NPIA
National Policing Improvement Agency
Asiantaeth Genedlaethol Gwella Plismona

Safon Gydraddoldeb ar gyfer Gwasanaeth yr Heddlu

Fframwaith

Cynnwys

Rhagair 3

Rhagair i'r Safon Gydraddoldeb ar gyfer Gwasanaeth yr Heddlu oddi wrth y Prif Gwnstabl Peter Neyroud, Prif Weithredwr NPIA

Sut i? 4

Fframwaith y Safon Gydraddoldeb ar gyfer Gwasanaeth yr Heddlu

Cyflwyniad Gweithredol 6

Bodloni anghenion unigolion a chymunedau amrywiol

Pobl a Diwylliant 9

Creu amgylchedd gweithio cynhwysol a chefnogol

Prosesau Sefydliadol 11

Integreiddio cydraddoldeb ar draws meysydd busnes

Mixed Sources
Product group from well-managed forests, controlled sources and recycled wood or fiber
www.fsc.org Cert no. XXX-XXX-XXXX
© 1996 Forest Stewardship Council
FSC
50%

© National Policing Improvement Agency 2009

Rhagair

Gan ymateb i alwadau oddi wrth arbenigwyr o fewn gwasanaeth yr heddlu, mae'r Safon Gydraddoldeb yn cynnig fframwaith ar gyfer gwelliannau wrth gyflwyno cydraddoldeb drwy ymagwedd ragweithiol at amrywiaeth. Mae'r Safon wedi ei theilwra i ofynion y gymuned blismona fodern, gan gyflwyno cost-effeithiolrwydd, gwella hyder yn y gwasanaeth, a chynrychioli newid o bwys i ffwrdd o ymagwedd adweithiol, ar sail targedau, at amrywiaeth.

Mae'r fframwaith wedi cael ei ddylunio i gefnogi gwasanaeth yr heddlu wrth:

- asesu gweithgarwch presennol;
- nodi bylchau mewn perfformiad;
- beincnodi cynnydd a rhannu arfer gorau; a
- gwella perfformiad drwy gyflwyno deilliannau cydraddoldeb positif.

Yn debyg i'r 'Fframwaith Cydraddoldeb ar gyfer Llywodraeth Leol', cydraddoldeb i bawb yw ein nod. O fewn y Safon Gydraddoldeb, mae'r cyhoedd yn cael eu hystyried yn 'unigolion a chymunedau amrywiol', gan gadarnhau parch tuag at y priodweddau lu sy'n ein nodweddu ni fel unigolion, a sicrhau yr ymdrinnir â gwahaniaethu o unrhyw fath. Yn yr un modd, y sawl sy'n cyflwyno gwasanaethau plismona yw'r 'gweithlu', gan gydnabod cyfraniad gwirfoddolwyr cymunedol at amrywiaeth a chynhyrchedd y gwasanaeth.

Wrth ddatblygu'r Safon Gydraddoldeb, ymgynghorodd yr NPIA yn eang, nid yn unig o fewn gwasanaeth yr heddlu, ond hefyd ag undebau llafur, cymdeithasau staff, cymdeithasau cymorth staff amrywiaeth, ac yn uniongyrchol ag aelodau o'r gymuned. Arweiniodd y broses at brofion maes helaeth o fewn 11 heddlu, gan gynnwys yn y Gymraeg.

Mae'r Safon Gydraddoldeb yn wahanol i fframweithiau cydymffurfio presennol, ond bydd yn sicrhau bod tystiolaeth yn cael ei rhannu wrth ddatblygu darlun llawn o faterion amrywiaeth. Er enghraifft, caiff tystiolaeth am ddefnydd pwerau stopio a chwilio gan yr heddlu ei defnyddio hefyd ar gyfer ffocws PSA 24 ar anghymesuredd effaith o fewn y System Cyfiawnder Troseddol. Yn ogystal, mae'r Safon yn cysylltu â'r Adduned Plismona a'r Cynllun Cenedlaethol Diogelwch Cymunedol fel ei gilydd, yn ogystal â chyfrannu at weithgarwch Rhagoriaeth mewn Gwasanaeth Cwsmeriaid.

Bydd NPIA yn cynnig cefnogaeth barhaus i heddluoedd ac awdurdodau'r heddlu a hefyd yn cydlynu Bwrdd Golygyddol cynrychioliadol, a gefnogir gan gyfranogiad uniongyrchol y Comisiwn Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Hawliau Dynol, i ddiweddaru'r fframwaith yn gyson a'i gadw'n heriol. Byddwn yn darparu cyngor ar ddefnydd y Safon Gydraddoldeb drwy wefan yr NPIA ac yn cynnig cymorth pellach drwy wefan POLKA (Police On-Line Knowledge Area) sydd newydd ei chreu i feincnodi a rhannu arfer effeithiol.

Bydd y Safon Gydraddoldeb yn helpu Prif Swyddogion i gyflwyno'r Strategaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Hawliau Dynol newydd ar gyfer Gwasanaeth yr Heddlu, sy'n nodi gweledigaeth glir i arweinwyr yr heddlu sicrhau buddion i'w gweithluoedd ac i'r cyhoedd.

Mae'r cyflwyniad hwn yn le priodol i gofnodi fy niolch i'n llawer o bartneriaid ym maes datblygu, yn enwedig i'r Asiantaeth Gwella a Datblygu (IdeA) dros lywodraeth leol ac i'n Bwrdd Prosiect, a oedd yn cynnwys cynrychiolwyr o bartneriaeth dridarn y Swyddfa Gartref, Cymdeithas Awdurdodau'r Heddlu (APA) a'r a Chymdeithas Prif Swyddogion yr Heddlu (ACPO). Hefyd hoffwn gofnodi diolch arbennig i'r cydweithwyr hynny yng ngwasanaeth yr heddlu a ysgwyddodd waith ychwanegol i eistedd i eistedd ar y Gweithgor Allweddol.

Prif Gwnstable Peter Neyroud
Prif Weithredwr NPIA

Sut i?

Fframwaith y Safon Gydraddoldeb ar gyfer Gwasanaeth yr Heddlu

Bwriedir i'r Safon Gydraddoldeb gael ei defnyddio'n arf gwelliant parhaus. Mae 22 uned y fframwaith yn gosod taith wella weledol.

Tri cham sydd ym mhob uned, sy'n caniatáu i wasanaeth yr heddlu asesu perfformiad presennol a chynllunio sut i wella. Bydd meddu ar fframwaith asesu ffurfiol yn galluogi heddluoedd i feincnodi perfformiad ag eraill a rhannu arferion effeithiol.

Mae'r ymagwedd hefyd yn cefnogi awdurdodau'r heddlu wrth gyflawni eu dyletswyddau ac yn caniatáu ar gyfer amodau plismona a blaenoriaethau amrywiol ar draws Cymru a Lloegr. Mae'r Safon Gydraddoldeb wedi cael ei dylunio i gyfrannu at wella hyder y gymuned.

Mewn cyfnod o adnoddau cyfyngedig, nid oes gofyniad i wasanaeth yr heddlu gynnal tasgau newydd ond yn hytrach i gyflawni deilliannau cydraddoldeb gwell ar gyfer gweithgareddau dyddiol presennol.

Byddai'n rhy anhydrin petai'n ceisio cwmpasu pob gweithgarwch plismona felly cymerwyd i ystyriaeth craffu ar berfformiad yr heddlu yn y gorffennol. Gan hynny, mae'r ffocws ar feysydd penodol plismona gweithredol a phrosesau sefydliadol lle bu, a lle mae yna o hyd, anawsterau wrth gyflawni deilliannau cydraddoldeb positif.

Nid ymagwedd ticio blychau yw hwn ac mae'n gofyn am dystiolaeth wirioneddol o weithgareddau a deilliannau o blismona gweithredol a pherfformiad corfforaethol. Nid oes angen dyblygu unrhyw waith a chymerwyd gofal i osgoi cyflwyno biwrocratiaeth ddiangen.

O'r tri cham, mae bodloni'r cam Gwaelodlin yn hanfodol. Mae'r cam Integreiddio yn caniatáu i heddluoedd ganolbwyntio ar asesu ansawdd un gweithgaredd sy'n rhan o amrediad llawer ehangach o weithgareddau. Mae'r cam Rhagori yn asesu a yw heddlu yn cyflawni amrediad ac ansawdd deilliannau sy'n effeithio'n gadarnhaol ar gymunedau.

Gwaelodlin (B)	Integreiddio (I)	Rhagori (E)
Asesu gweithgaredd y mae'n rhaid iddo fod ar waith.	*Asesu maes sydd wedi ei integreiddio i weithgareddau ehangach.*	*Asesu canlyniad sy'n cyfrannu at hyder gwell yn y gymuned.*

Sut caiff y Safon Gydraddoldeb ei defnyddio?

Bydd y Safon yn cefnogi hunan-asesu a hunan-wella drwy helpu heddluoedd i wneud y canlynol:

- asesu perfformiad presennol drwy ganolbwyntio ar weithgareddau a deilliannau
- nodi bylchau mewn perfformiad a hybu cynlluniau gwella
- sicrhau persbectif drwy feincnodi cynnydd yn erbyn heddluoedd eraill
- rhannu arfer effeithiol a dysgu o berfformiad heddluoedd eraill
- gwella cyflwyniad deilliannau cydraddoldeb i gymunedau

Bydd y fframwaith yn gyrru ac yn cynnal gwelliant cyson felly, er enghraifft, mae'n ei gwneud yn

© National Policing Improvement Agency 2009

ofynnol i unrhyw honiad o fod wedi cyflawni Integreiddio gael ei ategu gan dystiolaeth bod perfformiad yn dal i gael ei gynnal yn y gofynion Gwaelodlin yn ogystal.

Ar gasglu tystiolaeth wirioneddol yn rhagweithiol i yrru gwelliant yn ystod y flwyddyn y mae'r pwyslais, yn hytrach na'r ymagwedd ôl-syllol fynych at gasglu tystiolaeth, a gafodd ei defnyddio yn y gorffennol.

Bwriad y fframwaith yw ymgorffori gweithgarwch cydraddoldeb ar draws pob maes busnes felly bydd heddluoedd yn casglu tystiolaeth o amrediad llawer ehangach o ffynonellau, gyda'r ffocws ar dystiolaeth **wirioneddol**. Gall hyn gynnwys, ond nid yw wedi ei gyfyngu i;

- agweddau ar y Cynllun Plismona Lleol
- adroddiadau o weithgarwch partneriaeth
- cofnodion cyfarfodydd cymunedol
- gwerthuso trefniadau/ymchwiliadau gweithredol
- deunyddiau cyhoeddedig

Pa gymorth fydd ar gael i ddefnyddwyr?

Bydd cymorth i heddluoedd yn cael ei ddarparu mewn sawl ffordd. Mae cyngor ymarferol wedi cael ei ddatblygu ac mae canllawiau i heddluoedd ac awdurdodau'r heddlu ar gael ar-lein.

Yn dilyn cymorth cychwynnol i roi'r Safon ar waith, bydd yr NPIA yn darparu cefnogaeth gyffredinol o ran gallu a chyngor arbenigol am gydraddoldeb, amrywiaeth a hawliau dynol yn ôl yr angen.

Cyflwyniad Gweithredol

Bodloni anghenion unigolion a chymunedau amrywiol

Gwaelodlin (B)	Integreiddio (I)	Rhagori (E)
Asesu gweithgaredd y mae'n rhaid iddo fod ar waith.	*Asesu maes sydd wedi ei integreiddio i weithgareddau ehangach.*	*Asesu canlyniad sy'n cyfrannu at hyder gwell yn y gymuned.*
1B Gan weithio gyda phartneriaid, mae'r sefydliad yn diweddaru proffilio unigolion a chymunedau amrywiol yn rheolaidd er mwyn deall eu profiadau a'u hanghenion gwahanol.	**1I** Mae'r sefydliad yn dylunio ac yn cyflwyno gwasanaethau sy'n cael eu llywio gan anghenion unigolion a chymunedau amrywiol, gan gynnwys y sawl sydd fwyaf anfanteisiol ac eithriedig.	**1E** Mae unigolion a chymunedau amrywiol yn mynegi boddhad bod eu hanghenion yn cael eu cymryd i ystyriaeth yn ansawdd y gwasanaeth.
2B Mae'r sefydliad yn sicrhau bod gan y gweithlu ddealltwriaeth ymarferol o anghymesuredd a'r effaith y gall hyn ei chael ar ryngweithio â'r cyhoedd.	**2I** Defnyddiwr dadansoddiad cyfredol, cywir a chyflawn o wybodaeth am gydraddoldeb, amrywiaeth a Hawliau Dynol i ymdrin ag effeithiau a deilliannau negyddol gydag unigolion a chymunedau amrywiol.	**2E** Mae unigolion a chymunedau amrywiol yn deall ac yn craffu ar ddeilliannau perfformiad ac yn adrodd nad oes unrhyw anghymesuredd anghyfiawnadwy.
3B Mae'r sefydliad yn sicrhau bod y gweithlu yn deall sut gall lefelau boddhad amrywio yn ôl canfyddiadau ac anghenion unigolion a chymunedau amrywiol.	**3I** Mae'r sefydliad, ac aelodau unigol o'r gweithlu, yn rhoi tystiolaeth o ymgysylltu ag unigolion a chymunedau amrywiol lleol sy'n nodi ac yn ymdrin â chanfyddiadau anffafriol o Wasanaeth yr heddlu.	**3E** Mae'r sefydliad yn cynnal gostyngiadau mewn bylchau mewn lefelau boddhad ar draws pob unigolyn a chymuned amrywiol.

© National Policing Improvement Agency 2009

4B Mae'r sawl yn y gweithlu sy'n ymwneud yn uniongyrchol â'r cyhoedd yn dangos dealltwriaeth o ganfyddiadau unigolion a chymunedau amrywiol o faterion 'ansawdd bywyd', ac yn gallu defnyddio'r wybodaeth hon i'w helpu i gyflawni eu rolau'n effeithiol.	**4I** Gan weithio gyda chymunedau lleol, rhanddeiliaid a phartneriaid cyflwyno, mae'r sefydliad yn ymdrin â'r materion 'ansawdd bywyd' hynny sydd o bryder i unigolion a chymunedau amrywiol.	**4E** Mae unigolion a chymunedau amrywiol, rhanddeiliaid a phartneriaid yn adrodd teimlo'n rhan lawn wrth nodi a datrys materion 'ansawdd bywyd'.
5B Mae gwaith gyda phartneriaid yn nodi'r ffactorau a all olygu bod unigolion a chymunedau amrywiol yn agored i niwed, a chymerir camau i amddiffyn y bobl hynny rhag niwed.	**5I** Mae'r gwersi o amddiffyn pobl amrywiol mewn sefyllfaoedd lle maent yn agored i niwed yn cael eu rhannu â phartneriaid er mwyn gwella ansawdd gwasanaethau ehangach.	**5E** Mae unigolion a chymunedau amrywiol yn adrodd hyder yng ngallu'r sefydliad i ymdrin â'r ffactorau a all arwain at fod yn agored i niwed.
6B Mae'r sefydliad yn gallu dangos ei fod yn cydnabod risgiau uwch anghymesuredd o fewn arestio, dal, mechnïo a rhyddhau, ac mae ganddo gynlluniau gweithredu yn eu lle i ymdrin â nhw.	**6I** Mae unigolion sy'n atebol am weithgareddau a phenderfyniadau dal, mechnïo a rhyddhau yn cymhwyso gwersi o ddigwyddiadau sy'n ymwneud â chydraddoldeb, amrywiaeth a Hawliau Dynol er mwyn gwella gallu a deilliannau cydraddoldeb.	**6E** Mae gallu tryloyw a chyson i allu ymateb i anghenion cydraddoldeb, amrywiaeth a Hawliau Dynol y sawl sy'n gweithio yn y ddalfa, a gedwir yno neu sy'n ymweld â hi.
7B Mae'r sefydliad yn cymhwyso fframweithiau ac arweiniad presennol yn effeithiol i gyflwyno gwasanaethau gwell sy'n bodloni anghenion fictimau a thystion amrywiol.	**7I** Mae'r sefydliad yn gweithio'n agos gyda phartneriaid wrth gefnogi fictimau a thystion amrywiol gydag amrediad o wasanaethau sy'n cael eu teilwra i'w hanghenion penodol.	**7E** Mae fictimau a thystion amrywiol yn adrodd boddhad bod eu hanghenion wedi eu cymryd i ystyriaeth wrth roi gwybod am y drosedd ac yn y gwasanaethau a ddarperir.

8B Mae'r sefydliad yn sicrhau bod y gweithlu yn deall sut mae trosedd ddifrifol a throsedd drefnedig yn effeithio ar unigolion a chymunedau amrywiol.	**8I** Mae'r sefydliad a'i bartneriaid yn ymgysylltu ag unigolion a chymunedau amrywiol i gynnal mentrau priodol sy'n ymdrin â phryderon penodol mewn cymunedau.	**8E** Mae'r sefydliad yn cynnal cydweithrediad gan unigolion a chymunedau amrywiol sy'n cyfrannu at ddwyn mwy o droseddwyr o flaen eu gwell.
9B Mae'r sefydliad yn sicrhau bod y gweithlu yn deall sut mae Terfysgaeth ac Eithafiaeth Ddomestig yn effeithio ar unigolion a chymunedau amrywiol.	**9I** Mae'r sefydliad a'i bartneriaid yn ymgysylltu ag unigolion a chymunedau amrywiol i gynnal mentrau priodol sy'n ymdrin â phryderon penodol mewn cymunedau.	**9E** Mae unigolion a chymunedau amrywiol yn adrodd hyder yng ngallu'r sefydliad i gyfrannu at gydlyniant y gymuned.
10B Wedi ei lywio gan broffiliau cymunedol, mae'r sefydliad yn sicrhau bod gan y sawl yn y gweithlu â chysylltiad uniongyrchol â phlant/pobl ifanc amrywiol y sgiliau i ymgysylltu â nhw.	**10I** Mae ymgysylltu yn rhoi'r cyfle i blant/pobl ifanc amrywiol o gymunedau lleol siapio plismona eu hardal leol.	**10E** Mae lefelau hyder plant/pobl ifanc amrywiol yn llywio strategaethau ymyrraeth ieuenctid y sefydliad.
11B Mae dadansoddiad o grwpiau o blant/pobl ifanc sydd efallai mewn risg o fynd yn droseddwyr a fictimau trosedd yn llywio cynllunio a gweithgarwch.	**11I** Mae'r sefydliad, gan weithio gyda chymunedau a phartneriaid cyflwyno amrywiol, wedi datblygu amrediad o ymyriadau pwrpasol i leihau'r tebygolrwydd y bydd plant/pobl ifanc yn mynd yn droseddwyr ac yn fictimau trosedd.	**11E** Mae gwerthuso a rhannu deilliannau effeithiol yn cynnal gostyngiad mesuradwy yn y plant/pobl ifanc sy'n troseddu ac yn dod yn fictimau trosedd.

© National Policing Improvement Agency 2009

Pobl a Diwylliant

Creu amgylchedd gweithio cynhwysol a chefnogol

Gwaelodlin (B)	Integreiddio (I)	Rhagori (E)
Asesu gweithgaredd y mae'n rhaid iddo fod ar waith.	*Asesu maes sydd wedi ei integreiddio i weithgareddau ehangach.*	*Asesu canlyniad sy'n cyfrannu at hyder gwell yn y gymuned.*
12B Mae uwch arweinwyr yn cyfleu Gweledigaeth sy'n hybu cydraddoldeb a Hawliau Dynol, yn rhoi gwerth ar amrywiaeth ac yn blaenoriaethu dileu gwahaniaethu ac ymddygiad allgau.	**12I** Mae'r sawl sy'n arwain timau yn rhoi'r Weledigaeth wrth ganol gweithgarwch y tîm, yn annog gwelliant cyffredinol mewn ymddygiad amrywiaeth positif ac yn cymryd cyfrifoldeb dros reoli pob aelod o'r tîm yn deg.	**12E** Mae'r sefydliad yn cael ei gydnabod yn allanol fel meddu ar amgylchedd gweithio cefnogol a chynhwysol gyda deilliannau cydraddoldeb positif.
13B Mae'r sefydliad yn sicrhau bod ei weithlu (gan gynnwys staff contract, gwirfoddol a thros dro) yn hyrwyddo cydraddoldeb a Hawliau Dynol, yn rhoi gwerth ar amrywiaeth ac yn ymdrin â gwahaniaethu.	**13I** Mae'r sawl sy'n arwain timau yn sicrhau bod gwybodaeth pob unigolyn am gydraddoldeb, amrywiaeth a Hawliau Dynol yn cael ei hadolygu a'i hehangu i fodloni gofynion eu rôl bresennol.	**13E** Mae'r sefydliad yn cydnabod, yn gwerthfawrogi ac yn gwobrwyo unigolion sy'n gwneud cyfraniad positif at gydraddoldeb, amrywiaeth a Hawliau Dynol.
14B Mae'r sefydliad yn ymgysylltu â phobl a dangynrychiolir yn y gweithlu er mwyn nodi a dadansoddi rhwystrau a phrofiadau penodol mewn perthynas â chadw a chynnydd.	**14I** Mae'r sefydliad yn llunio gweithgarwch cadw a chynnydd (gan gynnwys Gweithredu Cadarnhaol) ar sail profiadau aelodau o'r gweithlu a dangynrychiolir, adborth ymadael ac arolygon barn ymhlith y gweithlu.	**14E** Mae'r gweithlu yn fwy amrywiol ar bob lefel ac ar draws pob maes busnes.

15B Mae'r sefydliad yn cefnogi ei Awdurdod Heddlu i bennu amcanion cyflogaeth ymestynnol ac uchelgeisiol o ran cydraddoldeb mewn ymgynghoriad â chymunedau lleol a'r gweithlu.	**15I** Mae cynlluniau gweithredu i fodloni targedau cyflogaeth yn cael eu hadolygu'n gyson yng ngoleuni newidiadau yn y gymuned a chanfyddiad presennol y cyhoedd o Wasanaeth yr Heddlu.	**15E** Mae unigolion a chymunedau amrywiol yn adrodd hyder bod y sefydliad yn mynd ati i adlewyrchu'r cymunedau.
16B Mae'r sefydliad yn sicrhau bod ei weithlu yn cael ei drin a'i wobrwyo gyda thegwch, cyfiawnder a pharch.	**16I** Mae'r sefydliad yn dysgu o ganlyniadau cwynion, a dyfarniadau Tribiwnlysoedd Cyflogaeth, sy'n ymwneud â chydraddoldeb, amrywiaeth a Hawliau Dynol.	**16E** Mae'r sefydliad yn gallu dangos bod gwell boddhad, cymhelliant a chadw yn cael eu hadlewyrchu ar draws y gweithlu amrywiol.
17B Mae'r sefydliad yn nodi ystyriaethau cydraddoldeb ac amrywiaeth mewn perthynas â dillad ac offer mewn partneriaeth â defnyddwyr.	**17I** Mae cynlluniau busnes mewn perthynas â dillad ac offer yn ymdrin ag ystyriaethau cydraddoldeb ac amrywiaeth.	**17E** Mae defnyddwyr amrywiol dillad ac offer yn mynegi boddhad bod eu hanghenion yn cael eu cymryd i ystyriaeth.

© National Policing Improvement Agency 2009

Prosesau Sefydliadol

Integreiddio cydraddoldeb ar draws meysydd busnes

Gwaelodlin (B)	Integreiddio (I)	Rhagori (E)
Asesu gweithgaredd y mae'n rhaid iddo fod ar waith.	*Asesu maes sydd wedi ei integreiddio i weithgareddau ehangach.*	*Asesu canlyniad sy'n cyfrannu at hyder gwell yn y gymuned.*
18B Mae'r sefydliad wedi diffinio ei flaenoriaethau o ran cydraddoldeb, amrywiaeth a Hawliau Dynol, ac wedi gosod amcanion a thargedau gyda phartneriaid.	**18I** Mae monitro cynnydd yn erbyn targedau cydraddoldeb, amrywiaeth a Hawliau Dynol wedi ei ymgorffori o fewn y system rheoli perfformiad brif-ffrwd ac yn cael ei graffu gan bartneriaid ac unigolion a chymunedau amrywiol.	**18E** Mae unigolion a chymunedau amrywiol, rhanddeiliaid a phartneriaid yn craffu ar ddeilliannau perfformiad ac yn adrodd hyder yn y prosesau a'r cynnydd fel ei gilydd.
19B Mae'r sefydliad yn gallu nodi pib gweithgarwch sy'n cyflwyno deilliannau cydraddoldeb positif ac yn ymdrin ag anghymesuredd a gwahaniaethu.	**19I** Mae gwerthuso gweithgareddau gyda deilliannau positif mesuradwy o ran cydraddoldeb yn nodi ansawdd, effaith ac effeithlonrwydd o ran adnoddau.	**19E** Mae deall sut i gyflawni effeithlonrwydd o ran adnoddau mewn gweithgareddau cydraddoldeb yn gwella gallu'r sefydliad.
20B Maer sawl syn ymwneud â gweithgarwch caffael/adnoddau yn dilyn arweiniad Cymdeithas Prif Swyddogion yr Heddlu (ACPO), Gwerthusiad o Ddefnydd Adnoddau gan yr Heddlu (PURE) a Swyddfa Fasnach y Llywodraeth (OGC) ar gynnwys cydraddoldeb ac amrywiaeth.	**20I** Mae adroddiadau am weithgarwch caffael/adnoddau yn cael eu cyhoeddi ac yn nodi'n glir sut cafodd materion cydraddoldeb ac amrywiaeth eu hystyried a'i gweithredu.	**20E** Mae gweithgarwch caffael/adnoddau yn hybu amcanion cydraddoldeb ac amrywiaeth.

21B Mae'r sefydliad yn nodi ystyriaethau cydraddoldeb ac amrywiaeth mewn perthynas ag adeiladau, isadeiledd a'r fflyd, mewn partneriaeth â defnyddwyr.	**21I** Mae cynlluniau busnes mewn perthynas ag adeiladau, isadeiledd a'r fflyd yn ymdrin ag ystyriaethau cydraddoldeb ac amrywiaeth.	**21E** Mae defnyddwyr amrywiol adeiladau, isadeiledd a'r fflyd yn mynegi boddhad bod eu hanghenion yn cael eu cymryd i ystyriaeth.
22B Mae'r sefydliad yn ymgysylltu'n uniongyrchol ag unigolion a chymunedau amrywiol ac asiantaethau trydydd parti perthnasol am y system gwyno.	**22I** Mae'r sefydliad yn darparu gweithdrefn hygyrch a chynhwysol ar gyfer cwyno y mae'n ei rhoi ar waith yn dryloyw ac yn atebol.	**22E** Mae lefelau boddhad am y driniaeth ar gwynion yn bodloni neu'n rhagori ar dargedau a bennwyd, ac yn gyffredinol yn gyson ar draws pob unigolyn a chymuned amrywiol.

INVESTORS IN PEOPLE

National Policing Improvement Agency
Equality, Diversity and Human Rights Unit
10-18 Victoria Street, London SW1H 0NN
Tel **0207 147 8200**
Fax **0207 147 8376**
www.npia.police.uk

Association of Police Authorities

Home Office

S01500909

© National Policing Improvement Agency 2009