

CANLLAWIAU'R IPCC

Delio â honiadau o ymddygiad
gwahaniaethol

Cynnwys

Cynnwys	2
Rhan 1: cyflwyniad	4
Rhan 2: fframwaith gyfreithiol a gwneud penderfyniadau.....	6
Plismona gweithredol	7
Diffinio gwahaniaethu	8
Cyfraith droseddol	8
Cyfraith sifil.....	8
Y meysydd amrywiaeth	9
Hil.....	9
Anabledd.....	9
Gender.....	10
Tuedd rywiol	10
Crefydd a chredoau	10
Oedran.....	10
Diogelwch yn y gwaith	11
Darpariaeth gwasanaethau	11
Dyletswyddau cyhoeddus.....	12
Deddf Hawliau Dynol 1998	12
Perthnasedd cyfraith sifil	13
Safon prawf	14
Rhan 3: ymdriniaeth o honiadau o ymddygiad gwahaniaethol.....	15
Ymdriniaeth gychwynnol o'r gŵyn	16
Cofnodi'r gŵyn	16
Safonau ar gyfer cofnodi cwynion.....	17
Monitro cwynion.....	17
Asesu cwynion a ffactorau difrifoldeb.....	17
Cyfeiriadau IPCC	18
Defnyddio Datrysiaid Lleol.....	20
Amcanion ymchwiliad	21
Cylch gorchwyl.....	21
Cynllun ymchwiliad	22
Datganiad yr achwynydd.....	23
Iaith	24
Cyfathrebu rheolaidd.....	25
Casglu tystiolaeth	25
Datganiadau tystion	26
Swyddogion sy'n dystion.....	27
Cefnogi tystion	27
Cyfweld swyddogion neu aelodau staff yr heddlu	27
Hanes yr achwynydd.....	28
Cyngor annibynnol.....	29
Rhan 4: cyrraedd casgliadau a chanlyniadau	31
Cyrraedd casgliadau	31
Defnyddio ystyriaethau o gyfraith gwahaniaethu	31
Gwahaniaeth yn cael ei ddynodi yn y maes amrywiaeth.....	31
Gwahaniaeth triniaeth	31
Niwed.....	32
Dim esboniad.....	32
Adroddiad yr ymchwiliad.....	32
Cyfranoledd.....	33

Canlyniadau	34
Cyfeirio at y CPS	34
Tystiolaeth a gyflwynwyd i gyfarfodydd a gwrandawriadau camymddwyn	34
Gwaethygu/lliniaru	34
Hyfforddiant	35
Goruchwyliaeth	35
Dysgu gwersi	35
Cofnodi	35
Dim camymddwyn.....	35
Rhan 5: gweithredu'r canllawiau hyn	37
Hyfforddiant.....	37
Apeliadau	37
Rhan 6: crynodeb o ganllawiau	38
Atodiad 1.....	40
Rhestr o dalfyriadau	40

Rhan 1: cyflwyniad

Ychydig iawn o gwynion am ymddygiad heddlu sydd mor ddadleuol – neu mor anodd i ymchwilio iddynt – â'r rhai sy'n honni ymddygiad gwahaniaethol.

Cafwyd newidiadau sylweddol i system gwynion yr heddlu ers 2003. Roedd creu Comisiwn Cwynion Annibynnol yr Heddlu (IPCC) yn un o'r newidiadau hynny. Mae cyhoeddi tri adroddiad ac adolygiad sylweddol o'r gwasanaeth heddlu wedi achosi newid mewn agweddau ac ethos, ynghyd â newidiadau i'r safonau uchel a ddisgwyllir gan y gwasanaeth heddlu.¹

Mae cyflwyno diwygiadau i system gamymddwyn yr heddlu ar 1 Rhagfyr 2008 wedi dod â newid diwylliannol i'r modd o ddelio â chwynion heddlu, gyda'r pwyslais yn awr yn cael ei osod yn gadarn ar ddysgu a datblygiad. Ble y gall camymddwyn unigol fod yn ffactor, mae'r prosesau ar gyfer ymdrin â chwynion wedi'u dylunio i fod yn gymesur â difrifoldeb yr honiadau a'r ymddygiad honedig.

Mae cynyddu hyder y cyhoedd yn system gwynion yr heddlu yn gyfrifoldeb allweddol i'r IPCC. I gymharu â'r nifer o gwynion heddlu a gofnodir, mae'r rhai sy'n honni ymddygiad gwahaniaethol yn gymharol fach o ran nifer. Eto dangosodd arolygon hyder y cyhoedd a gynhaliwyd gan yr IPCC yn 2004 a 2007 bod ymddygiad gwahaniaethol yn cael ei ganfod yn un o'r prif resymau dros wneud cwyn.

Mae gan wahaniaethu honedig gan yr heddlu, boed yn wir neu'n ganfyddedig, y potensial i niweidio enw da'r gwasanaeth heddlu. Gall hefyd gael effaith sylweddol ar berthnasau â chymunedau. Dynododd ymchwil a gynhaliwyd gan yr IPCC bod nifer o grwpiau sy'n debygol o fod â llai o hyder yn system gwynion yr heddlu – gan gynnwys lesbiaid a dynion hoyw, aelodau o'r gymuned deithiol, y bobl hynny nad yw Saesneg yn iaith gyntaf iddynt, a grwpiau lleiafrifoedd ethnig. Dangosodd ymchwil hefyd bod canfyddiad ymysg grwpiau lleiafrifoedd ethnig o wahaniaethu ar ran swyddogion heddlu; canfyddiad sy'n cael ei rannu'n aml gan y gymuned ehangach, hyd yn oed pan na chafwyd unrhyw brofiad personol o anghwrteisi neu gyswllt sarhaus â'r heddlu.

I swyddogion heddlu ac aelodau staff yr heddlu sy'n destun i honiad o ymddygiad gwahaniaethol, mae'n fater hynod ddifrifol. Rhaid rhoi sicrwydd i achwynwyr, swyddogion a staff heddlu fel ei gilydd y bydd yr ymdriniaeth o'r gŵyn yn broffesiynol, cymesur a theg. Mae'r IPCC yn cydnabod bod gan aelodau staff yr heddlu system ddisgyblaeth a safonau gwahanol yn eu telerau ac amodau cyflogaeth. Ble bo honiadau yn erbyn aelodau staff yr heddlu yn derbyn sylw, dylai'r rhai sy'n trin yr achos neu'n archwilio i'r cwynion fod yn ymwybodol o delerau ac amodau cyflogaeth yr aelod staff hwnnw wrth asesu p'un a oes materion yn ymwneud ag ymddygiad unigolyn yn bodoli, ac wrth benderfynu ar unrhyw weithredu dilynol. Fodd bynnag, mae'r IPCC yn disgwyl i unrhyw gŵyn sy'n cynnwys swyddogion heddlu a staff heddlu gael ei thrin mewn modd sy'n ceisio cyflawni canlyniadau cyfartal, waeth beth fo statws yr unigolyn oedd yn destun i'r gŵyn.

Mae'r flaenoriaeth a roddir i wahaniaethu gan yr IPCC yn cael ei rhannu gan y gwasanaeth heddlu. Eto, yn baradocsaid, gall y pwyslais a roddir ar ymddygiad gwahaniaethol fod yn rhwystr. Nid yw swyddog yn debygol o gyfaddef os yw ef neu hi'n ofni diswyddiad, a gall ymchwilydd fod yn amharod i ddod i'r casgliad bod gwahaniaethu wedi bod yn ffactor os y gellir ystyried yr ymateb camymddwyn posib yn anghymesur.

¹ *Adroddiad Ymchwiliad Stephen Lawrence*, William Macpherson (1999)
Y Gwasanaeth Heddlu yn Lloegr a Chymru: Adroddiad terfynol ymchwiliad ffurfiol gan y CRE (2005)
Adolygiad Bill Taylor o Drefniadau Disgyblaethol yr Heddlu (2005)

Mae'r canllawiau hyn yn adeiladu ar y rhai a gyhoeddwyd gan Awdurdod Cwynion yr Heddlu (PCA) yn 2003.² Mae'r canllawiau adolygedig hyn yn trafod honiadau sy'n ymwneud ag oedran, crefydd a chredoau, anabledd, gender, hil a thuedd rywiol, fel bo'n briodol. Ar hyn o bryd, dim ond yn y gweithle mae deddfwriaeth gwahaniaethu oedran yn berthnasol. Mae'r Mesur Cydraddoldeb yn anelu at ymestyn diogelwch rhag gwahaniaethu ar sail oedran i ddarpariaeth nwyddau a gwasanaethau. Dylai bob cwyn, ymddygiad neu fater marwolaeth ac anaf difrifol gael eu hasesu yng ngoleuni ffeithiau a'r gyfraith sy'n berthnasol iddynt. Dylai'r cyfarwyddyd a gynhwysir yn y canllawiau hyn gynorthwyo ymchwilyr wrth asesu honiadau unigol ac i ddefnyddio dull cymesur a phroffesiynol waeth pa broses a ddefnyddir. Bydd yr un egwyddorion yn berthnasol wrth gyrraedd penderfyniadau ar ymdriniaeth a chanlyniad cwynion, p'un y defnyddir Datrysiad Lleol neu ymchwiliad.

Datblygwyd y canllawiau hyn i adlewyrchu arfer da cyffredinol ar gyfer ymchwiliadau. Maent yn ystyried egwyddorion a ddefnyddir mewn gyfraith gwahaniaethu. Mae Tribiwnlysoedd Cyflogaeth wedi adeiladu corff o gyfraith achosion ar honiadau o wahaniaethu. Er nad yw'r gyfraith achosion hon o reidrwydd yn berthnasol i ymchwiliad cwynion cyhoeddus (ond bydd yn berthnasol i ymchwiliad datrysiad anghydfod mewnol), gall fod o gymorth wrth gasglu tystiolaeth berthnasol a chyrraedd casgliadau. Mae'r camau a gymerir mewn llysoedd sifil hefyd yn darparu cyfarwyddyd a all fod yn berthnasol – ond, yn anffodus, nid oes adrodd mor eang am yr achosion hyn.

Dylai'r broses ar gyfer ymdrin â honiadau o ymddygiad gwahaniaethol fod yn gymesur a theg. Bydd ymchwiliadau sy'n amlwg yn rhai teg, beth bynnag yw'r canlyniad, yn hyrwyddo ymddiriedaeth. Er bod rhaid ystyried p'un a yw dadlennu deunydd yn achosi niwed, mae profiad yn dangos bod ymddiriedaeth yn cael ei gwella fwyfwy os yw ymchwiliadau – yn enwedig y rhai a all gael effaith ar gymunedau ehangach – yn cael eu cynnal mewn dull agored a thryloyw.

Fodd bynnag, mae ymchwilio i honiadau o wahaniaethu o unrhyw fath yn cynnwys dimensiwn ychwanegol. Mae'r canllawiau yn rhoi pwyslais penodol ar yr angen i chwilio am dystiolaeth y gellir ei defnyddio i ffurfio casgliad. Prin iawn yw'r dystiolaeth wrthrychol o fodolaeth gwahaniaethu uniongyrchol. Mewn rhai ymchwiliadau gall fod yn rhesymol, er enghraifft, i edrych ar batrwm ymddygiad ac ystyried p'un a yw'r patrwm hwn yn cefnogi'r honiad o ymddygiad gwahaniaethol.

Dylai'r safonau ymddygiad proffesiynol newydd, ynghyd â'r pwyslais ar ddysgu, helpu i sicrhau dull cyson drwy'r gwasanaeth heddlu. Yn awr fod rheolwyr ar bob lefel yn mynd i ddelio â chwynion cyhoeddus, mae'n bwysicach byth cael cyd-ddealltwriaeth o'r materion hyn drwy bob lefel o wasanaeth yr heddlu. Mae'n bwysig fod y rhai sy'n asesu mater fel cyfle i ddysgu yn hyderus y byddai prif swyddogion yn cefnogi'r asesiad hwnnw.

Mae'r IPCC yn glir, o ystyried holl ffeithiau'r achos, y gall fod yn bosib cadw'r swyddog a sicrhau nad yw'r ymddygiad yn cael ei ailadrodd. Hefyd dylid rhoi cydnabyddiaeth i'r amgylchiadau hynny ble bo holl ffeithiau'r achos yn awgrymu bod swyddog wedi ymddwyn â chywirdeb amlwg, ond fod y canlyniad yn annheg. Yn wir, dylai swyddog sy'n dangos parodrwydd i ddysgu o ganlyniad i gŵyn fod yn fwy galluog i wasanaethu'r cyhoedd. Ar y llaw arall, mae honiadau a brofwyd ble mae niwed sylweddol neu dystiolaeth o agwedd neu ymddygiad gwahaniaethol cyson angen ystyriaeth o gamymddwyn mwy difrifol. Mae angen asesu bob honiad yn ôl y ffeithiau perthnasol.

Bydd y canllawiau yn galluogi i bobl sy'n delio â chwynion, ble bynnag y maent o fewn yr awdurdod heddlu, heddlu neu'r IPCC, adolygu a datblygu arfer ac arbenigedd presennol. Bydd yr IPCC, ynghyd â'r gwasanaeth heddlu, yn chwilio am dystiolaeth bod y safonau hyn yn cael eu cwrdd. Rydym yn argymhell y dylid copïo'r [daflen grynodeb](#) (tudalen 38) a sicrhau ei bod ar gael i'r holl staff ymchwil.

² *Ymchwilio i honiadau o ymddygiad gwahaniaethol hiliol* (2003)

Rhan 2: fframwaith gyfreithiol a gwneud penderfyniadau

“Mae hyder y cyhoedd yn yr heddlu yn holl bwysig mewn system sydd wedi ei seilio ar yr egwyddor o blismona drwy gydsyniad. Mae hyder y cyhoedd yn yr heddlu yn dibynnu ar i swyddogion heddlu ddangos y lefel uchaf o safonau ymddygiad personol a phroffesiynol.”

Safonau Ymddygiad Proffesiynol

Mae'r *Safonau Ymddygiad Proffesiynol* newydd yn gosod fframwaith i swyddogion heddlu a chwnstabiail arbennig. Mae'r fframwaith hwn yn esbonio beth sydd yn dderbyniol a'r hyn nad yw'n dderbyniol. Mae'r safonau hyn yn berthnasol yn gyffredinol i faterion sydd wedi dod i sylw'r heddlu neu'r awdurdod heddlu ar neu ar ôl 1 Rhagfyr 2008. Mae'r telerau ac amodau ar gyfer rhai aelodau staff heddlu hefyd yn cynnwys y *Safonau Ymddygiad Proffesiynol*. Dylai'r rheiny sy'n trin neu'n ymchwilio i gwynion sicrhau eu bod yn ymwybodol o'r safonau a thelerau ac amodau cyflogaeth ar gyfer yr aelod staff dan sylw wrth asesu p'un a oes unrhyw faterion yn ymwneud ag ymddygiad unigolyn ac wrth benderfynu ar unrhyw weithredu dilynol.

Amlinellwyd y rhychwant llawn o *Safonau Ymddygiad Proffesiynol* yng Nghyfarwyddyd y Swyddfa Gartref ar Weithdrefnau Camymddwyn gan Swyddog Heddlu, Perfformiad Anfoddhaol, a Rheolaeth Absenoldeb. Mae'r *Safonau Ymddygiad Proffesiynol* yn trafod:

- Gonestrwydd a chywirdeb
- awdurdod, parch a chwarteisi
- cydraddoldeb ac amrywiaeth
- defnydd o rym
- gorchmynion a chyfarwyddiadau
- dyletswyddau a chyfrifoldebau
- cyfrinachedd
- ffitrwydd ar gyfer dyletswydd
- ymddygiad gwarthus
- herio ac adrodd ar ymddygiad amhriodol

I bwrpasau'r canllawiau hyn, mae'r safon o ymddygiad proffesiynol sy'n ymwneud â chydaddoldeb ac amrywiaeth yn nodi:

Mae swyddogion heddlu yn ymddwyn yn deg ac yn ddiduedd. Nid ydynt yn gwahaniaethu yn anghyfreithlon neu'n annheg.

Mae'r ymddygiad disgwylidig yn cynnwys y pwyntiau hyn:

- *Bod swyddogion heddlu yn cynnal eu dyletswyddau yn deg ac yn ddiduedd, yn unol â'r ddeddfwriaeth gydraddoldeb bresennol. Wrth amddiffyn hawliau dynol pobl eraill, eu bod yn ymddwyn yn unol ag Erthygl 14 Confensiwn Ewropeaidd ar Hawliau Dynol.*
- *Bod angen i swyddogion heddlu gynnal hyder yr holl gymunedau ac felly barchu'r holl unigolion a'u traddodiadau, credoau a ffyrdd o fyw os ydynt yn cydymffurfio â'r gyfraith. Yn enwedig nad yw swyddogion heddlu yn gwahaniaethu'n anghyfreithlon neu'n annheg wrth gyflawni unrhyw un o'u dyletswyddau, disgresiwn neu awdurdod.*
- *Bod swyddogion heddlu yn rhoi digon o ystyriaeth i'r angen i gael gwared â gwahaniaethu anghyfreithlon a hyrwyddo cyfleoedd cyfartal a pherthnasau da rhwng unigolion o grwpiau gwahanol.*

- *Bod rheolwyr heddlu â chyfrifoldeb arbennig i gefnogi hyrwyddiad cydraddoldeb a'u bod yn gosod esiampI bositif drwy eu gweithredoedd.*
- *Mae'n bosib nad yw trin unigolion mewn modd gwahanol os oes cyfiawnhad gwrthrychol iddo yn golygu gwahaniaethu.*

Mae'r gyfraith wahaniaethu bresennol yn rhoi cymysgedd gymhleth o ddiogelwch yn erbyn gwahaniaethu ar draws y gwahanol feysydd. Gellid dadlau bod y gyfraith yn darparu'r lefelau uchaf o ddiogelwch yn achos gender, hil ac anabledd, ac yn y tri maes hwn, mae'r gyfraith yn ei gwneud yn ofynnol i gyrff cyhoeddus gymryd camau positif i hyrwyddo cydraddoldeb.

Mae'r *Safonau Ymddygiad Proffesiynol* yn ei gwneud yn ofynnol i swyddogion heddlu ymddwyn yn deg ac yn ddiuedd ac i barchu'r holl unigolion a'u traddodiadau, credoau a ffyrdd o fyw (cyn belled â'u bod yn gyfreithlon). Rhaid iddynt hefyd adrodd ynghylch unrhyw ymddygiad sy'n gwyro oddi wrth y safonau. Hefyd, mae'r *Safonau* yn gosod dyletswydd ar reolwyr i gefnogi hyrwyddiad cydraddoldeb a gosod esiampI dda drwy eu hymddygiad eu hunain. Mae'r safonau hyn hefyd yn berthnasol i ymddygiad oddi ar ddyletswydd dan yr amgylchiadau canlynol:

- ymddygiad oddi ar ddyletswydd sy'n difrio'r gwasanaeth heddlu neu'n tanseilio hyder y cyhoedd – gyda'r anfrï ar y gwasanaeth heddlu yn hytrach nag ar yr unigolyn ei hun
- ble bo swyddog yn ymddwyn neu'n ymddangos fel petai'n ymddwyn mewn rhinwedd swyddogol pan oddi ar ddyletswydd ac nad yw'n dilyn y *Safonau*
- ble bo buddiannau busnes a wneir pan nad yw ar ddyletswydd yn peryglu, neu'n ymddangos fel petaent yn peryglu, tegwch swyddog

Plismona gweithredol

Mae swyddogion heddlu yn gwneud dyfarniadau drwy gydol eu diwrnod gwaith ynghylch pwy i'w stopio, pa bryd i ddefnyddio grym, a pha bryd i arestio. Yn aml, gwneir y dyfarniadau hyn mewn eiliad, yn seiliedig ar wybodaeth sydd ar gael ar y pryd. Hefyd, rhaid i swyddogion heddlu ddelio â dioddefwyr a thystion trosedd.

Mae'r cyfarwyddyd sy'n cefnogi'r *Safonau Ymddygiad Proffesiynol* yn esbonio nad yw'r safonau yn cyfyngu disgrisiwn y swyddogion heddlu, ond yn hytrach yn diffinio paramedrau ymddygiad ble y dylid gweithredu disgrisiwn. Dylai swyddogion heddlu allu myfyrio ar eu penderfyniadau a gweld beth sy'n dylanwadu ar eu penderfyniadau.

Mae materion Plismona gweithredol sylweddol yn codi mewn cyswllt â phob maes o wahaniaethu, ond y materion hynny sy'n ymwneud â hil a chrefydd yw'r rhai a drafodir amlaf yn y parth cyhoeddus ehangach. Yn aml hybir y drafodaeth gan bryderon mewn rhai cymunedau am y defnydd o bwerau heddlu i stopio a chwilio. Yn ddiddorol, er bod dynion ifanc du ac/neu Foslemaidd yn codi'r mater hwn yn aml mewn fforymau cyhoeddus ac mewn ymchwil IPCC³, nid yw cwynion stopio a chwilio yn cael eu cyfeirio'n aml i'r IPCC, er eu bod yn dal i fod yn fater cwynion sylweddol⁴.

Ni ddylai dim yn y cyfarwyddyd hwn rwystro swyddog heddlu neu aelod staff heddlu rhag cynnal eu dyletswyddau'n iawn a defnyddio eu disgrisiwn wrth iddynt ddelio ag unigolion. Mae'r safonau newydd yn ei gwneud yn ofynnol i swyddogion fod yn deg. Drwy ddefnyddio stopio a chwilio fel enghraifft, nid yw deddfwriaeth ar gyfer rhai pwerau stopio a chwilio, megis adran 60 Deddf Cyfiawnder Troseddol a Threfn Gyhoeddus, yn gorfodi swyddog i ddarparu esboniad i unigolion dros eu stopio – hefyd nid oes angen sail resymol i stopio pobl. Fodd bynnag, er mwyn tegwch

³ *Canfyddiadau'r Cyhoedd o System Gwynion yr Heddlu*(2007)

⁴ *Cwynion yr Heddlu: Ystadegau i Loegr a Chymru 2007/08*

dylai unrhyw swyddog sy'n ymarfer y pŵer i stopio a chwilio allu esbonio eu penderfyniad i stopio unigolyn, hyd yn oed os yw hynny ond iddynt hwy eu hunain.

Diffinio gwahaniaethu

Mae'r rhan fwyaf o gyfraith gwrth-wahaniaethu, heblaw am y dyletswyddau cyhoeddus, yn cael ei mynegi mewn ffordd negyddol, h.y. – mae'n gwahardd triniaeth anffafriol. Mae deddfwriaeth hawliau dynol, ar y llaw arall, angen y weithred positif o gynnal hawliau dynol. Mae'r safonau newydd yn debycach i'r ddeddfwriaeth hawliau dynol yn y modd eu bod angen i swyddogion heddlu, "*gynnal eu dyletswyddau yn deg ac yn ddiduedd*" mewn modd positif. Mae'r safonau yn ei gwneud yn ofynnol i swyddogion beidio "*gwahaniaethu'n anghyfreithlon neu'n annheg*".

Mae hefyd yn bwysig nodi ei bod yn bosib cyfiawnhau rhai gweithredoedd. Gellir canfod gwybodaeth fanylach ar wefan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn www.equalityhumanrights.com.

Cyfraith droseddol

Mae Gwasanaeth Eryl y Goron (CPS) yn cynhyrchu cyfarwyddyd penodol ar erlyniad trosedd casineb a sut y mae hyn yn cael ei weithredu ar draws y meysydd. Ar hyn o bryd mae cyfarwyddyd y CPS yn trafod trosedd hiliol a chrefyddol, homoffobig ac anabled⁵.

<http://>

Cyfraith sifil

Mae gwahaniaethau mawr yn bodoli ar hyn o bryd yn y ddeddfwriaeth sy'n trafod bob un o'r gwahanol meysydd gwahaniaethu. Mae'n debygol y bydd y gwahaniaethau hyn yn cael eu dileu gan y Mesur Cydraddoldeb sydd i'w ystyried gan y Senedd yng ngwanwyn 2009. Fodd bynnag, mae ffactorau cyffredin ar draws y ddeddfwriaeth bresennol. Mae'r diffiniadau a restrir isod o natur cyffredinol a dylid cyfeirio at y darpariaethau penodol sy'n weithredol ym mhob sefyllfa.

Mae gwahaniaethu uniongyrchol yn digwydd pan fydd unigolyn yn trin un arall yn *llai ffafriol* nag y byddant yn trin rhywun arall ar sail, er enghraifft, anabled.

Mae gwahaniaethu anuniongyrchol yn digwydd pan fydd telerau neu amod a osodir ar bawb yn rhoi un o'r grwpiau a drafodir gan y ddeddfwriaeth dan anfantais.

Aflonyddu yw ymddygiad digroeso ar sail anghyfreithlon gyda'r pwrpas neu effaith o dorri urddas unigolyn a chreu'r hyn y gellid ei ganfod yn rhesymol i fod yn amgylchedd gelyniaethus, diraddiol, sy'n bychanu neu sy'n dramgwyddus.

Erledigaeth yw triniaeth annheg o unigolyn sydd wedi gwneud cwyn am wahaniaethu.

Dynododd adroddiad Ymchwiliad Stephen Lawrence hiliaeth sefydliadol fel ffactor sylweddol yn y gwasanaeth a ddarparwyd i deulu Stephen Lawrence gan yr heddlu. Mae heddluoedd wedi ymateb yn briodol trwy adolygu eu polisïau ac arferion.

Fel y nodwyd, mae'r ddeddfwriaeth yn berthnasol i'r gwahanol feysydd o wahaniaethu mewn gwahanol ffyrdd. Efallai hefyd y gellir cyfiawnhau rhai mathau o ymddygiad.

⁵ www.cps.gov.uk

Y meysydd amrywiaeth

Mae'r cyfarwyddyd hwn yn trafod gwahanol feysydd o wahaniaethu. Gellir canfod enghreifftiau o gwynion yn y [gwefannau](#) a restrir ar dudalen 11.

Dim ond at hil, gender ac anabledd y cyfeiria'r dyletswyddau positif a osodwyd ar gyrff cyhoeddus i ddileu gwahaniaethu. Mae bob un o'r meysydd amrywiaeth eraill yn berthnasol i ddiogelwch yn y gwaith, a phob un heblaw oedran i ddarpariaeth nwyddau a gwasanaethau. (Mae'r holl wahaniaethau hyn yn debygol o gael eu dileu yn y ddeddfwriaeth cydraddoldebau arfaethedig.)

Y Mesur Cydraddoldeb

Deallir y bydd y Mesur Cydraddoldeb yn cynnwys dyletswydd cydraddoldeb newydd symlach. Bydd hyn yn cymryd lle'r dyletswyddau cydraddoldeb hil, anabledd a gender, a bydd hefyd yn trafod ailbennu gender, oedran, tuedd rywiol a chrefydd neu gredoau.

Disgwylir hefyd y bydd y Mesur yn cynnwys pwerau i wahardd gwahaniaethu ar sail oedran na ellir ei gyfiawnhau gan y rhai sy'n darparu nwyddau, cyfleusterau a gwasanaethau yn y dyfodol, gyda chyfnod pontio posib cyn i'r diogelwch cyfreithiol newydd rhag gwahaniaethu ar sail oedran gael ei weithredu.

Enghreifftiau o gwynion

Mae'r enghreifftiau canlynol yn enghreifftiau o gwynion heddlu sy'n *honni* ymddygiad gwahaniaethol. Maent yn adlewyrchu'r mathau o honiadau a wneir **NID** y canfyddiadau sydd wedi'u profi. Gall honiadau drafod mwy nag un maes amrywiaeth, ffactor a welir yn aml ble cafwyd honiadau o ragfarn crefyddol a chenedlaethol.

Mae'r enghreifftiau isod yn dangos y rhychwant o ymddygiadau y'u canfyddir yn wahaniaethol. Yr ymchwiliad sydd i benderfynu os yw'r honiad yn ddilys.

Hil

Mae hil yn cynnwys tarddiadau ethnig a chenedlaethol, lliw a cenedligrwydd sy'n effeithio ar lawer o grwpiau, gan gynnwys triniaeth Sipsiwn a Theithwyr.

Honiad: Mae cynrychiolydd Asiaidd o'r CPS a oedd yn mynychu gorsaf heddlu'n rheolaidd yn honni gwahaniaethu ar sail hil gan swyddogion a staff heddlu oherwydd y nifer uchel o wiriadau diogelwch yr oedd yn eu cael wrth gyrraedd gorsaf yr heddlu, gwiriadau diogelwch yr oedd yn ymwybodol nad oedd ei gydweithwyr o'r CPS yn destun iddynt.

Anabledd

Mae'r Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd yn ei gwneud yn anghyfreithlon i wahaniaethu yn erbyn unigolyn anabl neu unigolyn gydag anabledd. Mae'r ddeddfwriaeth yn cynnwys rhestr o alluoedd sy'n ffurfio rhan o'r diffiniad.

Gall tybiaethau am bobl anabl arwain at ymddygiad sy'n wahaniaethol. Gall symptomau rhai afiechydon gyflwyno eu hunain mewn modd y gellid ei gamddehongli – er enghraifft, ffit epileptig yn cael ei ystyried fel ymddygiad meddw ac afreolus. Gallai hyn fod yn berthnasol hefyd ble bo rhywun ag anabledd dysgu.

Honiad: honnodd achwynydd â Syndrom Asperger na wnaeth swyddogion heddlu gymryd ei honiad o weithgarwch troseddol gan elusen gofrestrdig o ddifrif. Ar ôl cael y cyfle i ddarparu tystiolaeth yn erbyn yr elusen a methu gwneud hynny, credwyd bod penderfyniad y swyddog heddlu i gau'r achos yn wahaniaethol.

Gender

Mae gwahaniaethu ar sail rhyw'n seiliedig ar wahaniaethau biolegol; mae gender yn cael ei ddisgrifio weithiau fel mynegiant diwylliannol gwrywod a benyweidd-dra. Mae gwahaniaethu rhyw yn cynnwys materion trawsgender, ond bydd y diogelwch a roddir i bobl trawsgender a thrawsrywiol yn cael ei ddatblygu yn y Mesur Cydraddoldeb.

Honiad: honnodd achwynydd trawsgender achos o wahaniaethu wrth i swyddogion heddlu gwblhau cofnod dalfa a gweithdrefnau dalfa gan ddefnyddio ei gender ar enedigaeth yn hytrach na'i statws gender dewisol.

Tuedd rywiol

Gall gwahaniaethu fod ar sail tuedd rywiol unigolyn tuag at unigolion o'r un rhyw, y rhyw cyferbyniol neu'r un rhyw a'r rhyw cyferbyniol; gall dioddefwyr gwahaniaethu fod yn heterorywiol yn ogystal â lesbiaidd, hoyw neu ddeurywiol.

Honiad: yn ystod ymchwiliadau gan yr heddlu i nifer o fyrgheriaethau, honnodd achwynydd bod cymydog wedi dweud wrthi bod yr heddlu wedi bod yn holi amdani hi. Dywedodd y cymydog yn ystod y sgwrs bod yr heddlu wedi sôn bod yr achwynydd yn lesbiad. Roedd yr achwynydd yn ystyried hyn yn anaddas. Teimlai y gallai'r dadleniad hwn ei rhoi mewn risg yn ei chymdogaeth – roedd wedi gorfod symud cartref cyn hynny oherwydd digwyddiadau homoffobig.

Crefydd a chredoau

Bydd gwahaniaethu ar sail crefydd fel arfer yn cymryd ffurf geiriau penodol neu methu â chydabod arferion sy'n ymwneud â chrefydd neu gredoau.

Honiad: Honnodd achwynydd Iddewig yn dilyn ei arestio bod sarsiant y ddalfa yn gwisgo bathodyn amlwg yn dangos fflagiau Palestina a Libanus. Teimlai'r achwynydd bod hyn yn dramgwyddus. Gwnaethpwyd honiadau hefyd bod amseriad cyfweiliad yr heddlu yn cyd-daro â chychwyn y Sabbath.

Yn aml, yr hyn sydd anoddaf i'w asesu yw'r effaith a gaiff polisi penodol neu ffurf o weithredu gan yr heddlu ar bobl o grefydd neu gredo penodol.

Honiad: honnodd achwynydd a oedd yn y ddalfa ac a oedd yn dioddef o gyflwr meddygol nad oedd ei anghenion crefyddol a diwylliannol wedi eu cwrdd ar ôl iddo ddweud wrth staff y ddalfa ei fod yn ymryddio ar gyfer Ramadan.

Oedran

Gallai derbyn triniaeth wahanol ar sail oedran gyfeirio lawn mor hawdd at driniaeth pobl ifanc â phobl hŷn. Mae ymestyn gwahaniaethu ar sail oedran yn y ddarpariaeth o nwyddau a gwasanaethau ar fin cael ei ystyried yn y Mesur Cydraddoldeb sydd ar y gweill. Bydd rhaid ystyried triniaeth o honiadau gwahaniaethu ar sail oedran a'u canlyniad yn y cyd-destun hwn ac wrth ystyried y ddeddfwriaeth berthnasol.

Honiad: honnodd dyn 88 oed y dylai swyddogion fod wedi ystyried ei oedran pan yr adroddodd fod pobl ifanc yn achosi blinder drwy chwarae pêl droed tu allan i'w ffenestr. Honnodd y dyn i'r swyddogion ddweud wrtho am ddelio â'r mater ei hun.

Diogelwch yn y gwaith

Ar hyn o bryd mae'n anghyfreithlon gwahaniaethu yn erbyn pobl yn y gwaith ar sail:

- gender (gan gynnwys pobl trawsgender)
- hil (gan gynnwys tarddiad ethnig a chenedlaethol, lliw a chenedligrwydd)
- anabledd
- tuedd rywiol
- crefydd neu gredoau, yn cynnwys diffyg crefydd neu gredoau
- oedran

Mae'r gyfraith hon yn trafod swyddogion heddlu a staff heddlu. Mae'n bosib y bydd y Prif Gwnstabl neu Gomisiynydd yn atebol am weithredoedd o wahaniaethu gan unigolion a gyflogir gan ei heddlu.

Mae'r Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd yn ychwanegu gofyniad pellach: mae dyletswydd ar gyflogwyr i wneud addasiadau rhesymol i ymgeiswyr swyddi neu staff anabl pan fydd polisi, arfer neu rywbeth am eu hadeilad yn gosod yr unigolyn anabl o dan anfantais sylweddol. Gall hyn fod yn berthnasol os, er enghraifft, yr honnir bod swyddog anabl wedi esgeuluso ei ddyletswyddau, ond mae'n cynnig yr amddiffyniad na wnaethpwyd unrhyw addasiad rhesymol i'w alluogi ef neu hi i gynnal eu dyletswyddau'n iawn. Rhaid ystyried yr holl ffeithiau.

Mae newidiadau i ddeddfwriaeth yn parhau ac mae'r cyrff perthnasol yn newid hefyd. Gellir canfod mwy o fanylion am y gyfraith ar y gwefannau a restrir isod. Ar 1 Hydref 2007, sefydlwyd y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (EHRC) fel corff sengl gyda chyfrifoldeb i oruchwylio a gorfodi cyfraith gwahaniaethu. Roedd creu'r Comisiwn sengl hwn yn ymgorffori'r gwaith a arferai gael ei wneud gan Y Comisiwn Cyfle Cyfartal, the Comisiwn Hawliau Anabledd a'r Comisiwn Cydraddoldeb Hiliol.

Mae gwybodaeth bellach ar gael gan y sefydliadau cenedlaethol canlynol a gan gymdeithasau staff heddlu lleol:

- Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol: www.equalityhumanrights.com
- Acas: www.acas.org.uk
- Stonewall (hawliau lesbiaid a hoywon): www.stonewall.org.uk
- Age Positive: www.agepositive.gov.uk
- Hawliau dynol: www.humanrights.gov.uk
- Cymdeithasau staff heddlu cenedlaethol
- Swyddfa Gartref: <http://www.homeoffice.gov.uk>
- Swyddfa Cydraddoldebau'r Llywodraeth: www.equalities.gov.uk

Darpariaeth gwasanaethau

Y meysydd amrywiaeth sy'n cael eu trafod ar hyn o bryd gan y gyfraith wrth-wahaniaethu mewn ddarpariaeth gwasanaethau yw: anabledd, hil, gender, tuedd rywiol a chrefydd a chredoau. Mae'n debygol y bydd oedran yn cael ei ychwanegu yn y ddeddfwriaeth gydraddoldeb sydd ar y gweill. Fel rheol gyffredinol, ar hyn o bryd mae'r gyfraith yn ei gwneud yn ofynnol, yn achos y meysydd hyn, na ddylai gwasanaeth eithrio, na chynnig triniaeth llai ffafriol.

Mae gofynion *positif* ychwanegol ynghylch hil, gender ac anabledd.

Diffinnir anabledd yn y Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd 1995 (DDA) fel: “nam corfforol neu feddyliol sy’n cael effaith andwyol sylweddol a thymor-hir ar ei allu i wneud gweithgareddau dydd i ddydd cyffredin”.

Mae nam corfforol neu feddyliol yn cynnwys namau synhwyrdd. Cynhwysir namau cudd hefyd (er enghraifft, salwch meddwl neu broblemau iechyd meddwl, anableddau dysgu a chyflyrau megis diabetes neu epilepsi). Mater i’r llysoedd yw penderfynu pwy sydd ag anabledd o fewn ystyr y ddeddfwriaeth.

Fel rheol gyffredinol, mae’n anghyfreithlon gwahaniaethu yn erbyn pobl anabl drwy eu trin yn annheg o safbwynt y gwasanaeth a ddarperir, a thrwy fetu â gwneud addasiadau rhesymol i nodweddion ffisegol yr adeilad ble mae’r gwasanaeth, neu’r modd y mae’r gwasanaeth yn cael ei ddarparu.

Mae’r gofyniad i wneud addasiadau rhesymol yn benodol i ddeddfwriaeth anabledd. Ystyrir yn gyffredinol bod yr heddlu yn darparu gwasanaeth o dan y Ddeddf pan maent yn rhoi cyngor a gwybodaeth ynglŷn ag atal trosedd.

Dyletswyddau cyhoeddus

Yn dilyn cyhoeddi Adroddiad Ymchwiliad Stephen Lawrence yn 1999, daeth y mater o wahaniaethu ar sail hil o fewn heddluoedd yn destun craffu cyhoeddus sylweddol. O ganlyniad i’r adroddiad hwn i raddau helaeth, gosododd y llywodraeth ddyletswyddau newydd, positif i ymdrin â gwahaniaethu ar sail hil ar bob corff cyhoeddus, gan gynnwys heddluoedd, drwy’r Ddeddf Cysylltiadau Hiliol (Diwygio) 2000 (RRAA). Dilynwyd hyn gan ddeddfwriaeth debyg yn trafod gender ac anabledd. Mae’r gyfraith yn gofyn i’r holl heddluoedd (a chyrrff cyhoeddus eraill) gynhyrchu Cynlluniau Cydraddoldeb sy’n nodi eu cynlluniau i gwrdd â gofynion y ddeddfwriaeth. Yn gynyddol, mae cyrrff cyhoeddus yn cynhyrchu cynllun cydraddoldeb unigol sy’n cynnwys y tri maes cydraddoldeb.

Deddf Hawliau Dynol 1998

Rhaid i’r holl gyrrff cyhoeddus gwrdd â gofynion y Ddeddf Hawliau Dynol (HRA). (Gellir canfod manylion llawn am y gyfraith yn <http://www.yourrights.org.uk/your-rights/the-human-rights-act/index.shtml>).

Yn ogystal ag ychwanegu hawliau penodol, ategir y Ddeddf â syniadau am gydraddoldeb, tegwch ac urddas y mae’n rhaid i gyrrff cyhoeddus eu cynnwys yn eu gweithgareddau. Felly rhaid i heddluoedd sicrhau eu bod nid yn unig yn osgoi torri’r gyfraith hawliau dynol yn uniongyrchol, ond eu bod hefyd yn defnyddio’r fframwaith hawliau dynol yn bositif er mwyn darparu eu gwasanaeth yn deg i bawb yn y cymunedau amrywiol y maent yn eu gwasanaethu.

Yr erthyglau sydd fwyaf perthnasol i blismona yw:

- Yr hawl i fywyd
- Gwahardd arteithio (ni fydd unrhyw un yn destun i driniaeth creulon na diraddiol)
- Yr hawl i ryddid a diogelwch
- Yr hawl i barch at fywyd preifat a theuluol
- Gwahardd gwahaniaethu

Mae Erthygl 14, yn ymwneud â gwaharddiad gwahaniaethu, yn darllen fel a ganlyn:

“Bydd mwynhau'r hawliau a rhyddid a osodir allan yn y Confensiwn hwn yn cael eu sicrhau heb wahaniaethu ar unrhyw sail, fel rhyw, hil, lliw, crefydd, barn wleidyddol neu farn arall, tarddiad cenedlaethol neu gymdeithasol, cysylltiad â lleiafrif cenedlaethol, eiddo, genedigaeth, neu statws arall”.

Y modd y mae hyn yn gweithio yw bod Erthygl 14 yn weithredol os oes unrhyw un o'r erthyglau eraill yn 'berthnasol'. Bydd erthygl hawliau dynol yn berthnasol os yw'n ymddangos y gallai gweithredu neu ymddygiad ddisgyn o fewn ei gylch gwaith: byddai enghraifft yn cynnwys carcharu rhywun yn anghyfreithlon ar sail eu hil yn unig.

Perthnasedd cyfraith sifil

Mae ymchwilyr yn chwilio am dystiolaeth a fydd yn dangos os yw ymddygiad swyddog neu aelod o staff heddlu wedi bod yn gyson â'r *Safonau Ymddygiad Proffesiynol* neu delerau ac amodau cyflogaeth, fel bo'n briodol. O dan y system gamymddwyn newydd, mae hyn yn golygu sefydlu p'un a yw'r swyddog wedi dangos parch at yr 'holl unigolion a'u traddodiadau, credoau a ffyrdd o fyw'. Hefyd, rhaid i ymchwilyr ystyried a yw'r swyddog wedi ymddwyn yn deg ac yn ddiuedd.

Y cwestiwn sylfaenol i'w ofyn yw: *a yw'r swyddog wedi ymddwyn yn unol â'r safonau?*

Mae hefyd werth nodi bod y safonau'n ei gwneud yn ofynnol peidio gwahaniaethu'n anghyfreithlon neu'n annheg, a gall y dull a ddefnyddir gan y Tribiwnlysoedd Cyflogaeth a llysoedd sifil fod yn ddefnyddiol yma.

Dylai ymchwilyr gofio y gallai materion mewnol ble mae aelod o staff neu swyddog yn cwyno eu bod wedi dioddef gwahaniaethu gael eu hystyried gan Dribiwnlysoedd Cyflogaeth. Hefyd, gallai ceisiadau am iawndal gael eu gwneud i'r llysoedd sifil yn ymwneud ag amgylchiadau a fu'n destun i ymchwiliad. Gall y dystiolaeth a gasglwyd gan yr ymchwilydd fod yn destun i ddadleniad mewn achos o'r fath.

Ni adroddir yn eang ar achosion o lysoedd sirol. Gellir canfod gwybodaeth am ddyfarniadau uchel lys ac apeliadau a glywyd yn y llysoedd uwch yn: www.hmcourts-service.gov.uk.

Mae achosion a glywyd gan Dribiwnlysoedd Apeliadau Cyflogaeth yn cael eu cofnodi ac maent yn bwysig yn natblygiad y maes hwn o'r gyfraith. Adroddir arnynt yn:

www.employmentappeals.gov.uk. Gellir canfod gwybodaeth gyfoes ar wefannau'r Gwasanaeth Cynghori, Cymodi a Chyflafareddu (ACAS) a'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (EHRC): www.equalityhumanrights.com ac www.acas.org.uk.

Mae'n werth cofio am y datblygiadau mewn cyfraith achosion cyflogaeth, yn rhannol oherwydd y gallant ddod yn berthnasol os yw achos yn mynd i dribiwnlys cyflogaeth, ond hefyd oherwydd y gallant gynorthwyo ymchwilyr wrth gasglu a phwyso a mesur tystiolaeth. Gellir canfod diweddariadau ar wefan Asiantaeth Genedlaethol Gwella Heddlu (NPIA): www.npia.police.uk.

Mae cyfraith achosion cyflogaeth yn cydnabod na fyddai'r rhan fwyaf o gyflogwyr yn cyfaddef eu bod wedi gwahaniaethu, hyd yn oed wrthynt hwy eu hunain, a phrin iawn yw bodolaeth tystiolaeth uniongyrchol. Bydd canlyniad achos felly fel arfer yn dibynnu ar ba gasgliadau y byddai'n iawn eu ffurfio o'r ffeithiau a ganfyddir gan yr ymchwiliad.

Defnyddiodd un achos enwog a ystyriwyd gan Dribiwnlys Apeliadau Cyflogaeth yn 1991 fformiwla Dx3+E i gyrraedd casgliad: tystiolaeth o '*Difference*' mewn hil, ayyb; tystiolaeth o '*Difference*' mewn triniaeth; tystiolaeth o '*Niwed*'; a dim '*Explanation*' (King v The Great Britain-China Centre

[1991] IRLR 513). Yn dilyn hyn, cafodd ei fabwysiadu fel canllaw mewn achosion penodol. Mae penderfyniadau diweddarach wedi gofyn: 'pam fod rhywun wedi ymddwyn yn y modd hwn?' Cwestiwn diddorol arall yw: 'a fyddai'r digwyddiad neu ymddygiad hwn wedi digwydd *oni bai am* ffactor un neu fwy o'r meysydd amrywiaeth?'

Safon prawf

Penderfynir ar holl faterion camymddwyn yr heddlu yn ôl cydbwysedd tebygolrwydd.

Mae cyfarwyddyd Swyddfa Gartref presennol ar y safon prawf ar gyfer gwrandawiadau'n esbonio:

"Wrth benderfynu ar faterion ffeithiol, rhaid i'r cyfarfod/gwrandawriad camymddwyn gymhwyso'r safon prawf sydd ei angen mewn achosion sifil, hynny yw, cydbwysedd tebygolrwydd. Bydd ymddygiad yn cael ei brofi ar gydbwysedd tebygolrwydd os yw'r person(au) sy'n cynnal y cyfarfod/gwrandawriad yn fodlon o'r dystiolaeth ei bod yn fwy tebygol na pheidio fod yr ymddygiad wedi digwydd. Y mwyaf difrifol yw'r honiad o gamymddwyn a wneir neu y mwyaf difrifol yw'r canlyniadau i'r unigolyn sy'n deillio o'r canfyddiad yn ei erbyn, yna'r mwyaf argyhoeddiadol (effeithiol) sydd angen i'r dystiolaeth fod i gwrdd â'r safon hwnnw.

Dylai cyfarfodydd/gwrandawiadau camymddwyn gofio ei bod yn bosib y bydd rhaid i swyddogion heddlu ymdrin â rhai pobl sydd o bosib â chymhelliad neilltuol dros wneud honiadau ffug neu gamarweiniol yn erbyn swyddog o'r heddlu.

Felly wrth wneud penderfyniad ynghylch p'un y canfyddir ymddygiad honedig y swyddog heddlu neu beidio, bydd angen i'r person(au) sy'n cynnal y cyfarfod/gwrandawriad camymddwyn weithredu barn resymol gan gymryd i ystyriaeth holl amgylchiadau'r achos."

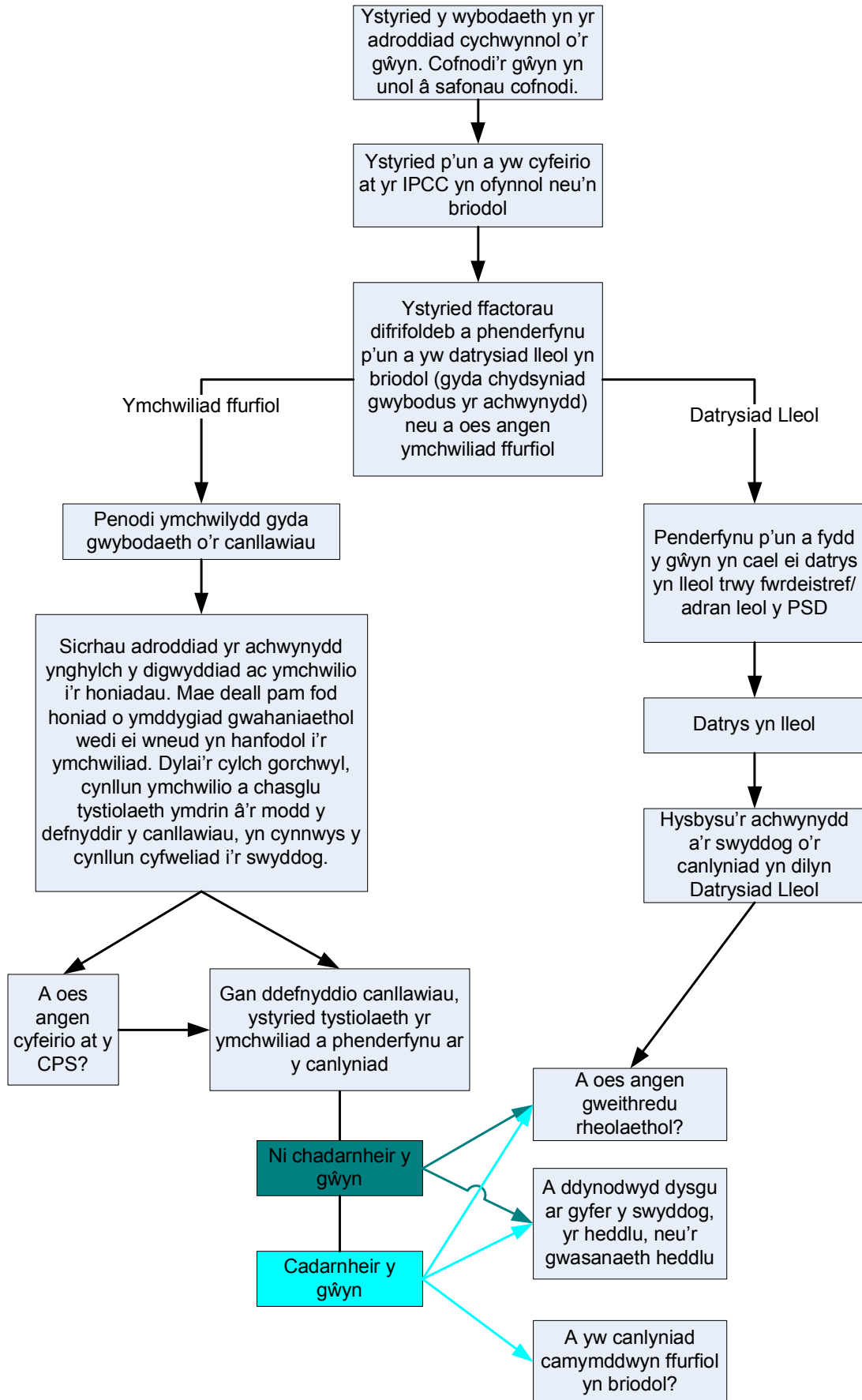
(Cyfarwyddyd Swyddfa Gartref: Gweithdrefnau Camymddwyn gan Swyddog Heddlu, Perfformiad Anfoddhaol, a Rheolaeth Absenoldeb.)

Gall pobl sydd o dan ymchwiliad benderfynu peidio ateb cwestiynau. Fodd bynnag, os oes tystiolaeth o ymddygiad gwahaniaethol, neu o annhegwch neu o ddiffyg bod yn ddiuedd, yna bydd y cyfweiliad yn rhoi cyfle i esbonio. Felly, os yw tystiolaeth o'r fath yn bodoli a'r swyddog yn dewis peidio darparu esboniad credadwy o'u hymddygiad, gallai hyn arwain at gasgliad bod yr ymddygiad yn annheg neu'n wahaniaethol. Dylid ystyried y dystiolaeth yn y cyd-destun newydd o gyfrifoldeb positif i ymddwyn yn deg a diduedd, fel bo'n briodol. Hefyd, o dan y system gamymddwyn newydd, os nad yw swyddog yn sôn am rhywbeth mewn cyfweiliad y mae ef neu hi'n ei godi'n dilyn hynny mewn achos camymddwyn, yna gall y panel ffurfio casgliadau ynghylch tawelwch blaenorol y swyddog.

Er enghraifft, unwaith y bydd y math o honiad, prawf a ddefnyddir a'r ymateb a roddwyd wedi'u hystyried, gallai'r dull o brofi ymddygiad gwahaniaethol gynnwys y cwestiynau hyn:

1. A yw'n ymddangos bod y swyddog wedi trin yr achwynydd yn llai ffafriol nag y byddai ef neu hi'n trin aelodau eraill o'r cyhoedd nad ydynt yn disgyn i'r un maes cydraddoldeb o dan amgylchiadau tebyg?
2. Os yw, yna pam fod hynny?

Rhan 3: ymdriniaeth o honiadau o ymddygiad gwahaniaethol



Ymdriniaeth gychwynnol o'r gwyn

Mae'r dull newydd o ymdrin â chwynion cyhoeddus yn golygu fod unrhyw faterion sy'n disgyn o dan y system gamymddwyn newydd yn cael eu trin gan Adrannau Safonau Proffesiynol o'r tu allan. Bydd gofyn i reolwyr ar bob lefel ddatblygu eu sgiliau, yn enwedig mewn materion o wahaniaethu. Er mwyn cynorthwyo rheolwyr nad ydynt o bosib yn gyfarwydd ag ymchwiliad cwynion cyhoeddus, mae'r cyfarwyddyd hwn yn cynnwys y camau cyntaf sydd angen eu cymryd wrth ddelio â chwyn. Gellir canfod gwybodaeth bellach am ymchwiliad safonau IPCC yn: <http://statguidance.ipcc.gov.uk>.

Os y penderfynir ymchwilio i'r mater, y cam nesaf yw dynodi ymchwilydd. Pryd bynnag y bydd honiad o wahaniaethu, dylai'r ymchwilydd feddu ar y sgiliau ac adnoddau angenrheidiol i ymateb yn effeithiol i'r achwynydd ac i ddynodi tystiolaeth berthnasol.

Cofnodi'r gwyn

Mae'n anochel y bydd yr ymateb gychwynnol i'r gwyn yn effeithio ar hyder yr achwynydd mewn unrhyw ymchwiliad neu Ddatrysiad Lleol dilynol. Bydd effaith yr argraff cyntaf hon yn hanfodol. Bydd angen didwylledd a pharch wrth gymryd manylion y gwyn. Ble ei bod yn amlwg fod y rhai sy'n cymryd cwynion yn delio ag achwynydd bregus neu un wedi'i ddychryn gall fod yn fwy priodol cymryd adroddiad cychwynnol ac yna wneud trefniadau pellach i rhywun â phrofiad neu hyfforddiant berthnasol gymryd adroddiad llawnach.

Gall pobl sy'n credu eu bod wedi dioddef gwahaniaethu fod yn amharod i fynegi eu barn am yr ymddygiad gwahaniaethol honedig. Mae'n hanfodol felly bod y swyddog cofnodi yn gallu ennyn hyder a rhoi sicrwydd i'r achwynydd er mwyn iddynt deimlo'n alluog i esbonio'r rheswm am eu cwyn.

Dylai'r swyddog sy'n cofnodi'r gwyn gymryd camau gweithredol i hyrwyddo ymddiriedaeth a hyder mewn ymchwiliad teg

Rhai enghreifftiau:

- Mae'n bwysig dangos proffesiynoliaeth a sicrwydd wrth gymryd manylion unrhyw honiad o wahaniaethu
- Peidio gwneud unrhyw dybiaethau neu ddyfarniadau ynghylch yr achwynydd. Er enghraifft, ble bo achwynydd yn dadlennu, neu y canfyddir fod ganddo/ganddi, broblem iechyd meddwl neu anabledd dysgu peidiwch â dyfarnu'r wybodaeth a roddant na'u gallu i wneud cwyn. Ble y gwneir cais am gefnogaeth yn ystod y broses gwneud cwyn, p'un a thrwy ofalwr, aelod teulu neu eiriolwr annibynnol, dylid nodi'r manylion. Enghraifft bellach fyddai ble bo achwynydd yn dadlennu ei fod ef neu hi yn lesbiad neu'n hoyw.
- Os yw'r achwynydd yn amlwg o ffydd benodol ac nad ydych eisoes yn gwybod p'un a yw hyn yn golygu y dylai swyddogion ymddwyn mewn modd neilltuol (megis tynnu esgidiau os ym mynd i mewn i'w cartref), gwnewch nodyn o unrhyw wybodaeth a roddir neu sylwadau a wneir gan yr achwynydd yn y ffeil (fel nad oes gofyn i'r achwynydd esbonio'r un peth fwy nag unwaith)
- Mae'n bosib nad yw'r achwynydd yn siarad Saesneg yn rhugl ac o bosib bydd angen cyfieithydd neu gymorth arall
- Os yw'r achwynydd wedi dadlennu anabledd, gwiriwch sut y gallai hyn effeithio ar eich cyswllt yn y dyfodol— er enghraifft, rhwyddineb teithio i'r orsaf heddlu, defnydd o deffon, rhwyddineb darllen. Cofnodwch unrhyw ddewisiadau ffafriol a fynegodd yr achwynydd.

Os nad yw'r achwynydd wedi dynodi'r swyddog sy'n destun i'w cwyn yn ôl enw neu rif, dylid cofnodi unrhyw fanylyn a all helpu dynodi'r swyddog yn y cyfnod cynnar hwn. Mae Deddf Diwygio'r Heddlu yn dal i fod yn berthnasol hyd yn oed ble na wyddys pwy yw'r swyddog.

Cofnodi'r gŵyn yng ngeiriau'r unigolyn ei hun. Cymryd gymaint o fanylion â phosib am yr ymddygiad honedig a'i effaith. Bydd hyn yn rhoi cyd-ddealltwriaeth o'r union gŵyn. Mae'n bosib na fydd angen datganiad tyst yn ystod y cyfnod cynnar hwn. Os yw'r achwynydd wedi gwneud ceisiadau penodol am gyswllt i'r dyfodol neu wedi rhoi manylion ynghylch pobl eraill sydd angen eu cynnwys yn y broses, dylid amlygu'r wybodaeth hon i unrhyw ymchwilydd sy'n delio neu'n ymwneud â'r gŵyn yn y dyfodol.

Safonau ar gyfer cofnodi cwynion

Dylid cofnodi'r holl gwynion sy'n cynnwys honiadau o ymddygiad amhriodol gan yr heddlu yn unol â'r honiadau. Dylai bob heddlu fod â systemau priodol ar gyfer cofnodi a monitro'r holl honiadau o wahaniaethu. Dylai'r cofnodi gael ei wneud yn unol â chyfarwyddyd statudol yr IPCC a Nodyn Cyngor Gweithredol yr IPCC, *Cyfarwyddyd ar Gofnodi Cwynion o dan Ddeddf Diwygio'r Heddlu 2002*: www.ipcc.gov.uk/recording.

Mae cyfarwyddyd yr IPCC yn adlewyrchu'r egwyddor a nodwyd yn Llawlyfr Trosedd Casineb yr ACPO ar gyfer cofnodi digwyddiad neu drosedd casineb: "*Unrhyw ddigwyddiad, a all fod yn weithred droseddol neu weithred nad yw'n droseddol, sy'n cael ei chanfod gan y dioddefwr neu unrhyw berson arall, fel un a ysgogir gan ragfarn neu gasineb.*"

Nid yw unrhyw ddiffyg ymddangosiadol o dystiolaeth gefnogol yn berthnasol.

Hyd yn oed os nad yw'r achwynydd yn gwneud honiad o ymddygiad gwahaniaethol, gall yr ymchwilydd benderfynu y gallai gwahaniaethu fod yn ffactor a dylid cofnodi hyn a'i gynnwys yn y cynllun ymchwiliad.

Bydd angen adolygu'r data a gofnodir wrth i fwy o wybodaeth gael ei dadlennu am y gŵyn.

Monitro cwynion

Mae'r IPCC yn annog monitro cwynion a honiadau o ymddygiad gwahaniaethol o fewn heddluoedd. Mae hyn yn annog adolygiad o'r math o gwynion a wneir ac unrhyw batrymau sy'n ymddangos. Mae dysgu oddi wrth gwynion yn elfen bwysig o'r system gwyno. Ble y dynodir tueddiadau a dysgu, gall hyn fod yn ffordd bwysig o wella dealltwriaeth o pam y gwneir cwynion a rhwystro cwynion pellach rhag cael eu gwneud.

Mae gan awdurdodau Heddlu gyfrifoldeb statudol i gadw eu hunain yn gyfredol â'r ymdriniaeth o gwynion oddi mewn i'w heddluoedd eu hunain.

Yn unol â'i swyddogaeth gwarcheidwaeth, gall yr IPCC gynnal arferion samplu hap o gwynion a honiadau gwahaniaethu a gofnodwyd mewn heddluoedd unigol.

Asesu cwynion a ffactorau difrifoldeb

Mae'r gallu i asesu difrifoldeb yr honiad yn elfen bwysig wrth drin yr holl gwynion; penderfynu p'un a yw cwyn yn addas ar gyfer Datrysiad Lleol neu ymchwiliad ffurfiol, a lefel yr ymchwiliad hwnnw. Yna'r ymchwilydd cywir, a all ymateb yn effeithiol i'r achos, yn cael ei aseinio.

Nid yw'n anochel bod honiadau o wahaniaethu ar ben mwyaf ddifrifol y sbectrwm: rhaid asesu'r holl honiadau'n unigol. Dylai'r broses o drin honiadau ymddygiad gwahaniaethol fod yn gymesur a

theg. Mae cwynion a materion ymddygiad yn destun i nifer o brofion er mwyn asesu'r lefel o ymdriniaeth sydd ei hangen. Ar gyfer materion sy'n cael eu trin o dan ddarpariaethau Deddf Diwygio'r Heddlu, ceir prawf sy'n sefydlu p'un a yw'r mater yn addas ar gyfer Datrysiaid Lleol. Pan fydd angen ymchwiliad i gŵyn, bydd prawf gofynion arbennig yn pennu p'un a oes materion troseddol neu ddisgyblaethol i'w hystyried, ac, os dangosir hynny, bydd asesiad difrifoldeb yn cael ei gynnal er mwyn sefydlu a yw'r ymddygiad honedig yn gamymddwyn neu'n gamymddwyn difrifol. Dylid cynnal y prawf gofynion ac asesiad difrifoldeb ar gyfer ymchwiliadau cwyn ac ymddygiad. Mae camymddwyn yn golygu torri'r *Safonau Ymddygiad Proffesiynol*. Mae camymddwyn difrifol yn golygu torri'r *Safonau Ymddygiad Proffesiynol* sy'nddigon difrifol i gyfiawnhau diswyddiad.

Wrth gwrs, gall dyfarniadau a wneir ar y pwynt hwn newid yng ngoleuni'r dystiolaeth. Gallai honiad o wahaniaethu fod yn fwy difrifol os, er enghraifft, y gallai fod wedi cychwyn anhrefn cyhoeddus, neu os yw'r honiad wedi dod yn ffocws pryder cyhoeddus, neu os yw'r digwyddiad yn dangos y gallai agweddau gwahaniaethol fod wedi dylanwadu ar benderfyniadau dilynol gan swyddog.

Gall cyfeirio at ffactorau difrifoldeb roi canllaw i sicrhau cysondeb wrth benderfynu ar sut i fwrw ymlaen. Dylid ailymweld ac ailasesu'r ffactorau difrifoldeb wrth i fwy o wybodaeth ddod ar gael. Ni fwriedir i'r rhestr ganlynol fod yn derfynol neu'n rhagnodol. Mae rhai ffactorau i'w hystyried yn cynnwys:

- A yw'r ymddygiad gwahaniaethol honedig yn cynnwys geiriau, agweddau neu weithredoedd?
- Beth oedd effaith yr ymddygiad honedig ar yr achwynydd?
- Beth yw natur y dystiolaeth sy'n cefnogi'r ymddygiad honedig a pha dystiolaeth arall sy'n debygol o gael ei chanfod wrth sefydlu beth ddigwyddodd yn ystod y digwyddiad?
- A godwyd yr ymddygiad honedig gan yr achwynydd; rhywun arall ar eu rhan, neu rywun a welodd y digwyddiad, neu a gafodd ei adrodd gan swyddog arall?
- Beth mae'r achwynydd yn ei ddisgwyl fel canlyniad er mwyn delio â'r gwahaniaethu honedig?
- A yw, neu a yw'n debygol, y bydd effaith y digwyddiad yn effeithio ar y gymuned ehangach; neu'n cael effaith negyddol ar safbwyntiau ynghylch y gwasanaeth heddlu?
- A wyddys unrhyw beth perthnasol am yr heddlu neu ardal heddlu leol a fyddai'n effeithio ar raddfa'r ymchwiliad sydd ei angen?
- A wyddys unrhyw beth perthnasol am y swyddog a fyddai'n effeithio ar raddfa'r ymchwiliad sydd ei angen?
- A wyddys unrhyw beth perthnasol am y achwynydd a fyddai'n effeithio ar raddfa'r ymchwiliad sydd ei angen?
- A oedd unrhyw oedi wrth dderbyn manylion y gŵyn, ac a fydd ystyriaethau *subjudice* a allai gael effaith ar gynnydd yr ymchwiliad neu gasglu tystiolaeth?
- A yw'r gŵyn yn codi materion eraill a fydd yn effeithio ar modd yr ymdrinnir â hi?

Cyfeiriadau IPCC

Cyfeiriad gorfodol

O dan y ddeddfwriaeth bresennol, rhaid cyfeirio at yr IPCC unrhyw honiad o drosedd neu ymddygiad *sy'n debygol o arwain at gosb ddisgyblaeth* os yw'n ymddangos fod yr honiad yn cael ei waethygu gan ymddygiad gwahaniaethol yn erbyn unigolyn ar sail hil, rhyw, crefydd neu statws arall a ddynodir gan yr IPCC.

Bydd yr ystyriaethau canlynol yn berthnasol wrth benderfynu a oes angen cyfeiriad gorfodol:

- A yw'r honiad o drosedd neu ymddygiad troseddol yn cael ei waethygu gan wahaniaethu?

Y sbardun i gyfeiriad gorfodol yw bod trosedd neu ymddygiad troseddol honedig yn cael ei waethygu gan wahaniaethu. P'un a yw'r gwaethygu hwn ar wahaniaethu yn honedig ynteu'n amlwg, nid oes angen iddo gael ei brofi. Gall ffurf y gwahaniaethu honedig fod yn uniongyrchol drwy iaith neu ymddygiad – er enghraifft, defnydd o eiriau tramgwyddus a gwahaniaethol neu ddefnydd o stereoteipiau i ddisgrifio unigolion. Gall yr achwynydd honni bod y drosedd neu ymddygiad troseddol wedi cael ei gymell gan wahaniaethu. Gall yr achwynydd honni triniaeth wahaniaethol o'i gymharu ag eraill. Mae llawn mor bosib nad yw'r achwynydd yn honni gwahaniaethu, ond fod yr ymchwilydd yn credu bod gwahaniaethu yn ffactor.

Ni fyddai hyn yn cael ei gyfeirio oherwydd nad yw'r hyn a honnir yn cael ei ategu gan honiad o drosedd neu ymddygiad sy'n debygol o arwain at 'gosb ddisgyblaethol'. Fodd bynnag, petai'r honiad yn nodi fod yr arestiad yn gamddefnydd pŵer a bod y weithred anghyfreithlon wedi ei chymell gan ymddygiad gwahaniaethol, yna byddai'n cael ei gyfeirio.

- *A yw'r ymddygiad yn debygol o arwain at gosb ddisgyblaethol?*

Gyda system camymddwyn heddlu newydd wedi ei chyflwyno yn Rhagfyr 2008, bydd yr hyn a olygir gan 'gosb ddisgyblaethol' i'r pwrpasau hyn yn dibynnu ar pa bryd y daeth cwyn neu fater at sylw'r gwasanaeth heddlu neu IPCC:

- Ar gyfer cyfeiriadau system camymddwyn 2004, bydd unrhyw rybuddion ysgrifenedig ac unrhyw gosb a roddwyd drwy achos camymddwyn ffurfiol yn weithredol
- Ar gyfer cyfeiriadau system camymddwyn 2008, mae'r ymddygiad yn debygol o arwain at gyfarfod neu wrandawriad camymddwyn neu gamymddwyn difrifol

Dim ond o dan yr amgylchiadau canlynol y bydd angen cyfeiriad gorfodol i'r IPCC, felly os yw'r asesiad yn dangos bod:

- trosedd yn cael ei honni, a bod y drosedd yn cael ei gwaethygu gan ddefnydd o iaith wahaniaethol neu ymddygiad gwahaniaethol arall
- ymddygiad yn cael ei honni, a waethygir gan ddefnydd o iaith wahaniaethol neu ymddygiad gwahaniaethol arall, sy'n debygol o arwain at gyfarfod neu wrandawriad camymddwyn neu gamymddwyn difrifol (system gamymddwyn 2008); neu rybudd ysgrifenedig neu unrhyw gosb gan wrandawriad disgyblaethol (system gamymddwyn 2004)

Dylai'r asesiad ystyried beth o'r hyn y mae'r achwynydd yn ei honni a ddywedwyd neu a wnaethpwyd oedd yn wahaniaethol. Fodd bynnag, bydd angen i'r honiad fod yn benodol am yr ymddygiad sy'n wahaniaethol. Efallai na fydd cyfeiriad yn orfodol os yw'r achwynydd yn anhapus â'r driniaeth a dderbyniodd, ond nad yw'n gallu pwyntio at unrhyw beth gwahaniaethol a ddywedwyd neu a wnaethpwyd, oni bai bod ffactorau eraill yn awgrymu cymhelliad gwahaniaethol.

Os yw tystiolaeth bellach a geir yn ddiweddarach yn dangos bod y digwyddiad yn fwy difrifol nag y credwyd i ddechrau, ac os yw'n cwrdd â'r meini prawf cyfeirio o dan y prawf uchod, dylid cyfeirio'r mater i'r IPCC. Yn yr un modd, gallai tystiolaeth bellach annog ailgyfeirio, fel y gellir ailystyried y dull ymchwilio os oedd cyfeiriad cynharach wedi arwain at benderfyniad IPCC i gyfeirio'n ôl i'r heddlu am ymchwiliad lleol. Ble bo cyfeiriad yn cael ei wneud beth amser ar ôl y digwyddiad gwreiddiol, dylid rhoi esboniad yn dangos y dystiolaeth newydd sy'n golygu bod cyfeirio (neu ailgyfeirio) y mater yn ofynnol.

Cyfeiriad gwirfoddol

Mae'n bosib y bydd honiadau'n cynnwys gwahaniaethu ble nad oes unrhyw droseddau neu ymddygiad troseddol sylfaenol. Mewn achosion o'r fath, dylai'r heddlu /awdurdod heddlu ystyried cyfeirio'r mater yn wirfoddol at yr IPCC. Dylai rhesymau clir dros gyfeirio'r mater gael eu hesbonio pan wneir y cyfeiriad gwirfoddol. Mae materion perthnasol i'w trafod yn cynnwys nid yn unig natur

yr honiadau, ond unrhyw bryderon difrifol neu amgylchiadau eithriadol sy'n cael effaith ar yr achwynydd a'r gymuned, a pham fod angen goruchwyliaeth annibynnol.

Defnyddio Datrysiad Lleol

Dim ond ar ôl asesu na ddylai gweithredoedd honedig y swyddogion heddlu neu staff yr heddlu arwain at achosion troseddol neu ddisgyblaethol yr ystyrir bod Datrysiad Lleol yn briodol.. Ble bo honiadau a allai arwain at achos troseddol neu ddisgyblaethol, ond fod yr achwynydd yn cydsynio i Ddatrysiad Lleol, dylid gyrru cais am Datrysiad Lleol i'r IPCC ar gyfer ei ystyried. Gall yr IPCC gymeradwyo'r defnydd o Ddatrysiad Lleol, o dan y system gamymddwyn newydd, ble y bydd wedi'i fodloni na fyddai'r ymddygiad y gwnaethpwyd y gŵyn amdano'n cyfiawnhau cychwyn achos troseddol neu ddisgyblaethol a fyddai'n arwain at ddiswyddiad neu roi rhybudd ysgrifenedig terfynol. Gall yr IPCC hefyd gymeradwyo Datrysiad Lleol ble na fyddai'n ymarferol cychwyn achos troseddol sy'n debygol o arwain at euogfarn neu achos disgyblaethol a fyddai'n debygol o arwain at ddiswyddiad neu roi rhybudd ysgrifenedig terfynol.

Gall Datrysiad Lleol, os yw'n cael ei drin yn sensitif a phroffesiynol, gael effaith positif i'r achwynydd a'r swyddog, a chynnig dull addysgu i'r gwasanaeth heddlu.

Nid yw Datrysiad Lleol yn rhan o'r broses ddisgyblaethol ac ni ddylid defnyddio nac ystyried canlyniadau sy'n codi o Ddatrysiad Lleol fel canlyniad disgyblaethol. Ble bo Datrysiad Lleol i honiad yn dynodi mater anghysylltiol nad yw'n ymwneud â'r gŵyn gychwynnol gallai'r mater newydd arwain at ystyriaethau proses ddisgyblu.

Mae'n bwysig pwysu a mesur manteision ac anfanteision y dull Datrysiad Lleol a chofnodi'r broses gwneud penderfyniad. Bydd cyfeiriad at y [ffactorau difrifoldeb](#) (gweler tudalen 18) yn help i sefydlu p'un a yw'n briodol defnyddio Datrysiad Lleol.

Gellir datrys honiadau o wahaniaethu yn lleol os yw'r achwynydd yn cydsynio i hyn. Dim ond os ydynt yn deall beth fydd yn digwydd yn ystod y broses Datrysiad Lleol y gall achwynwyr roi eu cydsyniad ystyrion. Rhaid iddynt hefyd ddeall yr holl opsiynau sydd ar gael ar gyfer delio â'u cwyn.

Ble yr ymdrinnir â honiadau o ymddygiad gwahaniaethol drwy Ddatrysiad Lleol, dylai'r heddlu fod yn ystyriol o'r cyfle i ddysgu o unrhyw faterion ehangach y mae'r gŵyn yn eu dangos.

Cofnodwch y penderfyniadau sy'n cael eu cymryd yn achos y Datrysiad Lleol a'r rhesymau drostynt. Os oes angen, sefydlwch broses adolygu i benderfynu os yw Datrysiad Lleol yn parhau i fod yn ganlyniad priodol.

Os gwneir benderfyniad i fwrw ymlaen â Datrysiad Lleol, mae'n hanfodol bod gan yr achwynydd a'r swyddog dan sylw hyder yn y broses. Rhaid i'r swyddog sy'n ymgymryd â Datrysiad Lleol gael y sgiliau angenrheidiol ar gyfer delio â chwynion yn y modd hwn, sy'n cynnwys datrys-problemau a gwasanaeth cwsmer.

Gall Datrysiad Lleol gynnwys gweithredu priodol ar lefel rheolwyr. Gall rheolwyr benderfynu, o ganlyniad i'r gŵyn, bod swyddog neu aelod o staff angen goruchwyliaeth agos neu hyfforddiant bellach. Efallai ei bod yn briodol gwneud cofnod o unrhyw hyfforddiant pellach neu oruchwyliaeth yn y ffeil bersonol neu Gofnod Datblygiad Personol (PDR).

Os yw swyddog neu aelod staff i ddysgu o'r gŵyn neu fater ymddygiad cofnodadwy, yna mae'n hanfodol bod unrhyw gofnod o'r gweithredu yn cael ei adolygu i sicrhau nad yw ei yrfa ef/hi yn cael ei benderfynu gan y digwyddiad unigol hwn. Os y gall swyddog ddangos gallu i ddysgu a newid ei ymddygiad, yna dylai hyn gael ei gydnabod fel budd gwirioneddol i'r heddlu.

Rhestr wirio cyn bwrw ymlaen â Datrysiad Lleol.

- A yw'r achwynydd yn cydsynio i Ddatrysiad Lleol, ar ôl cael gwybod am yr holl opsiynau ar gyfer delio â'r gŵyn?
- A yw'r broses Ddatrysiad Lleol wedi'i hesbonio'n nhermau'r hyn fydd yn digwydd, pa bryd a sut y bydd hyn yn cael ei ddiweddu?
- A yw'r achwynydd yn deall nad oes gofyn i'r swyddog ymddiheuro?
- A oes dealltwriaeth glir o'r broses Datrysiad Lleol a'i chanlyniadau?
- A ymdriniwyd â disgwyliadau'r achwynydd a phryderon unrhyw swyddog dan sylw?

Mae'r ystyriaethau hyn mor berthnasol i'r swyddog y gwnaethpwyd yr honiadau yn ei erbyn a'r achwynydd. Gall swyddogion deimlo, gan fod gwahaniaethu wedi'i honni, nad ydynt eisiau bod yn rhan o'r broses Datrysiad Lleol. I sicrhau hyder yn y broses, mae gan y rhai sy'n cynnal Datrysiad Lleol ddyletswydd i'r achwynydd a'r swyddog i fod yn gwbl glir am yr hyn sy'n rhan o'r broses. Mae'n briodol annog cyfranogaeth ble gallai dull o'r fath arwain at ffordd gyflym a gweddol ddidrafferth o roi esboniad a dealltwriaeth o'r gŵyn, ac o'r gweithredoedd a arweiniodd at i'r gŵyn gael ei gwneud..

Efallai bydd digwyddiadau ble mae'r achwynydd wedi dewis Datrysiad Lleol, ond ble y dynodir patrwm o ymddygiad ar gyfer swyddog neu aelod staff penodol. Dylai'r unigolyn sy'n gyfrifol am wneud yr asesiad cychwynnol o'r gŵyn ystyried yn ofalus p'un a yw Datrysiad Lleol yn parhau'n briodol mewn achos o'r fath. Nid yw hyn yn eithrio defnydd o Ddatrysiad Lleol, ond efallai bydd angen ystyried a oes unrhyw resymau sylfaenol dros y patrwm o ymddygiad na fydd Datrysiad Lleol yn rhoi sylw iddynt.

Mae gan yr IPCC a'r awdurdod heddlu ddyletswyddau i fonitro Datrysiad Lleol. Dyma un o ddyletswyddau'r awdurdodau heddlu yn eu rôl goruchwyllo'r heddlu. Ble bo'r IPCC yn derbyn apêl yn erbyn y broses Datrysiad Lleol a bod gwahaniaethu wedi'i honni, bydd yr IPCC, wrth ystyried ei benderfyniad ar yr apêl, yn ystyried y wybodaeth a ddarparwyd i'r achwynydd cyn cytuno i Ddatrysiad Lleol ac yn ystod y broses.

Amcanion ymchwiliad

Amcan yr ymchwiliadau fydd canfod os oes rhywbeth wedi mynd o'i le. Dylai ymchwiliad teg arwain at gasgliadau ac argymhellion ar sail tystiolaeth. Gall ymchwiliad ddynodi camymddwyn neu droseddau – yn yr un modd, gall y dystiolaeth ddangos nad oes sail i'r honiadau.

Gall yr ymchwiliad hefyd ddynodi gwersi i'w dysgu neu wersi gweithredol. Yn y pen draw, dylai'r ymchwiliad geisio deall pam fod y gŵyn wedi ei gwneud a darparu atebion i'r achwynydd sy'n ymateb i'r pryderon a godwyd a'r honiadau a wnaethpwyd ac yn ymdrin â hwy.

Mae cryn ddiddordeb cyhoeddus a phryder ynghylch honiadau o ymddygiad gwahaniaethol a dylai'r rhai sy'n ymchwilio iddynt fod mewn sefyllfa i gyfiawnhau'r penderfyniadau a wnânt, p'un a yw hyn ar ffurf cofnod penderfyniad i'r ymchwiliad neu gofnod o'r rhesymeg ar gyfer y penderfyniadau a wnaed.

Cylch gorchwyl

Dylai cylch gorchwyl unrhyw ymchwiliad i honiadau o ymddygiad gwahaniaethol bob amser gynnwys cyfeiriad at y cyfarwyddyd hwn. Gallai enghreifftiau o hyn gynnwys defnydd o ganllawiau yng nghyd-destun cynllun cyfweld i'r swyddog neu, pan y defnyddir tystiolaeth gymharydd, i archwilio materion gwahaniaethu ehangach sy'n deillio o'r honiadau. Dylai'r swyddog ymchwilio

ystyried p'un a oes unrhyw gyfarwyddyd ychwanegol a all fod yn berthnasol, fel Llawlyfr Trosedd Casineb ACPO.

Er budd tryloywder, ac yn destun i gymhwysu'r prawf niwed, dylid darparu copi o'r cylch gorchwyl i'r achwynydd.

Cynllun ymchwiliad

Bydd rhai ymchwilyr yn gyfarwydd iawn â'r fframwaith ar gyfer cynllun ymchwiliad, ond i'r rhai sy'n llai profiadol mewn ymchwilio i gwynion cyhoeddus, cynhwysir y fframwaith yma.

Proses sy'n ceisio'r gwir yw'r ymchwiliad - i sefydlu beth ddigwyddodd yn ystod y digwyddiad. Efallai na fydd adroddiadau sylfaenol gan yr achwynydd, tystion a'r swyddogion yn ddigonol pan y gwneir honiadau o wahaniaethu.

Mae rhai ystyriaethau y dylai cynllun ymchwiliad eu cynnwys:

- i. Yr hyn sydd angen ei wneud yn syth
- ii. Pa (uwch) swyddog fydd yn adolygu'r ymchwiliad ac ar ba gamau
- iii. Pa dystiolaeth ddogfennol sydd ar gael i'w hadfer – dylid ystyried bob peth a dylid cofnodi penderfyniadau
- iv. Ystyriaethau fforensig
- v. Cyfleoedd cudd (mewn achosion difrifol)
- vi. Angen tystiolaeth gymharol/ hanes perthnasol y swyddog neu'r achwynydd
- vii. Dynodi'r swyddogion sy'n destun y gŵyn a'r rhai yr ymdrinnir â hwy fel tystion
- viii. Cydgysylltu â'r CPS, os yn berthnasol i sefydlu'r pwyntiau i'w profi
- ix. Sefydlu cefnogaeth les briodol i'r achwynydd a'r swyddog
- x. A oes angen cyngor gan gymdeithasau staff heddlu neu grŵp/unigolyn arall?
- xi. A oes ystyriaethau cyfryngau?

Enghraifft ddamcaniaethol

Mae gan Mrs A broblem iechyd meddwl. Mae'n honni fod un o'r swyddogion a ddaeth i'w chartref yn dilyn cwynion gan ei chymdogion wedi dangos diffyg parch ati ac wedi defnyddio gormod o rym wrth ei arestio. Mae'n cwyno fod y swyddog wedi ei thrin yn y ffordd yma oherwydd fod ganddi broblem iechyd meddwl.

O dan y system gamymddwyn newydd, y cwestiwn cyntaf yw, a yw'r gŵyn yn awgrymu achos troseddol neu ymddygiad sy'n cyfiawnhau achos disgyblu? Yn ail, a fyddai hyn yn cael ei gyfrif yn gamymddwyn neu'n gamymddwyn difrifol?

Os oes angen ymchwiliad, bydd y cynllun ymchwiliad yn ymdrin â'r angen i sefydlu:

- beth ddigwyddodd
- p'un a oedd diffyg parch
- p'un a ddefnyddiwyd gormod o rym
- os oedd diffyg parch neu ddefnydd gormodol o rym, a oedd y torri safonau *ar sail* iechyd meddwl yr achwynydd – hy. pam wnaeth y swyddog ymddwyn yn y ffordd yma?

Er mwyn canfod pam wnaeth y swyddog ymddwyn fel y gwnaeth, efallai y bydd yr ymchwiliad angen tystiolaeth gymharol. Gallai hyn gynnwys cymariaethau ag ymddygiad swyddogion a fynychodd y digwyddiad a chymariaethau gydag ymddygiad y swyddog hwn mewn amgylchiadau tebyg (yn yr achos hwn, anghydfod rhwng cymdogion).

Nid yw gofyn i swyddog gofio sut y gwnaethant ymddwyn mewn amgylchiadau tebyg yn golygu y gall y digwyddiadau eraill ddod yn rhan o'r ymchwiliad: mae'r myfyrion hwn yn cynnig mewnwelediad i ddull arferol y swyddog mewn digwyddiadau o'r fath ac yn helpu i bennu p'un a oedd ef neu hi wedi ymddwyn yn wahanol yn y digwyddiad yr ymchwiliad iddo.

Bydd tystiolaeth yn cynnwys datganiadau tystion gan swyddogion a fynychodd y digwyddiad hwn ac unrhyw rai eraill a allai fod wedi mynychu yn y gorffennol. Bydd hefyd yn bwysig archwilio cymhelliant y swyddog mewn cyfweiliad neu ddatganiad.

Datganiad yr achwynydd

Efallai na fydd angen datganiad pan fo adroddiad clir o'r ymddygiad honedig a'i effaith wedi ei roi gan yr achwynydd – er enghraifft, llythyr neu adroddiad cynharach a ddarparwyd pan wnaethpwyd y gŵyn. Pan fo angen cymryd datganiad gan yr achwynydd, bydd y cyfarwyddyd a geir yn [Ymdriniaeth gychwynnol o'r gŵyn](#) yn gyfartal berthnasol i'r ymchwilydd sy'n cynnal yr ymchwiliad. Rhaid iddo ef neu iddi hi wrando'n weithredol a dangos agwedd agored, a pheidio â barnu.

Pan fo cyfreithiwr yn cynrychioli achwynydd, neu pan fo'r achwynydd yn dymuno darparu adroddiad trwy drydydd parti, dylai'r ymchwilydd bwysleisio pwysigrwydd eu hymgysylltiad hwy eu hunain yn y broses. Bydd angen i'r ymchwilydd ddeall pam fod y gŵyn wedi ei gwneud, a'i heffaith, er mwyn pennu'r lefel a chyfeiriad yr ymchwiliad a'r dystiolaeth sydd ei hangen. Efallai y bydd gan yr ymchwilydd gwestiynau yr hoffent ofyn nad ydynt wedi eu cynnwys mewn unrhyw ddatganiad a gafwyd trwy drydydd parti.

Y sail ar gyfer unrhyw ymchwiliad effeithiol yw tybiaeth sylfaenol o didwylledd ar ran yr achwynydd. Nid yw'r rhagdybiaeth sylfaenol o ddidwylledd yn lleihau ymrwymiad cywir yr ymchwilydd i sefydlu'r ffeithiau.

Bydd rhai pobl wedi profi gwahaniaethu mor aml yn eu bywydau fel y gallent yn rhesymol ei ddisgwyl oddi wrth bobl mewn awdurdod. Mae gan yr ymchwilydd gyfrifoldeb i oresgyn yn weithredol yr ofnau a phryderon hyn. Efallai y bydd angen i oedolyn priodol fod yn bresennol, sy'n rhywbeth y gall yr achwynydd ei hun fod wedi gofyn amdano.

Enghraifft o gŵyn: Mae achwynydd wedi honni fod effaith gronnus o gael eu stopio a'r harchwilio yn aml dros gyfnod o amser wedi arwain at deimlad na ellir bod ag unrhyw reswm arall dros gael eu stopio heblaw am wahaniaethu. Yr effaith bersonol yw pryder ynghylch gadael y tŷ a barn negyddol am yr heddlu a'u gweithredoedd.

Dylai'r datganiad neu'r adroddiad a gymerir gan yr achwynydd archwilio'r effaith yn ogystal â manylion yr honiad, yn enwedig pan fo'r gwahaniaethu honedig ynghylch ymddygiad canfyddedig o aflonyddu ac nid gwahaniaethu agored.

Yn aml mae pobl o grwpiau lleiafrifol yn amharod i fynegi eu cred fod y broblem maent wedi'i phrofi wedi ei gwreiddio mewn agweddau gwahaniaethol. Gall achwynwyr ofni y bydd eu canfyddiad yn cael ei wrthod ar ei ben. Efallai y bydd achwynwyr lesbiaidd a hoyw yn amharod i fynegi eu canfyddiad o wahaniaethu oherwydd fod hyn yn ei gwneud yn ofynnol iddynt ddatgelu eu rhywioldeb, Efallai fod achwynydd yn amharod i ddatgelu problem iechyd meddwl oherwydd yr ofn y gallai hynny effeithio ar agwedd yr ymchwilydd parthed teilyngdod eu cwyn.

Dylai'r ymchwilydd felly fod yn bositif wrth alluogi i achwynwyr egluro unrhyw bryderon sydd ganddynt o bosib ynghylch pam y bu i swyddog ymddwyn yn y ffordd a wnaeth. Bydd angen i

ymchwilydd fod yn effro i unrhyw gliw neu awgrym sy'n rhoi cyfle i ddangos parodrwydd i dderbyn ac archwilio'r agwedd hon o'r honiad.

Os yw'r gŵyn yn dynodi gwahaniaethu anghyfreithlon fel ffactor yn y digwyddiad, bydd angen i'r ymchwilydd gymryd amser i ymchwilio i'r hyn oedd ynghylch ymddygiad y swyddog neu aelod o staff yr heddlu a greodd yr argraff hon.

Yn gwbl briodol, mae ymchwilydd yn amharod i roi geiriau yng ngheg yr achwynydd ond bydd cwestiynau agored sy'n dangos parodrwydd i gofnodi pob agwedd ar y gŵyn yn adeiladu ymddiriedaeth. Dylid gweld y datganiad fel dealltwriaeth gyffredin rhwng yr achwynydd a'r swyddog sy'n ymchwilio ynghylch yr hyn ddigwyddodd. Gall y datganiad gynnwys adroddiad ail-law a materion eraill nad yw'r ymchwilydd yn eu hystyried yn dystiolaeth uniongyrchol, ond y bydd cynnwys y fath fanylion yn cynorthwyo'r gwneuthurwyr penderfyniadau nad oes ganddynt efallai fynediad uniongyrchol at yr achwynydd.

Mae'n hanfodol bod honiadau ynghylch gwahaniaethu yn cael eu cyflwyno'n fanwl, gan nodi pam yn union mae'r achwynydd yn credu fod gwahaniaethu yn ffactor. Yn enwedig, dylid cofnodi'r wybodaeth ganlynol:

- Beth wnaeth i'r achwynydd gredu fod geiriau neu weithrediadau'r swyddog neu aelod o staff yr heddlu yn wahaniaethol?
- A wnaeth yr achwynydd nodi unrhyw wahaniaethau yn y ffordd y cawsant eu trin mewn cymhariaeth ag eraill?
- A wnaeth yr achwynydd nodi unrhyw wahaniaethau yn y ffordd y gwnaeth y swyddog neu aelod o staff yr heddlu yma ymddwyn mewn cymhariaeth â swyddogion eraill (naill ai'r tro yma neu ar achlysuron blaenorol)?
- A nododd yr achwynydd unrhyw beth ynghylch iaith y swyddog neu aelod o staff yr heddlu?
- Beth oedd yr effaith ar yr achwynydd?
- A oedd unrhyw un arall yn dyst i'r digwyddiad ac a dderbyniodd yr achwynydd unrhyw sylwadau neu ymatebion ar y pryd neu wedyn?
- Unrhyw wybodaeth gefndir a allai fod yn berthnasol i'r effaith ar yr achwynydd.
- Unrhyw fater arall mae'r achwynydd yn ei ystyried yn berthnasol i'r gŵyn.

Pan mae'r datganiad o gŵyn wedi ei gymryd, dylai'r ymchwilydd adolygu'r honiadau cofnodedig. Dylai ef neu hi hefyd adolygu'r ffactorau difrifoldeb ac ailystyried p'un a ddylid cyfeirio'r mater i'r IPCC.

laith

Gall defnydd (honedig) o eiriau neu ymadroddion penodol fod yn arwydd o ymddygiad gwahaniaethol, ond rhaid eu hystyried yn eu cyd-destun bob amser. Mae termau y cydnabyddir iddynt fod yn rhai tramgwyddus a gellir disgwyl i swyddogion osgoi eu defnyddio. Fodd bynnag, mae geiriau ac ymadroddion eraill nad ydynt yn dramgwyddus ynddynt eu hunain, ond pan y clywir hwy yn eu cyd-destun, gallent yn rhesymol gael eu canfod fel rhai sy'n *troseddu yn erbyn urddas unigolyn a chreu amgylchedd gelyniaethus, diraddiol, bychanus neu dramgwyddus* (diffiniad o aflonyddu mewn cyfraith gwahaniaethu).

Gall cyfeirio at genedligrwydd unigolyn fel rheol fod yn ddigon didramgwydd, ond gall y cyd-destun ble defnyddir ef - er enghraifft, yn ystod arestiad – arwain at i'r achwynydd gredu yn rhesymol fod eu cenedligrwydd wedi effeithio ar y rhyngweithio neu'r cyfarfod mewn ffordd negyddol. **Mae deall pam fod honiad o ymddygiad gwahaniaethol wedi cael ei wneud yn hanfodol i ymchwiliad** ac er mwyn i'r gwasanaeth heddlu neu'r sawl y gwnaethpwyd y cwynion yn eu herbyn fedru dysgu i'r dyfodol.

Bydd y *Safonau Ymddygiad Proffesiynol* o dan y system camymddwyn newydd yn ei gwneud yn ofynnol i'r holl swyddogion hyrwyddo perthnasau da rhwng pobl o wahanol grwpiau, felly mae disgwyliad y byddant yn ofalus o effaith sylwadau esgeulus.

Cyfathrebu rheolaidd

Mae'r Cod Dioddefwyr, *Y Cod Ymddygiad i Ddioddefwyr Trosedd*, yn set o ymrwymadau statudol. Mae'r Cod Dioddefwyr yn ei gwneud yn ofynnol i roi gwasanaethau i unrhyw unigolyn sydd wedi gwneud honiad i'r heddlu, neu sydd wedi peri i honiad gael ei wneud ar ei ran, eu bod wedi bod yn destun i ymddygiad troseddol. Bydd hyn yn cynnwys achosion ble mae'r unigolyn wedi honni eu bod, er enghraifft, wedi bod yn destun i sarhad hiliol neu homoffobig.

Prif bwrpas y Cod yw sicrhau fod dioddefwyr yn derbyn y gefnogaeth briodol a'u bod yn cael eu hysbysu'n iawn ynghylch cynnydd eu hachos. Noda'r Cod fod rhaid darparu gwell gwasanaethau i ddioddefwyr bregus neu rhai sydd wedi eu bygwth.

P'un a oes raid cymhwyso'r Cod Dioddefwyr ai peidio, bydd cyfathrebu rheolaidd yn gymorth i adeiladu ymddiriedaeth a hyder. Bydd achwynwyr, swyddogion heddlu a staff heddlu fel ei gilydd yn teimlo'n sicrach o wybod am gynnydd y gŵyn.

Wrth ymchwilio i fater o dan Ddeddf Diwygio'r Heddlu, dylid rhoi ystyriaeth i'r ddyletswydd i ddatgelu gwybodaeth o dan adran 20 ac adran 21. Gellir canfod rhagor o wybodaeth ynghylch cyfathrebu a'r hawl i wybodaeth ar: <http://statguidance.ipcc.gov.uk>

Casglu tystiolaeth

Bydd un o'r gofynion cyntaf yn cynnwys casglu tystiolaeth gan dystion a enwir ac a ddynodir. Bydd hyn yn ychwanegol at y dystiolaeth ddogfennol sy'n gysylltiedig â'r digwyddiad y deilliodd y gŵyn ohono.

Pan fo angen tystiolaeth gymharydd, mae'r ystyriaethau a all gynorthwyo wrth wneud cymariaethau sy'n helpu sefydlu p'un a fyddai'r ymddygiad honedig wedi digwydd 'heblaw am' gender yr achwynydd, er enghraifft, yn cynnwys:

- sut yr oedd unrhyw swyddogion neu aelodau staff yr heddlu a oedd yn bresennol wedi ymddwyn yn y digwyddiad
- sut y triniwyd aelodau eraill o'r cyhoedd yn yr un digwyddiad
- sut mae'r swyddog neu aelod o staff yr heddlu dan sylw wedi ymddwyn mewn amgylchiadau tebyg
- sut mae'r achwynydd hwn wedi ei drin mewn digwyddiadau tebyg eraill

Gall yr ymchwilydd hefyd ofyn - sut fyddai swyddog neu aelod o staff yr heddlu rhesymol gyda lefelau tebyg o hyfforddiant a phrofiad fod wedi ymddwyn o dan yr amgylchiadau hyn? Petai'r mwyafrif wedi gwneud rhywbeth tra gwahanol o dan yr un amgylchiadau, yna mae'r angen am esboniad dilys yn dod yn bwysicach.

Weithiau gall honiadau o ymddygiad gwahaniaethol fod angen ystyriaethau tystiolaeth ehangach, yn enwedig ble bo honiadau ehangach ynghylch gwahaniaethu wedi eu gwneud yn erbyn heddlu neu faes o fewn yr heddlu.

Bydd cyfranoledd a difrifoldeb yr honiadau yn ffactorau allweddol wrth benderfynu pa dystiolaeth ddylid ei chasglu. Mae'r dystiolaeth y gellid ei hystyried yn cynnwys:

- Dylai'r ymchwilydd ystyried sefydlu p'un a yw adroddiadau gwybodaeth gudd yn bodoli ynghylch y swyddog(ion) neu p'un a allai unrhyw beth fod wedi'i gofnodi ar ei ffeil bersonol. (Gweler *Patrymau ymddygiad*, isod.) Fodd bynnag, mae yma faterion Diogelu Data a rhaid i'r ymchwilydd fedru cyfiawnhau unrhyw gyfeiriad at y data personol hwn (gweler Deddf Diogelu Data 1998 a hefyd *Cod Ymddygiad Diogelu Data ACPO*). Dylid cyfeirio at ddogfennau polisi'r heddlu.
- Yn yr un modd, dylid ystyried dulliau cudd o gael tystiolaeth (cofnodion ffôn, gwyliadwriaeth, profi gonestrwydd) ond dim ond os oes honiad o drosedd ac y byddai'r amgylchiadau yn cyfiawnhau hynny o dan RIPA (Deddf Rheoleiddio Pwerau Ymchwilio 2000). Eto, dylid cofnodi'r penderfyniad hwn, a ddylai fod yn gymesur, yn y cofnod penderfyniadau. Os yw'r ymchwiliad yn cael ei gynnal yn lleol, dylai'r ymchwilydd gyfeirio at yr adran safonau proffesiynol ynglŷn â'r penderfyniadau hyn.
- Mae'n bosib na fydd tystion posib yn cael eu dynodi'r syth o fewn amgylchedd y digwyddiad. Efallai bydd angen apeliadau am dystion neu ymholiadau o dŷ i dŷ.
- Os oes arwydd fod honiadau ehangach ynghylch gwahaniaethu, yna mae'n bosib y bydd yn briodol ymestyn ystyriaeth i adran neu faes neilltuol o fewn yr heddlu. Gall hyn gynnwys ystyriaeth o bolisiau lleol neu genedlaethol gan yr heddlu dan sylw yng nghyswllt maes neilltuol neu'n fwy cyffredinol ar lefel cysylltiadau cymuned.
- Dylid ystyried perthnasedd posib cyfarwyddyd cenedlaethol. Er enghraifft, efallai bod *Llawlyfr Troseddau Casineb ACPO* yn berthnasol i honiad na wnaeth swyddogion ymateb yn briodol i ddigwyddiad casineb neu drosedd casineb yr adroddwyd amdanynt.
- Efallai bydd angen ystyried tystiolaeth gymharol - er enghraifft, ble yr honnir bod ymddygiad swyddog(ion) wedi bod yn wahaniaethol, sut mae swyddog wedi delio â phobl eraill mewn cymhariaeth neu ddigwyddiadau eraill sy'n debyg o ran eu natur i'r rhai ble y gwnaethpwyd yr honiad - gall y rhain fod yn gymorth. (Fel y nodwyd uchod, nid yw gofyn i swyddog gofio sut y gwnaeth ymddwyn mewn amgylchiadau tebyg yn golygu fod digwyddiadau eraill yn dod yn rhan o'r ymchwiliad: mae'r myfyrdod yn rhoi mewnwelediad i ddull arferol y swyddog o ymdrin â'r fath ddigwyddiadau ac yn gymorth i bennu a fyddai ef neu hi wedi ymddwyn yn wahanol yn yr achlysur dan sylw'r ymchwiliad.)

Patrymau ymddygiad

Mae Tribiwnlysoedd Cyflogaeth yn ystyried patrymau ymddygiad; yn wir efallai fod y mater sydd gerbron y tribiwnlys yn dibynnu ar nifer o ddigwyddiadau. Mae hyn yn berthnasol i reolwyr heddlu ac ymchwilydd pan fônt yn delio â chwynion a all arwain at achosion tribiwnlys.

Mae materion cwynion cyhoeddus yn dynodi digwyddiad neu gyfres gysylltiedig o ddigwyddiadau ac mae angen rhoi ystyriaeth i bob rhan fel bo'n briodol.

Efallai ei bod yn berthnasol hefyd edrych ar gofnodion y swyddog. Nid yw hanes y swyddog ynddo'i hun yn ddigon i brofi fod ei ymddygiad yn gamymddygiad neu'n gamymddygiad difrifol, ond gall ychwanegu at y sail ar gyfer amau fod yr ymddygiad yn torri safonau proffesiynol.

Yn ychwanegol, er na ellir tynnu ar hanes fel prawf, mae'n gwbl berthnasol wrth ystyried gweithredu rheolaethol yng nghyswllt ymddygiad swyddog. Mae hyn yn gyson â'r disgwyliad y dylai swyddogion ac aelodau staff yr heddlu ddysgu o gamgymeriadau.

Datganiadau tystion

Dylai adroddiadau sylfaenol adlewyrchu'n llawn bersbectifau pawb y siaradwyd â hwy yn ystod yr ymchwiliad. Mewn achosion o honiadau mwy difrifol, efallai ei fod yn briodol recordio cyfweiliadau â thystion ar dâp.

Mae'n bosib y ceir materion sensitif o gyfrinachedd – er enghraifft, os yw'r tystion yn lesbiaid neu'n hoyw, ond nad ydynt yn agored am eu rhywioldeb; neu pan y ceisir tystion mewn tafarnau a chlybiau hoywon, neu mewn amgylcheddau hoyw cyhoeddus. Ni ddylid rhagdybio fod tystion posib yn agored hoyw neu'n dynodi eu hunain yn hoyw.

Mae parchu cyfrinachedd yn hanfodol. Mae'n allweddol bwysig egluro i'r tystion y rheswm dros geisio eu tystiolaeth, sut y defnyddir hon yn ystod yr ymchwiliad ac unrhyw achosion, a'r hyn fydd yn cael ei ddatgelu.

Swyddogion sy'n dystion

Dylid atgoffa swyddogion a fu'n dystion i'r digwyddiad yr ymchwilir iddo ynghylch eu dyletswydd bersonol i herio camwedd (mae hyn yn gynwysedig erbyn hyn yn y *Safonau Ymddygiad Proffesiynol*). Dylid eu hatgoffa hefyd fod y dyletswyddau cyhoeddus sydd wedi eu gosod ar heddluoedd i hyrwyddo cydraddoldeb cyfle a dileu gwahaniaethu yn awr yn cael eu hadlewyrchu yn y safonau proffesiynol. Efallai ei fod yn briodol cydnabod gwerth swyddogion sydd yn cynorthwyo ymchwiliadau trwy gymeradwyo'n ffurfiol eu gonestrwydd ac unplygrwydd.

Ar y llaw arall, os oes tystiolaeth wrthrychol i gefnogi honiad a bod swyddog wedi tystio i'r digwyddiad, ond na fu'n barod i ddod ymlaen, dylai'r ymchwilydd ystyried pa weithredu ddylai ddigwydd yn achos y fath swyddogion. Dylid hefyd roi ystyriaeth i wneud datganiad negyddol: er enghraifft, "Roeddwn yno ond ni welais ddim byd".

Cefnogi tystion

Mae'n bwysig ymchwilio mwy i ddiffyg parodrwydd y tyst, sefydlu beth yw eu pryderon yng nghyswllt rhoi tystiolaeth, ac asesu pa mor hanfodol yw eu tystiolaeth i'r ymchwiliad (p'un a yw'r tyst yn swyddog ynteu'n aelod o'r cyhoedd).

Bydd ystyriaethau yn cynnwys:

- A yw'r tyst yn deall pam y ceisiwyd eu tystiolaeth?
- A yw'r tyst yn deall y broses ymchwilio i gwynion a sut y defnyddir y wybodaeth maent hwy fel tystion yn ei rhoi?
- A yw'r tyst yn deall pa wybodaeth sydd raid ei datgelu?
- Pa mor hanfodol yw tystiolaeth y tyst i'r ymchwiliad?
- A fyddai cefnogaeth sefydliad lleol neu gymdeithas staff yr heddlu yn gymorth?

Efallai y bydd tyst yn amharod ar y cychwyn, ond gyda chefnogaeth gan sefydliadau lleol neu gymdeithasau'r heddlu, efallai y dônt ymlaen yn ddiweddarach. Gallai sicrhau eu bod yn deall system gwynion yr heddlu a sut mae'n gweithio fod yn gymorth iddynt deimlo'n hyderus am ddod ymlaen.

Gall amharoddrwydd i roi tystiolaeth os oes materion o sensitifrwydd neilltuol neu wybodaeth gyfrinachol gael effaith andwyol sylweddol ar y broses gwynion.

Cyfweld swyddogion neu aelodau staff yr heddlu

Pan wneir penderfyniad i gyfweld swyddog(ion) neu aelod o staff yr heddlu ac os yw'r honiad ym mhen mwy difrifol y sbectrwm, yna mae'n bosib fod angen yr ystyriaethau a amlinellir yn strategaeth ACPO ar *Dechnegau Cyfweliadau Ymchwilio*. Mae'r strategaeth hon yn cynnwys cyfweliadau fideo, cyfweliadau gwybyddol, a chyfweld tystion bregus ac arwyddocaol. Dim ond yr

ymchwilydd hynny sydd wedi derbyn yr hyfforddiant priodol a ddylai ymgymryd â chyfweliad(au) os oes angen math arbennig o gyfweliad.

Dylai'r holl gyfweliadau ddilyn cynllun cyfweliad sy'n caniatáu i'r swyddog egluro'n hyn ddigwyddodd. Dylai cyfweliadau ganolbwyntio ar y pwyntiau sydd i'w profi. Dylai'r ymchwilydd fedru dangos yn y cynllun cyfweliad y ffyrdd yr archwiler cymhelliant y swyddog a sut y rhoddir prawf ar y dystiolaeth o'r ymchwiliad.

Dyma arfer da arferol yn unol â chyfweliadau PEACE⁶. Mae'n hanfodol dynodi cwestiynau archwilio, yn enwedig yn y cwynion hynny ble bo'r unig dystiolaeth sydd ar gael yn dod oddi wrth yr achwynydd a'r swyddog.

Dylai'r cynllun fod yn glir ynghylch yr hyn sydd angen ei sefydlu er mwyn dod i'r casgliad p'un a yw'r swyddog wedi ymddwyn yn unol â'r safonau proffesiynol. Dylai'r cynllun cyfweliad gael ei ddatblygu yng nghyd-destun y safonau perthnasol. Yng nghyd-destun y canllawiau hyn, mae'r ymchwilydd yn anelu at sefydlu p'un a yw'r swyddog wedi:

- gwneud ei ddyletswyddau yn deg ac yn ddiduedd ac yn unol â deddfwriaeth gydraddoldeb gyfredol
- dangos parch at bob unigolyn a'u traddodiadau, credoau, a ffyrdd o fyw – cyn belled â'u bod yn gyfreithlon
- heb wahaniaethu'n anghyfreithlon neu'n annheg wrth weithredu ar unrhyw un o'i ddyletswyddau, disgrisiwn neu awdurdod
- wedi talu sylw digonol i'r angen i ddileu gwahaniaethu anghyfreithlon a hyrwyddo cydraddoldeb cyfle a pherthnasau da rhwng unigolion o wahanol grwpiau

Dylai'r cyfweliad felly sefydlu adroddiad y swyddog o'r hyn a ddigwyddodd a'r rheswm **pam** y gwnaeth y swyddog ymddwyn fel y gwnaeth ef/hi.

Dylid gwahodd y swyddog i wneud y canlynol:

- disgrifio yn fanwl yr hyn ddigwyddodd
- disgrifio ei ganfyddiadau o'r achwynydd a'r digwyddiad
- myfyrio ar yr hyn a allai fod wedi arwain at y gŵyn
- myfyrio ar eu hymddygiad yng ngoleuni'r safonau proffesiynol perthnasol
- disgrifio eu hyfforddiant a phrofiad
- myfyrio ar eu dealltwriaeth o'u dyletswyddau cyhoeddus i ddileu gwahaniaethu a hyrwyddo cydraddoldeb
- darparu archwiliad manylach o effaith yr honiad o wahaniaethu ac archwilio'r rhyngweithio â'r achwynydd o'r persbectif hwn

Hanes yr achwynydd

Mae'n bosib bydd angen i'r ymchwilydd nodi gwybodaeth berthnasol am hanes yr achwynydd.

Gall euogfarn am anudoniaeth yn rhesymol effeithio ar gydbwysedd tebygolrwydd, ond nid yw hanes o droseddau o anghenraid yn golygu fod y gŵyn yn ffug. Yn wir, os yw rhywun wedi cael cryn ymwneud â'r heddlu ac mai hon yw eu cwyn gyntaf gallai hyn weithredu o blaid eu hadroddiad. Ni ddylid chwaith wneud rhagdybiaethau ynghylch achwynwyr sydd â hanes o wneud cwynion. Gall hyn fod yn arwydd o batrwm o ymddygiad a brofwyd gan yr achwynydd neu gall fod o ganlyniad i ymwneud aml â'r heddlu – er enghraifft, yr hyn a brofwyd gan rywun sydd â phroblemau iechyd

⁶ Cynllunio a pharatoi; Ymgysylltu ac egluro; Adroddiad; Cau, Gwerthuso

meddwl dwys ac a gadwyd o dan Adran 136 o'r Ddeddf Iechyd Meddwl. Mae angen cryn ofal wrth ymdrin â'r fath wybodaeth.

Dylai'r ymchwilydd fod yn glir ynghylch yr hyn allai fod yn berthnasol i'r gŵyn, gan gofio mai'r hyn sydd bwysicaf wrth bwysu a mesur cydbwysedd tebygolrwydd yw tystiolaeth yr achos.

Cyngor annibynnol

Effeithir ar y berthynas rhwng swyddogion a phobl o grwpiau lleiafrifol gan amgylchiadau lleol. Dylai ymchwilydd sy'n cynnal ymchwiliad mewn ardal heddlu arall hysbysu eu hunain yn y lle cyntaf ynghylch materion a phrofiadau lleol.

Os yw'r gŵyn yn ddigon difrifol, gall fod yn briodol sefydlu grŵp cyngori annibynnol (IAG)⁷. Efallai fod yr ymddygiad gwahaniaethol honedig wedi cael effaith sylweddol o fewn y gymuned ehangach neu, yn fwy uniongyrchol, ar yr achwynydd a'u teulu agosaf. Dylid asesu difrifoldeb y mater (gweler tudalen 18 am [*ffactorau difrifoldeb*](#)) a chofnodi'r penderfyniad yn y cofnod.

Ystyriwch y rhestr ganlynol o ffactorau wrth benderfynu p'un a oes angen craffu annibynnol, cyngor, neu ymgynghoriad ag asiantaethau allanol:

- A fyddai grŵp cyfeirio cymunedol yn lliniaru unrhyw ddiffyg hyder ynghylch p'un a fydd yr ymchwiliad yn effeithiol?
- A fyddai'r fath grŵp yn cynorthwyo'r ymchwiliad trwy roi cyngor ar bryderon y gymuned leol neu gyngor ar feysydd gwahaniaethu penodol?
- A yw penodi swyddog cydgysylltiad teuluol neu reolwr yn ymateb priodol? Efallai nad yw hyn yn gymesur mewn nifer o ymchwiliadau, ond efallai fod angen ei ystyried os yw'r effaith yn debygol o fod yn sylweddol ar unigolion a'r gymuned.

Gall yr IAG ddod â buddiannau trosolwg annibynnol. Fodd bynnag, mae'n hanfodol na pheryglir rôl strategol y grŵp trwy grwydro i ymwneud â'r broses weithredol a rhedeg yr ymchwiliad. Rhaid i'r ymchwilydd fod yn glir ynghylch pwrrpas yr IAG a chofnodi'r penderfyniad hwn yn y cofnod penderfyniad. Mae lawn mor bwysig fod aelodau annibynnol y grŵp yn glir ynghylch eu pwrrpas a'u cylch gorchwyl. Dylent ddeall fod ganddynt rôl strategol ac na ofynnir iddynt gyfrannu at y cynllun ymchwiliad.

Efallai y byddai'n fanteisiol i swyddog sy'n uwch na'r ymchwilydd reoli'r broses hon fel bod bwllch rhwng yr ymchwiliad a'r materion strategol.

Dylid asesu'n ofalus y wybodaeth a roddir i'r IAG. Dangosodd tystiolaeth a roddwyd i Ymchwiliad Morris⁸ fod swyddogion yn teimlo'n agored wrth i fanylion o'u hachos gael eu rhoi i bobl yn y gymuned leol trwy'r IAG.

Gall ymgysylltiad cynnar â chymdeithas staff yr heddlu a'r rhai sy'n cefnogi swyddogion y gwnaethpwyd honiadau yn eu herbyn fod yn fuddiol. Gall eu harbenigedd a'u cyngor gynnwys materion fel rhoi rhybuddion a chyfweld swyddogion a staff heddlu.

Gall yr ymchwilydd geisio cyngor arbenigol o ystod o ffynonellau. Mae'n bur bosib y bydd swyddogion neu staff o fewn yr heddlu a all ddarparu cyngor arbenigol ynghylch y maes o wahaniaethu sy'n gysylltiedig â'r gŵyn.

⁷ Grwp cyfeirio cymunedol yn yr IPCC.

⁸ *The Case for Change. People in the Metropolitan Police Service. The Report of the Morris Inquiry* (2004) – sef ymchwiliad annibynnol a gomisiynwyd gan Awdurdod yr Heddlu Metropolitan i safonau proffesiynol a materion cyflogaeth yn y Gwasanaeth Heddlu Metropolitan.

Gall sefydliadau lleol neu grwpiau cefnogol gynorthwyo â chyngor, ond mae'n bwysig sefydlu nad oes gwrthdaro buddiannau ac i wneud yn glir p'un a fyddent yn cynghori'r achwynydd neu'n cefnogi'r achwynydd drwy gydol y broses gwynion.

Rhan 4: cyrraedd casgliadau a chanlyniadau

Cyrraedd casgliadau

Rhaid i'r casgliad fod wedi'i seilio ar gydbwysedd tebygolrwydd (gweler [Safon prawf](#), tudalen 13).

Mae nifer o agweddau ar y safon cydraddoldeb ac amrywiaeth a dylid ymdrin â phob un. Y cwestiynau i'w hateb yw:

- A yw'r swyddogion wedi gwneud eu dyletswyddau yn deg ac yn ddiuedd?
- a ydynt wedi dangos parch at bob unigolyn a'u traddodiadau, credoau, a ffyrdd o fyw – cyn belled â'u bod yn gyfreithlon?
- a ydynt wedi gwahaniaethu'n anghyfreithlon neu'n annheg wrth weithredu ar unrhyw un o'u dyletswyddau, disgrisiwn neu awdurdod?
- a ydynt wedi talu sylw digonol i'r angen i ddileu gwahaniaethu anghyfreithlon a hyrwyddo cydraddoldeb cyfle a pherthnasau da rhwng unigolion o wahanol grwpiau?

Ni fydd swyddog sydd wedi ymddwyn yn deg ac yn ddiuedd wedi gwahaniaethu yn erbyn aelod o'r cyhoedd. Fodd bynnag, mae'n bosib canfod fod swyddog nad yw wedi gwahaniaethu yn erbyn rhywun wedi ymddwyn yn annheg, serch hynny.

Yn yr un modd, a'i gymryd ar wahân, efallai na fydd y dystiolaeth ar bob agwedd o gŵyn yn dangos ymddygiad gwahaniaethol; yna dylid ystyried materion gyda'i gilydd a gall y patrwm ymddygiad ddatgelu nad yw esboniad y swyddog yn ddigonol.

Defnyddio ystyriaethau o gyfraith gwahaniaethu

Er nad 'Fformiwla King' bellach yw'r unig awdurdod sy'n amlinellu'r egwyddorion a all fod yn berthnasol mewn materion cyflogaeth, gellir ei ddefnyddio fel offeryn i drefnu tystiolaeth. Roedd cyd-destun creu'r fformiwla hwn yn gysylltiedig â gwahaniaethau ar sail hil, ond hefyd gellir defnyddio'r cwestiynau i fathau eraill o wahaniaethu. Fodd bynnag, ni ddylai ddod yn gyfyngiad sy'n rhwystro ymchwilwyr rhag gwneud penderfyniadau synhwyrol wedi'u seilio ar y dystiolaeth. Mae cwestiynau eraill fel: 'pam wnaeth yr unigolyn ymddwyn yn y modd hwn?' yn berthnasol, ond mae'r fformiwla yn parhau'n ddefnyddiol i ateb y cwestiwn hwnnw.

- Gwahaniaeth yn y math o amrywiaeth ddynodedig
- Gwahaniaeth triniaeth
- Niwed i'r achwynydd +
- Dim esboniad dros y gwahaniaethau hyn o unrhyw ffynhonnell

Gwahaniaeth yn cael ei ddynodi yn y maes amrywiaeth

Dyma'r gwahaniaeth rhwng yr aelod o'r cyhoedd sy'n destun i ymddygiad y swyddog ac aelod arall o'r cyhoedd mewn sefyllfa debyg. Os nad oedd aelod arall o'r cyhoedd yn rhan o'r digwyddiad, yna gall yr ymchwilydd osod unigolyn damcaniaethol yn yr un sefyllfa nad yw, er enghraifft, yn ddu. Gallai'r swyddog a'r aelod o'r cyhoedd fod o'r un hil a gellid dal i gael canfyddiad o wahaniaethu.

Gwahaniaeth triniaeth

Mae amrediad o ffyrdd y gellir dynodi gwahaniaeth triniaeth:

- A driniwyd aelodau eraill o'r cyhoedd a oedd yn bresennol yn yr un digwyddiad mewn modd gwahanol?

- A oedd swyddogion eraill yn bresennol a driniodd yr achwynydd yn wahanol i'r swyddog y cwynwyd amdano?
- A fu'r achwynydd mewn cyswllt blaenorol â'r heddlu ac a gawsant eu trin yn wahanol i'r ffordd y cawsant eu trin y tro hwn?
- Os nad oes cymaryddion gwirioneddol, sut fuasech chi'n disgwyl i aelod o'r cyhoedd gael ei drin o dan yr un amgylchiadau?

Nid yw'r ystyriaeth olaf hon yn ei gwneud yn ofynnol i'r ymchwilydd ddod i farn cyn yr ymchwiliad; yn syml, y cwbl ydyw yw dull o sefydlu p'un a allai gwahaniaethu fod yn ffactor. Y rhan bwysicaf yw'r esboniad mewn ymateb i'r honiad o wahaniaethu – y cwestiwn 'pam?'

Niwed

Gellid fod wedi cael niwed dirnadwy, megis colli rhyddid. Fodd bynnag, gall niwed hefyd gynnwys colli urddas a brifo teimladau. Er enghraifft, os yw swyddog yn defnyddio gormod o ragofalon neu rhai amhriodol wrth arestio unigolyn gyda HIV, gall hyn gael effaith ddiraddiol ac felly niweidiol ar yr unigolyn a arestiwyd. Mae angen asesu pob sefyllfa.

Dim esboniad

Dyma'r rhan fwyaf heriol o'r hafaliad ac mae angen cryn ddoethineb ar ran yr ymchwilydd (a'r rhai sy'n cynnal gwrandawriad camymddwyn neu gyfarfod camymddwyn). Mae swyddogion ac aelodau o staff yr heddlu sy'n destun i gwynion o ymddygiad gwahaniaethol bron yn sicr o gynnig esboniad amgen ynghylch eu hymddygiad, ac efallai eu bod yn barod i gyfaddef perfformiad cyffredinol wael yn hytrach na derbyn eu bod wedi gwahaniaethu yn erbyn unigolyn. Mewn 'cyfweiliadau disgyblaeth yn unig' - ble nad yw swyddog yn cael rhoi adroddiad - dylent gael eu gwahodd i gynnig esboniad.

Bydd raid i ymchwilydd wneud asesiad ynghylch p'un a yw'r dystiolaeth a'r esboniad a roddwyd yn ddigonol, rhesymol, ac yn cael ei gyfiawnhau o dan yr amgylchiadau. Yn ychwanegol at hyn, ble bo honiadau difrifol i'w hystyried, dywed cyfarwyddyd y Swyddfa Gartref "...Y mwyaf difrifol yw'r honiad o gamymddwyn a wneir neu'r mwyaf difrifol yw'r canlyniadau i'r unigolyn sy'n deillio o'r canfyddiad yn ei erbyn, yna'r mwyaf argyhoeddiadol (effeithiol) sydd angen i'r dystiolaeth fod i gwrdd â'r safon hwnnw."

Os mai'r esboniad yw mai felly maent yn gwneud pethau fel arfer, yna byddant angen dangos nad oedd yr ymddygiad hwn yn eithriadol. Er enghraifft, a yw'r achos fod yr achwynydd wedi derbyn triniaeth lai ffafriol nag unigolyn arall yr ymdrinwyd ag ef/hi gan y swyddog ar y diwrnod hwnnw? Yn yr un modd, os yw'r swyddog yn derbyn ei fod ef/hi wedi bod yn esgeulus, pam oeddent yn esgeulus gyda'r achwynydd hwn?

Bydd yr esboniad yn anos i'r ymchwilydd ei asesu pan nad yw'r swyddog wedi rhoi unrhyw esboniad am yr ymddygiad honedig. Gall dystiolaeth gymharydd, o dan yr amgylchiadau hyn, fod yn ddefnyddiol i'r ymchwilydd fel ffordd o benderfynu p'un a oedd gwahaniaethu yn ffactor.

Rhaid i'r cwestiwn 'pam?' gael ateb boddhaol.

Adroddiad yr ymchwiliad

Mae'r adroddiad yn agored i'w graffu a dylid ei ysgrifennu yn unol â chyfarwyddyd statudol yr IPCC (*Making the New Police Complaints System Work Better*, 2005), Cyfarwyddyd y Swyddfa Gartref, a'r ddeddfwriaeth sy'n berthnasol i'r mater yn destun i'r ymchwiliad, fel bo'n briodol.

Cyfranoled

Nododd Adroddiad Ymchwiliad Stephen Lawrence y dylid delio â geiriau neu weithredoedd a brofir yn wahaniaethol ar ben mwyaf difrifol y sbectrwm yn nhermau gweithredu disgyblaethol.

Ers cyhoeddi'r adroddiad hwn, bu llai o oddefiad o wahaniaethu agored. Mewn blynyddoedd diweddar, mae honiadau o ymddygiad gwahaniaethol yn fwy tebygol o orwedd ar ganfyddiadau nag ar iaith neu weithredoedd agored wahaniaethol. Mae profi honiad o'r herwydd yn dod yn anoddach. Yr effaith ar ymchwilio i'r honiadau hyn yw nad ydynt yn cael eu profi'n aml. Mae'r anawsterau'n cael eu dwysau os yw swyddog yn ofni y gallai unrhyw dystiolaeth o wahaniaethu arwain at iddynt gollu eu swyddi ac yn anochel maent yn ymateb yn amddiffynol i'r honiadau.

Weithiau, bydd yn gwbl briodol y dylai swyddog wynebu achos disgyblaeth am gwynion o ymddygiad gwahaniaethol. Ond yn yr achosion hynny ble mae'n amlwg nad yn fwriadol y gwnaethpwyd hynny ac nad oes yna gymhelliant o ddiffyg parch i grwpiau penodol o bobl, dylai'r ymateb ffocysu ar newid ymddygiad neu agweddau.

Mewn cyfnodau diweddar, mae adroddiad Ymchwiliad Morris, adroddiad ffurfiol y CRE ar y gwasanaeth heddlu, ac adolygiad Taylor o system gamymddwyn yr heddlu i gyd wedi gwneud y sylw fod angen asesiad cymesur ac ystyriol o'r dystiolaeth. Mynegodd pob un y farn na ddylid cael cosb benodol ar gyfer camymddwyn gwahaniaethol.

"Efallai nad yw'n syndod llwyr fod [...] cyfeirio at i fyny'n digwydd pan fo'r materion pwysig a sensitif hynny sydd 'trwy ddiffiniad' yn cael eu dosbarthu'n ffactorau difrifol neu ffactorau gwaethygu sy'n cyfiawnhau iddynt gael eu trin fel camymddwyn difrifol, i bob pwrpas. Os yw gwahaniaethu bob amser yn fater difrifol i'r graddau ei fod bob amser yn gamymddwyn difrifol yna gall cyfeirio at i fyny fod yn ganlyniad rheolaidd ond anfwriadol. Onid yw cymdeithas a phlisma wedi symud ymlaen ers pan oedd dull o'r fath yn amlwg yn angenrheidiol i gael materion ar y 'sgrin radar' ac i weithredu ddigwydd? Os yw'r cynigion yn yr adolygiad hwn i gael eu mabwysiadu, bydd yn golygu fod asesiad yn unigol ac yn gymesur ym mhob achos. Oni ddylid ailymweld â dosbarthiad materion gwahaniaethu fel rhai sydd bob amser yn ddifrifol, er mwyn adlewyrchu realiti digwyddiadau unigol?"

Adolygiad Taylor o Drefniadau Disgyblu'r Heddlu (2005)

Mae'r IPCC eisiau gweld cynnydd yn hyder y cyhoedd a'r heddlu trwy ymdriniaeth effeithiol o honiadau o ymddygiad gwahaniaethol, p'un ai drwy Ddatrysiaid Lleol neu trwy ymchwiliad mwy ffurfiol. Dylai swyddogion heddlu a staff heddlu sydd dan ymchwiliad fod eisiau cydweithio â'r rhai sy'n ymchwilio fel y gellir archwilio'r honiadau. Gall yr ofn y bydd unrhyw ddatgeliad yn arwain at gollu swydd yn arwain am wadu ymddygiad gwahaniaethol yn chwyrn heb roi unrhyw ymresymiad pellach. Nid yw hyn yn ddefnyddiol i ganfod y rheswm dros yr ymddygiad. Gall atal cyfle i roi esboniad i'r achwynydd ac mae'n golled o gyfle i ddysgu.

Meddai Bill Taylor yn ei *Adolygiad o Drefniadau Disgyblu*:

"Rhaid 'asesu'n' ffurfiol adroddiadau cychwynnol (p'un a ydynt gan aelodau'r cyhoedd neu wedi eu cynhyrchu'n fewnol) gydag ystod gyfan o opsiynau ar gael ar gyfer ymateb. (Er enghraifft, ymchwiliad troseddol, camymddwyn, camymddwyn difrifol, perfformiad anfodddhaol, cwynion, a chyflafareddu.) Er bod angen asesiad ffurfiol o adroddiadau cychwynnol, nid oes raid iddynt gael eu trin o anghenraid trwy weithdrefnau ffurfiol. Mewn rhai achosion, bydd ymddiheuriad syml yn ddigon."

Mae'r canllawiau hyn felly'n argymhell mewn achosion o ymddygiad gwahaniaethol, fel gyda materion eraill, y dylai'r canlyniadau gymryd i ystyriaeth agwedd y swyddog.

Canlyniadau

Mae angen dilyn y prosesau yn Neddf Diwygio'r Heddlu (fel y'i diwygiwyd). Nid yw hwn yn ganllaw trwyadl, ond mae'n cyffwrdd â materion a allai fod yn berthnasol neu beidio i'r broses a fabwysiedir. Gall mater fod yn destun i apêl i'r IPCC neu gall yr IPCC wneud argymhelliad neu roi arweiniad ar faterion penodol a dylid cofio hyn wrth gyfathrebu'r canlyniadau.

Cyfeirio at y CPS

O dan y system newydd, dylid cyfeirio achosion deddfwriaeth gamymddwyn ar hyn o bryd i'r CPS pan fo:

- yr adroddiad yn rhoi arwydd y gallai trosedd fod wedi'i chyflawni, ac
- ym marn yr heddlu (neu'r IPCC mewn ymchwiliadau a reolir ac sy'n annibynnol) ei bod yn briodol i faterion yn yr adroddiad gael eu hystyried gan y Cyfarwyddwr Eryniadau Cyhoeddus

Tystiolaeth a gyflwynwyd i gyfarfodydd a gwrandawiaadau camymddwyn

Yn yr achosion hynny ble mae swyddogion yn mynychu cyfarfodydd neu wrandawiaadau camymddwyn o dan y system gamymddwyn newydd, mae'n bwysig fod yr unigolyn(ion) sy'n cynnal y cyfarfod neu wrandawiad sy'n clywed y dystiolaeth yn llawn yn deall yr egwyddorion a amlinellir yma. Dylai unrhyw un sy'n cynnal cyfarfodydd neu wrandawiaadau dderbyn y canllawiau hyn fel rhan o unrhyw fwndel cyn-wrandawiad i'w cynorthwyo i ddod i ganfyddiad ynghylch honiadau o ymddygiad gwahaniaethol.

Gwaethygu/liniaru

Bydd penderfynu ar y canlyniad yn dibynnu ar ffactorau gwaethygu a liniaru. Rhestrir rhai enghreifftiau isod, ond nid ydynt yn absoliwt. Fel enghraifft, efallai nad yw diffyg hyfforddiant yn ffactor liniaru os dylai'r swyddog wybod fod yr iaith a ddefnyddiodd ef neu hi yn amhriodol.

Gwaethygu

Amharodrwydd i ddysgu (fel a ddangoswyd yn y cyfweiliad)

Pa mor uchel yw eu statws/hynafedd

Hanes o gwynion

Rôl

Effaith ar yr unigolyn neu gymuned

Cam-drin awdurdod

Anonestrwydd

Liniaru

Parodrwydd i ddysgu

Gonestrwydd

Dim hanes blaenorol

Diffyg hyfforddiant (gweler uchod)

Diffyg profiad

Hanes/tystiolaeth bositif o gymeriad da

Hyfforddiant

Efallai fod hyfforddiant yn briodol, ond ni ddylai fod yn ymateb awtomatig i honiadau ynghylch gwahaniaethu a brofir. A wnaeth y swyddog ymddwyn yn amhriodol oherwydd nad oedd ef neu hi'n gwybod sut i ymddwyn? A wnaeth y swyddog ddangos diffyg sgiliau y gellid eu gwella trwy hyfforddiant? A yw'r swyddog wedi derbyn hyfforddiant yn ddiweddar a oedd yn ymdrin â'r materion yn y gŵyn? Ystyriwch y cwestiynau hyn cyn argymhell hyfforddiant fel y deilliant gorau.

Goruchwyliaeth

Efallai fod angen goruchwyliaeth agos ar gyfer swyddog sydd wedi ymddwyn, er enghraifft, gyda diffyg cwrteisi. Yn yr achos hwn, mae'n bwysig fod y goruchwylwr yn gwybod sut i reoli ymddygiad y swyddog. Dylid gwneud unrhyw benderfyniad ynghylch goruchwyliaeth gyda chytundeb clir y goruchwylwr. Os yw adroddiad yr ymchwilydd yn argymhell goruchwyliaeth agos i swyddog sy'n destun i gŵyn, a oes gan y swyddog sy'n goruchwyllo'r sgiliau angenrheidiol i roi'r oruchwyliaeth?

Dysgu gwersi

Mae'r IPCC yn croesawu dull rhagweithiol o ymdrin â gwahaniaethu. Gall ymchwilydd ganfod nad yw swyddog wedi torri'r Safonau Ymddygiad Proffesiynol, ond serch hynny fod y gŵyn wedi codi cwestiynau pwysig ynghylch yr angen am hyfforddiant neu adolygu arferion. Mae hwn yn arferiad cyffredin mewn meysydd eraill, mwy technegol, o blismona. Mae'r IPCC yn annog y gwasanaeth heddlu i ymestyn y dull hwn o hyrwyddo cydraddoldeb cyfle a dileu gwahaniaethu anghyfreithlon.

Ar rai achlysuron, gellir canfod fod swyddog wedi ymddwyn yn amhriodol, ond mae'n bosib fod yr ymddygiad yn gwbl unol ag arferiad yr heddlu. Mae'r gwersi y gellir eu dysgu ac y gellir eu gweithredu o gwynion ble bo angen newid yn arferion yr heddlu yn ddeiliant llawn mor bwysig ac yn un sy'n adeiladu hyder yn y gwasanaeth heddlu. Mae cwynion yn rhoi cyfle pwysig i adolygu gwasanaethau cyhoeddus.

Yn yr achosion hynny ble bo'r ymchwiliad yn arwain at argymhellion am newidiadau i bolisiau ac/neu arferion yr heddlu, dylai fod proses glir ar gyfer adolygu er mwyn sicrhau fod yr argymhellion yn cael eu gweithredu.

Bydd achlysuron pan fo agwedd swyddog fel petai'n adlewyrchu agwedd debyg o fewn y tîm neu adran. Mae gan ymchwilydd gyfrifoldeb i archwilio'r materion ehangach hyn.

Cofnodi

Efallai hefyd ei fod yn briodol cofnodi'r mater ar PDR neu ffeil bersonol y swyddog neu i sicrhau fod unrhyw wybodaeth yn cael ei chadw. (Gweler [*Datrysiaid Lleol*](#), tudalen 20, am ragor o gyfarwyddyd ar gofnodi.)

Mae cadw cofnodion ar gwynion o wahaniaethu ar lefel Adran Safonau Proffesiynol (PSD) neu lefel leol hefyd yn rhoi cyfle i gadw gwybodaeth ar gwynion am ymddygiad gwahaniaethol, a rhoi modd o ystyried sut y gellir lleihau nifer y cwynion, a p'un a ellir gwneud hynny.

Dim camymddwyn

Gall ymchwiliad ddangos nad oedd unrhyw fethiannau ar ran ymddygiad unigol, ond serch hynny bu methiant cyffredinol yn y gwasanaeth tuag at yr achwynydd.

Dylai ymchwilydd ystyried y cwestiynau canlynol:

- A oes angen i'r heddlu ymddiheuro i'r achwynydd am fethiannau yn y gwasanaeth?
- A ddylid adolygu arferion penodol o fewn y tîm neu adran?
- A yw unrhyw rai o bolisiâu heddlu yn cael effaith anghymesur ar grŵp penodol (gwahaniaethu anuniongyrchol)?

Rhan 5: gweithredu'r canllawiau hyn

Hyfforddiant

Mae pryderon ynghylch gwahaniaethu yn fater sy'n gyfarwydd i bob swyddog safonau proffesiynol. Fodd bynnag, nid yw'n dilyn fod gan ymchwilyr ddealltwriaeth gyffredin o sut y gellir dynodi gwahaniaethu. Mae'n hanfodol eu bod hwy, ynghyd â'u goruchwilyr, yn datblygu gwybodaeth a sgiliau yn y maes hwn. Yn syml, mae angen iddynt wybod a chytuno ar yr hyn maent yn chwilio amdano. Mae gan Benaethiaid Adrannau Safonau Proffesiynol rôl arweiniol ganolog yn y datblygiad hwn.

Disgwylia'r IPCC i'r gwasanaeth heddlu ddefnyddio ei rôl arweiniol a chyfarwyddo i herio'n agored ymddygiad gwahaniaethol ar bob lefel, gan sicrhau fod swyddogion a staff yn ymwybodol o'r materion penodol sy'n ymwneud â phob un o'r meysydd amrywiaeth.

Mae heddluoedd yn cyflenwi hyfforddiant amrywiaeth i'w holl swyddogion, ond efallai nad yw'r hyfforddiant hwn yn cwrdd ag anghenion penodol y rhai sy'n ymchwilio i gwynion sy'n honni gwahaniaethu. Nid yw datblygu ymwybyddiaeth bersonol a derbynriad o wahanol ddiwylliannau a chymunedau yr un peth â dynodi gwahaniaethu gan unigolion a sefydliadau. Mae Adroddiad Ymchwiliad Stephen Lawrence yn tynnu sylw at y gwahaniaeth rhwng hyfforddiant ymwybyddiaeth a hyfforddiant gwrth-hiliaeth.

Mae'r IPCC yn argymhell y dylai'r swyddogion a'r staff hynny sy'n delio â chwynion heddlu dderbyn hyfforddiant penodol ffurfiol ac anffurfiol, yn ychwanegol at hyfforddiant ar y prosesau ar gyfer delio â chwynion heddlu, er mwyn datblygu eu gallu i ddynodi gwahaniaethu. Byddai hyn yn ategu ymwybyddiaeth ddiwylliannol a hyfforddiant amrywiaeth i bob swyddog. Rhaid gosod allan y trefniadau ar gyfer yr hyfforddiant hwn fel mae'n ymwneud â hil, anabledd a gender (o dan ddyletswydd gyhoeddus) yng nghynlluniau cydraddoldeb yr heddlu. Mae'r argymhelliad hwn yn adlewyrchu'r argymhellion a wnaed gan Arolygiaeth Heddlu ei Mawrhydi (HMIC) yn eu hadroddiad *Diversity matters*.

Dylid ymgymryd â datblygiad y tîm PSD yng nghyd-destun blaenoriaethau a phryderon yr heddlu ynghylch materion gwahaniaethu, gydag ymwybyddiaeth o unrhyw fentrau penodol i hyrwyddo cydraddoldeb.

Mae ymgysylltiad y gymuned yn hanfodol yn yr agwedd hon ar ddatblygiad yr adran (hefyd yn cael ei argymhell gan HMIC). Bydd ymgysylltu â chanfyddiadau pobl leol o blismona yn gymorth mawr i wneud y datblygiad yn effeithiol. Mae www.raceactionnet.org.uk yn rhwydwaith sy'n cysylltu heddluoedd ac yn eu galluogi i rannu profiadau ac arfer da ar faterion hil: gall hwn fod yn adnodd arbennig o ddefnyddiol.

Apeliadau

Cydnabyddir yr ymdrinnir â'r rhan fwyaf o honiadau o ymddygiad gwahaniaethol yn lleol gan y gwasanaeth heddlu, fel bo'n briodol. Bydd gweithredu'r canllawiau hyn i'r IPCC yn berthnasol wrth ystyried apeliadau i'r IPCC yn dilyn ymchwiliad lleol neu wedi'i oruchwyllo.

Pan dderbynnir apêl a bod yr ymchwiliad yn cynnwys honiad o ymddygiad gwahaniaethol, bydd yr IPCC yn adolygu p'un a yw'r cyfarwyddyd hwn wedi ei gymhwyso wrth ymdrin â'r gŵyn.

Rhan 6: crynodeb o ganllawiau

Ar dderbyn cwyn

- Dylai'r cofnod o'r gŵyn gynnwys manylion llawn o'r gwahaniaethu honedig ac effaith yr ymddygiad honedig.
- Penderfynu os yw hwn yn fater y dylid ei gyfeirio at yr IPCC.
- Sefydlu p'un a yw'r mater yn addas ar gyfer Datrysiad Lleol.

Datrysiad Lleol

- Ystyried p'un a yw'r IPCC angen cymeradwyo'r defnydd o Ddatrysiad Lleol a gwneud cais, fel bo'n briodol.
- Trafod y broses Datrysiad Lleol a'r deiliant tebygol gyda'r achwynydd cyn cael cydsyniad.
- Cofnodi'r gweithredoedd a gymerwyd yn ystod y broses Datrysiad Lleol.
- Cofnodi, ble bo'n briodol, unrhyw benderfyniadau ynghylch dysgu neu ddatblygiad i'r swyddog neu aelod o staff.
- Cofnodi a monitro unrhyw ddatblygiadau cynlluniedig sy'n deillio i'r unigolyn neu'r gwasanaeth heddlu.

Ymchwilio i honiadau

- A yw'r mater yn awgrymu fod trosedd wedi'i chyflawni neu fod achosion disgyblaeth yn cael eu cyfiawnhau (cwrdd â gofynion arbennig)?
- Pennu p'un a yw'r ymddygiad yn gamymddwyn neu'n gamymddwyn difrifol (asesiad difrifoldeb).
- Dylai ymchwilwyr gymryd camau gweithredol i alluogi achwynwyr i fynegi ei meddyliau a theimladau ynghylch yr ymddygiad honedig, a'u canfyddiadau pam fod swyddog neu aelod o staff wedi ymddwyn yn y ffordd wnaethant.
- Dylai'r ymchwiliad yn gyntaf oll sefydlu beth ddigwyddodd, ac yna, wrth ystyried yr honiad o ymddygiad gwahaniaethol, ffocysu ar y cwestiwn '*pam* wnaeth y swyddog neu aelod o staff ymddwyn fel y gwnaethant'.
- Wedi'i seilio ar asesiad o'r ymddygiad honedig, ystyried pa dystiolaeth sydd ei angen i ymchwilio i'r honiad o wahaniaethu.
- A oes angen tystiolaeth gymharol? (Sut wnaeth swyddogion neu aelodau of staff eraill ymddwyn yn yr un digwyddiad? Sut mae'r unigolyn hwn wedi ymddwyn mewn digwyddiadau tebyg?)
- A fyddai'r ymchwiliad yn cael budd o drosolwg annibynnol neu gyngor gan, er enghraifft, Grŵp Ymgynghorol Annibynnol, cymdeithas staff yr heddlu neu grŵp cefnogol?

Adroddiad y swyddog neu aelod o staff yr heddlu

- Pennu p'un a oes angen cyfweiliad ynteu a yw datganiad yn ddigonol.
- Dylai unrhyw gynllun cyfweiliad ffocysu ar yr hyn sydd angen i sefydlu'r hyn ddigwyddodd a beth wnaeth gymell y swyddog neu aelod o staff yr heddlu i ymddwyn fel y gwnaethant.
- Gall swyddog benderfynu peidio gwneud sylw ar yr honiad, ond gall diffyg esboniad am ymddygiad sydd â **thystiolaeth** ei fod yn annheg arwain at gasgliad fod yr ymddygiad yn wahaniaethol.

Gwneud penderfyniad

- Y safon prawf yw cydbwysedd tebygolrwydd.
- Pennu p'un a wnaeth unrhyw beth fynd o'i le.
- A yw'r dystiolaeth yn awgrymu fod y swyddog neu aelod o staff wedi gwahaniaethu'n anghyfreithlon yn erbyn yr achwynydd?
- A wnaeth y swyddog neu aelod o staff ymddwyn yn annheg tuag at yr achwynydd?
- A yw'r gŵyn yn codi cwestiynau sydd yn gofyn am adolygiad polisi neu arferion?

Canlyniadau

- A oes unrhyw wersi i'r gwasanaeth heddlu eu dysgu?
- Dylai ymchwilywyr a rheolwyr ystyried p'un a oes angen am hyfforddiant neu oruchwyliaeth.
- Dylai aelodau paneli ar gyfer cyfarfodydd neu wrandawiadau camymddwyn dderbyn y canllawiau hyn i'w cynorthwyo i gyrraedd penderfyniad ar honiadau ynghylch gwahaniaethu.
- Gall y penderfyniad terfynol ddibynnu ar ffactorau gwaethygu a lliniaru - er enghraifft, efallai nad yw diffyg hyfforddiant yn ffactor lliniaru os dylai'r unigolyn dan sylw wybod fod y defnydd o iaith benodol yn amhriodol.

Rhestr o dalfyriadau

ACAS	Gwasanaeth Cynghori, Cymodi a Chyflafareddu
ACPO	Cymdeithas Prif Swyddogion yr Heddlu
CPS	Gwasanaeth Erlyn y Goron
CRE	Comisiwn Cydraddoldeb Hiliol
Dx3+E	Gwahaniaeth mewn hil, ayb, gwahaniaeth triniaeth, niwed a dim esboniad
EHRC	Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol
HMIC	Arolygiaeth Heddlu ei Mawrhydi
HRA	Deddf Hawliau Dynol, 1998
IAG	Grŵp Ymgynghorol Annibynnol
IPCC	Comisiwn Cwynion Annibynnol yr Heddlu
PCA	Awdurdod Cwynion yr Heddlu
PDR	Record Datblygiad Personol
PEACE	Cynllunio a pharatoi; Ymgysylltu ac egluro; Adroddiad; Cau, Gwerthuso <i>[Planning and preparation; Engage and explain; Account; Closure; Evaluation]</i>
PSD	Adran Safonau Proffesiynol
NPIA	Asiantaeth Gwella Heddlu Cenedlaethol
RIPA	Deddf Rheoleiddio Pwerau Ymchwilio, 2000
RRA	Deddf Cysylltiadau Hil 1976
RRAA	Deddf Cysylltiadau Hil Diwygiedig, 2000

Comisiwn Cwynion Annibynnol yr Heddlu (IPCC)
90 High Holborn
London
WC1V 6BH

Defnyddiwch y manylion cyswllt isod, os gwelwch yn dda, i ofyn am y ddogfen hon mewn iaith neu fformat arall.

Y We: www.ipcc.gov.uk
Ffôn: 08453 002 002
Ebst: enquiries@ipcc.gsi.gov.uk

Dyddiad: Ebrill 2009