

## HEB EI FARCIO'N DDIOGEL

### CANLLAWIAU A GWEITHDREFN – CRYNODEB

Noder: Crynodeb yw hwn o ganllawiau a gweithdrefn Chwythu'r chwiban llawn yr heddlu.  
Gellir cael copi llawn drwy gais Rhyddid Gwybodaeth.

<b>Teitl:</b>	<b>Chwythu'r chwiban</b>	
Maes Arfer / Busnes:	Cytundebol	
Yr Adran sy'n Gyfrifol:	AD	
Cyhoeddwyd Gyntaf:	14/03/19	
Adolygwyd Ddiwethaf:	-	
Dyddiad yr Adolygiad Nesaf:	Mawrth 2022	Mae'r ddogfen hon yn gymwys i gyflogeion:
Rhif Fersiwn:	01 (cryno)	Prif Gwnstabl

#### AMCAN GWEITHDREFN HEDDLU DE CYMRU:

Mae'r weithdrefn hon yn gymwys i holl swyddogion yr heddlu, staff yr heddlu a gwirfoddolwyr (cyfeirir at y rheini o hyn ymlaen fel 'staff').

Anogir unigolion eraill sy'n ymgymryd â swyddogaethau mewn perthynas â'r sefydliad, megis gweithwyr asiantaeth a chontractwyr, i'w defnyddio.

#### ASESIAD RISG CYFFREDINOL:

Nid oes angen asesiad risg lechyd a Diogelwch.

#### GWEITHDREFN:

##### 1. Sut i roi gwybod am ddrwgweithredu

Mae gan bawb sy'n gweithio ym maes plismona ddyletswydd i roi gwybod, cyn gynted â phosibl, am bryderon ynghylch drwgweithredu neu arferion gwael yn eu heddlu. Mae enghreifftiau o ddrwgweithredu'n cynnwys camddefnyddio pŵer, camddefnyddio sylweddau, cysylltiadau hysbysadwy, defnydd gormodol o rym a thorri diogelwch data. Nid oes angen i'ch pryderon gael eu profi'n gywir, ac nid oes angen i chi allu profi unrhyw beth eich hunain.

Mae Cod Moeseg 2014 (Coleg Plismona) yn cynnig rhestr o ddisgwyliadau ar gyfer swyddogion a staff yr heddlu. Mae hyn yn cynnwys adran ar herio a rhoi gwybod am ymddygiad amhriodol sy'n gwneud y datganiad hwn o ran disgwyliadau: "*Byddaf yn riportio, yn herio neu'n cymryd camau yn erbyn ymddygiad cydweithwyr sy'n is na'r safonau ymddygiad proffesiynol a ddisgwyilir*".

##### 1.1 Rhoi gwybod yn fewnol

- Yn uniongyrchol i'r rheolwr llinell:
- Drwy Ffederasiwn yr Heddlu, Undebau Llafur:
- Yn uniongyrchol i'r Adran Safonau Proffesiynol:
- Llinell Pryderon Cyfrinachol:

## 1.2 Rhoi gwybod yn allanol

- a) Taclo'r Tacle;
- b) Yn uniongyrchol i Linell rhoi gwybod Swyddfa Annibynnol Ymddygiad yr Heddlu (IOPC) (sef
- c) Comisiwn Cwynion Annibynnol yr Heddlu (IPCC) gynt);
- d) Y Sefydliad Siartredig Cyllid Cyhoeddus a Chyfrifyddiaeth (CIPFA); Y Comisiwn Adolygu Achosion Troseddol (CCRC);
- e) Llinell Cyngor ar Chwythu'r chwiban y Gymdeithas Genedlaethol er Atal Creulondeb i Blant (NSPCC);
- f) Arall.

Gall fod ffyrdd eraill o ddod â gwybodaeth at sylw corff awdurdodol allanol y gallai'r unigolyn eu defnyddio i roi gwybod am fater os bydd am wneud hynny. Mae Deddf Datgelu er Lles y Cyhoedd 1998 yn nodi nifer o gyrff y gellir gwneud datgeliadau cymwys iddynt:

- Cyllid a Thollau EM
- yr Awdurdod Ymddygiad Ariannol (yr Awdurdod Gwasanaethau Ariannol gynt)
- y Swyddfa Masnachu Teg
- yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch
- Asiantaeth yr Amgylchedd
- y Cyfarwyddwr Erlyniadau Cyhoeddus
- y Swyddfa Twyll Difrifol

## 2. Cyfrinachedd

2.1 Rhoddir y flaenoriaeth uchaf i gyfrinachedd. Dylai pob aelod o'r staff wybod y bydd y rheolau cyfreithiol sy'n rheoli "datgelu" yn gymwys i achosion o dan y weithdrefn hon. Pan dderbynnir gwybodaeth gyfrinachol, caiff ei thrin at ddibenion datgelu yn yr un modd ag y caiff cudd-wybodaeth droseddol ei thrin.

2.2 Gwneir pob ymgais rhesymol i atal datgelu pwy roddodd y wybodaeth. Lle nad yw hyn yn bosibl, gwneir trefniadau fel y nodir yn 4. (isod).

2.3 Os bydd cyflogeion yn penderfynu cyflwyno gwybodaeth yn ddiennw a pharhau i fod yn ddiennw ar ôl gwneud datgeliadau, ni allant fanteisio ar y trefniadau amddiffyn a chymorth llawn a gynigir i chwythwyr chwiban fel yr amlinellir yn y polisi hwn, ni waeth p'un a gaiff y datgeliad dan sylw ei asesu'n un cymwys neu beidio. Hynny yw, os na ellir datgelu pwy yw'r hysbysydd i'r rhai sy'n gyfrifol am roi cymorth iddo neu benderfynu p'un a ddylent roi diogelwch iddo (megis amnest rhag achosion disgyblu/camymddwyn), yna mae'n glir nad yw cymorth nac amnest yn bosibl.

## 3. Ymchwilio i 'ddatgeliadau cymwys'

3.1 Rhaid i bob adroddiad o 'ddatgeliad cymwys' gael ei atgyfeirio at yr Adran Safonau Proffesiynol er mwyn asesu ac ymchwilio iddo, fel y bo'n briodol.

3.2 Rhaid i Bennaeth yr Adran Safonau Proffesiynol gael gwybod am adroddiadau o'r fath gan y gall fod angen cynnal cyfarfod Grŵp Aur (sef Grŵp y Prif Swyddogion).

3.3. Mae pobl yn annhebygol o roi gwybod am bryderon os nad ydynt yn credu y caiff

camau eu cymryd. Mae'n bwysig, felly, roi sicrwydd i unigolion y caiff eu pryderon eu cymryd o ddifrif ac y byddant yn parhau i gael eu cynnwys yn yr ymchwiliad a chael gwybodaeth am ei gynnydd.

3.4 Dylai'r tîm ymchwilio ymgynghori â'r hysbysydd ar sawl cam yn ystod yr ymchwiliad. Er mai'r tîm ymchwilio sy'n gyfrifol am wneud penderfyniadau yn ystod yr ymchwiliad, rhaid iddo ystyried pryderon neu sylwadau'r hysbysydd, a dylai esbonio ei resymeg dros y penderfyniadau y mae'n eu gwneud. (Bydd gan aelodau o'r staff sy'n destun ymchwiliad yr hawl i gael cydweithiwr neu gynrychiolydd Ffederasiwn/Undeb Llafur gyda nhw neu'n eu cynrychioli mewn unrhyw gyfarfod y gall fod angen iddynt ei fynychu.)

3.5 Rhaid ymgynghori â'r hysbysydd o dan yr amgylchiadau canlynol:

- I drafod a ddylai'r heddlu beidio â datgelu pwy ydyw
- Os bydd unrhyw unigolion neu grwpiau yn yr heddlu y gallai eu gwybodaeth am yr honiad, neu'r hysbysydd, beryglu'r ymchwiliad
- Os oedd enw'r hysbysydd wedi'i gelu, ond bod amgylchiadau erbyn hyn yn golygu na ellir gwarantu hynny
- Canfyddiadau ymchwiliad a/neu ymateb yr heddlu i'r canfyddiadau.

#### **4. Trefniadau ar gyfer cefnogi aelodau o'r staff sy'n rhoi gwybod am faterion sy'n ymwneud â Safonau Proffesiynol**

4.1 Pan fydd cydweithwyr unigolyn sydd wedi rhoi gwybod am fater yn gwybod pwy ydyw a'r ffaith ei fod wedi rhoi gwybod am fater, caiff cymorth priodol ei roi o'r dechrau a bydd yn parhau cyhyd ag y bo angen. Bydd hyn yn cynnwys cymorth a chymau gan y tîm rheoli, cyngor a mewnbwn gan y gymdeithas staff/yr undeb llafur a chynghor ar sut i gael gafael ar wasanaethau cymorth proffesiynol i staff.

4.2 Hefyd, ym mhob achos ystyrir cynnal cyfarfod rhwng yr uwch-swyddog ymchwilio a'r uwch-reolwr llinell lleol. Pwrpas y cyfarfod hwn fydd rhoi gwybod i'r rheolwyr am yr ymchwiliad, ei gwmpas a pha mor ddifrifol ydyw, a chytuno ar ffordd ymlaen a fydd yn cynnig cymorth i'r aelod o'r staff a ddechreuodd yr achos. Os caiff cyfarfodydd o'r fath eu cynnal, byddant yn gaeëdig ac yn gyfrinachol, a byddant yn ystyried materion diogelu sy'n codi o asesiad risg, y wybodaeth y gellir ei rhannu y tu allan i'r cyfarfod a manylion yr hyn y gellir ei gynnwys mewn cynllun cymorth gan gynnwys atgyfeiriadau priodol a phenodi swyddog llesiant a chymorth os oes angen.

4.3 Mewn achosion sy'n arbennig o sensitif, caiff y cyfarfod ei gadeirio gan bennaeth yr Adran Safonau Proffesiynol. Ym mhob achos o'r fath hon, caiff swyddog o Gyngor Cenedlaethol Prif Swyddogion yr Heddlu (NPCC, sef ACPO gynt) ei benodi i sicrhau y caiff y cymorth priodol ei roi i'r hysbysydd, a bydd lles yr hysbysydd yn eitem sefydlog ar agenda cyfarfodydd y Grŵp Aur.

4.4 Caiff unrhyw achosion o erlid unigolyn sydd wedi rhoi gwybod am ymddygiad amheus gan gydweithiwr eu trin yn llym, yn unol â'r **Polisi Bwlio, Aflonyddu ac Erledigaeth**. Bydd unrhyw un sy'n erlid unigolyn sydd wedi rhoi gwybod am ddrwgweithredu neu ymddygiad amhriodol yn y sefydliad, yn destun ymchwiliad i gamymddygiad, ac efallai y bydd angen adleoli'r unigolyn hwnnw tra caiff yr ymchwiliad hwn ei gwblhau. **Caiff chwythwyr chwiban, boed yn swyddogion neu staff yr heddlu, ddiogelwch ychwanegol o dan y gyfraith.**

4.5 Yn yr achosion mwyaf difrifol, cynhelir asesiad o fgygythiad ar gam cynnar ac, os yw'n

briodol, rhoddir mesurau sy'n debyg i Gynlluniau Diogelu Tystion ar waith.

## **5. Amnest rhag achosion Disgyblu/Camymddwyn**

5.1 Gall aelodau o'r staff sydd eu hunain yn euog o droseddau disgyblu neu gamymddwyn gael amnest cyfyngedig os ydynt yn gallu ac yn fodlon rhoi tystiolaeth am weithgarwch troseddol neu achosion difrifol o dorri disgyblaeth. Ymysg y meini prawf a gaiff eu hystyried mae:

- bod y dystiolaeth a gaiff ei rhoi yn hanfodol
- bod angen y dystiolaeth i gefnogi erlyniad llwyddiannus
- nad yw'r aelod perthnasol o'r staff wedi cymryd rhan yn y drosedd neu
- yr achos difrifol o dorri disgyblaeth nac wedi elwa ohono

5.2 Caiff y trefniadau a'r cyfleusterau a ddarperir mewn llysoedd troseddol pan fydd diffynnydd wedi helpu'r ymchwilydd eu rhoi ar waith hefyd mewn achosion priodol.

## **6. Honiadau Maleisus**

6.1 Ni fydd adroddiadau am gamymddygiad honedig a wneir yn ddiffuant yn arwain at unrhyw ganlyniadau yn erbyn yr aelod o'r staff a wnaeth yr adroddiadau, hyd yn oed os cânt eu profi'n anghywir. Fodd bynnag, os dyfernir bod adroddiadau wedi cael eu gwneud yn faleisus, ystyrir cymryd camau disgyblu/camymddwyn yn erbyn y sawl a wnaeth yr adroddiad.

### **DEDDFWRIAETH A RHEOLIADAU:**

- Deddf Hawliau Cyflogaeth 1996
- Deddf Datgelu er Lles y Cyhoedd 1998
- Deddf Diwygio'r Heddlu 2002, Adran 29
- Safonau Ymddygiad Proffesiynol Swyddogion yr Heddlu 2008
- Safonau Ymddygiad Proffesiynol Staff yr Heddlu 2008
- Rheoliadau (Perfformiad) yr Heddlu 2012
- Deddf Cydraddoldeb 2011
- Deddf Menter a Diwygio Rheoleiddio 2013