

# **GWRANDAWIAD CAMYMDDWYN SWYDDOG YR**

## **HEDDLU RHWNG:**

### **PRIF GWNSTABL HEDDLU DE CYMRU**

#### **AWDURDOD PRIODOL**

**A**

**████████████████████**  
**‘SWYDDOG Y’**

#### **Y SWYDDOG DAN SYLW**

#### **CANLYNIAD**

**30 – 31 MAWRTH 2026**

#### **PARTÏON A CHYNRYCHOLWYR**

1. Yr Awdurdod Priodol (‘AP’ o hyn ymlaen) yw Heddlu De Cymru, a gynrychiolir gan Mr Peter Taheri (Cwnsler)
2. Cynrychiolir ██████████ ('Swyddog Y' o hyn ymlaen) gan Mr Colin Banham (Cwnsler). Nid oedd Swyddog Y yn bresennol yn y gwrandawriad.

#### **PANEL**

3. Mae'r Panel yn cynnwys yr unigolion canlynol:

Cadeirydd – ACC 6295 Jenny Gilmer

Aelod Annibynnol – Ms Sian Russell Aelod

Annibynnol – Ms Ruth Bourne

#### **UNIGOLYN GYDA CHYMHWYSTER CYFREITHIOL**

4. Unigolyn gyda Chymhwyster Cyfreithiol – Jonathan Miles Headington (Cwnsler)

## **CEFNDIR**

5. Deuir â gweithrediadau gan yr AP o dan Reoliadau (Ymddygiad) yr Heddlu 2020 (fel y'u diwygiwyd).
6. Dylid nodi bod Swyddog Y wedi ymddiswyddo'n ffurfiol cyn dechrau'r gwrandawriad. Felly, cafodd Swyddog Y ei drin fel cyn-swyddog, at ddiben y gwrandawriad.
7. Darparodd Swyddog Y Ymateb Rheoliad 31 wedi'i ddiweddarau ar fore'r gwrandawriad, a fydd yn cael ei nodi'n fanylach isod.

### **Safbwynt yr AP**

8. Nododd yr AP yr honiadau a ddygwyd yn erbyn Swyddog Y yn ei Hysbysiad Rheoliad 30. Ar ddechrau'r gwrandawriad, nododd yr AP, yng ngoleuni Ymateb Rheoliad 31 wedi'i ddiweddarau Swyddog Y, na fyddai'n mynd ar drywydd nifer o'r '*manyllion*' a gafodd eu pledio ganddo gan nad oedd bellach yn teimlo ei bod yn angenrheidiol ac yn gymesur gwneud hynny.
9. Felly gwahoddodd yr AP y Panel i barhau yn seiliedig ar y canlynol:

### **'Honiad**

*O tua mis Mehefin 2022 i fis Mawrth 2023, roedd ymddygiad Swyddog Y tuag at Swyddog A, o'i ystyried fel achosion unigol neu ar y cyd, yn amhriodol a/neu'n rhywioledig. Creodd hyn amgylchedd gwaith annerbyniol i Swyddog A. Roedd ymddygiad Swyddog Y yn annymunol, gwaethygodd dros amser a digwyddodd tra roedd Swyddog Y mewn swydd o gyfrifoldeb uwch na Swyddog A. Gwyddai Swyddog Y, neu dylai fod wedi gwybod, fod ei ymddygiad yn annymunol, yn annerbyniol a/neu'n groes i hyfforddiant, Polisi'r Heddlu a/neu Safonau Proffesiynol.*

### **Manyllion**

1. *Ar 23 Tachwedd 2022, ysgrifennodd Swyddog Y gofnod yn llyfr nodiadau Swyddog A, a oedd ar agor ar dudalen yn cynnwys 'Rhestr o Bethau i'w Gwneud' ac yna sgriblodd drosto. Nid oedd y cofnod yn gwbl ddarllenadwy ond roedd yn ymddangos ei fod yn dechrau gydag "F" ac yn cynnwys dau air. Pan ofynnodd Swyddog A beth oedd wedi'i ysgrifennu, dywedodd Swyddog Y, "WYT TI'N MEDDWL EI FOD YN DWEUD FFYC Swyddog Y?" . Dywedodd Swyddog A nad oedd yn edrych yn dda, gan egluro ei bod hi'n teimlo ei fod yn amhriodol.*
2. *Yn ystod shift nos Swyddog A ar 17-18 Mawrth 2023, pan nad oedd Swyddog Y ar ddyletswydd, cychwynnodd Swyddog Y sgwrs trwy neges destun gyda Swyddog A. Parhaodd y negeseuon hynny ar ôl i Swyddog A orffen ei shift a dechreuodd Swyddog Y fflyrtio, gan wneud i Swyddog A deimlo'n anghyfforddus. Stopiodd Swyddog A ymateb iddo.*

3. Ar 24 Mawrth 2023, cychwynnodd Swyddog Y sgwrs drwy neges destun gyda Swyddog A ychydig cyn diwedd ei shiff. Yn ystod y sgwrs hon, dywedodd Swyddog Y: a. Ei fod eisiau treulio mwy o amser yn gweithio ym Mhen-y-bont ar Ogwr pan oedd hi ar shiff yno. b. Ei bod hi wedi “EDRYCH YN NEIS IAWN” yn y gwaith y diwrnod cynt a'i bod yn “EDRYCH YN SYFRDANOL O HARDD”. c. Ei fod wedi dewis eistedd yn ei chadair dros y diwrnodau diwethaf, er ei fod yn cydnabod y gallai fod wedi eistedd yn unrhyw le, ac ychwanegodd 'x' (cusan) ar ddiwedd y neges. d. “ROEDD GEN I DŶ GWAG HENO; DYLET TI FOD WEDI DOD DRAW.” Pan ofynnodd Swyddog A pam, atebodd, “BYDDWN I WEDI HOFFI PE BYDDET TI WEDI DOD DRAW” ac “ER MWYN I MI ALLU TYNNU DY DDILLAD ODDI ARNAT”. Roedd hyn wedi ffeiddio Swyddog A a dywedodd yn glir na fyddai hyn yn briodol a stopiodd anfon negeseuon.

### **Achosion o Dorri'r Safonau Proffesiynol**

Honnir bod Swyddog Y wedi torri'r Safonau Ymddygiad Proffesiynol fel y'u nodir yn Atodlen 2 o Reoliadau (Ymddygiad) yr Heddlu 2020 (fel y'u diwygiwyd) fel a ganlyn:

#### **Awdurdod, Parch a Chwrteisi:**

Mae swyddogion yr heddlu yn gweithredu gyda hunanreolaeth a goddefgarwch, gan drin aelodau o'r cyhoedd a chydweithwyr â pharch a chwarteisi. Nid yw swyddogion yr heddlu yn camddefnyddio eu pwerau na'u hawdurdod ac maent yn parchu hawliau pob unigolyn. Drwy ei ymddygiad, dangosodd Swyddog Y ddiffyg hunanreolaeth clir a methiant i drin Swyddog A â pharch a chwarteisi, neu i barchu ei hawliau, ac roedd yn gamddefnydd o'i swydd o gyfrifoldeb uwch.

#### **Ymddygiad Annheilwng**

Bydd Swyddogion yr Heddlu, boed ar ddyletswydd neu beidio, yn ymddwyn mewn ffordd nad yw'n dwyn anfri ar wasanaeth yr heddlu nac yn tanseilio hyder mewn plismona. Byddai ymddygiad amhriodol a rhywioledig Swyddog Y tuag at gydweithiwr benywaidd iau yn dwyn anfri ar wasanaeth yr heddlu ac yn tanseilio hyder y cyhoedd ym maes plismona. Mae ymddygiad o'r fath yn destun pryder cyhoeddus sylweddol. Drwy weithredu yn y modd hwn, mae Swyddog Y wedi cyflawni gweithredoedd camymddwyn sydd, boed yn unigol neu ar y cyd, yn gyfystyr â Chamymddwyn Difrifol.

### **Safbwynt Swyddog Y**

10. Caiff y safbwynt a gyflwynwyd gan Swyddog Y ei nodi yn ei Ymateb Rheoliad 31 wedi'i ddiweddarau.
11. Fel yr amlinellwyd uchod, ymddiswyddodd Swyddog Y cyn dechrau'r gwrandawriad. Gwnaeth Swyddog Y gyfaddefiadau yn unol â'r safbwynt a amlinellwyd gan yr AP, a derbyniodd fod yr achosion o dorri'r safonau proffesiynol yn gyfystyr â chamymddwyn difrifol, a fyddai wedi bod yn anghydnaws â pharhau yn ei rôl fel swyddog yr heddlu. Felly, cadarnhaodd Swyddog Y y canlynol: '*...mae'n anochel y bydd y panel yn dyfarnu hynny – pe bawn i wedi aros yn swyddog yr heddlu – y byddwn i wedi cael fy niswyddo.*'

12. Yn ogystal, o fewn yr un ddogfen, cydnabu Swyddog Y, o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010, y byddai unrhyw ddiswyddiad wedi cael ei gyfiawnhau fel *'ffordd gymesur o gyflawni nod teg.'*

## **GWRANDAWIAD**

### **Materion Rhagarweiniol/Ceisiadau**

13. Ar ddechrau'r gwrandawriad, gwahoddwyd y Panel i benderfynu ar y materion rhagarweiniol canlynol:

- a. Anhysbysrwydd/Cyfyngiadau Adrodd – A ddylai'r sefyllfa dros dro o ran anhysbysrwydd Swyddog Y (y swyddog sy'n destun y gweithrediadau) barhau? Yn ogystal, gwahoddwyd y Panel i ystyried a ddylid rhoi cyfyngiadau adrodd ar waith?
- b. Anhysbysrwydd – A ddylai'r sefyllfa dros dro o ran anhysbysrwydd Swyddog A (y swyddog a wnaeth yr honiadau) barhau?

14. Penderfynwyd ar y sefyllfa dros dro ar ôl i gyflwyniadau ddod i law gan gynrychiolwyr y ddwy ochr. Darparwyd hysbysiad ar-lein yn nodi y dylai partïon â diddordeb/y cyfryngau gyflwyno unrhyw sylwadau ysgrifenedig erbyn dyddiad ym mis Rhagfyr. Ar y cam hwn, nid oedd unrhyw sylwadau ysgrifenedig wedi'u gwneud gan unrhyw barti â diddordeb/aelod o'r cyfryngau.

15. Amlinellodd y Cadeirydd sefyllfa dros dro, ond eglurodd i bawb dan sylw y byddai'r ceisiadau'n cael eu penderfynu'n derfynol ar fore'r gwrandawriad.

16. Ychydig cyn dyddiad y gwrandawriad a restrwyd, darparwyd sylwadau ysgrifenedig gan aelod o'r cyfryngau.

17. Roedd dau aelod o'r cyfryngau, o wahanol ganolfannau newyddion, yn bresennol ar ddiwrnod cyntaf y gwrandawriad.

18. Gwnaed y ceisiadau priodol am anhysbysrwydd/cyfyngiadau ar adrodd gan gwnsler ar ran yr AP a Swyddog Y. Gwahoddwyd yr aelodau hynny o'r cyfryngau a oedd yn bresennol i roi cyflwyniadau llafar hefyd. Gofynnodd Mr Banham, ar ran Swyddog Y, os oedd y Panel yn bwriadu diwygio'r sefyllfa dros dro flaenorol, yna dylid rhoi cyfle iddo annerch y Panel eto, mewn perthynas â datblygiadau mwy diweddar ynghylch iechyd Swyddog Y.

19. Nodwyd y gyfraith berthnasol gan gwnsler ar ran yr AP a Swyddog Y. Darparodd y Person gyda Chymhwyster Cyfreithiol ganllawiau pellach ynghylch yr egwyddorion cyfreithiol perthnasol sy'n ymwneud â chyfiawnder agored, y prawf perthnasol o dan Reoliad 39 o'r Rheoliadau Ymddygiad (gan gynnwys y paragraffau perthnasol sydd wedi'u cynnwys yng Nghanllawiau'r Swyddfa Gartref, ynghyd ag Erthyglau 6 ac 8 y Confensiwn Ewropeaidd ar Hawliau Dynol)

20. Gadawodd y Panel i ystyried y ceisiadau a wnaed. Dychwelodd y Panel i ystafell y gwrandawriad a hysbysu Mr Banham y byddai angen y wybodaeth ddiweddaraf mewn perthynas ag iechyd Swyddog Y, er mwyn sicrhau ei fod mewn sefyllfa i wneud penderfyniad cwbl wybodus yn seiliedig ar y dystiolaeth orau sydd ar gael.

21. O ystyried natur sensitif y wybodaeth a oedd yn cael ei rhannu, penderfynwyd y byddai'r gwrandawriad yn symud i sesiwn breifat i ymdrin â'r agwedd hon ar y cais, ond dywedodd Mr Banham ar ran Swyddog Y y byddai'n fodlon i aelodau'r cyfryngau barhau i fod yn bresennol, a gwneud sylwadau pellach, ar yr amod bod y cyfyngiad ar adrodd yn parhau mewn grym mewn perthynas â'r wybodaeth a oedd yn cael ei rhannu. Cadarnhaodd aelodau'r cyfryngau nad oeddent yn gwrthwynebu hyn. Penderfynodd y Panel bod hynny'n angenrheidiol ac yn gymesur o dan yr amgylchiadau.
22. Aeth Mr Banham ymlaen i roi diweddariad ynghylch iechyd Swyddog Y. Gwahoddwyd aelodau'r cyfryngau i wneud sylwadau pellach ond gwnaethant ddweud nad oedd ganddynt ddim pellach i'w ychwanegu.
23. Gadawodd y Panel i gynnal trafodaethau yn seiliedig ar yr holl gyflwyniadau/tystiolaeth a dderbyniwyd.
24. Ar ôl dychwelyd, cyflwynodd y Panel ei benderfyniad. Penderfynodd y Panel, yn seiliedig ar y cyflwyniadau/tystiolaeth a dderbyniodd, a'r egwyddorion cyfreithiol/profion uchod a gymhwyswyd ganddo, ei bod yn angenrheidiol ac yn gymesur yng ngoleuni amgylchiadau penodol yr achos hwn, gwneud y canlynol:
  - a. Rhoi anhysbysrwydd i Swyddog Y, gan barhau i gyfeirio ato fel Swyddog Y;
  - b. Rhoi anhysbysrwydd i'r achwynydd, gan barhau i gyfeirio ati fel Swyddog A;
  - c. Cyfyngiadau Adrodd Pellach:
    - i. Iechyd y Swyddog, ond cytunodd Mr Banham na fyddai Swyddog Y yn gwrthwynebu unrhyw gyfeiriad cyffredinol at y ffaith bod Swyddog Y yn dioddef o "broblemau iechyd", a oedd wedi arwain at y ceisiadau dan sylw. Felly, ni ddylid adrodd unrhyw wybodaeth benodol bellach ynghylch iechyd y Swyddog;
    - ii. Yr orsaf benodol lle'r oedd Swyddog A a Swyddog Y yn gweithio. Byddai'r term "Morgannwg Ganol" yn cael ei ddefnyddio, er mwyn sicrhau nad oedd modd adnabod y swyddogion dan sylw drwy roi pytau o wybodaeth at ei gilydd.

### **Materion Perthnasol**

25. Fel yr amlinellwyd uchod, rhoddwyd gwybod i'r Panel am Ymateb Rheoliad 31 wedi'i ddiweddarau Swyddog Y, a gafodd ei gyflwyno cyn dechrau'r gwrandawriad. Gwahoddwyd y Panel i ymdrin â Swyddog Y fel cyn-swyddog, at ddiben y gweithrediadau.
26. Gwahoddwyd y cwnsler ar gyfer yr AP a Swyddog Y i ddarparu cyflwyniadau. O ganlyniad i'r safbwynt y cytunwyd arno, nid oedd y cyflwyniadau a gyflwynwyd gan y ddau eiriolwr yn ddadleuol.
27. Cytunodd y Panel â'r dull arfaethedig a amlinellwyd.

### **Ffeithiau y Cytunwyd Arnynt**

28. Nodwyd y ffeithiau y cytunwyd arnynt yn Ymateb Rheoliad 31 wedi'i ddiweddarau Swyddog Y. Hysbysodd yr AP y Panel nad oedd yn ceisio unrhyw ganfyddiadau pellach y tu hwnt i'r rhai y cytunwyd arnynt. Gwahoddwyd y Panel i fwrw ymlaen ar y sail honno.
29. Cadarnhaodd y Panel ei fod yn fodlon bwrw ymlaen yn unol â'r matrices ffeithiol y cytunwyd arno a gyflwynwyd iddo.

### **Torri'r Safonau Ymddygiad Proffesiynol**

30. Ar sail y matrices ffeithiol y cytunwyd arno, derbyniodd Swyddog Y ei fod wedi torri'r Safonau Ymddygiad Proffesiynol canlynol:
- a. Awdurdod, Parch a Chwrteisi;
  - b. Ymddygiad Annheilwng.
31. Teimlai'r Panel nad oedd unrhyw reswm i edrych y tu hwnt i'r cyfaddefiadau a wnaed gan Swyddog Y a dyfarnodd yn unol â hynny.

### **A yw'r Canfyddiadau yn Gyfystyr â Chamymddwyn/Camymddwyn Difrifol?**

32. Caiff y dehongliad a roddwyd i 'gamymddwyn' a 'chamymddwyn difrifol', ei nodi'n glir yn y Rheoliadau Ymddygiad.
33. Mae Rheoliad 2(1) o'r Rheoliadau Camymddwyn (sy'n ymgorffori'r diwygiadau ar gyfer cyn-swyddogion fel sy'n ofynnol gan Atodlen 1) yn nodi'n glir y caiff '*camymddwyn difrifol*' ei ddiffinio fel '*...achos o dorri'r Safonau Ymddygiad Proffesiynol mewn ffordd mor ddifrifol y byddai Swyddog Y wedi cael ei ddiswyddo pe na bai Swyddog Y wedi rhoi'r gorau i fod yn aelod o'r heddlu neu'n gwnstabl gwirfoddol*'
34. Mae Rheoliad 41 (16) o'r Rheoliadau Ymddygiad yn nodi'r canlynol:
- The person or persons conducting the misconduct proceedings must not find that the conduct of Officer Y concerned amounts to misconduct or gross misconduct unless—*
- (a) they are satisfied on the balance of probabilities that this is the case, or*
  - (b) Officer Y admits it is the case.*

35. Cyfaddefodd Swyddog Y fod ei ymddygiad yn gyfystyr â chamymddwyn difrifol ac o'r herwydd, canfu'r Panel yn unol â'r cyfaddefiad a wnaed.

### **Penderfyniad ar Ganlyniad**

36. Gofynnodd y Panel i'r eiriolwyr wneud cyflwyniadau mewn perthynas â'r canlyniad. Nodwyd y profion cyfreithiol perthnasol, ynghyd ag egwyddorion a chanllawiau cyfreithiol perthnasol.

### Canllawiau/Egwyddorion Cyfreithiol Cymwys

37. Wrth ymdrin â 'chanlyniad' y gweithrediadau, ystyriodd y Panel y Rheoliadau a dogfen *Guidance on Outcomes in Police Misconduct Proceedings* y Coleg Plismona ('Canllawiau'r Coleg').

38. Rheoliad 42 o'r Rheoliadau Ymddygiad (yn ymgorffori'r addasiadau ar gyfer cyn-swyddogion fel sy'n ofynnol gan Atodlen 1)

*42.— (1) The persons conducting a misconduct hearing may, subject to the provisions of this regulation— (a) where they find the conduct amounts to gross misconduct, impose disciplinary action for gross misconduct, or (b) where they find that the conduct amounts to misconduct but not gross misconduct, record a finding of misconduct but take no further action.'*

39. Mewn perthynas â gweithrediadau sy'n ymwneud â chyn-swyddogion, mae paragraff 3.31 o Ganllawiau'r Coleg yn nodi'r canlynol:

*'A panel that finds that the conduct amounts to misconduct only will record the finding but can take no further action. Where the panel finds that the conduct amounted to gross misconduct, it can only consider two outcomes: disciplinary action or no disciplinary action. Where the finding is gross misconduct and disciplinary action is imposed, this can only be that the former officer would have been dismissed if still serving. No other sanctions can be enforced. If the finding is gross misconduct but the panel determines that dismissal is not justified, then no action will be taken and the gross misconduct will be recorded'*

40. Mae paragraff 2.3 o Ganllawiau'r Coleg yn cynnig y tri phwrpas canlynol ar gyfer y gyfundrefn:

- a. Cynnal hyder y cyhoedd yng ngwasanaeth yr heddlu a'i enw da;
- b. Cynnal safonau uchel ym maes plismona ac atal camymddwyn;
- c. Diogelu'r cyhoedd.

41. Mae'r egwyddorion a amlinellwyd uchod yn deillio o gyfraith achosion sefydledig sy'n ymwneud â gweithrediadau disgyblu proffesiynol.
42. Yn achos **Bolton v Cymdeithas y Gyfraith [1994] 1 WLR 512**, dywedodd Syr Thomas Bingham MR (fel yr oedd bryd hynny) "*A profession's most valuable asset is its collective reputation and the confidence which that inspires.*"
43. Yn achos **R (Green) v Awdurdod Cwynion yr Heddlu [2004] UKHL 6**, dywedodd yr Arglwydd Carswell mewn perthynas â gwasanaeth yr heddlu: "*Public confidence in the police is a factor of great importance in the maintenance of law and order in the manner which we regard as appropriate in our polity. If citizens feel that improper behaviour on the part of officers is left unchecked and they are not held accountable for it in a suitable manner, that confidence will be eroded*".
44. Mae Canllawiau'r Coleg yn darparu rhagor o enghreifftiau o gyfraith achosion y mae'r egwyddorion hyn yn deillio ohonynt.
45. Roedd y Panel yn ymwybodol bod yn rhaid iddo '*consider less severe outcomes before more severe outcomes*' a'r angen i '*always choose the least severe outcome that deals adequately with the issues identified, while protecting the public interests.*' (Paragraff 2.8 o Ganllawiau'r Coleg)
46. Mae Paragraff 28 o ddyfarniad Mr Ustus Popplewell, yn achos **Fuglers LLP v SRA [2014]** yn nodi'r prawf tri cham y mae'n rhaid ei ddilyn wrth ddod i benderfyniad ar ganlyniad. Mae'r prawf hefyd wedi'i nodi yng Nghanllawiau'r Coleg (paragraff 4):
- i. asesu difrifoldeb yr achos o gamymddwyn;
  - ii. cadw diben gosod cosbau mewn cof (y pwrpas triphlyg a amlinellir uchod);
  - iii. dewis y gosb sy'n cyflawni'r diben hwnnw yn y ffordd fwyaf priodol o ystyried difrifoldeb yr ymddygiad dan sylw.
47. Mae penderfyniad Mr Ustus Holroyde yn achos **Williams v Tribiwnlys Apeliadau'r Heddlu [2016] EWHC 2708** yn ymdrin â'r pwysau y gellir ei roi ar nodweddion lliniarol personol. Dywedodd Mr Ustus Holroyde, "*the importance of maintaining public confidence and respect for the police service is constant, regardless of the nature of the gross misconduct under consideration. What may vary will be the extent to which the particular gross misconduct threatens the preservation of such confidence and respect. The more it does so, the less weight can be given to personal mitigation*".

## Asesiad o Ddifrifoldeb

48. Cynhaliodd y Panel yr asesiad fel a ganlyn:

a. Beiusrwydd - Canolig/Uchel

- i. Bod yr ymddygiad y cwynwyd amdano yn fwriadol, er y nodwyd bod Swyddog Y yn mynnu nad oedd yn bwriadu achosi gofid;
- ii. Bod yr ymddygiad wedi'i dargedu at un unigolyn, yr un swyddog oedd ar lefel iau nag ef;
- iii. Bod y risg o niwed yn rhagweladwy i Swyddog Y;
- iv. Bod yr achos hwn yn ymwneud ag amhriodoldeb rhywiol a oedd yn ddifrifol ynddo'i hun ond nodwyd hefyd y gallai'r gweithredoedd niweidio ymddiriedaeth a hyder mewn plismona;
- v. Bod Swyddog Y mewn swydd uwch yn y sefydliad ac o gymharu â Swyddog A ar adeg yr ymddygiad y gwnaed y gŵyn yn ei gylch, a bod hynny wedi cynyddu lefel y beiusrwydd, oherwydd yr anghydbwysedd pŵer fel swyddog rhwng Swyddog Y, a oedd wedi sefydlu ei hun, yn brofiadol ac mewn swydd uwch, a Swyddog A. Nododd y Panel fod Swyddog A yn ifanc iawn yn y gwasanaeth ac yn iau o ran rheng ar adeg yr ymddygiad y gwnaed y gŵyn yn ei gylch. Gwnaethant benderfynu bod hyn wedi arwain at ganfyddiad o gamddefnyddio swydd gyfrifol;
- vi. Er bod y Panel yn nodi bod Swyddog Y wedi honni nad oedd ei ymddygiad wedi'i ysgogi gan ymgais i feithrin perthynas â Swyddog A, teimlai'r Panel fod tystiolaeth o awydd clir i feithrin cyswllt amhriodol â Swyddog A.

b. Niwed – Canolig/Uchel

- i. Bod tystiolaeth glir o effaith ar ei llesiant personol a phroffesiynol, a nodwyd lefel y gofid a ddeilliodd o hyn;
- ii. Y gallai ymddygiad o'r math a ddangoswyd gan Swyddog Y niweidio hyder y cyhoedd ac achosi niwed i enw da plismona yn gyffredinol. Nododd y Panel fod diddordeb cyhoeddus cenedlaethol sylweddol mewn achosion sy'n ymwneud ag amhriodoldeb rhywiol gan swyddogion ar hyn o bryd.

c. Nodweddion Gwaethybol –

- i. Bod arwydd o fwriad maleisus, yn yr achos hwn, boddhad rhywiol;
  - ii. Bod yr ymddygiad hwn yn rheolaidd, yn fynych ac wedi digwydd dros gyfnod o sawl mis;
  - iii. Bod yr ymddygiad wedi parhau y tu hwnt i'r adeg y dylai Swyddog Y fod wedi sylweddoli ei fod yn amhriodol, yn enwedig yng ngoleuni'r ffaith ei fod yn uwchswyddog a oedd wedi cael hyfforddiant ar safonau ymddygiad proffesiynol. Nododd y Panel fod rhywfaint o'r hyfforddiant dan sylw wedi'i ddarparu yn ystod y cyfnod yr oedd yr ymddygiad hwn yn mynd rhagddo;
  - iv. Cymerodd y Panel ofal i osgoi cyfiri ddwywaith. Nododd y Panel y byddai'r materion a amlinellir isod fel arfer, ar eu pen eu hunain, yn cael eu hystyried yn nodweddion gwaethgol, ond oherwydd y dull a fabwysiadwyd (fel yr amlinellwyd uchod), ni wnaeth y Panel eu hystyried yn ei broses gwneud penderfyniadau, unwaith eto, o dan y pennawd hwn:
    - i. Bod yr ymddygiad wedi'i dargedu ac yn fwriadol;
    - ii. Bod camddefnydd o swydd gyfrifol – roedd Swyddog Y mewn swydd lle roedd ganddo gyfrifoldeb arwain ac roedd disgwyliadau penodol ohono o ran ei weithredoedd fel model rôl;
    - iii. Bod pryder cenedlaethol mewn perthynas â digwyddiadau o'r fath;
    - iv. Bod tystiolaeth o wyro'n sylweddol oddi wrth gyfarwyddiadau, gorchmynion, polisïau a chanllawiau.
    - v. O'u hystyried gyda'i gilydd, roedd lefel y nodweddion gwaethgol yn uchel.
- d. Nodweddion Lliniarol
- i. Nododd y Panel honiadau Swyddog Y ei fod yn wynebu heriau personol mewn perthynas â'i iechyd meddwl a straen ar adeg yr ymddygiad y cwynwyd yn ei gylch ac maent wedi ystyried y dystiolaeth ôl-weithredol mewn perthynas â hynny a'r effaith bosibl ar ei ymddygiad. Ni chanfu'r Panel fod hyn yn nodwedd liniarol sylweddol;
  - ii. Nododd y Panel ymddiheuriadau Swyddog Y a'r edifeirwch a fynegwyd ganddo yn y cyfweliad, a'r cyfaddefiadau a wnaeth bryd hynny;
  - iii. O'u hystyried gyda'i gilydd, canfu'r Panel fod lefel y nodweddion lliniarol yn isel.
  - iv. Nododd y Panel, er ei fod wedi ystyried yr holl is-gategoriâu a amlinellwyd o ffactorau lliniarol fel y'u nodir yn nogfen Canlyniadau'r Coleg Plismona, nid oedd yn teimlo bod unrhyw nodweddion lliniarol perthnasol eraill yn yr achos hwn.
  - v. O'u hystyried gyda'i gilydd, roedd lefel y nodweddion lliniarol yn isel.

49. Dyfarnodd y Panel, am y rhesymau a amlinellwyd uchod, ei fod wedi asesu bod difrifoldeb gweithredoedd Swyddog Y o fewn yr ystod **canolig i uchel**.
50. At ddibenion cyflawnder, cadarnhaodd y Panel, hyd yn oed pe na bai Swyddog Y wedi cyfaddef bod ei weithredoedd yn gyfystyr â chamymddwyn difrifol, y byddai, beth bynnag, wedi dod i'r un casgliad yn y pen draw yn seiliedig ar yr asesiad difrifoldeb a amlinellwyd.

### Cosb

51. Nododd y Panel ei fod wedi rhoi ystyriaeth bellach i nodweddion lliniarol personol Swyddog Y, ac yn benodol ei hanes gwasanaeth a'i dystlythyrau a oedd yn sôn amdano fel swyddog ymroddedig, proffesiynol a gweithgar. Cadarnhaodd y Panel, o'u pwysu a'u mesur yn erbyn amgylchiadau'r achos hwn, mai bach iawn o bwys y gellid ei roi i nodweddion lliniarol o'r fath.
52. Gwnaeth y Panel atgoffa ei hun, unwaith eto, o ddiben gosod cosbau.
53. O ganlyniad i'r cyfaddefiad o gamymddwyn difrifol, roedd y Panel yn gyfrifol am ddod i benderfyniad ynghylch a ddylai'r cyn-swyddog wynebu camau disgyblu ai peidio.
54. Yn seiliedig ar yr uchod, penderfynodd y Panel, **pe bai Swyddog Y wedi parhau i fod yn un o weithwyr yr Heddlu, mai'r unig ymateb cymesur i'w ymddygiad fyddai ei ddiswyddo ar unwaith**.
55. Cadarnhaodd y Panel hefyd ei fod o'r farn y byddai diswyddo wedi bod yn *'ffordd gymesur o gyflawni nod teg'* o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010, pe bai wedi cael ei wahodd i ystyried hynny. Mae hyn yn cyd-fynd â safbwynt Swyddog Y ei hun.

### **Materion Ategol**

56. Cadarnhaodd y Panel y byddai'r penderfyniadau blaenorol mewn perthynas ag anhybysrwydd Swyddog Y a Swyddog A/cyfyngiadau adrodd, yn parhau'n weithredol ar ôl i'r gweithrediadau ddod i ben.

### **Rhestr Unigolion Gwaharddedig**

57. Caiff enw Swyddog Y ei gynnwys ar y rhestr unigolion gwaharddedig.
58. Cydnabu'r Cadeirydd mai mater i'r Coleg Plismona yw gwneud y penderfyniad terfynol ynghylch a fydd enw Swyddog Y yn cael ei gynnwys ar y rhestr sydd ar gael i'r cyhoedd.
59. Serch hynny, rhoddodd y Cadeirydd farn gadarn, oherwydd amgylchiadau'r achos penodol hwn, a'r rhesymau sy'n sail i'r penderfyniad i ymestyn y gorchmynion anhysbysrwydd/cyfyngiadau adrodd y tu hwnt i ddiwedd y gweithrediadau, ei bod yn ymddangos yn synhwyrol cynnwys enw Swyddog Y ar y rhestr breifat yn unig.

## **Cyhoeddi Penderfyniad**

60. Mae'n ofynnol i'r AP gyhoeddi'r penderfyniad.

**03 EBRILL 2026**