

## **HEDDLU GWENT – ADRODDIAD AR Y BWLCH CYFLOG RHWNG Y RHYWIAU**

### **Beth yw'r Adroddiad ar y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau?**

Rhaid i sefydliadau sector cyhoeddus gyda mwy na 250 o staff gyhoeddi gwybodaeth ynglŷn â'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau erbyn 31 Mawrth 2018. Mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau'n dangos y gwahaniaeth rhwng enillion cyfartalog (cymedr neu ganolrif) dynion a menywod. Mae hyn yn wahanol i'r egwyddor o gyflogau cyfartal ac a yw dynion a menywod yn derbyn yr un cyflog am gyflawni'r un swydd neu waith o werth cyfartal, ac mae'n wahanol i werthuso swyddi.

Rhaid i sefydliadau sector cyhoeddus ddarparu gwybodaeth ynglŷn â'r canlynol, yn seiliedig ar wybodaeth berthnasol o'r flwyddyn ddiwethaf, h.y., 31 Mawrth 2017:

- cymedr y bwlch cyflog rhwng y rhywiau fesul awr
- canolrif y bwlch cyflog rhwng y rhywiau fesul awr
- cymedr bonws y bwlch cyflog rhwng y rhywiau
- canolrif bonws y bwlch cyflog rhwng y rhywiau
- cyfran y gwrywod a benywod sy'n cael taliadau bonws
- cyfran y gwrywod a benywod ym mhob chwarterel cyflog.

### **Canlyniadau Heddlu Gwent – Cyflogau Cymedr a Chanolrif**

I gyfrifo ffigwr CYMEDR y bwlch cyflog rhwng y rhywiau, gwnaethom gyfrifo'r cyflog fesul awr i bob dyn a menyw, ac yna adio'r holl ffigyrau cyflog fesul awr i fenywod a rhannu'r canlyniad gyda nifer y menywod ac yna gwnaethom yr un peth ar gyfer y dynion.

I gyfrifo CANOLRIF y bwlch cyflog rhwng y rhywiau, gwnaethom restru'r holl fenywod yn ôl trefn cyflog fesul awr, ac yna gwnaethom yr un peth ar gyfer dynion ac edrych ar y cyflog fesul awr a roddwyd i'r fenyw a'r dyn yng nghanol y rhestr.

- Roedd cymedr enillion menywod 14.1% yn is na dynion
- Roedd canolrif enillion menywod 17.3% yn is na dynion.

### **Canlyniadau Heddlu Gwent - Chwartereli Cyflog**

Gwnaethom rannu'r ffigyrau cyflog fesul awr yn bedwar chwarterel trwy raddio'r cyflog o gyflog isel i gyflog uchel.

#### **Chwarterel Uchel**

<b>74.7%</b>	<b>25.3%</b>
DYNION	MENYWOD

#### **Chwarterel Canol Uwch**

<b>66%</b>	<b>34%</b>
DYNION	MENYWOD

#### **Chwarterel Canol Is**

<b>45.8%</b>	<b>54.2%</b>
DYNION	MENYWOD

## **Chwartel Isel**

**37.7%**

DYNION

**62.3%**

MENYWOD

## **Canlyniadau Heddlu Gwent – Taliadau Bonws**

Roedd rhaid i ni hefyd edrych ar bawb a oedd wedi derbyn taliadau bonws a chyfrifo'r ffigyrau cymedr a chanolrif, a hefyd canran y dynion a merched a dderbyniodd daliadau bonws. Dangosodd hyn fod cymedr taliadau bonws menywod 40% yn uwch a chanolrif taliadau bonws menywod 28.5% yn uwch. Roedd hefyd yn dangos i ni bod 1.7% o ddynion a 2.2% o fenywod wedi derbyn taliadau bonws.

## **Beth arall a ddatgelir gan y ffigyrau hyn?**

Fel y gwyddom, mae cyflogau a thelerau swyddogion heddlu a staff heddlu'n cael eu negodi ar wahân ar sail genedlaethol ac mae ganddynt wahanol delerau ac amodau gyda gwahanol strwythurau cyflog. Credwn felly ei bod yn bwysig ein bod yn edrych ymhellach ar ein ffigyrau a chynnal ymarfer bwlch cyflog rhwng y rhywiau ar wahân ar gyfer swyddogion heddlu a staff heddlu. Dangosodd yr ymarfer hwnnw ffigur cymedr a chanolrif bwlch cyflog is.

Datgelodd yr ymarfer fod ffigwr cymedr 5.4% yn is a ffigwr canolrif 2.4% yn is yn y cyflog fesul awr i swyddogion heddlu benywaidd o gymharu â swyddogion heddlu gwrywaidd, a ffigwr cymedr 9.2% yn is a ffigwr canolrif 4.5% yn is ar gyfer staff heddlu benywaidd o gymharu â staff heddlu gwrywaidd.

Dangosodd hefyd fod 60% – 80% o fenywod yn nhri o'r chwarteli staff heddlu gyda dros 54% yn y chwartel canol uwch. O ran swyddogion heddlu, dangosodd fod 39% o fenywod yn y chwartel isel ac mae'r ffigwr hwn yn lleihau yn ei dro ym mhob un o'r chwarteli cyflog uwch ei ben.

Mae ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau ar 31 Mawrth 2017 yn rhannol oherwydd bod llai o swyddogion heddlu benywaidd mewn rhai swyddi rheoli, llai o staff heddlu benywaidd yn y swyddi rheoli sy'n talu'r cyflogau uchaf, llai o ddynion yn y swyddi sy'n talu'r cyflogau isaf a'r gwahaniaethau mewn telerau ac amodau rhwng swyddogion a staff.

Mae'r ffaith bod 60.1% o'r chwartel uchaf staff heddlu yn fenywod yn dangos bod symud i fyny i swyddi staff heddlu uwch yn gadarnhaol, er hynny nid yw menywod yn cael eu cynrychioli yn swyddi rheoli uchaf staff heddlu ar 31 Mawrth 2017.

## **Beth Nesaf?**

Er bod ein bwlch cyflog cyffredinol rhwng y rhywiau yn is na'r cyfartaledd cenedlaethol o 18.1%, o'r swyddogion heddlu dan hyfforddiant newydd a ymunodd â Heddlu Gwent yn ystod y flwyddyn sy'n gorffen ar 31 Mawrth 2017, roedd 43% ohonynt yn fenywod, ac er bod hwn yn gam cadarnhaol, mae angen gwaith pellach i ganfod unrhyw rwystrau i ddyrchafiad ac i annog swyddogion heddlu benywaidd, i swyddi rhingyll ac

arolygydd yn arbennig, lle mae cynrychiolaeth fenywaidd yn is nac ydyw mewn rhengoedd eraill.

Mae cynllun hyfforddiant a mentora ar waith ac mae mwy o staff allweddol yn ennill cymwysterau hyfforddi proffesiynol i roi cymorth i swyddogion a staff sy'n dewis derbyn hyfforddiant i ddatblygu eu sgiliau yn dilyn trafodaethau â'u rheolwyr llinell ynglŷn â'u gyrfaoedd.

Bydd mentrau gweithredu cadarnhaol hefyd yn cael eu hadolygu i annog swyddogion a staff heddlu benywaidd i ystyried datblygiad a chyfleoedd recriwtio.

Rydym yn ymwybodol bod gwelliannau mewn cynrychiolaeth fenywaidd ar lefel rhingyll ac arolygydd eisoes wedi digwydd ers 31 Mawrth 2017 a byddwn yn gweithio ar ein hadroddiad Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau nesaf yn hwyr yn y gwanwyn i gynorthwyo ein camau nesaf. Rydym yn cydnabod y gall gymryd ychydig o flynyddoedd i weld y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn cau ond rydym yn ymroddedig i gyfle cyfartal a sicrhau bod y bwlch cyflog rhwng y rhywiau'n lleihau bob blwyddyn.

-----