



2.0 Diogelu

Gwiriadau'r DBS A Hanes O Euogfarnau - arfer da

Mae gan dros 11 miliwn o bobl yn y Deyrnas Unedig gofnod troseddol (euogfarnau); bydd gan 1 o bob 3 dyn ac 1 o bob 9 menyw (a aned ym 1953) gofnod troseddol erbyn maent yn 56 mlwydd oed. Mae llai na 10% o'r holl euogfarnau yn arwain at ddedfryd o garchar; dirwyon yw'r mwyafrif o gosbau. Nid yw meddu ar gofnod troseddol o reidrwydd yn golygu nad yw rhywun yn addas i'w gyflogi nac i wirfoddoli mewn rôl benodol.



Llun: Hyfforddwr pêl-droed plant gwirfoddol

Ceir llawer o gamdybiaethau ynglŷn â chyflogi pobl ag euogfarnau e.e. risg, dibynadwyedd, anghyfreithlondeb ac ati, ac mae'r trydydd sector yn bartner pwysig i gynnig cyfleoedd i gyn droseddwyr ddychwelyd i gyflogaeth drwy wirfoddoli.

Mae defnyddio cofnod troseddol fel rheswm i wrthod neu ffafrio ymgeisydd arall heb y sylw dyledus yn anghywir, heb sôn am y ddadl fusnes gref dros golli'r cyfle i gael rhywun dawnus. Dylid defnyddio gwiriadau'r **Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd (DBS)**, pan fo'n gymwys, fel un offeryn o fewn proses recriwtio gyffredinol.

Rhaid i bawb sy'n defnyddio gwiriadau'r **DBS** fod â pholisi teg a chllir tuag at gyn droseddwyr a pheidio â gwahaniaethu'n awtomatig ar sail cofnod troseddol. Dylai mudiadau edrych ar wybodaeth cofnod troseddol yn synhwyrol ac yn gyfrifol, gan ystyried rhwymedigaethau cyfreithiol ac arferion da, tegwch a chydarddoldeb yn ogystal â diogelwch.

Cam wrth gam

1

Rhowch wybod i ymgeiswyr ar y dechrau os byddwch yn gofyn am wybodaeth cofnod troseddol ganddynt.

Gall hyn fod drwy wiriad DBS priodol pan fo'n gymwys, wrth ymgeisio, yn y cyfweiliad a/neu drwy hunanddatganiad o euogfarnau heb eu disbyddu. Pan fo'r swydd neu'r rôl wirfoddol yn gymwys am wiriad DBS, nodwch y frawddeg ganlynol yn eich gwybodaeth i ymgeiswyr **“Mae'r rôl hon yn amodol ar wiriad DBS boddhaol y gwneir cais amdano pan fyddwch yn derbyn cynnig amodol”**. Fodd bynnag, rhaid i chi sicrhau eich bod yn gofyn am wybodaeth y mae gennych chi'r hawl i'w gwybod, yn unol â Deddf Adsefydlu Troseddwyr 1974.

2

Gofynnwch i ymgeiswyr ynglŷn â chofnodion troseddol mewn ffordd sy'n annog gonestrwydd.

Bydd hyn yn rhoi sail i'r ymgeisydd benderfynu a ddylai ymgeisio am y swydd ai peidio. Dylech bwysleisio y bydd yr wybodaeth hon yn cael ei defnyddio i asesu ei addasrwydd dim ond os yw'n berthnasol ac y'i hystyrir ar deilyngdod a gallu ac na wahaniaethir yn annheg yn ei erbyn Gallech ofyn i unrhyw hunanddatganiad gael ei osod mewn amlen ar wahân wedi'i selio a fydd dim ond yn cael ei hagor os caiff yr ymgeisydd gynnig amodol neu wahoddiad i wirfoddoli.

3

Pennwch a yw'r euogfarn yn berthnasol i'r swydd, naill ai os caiff ei hunanddatgelu neu os yw'n ymddangos ar dystysgrif DBS.

Nid yw penderfynu a yw euogfarnau yn berthnasol i swyddi penodol yn wyddor fanwl. Dylid pwysu asesiad o sgiliau, profiad ac amgylchiadau euogfarn ymgeisydd yn erbyn y meini prawf asesu risg ar gyfer y swydd. Eich mudiad chi sydd yn y sefyllfa orau i ystyried a yw euogfarnau rhywun yn ei wneud yn anaddas ar gyfer swydd neu rôl wirfoddol benodol. Mae'n bwysig eich bod yn ystyried pob ffactor er mwyn dod i farn gytbwys.

4

Nodwch pa risgiau allai fod ynghlwm a pha ragofalon i'w rhoi yn eu lle er mwyn darparu mesurau diogelwch boddhaol.



Pwysig

Gallwch chi dim ond cynnal asesiad risg diogel a theg os oes gennych chi'r holl wybodaeth berthnasol sydd ei hangen arnoch. Rydych chi'n ceisio pennu:

- Beth yw'r tebygolrwydd y bydd trosedd neu weithred niweidiol yn digwydd?
- Beth yw effaith niwed y drosedd/weithred honno?
- Beth yn union allai ddigwydd, i bwy neu i beth, o dan ba amgylchiadau a pham?

Ar gyfer ymgeiswyr ar y rhestr fer, gall yr asesiad risg gynnwys:

Gellir gwneud penderfyniad 'ar y papurau' yn aml ar gyfer hen wybodaeth, gwybodaeth ddibwys neu wybodaeth sy'n amlwg yn amherthnasol, gan benderfynu penodi heb asesiad pellach.

Trafodaeth wyneb yn wyneb, a gynhelir ar wahân i'r cyfweiliad ei hun, i drafod perthnasedd y cofnod troseddol a'r ffactorau risg y gallai ei olygu i'r rôl dan sylw.

Ymlaen llaw, casglwch gymaint o wybodaeth (berthnasol) ag y gallwch, ewch ati i annog geirdaon a datganiadau annibynnol ac, os ydych wedi defnyddio ffurflen ddatgan, dyma le gallwch chi ddarganfod mwy am yr amgylchiadau.

Meddyliwch ymlaen llaw am y cwestiynau y byddwch yn eu gofyn; datblygwch restr o gwestiynau ond gan drin pob ymgeisydd yn unigol.

Byddwch yn sensitif ac yn empathig er mwyn lleddfu pryder neu embaras a byddwch yn glir ynghylch pwrpas y cyfarfod er mwyn ennyn hyder a gonestrwydd.

Gwell *peidio* â chynnal unrhyw drafodaeth ar eich pen eich hun. Dylech gynnwys rhywun i gymryd nodiadau / tyst o leiaf.

Nid eich cyfrifoldeb chi yw penderfynu a oedd penderfyniad y llys/heddlu yn gywir/anghywir.

Mae templed wedi'i ddarparu i gofnodi a chasglu gwybodaeth i'ch helpu i wybod beth i'w wneud pan ddatgelir cofnod troseddol.



Dolen allanol

[Gwybodaeth DBS](#)
[Taflenni Canllaw DBS](#)

Ystyried Euogfarnau - Asesu Risg

Ffactorau	Sylwadau
Oedran yr unigolyn ar adeg y drosedd	A gyflawnwyd y drosedd pan oedd yn oedolyn, ynteu'n blentyn neu'n ifanc? Gwrandewch ar eglurhad yr unigolyn. A oedd hi'n amser anodd yn ei fywyd - o ganlyniad i ddiffyg profiad a dealltwriaeth o gyfrifoldeb personol? Anaeddfedrwydd a chymryd mwy o risgiau yn ei ieuentid?
Pa mor hir yn ôl y cyflawnwyd y drosedd	Efallai y bydd troseddau a gyflawnwyd flynyddoedd yn ôl yn llai perthnasol nawr ac eithrio troseddau trais difrifol neu droseddau rhyw.
A oedd yn drosedd unigol neu'n rhan o batrwm o droseddu ac a yw amgylchiadau'r ymgeisydd wedi newid ers cyflawni'r drosedd, sy'n gwneud aildroseddu'n llai tebygol	Gallai troseddu drosodd a throsodd ddynodi nad yw'r unigolyn wedi gallu newid ei ymddygiad tramgwyddus ac efallai'n ei wneud yn fwy tebygol o aildroseddu.
<p>Natur y drosedd a'i pherthnasedd i'w swydd</p> <ul style="list-style-type: none"> ● A yw'r rôl yn cynnwys cyswllt un wrth un â phlant neu grwpiau eraill sy'n agored i niwed sy'n ddefnyddwyr gwasanaethau a/ neu'n gyflogeion/gwirfoddolwyr eraill? ● Pa lefel o oruchwyliaeth fydd deilydd y swydd yn ei chael / y gellir ei rhoi ar waith? ● A yw'r swydd yn cynnwys unrhyw gyfrifoldeb uniongyrchol dros gyllid neu eitemau gwerthfawr? ● A yw'r swydd yn cynnwys cyswllt uniongyrchol â'r cyhoedd? 	<p>Dylech seilio'ch asesiad ar risgiau gwirioneddol sy'n berthnasol i'r rôl. Bydd rhai troseddau mor ddifrifol nes eu bod yn arwain at wahardd yr unigolyn rhag gweithio gyda grwpiau agored i niwed beth bynnag. Os nad yw'r rôl yn gymwys am wiriad o restr wahardd y DBS byddwch yn parhau i weld unrhyw wybodaeth am euogfarn droseddol ar dystysgrif y DBS (ar gyfer gwiriad manylach y DBS heb wirio'r rhestr wahardd) a fyddai wedi cael ei defnyddio ar gyfer unrhyw benderfyniad ynghylch gwahardd.</p> <p>Byddai troseddau pedoffeil/pornograffi plant bron yn sicr yn anghymwyso unrhyw un o rôl sy'n cynnwys gweithio gyda phlant; efallai y byddai angen ystyried mynediad at gyfrifiaduron yn ofalus; byddai rhai troseddau treisgar yn berthnasol i swyddi sy'n cynnwys cyswllt heb oruchwyliaeth â'r cyhoedd. Dylid ystyried twyll mewn perthynas â swyddi sy'n cynnwys trin symiau mawr o arian; a dwyn mewn perthynas â swyddi sy'n cynnwys trin nwyddau.</p>

Ystyried Euogfarnau - Asesu Risg

Ffactorau	Sylwadau
Beth arall a wyddys am ymddygiad yr unigolyn cyn ac ers y drosedd	Edrychwch ar yr holl amgylchiadau, gan gynnwys ei batrwm cyflogaeth ac eglurhad yr unigolyn ei hun.
Beth a wyddys am deimladau presennol yr unigolyn ynglŷn â'r drosedd	Gwrandewch ar eglurhad yr unigolyn ynghylch y drosedd, er enghraifft, dylanwad anawsterau domestig neu ariannol. A yw wedi mynegi edifeirwch ac ati?
Gwybodaeth berthnasol a gynigiwyd gan yr ymgeisydd ei hun	A ddatgelodd yr ymgeisydd unrhyw wybodaeth am gofnod troseddol fel rhan o'r broses ymgeisio/yn y cyfweiliad, ac yn unol â Deddf Adsefydlu Troseddwyr 1974? Gall methu â datgelu trosedd berthnasol, heb reswm boddhaol, arwain at gamau disgyblu a diswyddo wedi hynny.
A oes yna unrhyw bryderon ynglŷn â'i gymhelliad i weithio gyda grwpiau agored i niwed?	Mae'r NSPCC yn defnyddio techneg Cyfweld yn Seiliedig ar Werthoedd i helpu i farnu a yw ymgeisydd yn rhannu ethos y mudiad, ac a fydd yn cyfrannu atynt, gan ofyn cwestiynau megis "A allwch roi enghraifft o rywbeth rydych wedi'i wneud sy'n dangos eich ymrwymiad i ddiogelu plentyn neu oedolyn yn eich gofal?" Dylech nodi'r gwerthoedd hynny a'r mathau o ymddygiad yr hoffech eu gweld yn eich mudiad ac yr hoffech i'r ymgeisydd eu dangos e.e. gwerth: diogelu; ymddygiad: ymrwymiad. A oes unrhyw beth ynglŷn â'i ymateb sy'n peri pryder i chi e.e. ddim yn deall pa weithredoedd allai ddiogelu unigolyn, ddim yn fodlon gweithredu i ddiogelu'r unigolyn, ddim yn siwr a ddylai fod yn diogelu'r unigolyn? A yw ei ymateb yn awgrymu y gall weithio o fewn ffiniau proffesiynol priodol mewn perthynas â'ch grwpiau agored i niwed (ddim yn rhy bellennig, ond ddim yn rhy agos ychwaith)? A yw'n arddangos lefel o hunanymwybyddiaeth a fydd yn ei alluogi i fyfyrion ar ei arferion a'u datblygu yn unol â hynny, derbyn her, a mynd ati i ddysgu'n barhaus er mwyn parhau i wella?



Cefnogi Trydydd
Sector **Cymru**

Third Sector
Support **Wales**

Rhwydwaith o fudiadau cymorth i'r trydydd sector cyfan yng Nghymru yw Cefnogi Trydydd Sector Cymru.

Ceir ynddo'r 19 corff cymorth lleol a rhanbarthol ledled Cymru, y Cyngorau Gwirfoddol Sirol, a'r corff cymorth cenedlaethol, Cyngor Gweithredu Gwirfoddol Cymru (CGGC).

Am ragor o wybodaeth cysylltwch â <https://thirdsectorsupport.wales/cy/cysylltu/>

Ymwadiad

Mae'r wybodaeth a ddarperir yn y daflen hon ar gyfer cyfarwyddyd yn unig. Nid yw'n amnewid am gyngor proffesiynol ac ni allwn dderbyn unrhyw gyfrifoldeb am golled o ganlyniad i unrhyw un sy'n gweithredu neu'n gwrthod gweithredu arno.