Gwiriadau’r DBS a hanes o euogfarnau – arfer da

Trosolwg

- Cyflwyniad
- Cam wrth gam
- Dolenni a Chyfeiriadau Allanol
- Ystyried euogfarnau – asesu risg

Cyflwyniad

Mae gan 12.5 miliwn o bobl yn y Deyrnas Unedig gofnod troseddol (euogfarnau), sy’n gyfartal ag oddeutu 25% o’r boblogaeth oed gweithio. Nid yw meddu ar gofnod troseddol o reidrwydd yn golygu nad yw rhywun yn addas i’w gyflogi nac i wirfoddoli mewn rôl benodol.

Gall cael swydd (neu wirfoddoli) leihau’r risg o aildroseddu’n sylweddol; dengys astudiaethau y gallai fod yn rhwng 25-33% yn llai.

Ceir llawer o gamdybiaethau yngl n â chyflogi pobl ag euogfarnau e.e. risg, dibynadwyedd, anghyfreithlondeb ac ati, sy’n arwain at rywfaint o gyndynrwydd. Mae’r trydydd sector yn bartner pwysig i gynnig cyfleoedd i gyn droseddwyr ddychwelyd i gyflogaeth, yn aml drwy wirfoddoli.

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

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

Cam wrth gam

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

Gall hyn fod drwy wiriad DBS priodol, pan fydd y rôl wag yn *gymwys, wrth ymgeisio, yn ystod y cyfweliad a/neu fel hunanddatganiad o euogfarnau heb eu disbyddu. Pan fo’r swydd neu’r rôl wirfoddol yn gymwys am wiriad DBS, nodwch y frawddeg ganlynol yn eich gwybodaeth i ymgeiswyr “Mae’r rôl hon yn amodol ar

wiriad DBS boddhaol y gwneir cais amdano pan fyddwch yn derbyn cynnig amodol". Fodd bynnag, rhaid i chi sicrhau eich bod yn gofyn am wybodaeth y mae gennych chi'r hawl i'w gwybod, yn unol â *Deddf Adsefydlu Troseddwyr 1974.

- **Gofynnwch i ymgeiswyr yngl n â chofnodion troseddol mewn ffordd sy'n annog gonestrwydd.**

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

Nid oes angen i ymgeiswyr ddweud wrthych am droseddau a dreuliwyd. Rhaid i chi drin yr ymgeisydd fel pe na bai'r trosedd wedi digwydd, ac ni allwch wrthod cyflogi'r person oherwydd eu trosedd a dreuliwyd.

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

Nid yw penderfynu a yw euogfarnau yn berthnasol i swyddi penodol yn wyddor fanwl. Dylid pwyso asesiad o sgiliau, profiad ac amgylchiadau euogfarn ymgeisydd yn erbyn y meini prawf asesu risg ar gyfer y swydd. Peidiwch â chael braw gan eiriad cyfreithiol euogfarn, yn aml, gall hyn wneud i'r drosedd swnio'n llawer mwy difrifol na allai fod. Byddwch yn barod i ofyn ynghylch yr amgylchiadau o gwmpas y drosedd.

Eich mudiad chi sydd yn y sefyllfa orau i ystyried a yw euogfarnau rhywun yn ei wneud yn anaddas ar gyfer swydd neu rôl wirfoddol benodol. Mae'n bwysig eich bod yn ystyried pob ffactor er mwyn dod i farn gytbwys.

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

Pwysig

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

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

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

Gellir gwneud penderfyniad ar sail yr wybodaeth a ddarperir yn aml ar gyfer hen wybodaeth, gwybodaeth ddibwys neu wybodaeth sy'n amlwg yn amherthnasol, gan benderfynu penodi heb asesiad pellach. Dylai rheolau hidlo'r DBS gael gwared â'r rhan fwyaf o'r manylion uchod o wiriad DBS.

Trafodaeth wyneb yn wyneb, a gynhelir ar wahân i'r cyfweliad ei hun, i drafod perthnasedd y cofnod troseddol a'r ffactorau risg y gallai ei olygu i'r rôl dan sylw. Dylid sylweddoli y gall hon fod yn sgwrs anodd

i’ch ymgeisydd ei chael, ond mae’n gam positif i’w gymryd.

Casglwch gymaint â phosibl o wybodaeth (berthnasol) ymlaen llaw; anogwch eirdaon a datganiadau annibynnol ac os ydych wedi defnyddio ffurflen ddatganiad, dyma le gallwch gael rhagor o wybodaeth ynghylch amgylchiadau’r euogfarn. Sicrhewch eich bod wedi gweld/darllen pob rhan/tudalen o’r dystysgrif DBS (mae enghreifftiau wedi’u rhestru yn bellach ymlaen)

- Meddyliwch ymlaen llaw am y cwestiynau y byddwch yn eu gofyn; datblygwch restr o gwestiynau ond gan drin pob ymgeisydd yn unigol.
- Byddwch yn sensitif ac yn empathig er mwyn lleddfu pryder neu embaras a byddwch yn glir ynghylch pwrpas y cyfarfod er mwyn ennyn hyder a gonestrwydd.
- Byddwch yn ymwybodol o sut mae’r seddau neu’r ystafell wedi’u gosod rhag ofn y gallent ddod ag atgofion yn ôl o gyfweliad gan yr heddlu.

Rydych chi’n ceisio pennu a all yr ymgeisydd ddilyn eich rheolau chi a bodloni eich safonau chi, nid eu rhoi ar brawf eto.

- Ewch ati i greu amgylchedd hamddenol a chroesawgar er mwyn annog sgwrs agored. Ystyriwch y gallech fod yn eu gwahodd i rywle tra gwahanol i’w profiadau blaenorol, a gall hyn fod yn gynhyrfus.
- Peidiwch â rhoi pwysau arnynt a cheisiwch ofyn cwestiynau penagored a fydd yn caniatáu i’r ymgeisydd egluro’r sefyllfa yn ei eiriau ei hun.
- Peidiwch â chroesholi ac osgowch ddefnyddio llais monoton neu gyhuddol.
- Ceisiwch ganolbwyntio ar yr hyn y maen nhw wedi’u gwneud sy’n dangos y newidiadau y maen nhw wedi’u gwneud yn eu bywydau neu sut maen nhw wedi newid eu meddylfryd.
- Gallech ofyn ‘Beth sydd wedi eich arwain at y cyfnod hwn yn eich bywyd, lle rydych yn teimlo’n barod i ymgeisio am y rôl hon?” “Beth sydd wedi eich helpu fwyaf ar eich taith?’

Cofiwch wneud nodiadau da o’r sgwrs. Eglurwch y gallai fod angen i chi drafod yr wybodaeth yn gyfrinachol er mwyn hwyluso’r penderfyniad i benodi.

Noder – dylai unrhyw beth a ddysgir am yr ymgeisydd dim ond cael ei rannu â’r bobl hynny yn eich mudiad sy’n wirioneddol angen gwybod, a neb arall.

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

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



Dolenni a chyfeiriadau allanol

*Gwybodaeth DBS

Taflenni Canllaw DBS

*Prison Reform Trust

*Adroddiad No job, no hope

Nacro

*Recriwtio'n ddiogel ac yn deg

Unlock

*Tystysgrif DBS Uwch Anhysbys gyda chynnwys tudalennau 1- 2

*Tystysgrif DBS gwag

*Cyflogwyr: Atal gwahaniaethu: Gwahaniaethu wrth recriwtio – GOV.UK

Llawer o ddiolch i Cefnogaeth Tu Fewn Tu Fas Cymru am eu cyfraniad at y fersiwn hon.

Ffynonellau cymorth:

https://adferiad.org/our-services/criminal-justice/

https://safercommunities.wales/offending-justice/

https://www.gov.uk/guidance/youth-offending-teams-wales

https://www.northwales-pcc.gov.uk/commissioned-services

https://www.stgilestrust.org.uk/st-giles-cymru-south-west/

https://www.clinks.org/our-work/wales

Ystyried euogfarnau – asesu risg

Mae'r cyd-destun yn bwysig

Ffactorau	Sylwadau
Oedran yr unigolyn ar adeg y drosedd	A gyflawnwyd y drosedd pan oedd yn oedolyn, ynteu'n blentyn neu'n ifanc? Gwrandewch ar eglurhad yr unigolyn. A oedd hi'n amser anodd yn ei fywyd – o ganlyniad i ddiffyg profiad a dealltwriaeth o gyfrifoldeb personol? Anaeddfedrwydd a chymryd mwy o risgiau yn ei ieuenctid?
Pa mor hir yn ôl y cyflawnwyd y drosedd	Efallai y bydd troseddau a gyflawnwyd flynyddoedd yn ôl yn llai perthnasol nawr ac eithrio troseddau trais difrifol neu droseddau rhyw.
A oedd yn drosedd unigol neu'n rhan o batrwm o droseddu ac a yw amgylchiadau'r ymgeisydd wedi newid ers cyflawni'r drosedd, sy'n gwneud aildroseddu'n llai tebygol	Gallai troseddu drosodd a throsodd ddynodi nad yw'r unigolyn wedi gallu newid ei ymddygiad tramgwyddus ac efallai'n ei wneud yn fwy tebygol o aildroseddu ond ni ddylid cymryd hyn yn ganiataol. Beth sydd wedi/beth fydd yn ei helpu i newid?
Natur y drosedd a'i pherthnasedd i'r swydd A yw'r rôl yn cynnwys cyswllt un wrth un â phlant neu grwpiau eraill sy'n agored i niwed sy'n ddefnyddwyr gwasanaethau a/neu'n gyflogeion/gwirfoddolwyr eraill? A yw'r swydd yn cynnwys cyswllt uniongyrchol â'r cyhoedd? A yw'r swydd yn cynnwys unrhyw gyfrifoldeb uniongyrchol dros gyllid neu eitemau gwerthfawr? Pa opsiynau sydd gennych chi i addasu lefel yr oruchwyliaeth y gellir ei rhoi i'r deiliad swydd?	Dylech seilio'ch asesiad ar risgiau gwirioneddol sy'n berthnasol i'r rôl. Bydd rhai troseddau mor ddifrifol nes eu bod yn arwain at wahardd yr unigolyn rhag gweithio gyda grwpiau agored i niwed (plant, neu oedolion ag anghenion iechyd/gofal/cymorth). Os nad yw'r rôl yn gymwys am wiriad o restr wahardd y DBS byddwch yn parhau i weld unrhyw wybodaeth am euogfarn droseddol ar dystysgrif y DBS (ar gyfer gwiriad manylach y DBS heb wirio'r rhestr wahardd) a fyddai wedi cael ei defnyddio ar gyfer unrhyw benderfyniad ynghylch gwahardd. Byddai troseddau pedoffeil/lluniau anweddus o blant bron yn sicr yn anghymwyso unrhyw un o rôl sy'n cynnwys gweithio gyda phlant; efallai y byddai angen ystyried mynediad at gyfrifiaduron yn ofalus; byddai rhai troseddau treisgar yn berthnasol i swyddi sy'n cynnwys cyswllt heb oruchwyliaeth â'r cyhoedd. Dylid ystyried twyll mewn perthynas â swyddi sy'n cynnwys trin symiau mawr o arian; a dwyn mewn perthynas â swyddi sy'n cynnwys trin nwyddau.
Beth arall a wyddys am ymddygiad yr unigolyn cyn ac ers y drosedd	Edrychwch ar yr holl amgylchiadau, gan gynnwys ei batrwm cyflogaeth ac eglurhad yr unigolyn ei hun.
Beth a wyddys am deimladau presennol yr unigolyn yngl n â'r drosedd	Gwrandewch ar eglurhad yr unigolyn ynghylch y drosedd, er enghraifft, dylanwad anawsterau domestig neu ariannol. A yw wedi mynegi edifeirwch ac ati?
Gwybodaeth berthnasol a gynigiwyd gan yr ymgeisydd ei hun	A ddatgelodd yr ymgeisydd unrhyw wybodaeth am gofnod troseddol fel rhan o'r broses ymgeisio/yn y cyfweliad, ac yn unol â Deddf Adsefydlu Troseddwyr 1974? Gall methu â datgelu trosedd berthnasol, heb reswm boddhaol, arwain at gamau disgyblu a diswyddo wedi hynny.

Ffactorau	Sylwadau
A oes yna unrhyw bryderon yngl n â'i gymhelliad i weithio gyda grwpiau agored i niwed (plant, neu oedolion ag anghenion iechyd/gofal/cymorth)?	Defnyddiwch *gwestiynau cyfweld sy'n seiliedig ar werthoedd i helpu i farnu a yw ymgeisydd yn rhannu ethos y mudiad. I ddechrau, nodwch y gwerthoedd a'r ymddygiadau rydych chi eisiau eu gweld o fewn eich mudiad y byddech am i'r ymgeisydd eu harddangos. Defnyddiwch gwestiynau sy'n seiliedig ar 'sut' a 'pham', e.e. 'Sut mae rhywbeth rydych chi wedi'i wneud yn dangos eich ymrwymiad i ddiogelu rhywun yn eich gofal?' A oes unrhyw beth yngl n â'i ymateb sy'n peri pryder i chi e.e. ddim yn deall pa weithredoedd allai ddiogelu unigolyn, ddim yn fodlon gweithredu i ddiogelu'r unigolyn, ddim yn si r a ddylai fod yn diogelu'r unigolyn? A yw ei ymateb yn awgrymu y gall weithio o fewn ffiniau proffesiynol priodol mewn perthynas â'ch grwpiau agored i niwed (ddim yn rhy bellennig, ond ddim yn rhy agos ychwaith)? A yw'n edrych fel pe bai yn gallu myfyrio ar ei arferion a'u datblygu yn unol â hynny, derbyn her, a mynd ati i ddysgu'n barhaus er mwyn parhau i wella?