

AWDURDOD HEDDLU DYFED POWYS



CYNLLUN CYDRADDOLDEB HILIOI 2008-2011

Fersiwn DRAFFT
1.2

Dyma Gynllun Cydraddoldeb Hiliol
Awdurdod Heddlu Dyfed Powys 2008
- 2011.

Gellwch gael copi o'r ddogfen hon
mewn fformat arall drwy gysylltu ag:

Awdurdod Heddlu Dyfed Powys
Blwch Post 99
Llangynnwr
Caerfyrddin
SA31 2PF

Rhif ffôn: 01267 226440

E-bost: [police.authority@dyfed-
powys.pnn.police.uk](mailto:police.authority@dyfed-powys.pnn.police.uk)

Awdurdod Heddlu Dyfed Powys Gweledigaeth Cydraddoldeb ac Amrywiaeth

Bydd cydraddoldeb ac amrywiaeth wedi'i wreiddio yn rhan annatod o waith beunyddiol Awdurdod Heddlu Dyfed Powys, gan ein bod yn ymrwymedig i sicrhau:

- Bod pawb yn cael ei drin yn deg, gan gydnabod a pharchu hil, crefydd, tarddiad ethnig, oedran, anabledd, cyfeiriadedd rhywiol a rhywedd.
- Bod ein polisiâu a'n harferion yn cael eu llunio i beidio â gwahaniaethu yn erbyn unrhyw unigolyn neu grŵp
- Bod gwybodaeth am yr Awdurdod ar gael i bawb yn ddiwahân - mae'r Awdurdod yn dymuno bod yn agored ac yn dryloyw yn y modd y mae'r Awdurdod yn gweithredu ac yn cyflawni ei gyfrifoldebau
- Bod cwynion am wahaniaethu yn cael eu cymryd o ddifrif
- Ymgynghori â'n cymunedau i ennyn eu cyfranogiad er mwyn sicrhau bod y gwasanaethau a ddarperir gennym yn diwallu eu hanghenion a'u disgwyliadau.

Mae Awdurdod Heddlu Dyfed Powys yn ymrwymedig i weithio gyda Heddlu Dyfed Powys i sicrhau y bydd pob person a phob gweithiwr sy'n delio â'r Awdurdod yn fodlon y cânt eu trin yn gyfartal a heb wahaniaethau.

Cynnwys

Cysylltu â ni	2
Gweledigaeth Cydraddoldeb ac Amrywiaeth	3
Tabl Cynnwys	4
Rhagair y Cadeirydd a'r Aelod Arwain	5
1. Cyflwyniad	6
2. Y Ddyletswydd Cydraddoldeb Hiliol	6
3. Awdurdod Heddlu Dyfed Powys	7
4. Bodloni'r Dyletswyddau	9
4.1 Clustnodi swyddogaethau a pholisïau perthnasol	9
4.2 Asesu ac ymgynghori ar effaith debygol y polisïau a gynigir	9
4.3 Monitro polisïau am effaith andwyol	11
4.4 Trefniadau ar gyfer cyhoeddi canlyniadau asesu, ymgynghori a monitro	11
4.5 Sicrhau mynediad i'r cyhoedd at wybodaeth a gwasanaethau	11
4.6 Trefniadau hyfforddiant ar gyfer Staff ac Aelodau ar y Ddyletswydd Cydraddoldeb Hiliol	12
4.7 Monitro Cyflogaeth	13
5. Monitro'r Cynllun	14
6. Sylwadau neu Gwynion	14
Atodiad A	16
Atodiad B	17
Atodiad C	21
Atodiad D	25
Atodiad E	26
Rhestr Termau	31

Rhagair y Cadeirydd

Dymunaf yn lle cyntaf estyn croeso i chi i'r Cynllun Cydraddoldeb Hiliol hwn a fabwysiadwyd gan Heddlu Dyfed Powys. Fel y gwelwch mae'r cynllun wedi'i lunio i sicrhau y gall person, waeth beth yw ei gefndir hiliol, fod yn ffyddiog y caiff ei drin heb wahaniaethu.

Fel Cadeirydd rwy'n ymrwymedig i sicrhau y caiff y cynllun ei weithredu'n llawn. Mae hyn yn golygu nid yn unig bod pawb o fewn yr heddlu yn llwyr ymwybodol o gynnwys y cynllun ac yn dilyn ei ganllawiau, ond hefyd bod yr Awdurdod yn monitro'n gyson y modd y mae'r cynllun yn gweithio.

Mae'r Awdurdod Heddlu yn rhoi ymrwymiad na fydd unrhyw wahaniaethu ac aflonyddu yn y gwasanaeth a ddarperir ganddo i gymunedau Dyfed Powys. Bydd y gwasanaeth hwnnw ar gael i bawb yn ddiwahân a bydd wedi'i wreiddio yn yr egwyddor o gyfle cyfartal i bawb.

Mae gan y cyhoedd ran mewn sicrhau bod yr Awdurdod yn darparu'r gwasanaeth hwn a'i fod yn cydnabod gwahanol anghenion pob haen o'n cymuned. Rydym yn croesawu ymgysylltu â'r cyhoedd a gwahodddwn chi i gysylltu â ni er mwyn lleisio'ch barn am y cynllun hwn.

Mr. Alasdair Kenwright
Cadeirydd
Awdurdod Heddlu Dyfed Powys

Rhagair yr Aelod Arwain

Pleser o'r mwyaf gennyf yw cyflwyno Cynllun Cydraddoldeb Hiliol Awdurdod Heddlu Dyfed Powys am y cyfnod 2008 - 2011.

Mae materion cydraddoldeb ac amrywiaeth yn ganolog i blismona effeithiol. Drwy dalu sylw dyledus i gydraddoldeb ac amrywiaeth, byddwn yn sicrhau bod plismona yn cymryd y materion hyn i ystyriaeth ac yn berthnasol i'n cymunedau lleol. Mae'r Cynllun Cydraddoldeb Hiliol hwn yn nodi'r hyn y mae'r Awdurdod yn ei wneud i hyrwyddo cydraddoldeb hiliol a chael gwared ar hiliaeth a gwahaniaethu, fel corff sy'n llunio polisiau, fel cyflogwr ac fel darparwr gwasanaethau.

Braint felly yw cymeradwyo'r Cynllun Cydraddoldeb hwn fel cynllun yr Awdurdod ar gyfer sicrhau gwasanaeth teg a chyfiawn i bob person, aelod neu weithiwr waeth beth yw ei amgylchiadau, cefndir neu darddiad ethnig.

Mrs Helen Thomas
Aelod Arwain ar Gydraddoldeb ac Amrywiaeth
Awdurdod Heddlu Dyfed Powys

Cyflwyniad

I ategu gweledigaeth Awdurdod Heddlu Dyfed Powys ar Gydraddoldeb ac Amrywiaeth, mae'r Cynllun diwygiedig hwn ar Gydraddoldeb Hiliol wedi'i ddatblygu i fod o gymorth i'r Awdurdod i sicrhau y darperir gwasanaeth teg a chyfartal i bob person, aelod a gweithiwr waeth beth yw ei amgylchiadau, cefndir neu darddiad ethnig.

Mae'r cynllun arbennig hwn yn canolbwyntio'n benodol ar hyrwyddo cydraddoldeb hiliol ac yn amlinellu'r modd y mae'r Awdurdod yn bwriadu parhau i gydymffurfio â'i ddyletswyddau cydraddoldeb yn ôl Deddf Cysylltiadau Hiliol 1976 fel y'i diwygiwyd yn arbennig gan Ddeddf Cysylltiadau Hiliol (Diwygio) 2000. Hefyd mae gan yr Awdurdod gynllun Cydraddoldeb ar sail Anabledd a chynllun Cydraddoldeb y Rhywiau yn ogystal â Chynllun yr Iaith Gymraeg, sy'n nodi'r modd yr ydym yn gweithio i hyrwyddo cydraddoldeb yn y meysydd penodol hyn.

Mae'r Cynllun Cydraddoldeb Hiliol diwygiedig hwn yn ceisio parhau â'r arfer da a sicrhau bod y meysydd lle gellir gwella yn derbyn sylw mewn modd amserol ac effeithiol. Bydd y cynllun yn cynnwys adolygu cynlluniau gweithredu cynharach, yn adeiladu ar y gwaith sydd wedi'i gyflawni eisoes, ac yn nodi camau o weithredu ar gyfer yr Awdurdod yn y dyfodol.

1. Y Ddyletswydd Cydraddoldeb Hiliol

Mae Deddf Cysylltiadau Hiliol 1976 wedi'i gwneud yn anghyfreithiol i wahaniaethu ar sail hil o ran cyflogaeth, addysg, darparu nwyddau a gwasanaethau a gweithgareddau penodedig eraill.

Ar ôl gweld bod hiliaeth ar waith mewn rhai sefydliadau cyhoeddus, roedd Ymchwiliad Stephen Lawrence yn garreg filltir arall yn y broses o ddiwygio gwasanaethau cyhoeddus yng ngwledydd Prydain. Mewn ymateb i'r Ymchwiliad, cyflwynwyd Deddf Cysylltiadau Hiliol (Diwygio) 2000 oedd yn cryfhau ac yn ymestyn Deddf 1976 ac yn gosod dyletswydd statudol gyffredinol ar ysgwyddau pob gwasanaeth cyhoeddus, gan gynnwys Awdurdodau Heddlu a Heddluoedd, i hyrwyddo cydraddoldeb hiliol.

Mae'r ddeddfwriaeth yn rhoi dyletswydd gyffredinol ar Awdurdodau Heddlu i roi sylw dyledus i'r angen am:

- Gael gwared ar wahaniaethu anghyfreithlon ar sail hil
- Hyrwyddo cyfle cyfartal
- Hyrwyddo cysylltiadau hiliol da rhwng pobl o wahanol grwpiau hiliol.

Yn ogystal â'r ddyletswydd gyffredinol, ac er mwyn cydymffurfio â'r ddyletswydd honno, bydd yr Awdurdod:

- Yn paratoi ac yn cyhoeddi Cynllun Cydraddoldeb Hiliol
- Yn monitro gweithdrefnau ac arferion cyflogaeth yr Awdurdod.

Mae cyfrifoldebau Awdurdod Heddlu Dyfed Powys o ran bodloni'r dyletswyddau hyn yn ddeublyg. Rhaid iddo sicrhau ei fod yn bodloni ei ddyletswyddau a'i nodau ei hun o ran cydraddoldeb hiliol, a hefyd sicrhau bod Heddlu Dyfed Powys yn gweithio tuag at eu dyletswyddau a'u nodau hwythau. Mae'r Cynllun Cydraddoldeb Hiliol yn nodi sut fydd Awdurdod Heddlu Dyfed Powys yn bwriadu bodloni'r cyfrifoldebau hyn.

2. Awdurdod Heddlu Dyfed Powys

Mae Awdurdod Heddlu Dyfed Powys wedi'i sefydlu o dan Adran 3 o Ddeddf yr Heddlu 1996. Corff annibynnol, corfforaethol ydyw sydd â rôl statudol i sicrhau bod y gwasanaeth plismona yn siroedd Caerfyrddin, Ceredigion, Penfro a Phowys yn effeithlon ac yn effeithiol.

Fel rhan o hyn, ymhlith cyfrifoldebau penodol yr Awdurdod mae'r canlynol:

- Paratoi a chyhoeddi Cynllun Plismona treigl dros 3 blynedd (i'w gyhoeddi yn flynyddol) gan gynnwys Blaenoriaethau Strategol Gweinidogol, amcanion plismona lleol ac unrhyw dargeddi perfformiad a bennir gan yr Awdurdod;
- Penodi Prif Gwnstabl, Dirprwy Brif Gwnstabl a Phrif Gwnstabl Cynorthwyol Heddlu Dyfed Powys;
- Ymchwilio i unrhyw gwynion a wneir yn erbyn y swyddogion uchod a monitro'r modd y mae'r Heddlu yn ymdrin â chwynion gan y cyhoedd yn gyffredinol;
- Penderfynu ar gyllideb flynyddol yr heddlu a phennu praesept ar gyfer Treth y Cyngor;
- Cyhoeddi Adroddiad Blynyddol ar ddiwedd pob blwyddyn ariannol gan roi manylion am berfformiad yr Heddlu yn erbyn y Cynllun Plismona; ac
- Ymgynghori â'r cymunedau lleol ynglŷn â phlismona yn yr ardal, i glustnodi blaenoriaethau plismona.

Mae'r Awdurdod yn annibynnol ar yr Heddlu ac mae'n cynnwys 19 Aelod. Tan y 30^{ain} o Fedi 2008, mae'r 19 Aelod hyn yn cynnwys 10 Cynghorydd, 3 Ynad Lleyg a 6 Aelod Annibynnol. Serch hynny, yn sgîl newidiadau yn y gyfraith, o'r 1^{af} o Hydref 2008, bydd yr aelodaeth yn cynnwys 10 Cynghorydd a 9 Aelod Annibynnol (a rhaid i o leiaf un ohonynt fod yn Aelod Ynad Lleyg).

Mae'r Awdurdod yn gwneud penderfyniadau naill ai mewn cyfarfodydd llawn o'r Awdurdod Heddlu neu drwy nifer o bwyllgorau, paneli a gweithgorau. Mae pob cyfarfod yn agored i'r cyhoedd ac eithrio pan fo'r mater a drafodir yn gyfrinachol, ac wedyn bydd y cyhoedd a'r wasg yn cael eu heithrio o bosibl o'r cyfarfodydd.

I alluogi'r Awdurdod i gyflawni'i ddyletswyddau, sefydlwyd system pwyllgorau lle mae pob prif bwyllgor yn cyfarfod bob chwarter. Mae'r system hon wedi'i hadolygu yn ddiweddar ac mae'r strwythur wedi'i ddiwygio i fodloni gofynion busnes esblygol yr Awdurdod. Mae diagram o'r strwythur pwyllgorau, a weithredir o Fedi 2008, ynghlwm fel **Atodiad A**.

Mae manylion am ddyddiadau cyfarfodydd yr Awdurdod Heddlu ar gael ar wefan yr Awdurdod:

www.dyfedpowyspoliceauthority.co.uk

Mae materion cydraddoldeb ac amrywiaeth yn cael eu trafod ym mhob cyfarfod o'r Awdurdod Heddlu, ac mae pob aelod yn gyfrifol am arwain a hyrwyddo materion cydraddoldeb ac amrywiaeth, ond Pwyllgor Ennyn Diddordeb y Gymuned yw'r pwyllgor sy'n bennaf gyfrifol ar hyn o bryd am fonitro a chraffu ar bolisiâu cydraddoldeb ac amrywiaeth. O dan y strwythur newydd o bwyllgorau, y bwriad yw y bydd y gwaith o fonitro cydraddoldeb yn swyddogaeth allweddol y pwyllgor Adnoddau Dynol a Chyswilt â'r Staff. Bydd adroddiadau blynyddol sy'n rhoi manylion am y camau ymlaen a gymerwyd ar bob un o'r cynlluniau Cydraddoldeb yn cael eu cyflwyno i'r Awdurdod.

Hefyd mae'r Awdurdod wedi penodi Aelod i Arwain ar Gydraddoldeb ac Amrywiaeth, a'r Aelod hwn, ynghyd â Chadeirydd yr Awdurdod, fydd yn gyfrifol am gymryd camau ar faterion cydraddoldeb ac amrywiaeth.

Cynorthwyr Aelodau'r Awdurdod gan ysgrifenyddiaeth yr Awdurdod Heddlu, sydd hefyd yn cynorthwyo Ymwelwyr Gwirfoddol Annibynnol â Dalfeydd, ac Ymwelwyr Lleyg Lles Anifeiliaid. Y strwythur staffio presennol yw fel a ganlyn:

- Prif Weithredwr (sydd hefyd yn Swyddog Monitro i'r Awdurdod)
- Trysorydd (rhan-amser)
- Prif Weithredwr Cynorthwyl (Arweinydd ar faterion Cydraddoldeb ac Amrywiaeth a Dirprwy Swyddog Monitro)
 - Swyddog Polisi (dros-dro tan yr 31^{ain} o Fawrth 2009)
 - Swyddog Pwyllgorau a Gwasanaethau Aelodau
 - 2 Gynorthwy-ydd Personol

Mae'r Awdurdod yn aml yn gweithio mewn cydweithrediad â'r Heddlu. Er enghraifft, ymgynghori â'r cyhoedd i gasglu eu barn a'u canfyddiadau ar y gwasanaeth a ddarperir. Ein nod yw parhau i ddarparu plismona cymunedol drwy wrando ar lais y bobl sy'n gweithio, yn byw ac yn ymweld â Dyfed Powys. Mae cryfder y bartneriaeth rhwng yr Awdurdod Heddlu a'r Heddlu a'r cymunedau, yn parhau i fod o fudd i'r cyhoedd yn ardal Dyfed Powys, gan wneud yr Heddlu yn gyson ar y brig o blith Heddluoedd Cymru a Lloegr o ran eu perfformiad.

3. Bodloni'r Dyletswyddau

4.1 Clustnodi swyddogaethau a pholisïau perthnasol

DYLETSWYDD: Clustnodi ac asesu swyddogaethau a pholisïau'r Awdurdod sy'n berthnasol i'r ddyletswydd gyffredinol o hyrwyddo cydraddoldeb hiliol.

Mae **Atodiad B** yn grynodedb o swyddogaethau a pholisïau'r Awdurdod Heddlu. Maent wedi'u trefnu yn nhrefn blaenoriaeth yn ôl pa mor berthnasol ydynt i'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Hiliol. Mae'r Awdurdod wedi ystyried i ba raddau y mae ei swyddogaethau a'i bolisïau yn cael effaith, neu all gael effaith andwyol ar gydraddoldeb hiliol. Yn benodol mae'r Awdurdod wedi ystyried y canlynol:

- A oes unrhyw dystiolaeth neu reswm dros gredu y gall neu bod y swyddogaeth hon neu'r polisi hwn yn cael effaith wahanol ar rai grwpiau hil?
- A oes unrhyw dystiolaeth bod gwahanol grwpiau hil â gwahanol anghenion neu wahanol brofiadau o'r swyddogaeth hon neu'r polisi hwn?
- A oes unrhyw bryder gan y cyhoedd bod Swyddogaethau a Pholisïau yn cael eu gweithredu mewn modd gwahaniaethol?
- A oes cyfle i hyrwyddo cydraddoldeb a chysylltiadau hil cadarnhaol yn effeithiol gyda'n cymunedau?

Mae'r swyddogaethau neu'r polisïau hynny y bernir eu bod yn cael mwy o effaith ar gymunedau wedi'u hasesu yn rhai 'uchel' eu perthnasedd i'r Ddyletswydd, tra bod y swyddogaethau neu'r polisïau hynny y bernir eu bod yn cael llai o effaith ar gymunedau wedi'u disgrifio naill ai yn rhai canolig neu'n isel eu perthnasedd i'r Ddyletswydd.

4.2 Asesu ac ymgynghori ar effaith debygol y polisïau a gynigir

DYLETSWYDD: Pennu trefniadau ar gyfer asesu ac ymgynghori ar effaith debygol y polisïau a gynigir gan yr Awdurdod ar gydraddoldeb hiliol.

4.2.1 Trefniadau ar gyfer asesu

Mae'n ddyletswydd statudol ar bob Awdurdod cyhoeddus i ystyried yr effaith y gallai eu polisïau a'u gweithdrefnau arfaethedig ei gael ar hyrwyddo cydraddoldeb ar sail hil, anabledd neu rywedd. Gellir gwneud hyn drwy gynnal Asesiadau Effaith. Offer systematig yw Asesiadau Effaith sy'n ystyried effaith polisïau a gweithdrefnau. Y nod yw clustnodi union anghyfartaledd ac anghyfartaledd posibl, ac mae'n rhoi'r cyfle i'r sefydliad ystyried sut y gall ymateb yn effeithiol i anghyfartaledd a glustnodwyd.

Yn 2008, cafodd templed newydd o Asesiad Effaith Cydraddoldeb (**Atodiad B**), sy'n seiliedig ar ganllaw Cymdeithas Awdurdodau Heddlu, ei gymeradwyo gan yr Awdurdod. Bydd yr Asesiadau Effaith a wneir gan Awdurdod Heddlu Dyfed Powys yn ystyried effaith polisïau a gweithdrefnau ar sail oed, anabledd, rhywedd, hil, crefydd a chred, cyfeiriadedd rhywiol a'r iaith Gymraeg. Gwneir Asesiadau Effaith pan fydd polisi newydd perthnasol dan ystyriaeth neu pan fydd polisi presennol yn cael ei ddiwygio, a bydd hyn yn rhan annatod o'r broses o ddatblygu polisïau.

Prif Weithredwr Cynorthwyol fel y cydgysylltydd Asesiad Effaith Cydraddoldeb fydd yn cyflawni'r asesiad cychwynnol, neu gynrychiolydd o ysgrifenyddiaeth yr Awdurdod Heddlu neu swyddog o'r Heddlu sydd â chefnidir yn y maes polisïau/gweithdrefnau dan sylw a 2 Aelod o'r Awdurdod Heddlu sydd wedi derbyn hyfforddiant mewn Asesiadau Effaith Cydraddoldeb.

Os bydd gofyn gwneud Asesiad Effaith Cydraddoldeb llawn, gwneir hyn gan Swyddogion priodol ac Aelodau o'r Awdurdod Heddlu, swyddogion priodol o'r Heddlu a drwy ymgynghori â sefydliadau perthnasol a chynrychiolwyr y cymunedau yn ardal plismona Dyfed Powys.

Yn dibynnu ar y polisi/gweithdrefn a adolygir, bydd pwyllgor yn cael y cyfrifoldeb am fonitro'r camau a gymerir, a chynlluniau gweithredu yn cael eu datblygu yn sgîl yr Asesiad Effaith Cydraddoldeb. Mae **Atodiad C** yn amlinellu'r holl broses o gynnal Asesiad Effaith Cydraddoldeb o fewn yr Awdurdod.

4.2.2 Trefniadau ymgynghori

Lle bo gofyn cynnal Asesiad Effaith Cydraddoldeb llawn, bydd yr Awdurdod yn ceisio ymgynghori â sefydliadau priodol a chynrychiolwyr o'r cymunedau lleol. Gwneir hyn yn unol â chyd Strategaeth yr Awdurdod a'r Heddlu ar Ymgysylltu ac Ymgynghori â'r Gymuned.

Hefyd bydd yr Awdurdod yn ceisio ymgysylltu â Grŵp Cynghori Annibynnol y Bwrdd Cyfiawnder Troseddol Lleol. Grŵp sydd wedi hen ennill ei blwyf yw hwn sydd â chynrychiolwyr o blith aelodau o'r gymuned pobl dduon a lleiafrifoedd ethnig, y gymuned hoyw/lesbaidd ac unigolion sydd â sgiliau, galluoedd, gwybodaeth ac ymwybyddiaeth benodol o faterion sy'n effeithio ar gymunedau lleol.

Lle bo'n bosibl, bydd materion ynglŷn â chydaddoldeb ac amrywiaeth yn fater a godir ym mhob ymgynghoriad a wneir gan yr Awdurdod er mwyn sicrhau bod gan yr Awdurdod ddealltwriaeth glir a diweddar o'r hyn y mae pobl yn ei feddwl am y gwasanaeth a ddarperir gan yr heddlu ac a yw'r gwasanaeth hwnnw yn cael ei ddarparu mewn modd teg a chyfartal.

4.3 Monitro polisïau am effaith andwyol

DYLETSWYDD: Pennu trefniadau ar gyfer monitro polisïau am unrhyw effaith andwyol ar gydraddoldeb ar sail hil.

Mae'r Awdurdod yn cydnabod ei bod yn hanfodol bod ei bolisïau a'i weithdrefnau yn cael eu monitro yn barhaus er mwyn pennu eu heffaith ar bobl a chlustnodi unrhyw effaith andwyol mor gynnar â phosibl. I hwyluso hyn bydd yr Awdurdod yn cyflwyno proses lle bydd dyddiad adolygu yn cael ei osod ar bob polisi i sicrhau eu bod yn cael eu monitro'n rheolaidd ac ar amser. Rhan annatod o'r cyfryw adolygiadau polisi fydd gwneud Asesiadau Effaith Cydraddoldeb.

Bydd canlyniad Asesiadau Effaith Cydraddoldeb ac unrhyw gynlluniau gweithredu fydd yn gysylltiedig â'r asesiadau hyn, yn cael eu cyflwyno i'r pwyllgor priodol o'r Awdurdod. Hefyd bydd adroddiadau blynyddol yn rhoi manylion am y camau a gymerwyd ar bob un o'r cynlluniau Cydraddoldeb, yn cael eu dwyn gerbron yr Awdurdod.

Mae'n ddyletswydd ar yr Awdurdod i fonitro'n annibynnol berfformiad yr Heddlu o ran ei waith ar Gydraddoldeb, gan gynnwys y Cynllun Cydraddoldeb Hiliol. Bydd gwaith yr Heddlu ar gydraddoldeb ac amrywiaeth yn cael ei fonitro'n benodol gan yr Aelod Arwain ar Gydraddoldeb ac Amrywiaeth a'r pwyllgor Adnoddau Dynol a Chyswilt Staff. Fodd bynnag gall pob pwyllgor ofyn am ddata unrhyw adeg sy'n canolbwyntio ar amrywiaeth e.e. Ethnigrwydd Achwynwyr, digwyddiadau trosedd Casineb a data Stopio a Chwilio / Stopio a Rhoi Cyfrif. Mae'r Aelod Arwain ar Gydraddoldeb ac Amrywiaeth a'r Aelod Arwain ar Adnoddau Dynol yn cynrychioli'r Awdurdod ar Grŵp Hyder a Chydraddoldeb yr Heddlu, tra bod yr Aelodau eraill yn gwasanaethu ar Grwpiau Rhanbarthol Hyder a Chydraddoldeb yn eu gwahanol ardaloedd Awdurdod Lleol.

4.4 Trefniadau ar gyfer cyhoeddi canlyniadau asesu, ymgynghori a monitro.

DYLETSWYDD: Pennu trefniadau ar gyfer cyhoeddi canlyniadau unrhyw asesiad, ymgynghoriad a monitro a wnaed.

Mae'r Cynllun Cydraddoldeb Hiliol i'w gyhoeddi yn Gymraeg ac yn Saesneg ar wefan yr Awdurdod, ac mewn copïau caled a fformatau eraill yn ôl y gofyn.

Hefyd bydd yr Awdurdod yn sicrhau bod yr elfennau canlynol o'r cynllun yn cael eu cyhoeddi:-

- Canlyniadau unrhyw Asesiadau Effaith Cydraddoldeb,
- Canlyniadau unrhyw ymgynghoriad â'r cyhoedd yr ystyrir eu bod yn berthnasol i'r Ddyletswydd Gyffredinol,
- Monitro Cydraddoldeb a wneir yn erbyn y Ddyletswydd Cyflogaeth; a
- Monitro perfformiad yr Heddlu o ran gwaith ar gydraddoldeb.

4.5 Sicrhau mynediad i'r cyhoedd at wybodaeth a gwasanaethau.

DYLETSWYDD: Rhoi trefniadau ar waith i wneud yn siŵr bod y cyhoedd â mynediad at y wybodaeth a'r gwasanaethau a ddarperir.

Mae'r Awdurdod yn ymrwymedig i sicrhau bod gwybodaeth a gwasanaethau o fewn cyrraedd hwylus i'r gymuned gyfan. Mae hyn yn hanfodol cyn y gallwn gyflawni'n dyletswyddau fel awdurdod cyhoeddus. Serch hynny cydnabyddir na all pob rhan o'r gymuned fanteisio ar yr un cyfle i gael mynediad at wybodaeth a gwasanaethau. Bydd yr Awdurdod yn parhau i geisio sicrhau y ceir gwared ar unrhyw rwystr i gael mynediad at wybodaeth a gwasanaethau.

Pedwar llwybr allweddol o gyfathrebu sydd wedi'u defnyddio gan yr Awdurdod yw'r Cynllun Plismona, Crynodeb Plismona Lleol, ymgynghoriadau'r Awdurdod Heddlu, a gwefan yr Awdurdod (www.dyfedpowyspoliceauthority.co.uk).

Mae'r Cynllun Plismona yn cael ei baratoi i'w ystyried gan yr Awdurdod a'i gymeradwyo gan yr Heddlu. Mae'n cynnwys Blaenoriaethau Strategol Gweinidogol, amcanion plismona lleol ac unrhyw dargeddi perfformiad a bennir gan yr Awdurdod. Mae'r targedi hyn yn amlygu'r adborth oddi wrth ein cymunedau a gesglir drwy'r Fforymau Ymgynghori â'r Gymuned ac oddi wrth arolygon barn. Hefyd mae'n nodi'r adnoddau y disgwylir fydd ar gael, a'r cynlluniau i wella effeithlonrwydd a chynhyrchiant.

Ers mis Ebrill 2006 mae'n ofynnol yn statudol ar Awdurdodau Heddlu i lunio Crynodebau Blynyddol o Gynlluniau Plismona Lleol. Mae'r crynodebau hyn yn fodd o gael gwybodaeth i'r cyhoedd am blismona yn eu hardal.

Mae'r ymgynghori a wneir gan yr Awdurdod a'r Heddlu hefyd yn cynnig cyfle i wella mynediad at wybodaeth a'r gwasanaethau a ddarperir ganddynt. Mae Swyddogion yr Awdurdod Heddlu a'r Aelodau wrth law yn ystod y Fforymau Ymgynghori â'r gymuned a'r sioeau teithiol blynyddol o ymgynghori, gan gynnig mynediad uniongyrchol i'r cyhoedd at yr Awdurdod a'i waith. Cynhelir y digwyddiadau hyn ar hyd a lled ardal blismona Dyfed Powys, a rhoddir cyhoeddusrwydd helaeth iddynt yn y wasg a chyfryngau eraill.

Mae cyfarfodydd yr Awdurdod Heddlu, ei bwyllgorau a'i is-bwyllgorau, i bob pwrpas, yn gyfarfodydd cyhoeddus. Mae croeso i'r cyhoedd ddod i'r cyfarfodydd i arsylwi, ac mae cofnodion a phapurau pob cyfarfod ar gael ar wefan yr Awdurdod. Mae gwaith pellach ar y gweill i ddatblygu gwefan yr Awdurdod er mwyn bod gwybodaeth ar gael yn fwy hwylus i'r cyhoedd. Mae'r Awdurdod yn sicrhau bod ei wybodaeth ar gael mewn ffurfiau hygyrch ac mewn ieithoedd eraill yn ôl y gofyn.

Y bwriad yw gwneud mwy o ddefnydd o ddigwyddiadau cyhoeddus, safle'r Rhyngwrdd, y cyfryngau a chyhoeddiadau er mwyn gwneud y cyhoedd yn fwy ymwybodol o rôl a chyfrifoldebau'r Awdurdod.

4.6 Trefniadau ar gyfer hyfforddi Staff ac Aelodau o ran y Ddyletswydd Cydraddoldeb Hiliol

DYLETSWYDD: Pennu trefniadau ar gyfer hyfforddi Staff ac Aelodau o ran y Ddyletswydd Gyffredinol i hyrwyddo cydraddoldeb hiliol ac unrhyw ddyletswyddau penodol.

Cyflwynir rhaglen dysgu a datblygu i'r Aelodau drwy gyfrwng seminarau rheolaidd i'r Aelodau, sesiynau briffio anffurfiol a mynychu digwyddiadau a drefnir.

Darparwyd hyfforddiant penodol ar ddyletswyddau cyffredinol a dyletswyddau penodol yr Awdurdod pan gyflwynwyd y Ddyletswydd Cydraddoldeb Hiliol. Ers hynny, mae trefniadau ar waith i sicrhau y derbynir diweddariad rheolaidd ar ymwybyddiaeth cydraddoldeb. Er enghraifft, ymunodd nifer o Aelodau'r Awdurdod Heddlu â swyddogion yr Heddlu a staff yr heddlu ar eu Rhaglen Dysgu a Datblygu ar Hil ac Amrywiaeth yn 2007. Roedd y rhaglen hon yn gyfle iddynt nid yn unig i dderbyn yr hyfforddiant eu hunain, ond hefyd i dderbyn y dysgu hwnnw yng nghyd-destun yr heddlu ac i weld drostynt eu hunain beth yw rhai o'r materion allweddol i swyddogion gweithredol a staff eraill yr Heddlu.

Hefyd yn 2007 derbyniodd Swyddogion ac Aelodau'r Awdurdod Heddlu hyfforddiant cynhwysol ar Ymwybyddiaeth o Gydraddoldeb ac Aseidiadau Effaith Cydraddoldeb. Bu'r hyfforddiant hwn yn gyfrwng i roi'r sgiliau angenrheidiol i'r Swyddogion a'r Aelodau ddadansoddi effaith polisiau a gweithdrefnau ar weithwyr a chymunedau.

Mae Ymwelwyr Annibynnol â Dalfeydd hefyd wedi derbyn hyfforddiant, a byddant yn parhau i gael hyfforddiant ar faterion cydraddoldeb. Bydd seminarau blynyddol i ymwelwyr annibynnol a chyfarfodydd chwarterol o'r panel yn canolbwyntio ar ymwybyddiaeth Cydraddoldeb.

Bwriad yr Awdurdod yw cyflwyno system o Adolygu Datblygiad Personol ar gyfer personnel yr Awdurdod i gynorthwyo gyda'r gwaith o fonitro perfformiad a chlustnodi unrhyw anghenion dysgu a datblygu. Bydd hyn yn canolbwyntio ar ymwybyddiaeth o gydraddoldeb ac amrywiaeth. Hefyd rhoddir ystyriaeth i ddatblygu system o arfarnu Aelodau pan fydd pawb yn cael eu hannog i ddatblygu eu gwybodaeth am faterion cydraddoldeb a chymryd mwy o gyfrifoldeb am ddyletswydd yr Awdurdod i hyrwyddo cysylltiadau hiliol da.

4.7 Monitro Cyflogaeth

DYLETSWYDD: Pennu trefniadau ar gyfer monitro gweithdrefnau ac arferion cyflogaeth

Yn unol â'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Hiliol, mae'r Awdurdod Heddlu yn monitro cyfansoddiad ethnig yr ysgrifenyddiaeth bresennol, yr aelodaeth a'r gwirfoddolwyr. Hefyd cesglir data am gyfansoddiad rhywedd, oedran, anableddau a sgiliau yn yr iaith Gymraeg.

Er mai isel yw lefelau'r Awdurdod o recriwtio, mae trefniadau yn eu lle i fonitro tarddiad ethnig ymgeiswyr i swyddi gwag yn yr ysgrifenyddiaeth. Hefyd mae'r Awdurdod yn monitro cydraddoldeb yn ystod penodi aelodau annibynnol o'r Awdurdod, penodi Prif Swyddogion yr Heddlu a phenodi Ymwelwyr gwirfoddol Annibynnol â Dalfeydd. Mae pob swydd o fewn yr Awdurdod yn cael ei hysbysebu'n eang.

Bydd adroddiadau ar fonitro cyflogaeth yn cael eu cyflwyno i'r pwyllgor Adnoddau Dynol a Chyswllt Staff er gwybodaeth ac ystyriaeth. Hefyd bydd yr Awdurdod yn monitro'r Heddlu o ran eu dyletswydd cyflogaeth, gan gymryd targedi'r Swyddfa Gartref ar ethnigrwydd yn y gwasanaeth heddlu i ystyriaeth. Bydd pob adroddiad a ystyrir gan yr Awdurdod, heblaw eu bod yn cael eu hystyried mewn sesiwn eithriedig, ar gael ar wefan yr Awdurdod ac yn cael eu dosbarthu yn ôl y gofyn.

5. Monitro'r Cynllun


Mae Cynllun Cydraddoldeb Hiliol Awdurdod Heddlu Dyfed Powys yn ddogfen ddeinamig fydd yn cael ei diwygio fel sy'n briodol i amlygu unrhyw newidiadau mewn deddfwriaeth neu i gynnwys gwybodaeth am ddatblygiadau sefydliadol ac arferion gorau.

Mae'r Awdurdod yn llwyr ymrwymedig i sicrhau y darperir gwasanaeth teg a chyfartal i bob person, aelod a gweithiwr yn ddiwahân, beth bynnag yw eu hamgylchiadau, cefndir neu darddiad ethnig. Mae'r Cynllun arbennig hwn wedi'i ddatblygu i ategu'r ymrwymiad hwn ac yn canolbwyntio'n benodol ar hyrwyddo cydraddoldeb hiliol. I gynorthwyo i fynd â'r maen i'r wal yn y meysydd a amlygir yn y Cynllun, mae Cynllun Gweithredu ynghlwm yn **Atodiad D**. Bydd yr Awdurdod yn adolygu ac yn cyflwyno adroddiadau yn flynyddol ar y camau a gymerwyd o ran y Cynllun Cydraddoldeb Hiliol a'r Cynllun Gweithredu.

6. Sylwadau neu Gwynion

Rydym yn croesawu adborth a sylwadau ynglŷn â'r Cynllun hwn a'i amcanion.

Byddwn yn cymryd pob cwyn o ddifrif ac ni fyddwn yn goddef unrhyw ffurf ar ymddygiad o wahaniaethu. Gall aelodau'r cyhoedd sydd o'r farn y gwahaniaethwyd yn eu herbyn yn y modd yr ymdriniodd yr Awdurdod Heddlu â hwy, wneud cwyn drwy law Prif Weithredwr yr Awdurdod Heddlu.

 Y Prif Weithredwr, Awdurdod Heddlu Dyfed Powys, Swyddfa'r Awdurdod Heddlu, Blwch Post 99, Llangynnwr, Caerfyrddin. SA31 2PF



01267 226440



01267 22644



police.authority@dyfed-powys.pnn.police.uk

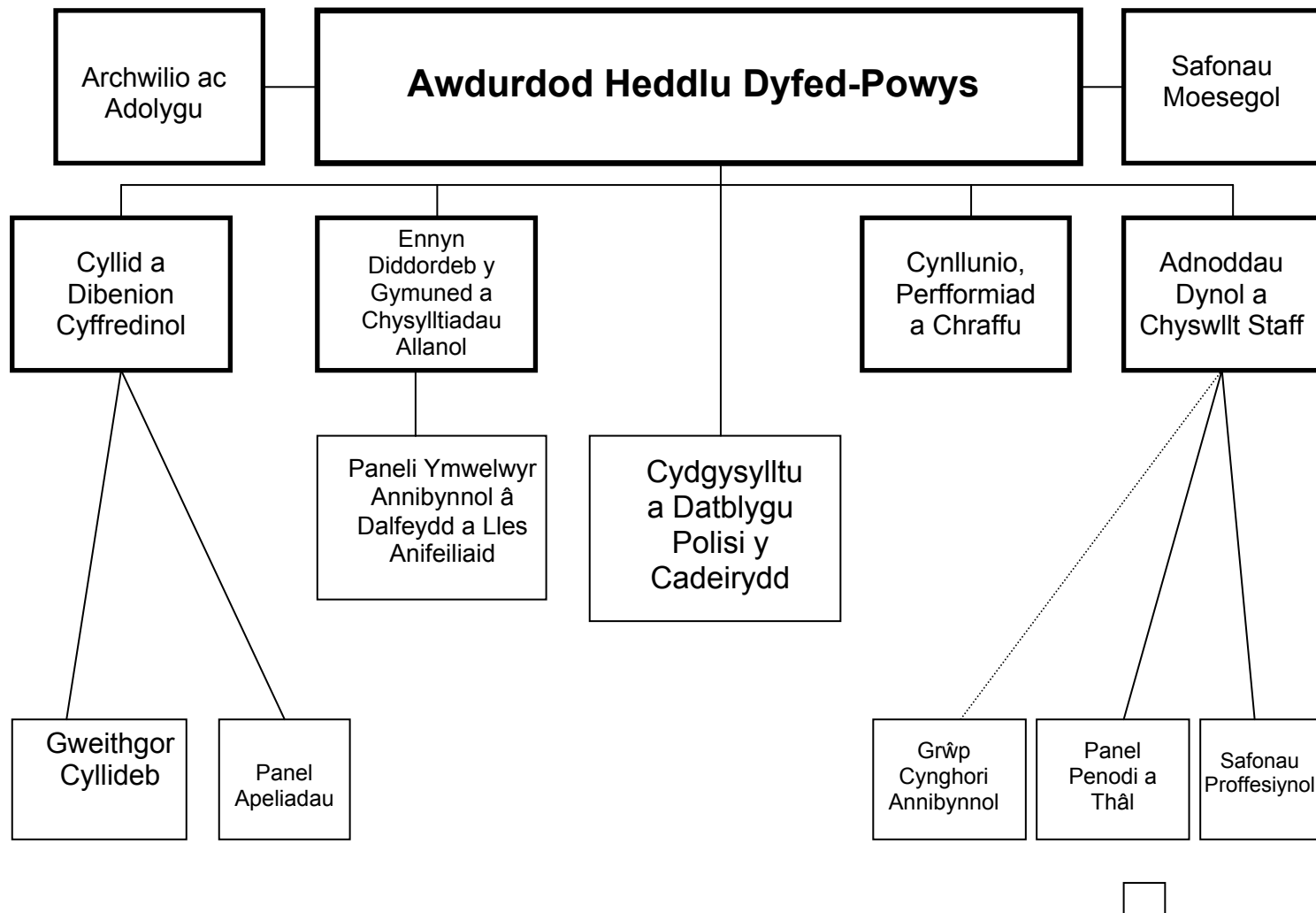
Cysylltiadau defnyddiol Eraill:

Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol Cymru
3ydd Llawr,
3 Sgwâr Callaghan
Caerdydd
CF10 5BT
Ffôn: 02920 447710
E-bost: wales@equalityhumanrights.com

Ombwdsmon Llywodraeth Leol
Tŷ Derwen
Ffordd y Llŷs
Pen-y-bont ar Ogwr
CF31 1BN
Ffôn: 01656 661325
Ffacs: 01656 658317
E-bost: enquiries@ombudsman-wales.org
www.ombudsman-wales.org

Strwythur Pwyllgorau Awdurdod Heddlu Dyfed-Powys

Atodiad A



HEB EI NODI ER DIOGELWCH

**Awdurdod Heddlu Dyfed Powys
Swyddogaethau a Pholisïau - 2008**

Isod rhestrir prif swyddogaethau a pholisïau'r Awdurdod, a dadansoddiad o'u perthnasedd i'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Hiliol.

Swyddogaeth/ Polisi	Perthnasedd i'r ddyletswydd gyffredinol i hyrwyddo cydraddoldeb hiliol (uchel, canolig neu isel)
SWYDDOGAETHAU	
Penderfynu ar y blaenoriaethau lleol ar gyfer plismona.	Uchel
Cydydffurfio â'r Deddfau Cysylltiadau Hiliol a rhoi sylw dyledus i'r angen am: - gael gwared ar wahaniaethu ar sail hil - hyrwyddo cyfle cyfartal a chysylltiadau da rhwng pobl o wahanol grwpiau hil. (yn cynnwys Cynllun Cydraddoldeb Hiliol yr Awdurdod, y Polisi Cyfle Cyfartal a'r pholisïau a'r gweithdrefnau cyflogaeth)	Uchel
Hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth (yn cynnwys y Polisi Cyfle Cyfartal, Cynlluniau Cydraddoldeb, Strategaeth Ymgynghori, Cylch Gwaith y Pwyllgor Cydraddoldeb ac Adnoddau Dynol ac ati)	Uchel
Penodi a diswyddo'r Prif Gwnstabl, y Dirprwy Brif Gwnstabl a'r Prif Gwnstabl Cynorthwyol. (yn cynnwys pholisïau a gweithdrefnau recriwtio, dewis a diswyddo o ran Prif Swyddogion)	Uchel
Penodi Aelodau Annibynnol i wasanaethu ar yr Awdurdod Heddlu. (yn cynnwys pholisïau a gweithdrefnau ar hysbysebu, recriwtio a dewis Aelodau Annibynnol)	Uchel
Penodi staff yr Awdurdod ei hun (yn cynnwys pholisïau a gweithdrefnau'r Awdurdod ar hysbysebu, recriwtio a dewis)	Uchel
Cynnal Cynllun effeithiol o Ymwelwyr Annibynnol â Dalfeydd (Statudol). (yn cynnwys Canllawiau ar Ymweld â Dalfeydd a'r arferion hyfforddi a recriwtio Ymwelwyr â Dalfeydd)	Uchel
Ymchwilio i gwynion am ymddygiad swyddogion ACPO neu gyfeirio cwynion lle bo'n briodol at yr I.P.C.C.	Uchel
Gwybod y diweddaraf am y modd y mae'r gweithdrefnau ar gwynion a disgyblu yn gweithio.	Uchel
Talu sylw i'r canllawiau oddi wrth y Swyddfa Gartref /IPCC ar faterion cwynion a disgyblu	Uchel
Cydwethredu â'r 'awdurdodau cyfrifol' i lunio a gweithredu archwiliadau troseddu ac anrhefn.	Uchel

Cydweithredu â phartneriaid perthnasol i wella lles plant	Uchel
Ymgynghori â chymunedau lleol	Uchel
Adrodd yn ôl i'r gymuned ar ddiwedd blwyddyn ynglŷn â'r graddau y bodlonwyd y Cynllun Plismona/Perfformiad Gwerth Gorau.	Uchel
Cyhoeddi Cynllun Plismona Blynyddol mewn rhaglen dreigl dros gyfnod o 3 blynedd.	Uchel
Monitro gweithgareddau'r Heddlu o ran pwerau stopio, stopio a chwilio.	Uchel
Monitro strategaethau'r Heddlu ar Gydraddoldeb ac Amrywiaeth	Uchel
POLISIÂU	
Cod Ymddygiad i'r Aelodau	Uchel
Polisiâu mewnol Adnoddau Dynol	Uchel
Cynllun Cydraddoldeb Hiliol	Uchel
Cynllun Plismona Blynyddol	Uchel
Strategaeth Ymgysylltu ac Ymgynghori â'r Gymuned	Uchel
Strategaeth Cysylltiadau â'r Cyfryngau	Uchel
SWYDDOGAETHAU	
Ymarfer ei swyddogaethau drwy roi sylw dyledus i'r angen am wneud popeth rhesymol o fewn ei allu i atal troseddu ac anrhefn yn ei ardal.	
Cydymffurfio â'r Codau Ymarfer a gyhoeddir gan yr Ysgrifennydd Gwladol sy'n ymwneud â chyflawni swyddogaethau Awdurdod Heddlu.	Canolig
Cydymffurfio ag unrhyw gyfarwyddyd a wneir gan yr Ysgrifennydd Gwladol yn dilyn adroddiad andwyol gan HMIC h.y. nad yw neu na fydd yr Heddlu yn effeithiol neu'n effeithlon.	Canolig
Hyrwyddo cydraddoldeb ar sail anabledd a rhywedd a chael gwared ar wahaniaethu ar sail rhywedd ac anabledd (cyhoeddi ac adolygu'r Cynlluniau Cydraddoldeb ar sail Anabledd a Rhywedd)	Canolig
Monitro perfformiad yr Heddlu o ran cydymffurfio â Deddf Hawliau Dynol 1998 (yn cynnwys Cylch Gwaith y Pwyllgor Cydraddoldeb ac Adnoddau Dynol)	Canolig
Dewis Aelodau Annibynnol i wasanaethu ar Bwyllgor Safonau yr Awdurdod.	Canolig
Dewis cynrychiolwyr i wasanaethu ar Baneli'r Heddlu ar Gamymddwyn.	Canolig
Cymeradwyo Cynllun Hyfforddiant yr Heddlu	Canolig
POLISIÂU	
Protocol Cysylltiadau Aelodau/Swyddogion	Canolig
Cynllun Cydraddoldeb y Rhywiau	Canolig
Cynllun Cydraddoldeb ar sail Anabledd	Canolig
Cynllun yr Iaith Gymraeg	Canolig

SWYDDOGAETHAU	
Cydymffurfio ag unrhyw gyfarwyddyd a wneir gan yr Ysgrifennydd Gwladol ynglŷn â gofynion y gyllideb.	Isel
Cynnal Cronfa'r Heddlu a chadw cyfrifon.	Isel
Cytuno ar gyllideb yr heddlu a phennu praesept.	Isel
Penderfynu ar y tâl a godir am ddarparu Gwasanaethau arbennig yr Heddlu.	Isel
Talu unrhyw iawndal neu gostau a ddyfernir yn erbyn yr heddlu allan o Gronfa'r Heddlu yn y cyfryw achosion ac i'r graddau y barnant sy'n briodol, o ran y gyfraith camweddau neu o ran cytuno ar hawliad.	Isel
Dyrannu'r arian yng Nghronfa Deddf Eiddo'r Heddlu	Isel
Cydweithredu ag Awdurdodau Heddlu eraill i ddarparu offer, adeiladau, cyfleusterau eraill o bwys, ar y cyd, lle bo'n briodol.	Isel
Enwebu un Aelod o'r Awdurdod neu fwy nag un i ateb cwestiynau ar gyflawni swyddogaethau'r Awdurdod mewn cyfarfod o Gyngor perthnasol pan fydd y Cyngor wedi rhoi digon o rybudd am hyn	Isel
Cydymffurfio ag unrhyw gyfarwyddyd a roddir gan yr Ysgrifennydd Gwladol ar dargeddi perfformiad ar gyfer blaenoriaethau gweinidogol.	Isel
Gwneud sylwadau ar adroddiad HMIC ar yr Heddlu ac unrhyw sylwadau a wneir gan y Prif Swyddog am yr adroddiad, a chyhoeddi'r sylwadau hynny.	Isel
Cynnig cyngor a chymorth i gorff neu sefydliad rhyngwladol neu heddlu y tu allan i'r DU (yn cynnwys secondio Swyddogion yr Heddlu), cyn belled â bod yr Ysgrifennydd Cartref yn cytuno. Gall yr Awdurdod godi tâl am y cyfryw gyngor/cymorth.	Isel
Derbyn grantiau gan unrhyw Gyngor lleol a leolir yn gyfan gwbl neu'n rhannol o fewn ardal yr Awdurdod naill ai'n ddiamed neu yn ôl amodau y cytunir arnynt gyda Phrif Swyddog yr Heddlu.	Isel
Derbyn anrhegion mewn arian neu anrhegion a benthyciadau eiddo arall, gan gynnwys nawdd masnachol unrhyw weithgaredd gan yr Awdurdod neu'r Heddlu ar delerau sy'n ymddangos iddynt yn briodol.	Isel
Cydymffurfio â gofynion Deddf Rhyddid Gwybodaeth 2000.	Isel
Cynnal Cynllun effeithiol o Ymwelwyr Lles Anifeiliaid (anstatudol). (yn cynnwys Canllawiau ar y Cynllun Lles Anifeiliaid)	Isel
Ei gwneud yn ofynnol i'r Heddlu gydweithredu â Heddluoedd eraill lle byddai gwneud hynny er budd effeithlonrwydd ac affeithiolrwydd yr Heddlu.	Isel
Dosbarthu crynodebau blynyddol ar Blismona Lleol i drigolion ardal Dyfed Powys	Isel
Cyhoeddi adroddiad blynyddol	Isel

POLISIŌAU	
Cod Llywodraethu Corfforaethol	Isel
Cynllun Lwfansau'r Aelodau	Isel
Polisi Technoleg Gwybodaeth yr Aelodau	Isel
Monitro Protocol Swyddogion	Isel
Protocol ar y Cysylltiad rhwng yr Awdurdod a'r Heddlu	Isel
Cod Cyflwyno Adroddiadau Cyfrinachol	Isel

Awdurdod Heddlu Dyfed Powys

Asesiad Cychwynnol o'r Effaith ar Gydraddoldeb

Atodiad C

Adran		Swyddogion/Aelodau sy'n gyfrifol am yr asesiad	
Enw'r Polisi i'w asesu		Dyddiad yr Asesiad	A yw hwn yn bolisi newydd neu'n bolisi sy'n bod eisoes?
1. Rhowch ddisgrifiad byr o nodau, amcanion a phwrpas y polisi.			
2. A oes unrhyw amcanion sy'n gysylltiedig â'r polisi? Eglurwch.			
3. Pwy fydd yn elwa o'r polisi hwn, ac ym mha fodd?			
4. Pa ganlyniadau y dymunir eu gweld o'r polisi hwn?			
5. Pa ffactorau/grymoedd allai gyfrannu at y canlyniadau neu eu llesteirio?			
6. Pwy yw'r prif randdeiliaid o ran y polisi?		7. Pwy sy'n gweithredu'r polisi, a phwy sy'n gyfrifol amdano?	

8. A oes pryderon y gallai'r polisi gael effaith o wahaniaethu ar grwpiau hil?	<u>O</u>	<u>N</u>	Eglurwch
Pa dystiolaeth sydd gennych o hyn (naill ai a ragdybiwyd neu fel arall)?			
9. A oes pryderon y gallai'r polisi gael effaith o wahaniaethu o ran rhywedd?	<u>O</u>	<u>N</u>	
Pa dystiolaeth sydd gennych o hyn (naill ai a ragdybiwyd neu fel arall)?			
10. A oes pryderon y gallai'r polisi gael effaith o wahaniaethu o ran anabledde?	<u>O</u>	<u>N</u>	
Pa dystiolaeth sydd gennych o hyn (naill ai a ragdybiwyd neu fel arall)?			
11. A oes pryderon y gallai'r polisi gael effaith o wahaniaethu o ran cyfeiriadedd rhywiol?	<u>O</u>	<u>N</u>	
Pa dystiolaeth sydd gennych o hyn (naill ai a ragdybiwyd neu fel arall)?			
12. A oes pryderon y gallai'r polisi gael effaith o wahaniaethu o ran oedran?	<u>O</u>	<u>N</u>	

Pa dystiolaeth sydd gennych o hyn (naill ai a ragdybiwyd neu fel arall)?			
13. A oes pryderon y gallai'r polisi gael effaith o wahaniaethu o ran crefydd neu gredo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Pa dystiolaeth sydd gennych o hyn (naill ai a ragdybiwyd neu fel arall)?			
14. A oes pryderon y gallai'r polisi gael effaith o wahaniaethu o ran cyfrifoldebau am bobl ddibynnol/cyfrifoldebau gofalu?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Pa dystiolaeth sydd gennych o hyn (naill ai a ragdybiwyd neu fel arall)?			
15. A oes pryderon y gallai'r polisi gael effaith o wahaniaethu o ran hanes o droseddu yn y gorffennol?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Pa dystiolaeth sydd gennych o hyn (naill ai a ragdybiwyd neu fel arall)?			
16. A oes pryderon y gallai'r polisi gael effaith o wahaniaethu o ran bod yn drawsryweddol neu'n drawsrywiol?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Pa dystiolaeth sydd gennych o hyn (naill ai a ragdybiwyd neu fel arall)?			

17. A oes pryderon y gallai'r polisi gael effaith o wahaniaethu o ran yr iaith Gymraeg?	<u>Q</u>	N	
Pa dystiolaeth sydd gennych o hyn (naill ai a ragdybiwyd neu fel arall)?			
18. A allai'r effaith o wahaniaethu a nodir yn 8 – 17 olygu y gallai'r polisi hwn gael effaith andwyol?	<u>G</u>	N	Eglurwch os gwelwch yn dda
19. A ellir cyfiawnhau'r effaith andwyol hwn am rhyw reswm?	G	N	Eglurwch os gwelwch yn dda o dan bob pennawd cydraddoldeb (cwestiynau 8 – 17)
20. A oes angen gwneud asesiad llawn? A ddylid cynnal yr asesiad hwn gydag ardal/partner gwasanaeth arall?	O	<u>N</u>	Os oes, rhowch fanylion a'r dyddiad a gynigir ar gyfer yr asesiad
21. Os na, a oes angen gwneud newidiadau i'r polisi i gael gwared ar effaith andwyol neu i hyrwyddo cydraddoldeb eto fyth?	<u>Q</u>	N	Os oes, eglurwch os gwelwch yn dda ac amgaewch gynllun gweithredu ar gyflwyno'r newidiadau hyn

Llofnodwyd (Swyddogion sydd wedi llenwi'r uchod):

Dyddiad:

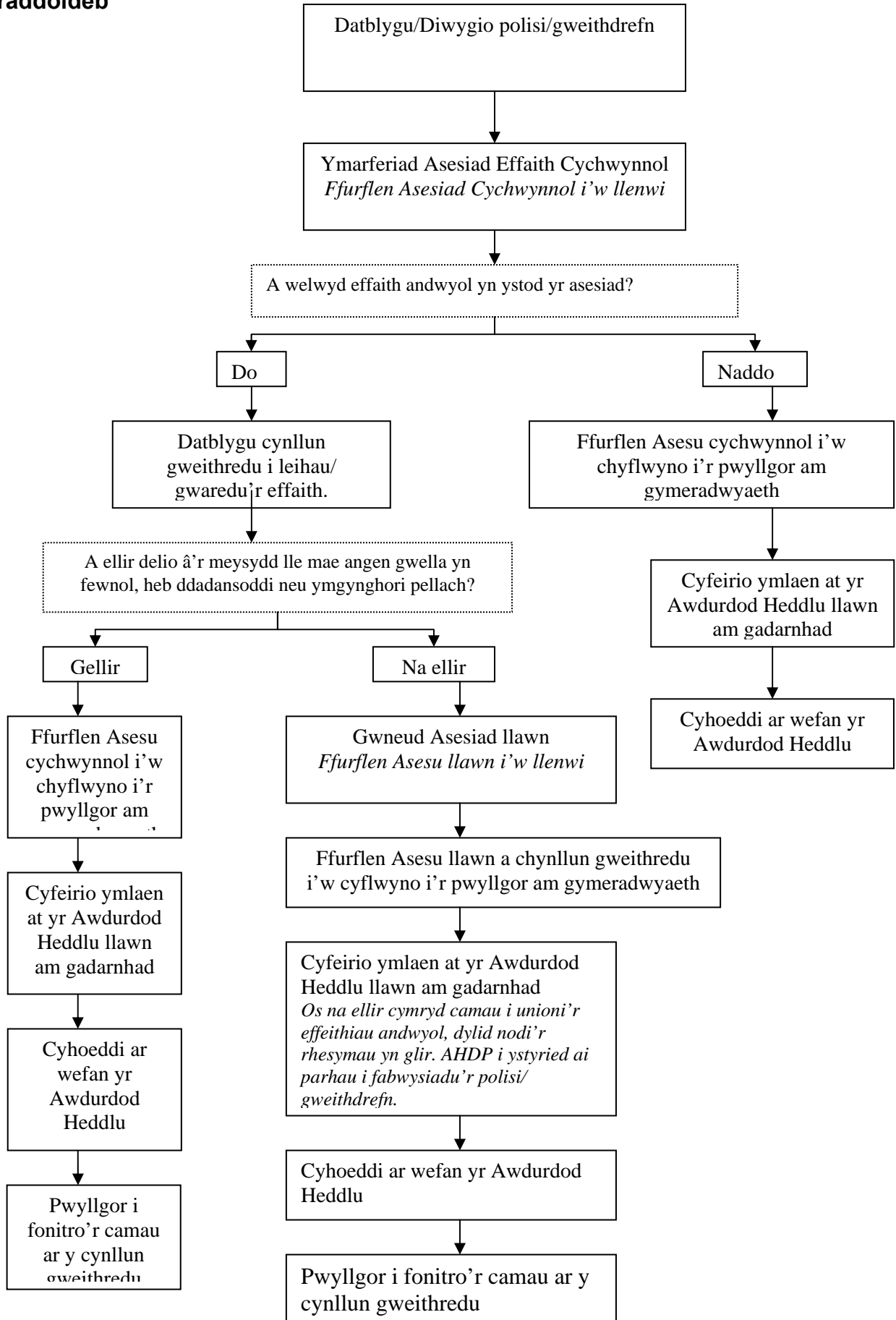
Llofnodwyd (Aelodau sydd wedi llenwi'r uchod):

Dyddiad:

Llofnodwyd (Prif Weithredwr):

Dyddiad:

Proses Asesu Effaith ar Gydraddoldeb



Awdurdod Heddlu Dyfed Powys
Cynllun Cydraddoldeb Hiliol (CCH) 2008-2011: Cynllun Gweithredu

Prif Amcan: Cydymffurfio i'r Eithaf â'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Hiliol				
Cam o Weithredu	Canlyniad	Cyfrifoldeb	Amserlen	Camau a gymerwyd
<ul style="list-style-type: none"> Adolygu'r CCH yn flynyddol a'r perfformiad yn ôl y Cynllun Gweithredu. Llunio adroddiad interim blynyddol ac adolygiad llawn ar ôl 3 blynedd (Mai 2011 neu'n gynharach os oes angen) gan arwain at CCH diwygiedig 	<p>CCH wedi'i ddiweddarau sy'n</p> <ul style="list-style-type: none"> Rhoi darlun cywir o ofynion cyfredol y rhanddeiliaid a'r lefelau o gydymffurfio Yn cynnwys cynlluniau wedi'u diweddarau ar gyfer (unrhyw) gamau unioni 	<ul style="list-style-type: none"> Pwyllgor Adnoddau Dynol a Chyswllt Staff ac i gynnwys yr Aelod Arwain ar Gydraddoldeb ac Amrywiaeth Prif Weithredwr Cynorthwyol 	Adolygiadau blynyddol fis Mai 2009, 2010 ac adolygiad tair blynedd yn 2011	
<p>Monitro'n rheolaidd y modd y gweithredir</p> <ul style="list-style-type: none"> CCH yr Awdurdod CCH yr Heddlu 	Yr Awdurdod a'r Heddlu yn cydymffurfio fwyfwy â gofynion y Ddyletswydd Gyffredinol. Drwy fonitro, sicrhau cysondeb o ran dulliau rhwng yr Heddlu a'r Awdurdod.	Pwyllgor Adnoddau Dynol a Chyswllt Staff	Diweddariad i'w gyflwyno bob chwarter ac adroddiad llawn bob blwyddyn	
Monitro gweithgareddau'r Heddlu o ran cydraddoldeb hiliol yn unol â gofynion CCH yr Heddlu	Gweld i ba raddau y mae'r Heddlu yn bodloni'r dyletswyddau statudol a sefydlwyd, a bod camau unioni priodol wedi'u clustnodi	<ul style="list-style-type: none"> Aelod Arwain dros Gydraddoldeb ac Amrywiaeth Pwyllgor Adnoddau Dynol a Chyswllt Staff (a Phwyllgorau Sefydlog eraill yn eu gwaith arferol) 	Diweddariad i'w gyflwyno bob chwarter ac adroddiad llawn bob blwyddyn	

Amcan: Sicrhau bod Polisiâu a Gweithdrefnau yn cydymffurfio â'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Hiliol, ac yn parhau felly

Cam o Weithredu	Canlyniad	Cyfrifoldeb	Amserlen	Camau a gymerwyd
Dilyn rhaglen o Aseidiadau Effaith yn unol â phrosesau a gweithdrefnau y cytunwyd arnynt	Bod polisiâu a gweithdrefnau'r Awdurdod yn addas i'r diben a bod unrhyw bosibilrwydd o effaith negyddol yn cael eu lleihau	Prif Weithredwr Cynorthwyol	Parhaus	
Monitro'r camau o wneud Aseidiadau o Effaith polisiâu a gweithdrefnau'r Awdurdod a'r Heddlu	Polisiâu presennol a newydd wedi'u hasesu am effaith a'u bod yn addas i'r diben.	Pwyllgor Adnoddau Dynol a Chyswllt Staff	Adroddiad i'w gyflwyno bob chwarter fel sy'n briodol	
Cyflwyno "Dyddiad Adolygu" ar bob polisi a strategaeth yr Awdurdod yn y dyfodol	Sicrhau bod polisiâu'n cael eu monitro'n rheolaidd ac ar amser a bod y cydymffurfio yn parhau	Awduron Polisi / Strategaeth	Yn dod i rym o fis Medi 2008	
Cyflwyno proses o ymgysylltu a monitro yn benodol mewn perthynas â Stopio a Chwilio	Y cyfrifoldebau statudol mewn perthynas â Stopio a Chwilio yn derbyn sylw priodol	Prif Weithredwr Cynorthwyol	Yn dod i rym o fis Medi 2008	

Amcan: Gwella Cyfathrebu, Ymgynghori ac Ennyn Ymwybyddiaeth o Faterion Hil				
Cam o Weithredu	Canlyniad	Cyfrifoldeb	Amserlen	Camau a gymerwyd
Cynnwys cydraddoldeb ac amrywiaeth fel elfen yn y system Adolygu Datblygiad Personol ar gyfer staff yr Awdurdod.	Clustnodi anghenion datblygu (os oes rhai)	Rheolwr llinell fel sy'n briodol	Awst 2008	
Os cyflwynir System o Arfarnu Aelodau, cynnwys cydraddoldeb ac amrywiaeth fel elfen.	Clustnodi anghenion datblygu (os oes rhai)	Prif Weithredwr a'r Cadeirydd	Rhagfyr 2008	
Adolygu'r pecyn ymsefydlu a'r rhaglen ar gyfer Aelodau, Staff a Gwirfoddolwyr newydd, i gynnwys gwybodaeth am ymwybyddiaeth o gydraddoldeb	Sicrhau bod gan bob Aelod, Staff a Gwirfoddolwr y lefel leiaf o ddealltwriaeth am ymwybyddiaeth cydraddoldeb adeg ymuno â'r Awdurdod Heddlu	Prif Weithredwr	Hydref 2008	
Pob Aelod, Staff a Gwirfoddolwr i dderbyn gwybodaeth gyson am faterion cydraddoldeb ac amrywiaeth (gan gynnwys cydraddoldeb hiliol), yng nghydestun eu rolau unigol	Yr Aelodau, Staff a Gwirfoddolwyr yn deall y Cynllun Cydraddoldeb Hiliol a bod ganddynt y wybodaeth a'r ddealltwriaeth i ymdrin yn gadarnhaol â materion cydraddoldeb	Prif Weithredwr Cynorthwyol	Parhaus	
Cymryd rhan mewn gweithgaredd ymgynghori e.e. sioeau teithiol ymgynghori gydag adran Gwasanaethau Corfforaethol yr Heddlu	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Y cyhoedd yn fwy ymwybodol o'r Awdurdod ▪ Hwyluso mwy o ymwybyddiaeth o farn y cyhoedd 	Aelodau'r Awdurdod Heddlu	Parhaus	

Cam o Weithredu	Canlyniad	Cyfrifoldeb	Amserlen	Camau a gymerwyd
Cyhoeddi canlyniadau gweithgareddau'r Awdurdod a'r Heddlu o ymgynghori a monitro drwy ddefnyddio amrywiol gyfryngau a fformatau – rhyngwyd, mewnwyd, adroddiadau papur	Gweithredu mwy agored ac amlwg, a mwy o hyder ymhlith swyddogion yr heddlu a gweithwyr eraill yn ogystal â'r cyhoedd a wasanaethir	Prif Weithredwr Cynorthwyol ar y cyd â'r Heddlu	Parhaus	
Cynnwys materion cydraddoldeb ac amrywiaeth ym mhob ymgynghoriad a wneir gan yr Awdurdod fel sy'n briodol	Yr Awdurdod â darlun clir a diweddar o farn y cyhoedd am y gwasanaeth a ddarperir ac a yw'n deg a chyfiawn.	Prif Weithredwr Cynorthwyol	Parhaus	
Ymgysylltu â Grŵp Cynghori Annibynnol y Bwrdd Cyfiawnder Troseddol Lleol i gael cyngor a chadarnhad annibynnol gan aelodau'r gymuned am y modd y gweithredir rhaglen yr Awdurdod ar Gydraddoldeb Hiliol.	Rhaglen yr Awdurdod ar Gydraddoldeb Hiliol yn cyfateb i ddisgwyliadau ac anghenion y cymunedau mor agos â phosibl	Prif Weithredwr Cynorthwyol	Medi 2008	Mae'r gwaith yn mynd rhagddo'n barhaus i ymgysylltu â'r Grŵp Cynghori ar Weithredu (GCW). Y gobaith yw dod i gytundeb erbyn Medi 2008.
Adolygu gwefan yr Awdurdod i'w gwneud yn fwy hwylus i'w defnyddio	Gwefan yr Awdurdod yn hawdd i'w chyrru, yn addas i'r diben ac yn hygyrch i'r amrediad mwyaf eang o ddefnyddwyr	Prif Weithredwr Cynorthwyol	Rhagfyr 2008	

Amcan: Dod â Phroffiliau'r Awdurdod/Heddlu yn agosach at Broffil Demograffig Ardal yr Awdurdod Heddlu				
Cam o Weithredu	Canlyniad	Cyfrifoldeb	Amserlen	Camau a gymerwyd
Hysbysebu cyfleoedd yn eang (e.e. swyddi gwag i Aelodau / Staff / Gwirfoddolwyr)	Gwneud y gymuned ehangach yn fwy ymwybodol o'r cyfleoedd sydd ar gael	Prif Weithredwr Cynorthwyol	Parhaus	
Monitro recriwtio, cyflogaeth ac aelodaeth yr Awdurdod Heddlu yn gyson o ran gofynion cydraddoldeb hiliol, a chyflwyno adroddiadau cyson i'r Pwyllgor Adnoddau Dynol a Chyswllt Staff	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aelodau'r Awdurdod Heddlu yn ymwybodol o gyfansoddiad ethnig staff presennol yr Awdurdod Heddlu a'r ymgeiswyr am swyddi ▪ Staff, aelodaeth a gwirfoddolwyr yn cydweddu fwyfwy â phroffil demograffig ardal yr Awdurdod Heddlu. 	Prif Weithredwr Cynorthwyol	Parhaus	
Monitro perfformiad yr Heddlu mewn perthynas â'u dyletswydd cyflogaeth	Perfformiad yr Heddlu yn nes at dargeddi'r Swyddfa Gartref	Pwyllgor Adnoddau Dynol a Chyswllt Staff; Aelod Arwain ar Adnoddau Dynol; Aelod Arwain ar Gydraddoldeb ac Amrywiaeth	Parhaus	
Cyhoeddi ffigurau ethnig Aelodau'r Awdurdod Heddlu ar wefan yr Awdurdod ac yn yr Adroddiad Blynyddol	Y cyhoedd yn ymwybodol o ethnigrwydd Aelodau'r Awdurdod Heddlu. Mae'r Awdurdod yn agored ac yn dryloyw.	Prif Weithredwr Cynorthwyol	Yn flynyddol o fis Hydref 2008	

Rhestr Termau

A

Asesiad o'r effaith ar gydraddoldeb

Dull systematig yw hwn o ddarganfod sut mae polisi a gynigir yn debygol o effeithio ar hyrwyddo cydraddoldeb hiliol.

Awdurdod cyhoeddus

Corff a enwir, a ddiffinnir neu a ddisgrifir yn Atodlen 1A i Ddeddf Cysylltiadau Hiliol 1976 neu, yn dibynnu ar y cyd-destun, corff a enwir, a ddiffinnir neu a ddisgrifir yn un o'r atodlenni i Orchymyn Deddf Cysylltiadau Hiliol 1976 (Dyletswyddau Statudol) 2001, neu Orchymyn Deddf Cysylltiadau Hiliol 1976 (Dyletswyddau Statudol) (Yr Alban) 2002. Mae'r term yn cynnwys pob adran y llywodraeth ganolog a'u hasiantaethau gweithredol a chyrrff llywodraeth anadrannol, pob sefydliad GIG, cyrrff llywodraethol ysgolion a sefydliadau addysg bellach ac uwch, llywodraeth Gweithrediaeth yr Alban a Chynulliad Cymru.

C

Cynllun cydraddoldeb hiliol

Mae gan y mwyafrif o awdurdodau cyhoeddus sy'n rhwymedig gan gan y ddyletswydd gyffredinol, ddyletswydd benodol i lunio cynllun cydraddoldeb hiliol. Dogfen yw hon sy'n nodi sut mae'r awdurdod cyhoeddus yn bwriadu cwrdd â'i ddyletswyddau statudol o dan adran 71(1) o Ddeddf Cysylltiadau Hiliol 1976 ac yn benodol erthyglau 2 (2) a 2 (3) o Orchymyn Deddf Cysylltiadau Hiliol 1976 (Dyletswyddau Statudol) 2001, ac erthyglau 2 (3) a 2 (4) o Orchymyn Deddf Cysylltiadau Hiliol 1976

(Dyletswyddau Statudol) (Yr Alban) 2002.

D

Dyletswydd benodol

Dyletswydd o osodir gan Orchymyn Deddf Cysylltiadau Hiliol 1976 (Dyletswyddau Statudol) 2001, a Gorchymyn Deddf Cysylltiadau Hiliol 1976 (Dyletswyddau Statudol) (Yr Alban) 2002.

Dyletswydd cydraddoldeb hiliol

Defnyddir y term hwn i gyfeirio at y ddyletswydd gyffredinol a, lle bo'n briodol, y dyletswyddau penodol, a osodir ar awdurdodau lleol o dan adran 71(1) o Ddeddf Cysylltiadau Hiliol 1976, fel y'i diwygiwyd gan Orchymyn Deddf Cysylltiadau Hiliol 1976 (Dyletswyddau Statudol) 2001 a Gorchymyn Deddf Cysylltiadau Hiliol 1976 (Dyletswyddau Statudol) (Yr Alban) 2002.

Dyletswydd gyffredinol

Y ddyletswydd a nodir yn adran 71 (1) o Ddeddf Cysylltiadau Hiliol 1976. Mae'r ddyletswydd hon yn rhoi cyfrifoldeb cyfreithiol ar yr awdurdodau cyhoeddus a restrir mewn atodlen i'r Ddeddf wrth gyflawni eu swyddogaethau i dalu 'sylw dyledus' i'r angen am:

™ Gael gwared ar wahaniaethu anghyfreithlon ar sail hil.

™ Hyrwyddo cyfle cyfartal a chysylltiadau da rhwng pobl o wahanol grwpiau hil.

E

Effaith andwyol

Gwahaniaeth sylweddol yw hwn mewn patrymau cynrychiolaeth neu ganlyniadau rhwng grwpiau hil, a'r gwahaniaeth hwn yn golygu effaith niweidiol ar un neu fwy nag un grŵp hil.

G

Grŵp Cyngori Annibynnol

Y sefydliad ei hun (e.e. Bwrdd Cyfiawnder Troseddol Lleol) sy'n cynnull y Grwpiau Cyngori Annibynnol, mewn partneriaeth â chymunedau, gyda'r amcan o wella ansawdd y gwasanaethau a ddarperir. Mae'r cyngor a roddir gan y grwpiau hyn yn annibynnol ar wasanaeth yr heddlu ac nid oes unrhyw gyfrifoldeb nac atebolrwydd am ganlyniad penderfyniadau.

Gwahaniaethu anuniongyrchol

Defnyddio darpariaeth, maen prawf neu arfer sy'n rhoi pobl o hil neu darddiad ethnig neu genedlaethol penodol dan anfantais benodol, ac na ellir dangos ei fod yn fodd cymesur o gyrraedd nod cyfreithlon.

Mae'r cysyniad o 'ddarpariaeth, maen prawf neu arfer' yn cwmpasu'r arfer ffurfiol ac anffurfiol yn ei ystyr ehangaf. Gellir diffinio arfer fel y ffyrdd arferol o gyflawni bwriad neu bolisi. Mae'n cynnwys agweddau ac ymddygiad a allai fod yn gyfystyr â gwahaniaethu drwy ragfarn ddiarwybod, anwybodaeth, diffyg meddwl a stereoteipio ar sail hil. I ddod o hyd i wahaniaethu, digon fydd dangos bod arfer yn debygol o effeithio ar y grŵp dan sylw yn andwyol.

Gwahaniaethu uniongyrchol

Mae gwahaniaethu uniongyrchol yn digwydd pan fydd person yn cael ei drin yn llai ffafriol na pherson arall ar sail hil. Nid oes modd cyfiawnhau'r math hwn o wahaniaethu.

Gweithredu cadarnhaol

Mewn rhai amgylchiadau cyfyngedig, mae Deddf Cysylltiadau Hiliol 1976 yn caniatáu i gyflogwyr ac eraill ddarparu hyfforddiant ac anogaeth i bobl o grŵp hil penodol os nad oes digon o gynrychiolaeth ganddynt mewn gwaith penodol. Mae'r Ddeddf yn eich caniatáu i:

- ™ ddarparu cyfleusterau neu wasanaethau (mewn hyfforddiant, addysg neu les) i ddiwallu anghenion penodol pobl o grŵp hil penodol, megis dosbarthiadau dysgu Saesneg. Gweler adran 35 o'r Ddeddf.
- ™ targedu hyfforddiant swyddi at grwpiau hil sydd wedi'u tangynrychioli mewn gwaith penodol yn ystod y 12 mis blaenorol - gweler adrannau 37 a 38 o'r Ddeddf
- ™ annog ceisiadau gan y grwpiau hynny sydd wedi'u tangynrychioli mewn gwaith penodol yn ystod y 12 mis blaenorol - gweler adran 38 o'r Ddeddf.

M

Monitro ethnig

Proses o gasglu, storio a dadansoddi data am gefndir ethnig (neu hiliol) unigolion, a defnyddio'r data a'r dadansoddi hwn yn y

gwaith o gynllunio a gweithredu polisiau.

P

Perthnasedd

At ddibenion y Ddeddf Cysylltiadau Hiliol, mae 'perthnasedd' yn golygu 'bod â goblygiadau o ran' (neu effeithio ar) y ddyletswydd gyffredinol. Bydd swyddogaeth neu bolisi yn berthnasol i gydraddoldeb hiliol, os oes ganddynt, neu os allai fod ganddynt oblygiadau ar gyfer hyrwyddo cydraddoldeb hiliol. Perthnasedd yw'r graddau y mae swyddogaeth neu bolisi yn effeithio ar bobl - fel aelodau o'r cyhoedd neu fel gweithwyr yr awdurdod.

Polisiau

Polisiau yw'r egwyddorion neu feini prawf sy'n diffinio'r gwahanol ffyrdd y mae sefydliad yn cyflawni rôl neu swyddogaethau ac yn cwrdd â'i ddyletswyddau. Hefyd mae polisiau yn cynnwys penderfyniadau ffurfiol ac anffurfiol a wneir adeg gweithredu'r polisiau.

S

Swyddogaethau

Yr amrediad llawn o weithgareddau a gyflawnir gan awdurdod cyhoeddus i gwrdd â'i ddyletswyddau.

Swyddogaethau cyhoeddus

Gweithgareddau yw'r rhain sy'n effeithio, neu'n debygol o effeithio ar y cyhoedd neu adran o'r cyhoedd. Y llysoedd yn unig all benderfynu hyn, ond ni fyddai swyddogaethau cyhoeddus fel arfer yn cynnwys rheolaeth fewnol neu faterion yn ôl contract megis: cyflogi staff, prynu nwyddau, gweithiau neu wasanaethau, neu brynu neu werthu adeiladau. Defnyddir y term hwn i gyfeirio at yr awdurdodau hynny sy'n rhwymedig i'r dyletswyddau o ran eu swyddogaethau cyhoeddus yn unig (er enghraifft sefydliadau proffesiynol cynrychioliadol megis Coleg Brenhinol Llawfeddygon, neu awdurdodau darlledu.)

Sylw dyledus

Mae hyn yn golygu y dylai'r pwysau a roddir i gydraddoldeb hiliol fod yn gymesur â pha mor berthnasol yw i'r tair rhan o'r ddyletswydd cydraddoldeb hiliol. Yn ymarferol, mae hyn yn golygu rhoi mwy o ystyriaeth ac adnoddau i swyddogaethau a pholisïau sy'n cael yr effaith fwyaf ar y cyhoedd, neu ar weithwyr yr awdurdod.

Y

Ymgynghori

Gofyn am farn staff, cydweithwyr, defnyddwyr gwasanaethau neu'r cyhoedd yn gyffredinol ar bolisïau neu wasanaethau. Mae gwahanol amgylchiadau yn gofyn am wahanol fathau o ymgynghori. Er enghraifft, mae ymgynghori yn cynnwys cyfarfodydd cyhoeddus, grwpiau ffocws, arolygon a holiaduron, a chyfarfod ag arbenigwyr.