

# 2023 Adroddiad Bwlch Cyflog Ethnigrwydd



**HEDDLU  
TRAFNIDIAETH  
PRYDEINIG**

## Rhagair

“Mae’n bleser gennyf gyflwyno ein hail adroddiad Bwlch Cyflog Ethnigrwydd, sy’n amlygu gostyngiad yn y bylchau cyflog cymedrig a chanolrifol ar gyfer gweithwyr Du, Asiaidd a Chymysg. Er ein bod wedi gweld cynnydd mewn cynrychiolaeth lleiafrifoedd ethnig ymhlith staff yr heddlu, ein prif ffocws ar gyfer eleni fydd gwella cynrychiolaeth swyddogion lleiafrifoedd ethnig. Mae angen i ni wneud yn well.

Mae ein data yn tanlinellu tangynrychiolaeth nodedig o leiafrifoedd ethnig mewn rhengoedd a graddau uwch, sy'n parhau gwahaniaethau mewn chwarteli cyflog, yn arbennig o fewn y gymuned Ddu. Er mwyn mynd i’r afael â’r mater hwn, rydym yn rhoi nifer o fentrau strategol ar waith:

- Sefydlu rhaglen Talent Ddu gadarn i feithrin arweinwyr y dyfodol.
- Mabwysiadu dulliau arloesol yn ein hymgyrchoedd recriwtio ac ymdrechion ymgysylltu cymunedol i ddenu ceisiadau gan ymgeiswyr o leiafrifoedd ethnig.
- Parhau i feithrin datblygiad cymdeithasau staff sy’n ymroddedig i eirioli dros fuddiannau grwpiau lleiafrifoedd ethnig.

Rwy’n parhau’n gadarn yn fy ymrwymiad i feithrin diwylliant sefydliadol cynhwysol lle mae pob unigolyn yn cael cyfle cyfartal i symud ymlaen, ac edrychaf ymlaen at adrodd ar effaith y mentrau hyn y flwyddyn nesaf.”

Lucy D’Orsi

CVO QPM

Prif Gwnstabl



## Pam rydym yn adrodd ar ein bwch cyflog ethnigrwydd?

Yn yr Heddlu Trafnidiaeth Prydeinig, rydym wedi ymrwmo i adeiladu llu modern a chynhwysol lle mae ein pobl yn adlewyrchu'r gorau o'n cymunedau. Er nad oes gofyniad cyfreithiol ar hyn o bryd i gynnal neu gyhoeddi dadansoddiad o'n bwch cyflog ethnigrwydd, rydym wedi ymrwmo, dan ein Strategaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant a Chynllun Gweithredu Hiliol i ddadansoddi ein data, fel y gallwn ni gymryd camau priodol. Dyma ein hail adroddiad bwch cyflog ethnigrwydd.

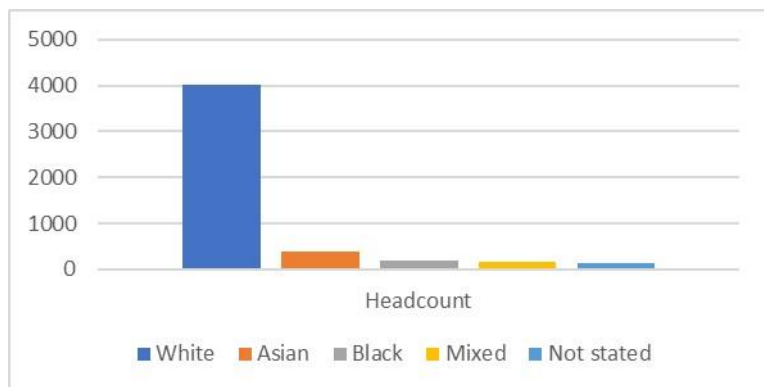
Yn absenoldeb fframwaith gorfodol ar gyfer adrodd ar fwch cyflog ethnigrwydd, rydym wedi dewis ailadrodd y mesurau a ddefnyddir wrth adrodd ar y bwch cyflog rhwng y rhywiau, felly mae'r adroddiad hwn yn cynnwys dadansoddiad o dri mesur: y chwarteli cymedrig, canolrifol a chyflog.

## Sut olwg sydd ar y data?

Cynrychiolaeth Ethnigrwydd Pob Gweithiwr yn ôl Canran		
Grŵp Ethnig	Niferoedd	Canran
Gwyn	4022	82.2%
Asiaidd	389	7.9%
Du	189	3.9%
Cymysg	162	3.3%
Heb ei ddatgan	133	2.7%
<b>Cyfanswm</b>	<b>4895</b>	<b>100%</b>

Yn 2023 roedd yr Heddlu Trafnidiaeth Prydeinig yn cyflogi oddeutu 4,895 o swyddogion heddlu a staff. Mae rhai cyflogeion yn dewis peidio â datgelu eu hethnigrwydd ac fe'u dangosir fel 'heb ei ddatgan' drwy gydol yr adroddiad hwn.

Tabl 1



Mae rhaniad ethnigrwydd ein gweithlu wedi aros yr un fath i raddau helaeth â'r ffigurau a adroddwyd yn 2022. Yn gyffredinol, mae gennym gyfran uwch o gyflogegion o leiafrifoedd ethnig na'r ffigurau a adroddwyd ar gyfer heddluoedd y DU (8.4%) a phoblogaeth gyffredinol y DU (8.3%)<sup>1</sup>

Tabl 2

Cymhariaeth Dadansoddiad o Ethnigrwydd Swyddogion 2022-2023				
Grŵp Ethnig	2023		2022	
	Niferoedd	Canran	Niferoedd	Canran
Gwyn	2755	86.7%	2900	86.0%
Asiaidd	167	5.3%	190	5.6%

<sup>1</sup>Gweithlu'r heddlu, Cymru a Lloegr: 31 Mawrth 2023 - GOV.UK (www.gov.uk)

## OFFICIAL

Du	77	2.4%	91	2.7%
Cymysg	90	2.8%	102	3.0%
Heb ei ddatgan	88	2.8%	92	2.7%
Cyfanswm	3177	100%	3375	100%

Mae'r data yn cadarnhau bod y rhan fwyaf o swyddogion yn nodi eu bod yn Wyn. Mae ein cynrychiolaeth swyddogion lleiafrifoedd ethnig wedi gostwng i 10.5% o gymharu ag 11.3% y llynedd, fodd bynnag, fel y dangosir yn nhabl 3, mae'n parhau i fod yn uwch na'r gynrychiolaeth swyddogion ar gyfartaledd yn heddluoedd y Swyddfa Gartref (8.4 %). Mae gan BTP y gynrychiolaeth lleiafrifoedd ethnig ail uchaf (gwelliant o un lle o gymharu â'r llynedd), ar ôl yr Heddlu Metropolitaidd (17%), gyda Heddlu Gorllewin Canolbarth Lloegr (9.8%) yn symud o'r ail i'r trydydd uchaf.

Tabl 3

Dadansoddiad Ethnigrwydd Swyddogion o'i gymharu â lluoedd y Swyddfa Gartref						
Grŵp Ethnig	BTP			Lluoedd y Swyddfa Gartref		
	2023	2022	+/-	2023	2022	+/-%
Gwyn	86.7%	85.9%	+ 0.8%	91.6%	91.9%	-0.3%
Asiaidd	5.3%	5.6%	-0.3%	3.8%	3.7%	+0.1%
Du	2.4%	2.7%	-0.3%	1.3%	1.3%	0%
Cymysg	2.8%	3.0%	-0.2%	3.3%	3.1%	+0.2%
Heb ei ddatgan	2.8%	2.7%	-0.1%	-----	-----	-----

O gymharu â lluoedd y Swyddfa Gartref mae dadansoddiad ethnigrwydd swyddogion yn dangos mai'r grŵp Gwyn yw'r unig grŵp ethnig i gynyddu cynrychiolaeth; gostyngodd pob grŵp ethnig arall. Roedd y gyfradd trosiant yn y grŵp lleiafrifoedd ethnig (8%) yn is na'r gyfradd gyffredinol ar gyfer BTP (14%), fodd bynnag, fe fu gostyngiad sylweddol yn nifer y swyddogion cychwynnol sy'n swyddogion lleiafrifoedd ethnig (gostyngiad o 46% i 26, o gymharu â 48 yn 2021- 22). Mae hyn yn cyferbynnu â lluoedd y Swyddfa Gartref sy'n nodi gostyngiad mewn cyflogeion Gwyn a chynnydd cyffredinol mewn cynrychiolaeth lleiafrifoedd ethnig (8.4%) o gymharu â'r llynedd (8.1%).

Tabl 4

Dadansoddiad Ethnigrwydd Staff fesul blwyddyn				
Grŵp Ethnig	2023		2022	+/-% ar y llynedd
	Cyflogedig	%	%	
Gwyn	1267	73.7%	72.94%	+0.8 (1027)
Asiaidd	222	13.0%	13.49%	-0.49 (190)
Du	112	6.5%	6.82%	-0.32 (96)
Cymysg	72	4.2%	4.05%	+0.15 (57)
Heb ei ddatgan	45	2.6%	2.7%	-0.1 (38)

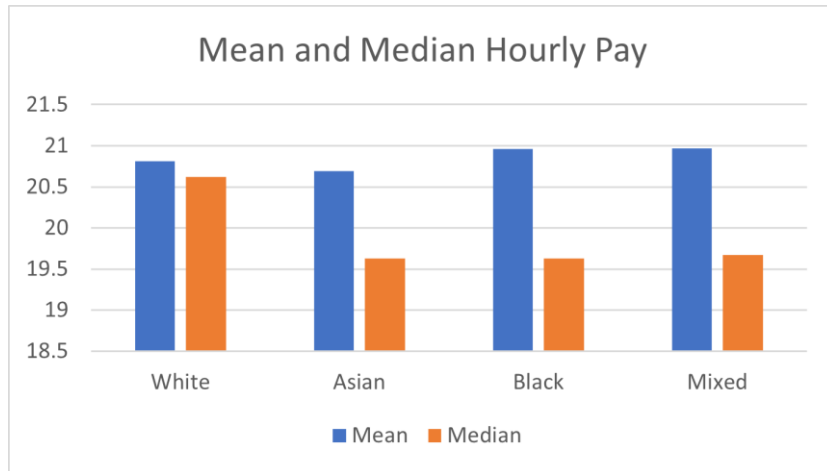
Ar gyfer staff, mae cynrychiolaeth uwch o grwpiau ethnig lleiafrifol (26.3%); mae hyn 1.9% yn uwch na'r llynedd. O fewn hynny fodd bynnag, mae cynrychiolaeth cyflogeion Du ac Asiaidd wedi lleihau, gyda'r grŵp Cymysg yn cynyddu. Nid oes unrhyw ddata cyhoeddus cymaradwy ar gyfer staff heddlu'r Swyddfa Gartref. Mae cynnydd yn nifer y cyflogeion sy'n datgan eu hethnigrwydd eleni, gyda llai yn y grŵp heb ei ddatgan.

## Bwlch cyflog ethnigrwydd cymedrig a chanolrifol - pob cyflogai.

Tabl 5

Cyfartaledd	Gwyn	Bwlch cyflog	Asiaidd	Bwlch cyflog	Du	Bwlch cyflog	Cymysg	Bwlch cyflog
<b>Cyfradd gymedrig (cyfartaledd) fesul awr</b>	£20.81	0%	£20.69	0.58%	£20.96	-0.72%	£20.97	-0.77%
<b>Cyfradd ganolrifol fesul awr</b>	£20.62	0%	£19.63	4.80%	£19.63	4.80%	£19.67	4.61%

\*Caiff y bwlch cyflog cymedrig a chanolrifol ei gyfrifo drwy gymharu'r bwlch cyflog fesul awr yn erbyn y grŵp Gwyn



Eleni, y grŵp Cymysg sydd â'r gyfradd tâl cymedrig uchaf fesul awr. Y grŵp Gwyn sydd â'r tâl canolrifol uchaf fesul awr. Y grŵp Asiaidd sydd â'r tâl cymedrig isaf a'r grwpiau Asiaidd a Du sydd â'r tâl canolrifol isaf.

Wrth ystyried rhesymau posibl am hyn, archwiliwyd hyd gwasanaeth, fodd bynnag mae datblygiad cyflog BTP yn gysylltiedig â hyd gwasanaeth gyda hyd gwasanaeth yn debyg ar draws pob grŵp; ni nodwyd unrhyw effaith.

## Bwlch Cyflog Ethnigrwydd Cymedrol a Chanolrifol Swyddogion a Staff a Chyfradd Tâl Fesul Awr

Tabl 6

	Swyddogion benyw		Swyddogion gwryw		Staff benyw		Staff gwryw	
	%Cy med r	%Ca nolri f	%C ym ed r	%Can olrif	%C ym ed r	%Cano lrif	%Cy me dr	%Can olrif
Asiaidd	12.08% (£20.66)	24.7% (£18.06)	3.3% (£21.69)	0% (£23.99)	12.91% £18.35	12.02% (£16.83)	0% (£20.45)	0% (£19.27)
Du	5.4% (£22.21)	0% (£23.99)	0% (£22.43)	0% (£23.99)	7.30% (£19.53)	5.64% (£18.02)	0.04% (£20.44)	5.76% (£18.16)
Cymysg	0% (£23.50)	2.25% (£23.45)	4.86% (£21.34)	14.05% (£20.62)	0% (£21.07)	0% (£19.13)	10.80% (£18.24)	8.20% (£17.69)
Gwyn	12.7% (£20.64)	14.04% (£20.62)	5.08% (£21.29)	12.88% (£20.90)	5.36% (£19.94)	5.59% (£18.16)	1.17% (£20.21)	3.27% (£18.64)

\*mae'r ffigurau mewn print trwm yn dangos y gyfradd tâl uchaf fesul awr. Mae'r bwlch cyflog cymedrig a chanolrifol yn cael ei gyfrifo yn erbyn y gyfradd gyflog uchaf waeth beth fo'r ethnigrwydd.

### Data Chwarteli

Rhennir y data tâl yn bedwar chwarterl i bennu lle mae cyflogeion ar draws y grwpiau ethnig yn eistedd yn yr hierarchaeth gyflog.

Tabl 7 - Cyfraddau Tâl y Chwarterl Pob Cyflogai

Categori Ethnig	Chwarterl Uchaf – Ystod cyflog (£)	Chwarterl Canol Uchaf – Ystod cyflog (£)	Chwarterl Canol Isaf – Ystod cyflog (£)	Chwarterl Isaf – Ystod cyflog (£)
Asiaidd	23.99 – £60.57	20.62 - £23.99	16.96 – 19.63	12.64 – 16.91



## OFFICIAL

Du	99. - 39.60	19.63 -23.99	17.06 – 19.16	<b>13.20 – 17.06</b>
Cymysg	23.99 – 47.86	19.67-23.99	16.70 - 19.63	12.64 – 16.70
Gwyn	<b>23.99 – 84.78</b>	<b>20.62 – 23.99</b>	<b>16.70 – 20.62</b>	11.69 – 16.70

\*mae'r ffigurau mewn print trwm yn dangos yr ystod cyflog uchaf fesul awr.

Cyflogeion gwyn sydd â'r ystod gyflog fwyaf yn y chwarter uchaf, canol uchaf, a chanol isaf. Yn gyffredinol, cyflogeion Du sydd â'r ystod gyflog leiaf ac eithrio'r ystod chwarter isaf, gallai'r rhesymau am hyn gynnwys y cyflogeion Du sy'n cael llai o ddyrchafiadau a phenodiadau uniongyrchol i swyddi lefel ganolog ac uwch a llai o benodiadau staff ar bwynt 3 neu uwch ar y golofn.

### Taliadau bonws

Mae Rheoliadau'r Heddlu yn caniatáu i daliadau bonws gael eu gwneud i swyddogion. Mae gan BTP gydraddoldeb cyflog â lluoedd y Swyddfa Gartref ac mae'n cymhwyso'r un taliadau trwy bolisi. Yn 2023, derbyniodd 621 o gyflogeion fonws (nid yw Prif Swyddogion yn gymwys i dderbyn bonysau). Telir taliadau bonws o dan yr amgylchiadau canlynol:

- Gwobrau Ni ar Ein Gorau - mae swyddogion a staff yn gymwys ar gyfer y gwobrau hyn sy'n cydnabod gwaith neu gyfraniad eithriadol; mae taliadau'n amrywio o £25 i £500.
- Gradd PDR 1 - mae staff yn gymwys i gael dyfarniad o £500 os ydynt yn cyflawni gradd 1 yn eu hadolygiad datblygu perfformiad blynyddol.
- Taliadau targedig dros dro – gall swyddogion mewn swyddi sy'n anodd eu llenwi dderbyn taliad o hyd at £5,000. Ar hyn o bryd, dim ond ar gyfer Hyfforddwyr Arfau Tanio y mae BTP yn defnyddio'r lwfans hwn, oherwydd prinder cenedlaethol o unigolion cymwys.

Tabl 8

Taliadau bonws – pob cyflogai					
Grŵp Ethnig	% y taliadau bonws a ddyfarnwyd	Cymedr (£)	% Bwlch (yn erbyn y grŵp Gwyn)	Canolrif	% Bwlch
Gwyn (518)	83.41%	518.34	0%	500.00	0%
Asiaidd(52)	8.37%	387.98	25.15%	500.00	0%
Du (22)	3.54%	404.55	21.95%	500.00	0%
Cymysg (17)	2.74%	338.24	34.75%	500.00	0%
*Heb ei ddatgan (12)	1.94%	829.17	-37.49%	500.00	0%

\* Mae'r taliad cymedrig ar gyfer y grŵp 'heb ei ddatgan' yn cynnwys 1 unigolyn sy'n derbyn bonws o £3,500 sy'n effeithio ar y gwerth cymedrig. Mae'r nifer mewn cromfachau yn nodi'r cyfanswm a ddyfarnwyd

#### Bwlch Bonws Ethnigrwydd Cymedrig Pob Cyflogai

Talwyd y taliad bonws cymedrig uchaf i'r grŵp Gwyn. O blith y grwpiau lleiafrifoedd ethnig, y grŵp Du a gafodd y taliad bonws cymedrig uchaf nesaf. Roedd y taliad bonws canolrifol yr un fath ar draws pob grŵp.

Tabl 10

Taliadau bonws – math o gyflogai				
Grŵp ethnig	Swyddogion	% y rhai cyflogedig	Staff	% y rhai cyflogedig
Gwyn	190	6.90% (2755)	328	<b>25.89%</b> (1267)
Asiaidd	6	3.59% (167)	46	20.72% (222)
Du	7	<b>9.0%</b> (77)	15	13.39% (112)
Cymysg	3	3.33% (90)	14	19.45% (72)
Heb ei Ddatgan	6	6.82% (88)	6	13.33% (45)

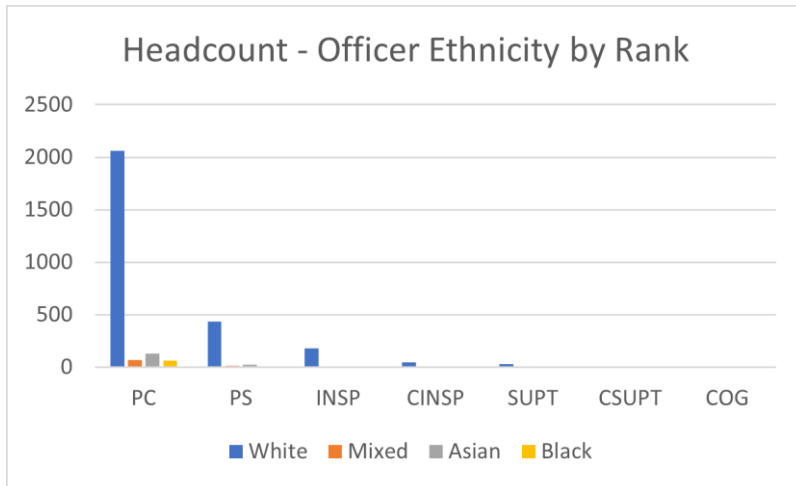
Wrth edrych ar ddisbarthiad taliadau bonws rhwng swyddogion a staff, talwyd 65.86% o fonysau i staff a 34.14% i swyddogion. Ar gyfer pob grŵp, roedd nifer y cyflogeion a oedd yn derbyn taliad bonws yn gynrychioliadol o'r niferoedd a oedd wedi'u cyflogi.

### Beth mae hyn yn ei ddweud wrthym am fwllch cyflog ethnigrwydd BTP?

Yn gyffredinol, mae bwlch cyflog cymedrig a chanolrifol yr holl grwpiau lleiafrifoedd ethnig wedi lleihau eleni. Fodd bynnag, mae angen i ni fod yn ymwybodol y bydd meintiau poblogaeth bach y grwpiau lleiafrifoedd ethnig yn effeithio ar gyfrifo cyflogau cymedrig a chanolrifol.

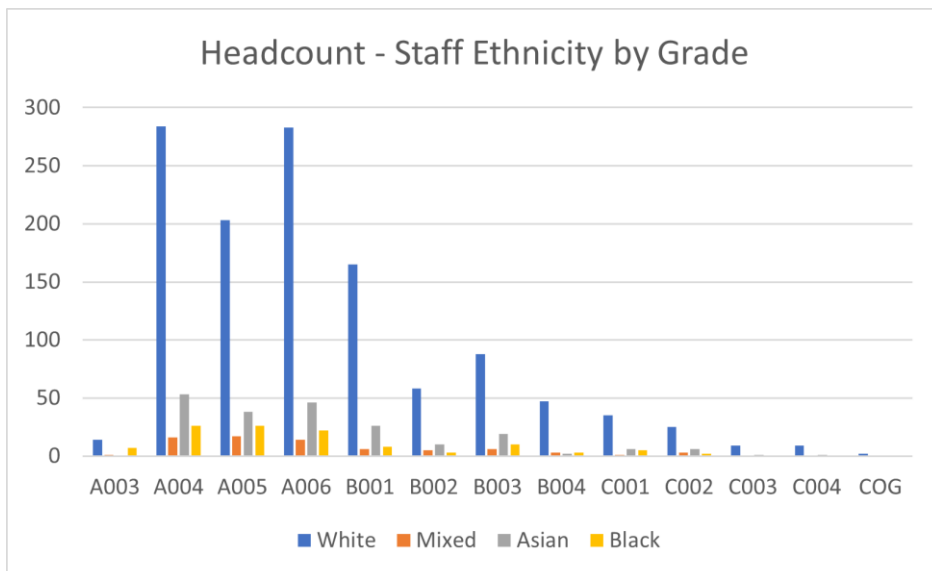
Cyflogeion gwyn sydd â'r ystod cyflog uchaf yn y chwarteli uchaf, canol uchaf a chanol isaf. Mewn cyferbyniad, cyflogeion Du sydd â'r ystod gyflog isaf ar draws y chwarteli uchaf, canol uchaf, a chanol isaf. O edrych ar ddata eraill megis y trosiant, mae'r gyfradd trosiant ar gyfer staff lleiafrifoedd ethnig yn uwch na llinell sylfaen BTP (13%) ar 17%. Cafodd y rhan fwyaf o ymadawyr yn y grŵp hwn (73%) radd A003 – B004. Gallai hyn ddangos diffyg cyfleoedd datblygu neu ddyrchafu i staff lleiafrifoedd ethnig.

Y gyfradd cyflog uchaf fesul awr o gyflogeion Du yw £39.60 sy'n cynrychioli bwlch o 34.62% gyda'r grŵp Asiaidd (£60.57), 18.28% gyda'r grŵp Cymysg (£45.18), a 53.29% gyda'r grŵp Gwyn (£84.78). Mae hyn yn dangos bod llai o gyflogeion o'r grŵp Du mewn rolau â chyflog uwch.



Mae'r graffiau yma'n arddangos bod niferoedd lleiafrifoedd ethnig mewn rheng a gradd yn gostwng yn sylweddol uwch na rheng cwnstabl a gradd B003, fodd bynnag, yn gyffredinol, mae cynrychiolaeth lleiafrifoedd ethnig yn is yn rhengoedd swyddogion gyda chynrychiolaeth ar lefel Prif Arolygydd ac yn uwch yn ddibwys.

Mae diffyg cynrychiolaeth lleiafrifoedd ethnig mewn rhengoedd a graddau uwch yn cael ei adlewyrchu yn y gwahaniaethau o ran chwarterl tâl.



O ran taliadau bonws, talwyd y taliad cymedrig uchaf i gyflogeion Gwyn, ac yna cyflogeion Du; roedd y taliad bonws canolrifol yr un fath ar gyfer pob grŵp. Unwaith eto, mae'n rhaid i ni ystyried y niferoedd bach dan sylw a sut mae hyn yn effeithio ar gyfrifiadau bwlch cyflog. Mae dosbarthiad taliadau bonws ar draws ethnigrwydd yn y grŵp staff yn ehangach nag yn y grŵp swyddogion, mae hyn yn debygol o fod oherwydd cymhwysedd staff i dderbyn taliadau bonws cyfradd 1 PDR.

## Croestoriad rhwng ethnigrwydd, rhywedd a chyflog

Wrth ystyried cyflog a'r croestoriad rhwng rhywedd ac ethnigrwydd, nid yw'r nifer fach o gyflogeion mewn grwpiau lleiafrifoedd ethnig yn rhoi canfyddiadau dibynadwy ac mae'n gofyn bod materion croestoriadol yn cael eu hystyried ar eu pen eu hunain er mwyn sicrhau nad yw mentrau i leihau bylchau ar draws rhywedd ac ethnigrwydd yn tynnu at gyfeiriadau gwahanol.

## Camau gweithredu hyd yma

Rydym wedi parhau i roi strategaethau ar waith i leihau'r bwlch cyflog ethnigrwydd ac rydym wedi ymrwmo i fynd ar drywydd hyn fel rhan o'n blaenoriaeth strategol i adeiladu lluo modern a chynhwysol. Gweithgaredd newydd wedi'i gynnwys:

- Rydym wedi cynhyrchu ein Cynllun Gweithredu Hil BTP ein hunain sy'n nodi ein map ffordd i weithio tuag at leihau gwahaniaethau ar gyfer cyflogeion a chymunedau du, yn unol ag ymrwymiad y Coleg Plismona ar ran holl faes plismona. <https://assets.college.police.uk/s3fs-public/Police-Race-Action-Plan.pdf>
- Mae ein Cynlluniau Plismona 2023 yn nodi: "Mae BTP yn cynllunio i fod yn wrth-hiliol ac i bobl Dduon ymddiried ynddynt yn unol â Chynllun Gweithredu Hil Cenedlaethol yr Heddlu. Bydd Awdurdod yr Heddlu yn dal BTP i gyfrif, tra hefyd yn herio ei hun ar y materion hyn sy'n mynd at wraidd ymddiriedaeth, cyfreithlondeb, a phlismona trwy gydsyniad." [https://btpa.police.uk/wp-content/uploads/2023/05/9432\\_BTPA\\_PolicingPlan23-24\\_Design\\_4-LR.pdf](https://btpa.police.uk/wp-content/uploads/2023/05/9432_BTPA_PolicingPlan23-24_Design_4-LR.pdf)
- Rydym wedi buddsoddi mewn tîm Cynhwysiant ac Amrywiaeth mwy i roi mwy o ffocws ar brosesau cynhwysol.
- Gweithio hyblyg estynedig, gan alluogi mwy o gyflogeion i weithio'n hyblyg o leoliadau BTP eraill ac o gartref, neu i ddewis gweithio rhai dyddiau yn y swyddfa a rhai o gartref (trefniadau gweithio cymysg). Mae lwfans ar gael i weithwyr cymysg i gefnogi sefydlu gartref. Fodd bynnag, rydym yn cydnabod

bod llawer o rolau'n rhai rheng flaen ac felly na ellir eu gweithio gartref. Rydym yn ystyried patrymau sifftiau hyblyg a gweithio rhan amser lle bo modd, yn dibynnu ar anghenion busnes.

- Mae ein hysbysebion recriwtio a deunyddiau cysylltiedig yn dathlu amrywiaeth ein gweithlu.
- Rydym wedi cefnogi llogi rheolwyr trwy weithredu Pecynnau Cymorth Gweithredu Cadarnhaol, sy'n darparu cymorth a chynngor i reolwyr ar weithredu cadarnhaol wrth ddewis ar gyfer rolau gwag, a chyfleoedd datblygu.

Rydym wedi parhau i hyfforddi aelodau'r panel mewn technegau asesu cynhwysol, yn ogystal â hyfforddiant ar ragfarn anymwybodol; gofyniad gorfodol i gefnogi byrddau.

- Mae Grŵp Cymorth Gweithredu Cadarnhaol wedi'i ddatblygu i gefnogi'r rhai o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol i gyrraedd eu dyheadau gyrfa.
- Fe wnaeth y Tîm Recriwtio Gweithredu Cadarnhaol lansio sesiynau ar y broses ymgeisio i gefnogi, cynghori a denu'r rhai o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol.
- Fel rhan o'r cynllun cadw cyffredinol ar gyfer y llu, gweithredwyd 'sgyrsiau aros' i gadw cyflogaeth sy'n archwilio cyflogaeth amgen, ond hefyd i annog trafodaethau am ddatblygiad gyrfa, a thwf.
- Fe wnaethom adnewyddu ein prosesau dyrchafu ar gyfer swyddfa'r heddlu yn ystod 2023 i'w gwneud yn decach ac yn fwy cynhwysol ac mae pob aseswr bellach yn dilyn hyfforddiant ar ragfarn anymwybodol. Gwahoddwyd SAME, ein cymdeithas staff sy'n cynrychioli cyflogaeth o leiafrifoedd ethnig, i weld y panel postiadau ar waith a herio unrhyw ragfarn ganfyddedig. Mae monitro data cynnar wedi arddangos cynnydd yn nifer yr ymgeiswyr llwyddiannus o leiafrifoedd ethnig.
- Fe wnaethom ddathlu mis hanes pobl dduon ac amrywiaeth ein gweithlu ym mis Hydref.
- Fe wnaethom adolygu ein proses rheoli perfformiad pan ddangosodd data ar gyfer 2022 fod cydweithwyr du yn llai tebygol o gael marc uchaf ac yn fwy tebygol o gael eu hasesu fel perfformiwr gwael. Roedd sgorau canol blwyddyn ar gyfer 2023 yn dangos dosbarthiad tecach o sgorau trwy lens amrywiaeth. Byddwn ni'n parhau i fonitro a chymryd unrhyw gamau unioni sydd eu hangen. Mae pob polisi person yn destun asesiad o'r effaith ar gydraddoldeb i sicrhau bod tegwch a chynhwysiant wrth wraidd yr hyn a wnawn.
- Yn ystod y flwyddyn ddiwethaf fe wnaethom lansio Cymdeithasau Heddlu Hindŵaidd a Sicaidd, i ymuno â'n cymdeithasau presennol: SAME (Cymdeithas Cymorth i Leiafrifoedd Ethnig) a Chymdeithas Heddlu Mwslimaidd.

## Y Camau Nesaf

- Gan weithio gyda Transport for London, byddwn ni'n lansio ein cyd-raglen dalent Ddu gyntaf yn 2024, gyda'r nod o ddatblygu arweinwyr du yn y dyfodol ar gyfer ein sefydliadau.
- Rydym wedi gosod targedau cynrychiolaeth beiddgar ar gyfer ein strategaeth Cynhwysiant ac Amrywiaeth a byddwn ni'n estyn allan i gymunedau lleiafrifol i annog pobl nad ydynt yn draddodiadol efallai wedi ystyried gweithio i'r heddlu, i ystyried gyrfa gyda BTP.
- Byddwn ni'n parhau i ddylunio hysbysebion recriwtio arloesol gyda'r nod o chwalu rhwystrau a chanfyddiadau ynghylch gyrfaedd plismona.
- Byddwn ni'n gweithio gyda'n Grŵp Cynghori Annibynnol ar sut y gallwn ni barhau i feithrin ymddiriedaeth gyda chymunedau du ac annog ymgysylltiad ynglŷn â gyrfaedd gyda ni.
- Datblygu cynllun llysgenhadon gweithredu cadarnhaol i gysylltu â'r cyhoedd a chynyddu cynrychiolaeth grwpiau lleiafrifoedd ethnig yn y gweithlu.



HEDDLU  
TRAFNIDIAETH  
PRYDEINIG

**2023 Adroddiad Bwlch Cyflog Ethnigrwydd**