



CYD-BWYLLGOR MOESÉG ANNIBYNNOL
COFNODION

Dydd Iau 8 Rhagfyr 2022 – Ystafell Gyfarfod Dyffryn ym Mhencadlys yr Heddlu, Heol y Bont-faen, Pen-y-bont ar Ogwr CF31 3SU

1a. Yn bresennol

Yn bresennol:

Dr John William Devine (Cadeirydd)
Mr Mike Lewis (Is-gadeirydd)
Mr Joga Singh
Dr Jacqueline Gantley
Mrs Bronwen Williams
Ms Nia Brennan
Mr Lee Jones
Prif Uwch-arolygydd Danny Richards
Ms Claire Corrigan
Ms Jayne Woodward
Yr Arolygydd Matthew Hicks
Ms Nicole Mountjoy

Ms Amy Davies (Ysgrifenyddiaeth)
Ms Holly Watson (Cofnodion)

Gwesteion yn Cyflwyno Enghreifftiau o Gyfyng-gyngor Moesegol:

Y Rhingyll Louise Tew
Ms Hayley Griffiths
Y Ditectif Ringyll Gareth Miers – **Teams**

Ymddiheuriadau:

Ms Carol Woodward
Y Rhingyll Jennifer Owen
Ditectif Arolygydd Jack Wiskerd
Arolygydd Jonathan Duckham

**2. Cyflwyniadau a Chroeso –
Y Cadeirydd**

Croesawodd y Cadeirydd bawb i'r cyfarfod a chyflwynodd Ms Claire Corrigan fel aelod annibynnol newydd o'r Pwyllgor a Nicole Mountjoy fel cydweithiwr newydd yn Heddlu De Cymru. Cyflwynodd pob un o aelodau'r Pwyllgor eu hunain a rhoi diweddariad ar eu meysydd gwaith.

Croesawodd y Cadeirydd y siaradwyr gwadd, sef y Rhingyll Louise Tew, Hayley Griffiths a DS Gareth Miers, a gyflwynodd yr enghreifftiau canlynol o gyfyng-gyngor moesegol:

- Cyfyng-gyngor Moesegol Ymgyrch Luscombe a gyflwynwyd gan y Rhingyll Louise Tew a Hayley Griffiths
- Cyfyng-gyngor Moesegol yr Argyfwng Costau Byw a gyflwynwyd gan y Ditectif Ringyll Gareth Miers

3. Cofnodion a Chamau Gweithredu 31/03/2022

– Y Cadeirydd

Cymeradwywyd cofnodion y cyfarfod arbennig ynghylch technoleg adnabod wynebau a gynhaliwyd ar 10 Gorffennaf 2022. Cymeradwywyd cofnodion cyfarfodydd blaenorol y pwyllgor, a gynhaliwyd ar 31 Mawrth 2022 a 29 Mehefin 2022, hefyd.

Cymeradwywyd Adroddiad Blynyddol y Cyd-bwyllgor Moeseg Annibynnol ar gyfer 2022 gan y Pwyllgor drwy e-bost cyn y cyfarfod.

Rhif y Cam Gweithredu	Camau Gweithredu Blaenorol	Perchennog	Statws/ Diweddariad
10.06.2021.1	John William Devine, PGC Travis a Lee Jones i ystyried a yw gwaith ychwanegol sy'n cael ei wneud gan aelodau'r Pwyllgor er budd y Pwyllgor yn cael ei gydnabod a'i ariannu a sut mae'n cael ei gydnabod a'i ariannu.	John William Devine	<p>Diweddariad 19.09.2021: John William Devine i gyfarfod â PGC Travis a Lee Jones i drafod cydnabyddiaeth i aelodau sy'n gwneud gwaith ychwanegol (ar ben eu gwaith pwyllgor arferol) er budd y Pwyllgor.</p> <p>Diweddariad 17.12.2021: Sgyrsiau i'w cynnal ynghylch cydnabod gwaith a gwblheir gan aelodau'r Pwyllgor.</p> <p>Diweddariad 31.03.2022: Cyfarfu'r Cadeirydd â PGC Travis and Lee Jones i drafod mater cydnabyddiaeth i aelodau o'r pwyllgor sy'n gwneud gwaith ymchwil ar ben eu rôl ar y pwyllgor. Caiff yr eitem hon ei thrafod yng nghyfarfod nesaf y pwyllgor.</p> <p>Diweddariad 29.06.2022: Roedd y Cadeirydd wedi trafod y cam gweithredu hwn yn flaenorol gyda PGC Travis a Lee Jones. Roedd dwy elfen i'r drafodaeth hon, sef: cydnabyddiaeth a sefydlu panel cynghori. Yn absenoldeb Lee Jones a PGC Travis, bydd y panel cynghori'n cael ei drafod yn y cyfarfod nesaf. Trafodwyd cydnabyddiaeth dan unrhyw fater arall.</p> <p>Diweddariad 08.12.2022: Trafododd y Pwyllgor y posibilrwydd o sefydlu grŵp cynghori arbenigol o dan Unrhyw Fater Arall.</p>
16.09.2021.2	John William Devine a Lee Jones i fwrw ymlaen â'r gwaith o recriwtio aelodau newydd i'r pwyllgor yn cynnwys grwpiau sydd wedi'u tangynrychioli.	John William Devine a Lee Jones	<p>Diweddariad 17.12.2021: I'w ddatblygu yn y flwyddyn newydd. Trafodaethau i'w cynnal rhwng John Williams, Lee Jones, Nia Brennan ac Ian Vaughan.</p> <p>Diweddariad 31.03.2022: Mae cyfarfod wedi'i drefnu ar gyfer 12 Ebrill er mwyn trafod y broses recriwtio ar gyfer dau aelod annibynnol newydd.</p> <p>Diweddariad 29.06.2022: Mae cynnydd yn parhau. Bydd y rhestr fer yn cael ei llunio ar 18 Gorffennaf a bydd cyfweiliadau'n cael eu cynnal ar 29 Gorffennaf.</p> <p>Diweddariad 08.12.2022: Cynhaliwyd cyfweiliadau ar 29 Gorffennaf. Bu Ms Claire Corrigan yn llwyddiannus a chafodd ei phenodi'n aelod newydd o'r pwyllgor.</p> <p>CWBLHAWYD Y CAM GWEITHREDU</p>

4. Enghreifftiau o Gyfyng-gyngor Moesegol i'w Trafod

Ystyriodd y Pwyllgor ddwy enghraifft o gyfyng-gyngor, sef:

Cyfyng-gyngor 1: Ymgyrch Luscombe**Cyfyng-gyngor 2: Cyfyng-gyngor Costau Byw****CYFYNG-GYNGOR 1****4.1 Ymgyrch Luscombe**

Cyflwynodd y Rhingyll Louise Tew y cyfyng-gyngor sy'n ymwneud â phlisma ymddygiad gwrthgymdeithasol sy'n gysylltiedig â chardota a byw ar y stryd. Treialodd Heddlu De Cymru dull o ymdrin â'r cyfyng-gyngor hwn a elwir yn Ymgyrch Luscombe.

Cefndir

Mae cardota wedi'i nodi fel enghraifft amlwg o ymddygiad gwrthgymdeithasol sy'n gysylltiedig â byw ar y stryd. Yn genedlaethol, nid yw rheoli cysgu ar y stryd o fewn cylch gwaith yr Heddlu ac ni all droi at y llysoedd i wneud hynny. Dim ond cyrff cofrestredig a all ddsbarthu rhywun yn unigolyn sy'n cysgu ar y stryd. Mae'r heddlu wedi gweld bod mwy o bobl yn cysgu ar y stryd na phobl sydd wedi cael eu cofrestru. Roedd Heddlu De Cymru yn awyddus i wella eu dull o ymdrin â'r broblem ac, wrth wneud hynny, datblygodd Ymgyrch Luscombe.

Nid yw cynnig cymorth ar gyfer llety o fewn cylch gwaith Gwasanaeth yr Heddlu. Felly, er mwyn mynd i'r afael â'r broblem hon, mae angen mabwysiadu dull partneriaeth er mwyn helpu unigolion i newid eu cylch ymddygiad. Bydd y gwaith o fonitro effaith yn cynnwys y lleihad yn nifer yr unigolion sy'n cardota a nifer yr adroddiadau am ymddygiad gwrthgymdeithasol cysylltiedig a dderbynnir mewn perthynas ag unigolyn.

Yn ystod pandemig COVID-19, darparodd y Llywodraeth gyllid ar gyfer llety i bobl a oedd yn cysgu ar y stryd. Er i hyn sicrhau bod ganddynt le i aros yn ystod y nos, roedd yr unigolion hyn allan ar y stryd drwy'r dydd. Oherwydd cyfyngiadau symud COVID-19 roedd canol trefi a dinasoedd yn wag ac, felly, roedd yr unigolion hyn yn gallu ymgasglu heb ymyrraeth gyhoeddus na ffiniau cymdeithasol. Wrth i'r cyfyngiadau symud ddod i ben, gwelodd yr heddlu gynnydd yn nifer yr adroddiadau am ymddygiad gwrthgymdeithasol gan y cyhoedd mewn perthynas ag unigolion sy'n byw ar y stryd. Byddai'r heddlu yn symud yr unigolion hyn ymlaen, lle roedd hynny'n briodol. Fodd bynnag, arweiniodd hyn at wrthdaro rhwng yr unigolion a'r heddlu. Penderfynodd yr heddlu ar ymateb amlasiantaethol ac roedd angen cynllun gweithredu.

Nod Ymgyrch Luscombe:

- Datblygu strategaeth partneriaeth gorfforaethol er mwyn gwella ymateb yr heddlu a phartneriaid i ymddygiad gwrthgymdeithasol sy'n gysylltiedig â chardota a byw ar y stryd ledled ardal Heddlu De Cymru;
- Canolbwyntiodd timau amlasiantaethol ar ymyrryd yn gynnar, atal a datrys problemau er mwyn helpu unigolion a mynd i'r afael â phroblemau cardota ac ymddygiad gwrthgymdeithasol cysylltiedig.
- O ganlyniad i'r dull hwn o weithredu, lleihau'r galw nad yw'n ymwneud â throseddau y mae'r cyfrifoldeb amdano yn perthyn, yn fwy priodol, i'n partneriaid gan sicrhau bod ein hadnoddau yn canolbwyntio ar faterion plisma.
- Newid meddylfryd swyddogion, partneriaid a'r gymuned leol er mwyn sicrhau nad yw ymddygiad gwrthgymdeithasol sy'n gysylltiedig â byw ar y stryd yn cael ei reoli drwy gymryd camau gorfodi mwyach; a
- Sicrhau bod canol ein Dinasoedd a'n Trefi yn fwy diogel.

Proses Ymgyrch Luscombe:

- Rhannu gwybodaeth a dull partneriaeth er mwyn sicrhau bod unigolion yn parhau i gael cymorth ac ymyriadau mewn cymunedau lleol a thorri eu cylch ymddygiad;
- Proses symlach gynaliadwy;
- Marcwyr Gwybodaeth i'w hychwanegu at Gyfrifiadur Cenedlaethol yr Heddlu;
- Dim ond pan fetho popeth arall y cymerir camau gorfodi mewn perthynas ag unigolion sy'n parhau i ymddwyn yn wrthgymdeithasol ac nad ydynt yn ymgyssylltu.

Mae Ymgyrch Luscombe yn mynd i'r afael ag ymddygiad gwrthgymdeithasol sy'n gysylltiedig â byw ar y stryd drwy broses uwchgyfeirio pedwar cam (sydd eisoes wedi'i chymeradwyo gan y llysoedd):

Cam 1 – 'Gwyrdd' rhoddir taflen ymyrraeth sy'n gwahodd yr unigolyn i gysylltu â'r Gweithiwr Allgymorth ac yn ei annog i wneud hynny.

Cam 2 – 'Oren' rhoddir taflen ymyrraeth i aildroseddwy'r a rhoddir Hysbysiad Rhybuddio Gwarchod y Gymuned (CPNW) ar gyfer cardota ac ymddygiad gwrthgymdeithasol cysylltiedig. Mae hwn yn ofyniad cadarnhaol i gysylltu â'r Gweithiwr Allgymorth.

Cam 3 – 'Coch' rhoddir taflen ymyrraeth i aildroseddwy'r / y rhai nad ydynt yn ymgyssylltu Hysbysiad Gwarchod y Gymuned (CPN) llawn ar gyfer cardota ac ymddygiad gwrthgymdeithasol cysylltiedig. Gofyniad i gysylltu â'r Gweithiwr Allgymorth.

Cam 4 – ‘Glas’ rhoddir taflen ymyrraeth ar gyfer ad-droseddwr nad ydynt yn cydymffurfio â'r Hysbysiad Gwarchod y Gymuned Cyflwyno gwys iddynt neu eu harestio a'u cyhuddo. Cyflwynir cais am Orchymyn Ymddygiad Troseddol i Wasanaeth Eryl yn y Goron gyda ffeil yr achos.

Rhoddir y tocynnau/taflenni hyn i bob unigolyn ar bob cam. Mae'r taflenni'n rhoi'r holl wybodaeth angenrheidiol a rhestr o wasanaethau cymorth perthnasol sydd ar gael. Nid yw'r gofynion a osodir ar dderbynwyr taflen am gyfnod amhenodol: mae Hysbysiaidau Rhybyddio Gwarchod y Gymuned yn para 6 mis ac mae hysbysiaidau llawn yn para 12 mis. Nid oes unrhyw gyfnod penodol o amser rhwng pob tocyn. Caiff pob unigolyn ei asesu fesul achos a bydd angen mwy o amser ar rai unigolion nag eraill e.e. mae ffactorau ychwanegol i'w hystyried hefyd, gan gynnwys amseroedd aros am wasanaethau cymorth. Os na chyflawnir unrhyw drosedd neu os derbynnir yr help sy'n cael ei gynnig, nid oes angen cymryd camau gorfodi.

Mae asiantaethau cymorth yn cynnwys:

- Allgymorth
- Timau Amlddisgyblaethol
- Cymorth Cyffuriau ac Alcohol
- Gwasanaeth Prawf
- Opsiynau Tai
- Bwrdd Iechyd Lleol
- Yr Adran Gwaith a Phensiynau

Cafodd cynllun peilot Ymgyrch Luscombe ei gynnal ym Merthyr Tudful. Yn yr achos cyntaf i gael rhybudd coch, nododd y barnwr llywyddol pa mor gyflym roedd yr unigolyn a oedd wedi'i gyhuddo wedi cael ei symud i fyny drwy broses Luscombe ac, o ganlyniad i hynny, gwrthoddodd y cais am Orchymyn Ymddygiad Troseddol ar y sail nad oedd mesur o'r fath yn gymesur o ystyried y cyfnod byr o amser roedd yr unigolyn wedi'i gael i gydymffurfio. Fodd bynnag, cymeradwyodd y barnwr ddull ehangach Luscombe. Diben Luscombe yw darparu ymyriad cynnar. Mae dull gweithredu o'r fath yn effeithiol mewn llawer o achosion, hyd yn oed os bydd angen i unigolyn ymddangos gerbron llys er mwyn sicrhau newid ymddygiadol mewn achosion eraill.

Cwestiynau/ystyriaethau a godwyd gan y Pwyllgor:

- Beth yw'r gwahaniaeth rhwng cardota a byw ar y stryd? (JWD)
- Pryd mae cardota proffesiynol yn troi'n drosedd? (JWD)
- Sut mae'r heddlu yn canfod pa gymorth sydd ei angen ar unigolion? (CC)
- A yw swyddogion yn targedu lleoedd penodol ar gyfer y math hwn o ymddygiad neu a yw swyddogion yn cael eu galw i'r sefyllfaoedd hyn gan y cyhoedd? (JS)
- Pa dulliau gweithredu y mae heddluoedd eraill yn eu mabwysiadu mewn perthynas ag ymddygiad gwrthgymdeithasol sy'n gysylltiedig â byw ar y stryd? (JS)
- Ai dim ond ym Merthyr Tudful y mae Ymgyrch Luscombe wedi'i dreialu? Ac ers faint o amser y mae wedi bod yn cael ei threialu? (JG)
- Faint o ddata sydd wedi'u casglu ar yr effaith a'r canlyniadau yn dilyn y cynllun peilot ym Merthyr Tudful? (JG)
- Beth yw ffactorau llwyddiant gwirioneddol Ymgyrch Luscombe? Ai lleihau troseddau ac ymddygiad gwrthgymdeithasol proffesiynol ydyw? Ai lleihau elfennau ymosodol ond bod yn ymlaciedig ynglŷn â chardota goddefol ydyw? Ai gweithio gyda phartneriaid i leihau dibyniaeth ar gyffuriau ydyw? Neu ai lleihau digartrefedd ydyw? (ML)
- Beth yw'r goblygiadau o ran adnoddau i Heddlu De Cymru? A fydd cyflwyno Ymgyrch Luscombe yn lleihau neu'n cynyddu gweithgarwch neu a fydd yr ateb yn dibynnu ar faint o gydweithredu sydd ag awdurdodau lleol ac asiantaethau? (JW)
- Sut y bydd yr heddlu yn hysbysu'r cyhoedd am Ymgyrch Luscombe? (MH)
- Nododd y pwyllgor bwysigrwydd ddarparu dull gweithredu cyson a thrylwyr ym mhob rhan o'r heddlu fel y'i gwelir ar hyn o bryd ym Merthyr Tudful. Dengys y cynllun peilot gydweithredu amlasiantaethol cryf. Mae'n hollbwysig bod hyn yn cael ei gefnogi ym mhob rhan o'r heddlu er mwyn sicrhau bod trefniadau da ar waith ar gyfer ymgysylltu ag aelodau o'r cyhoedd a rhoi cymorth iddynt.
- Adroddwyd bod heddluoedd eraill wedi'u beirniadu am fod eu data yn dangos bod pobl nad ydynt yn siarad Saesneg wedi'u targedu'n bennaf. Sut y bydd Heddlu De Cymru yn monitro hyn? (CC)
 - Mae Heddlu De Cymru wedi datblygu cyfieithiad Rwmaneg o'r taflenni. Caiff anghymesuredd o ran targedu lleiafrifoedd ethnig ei fonitro mewn ffordd dryloyw. Caiff pob tocyn ei gofnodi ar y system a gellir adolygu a dadansoddi data. Bydd y system gyfrifiadurol yn dadansoddi pob tocyn yn ôl cenedligrwydd, oedran, hil, rhyw ac

ati. Mae sawl llinyn llywodraethu er mwyn sicrhau y rhoddir trefniadau craffu a goruchwyllo ar waith os bydd pryderon yn codi o'r data.

Rhagor o Wybodaeth

Pan fydd yr heddlu yn ymwneud â chardota, fel arfer fe'i disgrifir fel 'cardota ymosodol' lle mae unigolion yn gofyn am arian mewn ffordd ymwithgar sy'n codi ofn ar bobl. Gellir ystyried bod hyn yn ymddygiad gwrthgymdeithasol. Mae'r Ddeddf Crwydradaeth (sy'n cael ei diddymu ar hyn o bryd) yn rhoi pwerau i'r heddlu reoli pobl sy'n cysgu ar y stryd a chardota goddefol, er enghraifft dal arwydd. Mae'n bwysig egluro nad yw'r term 'byw ar y stryd' o reidrwydd yn golygu bod unigolyn yn ddigartref, er enghraifft gall unigolyn fod yn cysgu ar soffa gyda'u rhieni neu'n aros mewn hosteli. Mae gwasanaeth yr heddlu wedi gweld cynnydd yn nifer y cardotwyr proffesiynol sy'n gweithredu mewn grŵp cyfundrefnol, gan deithio ledled y rhwydwaith rheilffyrdd o dref i dref ac o ddinas i ddinas er mwyn peidio â thynnu sylw atyn nhw eu hunain a chymryd mantais o'r cyhoedd. Yn aml caiff yr unigolion hyn rybudd a chael eu symud ymlaen. O ganlyniad i hyn, bydd unigolion yn cysylltu â'u grŵp cyfundrefnol ac yn cael eu cludo i leoliad newydd. Mae Ymgyrch Luscombe yn herio hyn drwy gofnodi pob cysylltiad â'r unigolion hyn ar Gyfrifiadur Cenedlaethol yr Heddlu. Caiff pob tocyn a roddir o dan Ymgyrch Luscombe ei gofnodi yn erbyn ei gofnod ar Gyfrifiadur Cenedlaethol yr Heddlu. Gall swyddogion ledled y wlad edrych ar Gyfrifiadur Cenedlaethol yr Heddlu i weld a yw unigolion wedi cael tocyn eisoes. Ystyrir bod cardota proffesiynol yn dwyll, sef cael arian drwy ddichell. Er bod Ymgyrch Luscombe yn nodi cardotwyr proffesiynol, mae'n canolbwyntio ar achosion o ymddygiad gwrthgymdeithasol.

Felly, mae Ymgyrch Luscombe yn ymateb amlasiantaethol i ymddygiad gwrthgymdeithasol sy'n gysylltiedig â byw ar y stryd, gan ymgysylltu â'r awdurdod lleol, timau allgymorth ac elusennau. Mae'r Ganolfan Gwasanaethau Cyhoeddus yn aml yn cael dau fath o adroddiad mewn perthynas ag unigolion sy'n cysgu ar y stryd, sef: adroddiadau am ymddygiad gwrthgymdeithasol ac adroddiadau am bryderon ynghylch diogelwch unigolyn. Bydd yr heddlu yn cyfeirio unigolion at wasanaethau allgymorth. Bydd personél allgymorth penodedig yn sgwrsio â'r unigolyn er mwyn nodi ei anghenion a'i gyfeirio at y gwasanaethau cymorth cywir.

Mae PCSOs yn patrolio canol trefi ac yn monitro'r unigolion hyn drwy ymgysylltu â nhw. Mae Ymgyrch Luscombe yn cael ei llywio gan ddata a dim ond mewn ardaloedd y nodwyd bod ganddynt achosion o ymddygiad gwrthgymdeithasol sy'n gysylltiedig â byw ar y stryd y caiff ei defnyddio. Defnyddir dull amlasiantaethol wedi'i dargedu mewn ardaloedd a nodir a rhoddir unigolion mewn cysylltiad ag asiantaethau cymorth lle y bo angen. Nid yw Heddlu De Cymru yn ymwybodol o ddull gweithredu amgen a ddefnyddir gan heddluoedd eraill i reoli ymddygiad gwrthgymdeithasol sy'n gysylltiedig â byw ar y stryd.

Mae Ymgyrch Luscombe wedi bod yn cael ei threialu ym Merthyr Tudful ers mis Rhagfyr 2019. Mae mwy o ddefnydd wedi'i wneud o'r ymgyrch ers diwedd pandemig COVID-19. Ers cyflwyno Ymgyrch Luscombe, mae Heddlu De Cymru wedi gweld lleihad yn nifer y galwadau gan y cyhoedd a llai o alw gan unigolion. Hyd yma, ni fu'n rhaid gwneud gorchymyn ymddygiad troseddol a gellir nodi bod hyn hefyd yn un o lwyddiannau'r treial.

Bwriedir i Ymgyrch Luscombe barhau i gael ei harwain gan bartneriaeth yn y dyfodol er y bydd yr Ymgyrch hefyd yn ymgysylltu â gwasanaethau prawf, bwrdd (byrddau iechyd) a'r Adran Gwaith a Phensiynau. Diben Ymgyrch Luscombe yw cefnogi pobl ddigartref, lleihau ymddygiad gwrthgymdeithasol sy'n gysylltiedig â byw ar y stryd, nodi troseddwr proffesiynol ac osgoi troseddoli pobl y mae angen cymorth arnynt cymaint â phosibl. Ymdrinnir ag achosion sy'n cynnwys cardota ymosodol/aflonyddu lle mae'r cyhoedd wedi nodi bod ofn arnynt drwy'r llwybr plismona. Mae Ymgyrch Luscombe yn darparu ar gyfer ymyrryd yn gynnar gan roi unigolion mewn cysylltiad â gwasanaethau cymorth. Mae'r broses yn gweithio ochr yn ochr â phrosesau llywodraethu sydd eisoes wedi'u sefydlu. Mae gan PCSOs y pŵer i roi tocynnau o dan Ymgyrch Luscombe, er bod tocynnau yn cael eu rhoi gyda chymeradwyaeth Arolygydd er mwyn lleihau unrhyw bryderon allanol ynghylch rhagfarnau posibl.

Mae Heddlu De Cymru hefyd yn bwriadu symud i ffwrdd o derminoleg 'Ymgyrch Luscombe' a chaiff y ffordd y mae'n cael ei rhoi ar waith ei haddasu er mwyn diwallu anghenion penodol ardal e.e. gall fod mân wahaniaethau rhwng Caerdydd a Merthyr Tudful er enghraifft.

Crynodeb y Cadeirydd:

Roedd cefnogaeth gyffredinol i fenter Ymgyrch Luscombe ymhlith yr aelodau annibynnol, am ei bod yn ceisio sicrhau cydbwysedd priodol rhwng buddiannau'r cyhoedd a'r boblogaeth ddigartref, yn ogystal â'r ffaith ei bod yn defnyddio dull gweithredu sy'n canolbwyntio ar niwed yn hytrach na dull gweithredu sy'n canolbwyntio ar orfodi. Os bydd yn llwyddiannus, ymddengys y gallai'r fenter leihau ymddygiad gwrthgymdeithasol heb droseddoli aelodau o boblogaeth sy'n agored i niwed yn ddiangen. Ymddengys fod y ffocws ar addasu ymddygiad (yn hytrach na chosbi), ynghyd ag awydd i fynd i'r afael ag achosion ymddygiad gwrthgymdeithasol drwy wasanaethau cymorth, yn ddull trugarog, rhesymegol a chymesur o ymdrin â phroblem ymddygiad gwrthgymdeithasol sy'n gysylltiedig â byw ar y stryd.

Fodd bynnag, mynegodd y Pwyllgor ddau gafeat, sef:

1, Er bod y Pwyllgor yn croesawu'r sicrwydd a roddwyd y byddai'r broses o gyflwyno Ymgyrch Luscombe yn cael ei 'llywio gan ddata', mae angen nodi hefyd beth fyddai'n gyfystyr â 'data digonol' er mwyn cyfiawnhau ymestyn yr Ymgyrch ymhellach i ardal newydd ac i'r ymgyrch cael ei hystyried yn llwyddiant mewn ardal benodol.

2. Dylid cymryd camau er mwyn rheoli pryderon ynghylch anghymesuredd. Awgrymodd y Pwyllgor y dylid ymgorffori llywodraethu craffu ac atebolrwydd yn y broses. Mae Swyddfa Comisiynydd yr Heddlu a Throseddau yn fodlon cefnogi'r broses llywodraethu craffu fel y mae'n cefnogi gweithgarwch stopio a chwilio a fideo a wisgir ar y corff.

CYFYNG-GYNGOR 2

4.2 Cyfyng-gyngor yr argyfwng costau byw

Cyflwynodd y Ditectif Ringyll Gareth Miers gyfyng-gyngor yr argyfwng costau byw i'r Pwyllgor a dechreuodd drwy roi gyd-destun y pwnc.

Cefndir

Mae costau byw yn y DU wedi cynyddu'n sylweddol yn ystod y flwyddyn ddiwethaf. Cynyddodd yr uchafswm y gall cwmni cyfleustodau ei godi ar gyfartaledd yn y DU y flwyddyn yn sylweddol 54% o £1,277 i hyd at £1,971. Mae'r Llywodraeth wedi rhoi cap ar daliadau ynni. Fodd bynnag, disgwylir i hyn ddod i ben ym mis Ebrill 2023. Disgwylir i gost nwy/trydan gynyddu yn ogystal â phrisiau tanwydd cerbydau. Yn ôl arolwg a gyhoeddwyd gan y Swyddfa Ystadegau Gwladol, bu cynnydd yng nghostau byw 83% o oedolion. Nododd 34% o'r rhai yr oedd eu costau byw wedi cynyddu eu bod yn defnyddio llai o nwy a thrydan gartref a dywedodd 31% eu bod yn gwario llai ar fwyd.

O ganlyniad i'r cynnydd mewn costau byw. Mae Heddlu De Cymru wedi ceisio helpu staff drwy roi cyngor ar arbed arian gyda chynllun arbedion 'Diolch Heddlu De Cymru' a thudalen we yn nodi gwobrwyon a buddion. Mae Cynllun Cyflawni'r Prif Gwnstabl yn blaenoriaethu pobl ac iechyd, diogelwch a llesiant. Mae'r flaenoriaeth yn nodi y dylai pawb yn Heddlu De Cymru gymryd cyfrifoldeb personol am greu gweithle mwy diogel a chefnogi mentrau sy'n gwella llesiant.

Felly, mae angen cydbwysedd iach wrth ystyried gofynion posibl staff o ran enillion a'u hiechyd, eu diogelwch a'u llesiant cyffredinol. Gan gadw'r cefndir hwn mewn cof, gofynnwyd i'r Pwyllgor ystyried y cyfyng-gyngor canlynol:

Cyfyng-gyngor moesegol:

Mae goruchwyliwr yn nodi bod un o'i bersonél wedi cronni cryn dipyn o oramser a'i fod hefyd yn gweithio nifer o oriau yr wythnos ar fater busnes awdurdodedig. Ymddengys fod yr unigolyn wedi blino'n lân ac mae ei waith yn dirywio. Os bydd yn dewis gwneud hynny, gall y goruchwyliwr gyfarwyddo bod yr oriau y mae'r cydweithiwr yn eu treulio ar oramser neu ar y mater busnes yn cael eu lleihau. Fodd bynnag, mae'n gwybod y byddai cyfarwyddyd o'r fath yn cynyddu'r pwysau ariannol ar yr aelod o'r tîm.

Cwestiynau i'r Pwyllgor:

1. Beth ddylai'r goruchwyliwr ei wneud?
2. A fyddai cyfyngiad neu waharddiad ar oramser yn deg i'r aelod unigol o staff, o ystyried y goblygiadau ariannol tebygol i'r aelod o staff yn ogystal â'r pryderon ynghylch llesiant yr aelod o staff, ei berfformiad yn y gwaith a'r gyfarwydddeb oriau gwaith yr ymddengys eu bod yn gwrthdaro â'i gilydd?
3. A fyddai cyfyngiad neu waharddiad ar y mater busnes a awdurdodwyd yn flaenorol yn deg i'r aelod unigol o staff (am yr un rhesymau ag a nodwyd yn y cwestiwn uchod)?
4. Pa negeseuon mewnol y dylid eu cyfleu i gyflogaion Heddlu De Cymru ynglŷn â'u hanghenion ariannol, eu llesiant a chyflawni eu cyfrifoldebau proffesiynol?

Cwestiynau/sylwadau a godwyd gan y pwyllgor:

- Beth yw'r terfyn presennol ar oramser ar gyfer Swyddogion yr Heddlu? (CC)
- A oedd polisi ar waith cyn yr argyfwng costau byw i reoli staff sy'n cyrraedd y gwaith wedi blino'n lân? (CC)
- A oes protocol ar waith ar gyfer perfformiad gwael sy'n gysylltiedig â gormod o oramser/oriau ar fater busnes? (JS)

- Pa systemau ar gyfer rhoi cymorth sydd eisoes ar waith ar gyfer swyddogion sy'n cael trafferthion ariannol? (ML)
- A yw'r sefyllfa ariannol bresennol yn cyfiawnhau terfynau llai caeth ar faint o oramser y gall swyddog ei weithio? (JWD)
 - Mae Heddlu De Cymru yn gweithredu i wasanaethu cymunedau De Cymru, cyn gynted ag y bydd perfformiad yn dechrau dirywio, bydd angen rhoi mesurau ar waith er mwyn ymyrryd.
- Cynigiodd JWD y senario canlynol:
 - Mae dau swyddog. Mae un ohonynt yn perfformio'n dda iawn (Swyddog A) ac mae'r llall yn gweithredu'n agos at y trothwy cymhwysedd (Swyddog B). Mae Swyddog A yn ymgymryd â gwaith ychwanegol ac mae ei berfformiad yn dirywio o ganlyniad i hynny ond mae'n parhau i fod uwchlaw'r lefel cymhwysedd sylfaenol. Mae Swyddog B yn ymgymryd â gwaith ychwanegol ac mae ei berfformiad yn disgyn o dan y lefel ofynnol a ddisgwylir. A all Heddlu De Cymru wrthwynebu i swyddog eithriadol orymestyn ei hun â goramser a materion busnes allanol, sydd, o ganlyniad i hynny, yn llai eithriadol ond sy'n dal i fod yn ddigon da i gyflawni cyfrifoldebau ei swydd? A yw'r ffaith bod perfformiad yn dirywio yn ddigon i gyfiawnhau gosod cyfyngiadau mwy caeth ar oramser a materion busnes allanol, p'un a yw perfformiad yn gostwng islaw'r trothwy gofynnol ai peidio? Ymatebwyd i'r cwestiwn hwn fel a ganlyn:
 - Byddai dull gweithredu cyson yn cael ei fabwysiadu.
 - Ni ddylai perfformiad fod yn sbardun; gall swyddog fod yn perfformio i lefel uchel wrth ymgymryd â gormod o oriau gwaith. Mae llesiant y swyddog hwnnw o'r pwys pennaf.
- Cododd JWD y canlynol:
 - Os bydd cyflogai yn cyrraedd y trothwy gofynnol, neu uwchlaw'r trothwy gofynnol, i wneud ei waith yn foddhaol, onid mater iddo ef yw ei lesiant? A ddylai'r unigolyn fod yn rhydd i ymgymryd â chyfrifoldebau a fydd yn amharu ar ei lesiant, ar yr amod ei fod yn cynnal lefel ddigonol o lesiant i gyflawni cyfrifoldebau sylfaenol ei rôl?
 - Mae perygl y gall pryder ynghylch llesiant cyflogai sy'n fwy na'r hyn sydd ei angen i gyflawni ei rôl droi yn dadofalaeth – gan geisio gweithredu er budd pennaf unigolyn er bod hyn yn groes i ddymuniadau'r unigolyn. Mae gwerthoedd democratig rhyddfrydol yn rhoi cryn bwys ar barch at ymreolaeth yr unigolyn. Felly, fel arfer ystyrir bod polisïau tadofalus yn foesebol anghyfiawnadwy.
- A oes gan yr heddlu ddyletswydd o ran mater busnes a weithir y tu allan i Heddlu De Cymru? A ellir gwahaniaethu rhwng hyn â goramser lle mae gan Heddlu De Cymru gyfrifoldeb fel cyflogwr?
 - A oes gwahaniaeth rhwng lefel y llesiant sydd ei angen ar unigolyn i gyflawni ei rôl broffesiynol a'i lesiant fel person? Gallai olygu ei fod yn peryglu ei lesiant fel person fel bod ei fywyd yn llai ffyniannus, ond bod lefel y llesiant yn parhau i fod uwchlaw'r lefel ofynnol i wneud ei waith? A yw pobl yn aml yn cyfnewid rhywfaint o lesiant am wob'r ariannol ychwanegol drwy ymgymryd â swyddi llafurus neu lawn straen, er enghraifft?
- Mae perygl y gallai gweithio oriau hir fel hyn olygu bod angen i unigolyn gymryd amser i fwrdd o'r gwaith oherwydd salwch.
- A oes cap ar faint o oriau y gall aelod o staff eu treulio ar fater busnes? Ac a yw Heddlu De Cymru yn fodlon ar hynny? (JW)
 - Caiff materion busnes eu cyflwyno a'u hasesu fesul achos. Mae'r asesiad hwn hefyd yn ystyried y math o waith sy'n cael ei wneud ar y mater busnes a byddai'n awgrymu nifer o oriau sy'n gyflawnadwy. Mae Heddlu De Cymru wedi gweld cynnydd yn nifer y ceisiadau sy'n ymwneud â materion busnes. Mae'r broses hon wedi newid o fewn yr heddlu a bellach mae angen i faterion busnes gael eu cymeradwyo gan uwch-dimau rheoli.
- Beth fyddai safbwynt yr heddlu petai'r mater allanol yn fater academiaidd (heb gysylltiad â phlisma efallai), a phetai cyflogai yn gweithio gormod o oriau yn astudio ar gyfer cymhwyster academiaidd? (JWD)
 - Mae'r heddlu yn cynnig amser dysgu a ddiogelir i swyddogion a staff. Fel arfer, mae unrhyw fath o astudio yn cael ei ystyried gan reolwyr a threfnir amser dysgu addas. Mae rheolwyr yn mynd ati i bwysleisio'r dyletswyddau sy'n gysylltiedig â rôl graidd unigolion ac ystyried faint o oriau y mae staff yn eu treulio yn astudio.
- Beth fyddai'r canlyniadau posibl petai'r heddlu yn cael ei hysbysu am fater yn ymwneud â llesiant nad oedd wedi cyrraedd y pwynt lle roedd yn amharu ar berfformiad ond nad oedd yr heddlu am atal aelod o staff rhag cael addysg ac, yn nes ymlaen, fod rhywbeth yn digwydd am ei fod yn gwneud gormod o waith? (CC)
 - Byddai'r heddlu am sicrhau bod penderfyniadau yn seiliedig ar wybodaeth a bod materion busnes yn cael eu rheoli a'u harchwilio pan godir pryderon. Mae cyfarfodydd rheolaidd i drafod perfformiad â rheolwyr llinell yn cynnig cyfleoedd i swyddogion a staff godi pryderon.
- I ba raddau y dylai cyflogwr fusnesu ym mywyd preifat yr unigolyn? (JWD)

Rhagor o Wybodaeth

Ar hyn o bryd nid oes unrhyw gyfyngiadau ar oramser/oriau ar faterion busnes a weithir er bod yn rhaid i swyddogion gael o leiaf 11 awr rhwng sifftiau. Os bydd unigolyn yn dod i'r gwaith wedi blino'n lân oherwydd oriau sydd wedi'u treulio ar fater busnes, mae polisi presennol yr heddlu yn ystyried llesiant unigolyn ac a all ymdopi â'r gwaith. Byddai trafodaeth yn cael ei chynnal rhwng y

rheolwr llinell a'r unigolion er mwyn deall beth sy'n rhesymol ac yn gyflawnadwy. Caiff pob achos ei asesu'n unigol os bydd y perfformiad gwael i'w briodoli i ormod o oramser. Cymerir camau i leihau goramser a gwella perfformiad.

Mae'r heddlu yn ymwybodol iawn o'r heriau y mae staff yn eu hwynebu oherwydd yr argyfwng costau byw ac mae grŵp prosiect costau byw Aur wedi'i ffurfio. Mae gan yr heddlu sawl system ar gyfer rhoi cymorth ariannol i staff a swyddogion. Mae'r rhain yn cynnwys cyngor annibynnol a gynigir gan y Ffederasiwn, tudalen BOB gwobrau a buddion MySWP sy'n cynnig cymorth a chyngor ariannol a chynllun 'Diolch' yr heddlu. Mae'r adran Adnoddau Dynol, Ffederasiwn yr Heddlu ac Undeb Llafur yn rhoi cymorth neu'n cyfeirio staff at asiantaethau allanol sy'n darparu cymorth ariannol.

Dros y 18 mis diwethaf, mae Heddlu De Cymru wedi cynnal rhaglen ymgysylltu â phob goruchwyliwr. Drwy'r ffrwd waith hon, mae Heddlu De Cymru wedi trafod materion busnes ac wedi annog rheolwyr llinell i sgwrsio ag aelodau o staff wyneb yn wyneb er mwyn deall pam mae staff yn cymryd rhan mewn gwaith ychwanegol ac a oes ganddynt broblemau ariannol. Dylid cyflwyno pryderon difrifol i'r tîm fetio. Os bydd unigolyn yn cael trafferthion ariannol, gall mater busnes fod yn rhan o gynllun ariannol, ar yr amod ei fod yn realistig ac yn gyflawnadwy ac na fydd yn amharu ar iechyd unigolyn.

Nodwyd hefyd fod canllawiau cyffredinol sy'n ymwneud â'r rheoliadau oriau gwaith yn argymhell na ddylai aelod o staff weithio mwy na 48 awr yr wythnos oherwydd yr effaith bosibl ar iechyd a llesiant. Mae'n anodd i'r heddlu reoli a monitro oriau a dreulir ar fater busnes awdurdodedig. Fodd bynnag, dylai'r heddlu gynnal trafodaethau ag aelodau o staff a phwysleisio bod yn rhaid rhoi blaenoriaeth i'w rôl graidd fel swyddog heddlu ac na ddylai materion busnes amharu ar hyn.

Trafodaethau/ystyriaeth y Pwyllgor:

Mae dwy elfen i'r cyfng-gyngor, sef: yr effaith y gall gormod o oramser/oriau a dreulir ar fater busnes ei chael ar berfformiad a'r effaith y gall ei chael ar iechyd a llesiant swyddogion.

Dylid ystyried y math o waith y mae'n ofynnol i swyddog ei wneud. Er enghraifft, a yw'n gweithio peiriannau? A yw'n gwneud penderfyniadau cymhleth a phwysig, gan nodi y gall blinder amharu ar allu swyddog i wneud tasgau corfforol a gwybyddol. Mewn achos diweddar, cafodd meddyg iau ei garcharu am achosi marwolaeth drwy yrru heb gael digon o gwsgr ar ôl sifft nos. Gall blinder a gorludded gael effaith sylweddol ar brosesau gwneud penderfyniadau, rhaid i swyddogion yr heddlu wneud nifer o benderfyniadau bob dydd. Ni fyddai Heddlu De Cymru yn disgwyl i swyddog ddod i'r gwaith wedi meddwi ac, yr yn un modd, nododd y Pwyllgor na ddylai ddod i'r gwaith wedi blino'n lân pan fydd yn gwneud penderfyniadau cymhleth.

Dylai Heddlu De Cymru ystyried am ba hyd y mae unigolyn yn gweithio gormod o oriau, oherwydd gallai amlygiad hir i flinder a gorludded olygu bod angen i unigolyn gymryd amser i ffwrdd o'r gwaith oherwydd salwch. Ar ochr arall y drafodaeth, mae'n bwysig ystyried yr effaith ariannol y gallai cyfyngu ar fater busnes neu ei wahardd ei chael ar aelod o staff. Mae pryderon ariannol yn aml yn cael effaith negyddol ar iechyd meddwl. Dylai'r heddlu geisio sicrhau cydbwysedd rhwng llesiant ac oriau o oramser. Os bydd aelod o staff yn cael trafferthion ariannol, gallai hyn hefyd godi pryderon eraill ynghylch gwendidau sy'n ymwneud â'r Adran Safonau Proffesiynol a phryderon sy'n ymwneud â fetio.

Cafodd y polisi goramser ei adolygu'n ddiweddar. Mae'n ofynnol i reolwyr cyflwyno hysbysiad i gydymffurfio â rheoliadau oriau gwaith sy'n cynnwys bwlch o 11 awr rhwng sifftiau, er mwyn sicrhau nad yw swyddogion yn gweithio mwy na 48 awr yr wythnos a bod gwaith yn cael ei reoli'n briodol. Dylai rheolwyr geisio ymgysylltu â'r unigolyn er mwyn esbonio y dylai cyfanswm yr oriau a weithir (gan ystyried oriau a dreulir ar fater busnes) gydymffurfio â'r rheoliadau. Dylai rheolwyr gynnal sgwrsiau â staff gan aildatgan eu cyfrifoldeb i gyflawni eu tasgau yn effeithiol ac y dylai oriau gwaith fod yn gymesur. Dylai rheolwyr gyfeirio staff at y gwasanaethau cymorth cywir lle y bo angen.

Nododd y Pwyllgor y gall problemau godi os bydd yr heddlu yn ymdrin â hyn fesul achos. Gallai rheolwyr llinell gwahanol yn gwneud penderfyniadau gwahanol ar adegau gwahanol arwain at anghysondebau.

Mae'n hanfodol y gall rheolwyr ddatgelu gwir achosion llesiant gwael neu drafferthion ariannol. Beth yw achosion gorbryder? Beth yw achos sylfaenol y straen sydd ar y swyddog? Nododd y Pwyllgor y gallai cyflogwyr geisio deall yr achos sylfaenol gan nodi, er y gallai ennill rhagor o arian fod yn un ateb, y gallai hefyd fod yn fater o roi cyngor mewn perthynas â lleihau alldaliadau.

Nododd y Pwyllgor mai dull tadafolus o ymdrin â'r fath faterion sy'n ymwneud ag iechyd a llesiant yw'r un mwyaf cyffredin. Rhaid i'r heddlu fod yn ymwybodol o staff sy'n perfformio i lefel foddhaol ond y mae eu llesiant yn dirywio. Gall fod yn fwy anodd nodi'r amgylchiad hwn ac mae angen i'r heddlu sicrhau nad yw'r aelodau hyn o staff yn cael eu diystyru a'u bod yn cael eu cyfeirio at y cymorth perthnasol sy'n cael ei gynig.

Nododd y Pwyllgor hefyd y gall fod yn anodd mesur perfformiad a chynhyrchiant swyddog. Mae swyddog sy'n rhy flinedig i redeg ar ôl lleidr yn enghraifft o hyn. Efallai na fydd rheolwyr yn gwybod am hyn ac, felly, ni allent olrhain y fath effeithiau ar gynhyrchiant.

Crynodeb y Cadeirydd

Er i'r drafodaeth ddechrau drwy ystyried pa hawliau i weithio goramser a dilyn materion busnes y dylid eu rhoi i gyflogion, datblygodd i fod yn drafodaeth yn canolbwyntio ar reolwyr a ystyriodd gyfrifoldebau rheolwyr i nodi pryd mae staff yn cael eu gorweithio a sut i lunio cynllun gwaith sy'n cydnabod yr anawsterau difrifol y mae llawer o staff yn eu hwynebu yn Heddlu De Cymru oherwydd yr argyfwng costau byw gan sicrhau, ar yr un pryd, nad yw ansawdd arferion gwaith yn cael ei danseilio. Yn ein trafodaeth ni phenderfynwyd i ba raddau y dylai Heddlu De Cymru ymwneud â llesiant staff y tu hwnt i'r hyn sydd ei angen i gyflawni cyfrifoldebau proffesiynol.

Lleisiwyd pryder y byddai rhoi cryn dipyn o ddisgresiwn i reolwyr ymdrin â materion sy'n ymwneud â materion busnes yn arwain at anghysondebau rhwng gwahanol rannau o'r heddlu, gyda rhai swyddogion yn cael mwy o hyblygrwydd i ddilyn materion busnes nag eraill. Gallai hyn greu annhegwch a drwgdeimlad ymhlith y swyddogion hynny y mae eu rheolwyr yn mabwysiadu dull gweithredu llymach. Dylid mabwysiadu dull gweithredu corfforaethol cyson er mwyn lleihau problemau sy'n ymwneud â chydarddoldeb a hyrwyddo diwylliant o ddealltwriaeth ymhlith goruchwylwyr mewn perthynas â llesiant staff.

Deilliodd ail ddatl dros fabwysiadu dull gweithredu corfforaethol yn hytrach na dull gweithredu fesul achos o fuddiannau rheolwyr llinell. Os rhoddir mwy o ddisgresiwn i reolwyr mewn perthynas â rhoi caniatâd i weithio goramser a dilyn materion busnes, gallai hynny roi'r rheolwr mewn sefyllfa anodd, yn enwedig pan gaiff y cais ei lunio yng nghyd-destun anghenion ariannol dybryd ac uniongyrchol swyddog. Rhaid i'r rheolwr gynnal cydberthnasau gwaith da â'r rhai y mae'n eu rheoli, ond gall hyn gael ei roi o dan bwysau os caiff cais i ddilyn mater busnes ei wrthod. Felly, mae datl dros ganiatáu i benderfyniadau o'r fath gael eu cymryd gan drydydd parti yn Heddlu De Cymru nad yw'n rheoli'r ymgeisydd o ddydd i ddydd.

Er bod dull gweithredu fesul achos yn galluogi rheolwyr i wneud penderfyniadau yn seiliedig ar eu dealltwriaeth o fanylion amgylchiadau a galluoedd y rhai y maent yn eu rheoli, mae angen yr adnoddau priodol arnynt i ddelio â'r pwysiau y gallent eu hwynebu gan unigolion sy'n cael eu goruchwyllo i roi caniatâd iddynt ddilyn materion busnes.

5. Grŵp Arwain Moeseg Heddlu'r DU / De Cymru, Gorllewin Lloegr a Llundain (Rhwydwaith Moeseg Heddlu Rhanbarthol)

Cyfarfu'r Pwyllgor Rhanbarthol ar-lein ar 11 Hydref ar gyfer ei gyfarfod chwarterol a'i Gynhadledd Flynyddol. Roedd y cyfarfod yn canolbwyntio ar ddiweddiadau gan bwyllgorau lleol ac nid oedd yn cynnwys ystyried enghreifftiau o gyfyng-gyngor. Roedd y gynhadledd, a gynhaliwyd gan Heddlu Gwent, yn cynnwys cyfres o anerchiadau ar bynciau megis 'Why does policing need ethics?' a 'The blue coat of silence: would you blow the whistle?', ac 'Establishing the Northern regional ethics committee – lessons learned'.

Mae Sam de Reya (Dorset) wedi ymddiswyddo o'i rôl fel Cadeirydd y pwyllgor rhanbarthol, ar ôl bod yn y swydd am saith mlynedd. Mae wedi cymryd swydd Cadeirydd Pwyllgor Moeseg Cenedlaethol yr Heddlu. Mae ei lle ar y lefel ranbarthol yn cael ei gymryd gan Jo Arundale (Dyfnaint a Chernyw).

6. Unrhyw Fater Arall

Y Panel Cyngori Annibynnol

Awgrymodd PGC Mark Travis y dylid ffurfio grŵp cyngori arbenigol y gallai'r pwyllgor hwn droi at am gyngor ar faterion penodol a fyddai'n gofyn am wybodaeth arbenigol. Byddai aelod o'r panel yn cael ei wahodd i'r cyfarfod hwn i roi cyngor arbenigol, er enghraifft, ar faterion sy'n ymwneud â chydarddoldeb, cydraddoldeb a chynhwysiant.

Cytunodd y Pwyllgor mewn egwyddor i gefnogi'r cynnig i ffurfio panel o'r fath y gellid galw arno i gefnogi'r pwyllgor hwn, lle y bo angen. Roedd y Pwyllgor yn awyddus i glywed rhagor am gynlluniau i ffurfio'r panel.

Awgrymiadau'r Grŵp Aur

Nododd y Cadeirydd yn ddiweddar ei fod wedi mynd i gyfarfod o Grŵp Aur y Prif Swyddogion lle roedd awgrymiadau wedi'u cyflwyno ynglŷn â'r ffordd y mae materion yn cael eu cyfeirio at y Pwyllgor. Un pwynt trafod yw cael enghreifftiau o gyfyng-gyngor yn uniongyrchol gan y cyhoedd. Nododd y Cadeirydd y gallai hyn beri dryswch ac y gallai aelodau o'r cyhoedd gredu, ar gam, eu bod yn

cyflwyno cwynion i'r Adran Safonau Proffesiynol. Nodwyd hefyd mai diben yr aelodau annibynnol yw cynrychioli'r cyhoedd ac, felly, fod y cyhoedd eisoes yn cael eu cynnwys yng ngwaith y Pwyllgor. Cytunodd y Pwyllgor na ddylid argymhell hyn. Fodd bynnag, codwyd y pwynt y gallai aelodau annibynnol y pwyllgor roi enghreifftiau o gyfyng-gyngor am eu bod yn gweithredu fel cynrychiolwyr y cyhoedd i'r graddau y maent yn annibynnol ar yr heddlu. Nodwyd y gallai enghreifftiau o gyfyng-gyngor hefyd ddeillio o baneli ymgysylltu â'r cyhoedd.

Mae'r Grŵp Aur hefyd wedi gofyn a yw cofnodion y cyfarfodydd yn rhy hir (o ran pa mor hawdd ydynt i'w deall i'r cyhoedd) gan nodi ei fod hefyd am sicrhau tryloywder. Cytunodd y Pwyllgor, er mwyn sicrhau tryloywder, y dylai'r cofnodion barhau i gael eu cyhoeddi ar wefan Heddlu De Cymru a chytunodd yr aelodau nad oedd y cofnodion yn orfanwl o'u hystyried yng ngoleuni swyddogaeth y Pwyllgor. Mae dangos yr amrywiaeth o opsiynau y gellid eu hystyried yn foesegol mewn perthynas â phroblem yn rhan o werth y Cyd-bwyllgor Moeseg Annibynnol. Mae'n bwysig bod y cyhoedd yn gallu gweld y pwyntiau a'r posibiladau sydd wedi'u hystyried cyn i ganllawiau'r Cyd-bwyllgor Moeseg Annibynnol gael eu llunio. Cytunodd y Pwyllgor hefyd y byddai'n cofnodion yn aros yn ddiennw er mwyn ei gwneud yn bosibl i syniadau gael eu mynegi yn rhydd.

Ymddeoliad Harriet Pierpoint

Yn olaf, talodd y Cadeirydd deyrnged i Dr Harriet Pierpoint. Ymddeolodd Harriet o'r Pwyllgor yn ddiweddar ar ôl i'w chyfnod yn y swydd ddod o i ben. Roedd disgwyl iddi fod yn bresennol yn ei chyfarfod olaf ym mis Medi ond cafodd y cyfarfod hwn ei ohirio oherwydd y cyfnod o alaru yn dilyn marwolaeth y Frenhines Elizabeth II. Bu Harriet yn gwasanaethu fel aelod annibynnol o'r Pwyllgor am bum mlynedd. Roedd ei chyfraniadau ar y Pwyllgor a'i is-bwyllgorau yn seiliedig ar wybodaeth arbenigol ac, felly, roeddent bob amser yn hynod ddiddorol ac yn cael eu gwerthfawrogi. Rydym yn ddiolchgar iddi am ei chyfraniad eithriadol at y Pwyllgor.

Fformat y Cyfarfod

Trafododd y Pwyllgor fformat cyfarfodydd yn y dyfodol, yn benodol a ddylid mabwysiadu fformat wyneb yn wyneb, fformat hybrid neu fformat ar-lein yn unig ar gyfer rhai o'r cyfarfodydd neu bob un ohonynt. Cytunodd y grŵp y dylai cyfarfodydd gael eu cynnal wyneb yn wyneb er mwyn hwyluso trafodaeth iach ond y gellid trefnu fformat hybrid ar gyfer cyfarfod lle na allai aelod, o dan amgylchiadau eithriadol, fod yn bresennol ynddo.

7. Dyddiadau Cyfarfodydd yn 2022

Dydd Gwener 10 Mawrth, 12:30 - 15:30 – Ystafell gyfarfod Dyffryn y Pencadlys