



GIG
CYMRU
NHS
WALES

Iechyd Cyhoeddus
Cymru
Public Health
Wales

Rhif Cyfeirnod: ICC80

Rhif y Fersiwn: 1

Dyddiad yr adolygiad nesaf: 11/2026

POLISI CYFLOGI CYN-DROSEDDWYR A PHOBL SYDD Â CHOFNOD TROSEDDOL

Datganiad Polisi

Nod y polisi hwn yw sicrhau bod gan y sefydliad ddull tryloyw a chyson o gyflogi cyn-droseddwr a phobl sydd â chofnod troseddol.

Ymrwymiad Polisi

Mae Ymddiriedolaeth GIG Iechyd Cyhoeddus Cymru (y sefydliad) yn rhoi cyfle cyfartal i bob ymgeisydd am swydd sydd â'r cymwysterau, profiad, sgiliau, gwybodaeth a'r rhinweddau gofynnol fel yr amlinellir yn y disgrifiad swydd a manyleb y person ar gyfer y swydd. Felly, mae'r sefydliad yn croesawu ceisiadau gan amrywiaeth eang o ymgeiswyr, gan gynnwys cyn-droseddwr a'r rhai sydd â chofnod troseddol wedi'i ddisbyddu neu heb ei ddisbyddu.

Yn unol â Deddf Adsefydlu Troseddwr 1974, bydd euogfarnau troseddol ymgeisydd dim ond yn cael eu hystyried yn ystod y broses recriwtio, pan fo'n berthnasol i'r swydd y gwneir cais amdani. Oherwydd bod gan y sefydliad orchymyn esemptio o dan y Ddeddf uchod, bydd unrhyw rybuddion, ceryddion neu rybuddion olaf, nad ydynt yn euogfarnau troseddol, hefyd yn cael eu hystyried fel rhan o'r broses hon.

Ni fydd cael euogfarn o reidrwydd yn atal ymgeiswyr rhag cael eu penodi i swyddi yn y sefydliad. Bydd hyn yn dibynnu ar natur y swydd y mae'r ymgeisydd wedi gwneud cais amdani ac amgylchiadau a chefnidir ei drosedd(au).

Gweithdrefnau Ategol a Dogfennau Rheoli Ysgrifenedig

[Mae'r holl bolisiau a gweithdrefnau corfforaethol ar gael ar wefan Iechyd Cyhoeddus Cymru](#)

Dyma'r dogfennau cysylltiedig eraill:

- [Polisi Recriwtio a Dethol \(gig.cymru\)](#)

Cwmpas

Mae'r polisi hwn yn berthnasol i bob ymgeisydd sy'n gwneud cais am swydd yn y sefydliad.

Yn unol â Deddf Adsefydlu Troseddwyr 1974, bydd euogfarnau troseddol ymgeisydd dim ond yn cael eu hystyried yn ystod y broses recriwtio, pan fo'n berthnasol i'r swydd y gwneir cais amdani. Oherwydd bod gan y sefydliad orchymyn esemptio o dan y Ddeddf uchod, bydd unrhyw rybuddion, ceryddion neu rybuddion olaf, nad ydynt yn euogfarnau troseddol, hefyd yn cael eu hystyried fel rhan o'r broses hon.

Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb ac Iechyd	Mae Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb, y Gymraeg ac Iechyd wedi'i gwblhau a gellir ei weld ar dudalennau gwe'r polisi.
Cymeradwywyd gan	Pwyllgor Pobl a Datblygu Sefydliadol
Dyddiad Cymeradwyo	08/11/2023

Dyddiad Adolygu	08/11/2026
Dyddiad Cyhoeddi:	25/01/2024
Grŵp ag awdurdod i gymeradwyo gweithdrefnau ategol	Pwyllgor Pobl a Datblygu Sefydliadol
Cyfarwyddwr Gweithredol Atebol/Cyfarwyddwr	Neil Lewis Cyfarwyddwr Pobl a Datblygu Sefydliadol
Awdur	Jenni Morgan Ymgynghorydd Adnoddau - Pobl a Datblygu Sefydliadol

Ymwadiad:

Os yw dyddiad adolygu'r ddogfen hon wedi pasio, sicrhewch mai'r fersiwn rydych yn ei defnyddio yw'r fersiwn fwyaf cyfoes drwy gysylltu ag awdur y ddogfen neu'r [Uned Fusnes y Bwrdd](#).

Crynodeb o adolygiadau/diwygiadau				
Rhif y fersiwn	Dyddiad yr Adolygiad	Dyddiad Cymeradwyo	Dyddiad cyhoeddi	Crynodeb o'r Diwygiadau
V1	Mehefin 2023	08/11/23	25/01/24	Datblygu polisi newydd

Cynnwys

1. Datganiad Polisi.....	5
2. Cwmpas	5
3. Rolau a Chyfrifoldebau.....	6
3.1 Rheolwr Recriwtio.....	6
3.2 Pobl a Datblygu Sefydliadol	6
4. Deddf Adsefydlu Troseddwyr 1974	6
4.1 Gorchmynion Eithriadau 1975	7
5. Datgeliadau	7
6. Defnyddio Gwybodaeth Datgelu	8
7. Tynnu Cynnig Cyflogaeth yn ôl	8
8. Gweithredu	9
9. Cydraddoldeb a'r Gymraeg.....	9
10. Archwilio	9
11. Dosbarthu	9
12. Adolygu.....	9
Atodiad A – CYFNOD ADSEFYDLU FESUL DEDFRYD.....	10
Atodiad B – PROFFESIYNAU, SWYDDOGAETHAU, CYFLOGAETH A GWAITH A EITHRIR.....	11
Atodiad C – Canllawiau ar Swyddi sy'n gofyn am Wiriadau gan y Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd	12
GWIRIADAU SAFONOL.....	12
Cymhwysra ar gyfer Gwiriadau Safonol	12
GWIRIADAU MANWL.....	12
Cymhwysra ar gyfer Gwiriad Manwl gan y DBS	13

1. Datganiad Polisi

Mae Ymddiriedolaeth GIG Iechyd Cyhoeddus Cymru (y sefydliad) yn rhoi cyfle cyfartal i bob ymgeisydd am swydd sydd â'r cymwysterau, profiad, sgiliau, gwybodaeth a'r rhinweddau gofynnol fel yr amlinellir yn y disgrifiad swydd a manyleb y person ar gyfer y swydd. Felly, mae'r sefydliad yn croesawu ceisiadau gan amrywiaeth eang o ymgeiswyr, gan gynnwys cyn-droseddwr a'r rhai sydd â chofnod troseddol wedi'i ddisbyddu neu heb ei ddisbyddu.

Yn unol â Deddf Adsefydlu Troseddwr 1974, bydd euogfarnau troseddol ymgeisydd dim ond yn cael eu hystyried yn ystod y broses recriwtio, pan fo'n berthnasol i'r swydd y gwneir cais amdani. Oherwydd bod gan y sefydliad orchymyn esemptio o dan y Ddeddf uchod, bydd unrhyw rybuddion, ceryddion neu rybuddion olaf, nad ydynt yn euogfarnau troseddol, hefyd yn cael eu hystyried fel rhan o'r broses hon.

Ni fydd cael euogfarn o reidrwydd yn atal ymgeiswyr rhag cael eu penodi i swyddi yn y sefydliad. Bydd hyn yn dibynnu ar natur y swydd y mae'r ymgeisydd wedi gwneud cais amdani ac amgylchiadau a chefnidir ei drosedd(au).

2. Cwmpas

Mae'r polisi hwn yn berthnasol i bob ymgeisydd sy'n gwneud cais am swydd yn y sefydliad. Gan fod gan y sefydliad orchymyn esemptio, sy'n gwrthod hawliau cyflogaeth cyn-droseddwr, fel yr amlinellir yn Neddf Adsefydlu Troseddwr 1974 h.y. nid oes ganddynt hawl i guddio gwybodaeth mewn perthynas ag euogfarnau wedi'u disbyddu wrth wneud cais am swyddi yn y Gwasanaeth Iechyd Gwladol (GIG). Felly mae'n ofynnol i bob ymgeisydd ddatgelu ar ei ffurflen gais, unrhyw wybodaeth am euogfarnau troseddol wedi'u disbyddu neu heb eu disbyddu, rybuddion, achosion wedi'u rhwymo, ceryddion, neu rybuddion olaf.

Mae'r sefydliad yn defnyddio'r Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd (DBS), fel rhan o'i broses recriwtio i'w helpu i asesu addasrwydd ymgeiswyr a benodir i swyddi, a fydd yn ei gwneud yn ofynnol iddynt weithio gyda grwpiau agored i niwed, gan gynnwys plant yn ystod eu dyletswyddau arferol, neu'r rhai sydd i'w cyflogi mewn rôl ariannol.

Ewch i wefan y Llywodraeth i gael rhagor o wybodaeth am y gwasanaeth hwn:
<https://www.gov.uk/disclosure-barring-service-check/overview>

Mae Iechyd Cyhoeddus Cymru yn gyflogwr cyfle cyfartal, sy'n ymrwymedig i drin pob ymgeisydd am swydd yn deg. Mae'r sefydliad yn ymrwymedig i beidio â gwahaniaethu'n annheg yn erbyn unrhyw ymgeisydd, lle maent yn datgelu

euogfarn droseddol heb ei disbyddu neu wedi'i disbyddu, rhybudd, achos wedi'i rwymo, cerydd neu rybudd olaf.

Bydd pob ymgeisydd ar y rhestr fer ar gyfer cyfweliad yn cael ei ddewis yn seiliedig ar ei gymwysterau, profiad, sgiliau, gwybodaeth, a rhinweddau personol fel y nodir yn y disgrifiad swydd a manyleb y person ar gyfer y swydd. Ni fydd datgan euogfarn ac ati o reidrwydd yn atal ymgeiswyr rhag cael eu cynnwys ar y rhestr fer am gyfweliad neu eu penodi i swydd yn y sefydliad. Bydd gwybodaeth am euogfarnau dim ond yn cael ei hystyried, er mwyn pennu addasrwydd yr ymgeisydd mewn perthynas â'r swydd y gwneir cais amdani.

3. Rolau a Chyfrifoldebau

3.1 Rheolwr Recriwtio

Mae gan y rheolwr recriwtio gyfrifoldeb i sicrhau ei fod yn gwybod y diweddaraf am y Polisi Recriwtio a Dethol a chanllawiau cysylltiedig.

Os yw'r rheolwr recriwtio yn dymuno ystyried ymgeisydd sydd wedi datgelu euogfarn, rhybudd, achos wedi'i rwymo, cerydd neu rybudd olaf, rhaid iddo gynnal asesiad risg, i asesu perthnasedd yr euogfarn ac ati yn erbyn y swydd y mae'r unigolyn yn gwneud cais amdani. Rhaid i'r asesiad risg hwn gael ei ystyried a'i gymeradwyo gan y Cyfarwyddwr perthnasol cyn cynnig cyflogaeth. Mewn amgylchiadau o'r fath, dylid gofyn am gyngor gan y Tîm Pobl a Datblygu Sefydliadol, PeopleSupport.PHW@wales.nhs.uk.

3.2 Pobl a Datblygu Sefydliadol

Bydd y Tîm Pobl a Datblygu Sefydliadol yn rhoi cyngor cywir a chyfoes ar y ddeddfwriaeth a'r egwyddorion sy'n llywodraethu'r broses recriwtio a dethol ar gyfer cyn-droseddwr ac unigolion sydd â chofnod troseddol.

Bydd y Tîm Pobl a Datblygu Sefydliadol hefyd yn sicrhau bod gan reolwyr wybodaeth, canllawiau a chymorth digonol i gyflawni eu rôl wrth recriwtio a dethol staff yn deg.

4. Deddf Adsefydlu Troseddwr 1974

Cyflwynwyd y Ddeddf Adsefydlu Troseddwr er mwyn helpu i adfer enw da unigolion a gafwyd yn euog o drosedd ond sydd wedi diwygio ers hynny a heb gyflawni unrhyw droseddau pellach. Mae'r Ddeddf yn nodi'r cyfnod o amser y mae'n ofynnol i droseddwr ddatgelu euogfarnau blaenorol ac ati, gan gynnwys wrth wneud cais am swydd. Cafodd y Ddeddf ei hystyried i gwmpasu rhybuddion gan yr heddlu yn 2008. (Ystyrir bod rhybudd wedi'i ddisbyddu cyn gynted ag y caiff ei roi).

Cafodd diwygiadau i Ddeddf Adsefydlu Troseddwyr 1974 hefyd eu gwneud gan Ddeddf Cymorth Cyfreithiol, Dedfrydu a Chosbi Troseddwyr 2012 yng Nghymru a Lloegr a daethant i rym yn ystod mis Mawrth 2014. Newidiodd y Ddeddf hon y ffordd y mae rhai cyfnodau adsefydlu yn cael eu pennu, fel eu bod yn decach ac yn well i adlewyrchu difrifoldeb y dedfrydau a osodwyd.

Mae manylion am ddedfrydau / cyfnodau penodol wedi'u nodi yn **Atodiad A** y polisi hwn.

4.1 Gorchmynion Eithriadau 1975

Mae Gorchmyn Eithriadau yn y Ddeddf, sy'n nodi pan nad yw diffyg datgelu trosedd yn berthnasol. Mae'r Gorchmyn yn cwmpasu swyddi sy'n cynnwys risgiau, fel y rhai sy'n gweithio gyda phlant neu oedolion agored i niwed yn y sector gofal iechyd a gwasanaethau ariannol. Lle mae ymgeiswyr yn gwneud cais am swydd a fydd yn ei gwneud yn ofynnol iddynt weithio gyda chleifion agored i niwed neu ymdrin â materion ariannol, mae'n ofynnol iddynt ddatgelu eu holl euogfarnau blaenorol, p'un a ydynt 'wedi'u disbyddu' neu 'heb eu disbyddu'. Mae rhestr o Broffesiynau, Swyddogaethau, Cyflogaeth a Gwaith a Eithrir wedi'i nodi yn **Atodiad B**.

Bydd nifer o swyddi yn ein sefydliad sydd wedi'u heithrio o'r Ddeddf, gan fod y ddeddfwriaeth hon yn nodi'r canlynol:

Lle mae swydd yn ymwneud â darparu gwasanaethau iechyd a'i bod o'r fath sy'n ei gwneud yn ofynnol i ddeiliad y swydd gael mynediad at bobl sy'n derbyn gwasanaethau gofal iechyd, yn ystod ei ddyletswyddau arferol

Dyfyniad yn seiliedig ar eiriad a gymerwyd o'r Gorchmyn Eithriadau (1975)

Mewn achosion o'r fath, mae'n ofynnol i'r ymgeisydd ddatgelu euogfarnau sydd 'wedi'u disbyddu' yn ogystal ag euogfarnau sydd 'heb eu disbyddu' ar ei ffurflen gais.

Os bydd angen unrhyw wybodaeth ychwanegol ar ymgeiswyr ynghylch sut y mae'r ddeddf hon yn berthnasol i'w cais, dylent gysylltu â'u Swyddog Prawf Lleol, Cyngor ar Bopeth, cyfreithiwr, neu ddarllen dogfen adsefydlu'r Swyddfa Gartref, <http://www.homeoffice.gov.uk/justice>

5. Datgeliadau

Er mwyn sicrhau bod pob ymgeisydd swydd yn gyfarwydd â pholisi'r sefydliad mewn cysylltiad â datgelu euogfarnau ac ati, bydd pob hysbyseb swydd yn datgan yn glir a yw Gwiriad DBS Safonol, Manwl neu Fanwl gyda rhestri gwahardd yn un o ofynion y swydd. Bydd ffurflen gais GIG Cymru hefyd yn cynnwys datganiad a fydd yn hysbysu ymgeiswyr ei bod yn ofynnol iddynt ddatgelu unrhyw euogfarnau

heb eu disbyddu neu wedi'u disbyddu, rhybuddion, achosion wedi'u rhwymo, ceryddion neu rybuddion olaf, fel rhan o'r broses recriwtio.

6. Defnyddio Gwybodaeth Datgelu

Pan fo ymgeisydd yn datgelu gwybodaeth am euogfarnau ac ati ar ei ffurflen gais, bydd y sefydliad yn sicrhau bod y wybodaeth hon yn cael ei thrin yn gyfrinachol a dim ond yn cael ei datgelu i'r rhai y mae angen iddynt ei gweld at ddibenion recriwtio, h.y. aelodau o'r panel cyfweld a Pobl a Datblygu Sefydliadol.

Bydd yr aelod arweiniol o'r panel cyfweld yn cynnal trafodaeth agored gydag ymgeiswyr sy'n datgelu bod ganddynt euogfarn wedi'i disbyddu neu heb ei disbyddu, rhybudd, achos wedi'i rwymo, cerydd neu rybudd olaf yn y cyfweiliad. Diben y drafodaeth hon yw archwilio amgylchiadau a chefnidir yr euogfarn ac ati a'r adsefydlu, er mwyn asesu eu haddasrwydd ar gyfer cyflogaeth yn y swydd.

7. Tynnu Cynnig Cyflogaeth yn ôl

Mae'n anghyfreithlon gwrthod swydd i rywun oherwydd bod ganddynt euogfarn wedi'i disbyddu neu rybudd, oni bai bod hyn oherwydd bod y gwiriad DBS yn dangos eu bod yn anaddas ar gyfer y swydd y maent wedi gwneud cais amdani (gweler Esemptiadau **Atodiad B**).

Os oes gan ymgeisydd euogfarn, rhybudd, achos wedi'i rwymo, cerydd neu rybudd olaf ac mae'n methu datgelu'r wybodaeth hon ar ei ffurflen gais, gallai arwain at dynnu cynnig cyflogaeth yn ôl.

Mae'r sefydliad yn cadw'r hawl i dynnu cynnig cyflogaeth yn ôl yn dilyn gwiriad gan y Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd (DBS) (Safonol neu Fanwl), lle mae'n datgelu euogfarn ac ati sy'n golygu bod y penodai yn anaddas i weithio'n uniongyrchol neu'n anuniongyrchol gyda chleifion agored i niwed / plant neu swydd sy'n gysylltiedig â chyllid.

Mewn amgylchiadau o'r fath, bydd aelod arweiniol y panel cyfweld yn cysylltu â'r penodai i drafod y wybodaeth a ddatgelir yn y Gwiriad DBS ac yn esbonio pam mae'r cynnig cyflogaeth yn cael ei dynnu yn ôl. Mewn amgylchiadau o'r fath, dylid gofyn am gyngor gan y Tîm Pobl a Datblygu Sefydliadol, PeopleSupport.PHW@wales.nhs.uk.

Yn unol â Gorchymyn Deddf Adsefydlu Troseddwyr 1974 (Eithriadau), mae'n ofynnol i bob ymgeisydd ddatgelu gwybodaeth mewn perthynas ag euogfarnau wedi'u disbyddu a heb eu disbyddu, rhybuddion, ceryddiadau a rhybuddion olaf ar ei ffurflen gais. Pan fydd ymgeiswyr yn methu datgelu'r wybodaeth hon a

chanfyddir yn ddiweddarach bod ganddynt euogfarn, ac ati, gallai arwain at gamau disgyblu, gan gynnwys diswyddo.

8. Gweithredu

Mae angen i'r holl staff fod yn ymwybodol o fodolaeth y weithdrefn hon sydd ar gael ar y dudalen polisïau ar fewnrwyd Iechyd Cyhoeddus Cymru, a bydd yn cael cyhoeddusrwydd drwy'r fewnrwyd staff.

Dylai rheolwr llinell ddod â'r canllawiau at sylw eu staff er gwybodaeth yn unig.

Er nad oes hyfforddiant yn cael ei gynnig ar y weithdrefn hon, rydym yn annog staff i ofyn am arweiniad ar y weithdrefn hon gan y tîm Pobl a Datblygu Sefydliad drwy gysylltu â PeopleSupport.PHW@wales.nhs.uk

9. Cydraddoldeb a'r Gymraeg

Mae'r polisi hwn ar gael yn Gymraeg ar y dudalen polisïau ar fewnrwyd Iechyd Cyhoeddus Cymru. Gelir darparu gohebiaeth yn Gymraeg os bydd aelod o staff yn gwneud cais am hynny.

10. Archwilio

Bydd yr arweinydd a enwir yn monitro'r polisi hwn i sicrhau ei fod yn cydymffurfio â'r ddeddfwriaeth bresennol, sicrhau ei fod yn cael ei weithredu'n effeithiol, a sicrhau ei fod yn cael ei adolygu yn unol â'r amserlen ar gyfer adolygu.

11. Dosbarthu

Bydd yr holl staff yn cael gwybod am y polisi hwn pan fyddant yn dechrau gydag Iechyd Cyhoeddus Cymru ac ar ôl ei gymeradwyo. Gellir gweld copïau hefyd ar fewnrwyd Iechyd Cyhoeddus Cymru neu eu cael drwy'r adran Pobl a Datblygu Sefydliadol drwy gysylltu â PeopleSupport.PHW@wales.nhs.uk

12. Adolygu

Caiff y polisi hwn ei adolygu ymhen 3 blynedd, neu cyn hynny os bydd angen. Rydym yn ceisio gwella ein harferion cyflogaeth yn barhaus ac yn croesawu unrhyw adborth a allai fod gennych mewn perthynas â'r polisi hwn. Gellir rhoi adborth drwy anfon neges e-bost i PeopleSupport.PHW@wales.nhs.uk

Atodiad A - CYFNOD ADSEFYDLU FESUL DEDFRYD

Gellir dod o hyd i'r rhestr lawn o gyfnodau adsefydlu yn: <https://www.gov.uk/guidance/rehabilitation-periods>

D.S. Nid yw dedfrydau sy'n fwy na 4 blynedd byth yn cael eu disbyddu. Mewn achosion o'r fath y ddedfryd a osodir gan y llys sy'n berthnasol ac nid yr amser yn y carchar / sefydliad troseddwyd ifanc. Mae dedfryd yn cyfrif yn yr un ffordd, p'un a yw unigolyn yn cael ei anfon i'r carchar neu os caiff y ddedfryd ei gohirio.

Pan fo unigolyn wedi derbyn dwy neu ragor o ddedfrydau o garchar yn ystod yr un achos llys, mae'r cyfnod adsefydlu yn dibynnu ar a yw'r dedfrydau wedi'u gorchymyn i gael eu bwrw drwy gydredeg (ar yr un pryd) neu'n olynol (un ar ôl y llall).

Er enghraifft, os bydd dwy ddedfryd chwe mis i'w bwrw drwy gydredeg, bydd yr euogfarnau'n cael eu trin ar wahân, gan roi cyfnod adsefydlu o saith mlynedd i bob euogfarn (18 oed a throsodd).

Os bydd euogfarnau i'w bwrw'n olynol, byddant yn cael eu trin fel un tymor o 12 mis, gyda chyfnod adsefydlu o 10 mlynedd (18 oed a throsodd).

Ffynhonnell: The Liberty Guide to Human Rights - Spent Convictions and the Rehabilitation of Offenders (2002).

Atodiad B - PROFFESIYNAU, SWYDDOGAETHAU, CYFLOGAETH A GWAITH A EITHRIR

Rhestrir isod y proffesiynau GIG perthnasol a eithrir a nodir yn y Ddeddf:

1. Ymarferydd meddygol.
2. Bargyfreithiwr (yng Nghymru a Lloegr), adfocad (yn yr Alban), cyfreithiwr.
3. Cyfrifydd siartredig, cyfrifydd ardystiedig.
4. Deintydd, hylenydd deintyddol, cynorthwyydd deintyddol.
5. Milfeddyg.
6. Nyrs, bydwraig.
7. Optegydd offthalmig, optegydd sy'n cyflenwi.
8. Fferyllydd fferyllol.
9. Athro/athrawes gofrestredig (yn yr Alban).
10. Unrhyw broffesiwn y mae'r Ddeddf Proffesiynau Atodol i Feddygaeth 1960 yn berthnasol iddo a gyflawnir yn dilyn cofrestru o dan y Ddeddf honno.

Rhestrir isod y swyddogaethau, cyflogaeth a gwaith a eithrir yn y GIG a nodir yn y Ddeddf:

Unrhyw gyflogaeth neu waith arall sy'n ymwneud â darparu gwasanaethau gofal i oedolion agored i niwed ac sy'n galluogi deiliad y gyflogaeth honno neu'r person sy'n gwneud y gwaith hwnnw i gael mynediad at oedolion agored i niwed sy'n derbyn gwasanaethau o'r fath yn ystod ei ddyletswyddau arferol.

Unrhyw gyflogaeth neu waith arall sy'n ymwneud â darparu gwasanaethau iechyd ac sy'n galluogi deiliad y gyflogaeth honno neu'r person sy'n gwneud y gwaith hwnnw i gael mynediad at unigolion sy'n derbyn gwasanaethau o'r fath yn ystod ei ddyletswyddau arferol.

Atodiad C - Canllawiau ar Swyddi sy'n gofyn am Wiriadau gan y Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd

Gellir dod o hyd i ganllawiau ar gymhwysra gwiriad DBS ar [wefan Cyflogwyr y GIG](#).

GWIRIADAU SAFONOL

Mae gwiriad safonol yn cynnwys manylion am euogfarnau wedi'u disbyddu (hen) a heb eu disbyddu (cyfredol), gan gynnwys rhybuddion, ceryddon a rhybuddion olaf a ddelir yng Nghymru a Lloegr ar Gyfrifiadur Cenedlaethol yr Heddlu (PNC). Gellir cynnwys y rhan fwyaf o'r euogfarnau perthnasol yn yr Alban a Gogledd Iwerddon hefyd.

Cymhwysra ar gyfer Gwiriadau Safonol

Gall cyflogwyr gynnal gwiriadau DBS lefel safonol i asesu addasrwydd person ar gyfer gwaith a restrir yn y Gorchymyn Eithriadau h.y. lle mae'r math o waith yn galluogi'r person i gael '*mynediad at unigolion sy'n derbyn gwasanaethau o'r fath yn ystod [ei] ddyletswyddau arferol*'. Mae'r term 'mynediad' dim ond yn ymwneud â lle mae gan unigolion gyswllt uniongyrchol, corfforol â chleifion fel rhan o'u gweithgareddau o ddydd i ddydd; nid yw'n cynnwys swyddi lle nad oes cyswllt â chleifion.

Nodwch nad yw swyddi sy'n ymwneud â chael mynediad at gofnodion yn unig wedi'u cwmpasu o dan delerau'r Gorchymyn Eithriadau ac felly ni all cyflogwyr gael Gwiriad DBS safonol na manwl ar gyfer y swyddi hyn

GWIRIADAU MANWL

Mae gwiriad manwl yn cynnwys yr un wybodaeth â gwiriad safonol ond mae hefyd yn cynnwys unrhyw wybodaeth nad yw'n euogfarn a ddelir gan yr heddlu lleol, lle maent o'r farn ei bod yn berthnasol i'r swydd. Cyfeirir at y wybodaeth hon fel 'gwybodaeth gymeradwy' ar y dystysgrif gwiriad manwl.

Mae dwy lefel o wiriad manwl – gwiriad datgelu manwl ar gyfer gweithgarwch a reoleiddir h.y. *gyda* gwybodaeth am restr wahardd (Gweithgaredd a Reoleiddir) a datgeliad manwl *heb* wybodaeth am restr wahardd.

Cymhwysra ar gyfer Gwiriadau Manwl ar gyfer Gweithgaredd a Reoleiddir (yw gwaith sy'n cynnwys cyswllt agos a heb oruchwyliaeth â grwpiau agored i niwed gan gynnwys plant, ac na ellir ei wneud gan berson sydd ar Restr Wahardd y Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd)

Rhaid i unigolion sy'n chwilio am waith mewn swydd gweithgaredd a reoleiddir gael eu gwirio yn erbyn rhestr DBS y rhai sydd wedi'u gwahardd rhag gweithio mewn gweithgaredd a reoleiddir. Gellir cael mynediad at y gwiriad hwn drwy'r broses o wneud cais am Wiriad DBS Manwl ar gyfer gweithgaredd a reoleiddir.

Cymhwysra ar gyfer Gwiriad Manwl gan y DBS

Yn dilyn newidiadau diweddar i'r meini prawf cymhwysra, mae rhai swyddi nad ydynt yn gymwys bellach i gael datgeliad manwl *gyda* gwiriad rhestr wahardd. Gall cyflogwyr barhau i gael gwiriad manwl gan y DBS h.y. *heb* wiriad rhestr wahardd ar gyfer y swyddi hynny a oedd yn gymwys yn flaenorol o dan y Ddeddf Diogelu Grwpiau Hyglwyf cyn 10 Medi 2012 ond nad ydynt bellach o fewn y diffiniad newydd o weithgaredd a reoleiddir.