

# Adroddiad ar Ddyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus 2022 – 2023



**Adlewyrchu'r gorau  
o'n cymunedau**



**HEDDLU  
TRAFNIDIAETH  
PRYDEINIG**

# Public Sector Equality Duty Report 2022 - 2023

Adlewyrchu'r gorau o'n cymunedau Daeth Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus (PSED) i rym ym mis Ebrill 2011 ac mae'n ofynnol i awdurdodau cyhoeddus, wrth gyflawni eu swyddogaethau, roi sylw dyledus i'r angen i gyflawni'r amcanion a nodir o dan a149 o Ddeddf Cydraddoldeb 2010, sef:

**(a) dileu gwahaniaethu, aflonyddu, erledigaeth ac unrhyw ymddygiad arall a waherddir gan neu o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010;**

**(b) hybu cyfle cyfartal rhwng personau sy'n rhannu nodwedd warchoddedig berthnasol a phersonau nad ydynt yn ei rhannu;**

**(c) meithrin perthynas dda rhwng personau sy'n rhannu nodwedd warchoddedig a phobl nad ydynt yn ei rannu.**

Mae'r adroddiad hwn yn rhoi gwybodaeth fanwl am ein hymdrechion i gyflawni'r amcanion hyn.



Fe wnaeth ein Strategaeth Cynhwysiant ac Amrywiaeth 2019 – 2022 amlinellu ein dull o ddarparu gwasanaeth plismona cynhwysol i filiynau o ddefnyddwyr gwasanaeth a chyflogeion (ein pobl) y rhwydwaith rheilffyrdd. Fe wnaeth amlinellu ein huchelgeisiau ar gyfer sut y byddem yn gweithio tuag at sicrhau bod ein pobl yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi, eu cynnwys, a'u bod yn gallu dod â'u holl hunain i'r gwaith. Gellir dod o hyd i'r strategaeth honno [yma](#).

## Nodau

### Y nodau strategol Cynhwysiant ac Amrywiaeth oedd:

1. Bod yn un o heddluoedd mwyaf cynhwysol y DU.
2. Adlewyrchu'n well y poblogaethau oedran gweithio rhanbarthol lleol yn ein gweithlu, gyda ffocws penodol ar rengoedd rhingyll ac uwch lle mae'r bylchau mwyaf.
3. Sicrhau bod pawb yn BTP yn deall pwysigrwydd cynhwysiant ac amrywiaeth a sut rydym i gyd yn chwarae rhan ynddo.
4. I fod wedi lleihau neu ddileu achosion o fwlio ac aflonyddu yn sylweddol.



Mae strategaeth bum mlynedd wedi'i hadnewyddu bellach yn ei lle ar gyfer 2023 – 2028. Cefnogir hyn gan dîm Cynhwysiant ac Amrywiaeth Strategol (C&D) sy'n defnyddio model partneru busnes sy'n gyrru Cynhwysiant ac amrywiaeth fel rheidrydd busnes ac wedi'i blethu i mewn i bopeth a wnawn. Gyda'r cynllun ar ei newydd wedd mae pum blaenoriaeth strategol i gefnogi ein nod o fod yn gyflogwr modern a chynhwysol a amlinellir yng nghynllun strategol 'Gwarcheidwaid y Rheilffordd' ac i gyflawni yn ôl [Cynllun Gweithredu Hil yr Heddlu](#) ([Cynllun Gweithredu Hil yr Heddlu: Gwella plismona ar gyfer Pobl Dduon](#) ([college.police.uk](http://college.police.uk)) a gweithgareddau yn y [Cynllun Trais yn Erbyn Menywod a Merched](#).



**Nod 1:**

**Byddwn yn darparu  
gwasanaethau plismona  
sy'n deg, yn hawdd  
eu cyrchu ac sy'n ymateb  
i anghenion amrywiol  
y bobl rydym yn eu  
gwasanaethu.**

## Ein hymrwymiad i fynd i'r afael â Thrais yn Erbyn Menywod a Merched (VAWG) yn ein cymunedau.

Gan gefnogi ein hymdrechion yn ymwneud â VAWG, fe wnaethom gyflawni 104 o ymgyrchoedd, mentrau a chyfleoedd â ffocws penodol o fewn y cyfnod adrodd hwn gan gynnwys:

- **Gweithrediadau rhagweithiol a mwy o batrolau gydol y flwyddyn ar draws gorsafoedd ledled y wlad**
- **Gweithgarwch ymgysylltu mewn digwyddiadau ar raddfa fawr megis 'Sparkle' ym Manceinion, Gŵyl Reading, Gemau'r Gymanwlad ac 'Wythnosau'r Glas' ar draws gwahanol brifysgolion gyda 75 o swyddogion wedi'u hyfforddi mewn ymwybyddiaeth o gam-drin LGBTQ+ ac arfer gorau gan yr elusen GALOP**
- **Ymgysylltu Rhuban Gwyn yn genedlaethol, gan gynnwys #HerGameToo yn ystod Cwpan Pêl-droed y Byd**
- **Datblygu mentrau Mannau Diogelach yn Richmond, Caerdydd a Stratford**
- **Gwaith ar y cyd ar draws Llundain gyda Heddlu'r Met Timau Strydoedd Saffach mewn mannau problemus allweddol**
- **Lleoedd Cynhadledd Troseddau Rhywiol Cenedlaethol ar gyfer ein swyddogion cyswllt troseddau rhywiol (SOLO) i fynychu a dod â dysgu gwell yn ôl i BTP**
- **Bu bron i ni dreblu nifer y swyddogion a hyfforddwyd i ymchwilio i droseddau rhyw ledled y wlad.**
- **Hyfforddi'r Hyfforddwyr ar gyfer 40 o swyddogion BTP i gyflwyno hyfforddiant ymwybyddiaeth VAWG mewn ysgolion ar draws y DU sydd wedi adrodd am faterion VAWG**
- **Creu ystafell addas ar gyfer gofal dioddefwyr yn BTP Newcastle gyda mwy wedi'u cynllunio ar draws y rhwydwaith**
- **Datblygu a gweithredu Llwybr Dargyfeirio yn barhaus ar gyfer troseddau aflonyddu rhywiol**
- **Gan weithio mewn partneriaeth â'r diwydiant Rheilffyrdd a Crimestoppers, lansiodd ymgyrch genedlaethol a anfonodd neges glir nad yw unrhyw fath o aflonyddu rhywiol yn cael ei oddef ar y rheilffordd ac a gefnogodd ein hymrwymiad ar y cyd i beidio â chael unrhyw fannau anniogel ar ein rheilffordd.**

Ochr yn ochr â'r gweithgarwch hwn, mae pecynnau hyfforddi arbenigol sy'n canolbwyntio ar VAWG wedi'u darparu i ymchwilyr yr heddlu gyda'n huchelgais i gyflwyno hyn hyd yn oed ymhellach ar draws y llu yn 2023; mae hyn yn cynnwys dull sy'n ystyriol o drawma i'n hymateb.. Fe wnaethom hefyd ymrwymo i fod y llu cyntaf i gyflwyno 'Nightingale' sef yr ymateb cychwynnol i hyfforddiant troseddau rhywiol difrifol i bob gweithiwr rheng flaen. Mae'r gwaith hwn yn mynd rhagddo ledled y wlad gyda'r holl swyddogion dan hyfforddiant yn cael hyfforddiant.

## Ein Ap Railway Guardian

Y strategaeth i lwyddiant ar gyfer ein ap Railway Guardian oedd creu cymuned o fewn y rhwydwaith rheilffyrdd ac annog teithwyr i gadw llygad ar ei gilydd, yn ogystal â nhw eu hunain. Roeddem yn cydnabod yr angen i annog newid ymddygiad cadarnhaol gyda phobl yn cymryd camau bach i wneud gwahaniaeth mawr.

Fe wnaethom ddatblygu'r is-bennawd 'Safest Together' [Mwyaf Diogel Gyda'n Gilydd] i gysylltu BTP, cwmnïau gweithredu trenau a defnyddwyr rheilffyrdd fel un gymuned ac annog cyfrifoldeb a rennir. Anogwyd rhanddeiliaid y diwydiant a'r llywodraeth i fabwysiadu'r ymgyrch gan ddefnyddio ein pecynnau cymorth ymgyrchu. Addysgwyd swyddogion ar ymarferoldeb yr ap trwy gyfathrebu mewnol a rhoddwyd deunyddiau iddynt ar gyfer ymgysylltu â'r cyhoedd.

Mae ein ap Railway Guardian wedi cefnogi defnyddwyr rheilffyrdd i riportio digwyddiadau a throseddau yn well yn ogystal â chyrchu gwybodaeth ar sut i aros yn ddiogel wrth deithio. Mae'r ap hefyd yn cyfeirio pobl at wasanaethau cymorth, gan gynnwys y rhai sy'n cefnogi dioddefwyr troseddau VAWG megis Cymorth i Fenywod. Mae'r ddadansoddeg ar yr ap yn dangos:

- **Mae lawrlwythiadau'n parhau i gynyddu wrth i ni gyrraedd 27,406 o lawrlwythiadau erbyn diwedd y cyfnod adrodd hwn.**
- **Y canllaw a welwyd fwyaf yn y cyfnod hwn (o gryn dipyn) oedd esboniad ar yr hyn y gellir ei riportio drwy'r ap Railway Guardian, sy'n dangos bod pobl yn awyddus i riportio a'u bod yn chwilio am arweiniad arno**
- **Mae pob maes arall o'r ap yn dangos ymgysylltiad parhaus gan ddefnyddwyr**

## Ein hymgyrch Speak up, Interrupt [Siaradwch, Ymyrrwch]

Fe wnaeth Swyddfa Cydraddoldeb y Llywodraeth (2020) ganfod mai dim ond 33% o ddiodefwyr sy'n riportio. Mae diodefwyr aflonyddu rhywiol ar y rhwydwaith rheilffyrdd yn aml yn dweud bod teithwyr eraill wedi gweld y digwyddiad ond heb wneud dim i helpu, gan waethygu tan-riportio am aflonyddu rhywiol.

Er mwyn gwella'r data hwn, rydym wedi gweithio gyda Chyfathrebu i gyflwyno cynllun â ffocws VAWG sy'n annog pobl i 'Siarad, Ymyrryd' gan gefnogi ymgyrch ymyrraeth gan wylwyr. Roedd hyn yn cyd-fynd â lansiad ein ap Railway Guardian ac fe wnaethom gefnogi Transport for London (TfL) gyda'u hymgyrch gwylwyr a lansiwyd ym mis Ionawr 2023.

Mae adborth ac ymgysylltu wedi bod yn gadarnhaol trwy ein sianeli cyfryngau cymdeithasol ac yn benodol rydym wedi gweld nifer o'n fideos cynnwys organig yn mynd yn feiol ar Tiktok.

Rydym hefyd wedi bod â diddordeb sylweddol yn ein gwaith VAWG yn arbennig o amgylch yr ap Railway Guardian lle rydym wedi darparu ar gyfer mwy na 300 o sefydliadau ar draws y diwydiant rheilffyrdd, sectorau trafnidiaeth eraill, y llywodraeth, y GIG ac eraill.

Mae'r gwaith hwn wedi'i amlygu a'i gynnwys ar dudalen we 'Smarter Practice' ['Ymarfer Mwy Clyfar'] y Coleg Plismona, gan fod gennym yr ap diogelwch heddlu cyntaf yn y wlad.

Yn yr ymgyrch Siaradwch, Ymyrrwch, fe wnaethom roi cyhoeddusrwydd i ysgogiadau sgwrsio a gweithredu y gallai teithwyr eu defnyddio'n ddiogel os ydynt yn dyst i aflonyddu rhywiol, heb ofni embaras neu waethygu. Mae enghreifftiau o'r rhain i'w gweld isod.

Fe wnaethom ddewis y strategaeth hon gan fod astudiaethau academaidd a chanllawiau gan ymgynghorydd arbenigol wedi dangos mai'r rhwystrau cyffredin i ymyrraeth yw peidio â gwybod beth i'w wneud; ofn achosi embaras iddyn nhw eu hunain neu i eraill, ac ofn y bydd y digwyddiad yn gwaethygu (h.y. trais).

Fe wnaethom ddefnyddio technegau marchnata a chynnwys cymdeithasol Dylanwadwr ar Tiktok, Facebook, Instagram a Twitter.

Fe wnaeth ymgyrch hysbysebu ar Facebook ac Instagram ddenu 4.3 miliwn o argraffion yn ogystal ag ymgyrch bosteri ar rwydwaith tiwb Llundain a arweiniodd at oddeutu 25 darn o sylw yn y cyfryngau.

Fe wnaeth yr ymgyrch hon gynhyrchu cynnydd yn ymwybyddiaeth y cyhoedd o sut i riportio aflonyddu rhywiol yn ogystal â chanmoliaeth gan nifer o elusennau ac arbenigwyr pwnc. Gellir nodi hefyd bod dau ddarn o gynnwys ein hymgyrch wedi mynd yn feirol ar Tiktok.

“  
**Hoffech chi gael fy sedd?**  
”

OS YDYCH YN GWELD RHYWUN YN CAEL EI AFLONYDDU, GALLWCH CHI HELPŪ TRWY ROI FFORDD ALLAN O'R SEFYLLFA IDDYN NHW

#SpeakUpInterrupt

“  
**Ydych chi'n iawn??**  
”

OS YDYCH YN GWELD RHYWUN YN CAEL EIAFLONYDDU, OND NA ALLWCH HELPŪ AR HYN O BRYD, GWIRIWCH GYDA NHW A GWELD A OES ANGEN UNRHYW GYMORTH ARNYNT.

#SpeakUpInterrupt

“  
**Dim ots amdanaf i dw i ond yn edrych ar y map...**  
”

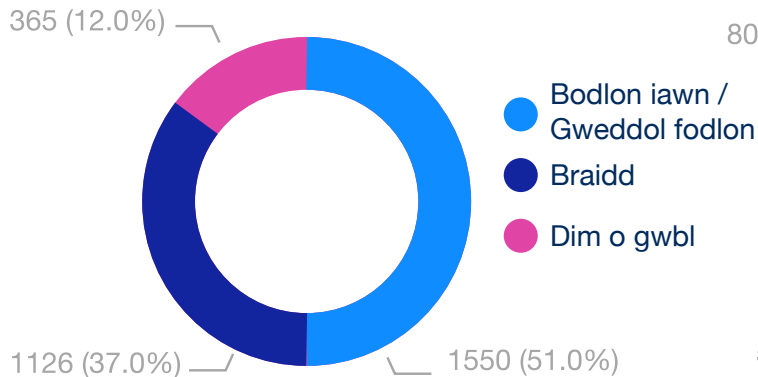
OS YDYCH YN GWELD RHYWUN YN CAEL EI AFLONYDDU, EICH PRESENOLDEB YW EICH PŴER MWYAF.

#SpeakUpInterrupt

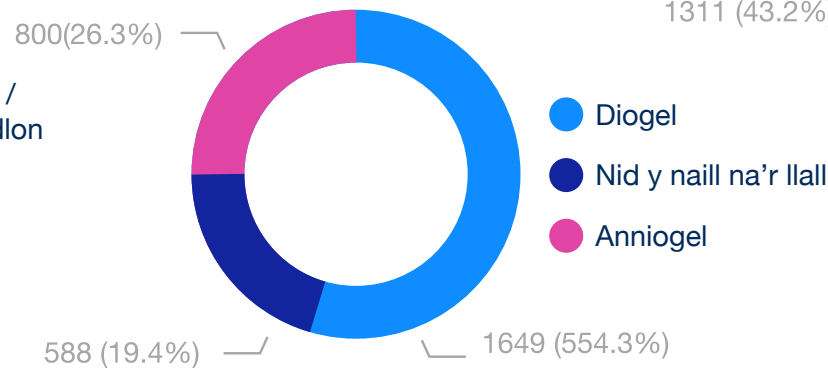
## Arolwg Boddhad y Cyhoedd

Gan ddefnyddio data o'n harolwg allanol o foddhad y cyhoedd, rydym yn mynd i'r afael â'n gweithgarwch gweithredol a strategol i wella boddhad, ymddiriedaeth a hyder. Mae'r data isod yn dangos yr ymatebion cyffredinol a dderbyniwyd.

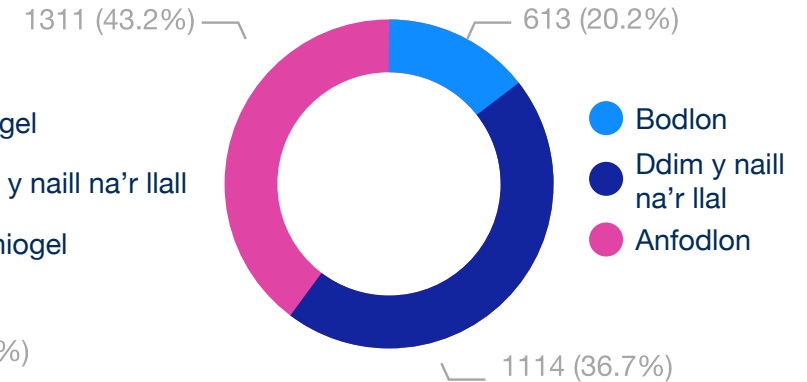
**,Yn gyffredinol pa mor hyderus ydych chi fod swyddogion BTP yn gwneud gwaith da yn amddiffyn y cyhoedd sy'n defnyddio'r Rheilffyrdd**



**Yn gyffredinol, pa mor ddiogel ydych chi'n teimlo wrth ddefnyddio'r rhwydwaith rheilffyrdd?**



**I ba raddau ydych chi'n fodlon ar ba mor aml rydych chi'n gweld Swyddog Heddlu BTP neu PCSO ar eich taith?**



Yn gyffredinol, mae 51% o'r ymatebwyr yn teimlo'n fodlon iawn neu'n weddol fodlon ar berfformiad BTP o ran diogelu'r rheilffordd, gyda 54.3% o ymatebwyr yn teimlo'n ddiogel wrth ddefnyddio'r rhwydwaith rheilffyrdd. Dywedodd y data wrthym hefyd fod 43.2% yn teimlo'n anfodlon ar ba mor aml y maent yn gweld swyddog BTP ar eu taith reilffordd. Ein presenoldeb ar y rheilffyrdd fu ein blaenoriaeth erioed, ond gyda data'n awgrymu nad yw pobl yn cydnabod ein presenoldeb fe wnaethom lansio Op Alert sy'n gweld presenoldeb mewn ardaloedd allweddol yn ystod cyfnodau allweddol gyda Thimau Plismona Bro yn cael eu lleoli gan ddefnyddio'r adnoddau ymgysylltu yn yr ap Railway Guardian. Roedd yr adnoddau ymgysylltu hefyd yn rhoi ffocws ar ddiogelwch menywod gan fod yr arolwg wedi ein hysbysu mai dim ond 31.3% o fenywod a ddywedodd eu bod yn teimlo'n ddiogel ar y rheilffordd.

## Rydym yn hybu ymddiriedaeth a chyfreithlondeb trwy ein Cynllun Gweithredu Hil yr Heddlu (PRAP) gyda Moving the Needle [Symud y Nodwydd] (MtN)

Mae ein darpariaeth o PRAP gydag MtN yn cael ei reoli trwy'r Grŵp Llywio PRAP, sy'n sicrhau atebolrwydd mewn meysydd allweddol ar draws y sefydliad. Mae rhai o'r canlyniadau allweddol o hyn yn weithredol ac ar gyfer cymunedau a phartneriaid wedi'u rhestru isod, gyda'r cynllun yn datblygu'n gyflym i 2023. Nod creu Grŵp Llywio PRAP yw sicrhau ein bod yn dod yn:

- **Gwasanaeth heddlu sy'n cynrychioli pobl Ddu ac sy'n cefnogi ei gydweithwyr Du**
- **Gwasanaeth heddlu sydd yn deg, yn barchus, ac yn gyfiawn yn ei weithredoedd tuag at bobl Ddu**
- **Gwasanaeth heddlu sy'n cynnwys pobl Ddu fel mater o drefn wrth iddo lywodraethu**
- **Gwasanaeth heddlu sy'n amddiffyn pobl Ddu rhag troseddu ac yn ceisio cyfiawnder i bobl Ddu**

Fe wnaeth grŵp llywio PRAP sefydlu waelodlin y gallai'r dystiolaeth adeiladu ohoni, er mwyn olrhain cynnydd a nodi bylchau. Mae uwch swyddogion a staff ar draws y llu yn berchen ar ac yn cymryd cyfrifoldeb am gyflawni'r camau gweithredu gan gynnwys ymgysylltu â chymunedau Du a phobl Ddu ifanc.

Cynhaliwyd treial heddlu bach mewn ardal amrywiol o Lerpwl ag effaith gadarnhaol yn cael ei chofnodi ymhlith pobl ifanc Ddu o ran ymddiriedaeth a hyder.

Mae Mini police [Heddlu bach] yn rhaglen ymgysylltu â'r heddlu a ddarperir yn bennaf trwy ysgolion cynradd sy'n targedu pobl ifanc 8-11 oed. Bydd y defnydd wedi'i dargedu o gadetiaid hefyd yn cefnogi meithrin ymddiriedaeth a chyfreithlondeb ymhlith pobl Ddu ifanc. Mae cadetiaid yr heddlu yn rhaglen ymgysylltu sy'n targedu pobl ifanc 13 – 18 oed.

Fe wnaethom gynnal ymarfer casglu data gan ddwyn ynghyd y ffurflenni data sylfaenol eraill megis yr Arolwg Gweithlu Du, Arolwg Pawb, Cymdeithasau Cymorth Cyflogeion (ESA), Cylchoedd Gwranddo a phrofiad bywyd pobl Ddu.

Defnyddir hwn i ddatblygu cynlluniau a'i ymgorffori mewn meysydd gwaith megis prosesau Safonau Proffesiynol, Byrddau Anghymesuredd a Chraffu Allanol. Mae Bwlch Cyflog Ethnigrwydd, cynrychiolaeth y gweithlu a gweithgarwch hyrwyddo a chadw hefyd yn cael y lens hon wedi'i chymhwyso.

Mae gwaith ar hyn hyd yn hyn yn cynnwys darparu hyfforddiant cynhwysiant ac amrywiaeth i Ffederasiwn yr Heddlu, a Siarter benodol sy'n amlinellu'r amser a ddiogelir i ESAs i ddarparu cymorth pwrpasol i aelodau gan gynnwys ymchwiliadau i gamymddwyn a chwynion.

## Defnydd Pwerau

Nid oedd gan BTP unrhyw fewnwelediad o ran stopio traffig. Fel sefydliad nid oeddem yn gallu nodi a oedd unrhyw anghymesuredd neu anghysondeb yn bresennol o fewn unrhyw ddigwyddiad stopio traffig a gynhaliwyd gan BTP. Er mwyn mynd i'r afael â hyn, a bwydo'n rhagweithiol i ffrydiau gwaith Defnydd Pŵer NPCC, lansiodd arbrawf i ddal y gweithgaredd hwn. Bu'r arbrawf hwn yn llwyddiant ac mae wedi'i gyflwyno'n genedlaethol. Mae'r defnydd hwn o bŵer yn isel o ran cyfaint ac nid oes unrhyw bryderon wedi'u nodi, gan wella ymddiriedaeth a hyder.

Fe wnaethom greu cynllun 'Hyrwyddwyr Stopio a Chwilio' i adeiladu ar ein safonau uchel presennol a chreu rhwydwaith ar draws y llu o fentoriaid cymheiriaid dibynadwy sy'n cefnogi cydweithwyr i ddeall a defnyddio'r pŵer dadleuol ond buddiol hwn yn well. Mae syniadau diweddar megis oedolyneiddio a dulliau sy'n ystyriol o drawma yn cael eu dosbarthu drwy'r rhwydwaith hwn. Maent hefyd yn cynnig gwirionedd sylfaenol gan weithredu fel llais y cwsmer, gan gwblhau'r ddolen adborth.

Mae hyn yn cefnogi ein hymrwymiad parhaus i leihau anghymesuredd a pheidio â gor-blismona pobl Ddu yn unol â'r PRAP. Fe wnaethom gyflwyno sesiynau datblygiad proffesiynol parhaus (DPP), gweithdai anghymesuredd am ddefnydd pwerau a rhaglen datblygu treialu ar gyfer darpar Ringylliaid (Camu i Fyny at Ringyll). Roedd hyn yn cynnig dealltwriaeth weithredol a thactegol i gefnogi ein gweithlu gyda'r sgiliau gofynnol (Stopio a Chwilio / Defnydd Grym).

Crëwyd Cardiau Z Stopio a Chwilio i gael adborth gan bawb sydd wedi cael eu stopio a'u chwilio, nid yn unig am gŵynion ond am y profiad bywyd a gafwyd o'r cyfarfyddiad hwnnw. Ychwanegwyd cod QR at y Cardiau Z presennol i sicrhau ein bod yn cyrraedd ac yn cael adborth gan y gymuned, yn arbennig gan grwpiau a chymunedau lle mae'r

anghymesuredd mwyaf yn bodoli; gan roi cyfle iddynt gael eu clywed ac i ni ddeall yn well y cymunedau rydym yn eu plismona.. Mae'r adborth yn galluogi gwelliant yn y modd y cynhelir gweithgareddau Stopio a Chwilio a gall gynnig monitro amser real o fewn digwyddiadau â chyfraddau Stopio a Chwilio traddodiadol uchel, megis Carnifal Notting Hill. Mae hyn yn helpu i nodi lle mae angen hyfforddiant; lle gellir dathlu arfer da a sut y gallwn ymgysylltu a chynnwys ein cymunedau.

Mae themâu wedi'u nodi megis diffyg ymwybyddiaeth o ddefnydd arferol o gefynnau, chwilio ffonau, chwiliadau sy'n dinoethi rhannau personol a seiliau rhesymol annigonol. O'r dadansoddiad hwn mae cynhyrchion wedi'u teilwra wedi'u datblygu megis trwy MyLearn (ein system rheoli dysgu) yn ogystal â fideos, pecynnau briffio, mewnbynnau datblygiad proffesiynol parhaus ac ymyriadau wedi'u targedu gyda swyddogion / timau sy'n allanolion yn eu hymarfer.

Mae'r PRAP yn ei gwneud yn ofynnol i ni esbonio neu ddiwygio ein gweithgareddau lle mae anghymesuredd ac i ni ymdrechu i gynyddu ymddiriedaeth a chyfreithlondeb. Fe wnaethom ddatblygu model i wneud y gwelliannau hyn a'i dreialu yng Ngharnifal Notting Hill. Roedd hwn yn ddull arloesol o Stopio a Chwilio, gan ddefnyddio panel craffu byw i ddarparu dolen adborth, wedi'i chwblhau mewn amser real, cyn ei defnyddio'r diwrnod canlynol. Roedd hyn o gymorth o ran cywiro arfer gwael a dathlu arfer da gyda Stopio a Chwilio. Yr effaith oedd atafaelu mwy o arfau yn sgil dull mwy cymesur. Lle nodwyd arfer gwael, cafodd swyddogion hyfforddiant ychwanegol o ganlyniad. Cafodd y dull hwn ei ganmol a'i amlygu fel arfer da gan y Coleg Plismona ac Arolygiaeth Cwnstabiliaeth a Gwasanaethau Tân ac Achub Ei Fawrhydi (HMICFRS) ac mae wedi'i rannu â lluoedd eraill.

Fel rhan o'n gwaith i gefnogi ymddiriedaeth a chyfreithlondeb, rydym wedi archwilio ein hymateb i Droseddau Casineb. Er mwyn sicrhau bod swyddogion yn meddu ar y wybodaeth a'r ddealltwriaeth sydd eu hangen i gynnig lefelau uchel o wasanaeth, rydym wedi datblygu modiwlau hyfforddi 'Ymateb i Gasineb ac Eithafiaeth' Mae hyn yn arfogi ein pobl â thystiolaeth o'r 'hyn sy'n gweithio' wrth herio casineb ac eithafiaeth ac wrth gefnogi'r rhai y mae'n effeithio arnynt. Er mwyn sicrhau bod pobl yn teimlo'n ddiogel wrth riportio digwyddiadau o Droseddau Casineb rydym yn defnyddio'r ap Railway Guardian, sy'n galluogi person i riportio'n haws.

Wrth gefnogi Wythnos Ymwybyddiaeth Troseddau Casineb 2022, fe wnaethom gynnal dwy sgwrs o fewn y llu, gan gynnwys adolygiad achosion difrifol o achosion blaenorol, gan sicrhau ein bod yn ystyried dysgu allweddol, a chynhaliwyd sesiwn gan 'Nil by Mouth' 'Dim trwy'r Geg' ar Sectyddiaeth.

Ag ymdrech barhaus i ddatblygu ein hymateb i Droseddau Casineb fe wnaethom gymryd rhan mewn Prosiect Troseddau Casineb Trawsfobig gyda Phrifysgol Manceinion sy'n cynnal ymchwil o'r enw "Archwilio Rhyngweithiadau rhwng Dioddefwyr Trawsfenywaidd Troseddau Casineb a'r Heddlu yn y DU".



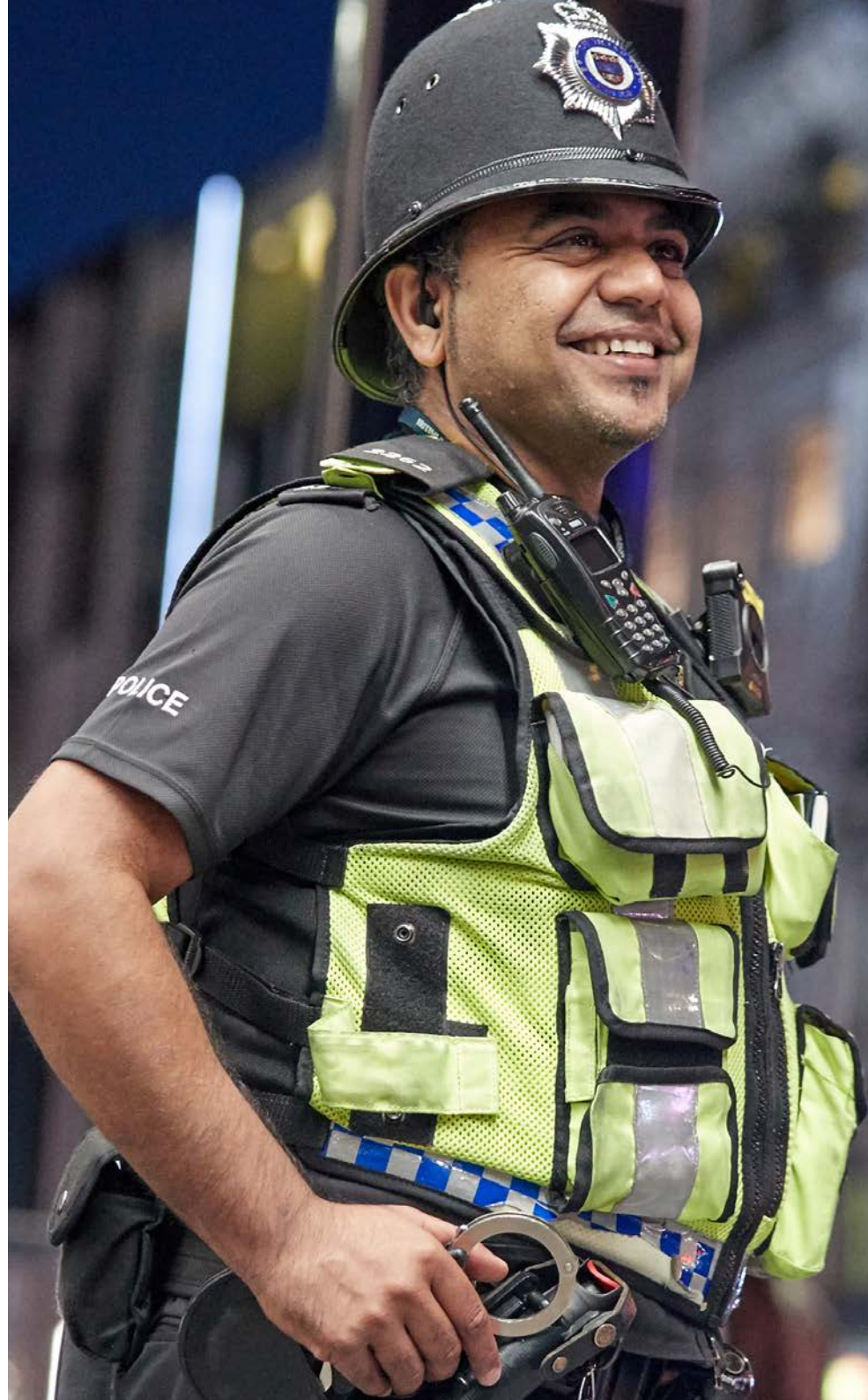
## Ein gwaith gyda chymunedau a phartneriaid

Drwy ehangu ein perthynas â phartneriaid, rydym wedi gwella cyfleoedd i bobl ifanc o gymunedau amrywiol ymgysylltu â BTP. Gan weithio gyda Kick off @3 ac Ymddiriedolaeth y Tywysog fe wnaethom gynyddu ein hamlygrwydd i bobl ifanc a chynyddu cyfleoedd i'n cydweithwyr gael gwell dealltwriaeth o'r cymunedau rydym yn eu plismona. Fe wnaeth hyn ein cefnogi i adeiladu perthynas o ymddiriedaeth rhwng pobl ifanc a BTP, gan roi tawelwch meddwl a meithrin hyder rhyngom ni a'r gymuned. Mae hyn yn gweithio i ddargyfeirio pobl ifanc oddi wrth droseddu a'r system cyfiawnder troseddol yn ogystal â'u cynnwys mewn pynciau megis VAWG, iechyd meddwl a Throseddau Casineb. Trwy ymgysylltu parhaus a pherthnasoedd gwell, rydym yn bwriadu i BTP gael ei weld fel cyflogwr o ddewis i bobl ifanc.

Fel rhan o'r broses sylfaenol adolygwyd y ffordd rydym yn defnyddio craffu allanol. Ar hyn o bryd mae pedwar Grŵp Cynghori Annibynnol (IAG) ac mae un ohonynt yn IAG Strategol (SIAG). Mae'r tri IAG arall yn cynrychioli Is-adran C, Is-adran D ac Is-adran B. Y dadansoddiad presennol o aelodaeth y grŵp yw:

- **SIAG – 10 benywaidd, 9 gwryw a 6 aelod o leiafrifoedd ethnig**
- **Is-adran B - 7 benyw, 8 gwryw ac 8 aelod o leiafrifoedd ethnig**
- **Is-adran C - IAG – 10 benywaidd, 9 gwrywaidd a 9 aelod o leiafrifoedd ethnig**
- **Is-adran > D - 4 benywaidd, 3 gwryw a 3 aelod o leiafrifoedd ethnig**

Mae gennym hefyd nifer o baneli craffu allanol sy'n cynnig beirniadaeth ar y ffordd rydym yn gweithredu. Mae'r trefniadau hyn yn cael eu hadolygu i sicrhau bod gennym gynrychiolaeth amrywiol ac annibynnol o fewn craffu allanol a fframwaith cadarn sy'n cefnogi dysgu a gwella sefydliadol, gan arwain at fwy o ymddiriedaeth a chyfreithlondeb.



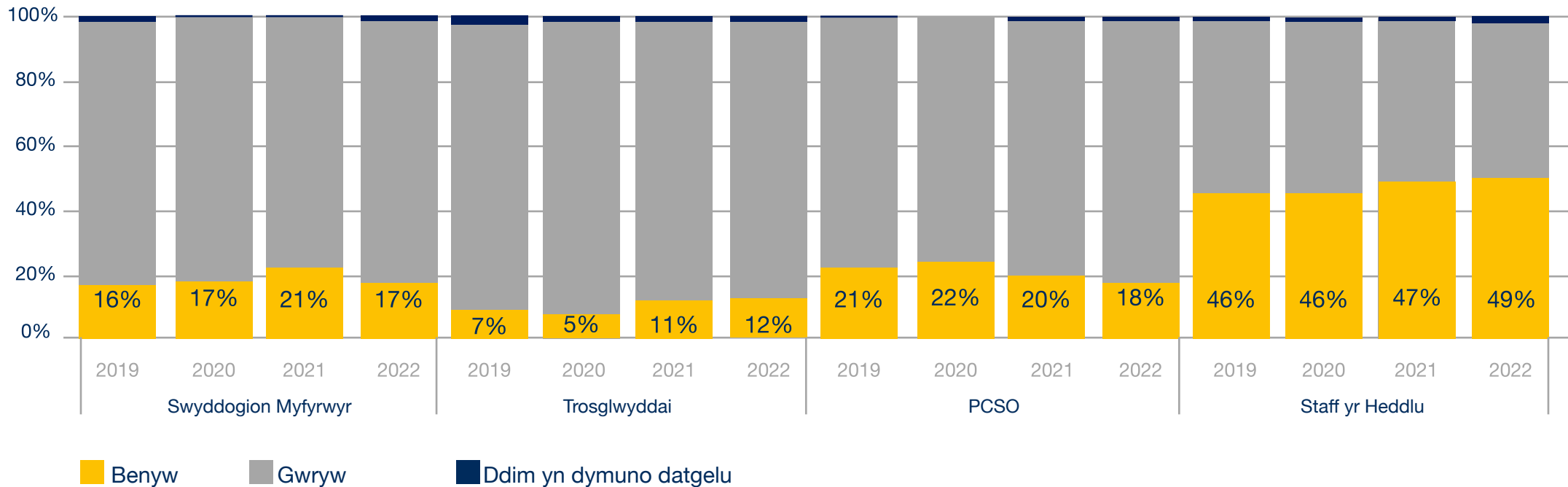
**Nod 2:**

**Adlewyrchu'n well  
y poblogaethau oedran  
gweithio rhanbarthol lleol  
yn ein gweithlu.**

## Dadansoddiad Cymhwys

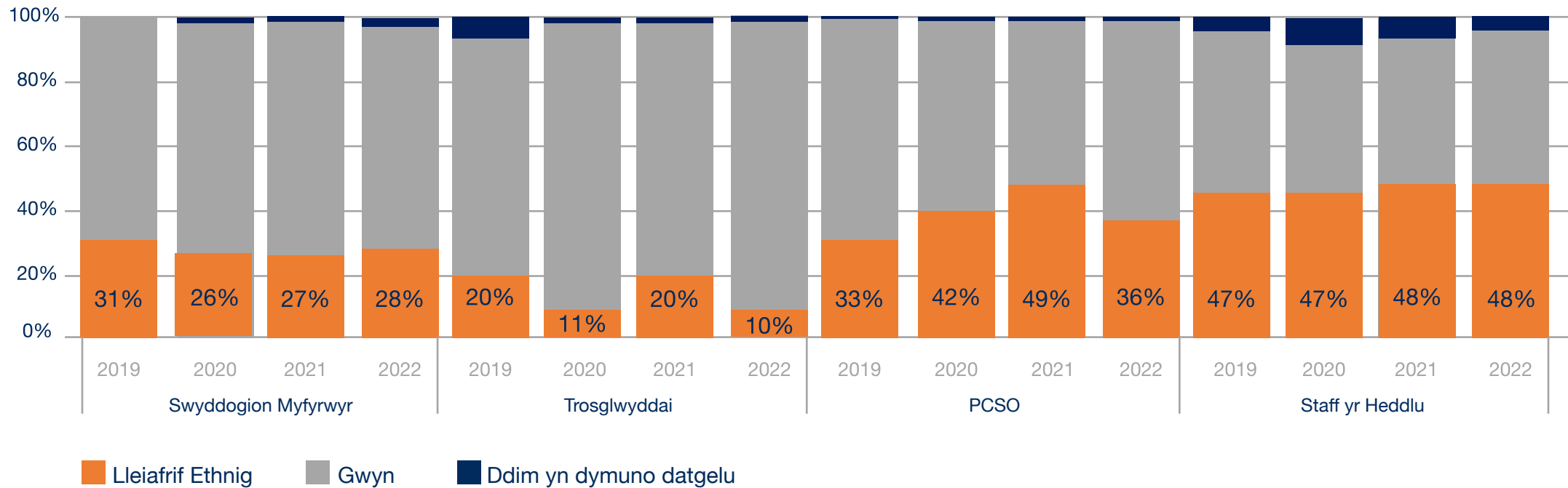
Rydym yn dadansoddi ein data gweithlu yn rheolaidd gan gynnwys ymadawyr, dechreuwyr ac ymgeiswyr. Mae data recriwtio ar gyfer y cyfnod adrodd hwn yn dweud wrthym fod gennym gyfraddau denu isel o gymharu â chyfansoddiad demograffig poblogaeth y DU (fel yr amlinellwyd yn y cyfrifiad diweddar) ar gyfer menywod sy'n gwneud cais i fod yn swyddogion heddlu neu'n trosglwyddo i BTP fel swyddogion heddlu. Rydym yn gweld cyfraddau denu ychydig yn uwch ar gyfer menywod sy'n gwneud cais i fod yn PCSOs ond mae'r data'n dal i ddangos bod cyfraddau denu yn isel. Fel y gallwch ei weld yn y data isod nid yw hyn yn cael ei adlewyrchu mewn ceisiadau am rolau staff heddlu.

## Cynrychiolaeth Fenyw; Ceisiadau a Dderbyniwyd



Wrth archwilio'r data ymgeisio gallwn weld cyfraddau denu gwell a chyson ar gyfer rolau cwnstabiliaid heddlu, rolau PCSO a rolau staff yr heddlu gan y rheini o gymunedau lleiafrifoedd ethnig. Mae'r data gan drosglwyddeion yn amrywio'n fawr o flwyddyn i flwyddyn ond gellir nodi iddo ostwng yn y flwyddyn 2022.

## Cynrychiolaeth Lleiafrifoedd Ethnig; Ceisiadau a Dderbyniwyd



O'r data hwn, mae'r Tîm Recriwtio Gweithredu Cadarnhaol (PART) wedi datblygu cynllun recriwtio gweithredu cadarnhaol. Bydd y cynllun yn darparu ffocws wedi'i dargedu yn y maes hwn i helpu i wella'r ffigurau hyn wrth symud i'r flwyddyn adrodd nesaf. Mae tîm PART bellach wedi symud i'r tîm Cynhwysiant ac Amrywiaeth Strategol i wella ei ffocws ar weithredu cadarnhaol.

Mae'n bwysig nodi na chafodd BTP ei gynnwys yn Rhaglen Ymgodiad yr Heddlu gan nad ydym yn un o luoedd y Swyddfa Gartref.

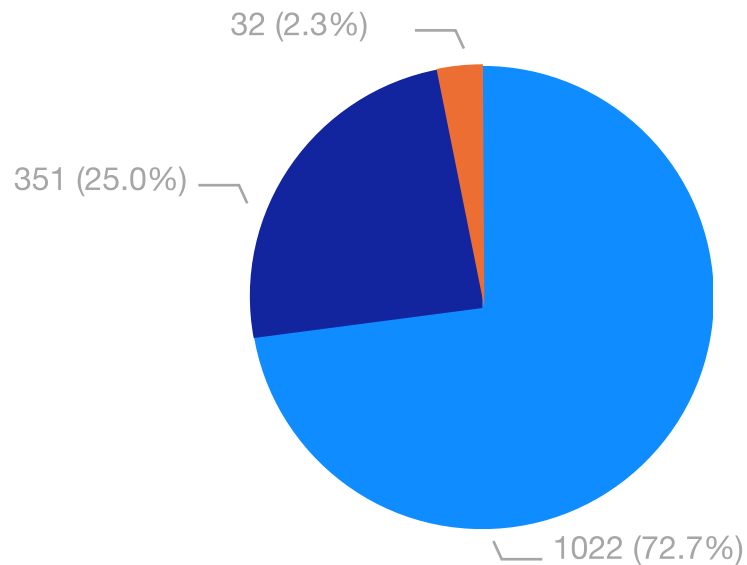
## Ein Demograffeg Pobl (<https://www.ethnity-facts-figures.service.gov.uk/>)

Mae data'n dangos ein bod yn gynrychioliadol o'n cymunedau lleiafrifoedd ethnig ar gyfer staff yr heddlu er y gallwn wella cynrychiolaeth dynion yn erbyn ([Amcangyfrifon poblogaeth a chartrefi, Cymru a Lloegr – Y Swyddfa Ystadegau Gwladol \(ons.gov.uk\)](https://www.ethnity-facts-figures.service.gov.uk/)) mae 51% o'n cymunedau yn nodi eu bod yn fenyw ac mae 18% o'n cymunedau o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig (<https://www.ethnity-facts-figures.service.gov.uk/>)

### Ethnigrwydd

Data staff yr heddlu (yn gywir ar 03/02/2023)

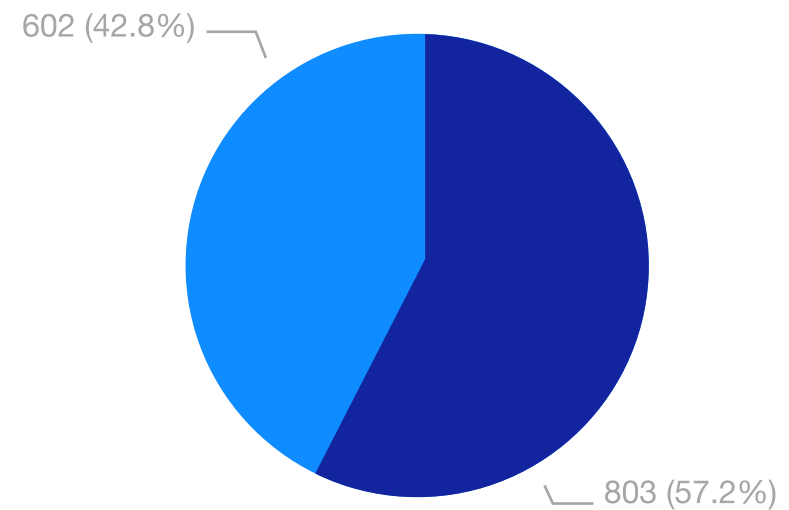
● Gwyn ● Lleiafrif Ethnig ● Heb ei ddatgan



### Rhywedd

Data staff yr heddlu (yn gywir ar 03/02/2023)

● Gwryw ● Benyw

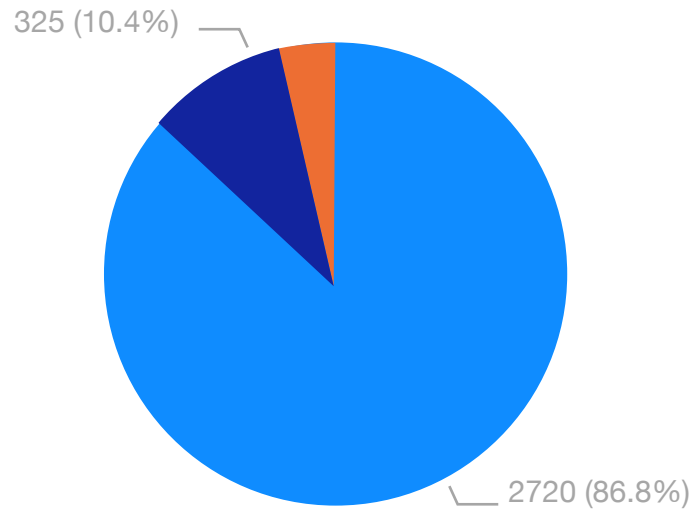


Mae'r Tîm Recriwtio Gweithredu Cadarnhaol yn canolbwyntio ar ddarparu cymorth gweithredu cadarnhaol i fenywod a lleiafrifoedd ethnig mewn rolau Swyddogion Heddlu a PCSO (gweler isod)

### Ethnigrwydd

Data Swyddogion Heddlu (yn gywir ar 03/02/2023)

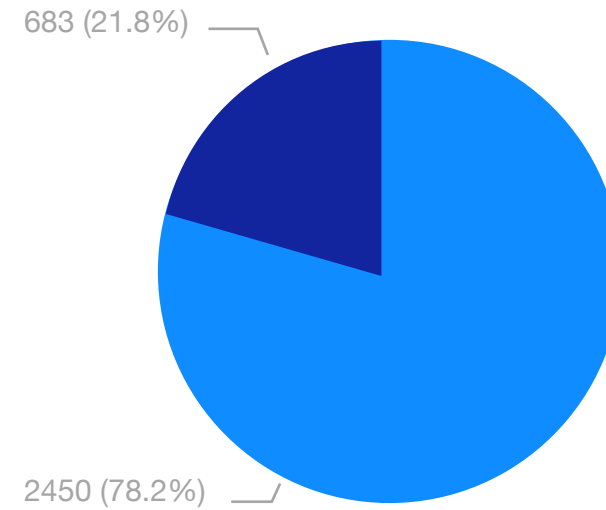
● Gwyn ● Lleiafrif Ethnig ● Heb ei ddatgan



### Rhywedd

Data Swyddogion Heddlu (yn gywir ar 03/02/2023)

● Gwryw ● Benyw

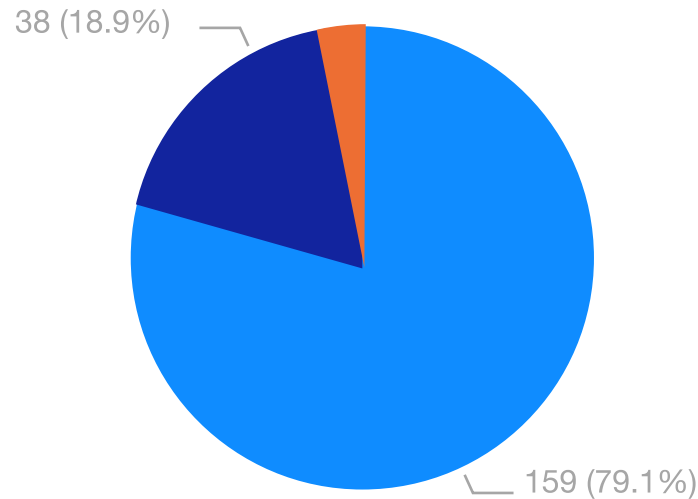


## Data Swyddog Cymorth Cymunedol (CSO) (yn gywir ar 03/02/2023)

### Ethnigrwydd

Data Swyddog Cymorth Cymunedol (CSO) (yn gywir ar 03/02/2023)

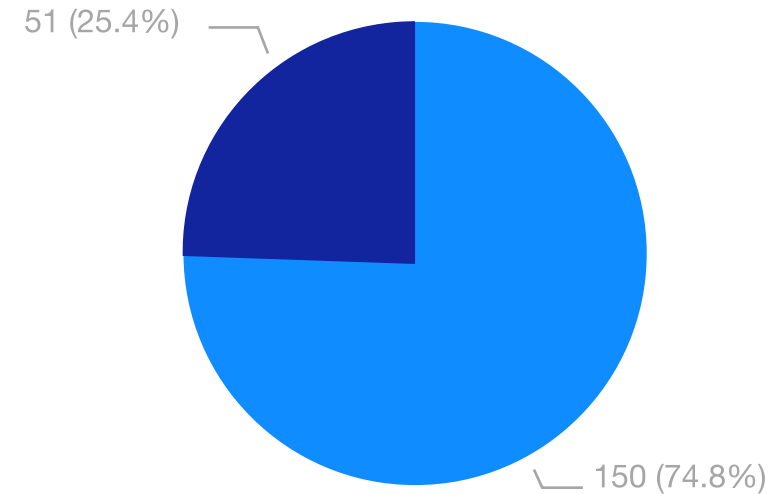
● Gwyn ● Lleiafrif Ethnig ● Heb ei ddatgan



### Rhywedd

Data Swyddog Cymorth Cymunedol (CSO) (yn gywir ar 03/02/2023)

● Gwryw ● Benyw



Mae'r ffocws hwn wedi gweld mwy o weithgareddau allgymorth recriwtio gweithredu cadarnhaol ledled y wlad. Mae'r tîm yn darparu sesiynau cyngor a chymorth un wrth un i'r rhai sy'n dymuno ymgeisio, ochr yn ochr â gweithdai canolfannau ymgeisio ac asesu.

Gyda data cyfrifiad newydd ar gael rydym yn gallu targedu ein gwaith ymhellach, gan greu Cynllun Recriwtio Gweithredu Cadarnhaol diwygiedig. Mae'r cynllun hwn yn cynnwys:

- Ymchwilio i arferion recriwtio cynhwysol a'u rhoi ar waith, gan sicrhau nad yw'r rhai â nodweddion gwarchodedig dan anfantais nac yn cael eu digalonni drwy'r broses recriwtio
- datblygu ein dulliau ymgysylltu, gan sicrhau ein bod yn estyn allan ac yn ymgysylltu'n barhaus â'r cymunedau rydym yn ceisio eu cefnogi.

Mae defnyddio setiau data cywir yn sicrhau ein bod yn olrhain ein llwyddiannau ac yn nodi meysydd lle mae'n rhaid i ni ganolbwyntio ein hymdrechion. I wneud hyn, rydym yn cefnogi dylunio setiau data penodol er mwyn rhoi trosolwg rhanbarthol. Mae ein Tîm Recriwtio Gweithredu Cadarnhaol yn defnyddio eu gwybodaeth arbenigol i gefnogi'r tîm recriwtio'n barhaus i fod yn arloesol ac yn feiddgar gyda'n hymgyrchoedd recriwtio, gan sicrhau ein bod yn hysbysebu mewn lleoliadau amrywiol a thrwy lwyfannau hygyrch; gan hyrwyddo ein pwyntiau gwerthu unigryw i'n cymunedau.

Gan ein bod yn llu cenedlaethol sy'n gwasanaethu Prydain Fawr, rydym yn deall nad yw hyn yn rhywbeth y gall y Tîm Recriwtio Gweithredu Cadarnhaol ei gyflawni ar ei ben ei hun, felly crëwyd pecyn cymorth i rymuso timau lleol i wneud gweithredu cadarnhaol yn rhan o'u gweithgarwch ymgysylltu ac allgymorth rheolaidd y maent yn ei wneud gyda'u cymunedau.

## Defnyddio adborth i wella ein prosesau dyrchafu

Dyweddodd ein Harolwg Pobl fod diffyg ymddiriedaeth a hyder yn y broses ddyrchafu (cam 3 NPPF), a bod y broses benodi yn unochrog ac yn seiliedig ar bwy rydych yn ei adnabod. Fe gawsom adolygiad annibynnol o'r broses ac rydym wedi rhoi'r argymhellion ar waith.

Y prif newid yw proses 'un asesiad' ar gyfer dyrchafiad dros dro a pharhaol, gan greu un gronfa o ymgeiswyr sydd yn barod ar gyfer dyrchafiad a galluogi'r Llu i hysbysebu rolau pan fyddant ar gael, gan leihau'r angen am ddyrchafiad dros dro. Byddwn yn creu amserlen uwch ar gyfer yr holl brosesau dyrchafu, gyda byrddau'n cael eu cynnal ddwywaith y flwyddyn ar gyfer pob rheng Rhingyll ac Arolygydd (bydd proses arholiadau'r Coleg Plismona yn parhau fel y mae ar hyn o bryd). O ddechrau 2023, er mwyn cefnogi swyddogion sydd wedi'u cyfarparu'n dda ac wedi'u hyfforddi'n dda, rydym yn creu Canolfan Hyrwyddo ar gyfer swyddogion sy'n ystyried gwneud cais am ddyrchafiad; a byddwn yn ailgyflwyno'r cysylltiad rhwng dyrchafiadau a PDR, gyda PDR cadarnhaol wedi'i gwblhau fel rhagflaenydd i ddyrchafiad.

Byddwn yn parhau i ddefnyddio'r Fframwaith Cymhwysedd a Gwerth (CVF) ond ni fyddwn bellach yn defnyddio cwestiynau seiliedig ar gymhwysedd a oedd yn flaenorol yn rhoi pwysau ar ymgeiswyr i gael Dyletswyddau Gradd Uwch cyn gwneud cais. Yn hytrach, byddwn yn rhoi pwyslais ar y sgiliau arwain sydd eu hangen ar gyfer dyrchafiad er mwyn sicrhau bod ein pobl yn cael eu harwain yn dda. Bydd cynnydd hefyd yn y gronfa o aseswyr, a fydd yn cael eu hyfforddi'n rheolaidd ar ragfarn, yn gynrychioliadol o'r cymunedau rydym yn eu gwasanaethu, yn annibynnol, ac â dylanwad cyfartal dros wneud penderfyniadau, ni waeth beth fo'u rheng neu eu gradd.

## Ein rhaglen Dewch â'ch Merch i'r Gwaith

Fe wnaethom gyflwyno rhaglen 'Dewch â'ch Merch i'r Gwaith'. Y nod yw ysbrydoli'r genhedlaeth nesaf o swyddogion heddlu benyw. Hyd yn hyn mae digwyddiadau wedi'u cynnal yn Birmingham ac ar draws pedwar o'n Hybiau yn Llundain, ag adborth eithriadol o gadarnhaol a nifer o ymgeiswyr yn ceisio hyfforddiant ar gyfer y broses ymgeisio. Mae'r rhaglen yn fenter ar draws yr heddlu ac fe'i cyflwynwyd ar draws y llu ym mis Ebrill 2023.

## Achrediad Pride 365

Ym mis Mehefin 2022 enillodd BTP achrediad Pride 365. Mae gan BTP hanes balch o gefnogi cydweithwyr LGBT + a mynd i'r afael â homoffobia a Throseddau Casineb ar y rheilffordd, felly roeddem wrth ein bodd bod ein hymrwymiad i amrywiaeth a chynhwysiant wedi'i gydnabod gyda Sêl Cymeradwyaeth Pride 365 gan Interpride, trefnwyr y mudiad byd-eang Pride. Rhoddir y nod barcud uchel ei barch hwn i sefydliadau sy'n dangos ymrwymiad gwirioneddol a dilys i gynhwysiant LGBT+ mewn cymdeithas a'r gweithle. Mae'r broses asesu yn gwerthuso diwylliant, boddhad pobl, polisi, allgymorth cymunedol a marchnata.

## Ein haddewid ystyriol o'r menopos

Mae BTP yn mynd trwy'r broses asesu i fod yn gyflogwr sy'n ystyriol o'r menopos ac yn gobeithio cyflawni hyn yn 2023 i gefnogi ymhellach y gwaith cydraddoldeb rhywiol sy'n cael ei wneud ar draws y llu.

## Ein hymrwymiad HeForShe

Mae BTP wedi bod yn llofnodwr ymrwymiad HeForShe ers nifer o flynyddoedd. Mae gennym rwydwaith o gynghreiriaid gwryw sy'n gweithio ochr yn ochr â'r Gymdeithas Heddlu Benyw i gefnogi'r ymrwymiad hwn. Mae'r gwaith a wnaed i wella ein polisïau sy'n ystyriol o deuluoedd wedi'i gyflwyno i Gyngor Cenedlaethol Prif Swyddogion yr Heddlu (NPCC) fel arfer gorau ac wedi'i fabwysiadu gan nifer o luoedd eraill a chafodd sylw yn adroddiad Cenedlaethol HeForShe.

## Ein dathliadau Mis Hanes Pobl Dduon

Gan weithio ar y cyd â'n Cymdeithasau Cymorth i Gyflogeion ac ymgysylltu ag 16 o luoedd eraill, fe wnaethom gynnal amrywiaeth o sgysiau a gweithgareddau ar-lein trwy gydol Mis Hanes Pobl Dduon. Yn ystod yr 11 sesiwn lwyddiannus hon, gwelwyd y lefelau ymgysylltu uchaf hyd yma a chafwyd adborth cadarnhaol o 100%. Rydym wedi ymrwymo i dyfu ein llwyddiant ac yn parhau i sicrhau ein bod yn gwrando, yn dysgu ac yn ymgysylltu o dathliadau mis Hanes Pobl Dduon ac yn cefnogi'r broses honno ar gyfer heddluoedd eraill.

## Mis Hanes Anabledd

Eleni ar gyfer Mis Hanes Anabledd fe wnaethom gynnal dewislen o weithgareddau ar draws y llu a oedd yn agored i holl heddluoedd y DU eu mynychu. Fe wnaethom gydweithio â deg llu arall, tair elusen yn y DU, awdur cyhoeddedig yn ogystal â Pharalympiwr Prydain Fawr. Trafododd y 21 o siaradwyr ystod eang o bynciau gan helpu i ddechrau trafodaeth mewn heddluoedd am anabledd a niwroamrywiaeth ym maes plismona, a sut y gallwn ysgogi newid i sicrhau hygyrchedd a chynhwysiant ym mhopeth a wnawn. Y rhaglen hon oedd y gyntaf i ni ei chyflwyno ar gyfer Mis Hanes Anabledd a denodd dros 700 o gynrychiolwyr.

## Ein cynllun cyfathrebu

I gefnogi diwylliant cynhwysol, rydym wedi dyfeisio cynllun ymgysylltu sy'n gweld timau cyfathrebu mewnol ac allanol yn gyrru ymgyrchoedd i helpu i ymgysylltu â'n pobl, a'r cymunedau rydym yn eu gwasanaethu, a'u hysbysu ynghylch sut rydym yn hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Mae'r cynllun cyfathrebu'n hyrwyddo ein hymrwymiad i gynhwysiant ac amrywiaeth drwy gyhoeddi adroddiadau fel hwn a'r adroddiad Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau a Chydraddoldeb yn ogystal ag arsylwi ar ymgyrchoedd cenedlaethol megis wythnos ymwybyddiaeth troseddau casineb, Mis Hanes Pobl Dduon, Mis Hanes Anabledd, Pride, Diwrnod Rhyngwladol y Menywod a Diwrnod Rhyngwladol y Teuluoedd.

**Nod 3:**

**Sicrhau bod pawb yn BTP  
yn deall pwysigrwydd  
cynhwysiant ac amrywiaeth  
a sut rydym i gyd yn  
chwarae rhan ynddo.**

## Ein Harolwg Pawb

Daeth ein 'Arolwg Pawb' blynyddol i ben ym mis Awst 2022 a rhoddodd fewnwelediad i'r sefydliad i ganfyddiadau ein pobl am ystod o bynciau allweddol, sef:

- Cynhwysiant a thriniaeth deg
- Pa mor barod yr oedd pobl yn teimlo i gyflawni eu rôl
- Pa mor dda yr oedd pobl yn teimlo eu bod yn cael gofal
- Pa mor dda yr oedd pobl yn teimlo eu bod yn cael eu harwain
- A'n diwylliant cyffredinol yn y gweithle.

Yn gyffredinol, y maes testun 'cynhwysiant a thriniaeth deg' a gafodd y sgôr fwyaf ffafriol. Cynhaliwyd yr arolwg hwn yn ddiennw er mwyn rhoi gwir ddealltwriaeth i'r sefydliad o brofiadau pobl. Fe wnaeth yr arolwg ddenu cyfradd ymgysylltu o 63%, sef yr uchaf a dderbyniwyd erioed.

Datblygwyd y cwestiynau gan ddefnyddio cyngor gwyddoniaeth pobl arferion gorau gan ein darparwr, yn ogystal â'r hyn a ddysgwyd o arolygon blaenorol i gasglu'r wybodaeth sydd o'r budd mwyaf i'r sefydliad weithredu.

Cyflwynwyd sesiynau 'Dweud eich dweud' gyda'r Prif Gwnstabl i drafod y canlyniadau. Mae tueddiadau allweddol wedi'u coladu mewn cynlluniau gweithredu lleol a rhai'r sefydliad cyfan ac yn cael eu llywio gan arbenigwyr pwnc. Mae'r cynnydd yn erbyn cynlluniau gweithredu yn cael ei fonitro gan Fwrdd Gweithredol y Llu. Mae hyn yn sicrhau atebolrwydd am y camau gweithredu gan yr uwch arweinwyr.

O fewn y canfyddiadau mae 'cynhwysiant' yn rhan o ddau o'r tri chwestiwn sgorio mwyaf ffafriol, a oedd yn amlinellu bod pobl yn teimlo'n wybodus am sut i siarad yn erbyn ymddygiad amhriodol, a phobl yn dweud eu bod wedi cael adolygiad perfformiad yn ddiweddar gyda'u rheolwr llinell.

## Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb (EIA)

Fe wnaethom adolygu ein proses Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb i sicrhau ei bod yn effeithiol ar gyfer nodi a lliniaru risg. Roedd hyn yn cynnwys sganio am arfer gorau ar draws yr holl heddluoedd gan arwain at welliannau i'r broses a dogfennaeth yn ogystal â chreu canllawiau ategol a phecynnau cymorth addysg.

Cynhelir Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb ar gam cychwynnol proses neu bolisi newydd yn ogystal ag ar adeg newid proses neu benderfyniad sylweddol a fydd yn effeithio ar ein pobl neu'r cyhoedd. Yn 2022 fe wnaeth y tîm Cynhwysiant ac Amrywiaeth gefnogi naw Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb a rhoi cyngor ac arweiniad i unigolion a thimau.

## Pasbortau Addasiadau'r Gweithle

Er mwyn sicrhau bod ein pobl yn cael y cymorth sydd ei angen arnynt cyn gynted â phosibl, yn y ffordd fwyaf cynhwysol, crëwyd pasbort addasiad y gweithle. Mae'r pasbort hwn yn disgrifio'r addasiadau rhesymol sydd eu hangen ar berson i gyflawni ei rôl.

Gall unrhyw un o'n pobl gwblhau'r pasbort ar unrhyw adeg ac mae'n amlinellu unrhyw addasiadau y gall fod eu hangen. Yn 2022 fe wnaethom ddatblygu'r broses ar gyfer y pasbort gan gynnwys deunydd, defnydd a storio'r data a gedwir yn y pasbortau.

Er mwyn sicrhau bod ein pobl yn croesawu'r fformat, fe fu ymgynghori eang gan gynnwys Cymdeithasau Cymorth Cyflogeion.

## Polisiau gweithio hyblyg ac ystwyth

Er mwyn cefnogi cynhwysiant yn llawn, rydym yn croesawu modelau gweithio hyblyg, ystwyth a hybrid a weithredir o'n prosiect gweithio'n gallach.

Roedd y prosiect hwn nid yn unig yn darparu cymorth ar gyfer arferion mwy cynhwysol megis cydbwysedd bywyd a gwaith, ond hefyd yn galluogi pobl i weithio mewn amgylcheddau diogel sy'n gyfforddus iddynt.

Rydym bellach yn cynnig yr opsiwn o weithio mewn swyddfa, yn hybrid neu weithio gartref i'n pobl lle mae'r rôl yn caniatáu hynny. Mae'r cynllun hwn wedi'i gefnogi gan gynllun buddion sy'n cefnogi prynu offer swyddfa gartref â chymhorthdal, gyda ffocws ar iechyd a diogelwch.

Mae data a gasglwyd ym mis Ionawr 2023 yn dangos bod 38% o staff yr heddlu yn gweithio mewn swyddfa, gyda 55% yn defnyddio dull cyfunol a 7% yn gweithio gartref. Mae ffyrdd hyblyg o weithio wedi cefnogi BTP i gadw talent gyda gostyngiad o 30% yn nifer staff yr heddlu sy'n gadael yn 2022 o gymharu â 2019.

Mae data hefyd wedi casglu bod dulliau gweithio hyblyg wedi lleihau'r nifer sy'n cymryd 'absenoldeb arbennig' o 84% rhwng 2019 a 2022 yn ogystal â gostyngiad o 47% mewn absenoldeb salwch.

## Yr Adran Safonau Proffesiynol (PSD)

Dros y 12 mis diwethaf rydym wedi:

- Darparu hyfforddiant ar ragfarn anymwybodol ar gyfer yr adran fetio ac ar gyfer cadeiryddion paneli camymddwyn
- Sicrhau bod paneli cyfarfodydd a gwrandawriadau camymddwyn yn gallu cyrchu arbenigwr Pwnc ym maes Cynhwysiant ac Amrywiaeth
- Datblygu proses ar gyfer defnyddio profiad byw ac arbenigedd pwnc yn ystod ymchwiliadau

Mae'r gwaith hwn yn cefnogi gwella cymhwysedd diwylliannol yn ein penderfyniadau.

## Cynllun Hyderus o ran Anabledd

Mae BTP yn falch o ennill dyfarniad ymrwymiad hyderus o ran anabledd lefel un.

I gael ein cydnabod fel Ymrwymiad Hyderus o ran Anabledd rydym wedi cytuno i'r ymrwymïadau Hyderus o ran Anabledd ac wedi darparu addasiadau rhesymol i'r rhai ag anableddau drwy'r pasbort addasiadau rhesymol.

Mae'r dyfarniad hwn yn dangos ein bwriad a'n sicrwydd i gynhwysiant a hygyrchedd i bobl anabl. Bydd hyn yn tyfu yn 2023 pan fydd pob aelod newydd yn cael hyfforddiant hygyrchedd yn eu llyfrau gwaith cynefino.

## Cynllun Cyfeillion Mamolaeth Cyflawni Statws Rhuban Gwyn

Mae'r Cynllun Cyfeillion Mamolaeth yn darparu cyfaill i'r rhai sy'n mynd ar gyfnod mamolaeth, sydd ar gyfnod mamolaeth neu sy'n dychwelyd o gyfnod mamolaeth. Y cyfeillion yw'r rhai sydd â phrofiad byw ac maent yn cynnig cymorth cymheiriaid yn ogystal ag Oscar Kilo, sef cynnig gwasanaeth llesiant yr heddlu. Mae hyn bellach wedi'i ymgorffori yn ein rhaglen cymorth llesiant craidd. Ar hyn o bryd mae gennym chwe Chyfaill Mamolaeth a bydd hyn yn cael ei adlewyrchu gan ddatblygiad y Cynllun Cyfeillion Menopos, a fydd yn cael ei lansio yn 2023, gyda phump o bobl yn aros am hyfforddiant.

### Cyflawni Statws Rhuban Gwyn.

Rydym wedi cyflawni achrediad Rhuban Gwyn sy'n gweld gweithredu cynllun gweithredu manwl sy'n canolbwyntio ar bolisiau ac arferion mewnol. Rydym wedi datblygu rhaglen hyfforddiant uwch ym maes bregusrwydd, wedi cyflwyno dogfen cymorth ac arweiniad mewnol ym maes cam-drin domestig ac mae gennym hyrwyddwyr cam-drin domestig sydd wedi'u hyfforddi'n arbennig. Rydym wedi recriwtio dros 60 o Gynghreiriaid Rhuban Gwyn ledled y wlad yn cynnwys staff a swyddogion sy'n ysgogi newid diwylliant lleol mewn perthynas â VAWG megis codi ymwybyddiaeth o hyrwyddwyr a pholisiau cefnogol yn ogystal â chefnogi gweithgareddau megis eiriolaeth ar gyfer cydweithwyr benyw.

### Polisiau arobryn sy'n gyfeillgar i deuluoedd

Yn 2022 enillodd BTP wobwr Rhwydwaith y Cyflogwyr ar gyfer Cydraddoldeb a Chynhwysiant (ENEI) am effaith eithriadol ar gyfer ein polisiau cyfeillgar i deuluoedd. Cyflwynwyd absenoldeb profedigaeth i rieni ar gyflog llawn. Fe wnaethom ddyblu'r cynnig ar gyfer absenoldeb rhiant partner sef y cynnig mwyaf hael i unrhyw heddlu. Rydym yn cynnig absenoldeb camesgor â thâl i'r naill bartner neu'r llall. Mae'r newidiadau polisi hyn yn dangos ein hymrwymadau fel cyflogwr i lesiant a chefnogaeth i'n pobl a'u teuluoedd.

## Gwella monitro Cydraddoldeb

Mae deall data'r gweithlu yn helpu i gyfeirio gweithgarwch Cynhwysiant ac Amrywiaeth i nodi a chael gwared ar wahaniaethau ac anghymesuredd. Trwy fonitro'r data ar ein Systemau Pobl mewnol, cydnabuwyd bod angen gwelliannau i rai o'r categorïau data er mwyn galluogi pobl i ddisgrifio'n well, a bod y data sy'n cael eu casglu'n ofynnol i'r sefydliad. Mae'r gwaith hwn wedi gweld y categorïau o dan y maes data amrywiaeth yn cael eu gwella.

### Cymdeithasau Cefnogi Cyflogeion(ESA)

Mae creu Siarter yn darparu cytundeb, cyllid ac amser i'r ESAs weithredu mewn ffordd sy'n cefnogi'r strategaeth Cynhwysiant ac Amrywiaeth a'u rhwydweithiau o aelodau.

Ein cymdeithasau cymorth i gyflogeion yw:

- Cymdeithas Heddlu Mwslimaidd (AMP)
- Cymdeithas Heddlu Cristnogol (CPA)
- Cynghrair Anabled a Niwroamrywiaeth (DNA)
- Rhwydwaith LGBT+
- Cymdeithas Heddlu Benyw (FPA)
- Cymdeithas Heddlu Hindŵaidd (HPA)
- Cymdeithas Gymorth ar gyfer Staff Ethnig Lleiafrifol (SAME)
- Cymdeithas yr Heddlu Iddewig (JPA)
- Cymdeithas Heddlu Sipsiwn a Theithwyr (GRTPA)

## Cyfarfod rhanddeiliaid mewnol

Adolygwyd y ffyrdd y cafodd ein rhanddeiliaid mewnol gyfle i gael eu cynnwys mewn cyfarfodydd strategol allweddol er mwyn gwella'r cyfleoedd iddynt gael eu cynnwys, i ymgynghori â nhw a'u clywed pan fydd penderfyniadau allweddol yn cael eu gwneud, ac er mwyn iddynt gael cyswllt uniongyrchol â thîm y prif swyddogion.

Fe wnaethom ddatblygu ein cyfarfodydd i rhanddeiliaid mewnol gan sicrhau bod ESAs yn cael eu hymgorffori yn y strwythur a'u defnyddio fel cyfeillion beirniadol, gan gefnogi effeithiolrwydd a chyfreithlondeb gwneud penderfyniadau strategol. Mae'r cyfarfod yn cynnig amgylchedd anogol lle mae gan bawb lais, ac un sy'n adlewyrchu'r cymunedau amrywiol rydym yn eu gwasanaethu. Mae hyn yn ein cefnogi i ddarparu plismona cymesur a chyfreithlon trwy ddarparu her a rhannu profiadau i lywio ein penderfyniadau yn well. Maent yn ein helpu i nodi tueddiadau a risgiau ac i gydweithio, fel cymdeithasau, i ddarparu dull croestoriadol. Rydym wedi lansio'r Siarter ESA sy'n darparu fframwaith gweithredu ac yn disgrifio disgwyliadau a ffyrdd o weithio rhwng yr ESA a'r llw.

## Gweithio gydag Awdurdod yr Heddlu Thrafnidiaeth Prydain (BTPA)

Mae BTPA wedi ymrwmo i gefnogi a dal yr heddlu i gyfrif mewn perthynas â'r strategaeth Cynhwysiant ac Amrywiaeth, PRAP a'r holl faterion sy'n ymwneud ag Ymddiriedolaeth a Chyfreithlondeb. Maent wedi cefnogi datblygiad y strategaeth ac yn gweithio'n agos gyda'r Tîm Cynhwysiant ac Amrywiaeth i ddefnyddio'r dull mwyaf effeithiol, a monitro cynnydd.

## Cefnogi cylch bywyd cyflogaeth gydag arferion cynhwysol

Gan weithio ar y cyd ag amrywiaeth o dimau ar draws y sefydliad, mae'r tîm Cynhwysiant ac Amrywiaeth yn mapio cylch bywyd gweithwyr, gan nodi 'pwyntiau cyffwrdd' allweddol gan gynnwys meysydd risg.

Mae tîm prosiect wedi'i sefydlu i ddatblygu gwaith yn y maes hwn a hyd yma mae wedi cefnogi gweithgareddau megis lansio proses ymuno newydd sy'n cynnwys mewnbwn gan adrannau allweddol ac sy'n rhoi cipolwg i bob dechreuwr newydd ar ddiwylliant cynhwysol BTP.

Gweithgaredd allweddol arall yw nodi'r cyfle mwyaf priodol o fewn y profiad cynefino i gefnogi dechreuwyr newydd i gwblhau Pasbort Addasiad yn y Gweithle gan ganiatáu i addasiadau fod yn eu lle pan fydd cyflogaeth newydd yn dechrau yn eu rôl newydd.

Mae'r prosiect hwn hefyd wedi lansio arolwg ymadael i sicrhau ein bod yn dysgu oddi wrth ymadaewyr. Bydd y data o'r arolwg hwn yn amlinellu'r rhesymau allweddol y mae unigolion yn ceisio cyflogaeth amgen yn ogystal ag amlygu meysydd risg o fewn y llw sydd angen cymorth pellach i wella cyfraddau cadw.

## Adroddiad bwllch cyflog rhwng y rhywiau

Yn 2022 roedd Heddlu Trafnidiaeth Prydeinig yn cyflogi oddeutu 4,828 o swyddogion heddlu a staff ac roedd ganddo oddeutu 267 o Gwnstabiliaid Gwirfoddol, sy'n wirfoddolwyr di-dâl. O dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010, mae'n ofynnol i gyflogwyr ym Mhrydain Fawr sydd â mwy na 250 o gyflogeion adrodd ar wahaniaethau cyflog rhwng y rhywiau o fewn eu sefydliad. Dyma ein pumed adroddiad. Dangosodd ein hadroddiad mai'r bwllch cyflog cymedrig (cyfartalog) mewn cyflog fesul awr yn 2022 yw 5.74%. Mae hyn yn welliant bach o gymharu â 2021 (6%).

Dangosodd hefyd yn 2022 mai'r bwllch cyflog canolrifol mewn cyflog fesul awr yw 14.72% sy'n gynydd bach o 12.28% yn 2021. Mae hyn yn golygu bod bwllch cyflog cymedrig (cyfartaledd) y cyflogeion i gyd (swyddogion heddlu a staff) yn nodi bod menywod ar gyfartaledd yn ennill 5.74c yn y £1 yn llai na dynion, roedd benywod yn derbyn 94.26c ar gyfartaledd o gymharu ag £1 yr awr i wrywod. Mae'r cyfrifiadau canolrifol yn dangos bod pwynt canol cyfradd fesul awr benywod yn £2.92 yn llai yr awr na gwrywod, felly am bob £1 y mae dyn yn ei dderbyn, mae benywod yn cael 15c yn llai (85c).

Nid oes un ffactor unigol sy'n achosi'r bwllch, mae'r ffactorau'n haenog ac yn amlochrog. Mae un o'r prif ffactorau sy'n cyfrannu at fwllch cyflog cymedrig is ond bwllch cyflog canolrifol uwch yn parhau oherwydd y gynrychiolaeth uwch o fenywod mewn ystodau cyflog is a'r ffaith ein bod yn parhau i fod â'r gynrychiolaeth isaf o swyddogion benyw o blith holl heddluoedd y DU.

Mae data 2022 yn dangos bod:

- Roedd nifer y swyddogion benyw a ddechreuodd o fewn y flwyddyn adrodd yn 106 o gymharu â 300 o swyddogion gwryw, gyda rhaniad canrannol o 26% yn fenyw a 74% yn wryw.
- Yn seiliedig ar yr ymadawyr o fewn y cyfnod amser, cyfanswm y trosiant o swyddogion gwryw a benyw oedd 10.79% a 9.92% yn y drefn honno, o gymharu â'r llynedd pan oedd y ffigurau yn 7.1% a 7.4% yn y drefn honno.

Cynyddodd trosiant ar draws y lluo yn ystod y flwyddyn oherwydd y farchnad recriwtio boeth. Dywedodd y menywod hynny a symudodd i lu arall mai gwell boddhad swydd, dilyniant gyrfa a lleoliad/pellter teithio oedd y prif reswm dros adael. Cyfeiriodd swyddogion gwryw at ddilyniant gyrfa, gwell boddhad swydd a rhesymau trefniadol.

Bydd data o'r fath yn darparu tystiolaeth i gefnogi ein camau gweithredu yn 2023 i helpu i leihau'r bwllch cyflog. Darparu mewnwelediad a meysydd ffocws. Mae BTP yn parhau i berfformio'n dda o gymharu â'r cyfartaledd cenedlaethol a adroddwyd gan ASHE UK. Fe wnaeth Ebrill 2022 ddangos bod y bwllch cyflog cenedlaethol rhwng y rhywiau wedi ehangu i 8.3%, gyda bwllch cyflog canolrifol cenedlaethol o 14.9%, i lawr o 15.4% ym mis Ebrill 2021. Er bod bwllch cyflog canolrifol BTP yn sylweddol is na hyn, mae mwy i'w wneud o hyd. Gweler yr adroddiad llawn [yma](#).

## Adroddiad bwlch cyflog ethnigrwydd

Er nad oes gofyniad cyfreithiol i gynnal neu gyhoeddi adroddiad bwlch cyflog ethnigrwydd, rydym wedi ymrwymo fel rhan o'n gwaith o gyflawni PRAP i roi adroddiad bwlch cyflog ethnigrwydd blynyddol ar waith, fel ein bod yn ymwybodol o'n data ac yn gallu cymryd camau priodol. gweithredu, fel yr ydym wedi bod yn ei wneud ar gyfer ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau dros y pum mlynedd diwethaf. Rydym yn falch o fod yn un o heddluoedd cyntaf y DU i adrodd ar y bwlch cyflog ethnigrwydd. Yn absenoldeb fframwaith gorfodol ar gyfer adrodd ar fwlch cyflog ethnigrwydd, mae'n rhaid i sefydliadau sy'n cymryd camau i adrodd ar eu bwlch cyflog ethnigrwydd ddewis eu mesurau adrodd eu hunain.

Rydym wedi dewis ailadrodd y mesurau a ddefnyddir wrth adrodd ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau ac felly mae'r adroddiad hwn yn cynnwys dadansoddiad o dri mesur: y cymedr, y canolrif a'r chwarteli.

Yn 2022, y bwlch cyflog cymedrig (cyfartalog) o ran ethnigrwydd mewn cyflog fesul awr yw:

- £20.21 ar gyfer y grŵp Gwyn
- £19.12 ar gyfer y grŵp Asiaidd
- £19.10 ar gyfer y grŵp Du
- a £19.43 ar gyfer y grŵp Cymysg.

Mae'r ffigurau hyn yn dangos bod y grwpiau Asiaidd, Du a Chymysg yn is o 5.64%, 5.64% a 4.05% yn y drefn honno.

Yn 2022, y bwlch cyflog canolrifol ethnigrwydd mewn cyflog fesul awr yw:

- £20.33 ar gyfer y grŵp Gwyn
- £18.14 ar gyfer y grŵp Asiaidd
- £18.05 ar gyfer y grŵp Du
- a £18.96 ar gyfer y grŵp Cymysg.

Mae'r grwpiau Asiaidd, Du a Chymysg yn is o 10.78%, 11.20% a 6.76% yn y drefn honno yn is na'r gyfradd cyflog fesul awr ganolrifol uchaf.

Mae'r data cyflog ethnigrwydd ar draws holl gyflogeion BTP yn cadarnhau mai'r grŵp Gwyn sydd â'r enillion canolrifol uchaf ar gyfer staff benyw. Ar gyfer swyddogion benyw a gwryw, y grŵp Du sy'n ennill y cyflogau uchaf. Mae gan y grŵp Du hefyd y gyfradd fesul awr uchaf ar gyfer staff gwryw. Mae'r gwahaniaeth mwyaf o'r canolrif yn cael ei brofi'n negyddol gan y staff benyw Du ar 8.05% a'r grŵp swyddogion gwryw Cymysg ar 14.22%. O fewn staff heddlu benyw, y rheiny yn y grŵp Gwyn sydd â'r enillion canolrifol uchaf fesul awr (£17.04). Ar gyfer staff heddlu gwryw, y grŵp Cymysg sydd â'r enillion canolrifol uchaf fesul awr, sef £18.03.

Wrth edrych ar y bandiau cyflog chwartel, y grŵp Gwyn sydd â'r gynrychiolaeth uchaf yn y chwartel cyflog chwartel uchaf – 86.4% o'r holl gyflogeion, 89.81% o swyddogion a 76.52% o staff yr heddlu. Gan mai hwn yw ein hadroddiad bwlch cyflog ethnigrwydd cyntaf, mae angen llawer o waith i ddeall y data hyn a gwella cymesuredd ar draws yr holl chwarteli cyflog ethnigrwydd trwy gynyddu cynrychiolaeth. Mae dull cyfannol yn cael ei gymhwyso, gan edrych ar lawer o wahanol feysydd, gan gynnwys denu, cadw, cyfleoedd datblygu a dilyniant. Gweler yr adroddiad llawn [yma](#).

## Mae ein pobl yn cael addysg gynhwysiant ac amrywiaeth ac mae

Gweithdai ymwybyddiaeth o Gynhwysiant ac Amrywiaeth yn orfodol i bawb ac yn diffinio'r ymddygiadau a ddisgwylir gan ein holl pobl. Ers cychwyn, mae 2745 o gyflogeion wedi derbyn mewnbwn Gweithdy Cynhwysiant ac Amrywiaeth. Mae holl swyddogion yr heddlu a PCSOs hefyd yn derbyn hyfforddiant fel rhan o'u cynefino mewn Tuedd Anymwybodol, Micro-Ymosodiadau, Effaith Gwylwyr a Chod Moeseg. Mae'r pynciau hyn yn cael eu rhannu dros y cyfnod hyfforddi a'u cyflwyno bob pedair wythnos, gan annog trafodaeth agored trwy dywys drwy senarios. Er mwyn sicrhau bod ein holl swyddogion yn cael yr un cymorth ar gyfer cynhwysiant ac amrywiaeth wrth ymuno, rydym hefyd yn darparu rhaglen ar gyfer trosglwyddeion a swyddogion heddlu arbennig, sy'n orfodol. Gan ddeall nad ein swyddogion heddlu rheng flaen yn unig yw rolau allweddol, mae'r tîm hefyd wedi hwyluso gweithdai uwchsgilio i 74 o bersonél technoleg a'r holl oruchwylwyr yn Ystafell Reoli'r Heddlu

## Rydym yn cefnogi ymddygiadau cynhwysol ac ymwybyddiaeth ddiwylliannol

Er mwyn datblygu diwylliant cynhwysol, mae sesiynau 'Ymddygiadau Cynhwysol' ac 'Ymwybyddiaeth Ddiwylliannol' yn cael eu cyflwyno i bawb ac yn cael eu targedu mewn meysydd allweddol sydd angen cymorth. Mae'r tîm Cynhwysiant ac Amrywiaeth wedi datblygu pecyn wedi'i dargedu gyda chwmni theatr i gefnogi ymgysylltiad ac i sicrhau y gellir gweithredu'r wybodaeth a ddeallir o'r sesiynau hyn yn ymarferol. Mae'r ffocws ar y gweithdai hyn wedi bod ar bynciau megis microymosodiadau ac ymddygiad sy'n effeithio ar ddiwylliant y gweithle.

## Rydym yn cynyddu cyfleoedd datblygu ar gyfer grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol drwy Weithredu Cadarnhaol

Yn ystod y cyfnod adrodd hwn rydym wedi ymgynghori â'n ESAs i drafod ein cynigion gweithredu cadarnhaol wrth symud i'r cyfnod adrodd nesaf. Mae hyn wedi arwain at ddatblygu grŵp cymorth a fydd yn cynnal amrywiaeth o weithdai a fydd yn cael eu darparu yn 2023. Ar gyfer proses y rhingylliaid eleni, crëwyd dewislen gweithredu cadarnhaol penodol er mwyn cefnogi ymgeiswyr o grwpiau sy'n wynebu anghyfartaledd, anfantais ac anghymesuredd. Roedd y gweithdai hyn yn cynnwys pynciau megis sgiliau cyfweld a chyflwyno. Eleni hefyd gwelwyd y rhaglen Sbardun yn cael ei chyflwyno; mae'r rhaglen hirsfydledig hon wedi bod ar waith ers 2007 gyda 12 rhaglen wedi'u cwblhau ar draws y llu hyd yn hyn.

## Rydym yn darparu fforwm i drafod, dadlau a dysgu o ddilemâu moesegol

Fe wnaethom gynnal fforwm moeseg sy'n trafod pynciau a gyflwynir gan ein pobl. Caiff y rhain eu trafod ac archwilir yr heriau a roddir i blismona.

Mae panel yn cael ei gadeirio gan aelod o dîm y Prif Swyddogion. Mae pob pwnc yn cael ei drafod am oddeutu 30 munud ac mae'r canfyddiadau'n cael eu cyflwyno'n ôl i'r cyfrannwr gwreiddiol. Y pwrpas yw dadlau ac amlygu gwahanol safbwyntiau a chyflwyno hyn yn ôl i'r adran neu'r unigolyn a gyflwynodd ar gyfer eu twf neu ddatblygiad personol, gyda'r potensial ar gyfer gweithredu trefn neu gynllun gwaith newydd.

## Defnyddio ein platfform MyLearn i gefnogi DPP

Er mwyn cefnogi ein pobl i gael ystod o gyfleoedd DPP diddorol yn ymwneud â phynciau cynhwysiant ac amrywiaeth, rydym wedi datblygu ystod o adnoddau o blatfform MyLearn. Mae platfform MyLearn yn llyfrgell cyrsiau ar-lein sy'n cynnal ystod o ddeunyddiau dysgu, sesiynau, adnoddau cefnogol, a chyfeirio, gan gynnig cyfleoedd i'r rhai sy'n dymuno dysgu rhagor am bwnc.

Ar faes cynhwysiant ac amrywiaeth MyLearn mae:

- 20+ o becynnau cymorth ar gael
- 24 sesiwn ar gael
- Saith fideo allanol wedi'u cyfeirio

Gan ddeall bod ein gweithlu yn genedlaethol a 24/7 rydym yn deall efallai nad yw pawb yn cael y cyfle i gymryd rhan yn ein rhaglenni, felly rydym yn sicrhau lle bo'n bosibl bod sesiynau'n cael eu recordio a'u gosod ar MyLearn fel bod pobl yn gallu ymgysylltu â'r cynnwys ar amser sy'n addas iddyn nhw. Ers datblygu'r gofod hwn rydym wedi gweld cynnydd o 100% mewn ymgysylltu cadarnhaol.



**Nod 4:**

**I fod wedi lleihau  
neu ddileu achosion  
o fwlio ac aflonyddu'n  
sylweddol.**

## Mae ein newid diwylliant a chyfreithlondeb yn gysylltiedig â Thrais, brawychu yn erbyn Menywod a Merched Ein hymgyrch fewnol 'Siarad Ymlaen: (VIAWG)

### Lansio 'Speak up, Trust your Gut' ['Siaradwch, Ymddiriedwch yn Eich Greddfau']

Lansiwyd ein hymgyrch fewnol 'Speak Up: Trust your Gut' i gefnogi ein pobl i deimlo'n hyderus i ddod ymlaen a riportio achosion o ymddygiad amhriodol yn y gweithle. Fe wnaeth yr ymgyrch estyn allan i'n holl bobl gan roi sicrwydd iddynt pe byddent yn profi neu'n gweld unrhyw ymddygiad amhriodol yn y gweithle, y byddent yn cael eu cefnogi, boed yn gorfforol neu'n eiriol, yn amlwg neu'n gynnil.

Er mwyn sicrhau bod yr ymgyrch yn cyflawni ei nod yn llwyddiannus, fe wnaethom asesu ymgyrchoedd blaenorol a defnyddio modelau arfer gorau o luoedd eraill. Gwelodd hyn bosteri 'Trust your Gut' yn cael eu harddangos ar draws y lluoedd ac ap wedi'i osod yn awtomatig ar ddyfeisiau gwaith pobl yn ogystal ag eicon tudalen flaen ar y fewnrwyd. Mae'r ymgyrch hon wedi gweld cynnydd o 62% mewn adroddiadau i'r Adran Safonau Proffesiynol (PSD).

### Addewid PSD

Ochr yn ochr â'r ymgyrch 'Speak Up: Trust your Gut', roedd addewid PSD yn nodi safon y dylid ei disgwyl gan bob dioddefwr a thyst a fyddai'n riportio eu pryderon i PSD. Mae'r addewid hwn yn seiliedig ar yr egwyddor mai 'y dioddefwr a/neu'r tyst sydd wrth wraidd yr hyn a wnawn'.

Rydym yn deall y gall tystio neu brofi ymddygiad amhriodol gael effaith negyddol ar lesiant ein pobl, felly rydym yn sicrhau bod pob adroddiad yn cael ei drin yn sensitif ac mewn modd urddasol ac amserol.

Rydym yn defnyddio dull 'sy'n ystyriol o drawma' ac yn sicrhau y bydd ein pobl yn;

- Cael gwrandawriad heb farn
- Cael eu trin â pharch
- Cael eu credu
- Dal i gael eu hysbysu
- Cael eu cefnogi yn y gweithle
- Cael eu cyfeirio at wasanaethau cymorth
- Cael gwybodaeth am y broses camymddwyn a'r rôl y maent yn ei chwarae
- Cael gwybodaeth am y canlyniad.

### Cynllun peilot hyfforddi gwylwyr

Fe wnaeth PSD lansio cynllun peilot lle cafodd rheolwyr yn Gyfarwyddiaeth Gyfiawnder eu hyfforddi i 'ddod yn wylwr gweithredol'. Nod yr hyfforddiant hwn oedd cefnogi gwylwyr sy'n dyst i ymddygiad amhriodol yn y gweithle i allu ei herio'n broffesiynol. Roedd yr hyfforddiant yn cefnogi dealltwriaeth pobl o pam nad yw gwylwyr yn aml yn ymyrryd ac yn darparu offer i bobl eu defnyddio os ydynt yn canfod eu hunain mewn sefyllfa gwylwyr. Oherwydd llwyddiant y cynllun peilot hwn mae hwn yn cael ei gyflwyno ymhellach ar draws yr adran i'r holl staff.

### Ôl-drafodaethau ymarfer myfyriol

Rydym wedi ymrwmo i barhau i ddatblygu ein prosesau a derbyn adborth. Rydym yn cynnal sesiynau ôl-drafodaethau ymarfer myfyriol ar ôl y gwrandawriad ac yn rhoi'r cyfle i'r rhai sy'n cymryd rhan fynegi eu teimladau a rhoi sylwadau ar sut yr aeth y broses yn eu barn nhw, yn ogystal â'r canlyniad. Hyd yn hyn, rydym wedi gweld, gyda hyn ar waith, eu bod yn teimlo eu bod yn dod â'r broses i ben gyda gwell dealltwriaeth ac yn teimlo bod rhywun yn gwrandao arnynt, sy'n gwella eu lles.

# Yn arwain i mewn i 2023 – 2024

Mae Strategaeth Cynhwysiant ac Amrywiaeth 2023 – 2028 yn ymrwymiad hirdymor ac ni fydd yn emosiwn dros dro nac yn adwaith tymor byr i ddylanwadau cenedlaethol neu leol.

Rydym yn cydnabod bod rhaid i Gynhwysiant ac Amrywiaeth fod yn rhan o'r hyn yr ydym i gyd yn ei wneud, wedi'i blethu i wead ein sefydliad a'n diwylliant. 'Y ffordd mae pethau'n cael eu gwneud yma'.

Ein nod yn y strategaeth newydd yw i'n cymunedau, a'n pobl, deimlo eu bod yn cael eu hamddiffyn, eu clywed, eu cynnwys a'u gwerthfawrogi ac iddynt ymddiried ynom fel Gwarcheidwaid y Rheilffordd ac fel cyflogwr o ddewis.

Nid yw'r galw gan gymunedau am ymddiriedaeth a chyfreithlondeb ym maes plismona erioed wedi bod mor gyffredin, nac mor dyngedfennol. Mae disgwyliad cynyddol gan ein pobl am eu hawl i degwch a chydraddoldeb a dirywiad serth mewn goddefgarwch am fethiannau ac annigonolrwydd yn ein moeseg a'n hymddygiad. Mae hyn yn rhoi cyfleoedd a heriau newydd y mae'n rhaid i ni eu croesawu, bod yn berchen arnynt ac ymateb iddynt.

Mae'r strategaeth yn disgrifio ein hymrwymiad gwirioneddol i gynlluniau, adnoddau a chyllid hirdymor, cyson a chynaliadwy. Mae nodi a llywio gweithgarwch tuag at y manteision rydym am eu gwireddu, a'r dyfodol rydym am ei weld a'i deimlo, yn hollbwysig ac yn allweddol i lwyddiant.

# Glossary

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

**Achrediad Pride 365** – ein hachrediad a'n haddewid i chwarae ein rhan i wella cynhwysiant yn y gweithle a chymdeithas a bod yn allweddol wrth ddod â diwedd i ddyraniad corfforaethol y gymuned LGBT+ (golchi pinc) i helpu i greu byd o gynhwysiant i bawb .

**Achrediad Rhuban Gwyn** – Yn cefnogi gweithleoedd i helpu i atal ac ymateb i drais gan ddynion yn erbyn menywod. Mae'n canolbwyntio ar gryfhau diwylliant sy'n seiliedig ar barch, diogelwch a chymorth. Mae'r Rhaglen Achredu'n cydnabod gweithleoedd sy'n cymryd camau gweithredol i atal ac ymateb i drais yn erbyn menywod, gan eu hachredu fel Gweithle Rhuban Gwyn.

**Addasiadau rhesymol yn y gweithle** – O dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 mae'n ofynnol i BTP roi addasiadau ar waith i helpu ei bobl i wneud eu gwaith. Gallant fod yn newidiadau i bolisiau, arferion gwaith neu gynlluniau ffisegol, neu ddarparu offer neu gymorth ychwanegol.

**Ap Railway Guardian** – mae'n ap diogelwch popeth-mewn-un rhad ac am ddim gan Heddlu Trafnidiaeth Prydeinig. Mae'r ap yn caniatáu i chi riportio troseddau neu bryderon ar y rhwydwaith rheilffyrdd, rhannu eich teithiau gyda chysylltiadau dibynadwy, a chael mynediad at newyddion, canllawiau, neu gymorth.

**Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb (EIA)** dull sy'n seiliedig ar dystiolaeth yw hwn sy'n ein helpu i archwilio a sicrhau nad yw ein polisiau, ein harferion, ein rhaglenni, ein digwyddiadau a'n prosesau gwneud penderfyniadau yn rhwystro cyfranogiad, yn cael effaith anghymesur nac yn rhoi unrhyw grwpiau gwarchoddedig o dan anfantais wrth gymryd rhan.

**Cod Moeseg** – Cynhyrchwyd y Cod Moeseg ar gyfer Plismona yn 2014 gan y Coleg Plismona fel y corff proffesiynol ar gyfer plismona. Mae'r Cod Moeseg yn gosod ac yn diffinio'r safonau ymddygiad rhagorol ar gyfer pawb sy'n gweithio ym maes plismona. I gael gwybod mwy ewch i'r [Cod Moeseg | Coleg Plismona](#)

**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 allai fod yn peri pryder i'r gymuned leol.

**Croestoriadedd**– yw'r gydnabyddiaeth bod gan bawb eu profiadau unigryw eu hunain o wahaniaethu a gormes a rhaid i ni ystyried popeth ac unrhyw beth a all ymleiddio pobl – rhywedd, ethnigrwydd, cyfeiriadedd rhywiol, anabled, cyfeiriadedd rhywiol a'r holl nodweddion gwarchoddedig.

**Cydnabod** – Amrywiaeth, 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, aillbennu rhywedd, priodas a phartneriaeth sifil, beichiogrwydd a mamolaeth.

**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 gydymffurfedd â'r gyfraith, trwy greu ymdeimlad o aliniad moesol a chydweithio.

**Cylchoedd gwrando** – mae'r rhain yn cynnig gofod diogel i unigolion gael hyder i agor a rhannu eu profiadau, eu meddyliau, eu hemosiynau a'u heriau.

**Cynllun Gweithredu Hil yr Heddlu** – mae'n nodi newidiadau ar draws maes plismona yn y DU er mwyn gwella canlyniadau i bobl Dduon sy'n gweithio o fewn maes plismona neu sy'n rhyngweithio â phlismona. I ddysgu rhagor ewch i [Gynllun Gweithredu Hil yr Heddlu | Coleg Plismona](#)

**Cynnig cyfeillgar i deuluoedd** – y cynnig i'n pobl a'n hamunwyr newydd ein bod yn gynhwysol ac yn ystyried anghenion y bobl hynny sy'n rheoli teuluoedd ac sydd â chyfrifoldebau gofalu.

**Defnydd Pwerau** – mae pwerau'r heddlu'n cynnwys defnyddio taser, stopio a chwilio, gefynnau a chwilio.

**Elusen Galop** – Mae Galop yn gweithio gydag ac ar gyfer dioddefwyr a goroeswyr cam-drin a thrais yn y DU LHDT+. I gael gwybod rhagor am Galop ewch i Galop – yr elusen gwrth-gam-drin LHDT+ [Galop – yr elusen gwrth-gam-drin LGBT+](#)

**Ffrindiau beirniadol** – dyma ein cydweithwyr neu bartneriaid sy'n annog ac yn cefnogi, ond sydd hefyd yn rhoi adborth gonest ac yn aml yn ddiffuant a allai 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, a materion emosiynol.

**Gweithgareddau dargyfeiriol** – ein hymateb i leihau pa mor agored i niwed yw plant a phobl ifanc i gymryd rhan mewn gweithgarwch troseddol, camfanteisio ar blant yn droseddol, ac ymddygiad gwrthgymdeithasol.

**Gweithio hyblyg** – ei nod yw diwallu anghenion y person yn well. Gall trefniadau gweithio hyblyg gynnwys newidiadau i amseroedd dechrau a gorffen yn ogystal â diwrnodau gwaith neu weithio gartref lle bo modd.

**Gweithredu cadarnhaol** – cymryd camau penodol i wella cydraddoldeb yn y gweithle gan ddefnyddio Deddf Cydraddoldeb 2010 megis annog pobl o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol i ymuno.

**HeForShe** – mae'n gynghrair sy'n cynnwys pobl o bob rhywedd sy'n eu gwahodd i sefyll mewn undod â menywod i greu grym beiddgar, gweladwy ac unedig ar gyfer cydraddoldeb rhywiol. I ddysgu rhagor ewch i [Hafan | HeForShe](#)

**Kick off@3** – mae'n fenter gydweithredol sy'n anelu at leihau troseddau casineb a thrais ieuenctid yn ogystal â chefnogi cynnydd mewn ymwybyddiaeth iechyd meddwl, ffitrwydd corfforol a chynhwysiant mewn chwaraeon ar draws y DU.

**Mae Arolygiaeth Cwnstabiliaeth a Gwasanaethau Tân ac Achub Ei Fawrhydi (HMICFRS)** – yn asesu effeithiolrwydd ac effeithlonrwydd heddluoedd a gwasanaethau tân ac achub yn annibynnol.

**Mae Gwyliwr Gweithredol** – yn ymwybodol pan fydd rhywun yn dangos ymddygiad amhriodol neu fygythiol ac yn dewis ei herio.

**Mae Mis Hanes Anabledd** – yn cael ei gynnal yn y DU rhwng 22 Tachwedd a 22 Rhagfyr. Dechreuodd yn 2010 ac mae'n creu llwyfan i drafod y brwydrau dros gydraddoldeb a hawliau dynol y mae'r gymuned anabl yn eu hwynebu.

**Mae'r Anogwr gweithredu Sgyrsiau** – yn ddarn o destun sydd wedi'i gynllunio i ysbrydoli'r gynulleidfa i weithredu. Mae enghraifft o hyn yn yr Ymgyrch 'Speak up, Interrupt' yn ysbrydoli'r gynulleidfa darged i dorri ar draws sefyllfa drwy gynnig eu sedd i rywun sy'n cael ei aflonyddu'n rhywiol.

**Mis Hanes Pobl Dduon (BHM)** – yn y DU cynhelir BHM ym mis Hydref. Ei nod yw dathlu diwylliannau Affricanaidd a Charibiaidd yn ogystal â dysgu am eu hanes a'u diwylliant.

**Niwroamrywiaeth** – mae'n cyfeirio at y cysyniad o wahanol fathau o ymennydd a gwahanol ffyrdd o feddwl. Cyfeirir ato weithiau fel amrywiaeth gwybyddol. Er bod niwroamrywiaeth yn cwmpasu pob math o ymennydd yn y boblogaeth ddynol, mae'n cael ei gymryd yn gyffredin i gyfeirio at gyflyrau niwrowahanol megis awtistiaeth a dyslecsia.

**Nodweddion gwarchodedig** – Mae yn erbyn y gyfraith i wahaniaethu yn erbyn unrhyw un oherwydd oedran, aibennu 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 chyfeiriadedd rhywiol.

**Rhaglen Ymgodiad yr Heddlu** – Targed y Llywodraeth i recriwtio 20000 o swyddogion heddlu ledled Cymru a Lloegr o fewn lluoedd y Swyddfa Gartref erbyn mis Mawrth 2023.

**Safe to say [Diogel i'w ddweud]** – Ein hymgyrch i annog ein pobl i rannu gwybodaeth yn ymwneud â'u nodweddion gwarchodedig fel y gallwn ddeall cynrychiolaeth ein gweithlu yn wirioneddol.

**Technegau marchnata dylanwadwyr** – maent yn cael eu defnyddio pan ydych yn ceisio dylanwadu ar benderfyniad neu ymddygiad rhywun i ymgysylltu â chynnyrch. Defnyddiwyd y technegau hyn yn ein hymgyrchoedd 'ap Railway Guardian', lle anogwyd y gynulleidfa darged dros ystod o lwyfannau cyfryngau cymdeithasol i lawrlwytho a defnyddio'r ap.

**Ymagwedd sy'n ystyriol o drawma** – dull sy'n archwilio 'beth sydd wedi digwydd i'r person hwn' yn hytrach na 'beth sydd o'i le ar y person hwn'. Ei nod yw darganfod a deall beth sydd wedi digwydd ym mywyd person a allai fod wedi eu harwain i'r sefyllfa bresennol. Mae hefyd yn ymwneud â meddwl sut y gallai trawma effeithio ar berson yn y dyfodol a chymryd camau i atal adfyd.

# Resources

**Heddlu Trafnidiaeth Prydeinig** – Ein cenhadaeth yw helpu'r miliynau o bobl sy'n defnyddio rheilffyrdd Cymru, Lloegr a'r Alban i gyrraedd adref yn ddiogel ac ar amser, blismona rheilffyrdd Prydain, gan ddarparu gwasanaeth i weithredwyr rheilffyrdd, eu staff a theithwyr ledled y wlad. Rydym hefyd yn plismona'r London Underground, Docklands Light Railway, system tramiau Midland Metro, Croydon Tramlink, Tyne and Wear Metro, Glasgow Subway ac Emirates AirLine. I ddysgu rhagor amdanom ni ewch i [Amdanom ni | Heddlu Trafnidiaeth Prydeinig \(btp.police.uk\)](#)

**Is-adrannau Heddlu Trafnidiaeth Prydeinig** – mae'r adroddiad hwn yn cyfeirio at y gwahanol is-adrannau heddlu o fewn BTP, am ragor o wybodaeth gan gynnwys map o'n rhanbarthau, ewch i [Ein strwythur | Heddlu Trafnidiaeth Prydeinig \(btp.police.uk\)](#) lle byddwch hefyd yn dod o hyd i restr o'n gorsafedd heddlu.

**Awdurdod Heddlu Trafnidiaeth Prydeinig (BTPA)** – BTPA yw'r corff annibynnol sy'n gyfrifol am sicrhau heddlu effeithlon ac effeithiol ar gyfer gweithredwyr rheilffyrdd, eu staff a'u teithwyr. Mae ei ddyletswyddau a'i swyddogaethau yn debyg i rai'r [Scottish Police Authority](#) neu [gomisiynydd heddlu a throseddu](#) yng Nghymru a Lloegr, ond mae'n goruchwylio heddlu sy'n gyfrifol am blismona ardal lawer ehangach – rheilffyrdd Prydain Fawr. Mae cynllun strategol BTPA ar gyfer 2022 – 2027 i'w weld yma [Cynllun Strategol BTPA](#)

**Y Coleg Plismona** – Mae'r Coleg Plismona yn gorff proffesiynol i bawb sy'n gweithio ar draws plismona. Mae'n gorff hyd braich gweithredol annibynnol o'r Swyddfa Gartref. I ddysgu rhagor ewch i [Amdanom ni | Coleg Plismona](#)



HEDDLU  
TRAFNIDIAETH  
PRYDEINIG

Adroddiad ar Ddyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus 2022 – 2023