



HEDDLU
TRAFNIDIAETH
PRYDEINIG

2021 Adroddiad ar y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau



Cynnwys

Rhagair _____	3
Pam rydym yn adrodd ar ein bwloch cyflog rhwng y rhywiau? _____	5
Bwlch Cyflog Cymedrig a Chanolrifol rhwng y Rhywiau _____	7
Beth mae hyn yn ei ddweud wrthym am ein bwloch cyflog rhwng y rhywiau? _____	12
Chwartelau _____	13
Beth mae hyn yn ei ddweud wrthym am ein bandiau cyflog chwartelau? _____	15
Taliadau Bonws _____	16
Beth mae hyn yn ei ddweud wrthym am ein taliadau bonws? _____	18
Beth ydym ni wedi'i wneud i fynd i'r afael â'r bwloch cyflog rhwng y rhywiau hyd yn hyn? _____	19
Beth arall fyddwn ni'n ei wneud? _____	20

Rhagair



Mae tegwch bob amser wedi bod yn werth craidd i mi. Mae sicrhau ein bod yn edrych yn galed i sicrhau bod gennym gydraddoldeb rhwng y rhywiau o ran cyflog yn un o'r ffyrdd y gallwn ni ysgogi tegwch a chydaddoldeb yn y ffordd rydym yn gweithredu. Mae er lles pob un ohonom i gau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau ac mae'n bleser gennyf adrodd, am y bedwaredd flwyddyn yn olynol, fod hyn yn digwydd. Wedi dweud hynny, erys y bwlch nad yw'n rhywbeth yr wyf yn falch ohono. Ni fyddwn ni'n hunanfodlon â'r cynnydd a wnaed hyd yn hyn, a byddwn yn parhau i weithio tuag at leihau gwahaniaethau cyflog rhwng y dynion a'r menywod sy'n gweithio i ni yn BTP.

Bydd ein ffocws ar gyfer 2022 ar gynyddu recriwtio, dyrchafu a chadw menywod. Byddwn yn gwneud hyn drwy barhau i ddatblygu ffyrdd hyblyg o weithio a chynnig cyfleoedd datblygu, yn ogystal â gwell dealltwriaeth a chael gwared ar rwystrau i ddilyniant. Rwyf 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. Rwyf wedi ymrwymo i wneud BTP yn Llu y mae menywod yn cael eu denu ato, yn cael eu cefnogi ganddo ac yn ffynnu ynddo - a bydd adroddiadau ar gyflogau'r rhywiau yn darparu modd craffu i'w groesawu ar gyfer yr uchelgais hwn.



Lucy D'Orsi
Prif Gwnstabl

LLGWYNGYLLGOGERYCHWYRNDROBWL LANTYSILIOGOGOGOC





Pam rydym yn adrodd ar ein bwloch cyflog rhwng y rhywiau?

Yn 2021 roedd Heddlu Trafnidiaeth Prydain yn cyflogi tua **4832 o swyddogion heddlu a staff heddlu ac roedd ganddyn nhw tua 295 o Gwnstabiaid 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 pedwerydd adroddiad.

Sut olwg sydd ar y data?

Dangosir y cydbwysedd rhwng y rhywiau ar gyfer ein holl gyflogeion dros y 4 blynedd diwethaf isod:

	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
Gwryw	3322 (68.7%)	3420 (68.4%)	3390 (69%)	3386 (69%)
Benyw	1510 (31.3%)	1498 (31.6%)	1556 (31%)	1551 (31%)
Cyfanswm	4832	4738	4946	4937

O fewn hyn, mae'r rhaniad rhyw rhwng ein swyddogion heddlu a staff yr heddlu am y pedair blynedd diwethaf fel sy'n dilyn:

Swyddogion Heddlu Canran Rhywedd

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

Dros y pedair blynedd mae canran y swyddogion benyw wedi aros tua 21%. Cynyddodd nifer swyddogion gwryw yr heddlu o 47 a chynyddodd swyddogion benyw o 1, a fyddai'n cyfrif am y gostyngiad canrannol bychan yng nghynrychiolaeth swyddogion benyw. Dyma'r gynrychiolaeth isaf o fenywod o holl heddluoedd y DU, ac rydym yn glir bod hon yn sefyllfa yr ydym yn gweithio'n galed i'w gwella, i fod yn gynrychioliadol o'r cymunedau yr ydym yn eu cynrychioli. Dros y blynyddoedd rydym wedi canolbwyntio ar y meysydd craidd fel recriwtio, ond mae angen i ni ddeall y rhwystrau i swyddogion benyw sy'n ymuno ac aros yn BTP.

Staff Heddlu Canran Rhaniad Rhywedd

Swyddogion Heddlu Rhaniad Rhywedd	2021	2020	2019	2018
Rhywedd	Staff Heddlu	Staff Heddlu	Staff Heddlu	Staff Heddlu
Gwryw	50.3% (861)	49.7% (826)	50.7% (935)	50.9% (932)
Benyw	49.7% (848)	50.3% (837)	49.3% (906)	49.1% (900)

Yn 2021 newidiodd cydbwysedd y rhaniad rhwng y rhywiau o blaid dynion. Y cynnydd yn nifer y dynion oedd 35 o gymharu ag 11 ar gyfer menywod, a dyna fyddai'r rheswm am y newid.



Gweithlu Cyffredinol wedi'i Rannu yn ôl Grwpiau Cyflogeion/Canrannau

Rhaniad Rhywedd y cyfrif pennau cyffredinol	2021		2020		2019		2019	
	Swyddogion Heddlu	Staff Heddlu	Swyddogion Heddlu	Staff Heddlu	Swyddogion Heddlu	Staff Heddlu	Swyddogion Heddlu	Staff Heddlu
Gwryw	50.9% (2461)	17.8% (861)	50.9% (2414)	17.4% (826)	49.6% (2454)	18.9% (935)	49.7% (2454)	18.9% (932)
Benyw	13.7% (662)	17.5% (848)	14% (661)	17.7% (837)	13.1% (650)	18.4% (906)	13.2% (651)	18.2% (900)
Cyfanswm	64.63%	35.37%	64.90%	35.10%	62.80%	37.20%	62.90%	37.10%

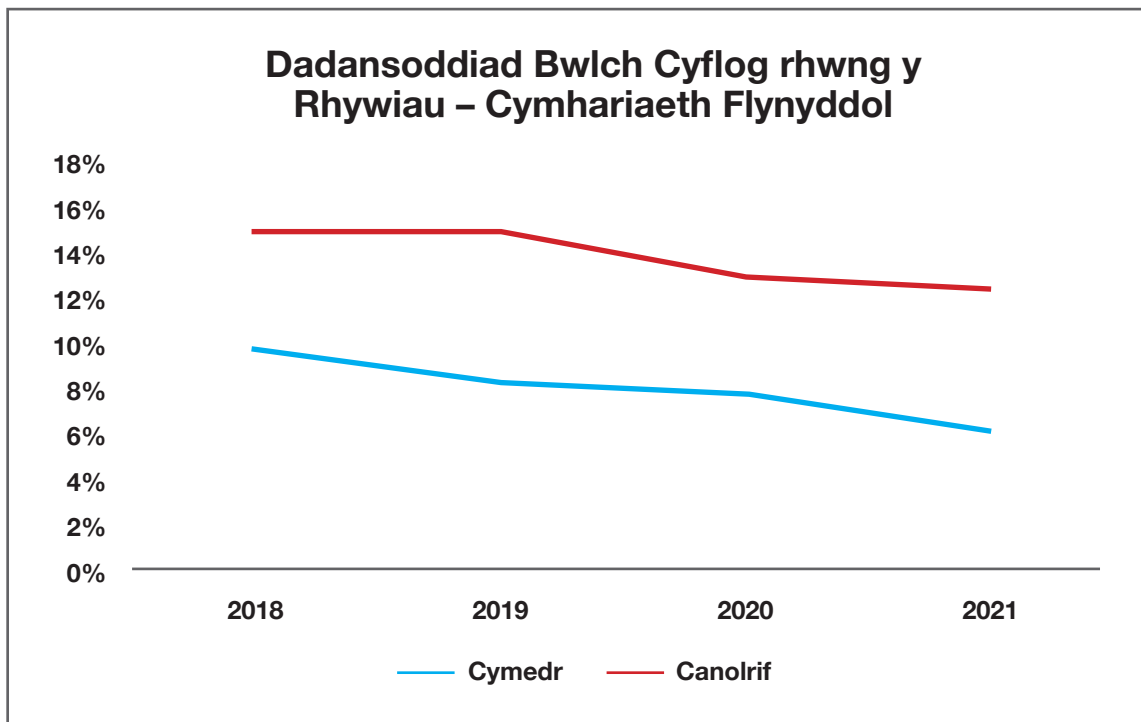
Bwlch cyflog cymedrig a chanolrifol rhwng y rhywiau

- Bwlch cyflog cymedrig (cyfartaledd) 2021 mewn tâl fesul awr yw 6%, Mae hyn yn welliant sylweddol o gymharu â 2020 (7.59%).
- Y bwlch cyflog canolrifol 2021 mewn tâl fesul awr yw 12.28%, Mae hyn yn welliant da o 13.03% yn 2020.

Canran Bwlch Yr Holl Gyflogeion Gwryw-Benyw (Bwlch Yr Holl Gyflogeion Tabl 1)

Cyfradd gyfartalog Yr Holl Staff fesul awr gymedrig a chanolrifol				
	Gwryw	Benyw	Bwlch	Canran
Cyfradd gymedrig (gyfartalog) fesul awr	£20.01	£18.81	£1.20	6.00%
Cyfradd ganolrifol fesul awr	£19.71	£17.26	£2.42	12.28%

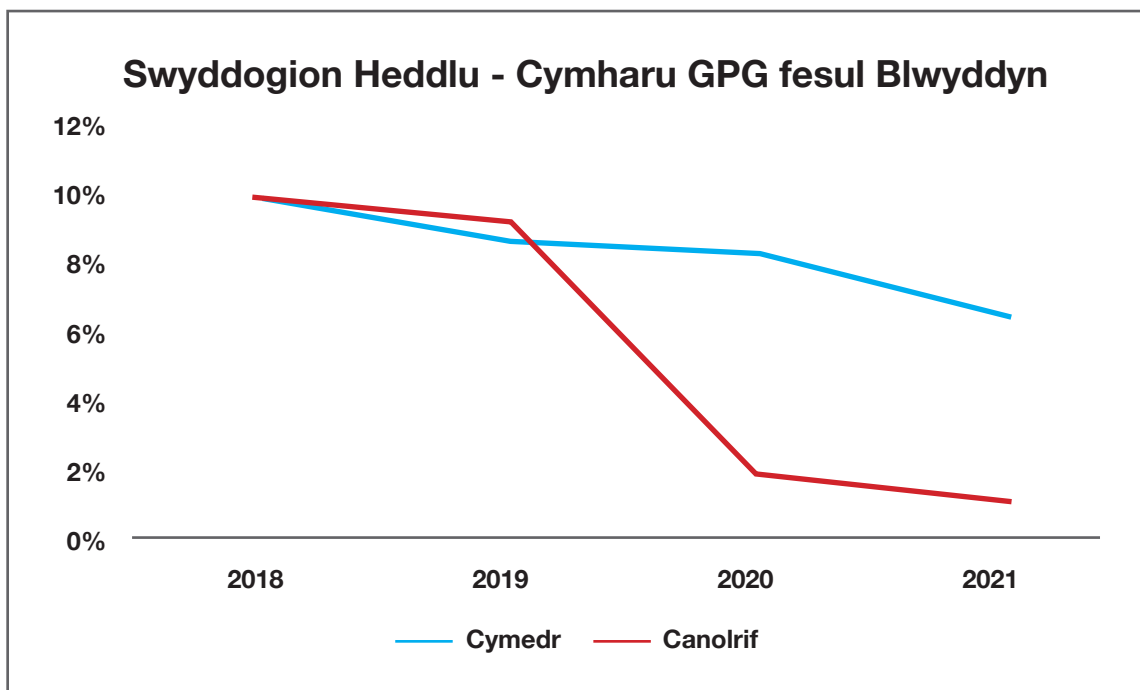
Yn 2021 cafwyd gostyngiadau da o ran cymedr a chanolrif ar gyfer yr holl weithlu. Mae'r graff isod yn dangos sut mae'r cymedr a'r canolrif wedi newid dros y pedair blynedd diwethaf, gan ddangos gostyngiad graddol a chymharol gyson yn y bylchau cyflog.



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

Swyddogion Heddlu Cyfradd gyfartalog fesul awr gymedrig a chanolrifol				
	Gwryw	Benyw	Bwlch	Canran
Cyfradd gymedrig (gyfartalog) fesul awr	£20.41	£19.14	£1.27	6.22%
Cyfradd ganolrifol fesul awr	£19.93	£19.71	£0.22	1.10%

Gostyngodd y cymedr a'r canolrif ar gyfer Swyddogion Heddlu yn 2021. Wrth gymharu'r pedair blynedd diwethaf, er bod y bwlch cyflog cymedrig wedi gostwng yn raddol, y newid mwyaf arwyddocaol yw'r canolrif (pwynt canol). Mae mwyafrif y swyddogion gwrywaidd a benywaidd ar frig gradd cwnstabiliaid 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. Yr un oedd y cyflogau ar y pwynt canol ar gyfer swyddogion gwrywaidd a benywaidd, a'r gwahaniaeth oedd bod y pwynt canol gwrywaidd yn derbyn taliad bonws ychwanegol o £450 ar gyfartaledd. Mae angen deall mwy ynghylch pam mae swyddogion gwrywaidd yn fwy tebygol o hawlio taliadau o'r fath na swyddogion benywaidd.

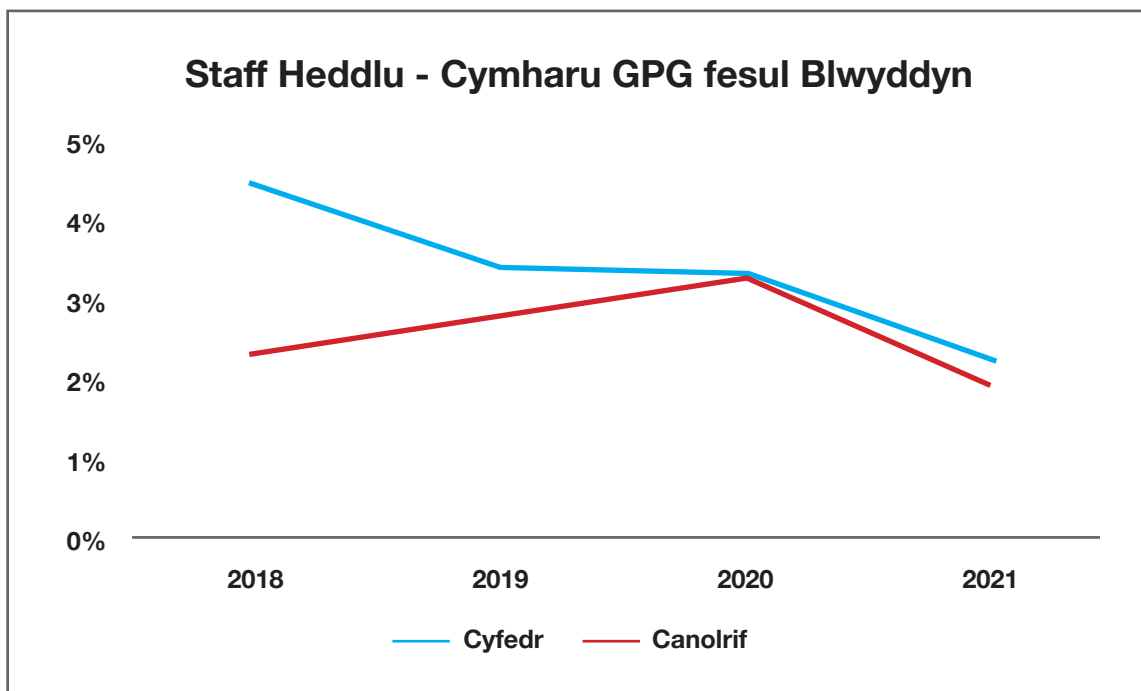


Yn Rheoliadau'r Heddlu mae taliadau bonws yn cael eu dosbarthu fel "Caiff prif swyddog ddyfarnu taliad o ddim llai na £50 a dim mwy na £2,000 i aelod o'i heddlu os yw'n fodlon bod yr aelod dan sylw wedi cyflawni gwaith eithriadol o heriol, o natur annymunol neu bwysig." Mae'r bonws yn cael ei hawlio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

Staff Heddlu Canran Bwlch Gwryw-Benyw (Bwlch Staff Heddlu Tabl 3)

Staff Heddlu Cyfradd gyfartalog fesul awr gymedrig a chanolrifol				
	Gwryw	Benyw	Bwlch	Canran
Cyfradd gymedrig (gyfartalog) fesul awr	£18.87	£18.56	£0.31	1.64%
Cyfradd ganolrifol fesul awr	£17.18	£16.86	£0.32	1.86%

O gymharu â swyddogion heddlu mae'r bwlch cyflog cymedrig ar gyfer Staff Heddlu yn sylweddol is. Dylanwadir ar y gyfradd gymedrig (gyfartalog) fesul awr ar gyfer staff heddlu gan fod rhaniad rhywedd y gweithlu perthnasol bron yn 51/49%, mae hyn hefyd yn effeithio ar y gyfradd ganolrifol fesul awr. Y gwahaniaeth bach yn y cymedr a'r canolrif yw bod mwy o ddynion yn cael eu talu yn y chwarterlau uchaf na menywod.



Wrth gymharu dros y pedair blynedd mae'r cymedr wedi gostwng flwyddyn ar ôl blwyddyn tra bod y canolrif wedi cynyddu tan 2021, lle bu gostyngiad serth, oherwydd y newid yn nosbarthiad menywod ar draws yr ystodau cyflog. Mae'r canolrif yn seiliedig ar y pwynt canol cyflog, felly mae sicrhau gostyngiad yn y bwlch cyflog yn dangos symudiad yn nosbarthiad menywod ar draws yr ystodau cyflog. Gostyngodd nifer y menywod yn y chwarter isaf o 2.9% yn 2021 i 50.4%, o gymharu â 2020, sef 53.3%, sy'n esbonio'r newid yn y canolrif cyflog. Ffactor sy'n cyfrannu yw nifer y PCSOs gwrywaidd a gynyddodd o 14, gyda'r mwyafrif (72), yn cael eu talu ar y pwynt cyflog isaf, sy'n disgyn i'r chwarter isaf.

Staff Heddlu Canran Bwlch Gwryw-Benyw (Bwlch Staff Heddlu (Tabl 3))

Gwelodd y pwynt cyflog uchaf nifer y dynion yn gostwng 6 i 40, o gymharu â 46 yn 2020. Mewn cyferbyniad, mae nifer cyffredinol y PCSOs benywaidd yn parhau ar yr un lefel, gyda gostyngiad bach o 1 i'r pwynt cyflog is a dim newid ar y pwynt cyflog uchaf. Mae hefyd gynrychiolaeth uwch o fenywod yn yr ystodau cyflog uwch, er bod y chwarter uchaf ond wedi newid ychydig i 46.7%. Nid tan y 50 pwynt cyflog uchaf y mae'r rhaniad rhwng y rhywiau yn symud o blaid dynion. Mewn cymhariaeth, roedd gan 2020 gynrychiolaeth fenyw debyg iawn o 46.4% ond newidiodd rhaniad rhywedd y dynion ar y 30 pwynt cyflog uchaf. Mae newidiadau mewn dosbarthiad, er eu bod yn ymddangos yn fach o ran niferoedd, yn cael effaith.



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

Ar gyfer yr holl gyflogeion y bwllch cyflog cymedrig (cyfartalog) fesul awr yw 6%. Mae hyn yn dangos bod menywod ar gyfartaledd yn ennill 6c yn y £1 yr awr yn llai na dynion. Mae benywod ar gyfartaledd yn derbyn 94c i £1 yr awr i wrywod. 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).

Mae'r ffactorau sy'n cyfrannu at y bwllch yn haenog ac yn amlochrog. Un o'r prif ffactorau sy'n cyfrannu at y bwllch cyflog cymedrig uwch, yw bod y rhan fwyaf o gyflogeion fenyw yn yr ystodau cyflog is, gyda 64% yn cael eu talu rhwng £8.98 a £19.71 yr awr, sy'n rhoi'r pwynt canol rhwng yr ystod hon. Mewn cymhariaeth, mae dynion (56%) yn cael eu talu £19.71 a £90.31 yr awr, yn yr ystodau cyflog uwch, sy'n golygu mai eu pwynt canol yw £19.71.

Swyddogion heddlu sydd â'r bwllch cyflog lleiaf, sy'n dangos bod menywod yn cael eu talu'n agos at eu cydweithwyr gwrywaidd. Nid yw hyn yn rhywbeth i fod yn hunanfodlon yn ei gylch, gan y gall newid yn gyflym iawn, yn arbennig os yw ymadawyr a dechreuwyr newydd yn anghymesur. Fel y nodwyd, gall rhywbeth mor fach â bonws greu bwllch cyflog o 1.1% yn y gwahaniaeth canolrifol.

- Dechreuwyr newydd – o fewn y set ddata nifer y swyddogion benyw a ddechreuodd o fewn y flwyddyn adrodd oedd 28 o gymharu â 119 o swyddogion gwryw, gyda rhaniad canrannol o 19% yn fenywod ac 81% yn ddynion.
- Cadw – ar sail yr ymadawyr o fewn y cyfnod amser, cyfanswm trosiant swyddogion gwryw a benyw oedd 7.1% a 7.4% yn y drefn honno. Nifer y swyddogion gwrywaidd a oedd yn trosglwyddo i lu arall y Swyddfa Gartref oedd 1.15% o'r gweithlu cyffredinol, o'i gymharu â 0.42% ar gyfer benywod. Cyfeiriodd y benywod hynny a symudodd i lu arall at symud yn nes adref, dilyniant gyrfa neu foddhad swydd fel y prif resymau dros adael. Cyfeiriodd swyddogion gwryw at ddilyniant gyrfa a boddhad swydd fel rhesymau am adael.

	Benyw	Gwryw	Cyfanswm
Nirer y Gadawyr	47	182	229
Trosiant	7.10%	7.40%	7.33%
Y Tri Rheswm Uchaf % o Swyddogion Heddlu			
Ymdeoliad Arferol	0.45%	1.79%	2.24%
Ymddiswyddo Arall	0.61%	2.53%	3.14%
Trosglwyddo i Lu Arall y Swyddfa Gartref	0.42%	1.15%	1.57%

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

Gwelodd y pwynt cyflog uchaf nifer y dynion yn gostwng o 6 i 40, o gymharu â 46 yn 2020. Mewn cyferbyniad, mae nifer cyffredinol y PCSOs benyw yn parhau ar yr un lefel, gyda gostyngiad bach o 1 i'r pwynt cyflog is a dim newid ar y pwynt cyflog uchaf. Mae hefyd gynrychiolaeth uwch o fenywod yn yr ystodau cyflog uwch, er bod y chwarter uchaf ond wedi newid ychydig i 46.7%. Nid tan y 50 pwynt cyflog uchaf y mae'r rhaniad rhwng y rhywiau yn symud o blaid dynion. Mewn cymhariaeth, roedd gan 2020 gynrychiolaeth fenyw debyg iawn o 46.4% ond newidiodd rhaniad rhywedd y dynion ar y 30 pwynt cyflog uchaf. Mae newidiadau mewn dosbarthiad, er eu bod yn ymddangos yn fach o ran niferoedd, yn cael effaith.

Data Chwartelau

Yr Holl Gyflogeion – bandiau cyflog chwartelau				
Chwartelau cyflog	Cyfanswm	Gwryw	Benyw	Ystod Cyflog (£)
Uwch	1208	971 (80.4%)	237 (19.6%)	23.02 - 90.39
Canol Uwch	1208	896 (74.2%)	312 (25.8%)	19.71 - 23.02
Canol Is	1208	689 (57.0%)	519 (43.0%)	15.23 - 19.71
Is	1208	765 (63.3%)	443 (36.7%)	8.98 - 15.23

Mae'r tabl holl gyflogeion uchod yn dangos yn glir lle mae cyflogeion yn dod o fewn yr ystodau cyflog chwarter. Mae hyn yn dangos bod y rhan fwyaf o wrywod yn y chwartelau uwch a chanol uchaf. Mewn cyferbyniad, mae benywod yn bennaf yn y chwartelau canol is ac is, sydd ag ystod cyflog lawer culach. Mae brig yr ystod cyflog uwch 4.5 gwaith yn fwy na brig yr ystod cyflog canol is. Mae benywod yn y chwarter uwch yn 2021 wedi gostwng i 19.6% o gymharu â 22% yn 2020.

Data Chwartelau

Swyddogion Heddlu – bandiau cyflog chwartelau

Chwartelau cyflog	Cyfanswm	Gwryw	Benyw	Ystod Cyflog (£)
Uwch	780	650 (83.3%)	130 (16.7%)	23.02 - 90.39
Canol Uwch	781	639 (81.8%)	142 (18.2%)	19.78 - 23.02
Canol Is	781	600 (76.8%)	181 (23.2%)	15.77 - 19.78
Is	781	572 (73.2%)	209 (26.8%)	11.88 - 15.75

Mewn cyferbyniad, bu cynnydd yn nifer y swyddogion heddlu benyw yn y chwartel uwch (uchod), a gododd i 16.7% o 15% yn 2020 a gostyngiad yng nghanran y benywod yn y chwartel isaf i 26.8% o 31.3% yn 2020. Mae hyn wedi arwain at grynodiad uwch o fenywod yn y canol is a'r canol uwch, sydd wedi cyfrannu at y gostyngiad yn y bwch cyflog. Fodd bynnag, o fewn y set ddata nid oes unrhyw swyddogion heddlu benyw yn y 10 uchaf sy'n cael eu talu uchaf fesul awr. Bydd hyn yn newid yn nata 2022 oherwydd nifer o uwch benodiadau benyw.

Staff yr Heddlu – bandiau cyflog chwartelau

Chwartelau cyflog	Cyfanswm	Gwryw	Benyw	Ystod Cyflog (£)
Uwch	428	228 (53.3%)	200 (46.7%)	20.49 - 79.19
Canol Uwch	427	215 (50.4%)	212 (49.6%)	17.17 - 20.38
Canol Is	427	205 (48.0%)	222 (52.0%)	14.56 - 17.17
Is	427	212 (49.6%)	215 (50.4%)	8.98 - 14.56

Fel swyddogion heddlu, cododd nifer y staff heddlu benyw yn y chwartel uwch (uchod) fymryn i 46.7% o 46.4%. Mewn cyferbyniad â swyddogion heddlu, mae'r set ddata'n dangos bod 6 menyw yn y 10 uchaf sy'n cael eu talu uchaf fesul awr.

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

Croesewir y gwelliant yn nifer y swyddogion benyw yn y chwartel uwch a'r crynodiad mwy yn y meysydd canol, ond mae'r diffyg cynrychiolaeth yn y 10 enillydd uchaf sydd ar y gyflog uchaf fesul awr yn dal i wneud hwn yn faes sy'n peri pryder.

Rydym yn cydnabod bod angen cryn dipyn o waith o hyd i wella cymesuredd ar draws pob chwartel y cyflogeion. Mae data pedair blynedd yn dangos nad yw hyn yn rhywbeth a fydd yn digwydd yn gyflym ac y bydd y newidiadau lleiaf yn effeithio arno.

Mae angen ymagwedd gyfannol ar gyfer unrhyw newidiadau i'r canrannau chwartelau, gan edrych ar lawer o wahanol feysydd, gan gynnwys cadw, cyfleoedd datblygu a dilyniant.



Taliadau bonws

Mae gan BTP gydraddoldeb cyflog â Lluoedd y Swyddfa Gartref. 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 taliad o £50. Mae ein cynllun "Gwneud y Gwahaniaeth" (MTD) yn gwobrwyo gwaith neu gyfraniad eithriadol. 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 perfformiad blynyddol (PDR).

Chwartelau cyflog	Taliadau bonws			
	Gwryw	Benyw	Bwlch	Canran
Cyfran yn derbyn bonws	29.8% o bob dyn	26% o bob menyw		
Nifer y cyflogeion	991 791 - swyddogion heddlu 200 - staff heddlu	393 179 - swyddogion heddlu 204 - staff heddlu		
Cymedr	£211.20	£310.05	-£98.85	-46.80%
Canolrif	£100.00	£225.00	-£125.00	-125.00%

O'r trosolwg cychwynnol 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 -125%.
- Er bod mwy o gyflogeion gwryw yn cael taliadau bonws, roedd y gwerth yn is na benywod: gwrywod 71.6% (o'r holl daliadau bonws) o gymharu â benywod 28.4%.
- Yr ystod cyfanswm taliadau ar gyfer cyflogeion gwryw oedd o £50 i £1300 o gymharu â chyflogeion Benyw sef £50 to £1875.

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/Archwiliwr Lleoliadau Troseddau a PCSOs. Roedd yr holl gyflogeion a dderbyniodd daliadau bonws o fwy na £1000, yn dod o'r Tîm Lleoliadau Troseddau, gyda rhaniad rhywedd o 33% yn ddynion a 66% yn fenywod.

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

Taliadau Dyletswyddau Annymunol				
Chwartelau cyflog	Gwryw	Benyw	Bwlch	Canran
Cyfran sy'n derbyn bonws	24.8% o bob gwryw	12.6% o bob benyw		
Nifer y cyflogeion	718 523 - swyddogion heddlu 300 - staff heddlu	180 161 - swyddogion heddlu 19 - staff heddlu		
Cymedr	£107.24	£112.27	-£5.03	-4.69%
Canolrif	£100.00	£50.00	£50.00	50.00%

Y nifer uchaf o gyflogeion sy'n derbyn gwobr am ddyletswyddau annymunol yw dynion ar 80% gyda dim ond 20% i fenywod. Mae hyn yn cyd-fynd yn fras â chydbwysedd rhywedd ein swyddogion heddlu. Yn wahanol i'r data cyffredinol ar gyfer taliadau bonws, mae taliad cyfartalog menywod yn uwch na dynion o swm bach o £5.03 sy'n cyfateb i 4.69%.

Taliadau bonws

	Taliadau Bonws Eraill			
Chwartelau cyflog	Gwryw	Benyw	Bwlch	Canran
Cyfran sy'n derbyn bonws	10.4% o bob gwryw	15.7% o bob benyw		
Nifer y cyflogeion	346 176 - swyddogion heddlu 170 - staff heddlu	237 43 - swyddogion heddlu 194 - staff heddlu		
Cymedr	£329.84	£414.56	-£84.72	-25.69%
Canolrif	£300.00	£500.00	-£200.00	-66.67%

Pan yw'r taliadau dyletswyddau annymunol yn cael eu hallosod, mae'r ffigurau'n dal i ddangos bod benywod yn cael taliadau bonws uwch na gwrywod. Mae benywod yn derbyn 25.69% yn fwy ar gyfartaledd na gwrywod, sy'n cyfateb i 25.6c yn llai ar gyfer gwrywod. Am bob bonws o £1 i fenywod, dim ond 74.4c y mae gwryw yn ei dderbyn. Mae'r canolrif (pwynt canol) hyd yn oed yn uwch gyda gwrywod yn cael 66.67% yn llai na benywod, bydd gwrywod yn cael 33.23c am bob bonws o £1 i fenywod.

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

- Cynyddodd nifer y cyflogeion y talwyd taliadau bonws iddynt i 1384 o gymharu â 1136 yn 2020.
- O'r 1384 o daliadau, rhaniad y cyflogeion oedd 77% swyddogion heddlu a 23% i staff heddlu, sy'n sylweddol is na'r rhaniad cyffredinol ar gyfer cyflogeion.
- Mae'r ffigurau cyffredinol wedi'u gogwyddo'n fawr gan fod taliadau'r rhan fwyaf o swyddogion heddlu ar gyfer dyletswyddau annymunol.
- Mae benywod o fewn BTP yn cael taliadau uwch ar gyfartaledd na gwrywod.
- Mae cyflogeion sy'n derbyn y taliadau bonws uchaf fel arfer yn cynnwys sawl taliad.

Mae angen adolygu taliadau bonws yn rheolaidd yn ystod y flwyddyn i wirio cydymffurfiaeth ac nad oes unrhyw newid mawr mewn taliadau.

Beth ydym ni wedi'i wneud i fynd i'r afael â'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau hyd yn hyn?

Rydym wedi parhau i weithio i leihau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau, ond rydym yn realistig ei fod yn ymrwymiad hirdymor. Rydym yn cydnabod bod tirwedd sy'n newid yn barhaus a fydd yn dylanwadu ac yn effeithio ar ganlyniad blynyddol yr adroddiad bwlch cyflog rhwng y rhywiau.

Er bod gennym ddull clir ac agnostig o roi adnoddau i gyflogeion, bu'n rhaid gwneud y dilynol o hyd:

- Parhau ag ymgyrchoedd recriwtio Gweithredu Cadarnhaol wedi'i dargedu i ddenu grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol gan gynnwys benywod, cynnal gweithdai adnoddau i godi ein proffil fel cyflogwr.
- Parhau i weithio gyda'r Gymdeithas Heddlu Benywaidd, yr NPCC a rhaglenni menywod ac arweinyddiaeth blaengar eraill i nodi arfer gorau a mentrau a fydd yn cynyddu recriwtio a chadw menywod. Roedd hyn yn cynnwys ymgyrchoedd recriwtio sydd wedi'u hanelu'n benodol at fenywod i ddod yn swyddogion heddlu a Chwnstabiliaid Gwirfoddol, gan ddefnyddio ymgyrch cyfryngau o swyddogion benywaidd presennol yn siarad am eu rôl, a osodwyd ar safleoedd cyfryngau cymdeithasol gyda nifer uchel o fenywod yn darllen. Fe wnaethom nefyd gysylltu â Mumsnet ar gyfer gosod hysbysebion recriwtio wedi'u hanelu at fenywod.
- Rydym wedi defnyddio'r egwyddor darpariaeth torri dadl gweithredu ar gyfer penderfyniadau dyrchafu yn unol ag A.159 o'r Ddeddf Cydraddoldeb, 2010.
- Lle bu'n bosibl rydym wedi mabwysiadu gweithio ystwyth a gweithio gartref, gan alluogi mwy o bobl i weithio'n hyblyg i gefnogi ymrwymadau gwaith a chartref yn ystod y pandemig, tra'n cydnabod bod rhai rolau, megis rolau plismona rhwydwaith, yn gofyn i'n swyddogion weithio ar y rheng flaen bob dydd.
- Fe wnaethom gynyddu ein lwfans absenoldeb teuluol brys a cheisiadau i weithio'n hyblyg ar fyr rybudd yn ystod covid-19, gan gydnabod bod gofalu am aelod teulu a oedd yn sâl neu'n ymgymryd ag addysg gartref ar fyr rybudd, yn rhoi straen ar ein pobl gyda cyfrifoldebau gofalu.
- Gwaith parhaus i wella ein proses recriwtio, safle gyrfaoedd a deunyddiau er mwyn apelio at fenywod, cymunedau ehangach a chynnil.
- Ym mis Ionawr 2021 fe wnaethom gynyddu ein darpariaeth mamolaeth i 26 wythnos ar gyflog llawn, o'r 18 wythnos blaenorol o absenoldeb, i gefnogi rhieni newydd.

Beth arall fyddwn ni'n ei wneud?

Un maes blaenoriaeth yw ein cynrychiolaeth o fenywod, lle mae gennym y gynrychiolaeth leiaf o swyddogion ar draws tirwedd blismona'r DU o hyd.

Er mwyn ysgogi gwelliannau, rydym yn canolbwyntio ar y meysydd canlynol:

- **Adnoddau:** rydym yn bwriadu buddsoddi mewn ac ehangu ein Tîm Cydraddoldeb, Amrywiaeth, a Chynhwysiant, gydag arweinydd uwch a phartneriaid busnes penodedig, a bydd un ohonynt yn canolbwyntio ar rywedd.
- Byddwn yn gweithio'n agos gyda'r FPA (Cymdeithas Benywod yr Heddlu) sydd wedi ymrwymo'n hollol i wella materion o gynrychiolaeth.
- **Recriwtio:** rydym yn ystyried buddsoddi mewn swyddog recriwtio pwrpasol ar gyfer y cyfryngau cymdeithasol i gefnogi Tîm Recriwtio. Gweithredu Cadarnhaol. Bydd y rôl hon yn canolbwyntio ar estyn allan at grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol, gan gynnwys menywod ar blatfformau cyfryngau cymdeithasol, gyda chynnwys pwrpasol, straeon 'diwrnod ym mywyd' a gweithgarwch arall a anelir at annog diddordeb mewn gyrfa gyda BTP.
- Mae denu mwy o fenywod yn hanfodol i wella cynrychiolaeth. Mae recriwtio ar gyfer swyddogion benywaidd a PCSOs ar gyfer y flwyddyn galendr 2021 yn dangos 27% ar gyfer y ddau categori, Sef cynnydd o 9% ar y flwyddyn flaenorol. Fodd bynnag, mae llawer mwy i'w wneud i gyflawni ein dyhead o 50% o fenywod sy'n cael eu cymryd i mewn.
- Mae ein gwefan "gyrfaoedd" recriwtio yn cael ei hailwampio a lansio ar ddiwedd Ionawr 2022 i adlewyrchu ein Cynnig Gwerth Coflogeion newydd a bydd yn ceisio adlewyrchu'n gadarnhaol amrywiaeth ein rolau.
- Rydym yn datblygu ein partneriaethau ehangach, gan gysylltu â Menywod yn y Diwydiant Rheilffyrdd i gryfhau gweithio ar y cyd a dysgu o'u llwyddiant o ran denu benywod i'r diwydiant rheilffyrdd.
- Byddwn yn parhau i estyn allan i ysgolion a cholegau nawr bod y cyfyngiadau covid yn llacio, i annog ymwybyddiaeth gynnar o BTP a Phlisma fel dewis gyrfa.
- Rydym yn adolygu ein dull gweithredu cyfryngau i osod hysbysebion a straeon 'diwrnod ym mywyd' yn y cyfryngau cymdeithasol sy'n ddeniadol i fenywod ochr yn ochr â gweithio gyda Chyfathrebu Corfforaethol i alinio ymgyrchoedd yn fwy effeithiol.
- Byddwn hefyd yn parhau i ddefnyddio Instagram, Ticktock a chyfryngau cymdeithasol eraill i hyrwyddo ein negeseuon i fenywod.
- Parhau i weithio gyda'r Prif Swyddog Swyddogion Gwirfoddol, i wella cynrychiolaeth Gwirfoddolwyr, a all hefyd fod yn llwybr mynediad i rolau Swyddogion.
- Rydym yn bwriadu recriwtio ar gyfer cynllun ditectifs mynediad uniongyrchol, sydd wedi bod yn hynod ddeniadol i fenywod mewn lluoedd eraill.
- Byddwn yn adeiladu ar proffil uchel y Prif Gwnstabl ar y cyfryngau fel model rôl benywaidd.

Beth arall fyddwn ni'n ei wneud?

- **Hyfforddiant:** Mae hyfforddiantar gyfer myfyrwyr-swyddogion newydd yn 18 wythnos yn Llundain ar hyn o bryd. Mae dwy garfan nid oedd yn canolbwyntio ar fyfyrwyr benywaidd yn unig. wedi cwblhau hyfforddiant y tu allan i Lundain yn 2020 (yn ystod y pandemig) er nad oedd hyn yn canolbwyntio ar fyfyrwyr benywaidd yn unig. Mae data'n dangos bod 34% o ddarpar ymgeiswyr benyw ar gyfer Adran C yn tynnu'n ôl eu diddordeb (o gymharu â 17% gwryw), wedi'i alinio'n anecdotaidd i'r adeg yr hysbysir bod hyfforddiant yn Llundain. Rydym wedi methu ag aros am y rhaglen radd prentisiaeth PEQF (Fframwaith Cymhwyso Addysg Plismona), yr ydym yn bwriadu ei lansio yn 2023), i helpu i fynd i'r afael â'r rhwystrwr hwn. Cynhaliom beilot yn hydref 2021 rhaglen swyddog dan hyfforddiant yn cynnwys blociau tair wythnos yn Llundain, cyn dychwelyd i'r lleoliad y cartref am floc gweithio ystwyth tair wythnos. Os caiff ei werthuso'n llwyddiannus, credwn y bydd hwn yn gam cadarnhaol i ddenu benywod a gofalwyr. Yn y tymor hwy, bydd y tendr ar gyfer PEQF yn ceisio ceisiadau gan y rheini a all ddarparu hyfforddiant hyblyg a ddarperir yn lleol.
- Ffyrdd o weithio: mae gweithio hyblyg yn ddull hynod gadarnhaol o ddenu a chadw.
- Ar gyfer staff heddlu rydym wedi symud i ddull hysbysebu lleoliad agnostig lle bynnag y bo'n bosibl ac wedi mabwysiadu wythnos waith swyddfa/cartref 40/60 mewn llawer o leoliadau.
- Rydym yn treialu bwrdd gweithio hyblyg i hwyluso gwell cyfleoedd ar gyfer gweithio hyblyg yn ein his-adran (B) yn Llundain. Nid yw hyn yn canolbwyntio ar fenywod yn unig ond bydd yn helpu pob swyddog gan gyfateb y galw a cheisiadau personol mewn ffordd sy'n atal ataliadau a rhwystrau lleol.
- Byddwn yn ceisio cytundeb i ganiatáu i'r rhai sy'n dychwelwyr mamolaeth a thadolaeth gytuno ar batrwm gwaith hyblyg am y 12 mis cyntaf os dymunir.
- Rydym ar hyn o bryd yn ymgynghori â'r holl swyddogion heddlu ynghylch symud i batrwm sifft newydd o 6 diwrnod ymlaen a 4 diwrnod i ffwrdd. Mae hwn yn batrwm y mae ein pobl yn gofyn amdano i ddarparu mwy o sicrwydd o weithio, i gefnogi cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith. Bydd ypatrwm sifft newydd, os caiff ei gefnogi ar ddiwedd yr ymgynghoriad, yn cael ei lansio yn ystod 2022.
- Ym mis Chwefror 2022 byddwn yn cyflwyno wythnos o golli beichiogrwydd/camesgoriad â thâl gan gynnwys absenoldeb terfynu beichiogrwydd, ac yn ail, mwy o absenoldeb tadolaeth o wythnos â thâl llawn ac wythnos â thâl statudol i dair wythnos ar gyflog llawn am pob rhiant newydd. Bydd hwn yn cael ei ailenwi fel 'absenoldeb rhiant y partner'. Mae hyn yn golygu y bydd ein cynnig gwyliau partner yn well nag unrhyw heddlu arall.



HEDDLU TRAFNIDIAETH PRYDEINIG

Adroddiad Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau 2021