



HEDDLU
TRAFNIDIAETH
PRYDEINIG

2022 Adroddiad Bwlch Cyflog Ethnigrwydd



Cynnwys

Rhagair	3
Pam rydym yn adrodd ar ein bwlch cyflog ethnigrwydd?	5
Sut olwg sydd ar y data?	6
Cymedr a Chanolrif Bwlch cyflog ethnigrwydd	8
Cymedr a Chanolrif Swyddog Heddlu a Staff Heddlu Bwlch Cyflog Ethnigrwydd a chyfradd cyflog fesul awr	11
Beth mae hyn yn ei ddweud wrthym am fwloch cyflog ethnigrwydd rhwng y rhywiau BTP	11
Data Chwarteli	12
Beth mae hyn yn ei ddweud wrthym am fandiau cyflog chwarteli BTP?	13
Taliadau bonws	14
Bwlch Bonws Ethnigrwydd Cymedrig Pob Cyflogai	14
Yr hyn rydym wedi ei wneud hyd yn hyn	15
Beth arall fyddwn ni'n ei wneud?	16

Rhagair



Rwy'n falch mai ni yw'r heddlu cyntaf yng Nghymru, Lloegr a'r Alban i gyhoeddi adroddiad Cyflog Ethnigrwydd. Er ei fod yn wirfoddol, rwy'n credu bod cyhoeddi ein bwch cyflog ethnigrwydd yn dangos ein hymrwymiad i fwy o dryloywder ac atebolrwydd mewn cyflog ethnigrwydd.

Yn seiliedig ar ein data mae gennym fwch cyflog ethnigrwydd. Rwy'n benderfynol o gau'r bwch ac rwyf wedi ymrwymo i gymryd y camau cywir i leihau gwahaniaethau cyflog yn seiliedig ar darddiad ethnig, rhwng ein cyflogeion yn BTP. Mae sicrhau ein bod yn ymdrechu'n galed i sicrhau bod gennym gydraddoldeb ethnigrwydd o ran cyflog yn un o'r ffyrdd y gallwn ni ysgogi tegwch a chydaddoldeb yn y modd rydym yn gweithredu. Ni fu hyn erioed mor bwysig i blismona ei ddilyn.

Bydd ein ffocws ar gyfer y 12 mis nesaf yn cynnwys cynyddu denu, recriwtio, dyrchafu a chadw lleiafrifoedd ethnig. Byddwn ni'n parhau i gynnig cyfleoedd datblygu, yn ogystal â gwell dealltwriaeth a chael gwared ar rwystrau i ddilyniant. Rwy'n ddiamynedd yn y maes hwn ac yn awyddus i gamu y tu allan i'r hyn rydym wedi cael ein cyfyngu'n draddodiadol ganddo, i ddod â thalent amrywiol drwy'r rhengoedd a'r graddau yn gyflym.

Yn BTP rydym wedi ymrwymo i ddod yn Heddlu y mae cymunedau amrywiol yn cael eu denu ato, yn cael eu cefnogi ganddo ac yn ffynnu ynddo – ac yn rhywle y bydd adrodd ar gyflog ethnigrwydd yn darparu craffu y mae mawr ei angen ar gyfer yr uchelgais hwn.



Lucy D'Orsi
CVO QPM
Prif Gwnstabl



HEDDI
TRAFNIDIAETH PRY
BRITISH TRANSPORT



Pam rydym yn adrodd ar ein bwloch cyflog ethnigrwydd?

Er nad oes gofyniad cyfreithiol i gynnal neu gyhoeddi adroddiad bwloch cyflog ethnigrwydd, rydym wedi ymrwymo fel rhan o'n Cynllun Gweithredu ar Hil i roi adroddiad blynyddol ar y bwloch cyflog ethnigrwydd ar waith, fel ein bod yn ymwybodol o'n data ac yn gallu cymryd camau priodol, fel yr ydym wedi bod yn ei wneud ar gyfer ein bwloch 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 bwloch cyflog ethnigrwydd.

Yn absenoldeb fframwaith gorfodol ar gyfer adrodd ar fwloch cyflog ethnigrwydd, mae'n rhaid i sefydliadau sy'n cymryd camau i adrodd ar eu bwloch cyflog ethnigrwydd ddewis eu mesurau adrodd eu hunain.

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

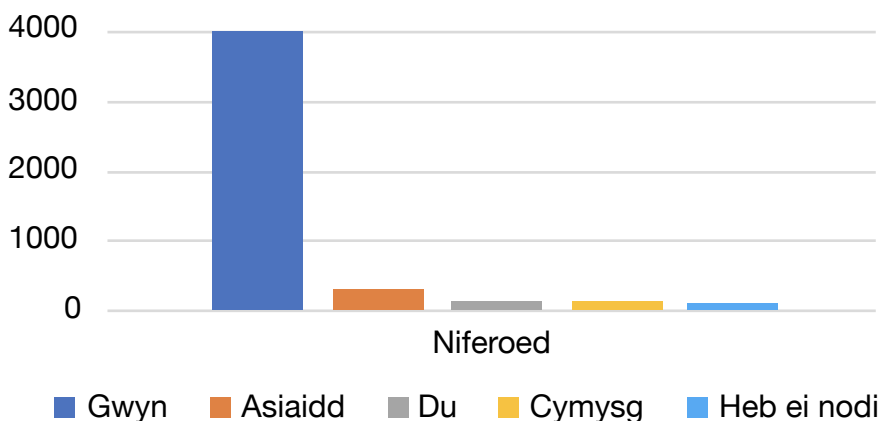


Sut olwg sydd ar y data?

Ym mis Ebrill 2022 roedd gan weithlu Heddlu Trafnidiaeth Prydeinig 4,823 o swyddogion a staff heddlu. Mae rhai pobl yn dewis peidio â rhannu eu data ethnigrydd gyda ni ac fe'u dangosir yn y data drwy gydol yr adroddiad hwn fel 'heb ei nodi'.

Pob Cyflogai – Cynrychiolaeth Ethnigrydd yn ôl Canran

Grŵp Ethnig	Niferoedd	Canran
Gwyn	3969	82.29%
Asiaidd	380	7.88%
Du	187	3.88%
Cymysg	159	3.30%
Heb ei nodi	133	2.75%
Cyfanswm	4828	

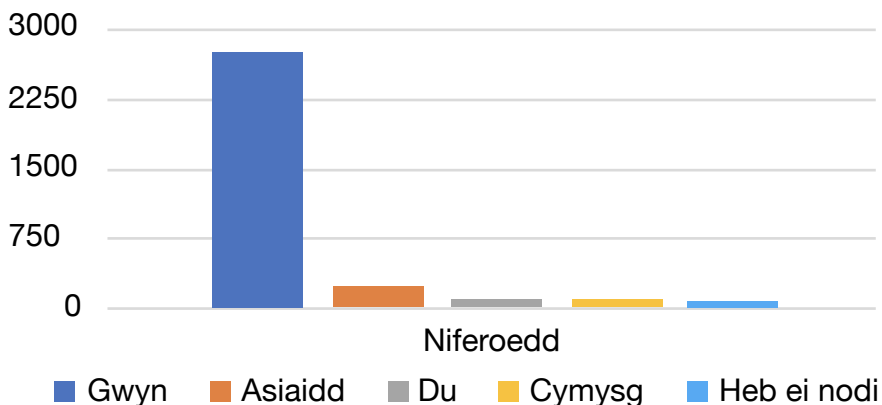


O ran cynrychiolaeth gyffredinol, mae ethnigrydd ein gweithlu yn dangos cynrychiolaeth uwch na'r ffigurau a adroddwyd ar gyfer heddluoedd y DU gyfan a phoblogaeth Gyffredinol y DU ar 92.7% ac 86% yn y drefn honno ar gyfer y grŵp Gwyn.¹

¹ <https://www.gov.uk/government/statistics/civil-service-statistics-2022/statistical-bulletin-civil-service-statistics-2022#:~:text=Of%20those%20with%20a%20known,%2C%20and%208.0%25%20in%202012.>

Sut olwg sydd ar y data?

Cynrychiolaeth Ethnigrwydd Swyddogion Heddlu yn ôl Canran		
Grŵp Ethnig	Niferoedd	Canran
Gwyn	2900	85.92%
Asiaidd	190	5.64%
Du	91	2.69%
Cymysg	1102	3.03%
Heb ei nodi	92	2.73%
Cyfanswm	3375	



Mae'r ffigurau canrannol yn cadarnhau bod mwyafrif swyddogion BTP yn nodi eu bod yn wyn.

Mae cyfanswm cynrychiolaeth swyddogion heddlu lleiafrifoedd ethnig o 11.36% yn sylweddol uwch na chynrychiolaeth gyfartalog swyddogion heddlu o 8.1 % yn heddluoedd y Swyddfa Gartref.²

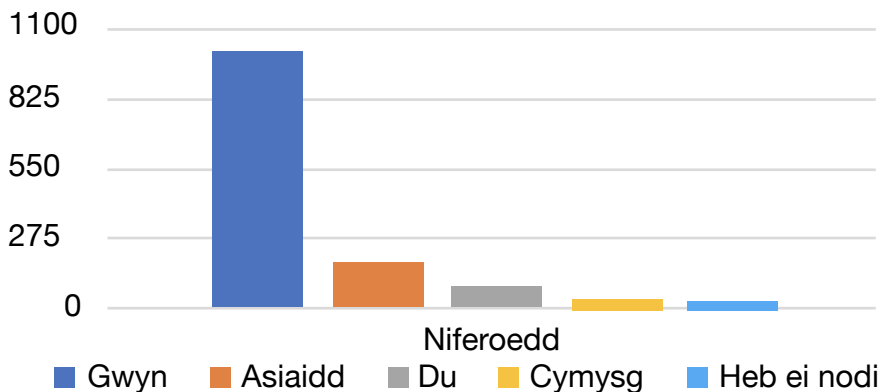
Pe byddai'n cael ei raddio ymhlith lluoedd y Swyddfa Gartref, byddai gan BTP y gynrychiolaeth leiafrifol trydydd uchaf, ar ôl Heddlu Metropolitaidd (16.7%) a Heddlu Gorllewin Canolbarth Lloegr (13.6%).

O fewn lluoedd y Swyddfa Gartref roedd swyddogion Du yn cyfrif am 1.3% o'r holl weithlu, swyddogion Asiaidd 3.7%, a'r rhai a nododd eu bod yn grŵp ethnig Cymysg neu grŵp ethnig arall yn 3.1%.

² workforce-england-and-wales-31-march-2022#diversity

Sut olwg sydd ar y data?

Cynrychiolaeth Ethnigrwydd Staff Heddlu yn ôl Canran		
Grŵp Ethnig	Niferoedd	Canran
Gwyn	1027	72.94%
Asiaidd	190	13.49%
Du	96	6.82%
Cymysg	57	4.05%
Heb ei nodi	38	2.70%
Cyfanswm	1408	



Mae cynrychiolaeth staff yr heddlu yn uwch gyda 24.36% o staff yr heddlu yn datgan eu bod o grŵp lleiafrif ethnig. Nid oes unrhyw ddata cyhoeddedig cymaradwy ar gyfer staff heddlu'r Swyddfa Gartref.

Cymedr a Chanolrif Bwlch cyflog ethnigrwydd

Y bwllch cyflog ethnigrwydd cymedrig (cyfartalog) 2022 mewn cyflog fesul awr yw:

- £20.21 i'r grŵp Gwyn, £19.12 i'r grŵp Asiaidd, £19.10 i'r grŵp Du a £19.43 i'r grŵp Cymysg. Mae'r grwpiau Asiaidd, Du a Chymysg yn is o 5.64%, 5.64% a 4.05% yn y drefn honno.

Canolrif bwllch cyflog ethnigrwydd 2022 mewn cyflog fesul awr yw:

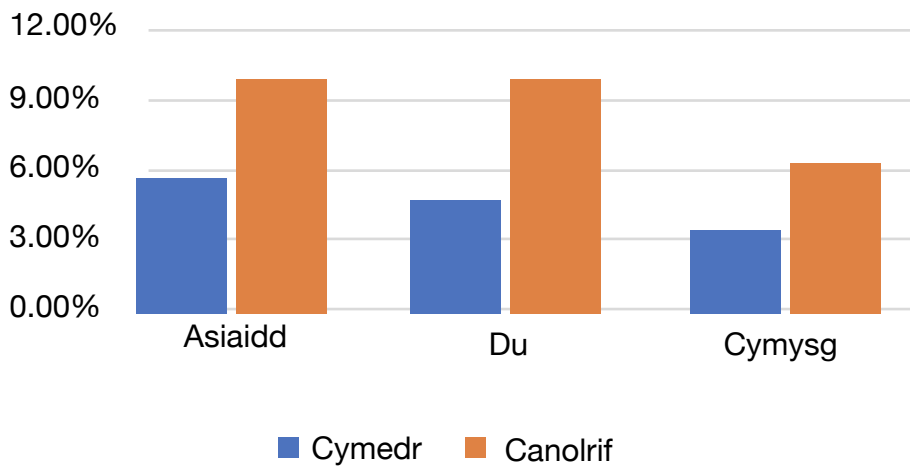
- £20.33 i'r grŵp Gwyn, £18.14 i'r grŵp Asiaidd, £18.05 i'r grŵp Du a £18.96 i'r grŵp Cymysg. Mae'r grwpiau Asiaidd, Du a Chymysg yn is o 10.78%, 11.20% a 6.76% yn y drefn honno na'r gyfradd cyflog fesul awr ganolrifol uchaf.

Sut olwg sydd ar y data?

Canran Bwlch Ethnigrwydd Pob Cyflogai

Cymedr a chanolrif cyfradd fesul awr Pob Cyflogai

Grŵp Ethnig	Asiaidd	Du	Cymysg
Cyfradd gymedrig (cyfartaledd) fesul awr	1027	1027	72.94%
Cyfradd ganolrifol fesul awr		190	13.49%



Ystyrir y cymedrig a'r canolrif o'u cymharu â'r grŵp Gwyn sydd â'r gyfradd cyflog fesul awr uchaf o ran yr holl gyflogeion.



Bwlch Cyflog Ethnigrwydd Cymedr a Chanolrif a chyfradd cyflogfesul awr Swyddogion Heddlu a Staff Heddlu

	Swyddogion Heddlu Benyw		Swyddogion Heddlu Gwryw		Staff Heddlu Benyw		Staff Heddlu Gwryw	
	Cymedr%	Canolrif%	Cymedr%	Canolrif%	Cymedr%	Canolrif%	Cymedr%	Canolrif%
Asiaidd	10.95% (£18.24)	11.51% (£18.06)	2.75% £20.50	7.61% (£20.54)	5.79% £18.35	1.21% (£16.83)	0.49% (£18.30)	4.61% (£17.20)
Du	0.0% (£20.48)	0.0% (£20.41)	0.0% £21.08	0.0% (£22.23)	18.05% £17.76	1.42% (16.80)	0.0% (£18.39)	7.57% (£16.66)
Cymysg	4.18% (£19.63)	6.86% (£19.01)	6.05% (£19.81)	14.22% (£19.07)	24.92% £16.27	5.91% (£16.03)	5.93% (£17.30)	0.0% (£18.03)
Gwyn	4.24% (£19.61)	5.14% (£19.36)	6.03% (£19.98)	6.37% (£20.81)	0.0% £21.67	0.0% (£17.04)	0.71% (£18.26)	1.24% (£17.81)

Nid oes darlun cyson yma; gwelir bylchau cyflog canolrifol uchaf ar draws yr holl grwpiau cyfloggeion, ac eithrio'r grŵp Asiaidd.

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

Mae'r data cyflog ethnigrwydd ar draws holl gyfloggeion BTP yn cadarnhau mai'r grŵp Gwyn sydd â'r enillion canolrifol uchaf ar gyfer staff benywaidd. Ar gyfer swyddogion benywaidd a gwrywaidd, y grŵp du sy'n ennill y mwyaf. Mae gan y grŵp du hefyd y gyfradd fesul awr uchaf ar gyfer staff gwrywaidd.

Mae'r gwahaniaeth mwyaf o'r ganolrif yn cael ei brofi'n negyddol gan y staff benywaidd du ar 8.05% a'r grŵp swyddogion gwrywaidd cymysg ar 14.22%.

O fewn staff heddlu benywaidd, y rheiny yn y grŵp Gwyn sydd â'r enillion canolrifol uchaf fesul awr (£17.04). Ar gyfer staff heddlu gwrywaidd, y grŵp cymysg sydd â'r enillion canolrifol uchaf fesul awr, sef £18.03.

Data Chwarteli

Gellir rhannu'r data cyflog yn bedwar chwartel er mwyn pennu ble mae'r cyfrannau o fathau o gyflogaion yn yr hierarchaeth gyflog.

Pob Cyflogai- Bandiau Cyflog Chwarteli

Chwarteli cyflog	Gwyn	Asiaidd	Ystod Cyflog fesul Awr	Gwyn	Asiaidd	Ystod Cyflog fesul Awr
Uchaf	861	71.33%	£23.09 – £79.44	346	28.67%	£23.09 – £84.12
Canol Uchaf	966	82.52%	£19.77 – £23.09	211	17.48%	£19.77 – £22.89
Canol Isaf	696	57.66%	£15.16 – £19.77	511	42.34%	£15.16 – £19.73
Isaf	741	61.39%	£10.48 – £15.16	466	38.61%	£10.48 – £14.98

Pob Cyflogai – Cyfraddau Cyflog Chwarteli

Categori Ethnig	Chwartel Uchaf – Ystod cyflog (£)	Chwartel Uchaf/ Canol Uchaf – Ystod cyflog (£)	Chwartel Canol Uchaf/Canol Isaf Ystod cyflog (£)	Chwartel Canol Isaf/Isaf Ystod cyflog (£)	Chwartel Isaf – Ystod cyflog (£)
Asiaidd	£31.81 – £39.77	£23.01	£19.71 – £19.72	£15.18	£10.46 – £11.43
Du	£31.81 – £35.57	£23.01	£19.71	£15.18 – £15.72	£12.08 – £12.69
Cymysg	£33.52 – £41.17	£23.01	£19.71 – £20.18	£15.18 – £15.30	£11.75 – £13.48
Gwyn	£51.80 – £83.84 (73)	£23.01	£19.71	£15.18	£10.46

Beth mae hyn yn ei ddweud wrthym am fandiau cyflog chwarteli BTP?

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.

Mae maint y boblogaeth yn effeithio ar gynrychiolaeth chwarteli eraill. Gan mai hwn yw ein hadroddiad bwlch cyflog ethnigrywydd cyntaf, mae angen llawer o waith i ddeall y data hyn a gwella cymesuredd ar draws yr holl chwarteli cyflog ethnigrywydd 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.



Taliadau bonws

Mae Rheoliadau'r Heddlu yn caniatáu taliadau bonws o rhwng £50 a £500 i swyddogion heddlu mewn amgylchiadau arferol. Defnyddir y rhain yn bennaf ar gyfer tasgau annymunol, megis adfer corff, ond mae swyddogion yn dal i allu derbyn taliadau Gwneud y Gwahaniaeth hyd at £500 i gydnabod gwaith a chyfraniad rhagorol.

Gall staff heddlu sy'n cyflawni gradd eithriadol yn eu hadolygiad perfformiad blynyddol hefyd dderbyn taliad bonws o £500, yn ogystal â thaliadau Gwneud y Gwahaniaeth. Nid yw Prif Swyddogion yn derbyn bonysau. Oherwydd y nifer fechan o dderbynyddion, cyfunir swyddogion a staff yn y dadansoddiad yn yr adroddiad hwn.

Taliadau Bonws		
Grŵp Ethnig	Cymedr (£)	Bwlch Canran
Gwyn	£166	38.75%
Asiaidd	£263	3.01%
Du	£271	amherthnasol
Cymysg	£156	42.53%

Bwlch Bonws Ethnigrwydd Cymedrig Pob Cyflogai

Mae cyfartaleddau ('cymedrau') y ffigurau ar gyfer bonysau yn cael eu cyfrifo drwy adio'r symiau bonws a dalwyd dros y flwyddyn 1 Gorffennaf 2021 i 20 Mehefin 2022 a'u rhannu â nifer y bobl ar y rhestr. Y bonysau cymedrig ar gyfer y grŵp sy'n cael y cyflog uchaf – Du – £271, ar gyfer y grŵp Asiaidd mae'n £263, ar gyfer y grŵp Gwyn mae'n £166, a'r cyfartaledd ar gyfer y grŵp Cymysg yw £156. Felly, yn wahanol i'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau, mae sawl bwlch ethnigrwydd – grŵp cymysg 42.53%, grŵp Gwyn 38.75%, grŵp Asiaidd 3.01%.

Mae nifer fach iawn o dderbynyddion bonws yn rhai o'r grwpiau is-ethnig – cyn lleied ag un yn yr Affricaniaid Gwyn Cymysg a Du Affricanaidd, rhan o'r grŵp ethnig Cymysg a dau ymhlith y Tsieineaidd, sy'n rhan o'r grŵp Asiaidd. Mae gan y rhan fwyaf o grwpiau oddeutu deg neu bymtheg o aelodau, ac felly gyda samplau mor fach ni ellir dod i gasgliadau pendant am ddata o'r fath.

Serch hynny, byddai ymchwilio ymhellach i'r ffigurau yn ymarfer gwerth chweil, y byddwn yn ei gynnal yn ystod 2023.

Yr hyn rydym wedi ei wneud hyd yn hyn

Ar ôl cadarnhau bodolaeth bwloch cyflog ethnigrwydd rydym am wneud popeth sy'n bosibl i leihau'r bylchau, ond rydym yn realistig y bydd hwn yn ymrwymiad hirdymor.

Mae ein dull o leihau'r bwloch cyflog ethnigrwydd yn gyfannol:

- Ym mis Chwefror 2022 fe wnaethom fuddsoddi i greu tîm cynhwysiant ac amrywiaeth strategol mwy, dan arweiniad uwch arweinydd gydag arbenigwyr pwnc sy'n bartneriaid busnes. Mae'r tîm yn goruchwyllo ymagwedd newydd at lywodraethu a strwythur ar gyfer gweithgarwch cynhwysiant mewnol ac allanol.

Mae gweithgarwch allweddol hyd yma yn cynnwys:

- Fforwm i gymdeithasau staff i godi materion a herio anghymesuredd ac anfantais.
- Bwrdd I&D sy'n gosod y cyfeiriad strategol.
- Rhaglen eang o addysg sy'n sicrhau bod swyddogion yr heddlu a staff yr heddlu'n deall I&D ac yn gallu cefnogi pobl o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol i gynnyddu drwy ddefnyddio gweithredu cadarnhaol.
- Tîm recriwtio Gweithredu Cadarnhaol yn gweithio ar ymgyrchoedd i ddenu pobl o gefndiroedd ethnig lleiafrifol.

- Gwaith parhaus i wella ein proses recriwtio a dyrchafu, yn benodol buddsoddi mewn deunyddiau i apelio at gymunedau lle mae gennym ddiffyg cynrychiolaeth.
- Rydym wedi cyhoeddi ein Cynllun Gweithredu ar Hil sy'n nodi ein map ffordd wrth weithio tuag at dargedau diriaethol gyda cerrig milltir clir i wella cynrychiolaeth a chyfreithlondeb plismona.
- Mae'r Prif Gwnstabl wedi cynnal cylchoedd gwranddo gyda'n staff o leiafrifoedd ethnig i glywed eu safbwyntiau.
- Rydym yn dadansoddi data ein Harolwg Pobl yn ôl ethnigrwydd, er mwyn deall safbwyntiau gwahanol grwpiau.
- Rydym wedi adfywio a bywiogi ein Grŵp Cynghori cynhwysiant strategol, er mwyn sicrhau bod safbwyntiau lleiafrifol a Chymunedau'n cael eu clywed. Yn ei dro rydym yn gobeithio y bydd mwy o allgymorth cymunedol yn gwella ein cynrychiolaeth dros amser.

Beth arall fyddwn ni'n ei wneud?

Mae cynrychiolaeth lleiafrifoedd ethnig yn faes blaenoriaeth, er gwaethaf ein cynrychiolaeth dda o swyddogion heddlu yn erbyn tirwedd blismona ehangach y DU. Rydym yn canolbwyntio ar weithgarwch i ysgogi gwelliant ac yn canolbwyntio ar y meysydd canlynol:

- Defnyddio adran 159 o'r Ddeddf Cydraddoldeb o fewn dyrchafu a dethol i ddewis y rheini o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol sydd 'mor gymwys â' grwpiau eraill a gynrychiolir yn dda.
- Canolbwyntio ar y defnydd o lwyfannau cyfryngau cymdeithasol i godi proffil gwaith lleiafrifoedd ethnig o fewn BTP.
- Datblygu ystod o offer cadw gan gynnwys 'sgyrsiau aros' i helpu i fynd i'r afael â'r rhwystrau sy'n wynebu cyflogeion a allai eu gweld yn archwilio cyflogaeth amgen.
- Creu pecynnau cymorth i gefnogi llogi rheolwyr i ddefnyddio gweithredu cadarnhaol pan fo swyddi'n wag yn codi mewn timau, ac i adeiladu manau gwaith cynhwysol sy'n cefnogi pobl i ffynnu.
- Datblygu systemau graddio PDR sy'n alinio llwybrau talent sy'n hygyrch i bawb er mwyn cefnogi datblygiad talent.
- Parhau i annog datblygu cymdeithasau staff i gynrychioli buddiannau grwpiau lleiafrifoedd ethnig. Roeddem wrth ein bodd ein bod wedi lansio Cangen Cymdeithas Heddlu Hindwâidd yn ystod 2022.

- Adeiladu cyflenwad cryf o gronfeydd talent amrywiol tra'n datblygu'r rhai gyda'r potensial.
- Bod yn arloesol yn y modd rydym yn cefnogi cyflogeion o leiafrifoedd ethnig gyda gweithio rhan amser, ystwyth a hyblyg.
- Adolygu'r adroddiad yn flynyddol a gweithio gyda'r grwpiau cymorth perthnasol i annog lleiafrifoedd ethnig yn eu gyrfaedd.





HEDDLU TRAFNIDIAETH PRYDEINIG

Adroddiad Bwlch Cyflog Ethnigrwydd 2022