

Archwiliad Cyflogau Cyfartal 2022-2023



sirgar.llyw.cymru
carmarthenshire.gov.wales

Cynnwys

Cyflwyniad	3
Amcanion	4
Archwiliad Cyflogau Cyfartal – proses 5 cam	4
Cwmpas	5
Methodoleg	6
Strwythurau Cyflogau	6
Cyfnodau Addasu	7
Taliadau Marchnad Atodol	8
Canlyniad	8
Casgliad y Dadansoddiad	13
Dadansoddiad Cyflog ac Oedran	13
Casgliad Cyffredinol	15
Cynllun Gweithredu	15
Atodiad A	18

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 unffurf ac un set o delerau ac amodau ar gyfer pob gweithiwr sy'n cael ei gwmpasu gan "lyfr gwyrdd" yr NJC.

Rhaid i Gyrff Cyhoeddus Datganoledig yng Nghymru gael amcanion o ran cydraddoldeb ar waith sy'n mynd i'r afael â'r hyn sy'n achosi gwahanïaeth cyflog rhwng ein gweithwyr, gan gynnwys o ran rhywedd. 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 Llyfr Gwyrdd yr NJC 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 strwythur cyflogau Llyfr Gwyrdd yr NJC a'r telerau ac amodau lleol 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, rydym wedi cwblhau Archwiliadau Cyflogau Cyfartal ar gyfer pob blwyddyn ariannol ers 2013/14. Y ddogfen hon yw degfed Archwiliad Cyflogau Cyfartal yr Awdurdod a bydd yn tynnu sylw at unrhyw newidiadau yn y bwlch cyflog drwyddo draw.

Rydym yn parhau i annog gweithwyr i ddiweddarau eu gwybodaeth am nodweddion gwarchodedig, fel y'u disgrifir yn Neddf Cydraddoldeb 2010. Proses o wneud datganiad gwirfoddol yw hon a'n bwriad yw parhau i wella ansawdd a swm y data cyfleoedd cyfartal a gedwir.

Gan fod lefel y data a gedwir ynghylch rhai o'r nodweddion gwarchodedig yn isel ar hyn o bryd, mae'r Archwiliad Cyflogau Cyfartal hwn yn canolbwyntio ar nodweddion gwarchodedig rhyw ac oedran yn unig. Rydym yn gobeithio y bydd argaeledd data yn gwella trwy annog gweithwyr i ddatgan mwy o wybodaeth, ac y bydd modd cynnwys nodweddion gwarchodedig 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'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn cynghori bod angen ymchwilio ymhellach i fwch 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 gwarchodedig.

Mae adran "canlyniadau" yr Archwiliad yn nodi camau gweithredu y gallwn eu cymryd, ac mae'r rhain yn rhan o gynllun gweithredu parhaus. Byddwn yn adolygu'r newidiadau sy'n deillio o'r 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 gwarchodedig 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 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 2022/2023 roedd Cyngor Sir Caerfyrddin yn cyflogi rhyw 6,458 o bobl ar draws 5 adran ac mewn amrywiaeth eang o rolau. Mae gan 12.37% o'n gweithwyr fwy nag un swydd gyda'r Awdurdod. Pan fo gan bobl nifer o swyddi, gwerthuswyd pob swydd ar wahân, a thelir y gweithiwr ar y gyfradd berthnasol am bob swydd.

Mae'r data a ddefnyddiwyd yn yr Archwiliad yn cynnwys unrhyw un oedd mewn swydd ar 31 Mawrth 2023 ac yn cwmpasu cyflog a lwfansau a dderbyniwyd ar gyfer y cyfnod 1 Ebrill 2022 tan 31 Mawrth 2023. Mewn achosion lle cychwynnodd gweithiwr yn ei swydd ar ôl 1 Ebrill 2020 a chyn 31 Mawrth 2023, 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 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 2022/2023.

Nid yw Gradd O yn gorgyffwrdd ag unrhyw raddau eraill. Mae gan Raddau E, F, G, H, ac I fel ei gilydd orgyffwrdd o ddau bwynt SCP, naill ai ar frig neu ar waelod y radd. Mae gorgyffwrdd o un SCP yn achos yr holl raddau eraill.

Fel arfer rydym yn disgwyl y bydd gweithwyr yn cychwyn ar bwynt SCP isaf eu gradd. Pan benodir rhywun ar bwynt uwch ar yr SCP, rhaid cyfiawnhau

hynny, yn unol â chanllawiau'r Awdurdod ar Gyflogau Recriwtio. Er nad oes tystiolaeth o fewn yr Archwiliad Cyflogau Cyfartal bod cyflogau recriwtio wedi arwain at unrhyw anghydraddoldeb cyflog sylweddol, mae wedi cyfrannu at fwlch cyflog gradd unigol, fel y dangosir ymhellach yn yr adroddiad.

Rydym yn disgwyl 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", er enghraifft os yw ei swydd yn cael ei dileu 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. 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 2022-2023 arhosodd naw gweithiwr ar eu cyflog gwreiddiol am gyfnod addasu o ganlyniad i ostwng eu gradd. Roedd chwech (67%) o'r rhain yn fenywod a thri (33%) yn ddynion.

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 sicrhau cydymffurfio 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 gyfatebol mewn marchnad debyg, a bod unrhyw anawsterau recriwtio neu gadw i'w priodoli i'r graddau cyflog.

Yn ystod cyfnod 2022/2023, derbyniodd 244 o weithwyr lwfansau taliadau marchnad atodol, ar draws ystod o swyddi gofal cymdeithasol a phensiwn. Roedd 46 (19%) o'r gweithwyr yn ddynion a 198 (81%) yn fenywod. Lle gwneir 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.

Er nad oes tystiolaeth bod lwfansau Taliadau Marchnad Atodol wedi arwain at unrhyw anghydraddoldeb sylweddol o ran cyflogau, mae wedi cyfrannu at fwlch cyflog gradd unigol, fel y dangosir ymhellach yn yr adroddiad.

9.0 CANLYNIAD

Mae'r grwpiau staff sy'n cael eu cwmpasu gan yr Archwiliad Cyflogau Cyfartal yn cynnwys 74% o fenywod a 26% o ddynion. Rhennir hyn yn **Nhabl 1** isod i ddangos canrannau'r dynion a'r menywod yn yr amrywiol grwpiau.

Tabl 1: Dadansoddiad rhyw fesul grŵp staff

Grŵp Gradd	Benyw	Gwryw	Cyfanswm	Benyw	Gwryw
NJC (llyfr gwyrdd) ynghyd â graddau a gytunwyd yn lleol	5,461	1,852	7,313	74.7%	25.3%
Ymgynghorwyr/Arolygwyr Soulbury	41	12	53	77.4%	22.6%
Graddfeydd Cyflog Athrawon	53	25	78	67.9%	32.1%
Graddau Prif Swyddogion	6	17	23	26.1%	73.9%
Graddau Amrywiol	5	2	7	71.4%	28.6%
Cyfanswm	5,566	1,908	7,474	74.5%	25.5%

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

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

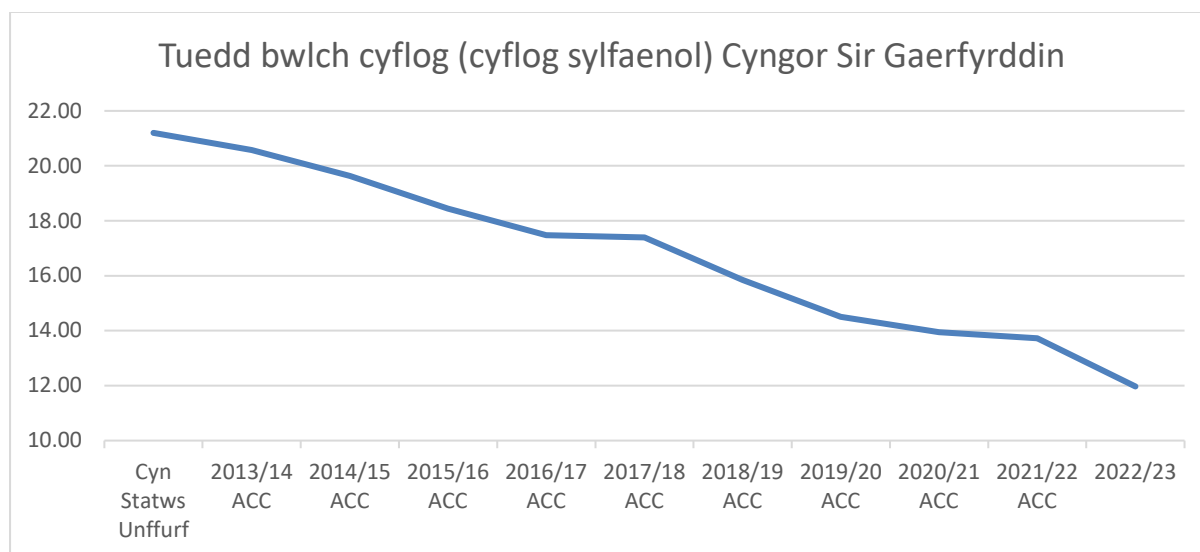
Mae 59.8% o'r gweithlu yn gweithio'n rhan amser (llai na 37 awr yr wythnos), ac mae 88% o'r gweithwyr hynny yn fenywod. Mae 41% yn weithwyr yn ystod y tymor yn unig, fel y dynodwyd gan eu swydd, ac mae 91.3% o'r rheiny yn fenywod.

Cyfanswm bwlch cyflog yr Awdurdod yw -11.97% ar sail cyflog sylfaenol yn unig. Cyfanswm y bwlch cyflog ar gyfer y cyfanswm cyflog (cyflog sylfaenol plws y lwfansau a gynhwysir yn Atodiad A) yw -12.57%. Isod ceir dadansoddiad o'r graddau lle gwelir bwlch cyflog o 3% neu fwy yn achos cyflog sylfaenol neu gyfanswm cyflog.

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

Blwyddyn	Bwlch ar sail cyflog sylfaenol	Gwahaniaeth o flwyddyn i flwyddyn	% Newid	Newid cronos
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%
ACC 2019/2020	-14.50%	1.34	8.46%	32.56%
ACC 2020/2021	-13.94%	0.56	3.86%	34.25%
ACC 2021/2022	-13.72%	0.22	1.58%	36.35%
ACC 2022/2023	-11.97%	1.75	12.76%	44.85%

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 pedwar o'r bylchau cyflog hyn o blaid menywod (**fe'u dangosir ar ffurf % positif**) ac mae pump 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
Cyflog Uwch Athro a TLR	5	45,085.00	1	41,927.00	7.53%
Gradd H + 4%	12	35,057.33	3	32,970.33	6.33%
Seicolegydd Addysg	5	50,954.80	1	48,727.00	4.57%
Swyddog Gwella Ysgolion	3	66,873.33	5	64,206.40	4.15%
Swyddog Gwella Ysgolion Cysylltiol	3	57,208.00	1	59,371.00	-3.64%
Soulbury 8-12	13	50,048.85	3	52,808.33	-5.23%
Gradd L + 8%	1	51,379.00	1	54,599.00	-5.90%
Gradd G + 8%	11	31,869.73	6	34,581.00	-7.84%
Athro Prif Golofn Gylogau	7	35,083.14	4	38,849.00	-9.69%

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'r bylchau cyflog ar gyfer graddau Athro Cyflog Uwch a gradd TLR, gradd Swyddog Gwella Ysgolion a Gradd H+4% o ganlyniad i hyd gwasanaeth hirach gan fenywod, ar gyfartaledd, na dynion sy'n golygu eu bod wedi dringo'n uwch drwy'r graddau.

Ar y cyfan mae gan fenywod ar y raddfa Seicolegydd Addysg ychwanegiadau yn erbyn eu cyflog, nid oes gan y dyn yn y grŵp hynny.

Bylchau cyflog o blaid dynion

Gradd L + 8% -o'r ddwy swydd, mae gan y ddau yr un hyd o wasanaeth ond mae swydd y fenyw wedi cael ei hailraddio yn ddiweddar o Radd J felly nid

yw hi wedi symud ymlaen i frig y radd L eto, tra bod y dyn yn y swydd arall wedi.

Gradd G + 8% - mae nifer o resymau sy'n cyfrannu at y bwlch cyflog hwn. Mae'n rhannol oherwydd bod gan y dynion yn y radd hyd hirach o wasanaeth yn y swydd felly maent wedi symud ymlaen ymhellach i fyny'r graddfeydd cyflog. Yn ogystal, mae dwy fenyw sydd wedi bod yn y swydd ers tro ond mae'r swyddi wedi cael eu hailraddio o Radd F yn ddiweddar felly nid ydynt eto wedi cael cyfle i symud ymlaen trwy'r raddfa gyflog ar gyfer Gradd G. Mae dau ddyn yn y swydd gyda llai na blwyddyn o wasanaeth ond sydd ar frig y radd gan eu bod wedi cael eu trosglwyddo o swyddi Gradd H yn ddiweddar fel rhan o ailstrwythuro. Yn olaf, mae un dyn yn y swydd a awdurdodwyd i ddechrau ar gyflog cychwynnol uwch oherwydd profiad blaenorol.

Mae'r holl fylchau cyflog eraill yn deillio o hyd gwasanaeth hirach gan ddynion, ar gyfartaledd, na menywod yn y graddau, sy'n golygu eu bod wedi dringo'n uwch drwy'r graddau.

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

Mae'r dadansoddiad o'n data cyflog wedi nodi deunaw bwlch cyflog arwyddocaol sy'n deillio o gyfanswm cyflog CALI cyfartalog. Cyfanswm cyflog CALL yw'r cyflog sylfaenol cyfartalog plws lwfansau a thaliadau ychwanegol, fel y nodwyd yn Atodiad A, a dderbyniwyd yn ystod y flwyddyn. Mae naw o'r bylchau cyflog hyn o blaid menywod a naw 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
Gradd D + 8%	199	28,897.30	48	25,302.72	14.21%
Gradd I + 8%	1	45,813.13	1	41,432.81	10.57%
Gradd H + 4%	12	35,361.26	3	32,970.33	7.25%
Gradd F + 8%	85	34,079.62	21	32,398.84	5.19%
Swyddgo Gwella Ysgolion	3	67,436.82	5	64,206.40	5.03%
Seicolegydd Addysg	5	50,984.97	1	48,727.00	4.63%
Gradd E + 8%	295	28,666.70	54	27,430.45	4.51%
Gradd H + 8%	15	39,194.55	20	37,652.65	4.10%
Gradd G + 4%	41	31,649.87	5	30,616.20	3.38%

Swydddog Gwella Ysgolion Cysylltiol	3	57,208.00	1	59,371.00	-3.64%
Gradd D	268	22,337.77	328	23,243.63	-3.90%
Gradd F	238	27,189.80	237	28,503.85	-4.61%
Gradd G + 8%	11	33,205.82	6	34,960.38	-5.02%
Soulbury 8-12	13	50,048.85	3	52,808.33	-5.23%
Athro Prif Golofn Gyflogau	7	36,599.28	4	39,351.13	-6.99%
Gradd A + 8%	51	23,417.24	7	25,207.52	-7.10%
Gradd E	203	24,366.49	108	26,602.95	-8.41%
Gradd L + 8%	1	56,946.92	1	68,294.15	-16.62%

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

Bylchau cyflog o blaid menywod

Mae **Gradd H+4%** wedi gostwng o 7.49% y llynedd i 7.25% eleni, ac mae'r bwlch cyflog sylfaenol yn esbonio'r rhan fwyaf ohono. Mae'r bwlch cyflog sy'n weddill o 0.92% yn cael ei gyfrif gan y taliadau lwfans cyfartalog i fenywod ychydig yn fwy nag i'r un dyn yn y grŵp hwn.

Mae bwlch cyflog y **Seicolegydd Addysg** wedi gostwng o 6.27% y llynedd i 4.63% eleni. Y bwlch cyflog sylfaenol sy'n gyfrifol am y rhan fwyaf o'r gwahaniaeth a'r 0.06% sy'n weddill o ganlyniad i rai menywod yn y grŵp yn cael taliadau lwfans.

Mae bwlch cyflog y **Swydddog Gwella Ysgolion** yn bennaf oherwydd y gwahaniaethau mewn cyflog sylfaenol a eglurir uchod. Mae'r 0.88% sy'n weddill oherwydd bod yr un fenyw yn y radd gyflog wedi derbyn lwfans tra na chafodd yr un dyn yn y radd gyflog unrhyw daliadau ychwanegol.

Mae'r gwahaniaethau sy'n weddill yn deillio o niferoedd a gwerthoedd uwch o daliadau lwfans yn cael eu gwneud i swyddi sydd ar hyn o bryd yn cael eu llenwi gan fenywod, yn bennaf oherwydd bod canran uwch o fenywod mewn swyddi gofal, sy'n dueddol o ddenu taliadau ychwanegol.

Bylchau cyflog o blaid dynion

Swyddogion Gwella Ysgolion Cysylltiol ac **Ymgynghorwyr/Arolygwyr Soulbury** - mae'r bwlch cyflog yn gyfan gwbl o ganlyniad i wahaniaethau cyflog sylfaenol. Gweler esboniad uchod.

Mae gan **Gradd L+8%** fwlch cyflog o -5.90% ar gyflog sylfaenol (gweler uchod). Mae'r gwahaniaeth o -10.72% yn deillio o daliad marchnad atodol a lefelau uwch o lwfansau yn cael eu talu i'r rôl a wneir gan ddyn.

Mae gan yr **Athrawon Prif Golofn Gyflogau** fwllch cyflog sylfaenol o -9.69% [wedi cynyddu o 8.24% y llynedd] o blaid dynion. Wrth edrych ar y cyfanswm cyflog mae hyn yn gostwng i -6.99% o blaid dynion gan fod menywod ar y radd gyflog yn cael taliadau lwfans uwch ar gyfartaledd.

Mae gan **Radd G + 8%** fwllch cyflog ar gyflog sylfaenol o -7.84% sy'n gostwng i -5.02% ar gyflog sylfaenol gan fod menywod yn derbyn, ar gyfartaledd, swm uwch o lwfansau na dynion yn y radd gyflog hon.

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

Dosbarthu defydliad fesul oedran			
Gradd	Nifer deiliaidy swydd fesul gradd	Cyfartaledd oed @ 31-3-2022 (Cymedr)	Gwahaniaeth o'l gymharu a'r Cyfartaledd oed Cyffredinol
Gradd A	136	53.94	7.34
TUPE - Cartrefi Hafod 1	1	60.00	13.40
TUPE - Cysylltiedig 2	2	47.00	0.40
Gradd A + 4%	1420	48.80	2.21
Gradd A + 8%	58	53.66	7.06
Gradd B	25	42.92	-3.68
Gradd B + 4%	470	43.53	-3.06
Gradd B + 8%	36	41.42	-5.18
Gradd C	112	49.11	2.51

Gradd C + 4%	40	48.75	2.15
Gradd C + 8%	46	40.30	-6.29
Gradd D	596	44.61	-1.99
Gradd D + 4%	271	43.45	-3.14
Gradd D + 8%	247	47.03	0.43
Gradd E	311	44.72	-1.88
Gradd E + 4%	539	47.26	0.66
Gradd E + 8%	349	46.19	-0.41
Gradd F	475	46.00	-0.59
Gradd F + 4%	325	45.86	-0.74
Gradd F + 8%	106	47.31	0.71
Gradd G	430	44.73	-1.86
Gradd G + 4%	46	45.22	-1.38
Gradd G + 8%	17	48.18	1.58
Seicolegydd Addysg Cynorthwyol	3	38.00	-8.60
Gradd H	270	46.48	-0.12
Athro heb Gymhwyso	11	46.73	0.13
TUPE - Cysylltiedig 5	1	61.00	14.40
TUPE - Cymryd Rhan Pwynt 32	1	64.00	17.40
Gradd H + 4%	15	47.67	1.07
TUPE - Cartrefi Hafod 2	1	55.00	8.40
Gradd H + 8%	35	44.40	-2.20
Gradd I	407	44.33	-2.26
Athro Prif Golofn Gyflogau	11	42.73	-3.87
Gradd I + 8%	2	52.00	5.40
Gradd J	153	46.51	-0.09
Gradd J + 8%	2	45.50	-1.10
TUPE - Cysylltiedig 6	1	33.00	-13.60
Raddfa Cyflog Uwch - Athro	43	47.37	0.77
Gradd K	153	49.83	3.23
Cyflog Uwch Athro a TLR	6	52.17	5.57
Gradd K + 4%	1	55.00	8.40
Gradd L	131	48.01	1.41
Gradd L + 8%	2	53.00	6.40
Gradd M	32	53.25	6.65
Gradd N	45	52.84	6.25
Gradd O	10	52.40	5.80
Rheolwr Dysgu Cymunedol	1	54.00	7.40
Soulbury 8-12	16	49.31	2.71
Soulbury Ymgynghorwyr / Arolgwyr	2	54.50	7.90
Athro Arwain	5	47.00	0.40
Swyddog Gwella Ysgolion Cysylltiol	4	56.00	9.40
Seicolegydd Addysg	6	47.33	0.74
Soulbury 15-19	1	57.00	10.40
Uwch Seicolegydd Addysg	5	57.60	11.00
Prif Reolwr Gwasanaethau Cymorth Ieuenctid	1	59.00	12.40

SOULBURY 20-23	3	53.33	6.74
Pen-Seicolegudd Addysg	1	58.00	11.40
Swyddog Gwella Ysgolion	8	47.50	0.90
Uwch Gynghorydd Her	2	50.50	3.90
Arweinydd Strategol ar gyfer Gwella Ysgolion + 3 SPA	1	52.00	5.40
Pennaeth Gwasanaeth	17	53.24	6.64
Diprwy Benaethiaid	1	51.00	4.40
Prif Weithredwr Cynorthwyol	1	61.00	14.40
Cyfarwyddwyr (JNC)	4	56.50	9.90
Prif Weithredwr	1	50.00	3.40
Cyfanswm	7474	46.60	

12.0 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 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, y Cabinet a'r Panel Ymgynghorol ynghylch Tâl o blaid y newidiadau hynny. Mae sut y caiff lwfansau eu talu yn cael ei fonitro'n rheolaidd i sicrhau bod tegwch a chysondeb yn hynny o beth.

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 gydag ysgolion a cholegau, fel bod y genhedlaeth nesaf o weithwyr 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, barhau i 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 blyneddol.

- 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 Phenaethiaid Gwasanaeth yn gyfrifol am adolygu'r lwfansau a delir yn eu maes gwasanaeth ac ystyried ffyrdd newydd o weithio (er enghraifft. aros galwad, gweithio ar benwythnosau).
- 4) Byddwn yn parhau i adolygu'r rhaniad o ran y rhywiau ar draws mathau o swyddi.
- 5) Gwnaed newidiadau sylweddol i strwythur cyflogau'r Cyd-gyngor Cenedlaethol yn 2019 yn dilyn yr 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. Bydd system recriwtio newydd yn cael ei chyflwyno i reolwyr recriwtio yn 2024 ac yn helpu rheolwyr i sicrhau bod iaith niwtral o ran rhywedd yn cael ei defnyddio mewn hysbysebion, yn ogystal â darparu gwell dulliau gwybodaeth reoli at ddibenion monitro.
- 7) Rhan o'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol 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. Dylai'r Partner Busnes Adnoddau Dynol 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.

Os oes gennych unrhyw bryderon cydraddoldeb ac amrywiaeth ynghylch gweithredu'r polisi a'r weithdrefn hon, dylech gysylltu ag aelod o'r Tîm Adnoddau Dynol a fydd, os oes angen, yn sicrhau y caiff y polisi/gweithdrefn ei hadolygu yn ôl y galw.

Os oes angen copi o'r cyhoeddiad hwn arnoch mewn fformat arall (er enghraifft print bras), cysylltwch â'r Is-adran Rheoli Pobl:

CEDutyHR@sirgar.gov.uk

ATODIAD A

Lwfansau a gynhwyswyd fel rhan o'r Archwiliad Cyflogau Cyfartal

Lwfansau dyletswyddau uwch

Cyflog ychwanegol

Tâl gwyliau banc

Galw allan gan gynnwys taliadau Cynnal a Chadw dros y Gaeaf

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