



Inspecting policing  
in the public interest

**Ailymweld â'r heddlu  
perthnasau:  
adroddiad cynnydd**

**Heddlu Gwent  
Rhagfyr 2012**

# Ynglŷn â'r adolygiad hwn

Yn 2011, gofynnodd yr Ysgrifennydd Gwladol i Arolygiaeth Cwnstablïaeth Ei Mawrhydi (HMIC) edrych ar "achlysuron o ddylanwad gormodol, trefniadau contractïol amhriodol a chamddefnyddiau eraill o bŵer ym mherthnasau'r heddlu â'r cyfryngau a phartïon eraill". Ni chanfu'r adroddiad dilynol, *Without Fear or Favour*, [Heb Ofn na Ffafr] a gyhoeddwyd yn Rhagfyr 2011, dystiolaeth o lygredd endemig yn y Gwasanaeth Heddlu. Fodd bynnag, wnaethon ni ddim datgan bod popeth yn iawn:

- Ond ychydig o luoedd a ddarparodd unrhyw bolisi neu gyfarwyddyd ynghylch perthnasau priodol rhwng yr heddlu a'r cyfryngau ac eraill;
- Roedd diffyg cyffredinol o eglurder ynghylch derbyn rhoddion a lletygarwch; defnydd o gardiau credyd corfforaethol; ac ail swyddi i swyddogion a staff, a allai olygu bod lluoedd yn agored i lygredd (o leiaf y canfyddiad o lygredd); ac
- Roedd gan ond ychydig o luoedd ac awdurdodau systemau rhagweithiol ac effeithiol i adnabod, monitro a rheoli'r problemau hyn.

Gwnaethon ni nifer o argymhellion i helpu'r gwasanaeth i fynd i'r afael â'r materion hyn, gan ymrwymo i ailymweld â lluoedd yn 2012 er mwyn gwirio cynnydd.

Wrth ailymweld, canfuom fod angen gwneud rhagor, er bod lluoedd wedi gwneud rhywfaint o gynnydd, yn arbennig ynghylch trefnu prosesau a pholisïau i reoli bygythion i uniondeb. Hefyd mae angen i gyflymder newid gynyddu, yn arbennig i arddangos i'r cyhoedd bod y gwasanaeth o ddifri ynghylch rheoli materion o uniondeb, sydd wedi cadw proffil uchel yn y cyfryngau dros y flwyddyn ddiwethaf.

Mae adroddiad thematig, *Revisiting Police Relationships: A progress report* [Ailymweld â Pherthnasau'r Heddlu: Adroddiad Cynnydd] ar gael gan [www.hmic.gov.uk](http://www.hmic.gov.uk), ac mae'n rhoi rhagor o wybodaeth am yr hyn a ganfuom ledled Cymru a Lloegr. Mae gweddill yr adroddiad hwn yn canolbwyntio ar yr hyn a ganfuom yn Ngwent.

Y tro hwn mae HMIC yn cyhoeddi adroddiadau ar lefel y llu. Mae hyn er mwyn i'r Comisiynwyr Heddlu a Throseddu (PCCs) weld sut mae eu llu wedi cynyddu ers 2011.

Nodyn ar gwmpas ein hadolygiad: Ers ein harolygiad yn 2011, mae cwestiynau ynghylch uniondeb a llygredd yr heddlu wedi dal i gael eu gofyn. Er enghraifft, mae Ymchwiliad Leveson wedi edrych ar berthnasau rhwng swyddogion a newyddiadurwyr (ymhlith pethau eraill), tra bod ymchwiliadau i uwch-swyddogion ac i'r ffordd y trafodwyd ymchwiliadau yn y gorffennol (fel trychineb Hillsborough) wedi derbyn sylw eang yn y cyfryngau. Mae'r canfyddiadau yn yr adroddiad yn perthyn i berthnasau'r heddlu â'r cyfryngau ac eraill yn unig, yn hytrach na materion lletach ynghylch uniondeb yr heddlu.

# Canfyddiadau ar gyfer Gwent

Ers 2011 mae Heddlu Gwent wedi cynnal 'gwiriad iechyd' ar uniondeb, gan ddefnyddio'r Rhestr Wirio Hunan-Asesiad a ddarparwyd yn adroddiad HMIC 2011, *Without Fear or Favour* [Heb Ofn na Ffafr], ac argymhellion adroddiad Filkin<sup>1</sup>. Diweddarwyd nifer o bolisiau (yn cynnwys perthnasau â'r cyfryngau, derbyn rhoddion a lletygarwch, defnydd o'r cyfryngau cymdeithasol a swyddogion heddlu'n gwneud ail swyddi), neu maent yn cael eu hadolygu ar hyn o bryd. Mae cynlluniau'n bodoli i sicrhau bod staff yn gwybod am y newidiadau hyn.

## ■ Sut mae cysylltiadau â'r wasg yn cael eu trafod, a sut yr ymchwilir i sibrydiadau gwybodaeth?

Mae polisi cynhwysfawr yn bodoli ar gyfer y cyfryngau, sy'n amlinellu sut y dylai perthnasau â'r wasg weithio, ac mae'n datgan bod rhaid i staff a swyddogion hysbysu Swyddfa'r Wasg o bob cysylltiad neu gysylltiad arfaethedig â newyddiadurwyr. Mae hyn yn unol â'r canllawiau cenedlaethol ar berthnasau â'r cyfryngau a gynhyrchwyd gan Gymdeithas Prif Swyddogion yr Heddlu (ACPO). Canfuom fod staff yn gwybod am y rheolau hyn.

Rhwng Medi 2011 a Mai 2012, ni adnabuwyd unrhyw enghreifftiau o ddatgeliadau amhriodol wrth y cyfryngau yn y llu.

Yn ddiweddar mae'r llu wedi cyflwyno polisi newydd ynghylch y ffordd y dylai swyddogion a staff yr heddlu ymddwyn ar wefannau rhwydweithio cymdeithasol (fel Trydar a Facebook). Mae hyn yn cynnwys y safonau ymddygiad a ddisgwylir pan yw staff yn y gwaith a phan nad ydynt ar ddyletswydd. Mae systemau electronig yn monitro gwefannau allanol er mwyn asesu a yw pobl un cadw at y rheolau hyn,

neu a yw gwybodaeth yn cael ei sibrydu ar-lein. Mae'r llu wedi cynhyrchu DVD ar gyfer staff sy'n amlygu'r risgiau o ddatgeliad amhriodol o wybodaeth ar wefannau'r cyfryngau cymdeithasol. Adnabu ymchwil HMIC, a gomisiynwyd yn annibynnol, un achos o ymddygiad amhriodol posibl ar Facebook neu Drydar gan swyddogion a staff Heddlu Gwent, a gyfeiriwyd yn ôl at y llu.

## ■ A oes mwy o eglurdeb ynghylch derbyn rhoddion a lletygarwch, caffael, ac ail swyddi?

Yn 2011 canfuom fod Gwent yn cadw cofnod o'r **rhoddion a lletygarwch** a dderbyniwyd gan swyddogion a staff, ond roedd hwn ar gofrestrau lluosog seiliedig ar bapur, a oedd yn golygu ei fod yn fwy anodd monitro ac adnabod unrhyw broblemau. Mae hyn yn wir o hyd, ond mae'r llu'n gweithio i gyfuno'r rhain mewn cofrestr electronig sengl, wedi'i goruchwyllo gan bennaeth yr Adran Safonau Proffesiynol (PSD).

<sup>1</sup> Elizabeth Filkin (2012) The Ethical Issues Arising from the Relationship Between Police and Media. Cyngor i Gomisiynydd Heddlu'r Metropolis a'i Fwrdd Rheoli. Ar gael gan [www.met.police.uk](http://www.met.police.uk)

Erbyn hyn mae monitro'n digwydd i groes-gyfeirio cofrestrau contract a **chaffael** gyda'r gofrestr rhoddion a lletygarwch er mwyn sicrhau uniondeb yr holl brosesau caffael (e.e. gwylio am achlysuron lle mae cwmni'n darparu lletygarwch, ac yna'n derbyn contract).

Erbyn hyn mae polisi Heddlu Gwent ar gyfer **ail swyddi** yn cyfeirio holl geisiadau swyddogion a staff yr heddlu trwy'r PSD. Ers Medi 2011 mae 80 o geisiadau am ail swyddi wedi bod, 67 ohonynt wedi cael eu cymeradwyo.

## Sut mae'r llu'n adnabod, monitro a rheoli problemau posibl ynghylch uniondeb?

Mae'r awdurdod heddlu wedi dal i ymarfer goruchwyliaeth a llywodraethu dros broblemau ynghylch uniondeb. Bydd angen i'r PCC a etholwyd yn ddiweddar ymfodloni ar y mecanweithiau llywodraethu ac adrodd ar gyfer y problemau hyn.

Mae data a ddarparwyd gan y llu i HMIC yn dangos nad oes newid wedi bod yn nifer y staff sy'n gweithio yn yr uned wrth-lygredd ers ein harolygiad yn 2011. Rhwng Medi 2011 a Mai 2012 mae'r llu wedi cynnal 73 o ymchwiliadau i ymddygiad ei swyddogion a staff mewn cysylltiad â'r meysydd a gwmpasir gan yr adroddiad hwn.

Mae hyfforddiant wedi bod ar broblemau ynghylch uniondeb ers ein harolygiad diwethaf, gyda rhagor wedi'u harfaethu ar gyfer yr Hydref 2012. Cyfathrebir newidiadau mewn polisi trwy e-bost a systemau mewnwyd, ond nid oes mecanwaith yn bodoli i wirio bod swyddogion a staff wedi eu darllen a'u deall. Mae seminarau arweinyddiaeth a gynhelir gan y Dirprwy Brif Gwnstabl yn darparu gwybodaeth glir i oruchwylwyr ar y rheng flaen ynghylch problemau ag uniondeb.

## Camau nesaf

Bydd HMIC yn dal i arolygu ynghylch problemau uniondeb fel rhan o'n rhaglen bresennol o arolygiadau i'r llu.