

# Archwiliad Cyflogau Cyfartal – 2016-17

Ebrill 2018

## **Cynnwys**

Cyflwyniad	Tudalen 2
Amcanion	Tudalen 3
Archwiliad Cyflogau Cyfartal – proses 5 cam	Tudalen 3
Cwmpas	Tudalen 4
Methodoleg	Tudalen 5
Strwythurau Cyflogau	Tudalen 5
Cyfnodau addasu	Tudalen 6
Taliadau Marchnad Atodol	Tudalen 6
Canlyniad	Tudalen 7
Casgliad y dadansoddiad	Tudalen 13
Dadansoddiad cyflog ac oedran	Tudalen 14
Casgliad cyffredinol	Tudalen 15
Cynllun gweithredu	Tudalen 16
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](mailto:RPUnedCymorthBusnes@sirgar.gov.uk)**

## ARCHWILIAD CYFLOGAU CYFARTAL – 2016 – 2017

### 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.

Mae Atodlen 2 o Reoliadau (Dyletswyddau Penodol ac Awdurdodau Cyhoeddus) Deddf Cydraddoldeb 2010 yn berthnasol i Gyrff Cyhoeddus Datganoledig yng Nghymru. Mae'n ofynnol inni, o dan y Ddeddf, roi sylw priodol i'r angen i gael amcanion o ran cydraddoldeb sy'n mynd i'r afael â'r hyn sy'n achosi gwahaniaeth cyflog, gan gynnwys o ran rhywedd, rhwng ein gweithwyr. 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 leihau neu waredu'r bylchau hynny.

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 Archwiliadau Cyflogau Cyfartal ar gyfer pob blwyddyn ariannol o 2013/14 ymlaen. Y ddogfen hon yw pedwerydd Archwiliad Cyflogau Cyfartal yr Awdurdod a bydd yn tynnu sylw at unrhyw newidiadau yn y bwch cyflog drwyddo draw.

Mae'r Awdurdod yn parhau i gynnal ymarferiad casglu data er mwyn diweddarau cofnodion gweithwyr trwy gynnwys gwybodaeth am nodweddion gwarchoddedig, 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 gwarchoddedig yn isel ar hyn o bryd, mae'r Archwiliad Cyflogau Cyfartal hwn yn canolbwyntio ar nodweddion gwarchoddedig 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 gwarchoddedig eraill 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 gwarchoddedig.

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 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), 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 a Gynorthwyr gan nad ydynt yn gyflogeion i'r Awdurdod.

Hefyd eithrir unrhyw weithwyr achlysurol at ddibenion unrhyw archwiliad 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.

Ar hyn o bryd, mae'r Archwiliad Cyflogau Cyfartal yn defnyddio rhyw ac oedran yn unig gan fod y data sydd gennym ynghylch nodweddion gwarchodedig eraill yn brin, ac nid yw'r rhan fwyaf o'r gweithwyr yn eu datgan. Yn ogystal, o ran rhai nodweddion megis hil mae gennym ganran gymharol isel o weithwyr sy'n nodi eu bod mewn categorïau

Pobl Dduon a Lleiafrifoedd Ethnig sy'n golygu y byddai modd adnabod unigolion mewn cymariaethau o fewn graddau.

## 5.0 METHODOLEG

Yn ystod 2016/17 roedd Cyngor Sir Caerfyrddin yn cyflogi rhyw 6,395 o bobl ar draws 5 adran ac mewn amrywiaeth eang o rolau. Mae gan 15.03% 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<sup>ain</sup> Mawrth 2017 ac yn cwmpasu cyflog a lwfansau a dderbyniwyd ar gyfer y cyfnod 1<sup>af</sup> Ebrill 2016 tan 31<sup>ain</sup> Mawrth 2017. Mewn achosion lle cychwynnodd gweithiwr yn ei swydd ar ôl 1<sup>af</sup> Ebrill 2016 a chyn 31<sup>ain</sup> Mawrth 2017, 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 CYFLOGAU

Mae strwythur cyflogau NJC yr Awdurdod yn cynnwys 15 gradd sylfaenol a pharhaodd yn gysylltiedig â'r cyfraddau cyflog cenedlaethol yn ystod 2016/17.

Nid yw Graddau A ac O yn gorgyffwrdd ag unrhyw raddau eraill. 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 cyflogau sy'n weithredol yng Nghyngor Sir Caerfyrddin, i'w weld ar ein gwefan [Polisi Tal](#)

## 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. 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 2016/17 arhosodd 58 gweithiwr ar eu cyflog gwreiddiol am gyfnod addasu o ganlyniad i ostwng eu gradd. Mae hyn yn gynnydd sylweddol ers y cyfnod blaenorol sy'n deillio o drosglwyddo staff Ysgolion Gwirfoddol a Gynorthwyr i raddau 'statws unffurf' y NJC a gytunwyd. Roedd 50 o'r gweithwyr hyn (86%) yn fenywod ac wyth (14%) yn ddynion. Nid oes tystiolaeth o fewn yr Archwiliad bod y cyfnodau addasu wedi arwain at unrhyw anghydraddoldeb cyflog sylweddol.

## 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 2016/17, derbyniodd 50 o weithwyr lwfansau taliadau marchnad atodol, ar draws pedwar grŵp o swyddi. Roedd 21 (42%) o'r gweithwyr yn ddynion a 29 (58%) 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 76.2% o fenywod a 23.8% 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	Nifer			% y Radd	
	Benyw	Gwryw	Cyfanswm	Benyw	Gwryw
Grŵp y Radd					
Graddau a Gyd-drafodwyd yn Lleol	5755	1778	7533	76.4%	23.6%
Ymgynghorwyr/Arolygwyr Soulbury a Ieuenctid a Chymuned	37	10	47	78.7%	21.3%
Graddfeydd Cyflog Athrawon	48	26	74	64.9%	35.1%
Graddau Prif Swyddogion	5	15	20	25.0%	75.0%
Graddau Amrywiol	9	1	10	90.0%	10.0%
Cyfanswm	5854	1830	7684	76.2%	23.8%

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

Ar hyn o bryd mae 98% o'r gweithlu wedi'u cwmpasu gan delerau ac amodau'r NJC a'r Cytundeb Statws Unffurf.



Mae 65.4% o'r gweithlu yn gweithio'n rhan amser (llai na 37 awr yr wythnos), ac mae 89% o'r gweithwyr hynny yn fenywod. Mae 45% yn weithwyr yn ystod y tymor yn unig, fel y dynodwyd gan eu swydd, ac mae 91.97% o'r rheiny yn fenywod.

**Cyfanswm bwllch cyflog yr Awdurdod yw -17.48% ar sail cyflog sylfaenol yn unig.** Cyfanswm y bwllch cyflog ar gyfer y cyfanswm cyflog (cyflog sylfaenol plws y lwfansau a gynhwysir yn Atodiad A) yw -19.23%. Isod ceir dadansoddiad o'r graddau lle gwelir bwllch cyflog o 3% neu fwy yn achos cyflog sylfaenol neu gyfanswm cyflog.

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

Blwyddyn	Bwllch 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%
ACC 2016/17	-17.48%	0.96	5.21%	15.06%

Tabl 2 –bylchau 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 deg bwllch cyflog arwyddocaol sy'n deillio o gyflog sylfaenol CALI cyfartalog yn unig. Mae chwech o'r bylchau cyflog hyn o blaid menywod (**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:

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	5	£48,325.20	1	£44,353.00	8.96%
Gradd D + 4%	275	£17,964.24	31	£16,927.83	6.12%
Athro Heb Gymhwyso	5	£26,034.00	6	£24,757.67	5.16%
Gradd G + 8%	5	£29,037.60	6	£27,728.67	4.72%
Gradd E + 4%	551	£21,216.07	25	£20,449.40	3.75%
Gradd F + 4%	262	£23,711.92	43	£22,928.81	3.42%
Soulbury 8-12	14	£44,592.00	3	£46,068.67	-3.21%
Gradd E	166	£19,872.53	136	£20,639.57	-3.72%
Gradd M	7	£45,039.00	12	£46,876.25	-3.92%
Gradd E + 8%	31	£21,094.03	24	£22,058.54	-4.37%

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

### **Bylchau cyflog o blaid menywod**

#### **Seicolegydd Addysg 8.96%**

Ceir 7 menyw ac un dyn yn y grŵp hwn. Mae'r bwlch cyflog yn deillio o gyfuniad o hyd gwasanaeth, 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 D + 4% 6.12%**

Mae'r bwlch cyflog hwn yn deillio o hyd gwasanaeth sy'n golygu bod 60% o'r menywod yn y grŵp hwn (300) yn cael eu talu yn ôl y pwynt uchaf ar y golofn gyflog ond dim ond 35% o'r dynion (31) sy'n cael eu talu yn ôl y pwynt uchaf ar y golofn gyflog.

#### **Athro Heb Gymhwyso 5.16%**

Mae'r bwlch cyflog ar gyfer y radd hon i'w briodoli i hyd gwasanaeth. 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 drwy'r raddfa gyflog.

#### **Gradd G + 8%% 4.72%**

Roedd pump o'r 11 swydd yn y radd hon yn Radd F o'r blaen. Cawsant eu hailwerthuso'n swyddi Gradd G ond mae hynny'n golygu bod gan y deiliaid hyd gwasanaeth byrrach yn y radd (er bod ganddynt wasanaeth hir yn y swydd) na deiliaid y swyddi eraill sy'n rhan o'r radd hon. Mae hynny, ynghyd â'r ffaith bod pedwar o bum deiliad y swyddi hynny sydd wedi cael eu hailraddio yn ddynion, yn arwain at fwch cyflog o blaid menywod.

#### **Gradd E + 4% 3.75%**

Mae hyd gwasanaeth dynion yn y radd hon ar gyfartaledd yn fyrrach na hyd gwasanaeth menywod, felly mae'r bwlch cyflog yn deillio o gynyddrannau a delir o ganlyniad i hyd gwasanaeth gan fod 57% o'r menywod ar y pwynt uchaf ar y golofn gyflog a 24% o'r dynion ar y pwynt uchaf ar y golofn gyflog.

#### **Gradd F + 4% 3.42%**

Mae hyd gwasanaeth dynion yn y radd hon ar gyfartaledd yn fyrrach na hyd gwasanaeth menywod, felly mae'r bwlch cyflog yn deillio o gynyddrannau a delir o ganlyniad i hyd gwasanaeth. Mae 67% o'r menywod yn hanner uchaf y radd a 34% o'r dynion yn hanner isaf y radd.

## **Bylchau cyflog o blaid dynion**

### **Gradd E +8% -4.37%**

Mae'r gwahaniaeth cyflog yn deillio o hyd gwasanaeth gan fod 42% o'r dynion ar y radd hon wedi cael pum mlynedd neu ragor o wasanaeth a dim ond 23% o'r menywod sydd ar bwynt uchaf y radd.

### **Gradd M -3.92%**

Mae hyn yn deillio o hyd gwasanaeth, gan fod 58% o'r dynion ar bwynt uchaf y radd o'i gymharu â 14% o'r menywod sydd â phum mlynedd neu ragor o wasanaeth.

### **Gradd E -3.72%**

Mae'r gwahaniaeth hwn yn deillio o hyd gwasanaeth yn y radd gan fod 58% o'r dynion â phum mlynedd neu ragor o wasanaeth o'i gymharu â 48% o'r menywod.

### **Soulbury 8-12 -3.21%**

Mae'r gwahaniaeth yn deillio'n bennaf o hyd gwasanaeth - hyd gwasanaeth y dynion yw 7 mlynedd ar gyfartaledd a hyd gwasanaeth y menywod yw 4 blynedd yr gyfartaledd. Mae gradd Soulbury 8-12 yn gyfuniad o nifer o wahanol raddau (e.e. Soulbury 8, Soulbury 9-11 a Soulbury 8-12) sy'n cwmpasu nifer o swyddi gwahanol.

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 wyth o'r bylchau cyflog hyn o blaid menywod a deg o blaid dynion. Ceir manylion y graddau hyn yn y tabl isod:

<b><u>Gradd</u></b>	<b><u>Nifer y menywod yn y swydd</u></b>	<b><u>Cyfanswm Cyflog CALI cyfartalog</u></b>	<b><u>Nifer y dynion yn y swydd</u></b>	<b><u>Cyfanswm Cyflog CALI cyfartalog</u></b>	<b><u>% y gwahaniaeth</u></b>
Gradd G + 8%	5	£31,440.18	6	£27,825.29	12.99%
Seicolegydd Addysg	5	£48,355.12	1	£44,353.00	9.02%
Gradd D + 4%	275	£18,060.92	31	£16,997.07	6.26%
Gradd C + 8%	211	£19,260.37	27	£18,135.24	6.20%
Athro Heb Gymhwyso	5	£26,034.00	6	£24,757.67	5.16%
Gradd E + 4%	551	£21,242.69	25	£20,469.34	3.78%
Gradd E + 8%	31	£23,928.33	24	£23,125.22	3.47%
Soulbury 15-19	3	£55,852.34	1	£54,042.00	3.35%
Cyfarwyddwyr (JNC)	1	£117,696.00	3	£121,760.93	-3.34%

Gradd G	224	£26,377.34	171	£27,373.99	-3.64%
Prif Raddfa Gyflog Athrawon	4	£32,477.50	6	£33,711.67	-3.66%
Swyddog Gwella Ysgolion	2	£61,033.67	1	£63,361.73	-3.67%
Gradd M	7	£45,039.00	12	£46,876.25	-3.92%
Soulbury 8-12	14	£44,647.51	3	£46,671.51	-4.34%
Gradd F	224	£23,257.65	178	£24,477.99	-4.99%
Gradd H	115	£29,620.04	104	£31,290.53	-5.34%
Gradd D	317	£17,360.18	274	£18,913.46	-8.21%
Gradd E	166	£20,296.34	136	£22,428.04	-9.50%

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 G+8% 12.99%**

Mae 4.72% o'r bwllch cyflog yn deillio o wahaniaethau mewn cyflog sylfaenol (gweler y manylion uchod). Mae'r gwahaniaeth sy'n weddill yn deillio'n rhannol o wneud taliadau atodol gwyliau banc i ddwy fenyw a dim dynion a thaliad honorariwm i un fenyw a dim dynion. Yn ogystal, gwnaed taliadau goramser i ddwy fenyw a dau ddyn ond cyfanswm y taliadau goramser a dalwyd i'r ddau ddyn yn ystod y cyfnod oedd £579 o'i gymharu â chyfanswm o £10,318 a dalwyd i'r ddwy fenyw.

#### **Seicolegydd Addysg 9.02%**

Mae 8.96% o'r bwllch cyflog hwn yn deillio o wahaniaethau mewn cyflog sylfaenol (gweler yr esboniad uchod). Mae'r 0.6% sy'n weddill yn deillio o'r ffaith fod un o'r chwe menyw yn y grŵp hwn yn derbyn taliad honorariwm. Ni chafodd y dyn yn y radd hon unrhyw daliadau ychwanegol yn ystod y cyfnod adolygu.

#### **Gradd D+4% 6.26%**

Mae 6.12% o'r bwllch cyflog hwn yn deillio o wahaniaethau mewn cyflog sylfaenol (gweler yr esboniad uchod). Mae'r gweddill yn deillio o daliadau goramser, sy'n cael eu talu i ddynion ac i fenywod ond mae mwy o daliadau yn cael eu talu i fenywod.

#### **Gradd C + 8% 6.20%**

Caiff nifer o lwfansau eu talu i ddynion a menywod ar y radd hon. Y rhai sy'n cyfrannu fwyaf at y bwllch cyflog yw Lwfans Dyletswyddau Uwch (a dalwyd i 37% o fenywod a 15% o ddynion) a Lwfans Dyletswydd Nos (a dalwyd i 41% o fenywod a 22% o ddynion).

#### **Athro Heb Gymhwyso – 5.16%**

Mae'r bwllch o 5.16% i'w briodoli'n llwyr i wahaniaethau mewn cyflog sylfaenol. Gweler yr esboniad uchod.

#### **Gradd E+4% 3.78%**

Gwahaniaethau mewn cyflog sylfaenol yw'r rheswm dros 3.75% o'r gwahaniaeth cyflog hwn (gweler yr esboniad uchod). Mae'r 0.03% sy'n weddill yn deillio o daliadau goramser a delir yn weddol gyson i ddynion a menywod, ond ar yr achlysur hwn roedd y swm ychydig yn uwch i fenywod.

### **Gradd E + 8% 3.47%**

Talwyd lwfansau i fwy o fenywod na dynion yn ystod y cyfnod, a hynny oherwydd natur y swyddi a wneir gan ddynion a menywod yn y radd gyflog hon. Cafodd 52% o'r menywod daliadau gwyliau banc o'i gymharu â 13% o'r dynion. Talwyd lwfans dyletswydd nos i 55% o'r menywod o'i gymharu â 13% o'r dynion a chafodd 77% o'r menywod daliadau goramser o'i gymharu â 46% o'r dynion.

### **Soulbury 15-19 3.35%**

Mae hon yn radd wedi'i chyfuno sy'n cwmpasu mwy nag un math o swydd a ddelir gan dair menyw ac un dyn. Yr unig lwfans sy'n cael ei dalu yw taliad honorariwm i un o'r menywod.

### **Bylchau cyflog o blaid dynion**

#### **Gradd F -4.99%**

Mae'r bwlch cyflog hwn yn deillio'n bennaf o daliadau goramser sy'n cael eu talu i 28% o'r dynion (gwerth £86,000), o'i gymharu â 12% o'r menywod (gwerth £25,836).

#### **Gradd G -3.64%**

Mae'r radd hon yn cwmpasu amrywiaeth o swyddi y mae rhai ohonynt yn denu mwy o lwfansau nag eraill. Y prif feysydd gwahaniaeth yw honoraria (a dalwyd i 1 fenyw a 4 dyn), lwfans dyletswydd nos (a dalwyd i saith o ddynion a dim menywod yn ystod y cyfnod hwn), goramser (a dalwyd i 15 o fenywod a 42 o ddynion) ac aros galwad (a dalwyd i 2 fenyw a 22 o ddynion).

#### **Cyfarwyddwyr (JNC) -3.34%**

Mae swyddi gradd cyfarwyddwr yn cael eu dal gan dri dyn ac un fenyw. Mae un o'r dynion yn derbyn taliad honorariwm a dyma'r rheswm dros y gwahaniaeth mewn cyflog.

#### **Prif Raddfa Gyflog Athrawon -3.66%**

Mae 67% o ddeiliaid y radd gyflog hon yn ddynion, ac mae dau ohonynt yn derbyn lwfans cyfrifoldeb ychwanegol. Ni thelir unrhyw lwfansau eraill.

#### **Gradd H -5.34%**

Er bod dynion a menywod yn derbyn lwfansau, mae canran uwch o'r rhain yn cael eu derbyn gan ddynion. Y taliadau lwfans mwyaf yw goramser ac aros galwad. Yn ystod

y cyfnod hwn cafodd y dynion 69% o'r taliadau goramser a 97% o'r taliadau aros galwad. Mae cymysgedd o fathau o swyddi yn y radd hon.

### **Gradd E -9.50%**

Mae nifer o lwfansau sy'n cael eu talu i ddynion ac i fenywod yn y radd hon. Y ddau lwfans mwyaf yw goramser ac aros galwad. Mae'r taliadau hyn yn uwch i'r dynion yn y radd hon o ganlyniad i'r mathau o waith sy'n cael ei wneud. Gwnaed 69% o'r taliadau goramser i ddynion yn ystod y cyfnod hwn, ynghyd ag 81% o'r taliadau aros galwad.

### **Gradd D -8.21%**

Gwneir nifer o daliadau ychwanegol i'r grŵp hwn o staff ond y ddau daliad mwyaf sylweddol yw taliadau goramser ac aros galwad a delir i 44 o fenywod a 135 o ddynion (goramser) ac, yn achos aros galwad i 55 o ddynion a dim menywod.

### **Swyddogion Gwella Ysgolion -3.67%**

Mae lwfans ychwanegol yn cael ei dalu i un o'r dynion yn y radd hon gan ei fod wedi'i secondio i swydd yn ERW ar hyn o bryd. Taliad am gyfnod penodol yw hwn a ddaw i ben ar 30 Ebrill 2018.

### **Gradd M – 3.92%**

Mae'r gwahaniaeth mewn cyflog o -3.92% yn deillio'n llwyr o wahaniaethau mewn cyflog sylfaenol. Nodir y rheswm dros y bwlch cyflog uchod.

### **Soulbury 8-12 -4.34%**

Mae 3.21% o'r bwlch cyflog yn deillio o wahaniaethau mewn cyflog sylfaenol (nodir y manylion uchod). Mae'r gwahaniaeth sy'n weddill yn deillio o daliadau honoraria. Mae un dyn ac un fenyw yn y grŵp yn derbyn honoraria, ond mae gwahaniaethau o ran cyfanswm y taliad (£777.20 i'r fenyw yn y radd hon a £1808.52 i'r dyn).

## **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

### 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
TUPEBCM1	1	47.00	0.85
Gradd A	187	51.13	4.98
TUPE GIG Band 2	5	53.40	7.25
Gradd A + 4%	1679	48.09	1.94
Gradd A + 8%	44	52.70	6.55
Gradd B	32	45.75	-0.40
Gradd B+ 4%	582	42.38	-3.77
TUPEBCM2	1	37.00	-9.15
Gradd B + 8%	29	45.66	-0.49
Gradd C	244	46.86	0.71
Gradd C + 4%	56	46.89	0.74
Gradd C + 8%	238	45.65	-0.50
Gradd D	591	46.07	-0.08
Gradd D + 4%	306	46.44	0.29
TUPE – Mudiad Meithrin Pwyntiau 17-19	1	54.00	7.85
Gradd D + 8%	334	47.62	1.47
Gradd E	302	45.37	-0.78
Gradd E + 4%	576	42.62	-3.53
Gradd E + 8%	55	44.60	-1.55
PW1	2	32.00	-14.15
Gradd F	402	45.97	-0.18
Gradd F + 4%	305	44.92	-1.23
Gradd F + 8%	111	45.72	-0.43
Athro Heb Gymhwysu	11	47.18	1.03
Gradd G	395	44.94	-1.21
Gweithwyr leuenctid a Chymuned	1	49.00	2.85
Gradd G + 4%	29	45.34	-0.81
Gradd G + 8%	11	47.09	0.94
Gradd H	219	45.19	-0.96
Gradd H + 4%	24	46.58	0.43
Gradd I	337	44.35	-1.80
Gradd I + 4%	1	61.00	14.85
Prif Raddfa Gyflog Athrawon	10	42.70	-3.45
Gradd I + 8%	1	49.00	2.85
Gradd J	144	47.22	1.07
Gradd J + 4%	1	37.00	-9.15
Graddfa Gyflog Uwch Athrawon	39	49.56	3.41
Graddfa Gyflog Uwch Athrawon a TLR	13	50.00	3.85
Swyddog leuenctid a Chymuned	1	57.00	10.85
Gradd K	135	48.32	2.17
Soulbury1-7	2	45.00	-1.15

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
Rheolwr Dysgu Cymunedol	1	48.00	1.85
Gradd L	87	47.71	1.56
Soulbury 8-12	17	45.65	-0.50
Athro – Rôl Arwain	1	45.00	-1.15
Gradd M	19	47.53	1.38
Swyddog Cysylltiol Gwella Ysgolion	5	53.00	6.85
Seicolegydd Addysg	6	49.17	3.02
Gradd N	44	50.95	4.80
Soulbury 15 – 19	4	48.75	2.60
Seicolegydd Addysg Uwch	3	54.33	8.18
SOULBURY 20-23	1	46.00	-0.15
Prif Seicolegydd Addysg	1	52.00	5.85
Soulbury 23-25	1	54.00	7.85
Swyddog Gwella Ysgolion	3	47.33	1.18
Prif Swyddog Gwella Ysgolion	1	46.00	-0.15
Gradd O	9	47.00	0.85
Pennaeth Gwasanaeth (1)	15	52.40	6.25
Prif Weithredwr Cynorthwyol	2	49.50	3.35
Cyfarwyddwyr (JNC)	4	50.50	4.35
Prif Weithredwr	1	57.00	10.85

Dengys y tabl uchod fod tuedd i'r oed cyfartalog fod ychydig yn is mewn swyddi ar raddfa is, a bod yr oed cyfartalog yn 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 gwahaniaethu 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 bwllch 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.

### **13.0 CYNLLUN GWEITHREDU**

#### **Cynnydd ar y cynllun gweithredu a ddeilliodd o Archwiliad Cyflogau Cyfartal 2015/16**

Roedd camau gweithredu Archwiliad Cyflogau Cyfartal 2015/16 yr un peth â rhai Archwiliad 2014/15 oherwydd a) mae'r meysydd hyn yn parhau i gyfrannu at y bylchau cyflog a b) mae'r ffaith bod y bylchau cyflog yn crebachu yn dangos bod y newidiadau sydd wedi eu gwneud o dan y camau gweithredu hyn yn dechrau cael effaith. Hefyd nodwyd dau gam gweithredu newydd yn 7) ac 8) isod.

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

Rydym yn parhau i gasglu data gan staff, ac mae disgwyl i systemau Adnoddau Dynol / y Gyflogres, ynghyd â systemau hunanwasanaeth mwy hygyrch, wella'r data sydd ar gael yn y 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.

Mae Archwiliad Cyflogau Cyfartal 2016/17 yn dangos bod y bwllch cyflog rhwng dynion a menywod yn parhau i grebachu a byddwn yn parhau i fonitro'r newidiadau.

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 taliadau aros galwad eu lleihau o 1 Ebrill 2018 yn sgil adolygu lwfansau'n barhaus. Bydd hyn yn cael effaith o ran lleihau'r cyfanswm bylchau cyflog ar gyfer rhai graddau pan fydd ffigurau Archwiliad Cyflogau Cyfartal

2018/19 yn cael eu cynhyrchu. Byddwn yn parhau i fonitro a, lle mae'n berthnasol, adolygu lwfansau.

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 hon yn broses Adnoddau Dynol barhaus ac mae'n dal i gael ei monitro bob chwe mis.

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

Mae hwn yn fater parhaus a bydd yn rhan o'r cynllun busnes i'w gyflwyno i Grŵp y Strategaeth ar gyfer Pobl i'w drafod.

6. Adolygu strwythurau cyflogau, h.y. gorgyffwrdd dwbl ar bwyntiau'r golofn gyflog/lleihau nifer y cynyddraddau mewn bandiau cyflog.

Rydym yn parhau i fonitro ac adolygu ein strwythur cyflogau. Un newid sylweddol yr ydym wedi'i wneud yw cynyddu ein hisafswm cyfradd fesul awr i gyfateb i gyflog byw y Sefydliad Cyflog Byw o 1 Ebrill 2018. Bydd y strwythur cyflogau yn cael ei adolygu ymhellach yn ystod 2018 / 19 yng ngoleuni'r codiadau cyflog cenedlaethol arfaethedig ar gyfer staff ar raddau'r Cyd-gyngor Cenedlaethol.

7. Parhau i adolygu taliadau aros galwad a thaliadau aros galwadau argyfwng / goramser cysylltiedig.

Mae'r tâl am aros galwad wedi cael ei leihau o £53 fesul sesiwn i £40 fesul sesiwn o 1 Ebrill 2018. Yn ogystal, mae sesiwn rhannol wedi'i gyflwyno a'r tâl yw £25 fesul sesiwn.

Bydd y cyfraddau aros galwad newydd yn cynnwys 30 munud i ddelio ag ymholiadau drwy e-bost neu dros y ffôn fesul sesiwn neu 20 munud i ddelio ag ymholiadau drwy e-bost neu dros y ffôn fesul sesiwn rhannol. Bydd hyn yn lleihau cyfanswm y taliadau.

## **Cynllun gweithredu yn deillio o Archwiliad Cyflogau Cyfartal 2016/17**

Yn ogystal â'r camau gweithredu uchod a fydd yn parhau drwy 2017/18, argymhellir y camau gweithredu canlynol:

- A) Bod y polisi gweithio hyblyg presennol yn cael ei hyrwyddo'n eang a'i roi ar waith yn achos pob swydd wag, ac ystyried, pryd bynnag y bydd swydd wag ar gael, a oes rhaid cael swydd arall ar sail 'tebyg i'w debyg' (e.e. swydd amser llawn arall yn lle swydd amser llawn) neu a allwn benodi nifer o weithwyr rhan-amser i roi mwy o hyblygrwydd.
- B) Adolygu'n barhaus pa mor deg yw'r lwfansau a'r taliadau ychwanegol a roddir.
- C) Parhau i wirio a monitro'r defnydd o iaith 'niwtral o ran y rhywiau' mewn proffiliau swyddi, hysbysebion swyddi a'r broses recriwtio gyfan. Mae hyfforddiant recriwtio yn cael ei gyflwyno ar draws yr Awdurdod yn ystod 2018 a fydd yn helpu rheolwyr i ddeall sut mae defnyddio terminoleg briodol.
- D) Sicrhau bod ymagwedd niwtral o ran y rhywiau yn parhau drwy gydol bywyd gwaith pob aelod o staff yn yr Awdurdod i wella lefelau cadw a chynnydd staff mewn swyddi ar bob lefel yn y Cyngor.
- E) Ystyried yr opsiwn i weithio'n hyblyg ym mhob swydd, boed hynny'n oriau hyblyg, gweithio ystwyth, rhannu swyddi, rhan-amser ac ati, ac ar bob adeg yn ystod oes y rôl, nid yn unig wrth recriwtio.
- F) Gweithio tuag at hybu cymysgedd mwy cytbwys o staff o ran y rhywiau mewn rolau ystrydebol megis cogyddion, glanhawyr, gweithwyr crefft neu arlwyo drwy ymgyrchoedd recriwtio neu brentisiaethau.
- G) Sicrhau bod cyfleoedd hyfforddi a datblygu ar gael i staff ar bob lefel yn yr Awdurdod er mwyn gwella sgiliau yn eu rolau presennol, agor cyfleoedd ar gyfer dilyniant gyrfa mewn maes gwaith penodol neu ystyried cyfleoedd y mae gweithwyr yn dymuno manteisio arnynt o bosib 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

Tâl hyfforddiant

