

**CYD-BWYLLGOR MOESEG ANNIBYNNOL**  
**COFNODION**

Dydd Iau, 8 Mehefin 2023 – Ystafell Gyfarfod Dyffryn ym Mhencadlys yr Heddlu, Heol y Bont-faen, Pen-y-bont ar Ogwr CF31 3SU

**1a. Yn bresennol**

Dr John William Devine (Cadeirydd)  
Dr Jacqueline Gantley  
Ms Claire Corrigan  
Mrs Bronwen Williams

Prif Uwch-arolygydd Danny Richards  
Ms Jayne Woodward  
Ms Carol Woodward  
Ms Nia Brennan  
Mr Martyn Jones  
Prif Uwch-arolygydd Mark Lenihan  
Arolygydd Matthew Hicks  
Rhingyll Jennifer Owen  
Rhingyll Sian O'Shea  
Ms Amy Davies (Ysgrifenyddiaeth)  
Ms Holly Watson (Cofnodion)

**Cyflwynwyr Gwadd:**

Prif Uwch-arolygydd Mark Lenihan  
Yr Uwch-arolygydd Marc Attwell  
Dave Rich – Ffederasiwn yr Heddlu

**Ymddiheuriadau:**

Mr Mike Lewis (Is-gadeirydd)  
Mr Joga Singh  
Ditectif Arolygydd Jack Wiskerd  
Ditectif Rhingyll Alex Coutts  
Mr Lee Jones  
Ms Nicole Mountjoy

**2. Cyflwyniadau a Chroeso –  
Y Cadeirydd**

Croesawodd y Cadeirydd yr aelodau a'r gwesteion i'r cyfarfod a chyflwynodd y siaradwyr gwadd y Prif Uwch-arolygydd Mark Lenihan, yr Arolygydd Marc Attwell a Dave Rich (cynrychiolydd Ffederasiwn yr Heddlu). Cyflwynodd pob un o'r aelodau eu hunain a manylion am eu harbenigeddau.

**3. Cofnodion a Chamau Gweithredu 10/03/2023  
Y Cadeirydd**

Cymeradwywyd cofnodion cyfarfod 10 Mawrth 2023.

Rhif y Cam Gweithredu	Camau Gweithredu Blaenorol	Perchennog	Statws/ Diweddariad
10.06.2021.1	John William Devine, PGC Travis a Lee Jones i ystyried a delir cydnabyddiaeth i aelodau'r Pwyllgor am waith ychwanegol a wneir ganddynt er budd y Pwyllgor a sut y bydd hynny'n cael ei wneud.	John William Devine	<b>Diweddariad 19.09.2021:</b> John William Devine i gyfarfod â PGC Travis a Lee Jones i drafod cydnabyddiaeth i aelodau sy'n gwneud gwaith ychwanegol (ar ben eu gwaith pwyllgor arferol) er budd y Pwyllgor.  <b>Diweddariad 17.12.2021:</b> Bydd sgysiau'n cael eu cynnal mewn perthynas â chydabyddiaeth am waith a gwblhawyd gan aelodau o'r Pwyllgor.  <b>Diweddariad 31.03.2022:</b> Cyfarfu'r Cadeirydd â PGC Travis a Lee Jones er mwyn trafod mater cydnabyddiaeth i aelodau'r pwyllgor sy'n gwneud ymchwil yn ychwanegol at eu rôl ar y pwyllgor. Trafodir yr eitem hon yng nghyfarfod nesaf y pwyllgor.

Rhif y Cam Gweithredu	Camau Gweithredu Blaenorol	Perchennog	Statws/ Diweddariad
			<p><b>Diweddariad 29.06.2022:</b> Trafododd y Cadeirydd y cam hwn â PGC Travis a Lee Jones yn flaenorol. Lluniodd eu trafodaethau ddau liny: cydnabyddiaeth a sefydlu panel cynghori. Yn absenoldeb Lee Jones a PGC Travis, bydd y panel cynghori'n cael ei drafod yn y cyfarfod nesaf. Trafodwyd cydnabyddiaeth dan unrhyw fater arall.</p> <p><b>Diweddariad 08.12.2022:</b> Trafododd y Pwyllgor y posibilrwydd o sefydlu grŵp cynghori arbenigol o dan Unrhyw Fater Arall.</p> <p><b>Diweddariad 10.03.2023:</b> Trafododd y Pwyllgor y posibilrwydd o grŵp cynghori arbenigol, cafodd hyn ei gymeradwyo yn gyffredinol. Bydd y Cadeirydd yn cael cyfarfod â Lee Jones yn y dyddiau nesaf, a bydd y Cadeirydd yn tynnu sylw Lee at y mater hwn.</p> <p><b>Diweddariad 08.06.2023:</b> Mae'r Cadeirydd yn aros am ddiweddariad.</p>

#### 4. Cyfyng-gyngor Moesegol i'w Draffod

##### 4.1 Cyfyng-gyngor Grwpiau WhatsApp Staff

Cyflwynodd yr Uwch-arolygydd Marc Attwell y cyfyng-gyngor ac esboniodd mai ei ddiben yw ysgogi trafodaeth a allai lywio safbwynt Heddlu De Cymru ar ei rôl o ran monitro grwpiau WhatsApp staff. Byddai mwy o sicrwydd ynglŷn â pholisi'r heddlu ar y mater hwn yn galluogi uwch-arweinwyr a goruchwylwyr i weithredu ac atgyfnerthu'r diwylliant sefydliadol priodol yn fwy hyderus.

Dechreuodd yr Uwch-arolygydd Attwell drwy roi cefndir cyfyng-gyngor WhatsApp:

##### Rhan Un: Materion Cyfredol

Mae'r defnydd o grwpiau WhatsApp a grwpiau negeseua preifat caeedig eraill yn thema sydd wedi codi dro ar ôl tro mewn achosion proffil uchel diweddar o gamymddwyn yn yr heddlu. Mae gan y cymwysiadau perthnasol system amgryptio o un pen i'r llall, sy'n sicrhau mai dim ond y defnyddiwr a'r derbynnydd a all weld negeseuon. Roedd dosbarthu deunydd ar y cymwysiadau hyn yn destun pryder mawr a nodwyd yng nghanfyddiadau Swyddfa Annibynnol Ymddygiad yr Heddlu yn Ymgyrch Horizon. Gall grwpiau preifat o'r fath arwain at greu diwyllianau gwenwynig lle mae'r aelodau yn teimlo'n ddiogel gan wybod nad yw eu sgysiau â chydweithwyr yn destun craffu gan gydweithwyr nac uwch-arweinwyr. Rhoddwyd gwybod i'r awdurdodau fod cyn-swyddog yr heddlu Wayne Couzens, a gafwyd yn euog o lofruddio a threisio, yn aelod o grŵp WhatsApp o'r fath. Ers hynny, mae aelodau eraill o'r grŵp hwnnw wedi cael eu dyfarnu'n euog o droseddau yn ymwneud ag anfon gohebiaeth faleisus a'u diswyddo gan yr Heddlu Metropolitanaid.

Mae gan uwch-arweinwyr ddyletswydd o dan y Cod Moeseg i gynnal diwylliant sefydliadol priodol a chymryd cyfrifoldeb personol am atgyfnerthu'r safonau. Yn aml, ni chaiff uwch-arweinwyr ymuno â grwpiau WhatsApp ac, felly, mae'n anodd gwybod beth yw gwir natur y diwylliant o fewn timau. Mae canfyddiadau o achosion blaenorol yn awgrymu bod y grwpiau hyn yn bodoli ac mae achosion wedi bod lle mae'r ohebiaeth yn clodfori trais a chasineb tuag at fenywod a merched, lleiafrifoedd ethnig ac aelodau o'r gymuned LHDTG+.

##### Rhan Dau: Y Cyfyng-gyngor Moesegol

Gofynnodd y cynnig a gyflwynwyd i'w drafod:

- a ddylai uwch-arweinwyr ei gwneud yn ofynnol i reolwyr llinell gynnal sgysiau â staff am aelodaeth o grwpiau negeseua caeedig a phreifat sy'n cynnwys cydweithwyr ac am ymddygiad o fewn y grwpiau hynny. Byddai'r sgysiau hyn yn cael eu cynnal yn ystod adolygiad(au) 'Perform' (PDR) yr aelod o staff o dan yr adran 'Gwiriad Uniondeb'.
- b) a ystyrid y byddai unrhyw benderfyniad i wrthod trafod neu ddatgelu aelodaeth neu weithgarwch yn awgrymu bod risg bosibl ac a fyddai hyn yn sail ddigonol dros atgyfeirio'r unigolyn (neu'r grŵp) hwnnw at yr Adran Safonau Proffesiynol a/neu dros wneud nodyn i'r perwyl hwn ar ei ffurflen arfarnu diogelwch flynyddol.

## 4. Cyfyng-gyngor Moesegol i'w Drafod

Nodwyd hefyd, er y byddai'r cynnig hwn yn codi pryderon ynghylch Erthygl 8 o'r Ddeddf Hawliau Dynol (yr hawl i fywyd preifat a theuluol), y gallai pwysigrwydd diogelu ymddiriedaeth a hyder yn yr heddlu fod yn drech na hyn. Mae arolygon barn cenedlaethol diweddar yn nodi bod lefelau ymddiriedaeth a hyder ym mhob cymuned mor isel â 45%, a bod y lefel mor isel â 40% ymhlith cymunedau lleiafrifoedd ethnig yn benodol. Ysgrifennodd y Comisiynydd Cynorthwyol Martin Hewitt: *'Policing has no God-given right to exist and can only do so with the trust and confidence of our communities'*.

Gellir dadlau bod rôl arweinwyr plismona ar bobl lefel wrth bennu'r dôn ddiwylliannol gywir a gorfodi ffiniau ymddygiad proffesiynol bellach yn bwysicach nag erioed. Dadleuodd yr Uwch-arolygydd Atwell, o ystyried y cefndir hwn, y gellid ystyried bod manteision adfer ymddiriedaeth a hyder yn y cymunedau a wasanaethir gennym yn drech na'r pryderon ynghylch preifatrwydd a all fod gan swyddogion unigol.

Rhoddodd yr Uwch-arolygydd Mark Lenihan y cyd-destun cenedlaethol a chyd-destun yr heddlu ar gyfer y cyfyng-gyngor: Mae'r defnydd cyffredinol o gymwysiadau wedi'u hamgryptio'r cyfryngau cymdeithasol yn un o saith blaenoriaeth genedlaethol. Yn 2020, cynhaliodd Swyddfa Annibynnol Ymddygiad yr Heddlu adolygiad annibynnol o'r defnydd o WhatsApp a chymwysiadau negeseua gwib eraill yng ngwasanaeth yr heddlu. Tynnodd sylw at y defnydd a wneir o'r cymwysiadau hyn at ddibenion gwaith fel risg sylweddol i wasanaeth yr heddlu a gwnaeth naw argymhelliad. Ar sail hyn, anfonodd Cyfarwyddwr Cyffredinol Swyddfa Annibynnol Ymddygiad yr Heddlu lythyr i Gyngor Cenedlaethol Penaethiaid yr Heddlu yn amlinellu nifer o ymchwiliadau proffil uchel lle y cododd pryderon sylweddol ynghylch y defnydd o gymwysiadau wedi'u hamgryptio. Gofynnwyd i Gyngor Cenedlaethol Penaethiaid yr Heddlu ymchwilio ymhellach i'r mater hwn. Arweiniodd hyn at greu Gweithgor Cyfryngau Cymdeithasol Cenedlaethol. Mae'r gweithgor yn cynnwys ymarferwyr gwrth-lygredigaeth a rhanddeiliaid allweddol. Yr Uwch-arolygydd Lenihan (Pennaeth yr Adran Safonau Proffesiynol yn Heddlu De Cymru) yw cadeirydd y grŵp hwn ar hyn o bryd. Mae'r grŵp hwn yn atebol i'r Grŵp Cyngori Cenedlaethol Gwrth-Lygredigaeth yr Heddlu.

Mae'r gweithgor wedi datblygu sawl cynnyrch cenedlaethol gan gynnwys strategaeth genedlaethol, rhestr wirio arferion da a phroffiliwr problemau cenedlaethol. Mae'r strategaeth yn annog staff i ddefnyddio'r cyfryngau cymdeithasol mewn ffordd gyfrifol. Casglodd y proffiliwr problemau ddata o 866 o achosion dros gyfnod o ddwy flynedd. Mae'r gwersi a ddysgwyd o'r ymarfer hwn bellach wedi'u rhannu'n genedlaethol â phob heddlu. Rhannodd yr Uwch-arolygydd Lenihan ddogfennau enghreifftiol ar ei sgrin a oedd yn dangos ochr ymchwiliol yr achosion. Mae'r gweithgor hefyd wedi datblygu fideo addysgol.

Nodwyd bod yr apiau hyn yn peri risg o ran diogelwch gwybodaeth am fod data yn cael eu rheoli y tu allan i'r DU. Rhoddwyd mesur dros dro ar waith er mwyn lliniaru'r risgiau drwy annog pob heddlu i ddefnyddio swyddogaeth sgysiaau tîm Office365 i gyfathrebu. Mae Office365 yn atgynhyrchu holl fanteision WhatsApp a chaiff ei letya ar ddyfeisiau symudol diogel yr heddlu.

Mae Adran Safonau Proffesiynol Heddlu De Cymru wedi cynnal cyfres o sesiynau briffio dros y ddwy flynedd ddiwethaf gyda'r holl oruchwylwyr, gan dynnu sylw at risgiau sy'n gysylltiedig â gwrth-lygredigaeth, themâu sy'n dod i'r amlwg o ran ymddygiad a rôl goruchwylwyr o ran hyrwyddo safonau a gwerthoedd.

Awgrymwyd na ddylai Heddlu De Cymru orfodi dyletswydd ar staff i ddatgelu pa grwpiau negeseua preifat y maent yn cymryd rhan ynddynt. Yn lle hynny, dylid addysgu staff i ddefnyddio'r cyfryngau cymdeithasol mewn ffordd gyfrifol er mwyn sicrhau na fydd y defnydd y maent yn ei wneud ohonynt yn tansilio ymddiriedaeth a hyder y cyhoedd yng ngwasanaeth yr heddlu.

Rhoddodd Dave Rich o Ffederasiwn yr Heddlu ddiweddiariad o'i ardal. Mae'r Ffederasiwn o'r farn bod swyddogion yr heddlu eisoes yn destun craffu sylweddol yn y gwaith a'r tu allan iddo. Mae coladu gwybodaeth WhatsApp gan swyddogion yn codi pryderon ynghylch sut y caiff y data eu defnyddio a'r effeithiau ar fywydau preifat swyddogion. Cytunodd DR ei bod yn well atal camymddwyn drwy addysgu swyddogion am ddefnyddio grwpiau WhatsApp mewn ffordd gyfrifol yn hytrach na gwneud swyddogion yn destun rhagor o waith craffu diangen neu amhriodol. Dylai addysg o'r fath a'r disgwyliad y bydd swyddogion yn mynd ati'n rhagweithiol i herio unrhyw ymddygiad amhriodol, helpu i sicrhau bod goruchwylwyr yn cael eu hysbysu am unrhyw sgysiaau amhroffesiynol sy'n cynnwys eu staff.

### **Cwestiynau a godwyd gan y Pwyllgor:**

- A yw swyddogion yn cael defnyddio eu dyfeisiau symudol personol yn y gwaith?
  - Ydyn, gall swyddogion gario eu dyfeisiau symudol personol. Dim ond mewn nifer bach o leoedd sensitif na chaniateir i ddyfeisiau o'r fath gael eu defnyddio.

#### 4. Cyfyng-gyngor Moesegol i'w Draffod

- Petai Heddlu De Cymru yn dod yn ymwybodol bod lleiafrif o swyddogion yn cael sgysrsiau preifat amhriodol ar ôl gwaith mewn tafarn, sut byddai Heddlu De Cymru yn ymateb? Awgrymodd y Cyd-bwyllgor Moeseg Annibynnol, pe na byddai Heddlu De Cymru yn ceisio rheoleiddio sgysrsiau mewn tafarn, pam byddai'n ceisio rheoleiddio sgysrsiau ar WhatsApp?
    - Nodwyd bod disgwyl i holl swyddogion a staff yr heddlu herio cynnwys amhriodol. Mae hefyd yn debygol y byddai sgysrsiau gwenwynig mewn tafarn yn cael eu clywed gan bobl eraill sy'n golygu ei bod yn fwy tebygol y rhoddid gwybod am sgysrsiau o'r fath. Mae bob amser risg y gallai diwyllianau gwenwynig ddatblygu y tu ôl i ddrysau caeedig a dyna pam mae'n bwysig bod swyddogion yn destun gwaith craffu. Yn yr enghraifft hon, mae grwpiau WhatsApp, o bosibl, yn cyflwyno cylch anhygyrch lle y cafwyd sgysrsiau gwenwynig fel yr adroddwyd mewn achosion cenedlaethol eraill. Fodd bynnag, mae'n bwysig cydnabod y bydd y mwyafrif helaeth o sgysrsiau ar WhatsApp rhwng staff yn gwbl briodol.
  - A gynigir y dylai fod yn ofynnol i swyddogion ddatgelu unrhyw bryderon ynghylch diwyllianau gwenwynig? Neu ai'r hyn sy'n cael ei gynnig yw y dylai fod yn ofynnol i swyddogion ddatgelu aelodaeth o bob grŵp sy'n cynnwys cydweithwyr y maent yn aelod ohono a manylion y sgysrsiau a geir yn y grwpiau hynny?
    - Nododd yr Uwch-arolygydd MA fod y cynnig gerbron y Cyd-bwyllgor Moeseg Annibynnol rhwng y ddwy enghraifft hynny. Byddai'r rhan gyntaf yn gofyn i swyddog a yw'n cymryd rhan mewn grŵp WhatsApp sy'n cynnwys cydweithwyr eraill. Byddai'r ail ran yn gofyn a yw'r swyddog yn gyfforddus â thôn a natur sgysrsiau o fewn y grŵp hwnnw ac a oes unrhyw beth gwahaniaethol yn cael ei draffod. Petai'r swyddog yn nodi nad yw'n gyfforddus, byddai rhagor o gwestiynau yn cael eu gofyn iddo.
    - Nodwyd y gallai hyn godi cwestiynau am wrthrychedd trosedd: mae'n bosibl y bydd yr hyn a ystyrir yn sarhaus gan un person yn cael ei ystyried yn ddiniwed gan berson arall. Mae hyn yn cynnwys gwahaniaethau cenedliadol posibl. Sut y bydd yr heddlu yn ymdrin â'r mater hwn yn deg ym mhob achos? A oes unrhyw ganllawiau?
    - Mae'r deunydd a luniwyd gan yr Adran Safonau Proffesiynol wedi bod yn ddefnyddiol iawn. Mae wedi tynnu sylw at fathau o ymddygiadau rheibus a gwahaniaethol. Mae'r deunydd hwn wedi'i ddsbarthu i bob swyddog ym mhob rhan o'r heddlu. Ar hyn o bryd, mae dealltwriaeth a rennir yn eang ymhlith swyddogion Heddlu De Cymru. Mae'r pynciau hyn hefyd wedi cael cryn sylw yn y cyfryngau newyddion.
  - Sut y bydd Heddlu De Cymru yn ymdrin â chynnwys sgysrsiol y bwriedir iddo fod yn ddoniol? A allai'r sgysrsiau arfaethedig atal unigolion rhag datgelu pryderon oherwydd ni fyddai cydweithwyr am ddatgelu unrhyw beth a allai arwain at gamau disgyblu yn erbyn cydweithiwr? Neu, os datgelir pryderon, a yw'n bosibl y byddai staff yn teimlo na allant draffod materion gwaith priodol mewn cyd-destun cymdeithasol mwyach rhag ofn y gallai rhywun ddweud rhywbeth y byddai'n rhaid ei ddatgelu?
    - Efallai y bydd yn rhaid i'r heddlu ymddiried yn ei staff i gael y sgysrsiau hynny a gwahaniaethu rhwng 'banter' dilys ac annyls. Os defnyddir iaith wahaniaethol, mae'n glir y gallai beri tramgwydd i bobl eraill. Ni chynigir y dylai'r heddlu gynnal 'noeth-chwiliad digidol' ar ffonau swyddogion, ond mae'r heddlu am nodi ble mae risg bosibl i swyddogion unigol a diwylliant yr heddlu.
    - Dylai safonau ymddygiad proffesiynol mewn perthynas â gonestrwydd ac uniondeb lywio ymateb swyddog.
    - Os yw gonestrwydd ac uniondeb yn rhinweddau hanfodol sut bynnag, disgwylir i'r sgysrsiau hyn ddigwydd sut bynnag heb fod angen i'r heddlu craffu ar ofod personol swyddogion. Pam mae angen i'r heddlu wybod pa grwpiau WhatsApp y mae pob aelod o staff yn aelodau ohonynt? Gallai hyn beri i staff deimlo'n amddiffynnol.
    - Mae llinell gadarn y bydd angen ei thynnu. Mae'r heddlu yn pryderu ynghylch a oes unrhyw leoedd 'caeedig' i ficroddiwyllianau sy'n ei gwneud yn bosibl i ymddygiadau gwahaniaethol ddatblygu am fod yr unigolion dan sylw yn credu nad oes modd craffu arnynt.
    - Mae angen i'r heddlu nodi ble mae'r sgysrsiau hyn yn digwydd.
    - Bydd pobl yn y sefydliad na fyddant byth yn datgelu grwpiau gwenwynig. Sut mae'r heddlu yn ymdrin â hyn?
    - Nodwyd bod angen i'r heddlu greu amgylchedd er mwyn atal y grwpiau hyn rhag cael eu ffurfio. Mae'r sesiynau briffio sydd eisoes yn cael eu cynnal yn rhan hanfodol o hynny. Maent yn meithrin ein dealltwriaeth ac yn pennu'r dôn ddiwyllianol gywir.
  - Beth yw grŵp WhatsApp? A yw hyn yn golygu unrhyw linydd sydd â mwy na dau berson?
    - Byddai'n heddlu yn ei ddiffinio fel dau berson neu fwy. Ar hyn o bryd, grwpiau sy'n achosi problemau yn hytrach na sgysrsiau un i un rhwng cymheiriaid.
- A gynigir y dylai'r heddlu lesteirio'r grwpiau WhatsApp hyn, eu dileu neu geisio cael mynediad iddynt?
- Mae sawl canlyniad a ddymunir. Fodd bynnag, ni fyddai'r heddlu yn ceisio cael mynediad i'r grwpiau hyn heb awdurdod cyfreithiol. Hefyd, ni fyddai am gofnodi aelodau grwpiau o'r fath. Cynigir y dylid creu effaith ataliol sy'n rhwystro grwpiau rhag ffurfio ac adnodd addysgol sy'n atgyfnerthu safonau a gwerthoedd. Y gobaith yw y gallai hyn fod yn rhan o adran 'Gwiriad Uniondeb' proses barhaus 'Perform'.

#### 4. Cyfyng-gyngor Moeseg i'w Draffod

- Gallai pryderon gael eu codi ynghylch y cynnig hwn ar sail yr hawl i breifatrwydd. Mae'n bwysig ystyried cydestun cefndirol hyn. Mae achosion blaenorol yn y DU lle mae'r Adran Safonau Proffesiynol wedi ceisio ymchwilio i aelodau a gweithgarwch grwpiau WhatsApp, weithiau wedi ymestyn yr achosion honedig o gamymddwyn i droseddau ac mae ymchwiliad troseddol yn rhoi pwerau helaethach i ymchwilyr.
- Mae ymchwilio i gynnwys grwpiau WhatsApp swyddogion neu gael mynediad iddo yn ddadleuol oherwydd gallai dresmasu ar yr hawl i fywyd preifat a theuluol. Bydd staff yn gwrthwynebu i'r heddlu ymchwilio i'w dull o gyfathrebu a'i gynnwys.
- Roedd y Cyd-bwyllgor Moeseg Annibynnol hefyd o'r farn ei bod yn annerbyniol y gallai marciwr gael ei osod ar staff am beidio â datgelu eu bod yn aelod o grŵp WhatsApp.
- Mae a wnelo canlyniad ehangach y mae'n rhaid i'r heddlu ei ystyried yn y drafodaeth hon â 'phlisma a chymunedau'. Mae'n hanfodol bod plisma yn adlewyrchu'r cymunedau a wasanaethir ganddo a bod gwasanaethu yn yr heddlu yn llwybr gyrfa deniadol i aelodau o'r gymuned honno. Mae'r heddlu yn ymrwymedig i feithrin gweithlu cynrychioliadol ac, felly, mae'n hanfodol nad yw'r heddlu yn cyflwyno polisïau, gweithdrefnau na phrosesau a fyddai'n atal aelodau o'r gymuned rhag gwasanaethu.
- Pwy sy'n gyfrifol am ddarparu'r neges addysgol a phennu disgwyliadau o ran ymddygiad ym mhob rhan o'r heddlu? Ai'r Adran Safonau Proffesiynol neu reolwyr sy'n gyfrifol?
  - Mae pawb yn gyfrifol am gadw at y Cod Moeseg, ymddwyn yn briodol yn y gwaith a'r tu allan iddo ac atgyfnerthu'r neges drwy waith rheoli llinell bob dydd. Mae gan yr Adran Safonau Proffesiynol rôl i'w chwarae o ran diogelu, gan amddiffyn y sefydliad ac ymchwilio i honiadau yn erbyn swyddogion ond cyfrifoldeb ar y cyd ydyw.
- I ba raddau y mae'r heddlu wedi llwyddo i ymgorffori'r ethos hwn ym meddylfryd ei aelodau?
  - O'r eiliad y bydd rhywun yn ymuno â'r sefydliad, mae'r Cod Moeseg a'r safonau wedi'u nodi'n glir. Mae'r heddlu yn disgwyl i'w swyddogion a'i staff fod yn 'weithredwyr' yn hytrach na 'gwylwyr'. Mae'r heriau y mae heddluoedd yn eu hwynebu ar hyn o bryd yn rhwystrau diwylliannol sy'n ymwneud â theyrngarwch cymheiriaid. Mae pwysau yn codi o ddylanwadau mewn cymunedau gwaith gweithredol bach, sef y rhai a gysylltir â'i gilydd gan brofiadau o berygl, bygythiad a thrawma.
  - Mae'r heddlu wedi gweld newid tuag at fwy o gwrteisi a pharch ymhlith swyddogion. Yn hytrach na bod yn fater i'r Adran Safonau Proffesiynol, mae unedau rheoli sylfaenol yn cymryd mwy o gyfrifoldeb drwy hyfforddiant.
  - Rhaid cofio hefyd fod rhai o'r bobl rydym am iddynt fod yn weithredwyr hefyd yn ddiodefwr. Mae set gymhleth o ffactorau a allai esbonio pam ei bod yn bosibl na fyddai diodefwr ymddygiad amhriodol am gymryd rhan mewn proses ymchwilio.

#### Rhagor o Wybodaeth

Mae nifer y rhwydweithiau cymorth cyflogaion yn yr heddlu wedi cynyddu'n sylweddol yn ystod y blynyddoedd diwethaf. Nid yw'n ofynnol i'r rhwydweithiau hyn ddatgan eu cofnodion i'r sefydliad. Ni chreffir arnynt a chefnogir eu bodolaeth gan y Prif Gwnstabl. Mae'r Tim Cydraddoldeb yn hwyluso cyfarfodydd chwarterol â'r rhwydweithiau hyn er mwyn casglu unrhyw faterion allweddol y mae staff wedi'u codi. Mae gweithredu ymhlith cyflogaion yn rhywbeth byw ac mae'r heddlu o blaid y syniad bod gan ei aelodau 'leoedd diogel'.

- Sut y gellir cysoni'r pryder ynghylch grwpiau WhatsApp â chefnogaeth ehangach yr heddlu i ryddid i ymgysylltu a chreu cymunedau yn y sefydliad?
  - Mae'r rhwydweithiau anffurfiol hyn yn cynnig cyfle i staff draffod eu bywyd personol a materion sensitif eraill. Mae'r cyfryngau cymdeithasol yn mynd law yn llaw â'r grwpiau hyn.
  - Nid WhatsApp sy'n achosi'r broblem, ystyrir ei fod yn ei alluogi. Mae'r heddlu yn ymddiried mewn swyddogion i ymddwyn ag urddas a pharch mewn digwyddiad Nadolig. Felly, pam na all wneud yr un peth mewn perthynas â grwpiau WhatsApp?
  - A ellid dadlau, er mwyn i'r grwpiau cymunedol hyn o swyddogion a staff yr heddlu ffynnu, fod angen rhywfaint o breifatrwydd? Mae gofyn i bobl ddatgan eu bod yn aelod o grŵp WhatsApp yn mynd yn groes i'r preifatrwydd sydd ei angen i greu cymuned.

#### Trafodaeth y Pwyllgor

Ym mis Mehefin 2022, cododd achos tebyg yn y proffesiwn meddygol (<https://www.professionalstandards.org.uk/news-and-blog/latest-news/detail/2022/06/08/warning-approved-by-high-court-in-whatsapp-case>). Cyfarfu grŵp o naw meddyg ar WhatsApp dros sawl blwyddyn ac roedd eu sgysiau, ar wahanol adegau, yn ddirmygus tuag at fenywod, pobl anabl ac aelodau o'r

#### 4. Cyfyng-gyngor Moesegol i'w Draffod

gymuned LHDTC. Daeth hyn i sylw'r Cyngor Meddygol Cyffredinol ac, er na chafodd enwau'r meddygon eu tynnu oddi ar y gofrestr feddygol, cymeradwyodd yr Uchel Lys orchmynion cydsyniad y rhoddwyd rhybudd cyhoeddus ar y gofrestr feddygol am ddwy flynedd mewn perthynas â'r phob un o'r meddygon dan sylw, yn unol â nhw.

Penderfynwyd ar achos WhatsApp a oedd yn cynnwys 19 o aelodau o Heddlu'r Alban gan Dŷ Mewnol yr Alban ym mis Medi 2020 ([https://www.bailii.org/cgi-bin/format.cgi?doc=/scot/cases/ScotCS/2020/2020\\_CSIH\\_61.html&query=\(IAIN\)+AND+\(LIVINGSTONE\)+AND+\(QPM.\)+AND+\(CHIEF\)+AND+\(CONSTABLE\)+AND+\(OF\)+AND+\(THE\)+AND+\(POLICE\)+AND+\(SERVICE\)+AND+\(OF\)+AND+\(SCOTLAND\)+AND+\(OTHERS\)\)](https://www.bailii.org/cgi-bin/format.cgi?doc=/scot/cases/ScotCS/2020/2020_CSIH_61.html&query=(IAIN)+AND+(LIVINGSTONE)+AND+(QPM.)+AND+(CHIEF)+AND+(CONSTABLE)+AND+(OF)+AND+(THE)+AND+(POLICE)+AND+(SERVICE)+AND+(OF)+AND+(SCOTLAND)+AND+(OTHERS)))).

Cafodd gweithgarwch grŵp WhatsApp y swyddogion ei ddwyn i sylw Heddlu'r Alban pan ganfuwyd dau grŵp o'r fath yn ystod ymchwiliad troseddol i drosedd rywiol ddifrifol honedig a gyflawnwyd gan un o aelodau'r grwpiau WhatsApp. Gwnaeth yr Adran Safonau Proffesiynol ddwyn cyhuddiad o gamymddwyn yn erbyn y swyddogion oherwydd y negeseuon. Cafwyd gwrthdadau gan y swyddogion fod y defnydd o negeseuon WhatsApp yn yr ymchwiliad camymddwyn yn tresmasu ar eu hawl o dan Erthygl 8 i fywyd preifat a theuluol neu, fel arall, ei fod yn ymyrraeth anghymesur â'r hawl honno. Dyfarnodd y llys na allai'r swyddogion yn rhesymol ddisgwyl preifatrwydd mewn perthynas â negeseuon WhatsApp a ddefnyddir at ddibenion achosion disgyblu mewnol.

Y cwestiwn gerbron y pwyllgor hwn yw a ddylai'r heddlu fynd ati i geisio gwybodaeth am weithgarwch grwpiau WhatsApp. Mae pryder y gallai gweithwyr proffesiynol ifanc sy'n ymuno â'r heddlu ac a allai gael eu hamlygu i ymddygiadau gwenwynig yn y grwpiau hyn gael eu gwenwyno wrth gyflawni eu dyletswyddau.

Mae'r cwestiwn hwn yn dibynnu ar wahaniaethu rhwng gwybodaeth a ddaw i sylw'r cyflogwr a'r cyflogwr yn mynd ati i geisio'r wybodaeth honno. Yn y proffesiwn meddygol, mae adolygiadau blynyddol yn gofyn i gyflogeion a ydynt yn defnyddio Twitter neu Facebook neu a ydynt yn rhan o unrhyw grwpiau WhatsApp a allai beryglu eu henw da fel gweithiwr proffesiynol.

Gellid dadlau bod holi swyddogion am eu gweithgarwch ar WhatsApp fel rhan o'u hadolygiad o Berfformiad yn atgyfnerthu'r neges nad yw'r heddlu yn goddef ymddygiad o'r fath. Hyd yn oed os bydd swyddogion yn gwrthod ateb y cwestiwn neu os byddant yn rhoi ateb anwir, mae'r ffaith eu bod yn cael eu holi am weithgarwch o'r fath yn cyfleu pryderon yr heddlu.

Tynnodd trafodaeth sylw at bryderon ynghylch *canlyniadau* bwriadol ac anfwriadol gofyn i swyddogion ddatgelu eu gweithgarwch ar WhatsApp, yn ogystal â *chyfyngiadau* moesol megis hawliau dynol (yn arbennig yr hawl i breifatrwydd).

Un o ganlyniadau anfwriadol posibl mabwysiadu'r cynnig yw'r effaith negyddol y gallai ei chael ar recriwtio i'r heddlu. Mae'n bosibl na fydd aelodau o gymuned De Cymru am ymuno â heddlu a allai dresmasu ar eu preifatrwydd.

Fodd bynnag, gallai holi am weithgarwch ar WhatsApp fel rhan o'r Gwiriad Uniondeb gynnig cyfle i chwythwr chwiban godi ei lais yn breifat heb orfod mynd allan o'i ffordd i wneud hynny. Fel arfer, mae achosion blaenorol wedi dibynnu ar swyddogion unigol (yn aml gyda chryn dipyn o ddewrder) yn gwneud safiad er mwyn dod â grwpiau o'r fath i'r amlwg. Gallai rheoleiddio trafodaeth ynghylch grwpiau o'r fath fel rhan o'r Gwiriad Uniondeb annog swyddogion a staff i ddod ag unrhyw grwpiau gwenwynig i'r amlwg yn yr heddlu.

Bydd unrhyw ofyniad o'r fath y gellid ei gynnwys yn y Gwiriad Uniondeb yn wynebu problem gwahaniaethu rhwng y rhai sy'n gwrthod datgelu eu gweithgarwch ar WhatsApp yn seiliedig ar eu hawl i breifatrwydd a'r rhai sy'n gwrthod datgelu am eu bod yn awyddus i guddio gweithgarwch anfoesegol. O dan y cynnig hwn, byddai'r rhai sy'n gwrthod datgelu eu haelodaeth o grŵp WhatsApp am eu bod yn awyddus i'w gweithgarwch (cwbl briodol) aros yn breifat, yn cael eu hatgyfeirio at yr Adran Safonau Proffesiynol am eu bod wedi gwrthod ymateb. Byddai'r canlyniad hwn yn annerbyniol iawn, yn rhannol am y gallai danseilio ewyllys da'r swyddogion yr effeithir arnynt.

Mae hyn yn herio'r syniad y dylai swyddogion sy'n anfodlon datgelu eu gweithgarwch ar WhatsApp wynebu'r canlyniadau. Efallai na ddylai'r Gwiriad Uniondeb gynnwys gofyn i swyddogion roi gwybod am eu gweithgarwch ar WhatsApp ond, yn hytrach, y dylai gynnig cyfle i reolwyr llinell atgyfnerthu disgwyliadau'r heddlu mewn perthynas â gweithgarwch o'r fath.

Dylai'r math o iaith o ddefnyddir mewn Gwiriadau Uniondeb gael ei ystyried yn ofalus er mwyn atal staff rhag ymateb mewn ffordd amddiffynnol. Gallai'r heddlu geisio barn staff am eu rhyngweithiadau â chydweithwyr, yn benodol a ydynt yn dod ar draws unrhyw beth y maent yn teimlo'n anghyfforddus yn ei gylich yn eu sgrysiâu â chydweithwyr. Yn hytrach na holi am grwpiau WhatsApp yn

#### 4. Cyfyng-gyngor Moesegol i'w Draffod

uniongyrchol a mynnu bod swyddogion yn ymateb gan fygwth eu hatgyfeirio at yr Adran Safonau Proffesiynol os na fyddant yn gwneud hynny, gallai rheolwyr llinell roi cyfle i swyddogion godi unrhyw bryderon cysylltiedig petaent yn dymuno gwneud hynny.

Gallai'r gofyniad i swyddogion roi cyfrif am aelodau o grŵp WhatsApp yn benodol hefyd gymell swyddogion i symud o WhatsApp i blatfformau amgen ond cyfatebol er mwyn iddynt osgoi'r systemau atebolrwydd sydd ar waith mewn perthynas â WhatsApp.

Ni ddylid tybio bod amharodrwydd ar ran staff i sôn am eu gweithgarwch ar y cyfryngau cymdeithasol yn dystiolaeth o risg uwch o aelodaeth o grŵp amhriodol. Mae sawl rheswm pam ei bod yn bosibl na fydd staff am ddatgelu aelodaeth o grŵp. Gallai hyn gynnwys y ffaith nad ydynt am i gydweithwyr (gan gynnwys uwch-swyddogion) wybod am grwpiau cyfeillgarwch na chynnwys trafodaethau preifat ynghylch eu hiechyd personol eu hunain at ati. Drwy geisio nodi unrhyw grwpiau gwenwynig, mae risg y bydd yr heddlu yn gofyn i swyddogion ddatgelu amrywiaeth eang o wybodaeth breifat gwbl ddiniwed.

Yn ogystal â phryderon ynghylch preifatrwydd, gallai swyddogion hefyd wrthwynebu'r polisi arfaethedig ar y sail ei fod, yn ei hanfod, yn dangos diffyg parch, am fod mynnu bod swyddogion yn datgelu eu gweithgarwch ar WhatsApp yn ddiymddiried ac yn gyhuddgar. Nid yw'r cynnig fel y'i cyflwynwyd gan yr Uwch-arolygydd Attwell yn ymddiried mewn swyddogion i farnu mewn ffordd gyfrifol. Os yw'r mwyafrif o swyddogion yn ddibynadwy ond eu bod yn cael eu trin fel unigolion na ellir ymddiried ynddynt, gall fod i hyn oblygiadau negyddol i forâl. Os bydd yr heddlu yn cyflwyno system sy'n seiliedig ar ddiffyg ymddiriedaeth, gallai hyn feithrin ymddygiad na ellir ymddiried ynddo ymhlith swyddogion sydd, fel arall, yn ddibynadwy.

Nododd y Cyd-bwyllgor Moeseg Annibynnol fod Heddlu De Cymru yn ceisio barn ar ble y dylid tynnu'r llinell o ran ei ymdrechion i orfodi ymddygiadau moesegol a ddisgwylir gan swyddogion. Nod y cyfyng-gyngor hwn yw rhoi rhywfaint o eglurder ynglŷn â'r mater hwnnw. Mae awydd i sicrhau bod staff yn weithredwyr yn hytrach na gwylwyr o ran ymddygiadau priodol. Mae hefyd yn ofynnol i uwch-arweinwyr weithredu fel model rôl o ran ymddygiadau cadarnhaol. Mae hyn yn codi'r cwestiwn: i ba raddau y dylai'r heddlu ymwthio i fusnesu ym mywydau preifat swyddogion er mwyn sicrhau eu bod yn cyrraedd y safonau ymddygiadol gofynnol.

Mae cymuned mewn plismona yn ystyriaeth bwysig. Mae Heddlu De Cymru yn annog staff i ffurfio rhwydweithiau a chymunedau cymdeithasol. Er mwyn i'r cymdeithasau hyn ffynnu, mae angen rhywfaint o breifatrwydd. Bydd y rhan fwyaf o'r grwpiau hyn yn amgylcheddau addysgol a chefnogol a fydd yn dod â manteision pwysig i'r rhai sy'n rhan ohonynt. Gall diwyllianau gwenwynig ffurfio yn y grwpiau hyn weithiau, ond anaml y bydd hyn yn digwydd. Mae risg y bydd y cynnig sy'n cael ei draffod yn tansellio'r daioni sy'n cael ei wneud gan lawer o'r rhwydweithiau hyn.

Roedd aelodau'r Pwyllgor o'r farn y gellid gofyn i staff sut y byddent yn ymdrin â bod yn aelodau o grwpiau lle mae cynnwys sy'n foesegol amheus yn cael ei rannu ac a ydynt yn credu y gallent ddelio ag amgylchiadau o'r fath. Felly, byddai'r ffocws yn newid o gasglu data ar aelodau o grwpiau WhatsApp a gweithgarwch y grwpiau hynny i sicrhau bod gan swyddogion y sgiliau a'r ddealltwriaeth i ymdrin â gohebiaeth amhriodol mewn grwpiau o'r fath petaent yn dod ar draws cynnwys o'r fath. Mae'r dull hwn yn canolbwyntio mwy ar ymddiriedaeth ac yn ymdrin â'r prif fater dan sylw, sef sicrhau bod gan swyddogion y sgiliau a'r ddealltwriaeth i ymddwyn mewn ffordd gyfrifol os byddant yn dod ar draws achosion ar-lein a all beri risg o danseilio eu didueddrwydd neu ymddiriedaeth a hyder yn yr heddlu.

Dylai'r heddlu geisio helpu cydweithwyr i herio ymddygiadau annerbyniol. Mae achosion diweddar wedi dangos bod unigolion rhagfarnllyd a hiliol a'r rhai sy'n casáu menywod yn cael eu herio fwyfwy gan eu cydweithwyr. Mae hyn, yn ei dro, yn cael effaith ar y gweithlu gyda mwy o staff yn teimlo y gallant godi pryderon. Dylai datblygu staff â sgiliau a gwybodaeth briodol a meithrin diwylliant lle nad yw camymddwyn yn cael ei oddef, fod wrth wraidd dull yr heddlu o fynd i'r afael ag achosion o gamymddwyn mewn grwpiau WhatsApp.

Roedd pob aelod o'r Pwyllgor yn gwrthwynebu'r cynnig y dylid holi swyddogion yn uniongyrchol am eu haelodaeth o grwpiau WhatsApp a'u gweithgarwch yn y grwpiau hynny. Yn lle hynny, roedd aelodau'r Pwyllgor o'r farn y dylai'r heddlu ganolbwyntio ei ymdrechion ar hyrwyddo gwybodaeth a dealltwriaeth ymhlith staff, o ran pa fath o iaith a chynnwys sy'n briodol a sut i ymateb mewn achosion lle mae iaith neu gynnwys amhriodol yn cael ei (d)defnyddio. Dylai Heddlu De Cymru feithrin ethos lle mae staff yn dwyn ei gilydd i gyfrif pan eir y tu hwnt i derfynau ymddygiad priodol. Dylai addysg chwarae rôl sylfaenol o ran meithrin cymeriad a sicrhau y gall swyddogion ddwyn ei gilydd i gyfrif mewn ffordd barchus a chwartaes sy'n seiliedig ar wybodaeth. Roedd aelodau'r Pwyllgor o blaid creu lleoedd diogel sy'n galluogi swyddogion i uwchgyfeirio materion a themlo'n fwy hyderus yn chwythu'r chwiban yn yr achosion mwyaf difrifol. Roedd aelodau'r Pwyllgor hefyd yn cytuno y dylid defnyddio iaith anuniongyrchol mewn cyfarfodydd 'Perform', sy'n golygu gofyn i swyddogion beth byddent yn ei wneud petaent yn dod ar draws grŵp lle roedd iaith wahaniaethol yn cael ei defnyddio, yn lle eu holi am weithgarwch grwpiau WhatsApp. Byddai hynny yn galluogi staff i fyfyririo ar eu profiadau a datblygu ymateb cyn i achos o'r fath godi. Mae'r dull hwn o weithredu hefyd yn parhau pwysigrwydd cynnal lleoedd preifat.

#### 4. Cyfyng-gyngor Moesegol i'w Drafod

Dylai trafodaeth ac addysg ynghylch safonau iaith briodol, pynciau a dulliau cyfathrebu fod yn gyffredin ym mhob rhan o'r sefydliad. Dylai'r safonau hyn gael eu hatgyfeirio'n ffurfiol ac yn anffurfiol oddi uchod ac oddi isod. Mae problem iaith a lluniau gwahaniaethol ac iaith a lluniau sydd, fel arall, yn sarhaus yn cael eu rhannu gan swyddogion yn gofyn am ymateb heddlu cyfan sy'n sicrhau bod diwylliant yn chwarae rôl flaenllaw o ran cefnogir ymddygiad cyfrifol (gan gynnwys cymheiriaid yn dwyn ei gilydd i gyfrif, rhoi gwybod am ymddygiad amhriodol a chwythu'r chwiban), yn ogystal â chymhwysedd ymhlith swyddogion unigol er mwyn sicrhau na fydd isddiwyllianau gwenwynig yn datblygu, yn anfwriadol nac yn fwriadol. Mae'n hollbwysig bod myfyrion a hyfforddiant o'r fath yn cael eu hymgorffori mewn addysg, arferion, canllawiau a gweithdrefnau ar hyd taith broffesiynol swyddog. Yn wir, i'r graddau y bo hynny'n bosibl, dylai prosesau recriwtio fod yn drylwyr o ran nodi rhagfarn ddiarwybod ac ymddygiadau annerbyniol ymhlith darpar swyddogion.

##### **Crynodeb y Cadeirydd**

Mae a wnelo'r cyfyng-gyngor hwn â'r graddau y dylai arweinwyr Heddlu De Cymru, o fewn y gyfraith, geisio cadarnhau bod gohebiaeth breifat swyddogion â'i gilydd ar gymwysadau nad ydynt yn gysylltiedig â'r gwaith megis WhatsApp neu Telegram, sydd wedi'i hamgryptio o un pen i'r llall, yn cyrraedd y safonau ymddygiad a ddisgwyllir ganddynt fel swyddogion. Mae platfformau o'r fath yn wahanol i gyfryngau cymdeithasol eraill megis Twitter (a ailenwyd yn 'X' yn ddiweddar), am mai dim ond yr anfonwr a'r derbynwyr bwriadedig a all weld y negeseuon. Ni all y cyhoedd eu gweld ac, felly, ni ellir eu cadw golwg arnynt yn hawdd.

Mae ymchwiliadau proffil uchel diweddar i achosion o gamymddwyn gan swyddogion yr heddlu, yn arbennig y rhai a oedd yn ymwneud â Wayne Couzens a David Carrick, wedi datgelu grwpiau WhatsApp lle roedd swyddogion yn rhannu gohebiaeth anfoesegol ac, weithiau, anghyfreithlon o natur hiliol, rywiaethol a homoffobig. Diswyddwyd sawl swyddog oherwydd eu hymwneud â grwpiau o'r fath a chafwyd sawl un yn euog hefyd o droseddau a oedd yn ymwneud â'u gweithgarwch mewn grwpiau o'r fath (e.e. o dan adran 127 o Ddeddf Cyfathrebiadau 2003).

Mae'r ohebiaeth hon yn dwyn i rym gyfrifoldeb yr heddlu i gymryd camau yn erbyn is-ddiwyllianau gwenwynig (sydd, o bosibl, yn guddiedig) a allai ddatblygu ymhlith grwpiau o swyddogion lle mae risg y gallai sgysiaid moesegol resynus fagu, dod yn gyffredin ac, yn y pen draw, gael eu normaleiddio ymhlith aelodau o'r grwpiau. Mae'r mater hefyd yn profi terfynau hawl swyddogion i breifatrwydd (fel unigolion ac fel rhan o gymdeithasau swyddogion) a'r pwys y dylid rhoi ar yr hawl hon lle mae'n gwrthdaro ag ystyriaethau eraill sy'n ymwneud â budd y cyhoedd megis atal achosion o gamymddwyn gan swyddogion a staff yr heddlu ac ymchwilio iddynt. Mae'r camymddwyn dan sylw yn cynnwys bwlio, iaith casineb, methu â gweithredu'n ddiduedd ac, yn fwy cyffredinol, ymddygiad sy'n tansellio ymddiriedaeth a hyder y cyhoedd yn yr heddlu.

Mae dyfodiad y cyfryngau cymdeithasol wedi cymhlethu'r broses o bontio o fod yn 'ddinesydd cyffredin' i rôl 'swyddog heddlu' drwy bylu'r ffin rhwng bywyd cyhoeddus swyddog a'i fywyd preifat. Er na ddylai rôl swyddog heddlu lenwi holl fywyd swyddog oddi ar ddyletswydd, mae gan swyddogion rwymedigaethau proffesiynol sy'n ymestyn y tu hwnt i'w hymddygiad tra byddant ar ddyletswydd i'w hymddygiad fel dinesydd preifat. Er enghraifft, mae 9.1 o'r Cod Moeseg yn nodi:

"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."

At hynny, rhaid i swyddogion beidio ag ymddwyn mewn ffordd a fyddai'n dwyn anfrï ar yr heddlu neu a fyddai'n tansellio ymddiriedaeth a hyder yn yr heddlu. Yn ôl 9.2 o'r Cod, dylai swyddogion: "ofyn [iddyn nhw eu hunain] a allai penderfyniad, gweithred neu esgeulustra ar eich rhan olygu y gallai aelod o'r cyhoedd golli ffydd a hyder yn y proffesiwn plismona."

Y cwestiwn a godir gan y cyfyng-gyngor hwn yw i ba raddau y gellir cyfiawnhau ymyrraeth yr heddlu â bywyd preifat swyddog er mwyn cadarnhau a yw'r swyddog yn cyflawni ei rwymedigaethau proffesiynol sy'n ymestyn i'w fywyd preifat. Y cynnig penodol a ystyriwyd gan y Pwyllgor oedd a ddylai rheolwr llinell swyddogion ofyn iddynt, yn ystod cyfarfodydd adolygu perfformiad blynyddol 'Perform', a ydynt yn aelod o unrhyw grwpiau WhatsApp sy'n cynnwys swyddogion eraill ac, os felly, beth yw natur yr ohebiaeth yn y grwpiau hyn. Yn benodol, a yw aelodau o grwpiau o'r fath yn rhannu gohebiaeth amhriodol? Cynigiwyd hefyd y byddai gwrthod ateb y cwestiynau hyn yn dynodi risg bosibl a allai fod yn sail dros wneud nodyn ar ffurflen arfarnu diogelwch blynyddol y swyddog neu dros atgyfeirio'r swyddog at yr Adran Safonau Proffesiynol.

Mae'r cynnig yn ddeniadol am dri rheswm, sef:



#### 4. Cyfyng-gyngor Moesegol i'w Draffod

- Casglu Gwybodaeth** Drwy ei gwneud yn ofynnol i swyddogion ddatgelu eu bod yn aelodau o grwpiau WhatsApp sy'n cynnwys swyddogion eraill a mynnu eu bod yn rhoi gwybod a yw gohebiaeth a rannwyd gan y grŵp wedi cynnwys unrhyw ddeunydd amhriodol, gallai'r heddlu ganfod grwpiau sydd, fel arall, yn anhysbys sy'n meithrin diwylliant sy'n groes i blismona moesegol yn gyffredinol a'r Cod Moeseg yn benodol. Gallai gwybodaeth o'r fath ddatgelu gwendidau i flacmel sy'n codi ar gyfer swyddogion sydd wedi rhannu gohebiaeth amhriodol.
- Cyfleu Anghymeradwyaeth:** Y tu hwnt i gasglu gwybodaeth, mae'r arfer o'i gwneud yn ofynnol i swyddogion ddarparu gwybodaeth am eu haelodaeth o grwpiau WhatsApp a'r ohebiaeth amhriodol yn y grwpiau hynny yn fodd i arweinwyr yr heddlu ddangos eu bod yn anghymeradwyo gohebiaeth. Gall cyfleu'r anghymeradwyaeth hon i swyddogion perswadio unigolion i beidio ag ymuno â grwpiau lle mae gohebiaeth amhriodol yn ei rhannu neu annog swyddogion i atal a herio gohebiaeth amhriodol pan fydd yn codi.
- Hwyluso Rhoi Gwybod am Ymddygiad Amhriodol:** Mae gan swyddogion ddyletswydd i roi gwybod am ymddygiad cydweithwyr sy'n dwyn anfri ar yr heddlu. Yn ôl 10.1 o'r Cod Moeseg, ni ddylai swyddogion: " byth anwybyddu ymddygiad anfoesegol neu amhroffesiynol ar ran cydweithiwr ym maes plismona beth bynnag fo rheng, graddfa neu rôl yr unigolyn." At hynny, yn ôl 10.2 o'r Cod, mae rhwymedigaeth gadarnhaol ar swyddogion "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.". Drwy integreiddio'r cwestiynau arfaethedig ym mhroses Gwiriad Uniondeb 'Perform', gallai'r heddlu roi cyfle i swyddogion leisio pryderon heb orfod gwneud cwyn. Gallai trefniant o'r fath leihau baich rhoi gwybod am ymddygiad amhriodol.

O ystyried y manteision posibl hyn, roedd trafodaeth y Pwyllgor ynghylch y cynnig yn seiliedig ar dri chwestiwn, sef:

- Anfanteision Anfwriadol?:** A oes risg y bydd ceisio sicrhau'r manteision hyn gan ddefnyddio'r dull arfaethedig yn dod ag anfanteision anfwriadol?
- Dull Angenrheidiol?:** A ellir sicrhau'r manteision hyn gan ddefnyddio dull llai ymwithiol?
- Mantais Ddigonol Ar Ôl Ystyried Popeth?:** A yw sicrhau'r manteision arfaethedig yn ddigon i gyfiawnhau mynd ati i geisio eu sicrhau o ystyried yr anfanteision sy'n gysylltiedig â mynd ati i'w sicrhau.

Nodwyd tair anfantais anfwriadol a fyddai'n deillio o'r cynnig, sef:

- Atgyfeiriadau Digyfiawnhad at yr Adran Safonau Proffesiynol:** Yn ôl y cynnig, efallai y gwneir nodyn ar ffurflen arfarnu diogelwch swyddogion sy'n anafodlon datgelu eu haelodaeth o grwpiau WhatsApp neu efallai y cânt eu hatgyfeirio at yr Adran Safonau Proffesiynol. Fodd bynnag, gall fod sawl rheswm diniwed pam mae swyddog yn anafodlon datgelu manylion ei aelodaeth o grwpiau WhatsApp a natur sgyrisau yn y grwpiau hyn i'w gyflogwr. Mae atgyfeirio swyddogion o'r fath at yr Adran Safonau Proffesiynol yn debygol o greu drwgdeimlad a thanseilio ewylllys da ymhlith y swyddogion yr effeithir arnynt.
- Effaith Andwyol ar Recriwtio:** Ar y cyfan, dylid osgoi polisïau sy'n anghymhellid i bobl ymuno â'r heddlu. Byddai'r cynnig hwn, sy'n cynnwys ymyrryd â bywydau preifat swyddogion, yn cynyddu baich gwasanaethu ac, yn ei dro, gallai olygu bod gwasanaethu yn llai deniadol i ddarpar ymgeiswyr.
- Annog Diffyg Parch tuag at y Gwiriad Uniondeb:** Petai swyddogion yn gwrthwynebu'r cwestiynau arfaethedig ynghylch gweithgarwch ar WhatsApp a'r posibilrwydd cysylltiedig o gael eu hatgyfeirio at yr Adran Safonau Proffesiynol, mae'n bosibl y byddent yn diystyru'r broses hon ac, er mwyn osgoi cael eu hatgyfeirio at yr Adran Safonau Proffesiynol am beidio ag ymateb, rhoi atebion anghywir i'r cwestiynau a ofynnwyd. Os caiff un rhan o'r Gwiriad Uniondeb ei diystyru fel hyn, gallai danseilio parch tuag at y broses yn fwy cyffredinol. Felly, mae rheswm dros osgoi cyflwyno gofynion sy'n debygol o gael eu herio neu eu diystyru'n systematig.

Er eu bod yn cydnabod y gallai grwpiau WhatsApp ddarparu amgylchedd ffrwythlon ar gyfer ymddygiad sy'n anghydnaws â chyfrifoldebau proffesiynol swyddogion, roedd aelodau'r Pwyllgor o'r farn bod y cynnig yn ddull draconaid o ymdrin â'r mater ac y gellid sicrhau o leiaf rai o fanteision disgwylidig y cynnig gan ddefnyddio dulliau llai ymwithiol, yn bennaf drwy addysg, codi ymwybyddiaeth a hwyluso chwythu'r chwiban. Roedd y dull a oedd yn cael ei ffafrio gan aelodau'r Pwyllgor yn canolbwyntio ar ddarparu addysg a hyfforddiant y bwriedir iddynt atal ymddygiad amhriodol a chreu amodau sy'n hwyluso rhoi gwybod amdano.

Mae grwpiau cymdeithasol a chymdeithasau anffurfiol yn cynnig cyfle i swyddogion ffurfio cysylltiadau pwysig ac i rwydweithiau cymorth ffynnu. Mae grwpiau o'r fath yn hwyluso ffurfio 'teulu plismona' lle y gellir rhoi cyngor a chymorth rhwng cymheiriaid. Mae angen preifatrwydd er mwyn i'r grwpiau hyn ffynnu, gan gynnwys ar blatfformau negeseua preifat.

#### 4. Cyfyng-gyngor Moesegol i'w Draffod

Mae Polisi Camddefnyddio Negeseua Gwib a'r Cyfryngau Cymdeithasol 2022 Cyngor Cenedlaethol Penaethiaid yr Heddlu yn nodi bod "potential lack of awareness amongst some police officers that sharing inappropriate content can be a breach of the standards of professional behaviour which can amount to misconduct or even a criminal offence." Roedd cefnogaeth o blaid cynnal sgysiau myfyriol rhwng rheolwyr llinell a swyddogion ynghylch y defnydd o WhatsApp (a phlatfformau negeseua preifat tebyg). Fodd bynnag, ni ddylid cofnodi cynnwys y trafodaethau hyn, oni bai bod y swyddog am roi gwybod am ymddygiad amhriodol. Yn lle hynny, dylai trafodaethau ganolbwyntio ar roi cyfle i swyddogion roi gwybod am ymddygiad amhriodol a sicrhau bod ganddynt wybodaeth a dealltwriaeth ddigonol er mwyn ymdrin â sefyllfaoedd a allai godi ar y platfformau hyn.

Dylai addysg am ddefnyddio'r cyfryngau cymdeithasol mewn ffordd gyfrifol fod yn rhan o hyfforddiant a darpariaeth datblygiad proffesiynol parhaus swyddogion. Dylai hefyd fod yn destun ymgyrchoedd codi ymwybyddiaeth yn yr heddlu. Dylid llunio'r mesurau hyn er mwyn sicrhau bod gan swyddogion y ddealltwriaeth ofynnol i nodi ac osgoi gohebiaeth amhriodol ac atgyfnerthu diwylliant lle y gwyddys nad yw ymddygiad o'r fath yn cael ei oddef gan arweinwyr yr heddlu yn ogystal ag aelodau'r heddlu.

Dylai'r hyfforddiant ac ymgyrchoedd codi ymwybyddiaeth perthnasol sicrhau y gall swyddogion farnu yn ddoeth. O ystyried hyn, dylai fod yn seiliedig ar y pum llinyn canlynol:

- 1 **Nodi Gohebiaeth Amhriodol:** Dylid hyfforddi swyddogion i adnabod nodweddion gohebiaeth amhriodol a gwahaniaethu rhwng gohebiaeth amhriodol y gellir ymdrin â hi yn anffurfiol a gohebiaeth amhriodol y dylid rhoi gwybod i'r heddlu amdani;
- 2 **Deall y Sail Resymegol:** Dylid hyfforddi swyddogion i ddeall pa nodweddion a all wneud gohebiaeth yn amhriodol (yn hytrach na dim ond 'banter' er enghraifft) a'r hyn sy'n gwahaniaethu rhwng gohebiaeth amhriodol y gellir ymdrin â hi yn anffurfiol mewn grŵp a gohebiaeth amhriodol y dylid ei huwchgyfeirio at yr heddlu;
- 3 **Ymateb yn Briodol:** Dylid rhoi hyfforddiant i swyddogion ar y ffyrdd gorau o dynnu sylw at ohebiaeth amhriodol yn eu grwpiau WhatsApp ac ymateb yn effeithiol iddi;
- 4 **Sianeli ar gyfer Cyngor:** Dylai sicrhau bod swyddogion yn ymwybodol o'r adnoddau sydd ar gael iddynt geisio cyngor cyfrinachol a diduedd ynghylch a yw gohebiaeth yn amhriodol ac a yw ei hamhriodoldeb yn cyfiawnhau atgyfeiriad ffurfiol;
- 5 **Sianeli ar gyfer Atgyfeirio:** Dylid sicrhau bod swyddogion yn ymwybodol o'r sianeli uwchgyfeirio sydd ar gael yn yr heddlu ar gyfer yr achosion mwyaf difrifol lle mae ymatebion anffurfiol wedi methu neu lle mae'r ohebiaeth mor ddifrifol fel bod angen i'r heddlu roi sylw ffurfiol iddi.

Wrth wraidd llawer o'r draffod roedd y gydnabyddiaeth bod plismona yn broffesiwn sy'n seiliedig ar ymddiriedaeth. Yn ôl natur plismona, rhaid ymddiried mewn swyddogion i weithredu'n gyfreithlon ac yn foesebol. Ni ellir sicrhau ymddygiad o'r fath drwy ddarparu cymhellion (ar ffurf cosbau) yn unig. Felly, ni ellir osgoi'r angen am swyddogion y gellir ymddiried ynddynt. Gallai cyflwyno polisïau sy'n seiliedig ar ddiffyg ymddiriedaeth annog dirywiad graddol gyda diffyg ymddiriedaeth mewn swyddogion yn arwain at swyddogion na ellir ymddiried ynddynt wrth i swyddogion ymddwyn yn unol â'r dybiaeth a fynegir yn y polisïau. Yn hytrach na cheisio dileu'r angen am swyddogion y gellir ymddiried ynddynt drwy fynnu tryloywder ynghylch gohebiaeth breifat, dylai systemau atebolrwydd geisio sicrhau bod gan swyddogion yr adnoddau sydd eu hangen arnynt i fod yn ddibynadwy a pharhau felly. Bwriadwyd i'r mesurau a oedd yn cael eu ffafrio gan aelodau'r Pwyllgor feithrin dibynadwyedd yn hytrach na chosbi.

#### 5. Grŵp Arwain Moeseg Heddlu'r DU / Cymru, Gorllewin Lloegr a Llundain (Rhwydwaith Moeseg Heddlu Rhanbarthol)

Cyfarfu Pwyllgor Moeseg Heddlu Rhanbarthol Cymru, Gorllewin Lloegr a Llundain ar 17 Ebrill 2023. Anerchwyd y cyfarfod gan Ian Arundale QPM a soniodd am ei waith gyda Heddlu Cleveland ar ôl iddo gael ei benodi'n Brif Gwnstabl Cynorthwyol mewn ymateb i adroddiad gan Arolygiaeth Cwnstabiliaeth a Gwasanaethau Tân ac Achub Ei Fawrhydi lle yr aseswyd bod yr heddlu yn 'annigonol' ym mhob categori. Canolbwyntiodd yr anerchiad ar brofiadau Mr Arundale yn Cleveland a'r dulliau a ddefnyddiwyd ganddo i ailosod diwylliant heddlu a oedd wedi bod yn methu'n foesebol. Dilynwyd y cyflwyniad gan ddiweddariad ar yr adolygiad parhaus o'r Cod Moeseg. Yn olaf, trafodwyd cyfyng-gyngor a oedd yn ymwneud â 'golchi data' swyddogion. Golchi data yw'r broses o gysylltu cofnodion nad oeddent wedi'u cysylltu'n flaenorol neu gywiro gwallau neu hepgoriadau mewn cofnodion unigol. Tynnwyd sylw at wendidau wrth gysylltu data a ddelir gan wahanol heddluoedd a chronfeydd data cenedlaethol, yn arbennig gwybodaeth sy'n berthnasol i brosesau fetio swyddogion, gan achosion diweddar Wayne Couzens a David Carrick lle na throsglwyddwyd data perthnasol rhwng heddluoedd a oedd yn golygu na nodwyd patrymau camymddwyn.

**6. Unrhyw Fater Arall**

Nododd aelodau'r Pwyllgor y digwyddiadau a oedd yn gysylltiedig â digwyddiad yr e-feic yn Nhrelái ar 22 Mai 2023 lle y cafodd dau berson ifanc yn eu harddegau anafiadau angheuol ac y cafwyd terfysgoedd yn yr ardal leol yn dilyn eu marwolaethau. Nododd aelodau'r Pwyllgor fod ymchwiliad Swyddfa Annibynnol Ymddygiad yr Heddlu yn parhau.

**7. Dyddiadau Cyfarfodydd yn 2023**

Dydd Mawrth, 21 Medi, 10.00 – 13.00