

# Archwiliad Cyflogau Cyfartal 2024-2025



[sirgar.llyw.cymru](http://sirgar.llyw.cymru)  
[carmarthenshire.gov.wales](http://carmarthenshire.gov.wales)

Cyngor Sir Gâr  
**Carmarthenshire**  
County Council



Cyflwyniad	<b>3</b>
Amcanion	<b>4</b>
Archwiliad Cyflogau Cyfartal – proses 5 cam	<b>4</b>
Cwmpas	<b>5</b>
Methodoleg	<b>5</b>
Strwythurau Cyflogau	<b>6</b>
Cyfnodau Addasu	<b>6</b>
Taliadau Marchnad Atodol	<b>7</b>
Canlyniad	<b>7</b>
Casgliad y Dadansoddiad	<b>10</b>
Casgliad Cyffredinol	<b>10</b>
Cynllun Gweithredu	<b>10</b>
Atodiad A	<b>12</b>

## 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 Gyrrff Cyhoeddus Datganoledig yng Nghymru gael amcanion o ran cydraddoldeb ar waith sy'n mynd i'r afael â'r hyn sy'n achosi gwahaniaeth 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 seilïo 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.

Rydym yn parhau i annog gweithwyr i ddiweddarau eu gwybodaeth am nodweddion gwarchoddedig, fel y'u disgrifir yn Neddff 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 gwarchoddedig yn isel ar hyn o bryd, mae'r Archwiliad Cyflogau Cyfartal hwn yn canolbwyntio ar nodweddion gwarchoddedig 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 gwarchoddedig eraill, megis ethnigrwydd, mewn dadansoddiadau yn y dyfodol.

## 2.0 AMCANION

Prif amcan cwblhau Archwiliad Cyflogau Cyfartal 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'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn cynghori bod 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 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 parhau i 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 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 2024-2025 roedd Cyngor Sir Caerfyrddin yn cyflogi rhyw 6,747 o bobl ar draws 5 adran ac mewn amrywiaeth eang o rolau. Mae gan 11.74% 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 2025 ac yn cwmpasu cyflog a lwfansau a dderbyniwyd ar gyfer y cyfnod 1 Ebrill 2024 tan 31 Mawrth 2025. Mewn achosion lle cychwynnodd gweithiwr yn ei swydd ar ôl 1 Ebrill 2024 a chyn 31 Mawrth 2025, 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 2024/2025.

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.

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 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 2024-2025 arhosodd pedwar gweithiwr ar eu cyflog gwreiddiol am gyfnod addasu o ganlyniad i ostwng eu gradd. Roedd dau (50%) o'r rhain yn fenywod a dau (50%) 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 2024-2025, derbyniodd 65 o weithwyr lwfansau taliadau marchnad atodol, ar draws ystod o swyddi gofal cymdeithasol a phensiwn. Roedd 22 (34%) o'r gweithwyr yn ddynion a 43 (66%) 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.

## 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	5,635	1,953	7,588	74.3%	25.7%
Ymgynghorwyr/Arolygwyr Soulbury	44	14	58	75.9%	24.1%
Graddfeydd Cyflog Athrawon	51	25	76	67.1%	32.9%
Graddau Prif Swyddogion	6	14	20	30.0%	70.0%
Graddau Amrywiol	2	2	4	50.0%	50.0%
Cyfanswm	5,736	2,008	7,746	74.1%	25.9%

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

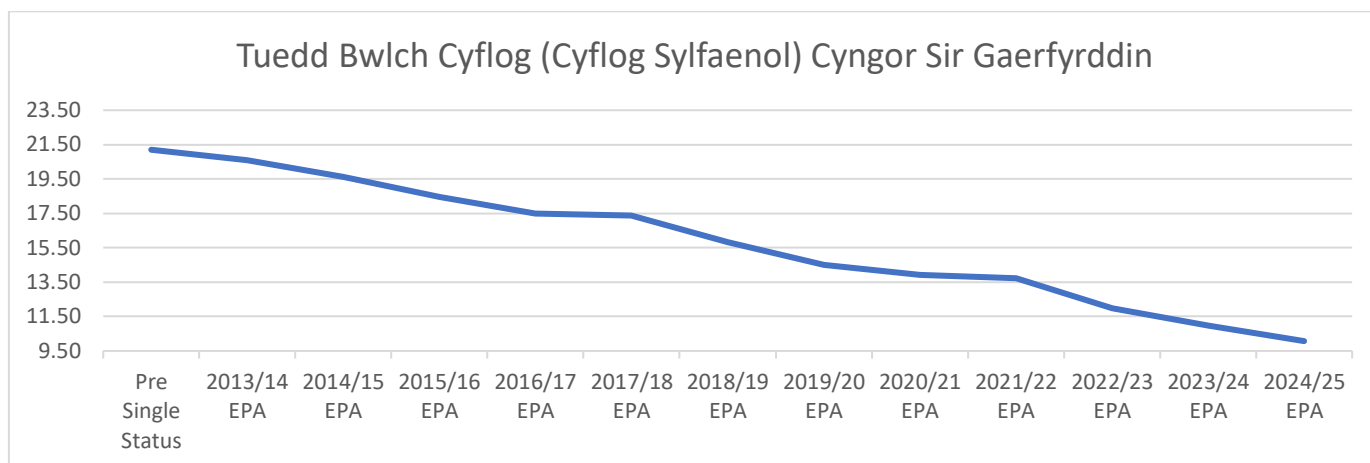
Ar hyn o bryd mae 98% o'r gweithlu wedi'u cwmpasu gan delerau ac amodau'r NJC a'r Cytundeb Statws Unffurf.

Mae 58.4% o'r gweithlu yn gweithio'n rhan amser (llai na 37 awr yr wythnos), ac mae 88.2% o'r gweithwyr hynny yn fenywod. Mae 41% yn weithwyr yn ystod y tymor yn unig, fel y dynodwyd gan eu swydd, ac mae 91.35% o'r rheiny yn fenywod.

## Cyfanswm bwllch cyflog yr Awdurdod yw -10.07% 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 -11.09%. Isod ceir dadansoddiad o'r graddau lle gwelir bwllch cyflog o 3% neu fwy yn achos cyflog sylfaenol neu gyfanswm cyflog.

**Cyn statws unfurf 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 graff isod.



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

Mae'r dadansoddiad o'n data cyflog wedi nodi wyth bwllch cyflog arwyddocaol sy'n deillio o gyflog sylfaenol CALL cyfartalog yn unig. Mae pump o'r bylchau cyflog hyn o blaid menywod (**fe'u dangosir ar ffurf % positif**) ac mae tri o blaid dynion (**fe'u dangosir ar ffurf % negatiff**). Dangosir y manylion yn y tabl isod:

Grade	Number of women in Post	Average FTE Basic Pay	Number of men in Post	Average FTE Basic Pay	% difference
Gradd H + 4%	13	38,972.15	3	37,570.67	3.73%
Grade G + 4%	42	35,141.12	10	33,981.70	3.41%
Athrawon Arweinyddiaeth	5	67,739.00	3	65,673.00	3.15%
Prif Raddfa Cyflog Athrawon	6	43,438.00	4	44,802.00	-3.04%
Athrawon Heb Gymhwyster	4	33,226.00	7	34,495.00	-3.68%
Gradd I + 8%	2	47,715.00	1	44,832.00	-4.72%
Gradd G + 8%	8	35,234.13	6	38,054.00	-7.41%
Prif Athrawon	2	61,705.00	1	93,663.00	-34.12%

Tabl 2 - bylchau cyflog o 3% a throsodd, o ran y cyflog sylfaenol CALL cyfartalog, rhwng dynion a menywod

## Bylchau cyflog

Mae pob bwch cyflog yn y categori hwn o ganlyniad i ddringo drwy'r graddau oherwydd hyd gwasanaeth.

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

Mae'r dadansoddiad o'n data cyflog wedi nodi un deg chwech bwch 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 pump o'r bylchau cyflog hyn o blaid menywod ac un ar ddeg o blaid dynion. Ceir manylion y graddau hyn yn y tabl isod:

Gradd	Nifer y menywod mewn swydd	Cyfanswm cyflog cyfartalog CALI	Nifer y dynion mewn swydd	Cyfanswm cyflog cyfartalog CALI	% gwahaniaeth
Gradd D + 8%	219	31,398.32	54	28,461.05	10.32%
Gradd F + 8%	86	38,111.36	33	35,349.41	7.81%
Grade H + 4%	13	39,025.57	3	37,570.67	3.87%
Gradd G + 4%	42	35,161.60	10	34,032.48	3.32%
Athrawon Arweinyddiaeth	5	67,739.00	3	65,673.00	3.15%
Gradd G	300	33,897.11	179	34,990.59	-3.13%
Athrawon heb Gymhwyster	4	33,516.88	7	34,651.78	-3.28%
Soulbury 8-12	14	55,807.57	6	57,951.41	-3.70%
Grade F	298	29,866.87	263	31,019.65	-3.72%
Gradd G + 8%	8	36,632.24	6	38,230.23	-4.18%
Gradd I + 8%	2	42,934.36	1	44,832.00	-4.23%
Gradd D	283	25,540.21	332	26,694.81	-4.33%
Gradd H + 8%	13	40,351.33	21	42,280.34	-4.56%
Prif Raddfa Cyflog Athrawon	6	44,922.28	4	48,176.83	-6.76%
Gradd E	180	27,653.99	101	29,965.12	-7.71%
Prif Athrawon	2	61,705.00	1	93,663.00	-34.12%

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

## Bylchau cyflog

Mae'r gwahaniaethau mewn cyflog sylfaenol, yn ogystal â lwfansau a delir, yn cael effaith ar y bylchau gros mewn cyflog boed yn ffatriol i ddynion neu fenywod. Yn y rhan fwyaf o achosion, mae'r gwahaniaeth ychwanegol mewn cyflog gros wedi'i achosi gan dâl gwahanol yn ôl categori swydd lle mae rhaniad o ran y rhywiau yn parhau. Er enghraifft, talu lwfansau i Weithwyr Gofal (benywaidd yn bennaf) ar Radd D +8% a Gweithwyr Ffordd (gwrywaidd yn bennaf) ar Radd E.

## **10. CASGLIAD Y DADANSODDIAD**

Nid yw'r dadansoddiad o'r bylchau cyflog yn dangos unrhyw dystiolaeth o wahaniaethu o fewn strwythurau cyflog na threfniadau lwfans yr Awdurdod. Mae'r bylchau yn adlewyrchu gwahaniaethau o ran galwedigaeth i raddau helaeth, y mae dosbarthiad a'r defnydd o lwfansau ar draws mathau o swyddi yn dylanwadu arnynt ymhellach. Mae hyn yn parhau i fod yn faes ar gyfer ffocws parhaus wrth i'r Awdurdod weithio tuag at leihau bylchau cyflog a llywio cynllunio'r gweithlu yn y dyfodol.

## **11.0 CASGLIAD CYFFREDINOL**

Mae'r Archwiliad Cyflogau Cyfartal yn cadarnhau nad oes dystiolaeth o gamwahaniaethu cyflogau systemig yn y grwpiau o weithwyr sy'n cael eu cwmpasu gan yr adolygiad. 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 bolisiâu 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.

## **12.0 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 bwllch 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 Phenaeithiaid 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 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. Cafodd system recriwtio newydd 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.

- 5) 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 angen copi o'r cyhoeddiad hwn arnoch mewn fformat arall (er enghraifft print bras), cysylltwch â'r Is-adran Pobl, Digidol a Pholisi: [CEDutyHR@sirgar.gov.uk](mailto: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