

ARCHWILIAD CYFLOGAU CYFARTAL

Chwefror 2021



Cynnwys

Cyflwyniad	Tudalen 3
Amcanion	Tudalen 4
Archwiliad Cyflogau Cyfartal – proses 5 cam	Tudalen 4
Cwmpas	Tudalen 5
Methodoleg	Tudalen 6
Strwythurau Cyflogau	Tudalen 7
Cyfnodau addasu	Tudalen 7
Taliadau Marchnad Atodol	Tudalen 8
Canlyniad	Tudalen 9
Casgliad y dadansoddiad	Tudalen 14
Dadansoddiad cyflog ac oedran	Tudalen 14
Casgliad cyffredinol	Tudalen 15
Cynllun gweithredu	Tudalen 16
Atodiad A	Tudalen 18

Os hoffech gael y cyhoeddiad hwn mewn fformat gwahanol (er enghraifft print bras), cysylltwch â'r Is-adran Rheoli Pobl ar CEDutyHR@sirgar.gov.uk

ARCHWILIAD CYFLOGAU CYFARTAL 2018-2019

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, o dan y Ddeddf, fod gennym amcanion o ran cydraddoldeb ar waith 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 weithio tuag at 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 a swyddi Prif Swyddogion yn cydweddu â'r rhai y cytunwyd arnynt o dan statws unffurf.

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

Yn dilyn ymlaen o'r Aseiad Effaith ar Gydraddoldeb, cwblhawyd Archwiliadau Cyflogau Cyfartal ar gyfer pob blwyddyn ariannol o 2013/14 ymlaen. Y ddogfen hon yw chweched 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 Neddff 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, megis ethnigrwydd, mewn dadansoddiadau yn y dyfodol.

2.0 AMCANION

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

Mae'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn cynghori bod angen ymchwilio ymhellach i fwllch cyflog o 3% (a nodir â phrint *italic* 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) a Phrif Swyddogion (swyddi ar radd). Seiliwyd yr adroddiad ar ffigurau nifer yr unigolion yn hytrach na rhai CALI (Cyfwerth Amser Llawn) yng nghyswllt gweithwyr Cyngor Sir Caerfyrddin.

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

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

Hefyd eithrir unrhyw weithwyr achlysurol 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.

5.0 METHODOLEG

Yn ystod 2018/19 roedd Cyngor Sir Caerfyrddin yn cyflogi rhyw 6,267 o bobl ar draws 5 adran ac mewn amrywiaeth eang o rolau. Mae gan 14.14% 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 2019 ac yn cwmpasu cyflog a lwfansau a dderbyniwyd ar gyfer y cyfnod 1 Ebrill 2018 tan 31 Mawrth 2019. Mewn achosion lle cychwynnodd gweithiwr yn ei swydd ar ôl 1 Ebrill 2018 a chyn 31 Mawrth 2019, 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 2018/19.

Nid yw Gradd 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. Mae'r niferoedd sy'n cael cynyddrannau wedi'u cyflymu yn isel ac nid oes tystiolaeth o fewn yr Archwiliad Cyflogau Cyfartal bod cyflymu cynyddrannau wedi arwain at unrhyw anghydraddoldeb cyflog.

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

7.0 CYFNODAU ADDASU

Pan fernir bod gweithiwr "mewn perygl" 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 2018/19 arhosodd 5 gweithiwr ar eu cyflog gwreiddiol am gyfnod addasu o ganlyniad i ostwng eu gradd. Roedd 3 o'r gweithwyr hyn (60%) yn fenywod a 2 (40%) 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 2018/19, derbyniodd 41 o weithwyr lwfansau taliadau marchnad atodol, ar draws dau grŵp o swyddi. Roedd 8 (20%) o'r gweithwyr yn ddynion a 33 (80%) yn fenywod sy'n cyd-fynd yn fras 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% o fenywod a 24% o ddynion. Rhennir hyn yn **Nhabl 1** isod i ddangos canrannau'r dynion a'r menywod yn yr amrywiol grwpiau.

Tabl 1: % y Benywod/Gwrywod fesi Grŵp Gradd

Grŵp y Radd	Benyw	Gwryw	Cyfanswm	Benyw	Gwryw
NJC (llyfr gwyrdd) ynghyd â graddau a gytunwyd yn lleol	5603	1712	7315	76.6%	23.4%
Ymgynghorwyr/Arolygwyr Soulbury	47	13	60	78.3%	21.7%
Graddfeydd Cyflog Athrawon	50	25	75	66.7%	33.3%
Graddau Prif Swyddogion	6	18	24	25%	75%
Graddau Amrywiol	6	1	7	85.7%	14.3%
Cyfanswm	5712	1769	7481	76.4%	23.6%

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

Ar hyn o bryd mae 97.8% o'r gweithlu wedi'u cwmpasu gan delerau ac amodau'r NJC a'r Cytundeb Statws Unffurf.

Mae 64.4% 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 92% o'r rheiny yn fenywod.

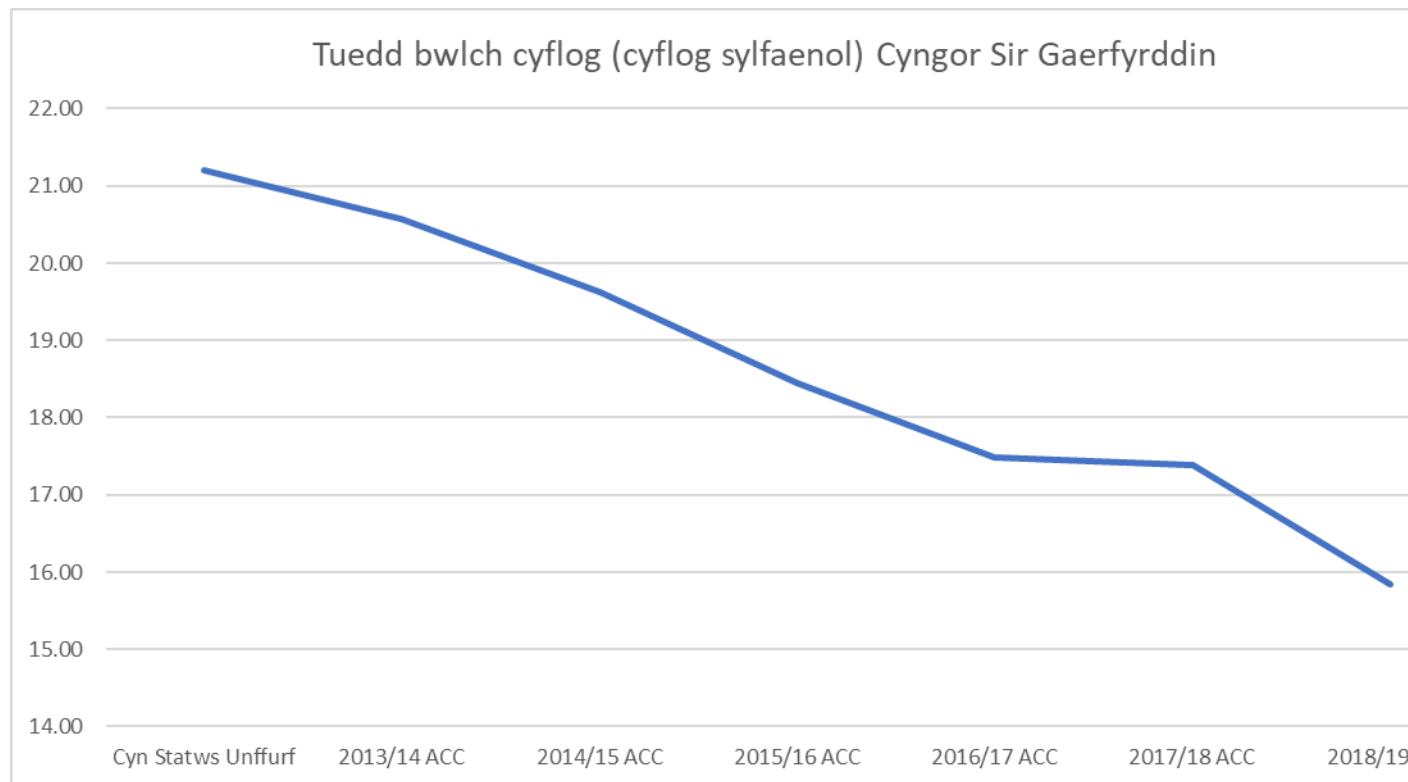
Cyfanswm bwch cyflog yr Awdurdod yw -15.84% ar sail cyflog sylfaenol yn unig. Cyfanswm y bwch cyflog ar gyfer y cyfanswm cyflog (cyflog sylfaenol plws y lwfansau a gynhwysir yn Atodiad A) yw -17.09%. Isod ceir dadansoddiad o'r graddau lle gwelir bwch cyflog o 3% neu fwy yn achos cyflog sylfaenol neu 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 cronuss
Cyn statws unffurf	-21.2%	-	-	
ACC 2013/14	-20.58%	0.62	2.92%	2.92%
ACC 2014/15	-19.36%	0.95	4.62%	7.41%
ACC 2015/16	-18.44%	1.19	6.06%	13.02%
ACC 2016/17	-17.48%	0.96	5.21%	17.55%
ACC 2017/18	-17.39%	0.09	0.51%	17.97%
ACC 2018/19	-15.84	1.55	8.91%	25.28%

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



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

Mae'r dadansoddiad o'n data cyflog wedi nodi naw bwlch cyflog arwyddocaol sy'n deillio o gyflog sylfaenol CALI cyfartalog yn unig. Mae pump 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	7	48258	1	45693	5.61%
Gradd G + 4%	29	27737.5517	6	26615.5	4.22%
Gradd F + 4%	277	24480.1552	46	23500.6522	4.17%
Soulbury 15 - 19	3	58817	1	56891	3.39%
Gradd E + 4%	529	21998.7278	24	21341.2917	3.08%
Athro ar y Brif Raddfa Gyflog	5	33482.4	8	34608.375	-3.25%
Swyddog Gwella Ysgolion	5	59580.8	2	61976.5	-3.87%
Athro – Rôl Arwain	1	45213	1	52414	-13.74%
Diprwy Bennaeth	1	55064	1	75735	-27.29%

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

Bylchau cyflog o blaid menywod

Mae pedwar o'r pum bwlch cyflog sy'n ymwneud â chyflog sylfaenol ac o blaid menywod wedi lleihau yn ystod y flwyddyn. Dim ond Gradd F+4% sydd wedi cynyddu ychydig o 3.85% i 4.17%. Gall hyd gwasanaeth roi cyfrif am yr holl wahaniaethau, gan fod menywod, ar gyfartaledd, wedi bod yn eu swyddi yn hwy na dynion ar yr un graddau.

Bylchau cyflog o blaid dynion

Mae'r bwlch cyflog ar gyfer **Swyddogion Gwella Ysgolion** wedi lleihau o -9.11% i -3.87%. Mae'r bwlch cyflog sy'n weddill o ganlyniad i gyfuniad o hyd gwasanaeth a phwyntiau ychwanegol, sy'n cael eu talu i dri dyn a dwy fenyw.

Nid oes newid i'r bwlch cyflog ar gyfer **Dirprwy Bennaethiaid**. Mae hyn yn ymwneud â dwy swydd benodol nad ydynt mewn ysgolion. Newidiodd rôl y fenyw yn ystod y flwyddyn ac mae'r lleihad o ran cyfrifoldebau wedi atal y bwlch cyflog rhag cael ei gau.

Mae'r bylchau cyflog ar gyfer **Athrawon ar y Brif Raddfa Gyflog** ac **Athrawon – Rôl Arwain** yn newydd eleni. Yn achos gradd Athrawon ar y Brif Raddfa Gyflog, mae hyd gwasanaeth yn rhoi cyfrif am y gwahaniaeth. Mae gradd Athrawon – Rôl Arwain yn ymwneud â dau weithiwr sydd â rolau gwahanol iawn sy'n rhoi cyfrif am y gwahaniaeth mewn cyflogau.

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 chwech o'r bylchau cyflog hyn o blaid menywod a 12 o blaid dynion. Ceir manylion y graddau hyn yn y tabl isod:

Gradd	Nifer y menywod yn y swydd	Cyflog sylfaenol CALI cyfartalog	Nifer y dynion yn y swydd	Cyflog sylfaenol CALI cyfartalog	% y gwahaniaeth
Seicolegydd Addysg	7	48258	1	45693	5.71%
Soulbury 15 - 19	3	58817	1	56891	5.40%
Gradd D + 8%	262	20122.0992	52	20152.6538	5.40%
Gradd C + 8%	224	18831.2679	29	18783.1379	4.65%
Gradd F + 4%	277	24480.1552	46	23500.6522	4.21%
Gradd G + 4%	29	27737.5517	6	26615.5	3.22%
Gradd C	107	17386.6075	94	17580.1064	-3.32%
Swyddog Gwella Ysgolion	5	59580.8	2	61976.5	-4.08%
Cyfarwyddwyr (JNC)	2	123466	3	124943.333	-4.39%
Gradd B	21	16881	8	16881	-5.92%
Gradd F	223	23654.9686	188	23945.8085	-5.94%
Athro ar y Brif Raddfa Gyflog	5	33482.4	8	34608.375	-6.08%
Gradd A + 8%	45	18095	2	18095	-7.08%
Gradd D	288	18527.8299	239	18608.8368	-7.29%
Gradd E	182	20555.2802	127	21020.4173	-8.00%
Gradd B + 8%	19	18212	12	18212	-9.41%
Athro – Rôl Arwain	1	45213	1	52414	-13.74%
Diprwy Bennaeth	1	55064	1	75735	-27.29%

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

Bylchau cyflog o blaid menywod

Mae'r bylchau cyflog ar sail cyfanswm cyflog ar gyfer **Seicolegwyr Addysg a Soulbury 15-19** wedi lleihau eleni. Mae'r mwyafrif o'r bwlch cyflog sy'n weddill o ganlyniad i wahaniaethau mewn cyflog sylfaenol, fel yr esboniwyd uchod. Mae'r gweddill yn deillio o roi tâl honorariwm i un fenyw ym mhob un o'r graddau.

Nid oes gan **Radd D+8%** na **Gradd C+8%** unrhyw fwlch cyflog arwyddocaol ar sail cyflog sylfaenol ond telir amrywiaeth o lwfansau i weithwyr o fewn y graddau hyn a, chan fod mwyafrif y gweithwyr yn fenywod, mae hyn wedi arwain at y cyfanswm bylchau cyflog a ddangosir uchod.

Mae cyflog sylfaenol, yn bennaf, yn rhoi cyfrif am y cyfanswm bwlch cyflog ar gyfer **Gradd F+4%** (4.17%). Mae gweithwyr yn y radd hon yn cwmpasu amrywiaeth o rolau mewn ysgolion a thelir lwfansau amrywiol iddynt. Gan fod mwyafrif y gweithwyr yn y radd hon yn fenywod, mae hyn yn rhoi cyfrif am y cyfanswm bwlch cyflog.

Yn olaf, mae'r bwlch cyflog ar gyfer **Gradd G+4%** yn lleihau o 4.22% ar sail cyflog sylfaenol i 3.22% ar sail cyfanswm cyflog o ganlyniad i swm cyfartalog y lwfansau a delir i ddynion o fewn y grŵp o gymharu â'r nifer mwy o fenywod ar y radd hon.

Bylchau cyflog o blaid dynion

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

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

Mae'r bwlch cyflog ar gyfer **Cyfarwyddwyr** wedi lleihau ers y llynedd ond mae'n parhau o ganlyniad i dalu honorariwm i un cyfarwyddwr gwrywaidd.

Mae'r cyfanswm bylchau cyflog o blaid dynion sy'n weddill i gyd o ganlyniad i'r ffaith bod nifer mwy o rolau a lenwir gan ddynion yn denu lwfansau neu'r ffaith bod y tâl lwfans ar gyfartaledd i ddynion o gymharu â menywod yn uwch yn ystod y flwyddyn.

10. CASGLIAD Y DADANSODDIAD

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

11.0 DADANSODDIAD CYFLOG AC OEDRAN

Gradd	Nifer deiliaidy swydd fesul gradd	Cyfartaledd oed @ 31-3-19 (Cymedr)	Gwahaniaeth o'l gymharu a'r Cyfartaledd oed Cyffredinol
Tupe - Midshires	5	55.20	8.41
Gradd A	172	52.21	5.42
Gradd A + 4%	1590	49.00	2.20
Gradd A + 8%	47	54.70	7.91
Gradd B	29	45.31	-1.48
Gradd B + 4%	516	44.13	-2.66
Gradd B + 8%	31	49.39	2.59
Gradd C	201	47.58	0.78
Gradd C + 4%	51	49.00	2.21
Gradd C + 8%	253	46.96	0.17
Gradd D	527	46.88	0.08
Gradd D + 4%	324	46.19	-0.60
Gradd D + 8%	314	47.86	1.07
Cynorthwyr leithoedd Tramor	2	55.00	8.21
Gradd E	309	45.39	-1.40
Gradd E + 4%	553	44.30	-2.49
Gradd E + 8%	31	47.84	1.05
Gradd F	411	45.40	-1.40
Gradd F + 4%	323	44.63	-2.16
Gradd F + 8%	103	45.98	-0.81
Athro heb gymhwyso	8	49.00	2.21
Gradd G	389	44.99	-1.80
Gradd G + 4%	35	45.77	-1.02
Gradd G + 8%	13	49.85	3.05
Gradd H	210	45.69	-1.11
TUPE - Cartrefi Hafod	2	53.50	6.71
Gradd H + 4%	8	52.38	5.58
Gradd H + 8%	21	46.43	-0.36
Gradd I	366	43.71	-3.08
Gradd I + 4%	1	39.00	-7.79
Athro ar y Brif Raddfa Gyflog	13	43.62	-3.18
Gradd I + 8%	1	50.00	3.21
Gradd J	150	46.98	0.19

Gradd J + 4%	3	38.00	-8.79
Gradd J + 8%	1	51.00	4.21
Athro ar y Raddfa Gyflog Uwch	42	48.57	1.78
Soulbury 7-9	1	52.00	5.21
Athro ar y Raddfa Gyflog Uwch a CAD	8	51.63	4.83
Swyddog Ieuenctid a Chymunedol	1	59.00	12.21
Gradd K	148	48.95	2.16
Gradd K + 4%	1	51.00	4.21
Rheolwr Dysgu Cymunedol	1	50.00	3.21
Gradd L	103	47.85	1.06
Gradd L + 4%	1	49.00	2.21
Soulbury 8-12	23	45.70	-1.10
Gradd L + 8%	1	56.00	9.21
Athro – Rôl Arwain	2	47.00	0.21
Gradd M	29	50.45	3.66
Swyddog Gwella Ysgolion Cyswllt	2	51.50	4.71
Seicolegydd Addysg	8	47.75	0.96
Gradd N	41	51.63	4.84
Uwch-seicolegydd Addysg	5	53.80	7.01
Soulbury 15 - 19	4	50.75	3.96
SOULBURY 20-23	3	52.33	5.54
Principal Educational Psychologist	1	54.00	7.21
School Improvement Officer	7	50.29	3.49
Principal School Improvement Officer	1	48.00	1.21
Uwch Ymgynghorydd Her	1	45.00	-1.79
Gradd O	8	49.13	2.33
Pennaeth Gwasanaeth (1)	17	52.35	5.56
Dirprwy Bennaeth	2	51.00	4.21
Prif Weithredwr Cynorthwyol	1	57.00	10.21
Cyfarwyddwyr (JNC)	5	51.20	4.41
Prif Weithredwr	1	59.00	12.21
Cyfanswm	7481	46.79	0.00

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 adolygiad. Mae hefyd yn dangos bod y bwch cyflog rhwng dynion a menywod yn crebachu'n gynyddol o flwyddyn i flwyddyn.

Fodd bynnag, mae'n bwysig bod yr Awdurdod yn ymdrechu i gynnal y sefyllfa hon. Felly, bydd adolygiadau rheolaidd o'r strwythur cyflogau, y telerau a'r amodau, a'r holl bolisiau ynglŷn â sut rydym ni'n rheoli cyflogau yn parhau, a lle gellir gwella, gwneir argymhelliad i'r Tîm Rheoli Corfforaethol a'r Bwrdd Gweithredol o blaid y newidiadau hynny. Adolygwyd sut y caiff lwfansau eu talu fel rhan o weithredu statws unffurf, a bydd hynny'n parhau i gael ei fonitro'n rheolaidd 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 a chafwyd gostyngiad sylweddol yn y taliadau o £773,270 yn 2017-18 i £616,302 yn ystod 2018-19.

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

13.0 CYNLLUN GWEITHREDU

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

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

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

ATODIAD A

Lwfansau a gynhwyswyd fel rhan o'r Archwiliad Cyflogau Cyfartal

Lwfansau dyletswyddau uwch

Cyflog ychwanegol

Tâl gwyliau banc

Galw allan

Oriau gwyliau

Honoraria

Taliadau marchnad atodol

Tâl am ddyletswyddau nos

Goramser

Diogelu cyflog

Ychwanegiadau at gyflog sylfaenol

Lwfans cysgu ar y safle

Taliadau aros galwad