

Symud y Nodwydd

Cynllun Gweithredu Cynhwysiant Du,
Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol



HEDDLU
TRAFNIDIAETH
PRYDEINIG

BRITISH
TRANSPORT
POLICE

RHAGAIR



Mae digwyddiadau diweddar yn genedlaethol ac yn rhyngwladol wedi gwthio ymagwedd gwasanaeth yr heddlu tuag at ymddiriedaeth a chyfreithlondeb i'r sbotolau ac mae'n allweddol ein bod yn ymateb mewn modd agored a thryloyw. Mae cynllun gweithredu 'Symud y Nodwydd' yn ganlyniad i hunanfyfrio BTP ac mae'n llywio ein hymagwedd strategol tuag at blismona drwy gydsyniad, tegwch, cyfreithlondeb yng nghyd-destun cysylltiadau cymunedol a hil. Mae'r cynllun gweithredu hefyd yn amlinellu ein hymrwymiad i ddatblygu a symud ymlaen ein gweithlu Du, Asiaidd ac Ethnig Lleiafrifol. Rydym yn ymfalchïo mewn gweithio tuag at fod yn gyflogwr cynhwysol ac mae'r cynllun gweithredu yn amlinellu ein hymagwedd tuag at gyflawni'r nod hwn. Yr wyf yn hyderus y byddwn yn symud y nodwydd.

Rachael Etebar
Cyfarwyddwraig Pobl a Diwylliant



Mae'r cynllun gweithredu 'Symud y Nodwydd' yn dwyn ynghyd weledigaeth strategol Heddlu Trafnidiaeth Prydeinig i fod yn un o'r grymoedd mwyaf cynhwysol yn y DU. Mae'r cynllun gweithredu yn nodi'r hyn rydym yn bwriadu ei wneud, gan droi geiriau'n gamau gweithredu sydd ag ystyr ac sy'n caniatáu i bob aelod o BTP ddod â'u hunan i weithio a ffynnu. Yr hyn sy'n bwysig i mi yw bod pob gair o fewn y cynllun gweithredu yn cael ei godi o'r dudalen a'i droi'n realiti. Fel yr Arweinydd dros Ymddiriedaeth, Cyfreithlondeb a Phlisma Cymunedol, fy mwriad yw cyflawni pob elfen o'r cynllun gweithredu, gan ychwanegu gwerth gwirioneddol i'r holl swyddogion a staff BTP yn ogystal â'r cyhoedd rydym yn eu gwasanaethu.

Prif Uwcharolygydd Dennis Murray
Arweinydd Ymddiriedaeth, Cyfreithlondeb a Phlisma Cymunedol



Mae darparu gwasanaethau plisma sy'n deg, yn hawdd eu cyrchu ac yn ymatebol i anghenion amrywiol y bobl rydym yn eu gwasanaethu wedi bod yn un o ymrwymadau allweddol BTP erioed. Rydym yn cydnabod, er mwyn gwneud hyn, fod yn rhaid i ni ddeall yn gyntaf pwy yw'r cymunedau hynny, yn ogystal â sicrhau bod gennym y fforymau a'r cyfleoedd cywir i barhau i wrando ar unrhyw bryderon, materion ac adborth. Pan enillodd mudiad Black Lives Matter dir yr haf diwethaf, yr oedd yn iawn inni wrando ar y pryderon a godwyd ynghylch gwahaniaethau hiliol a gweithgarwch plisma yn cael effaith anghymesur ar gymunedau lleiafrifol a'n bod yn adolygu ein holl weithgarwch hil a chynhwysiant presennol mewn ymateb. Nod canlyniad yr adolygiad hwnnw, sef y cynllun gweithredu 'Symud y Nodwydd', yw datblygu ein gwaith ymhellach yn y maes hwn tra'n parhau i ymrwymo i'r amcanion rydym wedi amlinellu yn ein Strategaeth Cynhwysiant ac Amrywiaeth 2019-22. Yn y pen draw, rydym am fod y gwasanaeth heddlu mwyaf teg a chynhwysol y gallwn fod, ac am allu gwneud hyn tra'n gweithio mewn partneriaeth â'n holl gymunedau. Nod ein ffocws wedi'i adfywio ac wedi'i adnewyddu ar hil a chynhwysiant yw ein helpu i gyflawni'r nod hwn, a byddem yn croesawu adborth gan unrhyw un a hoffai fod yn rhan o'r gwaith pwysig hwn.

Barry Boffy
Pennaeth Cynhwysiant ac Amrywiaeth

Yng ngoleuni protestiadau diweddar Black Lives Matter ledled yr Unol Daleithiau, Ewrop a'r DU, rydym wedi manteisio ar y cyfle i gael rhywfaint o hunanfyfrio ac adolygiad o'n cynrychiolaeth yn y gweithlu. Efallai mai marwolaeth George Floyd yn yr Unol Daleithiau yw'r catalydd seismig yn awr, ond yma yn y DU rydym wedi bod yn sôn am wella cynrychiolaeth grwpiau Pobl Dduon, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig ar draws ein gweithlu ac yn herio hiliaeth sefydliadol mewn plismona ers marwolaeth drasig Stephen Lawrence 27 mlynedd yn ôl. Mae'n iawn i'n gweithwyr ofyn beth sy'n wahanol rhwng nawr a phryd hynny a beth arall yr ydym yn ei wneud? Gwyddom hefyd o siarad â chyd-Aelodau o leiafrifoedd ethnig fod gofyn iddynt fynegi'r broblem yn flinedig iddynt. Yn yr un modd, nid ydym yn mynd i symud y nodwydd ar gydraddoldeb hil drwy ofyn i bobl wyn sy'n llawn bwriadau da benderfynu beth sy'n digwydd i bobl dduon.

Mae angen inni gael cynllun gweithredu yr ydym ni fel y BTP cyfan wedi ymrwymo i'w gyflawni.

Mae cofleidio gweithlu cynhwysol yn hanfodol i gyflawni ein hawydd, er mwyn i BTP fod yn gyflogwr moesegol deniadol. Mae'r holl ymchwil yn arddangos, pan fydd pobl sydd â gwahanol ddiwylliannau, safbwyntiau a syniadau yn cymryd rhan mewn trafodaeth iach a chadarn, mae eu gallu i arloesi, herio'r status quo a datblygu'r sefydliad yn gwell. Mae safbwyntiau unochrog – meddwl fel grŵp - wedi'u dangos gan astudiaethau i rwystro unigolion a chreu'r sefyllfa lle mae grwpiau i gyd yn meddwl, yn teimlo ac yn ymddwyn fel ei gilydd, a all arwain at wneud penderfyniadau gwael.



Y FFEITHIAU

Yr ydym yn cyhoeddi ein hystadegau amrywiaeth ar gyfer y gweithlu, ac, ar yr wyneb, yr ydym wedi bod yn gwneud yn dda o ran cynyddu cynrychiolaeth leiafrifoedd ethnig. Mae ein data'n dangos:

Mae **83.26%** o'n gweithwyr yn **wyn**

Mae **14.13%** o'n gweithwyr yn **leiafrifoedd ethnig**

Nid yw **2.61%** yn datgan



Mae **86.84%** o'n Cwnstablaid Gwirfoddol yn **wyn**

12.03% yn **leiafrifoedd ethnig**

1.13% ddim yn datgan



BTP, gyda gweithlu sy'n 14% Du, Asiaidd a lleiafrifol ethnig, yw'r unig heddlu yn y DU sy'n cynrychioli ei gymunedau Pobl Dduon, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig.

Ysgrifennodd Tola Munro, cyn Gadeirydd Cymdeithas Genedlaethol yr Heddlu Du, at y Prif Gwnstabl Crowther ym mis Mawrth 2020



Y FFEITHIAU

Felly, ar yr wyneb, rydym yn cynrychioli poblogaeth Pobl Dduon, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig y DU. Fodd bynnag, pan fyddwch yn ymchwilio ymhellach:

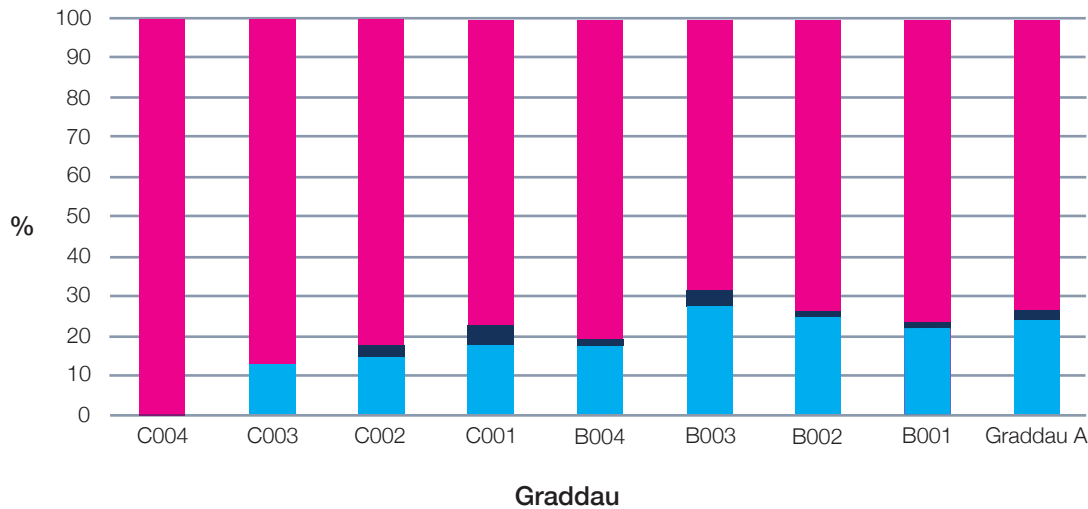
Mae 9.5% o'n heddweision yn lleiafrifol ethnig, fel y mae 19.32% o'n PCSOs a 23.20% o staff ein heddlu, felly er bod cyfanswm ein gweithlu yn gynrychioliadol ar y cyfan, nid yw niferoedd ein heddweision.

Mae cynrychiolaeth swyddogion yr heddlu wedi gwella'n raddol flwyddyn ar ôl blwyddyn ers 2014 pan oedd ein cynrychiolaeth yn 7.5%, ond nid yw'n ddigon cyflym. Pan fyddwch yn edrych ar ein cynrychiolaeth o leiafrifoedd ethnig drwy lens gradd neu safle:

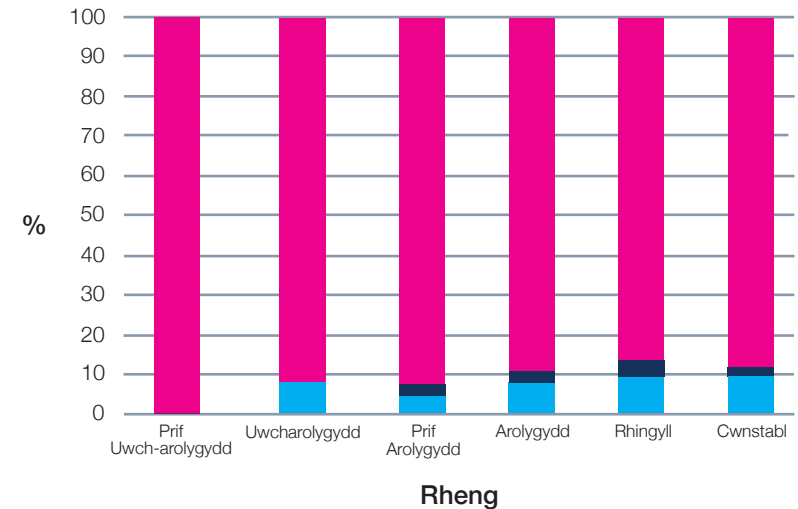
Allwedd

- Gwyn
- Pobl dduon, Asiaidd ac ethnig leiafrifol
- Heb ei nodi

Cynrychiolaeth ddu, Asiaidd ac ethnig leiafrifol yn ôl Gradd Staff yr Heddlu



Cynrychiolaeth ddu, Asiaidd ac ethnig leiafrifol yn ôl Rheng Swyddog yr Heddlu



Y FFEITHIAU

Dim ond cyfran fach o'n rhengoedd rheoli yw cyflogeion o leiafrifoedd ethnig ac mae'r gynrychiolaeth hon yn plymio ar bob lefel o'n strwythur corfforaethol. Ein rheng uchaf ar gyfer swyddog heddlu o'r lleiafrifoedd ethnig yw Uwcharolygydd ac ar gyfer staff yr heddlu gradd C003 ydyw. Nid oes gennym unrhyw gyflogeion o leiafrifoedd ethnig ar y Grŵp Prif Swyddogion ac nid oes gan Awdurdod Heddlu Trafnidiaeth Prydeinig unrhyw Aelodau o leiafrifoedd ethnig ar hyn o bryd.

Mae ein hamrywiaeth ethnig wedi'i ganoli yn y lefelau cyfwerth â chwnstabiliaid, rhingylliaid a staff ein strwythur ac rydym yn mynd yn ddramatig wynach wrth i ni symud i fyny.

Wrth edrych drwy'r lens dyrchafiad, dyrchafwyd 78 o swyddogion ac 80 o staff yn ystod 2019/20. Mewn paneli dyrchafu Gwnstabl yr Heddlu i Ringyll, pasiodd swyddogion lleiafrifoedd ethnig a menywod ar gyfradd well na swyddogion gwrywaidd. Fodd bynnag, roedd lleiafrifoedd ethnig a menywod yn llai llwyddiannus ym mhrosesau Rhingyll i Arolygydd, yn wir mae'r gostyngiad ar gyfer lleiafrifoedd ethnig yn eithaf trawiadol.

Nid oes digon o gyflogeion o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig mewn swyddi i wneud penderfyniadau recriwtio neu dyrchafu. Mae hyn yn arwain at amheuan o nawdd a ffafriaeth. Rydym wedi ceisio mynd i'r afael ag ef, ond mae'n cymryd gormod o amser i leiafrifoedd ethnig symud ymlaen i swyddi dylanwadol.



| Gwryw | Benyw | BME | Cyfanswm yr Ymgeiswyr |
|-------|-------|-------|-----------------------|
| 140% | 29% | 17% | 169% |
| 83% | 19% | 13% | 102% |
| 59.2% | 65.5% | 76.4% | 60.3% |
| 100% | 19% | 14% | 119% |
| 45% | 8% | 4% | 53% |
| 45% | 42% | 28.5% | 44.5% |

BETH WNAETHOM HYD YN HYN

Rydym wedi ymrwymo i gefnogi cynhwysiant. Mae ein Strategaeth Cynhwysiant ac Amrywiaeth a gyhoeddwyd yn 2019 yn dweud mai ein nod yw sicrhau:

"... bod ein gweithwyr yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi, eu cynnwys a'u bod yn gallu dod â'u hunain i'r gwaith. Mae'r holl dystiolaeth yn dangos mai creu diwylliant cynhwysol yw'r ffordd orau o wneud i bobl deimlo'n hapus ac yn gynhyrchiol yn y gwaith." Mae'n mynd ymlaen i ddweud: "Rydym am nodi a dileu rhagfarn ymwybodol neu anymwybodol." A "Byddwn yn cymryd rhan mewn sgwrs fawr am 'ddod â'ch hunan i'r gwaith'."

Mae gennym grwpiau cymorth gweithredol ar gyfer ein gweithwyr Du, Asiaidd ac ethnig lleiafrifol (SAME-Cymdeithas Cymorth i Staff Lleiafrifodded Ethnig) ac AMP (Cymdeithas yr Heddlu Mwslimaidd) yn ogystal

ag wyth rhwydwaith ffyniannus arall i gyflogeion sy'n ceisio cefnogi pawb o gefndiroedd amrywiol.

Mae gennym Dîm Recriwtio Gweithredu Cadarnhaol* sy'n estyn allan at grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol i annog pobl nad ydynt efallai wedi ystyried ymuno â'r heddlu i wneud cais. Rydym yn cynnig hyfforddiant a diwrnodau agored i helpu pobl i baratoi a pherfformio eu hunan orau yn y ganolfan asesu.

Yn ogystal ag ystod o gyrsiau sy'n agored i bob cyflogai ar fagu hyder a phresenoldeb personol, rydym yn cynnig tair rhaglen ddatblygu gweithredu cadarnhaol a gynlluniwyd i gefnogi gyrfa dilyniant sydd wedi'i anelu at gyflogeion o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol sy'n ceisio dyrchafiad i rolau arwain.

* Diffinnir camau **cadarnhaol fel camau gwirfoddol** y gall cyflogwyr eu cymryd i fynd i'r afael ag unrhyw anghydbwysedd cyfle neu anfantais y gallai unigolyn â nodwedd warchoddedig ei wynebu.



Dyheu

I'r rhai ar Lefel Mynediad

Esgyn

I'r rhai mewn rhengoedd a graddau Goruchwylio

Cyflymu

I'r rhai mewn rhengoedd a graddau Uwch

Rydym wedi bod yn cynnal rhaglen ar gyfer pob cyflogai o'r enw 'Dilema Moesegol' sy'n canolbwyntio ar aflonyddu rhywiol, rhagfarn a chredoau cudd pobl; bwlio ac aflonyddu, gan gydnabod ac archwilio sut mae hyn yn dylanwadu ar sut rydym yn rhyngweithio ag eraill. Rydym hefyd wedi ymgorffori hyn yn ein rhaglen hyfforddi recriwtiaid.

Rydym yn adolygu ein holl bobl a pholisïau gweithredol drwy'r lens o lynu wrth ddyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus.

Ymrwymodd ein Cynllun Pobl i sicrhau bod gan bob arweinydd amcan arweinyddiaeth a chynhwysiant a gaiff ei lansio ar gyfer blwyddyn perfformiad 2021/22.



YR HYN Y BYDDWN HEFYD YN EI WNEUD

- **Byddwn yn datblygu ac yn cyhoeddi targedau** dyheadau hyd at 2025 gyda'r nod o sicrhau amrywiaeth gweithlu mwy cynrychioliadol ar lefelau uwch.

- **Rydym yn ymrwmo** i weithredu parhaus, arweinyddiaeth weladwy a pharodrwydd i newid a dysgu. Rydym wedi penodi'r Prif Uwcharo-lygydd Dennis Murray yn Arweinydd Ymddiriedaeth, Cyfreithlondeb a Phlismaona Cymunedol. Dennis yw ein Hyrwyddwr Hil a bydd yn arwain ar gyflawni'r strategaeth hon.

- **Byddwn yn gweithio mewn partneriaeth** â'n grwpiau cefnogi cyflogeion yn fewnol ac ar draws plismaona i ddysgu oddi wrth ein gilydd, annog her a 'benthyg' arfer gorau gyda balchder.

- **Byddwn yn cysylltu** ac yn addysgu ein pobl drwy siarad yn agored, creu amgylchedd o barch a diogelwch, rhannu profiadau a dysgu oddi wrth ein gilydd. Byddwn yn gwneud hyn drwy ymgysylltu ag arbenigwr allanol i hwyluso sgwrs feiddgar a gonest am fraint, gan rannu ein straeon a realiti profiad byw.

- **Byddwn yn cynnal ymgyrch gyfathrebu sy'n** amlygu'r effaith y mae rhagfarn a braint ymwybodol ac anymwybodol yn ei chael.

- **Byddwn yn ailadrodd** ein neges nad oes lle i fwlio ac aflonyddu yn BTP.

- **Byddwn yn penodi rhwydwaith o Baneli Cynghori a Chraffu Cynhwysiant** daearyddol o arbenigwyr allanol i roi cyngor ac arweiniad ar ein perfformiad o ran cynhwysiant, yn enwedig materion hil a'n cymesuredd o ran plismaona gweithredol.

Bydd hyn yn cynnwys galluogi arsylwi annibynnol ar weithredia-
dau plismaona o bryd i'w gilydd.

- Byddwn yn ymrwmo i **Siarter Hil yn y Gwaith Busnes** yn y Gymuned, gan y bydd y craffu allanol hwn yn ein helpu i ddiogelu ein hymrwymiad i gydraddoldeb hiliol yn y dyfodol.



Byddwn yn addysgu ein pobl drwy:

- Rhannu canllaw adnoddau ar hil ac annog ein pobl i ddysgu drostynt eu hunain am y materion a deall safbwyntiau pobl eraill.
- Lansio raglen arweinyddiaeth uwch newydd a fydd yn cynnwys modiwl ar hunanymwybyddiaeth, cynhwysiant, deall y cysyniad o fraint a'r effaith mae rhagfarn effaith wybyddol a microyмосodiadau yn ei chael ar y derbynydd.*
- Cyflwyno rhaglen e-ddysgu rhagfarn anymwybodol a/neu ficroyмосodiadau i bawb.
- Rhoi cyfleoedd rheolaidd i'r rhai o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig roi adborth a mewnwleidiad gan y gweithlu i uwch arweinwyr. Byddwn yn diweddarau ein strategaethau recriwtio a dyrchafu i barhau i arallgyfeirio ein cronfa dalent.

Mae hyn yn cynnwys:

- Peidio ag aros i ymgeiswyr Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig ddod atom ni. Drwy dîm PART (Tîm Recriwtio Gweithredu Cadarnhaol) byddwn yn ymgysylltu'n rhagweithiol â chymunedau lleiafrifol i ddenu talent amrywiol i ymuno â ni.
- Ymrwymo y bydd gan ganolfannau asesu a phaneli dyrchafu swyddogion aelod o'r panel o gefndir Du, Asiaidd ac ethnig lleiafrifol.
- Cymhwysu'r egwyddor 'torrwr clymu' mewn penderfyniadau dyrchafu a dethol, lle rydym yn dewis o ymgeiswyr 'cyfartal' (neu ymgeiswyr sydd yn bodloni'r meini prawf hanfodol yn gyfartal ar gyfer swyddi) yn seiliedig ar bwy sy'n dod o grŵp wedi'i dangynrychioli (yn unol ag S.159 o Ddeddf Cydraddoldeb 2010).
- Parhau i ddefnyddio rôl y PCSO, lle rydym yn cyflawni gwell canlyniadau recriwtio ar gyfer lleiafrifoedd ethnig, fel gradd 'bwydo' i rolau swyddogion yr heddlu.
- Gweithredu adolygiad o ddyrchafiad dros dro i gael gwared ar unrhyw duedd gynhenid yn y system.
- Gweithio gyda'r Coleg Plismona i wneud Menywod o leiafrifoedd ethnig mewn Plismona yn rhaglen ddatblygu genedlaethol.

* **Microyмосodiadau** yw datganiad, gweithred neu ddigwyddiad sy'n cael ei ystyried yn enghraifft o wahaniaethu anuniongyrchol, cynnil neu anfwriadol yn erbyn aelodau o grŵp ymylol fel lleiafrif hiliol neu ethnig.

YR HYN Y BYDDWN HEFYD YN EI WNEUD

- **Byddwn yn herio** prosesau dethol annheg neu ragfarnllyd lle gwelwn ni nhw, gan annog y rhai sy'n gwneud penderfyniadau i gwestiynu a ydynt wedi dewis yr ymgeisydd gorau tra hefyd yn ystyried cyfleoedd i ddewis y rhai o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol.

Byddwn yn amrywio ein harweinyddiaeth drwy:

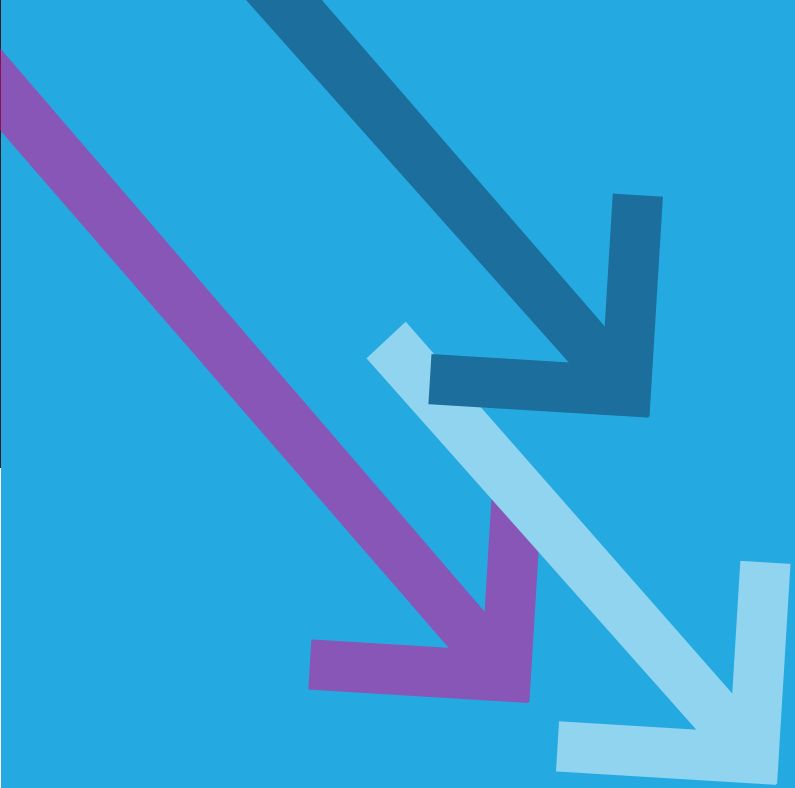
- Gweithredu cynllun mynediad uniongyrchol i ddod ag uwch arweinwyr i mewn o gefndiroedd heb gynrychiolaeth ddigonol yn gyflym ochr yn ochr â pharhau i fuddsoddi mewn talent 'tyfu ein hunain'.
- Edrych ar ddsbarthiad ar y grid talent drwy lens amrywiaeth.
- Darparu hyfforddwr neu fentor i gyflogaion o leiafrifoedd ethnig sy'n gofyn amdano er mwyn cyflymu eu datblygiad.

- **Byddwn yn harneisio pŵer mentora** drwy sefydlu cynllun mentora gwrthdro ar gyfer uwch arweinwyr a chyflogaion iau o leiafrifoedd ethnig i agor llygaid i ddiwylliannau pobl eraill, 'profiad byw' a'r 'gwirionedd sylfaenol,' h.y. yr hyn sy'n mynd o'i le mewn gwirionedd yn y sefydliad. Bydd cydweithwyr iau yn eu tro yn agored i'r sgiliau sydd eu hangen mewn arweinyddiaeth ac yn cael eu galluogi i ddatblygu rhwydwaith uwch

- Aelodau gwirfoddol '**Hyfforddi'r hyfforddwr**' o SAME ac AMP i gynnal cyrsiau ar feithrin hyder personol, presenoldeb a sut i fod eich hunan ddilys yn y gweithle ar gyfer aelodau eraill o'u rhwydweithiau.

- **Byddwn yn cyflwyno cyfleoedd gwirfoddoli** ar y cyd â'r elusen 'Ysbrydoli'r Dyfodol' (<https://www.inspiringthefuture.org/>) fel modd i unigolion ymarfer sgiliau newydd a magu hyder mewn amgylchedd diogel. Bydd hefyd yn ein galluogi i estyn allan at ysgolion sydd â chyrrff myfyrwyr amrywiol i'w hannog i ystyried BTP fel dewis gyrfa.





**Ein nod yn y pen draw yw
bod ein holl gyflogeion
yn teimlo eu bod wedi'u
cynnwys ac yn gallu dod
â'u hunan orau i'r gwaith.**

CYMORTH



Drwy gydol yr adroddiad hwn canolbwyntir ar gynhwysiant, sy'n hanfodol oherwydd ei fod o fudd i bawb i fod yn gynhwysol. Caiff problemau amrywiaeth eu datrys drwy droi sgysiau'n weithredu a byddwn yn gwneud popeth o fewn ein gallu i gefnogi Symud y Nodwydd, gan gynnwys edrych ar beth arall y gall ein sefydliad ein hunain ei wneud i fod yn wirioneddol gynrychioliadol.

Nigel Goodband
Cadeirydd Ffederasiwn BTP



Dylai gallu denu cyflogeion amrywiol fod yn rhan yn unig o ffocws sefydliadau. Mae'n hanfodol, ar ôl eu hymsefydlu o fewn BTP, bod cyflogeion yn profi amgylchedd o gynwysoldeb sy'n eu hannog a'u cefnogi i ddod â'u hunain i'r gwaith, yn ogystal â chyflawni eu huchelgeisiau gyrfaol. Mae aelodaeth AMP yn cynrychioli grŵp amrywiol o Fwslimiaid â chanran uchel sy'n nodi eu bod yn Ddu, Asiaidd ac ethnig leiafrifol. Mae AMP wedi ymrwymo i gefnogi'r strategaeth Symud y Nodwydd a sicrhau bod pawb yn cael mynediad cyfartal at ddilyniant a chyfleoedd.

Katherine Chowdry and Mo Mahmood
Cymdeithas Cyd-Gadeiryddion yr Heddlu Mwslimaidd



Mae digwyddiadau cenedlaethol a rhyngwladol diweddar wedi amlygu faint o waith sydd angen ei wneud os yw cymdeithas am fynd i'r afael â hiliaeth ac anghydraddoldebau hiliol. Mae'r digwyddiadau hyn, a hynny'n gwbl briodol, yn taflu goleuni ar blismona yn y DU. Fel Grŵp Cymorth Cyflogeion hynaf BTP, gyda mandad hirsefydlog i fod yn 'ffrind beirniadol' BTP, fe wnaeth SAME (Cymdeithas Gymorth staff Ethnig Leiafrifol) daflu'r goleuni hwnnw ar BTP. Mae'r ymateb a'r hunanfyfrio a ddilynodd wedi dechrau proses ddifrifol ac ystyrion o newid diwylliannol o fewn BTP. Y weledigaeth strategol a nodir yng nghynllun gweithredu Symud y Nodwydd, a ddatblygwyd mewn partneriaeth agos â SAME, yn gosod y sylfeini y gall BTP adeiladu ei hun arnynt mewn sefydliad lle mae pob cyflogai yn teimlo'n gartrefol a bod gan yr holl gymunedau a wasanaethwn hyder llwyr fod BTP yn wasanaeth heddlu teg a thryloyw sydd hefyd yn cynrychioli ac yn adlewyrchu amrywiaeth gyfoethog y cymunedau hynny.

Anton Hunte
Cadeirydd, S.A.M.E. (Cymdeithas Gymorth Staff Ethnig Leiafrifol)



Mae Cynrychiolwyr TSSA yn credu y dylai pob gweithle fod yn gynhwysol ac yn amrywiol er mwyn rhoi'r un cyfleoedd i bob cyflogai waeth beth yw eu cefndir ethnig. O'r herwydd, mae TSSA yn falch o gefnogi'r cynllun gweithredu Symud y Nodwydd i wneud BTP yn weithlu mwy amrywiol sy'n adlewyrchu'r gymuned yr ydym yn ei gwasanaethu.

TSSA (Cymdeithas Staff Cyflogedig Trafnidiaeth)

Am unrhyw gwestiynau neu wybodaeth bellach:

Prif Uwcharolygydd Dennis Murray

Arweinydd ymddiriedaeth, cyfreithlondeb a
Phlismona Cymunedol

E-bost: dennis.murray@btp.police.uk

Ash Malhi

Partner Busnes Hil a Chynhwysiant

E-bost: ashninder.malhi@btp.police.uk



HEDDLU
TRAFNIDIAETH
PRYDEINIG

BRITISH
TRANSPORT
POLICE

