Polisi a Chanllawiau ar Berthnasoedd, Rhyw a Rhywioldeb

Gwasanaethau Gofal Cymdeithasol ac Addysg

Cymeradwywyd gan	**Y Grŵp Rheoli Strategol**		
Dyddiad			

Fersiwn	**Disgrifiad o'r Rheswm am Newid**	**Awdur**	**Awdurdodiad**	**Dyddiad Cyhoeddi**
02	Adolygiad	PW,MR,CE, BC,FJ		
03 - 05	Diweddariad	Grŵp Tasg a Gorffen Grŵp Deilliannau Conwy 4	Rheolwr Gwasanaeth y Tîm Anableddau Integredig	Mai – Mehefin 2019

Pwrpas

Amlinellu'r cefndir cyfreithiol a pholisi ynghylch sut y bydd materion sy'n ymwneud â pherthnasoedd personol, rhyw a rhywioldeb yn cael eu trin gan yr Adran a rhoi arweiniad ar weithredu hynny.

Cwmpas

Mae'r polisi a'r canllawiau hyn yn berthnasol i holl staff y Gwasanaethau Cymdeithasol ac asiantaethau allanol sy'n gwneud gwaith ar ran yr Adran. Dylai'r canllawiau fod ar gael i unigolion a'u teuluoedd os yw hynny'n briodol, i'w helpu i ddeall y gwasanaethau maent yn eu derbyn.

Cyfrifoldebau

Cyfrifoldeb rheolwyr yw sicrhau bod yr holl staff yn ymwybodol o'r polisi a'r canllawiau hyn, eu bod yn cydymffurfio â nhw a'u bod yn derbyn hyfforddiant a chefnogaeth i allu gwneud hynny.

Cyfrifoldeb staff yw bod yn ymwybodol o'r polisi a'r canllawiau hyn, ymgyfarwyddo â nhw a defnyddio'r wybodaeth sydd ynddynt yn eu gwaith o ddydd i ddydd.

Cyfrifoldeb yr holl reolwyr a staff yw cyfeirio ac adrodd trwy'r gweithdrefnau diogelu pe bai achos o fynd yn groes i ddyletswydd mewn perthynas â'r polisi a'r canllawiau sydd yn y ddogfen hon.

Talfyriadau

Trwy'r ddogfen hon:

Mae'r gair 'staff' yn cael ei ddefnyddio ar gyfer yr holl rai sydd ynghlwm â darparu gwasanaeth ar ran Gwasanaethau Gofal Cymdeithasol ac Addysg Conwy p'un a ydynt wedi'u cyflogi gan yr Awdurdod ai peidio.

Mae 'unigolyn' yn cael ei ddefnyddio ar gyfer yr holl rai sy'n derbyn gwasanaeth gan yr Adran.

Cydraddoldeb ac Amrywiaeth

Mae Conwy'n credu mewn darparu gwasanaeth cyfartal a theg. Mae Conwy eisiau herio unrhyw wahaniaethu yn erbyn rhai sy'n defnyddio ein gwasanaethau.

Rhaid gweithredu'r Polisi Cydraddoldeb i sicrhau nad oes unrhyw wahaniaethu ar sail: hil ac ethnigrwydd; anabledd; oedran; rhyw; tueddfryd rhywiol; crefydd neu gred; yr iaith Gymraeg neu hawliau dynol; beichiogrwydd neu famolaeth; ailbennu rhyw a phriodas a phartneriaeth sifil.

Dogfennau Cysylltiedig:
Polisi a Gweithdrefnau Disgyblu
Polisi a Chanllawiau Galluedd Meddyliol
Gweithio Gyda'n Gilydd i Ddiogelu Pobl: Cyfrol 6 – Ymdrin ag Achosion Unigol i Amddiffyn Oedolion sy'n Wynebu Risg
Protocol 'Dros Dro' Gogledd Cymru ar Bryderon Proffesiynol am Oedolion
Polisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth
Y Rheoliad Diogelu Data Cyffredinol
Canllawiau Cod Gwisgo 2018
Polisi Cyfryngau Cymdeithasol

CYFLWYNIAD

1. DATGANIAD POLISI

Mae'r Gwasanaethau Gofal Cymdeithasol ac Addysg yn cydnabod:

a) Bod gan bobl sy'n defnyddio'r gwasanaethau oedolion yr un anghenion a hawliau personol a rhywiol â phobl eraill. Mae rhywioldeb yn rhan naturiol o brofiad bywyd unigolyn, a dylai staff gefnogi'r rhai sy'n defnyddio ein gwasanaethau i archwilio a deall eu rhywioldeb os mai dyna yw dymuniad yr unigolyn.

b) Bod Gwasanaethau Oedolion wedi ymrwymo i arferion gwaith sy'n annog unigolion i fyw bywyd arferol, iach a byw mewn ffordd sy'n bwysig i'r unigolyn.

c) Y bydd y Cyngor yn arfer ei gyfrifoldebau cyfreithiol i sicrhau bod mynegiant rhywiol personol yn gyfreithlon ac nad yw'n difrïo, stigmateiddio nac yn achosi cam-fanteisio ar unigolion.

d) Y bydd y Gwasanaethau'n sicrhau y bydd staff yn cael eu dewis, eu cefnogi, eu hyfforddi a'u goruchwylio'n briodol er mwyn iddynt allu gweithio gydag unigolion i fynegi eu dewisiadau personol ynghlwm â pherthnasoedd a rhywioldeb personol.

e) Y bydd staff yn gweithio i gefnogi unigolion i gynnal ystod eang o berthnasoedd gyda phartneriaid, teulu, ffrindiau a phobl yn eu cymunedau.

f) Ei bod yn gyfrifoldeb ar yr holl staff i sicrhau bod eu perthnasoedd gydag unigolion yn parhau o natur broffesiynol yn unig, p'un a ydynt y tu mewn neu'r tu allan i'w gweithle; gallai methu â gwneud hynny gael ei ystyried yn gamymddwyn difrifol.

2. EGWYDDORION

Mae gan unrhyw un sy'n derbyn gwasanaethau sydd wedi'u darparu'n uniongyrchol neu eu comisiynu gan Adran Gofal Cymdeithasol ac Addysg Conwy hawliau i:

a. Wybodaeth ynghylch y dewisiadau maent yn eu gwneud a hawl i wybodaeth sydd ar gadw amdanynt hwy.

b. Priodi neu fod mewn partneriaeth sifil.

c. Parch tuag at fywyd preifat a theuluol (Erthygl 12 y Ddeddf Hawliau Dynol).

d. Cael ymatebion fel unigolion mewn modd sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn.

e. Cwnsela diwylliannol sensitif ar berthnasoedd personol, rhyw a rhywioldeb.

f. Bod yn rhan lawn o wneud penderfyniadau sy'n ymwneud â nhw ynghylch perthnasoedd personol a pherthnasoedd rhywiol.

g. Gwarchodaeth rhag perthnasoedd camdriniol a chamfanteisiol, gan gynnwys priodi dan orfod.

h. Peidio â chael eu beirniadu gan agweddau diwylliannol a rhywiol unigol gwahanol staff a gofalwyr.

i. Gwneud cwyn os ydynt yn teimlo bod eu hawliau wedi'u gwrthod iddynt.

j. Datblygu a chynnal perthnasoedd personol agos gyda phobl maent yn eu dewis ac i wybodaeth ac arweiniad arbenigol.

3. CYDRADDOLDEB AC AMRYWIAETH

Rhaid gweithredu'r Polisi Cydraddoldeb i sicrhau nad oes unrhyw wahaniaethu ar sail: hil ac ethnigrwydd; anabledd; oedran; rhyw; tueddfryd rhywiol; crefydd neu gred; yr iaith Gymraeg neu hawliau dynol; beichiogrwydd neu famolaeth; ailbennu rhyw a phriodas a phartneriaeth sifil.

4. FFRAMWAITH CYFREITHIOL

Cyfraith Trosedd

4.1 Deddf Troseddau Rhywiol 2003

a) Dan y Ddeddf hon, yr oedran cyfreithlon i bobl o bob rhyw gydsynio i gael rhyw yw 16 oed.

b) Mae gweithgarwch rhywiol gydag oedolion heb alluedd bob tro'n anghyfreithlon gan nad ydynt fyth yn gallu cydsynio'n gyfreithlon. Dylid atgyfeirio mater dan yr amgylchiadau hyn at yr Heddlu bob tro. Os yw'n hysbys bod rhywun heb alluedd yn rhan o weithgarwch rhywiol, rhaid atgyfeirio'r mater at yr heddlu.

c) Mae tri chategori o droseddau i roi gwarchodaeth ychwanegol rhag camdriniaeth rywiol i'r rhai sydd ag anhwylder meddyliol. Mae hyn yn cynnwys amddiffyn y rhai sydd â'r galluedd i gydsynio, ond sy'n agored i ymddygiad camfanteisiol.

- Achosi neu gymell unigolyn sydd ag anhwylder meddyliol sy'n atal y gallu i ddewis i fod yn rhan o weithgarwch rhywiol.
- Bod yn rhan o weithgarwch rhywiol yng ngŵydd unigolyn sydd ag anhwylder meddyliol sy'n atal y gallu i ddewis.
- Achosi i unigolyn sydd ag anhwylder meddyliol sy'n atal y gallu i ddewis wylio gweithgarwch rhywiol.

d) Mae'n drosedd i weithwyr gofal:

- Fod yn rhan o weithgarwch rhywiol gydag unigolyn sydd ag anhwylder meddyliol.
- Achosi neu ysgogi gweithgarwch rhywiol.
- Bod yn rhan o weithgarwch rhywiol yng ngŵydd unigolyn sydd ag anhwylder meddyliol.
- Achosi i unigolyn sydd ag anhwylder meddyliol sy'n atal y gallu i ddewis wylio gweithred rywiol.

e) Mae eithriadau pan mae'r gweithiwr gofal yn briod â'r unigolyn sydd ag anhwylder meddyliol neu lle gellir profi bod y berthynas rywiol wedi cychwyn cyn dechrau'r berthynas ofalu cyhyd â bod y berthynas rywiol honno'n gyfreithlon.

4.2 Deddf Galluedd Meddyliol 2005: Cydsynio, Gwneud Penderfyniadau a Galluedd

a) Mae Deddf Galluedd Meddyliol 2005 yn ei gwneud yn ofynnol cymryd yn ganiataol bod galluedd gan unigolyn i wneud penderfyniad oni bai y profir fel arall trwy un prawf clir o alluedd

i wneud penderfyniad penodol ar adeg benodol.

b) Os oes tystiolaeth bod diffyg galluedd gan unigolyn, rhaid gwneud penderfyniadau ar ran yr unigolyn sydd er eu lles pennaf gan gynnwys yr unigolyn yn y penderfyniad hwn gymaint â phosib'. Os nad oes diffyg galluedd gan unigolyn, rhaid peidio a'u hatal rhag dod i benderfyniad ar y sail nad yw'n ddoeth.

c) O ganlyniad, mewn sefyllfa lle mae amheuaeth ynghylch gallu unigolyn i gydsynio i weithgarwch rhywiol, mae penderfyniad yn cael ei wneud, yn seiliedig ar asesiad o alluedd yr unigolyn os oes diffyg galluedd, a yw'r gweithgaredd er lles pennaf iddynt.

d) Rhaid nodi nad yw cydsynio yr un fath â galluedd. Efallai y bydd gan unigolyn y galluedd i gydsynio ond eu bod yn dewis peidio.

e) Dylai'r rhai sy'n ceisio pennu a all yr unigolyn wneud penderfyniad wneud y mwyaf o botensial unigolyn i wneud penderfyniad drostynt eu hunain ac mae hyn yn cynnwys sgiliau iaith a chyfathrebu effeithiol. Rhaid defnyddio'r holl gamau ymarferol i gynnwys a chyfathrebu â phobl, sy'n cynnwys:

- Defnyddio geiriau, lluniau a symbolau priodol.
- Cynnwys pobl sydd â'r gallu i ddefnyddio'r technegau hyn.
- Cynnwys pobl sy'n agos at yr unigolyn ac sy'n gyfarwydd â'u ffyrdd o gyfathrebu.
- Amgylchedd addas a digon o amser i gyfathrebu.

Mae'r rhain, er enghraifft, yn cynnwys:

- A oes anghydbwysedd pŵer rhwng y rhai sy'n rhan o'r berthynas.
- A yw un unigolyn wedi defnyddio cymhellion gwirioneddol; a bod rheolaeth gymhellol yn weithred droseddol.
- A yw'r rhai sydd ynghlwm, yn achos perthynas heterorywiol, yn gwybod am risg beichiogrwydd.
- A yw partneriaid yn gwybod am ffyrdd mwy diogel o gael rhyw ac yn gallu defnyddio'r wybodaeth hon.

Mae hwn yn bwynt allweddol i bobl sydd ag anableddau corfforol ac anableddau dysgu. Nid yw pob un ohonynt yn defnyddio lleferydd a gall nifer ohonynt gael eu heithrio o'r broses benderfynu trwy iaith a chysyniadau cymhleth.

f) Pan mae angen gwneud penderfyniadau ynghylch lles unigolyn heb alluedd, efallai y bydd angen atgyfeirio at Wasanaeth Eirioli Annibynnol o ran Galluedd Meddyliol.

4.3 Teulu a Gofalwyr

a) Mae nifer o unigolion yn byw gydag aelodau o'u teulu neu ofalwyr neu'n ddibynnol arnynt am gymorth yn y gymuned. Rhaid cydnabod dylanwad a phwysigrwydd y perthnasoedd hynny, fel y mae amrywiaeth ddiwylliannol unigolion a'u teuluoedd a allai ddylanwadu ar werthoedd, agweddau a phenderfyniadau.

b) Rhaid cydnabod hefyd y gallai aelodau o'r teulu a gofalwyr ei chael yn anodd iawn dygymod ag ymagwedd eu perthnasau at y perthnasoedd personol a'u rhywioldeb.

c) Dan yr amgylchiadau hyn, bydd hawliau'r unigolyn yn cael eu gwarchod tra bydd ystyriaeth

yn cael ei rhoi i gynnwys aelodau'r teulu neu ofalwyr yn y penderfyniad ynghylch lles pennaf yr unigolyn. Efallai y bydd hyn yn ôl modd os yw'n gyfarfod lles pennaf (gweler y Polisi a'r Canllawiau ar gyfer Rhai sy'n Gwneud Penderfyniadau Deddf Galluedd Meddyliol 2005).

d) Gall unigolion gael cymorth i fynnu eu hawliau gyda rhieni neu ofalwyr ynghylch penderfyniadau maent yn eu gwneud, mewn perthnasoedd neu gymryd rhan mewn rhaglen o addysg rhyw a chwnsela.

e) Nid oes gan aelodau o deulu neu ofalwyr unigolion hawl atal neu reoli gweithgarwch rhywiol cydsyniol, ond efallai y byddent angen cefnogaeth a chymorth i ddygymod â rhywioldeb eu mab neu eu merch.

5 PERTHNASOEDD GYDA STAFF

5.1 Perthnasoedd Rhywiol

a) Mae'n drosedd yn ôl y gyfraith ac yn drosedd y gellid disgyblu o'i herwydd i aelod o staff geisio neu fod yn rhan o berthnasoedd agos neu rywiol gyda'r rhai sy'n defnyddio gwasanaethau. Byddai unrhyw berthynas o'r fath yn cael ei hystyried yn gamymddwyn difrifol a fyddai'n arwain at atal y gweithiwr o'r gwaith ar unwaith ac at weithdrefnau disgyblu.

b) Bydd unrhyw ddigwyddiad hefyd yn destun gweithdrefnau diogelu a gellid erlyn dan Ddeddf Troseddau Rhyw 2003.

f) Mae'n gyfrifoldeb ar yr holl staff i sicrhau bod eu perthnasoedd gydag unigolion yn parhau o natur broffesiynol yn unig, p'un a ydynt y tu mewn neu'r tu allan i'w gweithle; ac osgoi unrhyw gyhuddiad o gamymddwyn. Gallai methu â gwneud hynny gael ei ystyried yn gamymddwyn difrifol.

d) Mae cyfrifoldeb ar reolwyr i sicrhau nad yw staff yn cael eu rhoi mewn sefyllfa lle maent ar eu pennau eu hunain neu'n agored i'w hymddygiad gael ei gamddehongli gan unigolion neu eraill.

e) Dylai staff sy'n teimlo eu bod mewn sefyllfa fregus mewn perthynas â rhywun maent yn darparu cymorth ar eu cyfer roi gwybod i'r rheolwr ar unwaith.

f) Dylai unrhyw aelod o staff sy'n pryderu ynghylch perthynas amhriodol neu fater am ymddygiad staff neu reolwyr roi gwybod am hyn i'r rheolwr atebol perthnasol neu drwy'r Polisi Rhannu Pryderon**.**

5.2 Gwisg

Mae cyfrifoldeb ar staff i wisgo'n briodol ac mewn modd sy'n adlewyrchu ethos y Gwasanaethau Gofal Cymdeithasol ac Addysg.

5.3 Preifatrwydd

a) Dylai staff barchu hawl i breifatrwydd yr oedolion diamddiffyn maent yn eu cefnogi. Fodd bynnag, mae angen cydbwysedd rhwng parchu preifatrwydd a sicrhau diogelwch unigolyn. Dylid cytuno ar hyn gyda'r unigolyn ac, os oes angen, ei gofnodi yn eu cynllun gofal a chymorth, fel arfer fel amser preifat.

b) Derbynnir y bydd gan staff eu safbwyntiau crefyddol, diwylliannol a moesegol eu hunain ac

na fydd disgwyl iddynt newid eu credoau personol. Fodd bynnag, ni fydd staff yn cael gwthio'u gwerthoedd eu hunain ar y rhai sy'n defnyddio gwasanaethau a bydd disgwyl iddynt gefnogi gweithredu rhaglenni addysg neu gwnsela y cytunwyd arnynt. Er enghraifft, byddant yn cefnogi unigolion sydd mewn perthynas hoyw neu lesbiaidd yn yr un modd ag y byddent yn cefnogi rhai sydd mewn perthynas heterorywiol.

6 ADDYSG A CHYNGOR I BOBL YNGHYLCH RHYWIOLDEB A PHERTHNASOEDD

6.1 Datblygu Perthnasoedd Personol

a) Mae gan oedolion diamddiffyn hawl i ddatblygu perthnasoedd personol gyda phobl eraill a derbyn cefnogaeth priodol gan staff i wneud hynny. Pan maent yn dymuno cael perthynas rywiol gydag oedolyn arall, a'u bod yn gallu cydsynio ar sail penderfyniad cytbwys, gall cyngor a chymorth gael ei gynnig.

b) Bydd cymorth a chyngor yn cynnwys mynediad at gymaint o wybodaeth amdanynt eu hunain a'u cyrff a phobl eraill, eu hemosiynau, ymddygiad cymdeithasol priodol, ac ati, ag y gallant ei derbyn. Mae ganddynt yr hawl hon, p'un a ydynt yn llwyr ymwybodol o'u rhywioldeb ai peidio.

c) Bydd staff yn cael cyflwyniad a hyfforddiant pellach ynglŷn â chefnogi unigolion yn holl agweddau eu perthnasoedd a byddant yn cael cefnogaeth gan eu rheolwr atebol wrth fynd i'r afael ag unrhyw faterion a cheisio mwy o ganllawiau arnynt, gan gynnwys ceisio cymorth gan asiantaethau allanol.

6.2 Addysg

a) Dylai'r holl addysg ar faterion rhywiol fod yn canolbwyntio ar yr unigolyn ac yn ddealladwy i'r unigolyn. Er mwyn cael rhyddid i wneud penderfyniad cytbwys ynghylch perthnasoedd, rhaid i oedolyn dros oedran cydsynio (16 oed) gael eu cefnogi i ystyried yr opsiynau a chanlyniadau posib' a chyfleu eu penderfyniad.

b) Bydd addysg a chwnsela'n cael ei ddarparu i unigolion pan maent yn mynegi dymuniad clir neu'n dangos angen clir am gymorth o'r fath. Gall hefyd gael ei ystyried pan mae teuluoedd a/neu weithwyr proffesiynol yn gofyn amdano. Bydd rhai oedolion angen cymorth neu addysg barhaus ar gyfer eu datblygiad personol.

c) Dylai addysg rhyw gael ei darparu yn rhan o gynllun gofal a chymorth y cytunwyd arno gan staff cymwys gyda chymorth pobl dynodedig eraill.

6.3 Cyfeirio – Gweithgarwch ac Ymddygiad Rhywiol

Mastyrbio ac Ymddygiad Rhywiol Unigol.

a) Mae archwilio ac ysgogi'ch corff eich hun yn rhywiol yn ymddygiad cyfreithlon (fel mae Deddf Cyhoeddiadau Anllad yn ei ddiffinio), ond fe allai fod yn groes i athroniaeth rhai grwpiau diwylliannol a chrefyddol.

b) Ni fydd staff yn pwyso ar unigolion i beidio â mastyrbio, ond mae'n anghyfreithlon ac yn annerbyniol mewn mannau cyhoeddus. Bydd staff yn cyfeirio pobl sy'n dymuno mastyrbio i le preifat cyn gynted ag sy'n rhesymol. (Gweler yr adran ar Addysg). (Deddf Troseddau Rhywiol 2003).

c) Gallai rhai oedolion sydd ag anableddau dysgu elwa o gymorth staff wrth wahaniaethu rhwng

mannau preifat a chyhoeddus.

d) Efallai y bydd rhai pobl angen mwy o addysg neu arweiniad ar lafar i ddysgu i fastyrbio'n llwyddiannus. Efallai y bydd eraill angen cymhorthion corfforol i fastyrbio. Ni fydd staff eu hunain yn cynorthwyo unigolion i fastyrbio'n gorfforol.

e) Lle bo hynny'n angenrheidiol, bydd ystyriaeth yn cael ei rhoi i atgyfeirio unigolyn sydd angen arweiniad at asiantaeth arbenigol i gael arweiniad. Bydd y penderfyniad yn cael ei wneud gan y rheolwr ar ôl cyfarfod cynllunio gofal.

6.4 Deunydd Ysgogol yn Rhywiol

a) Ni fydd staff yn hyrwyddo nac yn cyflwyno deunydd pornograffig yn eu gwaith, ond gallent gefnogi a chynorthwyo'r rhai sy'n dymuno prynu deunydd ysgogol yn rhywiol sy'n gyfreithlon i'w brynu eu hunain, cyhyd â bod cymorth o'r fath yn ategu preifatrwydd a chyfrinachedd a'i fod yn gyfreithlon. Mae angen i staff fynegi i unigolion y gallai deunydd o'r math hwnnw bechu eraill a'r parch a roddir i hyn h.y. sut mae storio deunydd o'r fath ac a yw yn y golwg.

b) Os bydd unigolyn sy'n byw mewn llety preswyl yn gofyn am gymorth i gael deunydd pornograffig cyfreithlon, mae'n rhaid trafod hyn gyda'r rheolwyr ynghlwm â storio a gwylio'r deunydd a chofnodi'r canlyniad.

c) Ni chaniateir i staff ddod ag unrhyw fath o ddeunydd pornograffig i unrhyw sefydliad, na dylanwadu ar nac annog unigolion i gael pornograffi.

7 TUEDDFRYD RHYWIOL

a) Mae gan bawb hawl, oddi mewn i'r gyfraith, i fynegi eu rhywioldeb fel maent yn dymuno a'i arddel yn y modd sy'n teimlo fwyaf cyfforddus iddynt hwy.

b) Dylid cynnwys tueddfryd rhywiol ym Mholisi Cyfleoedd Cyfartal Gweithwyr a datgan bod gwahaniaethu yn erbyn unrhyw un oherwydd eu tueddfryd rywiol yn drosedd mae modd disgyblu staff o'i herwydd. Dylai staff roi'r un graddau o gymorth a pharch i bawb.

c) Dylai staff hefyd geisio sicrhau nad yw pobl yn destun rhagfarn a chamdriniaeth (ar lafar neu'n gorfforol) gan eraill a dylid trin unrhyw gŵyn ynghylch gwahaniaethu o'r fath o ddifrif.

d) Dylai staff gofio nad yw pobl wastad yn agored a'u bod efallai yn ansicr ynghylch eu tueddfryd rhywiol. Dylid trin unrhyw "ddatgeliad" neu hyd yn oed awgrymiadau'n gyfrinachol, oni bai fod y defnyddiwr gwasanaeth yn rhoi caniatâd i rannu'r wybodaeth am reswm penodol neu pan mae amheuaeth/tystiolaeth o gamdriniaeth.

e) Dylai staff osgoi gwneud rhagdybiaethau ystrydebol ynghylch tueddfryd rhywiol unigolion yn seiliedig ar wisg, ystumiau, gwedd, ac ati. Dylai staff beidio â labelu pobl o fewn mathau rhywiol oni bai fod yr unigolyn dan sylw'n dewis hyn yn benodol.

8 IECHYD RHYW

a) Mae gan oedolion diamddiffyn yr un hawliau â phob person arall i gael diwallu eu hanghenion iechyd rhyw. Dylai hyn gynnwys addysg iechyd rhyw, galluogi'r unigolyn i gael yr un cyfleoedd i ddatblygu hunaniaeth rhywioldeb a, lle bo modd, cefnogi'r unigolyn i fynegi eu rhywioldeb yn iach. Dylid gwneud hyn heb ragfarn ac yn ddiduedd.

b) Gan y gallai oedolion diamddiffyn fod angen cymorth i dderbyn gwasanaethau iechyd rhyw arferol, mae angen i staff sy'n gweithio gyda nhw fynd ati i ddatblygu cysylltiadau trwy ddarparu a cheisio arweiniad gan y rheolwyr ynghylch gwasanaethau priodol.

c) Gall unigolyn sydd â phroblemau iechyd rhyw gael eu hatgyfeirio at eu meddyg teulu i gael cyngor a chymorth.

8.1 Atal Cenhedlu

a) Efallai y bydd pobl yn dymuno gwneud penderfyniad ynghylch dulliau atal cenhedlu eu hunain neu fe allent ddymuno gwneud penderfyniad gyda'u partner. Dylid ei gwneud yn glir bod y ddau'n gyfrifol am ddulliau atal cenhedlu fel arfer os oes posibilrwydd o feichiogrwydd trwy berthynas rywiol.

b) Dylai penderfyniadau ynghylch defnyddio dulliau atal cenhedlu fod yn seiliedig ar ddewis cytbwys yr unigolyn sydd ag anableddau dysgu ac, os oes arnynt angen cymorth, dylent fod yn rhan o ddull amlddisgyblaethol.

c) Mae angen i staff gynnal cyfrinachedd am faterion sy'n ymwneud â dulliau atal cenhedlu.

9 YMYRRAETH FEDDYGOL

a) Ni ellir ond ystyried unrhyw ymyrraeth feddygol, sy'n cynnwys dulliau atal cenhedlu, meddyginiaethau gwrth-libidiniol, fasdoriad neu ddiffrwythloni pan mae'r unigolyn a'u hymarferydd meddygol yn cytuno'n glir ar hynny.

b) Ni fydd gweithdrefnau di-droi'n-ôl (neu weithdrefnau nad yw'n sicr a ydynt yn rhai di-droi'n-ôl) fel diffrwythloni (yn cynnwys fasdoriadau) yn cael eu defnyddio ar gyfer pobl sydd heb alluedd neu effaith ar eu galluedd heb eu hatgyfeirio at y Llys Gwarchod.

10 BEICHIOGRWYDD A GENEDIGAETH

Pe bai beichiogrwydd bwriadol neu anfwriadol, byddai cwnsela'n cael ei gynnig o ran goblygiadau cael plentyn h.y. cartref, iechyd a lles y fam a'r plentyn. Dylai personél cymwys gwnsela'r unigolion drwy bob cam o'r beichiogrwydd a'r enedigaeth.

11 RHIANTA

a) Mae gan bobl sydd ag anableddau dysgu'r un hawliau â phawb i fod yn rhieni. Fodd bynnag, mae bod yn rhiant yn golygu cyfrifoldebau difrifol ac mae anghenion plant yn bwysicach na dim bob tro.

b) Gall rhieni sydd ag anableddau dysgu brofi anawsterau ac roedd adolygiad o'r llenyddiaeth [McGaw 1993] yn dangos bod plant yn aml yn mynd i ofal pan nad yw'r rhieni hynny'n cael cymorth penodol ac addysg ddwys. Dylai gwybodaeth a chyngor am fod yn rhiant fod ar gael i bobl pan mae ei angen neu pan mae gofyn amdano.

c) Efallai y bydd rhai pobl sydd ag anableddau dysgu angen cwnsela i edrych ar y disgwyliadau ac asesu eu gallu i fod yn rhiant. Efallai y bydd rhai pobl sydd ag anableddau penodol angen cymorth ymarferol i ofalu am unrhyw blant a gallai hyn gael ei ddarparu yn rhan o'r pecyn gofal hwnnw yn seiliedig ar angen wedi'i asesu.

d) Bydd nifer o bobl sydd ag anableddau dysgu'n gallu darparu amgylchedd llawn cariad a gofal

Iawn cystal â'r gweddill ohonom. Fodd bynnag, dan Ddeddf Plant 2004, pan mae cred bod lles y plentyn mewn perygl, mae dyletswydd ar y Gwasanaethau Cymdeithasol ac Iechyd i ymyrryd.

12 DIOGELU DEFNYDDWYR GWASANAETH A GOFALWYR

Mae dyletswydd ar yr holl staff a gofalwyr sy'n gweithio gydag oedolion diamddiffyn i fod yn ymwybodol o gamdriniaeth ac esgeulustod a rhoi gwybod am unrhyw bryder ynghylch rhywun sy'n profi camdriniaeth neu sydd mewn perygl o hynny. Dylid adrodd y mater gan ddilyn y gweithdrefnau sydd yn y Canllawiau Diogelu Oedolion: Gweithio gyda'n gilydd i ddiogelu pobl: cyfrol 6 – ymdrin ag achosion unigol i amddiffyn oedolion sy'n wynebu risg a Phrotocol 'Dros Dro' Gogledd Cymru ar Bryderon Proffesiynol am Oedolion.

12.1 Camdriniaeth Rywiol

a) Mae hyn yn cael ei ddiffinio fel bod yn rhan uniongyrchol neu anuniongyrchol o weithgarwch rhywiol heb gydsynio.

b) Gellid peidio â chydsynio i weithgaredd penodol oherwydd:

- Bod galluedd gan unigolyn ac nad ydynt yn dymuno cydsynio.
- Nad oes galluedd gan unigolyn ac felly nad ydynt yn gallu cydsynio.
- Bod unigolyn sydd â galluedd yn teimlo eu bod yn cael eu gorfodi i wneud gweithgaredd gan fod yr unigolyn arall mewn safle o ymddiriedaeth, pŵer neu awdurdod.

c) Gall bod yn rhan anuniongyrchol gynnwys: edrychiadau amhriodol, ffotograffiaeth, dinoethiad anweddus, aflonyddu, herian difrifol neu wneud ensyniadau.

d) Gall camdriniaeth rywiol gynnwys:

- **Camdriniaeth trwy gyffwrdd**: cyffwrdd bronnau, organau cenhedlu, anws a cheg, mastyrbio gan un neu ddau o'r unigolion. Mynd i mewn neu geisio mynd i mewn i'r wain, anws neu geg gyda pidyn, bysedd neu wrthrychau.
- **Camdriniaeth heb gyffwrdd**: annog neu orfodi rhywun i edrych ar ddeunydd pornograffig, galwadau ffôn anllad, dinoethiad anweddus, herian difrifol neu wneud ensyniadau. [Brown a Turk, 1992].

12.2 Datgelu Camdriniaeth

a) Mewn rhai achosion lle mae pobl yn derbyn cyngor neu'n cymryd rhan mewn rhaglen addysg rhyw, gallent ddatgelu hen broblemau neu rai cyfredol. Mae'n rhaid rhoi gwybod am yr holl ddatgeliadau o gamdriniaeth rywiol mae oedolion dros 18 oed yn eu gwneud dan y Canllawiau Diogelu Oedolion: Gweithio gyda'n gilydd i ddiogelu pobl: cyfrol 6 – ymdrin ag achosion unigol i amddiffyn oedolion sy'n wynebu risg a Phrotocol 'Dros Dro' Gogledd Cymru ar Bryderon Proffesiynol am Oedolion.

b) Bydd ymchwiliad i ddatgeliadau o'r fath o fewn gweithdrefnau'r Canllawiau Diogelu Oedolion: Gweithio gyda'n gilydd i ddiogelu pobl: cyfrol 6 – ymdrin ag achosion unigol i amddiffyn oedolion sy'n wynebu risg a Phrotocol 'Dros Dro' Gogledd Cymru ar Bryderon Proffesiynol am Oedolion.

12.3 Defnyddio Technoleg Gwybodaeth

a) Gallai unigolion fod mewn perygl o gyflawni trosedd pan maent yn edrych ar neu'n lawrlwytho

gwybodaeth neu luniau rhywiol gignoeth ar y rhyngrwyd neu ddefnyddio ystafelloedd sgwrsio amhriodol.

b) Mae cyfrifoldeb ar staff, felly, i roi gwybod i a chynghori unigolion am fanteision a defnydd priodol o'r rhyngrwyd a pheryglon/canlyniadau mynd i rai safleoedd fel ystafelloedd sgwrsio, llyfrgelloedd lluniau a safleoedd pornograffig ac egluro'r canlyniadau o fethu â dilyn cyngor.

c) Dylai pob aelod o staff fod yn ymwybodol o'u cyfrifoldebau mewn perthynas â Pholisi Cyfryngau Cymdeithasol 2014 yr Awdurdod. Atgoffir staff ei bod yn rhaid i'w perthnasoedd gydag unigolion fod o natur broffesiynol yn unig, fel mae Adran 5 yn y polisi'n ei nodi.

13 CYD-FYW A PHRIODI

a) Dylai unigolion sy'n rhannu'r awydd i fyw gyda'i gilydd neu briodi gael cymorth i gyflawni'r nod hwn.

b) Efallai y bydd rhai sydd ag anableddau dysgu angen cymorth i ddeall cyfrifoldebau mewn priodas ac efallai y bydd angen i staff ddarparu unrhyw gymorth neu wybodaeth y maent eu hangen er mwyn iddynt allu gwneud penderfyniad cytbwys.

c) Efallai y bydd gan rai staff, perthnasau/gofalwyr neu unigolion eraill wrthwynebiadau moesegol neu grefyddol i berthnasoedd rhywiol heb briodi. Er y dylid parchu'r safbwyntiau hyn, ni ddylent arwain at orfodi arferion moesegol na chrefyddol nad yw'r pâr yn cytuno â nhw.

14 PARTNERIAETHAU SIFIL

Dylai unigolion sy'n dymuno bod mewn Partneriaeth Sifil dan Ddeddf Partneriaeth Sifil 2004 gael eu cefnogi i ddeall yr ystyr a'r disgwyliadau gan ac ar bobl sy'n dewis ffurfio'r cytundeb hwn.

15 YSGARIAD A GWAHANU

a) Rhaid cydnabod y gall unrhyw berthynas ddod i ben, ni waeth pa mor hir mae wedi bodoli. Bydd hyn yn wir i bobl sydd ag anableddau dysgu.

c) Mewn sefyllfaoedd o'r fath, mae angen i staff fod yn barod i roi cefnogaeth ac arweiniad priodol, ond ar gais y ddau unigolyn yn unig. Os yw staff yn credu bod un o'r partneriaid yn cael eu cam-drin, dylid cymryd camau priodol yn unol â Chanllawiau Diogelu Oedolion: Gweithio gyda'n gilydd i ddiogelu pobl: cyfrol 6 – ymdrin ag achosion unigol i amddiffyn oedolion sy'n wynebu risg a Phrotocol 'Dros Dro' Gogledd Cymru ar Bryderon Proffesiynol am Oedolion.

b) Ni ddylai staff geisio perswadio'r pâr i wahanu nac aros gyda'i gilydd. Penderfyniad y ddau dan sylw ydyw, yn y pen draw.

c) Dylid cynnig cwnsela/cefnogaeth gan asiantaethau allanol fel Relate i'r unigolyn/unigolion.

d) Mewn achosion lle mae plant, dylid egluro materion ynghlwm â gwarchodaeth. Fodd bynnag, dan Ddeddf Plant a Theuluoedd 2014, pan mae cred bod lles y plentyn mewn perygl, mae dyletswydd ar y Gwasanaethau Cymdeithasol i ymyrryd.

e) Dylai pobl gael dewis o ble maent yn cael gwybodaeth a phwy sy'n eu cefnogi i ganfod y wybodaeth. Gallai rhyw'r person fod yn fater e.e. pwy sy'n darparu'r wybodaeth, pwy sy'n darparu unrhyw gymorth neu wasanaeth eirioli.

16 CYFRINACHEDD A CHADW COFNODION

a) Rhaid trin yn holl wybodaeth am unigolion sy'n ymwneud â pherthnasoedd personol a rhywiol yn gyfrinachol ac ond eu rhannu â gweithwyr/staff gofal eraill pan mae angen iddynt wybod. Mae gan unigolion hawl i weld gwybodaeth sydd ar gadw amdanynt hwy.

b) Pan ystyrir bod angen diogelu unigolyn neu bobl eraill, bydd ystyriaeth yn cael ei rhoi i ddatgelu gwybodaeth sy'n ymwneud â gweithgarwch neu iechyd rhywiol unigolyn.

17 GWEITHREDU Polisi a Chanllawiau ar Berthnasoedd, Rhyw a Rhywioldeb

a) Bydd y polisi hwn yn cael ei adolygu dair blynedd ar ôl y dyddiad gweithredu neu ynghynt os bydd gwaith monitro'n dangos bod angen newidiadau a/neu os oes newidiadau i'r ddeddfwriaeth sy'n effeithio ar ei gynnwys.

b) Bydd y canllaw hwn yn cael ei gynnwys yn y Polisïau Adnoddau Dynol perthnasol ar gyfer Gwasanaethau Oedolion.

c) Dylid sicrhau bod yr holl staff newydd yn ymwybodol o'r polisi hwn yn rhan o'u cyflwyniad. Dylai staff cyfredol fod yn ymwybodol o'r polisi a gallu cael gafael arno.

d) Bydd yr holl staff a allai fod angen darparu gwybodaeth a chymorth i'r rhai sy'n defnyddio'r gwasanaethau'n cael cynnig hyfforddiant a chymorth arbenigol.

e) Bydd egwyddorion y polisi hwn yn berthnasol i gontractau darparwyr ar gyfer pob grŵp gwasanaeth.

f) Bydd Conwy'n sicrhau y bydd yn ymgynghori â'r rhai sy'n defnyddio gwasanaethau ynghylch gweithredu ac adolygu'r polisi hwn ac y bydd ar fformat hygyrch.

ATODIAD 1

Gellir bodloni'r pedair egwyddor o 'Werthfawrogi Pobl' ar lefel leol a chenedlaethol. Maent yn rhan annatod o'r ddeddfwriaeth sy'n rhoi hawliau i bob dinesydd, yn cynnwys pobl sydd ag anableddau dysgu:

- Deddf Cyhoeddiadau Anllad 1959 (diweddarwyd 2019)
- Deddf Hawliau Dynol 1998
- Deddf Troseddau Rhywiol 2003
- Deddf Plant 2004
- Deddf Partneriaeth Sifil 2004
- Deddf Cydraddoldeb 2010
- Deddf Galluedd Meddyliol 2005