



## Polisi Diwedd y Mislif

Crynodeb o'r polisi:	<i>Nod y polisi hwn yw rhoi arweiniad i swyddogion, staff a rheolwyr ynglŷn â diwedd y mislif.</i>			
Rhif y polisi:	034/2021			
Rheoli fersiynau:	<i>Fersiwn</i>	<i>Dyddiad</i>	<i>Awdur</i>	<i>Rheswm Dros Newid</i>
	0.1	16.10.20	[REDACTED]	Fersiwn Gyntaf
	0.2	11.01.21	[REDACTED]	Diweddarwyd geiriad y polisi yn dilyn adborth gan aelodau'r gweithgor a Stonewall.
	1	09.09.2021	[REDACTED]	Fe'i cymeradwywyd gan y Bwrdd Cyllid a Strategaeth.
Dyddiad gweithredu:	13/09/2021			
Dyddiad adolygu:	13/09/2022			
Perchennog/cyswllt:	<i>Adnoddau Dynol, Gwasanaethau Pobl</i>			
(wedi'i gymeradwyo gan – y Bwrdd)	<i>Fe'i cymeradwywyd gan y Bwrdd Cyllid a Strategaeth ar 09/09/2021</i>			
Ymgynghori a chymeradwyo	<p><i>Ymgynghorwyd â'r canlynol: Unsain, y Ffederasiwn Heddlu, y Gymdeithas Uwch-arolygwyr, Rhwydweithiau Cymorth ac aelodau o'r Grŵp Gweithredu Gweithio Ystwyth, y Cydggyngor Trafod ac Ymgynghori, Stonewall a SCHTh.</i></p> <p><i>Cymeradwywyd gan:</i> [REDACTED]</p> <p><i>Cymeradwywyd ar:</i> 2.9.2021</p>			
Cyfieithiad Saesneg:	Oes			



## 1. Datganiad Polisi

- 1.1. Mae Heddlu Dyfed-Powys wedi ymrwymo i sicrhau bod pob unigolyn yn cael ei drin yn deg gydag urddas a pharch o fewn ei amgylchedd gwaith. Fel cyflogwr, mae gan Heddlu Dyfed-Powys ddyletswydd i reoli materion sy'n gysylltiedig ag oed yn effeithiol, ac fe fydd yn darparu cymorth rhesymol a phriodol i unigolion sy'n dod i ddiwedd y mislif. Mae'n bwysig fod Heddlu Dyfed-Powys yn deall anawsterau a phryderon pawb sy'n profi'r newid hwn, a byddwn yn rheoli'r mater drwy godi ymwybyddiaeth, hyfforddi a datblygu pob arweinydd, rheolwr llinell a chydweithiwr.
- 1.2. Mae diwedd y mislif yn rhan naturiol ac anorfod o fywyd, ac er nad yw pob menyw ac unigolyn arall (mae "unigolyn arall" yn cyfeirio at unigolion trawsryweddol a rhyngrywiol a allai profi diwedd y mislif neu symptomau sy'n gysylltiedig â diwedd y mislif), yn dioddef symptomau, mae'n bwysig cefnogi'r rhai sydd yn dioddef symptomau o'r fath er mwyn gwella eu profiad yn y gwaith. I'r rhan fwyaf o fenywod, a phobl eraill sy'n ei brofi, mae diwedd y mislif yn digwydd rhwng 45 a 55 oed, er y bydd rhai'n profi diwedd y mislif yn iau na hynny.
- 1.3. Ni ddylai diwedd y mislif fod yn bwnc tabŵ neu gudd, ac mae Heddlu Dyfed-Powys eisiau i bawb ddeall beth yw diwedd y mislif, ac i bawb fedru siarad amdano'n agored, heb embaras. Nid mater ar gyfer menywod a phobl eraill sy'n profi diwedd y mislif yw hyn. Dylai dynion fod yn ymwybodol ohono hefyd.
- 1.4. Yn ôl Gweithgor Cenedlaethol Diwedd y Mislif yr Heddlu, ar 31 Mawrth 2019, roedd 37,428 swyddog heddlu benywaidd mewn 43 gwasanaeth heddlu yng Nghymru a Lloegr, sef 30% o'r cyfanswm. Roedd treian ohonynt yn fenywod dros 45 oed. Mewn perthynas â staff cymorth yr Heddlu, ym mis Mawrth 2018, roedd 61% ohonynt yn fenywod, ac wrth i oed cyfartalog ein gweithlu gynyddu, mae angen gwell dealltwriaeth o'r effaith arny'n nhw, eu teuluoedd a'u gweithlu.
- 1.5. Mae'r polisi hwn yn nodi gwybodaeth ynghylch darparu'r cymorth cywir ar gyfer rheoli symptomau diwedd y mislif yn y gwaith. Ar gyfer staff, nid yw'r polisi hwn yn gytundebol ac nid yw'n ffurfio rhan o delerau ac amodau cyflogaeth. Pe bai Heddlu Dyfed-Powys eisiau diwygio'r polisi, ymgynghorir ag unigolion ar y newidiadau arfaethedig drwy'r rhwydweithiau staff cymorth ac Undebau Llafur



cydnabyddedig. Dylid darllen y polisi hwn ar y cyd â'r ddogfen ganllaw ar gyfer diwedd y mislif.

## 2. Cwmpas y Polisi

2.1 Mae'r polisi hwn yn berthnasol ar gyfer holl weithwyr, aelodau staff, cwnstabiliaid gwirfoddol a gwirfoddolwyr Heddlu Dyfed-Powys.

2.2 Nod y polisi yw:-

- Creu amgylchedd lle y gall unigolion gychwyn sgysiau neu gymryd rhan mewn trafodaethau ynglŷn â diwedd y mislif yn agored a chyfforddus.
- Sicrhau bod pawb yn deall beth yw diwedd y mislif, yn medru cael sgysiau da yn hyderus, ac yn glir ynghylch polisi ac arferion yr Heddlu, a gefnogir gan yr Adran Adnoddau Dynol a'r Uned Iechyd Galwedigaethol.
- Rhoi cymorth i aelodau staff gwrywaidd a benywaidd sy'n dod i'r gwaith sy'n cael eu heffeithio gan symptomau diwedd y mislif yn yr amgylchedd cartref, lle mae eu gwraig, partner neu rywun maen nhw'n byw gyda hi o bosibl yn dioddef symptomau diwedd y mislif difrifol.
- Addysgu a hysbysu rheolwyr am symptomau posibl diwedd y mislif, a sut y gallant gefnogi eu cydweithwyr.
- Sicrhau bod menywod a phobl eraill sy'n dod i ddiwedd y mislif ac yn dioddef symptomau'n teimlo'n hyderus i drafod hyn, a gofyn am gymorth ac unrhyw addasiadau rhesymol fel eu bod nhw'n medru parhau i fod yn llwyddiannus yn eu swyddi.

2.3 3 cam diwedd y mislif;

### Y cyfnod cyn diwedd y mislif:

Hon yw'r adeg y gall nifer o fenywod, a phobl eraill sy'n dod i ddiwedd y mislif, brofi symptomau diwedd y mislif er eu bod nhw dal yn cael mislif. Gall rhai menywod, ac eraill sy'n dod i ddiwedd y mislif, gychwyn y cyfnod cyn diwedd y mislif sawl blwyddyn cyn gorffen cael mislif.



### **Diwedd y mislif:**

Diwedd y mislif yw'r adeg y mae menyw, a phobl eraill sy'n dod i ddiwedd y mislif, yn cael eu mislif olaf ac yn methu â beichiogi mwyach. Mae diwedd y mislif yn digwydd pan mae ofarïau'n stopio cynhyrchu wyau, ac o ganlyniad, mae lefelau'ch hormonau estrogen a phrogesteron yn syrthio.

Mae diwedd y mislif yn rhan naturiol o fynd yn hŷn sy'n digwydd fel arfer rhwng 45 a 55 oed wrth i lefelau estrogen menyw leihau. Diffyg Ofaraidd Cynamserol yw pan fydd diwedd y mislif yn digwydd cyn 40 oed.

Yn y DU, ar gyfartaledd, mae menyw'n dod i ddiwedd y mislif yn 51 oed.

Bydd y rhan fwyaf o fenywod, a phobl eraill sy'n dod i ddiwedd y mislif, yn profi symptomau'r cyfnewid. Gall rhai o'r symptomau hyn fod yn eithaf difrifol, gan effeithio'n sylweddol ar eu gweithgareddau dyddiol.

Mae symptomau'n cynnwys:

- Anallu i feddwl yn glir (problemau gyda'r cof, diffyg canolbwyntio, cymhelliad isel, anghofrwydd).
- Sensitifedd, gan gynnwys teimlo'n nerfus, tensiwn mewnol, teimlo'n ymosodol.
- Hwyliau isel (teimlo'n isel, yn drist, ar fin llefain, diffyg ysfa, newidiadau mewn hwyliau).
- Gorbryder (aflonyddwch mewnol, teimladau o banig).
- Gorflinder corfforol a meddyliol (gostyngiad cyffredinol mewn perfformiad).
- Problemau â'r bledren.
- Problemau treuliol, ymchwyddo, newidiadau i arferion gweithio'r corff.
- Magu pwysau.
- Hyder.
- Cymhelliant.
- Pyliau o wres a chwysu gyda'r nos.
- Pennau tost, meigrin.
- Cymalau anystwyth, cyhyrau tost a chrampiau coes.
- Mislif trwm ac afreolaidd.
- Newidiadau i'r croen, ewinedd brau, gwallt ar yr wyneb.

### **Wedi i'r mislif ddod i ben:**

Gall symptomau barhau am 4 blynedd ar gyfartaledd o'r mislif diwethaf, ac fe allant bara am hyd at 12 mlynedd.



Mae perygl uwch o rai cyflyrau o bosibl, gan gynnwys clefyd y galon ac osteoporosis (esgyrn bregus) wedi i'r mislif ddod i ben o ganlyniad i lefelau is o hormonau penodol. Mae'r peryglon hyn yn uwch ar gyfer y rhai sydd wedi dod i ddiwedd y mislif yn gynnar.

Ceir rhagor o wybodaeth o fewn y ddogfen ganllaw ar gyfer diwedd y mislif.

### **Menopos Gwrywaidd:**

Mae'r menopos gwrywaidd yn wahanol i un benywaidd mewn sawl ffordd. Nid yw pob dyn yn profi hyn, ac nid yw'n cynnwys eich organau atgenhedlu'n stopio gweithio'n gyfan gwbl. Fodd bynnag, gall cymhlethdodau rhywiol ddeillio o lefelau hormon is.

Mae rhai dynion yn dioddef iselder ysbryd, yn colli ysfya rywiol, yn cael trafferthion codol, ac yn dioddef symptomau eraill corfforol ac emosiynol o'u 40au hwyr i'w 50au cynnar.

Mae symptomau eraill sy'n gyffredin mewn dynion o'r oed hwn yn cynnwys:

- Newidiadau mewn hwyliau a thymer flin
- Colli más cyhyrau a llai o allu i ymarfer corff
- Aildosbarthu braster, megis datblygu bola mawr neu "fronnau dyn" (gynecomastia)
- Diffyg brwdfrydedd neu egni yn gyffredinol
- Anawsterau cysgu (anhunedd) neu fwy o flinder
- Diffyg canolbwyntio a chof tymor byr gwael

Wrth i unigolion fynd yn hŷn, mae agweddau amrywiol o'r corff dynol yn dechrau arafu. Mae testosteron, fel hormon androgenig, yn enghraifft berffaith o hyn, oherwydd mae'n dechrau lleihau'n naturiol gydag oed. Yn anffodus, gall lefelau testosteron isel mewn dynion fod ag oblygiadau corfforol ac emosiynol. Mae'r dyn cyffredin yn colli tua 1% - 2% o'i lefelau testosteron bob blwyddyn ar ôl cyrraedd 30 oed.

## **3. Gofynion Cyfreithiol**

Mae dau brif llyn o'r gyfraith a allai ymwneud â'r cyfnod cyn diwedd y mislif a diwedd y mislif:

## SWYDDOGOL



# Heddlu Police DYFED-POWYS

- Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn amddiffyn gweithwyr rhag rhagfarn. Mae hyn yn cynnwys rhagfarn yn erbyn oed, anabledd a rhyw. Mae'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Rhyw (o dan Ddeddf 2010) yn nodi rhwymedigaeth i hyrwyddo cydraddoldeb rhwng y rhywiau a dileu gwahaniaethu.
- Mae Deddf Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith 1974 yn dweud bod yn rhaid i gyflogwr sicrhau iechyd, diogelwch a lles yn y gwaith lle bo hynny'n resymol ymarferol

Dylid ystyried y cyd-destun cyfreithiol canlynol hefyd

- Adran 2 Deddf Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith (1974): mae'n rhaid i weithwyr sicrhau iechyd, diogelwch a lles pob gweithiwr yn y gwaith;
- Rheoliadau (Iechyd, Diogelwch a Lles) y Gweithle (1992): mae'n gosod dyletswydd ar gyflogwyr i wneud gweithleoedd yn addas ar gyfer pob gweithiwr;
- Rheoliadau Rheoli Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith (1999): mae'r rhain yn mynnu bod cyflogwyr yn cynnal asesiadau risg ac yn atal gweithwyr rhag wynebu peryglon;

## ASESIAD O'R EFFAITH AR GYDRADDOLDEB

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

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

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

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

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

## SWYDDOGOL



# Heddlu Police DYFED-POWYS

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

<b>Cwblhawyd Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb</b>	
<b>Enw:</b>	Y Prif Arolygydd [REDACTED]
<b>Adran:</b>	Plismona Tiriogaethol
<b>Llofnod:</b>	[REDACTED]
<b>Dyddiad:</b>	2.9.2021

### DEDDF HAWLIAU DYNOL - TYSTYSGRIF GYDYMFFURFIAETH

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

<b>Enw:</b>	[REDACTED]
<b>Adran:</b>	Gwasanaethau Cyfreithiol
<b>Llofnod:</b>	[REDACTED]
<b>Dyddiad:</b>	16 Mehefin 2021

## 4. Dewisiadau a Chynlluniau Wrth Gefn

### Cyfrifoldebau unigolion

Mae pob swyddog ac aelod staff yn gyfrifol am y canlynol:

- Cymryd cyfrifoldeb personol dros ofalu am ei iechyd ei hun;

## SWYDDOGOL



# Heddlu Police DYFED-POWYS

- Ceisio cyngor meddygol os oes angen. Cyfeiriwch at y dogfennau “*Rhestr Wirio Symptomau*” a “*Diwedd y Mislif a’ch Meddyg Teulu*”.
- Bod yn agored ac onest mewn sgysiau gyda rheolwyr llinell, yr Adran Adnoddau Dynol a’r Uned Iechyd Galwedigaethol;
- Os nad yw aelod staff yn medru siarad â’i reolwr llinell, neu os nad yw ei reolwr llinell yn gefnogol, caiff siarad â’r Adran Adnoddau Dynol, ei Undeb/Ffederasiwn, Rhwydwaith Cymorth neu staff yr Uned Iechyd Galwedigaethol;
- Cyfrannu at amgylchedd gwaith parchus a chynhyrchiol;
- Bod yn barod i helpu a chefnogi cydweithwyr;
- Deall unrhyw addasiadau gofynnol mae eu cydweithwyr yn derbyn o ganlyniad i’w symptomau sy’n gysylltiedig â diwedd y mislif.

### **Cyfrifoldebau Rheolwyr Llinell**

Dylai pob rheolwr llinell:

- Ymgysylltu â’r Polisi Diwedd y Mislif, y ddogfen ganllaw, y rhestr wirio asesiad risg a dogfennau cysylltiedig;
- Bod yn barod i gael trafodaethau agored ynglŷn â diwedd y mislif, gan werthfawrogi natur bersonol y sgws a thrin y drafodaeth yn sensitif a phroffesiynol;
- Ystyried effaith unrhyw newidiadau annisgwyl i swydd a/neu fan gwaith unigolyn, er enghraifft, unigolion sydd angen mynd i leoliadau digwyddiad (weithiau ar fyr rybudd) a sicrhau bod cyfleusterau addas ar gael.
- Defnyddio’r ddogfen ganllaw ar gyfer diwedd y mislif i gyfeirio unigolion at gymorth a chynngor a chytuno ar y ffordd orau o gefnogi’r unigolion hyn, ac unrhyw addasiadau sydd angen, gyda’i gilydd.
- Cwblhau asesiad risg. Cyfeiriwch at y ddogfen “*Asesiad Risg*”. Mae gan reolwyr llinell ddyletswydd gyfreithiol i sicrhau nad yw amodau gwaith yn gwaethgu symptomau unigolyn, ond gall cwblhau asesiad risg hefyd nodi addasiadau a allai helpu gweithiwr berfformio i’w lawn botensial.
- Cofnodi unrhyw addasiadau rhesymol y cytunwyd arnynt ac unrhyw gamau gweithredu. Cyfeiriwch at y ddogfen “*Pasbort Gwaith a Lles*”.  
Dylid cefnogi rhywun sydd â symptomau diwedd y mislif yn yr un ffordd â gweithiwr ag unrhyw gyflwr iechyd parhaus. Gall addasiadau bach i swydd neu batrwm gwaith rhywun ei helpu i reoli ei symptomau a pharhau i gyflawni ei swydd yn dda. Fel arfer, yr unigolyn sydd yn y sefyllfa orau i nodi beth allai ei helpu, felly dylai rheolwyr gael sgysiaau agored gydag aelodau o’u timoedd.



## SWYDDOGOL



# Heddlu Police DYFED-POWYS

- Sicrhau trafodaethau parhaus gydag unigolion a chytuno ar ddyddiadau adolygu;
- Sicrhau y glynir wrth bob addasiad y cytunir arno.

Lle mae addasiadau'n aflwyddiannus, neu os yw symptomau'n profi'n fwy problematig, gallai'r Rheolwr Llinell:

- Drafod cyfeiriad i'r Uned Iechyd Galwedigaethol am gyngor meddygol pellach gyda'r unigolyn;
- Cwblhau ffurflen gyfeirio i'r Uned Iechyd Galwedigaethol ar gyfer yr unigolyn;
- Adolygu cyngor yr Uned Iechyd Galwedigaethol, a gweithredu unrhyw awgrymiadau lle bo'n rhesymol ymarferol;
- Diweddarau'r pasbort gwaith a lles, a pharhau i gynnal adolygiadau rheolaidd.
- Parhau i gael sgysiau agored ac onest gyda'r unigolyn.

### **Cyfrifoldebau'r Adran Adnoddau Dynol**

Bydd aelodau o'r tîm Adnoddau Dynol yn:

- Cynnig arweiniad i reolwyr ar ddadansoddi'r polisi a dogfennau canllaw;
- Mynd i sesiynau hyfforddi a datblygu sesiynau gwybodaeth ar gyfer aelodau staff;
- Monitro a gwerthuso effeithiolrwydd y polisi hwn mewn perthynas â pherfformiad a lefelau absenoldeb cysylltiedig.

### **Y Tîm Iechyd Galwedigaethol**

Rôl yr Uned Iechyd Galwedigaethol yw:

- Cynnal asesiad holistig o unigolion o ran pa un ai a allai diwedd y mislif fod yn cyfrannu at symptomau/lles ai peidio, gan roi cyngor ac arweiniad yn unol ag ymchwil diweddar;
- Cyfeirio at ffynonellau cymorth a chyngor priodol (cyfeiriwch at y ddogfen ganllaw am ragor o wybodaeth);
- Rhoi cymorth a chyngor i'r adran Adnoddau Dynol a Rheolwyr Llinell o ran pennu a chytuno ar addasiadau rhesymol, os oes angen;
- Monitro cyfeiriadau oherwydd symptomau diwedd y mislif a darparu cyfeirio ychwanegol lle mae angen;
- Mynd i sesiynau hyfforddi, a datblygu sesiynau gwybodaeth, ar gyfer staff;



**Unsain, y Ffederasiwn a Rhwydweithiau Cymorth Staff.**

- Siarad yn agored am ddiwedd y mislif.
- Darparu gwybodaeth a deunydd mwy generig.
- Rhoi gwybod i unigolion sut a ble y gallant gael cymorth a chefnogaeth.

**COD MOESEG - TYSTYSGRIF GYDYMFFURFIO**

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

Yr egwyddorion Cod Moeseg sy'n tanategu'r cynnwys yw:

- Atebolrwydd
- Tegwch
- Gonestrwydd
- Unplygrwydd
- Arweinyddiaeth
- Gwrthrychedd
- Didwylledd
- Parch
- Anhunanoldeb

<b>Enw:</b>	Y Prif Arolygydd [REDACTED]
<b>Adran:</b>	Plismona Tiriogaethol
<b>Llofnod:</b>	[REDACTED]
<b>Dyddiad:</b>	2.9.2021



## 5. Gweithredu ac Adolygu

Bydd Heddlu Dyfed-Powys yn monitro gweithredu'r polisi hwn, ac mae ganddo'r disgresiwn i'w adolygu unrhyw bryd drwy fecanweithiau ymgynghori priodol ac yng ngoleuni unrhyw ddatblygiadau o ran deddfwriaethau cyflogaeth ac arferion cyflogaeth da.

Y tîm Cysylltiadau Gweithwyr o fewn yr Adran Adnoddau Dynol sy'n gyfrifol am weithredu, monitro a datblygu'r polisi hwn.

### **Deddf Rhyddid Gwybodaeth 2000**

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

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

# SWYDDOGOL



## Heddlu Police **DYFED-POWYS**

### Addasrwydd ar gyfer cyhoeddi

Addas i'w chyhoeddi	Ydyw/Nac ydyw	Dyddiad	Llofnod
Dogfen yn addas i'w chyhoeddi yn ei chyfanrwydd	Ydyw	2.9.2021	
Dogfen yn addas i'w chyhoeddi'n rhannol. Rwyf wedi amlygu'r rhannau y credaf nad ydynt yn addas i'w datgelu ac wedi disgrifio isod y niwed y byddai cyhoeddi yn ei achosi.			

**Niwed - mewn cyhoeddi:** Dim

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

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

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

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

SWYDDOGOL



Heddlu Police

**DYFED-POWYS**

SWYDDOGOL