

Adolygiad Diwylliannol Annibynnol o Wasanaeth Tân ac Achub De Cymru

Cefndir

Yn dilyn adroddiad Newyddion ITV ar 12fed Rhagfyr 2022, pan roddodd tystion enghreifftiau o aflonyddu rhywiol, ymddygiad amhriodol a diwylliant amddiffynnol o fewn gweithle Gwasanaeth Tân ac Achub De Cymru ("y Gwasanaeth"), mynegodd y Prif Swyddog Tân, Huw Jakeway, ei ymroddiad i gomisiynu adolygiad diwylliannol annibynnol ("yr Adolygiad").

Cyd-destun

Diwylliant

"Y lefel ddyfnach o dybiaethau a chredoau sylfaenol a rennir gan aelodau sefydliad, sy'n gweithredu'n anymwybodol ac yn diffinio, mewn ffordd sylfaenol, safbwynt sefydliad ohono'i hun a'i amgylchedd." Johnson a Scholes

Mae gan y Gwasanaeth hanes balch iawn o berfformiad uchel a gwella'r gwasanaethau a ddarperir i gymunedau ar draws De Cymru'n gyson ill dau, fel y gwelir yn y cynlluniau gwella blynyddol. Fodd bynnag, yn dilyn sylw negyddol yn y cyfryngau yn ddiweddar, mae'r amser yn briodol i herio rhagdybiaethau sy gan y Gwasanaeth mewn perthynas ag ef ei hun gan nodi unrhyw faterion diwylliannol, dod o hyd i atebion a mynd i'r afael ag argymhellion ar gyfer gwella.

Ar draws y Gwasanaeth mae diwylliannau amrywiol yn bodoli oherwydd amrywiaeth y gweithlu, natur rolau, lleoliadau a thelerau ac amodau cyflogaeth personél. Yr her i'r Gwasanaeth yw alinio'r gwerthoedd craidd a'r bwriad strategol ag arweinyddiaeth a diwylliannau i gyflawni canlyniadau cadarnhaol ar draws y Gwasanaeth cyfan.

Prosesau disgyblu ac achosion hanesyddol

Mae'r Gwasanaeth yn gweithredu ei weithdrefnau disgyblu yn unol â thelerau ac amodau gwaith y cytunwyd arnynt yn genedlaethol, sy'n cyd-fynd a'r arfer gorau a argymhellir gan ACAS. Bydd adolygiad o'r gweithdrefnau sydd ar waith yn sicrhau eu bod yn briodol ac yn gyfredol â'r canllawiau cyfredol yn ogystal ag asesu'r effeithiau ar y cyfansoddiad a pholisïau a gweithdrefnau cysylltiedig eraill y Gwasanaeth.

Bydd adolygu'r achosion disgyblaeth hanesyddol yn caniatáu amlygu arferion da, a lle bo angen, nodi gwersi a ddysgwyd i wella perfformiad yn y dyfodol.

Llywodraethu

Bydd Bwrdd Penodi Annibynnol yn cael ei sefydlu i benodi Cadeirydd Annibynnol ar gyfer yr Adolygiad. Bydd y Bwrdd Penodi Annibynnol yn cynnwys Cadeirydd Awdurdod Tân ac Achub De Cymru, y Prif Swyddog Tân ac o leiaf dri aelod annibynnol o randdeiliaid allanol, gan gynnwys y sector cyhoeddus ehangach yng Nghymru.

Bydd y Cadeirydd Annibynnol yn penodi tîm cymorth ac yn adrodd yn achlysurol i Weithgor Adolygu'r Awdurdod. Byddant yn ystyried y ffyrdd y caiff polisiâu, gweithdrefnau a systemau eu rhoi ar waith yn ymarferol a sut maent yn gweld y diwylliant.

Bydd Gweithgor Adolygu'r Awdurdod yn cynnwys Aelodau Awdurdod Tân ac Achub De Cymru, gyda chefnogaeth y Swyddog Monitro, Cyfarwyddwr Gwasanaethau Pobl a'r Dirprwy Brif Swyddog Tân Dros Dro.

Adolygiad Annibynnol - Cylch Gorchwyl

Amserlenni

Rhagwelir y bydd yr Adolygiad yn dechrau yn gynnar ym mis Ebrill 2023 a disgwylir iddo ddod i ben cyn diwedd y flwyddyn galendr.

Amcanion

Rhagwelir y bydd yr Adolygiad yn dechrau yn gynnar ym mis Ebrill 2023 a disgwylir iddo ddod i ben cyn diwedd y flwyddyn galendr.

Amcanion yr Adolygiad yw:

1. asesu'r polisïau, gweithdrefnau a systemau cyfredol sy'n ymwneud â bwlio, aflonyddu, cwynion, pryderon chwythu'r chwiban, urddas yn y gwaith, cwynion ac unrhyw brosesau eraill ar gyfer codi cwynion a phryderon ynghylch ymddygiad a safonau. Cymharu'r rhain ag arfer gorau a nodi unrhyw rwystrau gwirioneddol neu rwystrau canfyddedig i adrodd neu wneud cwynion am fwlio neu aflonyddu, gwahaniaethu neu ymddygiad amhriodol arall ac ystyried sut y mae'r polisïau, gweithdrefnau a systemau hyn yn cael eu rhoi ar waith yn ymarferol a sut mae hynny'n effeithio ar ddiwylliant;
2. asesu polisïau a gweithdrefnau cyfredol yn ymwneud â disgyblu staff, gan eu cymharu â thelerau ac amodau cyflogaeth cenedlaethol yn ogystal ag arfer gorau. Ystyried sut y mae'r polisïau, gweithdrefnau a systemau hyn yn cael eu rhoi ar waith yn ymarferol.
3. adolygu, ystyried ac adrodd ar sut yr ymdriniwyd ag adroddiadau hanesyddol a chwynion am achosion o fwlio, aflonyddu, pryderon chwythu'r chwiban, ac urddas yn y gwaith ac unrhyw gwynion a/neu gwynion perthnasol eraill ac yr ymatebwyd iddynt gan y Gwasanaeth yn ystod y saith mlynedd diwethaf;
4. ystyried ac adrodd ar sut yr ymdriniwyd ag achosion disgyblu staff dros y saith mlynedd diwethaf gan y Gwasanaeth, gan gynnwys ystyried a oedd unrhyw gamau pellach (cadarnhaol neu negyddol) mewn perthynas â'r unigolion y cwynwyd amdanynt (er enghraifft, unrhyw achosion disgyblu pellach yn eu herbyn, unrhyw batrymau ymddygiad a/neu unrhyw hyrwyddiadau) a sut mae hynny'n effeithio ar ddiwylliant;
5. sefydlu a oes gan y Gwasanaeth fesurau atal priodol a mesurau rheoli eraill ar waith i ymdrin ag unrhyw risgiau y gellir eu rhagweld yn rhesymol yn deillio o fwlio, aflonyddu, gwahaniaethu neu ymddygiad amhriodol arall;
6. asesu effeithiolrwydd rhaglenni datblygu a hyfforddi sy'n hyrwyddo urddas, parch ac atal bwlio, aflonyddu, gwahaniaethu neu ymddygiad amhriodol arall;
7. asesu effeithiolrwydd rhaglenni datblygu a hyfforddiant i reolwyr wrth ymdrin â chwynion a/neu achosion disgyblu sy'n ymwneud â bwlio, aflonyddu, gwahaniaethu neu ymddygiad amhriodol arall;

8. ystyried a rhoi sylwadau ar werthoedd, ymddygiad, safonau a phenderfyniadau arweinwyr ar bob lefel yn y Gwasanaeth, yn broffesiynol ac yn bersonol (lle bo'n berthnasol), a sut maent yn effeithio ar ddiwylliant ac/neu yn dylanwadu arno;
9. ystyried effaith ymddygiad unigol neu grŵp a safonau staff, yn broffesiynol a phersonol (lle bo'n berthnasol), a sut mae hyn yn dylanwadu ar ddiwylliant;
10. ystyried a rhoi sylwadau ar y Gwasanaeth fel gweithle o ran sicrhau bod staff yn cael eu trin ag urddas a pharch a chynnal diwylliant agored a chefnogol. Yn benodol penderfynir a oes gan y Gwasanaeth gefnogaeth briodol ar waith ar gyfer staff sy'n profi ac/ neu staff sy'n dyst i ddigwyddiadau trawmatig. Ystyrir hefyd effaith y rheini ar iechyd meddwl, lles ac ymddygiad, a/neu godi cwynion am fwlio, aflonyddu, gwahaniaethu neu ymddygiad amhriodol arall;
11. nodi meysydd cryfder, enghreifftiau o arfer da ac ymddygiadau enghreifftiol o fewn y Gwasanaeth;
12. nodi enghreifftiau perthnasol eraill o arfer gorau, canllawiau, polisïau a gweithdrefnau;
13. ystyried unrhyw faterion eraill y mae'r Cadeirydd Annibynnol yn ystyried eu bod yn uniongyrchol berthnasol i ddiben yr Adolygiad hwn;
14. ystyried y gwahaniaethau o ran profiadau staff, gan gynnwys effaith gweithdrefnau, arferion ac arferion, yn seiliedig ar ond heb fod yn gyfyngedig i oedran, anabledd, ailbennu rhywedd, priodas a phartneriaeth sifil, beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd neu gred, rhyw, cyfeiriadedd rhywiol, unrhyw wahaniaeth arall gan gynnwys eu grŵp galwedigaethol a'u rheng; a
15. gwneud argymhellion yn dilyn canfyddiadau sy'n codi o'r Adolygiad.

Methodoleg

Bydd yr Adolygiad yn cynnal ymchwil ddesg i archwilio'r holl bolisïau perthnasol ac unrhyw ddeunydd arall sy'n berthnasol i delerau'r Adolygiad, gan gynnwys adolygu dogfennaeth sy'n ymwneud â chwynion blaenorol ac achosion disgyblu sydd o fewn cwrmpas yr Adolygiad hwn.

Cyfwelir ag aelodau staff, rheolwyr ac Aelodau Awdurdod Tân ac Achub De Cymru perthnasol, gan gynnwys rhai cyfredol a rhai blaenorol. Byddant yn cael cyfle i rannu eu safbwyntiau perthnasol drwy amlinellu eu profiadau o fwlio ac aflonyddu canfyddedig gan gynnwys aflonyddu rhywiol, gwahaniaethu neu brofiadau eraill o ymddygiad amhriodol. Ceir gwneud hyn wyneb yn wyneb (neu drwy Dimau) a/neu yn ysgrifenedig.

Gall yr Adolygiad ymgysylltu â staff cyfredol drwy law arolygon staff ar-lein a grwpiau ffocws ill dau i rannu safbwyntiau, mewnwelediadau a phrofiadau o weithio i'r Gwasanaeth.

Sefydlir dulliau o gyfathrebu diogel a phreifat i sicrhau bod staff cyfredol a blaenorol yn gwybod sut i gymryd rhan yn yr Adolygiad hwn os byddant yn dymuno gwneud hynny.

Gall yr Adolygiad ymgysylltu â chyrrff cynrychioliadol (Undeb y Brigadau Tân (FBU), GMB, Unison ac ati) ac asiantaethau partner allanol perthnasol sy'n angenrheidiol yn nhyb y Cadeirydd Annibynnol.

Gall yr Adolygiad gynnwys ymweliadau â gorsafoedd i siarad â staff yn y gwaith ac asesu diwylliant y gweithle.

Er mwyn osgoi unrhyw amheuaeth, ni all, nac ni fydd, unrhyw aelod o staff y Gwasanaeth (cyfredol na blaenorol) yn cael eu gorfodi i gymryd rhan yn yr Adolygiad hwn.

Adnoddau

Bydd cefnogaeth logistaidd i'r Cadeirydd Annibynnol a'i dîm yn cael ei ddarparu gan staff y Gwasanaeth a'r tîm cyfreithiol. Bydd costau'r Adolygiad yn cael eu tynnu o'r cyllidebau presennol a'r cronfeydd wrth gefn a glustnodwyd.

Adrodd

Bydd Cadeirydd yr Adolygiad Annibynnol yn cynhyrchu adroddiad drafft ar gyfer y Bwrdd Penodi Annibynnol i sicrhau cywirdeb ffeithiol cyn cyhoeddi'r adroddiad terfynol a'r argymhellion.

Cyhoeddi

Bydd y Cadeirydd Annibynnol a'r Bwrdd Penodi Annibynnol yn pennu dyddiad a dull cyhoeddi cyn y cyflwyniad cychwynol i Awdurdod Tân ac Achub De Cymru, datgan i'r cyfryngau a chyfathrebu mewnol.

Atodiad i'r Cylch Gorchwyl – Cyfrinachedd, Preifatrwydd a Braint

1. Cyhoeddir canfyddiadau'r Adolygiad ar gyfer y cyhoedd yn amodol ar unrhyw ystyriaethau cyfreithiol perthnasol.
2. Ni fydd data personol (h.y. data y gellir adnabod person ohono) yn cael eu cynnwys mewn unrhyw adroddiad cyhoeddedig heb ganiatâd penodol y person dan sylw.
3. Anogir pobl sy'n darparu gwybodaeth i'r Cadeirydd Annibynnol at ddibenion yr Adolygiad i wneud hynny mewn ffordd agored ac ar sail "ar gofnod". Bydd hyn yn helpu'r Cadeirydd Annibynnol i ddod i gasgliadau cwbl wybodus drwy ei galluogi i roi gwybodaeth a phryderon i bobl eraill eu hystyried a rhoi sylwadau arnynt. Heb y didwylledd a'r tryloywder hwnnw, mae'n anodd asesu pa mor ddibynadwy yw'r wybodaeth a ddarperir. Gallai hynny hefyd amharu ar allu'r Cadeirydd Annibynnol i ymchwilio ymhellach ac ystyried unrhyw bryderon a godir yng nghydestun yr Ymchwiliad gael ei amharu.
4. Os bydd rhywun sy'n dymuno darparu gwybodaeth yn gofyn am gael siarad â'r Cadeirydd Annibynnol yn gyfrinachol, bydd y Cadeirydd Annibynnol yn parhau gyda hyn yn gyfrinachol ond bydd yn amodol ar y cyfyngiadau a ganlyn:
 - 4.1 Os bydd achos sifil yn ymwneud ag unrhyw fater a oedd yn destun i'r Adolygiad yn cael eu codi yn erbyn y Gwasanaeth neu'r Cadeirydd Annibynnol, gall y Cadeirydd Annibynnol gael ei gorchymyn gan lys neu driwiwnlys i ddatgelu dogfennaeth a gwybodaeth mewn perthynas â'r Adolygiad;
 - 4.2 Os bydd rhywun yn datgelu gwybodaeth sy'n codi pryder ynghylch diogelwch neu les unigolyn, gall y Cadeirydd Annibynnol benderfynu datgelu'r wybodaeth hon i'r Gwasanaeth a/neu gorff rheoleiddio er mwyn sicrhau iechyd a diogelwch;
 - 4.3 Os bydd rhywun yn datgelu gwybodaeth sy'n codi pryder ynghylch trosedd posibl, gall y Cadeirydd Annibynnol benderfynu adrodd y mater i'r Gwasanaeth a/neu i'r heddlu.
5. Os bydd gwybodaeth yn cael ei datgelu i'r Gwasanaeth, corff rheoleiddio neu'r heddlu, bydd y Cadeirydd Annibynnol yn gwneud ymdrech resymol i osgoi datgelu manylion unrhyw berson a ofynnodd am anhysbysrwydd ond nid oes sicrwydd ar gyfer hwn. Os bydd yn angenrheidiol i ddatgelu pwy yw'r unigolyn a ddarparodd y wybodaeth, trafodir y mater gyda'r unigolyn dan sylw ymlaen llaw ac eithrio lle mae risg uniongyrchol i iechyd neu ddiogelwch.

6. Os bydd rhywun yn datgelu gwybodaeth sy'n arwain at ymchwiliad disgyblu, neu os bydd y wybodaeth yn berthnasol i broses ddisgyblu barhaus yn erbyn un neu fwy o weithwyr cyfredol y Gwasanaeth, bydd y Cadeirydd Annibynnol yn gofyn am ganiatâd y person a ddarparodd y wybodaeth i ddatgelu'r wybodaeth a'u hunaniaeth. Ni fydd y wybodaeth a ddarperir yn cael ei defnyddio heb ganiatâd y person oni bai bod llys neu dribiwnlys yn gorchymyn datgelu. Sylwer, os na roddir caniatâd gan ddarparwr y wybodaeth i ddefnyddio'r wybodaeth ac i ddatgelu pwy yw'r unigolyn at ddibenion camau disgyblu, gallai rwystro gallu'r Gwasanaeth i gymryd camau disgyblu.