COMISIYNYDD
HEDDLU A THROSEDDU
DYFED-POWYS
POLICE AND CRIME
COMMISSIONER

Heddlu Dyfed-Powys a Swyddfa Comisiynydd yr Heddlu a Throseddu

Cydweithio er mwyn cyflawni ein Dyletswyddau Cydraddoldeb Cyffredinol

Cynnwys:

Adran 1: Cyflwyniad i'n Cynllun 3

1.1 Rhagair gan y Prif Gwnstabl a Chomisiynydd yr Heddlu a Throseddu 4

1.2 Amdanom ni 4

1.3 Beth yw diben y cynllun hwn? 4

Adran 2: Beth wnaethom ni ystyried wrth benderfynu ar ein hamcanion? 6

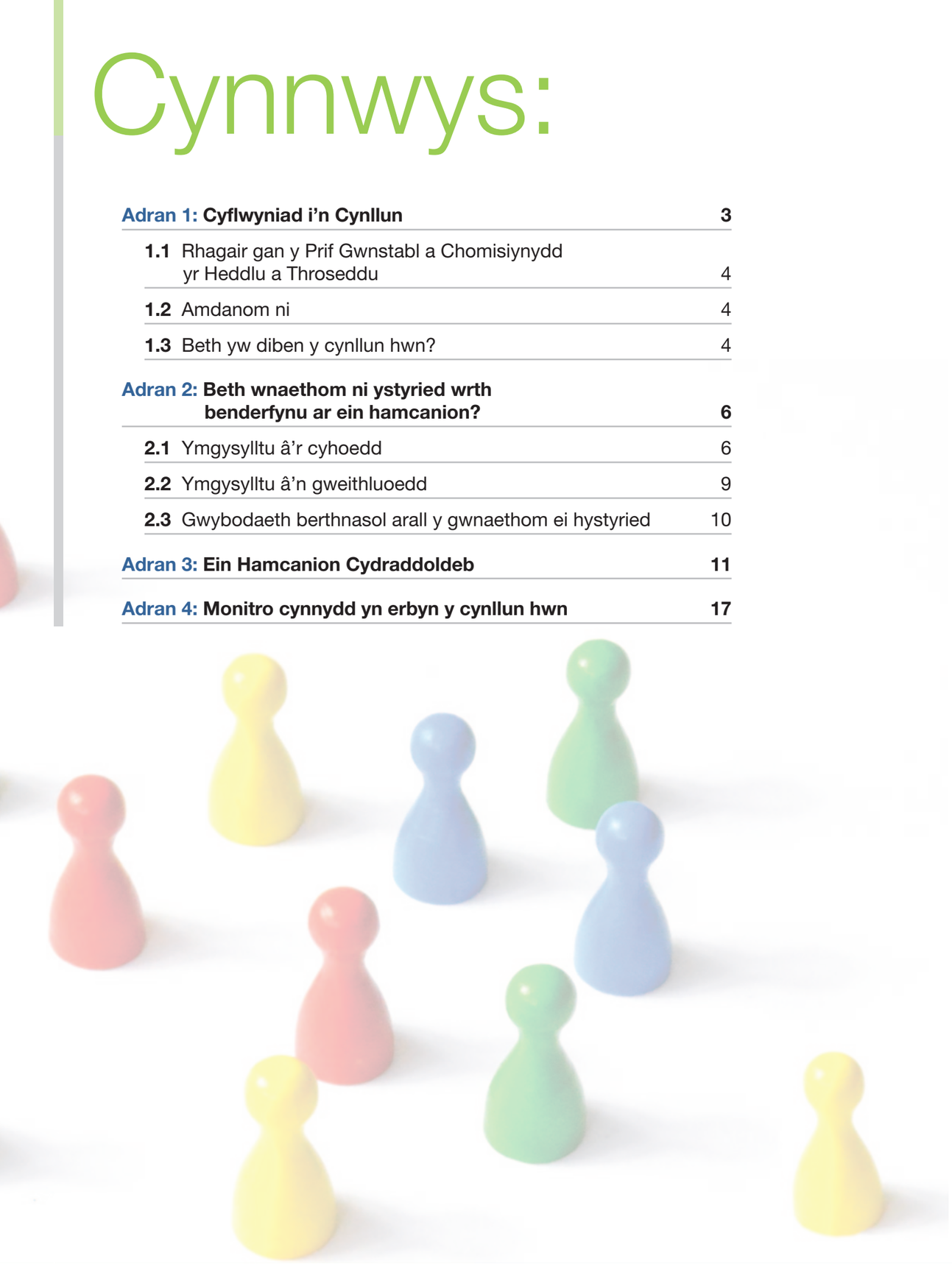
2.1 Ymgysylltu â'r cyhoedd 6

2.2 Ymgysylltu â'n gweithluoedd 9

2.3 Gwybodaeth berthnasol arall y gwnaethom ei hystyried 10

Adran 3: Ein Hamcanion Cydraddoldeb 11

Adran 4: Monitro cynnydd yn erbyn y cynllun hwn 17



Adran 1:
Cyflwyniad i'n cynllun

1.1

Rhagair gan y Prif Gwnstabl a Chomisiynydd yr Heddlu a Throseddu

Rydym yn eithriadol o falch o gyflwyno ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol ar y cyd cyntaf er mwyn cyflawni ein Dyletswyddau Cydraddoldeb Cyffredinol ar gyfer y blynyddoedd nesaf. Bwriad y cynllun yw gosod ein hamcanion a nodi sut rydym yn bwriadu cyflawni'r amcanion hynny.

Rydym wedi sicrhau bod y cynllun hwn yn cyfrannu mewn modd cadarnhaol tuag at gyflawni'r blaenoriaethau a nodir yng Nghynllun Heddlu a Throseddu'r Comisiynydd Heddlu a Throseddu ar gyfer 2017-2021, yn ogystal â Chenhadaeth, Gweledigaeth a Gwerthoedd Heddlu Dyfed-Powys.

Mae'r cynllun hwn wedi ei ddatblygu gyda chefnogaeth a chyfraniad ein partneriaid a'r cyhoedd. Diolch yn fawr i bawb ohonoch a roddodd yr amser i gyfrannu eich barn a'ch syniadau. Does dim amheuaeth gyda ni fod y cynllun hwn yn adlewyrchu ein cymunedau'n well o ganlyniad i'ch cyfraniad chi – diolch yn fawr.

Rydym wedi ein hymrwymo i ymgysylltu'n llawn gyda'n cymunedau. Rhaid i ni wrando ar a deall y materion sy'n bwysig i'n holl breswylwyr, a bod yn weithgar, yn weladwy ac yn hawdd dod atom. Mae ymgysylltu mewn modd brwdfrydig gyda phob un o'r cymunedau rydym yn eu gwasanaethu'n ein cynorthwyo ni i drin pawb yn ôl eu hanghenion.

Mae'r cynllun hwn yn dangos ein bod nid yn unig yn dymuno sicrhau ei bod yn hawdd i bawb o fewn ein cymunedau gael mynediad at ein gwasanaethau, ond hefyd ei bod yn hanfodol bod ein gweithlu'n cynrychioli'r cymunedau rydym yn gwasanaethu ynddynt.

Hoffem gloi ein neges gyda phle i'n gweithlu: Mae gan bob un ohonom ni gyfrifoldeb personol i weithredu'r Strategaeth hon a chyflawni'r amcanion; sicrhewch eich bod yn ystyried y rhain ym mhob peth rydych yn ei wneud.

Diolch yn fawr.

Mark Collins
Prif Gwnstabl

Dafydd Llywelyn
Comisiynydd Heddlu a Throseddu Dyfed-Powys

1.2

Amdanom ni

Proffil Heddlu Dyfed-Powys a'i gymunedau

Mae Heddlu Dyfed-Powys ('yr Heddlu') a Swyddfa Comisiynydd yr Heddlu a Throseddu ('SCHTh') yn gwasanaethu cymunedau Ceredigion, Sir Gaerfyrddin, Powys a Sir Benfro. Mae gan yr ardal dros filiwn hectar o dir amaethyddol a mwy na 350 milltir o arfordir, ac mae'n ymestyn o Dyddewi yn y gorllewin i Grucywel yn y dwyrain, ac i fyny i'r Trallwng a Machynlleth yn y gogledd.

Rydym yn gwasanaethu poblogaeth amrywiol o dros 515,000 o bobl, gyda 2.02% o'n cymunedau'n eu nodi eu hunain fel pobl dduon a lleiafrifoedd ethnig yng Nghyfrifiad 2011[1], 23.04% yn nodi fod ganddynt broblem iechyd neu anabledd tymor hir sy'n cyfyngu gweithgareddau dydd i ddydd i ryw raddau, a cheir dros 17 o grefyddau wedi'u cofnodi gan bobl yn byw o fewn ein hardal Heddlu. Mae bron treian o'n cymunedau'n medru siarad Cymraeg: 18.6% ym Mhowys, 47.4% yng Ngheredigion, 43.9% yn Sir Gaerfyrddin a 19.3% yn Sir Benfro. Mae bron hanner y boblogaeth breswyl yn 45 oed ac yn hŷn, ac mae 22% dros 65 oed.[2]

Gyda'n gilydd, rydyn ni'n cyflogi tua 2200 o weithwyr. Roedd 1153[3] ohonynt yn swyddogion heddlu ym mis Mawrth 2019, ac mae'r nifer yn cynyddu.

Cynllun Heddlu a Throseddu 2017-2021

Mae Cynllun Heddlu a Throseddu 2017-2021 yn gosod y cyfeiriad strategol a'r blaenoriaethau ar gyfer yr Heddlu, sy'n gweithio'n agos â SCHTh i'w cyflenwi. Mae'r blaenoriaethau ar gyfer y cyfnod hwn fel a ganlyn:

- Cadw ein cymunedau yn ddiogel;
- Diogelu'r rhai agored i niwed;
- Amddiffyn ein cymunedau rhag bygythiadau difrifol; a
- Chysylltu â chymunedau.

Ystyriwyd y blaenoriaethau hyn wrth ddatblygu'r cynllun hwn - gan sicrhau bod camau y bwriedir eu cymryd yn cyfrannu'n gadarnhaol at gyflawni ein blaenoriaethau.

Gweledigaeth Plismona 2025 Cyngor Cenedlaethol Prif Swyddogion yr Heddlu

Mae Gweledigaeth Plismona 2025 Cyngor Cenedlaethol Prif Swyddogion yr Heddlu[4] yn nodi cynllun Cyngor Cenedlaethol Prif Swyddogion yr Heddlu ar gyfer plismona dros gyfnod o ddeng mlynedd o 2015. Un o amcanion Gweledigaeth Plismona 2025 yw:

"Y byddwn yn broffesiwn â gweithlu mwy cynrychioladol erbyn 2025 a fydd yn unioni'r pwerau, y profiad a'r sgiliau cywir i fodloni gofynion heriol"

Rhoddwyd ystyriaeth ddyledus i Weledigaeth Plismona 2025 er mwyn sicrhau bod y camau y bwriedir eu cymryd er mwyn bodloni ein hamcanion yn cynorthwyo cynnydd yr Heddlu a SCHTh tuag at gyflawni hyn.

1.3

Beth yw diben y cynllun hwn?

Diben y cynllun hwn yw nodi blaenoriaethau'r Heddlu a SCHTh dros y pedair blynedd nesaf o ran bodloni Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus.

1 Y Swyddfa Ystadegau Gwladol (2011) Cyfrifiad 2011. Ar gael ar: https://cy.ons.gov.uk/census/2011census?:uri=census/2011census (Cafwyd mynediad ar 4 Rhagfyr 2019)

2 Pan fydd ar gael, bydd data Cyfrifiad 2021 yn cael ei ddadansoddi er mwyn sicrhau ein bod ni'n gweithio gyda'r wybodaeth ddiweddaraf yn ystod oes y cynllun hwn.

3 Heddlu Dyfed-Powys (2019) Gwybodaeth am Fonitro Cyflogaeth yn ymwneud â Nodweddion a Ddiogelir: 31 Mawrth 2019. Ar gael ar: https://www.dyfed-powys.police.uk/media/7771/monitoring-data-31st-march-2019-cy.pdf (Cafwyd mynediad ar 4 Rhagfyr 2019)

4 Gweledigaeth Plismona 2025 Cyngor Cenedlaethol Prif Swyddogion yr Heddlu (dim dyddiad). Ar gael ar: https://www.npcc.police.uk/documents/Policing%20Vision.pdf (Cafwyd mynediad ar 4 Rhagfyr 2019)

Yn ôl Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus, mae'n ofynnol i awdurdodau cyhoeddus, wrth arfer eu swyddogaethau, i roi sylw dyledus i'r angen ar gyfer:

a. Dileu gwahaniaethu, aflonyddu, fictimeiddio ac unrhyw ymddygiad arall sydd wedi ei wahardd gan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 neu odani;

b. Hybu cyfle cyfartal rhwng personau sy'n rhannu nodwedd warchodedig berthnasol a phersonau nad ydynt yn ei rhannu; a

c. Hybu perthynas dda rhwng personau sy'n rhannu nodwedd warchodedig berthnasol a phersonau nad ydynt yn ei rhannu.

Mae deddfwriaeth eilaidd hefyd yn gosod dyletswyddau penodol er mwyn cefnogi Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus. Mae Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Penodol) 2011 yn mynnu bod yr Heddlu a SCHTh yn paratoi ac yn cyhoeddi un neu fwy o amcanion yr ydym yn credu y dylem eu gwneud er mwyn cyflawni unrhyw un o amcanion Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus. Cyhoeddwyd cynlluniau cydraddoldeb unigol yr Heddlu a SCHTh am y tro cyntaf yn 2012, ac yna yn 2016, yn unol â'r gofyniad cyfreithiol.

Am y tro cyntaf, mae'r Heddlu a SCHTh yn dod at ei gilydd er mwyn cynhyrchu amcanion cydraddoldeb, i gydnabod ein cydymrwymiad i fodloni Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus. Bydd y cynllun hwn yn nodi ein blaenoriaethau ar y cyd ar gyfer bodloni Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus dros y pedair blynedd nesaf.

Bydd yr amcanion o fewn y cynllun hwn yn sbarduno cynnydd yn erbyn ein cydymffurfiaeth gyffredinol â Deddf Cydraddoldeb 2010, gan sicrhau ein bod ni'n darparu gwasanaeth teg a chyfartal i'n cymunedau, yn ogystal â'n helpu i ddod yn gyflogwyr o ddewis ar gyfer ein gweithluoedd.

Adran 2:

Beth wnaethom ni ystyried wrth benderfynu ar ein hamcanion?

2.1

Ymgysylltu â'r cyhoedd

Er mwyn nodi ein hamcanion cydraddoldeb, ymgymerodd yr Heddlu a SCHTh ag ymarfer ymgynghori ar y cyd â'n partneriaid yn y sector cyhoeddus[5] yn ystod haf 2019. Ar gyfer yr ymgynghoriad, cynhaliwyd arolwg a digwyddiadau ymgysylltu, â'n helpodd i adnabod materion allweddol sy'n effeithio ar ein cymunedau. Derbyniwyd 461 ymateb i'r arolwg, a chynhaliwyd digwyddiadau pellach ar gyfer rhanddeiliaid er mwyn sicrhau bod gan gyfranogwyr gyfle i ymhelaethu ar eu barn. Yn ei thro, dylanwadodd y wybodaeth hon ar ein hamcanion a'n camau gweithredu dilynol.

Gofynnwyd i gyfranogwr am eu barn ynghylch profiad pobl â nodweddion a ddiogelir (gwirioneddol neu ganfyddedig) mewn perthynas â bywyd cyhoeddus.

Y brif wybodaeth a gawsom drwy ymgysylltu â'r cyhoedd oedd:

Gwaith a Chyfraddau Cyflog

- Ystyriwyd bod proffil demograffig rhywun yn effeithio'n ddifrifol ar ei brofiad o waith. Ystyriwyd bod pobl ag anabledd, pobl hŷn, menywod beichiog, mamau newydd a phobl drawsryweddol yn cael profiad arbennig o ddrwg. Ystyriwyd bod pobl ifainc, pobl dduon ac Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig a phobl lesbiaidd, hoyw a deurywiol dan anfantais hefyd. Fodd bynnag, roedd pobl dduon ac Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig a gymerodd ran yn teimlo bod eu profiad o waith yn well na'r boblogaeth gyffredinol;
- Roedd rhai cyfranogwyr yn teimlo bod Safonau'r Gymraeg, a'r ffocws a roddir ar roi statws cyfartal i'r Gymraeg, yn cyfyngu ar y cyfleoedd sydd ar gael i bobl sydd ddim yn siarad Cymraeg;
- Awgrymwyd bod angen canolbwyntio ar ddatblygu gyrfa pobl ifainc. Nodwyd bod pobl iau'n dueddol o fod mewn swyddi lle nad oes angen llawer o sgiliau ac sydd ddim yn talu llawer, a'u bod yn aml yn cael eu defnyddio fel llafur rhad gan sefydliadau. Awgrymwyd bod cyflogwyr yn rhagfarnu pobl ifainc - yn arbennig o ran eu gallu i ymgymryd â rolau;
- Yn ogystal, mynegwyd pryderon ynghylch y gwerth a roddir ar bobl hŷn yn y gweithle - yn benodol mewn perthynas â rhagfarnu eu gallu i ymgymryd â rolau penodol;
- Ystyriwyd bod pobl anabl yn cael eu rhagfarnu gan nad yw sefydliadau'n hygyrch o ran isadeiledd neu arferion gweithio h.y. hyblygrwydd er mwyn darparu ar gyfer anghenion penodol. Awgrymwyd bod angen i gyflogwyr fod yn fwy rhagweithiol er mwyn cefnogi pobl anabl yn y gweithle. Ystyriwyd bod cyflogwyr yn gweld yr anabledd, yn hytrach na'r unigolyn - gan ragfarnu eu gallu a lefel eu sgil;
- Tynnwyd sylw at rwystrau o ran datblygiad menywod, gan gynnwys colli allan ar ddyrchafiad, derbyn cyflog anghyfartal, ac ymgymryd â llafur heb ei gydnabod, megis cyfrifoldebau gofalu. Teimlai cyfranogwyr bod rhwystrau ychwanegol ar gyfer menywod, lle yr oeddent wedi dewis cael teulu - yn enwedig mewn perthynas â chael cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith, a threfnu gofal plant a thalu amdano; a
- Thynnwyd sylw at ragfarn ddiarwybod fel pryder ymysg nifer o Nodweddion a Ddiogelir, gan gynnwys LHDT+[6], pobl dduon ac Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig, benywod, pobl hŷn, pobl iau a phobl anabl.

5 Cynhaliwyd yr ymgynghoriad ar y cyd rhwng yr Heddlu, SCHTh, Gwasanaethau Tân ac Achub Canolbarth a Gorllewin Cymru, ein Byrddau Iechyd, ein Cynghorau Sir, Awdurdod Parc Cenedlaethol Bannau Brycheiniog ac Awdurdod Parc Cenedlaethol Sir Benfro.

6 Lesbiaidd, Hoyw, Deurywiol a Thrawsryweddol +.

Trosedd

- Ystyriwyd bod pobl o gymunedau pobl dduon ac Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig, trawsryweddol a LHD, ynghyd â menywod a'r rhai sy'n dilyn crefyddau penodol, yn waeth eu byd na'r cyhoedd cyffredinol o ran profiad o drosedd. Unwaith eto, roedd profiad gwirioneddol pobl dduon ac Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig a ymatebodd i'n harolwg yn well na chanfyddiad eraill.
- Awgrymodd cyfranogwyr bod diffyg goddefgarwch tuag at wahaniaeth o fewn ein cymunedau, a bod Brecsit wedi arwain at fwy o densiynau. Nodwyd bod y cyfryngau yn dwysau rhywfaint ar y casineb hwn.
- Ystyriwyd bod Troseddau Casineb yn arbennig o amlwg ymysg pobl dduon ac Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig, a phobl sy'n arfer crefyddau penodol. Yn ogystal, awgrymwyd bod pobl anabl a phobl LHDT+ mewn perygl o ddioddef troseddau sy'n gysylltiedig â chasineb, gyda phobl drawsryweddol yn cael eu targedu'n arbennig. Nodwyd bod casineb mewn ysgolion yn broblem mewn un ardal.
- Ystyriwyd bod pobl hŷn yn fwy agored i droseddau personol, megis byrgleriaethau a thwyll.
- Ystyriwyd bod benywod a phobl iau'n fwy tebygol o ddioddef troseddau penodol, megis ymosodiad a cham-drin domestig.
- Roedd adborth ynghylch ymateb yr Heddlu i droseddau'n gadarnhaol yn bennaf. Nododd un ymatebydd bod swyddogion cymorth LHDT yn gwella bywydau dioddefwyr, a bod enghreifftiau o wasanaeth ardderchog yn cael ei roi.
- Awgrymwyd bod angen canolbwyntio ar leihau troseddau gan bobl ifainc er mwyn eu hatal rhag troseddu pan fyddant yn hŷn.
- Roedd rhai'n teimlo na fyddai'r heddlu'n ymchwilio i rai troseddau - roedd Cam-drin Domestig yn faes lle yr ystyriwyd bod tan-ymchwilio'n digwydd, a lle nad oedd pryderon menywod yn arbennig yn derbyn ymateb priodol.
- Awgrymwyd bod nifer y swyddogion heddlu'n rhy isel i ymateb yn briodol i drosedd yn ein cymunedau. Ystyriwyd bod diffyg presenoldeb corfforol a gorsafoedd heddlu hygyrch hefyd yn broblem.
- Roedd awgrym bod grwpiau lleiafrifol yn cael eu targedu gan yr heddlu oherwydd ystyrir eu bod yn fwy tebygol o gyflawni trosedd e.e. Pobl dduon ac Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig a dynion ifainc.
- Soniwyd am wledigrwydd ac arwahanrwydd rhaid ardaloedd o fewn yr heddlu cryn dipyn yn yr adran hon. Awgrymwyd y gallai hyn olygu llai o brofiad o drosedd, ond hefyd, diffyg goddefgarwch tuag at wahaniaeth.

Mynediad at Gyfiawnder

- Dangosodd dadansoddiad o ganlyniadau'r arolwg bod profiadau pobl anabl, pobl dduon ac Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig, pobl iau, benywod a phobl lesbiaidd, hoyw a deurywiol o ran mynediad i gyfiawnder yn waeth o lawer.
- Nodwyd bod diffyg hygyrchedd ac ymwybyddiaeth o anabledd yn broblem.
- Yn aml, ystyriwyd bod pobl hŷn yn methu cael mynediad at wybodaeth, a'u bod nhw'n llai tebygol o gwyno hefyd.
- Teimlwyd bod mynediad at gyfiawnder yn well ar gyfer y rhai sydd o gefndiroedd cyfoethocach - ystyriwyd bod cael gwared ar gymorth cyfreithiol wedi effeithio'n andwyol ar y gymuned anabl.
- Awgrymwyd bod ymosodiadau rhywiol yn erbyn benywod yn llai tebygol o dderbyn ymchwiliad priodol, gyda pheth cyfeiriad at ganllawiau newydd o gwmpas cael mynediad i gynnwys cyfrifiaduron a ffonau symudol dioddefwyr trais rhyw.
- Ystyriwyd bod homoffobia a hiliaeth sefydliadol yn y system cyfiawnder, sy'n cael ei redeg gan ddynion dosbarth canol gwyn yn gyffredinol yn ôl pob golwg.

Dylanwadu ar Benderfyniadau

- Ystyriwyd nad oedd gan bobl ifainc, pobl dduon ac Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig, pobl anabl a phobl drawsryweddol lais o ran dylanwadu ar benderfyniadau.
- Ystyriwyd bod llai o ddylanwad gan grwpiau lleiafrifol ar benderfyniadau. Nodwyd hefyd mai dynion gwyn oedd y rhan fwyaf o wneuthurwyr penderfyniadau.
- Mynegwyd pryderon bod gan rai pobl lai o ddylanwad ar benderfyniadau sy'n effeithio arnynt yn uniongyrchol - roedd angen ymdrechu mwy i ymgysylltu â nhw wrth wneud penderfyniadau.
- Nodwyd bod daearyddiaeth yn rhwystr arbennig i rai pobl o ran cael cyfle i ddylanwadu ar benderfyniadau.
- Awgrymwyd bod angen i bobl anabl gael mwy o gyfleoedd i ddweud eu dweud ynghylch penderfyniadau a fydd yn effeithio arnynt, a bod angen i gyfleoedd o'r fath fod yn hygyrch h.y. gwybodaeth hygyrch ac adeiladau hygyrch wrth gynnal ymgynghoriadau wyneb yn wyneb.
- Mae angen i ymgynghori fod yn ystyrlon a chael gwir effaith ar benderfyniadau. Mae angen ystyried amseroldeb ymgynghori ac ymgysylltu er mwyn sicrhau ei fod yn hygyrch ar gyfer pob rhan o'r gymuned. Nid oedd llawer o hyder bod canlyniadau ymgynghoriadau'n effeithio ar benderfyniadau.
- Nodwyd bod rhwystrau ieithyddol yn rhwystr posibl i rai cymunedau ddylanwadu'n effeithiol ar benderfyniadau, er bod rhai cyfranogwyr yn ystyried bod gan rai grwpiau hiliol a chrefyddol penodol fwy o gyfle i ddylanwadu ar benderfyniadau.
- Roedd teimlad cyffredinol ymysg rhai grwpiau a ddiogelir nad yw eu barn yn cyfrif.
- Ystyriwyd bod gan bobl hŷn a siaradwyr Cymraeg fwy o ddylanwad ar benderfyniadau mewn rhai siroedd.
- Cyfeiriwyd yn aml at hygyrchedd cyfleoedd i ddylanwadu ar benderfyniadau. Awgrymwyd bod llawer o gyfleoedd ar gyfer dylanwadu ar benderfyniadau'n seiliedig ar y rhyngrwyd, sydd ddim o reidrwydd yn hygyrch i rai cymunedau. Mae angen sicrhau bod dulliau ymgynghori eraill yn cael eu defnyddio hefyd. Awgrymwyd hefyd bod gofal plant, cyllid, trafnidiaeth a chynhwysiant cymdeithasol yn aml yn rhwystrau rhag dylanwadu.
- Awgrymwyd bod Asesiadau Effaith Cydraddoldeb yn hollbwysig ar gyfer sicrhau nad yw prosesau penderfynu'n rhagfarnu.
- Ni chyfeiriwyd at ddylanwadu ar benderfyniadau mewn perthynas â phlismona.

Mynediad at Wybodaeth

- Ystyriwyd bod pobl hŷn, pobl anabl a phobl dduon ac Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig dan anfantais arbennig o ran cael mynediad at wybodaeth.
- Tynnodd cyfranogwyr sylw at y ffaith nad oedd gwybodaeth ar gyfryngau cymdeithasol a'r rhyngrwyd ar gael yn hawdd i bobl hŷn, neu bobl ag anableddau penodol. Roedd awgrym ar led bod angen i wybodaeth fod yn hygyrch i bob aelod o'r gymuned, gan ystyried anghenion penodol. Nodwyd amhariadau clyw a golwg fel rhwystrau penodol rhag cael mynediad at wybodaeth.
- Roedd llawer iawn o negyddoldeb tuag at wybodaeth sydd ond ar gael yn ddigidol - nid yn unig o ran hygyrchedd ar gyfer pobl sydd ag anghenion ychwanegol, ond hefyd o ran mynediad i'r rhyngrwyd mewn ardaloedd gwledig.
- Nodwyd bod rhwystrau ieithyddol yn rhwystr rhag cael mynediad at wybodaeth, yn enwedig os nad Cymraeg neu Saesneg yw iaith gyntaf rhywun.
- Awgrymwyd bod angen sicrhau bod pob aelod o'n cymuned yn gwybod eu hawliau.
- Ystyriwyd hefyd bod angen i sefydliadau ganolbwyntio ar roi hyfforddiant priodol i staff, yn arbennig mewn perthynas â Deddf Cydraddoldeb 2010, er mwyn sicrhau bod sefydliadau'n rhoi gwybodaeth mewn fformatau hygyrch, ac yn deall pa gamau sydd angen i ni gymryd er mwyn atal gwahaniaethu yn erbyn ein gweithlu a'n defnyddwyr gwasanaeth.

Tynnu ymlaen gyda'n gilydd mewn cymuned

- Ystyriwyd bod pobl dduon ac Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig, pobl drawsryweddol a phobl anabl yn cael profiadau gwaeth o ran cyd-dynnu mewn cymuned o'i gymharu â'r cyhoedd cyffredinol.
- Awgrymwyd bod cymunedau lleiafrifol yn cael eu 'trin â gofal' a'u bod nhw'n cael eu gadael allan yn aml. Nodwyd hefyd bod cymunedau arbennig o fach yn teimlo'n unig.
- Ystyriwyd bod cau grwpiau ieuenctid yn effeithio'n negyddol ar allu pobl ifainc i ddod at ei gilydd mewn man diogel.
- Ystyriwyd bod rhai cymunedau pobl dduon ac Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig yn arbennig o agos a chefnogol, ac yn eithrio'r gymuned ehangach.
- Awgrymwyd bod pobl anabl hefyd yn unig o fewn cymunedau, a bod gan gymdeithas ganfyddiad negyddol o bobl anabl weithiau, sy'n deillio o anwybodaeth.
- Roedd peth adborth yn awgrymu bod llawer o gyfleoedd ar gyfer cymunedau penodol, megis pobl hŷn, pobl ifainc a siaradwyr Cymraeg i ddod at ei gilydd drwy grwpiau sydd wedi'u trefnu ymlaen llaw.

2.2

Ymgysylltu â'n gweithluoedd

Yn ogystal ag ymgysylltu â'n cymunedau, ymgysylltom â'n gweithlu drwy ein Grwpiau Cyfeirio Staff a'n Bwrdd Cofleidio Amrywiaeth[7].

Y brif wybodaeth a ddysgom drwy ymgysylltu â'n gweithluoedd:

- Mae diffyg dealltwriaeth ymysg y gweithlu yn gyffredinol o gwmpas mentrau'r Heddlu ar gyfer gwella cydraddoldeb i'n gweithlu a'n defnyddwyr gwasanaeth. Roedd hyn yn arbennig o wir mewn perthynas â newidiadau a wnaed gan yr Heddlu er mwyn dod yn fwy niwtral o ran y rhywiau. Mae angen gwneud mwy er mwyn sicrhau bod gwybodaeth berthnasol a dealltwriaeth gan y gweithlu.
- Mae angen datblygu systemau er mwyn cydnabod nad yw pob defnyddiwr gwasanaeth yn ystyried ei hun yn wryw neu'n fenyw.

7 Fforymau mewnol yw'n Grwpiau Cyfeirio Staff lle mae modd i'n staff fynegi eu barn ynghylch materion sy'n ymwneud â'r Heddlu, a chael cyfle i ddylanwadu ar benderfyniadau. Bwrdd cydraddoldebau strategol yr Heddlu yw'r Bwrdd Cofleidio Amrywiaeth, sy'n goruchwylio pob mater cydraddoldeb mewnol ac allanol.

- Mae angen mwy o ddealltwriaeth o ran cam-drin domestig mewn cymunedau LHDT/pobl dduon ac Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig er mwyn sicrhau bod pobl yn adrodd am gam-drin ac yn derbyn cymorth priodol.
- Mae angen ymgysylltu â'n cymunedau sy'n cael eu tangynrychioli er mwyn cynyddu cynrychiolaeth ymysg y gweithlu. Hefyd, mae angen i ni gymryd ymagwedd holistig tuag at recriwtio er mwyn sicrhau bod y broses yn gwbl gynhwysol a hygyrch.
- Mae angen gwneud gwaith er mwyn targedu recriwtio siaradwyr Cymraeg ymhellach.
- Mae angen i ni ganolbwyntio ar sicrhau cydbwysedd o ran rhyw yn ein recriwtio, yn arbennig ar lefelau uwch.
- Ystyriwyd gweithio ystwyth fel newid allweddol er mwyn cynyddu cydraddoldeb ar draws y gweithlu.
- Awgrymwyd bod angen gwella sgiliau swyddogion o ran iechyd meddwl, a bod angen mwy o gymorth ar gyfer swyddogion a staff o ran rheoli eu hiechyd meddwl a'u lles eu hun.

2.3

Gwybodaeth berthnasol arall y gwnaethom ei hystyried

Yn ogystal ag ymgymryd â'n hymgynghoriad ein hun, edrychom ar nifer o ffynonellau gwybodaeth i'n helpu i hysbysu sut y dylai'n Hamcanion edrych. Roedd y ffynonellau gwybodaeth allweddol a ystyriwyd fel a ganlyn:

- Cynllun Heddlu a Throseddu 2017-2021
- A yw Cymru'n Decach? 2018 - Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol
- Strategaeth Amrywiaeth, Cydraddoldeb a Chynhwysiant 2018 - 2025 - Cyngor Cenedlaethol Prif Swyddogion yr Heddlu
- Ein Data Perfformiad ein hun h.y. stopio a chwilio, defnydd o rym, troseddau casineb ac ati.
- Ein hadroddiad ar y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau ar gyfer 2019
- Data sy'n ymwneud â chynrychiolaeth ein gweithlu
- Ein strategaethau Gweithredu Cadarnhaol
- Data Cyfrifiad 2011
- Ein data cwynion

Dyletswydd Economaidd-Gymdeithasol yng Nghymru

Mae Llywodraeth Cymru wedi ymrwymo i gyflawni'r Ddyletswydd Economaidd-Gymdeithasol yn 2020[8], sy'n golygu y bydd angen i gyrff sector cyhoeddus yng Nghymru gydweithio er mwyn mynd i'r afael â sbardun mwyaf cydraddoldeb yng Nghymru, sef tlodi.

Er na fyddai dyletswydd o'r fath yn berthnasol i'r Heddlu a SCHTh, fel cyrff sydd heb eu datganoli, wrth fodloni dyletswyddau Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus mae'n hollbwysig ein bod ni hefyd yn cefnogi ymgyrch Llywodraeth Cymru i ddileu anfantais Economaidd-Gymdeithasol drwy sicrhau bod ystyriaeth briodol yn cael ei gwneud mewn penderfyniadau strategol. Bydd yn rhaid i nifer o'n partneriaid gydymffurfio â Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol yn yr un modd.

Yn ôl y Ddyletswydd Economaidd-Gymdeithasol:

"Wrth wneud penderfyniadau strategol ynghylch sut i arfer ei swyddogaethau, mae'n rhaid i awdurdod y mae'r adran hon yn berthnasol iddo roi ystyriaeth ddyledus i ddymunoldeb eu harfer mewn ffordd a luniwyd ar gyfer lleihau anghydraddoldebau canlyniad sy'n deillio o anfantais economaidd-gymdeithasol."[9]

Rhoddwyd ystyriaeth ddyledus i'r ddyletswydd economaidd-gymdeithasol wrth nodi ein hamcanion ar gyfer 2020-2024.

8 Rhan 1 o Ddeddf Cydraddoldeb 2010, sydd heb ei chyflawni o'r blaen gan Lywodraeth Cymru na Llywodraeth y DU.

9 Legislation.gov.uk (dim dyddiad) Deddf Cydraddoldeb 2010. Ar gael ar: https://www.legislation.gov.uk/cy/ukpga/2010/15/section/1 (Cafwyd mynediad ar 4 Rhagfyr 2019).

Adran 3: Ein Hamcanion Cydraddoldeb

Amcan 1: **Cynyddu amrywiaeth ein gweithluoedd fel ein bod ni wir yn cynrychioli'n cymunedau.**

Pam ydyn ni wedi dewis yr amcan hwn?

Yn 2017, lansiodd Heddlu Dyfed-Powys gynllun ar gyfer sicrhau bod ein gweithlu'n adlewyrchu'r cymunedau rydyn ni'n eu gwasanaethu[10]. Roedd yn cydnabod nad oedd ein gweithluoedd yn cynrychioli'n cymunedau, a bod pobl anabl, pobl dduon ac Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig a phobl LHDT yn cael eu tangynrychioli'n arbennig. Mae'n hollbwysig ein bod ni'n medru adlewyrchu'r cymunedau rydyn ni'n eu gwasanaethu er mwyn cynyddu hyder mewn plismona. Nodwyd y canlynol yn adolygiad Arweinyddiaeth y Coleg Plismona[11]:

"Er mwyn cynnal cyfreithlondeb cyhoeddus, mae'n rhaid i'r gwasanaeth heddlu arddangos y lefelau unplygrwydd uchaf ym mhob penderfyniad a gweithred. Rhaid iddo adlewyrchu, deall a mwynhau ffydd a hyder yr holl gymunedau amrywiol y mae yn eu gwasanaethu".

Mae Strategaeth Amrywiaeth, Cydraddoldeb a Chynhwysiant 2018-2025[12] Cyngor Cenedlaethol Prif Swyddogion yr Heddlu yn gosod ffocws arbennig ar yr angen i Heddluoedd gynrychioli'r cymunedau rydyn ni'n eu gwasanaethu. Mae hyn yn cyflwyno manteision mawr i'r sefydliad, yn ogystal â'r cymunedau rydyn ni'n eu gwasanaethu. Hefyd, mae Gweledigaeth Plismona 2025[13] Cyngor Cenedlaethol Prif Swyddogion yn anelu am y canlynol:

"Erbyn 2025, byddwn ni'n broffesiwn â gweithlu mwy cynrychioladol a fydd yn unioni'r profiad, y pwerau a't sgiliau cywir i fodloni gofynion heriol."

Mae gweithlu mwy cynrychioladol yn cyflwyno cyfoeth o fanteision cydnabyddedig, gan gynnwys gwell perfformiad ariannol, gwella dealltwriaeth o'n cyhoedd, bodlonrwydd cyhoeddus uwch, gwell penderfyniadau a pherfformiad tîm a gwell arloesedd.

Er bod cynnydd wedi'i wneud yn y maes hwn o ran sicrhau bod ein prosesau recriwtio yn hygyrch a'n bod ni'n recriwtio'n weithredol o'n cymunedau sy'n cael eu tangynrychioli, mae angen i ni sicrhau bod ffocws parhaus a chyson ar gynyddu amrywiaeth ein gweithlu.

Roedd adborth a gafwyd o ymgynghoriad yr ymgymerwyd ag ef gyda'r cyhoedd yn ystod haf 2019[14] yn awgrymu nifer o feysydd sydd angen canolbwyntio arnynt wrth gynyddu amrywiaeth ein gweithlu. Yn arbennig, yr angen i sicrhau bod pobl ifainc yn cael swyddi da â thâl teg, a ffocws ar sicrhau bod llwybrau gyrfa ar gael ar gyfer pobl ifainc. Hefyd, mae angen sicrhau ein bod ni'n hygyrch o ran isadeiledd ac arferion gweithio, fel nad yw pobl anabl yn dioddef rhagfarn.

10 Heddlu Dyfed-Powys (2017) Cynllun ar gyfer sicrhau bod ein gweithlu'n adlewyrchu'r cymunedau rydyn ni'n eu gwasanaethu: Awst 2017". Ar gael ar: https://www.dyfed-powys.police.uk/media/5027/positive-action-strategy-cy.pdf (Cafwyd mynediad ar 4 Rhagfyr 2019).

11 Coleg Plismona (2015) Adolygiad arweinyddiaeth. Ar gael ar: http://www.college.police.uk/What-we-do/Development/Promotion/the-leadership-review/Documents/Leadership_Review_Final_June-2015.pdf

12 Cyngor Cenedlaethol Prif Swyddogion yr Heddlu (2018) Strategaeth Amrywiaeth, Cydraddoldeb a Chynhwysiant 2018-2025 Cyngor Cenedlaethol Prif Swyddogion yr Heddlu. Ar gael ar: https://www.npcc.police.uk/documents/edhr/2018/NPCC%20Diversity%20Equality%20Inclusion%20Strategy%20May%202018.pdf.

13 Cyngor Cenedlaethol Prif Swyddogion yr Heddlu (dim dyddiad) Gweledigaeth Plismona 2025. Ar gael ar: https://www.npcc.police.uk/documents/Policing%20Vision.pdf (Cafwyd mynediad ar 4 Rhagfyr 2019).

14 Cyfeiriwch at adran 2.1 uchod os gwelwch chi'n dda.

Camau gweithredu y byddwn yn eu cymryd i sicrhau newid:

- Adolygu a gwerthuso cynnydd yn erbyn ein Strategaeth: "Cynllun ar gyfer sicrhau bod ein gweithlu'n adlewyrchu'r cymunedau yr ydym yn eu gwasanaethu";
- Annog ein cymunedau amrywiol yn weithredol i sicrhau ein bod ni'n adnabod ac yn dileu rhwystrau rhag ymuno â'r Heddlu a SCHTh;
- Adolygu isadeiledd a phrosesau gweithio yn systematig er mwyn sicrhau ein bod ni'n cynyddu cyfleoedd i gymunedau sy'n cael eu tangynrychioli weithio i ni; ac
- Annog ein gweithlu i ddatgelu data amrywiaeth personol â'r sefydliad i'n galluogi i asesu cynrychiolaeth yn gywir.

Mesurau y byddwn yn eu defnyddio er mwyn monitro cynnydd:

- Byddwn ni'n adolygu staff a swyddogion sy'n cael eu derbyn o dro i dro er mwyn nodi unrhyw anghyfartaledd o ran cynrychiolaeth o fewn y broses recriwtio;
- Byddwn ni'n monitro llwyddiant yr ymgyrchoedd recriwtio er mwyn sicrhau ein bod ni'n ymgysylltu â'n cymunedau amrywiol yn effeithiol; a
- Byddwn ni'n adolygu'r data amrywiaeth personol rydyn ni'n casglu mewn perthynas â'n staff a'n swyddogion o dro i dro er mwyn nodi anghyfartaledd, yn ogystal ag amharodrwydd i ddatgelu.

Amcan 2: Sicrhau bod ein gweithwyr amrywiol yn cael eu trin yn deg a chyfiawn ar ôl cael eu cyflogi.

Pam ydyn ni wedi dewis yr amcan hwn?

Wrth anelu i gynyddu amrywiaeth ein gweithlu, mae'n rhaid i ni sicrhau nad ydyn ni'n colli golwg ar yr angen i gefnogi'r amrywiaeth sydd gennym yn barod. Os yw'r Heddlu a SCHTh am wir gynrychioli'r cymunedau rydyn ni'n eu gwasanaethu, a chadw'r gweithwyr hynny, mae angen i ni sicrhau bod gennym weithdrefnau a pholisïau priodol mewn grym i fodloni eu hanghenion. Mae'n rhaid i ni sicrhau ein bod ni'n bodloni anghenion amrywiol y gweithlu, gan gydnabod nad oes un dull o weithredu sy'n gweddu i bawb. Rydyn ni'n cydnabod bod angen i ni ddarparu triniaeth deg er mwyn sicrhau cydraddoldeb - gan sicrhau bod cymorth ychwanegol ar gael i'r rhai sydd ei angen, er mwyn eu dwyn i'r llinell gychwyn a'n helpu i gau'n bylchau cyflog.

Mae cynrychiolaeth fenywaidd mewn swyddi uwch dal yn faes sy'n achosi pryder. Er bod cynnydd wedi'i wneud, mae dal llawer iawn o waith i'w wneud. Tynnodd adroddiad yr Heddlu ar y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau[15] a gyhoeddwyd ym mis Mawrth 2019, sylw at yr her barhaus. Roedd y bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau yn 12.41%, ac roedd y bwlch cyflog canolrif rhwng y rhywiau yn 22.56%. Mae'r gwahaniaeth hwn o ganlyniad i gyfran uwch o ddynion mewn rolau uwch o fewn y sefydliad, mewn cymhariaeth â benywod, sy'n dueddol o fod mewn swyddi lefel is.

Mae gwaith a wnaed gyda'n staff a'n swyddogion wedi adnabod nifer o rwystrau rhag datblygu, sydd angen newid systematig - mae hyn yn cynnwys cefnogi gweithwyr adeg diwedd y mislif, sicrhau bod amodau gweithio'n hyblyg, a bod prosesau gweithio ystwyth teg yn cael eu mabwysiadu.

Mae angen i ni sicrhau ein bod ni'n sefydliadau 'cynhwysol' lle mae gan staff a swyddogion lais mewn llunio'r gwasanaethau rydyn ni'n cyflwyno, ac yn teimlo eu bod nhw'n cael eu gwerthfawrogi - yn y pen draw, rydyn ni eisiau i'n gweithwyr gael ymdeimlad o 'berthyn' a theimlo'n rhan o'r teulu 1HDP.

Camau gweithredu y byddwn yn eu cymryd i sicrhau newid:

- Parhau i wneud cynnydd yn erbyn 'Strategaeth ar gyfer Gweithredu Cadarnhaol o ran Cadw a Datblygu' yr Heddlu;
- Adnabod a dileu rhwystrau rhag datblygu ar gyfer ein gweithlu amrywiol, gan edrych am arfer gorau ar draws y sector cyhoeddus a'r sector preifat; a
- Sicrhau ein bod ni'n deall anghenion amrywiol ein gweithlu ac yn ymateb iddynt.

Mesurau y byddwn yn eu defnyddio er mwyn monitro cynnydd:

- Byddwn ni'n adolygu pob cyflwyniad Tegwch yn y Gwaith[16] er mwyn nodi pa un ai a oes meysydd penodol y mae angen canolbwyntio arnynt;
- Byddwn ni'n adolygu ein Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau o flwyddyn i flwyddyn er mwyn nodi pa un ai a oes gostyngiad yn y bwlch cyflog rhwng y rhywiau o ganlyniad i'r gwaith a wnaed er mwyn bodloni'r amcan hwn;
- Byddwn ni'n monitro data gweithlu er mwyn nodi pa un ai a yw'n camau gweithredu'n cael effaith gadarnhaol ar gynrychiolaeth ai peidio; a
- Byddwn ni'n adolygu pob arolwg staff a gwblheir er mwyn deall pa un ai a oes gan ein staff a'n swyddogion ymdeimlad o berthyn ai peidio.

15 Heddlu Dyfed-Powys (2019) Adroddiad ar y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau Mawrth 2019. Ar gael ar: https://www.dyfed-powys.police.uk/media/7464/gender-pay-gap-final-version-welsh.pdf (Cafwyd mynediad ar 4 Rhagfyr 2019).

16 Cyflwyniadau a gyflwynir o dan brosesau'r Heddlu a SCHTh ar gyfer cwynion yw cyflwyniadau Tegwch yn y Gwaith.

Amcan 3: **Gwella ein dealltwriaeth o'n cymunedau amrywiol er mwyn sicrhau bod ein gwasanaethau'n addas ar gyfer y diben, a bod gan ein holl gymunedau lais mewn plismona.**

Pam ydyn ni wedi dewis yr amcan hwn?

Nododd adborth o ymgynghoriad yr ymgymerwyd ag ef gyda'r cyhoedd yn 2019[17] bod llai o ddylanwad gan rai grwpiau o fewn ein cymunedau dros benderfyniadau. Awgrymwyd bod pobl ifainc yn arbennig yn teimlo nad oedd ganddynt lais, yn ogystal â phobl anabl, pobl dduon ac Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig a phobl trawsryweddol. Hefyd, awgrymwyd bod pobl hŷn, pobl anabl a phobl dduon ac Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig dan anfantais arbennig o ran cael mynediad at wybodaeth. Tynnwyd sylw at y ffaith nad oedd gwybodaeth ar gyfryngau cymdeithasol a'r rhyngrwyd ar gael yn hawdd i bobl hŷn, neu bobl ag anableddau penodol. Awgrymwyd bod angen i sefydliadau roi hyfforddiant perthnasol i staff er mwyn deall anghenion amrywiol eu cymunedau, a'r angen ar gyfer cyflwyno gwybodaeth hygyrch.

Er bod enghreifftiau o arfer da ar draws yr Heddlu a SCHTh, gan gynnwys gwaith diweddar SCHTh o ran ymgysylltu â phobl ifainc gyda grwpiau sy'n anoddach eu cyrraedd, eu fforwm ieuenctid, a Swyddogion Ymgysylltu Cymunedol yr Heddlu'n cael eu cyflwyno fel rhan o ailstrwythuro Timoedd Plismona Bro, mae angen i ni sicrhau ein bod ni'n ymgysylltu â'n cymunedau mewn ffordd barhaol ac ystyrlon fel bod cyfle ganddynt i ddylanwadu ar ein gwasanaethau a'n penderfyniadau yn gadarnhaol.

Er bod yr Heddlu wedi cyflwyno cynlluniau er mwyn helpu i hwyluso cyswllt rhwng yr Heddlu a chymunedau sydd ag anghenion cyfathrebu ychwanegol, nododd adolygiad a gyflawnwyd gan SCHTh yn 2019[18] bod y cynlluniau hyn yn eithaf anghyfarwydd i'n cymunedau, a bod angen sicrhau bod cynlluniau o'r fath yn addas ar gyfer y diben ac yn "barod ar gyfer y dyfodol digidol"[19]. O'r herwydd, mae'r Heddlu wedi mabwysiadu nifer o argymhellion er mwyn gwella hygyrchedd. Mae'r rhain yn cynnwys ymgysylltu â phobl ifainc er mwyn deall beth sy'n eu rhwystro rhag cysylltu â'r heddlu, cynnal archwiliad hygyrchedd llawn o orsafoedd a gwefan yr Heddlu, sicrhau bod Asesiadau o Effaith ar Gydraddoldeb yn cael eu cynnal yn systematig, ac ailasesu'r ffordd y mae'r gymuned fyddar yn cael mynediad at yr heddlu.

17 Cyflawnwyd yr ymgynghoriad hwn ar ffurf arolwg, yn ogystal â chysylltiad wyneb yn wyneb â grwpiau lleiafrifol.

18 SCHTh (2019) Adolygiad o Gyswllt Cyntaf y Cyhoedd â Heddlu Dyfed-Powys. Ar gael ar: http://www.dyfedpowys-pcc.org.uk/media/8695/a-review-of-initial-public-contact-with-dpp-81019-c.pdf (Cafwyd mynediad ar 4 Rhagfyr 2019).

19 SCHTh (2019) Adolygiad o Gyswllt Cyntaf y Cyhoedd â Heddlu Dyfed-Powys. Ar gael ar: http://www.dyfedpowys-pcc.org.uk/media/8695/a-review-of-initial-public-contact-with-dpp-81019-c.pdf (Cafwyd mynediad ar 4 Rhagfyr 2019).

Yn ogystal â sicrhau mynediad adeg y pwynt cyswllt cyntaf, mae angen i ni sicrhau bod ein dioddefwyr yn derbyn gwasanaeth hygyrch a chynhwysol, sy'n bodloni eu hanghenion penodol. Gwnaed gwaith dros y blynyddoedd yn hyn o beth, trwy gyflwyno swyddogion cyswllt LHDT a Swyddogion Cymorth Troseddau Casineb, a thrwy weithredu Safonau'r Gymraeg. Mae angen i ni adolygu ein prosesau a'n harferion yn systematig er mwyn sicrhau bod holl aelodau'n cymunedau'n cael mynediad at gyfiawnder a chymorth gan yr Heddlu a SCHTh.

Yn ogystal â sicrhau ein bod ni'n bodloni Dyletswyddau Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus wrth ddarparu gwasanaethau, mae angen i ni ystyried y Ddyletswydd Economaidd-Gymdeithasol hefyd, a fydd yn cael ei chyflwyno yng Nghymru yn ystod y gwanwyn yn 2020. Mae gan benderfyniadau'r Heddlu a SCHTh y potensial i effeithio ar lawer iawn o bobl ar draws ardal fawr o Gymru. Gan hynny, mae'n hollbwysig ystyried lleihau'r anfantais Economaidd-Gymdeithasol ymysg ein cymunedau, hyd yn oed os nad oes gorfodaeth gyfreithiol arnom i wneud hynny.

Camau gweithredu y byddwn yn eu cymryd i sicrhau newid:

- Datblygu strategaeth ymgysylltu effeithiol i'w defnyddio gan yr Heddlu a SCHTh, gan ganolbwyntio ar sicrhau ein bod yn ymgysylltu'n briodol â'n cymunedau mwyaf amrywiol. Gallai hyn gynnwys gweithio gyda phartneriaid megis grwpiau cymorth, eiriolwyr a gwasanaethau cyhoeddus eraill;
- Gweithredu strategaeth hyfforddi effeithiol mewn perthynas â Chydraddoldeb ac Amrywiaeth er mwyn sicrhau bod gan ein staff a'n swyddogion y wybodaeth a'r sgiliau priodol ar gyfer ymgysylltu'n effeithiol â'n cymunedau amrywiol;
- Gweithredu argymhelliad adolygiad SCHTh o Gyswllt Cyntaf y Cyhoedd â Heddlu Dyfed-Powys;
- Datblygu ein Hasesiadau o Effaith ar Gydraddoldeb er mwyn sicrhau bod penderfynwyr yn ystyried y ddyletswydd Economaidd-Gymdeithasol wrth wneud penderfyniadau sy'n effeithio ar ein cymunedau;
- Ymgysylltu'n barhaus â'n cymunedau amrywiol er mwyn adnabod rhwystrau rhag cael mynediad at gyfiawnder a gwybodaeth, ac ymateb iddynt; a
- Sicrhau bod ein gwasanaethau ar gyfer dioddefwyr a thystion yn addas ar gyfer y diben ac yn bodloni anghenion ein cymunedau amrywiol yn briodol.

Mesurau y byddwn yn eu defnyddio er mwyn monitro cynnydd:

- Byddwn ni'n monitro nifer y bobl yr ydym yn ymgysylltu â nhw drwy gydol y flwyddyn, ynghyd â'u demograffeg, er mwyn sicrhau ein hunain ein bod yn ymgysylltu'n gadarnhaol â phob cymuned;
- Byddwn ni'n hap samplu achosion o ymgysylltu â'n cymunedau er mwyn deall sut mae'r ymgysylltiad hwnnw wedi effeithio'n gadarnhaol ar blismona, a sut mae hyn wedi'i gyfathrebu i'r gymuned dan sylw;
- Byddwn ni'n monitro cwynion sy'n ymwneud â chael mynediad at wasanaethau a ddarperir gan yr Heddlu a SCHTh er mwyn adnabod unrhyw feysydd sy'n peri pryder; a
- Byddwn ni'n adnabod ac yn monitro unrhyw ddata sy'n dangos pwy sy'n cysylltu â'r Heddlu a SCHTh, e.e. defnyddio cynlluniau megis Pegasus a'r gwasanaeth negesu testun difrys.

Amcan 4: **Sicrhau ein bod ni'n adnabod materion sy'n ymwneud â chydlyniad cymunedol ac yn ymateb iddynt yn effeithiol, gyda golwg ar leihau nifer y troseddau a digwyddiadau casineb sy'n cael eu cyflawni yn ein hardal Heddlu.**

Pam ydyn ni wedi dewis yr amcan hwn?

Mae Troseddau a Digwyddiadau Casineb sy'n cael eu cofnodi gan yr Heddlu'n parhau i gynyddu o flwyddyn i flwyddyn. Ers 2014/2015, mae'r Heddlu wedi profi cynnydd o 368% yn nifer y troseddau casineb a gofnodir (i fyny o 101 i 372), a chynnydd o 240% yn nifer y digwyddiadau casineb a gofnodir (i fyny o 227 i 545)[20]. Er ei fod yn anodd canfod pa un ai a yw hyn yn ymwneud â chynnydd mewn casineb, neu fwy o ymwybyddiaeth a hyder i adrodd am achosion o'r fath i'r heddlu, mae'n amlwg o'r ymgynghoriadau cyhoeddus a gyflawnwyd bod mwy o densiynau ymysg ein cymunedau.

Roedd adborth yn ystod yr ymgynghoriad[21] yn awgrymu bod diffyg goddefgarwch tuag at wahaniaeth o fewn ein cymunedau. Ystyriwyd bod gwledigrwydd yr Heddlu, ac felly'r diffyg amrywiaeth, yn gwneud y diffyg goddefgarwch hwn yn waeth. Awgrymwyd bod Brecsit wedi arwain at fwy o densiynau, a nodwyd bod y cyfryngau'n hybu rhywfaint o'r casineb hwn. Roedd rhai ymatebion i'r ymgynghoriad hefyd yn awgrymu bod angen mynd i'r afael â throseddu gan bobl ifainc er mwyn eu hatal rhag troseddu pan fyddant yn hŷn.

Camau gweithredu y byddwn yn eu cymryd i sicrhau newid:

- Gweithio'n agos â Chydlynydd Cydlyniad Cymunedol penodedig Llywodraeth Cymru ar gyfer ein hardal Heddlu er mwyn nodi cyfleoedd ar gyfer cydweithio i gynyddu cydlyniad;
- Sicrhau bod y prosesau sydd mewn grym gan yr Heddlu ar gyfer monitro Cydlyniad Cymunedol yn addas ar gyfer y diben, a bod camau priodol yn cael eu cymryd er mwyn ymateb i unrhyw densiynau a nodwyd; ac
- Cyflawni gwaith ataliol ar gyfer mynd i'r afael â'r ymddygiadau sy'n arwain at Troseddau a Digwyddiadau Casineb yn cael eu cyflawni yn ein cymunedau.

Mesurau y byddwn yn eu defnyddio er mwyn monitro cynnydd:

- Byddwn ni'n monitro nifer y digwyddiadau a throseddau casineb sy'n cael eu cofnodi gan yr Heddlu, yn arbennig nifer yr achosion mynych;
- Byddwn ni'n monitro bodlonrwydd dioddefwyr er mwyn deall unrhyw wahaniaeth ymysg pobl sydd â nodweddion gwahanol a ddiogelir, ac ymateb iddo; a
- Byddwn ni'n hap samplu Troseddau a Digwyddiadau Casineb drwy Banel Sicrhau Ansawdd SCHTh er mwyn sicrhau bod digwyddiadau'n cael eu trin yn briodol.

20 Cymhariaeth rhwng blynyddoedd ariannol 2014/15 a 2018/2019.
21 Cyfeiriwch at adran 2.1 uchod os gwelwch chi'n dda.

Adran 4:
Monitro cynnydd yn erbyn y cynllun hwn

Datblygu Cynlluniau Cyflenwi Blynyddol

Bob blwyddyn, bydd yr Heddlu a SCHTh yn datblygu cynllun cyflenwi ar y cyd er mwyn sefydlu'r cynllun gwaith ar gyfer cynnydd yn erbyn ein cydamcanion. Byddwn ni'n dadansoddi'r mesurau y soniwyd amdanynt yn gynharach yn y cynllun hwn er mwyn nodi'r meysydd sydd angen eu blaenoriaethu, a'r gweithgarwch i'w gwblhau. Lle bo angen, gall ymgynghori ychwanegol gael ei gynnal gyda'n gweithluoedd a'n cymunedau er mwyn nodi camau pendant i'w cymryd.

Bydd y Bwrdd Cofleidio Amrywiaeth yn gyfrifol am gymeradwyo'r cynllun cyflenwi blynyddol ar y cyd.

Monitro cynnydd

Bydd cynnydd yr Heddlu yn erbyn ein hamcanion, gan gynnwys cynnydd o ran bodloni ein cynlluniau cyflenwi dilynol, yn cael ei fonitro yng nghyfarfodydd chwarterol y Bwrdd Cofleidio Amrywiaeth.

Ein bwrdd cydraddoldebau strategol yw'n Bwrdd Cofleidio Amrywiaeth, sy'n goruchwylio cydymffurfiaeth yr Heddlu â'i strategaethau Cydraddoldebau. Mae'r bwrdd yn cynnwys cynrychiolaeth o amrediad eang o adrannau allweddol o fewn yr Heddlu a SCHTh, yn ogystal â'n Rhwydweithiau Cefnogi Staff, ein Hyrwyddwyr Amrywiaeth, a'n Grŵp Ymgynghorol Annibynnol.

Bydd Tîm Gweithredol SCHTh yn monitro cynnydd SCHTh yn erbyn ein hamcanion, gan gynnwys cynnydd o ran bodloni ein cynlluniau cyflenwi dilynol, ar sail chwarterol.

Adrodd ar gynnydd

Bydd yr Heddlu a SCHTh yn cyflwyno diweddariadau blynyddol ar gynnydd i Fwrdd Atebolrwydd yr Heddlu - bydd yr adroddiad hwn yn cael ei gyhoeddi fel rhan o agenda'r cyfarfod. Bydd SCHTh hefyd yn adrodd i'r Panel Heddlu a Throseddu[22] ar gynnydd cyffredinol yn erbyn y Cynllun hwn.

22 Mae'r Panel Heddlu a Throseddu'n cynnwys Aelodau enwebedig o'r pedwar cyngor sir yn yr ardal heddlu, ac o leiaf dau Aelod annibynnol.

Adran 5:

Pwy ddylech chi gysylltu â nhw os oes angen rhagor o wybodaeth arnoch?

Os oes gennych unrhyw sylwadau mewn perthynas â'n hamcanion, neu awgrymiadau o ran sut y gallwn ddatblygu ein gwaith yn y maes hwn, mae croeso i chi gysylltu â'r Tîm Cydraddoldeb ac Amrywiaeth neu SCHTh gan ddefnyddio'r manylion cyswllt isod.

Gellir cael fformatau amgen ar dudalen we adran Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yr Heddlu hefyd, neu drwy gysylltu â ni gan ddefnyddio'r manylion cyswllt isod.

Yr Heddlu

Ffôn:

101

Gwasanaeth negeseuon testun difrys ar gyfer pobl sy'n fyddar, yn drwm eu clyw, neu sydd â nam ar eu lleferydd:

Mae gan Heddlu Dyfed-Powys wasanaeth negeseuon testun difrys ar gyfer pobl sy'n fyddar, yn drwm eu clyw, neu sydd â nam ar eu lleferydd. Does dim rhaid i chi gofrestru i ddefnyddio'r gwasanaeth hwn, ond byddai o gymorth i Heddlu Dyfed-Powys pe baech chi'n rhoi'ch manylion cyswllt i ni.

Y rhif ffôn symudol yw: 07811 311 908

E-bost:

equalityanddiversity@dyfed-powys.pnn.police.uk

Gwefan:

www.dyfed-powys.police.uk

SCHTh

Ffôn :

01267 226440

E-bost :

opcc@dyfed-powys.pnn.police.uk

Gwefan:

www.dyfedpowys-pcc.org.uk

COMISIYNYDD
HEDDLU A THROSEDDU
DYFED-POWYS
POLICE AND CRIME
COMMISSIONER

Heddlu Dyfed-Powys a Swyddfa Comisiynydd yr Heddlu a Throseddu