

Archwiliad Cyflogau Cyfartal – 2017-18

Tachwedd 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 6
Cyfnodau addasu	Tudalen 6
Taliadau Marchnad Atodol	Tudalen 7
Canlyniad	Tudalen 8
Casgliad y dadansoddiad	Tudalen 16
Dadansoddiad cyflog ac oedran	Tudalen 16
Casgliad cyffredinol	Tudalen 18
Cynllun gweithredu	Tudalen 18
Atodiad A	Tudalen 22

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:
RPUndCymorthBusnes@sirgar.gov.uk

ARCHWILIAD CYFLOGAU CYFARTAL 2017-2018

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 delerau ac amodau "lyfr gwyrdd" yr NJC.

Mae Atodlen 2 o Reoliadau (Dyletswyddau Penodol ac Awdurdodau Cyhoeddus) Deddf Cydraddoldeb 2010 yn berthnasol i Gyrrff 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, Ieuencid 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 pumed Archwiliad Cyflogau Cyfartal yr

Awdurdod a bydd yn tynnu sylw at unrhyw newidiadau yn y bwlch 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 yw nodi'r bwlch cyflog cyffredinol rhwng dynion a menywod yn yr Awdurdod. Ar ben hynny, amlygir unrhyw fylchau cyflog o ran graddau unigol, neu unrhyw feysydd eraill y gallai fod gofyn eu dadansoddi ymhellach neu weithredu yn eu cylch. Mae hefyd yn gyfle i nodi meysydd lle mae cyfle i wella o ran casglu data neu wrth gymhwyso lwfansau.

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

Bydd adran "canlyniadau" yr Archwiliad yn nodi 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), Ieuenctid 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 gwarchoddedig 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 2017/18 roedd Cyngor Sir Caerfyrddin yn cyflogi rhyw 6,336 o bobl ar draws 6 adran ac mewn amrywiaeth eang o rolau. Mae gan 14.35% 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 Mawrth 2018 ac yn cwmpasu cyflog a lwfansau a dderbyniwyd ar gyfer y cyfnod 1 Ebrill 2017 tan 31 Mawrth 2018. Mewn achosion lle cychwynnodd gweithiwr yn ei swydd ar ôl 1 Ebrill 2017 a chyn 31 Mawrth 2018, cyfrifwyd y cyflogau a'r lwfansau mewn modd sy'n cyfateb i flwyddyn lawn er mwyn caniatáu cymhariaeth deg a chywir â gweithwyr eraill.

Codwyd y cyflogau rhan amser i ffigur cyfatebol amser llawn i'r diben o gymharu ffigurau tebyg. Cyfrifwyd y cyflogau cyfartalog ar sail cyfartaledd cymedrig. Mae hyn yn caniatáu i ni ganfod bylchau cyflog mewn cyflogau cyfartalog. Mae canlyniadau cadarnhaol yn nodi bylchau cyflog o blaid

menywod ac mae canlyniadau negyddol yn nodi bylchau cyflog o blaid dynion.

6.0 STRWYTHURAU CYFLOGAU

Mae strwythur cyflogau NJC yr Awdurdod yn cynnwys 15 gradd sylfaenol a pharhaodd yn gysylltiedig â'r cyfraddau cyflog cenedlaethol yn ystod 2017/18.

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 Tâl](#)

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 2017/18 arhosodd 19 gweithiwr ar eu cyflog gwreiddiol am gyfnod addasu o ganlyniad i ostwng eu gradd. Roedd 9 o'r gweithwyr hyn (47%) yn fenywod ac 10 (53%) 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 2017/18, derbyniodd 31 o weithwyr lwfansau taliadau marchnad atodol, ar draws dau grŵp o swyddi. Roedd 9 (29%) o'r gweithwyr yn ddynion a 22 (71%) yn fenywod sy'n cyd-fynd â'r rhaniad

gwrywaidd/benywaidd ar draws yr Awdurdod. 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 76.41% o fenywod a 23.59% 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					
NJC (llyfr gwyrdd) ynghyd â graddau a gytunwyd yn lleol	5691	1731	7422	76.7%	23.3%
Ymgynghorwyr/Arolygwyr Soulbury a leuencid a Chymuned	44	11	55	80%	20%
Graddfeydd Cyflog Athrawon	53	29	82	64.6%	35.4%
Graddau Prif Swyddogion	6	17	23	26.1%	73.9%
Graddau Amrywiol	2	1	3	66.7%	33.3%
Cyfanswm	5796	1789	7585	76.4%	23.6%

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 64.7% 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 92% o'r rheiny yn fenywod.

Cyfanswm bwloch cyflog yr Awdurdod yw -17.39% ar sail cyflog sylfaenol yn unig. Cyfanswm y bwloch cyflog ar gyfer y cyfanswm cyflog (cyflog sylfaenol plws y lwfansau a gynhwysir yn Atodiad A) yw -18.97%. Isod ceir dadansoddiad o'r graddau lle gwelir bwloch cyflog o 3% neu fwy yn achos cyflog sylfaenol neu gyfanswm cyflog.

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

Blwyddyn	Bwloch ar sail cyflog sylfaenol	Gwahaniaeth o flwyddyn i flwyddyn	% Newid	Newid cronrus
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%
ACC 2017/18	-17.39%	0.09	0.51	16.25%

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 deuddeg bwloch cyflog arwyddocaol sy'n deillio o gyflog sylfaenol CALI cyfartalog yn unig. Mae saith o'r bylchau cyflog hyn o blaid menywod (**fe'u dangosir ar ffurf % positif**) ac mae'r pump arall o blaid dynion (**fe'u dangosir ar ffurf % negatiff**). 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	7	£48,835.71	1	£44,797.00	9.02%
Athro Heb Gymhwyso	3	£26,295.00	6	£25,005.83	5.16%
Soulbury 15-19	3	£57,265.33	1	£54,582.00	4.92%
Gradd G + 4%	29	£27,213.10	3	£26,108.00	4.23%
Gradd H + 4%	7	£29,964.71	1	£28,775.00	4.13%
Gradd E + 4%	537	£21,448.57	27	£20,644.70	3.89%
Gradd F + 4%	277	£24,025.83	43	£23,135.44	3.85%
Soulbury 8-12	16	£45,329.75	4	£47,017.50	-3.59%
Gradd E + 8%	26	£21,428.23	20	£22,416.20	-4.41%
Gradd I + 4%	1	£31,359.00	1	£33,785.00	-7.18%
Swyddog Gwella Ysgolion	3	£57,180.33	1	£62,914.00	-9.11%
Dirprwy Bennaeth	1	£54,250.00	1	£74,615.00	-27.29%

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

Bylchau cyflog o blaid menywod

Seicolegydd Addysg 9.02%

Mae 7 menyw ac un dyn yn y grŵp hwn. Mae'r bwloch cyflog yn deillio o gyfuniad o hyd gwasanaeth lle mae 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.

Athro Heb Gymhwyso 5.16%

Mae'r bwloch cyflog ar gyfer y radd hon yn deillio o hyd gwasanaeth. Mae pob un o'r deiliaid swydd heblaw am un o'r dynion ar frig y raddfa i athrawon heb gymhwyso.

Soulbury 15-19 4.92%

Mae tair menyw ac un dyn yn y swydd hon. Mae gan ddwy o'r tair menyw wasanaeth hwy na'r ddau weithiwr arall, felly maent yn derbyn cyfradd uwch fesul awr.

Gradd G+4% 4.23%

Mae tri dyn a 29 o fenywod ar y radd hon. Nid oes unrhyw un o'r dynion ar frig y raddfa oherwydd bod ganddynt wasanaeth cymharol fyr ond mae bron i 45% o'r menywod ar frig y raddfa ac mae 17% o fenywod eraill ar y pwynt olaf ond un yn y golofn gyflogau.

Gradd H+4% 4.13%

Mae saith menyw ac un dyn ar y radd hon. Mae gan y dyn ddwy flynedd o wasanaeth ond, ar gyfartaledd, mae gan y menywod bum mlynedd o wasanaeth, ac felly maent ar bwyntiau uwch ar y golofn gyflogau yn y radd.

Gradd E + 4% 3.89%

Mae hyd gwasanaeth dynion yn y radd hon ar gyfartaledd yn fyrrach na hyd gwasanaeth menywod, felly mae'r bwloch cyflog yn deillio o gynyddrannau a delir o

ganlyniad i hyd gwasanaeth. Mae 69% o'r menywod ar y pwynt uchaf ar y golofn gyflogau ac mae 48% o'r dynion ar y pwynt uchaf ar y golofn gyflogau.

Gradd F + 4% 3.85%

Mae hyd gwasanaeth dynion yn y radd hon ar gyfartaledd yn fyrrach na hyd gwasanaeth menywod, felly mae'r bwch cyflog yn deillio o gynyddrannau a delir o ganlyniad i hyd gwasanaeth. Mae 79% o'r menywod yn hanner uchaf y radd ac mae 63% o'r dynion yn hanner uchaf y radd.

Bylchau cyflog o blaid dynion

Soulbury 8-12 -3.59%

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 felly nid yw'n hawdd eu cymharu. Mewn dwy o'r graddau - Soulbury 7-9 a Soulbury 8-12 nid oes bwch, yn Soulbury 9-11 mae dynion yn cael eu talu ychydig yn fwy oherwydd hyd gwasanaeth ac yn Soulbury 8 mae gan un dyn dri phwynt tâl ychwanegol ar ei gyflog.

Gradd E +8% -4.41%

Mae'r gwahaniaeth cyflog yn deillio o hyd gwasanaeth gan fod gan 68% o'r dynion ar y radd hon bum mlynedd neu ragor o wasanaeth a dim ond 31% o'r menywod sydd ar frig y radd.

Gradd I+4% -7.18

Dim ond dau o bobl sydd ar y radd hon. Mae'r dyn ar bwynt 37 ar y golofn gyflogau ac mae'r fenyw ar bwynt 34 ar y golofn gyflogau. Hyd gwasanaeth sy'n gyfrifol am hyn.

Swyddog Gwella Ysgolion -9.11

Mae pum gweithiwr ar y radd hon. Mae'r dyn yn derbyn £32.61 yr awr ac mae'r pedair menyw yn derbyn £29.84 yr awr. Hyd gwasanaeth sy'n gyfrifol am hyn.

Dirprwy Benaethiaid -27.29%

Mae dau weithiwr ar radd Dirprwy Benaeth nad ydynt yn gweithio mewn ysgol. Mae'r dyn ar secondiad i rôl nad yw'n athro ond mae wedi cadw ei radd yn ystod y secondiad. Yn ogystal â'r gwahaniaethau mewn rôl mae gan y dyn wasanaeth hwy mewn swydd Dirprwy Benaeth na'r fenyw.

Mae'r dadansoddiad hwn yn cadarnhau nad oes tystiolaeth o wahaniaethu systemig ar sail cyflog 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 18 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 wyth o'r bylchau cyflog hyn o blaid menywod a deg o blaid dynion. Ceir manylion y graddau hyn yn y tabl isod:

Gradd	Nifer y menywod yn y swydd	Cyfanswm Cyflog CALI cyfartalog	Nifer y dynion yn y swydd	Cyfanswm Cyflog CALI cyfartalog	% y gwahaniaeth
Seicolegydd Addysg	7	£48,942.28	1	£44,797.00	9.25%
Soulbury 15-19	3	£57,859.66	1	£54,582.00	6.01%
Athro Heb Gymhwyso	3	£26,295.00	6	£25,111.02	4.71%
Gradd H + 4%	7	£30,097.80	1	£28,775.00	4.60%
Gradd C + 8%	212	£19,804.60	28	£18,966.43	4.42%
Gradd F + 4%	277	£24,067.66	43	£23,167.89	3.88%
Gradd E + 4%	537	£21,481.14	27	£20,712.49	3.71%
Gradd G + 8%	8	£29,606.91	7	£28,702.51	3.15%
Gradd H	109	£29,831.13	97	£31,405.63	-5.01%
Soulbury 8-12	16	£45,445.71	4	£48,081.92	-5.48%
Cyfarwyddwyr (JNC)	2	£117,784.00	3	£125,152.61	-5.89%
Gradd F	216	£23,407.89	184	£24,916.34	-6.05%
Gradd I + 4%	1	£31,359.00	1	£33,785.00	-7.18%
Gradd D	310	£17,572.09	258	£18,970.61	-7.37%
Gradd B + 8%	19	£17,510.89	12	£18,972.04	-7.70%
Gradd E	192	£20,184.49	130	£22,128.41	-8.78%
Swyddog Gwella Ysgolion	3	£57,180.33	1	£63,990.04	-10.64%
Dirprwy Benaethiaid	1	£55,183.00	1	£74,615.00	-26.04%

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

Bylchau cyflog o blaid menywod

Seicolegwyr Addysg 9.25%

Mae 9.02% o'r gwahaniaeth cyflog hwn yn deillio o wahaniaethau mewn cyflog sylfaenol (gweler uchod). Mae'r gwahaniaeth sy'n weddill yn deillio o roi tâl honorariwm i un fenyw yn ystod y cyfnod hwn.

Soulbury 15-19 6.01%

Mae hon yn radd wedi'i chyfuno sy'n cwmpasu mwy nag un math o swydd. Mae 4.92% o'r bwllch cyflog yn ymwneud â gwahaniaethau mewn cyflog sylfaenol (gweler uchod). Mae'r gweddill yn deillio o roi tâl honorariwm i un fenyw yn ystod y cyfnod a gwmpesir gan yr archwiliad.

Athro heb Gymhwyso 4.71%

Mae bwllch cyflog sylfaenol o 5.16% o blaid menywod (gweler uchod). Mae hyn yn gostwng i 4.71% o ran cyfanswm cyflog gan fod lwfans cyflog yn cael ei dalu i un dyn ar y radd hon.

Gradd H+4% 4.60%

Mae bwllch cyflog sylfaenol o 4.13%. Mae hyn yn cynyddu i 4.60% oherwydd bod un fenyw yn y radd yn cael tâl honorariwm a chafodd un arall daliadau goramser yn ystod y cyfnod.

Gradd C + 8% 4.42%

Mae nifer o lwfansau sy'n cael eu talu i ddynion a menywod yn y radd hon. Y lwfansau sy'n cyfrannu fwyaf at y bwllch cyflog yw Lwfans Dyletswyddau Uwch a dalwyd i 4 o fenywod a 90 o ddynion, Lwfans Dyletswydd Nos a dalwyd i 4 o ddynion ac 83 o fenywod a goramser a dalwyd i 19 o ddynion a 103 o fenywod.

Gradd F+4% 3.88%

Mae'r rhan fwyaf o'r bwllch cyflog hwn yn deillio o wahaniaethau mewn cyflog sylfaenol (3.85%). Mae'r gwahaniaeth bach a achoswyd gan lwfansau (0.03%) yn deillio o daliadau goramser.

Gradd E+4% 3.71%

Y bwlch cyflog sylfaenol yw 3.89%. Mae taliadau goramser wedi lleihau'r bwlch ychydig 0.18%.

Gradd G+8% 3.15%

Mae'r gwahaniaeth cyflog yn deillio o daliadau goramser, sy'n cael eu talu i ddynion ac i fenywod ond mae mwy o daliadau/symiau uwch wedi cael eu talu i fenywod yn ystod y cyfnod hwn.

Bylchau cyflog o blaid dynion

Gradd H -5.01%

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 dynion 67% o'r taliadau goramser a 100% o'r taliadau aros galwad.

Soulbury 8-12 -5.48%

Mae -3.59% o'r bwlch cyflog hwn yn deillio o wahaniaethau mewn cyflog sylfaenol (gweler y manylion uchod). Mae'r gwahaniaeth sy'n weddill yn deillio o daliadau honoraria. Mae 25% o'r dynion a 17% o'r menywod yn derbyn tâl honorariwm.

Cyfarwyddwr (JNC) -5.89%

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

Gradd F -6.05%

Mae'r bwlch cyflog hwn yn deillio i raddau helaeth o daliadau goramser sy'n cael eu talu i 61 o ddynion a 15 o fenywod, a thaliadau aros galwad a dalwyd i 43 o ddynion a 2 fenyw.

Gradd I+4% -7.18%

Mae'r bwlch cyflog cyfan yn deillio o wahaniaethau mewn cyflog sylfaenol (gweler uchod).

Gradd D -7.37%

Gwneir nifer o daliadau ychwanegol i'r grŵp hwn o staff er mai'r ddau daliad mwyaf sylweddol yw taliadau goramser ac aros galwad a delir i 36 o fenywod a 118 o dynion (goramser) ac, yn achos aros galwad, i 47 o ddynion a dim menywod.

Gradd B+8% -7.70%

Y prif daliad lwfans i'r grŵp hwn o staff yw goramser sy'n cael ei dalu i 42% o fenywod a 66% o ddynion yn y radd hon. Cyfanswm gwerth y taliadau a wneir yw £9402.97 i fenywod a £22,543.52 i ddynion.

Gradd E -8.78%

Mae nifer o lwfansau sy'n cael eu talu i ddynion a menywod yn y radd hon. Y ddau lwfans mwyaf yw goramser ac aros galwad. Mae taliadau o'r rhain yn uwch i ddynion yn y radd hon o ganlyniad i'r mathau o waith sy'n cael ei wneud. Cafodd 57% o ddynion daliad goramser yn ystod y cyfnod, o'i gymharu â 14% o fenywod. Cafodd 23% o ddynion daliad aros galwad, o'i gymharu â 4% o fenywod.

Swyddog Gwella Ysgolion -10.64%

Mae -9.11% o'r bwlch cyflog hwn yn deillio o gyflog sylfaenol (gweler y manylion uchod). Yn ogystal, mae'r un dyn sydd yn y swydd yn derbyn elfen tâl ychwanegol.

Dirprwy Benaethiaid -26.04%

Mae gwahaniaeth o -27.29% o ran cyflog sylfaenol. Mae'r fenyw yn y grŵp yn derbyn lwfans cyfrifoldeb ychwanegol sy'n helpu rhywfaint i leihau'r bwlch.

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 @ 31/3/18 (Cymedr)	Gwahaniaeth o'i gymharu â'r Cyfartaledd oed Cyffredinol
Gradd A	179	51.18	4.63
TUPE GIG Band 2	1	59.00	12.44
Gradd A + 4%	1642	48.73	2.17
Gradd A + 8%	44	53.82	7.26
Gradd B	30	47.13	0.57
Gradd B+ 4%	530	43.79	-2.77
Gradd B + 8%	31	46.87	0.31
Gradd C	205	48.04	1.48
Gradd C + 4%	53	48.30	1.74
Gradd C + 8%	240	45.83	-0.73
Gradd D	568	46.80	0.24
Gradd D + 4%	330	46.22	-0.34
Gradd D + 8%	301	48.11	1.55
Gradd E	322	44.85	-1.71
Gradd E + 4%	564	43.34	-3.22
Gradd E + 8%	46	45.41	-1.15
PW1	2	33.00	-13.56
Gradd F	400	45.93	-0.63
Gradd F + 4%	320	44.76	-1.80
Gradd F + 8%	115	45.19	-1.37
Athro Heb Gymhwyso	9	47.22	0.66
Gradd G	397	44.98	-1.58
Gweithwyr Ieuenctid a Chymuned	1	50.00	3.44
Gradd G + 4%	32	46.94	0.38
Gradd G + 8%	15	49.20	2.64
Gradd H	206	45.35	-1.21
Gradd H + 4%	8	53.50	6.94
Gradd H + 8%	22	45.18	-1.38
Gradd I	369	44.17	-2.39

Dosbarthiad y Gweithwyr yn ôl Gradd ac Oed			
Gradd	Nifer deiliaid y swydd fesul gradd	Cyfartaledd Oed @ 31/3/18 (Cymedr)	Gwahaniaeth o'i gymharu â'r Cyfartaledd oed Cyffredinol
Gradd I + 4%	2	50.00	3.44
Prif Raddfa Gyflog Athrawon	13	43.38	-3.17
Gradd I + 8%	1	50.00	3.44
Gradd J	125	47.18	0.62
Gradd J + 4%	1	41.00	-5.56
Graddfa Gyflog Uwch Athrawon	41	49.34	2.78
Graddfa Gyflog Uwch Athrawon a TLR	14	49.93	3.37
Soulbury 7-9	1	51.00	4.44
Swyddog Ieuenctid a Chymuned	1	58.00	11.44
Gradd K	143	48.52	1.96
Gradd K + 4%	1	50.00	3.44
Rheolwr Dysgu Cymunedol	1	49.00	2.44
Gradd L	98	47.13	0.57
Soulbury 8-12	20	46.20	-0.36
Gradd L + 4%	1	48.00	1.44
Athro – Rôl Arwain	3	46.67	0.11
Gradd M	29	49.72	3.17
Swyddog Cysylltiol Gwella Ysgolion	4	52.50	5.94
Seicolegydd Addysg	8	50.63	4.07
Gradd N	41	50.73	4.17
Uwch-seicolegydd Addysg	4	51.50	4.94
Soulbury 15 – 19	4	49.75	3.19
SOULBURY 20-23	3	51.33	4.77
Prif Seicolegydd Addysg	1	53.00	6.44
Soulbury 23-25	1	55.00	8.44
Swyddog Gwella Ysgolion	4	51.00	4.44
Prif Swyddog Gwella Ysgolion	1	47.00	0.44
Uwch-ymgyngorydd Her	1	44.00	-2.56
Gradd O	11	49.09	2.53
Pennaeth Gwasanaeth (1)	16	51.94	5.38
Dirpwy Benaethiaid	2	50.00	3.44
Prif Weithredwr Cynorthwyol	1	56.00	9.44
Cyfarwyddwyr (JNC)	5	50.20	3.64
Prif Weithredwr	1	58.00	11.44
Cyfanswm	7585	46.56	0.00

Dengys y tabl uchod fod tuedd i'r oed cyfartalog fod ychydig yn fwy mewn swyddi yn y graddau uwch. Mae hwn yn dueddiad cyffredin lle mae galw am lefelau uchel o brofiad a/neu sgiliau.

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 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.

Aros galwad yw un o'r prif resymau dros y gwahaniaethau cyflog rhwng dynion a menywod o hyd. Cafodd y gyfradd aros galwad ei lleihau ar 1 Ebrill 2018 felly dylem weld rhywfaint o ostyngiad yn y cyfanswm bylchau cyflog yn ystod 2018/19 o ganlyniad i hyn.

13.0 CYNLLUN GWEITHREDU

Cynnydd ar y cynllun gweithredu a ddeilliodd o Archwiliad Cyflogau Cyfartal 2017/18

Nodir camau gweithredu o Archwiliad Cyflogau Cyfartal 2016/17 isod ac maent yn aros yr un peth ar gyfer cyfnod yr archwiliad hwn. Bydd penaethiaid gwasanaeth adrannol yn cwrdd i rannu eu profiadau, eu llwyddiannau a'u methiannau wrth geisio gweithredu'r camau isod ac i gytuno ar feysydd i ganolbwyntio arnynt yn y flwyddyn i ddod. Mae'r camau gweithredu wedi'u hymgorffori yn y Cynllun Cydraddoldeb Strategol a byddant yn rhan o gynllun gwaith Grŵp y Strategaeth ar gyfer Pobl.

- 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 gwell o ran 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 2018/19 er mwyn monitro tueddiadau o ran unrhyw fylchau cyflog a nodwyd yn yr archwiliad hwn.

Mae Archwiliad Cyflogau Cyfartal 2017/18 yn dangos bod y bwlch cyflog rhwng dynion a menywod yn parhau i fynd yn llai 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 cyfraddau taliadau aros galwad eu lleihau o 1 Ebrill 2018. 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'r rhaniad o ran y rhywiau ar draws mathau o swyddi a datblygu strategaethau i fynd i'r afael â hyn.

Gofynnwyd i Grŵp y Strategaeth ar gyfer Pobl helpu i ddatblygu strategaethau.

- 5) Adolygu strwythurau cyflogau, h.y. gorgyffwrdd dwbl ar bwyntiau'r golofn gyflogau/lleihau nifer y cynyddrannau mewn bandiau cyflog.

Cynhaliwyd adolygiad sylfaenol o strwythur cyflogau'r Cyd-gyngor Cenedlaethol o ganlyniad i'r graddfeydd cyflog cenedlaethol newydd a oedd yn weithredol o 1 Ebrill 2019. Yn anffodus, mae cyfyngiadau ar y gyllideb yn golygu bod yn rhaid cadw llawer o'r gorgyffwrdd rhwng graddau er mwyn gallu fforddio cyfraddau cyflog newydd. Cafodd graddfeydd cyflog, gyda'r graddau cyffiniol a chyflogau sefydlog, eu hystyried fel rhan o'r adolygiad, ond roedd hyn yn ychwanegu costau ychwanegol helaeth. Caiff hyn ei ddileu o gamau gweithredu Archwiliadau Cyflog Cyfartal yn y dyfodol gan nad oes modd ei fforddio yng ngoleuni'r cyfyngiadau presennol ar y gyllideb ond bydd yn dal i gael ei adolygu.

- 6) Parhau i adolygu aros galwad a thaliadau aros galwad / goramser cysylltiedig.

Gweler yr ymateb i gam gweithredu (3) - uchod. Cafodd y gyfradd taliadau aros galwad ei lleihau o £53 fesul sesiwn i £40 fesul sesiwn o 1

Ebrill 2018. Yn ogystal, mae sesiwn rhannol wedi'i gyflwyno sy'n cael ei dalu £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 faint o daliadau aros galwad a wneir. Caiff y cam gweithredu hwn ei ddileu o Archwiliadau Cyflog Cyfartal yn y dyfodol gan ei fod wedi'i gwblhau erbyn hyn.

- 7) Adolygiad parhaus ynghylch pa mor deg yw'r lwfansau a'r taliadau ychwanegol a roddir.

Camau gweithredu parhaus y dylai rheolwyr a phenaethiaid gwasanaeth barhau i roi blaenoriaeth iddynt, yn enwedig yn ystod y broses recriwtio lle y gellir ystyried ffyrdd newydd o weithio a gwneud penderfyniad ynghylch a oes angen parhau i dalu lwfansau (e.e. a oes angen i'r person sy'n dod i'r swydd weithio ar sail aros galwad bob wythnos, gweithio'n rheolaidd ar y penwythnos ac ati.)

- 8) Parhau i wirio a monitro'r defnydd o iaith 'niwtral o ran y rhywiau' mewn proffiliau swyddi, hysbysebion swyddi a'r broses recriwtio yn ei chyfanrwydd. Mae hyfforddiant recriwtio yn cael ei gyflwyno ar draws yr Awdurdod a fydd yn helpu rheolwyr i ddeall sut mae defnyddio terminoleg briodol.

Cynhaliwyd hyfforddiant yn ystod 2018 a bydd yn parhau drwy gydol 2019.

- 9) Gweithio tuag at annog cymysgedd mwy cytbwys o staff o ran y rhywiau mewn rolau ystrydebol megis cogyddion, glanhawyr, gweithwyr crefft neu arlwyo drwy ymgyrchoedd recriwtio neu brentisiaethau.

I'w drafod gan benaethiaid gwasanaeth ac mae'n rhan o'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol ac yn un o ffyrddiau gwaith Grŵp y Strategaeth ar gyfer Pobl. Lle mae adrannau wedi cael llwyddiant yn y maes hwn, bydd arferion gorau yn cael eu rhannu a'u cyflwyno mewn meysydd eraill. Ymgynghorwyr Adnoddau Dynol i ystyried yr holl opsiynau yn ystod y cam recriwtio.

- 10) Sicrhau bod cyfleoedd hyfforddi a datblygu ar gael i staff ar bob lefel yn yr Awdurdod p'un a yw hynny i wella sgiliau yn eu rolau presennol,

agor cyfleoedd ar gyfer dilyniant gyrfa mewn dewis faes gwaith neu ystyried cyfleoedd y mae gweithwyr yn dymuno manteisio arnynt mewn meysydd gwahanol.

Cam gweithredu parhaus i reolwyr gysylltu â Dysgu a Datblygu er mwyn darparu cyfleoedd datblygu addas a fydd yn galluogi staff i symud ymlaen yn eu hadrannau eu hunain neu roi'r sgiliau iddynt newid gyrfa.

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

