

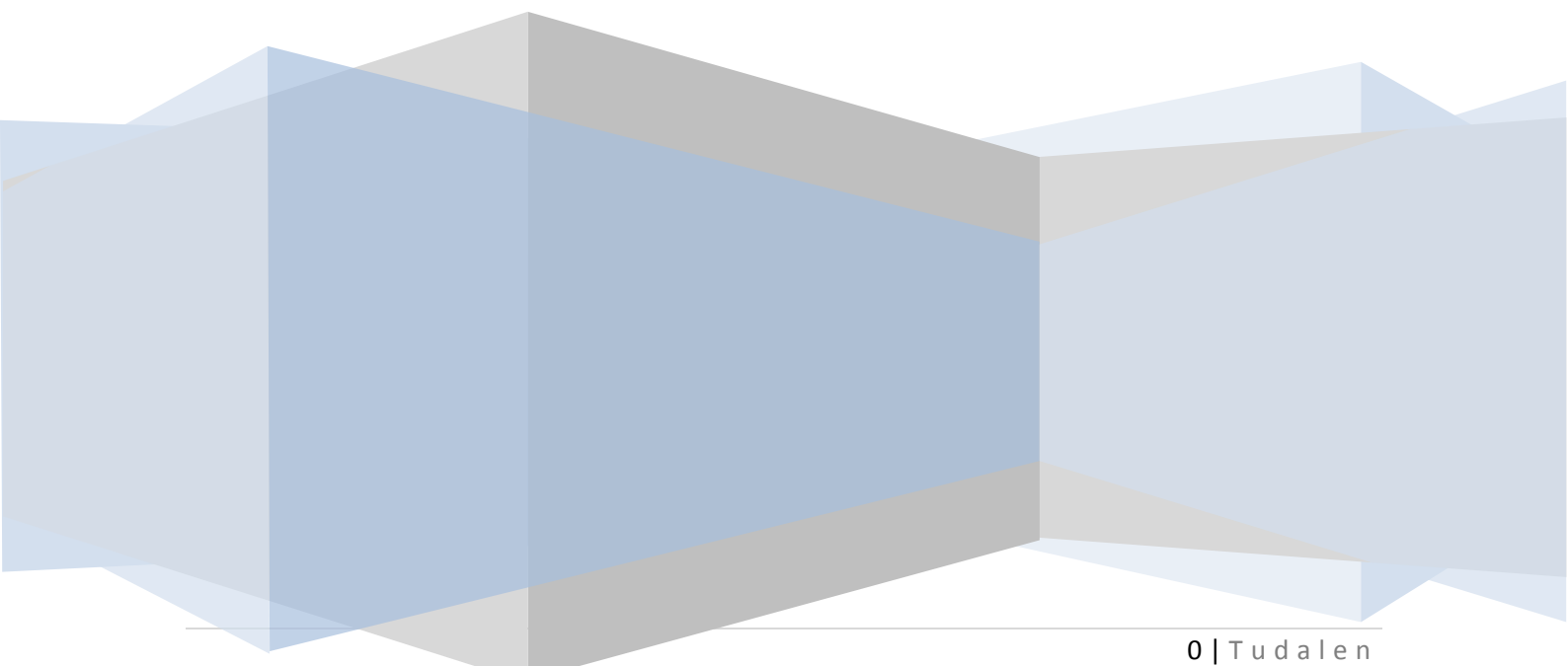
Cyngor Sir Caerfyrddin



Archwiliad Cyflogau Cyfartal

2015 – 2016

Fersiwn Terfynol: 30ain Rhagfyr 2016



0 | Tudalen

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



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
Casgliad y dadansoddiad	Tudalen 13
Dadansoddiad cyflog ac oedran	Tudalen 13
Casgliad cyffredinol	Tudalen 16
Cynllun gweithredu	Tudalen 17
Atodiad A	Tudalen 19

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 telerau ac amodau statws unffurf ar gyfer pob gweithiwr sy'n cael ei gwmpasu gan "lyfr gwyrdd" yr NJC.

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.

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 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, cwblhawyd Archwiliad Cyflogau Cyfartal am flwyddyn ariannol 2014/15. Y ddogfen hon yw trydydd Archwiliad Cyflogau Cyfartal yr Awdurdod 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 diweddarau 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 bwloch 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 fwloch cyflog o 3% (a nodir â phrint *italig* yn y tablau) neu fwy. Mae bwloch 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, sef:

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

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

5.0 METHODOLEG

Yn ystod 2015/16 roedd Cyngor Sir Caerfyrddin yn cyflogi rhyw 6,600 o bobl ar draws 5 adran ac mewn amrywiaeth eang o rolau. Mae gan 14.8% 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 2016 ac yn cwmpasu cyflog a lwfansau a dderbyniwyd ar gyfer y cyfnod 1^{af} Ebrill 2015 tan 31^{ain} Mawrth 2016. Mewn achosion lle cychwynnodd gweithiwr yn ei swydd ar ôl 1^{af} Ebrill 2015 a chyn 31^{ain} Mawrth

2016, 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 SCP8 wedi cael ei ddileu er 1^{af} Hydref 2015. Yn sgil hyn mae Graddau A a B bellach yn raddau un pwynt ar y golofn gyflogau (sef SCP9 ac SCP10 yn y drefn honno) oddi ar y dyddiad hwnnw.

Mae strwythur cyflogau NJC yr Awdurdod yn cynnwys 14 gradd sylfaenol a pharhaodd yn gysylltiedig â'r cyfraddau cyflog cenedlaethol yn ystod 2015/16.

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 sylweddol.

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.

Mae ein Polisi Tâl presennol, sydd yn cynnwys yr holl strwythurau cyflog sy'n weithredol yng Nghyngor Sir Caerfyrddin, i'w weld ar ein gwefan.

7.0 CYFNODAU ADDASU

Pan fernir bod gweithiwr “mewn perygl” 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. 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 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. Yn ystod 2015/16 roedd hyn yn berthnasol i rai gweithwyr a drosglwyddodd o'r strwythur graddio leuentid a Chymuned. 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 2015/16 arhosodd 20 gweithiwr ar eu cyflog gwreiddiol am gyfnod addasu o ganlyniad i ostwng eu gradd. Roedd 14 o'r gweithwyr hyn (70%) yn fenywod a chwech (30%) yn ddynion. Nid oes tystiolaeth o fewn yr Archwiliad bod y cyfnodau addasu o 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 cymhwysio taliadau marchnad atodol, i sicrhau bod modd eu cyfiawnhau'n wrthrychol.

Yn ystod cyfnod 2015/16, derbyniodd 46 o weithwyr lwfansau taliadau marchnad atodol, ar draws tri grŵp o swyddi. Roedd 20 (43%) o'r gweithwyr yn wrywod a 26 (57%) 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.

Tabl 1: % y Benywod/Gwrywod fesul Grŵp					
Gradd Grŵp y Radd	Nifer			% y Radd	
	Benyw	Gwryw	Cyfanswm	Benyw	Gwryw
Graddau a Gyd-drafodwyd yn Lleol Ymgynghorwyr/Arolygwyr Soulbury a Ieuencid a Chymuned	5938	1825	7763	76.5%	23.5%
Graddfeydd Cyflog Athrawon	40	10	50	80.0%	20.0%
Graddau Prif Swyddogion	56	28	84	66.7%	33.3%
Graddau Amrywiol	5	17	22	22.7%	77.3%
Cyfanswm	7	0	7	100.0%	0.0%
	6046	1880	7926	76.3%	23.7%

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

Ar hyn o bryd mae 97.9% o'r gweithlu wedi'u cwmpasu gan delerau ac amodau'r NJC a'r Cytundeb Statws Unffurf.

Mae 65.5% o'r gweithlu yn gweithio'n rhan amser (llai na 37 awr yr wythnos), ac mae 89% o'r gweithwyr hynny yn fenywod. Mae 46% yn weithwyr yn ystod y tymor yn unig, fel y dynodwyd gan eu swydd, ac mae 92% o'r rheiny yn fenywod.

Cyfanswm bwlch cyflog yr **Awdurdod yw -18.44% ar sail cyflog sylfaenol yn unig.**

Cyfanswm y bwlch cyflog ar gyfer y cyfanswm cyflog (cyflog sylfaenol plws y lwfansau a gynhwysir yn Atodiad A) yw -20.10%. Isod ceir dadansoddiad o'r graddau lle gwelir bwlch 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%	1.22	5.75%	8.68%
ACC 2015/16	-18.44%	0.92	4.75%	13.02%

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 11 bwlch cyflog arwyddocaol sy'n deillio o gyflog sylfaenol CALI cyfartalog yn unig. Mae saith 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>
Gweithwyr Ieuenctid a Chymuned	1	£26,398.00	2	£24,228.31	8.96%
Gradd G + 4%	22	£26,557.29	4	£25,051.75	6.01%
Athro – Rôl Arwain	1	£49,481.00	2	£47,052.00	5.16%
Athro Heb Gymhwyso	8	£25,776.00	6	£24,512.33	5.16%
Seicolegydd Addysg	7	£45,722.43	1	£43,915.00	4.12%
Gradd F + 4%	259	£23,327.05	42	£22,562.62	3.39%
Gradd E + 4%	592	£20,707.15	23	£20,073.70	3.16%
Prif Raddfa Gyflog Athrawon	6	£31,359.50	6	£32,380.50	-3.15%
Cyfarwyddwr (JNC)	1	£112,267.00	3	£117,949.00	-4.82%
Soulbury 20-23	2	£56,946.50	1	£60,633.00	-6.08%
Gradd N	21	£51,961.79	26	£55,481.69	-6.34%

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

Bylchau cyflog o blaid menywod

Gweithwyr leuenctid a Chymuned 8.96%

Dim ond tri o bobl sydd bellach ar y radd hon gan fod y mwyafrif wedi cael eu trosglwyddo i raddau'r NJC. O'r tri sydd ar ôl, mae un yn fenyw sydd wedi bod yn ei swydd am gryn dipyn yn hwy na'r ddau ddyn. Mae'r bwloch cyflog yn deillio o godiadau cyflog a dalwyd o ganlyniad i hyd cyfnod ei gwasanaeth yn y swydd.

Gradd G + 4% 6.01%

Mae'r bwloch cyflog yn parhau i leihau, o 6.65% y llynedd i 6.01% eleni. Mae'r bwloch cyflog yn deillio o hyd y cyfnod o wasanaeth.

Athro – Rôl Arwain 5.16%

Mae'r radd hon yn cwmpasu tri math gwahanol o swydd nad oes modd eu cymharu'n uniongyrchol. Mae'r unig fenyw sydd ar y radd hon mewn swydd Pennaeth ac ar radd SCP uwch na'r ddau arall sydd mewn rolau rheolwr canol.

Athro Heb Gymhwyso 5.16%

Mae'r bwloch cyflog ar gyfer y radd hon i'w briodoli i hyd y cyfnod o wasanaeth. Mae pob un o'r deiliaid swydd heblaw am un o'r dynion ar frig y raddfa i athrawon heb gymhwyso. Dechreuodd yr un dyn sydd ar gyflog is yn ei swydd yn ystod 2014 felly nid yw wedi symud ymhellach i fyny'r raddfa gyflog. Caiff un o'r menywod a ddechreuodd ar ddyddiad tebyg ei thalu ar radd uwch ar y raddfa gyflog, ond mae hyn oherwydd ei bod hi mewn gwirionedd wedo bod yn gweithio yn y gwasanaeth ers rhai blynyddoedd ond ar y raddfa gyflog anghywir, felly nid yw'r dyddiad dechrau'n fanwl gywir.

Seicolegydd Addysg 4.12%

Ceir 7 menyw ac un dyn yn y grŵp hwn. Mae'r bwloch cyflog yn deillio o gyfuniad o hyd y cyfnod o wasanaeth, gyda rhai o'r menywod wedi gweithio am hyd at bedair blynedd yn hwy na'r dyn, a chynnal asesiadau proffesiynol strwythuredig o gyflog rhai o'r menywod.

Gradd F + 4% 3.39%

Mae hyd cyfnod gwasanaeth dynion ar y radd hon ar gyfartaledd yn is nag ar gyfer menywod, felly mae'r bwloch yn deillio o gynyddraddau cyflog a dalwyd o ganlyniad i hyd y cyfnod o wasanaeth.

Gradd E + 4% 3.16%

Mae hyd cyfnod gwasanaeth dynion ar y radd hon ar gyfartaledd yn is nag ar gyfer menywod, felly mae'r bwloch yn deillio o godiadau cyflog a dalwyd o ganlyniad i hyd y cyfnod o wasanaeth.

Bylchau cyflog o blaid dynion

Prif Raddfa Gyflog Athrawon -3.15%

Mae'r bwloch cyflog hwn o ganlyniad i'r ffaith fod hyd y cyfnod o wasanaeth yn achos dynion ar y radd hon yn hwy nag yn achos menywod.

Cyfarwyddwyr -4.82%

Mae'r bwloch cyflog ar gyfer y radd hon wedi lleihau o -7.06% y llynedd i -4.82% eleni. Mae'r un fenyw sydd ar y radd hon bellach wedi symud i fyny'r raddfa gyflog gan felly gau'r bwloch.

Soulbury 20-23 -6.08%

Mae'r grŵp hwn yn cynnwys un dyn a dwy fenyw. Mae'r dyn wedi cael dau bwynt asesiad proffesiynol strwythuredig ar ei radd a cheir bwloch cyflog o ganlyniad.

Gradd N -6.34%

Unwaith eto mae'r bwloch cyflog yn deillio o hyd y cyfnod gwasanaeth.

Mae'r dadansoddiad yn cadarnhau nad oes tystiolaeth o wahaniaethu systematig mewn perthynas â chyflog sylfaenol.

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

Mae'r dadansoddiad o'n data cyflog wedi nodi 22 bwloch 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:

Gradd	Nifer y menywod yn y swydd	Cyfanswm Cyflog CALI cyfartalog	Nifer y dynion yn y swydd	Cyfanswm Cyflog CALI cyfartalog	% y gwahaniaeth
Gradd 1 + 8%	1	£57,267.42	1	£47,300.89	21.07%
Gradd C + 4%	45	£16,111.87	9	£14,191.52	13.53%
Gweithwyr Ieuenctid a Chymuned	1	£26,940.01	2	£24,228.31	11.19%
Gradd C + 8%	219	£18,646.18	27	£17,434.12	6.95%
Athro – Rôl Arweiniol	1	£49,481.00	2	£47,052.00	5.16%
Athro Heb Gymhwyso	8	£25,776.00	6	£24,512.33	5.16%
Gradd E + 8%	28	£23,677.82	24	£22,527.53	5.11%
Gradd G + 8%	5	£29,219.95	7	£27,961.34	4.50%
Seicolegydd Addysg	7	£45,740.57	1	£43,915.00	4.16%
Gradd B + 8%	20	£17,093.81	7	£16,508.89	3.54%
Gradd E + 4%	592	£20,727.50	23	£20,098.62	3.13%
Gradd F	226	£23,024.71	181	£23,751.77	-3.06%
Gradd D + 8%	296	£19,570.35	51	£20,338.23	-3.78%
Pennaeth Gwasanaeth (1)	3	£85,218.67	13	£88,821.99	-4.06%
Gradd G	223	£26,033.38	166	£27,177.27	-4.21%

Cyfarwyddwyr (JNC)	1	£112,267.00	3	£117,949.00	-4.82%
Prif Raddfa Gyflog Athrawon	6	£31,479.29	6	£33,299.55	-5.47%
Gradd N	21	£53,402.48	26	£56,738.67	-5.88%
Gradd H	121	£29,245.05	101	£31,115.79	-6.01%
Gradd E	147	£20,334.44	157	£21,690.54	-6.25%
Soulbury 20-23	2	£56,946.50	1	£60,989.32	-6.63%
Gradd D	351	£17,141.28	293	£18,359.28	-6.63%

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

Bylchau cyflog o blaid menywod

Gradd I + 8% 21.07%

Swyddi Gweithwyr Proffesiynol Cymeradwy ym maes Iechyd Meddwl (AMHP) y tu allan i'r oriau arferol yw'r ddwy swydd hyn ac yn y ddau achos maent yn derbyn taliadau atodol ar sail y farchnad, lwfans dyletswydd nos, taliadau goramser a thaliadau aros galwad. Fodd bynnag, mae'r fenyw yn gweithio mwy o oriau ychwanegol ac felly'n derbyn tua dwywaith cymaint o lwfansau na'r dyn.

Gradd C + 4% 13.53%

Mae'r bwloch cyflog yn deillio o daliadau goramser a dalwyd i 11 menyw ac un dyn.

Gweithwyr leuenctid a Chymuned 11.19%

Mae 8.96% o'r bwloch cyflog hwn ar gyflog sylfaenol – gweler yr esboniad uchod. Y rheswm am y gweddill yw bod honorariwm wedi cael ei dalu i'r un fenyw sydd ar y radd gyflog hon.

Gradd C + 8% 6.95%

Caiff nifer o lwfansau eu talu i ddynion a menywod ar y radd hon. Y rhai sy'n cyfrannu fwyaf at y bwloch cyflog yw Lwfans Dyletswyddau Uwch (a dalwyd i 41% o fenywod a 15% o ddynion) a Lwfans Cysgu ar y Safle (a dalwyd i 41% o fenywod a 22% o ddynion).

Athro – Rôl Arwain 5.16%

Mae'r bwloch o 5.16% yn deillio'n llwyr o wahaniaethau mewn cyflog sylfaenol. Gweler yr esboniad uchod.

Athro Heb Gymhwyso – 5.16%

Mae'r bwloch o 5.16%, sydd wedi lleihau o 17.24% y llynedd, i'w briodoli'n llwyr i wahaniaethau mewn cyflog sylfaenol. Gweler yr esboniad uchod.

Gradd E + 8% 5.11%

Talwyd lwfansau i fwy o fenywod nag o ddynion yn ystod y cyfnod ac mae hyn oherwydd natur y swyddi a wneir gan ddynion a menywod o fewn y radd gyflog hon. Cafodd 46% o

fenywod daliadau gŵyl banc o gymharu â 14% o ddynion. Cafodd 50% o fenywod daliadau dyletswydd nos o'i gymharu â 17% o ddynion a chafodd 71% o fenywod daliadau goramser o gymharu â 54% o ddynion.

Gradd G + 8% 4.50%

Mae'r bwloch cyflog yn deillio o'r ffaith fod mwy o fenywod nag o ddynion ar y radd hon wedi cael taliadau lwfans. Gwnaed taliadau gŵyl banc, honoraria a thaliadau dyletswydd nos i 40% o'r menywod ac nid i unrhyw ddynion. Gwnaed taliadau goramser i 60% o'r menywod a 29% o'r dynion. Mae hyn oherwydd natur y swyddi sydd gan ddynion a menywod o fewn y radd hon.

Seicolegydd Addysg 4.16%

Yn y rhan fwyaf o achosion mae'r bwloch cyflog hwn (4.12%) yn ymwneud â chyflog sylfaenol - gweler yr esboniad uchod. Mae'r bwloch sydd yn weddill yn ymwneud â dwy fenyw sy'n derbyn taliadau honorariwm bach.

Gradd B + 8% 3.54%

Mae'r bwloch cyflog hwn o ganlyniad i'r ffaith fod 85% o fenywod wedi cael taliadau goramser (o gymharu â 71% o ddynion). Ar gyfartaledd mae'r taliad goramser a wnaed i bob menyw o gwmpas £1700, tra bod hyn o gwmpas £1100 yn achos dynion. Ceir dwy fenyw sy'n derbyn honoraria hefyd.

Gradd E + 4% 3.13%

Mae'r bwloch cyflog ar sail cyflog sylfaenol ar gyfer y radd hon yn 3.16% o blaid menywod. O gymryd y taliadau lwfans i ystyriaeth mae hyn yn lleihau i 3.13% o blaid menywod felly'r taliadau lwfans a wnaed i ddynion sy'n gyfrifol am y gwahaniaeth o 0.03%.

Bylchau cyflog o blaid dynion

Gradd F -3.06%

Mae'r bwloch cyflog hwn yn deillio o daliadau goramser a wnaed i 29% o ddynion o gymharu ag 8% o fenywod.

Gradd D + 8% -3.78%

Y prif lwfansau a delir i ddynion a menywod ar y radd hon yw taliadau dyletswydd nos a goramser. Er fod y lwfansau hyn yn fras yn cael eu talu'n gymesur rhwng dynion a menywod,

mae gwerth ariannol y taliadau a wnaed i ddynion yn y cyfnod gryn dipyn yn uwch nag a wnaed i fenywod. Er enghraifft, gwneir taliadau goramser i 77% o fenywod ac 80% o ddynion ond mae'r taliad cyfartalog i ddynion yn £1267, sydd bron ddwywaith y taliad cyfartalog i fenywod sef £610.

Pennaeth Gwasanaeth -4.06%

Nid oes unrhyw lwfansau yn cael eu talu i fenywod. Mae un dyn sydd yn y grŵp hwn yn cael taliadau aros galwad a goramser sydd yn dod i gyfanswm o £6315, ac mae dau ddyn arall yn derbyn taliadau ychwanegol o £8151 ac £8892 am gyfrifoldebau ychwanegol.

Gradd G -4.21%

Y prif wahaniaethau yw'r taliadau lwfans dyletswydd nos (a delir i 4% o ddynion a dim menywod), taliadau goramser (a delir i 21% o ddynion a 4% o fenywod) a thaliadau aros galwad (a delir i 14% o ddynion a dim ond 0.5% o fenywod).

Cyfarwyddwyr (JNC) -4.82%

Mae'r bwloch o -4.82%, sydd wedi lleihau o -9.47% y llynedd, yn deillio'n llwyr o wahaniaethau mewn cyflog sylfaenol. Gweler yr esboniad uchod.

Prif Raddfa Gyflog Athrawon -5.47%

Mae -3.15 o'r bwloch cyflog yn deillio o wahaniaethau mewn cyflog sylfaenol. Mae'r balans o ganlyniad i Daliadau am Gyfrifoldeb Ychwanegol a wneir i ddau ddyn a dwy fenyw. Fodd bynnag, caiff 88% o'r gwerth ariannol ei dalu i'r dynion a 12% ohono i'r menywod, a hyn sy'n cyfrif am y bwloch cyflog.

Gradd N -5.88%

Y bwloch cyflog sylfaenol ar gyfer y radd hon yw -6.34%. O gymryd taliadau lwfans i ystyriaeth mae'r bwloch cyflog yn cau ychydig i -5.88%. Er bod taliadau honoraria a thaliadau aros galwad yn cael eu gwneud yn eithaf cyfartal i ddynion a menywod, mae gwerth ariannol y taliadau a wneir i fenywod yn uwch nag a wneir i ddynion (mae'r taliadau honorariwm cyfartalog yn £4626 i fenywod ac yn £3150 i ddynion; mae'r taliadau aros galwad cyfartalog yn £5158 i fenywod ac yn £4571 i ddynion).

Gradd H -6.01%

Er bod dynion a menywod yn cael taliadau lwfans, mae dynion yn cael canran uwch o'r rhain. Y tri thaliad lwfans mwyaf yw taliadau honoraria, goramser ac aros galwad. Mae 75% o'r rheiny sy'n derbyn taliadau honoraria yn ddynion. Dynion sydd hefyd yn cael 58% o'r taliadau goramser a 92% o'r taliadau aros galwad. Ceir cymysgedd o fathau o swyddi o fewn y radd hon.

Gradd E -6.25%

Ceir nifer o lwfansau a delir i ddynion a menywod o fewn y radd hon. Y taliadau lwfans mwyaf yw taliadau goramser ac aros galwad. Mae'r taliadau hyn yn uwch i ddynion o fewn y radd hon o ganlyniad i'r mathau o waith a wneir. Roedd 16% o fenywod yn cael taliadau goramser yn y cyfnod hwn o gymharu â 56% o ddynion. Gwnaed taliadau aros galwad i 7% o'r menywod ac i 25% o'r dynion.

Soulbury 20-23 -6.63%

Mae'r rhan fwyaf o'r bwch cyflog (-6.08%) yn deillio o wahaniaethau mewn cyflog sylfaenol (gweler uchod). Mae'r balans o ganlyniad i addasiad cyflog a wnaed ar gyfer yr un dyn yn y grŵp cyflog i wneud iawn am godiad cyflog cynyddraddol nas talwyd. Roedd hyn er mwyn cywiro gwall ar y gyflogres.

Gradd D -6.63%

Ceir nifer o daliadau ychwanegol a wnaed i'r grŵp staff hwn, er mai'r ddau daliad mwyaf arwyddocaol yw taliadau goramser ac aros galwad a delir i 18% o fenywod a 49% o ddynion (goramser) a dim menywod / 19% o ddynion (aros galwad). Cyfanswm y ddau lwfans hyn a dalwyd i fenywod yw £71,005 a'r cyfanswm a dalwyd i ddynion yw £344,964. Mae hyn o ganlyniad i'r mathau o swyddi yn y radd hon, a'r ffaith bod y swyddi a wneir gan ddynion yn bennaf yn tueddu i ddenu taliadau aros galwad a goramser.

10. 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.

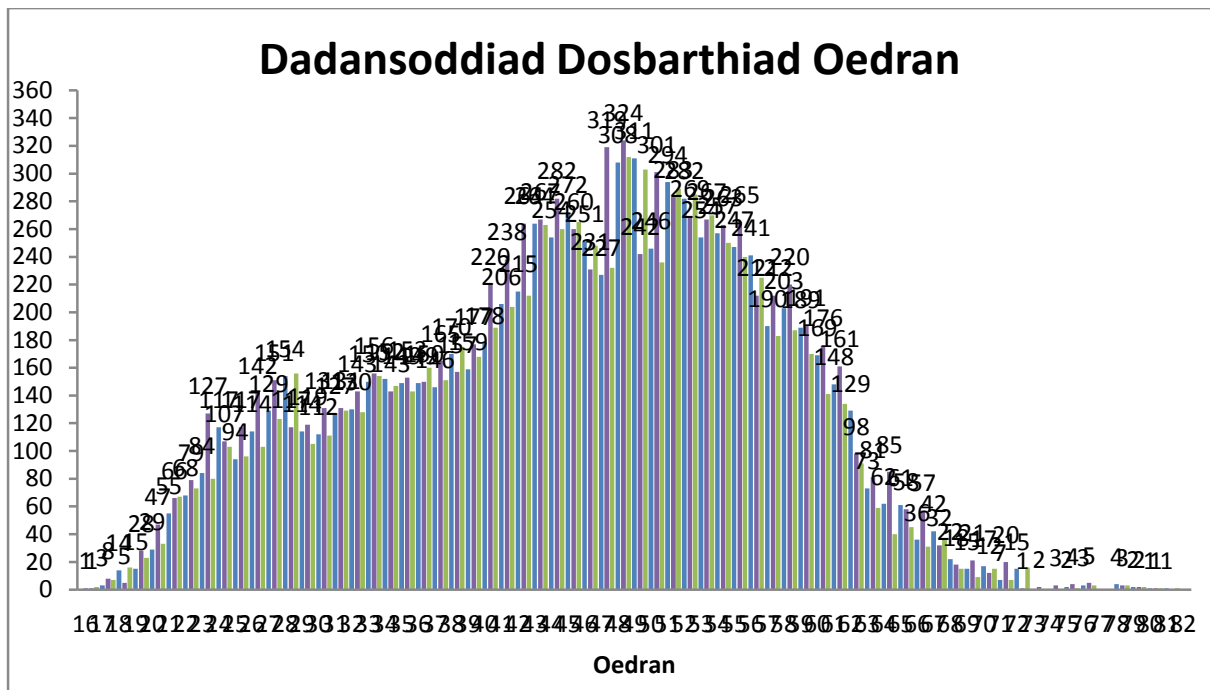
11.0 DADANSODDIAD CYFLOG AC OEDRAN

Dosbarthiad y sefydliad yn ôl oedran

Dosbarthiad y Gweithwyr yn ôl Gradd ac Oed			
Gradd	Nifer deiliaid y swydd fesul gradd	Cyfartaledd Oed @ 31/3/16 (Cymedr)	Gwahaniaeth o'i gymharu â'r Cyfartaledd oed Cyffredinol
Gradd A	204	50.82	5.06
TUPE GIG Band 2	5	52.40	6.64
Gradd A + 4%	1706	47.83	2.06
Gradd A + 8%	44	50.75	4.99

Dosbarthiad y Gweithwyr yn ôl Gradd ac Oed			
Gradd	Nifer deiliaid y swydd fesul gradd	Cyfartaledd Oed @ 31/3/16 (Cymedr)	Gwahaniaeth o'i gymharu â'r Cyfartaledd oed Cyffredinol
Gradd B	42	44.86	-0.90
Gradd B+ 4%	615	41.60	-4.16
Gradd B + 8%	27	44.56	-1.21
Gradd C	264	46.27	0.50
Gradd C+ 4%	54	46.74	0.98
Gradd C + 8%	246	45.54	-0.22
Gradd D	644	45.08	-0.68
Gradd D+ 4%	336	45.71	-0.05
TUPE – Mudiad Meithrin Pwyntiau 17-20	1	53.00	7.24
Gradd D + 8%	347	47.24	1.48
Gradd E	304	45.51	-0.25
Gradd E + 4%	615	42.34	-3.42
Gradd E + 8%	52	46.35	0.58
PW1	1	33.00	-12.76
TUPE – Europa 3	1	51.00	5.24
Gradd F	407	45.64	-0.12
Gradd F + 4%	301	44.29	-1.48
Gradd F + 8%	108	45.84	0.08
Athro Heb Gymhwyso	14	46.93	1.17
Gradd G	389	44.62	-1.14
Gweithwyr Ieuentid a Chymuned	3	41.67	-4.09
Gradd G + 4%	26	44.85	-0.92
Gradd G + 8%	12	48.67	2.91
Gradd H	222	44.43	-1.33
Gradd H + 4%	6	48.67	2.91
Gradd H + 8%	18	44.22	-1.54
Gradd I	331	44.41	-1.35
Gradd I + 4%	1	60.00	14.24
Prif Raddfa Gyflog Athrawon	12	43.50	-2.26
Gradd I + 8%	2	57.50	11.74
Gradd J	147	46.67	0.91
Gradd J + 4%	1	36.00	-9.76
Gradd J + 8%	1	53.00	7.24
Graddfa Gyflog Uwch Athrawon	40	49.18	3.41
Graddfa Gyflog Uwch Athrawon a TLR	13	48.69	2.93
Swyddog Ieuentid a Chymuned	2	58.00	12.24
Gradd K	135	48.27	2.51
Soulbury1-7	2	44.00	-1.76
Rheolwr Dysgu Cymunedol	1	47.00	1.24
Gradd K + 8%	1	57.00	11.24
Gradd L	82	47.99	2.23
Soulbury 8-12	16	46.88	1.11
Athro Cymwys a TLR	1	28.00	-17.76
Athro – Rôl Arwain	3	45.33	-0.43
Gradd M	23	49.87	4.11
Swyddog Cysylltiol Gwella Ysgolion	5	52.00	6.24
Seicolegydd Addysg	8	47.25	1.49

Dosbarthiad y Gweithwyr yn ôl Gradd ac Oed			
Gradd	Nifer deiliaid y swydd fesul gradd	Cyfartaledd Oed @ 31/3/16 (Cymedr)	Gwahaniaeth o'i gymharu â'r Cyfartaledd oed Cyffredinol
Dirprwy Benaethiaid	1	44.00	-1.76
Gradd N	47	50.45	4.69
SOULBURY 20-23	3	44.67	-1.09
Seicolegydd Addysg Uwch	4	54.75	8.99
Soulbury 15 – 19	2	52.50	6.74
Prif Seicolegydd Addysg	1	51.00	5.24
Swyddog Gwella Ysgolion	2	47.50	1.74
Swyddog Gwella Ysgolion-Arweinydd Tîm	1	57.00	11.24
Soulbury 23-25	1	53.00	7.24
Pennaeth Gwasanaeth (1)	16	52.81	7.05
Prif Weithredwr Cynorthwyol	2	48.50	2.74
Cyfarwyddwyr (JNC)	4	51.50	5.74
Prif Weithredwr	1	56.00	10.24
Cyfanswm	7926	45.76	



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.

12.0 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 bolisiâu 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.

13.0 CYNLLUN GWEITHREDU

Cynnydd ar y cynllun gweithredu a ddeilliodd o Archwiliad Cyflogau Cyfartal 2014/15

1. Parhau i gasglu data am yr holl nodweddion a amddiffynnir, gyda golwg ar fedru cynnwys mwy o nodweddion yn archwiliadau'r dyfodol.
Gwnaed cynnydd o ran casglu data ar gyfer nodweddion a amddiffynnir. Mae hon yn broses barhaus.
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 bellach wedi'i gwblhau.
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.
Mae'r gwaith o fonitro lwfansau bob chwarter yn parhau. Cynhaliwyd adolygiad o delerau ac amodau yn ystod 2016 gyda golwg ar ymgynghori ar rai o'r telerau ac amodau sydd yn effeithio fwyaf ar y bylchau cyflog a'r posibilrwydd o'u hadolygu.
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. Mae'r rhan fwyaf o'r swyddi TUPE bellach wedi cael eu trosglwyddo i raddau, telerau ac amodau'r NJC. Y swyddi hynny sydd yn dal i fod ar eu graddau TUPE yw'r rheiny a fyddai ar eu colled pe baent yn cael eu trosglwyddo, felly bydd y rhain yn aros ar y graddau y gwnaethant drosglwyddo arnynt.
5. Parhau i adolygu rhaniad y ddwy ryw ar draws mathau o swyddi a rhoi unrhyw gamau ar waith a allai leihau hynny.
Mae hyn yn parhau.
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.

Cynllun gweithredu yn deillio o Archwiliad Cyflogau Cyfartal 2015/16

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. Yn ogystal, nodir dau gam gweithredu newydd yn 7) ac 8) isod.

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 2016/17 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.
- 7) Adolygu strwythurau cyflog, h.y. gorgyffwrdd dwbl ar bwyntiau'r golofn gyflog/lleihau nifer y cynyddraddau mewn bandiau cyflog.
- 8) Parhau i adolygu taliadau aros galwad a thaliadau galwadau argyfwng / goramser cysylltiedig.

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 wrth gefn

Tâl hyfforddiant

