

# 2017

## Adroddiad ar y bwlch mewn cyflogau rhwng y rhywiau



## **Adroddiad ar y bwllch mewn cyflogau rhwng y rhywiau**

---

### **Pam ydym ni'n adrodd ein bwllch mewn cyflogau rhwng y rhywiau?**

Yn BTP, rydyn ni'n cyflogi dros 4,700 o swyddogion a staff yr heddlu. Yn ôl Deddf Cydraddoldeb 2010, mae'n rhaid i gyflogwyr ym Mhrydain Fawr sydd â dros 250 o aelodau staff adrodd ar y gwahaniaethau cyflog rhwng y rhywiau o fewn eu sefydliadau. Dyma'r tro cyntaf ers i'r gofyniad gael ei gyflwyno yn Ebrill 2017 i ni lunio adroddiad am ein bwllch mewn cyflogau rhwng y rhywiau.

### **Beth yw'r gwahaniaeth rhwng cyflog cyfartal a'r bwllch mewn cyflogau rhwng y rhywiau?**

Mae'n bwysig deall y gwahaniaeth rhwng cyflog cyfartal a'r bwllch mewn cyflogau rhwng y rhywiau.

Yn ôl Deddf Cydraddoldeb 2010, mae rhaid i ddynion a menywod sydd yn yr un gyflogaeth ac yn gwneud gwaith cyfartal dderbyn cyflog cyfartal. Yn BTP, mae heddweision yn cael eu talu yn ôl pwyntiau cyflog, ac maen nhw'n symud trwyddynt yn gynyddranol trwy gydol eu hamser yn y gwasanaeth ac yn ôl eu rheng.

Mae staff yr heddlu yn derbyn cyflog yn ôl pwyntiau ar y golofn gyflog, ac maen nhw'n symud trwyddynt yn seiliedig ar berfformiadau llwyddiannus ac yn ôl eu safon. Mae'r rhain yr un fath i weithwyr gwrywaidd a benywaidd.

Rydyn ni hefyd yn defnyddio'r system graddio HAY, sy'n gwerthuso rolau swyddi yn gyson ac yn deg, heb gyfeirio at yr unigolion sy'n gwneud y swyddi, ac yn gweithredu proses brisio gaeth ar gyfer pob swydd. O ganlyniad i hyn, rydyn ni'n sicr ein bod ni'n talu'r un cyflog ar gyfer swyddi sydd â'r un gwerth, gwerth tebyg, neu werth cyfartal.

Yn BTP, mae ein gweithwyr gwrywaidd a benywaidd yn derbyn cyflog cyfartal am wneud gwaith cyfartal, ond mae'n bosib bod yna fwllch mewn cyflogau rhwng y rhywiau. Y bwllch mewn cyflogau rhwng y rhywiau yw'r gwahaniaeth rhwng beth mae gweithwyr

gwrywaidd a gweithwyr benywaidd yn ei ennill, ar gyfartaledd. Mae'n cael ei fynegi fel canran o enillion dynion. Gall nifer o ffactorau effeithio ar hyn, hyd yn oed pan fo dynion a menywod yn derbyn cyflog cyfartal am wneud gwaith cyfartal.

Gall y bwlch gael ei fynegi fel rhif cadarnhaol, er enghraifft 5%, sy'n dangos faint yn llai mae menywod yn ei ennill na'u cyfatebwyr gwrywaidd bob awr, ar gyfartaledd. Yn yr enghraifft hon, byddai menywod yn ennill 5% yn llai na'u cyfatebwyr gwrywaidd bob awr.

Os yw'r rhif yn negyddol, er enghraifft -10%, mae hyn yn dangos faint yn fwy mae menywod yn ei ennill na'u cyfatebwyr gwrywaidd bob awr, ar gyfartaledd. Yn yr enghraifft hon, byddai menywod yn ennill 10% yn fwy na'u cyfatebwyr gwrywaidd bob awr.

### **Beth fydd llunio adroddiad am ein bwlch mewn cyflogau rhwng y rhywiau yn ei ddangos i ni?**

Yn yr adroddiad hwn, byddwn ni'n cymharu cyfraddau cyflog fesul awr a bonysau i'n gweithwyr gwrywaidd a benywaidd.

Mae'r holl ddata yn yr adroddiad hwn yn giplun o 31 Mawrth 2017. At ddibenion cyfrifo, fe wnaethom ni ddefnyddio cyflog gros (cyn gostyngiadau) .

Byddwn ni'n defnyddio'r canlyniadau i ganfod anghydbwysedd ac anghydraddoldeb rhwng y rhywiau, ac yn asesu pa mor effeithiol rydyn ni'n uchafu a gwobrwyo doniau o fewn y sefydliad.

## **Beth sy'n cael ei gynnwys yn y cyfrifon?**

At ddibenion cyfrifo, mae pawb sydd ar gyflogres BTP ar 31 Mawrth 2017 wedi cael eu cynnwys, gan gynnwys:

- Gweithwyr amser llawn a rhan amser
- Gweithwyr ar gontractau cyfnod penodol
- Staff cyfolgedig Awdurdod Heddlu Trafnidiaeth Prydain (BTPA)

At ddiben cyfrifo, mae'r bobl ganlynol ar 31 Mawrth 2017 wedi cael eu cadw allan:

- Gweithwyr ar absenoldeb mamolaeth
- Gweithwyr ar absenoldeb salwch
- Gweithwyr ar absenoldeb di-dâl
- Gweithwyr ar seibiant gyrfa
- Prif Weithredwr ac Aelodau BTPA

At ddibenion cyfrifo, mae'r cyflog yn cynnwys:

- Tâl sylfaenol
- Lwfansau
- Tâl gwyliau blynyddol
- Tâl premiwm gweithio sifftiau

At ddibenion cyfrifo, nid yw'r cyflog yn cynnwys:

- Tâl mamolaeth
- Tâl salwch
- Goramser
- Treuliau

## **Beth sydd angen i ni lunio adroddiad yn ei gylch?**

Rhaid i ni gyhoeddi chwech mesur o'r bwlch mewn cyflogau rhwng y rhywiau:

### **1. Bwlch cymedrig (cyfartaledd) mewn cyflogau rhwng y rhywiau**

Y gwahaniaeth rhwng cyfradd cyflog yr holl dynion bob awr ar gyfartaledd a chyfradd cyflog yr holl fenywod bob awr ar gyfartaledd.

Caiff hyn ei gyfrifo drwy adio cyfradd fesul awr bob gweithwr gwrywaidd sy'n cael ei gynnwys yn y cyfrifon at ei gilydd, a'u rhannu â nifer y gweithwyr gwrywaidd sy'n cael eu cynnwys yn y cyfrifon. Mae'r un peth yn cael ei wneud yn achos pob gweithiwr benywaidd sy'n cael ei chynnwys yn y cyfrifon. Y gwahaniaeth rhwng y ddau rif yw'r bwlch cymedrig mewn cyflogau rhwng y rhywiau.

### **2. Bwlch canolrifol mewn cyflogau rhwng y rhywiau**

Y gwahaniaeth rhwng cyfradd ganolrifol bob gweithiwr gwrywaidd sydd wedi'i gynnwys yn y cyfrifon fesul awr, a chyfradd ganolrifol bob gweithiwr benywaidd sydd wedi'i chynnwys yn y cyfrifon fesul awr. Y gyfradd ganolrifol fesul awr yw'r gyfradd sy'n rhannu'r 50% o weithwyr sy'n ennill y cyflogau uchaf, a'r 50% o weithwyr sy'n ennill y cyflogau isaf.

Mae hyn yn cael ei fesur drwy drefnu cyflogau fesul awr BTP o'r isaf i'r uchaf, i'r gweithwyr gwrywaidd a benywaidd sy'n cael eu cynnwys yn y cyfrifon, a chanfod y cyflog fesul awr sydd yng nghanol y ddau. Y bwlch canolrifol mewn cyflogau rhwng y rhywiau fesul awr yw'r gwahaniaeth rhwng canolrif cyflog dynion fesul awr a chanolrif cyflog menywod fesul awr.

### **3. Bwlch cymedrig (canolrifol) mewn cyflogau yn ôl bonysau**

Y gwahaniaeth rhwng cyfradd gymedrig (canolrifol) bonysau bob gweithiwr gwrywaidd sydd wedi'i gynnwys yn y cyfrifon, a chyfradd gymedrig (canolrifol) bonysau bob gweithiwr benywaidd sydd wedi'i chynnwys yn y cyfrifon.

Caiff hyn ei gyfrifo drwy adio cyfradd fesul awr bob gweithwr gwrywaidd sy'n cael ei gynnwys yn y cyfrifon at ei gilydd, a'i rhannu â nifer y gweithwyr gwrywaidd sy'n cael eu cynnwys yn y cyfrifon. Mae'r un peth yn cael ei wneud yn achos pob gweithiwr benywaidd sy'n cael ei chynnwys yn y cyfrifon. Y gwahaniaeth rhwng y ddau rif yw'r bwlch cymedrig mewn bonysau a delir rhwng y rhywiau.

### **4. Bwlch canolrifol mewn cyflogau rhwng y rhywiau yn ôl bonysau**

Y gwahaniaeth rhwng cyfradd ganolrifol bonysau bob gweithiwr gwrywaidd sydd wedi'i gynnwys yn y cyfrifon, a chyfradd ganolrifol bonysau bob gweithiwr benywaidd sydd wedi'i chynnwys yn y cyfrifon. Y bonws canolrifol yw'r taliad sy'n rhannu'r 50% uchaf o fonysau a'r 50% isaf.

Mae hyn yn cael ei fesur drwy drefnu holl fonysau BTP o'r isaf i'r uchaf, i'r gweithwyr gwrywaidd a benywaidd sy'n cael eu cynnwys yn y cyfrifon, a dod o hyd i'r bonws a delir sydd yng nghanol y ddau. Y bwlch canolrifol mewn cyflogau rhwng y rhywiau yn ôl bonysau yw'r gwahaniaeth rhwng y taliad sydd yng nghanol y bonysau a delir i ddynion a'r rhai i fenywod.

### **5. Cyfran o ddynion a menywod sy'n derbyn taliad bonws**

Dyma'r canran o'r holl weithwyr gwrywaidd a gafodd fonws a'r canran o'r holl weithwyr benywaidd a gafodd fonws.

**6. Cyfrannau o ddynion a menywod sydd o fewn y bandiau cyflog chwartel isaf, canol isaf, canol uchaf ac uchaf**

Mae chwarteli'n cael eu cyfrifo drwy rannu'r nifer o weithwyr sy'n cael eu cynnwys yn y cyfrifon yn bedair rhan gyfartal i roi'r band cyflog ar gyfer pob chwartel.

Beth yn union yw'r data hyn?

<b>Staff a swyddogion yr heddlu - yr holl weithlu</b>	
<b>Rhywedd</b>	<b>Gweithwyr</b>
Gwrywaidd	3,329 (71%)
Benywaidd	1,371 (29%)
<b>Cyfanswm</b>	<b>4,700</b>



### Bwlch cymedrig a chanolrifol mewn cyflogau rhwng y rhywiau

- Bwlch cymedrig (cyfartaledd) mewn cyflogau fesul awr BTP yw **4%**
- Bwlch canolrifol mewn cyflogau fesul awr BTP yw **10%**

<b>Cyfartaledd (cymedr) a chanolrif yr holl weithlu</b>				
	<b>Gwryw</b>	<b>Benyw</b>	<b>Bwlch</b>	<b>Canran</b>
Cyflog cymedrig (cyfartaledd) fesul awr	£18.79	£18.09	0.70%	4% (3.73%)
Cyfradd ganolrifol fesul awr	£18.21	£16.39	1.82%	10% (9.99%)

<b>Cyfartaledd (cymedrig) a chanolrif swyddogion yr heddlu</b>				
<b>Swyddogion yr heddlu</b>	<b>Gwrywaidd</b>	<b>Benywaidd</b>	<b>Bwlch</b>	<b>Canran</b>
Cyflog Cymedrig (Cyfartaledd) fesul awr	£19.56	£19.60	-£0.04	-0.22%
Cyfradd ganolrifol fesul awr	1967	£18.69	£0.98	4.98%

<b>Cyfartaledd a chanolrif staff yr heddlu</b>				
<b>Staff yr heddlu</b>	<b>Gwrywaidd</b>	<b>Benywaidd</b>	<b>Bwlch</b>	<b>Canran</b>
Cyflog cymedrig (cyfartaledd) fesul awr	£16.93	£17.13	-£0.20	-1.21%
Cyfradd ganolrifol fesul awr	£15.36	£15.42	-£0.06	-0.39%

### **Beth mae hyn yn dweud wrthym am y bwlch mewn cyflogau rhwng y rhywiau yn BTP?**

Yn gyffredinol, mae ein bwlch mewn cyflog cymedrig (cyfartaledd) rhwng y rhywiau fesul awr yn 4%. Golyga hyn fod ein gweithwyr benywaidd yn ennill 4% yn llai fesul awr na'u cydweithwyr gwrywaidd ar gyfartaledd.

Er bod ein bwlch cymedrig (cyfartaledd) mewn cyflogau rhwng y rhywiau yn llawer is na'r cyfartaledd cenedlaethol o 18% ac yn is na ffigwr heddluoedd eraill sydd eisoes wedi cyhoeddi eu data, rydyn ni'n gweithio'n galed i gau'r bwlch. Ein bwriad yw cau'r bwlch yn gyfan gwbl.

Ein bwlch canolrifol mewn cyflogau rhwng y rhywiau yw 10%, ac mae'n dangos i ni bod llai o fenywod yn gwneud swyddi â chyflogau uwch. Mae'n bwysig i ni ganolbwyntio ar y maes hwn wrth geisio cyflawni ein bwriad i gau'r bwlch mewn cyflogau rhwng y rhywiau yn BTP.

Wrth edrych ar sut mae'r ffigurau'n cael eu rhannu rhwng swyddogion yr heddlu a staff yr heddlu, mae'r data yn dangos y canlynol:

- Mae gwahaniaeth o 5% rhwng swyddogion gwrywaidd a benywaidd yr heddlu. Mae swyddogion benywaidd yr heddlu yn ennill cyflog canolrifol o £18.69 fesul awr, o'i gymharu â swyddogion gwrywaidd yr heddlu, sy'n ennill cyflog canolrifol o £19.67 yr awr.

- Mae gwahaniaeth bach rhwng cyflogau aelodau gwrywaidd a benywaidd o staff. Mae swyddogion benywaidd yr heddlu yn ennill cyflog canolrifol o £18.69 fesul awr, a'i gymharu â swyddogion gwrywaidd yr heddlu, sy'n ennill cyflog canolrifol o £19.67 yr awr.

### Bandiau cyflog chwarteli

Chwarteli cyflog	Gwrywaidd	Benywaidd	Cyfanswm	% Gwrywaidd	% Benywaidd	Ystod Cyflog (£)
Uchaf	875	3.00%	1175	74%	26%	21.43 - 101.81
Canol Uchaf	946	229	1175	81%	19%	18.21 - 21.43
Canol Isaf	790	385	1175	67%	33%	14.60 - 18.21
Isaf	718	457	1175	61%	39	9.39 - 14.59

### Swyddogion yr heddlu – bandiau cyflog chwartel

Chwarteli cyflog	Gwrywaidd	Benywaidd	Cyfanswm	% Gwrywaidd	% Benywaidd	Ystod Cyflog (£)
Uchaf	582	141	722	80	20	21.43-101.81
Canol Uchaf	615	107	7.23%	85	15.	19.67-21.43
Canol Isaf	624	99	722	86	14	15.68-19.67
Isaf	537	185	722	74	26	9.48-15.68

### Staff yr heddlu – bandiau cyflog chwarteli

Chwarteli cyflog	Gwrywaidd	Benywaidd	Cyfanswm	% Gwrywaidd	% Benywaidd	Ystod Cyflog (£)
<b>Uchaf</b>	242	2.11%	453	53%	47%	18.75 - 67.20
<b>Canol Uchaf</b>	236	216	452	52%	48	15.36 - 18.75
<b>Canol Isaf</b>	250	203	453	55%	45%	13.02 - 15.36
<b>Isaf</b>	2.43%	209	452	54%	46%	9.39 - 13.02

#### Beth mae hyn yn dweud wrthym am fandiau cyflog chwarteli BTP?

O fewn yr holl weithlu, mae yna gyfran uwch o ddynton ym mhob band cyflog chwartel, sy'n dangos mai nhw sy'n ennill cyflogau uchaf y llw.

Wrth wahanu'r data, gwelir cydbwysedd mwy cyfartal rhwng y rhywiau ym mhob band cyflog chwarteli staff yr heddlu, ond ceir anghyfartalwch rhwng swyddogion yr heddlu. Mae hyn yn dangos bod rhagor i'w wneud i sicrhau bod swyddogion benywaidd yr heddlu yn symud drwy'r rhengau i gyrraedd lefel Prif Swyddog.

## Taliadau ychwanegol

Mae swyddogion yr heddlu yn derbyn bonysau am wneud 'tasgau annymunol'. Mae rheoliadau'r heddlu yn caniatáu taliadau rhwng £50 a £500. Nid yw'r Prif Swyddogion yn derbyn bonysau.

Mae swyddogion a staff yr heddlu sy'n cyflawni safon 'eithriadol' yn eu hadolygiad perfformiad blynyddol hefyd yn derbyn bonws o £500.

<b>Bonysau</b>				
	<b>Gwrywaidd</b>	<b>Benywaidd</b>	<b>Bwlch</b>	<b>Bwlch mewn cyflog %</b>
Cyfran sy'n derbyn bonws	19%	19%		
Nifer y gweithwyr	697 (165 o aelodau staff yr heddlu, 532 o swyddogion yr heddlu)	293 (195 o aelodau staff yr heddlu, 98 o swyddogion yr heddlu)		
Cymedr (cyfartaledd)	£229.10	£345.49	-£116.39	-50.8%
Canolrifol	£150.00	£250.00	100.00%	-66.7%

## **Beth mae hyn yn ei ddweud wrthym am fonysau BTP?**

Mae cyfran yr holl weithlu sy'n derbyn bonysau yn gyfartal ar 19%.

Ar gyfartaledd, derbyniodd gweithwyr benywaidd fonysau uwch na'u cydweithwyr gwrywaidd. Nid yw hyn yn golygu bod bonysau yn cael eu talu i wneud iawn am y bwlch mewn cyflogau rhwng y rhywiau.

Rydyn ni'n gwybod bod gennym nifer uchel o weithwyr benywaidd mewn swyddi rheng a gradd is sy'n gallu perfformio mewn swyddi rheng a gradd uwch. Mae bonysau yn cael eu talu am ymddygiad dewisol. Dyma pan fydd gweithwyr yn dangos ymddygiad tu hwnt i ofynion eu swydd. Gan fod gennym nifer uchel o fenywod sy'n gallu perfformio tu hwnt i'w rheng neu radd gyfredol, yn anochel, maen nhw'n dangos ymddygiad dewisol ac yn derbyn bonysau.

## Canlyniad

Mae'r adroddiad yn dangos bod y bwlch cyfartal (cymedrol) mewn cyflogau rhwng y rhywiau yn 4%. Mae hyn yn 14% yn is na'r cyfartaledd cenedlaethol. Y bwlch canolrifol mewn cyflogau rhwng y rhywiau fesul awr yw 10%.

Er fod gennym ni fesurau yn eu lle ac rydym yn bwriadu cyflwyno rhagor o fesurau i gau'r bwlch mewn cyflogau rhwng y rhywiau yn BTP, mae llawer i'w gwneud. Er bod y cynnydd yn arafach na beth hoffem ni, rydyn ni'n hyderus bod gennym gynllun cadarn i gau'r bwlch mewn cyflogau rhwng y rhywiau yn BTP, ond mae rhaid i ni fod yn realistig ac ni fydd hyn yn digwydd dros nos.

Rydyn ni'n derbyn maint yr her o barhau i ddatblygu gweithlu gwirioneddol amrywiol a chynrychioladwy. Byddwn yn ymdrechu i sicrhau bod pob swyddog yr heddlu ac aelod staff yr heddlu yn datblygu ac yn cael eu cynorthwyo i gyflawni eu potensial llawn a bod ein harweinwyr, ein polisïau a'n diwylliant yn sicrhau mai ein llu yw'r dewis gorau i unigolion sy'n dymuno gweithio yn yr heddlu.



## Y camau nesaf

- Ar hyn o bryd, rydyn ni'n cwblhau ein hamcanion cydraddoldeb ar gyfer 2018-22, a fydd yn darparu prif canolbwynt ein gweithgaredd wrth gau'r bwlch mewn cyflogau rhwng y rhywiau. Er nad ydynt wedi cael eu mabwysiadu yn ffurfiol eto, rydyn ni'n disgwyl i'r camau canlynol gael eu cynnwys yn ein cynllun gweithredu:
  - Cyhoeddi data amrywiol ar ein mewnwyd bob chwarter, gan ddarparu dadansoddiad o gynrychiolaeth menywod (a grwpiau eraill heb gynrychiolaeth ddigonol) ledled y llu, yn enwedig ar lefelau uwch.
  - Adolygu telerau ac amodau swyddogion a staff yr heddlu a'n cyflogau
  - Adolygu ein polisiau a'n harferion sy'n cynnwys:
    - Tâl, gwobrau a chydabyddiaeth
    - Recriwtio a hyfforddiant sefydlu
    - Cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant
    - Ymddygiad nas dymunir, bwlio ac aflonyddu
    - Gweithio'n hyblyg ac absenoldebau sy'n ystyriol o deuluoedd
    - Rheoli doniau a datblygu pobl
  - Adolygu cyflogau dechrau staff ein heddlu i ddarganfod a yw'n effeithio ar y bwlch mewn cyflogau rhwng y rhywiau
  - Dadansoddi ein data ynghylch bonysau yn fanylach i ddeall y rhesymau dros y gwahaniaethau mewn taliadau i weithwyr gwrywaidd a benywaidd
  - Darparu hyfforddiant i weithwyr sy'n rhan o'r prosesau recriwtio neu ddyrchafu i leihau'r perygl o annhegwch a gwahaniaethu
  - Annog rhagor o'n gweithlu i hunan-ddatgan nodweddion gwarchoddedig i'n helpu i adnabod unrhyw anghydraddoldebau

- Dadansoddi gwybodaeth am bobl sy'n gadael y llu i ddarganfod a oes unrhyw resymau penodol ynghylch pam fydd fenywod yn gadael y sefydliad
  - Dadansoddi'r nifer o swyddogion a staff yr heddlu sy'n dewis gweithio'n hyblyg ledled y llu i adnabod unrhyw rwystrau rhag hyn
  - Cadw dulliau cyfathrebu ar agor i alluogi gweithwyr i wneud awgrymiadau neu ddweud eu dweud am faterion cydraddoldeb, amrywioldeb a chynwysiant.
- Yn dilyn llwyddiant ein rhaglen Hybu'r Gwahaniaeth i fenywod ifanc sy'n awyddus i fod yn Arolygyddion, rydyn ni'n bwriadu sefydlu rhaglen debyg ar gyfer Cwnstablaid benywaidd yr Heddlu sy'n awyddus i fod yn Ringyll.