

Yn adnewyddu ein hymrwymiad i Gynhwysiant ac Amrywiaeth

Strategaeth Bum mlynedd 2023 - 2028



Chwaraewch eich rhan wrth adeiladu
gwasanaeth a diwylliant plismona
modern a chynhwysol



HEDDLU
TRAFNIDIAETH
PRYDEINIG

Rhagair

Mae adeiladu gweithlu modern a chynhwysol yn ymrwymiad hirdymor, nid yn unig gan ein harweinyddiaeth neu'r timau Cynhwysiant ac Amrywiaeth – mae'n rhywbeth y mae gan bob unigolyn yn BTP ran i'w chwarae ynddo.

Ni fu'r galw gan gymunedau am ymddiriedaeth a chyfreithlondeb ym maes plismona erioed mor gyffredin, nac mor dyngedfennol. Gwyddom o'n Harolwg Pawb fod disgwyliad cynyddol bod ein holl bobl yn teimlo'n rhan o'n strategaeth gynhwysol; heb eu heithrio. Drwy wella'r diwylliant cynhwysiant yn ein sefydliad, bydd gennym well dealltwriaeth o'r cymunedau rydym yn eu gwasanaethu a byddwn yn cael ein grymuso i ddarparu gwasanaeth plismona y gallwn fod yn falch ohono; un sy'n gyfiawn, yn deg ac yn gyfreithlon.

Er mwyn gwneud hyn mae'n rhaid i ni groesawu ein gwahaniaethau, parhau i herio ymddygiad gwahaniaethol, adeiladu gweithlu cynrychioliadol ar lefelau gwahanol.

Mae'r strategaeth ar ei newydd wedd yn amlinellu ein hymrwymiad i greu llw lle mae ein holl bobl yn teimlo eu bod yn perthyn a lle mae'r cyhoedd sy'n teithio, a'r rhai sy'n gweithio ar y rheilffordd, yn teimlo ein bod yn eu cynrychioli ac yn eu hamddiffyn – fel eu bod yn hyderus i riportio troseddu ac yn teimlo ein bod yn darparu tegwch. a gwasanaeth cyfreithlon.

Er mwyn cyflawni hyn, mae angen i ni i gyd feddwl am y rhan rydym yn ei chwarae wrth greu'r amgylchedd hwn – meddylwch am hyn fel yr 'I' mewn I&D. Mae angen i ni fod yn ddewr, yn empathetig ac yn barchus ac ymfalchio yn ein cyfraniadau at fod yn heddlu modern a chynhwysol y mae'r cymunedau rydym yn eu gwasanaethu'n ymddiried ynddo.

Vanita Patel

Pennaeth Cynhwysiant Strategol ac Amrywiaeth

“

Mae angen i ni i gyd feddwl am y rhan rydym yn ei chwarae

”

Gweledigaeth

Rydym yn ymdrechu i fod yn Llu lle mae ein holl bobl yn teimlo eu bod yn perthyn ac yn cael eu gwerthfawrogi, ac mae ein cymunedau'n teimlo eu bod yn cael eu cynnwys, eu cynrychioli a'u hamddiffyn.

Ble rydyn ni nawr

Ym mlwyddyn gyntaf y strategaeth I&D, gwnaethom gynnydd da yn erbyn ein hamcanion. Fe wnaethom greu addasiadau gweithle wedi'u gwreiddio ar gyfer pobl, gan gynnwys y rhai ag anableddau neu gyflyrau niwroamrywiol, a mwy o gymorth gweithredu cadarnhaol i recriwtiaid a gweithwyr presennol. Fe wnaethom hefyd osod rhai sylfeini cadarn i wella plismona ar gyfer cymunedau Duon trwy ffrydiau gwaith Cynllun Gweithredu Hil yr Heddlu, y byddwn yn parhau i adeiladu arnynt wrth i hyn fynd ymlaen i'w gam nesaf.

Mae oddeutu 70% o'n cydweithwyr yn credu bod BTP yn lle cynhwysol i weithio, sydd i fyny 2% ers Arolwg Pawb 2022. Fodd bynnag, gwyddom nad yw rhai pobl a chymunedau yn ein gweithlu yn teimlo'r ymdeimlad hwn o berthyn. Dyma pam rydym wedi adnewyddu ein hymagwedd, gan ddysgu o flwyddyn un a cheisio adborth i sicrhau bod pawb yn teimlo'r diwylliant cynhwysol rydym yn anelu ato.

Mae meithrin ymddiriedaeth a chyfreithlondeb yn parhau i fod yn amcan strategol i'n Llu. Dros ddegawdau, mae llawer o achosion proffil uchel presennol a hanesyddol o gamddefnyddio pwerau plismona, y tu allan ac o fewn BTP, wedi gadael ein cymunedau a'n pobl yn ddweud wrthym, yn gwbl briodol, am

wneud yn well. Nid yw bellach yn ddigon i gyflawni ein dyletswyddau gyda'r fframwaith cyfreithiol yn unig mewn golwg, rhaid i ni ystyried cyfiawnder gweithdrefnol; canfyddiad pobl o degwch pan ydynt yn rhyngweithio â BTP. Gwyddys bod hyn yn ffactor sy'n ysgogi ymddiriedaeth a hyder.

Mae ein strategaeth Gwarcheidwaid y Rheilffyrdd a'n Prif Gwnstabl wedi darparu'r ysgogiad i gryfhau ac adeiladu ein gallu ar gyfer cynhwysiant ac amrywiaeth ac, yn ei dro, effaith fesuradwy. Mae'r tîm I&D wedi gallu adolygu gweithgarwch, meithrin perthnasoedd a chynnig gwasanaeth partneru busnes i'r Llu. Bydd y tîm yn gwella ein rhaglen gyflawni ymhellach i sicrhau ei bod yn cyd-fynd â'n canlyniadau disgwylidig, yn gallu mesur cynnydd gan ddefnyddio sylfaen dystiolaeth a chefnogi ein pobl i ddeall y rôl y maent yn ei chwarae drwy ddiwygio ein dysgu a'n hymwybyddiaeth o faterion I&D.

Ond ni allant yn unig greu diwylliant cynhwysol. Ble rydyn ni'n mynd Mae gan bob person yn BTP ran i'w chwarae.

Ble rydym yn mynd

Byddwn yn parhau i fod yn feiddgar ac uchelgeisiol tra'n parhau i fod yn realistig ac yn gyfreithlon yn ein hymagwedd. Rhaid i ni i gyd godi'r bar ar ein disgwyliadau a'n hegni i lwyddo lle nad ydym wedi'i wneud o'r blaen.

Byddwn yn cael ein harwain gan yr amcanion a'r targedau canlynol, er mwyn sicrhau twf cyson, cynaliadwy a mesuradwy ar gyflymder cynyddol.



Ein hymagwedd

Ein strategaeth yw ein map ffordd i gyflawni diwylliant modern a chynhwysol yn llawn, lle mae ein cydweithwyr yn teimlo ymdeimlad o berthyn a'r cymunedau rydym yn eu gwasanaethu yn teimlo eu bod yn cael eu cynrychioli a'u hamddiffyn gennym ni. Dylem gyfeirio ato yn gyson, er mwyn ein cadw ar y trywydd iawn i gyflawni ein nodau. Mae'n ddogfen fyw i'w hadolygu a'i diweddarau'n rheolaidd, gyda'r hyblygrwydd i gynnwys mentrau ac ysgogwyr newydd yn seiliedig ar dystiolaeth a dysgu sefydliadol o nodi llwyddiannau, risgiau a methiannau.

Mae'r tîm Cynhwysiant ac Amrywiaeth strategol yn gyfrifol am gefnogi'r sefydliad i gyflawni ei nodau sy'n ymwneud ag I&D. Mae'r tîm yn darparu cyfeiriad strategol, ac offer effeithiol ac yn meithrin gallu i rymuso ein harweinwyr, rheolwyr llinell a chydweithwyr i ddeall I&D, bod yn berchen arno a'i gyflwyno'n hyderus. Mae'r tîm yn helpu ein pobl i gydnabod y rhan maent yn ei chwarae wrth greu'r diwylliant cynhwysol rydym yn ymdrechu amdano.

Bydd y strategaeth hon yn ysgogi cynnydd diriaethol, mesuradwy a gweladwy tuag at BTP cynhwysol ac amrywiol, ac mae wedi'i chysylltu'n gynhenid â nodau, gwerthoedd a strategaeth ehangach y Llu. Mae hefyd yn cael ei lywio gan ysgogwyr cenedlaethol ac allanol, megis Cynllun Gweithredu Hil yr Heddlu NPCC: Strategaeth Gwella Plismona ar gyfer Pobl Dduon, Trais a Bygythiad yn Erbyn Menywod a Merched (VIAWG) a strategaeth Cydraddoldeb a Chynhwysiant Amrywiaeth, fel blaenoriaethau craidd ar gyfer holl heddluoedd y DU.

Rydym yn croesawu craffu mewnol ac allanol gan ein cyfeillion beirniadol, rydym yn gofyn iddynt ein dwyn i gyfrif, ein herio a darparu cyfleoedd i wella.

Mae'r tîm I&D yn gweithredu partneriaeth busnes i gefnogi ein cydweithwyr ac arfogi a grymuso arweinwyr a rheolwyr i ddarparu gofal ac arweinyddiaeth briodol. **Ond rhaid inni i gyd ystyried y rhan rydym yn ei chwarae a gofyn: “Beth alla i ei wneud i greu ymdeimlad o berthyn, tegwch, galluogi ac ymddiriedaeth yn BTP?”** .

Byddwn yn mesur ein perfformiad i sicrhau bod ein hymdrechion ar y cyd ar y trywydd iawn tuag at ddarparu amgylchedd gwaith tecach a gwell i bawb yn ogystal â gwelliannau yn y modd y darperir ein gwasanaeth plismona i gymunedau. Bydd y cyfeiriad strategol yn hyblyg ac yn cael ei ysgogi gan ddata, metrigau allweddol a dysgu sefydliadol, i wthio allbynnau a gweithgareddau clir, nodi blaenoriaethau cyfnewidiol a deall ein heffaith.

Byddwn yn gweithio gyda'n pobl i sicrhau bod ganddynt fynediad at y cyngor, yr arweiniad a'r cymorth cywir i deimlo ymdeimlad o berthyn yn BTP a chyfrannu at greu diwylliant modern a chynhwysol. Byddwn yn ymgorffori cyfiawnder gweithdrefnol (pa mor deg a thryloyw yr ydym wrth ddarparu ein gwasanaeth plismona) yn ein ffordd o feddwl bob dydd; y penderfyniadau a wnawn, y tactegau a ddefnyddiwn a'r polisïau sy'n sail i'n gwaith i nodi a lliniaru anfantais ac anghymesuredd.



Ein hamcanion

1. Ymgysylltu a chynnwys ein pobl, y cyhoedd a phartneriaid.
2. Gwella cynrychiolaeth ein gweithlu a thegwch.
3. Adeiladu cymunedau hyderus, ymgysylltiedig a gwarchoddedig.
4. Ymgorffori dysgu ac ymwybyddiaeth barhaus ar gyfer ein pobl.



Er mwyn creu:

- Llu lle mae ein holl pobl yn teimlo ymdeimlad o berthyn.
- Lefelau uchel o hyder ac ymddiriedaeth gan ein pobl, Y cyhoedd a phartneriaid.
- Dim rhwystrau i pobl sy'n ceisio dyrchafiad a datblygiad, tra'n sicrhau ei fod yn teimlo'n deg ac yn dryloyw i bawb.
- Rhaglen ddysgu ac ymwybyddiaeth sy'n datblygu ein pobl yn barhaus yn seiliedig ar eu hanghenion.



1: Ymgysylltu a chynnwys ein pobl, y cyhoedd a phartneriaid

Mae ymgysylltu â'n pobl a darparu cyfleoedd i gael eu gweld a chael eu lleisiau wedi'u clywed yn hollbwysig er mwyn creu ymdeimlad o berthyn i bawb. Bydd ymgorffori diogelwch seicolegol a gallu cael sgysiau heriol ac adeiladol yn cynyddu teimladau o berthyn ac yn gwella arloesi a dysgu.

Trwy ddeall profiadau byw a dangos parch at bawb, byddwn yn dylanwadu ar newid ac yn hyrwyddo Un BTP. Trwy chwarae eich rhan a chymorth gweithredol gan Weithwyr Cyswllt Staff (ESAs), rhwydweithiau a Hyrwyddwyr Cynhwysiant ac Amrywiaeth, byddwn yn osgoi seilos ac yn adeiladu ymagwedd groestoriadol at yr holl weithgarwch I&D sy'n teimlo'n gynhwysol. Mae sicrhau ein bod yn clywed llais y cyhoedd a phartneriaid yn hollbwysig er mwyn meithrin ymddiriedaeth yn y cymunedau rydym yn eu gwasanaethu.

Byddwn yn gwneud hyn drwy:

- Bod â chynllun cyfathrebu strategol clir sy'n gydgyssylltiedig, yn glir ac yn gynhwysol fel bod ein holl bobl yn gwybod pa ran y maent yn ei chwarae wrth adeiladu gweithlu cynhwysol.
- Gweithio gyda'n Cymdeithasau Cymorth Cyflogeion) a Rhwydweithiau i ddeall sut y gallwn gefnogi'n well gymunedau heb gynrychiolaeth ddigonol yn unol ag amcanion ein Llu.
- Trwy sesiynau Dewch i Drafod, dysgu o brofiadau bywyd a deall yr heriau mae gwahanol bobl a phlisma modern yn eu hwynebu.
- Nodi cyfleoedd i gydweithio â phartneriaid i fodloni ein hamcanion I&D.

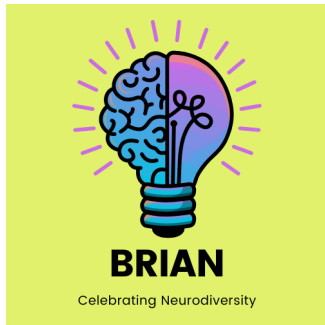
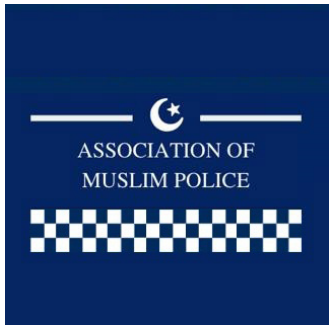
- Creu Timau Coch sydd â'r grym i ddarparu adborth cynnar ar newid a syniadau arloesi sy'n effeithio ar ein pobl.
- Cyfleoedd i arsylwi mewn cyfarfodydd Llu, Rhanbarthol ac Adranol sy'n gwneud penderfyniadau, i roi eich adborth a gwella tryloywder yn y penderfyniadau a wnawn.
- Annog ein Hyrwyddwyr I&D i hwyluso sgysiau, a darparu cyngor ac arweiniad yn lleol i gynyddu hyder wrth ddysgu am I&D a sut y gall helpu i wella'r gwasanaeth rydym yn rhoi i'r cyhoedd a diwylliant ein gweithlu.

Beth fydd hyn yn ei gyflawni

- Byddwn yn gyflogwr o ddewis i grŵp amrywiol o bobl gan annog amrywiaeth meddwl a mwy o gynrychiolaeth.
- Ymdeimlad o berthyn ar gyfer ein holl bobl - waeth beth pwy ydym ni neu o ble rydym yn dod.
- ESAs gweithredol sydd ar flaen y gad o ran gwella cynhwysiant, , croestoriadedd, amrywiaeth a pherthyn.
- Arweinwyr sydd mewn gwell sefyllfa i gefnogi cydweithwyr o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol a rheoli sgysiau dewr.
- Gweithlu angerddol sy'n teimlo'n ddiogel i hwyluso sgysiau, cynhyrchiol, herio ymddygiad annerbyniol a chodi pryderon i greu diwylliant y mae ein pobl yn teimlo'n falch i fod yn rhan ohono.
- Gweithlu sydd wedi'i rymuso i chwarae eu rhan wrth greu diwylliant cynhwysol.

Ymgysylltu ag a chynnwys ein pobl, y cyhoedd a phartneriaid

Cymdeithasau Cymorth Cyflogaion ac Undebau'n Cydweithio i wneud BTP yn lle modern a chynhwysol i weithio ynddo.



NATIONAL
HINDU
POLICE
ASSOCIATION



BRITISH TRANSPORT
POLICE FEDERATION

BRITISH TRANSPORT POLICE
FEMALE
ASSOCIATION



same
Support Association (for) Minority Ethnic (staff)



2: Cynrychiolaeth a thegwch

Fel heddlu, rhaid i ni adlewyrchu'r cymunedau rydym yn eu gwasanaethu, dim ond wedyn y bydd y cyhoedd yn teimlo'n hyderus i riportio troseddau i ni ac ymddiried ynom yn eu hamser o angen. Rydym yn gwybod nad ydym yn cynrychioli cynrychiolaeth menywod ac ar gyfer rhai grwpiau ethnig. Mewn meysydd eraill, ni allwn fod yn sicr a ydym yn gynrychioliadol felly mae bwch yn ein gwytodaeth.

Mae BTP wedi ymrwmo i gefnogi uchelgeisiau ein holl bobl trwy ddysgu a datblygu. Rydym yn cynnig ystod o wasanaethau trwy'r Tîm Talent a'r Academi Arweinyddiaeth i gefnogi **ein holl bobl** sy'n ceisio ymdrechu am fwy.

Rydym hefyd yn deall na fydd ein holl bobl yn teimlo eu bod wedi'u grymuso i geisio'r cymorth sydd ei angen arnynt i ddatblygu eu huchelgeisiau a bod rhwystrau cynhenid yn wynebu rhai pobl, oherwydd diwylliant neu gefndiroedd. Drwy'r amcan hwn, byddwn yn gwella cynrychiolaeth ac yn anelu at ddileu'r rhwystrau y mae pobl o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol yn eu hwynebu i gefnogi ein pobl i gyflawni eu nodau personol. Bydd cynrychiolaeth amrywiol mewn rolau arbenigol ac ar rengoedd gwahanol yn helpu i ysgogi penderfyniadau cyfreithlon a chymesur o ran sut rydym yn darparu ein gwasanaeth.

Byddwn yn gwneud hyn drwy:

- Cynyddu diddordeb, ceisiadau a recriwtio ar gyfer grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol (URGs) a phobl o wahanol gefndiroedd economaidd-gymdeithasol i BTP, yn enwedig y rheini lle mae ein data'n rhoi tystiolaeth nad ydym yn cynrychioli lefelau cyfrifiad cenedlaethol.

- Gwella cyfraddau cadw cyflogaion heb gynrychiolaeth ddigonol trwy ddeall ein cyflogaion a'u hanghenion.
- Deall cyfansoddiad ein heddlu yn arbennig ynghylch rhywioldeb ac anabledd i lywio recriwtio, denu a chadw yn y dyfodol a mentrau cadw drwy'r ymgyrch Cyfrwch Fi i Mewn.
- Creu Strategaeth Ymgysylltu ag Ieuentid a fydd yn sail i'n gwaith gyda phobl ifanc i sicrhau ei fod yn fwriadol, yn bwrpasol ac yn fesuradwy o ran effaith.
- Hysbysebu holl rolau a swyddi swyddogion a staff ag opsiynau gweithio hyblyg.
- Cynyddu amrywiaeth o ran cynrychiolaeth ein gweithlu ar draws graddau, rhengoedd a rolau arbenigol gwahanol.
- Cynnal cyfweiliadau ymadael ar gyfer ein holl bobl.

Beth fydd hyn yn ei gyflawni

- Gweithlu sy'n cynrychioli'r cymunedau rydym yn eu gwasanaethu yn well er mwyn cynyddu hyder wrth riportio troseddau ac y byddant yn cael eu cefnogi. Bydd gweithlu cynrychioliadol hefyd yn ein helpu i herio'r ffordd rydym yn gwneud pethau, fel ein bod yn gyfreithlon ac yn deg yn ein penderfyniadau.
- Gwell cynrychiolaeth ar bob lefel fel bod ein gwasanaeth yn cael ei gynrychioli drwyddi draw.
- Cadw talent a gwell dealltwriaeth o pam mae ein cyflogaion o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol yn gadael y sefydliad.
- Cynhwysiant ar gyfer pob oed a chefnidir economaidd-gymdeithasol.
- Dealltwriaeth o pam mae ein pobl yn gadael y sefydliad a nodi dysgu i gynyddu cyfraddau cadw.
- Dealltwriaeth ddyfnach o pam mae lefel denu menywod i BTP yn isel a beth ellir ei wneud i wella, gan geisio arferion gorau o'r 5 llu uchaf, gan ddefnyddio ein data a chynnal arolygon mewnol.

3: Cymunedau hyderus, ymgysylltiedig a gwarchoddedig

Mae gwella ymddiriedaeth a hyder ym maes plismona wrth wraidd yr hyn a wnawn. Rydym yn poeni am bob cymuned.

Trwy ddefnyddio ein data ac adolygu ein prosesau i nodi lle mae ein gwasanaeth yn teimlo'n anghymesur a thrwy herio ein hunain i ddeall gwahanol gymunedau, byddwn yn fwy ymwybodol o gyfiawnder gweithdrefnol. O ganlyniad, byddwn yn ysgogi newid hirdymor a fydd yn gwella ein safonau proffesiynol ac yn meithrin ymddiriedaeth, cyfreithlondeb a thryloywder yn ein sefydliad.

Byddwn yn gwneud hyn drwy

- Nodi'r rhannau o'n gwasanaeth sy'n teimlo'n weithdrefnol anghyfiawn (lle nad yw pobl yn teimlo parch, nid oes ganddynt lais, roedd ein gwasanaeth yn teimlo'n rhagfarnllyd neu'n creu ymdeimlad o ddrwgdybiaeth), i helpu i leihau anghymesuredd.
- Mynd ati i annog yn weithredol graffu mewnol ar ein polisiau a phrosesau sefydliadol, a chraffu allanol effeithiol ar ein gweithgareddau plismona.
- Cefnogi'r ymrwymiad yn erbyn y 15 dangosydd o hiliaeth sefydliadol trwy gynnal dadansoddiad bwlch.
- Gweld ein data gweithredol trwy lens I&D; cod dioddefwyr cydymffurfio, canlyniadau barnwrol, defnyddio pwerau a thasgau.
- Gwella ein Cynllun Gweithredu Hil yr Heddlui **wella plismona ar gyfer** pobl dduon a chynyddu hyder ac ymddiriedaeth.
- Sicrhau bod ein cynllunio gweithredol yn cynnwys asesiad o'r effaith ar y gymuned i asesu effeithiau allanol a mewnol ar gymunedau.
- Defnyddio gweithgareddau dargyfeiriol i bobl ifanc o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol i atal trosedd yn y dyfodol.



Beth fydd hyn yn ei gyflawni

- Gwell gwasanaeth gan yr heddlu i bobl Ddu.
- Mewnwelediad pellach i grwpiau eraill heb gynrychiolaeth ddigonol lle mae anghyfartaledd yn bodoli, neu sut mae cymunedau yn teimlo am blismona neu weithio ym maes plismona i leihau rhwystrau ac annog gwell adrodd a chanlyniadau.
- Heddlu dilys a thryloyw sy'n gwrth-wahaniaethol yn erbyn pob cymuned.
- Adroddiadau effeithiol, tryloyw a chywir ar ein defnydd o bwerau.
- Llai o anghymesuredd ymhlith y rhai yr effeithir arnynt fwyaf.
- Gwell hyder a boddhad yn fewnol ac yn allanol.

4: Dysgu ac Ymwybyddiaeth

Mae gwybodaeth yn bŵer ac mae byd I&D yn datblygu'n barhaus. Mae gweithio yng ngwasanaeth yr Heddlu yn golygu ei bod yn hanfodol ein bod i gyd yn datblygu ein dysgu a'n hymwybyddiaeth mewn perthynas ag I&D. Bydd hyn yn grymuso ein pobl i adeiladu eu gwybodaeth yn barhaus am gynhwysiant, tuedd, terminoleg, moeseg ac anfantais i wella ymwybyddiaeth, herio ein ffordd o feddwl mewn amgylcheddau diogel a chynyddu parch ac empathi at bawb. Bydd y dysgu parhaus hwn yn gwella ein hyder i siarad am I&D mewn ffordd broffesiynol a gwella'r gwasanaeth rydym yn ei roi i'r cyhoedd a'r rhai sy'n gweithio ar y rheilffordd.

Byddwn yn gwneud hyn drwy

- Treialu pedair awr o ddysgu gorfodol ar gyfer I&D ar gyfer 10% o gyflogaion o Ionawr 25 - Mehefin 25. Bydd hyn yn rhan o Adolygiadau Datblygu Perfformiad (PDRs), gan ddarparu dull hyblyg y gellir ei deilwra i anghenion unigolion.

Bydd y rhaglen yn defnyddio amrywiaeth o ddulliau dysgu (ar-lein, Teams, wyneb yn wyneb, darllen a argymhellir, sesiynau Dewch i Draffod) a throsoli slotiau hyfforddi presennol i leihau haniaethu a gwneud dysgu'n hygyrch:

- Cynnal dadleuon moesegol i nodi gwahaniaethu posibl a darparu fforwm i bobl godi a herio materion moesegol.
- Darparu hyfforddiant i ddechreuwyr newydd fel rhan o'u hyfforddiant cychwynnol i ymgorffori'r Cod Moeseg a thrafod safonau o ymddygiad.

- Rhoi'r dysgu sydd ei angen arnynt i'n harweinwyr er mwyn cynyddu hyder ynghylch cynnal sgysiau ddewr a phroffesiynol am gynhwysiant ac amrywiaeth.
- Hwyluso sgysiau agored i drafod a myfyrio ar ddilemâu moesegol a wynebir gan faes plismona.

Beth fydd hyn yn ei gyflawni

- Meddwl a dealltwriaeth amrywiol o wahanol ddiwylliannau i alluogi gwell darpariaeth gwasanaeth.
- Dysgu a dealltwriaeth barhaus wedi'u gwreiddio ar bob lefel.
- Gwell hyder yn ein harweinwyr i reoli materion trwy lens cynhwysol.
- Cydwybod ac egwyddorion moesegol datblygedig yn ein pobl.
- Gweithlu sydd wedi'i gyfarparu'n well â sgiliau gwybodaeth allweddol ac ymddygiadau, i rymuso ein pobl i chwarae eu rhan wrth hyrwyddo newid diwylliant cadarnhaol a fydd yn ymgorffori ymdeimlad o berthyn.

Dangosyddion Perfformiad Allweddol

Wedi'u Hymgysylltu a'u Cynnwys

Byddwn yn asesu ein cynnydd ac aeddfedrwydd ein hymagwedd yn rheolaidd fel y gallwn gyfathrebu ac arddangos i'n pobl a'r cyhoedd y cynnydd rydym yn ei wneud.

Byddwn yn olrhain ein cynnydd gan ddefnyddio'r data Arolwg Pawb. Bydd hyn yn dweud wrthym os yw ein pobl yn teimlo eu bod wedi'u hymgysylltu a'u cynnwys ac a ydym yn teimlo ymdeimlad o berthyn a chynhwysiant.

Y sgorau y byddwn yn olrhain cynnydd yn eu herbyn yw:

- Gallaf fod fy ngwir hunan yn y gwaith – ar hyn o bryd, dim ond **59% sy'n teimlo'n bositif am y datganiad hwn.**
- Mae BTP yn lle cynhwysol i weithio — ar hyn o bryd mae 71% yn teimlo'n bositif am y **datganiad hwn.**
- Rwy'n teimlo bod lles cyflogeion yn flaenoriaeth yn BTP – ar hyn o bryd, dim ond 44% sy'n teimlo'n bositif **am y datganiad hwn.**
- Rwyf yn cael fy nghynnwys ac ymgynghorir â mi ynghylch penderfyniadau sy'n effeithio ar fy ngwaith – ar hyn o bryd, dim ond 41% sy'n teimlo'n gadarnhaol am y datganiad hwn.
- Gallaf leisio barn groes heb ofni canlyniadau negyddol – ar hyn o bryd dim ond **40% sy'n teimlo'n gadarnhaol am y datganiad hwn.**

Cynrychiolaeth a Chyfiawnder

Byddwn yn asesu ein cynnydd ac aeddfedrwydd ein hymagwedd yn rheolaidd fel y gallwn gyfathrebu ac arddangos i'n pobl a'r cyhoedd y cynnydd rydym yn ei wneud.

	Ffigyrau ar Awst 2024			Targed 2028
	Ceisiadau	Recriwtio	Ymadawyr	
Ceisiadau, cyfraddau recriwtio a chadw gwell ar gyfer cyflogeion o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol	Anabledd – 5.9%	Anabledd – 1.5%	Anabledd – 2.4%	Gwella yn erbyn y llinell sylfaen
	Hoyw / Lesbiaidd / Deurywiol – 9.2%	Hoyw / Lesbiaidd / Deurywiol – 1.2%	Hoyw / Lesbiaidd / Deurywiol – 4.4%	
	Benyw - 32.1%	Benyw - 37.2%	Benyw - 27.4%	
	Lleiafrif Ethnig - 48.6%	Lleiafrif Ethnig - 21.8%	Lleiafrif Ethnig - 19.3%	
Gwell datganiad o nodweddion gwarchoddedig - Anabledd, Cyfeiriadedd Rhywiol, Rhyw, Ethnigrwydd	% o'r rhai a ddewisodd 'Heb Nodi' (N/S)			Uchafswm o 10% sy'n ticio heb nodi
	84.8% N/S Anabledd			
	70.9% N/S Cyfeiriadedd Rhywiol			
	Mae Rhyw ac Ethnigrwydd nad ydynt wedi'u cynnwys fel N/S o dan 10%			
Gwella cynrychiolaeth swyddogion benyw	Swyddogion benyw - 22.4%			Cyflawni 30% o gynrychiolaeth swyddogion Benyw

Dangosyddion Perfformiad Allweddol

Cymunedau Dibynadwy, Gwarchoddedig ac Ymgysylltiedig

Mae gan blismona rwymedigaeth llawer uwch nag unrhyw wasanaeth cyhoeddus arall, o ystyried ein gallu i amddifadu o ryddid a defnyddio'r pwerau mwyaf ymwithiol. Mae'r ymddiriedaeth gyfunol sydd gan y cyhoedd yn yr heddlu yn golygu bod rhaid i ni gynnal lefel uwch o graffu wrth ddefnyddio ein pwerau i sicrhau eu bod yn cael eu defnyddio'n deg ac yn gymesur.

Mae'r tebygolrwydd o gael eich stopio a'ch chwilio, o ddefnyddio grym, neu fod yn ddiodefwr trosedd yn sylweddol uwch os ydych o gefndir ethnig lleiafrifol*.

Ar hyn o bryd, ni allwn nodi a effeithir yn anghymesur ar unrhyw gymuned arall fel dioddefwyr oherwydd bod ein data'n cael eu cofnodi'n wael. Rhaid i ni wella hyn.

Mae ymchwil mwy diweddar wedi dangos y cysylltiad rhwng cyfiawnder gweithdrefnol a theimladau o ymddiriedaeth, hyder a chyfreithlondeb. Os yw pobl yn teimlo eu bod yn cael eu trin mewn ffordd deg a chyfiawn yn weithdrefnol, gan ddechrau o'r cswllt cyntaf un, mae'n cynyddu ymddiriedaeth, cyfreithlondeb a pharch. Mae pobl yn fwy tebygol o ymgysylltu, hyd yn oed pan fo canlyniadau'r penderfyniadau neu'r prosesau'n anffafriol neu'n anghyfleus.

Ffigurau o 31/03/24* – gwaith yn fwy tebygol na pherson Gwyn

	Du	Asiaidd	Cymysg
Stopio a Chwilio	7.7	1.4	4.0
Defnydd o rym	7.7	1.1	1.9

*Ffynonellau data

- Cyfrifiad Cymru a Lloegr 2021 / Cyfrifiad yr Alban 2022
- Stopio a Chwilio - Data Ethnigrwydd Hunan-ddiffiniedig (SDE) ar gyfer 2022 i gyd (Mae 30% o SDE yn 'Heb Nodi')
- Defnydd o Rym – data Ethnigrwydd Diffiniedig gan Swyddog (ODE) o Chwefror-Rhagfyr 2022 (nid oes SDE ond mae ganddo'r opsiwn 'Cymysg')

Targedau ar gyfer 2028

1. Bydd pob cofnod stopio a chwilio yn cynnwys Ethnigrwydd Hunan-ddiffiniedig y gwrthrych, gyda rhesymeg llawn dros achosion o 'Dim Ethnigrwydd Hunan-ddiffiniedig'
2. Bydd pob cofnod stopio a chwilio yn cynnwys seiliau rhesymol a bydd 10% yn cael ei samplu ar hap gan Oruchwylwyr
3. Bydd patrymau anghymesuredd yn cael eu nodi a'u dwyn i sylw'r uwch arweinydd perthnasol a/neu'r rheolwr llinell a fydd yn mabwysiadu dull 'esbonio neu ddiwygio'
4. Sampl ar hap o 10% o ddiweddariadau VCOP ar gyfer dioddefwyr â nodweddion gwarchoddedig
5. Dim mwy na 10% o ddioddefwyr a throeddwy ag ethnigrwydd 'anhysbys'
6. Cynnydd mewn sgorau boddhad ar gyfer cswllt cychwynnol, ymchwilio a chanlyniad i ddioddefwyr â nodweddion gwarchoddedig

Bydd perfformiad yn erbyn yr holl gyflawniadau yn cael ei fonitro trwy Berfformiad y Llu a'i gyflenwi trwy gyfarfodydd Perfformiad Lleol ac Adranol.

Bydd goruchwyliaeth strategol o'r holl fesurau I&D yn cael ei lywodraethu drwy'r Grŵp Llywio chwarterol a'r Bwrdd Llywio Cynhwysiant ac Amrywiaeth.

Atodiad

Byddwn yn defnyddio'r adnoddau canlynol i lywio ein gwaith:

- Deddf Cydraddoldeb 2010 a Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus
- Camau Gweithredu Cadarnhaol.158 a 159
- Craffu allanol
- Ymgysylltu mewnol â rhanddeiliaid
- Arweinyddiaeth gynhwysol
- Uwch noddwyr a hyrwyddwyr
- Dysgu sefydliadol ac ymarfer ar sail tystiolaeth
- Arolwg Pawb
- Arolygon Hyder y Cyhoedd
- Arolygon Dioddefwyr

Bydd y strategaeth hon yn cyfrannu at gyflawni:

- Cynllun Strategol BTP
- Cynlluniau Plismona Lleol BTP
- Cynllun Gweithredu Hil yr Heddlu: Gwella Plismona i Bobl Dduon

Cysylltiadau â strategaethau a blaenoriaethau ychwanegol

- Cynllun Gweithredu Hil Cenedlaethol yr Heddlu (mynediad drwy'r NPCC neu wefan [Coleg Plismona](#))
- [Cynllun VAWG Cenedlaethol](#)
- [Strategaeth Genedlaethol Amrywiaeth Cydraddoldeb a Chynhwysiant](#)
- Rheoli gwybodaeth yr heddlu - Casglu a chofnodi (mynediad drwy wefan [Coleg Plismona](#) website)



Geirfa

Mae terminoleg yn bwysig. Drwy gydol y strategaeth hon, rydym wedi cyfeirio at y termau isod, y gallai rhai ohonynt fod yn anghyfarwydd neu â llawer o ddiffiniadau. I gefnogi eich dealltwriaeth, defnyddiwch yr eirfa isod, sy'n darparu'r diffiniadau a ddefnyddiwn i lywio ein gwaith.

Gwrth-wahaniaethol

Gwrthwynebu triniaeth anghyfiawn a rhagfarnus o wahanol gategoriâu o bobl.

Gwireddu buddion

Offeryn i sicrhau ein bod yn cael y deilliannau a'r canlyniadau a fwriedir o'n gwaith

Ffrindiau beirniadol

Cydweithwyr neu bartneriaid sy'n galonogol a chefnogol, ond sy'n rhoi adborth gonest ac yn aml yn onest a all fod yn anghyfforddus neu'n anodd ei glywed. Mae ffrind beirniadol yn rhywun sy'n cytuno i siarad yn onest ond yn adeiladol, am wendidau, problemau, ac yn aml materion emosiynol.

Anghymesuredd

Gorgynrychioli grwpiau hiliol neu ethnig sydd wedi'u hymyleiddio ar bob cam o'r broses gyfreithiol, megis stopio a chwillio, arestio, erlyn a dedfrydu.

Gweithgareddau dargyfeiriol

Ein hymateb i leihau pa mor agored yw plant a phobl ifanc i gymryd rhan mewn gweithgarwch troseddol, camfanteisio'n droseddol ar blant ac ymddygiad gwrthgymdeithasol.

Amrywiaeth

Cydnabod, gwerthfawrogi a pharchu gwahaniaethau seicolegol, corfforol a chymdeithasol pobl, fel y gellir gwireddu eu llawn botensial a'u cyfraniad.

Cydraddoldeb

Triniaeth deg o unigolion neu grwpiau, gan sicrhau eu bod yn cael eu trin yn gyfartal a dim llai ffafriol mewn meysydd sy'n cynnwys oedran, anabledd, rhywedd, hil, crefydd neu gred, cyfeiriadedd rhywiol, ailbennu rhywedd, priodas a phartneriaeth sifil, beichiogrwydd a mamolaeth.

Craffu allanol

Y ffordd rydym yn caniatáu i aelodau'r cyhoedd graffu ar sut y defnyddir pwerau'r heddlu wrth ryngweithio â'r cyhoedd, ynghyd â meysydd eraill a all fod yn peri pryder i'r gymuned leol.

Geirfa

Croestoriadedd

Y gydnabyddiaeth bod gan bawb eu profiadau unigryw eu hunain o wahaniaethu a gormes a rhaid inni ystyried popeth ac unrhyw beth a all ymyleiddio pobl – rhywedd, oedran, ethnigrwydd, cyfeiriadedd rhywiol, anabledd a'r holl nodweddion gwarchodedig.

Cyfreithlondeb

Mae ymddiriedaeth a chyfreithlondeb gyda'r gymuned yn hanfodol ac mae tystiolaeth gref i ddangos y gall canfyddiad y cyhoedd o driniaeth deg a pharchus gan yr heddlu ddylanwadu ar gydymffurfio â'r gyfraith, trwy greu ymdeimlad o aliniad moesol a chydweithio.

Cyfiawnder Trefniadol

Mae cyfiawnder gweithdrefnol yn ymwneud â'r syniad o brosesau teg, a sut mae ansawdd eu profiadau'n effeithio'n gryf ar ganfyddiad pobl o degwch ac nid yn unig canlyniad y profiadau hyn.

Nodweddion gwarchodedig

Mae yn erbyn y gyfraith i wahaniaethu yn erbyn unrhyw un oherwydd oedran, ailbennu rhywedd, bod yn briod neu mewn partneriaeth sifil, bod yn feichiog neu ar absenoldeb mamolaeth, anabledd, hil gan gynnwys lliw, cenedligrwydd, tarddiad ethnig neu genedlaethol, crefydd neu gred, rhyw a cyfeiriadedd rhywiol. Gelwir y rhain yn 'nodweddion gwarchodedig'.

Cyfrwch Fi i Mewn

Ein hymgyrch yw annog ein pobl i rannu gwybodaeth am eu nodweddion gwarchodedig fel y gallwn ddeall cynrychiolaeth ein gweithlu'n wirioneddol.

Economaidd-gymdeithasol

Ffordd o ddisgrifio pobl yn seiliedig ar eu haddysg, incwm a math o swydd.

Defnydd o Bwerau

Pwerau'r heddlu a ddefnyddir yn y cyd-destun hwn yw taser, stopio a chwilio, gefynnau a chwilio.



HEDDLU
TRAFNIDIAETH
PRYDEINIG



Cynhwysiant ac Amrywiaeth / Strategaeth Bum Mlynedd (2023 – 2028) – Adnewyddiad 2024
Chwaraewch eich rhan i adeiladu diwylliant modern a chynhwysol