



HEDDLU  
TRAFNIDIAETH  
PRYDEINIG

# 2022 Adroddiad Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau



# Cynnwys

<b>Rhagair</b> _____	<b>3</b>
<b>Pam rydym yn adrodd ar ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau?</b> _____	<b>5</b>
<b>Cymedr a Chanolrif Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau</b> _____	<b>7</b>
<b>Beth mae hyn yn ei ddweud wrthym am ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau?</b> _____	<b>12</b>
<b>Data Chwarteli</b> _____	<b>14</b>
<b>Beth mae hyn yn ei ddweud wrthym am ein bandiau cyflog chwarteli?</b> _____	<b>16</b>
<b>Taliadau Bonws</b> _____	<b>17</b>
<b>Beth mae hyn yn ei ddweud wrthym am ein taliadau bonws?</b> _____	<b>19</b>
<b>Beth sydd wedi digwydd ers yr adroddiad diwethaf a all gyflwyno tystiolaeth o werth ychwanegol</b> _____	<b>20</b>
<b>Beth arall fyddwn ni'n ei wneud?</b> _____	<b>21</b>

# Rhagair



Mae tegwch erioed wedi bod yn werth craidd i mi. Mae sicrhau ein bod yn ymdrechu'n galed i sicrhau bod gennym gydraddoldeb rhwng y rhywiau o ran cyflog yn un o'r ffyrdd y gallwn ni ysgogi tegwch a chydraddoldeb yn y ffordd rydym yn gweithredu.

Mae er ein lles ni i gyd i gau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau ac mae'n bleser gennyf adrodd, am y bumed flwyddyn yn olynol, fod hyn yn digwydd. Wedi dweud hynny, mae'r bwlch yn aros. Ni fyddaf yn hunanfodlon ar y cynnydd a wnaed hyd yn hyn, a byddaf yn parhau i weithio tuag at leihau gwahaniaethau cyflog rhwng y rhywiau. Ein nod yn y pen draw yw dod yn Heddlu sydd yn denu, yn cefnogi ac yn meithrin talent, waeth beth fo'ch rhywedd.

Ein ffocws ar gyfer 2023 yw parhau i gynyddu recriwtio, dyrchafu a chadw menywod. Byddwn ni'n gwneud hyn drwy barhau i wthio ffiniau ein ffyrdd hyblyg o weithio a chynnig cyfleoedd datblygu, yn ogystal â chynyddu ein dealltwriaeth a dileu rhwystrau i ddilyniant. Rwy'n parhau i fod yn ddiamynedd yn y maes hwn ac yn awyddus i gamu y tu allan i'r hyn rydym wedi cael ein cyfyngu ganddo yn draddodiadol, i ddod â thalent drwy'r rhengoedd a'r graddau yn gyflym.

Yn BTP rydym wedi ymrwymo i ddod yn Heddlu y mae menywod yn cael eu denu ato, yn cael eu cefnogi ganddo ac yn ffynnu ynddo. Mae adrodd ar gyflog rhwng y rhywiau'n 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 rhwng y rhywiau?

Yn 2022 roedd Heddlu Trafnidiaeth Prydeinig yn cyflogi tua **4,828 o swyddogion a staff yr heddlu ac roedd ganddynt tua 267 o Gwnstablaid 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.

## Sut olwg sydd ar y data?

Dangosir y cydbwysedd rhwng y rhywiau ar gyfer yr holl gyflogeion dros y pum mlynedd diwethaf isod

	2022 Cyfanswm gweithlu staff yr heddlu a swyddogion yr heddlu	2021 Cyfanswm gweithlu staff yr heddlu a swyddogion yr heddlu	2020 Cyfanswm gweithlu staff yr heddlu a swyddogion yr heddlu	2019 Cyfanswm gweithlu staff yr heddlu a swyddogion yr heddlu	2018 Cyfanswm gweithlu staff yr heddlu a swyddogion yr heddlu
Rhywedd	Cyflogeion	Cyflogeion	Cyflogeion	Cyflogeion	Cyflogeion
Gwryw	68.22% (3,294)	68.7% (3322)	68.4% (3,420)	68.54% (3,390)	69% (3386)
Benyw	31.78% (1,534)	31.3% (1510)	31.6% (1,498)	31.46% (1,556)	31% (1551)
Cyfanswm	4,828	4,832	4,918	4,946	4937

O fewn hyn, mae'r rhaniad rhywedd rhwng ein swyddogion heddlu a staff heddlu am y pum mlynedd diwethaf fel a ganlyn:

## Canran Rhaniad Rhywedd Swyddogion Heddlu

	2022	2021	2020	2019	2018
Rhywedd	Swyddogion Heddlu	Swyddogion Heddlu	Swyddogion Heddlu	Swyddogion Heddlu	Swyddogion Heddlu
Gwryw	78.8% (2642)	78.8% (2461)	78.5% (2414)	79.0% (2452)	79.0% (2454)
Benyw	22.2% (756)	21.2% (662)	21.5% (661)	21% (650)	21% (651)

Dros y blynyddoedd blaenorol o adrodd ar gyflog rhywedd, mae canran y swyddogion benywaidd wedi aros tua 21%. Fodd bynnag, ar gyfer 2022 mae hyn wedi cynyddu i 22.2% o ganlyniad i gynnydd sylweddol yn niferoedd swyddogion benywaidd (94), sy'n cyfrif am y cynnydd mewn cynrychiolaeth menywod. Er ei fod yn welliant, dyma'r gynrychiolaeth isaf o fenywod o gymharu â heddluoedd y Swyddfa Gartref. Fodd bynnag, mae gennym bellach brif gwnstabl benywaidd a fydd yn dangos yn y ffigurau am y tro cyntaf ac yn ystod y flwyddyn, penodwyd dwy Brif Uwch-aroogydd benywaidd. Felly, rydym wedi gwella cynrychiolaeth rhywedd ar draws y rhengoedd. Rydym yn parhau i arallgyfeirio ein recriwtio i ddenu swyddogion benywaidd yn ogystal ag ymchwilio i'r rhwystrau i swyddogion benywaidd ymuno ac aros yn BTP. Bydd ein strategaeth Cynhwysiant ac Amrywiaeth newydd yn gosod targed uchelgeisiol ar gyfer gwella.

## Canran Rhaniad Rhywedd Staff Heddlu

	2022	2021	2020	2019	2018
Rhywedd	Staff Heddlu	Staff Heddlu	Staff Heddlu	Staff Heddlu	Staff Heddlu
Gwryw	45.6% (652)	50.3% (861)	49.7% (826)	50.7% (935)	50.9% (932)
Benyw	54.4% (778)	49.7% (848)	50.3% (837)	49.3% (906)	49.1% (900)

Yn 2022 newidiodd cydbwysedd y rhaniad rhwng y rhywiau ar gyfer staff heddlu yn sylweddol o blaid menywod. Er bod nifer y menywod wedi gostwng o 70, roedd hyn o'i gymharu â chynrychiolaeth gwrywaidd staff yr heddlu yn gostwng o 209, sy'n cyfrif am y newid hwn.



## Gweithlu Cyffredinol Grwpiau Gweithwyr/Canrannau

	2022		2021		2020		2019		2018	
Rhywedd	Swyd-dogion	Staff	Swyd-dogion	Staff	Swyd-dogion	Staff	Swyd-dogion	Staff	Swyd-dogion	Staff
<b>Gwryw</b>	54.7% (2642)	13.5% (652)	50.9% (2461)	17.8% (861)	50.9% (2414)	17.4% (826)	49.6% (2454)	18.9% (935)	49.7% (2454)	18.9% (932)
<b>Benyw</b>	15.7% (756)	16.1% (778)	13.7% (662)	17.5% (848)	14% (661)	17.7% (837)	13.1% (650)	18.4% (906)	13.2% (651)	18.2% (900)
<b>Cyfanswm</b>	70.4%	29.6%	64.63%	35.37%	64.90%	35.10%	62.80%	37.20%	62.90%	37.10%

## Bwlch cyflog cymedrig a chanolrifol rhwng y rhywiau

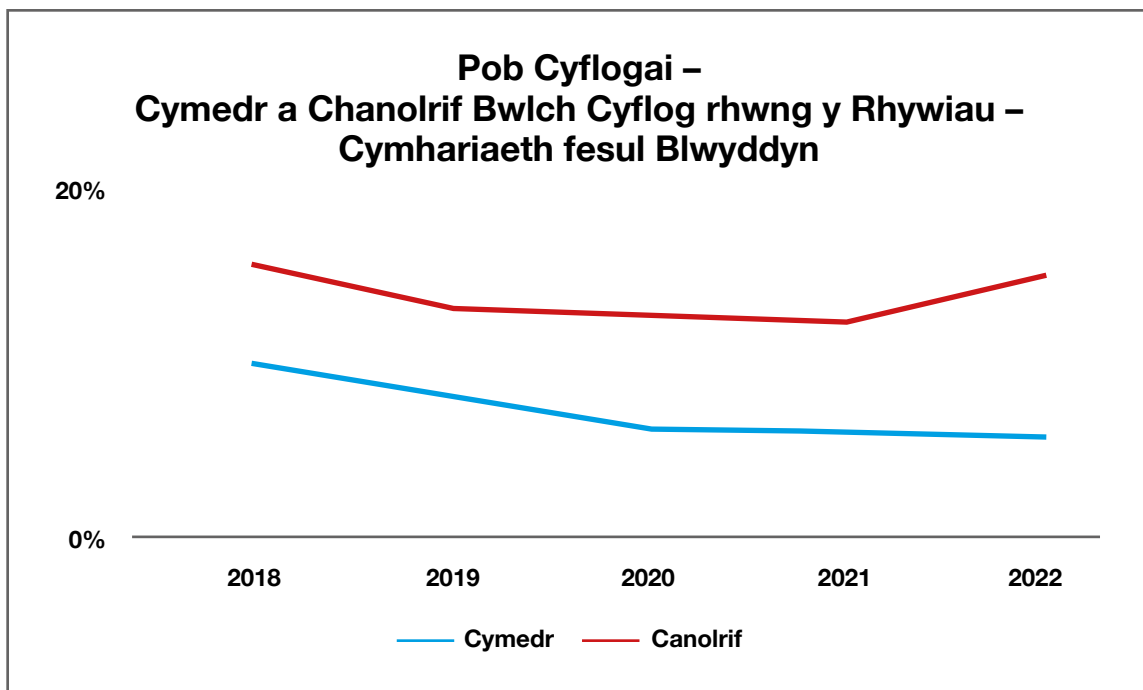
Yn 2022 fe fu gostyngiad bychan yn y bwlch cyflog cymedrig ar gyfer yr holl weithlu, tra cynyddodd y bwlch cyflog canolrifol.

- **Y bwlch cyflog cymedrig (cyfartaledd) 2022 mewn cyflog fesul awr yw 5.74%. Mae hyn yn welliant bach o gymharu â 2021 (6%).**
- **Bwlch cyflog canolrifol 2022 mewn cyflog fesul awr yw 14.72%. Mae hyn wedi cynyddu ychydig o 12.28% yn 2021.**

# Pob Cyflogai Canran y Bwlch Gwryw-Benyw (Bwlch Pob Gweithiwr Tabl 1)

Cyfradd gyfartalog cymedr a chanolrif fesul awr yr holl Staff				
	Gwryw	Benyw	Bwlch	Canran
Cyfradd gymedrig (cyfartaledd) fesul awr	£19.85	£18.71	£1.14	5.74%
Cyfradd ganolrifol fesul awr	£19.77	£16.85	£2.92	14.72%

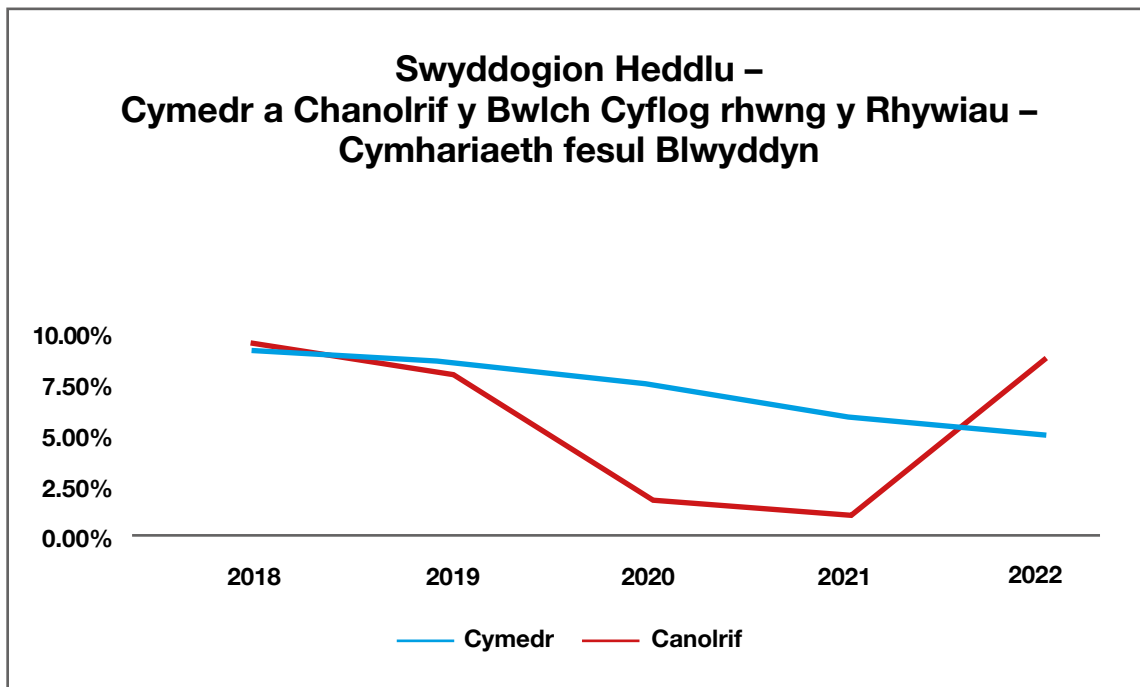
Mae'r graff isod yn dangos sut mae'r cymedr a'r canolrif wedi newid dros y pum mlynedd diwethaf, gan ddangos gostyngiad graddol a chyson yn y bwlch cyflog cymedrig.



# Swyddogion Heddlu Canran Bwlch Gwryw-Benyw (Bwlch Swyddogion Heddlu Tabl 2)

Cymedg a chanolrif Cyfradd gyfartalog fesul awr Swyddogion Heddlu				
	Gwryw	Benyw	Bwlch	Canran
Cyfradd gymedrig (cyfartaledd) fesul awr	£19.98	£18.93	£1.05	5.27%
Cyfradd ganolrifol fesul awr	£19.77	£17.94	£1.83	9.26%

Gostyngodd y cymedr yn 2022 ar gyfer swyddogion heddlu o 6.22% i 5.27%. Wrth gymharu'r pum mlynedd diwethaf, er bod y bwlch cyflog cymedrig wedi gostwng yn gyson, cynyddodd y canolrif (pwynt canol) bron i 2% ar gyfer 2022. Mae mwyafrif y swyddogion gwrywaidd a benywaidd ar frig gradd cwnstabiail yr heddlu ar bwynt 7 ar y golofn, y ddau ar yr un cyflog ond y taliadau bonws ar y lefel hon sy'n creu'r gwahaniaeth mewn symiau a'r bwlch cyflog canolrifol. Mae swyddogion gwrywaidd yn fwy tebygol o hawlio taliadau bonws na swyddogion benywaidd (o ran nifer a gwerth y taliadau) ac mae angen ymchwilio ymhellach i hyn.

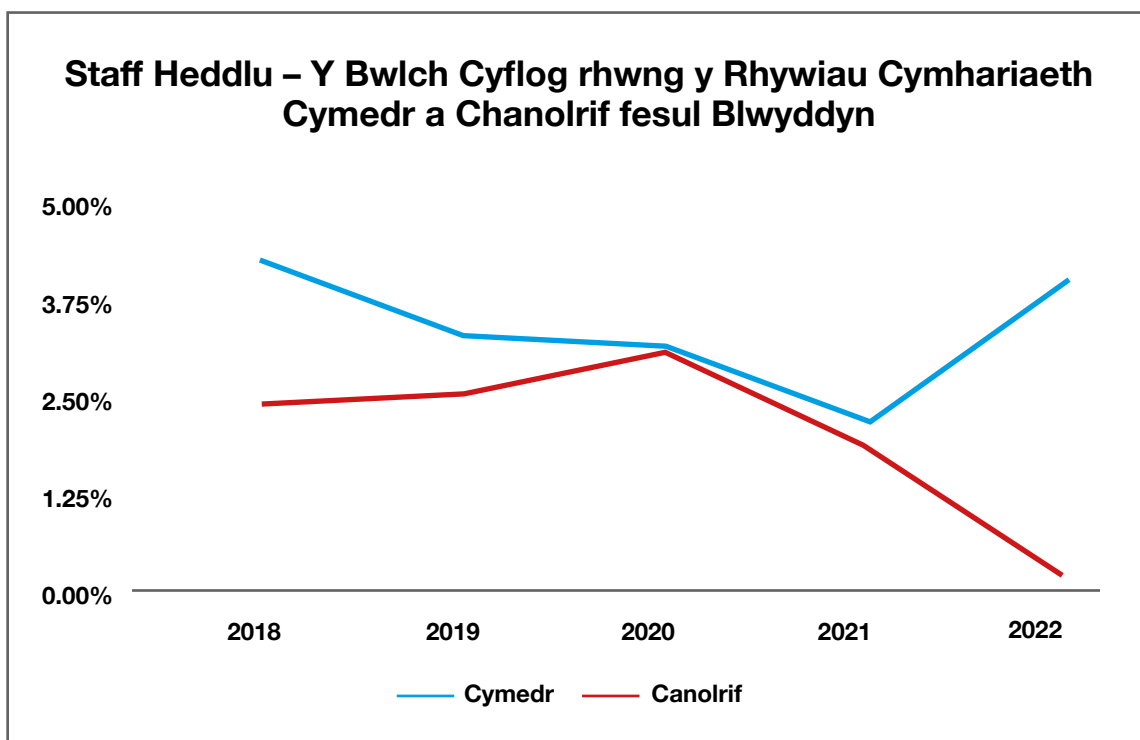


Yn Rheoliadau'r Heddlu mae taliadau bonws yn cael eu dosbarthu fel "Caiff prif swyddog ddyfarnu taliad o ddim llai na £50 a dim mwy na £2,000 i aelod o'i heddlu os yw'n fodlon bod yr aelod dan sylw wedi cyflawni gwaith eithriadol o heriol, natur annymunol neu bwysig".

## Canran Bwlch Gwryw-Benywaidd Staff Heddlu (Bwlch Staff Heddlu Tabl 3)

Cymedr a chanolrif cyfradd gyfartalog fesul awr ar gyfer Staff Heddlu				
	Gwryw	Benyw	Bwlch	Canran
Cyfradd gymedrig (cyfartaledd) fesul awr	£19.30	£18.50	£0.80	4.15%
Cyfradd ganolrifol fesul awr	£17.25	£17.23	£0.02	0.12%

O gymharu â swyddogion heddlu mae'r bwlch cyflog cymedrig (cyfartalog) rhwng y rhywiau ar gyfer staff yn sylweddol is. Mae'r gyfradd gymedrig (cyfartaledd) fesul awr ar gyfer staff heddlu yn parhau i gael ei dylanwadu gan raniad rhywedd gweithlu'r staff heddlu, sef bron i 54/46% o blaid menywod, cynnydd yn y gynrychiolaeth o fenywod. Mae'r gwahaniaethau yn y cymedr a'r ganolrif yn deillio o'r ffaith bod mwy o wrywod yn cael eu talu yn y chwarteli uchaf nag o fenywod, gan fod y cynnydd sylweddol yng nghynrychiolaeth menywod yn ystod 2022 yn golygu y bydd y dechreuwyr newydd hyn ar ben isaf y raddfa gyflog.



Cynyddodd y bwlch cyflog cymedrig o dros 2% yn 2022, tra bod y canolrif wedi gostwng yn raddol ers 2020. Ymhlith y ffactorau a gyfrannodd mae cynnydd yn nifer y menywod yn y chwarteli canol ac isaf sydd ag ystodau cyflog culach. Mewn cyferbyniad, mae gwrywod yn bennaf yn y chwarteli uchaf a chanol uchaf. Fodd bynnag, cynyddodd cynrychiolaeth menywod yn yr ystodau cyflog uchaf bron i 10% yn 2022 i 28.67%.



**HEDDLU**  
TRAFNIDIAETH PRYDÉINIG  
BRITISH TRANSPORT POLICE

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

Roedd bwllch cyflog cymedrig (cyfartaledd) 2022 mewn cyflog fesul awr ar gyfer swyddogion heddlu yn 5.27%, tra bod y bwllch cyflog canolrifol yn 9.26%. Roedd bwllch cyflog cymedrig (cyfartaledd) 2022 mewn cyflog fesul awr ar gyfer staff heddlu yn 4.15% tra bod y bwllch cyflog canolrifol yn 0.12% o blaid dynion. Y bwllch cyflog cymedrig (cyfartaledd) yn 2022 mewn cyflog fesul awr ar gyfer yr holl gyflogaion oedd 5.74% sy'n ostyngiad o 0.26% o 2021; y bwllch cyflog canolrifol oedd 14.72%, wedi cynyddu o 12.28% yn 2021.

Mae'r bwllch cyflog cymedrig (cyfartaledd) ar gyfer pob cyflogai yn dangos bod menywod ar gyfartaledd yn ennill 5.74c yn y £1 yn llai na dynion, fe wnaeth menywod dderbyn 94.26c ar gyfartaledd i £1 yr awr ar gyfer gwrywod. Mae'r cyfrifiadau canolrif yn dangos bod pwynt canol cyfradd fesul awr benywod yn £2.92 yn llai fesul awr na gwrywod, felly am bob £1 y mae dyn yn ei dderbyn, mae benywod yn cael 15c yn llai (85c). Ar gyfer 2021 y bwllch cyflog cymedrig (cyfartaledd) fesul awr oedd 6%. Mae hyn yn dangos bod merched ar gyfartaledd yn ennill 6c yn y £1 yr awr yn llai na dynion, gan dderbyn ar gyfartaledd 94c i £1 yr awr ar gyfer gwrywod. Dengys y cyfrifiadau canolrif fod pwynt canol cyfradd fesul awr benywod 12.28% yn llai yr awr na gwrywod; felly, am bob £1 y mae dyn yn ei dderbyn, mae menywod yn derbyn 12c yn llai (88c).

Nid oes un ffactor unigol sy'n achosi'r bwllch, mae'r ffactorau'n haenog ac yn amlochrog. 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 benywaidd o blith holl luoedd y DU.

- **Dechreuwr newydd** – o fewn y set ddata nifer y swyddogion benywaidd a ddechreuodd o fewn y flwyddyn adrodd oedd 106 o gymharu â 300 o swyddogion gwrywaidd, gyda rhaniad canrannol o 26% yn fenywod a 74% yn wrywod. Dros y pedair blynedd mae nifer y swyddogion benywaidd wedi cynyddu o 662 i 756, cynnydd o 16.3% mewn swyddogion benywaidd ers 2019, o'i gymharu â'r cynnydd o 7.7% mewn swyddogion gwrywaidd. Fodd bynnag, mae'r gyfran gyffredinol wedi aros oddeutu 21% neu 22% oherwydd cynnydd yn nifer y swyddogion gwrywaidd o 2,461 i 2,642. Dros y cyfnod cyfeirio ar gyfer adroddiad 2022, cynyddodd nifer y swyddogion heddlu gwrywaidd o 181 a chynyddodd swyddogion benywaidd o 94.
- **Cadw** – yn seiliedig ar yr ymadawyr o fewn y cyfnod amser, cyfanswm trosiant y 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 yr heddlu yn ystod y flwyddyn oherwydd y farchnad recriwtio boeth. Cyfeiriodd y merched hynny a symudodd i lu arall at well boddhad swydd, dilyniant gyrfa a lleoliad/pellter teithio fel y prif reswm dros adael. Cyfeiriodd swyddogion gwryw at ddilyniant gyrfa, gwell boddhad swydd a rhesymau trefniadol.

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

	Benyw	Gwryw	Cyfanswm
Nifer yr Ymadawyr	75	285	360
Trosiant	9.92%	10.79%	10.59%
<b>Y Tri Rheswm Uchaf % o Swyddogion Heddlu</b>			
Ymdeoliad Arferol	4.76%	3.82%	4.03%
Ymddiswyddo Arall	10.98%	3.07%	4.83%
Trosglwyddo i lu arall y Swyddfa Gartref	1.72%	2.31%	2.18%

Mae BTP yn parhau i berfformio'n dda o gymharu â'r cyfartaledd cenedlaethol a adroddwyd gan ASHE UK. Dangosodd Ebrill 2022 fod y bwch cyflog cenedlaethol rhwng y rhywiau wedi ehangu i 8.3%, gyda bwch cyflog canolrifol cenedlaethol o 14.9%, i lawr o 15.4% ym mis Ebrill 2021. Er bod bwch cyflog canolrifol BTP yn sylweddol is na hyn, mae mwy i'w wneud o hyd.





# Data Chwarteli

## Pob Cyflogai – bandiau cyflog chwartel

Chwarteli cyflog	Gwryw	Ystod cyflog fesul awr (£)	Benyw	Ystod cyflog fesul awr (£)
Uchaf	861 (71.33%)	£23.09 – £79.44	346 (28.67%)	£23.09 – £84.12
Canol Uchaf	996 (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

Gellir rhannu'r data cyflog yn bedwar chwartel er mwyn pennu ble mae'r cyfrannau o fathau o gyflogaion yn yr hierarchaeth gyflog. Mae tabl yr holl gyflogaion yn dangos bod y rhan fwyaf o wrywod yn y chwarteli uchaf a chanol uchaf. Mewn cyferbyniad mae menywod yn bennaf yn y chwarteli canol isaf ac isaf, sydd ag ystodau cyflog culach. Mae'r ystod cyflog uchaf 5.6 gwaith yn fwy na brig yr ystod cyflog isaf; cynnydd o 2021 (4.5 gwaith). Cynyddodd menywod yn y chwartel uchaf yn 2022 i 28.67% o 19.6% yn 2021.

Swyddogion Heddlu – bandiau cyflog chwartzeli

Chwartzeli cyflog	Cyfanswm	Gwryw	Benyw	Ystod Cyflog fesul awr (£)
Uchaf	850	630 (74.12%)	220 (25.88%)	£23.09 – £84.12
Canol Uchaf	849	698 (82.21%)	151 (17.79%)	£19.77 – £22.22
Canol Isaf	849	672 (79.15%)	177 (20.85%)	£15.23 – £19.77
Isaf	906	698 (75.53%)	208 (24.47%)	£10.48 – £15.23

Cynyddodd nifer y menywod yn y chwartzel uchaf i 25.88% o 16.7% yn 2021 ac fe fu gostyngiad yng nghanran y swyddogion benyw yn y chwartzel isaf i 24.47% o 26.8% yn 2021. Mae hyn wedi arwain at grynodiad uwch o fenywod yn y chwartzeli canol isaf ac isaf. O fewn y set ddata cododd nifer y swyddogion heddlu benywaidd o 106 oherwydd nifer o uwch swyddogion benyw wedi'u penodi. Mae un swyddog heddlu benyw yn y 10 uchaf sy'n cael eu talu fesul awr, lle nad oedd yr un yn y flwyddyn flaenorol.

Staff Heddlu – bandiau cyflog chwartzeli

Chwartzeli cyflog	Cyfanswm	Gwryw	Benyw	Ystod cyflog fesul awr (£)
Uchaf	358	186 (51.96%)	172 (48.04%)	£20.30 – £79.44
Canol Uchaf	357	178 (49.86%)	179 (50.14%)	£16.80 – £20.30
Canol Isaf	357	148 (41.46%)	209 (58.54%)	£14.62 – £16.80
Isaf	358	140 (39.11%)	218 (60.89%)	£10.64 – £14.62

Fel swyddogion heddlu cododd nifer y staff benyw yn y chwartzel uchaf i 48.04% yn 2022 o 46.7% yn 2021. Mae pedair aelod o staff heddlu benyw yn y 10 uchaf sy'n cael eu talu fesul awr.

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

Mae'r gwelliant mewn swyddogion benyw yn y chwartel uchaf o dros 9% a gostyngiad yn y crynodiad o swyddogion benyw yn y chwartel isaf yn newyddion da.

Rydym yn cydnabod bod angen gwaith o hyd i wella cymesuredd ar draws yr holl chwarteli cyflogeion, yn arbennig ar gyfer swyddogion heddlu benyw. Mae data pum mlynedd yn dangos nad yw hyn yn rhywbeth a all ddigwydd yn gyflym ac y bydd y newidiadau lleiaf yn effeithio arno.

Bydd penodi dwy brif uwch-arolygydd benyw yn ystod 2022 a fydd yn cael eu cynnwys yn adroddiad y flwyddyn nesaf, yn cael effaith ar ein data yn y dyfodol. Rydym yn parhau i ddefnyddio dull cyfannol, gan edrych ar lawer o feysydd gwahanol gan gynnwys denu, cadw, cyfleoedd datblygu a dilyniant.



# Taliadau bonws

Mae gan BTP gydraddoldeb cyflog â Lluoedd y Swyddfa Gartref ac mae'r rheoliadau'n caniatáu taliadau bonws rhwng £50 a £500 i swyddogion heddlu. Defnyddir y rhain ar gyfer dyletswyddau o natur annymunol neu bwysig, fel adfer corff, sy'n derbyn lwfans annymunol o £50.

Mae ein cynllun “**Gwneud y Gwahaniaeth**” (MTD) yn gwobrwyo gwaith neu gyfraniad rhagorol. Nid yw Prif Swyddogion yn derbyn bonysau.

Mae staff heddlu yn gymwys i gael dyfarniad ychwanegol o £500 os ceir tystiolaeth o sgôr 'eithriadol' yn eu hadolygiad datblygu perfformiad blynyddol (PDR).

Taliadau bonws				
Chwarteli cyflog	Gwryw	Benyw	Bwlich	Bwlich Canran
Cyfran sy'n derbyn bonws	31.45% o bob gwryw	27.18% o bob benyw		3.73%
Nifer y cyflogeion	<b>1036</b> 1009 - swyddogion heddlu 27 - staff heddlu	<b>417</b> 368 - swyddogion heddlu 49 - staff heddlu		
Cymedr	£100.00	£200.00	-£100	-100%
Canolrif	£202.57	£282.13	-£79.56	-28.2%

**O'r trosolwg o daliadau bonws uchod, mae hyn yn dangos bod y rhain yn cael eu talu'n anghymesur oherwydd:**

- Cyflogeion benyw yn derbyn symiau uwch o daliadau bonws. Eglurir hyn gan y gyfran uwch o fenywod mewn rolau staff heddlu sy'n gymwys ar gyfer taliadau perfformiad.
- Mae'r canolrif (pwynt canol) yn dangos gwahaniaeth o -100%.
- Er bod mwy o gyflogeion gwryw wedi derbyn taliadau bonws, roedd y gwerth yn is na benywod: roedd cymedr o £202.57 ar gyfer dynion o gymharu â £282.13 ar gyfer menywod, 28.2% yn fwy.
- Roedd ystod cyfanswm y taliadau ar gyfer cyflogeion gwryw yn ehangach nag ar gyfer menywod – o £50 i £5,000 o gymharu â chyflogeion benyw – o £50 i £1,300.

## Taliadau bonws

Un o'r ffactorau sy'n cyfrannu at y canlyniadau yw'r taliadau am dasgau annymunol, sy'n cael eu talu'n bennaf i swyddogion heddlu, ac eithrio Swyddogion/Archwilwyr Lleoliadau Troseddau.

**Oherwydd y nifer o daliadau annymunol a wneir, mae angen torri'r taliadau bonws i lawr ymhellach:**

Chwarteli cyflog	Taliadau Bonws Annymunol			
	Gwryw	Benyw	Bwlch	Bwlch Canran
Cyfran sy'n derbyn bonws	26.76% o bob gwryw	23.41% o bob benyw		3.35%
Nifer y cyflogeion	707	177		
Cymedr	£50.00	£100.00	-£50	-100%
Canolrif	£100.46	£114.69	-£14.23	-12.41%

Mae cyfran y gwrywod sy'n derbyn lwfansau ar gyfer dyletswyddau annymunol ychydig yn uwch na menywod ar 26.7% o'i gymharu â 23.41%, sy'n wahaniaeth o 3.35%. Yn yr un modd â'r data taliadau bonws cyffredinol, mae taliad cyfartalog menywod yn uwch na dynion o swm bach o £14.23 sy'n cyfateb i 12.41%.

## Taliadau bonws

	Taliadau Bonws Eraill			
Chwarteli cyflog	Gwryw	Benyw	Bwlch	Bwlch Canran
Cyfran sy'n derbyn bonws	9.99% o bob gwryw	15.65% o bob benyw		-5.66%
Nifer y cyflogeion	<b>329</b> 304 - swyddogion heddlu 25 - staff heddlu	<b>240</b> 194 - swyddogion heddlu 46 - staff heddlu		
Cymedr	£300	£500	-£200	-60%
Canolrif	£421.93	£405.63	£16.30	3.86%

Mae cyfran y gwrywod sy'n derbyn bonws am resymau heblaw dyletswyddau annymunol yn llawer is na menywod ar 9.99% o'i gymharu â 15.65%, sy'n wahanïaeth o 6.66%. Er bod y taliad canolrifol i fenywod £200 yn uwch na gwrywod, mae'r taliad cymedrig i fenywod £16.30 yn is na gwrywod ar £405.63 sy'n cyfateb i 3.86% yn llai.

# Beth mae hyn yn ei ddweud wrthym am ein taliadau bonws?

- Cynyddodd nifer y cyflogeion y talwyd bonws iddynt i 1453 o gymharu â 1384 yn 2021.
- Roedd y rhan fwyaf o daliadau swyddogion am ddyletswyddau annymunol.
- Mae menywod o fewn BTP yn derbyn taliadau uwch ar gyfartaledd na gwrywod heblaw am daliadau (heb fod yn annymunol) eraill.
- Staff heddlu sydd â'r bwlch cyflog lleiaf, sy'n dangos bod menywod yn cael eu talu'n agos at eu cydweithwyr gwryw.
- Mae'r ffigurau taliadau bonws yn gwro'n drwm gan fod y rhan fwyaf o daliadau swyddogion heddlu ar gyfer dyletswyddau annymunol.
- Mae cyflogeion sy'n derbyn y taliadau uchaf fel arfer yn cynnwys rhai sy'n derbyn sawl taliad.

Mae angen adolygiadau rheolaidd yn ystod y flwyddyn o daliadau bonws i gadarnhau cydymffurfiaeth ac i nodi os nad oes unrhyw newid mawr mewn taliadau.

# Beth sydd wedi digwydd ers yr adroddiad diwethaf y gellir dangos bod ganddo werth ychwanegol?

Rydym wedi parhau i weithio i leihau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau, ond rydym yn realistig bod hwn yn parhau i fod yn ymrwymiad hirdymor. Mae deall y data a'i ddadansoddi yn hanfodol i benderfynu ar y gweithgareddau a'r allbynnau a fydd yn ysgogi cynnydd ac yn lleihau'r bwlch.

## **Mae ein dull o leihau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau 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:**

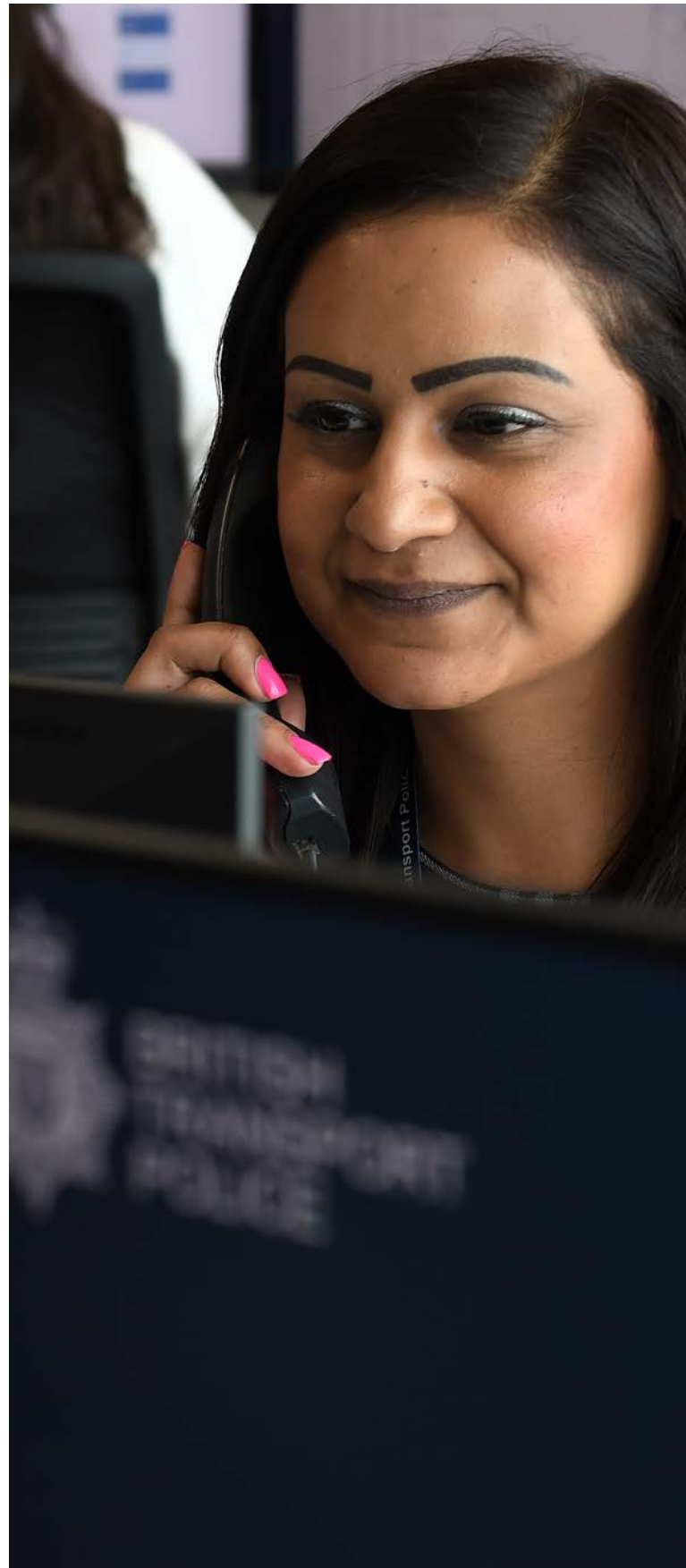
- Fforwm i gymdeithasau staff godi materion a herio anghymesuredd ac anfantais
- Bwrdd I&D sy'n gosod y cyfeiriad strategol.
- Rhaglen eang o addysg sy'n sicrhau bod swyddogion heddlu a staff heddlu'n deall I&D ac yn gallu cefnogi pobl o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol i symud ymlaen trwy ddefnyddio gweithredu cadarnhaol.
- Tîm Recriwtio Gweithredu Cadarnhaol yn gweithio ar ymgyrchoedd i ddenu menywod a'r rhai o gefndiroedd ethnig lleiafrifol.
- Gweithio hyblyg estynedig lle bo modd, gan alluogi mwy o gyflogeion i weithio'n hyblyg o leoliadau BTP eraill ac o'r cartref, neu i ddewis gweithio rhai dyddiau yn y swyddfa neu gartref Mae hyn wedi cael ei gefnogi gan gyflwyno lwfans gweithio gartref yn raddol i alluogi pobl i gyfarparu eu cartref. Fodd bynnag, rydym yn cydnabod nad yw gweithio'n hyblyg yn bosibl mewn rhai rolau rheng flaen.
- Gwaith parhaus i wella ein proses recriwtio a hyrwyddo, yn benodol buddsoddi mewn deunyddiau i apelio at fenywod, er enghraifft pwysleisio ein gwaith ynghylch amddiffyn pobl sy'n agored i niwed.
- Ar gyfer swyddogion yn Is-adran B ac C fe wnaethom gyflwyno patrwm sifftiau newydd – 6 diwrnod ymlaen a 4 diwrnod i ffwrdd, sy'n galluogi pobl i cynllunio eu bywydau yn well.
- Fe wnaethom recriwtio ar gyfer cynllun mynediad uniongyrchol ar gyfer ditectifs gan arwain at 55% o ymgeiswyr benyw llwyddiannus.
- Fe wnaethom ganolbwyntio ar y defnydd o lwyfannau cyfryngau cymdeithasol i godi proffil gwaith benywod yn BTP a hyrwyddo ein postadau.
- Rydym yn hysbysebu mwy o'n swyddi gwag fel lleoliad agnostig lle bo modd.
- Fe wnaethom adolygu nifer o'n lwfansau cyfeillgar i deuluoedd gan gynnwys mamolaeth, mabwysiadu cyflog, colli babi; mae llawer yn awr yn well nag unrhyw heddlu arall.

# Beth arall fyddwn ni'n ei wneud?

**Mae cynrychiolaeth fenyw yn faes blaenoriaeth, lle mae gennym y gynrychiolaeth isaf o swyddogion benyw o hyd ar draws tirwedd blismona'r 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.
- Datblygu ystod o offer cadw gan gynnwys 'sgyrsiau aros' i helpu i fynd i'r afael â rhwystrau sy'n wynebu cyflogeion a allai eu gweld archwilio cyflogaeth amgen.
- Creu pecynnau cymorth i gefnogi llogi rheolwyr i ddefnyddio gweithredu cadarnhaol pan yw swyddi gweigion 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 datblygu talent.
- Ein nod yw cymhwyso'r hawl i ofyn am weithio'n hyblyg o ddiwrnod un y penodiad.
- Rydym yn bwriadu cynnig cyfleoedd swyddogion rhan amser a hyfforddiant hyblyg i gefnogi cydbwysedd bywyd a gwaith.
- Byddwn yn parhau i adolygu ein polisïau cyfeillgar i deuluoedd er mwyn sicrhau ein bod yn cael gwared ar rwystrau i gynrychiolaeth gynyddol o fenywod.
- Byddwn ni'n parhau i ddefnyddio sianeli cenedlaethol i broffilio ein Prif Gwnstabl.





# HEDDLU TRAFNIDIAETH PRYDEINIG

Adroddiad Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau 2022