

Uniondeb yr Heddlu a Llygredd

Heddlu De Cymru

Tachwedd 2014

© HMIC 2014

ISBN: 978-1-78246-721-2

www.justiceinspectors.gov.uk/hmic

Cynnwys

I ba raddau mae'r llu wedi rhoi trefniadau ar waith i sicrhau bod ei weithlu'n gweithredu gydag uniondeb?	3
Cyflwyniad	6
Pa gynnydd wnaeth y llu ar reoli perthnasoedd proffesiynol a phersonol gydag uniondeb a thryloywder ers adroddiad Rhagfyr 2012 yr HMIC?	8
Yr llu mewn rhifau	9
Pa gynnydd wnaeth y llu ar gyfathrebu a gwreiddio ymddygiad moesegol a phroffesiynol i'r holl staff, gan gynnwys y Cod Moeseg newydd?	12
Pa mor dda mae'r llu'n mynd ati'n rhagweithiol i chwilio am, herio'n effeithiol ac ymchwilio i gamymddygiad ac ymddygiad amhroffesiynol?	15
Pa mor dda mae'r llu yn atal, nodi ac ymchwilio i lygredd?	19
Argymhellion	21

I ba raddau mae'r llu wedi rhoi trefniadau ar waith i sicrhau bod ei weithlu'n gweithredu gydag uniondeb?

Mae prif swyddogion yn Heddlu De Cymru yn arddangos eu hymrwymiad i uniondeb, ac yn gosod safonau ymddygiad uchel sy'n cael eu deall yn dda gan staff. Mae pobl yn teimlo'n hyderus i roi gwybod am gamymddygiad ac ymddygiad amhroffesiynol a gwelodd yr HMIC dystiolaeth dda o gamymddygiad a llygredd yn cael eu hymchwilio'n drylwyr. Mae gan y llu adran safonau proffesiynol (PSD) ac uned wrthlygredd (ACU) abl a digonol eu hadnoddau, ac mae mewn sefyllfa dda i leihau unrhyw risgiau a wyneba o lygredd, er bod angen mwy o waith mewn rhai meysydd.

Crynodeb

Mae tîm y prif swyddogion yn creu hinsawdd o ymddygiad moesegol ac mae'n annog eraill i herio ymddygiad amhroffesiynol, gan arwain trwy esiampl. Mae swyddogion a staff yn ymwybodol o'r ffiniau rhwng ymddygiad proffesiynol ac ymddygiad amhroffesiynol, a chaiff ymddygiad amhroffesiynol mwy difrifol ei ymchwilio gan y PSD.

Defnyddiodd y llu nifer o gyfryngau gwahanol i godi ymwybyddiaeth o faterion uniondeb i staff. Hefyd, darparwyd peth hyfforddiant ar ymddygiad moesegol ac uniondeb, ond mae angen i'r llu sicrhau bod yr holl staff yn gallu manteisio arno ac yna datblygu cynllun i sicrhau bod staff yn deall y Cod Moeseg ac yn cadw ato. Mae gan y llu drefniadau llywodraethu da i fonitro materion uniondeb, ond bu amseroldeb ymchwiliadau yn wael ac mae angen i'r llu ddatblygu prosesau archwilio ar gyfer penderfyniadau a wnaed mewn gwrandawiadau a chyfarfodydd camymddygiad.

Gwneir defnydd da o'r gofrestr rhoddion a lletygarwch ganolog ac mae'n cynnwys cynigion i staff sy'n cael eu gwrthod. Mae gan y llu bolisi buddiannau busnes clir a gofnodwyd yn effeithiol. Cofnodir pob cais i awdurdodi buddiant busnes mewn cofrestr ganolog ond gellid gwella prosesau archwilio. Mae gan y llu fecanweithiau cyfrinachol a pholisi pendant i gefnogi staff sy'n rhoi gwybod am gamweithredu. Canfu'r HMIC fod y PSD yn chwarae rhan bwysig yn creu amgylchedd cefnogol ar gyfer y sawl sy'n rhoi gwybod am gamweithredu. Mae gan y PSD a'r ACU adnoddau digonol, ond gallai'r llu wneud mwy i wella'r trefniadau fetio staff.

Pa gynnydd wnaeth y llu ar reoli perthnasoedd proffesiynol a phersonol gydag uniondeb a thryloywder ers adroddiad Rhagfyr 2012 yr HMIC?

Roedd dau faes gwelliant yn adroddiad 2012.

Mae staff yn gwybod beth yw cynnwys polisïau uniondeb a chafwyd cyfathrebu mewnol helaeth i gefnogi hynny.

Pa gynnydd wnaeth y llu o ran cyfathrebu a gwreiddio ymddygiad moesegol a phroffesiynol i'r holl staff, gan gynnwys y Cod Moeseg newydd?

Ceir arweinyddiaeth gref a gweladwy gan dîm y prif swyddogion, ac mae staff yn teimlo'n hyderus i herio ymddygiad anfoesegol neu amhroffesiynol.

Mae gan y llu drefniadau llywodraethu da i fonitro a rheoli materion uniondeb, ac mae'r polisïau cysylltiol yn gyfredol.

Mae gan y llu bolisi buddiannau busnes y mae staff yn ei ddeall. Mae angen monitro mwy effeithiol i'w gefnogi.

Pa mor dda mae'r llu'n mynd ati'n rhagweithiol i chwilio am, herio'n effeithiol ac ymchwilio camymddygiad ac ymddygiad amhroffesiynol?

Caiff camymddygiad ei ystyried yn rhan o'r broses ddewis ar gyfer dyrchafiad a throsglwyddo i swyddi arbenigol.

Mae gan y llu brosesau ar gyfer rhannu'r hyn a ddysgwyd o faterion camymddygiad ar draws y llu.

Mae angen i'r llu archwilio canlyniadau cyfarfodydd a gwrandawladau camymddygiad.

Nid yw'r llu'n ddigon amserol yn y ffordd mae'n ymchwilio cwynion ac mae angen gwella hyn.

Pa mor dda mae'r llu yn atal, adnabod ac ymchwilio llygredd?

Mae angen i'r llu wneud mwy i adnabod y staff hynny sy'n agored i gyflawni gweithredoedd llygreddig ac i ddiodef ohonynt, fel y gellir rhoi camau rheoli effeithiol ar waith.

Er y cynhaliodd y llu fetio ar gyfer rhai staff, dylid ehangu hyn i fwy o staff, rhywbeth y mae'r llu yn ei gydnabod.

Pa gynnydd wnaeth y llu ar reoli perthnasoedd proffesiynol a phersonol gydag uniondeb a thryloywder ers adroddiad Rhagfyr 2012 yr HMIC?

Mae tystiolaeth y gwneir defnydd da o'r gofrestr rhoddion a lletygarwch, er bod angen i'r llu wneud mwy i gydymffurfio â chanllawiau Cymdeithas y Prif Swyddogion Heddlu (ACPO) ac y dylai cofnodion rhoddion a lletygarwch gael eu croesgyfeirio gyda threuliau, dyddiaduron a chaffael.

Pa gynnydd wnaeth y llu yn cyfathrebu a gwreiddio ymddygiad moesegol a phroffesiynol i'r holl staff, gan gynnwys y Cod Moeseg newydd?

Defnyddiodd y llu nifer o gyfryngau gwahanol i godi ymwybyddiaeth o faterion uniondeb a darperir peth hyfforddiant, ond mae angen gwneud mwy i sicrhau bod yr holl staff yn derbyn hyfforddiant o'r fath.

Pa mor dda mae'r llu'n mynd ati'n rhagweithiol i chwilio am, herio'n effeithiol ac ymchwilio camymddygiad ac ymddygiad amhroffesiynol?

Pa mor dda mae'r llu yn atal, adnabod ac ymchwilio llygredd?

Mae gan staff yn yr ACU ystod dda o sgiliau; mae ganddynt y capasiti a'r galluogrwydd i gasglu cudd-wybodaeth ac ymchwilio llygredd a gallant ddefnyddio nifer o dactegau arbenigol gwahanol yn ôl y galw.

Cyflwyniad

Yn ystod adolygiad yr HMIC o berthnasoedd heddlu, a gyhoeddwyd yn 2011, *Without fear or favour*¹, ni welsom dystiolaeth i gefnogi pryderon blaenorol fod perthnasoedd heddlu amhriodol yn adlewyrchu methiannau endemig o ran uniondeb yr heddlu. Fodd bynnag, ni roddodd yr HMIC gymeradwyaeth ddiamod i'r gwasanaeth heddlu. Gwelsom mai prin oedd y lluoedd oedd o ddifrif yn ymwybodol o faterion uniondeb heddlu nac yn rheoli'r materion hynny. Gwelsom amrywiaeth mawr ar draws y gwasanaeth o ran lefelau deall ffiniau perthnasoedd yr heddlu ag eraill, gan gynnwys y cyfryngau. Yn yr un modd, gwelsom amrywiaeth mawr ar draws y gwasanaeth yn y defnydd o fecanweithiau gwirio, a llywodraethu a goruchwyllo perthnasoedd heddlu.

Yn ystod adroddiad cynnydd yr HMIC yn 2012, *Revisiting police relationships*² gwelsom, er bod lluoedd wedi gwneud peth cynnydd, yn enwedig felly o ran gweithredu prosesau a pholisïau i reoli bygythiad i uniondeb, bod angen gwneud mwy. Hefyd, roedd angen cyflymu'r newid, yn un peth er mwyn dangos i'r cyhoedd fod y gwasanaeth heddlu o ddifrif am reoli materion uniondeb.

Mae'r arolygiad hwn yn edrych ar y trefniadau sydd ar waith i sicrhau bod y sawl sy'n gweithio mewn heddluoedd yn gweithredu gydag uniondeb. Yn benodol, edrychasom ar bedwar prif faes:

(1) Pa gynnydd a wnaed ar reoli perthnasoedd proffesiynol a phersonol ers ein hail ymweliad yn 2012?

(2) Pa gynnydd wnaeth y llu yn cyfathrebu a gwreiddio ymddygiad moesegol a phroffesiynol i'r holl staff?

(3) Pa mor dda mae'r llu'n mynd ati'n rhagweithiol i chwilio am a herio'n effeithiol ac ymchwilio camymddygiad ac ymddygiad amhroffesiynol?

(4) Pa mor dda mae'r llu yn atal, adnabod ac ymchwilio llygredd?

Ym mis Mai 2014, cyhoeddodd y Coleg Plismona God Moeseg ar gyfer y gwasanaeth heddlu.³ Gan y cychwynnodd ein harolygiadau mewn lluoedd ar ddechrau Mehefin 2014, mae'n afrealistig disgwyl, adeg yr arolygiad, y byddai

¹ *Without fear or favour: A review of police relationships*, HMIC, 13 Rhagfyr 2011. Ar gael yn www.justiceinspectorates.gov.uk/hmic/media/a-review-of-police-relationships-20111213.pdf

² *Revisiting police relationships: A progress report HMIC*, cyhoeddwyd ar 18 Rhagfyr 2012. Ar gael yn www.justiceinspectorates.gov.uk/hmic/media/revisiting-police-relationships.pdf

³ *Code of Ethics - A Code of Practice for the Principles and Standards of Professional Behaviour for the Policing Profession of England and Wales*, Coleg Plismona. Gorffennaf 2014. Ar gael yn www.college.police.uk

lloedd wedi datblygu cynllun llawn a chynhwysfawr i wreiddio'r cod mewn polisïau a gweithdrefnau. Rydym yn cydnabod fod hwn yn waith sy'n cael ei ddatblygu gan y lloedd ac archwiliodd ein harolygiad a oeddent wedi dechrau datblygu'r cynlluniau hynny ai peidio.

Bydd adroddiad cenedlaethol ar uniondeb a llygredd heddlu ar gael yn

www.justiceinspectrates.gov.uk/hmic/ yn gynnar yn 2015.

Pa gynnydd wnaeth y llu ar reoli perthnasoedd proffesiynol a phersonol gydag uniondeb a thryloywder ers adroddiad Rhagfyr 2012 yr HMIC?

Amlygodd yr HMIC ddau faes gwelliant yn adroddiad arolygiad 2012:

- sicrhau bod staff yn gwybod am gynnwys polisïau uniondeb; a'r
- angen am gofrestr rhoddion a lletygarwch ganolog ar fewnwyd y llu.

Mae gan y llu bolisïau ar roddion a lletygarwch, cysylltiadau hysbysadwy (gan gynnwys cysylltiadau â'r cyfryngau), buddiannau busnes ac ail swyddi a'r defnydd o gyfryngau cymdeithasol. Cafodd yr holl bolisïau hyn eu hadolygu yn y ddwy flynedd ddiwethaf. Canfu'r HMIC fod gan y staff ddealltwriaeth dda o'r polisïau hyn. Fodd bynnag, ni roddodd yr arolygiad hwn archwiliad cynhwysfawr o'r ffordd y defnyddir holl bolisïau'r llu. Cafwyd peth cyfathrebu mewnol effeithiol trwy ymgyrchoedd posterï, esboniadau i staff a defnyddio mewnwyd y llu sydd wedi helpu meithrin dealltwriaeth o'r fath.

Esbonnir amodau defnyddio'r gofrestr rhoddion a lletygarwch mewn polisi ysgrifenedig ac roedd dealltwriaeth eang ohono ar draws y llu. Mae'r gofrestr yn cynnwys yn gywir gofnodion ar gyfer cynigion lletygarwch a gafodd eu gwrthod ac yn cofnodi rhesymau yn esbonio pam y derbyniwyd neu y gwrthodwyd rhoddion a lletygarwch. Rhaid i'r rhoddion a lletygarwch sy'n cael eu derbyn gael eu cymeradwyo gan bennaeth y PSD. Fodd bynnag, nid oedd gwerth tybiedig y rhoddion/lletygarwch dan sylw yn cael ei nodi bob tro. Gwnaeth yn llu ddefnydd rhagorol o'r acronym GIFT (go iawn/annibynnol/am ddim/tryloyw) i atgoffa staff am ofynion y polisi. Nid yw'r llu'n cynnal archwiliadau rheolaidd o ddyddiaduron uwch swyddogion a phrif swyddogion a'u cymharu gyda'r gofrestr rhoddion a lletygarwch a cheisiadau treuliau, ond comisiynodd y llu gwmni allanol i archwilio'r gofrestr rhoddion a lletygarwch.

Yr Ilu mewn rhifau

Cwynion

Cyfanswm cwynion gan y cyhoedd yn erbyn swyddogion a staff, **697**

12 mis hyd at fis Mawrth 2014

Cyfanswm cwynion gan y cyhoedd yn erbyn swyddogion a staff, **13.9**

12 mis hyd at fis Mawrth 2014, fesul pob 100 o'r gweithlu

Cyfanswm cwynion gan y cyhoedd yn erbyn swyddogion a staff, **15.7**

fesul pob 100 o'r gweithlu – Cymru a Lloegr

Ymddygiad

Cyfanswm yr achosion ymddygiad yn erbyn swyddogion a staff, **100**

12 mis hyd at fis Mawrth 2014

Cyfanswm yr achosion ymddygiad yn erbyn swyddogion a staff, **2.0**

12 mis hyd at fis Mawrth 2014, fesul pob 100 o'r gweithlu

Cyfanswm yr achosion ymddygiad yn erbyn swyddogion a staff, **2.6**

fesul pob 100 o'r gweithlu – Cymru a Lloegr

Buddiannau busnes

Ceisiadau yn y 12 mis hyd at fis Mawrth 2014 **197**

Cymeradwyaethau yn y 12 mis hyd at fis Mawrth 2014 **164**

Adnoddau

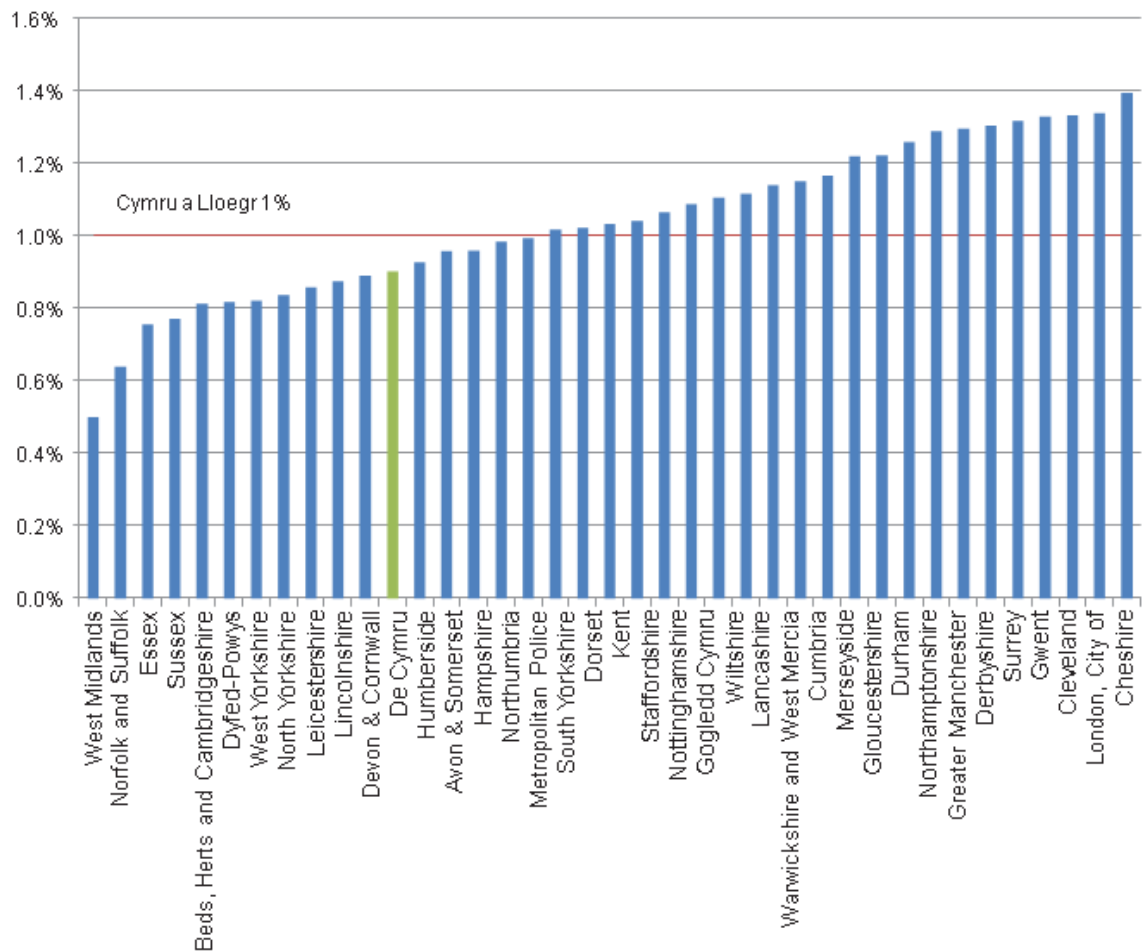
Canran y gweithlu yn y PSD/ACU **0.9%**

Canran y gweithlu yn y PSD/ACU **1.0%**

— Cymru a Lloegr

Cymerwyd y wybodaeth uchod o gasgliadau data a ddychwelwyd gan luoedd, ac o'r herwydd efallai nad ydynt yn gwbl gyson â chasgliadau arolygiadau fel y'u nodir yng nghorff yr adroddiad.

Canran y gweithlu cyfan yn y PSD/ACU (gan gynnwys cyfreitha sifil/cyfreithiol, fetio a diogelwch gwybodaeth) fel ar 31 Mawrth 2014



Nid yw'r siart uchod ond yn dangos canran gweithlu'r lluoedd yn gweithio mewn swyddi safonau proffesiynol neu wrthlygredd ar 31 Mawrth 2014. Mae'r ganran yn cynnwys cyfreitha sifil/cyfreithiol, fetio a diogelwch gwybodaeth. Mae rhai lluoedd yn rhannu'r rolau hyn, trwy i staff gael eu cyflogi mewn un lluoedd i wneud gwaith lluoedd arall. Ar gyfer y lluoedd hynny gall roi'r argraff fod canran uchel yn y lluoedd yn gwneud y gwaith a chanran fechan yn y lluoedd yn gwneud y gwaith ar eu rhan.

Pa gynnydd wnaeth y llu ar gyfathrebu a gwreiddio ymddygiad moesegol a phroffesiynol i'r holl staff, gan gynnwys y Cod Moeseg newydd?

Arweinyddiaeth a llywodraethu

Ceir arweinyddiaeth gref a gweladwy gan y prif gwnstabl ac aelodau eraill tîm y prif swyddogion sy'n helpu creu hinsawdd o ymddygiad moesegol a her briodol.

Gweithiodd y prif gwnstabl yn galed ar yr hyn a elwir yn ddynesiad tair P at uniondeb a her (balch; proffesiynol; cadarnhaol) a chafodd y dynesiad hwn groeso da ar hyd a lled y llu. Mae'r prif gwnstabl yn siarad â'r holl staff newydd am ymddygiad moesegol a phan mae staff yn cael dyrchafiad. Atgyfnerthir hynny gan negeseuon eraill gan y prif gwnstabl a thîm y prif swyddogion a gyflwynir i staff trwy gyfres o sioeau ffordd ar draws y llu oedd yn canolbwyntio'n bennaf ar faterion llymder, ond oedd hefyd yn cynnwys uniondeb ac ymddygiad proffesiynol.

Mae'r rhan fwyaf o arweinwyr, gan gynnwys goruchwylwyr rheng flaen, yn arwain trwy esiampl ac maent yn ymwybodol o'r ffiniau rhwng ymddygiad proffesiynol ac amhroffesiynol a sut mae safonau ymddygiad gwael yn effeithio hyder y cyhoedd yn yr heddlu. Mae rhingylliaid sydd newydd gael dyrchafiad yn cael sesiwn ddwy awr ar oruchwyliaeth ymwithiol, gan ddefnyddio astudiaethau achos go iawn i amlygu materion a thueddiadau ac i gynnal safonau ymddygiad proffesiynol uchel. Canfu'r HMIC fod staff yn teimlo'n hyderus i herio a rhoi gwybod am gamymddygiad ac ymddygiad amhroffesiynol gan unigolion neu grwpiau. Derbyniant gefnogaeth wrth wneud hynny heb ofni unrhyw ganlyniadau andwyol. Bu nifer o achosion amlwg iawn yn y llu a arweiniodd at ddiswyddiadau, ac roedd y rheiny'n cynnwys sefyllfaoedd lle'r oedd unigolion wedi methu herio ymddygiad amhriodol, gan atgyfnerthu'r angen i weithredu. Mae nifer yr atgyfeiriadau i'r ACU ynghylch cwynion am ymddygiad amhriodol wedi cynyddu.

Cyflwynwyd y Cod Moeseg yn fforwm yr uwch arweinwyr. Mae angen integreiddio'r Cod Moeseg gyda'r dynesiad tair P y mae'r prif gwnstabl wedi'i gyflwyno'n barod.

Defnyddir y Model Penderfynu Cenedlaethol (NDM) yn y llu ond nid gan yr holl staff; darparwyd hyfforddiant, gan gynnwys pecyn hyfforddi cyfrifiadurol NCALT. Fodd bynnag, gwneir defnydd rheolaidd o fodel NDM ar hyfforddiant diogelwch swyddogion a drylliau, ac fe'i defnyddir hefyd ar gyfer gwneud penderfyniadau ar leoli swyddogion a wneir gan staff yr ystafell reoli. Dangosodd adolygiad o ffeiliau'r PSD fod staff y PSD yn gwneud defnydd effeithiol o'r NDM wrth asesu'r bygythiad, risg a niwed tebygol ymhob ymchwiliad. Canfu'r HMIC nad oedd yr holl staff yn ymwybodol o fodolaeth a photensial y NDM ac yn enwedig felly ei ffocws canolog ar genhadaeth a gwerthoedd y llu.

Mae prif swyddogion yn darparu gwybodaeth i'r comisiynydd heddlu a throseddau (PCC) er mwyn hwyluso llywodraethu ac atebolrwydd effeithiol ar faterion uniondeb. Danfonir bwletin rheolaidd i swyddfa'r PCC (OPCC) sy'n cynnwys themâu a thueddiadau ynghyd â gwybodaeth wedi'i golygu ar achosion byw. Mae'r wybodaeth hon yn ategu at gyfarfodydd rheolaidd rhwng prif swyddogion a'r PCC, ac mae staff o'r OPCC yn samlo achosion y PSD ar hap yn rheolaidd. Mae'r wybodaeth a ddarperir i'r PCC a'r ffordd y defnyddir y wybodaeth honno i sicrhau tryloywder yn un o gryfderau'r llw.

Caiff materion uniondeb eu monitro'n fanwl gan brif swyddogion mewn cyfarfodydd llywodraethu mewn ffordd sy'n eu galluogi i ddeall y materion yn llawn ac i allu cytuno ar y gweithredu priodol. Cynhelir cyfarfod wythnosol rhwng pennaeth y PSD a'r dirprwy brif gwnstabl er mwyn ystyried tueddiadau ac achosion ymddygiad unigol a derbyn adroddiadau cynnydd. Trefnir cyfarfodydd o uwch bartion perthnasol, a elwir yn gyfarfodydd grŵp aur, ar gyfer ymchwiliadau arbennig o bwysig neu amlwg iawn yn ôl y galw, a chaiff eu cylch gorchwyl a'r camau a gytunir eu cofnodi a'u monitro. Penodir uwch swyddog ymchwilio ar gyfer pob ymchwiliad er mwyn cyfeirio'r ymchwiliad. Mae tîm y prif swyddogion yn adrodd ar faterion safonau proffesiynol sy'n cynnwys cwynion newydd fesul categori, buddiannau busnes a chanlyniadau gwrandawiadau pob mis. Mae gan y llw hefyd grŵp hyder ac enw da sy'n edrych ar dueddiadau a'u heffaith ar y cyhoedd. Mae hwnnw'n cynnwys yr adran adnoddau dynol (HR), y PSD a rheolwyr plismona lleol i ystyried unigolion allai fod yn peri pryder ar draws yr holl adrannau. Mae'n bosib y bydd y rheolwyr plismona lleol neu reolwyr y PSD yn delio â'r unigolion hynny gan ddibynnu ar lefel angen a difrifoldeb y pryder a leisiwyd.

Mae polisïau neu ganllawiau yn esbonio'n glir ystyr camymddygiad ac ymddygiad amhroffesiynol ac yn disgrifio'r ffiniau priodol, a'r hyn a ddisgwylir gan staff yn eu bywydau preifat a phroffesiynol. Caiff polisïau eu hadolygu bob yn ail flwyddyn. Mae'r llw wrthi'n ystyried lleihau nifer y polisïau sydd ganddo a'u gwneud yn haws i staff eu deall. Fodd bynnag, ni roddodd yr arolygiad hwn archwiliad cynhwysfawr o'r ffordd y gweithredir holl bolisïau'r llw. Mae'r polisi rhwydweithio cymdeithasol yn ymdrin â rhwydweithio cymdeithasol yn ystod oriau gwaith ac yn ystod bywyd personol swyddogion. Mae gan staff yr heddlu gontractau sy'n esbonio beth allai fod yn gamymddygiad difrifol. Pan siaradwyd â staff gwelwyd fod ganddynt ddealltwriaeth dda o beth oedd a beth nad oedd yn ymddygiad derbyniol.

Caiff staff newydd eu hyfforddi ar faterion uniondeb ac ar hyrwyddo safonau ymddygiad proffesiynol a moesegol, ac maent hefyd yn gallu manteisio ar becynnau dysgu cyfrifiadurol NCALT ar gyfer aelodau staff. Nid oes unrhyw hyfforddiant gloywi rheolaidd ar faterion uniondeb er mwyn trafod penblethau moesegol a rhagfarnau diarwybod. Mae podlediad ar y fewnwyd o'r enw PC Smith sy'n dod â materion camymddygiad yn fyw. Cafodd ei weld gan nifer fawr o oruchwylwyr a'i ddefnyddio'n helaeth mewn cyfarfodydd tîm, ond ar y cyfan nid yw swyddogion nad ydynt yn ceisio am ddrychafiad neu'n trosglwyddo i rolau arbenigol yn debygol o dderbyn

hyfforddiant ffurfiol ar faterion uniondeb. Gan fod hynny'n wir am y rhan fwyaf o'r gweithlu, mae hyn yn destun pryder. Mae gan y PSD adnoddau i ddarparu rôl addysgiadol ac ymgynghorol ynghyd â delio ag ymchwiliadau, ac mae angen i'r llu wneud mwy o ddefnydd o'r capasiti hwn wrth iddo weithio tuag at ymgorffori'r Cod Moseg ar draws y llu.

Deall uniondeb

Cofnodir manylion pob achlysur pan mae swyddogion a staff yn gwneud cais am awdurdodi buddiant busnes yn llawn mewn cronfa ganolog. Mae polisi buddiannau busnes y llu yn glir ac fe'i cofnodwyd yn effeithiol. Ceir ffurflen ar-lein i staff ei chyflwyno a chofrestr ganolog sydd ar hyn o bryd yn cynnwys 402 o fuddiannau busnes a chwaraeon a gofrestrwyd. Caiff cais buddiant busnes ei ystyried gan reolwr llinell, ac yna gan y rheolwr rhanbarthol neu bennaeth adran yr ymgeisydd cyn cael ei archwilio gan y PSD a'r ACU cyn cael ei adolygu i'w gymeradwyo gan bennaeth y PSD. Adolygir buddiannau yn flynyddol ond cyfrifoldeb yr aelod staff yw rhoi gwybod i'r sefydliad eu bod yn bwriadu ei adnewyddu; fel arall ardystir y ffeil "ni chafwyd cais i adnewyddu". Dylai'r llu adolygu'r broses hon i sicrhau nad yw staff yn parhau â buddiannau busnes nad yw'r llu yn gwybod amdanynt. Nid yw'r llu yn ymchwilio ymhellach i fuddiannau busnes a wrthodir i sicrhau eu bod yn cydymffurfio â'r gofynion. Nid yw pennaeth y PSD ond yn awdurdodi camau i ymchwilio ymhellach wedi gwrthod cais os oes gwybodaeth berthnasol sy'n awgrymu methiant i gydymffurfio. Cofnodir buddiannau busnes ar wefan y llu ond nid yw rheng neu radd staff yn cael eu nodi ac nid yw'r cofnodion yn ddigon manwl. Nid yw'r wybodaeth a gofnodir ar y wefan yn gyfredol gan nad yw ond yn cynnwys gwybodaeth i fyny at Chwefror 2012.

Mae gan y llu bolisi ar gysylltiadau hysbysadwy, a gyflwynwyd ym mis Rhagfyr 2012. Mae'r polisi'n disgrifio'r math o gysylltiadau y dylai staff roi gwybod i'r llu amdanynt a darperir gwybodaeth benodol ar berthnasoedd gyda newyddiadurwyr. Mae lefel dda o wybodaeth yn y llu am yr angen i roi gwybod i'r PSD am rai perthnasoedd, a chaiff pob hysbysiad a wneir ei hysbysu gan y PSD. Ceir hefyd fecanweithiau adrodd clir, trwy lenwi ffurflenni sydd ar gael ar wefan y llu. Archwiliodd yr HMIC rai o bolisiau'r llu a gwelwyd y cawsant eu hadolygu o fewn y ddwy flynedd ddiwethaf.

Pa mor dda mae'r llu'n mynd ati'n rhagweithiol i chwilio am, herio'n effeithiol ac ymchwilio i gamymddygiad ac ymddygiad amhroffesiynol?

Camymddygiad ac ymddygiad amhroffesiynol

Caiff camymddygiad ac ymddygiad amhroffesiynol eu hystyried yn rhan o'r broses gwneud penderfyniadau pan mae staff yn gwneud cais am rolau arbenigol a dyrchafiad ar gyfer pob swydd; mae hyn yn cynnwys ceisiadau ar gyfer cyrsiau fel uwch ganolfan asesu genedlaethol yr heddlu (SPNAC), sef y cwrs sy'n arwain at le ar y cwrs rheoli strategol ar gyfer penodiadau i swyddi prif swyddog, a chynlluniau datblygu llwybr carlam. Mewn proses dyrchafiad ddiweddar cafodd aelodau staff oedd wedi honni ar gam y cawsant hyfforddiant diogelwch eu heithrio o'r broses. Roedd pryder, er hynny, nad oedd swyddogion nad oeddent yn chwilio am ddatblygiad o'r fath neu oedd yn trosglwyddo i rolau plismona lleol mewn ffordd lai ffurfiol yn cael eu gwirio'n effeithiol.

Mae'r llu'n sicrhau bod yr holl staff, waeth beth yw eu rheng neu rôl, yn cael eu trin yn deg a chyfartal pan mae achosion yn cael eu hasesu, eu cofnodi, eu hymchwilio a phan weithredir cosbau. Roedd cred ymhlith y staff a holwyd fod ymchwiliadau yn deg a chyfartal. Mae gan y llu fwrdd cydraddoldeb, amrywiaeth a hawliau dynol a gadeirir gan y prif gwnstabl, yn cynnwys y cymdeithasau staff a rhwydweithiau cynrychioliadol. Mae'r ffaith mai'r dirprwy prif gwnstabl yw'r unig awdurdod priodol (AA) ar gyfer gwneud y penderfyniad terfynol ar bob mater camymddygiad yn sicrhau penderfyniadau cyson. Cynhaliodd yr HMIC adolygiad o nifer fechan o achosion y PSD. Roedd hyn yn cynnwys edrych ar hyd at ddeg achos a ddewiswyd ar hap oedd yn cynnwys camymddygiad difrifol neu ymddygiad troseddol. Y nod oedd gwirio amseroldeb, goruchwyliaeth a phriodoldeb y broses gwneud penderfyniadau. Roedd y ffeiliau achos yn dangos mesur uchel o gysondeb yn y penderfyniadau a wnaed trwy gydol yr ymchwiliadau, ac y cafwyd cyswllt rheolaidd â'r gwasanaethau cyfreithiol ac adnoddau dynol yn ôl y galw. Mae'r llu'n defnyddio gweithdrefnau priodol i ddelio â pherfformiad anfoddhaol pan maent yn cael eu hystyried yn fwy perthnasol.

Mae gan y llu fecanweithiau cyfrinachol, yn seiliedig ar bolisi clir, er mwyn i staff allu rhoi gwybod am gamweithredu. Mae gan y llu linell gymorth ar faterion uniondeb sy'n cael cyhoedduswydd helaeth trwy bosteri ac ar fewnrwyd y llu. Ceir hefyd system e-bost ar gyfer rhoi gwybod am gamweithredu. Mae'r rhan fwyaf o staff yn ymwybodol o'r llinellau adrodd ac mae ganddynt wybodaeth weithiol dda o sut i roi gwybod am gamweithredu yn gyfrinachol.

Mae'r llu'n cyfeirio achosion at Gomisiwn Cwynion Annibynnol yr Heddlu (IPCC) pan fo hynny'n briodol. Canfu'r HMIC ddealltwriaeth dda o'r rhesymwaith dros atgyfeirio achosion i'r IPCC, ac mae rota galw-allan y PSD yn sicrhau bod un o uwch swyddogion y PSD ar gael ar unrhyw adeg i roi cyngor. Gwna'r llu ddefnydd gweithredol o fwletin yr IPCC i ddosbarthu gwybodaeth a gwersi i oruchwylwyr. Cafwyd tystiolaeth gan staff, er bod bwletin yr IPCC yn cael ei e-bostio, nad oes unrhyw broses i wirio bod staff wedi ei ddarllen a'i ddeall. Mae'r grŵp enw da a risg yn yr adran dysgu a datblygu yn edrych ar y gwersi a ddaw o'r IPCC ac yn archwilio bylchau yn y llu allai olygu fod staff yn wynebu risg. Mae'r cyfrifoldeb am ddysgu'r gwersi oedd yn galw am newid i brosesau neu bolisiâu'r llu yn parhau i fod yn fater i'r penaethiaid adrannau perthnasol.

Mae'r llu'n defnyddio paneli ymyrraeth gynnar ac yn gwahodd swyddogion i gyfarfodydd i ddysgu o gamgymeriadau a wnaed yn ddigon diniwed ac nad ydynt yn cyfiawnhau cael eu hystyried yn fater camymddygiad. Mae gan bob ardal reoli blismona leol un pwynt cyswllt yn y PSD ar reng prif arolygydd neu uwch a chaiff y gwersi a ddysgwyd eu dosbarthu ar draws y llu trwy'r pwyntiau cyswllt hynny. Danfonir canlyniadau achosion at uwch dimau rheoli gan yr ACPO ac yn fwy cyffredinol ar draws y llu trwy gyhoeddi'r canlyniadau ar wefan y llu, ac mewn achosion amlwg iawn, yn allanol trwy gyfryngau cyhoeddus.

Hyfforddiant ac adnoddau ar safonau proffesiynol

Mae staff yn y PSD a'r ACU yn derbyn hyfforddiant rheolaidd ac maent yn brofiadol iawn ac yn hynod fedrus. Mae pob swyddog wedi bod ar y cwrs safonau proffesiynol a chafodd y ditectifs hyfforddiant ar y rhaglen proffesiynoli ymchwiliadau (PIP) lefel dau. Mae pennaeth yr ACU yn uwch swyddog ymchwilio achrededig (SIO). Mae gan yr adran gapasiti dadansoddol ac ymchwilio.

Rhagwelwyd a chynlluniwyd yn barod ar gyfer y swyddi gwag posib yn y PSD ar lefel uwch reolwyr ac fe drosglwyddwyd y prif arolygydd presennol i'r adran i sicrhau cysondeb y penderfyniadau a wneir.

Mae gan PSD y llu adnoddau digonol i weithio mewn ffordd ragweithiol ac ataliol. Mae parch mawr at y PSD ar draws y llu, a chaiff ei ystyried yn bwynt cyfeiriol effeithiol ar gyfer cael cyngor yn ogystal ag oherwydd ei allu i gynnal ymchwiliadau adweithiol.

Mae gwrandawiadau camymddygiad yn anelu at sicrhau tryloywder, effeithiolrwydd ac effeithlonrwydd fel eu bod yn agored i graffu a'u bod yn gost effeithiol. Mae gan y swyddog llywyddol gymwysterau priodol ac mae'n annibynnol ar y person sy'n cael ei ymchwilio. Mae'r llu'n defnyddio ei swyddogion ACPO ei hun ar gyfer gwrandawiadau, a chânt eu hyfforddi i gynnal y gwrandawiadau hynny.

Mae'r llu'n defnyddio diswyddiadau llwybr carlam lle'n briodol. Mae'r llu yn gofyn am gyngor cyfreithiol cyn defnyddio'r broses diswyddo llwybr carlam a gwnaeth hynny bedair gwaith yn y flwyddyn ddiwethaf. Defnyddiwyd y weithdrefn pan oedd swyddogion yn wynebu achosion troseddol ac wedi cydnabod eu bod yn euog.

Sicrhau ansawdd

Nid yw'r llu'n mynd ati'n benodol i archwilio penderfyniadau mewn gwrandawiadau/cyfarfodydd sy'n deillio o gyhuddiadau o gamymddygiad neu ymddygiad amhroffesiynol yn erbyn swyddogion neu staff. Mae pennaeth y PSD yn cynnal cyfarfodydd gyda phartion perthnasol fel y gwasanaethau cyfreithiol a bargyfreithwyr i sicrhau bod cyfiawnhad i'r penderfyniadau, ond mae hynny'n fwy o adrodd yn ôl yn dilyn yr achos yn hytrach na phroses adolygu ffurfiol. Trefnir adolygiadau ffurfiol trwy'r broses apêl sefydledig yn ôl y galw.

Cynhelir cynadleddau achos gyda swyddogion ymchwiliol o'r PSD er mwyn sicrhau bod yr asesiad difrifoldeb yn gywir ac y bu'r ymchwiliad yn gymesur. Canfu'r HMIC dystiolaeth o gosbau a gynyddwyd neu a leihawyd oherwydd y broses hon. Mae'r DCC yn adolygu pob ataliad o'r gwaith yn fisol er mwyn penderfynu a oes angen i'r ataliad barhau.

Mae'r llu'n goruchwyllo ansawdd ymchwiliadau, ond mae amseroldeb yn broblem. Ni chanfu'r HMIC unrhyw system berfformiad ystyrlon ar gyfer monitro amseroldeb yr ymchwiliadau i gwynion. Canfuwyd lefel o rwystredigaeth ymhlith personél ar draws y llu. Roedd dystiolaeth fod cwynion yn cael eu rheoli yn unol ag Egwyddorion Taylor er mwyn sicrhau eu bod yn cael eu rheoli ar y lefel gywir.

Argymhelliad

O fewn chwe mis, dylai'r llu sicrhau bod ganddo ddigon o allu a chapasiti i sicrhau y gellir cofnodi a chynnal ymchwiliadau amserol a chymesur i gwynion gan y cyhoedd.

Mae'r PSD yn goruchwyllo ymchwiliadau i staff heddlu a gynhelir gan adrannau eraill e.e. Adnoddau Dynol neu blismona lleol. Dywed polisi disgyblaeth y llu fod y cyfarwyddwr Adnoddau Dynol yn gyfrifol am benderfyniadau ar atal aelod o staff heddlu y llu o'i waith a bydd, ar y cyd gyda pennaeth y PSD, yn penderfynu pwy sydd yn y sefyllfa orau i gynnal yr ymchwiliad. Byddai'r PSD yn gwybod am ymchwiliadau i staff yr heddlu a byddai ar gael i roi cyngor ac i gynnig trosolwg ond, ac eithrio achosion yn cynnwys cyhuddiadau o gamymddygiad difrifol, cynhelir yr ymchwiliadau gan yr adran Adnoddau Dynol.

Gwneir penderfyniadau i atal pobl o'u gwaith gan y dirprwy brif gwnstabl yn dilyn sylwadau gan bennaeth y PSD. Cofnodir ei benderfyniadau yn ysgrifenedig ac fe'u hadolygir yn rheolaidd. Mae'r llu'n cydnabod na all rwystro pobl rhag ymddiswyddo yn ystod ymchwiliad ac nid oes gan y llu unrhyw bolisi ar ymddiswyddo. Fodd

bynag, mae gan yr adran Adnoddau Dynol ddealltwriaeth glir, os yw aelod o staff yn ymddiswyddo yn ystod ymchwiliad i'w hymddygiad, y bydd unrhyw gyfeiriad atynt yn y dyfodol yn adlewyrchu'r ffaith y cyflwynwyd yr ymddiswyddiad yn ystod ymchwiliad. Cymerir unrhyw benderfyniad i ganiatáu ymddeoliad ai peidio yn ystod ymchwiliad fesul achos.

Pa mor dda mae'r llu yn atal, nodi ac ymchwilio i lygredd?

Ymchwilio llygredd

Nid yw'r llu'n mynd ati i adnabod grwpiau o staff bregus ond roedd y llu'n ymwybodol o dueddiadau cenedlaethol cyfredol, gan gynnwys dyledion na ellir eu rheoli ac ymddygiad rhywiol amhriodol.

Mae'r llu'n gweithio'n agos â pholisi fetio cenedlaethol yr ACPO ac mae cynlluniau i ehangu'r fetio ar draws y llu, ond cafwyd problemau gyda chapasiti. Mae'r llu'n cydnabod nad yw swyddogion nad ydynt yn ceisio cael dyrchafiad neu rôl arbenigol, ac sy'n fodlon aros yn yr un swydd am gyfnod maith, yn debygol o gael adolygiad o'u statws fetio, sy'n golygu y gallai'r llu fod yn wynebu risg. Mae hwn yn faes gwelliant.

Mae gan yr ACU y dechnoleg i wirio'r defnydd o systemau a gwefannau rhwydweithio cymdeithasol y llu ac fe'i defnyddir i sicrhau bod staff yn cadw at bolisiâu'r llu. Nid yw staff ond yn gallu defnyddio'r systemau sydd eu hangen arnynt i wneud eu gwaith yn effeithiol. Mae gan y llu bolisi diogelwch gwybodaeth a bwrdd diogelwch gwybodaeth (a gadeirir ar lefel prif swyddog) sy'n rheoli materion diogelwch gwybodaeth.

Mae'r llu'n defnyddio profion cyffuriau ar hap ac am reswm, a phrofion uniondeb ar sail cudd-wybodaeth i ddod o hyd i lygredd, ac fe ddsberthir y canlyniadau ymhlith y gweithlu. Canfu'r HMIC fod y profion am reswm wedi dangos fod 50 y cant ohonynt yn bositif, gan gynnwys profion positif ar gyfer steroidau, cocên a chanabis. Roedd prawf uniondeb ar sail cudd-wybodaeth diweddar wedi arwain at euogfarnau i ddau swyddog a ddanfonwyd i'r carchar am ddwyn o dŷ yr oeddent yn chwilo'ta ynddo. Rhoddwyd cyhoeddusrwydd i'r canlyniadau hyn ar draws y llu.

Mae'r llu wedi sicrhau nad yw ymchwiliadau troseddol wedi'u trefnu yn cael eu heffeithio'n andwyol a chymerodd gamau pendant i atal ymgyrchoedd yn y dyfodol rhag cael eu heffeithio'n andwyol oherwydd llygredd. Ceir fetio trwyadl iawn ar swyddogion ar waith troseddol arbenigol. Ar ymchwiliadau pwysig iawn defnyddir swyddog diogelwch gweithredol.

Mae'r llu'n sicrhau diogelwch effeithiol systemau, arddangosion a phapurau achos. Mae'r PSD a'r ACU yn cadw at bolisi desg glir a rheolir yr amgylchedd gan fysellbadau diogelwch a CCTV. Ceir cypyrddau diogel ar gyfer ffeiliau ac arddangosion. Mae gan yr uned rwydwaith cyfrifiadurol annibynnol na all unrhyw aelod arall o'r llu eu defnyddio. Ni chanfu'r HMIC unrhyw dystiolaeth o faterion yn peri pryder o ran rheoli systemau, arddangosion a phapurau achos.

Cudd-wybodaeth

Mae'r llu'n mynd ati'n rhagweithiol a rheolaidd i gasglu cudd-wybodaeth ar lygredd o nifer o ffynonellau a graddau yn unol â'r arfer proffesiynol awdurdodedig perthnasol a chan ddefnyddio'r system graddio cudd-wybodaeth genedlaethol a chynnal dadansoddiadau pellach i adnabod tueddiadau. Mae'n amlwg i'r HMIC fod cudd-wybodaeth o ffynonellau gwahanol yn cael ei hadnabod a'i defnyddio. Caiff pob cudd-wybodaeth ei dadansoddi fel rhan o broses dasg a chydlynu ar ffurf cyfarfod misol caeëdig a gynhelir yn y PSD. Roedd y PSD yn gallu dangos i'r HMIC trwy eu gwaith cyfredol y gallant adnabod yn effeithiol nifer o bobl a ddrwgdybir o droseddu a nifer o droseddau gan yr un person a ddrwgdybir. Mae tîm arolygu'r HMIC yn fodlon fod digon o adnoddau i ddelio â'r llif o gudd-wybodaeth.

Galluogrwydd

Mae'r PSD yn gallu troi at asedau arbenigol yn ôl y galw. Mae ymchwiliwyr ariannol wedi'u hyfforddi a gwasanaeth gwylidwriaeth yn yr adran, ynghyd â gwasanaethau'r uned cymorth technegol (TSU). Ceir perthnasoedd da gyda'r Asiantaeth Troseddu Cenedlaethol (NCA) a gall y llu alw ar gymorth gwylidwriaeth ychwanegol gan yr NCA os oes angen. Mae lefel yr hyfforddiant a galluogrwydd yn yr ACU yn uchel, ac mae gan staff ystod o sgiliau arbenigol. Cychwynnir y rhan fwyaf o ymgyrchoedd ar ôl derbyn cudd-wybodaeth.

Mae'n amlwg i'r HMIC y caiff yr achosion a ymchwiliwyd gennym eu cyfeirio at yr IPCC yn unol â'r canllawiau perthnasol. Cynhelir cyfarfod rheoli dyddiol lle y caiff y prif faterion sy'n effeithio'r llu eu hystyried gan uwch swyddogion. Mae gan y PSD rota galw-allan 24/7 ac mae ar gael i gynnig cyngor ar yr angen i atgyfeirio.

Argymhellion

- O fewn chwe mis, dylai'r llu sicrhau bod ganddo ddigon o allu a chapasiti i sicrhau y gellir cofnodi a chynnal ymchwiliadau amserol a chymesur i gwynion gan y cyhoedd.