



Y Coleg Plismona

Y CORFF PLISMONA PROFFESIYNOL

Cod Moeseg

Egwyddorion a Safonau Ymddygiad Proffesiynol
ar gyfer y Proffesiwn Plismona yng
Nghymru a Lloegr

Gorffennaf 2014

Cyflwynwyd i'r Senedd fel cod ymarfer yn unol ag adran 39A
o Ddeddf yr Heddlu 1996 (fel y'i diwygiwyd)

College of Policing Limited
Leamington Road
Ryton-on-Dunsmore
Coventry, CV8 3EN

Dyddiad Cyhoeddi: Gorffennaf 2014

© **College of Policing Limited** (2014)

Caniateir i chi ddefnyddio ac ail ddefnyddio gwybodaeth sydd wedi'i chynnwys yn y cyhoeddiad hwn (ac eithrio logos a ffotograffau) am ddim ar unrhyw fformat neu gyfrwng, yn unol ag amodau Trwydded Anfasnachol y Llywodraeth. Er mwyn gweld copi o'r drwydded hon, ewch i <http://www.nationalarchives.gov.uk/doc/non-commercial-government-licence/non-commercial-government-licence.htm> neu anfonwch e-bost at psi@nationalarchives.gsi.gov.uk

Rhaid i chi ailgynhyrchu gwybodaeth y Coleg yn fanwl gywir ac ni ddylid ei defnyddio mewn cyd-destun camarweiniol. Lle mae gwybodaeth y Coleg yn cael ei ail gyhoeddi neu'n cael ei chopio i eraill, rhaid cydnabod y Coleg fel ffynhonnell y wybodaeth a rhaid cydnabod y statws hawlfraint gyda'r datganiad canlynol: © **College of Policing Limited**.

Ni chaniateir i chi ymarfer unrhyw rai o'r hawliau a roddir i chi gan y drwydded hon mewn unrhyw fodd sydd â'r prif nod o gael neu geisio cael mantais fasnachol neu iawndal ariannol preifat.

Fe ddylai unrhyw un sy'n dymuno ymgeisio am drwydded i ddefnyddio'r wybodaeth sydd wedi'i chynnwys yn y cyhoeddiad hwn at ddibenion masnachol gysylltu â Rhaglen Unplygrwydd y Coleg drwy anfon neges e-bost at integrity.team@college.pnn.police.uk Lle rydym wedi adnabod unrhyw wybodaeth hawlfraint trydydd parti, bydd angen i chi gael caniatâd y deiliaid hawlfraint perthnasol.

Mae modd lawrlwytho copi o'r cyhoeddiad hwn yn <http://www.college.police.uk/>

Er mwyn cael ein caniatâd i ddefnyddio ein logo, anfonwch neges e-bost at marketing@college.pnn.police.uk

Dylid anfon yr holl ymholiadau eraill am y cyhoeddiad hwn atom yn contactus@college.pnn.police.uk

ISBN Print 9781474109031

ISBN Gwefan 9781474109048

ID 04071201 07/14

Mae'r Coleg Plismona yn ceisio sicrhau mynediad teg i ddysgu a datblygiad i bawb. Er mwyn cefnogi'r ymrwymiad hwn, mae'r cyhoeddiad hwn ar gael ar ffurfiau amgen ar gais.

Anfonwch e-bost at contactus@college.pnn.police.uk

Cynnwys

Rhagair gan y Cadeirydd Cyflwyniad gan y Prif Weithredwr

Y Cod

Rhaglith	1
1.1 Cyflwyniad	1
1.2 Sail statudol y Cod	1
1.3 Cwmpas y Cod	1
1.4 Cyfrifoldebau	2
Egwyddorion Plismona	3
2.1 Gwneud y peth iawn y ffordd iawn	3
Safonau o ymddygiad proffesiynol	4
3.1 Cyflwyniad	4
1 Gonestrwydd ac unplygrwydd	5
2 Awdurdod, parch a chwarteisi	6
3 Cydraddoldeb ac amrywiaeth	7
4 Defnydd o rym	8
5 Gorchmynion a chyfarwyddiadau	9
6 Dyletswyddau a chyfrifoldebau	10
7 Cyfrinachedd	11
8 Ffitrwydd i weithio	12
9 Ymddygiad	13
10 Herio a riportio ymddygiad amhriodol	15

Nodiadau Atodol

Model Penderfyniadau Cenedlaethol	18
4.1 Gwneud penderfyniadau moesegol	18
Pan na fydd ymddygiad yn bodloni disgwyliadau	20
5.1 Torri'r Cod	20
5.2 Arweiniad ar gyfer aelodau o'r cyhoedd	23

Rhagair

gan Gadeirydd y Coleg Plismona

Nod y Cod Moeseg hwn yw cefnogi pob aelod o'r proffesiwn plismona i ddarparu'r safonau proffesiynol uchaf wrth roi gwasanaeth i'r cyhoedd.

Daw ymddygiad moesegol o'r gwerthoedd, credoau, agweddau a gwybodaeth sy'n llywio ymddygiad pob un unigolyn. Mae'n rhaid i bawb sy'n gweithio ym maes plismona wneud penderfyniadau anodd a chymhleth bob dydd o'r wythnos. Mae'r rhain yn amrywio o sut i siarad ag aelodau o'r cyhoedd sydd mewn trallod i ddyrannu adnoddau prin. Mae cyfrifoldeb ar y Coleg Plismona, fel y corff proffesiynol ar gyfer pawb mewn plismona, i gefnogi'r ffordd y mae'r penderfyniadau hyn yn cael eu gwneud. Mae'n rhaid i ni nodi'n glir yr egwyddorion moesegol yr ydym yn disgwyl iddynt arwain penderfyniadau, beth bynnag y cyd-destun, ac mae'n rhaid i ni fod yn glir am yr hyn fydd yn digwydd os na fydd y disgwyliadau hynny'n cael eu cyrraedd. Dyna ein bwriad yn y Cod Moeseg hwn.

Yn dilyn ymgynghori helaeth rydym wedi penderfynu ar naw egwyddor plismona. Maent yn seiliedig ar egwyddorion Nolan ar gyfer bywyd cyhoeddus gyda'r ychwanegiadau o 'degwch' a 'pharch'. Ein naw egwyddor plismona yw:

Atebolrwydd	Uniondeb	Agoredrwydd
Tegwch	Arweinyddiaeth	Parch
Gonestrwydd	Gwrthrychedd	Anhunanoldeb

Mae'r egwyddorion hyn yn tanategu ac yn cryfhau'r gweithdrefnau a rheoliadau presennol ar gyfer sicrhau safonau o ymddygiad proffesiynol ar gyfer swyddogion a staff yr heddlu. Mae'n rhoi hyder i'r proffesiwn a'r cyhoedd bod system yn ei lle i allu ymateb yn briodol os oes unrhyw un o'r farn nad yw disgwyliadau'r Cod Moeseg wedi eu bodloni.

Dylai'r egwyddorion hefyd danategu bob penderfyniad a gweithred ym mhob rhan o blismona. Dylid eu defnyddio er enghraifft: mewn gweithredoedd o ddydd i ddydd wrth gynllunio a dadfrifio yn dilyn ymyriadau; wrth ddewis staff newydd; fel rhan o raglenni addysgu a datblygu; yn ystod adolygiadau blynyddol a dyrchafiadau. Rhaid i'r egwyddorion hyn fod yn fwy na geiriau ar dudalen a rhaid iddynt gael eu gwreiddio yn y ffordd mae gweithwyr proffesiynol yr heddlu yn meddwl ac yn ymddwyn.

Ochr yn ochr â'r Cod Moeseg, mae ymrwymiad y Coleg Plismona i helpu gweithwyr proffesiynol yr heddlu i wneud y penderfyniadau gorau yn cynnwys datblygu'r wybodaeth a'r dystiolaeth sydd ar gael a datblygu fframwaith ar gyfer Datblygiad Proffesiynol Parhaus. Dros y blynyddoedd nesaf, bydd y gweithredoedd hyn yn dechrau cael effaith sylweddol ar y cymorth proffesiynol sydd ar gael i bawb sy'n gweithio ym maes plismona.

Mae llawer o waith pwysig i'w wneud er mwyn sicrhau'r newidiadau hyn ac er mwyn sicrhau bod y Cod Moeseg yn dod yn rhan allweddol o broffesiynoldeb cynyddol yr heddlu. Mae'n gyfrifoldeb yr ydym ni gyd yn ei rannu a bydd yn arwain at fwy o hyder ar draws y proffesiwn plismona ac yn ein cymunedau.

Cyflwyniad

gan Brif Weithredwr y Coleg Plismona

Mae'r gwasanaeth plismona bob amser wedi bod â phobl ragorol sy'n gweithio'n ddiflino i wasanaethu cymunedau lleol. Yn wir, mae nifer o swyddogion heddlu wedi talu'r pris eithaf wrth geisio cadw'r cyhoedd yn ddiogel.

Ym 1829, lluniodd Syr Robert Peel y model o gwnstabl heb arf yn patrolio ar ran y gymuned, fel dinesydd mewn lifrai. Mae'r cyswllt rhwng yr heddlu a'r cyhoedd wedi'i grynhoi yn y frawddeg 'yr heddlu yw'r cyhoedd a'r cyhoedd yw'r heddlu'.

Mae egwyddorion Peel yn canolbwyntio'n sylweddol ar bwysigrwydd cefnogaeth y cyhoedd ac yn pwysleisio'r angen i'r heddlu 'ddiogelu a chynnal parch y cyhoedd'. Egwyddorion sylfaenol gwreiddiol plismona ym Mhrydain sydd wrth wraidd y Cod Moeseg hwn ac mae'n amlygu'r cyfrifoldeb sydd ar y rhai hynny ohonom sy'n gweithio ym maes plismona i ymddwyn mewn modd sydd fwyaf tebygol o ennyn ffydd a chefnogaeth ein cyd ddinasyddion.

Y Cod Moeseg yw'r cyntaf o'i fath i bawb sy'n gweithio ym maes plismona yng Nghymru a Lloegr. Mae'n nodi'r egwyddorion a'r safonau ymddygiad yr ydym yn eu disgwyl gan weithwyr proffesiynol yr heddlu. Mae'n berthnasol i bob unigolyn sy'n gweithio ym maes plismona boed yn swyddog heddlu â gwarant, aelod o staff yr heddlu, gwirfoddolwr neu rywun sy'n gweithio i'r heddlu drwy gytundeb.

Fel proffesiwn, dylem fuddsoddi yn ein pobl. Mae proffesiynau sefydledig eraill yn sicrhau bod aelodau'r proffesiwn hwnnw yn cael ac yn cynnal y sgiliau a'r wybodaeth sy'n angenrheidiol i'w galluogi i gyflawni eu rôl. O fewn y proffesiynau hyn, mae'n arferol gweld system glir o ddatblygiad proffesiynol parhaus, achrediadau ar gyfer rolau arbennig a chod moeseg neu ymddygiad proffesiynol.

Fodd bynnag nid yw plismona, yn y gorffennol, wedi mabwysiadu holl ddilysnodau proffesiwn. Mae'r Cod Moeseg yn un cam tuag at sicrhau statws proffesiynol llawn ar gyfer plismona, yn debyg i'r hyn a welir ym maes meddygaeth a'r gyfraith.

Wrth gadw at y Cod Moeseg hwn, rydym yn ymrwmo i egwyddorion a safonau ymddygiad sydd wedi'u cynllunio i'n cefnogi a'n harwain. Bydd defnyddio'r Cod Moeseg yn cynorthwyo pob un ohonom i wneud y peth iawn pan fyddwn yn wynebu penderfyniad anodd neu gymhleth.

Mae model plismona Prydain yn cael ei edmygu ym mhob rhan o'r byd ac yn un y gofynnir yn aml i'r Coleg Plismona ei efelychu mewn gwledydd eraill. Fe ddylem fod yn falch o'n hanes ac ymdrechu'n gyson i weithredu egwyddorion Peel yn y cyd-destun modern.

Rhaglith

1.1 Cyflwyniad

1.1.1

Mae dyletswydd ar y proffesiwn plismona i amddiffyn y cyhoedd ac atal trosedd. Mae'r cyhoedd yn disgwyl i bob unigolyn o fewn y proffesiwn gyflawni'r ddyletswydd hon drwy fod yn deg ac amhleidiol a drwy roi gwasanaeth anhunanol.

1.1.2

Tra bo'r mwyafrif helaeth o bobl o fewn plismona yn ymddwyn mewn modd sy'n dangos gonestrwydd ac unplygrwydd, bydd unrhyw ymddygiad amhroffesiynol yn tynnu oddi wrth y gwasanaeth a ddarperir i'r cyhoedd ac amharu ar enw da'r proffesiwn.

1.1.3

Mae'r Cod Moeseg yn nodi'r egwyddorion a'r safonau ymddygiad a fydd yn hyrwyddo, yn atgyfnerthu ac yn cefnogi'r safonau uchaf gan bawb sy'n gweithio ym maes plismona yng Nghymru a Lloegr.

1.1.4

Mae i'r Cod rôl ataliol hefyd. Mae'n galw ar bawb ym maes plismona i atal ymddygiad amhroffesiynol drwy gwestiynu ymddygiad sy'n is na'r safonau disgwylidig. Yn ychwanegol, mae'n cefnogi riportio neu gymryd camau yn erbyn y math hwnnw o ymddygiad.

1.2 Sail statudol y Cod

1.2.1

Mae'r Coleg Plismona wedi cyhoeddi'r Cod Moeseg fel cod ymarfer yn unol ag adran 39A Deddf yr Heddlu 1996 (fel y'i diwygiwyd gan adran 124 o Ddeddf Ymddygiad Gwrthgymdeithasol, Troseddu a Phlismona 2014).

1.2.2

Fel cod ymarfer, mae statws cyfreithiol y Cod Moeseg:

- a. yn berthnasol i'r heddluoedd a gynhelir ar gyfer ardaloedd plismona Cymru a Lloegr fel y'i diffinnir yn adran 1 o Ddeddf Heddlu 1996 (neu fel y'i diffinnir mewn unrhyw ddeddfwriaeth ddilynol)
- b. yn berthnasol i brif swyddogion yn benodol wrth iddynt gyflawni eu dyletswyddau.

1.3 Cwmpas y Cod

1.3.1

Mae cwmpas y Cod Moeseg yn ymestyn tu hwnt i'w sail statudol fel cod ymarfer.

1.3.2

Disgwylid y cyhoedd a'r corff proffesiynol yw bod pawb sy'n gweithio ym maes plismona yn mabwysiadu'r Cod Moeseg.

1.3.3

Mae hyn yn cynnwys yr holl rai hynny sy'n gweithio ar sail parhaol, dros dro, amser llawn, rhan amser, achlysurol, mewn rôl ymgynghorol, drwy gontract neu ar sail gwirfoddol.

Y Cod

1.3.4

Mae hefyd yn cynnwys yr holl heddluoedd nad ydynt yn cael eu hariannu gan y Swyddfa Gartref ac unrhyw sefydliad plismona arall sydd tu allan i gylch gwaith y Cod fel cod ymarfer.

1.3.5

Gallai'r Coleg Plismona, o bryd i'w gilydd, adolygu rhan neu holl gynnwys y Cod Moeseg.

1.4 Cyfrifoldebau

Pawb

1.4.1

Chi sy'n gyfrifol am eich ymddygiad proffesiynol eich hun ac, er mwyn sicrhau y gallwch ddarparu'r safonau uchaf posibl, rhaid bod gennych ddealltwriaeth dda o gynnwys y Cod hwn.

1.4.2

Disgwylir i chi ddefnyddio'r Cod i arwain eich ymddygiad bob amser – boed hynny yn y gwaith neu i ffwrdd o'r gwaith, ar-lein neu oddi ar-lein.

Prif Swyddogion

1.4.3

Fel Pennaeth eich heddlu neu sefydliad byddwch:

- yn dangos drwy esiampl personol sut mae rhoi'r egwyddorion a'r safonau yn y Cod hwn ar waith
- hyrwyddo, cefnogi ac atgyfnerthu ymddygiad moesegol bob amser
- dangos hyder moesegol i wneud y peth iawn bob amser hyd yn oed yn wyneb beirniadaeth
- bod yn gyson yn yr hyn yr ydych yn ei wneud a'i ddweud
- hyrwyddo agoredrwydd a thryloywder o fewn plismona a gyda'r cyhoedd

- hyrwyddo tegwch a chydaddoldeb yn y gweithle
- creu a chynnal amgylchedd lle rydych yn annog herio ac adborth
- bod yn hyblyg ac yn barod i newid ffordd o weithredu os oes angen.

Arweinwyr

1.4.4

Mae'r holl unigolion sy'n gweithio i'r heddlu mewn rolau arweinyddiaeth yn fodolau rôl hollbwysig. Bydd yr arweinyddiaeth gywir yn annog ymddygiad moesegol. Mae'r rhai hynny sy'n cael eu gwerthfawrogi, yn cael eu gwranddo arnynt ac yn cael eu harwain yn dda yn fwy tebygol o deimlo eu bod yn perthyn ac felly'n fwy tebygol o ddangos balchder yn eu gwaith ac ymddwyn gydag unplygrwydd.

1.4.5

Fel rhywun mewn rôl arweinyddiaeth yn yr heddlu byddwch:

- yn cymryd cyfrifoldeb personol am hyrwyddo ac atgyfnerthu'r egwyddorion a'r safonau a nodir yn y Cod Moeseg hwn
- yn mynd ati i fewnosod y Cod drwy sicrhau eich bod yn cyfeirio ato'n rheolaidd yn y gwaith a'r hyfforddiant o ddydd i ddydd yr ymgwymerir ag ef gan eich heddlu neu eich sefydliad
- yn defnyddio'r Cod Moeseg i gefnogi'r unigolion yr ydych yn gyfrifol amdanynt ac i'w harwain nhw wrth iddynt gyflawni eu dyletswyddau.

Egwyddorion Plismona

2.1 Gwneud y peth iawn yn y ffordd iawn

2.1.1

Rhaid i bob unigolyn sy'n gweithio i'r heddlu wneud hynny mwn modd gonest a moesegol. Mae'r cyhoedd yn disgwyl bod yr heddlu yn gwneud y peth iawn yn y ffordd iawn. Bydd seilio penderfyniadau a gweithredoedd ar gyfres o egwyddorion plismona yn helpu i gyflawni hyn.

2.1.2

Mae'r egwyddorion a nodir yn y Cod Moeseg hwn yn deillio o'r *'Principles of Public Life'* a gyhoeddwyd gan y Pwyllgor ar Safonau mewn Bywyd Cyhoeddus ym 1995, wrth i'r rhain barhau i adlewyrchu disgwyliadau'r cyhoedd. Mae'r Cod yn cynnwys egwyddorion 'tegwch' a 'pharch' gan fod ymchwil wedi dangos bod y pethau hyn yn hanfodol er mwyn cynnal a gwella hyder y cyhoedd mewn plismona.

2.1.3

Mae'r egwyddorion plismona hyn yn adlewyrchu'r credoau a'r dyheadau personol sydd yn eu tro yn arwain ymddygiad a siapio'r diwylliant plismona. Mae'r cyfuniad o egwyddorion a safonau ymddygiad yn annog cysondeb rhwng yr hyn mae pobl yn ei gredu ac yn anelu ato, a'r hyn maent yn ei wneud.

Egwyddorion Plismona

Atebolrwydd

Rydych yn atebol am eich penderfyniadau, eich gweithredoedd a'ch esgeulustra.

Tegwch

Rydych yn trin pobl yn deg.

Gonestrwydd

Rydych yn onest a gellir ymddiried ynddoch.

Uniondeb

Rydych yn gwneud y peth iawn bob amser.

Arweinyddiaeth

Rydych yn arwain drwy roi esiampl dda.

Gwrthrychedd

Rydych yn gwneud penderfyniadau ar sail tystiolaeth a'ch barn broffesiynol orau.

Agoredrwydd

Rydych yn agored ac yn dryloyw yn eich gweithredoedd a'ch penderfyniadau.

Parch

Rydych yn trin pawb â pharch.

Anhunanoldeb

Rydych yn gweithredu er lles y cyhoedd.

Safonau o Ymddygiad Proffesiynol

3.1 Cyflwyniad

3.1.1

Mae'r safonau hyn yn adlewyrchu'r disgwyliadau sydd gan y corff proffesiynol a'r cyhoedd o ymddygiad y rhai hynny sy'n gweithio ym maes plismona. Maent yn deillio o Reoliadau (Ymddygiad) yr Heddlu 2012 (ar gyfer swyddogion heddlu) a Chylchlythyr ar y cyd Cyngor Staff yr Heddlu 54 (ar gyfer staff yr heddlu).

3.1.2

Mae'r Cod wedi addasu'r geiriad yn y Rheoliadau a Chylchlythyr 54 fel ei fod yn berthnasol i bawb. Fodd bynnag, mewn gweithdrefnau camymddygiad yn erbyn swyddogion heddlu, bydd geiriad ffurfiol Rheoliadau (Ymddygiad) yr Heddlu 2012 yn cael ei ddefnyddio.

Safonau o Ymddygiad Proffesiynol

1. Gonestrwydd ac Unplygrwydd

Byddaf yn onest ac yn ymddwyn ag unplygrwydd bob amser. Ni fyddaf yn peryglu enw da nac yn camddefnyddio fy swydd.

2. Awdurdod, parch a chwarteisi

Byddaf yn ymddwyn â hunanreolaeth a goddefgarwch ac yn trin aelodau o'r cyhoedd a chydweithwyr â pharch a chwarteisi.

Byddaf yn defnyddio fy mhwerau ac awdurdod mewn modd cyfreithlon a chymesur a byddaf yn parchu hawliau pob unigolyn.

3. Cydraddoldeb ac amrywiaeth

Byddaf yn ymddwyn mewn modd teg a diduedd. Ni fyddaf yn gwahaniaethu mewn modd anghyfreithlon nac annheg.

4. Defnydd o rym

Byddaf yn defnyddio grym fel rhan o fy rôl a'm cyfrifoldebau yn unig a dim ond i'r graddau angenrheidiol ac mewn modd cymesur a rhesymol ym mhob sefyllfa.

5. Gorchmynion a chyfarwyddiadau

Byddaf, fel swyddog heddlu, yn rhoi ac yn gweithredu gorchmynion cyfreithiol yn unig, a byddaf yn cadw at Reoliadau'r Heddlu.

Byddaf yn rhoi cyfarwyddiadau rhesymol yn unig a byddaf yn dilyn yr holl gyfarwyddiadau rhesymol.

6. Dyletswyddau a chyfrifoldebau

Byddaf yn cyflawni fy nyletswyddau a'm cyfrifoldebau mewn modd diwyd.

7. Cyfrinachedd

Byddaf yn trin gwybodaeth â pharch ac yn cael mynediad i wybodaeth neu'n ei datgelu at ddibenion cyflawni fy nyletswyddau yn unig.

8. Ffitrwydd i weithio

Byddaf yn sicrhau, pan fyddaf ar ddyletswydd neu yn y gwaith, fy mod yn ffit i gyflawni fy nghyfrifoldebau.

9. Ymddygiad

Byddaf, pan ar ddyletswydd a phan na fyddaf ar ddyletswydd, yn ymddwyn mewn modd na fydd yn difrio'r Heddlu nac yn tanseilio hyder y cyhoedd mewn plismona.

10. Herio a riportio ymddygiad amhriodol

Byddaf yn riportio, yn herio neu'n cymryd camau yn erbyn ymddygiad cydweithwyr sy'n is na'r safonau ymddygiad proffesiynol a ddisgwyllir.

1 Gonestrwydd ac Unplygrwydd

Byddaf yn onest ac yn ymddwyn ag unplygrwydd bob amser. Ni fyddaf yn peryglu enw da nac yn camddefnyddio fy swydd.

1.1

Yn unol â'r safon hon mae'n rhaid i chi:

- ymddwyn yn onest a gydag unplygrwydd bob amser
- defnyddio eich swydd, eich cerdyn adnabod neu gerdyn gwarant at ddibenion plismona yn unig ac nid er mwyn cael mantais bersonol a allai roi'r argraff eich bod yn camddefnyddio eich swydd.

Enghreifftiau o fodloni'r safon hon yw:

- pan fyddwch yn ddidwyll ac onest
- pan fyddwch yn dangos dewrder wrth wneud yr hyn yr ydych yn ei gredu sy'n iawn
- pan fyddwch yn sicrhau nad yw eich penderfyniadau'n cael eu dylanwadu gan ystyriaethau amhriodol o enillion personol
- pan na fyddwch trwy wybod yn gwneud datganiadau ffug, camarweiniol neu anghywir ar lafar neu'n ysgrifenedig mewn unrhyw gyswllt proffesiynol
- pan nad ydych yn ceisio nac yn derbyn cynnig o unrhyw rodd, cildwrn neu letygarwch a allai gyfaddawdu eich amhleidioldeb
- pan na fyddwch yn defnyddio eich swydd i roi unrhyw un dan orfodaeth mewn modd amhriodol nac i setlo unrhyw anghydfodau personol.

1.2

Wrth gadw at y safon hon byddwch yn ennyn ac yn sicrhau ffydd y cyhoedd, eich arweinwyr, eich cydweithwyr a'ch tîm. Rydych yn ddibynadwy ac yn dangos esiampl dda.

1.3

Yr uwch yr ydych mewn rheng, graddfa neu rôl, y mwyaf o botensial o niwed sydd o ganlyniad i unrhyw gamddefnydd o'ch swydd neu unrhyw fethiant i fodloni'r safonau angenrheidiol yn y Cod Moeseg.

Plismona cudd

1.4

Mae gwasanaeth heddlu yn gweithredu ar sail agoredrwydd a thryloywder. Mae hyn yn hanfodol er mwyn gallu cynnal ac ehangu perthynas gadarnhaol rhwng y proffesiwn plismona a'r gymuned.

1.5

Er mwyn cyflawni nodau plismona dilys, bydd weithiau angen defnyddio tactegau cudd. Mae hyn yn cael ei gydnabod yn y gyfraith.

1.6

Mae'n rhaid i dactegau cudd gael eu hawdurdodi yn briodol a rhaid i unrhyw fesurau a gymerir fod yn gymesur, yn gyfreithlon, yn atebol, yn angenrheidiol ac yn foesegol.

1.7

Rhaid i swyddogion sy'n awdurdodi neu sy'n cyflawni rolau plismona cudd ystyried yr egwyddorion a'r safonau a nodir yn y Cod Moeseg bob amser.

2 Awdurdod, parch a chwarteisi

**Byddaf yn ymddwyn â hunanreolaeth a goddefgarwch ac yn trin aelodau o'r cyhoedd a chydweithwyr â pharch a chwarteisi.
Byddaf yn defnyddio fy mhwerau ac awdurdod mewn modd cyfreithlon a chymesurol a byddaf yn parchu hawliau pob unigolyn.**

2.1

Yn unol â'r safon hon mae'n rhaid i chi:

- gyflawni eich rôl a'ch cyfrifoldebau mewn modd effeithlon, diwyd a phroffesiynol
- osgoi unrhyw ymddygiad a allai amharu ar eich effeithlonrwydd neu niweidio un ai eich enw da chi eich hun neu'r heddlu
- sicrhau na ellir dehongli bod eich ymddygiad na'ch iaith yn difrio, yn gormesu, yn aflonyddu, yn bwlio, yn erlid nac yn ymosodol a hynny gan y cyhoedd neu eich cydweithwyr ym maes plismona.

Enghreiffitiau o fodloni'r safon hon yw:

- pan fyddwch chi'n aros yn ddigynnwrf ac yn barchus, hyd yn oed pan fyddwch yn cael eich herio
- pan fyddwch yn cadw eich hunan ataliaeth mewn sefyllfaoedd heriol
- pan fyddwch yn cydnabod angen penodol dioddefwyr a thystion ar gyfer cymorth plismona
- pan fyddwch yn camu ymlaen ac yn cymryd rheolaeth pan fydd yr amgylchiadau'n gofyn am hynny
- pan fyddwch yn cadw meddwl agored a ddim yn barnu sefyllfaoedd nac unigolion ymlaen llaw
- pan fyddwch yn defnyddio eich awdurdod mewn ffyrdd sy'n gymesur, yn gyfreithlon, yn atebol, yn angenrheidiol ac yn foesebol.

2.2

Efallai na fydd pobl eraill, gan gynnwys y cyhoedd, bob amser yn deall y rhesymau am eich gweithredoedd. Rhaid i chi felly fod yn barod i'w hegluro mor llawn â phosibl.

Perthnasau

2.3

Yn unol â'r safon hon mae'n rhaid i chi:

- sicrhau nad yw unrhyw berthynas yn y gweithle yn creu gwir wrthdaro buddiannau neu'n ymddangos fel pe bai'n creu gwrthdaro buddiannau
- sicrhau nad ydych yn cymryd rhan mewn unrhyw weithgaredd rhywiol nac unrhyw ymddygiad amhriodol arall tra byddwch ar ddyletswydd
- peidio â chynnal perthynas rywiol nac emosiynol amhriodol â rhywun yr ydych yn dod i gysylltiad â nhw drwy eich gwaith, a allent fod yn agored i'r camddefnydd o ffydd neu bŵer.

3 Cydraddoldeb ac amrywiaeth

**Byddaf yn ymddwyn mewn modd teg a diduedd.
Ni fyddaf yn gwahaniaethu mewn modd anghyfreithlon nac annheg.**

3.1

Yn unol â'r safon hon mae'n rhaid i chi:

- gynnal y gyfraith mewn perthynas â hawliau dynol a chydaddoldeb
- trin pawb yn deg a gyda pharch
- trin pobl yn ddiuedd.

Enghreifftiau o fodloni'r safon hon yw:

- pan fyddwch chi'n dangos trugaredd ac empathi, fel bo'n briodol, tuag at y bobl y byddwch yn dod i gysylltiad â nhw
- pan fyddwch yn trin pobl yn unol â'u hanghenion
- pan fyddwch yn cydnabod bod rhai pobl sy'n dod i gysylltiad â'r heddlu yn agored i niwed ac y gallent fod angen cymorth a chefnogaeth ychwanegol
- pan fyddwch yn cymryd agwedd ragweithiol tuag at wrthwynebu gwahaniaethu er mwyn gallu cefnogi dioddefwyr, annog riportio ac atal achosion y dyfodol
- pan fyddwch yn ymddwyn a gwneud penderfyniadau yn ôl haeddiant, heb ragfarn a gan ddefnyddio'r wybodaeth orau sydd ar gael
- pan fyddwch yn ystyried anghenion y grwpiau nodweddion gwarchoddedig – oedran, anabledd, ailbennu rhywedd, priodas a phartneriaeth sifil, beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd a chredoau, rhyw a chyfeiriadedd rhywiol
- pan fyddwch yn mynd ati i chwilio am gyfleoedd i hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth.

4 Defnydd o rym

Byddaf yn defnyddio grym fel rhan o fy rôl a'm cyfrifoldebau yn unig a dim ond i'r graddau angenrheidiol ac mewn modd cymesurol a rhesymol ym mhob sefyllfa.

4.1

Mae'r safon hon yn bennaf ar gyfer swyddogion heddlu a fydd, ar adegau, angen defnyddio grym wrth gyflawni eu dyletswyddau.

4.2

Gallai staff yr heddlu, gwirfoddolwyr a chontractwyr mewn rhai rolau penodol (yn y ddalfa er enghraifft) hefyd fod angen defnyddio grym wrth gyflawni eu dyletswyddau.

4.3

Yn unol â'r safon hon rhaid i chi ond defnyddio'r isafswm o rym sy'n angenrheidiol er mwyn gallu sicrhau'r canlyniad a ddymunir.

4.4

Bydd yn rhaid i chi roi cyfrif o unrhyw ddefnydd o rym, mewn geiriau eraill ei gyfiawnhau yn seiliedig ar eich gwir gred ar yr amser y defnyddioch y grym.

5 Gorchmynion a chyfarwyddiadau

Byddaf, fel swyddog heddlu, yn rhoi ac yn gweithredu gorchmynion cyfreithiol yn unig, a byddaf yn cadw at Reoliadau'r Heddlu. Byddaf yn rhoi cyfarwyddiadau rhesymol yn unig a byddaf yn dilyn yr holl gyfarwyddiadau rhesymol.

5.1

Yn unol â'r safon hon mae'n rhaid i swyddogion heddlu ufuddhau i unrhyw orchymyn cyfreithiol a roddir a rhaid iddynt gadw at Reoliadau'r Heddlu.

Ar gyfer **swyddogion heddlu**, enghreifftiau o fodloni'r safon hon yw:

- pan fyddwch yn rhoi gorchmynion yr ydych yn credu'n rhesymol eu bod yn gyfreithiol
- pan fyddwch yn dilyn gorchmynion cyfreithiol, gan gydnabod bod angen i unrhyw benderfyniad i beidio â dilyn gorchymyn gael ei gyfiawnhau yn wrthrychol ac yn llawn
- pan fyddwch yn cefnogi eich cydweithwyr, hyd eithaf eich gallu, i gyflawni eu dyletswydd cyfreithiol
- pan fyddwch yn derbyn y cyfyngiadau ar eich bywyd preifat fel y'i disgrifir yn Rheoliad 6 ac Atodlen 1 o Reoliadau'r Heddlu 2003 a'r penderfyniadau a wneir yn unol â'r Rheoliadau hynny.

5.2

Yn unol â'r safon hon, rhaid i bawb ym maes plismona roi neu gyflawni cyfarwyddiadau rhesymol yn unig.

5.3

Gellir cael sefyllfaoedd lle na fydd methu â dilyn gorchymyn yn cael ei ystyried fel camymddwyn. Er enghraifft, lle bydd swyddog heddlu yn credu'n rhesymol nad yw gorchymyn yn gyfreithiol neu fod ganddo reswm da a digonol i beidio â chydymffurfio.

5.4

Rhaid i unrhyw benderfyniad i beidio â dilyn gorchymyn neu ddilyn cyfarwyddiadau, neu dorri polisiau plismona ac arweiniad arall, allu gwrthsefyll cael ei graffu arno.

Defnydd o ddisgresiwn

5.5

Mae disgresiwn gan yr heddlu yn angenrheidiol ond rhaid ei ddefnyddio mewn modd synhwyrol. Wrth wneud penderfyniadau am ddefnyddio eich disgresiwn, rhaid i chi:

- ddefnyddio eich hyfforddiant, sgiliau a gwybodaeth am blismona
- ystyried beth yr ydych yn ceisio'i gyflawni ac effeithiau posibl eich penderfyniadau
- ystyried unrhyw godau plismona, arweiniad, polisiau a gweithdrefnau perthnasol
- sicrhau eich bod yn gweithredu yn gyson ag egwyddorion a safonau'r Cod hwn.

6 Dyletswyddau a chyfrifoldebau

Byddaf yn cyflawni fy nyletswyddau a'm chyfrifoldebau mewn modd diwyd.

6.1

Yn unol â'r safon hon rhaid i chi:

- gyflawni eich dyletswyddau a'ch rhwymedigaethau hyd eithaf eich gallu
- cymryd cyfrifoldeb llawn am, a bod yn barod i egluro a chyfiawnhau, eich gweithredoedd a'ch penderfyniadau
- defnyddio'r holl wybodaeth, hyfforddiant, offer a chefnogaeth rheoli a ddarperir i chi er mwyn sicrhau bod gennych y wybodaeth ddiweddaraf am eich rôl a'ch chyfrifoldebau.

Enghreifftiau o fodloni'r safon hon yw:

- pan fyddwch yn ymwybodol o'r dylanwad y gall rhagfarnau anymwybodol (megis stereoteipio neu 'feddwl grŵp') ei gael ar eich gweithredoedd a'ch penderfyniadau
- pan fyddwch yn cefnogi eich cydweithwyr, hyd orau eich gallu, yn eu gwaith
- pan fyddwch yn dangos defnydd effeithiol ac effeithlon o adnoddau plismona
- Pan fyddwch yn sicrhau bod cofnodion manwl gywir o'ch gweithredoedd yn cael eu cadw – fel arfer dda ac yn unol â'r hyn syn ofynnol gan ddeddfwriaeth, polisiâu a gweithdrefnau
- pan fyddwch yn ystyried disgwyliadau, anghenion newidiol a phryderon gwahanol gymunedau, ac yn gwneud beth sy'n angenrheidiol ac yn gyfatebol er mwyn delio â nhw.

Buddiannau busnes

6.2

Caniateir i bobl sy'n gweithio ym maes plismona yng Nghymru a Lloegr gael buddiannau busnes cyn belled â bod y buddiannau hynny'n cael eu hawdurdodi ac nad oes gwrthdaro rhwng gwaith plismona a chyfrifoldebau eraill yr unigolyn.

Cysylltiadau

6.3

Ni ddylai aelodaeth o grwpiau neu gymdeithasau, neu ymgysylltiad â grwpiau neu unigolion greu gwir wrthdaro buddiannau na gwrthdaro buddiannau ymddangosiadol rhwng gwaith plismona a chyfrifoldebau eraill yr unigolyn.

6.4

Y prawf yw a fyddai aelod cymharol wybodus o'r cyhoedd yn credu'n rhesymol y gallai eich aelodaeth neu ymgysylltiad gael effaith andwyol ar eich gallu i gyflawni eich dyletswyddau plismona mewn modd effeithiol ac amhleidiol.

Gweithgaredd gwleidyddol – swyddogion heddlu yn unig

6.5

Ni ddylai Swyddogion Heddlu gymryd unrhyw ran mewn gwleidyddiaeth. Bwriad hyn yw er mwyn eich atal rhag rhoi eich hun mewn sefyllfa lle gellid cwestiynu eich amhleidioldeb.

7 Cyfrinachedd

Byddaf yn trin gwybodaeth â pharch ac yn cael mynediad i wybodaeth neu'n ei datgelu at ddibenion cyflawni fy nyletswyddau yn unig.

7.1

Yn unol â'r safon hon rhaid i chi:

- fod yn gyfarwydd â, a chadw at yr egwyddorion diogelu data a ddisgrifir yn Neddff Diogelu Data 1998
- cael mynediad i wybodaeth yr heddlu at ddibenion plismona cyfreithlon neu awdurdodedig yn unig
- peidio â datgelu gwybodaeth, pan fyddwch ar ddyletswydd nac oddi ar ddyletswydd, i unigolion diawdurdod
- deall, drwy edrych ar ddata personol heb awdurdod, y gallech fod yn cyflawni trosedd, dim ots os ydych yn datgelu'r wybodaeth honno ai peidio.

Enghreifftiau o fodloni'r safon hon yw:

- pan fyddwch yn sicrhau bod gwybodaeth y byddwch yn ei rhoi ar systemau'r heddlu ac yng nghofnodion yr heddlu yn fanwl gywir
- pan fyddwch yn rhannu gwybodaeth ag asiantaethau eraill a'r cyhoedd yn ôl yr angen at ddibenion dilys
- pan fyddwch yn sicrhau cyfrinachedd gwybodaeth fasnachol a gwybodaeth sensitif arall.

7.2

Rhaid i chi ystyried risgiau megis:

- pa mor agored i niwed ydych chi o ran aflonyddwch, llygredd a blacmel os byddwch yn datgan gwybodaeth bersonol amdanoch eich hun neu wybodaeth a gedwir at ddibenion plismona
- peryglu ymchwiliadau drwy ddatgan deunyddiau neu dactegau gweithredol.

Cyfryngau cymdeithasol

7.3

Mae'r safon hon hefyd yn ymwneud â'r defnydd o unrhyw fath o gyfrwng ar y we neu gyfathrebiadau symudol, gwefannau cyfrwng cymdeithasol a phob math arall o gyfryngau cymdeithasol.

7.4

Tra bo manteision i gyfryngau cymdeithasol o fewn plismona, mae yna risgiau posibl hefyd.

7.5

Yn unol â'r safon hon rhaid i chi:

- ddefnyddio cyfryngau cymdeithasol mewn modd cyfrifol a diogel
- sicrhau na fydd unrhyw beth y byddwch yn ei roi ar-lein yn gallu cael ei ddehongli gan y cyhoedd neu eich cydweithwyr plismona fel rhywbeth gwahaniaethol, difriol, gormesol, neu fel aflonyddwch, bwlio neu erlid neu'n groes i'r egwyddorion plismona mewn unrhyw ffordd arall
- peidio â chyhoeddi ar-lein nac unrhyw le arall, na chynnig ar gyfer eu cyhoeddi, unrhyw ddeunyddiau a allai danseilio eich enw da chi eich hun neu enw da'r proffesiwn plismona neu a allai achosi risg i hyder y cyhoedd yn y gwasanaeth heddlu.

8 Ffitrwydd i weithio

Byddaf yn sicrhau, pan fyddaf ar ddyletswydd neu yn y gwaith, fy mod yn ffit i gyflawni fy nghyfrifoldebau.

8.1

Yn unol â'r safon hon rhaid i chi:

- fod yn ffit i gyflawni eich rôl o fewn plismona ac i allu cyflawni eich cyfrifoldebau
- peidio ag yfed alcohol pan fyddwch ar ddyletswydd
- peidio â defnyddio cyffuriau anghyfreithlon
- peidio â chamddefnyddio cyffuriau cyfreithlon nac unrhyw sylweddau cyfreithiol arall.

8.2

Os ydych o'r farn nad ydych yn ddigon iach i gyflawni eich rôl neu eich bod yn cael eich amharu arnoch mewn rhyw ffordd rhag cyflawni eich dyletswydd, rhaid i chi hysbysu eich rheolwr llinell a'r Adran Adnoddau Dynol neu'r unigolyn perthnasol ar unwaith.

8.3

Os byddwch yn absennol o'r gwaith oherwydd salwch neu anaf:

- efallai y bydd angen i chi gysylltu â gweithwyr iechyd proffesiynol priodol a dilyn unrhyw gyngor y byddwch yn ei gael ganddynt oni bai bod rheswm dilys i chi beidio â gwneud hynny
- rhaid i chi beidio â chymryd rhan mewn gweithgareddau sy'n debygol o amharu ar eich gallu i ddychwelyd i'r gwaith.

8.4

Os byddwch yn hysbysu eich heddlu neu eich sefydliad bod gennych broblem alcohol neu gyffuriau, byddwch yn cael y cymorth priodol cyn belled â'ch bod yn dangos bwriad i ddatrys y broblem a'ch bod yn dilyn camau i'w goresgyn. Fodd bynnag, fe allech fod yn destun gweithrediadau troseddol neu gamymddygiad o hyd.

8.5

Fe ddylai Prif Swyddogion sicrhau bod systemau cefnogi priodol yn bodoli er mwyn cefnogi swyddog heddlu neu aelod o staff sy'n datgan problem alcohol neu gyffuriau, yn unol ag 8.4.

8.6

Efallai na fydd hunan ddatganiad o gamddefnyddio sylwedd, ar ôl i chi gael eich hysbysu o'r angen i gymryd prawf am sylwedd anghyfreithlon, yn atal gweithrediadau troseddol neu gamymddygiad yn dilyn canlyniad positif i brawf.

9 Ymddygiad

Byddaf, pan ar ddyletswydd a phan na fyddaf ar ddyletswydd, yn ymddwyn mewn modd na fydd yn difrio'r Heddlu nac yn tanseilio hyder y cyhoedd mewn plismona.

9.1

Fel swyddog heddlu, aelod o staff yr heddlu neu unrhyw un arall sy'n gweithio i wasanaeth yr heddlu, rhaid i chi ystyried bob amser bod y cyhoedd yn disgwyl i chi gynnal y safonau uchaf o ymddygiad. Mae'n rhaid i chi felly feddwl sut y byddai aelod o'r cyhoedd yn ystyried eich ymddygiad, boed hynny ar ddyletswydd neu oddi ar ddyletswydd.

9.2

Dylech ofyn i chi eich hun a allai penderfyniad, gweithred neu esgeulustra ar eich rhan olygu y gallai aelod o'r cyhoedd golli ffydd a hyder yn y proffesiwn plismona.

9.3

Cydnabyddir nad yw'r prawf a yw ymddygiad wedi dwyn gwarth ar yr heddlu yn ymwneud â'r sylw a roddir yn y wasg a barn y cyhoedd yn unig ond yn hytrach yn ystyried yr holl amgylchiadau.

Enghreifftiau o fodloni'r safon hon yw:

- pan fyddwch yn osgoi gweithgareddau (sy'n gysylltiedig â'r gwaith neu fel arall) a allai ddwyn anfri ar y gwasanaeth heddlu a niweidio'r berthynas o ffydd a hyder rhwng yr heddlu a'r cyhoedd
- pan fyddwch yn cydymffurfio â'r Safon Cofnodi Trosedd Cenedlaethol
- pan fyddwch yn osgoi unrhyw weithgareddau a allai gyfaddawdu eich sefyllfa chi neu unrhyw gydweithiwr o fewn plismona neu a allai gyfaddawdu unrhyw ymgyrch plismona
- pan fyddwch yn dechrau gwaith ar amser a phan fyddwch yn brydlon tra yn y gwaith
- pan fyddwch yn cynnal safon uchel o ymddangosiad pan fyddwch yn y gwaith, boed hynny mewn lifrai neu ddillad plaen – oni bai bod eich rôl angen i chi beidio â gwneud hynny.

Y Cod

Ar gyfer swyddogion heddlu a swyddogion gwirfoddol

Byddaf yn riportio unrhyw gamau a gymerir yn fy erbyn am drosedd, unrhyw amodau a roddir arnaf gan lys ac unrhyw rybudd cosb y byddaf yn ei dderbyn.

9.4

Yn unol â'r safon hon rhaid i chi riportio cyn gynted ag sy'n ymarferol bosibl unrhyw achos yn y DU neu rywle arall lle rydych wedi bod yn destun un neu fwy o'r canlynol:

- cael eich arestio
- cael gwŷs am drosedd
- cael cosb benodol am drosedd
- cael rhybudd o gosb benodol ardystiadwy am drosedd traffig y ffordd
- cael eich cyhuddo neu dderbyn rhybudd am drosedd gan unrhyw asiantaeth gorfodi'r gyfraith.

9.5

Rhaid i chi hysbysu eich goruchwyliwr neu eich adran safonau proffesiynol cyn gynted ag sy'n ymarferol bosibl o bob euogfarn, dedfryd ac amod a bennir gan unrhyw lys, boed yn llys troseddol neu sifil (ac eithrio gweithdrefnau priodasol ond yn cynnwys gorchmynion peidio â molestu neu orchmynion meddiannaeth). Byddai 'amodau a bennir gan unrhyw lys' yn cynnwys gorchmynion i ddelio ag ymddygiad gwrthgymdeithasol, gorchymyn atal neu rwymo.

Os ydych yn ansicr a ddylech riportio rhywbeth ai peidio, mae'n well ei riportio.

9.6

Rhaid i chi riportio cyn gynted â bo hynny'n rhesymol ymarferol unrhyw weithdrefnau cyfreithiol a gymerir yn eich erbyn er mwyn adfer dyled neu unrhyw benderfyniadau ariannol anffafriol eraill.

9.7

Rhaid i chi riportio unrhyw euogfarn troseddol difrifol yn erbyn aelod o'ch teulu agos neu ffrind agos fel y gellir sefydlu mesurau diogelu priodol. Os ydych yn ansicr a ddylech riportio rhywbeth ai peidio, mae'n well ei riportio.

9.8

Gallai swyddog heddlu sy'n destun unrhyw un o'r mesurau hyn ddwyn anfri ar yr heddlu a gallai hynny arwain at gymryd camau yn eu herbyn am gamymddygiad yn ddibynnol ar amgylchiadau'r mater penodol.

Ar gyfer staff yr heddlu ac eraill sy'n gweithio ym maes plismona nad ydynt yn swyddogion heddlu

Byddaf yn riportio unrhyw rybudd neu euogfarn yn fy erbyn am drosedd

9.9

Yn unol â'r safon hon rhaid i chi riportio cyn gynted ag sy'n ymarferol bosibl pob euogfarn, dedfryd ac amod a bennir gan unrhyw lys, boed yn lys troseddol neu sifil.

9.10

At ddibenion plismona dilys, megis fetio neu natur eich rôl benodol, efallai y bydd angen i chi ddatgelu materion cyfreithiol eraill sy'n effeithio arnoch chi.

10 Herio a riportio ymddygiad amhriodol

Byddaf yn riportio, yn herio neu'n cymryd camau yn erbyn ymddygiad cydweithwyr sy'n is na'r safonau ymddygiad proffesiynol a ddisgwylir.

10.1

Yn unol â'r safon hon ni ddylech byth anwybyddu ymddygiad anfoesegol neu amhroffesiynol ar ran cydweithiwr ym maes plismona beth bynnag fo rheng, graddfa neu rôl yr unigolyn.

10.2

Mae rhwymedigaeth gadarnhaol arnoch i gwestiynu ymddygiad cydweithiwr yr ydych yn teimlo sy'n disgyn islaw'r safonau disgwylidig ac, os oes angen, i herio, riportio neu gymryd camau yn erbyn ymddygiad o'r fath.

10.3

Os ydych yn teimlo na allwch gwestiynu neu herio cydweithiwr yn uniongyrchol, fe ddylech riportio eich pryderon drwy reolwr llinell, mecanwaith riportio sydd gan yr heddlu neu drwy gyfrwng priodol arall.

10.4

Bydd y proffesiwn plismona yn amddiffyn chwythwyr chwiban yn unol â'r gyfraith.

10.5

Does dim yn y safon hon yn atal gwybodaeth rhag cael ei datgelu yn y modd cywir i awdurdod perthnasol yn unol â Deddf Datgelu er Lles y Cyhoedd 1998.

10.6

Fe'ch cefnogir os y byddwch yn riportio unrhyw bryder dilys am ymddygiad rhywun sy'n gweithio

ym maes plismona yr ydych yn credu bod eu hymddygiad yn is na'r safon disgwylidig. Ni fyddwch yn cael eich cefnogi, ac fe allech fod yn destun gweithdrefnau disgyblu, os darganfyddir eich bod wedi gwneud cwyn faleisus neu am y rhesymau anghywir.

10.7

Ni fydd yr heddlu yn goddef gwahaniaethu nac erledigaeth nac unrhyw driniaeth anfanteisiol yn erbyn unrhyw un sy'n gwneud cwyn ddilys o ymddygiad amhroffesiynol neu ddrwgweithredu.

10.8

O ystyried y brif ddyletswydd i riportio drwgweithredu, ni ellir ystyried gwir bryderon yn y cyswllt hwn fel pethau sy'n dwyn anfri ar y proffesiwn plismona.

Goruchwylwyr

10.9

Yn unol â'r safon hon rhaid i chi:

- sicrhau bod eich staff yn cyflawni eu dyletswyddau proffesiynol yn gywir
- herio a delio ag unrhyw ymddygiad sy'n disgyn islaw'r safon a ddisgwylir yn y Cod hwn, a'i riportio ble bo'n briodol
- asesu, cymryd camau cadarnhaol, neu esgoli yn y modd priodol unrhyw adroddiad o ymddygiad amhroffesiynol neu ddrwgweithredu a wneir gan rywun yr ydych yn gyfrifol amdanynt.

Nodiadau Atodol

Nodiadau Atodol

Model Penderfyniadau Cenedlaethol

Y Model Penderfyniadau Cenedlaethol yw'r prif fodel penderfyniadau ar gyfer yr heddlu yng Nghymru a Lloegr. Bydd unigolion, goruchwylwyr ac eraill yn ei ddefnyddio i asesu penderfyniadau posibl neu benderfyniadau sydd eisoes wedi cael eu gwneud.

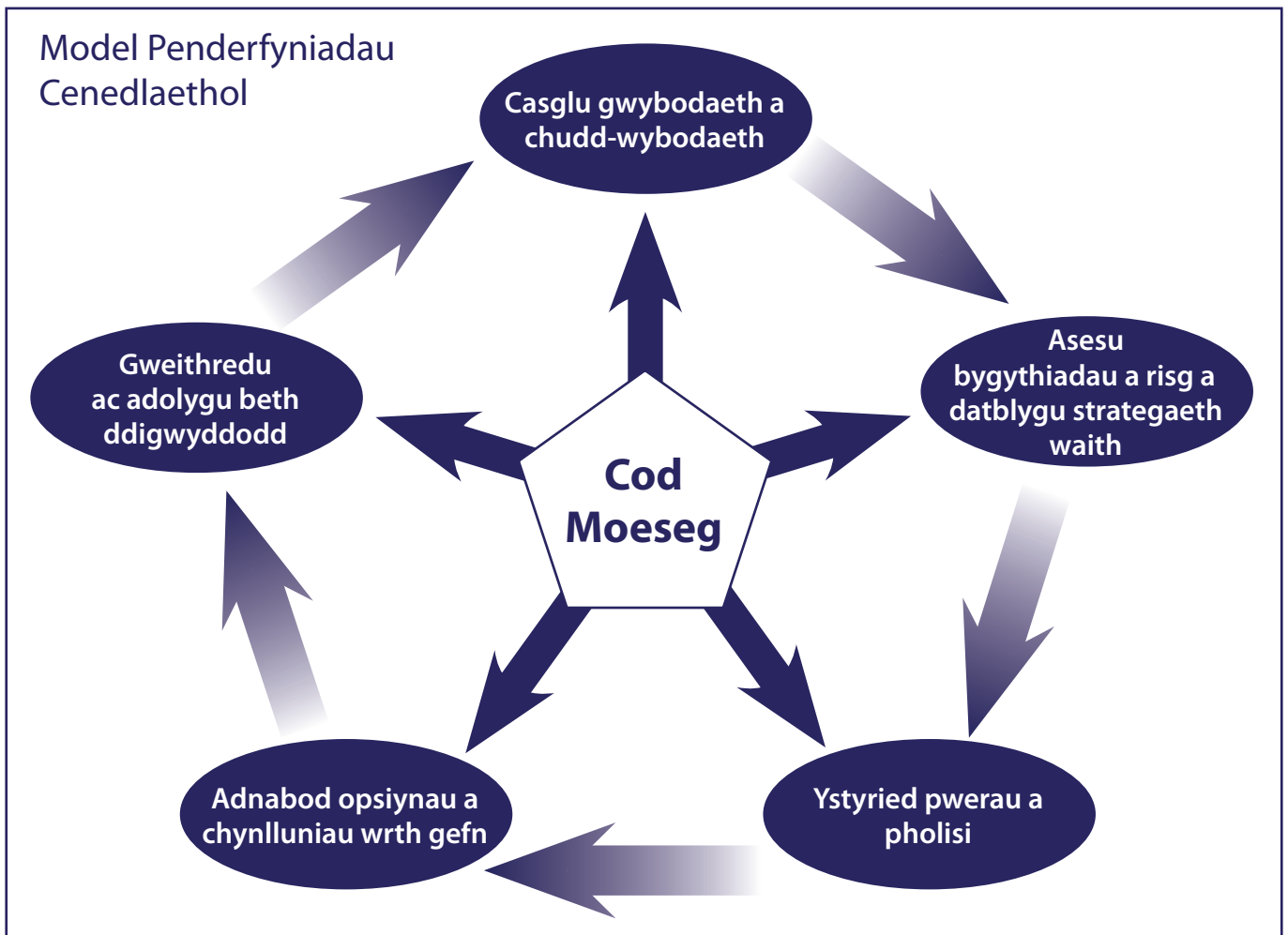
4.1 Gwneud penderfyniadau moesegol

4.1.1

Mae'r Cod Moeseg yn hyrwyddo defnydd y Model Penderfyniadau Cenedlaethol (MPC) er mwyn helpu i wreiddio ymresymu moesegol yn unol ag egwyddorion plismona a safonau ymddygiad a ddisgwyliir. Mae'r model yn galluogi pobl i holi mwy am y sefyllfaoedd y maent yn eu hwynebu, i herio eu hunain fwy ac i fod mewn gwell lle i wneud penderfyniadau moesegol ac effeithiol.

4.1.2

Mae'r model yn rhoi'r Cod Moeseg wrth wraidd yr holl benderfyniadau a wneir. Bydd hyn yn atgoffa'r rhai sy'n gweithio ym maes plismona y dylent ystyried yr egwyddorion a'r safonau disgwyliedig o ymddygiad a nodir yn y Cod yn ystod pob cam o wneud penderfyniad.



4.1.3

Mae'r MPC yn gwbl hyblyg. Gellir ei ddefnyddio yn ystod digwyddiadau digymell neu ymgyrchoedd wedi'u cynllunio, gan unigolion neu dimau o bobl a hynny mewn sefyllfaoedd gweithredol ac anweithredol. Gellir hefyd ei ymestyn fel sy'n briodol ar gyfer meysydd arbenigol a meysydd eraill o blismona. Mae'r MPC hefyd yn gweithio'n dda ar gyfer adolygu a dadfriffio penderfyniadau a gweithredoedd.

4.1.4

Bydd elfennau'r MPC yn aros yr un fath ym mhob achos, ond bydd defnyddwyr yn penderfynu drostynt eu hunain pa gwestiynau ac ystyriaethau maent yn eu gweithredu ar bob cam.

4.1.5

Bydd deall, ymarfer a defnyddio'r MPC yn helpu pobl i ddatblygu'r wybodaeth a'r sgiliau angenrheidiol er mwyn gallu gwneud penderfyniadau moesegol, cyfatebol a rhai y gellir eu cyfiawnhau ym mhob sefyllfa blismona.

4.1.6

Mewn digwyddiad sy'n digwydd yn gyflym, y brif flaenoriaeth ar gyfer rhai sy'n gwneud penderfyniadau yw ystyried yr egwyddorion a'r safonau a nodir yn y Cod Moeseg.

4.1.7

Does dim disgwyl i chi wybod y Cod Moeseg air am air. Yr hyn a ddisgwylir yw eich bod yn gweithredu bwriad y Cod yn eich penderfyniadau ac yn gofyn cwestiynau i chi eich hun megis:

- Yw fy mhenderfyniad yn cyd-fynd â'r egwyddorion a'r ymddygiad disgwylidig a amlinellir yn y Cod Moeseg?
- A fydd y weithred hon neu'r penderfyniad hwn yn adlewyrchu'n dda ar fy mhroffesiynoldeb a phlismona yn gyffredinol?
- A fuaswn i'n gyfforddus yn egluro'r weithred hon neu fy mhenderfyniad i fy ngoruchwyliwr?
- A fuaswn yn barod i amddiffyn y weithred hon neu'r penderfyniad hwn yn gyhoeddus?

Pan na fydd ymddygiad yn bodloni disgwyladau

Mae'r adran hon yn darparu arweiniad cyffredinol ar sut yr ymdrinnir ag ymddygiad nad yw'n cynnal egwyddorion plismona nac yn bodloni'r safon ddisgwyliedig.

5.1 Torri'r Cod

5.1.1

Ni fydd torri'r Cod Moeseg bob amser yn ymwneud â chamymddygiad nac yn golygu bod angen camau disgyblu. Bydd achosion o dorri'r Cod yn amrywio o fân ddiffygion mewn ymddygiad, perfformiad neu bresenoldeb i achosion o gamymddygiad a llygredd difrifol. Mae gwahanol weithdrefnau'n bodoli ar gyfer y mathau gwahanol o ymddygiad amhroffesiynol neu gamymddygiad a honnir.

5.1.2

Gellir delio â mân achosion o dorri'r Cod drwy herio ar ran cyfoedion neu dîm. Gallai achosion eraill fod angen gweithredu lleol ar ran rheolwyr - rheolwr llinell er enghraifft. Gallai methiannau mwy sylweddol fod angen camau mwy ffurfiol gan heddlu neu sefydliad yr unigolyn - megis, yn achos swyddogion heddlu, gweithrediad Rheoliadau (Ymddygiad) yr Heddlu neu Reoliadau (Perfformiad) yr Heddlu.

5.1.3

Gweler **Bocs 1** am y mathau o weithredoedd posibl ar gyfer rheoli ymddygiad amhroffesiynol neu gamymddygiad.

5.1.4

Mae dyletswydd ar yr holl swyddogion, staff ac yn enwedig goruchwylwyr a rheolwyr i weithredu os bydd pryder yn cael ei godi am ymddygiad, lefel o berfformiad neu ymddygiad a allai olygu bod y Cod yn cael ei dorri.

5.1.5

Bydd ymddygiad nad yw'n cynnal yr egwyddorion plismona neu sy'n disgyn islaw'r safonau disgwyliedig o ymddygiad proffesiynol a nodir yn y Cod Moeseg yn cael eu delio â nhw:

- yn ôl difrifoldeb ac effaith gwir doriad o'r Cod, unrhyw doriad a amheuir o'r Cod ac unrhyw doriad honedig o'r Cod
- ar y lefel mwyaf priodol
- mewn modd amserol a chyfatebol er mwyn cynnal hyder yn y broses.

5.1.6

Disgwylir i reolwyr a goruchwylwyr arfer eu barn broffesiynol ac ystyried egwyddorion cyfranoled wrth benderfynu sut y dylid delio'n effeithiol ag achosion honedig o ymddygiad amhroffesiynol.

5.1.7

Rhaid rhoi gweithdrefnau ar waith mewn modd anwahaniaethol a rhaid ystyried yr angen i ddelio â honiadau mewn modd sensitif a chyfrinachol. Tegwch a chysondeb yw'r prif ystyriaethau.

Bocs 1: Rheoli Ymddygiad

Y teclyn rheoli pwysicaf yw hunan reoleiddiad. Mae hyn yn berthnasol i'ch ymddygiad eich hun ac ymddygiad eich cyfoedion a thimau drwy:

- hunan ymwybyddiaeth a hunan herio
- ymwybyddiaeth o'ch cyfoedion a herio eich cyfoedion
- ymwybyddiaeth tîm a herio tîm

Ar raddfa esgynnol o ddifrifoldeb, mae gweithredoedd eraill yn cynnwys camau rheoli lleol ac asesiadau ac ymchwiliadau ffurfiol.

Gweithredoedd rheoli lleol

Mae hyn yn cynnwys:

- casglu tystiolaeth berthnasol am bryderon a riportiwyd i neu a sylwyd arnynt gan reolwyr gan drafod unrhyw ddiffygion neu bryderon gyda'r unigolyn ar y cyfle cyntaf posibl, cadw nodyn o'r rhyngweithiadau â'r unigolyn a 'gwneud cofnod' o'r mater (gellir rhoi'r 'cofnod' ar PDR neu gyfwerth yr unigolyn)
- rhybudd llafar a chyngor ar eu hymddygiad yn y dyfodol
- gweithredu ar ran rheolwyr cyn cyfeirio at weithdrefnau perfformiad anfoddhaol
- cyfeirio at weithdrefnau perfformiad anfoddhaol
- gweithredu ar ran rheolwyr fel rhan o ddatrysiad lleol o gwên gyhoeddus
- rhoi rhybudd gwella a chynllun gweithredu
- ail leoli neu newid dyletswyddau dros dro.

Asesiad ac ymchwiliad ffurfiol

Mae gweithredoedd yn cynnwys:

- cyngor rheolwyr
- rhybudd ysgrifenedig
- rhybudd ysgrifenedig terfynol
- diswyddiad gyda neu heb rybudd.

Gall yr honiadau mwyaf difrifol sydd gyfwerth â chamymddygiad difrifol olygu gwaharddiad o ddyletswyddau neu gyfyngu ar ddyletswyddau a gallai gynnwys ymchwiliad troseddol a gweithdrefnau troseddol.

Nodiadau Atodol

5.1.8

Does dim un fformiwla benodol ar gyfer penderfynu'r camau y dylid eu cymryd mewn perthynas ag ymddygiad neu berfformiad aelod o wasanaeth yr heddlu neu rywun sy'n cydweithio'n agos â'r heddlu. Rhaid ystyried pob achos yn unigol. Gweler **Bocs 2** ar gyfer yr ystyriaethau perthnasol.

Bocs 2: Penderfynu a yw ymddygiad yn adlewyrchu'r Cod Moeseg ai peidio

Mae ystyriaethau yn cynnwys:

- natur ac amgylchiadau'r ymddygiad
- swydd, dyletswyddau a chyfrifoldebau'r unigolyn
- gwahaniaethau o ran cyfyngiadau ar fywydau preifat swyddogion heddlu a staff heddlu / gweithwyr eraill a gwirfoddolwyr
- yr esboniad a roddir gan yr unigolyn am ei hymddygiad
- effeithiau'r ymddygiad neu ei effaith ar:
 - berthnasau mewnol neu allanol
 - enw da gwasanaeth yr heddlu
 - gallu'r unigolyn i gyflawni eu dyletswyddau
- effaith yr ymddygiad ar:
 - ffydd a hyder y sefydliad yn yr unigolyn
 - ffydd a hyder y cyhoedd yn yr unigolyn.

5.1.9

Dylid bob amser ystyried rheoliadau, polisiau neu weithdrefnau perthnasol ar reoli ymddygiad amhroffesiynol, camymddygiad, perfformiad anfoddhaol neu bresenoldeb anfoddhaol.

5.1.10

Lle mae tystiolaeth neu honiadau o dorri'r safonau mor ddifrifol fel bo'r trothwy ar gyfer asesu ffurfiol yn cael ei groesi a bod ymchwiliad yn deilwng, bydd achosion o'r fath yn cael eu cyfeirio yn unol â mecanweithiau presennol.

5.1.11

Gallai methiant swyddog heddlu i ystyried y safonau proffesiynol yn y Cod Moeseg fod yn dderbyniol mewn unrhyw weithdrefnau disgyblu neu unrhyw apêl sy'n codi o benderfyniad a wnaed mewn gweithdrefnau o'r fath.

5.1.12

Yn ogystal, gallai methiant gan aelod o staff yr heddlu i ystyried y safonau o ymddygiad proffesiynol yn y Cod Moeseg gael eu rhoi fel tystiolaeth mewn unrhyw weithdrefnau disgyblu neu yn dilyn unrhyw apêl sy'n codi o ganlyniad i benderfyniad a wnaed mewn gweithdrefnau o'r fath o dan weithdrefnau disgyblu perthnasol a nodwyd mewn unrhyw gontract cyflogaeth staff yr heddlu.

5.2 Arweiniad ar gyfer aelodau o'r cyhoedd

5.2.1

Mae gennych hawl i gwyno os ydych yn teimlo bod rhywun o fewn y maes plismona wedi ymddwyn mewn modd amhroffesiynol.

5.2.2

Er mwyn gwneud cwyn fe ddylech gysylltu â'r heddlu neu sefydliad plismona perthnasol. Gellir gwneud hyn ar-lein gan ddefnyddio'r wefan a'r ffurflen briodol, gellir gwneud hyn yn ysgrifenedig neu wyneb yn wyneb. Gallwch hefyd gwyno i Gomisiwn Cwynion Annibynnol yr Heddlu (IPCC).

5.2.3

Mae mwy o wybodaeth am sut i wneud cwyn am ymddygiad amhroffesiynol gan aelod o'r proffesiwn plismona ar gael ar wefannau heddluoedd a gwefan yr IPCC (sydd hefyd yn cynnwys dolen i adran gwynion pob heddlu). Gweler <http://www.ipcc.gov.uk/>

Amdiffyn y cyhoedd Cefnogi'r frwydr yn erbyn trosedd

Fel y corff plismona proffesiynol, mae'r Coleg Plismona yn gosod safon proffesiynol uchel er mwyn helpu heddluoedd i leihau lefelau trosedd ac i amddiffyn y cyhoedd. Rydym yma er mwyn rhoi'r offer, y sgiliau a'r wybodaeth angenrheidiol i bawb ym maes plismona, er mwyn iddynt allu llwyddo. Byddwn yn darparu ymdriniaethau ymarferol a synnwyr cyffredin sy'n seiliedig ar dystiolaeth o'r hyn sy'n gweithio.



Dilynwch ni
@CollegeofPolice

ISBN 978-1-4741-0903-1



9 781474 109031