

Archwiliad Cyflogau Cyfartal

Ebrill 2021

sirgar.llyw.cymru

Cyngor **Sir Gâr**
Carmarthenshire
County Council



Cynnwys

Cyflwyniad	1
Amcanion	2
Archwiliad Cyflogau Cyfartal – proses 5 cam	2
Cwmpas	3
Methodoleg	4
Strwythura Cyflogau	4
Cyfnodau Addasu	5
Taliadau Marchnad Atodol	6
Canlyniad	7
Casgliad y Dadansoddiad	11
Dadansoddiad Cyflog ac Oedran	11
Casgliad Cyffredinol	13
Cynllun Gweithredu	13
Atodiad A	15

Os oes gennych unrhyw bryderon cydraddoldeb ac amrywiaeth ynghylch gweithredu'r polisi a'r weithdrefn hon, dylech gysylltu ag aelod o'r Tîm Adnoddau Dynol a fydd, os oes angen, yn sicrhau y caiff y polisi/gweithdrefn ei hadolygu yn ôl y galw.

Os oes angen copi o'r cyhoeddiad hwn arnoch mewn fformat arall (er enghraifft print bras), cysylltwch â'r Is-adran Rheoli Pobl:

CEDutyHR@sirgar.gov.uk

1.0 CYFLWYNIAD

Mae Cyngor Sir Caerfyrddin ("yr Awdurdod") yn ymroddedig i gefnogi a hyrwyddo pob agwedd ar gydraddoldeb ac amrywiaeth, a darparu amgylchedd gweithio sy'n deg, yn gynhwysol a heb gamwahanïaethu.

Mae cyflog cyfartal am waith o werth cyfartal yn rhan hanfodol o'r nod hwn. I gefnogi hyn, cyflwynwyd strwythur cyflogau a graddau unffurf ac un set o delerau ac amodau ar gyfer pob gweithiwr sy'n cael ei gwmpasu gan "lyfr gwyrdd" yr NJC.

Rhaid i Gyrrff Cyhoeddus Datganoledig yng Nghymru gael amcanion o ran cydraddoldeb ar waith sy'n mynd i'r afael â'r hyn sy'n achosi gwahaniaeth cyflog rhwng ein gweithwyr, gan gynnwys o ran rhywedd. Mae'r Archwiliad Cyflogau Cyfartal hwn yn nodi'r bylchau cyflog hynny, yn esbonio'r rhesymau drostynt ac yn awgrymu, drwy gynllun gweithredu, ffyrdd y gallwn weithio tuag at leihau neu waredu'r bylchau hynny.

Cyflawnwyd gwerthusiad o bob swydd Llyfr Gwyrdd yr NJC gan ddefnyddio cynllun gwerthuso swyddi y GLPC i sicrhau bod pob gweithiwr yn derbyn gwobr deg am ei waith. Mae cynllun gwerthuso swyddi'r GLPC yn ddadansoddiadol, wedi'i seilio ar ffactorau, ac mae wedi cael ei adolygu ar lefel genedlaethol i sicrhau ei fod yn bodloni safonau cydraddoldeb.

Sicrhawyd bod y telerau a'r amodau lleol ar gyfer swyddi Soulbury a swyddi Prif Swyddogion yn cydweddu â'r rhai y cytunwyd arnynt o dan statws unffurf.

Bu strwythur cyflogau Llyfr Gwyrdd yr NJC a'r telerau ac amodau lleol yn destun Asesiad Effaith ar Gydraddoldeb cyn ei gyflwyno ym mis Ebrill 2012. Cwblhawyd y gwaith hwn gan ymgynghorydd annibynnol.

Yn dilyn ymlaen o'r Asesiad Effaith ar Gydraddoldeb, rydym wedi cwblhau Archwiliadau Cyflogau Cyfartal ar gyfer pob blwyddyn ariannol ers 2013/14. Y ddogfen hon yw seithfed Archwiliad Cyflogau Cyfartal yr Awdurdod a bydd yn tynnu sylw at unrhyw newidiadau yn y bwlch cyflog drwyddo draw.

Rydym yn parhau i annog gweithwyr i ddiweddarau eu gwybodaeth am nodweddion gwarchoddedig, fel y'u disgrifir yn Neddff Cydraddoldeb 2010. Proses o wneud datganiad gwirfoddol yw hon a'n bwriad yw parhau i wella ansawdd a swm y data cyfleoedd cyfartal a gedwir.

Gan fod lefel y data a gedwir ynghylch rhai o'r nodweddion gwarchoddedig yn isel ar hyn o bryd, mae'r Archwiliad Cyflogau Cyfartal hwn yn canolbwyntio ar nodweddion gwarchoddedig rhyw ac oedran yn unig. Rydym yn gobeithio y bydd argaeledd data yn gwella trwy annog gweithwyr i ddatgan mwy o wybodaeth, ac y bydd modd cynnwys nodweddion gwarchoddedig eraill, megis ethnigrwydd, mewn dadansoddiadau yn y dyfodol.

2.0 AMCANION

Prif amcan cwblhau Archwiliad Cyflogau Cyfartal yw nodi'r bwlch cyflog cyffredinol rhwng dynion a menywod yn yr Awdurdod. Ar ben hynny, amlygir unrhyw fylchau cyflog o ran graddau unigol, neu unrhyw feysydd eraill y gallai fod gofyn eu dadansoddi ymhellach neu weithredu yn eu cylch.

Mae'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn cynghori bod angen ymchwilio ymhellach i fwllch cyflog o 3% (a nodir â phrint *italig* yn y tablau) neu fwy. Mae bwlch cyflog o 5% neu fwy (a nodir â phrint **bras** yn y tablau) yn galw am ymchwiliad a gweithredu oni bai fod cyfiawnhad clir dros y gwahaniaeth, ac nad yw'r cyfiawnhad hwnnw'n gysylltiedig â nodweddion gwarchoddedig.

Bydd adran "canlyniadau" yr Archwiliad yn nodi camau gweithredu y gallwn eu cymryd, a bydd y rhain yn rhan o gynllun gweithredu parhaus. Byddwn yn adolygu'r newidiadau sy'n deillio o'r cynllun gweithredu fel rhan o Archwiliadau Cyflogau Cyfartal yn y dyfodol.

3.0 ARCHWILIAD CYFLOGAU CYFARTAL – PROSES 5 CAM

Mae Archwiliad Cyflogau Cyfartal yn cynnwys y canlynol:

- Cymharu cyflog dynion a menywod sy'n gwneud gwaith cyfartal
- Nodi ac egluro unrhyw fylchau cyflog arwyddocaol
- Llunio cynllun gweithredu i ymdrin ag unrhyw feysydd sy'n destun pryder

Mae'r Archwiliad Cyflogau Cyfartal yn dilyn y dull gweithredu a argymhellir gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (EHRC) sy'n cynnwys pum prif gam.

- Cam 1 Penderfynu ar gwmpas yr Archwiliad a nodi'r data sy'n angenrheidiol
- Cam 2 Nodi ble mae grwpiau gwarchoddedig yn gwneud gwaith cyfartal
- Cam 3 Casglu data cyflogau
- Cam 4 Nodi achosion bylchau cyflog (os oes rhai)
- Cam 5 Datblygu cynllun gweithredu

Mae Deddf Cyflogau Cyfartal 1970 yn darparu tri diffiniad o waith cyfartal a sut y gellir ei asesu. Dyma nhw:

- "Gwaith tebyg" (gwaith sydd yr un fath neu sy'n debyg iawn)
- "Gwaith y bernir ei fod yn gyfatebol" (sydd wedi'i raddio'n gyfatebol fel rhan o gynllun gwerthuso swyddi)
- "Gwaith â gwerth cyfartal" (o'i gymharu o dan benawdau megis ymdrech a medr)

Lle graddiwyd swyddi fel rhan o gynllun gwerthuso swyddi, "gwaith y bernir ei fod yn gyfatebol" yw'r ffordd fwyaf priodol o fesur gwaith cyfartal. Dyma'r dull a ddefnyddir i fesur cyflog cyfartal am waith cyfartal yn yr Archwiliad hwn.

4.0 CWMPAS

Nodir bylchau cyflog ar sail cyflog sylfaenol, ac ar sail cyfanswm cyflog, sy'n cynnwys y lwfansau a bennwyd yn **Atodiad A**. Cynhwyswyd lwfansau yn yr Archwiliad Cyflogau Cyfartal lle maent naill ai'n effeithio ar nifer fawr o weithwyr neu lle mae iddynt werth ariannol sylweddol. Eithrir unrhyw enghreifftiau a dderbynnir gan ychydig iawn o weithwyr neu rai sydd ar ffurf ad-dalu treuliau (er enghraifft, taliadau teithio).

Mae holl swyddi'r Awdurdod wedi'u cynnwys yn yr Archwiliad, gydag eithriadau cyfyngedig (gweler isod). Cynhwyswyd grwpiau staff sydd ar gyflogau a thelerau ac amodau statws unffurf, yn ogystal â staff Soulbury (llyfr glas) a Phrif Swyddogion (swyddi ar radd). Seiliwyd yr adroddiad ar ffigurau nifer yr unigolion yn hytrach na rhai CALI (Cyfwerth Amser Llawn) yng nghyswllt gweithwyr Cyngor Sir Caerfyrddin.

Mae rhai swyddi wedi'u heithrio o'r Archwiliad, sef:

- Athrawon (ar wahân i'r rhai sy'n cael eu cyflogi'n ganolog) gan eu bod yn cael eu graddio'n genedlaethol
- Swyddi sy'n cael eu graddio'n genedlaethol, megis Prentisiaethau Modern a swyddi hyfforddi eraill
- Cyflogeion Ysgolion Gwirfoddol a Gynorthwyr gan nad ydynt yn gyflogeion i'r Awdurdod.

Hefyd eithrir unrhyw weithwyr achlysurol ond maent yn cael eu talu yn unol â'r graddfeydd cyflog a gytunwyd gan yr Awdurdod am yr oriau sy'n cael eu gweithio.

5.0 METHODOLEG

Yn ystod 2019/2020 roedd Cyngor Sir Caerfyrddin yn cyflogi rhyw 6,225 o bobl ar draws 5 adran ac mewn amrywiaeth eang o rolau. Mae gan 13.3% o'n gweithwyr fwy nag un swydd gyda'r Awdurdod. Pan fo gan bobl nifer o swyddi, gwerthuswyd pob swydd ar wahân, a thelir y gweithiwr ar y gyfradd berthnasol am bob swydd.

Mae'r data a ddefnyddiwyd yn yr Archwiliad yn cynnwys unrhyw un oedd mewn swydd ar 31 Mawrth 2020 ac yn cwmpasu cyflog a lwfansau a dderbyniwyd ar gyfer y cyfnod 1 Ebrill 2019 tan 31 Mawrth 2020. Mewn achosion lle cychwynnodd gweithiwr yn ei swydd ar ôl 1 Ebrill 2019 a chyn 31 Mawrth 2020, cyfrifwyd y cyflogau a'r lwfansau mewn modd sy'n cyfateb i flwyddyn lawn er mwyn caniatáu cymhariaeth deg a chywir â gweithwyr eraill.

Codwyd y cyflogau rhan amser i ffigur cyfatebol amser llawn i'r diben o gymharu ffigurau tebyg. Cyfrifwyd y cyflogau cyfartalog ar sail cyfartaledd cymedrig. Mae canlyniadau cadarnhaol yn nodi bylchau cyflog o blaid menywod ac mae canlyniadau negyddol yn nodi bylchau cyflog o blaid dynion.

6.0 STRWYTHURAU CYFLOGAU

Mae strwythur cyflogau NJC yr Awdurdod yn cynnwys 15 gradd sylfaenol a pharhaodd yn gysylltiedig â'r cyfraddau cyflog cenedlaethol yn ystod 2019/2020.

Nid yw Gradd O yn gorgyffwrdd ag unrhyw raddau eraill. Mae gan Raddau E, F, G, H, ac I fel ei gilydd orgyffwrdd o ddau bwynt SCP, naill ai ar frig neu ar waelod y radd. Mae gorgyffwrdd o un SCP yn achos yr holl raddau eraill.

Fel arfer rydym yn disgwyl y bydd gweithwyr yn cychwyn ar bwynt SCP isaf eu gradd. Pan benodir rhywun ar bwynt uwch ar yr SCP, rhaid cyfiawnhau hynny, yn unol â chanllawiau'r Awdurdod ar Gyflogau Recriwtio. Nid oes tystiolaeth o fewn yr Archwiliad Cyflogau Cyfartal bod cyflogau recriwtio wedi arwain at unrhyw anghydraddoldeb cyflog sylweddol.

Rydym yn disgwyl i weithwyr symud i fyny'r radd trwy gyfrwng cynyddrannau ar sail cyfnodau blynyddol o wasanaeth. Pan fydd rhywun yn symud ar hyd y radd yn gyflymach, mae angen cyfiawnhau hynny, yn unol â chanllawiau'r Awdurdod ar gyflymu cynyddrannau. Mae'r niferoedd sy'n cael cynyddrannau wedi'u cyflymu yn isel ac nid oes tystiolaeth o fewn yr Archwiliad Cyflogau Cyfartal bod cyflymu cynyddrannau wedi arwain at unrhyw anghydraddoldeb cyflog.

Mae ein Polisi Tâl presennol, sydd yn cynnwys yr holl strwythurau cyflogau sy'n weithredol yng Nghyngor Sir Caerfyrddin, i'w weld ar ein gwefan o dan ddogfennau i'w lawrlwytho a thempledi yma: [Polisi Tâl](#)

7.0 CYFNODAU ADDASU

Pan fernir bod gweithiwr "mewn perygl", er enghraifft os yw ei swydd yn cael ei dileu a'i fod yn trosglwyddo i swydd ar radd is trwy'r Polisi Adleoli, ac eithrio pan fydd wedi gwneud cais penodol am y swydd honno, bydd yn parhau yn y swydd wreiddiol am hyd at 12 wythnos fel cyfnod addasu wrth ymgymryd â chyfnod prawf yn y swydd newydd. Yn ystod y cyfnod hwnnw bydd yn parhau ar gyflog ei swydd wreiddiol. Caiff y cyfnod addasu ei fonitro'n ofalus, a bydd yn dod i ben ar ddiwedd y cyfnod y cytunwyd arno neu pan fydd cyflog y gweithiwr yn cyrraedd y lefel flaenorol, neu'n mynd uwchlaw'r lefel honno, p'un bynnag fydd yn digwydd gyntaf.

Mae'r Awdurdod hefyd yn caniatáu cyfnod addasu pan gaiff staff eu trosglwyddo i strwythur graddio'r NJC o strwythur cyflogau arall a ble mae eu cyflog yn lleihau. Caiff y cyfnod addasu ei fonitro'n ofalus, a bydd yn dod i ben ar ddiwedd y cyfnod o 12 mis y cytunwyd arno neu pan fydd cyflog y gweithiwr yn cyrraedd y lefel flaenorol, neu'n mynd uwchlaw'r lefel honno, p'un bynnag fydd yn digwydd gyntaf.

Yn ystod y flwyddyn 2019/2020 ni arhosodd dim gweithwyr ar eu cyflog gwreiddiol am gyfnod addasu o ganlyniad i ostwng eu gradd.

8.0 TALIADAU MARCHNAD ATODOL

Mae gan yr Awdurdod Gynllun Taliadau Marchnad Atodol i gydnabod y gall fod adegau pan fydd prinder sgiliau a phrofiad penodol. Mae defnyddio taliadau marchnad atodol yn un ffordd o sicrhau bod gennym ddigon o weithwyr sydd â'r sgiliau angenrheidiol i ddiogelu darpariaeth y gwasanaethau hyn.

Un o ddibenion allweddol y cynllun yw sicrhau bod unrhyw daliadau marchnad atodol yn cael eu talu'n deg ac yn gyson, er mwyn sicrhau cydymffurfio â deddfwriaeth cyflogau cyfartal. Mae angen bod tystiolaeth glir fod y raddfa gyflog sylfaenol am swydd benodol yn sylweddol is na chyfradd y farchnad ar gyfer swydd gyfatebol mewn marchnad debyg, a bod unrhyw anawsterau recriwtio neu gadw i'w priodoli i'r graddau cyflog.

Yn ystod cyfnod 2019/2020, derbyniodd 45 o weithwyr lwfansau taliadau marchnad atodol, ar draws dau grŵp o swyddi. Roedd 8 (18%) o'r gweithwyr yn ddynion a 37 (82%) yn fenywod sy'n cyd-fynd yn fras â'r rhaniad gwrywaidd/benywaidd ar draws yr Awdurdod. Lle gwneir taliadau marchnad atodol, cytunwyd ar achosion busnes oedd yn darparu tystiolaeth o'r anawsterau recriwtio a chadw yn achos rolau swyddi penodol. Caiff achosion busnes y taliadau marchnad atodol eu hadolygu ar ôl uchafswm o 12 mis er mwyn sicrhau bod yr achos busnes yn dal yn berthnasol, neu i benderfynu y dylid rhoi'r gorau i'r taliad.

Nid oes tystiolaeth bod lwfansau Taliadau Marchnad Atodol wedi arwain at unrhyw anghydraddoldeb sylweddol o ran cyflogau.

9.0 CANLYNIAD

Mae'r grwpiau staff sy'n cael eu cwmpasu gan yr Archwiliad Cyflogau Cyfartal yn cynnwys 76% o fenywod a 24% o ddynion. Rhennir hyn yn **Nhabl 1** isod i ddangos canrannau'r dynion a'r menywod yn yr amrywiol grwpiau.

Tabl 1: Dadansoddiad rhyw fesul grŵp staff

Grŵp Gradd	Benyw	Gwryw	Cyfanswm	Benyw	Gwryw
NJC (llyfr gwyrdd) ynghyd â graddau a gyfunwyd yn lleol	5461	1718	7379	76.1%	23.9%
Ymgynghorwyr/Arolygwyr Soulbury	39	7	46	84.8%	15.2%
Graddfeydd Cyflog Athrawon	43	21	64	67.2%	32.8%
Graddau Prif Swyddogion	7	18	25	28%	72%
Graddau Amrywiol	1	1	2	50.0%	50.0%
Cyfanswm	5551	1765	7316	75.9%	24.1%

Tabl 1 - dynion a menywod oddi mewn i'r grwpiau staff

Ar hyn o bryd mae 98.1% o'r gweithlu wedi'u cwmpasu gan delerau ac amodau'r NJC a'r Cytundeb Statws Unffurf.

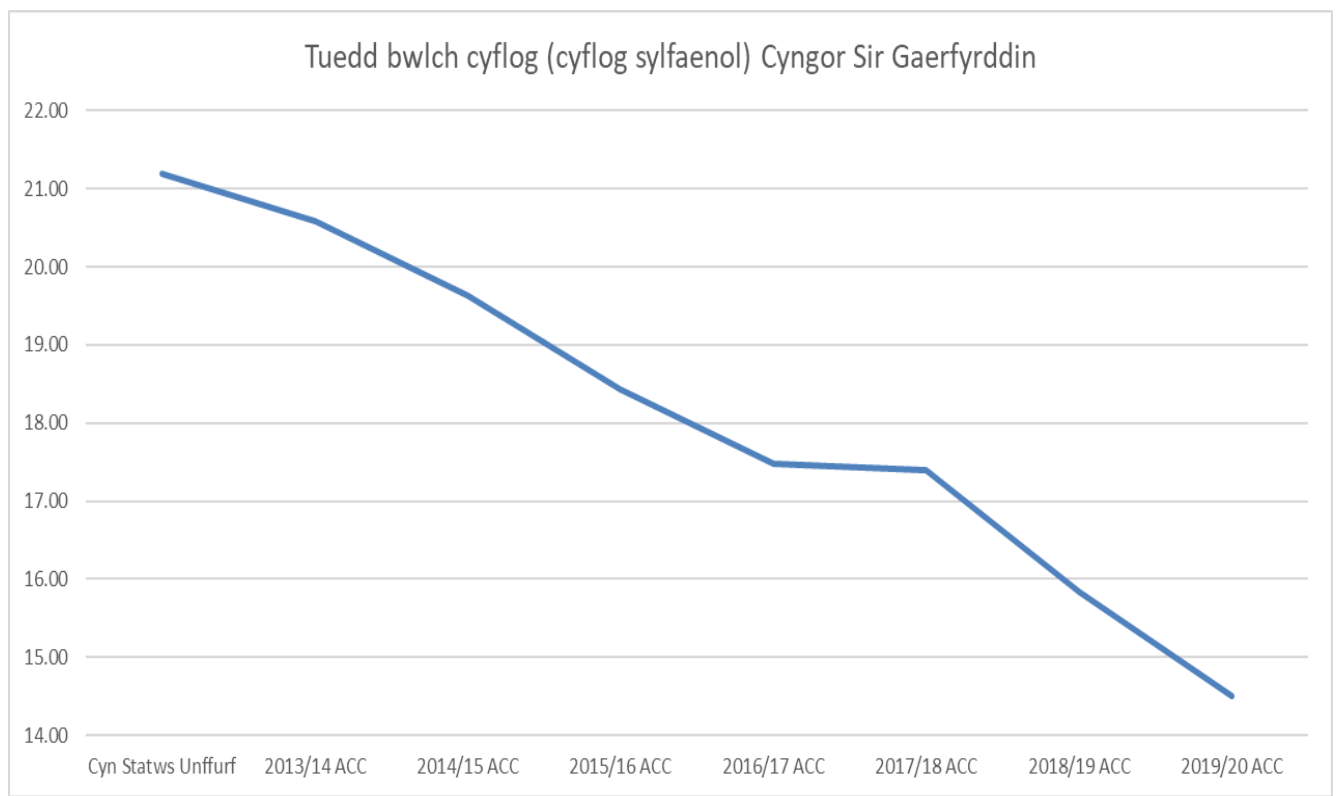
Mae 63.3% o'r gweithlu yn gweithio'n rhan amser (llai na 37 awr yr wythnos), ac mae 89% o'r gweithwyr hynny yn fenywod. Mae 43% yn weithwyr yn ystod y tymor yn unig, fel y dynodwyd gan eu swydd, ac mae 92% o'r rheiny yn fenywod.

Cyfanswm bwloch cyflog yr Awdurdod yw -14.50% ar sail cyflog sylfaenol yn unig. Cyfanswm y bwloch cyflog ar gyfer y cyfanswm cyflog (cyflog sylfaenol plws y lwfansau a gynhwysir yn Atodiad A) yw -15.83%. Isod ceir dadansoddiad o'r graddau lle gwelir bwloch cyflog o 3% neu fwy yn achos cyflog sylfaenol neu gyfanswm cyflog.

Cyn statws unffurf y bwlch cyflog oedd -21.2%, ar sail cyflog sylfaenol yn unig. Rydym felly wedi gweld gostyngiad o flwyddyn i flwyddyn yn y bwlch cyflog rhwng dynion a menywod, fel y gwelir yn y tabl isod.

Blwyddyn	Bwlch ar sail cyflog sylfaenol	Gwahaniaeth o flwyddyn i flwyddyn	% Newid	Newid cronus
Cyn statws unffurf	-21.2%	-	-	
ACC 2013/14	-20.58%	0.62	2.92%	2.92%
ACC 2014/15	-19.36%	0.95	4.62%	7.41%
ACC 2015/16	-18.44%	1.19	6.06%	13.02%
ACC 2016/17	-17.48%	0.96	5.21%	17.55%
ACC 2017/18	-17.39%	0.09	0.51%	17.97%
ACC 2018/19	-15.84	1.55	8.91%	25.28%
ACC 2019/2020	-14.50%	1.34	8.46%	32.56%

Tabl 2 –bwlchau cyflog rhwng dynion a menywod ar sail cyflog sylfaenol yn unig



Bylchau cyflog sy'n deillio o gyflog sylfaenol cyfwerth ag amser llawn (CALI) cyfartalog yn unig

Mae'r dadansoddiad o'n data cyflog wedi nodi chwe bwloch cyflog arwyddocaol sy'n deillio o gyflog sylfaenol CALI cyfartalog yn unig. Mae tri o'r bylchau cyflog hyn o blaid menywod (**fe'u dangosir ar ffurf % positif**) ac mae'r tri arall o blaid dynion (**fe'u dangosir ar ffurf % negatif**). Dangosir y manylion yn y tabl isod:

Gradd	Nifer y menywod yn y swydd	Cyflog sylfaenol CALI cyfartalog	Nifer y dynion yn y swydd	Cyflog sylfaenol CALI cyfartalog	% y gwahaniaeth
Seicolegydd Addysg	8	49,576.25	1	46,607.00	6.37%
Soulbury 15 – 19	3	60,618.00	1	58,029.00	4.46%
Gradd O	2	73,781.00	6	71,467.17	3.24%
Athro – Prif Golofn Gyflogau	3	32,282.67	4	35,971.00	-10.25%
Athro – Rôl Arwain	1	46,457.00	1	55,202.00	-15.84%
Dirprwy Benaethiaid	1	56,579.00	1	77,818.00	-27.29%

Tabl 3 - bylchau cyflog o 3% a throsodd, o ran y cyflog sylfaenol CALI cyfartalog, rhwng dynion a menywod

Bylchau cyflog o blaid menywod

Mae tri o'r graddau oedd â bylchau sylweddol o ran cyflog y llynedd bellach wedi gostwng dan 3%. Mae'r ddau fwloch cyflog arall (Seicolegwyr Addysg a Soulbury 15-19) yn bodoli o achos bod mwy o fenywod na dynion mewn swyddi o fewn y graddau hynny ac â hyd gwasanaeth hirach. Mae Gradd O yn fwloch cyflog sylweddol ac eto, gellir esbonio hynny drwy'r hyd gwasanaeth, gan fod y ddwy fenyw wedi bod yn y swydd yn hirach na'r dynion.

Bylchau cyflog o blaid dynion

Mae'r bylchau cyflog ar gyfer **Athrawon ar y Brif Raddfa Gyflog** yn deillio'n uniongyrchol o hyd y gwasanaeth. Mae graddau **Athrawon – Rôl Arwain** a'r **Dirprwy Benaethiaid** yn berthnasol i swyddi nad ydynt yn ymwneud ag ysgolion, gydag un dyn a menyw'n unig ym mhob gradd. Yn y ddwy radd, mae'r dyn a'r fenyw yn cyflawni rolau hollol wahanol sy'n digwydd gael eu talu o fewn yr un golofn gyflogau.

Bylchau cyflog sy'n deillio o gyfanswm cyflog cyfwerth amser llawn (CALI) cyfartalog

Mae'r dadansoddiad o'n data cyflog wedi nodi 18 bwloch cyflog arwyddocaol sy'n deillio o gyfanswm cyflog CALI cyfartalog. Cyfanswm

cyflog CALL yw'r cyflog sylfaenol cyfartalog plws lwfansau a thaliadau ychwanegol, fel y nodwyd yn Atodiad A, a dderbyniwyd yn ystod y flwyddyn. Mae wyth o'r bylchau cyflog hyn o blaid menywod a deg o blaid dynion. Ceir manylion y graddau hyn yn y tabl isod:

Gradd	Nifer y menywod yn y swydd	Cyflog sylfaenol CALI cyfartalog	Nifer y dynion yn y swydd	Cyflog sylfaenol CALI cyfartalog	% y gwahaniaeth
Gradd C + 8%	220	23,124.07	27	21,368.16	8.22%
Gradd A + 8%	49	20,178.36	2	18,811.32	7.27%
Seicolegydd Addysg	8	49,589.40	1	46,607.00	6.40%
Soulbury 15 – 19	3	61,460.14	1	58,029.00	5.91%
Gradd D + 8%	303	23,043.39	67	21,798.99	5.71%
Gradd G + 8%	7	31,829.44	9	30,528.14	4.26%
Gradd H + 8%	10	35,217.78	11	34,109.11	3.25%
Gradd O	2	73,781.00	6	71,467.17	3.24%
Gradd B + 8%	19	19,975.26	8	20,609.42	-3.08%
Cyfarwyddwyr (JNC)	1	128,196.00	3	132,469.20	-3.23%
Swyddog Gwella Ysgolion Cyswllt	2	53,674.50	1	55,867.23	-3.92%
Gradd E + 8%	17	23,303.92	21	24,417.26	-4.56%
Gradd D	291	19,498.43	248	20,720.36	-5.90%
Gradd F	226	24,268.02	171	26,035.80	-6.79%
Gradd E	175	21,809.73	127	23,802.28	-8.37%
Prif Raddfa Gyflog Athrawon	3	32,499.47	4	36,988.25	-12.14%
Athro – Rôl Arwain	1	46,457.00	1	55,202.00	-15.84%
Dirprwy Benaethiaid	1	56,579.00	1	77,818.00	-27.29%

Tabl 4 – bylchau cyflog o 3% a throsodd, o ran y Cyfanswm Cyflog CALI cyfartalog, rhwng dynion a menywod

Bylchau cyflog o blaid menywod

Mae bwllch cyflog **Gradd O** yn deillio o wahaniaethau mewn cyflog sylfaenol fel yr eglurir uchod. Mae bylchau cyflog graddau'r **Seicolegydd Addysg** a **Soulbury 15-19** yn bennaf o achos gwahaniaethau mewn cyflog sylfaenol fel yr eglurir uchod. Mae'r bwllch sy'n weddill yn deillio o nifer fach o lwfansau a delir i fenywod o fewn eu gradd.

Mae'r gwahaniaethau sy'n weddill yn deillio o niferoedd a gwerthoedd uwch o daliadau lwfans yn cael eu gwneud i swyddi sydd ar hyn o bryd yn cael eu llenwi gan fenywod.

Bylchau cyflog o blaid dynion

Mae'r cyfanswm bylchau cyflog ar gyfer **Athrawon – Rôl Arwain a Dirprwy Benaethiaid** yn ymwneud â chyflog sylfaenol yn unig a dangosir yr esboniad am y bylchau hyn uchod.

Mae'r bylchau cyflog ar gyfer **Athrawon ar y Brif Raddfa Gyflog**, yn rhannol, o ganlyniad i wahaniaethau mewn cyflog sylfaenol. Mae'r gweddill yn deillio o'r ffaith bod mwy o ddynion yn derbyn lwfansau na menywod.

Mae'r bwllch cyflog ar gyfer **Cyfarwyddwyr** wedi lleihau ers y llynedd ond mae'n parhau o ganlyniad i dalu honorariwm i un cyfarwyddwr gwrywaidd. Mae'r cyfanswm bylchau cyflog o blaid dynion sy'n weddill i gyd o ganlyniad i'r ffaith bod nifer mwy o rolau a lenwir gan ddynion yn denu lwfansau neu'r ffaith bod y tâl lwfans ar gyfartaledd i ddynion o gymharu â menywod yn uwch yn ystod y flwyddyn.

10. CASGLIAD Y DADANSODDIAD

Nid yw'r dadansoddiad o'r bylchau cyflog yn awgrymu unrhyw dystiolaeth bod camwahaniaethu'n digwydd o fewn y strwythurau cyflogau na'r lwfansau a delir. Fel rheol, mae'r bylchau cyflog yn ganlyniad i rannu'r rhywiau yn ôl y mathau o swyddi yn hytrach na gweithredu lwfansau, ac mae hwn yn faes y mae angen i'r Awdurdod barhau i weithio arno fel rhan o leihad yn y bylchau cyflog yn y dyfodol ac wrth gynllunio'r gweithlu at y dyfodol.

11.0 DADANSODDIAD CYFLOG AC OEDRAN

Dosbarthu sefydliad fesul oedran

Gradd	Nifer deiliaidy swydd fesul gradd	Cyfartaledd oed @ 31-3-2020 (Cymedr)	Gwahaniaeth o'l gymharu a'r Cyfartaledd oed Cyffredinol
Gradd A	163	52.55	5.64
Gradd A + 4%	1497	49.26	2.35
Gradd A + 8%	51	54.37	7.46
Gradd B	23	49.39	2.48
Gradd B + 4%	485	44.22	-2.70
Gradd B + 8%	27	47.26	0.34
Gradd C	208	46.56	-0.36
Gradd C + 4%	47	49.77	2.85
Gradd C + 8%	247	46.93	0.01
Gradd D	539	46.31	-0.61
Gradd D +4%	324	47.10	0.19
Gradd D + 8%	370	47.00	0.08
Gradd E	302	45.96	-0.96

Gradd E +4%	488	44.83	-2.08
Gradd E + 8%	38	45.95	-0.97
Gradd F	397	45.47	-1.45
Gradd F + 4%	326	45.30	-1.62
Gradd F + 8%	101	46.36	-0.56
TUPE – Cartrefi Hafod 1	1	57.00	10.09
Athro/Athrawes heb gymhwyso	8	50.00	3.09
Gradd G	363	45.06	-1.85
Gradd G + 4%	40	45.05	-1.86
Gradd G + 8%	16	49.63	2.71
Gradd H	242	46.07	-0.85
Gradd H + 4%	8	49.75	2.84
Gradd H + 8%	21	47.33	0.42
TUPE – Cartrefi Hafod 2	1	52.00	5.09
Gradd I	365	43.70	-3.21
Gradd I + 4%	1	40.00	-6.91
Prif Raddfa Gyflog Athro/Athrawes	7	46.43	-0.49
Gradd I + 8%	3	41.00	-5.91
Gradd J	152	46.95	0.04
Gradd J + 4%	2	36.00	-10.91
Gradd J + 8%	1	52.00	5.09
Raddfa Gyflog Uwch – Athro	38	47.13	0.22
Cyflog Uwch Athro + TLR	7	52.14	5.23
Swyddog leuenctid a Chymunedol	2	53.00	6.09
Gradd K	145	49.13	2.22
Gradd K + 4%	1	52.00	5.09
Rheolwr Dysgu Cymunedol	1	51.00	4.09
Gradd L	104	48.03	1.11
Gradd L + 4%	1	50.00	3.09
Soulbury 8-12	17	47.41	0.50
Ymgynghorwyr/Arolygwyr Soulbury	1	54.00	7.09
Gradd L +8%	1	57.00	10.09
Athro – Arwain	2	48.00	1.09
Gradd M	31	52.10	5.18
Swyddog Gwella Ysgolion Cysylltiol	3	49.33	2.42
Seicolegydd Addysg	9	49.44	2.53
Gradd N	41	51.63	4.72
Uwch-seicolegydd Addysg	4	53.00	6.09
Soulbury 15-19	4	51.75	4.84
SOULBURY 20-23	1	57.00	10.09
Pen-seicolegydd Addysg	1	55.00	8.09
Pen-swyddog Gwella Ysgolion	1	49.00	2.09
Uwch-ymgyngorydd Her	2	47.50	0.59
Gradd O	8	50.50	3.59
Pennaeth Gwasanaeth (1)	19	51.79	4.87
Dirprwy Benaethiaid	2	52.00	5.09
Prif Weithredwr Cynorthwyol	1	58.00	11.09
Cyfarwyddwyr (JNC)	4	53.50	6.59
Prif Weithredwr	1	47.00	0.09
Cyfanswm	7316	46.91	0.00

12.0 CASGLIAD CYFFREDINOL

Mae'r Archwiliad Cyflogau Cyfartal yn cadarnhau nad oes tystiolaeth o gamwahaniaethu cyflogau systemig yn y grwpiau o weithwyr sy'n cael eu cwmpasu gan yr adolygiad. Mae hefyd yn dangos bod y bwch cyflog rhwng dynion a menywod yn crebachu'n gynyddol o flwyddyn i flwyddyn. Fodd bynnag, mae'n bwysig bod yr Awdurdod yn ymdrechu i gynnal y sefyllfa hon. Felly, bydd adolygiadau rheolaidd o'r strwythur cyflogau, y telerau a'r amodau, a'r holl bolisiau ynglŷn â sut rydym ni'n rheoli cyflogau yn parhau, a lle gellir gwella, gwneir argymhelliad i'r Tîm Rheoli Corfforaethol a'r Bwrdd Gweithredol o blaid y newidiadau hynny. Mae sut y caiff lwfansau eu talu yn cael ei fonitro'n rheolaidd i sicrhau bod tegwch a chysondeb yn hynny o beth.

Ar 1 Ebrill 2019 cafodd y pwyntiau diwygiedig ar y raddfa gyflog genedlaethol ar gyfer gweithwyr Llyfr Gwyrdd y Cyd-gyngor Cenedlaethol eu cynnwys yn y strwythur cyflogau ac mae hyn yn cael ei adlewyrchu yn Archwiliad Cyflogau Cyfartal 2019-2020.

13.0 CYNLLUN GWEITHREDU

Mae'r camau gweithredu isod yn parhau i fod yn feysydd targed i Benaethiaid Gwasanaeth a rheolwyr sy'n recriwtio eu hystyried a'u hadolygu yn eu meysydd gwasanaeth. Bydd gwaith pellach yn parhau gyda'r gwasanaeth addysg i sicrhau bod cysylltiadau yn cael eu cryfhau gydag ysgolion a cholegau, fel bod y genhedlaeth nesaf o weithwyr yn cael y cyfle mwyaf posibl i symud i rolau anhraddodiadol.

- 1) Rydym yn parhau i gasglu data gan staff, a disgwylir i well systemau Adnoddau Dynol / y Gyflogres, ynghyd â systemau hunanwasanaeth mwy hygyrch, wella'r data sydd ar gael wrth symud ymlaen.
- 2) Byddwn yn parhau i fonitro'r bwch cyflogau ac adrodd ar hynny drwy gyhoeddi archwiliad cyflogau cyfartal blynyddol.
- 3) Byddwn yn parhau i adolygu lwfansau i sicrhau eu bod a) yn cael eu talu mewn modd teg a chyson, a b) yn parhau'n berthnasol wrth i'r hinsawdd economaidd newid. Mae rheolwyr sy'n recriwtio a Phenaethiaid Gwasanaeth yn gyfrifol am adolygu'r lwfansau a delir yn eu maes gwasanaeth ac ystyried ffyrdd newydd o weithio (er enghraifft. aros galwad, gweithio ar benwythnosau).

- 4) Byddwn yn parhau i adolygu'r rhaniad o ran y rhywiau ar draws mathau o swyddi a gofynnwyd i'r Grŵp Strategaeth Pobl ddatblygu strategaethau i fynd i'r afael â hyn.
- 5) Gwnaed newidiadau sylweddol i strwythur cyflogau'r Cyd-gyngor Cenedlaethol yn 2019 yn dilyn yr adolygiad cenedlaethol o raddfeydd cyflog a byddwn yn parhau i wneud gwelliannau lle bydd cyfleoedd yn codi.
- 6) Byddwn yn parhau i wirio a monitro'r defnydd o iaith sy'n niwtral o ran rhyw mewn proffiliau swydd, hysbysebion swydd ac yn y broses recriwtio. Mae hyfforddiant recriwtio yn parhau i gael ei gyflwyno ar draws yr awdurdod ac mae canllawiau diwygiedig wedi'u dosbarthu i'r holl reolwyr.
- 7) Rhan o'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol ac un o ffrydiau gwaith y Grŵp Strategaeth Pobl yw gweithio tuag at gymysgedd mwy cytbwys o staff o ran y rhywiau mewn rolau sydd wedi bod yn ystrydebol yn draddodiadol, fel gofalwyr, arlwywyr, llwythwyr sbwriel, ac ati. Lle mae adrannau wedi cael llwyddiant yn y maes hwn, bydd arferion gorau yn cael eu rhannu a'u cyflwyno mewn meysydd eraill. Bydd Ymgynghorwyr Adnoddau Dynol yn ystyried yr opsiynau ym mhob cam o'r broses recriwtio.
- 8) Sicrhau bod cyfleoedd datblygu a hyfforddi ar gael i staff ar bob lefel o fewn yr awdurdod, boed hynny i wella sgiliau yn eu rôl bresennol, creu cyfleoedd i symud ymlaen yn eu gyrfa mewn maes gwaith dewisedig neu ystyried cyfleoedd y gall gweithwyr fod am eu cael mewn meysydd gwahanol.

ATODIAD A

Lwfansau a gynhwyswyd fel rhan o'r Archwiliad Cyflogau Cyfartal

Lwfansau dyletswyddau uwch

Cyflog ychwanegol

Tâl gwyliau banc

Galw allan

Oriau gwyliau

Honoraria

Taliadau marchnad atodol

Tâl am ddyletswyddau nos

Goramser

Diogelu cyflog

Ychwanegiadau at gyflog sylfaenol

Lwfans cysgu ar y safle

Taliadau aros galwad