Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau Adroddiad 2020

HEDDLU TRAFNIDIAETH PRYDEINIG

Cynnwys

Rhagair 1

Pam yr ydym yn adrodd ar ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau? 3

Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau Cymedrig a Chanolrifol 5

Beth mae hyn yn ei ddweud wrthym am ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau? 6

Chwartelau 7

Beth mae hyn yn ei ddweud wrthym am ein bandiau cyflog chwartel? 8

Taliadau Bonws 9

Beth mae hyn yn ei ddweud wrthym am ein taliadau bonws? 10

Beth yr ydym wedi'i wneud i fynd i'r afael â'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau hyd yma? 12

Beth arall fyddwn ni'n ei wneud? 15

Rhagair

Rydym yn falch iawn o adrodd y bu gostyngiad yn ein Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau cymedrig a chanolrifol am y drydedd flwyddyn yn olynol. Fodd bynnag, ni allwn fod yn hunanfodlon a rhaid inni barhau i gymryd camau pellach i wella.

Rydym yn parhau i ganolbwyntio ar ddenu a chadw swyddogion heddlu benywaidd, a staff, drwy gynnig llwybrau gyrfa a chymorth diddorol ac ymestynnol wrth weithio. Felly, roeddem yn falch iawn o gyhoeddi cynnydd mewn tâl mamolaeth llawn o 18 wythnos i 26 wythnos o 4 Ionawr 2021.

Ataliwyd terfynau amser adrodd ar y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau yn 2020 ac mae amserlenni 2021 wedi'u hymestyn i fis Hydref 2021. Rydym wedi gohirio'r adroddiad ychydig er mwyn caniatáu ar gyfer fy mewnbwn a'm hystyriaeth.

Byddwn ni'n:

- Canolbwyntio ar gynyddu nifer y swyddogion heddlu benywaidd i fod yn fwy gynrychioladol o'r gweithlu cyffredinol
- Adeiladu llif cryf o dalent benywaidd, tra'n datblygu'r rhai sydd â'r potensial
- Bod yn greadigol ac yn arloesol yn y ffordd rydym yn cefnogi cyflogeion gyda gweithio rhan-amser, ystwyth a hyblyg

Rwy'n cadarnhau bod y wybodaeth a'r data a adroddwyd yn gywir ar y dyddiad ciplun, ar 31 Mawrth 2020.

Lucy D'Orsi
Prif Gwnstabl

LLGWYNGYLLGOGERYCHWYRNDROBWLLLLANTYSILIOGOGOGOCH

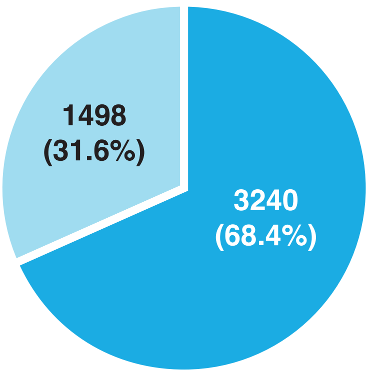
Pam yr ydym yn adrodd ar ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau?

Yn 2020 cyflogodd Heddlu Trafnidiaeth Prydeinig tua **4750 o swyddogion heddlu a staff yr heddlu ac roedd ganddynt ychydig o dan 300 o Gwnstabliaid Arbennig**, sy'n wirfoddolwyr di-dâl. O dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010, mae'n ofynnol i gyflogwyr ym Mhrydain Fawr sydd â mwy na 250 o staff adrodd ar wahaniaethau cyflog rhwng y rhywiau yn eu sefydliad. Dyma ein trydydd adroddiad.

Sut olwg sydd ar y data?

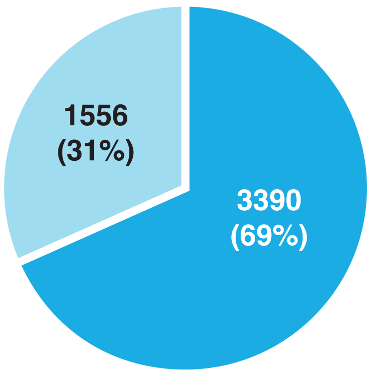
Dangosir cydbwysedd rhwng rhywiau ein gweithwyr am y 3 blynedd diwethaf isod:

Gweithlu staff yr Heddlu a swyddogion yr heddlu 2020



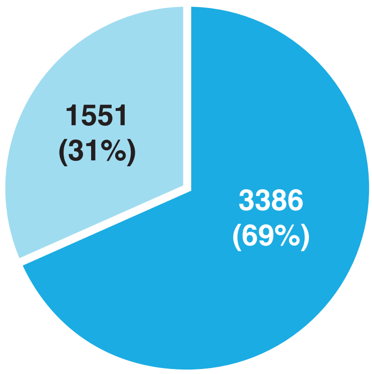
cyfanswm 4738 o gyflogeion

Gweithlu staff yr Heddlu a swyddogion yr heddlu 2019



cyfanswm 4946 o gyflogeion

Gweithlu staff yr Heddlu a swyddogion yr heddlu 2018

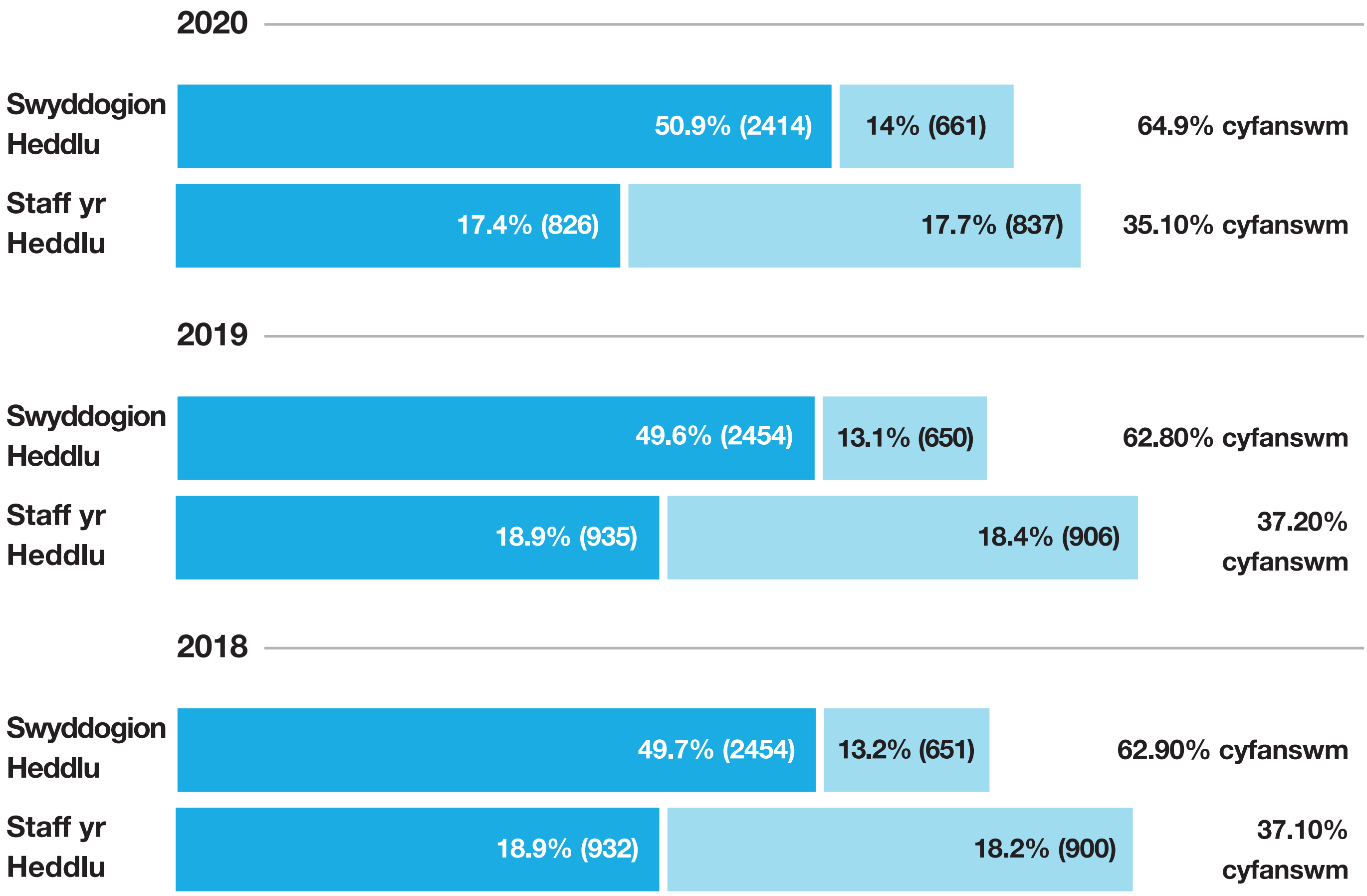


cyfanswm 4937 o gyflogeion

Allwedd

Gwryw **Benyw**

O fewn hyn, mae'r rhaniad rhwng y rhywiau rhwng ein swyddogion heddlu a staff yr heddlu am y tair blynedd diwethaf fel a ganlyn:

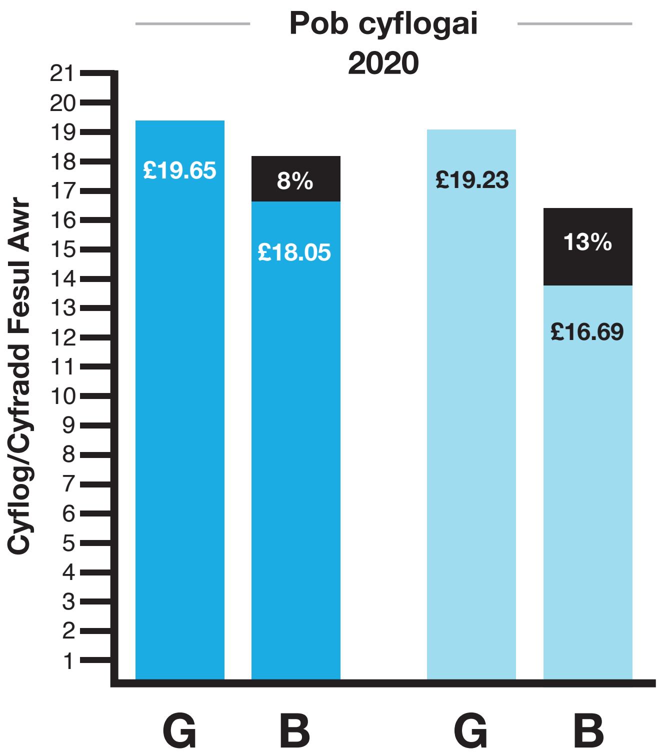


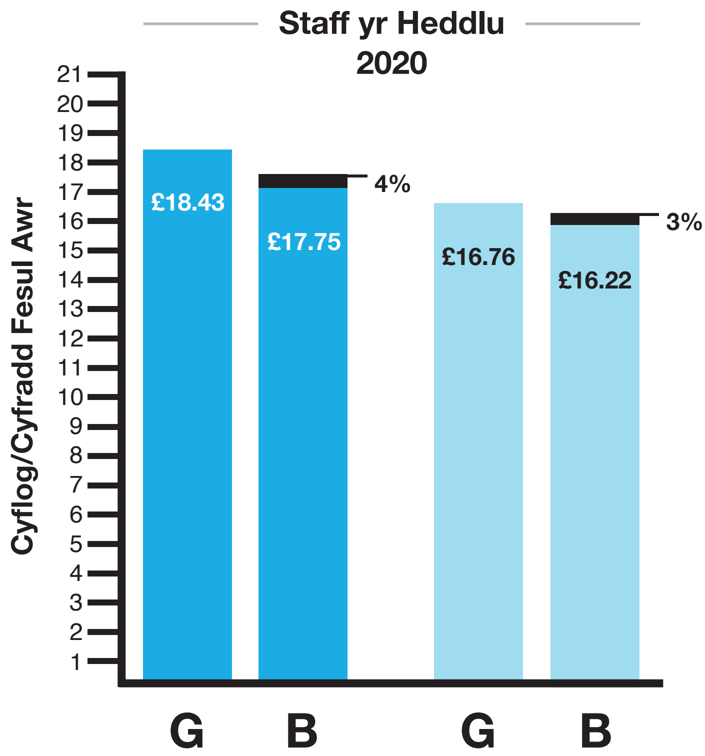
Mae data newydd 2020 yn dangos mai cynrychiolaeth swyddogion heddlu benywaidd yw'r unig grŵp o gyflogeion sydd wedi cynyddu, ers yr adroddiad diwethaf. Rydym yn cymhwyso Gweithredu Cadarnhaol er mwyn cynyddu cynrychiolaeth swyddogion benywaidd yn y gweithlu, yn ogystal â mynd i'r afael â thangynrychiolaeth swyddogion benywaidd mewn swyddi uwch neu rolau arwain. Mae hyn er mwyn sicrhau ein bod yn cynrychioli'r gymuned rydym yn ei gwasanaethu ac yn denu ac yn cefnogi talent, waeth beth fo'u hil (ethnigrwydd), rhywioldeb, ffydd, rhyw, anabledd neu unrhyw gefndir arall.

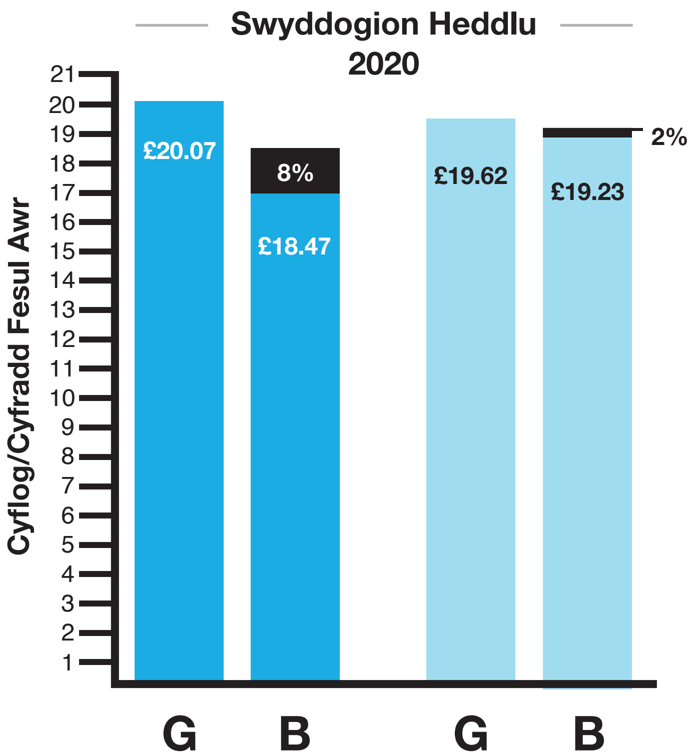
Allwedd

Gwryw | Benyw

Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau Cymedrig a Chanolrifol







Ein bwlch cyflog cymedrig (cyfartalog) mewn cyflog fesul awr yw 7.89%, sydd wedi gostwng 0.68% o 8.57% yn 2019.

Ein bwlch cyflog canolrifol mewn cyflog fesul awr yw 13.05%, sydd wedi gostwng 1.98%, mae hyn yn welliant sylweddol o 15.03% yn 2019.

Allwedd

- **Cyfradd Gymedrig Fesul Awr**
- **Cyfradd Ganolrifol fesul awr**
- **Bwlch yn ôl canran**

Beth mae hyn yn ei ddweud wrthym am ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau?

Mae'r bwlch cyflog cymedrig (cyfartalog) rhwng y rhywiau mewn cyflog fesul awr wedi gostwng i 7.89%, mae hyn yn dangos bod menywod ar gyfartaledd yn ennill 8c y bunt yn llai na dynion. Y rheswm am hyn yw bod 64% o fenywod yn ennill rhwng £8.76 a £19.23. O gymharu, telir rhwng £19.23 a £107.35 i 57% o ddynion. Mae llawer llai o fenywod mewn uwch-safleoedd.

Dyma rai o'r ffactorau sy'n dylanwadu ar y bwlch hwn:

- Mae menywod fel arfer yn ymgymryd â chyfrifoldebau teuluol a gofalu gan arafu dilyniant gyrfa
- Bydd menywod yn ymgymryd â gwaith rhan-amser neu'n ffitio gwaith o amgylch cyfrifoldebau teuluol a gofalu sy'n effeithio ar lwfansau a thaliadau er enghraifft: lwfansau sifft uwch a delir am waith nos

Roedd y newid mwyaf yn y bwlch cyflog canolrifol a ostyngodd i 13.21%. Mae hyn yn is na'r cyfartaledd cenedlaethol o 15.5% a adroddwyd yn adroddiad Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau ASHE UK 2020. Priodolir ein gostyngiad i'r gostyngiad sylweddol yng ngwerth canolrifol Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau ar gyfer swyddogion heddlu, a ostyngodd i 1.99% o 9.96% yn 2019. Priodolwyd hyn i gyfuniad o ffactorau, dilyniant cynyddrannol a recriwtio uwch. Rydym yn falch o'r gwelliant hwn, **ond mae mwy i'w wneud o hyd.**

Recriwtio

Cynnydd yn nifer y swyddogion benywaidd yn ystod y flwyddyn, o'i gymharu â gostyngiad mewn swyddogion gwrywaidd.

Dargadw

Roedd nifer y swyddogion benywaidd a oedd yn gadael yn llai na dynion. O fewn y cyfnod gadawodd 60 o swyddogion benywaidd (9% o'r holl swyddogion heddlu benywaidd), tra bod 268 o ddynion wedi gadael (11.1% o swyddogion heddlu gwrywaidd). I'r gwrthwyneb, mae canlyniadau staff yr heddlu yn dangos cynnydd yn y bwlch cyflog canolrifol i 3.22% o 2.64%, mae hyn er gwaethaf recriwtio cyflogeion benywaidd i rai rolau lefel uchel. Cafodd y rhain eu gwrthbwyso gan nifer o benodiadau gwrywaidd ar lefelau tebyg. Ffactorau eraill a gyfrannodd at y cynnydd hwn oedd gostyngiad yn nifer y cyflogeion ar draws staff yr heddlu (gostyngiad o 178 o weithwyr o gymharu â 2019) oherwydd y rhaglen drawsnewid. Er bod menywod yn cynrychioli 50.4% o staff yr heddlu, mae'r mwyafrif yn dal i gael eu talu ar ben isaf yr ystodau cyflog, fel y nodir yn y **data chwartel ar dudalen 7.**

Mae pob swyddog heddlu newydd yn ymuno ar waelod y raddfa gyflog, waeth beth fo'u rhyw.

Chwartelau

Beth yw chwartel?

Mae gwybodaeth chwartel yn ddata sefydliad sydd wedi'i rannu'n gymesur yn bedwar band cyfartal, mae ffigurau'n dangos fel cyfran o dâl dynion a menywod ar gyfer cyflogeion perthnasol mewn pedwar band cyflog (uchaf, canol uchaf, canol isaf ac isaf).

Pob cyflogai

	Gwryw	Benyw	Ystod cyflog (£)
Uchaf	924 (78%)	261 (22%)	22.51-107.35
Canol Uchaf	909 (76.8%)	275 (23.2%)	19.23-22.51
Canol Isaf	713 (60.2%)	472 (39.8%)	14.86-19.23
Isaf	694 (58.6%)	490 (41.4%)	8.76-14.86

Swyddogion Heddlu

	Gwryw	Benyw	Ystod cyflog (£)
Uchaf	654 (85%)	115 (15%)	22.51-107.35
Canol Uchaf	601 (81.2%)	139 (18.8%)	19.28-22.51
Canol Isaf	631 (79.1%)	167 (20.9%)	15.92-19.28
Isaf	528 (68.8%)	240 (31.3%)	10.01-15.92

Staff yr Heddlu

	Gwryw	Benyw	Ystod cyflog (£)
Uchaf	223 (53.6%)	193 (46.4%)	19.71-70.31
Canol Uchaf	211 (50.8%)	204 (49.2%)	16.31-19.71
Canol Isaf	197 (47.2%)	220 (52.8%)	14.19-16.31
Isaf	194 (46.7%)	221 (53.3%)	8.76-14.14

Allwedd

Gwryw · Benyw

Beth mae hyn yn ei ddweud wrthym am ein bandiau cyflog chwartel?

Er mai ychydig iawn o newid a fu yng nghanran dosbarthiad canrannol y cyflogeion ar draws y chwartelau, nid yw pob chwartel yn gynrychioliadol o'r rhaniad rhwng y rhywiau. Mae'r rhan fwyaf o gyflogeion yn y chwartel uchaf yn ddynion (enillwyr uwch), o gymharu â'r ffaith mai menywod yw'r mwyafrif yn y chwartelau is (enillwyr is).

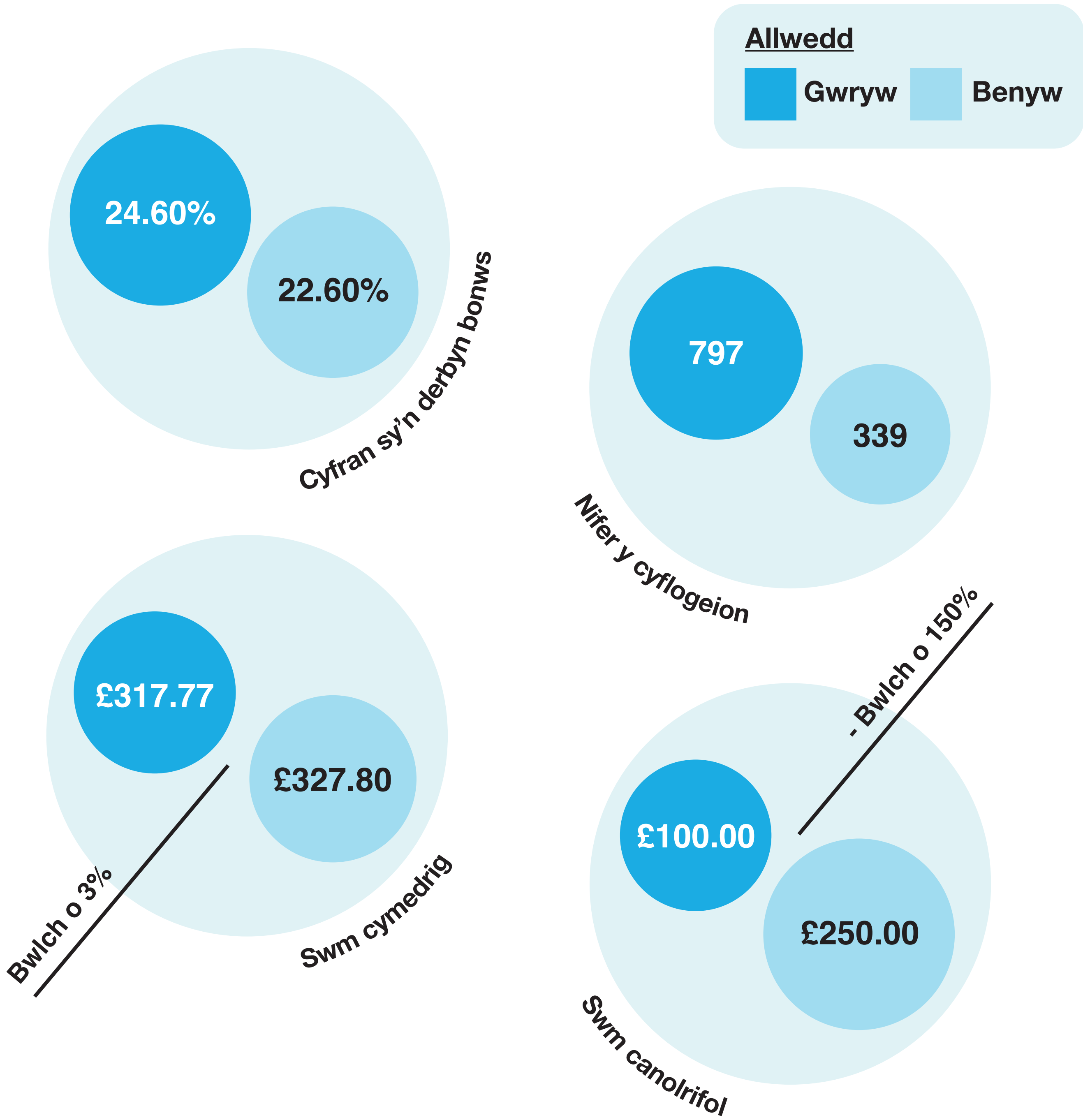
Er ei bod yn naturiol edrych ar y ffigurau cyffredinol a chymryd bod cynnydd yn cael ei wneud, mae'n bwysig ymchwilio'n ddyfnach. O'r 571 o cyflogeion newydd yn y cyfnod rhwng mis Ebrill 2019 a mis Mawrth 2020, dim ond 3.8% (7) o fenywod newydd a gofrestrwyd yn y chwartel uchaf o'i gymharu â 7.4% (25) o ddynion newydd.

Yn ystod y cyfnod adrodd, cawsom newid ac ailstrwythuro sylweddol. Gall symudiadau/newidiadau mewnol effeithio ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Yn 2020 amlygwyd hyn fel maes i'w fonitro, gan fod mwy o symudiad gwrywaidd yn y graddau uwch na menywod.

Mae'n bwysig bod unrhyw effaith ailstrwythuro yn y dyfodol yn parhau i gael ei dogfennu yn yr asesiad o'r effaith ar gydraddoldeb a bod anghymesuredd yn cael ei nodi a'i leihau lle y bo'n bosibl, gan ystyried effaith ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau.

Taliadau Bonws

Gan fod gennym berthynoledd cyflog i heddluoedd y Swyddfa Gartref (a argymhellwyd gan Adroddiad Wright), mae Rheoliadau'r Heddlu yn caniatáu taliadau bonws i swyddogion yr heddlu o rhwng £50 a £500. Defnyddir y rhain yn bennaf ar gyfer tasgau annymunol, megis adfer cyrff, ond mae swyddogion yn dal i allu derbyn taliadau Gwneud y Gwahaniaeth hyd at £500 i gydnabod gwaith a chyfraniad rhagorol. Gall staff yr heddlu sy'n ennill gradd eithriadol yn eu hadolygiad perfformiad blynyddol dderbyn taliad bonws o £500, yn ogystal â'r un taliadau Gwneud y Gwahaniaeth a thasgau annymunol. Nid yw Prif Swyddogion yn derbyn taliadau bonws.



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

Bu cynnydd amlwg yn nifer y cyflogeion sy'n derbyn taliadau bonws yn yr ystod dyddiadau, cynnydd cyffredinol o 32% o 2019.

Nifer y cyflogeion a gafodd fonws oedd 1136, sef 24% o'r gweithlu cyffredinol. Mae hyn yn gynnydd o bron i 7% o'i gymharu â 2019, ond mae angen nodi bod ein gweithlu yn 2020 4% yn llai.

Yn 2020 derbyniodd 209 o gyflogeion daliadau perfformiad eithriadol o'r Adolygiad Datblygiad Proffesiynol blynyddol, ac roedd hyn yn gynnydd o 31% ers 2019. Cynyddodd y nifer o swyddogion yr heddlu a oedd yn derbyn taliad bonws i 799 yn 2020 o'i gymharu â 505 yn 2019. Nid yw taliadau bonws i swyddogion heddlu yn gysylltiedig â pherfformiad, ond maent yn ymwneud â thasgau a dyletswyddau penodol.

Y rhaniad rhwng y rhywiau ar gyfer y taliadau oedd 70% yn ddynion, 30% yn fenywod, sy'n gynnydd bach ers 2019.

Nifer y cyflogeion gwrywaidd a benywaidd a gafodd daliad bonws yn 2020 oedd 23.3% a 22.6% yn y drefn honno. Mae'r ddau gryn dipyn yn uwch na 2019, sef rhwng 17% a 18%.

Beth yr ydym wedi'i wneud i fynd i'r afael â'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau hyd yma?

Yr ydym wedi parhau i weithio i leihau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau, ond yr ydym yn realistig ei fod yn ymrwymiad hirdymor. Mae cydnabyddiaeth y bydd sefyllfaoedd gwahanol, fel newid sefydliadol, a allai ddylanwadu ar y canlyniadau blynyddol ac effeithio arnynt.

Recriwtio

Er bod gennym ddull clir ac agnostig o ddarparu adnoddau ar gyfer cyflogeion, mae wedi bod yn angenrheidiol o hyd i:

- Parhau ag ymgyrchoedd recriwtio wedi'u targedu i ddenu grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol gan gynnwys menywod, gan gynnal gweithdai adnoddau i godi ein proffil fel cyflogwr
- Parhau i asesu unigolion yn deg a recriwtio ar sail teilyngdod, tra'n cymryd camau cadarnhaol cyn ac ar ôl penodi. Mae hyn yn cynnwys targedu a hyrwyddo'r Llu i grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol, codi ymwybyddiaeth o rolau, gweithgareddau cymunedol lleol a gweithio gyda'n partneriaid.

Dargadw a Dilyniant

Rydym wedi bod yn gweithio ar ddargadw cyflogeion benywaidd o fewn y sefydliad:

- Parhau i gynnig menter Springboard, rhaglen ddatblygu yn benodol i fenywod roi hwb i'w taith i newid cadarnhaol
- Ariannwyd chwe lle ar lefel Arolygydd/Prif Arolygydd/Sifiliad Cyfwerth ar y rhaglen 'Cyflymu Menywod i Rolau Arweinyddiaeth'
- Cynrychiolaeth fenywaidd wedi'i chynnal ar bob panel dyrchafu
- Parhau â hyfforddiant 'cyfyng-gyngor moesegol' i bob cyflogai, gan ganolbwyntio ar sgwrs yn amlygu aflonyddu rhywiol, gyda chefnogaeth ymgyrch bosteri 'gadewch i ni siarad am... aflonyddu rhywiol'
- Cyflwyno rhaglen o fentora gwrthdro
- Penodi Hyrwyddwr Rhywedd

Beth yr ydym wedi'i wneud i fynd i'r afael â'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau hyd yma? parhad

Datblygiadau Partneriaeth

Rydym wedi parhau i weithio gyda'n partneriaid i:

- Lansio'r Strategaeth Cynhwysiant ac Amrywiaeth
- Parhau i adolygu ein polisïau a ceisio gwneud mwy o newidiadau i gefnogi rhieni newydd
- Ychwanegu absenoldeb menopos at ein rhesymau absenoldeb
- Lansio Polisi Menopos newydd gyda Chymdeithas yr Heddlu Benywaidd, gan gynnwys canllawiau i reolwyr gefnogi menywod sy'n mynd drwy'r menopos
- Cefnogi Diwrnod Rhyngwladol y Menywod mewn partneriaeth â Chymdeithas Yr Heddlu Benywaidd
- Wedi dod yn un o lofnodwyr Ymgyrch HeForShe mewn Plismona, gydag ACC Charlie Doyle fel ein Hyrwyddwr Gwrywaidd dros Fenywod
- Bwydo'n ôl i adolygiad y Coleg Plismona o'r Prawf Ffitrwydd sy'n Gysylltiedig â Gwaith, ynglŷn â'r effaith y mae hyn yn ei chael ar fenywod, yn enwedig y rhai sy'n mynd drwy'r menopos
- Lansio rhaglen o'r enw Head, Heart and Brain [Pen Calon ac Ymennydd] sy'n canolbwyntio ar ddatblygiad menywod

HEDDLU
POLICE

Beth arall fyddwn ni'n ei wneud?

Er bod ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau wedi gostwng bob blwyddyn ers 2017, nid ydym yn hunanfodlon ac rydym wedi ymrwymo i barhau i leihau'r bwlch ymhellach. Yn ystod y flwyddyn nesaf byddwn yn:

- Ymestyn absenoldeb mamolaeth a mabwysiadu â thâl o fis Ionawr 2021, gan gynyddu'r hawl i gael absenoldeb â thâl o 18 i 26 wythnos ar gyfer swyddogion heddlu a staff yr heddlu
- Adolygu ein hymagwedd at dalent, gan ddefnyddio egwyddorion hyfforddi a mentora a'r effaith ar fenywod
- Cydweithio â Chymdeithas yr Heddlu Benywaidd, yr NPCC a rhaglenni menywod ac arweinyddiaeth blaenllaw eraill i nodi arfer gorau a mentrau a fydd yn cynyddu recriwtio a dargadw menywod
- Nodi a chyflwyno mwy o rolau rhan-amser a rhannu swyddi ar gyfer swyddogion heddlu ar draws y llu
- Adolygu ein cynnig gwerth cyflogeion
- Cyflwyno gweithio ystwyth/hyblyg, gan alluogi mwy o bobl i weithio'n hyblyg i gefnogi gwaith ac ymrwymiadau cartref
- Sicrhau bod cydraddoldeb yn ystyriaeth allweddol o'n rhaglenni trawsnewid a newid
- Canolbwyntio ar gynyddu nifer y swyddogion benywaidd mewn rolau arbenigol
- Adnewyddu ein deunydd recriwtio a'n proses recriwtio i sicrhau ei bod yn niwtral o ran y rhywiau ac yn nodi ein hymrwymiad i recriwtio, dargadw a datblygu swyddogion benywaidd o fewn y sefydliad

Rydym wrth ein bodd bod ein Prif Gwnstabl benywaidd cyntaf wedi ymuno â ni ar 22 Mawrth 2021. Bydd hyn yn golygu mai cydbwysedd ein Grŵp Prif Swyddogion fydd pedwar dyn a thair menyw.

HEDDLU
TRAFNIDIAETH PRYDEINIG
BRITISH TRANSPORT POLICE

HEDDLU
TRAFNIDIAETH
PRYDEINIG