

**Adroddiad Cryno ar
Adolygiad Diogelu**
Cadeirlan Deiniol Sant ym Mangor
Esgobaeth Bangor,
Yr Eglwys yng Nghymru

Ebrill 2025

Adolygiad Diogelu Thirtyone:eight

1. Datganiad Cyfrinachedd

Mae'r adroddiad cryno hwn yn eiddo i Esgobaeth Bangor ac fe'i comisiynwyd gan Archesgob Cymru (hefyd Esgob Bangor). Mae'r adroddiad cryno cytunedig hwn wedi'i baratoi ar gyfer Archesgob Cymru at ddibenion cyfleu ein canfyddiadau i'r rhai a gymerodd ran yn yr Archwiliad Diogelu a gynhaliwyd gan Thirtyone:eight. Er ein bod wedi cymryd camau rhesymol i gynnal cyfrinachedd ac i gyfyngu ar fynediad hyd at yr adeg hon, deallwn fod Archesgob Cymru yn dymuno cyhoeddi'r Crynodeb hwn fel bod modd i bawb sy'n gysylltiedig â Chadeirlan Deiniol Sant weld canfyddiadau allweddol yr Adolygiad hwn a'r argymhellion llawn.

2. Crynodeb a Chyd-destun yr Atgyfeiriad

Mewn ymateb i bryderon diogelu a godwyd yn gysylltiedig â Chadeirlan Deiniol, gwahoddwyd Thirtyone:eight gan Archesgob Cymru i gynnig ei arbenigedd ar ddiogelu yn gysylltiedig â'r sefyllfa hon.

Yng nghyd-destun y pryderon diogelu hyn, penderfynwyd y dylid cynnal archwiliad diogelu annibynnol. Nod yr archwiliad oedd adolygu'r gweithdrefnau diogelu yn y Gadeirlan. Penderfynwyd y byddai hyn yn rhedeg ochr yn ochr ag ymweliad Esgobol (h.y. yr Esgob) i ddeall diwylliant ysbrydol a bywyd y rhai sy'n gysylltiedig â'r Gadeirlan.

3. Cylch Gwaith - Amcanion yr Asesiad

Nodwyd a chytunwyd ar gylch gwaith allweddol gydag Archesgob Cymru wrth gomisiynu Thirtyone:eight ac roeddent fel a ganlyn:

- Y trefniadau sefydliadol ar gyfer diogelu a pha mor dda y maent yn cael eu hystyried, eu deall a'u hymgorffori ym mywyd y Gadeirlan yn enwedig o ran y côr.

- b) Diwylliant, iaith ac ymddygiadau a arddangosir gyda phwyslais arbennig ar yr uwch dîm arweinyddiaeth ac ar y côr.
- c) Uniondeb ffiniau proffesiynol a phersonol (gan gynnwys dealltwriaeth o'r cod ymddygiad) gyda phwyslais ar y côr ac ar yr uwch dîm arweinyddiaeth.
- d) Cadernid y trefniadau goruchwyllo ac eglurder awdurdod dirprwyedig o'r Cabidwl i'r uwch dîm arweinyddiaeth (h.y. o safbwynt diogelu, effeithiolrwydd y trefniadau llywodraethu yn y Gadeirlan).

4. Methodoleg

Defnyddiodd yr archwiliad hwn fethodoleg theori sylfaenol sy'n cynnwys casglu data a dadansoddi data thematig. Cynhaliodd yr Adolygwyr ymweliad â safle Cadeirlan Deiniol Sant rhwng 12 a 14 Tachwedd 2024 gan gynnal cyfweiliadau wyneb yn wyneb gydag un ar ddeg o bobl sy'n gysylltiedig â bywyd y Gadeirlan. Ers y dyddiad hwnnw, mae 12 cyfweiliad rhithwir arall wedi digwydd gan ddefnyddio platfform MS Teams. Derbyniwyd sawl cyflwyniad ysgrifenedig hefyd gan yr Adolygwyr a chafwyd sgysiau ffôn.

Dosbarthwyd holiadur i'r rhai sy'n gysylltiedig â'r côr a chwblhawyd y rhain gan un ar bymtheg o unigolion, gan gynnwys aelodau o'r côr (dan 18 oed), ysgolheigion corawl, Clercod Lleyg, a rhieni. Yn ystod yr Archwiliad Diogelu hwn, roedd gan yr Adolygwyr fynediad at ddogfennau sy'n gysylltiedig â diogelu, yn bennaf drwy wefan y Gadeirlan gan fod nad oes gan y Gadeirlan lawer o ddogfennau yn ei ffeiliau ei hun.

Nid oedd yr archwiliad hwn yn cynnwys ymarfer canfod ffeithiau lle cafodd cryfder y dystiolaeth ei brofi mewn perthynas â chwynion a wnaed yn erbyn unigolion penodol.

5. Canfyddiadau:

Mae hwn yn archwiliad annibynnol, yn seiliedig ar 10 Safon Diogelu Thirtyone:eight. Mae'r safonau hyn yn darparu fframwaith cynhwysfawr ar gyfer archwilio sefydliad yn llwyddiannus ac felly'n arfogi'r sefydliad hwnnw i gryfhau ei arferion gorau ym maes diogelu. Canolbwyntiodd yr archwiliad hwn yn benodol ar y safonau canlynol:

Safon 1 - Llywodraethu - Mae'r safon hon yn adolygu llywodraethu'r Gadeirlan a sut mae gan ymddiriedolwyr a'r rhai mewn rolau uwch rôl hanfodol i'w chwarae wrth bennu'r gwerthoedd, y safonau a'r ymddygiad.

Safon 2 - Diwylliant - yn gosod tôn diogelu sefydliad. Roedd y safon hon yn archwilio'r credoau, gwerthoedd ac agweddau sylfaenol tuag at bwysigrwydd diogelu yn y Gadeirlan.

Safon 6 – Gweithio a Chyfathrebu'n Ddiogel (gan gynnwys Gofal Bugeiliol) – Mae cyfathrebu yn helpu i gysylltu pobl a'u dod at ei gilydd. Mae'r safon hon yn adolygu'r arferion yn y Gadeirlan i sefydlu a oeddent yn gweithio ac yn cyfathrebu'n ddiogel, er mwyn sicrhau bod yr holl weithgareddau yn gweithredu mewn amgylchedd sy'n meithrin perthnasoedd iach.

Safon 9 - Ymateb i bryderon (gan gynnwys Cefnogi Goroeswyr) - Mae'r safon hon, yn adolygu'r amgylchedd ar gyfer ymateb i bryderon gan fod hyn yn galluogi'r canlyniadau cywir a gall atal eraill rhag cael eu cam-drin, yn ogystal â helpu goroeswyr i gael y cymorth cywir. Bydd bod â pholisi, gweithdrefnau, ymarfer ac adnoddau clir ar gyfer gweithwyr yn sicrhau bod lleisiau'r rhai sy'n agored i niwed yn cael eu clywed ac y gweithredir arnynt.

Gan fod y pwyslais yn benodol ar y pedwar maes hyn, ni chynhaliodd yr Adolygwyr ddadansoddiad helaeth o'r chwe maes arall o'r fframwaith er bod yr Adolygwyr wedi nodi materion penodol o ran Polisi Diogelu, Recriwtio Mwy Diogel, Hyfforddiant a Rheoli Gweithwyr. Felly, gwnaed argymhellion yn yr adran olaf gyda chytundeb Archesgob Cymru ar safonau y tu allan i'r cylch gwaith cychwynnol (ond mewn rhai ffyrdd yn gysylltiedig).

Mae'r canfyddiadau o'r pedwar maes allweddol hyn yn cael eu harchwilio isod gyda throsolwg o'r archwiliad llawn wedi'i grynhoi o dan y penawdau Cryfderau, Maes Gwelliant a Negeseuon Allweddol gan Llais y Bobl.

5.1. Cryfderau

Mae Cadeirlan Deiniol Sant yn cynnwys cymuned o bobl sy'n gweithio mewn amgylchedd sy'n cynnwys addoli a seremonïau sanctaidd. Mae unigolion oddi mewn iddi â'u hanghenion a'u heriau penodol eu hunain fel sy'n digwydd ym mhob lleoliad cadeirlan. Siaradodd yr Adolygwyr â phobl a oedd wedi teithio pellteroedd sylweddol i ddod i weithio/gwasanaethu yng Nghadeirlan Deiniol Sant ac eraill a oedd wedi bod yn gysylltiedig â'r Gadeirlan ers blynyddoedd lawer. Roedd yr Adolygwyr yn gallu gweld bod gweithio yn y Gadeirlan yn fwy na dim ond swydd i'r rhan fwyaf o bobl, roedd yn ffordd o fyw a chymuned ac roedd awydd cryf i wasanaethu, ond roedd llawer yn gweithio mewn seilos ac nid oedd llawer o dystiolaeth o bwyslais cyffredin a gweledigaeth/cenhadaeth a rennir.

Adroddwyd bod newidiadau cadarnhaol sylweddol wedi bod yn y Gadeirlan dros y blynyddoedd diwethaf, gan gynnwys ymgorffori'r Gymraeg yn y gwasanaethau a sicrhau bod yr holl ddogfennau'n cael eu cyhoeddi yn Gymraeg ac yn Saesneg. Gwnaeth argraff dda ar yr Adolygwyr gan bobl nad ydynt yn siaradwyr Cymraeg sy'n mynd ati i ddysgu siarad a chanu yn Gymraeg. Soniodd llawer o rieni am y manteision i'w plant o fod yn rhan o'r côr ac mae ei gerddoroldeb a'i ddwyieithrwydd yn cael ei gydnabod ledled Cymru. Siaradodd yr Adolygwyr â phobl sy'n cael trafferth â phroblemau iechyd meddwl a gafodd iachâd trwy eu hymgysylltiad â'r côr, tra bod eraill sy'n byw gydag awtistiaeth yn teimlo eu bod yn perthyn, yn cael eu derbyn, yn rhan o gymuned ac yn cael eu cynnwys.

Bu ymgysylltiad cadarnhaol hefyd yn y gymuned gyda chyngherddau a gwyliau yn cael eu cynnal yn y Gadeirlan a mwy o ddatblygiad ysbrydol trwy gyfresi pregethau clir, darlithoedd, a dysgu diwinyddol ar-lein. Mae Camau Bach a banc bwyd y Gadeirlan (sy'n annibynnol ac yn cael ei gynnal o'r Ganolfan Esgobaethol nid y Gadeirlan ei hun) hefyd yn brosiectau llwyddiannus sydd â'r nod o fod o fudd i'r gymuned ym Mangor.

Mae'r Gadeirlan wedi bod yn noddfa ac yn fan gweddi yng nghanol Bangor ers 525OC, tua phymtheg canrif, felly mae'n parhau i fod yn dirnod pwysig i bawb sy'n byw gerllaw yn ogystal â'r rhai yn ei chanol.

Mae cryfderau allweddol yr archwiliad hwn yn cynnwys:

- Ymwybyddiaeth sylfaenol o ddiogelu a phwysigrwydd polisi a gweithdrefnau diogelu.

- Rhai negeseuon diogelu ysgrifenedig sylfaenol yn llawlyfrau'r côr, a thaflenni'r gynulleidfa.
- Cydnabod pwysigrwydd contractau swyddi a disgrifiadau swyddi fel rhan annatod o recriwtio diogel.
- Penodwyd Rheolwr Gweithrediadau ym mis Rhagfyr 2024 i gynorthwyo'r Gadeirlan i weithredu polisïau, prosesau a systemau.
- Diwylliant o gynhwysiant yn y côr ynglŷn â niwroamrywiaeth, LHDTC+, materion iechyd meddwl.
- Mynychir gwasanaethau a gynigir i'r gymuned leol, gan gynnwys Banc Bwyd (annibynnol ac sy'n cael ei gynnal o'r Ganolfan Esgobaethol) a Camau Bach (grŵp rhieni/plant bach).
- Unigolion ymroddedig sydd ag awydd i weld newid o fewn diwylliant ac arferion diogelu yn y Gadeirlan.
- Bodolaeth polisïau a gweithdrefnau cadarn o fewn yr Eglwys yng Nghymru ehangach y gellir eu gweithredu ar gyfer cyd-destun lleol Bangor.
- Mae'n ymddangos bod y Tîm Diogelu Taleithiol (PST) yn gefnogaeth gadarnhaol i'r Gadeirlan yn ôl llawer o gyfranwyr.
- Adborth cadarnhaol i raddau helaeth am y côr gan rieni ac aelodau'r côr.
- Mae'r holl glerigwyr a nifer o aelodau llewg wedi dilyn hyfforddiant diogelu.

5.2. Meysydd Gwella

Mae'r Adolygwyr wedi gallu ymweld â'r Gadeirlan a siarad ag un ar ddeg o bobl yn bersonol, ac yna cynhaliwyd deuddeg cyfweiliad ar-lein a chafwyd 19 o holiaduron, cyflwyniadau ysgrifenedig a galwadau ffôn. Mae'r broses fanwl a chynhwysfawr hon wedi galluogi rhoi dealltwriaeth dda o'r cryfderau a'r meysydd gwella sydd eu hangen i sicrhau bod diogelwch wedi'i ymgorffori ymhellach ym mywyd a gweithgareddau'r Gadeirlan. Cafodd llawer o'r meysydd hyn eu nodi gan y bobl yn y Gadeirlan a'r rhai a gyfwelwyd gan yr Adolygwyr neu y cafwyd adborth ganddynt. Mae hyn yn galonogol gan ei fod yn arwydd o lefel o berchnogaeth a chymryd cyfrifoldeb am greu newid o'r tu mewn i'r Gadeirlan.

Gellir tystio a chrynhai'r meysydd gwella allweddol sy'n berthnasol i'r cylch gwaith ar gyfer yr archwiliad hwn gan ddefnyddio amlinelliaid y Ciwb Diwylliant¹, 7 awgrym ar gyfer diwylliant mwy diogel, iachach. Mae'r adnodd hwn wedi'i gynllunio i nodi diwylliant sefydliad a sut y gall weithredu a chryfhau arfer gorau i hyrwyddo egwyddorion craidd diwylliant mwy diogel, iachach.

5.2.1. Creu strwythurau effeithiol – Byddwch yn effro i'r strwythurau a'r atebolrwydd ffurfiol ac anffurfiol sy'n bodoli yn eich eglwys neu sefydliad – bydd yn gwneud y gwahaniaeth i gynaliadwyedd hirdymor eich ymdrechion i sefydlu diwylliant.

Mae gan y Gadeirlan statws hanesyddol sylweddol i'r rhai sy'n gweithio ynddi ac yn y gymuned. Mae llawer o'r strwythurau o ddydd i ddydd yn eu lle yn berthnasol sy'n effeithiol pan fo cyfathrebu da, ond yn chwalu pan fydd unigolion yn gweithio mewn seilos, neu i'w agenda eu hunain. Mae'r Gadeirlan yn eistedd o dan bolisiâu a gweithdrefnau diogelu yr Eglwys yng Nghymru yn awtomatig, ond mae angen ymgorffori'r rhain yn niwylliant a bywyd y Gadeirlan.

Mae'r diffyg contractau ar gyfer rolau cyflogedig neu gytundebau tenantiaeth ac absenoldeb codau ymddygiad, wedi achosi amgylchedd anniogel i'r rhai nad ydynt yn gwybod beth yw eu statws cyflogaeth a gall hyn yn ei dro eu gwneud yn agored i orfodaeth a rheolaeth gan y rhai mewn awdurdod. Nid oedd staff yn ymwybodol o ganllawiau ymddygiad, gan gynnwys protocolau rhannu gwybodaeth a datganiadau cyfrinachedd ac mae hyn yn gadael plant, oedolion agored i niwed, staff y Gadeirlan, ac enw da'r Gadeirlan o bosibl yn fwy agored i honiadau a chamddefnydd.

Mae'r diffyg proses gwyno ffurfiol wedi ei chydabod/hyrwyddo wedi gadael unigolion yn teimlo nad oes amddiffyniad i'r rhai sy'n codi pryderon. Yn yr un modd, mae'r diffyg ymwybyddiaeth bod polisi chwythu'r chwiban yn bodoli, yn atal pobl rhag defnyddio'r ffordd hon o gwyno.

Mae angen gwell ymwybyddiaeth o'r prosesau ffurfiol fel asesiadau risg, mynediad lleol at Fy Mhobl Eglwys a chyfathrebu effeithiol sy'n fuddiol i arwain a diogelu'r rhai sy'n gweithredu

¹ 7 awgrym ar gyfer diwylliant mwy diogel, iachach

yn yr amgylchedd. Mae'n bwysig i bawb ddod at ei gilydd a chynabod y gallant gael eu gadael yn bryderus ac yn teimlo'n annïogel heb y strwythurau hyn.

Mae'r Gadeirlan yn amgylchedd agored i aelodau o'r cyhoedd sy'n mynd i mewn yn ystod amseroedd gwasanaeth ond hyd yn oed yn ystod amseroedd lle mae mynediad wedi'i gyfyngu mae cymaint o allweddï fel y gall pobl gerdded i mewn i grŵp plant heb i neb wybod eu bod nhw yno. Dylid bod â rhestr lawn o ddeiliaid allweddï gyda dealltwriaeth o pryd y gellir defnyddio'r allweddï.

5.2.2. Gwrando'n dda – Rhowch sylw a gwrandewch yn wirioneddol ar yr hyn sy'n cael ei ddweud am eich eglwys neu sefydliad, gan y rhai y tu mewn a'r tu allan. Sut mae pobl yn meddwl y gwnaethoch reoli materion heriol?

Derbyniodd y Tîm Diogelu Taleithiol (PST) bryderon diogelu yn hytrach na pherson lleol, dibynadwy, dynodedig o fewn cymuned y Gadeirlan. Mae pwysigrwydd arweinydd a dirprwy diogelu dynodedig a lleol priodol yn hanfodol bwysig ar gyfer derbyn gwybodaeth mewn ffordd agored a mesuredig ac wrth gyd-gysylltu â'r PST i gytuno ar gamau priodol a dilynol.

Clywodd yr Adolygwyr hefyd am bryderon, sy'n effeithio ar y rhai a nododd eu bod wedi dioddef cam-drin, a adroddwyd i'r PST. Clywodd yr Adolygwyr am deimladau o fod yn agored i niwed ond hefyd am y gefnogaeth gadarnhaol i raddau helaeth yr oeddent wedi'i dderbyn o'r tu mewn i'r Gadeirlan ac yn allanol.

Byddai'n fuddiol i hyfforddiant gael ei roi ar gefnogi goroeswyr cam-drin ac ystyried sut mae eglwys ddiogel yn cael ei hyrwyddo'n fewnol, mewn cyhoeddiadau ac ar y wefan.

Mae'n bwysig hyrwyddo diogelwch yn allanol ar wefan y Gadeirlan fel bod ymwelwyr yn ymwybodol o sut i ofyn am gymorth neu roi gwybod am bryderon. Rydym yn falch o weld bod yr argymhelliad hwn eisoes wedi'i weithredu.

5.2.3. Sefydlu llywodraethu da – Gwnewch yn siŵr eich bod yn glir ynghylch sut mae eich eglwys neu sefydliad yn cael ei lywodraethu. A fyddai pobl yn gwybod â phwy i siarad â nhw ac yn gwybod y gwahaniaeth rhwng llywodraethu sefydliadol ac arweinyddiaeth ysbrydol?

Rhoddwyd gwybod i'r Adolygwyr dro ar ôl tro am ddiffyg hyder yn y rhai sydd ag awdurdod (yn y Gadeirlan ac yn uwch arweinyddiaeth ehangach yr Eglwys yng Nghymru).

Y Cabidwl yw corff ymddiriedolwyr y Gadeirlan, ond dywedwyd bod y goruchwyliaeth o bell a'r cyfarfodydd yn anaml ac felly i rai nid oedd yn darparu digon o oruchwyliaeth, her na chraffu ar gyllid, staff, na gweithrediad priodol y Gadeirlan.

Rhaid i Recriwtio Mwy Diogel fod yn fwy o flaenoriaeth ym mhob maes y rhai sy'n gweithio yn y Gadeirlan, boed hyn ar gyfer pobl gyflogedig neu wirfoddolwyr. Dylai hyn gynnwys gwneud cais trwy broses agored ar gyfer pob rôl sy'n cynnwys cyfweiliad, disgrifiad swydd contract (os yw'n briodol) a gwiriadau perthnasol.

Dylid rhoi rheolaeth ariannol ar waith i sicrhau bod adeiladwaith yr adeilad, fel atgyweirio'r boeler, yn cael ei flaenoriaethu. Dywedwyd nad oes goruchwyliaeth o gost eitemau sylfaenol fel llungopïo, lluniaeth ar ôl y gwasanaethau, ac eitemau a ddefnyddir ar gyfer gweithgareddau/grwpiau ar hyn o bryd.

5.2.4. Cyfathrebu'n dda – Gwnewch bob ymdrech i fod yn glir yn eich bwriad i hwyluso a meithrin arferion mwy diogel. Sicrhewch fod pobl yn gwybod pwy yw eich cysylltiadau allweddol a'ch bod yn croesawu rhannu sylwadau a phryderon yn briodol.

Roedd yr Adolygwyr yn siomedig o nodi nad oedd gwybodaeth am ddiogelu ar wefan Cadeirlan Deiniol Sant (mae hyn bellach wedi'i gywiro) a oedd yn golygu na fyddai unrhyw un y tu allan i'r Gadeirlan yn ymwybodol o sut i godi pryder neu deimlo y byddai rhywun yn gwrando arnynt. Roedd absenoldeb posteri yn atgyfnerthu'r farn hon, er y cydnabuwyd bod gwybodaeth am ddiogelu ar gael yn nhaflenni'r Gadeirlan sydd ar gael i'r cyhoedd.

Mae'r diffyg cyfathrebu priodol wedi bod yn ffactor allweddol yn yr archwiliad hwn, ac mae hyn wedi bod ar bob lefel, o fewn y Gadeirlan ac yn ei llywodraethu allanol. Yn ôl y sôn, fe wnaeth e-bost gan swyddfa'r Esgob achosi pryder ac ofn bod y côr yn cael ei atal oherwydd bod rhai cyfranwyr wedi rhannu bod yr ohebiaeth wedi cyfeirio at 'Ddigwyddiad diogelu difrifol'. Mae'r Adolygwyr wedi archwilio'r ohebiaeth a anfonwyd at wahanol bartïon. Mae'r holl lythyrau yn defnyddio'r geiriad 'materion diogelu,' 'difrifol,' 'brys'. Ni ddefnyddiwyd yr ymadrodd 'digwyddiad diogelu difrifol', fodd bynnag, roedd hyn yn ddigon i godi pryder ymhlith pobl, yn enwedig aelodau'r côr a rhieni, er y dywedwyd nad dyna oedd y bwriad.

Mynegodd staff y Gadeirlan a rhai rhieni awydd i ymgynghori â nhw'n bersonol ac roeddynt yn teimlo y byddai wedi bod yn ddefnyddiol pe bai gwybodaeth briodol wedi ei rhannu, er mwyn lleihau sibrydion a chamwybodaeth.

Byddai cyfarfodydd wythnosol gyda thîm staff y Gadeirlan yn helpu i ategu'r ddealltwriaeth o wahanol rolau a chyfrifoldebau i bawb sy'n ymwneud â'r Gadeirlan a chreu ymwybyddiaeth o'r digwyddiadau a'r gweithgareddau amrywiol sy'n defnyddio'r lle o fewn y Gadeirlan. Mae angen ymgorffori dulliau rhoi adborth a thrafodaeth agored i helpu i greu cymuned ddysgu lle gall pobl rannu materion mewn amgylchedd iach, diogel heb ofni effeithiau.

Gwelodd yr Adolygwyr dystiolaeth o Ddiogelu yn cael ei hyrwyddo, yn enwedig yn Llawlyfrau'r Côr ond mae angen tynnu sylw at hyn hefyd ar bosteri wedi'u diweddarau a'i wneud yn eitem ar yr agenda mewn cyfarfodydd.

5.2.5. Modelu ymddygiadau diogel – Annog a modelu'r ymddygiadau a'r ffyrdd o weithio o ddydd i ddydd rydych chi am eu gweld yn eich eglwys neu sefydliad. Croesawu her briodol a pharchus i ymddygiadau ac agweddau sy'n bygwth neu'n gwrthdaro â diwylliant mwy diogel, iachach.

Er bod pobl yn ymddwyn yn dda yn gyffredinol, rhoddwyd gwybod i'r Adolygwyr hefyd am ymddygiadau amhriodol fel iaith amhriodol, diffyg ffiniau o ran cyfathrebu (y tu allan i oriau gwaith ac i ffwrdd o safleoedd swyddfa), yfed gormodol o alcohol ac ati. Gwnaed cwynion hefyd am eraill yn y Gadeirlan a oedd yn mynd ati yn weithredol i ddefnyddio iaith amhriodol o flaen aelodau iau'r côr a bod hyn yn fwy na 'chellwair', ac ar adegau dywedwyd ei fod yn achosi cywilydd posibl i rai. Rhannwyd adroddiadau hefyd o unigolion yn teimlo eu bod yn cael eu hanwybyddu tra bod cydweithwyr eraill yn cael eu ffafrio. Mae adroddiadau yn dangos diwylliant lle roedd ffiniau rhywiol yn ymddangos yn aneglur, ac i rai, yn eu barn nhw, fod ymddygiad rhywiol anfoesol yn dderbyniol.

Cydnabuwyd bod straen yn ffactor arwyddocaol i lawer o unigolion yn y Gadeirlan o ystyried yr awyrgylch ansefydlog, ond nid oedd yn ymddangos i rai fod unrhyw fesurau diogelwch wedi'u rhoi ar waith pan ddaeth ymddygiad rhai unigolion yn annerbyniol, a dechreuodd hyn effeithio ar eraill. Gan ddefnyddio damcaniaethau dysgu cymdeithasol (Bandura, 1971), mae'r Adolygwyr yn pryderu, pe bai ymddygiadau o'r fath yn cael eu gweld gan blant ac

oedolion mewn perygl, y gallai arwain at adlewyrchu'r ymddygiadau afiach hyn a chreu amgylchedd lle mae'r teimladau o fod yn annïogel yn ymestyn o staff y Gadeirlan, i'r rhai y mae'n eu gwasanaethu. Gallai hyn fod â chanlyniadau difrifol i bawb dan sylw gan gynnwys enw da allanol y Gadeirlan.

Gwnaed yr Adolygwyr yn ymwybodol o grwpiau WhatsApp a ddefnyddiwyd gan unigolion, i fynegi eu meddyliau a'u rhwystredigaethau. Mae'r sylwadau negyddol hyn yn ymddangos yn gwbl amhriodol ac os yw hyn yn wir, yna dylid darparu canllawiau i archwilio defnydd diogel a phriodol o'r cyfryngau cymdeithasol.

Mae'r Adolygwyr yn deall bod yfed alcohol yn ffactor o fewn yr amgylchedd hwn, felly argymhellir bod polisi clir yn cael ei fabwysiadu i sicrhau, pan gaiff ei weini ar ôl gwasanaethau yn y Gadeirlan, bod pobl yn ymwybodol o'r angen i gyfyngu ar fynediad ato i rai unigolion ac osgoi unrhyw bwysau i gydymffurfio ag yfed alcohol yn ddieisiau.

5.2.6. Rheoli pŵer – Byddwch yn sylwgar i sut mae pŵer yn cael ei ddefnyddio o fewn sefydliad eich eglwys, gan bwy ac at ba ddiben. A yw unrhyw ddefnydd o bŵer wedi'i gysylltu ag atebolrwydd priodol? Gwnewch bob ymdrech i sicrhau bod pŵer yn cael ei ddefnyddio mewn ffordd sy'n grymuso eraill – er mwyn bod yn fwyaf effeithiol, dylid ei roi i ffwrdd.

Adroddwyd bod y gair 'diogelu' yn ymddangos ar hyn o bryd yn cael ei ddefnyddio fel rhyw fath o "ddefnyddio'r pŵer" gyda phobl yn cwyno bod penderfyniadau newydd yn cael eu gweithredu heb ymgynghori priodol a heb unrhyw esboniad heblaw dweud ei fod oherwydd diogelu. Mae cwynion hefyd wedi'u gwneud i'r Adolygwyr bod y rhai sy'n gwneud honiadau, yn dal y pŵer, a gall hyn arwain at effeithiau dieisiau i eraill. Mae'r Adolygwyr o'r farn y dylid bod gwelliannau yn y strwythurau atebolrwydd, a dylid annog yr arweinwyr i hunan-fyfyrïo ar sut maen nhw'n defnyddio eu pŵer o fewn eu rolau.

Mae'r meysydd allweddol o welliant yn yr archwiliad hwn yn cynnwys:

a. Meithrin gallu –

- Holl gynrychiolwyr y Gadeirlan gan gynnwys aelodau'r Cabidwl, uwch arweinyddiaeth, staff, a gwirfoddolwyr i dderbyn yr hyfforddiant diogelu priodol yn dibynnu ar eu swydd, eu rôl a'u cyfrifoldebau.

- Codi ymwybyddiaeth am niwroamrywiaeth ac iechyd meddwl i'r holl bartïon perthnasol yn y Gadeirlan
- Codi ymwybyddiaeth o holl bolisiâu'r Eglwys yng Nghymru sy'n ymwneud â diogelu
- Codi ymwybyddiaeth o gam-drin ysbrydol a mathau eraill o gam-drin/deinameg pŵer/camddefnyddio sefyllfa o ymddiriedaeth ac ati.
- **Systemau a phrosesau -**
 - Mae asesu risg, prosesau recriwtio mwy diogel, prosesau adrodd a systemau cyfathrebu yn wan ac mae angen eu cryfhau
 - Sefydlu system arfarnu a chyfarfodydd myfyriol unigol gorfodol ar bob lefel, gan gynnwys uwch dimau arweinyddiaeth.
 - Dulliau adborth i'w sefydlu, gan fynd i'r afael â'r ofn o ganlyniadau a goblygiadau.
- b. **Polisi-**
 - Dylid ymgorffori a gweithredu Polisi Diogelu'r Eglwys yng Nghymru ar draws y Gadeirlan
 - Rhaid i'r polisi diogelu fod ar gael ar wefan y Gadeirlan gan gyfeirio'n briodol at bolisi diogelu cyffredinol yr Eglwys yng Nghymru.
- c. **Rolau a chyfrifoldebau -**
 - Yr angen i benodi Arweinydd a Dirprwy Diogelu yn y Gadeirlan.
 - Sicrhau bod pob cynrychiolydd yn deall eu cyfrifoldebau eu hunain ynghylch diogelu
 - Cryfhau llinellau atebolrwydd yn fewnol ac yn allanol.

5.3. Negeseuon Allweddol o Lais y Bobl

Siaradodd yr Adolygwyr â llawer o bobl sy'n dewis gweithio yn y Gadeirlan, naill ai â thâl neu'n wirfoddol oherwydd eu bod eisiau bod yno, a bod yn rhan o'r weinidogaeth, p'un a oeddent yn bobl o ffydd ai peidio.

Roedd y negeseuon a glywyd gan nifer sylweddol o bobl sy'n gysylltiedig â'r côr yn mynegi gwerthfawrogiad mawr o'r cyflawniadau cadarnhaol a'r ymdeimlad o les sy'n gysylltiedig â gwaith y côr a'r teimlad eu bod yn cael eu derbyn am bwy oedden nhw. Roedd llawer o aelodau'r côr a rhieni aelodau'r côr yn ei chael yn anodd deall y gallai fod unrhyw bryderon

diogelu, gan fynegi'r farn bod y côr yn lle diogel ac wedi bod yn fuddiol i'w plant ac iddyn nhw eu hunain. Roedd eraill yn sôn am iaith amhriodol, jôcs anghwrtais a mwyseiriau yn y côr a wnaeth i rai deimlo'n anniogel ac yn ymylol. Roedd un sylw a dderbyniwyd gan yr Adolygyddion yn nodi na fyddai'r Gadeirlan yn gweithredu heb y côr. Er nad oedd amheuaeth eu bod yn rhan werthfawr a phwysig o fywyd y Gadeirlan, mae'r côr yn rhan annatod, ond nid yr unig ran o fywyd y Gadeirlan.

Clywodd yr Adolygwyr hefyd leisiau dig, rhwystredig a oedd yn teimlo na fyddai newid yn digwydd neu nad oeddent yn teimlo eu bod yn cael eu clywed er gwaethaf mynegi eu barn ac roedd rhai yn teimlo bod yr amgylchedd wedi achosi dirywiad sylweddol yn eu hiechyd meddwl gan gynnwys ystyried gadael neu gymryd amser i ffwrdd o'r gwaith, oherwydd eu bod yn teimlo na ellid datrys y sefyllfa ac na ellid newid y diwylliant.

Clywodd yr Adolygwyr hefyd adroddiadau o sylwadau homoffobig yn ystod y cyfnod hwnnw yn y Gadeirlan ac yn yr esgobaeth ehangach, ond nid yw'n ymddangos y cafwyd ymateb i'r rhain na'u herio'n ddigon trylwyr.

Dywedwyd wrth yr Adolygwyr am amgylchedd gwaith anhapus. Roedd hefyd yn ymddangos bod diwylliant unigolaidd ac ar ffurf seilos, a oedd ar adegau, yn ôl rhai pobl, yn creu diffyg ymddiriedaeth. Roedd hyn yn amlwg i'r Adolygwyr gan fod rhai unigolion yn pryderu am eu meysydd gweinidogaeth eu hunain yn unig a rhai o bosibl yn gweithredu mewn ffordd sy'n dangos bod effaith emosiynol wedi bod o'r berthynas amhriodol neu ddinistriol a ddisgrifiwyd ganddynt.

Sylw terfynol gan yr Adolygwyr

Roedd yr Adolygwyr yn teimlo tosturi mawr dros y rhai hynny y gwnaethant siarad â nhw ac roedd ganddynt empathi gyda llawer o'r heriau yr oedd gwahanol unigolion wedi'u hwynebu. Canfuwyd bod y diwylliant yng Nghadeirlan Deiniol Sant yn heriol ond heb ei chwalu, ac mae llawer yn gweithio yn y cefndir er lles eraill.

Mae cyfathrebu a chyfeiriad clir ar gyfer y dyfodol yn hanfodol bwysig ac mae'r Adolygwyr yn gobeithio yn ddifffuant y bydd yr argymhellion isod yn helpu i ddod â'r pwyslais hwnnw a thynnu ynghyd y gymuned o bobl o fewn y Gadeirlan.

Wrth i'r Adolygwyr ddymuno'n dda i bawb sy'n rhan o'r adolygiad ar gyfer y dyfodol, byddai'n ymddangos yn briodol ein hatgoffa o weddi sylfaen y Gadeirlan.

O Deiniol, our forebear and founder, who raised a great bangor for shelter and sanctuary, and who was raised with your crozier to shepherd Maelgwn's Gwynedd in those ancient days: raise to the heavenly courts the prayers of your successor's household in this sacred place, that our hearts may awaken to faith, hope and love eternally. Amen.

Deiniol, dad a tharddiad, a godaist fangor fawr yn gysgod a noddfa, a'th godwyd a'th fagl i fugeilio Gwynedd Maelgwn gynt; cwyd i'r uchelfannau weddiau aelwyd d'olynydd yn y fangre hon, fel y cyfyd gwawrddydd ffydd, gobaith a chariad yn ein calonnau'n fythol. Amen

6. Argymhellion:

Safon 1 – Llywodraethu

- Ymddiriedolwr Diogelu Dynodedig i'w benodi yng nghyfarfod y Cabidwl gyda chyfrifoldeb am oruchwylio diogelu yn y Gadeirlan.
- Diogelu i fod yn eitem ar yr agenda ym mhob cyfarfod llywodraethu
- Adroddiad diogelu blynyddol i'w gyflwyno i gyfarfod y Cabidwl i asesu gweithrediad asesiadau risg, polisïau, a nifer yr adroddiadau diogelu.
- Arweinydd a Dirprwy Diogelu priodol i'w penodi yn y Gadeirlan a chymorth ac adnoddau priodol i'w darparu.
- Diogelu i fod yn amlwg i'w weld ar wefan Cadeirlan Deiniol Sant a darparu dolenni i'r Tîm Diogelu Taleithiol.

Safon 2 – Diwylliant

- Ymgynghori a thrafod i roi'r wybodaeth ddiweddaraf am gyfeiriad y Gadeirlan yn y dyfodol a'r amserlenni ar gyfer penodi'r Deon/Is-ddeon.
- Negeseuon ysgrifenedig clir ym mhob rhan o'r Gadeirlan.
- Cyfarfodydd rheolaidd i fod yn flaenoriaeth gyda rheolwyr allweddol y Gadeirlan.
- Dylid datblygu a gweithredu dulliau o roi adborth i gryfhau cysylltiadau â'r Cabidwl i gynorthwyo sianeli cyfathrebu.

Safon 3 – Polisi Diogelu -

Er na chafodd ei asesu yn yr Archwiliad hwn, nodwyd y meysydd canlynol:

- Ymwybyddiaeth a chyfeirio cliriach o bolisïau a chanllawiau'r Eglwys yng Nghymru.
- Arweinydd Diogelu oruchwylio gweithredu'r polisi ym mywyd y Gadeirlan.

Safon 4 – Recriwtio Mwy Diogel -

Er na chafodd ei asesu yn yr Archwiliad hwn, nodwyd y meysydd canlynol:

- Contractau cyflogaeth a disgrifiadau swydd i'w sefydlu ar gyfer yr holl staff lleig sy'n derbyn taliad.
- Cod ymddygiad i'w ddarparu ar gyfer pob rôl, gan gynnwys aelodau'r côr (cod ar wahân i blant.)
- Cytundebau tenantiaeth lle bo hynny'n briodol.
- Gwiriadau'r Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd ar gyfer rolau sy'n ymwneud â Gweithgareddau a Reoleiddir.
- Person enwebedig i reoli Pobl Fy Eglwys o ran gwiriadau'r Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd a dyddiadau adolygu.
- Gwybodaeth i'w rhoi ar gael i hysbysebu pa rolau sy'n gofyn am wiriadau'r Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd.
- Pob aelod o staff i gael cyfnod prawf a sefydlu.

Safon 5 – Hyfforddiant ac Ymwybyddiaeth -

Er na chafodd eu hasesu yn yr Archwiliad hwn, nodwyd y meysydd canlynol:

- Hyfforddiant Diogelu pwrpasol i'r holl staff a gwirfoddolwyr i'w gynnal yn briodol i leoliad y Gadeirlan.
- Arweinydd a dirprwy Diogelu, ar ôl eu penodi i dderbyn goruchwyliaeth a hyfforddiant parhaus sy'n briodol i'w rolau a'u cyfrifoldebau.
- Hyfforddiant yn ofynnol ar ymwybyddiaeth o iechyd meddwl a niwroamrywiaeth.

Safon 6 – Gweithio a Chyfathrebu'n Ddiogel

- Asesiadau risg i'w cynnal ar gyfer meysydd allweddol o fywyd y Gadeirlan megis: Grŵp rhieni a phlant bach, grŵp Plant Sul, defnydd o alcohol a defnyddio'r cyfryngau cymdeithasol.

- Pob asesiad risg yn cynnwys diogelwch fel cofrestr risg.
- Pawb sy'n cynnal asesiadau risg i dderbyn hyfforddiant priodol.
- Codau ymddygiad clir ar waith ar gyfer ymddygiadau disgwylidig i'r rhai mewn rolau arweinyddiaeth/rheoli/aelodau'r côr.
- Cyflogi Rheolwr Gweithrediadau parhaol i weithredu polisiau a gweithdrefnau newydd.
- Polisi Alcohol Priodol i'w weithredu fel blaenoriaeth.
- Datblygu hyfforddiant a chanllawiau Cymorth Cyntaf ar gyfer staff allweddol yr Gadeirlan.
- Canllawiau ar gyfer trin bwyd yn ddiogel i'w cyflwyno (mewn perthynas â gweithgareddau'r Ganolfan Glyd a chyfleusterau diodydd poeth ar y safle).
- Ymarfer tân i'w gynnal.
- Yr holl staff i gwblhau hyfforddiant ymwybyddiaeth ar gyfer polisiau Cwynion, Bwlio ac Aflonyddu a pholisi Chwythu'r chwiban.
- Cael rhestr lawn o ddeiliaid allweddi presennol a darparu canllawiau ar ddefnydd a mynediad i'r Gadeirlan.

Safon 7 – Rheoli Gweithwyr

Er na chafodd ei asesu yn yr Archwiliad hwn, nodwyd y meysydd canlynol:

- Pob aelod o staff i dderbyn goruchwyliaeth 1:1 rheolaidd gan eu rheolwr llinell sy'n cael ei chofnodi.
- Pob aelod o staff i gael arfarniadau blynyddol sy'n cael eu cofnodi.
- Adborth 360° i'w gyflwyno i ddiwylliant staff ac arweinyddiaeth.

- Datblygu Organogram ar gyfer y Gadeirlan â llinellau atebolrwydd wedi'u harddangos yn glir.

Safon 8 – Gweithio mewn Partneriaeth – Heb ei asesu

Safon 9 – Ymateb i bryderon

- Gwybodaeth glir i fod ar gael ar sut i adrodd/codi pryderon.
- Gwybodaeth am wasanaethau cymorth ar gael yn adeilad y Gadeirlan ac ar wefan Cadeirlan Deiniol Sant.
- Darparu hyfforddiant ar gyfer cefnogi Goroeswyr.
- Hyfforddi a datblygu Mannau Diogel ar gyfer staff, gwirfoddolwyr a'r rhai sy'n ymweld, addoli yn y Gadeirlan.
- Sicrhau bod datganiad cyfrinachedd a phrotocol rhannu gwybodaeth yn hygyrch ac yn cael eu dilyn.

Safon 10 – Gweithio gyda'r rhai sy'n peri risg - Heb ei asesu

Paratowyd yr adroddiad hwn gan Thirtyone:eight ar gais Archesgob Cymru (hefyd Esgob Bangor) er mwyn darparu trosolwg lefel uchel o'r canfyddiadau yn dilyn archwiliad diogelu. Y bwriad yw hyrwyddo tryloywder a hefyd cefnogi'r Gadeirlan i gryfhau ei pholisïau a'i harferion diogelu. Mae'r cynnwys yn adlewyrchu gwybodaeth a oedd ar gael i'r Adolygwyr ar adeg yr asesiad ac mae wedi'i baratoi gydag ewyllys da a gofal rhesymol. Gall yr adroddiad gynnwys barn neu ddyfarniadau gwerthusol yn seiliedig ar y dystiolaeth a ystyriwyd. Mae pob unigolyn sy'n destun sylwadau neu feirniadaeth o bwys wedi cael cyfle rhesymol i ymateb fel rhan o broses deg. Fodd bynnag, nid bwriad yr adroddiad yw canfod ffeithiau mewn ystyr gyfreithiol neu ddisgyblaethol ac ni ddylid ei ddehongli yn hynny o beth. Mae'r adroddiad hwn yn destun hawlfraint ac ni chaniateir ei atgynhyrchu, ei drosglwyddo na'i ledaenu fel arall mewn unrhyw ffurf heb ganiatâd ysgrifenedig ymlaen llaw Thirtyone:eight ac Esgobaeth Bangor.

Atodiad I

Ynglŷn â Thirtyone:eight

Mae Thirtyone:eight yn elusen Gristnogol sy'n darparu ystod o wasanaethau i gefnogi eglwysi a sefydliadau eraill sy'n seiliedig ar ffydd i amddiffyn pobl agored i niwed. Ein gweledigaeth yw "byd lle gall pob plentyn ac oedolyn deimlo, a bod, yn ddiogel". Ein nod yw gwneud hyn trwy arfogi, grymuso ac annog sefydliadau i greu amgylcheddau mwy diogel, ymateb i gam-drin, a chodi safonau eu harferion diogelu. Cymerir ein henw o Diarhebion 31 v 8: "Siaradwch ar ran y di-lais, a dros hawliau pawb sy'n agored i niwed" (CEB).

Rydym yn sefydliad diogelu blaenllaw yn y sector ffydd ac yn cynnig ystod o wasanaethau i gefnogi sefydliadau, gan gynnwys: gwasanaeth gwirio'r Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd, amrywiaeth o gyrsiau hyfforddi ar ddiogelu, cymorth polisi, ymgynghori, archwiliadau diogelu, asesiadau risg, adolygiadau achos a chyngor diogelu rhyngwladol. Mae gennym hefyd ran allweddol wrth gomisiynu ymchwil arloesol ac arwain ar fentrau polisi cyhoeddus ac eiriolaeth ar draws pedair gwlad y DU.

Atodiad II

Yr Adolygwyr

Dawn Watson – Uwch-gynghorydd Diogelu – Mae Dawn wedi bod yn Uwch-gynghorydd Diogelu gyda Thirtyone:eight ers 2015 ac mae'n ymgymryd â gwaith ymgynghori arbenigol yn rheolaidd gan gynnwys archwiliadau ac adolygiadau ym mhob rhan o'r sector ffydd. Mae Dawn hefyd yn cyflwyno amrywiaeth o hyfforddiant ar ein cyrsiau pwrpasol ac arbenigol ac yn gweithio ar ein Llinell Gymorth Diogelu a'r gwasanaeth y tu allan i oriau sy'n darparu arbenigedd a chyngor ar ystod eang o faterion diogelu.

Roedd Dawn yn swyddog heddlu am ddeng mlynedd ar hugain yn yr heddlu Metropolitan ac yn ystod y cyfnod hwnnw bu'n gweithio ar y Timau Llofruddiaeth, yr Uned Trais Domestig ac yn ddiweddarach ar y Tîm Ymchwilio i Gam-drin Plant lle cafodd wybodaeth helaeth am droseddau ac achosion llys yn y llysoedd troseddol a theuluol.

Hannah Fairs-Billam (MA, DipSW, BA) – mae Hannah yn Gydymaith Diogelu a Hyfforddwr ar gyfer Thirtyone:eight. Mae hi'n weithiwr cymdeithasol cymwys gyda dros 20 mlynedd o brofiad ym maes hawliau, eiriolaeth ac amddiffyn plant, yn y DU a Zambia. Mae ganddi arbenigedd mewn diogelu plant yn y sector ffydd a sgiliau ymchwilio ac ysgrifennu adroddiadau cryf. Ar hyn o bryd

mae'n astudio Rhaglen Meistr mewn Diogelu mewn Cyd-destun Rhyngwladol, yn gwasanaethu fel Cyfarwyddwr Technegol Tehila Zambia, ac mae'n Athro Cynorthwyol mewn Gwaith Cymdeithasol ym Mhrifysgol Bradford.

