



Mae'r ddogfen hon ar gael yn Gymraeg yn ogystal â Saesneg.

This document is available in Welsh as well as English.



Heddlu Police

DYFED-POWYS

Polisi Datgeliad Gwarchoddedig (“Chwythu’r Chwiban”)

Crynodeb o’r Polisi:	<i>Mae Heddlu Dyfed-Powys wedi ymrwmo i’r safonau didwylledd ac atebolrwydd uchaf ac yn trin camymddygiad o ddifrif. Mae gan bob swyddog ac aelod o staff yr heddlu hawl a dyletswydd i adrodd am bryderon ynghylch camymddygiad sydd o fudd i’r cyhoedd.</i>
Rhif y polisi:	004/2022
Rheoli fersiynau:	<i>Fersiwn: 2.0 Dyddiad: 17/01/2023 Awdur: Gavin Lemon Rhesymeg: Adolygu Mae rheolydd fersiwn llawn ar gael yma.</i>
Dyddiad gweithredu:	Dyddiad 17/01/2023
Dyddiad adolygu:	17/01/2024
Perchennog/cyswllt:	<i>Uwch Reolwr, Adran Safonau Proffesiynol</i>
Cymeradwyaeth	<i>Gwasanaethau Cyfreithiol: 17/01/2023</i>
Ymgynghori a Chymeradwyo	<i>Ymgynghorwyd â’r Gwasanaethau Cyfreithiol mewn perthynas â mân ddiwygiadau/diweddariadau a wnaed. Nid yw ymgynghori pellach/ehangach yn ofynnol gan nad yw sail/sylwedd y polisi wedi newid.</i>
Cyfieithiad Saesneg	Oes



1. Datganiad Polisi

- 1.1. Chwythu'r chwiban yw'r term a ddefnyddir pan mae rhywun yn trosglwyddo gwybodaeth am gamwedd. Yn y polisi hwn, cyfeirir at hyn fel "gwneud datgeliad" neu "chwythu'r chwiban". Ni fydd y camwedd yn rhywbeth y mae swyddog neu aelod staff wedi'i weld neu ei wneud yn y gwaith neu wrth gyflawni ei ddyletswyddau bob tro.
- 1.2. Gellir darparu'r wybodaeth ar lafar, drwy e-bost neu'n ysgrifenedig.
- 1.3. Mae gan chwythwr chwiban sy'n gwneud datgeliad gwarchodedig yn unol â'r ddeddfwriaeth amddiffyniad cyfreithiol rhag niwed, diswyddo neu anghyflogaeth.
- 1.4. Er mwyn cael eich gwarchod gan y gyfraith chwythu'r chwiban, rhaid i swyddog neu aelod staff sy'n gwneud datgeliad gredu dau beth yn rhesymol:
 - a) Ei fod yn gweithredu er budd y cyhoedd.
 - b) Bod y datgeliad yn dueddol o ddangos camwedd yn y gorffennol neu'r presennol, neu sy'n debygol o ddigwydd yn y dyfodol, sy'n syrthio i un neu fwy o'r categorïau canlynol:
 - tramgwyddau troseddol (gall hyn gynnwys, er enghraifft, mathau o amhriodoldeb ariannol, megis twyll)
 - methiant i gydymffurfio â dyletswydd a nodwyd yn y gyfraith
 - camwedd
 - peryglu iechyd a diogelwch rhywun
 - niwed i'r amgylchedd
 - cuddio camwedd yn y categorïau uchod
- 1.5. Ceir hyd i gyfreithiau ynghylch chwythu'r chwiban o fewn Deddf Hawliau Cyflogaeth 1996 (fel y'i diwygiwyd gan Ddeddf Datgelu Er Lles y Cyhoedd 1998). Mae'n rhoi'r hawl i swyddog neu aelod staff fynd ag achos i dribiwnlys cyflogaeth os ydyw wedi cael ei fictimeiddio yn y gwaith neu wedi colli ei swydd oherwydd ei fod wedi 'chwythu'r chwiban'.
- 1.6. Mae'r polisi hwn yn berthnasol i'r canlynol, ac yn cynnig amddiffyniad iddynt:
 - Staff Heddlu
 - Swyddogion Heddlu
 - Comisiynydd yr Heddlu a Throseddu a staff Swyddfa Comisiynydd yr Heddlu a Throseddu (SCHTh)
 - Cwnstablaid Gwirfoddol
 - Contractwyr sy'n darparu gwasanaeth i'r Heddlu
 - Staff Asiantaeth Dros Dro



- Prentisiaid Modern
- Pobl sydd ar leoliad gwaith
- Cyn-weithwyr

Mae'n berthnasol (ond heb fod yn gyfyngedig) i: Pob categori o gyflogeion Heddlu Dyfed-Powys, p'un a ydynt yn llawn amser, yn rhan-amser, yn barhaol, ar dymor penodol, dros dro (gan gynnwys staff asiantaeth, cymdeithion a chontractwyr) neu staff ar secondiad. Rhaid i unrhyw gyflogai sy'n cyrchu ac yn defnyddio asedau ac eiddo'r Heddlu roi sylw dyledus i gynnwys y polisi hwn.

2. Cwmpas y Polisi

2.1. Cyfrifoldeb Heddlu Dyfed-Powys

Mae'n arfer da creu amgylchedd agored, tryloyw a diogel lle mae swyddogion a staff yn teimlo eu bod nhw'n medru adrodd am bryderon. Er nad yw'r gyfraith yn mynnu bod gan heddluoedd bolisi chwythu'r chwiban mewn grym, mae bodolaeth polisi chwythu'r chwiban yn dangos ymrwymiad Heddlu Dyfed-Powys tuag at wrando ar bryderon ei swyddogion a'i staff yn glir. Drwy gael polisiâu a gweithdrefnau clir ar gyfer ymdrin â chwythu'r chwiban, gall yr Heddlu ddangos ei fod yn croesawu gwybodaeth newydd yn cael ei dwyn i sylw rheolwyr. Mae hyn hefyd yn cael ei arddangos gan y canlynol:

a) Diwylliant sefydliadol

Mae Heddlu Dyfed-Powys yn cefnogi diwylliant agored a chefnogol, lle y dylai swyddogion a staff gael hyder mewn gwneud datgeliad heb ofni'r canlyniadau. Y ddau brif rwystr y mae chwythwyr chwiban yn wynebu yw ofn dial o ganlyniad i wneud datgeliad ac na fydd unrhyw gamau gweithredu'n cael eu cymryd os ydyn nhw'n penderfynu 'chwythu'r chwiban'. Gan hynny, sicrhau bod swyddogion a staff yr heddlu'n medru mynd at reolwyr â'u pryderon yw'r cam pwysicaf o ran creu diwylliant agored.

Mae'r Heddlu wedi ymrwymo i arddangos, drwy arweinyddiaeth amlwg ar bob lefel o'r sefydliad, ei fod yn croesawu ac yn annog swyddogion a staff i wneud datgeliadau.

Yr ethos sy'n tanategu'r polisi hwn yw y bydd aelod staff sy'n adrodd pryder yn cael ei werthfawrogi a'i gefnogi drwy gydol y broses sy'n dilyn.



b) Hyrwyddo Safonau Ymddygiad Proffesiynol a'r Cod Moeseg

Mae Heddlu Dyfed-Powys wedi ymrwymo i hyrwyddo'r Safonau Ymddygiad Proffesiynol ar gyfer swyddogion a staff yr heddlu, ynghyd â'r Cod Moeseg a'r 9 egwyddor plismona sy'n eu tanategu.

c) Hyfforddiant a chymorth

Bydd yr Heddlu'n gweithredu hyfforddiant, mentora, cyngor a systemau cymorth eraill i sicrhau y gall swyddogion a staff fynd at amrediad o bobl yn y sefydliad yn hawdd a chael hyder y byddant yn cael eu cefnogi.

ch) Cywiro pethau

Mae'r heddlu wedi ymrwymo i 'gywiro pethau' cyn gynted â phosibl lle bo'n bosibl a phriodol. Yn y rhan fwyaf o achosion, bydd y ffocws ar ddatrys unrhyw gamwedd mewn modd amserol a chymesur a fydd er budd pob parti.

2.2. Datgeliad Gwarchodedig neu Gŵyn Bersonol?

Weithiau, mae unigolyn yn credu ei fod yn chwythu'r chwiban, ond mewn gwirionedd, cwyn bersonol yw'r pryder mae'n codi – mater y dylid ei godi o dan Bolisi Tegwch yn y Gwaith yr Heddlu. Mae'r gwahaniaeth hwn yn bwysig oherwydd nid yw cwynion personol yn cael eu cynnwys mewn deddfwriaeth chwythu'r chwiban yn gyffredinol.

Gan hynny, mae'n bwysig bod swyddogion a staff sy'n gwneud datgeliad o dan bolisi datgeliad gwarchodedig yr Heddlu'n credu eu bod nhw'n gweithredu 'er budd y cyhoedd'.

Ceir gwybodaeth bellach am y gwahaniaeth rhwng datgeliadau gwarchodedig a chwynion personol ar wefan y Gwasanaeth Cyngori, Cymodi a Chyflafareddu ar: www.acas.org.uk/grievances.

Mae Polisi Tegwch yn y Gwaith yr Heddlu ar gael ar y fewnrwyd neu drwy glicio [yma](#).

2.3. Sut i Fynegi Pryderon o Fewn yr Heddlu

Mae sawl ffordd y gall unigolyn fynegi pryder. Er bod adrodd 'agored' yn cael ei annog, yn unol â'r Cod Moeseg a'r Safonau Ymddygiad Proffesiynol ar gyfer Swyddogion a Staff yr Heddlu, gellir cyflwyno pryderon yn gyfrinachol a dienw.

SWYDDOGOL



Heddlu Police
DYFED-POWYS

Os oes gan swyddog neu aelod staff wybodaeth, dylai anelu i adrodd am y mater cyn gynted â phosibl.

Mae sawl ffordd o wneud datgeliadau, a rhoddir manylion am hyn isod:

a) Datgeliad i Oruchwylydd / Rheolwr / Swyddog Uwch

Efallai bydd yr unigolyn dan sylw eisiau cynnwys ei reolwr llinell, goruchwylydd ei reolwr, neu Swyddog Uwch. Mantais datgelu yn y modd hwn yw y bydd y rheolwr yn medru trefnu cymorth lles addas yn syth, a sicrhau nad yw'r unigolyn yn cael ei ddiethrio neu ei erlid o ganlyniad.

b) Datgeliad i Gymdeithasau Staff

Gellir gwneud datgeliad i unrhyw un o'r rhwydweithiau neu Gymdeithasau Staff (byddai enghreifftiau'n cynnwys y Gymdeithas Uwch-arolygwyr, y Ffederasiwn Heddlu, Unsain, y Gymdeithas Heddlu Croenddu, y Rhwydwaith Staff LHDT, y Gymdeithas Heddlu Cristnogol a'r Grŵp Cymorth Rhwydwaith Merched, ond heb fod yn gyfyngedig i hynny).

c) Datgeliad i'r Adran Safonau Proffesiynol / Uned Wrthlygredd yr Adran Safonau Proffesiynol

Gellir gwneud datgeliad i aelod o'r Adran Safonau Proffesiynol neu'r Uned Wrthlygredd dros y ffôn, yn ysgrifenedig, neu drwy gyfarfod personol wyneb yn wyneb gydag aelod o'r tîm. Mae gan ymagwedd o'r fath y fantais o gael eich derbyn gan swyddogion a staff sydd â phrofiad o ymdrin â materion o'r fath. Gall staff yr Adran Safonau Proffesiynol sicrhau bod y wybodaeth yn cael ei thrin yn brydlon a chyfrinachol, a heb gyfaddawdu'r unigolyn.

ch) Datgeliad i Brif Swyddog

Os yw unigolyn yn credu bod angen, gall godi ei bryder yn uniongyrchol â Phrif Swyddog. Fodd bynnag, rhaid cofio y gallai Prif Swyddog fod yn gysylltiedig ag unrhyw wrandawladau disgyblu dilynol (os yw'r datgeliad yn gofyn am weithredu o'r fath). Bydd Prif Swyddog sy'n derbyn datgeliad yn cael ei wahardd yn awtomatig rhag cadeirio neu weithredu fel aelod o banel disgyblu. Fodd bynnag, dylai'r angen ar gyfer datgelu drechu systriaethau o'r fath.

d) Datgeliad drwy linellau adrodd cyfrinachol/dienw'r Heddlu:

- Taclo'r Tacle: Mae Heddlu Dyfed-Powys wedi ffurfio partneriaeth ag elusen Taclo'r Tacle er mwyn cynnig llinell unplygrwydd ar gyfer swyddogion a staff ar gyfer adrodd am gamwedd a llygredd yn gyfrinachol ac yn gwbl ddiennw. Mae'r Llinell Unplygrwydd wedi bodoli ers



dros 10 mlynedd, ac mae gan elusen Taclo'r Tacle asiantiaid canolfan gyswilt penodol sydd wedi'u hyfforddi'n arbennig i dderbyn galwadau am gamwedd a llygredd o fewn yr heddlu:

- Mae'n gwbl Ddienw
- Mae'r llinell ar gael 24/7, 365 diwrnod y flwyddyn
- Rhif Rhadffôn ydyw
- Y mae ar gael yn Gymraeg a Saesneg

Rhif y Llinell Unplygrwydd Gwrthlygredd yw 0800 111 4444. Gellir cyflwyno adroddiadau gan ddefnyddio'r ffurflen ar-lein hefyd ar www.countercorruptionline.co.uk.

- **Afal Drwg:** Dyma gyfleuster y gellir cael mynediad ato ar-lein ar <http://badapple/default.asp>. Mae'n galluogi unigolyn i greu cyfrif dienw a chael e-sgwrs ddiogel gydag aelod o Uned Wrthlygredd yr Adran Safonau Proffesiynol neu gyflwyno adroddiad cudd-wybodaeth. Mae'r system yn gwbl ddiennw, ac fe'i lluniwyd fel nad oes modd olrhain yr unigolion sy'n ei defnyddio. Mae Afal Drwg hefyd yn caniatáu i unigolion gyflwyno manylion am unrhyw gysylltiadau amhriodol.

2.4. Sut i Fynegi Pryderon y Tu Allan i'r Heddlu

Yn ddelfrydol, bydd swyddogion a staff yn teimlo eu bod nhw'n medru gwneud datgeliad i'r Heddlu drwy'r mecanweithiau mewnol a restrir uchod. Fodd bynnag, gallai fod amgylchiadau lle maen nhw'n teimlo nad oes modd iddynt wneud hyn.

Mae ffyrdd eraill, rhai ohonynt sydd wedi'u nodi yn y gyfraith, yn galluogi swyddog neu aelod staff i wneud datgeliad heb golli ei hawliau o dan ddeddfwriaeth chwythu chwiban. Un dewis ar gyfer datgeliadau allanol o'r math hwn yw drwy 'unigolion penodol'.

Rheolyddion a chyrrff proffesiynol yw unigolion penodol yn bennaf, ond maen nhw'n cynnwys unigolion a chyrrff eraill, megis Aelodau Seneddol. Mae'n bwysig nodi bod yr unigolyn penodol perthnasol yn dibynnu ar destun y datgeliad. Er enghraifft, gellir cyflwyno pryderon sy'n ymwneud â'r heddlu a chyfiawnder i'r Asiantaeth Troseddu Cenedlaethol neu Swyddfa Annibynnol Ymddygiad yr Heddlu, a gellir cyflwyno pryderon ynghylch diogelu data i'r Comisiynydd Gwybodaeth. Ceir rhestr lawn o unigolion penodol ar wefan y llywodraeth: [Rhestr o Gyrff ac Unigolion Penodol](#)



2.5. Adrodd am Bryderon i'r Cyfryngau

Os yw swyddog neu aelod staff yn mynd i'r cyfryngau, mae'n bwysig tynnu sylw at y ffaith y gall ddisgwyl colli ei hawliau o dan ddeddfwriaeth chwythu chwiban yn y rhan fwyaf o achosion. Dim ond mewn amgylchiadau eithriadol y gall swyddog neu aelod staff fynd i'r cyfryngau heb golli ei hawliau.

Mae'r ddeddfwriaeth hefyd yn ei gwneud hi'n glir na all y chwythwr chwiban fod yn gweithredu ar gyfer budd personol (e.e. derbyn tâl) er mwyn ennill statws gwarchoddedig.

2.6. Cyfrinachedd

Efallai bod rhesymau da pam bod swyddog neu aelod staff eisiau aros yn anhysbys. Nid yw deddfwriaeth chwythu'r chwiban yn gorfodi sefydliad i ddiogelu cyfrinachedd chwythwr chwiban, ond mae'n cael ei ystyried yn arfer da i gynnal y cyfrinachedd hwnnw heblaw ei fod yn orfodol yn ôl y gyfraith i'w ddatgelu.

Dylid rhoi gwybodaeth i reolwyr sy'n ymdrin â phryderon chwythu'r chwiban er mwyn sicrhau eu bod nhw'n deall sut i ymdrin â datgeliadau cyfrinachol a diogelu gwybodaeth bersonol.

Bydd hi'n bwysig wrth reoli disgwyliadau chwythwyr chwiban i esbonio ei bod hi'n bosibl y bydd swyddogion a staff yn ceisio dyfalu pwy sydd wedi mynegi'r pryder.

Mae'n bwysig i'r heddlu weithredu ar wybodaeth ddiennw (ac mae nifer o fecanweithiau adrodd mewn grym, fel y nodir uchod), ond mae angen i swyddogion a staff fod yn ymwybodol y bydd gallu'r Heddlu i ofyn cwestiynau dilynol neu roi adborth yn gyfyngedig os na ellir cysylltu â'r chwythwr chwiban.

Dylai swyddogion a staff gael gwybod y gall fod yn anoddach iddynt fod yn gymwys ar gyfer amddiffyniad os ydynt yn gwneud datgeliad yn ddiennw gan nad oes modd adnabod yr unigolyn sy'n adrodd y pryder.

2.7. Lles a Chymorth

Ni fydd neb yn cymryd unrhyw gamau i roi aelod staff dan anfantais am fynegi'r pryder, ac ymdrinnir ag unrhyw driniaeth annheg ganfyddedig fel sy'n briodol gan Uwch Reolwyr/y Tîm Prif Swyddogion.

SWYDDOGOL



Heddlu Police

DYFED-POWYS

Bydd Comandariaid UCB, Penaethiaid Adran ac Arweinwyr Uwch eraill yn sicrhau bod Rheolwyr Llinell ac aelodau staff eraill yn deall bod dyletswydd sylfaenol ganddynt i ddarparu cymorth lles addas i unigolyn cyn gynted â phosibl. Byddant yn sicrhau bod cynrychiolwyr cymdeithasau staff yn cael amser i roi cyngor, arweiniad a chymorth i'w haelodau. Fel mater o drefn, rhaid iddynt ymateb yn brydlon, yn ddiffuant a gyda sensitifrwydd i anghenion pobl.

Bydd yr unigolyn sy'n ymdrin â'r gŵyn yn rhoi cydnabyddiaeth, sicrwydd ac atgyfnerthu cadarnhaol o ran priodoldeb pryderon y swyddog neu'r aelod staff, yn ysgrifenedig ac ar lafar.

Cydnabyddir Unsain, y Ffederasiwn Heddlu a'r Gymdeithas Uwch-arolygwyr ar gyfer dibenion cynrychioli. Mae cymdeithasau staff ar gael yn hawdd i gynorthwyo a chefnogi unrhyw aelod sydd eisiau mynegi pryder, yn ogystal ag unrhyw aelod sy'n destun pryder. Mae cynrychiolwyr cymdeithasau staff mewn sefyllfa dda i ymdrin â materion mewn modd cyfrinachol. Mae Heddlu Dyfed-Powys hefyd yn cydnabod hawl cynrychiolwyr undebau llafur achrededig i godi materion tu mewn a thu allan i'r Heddlu ar ran eu hundeb llafur er budd cyfreithlon eu haelodau. Gallai hyn gynnwys cynrychiolwyr lleol yn cysylltu â'r cyfryngau neu gyrff allanol eraill i fynegi barn ar ran eu hundeb llafur. Ni ddylid ystyried bod unrhyw beth yn y polisi hwn yn effeithio ar yr hawl hwn. Yn ysbryd cysylltiadau gweithwyr da, mae Heddlu Dyfed-Powys yn disgwyl i gynrychiolwyr undebau llafur weithredu mewn ewyllys da ar wybodaeth maen nhw'n credu'n rhesymol sy'n wir, a cheisio cael unrhyw broblemau wedi'u trin o fewn yr Heddlu yn y lle cyntaf.

Bydd cymorth bob amser yn cael ei roi i unigolyn sy'n mynegi ei bryder trwy'r polisi hwn. Pan mae Rheolwr Llinell uniongyrchol yn cael gwybod am bryder, bydd ganddo/ganddi ddyletswydd sylfaenol i gefnogi a diogelu'r unigolyn dan sylw rhag triniaeth niweidiol yn y gwaith.

Dylai swyddogion neu aelodau staff sydd wedi gwneud datgeliadau neu sy'n destun ymchwiliad gael eu cyfeirio at y gwasanaethau sydd ar gael drwy'r Uned Iechyd Galwedigaethol.

Dychwelyd i'r Gwaith ar ôl Cyfnod Hir o Absenoldeb:

- a) Gall yr unigolyn sy'n adrodd am y camwedd fod wedi dioddef lefel straen a gorbryder a all, ar adegau, arwain at gyfnod o absenoldeb salwch o'r gwaith. Yn yr amgylchiadau hyn, os ydynt yn cael eu hystyried yn rai eithriadol, gellir gwneud cais am awdurdod i'r absenoldeb beidio â chyfrif



Heddlu Police

DYFED-POWYS

ar gyfer gweithdrefnau dewis, dyrchafu a hanner cyflog. Gan ddibynnu ar natur y testun, gwneir ceisiadau o'r fath i'r Panel Tâl Salwch neu'r Bwrdd Rheoli Iechyd a Phresenoldeb.

- b) Mewn rhai achosion, efallai bydd angen gwneud trefniadau arbennig er mwyn hwyluso dychweliad rhywun i'r gwaith (h.y. cynllun cefnogol). Yn yr amgylchiadau hyn ac ym mhob ymyrraeth arall, cynhelir asesiad risg.

3. Pwerau a Gofynion Cyfreithiol/Polisi

- Deddf Hawliau Cyflogaeth 1996 (fel y'i diwygiwyd gan Ddeddf Datgelu er Lles y Cyhoedd 1998)
- Deddf Cydraddoldeb 2010

4. Dewisiadau a Chynlluniau Wrth Gefn

Mae Heddlu Dyfed-Powys wedi ymrwmo i hyrwyddo'r 10 Safon Ymddygiad Proffesiynol ar gyfer swyddogion a staff yr heddlu, ynghyd â'r Cod Moeseg a'r 9 egwyddor plismona a geir ynddo. Mae'r rhain yn berthnasol ar gyfer pob swyddog ac aelod staff.

Safonau Ymddygiad Proffesiynol (Swyddogion Heddlu/Staff Heddlu):

1. Gonestrwydd ac Unplygrwydd
2. Awdurdod, Parch a Chwrteisi
3. Cydraddoldeb ac Amrywiaeth
4. Defnydd o Rym/Ataliaeth
5. Gorchmynion a Chyfarwyddiadau
6. Cyfrifoldebau a Gwaith / Dyletswyddau
7. Cyfrinachedd
8. Ffit ar gyfer Dyletswydd/Gwaith
9. Ymddygiad Gwarthus
10. Herio/Adrodd Ymddygiad Amhriodol

Egwyddorion Plismona'r Cod Moeseg:

1. Atebolrwydd
2. Tegwch



Heddlu Police

DYFED-POWYS

3. Gonestrwydd
4. Unplygrwydd
5. Arweinyddiaeth
6. Gwrthrychedd
7. Didwylledd
8. Parch
9. Anhunanoldeb

Cyfrifoldeb allweddol ar gyfer swyddogion a staff yw herio neu adrodd ymddygiad amhriodol, ac mae'r heddlu wedi ymrwymo i gefnogi unigolion sy'n adrodd pryderon o'r fath.

Mae paragraff 10.4 o'r Cod Moeseg yn nodi y bydd "y proffesiwn plismona'n amddiffyn chwythwyr chwiban yn unol â'r gyfraith."

5. Gweithredu ac Adolygu

Bydd y polisi'n cael ei adolygu bob 12 mis, neu'n gynt na hynny os bydd deddfwriaethau perthnasol yn newid.

Bydd yr Adran Safonau Proffesiynol, mewn ymgynghoriad â'r Gwasanaethau Cyfreithiol, yn asesu effeithiolrwydd y polisi'n barhaus, er enghraifft, drwy edrych ar achosion lle y cafodd ei ddefnyddio.

Am ragor o wybodaeth am y polisi, cysylltwch â'r Adran Safonau Proffesiynol neu'r Gwasanaethau Cyfreithiol.

ASESIAD O'R EFFAITH AR GYDRADDOLDEB

Mae Rhan 4 o Ddeddf Cydraddoldeb 2010 yn nodi'r **nodweddion gwarchoddedig** sy'n gymwys i'w diogelu dan y Ddeddf, sef: Oed; Anabled; Ailbennu Rhywedd; Priodas a Phartneriaeth Sifil; Beichiogrwydd a Mamolaeth; Hil; Crefydd neu Gred; Rhywedd; Cyfeiriadedd Rhywiol.

Mae **dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus** yn gosod gofyniad cyfreithiol rhagweithiol ar gyff cyhoeddus i roi ystyriaeth, wrth arfer eu swyddogaethau, i'r angen i:

SWYDDOGOL



Heddlu Police DYFED-POWYS

- ddileu camwahaniaethu, aflonyddu, erledigaeth ac unrhyw ymddygiad arall sy'n anghyfreithlon dan y Ddeddf;
- hybu cyfle cyfartal rhwng unigolion sy'n rhannu nodwedd warchoddedig berthnasol ac unigolion nad ydynt yn ei rhannu;
- hybu perthynas dda rhwng unigolion sy'n rhannu nodwedd warchoddedig berthnasol ac unigolion nad ydynt yn ei rhannu.

Mae'r ddyletswydd cydraddoldeb yn berthnasol i'r holl nodweddion gwarchoddedig ac eithrio Priodas a Phartneriaeth Sifil, ac yn yr achos hwnnw dim ond y ddyletswydd i ystyried yr angen i ddileu camwahaniaethu sy'n berthnasol.

Er mwyn cynnal **asesiad o'r effaith ar gydraddoldeb** rhaid mynd ati'n systematig i asesu effeithiau tebygol neu wirioneddol polisi ar bobl o safbwynt yr holl nodweddion gwarchoddedig a nodir uchod.

Dylid cynnal asesiad o'r effaith ar gydraddoldeb ar gyfer pob polisi sy'n **berthnasol** i ddyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus. Mae templed ar gyfer asesiad o effaith ar gydraddoldeb ar gael [yma](#).

CWBLHAWYD ASESIAD O'R EFFAITH AR GYDRADDOLDEB

Enw:	Gavin Lemon
Adran:	Adran Safonau Proffesiynol
Llofnod:	Gavin Lemon
Dyddiad:	17/01/2023

DEDDF HAWLIAU DYNOL

TYSTYSGRIF GYDYMFFURFIAETH

Cafodd y polisi hwn ei ddrafftio yn unol â'r Ddeddf Hawliau Dynol a'i adolygu ar sail ei gynnwys a'r dystiolaeth ategol, ac ystyrir ei fod yn cydymffurfio â'r Ddeddf honno a'r egwyddorion sy'n sail iddi.

SWYDDOGOL



Heddlu Police

DYFED-POWYS

Enw:	R Jones
Adran:	Gwasanaethau Cyfreithiol
Llofnod:	<i>R Jones</i>
Dyddiad:	17 Ionawr 2023

Y COD MOESEG

TYSTYSGRIF GYDYMFFURFIAETH

Mae'r polisi hwn wedi'i ddrafftio yn unol â'r Cod Moeseg ac wedi'i adolygu ar sail ei gynnwys a'r dystiolaeth ategol ac ystyrir ei fod yn cydymffurfio a'r Cod hwn a'r egwyddorion sy'n ei danategu.

Enw:	Gavin Lemon
Adran:	Safonau Proffesiynol
Llofnod:	Gavin Lemon
Dyddiad:	17/01/2023

ADOLYGIAD CYLLID CORFFORAETHOL

Ni fydd unrhyw newidiadau i'r polisi hwn yn arwain at unrhyw gostau heblaw ar gyfer diwygio, gwella neu ffurfioli arferion busnes yn ôl yr arfer sy'n fforddiadwy ac o fewn y gyllideb. Rhaid trafod unrhyw newid i bolisi sy'n effeithio ar gost ariannol gyda'r adran Cyllid Corfforaethol cyn ceisio cymeradwyaeth o'r polisi hwn. Llofnodwch os gwelwch chi'n dda er mwyn cadarnhau bod effaith ariannol y maes polisi hwn wedi'i ystyried a bod Cyllid Corfforaethol wedi cael gwybod am unrhyw newid, os yn berthnasol.

SWYDDOGOL



Heddlu Police

DYFED-POWYS

Enw:	Gavin Lemon
Adran:	Safonau Proffesiynol
Llofnod:	Gavin Lemon
Dyddiad:	17/01/2023

Deddf Rhyddid Gwybodaeth 2000

Yn unol â Rhan 19 o Ddeddf Rhyddid Gwybodaeth 2000 mae'n ofynnol i'r Heddlu gyhoeddi ei holl bolisiau ar wefan yr Heddlu. Polisiau sy'n dangos pam yr ydym yn gwneud pethau a gweithdrefnau sy'n dangos sut yr ydym yn eu gwneud. Rhaid cynnal adolygiad o'r gweithdrefnau fesul achos er mwyn diogelu ystyriaethau'n ymwneud â gorfodi'r gyfraith ac iechyd a diogelwch. Os cynhyrchir dogfen sy'n cyfuno polisi a gweithdrefnau, mae'n ofynnol o dan y gyfraith i'r Heddlu gyhoeddi'r polisi ac asesu'r rhan sy'n ymwneud â'r gweithdrefnau i sicrhau na chaiff unrhyw wybodaeth sensitif ei chyhoeddi. Yn gyffredinol, fel sefyllfa ddiodyn, cynhyrchir polisi a dogfen weithdrefn ar wahân.

Mae'n ofynnol felly i adolygu'r ddogfen hon er mwyn cadarnhau ei bod yn addas i'w chyhoeddi. Noder isod p'un ai yw'r ddogfen yn addas i'w chyhoeddi yn ei chyfanrwydd ai peidio. Os credir y gallai datgelu fod yn niweidiol, disgrifiwch y niwed y byddai'r cyhoeddi'n ei achosi gan amlygu'r rhannau perthnasol yn y ddogfen. Os tybir y gallai datgelu fod yn niweidiol dylid anfon y ddogfen i'r Uned Rhyddid Gwybodaeth i'w hadolygu.

Addasrwydd ar gyfer cyhoeddi

Addas i'w chyhoeddi	Ydyw/Nac ydyw	Dyddiad	Llofnod
Dogfen yn addas i'w chyhoeddi yn ei chyfanrwydd			
Dogfen yn addas i'w chyhoeddi'n rhannol. Rwyf wedi amlygu'r rhannau y credaf nad ydynt yn addas i'w datgelu ac wedi disgrifio isod y niwed y byddai cyhoeddi yn ei achosi.			

SWYDDOGOL



Heddlu Police DYFED-POWYS

Amlinelliad o unrhyw niwed a nodwyd mewn cyhoeddi:

Adolygiad Rhyddid Gwybodaeth – i'w gwblhau gan yr Uned Ddatgelu

(Dim ond os yw'r awdur yn credu bod niwed mewn cyhoeddi)

Addas i'w chyhoeddi	Ydyw/Nac ydyw	Dyddiad	Penderfynwr Rhyddid Gwybodaeth
Dogfen yn addas i'w chyhoeddi yn ei chyfanrwydd			
Dogfen yn addas i'w cyhoeddi yn rhannol a gwnaed golygiadau perthnasol. Crëwyd fersiwn sy'n addas ar gyfer y cyhoedd.			

Ar ôl cwblhau'r adolygiad, dylai'r penderfynwr Rhyddid Gwybodaeth ddychwelyd y ddogfen i awdur y polisi, ac ar ôl ei chymeradwyo a'i llofnodi, dylid ei chyhoeddi o fewn Cynllun Cyhoeddi'r Heddlu. Dylai unrhyw newidiadau pellach i'r ddogfen gael eu dwyn i sylw'r Uned Rhyddid Gwybodaeth, fel y bo'n addas.

Rheolydd Fersiwn Llawn

Fersiwn	Dyddiad	Awdur	Rhesymeg
1.0	11/10/2017	G Lemon	Fersiwn gyntaf
1.1	16/11/2021	G Lemon	Adolygu a defnyddio'r templed polisi newydd
2.0	17/01/2023	G Lemon	Adolygu