



HEDDLU
TRAFNIDIAETH
PRYDEINIG

Adroddiad ar Ddyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus **2024/2025**



Adlewyrchu'r gorau o'n
cymunedau

DYLETSWYDD CYDRADDOLDEB SECTOR CYHOEDDUS HTP 2024-25

Mae gan y Dyletswydd Cydraddoldeb Sector Cyhoeddus (PSED) dri nod. Mae'n ei gwneud yn ofynnol i gyrff cyhoeddus roi sylw dyledus i'r angen:

- I ddileu gwahaniaethu anghyfreithlon, aflonyddu, erledigaeth ac unrhyw ymddygiad arall a waherddir gan y Ddeddf
- I hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig a phobl nad ydynt yn ei rhannu
- I feithrin perthynas dda rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig a phobl nad ydynt yn ei rhannu

Mae talu sylw dyledus i'r angen i hybu cyfle cyfartal yn golygu ystyried yr angen:

- I ddileu neu leihau anfanteision a ddiweddefir gan bobl oherwydd eu nodweddion gwarchoddedig
- I ddiwallu anghenion pobl â nodweddion gwarchoddedig
- I annog pobl â nodweddion gwarchoddedig i gymryd rhan mewn bywyd cyhoeddus neu weithgareddau eraill lle mae eu cyfranogiad yn isel.

I gefnogi'r Dyletswydd Cydraddoldeb Sector Cyhoeddus yn ystod 2024, cynhaliodd HTP adolygiad o'r strategaeth Cynhwysiant ac Amrywiaeth. Mae'r strategaeth ar ei newydd wedd yn canolbwyntio'n gryf ar berthyn a chynhwysiant i'n holl bobl. Mae'n sicrhau bod y cymunedau rydyn ni'n gweithio gyda nhw'n teimlo'n ymgysylltiedig, wedi'u hamddiffyn ac yn hyderus yn y gwasanaeth plismona y mae HTP yn ei ddarparu a'n bod ni'n galluogi cyfleoedd teg i bobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig a phobl nad ydyn nhw'n ei rhannu. Hwylusir hyn trwy strategaeth gyfathrebu newydd a gweithio ochr yn ochr â Llesiant, rhwydweithiau staff a chymdeithasau i hyrwyddo diwylliant cadarnhaol lle mae pawb yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi, eu clywed a'u bod yn cael gofal. Mae'r term 'cydraddoldeb' wedi'i ddisodli gan 'ecwiti', sy'n ymdrechu i ddeall beth sydd ei angen ar bobl i greu cyfle cyfartal, gan gydnabod bod gan bawb anghenion gwahanol. Mae fframwaith perfformiad yn sail i'r strategaeth er mwyn galluogi ymagwedd sy'n seiliedig ar dystiolaeth ar gynhwysiant, gan roi'r gallu i'r sefydliad fonitro a dangos tystiolaeth o gynnydd.

THEMA	AMCANION	CYFLAWNADWY
DIWYLLIANT A CHYNYRCHIOLAETH GYNHWYSOL	Ymgysylltu a chynnwys ein pobl, y cyhoedd a'n partneriaid	Ein holl bobl i deimlo eu bod yn rhan o wella ein diwylliant Trwy Rwydweithiau Staff, deall yr heriau y mae gwahanol bobl yn eu hwynebu a rhoi llais i'n pobl sy'n cael ei glywed

SWYDDOGOL

		Gwella ymdeimlad o berthyn i'n holl bobl, cyfranogiad a diogelwch seicolegol
	Gwella cynrychiolaeth ac ecwiti ein gweithlu	Cynyddu diddordeb, ceisiadau a recriwtio ar gyfer grwpiau a chymunedau sydd heb gynrychiolaeth ddigonol
		Gwella cyfraddau cadw gweithwyr sydd heb gynrychiolaeth ddigonol
		Deall cyfansoddiad ein llu
	Mewnosod dysgu parhaus ac ymwybyddiaeth ar gyfer ein pobl	Gwella ymwybyddiaeth o Gymhwysiant ac Amrywiaeth trwy raglen beilot o 4 awr orfodol ar gyfer gwahaniaethu a gwahaniaethu
		Trwy ddadl foesegol, nodi gwahaniaethu posibl a darparu fforwm i bobl godi a herio materion moesegol.
CYMUNEDAU YMDDIRIEDOL AC YMGYSYLLTIEDIG	Cymunedau beiddgar, hyderus, ymgysylltiedig a gwarchoddedig	Craffu allanol a phriodol gwell
		Gwella cyfiawnder gweithdrefnol pan fyddwn yn defnyddio ein pwerau
		Gwella hyder gweithwyr a chymunedau Treftadaeth Ddu a Du
		Cefnogi'r ymrwymiad yn erbyn y 15 dangosydd o hiliaeth sefydliadol

Deall effaith plismona ar
URG a chymunedau ac
unrhyw fylchau mewn
ymddiriedaeth a hyder

Gellir gweld strategaeth HTP ar ei newydd wedd ac adroddiadau'r Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau ac Ethnigrwydd yma:

[I&D Strategy 2024 - 2029.](#)

[HTP Gender Pay Gap Report-2024.](#)

[HTP Ethnicity Pay Gap Report 2024.](#)

Mae'r cyhoeddiad hwn yn darparu cynnydd ar gyfer 2024/2025:

[Ymgysylltu a chynnwys ein pobl, y cyhoedd a phartneriaid](#)

Bod ein holl bobl yn teimlo eu bod yn rhan o wella ein diwylliant

Trwy Rhwydweithiau Staff deall yr heriau y mae gwahanol bobl yn eu hwynebu a rhoi llais i'n pobl sy'n cael ei glywed

Gwella ymdeimlad o berthyn i'n holl bobl, cyfranogiad a diogelwch seicolegol.

- Mae Rhwydweithiau Staff HTP wedi mynd o nerth i nerth yn y 12 mis diwethaf. Yn 2024/25 roedd gan HTP 11 Rhwydwaith Staff:
 - Cymdeithas Heddlu Mwslemaidd AMP
 - BRIAN (Niwroamrywiaeth)
 - Cymdeithas Sikhaidd HTP (HTPSA)
 - Cymdeithas yr Heddlu Cristnogol (CPA)
 - Rhwydwaith AnAbledd
 - Cymdeithas Heddlu Benywaidd (FPA)
 - Cymdeithas Heddlu Sipsiwn, Roma, Teithwyr (GRTPA)
 - Cymdeithas Heddlu Hindwaidd (HPA)
 - Cymdeithas Heddlu Iddewig (JPA)
 - Rainbow Network
 - Cymdeithas Cefnogi ar gyfer Gweithwyr Lleiafrifoedd Ethnig (SAME)
- Mae aelodaeth Cymdeithas yr Heddlu Cristnogol (CPA) wedi dyblu ers Ebrill 2004 yn unig.
- Defnyddiwyd cylchoedd gwrando i ymgysylltu â dros 400 o weithwyr i ddeall sut y gall digwyddiadau byd-eang effeithio ar gymunedau mewnol ac allanol.
- Gwahoddwyd Rhwydweithiau Staff i arsylwi ein Bwrdd Cynhwysiant ac Amrywiaeth (I&D) Strategol ar gyfer tryloywder ac atebolrwydd.
- Crëwyd fideo Rhwydweithiau Staff mewn cydweithrediad â chyfathrebu mewnol yn 2024 a bydd yn cael ei chwarae mewn Hyfforddiant Recriwtio, Ymsefydlu Staff ac mae ar gael yn fewnol ac ar ein gwefan allanol.

SWYDDOGOL

- Cefnogwyd ymgysylltu â'r cyhoedd a recriwtio trwy ddigwyddiadau cymunedol fel Eid on the Square, gyda dros 40,000 o ymwelwyr.
- Rhoddwyd Egwyddorion Gweithredu newydd ar waith sy'n rhoi trefn lywodraethol a strwythurau cadarn i'n rhwydweithiau yn unol ag adroddiad Activism & Impartiality HMICFRS.
- Arweiniwyd rhaglen o sesiynau Ffydd mewn Plismona ar gyfer dros 500 o bobl ar draws heddluoedd lluosog.

Ein Haddewid Safonau Proffesiynol

Ym mis Gorffennaf 2024 lansiodd ein Hadran Safonau Proffesiynol addewid wedi'i ddiweddarau gan ddefnyddio dull wedi'i lywio gan drawma er mwyn i ddiodefwyr a thystion feithrin diogelwch seicolegol ac annog pobl i adrodd am ymddygiad amhroffesiynol, gwahaniaethol. Mae'r addewid hwn yn rhoi'r diodefwyr wrth galon popeth a wnawn ac yn ailadrodd y byddant yn:

- Cael clust rhywun heb farn
- Cael ei gymryd o ddifrif
- Cael ei drin â pharch
- Cael gwybod

Mae contract diodefwyr hefyd wedi'i ddatblygu fel bod pobl yn cael eu trin yn unol â'u hanghenion a'u dewisiadau unigol.

Gwella ein cynrychiolaeth gweithlu ac ecwiti

Cynyddu diddordeb, ceisiadau a recriwtio ar gyfer grwpiau heb gynrychiolath ddigonol (URGs) a chymunedau i HTP

- Er gwaethaf ffocws parhaus ar wella cynrychiolaeth a gwaith i ddenu ymgeiswyr benywaidd, mae HTP yn parhau i fod yn eithriad o ran cynrychiolaeth swyddogion benywaidd (23.1% i fyny 1% o'r flwyddyn flaenorol).
- Gwnaethpwyd cynnydd gyda chynrychiolaeth swyddogion lleiafrifoedd ethnig yn cyrraedd 11.2%, yr ail uchaf ymhlith heddluoedd y DU.
- Roedd gweithgarwch allweddol i wella cynrychiolaeth yn HTP yn cynnwys defnyddio offeryn geo-dargedu ar gyfer hysbysebu recriwtio a pharhau â mentrau ymgysylltu fel Sesiynau 'Meddwl am Ymuno â Ni'.
- Roedd sesiynau Meddwl Ymuno â Ni (TOJU) wedi'u cynllunio i gynyddu ymwybyddiaeth o gyfleoedd, gan amlygu rôl genedlaethol unigryw HTP, gofynion mynediad ar gyfer rolau swyddogion a staff, a mewnwelediad manwl i'r broses ymgeisio. Trwy dargedu ardaloedd gyda llai o amrywiaeth mewn plismona ond mwy o ddiddordeb ymgeiswyr posibl, sicrhawyd ymagwedd strategol ac adnoddau-effeithlon at allgymorth. Cynhaliwyd wyth sesiwn rhwng Ebrill 2024 a Medi 2024 gyda 24 o gyfranogwyr ar gyfartaledd, a oedd wedi'u hanelu at ymgeiswyr benywaidd a lleiafrifoedd ethnig i wella cynrychiolaeth yn seiliedig ar y data a amlygodd fylchau yn ein cynrychiolaeth ar gyfer y grwpiau hyn.
- Lansiodd y Tîm Talent Raglen Doniau Du i annog datblygiad cydweithwyr o gefndiroedd du.

SWYDDOGOL

- Cyflwynwyd System Orlhain Ymgeiswyr (ATS) newydd i wella profiad ymgeiswyr, symleiddio prosesau a gwella casglu data.
- Datblygwyd Strategaeth Ymgysylltu Ieuenctid i feithrin perthnasoedd cryfach gyda chymunedau iau a gwella canlyniadau cynrychiolaeth hirdymor.
- Eleni, cryfhaodd HTP ei ddull o gefnogi cydweithwyr ag anableddau, cyflyrau iechyd hirdymor ac anghenion niwrowahanol trwy gyflwyno Polisi a Chanllawiau Addasiadau Rhesymol wedi'u diweddarau. Cyhoeddwyd y Polisi yn unol â lansiad Pasbort Addasiadau Gweithle (WAP) wedi'i ddiweddarau a chyflwyniad proses Asesu Anghenion Gweithle (WNA) ar gyfer cydweithwyr â chyflyrau niwrowahanol. Mae'r diweddariadau hyn yn sicrhau dull mwy cyson a thryloyw o nodi a chofnodi addasiadau.
- I gyd-fynd â'r datblygiadau hyn, mae HTP wedi adnewyddu ei dudalennau Hyb Addasiadau yn y Gweithle, gan ddarparu canllawiau clir, hygyrch i gydweithwyr a rheolwyr llinell. Mae'r tudalennau'n amlinellu'r broses o'r dechrau i'r diwedd ar gyfer addasiadau i geisiadau, trefnu asesiadau, a chael mynediad at dechnoleg gynorthwyol, yn ogystal ag adnoddau ymarferol i gefnogi rheolaeth gynhwysol. Nod y diweddariadau hyn yw gwella dealltwriaeth ac atebolrwydd wrth reoli addasiadau yn y gweithle ar draws y sefydliad.
- Mae Pasbortau Addasu Gweithle wedi bod yn adnodd defnyddiol pan gânt eu cyflwyno fel rhan o gais am addasiad rhesymol pan fydd ymgeisydd wedi gwneud cais am brosesau dyrchafu mewnol. Maent yn darparu gwybodaeth y byddai angen i'r swyddog ei hailadrodd fel arall, gan helpu i symleiddio'r broses a lleihau'r baich ar yr unigolyn. Mae'r pasbortau hyn yn ein galluogi i ddeall yr addasiadau sydd ar waith ar hyn o bryd ar gyfer rôl bresennol y swyddog ac yn cynnig rhywfaint o fewnwelediad i ba gymorth ychwanegol a allai fod o fudd yn ystod y broses ddirchafu. Drwy gael y wybodaeth hon ymlaen llaw, gallwn sicrhau dull mwy gwybodus a chefnogol o ddiwallu anghenion y swyddog drwy gydol ei ddatblygiad gyrfa.

Gwella cyfraddau cadw gweithwyr heb gynrychiolaeth ddigonol

- Ers 31 Mawrth 2025, mae trosiant y gweithlu benywaidd (Swyddogion Heddlu, Staff yr Heddlu a Chwnstablaid Gwirfoddol) wedi bod yn gostwng yn sylweddol ers 2022/23, o 12.7% i 8% yn 2024/25.
- Roedd trosiant gweithlu lleiafrifoedd ethnig yn 8%, o'i gymharu â'r rhai sy'n hunan-ddiffinio eu hethnigrwydd sef 9.8%. Mae hefyd yn dangos tuedd gadarnhaol flwyddyn ar ôl blwyddyn; trosiant gweithlu lleiafrifoedd ethnig yn gostwng.
- Rhaglen Datblygu Talent Ddu: Ers i'r rhaglen gychwyn y llynedd, rydym wedi gweld cynnydd o 72% mewn ymgysylltu. Roedd data a gasglwyd cyn i'r rhaglen ddechrau ac ar ôl ei chwblhau yn dangos y canlynol:
 - o Hyder wedi cynyddu 10.19%
 - o Pendantsrwydd wedi cynyddu 23.66%
 - o Mae'r gred bod HTP wedi ymrwmo i wella cynrychiolaeth wedi cynyddu 15%
- Cymwysterau Hyfforddi a Mentora Hybrid: Cynnydd o 62% yn nifer y Benywod sy'n hyfforddi i fod yn hyfforddwr cymwys a chynnydd o 45% yn nifer y gweithwyr Du a Lleiafrifoedd Ethnig sy'n hyfforddi i ddod yn hyfforddwr cymwys o 2023/24 i 2024/25. Er bod Hyfforddi yn sgil, waeth beth fo'i ryw neu hil, rydym wedi ymrwmo i adeiladu cronfa o hyfforddwr amrywiol o amrywiaeth o gefndiroedd a phrofiadau byw i'n pobl ddewis

ohonynt gan y gall hyn wir gefnogi diogelwch seicolegol a chwalu hunangred cyfyngedig i hyfforddeion.

- Rhaglen Hyrwyddo Llwybr Carlam: O'i gymharu â'n rhaglen 2023/24, rydym yn gweld cynnydd o 75% yn llwyddiant ein gweithwyr o leiafrifoedd ethnig yn ein rhaglen 2024/25. Mae hyn yn hanfodol o ran adeiladu gweithlu modern a chynhwysol sy'n adlewyrchu'r gorau o'n cymunedau.
- Fframwaith Datblygu Talent Cynhwysol Blynnyddol: O'i gymharu â'n rhaglen 2023/24, rydym wedi gweld cynnydd cyffredinol o 17% yn nifer y bobl sy'n dewis ymuno â'u Cronfa Doniau 2024/25. O'r rhain cynyddodd ein hymgysylltiad â merched Du a Lleiafrifoedd Ethnig 14%. Mae hyn yn meithrin yr atebolrwydd a'r berchnogaeth honno tuag at hunanddatblygiad.

Deall cyfansoddiad ein llu

Lansiodd HTP yr ymgyrch Cyfrwch Fi ym mis Mawrth 2025 i annog datgan gwybodaeth amrywiaeth yn wirfoddol. Arweiniodd yr ymgyrch at hyn:

- Diweddarodd 167 yn fwy o bobl eu data anabledd
- Diweddarodd 181 yn fwy o bobl eu data rhywioldeb
- Diweddarodd 257 yn fwy o bobl eu data crefydd

Mae hyn eto i'w adlewyrchu yn ein Data Gweithlu (2024/25) isod, ond mae'n dangos dechrau cadarnhaol wrth i ni geisio annog mwy o gydweithwyr i deimlo'n ddiogel yn seicolegol i gofnodi eu demograffeg, ac rydym yn rhagweld y bydd hyn yn parhau i gael effaith gadarnhaol ar ddata 2025/26.

[Gwreiddio dysgu ac ymwybyddiaeth barhaus ar gyfer ein pobl](#)

Gwella ymwybyddiaeth Cynhwysiant ac Amrywiaeth (I&D) trwy raglen beilot o 4 awr o ddysgu gorfodol ar gyfer I&D

Roedd y Rhaglen Ymwybyddiaeth Dysgu Cynhwysiant ac Amrywiaeth – Cynllun Peilot wedi rhedeg am 6 mis o Ionawr 2025 ac yn cynnwys trawstoriad o'r sefydliad o amrywiaeth o adrannau a phlisma rheng flaen. Roedd y cyfranogwyr yn gallu dewis o 20 pwnc gwahanol i helpu i wella eu hymwybyddiaeth I&D ar sail eu gofynion personol. Roedd yr opsiynau'n amrywiol yn seiliedig ar wahanol arddulliau dysgu gyda'r nod o arfogi a grymuso cydweithwyr gyda'r wybodaeth gywir, ymwybyddiaeth a chyfleoedd dysgu i'w galluogi i gyflawni eu rolau'n gynhwysol tra'n darparu gwasanaeth plisma teg a chynhwysol yn unol â'n Strategaeth Cynhwysiant ac Amrywiaeth. Mae canlyniadau cyfranogiad yn cael eu dadansoddi ar hyn o bryd i gynorthwyo penderfyniad ynghylch a ddylid ymestyn y peilot hwn ymhellach.

Trwy drafodaeth foesegol nodi gwahaniaethu posibl a darparu fforwm i bobl godi a herio materion moesegol

Mae sesiynau Dadl Foesegol yn sesiynau 90 munud sy'n defnyddio pwyntiau trafod amserol, i ddangos i gynrychiolwyr oblygiadau pellgyrhaeddol pwysau cymdeithasol a chyfreithiol ar blisma a sut maent yn effeithio ar bob lefel o'r sefydliad. Cynhaliwyd dwy sesiwn yn 2024/25. Mae paneli moeseg yn sesiynau hyfforddi undydd ar faterion plisma anodd, lle mae gweithwyr yn trafod moeseg sefyllfaoedd amserol, a thrwy hynny'n rhoi'r cyfle iddynt ddatblygu eu sgiliau meddwl yn feirniadol a gwneud penderfyniadau ar ystod amrywiol o bynciau.

Hyrwyddo Parch ar Waith (PRiA)

Bu ein hadran Safonau Proffesiynol yn cydweithio â RISE Mutual, sefydliad nid-er-elw sy'n arbenigo mewn datrysiadau y tu allan i'r llys, i ddarparu ymyriad ar-lein sy'n targedu ymddygiadau misogynistaidd a chamwahaniaethol yn y gweithle. Hwyluswyd y sesiynau hyn gan arbenigwr allanol o RISE, gan sicrhau didueddrwydd a chynyddu ymgysylltiad dilys.

Yn ystod y prosiect peilot, a ariannwyd gan y Ddeddf Elw Troseddau (PoCA), cyflwynwyd yr holl sesiynau a gynlluniwyd, ac ar ôl eu cwblhau symudwyd ein ffocws i fesur llwyddiant a chasglu adborth gan amrywiol randdeiliaid. Roedd hyn yn cynnwys cynrychiolwyr o Rwydweithiau Staff, Ffederasiwn yr Heddlu, a chydweithwyr eraill a wahoddwyd i arsylwi ar y cynnwys. Yn ogystal, gofynnwyd i gynrychiolwyr llawn a gyfeiriwyd at y cwrs oherwydd achosion camymddwyn roi adborth.

Roedd barn yr holl gyfranogwyr yn hollbwysig wrth werthuso effeithiolrwydd y rhaglen. Dangosodd adborth bod consensws llethol y byddai'r cwrs yn ddelfrydol ar gyfer holl weithwyr yr heddlu.

Rhowch Eich Hun yn y Llundain

Mae offer dysgu animeiddiedig byr yn gwella cyfraddau cadw ac ymgysylltu trwy rannu gwybodaeth yn ddarnau bach, deniadol yn weledol. Maent yn cynnig hyblygrwydd, gan alluogi dysgwyr i gael mynediad at gynnwys unrhyw bryd, ac maent yn gost-effeithiol. Mae'r offer hyn yn apelio'n arbennig at genedlaethau newydd o swyddogion, y mae'n well ganddynt ddulliau dysgu deinamig yn aml.

Mae'r tîm PSD wedi cydweithio'n agos â'n Hyfforddwyr Digidol i gomisiynu cyfres o gynnwys dysgu ar-lein sy'n mynd i'r afael â thueddiadau ymddygiadol sy'n dod i'r amlwg ym maes plismona yn y DU, megis defnydd problematig o WhatsApp ac aflonyddu rhywiol yn y gweithle. Trwy ddefnyddio technoleg, gallwn ddefnyddio atebion dysgu mewn amser real, gan sicrhau ein bod yn mynd i'r afael â phroblemau tra'u bod yn gyfredol ac yn berthnasol. Mae'r dull hwn yn gwella ein gallu i ymateb yn effeithiol i fygythiadau sy'n dod i'r amlwg i broffesiynoldeb.

Ymyriadau Pwrpasol

Ym mis Mai 2024, cyflwynodd y tîm PSD ein pecyn 'Beth sy'n Briodol?' i dimau ar ôl adroddiadau o gamddefnydd o'r rhaglen negeseuon yn cynnwys clecs maleisus a oedd yn groes i awdurdod, parch a chwarteisi Safon Ymddygiad. Aethpwyd i'r afael â chyfanswm o 74 aelod o staff, ac arweiniodd y cyflwyniad at drafodaeth effeithiol ynghylch ymddygiad derbyniol.

Ym mis Tachwedd 2024, ar y cyd â chynrychiolwyr o'r tîm Cynhwysiant ac Amrywiaeth a'r Academi Arweinyddiaeth, fe wnaethant hwyluso sgysiau cylch hyfforddi gyda dros 30 o swyddogion wrth drafod materion yn ymwneud â diwylliant gwael yn y gweithle.

Meithrin cymunedau hyderus, ymroddedig a gwarchoddedig

Craffu allanol gwell a phriodol

Gweithredu Polisi Newydd

Cyflwynwyd Grŵp Cynghori Annibynnol (IAG) diwygiedig a pholisi craffu allanol yn 2024 ar ôl ymgynghoriad trylwyr ac asesiad effaith cydraddoldeb. Ei nod yw hybu hyder y gymuned a

gwella arferion plismona. Ar draws pob rhanbarth, cynhaliwyd 10 cyfarfod sydd wedi arwain at adborth ar stopio a chwilio, Cynllun Gweithredu Hil yr Heddlu gan gynnwys lansio cynllun HTP, gwelliannau i gofnodi gweithgarwch IAG a safle chwilio HTP yn dilyn dyfarniad y goruchaf lys.

Grŵp Cynghori Profiad Byw (LEAG):

Sefydlwyd i ddileu rhwystrau fetio a llywodraethiant, gan sicrhau craffu allanol mwy cynhwysol. Mae hyn wedi arwain at well aelodaeth mewn craffu stopio a chwilio a defnyddio grym yn ogystal â chraffu byw ar gyfer Carnifal Notting Hill. Mae 29 o aelodau newydd wedi'u hychwanegu at ein rhwydwaith craffu gyda 46.2% o gefndiroedd Du ac Asiaidd.

Grŵp Cynghori Annibynnol Ieuenctid (YIAG):

Lansiwyd ym mis Mai 2025 gyda 15 aelod rhwng 13–25 oed. Mae'n ymhelaethu ar leisiau ieuenctid mewn fforymau plismona strategol trwy adborth i'r byrddau priodol yn ogystal â'r bwrdd Cynhwysiant ac Amrywiaeth lle bo'n briodol. Gwahoddir aelodau YIAG hefyd i ymgynghori ar bolisi HTP. Mae cyswllt â chynllun gwirfoddoli Dug Caeredin wedi'i sefydlu drwy'r YIAG sy'n cyfrif tuag at oriau gwirfoddoli i annog aelodaeth iau drwy gynlluniau cenedlaethol.

Ffocws Recriwtio Amrywiol:

Arweiniodd ymdrechion wedi'u targedu at gynrychiolaeth amrywiol gynyddol mewn IAGs, gan fynd i'r afael â bylchau ymddiriedaeth a hyder. Cynyddodd yr aelodaeth o 40 i 82, gan gynnwys:

- 38 aelod IAG
- 29 aelod LEAG
- 15 aelod IAG

Demograffeg IAG Presennol:

- 31% Lleiafrif ethnig
- 52% Benywaidd
- 12% LHDTC+
- 15% Anabl (gan gynnwys cyflyrau niwrowahanol/synhwyrdd)
- Cynnydd nodedig: +9% Du, +7% o aelodau Asiaidd

Recriwtio IAG a yrrir gan Ddata:

Mae dangosfwrdd IAG yn helpu i nodi bylchau a thargedu recriwtio yn y dyfodol i sicrhau cynrychiolaeth amrywiol.

Dolen Llywodraethiant ac Adborth:

Mae proses newydd yn sicrhau bod adborth gan baneli craffu yn cael ei gofnodi, gweithredu arno, ac adrodd yn ôl arno. Mae pum deg pump o eitemau adborth wedi dylanwadu ar welliannau gweithredol.

Sgorio Cyfreithlondeb:

Cyflwynwyd i fesur hyder y cyhoedd mewn gweithgareddau plismona (e.e. stopio a chwilio). Mae'r sgorau hyn bellach yn llywio adroddiadau risg cyfreithlondeb strategol ac yn ein galluogi i ddeall sut mae'r cyhoedd yn teimlo am ein harferion plismona.

Gwella cyfiawnder gweithdrefnol pan fyddwn yn defnyddio ein pwerau

Cynllun Gweithredu Anghymesured:

Cymeradwywyd ym mis Ionawr 2025 i fynd i'r afael â'r defnydd anghymesur o bwerau'r heddlu ar gymunedau Du. Wedi'i reoli drwy'r Bwrdd Stopio a Chwilio ac yn bwydo i mewn i'r Bwrdd Strategol I&D.

Ffocws ar Gyfiawnder Gweithdrefnol:

Mae cyfiawnder gweithdrefnol yn cyfeirio at yr egwyddor y dylai ein gwaith plismona gael ei gynnal mewn ffordd deg, barchus a diduedd. Cyflwynwyd y dull hwn i feithrin ymddiriedaeth, cyfreithlondeb a chaniatáu llais cyhoeddus. Mae ymchwil yn dangos bod y dull hwn yn lleihau anghymesuredd hiliol ac yn gwella cydweithrediad.

Hyfforddiant a Datblygiad:

- Hyfforddiant Cyfiawnder Trefniadol: Bellach yn rhan o'r Peilot Dysgu Cynhwysiant ac Amrywiaeth, yn enwedig ar gyfer rhyngweithio â grwpiau agored i niwed. Yn pwysleisio empathi, cyfathrebu a thegwch.
- Dysgu Seiliedig ar Senario: Mae swyddogion yn ymarfer sefyllfaoedd go iawn i gymhwyso egwyddorion cyfiawnder gweithdrefnol.
- Astudiaethau Achos: Defnyddir i ddangos cymhwysiad effeithiol o'r egwyddorion hyn.

Datblygiad proffesiynol parhaus (DPP) ar gyfer Stopio a Chwilio:

- Sesiynau DPP hunanwasanaeth misol ar gael i bob swyddog.
- Yn cwmpasu safonau cyfreithiol, cyfiawnder gweithdrefnol a 18 o ddangosyddion stopio a chwilio teg.
- Mae'r pynciau'n cynnwys defnyddio gefynnau, defnydd o rym, seiliau rhesymol a fideo a wisgir ar y corff.
- 125 o swyddogion wedi'u hyfforddi drwy 11 sesiwn dysgu ar-lein.
- Ymyriadau wedi'u targedu at leoliadau sy'n tanberfformio i wella cyfreithlondeb a lleihau anghymesuredd.

Gwella hyder gweithwyr a chymunedau Treftadaeth Ddu a Du

Cynllun Adnewyddu ac Ymwybyddiaeth:

- Cafodd Cynllun Gweithredu Hil yr Heddlu (PRAP) ei adnewyddu a'i ail-lansio ym mis Ionawr 2025 yn dilyn ymgynghoriad mewnol ac allanol.
- Gwellodd ymwybyddiaeth yr heddlu o PRAP o 46% (2023) i 58% (2025) yn yr Arolwg Pawb.

Ymgysylltu Mewnol

- Cyflwynwyd 15 o sesiynau ymwybyddiaeth PRAP ar draws adrannau a thimau amrywiol rhwng Ionawr ac Ebrill 2025.
- Cymerodd dros 100 o staff ran mewn PRAP drwy'r alwad Arolwg Pawb a chyfarfodydd I&D adrannol.

Mentrau Ymwybyddiaeth Parhaus

- Lansiodd Llyfrgell Fenthyca PRAP, gydag 20+ o lyfrau yn cael eu benthyca mewn chwe mis.
- Cydweithiodd gyda Chefnogi gweithwyr Cymdeithas Lleiafrifoedd ac Ethnig (SAME) a'r Brifysgol Agored i godi ymwybyddiaeth o hanes Pobl Dduon mewn plismona. Mae cynnyrch dysgu ar-lein ar hanes pobl dduon gyda phlismona yn cael ei ddatblygu a'r nod yw lansio yn Hydref 2025.
- Crëwyd Canolfan PRAP i rannu diweddariadau, adnoddau dysgu a chynnydd y cynllun gweithredu.

Ymrwymiad Cymunedol trwy Mainzworld:

- Partneru â Mainzworld i gysylltu â chymunedau Duon sy'n defnyddio'r rheilffordd.

SWYDDOGOL

- Swyddogion wedi cael profiadau byw yn Stratford, Manceinion, a Bryste.
- Cynlluniau gweithredu wedi'u datblygu ar gyfer pob ardal; gwaith yn y dyfodol wedi'i gynllunio yng Nghaerdydd, Birmingham a Glasgow.
- Yn cefnogi recriwtio ar gyfer IAG, YIAG, a LEAG ac yn gwella adborth o ardaloedd anghymesuredd uchel.

Atebolrwydd a Mesur:

- Fframwaith o 29 o Ddangosyddion Perfformiad Allweddol a ddatblygwyd gyda NPCC a SAME i olrhain cynnydd.
- Mae dangosyddion perfformiad allweddol yn bwydo i fatrics aeddfedrwydd NPCC newydd sy'n galluogi grwpiau craffu cymunedol i'n dwyn i gyfrif am gynnydd ar ein PRAP.
- Mae HTP yn cael ei ddal yn atebol gan aelodau a rhwydweithiau'r gymuned drwy gyfarfodydd IAG lle cyflwynir a thrafodir ein cynnydd a thrwy grŵp cyfeirio cymunedol sy'n asesu ein data meintiol ac ansoddol ac yn rhoi adborth.

Cefnogi'r ymrwymiad yn erbyn y 15 dangosydd o hiliaeth sefydliadol

Mae'n bwysig, fel rhan o'r strategaeth, bod y sefydliad yn parhau i asesu perfformiad o ran bod yn weithredol wrth-hiliol a bod ganddo ffordd o nodi risg, patrymau a thueddiadau. Mae'r 15 dangosydd o hiliaeth sefydliadol yn cynnwys pob cynrychiolaeth lleiafrifoedd ethnig ac yn asesu lefelau anghymesuredd ar draws ein strategaeth a'n metrigau perfformiad.

Cynrychiolaeth Gweithlu	Denu, Recriwtio a Chadw	Cynrychiolaeth mewn Swyddi Arbenigol	Cynrychiolaeth mewn Rhengoedd a Graddau Uwch	YMGYSYLLTIAD CYMUNEDOL
Ymgysylltiad Mewnol	Anghyfartaledd mewn Tribiwnlys Cwynion a Chyflogaeth	Anghyfartaledd yn y broses ddisgyblu a dangosyddion perfformiad	Gwahaniaethu ar sail Hil	Mae Stopio a Chwilio yn anghymesur o'i gymharu â'r gynrychiolaeth o bobl Dduon, Asiaidd ac amrywiolion ethnig eraill yn yr ardal.
Ffederasiwn yr Heddlu neu Unsain	Adran Hyfforddi	Adnoddau Dynol (AD)	Adran/Biwro Safonau Proffesiynol	Hanes Plismona Pobl Dduon

Mynd i'r Afael â Thrais a Bygythiad yn Erbyn Menywod a Merched (VIAWG)

Mae ein strategaeth VIAWG wedi'i hadnewyddu i gyd-fynd â Fframwaith Cenedlaethol Cyflawni 2024-2027 yr NPCC ar gyfer Trais yn erbyn Menywod a Merched, sy'n nodi'r dull '4P' o fynd i'r afael â VAWG – Paratoi, Diogelu, Erlid ac Atal ac yn nodi 5 bygythiad critigol: Treisio a Throseddau Rhywiol Difrifol (RASSO), Cam-drin Domestig, Stelcio neu Aflonyddu, Cam-drin Rhywiol a Chamfanteisio ar Blant, a VAWG Ar-lein a thrwy Dechnoleg. Mae bellach yn dwyn yr holl feysydd hyn ynghyd o dan un ymbarél cyffredinol ac yn ymgorffori'r holl droseddau rhywiol ac aflonyddu rhywiol.

Mae'r golofn 'paratoi' yn cyd-fynd â'n hamcan strategol Heddlu o adeiladu gweithlu modern a chynhwysol, gan gefnogi'r PSED drwy:

- Sicrhau bod gan Swyddogion a staff y Cynllun Trais Domestig HTP y gallu a'r capasiti i ddarparu ymateb o ansawdd uchel ac ymchwiliadau dilynol i droseddau VIAWG.
- Grymuso swyddogion a staff HTP i gael yr hyder i roi gwybod am achosion o VIAWG yn y gweithle, gan sicrhau bod mecanweithiau cymorth addas ar waith.
- Darparu polisi diogelu mewnol a phroses atgyfeirio, gan amlygu'r cymorth penodol sydd ar gael ar gyfer amrywiaeth o bynciau, gan gynnwys cam-drin domestig.

Data ein Gweithlu

Mae'r wybodaeth isod yn cynrychioli data cynrychiolaeth gweithlu ar gyfer HTP ar **31 Mawrth 2025**, yn seiliedig ar ffigurau **nifer** y staff. Mae nifer y staff yn adlewyrchu nifer gwirioneddol yr unigolion a gyflogir, waeth beth fo'u horiau gwaith, ac fe'i defnyddir i asesu cynrychiolaeth ar draws nodweddion gwarchoddedig.

Er nad yw'r adroddiad hwn yn cymharu data HTP yn uniongyrchol â chyfartaleddau cenedlaethol, dylai darllenwyr fod yn ymwybodol bod setiau data cenedlaethol (e.e. y Swyddfa Gartref neu'r ONS) yn aml yn defnyddio mesurau **Cywerth ag Amser Llawn (FTE)**. Mae'r rhain yn wahanol i nifer y staff a gallant effeithio ar gymhariaeth. Dylai unrhyw feincnodi allanol ystyried hyn.

Mae staff gwirfoddol ac asiantaethau wedi'u heithrio o'r dadansoddiad hwn er mwyn sicrhau cysondeb a chywirdeb wrth adrodd.

I'w nodi:

- Mae cyfraddau datgelu yn amrywio ar draws nodweddion. Lle mae ymatebion 'Anhysbys' neu 'Gwell gen i beidio â dweud' yn uchel, efallai na fydd ffigurau cynrychiolaeth yn adlewyrchu amrywiaeth y gweithlu yn llawn.
- Mae sylwadau yn yr adroddiad hwn yn tynnu sylw at feysydd lle gallai hyder data effeithio ar ddehongli ac yn amlinellu camau sy'n cael eu cymryd i wella datgeliad.

Gweithlu yn ôl Rheng/Gradd

Ar 31 Mawrth 2025, mae'r cyfansoddiad yn ôl cyflogaeth ar draws y gweithlu yn gyson i raddau helaeth â'r llynedd:

Tabl 3. Gweithlu yn ôl Rheng/Gradd (2024/25)

Rheng/Gradd	Cyfrif Cyflogeion	% o'r cyfanswm
Swyddog Heddlu	3057	61.7%
Prif Swyddogion	5	0.1%
PrifUwcharolygydd	6	0.1%
Uwcharolygydd	20	0.4%
Prif Arolygydd	54	1.1%
Arolygydd	173	3.5%
Rhinygll	504	10.2%
Cwnstabl	2295	46.3%
SCCH	206	4.2%

SWYDDOGOL

Staff Heddlu	1691	34.1%
C004	12	0.2%
C003	9	0.2%
C002	37	0.7%
C001	60	1.2%
B004	70	1.4%
B003	152	3.1%
B002	106	2.1%
B001	294	5.9%
A006	415	8.4%
A005	306	6.2%
A004	204	4.2%
A003	24	0.5%
Cyfanswm	5184	100%

Tabl 4. Gweithlu yn ôl Rôl (2023/24* vs 2024/25)

Math o Rôl	2023/24	2024/25	% Newid
Swyddog Heddlu	63.2%	61.7%	-1.5%
SCCH	4.0%	4.2%	+0.2%
Staff Heddlu	32.8%	34.1%	+1.9%

*Heb gynnwys Gwirfoddolwyr a Staff Asiantaeth

Rhyw

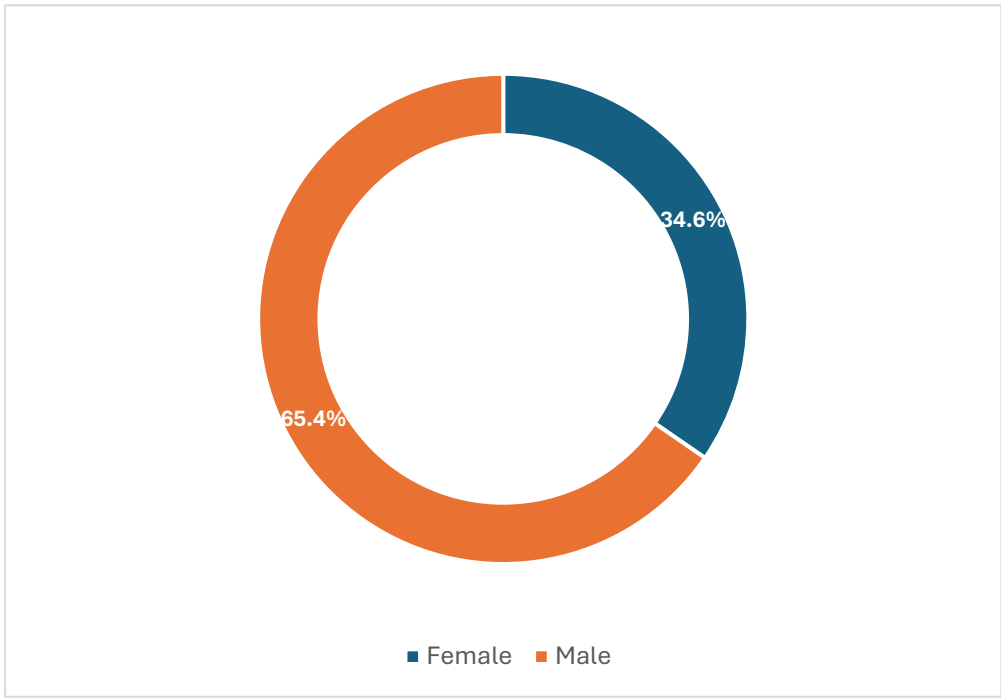
Mae Gweithlu HTP yn 34.6% benywaidd a 65.4% gwrywaidd, cynnydd o bron i 1% mewn cynrychiolaeth fenywaidd ers mis Mawrth 2024:

Tabl 5. Gweithlu Rheng a Gradd yn ôl Rhyw (2024/25)

Rheng / Gradd	Nifer Benywaidd	% Benywaidd	Nifer Gwrywaidd	% Gwrywaidd
Swyddog Heddlu	710	14.3%	2347	47.4%
Prif Swyddog	1	0.0%	4	0.1%
Prif Uwcharolygydd	2	0.0%	4	0.1%
Uwcharolygydd	4	0.1%	16	0.3%
Prif Arolygydd	11	0.2%	43	0.9%
Arolygydd	41	0.8%	132	2.7%
Rhinygll	83	1.7%	421	8.5%
Cwnstabl	568	11.5%	1727	34.9%
SCCH	47	0.9%	159	3.2%
Staff Heddlu	959	19.4%	732	14.8%
Cyfarwyddwr	2	0.0%	0	0.0%
C004	6	0.1%	6	0.1%
C003	3	0.1%	6	0.1%
C002	19	0.4%	18	0.4%
C001	30	0.6%	30	0.6%
B004	36	0.7%	34	0.7%
B003	79	1.6%	73	1.5%
B002	56	1.1%	50	1.0%

SWYDDOGOL

B001	148	3.0%	146	2.9%
A006	253	5.1%	162	3.2%
A005	176	3.6%	130	2.6%
A004	137	2.8%	67	1.4%
A003	14	0.3%	10	0.2%
Cyfanswm	1716	34.6%	3238	65.4%



Ffigur 1. Canran y Gweithlu yn ôl Rhyw (2024/25)

34.6% Benywaidd: 65.4% Gwrwyaidd

Tabl 6. Newid yn y Gweithlu o ran Rhyw (2023/24* vs 2024/25)

Math o Rôl	Benywaidd (2023/24)	Benywaidd (2024/25)	% Newid Benywaidd	Gwrwyaidd (2023/24)	Gwrwyaidd (2024/25)	% Newid Gwrwyaidd
Cyfanswm Gweithlu	33.8%	34.6%	+0.8%	66.2%	65.4%	-0.8%
Swyddog Heddlu	14.5%	14.3%	-0.2%	48.7%	47.4%	-1.3%
SCCH	1.0%	0.9%	-0.1%	3.0%	3.2%	-0.2%
Staff Heddlu	18.4%	19.4%	+1.0%	14.4%	14.8%	+0.4%

*Heb gynnwys Staff Gwirfoddolwyr a Staff Asiantaeth

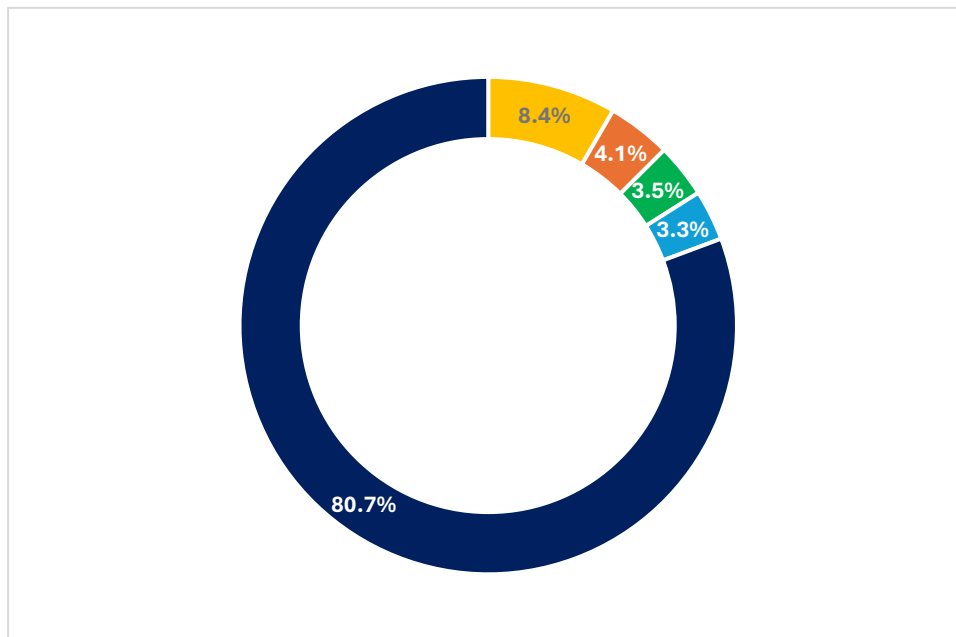
Mae cynrychiolaeth menywod ar draws y gweithlu wedi cynyddu i **34.6%**, gyda thwf nodedig mewn rolau staff yr heddlu. Fodd bynnag, mae cynrychiolaeth swyddogion heddlu benywaidd yn parhau i fod yn **23.2%**, sy'n is na'r cyfartaledd cenedlaethol. Mae menywod yn parhau i fod heb gynrychiolaeth ddigonol mewn rolau uwch a gweithredol. Mae HTP wedi ymrwmo i wella cydbwysedd rhywedd trwy fentrau recriwtio a chefnogi wedi'u targedu.

Ethnigrwydd Nododd 19.3% o weithlu HTP eu bod o gefndir lleiafrifol ethnig (Asiaidd, Cymysg Du, neu Arall) sy'n gynydd o 0.8% o 2023/24 (18.5%):

Tabl 7. Gweithlu yn ôl Ethnigrwydd (2024/25)

SWYDDOGOL

Rheng / Gradd	Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig	Du neu Ddu Prydeinig	Cymysg	Heb ei Nodi	Gwyn
Swyddog Heddlu	156	79	106	109	2607
Prif Swyddogion	0	0	0	0	5
Prif Uwcharolygydd	0	0	0	0	6
Uwcharolygydd	0	1	2	0	17
Prif Arolygydd	2	1	1	2	48
Arolygydd	9	2	4	9	149
Rhinygl	20	9	19	23	433
Cwnstabl	125	66	80	75	1949
SCCH	24	5	7	8	162
Staff Heddlu	235	121	61	46	1228
Cyfarwyddwr	0	0	0	0	2
C004	1	1	0	0	10
C003	1	0	1	0	7
C002	6	2	0	2	27
C001	7	6	3	1	43
B004	5	3	2	2	58
B003	20	12	6	4	110
B002	16	5	4	1	80
B001	38	15	7	8	226
A006	51	27	18	5	314
A005	56	25	15	12	198
A004	33	18	5	9	139
A003	1	7		2	14
Cyfanswm	415	205	174	163	3997



Ffigur 2. Canran y Gweithlu yn ôl Ethnigwrydd (2024/25)

Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig 8.4%; Du neu Ddu Prydeinig 4.1%; Cymysg 3.5%; Heb ei Nodi 3.3%

Gwyn 80.7%

**Tabl. 8 Newid yn y Gweithlu yn ôl Ethnigrwydd
(2023/24* vs 2024/25)**

Ethnigrwydd	2023/24	2024/25	% Newid
Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig	8.2%	8.4%	+0.2%
Du neu Ddu Prydeinig	4.0%	4.1%	+0.1%
Cymysg	3.2%	3.5%	+0.3%
Heb ei Nodi	3.1%	3.3%	+0.2%
Gwyn	81.4%	80.7%	-0.7%

*Heb gynnwys Staff Gwirfoddolwyr a Staff Asiantaeth

Sylwadau Allweddol

Mae cynrychiolaeth lleiafrifoedd ethnig yn sefyll ar **19.3%**, gyda chynrychiolaeth Swyddog Heddlu yn **11.2%**, uwchlaw'r cyfartaledd cenedlaethol. Er bod y niferoedd cyffredinol wedi cynyddu, mae gostyngiad yn nifer y cwnstablaid lleiafrifoedd ethnig a marweidd-dra mewn rolau arweinyddiaeth yn tynnu sylw at heriau o ran cadw a datblygu. Mae HTP yn adolygu diwylliant mewnol a llwybrau gyrfa i fynd i'r afael â'r bylchau hyn.

Oedran

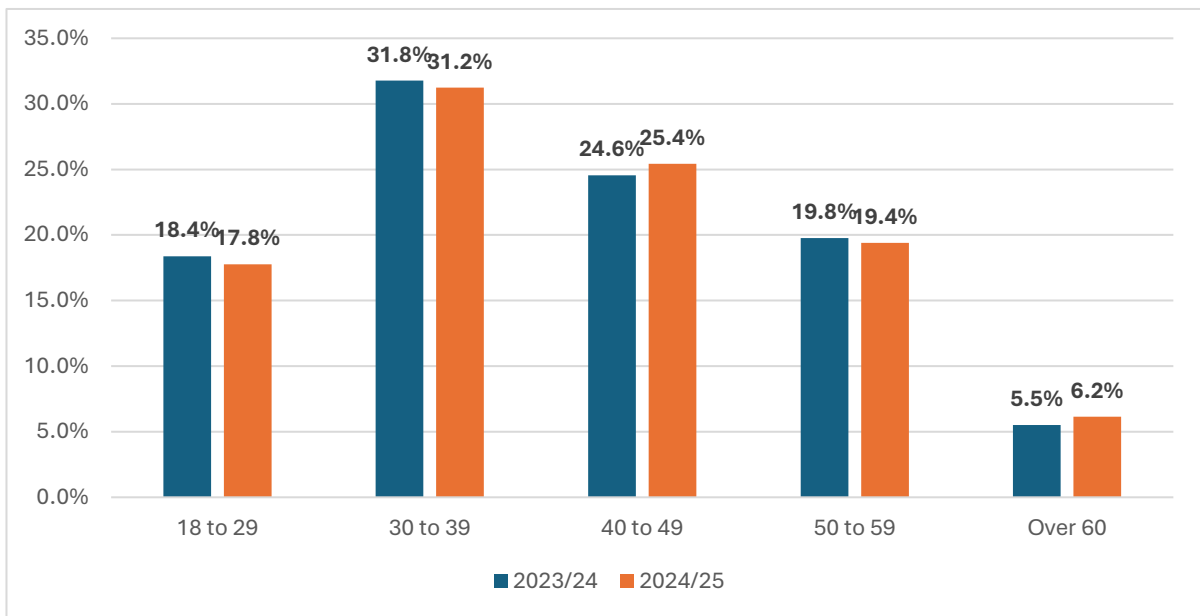
Ar 31 Mawrth 2025, mae proffil oedran Gweithlu HTP yn parhau i fod yn gyson i raddau helaeth â'r blynyddoedd blaenorol. Ar draws cyfanswm y Gweithlu o 5,184 o bobl:

Tabl 9. Gweithlu yn ôl Band Oedran (2024/25)

Rheng/ Gradd	18 i 29	30 i 39	40 i 49	50 i 59	Dros 60
Swyddog Heddlu	499	1059	859	544	96
Prif Swyddogion	0	0	1	3	1
Prif Uwcharolygydd	0	0	1	5	0
Uwcharolygydd	0	2	13	4	1
Prif Arolygydd	0	9	30	13	2
Arolygydd	1	32	90	46	4
Rhinygll	32	192	178	88	14
Cwnstabl	466	824	546	385	74
SCCH	94	31	37	28	16
Staff Heddlu	287	458	364	389	193
Cyfarwyddwr	0	1	0	0	1
C004	0	2	3	6	1
C003	0	3	4	2	0
C002	0	6	15	13	3
C001	1	18	22	18	1
B004	8	22	18	20	2
B003	7	50	42	38	15
B002	14	32	35	16	9
B001	50	90	61	65	28
A006	86	122	69	89	49
A005	90	70	60	54	32
A004	31	40	28	60	45

SWYDDOGOL

A003	0	2	7	8	7
Cyfanswm	880	1548	1260	961	305



Ffigur 3. Canran y Gweithlu yn ôl Oedran o 2023/24 vs 2024/25

Sylwadau Allweddol

Mae'r Gweithlu yn bennaf rhwng **30 a 39** oed (31.2%), gyda chyfran gynyddol dros 60 oed (6.2%). Mae cynrychiolaeth gweithwyr iau (18–29) wedi gostwng i 17.8%, gan adlewyrchu tueddiadau cenedlaethol. Mae HTP yn datblygu Strategaeth Ymgysylltu Ieuenctid i wella denu a chefnogi ymgeiswyr iau.

Anabledd

Ar 31 Mawrth 2025, mae cynrychiolaeth anabledd yng Ngweithlu HTP fel a ganlyn:

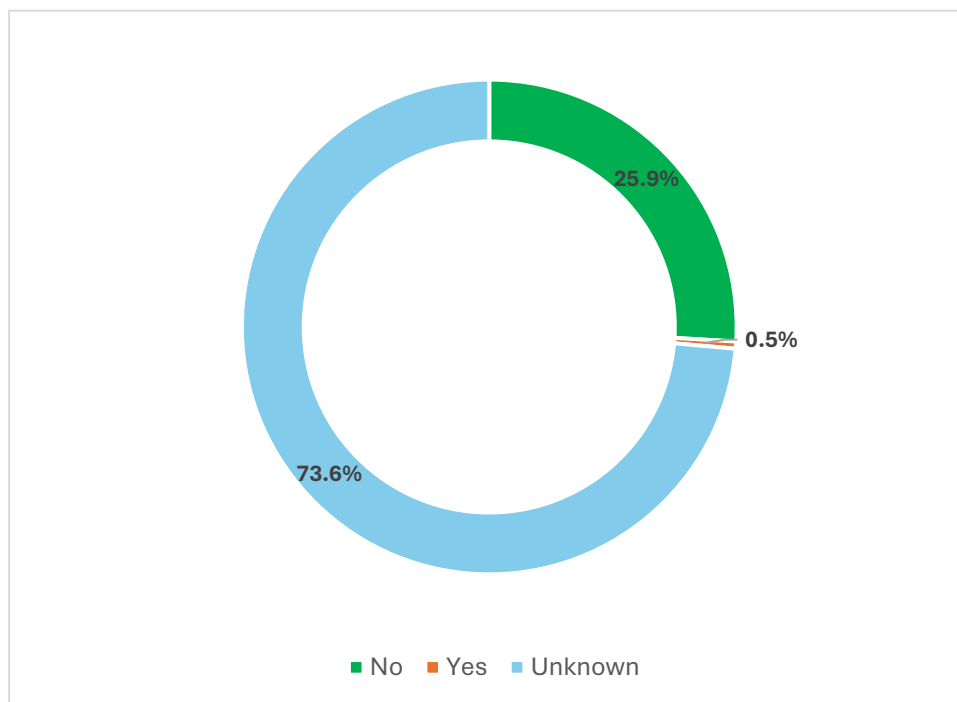
Tabl 10. Gweithlu yn ôl Statws Anabledd (2024/25)

Math o Gyflogai	Wedi'i gofnodi heb anabledd (Na)	Wedi'i gofnodi bod ganddynt anabledd (Oes)	Data anabledd heb ei gofnodi (Anhysbys)
Swyddog Heddlu	881	15	2161
SCCH	22	0	184
Staff Heddlu	382	8	1301
Cyfanswm	1285	23	3646

Tabl. 11 Newid yn y Gweithlu yn ôl Anabledd (2023/24* vs 2024/25)

Anabledd	2023/24	2024/25	% Newid
Wedi'i gofnodi heb anabledd (Na)	27.5%	25.9%	-1.6%
Wedi'i gofnodi bod ganddynt anabledd (Oes)	0.5%	0.5%	>0.1%
Data anabledd heb ei gofnodi (Anhysbys)	72.5%	73.6%	+1.1%

*Heb gynnwys Staff Gwirfoddolwyr a Staff Asiantaeth



Ffigur 4. Canran y Gweithlu yn ôl Statws Anabledd (2024/25) Na 25.9% 0.5 Oes Anhysbys 73.6%

Sylwadau Allweddol

Dim ond **0.5%** o weithwyr sydd wedi datgan eu bod yn anabl, sy'n sylweddol is na'r cyfartaledd cenedlaethol o **24%**. Nid yw cyfran uchel (**73.6%**) wedi datgelu statws anabl, sy'n awgrymu hyder isel yn y data. Mae HTP yn hyrwyddo'r defnydd o basbortau addasiadau rhesymol ac yn meithrin diwylliant o ymddiriedaeth i wella datgeliad.

Cyfeiriadedd Rhywiol

Mae proffil HTP o gyfeiriadedd rhwygiol fel a ganlyn:

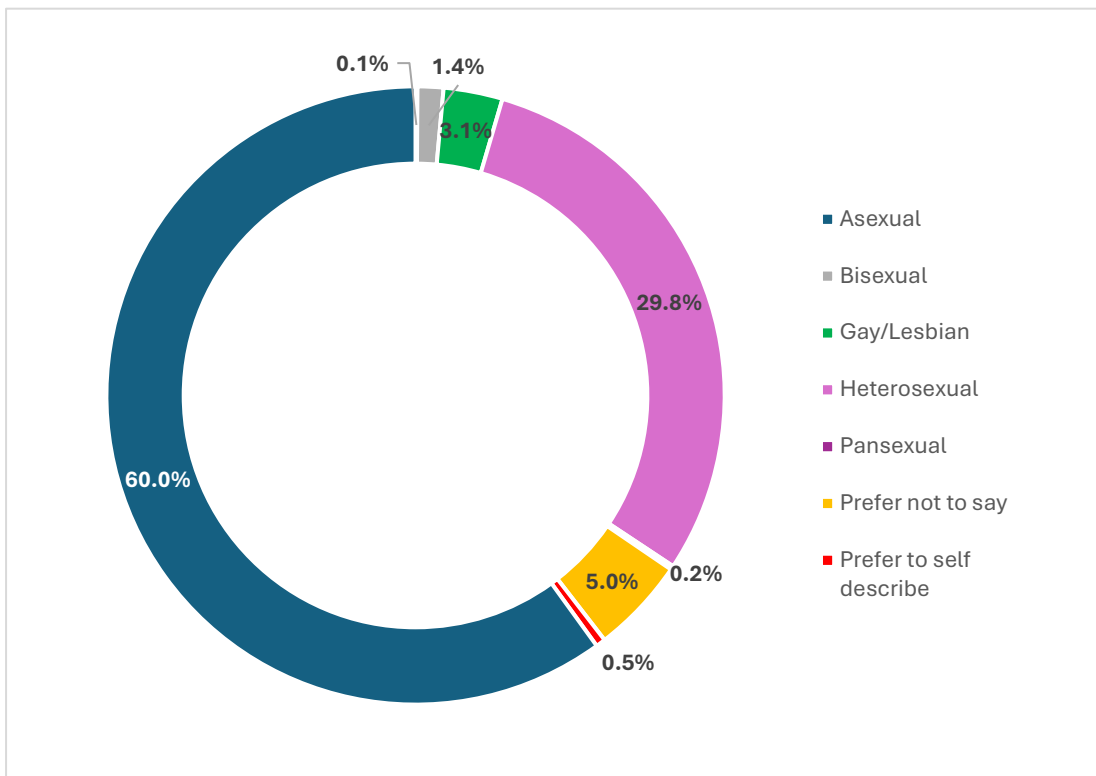
Tabl 12. Newid yn y Gweithlu yn ôl Cyfeiriadedd Rhywiol (2023/24* vs 2024/25)

Cyfeiriadedd Rhywiol	2023/24	2024/25	Newid
Anrhywiol	0.1%	0.1%	>0.1%
Deurywiol	1.3%	1.4%	+0.1%
Hoyw/Lesbiaidd	3.0%	3.1%	+0.1%
Heterorywiol	29.2%	29.8%	+0.6%
Panrywiol	0.2%	0.2%	>0.1%

SWYDDOGOL

Gwell gen i beidio â dweud	5.0%	5.0%	>0.1%
Gwell gen i hunan-ddisgrifio	0.5%	0.5%	>0.1%
Anhysbys (gwag)	60.8%	60.0%	-0.8%

*Heb gynnwys Staff Gwirfoddolwyr a Staff Asiantaeth



Ffigur 5. Canran y Gweithlu yn ôl Cyfeiriadedd Rhywiol (2024/25)

Anrhywiol 0.1%

Deurywiol 1.4%

Hoyw/Lesbiaidd 3.1%

Heterorywiol 29.8%

Panrywiol

Gwell gen i beidio â dweud 5/0%

Gwell gen i hunan-ddisgrifio 0.5%

Sylwadau Allweddol

Mae cyfraddau datgelu yn parhau'n isel, gyda **39.6%** o weithwyr yn cofnodi eu cyfeiriadedd rhywiol a **4.8%** yn nodi eu hunain fel LHDTCIA+. Mae gostyngiad bach yn yr ymatebion 'Anhysbys' yn awgrymu bod hyder data yn gwella. Mae HTP yn parhau i gefnogi arferion cynhwysol ac yn annog datgelu diogel.

Ailbennu Rhywedd

Ar 31 Mawrth 2025, mae mwyafrif gweithwyr HTP yn nodi eu hunain fel benywod neu wrywod. Mae nifer fach o gydweithwyr wedi nodi eu hunain fel an-neuaidd, trawsryweddol, neu wedi defnyddio termau rhywedd hunan-ddisgrifedig. Oherwydd y nifer isel o ymatebion yn y categorïau hyn, ni chyhoeddir data wedi'i ddadgrynhoi i ddiogelu preifatrwydd unigol ac atal y risg o adnabod.

Crefydd neu Gred

Mae proffil crefyddol a chred Gwaith HTP fel a ganlyn:

Tabl 13. Gweithlu yn ôl Crefydd neu Gred (2024/25)

Bwdhaeth	0.6%
Cristnogaeth – gan gynnwys Eglwys Lloegr, Catholigion, Protestaniaid a phob enwad arall	31.3%
Hindŵaeth	1.4%
Islam	3.9%
Iddewiaeth	0.4%
Dim Crefydd	35.6%
Arall	2.0%
Paganiaeth	0.2%
Gwell gen I Beidio â Dweud	7.7%
Sikhaeth	1.4%
Ysbrydegydd	0.1%
Anhysbys	15.6%

Tabl 14. Newid yn y Gweithlu yn ôl Crefydd neu Gred (2023/24* vs 2024/25)

Crefydd neu Gred	2023/24	2024/25	% Newid
Bwdhaeth	0.5%	0.6%	+0.1%
Cristnogaeth – gan gynnwys Eglwys Lloegr, Catholigion, Protestaniaid a phob enwad arall	31.7%	31.3%	+0.4%
Hindŵaeth	1.2%	1.4%	+0.2%
Islam	3.6%	3.9%	+0.3%
Iddewiaeth	0.4%	0.4%	>0.1%
Dim Crefydd	34.0%	35.6%	+1.6%
Arall	2.2%	2.0%	-0.2%
Paganiaeth	0.2%	0.2%	>0.1%
Gwell gen i Beidio â Dweud	7.5%	7.7%	+0.2%
Sikhaeth	1.4%	1.4%	>0.1%
Ysbrydegydd	0.1%	0.1%	>0.1%

SWYDDOGOL

Anhysbys	17.2%	15.6%	-1.6%
-----------------	-------	-------	--------------

**Heb gynnwys Staff Gwirfoddolwyr a Staff Asiantaeth*

Sylwadau Allweddol

Y categori mwyaf datganedig yw 'Dim Crefydd' ar **35.6%**, ac yna Cristnogaeth ar **31.3%**. Mae cyfraddau datgelu wedi gwella ychydig, gyda gostyngiad yn yr ymatebion 'Anhysbys'. Mae cynrychiolaeth grwpiau ffydd yn parhau'n sefydlog. Mae HTP yn cefnogi cynhwysiant crefyddol trwy addasiadau yn y gweithle ac ymwybyddiaeth ddiwylliannol.



HEDDLU TRAFNIDIAETH PRYDEINIG

Adroddiad ar Ddyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus [2024/2025](#)