

POLISI AR GAMDRINIAETH DDOMESTIG A THRAIS RHYWIOL

CYFLWYNIAD

1. Mae Cyngor Sir Caerfyrddin yn ymroddedig i fynd i'r afael â phob math ar drais a chamdriniaeth, gan gynnwys camdriniaeth ddomestig a thrais rhywiol yn erbyn dynion a menywod. Mae'n hanfodol, felly, bod achosion o gamdriniaeth ddomestig a thrais rhywiol yn cael eu cymryd o ddifri.
2. Mae'r Cyngor yn sylweddoli y bydd ei weithwyr ymhlith y rhai yr effeithir arnynt gan gamdriniaeth ddomestig a thrais rhywiol, boed hynny fel dioddefwyr/goroeswyr camdriniaeth ddomestig a/neu drais rhywiol; ffrindiau, teulu neu gydweithwyr dioddefwyr/goroeswyr; neu gyflawnwyr camdriniaeth ddomestig a/neu drais rhywiol.
3. Mae'r Cyngor yn ymroddedig i sicrhau gweithle diogel, ac i ddiogelu iechyd a lles gweithwyr. Mae'n ymroddedig i ddatblygu diwylliant yn y gweithle lle ceir polisi dim goddefgarwch i drais a chamdriniaeth, gan gydnabod mai'r cyflawnydd sy'n gyfrifol am gamdriniaeth ddomestig a/neu drais rhywiol.
4. Cynhyrchwyd y Polisi hwn, gan fod y Cyngor yn cydnabod bod camdriniaeth ddomestig a thrais rhywiol yn:
 - annerbyniol
 - gallu cael effaith ar y gweithle, ac mae cyfrifoldeb ar y Cyngor o ran iechyd, diogelwch a lles ei staff
 - gallu amharu ar berfformiad gwaith unigol ac, yn y pen draw, ar ddarpariaeth y gwasanaeth.
5. Mae'r ddogfen hon yn amlinellu rôl Cyngor Sir Caerfyrddin o ran cefnogi gweithwyr sydd wedi profi neu sydd yn profi camdriniaeth ddomestig a/neu drais rhywiol, a lle bo pryderon y gallai gweithiwr fod yn cyflawni camdriniaeth ddomestig a/neu drais rhywiol.

SICRHAU TRINIAETH GYFARTAL

6. Rhaid cymhwyso'r polisi hwn yn gyson i bob gweithiwr, heb ystyried hil, lliw, tarddiad ethnig neu genedlaethol (gan gynnwys dinasyddiaeth), iaith, anabledd, crefydd, cred neu ddiffyg cred, oedran, rhyw, ailbennu rhywedd, cyfeiriadedd rhywiol, statws rhiant, priodasol neu bartneriaeth sifil, beichiogrwydd neu famolaeth.
7. Os bydd gennych unrhyw bryderon cydraddoldeb ac amrywiaeth yng nghyswllt cymhwyso'r polisi hwn a'r weithdrefn hon, gofynnir i chi gysylltu ag aelod o'r Tîm AD a fydd, os bydd angen, yn sicrhau bod y polisi/weithdrefn yn cael eu hadolygu'n briodol.

DATGANIAD POLISI

8. Mae Cyngor Sir Caerfyrddin yn ymroddedig i weithio mewn partneriaeth ag asiantaethau neu gyrrff eraill yn y sector statudol neu wirfoddol i wrthweithio camdriniaeth ddomestig a thrais rhywiol.
9. Bydd y Cyngor yn cymryd pob cam rhesymol i ddelio gyda chamdriniaeth ddomestig a thrais rhywiol trwy'r gefnogaeth a gynigir i'w staff.
10. Bydd staff sy'n profi neu sydd wedi profi camdriniaeth ddomestig a/neu drais rhywiol yn gallu codi'r mater gyda'u Rheolwr, gan wybod y bydd y mater yn derbyn sylw effeithiol, yn gyfrinachol a chydachydymdeimlad. Cyfeirir at Nodyn Cyfarwyddyd 1.
11. Nodau ac amcanion craidd y Polisi hwn yw:
 - cefnogi staff sy'n profi camdriniaeth ddomestig a thrais rhywiol a dileu ofnau stigmatiddio
 - sicrhau bod staff sy'n ceisio cymorth yn hyderus y bydd eu sefyllfa'n cael ei chymryd o ddifri, yn cael sylw tosturiol, ac yn cael ei chadw'n gyfrinachol gan bawb dan sylw
 - sicrhau bod yr holl staff yn ymwybodol o'r Polisi hwn a'i oblygiadau ehangach ar gyfer y gwasanaethau rydym ni'n eu darparu i'r gymuned ac effeithiau hynny yn y gweithle
 - nodi'r camau y bydd y Cyngor yn eu cymryd os bydd gweithwyr yn cyflawni camdriniaeth ddomestig a thrais rhywiol. Cyfeirir at Nodyn Cyfarwyddyd 2.

CWMPAS

12. Mae'r polisi hwn yn berthnasol i holl weithwyr Cyngor Sir Caerfyrddin, heb gynnwys staff a gyflogir gan ysgolion a reolir yn lleol, lle bydd y corff llywodraethu'n pennu'r polisi. Fodd bynnag, yn absenoldeb polisi, a lle bo angen cefnogaeth ar aelod o staff a gyflogir gan ysgol a reolir yn lleol, argymhellir bod y corff llywodraethu'n cymhwyso'r egwyddorion a gynhwysir isod.

CYNYDDU YMWHYBYDDIAETH

13. Mae'r Cyngor yn ymroddedig i annog dim goddefgarwch o gwbl yng nghyswllt camdriniaeth ddomestig a thrais rhywiol yn erbyn pob aelod o'i staff. Mae'n hanfodol, felly, bod yr amgylchedd gwaith yn hyrwyddo'r farn bod trais yn erbyn unrhyw un yn annerbyniol, ac na fydd trais o'r fath yn cael ei oddef nac yn destun jôcs neu graffeg.
14. Bydd y Cyngor yn ceisio cynyddu ymwybyddiaeth yn y ffyrdd canlynol:
 - cynnwys materion sy'n ymwneud â chamdriniaeth ddomestig a thrais rhywiol mewn gweithgareddau dysgu a datblygu perthnasol mewnol
 - cynnwys materion sy'n ymwneud â chamdriniaeth ddomestig a thrais rhywiol rhwng pobl o'r un rhyw a thrawsrywiol mewn gweithgareddau dysgu a datblygu perthnasol mewnol
 - trwy bostio gwybodaeth ar Fewnwyd y Cyngor ac mewn newyddlenni

- trwy roi cyhoeddusrwydd i rôl Fforwm Camdriniaeth Ddomestig Sir Gaerfyrddin a rhoi cyhoeddusrwydd i Asiantaethau Cefnogi Lleol. Cyfeirier at **Atodiad A**.

ROLAU A CHYFRIFOLDEBAU

15. **Cyfarwyddwyr a Phenaethiaid Gwasanaeth** – Cyfarwyddwyr a Phenaethiaid y Gwasanaethau unigol sy'n gyfrifol am weithredu gofynion y polisi hwn ac am baratoi strategaeth ar gyfer ei weithredu.
16. **Rheolwyr** – Dylai rheolwyr ymdrechu i gefnogi'r rhai sy'n profi camdriniaeth ddomestig a thrais rhywiol mewn modd empathetig, cyfrinachol, heb feirniadu, gan sicrhau bod y polisi hwn yn cael ei gymhwyso'n gyson o fewn eu maes gwasanaeth eu hunain. Cyfeirier at Nodyn Cyfarwyddyd 3.
17. **Gweithwyr** – Mae'n ofynnol i bob gweithiwr lynu wrth egwyddorion y polisi hwn a cheisio cymorth neu eglurhad gan eu rheolwr llinell, yn ôl y galw. Cyfeirier at Nodyn Cyfarwyddyd 4.
18. **Adnoddau Dynol** – Adnoddau Dynol, gyda chefnogaeth y Timau Diogelwch Cymunedol a Diogelu, sy'n gyfrifol am ddatblygu ac adolygu'r polisi hwn, yn unol â deddfwriaeth ac arfer gorau. Bydd Adnoddau Dynol yn darparu cyngor a chyfarwyddyd ar gymhwyso'r polisi hwn ac unrhyw bolisiau a gweithdrefnau cysylltiedig.
19. **Y Timau Gwaith Cymdeithasol, Diogelu a Diogelwch Cymunedol** – Os caiff gweithiwr ei gyfeirio at un o'r timau hyn naill ai fel dioddefydd neu fel cyflawnydd camdriniaeth ddomestig a/neu drais rhywiol, dylai'r gweithiwr proffesiynol perthnasol dynnu sylw'r unigolyn at y polisi hwn.

DIFFINIADAU O GAMDRINIAETH DDOMESTIG: TRAIS RHYWIOL A THRAIS YN ERBYN MENYWOD

20. At ddiben y polisi hwn, mabwysiadwyd diffiniad y Llywodraeth o drais a chamdriniaeth domestig, lle nodir:

'Unrhyw ddigwyddiad neu batrwm o ddigwyddiadau ymddygiad sy'n rheoli, yn gorfodi neu'n bygwth, trais neu gamdriniaeth rhwng rhai 16 oed a throsodd sydd yn bartneriaid agos neu a fu felly, neu sy'n aelodau o'r un teulu, beth bynnag yw eu rhywedd neu eu rhywioldeb. Gall hyn gwmpasu'r mathau canlynol o gamdriniaeth, ond nid yw wedi'i gyfyngu iddynt:

- seicolegol
- corfforol
- rhywiol
- ariannol
- emosiynol

‘Ymddygiad rheoli yw: ystod o weithredoedd a luniwyd i wneud person yn israddol a/neu yn ddibynnol, gan eu hynysu oddi wrth ffynonellau cefnogaeth, ecsbloetio eu hadnoddau a’u galluoedd er budd personol, eu hamddifadu o’r pethau y mae eu hangen arnynt i fod yn annibynnol, i wrthsefyll ac i ddianc, a rheoleiddio eu hymddygiad pob dydd.

Ymddygiad gorfodi yw: gweithred neu batrwm o weithredoedd ar ffurf ymosodiadau, bygythiadau, bychanu a pheri ofn, a chamdriniaeth arall a ddefnyddir i niweidio, cosbi neu godi ofn ar y dioddefydd.’

21. Mae diffiniad y Llywodraeth, nad yw’n ddiffiniad cyfreithiol, yn cynnwys trais ar sail ‘anrhydedd’, fel y’i gelwir, llurgunio organau rhywiol menywod (FGM) a phriodasau dan orfod, ac mae’n eglur nad yw’r dioddefwyr wedi’u cyfyngu i un rhyw neu grŵp ethnig.
22. At ddibenion y polisi hwn, mabwysiadwyd diffiniad y Cenhedloedd Unedig o Drais Rhywiol a Thrais yn erbyn Menywod. Mae’r diffiniad hwnnw’n datgan mai:

Trais Rhywiol yw unrhyw weithred rywiol, neu ymgais i sicrhau gweithred rywiol, sylwadau ac awgrymiadau rhywiol nad oes croeso iddynt, neu weithredoedd o ran masnachu pobl, neu fel arall, yn erbyn rhywioldeb unigolyn drwy orfodaeth, gan unrhyw rai beth bynnag fo’u perthynas â’r dioddefwr, mewn unrhyw sefyllfa.

Trais yn erbyn Menywod yw unrhyw weithred o drais ar sail rhywedd sydd yn arwain at, neu’n debygol o arwain at niwed corfforol, rhywiol neu seicolegol neu ddioddefaint i fenywod, gan gynnwys bygythiadau o weithrediadau o’r fath, gorfodaeth neu amddifadedd mympwyol o ryddid, p’un ai mewn bywyd cyhoeddus neu breifat.

Mae’r Cyngor yn cydnabod y gall dynion a menywod fod yn ddioddefwyr ond yng Nghymru, fel yng ngweddill y byd, mae’r gyfran o fenywod y mae pob math o drais o natur bersonol yn effeithio arnynt yn uwch o lawer. Mae trais yn erbyn menywod yn ymyriad difrifol â hawliau menywod a merched ac mae’n rhwystr mawr o ran sicrhau bod cydraddoldeb rhwng menywod a dynion.

23. Ymhlith yr enghreifftiau o gamdriniaeth ddomestig a thrais rhywiol mae’r canlynol:
 - camdriniaeth gorfforol, rywiol neu seicolegol e.e. slapio, gwthio, cicio, pwnio, trywanu, treisio, camdriniaeth eiriol, bychanu;
 - amddifadedd ariannol neu emosiynol e.e. dal arian yn ôl, peidio â chaniatáu i ffrindiau ymweld neu alwadau ffôn

- defnyddio neu fygwth defnyddio sancsiynau cyfreithiol yn erbyn partner, e.e. bygythiadau ynghylch alltud
- gwrthod hawliau e.e. gwrthod gofal meddygol, rhyddid corfforol.

24. Er y cydnabyddir mai menywod sy'n rhoi gwybod am fwyafrif helaeth yr achosion o gamdriniaeth ddomestig a thrais rhywiol, mae'r canllawiau hyn yr un mor berthnasol i ddynion.

CAMDRINIAETH DDOMESTIG A THRAIS RHYWIOL A PHERTHNASOEDD RHWNG POBL O'R UN RHYW

25. Mae camdriniaeth ddomestig a thrais rhywiol yr un mor gyffredin a difrifol ymhlith cyplau o'r un rhyw ag ymhlith cyplau gwahanrywiol. Fodd bynnag, mae diffyg cydnabyddiaeth cyffredinol bod camdriniaeth ddomestig a thrais rhywiol yn gallu digwydd rhwng pobl o'r un rhyw. Mae'r diffyg gwelededd hwn yn golygu ei fod yn anodd i bobl Lesbiaidd, Hoyw a Deurywiol (LGB) roi gwybod am achosion o hyn neu deimlo eu bod yn cael eu hamddiffyn.
26. Mae pobl LGB yn llai tebygol o gyfaddef eu bod yn profi camdriniaeth ddomestig a/neu drais rhywiol am nifer o resymau. Gall gweithwyr LGB sy'n gweithio mewn amgylchedd lle nad oes neb yn ymwybodol o'u cyfeiriadedd rhywiol fod yn amharod i ddatgelu rhag ofn y byddant yn dioddef camwahaniaethu, neu lle bônt wedi dod 'allan' yn y gwaith, gallant fod yn amharod i dynnu sylw at broblem mewn perthynas.
27. Wrth ddelio gyda datgeliad o gamdriniaeth ddomestig a/neu drais rhywiol gan weithiwr LGB, rhaid bod yn arbennig o ofalus i sicrhau na ddatgelir cyfeiriadedd rhywiol y gweithiwr i gydweithwyr eraill neu reolwyr heb ganiatâd y gweithiwr.

CAMDRINIAETH DDOMESTIG A THRAIS RHYWIOL A BROFIR GAN BOBL DRAWSRYWIOL

28. Mae'r termau 'trawsrywiol' a 'traws' yn dermau ymbarél sy'n cwmpasu ystod amrywiol o bobl sy'n cael nad yw eu hunaniaeth o ran rhywedd yn cyfateb yn llawn i'w rhyw adeg eu geni. Gall pobl traws brofi camdriniaeth ddomestig a thrais rhywiol gan bartner o'r un rhyw neu'r rhyw arall, beth bynnag yw hunaniaeth rhywedd y naill berson neu'r llall.
29. Gall pobl traws wynebu llawer o'r un rhwystrau i ddatgelu â'r rhai a amlinellwyd uchod, ond maent hefyd yn wynebu rhwystrau ychwanegol, unigryw. Gall rhywun sy'n cam-drin fygwth datgelu hunaniaeth rhywedd y dioddefydd i gyflogwr, i'r teulu neu i'r gymuned heb ganiatâd, a gall hynny atal y dioddefydd rhag ceisio help. Gall pobl traws hefyd ofni camwahaniaethu wrth gyrchu gwasanaethau, yn enwedig gwasanaethau un rhyw, a all fod yn anodd eu cyrchu i rai pobl traws.

CAMDRINIAETH DDOMESTIG A THRAIS RHYWIOL A'R GWEITHLE

30. Gall camdriniaeth ddomestig a thrais rhywiol gael effaith fawr ar fywyd gwaith unigolyn, gan effeithio ar gynhyrchiant, yn ogystal â iechyd emosiynol, meddyliol a chorfforol.

31. Gall gweithwyr sy'n profi camdriniaeth ddomestig a/neu drais rhywiol dderbyn cyfathrebu ailadroddus neu sy'n aflonyddu arnynt, neu ymweliadau dirybudd gan bartner neu gyn-bartner yn y gwaith. Gall unigolion hefyd ddioddef stelcio, aflonyddu neu ymosodiad wrth deithio i'r gwaith ac oddi yno.
32. Gall camdriniaeth ddomestig a thrais rhywiol hefyd achosi amrywiol faterion iechyd meddwl, ac weithiau bydd dioddefwyr yn defnyddio alcohol neu sylweddau eraill i ymdopi â chamdriniaeth. Mae'r ffactorau hyn hefyd yn debygol o effeithio ar allu unigolyn i weithredu fel arfer yn y gwaith.
33. Gall y gweithle fod yn rhywle i ddianc rhag trais, ond mae hefyd yn rhywle lle gall y cyflawnydd gael hyd i'r person sy'n profi trais. Mae'n bosibl y bydd cyflawnwyr yn medru defnyddio adnoddau'r gweithle – ffonau, e-bost neu ddulliau eraill, i fygwth, aflonyddu neu gam-drin eu partneriaid cyfredol neu flaenorol.
34. Gall mynd i'r afael â chamdriniaeth ddomestig a thrais rhywiol, felly, sicrhau manteision sylweddol i'n sefydliad. Gall cynnig cefnogaeth i ddioddefwyr sicrhau bod gweithwyr gwerthfawr yn cael eu cadw, a bod eu perfformiad yn cael ei gynnal. Gall sicrhau agwedd dim goddefgarwch at drais a chamdriniaeth, gan gynnwys ymdrin ag ymddygiad cyflawnwyr camdriniaeth ddomestig a thrais rhywiol, sicrhau hefyd bod enw da ein sefydliad yn cael ei gynnal fel cyflogwr sy'n gosod gwerth ar ei weithwyr ac yn eu diogelu.

CYFARWYDDYD

Mae nodiadau cyfarwyddyd ar wahân ynghlwm wrth y polisi hwn ar gyfer dioddefwyr, y cyflawnydd, rheolwyr a gweithwyr, fel sy'n briodol:

NODYN 1: dioddefwyr cyfredol a goroeswyr camdriniaeth ddomestig a thrais rhywiol;

NODYN 2: cyflawnwyr camdriniaeth ddomestig a thrais rhywiol;

NODYN 3: rheolwyr y gweithwyr uchod; a

NODYN 4: chydweithwyr y gweithwyr uchod

Os bydd angen y cyhoeddiad hwn arnoch mewn fformat arall, cysylltwch â Rheoli Pobl drwy ffonio 01267 246100 neu anfon e-bost i: PMPBusinessSupportUnit@carmarthenshire.gov.uk

Nodyn Cyfarwyddyd 1: Ar gyfer dioddefwyr a goroeswyr camdriniaeth ddomestig a/neu drais rhywiol

Mae Cyngor Sir Caerfyrddin yn ymroddedig i sicrhau bod unrhyw un sy'n datgelu camdriniaeth ddomestig a/neu drais rhywiol yn cael gwrandawriad a chefnogaeth.

Os byddwch yn datgelu camdriniaeth ddomestig a/neu drais rhywiol i'ch rheolwr, gallwch ddisgwyl ymateb sensitif, na fydd yn eich barnu, a gallu trafod sut mae modd i'r Cyngor eich cefnogi.

Rydym yn deall ei fod yn anodd i unrhyw un roi gwybod am gamdriniaeth ddomestig a/neu drais rhywiol, ond rydym yn cydnabod y gallech gael bod hynny'n anodd os ydych mewn perthynas gyda rhywun o'r un rhyw neu drawsrywiol. Mae'r polisi hwn yn cynnwys ein holl weithwyr, ac mae yno i'ch cefnogi.

Cofiwch

- **Nid eich bai chi yw e**
- **Byddwch chi'n cael gwrandawriad**
- **Mae cefnogaeth ar gael**

Fel gweithiwr gallwch chi ddisgwyl i Gyngor Sir Caerfyrddin eich cefnogi i gyrchu cymorth a chefnogaeth cyfrinachol os byddwch yn dymuno.

Mae'r Cyngor yn sylweddoli bod ymryddhau oddi wrth gamdriniaeth yn broses a all gymryd amser hir, ac ni fydd yn barnu unrhyw benderfyniadau a wnewch. Yn hytrach, bydd yn darparu cefnogaeth barhaus, heb farnu.

Rhestrir y ffynonellau cefnogaeth sydd ar gael yn Sir Gaerfyrddin yn **Atodiad A**.

Cyfrinachedd

Os byddwch yn datgelu eich bod yn profi camdriniaeth ddomestig a/neu drais rhywiol, gallwch ddisgwyl i unrhyw wybodaeth a roddwch gael ei chadw'n gyfrinachol, ac ni fydd yn cael ei rhannu ag aelodau eraill o staff heb eich caniatâd.

O dan amgylchiadau lle ceir pryderon ynghylch plant neu oedolion agored i niwed, ni ellir sicrhau cyfrinachedd. Fodd bynnag, i'r graddau y mae hynny'n bosibl, ni rennir wybodaeth ond ar sail 'angen gwybod'.

Bydd achosion lle mae unrhyw aelod o staff yn torri cyfrinachedd yn cael eu cymryd o ddifri.

Hawl i breifatrwydd

Er bod Cyngor Sir Caerfyrddin yn ymroddedig i greu amgylchedd yn y gweithle sy'n eich galluogi i ddatgelu camdriniaeth ddomestig a/neu drais rhywiol, mae hefyd yn parchu eich hawl i breifatrwydd, ac ni fydd yn eich gorfodi i rannu'r wybodaeth hon os nad ydych yn dymuno gwneud hynny.

Cynllunio diogelwch

Os byddwch yn datgelu camdriniaeth ddomestig a/neu drais rhywiol, gallwch ddisgwyl y rhoddir blaenoriaeth i'ch diogelwch. Dylid cymryd camau i gyfyngu gymaint â phosibl ar y risgiau yn y gweithle, a dylid eich cynnwys chi yn y penderfyniadau hyn lle bo modd, mewn cydweithrediad â'ch rheolwr llinell.

Amser o'r Gwaith

Gallai fod angen amser arnoch chi i ddelio gydag ystod o faterion megis cwnsela, ymweliadau ag asiantaethau cymorth, meddyg teulu, yr heddlu, cyfreithiwr, gofal plant, tai ac ati. Dylech deimlo eich bod yn gallu trafod amser rhesymol o'r gwaith gyda'ch rheolwr, sy'n gallu awdurdodi amser o'r gwaith gyda neu heb dâl, fel sy'n briodol, yn unol â Pholisi Absenoldeb Tosturiol ac Absenoldeb arall y Cyngor.

Lle bo camdriniaeth ddomestig yn effeithio ar eich plant, gall fod angen caniatáu i chi gymryd absenoldeb gofalwr mewn argyfwng, yn unol â'r polisi Amser o'r Gwaith ar gyfer Dibynyddion.

Gellir ystyried absenoldeb heb dâl ar ôl dod i ben y dewisiadau ar gyfer absenoldeb gyda thâl.

Cymorth Ariannol

Os yw partner camdriniol yn eich atal rhag cyrchu eich arian, gall eich rheolwr ystyried newidiadau yn eich trefniadau talu. Gallai hyn fod yn arbennig o bwysig os ydych yn bwriadu gadael eich partner.

Mae'r dewisiadau sydd ar gael yn cynnwys:

- Atal cyflog rhag mynd i'r cyfrif banc a enwebwyd hyd at 48 awr cyn y diwrnod talu. Gellir dal y tâl yn ôl nes i gyfrif newydd gael ei enwebu;
- Trefnu bod y gweithiwr yn cael ei dalu/thalu â siec nes bod cyfrif newydd wedi cael ei enwebu.

Darparu mynediad at gwnsela

Gall y Cyngor hefyd ddarparu cwnsela cyfrinachol a chefnogaeth i chi trwy'r Uned Iechyd Galwedigaethol. Cyfeirier at **Atodiad A**.

RHESTR WIRIO WRTH ADAEL CARTREF

MEWN ARGYFWNG, EWCH AR UNWAITH. RHOWCH EICH DIOGELWCH EICH HUN YN GYNTAF BOB AMSER – GALLWCH GASGLU EIDDO A DOGFENNAU RYWBRYD ETO

Os oes modd

- Dewch o hyd i rywle lle gallwch chi ddefnyddio ffôn yn gyflym ac yn hwylus – yn y gwaith, cymydog, perthynas.
- Cariwch restr o rifau ffôn ffrindiau, perthnasau a rhifau argyfwng gyda chi.
- Ceisiwch arbed peth arian ar gyfer bysiau neu dacsis, os bydd angen.
- Cadwch set ychwanegol o allweddi ar gyfer eich cartref neu'r car gyda rhywun rydych chi'n ymddiried ynddyn nhw, rhag ofn y bydd angen i chi adael ar unwaith.
- Cadwch yr eitemau y bydd eu hangen arnoch chi a rhai dillad yn barod i'w pacio mewn bag bychan. Cadwch y rhain lle gallwch gael gafael arnynt yn gyflym, a'u pacio.

Isod ceir rhestr o'r eitemau y byddai'n ddefnyddiol mynd â nhw gyda chi wrth ymadael, os ydynt yn berthnasol

- Rhif Yswiriant Gwladol
- Rhif GIG
- Pasbort
- Trwydded Yrru
- Llyfr Sieciau
- Cardiau Credyd
- Llyfr Cymdeithas Adeiladu
- Llyfr Cymhorthdal Incwm
- Llyfr Budd-dal Plant
- Tystysgrifau Geni (i chi eich hun ac unrhyw blant, os yw hynny'n berthnasol)
- Papurau Yswiriant
- Tystysgrif Priodas
- Papurau Ysgariad
- Llyfr Cyfeiriadau
- Dyddiadur
- Allweddi
- Meddyginiaeth
- Llyfr Rhent
- Manylion Cyfrifon Ffôn, Nwy, Trydan ac ati
- Dogfennau'r Car
- Dillad i newid
- Teganau
- Gemwaith
- Ffotograffau/eitemau sentimental

- Ffôn Symudol

Nodyn Cyfarwyddyd 2: Ar gyfer cyflawnwyr camdriniaeth ddomestig a/neu drais rhywiol

Ni fydd camdriniaeth ddomestig a thrais rhywiol a gyflawnir gan weithwyr Cyngor Sir Caerfyrddin yn cael eu goddef o dan unrhyw amgylchiadau.

Dylech gael eich gwneud yn ymwybodol bod camdriniaeth ddomestig a thrais rhywiol yn fater difrifol a allai arwain at euogfarn droseddol. Mae'r Cyngor yn gofyn bod cyflawnwyr camdriniaeth ddomestig a thrais rhywiol yn datgan unrhyw erlyniadau cysylltiedig.

Byddwn yn barnu bod achos profedig o aflonyddu ar weithiwr arall a'i fygwth/bygwth gennych chi, sef partner neu gyn-bartner yr unigolyn, yn fater difrifol, a gall arwain at gamau disgyblu.

Gall ymddygiad y tu allan i'r gwaith (p'un a ydyw'n arwain at euogfarn droseddol neu beidio) arwain at gamau disgyblu yn eich erbyn os ydych yn cyflawni camdriniaeth ddomestig a/neu drais rhywiol. Cynhelir ymchwiliad i'r ffeithiau i'r graddau y mae hynny'n bosibl, deuir i benderfyniad a rhoddir ystyriaeth i'r mater er mwyn penderfynu a yw eich ymddygiad yn ddigon difrifol i gyfiawnhau camau disgyblu. Dylid cyfeirio at Bolisi Disgyblu a Chôd Ymarfer y Cyngor.

Ymhlith y ffactorau i'w hystyried mae:

- natur yr ymddygiad
- natur eich gwaith, a'r math o waith rydych chi'n ei wneud
- i ba raddau mae'n cynnwys cysylltiad â gweithwyr eraill, defnyddwyr gwasanaeth, plant ac oedolion agored i niwed
- eich statws fel gweithiwr

Ar ben hynny, gall ymddygiad o'r fath olygu bod rhai o ddyletswyddau eich swydd yn amhriodol a chyfiawnhau eich diswyddo neu eich adleoli. Os ydych wedi cyflawni camdriniaeth ddomestig a/neu drais rhywiol, ni fydd yn briodol i chi ddarparu gwasanaethau i blant neu oedolion agored i niwed. Gallai camau disgyblu arwain at eich diswyddo neu gyfiawnhau newid yn eich dyletswyddau neu eich adleoli yn unol â Pholisi Adleoli'r Cyngor.

Ffynonellau cefnogaeth

Os ydych yn pryderu am eich ymddygiad camdriniol, gallwch ddatgelu eich pryderon yn gyfrinachol i'ch rheolwr llinell, i uned iechyd galwedigaethol y Cyngor, neu i'r asiantaethau cefnogi arbenigol lleol neu genedlaethol a restrir yn **Atodiad A**.

Mae help a chefnogaeth ar gael i chi, a bydd y Cyngor yn eich cefnogi i gyrchu'r gwasanaethau hyn os byddwch yn dymuno.

Mewn achosion lle mae'r dioddefydd a'r cyflawnydd yn gweithio i Gyngor Sir Caerfyrddin, cymerir camau priodol. Rhoddir blaenoriaeth i ddiogelwch y dioddefydd bob amser, a dylid cymryd camau i gyfyngu cymaint â phosibl ar y risgiau. Gellir ystyried camau disgyblu yn eich erbyn, gan mai chi yw'r unigolyn sy'n cyflawni camdriniaeth. Gellir cymryd camau hefyd i gyfyngu ar y posibiladau i chi, y cyflawnydd, ddefnyddio eich swydd neu adnoddau'r Cyngor i gam-drin y dioddefydd ymhellach neu gael hyd iddo/iddi. Dylid gwneud unrhyw benderfyniadau ynghylch cynnal diogelwch mewn partneriaeth â'r dioddefydd/goroeswr.

Nid yw cwnsela cwpl neu gyfryngu byth yn cael ei argymhell fel cam gweithredu lle bo sefyllfa'n cynnwys camdriniaeth ddomestig a/neu drais rhywiol.

Cyfrinachedd

Os byddwch yn datgelu eich bod yn cyflawni camdriniaeth ddomestig a/neu drais rhywiol, gallwch ddisgwyl i unrhyw wybodaeth a roddwch gael ei chadw'n gyfrinachol, ac ni fydd yn cael ei rhannu ag aelodau eraill o staff heb eich caniatâd.

O dan amgylchiadau lle ceir pryderon ynghylch plant neu oedolion agored i niwed, ni ellir sicrhau cyfrinachedd. Fodd bynnag, i'r graddau y mae hynny'n bosibl, ni rennir gwybodaeth ond ar sail 'angen gwybod'.

Bydd achosion lle mae unrhyw aelod o staff yn torri cyfrinachedd yn cael eu cymryd o ddifri.

Darparu mynediad at gwnsela

Gall y Cyngor hefyd ddarparu cwnsela cyfrinachol a chefnogaeth i chi trwy'r Uned Iechyd Galwedigaethol. Cyfeirier at **Atodiad A**.

Nodyn Cyfarwyddyd 3: Ar gyfer rheolwyr dioddefwyr, goroeswyr a chyflawnwyr camdriniaeth ddomestig a thrais rhywiol

Yn aml mae camdriniaeth ddomestig a thrais rhywiol yn cael ei weld fel mater preifat, yn hytrach na rhywbeth sy'n ymwneud â'r gweithle, ac efallai y byddwch yn amharod i godi'r mater gyda gweithiwr am amrywiaeth o resymau, gan gynnwys peidio â gwybod sut i ymateb.

Fodd bynnag, mae arolygon yn dangos bod mwyafrif llethol dioddefwyr camdriniaeth ddomestig a thrais rhywiol yn croesawu cefnogaeth yn y gweithle, ac y gall hynny wneud gwahaniaeth gwirioneddol i'w bywydau.

Mae Refuge a Respect, dwy elusen arweiniol ar gamdriniaeth ddomestig, yn argymhell bod pob rheolwr yn gallu:

- **Adnabod** y broblem (chwilio am arwyddion a gofyn)
- **Ymateb** yn briodol
- **Cyfeirio** ymlaen at gymorth priodol
- **Cofnodi** r manylion

ADNABOD

Efallai na fydd gweithwyr sy'n profi camdriniaeth ddomestig a/neu drais rhywiol yn dweud wrth bobl yn y gwaith am eu sefyllfa. Mae'n fwy tebygol y byddwch yn dod yn ymwybodol o'r sefyllfa trwy faterion cysylltiedig megis absenoldebau neu berfformiad gwael.

Mae'r canlynol yn arwyddion y gallai gweithiwr fod yn profi camdriniaeth ddomestig a/neu drais rhywiol. Gallent hefyd fod yn arwydd o bryderon eraill.

Arwyddion cynhyrchiant gwaith

Yn hwyr yn barhaus, heb esboniad, neu ag esboniad anghyffredin, neu'n gorfod gadael gwaith yn gynnar;

Lefel uchel o absenoldeb heb esboniad neu gydag esboniad anghyffredin;

Newidiadau yn ansawdd perfformiad gwaith am resymau heb eu hesbonio;

Mwy o amser yn cael ei dreulio yn y gwaith heb reswm amlwg h.y. cyrraedd yn gynnar a gadael yn hwyr;

Profi trallod yn y gwaith yn sgil derbyn e-byst, negeseuon testun, galwadau ffôn, post, negeseuon cyfryngau cymdeithasol neu unrhyw ddull cyfathrebu arall sy'n achosi hynny.

Arwyddion seicolegol

Gall fod yn ddagreul neu'n bryderus yn y gwaith;

Iselder, pryder, tynnu sylw neu broblemau canolbwyntio annodweddiadol;

Newidiadau mewn ymddygiad; gall fynd yn dawel ac encilio, gan osgoi rhyngweithio gyda chydweithwyr;
Ofni partner/cyfeiriadau at ddicter;
Mynegi ofn ynghylch gadael y plant gartref ar eu pen eu hunain gyda'r partner.

Arwyddion corfforol

Anafiadau mynych megis cleisiau; esboniadau am anafiadau sy'n ymddangos yn annhebygol neu'n rheolaidd;
Problemau meddygol/absenoldeb salwch mynych a/neu sydyn/annisgwyl;
Lludded;
Newid yn null gweithiwr o wisgo h.y. gormod o ddillad yn yr haf;
Golwg ddiraen neu flêr;
Newid yn faint o golur a ddefnyddir neu ei batrwm.

Arwyddion Eraill

Derbyn galwadau ffôn cyson gan bartner/gyn-bartner;
Partner yn cwrdd â'r gweithiwr y tu allan i'r gwaith yn rheolaidd;
Gweithiwr yn ymddangos yn bryderus ynghylch gadael y safle;
Gweithiwr yn ymddangos yn bryderus ynghylch gadael gwaith yn brydlon;
Gweithiwr yn ymddangos yn amharod i adael gwaith ar ei ben/phen ei hun.

Pa gamau dylech chi eu cymryd pan fydd gweithiwr yn datgelu ei fod/bod yn profi camdriniaeth ddomestig a/neu drais rhywiol?

Os bydd gweithiwr yn datgelu i chi ei fod/bod yn profi camdriniaeth ddomestig a/neu drais rhywiol, mae'n bwysig iawn ei fod/bod yn cael ei gredu/chredu – peidiwch â gofyn am brawf. Peidiwch â mynegi barn ar ymddygiad y cyflwynydd nac ymateb y dioddefydd. Mae'n bwysig deall bod gadael perthynas gamdriniol neu ddelio gyda chanlyniadau trais rhywiol yn beth anodd iawn ei wneud.

Mae angen i chi sicrhau dull sensitif ac anfeirniadol wrth gefnogi gweithwyr sy'n profi camdriniaeth ddomestig a/neu drais rhywiol. Mae'r canllawiau yn **Atodiad B** yn darparu enghreifftiau o gwestiynau anuniongyrchol ac uniongyrchol y gallwch eu defnyddio i archwilio'r materion ymhellach gydag unigolyn.

Lle bo modd, dylech bob amser gefnogi dioddefydd ar ei delerau/thelerau ei hun.

Fodd bynnag, os na fydd aelod o staff yn dymuno i chi gysylltu ag asiantaethau eraill, rhaid i'w (d)dymuniadau fod yn bwysicach na dim.

Rheoli Perfformiad/Presenoldeb

Dylech fod yn ymwybodol o bosibilrwydd camdriniaeth ddomestig a thrais rhywiol wrth weithredu'r Polisi Absenoldeb Salwch a'i weithdrefnau. Os ydych yn amau y gallai camdriniaeth ddomestig a/neu drais rhywiol fod yn achosi absenoldeb, ceisiwch greu amgylchedd cefnogol lle gall y gweithiwr ddatgelu camdriniaeth os bydd yn dymuno gwneud hynny. Dylech ystyried a yw'n briodol cyflwyno rhybuddion absenoldeb salwch lle bo camdriniaeth ddomestig a/neu drais rhywiol yn achos hysbys, a cheisio cyngor Ymgynghorydd Adnoddau Dynol.

Yn yr un modd, wrth adolygu perfformiad trwy broses arfarnu Helpu Pobl i Berfformio, a chyn cymhwyso'r Polisi Galluedd a'i weithdrefnau, dylech ystyried y posibilrwydd bod camdriniaeth ddomestig a/neu drais rhywiol yn ffactor yn y tanberfformiad.

Dylid canolbwyntio ar gefnogi yn hytrach na chosbi'r gweithwyr dan sylw neu eu rhoi o dan fwy o bwysau.

Beichiogrwydd/mamolaeth

Gall beichiogrwydd sbarduno camdriniaeth ddomestig a thrais rhywiol, ond mewn perthnasoedd lle mae eisoes yn bodoli, gall camdriniaeth ddomestig a thrais waethygu. Os bydd gennych amheuon ynghylch camdriniaeth ddomestig a/neu drais rhywiol, neu os ydych yn ymwybodol ohono, dylid cymryd hynny i ystyriaeth fel rhan o'r asesiad risg beichiogrwydd a'r mesurau diogelu priodol a ystyrir, gan ddefnyddio'r asesiad risg ar gyfer Mamau Newydd a rhai sy'n Disgwyl. Mae hwn i'w weld ar dudalennau Iechyd a Diogelwch y llyfrgell ddogfennau ar BRIAN.

Dylech hefyd archwilio diwrnodau 'Cadw mewn Cysylltiad' (KIT) yn ystod absenoldeb mamolaeth a chytuno ar drefniant diogel ar gyfer cynnal cyfathrebu â'r gweithlu yn ystod absenoldeb mamolaeth. Mae gwybodaeth am ddiwrnodau KIT a'r Pecyn Mamolaeth ar gael ar dudalennau AD y llyfrgell ddogfennau ar BRIAN.

Creu amgylchedd cefnogol

Mae nifer o bethau y gallwch eu gwneud i greu amgylchedd diogel i weithiwr ddatgelu camdriniaeth ddomestig a thrais rhywiol, a theimlo y byddant yn cael eu cefnogi os gwnânt hynny. Bydd gweithwyr yn teimlo'n fwy abl i ddatgelu os byddant yn gwybod eich bod chi'n deall ac yn empathetig yn eich dull o ymdrin â materion camdriniaeth ddomestig a thrais rhywiol.

Gall trafod y polisi hwn mewn cyfarfodydd tîm, ac arddangos posteri a thaflenni yn eich ardal waith helpu i arddangos hyn.

Gofyn y cwestiwn

Fel rheolwr, efallai y byddwch yn amau bod problem, ond yn ofni gofyn. Fodd bynnag, mae ymchwil yn dangos bod dioddefwyr camdriniaeth ddomestig a thrais rhywiol wedi dymuno i rywun eu holi ynghylch y peth. Os byddwch yn amau bod gweithiwr yn cael ei gam-drin, codwch y mater gyda nhw mewn lleoliad preifat.

Mae canllawiau pellach ar sut mae holi gweithiwr ynghylch camdriniaeth ddomestig a thrais rhywiol ar gael yn **Atodiad B**.

YMATEB

Os byddwch chi'n ymwybodol bod rhywun mewn perygl uniongyrchol, dylech alw'r gwasanaeth brys priodol ar 999.

Fel arall, cofiwch nad eich cyfrifoldeb chi fel rheolwr yw rhoi stop ar gamdriniaeth na helpu gweithiwr i ddianc o berthynas gamdriniol. Y ffordd fwyaf effeithiol i chi gefnogi gweithiwr yw ei gyfeirio/chyfeirio at yr asiantaethau priodol yn Sir Gaerfyrddin sydd â'r arbenigedd i gynorthwyo a darparu cefnogaeth arbenigol barhaus. Cyfeirier at **Atodiad A**.

Iechyd a Diogelwch

O dan Ddeddf Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith (1974) a Pholisi Iechyd a Diogelwch y Cyngor mae dyletswydd arnoch i sicrhau, i'r graddau y mae hynny'n rhesymol ymarferol, iechyd, diogelwch a lles gweithwyr yn y gwaith. Mae'r Rheoliadau Rheoli Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith (1999) yn gofyn bod cyflogwyr yn asesu risg trais i weithwyr ac yn gwneud trefniadau ar gyfer eu hiechyd a'u diogelwch.

Unwaith y byddwch wedi cael eich gwneud yn ymwybodol o gamdriniaeth ddomestig a/neu drais rhywiol dylech annog y gweithiwr i gysylltu ag asiantaeth sy'n arbenigo mewn camdriniaeth ddomestig, a fydd yn gallu cynnal asesiad risg penodol ar gyfer camdriniaeth ddomestig, yn ogystal â darparu cefnogaeth ymarferol ac emosiynol.

Rhaid i chi hefyd drafod gyda'r gweithiwr ei (d)diogelwch yn y gwaith, a sicrhau bod y risg bosibl i'r gweithiwr dan sylw a'i gydweithwyr yn cael ei chyfyngu gymaint â phosibl.

Os bydd rhywbeth yn digwydd yn y gwaith, gofawch ei fod yn cael ei gofnodi, a chymrwch gamau dilynol o dan Bolisi Trais ac Ymosodedd y Cyngor.

Er y bydd y canllaw hwn yn berthnasol i'r mwyafrif o achosion o drais yn y gweithle, gall fod rhaid i reolwyr ystyried ffactorau ychwanegol os bydd yr achosion hynny'n cynnwys camdriniaeth ddomestig a/neu drais rhywiol. Gall yr achosion hyn gynnwys partneriaid neu gyn-bartneriaid treisgar yn ymweld â'r gweithle, galwadau ffôn sarhaus, bygythiadau neu aflonyddu ar y staff gan y cyflawnydd honedig.

Gellir ymdrin â'r materion hyn trwy ddefnyddio'r mesurau canlynol, fel sy'n briodol:

- gwella mesurau diogeledd megis newid rhifau bysellbadau neu sicrhau mai staff awdurdodedig yn unig sy'n gallu cael mynediad i adeiladau
- atgoffa staff derbynfa/switsfwrdd i beidio â datgelu gwybodaeth am staff, yn enwedig manylion personol fel cyfeiriadau, rhifau ffôn neu batrymau sifftiau
- newid rhif ffôn gwaith gweithwyr a thynnu eu henwau a'u rhifau allan o'r llyfr ffôn fel nad yw gweithwyr yn gallu rhoi rhif ffôn y gweithwyr hynny i eraill yn ddarwybod
- pennu person cyswllt mewn argyfwng gyda'r gweithiwr rhag ofn y byddwch yn methu cysylltu ag ef/â hi
- adolygu gwybodaeth perthynas agosaf y gweithiwr gyda'r gweithiwr er mwyn sicrhau ei fod/bod yn cael cyfle i enwebu perthynas agosaf arall os yw'r cyflawnydd wedi'i restru

- gosod llen dân yn ei lle i flocio neu ddargyfeirio negeseuon e-bost gan y cyflawnydd i ffolder ar wahân. Sicrhau bod yr e-byst yn cael eu cadw, i'w defnyddio fel tystiolaeth os bydd angen
- cynnig newidiadau dros dro neu barhaol yn y gweithle ac mewn oriau a phatrymau gwaith, yn unol â Pholisi Gweithio Hyblyg y Cyngor, er mwyn helpu i sicrhau bod y gweithiwr yn wynebu llai o risg yn y gwaith, ac ar y daith i'r gwaith ac oddi yno. Gallai hyn gynnwys newidiadau i gynllun y swyddfa, er mwyn sicrhau na ellir gweld y gweithiwr o'r dderbynfa, neu o ffenestri'r llawr gwaelod
- cynnig newidiadau i ddyletswyddau penodol, megis ateb ffônau neu weithio yn y dderbynfa, neu mewn amgylchiadau eithriadol, adleoli dros dro neu'n barhaol i swydd arall, yn unol â Pholisi Adleoli'r Cyngor
- cytuno gyda'r unigolyn ar beth i'w ddweud wrth y staff, a sut y dylent ymateb os bydd y camdriniwr yn ffonio'r gweithle neu'n galw yno. Darparu ffotograff o'r camdriniwr i gydweithwyr, a manylion eraill perthnasol megis rhifau cofrestru ceir, a all helpu i gynnal diogeledd yn y gweithle
- sicrhau bod y systemau ar gyfer cofnodi ble mae staff yn ystod y dydd yn ddigonol. Os yw'r gwaith yn golygu bod ymweliadau y tu allan i'r swyddfa yn ofynnol, ystyried sut gellir cyfyngu gymaint â phosibl ar y risgiau, e.e. newid dyletswyddau neu ganiatáu i gydweithiwr arall fynd gyda nhw ar rai teithiau
- cofnodi unrhyw achosion o drais yn y gweithle gan y cyflawnydd, gan gynnwys galwadau ffôn parhaus, e-byst neu ymweliadau partner/cyn-bartner ag aelod o staff. Dylid cofnodi manylion unrhyw dystion yn ogystal. Gellid defnyddio'r cofnodion hyn os bydd staff yn dymuno symud ymlaen gyda chyhuddiad neu wneud cais am waharddeb yn erbyn y cyflawnydd honedig. Gallai'r Cyngor hefyd wneud cais am waharddeb os bydd gweithredoedd y cyflawnydd honedig yn effeithio ar iechyd a diogelwch aelodau eraill o staff
- gall fod rhaid i reolwyr gymryd i ystyriaeth a yw'r mesurau y manylir arnynt uchod yn ymarferol i'w gweithredu, gan gadw mewn cof y dylai sicrhau bod y staff yn ddiogel fod yn brif ystyriaeth ar hyd y broses.

Gall staff sy'n profi camdriniaeth ddomestig a/neu drais rhywiol fod yn fwy agored i straen yn y gwaith, a dylid cyfeirio at Bolisi Rheoli Straen y Cyngor.

Cyfrinachedd

Unwaith bydd aelod o staff wedi dweud wrthyh chi, ei r(h)eolwr, ei fod/bod yn profi camdriniaeth ddomestig a/neu drais rhywiol, dylech ei sicrhau ef/hi y bydd y wybodaeth hon yn parhau'n gyfrinachol oni bai ei fod/bod wedi rhoi caniatâd penodol i chi ei thrafod gyda pherson arall. Gallai canlyniadau torri cyfrinachedd arwain at effeithiau difrifol ar y person sy'n profi camdriniaeth ddomestig a/neu drais rhywiol. Mae ystadegau wedi dangos bod risg ymosodiadau mwy difrifol, anaf parhaol, a hyd yn oed lofruddiaeth, yn digwydd pan fydd menyw yn penderfynu gadael cartref, neu'n union wedi hynny. Mae'n bwysig, felly, peidio â dychmygu bod y perygl yn llai nag ydyw, na rhagdybio gorddweud yng nghyd-destun ofn trais.

Gyda chaniatâd penodol yr unigolyn dan sylw, h.y. cytundeb ynghylch pa wybodaeth y gallwch ei rhannu gyda chydweithwyr, rhaid i chi sicrhau bod yr unigolion hynny'n gwbl ymwybodol o unrhyw risgiau. O dan yr amgylchiadau hyn, dylid atgoffa gweithwyr sy'n derbyn y cyfryw wybodaeth fod y wybodaeth honno'n gyfrinachol, ac y gallai unrhyw ddatgeliad heb ei awdurdodi fod yn destun Gweithdrefnau Disgyblu'r Cyngor.

Ni ddylid rhannu gwybodaeth am gamdriniaeth ddomestig a thrais rhywiol gydag ymarferwyr eraill ond lle bo hynny'n angenrheidiol, a lle mae'r gweithiwr wedi rhoi caniatâd.

Yr unig eithriadau i hyn yw:

- Lle codir materion amddiffyn plentyn neu oedolyn agored i niwed, er enghraifft, os bydd gweithiwr yn rhoi gwybodaeth sy'n awgrymu bod eu plentyn hwy neu blentyn arall neu oedolyn agored i niwed mewn perygl o ddioddef 'niwed sylweddol' (boed hynny'n gorfforol, yn emosiynol, yn rhywiol neu ar ffurf esgeuluso). O dan yr amgylchiadau hyn, dylech hysbysu'r gweithiwr fod angen i chi geisio cyngor pellach gan yr asiantaeth briodol, e.e. timau Amddiffyn Plant a/neu Ddiogelu Oedolion y Gwasanaethau Cymdeithasol ac y gall fod rhaid i chi drosglwyddo gwybodaeth berthnasol.
- Lle gallai eraill, e.e. defnyddwyr gwasanaeth, cwsmeriaid neu gydweithwyr, wynebu risg, mae angen hysbysu'r gweithiwr y gallai gwybodaeth gael ei rhannu gydag eraill.

Dylid cymryd camau priodol i sicrhau nad yw ffeiliau sy'n cynnwys gwybodaeth am y rhai sy'n profi camdriniaeth ddomestig a/neu drais rhywiol yn cynnwys manylion cyfeiriadau presennol. Gall fod angen cadw cyfeiriadau ar wahân, er mwyn sicrhau nad oes gan y camdriniwr unrhyw fodd i'w cyrchu.

Dylech fod yn ymwybodol y gall rhai gweithwyr fod yn cyflawni camdriniaeth ddomestig a thrais rhywiol, a bod cyfrinachedd yn hanfodol bwysig, gan y gall y dioddefydd a'r cyflawnydd fod yn gweithio i'r Cyngor.

Cydweithwyr

Hysbyswch gydweithwyr ar sail 'angen gwybod' a chyda chaniatâd y gweithiwr, gan gytuno ar ymateb os bydd y cyflawnydd yn cysylltu â'r gweithle.

Gyda chaniatâd y gweithiwr, rhannwch ffotograff o'r cyflawnydd a manylion car y cyflawnydd gyda chydweithwyr a staff y dderbynfa, fel eu bod yn gallu adnabod y cyflawnydd.

Atgoffwch yr holl staff i beidio byth â datgelu gwybodaeth bersonol am weithwyr i alwyr (e.e. patrymau sifftiau, cyfeiriadau, rhifau ffôn ac ati). Peidiwch byth â dweud wrth y galwr ble mae'r gweithiwr a phryd bydd ef/hi yn dod yn ôl, na dweud wrth y galwr fod y gweithiwr ar wyliau.

Amser o'r Gwaith

Archwiliwch y posibiladau o ran amser o'r gwaith gyda'r gweithiwr, a rhowch ystyriaeth lawn cydymdeimlad i geisiadau am amser o'r gwaith gyda neu heb dâl i staff sydd wedi datgelu eu bod yn profi camdriniaeth ddomestig a/neu drais rhywiol, yn unol â Pholisïau'r Cyngor ar Absenoldeb Tosturiol ac Arall neu Amser o'r Gwaith ar gyfer Dibynyddion.

Gallai'r ceisiadau hyn gynnwys amser o'r gwaith ar gyfer y canlynol:

- apwyntiadau gydag asiantaethau cymorth megis Cymorth i Fenywod, Gweithwyr Cymdeithasol neu Gwnselwyr
- trefnu ailgartrefu
- cyfarfodydd gyda Chyfreithwyr
- gwneud trefniadau gofal plant amgen, gan gynnwys cyfarfodydd gydag ysgolion
- achosion llys sy'n cynnwys digwyddiadau trais domestig.

Dylid ystyried absenoldeb heb dâl ar ôl dod i ben y dewisiadau ar gyfer absenoldeb gyda thâl.

Dylech gofnodi ceisiadau am absenoldeb ar gyfer amser o'r gwaith yng nghyswllt camdriniaeth ddomestig a thrais rhywiol fel 'absenoldeb arbennig' ar y ffurflen gais a'i hanfon at y Tîm AD, a fydd yn storio'r cofnod yn unol â'r caniatâd diogeldd priodol ar ffeil AD electronig yr unigolyn, gyda'r geiriau 'at sylw'r rheolwr yn unig' arni.

Cymorth Ariannol

Os yw partner camdriniol yn atal gweithiwr rhag cyrchu ei (h)arian, dylech ystyried newidiadau yn nhrefniadau talu'r gweithiwr. Gallai hyn fod yn arbennig o bwysig os yw'r gweithiwr yn bwriadu gadael y partner camdriniol.

Mae'r dewisiadau sydd ar gael yn cynnwys:

- Atal cyflog rhag mynd i'r cyfrif banc a enwebwyd hyd at 48 awr cyn y diwrnod talu. Gellir dal y tâl yn ôl nes i gyfrif newydd gael ei enwebu;
- Trefnu bod y gweithiwr yn cael ei dalu/thalu â siec nes bod cyfrif newydd wedi cael ei enwebu.

Dylid trefnu unrhyw newidiadau i daliadau cyflog yn gyfrinachol gyda'r gyflogres, a dylech sicrhau bod modd gwneud y taliad ar y dyddiad priodol cyn cadarnhau hynny gyda'r gweithiwr.

Mae'n bosibl y bydd Undebau Llafur yn gallu cynnig benthyciadau i'w haelodau; mae'n werth trafod hyn gyda'r gweithiwr a'r cynrychiolydd o'r undeb.

CYFEIRIO

Darparu gwybodaeth

Dylech ddarparu gwybodaeth am y ffynonellau cefnogaeth a'r gwasanaethau arbenigol sydd ar gael i weithwyr y mae camdriniaeth ddomestig a/neu drais rhywiol yn effeithio arnynt. Mae rhestr lawn ar gael yn **Atodiad A**.

Darparu mynediad i gwnsela

Gall y Cyngor hefyd ddarparu cwnsela a chefnogaeth yn gyfrinachol i staff sy'n profi camdriniaeth ddomestig a/neu drais rhywiol, a gallwch eu cyfeirio at yr Uned Iechyd Galwedigaethol, yn ogystal ag awgrymu eu bod yn cysylltu ag asiantaethau arbenigol allanol. Cyfeirier at **Atodiad A**.

COFNODI

Mae'n bwysig cofnodi pryderon neu ddatgeliadau ynghylch camdriniaeth ddomestig a/neu drais rhywiol yn gywir ac yn gyfrinachol. Cyfeirier at **Atodiad C**.

Delio gyda'r rhai yr amheuir eu bod yn cyflawni camdriniaeth ddomestig a thrais rhywiol

Fel rheolwr nid oes disgwyl i chi geisio adnabod y rhai sy'n cyflawni camdriniaeth ddomestig a thrais rhywiol. Fodd bynnag, os bydd gennych bryderon ynghylch ymddygiad gweithiwr, efallai bydd y canllawiau canlynol o gymorth.

Er nad ydynt bob amser yn awgrymu bod unigolyn yn gyflawnydd, gall yr arwyddion canlynol fod yn ddangosyddion:

- Bod yn annodweddiadol o hwyr, neu absenoldeb heb esboniad;
- Anafiadau/crafiadau/ôl dannedd/cygnau wedi'u cleisio/anafiadau i'r garddyrnau/gwaelod y breichiau;
- Negeseuon testun cyson neu ffonio partner yn barhaus;
- Cenfigen neu ymddwyn yn feddiannol;
- Sylwadau negyddol am bartner y gweithiwr neu fenywod yn gyffredinol

Os bydd unigolyn yn cyflwyno problem megis yfed, straen neu iselder, gallai hynny hefyd fod yn arwydd ei fod/bod yn cyflawni camdriniaeth ddomestig a/neu drais rhywiol.

Os bydd gweithiwr yn datgelu ei fod/bod yn cyflawni camdriniaeth ddomestig a/neu drais rhywiol, cofiwch **Gofnodi a Chyfeirio**.

Os bydd gweithiwr arall yn eich gwneud yn ymwybodol o bryderon y gallai gweithiwr fod yn cyflawni camdriniaeth ddomestig a/neu drais rhywiol, mae'n bwysig nad ydych yn cymryd unrhyw gamau a allai arwain at ôl-ffeithiau i'r dioddefwr neu i chi.

Os byddwch yn ansicr, ceisiwch gyngor gan y Tîm Adnoddau Dynol.

Nodyn Cyfarwyddyd 4: Ar gyfer cydweithwyr dioddefwyr, goroeswyr a chyflawnwyr camdriniaeth ddomestig a thrais rhywiol

Mae straen byw mewn perthynas gamdriniol yn debygol o effeithio ar allu unigolyn i gyflawni hyd eithaf ei (g)allu yn y gwaith, ac mae'n annhebygol y bydd yn rhydd o'r ymddygiad camdriniol yn ystod y cyfnod yn y gwaith.

Fel cydweithiwr, rydych mewn sefyllfa dda i fedru adnabod newidiadau o ran ymddygiad, gwisg neu olwg a all fod yn arwyddion o gamdriniaeth ddomestig a/neu drais rhywiol.

Rôl cydweithwyr

Cewch eich annog i ymateb yn briodol os byddwch yn amau bod cydweithiwr yn profi neu'n cyflawni camdriniaeth. Efallai na fydd unigolion yn dymuno trafod y ffaith eu bod yn cael eu cam-drin, ond dylid codi eich pryderon yn gyfrinachol gyda'ch rheolwr. Bydd rhai dioddefwyr camdriniaeth ddomestig a thrais rhywiol yn teimlo na allant dderbyn help, a gall hynny achosi rhwystredigaeth. Cynigiwch gefnogaeth lle gallwch, ond peidiwch â gorfodi unigolyn i ddatgelu camdriniaeth, nac i ddilyn llwybr gweithredu nad ydynt yn gyfforddus yn ei gylch.

Mae **Atodiad A** yn rhestru'r ffynonellau cefnogaeth sydd ar gael yn Sir Gaerfyrddin, a lle bo modd dylech drafod ceisio cefnogaeth gyda'ch cydweithiwr.

Os teimlwch eich bod yn gallu codi'r mater gyda'ch cydweithiwr, ceir enghreifftiau yn **Atodiad B** o sut mae gofyn y cwestiwn.

Nid eich cyfrifoldeb chi yw rhoi stop ar gamdriniaeth, ond gallwch chwarae rhan bwysig trwy amlygu eich pryderon.

Cyfrinachedd

Dylid codi unrhyw bryderon ynghylch cydweithiwr yn y gwaith yn gyfrinachol gyda'ch rheolwr a, lle bo modd, gyda chaniatâd yr unigolyn.

Peidiwch byth â datgelu gwybodaeth bersonol am gydweithwyr i eraill, gan gynnwys gweithwyr eraill, heb eu caniatâd. Cofiwch y gall cyflawnydd gysylltu â gweithle dioddefydd er mwyn casglu gwybodaeth amdanynt, neu i gael gwybod ble maent.

Cefnogaeth

Gall gweld cydweithiwr yn profi camdriniaeth ddomestig a/neu drais rhywiol fod yn drawmatig, a gallwch deimlo'n ddi-rym, neu eich bod yn methu helpu. Cofiwch eich bod yn gallu ceisio cefnogaeth yn gyfrinachol gan eich rheolwr llinell, uned iechyd galwedigaethol y Cyngor, neu'r llinellau cymorth lleol neu genedlaethol a restrir yn **Atodiad A** (does dim rhaid i chi fod yn ddioddefydd eich hun i gysylltu â nhw).

Efallai y byddwch hefyd yn teimlo eich bod o dan faich yn sgil gwaith ychwanegol mae cydweithiwr sy'n profi camdriniaeth yn methu â'i gwblhau. Cofiwch y gallwch godi'r mater hwn gyda'ch rheolwr llinell.

ATODIAD A

ASiantaethau Cymorth
MEWN ARGYFWNG, PEIDIWCH AG OEDI, DEIALWCH 999

Gwasanaethau Cyngor Sir Caerfyrddin**Y Tîm Iechyd Galwedigaethol a Lles**

Ffôn: 01267 246060/246061

E-bost: CEOccupationalHealth@carmarthenshire.gov.uk

Gwasanaeth cyfrinachol sy'n darparu mynediad at Ymgynghorwyr Iechyd Galwedigaethol, Nyrsys, Ymarferwyr ac Ymarferwyr Rheoli Straen

Cyngor ar fudd-daliadau tai a'r dreth gyngor

Os bydd angen rhagor o wybodaeth neu gyngor arnoch chi, ewch i:

www.sirgar.gov.uk a chlicio ar 'Cyngor a Budd-daliadau'

E-bost: housing.benefits@carmarthenshire.gov.uk

Rhadffôn: 0800 288 9002

Cyngor Tai

P'un a ydych yn berchen ar gartref, yn denant preifat neu'n denant i'r Cyngor neu Gymdeithas Tai, os bydd angen gwybodaeth arnoch am y canlynol:

Cyngor Tai, Dewisiadau Tai a Gwelliannau Tai:

www.carmarthenshire.gov.uk/english/housing/pages/home.aspx

Ffôn: 01554 742194

Ffôn (y tu allan i oriau): 01267 234567

E-bost: tai@sirgar.gov.uk

Anfonwch neges destun atom ni ar: 07766 406506

Gwasanaeth Minicom: 01267 223867

Gwasanaethau Allanol**Yr Heddlu – Swyddogion Camdriniaeth Ddomestig, Uned Diogelu'r Cyhoedd**

www.dyfed-powys.police.uk

Ffôn: 101

Gall swyddogion camdriniaeth ddomestig gynnig help a chyngor i ddioddefwyr y mae angen cymorth yr heddlu arnynt ar gyfer rhywbeth nad yw'n fater brys.

Cymorth i Fenywod Cymru

www.welshwomensaid.org

Gwasanaethau Cam-drin Ddomestig Caerfyrddin (CDAS) – 01267 234725

Cymorth i Fenywod Llanelli – 01554 752422

Cymorth i Fenywod Dyffryn Aman - 01269 597474

Mae'r rhai a nodir uchod i gyd yn darparu llety lloches, cymorth hyblyg, allgymorth, gwasanaethau i blant a rhai rhaglenni i ddefnyddwyr gwasanaeth

Y Fan Bobi (Bobby Van)

Mae modd cyrchu'r Fan Bobi hefyd drwy fudiad Cymorth i Fenywod Cymru

www.dyfed-powys.police.uk/en/whatwedo/bobbyvan

Ffôn: 01269 598120

Menter sy'n cael ei hariannu gan y loteri a'i rheoli gan heddlu Dyfed Powys yw'r Fan Bobi, ac mae'n galluogi dioddefwyr i aros yn eu cartrefi eu hunain trwy ddiogelu eu heiddo.

Hefyd mae modd cael y gwasanaeth hwn drwy gysylltu â Gwasanaethau Cam-drin Domestig Caerfyrddin a grwpiau Cymorth i Fenywod Lleol (gweler y manylion cyswllt uchod).

Llinell Gymorth Camdriniaeth yn y Cartref a Thrais Rhywiol Cymru Gyfan

www.allwaleshelpline.org.uk

Ffôn: 0808 80 10 800

Mae llinell gymorth camdriniaeth ddomestig Cymru yn cynnig gwybodaeth a chefnogaeth am ddim yn gyfrinachol i fenywod a dynion sy'n profi camdriniaeth ddomestig. Mae hefyd yn wasanaeth gwybodaeth ar gyfer pobl sy'n pryderu am rywun maen nhw'n eu hadnabod, ac ar gyfer asiantaethau y mae angen gwybodaeth arnynt ynghylch y gefnogaeth sydd ar gael i oedolion a phlant yng Nghymru.

Hafan Cymru

www.hafancymru.co.uk

Ffôn: 01267 225 555

Cynigir amrywiaeth o wasanaethau llety a chefnogaeth ledled Cymru i fenywod, dynion a phlant agored i niwed.

Carmarthenshire Domestic Abuse Forum Limited

Natalie.hardess@cdafe.org.uk www.1stop.carms.org.uk

Ffôn: 01267 226957

Dewch o hyd i ni ar Facebook neu dilynwch ni ar Twitter: Carmarthenshire Domestic Abuse Ltd

Mae'r fforwm yn cynnig cyngor a chymorth, larymau arbenigol, y Fan Bobi, hyfforddiant ar gyfer asiantaethau a dioddefwyr gwryw a benyw ynghylch camdriniaeth ddomestig.

Cefnogi Dioddefwyr

www.victimsupport.org.uk

Ffôn: 0845 30 30 900 (Llinell Gymorth Genedlaethol)

Ffôn: 01267 222273 (Cefnogi Dioddefwyr Caerfyrddin)

Elusen genedlaethol sy'n rhoi cymorth di-dâl, cyfrinachol i ddioddefwyr trosedd, tystion, eu teulu, eu ffrindiau ac unrhyw un arall yr effeithir arnynt yng Nghymru a Lloegr. Nid asiantaeth o eiddo'r llywodraeth ydyw, na rhan o'r heddlu, ac nid oes rhaid i unigolion roi gwybod am drosedd i'r heddlu i gael cymorth – gallan nhw ffonio unrhyw bryd wedi i'r drosedd ddigwydd, boed hynny ddod, yr wythnos ddiwethaf neu rai blynyddoedd yn ôl.

Black Association of Women Step Out (BAWSO)www.bawso.org.uk

Ffôn: 0800 731 8147

Asiantaeth arbenigol yw BAWSO, sy'n gallu darparu gwybodaeth a gwasanaethau diwylliannol sensitif a phriodol i fenywod a phlant du ac o leiafrifoedd ethnig eraill. Gall ddarparu mynediad at loches, cyngor, gwybodaeth a gwasanaethau cyfieithu trwy linell gymorth 24 awr.

Karma Nirvanawww.karmanirvana.org.uk

Ffôn: 0800 5999 247

Llinell gymorth ar briodas dan orfod a rhwydwaith anrhydedd yw Karma Nirvana.

Kiran

Ffôn: 020 8558 1986

Y tu allan i oriau swyddfa – 0845 702 3468

Cymorth i fenywod Asiaidd; mae'n cynnig cyngor, cefnogaeth a lloches i fenywod Asiaidd a menywod o ddiwylliannau eraill.

Canolfannau Cyngor ar Bopeth Cymruwww.citizensadvice.org.uk

Ffôn: 08444 77 20 20

Trosglwyddo Testun: 08444 111 445

Mae Gwasanaeth y Canolfannau Cyngor ar Bopeth yn cynnig cyngor di-dâl, cyfrinachol, diduedd ac annibynnol ar ystod o faterion, yn cynnwys dyledion, budd-daliadau, tai a materion cyfreithiol. Gall ymgynghorwyr helpu i lenwi ffurflenni, ysgrifennu llythyrau, cyd-drafod gyda chredydwyd a chynrychioli unigolion yn y llys.

Refugewww.refuge.org.uk

Ffôn: 0808 2000 247

Mae rhwydwaith Refuge o dai diogel yn darparu llety mewn argyfwng i fenywod a phlant pan fônt yn yr angen mwyaf.

Respectwww.respect.uk.net

Ffôn: 08451228609

Respect yw cymdeithas y Deyrnas Unedig ar gyfer gweithwyr proffesiynol sy'n gweithio gyda chyflawnwyr trais domestig a gwasanaethau cefnogi cysylltiedig. Mae'r Llinell Gymorth hon ar gyfer cyflawnwyr gwryw trais domestig. Mae Respect hefyd yn darparu mynediad i raglenni cyflawnwyr.

Broken Rainbowwww.broken-rainbow.org.uk

Ffôn: 08452 60 44 60

Mae Broken Rainbow yn darparu cefnogaeth ar gyfer pobl lesbiaidd, hoyw, deurywiol a thrawsrywiol sy'n profi camdriniaeth ddomestig.

Prosiect Dyn

www.dynwales.org

Ffôn: 0808 81 0321

Mae Prosiect Dyn yn gweithio ledled Cymru i gefnogi dynion sy'n profi camdriniaeth ddomestig.

NSPCC

www.nspcc.org.uk

Ffôn: 0808 800 5000

Llinell gymorth 24awr sy'n cynnig cwnsela, gwybodaeth a chynghor i unrhyw un sy'n pryderu am blentyn. Mae'r holl gwngselwyr yn swyddogion amddiffyn plant hyfforddedig.

SARC

www.newpathways.co.uk

Ffôn: 01267 235 464

Canolfan atgyfeirio ar gyfer ymosodiadau rhywiol

Cymru Ddiogelach

www.saferwales.com

Ffôn: 029 2022 2022

ATODIAD B**GOFYN CWESTIYNAU ANODD**

Dyfyniad yw hwn o'r cyhoeddiad Cydraddoldeb a Hawliau Dynol 'Domestic abuse is your business – a guide to developing a workplace policy'

Mae canllaw'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol wedi cael ei lunio ar gyfer rheolwyr, ond gall cydweithwyr addasu'r cwestiynau fel sy'n briodol.

Cwestiynau anuniongyrchol

Os bydd gan reolwr amheuan bod gweithiwr yn profi camdriniaeth ddomestig, dylai ofyn cwestiynau anuniongyrchol i'r gweithwyr, i helpu i sefydlu perthynas gyda'r gweithiwr a datblygu empathi.

Nid yw'r enghreifftiau a geir isod yn rhestr derfynol o gwestiynau y dylai rheolwyr eu gofyn o dan bob amgylchiadau. Mae angen i reolwyr ddefnyddio'u crebwyll a bod yn sensitif i'r amgylchiadau penodol cyn cychwyn sgwrs gyda'r gweithiwr:

- Oes gennych chi unrhyw bryderon yr hoffech eu trafod gyda mi?
- Rwy wedi sylwi'n ddiweddar eich bod chi ddim yn ymddwyn fel arfer, oes rhywbeth yn bod?
- Ydy popeth yn iawn yn y gwaith?
- Oes 'na unrhyw broblemau neu reswm a allai fod yn cyfrannu at eich absenoldeb salwch cyson/tanberfformiad yn y gwaith?
- Ydy popeth yn iawn gartref?
- Ydych chi'n derbyn gofal priodol?
- Ydy eich partner yn gofalu amdanoch chi?
- Ydy pethau'n iawn rhyngoch chi a'ch partner ar hyn o bryd?

Cwestiynau uniongyrchol:

Dylai'r rheolwr ofyn cwestiynau uniongyrchol i gymell y gweithiwr i drafod unrhyw brofiadau posibl o gamdriniaeth ddomestig, os ydyw'n arddangos arwyddion o ymosodiad corfforol neu anaf.

Rhaid gofyn y cwestiwn canlynol yn eithriadol o sensitif a gofalus.

- "Mae'n flin gen i orfod gofyn hyn i chi, a dwy ddim am eich tramgwyddo o gwbl, ond rwy'n sylwi bod gennych chi sawl clais/cwt/ôl llosgi ac ati. **Rwy'n ymwybodol bod 1 o bob 4 menyw yn y Deyrnas Unedig** yn profi camdriniaeth ddomestig yn y cartref, allwch chi ddweud wrthyf fi sut cawsoch chi eich anafiadau"?

Dyma rai enghreifftiau o gwestiynau uniongyrchol dilynol, y gallai fod yn ddefnyddiol eu gofyn i'r gweithiwr, unwaith y byddwch wedi canfod bod, neu y gallai fod, problem gysylltiedig â chamdriniaeth ddomestig:

- Ydych chi erioed wedi cael eich slapio/cicio/pwnio ac ati gan eich partner?

- Ydy eich partner neu rywun arall gartref yn codi ofn arnoch chi?
- Ydych chi mewn perthynas lle rydych chi'n profi camdriniaeth ar hyn o bryd?
- Ydy eich partner yn colli tymer gyda chi? Os ydyw, beth sy'n digwydd i chi o ganlyniad?
- Ydy eich partner wedi bygwth eich niweidio chi neu eich plant?
- Ydy eich partner yn mynd yn genfigennus pan fyddwch chi'n gweld ffrindiau, yn siarad â phobl eraill, neu'n mynd allan? Os ydyw, beth sy'n digwydd?
- Ydy eich partner yn rhoi'r bai ar alcohol neu gyffuriau am yr ymddygiad tuag atoch chi?

ATODIAD C**Dogfennu Camdriniaeth Ddomestig a Thrais Rhywiol**

Mae hyn yn cynnig cyfarwyddyd cyffredinol ar gyfer cofnodi datgeliad o gamdriniaeth ddomestig a/neu drais rhywiol.

1. Dylech gofnodi pob datgeliad o gamdriniaeth ddomestig a/neu drais rhywiol, er eich diogelwch eich hun ac eiddo'r dioddefydd, a dweud wrth y dioddefydd y byddwch yn gwneud hynny, gan gynnwys esbonio pwy fydd yn gallu cyrchu'r cofnod, lle bo hynny'n briodol. Does dim angen caniatâd y dioddefydd arnoch.
2. Cofnodwch ddyddiad, amser a lleoliad y cam-drin.
3. Cofnodwch heb roi barn, gan ddefnyddio'r geiriau a ddefnyddiwyd gan y dioddefydd (e.e. "Trawodd John fi â morthwyl" nid "mae'r gweithiwr wedi profi trais corfforol.") Defnyddiwch eiriau fel "datgan" a "dweud," yn hytrach na "honni".
4. Cofnodwch eich arsylwadau: sut mae'r dioddefydd yn ymddangos, arwyddion corfforol, emosiynol ac ymddygiadol eu bod yn profi camdriniaeth ddomestig a/neu drais rhywiol.
5. Dangoswch yn eglur os ydych yn cofnodi dehongliad neu gasgliadau yr ydych wedi dod iddynt, er nad yw'r dioddefydd wedi dweud hynny (e.e. "Rwy'n credu bod rhywun yn atal Jane rhag cael bwyd, oherwydd mae hi wedi colli llawer o bwysau'n ddiweddar, ac all hi ddim rhoi rheswm am hynny").
6. Os bydd y dioddefydd yn gwneud yn fach o gamdriniaeth neu'n ceisio gwneud esgusodion, eglurwch mewn unrhyw gofnod mai achos o leiafu neu esgusodi yw hyn, ac nad yw hynny'n rheswm i gamdriniaeth ddigwydd.
7. Cadwch nodiadau'n gyfrinachol bob amser, a pheidiwch â gadael i gyflawnwyr eu gweld o dan unrhyw amgylchiadau. Gall hyn olygu cadw ffeil ar wahân ar gyfer y dioddefydd, e.e. os ydynt yn byw gyda'i gilydd ac yn rhannu cofnod tai.
8. Peidiwch byth ag ysgrifennu dim am ddatgeliad ar rywbeth y bydd y dioddefydd yn mynd ag ef adref. Os byddwch chi'n gweithio'n unol â rheolau sy'n rhoi i gleientiaid yr hawl i gael copïau o'u cofnodion eu hunain, gofalwch fod nodiadau'r datgeliad yn rhan "eithriedig" y nodiadau, na fydd yn cael ei chopïo.
9. Os oes nodiadau blaenorol ar gyfer y dioddefydd, adolygwch y rhain i weld a fu datgeliadau neu dystiolaeth o gamdriniaeth yn flaenorol, ac os felly, beth ddigwyddodd o ganlyniad.

10. Trafodwch bob datgeliad gyda'r rheolwr goruchwyllo, e.e. rheolwr llinell neu oruchwyllydd amddiffyn plant, yn unol â'r protocolau lleol ar gyfer rhannu gwybodaeth.

11. Llofnodwch a dyddiwch unrhyw gofnod.

Addaswyd o ganllawiau gan Gyngor De Swydd Ayr ac Ymddiriedolaeth GIG Canol Swydd Gaer