2024 Adroddiad Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau

HEDDLU
TRAFNIDIAETH
PRYDEINIG

Rhagair

“Mae tegwch yn parhau i fod yn werth craidd i mi, gan ysgogi ein hymrwymiad i ddeall a mynd i’r afael ag achosion sylfaenol gwahaniaethau cyflog rhwng y rhywiau. Drwy hyrwyddo tegwch a chydraddoldeb ym mhopeth a wnawn, rydym yn adeiladu gweithle lle gall pawb ffynnu.

Am y seithfed flwyddyn yn olynol, mae’n bleser gennyf adrodd ein bod yn gwneud cynnydd o ran lleihau’r bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Fodd bynnag, mae’r bwlch yn parhau, ac mae mwy o waith i’w wneud o hyd.

Rwy'n benderfynol o beidio â bod yn hunanfodlon. Mae lleihau gwahaniaethau cyflog rhwng y rhywiau yn parhau i fod yn flaenoriaeth wrth i ni ymdrechu tuag at ein nod: dod yn llu sy’n denu, yn cefnogi ac yn meithrin talent—waeth beth fo’u rhywedd.

Yn 2025, byddwn yn parhau i fynd ar drywydd mentrau a gynlluniwyd i ddenu a chadw sgiliau a thalent o gefndiroedd amrywiol. Mae ein hymrwymiad yn glir: i greu amgylchedd lle mae menywod nid yn unig yn cael eu denu at ein sefydliad ond hefyd yn cael eu cefnogi ac yn gallu ffynnu.

Mae adrodd ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn chwarae rhan hanfodol wrth ein dal yn atebol i’r uchelgais hwn, ac rydym yn croesawu’r tryloywder a’r craffu a ddaw yn ei sgil.”

Lucy D’Orsi

CVO QPM

Prif Gwnstabl

Pam rydym yn adrodd ar ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau?

Yn yr Heddlu Trafnidiaeth Prydeinig, rydym wedi ymrwymo i adeiladu llu modern a chynhwysol lle mae ein pobl yn adlewyrchu'r gorau o'n cymunedau. Yn 2024 roedd Heddlu Trafnidiaeth Prydeinig yn cyflogi oddeutu 4,945 o swyddogion heddlu a staff. Dyma ein seithfed adroddiad ar gyfer y cyfnod 1 Ebrill 2023 i 31 Mawrth 2024, a chymerir y data a ddefnyddiwyd ar gyfer yr adroddiad hwn ar y dyddiad ciplun, sef 31 Mawrth 2024.

Sut olwg sydd ar y data?

Tabl 1 - Rhaniad rhywedd ar gyfer yr holl gyflogeion dros y pum mlynedd diwethaf

Rhywedd	Cyfanswm gweithlu 2024 o staff a swyddogion	Cyfanswm gweithlu 2023 o staff a swyddogion	Cyfanswm gweithlu 2022 o staff a swyddogion	Cyfanswm gweithlu 2021 o staff a swyddogion	Cyfanswm gweithlu 2020 o staff a swyddogion
Gwryw	66.2%	67.42%	68.22%	68.7%	68.4%
Benyw	33.8%	32.58%	31.78%	31.3%	31.6%

O fewn hyn, mae rhaniad rhywedd ein swyddogion a staff dros y pum mlynedd diwethaf fel a ganlyn:

Rhaniad Cyffredinol o'r Gweithlu

Tabl 2

Rhaniad Rhyw o'r Cyfrif Pennau Cyffredinol	2024		2023		2022		2021		2020	
Rhywedd	**Swyddogion**	**Staff**	**Swyddogion**	**Staff**	**Swyddogion**	**Staff**	**Swyddogion**	**Staff**	**Swyddogion**	**Staff**
Gwryw	48.8%	17.4%	50.7%	16.7%	54.7%	13.5%	50.9%	17.8%	50.9%	17.4%
Benyw	14.4%	19.4%	14.2%	18.4%	15.7%	16.1%	13.7%	17.5%	14%	17.7%

Cyfanswm	**63.2%**	**36.8%**	**64.9%**	**35.1%**	**70.4%**	**29.6%**	**64.6%**	**35.4%**	**64.9%**	**35.1%**

Mae rhaniad cyffredinol y rhywiau yn parhau i fod yn gyson â blynyddoedd blaenorol, cynrychiolir tua thraean o'r gweithlu gan fenywod a dwy ran o dair gan wrywod; yn ystod y flwyddyn adrodd gwelsom gynnydd o dros 1% yn y gynrychiolaeth o fenywod.

Rhaniad Rhywedd y Staff

Tabl 3

Rhywedd	2024	2023	2022	2021	2020
Gwryw	47.3%	47.6%	45.6%	50.3%	49.7%
Benyw	52.7%	52.4%	54.4%	49.7%	50.3%

Yn 2024 mae’r rhaniad rhwng y rhywiau ymhlith y grŵp staff yn parhau i fod o blaid menywod, gyda chynnydd ymylol ar y llynedd o 0.3%, mae’r grŵp staff yn parhau i fod â’r gyfran uchaf o weithwyr benyw.

Rhaniad Rhywedd Swyddogion

Tabl 4

Rhywedd	2024	2023	2022	2021	2020
Gwryw	77.2%	78.2%	77.8%	78.8%	78.5%
Benyw	22.8%	21.8%	22.2%	21.2%	21.5%

Mae'r rhaniad rhywedd ymhlith y grŵp swyddogion wedi aros yn gyson dros y 4 blynedd diwethaf. Ar gyfer swyddogion, mae'r data yn dangos cynnydd o 1% i 22.8% yng nghyfran y swyddogion benyw, sef yr uchaf yn y pum mlynedd diwethaf. Rydym yn parhau i fod â'r gynrychiolaeth isaf o swyddogion benywaidd

o gymharu â heddluoedd[1] y Swyddfa Gartref sydd wedi nodi cynnydd cyfartalog o 0.7% mewn swyddogion benyw (35.4%).Er bod gennym un o'r cynrychiolaethau isaf o swyddogion benyw o hyd, gallai'r cynnydd hwn adlewyrchu effaith ymyriadau wedi'u targedu i benodi mwy o swyddogion benyw.

Bwlch Cyflog Cymedrig a Chanolrifol rhwng y Rhywiau

- Y bwlch cyflog cymedrig (cyfartaledd) 2024 mewn tâl fesul awr yw 2.34%Mae hyn yn cynrychioli gostyngiad o 2023 (3.56%).
- Y bwlch cyflog canolrifol 2024 mewn tâl fesul awr yw 3.58% (y gwahaniaeth rhwng y pwyntiau canol yn ystod y tâl fesul awr).Mae hyn yn cynrychioli gostyngiad o 2023 (8.54%).

Bwlch Gwryw-Benyw Yr Holl Gyflogeion

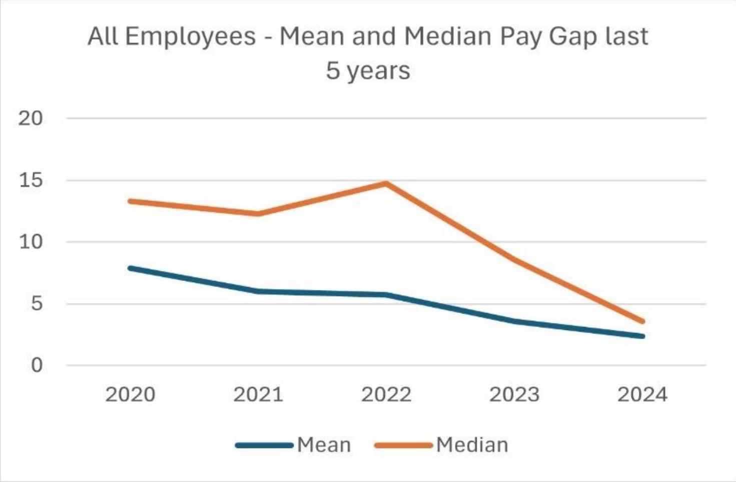
Tabl 5

Cyfartaleddau	**Cyfradd fesul awr cymedrol a chanolrifol yr holl gyflogeion**							
	2024				**2023**			
	Gwryw	**Benyw**	**Bwlch**	**Canran**	Gwryw	Benyw	Bwlch	Canran
Cyfradd gymedrig (cyfartaledd) fesul awr	**£20.54**	£20.06	**£0.48**	**2.34%**	**£21.09**	£20.34	**£0.75**	**3.56%**
Cyfradd ganolrifol fesul awr	**£19.86**	£19.15	**£0.71**	**3.58%**	**£20.62**	£18.86	**£1.76**	**8.54%**

Mae BTP yn cymharu'n dda â'r cyfartaledd cenedlaethol a gyhoeddwyd gan ASHE UK ar 1 Tachwedd 2024[2]. Adroddodd ASHE fod y bwlch cyflog rhwng y rhywiau ar gyfer yr holl gyflogeion wedi gostwng i 13.1% yn 2024, o 14.2% yn 2023.

[1] Gweithlu'r heddlu, Cymru a Lloegr: 31 Mawrth 2024 - GOV.UK
[2] Bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn y DU 2024.pdf

Pob Cyflogai - Bwlch Cyflog Cymedrig a Chanolrifol am y 5 mlynedd diwethaf



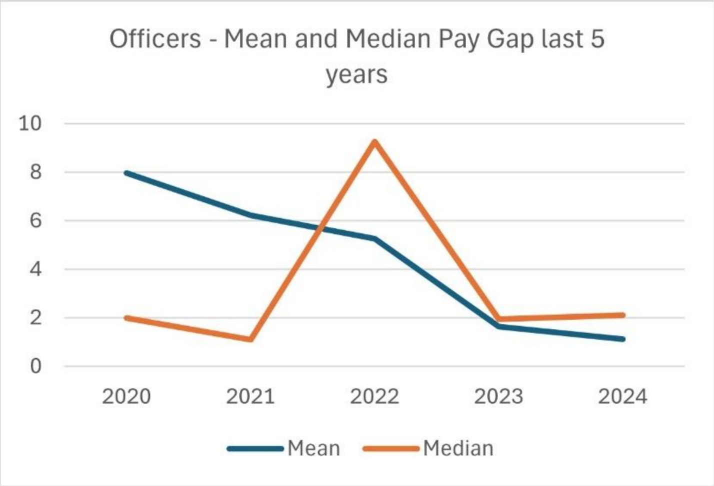
Yn 2024, gostyngodd y bwlch cyflog cymedrig a chanolrifol sy’n golygu bod y bwlch rhwng cyflogau rhwng dynion a menywod yn lleihau. Mae’r graff yn dangos sut mae’r cymedr a’r canolrif wedi newid dros y pum mlynedd diwethaf, gan ddangos gostyngiad cyson yn y cymedr a gostyngiad pellach ar fwlch cyflog canolrifol y llynedd.

Bwlch Swyddogion Gwryw-Benyw

Tabl 6

Cyfradd fesul awr swyddogion cymedr a chanolrif								
Cyfartaleddau	**2024**				**2023**			
	Gwryw	**Benyw**	**Bwlch**	**Canran**	Gwryw	Benyw	Bwlch	Canran
Cyfradd gymedrig (cyfartaledd) fesul awr	**£20.56**	£20.33	**£0.23**	**1.12%**	**£21.38**	£20.81	**£0.35**	**1.64%**
Cyfradd ganolrifol fesul awr	**£20.29**	£19.86	**£0.43**	**2.12%**	**£21.03**	£20.62	**£0.41**	**1.95%**

Swyddogion – Bwlch Cyflog Cymedrig a Chanolrifol 5 mlynedd diwethaf



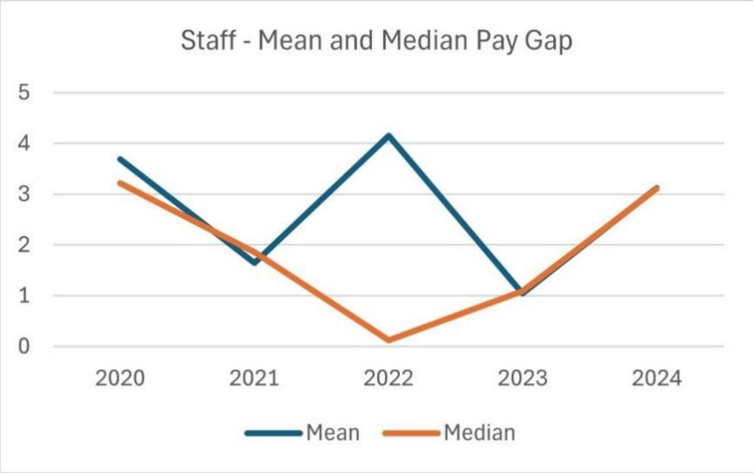
Yn 2024 gostyngodd y bwlch cyflog cymedrig ar gyfer swyddogion o 1.64% i 1.12%. Mae'r graff hwn yn dangos gostyngiad cyson yn y bwlch cyflog cymedrig dros nifer o flynyddoedd. Mae'r bwlch cyflog canolrifol wedi cynyddu o 0.16%, gallai hyn adlewyrchu'r gyfran uwch o swyddogion gwryw mewn rhengoedd uwch a chyflogau.

Bwlch Staff Gwryw-Benyw

Tabl 7

Cyfradd staff fesul awr cymedrig a chanolrifol								
Cyfartaleddau	**2024**				**2023**			
	Gwryw	**Benyw**	**Bwlch**	**Canran**	Gwryw	Benyw	Bwlch	Canran
Cyfradd gymedrig (cyfartaledd) fesul awr	**£20.49**	£19.85	**£0.64**	**3.12%**	**£20.18**	£19.97	**£0.21**	**1.04%**
Cyfradd ganolrifol fesul awr	**£18.93**	£18.34	**£0.59**	**3.12%**	**£18.36**	£18.16	**£0.20**	**1.09%**

Staff – Bwlch Cyflog Cymedrig a Chanolrifol 5 mlynedd diwethaf



Yn 2024, gyda'r bwlch cyflog cymedrig a chanolrifol rhwng y rhywiau wedi cynyddu ar gyfer y grŵp staff i 3.12% a 3.11% yn y drefn honno. Efallai y gellid priodoli hyn i gyfran uwch o staff benywaidd (54%) yn meddiannu ein graddau isaf.

Data Chwarteli

Mae chwarteli'n seiliedig ar gyflogeion sy'n derbyn tâl llawn ar 31 Mawrth 2024

Tabl 8

Pob Cyflogai – bandiau cyflog chwarteli						
Chwartel cyflog	**Cyfanswm y cyflogeion (4,876)**	**Gwrywod (3,214)**	**% Gwryw**	**Benywod (1,662)**	**% Benyw**	**Ystod Cyflog fesul Awr £**
Uchaf	1195	838	70.12%	357	29.88	£22.92 - £75.33
Canol Uchaf	1286	872	67.81%	414	32.19	£19.69 – 22.91

Canol Isaf	1060	659	62.17%	401	37.83	£16.69 – £19.68
Isaf	1335	845	63.30%	490	36.70	£9.83 - £16.68

Rhennir y data tâl yn bedwar chwartel i bennu lle mae cyfrannau'r cyflogeion yn yr hierarchaeth. Er bod y data yn nhabl 8 yn dangos bod y gyfran uchaf o fenywod i'w chynrychioli o hyd yn y ddau chwartel isaf (37.83% a 36.70% yn y drefn honno), mae'r cyfrannau wedi gostwng o gymharu â'r llynedd gyda chyfrannau'r benywod yn y chwarteli uchaf yn cynyddu (uchaf – o 3.72%; canol uchaf – 5.97%). Ar 31 Mawrth 2024, roedd pedair menyw ymhlith y 10 cyflogai a delir uchaf fesul awr.

Tabl 9

Swyddogion – bandiau cyflog chwarteli						
Chwartel cyflog	**Cyfanswm (3047)**	**Gwrywod (2371)**	**% Gwryw**	**Benywod (676)**	**% Benyw**	**Ystod Cyflog fesul Awr £**
Uchaf	654	522	79.82%	132	20.18%	23.18 -75.33
Canol Uchaf	869	686	78.94%	183	21.06%	20.03 – 23.18
Canol Isaf	726	557	76.72%	169	23.28%	16.69 – 20.02
Isaf	798	606	75.94%	192		10.26 -16.68

Yn 2024, gostyngodd cyfran y swyddogion benyw yn y chwarteli uchaf (chwartel uchaf o 23.62%; y chwartel canol uchaf o 23.42%). Ar hyn o bryd mae 76.2% o'r rhengoedd uwch (Uwch-arolygydd ac uwch) yn cael eu llenwi gan wrywod. Ar 31 Mawrth 2024, roedd tair swyddog benyw yn y 10 swyddog uchaf ar y cyflogau fesul awr.

Tabl 10

Staff – bandiau cyflog chwarteli						
Chwartel cyflog	**Cyfanswm (1739)**	**Gwrywod (828)**	**% Gwryw**	**Benywod (911)**	**% Benyw**	**Ystod Cyflog fesul Awr £**
Uchaf	434	224	51.61%	210	48.39%	22.14 – 91.00

Canol Uchaf	430	204	47.44%	226	52.56%	21.34 – 22.14
Canol Isaf	435	206	47.36%	229	52.64%	15.46 – 21.34
Isaf	440	194	44.10%	246	55.90%	12.55 – 15.46

Yn 2024, gostyngodd staff benyw yn y chwartel uchaf o 1.61%, fodd bynnag cynyddodd y gyfran yn y chwartel canol uchaf o 1.05%. Mae cyfran gyffredinol y staff benyw yn y chwarteli isaf wedi aros yr un fath i raddau helaeth ond rydym wedi gweld cynnydd o fenywod a gynrychiolir yn y chwartel isaf (5.78%). Mae hyn ynghyd â'r gostyngiad bychan yn nifer y staff benyw yn y chwarteli uchaf yn cyfrannu at y bwlch cyflog cynyddol yn y grŵp staff. Ar 31 Mawrth 2024 roedd chwe aelod o staff benyw yn y 10 aelod o staff a delir uchaf fesul awr.

Taliadau bonws

Mae Rheoliadau'r Heddlu yn caniatáu i daliadau bonws gael eu gwneud i swyddogion. Mae gan BTP gydraddoldeb cyflog â lluoedd y Swyddfa Gartref ac mae'n cymhwyso'r un taliadau trwy bolisi. Yn 2024, derbyniodd 670 o gyflogeion fonws, cynnydd o 7.3% ers y llynedd; nid yw Prif Swyddogion yn gymwys i dderbyn bonysau. Telir taliadau bonws o dan yr amgylchiadau canlynol:

- Gwobrau Gwneud Gwahaniaeth - mae swyddogion a staff yn gymwys ar gyfer y gwobrau hyn sy'n cydnabod gwaith neu gyfraniad eithriadol; mae taliadau'n amrywio o £25 i £500
- Gradd PDR 1 - mae staff yn gymwys i gael dyfarniad o £500 os ydynt yn cyflawni gradd 1 yn eu hadolygiad datblygu perfformiad blynyddol.
- Taliadau wedi'u targedu dros dro – gall swyddogion mewn swyddi anodd eu llenwi dderbyn taliad o hyd at £3,000. Ar hyn o bryd, dim ond ar gyfer Hyfforddwyr Arfau Tanio y mae BTP yn defnyddio'r lwfans hwn, oherwydd prinder cenedlaethol o unigolion cymwys.

Tabl 11 Taliadau Bonws

Pob cyflogai								
	2024				**2023**			
	Gwryw (385)	**Benyw (285)**	**Bwlch mewn £**	**% Bwlch**	**Gwryw (376)**	**Benyw (245)**	**Bwlch mewn £**	**% Bwlch**
Cymedr	£389.35	£389.04	£0.31	0.08%	£565.43	£410.92	£154.54	27.32%
Canolrif	£500	£500	£0	0%	£500	£500	£0	0%
Swyddogion								
	Gwryw (214)	**Benyw (60)**			**Gwryw (176)**	**Benyw (36)**		
Cymedr	£410.28	£410.83	-£0.55	-0.13%	£774.57	£450	£324.57	41.90%
Canolrif	£500	£500	£0	0%	£500	£500	£0	0%
Staff								
	Gwryw (171)	**Benyw (225)**			**Gwryw (200)**	**Benyw (209)**		
Cymedr	£363.16	£383.22	-£20.06	-5.52%	£381.38	£441.75	-£60.37	-13.67%
Canolrif	£500	£500	£0	0%	£500	£500	£0	0%

Mae adolygiad o'r data bonws yn dangos:

- Yn gyffredinol, aeth 57% o daliadau bonws i ddynion a 43% i fenywod (385 a 285 yn y drefn honno), o gymharu â 60.5% a 39.5% y llynedd.
- Er bod y taliad bonws cymedrig yn parhau i fod yn uwch ar gyfer cyflogeion gwryw nag ar gyfer benywod, gostyngodd y bwlch bonws cymedrig yn sylweddol eleni o 27.32% i 0.08%. Derbyniodd mwy o fenywod fonws yn 2024 (285 o gymharu â 245 y llynedd) a chynyddodd gwerth y taliad bonws uchaf i fenywod o £1,050 i £2,150.
- O ran dosbarthiad, roedd llai o wahaniaeth yn y dosbarthiad rhwng swyddogion a staff eleni; gwnaed 59.10% o daliadau bonws i staff, a 41.9% i swyddogion (o gymharu â 65.9% a 34.1% y llynedd).
- Ar gyfer swyddogion, fel y llynedd, dyfarnwyd y gyfran uchaf o fonysau i swyddogion gwryw (78%), fodd bynnag derbyniodd swyddogion benyw daliad bonws cymedrig uwch, gan wrthdroi'r bwlch bonws eleni.
- Derbyniodd staff benyw daliad bonws cymedrig uwch, fel y llynedd, cafodd cyfran uwch o staff benyw (61%) fonws gradd 1 PDR o £500, sef cynnydd ar y llynedd.

Beth mae hyn yn ei ddweud wrthym am fwlch cyflog BTP rhwng y rhywiau?

- Yn 2024, mae gwelliant yn y bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Gostyngodd y bwlch cyflog cymedrig i 2.34%; mae hyn yn dangos bod benyw yn ennill 97.6 ceiniog am bob £1 y mae gwryw yn ei hennill (o gymharu â 96.4 ceiniog y llynedd).Gostyngodd y bwlch cyflog canolrifol i 3.58%
- Mae'r bwlch cyflog cymedrig a chanolrifol yn is ar gyfer swyddogion nag ar gyfer staff.
- Ar gyfer swyddogion, gostyngodd y bwlch cyflog cymedrig, fodd bynnag cynyddodd y bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau mewn cyflog fesul awr gan adlewyrchu cyfran uwch o swyddogion gwryw mewn rhengoedd uwch.
- Ar gyfer staff, cynyddodd y bwlch cyflog cymedrig a chanolrifol, gellir priodoli hyn i gynrychiolaeth uwch o staff benyw mewn ystodau cyflog is; mae 60% o rolau yn ein graddau isaf yn cael eu llenwi gan fenywod. Ceir tystiolaeth bellach o hyn yn y chwarteli cyflog lle rydym wedi gweld cynnydd yn y gynrychiolaeth o fenywod yn y chwartel isaf.
- Mae'r sefyllfa gyffredinol ar gyfer cyflogeion benyw yn y chwarteli cyflog yn dangos gwelliant ers y llynedd, gyda chynrychiolaeth uwch yn y chwarteli uchaf a gostyngiad yn y chwarteli isaf, fodd bynnag, mae cyfran uwch o gyflogeion benyw yn y chwarteli cyflog is o gymharu â gwrywod.

Gweithredoedd a Llwyddiannau hyd yma

Ers yr adroddiad diwethaf, mae'r strategaeth wedi'i chytuno a'i rhoi ar waith gyda gweithgareddau'n canolbwyntio ar ddatblygu cynrychiolaeth gyda chamau cadarnhaol. Gyda'r disgwyl y bydd newidiadau'n mynd rhagddynt ac yn datblygu dros y 12 mis nesaf, roedd strategaethau i leihau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn cynnwys:

- Wedi diweddaru ein strategaeth Cynhwysiant ac Amrywiaeth a'r hyn y gellir ei gyflawni, gan annog pawb i chwarae eu rhan i wneud BTP yn lle modern a chynhwysol i weithio ynddo.
- Gwaith parhaus i wella'r broses recriwtio a dyrchafu, yn benodol buddsoddi mewn deunyddiau i apelio at fenywod, er enghraifft ymgyrchoedd gyda Working Mums i arddangos BTP fel cyflogwr o ddewis.
- Adolygu polisïau mewnol i ymateb i unrhyw rwystrau i gyflogeion benyw barhau mewn cyflogaeth e.e. diwygio'r polisi menopos a chyflwyno canllawiau i reolwyr ar gyfer cyflyrau sy'n effeithio ar fenywod.
- Rydym yn parhau i hysbysebu nifer sylweddolo swyddi gwag staff heddlu fel lleoliad agnostig lle bo modd.

- Fel rhan o weithgarwch allgymorth cymunedol i hysbysu ein llu ar faterion mewnol ac allanol, cyflwynwyd grŵp cynghori profiad bywyd heb ei fetio a chyflwynwyd sesiynau Meddwl am Ymuno â Ni.
- Gwahoddwyd cymdeithasau staff i arsylwi ar y panel postio dyrchafiadau i sicrhau tryloywder wrth wneud penderfyniadau.
- Wedi parhau i hyfforddi aelodau'r panel mewn technegau asesu cynhwysol, yn ogystal â hyfforddiant tuedd anymwybodol; gofyniad gorfodol i gefnogi byrddau.
- Mae'r Grŵp Gweithredu Cymorth Bositif yn cefnogi cyflogeion heb gynrychiolaeth yn y sefydliad i gydnabod y rhwystrau unigryw y mae grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol yn eu hwynebu a darparu cyfleoedd ar gyfer dysgu, myfyrio a ffyrdd o fagu hyder i hyrwyddo datblygiad personol.
- Wedi dechrau ein hymgyrch recriwtio swyddogion rhan amser gyntaf erioed. Roedd 33% o ymgeiswyr yr ymgyrch hon yn fenywod, cynnydd o 15% ar gyfartaledd ar gyfer ymgyrchoedd recriwtio swyddogion; roedd 7 o'r 9 o ddechreuwyr newydd a benodwyd yn fenywod.
- Paneli dethol amrywiol a chynrychioliadol gorfodol ar gyfer byrddau recriwtio a dyrchafu.
- Wedi rhoi byrddau dyrchafu blynyddol ar waith i ddarparu mynediad amlach i gyfleoedd dyrchafiad i fenywod a grwpiau eraill heb gynrychiolaeth ddigonol.
- Parhau i adolygu rolau ac ardaloedd daearyddol heb gynrychiolaeth ddigonol i dargedu recriwtio menywod.

Camau Nesaf

Rydym wedi ymrwymo i sicrhau bod BTP yn gynrychioliadol o'r cymunedau rydym yn eu gwasanaethu ac mae cynyddu cynrychiolaeth menywod yn hynod o bwysig i ddatblygu ymddiriedaeth a hyder y cyhoedd. Rydym yn parhau i fod â'r gynrychiolaeth isaf o swyddogion benyw ar draws plismona yn y DU. Rydym yn canolbwyntio ar weithgarwch i ysgogi gwelliant ac rydym yn canolbwyntio ar y meysydd canlynol:

- Parhau i gynnig yr opsiwn o weithio hyblyg i bob cyflogai sy’n dychwelyd o absenoldeb mamolaeth er mwyn denu a chadw sgiliau a thalent o bob cefndir.
- Defnyddiwch ein system olrhain ymgeiswyr newydd i ymgysylltu ag ymgeiswyr benyw a’u cefnogi.
- Peilota rhaglen ddysgu Cynhwysiant ac Amrywiaeth wedi’i diweddaru, gan roi rheolaeth i’n cyflogeion dros y pynciau y maent yn dysgu amdanynt.
- Mewn cydweithrediad â rhwydweithiau cyflogeion, datblygu egwyddorion gweithredu diwygiedig i roi llais cryfach i'n cymdeithasau staff.
- Lansio Strategaeth Ymgysylltu â Phobl Ifanc i feithrin ymddiriedaeth, cynyddu diogelwch y cyhoedd, a gwella recriwtio o gymunedau amrywiol, gan sicrhau bod pobl ifanc yn ystyried plismona yn opsiwn gyrfa ymarferol, cynhwysol, hawdd mynd ato.

HEDDLU
TRAFNIDIAETH
PRYDEINIG

2024 Adroddiad Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau