



Gwasanaeth Carchardai
a Phrawf EF

Ymateb i:

Adolygiad Safonau Proffesiynol ac Ymddygiad HMPPS Jennifer Rademaker – bwlio, aflonyddu a gwahaniaethu

6 Mai 2025

Cynnwys

Cyflwyniad	3-4
Safonau Proffesiynol – gosod a chynnal safonau	5-7
• Ein dull	5
• Grŵp Safonau Proffesiynol ac Ymddygiad	5-7
Bwlio, Aflonyddu, Gwahaniaethu ac Erledigaeth (BHDV) – ymateb i'r argymhellion	7-8
• Argymhelliad 1 - Newidiadau i'r system ar gyfer datrys cwynion BHDV	7-8
• Argymhellion 2 - 12	8
• Rôl oruchwyllo barhaus i Jennifer Rademaker	8
Dull ehangach o ymdrin â Safonau Proffesiynol	9-11
• Llygredd	9-10
• Fetio	10-11
• Dysgu a Datblygu / Hyfforddiant	11
Y camau nesaf	12
Tabl o ymatebion i'r argymhellion	13-21

Cyflwyniad

Y cam cyntaf wrth fynd i'r afael ag unrhyw broblem yw derbyn bod un yn bodoli. Ers gormod o amser, bu problem gyda bwlio, aflonyddu, gwahaniaethu ac erledigaeth (BHDV) yng Ngwasanaeth Carchardai a Phrawf Ei Fawrhydi. Mae hynny'n wirionedd anodd – ond un y mae'n rhaid i ni ei wynebu'n uniongyrchol.

Rydym wedi ymrwymo i wneud newid ystyrlon a pharhaol. Mae hynny'n golygu meddwl a gweithredu'n wahanol, a meithrin diwylliant sydd wedi'i wreiddio mewn parch, tegwch a phroffesiynoldeb.

Mae'r bobl sy'n gweithio yn HMPPS yn gwneud swyddi anhygoel o anodd, heriol, ac yn aml yn beryglus, yn yr amgylchedd mwyaf llawn straen a dan bwysau. Ac maen nhw'n ei wneud oherwydd eu bod nhw'n credu mewn gwasanaeth cyhoeddus – mewn amddiffyn cymunedau, a helpu troseddwyd i droi eu cefnau ar droseddu. Does neb yn cofrestru i gael ei fwlio na'i aflonyddu gan ei gydweithwyr ei hun. Ac eto, dyna'r realiti i ormod o staff yn y Gwasanaeth heddiw.

Mae cost ddynol go iawn i hyn. Mae'n gyrru pobl dda i ffwrdd – y math o staff rydyn ni eisiau eu cadw yn y Gwasanaeth. Ond yn hollbwysig, mae'n ei gwneud hi'n llawer anoddach i staff wneud eu gwaith – y gwaith hanfodol sy'n lleihau troseddu, yn amddiffyn y cyhoedd, ac yn gwneud ein strydoedd yn fwy diogel.

Dyna pam mae safonau proffesiynol yn bwysig. Ni ddylai ein gwerthoedd fod yn eiriau ar bapur yn unig. Rhaid eu hadlewyrchu yn y ffordd rydyn yn trin ein gilydd, bob dydd. A lle nad yw'r safonau hynny'n cael eu bodloni, mae'n hanfodol bod staff, a'r cyhoedd, yn gwybod y byddwn yn cymryd camau cyflym a phendant.

Mae canfyddiadau Adolygiad Rademaker yn ddifrifol. Maent yn dangos bod ymddygiad annerbyniol – iaith, agweddau a gweithredoedd – weithiau wedi cael ei normaleiddio, ei oddef a'i dderbyn dros amser. A bod gormod o staff yn teimlo na allant leisio'u barn, gan ofni na fyddant yn cael eu cymryd o ddifrif, y bydd ond yn gwaethygu pethau, ac y bydd yr hierarchaeth uwch eu pennau yn dod at ei gilydd a'u cau allan. Rhaid i hynny newid.

Nid yw hyn yn cyd-fynd â'r diwylliant o broffesiynoldeb, parch a thegwch y mae HMPPS am ei feithrin yn ei weithlu. Rydym am i bob aelod o staff, ar bob lefel, fod yn hyderus y bydd pryder yn cael ei glywed a'i weithredu os byddant yn ei godi.

Mae adroddiad Jennifer Rademaker yn nodi moment hollbwysig. Mae'n ei gwneud yn glir bod rhaid gwneud mwy i gynnal y safonau proffesiynol uchel y mae ein gwaith hanfodol yn eu mynnu. Mae'n ein herio i wneud yn well – gydag argymhellion ymarferol i gefnogi ac adeiladu ar y gwaith rydym eisoes yn ei wneud i fynd i'r afael â'r materion hyn.

Dyna pam, mewn ymateb i argymhelliad cyntaf Ms Rademaker, y byddwn yn creu uned ganolog annibynnol i dderbyn ac ymdrin â phob cwyn gan staff am BHDV. Mae hwn yn newid mawr. Mae'n cymryd cwynion i ffwrdd o'r gadwyn rheoli llinell, ac yn eu rhoi i dîm o arbenigwyr cwbl ddiduedd ac ymroddedig i ymchwilio iddynt. Bydd

Comisiynydd Annibynnol yn goruchwyllo'r uned, gan sicrhau bod atebolrwydd a chynnydd, wrth i ni ddiwygio sut mae bwlio, aflonyddu a gwahaniaethu yn cael eu trin ar draws y Gwasanaeth.

Mae'r newidiadau hyn yn adlewyrchu ein bwriad clir: i gynnal y safonau proffesiynol uchaf ar draws HMPPS, ymateb yn gadarn pan fydd ymddygiad yn methu, adfer ymddiriedaeth ein staff. Maen nhw'n anfon neges ddiamwys – nad oes lle ar gyfer bwlio, aflonyddu na gwahaniaethu yn HMPPS.

Rydym yn ddiolchgar i Jennifer Rademaker am ei Hadolygiad meddylgar ac adeiladol, ac am ei chefnogaeth barhaus wrth gynnal HMPPS i gyfrif am gyflawni ei hargymhellion.

Rydym hefyd yn estyn ein diolch diffuant i aelodau staff, rhwydweithiau staff a swyddogion undebau llafur cydnabyddedig a siaradodd â Ms Rademaker, yn enwedig y rhai a rannodd eu profiadau o ymddygiad amhroffesiynol yn ddewr. Eich lleisiau chi sy'n gyrru'r newid hwn.

Rydym yn derbyn pob un o 12 argymhelliad yr adroddiad. Mae gwaith eisoes ar y gweill i'w symud ymlaen, ochr yn ochr â gwaith ehangach i gynnal safonau proffesiynol. Mae'r ddogfen hon yn nodi sut y byddwn yn gwneud hynny – a sut y byddwn yn parhau i adeiladu'r diwylliant y mae ein staff, a'r cyhoedd, yn ei haeddu.

Phil Copple
Prif Weithredwr, HMPPS

Louise Alexander
Cyfarwyddwr Pobl y Weinyddiaeth
Gyfiawnder, HMPPS a Phartneru
Busnes

Mai 2025

Safonau Proffesiynol – gosod a chynnal safonau

Ein Dull

Mae angenrheidrwydd a phwysigrwydd safonau proffesiynol wedi'i blethu drwy bob agwedd ar ein gwaith yn HMPPS. Mae gosod, cynnal a chadw'r safonau hynny wedi'i ddynnu i mewn i ddau ddull cyffredinol:

Rhagweithiol/Ataliol

Dulliau sy'n seiliedig ar dystiolaeth i yrru newid diwylliant yn gadarnhaol a chynnal safonau proffesiynol. Mae hyn yn cynnwys gweithgarwch i asesu hinsawdd gweithleoedd lleol, gan gefnogi arweinwyr i adeiladu diwylliannau gweithle gwell.

Prosesau, systemau a gweithgarwch i atal ymddygiad amhroffesiynol a lleihau'r bygythiad. Mae hyn yn cynnwys fetio, atal llygredd, dysgu a datblygu, canfod, cudd-wybodaeth a dadansoddi data.

Adweithiol/Ymatebol

Prosesau a systemau i alluogi datrys gwrthdaro, adrodd yn ddiogel am ymddygiad amhroffesiynol, cefnogaeth i achwynwyr, a phenderfyniadau teg ac amserol.

Er bod adroddiad Rademaker yn canolbwyntio ar fwlio, aflonyddu, gwahaniaethu ac erledigaeth, mae'r ymateb hwn hefyd yn nodi'r gwaith rydym yn ei wneud ar draws sbectwm llawn gweithgarwch safonau proffesiynol.

Grŵp Safonau Proffesiynol ac Ymddygiad

Sefydlwyd **Grŵp Safonau Proffesiynol ac Ymddygiad (PSB) HMPPS** ym mis Ebrill 2024 ac mae'n darparu swyddogaeth hanfodol i sicrhau bod gan HMPPS y gallu i fynd i'r afael â methiannau mewn safonau proffesiynol a'u hatal, sicrhau bod staff yn cael eu trin yn deg ac yn gyfartal, a gweithredu ar argymhellion Adolygiad Rademaker. Mae'r Grŵp yn gweithio'n agos gydag arweinwyr gweithredol ar draws Gwasanaeth Caethiwed Ieuenctid, Carchardai, Prawf a'r Pencadlys.

Mae gwaith diweddar yn cynnwys lansio Blaenoriaethau Cynhwysiant Cenedlaethol gan gynnwys lleihau anghydraddoldeb hiliol wrth ddefnyddio grym mewn carchardai a gwaith i gefnogi staff ag anableddau yn well a gwella cynrychiolaeth lleiafrifoedd ethnig ar draws yr Asiantaeth. Rydym hefyd yn gweithio i sefydlu Bwrdd Cynghori Allanol ar Safonau Proffesiynol. Bydd y grŵp hwn o unigolion arbenigol o'r tu allan i HMPPS yn gweithio mewn partneriaeth â HMPPS, gan ddarparu her a sicrwydd mewn perthynas â chynhyrchion, polisïau ac arferion sy'n ymwneud â safonau proffesiynol ac ymddygiad.

Fe wnaethon ni sefydlu'r Uned Mynd i'r Afael ag Ymddygiadau Annerbyniol (TUBU)

yn 2020, gan fabwysiadu ac addasu model sydd ar waith yn y Fyddin. Ers hynny, mae HMPPS wedi gallu darparu cefnogaeth i staff sy'n profi ymddygiad annerbyniol, neu'n dyst iddo drwy ei linell gymorth staff gyfrinachol a'i wasanaeth cyfryngu. Mae'r galw am y gwasanaethau hyn wedi cynyddu bob blwyddyn gyda 2023/24 yn gweld cynnydd o 37% mewn galwadau llinell gymorth a chynnydd o 44% mewn atgyfeiriadau ar gyfer cyfryngu o'i gymharu â'r flwyddyn adrodd flaenorol¹. Parhaodd nifer y galwadau llinell gymorth ac atgyfeiriadau cyfryngu i gynyddu yn 2024/25 gyda chynnydd pellach o 23% mewn galwadau llinell gymorth a chynnydd o 5% mewn atgyfeiriadau cyfryngu².

Lansiwyd gwasanaeth ymchwilio TUBU ym mis Rhagfyr 2023, gan ddarparu ymchwiliwyr cymwys sy'n canolbwyntio ar BHDV a all arwain neu gynorthwyo ymchwiliadau yn unol â'r polisiau perthnasol, gan ddod ag arbenigedd a mewnwelediad i'r achosion hyn sy'n sensitif ac yn aml yn gymhleth.³

Ym mis Chwefror 2024, recriwtiodd TUBU saith Cyfryngwr a Rheolwr Datrys Gwrthdaro, pob un yn dal achrediad ffurfiol mewn cyfryngu yn y gweithle. Mae gwasanaeth Cyfryngu TUBU bellach wedi gallu ehangu ei gynnig y tu hwnt i gyfryngu rhwng dau barti, i gynnwys cyfryngu grŵp a sgysiau wedi'u hwyluso, gan gryfhau ein dull cyffredinol o ddatrys problemau'n gynnar.

Mae Grŵp PSB hefyd yn darparu **cymorth rheng flaen ac ymyriadau ymarferol** i wella safonau proffesiynol. Yn ogystal â'r agweddau ymatebol/adweithiol ar ei waith a nodir uchod, mae'r TUBU yn cyflawni **asesiadau hinsawdd** i roi lleisiau cydweithwyr wrth wraidd ein gwaith, i ddeall sut mae ymddygiad annerbyniol yn ymddangos, rhwystrau i adrodd a meysydd i'w gwella. Mae tîm newydd, sy'n darparu Ymyrraeth Ymddygiad a Chymorth Ymarferol (BIPS) eisoes yn darparu cymorth mewn sawl carchar ac uned ddarparu prawf. Yn y dyfodol, bydd y tîm hwn yn chwarae rhan ehangach, gan ddarparu arbenigedd ac adnoddau i uwch arweinwyr ym mhob Ardal i ymateb i faterion a nodwyd gan Asesiadau Hinsawdd. Mae gwaith yn parhau i gefnogi a grymuso arweinwyr lleol a grwpiau staff (gan gynnwys cynrychiolwyr lleol Undebau Llafur cydnabyddedig) i gyflawni newid pendant gyda'n gilydd.

Ym mis Hydref 2024, fe wnaethon ni lansio **Canllaw Safonau Proffesiynol ac Ymddygiad** newydd, yn nodi'r safonau ymddygiad disgwyledig ar gyfer yr holl staff sy'n gweithio o fewn HMPPS. Nod y canllaw hwn yw helpu i greu amgylchedd gwaith cadarnhaol, proffesiynol a chefnogol lle mae pawb yn deall y safonau proffesiynol a'r ymddygiad a ddisgwylir ganddynt, fel bod staff yn teimlo'n ddiogel ac yn cael eu parchu yn y gweithle.

Yn ogystal, ar ben yr ymateb i argymhelliad 4 yr adroddiad, mae HMPPS yn parhau â'i waith i fynd i'r afael â **niwed rhywiol** ym mhob ffurf a'i atal, gan gynnwys lle mae carcharorion neu bobl ar brawf yn dangos ymddygiad rhywiol niweidiol. Mae gwaith

¹ [HMPPS Annual Report and Accounts 2023 to 24 - GOV.UK](#)

² Cyhoeddir data TUBU 2024-2025 yn fanylach yn Adroddiad Blyneddol a Chyfrifon HMPPS 2024 i 25 maes o law.

³ Mae'r polisi presennol yn ei gwneud yn ofynnol, mewn carchardai, bod rhaid i ymchwiliadau lle mae aelodau staff gweithredol yn ymatebwyr gael eu harwain gan aelodau staff gweithredol sydd o leiaf un radd yn uwch.

sydd eisoes wedi'i gyflawni ac sy'n parhau i gael ei ddatblygu yn cynnwys cefnogaeth gan gymheiriaid, gan gynnwys yr hyn a gynigir gan ein Rhwydwaith Cymorth i Fenywod mewn Carchardai. Rydym hefyd wedi gwella polisi ac arfer drwy gyflwyno tri Dyfarniad newydd i fynd i'r afael ag Aflonyddu Rhywiol, Ymosodiadau Rhywiol a Dinoethi ac unrhyw Ymddygiad Anllad neu Anwedus gan garcharorion. O fis Ebrill 2025 ymlaen, byddwn yn cynyddu ein hadnoddau i fynd i'r afael â niwed rhywiol a bydd ein Huned Anghydraddoldebau HMPPS yn datblygu ein strategaeth ar gyfer y maes hwn drwy gydol y misoedd nesaf, gan gynnwys ymateb parhaus yr Asiantaeth i weithredu'r Ddeddf Diogelu Gweithwyr. Byddwn yn parhau i uwchsgilio ein rheolwyr a'n staff i sicrhau bod ganddyn nhw ddealltwriaeth glir o'n rhwymedigaethau o dan y Ddeddf.

Bwlio, Aflonyddu, Gwahaniaethu ac Erledigaeth (BHDV) – ymateb i'r argymhellion

Mae adroddiad Rademaker yn adlewyrchu'r cynnydd rydym eisoes wedi'i wneud, gan gydnabod bod llawer o arweinwyr HMPPS ar bob lefel yn gyrru newid ystyrlon a bod gwaith yr Uned Mynd i'r Afael ag Ymddygiadau Annerbyniol (TUBU) yn darparu pwynt ffocws a mecanwaith gweladwy ar gyfer gyrru cynnydd. Mae'r 12 argymhelliad yn rhoi camau ymarferol i HMPPS i adeiladu ar y cynnydd a wnaed gennym. Rydym yn derbyn pob un o'r 12 argymhelliad ac mae rhywfaint o waith i'w gweithredu eisoes ar y gweill.

Argymhelliad 1 - Newidiadau i'r system ar gyfer datrys cwynion BHDV

Mae adroddiad Rademaker yn datgan "Mae angen system wahanol ar gyfer datrys cwynion BHD, system sy'n canolbwyntio ar egwyddor sylfaenol annibyniaeth mewn ymchwiliadau a phrosesau gwneud penderfyniadau, wedi'i hanelu at effeithiolrwydd mewn amgylchedd gweithredol." Y prif argymhelliad yn hyn o beth (Argymhelliad 1) yw:

Dylai HMPPS symud i sefydlu sianel annibynnol y tu allan i'r strwythur rheoli llinell ar gyfer adrodd, ymchwilio a phenderfynu ar gwynion BHD lle gall tîm ymroddedig o bersonél / arbenigwyr hyfforddedig drin materion mewn proses gyfrinachol, wedi'i chlustnodi, a safonol.

Ynghyd â Phobl a Gallu'r Weinyddiaeth Gyfiawnder, rydym wedi ystyried y ffordd orau o sefydlu sianel o'r fath, gan gynnwys parhau i ddysgu gan sefydliadau sector cyhoeddus gweithredol tebyg eraill, fel yr Heddlu, y Lluoedd Arfog a'r Gwasanaethau Tân ac Achub, gan adeiladu ar waith TUBU.

Mewn ymateb i'r argymhelliad hwn, bydd uned ganolog newydd yn cael ei sefydlu lle bydd cwynion BHDV yn cael eu derbyn a'u trin. Mae hyn yn cynrychioli newid sylfaenol o'r ffordd y mae cwynion BHDV yn cael eu trin ar hyn o bryd o fewn HMPPS. Bydd hon yn uned ar y cyd o staff HMPPS sydd â'r cymwysterau a'r profiad addas, yn gweithio gyda Gweithwyr Proffesiynol AD y Weinyddiaeth Gyfiawnder, lle gall aelodau staff roi gwybod am BHDV yn uniongyrchol. Bydd yr uned ganolog yn eistedd y tu allan i'r strwythur rheoli llinell weithredol.

Bydd adroddiadau am BHDV yn cael eu hystyried gan dîm ymroddedig o arbenigwyr â chymwysterau priodol y tu allan i'r gadwyn reoli llinell, a fydd yn gyfrifol am benderfynu ar y llwybr trin priodol, gyda'r uned ganolog yn penderfynu ar yr honiadau mwyaf difrifol a chymhleth. Gan weithio gyda'n Hundebau Llafur cydnabyddedig a'n cydweithwyr, byddwn yn datblygu'r model manwl, gan gynnwys llwybrau dosbarthu, datrys, ymchwilio a gwneud penderfyniadau. Bydd manylion manwl sut y bydd y tîm yn gweithredu yn cael eu datrys mewn ymgynghoriad â'n Hundebau Llafur cydnabyddedig a thrwy ymgysylltu â rhanddeiliaid allweddol (gan gynnwys Rhwydweithiau Staff) ar draws HMPPS a'r Weinyddiaeth Gyfiawnder. Bydd hyn yn cynnwys yr angen i ymgynghori ag Undebau Llafur cydnabyddedig ar gynigion i wneud y newidiadau perthnasol angenrheidiol i bolisïau AD, ochr yn ochr â chryfhau ein mecanweithiau sicrwydd, trwy ddull cydlynol o fonitro ac adrodd ar waith achos, ynghyd â mewnwleidiad a deallusrwydd ar safonau proffesiynol.

Yn ogystal, bydd rôl **Comisiynydd Annibynnol ar gyfer Safonau Proffesiynol HMPPS** yn cael ei sefydlu, i ddarparu goruchwyliaeth annibynnol a diduedd o'r uned ganolog newydd, i adolygu a yw'r diwygiadau i'r ffordd y mae cwynion BHDV yn cael eu trin yn darparu system sy'n effeithlon, yn effeithiol ac yn deg ac i adrodd yn gyhoeddus bob blwyddyn ar eu canfyddiadau ac i wneud argymhellion ar gyfer gwelliant pellach yn ôl yr angen. Cyhoeddir rhagor o fanylion am y rôl pan gaiff y rôl ei hysbysebu o dan y gweithdrefnau Penodiadau Cyhoeddus.

Argymhellion 2 - 12

Gellir gweld ein hymateb i bob un o'r 12 argymhelliad yn y tabl ar ddiwedd yr adroddiad hwn ar dudalennau 11-19. Mae'r rhain yn cwmpasu ystod eang o themâu gan gynnwys sut rydym yn gweithredu addasiadau yn y gweithle, rheoli perfformiad, canllawiau a chefnogaeth ar gyfer niwed/ymosodiad rhywiol; a metrigau i fesur effaith yr hyn rydym yn ei wneud. Er mwyn cefnogi gweithredu'r argymhellion, rydym hefyd yn edrych ar sut rydym yn dysgu'n sefydliadol o ganlyniadau tribiwnlysoedd cyflogaeth ac yn gwneud defnydd gwell o ddatrysiad cynnar i fynd i'r afael â chwynion staff.

Ar y cyd, bydd gweithredu'r argymhellion yn adeiladu ar y gwaith a wnaed hyd yn hyn i wella safonau proffesiynol, gan arwain at ddiwylliant HMPPS sy'n caniatáu i bawb ffynnu. Mae gwaith paratoi sylweddol eisoes ar y gweill ar gyfer llawer o'r argymhellion. Byddwn yn gweithio gyda chydweithwyr ar draws HMPPS, Rhwydweithiau Staff a'r Undebau Llafur cydnabyddedig i ddatblygu ein hymateb ymhellach.

Rôl oruchwylio barhaus i Jennifer Rademaker

Bydd Ms Rademaker yn parhau i ddarparu craffu gwrthrychol i HMPPS drwy ddarparu goruchwyliaeth a her ynghylch sut rydym yn symud ymlaen i weithredu ei 12 argymhelliad.

Dull ehangach o ymdrin â Safonau Proffesiynol

Fel y nodwyd uchod, mae ein gwaith ar safonau proffesiynol yn mynd y tu hwnt i argymhellion BHDV a Rademaker. Mae agweddau hanfodol eraill wedi'u manylu isod.

Llygredd

Mae HMPPS yn diffinio llygredd fel person mewn swydd o awdurdod neu ymddiriedaeth, sy'n camddefnyddio ei swydd er budd neu enillion iddo'i hun, neu i berson arall. Mewn gwasanaethau carchardai a phrawf, byddai hyn yn cynnwys camddefnyddio rôl person i gynllunio neu gyflawni gweithred droseddol, neu fethiant bwriadol i weithredu i atal ymddygiad troseddol.

Mae gan HMPPS strategaeth glir ar gyfer mynd i'r afael â llygredd. Yr uchelgais yw creu sefydliad sy'n gallu gwrthsefyll llygredd drwy bedwar dull strategol:

- **ERLID** a chosbi'r rhai sy'n ymwneud â llygredd drwy ganlyniadau disgyblu a chyfiawnder troseddol.
- **ATAL** staff rhag ymwneud â llygredd drwy recriwtio gweithlu gwydn, cryfhau gallu ac uniondeb proffesiynol a rheoli risgiau llygredd.
- **AMDDIFFYN** yn erbyn llygredd drwy ddeall bygythiadau, cael polisiau, prosesau a gweithdrefnau cadarn ar waith a dwyn ein hunain i gyfrif.
- **PARATOI** am ganlyniadau ymddygiad llygredig a thimau cymorth lle mae llygredd wedi digwydd.

Mae'r Uned Gwrth-lygredd (CCU) yn chwarae rhan allweddol wrth gefnogi staff, rheolwyr ac arweinwyr i fynd i'r afael â llygredd ledled y sefydliad. Mae'n gyfrifol am bolisi a gweithdrefnau gwrth-lygredd HMPPS, gan arwain ar ddatblygu gallu gwrth-lygredd, codi ymwybyddiaeth o fygythiad llygredd, atal llygredd a chefnogi'r sefydliad i fynd ar drywydd llygredd lle bynnag y mae'n digwydd.

Mae HMPPS wedi buddsoddi mwy o adnoddau mewn ymdrechion gwrth-lygredd dros y blynyddoedd diwethaf, ac mae ein CCU yng nghanol gweithgarwch sydd ar raddfa llawer yn fwy, sydd o natur fwy soffistigedig a chyda mwy o gydweithio â'n partneriaid plismona nag a oedd yn wir yn flaenorol. Adlewyrchwyd y cynnig gwrth-lygredd estynedig ar draws y ddalfa a'r gwasanaeth prawf wrth gyflwyno strategaeth Atal Llygredd newydd 4 blynedd yn ôl.

Dau nod craidd strategaeth Atal yw atal staff rhag ymwneud â llygredd drwy ymyrraeth gynnar a chefnogaeth, ac atal llygrwyr a nodwyd rhag llygru staff. Mae cynhyrchion yn cynnwys:

- Hyfforddiant Cychwynnol ar gyfer Swyddogion Carchar a Graddau Cymorth Gweithredol
- Pecynnau Ymwybyddiaeth Gwrth-Lygredd (Atal) Sefydliadau
- Cyfarfodydd Gwydnwch a Chymorth (RSMs)
- Taflen Sefydlu Gwrth-lygredd
- Cymorth ac Ymgysylltiad ar Safleoedd
- Pecyn Cymorth Gwydnwch ar gyfer Rheolwyr Llinell
- Ymgyrchoedd Poster wedi'u Hadnewyddu
- Rheoli Llygredd Gweithredol

Roedd y cynnig Gwrth-lygredd estynedig **Erlid** yn cynnwys defnyddio staff ar y safle a staff rhanbarthol i reoli achosion llygredd gweithredol ar ran carchardai ac unedau cyflawni prawf. Mae hyn fel arfer yn dechrau o dderbyn a phrosesu adroddiadau cyfrinachol i ddatblygu hyn hyd at ymchwiliadau a chanlyniadau. Lle mae trosedd wedi digwydd, mae HMPPS yn gweithio'n rheolaidd gyda gorfodi'r gyfraith i geisio canlyniad disgyblu a/neu gyfiawnder troseddol cymesur.

Mae gan HMPPS bartneriaethau cryf â Phlisma a'r Asiantaeth Troseddu Genedlaethol. Ar hyn o bryd mae HMPPS yn ariannu 20 o Ymchwilyr Heddlu ymroddedig, sy'n gweithio o fewn y naw Uned Troseddau Cyfundrefnol Ranbarthol a Heddlu'r Metropolitan, sy'n cefnogi ymchwiliadau troseddol ac erlyniadau staff HMPPS yn uniongyrchol. Rydym hefyd yn gweithio'n rheolaidd gyda phob un o'r 43 Heddlu ar achosion llygredd.

Mae'r strategaethau **Amddiffyn** a **Pharatol** wedi canolbwyntio ar greu fframwaith perfformiad a sylfaen dystiolaeth effeithiol, er mwyn sicrhau bod gan HMPPS ddealltwriaeth o'r ffactorau sy'n gyrru llygredd a ffordd effeithiol o fesur llwyddiant.

Fetio

Mae fetio diogelwch yn hanfodol yn HMPPS i sicrhau y gall unigolion gynnal y safonau diogelwch ac uniondeb a ddisgwylir o'u rôl a sicrhau bod carchardai a'r gwasanaeth prawf yn parhau i fod yn ddiogel ar gyfer adsefydlu. Mae Gwrthfesuau Diogelwch Personél HMPPS yn gweithio'n barhaus i gryfhau'r broses fetio diogelwch i sicrhau bod ein gwiriadau'n nodi ac yn lliniaru risgiau newydd a risgiau sy'n dod i'r amlwg lle bo modd.

Yn ystod y misoedd diwethaf, mae HMPPS wedi cyflwyno gwiriadau fetio digidol ar-lein i wella ein gallu i atal pobl rhag dod i mewn i'n sefydliad neu weithredu ynddo sydd â'r bwriad o achosi niwed neu sy'n debygol o wneud hynny. Gall hyn gynnwys pobl sydd:

- yn gysylltiedig â throseddoldeb neu'n dathlu troseddoldeb;

- heb fod yn cyd-fynd â'n gwerthoedd corfforaethol yn yr ymddygiad maen nhw'n ei ddangos (e.e. hiliaeth, casineb at fenywod, homoffobia) felly mewn perygl o danseilio gwaith ac enw da HMPPS os ydyn nhw'n gweithio i ni;
- dangos gwendidau na allwn eu lliniaru'n ddigonol ac sy'n cael eu hasesu fel rhai sy'n eu gadael nhw a/neu'r sefydliad mewn perygl o orfodaeth/llygredd/treiddiad;
- peidio â dangos y lefel ddisgwyliedig o onestrwydd drwy fethu â datgelu a/neu guddio gwybodaeth berthnasol a gofynnol; ac
- yn debygol o achosi niwed i enw da neu niweidio hyder y cyhoedd yn HMPPS.

Mae'r symudiad tuag at ddefnyddio gwiriadau ar-lein yn adlewyrchu'r dirwedd newidiol o amgylch fetio. Mae HMPPS ar flaen y gad ym maes gwirio digidol gyda sefydliadau tebyg eraill bellach yn cyflwyno gwiriadau ar-lein fel rhan o'u prosesau gwirio. Bydd gweithredu holiadur fetio diwygiedig ar gyfer ymgeiswyr yn gam arall tuag at wella ein cyfundrefn ddiogelwch ymhellach a sicrhau ein bod yn parhau i gyflawni ein dyletswydd i gynnal diogelwch, sicrwydd ac enw da HMPPS a'r bobl ynddo.

Dysgu a Datblygu / Hyfforddiant

Gwasanaeth Prawf

Mae HMPPS yn cydnabod bod cynnig dysgu a datblygu da yn hanfodol. Mae gwaith y Gwasanaeth Prawf yn heriol, gan ofyn am sgiliau a gwybodaeth arbenigol sy'n cymryd amser i'w datblygu a'u mireinio. Mae mabwysiadu dull gweithio sy'n canolbwyntio ar y person a buddsoddi mewn sgiliau ymarfer perthynas da yn gwneud gwahaniaeth; rhwng ymarferwyr a'r rhai maen nhw'n gweithio gyda nhw, rhwng cydweithwyr a rhwng rheolwyr llinell a'r rhai maen nhw'n eu rheoli. Drwy fyfyrio ar y gwaith a wnaed a chydgrynhoi dysgu yn ymarfer y mae unigolion yn cael eu galluogi i ffynnu.

Rydym wedi cyflwyno cofrestr fewnol o weithwyr proffesiynol prawf, er mwyn rhoi sicrwydd bod gan yr unigolion hynny sydd wedi'u hawdurdodi i asesu a rheoli risg pobl ar brawf y cymwysterau, y wybodaeth a'r sgiliau cywir i wneud hynny, gyda gofynion yn dod yn orfodol i staff sy'n gweithio mewn rolau sy'n gofyn am gymhwyster swyddog prawf o 30 Medi 2024. Yn sail i gofrestru mae chwe safon cofrestru proffesiynol prawf, a ddatblygwyd i gyd-fynd â Safonau Proffesiynol ehangach HMPPS sy'n amlinellu'r dull, y gwerthoedd, y credoau a'r moeseg sy'n llywio gwaith fel gweithiwr proffesiynol prawf, waeth beth fo'u gradd neu eu rôl, a sut mae hyn yn cael ei adlewyrchu yn ymarferol. Mae'r safonau hyn yn cael eu hymgorffori mewn dysgu, o'r cymwysterau cychwynnol i becynnau datblygiad proffesiynol parhaus.

Carchardai

Mae HMPPS yn cydnabod bod ein staff rheng flaen wrth wraidd y system garchardai, a bod cael digon o staff medrus yn hanfodol i ddarparu cyfundrefnau carchar diogel, sicr ac adsefydlol. Rydym yn adolygu ein cynnig i'r gweithlu yn barhaus ac yn gwneud gwelliannau parhaus i'r systemau sy'n amgylchynu ac yn cefnogi ein staff carchar rheng flaen.

Mae'r Rhaglen Galluogi yn rhaglen trawsnewid gweithlu bwrpasol yn HMPPS. Ei nod yw trawsnewid carchardai dros y tymor canolig, trwy gyfres o newidiadau i'r gweithlu a'r gyfundrefn a fydd yn newid sut mae HMPPS yn hyfforddi, yn datblygu, yn arwain ac yn cefnogi staff carchardai i sicrhau eu bod yn teimlo'n ddiogel, yn cael eu cefnogi, eu gwerthfawrogi, ac yn hyderus yn eu sgiliau a'u gallu i wneud gwahaniaeth. Bydd hyn yn cefnogi creu amodau ar gyfer newid mewn carchardai, gan gynnwys mewn perthynas â safonau proffesiynol sy'n rhan bwrpasol o'r cynhyrchion dysgu a gallu sy'n cael eu datblygu. Mae'r rhaglen wedi cydnabod yr angen i ddatblygu pecynnau dysgu Safonau Proffesiynol penodol ar gyfer cydweithwyr ar lefelau, gyda'r bwriad o gefnogi meithrin gwybodaeth, gallu a hyder. Mae'r rhain yn cynnwys 'Mae Ymddygiadau Proffesiynol yn Bwysig' a 'Mae Safonau Proffesiynol yn Bwysig' i Swyddogion a phecyn 'Proffesiynoli' i Reolwyr Canol. Bydd y gweithdy 'Cyflwyniad i Safonau Proffesiynol' ar gyfer Uwch Arweinwyr Gweithredol yn paratoi Rheolwyr i herio a mynd i'r afael â safonau ac ymddygiad amhroffesiynol yn hyderus ac yn gyson ar lefel leol.

Y camau nesaf

Fel y gwelir uchod ac mewn perthynas â phob un o'r 12 argymhelliad isod, mae nifer o weithgareddau tymor byr, canolig a hir y bydd HMPPS a'r Weinyddiaeth Gyfiawnder yn ymgymryd â nhw. Gan weithio mewn partneriaeth â rhanddeiliaid allweddol, byddwn yn ymgymryd â gweithgarwch ymgysylltu ac ymgynghori (gyda'n Hundebau Llafur cydnabyddedig) i gyflawni'r argymhellion dros yr wythnosau a'r misoedd nesaf.

Ein nod yw gwella ymddiriedaeth a hyder staff wrth adrodd cwynion am BHDV, ac i'r rhain gael eu trin yn effeithiol ac yn deg er mwyn i ni allu bod yn sicr ein bod yn mabwysiadu dull dim goddefgarwch tuag at BHDV ac yn cynnal ein gwerthoedd yn wirioneddol. Ar yr un pryd, rydym yn cydnabod bod gwerth hefyd mewn galluogi cydweithwyr i ddatrys pryderon yn gyflym ac yn foddhaol. Bydd y tîm canolog newydd o weithwyr proffesiynol cymwys yn galluogi cydweithwyr i godi pryderon mewn ffordd ddiogel, gan chwilio am gyfleoedd i ddatrys problemau'n gynnar ac ymyrryd cyn i faterion waethygu. Lle gwneir honiadau o gamymddwyn, bydd cydweithwyr ar draws y Gwasanaeth yn gwybod y gallant roi gwybod am y rhain i uned arbenigol, y tu allan i'r gadwyn rheoli llinell, a fydd yn gyfrifol am benderfynu sut y bydd yr honiadau hyn yn cael eu trin.

Drwy wneud gwell defnydd o fewnwelediadau data a metrigau, byddwn yn canolbwyntio ein gwaith ar y rhannau o HMPPS sydd ei angen fwyaf, gan fod yn effro i faterion newydd a materion sy'n dod i'r amlwg, a mynd i'r afael â nhw wrth iddynt godi.

Rydym yn rhagweld y bydd cynnydd mewn adroddiadau o'r fath yn arwydd cynnar o well hyder wrth adrodd am BHDV. Ochr yn ochr â hyn, byddwn yn monitro adborth ffurfiol, fel canlyniadau Arolwg Pobl y Gwasanaeth Sifil a'n Hasesiadau Hinsawdd mewnol, i fesur effaith y newidiadau yn hyder a boddhad pobl bod camau priodol yn cael eu cymryd pan wneir adroddiad.

Fe welwn ni brosesau fetio cryfach, fel y gallwn fod yn siŵr bod gennym ni'r bobl gywir yn gweithio i ni, y mae eu gwerthoedd yn adlewyrchu ein gwerthoedd ni ein hunain. Bydd gwella'r broses o drin data yn ein galluogi i gysylltu setiau data a gwybodaeth yn well rhwng y Grŵp Safonau ac Ymddygiadau Proffesiynol a'r Uned Gwrth-lygredd, gan fwydo i'r broses Fetio.

Ochr yn ochr â'r materion gweithdrefnol hyn, bydd y wybodaeth a'r mewnwelediadau o'r gwaith hwn yn gwella gwaith Grŵp ehangach y PSB, gan ddarparu ymyriadau ymarferol a chefnogaeth i ysgogi newid diwylliannol cadarnhaol.

Argymhelliad	Sylwebaeth	Amserlen
1 Dylai HMPPS symud i sefydlu sianel annibynnol y tu allan i'r strwythur rheoli llinell ar gyfer adrodd, ymchwilio a phenderfynu ar gwynion BHD lle gall tîm ymroddedig o bersonél / arbenigwyr hyfforddedig drin materion mewn proses gyfrinachol, wedi'i chlustnodi, a safonol.	Cytunwyd – Sefydli'r uned ganolog newydd o bersonél/arbenigwyr hyfforddedig lle bydd cwynion BHDV yn cael eu derbyn y tu allan i'r strwythur rheoli llinell. Gan weithio gyda'n Hundebau Llafur cydnabyddedig a'n cydweithwyr, byddwn yn datblygu'r model manwl, gan gynnwys llwybrau dosbarthu, datrys, ymchwilio a gwneud penderfyniadau. Yn ogystal â'r uned ganolog hon, bydd rôl Comisiynydd Annibynnol Safonau Proffesiynol HMPPS yn cael ei sefydlu, i ddarparu goruchwyliaeth annibynnol o weithrediadau'r uned ganolog newydd, gan adrodd yn gyhoeddus bob blwyddyn ar weithrediadau'r uned a chymhwyso'r polisïau. Fel rhan o'r broses o ddatblygu'r diwygiad hwn, byddwn yn ymgysylltu ag uwch arweinwyr, staff a Rhwydweithiau Staff i ddeall eu barn a'u safbwyntiau. Ochr yn ochr â hyn, byddwn yn ymgynghori â'n Hundebau Llafur cydnabyddedig gyda'r nod o ddod i gytundeb ar newidiadau angenrheidiol i bolisïau lle bo'n bosibl. Lle bo'n bosibl, byddwn yn gweithredu newidiadau'n gyflym i brofi'r cysyniad a helpu i lywio newidiadau polisi priodol.	Mae ymgysylltiad cychwynnol ag Undebau Llafur cydnabyddedig (sydd wedi cyfarfod â Jennifer Rademaker fel rhan o'r adolygiad) wedi dechrau. Bydd hyn yn symud ymlaen i ymgynghoriad a thrafodaeth gynnar ar sut y bydd yr uned yn gweithredu, sut mae hyn yn effeithio ar bolisi AD presennol a beth fydd angen ei newid. Sianel annibynnol i'w lansio'n llawn erbyn Ionawr 2026.

2	Dylai'r adolygiad sydd ar ddod o'r broses DIRF a gynhelir fel rhan o ymateb HMPPS i adolygiad thematig HMIP gynnwys asesu trylwyredd wrth nodi ac adrodd data, amseroldeb ymateb, a thrin DIRFs yn gyson ac yn annibynnol. Rwyf hefyd yn argymhell asesu'r broses drwy lygaid staff, carcharor ac ymwelydd ar wahân fel achwynydd er mwyn ystyried yn llawn y gwahaniaethau mewn cyd-destun a deinameg pŵer.	Cytunwyd - Mae HMPPS yn cydnabod pwysigrwydd meithrin diwylliant cynhwysol yn ein carchardai. Er ein bod yn ymdrechu tuag at y nod hwn, tynnodd Adroddiad Thematig Arolygiaeth Carchardai EF ym mis Rhagfyr 2022 ar Brofiadau Carcharorion Gwrywaidd Du sy'n Oedolion a Staff Du sylw at ddiffygion yn ein system gwynion gwahaniaethu bresennol a'r ffordd y defnyddir data i wella dealltwriaeth sefydliadol a chanlyniadau i garcharorion a staff. Mae HMPPS wedi cynnal adolygiad ar wella dealltwriaeth a lefelau hyder yn y broses DIRF (Ffurflen Adrodd ar Ddigwyddiadau Gwahaniaethu). Mae'r adolygiad wedi ystyried y materion a nodir yn yr argymhelliad hwn, gan gynnwys ymchwilio i'r broses bresennol o fewn carchardai i nodi materion cyfredol.	Mae cyflawni argymhellion adolygiad DIRF wedi dechrau. Bydd strwythur llywodraethu newydd DIRF ar waith o fis Mehefin 2025. Byddwn yn penodi partner allanol i weithio gyda ni ar y model darparu hyfforddiant newydd erbyn Gorffennaf 2025
---	--	---	--

3	Dylai HMPPS adolygu'r broses ar gyfer ymdrin ag addasiadau i'r gweithle, gan gynnwys mynd i'r afael ag anghysondebau wrth gymhwyso disgresiwn rheolwyr, priodoldeb anwybyddu argymhellion gan lechyd Galwedigaethol a'r tîm Addasiadau i'r Gweithle, a darparu sianeli mwy cyfrinachol ar gyfer asesu gwybodaeth feddygol a chyfathrebu addasiadau.	Cytunwyd - Adolygwyd cynnig Gwasanaeth Addasiadau i'r Gweithle y Weinyddiaeth Gyfiawnder fel rhan o gylch adolygu tair blynedd yn hydref 2024. Roedd rôl rheolwyr llinell wrth ymateb yn briodol i geisiadau am addasiadau rhesymol yn rhan o'r adolygiad. Roedd yr adolygiad yn cynnwys nodi rolau a chyfrifoldebau ar gyfer rheolwyr llinell a meysydd busnes o fewn y broses, gan ei gwneud hi'n haws i weithwyr geisio'r gefnogaeth sydd ei hangen arnynt hefyd.	Gweithredu'r cynnig gwasanaeth addasiadau i'r gweithle newydd i'w gyflwyno ar draws yr adran o ddiwedd mis Mai 2025. Bydd pob defnyddiwr gwasanaeth yn cael eu holi am eu profiad, a fydd yn cael ei adolygu bob chwe mis. Bydd risgiau strategol yn cael eu nodi bob mis i sicrhau dull cyson o ran addasiadau i'r gweithle ar draws HMPPS a'r Weinyddiaeth Gyfiawnder.
4	Yn y broses o gwblhau drafft gweithiol y Canllawiau ar Aflonyddu Rhywiol, dylai HMPPS ystyried cynnwys gwybodaeth am ymosodiadau rhywiol a thrais, yn ogystal â mynd i'r afael â darparu gofal bugeiliol i'r dioddefwr. Fel arfer, dylai'r ystyriaethau penodol ynghylch aflonyddu ac ymosodiadau rhywiol sbarduno ymchwiliad heb yr angen i godi achwyniad.	Cytunwyd – Mae'r Canllawiau newydd ar Aflonyddu Rhywiol ac Ymosodiadau Rhywiol wedi'u drafftio ac maent yn cynnwys gwybodaeth am ymosodiadau rhywiol a thrais, a'r gefnogaeth sydd ar gael i ddioddefwyr. Mae ymgynghori arno â'r Undebau Llafur yn mynd rhagddo. Bydd cwynion am aflonyddu ac ymosodiadau rhywiol yn cael eu hystyried gan yr uned ar y cyd newydd a sefydlir i ymdrin â chwynion BHDV, o dan argymhelliad un.	Bydd y canllawiau'n cael eu cyfleu ar ôl iddynt gael eu cytuno gyda'r Undebau Llafur. Bydd adrodd ac ymchwilio annibynnol i aflonyddu a niwed rhywiol yn cael eu gweithredu'n llawn erbyn mis Ionawr 2026, yn unol ag argymhelliad un.

5	Wrth gwblhau diwygiadau i bolisiâu a gweithdrefnau, dylid ystyried fy mewnbwn cyn bod y polisiâu'n destun ymgynghoriad ac yn cael eu cymeradwyo'n derfynol.	Cytunwyd - Byddwn yn parhau i ddefnyddio'r mewnwediadau o'r gwaith hwn i lywio datblygiad y polisiâu a'r gweithdrefnau allweddol perthnasol. Byddwn hefyd yn ceisio mewnbwn Ms Rademaker ar adegau allweddol yn ystod y broses o adolygu polisiâu perthnasol, yn unol â'i rôl oruchwylio barhaus.	Parhaus
6 a 9	Dylai HMPPS gydgrynhoi cwynion ffurfiol i mewn i un gronfa ddata a dylid adrodd yn rheolaidd i uwch arweinwyr a rhanddeiliaid allweddol, gan gynnwys monitro dangosyddion perfformiad allweddol sy'n ymwneud â phrofiad cyflogeion a chanllawiau polisi. Dylai HMPPS ystyried adrodd metrigau ar faterion a chanlyniadau BHD yn rheolaidd i bob cyflogai. Oherwydd sensitifrwydd, dylid cymryd gofal penodol i sicrhau bod unrhyw achosion a adroddir yn ddiennw.	Cytunwyd – Byddwn yn cyhoeddi metrigau a chanlyniadau BHDV mewn ffordd sy'n amddiffyn hawl unigolion i gyfrinachedd ond sy'n bodloni'r nod o wella hyder mewn adrodd a sicrhau eglurder disgwyliadau o ran safonau proffesiynol a chanlyniadau posibl camymddwyn.	Dechrau ar adrodd rheolaidd i'w rannu ag uwch arweinwyr erbyn mis Mehefin 2025, ac yna ymgysylltu ehangach. Byddwn yn ymgysylltu ac yn ymgynghori ag Undebau Llafur fel rhan o'r ymgysylltiad hwn. Metrigau a chanlyniadau lefel uchel i'w cyhoeddi erbyn mis Hydref 2025.

7	Dylai TUBU adolygu'r amcanion a'r dull o gynnal Asesiadau Hinsawdd i bennu cyfleoedd i wella effaith, symleiddio allbwn, a meithrin hygyrdd gyda staff.	Cytunwyd - Mae TUBU wedi adolygu'r amcan a'r dull o gynnal Asesiadau Hinsawdd fel yr argymhellwyd a dull symlach newydd, a ddechreuodd ym mis Hydref 2024, gan alluogi cyflwyno adroddiadau'n gyflymach gyda ffocws clir ar y materion allweddol a'r meysydd i'w gwella. Rydym yn parhau i ddarparu adroddiadau cryno i uwch arweinwyr lleol ar ôl cwblhau Asesiadau Hinsawdd i helpu eu hymgysylltiad â staff. Mae hyn yn galluogi arweinwyr a staff lleol i gydweithio i fynd i'r afael â'r materion a nodwyd, gyda'r bwriad o ddod o hyd i atebion. Mae tîm newydd, sy'n darparu Ymyriadau Ymddygiadol a Chymorth Ymarferol (BIPS) eisoes yn darparu cymorth mewn sawl carchar ac uned ddarparu prawf. Yn y dyfodol, bydd y tîm hwn yn chwarae rhan ehangach, gan ddarparu arbenigedd ac adnoddau i uwch arweinwyr ym mhob Ardal i ymateb i faterion a nodwyd gan Asesiadau Hinsawdd. Mae gwaith yn parhau i gefnogi a grymuso arweinwyr lleol a grwpiau staff (gan gynnwys cynrychiolwyr lleol Undebau Llafur cydnabyddedig) i gyflawni newid pendant gyda'n gilydd.	Adolygiad cychwynnol wedi'i gwblhau. Mae model newydd o Asesiadau Hinsawdd wedi'i gyflwyno ers mis Hydref 2024. Roedd gwasanaethau BIPS, sy'n cefnogi arweinwyr i sicrhau newid diwylliant, yn cael eu darparu yn 2024/25 ac fe'u lansiwyd yn llawn ym mis Ebrill 2025. Byddwn yn gweithio gydag Uwch Arweinwyr, cydweithwyr, Undebau Llafur a phartneriaid allweddol eraill i barhau i ddysgu a gwella'r broses Asesiadau Hinsawdd a sut y gall y canol gefnogi'r rheng flaen i ysgogi newid cadarnhaol.
---	---	--	--

8	Dylid bod yn ofalus yn barhaus wrth gyflogi cyfryngwyr ac ymchwilydd TUBU gyda phroffiliau personol a phroffesiynol sy'n adlewyrchu niwtraliaeth ac annibyniaeth.	Cytunwyd - Fel gyda holl recriwtio HMPPS, mae penodiadau i swyddi Uwch Ymchwilydd TUBU neu Cyfryngwr a Rheolwr Datrys Gwrthdaro yn amodol ar y polisiau recriwtio perthnasol a chystadleuaeth deg ac agored. Caiff ymgeiswyr eu hasesu yn erbyn yr ymddygiadau Gwasanaeth Sifil a'r cymwysterau proffesiynol gofynnol ar gyfer y rolau. Rydym yn cymryd materion gwrthdaro buddiannau o ddifrif. Rydym wedi blaenoriaethu cyhoeddi ein dull o ran neilltuo achosion i ymchwilydd neu gyfryngwyr TUBU er mwyn sicrhau annibyniaeth yn unol â pholisiau AD presennol, gan gynnwys canllawiau i bartion ar sut y gallant godi pryderon os ydynt yn pryderu am wrthdaro.	Cwblhawyd. Cyhoeddwyd canllawiau mewnol TUBU ar y fewnrwyd ym mis Hydref 2024.
---	---	---	---

10	Dylai HMPPS ddathlu a dangos yn gyhoeddus arweinwyr sy'n gyrru newid ystyrion, gan gynnwys cyfleu'r mesurau llwyddiannus a ddefnyddiwyd ganddynt.	Cytunwyd - Mae HMPPS wedi datblygu strategaeth gyfathrebu fewnol ar Safonau Proffesiynol a balchder mewn gwasanaeth. Mae'r agwedd bwysig hon wedi'i chynnwys yn ein strategaeth, i gydnabod y gwaith rhagorol sy'n cael ei wneud ar draws y sefydliad ac i rannu arfer da a dulliau llwyddiannus o sicrhau newid cadarnhaol. Mae hyn wedi cynnwys lansio Pecyn Cymorth Cyfathrebu yn ddiweddar i gefnogi gweithrediad y Canllaw Safonau Proffesiynol. Mae'r pecyn cymorth hwn yn cefnogi arweinwyr lleol i gael sgysiau ystyrion gyda staff am safonau ac ymddygiad disgwylidig. Byddwn yn monitro'r defnydd o'r pecyn cymorth ac yn chwilio am gyfleoedd i ddathlu'r rhai sydd wedi'i ddefnyddio'n effeithiol. Mae llinyn ychwanegol o'n strategaeth gyfathrebu yn canolbwyntio ar Uwch Hyrwyddwyr HMPPS. Mae gwaith yr uwch hyrwyddwyr yn cwmpasu'r holl nodweddion gwarchodedig yn ogystal â meysydd blaenoriaeth eraill fel symudedd cymdeithasol, llesiant a gofalmwyr. Mae Hyrwyddwyr, mewn cydweithrediad â'r Grŵp Safonau Proffesiynol a Rhwydweithiau Staff, yn gyfrifol am ysgogi camau gweithredu cadarnhaol yn eu meysydd blaenoriaeth i wella canlyniadau ar draws HMPPS. Rydym wedi sefydlu cyfathrebiadau rheolaidd i broffilio llwyddiannau a chynnydd yr Hyrwyddwyr a byddwn yn parhau i ddefnyddio'r sianel hon i arddangos arweinwyr sy'n gyrru newid ystyrion.	Yn parhau, dechreuodd ym mis Mai 2024
----	---	--	--

11	Dylai HMPPS asesu'r dull presennol o roi adborth ar berfformiad, gan ystyried a yw'n effeithiol ar draws pob cangen a lle mae cyfleoedd i'w wella er mwyn cefnogi cyfathrebu, dogfennu ac atgyfnerthu disgwyliadau ar ymddygiad safonau proffesiynol yn well.	Cytunwyd - Bydd HMPPS a Grŵp Pobl a Gallu'r Weinyddiaeth Gyfiawnder yn adolygu cynnwys ac ansawdd sgysiau perfformiad, gan ymgysylltu ag Undebau Llafur a chael mewnbwn gan staff, er mwyn sicrhau eu bod wedi'u hymgorffori ar gyfer staff ac yn cefnogi safonau proffesiynol uchel. Fel rhan o strategaeth gyfathrebu HMPPS ar Safonau Proffesiynol, fe wnaethom atgyfnerthu disgwyliadau o ran safonau ymddygiad proffesiynol, gan gynnwys cyhoeddi canllaw ym mis Hydref 2024 sy'n darparu enghreifftiau, ynghyd â chyfeirio at bolisiâu a ffynonellau cymorth perthnasol.. Mae'r canllaw hefyd yn atgoffa rheolwyr o'u cyfrifoldebau ac yn darparu dolenni i adnoddau fel Llawlyfr Rheolwyr HMPPS.	Asesiad cychwynnol o arfer gorau a rhwystrau i weithredu sgysiau perfformiad o ansawdd i'w gwblhau erbyn mis Mai 2025, ac ar ôl hynny byddwn yn ystyried y camau nesaf i barhau i wella adborth perfformiad.
----	---	--	---

12	Dylai HMPPS asesu a yw arferion cyflogi presennol yn galluogi asesiad digonol o aliniad ymgeisydd â gwerthoedd HMPPS cyn cyflogi.	Cytunwyd – Cafodd asesiad 'didoli yn seiliedig ar werthoedd' newydd ei beilota yn y Gwasanaeth Prawf, gan ddidoli unigolion nad yw eu gwerthoedd yn cyd-fynd â gwerthoedd y sefydliad ac felly'n hyrwyddo ymddygiadau cymdeithasol cadarnhaol mewn gweithwyr newydd (gwrth-BHD). Mae ystyriaeth yn cael ei rhoi bellach i integreiddio didoli yn seiliedig ar werthoedd i recriwtio mewn carchardai. Yn ogystal, mae prosesau recriwtio niferoedd uchel bellach yn cynnwys ymddygiadau Proffil Llwyddiant perthnasol sy'n hyrwyddo cydweithio a chydlyniant.	Daeth y cynllun peilot Asesiad yn Seiliedig ar Werthoedd ar gyfer recriwtio Swyddogion Prawf i ben yn llwyddiannus ym mis Rhagfyr 2024 a bydd yn parhau i gael ei ddefnyddio mewn ymgyrchoedd Swyddogion Prawf yn y dyfodol. Mae ystyriaeth ar y gweill o ran gweithredu didoli yn seiliedig ar werthoedd ar gyfer recriwtio HMPPS arall, fel recriwtio Swyddogion Carchar. Bydd dichonoldeb yn cael ei benderfynu erbyn Gorffennaf 2025.
----	---	---	---



© Hawlfraint y Goron 2022

Mae'r cyhoeddiad hwn wedi'i drwyddedu o dan delerau'r Drwydded Llywodraeth Agored v3.0 oni nodir yn wahanol. I weld y drwydded hon, ewch i nationalarchives.gov.uk/doc/open-government-licence/version/3.

Lle rydym wedi nodi unrhyw wybodaeth hawlfraint trydydd parti, bydd angen i chi gael caniatâd gan ddeiliaid yr hawlfraint dan sylw.