

Cyngor Sir Caerfyrddin



Archwiliad Cyflogau Cyfartal

2014 – 2015

Fersiwn Terfynol: 13eg Hydref 2016

0 | Tudalen

Archwiliad Cyflogau Cyfartal 2016-17
Dyddiad adolygu: 2015 - 16



Cynnwys

Cyflwyniad	Tudalen 1
Amcanion	Tudalen 2
Archwiliad Cyflogau Cyfartal – proses 5 cam	Tudalen 2
Cwmpas	Tudalen 3
Methodoleg	Tudalen 3
Strwythurau Cyflog	Tudalen 4
Cyfnodau addasu	Tudalen 5
Taliadau Marchnad Atodol	Tudalen 5
Canlyniad	Tudalen 6
Dadansoddiad cyflog ac oedran	Tudalen 14
Casgliad cyffredinol	Tudalen 17
Cynllun gweithredu	Tudalen 17
Atodiad A	Tudalen 20

Os hoffech gael y cyhoeddiad hwn mewn fformat gwahanol (er enghraifft print bras), cysylltwch â'r Is-adran Rheoli Pobl, Est: 6184 neu anfonwch e-bost i: RPUnedCymorthBusnes@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 statws unffurf a thelerau ac amodau statws unffurf ar gyfer pob gweithiwr sy'n cael ei gwmpasu gan "lyfr gwyrdd" yr NJC, yn ogystal â gweithwyr a gwmpaswyd gynt gan "lyfr coch" Crefft y JNC.

Cyflawnwyd gwerthusiad o bob swydd sy'n rhan o'r strwythur cyflogau a graddau statws unffurf 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.

Caiff swyddi Soulbury a rhai Ieuenctid a Chymuned eu graddio yn unol â'r meini prawf a bennwyd gan eu cyrff cyd-drafod, er bod cytundeb wedi'i sefydlu erbyn hyn i drosglwyddo'r swyddi hyn drosodd i delerau ac amodau 'lyfr gwyrdd' yr NJC o 2016.

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

Bu telerau ac amodau'r strwythur cyflogau a graddau statws unffurf yn destun Aseiad Effaith ar Gydraddoldeb cyn ei gyflwyno ym mis Ebrill 2012. Cwblhawyd y gwaith hwn gan ymgynghorydd annibynnol.

Yn dilyn ymlaen o'r Aseiad Effaith ar Gydraddoldeb, cwblhawyd Archwiliad Cyflogau Cyfartal am flwyddyn ariannol 2013/14. Y ddogfen hon yw ail Archwiliad Cyflogau Cyfartal yr Awdurdod. Mae'n ddilyniant o'r adroddiad cyntaf hwnnw a bydd yn tynnu sylw at unrhyw newidiadau yn y blwch cyflog drwyddo draw.

Mae'r Awdurdod yn parhau i gynnal ymarferiad casglu data er mwyn diweddarw cofnodion gweithwyr trwy gynnwys gwybodaeth am nodweddion a amddiffynnir, fel y'u disgrifir yn Neddf Cydraddoldeb 2010. Proses o wneud datganiad gwirfoddol yw hon o ran y gweithiwr, ond nod yr ymarferiad yw parhau i wella ansawdd a swm y data cyfleoedd cyfartal a gedwir yng nghofnod pob gweithiwr. Gan fod lefel y data a gedwir ynghylch rhai o'r nodweddion a amddiffynnir yn isel ar hyn o bryd, mae'r Archwiliad Cyflogau Cyfartal hwn yn canolbwyntio ar nodweddion-a-amddiffynnir rhyw ac oedran yn unig. Rhagwelir y bydd argaeledd data yn gwella trwy annog gweithwyr i ddatgan mwy o wybodaeth, ac y bydd modd cynnwys nodweddion eraill a amddiffynnir mewn dadansoddiadau yn y dyfodol.

2.0 AMCANION

Prif amcan cwblhau Archwiliad Cyflogau Cyfartal (ACC) yw nodi'r bwch 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 hefyd yn gyfle i nodi meysydd lle mae cyfle i wella o ran casglu data neu wrth gymhwyso lwfansau.

Mae angen ymchwilio ymhellach i fwch cyflog o 3% (a nodir â phrint *italig* yn y tablau) neu fwy. Mae bwch 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 a amddiffynnir.

Bydd adran "canlyniadau" yr Archwiliad yn nodi unrhyw gamau gweithredu angenrheidiol, a bydd y rhain yn rhan o gynllun gweithredu parhaus. Adolygir canlyniadau rhoi unrhyw newidiadau ar waith yn sgil y 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 a amddiffynnir 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), leuenctid a Chymuned (llyfr pinc) 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. Dyma'r swyddi dan sylw:

- Athrawon (ar wahân i'r rhai sy'n cael eu cyflogi'n ganolog)
- Staff cymorth Ysgolion Gwirfoddol Gymorthedig (ar wahân i'r rhai a gyflogir yn ganolog) *
- Swyddi sy'n cael eu graddio'n genedlaethol, megis Prentisiaethau Modern a swyddi hyfforddi eraill

Hefyd eithrir unrhyw weithwyr achlysurol, gan nad ydynt yn gyflogeion i'r Awdurdod.

* Trosglwyddodd staff mewn Ysgolion Gwirfoddol Gymorthedig drosodd i raddau / cyflogau NJC yn 2015/16 felly byddant yn rhan o'r Archwiliadau yn y dyfodol.

5.0 METHODOLEG

Yn ystod 2014/15 roedd Cyngor Sir Caerfyrddin yn cyflogi rhyw 6,670 o bobl ar draws chwe adran ac mewn amrywiaeth eang o rolau. Mae gan 15.8% o'n gweithwyr fwy nag un swydd gyda'r Awdurdod, a bydd yr Archwiliad yn cwmpasu'r holl swyddi sydd ganddynt, ar yr amod nad ydynt wedi'u heithrio o'r cwmpas, fel y dangosir uchod. Pan fo gan bobl nifer o swyddi, gwerthuswyd pob swydd ar wahân, a thelir y gweithiwr ar y gyfradd berthnasol am bob swydd, gan gefnogi egwyddor gwaith cyfartal am gyflog cyfartal.

Mae'r data a ddefnyddiwyd yn yr Archwiliad wedi cael ei dynnu o'r system AD/Cyflogres. Mae'n cynnwys unrhyw un oedd mewn swydd ar 31^{ain} Mawrth 2015 ac yn cwmpasu cyflog a lwfansau a dderbyniwyd ar gyfer y cyfnod 1^{af} Ebrill 2014 tan 31^{ain} Mawrth 2015. Mewn achosion lle cychwynnodd gweithiwr yn ei swydd ar ôl 1^{af} Ebrill 2014 a chyn 31^{ain} Mawrth 2015, cyfrifwyd y cyflogau a'r lwfansau mewn modd sy'n cyfateb i flwyddyn lawn er mwyn caniatáu cymhariaeth deg a chywir gyda 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 hyn yn caniatáu i ni ganfod bylchau cyflog mewn cyflogau cyfartalog. Mae canlyniadau cadarnhaol yn nodi bylchau cyflog o blaid benywod ac mae canlyniadau negyddol yn nodi bylchau cyflog o blaid dynion.

6.0 STRWYTHURAU CYFLOG

Ers yr Archwiliad Cyflogau Cyfartal diwethaf mae'r strwythur cyflogau wedi cael ei addasu, ac mae SCP7 wedi cael ei ddileu er 1^{af} Ebrill 2014. Yn sgil hyn mae Gradd A wedi dod yn radd un pwynt ar y golofn gyflogau.

Mae strwythur cyflogau NJC yr Awdurdod yn cynnwys 14 gradd sylfaenol a pharhaodd yn gysylltiedig â'r cyfraddau cyflog cenedlaethol yn ystod 2014/15.

Mae gan Raddau E, F, G, H, ac I fel ei gilydd ddwy enghraifft o orgyffwrdd, naill ai ar frig neu ar waelod y radd. Mae gorgyffwrdd o un SCP yn achos yr holl raddau eraill.

Y disgwyl fel arfer yw y bydd gweithwyr yn cychwyn ar bwynt SCP isaf eu gradd. Pan benodir rhywun ar bwynt uwch ar y golofn gyflogau, 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.

Eto, disgwylir 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. Nid oes tystiolaeth o fewn yr Archwiliad Cyflogau Cyfartal bod cyflymu cynyddrannau wedi arwain at unrhyw anghydraddoldeb cyflog.

Our current Pay Policy which includes all pay structures operating within Carmarthenshire County Council can be viewed on our web site [Pay Policy](#).

7.0 CYFNODAU ADDASU

Pan fydd gweithiwr yn trosglwyddo i swydd ar radd is, ac eithrio pan fydd wedi gwneud cais penodol am y swydd honno, bydd yn parhau yn y swydd wreiddiol am gyfnod addasu o 12 wythnos. Yn ystod y 12 wythnos hynny bydd yn parhau ar gyflog y swydd wreiddiol. Gall trosglwyddiadau o'r math hwn ddigwydd o ganlyniad i adleoli mewn sefyllfa dileu swyddi neu mewn achosion eraill pan ddeuir o hyd i gyflogaeth amgen addas ar gyfer unigolyn. Caiff y cyfnod addasu ei fonitro'n ofalus, a bydd yn dod i ben ar ôl 12 wythnos 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 blwyddyn 2014/15 arhosodd 50 gweithiwr ar eu cyflog gwreiddiol am 12 wythnos o ganlyniad i ostwng eu gradd. Mae hyn bum gwaith yn fwy na ffigurau y llynedd, yn bennaf am fod swydd wreiddiol mwy o weithwyr wedi cael ei dileu. Roedd 42 o'r gweithwyr hyn (84%) yn fenywod ac wyth (16%) yn ddynion.

Nid oes tystiolaeth o fewn yr Archwiliad bod y cyfnod addasu o 12 wythnos wedi arwain at unrhyw anghydraddoldeb cyflog.

Hefyd, ar 1^{af} Rhagfyr 2013 cafodd y Gweithwyr Crefft a arferai cael eu cyflogi ar delerau'r 'Llyfr Coch' eu trosglwyddo i delerau ac amodau 'Llyfr Gwyrdd' yr NJC. Arhosodd y rhai a oedd yn colli cyflog yn sgil y trosglwyddo ar eu cyflog blaenorol am uchafswm o 12 mis ar ôl trosglwyddo, fel rhan o'r cytundeb statws unffurf.

Yn ystod 2014/15 roedd 30 o gyn Weithwyr Crefft yn dal ar eu cyflog blaenorol oherwydd y gostyngiad yn eu cyflog llawn wrth symud ymlaen. Roedd 30 (100%) o'r gweithwyr hyn yn ddynion. Ar hyn o bryd dynion yw'r holl gyn Weithwyr Crefft o fewn yr Awdurdod

Nid oes tystiolaeth o fewn yr Archwiliad bod y cyfnod addasu o 12 wythnos wedi arwain at unrhyw anghydraddoldeb cyflog.

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 osgoi methu â chydymffurfio 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 berthnasol, gyfatebol mewn marchnad debyg, a bod unrhyw anawsterau recriwtio neu gadw i'w priodoli i'r graddau cyflog.

Rhaid i gyflwyno taliadau marchnad atodol gael ei reoli'n briodol er mwyn osgoi creu anghysondebau cyflog a allai fod yn anghyfreithlon a risgiau o ran y Ddeddf Cyflogau

Cyfartal. Y mae, felly, reolau penodol iawn ar gyfer cymhwyso taliadau marchnad atodol, i sicrhau bod modd eu cyfiawnhau'n wrthrychol.

Yn ystod cyfnod 2014/15, derbyniodd 43 o weithwyr lwfansau taliadau marchnad atodol, ar draws tri grŵp o swyddi. Roedd 20 (47%) o'r gweithwyr yn wrywod a 23 (53%) yn fenywod. Ym mhob achos lle gwnaed 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 o ran cyflogau.

9.0 CANLYNIAD

Mae'r grwpiau staff sy'n cael eu cwmpasu gan yr Archwiliad Cyflogau Cyfartal yn cynnwys 77% o fenywod a 23% o ddynion. Rhennir hyn yn **Nhabl 1** isod i ddangos canrannau'r dynion a'r menywod yn yr amrywiol grwpiau.

Gradd Grŵp y Radd	Nifer			% y Radd	
	Benyw	Gwryw	Cyfanswm	Benyw	Gwryw
Graddau a Gyd-drafodwyd yn Lleol Ymgynghorwyr/Arolygwyr Soulbury a Ieuenctid a Chymuned	6134	1785	7919	77.46%	22.54%
Graddfeydd Cyflog Athrawon	62	35	97	63.92%	36.08%
Graddau Prif Swyddogion	57	23	80	71.25%	28.75%
Graddau Amrywiol	4	18	22	18.18%	81.82%
Cyfanswm	11	4	15	73.33%	26.67%
	6268	1865	8133	77.07%	22.93%

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

Ar hyn o bryd mae 97.4% o'r gweithlu wedi'u cwmpasu gan delerau ac amodau'r NJC a'r Cytundeb Statws Unffurf.

Mae 67% o'r gweithlu yn gweithio'n rhan amser (llai na 37 awr yr wythnos), ac mae 89% o'r gweithwyr hynny yn fenywod. Mae 47% yn weithwyr yn ystod y tymor yn unig, fel y dynodwyd gan eu swydd, ac mae 91% o'r rheiny yn fenywod.

Cyfanswm bwlc cyflog yr **Awdurdod yw -19.36% ar sail cyflog sylfaenol yn unig.**

Cyfanswm y bwlc cyflog ar gyfer y cyfanswm cyflog (cyflog sylfaenol plws y lwfansau a gynhwysir yn Atodiad A) yw -20.79%. Isod ceir dadansoddiad o'r graddau lle gwelir bwlc cyflog o 3% neu fwy yn achos cyflog sylfaenol neu gyfanswm cyflog.

Cyn statws unffurf y bwlc cyflog oedd -21.2%, ar sail cyflog sylfaenol yn unig. Rydym felly wedi gweld gostyngiad o flwyddyn i flwyddyn yn y bwlc 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%	1.22	5.75%	8.68%

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

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

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

<u>Gradd</u>	<u>Nifer y menywod yn y swydd</u>	<u>Cyflog sylfaenol CALI cyfartalog</u>	<u>Nifer y dynion yn y swydd</u>	<u>Cyflog sylfaenol CALI cyfartalog</u>	<u>% y gwahaniaeth</u>
Athro Heb Gymhwyso	6	£25,520.00	4	£21,766.50	17.24%
Soulbury 15 – 19	4	£56,505.25	1	£52,373.00	7.89%
Gradd G + 4%	24	£26,283.96	1	£24,646.00	6.65%
Athro – Rôl Arwain	1	£47,750.00	2	£46,073.50	3.64%
Gweithwyr Ieuenctid a Chymuned	26	£25,889.60	18	£25,072.62	3.26%
Gradd M	8	£45,277.25	16	£46,818.75	-3.29%
Swyddog Cysylltiol Gwella Ysgolion	4	£50,582.50	2	£52,373.00	-3.42%
PW1	2	£20,289.00	1	£21,530.00	-5.76%
Cyfarwyddwyr (JNC)	1	£112,267.00	3	£120,790.00	-7.06%

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

Bylchau cyflog o blaid menywod

Athro Heb Gymhwyso

Mae'r bwlch cyflog yn deillio o hyd y cyfnod o wasanaeth. Dynion sydd mewn 40% o'r swyddi ac mae dwy o'r swyddi hynny wedi'u llenwi er 2012. Mae deiliaid y swyddi eraill i gyd wedi bod yn y swyddi ers mwy o amser ac maent felly wedi symud ymlaen i gyfradd uwch o gyflog.

Soulbury 15-19

Mae'r bwlch cyflog yn deillio o hyd y cyfnod o wasanaeth. Dim ond un swydd sydd a dyn ynnddi a bu yn y swydd er 2014. Bu deiliaid y swyddi eraill i gyd yn eu swydd er 2010 neu cyn hynny ac maent felly wedi symud ymlaen i gyfradd uwch o gyflog.

Gradd G + 4%

Mae'r bwlch cyflog o 6.65% wedi gostwng o 10.82% y llynedd. Hyd y cyfnod o wasanaeth sydd i gyfrif am y bwlch. Mae'r bwlch wedi cau am fod yr unig weithiwr gwryw yn y grŵp wedi dechrau symud drwy gynyddrannau'r radd a bod tair menyw wedi cychwyn mewn swydd ers yr Archwiliad Cyflogau Cyfartal diwethaf.

Athro – Rôl Arwain

Eto, mae hyn yn deillio o hyd y cyfnod o wasanaeth. Dim ond yn ddiweddar y cychwynnodd un o'r ddau ddyn yn ei swydd felly mae hynny'n gostwng cyflog cyfartalog y dynion. Mae'r unig fenyw mewn swydd a'r dyn sydd â chyfnod hirach o wasanaeth ar y un band cyflog.

Gweithwyr Ieuenctid a Chymuned

Eto, mae hyn i'w briodoli'n bennaf i hyd y cyfnod o wasanaeth. Mae gan fwy o fenywod gyfnod hirach o wasanaeth yn eu rôl. Erbyn hyn mae Gweithwyr Ieuenctid a Chymuned, at ei gilydd, wedi trosglwyddo i raddau a chyflogau'r NJC a bydd hyn yn cael ei adlewyrchu yn Archwiliadau Cyflogau Cyfartal y dyfodol

Bylchau cyflog o blaid dynion

Gradd M

Eto, mae'r bwlch cyflog hwn yn deillio o hyd y cyfnod o wasanaeth. Mae gan fwy o ddynion nag o fenywod wasanaeth hir yn y radd hon ac maent felly wedi symud ymhellach ar hyd y graddfeydd cynyddrannol.

Swyddogion Cysylltiol Gwella Ysgolion

Nid yw dwy o'r pedair menyw yn y grŵp hwn yn cael taliadau Asesiad Proffesiynol Strwythuredig (SPAs). Derbynnir y taliadau hyn am gymwysterau penodol (opsiynol). Mae'r ddau ddyn yn y grŵp a'r ddwy fenyw arall i gyd yn cael +3 SPAs a dyna sydd i gyfrif am y bwlch cyflog.

Gradd PW1

Mae'r bwlch cyflog o -5.76% wedi gostwng o -6.86% y llynedd. Eto, mae hyn o ganlyniad i hyd y cyfnod o wasanaeth ac mae un o'r ddwy fenyw wedi cychwyn yn ei swydd yn fwy diweddar. Mae'r bwlch yn dal i gau wrth iddi symud drwy'r cynyddrannau.

Mae Gradd PW1 yn ymwneud â swydd a drosglwyddodd i'r Awdurdod drwy drosglwyddiad TUPE diweddar ac nid yw'n bodoli mwyach mewn gwirionedd gan fod y swydd wedi trosglwyddo i delerau ac amodau'r NJC. Caiff hyn ei adlewyrchu yn Archwiliadau Cyflogau Cyfartal y dyfodol.

Cyfarwyddwyr

Mae 75% o'r Cyfarwyddwr sy'n cael eu cwmpasu gan yr Archwiliad Cyflogau Cyfartal hwn yn ddyddion. Mae gan yr un fenyw mewn swydd lai o wasanaeth ac nid yw felly wedi symud cyn belled drwy'r cynyddrannau.

Mae'r dadansoddiad hwn yn cadarnhau nad oes tystiolaeth o gamwahaniaethu cyflog systemig yng nghyswllt cyflog sylfaenol.

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

Mae'r dadansoddiad o'n data cyflog wedi nodi ugain bwlch cyflog arwyddocaol sy'n deillio o gyfanswm cyflog CALI cyfartalog. Cyfanswm cyflog yw'r cyflog sylfaenol CALI cyfartalog plws lwfansau CALI a thaliadau ychwanegol, fel y nodwyd yn Atodiad A, a dderbyniwyd yn ystod y flwyddyn. Mae hanner y bylchau cyflog hyn o blaid menywod a hanner o blaid dynion. Ceir manylion y graddau hyn yn y tabl isod:

<u>Gradd</u>	<u>Nifer y menywod yn y swydd</u>	<u>Cyfanswm Cyflog CALI cyfartalog</u>	<u>Nifer y dynion yn y swydd</u>	<u>Cyfanswm Cyflog CALI cyfartalog</u>	<u>% y gwahaniaeth</u>
Athro Heb Gymhwyso	6	£25,520.00	4	£21,766.50	17.24%
Soulbury 15 – 19	4	£56,505.25	1	£52,373.00	11.09%
Gradd E +8%	27	£21,291.96	24	£21,218.75	9.98%
Gradd G + 4%	24	£26,283.96	1	£24,646.00	7.73%
Gradd F +8%	69	£23,728.03	25	£23,846.40	4.34%
Gradd H + 8%	7	£31,266.86	8	£30,714.75	4.26%
Gradd C + 8%	233	£17,202.05	25	£16,843.60	3.86%
Athro – Rôl Arweiniol	1	£47,750.00	2	£46,073.50	3.64%
Gweithwyr Ieuentid a Chymuned	26	£25,889.60	18	£25,072.62	3.54%
Pennaeth Gwasanaeth (1)	3	£88,922.00	13	£87,853.31	3.20%
Gradd G +8%	3	£27,475.00	5	£28,202.20	-3.05%
Swyddog Ieuentid a Chymuned	2	£39,219.50	4	£40,093.00	-3.19%
Swyddog Cysylltiol Gwella Ysgolion	4	£50,582.50	2	£52,373.00	-3.24%
Gradd M	8	£45,277.25	16	£46,818.75	-3.53%
Gradd D + 8%	301	£18,604.42	57	£18,730.16	-3.64%
Gradd H	114	£29,000.06	105	£29,260.53	-4.81%

Gradd E	150	£19,909.40	164	£19,858.12	-5.08%
PW1	2	£20,289.00	1	£21,530.00	-5.76%
Gradd D	358	£17,331.37	285	£17,362.64	-5.82%
Cyfarwyddwyr (JNC)	1	£112,267.00	3	£120,790.00	-9.47%

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

Bylchau cyflog o blaid menywod

Athro Heb Gymhwyso

Mae'r bwloch o 17.24% i'w briodoli'n llwyr i wahaniaethau mewn cyflog sylfaenol. Gweler yr esboniad uchod.

Soulbury 15-19

Mae 7.89% o'r bwloch cyfanswm cyflog o 11.09% i'w briodoli i gyflog sylfaenol, gweler uchod am esboniad. Y rheswm am weddill y gwahaniaeth yw bod un o'r gweithwyr benyw yn cael honorariwm sylweddol yn ystod y flwyddyn.

Gradd E + 8%

Mae llawer mwy o fenywod nag o ddynion wedi cael taliadau lwfans yn ystod y cyfnod a dyna sydd i gyfrif am y bwloch o ran cyfanswm cyflog. Cafodd 59% o fenywod daliadau gŵyl banc ond dim ond 12.5% o ddynion. Talwyd goramser i 81% o fenywod a 50% o ddynion. Cafodd 63% o fenywod daliadau dyletswydd nos o'i gymharu ag 17% o ddynion. Cafodd un fenyw honorariwm yn y cyfnod.

Gradd G + 4%

Mae'r bwloch cyflog wedi gostwng o 11.47% i 7.73% ers yr archwiliad diwethaf. Dim ond un dyn sydd ar y radd hon ac ni dderbyniodd ef unrhyw lwfansau yn ystod y cyfnod archwilio. Mae rhai o'r menywod wedi cael taliadau goramser a lwfans cysgu ar y safle a dyna sydd i gyfrif am y bwloch cyflog.

Gradd F + 8%

Y ddau lwfans sy'n bennaf gyfrifol am y bwloch cyflog yw Lwfans Dyletswydd Nos a Goramser. Talwyd cyfanswm o £169,450 i fenywod am Ddyletswydd Nos o'i gymharu â £16,042 i ddynion. Gwnaed taliadau goramser o £41,842 i fenywod gyda £12,543 yn cael ei dalu i ddynion ar y radd hon.

Gradd H + 8%

Mae'n ymddangos bod y bwch cyflog hwn o ganlyniad i daliadau goramser yn arbennig, yn ogystal â swm bach o lwfans cysgu ar y safle sy'n cael ei dalu'n bennaf i fenywod (£5,427.23 i gyd o'i gymharu â £696.46 i ddynion).

Gradd C + 8%

Caiff nifer o lwfansau eu talu i ddynion a menywod ar y radd hon. Y rhai sy'n cyfrannu fwyaf at y bwch cyflog yw Lwfans Dyletswyddau Uwch (a dalwyd i 51% o fenywod ac 20% o ddynion) a Lwfans Cysgu ar y Safle (a dalwyd i 39% o fenywod ac 20% o ddynion).

Athro – Rôl Arwain

Mae'r bwch o 3.64% yn deillio'n llwyr o wahaniaethau mewn cyflog sylfaenol. Gweler yr esboniad uchod

Gweithwyr Ieuencid a Chymuned

Mae'r rhan fwyaf o'r bwch cyflog hwn ar gyflog sylfaenol – gweler yr esboniad uchod. Y rheswm am y gweddill yw bod honorariwm wedi cael ei dalu i ddwy fenyw, a dim un dyn, yn ystod y flwyddyn.

Penaethiaid Gwasanaeth

Mae dwy o'r gweithwyr benyw yn y grŵp hwn yn cael taliad honorariwm. Gan mai dim ond tair menyw sydd yn y grŵp hwn o weithwyr mae hyn yn cynyddu digon ar y tâl cyfartalog i greu'r bwch cyflog. Nid yw hyn wedi newid ers yr Archwiliad Cyflogau Cyfartal diwethaf.

Bylchau cyflog o blaid dynion

Gradd G + 8%

Mae'r radd hon yn cwmpasu cymysgedd o swyddi. Mae'r un nifer o daliadau lwfans wedi cael eu gwneud i ddynion a menywod, ond mae un taliad goramser sylweddol yn cael ei dalu i un o'r dynion yn y grŵp a dyna'r rheswm am y bwch cyflog hwn.

Swyddog Ieuencid a Chymuned

Mae dwy fenyw a phedwar dyn ar y radd hon. Cafodd un o'r dynion dri taliad Aseiad Proffesiynol Strwythuredig (SPAs), ond nid yw'r naill na'r llall o'r menywod yn cael taliad felly. Hefyd, mae un dyn wedi cael honorariwm a thaliadau goramser yn ystod y cyfnod ond ni chafodd yr un o'r menywod hynny. Dyna sydd i gyfrif am y bwch cyflog.

Swyddog Cysylltiol Gwella Ysgolion

Mae i'r radd hon fwch cyflog o -3.42% ar gyflog sylfaenol. Mae hynny fymryn yn is ar y cyflog gros gan fod didyniad mewn perthynas â streic wedi'i wneud ar gyflog un dyn yn y grŵp.

Gradd M

Dim ond un taliad lwfans a wnaed dros gyfnod yr Archwiliad Cyflogau Cyfartal hwn, sef honorariwm a dalwyd i un o'r gweithwyr gwryw yn y grŵp. Hynny, ynghyd â'r bwch cyflog o - 3.29% o ran cyflog sylfaenol, sy'n rhoi'r bwch cyfanswm cyflog ar y radd hon.

Gradd D + 8%

Y prif lwfansau sy'n cael eu talu i ddynion a menywod ar y radd hon yw lwfansau dyletswyddau uwch, honoraria, dyletswydd nos a goramser. Er bod y lwfansau hyn yn cael eu talu'r un fath yn ôl yr herwydd rhwng dynion a menywod, mae gwerth ariannol y taliadau i ddynion dros y cyfnod lawer yn uwch na'r gwerth i fenywod. Er enghraifft, telir lwfans dyletswyddau uwch i 6% o fenywod a 7% o ddynion ond mae'r cyfanswm i fenywod yn £1,505 tra mae'r cyfanswm i ddynion yn £2,387. Y rheswm am hyn yw bod dros 97% o'r menywod sy'n cael eu talu ar y radd hon yn gweithio oriau rhan-amser o'i gymharu â 51% o'r dynion yn gweithio amser llawn.

Gradd H

Er bod dynion a menywod yn cael lwfansau, mae canran sylweddol uwch o'r rhain yn cael eu talu i ddynion. Y tri thaliad mwyaf o ran lwfansau yw honoraria, goramser a thaliadau wrth gefn. Dynion yw 100% o'r rhai sy'n cael honoraria, 64% o'r rhai sy'n cael taliadau goramser a 92% o'r rhai sy'n cael taliadau wrth gefn. Mae amrywiaeth o fathau o swyddi ar y radd hon.

Gradd E

Caiff nifer o lwfansau eu talu i ddynion a menywod ar y radd hon. Y ddau fwyaf yw goramser a lwfans wrth gefn. Caiff y rhain eu talu'n bennaf i ddynion, oherwydd y rhaniad rhwng swyddi y ceir dynion ynddynt yn bennaf, sy'n fwy tebygol o ddenu'r lwfansau hyn, na'r swyddi lle ceir menywod yn bennaf. Cafodd 21% o fenywod oramser dros y cyfnod o'i gymharu â 55% o ddynion. Talwyd lwfans wrth gefn i 9% o'r menywod a 26% o'r dynion

Gradd PW1

Mae'r bwch o -5.76% yn deillio'n llwyr o wahaniaethau mewn cyflog sylfaenol. Gweler yr esboniad uchod.

Gradd D

Caiff nifer o taliadau ychwanegol eu talu i'r grŵp staff hwn er mai'r ddau amlycaf yw goramser a thaliadau wrth gefn. Caiff y rhain eu talu i 21% o fenywod a 50% o ddynion (goramser) a dim menywod / 21% o ddynion (wrth gefn). Mae cyfanswm y ddau lwfans hyn sy'n cael eu talu i fenywod yn £64,658 ac i ddynion yn £349,049. Mae hyn oherwydd y mathau o swyddi ar y radd hon a'r duedd i swyddi y ceir dynion ynddynt yn bennaf ddenu taliadau wrth gefn a goramser.

Cyfarwyddwyr (JNC)

Mae -7.06% o'r blwch cyflog llawn o -9.47% i'w briodoli i gyflog sylfaenol a rhoddir esboniad uchod. Y rheswm am weddill y gwahaniaeth yw bod honorariwm yn cael ei dalu i un o'r cyfarwyddwyr gwryw.

Casgliad y dadansoddiad

Nid yw'r dadansoddiad o'r bylchau cyflog yn awgrymu unrhyw dystiolaeth bod camwahaniaethu'n digwydd o fewn y strwythurau cyflog na'r lwfansau a delir. Mae'r bylchau cyflog yn gyffredinol o ganlyniad i wahanu'r ddwy ryw rhwng gwahanol fathau o swyddi yn hytrach na chymhwyso lwfansau, ac mae hwn yn faes y gallai fod angen i'r Awdurdod ei ystyried fel rhan o unrhyw ostyngiad i'r bylchau cyflog yn y dyfodol, yn ogystal ag wrth gynllunio'r gweithlu yn y dyfodol.

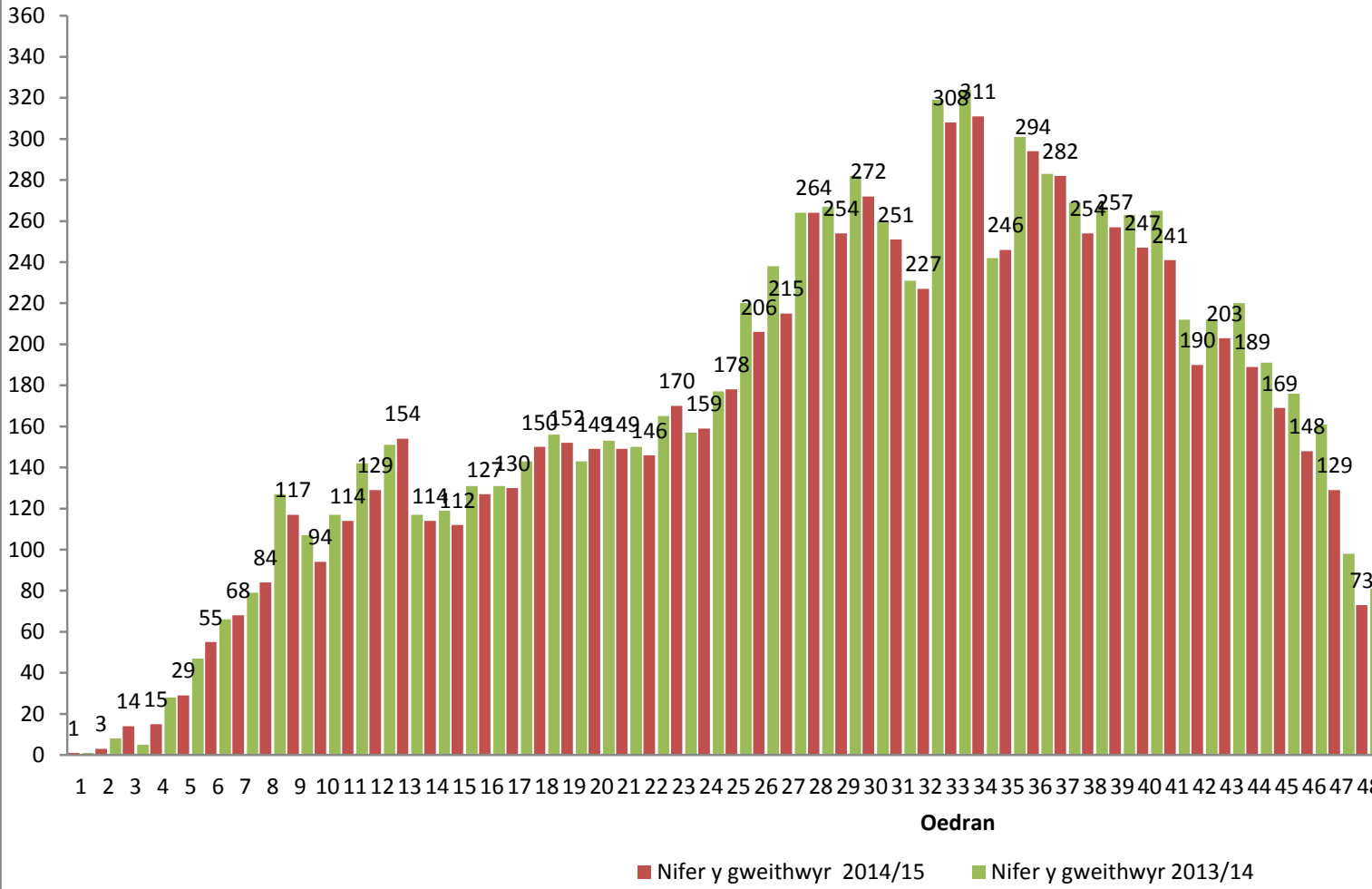
10.0 DADANSODDIAD CYFLOG AC OEDRAN

Dosbarthiad y sefydliad yn ôl oedran

Dosbarthiad y Gweithwyr yn ôl Gradd ac Oed			
Gradd	Nifer deiliaid y swydd fesul gradd	Cyfartaledd Oed @ 31/3/15 (Cymedr)	Gwahaniaeth o'i gymharu â'r Cyfartaledd oed Cyffredinol
Swydd heb radd	4	27.50	-17.76
TUPE - Europa 2	1	50.00	4.74
Gradd A	216	50.12	4.86
Gradd A + 4%	1767	47.37	2.10
Gradd A + 8%	61	49.39	4.13
Gradd B	57	39.16	-6.11
Gradd B + 4%	676	40.54	-4.73
Gradd B + 8%	27	44.93	-0.34
Gradd C	283	45.59	0.33
Gradd C + 4%	55	47.98	2.72
Gradd C + 8%	258	45.91	0.65
Gradd D	643	44.37	-0.89
Gradd D + 4%	363	45.00	-0.27
Gradd D + 8%	358	47.33	2.06
Gradd E	314	44.56	-0.70
Gradd E + 4%	623	41.23	-4.03
Gradd E + 8%	51	45.53	0.26
Graddfa 5	1	26.00	-19.26
Graddfa 5 (Barnardo's)	1	42.00	-3.26
PW1	3	29.00	-16.26
Tupe – Gweithredu dros Blant Pwyntiau 18-26	2	46.00	0.74
TUPE - Europa 3	1	62.00	16.74
Gradd F	370	44.47	-0.79
Gradd F + 4%	312	45.76	0.49
Gradd F + 8%	94	46.03	0.77
Athro Heb Gymhwyso	10	43.10	-2.16
Gradd G	350	45.12	-0.14
Gweithwyr Ieuenctid a Chymuned	44	39.77	-5.49
Gradd G + 4%	25	48.00	2.74
Gradd G + 8%	8	48.13	2.86
Gradd H	219	44.17	-1.10
Tupe – Gweithredu dros Blant Pwyntiau 28-34	1	38.00	-7.26
Gradd H + 4%	5	47.00	1.74
Gradd H + 8%	15	44.47	-0.80
Gradd I	325	43.99	-1.27
Gradd I + 4%	1	59.00	13.74
Prif Raddfa Gyflog Athrawon	7	48.71	3.45
Gradd I + 8%	1	47.00	1.74
Gradd J	156	47.04	1.77
CSM1	1	45.00	-0.26
Gradd J + 4%	1	35.00	-10.26
Gradd J + 8%	1	52.00	6.74

Dosbarthiad y Gweithwyr yn ôl Gradd ac Oed			
Gradd	Nifer deiliaid y swydd fesul gradd	Cyfartaledd Oed @ 31/3/15 (Cymedr)	Gwahaniaeth o'i gymharu â'r Cyfartaledd oed Cyffredinol
Graddfa Gyflog Uwch Athrawon	45	48.91	3.65
Graddfa Gyflog Uwch Athrawon & TLR	13	47.62	2.35
Swyddog Ieuencid a Chymuned	6	48.67	3.40
Gradd K	123	48.28	3.02
Soulbury1-7	2	43.00	-2.26
Rheolwr Dysgu Cymunedol	1	46.00	0.74
Gradd K + 8%	1	56.00	10.74
Gradd L	89	47.71	2.44
Soulbury 8-12	14	47.57	2.31
Athro – Rôl Arwain	24	49.83	4.57
Gradd M	47	50.26	4.99
Swyddog Cysylltiol Gwella Ysgolion	6	49.83	4.57
Troseddau Ieuencid ac Ataliaeth	1	56.00	10.74
Seicolegydd Addysg	6	47.17	1.90
Dirprwy Benaethiaid	2	52.50	7.24
Gradd N	16	52.63	7.36
Seicolegydd Addysg Uwch	4	53.75	8.49
Soulbury 15 – 19	5	54.60	9.34
Prif Seicolegydd Addysg	1	50.00	4.74
Swyddog Gwella Ysgolion	2	46.50	1.24
Swyddog Gwella Ysgolion-Arweinydd Tîm	3	52.33	7.07
Soulbury 23-25+3	1	52.00	6.74
Prif Swyddog Gwella Ysgolion	1	55.00	9.74
Pennaeth Gwasanaeth (1)	3	44.33	-0.93
Prif Weithredwr Cynorthwyol	1	53.00	7.74
Cyfarwyddwyr (JNC)	4	52.50	7.24
Prif Weithredwr	1	55.00	9.74
Cyfanswm	8133	45.26	

Dadansoddiad Dosbarthiad Oedran



Dengys y tabl uchod duedd o ran oed cyfartalog is mewn swyddi ar raddfa is, gyda --hynny'n codi i oed cyfartalog uwch yn y graddau uwch. Mae hwn yn dueddiad cyffredin lle mae galw am lefelau uchel o brofiad a/neu sgiliau.

Mae'r strwythur cyflogau a sut mae gweithwyr yn gwneud cynnydd trwyddo yn allweddol i osgoi unrhyw faterion camwahaniaethu ar sail oedran.

11.0 CASGLIAD CYFFREDINOL

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 Archwiliad Cyflogau Cyfartal. Mae hefyd yn dangos bod y bwlch 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. Adolygwyd sut y caiff lwfansau eu talu fel rhan o weithredu statws unffurf, a bydd hynny'n parhau i gael ei fonitro i sicrhau bod tegwch a chysondeb yn parhau yn hynny o beth.

12.0 CYNLLUN GWEITHREDU

Cynnydd ar y cynllun gweithredu a ddeilliodd o Archwiliad Cyflogau Cyfartal 2013/14

1. Parhau i gasglu data am yr holl nodweddion a amddiffynnir, gyda golwg ar fedru cynnwys mwy o nodweddion yn archwiliadau'r dyfodol.

Ers dosbarthu'r holiaduron papur fel cam cyntaf, rydym wedi parhau, drwy fwletinau AD ac Y Gair, i annog pobl i lenwi fersiwn electronig yr holiadur. Byddwn yn parhau i roi sylw i hyn yn y dyfodol fel rhan o'n cynllun i gyfathrebu'n barhaus ynglŷn â chydreddoldebau.

2. Cynnal Archwiliad Cyflogau Cyfartal pellach ar gyfer blwyddyn ariannol 2014/15 er mwyn monitro tueddiadau o ran unrhyw fylchau cyflog a nodwyd yn yr archwiliad hwn.

Mae hyn wedi'i gwblhau bellach a bydd Archwiliadau Cyflogau Cyfartal yn cael ei cwblhau'n flynyddol yn y dyfodol.

3. Parhau i adolygu lwfansau i sicrhau a) eu bod yn cael eu talu mewn modd teg a chyson a b) eu bod yn parhau'n berthnasol wrth i'r hinsawdd economaidd newid.

Cafodd adroddiad ar gynnal adolygiad pellach o delerau ac amodau ei gymeradwyo'n ddiweddar gan y Tîm Rheoli Corfforaethol, a rhoddir yr adolygiad ar waith yn ystod 2016/17. Caiff unrhyw newidiadau i lwfansau eu hadlewyrchu yn Archwiliadau Cyflogau Cyfartal y dyfodol.

4. Parhau i adolygu unrhyw swyddi ar raddfa TUPE a'u cyfuno â'r strwythurau cyflogau a graddau statws unffurf, fel mae'r rheoliadau TUPE yn caniatáu.

Cynhaliwyd arolygiad o swyddi ar raddau TUPE yn ystod 2015/16 a, lle byddai gweithwyr yn cael pecyn cyfanswm cyflog uwch drwy drosglwyddo i delerau ac amodau 'llyfr gwyrdd' yr NJC, mae'r gweithiwr wedi cael cyfle i drosglwyddo.

5. Parhau i adolygu rhaniad y ddwy ryw ar draws mathau o swyddi a rhoi unrhyw gamau ar waith a allai leihau hynny.

Cafodd hyn ei godi fel pwynt gweithredu i'r Tîm Rheoli Corfforaethol ei symud ymlaen fel rhan o unrhyw weithredu sy'n deillio o gynllunio gweithlu'r adrannau. Mae hwn yn brosiect tymor hir y byddwn yn parhau i'w fonitro.

6. Mewn nifer o feysydd, parheir i wneud cynnydd ym maes casglu data a sicrhau ei fod yn gyflawn, a datblygir y wybodaeth ymhellach yn ystod y blynyddoedd sy'n dod.

Rydym bellach yn casglu data ar draws yr holl nodweddion a amddiffynnir ac mae'r gwaith casglu data ar gyfle cyfartal wedi'i ddiweddarau yn y broses recriwtio newydd ar y we. Y cam nesaf fydd diweddarau sgriniau hunan-wasanaeth Resourcelink er mwyn inni allu hyrwyddo hyn fel y ffordd nesaf o ddiweddarau data.

Cynllun gweithredu yn deillio o Archwiliad Cyflogau Cyfartal 2014/15

Yr un yw'r camau gweithredu sy'n deillio o Archwiliad Cyflogau Cyfartal 2014/15 ag o Archwiliad 2013/14 oherwydd a) mae'r meysydd hyn yn dal i gyfrannu at y bylchau cyflog a b) mae'r lleihau yn y bylchau cyflog yn dangos bod y newidiadau a wnaed o dan y camau gweithredu hyn yn dechrau cael effaith.

Er eglurder, y pwyntiau gweithredu yw:

- 1) Parhau i gasglu data am yr holl nodweddion a amddiffynnir, gyda golwg ar fedru cynnwys mwy o nodweddion yn archwiliadau'r dyfodol.
- 2) Cynnal Archwiliad Cyflogau Cyfartal pellach ar gyfer blwyddyn ariannol 2015/16 er mwyn monitro tueddiadau o ran unrhyw fylchau cyflog a nodwyd yn yr archwiliad hwn.
- 3) Parhau i adolygu lwfansau i sicrhau a) eu bod yn cael eu talu mewn modd teg a chyson a b) eu bod yn parhau'n berthnasol wrth i'r hinsawdd economaidd newid.
- 4) Parhau i adolygu unrhyw swyddi ar raddfa TUPE a'u cyfuno â'r strwythurau cyflogau a graddau statws unffurf, fel mae'r rheoliadau TUPE yn caniatáu.
- 5) Parhau i adolygu rhaniad y ddwy ryw ar draws mathau o swyddi a rhoi unrhyw gamau ar waith a allai leihau hynny.
- 6) Mewn nifer o feysydd, parheir i wneud cynnydd ym maes casglu data a sicrhau ei fod yn gyflawn, a datblygir y wybodaeth ymhellach yn ystod y blynyddoedd sy'n dod.

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 (12 wythnos)

Diogelu cyflog (12 mis)

Ychwanegiadau at gyflog sylfaenol

Lwfans cysgu ar y safle

Taliadau wrth gefn

Tâl hyfforddiant

Lwfans deffro (nosweithiau)

