

Atodiad A

Cyfrifoldebau'r Uwch Swyddog Dynodedig ar gyfer Amddiffyn Plant

1.00 Dylai pob ysgol nodi Uwch Swyddog Dynodedig sy'n bennaf cyfrifol am reoli materion ac achosion amddiffyn plant. Dylai'r Uwch Swyddog Dynodedig wybod sut i adnabod a nodi arwyddion o gam-drin ac esgeulustod, a gwybod pryd y mae'n briodol i wneud atgyfeiriad at yr asiantaethau ymchwilio perthnasol. Mae'r rôl yn cynnwys darparu cyngor a chefnogaeth i staff eraill, gan wneud atgyfeiriadau at asiantaethau eraill a gweithio gyda nhw yn ôl yr angen. Nid rôl yr Uwch Swyddog Dynodedig yw ymchwilio i honiadau, ond mae'n rhaid iddo roi gwybod i'r pennaeth am bob mater amddiffyn plant yn y sefydliad.

1.01 Nid oes angen i'r Uwch Swyddog Dynodedig fod yn athro, ond rhaid iddo fod yn aelod o dîm arwain yr ysgol, gyda'r statws a'r awdurdod o fewn y sefydliad i gyflawni dyletswyddau'r swydd, gan gynnwys ymrwymo adnoddau i faterion amddiffyn plant a, lle y bo hynny'n briodol, cyfarwyddo staff eraill. Efallai mai cyfrifoldeb y swyddog lles addysg neu staff cymorth eraill fydd delio ag achosion unigol mewn sefydliadau, ond mae'n bwysig bod uwch-aelod o staff yn ysgwyddo'r cyfrifoldeb am y gwaith hwn.

1.02 Mewn nifer o ysgolion, bydd un Uwch Swyddog Dynodedig yn ddigon, ond dylid dynodi dirprwy i weithredu yn absenoldeb y person dynodedig. Mewn sefydliadau sydd ar fwy nag un safle neu sydd â strwythur rheoli ar wahân, dylid cael Uwch Swyddog Dynodedig ar gyfer pob rhan neu safle. Mewn sefydliadau mawr, neu rai â nifer o bryderon amddiffyn plant, efallai y bydd angen cael nifer o ddirprwyon i ddelio â'r cyfrifoldebau.

1.03 Rhaid i'r sefydliad hefyd wneud trefniadau i gyflawni rôl yr Uwch Swyddog Dynodedig pan na fydd y person hwnnw ar gael. Mewn llawer o achosion, bydd dirprwy Uwch Swyddog Dynodedig wedi'i benodi a gall ysgolion mwy fod â thîm o staff yn gweithio gyda'i gilydd.

1.04 Nid oes rhaid i Uwch Swyddog Dynodedig fod yn arbenigwr ym maes amddiffyn plant, ond bydd yn cymryd cyfrifoldeb am arferion amddiffyn plant y sefydliad, ynghyd â'i bolisi, gweithdrefnau a datblygiad proffesiynol, gan weithio gydag asiantaethau eraill yn ôl yr angen. Dylai'r pennaeth sicrhau bod yr Uwch Swyddog Dynodedig:

- yn cael digon o amser ac adnoddau i gyflawni'r rôl yn effeithiol, a dylai'r rôl honno fod wedi'i diffinio'n glir yn y swydd-ddisgrifiad
- yn gallu cael gafael ar y lefelau gofynnol o hyfforddiant a chymorth er mwyn ymgymryd â'r rôl
- yn cael amser i fynychu cynadleddau achos ac i ddarparu adroddiadau a chyngor ar eu cyfer ac ar gyfer cyfarfodydd rhyngasiantaethol eraill, fel y bo angen.

Atgyfeiriadau

1.05 Dylai'r Uwch Swyddog Dynodedig weithredu fel pwynt cyswllt a ffynhonnell o gefnogaeth, cyngor ac arbenigedd o fewn y sefydliad addysgol wrth benderfynu a ddylid gwneud atgyfeiriad, trwy gysylltu ag asiantaethau perthnasol.

1.06 Mae'r Uwch Swyddog Dynodedig yn gyfrifol am wneud atgyfeiriadau ynglŷn â honiadau o gam-drin at yr asiantaethau ymchwilio perthnasol. Lle mae'r rhain yn ymwneud ag amheuaeth o gam-drin neu honiadau o gam-drin yn erbyn staff, mae'r broses wedi'i nodi yn [Weithdrefnau Disgyblu a Diswyddo Staff Ysgol \(002/2013\)](#) a [Diogelu Plant mewn Addysg: ymdrin â honiadau o gam-drin yn erbyn athrawon a staff eraill \(009/2014\)](#), a [gyhoeddwyd ym mis Ebrill 2014](#).

Cadw cofnodion

1.07 Cyfrifoldeb yr Uwch Swyddog Dynodedig yw cadw cofnodion ysgrifenedig manwl, cywir a diogel o blant lle ceir pryderon diogelu. Mae'r cofnodion hyn yn gyfrinachol a dylid eu cadw ar wahân i gofnodion disgyblion. Dylent gynnwys cronoleg o bryderon, atgyfeiriadau, cyfarfodydd, galwadau ffôn a negeseuon e-bost.

1.08 Pan fydd plant yn gadael y sefydliad, dylai'r Uwch Swyddog Dynodedig sicrhau bod eu ffeiliau amddiffyn plant yn cael eu copïo i'r sefydliad newydd cyn gynted ag y bo modd, ond yn cael eu trosglwyddo ar wahân i brif ffeiliau'r disgyblion.

Codi ymwybyddiaeth

1.09 Mae'r Uwch Swyddog Dynodedig yn gyfrifol am sicrhau bod rhieni neu ofalwyr yn gweld copïau o'r polisi amddiffyn plant. Mae hyn yn osgoi'r posibilrwydd o wrthdaro yn ddiweddarach trwy eu rhybuddio am rôl y sefydliad a'r ffaith y gellir gwneud atgyfeiriadau. Mae nifer o ysgolion yn cynnwys gwybodaeth am hyn mewn cyfarfodydd sefydlu ar gyfer rhieni newydd, yn eu prospectws ac ar eu gwefan.

1.10 Mae'n arfer da i'r Uwch Swyddog Dynodedig ddarparu briff blynyddol a diweddiadau rheolaidd mewn cyfarfodydd staff ar unrhyw faterion amddiffyn plant newydd neu newidiadau mewn gweithdrefnau lleol. Mae hyn yn sicrhau bod yr holl staff yn cael yr wybodaeth ddiweddaraf ac yn cael eu hatgoffa'n rheolaidd o'u cyfrifoldebau ac o bolisiau a gweithdrefnau'r ysgol. Mae sawl ysgol yn ei chael hi'n ddefnyddiol trafod diogelu yn rheolaidd mewn cyfarfodydd staff fel bod ymwybyddiaeth yn parhau'n uchel.

1.11 Dylai'r Uwch Swyddog Dynodedig gysylltu â'r Llywodraethwr Dynodedig ar gyfer amddiffyn plant, fel y gall y Llywodraethwr Dynodedig adrodd ar faterion diogelu i'r corff llywodraethu. Ni ddylai adroddiadau i'r corff llywodraethu fod am achosion amddiffyn plant penodol, ond dylai adolygu'r polisiau a'r gweithdrefnau diogelu. Mae'n arfer da i'r llywodraethwr enwebedig a'r Uwch Swyddog Dynodedig gyflwyno'r adroddiad gyda'i gilydd.

1.12 Dylai'r Uwch Swyddog Dynodedig sicrhau bod polisi amddiffyn plant y sefydliad yn cael ei ddiweddarau a'i adolygu'n flynyddol, a dylai weithio gyda'r corff llywodraethu neu'r perchennog ar hyn.

Adolygu polisiau

1.13 Yn ogystal â pholisi'r ysgol ar gyfer amddiffyn plant, ceir polisiau eraill sy'n berthnasol i ddiogelu, a gall yr Uwch Swyddog Dynodedig fod yn rhan o'r gwaith o fonitro effeithiolrwydd y polisiau eraill hyn er mwyn sicrhau bod yr ysgol yn diogelu'i disgyblion. Mae polisiau perthnasol eraill yn cynnwys:

- presenoldeb
- cod ymddygiad staff
- gwrth-fwlio
- gofal personol
- recriwtio a dethol
- e-ddiogelwch
- ymyrraeth gorfforol
- cyfrinachedd

1.14 Gellir cael cymorth ac arweiniad pellach ar rôl yr Uwch Swyddog Dynodedig gan yr awdurdod lleol. Mae'r NSPCC hefyd yn darparu adnoddau ac arweiniad defnyddiol.

Hyfforddiant amddiffyn plant a hyfforddiant rhyngasiantaethol

1.15 Rôl yr Uwch Swyddog Dynodedig yw gweithio gyda'r pennaeth er mwyn sicrhau bod yr holl staff a'r gwirfoddolwyr:

- yn gallu cael gafael ar bolisi amddiffyn plant yr ysgol ac yn ei ddeall, yn enwedig staff newydd neu ran-amser a all fod yn gweithio gyda sefydliadau addysgol gwahanol
- yn cael hyfforddiant sefydlu a diweddarau sy'n cwmpasu amddiffyn plant, a'u bod yn meddu ar ddealltwriaeth o faterion diogelu, gan gynnwys y rhesymau dros gam-drin ac esgeuluso
- yn gallu adnabod arwyddion a dangosyddion cam-drin
- yn gwybod sut i ymateb yn effeithiol pan fydd ganddynt bryderon
- yn gwybod sut i ymateb i ddatgeliad yn briodol
- yn gwybod eu bod yn gyfrifol am adrodd am unrhyw bryderon ar unwaith wrth iddynt godi

1.16 Dylai'r Uwch Swyddog Dynodedig gadw cofnodion o ddyddiadau'r hyfforddiant, manylion y darparwr a chofnod o bresenoldeb staff yn yr hyfforddiant.

1.17 Yn ogystal â'r gofyniad i Gadeirydd y Llywodraethwyr a'r Llywodraethwr Dynodedig ymgymryd â hyfforddiant amddiffyn plant, dylai pob llywodraethwr gael hyfforddiant ar ddiogelu ac amddiffyn plant (nid y Llywodraethwr Dynodedig ar gyfer amddiffyn plant yn unig) er mwyn sicrhau ymwybyddiaeth ar lefel sylfaenol a chyson. Mae cyrff llywodraethu yn gyfrifol am sicrhau bod polisïau a gweithdrefnau amddiffyn plant yr ysgol yn bodloni'r gofynion statudol, a dylai'r holl lywodraethwyr wybod beth i'w wneud os bydd ganddynt bryderon am blentyn.

1.18 Dylai athrawon gael hyfforddiant ar amddiffyn plant fel rhan o'r cwrs hyfforddi sy'n arwain at Statws Athro Cymwysedig (SAC), ond bydd angen i hyn gael ei atgyfnerthu gan hyfforddiant pellach, neu hyfforddiant diweddarau, pan gânt eu penodi gyntaf. Mae Safonau SAC yn set o ddatganiadau deiliant y mae'n rhaid i athrawon dan hyfforddiant eu bodloni, cyrraedd ac maent yn gysylltiedig â chyhoeddiadau a gofynion statudol eraill, fel y bo'n briodol. Rhaid i hyfforddeion allu dangos tystiolaeth eu bod yn sefydlu amgylchedd dysgu pwrpasol i bob plentyn, lle mae dysgwyr yn teimlo'n ddiogel ac yn hyderus.

1.19 Mae'n ofynnol i hyfforddeion hefyd ddangos proffesiynoldeb er mwyn sicrhau bod eu perthnasoedd â dysgwyr yn seiliedig ar ymddiriedaeth a pharch at ei gilydd, ac i gydnabod y bydd hyn yn eu helpu i wneud y gorau o'u potensial i ddysgu. Disgwylir i hyfforddeion ddangos tystiolaeth o'r safon hon trwy allu dangos gwybodaeth ac ymwybyddiaeth o hawliau pob dysgwr, fel y'u nodir yng Nghonfensiwn y Cenedloedd Unedig ar Hawliau'r Plentyn (UNCRC) a pholisïau allweddol Llywodraeth Cymru.

1.20 Dylai staff a llywodraethwyr eraill gael hyfforddiant pan fyddant yn cael eu penodi gyntaf. Dylai pob aelod o staff nad oes ganddynt gyfrifoldeb dynodedig am amddiffyn plant, gan gynnwys athrawon, ymgymryd â hyfforddiant diweddarau addas yn rheolaidd ac ar gyfnodau priodol ar ôl hynny, i gadw eu gwybodaeth a'u sgiliau yn gyfredol.

1.21 Mae asiantaethau unigol yn gyfrifol am sicrhau bod staff yn meddu ar y cymhwysedd a'r hyder i gyflawni'u cyfrifoldebau o ran diogelu a hyrwyddo lles plant. Bydd y Bwrdd Lleol Diogelu Plant yn gallu rhoi cyngor ar y lefelau sylfaenol o hyfforddiant sy'n ofynnol gan staff i sicrhau eu bod yn gallu cydymffurfio â gweithdrefnau y cytunwyd arnynt yn lleol.

1.22 Mae rhagor o wybodaeth am ddatblygiad a hyfforddiant rhyngasiantaethol wedi'i nodi ym mhennod 11 o [Ddiogelu Plant: Gweithio gyda'n Gilydd o dan Ddeddf Plant 2004.](#) <

1.23 Pwrpas yr hyfforddiant amlasiantaeth yw sicrhau gwell deilliannau i blant a phobl ifanc, gan gynnwys:

- cyd-ddealltwriaeth o'r tasgau, y prosesau, yr egwyddorion, a'r rolau a'r cyfrifoldebau a amlinellir yn y canllawiau cenedlaethol a'r trefniadau lleol ar gyfer diogelu plant a hyrwyddo eu lles
- gwasanaethau mwy effeithiol ac integredig ar lefel strategol ac ar lefel achosion unigol

- gwell cyfathrebu rhwng gweithwyr proffesiynol, gan gynnwys dealltwriaeth gyffredin o dermau, diffiniadau, a throthwyon allweddol ar gyfer gweithredu
- perthnasoedd gwaith effeithiol, gan gynnwys y gallu i weithio mewn grwpiau neu dimau amlddisgyblaethol
- gwneud penderfyniadau cadarn yn seiliedig ar rannu gwybodaeth, asesu trylwyr, dadansoddi beirniadol, a barn broffesiynol.

1.24 Dylai'r Uwch Swyddog Dynodedig gael hyfforddiant prydlon mewn gweithdrefnau rhyngasiantaethol sy'n ei alluogi i weithio mewn partneriaeth ag asiantaethau eraill, ac yn rhoi'r wybodaeth a'r sgiliau sydd eu hangen arno i gyflawni'i gyfrifoldebau. Dylai hefyd ymgymryd â hyfforddiant diweddarau i gadw ei wybodaeth a'i sgiliau yn gyfredol.

1.25 Dylai staff eraill gael hyfforddiant pan fyddant yn cael eu penodi gyntaf, ac ymgymryd â hyfforddiant diweddarau addas i gadw eu gwybodaeth a'u sgiliau yn gyfredol.

1.26 Cafodd y fersiwn ddiwygiedig *Dod yn Athro Cymwysedig: Llawlyfr Canllawiau* ei chyhoeddi gan Lywodraeth Cymru ym mis Ionawr 2014. Roedd hon yn adlewyrchu newidiadau diweddar i'r gofynion mynediad ar gyfer hyfforddiant cychwynnol athrawon, yn Adran 2 o'r ddogfen- Gofynion Darparu Cyrsiau HCA. Mae'r adran hon yn darparu gwybodaeth i ddarparwyr HCA am y canllawiau diweddaraf ar ddiogelu plant mewn addysg.

Cyfrifoldebau cyrff llywodraethu/perchenogion

2.00 Mae cyrff llywodraethu yn atebol am sicrhau bod polisïau a gweithdrefnau effeithiol ar waith er mwyn diogelu a hyrwyddo lles plant yn unol â'r canllawiau hyn, a monitro eu bod yn cydymffurfio â nhw.

2.01 Dylai cyrff llywodraethu ysgolion a gynhelir a pherchenogion ysgolion annibynnol sicrhau bod eu priod sefydliadau:

- yn meddu ar bolisïau a gweithdrefnau amddiffyn plant effeithiol sydd:
 - yn unol â chanllawiau'r awdurdod lleol a gweithdrefnau rhyngasiantaethol y cytunwyd arnynt yn lleol
 - yn cynnwys gwasanaethau sy'n ymestyn y tu hwnt i'r diwrnod ysgol (e.e. llety preswyl, gweithgareddau cymunedol ar dir yr ysgol, etc.)
 - yn cael eu hadolygu o leiaf bob blwyddyn
 - ar gael i rieni neu ofalwyr ar gais
 - yn cael eu darparu ar ffurf sy'n briodol i ddealltwriaeth y plant, yn enwedig lle mae ysgolion yn darparu ar gyfer plant ag anghenion ychwanegol
- yn gweithredu gweithdrefnau recriwtio diogel sy'n ystyried yr angen i ddiogelu plant a phobl ifanc. Bydd hyn yn cynnwys trefniadau i sicrhau bod yr holl archwiliadau priodol yn cael eu cynnal parthed staff newydd a gwirfoddolwyr heb oruchwyliaeth a fydd yn gweithio gyda phlant, ynghyd ag archwiliadau perthnasol y Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd.
- yn sicrhau bod y pennaeth a'r holl staff parhaol a gwirfoddolwyr eraill sy'n gweithio gyda phlant yn ymgymryd â hyfforddiant priodol i roi'r wybodaeth a'r sgiliau sydd eu hangen arnynt i gyflawni'u cyfrifoldebau amddiffyn plant yn effeithiol, a'u bod yn mynychu hyfforddiant diweddarau
- yn rhoi arweiniad clir i staff dros dro a gwirfoddolwyr sy'n cyflenwi yn ystod absenoldebau byrdymor ar drefniadau'r sefydliad ar gyfer amddiffyn plant, a'u cyfrifoldebau wrth weithio gyda phlant a phobl ifanc

- yn sicrhau bod y corff llywodraethu yn gwella yn ddi-oed unrhyw ddiffygion neu wendidau mewn perthynas â threfniadau amddiffyn plant sy'n cael eu dwyn i'w sylw
- yn sicrhau bod yr Uwch Swyddog Dynodedig ar gyfer amddiffyn plant, y llywodraethwr dynodedig a chadeirydd y llywodraethwyr yn ymgymryd â hyfforddiant ar waith rhyngasiantaethol a ddarperir gan y Bwrdd Lleol Diogelu Plant neu'n unol â safonau y cytunwyd arnynt gan y bwrdd hwnnw, ynghyd â hyfforddiant diweddarau i gadw eu gwybodaeth a'u sgiliau yn gyfredol, yn ogystal â hyfforddiant amddiffyn plant sylfaenol.

Llywodraethwr Dynodedig

2.02 Nodi Llywodraethwr Dynodedig ar gyfer amddiffyn plant i:

- gymryd cyfrifoldeb am faterion amddiffyn plant
- sicrhau bod y corff llywodraethu yn adolygu polisïau a gweithdrefnau'r ysgol yn flynyddol
- bod yn llywodraethwr dynodedig i gadw mewn cysylltiad â'r awdurdodau statudol mewn perthynas ag achosion amddiffyn plant i ddisgyblu staff, fel y'u nodir yng nghanllawiau Llywodraeth Cymru, [Gweithdrefnau Disgyblu a Diswyddo Staff Ysgol \(002/2013\)](#), a
- sicrhau bod y corff llywodraethu/perchennog yn cynnal adolygiad blynyddol o bolisïau a gweithdrefnau diogelu a'r ffordd y mae'r dyletswyddau uchod wedi'u cyflawni.

2.03 Er bod gan gyrff llywodraethu rôl i arfer eu swyddogaethau disgyblu yng nghyswllt honiadau amddiffyn plant yn erbyn aelod o staff, nid oes ganddynt rôl yn y broses o ystyried achosion unigol yr ymchwilir iddynt o dan drefniadau a nodir yn [Diogelu Plant mewn Addysg: ymdrin â honiadau o gam-drin yn erbyn athrawon a staff eraill](#) (cylchlythyr Llywodraeth Cymru 009/2014 a gyhoeddwyd ym mis Ebrill 2014).

2.04 P'un a yw'r corff llywodraethu yn gweithredu ar y cyd neu fod aelod unigol yn arwain, er mwyn i'r corff llywodraethu gael polisi effeithiol ar waith ac i'r Llywodraethwr Dynodedig gael hyder yn ei rôl, mae'n ddefnyddiol i bob aelod o gyrff llywodraethu ymgymryd â hyfforddiant amddiffyn plant perthnasol. Mae hyn yn sicrhau bod ganddynt yr wybodaeth sydd ei hangen arnynt i gyflawni'u swyddogaethau ac i ddeall eu cyfrifoldebau diogelu ehangach. Mae rhagor o wybodaeth ddefnyddiol am rôl llywodraethwyr ym maes amddiffyn plant hefyd i'w gweld ar wefan Llywodraethwyr Cymru.

DIFFINIADAU A DANGOSYDDION CAM-DRIN PLANT

Beth yw cam-drin plant?

Mae cam-drin ac esgeuluso yn fathau ar gamarfer wrth ddelio â phlentyn. Mae plentyn yn cael ei gam-drin a'i esgeuluso pan fydd rhywun yn peri niwed sylweddol, neu'n peidio â gweithredu i atal niwed iddo. Gall plant gael eu cam-drin mewn teulu, neu mewn lleoliad sefydliadol neu gymunedol, gan bobl y maent yn eu hadnabod, neu'n fwy anaml, gan ddieithryn. Ystyr plentyn yw unrhyw un nad yw wedi cyrraedd 18 oed eto. Mae "plant", felly, yn golygu "plant a phobl ifanc" drwyddi draw. Nid yw'r ffaith fod plentyn yn 16 oed, ac efallai'n byw yn annibynnol, yn newid ei statws na'i hawl i wasanaethau neu amddiffyniad o dan Ddeddf Plant 1989.

Yn ôl deddfwriaeth, ystyr niwed sylweddol yw camdriniaeth ddifrifol neu amhariad ar iechyd a datblygiad plentyn, o'i gymharu â'r hyn y gellid ei ddisgwyl yn rhesymol gan blentyn tebyg.

Dylai pawb:

- fod yn effro i arwyddion posibl o gam-drin neu esgeulustod;
- bod yn effro i'r peryglon y gall camdrinwyr eu peri i blant;
- rhannu eu pryderon fel y gellir casglu gwybodaeth i gynorthwyo wrth asesu anghenion ac amgylchiadau'r plentyn;
- gweithio gydag asiantaethau i gyfrannu at y camau sy'n angenrheidiol i ddiogelu a hyrwyddo lles y plentyn
- parhau i gefnogi'r plentyn a'i deulu.

Mathau o gam-drin:

- Cam-drin corfforol
- Cam-drin emosiynol
- Cam-drin rhywiol
- Esgeulustod

Cam-drin corfforol

Gall cam-drin corfforol gynnwys taro, ysgwyd, taflu, gwenwyno, llosgi neu sgaldio, boddi, mygu, neu anafu plentyn yn gorfforol mewn rhyw ffordd arall. Gall niwed corfforol gael ei achosi hefyd pan fydd rhiant neu ofalwr yn ffugio symptomau neu'n cymell salwch plentyn y mae'n gofalu amdano. Disgrifir y sefyllfa hon yn gyffredin gan ddefnyddio termau megis "salwch ffug" neu "salwch gwneud".

Dangosyddion Cam-drin Corfforol:

- cleisiau, marciau neu anafiadau ar unrhyw ran o'r corff heb eglurhad amdanynt
- cleisiau lluosog - mewn clystyrau, yn aml ar ran uchaf y fraich neu ochr allanol y glun
- llosgiadau sigarêts
- marciau brathiad dynol
- esgyrn wedi torri
- sgaldiadau, gyda marciau sblash i fyny
- llosgiadau lluosog ag ymyl wedi'i ddiffinio'n glir.

Newidiadau mewn ymddygiad a all hefyd fod yn arwydd o gam-drin corfforol:

- ofn y gwnaiff rhywun gysylltu â'u rhieni am esboniad

- ymddygiad ymosodol neu byliau difrifol o golli tymer
- gwingo wrth i rywun fynd atynt neu gyffwrdd â nhw
- amharodrwydd i newid dillad, er enghraifft mewn tywydd poeth
- iselder ysbryd
- ymddygiad tawedog
- rhedeg i ffwrdd o'r cartref.

Cam-drin rhywiol

Mae cam-drin rhywiol yn golygu gorfodi neu hudo plentyn neu berson ifanc i gymryd rhan mewn gweithgareddau rhywiol, nad ydynt o reidrwydd yn cynnwys lefel uchel o drais, pa un a yw'r plentyn yn ymwybodol o'r hyn sy'n digwydd ai peidio. Gall y gweithgareddau gynnwys cyswllt corfforol, gan gynnwys ymosodiad trwy dreiddio (er enghraifft, trais rhywiol neu ryw geneuol) neu weithredoedd anhreiddiol fel mastyrbio, cusanu, rhwbio a chyffwrdd y tu allan i ddillad. Gallant hefyd gynnwys gweithgareddau digyswllt, megis cynnwys plant wrth edrych ar ddelweddau rhywiol neu wrth eu cynhyrchu, gwyllo gweithgareddau rhywiol, annog plant i ymddwyn mewn ffyrdd rhywiol amhriodol, neu feithrin perthynas amhriodol â phlentyn er mwyn paratoi ar gyfer ei gam-drin (gan gynnwys drwy gyfrwng y Rhyngwrdd). Nid yw cam-drin rhywiol yn cael ei gyflawni gan oedolion gwryw yn unig. Gall menywod a phlant eraill hefyd gyflawni gweithredoedd o gam-drin rhywiol.

Dangosyddion Cam-drin Rhywiol:

- poen neu gosi yn ardal yr organau cenhedlu
- cleisio neu waedu ger yr organau cenhedlu
- clefyd a drosglwyddir yn rhywiol
- rhedlif neu haint gweiniol
- poen yn y stumog
- anghysur wrth gerdded neu eistedd
- beichiogrwydd

Mae newidiadau mewn ymddygiad a all hefyd fod yn arwydd o gam-drin rhywiol yn cynnwys:

- newidiadau sydyn neu anesboniadwy mewn ymddygiad, e.e. troi'n ymosodol neu'n dawedog
- ofn cael eu gadael gydag unigolyn neu grŵp penodol o bobl
- cael hunllefau
- rhedeg i ffwrdd o'r cartref, gwybodaeth rywiol sydd y tu hwnt i'w hoedran neu lefel ddatblygiadol
- lluniadau neu iaith rywiol
- problemau bwyta fel gorfwyta neu anorecsia
- hunan-niweidio neu anffurfio, weithiau'n arwain at ymgais i gyflawni hunanladdiad
- dweud bod ganddynt gyfrinachau nad ydynt yn gallu sôn wrth unrhyw un amdanynt
- ni chaniateir iddynt gael ffrindiau (yn enwedig yn ystod llencyndod)
- gweithredu mewn ffordd rywiol echblyg tuag at oedolion

Cam-drin emosiynol

Ystyr cam-drin emosiynol yw cam-drin plentyn yn emosiynol dros amser i'r graddau lle achosir effeithiau niweidiol difrifol a pharhaus i ddatblygiad emosiynol y plentyn. Gall gynnwys cyfleu i blant eu bod yn ddiwerth neu'n ddigariad, yn annigonol, neu â gwerth ond

i'r graddau eu bod yn diwallu anghenion person arall. Gall gynnwys beichio plant â disgwyladau sy'n amhriodol i'w hoedran neu eu datblygiad. Gall gynnwys peri i blant deimlo ofn neu mewn perygl yn aml, neu lygru neu gam-fanteisio ar blentyn.

Dangosyddion Cam-drin Emosiynol:

- ymddygiad niwrotig, e.e. pwdu, troelli gwallt, siglo
- methu chwarae
- ofn gwneud camgymeriadau
- anhwylderau lleferydd sydyn
- hunan-niweidio
- ofn y gwnaiff rhywun gysylltu â'u rhieni ynglŷn â'u hymddygiad
- oedi yn eu datblygiad o ran cynnydd emosiynol

Newidiadau mewn ymddygiad a all hefyd fod yn arwydd o esgeulustod:

- eithafion o ran ymddygiad goddefol neu ymosodol
- gorymateb i gamgymeriadau
- hunanddibrisio ('Rwy'n dwp, yn hyll, yn ddiwerth, etc.')
- ymateb amhriodol i boen ('Rwy'n haeddu hyn')

Esgeulustod

Methiant cyson i ddiwallu anghenion corfforol a/neu seicolegol sylfaenol plentyn yw esgeulustod, sy'n debygol o arwain at nam difrifol i iechyd neu ddatblygiad y plentyn. Gall esgeulustod ddigwydd yn ystod beichiogrwydd o ganlyniad i famau yn camddefnyddio sylweddau. Unwaith y bydd plentyn yn cael ei eni, gall esgeulustod gynnwys rhiant neu ofalwr yn peidio â darparu bwyd, dillad a lloches ddigonol (gan gynnwys gwahardd plentyn o'r cartref neu ei adael); peidio ag amddiffyn plentyn rhag niwed corfforol ac emosiynol neu berygl; peidio â sicrhau goruchwyliaeth ddigonol (gan gynnwys y defnydd o roddwyr gofal annigonol); neu beidio â darparu mynediad at driniaeth neu ofal meddygol priodol. Gall hefyd gynnwys esgeuluso anghenion emosiynol sylfaenol plentyn neu beidio ag ymateb iddynt.

Dangosyddion Esgeulustod:

- eisiau bwyd yn gyson, weithiau'n dwyn bwyd oddi ar blant eraill
- yn gyson fudr neu "ddrewllyd"
- colli pwysau, neu fod yn gyson dan bwysau
- dillad anaddas ar gyfer yr amodau.

Newidiadau mewn ymddygiad a all hefyd fod yn arwydd o esgeulustod:

- cwyno eu bod yn flinedig trwy'r amser
- peidio â gofyn am gymorth meddygol a/neu beidio â mynychu apwyntiadau
- meddu ar ychydig o ffrindiau yn unig
- sôn am gael eu gadael ar eu pen eu hunain neu heb oruchwyliaeth.

Camddefnyddio Ymddiriedaeth

Mae Canllawiau Llywodraeth Cynulliad Cymru yn nodi bod angen i bob aelod o staff Addysg wybod bod ymddygiad amhriodol gyda phlant neu tuag atynt yn annerbyniol. Yn benodol, o dan Ddeddf Troseddau Rhyw 2003, mae'n drosedd i berson dros 18 oed (er enghraifft athro, gweithiwr ieuenctid) gael perthynas rywiol â phlentyn dan 18 oed os yw'r person hwnnw mewn safle o ymddiriedaeth mewn perthynas â'r plentyn hwnnw, hyd yn oed os yw'r berthynas yn gydsyniol. Mae hyn yn berthnasol os yw'r plentyn mewn addysg lawn-amser ac os yw'r person yn gweithio yn yr un sefydliad â'r plentyn, hyd yn oed os nad yw'n addysgu'r plentyn.

Yn y Gwasanaeth Addysg, mae pob perthynas rhwng staff a disgybl wedi'i seilio ar ymddiriedaeth. Yn fras, gall perthynas o ymddiriedaeth gael ei disgrifio fel un lle mae un parti mewn safle o ymddiriedaeth neu ddylanwad dros y llall, yn rhinwedd ei waith neu natur ei weithgarwch. Gall yr unigolyn mewn safle o ymddiriedaeth fod â'r grym i ddyfarnu dyrchafiad neu fethiant. Gall y berthynas gael ei gwyrddroi gan ofn neu ffafiaeth. Mae'n hanfodol bod pawb sydd mewn swyddi o ymddiriedaeth o'r fath yn deall y grym a roir iddynt dros y rhai yn eu gofal, a'r cyfrifoldeb y mae'n rhaid iddynt ei gyflawni yn sgil hynny. Er bod perthynas o ymddiriedaeth o'r fath yn bodoli, mae caniatáu i berthynas ddatblygu mewn ffordd a allai arwain at berthynas rywiol yn anghywir. Bydd perthynas rywiol ynddi'i hun yn gynhenid anghyfartal mewn perthynas o ymddiriedaeth, ac felly'n annerbyniol. Mae hefyd yn amhriodol gan y byddai'r berthynas o ymddiriedaeth "broffesiynol" yn cael ei newid.

Mae Deddf Troseddau Rhywiol (Diwygiad) 2000 yn nodi cyfres o alwedigaethau sy'n ddarostyngedig i ddeddfau'n ymwneud â Chamddefnyddio Safle o Ymddiriedaeth. Mae hyn yn cynnwys unrhyw un sy'n gweithio mewn sefydliad addysgol.

Prif ddiben y darpariaethau ar gyfer Camddefnyddio Ymddiriedaeth yw diogelu pobl ifanc 16 a 17 oed yr ystyrir eu bod yn arbennig o agored i gam-fanteisio gan y rhai sydd mewn safle o ymddiriedaeth neu awdurdod yn eu bywydau.

Yn amodol ar nifer o ddiffiniadau cyfyngedig, mae'n drosedd i berson, mewn safle o ymddiriedaeth, gymryd rhan mewn unrhyw weithgaredd rhywiol gyda pherson dan 18 oed os oes ganddo berthynas o ymddiriedaeth ag ef, ni waeth beth fo'r oedran cydsynio, a hyd yn oed os yw sail y berthynas yn gydsyniol.

Mae perthynas yn bodoli lle mae aelod o staff neu wirfoddolwr mewn safle o rym neu ddylanwad dros bobl ifanc 16 neu 17 oed yn rhinwedd y gwaith neu natur y gweithgaredd sy'n cael ei wneud.

Mae'r egwyddorion yn berthnasol heb ystyried cyfeiriadedd rhywiol: nid yw perthynas gyfunrywiol na heterorywiol yn dderbyniol mewn safle o ymddiriedaeth. Maent yr un mor berthnasol i bawb, heb ystyried rhyw, hil, crefydd, tueddfryd rhywiol nac anabled. Mae hwn yn faes lle mae'n bwysig iawn osgoi unrhyw stereoteipio rhywiol neu stereoteipio arall. At hynny, mae'n bwysig cydnabod y gall menywod yn ogystal â dynion gamddefnyddio safle o ymddiriedaeth.

Dylai'r holl staff sicrhau bod eu perthynas â phobl ifanc yn briodol i'w hoedran a'u rhyw, gan sicrhau nad yw eu hiaith na'u hymddygiad yn denu sylwadau na dyfalu. Mae angen meddwl yn ofalus am agweddau, ymarweddiad ac iaith, yn enwedig pan fydd aelodau o staff yn delio â bechgyn a merched yn eu glasoed.