



Inspecting policing
in the public interest

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

**Heddlu Dyfed-Powys
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, 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 Nyfed-Powys.

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 Dyfed-Powys

Ers 2011 mae Heddlu De Cymru 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 Filkin¹. Diweddarwyd nifer o bolisiâu (yn cynnwys perthnasau â'r cyfryngau, derbyn rhoddion a lletygarwch, defnydd o'r cyfryngau cymdeithasol a swyddogion heddlu.

yn cael ail swyddi) neu maent yn cael eu hadolygu ar hyn o bryd - er bod angen gwneud rhagor i roi gwybod i staff am 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. Mae hwn yn 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 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, mae'r llu wedi ymchwilio i bedair enghraifft o ddatgeliadau amhriodol wrth y cyfryngau, tair ohonynt yn parhau ar adeg yr ymchwiliad.

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.

Adnabu ymchwil HMIC, a gomisiynwyd yn annibynnol, un achos o ymddygiad amhriodol posibl ar Facebook neu Drydar gan swyddogion a staff Heddlu Dyfed-Powys, 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 Heddlu De Cymru'n 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. Erbyn hyn, cyflwynwyd cofrestr electronig sengl, sy'n cael ei goruchwylio gan bennaeth yr Adran Safonau Proffesiynol (PSD).

¹ 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

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. gwyllo am achlysuron lle mae cwmni'n darparu lletygarwch, ac yna'n derbyn contract).

Ar hyn o bryd mae polisi Heddlu Dyfed-Powys ar gyfer **ail swyddi** yn cyfeirio holl geisiadau swyddogion a staff yr heddlu trwy'r adran Adnoddau Dynol. Roedd hyn ar fin newid, fel y caiff ceisiadau ar gyfer yr holl staff eu cyfeirio trwy PSD. Ers Medi 2011 mae 57 o geisiadau am ail swyddi wedi bod, pob un 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 31 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, er bod yr awdurdod heddlu wedi codi rhai pryderon ynghylch y gostyngiad mewn hyfforddiant i staff yn gyffredinol fel rhan o'r adolygiad cyfredol ar wariant. Cyfathrebir newidiadau mewn polisi trwy e-bost a systemau mewnwyd, ond nid oes mecanwaith i wirio bod swyddogion a staff wedi eu darllen a'u deall.

Camau nesaf

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