Inspecting policing in the public interest

Uniondeb yr Heddlu a Llygredd

Heddlu Gwent

Tachwedd 2014

© HMIC 2014

ISBN: 978-1-78246-720-5

www.justiceinspectorates.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

Yr llu mewn rhifau 7

Cyflwyniad 10

Pa gynnydd wnaeth y llu ar reoli perthnasoedd proffesiynol a phersonol gydag uniondeb a thryloywder ers adroddiad Rhagfyr 2012 yr HMIC? 12

Pa gynnydd wnaeth y llu ar gyfathrebu a gwreiddio ymddygiad moesegol a phroffesiynol i'r holl staff, gan gynnwys y Cod Moeseg newydd? 13

Pa mor dda mae'r llu'n mynd ati'n rhagweithiol i chwilio am, herio'n effeithiol ac ymchwilio i gamymddygiad ac ymddygiad amhroffesiynol? 18

Pa mor dda mae'r llu yn atal, nodi ac ymchwilio i lygredd? 23

Argymhellion 26

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

Gwnaed cynnydd da ers adroddiad yr HMIC yn 2012 ar reoli perthnasoedd proffesiynol a phersonol gydag uniondeb a thryloywder.

Mae Heddlu Gwent wedi gweithio'n galed i feithrin ymddygiad moesegol a phroffesiynol. Fodd bynnag, mae angen rhagor o hyfforddiant ar faterion uniondeb ac ymdrechion i feithrin hyder yn herio ymddygiad gwael. Mae angen i brosesau gwneud penderfyniadau a chofnodi yn yr adran safonau proffesiynol (PSD) wella. Mae angen hefyd i bolisïau yn ymwneud ag uniondeb gael eu hadolygu a dylai'r rheolaeth ar lif gwaith yn y PSD fod yn fwy effeithlon.

Crynodeb

Ceir arweinyddiaeth gan y prif gwnstabl a'r dirprwy brif gwnstabl wrth hyrwyddo ymddygiad moesegol a phroffesiynol. Mae grŵp risg y llu'n rheoli bygythiadau i'r sefydliad yn effeithiol. Cynhaliwyd arolwg o farn staff i helpu prif swyddogion ddeall y materion y mae'r llu yn eu hwynebu.

Nid yw'r holl staff yn ddigon hyderus i herio ymddygiad gwael, er eu bod yn deall beth a ddisgwylir ganddynt. Mae swyddogion a staff newydd yr heddlu wedi cael hyfforddiant uniondeb ond mae angen i'r llu wneud mwy i ddarparu hyfforddiant uniondeb i'r holl staff.

Gwelwyd peth gwaith gwneud penderfyniadau a chadw cofnodion gwael yn y PSD. Mae'r PSD yn ymchwilio pob lefel o gwynion, ac o'r herwydd mae'r adran wedi'i gorlwytho ac mae ymchwiliadau'n rhy araf. Nid oes gan y PSD y capasiti i fynd ati'n rhagweithiol i roi sylw i faterion llygredd a chamymddygiad staff all beri bygythiad i'r llu.

Mae gan y llu brosesau i adnabod swyddogion a staff bregus. Mae'r prosesau adnabod llygredd yn effeithiol ac maent yn un o wir gryfderau'r llu.

Bu'r llu yn rhagweithiol wrth geisio adnabod aelodau o staff all fod mewn perygl o gamddefnyddio eu pwerau am reswm rhywiol. Hefyd, maent hefyd wedi adnabod fod mater datgelu amhriodol ar wybodaeth i deulu a chyfeillion yn un o'u blaenoriaethau gweithredu.

Gwnaed cynnydd da ers adroddiad yr HMIC yn 2012. Mae staff yn ymwybodol o'u cyfrifoldebau ynghylch uniondeb. Gwnaeth y llu waith rhagweithiol i amlygu'r risgiau

o ddefnyddio cyfryngau cymdeithasol. Fodd bynnag, dylai'r llu baratoi ar gyfer cyflwyno cod fetio cenedlaethol newydd yn 2015 er mwyn cydymffurfio â'r amodau.

Dylid ailgyflwyno profion cyffuriau ar hap ac mae angen i'r polisi rhoddion a lletygarwch fod yn fwy effeithiol.

Pa gynnydd wnaeth y llu ar reoli perthnasoedd proffesiynol a phersonol gydag uniondeb a thryloywder ers adroddiad Rhagfyr 2012 yr HMIC?	Pa gynnydd wnaeth y llu o ran cyfathrebu a gwreiddio ymddygiad moesegol a phroffesiynol i'r holl staff, gan gynnwys y Cod Moeseg newydd?	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?
Amlygwyd dau faes gwelliant yn adroddiad 2012. Roedd y cyntaf yn ymwneud â'r gofrestr rhoddion a lletygarwch. Cafodd ei chanoli erbyn hyn, ond gellid gwneud mwy i'w gwella. Roedd yr ail yn ymwneud â sut roedd swyddogion a staff yn deall materion uniondeb. Er y darparwyd hyfforddiant, nid oes unrhyw fecanwaith i sicrhau bod staff wedi darllen a deall y polisi.	Mae'r prif gwnstabl a'r dirprwy brif gwnstabl yn glir am y safonau a ddisgwyliant gan staff. Mae rhai polisïau pwysig yn ymwneud ag uniondeb wedi dyddio neu mae angen eu datblygu ymhellach. Darparwyd hyfforddiant i staff ond mae'r cofnodion o bwy fu arno yn wael.	Mae angen adolygu a gwella prosesau gwneud penderfyniadau'r PSD. Mae ymchwiliadau yn rhy araf. Nid oes gan reolwyr lleol y sgiliau angenrheidiol i drin cwynion ac nid oes gan y llu ddiwylliant sy'n gwneud i bobl deimlo'n gyfforddus am herio camymddygiad. Mae angen cynllun olyniaeth ar gyfer staff yn y PSD.	Mae gan y llu asesiad cudd-wybodaeth strategol a chynllun i reoli bygythiadau a risgiau i'r llu. Mae angen i'r llu baratoi ar gyfer cydymffurfio ag amodau cod fetio'r Coleg Plismona fydd yn cael ei gyflwyno yn 2015. Mae prosesau adnabod bygythiadau llygredd yn effeithiol ac yn un o gryfderau'r llu. Nid yw'r uned wrthlygredd yn rhagweithiol yn ymateb i fygythiadau i'r llu oherwydd y llwythi gwaith trwm ac arferion rheoli yn y PSD.

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

Erbyn hyn mae swyddogion a staff yn deall y ffiniau rhwng ymddygiad amhroffesiynol a phroffesiynol ynghyd â chyfrifoldeb i ddatgan unrhyw newid mewn amgylchiadau. Mae'r llu hefyd wedi datblygu ymgyrch farchnata fewnol i godi ymwybyddiaeth o risgiau defnyddio cyfryngau cymdeithasol.

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

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

Dylai'r llu sicrhau bod gan y PSD a'r ACU alluogrwydd digonol i allu gwneud mwy i atal a mynd i'r afael â llygredd a chamymddygiad.

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

Mae gan y llu brosesau i adnabod swyddogion a staff bregus. Mae'r prosesau hyn yn effeithiol ac maent yn un o wir gryfderau'r llu.

Yr llu mewn rhifau

Cwynion

Cyfanswm cwynion gan y cyhoedd yn erbyn swyddogion a staff, 12 mis hyd at fis Mawrth 2014	**299**
Cyfanswm cwynion gan y cyhoedd yn erbyn swyddogion a staff, 12 mis hyd at fis Mawrth 2014, fesul pob 100 o'r gweithlu	**13.6**
Cyfanswm cwynion gan y cyhoedd yn erbyn swyddogion a staff, fesul pob 100 o'r gweithlu – Cymru a Lloegr	**15.7**

Ymddygiad

Cyfanswm yr achosion ymddygiad yn erbyn swyddogion a staff, 12 mis hyd at fis Mawrth 2014	**33**
Cyfanswm yr achosion ymddygiad yn erbyn swyddogion a staff, 12 mis hyd at fis Mawrth 2014, fesul pob 100 o'r gweithlu	**1.5**
Cyfanswm yr achosion ymddygiad yn erbyn swyddogion a staff, fesul pob 100 o'r gweithlu – Cymru a Lloegr	**2.6**

Buddiannau busnes

Ceisiadau yn y 12 mis hyd at fis Mawrth 2014	**132**
Cymeradwyaethau yn y 12 mis hyd at fis Mawrth 2014	**127**

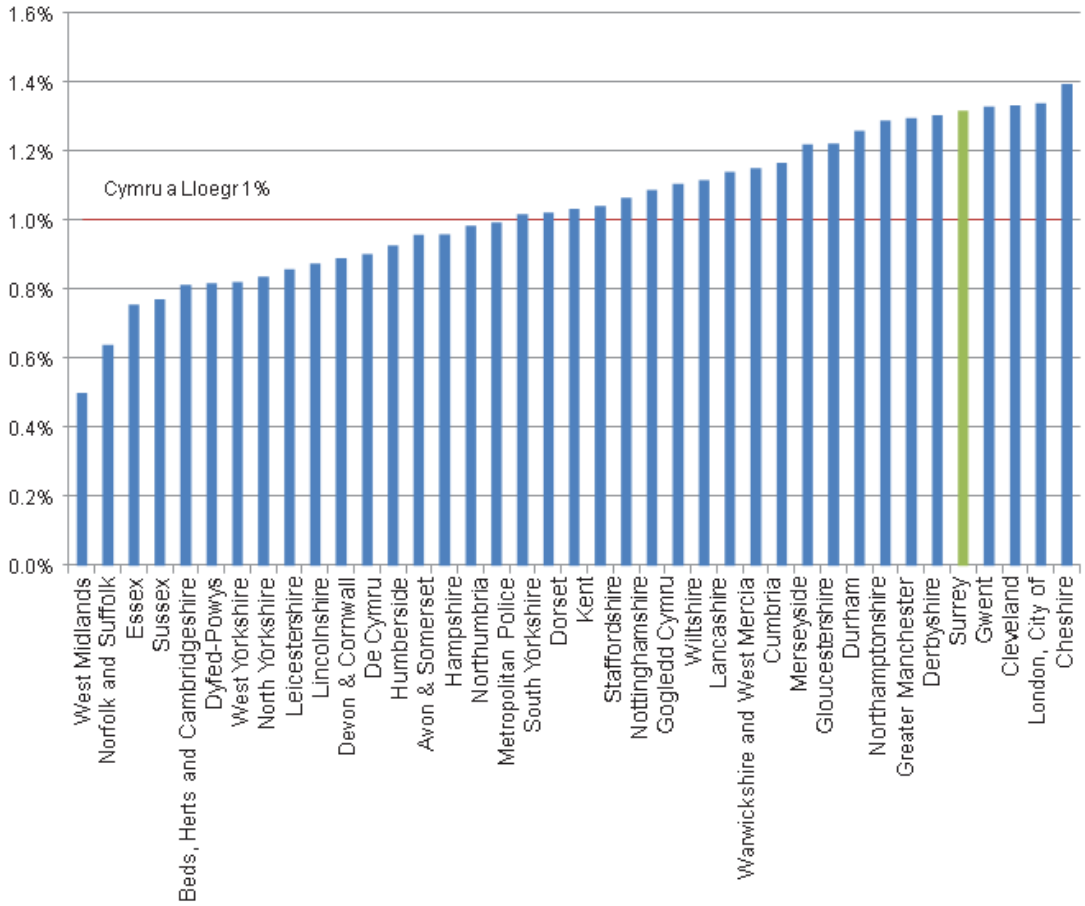
Adnoddau

Canran y gweithlu yn y PSD/ACU	**1.3%**
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 llu oedd 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 llu i wneud gwaith llu arall. Ar gyfer y lluoedd hynny gall roi'r argraff fod canran uchel yn y llu yn gwneud y gwaith a chanran fechan yn y llu y gwneir y gwaith ar eu rhan.

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 goruchwylio 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

lluoedd 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 lluoedd 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.justiceinspectorates.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 HMIC ddau faes gwelliant yn adroddiad arolygu 2012:

- Canoli cofrestrau er mwyn monitro rhoddion a lletygarwch; a
- sicrhau bod swyddogion a staff yr heddlu yn deall materion uniondeb.

Gwnaed cynnydd da yn mynd i'r afael â'r ddau fater yma.

Cyflwynwyd cofrestr ganolog ar gyfer rhoddion a lletygarwch ond nid yw rhoddion y prif swyddog a thimau uwch swyddogion yn cael eu harchwilio o hyd, ac nid ydynt ychwaith yn cael eu croeswirio gyda dyddiaduron uwch swyddogion.

Mae gan y llu bolisi derbyn rhoddion a lletygarwch. Cyflwynwyd y polisi hwn yn wreiddiol ym mis Chwefror 2005 ond ni chafodd ei adolygu er 2012. Mae gwefan y llu yn cyhoeddi cofrestr rhoddion a lletygarwch a gynigiwyd ac a dderbyniwyd gan aelodau'r llu, ond nid yw'n nodi rhengoedd ac nid yw ond yn rhoi disgrifiadau byr. Hefyd, nid yw'n cynnwys manylion pan wrthodwyd rhoddion neu letygarwch.

Ni ddarparodd yr arolygiad hwn archwiliad cynhwysfawr o'r ffordd y gweithredir holl bolisïau'r llu.

Argymhelliad

O fewn chwe mis, dylai'r llu sicrhau bod ganddo bolisi sy'n rhoi gwybod i staff pa roddion a lletygarwch y mae'n briodol eu derbyn a pham. Dylai'r polisi gynnwys yr angen i gofrestru gwerth a disgrifiad o'r holl roddion a lletygarwch a gynigiwyd, gan gynnwys y rhai a wrthodwyd. Dylid cyfathrebu hyn i'r holl staff.

Mae prif swyddogion yn defnyddio nifer o ddulliau i gyflwyno negeseuon allweddol, rheolaidd am uniondeb. Fodd bynnag, nid oes unrhyw fecanwaith i wirio fod swyddogion a staff wedi darllen a deall negeseuon o'r fath. Enghraifft ddiweddar oedd yr hyfforddiant a gyflwynwyd gan y PSD i oruchwylwyr rheng flaen, a fwriadwyd i fod yn orfodol. Ni chadwyd unrhyw fanylion o bwy oedd yn bresennol. Mae gan y llu system rheoli hyfforddiant y gellid fod wedi'i defnyddio i gofnodi gwybodaeth o'r fath ond collwyd y cyfle hwn.

Mae staff yn ymwybodol o'u cyfrifoldebau o ran uniondeb ac mae'r llu wedi gwneud gwaith rhagweithiol ar amlygu risgiau defnyddio cyfryngau cymdeithasol.

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

Mae'r prif gwnstabl a'r dirprwy brif gwnstabl yn dangos arweinyddiaeth glir ar bwysigrwydd gwerthoedd, moeseg ac ymddygiad personol ac maent yn gweithio i sicrhau bod staff yn deall y risgiau a wynebant. .Defnyddiwyd sawl cyfrwng cyfathrebu i gyflawni hyn. Mae'r rhain yn cynnwys blog wythnosol y prif gwnstabl i'r llu a fforwm ar-lein 'holi'r prif swyddog', sy'n gyfle i staff ofyn cwestiynau anhysbys y mae'r prif gwnstabl yn ymateb iddynt. Mae'r prif gwnstabl yn cynnal dyddiau datblygu misol 'Tîm Gwent' y mae disgwyl i bob swyddog ar reng arolygydd neu gyfatebol neu'n uwch fynd iddynt. Yn y fforymau hyn gall atgyfnerthu ei negeseuon.

Mae'r llu wedi datblygu ymhellach a dosbarthu cyfres o bosteri yn amlygu risgiau problemau gyda dyledion, camddefnyddio steroidau a chamddefnyddio data. Hefyd, defnyddir systemau ar-lein Gwent TV a'r Gwent Guardian i gyflwyno negeseuon allweddol. Fodd bynnag, oherwydd bod cymaint o wybodaeth mae perygl fod rhai negeseuon yn cael eu colli.

Mae swyddogion a staff yr heddlu yn ymwybodol o'r ffiniau rhwng ymddygiad amhroffesiynol a phroffesiynol ac yn deall sut mae'n effeithio'r cyhoedd a'u cydweithwyr. Adlewyrchwyd hynny yng nghanlyniadau'r arolwg diweddar o farn staff a gynhaliwyd gan y llu. Mae'r canlyniadau'n galonogol ac mae cynlluniau ar waith i fynd i'r afael â meysydd gwelliant a adnabuwyd ac i ailadrodd yr arolwg.

Oherwydd anghysondebau diweddar yn y cosbau a roddwyd i staff y'u cafwyd yn euog o droseddau yfed a gyrru, bu'r prif gwnstabl yn glir Iawn am ei ddisgwyliadau ac am y cosbau a ddisgwylir os cyflawnir troseddau tebyg yn y dyfodol. Cafodd y neges hon ei deall yn iawn.

Canfu'r HMIC nad oedd y llu'n cynnal archwiliadau rheolaidd i sicrhau bod ei bolisïau'n rhoi ystyriaeth lawn i ganllawiau cenedlaethol sy'n cefnogi ymddygiad moesegol a phroffesiynol; nid oedd gan y llu raglen o archwiliadau ychwaith i wirio fod staff yn cydymffurfio â'r polisïau hyn. Dylai'r llu adolygu ei brosesau ar gyfer adolygu polisïau a sicrhau y cyflwynir rhaglen o archwiliadau moesegol.

Argymhelliad

O fewn chwe mis, dylai'r llu sicrhau ei fod yn cynnal archwiliadau rheolaidd o gofrestrau yn ymwneud ag uniondeb, gan gynnwys rhoddion a lletygarwch, buddiannau busnes, cysylltiadau hysbysadwy, ceisiadau treuliau, gwaith caffael a chofnodion eraill i adnabod gweithgarwch allai fod yn llygredig.

Mae rhai arweinwyr, ond nid pob un ohonynt – gan gynnwys goruchwylwyr rheng flaen – yn arwain trwy esiampl, ac roeddent yn arddangos eu hymrwymiad personol i ymddygiad moesegol. Mae'r llu wedi gweithredu'n ddiweddar gyda nifer arwyddocaol o staff ar ddyrchafiadau dros dro. Creodd hyn broblemau gyda chysondeb ac ansawdd goruchwyliaeth. Mae'n galonogol gweld yr aethpwyd i'r afael â hyn erbyn hyn, gan wneud nifer o ddyrchafiadau parhaol diweddar, ond mae'n rhy gynnar eto i allu gweld faint o wahaniaeth a wna hyn.

Mae'r llu yn gyffredinol yn sicrhau bod ymddygiad anfoesegol ac amhroffesiynol yn cael eu herio'n briodol. Cafwyd enghreifftiau o sylwadau amhriodol yn cael eu gwneud gan oruchwylydd a gafodd eu herio gan aelodau eraill o'r staff. Canlyniad hynny oedd y danfonodd y goruchwylydd lythyr yn ymddiheuro at y person dan sylw. Cafwyd enghraifft arall o swyddog yn cael ei atal o'i waith a'i ymchwilio wedi i aelod o staff ddarparu cudd-wybodaeth, a'r catalydd ar gyfer darparu'r wybodaeth hon oedd mynychu gweithdy dan arweiniad y dirprwy brif gwnstabl.

Mae gan Heddlu Gwent gynlluniau i gyfathrebu a chyflwyno'r Cod Moeseg newydd. Y dirprwy brif gwnstabl, gyda chefnogaeth gan bennaeth y PSD, yw'r swyddog arweiniol ar y mater hwn ac maent yn trafod cynydd a chynlluniau mewn cyfarfod misol.

Mae cynrychiolwyr y llu wedi mynychu seminarau a gynhaliwyd gan y Coleg Plismona ar y Cod Moeseg ac fe sefydlwyd pwyllgor moeseg sy'n archwilio a thrafod materion moesegol. Mae'r gwaith hwn yn parhau i ddatblygu, ac fel rhan o'i baratoi, dylai'r llu edrych hefyd ar sut ellid ymgorffori'r Cod Moeseg yn ei bolisïau a'i weithdrefnau.

Nid oedd swyddogion a staff yr heddlu, er eu bod yn ymwybodol o'u cyfrifoldeb i herio a rhoi gwybod am gamymddygiad ac ymddygiad amhroffesiynol, o reidrwydd yn teimlo eu bod yn cael eu cefnogi wrth wneud. Nid oedd staff yn dweud yn gyson eu bod yn teimlo'n hyderus am herio, er y rhoddwyd enghreifftiau o ble'r oeddent wedi gwneud hynny. Mae diffyg eglurder a hyder am sut i herio uwch swyddogion.

Nid oedd unrhyw dystiolaeth fod uwch swyddogion yn gwirio'n rheolaidd a oedd ymateb y llu i gamweithredu yn effeithiol. Fodd bynnag, cynhaliodd y llu grŵp ffocws wedi'i hwyluso'n allanol yn ddiweddar fel rhan o'u hymdrech ragweithiol i adnabod aelodau o staff allai fod mewn perygl o gamddefnyddio eu pwerau am resymau rhywiol. Canfu'r grŵp y byddai'n well gan staff siarad â chorff allanol, yn hytrach na defnyddio gweithdrefnau ffurfiol y llu i roi gwybod am faterion o'r fath.

Mae gan y llu bolisi clir yn amlinellu'r cyfrifoldeb i ddatgan unrhyw newid amgylchiadau yng nghysylltiadau a pherthnasoedd personol (polisi cysylltiadau hysbysadwy) swyddog neu aelod o staff yr heddlu ac mae swyddogion a staff yn ymwybodol o'r cyfrifoldebau hyn. Hefyd, mae polisi buddiannau busnes y llu yn cynnwys diffiniadau perthnasol ac mae'n gosod cyfrifoldeb ar staff i roi gwybod am unrhyw gysylltiad sydd ganddynt ag eiddo prynu i'w gosod. Mewn achosion o'r fath,

mae'r uned wrthlygredd (ACU) yn cynnal archwiliadau cefndir ar denantiaid er mwyn darganfod risgiau posib.

Caiff hysbysiadau eu hadolygu a gweithredir arnynt yn briodol. Mae staff a roddodd wybod am gysylltiadau o'r fath neu y mae ganddynt denantiaid y credir y gallent fod yn risg yn cael esboniad personol gan yr ACU a chaiff cynllun i leihau risg ei ddatblygu yn ôl y galw. Caiff swyddogion a staff eu hatgoffa'n rheolaidd o'u cyfrifoldebau o dan y polisi cysylltiadau hysbysadwy trwy e-bost.

Mae swyddogion a staff wedi cael hyfforddiant ar y Model Penderfynu Cenedlaethol (NDM). Fe'i defnyddir mewn rhai ardaloedd, yn bennaf o ran y defnydd posib o rym, megis gorchymyn drylliau. Fodd bynnag, mewn ardaloedd eraill fe'i defnyddir yn anghyson. Roedd tystiolaeth gyfyngedig fod yr NDM yn cael ei ddefnyddio'n rheolaidd gan y PSD neu'r ACU. Cafodd ffeiliau'r PSD eu harchwilio gan yr HMIC a dangosodd hynny beth defnydd o'r NDM fel rhan o'r asesiad difrifoldeb o gwynion, ond ar faterion mwy cymhleth nid oedd unrhyw dystiolaeth fod yr NDM yn cael ei ddefnyddio. Cynhaliodd yr HMIC archwiliad o nifer fechan o achosion y PSD. Roedd hynny'n cynnwys archwilio hyd at ddeg achos a ddewiswyd ar hap oedd yn cynnwys camymddygiad difrifol neu ymddygiad troseddol. Y nod oedd gwirio ar amseroldeb, goruchwyliaeth a phriodoldeb y gwaith gwneud penderfyniadau.

Rhoddir hyfforddiant ar ymddygiad moesegol a phroffesiynol i staff ond nid yn rheolaidd. Yn ddiweddar, penododd y llu ddau swyddog fyfyrwyr newydd a rhoddodd iddynt hyfforddiant ar ymddygiad moesegol a phroffesiynol. Mae'r PSD hefyd wedi darparu hyfforddiant i oruchwylwyr rheng flaen.

Er bod hyfforddiant uniondeb yn orfodol yng Ngwent, ni chedwir unrhyw gofnod ar y system rheoli hyfforddiant o ran pwy fu arno. Mae'r hyfforddiant hefyd yn cael ei gymhlethu gan y ffaith nad oes gan y llu gyfnod hyfforddiant pwrpasol fel rhan o batrwm shifftiau'r llu.

Roedd y PSD yn bwriadu darparu mwy o hyfforddiant gorfodol ym mis Gorffennaf 2014 i oruchwylwyr rheng flaen ar ddiwylliant a safonau, ond oherwydd cadw cofnodion gwael roedd sicrhau bod yr holl bobl berthnasol yn bresennol neu'n mynychu'r hyfforddiant yn anodd. Mae penaethiaid ardaloedd plismona lleol (LPA) hefyd yn trefnu dyddiau datblygu ar gyfer rhai o'u staff, all gynnwys ymddygiad moesegol a phroffesiynol ond ni ellid asesu effaith yr hyfforddiant hwn.

Mae prif swyddogion yn darparu hyfforddiant i'r comisiynydd heddlu a throseddu (PCC) ar safonau proffesiynol, ymddygiad ac uniondeb. Mae'r prif gwnstabl a'r PCC yn cyfarfod yn wythnosol i drafod gwahanol faterion. Mae staff o swyddfa'r comisiynydd heddlu a throseddu (OPCC) wedi samplo ffeiliau camymddygiad ar hap.

Caiff materion uniondeb eu monitro gan brif swyddogion mewn cyfarfodydd ffurfiol gyda phennaeth y PSD mewn ffordd sy'n caniatáu iddynt ddeall y materion ac

adnabod yr angen i weithredu. Mae pennaeth y PSD yn cadeirio cyfarfod chwarterol y grŵp rheoli risg a'r cyd grŵp tasg, gyda chynrychiolaeth o'r PSD, a'r adrannau caffael, adnoddau dynol (HR), systemau gwybodaeth a rheoli data yn bresennol, er mwyn adnabod a thrafod risgiau i'r llu. Rhoddir diweddariadau o'r cyfarfodydd hyn i'r dirprwy brif gwnstabl trwy drefniant dyddiadur. Cynhelir cyfarfodydd chwarterol hefyd rhwng y dirprwy brif gwnstabl a Chomisiwn Cwynion Annibynnol yr Heddlu (IPCC).

Mae gan y llu strwythur o dri bwrdd rhaglen strategol allweddol, ac arweinir pob un ohonynt gan brif swyddog: 'cymunedau ymgysylltiedig' dan arweiniad y prif gwnstabl; 'gwasanaeth sy'n gweithio' dan arweiniad y dirprwy brif gwnstabl; a 'dewis gyflogwr' dan arweiniad y dirprwy brif gwnstabl, sydd wrthi ar hyn o bryd yn ystyried sut i weithredu ar faterion yn deillio o'r arolwg o farn staff. Er eu bod oll yn cael eu cefnogi gan gynlluniau clir yn cynnwys amcanion, amserlenni a systemau adrodd, nid oes unrhyw gynllun ar hyn o bryd sy'n canolbwyntio'n uniongyrchol ar faterion uniondeb.

Mae polisïau a chanllawiau'n esbonio'n glir ystyr camymddygiad ac ymddygiad amhroffesiynol ac yn disgrifio ffiniau derbyniol, a'r hyn a ddisgwylir gan staff yn eu bywydau preifat a phroffesiynol.

Mae gweithdrefn hyder yng ngwasanaethau'r llu yn darparu diffiniadau clir i staff ar lygredd, anonestrwydd ac ymddygiad anfoesegol. Mae hefyd yn amlinellu'r gweithdrefnau i'w dilyn lle y bu pryderon uniondeb. Gweithredwyd y polisi hwn gyntaf yn 2007 a chafodd ei adolygu ddwywaith. Hefyd, roedd y llu newydd gyflwyno 'deg rheol euraid' ar gyfer cyswllt â'r wasg sy'n esbonio'r disgwyliadau ar gyfer staff yn delio â'r cyfryngau.

Deall uniondeb

Yn ddiweddar cynhaliodd Heddlu Gwent arolwg o farn staff ac ymatebodd 68 y cant o'r staff. Hyd yn hyn nid yw'r data ond wedi cael ei grynhoi ac ni chafodd ei ddadansoddi'n llawn. Fodd bynnag, un o'r canfyddiadau perthnasol yw bod diffyg ymddiriedaeth a drwgdybiaeth gyffredinol o'r PSD, sy'n cael eu hystyried yn gangen ddisgyblaethol y llu, yn hytrach na gwarcheidwaid pwysig o uniondeb o fewn y llu. Mae angen gwneud mwy o waith i ddeall y canfyddiadau hyn, ac mae'r gwaith hwnnw wedi cychwyn.

Mae manylion am bob tro y gwnaeth swyddogion a staff gais i awdurdodi buddiant busnes yn cael eu cofnodi'n llawn ar gofrestr ganolog, sy'n cynnwys manylion am pan gafodd yr awdurdod ei wrthod. Caiff hon ei harchwilio'n rheolaidd gan bennaeth y PSD. Caiff ceisiadau eu hawdurdodi, eu gwrthod neu eu hawdurdodi gydag amodau. Fodd bynnag, ni chaiff ceisiadau buddiannau busnes a wrthodir eu hymchwilio ymhen amser i sicrhau y cydymffurfiwyd â'r penderfyniad, oni dderbynnir gwybodaeth i awgrymu nad yw hynny'n angenrheidiol.

Yn y 12 mis diwethaf, derbyniodd y llu 153 cais ar gyfer buddiannau busnes, a gwrthodwyd pump ohonynt. Mae pennaeth y PSD yn cael cyfarfod gyda phob person y gwrthodir eu cais, er mwyn rhoi'r rhesymau ac esbonio disgwyliadau'r llu.

Mae angen i'r llu sicrhau bod goruchwylwyr rheng flaen ac ail reng yn chwarae rhan ffurfiol yn y gwaith o fonitro ac adolygu buddiannau busnes eu staff a dylid ehangu hyn i adolygu cysylltiadau hysbysadwy a rhoddion a lletygarwch, gan mai cyfyngedig yw eu hymwneud â hynny ar hyn o bryd.

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

Mae'r llu yn ystyried camymddygiad ac ymddygiad amhroffesiynol wrth wneud penderfyniadau ar geisiadau am swyddi arbenigol a dyrchafiadau. Fodd bynnag, nid oedd yn eglur a oedd hynny'n wir am rai cyrsiau hyfforddi pwysig, gan gynnwys y cynllun datblygu llwybr carlam a'r cwrs rheoli strategol.

Nid yw'r llu yn adolygu sut gaiff cwynion eu hasesu, eu cofnodi, eu hymchwilio a sut y rhoddir cosbau i'r sawl sy'n wynebu cyhuddiadau camymddygiad, er mwyn sicrhau bod pob swyddog a phob aelod o staff, waeth beth yw eu rheng neu rôl, yn cael eu trin yn deg a chyfartal.

Cynhaliom archwiliad o nifer fechan o achosion y PSD. Roedd hynny'n cynnwys archwilio hyd at ddeg achos a ddewiswyd ar hap oedd yn cynnwys camymddygiad difrifol neu ymddygiad troseddol. Y nod oedd gwirio ar amseroldeb, goruchwyliaeth a phriodoldeb y gwaith gwneud penderfyniadau.

Clywsom gefnogaeth bron yn unfrydol i degwch systemau a phrosesau'r llu. Fodd bynnag, amlygodd ein harchwiliad bryderon am y broses cadw cofnodion a gwneud penderfyniadau o fewn y PSD. Mewn rhai achosion caniatawyd i staff ymddiswyddo wrth iddynt gael eu hymchwilio ar faterion allai fod yn rhai troseddol oherwydd toriadau o bwys ar amodau diogelu data, heb fod unrhyw dystiolaeth y gofynnwyd am gyngor gan Wasanaeth Erlyn y Goron. Roedd deg ar hugain y cant o'r achosion a archwiliwyd yn codi pryderon difrifol. Er bod angen bod yn ofalus oherwydd maint y sampl, dylai'r llu adolygu ei broses gwneud penderfyniadau ar faterion camymddygiad a ymchwilir gan y PSD, i sicrhau bod penderfyniadau yn deg ac y cymerir camau priodol ymhob achos.

Argymhelliad

O fewn chwe mis, dylai'r llu gyhoeddi polisi sy'n egluro ei safbwynt ar swyddogion sydd ynghanol ymchwiliadau disgyblu yn cael eu hatal o'u gwaith, yn ymddiswyddo ac yn ymddeol.

Mae un mecanwaith cyfrinachol ar gael i swyddogion a staff er mwyn rhoi gwybod am

gamweithredu yn y llu, o'r enw Safecall. Mae hwn yn cael ei farchnata'n dda o fewn y llu ac roedd yr holl staff y siaradodd yr HMIC â nhw yn gwybod amdano ac yn gwybod sut i roi gwybod am unrhyw fater o bwys. Fodd bynnag, nid yw ond yn

derbyn pump i ddeg galwad y flwyddyn. Nid oedd yr HMIC yn gwybod am unrhyw ddadansoddiad o'r rhesymau am y gyfradd rhoi gwybod ymddangosiadol isel hon.

Roedd staff yn fodlon â chyfrinachedd yr adroddiad cyntaf trwy Safecall. Fodd bynnag, dywedodd rhai staff y byddent hefyd yn croesawu mecanwaith cyfrinachol er mwyn cael gwybod am unrhyw gamau a gymerwyd yn dilyn unrhyw wybodaeth a roesant yn gyfrinachol. Mae pennaeth y PSD yn edrych ar y posibilrwydd o ddefnyddio e-bost cyfrinachol, allai gynnig cyfleuster o'r fath.

Byddai cynrychiolwyr y cymdeithasau staff a chyrff cynrychioliadol yn croesawu ailgyflwyno mentoriaid wedi'u hyfforddi allai ddarparu cyngor a chefnogaeth gyfrinachol i bobl sy'n rhoi gwybod am gamweithredu honedig.

Cafwyd gostyngiad yn nifer yr atgyfeiriadau cudd-wybodaeth i'r PSD dros y tair blynedd diwethaf a nifer fechan o atgyfeiriadau trwy Safecall. Dywedodd rhai staff hefyd nad oeddent yn siwr a oedd yr hinsawdd yn y llu yn cefnogi rhoi gwybod am gamymddygiad ac ymddygiad amhroffesiynol. Rhyngddynt mae hyn yn awgrymu fod diffyg hyder am roi gwybod am gamymddygiad ac ymddygiad amhroffesiynol gan unigolion neu grwpiau, er y rhoddwyd enghreifftiau unigol ble y cafodd heriau eu gwneud. Efallai y byddai cynnal dadansoddiadau pellach o'r arolwg o farn staff yn taflu mwy o oleuni ar y mater hwn.

Er bod swyddogion a staff yn gefnogol o'u goruchwylwyr eu hunain, nid ydynt mor gefnogol i eraill. Dylai'r llu fodloni ei hun fod y diwylliant yn y llu yn un sy'n rhoi'r hyder i staff roi gwybod am gamymddygiad ac ymddygiad amhroffesiynol.

Argymhelliad

O fewn chwe mis, dylai'r llu sicrhau bod yr holl staff yn deall y mecanweithiau cefnogaeth sydd ar gael i'r unigolion hynny sy'n rhoi gwybod am gamymddygiad.

Mae'r llu yn ymateb i adroddiadau am gamweithredu gan staff mewn ffordd effeithiol ond nid amserol. Dangosodd yr arolwg o farn staff fod y PSD yn cael ei gweld yn bell ac ynysig o weddill y llu. Nid yw staff yn credu fod materion camymddygiad, uniondeb a safonau proffesiynol yn cael sylw digon cyflym. Enghraifft o hynny oedd cais buddiant busnes, pan fu'n rhaid i'r ymgeisydd aros am chwe mis cyn cael ateb.

Mae'r PSD yn ymchwilio pob cwyn a dderbynnir gan y llu, heb unrhyw gysylltiad â rheolwyr lleol. Mae hyn yn cynnig peth cysondeb wrth ddelio â chwynion. Fodd bynnag, mae'n golygu nad yw rheolwyr lleol yn cael profiad o ddelio â chwynion a'u datrys. Hefyd, gall y cyfle i ddefnyddio'r ddealltwriaeth sydd gan reolwyr lleol o berfformiad ehangach neu faterion lles sy'n effeithio'r staff hynny y gwnaed cwyn yn eu cylch gael ei golli. Mae'n golygu hefyd fod staff yn y PSD yn delio ag achosion lefel is, nad oes ganddynt yr adnoddau angenrheidiol i ddelio â nhw, ac mae hyn yn

arwain at oedi. Mae gallu'r PSD i ganolbwyntio ar ymchwilio'r enghreifftiau mwyaf difrifol o gamymddygiad ymddangosiadol a chwynion hefyd yn cael ei leihau.

Dylai'r llu adolygu'r ffordd yr aiff ati i drin cwynion a materion camymddygiad er mwyn sicrhau bod gan reolwyr lleol y sgiliau angenrheidiol i ddelio â'r materion hyn. Bydd hyn yn galluogi'r PSD i hoelio sylw ar faterion mwy difrifol, ac ar gynnig trosolwg effeithiol o'r broses gyfan.

Cyflwynwyd hyfforddiant ar y gweithdrefnau perfformiad anfoddhaol (UPP), sy'n cynnwys peth cyfarwyddyd ar uniondeb, gan yr adran dysgu a datblygu.

Mae'r hyfforddiant diweddar ar y rhaglen gychwynnol ar ddatblygu arweinyddiaeth yn yr heddlu (IPLDP) hefyd yn cynnwys elfennau o hyfforddiant uniondeb ac ymddygiad. Fodd bynnag, nid yw'r hyfforddiant uniondeb yn systematig ac nid oes unrhyw broses ar gyfer hyfforddiant gloywi.

Nid oes unrhyw broses bendant ar gyfer casglu a rhannu dysgu am uniondeb a safonau proffesiynol. Mae'r llu'n defnyddio bwletin yr IPCC i rannu dysgu ond nid yw'n annog nac yn casglu ymatebion iddo.

Mae'r llu'n cydnabod fod angen datblygu ymhellach y gwaith o gasglu a rhannu gwersi am uniondeb. Mae aelodau staff yn y PSD yn helpu ailgynllunio mewnrwyd y llu er mwyn ei gwneud yn haws i gael mynediad at yr elfennau safonau proffesiynol a chodi eu proffil. Bydd hyn yn gwneud y gwaith rhannu dysgu yn fwy effeithiol ac yn galluogi'r PSD i wirio faint o ymweliadau gaiff y wefan gan bob swyddogaeth neu adran. Hefyd, gallai'r PSD fonitro faint o weithiau y caiff negeseuon 'dysgu gwersi' gan yr IPCC eu gwylio.

Caiff canlyniadau gwrandawiadau camymddygiad eu rhannu gydag uwch reolwyr mewn cyfarfodydd chwarterol gyda'r dirprwy brif gwnstabl ac mae'r prif gwnstabl yn rhoi sylw i ganlyniadau rhai gwrandawiadau camymddygiad trwy ei flog misol rheolaidd.

Hyfforddiant ac adnoddau ar safonau proffesiynol

Mae pob aelod o staff sy'n gweithio yn y PSD a'r uned wrthlygredd (ACU) yn derbyn peth hyfforddiant, gan gynnwys y cwrs cenedlaethol achrededig ar safonau proffesiynol, ac maent hefyd yn mynychu hyfforddiant arall pan mae ar gael ac yn angenrheidiol ar gyfer eu rôl. Caiff y PSD ei staffio'n bennaf gan ymchwilwyr achrededig o blith staff yr heddlu, sef swyddogion heddlu wedi ymddeol a chanddynt lefel briodol o arbenigedd, hyfedredd a chymwysterau sy'n gweddu i'w rôl bresennol.

Mae cymysgedd cytbwys o swyddogion a staff yr heddlu yn gweithio yn yr ACU. Mae angen hyfforddiant rheolaidd a pharhaus er mwyn sicrhau bod y staff yma'n gwybod am arfer gorau a'r datblygiadau diweddaraf.

Ni threfnwyd unrhyw gynllunio olyniaeth ar gyfer y PSD a'r ACU. Mae trosiant staff yn anochel, ond ble'n bosib dylid ei raddoli a dylai staff newydd gael eu hyfforddi ymlaen llaw. Mae swyddogion heddlu yn y PSD a'r ACU yn dditectifs wedi'u hyfforddi ac mae angen achrediad y rhaglen proffesiynoli ymchwiliadau (PIP) arnynt. Byddai'n fuddiol pe bai'r llu'n sicrhau bod ganddo system ar gyfer adnabod talent a datblygu hynny ar gyfer rolau o fewn y PSD. Dylai'r llu ddatblygu a gweithredu, ar y cyd â'r adran adnoddau dynol, system ar gyfer sicrhau cynllunio olyniaeth effeithiol ar gyfer y PSD a'r ACU.

Nid oes gan y PSD ddigon o adnoddau ac nid yw'r sefyllfa yn cael ei gwella gan y ffaith fod y PSD yn gyfrifol am ymchwilio pob cwyn. Mae'r adran yn cael ei hadolygu ar hyn o bryd er mwyn cytuno ffyrdd o'i gwneud yn fwy effeithlon, gyda phwyslais arbennig ar edrych ar y prosesau mae'n eu defnyddio. Er yr ysgrifennwyd yr adroddiad, ni wnaed unrhyw argymhellion yn gyhoeddus hyd yn hyn. Ni chafodd newidiadau i lefelau adnoddau yn y PSD eu hawgrymu, ond mae'r dirprwy brif gwnstabl yn glir am y newidiadau y mae'n credu sydd eu hangen er mwyn creu mwy o gapasiti.

Er y gall y PSD a'r ACU droi at adnoddau eraill pan fo angen, nid yw'r ACU yn gallu gwneud gwaith ataliol ar faterion llygredd ar hyn o bryd, gan ei fod yn treulio cymaint o'i amser yn ymateb i gwynion cyhoeddus. Dylai'r llu ystyried y bwlch hwn fel rhan o'i adolygiad ehangach o'r PSD.

Argymhelliad

O fewn chwe mis, dylai'r llu sicrhau bod ganddo'r galluogrwydd rhagweithiol i fynd ati'n effeithiol i gasglu, ymateb i a gweithredu ar wybodaeth sy'n adnabod patrymau o ymddygiad amhroffesiynol a llygredd.

Trefnir gwrandawiadau camymddygiad er mwyn hyrwyddo tryloywder, effeithiolrwydd ac effeithlonrwydd. Mae'r llu'n defnyddio swyddog llywyddol a chanddo'r cymwysterau angenrheidiol, sy'n annibynnol o'r person sy'n cael ei ymchwilio. Mae gan y llu drefniadau cilyddol gyda lluoedd cyfagos er mwyn cefnogi hyn. Mae'r llu hefyd yn bwriadu sefydlu panel apêl annibynnol i wrando apeliadau yn erbyn casgliadau camymddygiad difrifol, er mwyn hyrwyddo mwy fyth o dryloywder.

Mae'r llu yn defnyddio trefniadau diswyddo llwybr carlam yn ôl y galw, ac enghraifft ddiweddar oedd achos yfed a gyrru yn cynnwys damwain draffig. Aeth yr achos i apêl ac i ail apêl trwy Banel Apeliadau'r Heddlu. Cefnogwyd y penderfyniad gwreiddiol i ddiswyddo'r person dan sylw.

Sicrhau ansawdd

Mae'r llu yn archwilio penderfyniadau mewn gwrandawiadau a chyfarfodydd yn deillio o gyhuddiadau camymddygiad neu ymddygiad amhroffesiynol yn erbyn swyddogion a staff. Ar ddiwedd pob ymchwiliad caiff y broses ei hadolygu er mwyn amlygu unrhyw wersi i'w dysgu.

Nid oedd yr HMIC yn fodlon fod y llu yn sicrhau amseroldeb ac ansawdd pob ymchwiliad a gynhaliwyd o ran swyddogion a staff. Fodd bynnag, deallwn fod y llu yn mynd i'r afael ag oedi ac mae'n defnyddio'r adolygiad o'r PSD i wella ei berfformiad.

Nid yw'r dirprwy brif gwnstabl newydd, sef yr awdurdod priodol ar gyfer pob penderfyniad ar faterion camymddygiad a llygredd, ond wedi bod yn ei swydd, adeg ysgrifennu'r adroddiad hwn, am fis ond mae eisoes wedi ailedrych ar bob ataliad o swyddi a threfnu cyfarfodydd misol gyda phennaeth y PSD i sicrhau bod y materion hyn yn cael eu hystyried yn rheolaidd. Gwahoddir cynrychiolwyr o Ffederasiwn yr Heddlu i'r cyfarfodydd hyn.

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

Ymchwilio llygredd

Mae'r PSD yn rhoi ystyriaeth i asesiadau bygythiad yr asiantaeth troseddu cenedlaethol (NCA) a bygythiadau lleol a rhanbarthol wrth ddatblygu asesiad cudd-wybodaeth strategol, a ddefnyddir yn ei dro i ddatblygu a monitro cynllun i reoli'r bygythiadau hyn.

Mae gan y llu drefniant ar y cyd â Heddlu De Cymru a Heddlu Dyfed-Powys, ar gyfer caffael nwyddau a gwasanaethau ac mae contractau hefyd yn cael eu monitro trwy'r trefniant hwn.

Mae'r llu yn mynd ati'n rheolaidd a rhagweithiol i adnabod staff neu grwpiau bregus, er enghraifft, trwy ddefnyddio asesiad bygythiadau atal llygredd yr NCA a'r cylch uniondeb rhyngwladol ar dryloywder (dogfen sy'n rhoi cyngor i fudiadau, ac nid i'r heddlu yn unig, i helpu mynd i'r afael â llygredd).

Trwy ei broses i asesu bygythiadau llygredd, mae'r llu wedi adnabod nad yw camddefnyddio steroidau, problem mewn llu cyfagos ac a nodwyd gan yr NCA yn fygythiad cenedlaethol, yn fater o bwys yn Heddlu Gwent. Fodd bynnag, mae'r llu yn wynebu risg gan rai staff all fod mewn perygl o gamddefnyddio eu pwerau am reswm rhywiol. Mae'r llu wedi datblygu proses i helpu adnabod aelodau o staff all berthyn i'r grŵp hwn. Er bod y broses hon yn dal i gael ei datblygu, efallai y byddai'r llu yn elwa o drafod gyda'r Coleg Plismona i werthuso ei effeithiolrwydd yn ffurfiol.

Mae'r llu hefyd wedi gweithio gyda chymdeithas aswiriant cilyddol yr heddlu (PMAS) er mwyn adnabod grwpiau mewn perygl o fynd i ddyled. O'r herwydd, cafodd polisi rheoli dyledion ei weithredu, ac mae'n trafod gyda'r adran les i helpu rheoli'r risg hon, a rhoddwyd negeseuon allweddol ar slipiau cyflog, gan annog unigolion i ofyn am help lle y bo angen.

Hefyd, mae'r risg o ddefnyddio cyfryngau cymdeithasol fel Facebook a Twitter yn cael ei hasesu'n uchel ac mae'r llu wedi datblygu ymgyrch farchnata fewnol i godi ymwybyddiaeth o hyn. Mae'r ymgyrch hon wedi cynnwys swyddog sydd wedi gwirfoddoli i dynnu sylw at beryglon cyfryngau cymdeithasol trwy gyfeirio at ei brofiad personol o golli achos llys oherwydd pethau a roddodd ar Facebook cyn dod yn swyddog.

Mae'r llu wedi cydnabod ei fod yn wynebu risg o bwys trwy ddatgelu data i deulu a ffrindiau mewn ffordd amhriodol. Er mis Ebrill 2012, cafwyd 19 o ymchwiliadau gweithredol ynghylch datgelu gwybodaeth mewn ffordd amhriodol.

Mae'n ymddangos fod y trefniadau ar gyfer adnabod llygredd yn effeithiol a'u bod yn un o gryfderau'r llu.

Mae trefniadau fetio yn Heddlu Gwent yn cydymffurfio â'r polisi fetio cenedlaethol ac yn adnabod risgiau llygredd yn ystod y cyfnod recriwtio ar gyfer swyddogion a staff. Rhoddir sylw eto i fetio adeg dyrchafiadau i uwch swyddi ac wrth benodi i rolau sensitif neu fregus. Mae gan y llu bolisi fetio a dogfen yn cynnwys gweithdrefnau fetio cysylltiol, sy'n amlinellu'r camau a'r amserlenni ar gyfer y broses.

Gweithredwyd y polisi cenedlaethol diweddaraf ym mis Ebrill 2012 ond nid yw'r llu wedi adolygu ei bolisi er 2009. Mae'r PSD yn gyfrifol am fetio ac mae ganddo reolwr fetio. Mae uwch swyddogion hefyd yn cael eu fetio, ond ni chynhelir fetio ar gyfer pob dyrchafiad. Prin yw'r cysylltiadau ffurfiol rhwng yr ACU a'r adran fetio.

Yn 2015 bydd cod fetio newydd yn cael ei baratoi gan y Coleg Plismona a bydd angen i'r llu sicrhau ei fod yn barod i gydymffurfio ag amodau'r cod hwnnw.

Mae'r llu'n mynd ati'n rhagweithiol a rheolaidd i fonitro systemau'r llu a gwefannau rhwydweithio cymdeithasol ar gyfer ymddygiad amhriodol neu amhroffesiynol gan staff. Oherwydd rhai materion a effeithiodd y llu yn y gorffennol, mae ganddo agwedd ofalus iawn at ddefnyddio Twitter a chaiff hynny ei reoli'n dynn gan yr adran cyfryngau a chyfathrebu. Mae gan y pennaeth cyfryngau a chyfathrebu dechnoleg y gall ei ddefnyddio sy'n ei alluogi i fonitro ystod eang o gyfryngau cymdeithasol ar gyfer geiriau allweddol allai fod yn gysylltiedig â'r llu.

Cynhaliodd y llu hap brofion cyffuriau ddiwethaf yn 2011 ac ni chynhaliwyd unrhyw brofion ers hynny gan na chafwyd unrhyw ganlyniadau cadarnhaol. Fodd bynnag, ni ddylid diystyried yr effaith ataliol ac mae angen i'r llu ailgyflwyno profion a diwygio ei bolisi, a dylid cyfathrebu'r polisi a chanlyniadau profion i'r llu.

Argymhelliad

O fewn chwe mis, dylai'r llu sicrhau bod ganddo bolisi ar gamddefnyddio sylweddau a phrofion cyffuriau er mwyn adnabod ac atal camddefnyddio sylweddau. Dylai'r llu drefnu fod yr holl staff yn cael y wybodaeth hon.

Mae systemau a phrosesau ar waith trwy Tarian, y trefniant rhanbarthol ar gyfer mynd i'r afael â throseddu difrifol ac wedi'i drefnu, i sicrhau nad yw dilysrwydd ymchwiliadau yn dioddef. Mae uwch aelodau staff o'r ACU yn mynychu cyfarfodydd y llu sy'n blaenoriaethu'r bygythiadau, niweidiau a risgiau y mae angen rhoi sylw iddynt ac mae'n neilltuo adnoddau i fynd i'r afael â nhw. Mae'r ACU yn gweithio'n agos ag uwch swyddogion ymchwilio a'r pennaeth ymchwiliadau troseddol er mwyn lliniaru risgiau llygredd mewn ymgyrchoedd yn y dyfodol. Mae uwch aelodau staff yn cael gwybodaeth berthnasol os a phan mae ei hangen arnynt.

Mae gan y llu brosesau ar waith i sicrhau diogelwch effeithiol ei systemau, arddangosion a phapurau achos. Mae ganddo bolisi a dogfen ganllawiau ar ddiogelwch gwybodaeth sy'n esbonio'r gofynion ar gyfer sicrhau bod diogelwch gwybodaeth yn cael ei reoli'n effeithiol. Mae'r ddogfen yn amlinellu egwyddorion cyffredinol diogelwch gwybodaeth er mwyn gwarchod gwybodaeth sensitif ac atal unrhyw fygythiadau posib. Mae'r ddogfen hefyd yn amlinellu'r bygythiadau a gwendidau posib y dylai staff eu hystyried. Mae'r rhain yn cynnwys yr angen am gyfrinachedd a diogelwch gwybodaeth, arferion gwaith fydd yn cynorthwyo gyda diogelwch gwybodaeth a pha gamau y dylid eu cymryd os tybir y torrwyd amodau diogelwch. Caiff yr holl bapurau eu canoli trwy ddefnyddio swyddogion diogelwch gwybodaeth a system rheoli cofnodion electronig. Ni welwyd unrhyw dystiolaeth oedd yn peri unrhyw bryder yn y maes hwn.

Cudd-wybodaeth

Mae'r llu'n chwilio am gudd-wybodaeth y gellid gweithredu arni o sawl ffynhonnell, yn unol â'r canllawiau yn yr arfer proffesiynol cymeradwy gan y Coleg Plismona. Mae dadansoddwr pwrpasol yn gweithio ar gudd-wybodaeth o fewn y PSD. Rydym yn fodlon fod gan y llu ddigon o adnoddau i ddelio â'r llif presennol o gudd-wybodaeth i'r PSD.

Galluogrwydd

Mae'r PSD a'r ACU yn gallu troi'n hwylus at asedau arbenigol yn ôl y galw, naill ai oddi fewn i'r llu neu o luoedd cyfagos (fel rhan o'r trefniant rhanbarthol ar gyfer mynd i'r afael â throseddu difrifol wedi'i drefnu).

Argymhellion

- **O fewn chwe mis, dylai'r llu sicrhau bod ganddo bolisi sy'n rhoi gwybod i staff pa roddion a lletygarwch y mae'n briodol eu derbyn a pham. Dylai'r polisi gynnwys yr angen i gofrestru gwerth a disgrifiad o'r holl roddion a lletygarwch a gynigiwyd, gan gynnwys y rhai a wrthodwyd. Dylid cyfathrebu hyn i'r holl staff.**
- **O fewn chwe mis, dylai'r llu sicrhau ei fod yn cynnal archwiliadau rheolaidd o gofrestrau yn ymwneud ag uniondeb, gan gynnwys rhoddion a lletygarwch, buddiannau busnes, cysylltiadau hysbysadwy, ceisiadau treuliau, gwaith caffael a chofnodion eraill i nodi gweithgarwch allai fod yn llygredig.**
- **O fewn chwe mis, dylai'r llu sicrhau bod ganddo'r galluogrwydd rhagweithiol i fynd ati'n effeithiol i gasglu, ymateb i a gweithredu ar wybodaeth sy'n nodi patrymau o ymddygiad amhroffesiynol a llygredd.**
- **O fewn chwe mis, dylai'r llu gyhoeddi polisi sy'n egluro ei safbwynt ar swyddogion sydd ynghanol ymchwiliadau disgyblu yn cael eu hatal o'u gwaith, yn ymddiswyddo ac yn ymddeol**
- **O fewn chwe mis, dylai'r llu sicrhau bod yr holl staff yn deall y mecanweithiau cefnogaeth sydd ar gael i'r unigolion hynny sy'n rhoi gwybod am gamymddygiad.**
- **O fewn chwe mis, dylai'r llu sicrhau bod ganddo bolisi ar gamddefnyddio sylweddau a phrofion cyffuriau er mwyn adnabod ac atal camddefnyddio sylweddau. Dylai'r llu drefnu fod yr holl staff yn cael yr wybodaeth hon.**