



CPS

Cynllun Cydraddoldeb Sengl 2010/11

CPS Uned Cydraddoldeb ac Amrywiaeth

Cynnwys

Rhagair gan y Cyfarwyddwr Erlyniadau Cyhoeddus a'r Prif Weithredwr	3
Cyflwyniad	4
Ynglŷn â'r CPS a'n dull o weithredu yng nghyswllt cydraddoldeb ac amrywiaeth	5
Sut y gwnaethom ni ennyn ymlyniad ac ymgynghori â phobl	9
Ein cynllun cydraddoldeb sengl: ymrwymïadau allweddol a chynllun gweithredu	11
Cadw golwg ar ein cynnydd	30
Atodiadau A - Canlyniadau allweddol Cynllun Cydraddoldeb Sengl 2006-10	29
Atodiadau B - Rhestr o polisiâu a'r swyddogaethau sy'n berthnasol i'r dyletswyddau cyhoeddus	32
Atodiadau C - Aelodau'r Bwrdd Prosiect ar y Cyd a'r Grŵp Ymlyniad Anabledd	37
Atodiadau D - Esboniad o'r termau a rhestr o'r byrfoddau	38

Rhagair gan y Cyfarwyddwr Erlyniadau Cyhoeddus a'r Prif Weithredwr

Rydym yn falch iawn o gyflwyno ein Cynllun Cydraddoldeb Sengl ar gyfer 2010/11. Mae'r cynllun hwn yn gynllun interim sy'n mynd â ni at Ebrill 2011 pan fydd darpariaethau'r Ddeddf Cydraddoldeb yn dod i rym. Ond, nid yw'r ffaith bod y cynllun am gyfnod llai nag arfer yn ei wneud yn llai pwysig na chynlluniau blaenorol.

Mae sicrhau hyder y cymunedau yr ydym yn eu gwasanaethu yn holl bwysig. Felly mae'n rhaid i ni ymdrechu yn barhaus i ymwreiddio cydraddoldeb yn ein gwaith, ein ffordd o feddwl, ein dull cynllunio, ein penderfyniadau a'n gweithredoedd yng nghyswllt ein harferion erlyn a chyflogi.

Ymgynghorwyd yn eang ar ein Safonau Ansawdd Craidd ac rydym am y tro cyntaf wedi sefydlu safonau newydd cynhwysfawr ar draws pob gweithgaredd, safonau sy'n seiliedig ar gydraddoldeb ac amrywiaeth.

Yn naturiol, mae'n rhaid inni gadw mewn cof y sialensiau sydd o'n blaenau. Mae gennym rai llwyddiannau i'w cofnodi ond rydym ymhell o fod yn hunanfodlon wrth i ni gydnabod yr angen i adnewyddu ein dull er mwyn adeiladu ar y llwyddiannau hyn. Mae llawer yn y cynllun presennol sy'n golygu gweithredu yn yr un modd ag arfer, ymrwymadau arferol o ran monitro ac adolygu. Mae llawer o ymrwymadau newydd hefyd, a nodwyd o ganlyniad i gynnydd yn ogystal a thrwy ymgynghori â chymunedau a staff.

Mae gennym Ddeddf Cydraddoldeb newydd a fydd yn helpu i resymoli dulliau a sicrhau bod profiad o fywyd gwirioneddol yn cael ei adlewyrchu ar draws gwasanaethau cyhoeddus. Rydym yn cydnabod pwysigrwydd edrych ar draws amrywiol feysydd cydraddoldeb o safbwynt dioddefwyr, tystion a diffynyddion a all berthyn i nifer o gymunedau gwahanol. Er mwyn annog pobl o gymunedau amrywiol i roi adroddiadau ar droseddau, i roi'r dystiolaeth orau ac aros gyda'r broses erlyn hyd ei diwedd, mae'n rhaid i ni ymateb i natur gymhleth y modd y mae gwahanol bobl yn dioddef oherwydd troseddau a'r effaith wahanol y maent yn ei chael ar eu bywydau.

Rydym wedi gwneud cynnydd sylweddol dros y blynyddoedd diwethaf. Y Cynllun Cydraddoldeb Sengl interim yw'r cam nesaf i gynnal y momentwm hwn. Mae'r cynllun yn cynnig fframwaith i ni weithio ar ei sail i barhau i wrando ar eraill a gweithio gyda nhw i gyflawni gwir newid a gwneud gwahaniaeth gwirioneddol.

Keir Starmer QC
Y Cyfarwyddwr Erlyniadau Cyhoeddus

Peter Lewis
Prif Weithredwr

Cyflwyniad

Ar 1 Ionawr 2010 cyfunwyd y CPS â'r RCPO. Mae'r cynllun hwn yn nodi sut y bydd ein sefydliadau sydd newydd uno yn parhau i ymdrin â gwahaniaethu a hyrwyddo tegwch a chydaddoldeb. Am un flwyddyn yn unig y bydd y cynllun ar waith. Y rheswm am hynny oedd bod rhywfaint o ansicrwydd am ddeddfwriaeth yn y dyfodol tra roedd y cynllun yn cael ei ddatblygut. Gan na fydd unrhyw newidiadau fydd yn effeithio ar gyrff cyhoeddus sy'n cael eu creu trwy basio'r Mesur Cydraddoldeb yn dod i rym hyd wanwyn 2011, penderfynodd y CPS gynhyrchu cynllun interim, am un flwyddyn. Yn ystod 2010 byddwn yn paratoi ein cynllun tair blynedd nesaf am y cyfnod 2011-14. Bydd y cynllun hwnnw yn ymdrin yn llawn ag unrhyw ofynion deddfwriaethol newydd.

Rydym wedi gweithio mewn partneriaeth gydag amrywiaeth eang o grwpiau cymunedol i'n helpu i lunio'r cynllun hwn o'r dechrau ac wedi ymgynghori â'n staff a'r cyhoedd yn ehangach. Mewn sawl achos, rydym wedi medru ymdrin â'r problemau y mae pobl wedi eu codi. Mewn achosion eraill, gan ystyried y ffaith mai cynllun blwyddyn yn unig yw hwn, rydym wedi gorfod nodi rhai sylwadau a byddwn yn cyfeirio at y rhain wrth baratoi ein cynllun nesaf.

Ers cyhoeddi ein Cynllun Cydraddoldeb Senogl cyntaf (2006-10) fe welwyd peth cynnydd yng nghyswllt erlyniadau a chyflogaeth. Cododd y gyfradd euogfarnu ar gyfer trais domestig o 60 y cant yn 2005/06 i 72 y cant yn 2008/09. Cododd y gyfradd euogfarnu ar gyfer troseddau hiliol a chrefyddol o 74 y cant yn 2005/06 i 82 y cant yn 2008/09. Mae'r CPS wedi mynd y tu hwnt i dargedau'r Gwasanaeth Sifil ar gyfer menywod, pobl ddu a lleiafrifoedd ethnig a staff anabl ar raddfeydd uwch. Cymerodd y CPS ran yng nghynllun peilot Swyddfa'r Cabinet ar fonitro cyflogaeth ar grefydd neu greddo a chyfeiriadedd rhywiol. Yn 2008, cynhyrchwyd canllawiau ar erlyn troseddau yn erbyn pobl h n. Rydym hefyd wedi cyhoeddi canllawiau ar erlyniadau yn ymwneud â phlant a phobl ifanc fel dioddefwyr neu dystion.

Fe welwyd cynnydd ond mae llawer mwy i'w wneud o hyd. Mae llawer o feysydd y mae ar y CPS angen eu gwella, fel yr adlewyrchir yn yr adborth yr ydym wedi ei gael gan gymunedau wrth ddatblygu'r cynllun hwn. Mae'r cynllun hwn a'n cynllun gweithredu yn canolbwyntio ar ymdrin â'r materion hynny a byddwn yn parhau i weithio gyda'n partneriaid cymunedol, gyda'n staff a chyda'n partneriaid statudol i gyflawni ein hamcanion cydraddoldeb ac amrywiaeth ac i gydymffurfio â'r holl ddyletswyddau sector cyhoeddus.

Ynglŷn â'r CPS a'n dull o weithredu yng nghyswllt cydraddoldeb ac amrywiaeth

1.1 Mae'r adran hon yn nodi'r hyn rydym yn ei wneud, sut y mae ein sefydliad yn edrych, a beth yw ein dull o ymdrin â chydaddoldeb ac amrywiaeth.

Yr hyn yr ydym yn ei wneud

1.2 Y CPS yw'r prif wasanaeth erlyn cyhoeddus ar gyfer achosion troseddol yng Nghymru a Lloegr. Wrth gyflawni'r rôl hon, mae'r CPS:

- yn cynghori'r heddlu yn ystod cyfnod cynnal eu hymchwiliadau;
- yn pennu'r cyhuddiadau addas ym mhob achos ond y rhai mwyaf arferol;
- yn cadw pob achos dan adolygiad parhaus ac yn penderfynu pa achosion y dylid eu herlyn;
- yn paratoi achosion ar gyfer eu herlyn yn y llys ac yn erlyn yr achosion drwy ddefnyddio cyfreithwyr mewnol, neu yn rhoi canllawiau i asiantau a chwrsleriaid i gyflwyno achosion;
- yn darparu gwybodaeth a chymorth i ddiodefwyr a thystion yr erlyniad;
- yn ymwneud â chymunedau i helpu i wella ein gwaith; ac
- yn ymdrin â throeddu gan ddefnyddio dewisiadau eraill y tu allan i'r llys neu 'warediadau' pan fyddant yn addas.

Sut y mae'r sefydliad yn edrych

1.3 Mae strwythur y CPS fel a ganlyn:

- pennaeth y CPS yw'r Cyfarwyddwr Erlyniadau Cyhoeddus;
- mae'r Cyfarwyddwr Erlyniadau Cyhoeddus yn cael ei oruchwylio gan y Twrnai Cyffredinol, sy'n atebol i Senedd y Deyrnas Unedig am y CPS;
- y Prif Weithredwr yw'r Pennaeth Gweinyddu;
- trefnir y CPS yn 42 Ardal ddaearyddol ar draws Cymru a Lloegr sy'n cyfateb yn fras i ffiniau sirol;
- trefnir y 42 Ardal CPS yn 13 rhanbarth neu Gr p mwy;
- mae gwasanaeth y tu allan i oriau i'r heddlu gysylltu ag ef i gael cyngor ar achosion y tu allan i oriau;
- mae'r CPS yn cyflogi ychydig yn llai na 9,000 o bobl; ac
- yn 2008/09, fe wnaeth y CPS erlyn 1,032,598 achos. Roedd mwyafrif llethol yr achosion hyn yn llwyddiannus (mwy nag 86 y cant).

1.4 Mae llawer mwy o wybodaeth am y CPS i'w weld ar www.cps.gov.uk neu drwy ysgrifennu at: Public Correspondence Unit, Crown Prosecution Service, Rose Court, 2 Southwark Bridge, London SE1 9HS, neu drwy ffonio 020 3357 0899. Fel arall gallwch anfon e-bost at enquiries@cps.gsi.gov.uk. Mae rhagor o wybodaeth am y system cyfiawnder troseddol i'w gweld ar www.cjsonline.gov.uk/.

Y bobl yr ydym yn eu gwasanaethu

1.5 Rydym yn cynyddu ein dealltwriaeth o amrywiaeth y cymunedau yr ydym yn eu gwasanaethu: eu profiad, eu dyheadau, eu hanghenion. Rydym yn rhoi gwerth ar yr amrywiaeth hon ac yn cydnabod bod profiadau grwpiau sy'n cael eu tangynrychioli yn draddodiadol a'r grwpiau cydraddoldeb a dargedir yn wahanol i'r mwyafrif tybiedig. Rydym hefyd yn cydnabod bod profiadau yn amrywio rhwng grwpiau, unigolion a lleoliadau ac o fewn grwpiau, unigolion a lleoliadau. Rydym yn gwybod bod rhai grwpiau mewn risg benodol a mwy o gael eu hallgau ac o ddioddef o wahaniaethu yn eu herbyn. Mae'r grwpiau hyn yn cynnwys (ond nid ydynt yn cael eu cyfyngu i):

- Ceiswyr lloches a ffoaduriaid
- Pobl ddu ac o leiafrifoedd ethnig
- Gofalwyr/Rhai dibynnol
- Sipsiwn a Theithwyr
- Lesbiaid, hoywon, a phobl ddeurywiol
- Ymfudwyr newydd
- Pobl hŷn
- Pobl ar incwm isel
- Pobl anabl
- Pobl â chredoau nad ydynt yn grefyddol
- Carcharorion a chyn-droseddwyr
- Grwpiau crefyddol neu ffydd
- Pobl drawsrywiol
- Menywod
- Pobl ifanc

Yngl n â'n Cynllun Cydraddoldeb Sengl

1.6 Roedd ein Cynllun Cydraddoldeb Sengl cyntaf yn ymdrin â'r cyfnod 2006-2010 ac fe'i lansiodd yn Rhagfyr 2006. Gellir llwytho'r cynllun i lawr o'n gwefan yn www.cps.gov.uk/publications/docs/ses_2006_2010.pdf. Strategaeth a chynllun gweithredu yw'r Cynllun Cydraddoldeb Sengl i ddiwallu anghenion nifer o ddyletswyddau statudol a osodir ar gyrrff cyhoeddus. Ceir crynodeb o'r rhain isod.

1.7 Mae'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Hiliol yn nodi'r cyfrifoldebau canlynol:

- a) diddymu gwahaniaethu anghyfreithlon;
- b) hyrwyddo cyfle cyfartal; a
- c) hyrwyddo cysylltiadau da rhwng pobl o grwpiau hiliol gwahanol.

1.8 Mae'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Anabled yn nodi'r cyfrifoldebau canlynol:

- a) diddymu gwahaniaethu anghyfreithlon;
- b) diddymu aflonyddu a dargedir ar bobl anabl;
- c) hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng pobl anabl ac eraill;
- d) cymryd camau i ystyried anabledau pobl anabl, hyd yn oed pan fydd hynny'n golygu eu trin yn fwy ffafriol nag eraill;

- e) hyrwyddo agweddau positif tuag at bobl anabl; ac
- f) annog pobl anabl i gymryd rhan mewn bywyd cyhoeddus.

1.9 Mae'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Rhyw yn nodi'r cyfrifoldebau canlynol:

- a) diddymu gwahaniaethu anghyfreithlon ar sail rhyw gan gynnwys gwahaniaethu ar sail ail-aseinio rhyw;
- b) diddymu aflonyddu; a
- c) hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng dynion a menywod.

1.10 Mae'r Cynllun Cydraddoldeb Sengl hwn hefyd yn adlewyrchu ein hymrwymadau polisi mewn meysydd lle nad oes dyletswyddau cydraddoldeb cyhoeddus statudol ar hyn o bryd, h.y. oedran, cyfeiriadedd rhywiol a chrefydd a chred. (Mae'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (EHRC) yn argymhell y dylai cyrff cyhoeddus gymhwyso unrhyw ddarpariaethau ar gyfer pobl drawsrywiol i'r rhai sy'n cael eu diffinio fel rhai trawsryweddol hefyd). Ond, ceir deddfwriaeth arall yn ymdrin â'r meysydd hyn sy'n rhoi cyfrifoldeb ar bob sector i beidio â gwahaniaethu. Mae gwybodaeth am yr holl deddfwriaeth cydraddoldeb ar gael ar wefan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn <http://www.equalityhumanrights.com/hafan/>.

Ein dull o ymdrin â chydraddoldeb ac amrywiaeth

1.11 I'r CPS, mae cydraddoldeb ac amrywiaeth yn ymwneud â mwy na dim ond cyflawni ein gofynion statudol. Mae cydraddoldeb ac amrywiaeth yn sylfaenol i ddarparu erlyniadau teg, cyflawni arferion cyflogi teg a chynyddu hyder yr holl gymunedau yr ydym yn eu gwasanaethu.

Ein nodau cydraddoldeb ac amrywiaeth yw:

- a) sicrhau bod penderfyniadau erlyn heb ragfarn ac yn ddiudedd;
- b) gwella'r gwasanaeth i'r holl ddioddefwyr a thystion a mesur pa mor fodlon ydynt;
- c) cynyddu llwyddiant wrth erlyn troseddau casineb;
- d) cynyddu llwyddiant wrth erlyn troseddau treisgar yn erbyn menywod (gweler Atodiad D am ragor o fanylion);
- e) datblygu gwasanaeth sy'n cynnwys cymunedau amrywiol ac yn defnyddio'r ymlyniad hwn i wella'r ffordd yr ydym yn gweithio;
- f) cynyddu bodlonrwydd gweithwyr cyflogedig;
- g) cael gweithlu sy'n cynrychioli cymunedau ar bob graddfa a lefel; a
- h) chyfathrebu gyda'r staff amrywiol ac ennyn eu hymlyniad ar bob lefel a defnyddio'r canlyniadau i wella'r ffordd yr ydym yn gweithio.

1.12 Rydym yn cydnabod pwysigrwydd edrych ar draws y gwahanol feysydd cydraddoldeb o safbwynt y dioddefwyr, y tystion a'r diffynyddion a all berthyn i nifer o wahanol gymunedau. Er enghraifft, bydd effaith trosedd casineb ar unigolyn du anabl neu effaith trais domestig ar ddyn hoyw yn aml haenog a chymhleth. Er mwyn annog pobl o gymunedau amrywiol i roi adroddiadau ar droseddau, i roi eu tystiolaeth orau ac i aros

gyda'r broses erlyn hyd y diwedd, rhaid i'r CPS ymateb i natur gymhleth y modd y mae pobl wahanol yn dioddef o droseddau a'r effaith wahanol y maent yn ei chael ar eu bywydau.

- 1.13 Mae'r CPS yn ceisio dilyn y model cymdeithasol o anabledd lle mae'r pwyslais ar y rhwystrau cymdeithasol/sefydliadol sy'n creu anfantais, yn dirymu ac analluogi pobl oherwydd y nam sydd arnynt. Ein nod, felly, yw sicrhau bod yr holl ddioddefwyr a thystion yn cael mynediad cyfartal at gyfiawnder trwy gael gwared ar rwystrau a all atal y mynediad cyfartal hwnnw. Gall y rhwystrau hynny fod yn rhai ffisegol neu'n rhai'n ymwneud ag agwedd. Gallant ymwneud ag amgyffrediad, rhagfarn neu anwybodaeth neu gallant fod yn ymwneud â diwylliant sefydliadol.

Sut y gwnaethom ni ennyn ymlyniad ac ymgynghori â phobl

2.1 Trwy ymlyniad rydym yn golygu cynnwys rhanddeiliaid ar gychwyn y broses o ddatblygu ein cynllun a thrwy gydol ei chyfnodau drafft amrywiol. Trwy ymgynghori rydym yn golygu gofyn i bobl am eu barn ar ein cynigion i'w cynnwys yn ein cynllun.

Sut y gwnaethom ni ennyn ymlyniad ac ymgynghori â chymunedau

- Fe wnaethom sefydlu Bwrdd Prosiect ar y Cyd yn cynnwys sefydliadau cymunedol yn cynrychioli pob maes cydraddoldeb.
- Fe wnaethom sefydlu Grŵp Ymlyniad Anabledd yn cynnwys pobl anabl o'r gymuned a chyrrff perthnasol eraill.
- Fe wnaethom gynnal gweithdy i ystyried y ddogfen ymgynghorol gyhoeddus.
- Fe wnaethom redeg proses ymgynghori 12 wythnos ac yn ystod y cyfnod hwnnw roedd aelodau o'r cyhoedd yn medru rhoi eu sylwadau trwy e-bost neu'r post.
- Fe wnaethom wahodd pob sefydliad ar gronfa ddata Uned Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Gwasanaeth Erlyn y Goron (CPS) i roi sylwadau ar y ddogfen ymgynghorol gyhoeddus.
- Fe wnaethom wahodd Fforwm Atebolrwydd Cymunedol y CPS i roi sylwadau ar y ddogfen ymgynghorol gyhoeddus.
- Fe wnaethom wahodd aelodau o'n fforymau ymlyniad rhanbarthol (Grŵp) ac Ardal i roi sylwadau ar y ddogfen ymgynghorol gyhoeddus.

Sut y gwnaethom ni ennyn ymlyniad ac ymgynghori â staff

- Cynrychiolwyd pob un o dair Rhwydwaith Staff y CPS, sef y Rhwydwaith Staff Anabledd, y Rhwydwaith Staff LGBT a Chymdeithas Ddu Genedlaethol Erlyn y Goron, ar y Bwrdd Prosiect ar y Cyd. Yn ychwanegol, roedd gan y Rhwydwaith Staff Anabledd gynrychiolaeth hefyd ar y Grŵp Ymlyniad Anabledd.
- Bu'r Uned Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yn gweithio gyda chynrychiolwyr y rhwydwaith staff i edrych ar ffyrdd effeithiol o ymgynghori ag aelodau'r rhwydwaith yn ystod y prif gyfnod ymgynghori 12 wythnos.
- Roedd holl staff y CPS yn medru mynd i mewn i'r ddogfen ymgynghori gyhoeddus yn ystod y cyfnod ymgynghori o 12 wythnos ac anfon eu sylwadau ar e-bost.
- Cynhaliwyd cyfarfod ymgynghori gydag undebau llafur y CPS, a gwahoddwyd hwy hefyd i roi sylwadau ar y ddogfen ymgynghorol.
- Rhoddwyd anogaeth hefyd i reolwyr drafod y ddogfen ymgynghori gyhoeddus gyda'u staff yn ystod cyfarfodydd tîm.
- Fe wnaethom ddefnyddio canlyniadau pum grŵp ffocws staff rhanbarthol a gynhaliwyd yn 2008 fel sail i'r cynllun.

Ymgynghori arall

2.2 Fe wnaethom hefyd ymgynghori â'n partneriaid yn y system gyfiawnder droseddol a gydag asiantaethau eraill:

- Cymdeithas Prif Swyddogion yr Heddlu
- Swyddfa'r Twrnai Cyffredinol
- Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol
- Swyddfa Cydraddoldeb y Llywodraeth
- Y Swyddfa Gartref
- Y Weinyddiaeth Gyfiawnder
- Asiantaeth Wella Genedlaethol yr Heddlu
- Swyddfa Ddiwygio Cyfiawnder Troseddol

Ein Cynllun Cydraddoldeb Sengl: Ymrwymïadau Allweddol a Chynllun Gweithredu

Adran A: Ymrwymïadau Allweddol

- 3.1 Mae'r adran hon yn nodi ein hymrwymïadau i:
- Asesiadau effaith cydraddoldeb
 - Fonitoro polisïau am effeithiau niweidiol
 - Gyhoeddi canlyniadau asesiadau, ymgynghoriadau a monitro
 - Drefniadau i sicrhau mynediad cyhoeddus at wybodaeth a gwasanaethau
 - Ddefnyddio caffael i hyrwyddo cydraddoldeb

Asesiadau Effaith Cydraddoldeb

- 3.2 Yn ddiweddar mae'r CPS wedi adolygu ei weithdrefn asesu effaith cydraddoldeb yng ngoleuni canllawiau a gyhoeddwyd gan yr EHRC (Canllawiau Asesiad Effaith Cydraddoldeb: Tachwedd 2009). Bydd ein gweithdrefn newydd, ynghyd â chanllawiau, yn cael eu dosbarthu trwy'r sefydliad cyfan yn ystod mis Mai a mis Mehefin 2010.
- 3.3 Cychwynnodd yr hyfforddi ar y weithdrefn newydd ym Mawrth 2010 ar gyfer Rheolwyr Busnes Ardal. Rhoddir rhagor o hyfforddiant i staff cydraddoldeb ac amrywiaeth, swyddogion Rhwydweithiau Staff a staff allweddol yng nghyfarwyddiaethau'r Brif Swyddfa yn ystod 2010/11.
- 3.4 Gan y gwasanaeth perthnasol y mae'r cyfrifoldeb am gynnal asesiadau effaith cydraddoldeb. O ran asesiadau effaith adnoddau dynol a chysylltiedig â chyflogaeth, rhoddir cyngor i reolwyr gan y Gyfarwyddiaeth Adnoddau Dynol. Ar gyfer yr holl asesiadau effaith eraill, rhoddir cyngor gan yr Uned Gydraddoldeb ac Amrywiaeth.
- 3.5 Mae'r asesiadau effaith cydraddoldeb yr ydym wedi eu cynnal a'u cwblhau ar gael ar ein gwefan yn www.cps.gov.uk/publications/equality/eia/index.html. Nodir yr asesiadau effaith cydraddoldeb yr ydym yn bwriadu eu cynnal yn ystod 2010/11, a gweithgareddau eraill yn ymwneud ag asesiadau effaith cydraddoldeb, yn adran B isod.

Monitro polisïau am effaith niweidiol

- 3.6 Yn unol â deddfwriaeth cydraddoldeb, mae'r CPS wedi ymroi i fonitro effaith ei bolisïau a'i swyddogaethau pan benderfynir eu bod yn rhai sy'n berthnasol i'r ddyletswydd cydraddoldeb cyhoeddus. Yn Atodiad B rhestir y polisïau a swyddogaethau hynny yr aseswyd eu bod yn rhai perthnasol. Pan fydd polisïau a swyddogaethau newydd wedi cael

eu cyflwyno, bydd asesiad yn digwydd erbyn diwedd 2010 fel rhan o'r broses o ddrafftio'r Cynllun Cydraddoldeb Sengl tair blynedd nesaf.

Bydd ein holl swyddogaethau adnoddau dynol allweddol yn parhau i gael eu monitro, yn ogystal â swyddogaethau gwasanaeth allweddol, cyhuddo er enghraifft. Ceir rhestr lawn o'r polisiâu a'r swyddogaethau yr ydym yn bwriadu parhau i'w monitro yn adran B isod. Byddwn yn parhau i chwilio am ffyrdd i wella ystod ac ansawdd y data a gesglir ynghyd â'r peirianwaith mwyaf addas ar gyfer gwneud hynny.

Cyhoeddi canlyniadau asesiadau, ymgynghoriadau a monitro

- 3.7 Rydym wedi ymroi i gyhoeddi canlyniadau asesiadau, ymgynghoriadau a monitro gan y bydd hyn yn cryfhau ein natur agored, yn caniatáu inni ddangos ein hymrwymiad ac yn galluogi rhanddeiliaid i asesu ein perfformiad. Bydd y wybodaeth hon ar gael i'r cyhoedd trwy gyhoeddi amrywiaeth o ddogfennau ac adroddiadau ar ein gwefan www.cps.gov.uk. Er enghraifft, mae ein Hadroddiad Cydraddoldeb mewn Cyflogaeth Blyneddol yn rhoi manylion ein data monitro gweithlu. Rydym hefyd yn cyhoeddi data ar droseddau casineb, ein hadroddiadau asesu effaith a'n cynlluniau strategol a busnes. Darperir copïau o ddogfennau ar ffurfiau eraill ar gais.

Trefniadau ar gyfer sicrhau mynediad i'r cyhoedd at wybodaeth a gwasanaethau

- 3.8 Rydym yn ymwybodol y gall aelodau o'r cyhoedd ddod ar draws rhwystrau sydd yn eu hatal rhag cael mynediad at wybodaeth a gwasanaethau. Ar hyn o bryd mae gennym drefniadau ar waith sy'n ein galluogi i nodi anghenion y cyhoedd o ran gwybodaeth a gwasanaethau a'u profiadau o'r gwasanaeth. Mae'r rhain yn cynnwys, ond heb gael eu cyfyngu i:
- Arolwg Gwerthuso Tystion a Dioddefwyr (WAVES)
 - Arolygon bodlonrwydd dioddefwyr a thystion Ardal CPS lleol ac adborth gan ddefnyddwyr y gwasanaeth Uned Gofal Tystion lleol
 - Cyswllt wyneb yn wyneb, ar y ffôn, gohebiaeth a chyswllt ar y rhyngwryd gyda'r cyhoedd
 - Monitro cwynion
 - Ymlyniad cymunedol, ymgynghori ac ymchwil gyda'r cyhoedd, sefydliadau gwirfoddol a chymunedol a fforymau
- 3.9 Pan nodir rhwystrau sy'n atal cael mynediad at wybodaeth, fe fyddwn (yn dilyn ymgynghori â'r cymunedau perthnasol) yn cymryd y camau angenrheidiol i adolygu a chael gwared ar y rhain.

Defnyddio Caffael i hyrwyddo cydraddoldeb Caffael Cyffredinol

- 3.10 Mae'r CPS yn prynu amrywiaeth o waith, nwyddau a gwasanaethau. Aseswyd bod y swyddogaeth caffael yn berthnasol i'r dyletswyddau cyhoeddus i hyrwyddo cydraddoldeb.

Ein nod yw sicrhau y rhoddir ystyriaeth i'n dyletswyddau hil, rhyw (gan gynnwys ail-aseinio rhyw) ac anabledd a'r meysydd cydraddoldeb eraill yn gynnar yn y broses gaffael. Er mwyn cyflawni hyn rydym wedi ymwreiddio ffactorau cydraddoldeb ac amrywiaeth yn ein strategaeth gaffael a'r holl ddogfennau polisi. Mae ein cyfarwyddyd i reolwyr sy'n caffael ar ran y CPS a'n taflen am werthu i'r llywodraeth ill dau ar wefan y CPS www.cps.gov.uk .

- 3.11 Mae staff yn cael eu hyfforddi ar ein dyletswyddau, fel y maent yn ymwneud â chaffael, ac mae ein polisi caffael hefyd yn ei gwneud yn ofynnol i'n cyflenwyr gydymffurfio â'r agweddau positif a gwrth-wahaniaethu ar y ddeddfwriaeth gydraddoldeb berthnasol.
- 3.12 O ganlyniad i asesiad effaith cydraddoldeb a gwblhawyd cyn i'r dyletswyddau newydd ddod i rym, fe wnaethom nodi'r meysydd allweddol i weithredu ynddynt yr ydym wedi eu cyflawni i raddau helaeth dros y blynyddoedd diwethaf. Rhestrir y camau y bwriadwn eu cymryd isod ac maent yn seiliedig ar adolygiad a gwblhawyd yn 2009 o ran cynaliadwyedd (cyfrifoldeb cymdeithasol corfforaethol) oedd yn cynnwys gofynion i hyrwyddo cydraddoldeb.
- 3.13 Meysydd allweddol ar gyfer gweithredu:
- Diweddarau'r wybodaeth a roddir ar y wefan yng nghyswllt Cod Ymarfer EHRC.
 - Creu hyrwyddwyr cydweithwyr yn yr adran gaffael ganolog i hyrwyddo newidiadau a rhoi'r newyddion diweddaraf i bob haen o arbenigwyr.
 - Ei gwneud yn ofynnol i bob gweithgaredd caffael heb ei drafod yn ganolog gael ei gofnodi ac i gytundebau ein cyflenwyr â'n gofynion cydraddoldeb gael eu casglu ynghyd a'u hanfon at yr Adran Gaffael.
 - Parhau i hyfforddi staff sy'n ymwneud â gwaith caffael fel eu bod yn deall darpariaethau'r ddeddfwriaeth cydraddoldeb a'i berthnasedd i'w maes gwaith.

Caffael – defnyddio gwasanaethau Cyngor y Bar

- 3.14 Lansiodd y CPS a Chyngor y Bar Ddatganiad Disgwyliadau Cydraddoldeb ac Amrywiaeth y CPS ar gyfer y Bar ar y cyd yn 2007. Mae hyn yn nodi meysydd cydraddoldeb ac amrywiaeth clir i Siambrau sy'n ymgymryd neu'n bwriadu ymgymryd â gwaith ar ran y CPS. Mae'r safonau yn adlewyrchu'r gofynion rheoleiddiol sydd eisoes yn eu lle yng Nghod Ymddygiad y Bar a'r Cod Cydraddoldeb ac Amrywiaeth i'r Bar.

Cyflwyniad

Diben yr adran hon yn y cynllun yw pennu sut yr ydym yn bwriadu ymdrin â'r holl feysydd cydraddoldeb a'r dyletswyddau cyffredinol a phenodol yn y ddeddfwriaeth cydraddoldeb amrywiol. Mae'r amcanion a'r camau a nodir isod yn cyfuno amcanion a chamau a ddygwyd ymlaen o'n Cynllun Cydraddoldeb Sengl blaenorol (2006-11) ac amcanion a chamau newydd a ddatblygwyd o ganlyniad i'n proses ymgynghori.

- a) Dygwyd Ymlaen – parhaus h.y. gofyn cyfreithiol, ymrwymiad corfforaethol
- b) Dygwyd Ymlaen – busnes heb ei gwblhau
- c) Amcanion/camau newydd

Camau Cyffredin

Yn ymwneud a mwy nag un maes

Camau	Cyfrifoldeb	Amserlen
Cyffredinol		
C1a Paratoi Cynllun Cydraddoldeb Sengl tair blynedd am y cyfnod 2011-14.	Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth	
C2b Cyhoeddi adroddiad terfynol ar y Cynllun Cydraddoldeb Sengl presennol 2006-10.	Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth	Mehefin 2010
C3a Grwpiau CPS (rhanbarthau) i ymdrin â materion cydraddoldeb allweddol sy'n berthnasol i'r gymuned leol a phryderon staff fel rhan o'u cynllunio busnes.	Pob Ardal CPS	Yn unol â chylchoedd cynllunio busnes
C4a Cynnal y Fforwm Atebolrwydd Cymunedol i oruchwylio cynnydd ar weithredu'r Cynllun Cydraddoldeb Sengl 2010/11 a pharatoi cynllun 2011-14.	Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth	FfAC i gyfarfod yn chwarterol
C5a Adolygu swyddogaethau a pholisïau sy'n berthnasol i'r dyletswyddau cyhoeddus cyffredinol fel rhan o ddatblygiad y Cynllun Cydraddoldeb Sengl 2011-14.	Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Holl Gyfarwyddwyr y Brif Swyddfa	Rhagfyr 2010
C6a Cynhyrchu erthyglau agwedd bositif yn gyson ar faterion cydraddoldeb yng nghylchgrawn Eye Witness y CPS a chyhoeddiadau eraill y CPS.	Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol Pennaeth Cyfathrebu Strategol	2010/11 a pharhaus
Mynediad at gyfiawnder (Erlyniadau, dioddefwyr, tystion ac ymlyniad)		
Asesu effaith cydraddoldeb: <ul style="list-style-type: none"> • Codi Tâl. • Caffael gan gynnwys gwasanaethau gan y Bar. • Prosiect Rheoli Rhanddeiliaid Strategol. 	Prif Swyddog Gweithredu Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Cyfarwyddwr Cyllid	Adroddiad i'r FfAC 2010/11
C8a Monitro achosion erlyn yng nghyswllt: <ul style="list-style-type: none"> • Troseddau casineb, • Trais yn Erbyn Menywod, • Troseddau yn erbyn pobl hŷn Parhau i gynhyrchu adroddiadau blynyddol.	Prif Swyddog Gweithredu Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth	Adroddiad i FfAC 2010/11

<p>C9a Parhau i osod targedau ar gyfer lleihau'r nifer o erlyniadau aflwyddiannus ar gyfer pob trosedd casineb a Throseddau Treisgar yn Erbyn Menywod.</p>	<p>Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Prif Swyddog Gweithredu</p>	<p>2010/11</p>
<p>C10c Gweithredu'r cyfarwyddyd newydd a gyhoeddwyd ym Mawrth 2010 ar dynnu sylw adran 146 (Gweler atodiad D) i nodi achosion perthnasol.</p>	<p>Prif Swyddog Gweithredu Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth</p>	<p>2010/11</p>
<p>C11c Gweithio gyda staff cydraddoldeb ac amrywiaeth Gr p y CPS i ystyried ffyrdd effeithiol o hyrwyddo ymwybyddiaeth o adran 146 trwy waith ymlyniad cymunedol. Rhaid i'r dulliau a ddefnyddir fod yn addas i anghenion y cymunedau a dargedir.</p>	<p>Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth</p>	<p>2010/11</p>
<p>C12a Parhau i weithio gyda chymunedau ar draws yr holl feysydd cydraddoldeb i helpu i wella cyfraddau rhoi adroddiad a chanlyniadau erlyn ar gyfer troseddau casineb a Throseddau Treisgar yn Erbyn Menywod.</p>	<p>Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Cyfarwyddwr Strategaeth a Pholisi</p>	<p>Parhaus</p>
<p>C13a Monitro achosion o annog casineb hiliol, a chasineb ar sail cyfeiriadedd rhywiol.</p>	<p>Prif Swyddog Gweithredu Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth</p>	<p>Rhoi'r newyddion diweddaraf yn adroddiadau cynnydd y Cynllun Cydraddoldeb Sengl</p>
<p>C14a Monitro:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Y nifer o gamau arbennig y mae dioddefwyr a thystion yn eu defnyddio. • Cyfathrebu yn uniongyrchol gyda Dioddefwyr. 	<p>Prif Swyddog Gweithredu</p>	<p>Rhoi'r newyddion diweddaraf yn adroddiadau cynnydd y Cynllun Cydraddoldeb Sengl</p>
<p>C15a Monitro Erlyniadau Terfysgaeth yng nghyswllt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ethnigrwydd y rhai a gyhuddwyd o droseddau yn ymwneud â therfysgaeth • Erlyn am dorri gorchmynion rheoli dan y Ddeddf Atal Terfysgaeth 2005. 	<p>Pennaeth Gwrth Derfysgaeth</p>	<p>Rhoi'r newyddion diweddaraf yn adroddiadau cynnydd y Cynllun Cydraddoldeb Sengl</p>

C16a Monitro achosion o farwolaeth yn y ddalfa	Pennaeth Troseddau Arbennig	Rhoi'r newyddion diweddaraf yn adroddiadau cynnydd y Cynllun Cydraddoldeb Sengl
C17a Monitro Ansawdd y Broses Erllyn/Gwaith Achos (yn benodol yng nghyswllt tynnu sylw at Droseddau Treisgar yn Erbyn Menywod a throseddau casineb). I gynnwys lefelau bodlonrwydd defnyddwyr y gwasanaeth a chwynion.	Prif Swyddog Gweithredu	Rhoi'r newyddion diweddaraf yn adroddiadau cynnydd y Cynllun Cydraddoldeb Sengl
C18a Monitro cyfieithu a chyfieithu ar y pryd. I asesu effeithiolrwydd y gwasanaethau cyfredol. (e.e. sicrhau na ddefnyddir aelodau o'r teulu i gyfieithu ar y pryd.)	Prif Swyddog Gweithredu Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Pennaeth Cyfathrebu Strategol	Rhoi'r newyddion diweddaraf yn adroddiadau cynnydd y Cynllun Cydraddoldeb Sengl
C19c Adolygu pa agweddau ar Ymddygiad Gwrthgymdeithasol y gellir eu monitro yn effeithiol (Gorchmynion, torri, ceisiadau) a chyflwyno monitro addas.	Cyfarwyddwr Strategaeth a Pholisi	2010/11
C20a Parhau i ymwneud yn eang â chymunedau ar draws yr holl feysydd cydraddoldeb er mwyn magu hyder a dealltwriaeth y gymuned.	Pob rhan o'r Gwasanaeth	Parhaus
C21c Adolygu effeithiolrwydd ac effeithlonrwydd y strategaethau ymlyniad cymunedol presennol. Cynnwys adolygiad o weithgaredd codi ymwybyddiaeth cyfredol yng nghyswllt troseddau casineb ac ystyried ffyrdd o gynyddu ymwybyddiaeth.	Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Pennaeth Cyfathrebu Strategol	Gorffennaf 2010
C22c Adolygu'r canllawiau presennol i Ardaloedd CPS ar weithio gyda'r cyfryngau i annog rhoi adroddiadau ar droseddau casineb. Bydd argymhellion o'r adolygiad yn sail i Gynllun Cydraddoldeb Sengl 2011-14.	Pennaeth Cyfathrebu Strategol Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth	2010/11
C23c Cynnwys cydraddoldeb oedran mewn asesiadau effaith cydraddoldeb yn y dyfodol pan fydd yn berthnasol.	Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth	2010/11 a parhaus

<p>C24c Gweithredu'r modiwl e-ddysgu troseddau casineb ar gyfer pob erlynydd ac erlynydd cyswllt.</p>	<p>Cyfarwyddwr Arwain a Dysgu Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth</p>	<p>2010/11</p>
<p>Cyflawni tegwch mewn cyflogath</p>		
<p>C25a Asesu effaith cydraddoldeb y polisiâu cyflogaeth canlynol:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cwynion • Camau disgyblu ac apeliadau • Gweithio hyblyg • Rheoli presenoldeb gwael • Rheoli perfformiad gwael • Strwythur gyrfa paragyfreithiol • Amgylchedd gwaith hyblyg (Desg a TG) • Symud Prif Swyddfa'r CPS i swyddfa newydd • Adolygiad Strwythur Erlynwyr. 	<p>Prif Swyddog Gweithredu Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol Cadeirydd Pob Grŵp</p>	<p>Adroddiad i FfAC 2010/11</p>
<p>C26a Hyfforddi staff allweddol, gan gynnwys swyddogion y Rhwydwaith Staff ar y weithdrefn asesu effaith cydraddoldeb a monitro diwygiedig.</p>	<p>Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol</p>	<p>Hyfforddiant blynyddol Tach. 2010. Hyfforddiant ad hoc ar gyfer Rheolwyr Busnes Ardal a Grŵp yng ngwanwyn 2010</p>
<p>C27c Yn dilyn yr Adolygiad Gallu ar y CPS yn 2008 ac edrych eto ar yr Adolygiad yn 2009, monitro adborth y staff o ran hyder yn yr uwch reolwyr.</p>	<p>Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol</p>	<p>Parhaus</p>
<p>C28a Dadansoddi'r Arolwg Pobl Gwasanaeth Sifil blynyddol ac ymdrin ag unrhyw feysydd lle mae gwahaniaeth sylweddol yn ymatebion y CPS o bob maes cydraddoldeb.</p>	<p>Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth</p>	<p>Parhaus</p>
<p>C29a Trwy'r Adroddiad Cydraddoldeb mewn Gwaith Blynyddol parhau i fonitro:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Staff yn eu swydd • Ymgeiswyr am waith, hyfforddiant a dyrchafiad • Ceisiadau am hyfforddiant • Staff sy'n derbyn hyfforddiant • Staff sy'n cael budd neu'n dioddef niwed o ganlyniad i weithdrefnau asesu perfformiad • Staff sy'n ymwneud â gweithdrefnau cwyno neu ddisgyblu • Staff y mae eu cyflogaeth yn dod i ben 	<p>Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol</p>	<p>Parhaus</p>

C30c Ehangu monitro cyflogaeth i gynnwys diswyddo ac ymddeol.	Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol	2010/11
C31c Adolygu'r 'Mesur Pobl' (Gweler Atodiad D) i gynnwys mesurau cydraddoldeb ac amrywiaeth yn unol â gofynion y Cynllun Cyflawni Amrywiaeth. (Gweler Atodiad D)	Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth	2010/11
C32a Cynnal adolygiad cyflog cyfatal. (Adolygiad diwethaf 2007).	Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol	Adroddiad i FfAC 2010/11
C33c Lleihau nifer y pwyntiau cynnydd cyflog yn y bandiau cyflog i gyfyngu'r gwahaniaethau cyflog ar sail hyd gwasanaeth yn y raddfa. Cyflwyno graddfeydd tebyg ar gyfer y rhan fwyaf o raddfeydd iau yn y strwythur paragyfreithiol i sicrhau y ceir cyflog tebyg am waith tebyg a chefnogi cynnydd yn amrywiaeth y staff mewn graddfeydd ychydig dan lefel Uwch Was Sifil. Sicrhau bod gwahaniaethau mewn cyflog yn dryloyw ac y gellir eu cyfiawnhau yn llawn.	Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol	2010/11
C34a Adolygu'r polisiâu Adnoddau Dynol presennol yn ymwneud â: <ul style="list-style-type: none"> • Cwynion • Disgyblu • Gweithio hyblyg • Rheoli presenoldeb • Rheoli perfformiad gwael. 	Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol	Rhoi'r newyddion diweddaraf yn adroddiadau cynnydd y Cynllun Cydraddoldeb Sengl
C35c Fel rhan o'r Gweithdrefnau Cwynion Cydraddoldeb ac Amrywiaeth ystyried dichonolrwydd sefydlu system i roi adroddiadau trydydd parti.	Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol	2010/11
C36a Parhau i gefnogi Rhwydweithiau Staff a gweithio gyda nhw i nodi problemau a datblygu polisi a hyfforddiant perthnasol.	Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth	Parhaus
C37c Ystyried sefydlu 'hyrwyddwyr cydraddoldeb', ar lefel uwch, i staff gael siarad â nhw yn gyfrinachol am bryderon am gydraddoldeb ac amrywiaeth.	Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol	2010/11
C38c Cynnal ymgyrch ymwybyddiaeth urddas yn y gwaith newydd ar draws y sefydliad gan ystyried problemau ar gyfer grwpiau gwahanol o staff.	Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth	2010/11

<p>C39c Ymestyn polisi trais domestig staff y CPS i gynnwys canllawiau ar gefnogi staff mewn perthynas â rhywun o'r un rhyw a chefnogi staff sydd wedi dioddef unrhyw fath o droseddau casineb.</p>	Cydraddoldeb ac Amrywiaeth	2010/11
<p>C40c Adolygu targedau'r gweithlu yn y Cynllun Cyflawni Amrywiaeth (Gweler atodiad D) ar gyfer grwpiau sy'n cael eu tangynrychioli.</p>	Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol	l'w gosod 2010/11
<p>C41c Adolygu'r gweithdrefnau recriwtio a dethol ar gyfer pob swydd, gan gynnwys swyddi dros dro, i sicrhau eu bod yn cefnogi nodau Cynllun Cyflawni Amrywiaeth y CPS (Gweler Atodiad D) h.y. bod:</p> <ul style="list-style-type: none"> • egwyddorion cydraddoldeb ac amrywiaeth yn rhan o egwyddorion recriwtio'r holl staff gan gynnwys recriwtio i swyddi arbenigol fel cydlynwyr troseddau casineb, secondiadau a dyrchafiadau dros dro • ffurflenni cais am swyddi, pecynnau gwybodaeth a'r holl wybodaeth sy'n berthnasol i ddarpar ymgeiswyr am swyddi ar gael mewn fformatau gwahanol • cyfleoedd gwaith, profiad gwaith, neu gyfleoedd gwirfoddoli yn cael eu hagor i bobl ifanc (16-23); a phobl h n • hysbysebion swyddi yn cael eu targedu at ystod amrywiol o gymunedau. <p>Fel rhan o'r adolygiad, ystyried yn benodol beth fydd effaith neilltuo swyddi gwag i Ardaloedd CPS ac adrannau'r Brif Swyddfa.</p>	Y Ganolfan Fusnes Recriwtio Genedlaethol Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth	2010/11
<p>C42c Ystyried cyflwyno proses ddethol genedlaethol ar gyfer cyflogi fel Eiriolwr y Goron amser llawn.</p>	Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol	2010/11
<p>C43a Defnyddio camau positif i sicrhau bod grwpiau sy'n cael eu tangynrychioli yn y CPS yn gwneud cais am swyddi gwag parhaol neu dros dro.</p>	Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol. Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth	Parhaus
<p>C44c Nodi rhaglenni i ymdrin â thangynrychioli ar lefelau ar gyfer yr holl feysydd cydraddoldeb sy'n cael eu monitro gan weithio gyda'r cyfyngiadau o ran argaeledd data ar rai meysydd fel crefydd a chredo.</p>	Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth	2010/11

<p>C45a Parhau i ddatblygu'r rhaglenni gweithredu yn lle swyddog uwch a secondiad, gan ganolbwyntio ar grwpiau sy'n cael eu tangynrychioli. Ei ymestyn i gynnwys cysgodi gwaith a mentora.</p>	<p>Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol. Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth</p>	<p>2010/11</p>
<p>C46c Datblygu a gweithredu rhaglenni Arweinyddiaeth a Dysgu penodol a mentrau datblygu sefydliadol sy'n adeiladu diwylliant cynhwysol ar bob lefel; datblygu diwylliant dysgu ar gydraddoldeb ac amrywiaeth mewn gwaith, lle mae'r gwersi a ddysgwyd a'r arfer da yn cael eu nodi a'u rhannu.</p>	<p>Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol.</p>	<p>2010/11</p>
<p>C47a Sicrhau bod yr holl staff newydd yn cwblhau'r modiwl e-ddysgu Cydraddoldeb ac Amrywiaeth diwygiedig. Cyflwyno hyfforddiant wyneb yn wyneb ar gydraddoldeb ac amrywiaeth.</p>	<p>Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol</p>	<p>Parhaus</p>
<p>C48a Sicrhau bod yr holl staff newydd yn mynd trwy raglen gynefino leol ac yn mynychu Diwrnod Croesawu cenedlaethol.</p>	<p>Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol</p>	<p>Parhaus</p>
<p>C49c Adolygu'r Cynllun Ysgoloriaeth y Gyfraith cyfredol yn sgil y newidiadau ym mhroffil y gweithlu.</p>	<p>Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol</p>	<p>Chwarter 1 2010/11</p>
<p>C50a Cynnal monitro 'staff mewn swydd' sy'n cynnwys cyfeiriadedd rhywiol, crefydd a chredo ac oedran.</p>	<p>Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol a'r Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth</p>	<p>2010/11</p>
<p>C51a Cynnwys cydraddoldeb oedran mewn asesiadau effaith cydraddoldeb yn y dyfodol pan fydd yn berthnasol</p>	<p>Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth</p>	<p>2010/11 a pharhaus</p>
<p>C52a Sicrhau bod pob rhan o'r Gwasanaeth yn ymwybodol o'r ddeddfwriaeth newydd ar gydraddoldeb a bod polisïau, gweithdrefnau a hyfforddiant cydraddoldeb ac amrywiaeth yn cael eu hadolygu yn unol â hynny yn ôl y galw.</p>	<p>yfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth a'r Holl Gyfarwyddwyr yn y Brif Swyddfa</p>	<p>2010/11 a pharhaus</p>

Camau Penodol i Feysydd

Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Anabledd		
Bylchau yr ymdrinnir â hwy:	Canlyniadau:	
<ul style="list-style-type: none"> Diffyg monitro cynhwysfawr ar droseddau casineb anabledd Newid sylweddol yn amgyffrediad y staff ar anghydraddoldeb Diffyg monitro cynhwysfawr yn ôl anabledd ar ddiffynyddion, dioddefwyr a thystion Tangynrychioli yn y gweithlu <p>(DS Bydd rhai bylchau yn cael eu trin trwy gamau sy'n gyffredin i bob maes – gweler uchod.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Cynnydd mewn llwyddiant wrth erlyn troseddau casineb anabledd Cynnydd yn hyder y cyhoedd Cynnydd ym moddhad y gweithwyr Cynnydd yn y gynrychiolaeth yn y gweithlu Lleihau gwahaniaethau ym mhrofiad y gweithwyr Ennyn ymlyniad cymunedau a staff wrth wella'r Gwasanaeth 	
Camau	Cyfrifoldeb	Amserlen
<p>D1a Cryfhau gallu'r Gwasanaeth i ymateb yn addas i geisiadau rhesymol am addasiadau.</p> <ul style="list-style-type: none"> Ymgynghori â'r rhanddeiliaid allweddol gan gynnwys staff anabl Datblygu rhaglen i wella ymateb y Gwasanaeth Gweithredu rhaglen a gwerthuso effeithiolrwydd gan gynnwys effaith ar gwynion gweithwyr. 	<p>Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol Cyfarwyddwr Cyllid Prif Swyddog Gweithredu Prif Swyddog Gwybodaeth</p>	2010/11 a pharhaus
<p>D2a Hyrwyddo agweddau positif tuag at bobl anabl.</p> <ul style="list-style-type: none"> Cynhyrchu erthyglau agwedd positif cyson yng nghylchgrawn y CPS Eye Witness a chyhoeddiadau eraill y CPS. Sicrhau bod holl gyhoeddiadau allanol y CPS yn cynnwys datganiad yn hysbysu pobl bod y dogfennau ar gael mewn fformat arall ar gais. Parhau mentrau codi ymwybyddiaeth ar droseddau casineb anabledd yn fewnol ac allanol. 	<p>Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol Pennaeth Cyfathrebu Strategol Cyfarwyddwr Cyllid</p>	2010/11 a pharhaus
<p>D3c Herio amgyffrediad nad yw pobl gydag anawsterau dysgu a phobl gyda phroblemau iechyd meddwl yn dystion dibynadwy trwy greu ymwybyddiaeth a dealltwriaeth a thrwy ddiwygio'r cyngor, canllawiau a hyfforddiant presennol i staff Uned Gofal Tystion y CPS ac erlynyddion y CPS.</p>	<p>Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth</p>	Adroddiad i FfAC 2010/11

<p>D4c Cynhyrchu canllawiau i'r staff ar ddefnydd priodol o gamau arbennig i gefnogi dioddefwyr anabl..</p>	<p>Cyfarwyddwr Strategaeth a Pholisi Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Pennaeth Cyfathrebu Strategol</p>	<p>Adroddiad i'r FfAC 2010/11</p>
<p>D5c Gweithredu canllawiau newydd ar erlyn troseddau casineb anabledd.</p>	<p>Cyfarwyddwr Strategaeth a Pholisi Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth</p>	<p>2010/11</p>
<p>D6c</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cwblhau'r adolygiad Troseddau Casineb Anabledd a chynhyrchu pecyn offer arfer da • Cynnwys ffocws ar wella cyfaint troseddau casineb anabledd yn Nangosydd Perfformiad Troseddau Casineb y CPS • Monitro gweithredu'r polisi erlyn anabledd dysgu ac iechyd meddwl 	<p>Cyfarwyddwr Strategaeth a Pholisi Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth</p>	<p>2010/11 a pharhaus</p>
<p>D7c Gwella profiad y gwasanaeth erlyn i ddioddefwyr a thystion byddar trwy asesu'r graddau y mae'r CPS yn cydymffurfio â'r 'National Agreement on Arrangements for the use of Interpreters, Translators and Language Service professionals in Investigations and Proceedings Within the Criminal Justice System', (Swyddfa Diwygio Cyfiawnder Troseddol 2007).</p>	<p>Prif Swyddog Gweithredu Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth</p>	<p>Adroddiad i'r FfAC 2010/11</p>
<p>D8c Ystyried sut y gellir agor cyfleoedd gwaith i bobl gydag anawsterau dysgu e.e. trwy ail ddylunio swyddi.</p>	<p>Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol</p>	
<p>D9a Nodi ffyrdd i wella data gweithlu ar staff anabl. Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol</p>	<p>Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth</p>	<p>2010/11</p>
<p>D10c Pan fo'n bosibl defnyddio pobl anabl lleol i roi mewnbwn i gyrsiau hyfforddi perthnasol i erlynyddion a staff y CPS</p>	<p>Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth</p>	<p>2010/11 a pharhaus</p>
<p>D11c Hyrwyddo ymwybyddiaeth o'r canllawiau presennol i reolwyr ar sut i (i) gefnogi staff anabl sydd wedi eu bwlio neu eu poeni a sut i ymdrin â'r rhai a fu wrthi,</p>	<p>Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol</p>	<p>2010/11</p>

D11c cont. (ii) cefnogi staff a all fod wedi datblygu anableded tra roeddynt yn y gwaith.		
D12c Darparu neu adnewyddu cyanllawiau i reolwyr ar yr angen i sicrhau y caiff anghenion staff anabl eu hystyried wrth weithredu polisiau fel 'rhannu desgiau', a rheoli presenoldeb.	Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol	2010/11
D12c Ystyried ac adolygu'r canllawiau ar rybudd amodol o ran troseddwr gyda phroblemau iechyd meddwl neu anabledau.	Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol	2010/11

Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Rhywiol

Bylchau yr ymdrinnir â hwy:	Canlyniadau:	
<ul style="list-style-type: none"> Gweithredu strategaeth Troseddau Trais yn Erbyn Menywod (TTEM) gyffredinol a chysylltu gyda strategaeth Troseddau Trais yn Erbyn Menywod a Merched draws-lywodraethol. (Gweler Atodiad D am esboniad o'r strategaeth TTEM yng nghyswllt dioddefwyr sy'n ddynion.) Gwahaniaeth sylweddol yn amgyffrediad y staff o anghyfartaledd Monitro a gwerthuso'r strategaeth TTEM a'r polisiau a'r mentrau presennol ar TTEM Casglu ystadegau wedi'u dadansoddi am droseddau sy'n cyfateb i TTEM ac ymdrin ag unrhyw anghymesuredd Casglu ystadegau wedi eu dadansoddi ar yr holl bolisiau a gweithdrefnau cyflogi Monitro a gwerthuso polisi Gweithwyr y CPS ar drais domestig a'i ymestyn i TTEM yn gyffredinol <p>(DS Bydd rhai bylchau yn cael eu trin trwy gamau sy'n gyffredin i bob maes – gweler uchod.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Gweithredu strategaeth wedi ei chydlynu ar bob ffurf o TTEM Mwy o hyder gan y cyhoedd yng ngwaith y CPS yn ymdrin ag anghyfartaledd rhyw Archwilio dichonolrwydd sefydlu a/neu ymestyn paneli craffu ar gyfer meysydd TTEM Datblygu systemau i fonitro bodlonrwydd rhanddeiliaid TTEM Datblygu systemau i fonitro cefnogi, diogelwch a bodlonrwydd dioddefwyr TTEM y System Cyfiawnder Troseddol Cynnydd yn nifer y menywod ar raddfeydd uwch (lefel D ac uwch) Dim gwahaniaethau sylweddol ym modlonrwydd staff yn ôl rhyw Dim gwahaniaethau niweidiol ym mhrofiad staff yn ôl rhyw (h.y. bydd profiadau dynion a menywod o'r gweithle yn wahanol) 	
Camau	Cyfrifoldeb	Amserlen
G1c Hyfforddi'r holl erlynyddion sy'n arbenigo ar dreisio a chydlynwyr TTEM gan ddefnyddio'r trydydd sector pan fydd hynny'n bosibl.	Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Prif Swyddog Gweithredu	2010/11 a pharhaus
G2c Cynnwys achosion TTEM yn hyfforddiant y CPS.	Cyfarwyddwr Strategaeth a Pholisi Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol	2010/11 a pharhaus

G3c Archwilio dichonolrwydd sefydlu a/neu ymestyn paneli craffu i feysydd TTEM.	Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Prif Swyddog Gweithredu	2010/11 a pharhaus
G4c Ystyried modelau arfer da ar gyfer meysydd TTEM eraill ar sail profiad y Llysoedd Trais Domestig Arbenigol.	Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth ac Adrannau System Cyfiawnder Troseddol Prif Swyddog Gweithredu	2010/11 a pharhaus
G5c Datblygu systemau i fonitro bodlonrwydd rhanddeiliaid TTEM.	Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth	2010/11 a pharhaus
G6c Datblygu systemau i fonitro cefnogaeth, diogelwch a bodlonrwydd dioddefwyr TTEM y System Gyfiawnder Troseddol.	Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth ac Adrannau'r System Cyfiawnder Troseddol	2010/11 a pharhaus
G7a Ymestyn monitro cyflogaeth i gynnwys dosbarthiad menywod a dynion mewn proffesiynau penodol.	Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol	

Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Hil

Bylchau yr ymdrinnir â hwy:	Canlyniadau:
<ul style="list-style-type: none"> • Gwella'r modd yr ymdrinnir â throeddau hiliol • Gwahaniaeth sylweddol yn amgyffrediad staff o anghydraddoldeb • Gwahaniaethau sylweddol ym mhrofiad y gweithlu • Tangynrychiolaeth yn y gweithlu • Gwella monitro ar bolisïau ac arferion erlyn <p>(DS Bydd rhai bylchau yn cael eu trin trwy gamau sy'n gyffredin i bob maes – gweler uchod.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Llwyddiant cynyddol wrth erlyn troseddau casineb • Ennyn ymlyniad cymunedau du a lleiafrifoedd ethnig a staff i wella gwasanaeth • Llwyddiant cynyddol wrth erlyn troseddau casineb • Lleihau gwahaniaethau sylweddol yn amgyffrediad staff o anghydraddoldeb • Lleihau gwahaniaethau sylweddol yn ansawdd profiad gweithwyr • Cynnydd yn y gynrychiolaeth yn y gweithlu • Cynnydd yn hyder y cyhoedd ymhlith cymunedau du a lleiafrifoedd ethnig

Camau	Cyfrifoldeb	Amserlen
<p>R1c Yng nghyswllt strategaeth Eiriolaeth Llysoedd Uwch y CPS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Adolygu'r strategaeth i ddarganfod y rhesymau dros y gyfradd fethiant anghymesur i staff du a lleiafrif ethnig. • Cynnal asesiad effaith ar y broses asesu rheoli ansawdd Eiriolaeth. • Adolygu'r broses adborth i sicrhau bod adborth yn cael ei roi i'r Eiriolwr a rheolwr llinell yr Eiriolwr. 	Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol	2010/11
<p>R2c Mynd i'r afael â'r gwahaniaethau ym mhrofiad staff du a lleiafrif ethnig mewn ardaloedd nad ydynt yn fetropolitan o'u cymharu â'r rhai mewn ardaloedd metropolitan.</p>	Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol	2010/11
<p>R3c Dylai data proffil gwaith gael ei ddadansoddi a'i wahanu yn ôl grŵp du a lleiafrif ethnig unigol.</p>	Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol	2010/11
<p>R4c Pan fydd yn berthnasol, gwahanu data monitro ac asesiad effaith yng nghyswllt ethnigrwydd, i Grwpiau ac Ardaloedd.</p>	Y Cyfarwyddwr Gwasanaeth Perthnasol	Parhaus

Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Cyfeiriadedd Rhywiol

Bylchau yr ymdrinnir â hwy:	Canlyniadau:	
<ul style="list-style-type: none"> • Ymatebion amrywiol rhwng Ardaloedd CPS i droseddau homoffobig a thrawsffobig • Gwahaniaeth sylweddol yn amgyffrediad staff o anghydraddoldeb • Monitro gweithlu <p>(DS Bydd rhai bylchau yn cael eu trin trwy gamau sy'n gyffredin i bob maes – gweler uchod.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Llwyddiant cynyddol wrth erlyn troseddau casineb homoffobig a thrawsffobig • Cynnydd yn hyder y cyhoedd • Ennyn ymlyniad cymunedau a staff i wella Gwasanaeth • Cynnydd ym modlonrwydd y gweithlu 	
Camau	Cyfrifoldeb	Amserlen
<p>S1a Parhau i gystadlu ym Mynegai Cydraddoldeb Stonewall ac ymwneud â Rhwydwaith Staff LGBT a chymunedau LGB i weithredu ar y canlyniadau.</p>	Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth	2010/1

S2a Cynnwys cyfeiriadedd rhywiol mewn asesiadau effaith cydraddoldeb yn y dyfodol.	Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth	Parhaus
S3c Nodi ffyrdd o wella data gweithlu ar gyfeiriadedd rhywiol.	Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth	2010/11
S4a Cynnwys cyfeiriadedd rhywiol yng ngwaith monitro'r CPS yn y dyfodol o ran cyflogaeth ac arferion erlyn pan fydd yn berthnasol.	Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Prif Swyddog Gweithredu	Parhaus
S5c Ar y cyd gyda'r Rhwydwaith Staff LGBT cynnal ymgynghoriad gyda staff deurywiol er mwyn llunio cynigion perthnasol (yng nghyswllt gwaith a darparu gwasanaeth) i'w cynnwys yn y Cynllun Cydraddoldeb Sengl nesaf am y cyfnod 2011-2014.	Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth	2010/11

Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Hunaniaeth Rywiol

Bylchau yr ymdrinnir â hwy:	Canlyniadau:	
<ul style="list-style-type: none"> • Diffyg data cyflogi cynhwysfawr • Gwahaniaeth sylweddol yn amgyffrediad staff o anghydraddoldeb • Monitro gweithlu <p>(DS Bydd rhai bylchau yn cael eu trin trwy gamau sy'n gyffredin i bob maes – gweler uchod.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Llwyddiant cynyddol wrth erlyn Troseddau Casineb • Cynnydd yn hyder y cyhoedd • Ennyn ymlyniad cymunedau a staff wrth wella Gwasanaeth • Cynnydd ym modlonrwydd y gweithlu 	
Camau	Cyfrifoldeb	Amserlen
G11a Parhau i gystadlu yn y Mynegai a:gender Cydraddoldeb Trawsrywiol ac ymwneud â'r Rhwydwaith Staff LGBT a'r cymunedau Trawsrywiol i weithredu ar y canlyniadau. Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol	Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth	2010/1
G12a Ehangu monitro cyflogaeth i gynnwys rheoli problemau staff trawsrywiol a thrawsryweddol gan sicrhau cyfrinachedd.	Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol	2010/11

GI3a Adnewyddu ac ehangu y canllawiau mewnol presennol ar rai trawsrywiol i reolwyr i gynnwys ymwybyddiaeth i'r holl staff. Pan fydd hynny'n bosibl, defnyddio sefydliadau Trawsrywiol o'r trydydd sector ar gyfer unrhyw hyfforddiant.	Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol	Adroddiad i'r FfAC 2010/11
GI4a Cynnwys hunaniaeth rywiol yng ngwaith monitro'r CPS yn y dyfodol o ran cyflogaeth ac mewn arferion erlyn pan fydd yn berthnasol a phan fydd data ar gael.	Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth	
GI5c Ystyried dichonolrwydd cynnal ymchwil i amllder a thrin achosion troseddau trawsffobig	Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Cyfarwyddwr Strategaeth a Pholisi	2010/11

Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Crefydd Neu Gredo

Bylchau yr ymdrinnir â hwy:	Canlyniadau:	
<ul style="list-style-type: none"> • Monitro Troseddau Crefyddol • Gwahaniaeth sylweddol yn amgyffrediad staff o anghydraddoldeb • Monitro manylion dioddefwyr a thystion • Monitro gweithlu <p>(DS Bydd rhai bylchau yn cael eu trin trwy gamau sy'n gyffredin i bob maes – gweler uchod.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Llwyddiant cynyddol wrth erlyn troseddau casineb crefyddol • Cynnydd yn hyder y cyhoedd • Cynnydd ym modlonrwydd gweithwyr 	
Camau	Cyfrifoldeb	Amserlen
RB1a Nodi ffyrdd o wella data gweithlu ar grefydd a chred.	Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth	2010/1
RB2c Datblygu Fforwm Crefydd a Chredo staff i alluogi ymgynghori ac ymlyniad ar draws ystod o grwpiau crefydd a chredo.	Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth	2010/11

Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Oedran		
Bylchau yr ymdrinnir â hwy:	Canlyniadau:	
<ul style="list-style-type: none"> • Diffyg monitro dioddefwyr a thystion yn ôl oedran • Gwahaniaeth sylweddol yn amgyffrediad staff o anghydraddoldeb • Gwahaniaethau yn amgyffrediad staff • Gwahaniaethau ym mhrofiadau'r gweithlu <p>(DS Bydd rhai bylchau yn cael eu trin trwy gamau sy'n gyffredin i bob maes – gweler uchod.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Erlyn Troseddau yn erbyn Pobl H n • Cynnydd yn hyder y cyhoedd • Ennyn ymlyniad cymunedau a staff i wella gwasanaethau • Cynnydd ym modlonrwydd y gweithlu • Llai o wahaniaethau sylweddol ym mhrofiad gweithwyr 	
Camau	Cyfrifoldeb	Amserlen
A1c Trwy hyfforddiant a chanllawiau herio amgyffrediad bod pobl hŷn, yn arbennig y rhai sy'n fregus a/neu sydd â dementia, yn awtomatig yn dystion annibynadwy.	Prif Swyddog Gweithredu Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth	2010/11
A2c Adolygu gweithdrefnau erlyn mewn achosion o gam-drin henoed i ganolbwyntio yn fwy penodol ar a yw pobl hŷn mewn perygl o gael eu cam-drin yn hytrach na 'bod yn fregus'.	Prif Swyddog Gweithredu Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol	2010/11
A3c Ystyried dichonolrwydd sefydlu tasglu aml ddisgyblaeth i ymdrin â throseddau ariannol sy'n effeithio ar bobl hŷn, gyda chylch gorchwyl penodol i wella nifer yr erlyniadau llwyddiannus am dwyll.	Prif Swyddog Gweithredu Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth	2010/11
A4c Llywio gweithrediad polisi'r CPS ar erlyniadau yn ymwneud â phlant a phobl ifanc fel dioddefwyr a thystion.	Cyfarwyddwr Strategaeth a Pholisi Prif Swyddog Gweithredu Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth	2010/11 a pharhaus
A5c Defnyddio'r gwerthusiad ar Brosiect Ysgolion Cenedlaethol y CPS i ystyried cynigion ar gyfer gwaith pellach gydag ysgolion ar godi ymwybyddiaeth o droseddau casineb a'u heffaith, a chynnwys cynigion y cytunwyd arnynt yn y Cynllun Cydraddoldeb Sengl tair blynedd (2011-2014).	Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth	2010/11 a pharhaus
A6c Hyrwyddo mwy o ymwneud â grwpiau eiriolaeth ieuenctid.	Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth	2010/11 a pharhaus

<p>A7a Parhau i adolygu polisiau Adnoddau Dynol a'u 'diogelu o ran cydraddoldeb oedran' yng ngoleuni deddfwriaeth cydraddoldeb oedran.</p>	<p>Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol</p>	<p>Parhaus</p>
<p>A8a Wrth recriwtio, annog ceisiadau am swyddi gan bobl hŷn.</p>	<p>Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol</p>	<p>Parhaus</p>
<p>A9a Cyflwyno monitro oedran fel rhan ganolog o gydraddoldeb mewn monitro cyflogaeth a chynnwys y data yn Adroddiadau Cydraddoldeb mewn Cyflogaeth y CPS.</p>	<p>Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth</p>	<p>2010/11 a pharhaus</p>

Cadw golwg ar ein cynnydd

- 4.1 Mae cyfrifoldeb penodol am weithredu'r cynllun gweithredu ar Gyfarwyddwr y Brif Swyddfa, erlynyddion a rheolwyr busnes ar draws y sefydliad. Yn fwy cyffredinol, gall yr holl staff chwarae eu rôl trwy gynnwys egwyddorion cydraddoldeb ac amrywiaeth yn eu gwaith o ddydd i ddydd.
- 4.2 Bydd yr Uned Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yn goruchwyllo monitro'r cynnydd o ran rhoi'r cynlluniau gweithredu ar waith. Dyrennir rhannau gwahanol o'r cynllun gweithredu i staff yr Uned Cydraddoldeb ac Amrywiaeth i'w monitro.
- 4.3 Cynhyrchir adroddiad terfynol ar y canlyniadau ym Mehefin 2011. Caiff hwn ei gyflwyno i Fforwm Atebolrwydd Cymunedol y CPS sy'n cynnig craffu allanol o ran datblygiad a gweithrediad ein cynlluniau cydraddoldeb.

Atodiad A - Canlyniadau allweddol Cynllun Cydraddoldeb Sengl y CPS 2006-10

Gellir gweld adroddiadau blynyddol ar ganlyniadau blwyddyn un a blwyddyn dau y Cynllun Cydraddoldeb Sengl 2006-10 ar wefan y CPS

www.cps.gov.uk/publications/docs/ses_2006_2010_ar08.pdf

www.cps.gov.uk/publications/docs/ses_2006_2010_ar09.pdf

Rhoddir trosolwg gryno ar y canlyniadau hyn isod;

Cyfradd erlyn

- Parhad yn y gostyngiad mewn canlyniadau aflwyddiannus ar gyfer erlyniadau troseddau casineb; (Yn 2008/09 roedd 82 y cant o'r erlyniadau yn llwyddiannus o'u cymharu â 74 y cant yn 2005/06)
- Parhad yn y gostyngiad mewn canlyniadau aflwyddiannus ar gyfer erlyniadau trais domestig; (Yn 2008/09 roedd 72 y cant o erlyniadau yn llwyddiannus o'u cymharu â 60 y cant yn 2005/06)

Datganiad polisi a/neu ganllawiau cyfreithiol wedi'u cynhyrchu yn ymwneud:

- Troseddau yn Erbyn Pobl H n
- Troseddau casineb anabled
- Troseddau casineb homoffobig a thrawsffobig
- Erlyniadau yn ymwneud â phlant a phobl ifanc fel dioddefwyr neu dystion
- Troseddau casineb hiliol a chrefyddol

Cyflogaeth

- Cynhyrchwyd Cynllun Cyflawni Amrywiaeth
- Cynhaliwyd archwiliad cyflog cyfartal
- Cynhaliwyd grwpiau ffocws staff rhanbarthol
- Rhwydweithiau staff wedi eu hadolygu a'u cefnogi
- Cyhoeddwyd canllawiau ar drawsrywioldeb i reolwyr

Arall

- Cynhyrchwyd pecyn offer arfer da a gwersi a ddysgwyd ar droseddau homoffobig a thrawsffobig
- Cynhyrchwyd strategaeth Troseddau Trais yn Erbyn Menywod a chynllun gweithredu
- Sefydlwyd Llysoedd Trais Domestig Arbenigol gydag Ymgynghorwyr Trais Domestig Annibynnol a sefydlwyd yr Uned Cyflawni Erlyniadau Treisio
- Sefydlu'r Fforwm Atebolrwydd Cymunedol, Paneli Craffu Troseddau Casineb a Phaneli Ymlyniad Cymunedol
- Sefydlwyd panel ymgynghori cymunedol yn genedlaethol ar annogaeth i gasáu ac eithafiaeth dreisgar

Atodiad B - Rhestr o'r polisiau a'r swyddogaethau sy'n berthnasol i'r dyletswyddau cyhoeddus

Wrth symud ein gwaith i hyrwyddo cydraddoldeb yn ei flaen yn ein polisiau a'n harferion erlyn ac mewn cyflogaeth, mae'n bwysig nodi'r meysydd polisi a'r swyddogaethau y mae cydraddoldeb ac amrywiaeth yn berthnasol iddynt ac i ba raddau y maent yn berthnasol. Mae nifer fawr o bolisiau a swyddogaethau a restrir yn ein Cynllun Cydraddoldeb Sengl 2006-10 yn amlwg yn parhau yn berthnasol, ond, mae rhai polisiau a swyddogaethau wedi dod i ben ac mae polisiau a swyddogaethau newydd wedi cael eu cyflwyno. Rydym wedi gweithredu pum cwestiwn allweddol wrth ystyried ein polisiau o ran eu perthnasedd i gydraddoldeb.

Rhoddir manylion y cwestiynau, yr offer a'r dystiolaeth a ddefnyddiwyd i osod trefn blaenoriaeth ar y rhestr o bolisiau isod. Mae'r rhifau un i bump yn y golofn olaf yn y tabl dan y pennawd 'Cwestiynau, offer a thystiolaeth a ddefnyddiwyd' yn nodi pa un o'r pum maen prawf isod oedd yn berthnasol i'r asesiad.

- 1. A yw'n berthnasol i'r ddyletswydd gyffredinol o ran hil, anabledd a/neu ryw? A yw'n berthnasol i'n hymrwymiaadau o ran oedran, crefydd neu greddo a/neu gyfeiriadedd rhywiol a hunaniaeth rywiol?**

A oes dystiolaeth neu reswm dros greddo y gallai effeithio yn wahanol ar rai grwpiau?

- 2. Pa mor berthnasol yw?**

Faint o dystiolaeth sydd ar gael? Dim neu ychydig, peth neu gryn dipyn. A oes unrhyw bryder cyhoeddus bod y swyddogaeth neu bolisi yn cael ei gyflawni mewn modd gwahaniaethol? Dim neu ychydig, peth neu gryn dipyn.

- 3. Beth yw'r adborth trwy ymlyniad cymunedol ac ymgynghori sy'n sail i'r Cynllun hwn?**
- 4. Beth yw'r materion, agenda, cyfleoedd a sialensiau ehangach dros y tair blynedd nesaf?**
- 5. Sut y mae'r blaenoriaethau yn gweddu/cyfateb i'r blaenoriaethau sefydliadol cyffredinol?**

Rhestr O Bolisiau A Swyddogaethau yr Aseswyd eu Perthnasedd I'r Dyletswyddau Cyffredinol

Swyddogaeth	Polisi neu swyddogaeth	Perthnasedd	Cwestiynau, offer a thystiolaeth a ddefnyddiwyd
Erlyniadau			
	Erlyniadau Torri Gorchymyn Ymddygiad Gwrthgymdeithasol	Uwch	1, 2, 3, 4, 5
	Cod i Erlynwyr y Goron	Uwch	1, 2, 4
	Erlynydd Cymunedol	Uwch	1, 2, 3, 4
	Troseddau yn Erbyn Pobl Hŷn	Uwch	1, 2, 3, 4, 5
	Marwolaethau yn y Ddalfa	Uwch	1, 2, 3, 4, 5
	Cyfathrebu Uniongyrchol gyda Dioddefwyr	Uwch	1, 2, 3, 4, 5
	Troseddau Casineb Anabledd	Uwch	1, 2, 3, 4, 5
	Arall gyfeirio trwy Rybuddio Amodol a Chynigion Cyfiawnder Diannod Syml, Cyflym	Uwch	1, 3, 4, 5
	Erlyniadau Trais Domestig	Uwch	1, 2, 3, 4, 5
	Rhaglen Reoli Achosion Llys Effeithiol	Is	1, 4, 5
	Troseddau Gynnau Tân	Uwch	1, 2, 3, 4, 5
	Troseddau homoffobig a thrawsffobig	Uwch	1, 2, 3, 4, 5
	Annog i gasáu ar sail cyfeiriadedd rhywiol	Uwch	1, 2, 3, 4, 5
	Erlyniadau Annog i Gasáu Hiliol	Uwch	1, 2, 3, 4, 5
	Erlyniadau Annog i Gasáu Crefyddol	Uwch	1, 2, 3, 4, 5
	Cynllun peilot - cyfarfodydd ar ôl rhyddfarn gyda phobl a ddioddefodd brofedigaeth		I'w gadarnhau Gweler 4.6

	Polisi ar erlyn am Hunanladdiad gyda chymorth		i'w gadarnhau
	Cyfweliadau cyn achos gyda Thystion	Uwch	1, 3, 4, 5
	Ansawdd y Broses Erlyn/Gwaith Achos	Canolig	1, 2, 3, 5
	Troseddau a Waethygir yn Hiliol a Chrefyddol	Uwch	1, 2, 3, 4, 5
	Erlyniadau Treisio	Uwch	1, 2, 3, 4, 5
	Erlyniadau trosglwyddo heintiadau sy'n achosi niwed corfforol difrifol yn rhywiol	Uwch	1, 2, 3, 4, 5
	Codi Llais dros Gyfiawnder/Camau Arbennig	Canolig	1, 2, 3, 4, 5
	Codi Tâl Statudol	Uwch	1, 2, 3, 4, 5
	Erlyniadau Terfysgaeth	Uwch	1, 2, 3, 4, 5
	Strategaeth Gofal Dioddefwyr a Thystion	Uwch	1, 2, 3, 4, 5
	Cynllun Ffocws Dioddefwyr		i'w gadarnhau
	Dioddefwyr a thystion gydag anabledau dysgu	Uwch	1, 2, 3, 4, 5
	Dioddefwyr a thystion gyda phroblemau iechyd meddwl	Uwch	1, 2, 3, 4, 5
	Erlyniadau Troseddau Trais yn Erbyn Menywod	Uwch	1, 2, 3, 4, 5
	Eithafiaeth Dreisgar	Uwch	1, 2, 3, 4, 5
	Troseddau ieuencid	Uwch	1, 2, 3, 4, 5
Cyflogaet			
	Ymddeol oherwydd oedran, ymddeol yn gynnar a dirwyn gwaith i ben	Uwch	1, 2, 3, 4
	Cynllun taleb gofal plant	Uwch	1, 2, 3, 4
	Gwasanaeth Cynghori a Chefnogi Canolig	Canolig	1, 2, 3, 5
	Polisiau Disgyblu, Perfformiad Gwael a Chwynion	Uwch	1, 2, 3, 4, 5

	E-ddysgu a'r Coleg Eryl	Uwch	1, 2, 3, 4, 5
	Polisiâu Disgyblu, Perfformiad Gwael a Chwynion	Uwch	1, 2, 3, 4, 5
	Adolygiad Cyflog Cyfartal	Uwch	1, 2, 3, 4, 5
	Gweithdrefn Gwynion Cydraddoldeb ac Amrywiaeth	Uwch	1, 2, 3, 4, 5
	Hyfforddiant Cydraddoldeb ac Amrywiaeth	Uwch	1, 2, 3, 4, 5
	Gweithio hyblyg a phatrymau gwaith gwahanol	Uwch	1, 2, 3, 4, 5
	Polisi Gweithio Gartref a Symudol	Uwch	1, 2, 3, 4, 5
	Gweithredu argymhellion adolygiadau o Rwydweithiau Staff y CPS	Uwch	1, 2, 3, 4, 5
	Cynefino	Uwch	1, 2, 3, 4, 5
	Cynllun Ysgoloriaeth y Gyfraith	Uwch	1, 2, 3, 4, 5
	Datblygu Arweinyddiaeth a Rheolaeth	Uwch	1, 2, 4, 5
	Gwyliau a phresenoldeb (gan gynnwys gwyliau blynyddol, gwyliau arbennig, gwyliau salwch, mamolaeth a thadolaeth a gwyliau mabwysiadu, oriau gwaith)	Uwch	1, 2, 3, 4
	Cynllun Hyfforddai Cyfreithiol	Uwch	1, 2, 3, 4, 5
	Polisi newid sefydliadol		i'w gadarnhau
	Rhaglen Erlynydd Rhagweithiol	Uwch	1, 2, 3, 4, 5
	Polisi a Phrosesau Recriwtio a Dethol	Uwch	1, 2, 3, 4, 5
	Cynllun Bonws Arbennig	Uwch	1, 2, 3, 4, 5
	Arolwg Staff	Uwch	1, 2, 3, 4, 5
	Cynllunio Olyniaeth/symudoledd gyrfa	Uwch	1,2,4,5

Arall			
	Fforwm Atebolrwydd Cymunedol	Uwch	1, 2, 3, 4, 5
	Ymlyniad Cymunedol/Hyder y Cyhoedd yn y CPS Uwch	Uwch	1, 2, 3, 4, 5
	Gwasanaeth Erlyniadau Refeniw a Thollau'r CPS		i'w gadarnhau
	Stadau (gan gynnwys iechyd a diogelwch a chyfleusterau)	Canolig	1, 2, 4, 5
	Adolygiad Prif Swyddfa	Uwch	1, 2, 4, 5
	Caffael	Uwch	1, 2, 3, 4, 5
	Caffael Gwasanaethau Cyfreithiol Allanol gan y Bar	Uwch	1, 2, 3, 4, 5
	Proses liflin	Uwch	1, 4, 5
	Cyfieithu a chyfieithu ar y pryd	Uwch	1, 2, 3, 4, 5

Atodiad C - Aelodau'r Bwrdd Prosiect ar y Cyd a'r Grŵp Ymlyniad Anabledd

(Rhanddeiliaid Cymunedol a Rhwydweithiau Staff y CPS)

Bwrdd Prosiect ar y Cyd

- Beverley Akinbile, Cymdeithas Ddu Genedlaethol Eryl y Goron
- Brian Pearce, Rhwydwaith Rhyng-ffydd y Deyrnas Unedig (rhithiol)
- Chris Hartley, Rhwydwaith LGBT CPS
- Davina James-Hanman a Karen Bailey, Prosiect Trais Domestig Llundain Fwyaf
- Deborah Gold, Galop
- Derek Munn, Stonewall
- Emma Scott, Hawliau Menywod
- Hal Barraclough, A:Gender
- Kate Scott-Hughes, Rhwydwaith Staff LGBT y CPS
- Mark Brookes, Values into Action
- Mervyn Kohler, Help the Aged
- Mrs Doreen Lawrence, Ymddiriedolaeth Elusennol Stephen Lawrence
- Norbert Marjolin, NSPCC
- Pepper Harow, Cymdeithas Ddyneiddiol Prydain
- Pragna Patel, Chwirydd Du Southall (rhithiol)
- Stephen Brookes, Ymgynghorydd Anabledd
- Suresh Grover a Yasmin Jarwal, Grŵp Monitro
- Suzanne Humphreys, Rhwydwaith Staff Anabledd y CPS

Gr p Ymlyniad Anabledd

- Amy Whitelock, MIND
- Anne Novis, Cyd-gadeirydd Gr p Ymgynghorol Annibynnol y Gwasanaeth Heddlu Metropolitan ar Anabledd
- Caroline Ellis, RADAR
- Catherine Bewley, Values into Action
- Jon Wyllie, RNIB
- Louise Wallis, RESPOND
- Marije Davidson, RNID
- Michelle Valentine, Disability Forward Limited
- Stephen Brookes, Ymgynghorydd Anabledd
- Suzanne Humphreys, Rhwydwaith Staff Anabledd y CPS

Atodiad D - Esboniad o'r Termau

Adolygiad Gallu

Adolygiadau ar adrannau'r llywodraeth yw'r rhain a drefnir gan Swyddfa'r Cabinet. Y nod yw ystyried gallu adrannau'r llywodraeth, a'r arweinwyr yn yr adrannau hynny, i gyflawni eu gwasanaethau. Mae adolygiadau dilynol yn cael eu cynnal i sicrhau bod gwelliannau wedi cael eu gwneud o ganlyniad i adolygiadau blaenorol.

Adolygiadau Datblygu Perfformiad

Y system a ddefnyddir gan y CPS i fesur perfformiad staff ac i gynllunio eu datblygiad proffesiynol yn y dyfodol.

Adran 146

Mae Adran 146 Deddf Cyfiawnder Troseddol 2003 yn darparu, pan fydd trosedd yn seiliedig ar gasineb tuag at anabledd neu amgyffrediad o anabledd neu gyfeiriadedd rhywiol, y bydd yn cael ei weld fel elfen waethybol yn y cyfnod dedfrydu.

Arolwg Pobl y Gwasanaeth Sifil

Arolwg blynyddol yw hwn o'r staff mewn 96 o adrannau, asiantaethau a chyrff anadrannol y llywodraeth. Trwy ystyried agweddau staff a'u profiadau gwaith gellir gwella blaengaredd, effeithlonrwydd a lles staff.

Asesiad effaith cydraddoldeb

Pan fydd y CPS yn newid y modd y mae'n gweithio trwy ddwyn polisiâu neu swyddogaethau newydd i mewn, neu trwy newid polisiâu neu swyddogaethau sy'n bodoli, rhoddir ystyriaeth i'r modd y gall y newidiadau hyn effeithio ar grwpiau gwahanol yn y gymuned a'r gweithle. Os gallai'r newidiadau greu anfantais na ellir ei chyfiawnhau i gr p penodol, dylid cymryd camau i ymdrin â'r sefyllfa hon. Y broses o asesu'r effaith hwn yw asesiad effaith cydraddoldeb.

Camau arbennig

Mae'r Ddeddf Cyfiawnder Ieuencid a Thystiolaeth Droseddol 1999 yn darparu ar gyfer 'camau arbennig' i gefnogi tystion bregus neu dan fygythiad i roi eu tystiolaeth. Am ragor o wybodaeth, gweler y Polisi ar gyfer erlyn achosion o droseddau casineb oherwydd anabledd
www.cps.gov.uk/publications/prosecution/disability.html

Cyfathrebu Uniongyrchol gyda Dioddefwyr

Mae'n ofynnol anfon cyfathrebiad uniongyrchol at ddiodeffwr trosedd cyn pen pum diwrnod gwaith os gwnaiff y CPS benderfyniad i beidio symud ymlaen o ran cyhuddiad penodol, neu pan wneir penderfyniad i newid cyhuddiad yn sylweddol. Yn ychwanegol, dylid cynnig cyfarfod i'r diodeffwr mewn rhai categorïau o achosion. Mae gwasanaeth dwysach ar gyfer diodeffwyr bregus a/neu dan fygythiad, y mae'n rhaid eu hysbysu o fewn un diwrnod gwaith o'r penderfyniad.

Cynllun Cyflawni Amrywiaeth

Yng Ngorffennaf 2008 lanswyd strategaeth newydd gan y gwasanaeth sifil ar gydraddoldeb ac amrywiaeth yn y gwaith, 'Hyrwyddo Cydraddoldeb, Gwerthfawrogi Amrywiaeth'. Mae'n nodi'r meysydd allweddol ar gyfer gweithredu sy'n cynnwys: ffocws ar dargedau; camau i ymdrin ag ymddygiad a newid diwylliant; arweinyddiaeth ac atebolrwydd; rheoli talent; a chynrychiolaeth y gweithlu. Mae pob adran o'r llywodraeth wedi cynhyrchu Cynllun Cyflawni Amrywiaeth Adrannol sy'n nodi sut y bydd pob adran yn cyflawni'r strategaeth ar gyfer y gwasanaeth sifil cyfan. Yn y CPS hwn yw'n Cynllun Cyflawni Amrywiaeth.

LGB

Gall pobl lesbiaidd, hoyw a deurywiol yn aml wynebu gwahaniaethu, aflonyddu a thrais o ganlyniad i'w cyfeiriadedd rhywiol. Lesbiad yw menyw sy'n cael ei denu yn gorfforol, rhywiol a/neu emosiynol at fenywod; dyn hoyw yw dyn sy'n cael ei ddenu yn gorfforol, rhywiol a/neu emosiynol at ddynion; a gall unigolyn deurywiol fod naill ai yn ddyn neu fenyw sy'n cael eu denu yn gorfforol, rhywiol a/neu emosiynol at ddynion a menywod.

Monitro

Proses o gasglu gwybodaeth yw hon (meintiol yn aml ond ansoddol hefyd) er mwyn darganfod a yw'r ffordd yr ydym yn rhedeg ein gwasanaeth neu'r ffordd yr ydym yn trin ein staff yn creu anfantais neu yn gwahaniaethu yn erbyn unrhyw gymunedau neu grwpiau penodol o weithwyr.

Panelli Craffu Troseddau Casineb

Mae'r paneli yn cynnwys amrywiaeth o aelodau o'r gymuned a staff y CPS. Cadeirir y paneli gan aelod o'r gymuned. Diben y paneli hyn yw craffu ar ffeiliau achos terfynol troseddau casineb a ddewisir ar hap. Defnyddir y gwersi a ddysgir i wella erlyn troseddau casineb.

Panelli Ymlyniad Cymunedol Mae'r paneli yn cynnwys amrywiaeth o aelodau o'r gymuned a staff y CPS. Diben y paneli yw dod yn bartneriaid i'r CPS wrth ystyried cynlluniau busnes lleol, gweithredoedd yn gysylltiedig ag ymlyniad a chydraddoldeb, unrhyw broblemau dioddefwyr a thystion sy'n codi, a materion eraill sy'n berthnasol i'r ardal.

Pobl Drawsrywiol

Defnyddir y term 'pobl drawsrywiol' yn aml fel term ymbarél am bobl y mae eu hunaniaeth rywiol a/neu eu mynegiant rhywiol yn wahanol i'w rhyw pan gawsant eu geni, (gan gynnwys y rhai sy'n bwriadu, sydd yn neu sydd wedi mynd trwy broses o ail-aseinio rhyw i fyw yn barhaol yn y rhyw newydd), trawswisgwyr (y rhai sy'n gwisgo dillad a gysylltir yn draddodiadol â'r rhyw arall naill ai'n achlysurol neu yn fwy cyson), pobl androgyn/polyryw (y rhai nad oes ganddynt hunaniaeth rywiol ddeuol ac nad oes ganddynt hunaniaeth fel dyn neu fenyw), ac eraill sy'n cael eu diffinio fel amrywoliion. (EHRC)

Mae hunaniaeth rhyw a chyfeiriadedd rhywiol yn wahanol. Gall ddilyn bod pobl drawsrywiol yn lesbiaidd, hoyw, deurywiol neu heterorywiol.

Weithiau cyfeirir atynt ar y cyd fel aelodau o gymunedau LGBT, ond mae'n bwysig deall bod hunaniaeth rywiol a chyfeiriadedd rhywiol rhywun yn ddau beth gwahanol, a gall y problemau sy'n codi fod yn wahanol iawn hefyd.

Proses liflin

Bwriedir y fenter hon i sicrhau, mewn rhai achosion, bod y camau cyn penderfynu cyhuddo, a'r gwaith papur a ddefnyddir i wneud y penderfyniadau hynny, wedi eu symleiddio gan barhau yn ddigonol a chymesur.

Prosiect rheoli rhanddeiliaid strategol

Sefydlwyd y prosiect hwn i edrych ar gydlynu'r gweithgarwch sydd gan y CPS gyda'r holl randdeiliaid allweddol.

Rhyw

Fel y'i diffinnir gan y ddeddfwriaeth fel cydraddoldeb rhwng dynion a menywod ac mae'n cynnwys ail-aseinio rhyw. Gweler hefyd bobl Drawsrywiol isod

Strategaeth Troseddau Trais yn Erbyn Menywod (TTEM)

Nod y strategaeth yw sicrhau cydlynu ac ymateb erlyn gwell i ystod o droseddau sy'n dod dan ymbarél y term TTEM. Hawliau dynol yw'r egwyddorion sy'n sylfaenol i ddatblygiad y gwaith Troseddau Trais yn Erbyn Menywod, yn seiliedig ar gonfensiynau'r Cenhedloedd Unedig y mae'r Deyrnas Unedig wedi eu llofnodi a'u cadarnhau.

Er bod y strategaeth hon yn canolbwyntio ar fenywod fel dioddefwyr, mae'r CPS yn hollol ymwybodol y gall dynion hefyd fod yn ddioddefwyr (mewn achosion o dreisio a thrais domestig er enghraifft). Bydd y dioddefwyr hyn yn cael yr un mynediad at amddiffyniad ac iawn cyfreithiol.

www.cps.gov.uk/publications/docs/vaw_strategy_english.pdf

Gellir gweld yr adroddiad diweddaraf ar erlyniadau troseddau trais yn erbyn menywod ar gyfer 2008/09 yn www.cps.gov.uk/publications/equality/vaw/index.html

Troseddau casineb

Troseddau casineb yw unrhyw droseddau sy'n cael eu hysgogi gan gasineb neu ragfarn ar sail: anabled; hil; crefydd neu gred; cyfeiriadedd rhywiol; neu ail-aseiniad rhyw'r dioddefwr. Gellir gweld yr adroddiad diweddaraf ar erlyniadau troseddau casineb ar gyfer 2008-09 yn www.cps.gov.uk/publications/equality/index.html

Gellir gweld y Polisi a Chanllawiau ar droseddau hiliol a chrefyddol yn www.cps.gov.uk/publications/prosecution/racerel.html

Gellir gweld y Polisi a Chanllawiau ar droseddau homoffobig a thrawsffobig yn www.cps.gov.uk/publications/prosecution/homophobia.html

Gellir gweld y Polisi a Chanllawiau ar droseddau casineb anabledd yn www.cps.gov.uk/publications/prosecution/disability.html

Y Mesur Pobl

Dangosydd gan y CPS yw'r Mesur Pobl a ddefnyddir i fesur gwelliannau yn y ffordd yr ydym yn arwain, rheoli ac ennyn ymlyniad staff.

Byrfoddau

CPS Gwasanaeth Erlyn y Goron
FfAC Fforwm Atebolrwydd Cymunedol
TTEM Troseddau Trais yn Erbyn Menywod