



Heddlu Police

DYFED-POWYS

“Cynllun i sicrhau y bydd ein gweithlu'n adlewyrchu'r cymunedau yr ydym yn eu gwasanaethu”

Awst 2017

Rhagair gan Brif Gwnstabl Cynorthwyol Liane James

Fel Heddlu, rydym yn cydnabod manteision cyflogi gweithlu amrywiol - gweithlu sy'n gallu dod â'u profiadau a gwerthoedd personol i'r gwaith gyda nhw. Gweithlu sy'n gynhyrchiol, yn arloesol ac yn fwy na dim yn gynhwysol. Felly, rwyf eisiau annog pobl o bob math i ymuno â'r Heddlu, naill ai fel swyddogion, Swyddogion Cefnogol Cymunedol yr Heddlu, mewn un o'n rolau staff niferus neu hyd yn oed fel gwirfoddolwyr.

Rydym yn cydnabod bod yna adegau pan nad ydym yn cynrychioli'n cymunedau yn eu cyfanrwydd, ac anelwn at fynd i'r afael â hwn drwy weithredu'n bositif.

Nid rhoi mwy mantais i rai pobl dros eraill yw gweithredu cadarnhaol. Mae'n ymwneud ag adnabod anghydraddoldebau a delio â nhw – gan sicrhau bod pob ymgeisydd yn gyfartal o'r cychwyn cyntaf. Lluniwyd y strategaeth hon gan fwriadu sicrhau y bydd hynny'n digwydd drwy gydol ein prosesau recriwtio.

Dyma'r strategaeth gyntaf mewn cyfres ar gyfer mynd i'r afael â'r diffyg cynrychiolaeth o fewn ein gweithlu. Bydd ein strategaethau dilyniant a chadw yn dilyn tuag at ddiwedd 2017 - os bydd gennych unrhyw syniadau neu awgrymiadau am yr hyn y dylid ei gynnwys yn y strategaethau hynny byddwn yn eich annog i gysylltu â'n Swyddog Gweithredu Cadarnhaol i ddweud eich dweud!

Pob dymuniad da,



Cynnwys

1. Am Heddlu Dyfed-Powys.....4
2. Canlyniad ein Hadolygiad Thematig.....5
3. Beth mae'r ymchwil yn ei ddweud wrthym?.....10
4. Cynllun Gweithredu.....13
5. Monitro Cynnydd.....16
6. Gyda phwy y dylwn gysylltu am wybodaeth bellach?.....16

1. Am Heddlu Dyfed-Powys

Mae Heddlu Dyfed-Powys yn diogelu pobl sy'n byw, yn gweithio ac yn ymweld â Sir Gâr, Ceredigion, Sir Benfro a Phowys. Mae ganddo **boblogaeth o dros 515,000**, ac sy'n cynyddu'n sylweddol gyda thwristiaid bob blwyddyn, ac mae'r ardal yn fwy na hanner maint Cymru.

Lluniwyd yr Heddlu yn 1968 pan unodd y pedwar heddlu sirol. O safbwynt daearyddol, mae e un o'r heddluoedd mwyaf yng Nghymru a Lloegr; mae ganddo arfordir sy'n ymestyn am dros 350 milltir, llawer o gymunedau gwledig anghysbell a hefyd nifer o ganolfannau gweddol fach sy'n cynnwys Aberystwyth, Aberteifi, Hwlfordd, Caerfyrddin ac Aberhonddu. Mae'r ardal yn ymestyn o Dyddewi yn y Gorllewin hyd at Grughywel yn y Dwyrain, i fyny at y Trallwng a Machynlleth yn y gogledd.

Ein gweledigaeth yw 'Diogelu Cymunedau' a'n hethos cyffredin yw teilwra'r gwasanaethau a ddarparwn gyda'n sefydliadau partner ar gyfer anghenion ein cymunedau lleol.

Ar hyn o bryd mae'r Heddlu'n cyflogi **2,204 o bobl** o fewn pedair ardal yr Awdurdod. Mae hyn yn cynnwys **1,173 o Swyddogion Heddlu, 825 aelodau o staff** (gan gynnwys SCCH), **163 o gwnstabiliaid Heddlu Gwirfoddol** a **43 o Wirfoddolwyr**. Mae recriwtio'n digwydd yn gyson gydol y flwyddyn yn unol â'r cynllunio ar gyfer y gweithlu. Ceir gwybodaeth bellach am amrywiaeth ein staff a'n swyddogion yn bellach ymlaen yn yr adroddiad hwn yn *Adran 2: Canlyniadau ein hadolygiad Thematig*.

2. Canlyniadau ein Hadolygiad Thematig

Cyn y i ni allu gweithredu'n gadarnhaol mewn perthynas â recriwtio, mae'n hanfodol i ni ddeall cynrychiolaeth o fewn yr heddlu. I'r perwyl hwn, cynhaliwyd adolygiad thematig er mwyn deall pa elfennau o'r amrywiaeth oedd yn cael eu tangynrychioli ac a fyddai felly'n cyfiawnhau gweithredu cadarnhaol yn unol â Deddf Cydraddoldeb 2010.

Roedd yr Adolygiad Thematig yn ystyried:

- Data Heddlu Cenedlaethol;
- Data Heddlu Dyfed-Powys;
- Cyfrifiad 2011;
- Cynrychiolaeth cymunedau o fewn ardal ddaearyddol Heddlu Dyfed-Powys;
- Cynrychiolaeth o fewn ymgyrchoedd recriwtio blaenorol;
- Canfyddiadau gweithwyr ynghylch Heddlu Dyfed-Powys, gan gynnwys ein Rhwydweithiau Cefnogi Staff;
- Barn ein Grŵp Ymgynghori Annibynnol;
- Data bodlonrwydd Dioddefwyr.

Mae'n amlwg o'r adolygiad thematig a gynhaliwyd bod tangynrychiolaeth yn bodoli ar draws y rhan fwyaf o'r meysydd amrywiaeth, ac felly mae angen gweithredu'n gadarnhaol yn gyffredinol - byddai'n annheg ac yn anghyfiawn i'r strategaeth hon ganolbwyntio ar un maes yn unig.

Nodwyd y canfyddiadau allweddol canlynol yn yr adolygiad:

Y Gynrychiolaeth o ran Pobl Dduon ac Asiaidd a Phobl o Leiafrifoedd Ethnig

Mae'r gynrychiolaeth o weithwyr ethnig lleiafrifol o fewn gweithlu Heddlu Dyfed-Powys yn 1.29% pwynt yn is na'r boblogaeth leol - 2.02% yw'r boblogaeth yn ôl data Cyfrifiad 2011. Er nad yw hyn i'w ystyried yn dangynrychiolaeth sylweddol o bosib, rydym yn cydnabod bod llawer mwy y gallem ei wneud er mwyn sicrhau ein bod yn cynrychioli'r holl gymunedau ethnig o fewn ardal yr heddlu.

Nododd ein hadolygiad mwyaf diweddar o'r ymgyrch recriwtio swyddogion heddlu, ein bod yn denu pwll o geisiadau sy'n gymharol gynrychioliadol o ran ethnigrwydd, ond eto, nid yw hyn yn cael ei adlewyrchu yn y penodiadau terfynol. Dengys hyn mai mewn perthynas â dileu rhwystrau o fewn y broses cyflwyno ceisiadau y mae'r gofyn mwyaf am weithredu cadarnhaol.

Nododd y grwpiau ffocws a gynhaliwyd gyda staff a swyddogion rai pwyntiau a ganfyddwyd a fyddai'n rhwystro cymunedau Pobl Dduon ac Asiaidd a Phobl o Leiafrifoedd Ethnig wrth ymuno â Heddlu Dyfed-Powys. Roedd un o'r rhwystrau'n ymwneud â'r canfyddiad nad oedd swydd Swyddog Heddlu yn un arbennig o dda, a bod hynny'n cael ei adlewyrchu gan y cyflog cychwynol isel. Argraff anghywir arall oedd bod y gallu i siarad Cymraeg yn rhagofyniad i ymuno â'r Heddlu

Roedd y Rhwydwaith Cefnogi Staff a Swyddogion Lleiafrifoedd Ethnig yn teimlo bod angen i ddelwedd yr Heddlu fod yn amrywiol er mwyn denu pwll o geisiadau amrywiol. Awgrymwyd y dylid anelu ymgyrchoedd recriwtio at ein cymunedau sy'n amrywiol o ran ethnigrwydd, drwy ymgysylltu â'n Swyddogion Cefnogi Cymunedol yr Heddlu ac ar ddiwrnodau agored.

Y Gynrychiolaeth o ran Crefydd

Yn ôl ein data a oedd ar gael i ni o fis Mawrth 2017, mae 47.4% o'n gweithlu wedi datgan eu bod yn Gristnogol, 0.14% yn Fwdhaidd, nid oedd 13.3% am ddatgelu eu crefydd, datganodd 0.05% eu bod yn Hindŵ, datganodd 0.32% eu bod yn Fwslimaidd, datgelodd 19.4% bod dim crefydd ganddynt (Atheist), datganodd 17.6% bod eu crefydd yn anhysbys a datganodd 1.8% bod eu crefydd yn rhywbeth arall.

Mae hyn i'w cymharu â'n data o Gyfrifiad 2011 a ddarparodd y wybodaeth bod 61.5% o'n cymunedau yn Gristnogol, 0.34% ohonynt y Fwdhaidd, a bod 0.21% yn Hindŵaidd. Mae 0.05% yn Iddewig, 0.35% yn Fwslimaidd (Islam), 0.05% yn Sikhiaid, 0.61% yn Grefydd arall, roedd 8.4% heb nodi eu crefydd, datganodd 28.5% nad oedd ganddynt unrhyw grefydd.

Er ein bod yn cynrychioli ystod eang o grefyddau, mae angen i ni sicrhau ein bod ni'n gweithredu'n gynhwysol o ran ein polisïau a'n gweithdrefnau er mwyn sicrhau bod unigolion o bob crefydd yn teimlo bod ganddynt gefnogaeth i allu mynegi ac ymarfer eu ffydd neu eu crefydd yn y gweithle. Drwy ein hymgysylltiadau â'n gweithlu a'n Rhwydweithiau Cefnogi Staff nodwyd yn arbennig bod angen i ni ddangos ein bod yn

amrywiol o ran hyrwyddo'r Heddlu.

Nododd adborth gan y Tîm Cymorth Ieuencid Ethnig a ariennir gan Lywodraeth Cymru fod ofn Islamoffobia yn rhwystr posibl a fyddai'n atal pobl rhag ymuno â Heddlu.

Y Gynrychiolaeth o ran Pobl sydd ag Anableddau

Ar hyn o bryd dim ond 3.61% o'n gweithlu sy'n weithwyr sydd ag anableddau o'i gymharu â'r 10.8% o'r bobl sy'n byw yng Nghymru sy wedi eu cyfyngu gan anabledd. Nododd ein hadolygiad mwyaf diweddar o'r ymgyrch recriwtio Swyddogion Heddlu mai dim ond 1.6% o'r ymgeiswyr sydd wedi datgan bod ganddynt anabledd, a ni phenodwyd yr un o'r ymgeiswyr hynny.

Yn sgil ymgyngoriad â'n Grŵp Ymgyngori Annibynnol, nodwyd y pwyntiau oedd yn rhwystro' gymuned fyddar wrth geisio am rolau o fewn Heddlu Dyfed-Powys – a'r rhwystr pennaf oedd cymhlethdod y proffiliau swydd.

Teimlai ein Rhwydwaith Cymorth Medruswydd Staff hefyd fod canfyddiad ymhlith pobl anabl y byddem yn eu gwrthod ar gyfer rolau oherwydd eu hanabledd a hynny naill ai wrth dderbyn y ffurflen gais neu adeg y cyfweliad. Awgrymwyd bod angen i ni dynnu sylw at y rolau sydd ar gael i bobl sydd ag anableddau, gan weithio gyda sefydliadau cymorth o fewn ein cymunedau i dynnu sylw at yr agweddau cadarnhaol ynghylch gweithio i Heddlu Dyfed-Powys, a'r gefnogaeth y gallwn gynnig.

Y Gynrychiolaeth o ran Cyfeiriadedd Rhywiol

Mae'r data sydd ar gael i ni ar hyn o bryd yn awgrymu mai dim ond 1.14% o'n gweithlu sy'n codi eu bod yn hoyw, yn lesbiaidd neu'n ddeurywiol. Er ei bod yn anodd canfod data sy'n fanwl gywir ar gyfer ein cymunedau, yn seiliedig ar amcangyfrif Stonewall o 5-7%, gellir awgrymu naill ai ein bod ni'n tangynrychioli, neu nad yw ein gweithlu ddim yn hyderus yn rhannu'r wybodaeth hon gyda ni.

Mae'r dadansoddiad o'r ymgyrch recriwtio Swyddogion Heddlu diweddaraf yn awgrymu bod y nifer o bobl lesbiaidd, hoyw neu ddeurywiol sy'n gwneud cais am rôl ac sy'n cael eu penodi wedyn yn gynrychiadol o'n cymunedau.

Y Gynrychiolaeth o ran Hunaniaeth Rhyw

Ar hyn o bryd, nid yw'r data hwn yn cael ei gasglu gan yr Heddlu ac felly mae'n amhosibl i ni ganfod a ydym yn cynrychioli ein cymunedau ai beidio. Mae'r Gymdeithas Ymchwil ac Addysg Hunaniaeth Rhyw (GIRES) yn amcangyfrif nad yw tua 1% o boblogaeth Prydain yn cydymffurfio o ran rhyw i ryw raddau.

Yn dilyn y gwaith a wnaed yn gynnar yn 2017 o ran Cynhwysiant Trawsrywioldeb, mae gwaith ar y gweill i ganiatáu i staff a swyddogion ddiffinio eu hunaniaeth o ran rhywedd dros eu hunain.

Drwy ymgysylltu â'r gymuned Trawsrywiol, nodwyd nifer o bwyntiau sy'n eu rhwystro wrth geisio ymuno â Heddlu Dyfed-Powys, gan gynnwys rhwystrau o ran cyfleusterau a'r wisg, yn ogystal â'r ffurflenni a phrosesau recriwtio.

Cynrychiolaeth yr Iaith Gymraeg

Yn ôl y Cyfrifiad diweddaraf a gyhoeddwyd yn 2011, mae tua 35% o'n cymunedau yn siaradwyr Cymraeg.

Er bod nifer y staff a swyddogion sy'n siarad Cymraeg o fewn Heddlu Dyfed-Powys yn cynrychioli ein cymunedau Cymraeg yn gyffredinol, mae cyflwyno'r Safonau Cymraeg yn ddiweddar yn golygu ei bod yn hanfodol i ni allu denu ymgeiswyr sy'n siarad Cymraeg i ymuno â'r Heddlu. Y mae hefyd yn hanfodol bod yr ymgeiswyr hynny'n cael eu trin yn gyfartal. Cyflawnir hyn drwy sicrhau bod yr holl ddeunyddiau recriwtio yn ddwyieithog, a sicrhau nad yw'r ymgeiswyr sy'n siarad Cymraeg cael eu trin yn llai ffafriol.

Y Gynrychiolaeth o ran Menywod

Er bod y gwasanaeth Heddlu wedi cael anawsterau wrth ddenu menywod i ymuno â'r Heddlu yn y gorffennol, mae'n braf nodi bod y gynrychiolaeth o ran menywod yn yr ymgyrchoedd recriwtio erbyn hyn ar yr un lefel â'r gynrychiolaeth o ran dynion. Felly, mae Heddlu Dyfed-Powys wedi gweld cynnydd o ran y nifer o fenywod sy'n cael eu recriwtio i'r Heddlu fel Swyddogion Heddlu a Swyddogion Cefnogi

Cymunedol yr Heddlu, ac mae'r gynrychiolaeth o ran menywod yn dda o ran rolau'r staff o fewn y sefydliad.

Er na fydd angen gweithredu cadarnhaol ar gyfer denu menywod i'r sefydliad, mae'n amlwg bod ei angen o ran dilyniant o fewn y sefydliad – cyhyd ag y bydd gwahaniaeth yn parhau o ran cynrychiolaeth trwy rengoedd Swyddogion yr heddlu a staff. Ymdrinnir â'r gwaith hwn yn Strategaeth Gweithredu Cadarnhaol Dilyniant a Chadw yr Heddlu.

3. Beth mae'r ymchwil yn ei ddweud wrthym?

Yn ychwanegol at y data a ystyriwyd fel rhan o'r adolygiad thematig, cynhaliwyd arolwg llenyddiaeth er mwyn nodi pa gamau y dylai Heddlu Dyfed-Powys cynnal wrth weithredu'n gadarnhaol adeg recriwtio.

Roedd y Coleg Plismona yn benodol wedi cynnal ymchwil amrywiol sydd o ddiddordeb. Darperir crynodeb o'r canfyddiadau allweddol isod:

- **Briffio tystiolaeth y Coleg Plismona:** Canfyddiadau am blismona yn yrfa ddeniadol ymhlith cymunedau Pobl Dduon a Lleiafrifoedd ethnig. Mae'r papur hwn wedi'i seilio ar ganfyddiadau tri darn allweddol o ymchwil ar agweddau pobl o gymunedau Pobl Dduon a Lleiafrifoedd Ethnig at ddilyn gyrfa yn y gwasanaeth heddlu.
- Adroddiad gan y Swyddfa Gartref ar agweddau Pobl Dduon a Lleiafrifoedd Ethnig tuag at yrfa yn y gwasanaeth heddlu, sy'n seiliedig ar ganfyddiadau grwpiau ffocws yn cynnwys 290 o oedolion o gymunedau lleiafrifol gwahanol (2000)¹;

o Dadansoddiad heb ei gyhoeddi gan yr Asiantaeth Genedlaethol Gwella Plismona o arolwg ar-lein gan 1,500 o fyfyrwyr sydd yn eu blwyddyn olaf, oedd yn chwilio am swyddi, ynghylch eu hagwedd tuag at y gwasanaeth heddlu fel cyflogwr posibl (2009);²

o Ymchwil a gynhaliwyd ar gyfer y Gwasanaeth Heddlu Metropolitanaid. Roedd hwn yn cynnwys arolygon wyneb yn wyneb gyda chyfranogwyr oedd yn ystyried ceisio am rôl cwnstabl gyda 200 o Bobl Dduon a phobl Asiaidd 16-44 oed oedd yn byw yn Llundain; holiadur ar-lein gyda 1,000 o bobl 16-44 oed oedd yn byw yn Llundain, ac arolwg ffôn gyda 200 o bobl wedi cofrestru diddordeb yn rôl cwnstabl heddlu ond heb wneud cais (2014)³

Mae'r darganfyddiadau allweddol fel a ganlyn.

Roedd y chyfranogwyr Bobl Dduon a Lleiafrifoedd Ethnig yn ystyried mai manteision ymuno â'r Heddlu oedd cael gyrfa gyffrous, gyda sicrwydd hir dymor yn ariannol ac o ran swydd, a'r cyfle i gyfrannu at y gymuned leol a'r gymdeithas ehangach;

¹ Stone & Tuffin, 2000

¹ High Fliers Limited, 2009

¹ Mediacom, 2014

- Roedd yr un ymchwil yn nodi mai'r pryderon penodol oedd gan y cyfranogwyr Bobl Dduon a Lleiafrifoedd Ethnig ynghylch ymuno â'r Heddlu oedd; Wynebu hiliaeth posibl, gan gydweithwyr ac aelodau o'r cyhoedd; Credu na fyddai heddluoedd yn darparu ar gyfer anghenion diwylliannol neu grefyddol, fel yr angen i weddïo neu wisgo dillad crefyddol; Y posibilrwydd o gael ymateb negyddol gan eu ffrindiau a'u teulu;
- Awgrymodd un astudiaeth ymchwil y dylid gwella'r prosesau recriwtio er mwyn denu mwy o ymgeiswyr o blith Pobl Dduon a Lleiafrifoedd Ethnig, gan gynnwys darparu gwybodaeth sy'n fwy hygyrch a mwy o ymgysylltu rhagweithiol â chymunedau i gynyddu diddordeb mewn plismona fel gyrfa, a darparu mwy o gymorth i ymgeiswyr. Pwysleisiodd y cyfranogwyr hefyd yr angen i'r gwasanaeth amlygu eu bod yn mynd i'r afael â hiliaeth;
 - Cysylltir gyrfa yn y gwasanaeth Heddlu yn bennaf â phlismona rheng flaen, a phrin yw'r wybodaeth am y rolau eraill sydd ar gael;
 - Mae darganfyddiadau un o'r astudiaethau hefyd yn awgrymu y dylid diwygio'r strategaethau recriwtio i fod yn fwy hygyrch, yn rhagweithiol ac yn eang, gyda mwy o gymorth, dilyniant ac adborth i ymgeiswyr yn ystod y broses ddethol ac wedi hynny er mwyn hyrwyddo plismona fel gyrfa ddeniadol. Er enghraifft, mynd i ysgolion i godi ymwybyddiaeth o oedran cynnar, cynnal digwyddiadau ymwybyddiaeth wyneb yn wyneb, gan ddefnyddio'r cyfryngau i hyrwyddo swyddi, a rhoi mwy o wybodaeth am y rolau sydd ar gael a'r hyn y maent yn ei gwmpasu.
- Amlygodd **Adolygiad o recriwtio cychwynnol yr heddlu gan y Coleg Plismona**² weithgarwch a ystyriwyd i fod yn llwyddiannus wrth ddenu pwll o ymgeiswyr mwy amrywiol i geisio am rolau. Mae'r gweithgareddau'n cynnwys:
 - Gosod hysbysebion recriwtio mewn cyfryngau wedi eu targedu;
 - Dangos hysbysebion sy'n hybu amrywiaeth;
 - Cyflwyno cynwysoldeb mewn datganiadau polisi (e.e. Cyfeirio at raglenni rheoli amrywiaeth neu'r polisi cyfleoedd cyflogaeth gyfartal) mewn hysbysebion;
 - Cyflogi menyw neu aelod sy'n perthyn i grŵp lleiafrifol yn swyddog

³ http://www.college.police.uk/What-we-do/Development/Documents/Review_of_police_initial_recruitment_final_report.pdf

recriwtio ;

- Cymryd rhan mewn ffeiriau amrywiaeth;
- Cyflwyno tystiolaeth o reoli amrywiaeth yn llwyddiannus (e.e. gwobrau a enillwyd, mynediad at fentora) mewn hysbysebion a thrwy gynrychiolwyr;
- Hysbysebu'r nawdd a roddir i achosion menywod a lleiafrifoedd;
- Defnyddio tactegau rheoli argraff sefydliadol amddiffynnol yn ystod y recriwtio i gyfleu'r argraff i fenywod a lleiafrifoedd bod y sefydliad yn ceisio amrywiaeth; ac
- Mae defnyddio tystebau gweithwyr ar gyfryngau fideo wedi cynyddu apêl sefydliad ymhlith ymgeiswyr, yn enwedig ymgeiswyr o leiafrifoedd ethnig.

- ***Gweithredu Cadarnhaol Cyngor Ymarferol -gan y Coleg Plismona***³

Ystyriaethau ar gyfer y Gwasanaeth Heddlu a'r Rhanddeiliaid ynghylch y defnydd o gynlluniau gweithredu cadarnhaol i hyrwyddo Cydraddoldeb yng Ngweithle Gwasanaeth yr Heddlu. Datblygodd y Coleg Plismona gyngor ymarferol i'r Heddluoedd yn 2014, er mwyn helpu'r Heddluoedd i ddenu ymgeiswyr posibl i ymuno â'r gwasanaeth. Cyflwynwyd yr argymhellion isod ar y pryd:

- Mae angen i'r Gwasanaeth Heddlu nodi ffyrdd mwy creadigol ac arloesol o ddenu ymgeiswyr posibl i ymuno â gwasanaeth yr heddlu.
- Mae angen mabwysiadu dull ansoddol er mwyn targedu'r bobl iawn yn y meysydd cywir.
- Mae angen adolygu ac asesu'r dulliau recriwtio i weld a ydynt yn addas o hyd. Fel arfer mae canfasio mewn mannau addoli, neuaddau cymunedol, dosbarthu taflenni neu gynnal ymgyrchoedd recriwtio tymor byr yn aneffeithiol.
- Annog aelodau o'r cyhoedd i ymuno â'r gwasanaeth pan fydd y broses ymgeisio'n 'fyw'.

³ http://www.college.police.uk/What-we-do/Support/Equality/Documents/BME_Positive_Action_Practical_Advice.pdf

4. Y Cynllun Gweithredu

Nod y strategaeth hon yw datblygu gweithlu sy'n cynrychioli ein cymunedau drwy:

- ❖ Ddenu unigolion o'n cymunedau amrywiol i wneud cais am rolau staff a swyddogion o fewn Heddlu Dyfed-Powys, a'u cefnogi wrth wneud hynny;
- ❖ Adolygu a monitro ein prosesau cyflwyno cais er mwyn nodi unrhyw rwystrau i recriwtio yn gyson; a
- ❖ Dileu rhwystrau yn ein proses recriwtio i sicrhau bod tegwch ym mhob agwedd ohoni.

Er mwyn bodloni amcanion y strategaeth, nodir camau gweithredu tymor byr, tymor canolig a thymor hir fel a ganlyn.

Gweithredu Tymor Byr (3 mis)

- Cynllun cyfathrebu i'w ddatblygu er mwyn hyrwyddo'r heddlu fel cyflogwr cynhwysol. Tystebau fideo a hysbysebu amrywiol i'w defnyddio fel ffordd o ddenu ymgeiswyr amrywiol i wneud cais i weithio i Heddlu Dyfed-Powys;
- Datblygu llenyddiaeth i hyrwyddo gweithredu cadarnhaol, gan gynnwys tudalen ar y wefan sy'n rhoi manylion am yr hyn y mae gweithredu cadarnhaol yn ei olygu a'r cymorth sydd ar gael o fewn yr heddlu e.e. Rhwydweithiau Cefnogi Staff;
- Codi ymwybyddiaeth o'r camau cadarnhaol sydd ar gael o fewn yr Heddlu – nodi hyrwyddwyr i gynorthwyo gyda'r gwaith o ddenu ymgeiswyr i'r Heddlu e.e. drwy Rwydweithiau Cefnogi Staff, yr Hyrwyddwyr Amrywiaeth a'r Timau Plismona Bro;
- Dechrau gwneud cysylltiadau â 'n cymunedau amrywiol er mwyn codi ymwybyddiaeth o'r cyfleoedd cyflogaeth fydd ar gael yn y dyfodol gyda Heddlu Dyfed-Powys, yn ogystal ag unrhyw recriwtio neu ddigwyddiadau codi ymwybyddiaeth. Mynychu ffeiriau amrywiaeth yn y cymunedau er mwyn creu perthynas;
- Datblygu cronfa ddata o unigolion sydd wedi'u nodi drwy ymgysylltu bod ganddynt ddiddordeb mewn ymuno fel gweithwyr neu wirfoddolwr, a sicrhau eu bod yn cael y wybodaeth ddiweddaraf am gyfleoedd cyflogaeth yn yr Heddlu;

- Cynnal digwyddiadau recriwtio sy'n targedu ein cymunedau amrywiol er mwyn amlygu cyfleoedd cyflogaeth o fewn yr heddlu, a'r cymorth sydd ar gael drwy weithredu cadarnhaol; a
- Nodi cyfleoedd cydweithredu posibl ar gyfer gweithredu cadarnhaol wrth recriwtio ar draws holl Heddluoedd Cymru.

Gweithredu Tymor Canolig (6-12 mis)

- Adolygu pob cymeriant recriwtio er mwyn nodi unrhyw rwystrau o fewn y broses recriwtio yn systematig gyda'r bwriad o fynd i'r afael â hwy drwy weithredu'n gadarnhaol;
- Parhau i weithio gyda'n cymunedau er mwyn nodi unrhyw rwystrau i recriwtio, nad ydym eisoes wedi eu nodi;
- Datblygu cynllun mentora o fewn yr Heddlu, gan ddefnyddio ein staff a swyddogion i ddarparu cymorth a chynngor i'r rhai sydd â diddordeb mewn gwneud cais am swyddi gwag o fewn Heddlu Dyfed-Powys, neu sydd eisoes yn rhan o'r broses recriwtio. Sicrhau bod y cynllun yn cael ei hysbysebu'n helaeth;
- Cyflwyno Ystafelloedd Myfyrio amlbwrpas ar draws yr Heddlu er mwyn darparu lle i weddio ar gyfer aelodau o staff a swyddogion;
- Hyrwyddo'r rolau amrywiol sydd ar gael o fewn plismona ar wahân i blismona rheng flaen er mwyn edrych ar gynyddu amrywiaeth o fewn yr agwedd am blismona nad ydynt yn weithredol. Bydd ffocws penodol ar gyfleoedd gyrfa tymor hir ar gael;
- Datblygu canllawiau i reolwyr mewn perthynas â darparu lle ar gyfer anghenion diwylliannol a chrefyddol, megis amseroedd gweddi, gwyliau crefyddol, gofynion gwisg ac ati a sicrhau bod darpar ymgeiswyr yn ymwybodol o'r cymorth sydd ar gael iddynt; a
- Gweithio gyda'n staff a'n swyddogion i godi ymddiriedaeth a hyder yn yr Heddlu er mwyn sicrhau eu bod yn teimlo'n gyfforddus wrth fod yn nhw eu hunain yn y gwaith. Sicrhau bod y prosesau a'r polisiau sydd ar waith i fynd i'r afael â gwahaniaethu yn erbyn ein staff a swyddogion yn addas.

Gweithredu tymor Hir (hyd at 3 blynedd)

- Ystyried cynlluniau achredu megis cynllun 'tic dwbl' y Ganolfan Waith er mwyn datblygu a hyrwyddo'r Heddlu fel cyflogwr cynhwysol;
- Datblygu cyflwyno hyfforddiant cyfweld i staff a swyddogion fel y bydd yn cynnwys hyfforddiant tuedd anymwybodol;
- Adolygu ein ffurflenni cais er mwyn eu symleiddio; gan ddileu unrhyw effaith niweidiol yn erbyn grwpiau penodol o fewn ein cymunedau yr ydym wedi'u nodi;
- Adolygu ein proses recriwtio gyfan gyda'r bwriad o nodi a mynd i'r afael ag unrhyw effeithiau anffafriol sydd ynddi, a sicrhau bod yr ymgeisydd yn cael profiad cadarnhaol ar draws pob maes amrywiaeth;
- Ymgysylltu â Phrifysgolion, Ysgolion a Cholegau i hyrwyddo'r Heddlu fel gyrfa bosibl i fyfyrwyr, gan amlygu'r datblygiadau a gyflawnwyd, a'r cymorth sydd ar gael i fyfyrwyr;
- Parhau i ymgysylltu â'n cymunedau amrywiol gyda'r nod o hyrwyddo'r heddlu fel cyflogwr o ddewis; ac
- Unwaith bydd yr Heddlu wedi lansio'r Strategaeth Gweithredu Cadarnhaol ar Ddilyniant, sicrhau ei bod yn cael ei hysbysebu fel rhan o'r gwaith denu. Bydd hyn yn sicrhau bod ymgeiswyr amrywiol yn gwbl ymwybodol o'r cyfleoedd sydd ar gael iddynt unwaith iddynt ymuno â'r yr Heddlu.

5. Monitro Cynnydd

Bydd y strategaeth hon yn cael ei rheoli gan y Rheolwr Cydraddoldeb, Amrywiaeth a'r Iaith Gymraeg gyda chymorth y Swyddog Gweithredu Cadarnhaol.

Bydd y cynnydd a wneir yn erbyn y camau gweithredu yn cael eu monitro yng nghyfarfodydd y Bwrdd Cofleidio Amrywiaeth a gynhelir ar sail chwarterol. Cyflwynir adroddiadau i'r grŵp a fydd yn nodi'r cynnydd a wnaed eisoes, a hefyd lle mae angen canolbwyntio ymdrechion dros y 3 mis nesaf.

6. Gyda phwy y dylwn gysylltu am wybodaeth bellach?

Os oes gennych unrhyw sylwadau mewn perthynas â'r strategaeth hon a sut y gallwn ddatblygu ein gwaith yn y maes hwn, mae croeso i chi gysylltu â'n tîm Cydraddoldeb ac Amrywiaeth ar y manylion cyswllt a geir isod.

Ffôn:

101

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

Mae gan Heddlu Dyfed-Powys wasanaeth testun **difrys** ar gyfer pobl sy'n fyddar, yn drwm eu clyw neu sydd â nam ar eu lleferydd.

Nid oes rhaid cofrestru i ddefnyddio'r gwasanaeth hwn ond byddai rhoi eich manylion cyswllt i ni yn gymorth i Heddlu Dyfed-Powys. Y rhif ffôn symudol yw:

07811 311 908

E-bost:

equalityanddiversity@dyfed-powys.pnn.police.uk

Y wefan:

www.dyfed-powys.police.uk

Y fersiwn Saesneg

Mae'r ddogfen hon hefyd ar gael yn Saesneg ar y wefan, neu drwy gysylltu â ni ar y manylion cyswllt uchod.