

Archwiliad Cyflogau Cyfartal



Cynnwys

Rhagarweiniad	3
Cefndir.....	3
Beth y mae'r archwiliad yn ei gynnwys?.....	3
Archwiliad Cyflog rhwng y Rhywiau.....	3
Archwiliad Cyflog Cyfartal.....	4
Y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau.....	4
Methodoleg a Chasglu Data.....	5
Diffinio Cymedrig a Chanolrifol.....	5
Cyfansoddiad y Gweithlu	6
Dadansoddiad o'r Bwlch Rhwng y Rhywiau – Yr Holl Staff ar yr Holl Delerau ac Amodau.....	7
Dadansoddiad o'r Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau – Gweithwyr Crefft a Chysylltiedig (llyfr coch)	8
Dadansoddiad o'r Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau – Telerau ac Amodau Prif Swyddogion.....	8
Dadansoddiad o'r Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau – Tabl Cyflogau Penaethiaid (gan gynnwys Dirprwyon a Phenaethiaid Cynorthwyol).....	8
Staff Llawn a Rhan Amser	14
Dadansoddiad o Anabledd	18
Anabledd yn y Grŵp Tabl Cyflogau Statws Sengl.....	18
Dadansoddiad o Darddiad Ethnig	20
Tueddiad Rhywiol.....	21
Crefydd.....	22
Casgliadau	23
Beth ydyn ni wedi'i wneud ar ôl yr Archwiliad Cyflog Cyfartal diwethaf?	23
Y Camau Nesaf	24

Rhagarweiniad

Mae Cyngor Sir y Fflint o blaid yr egwyddor o dalu cyflog cyfartal am waith cyfwerth sydd o werth cyfartal ac yn cydnabod y dylid cael strwythur cyflogau a graddfeydd di-duedd a seiliedig ar feini prawf gwrthrychol. Cysonwyd holl Brif Delerau ac Amodau Staff y Cyngor o dan Gytundeb Statws Sengl 1997 a weithredwyd ym mis Mehefin 2014 ar ôl cyflawni ymarfer gwerthuso swyddi llawn yn y Cyngor. Mae gwerthuso swyddi'n ffordd systematig o benderfynu beth yw gwerth swydd o'i gymharu â swyddi eraill yn y sefydliad. Cafodd yr holl swyddi (llyfr gwyrdd) eu gwerthuso'n defnyddio Cynllun Gwerthuso Swyddi GLPC (Greater London Provincial Committee).

Dyma'r ail Archwiliad Cyflog Cyfartal y mae Cyngor Sir y Fflint wedi'i wneud ers gweithredu'r Cytundeb Statws Sengl. Defnyddiwyd data o system gyflogres iTrent y Cyngor ar 31 Mawrth 2017. Roedd gan archwiliad cyflog cyfartal 2016 ffocws cryf ar staff a gyflogwyd ar delerau ac amodau'r llyfr gwyrdd (tabl cyflogau statws sengl), oherwydd defnyddiwyd system "adolygydd cyflog cyfartal" i wneud y gwaith dadansoddi. Eleni rydyn ni'n cyflawni dadansoddiad llawn ac yn canolbwyntio **ar holl** staff y sefydliad ar draws yr ystod lawn o delerau ac amodau.

Cefndir

Mae'r Ddeddf Cydraddoldeb yn rhoi hawl i ddisgwyl cyflog cyfartal am waith cyfartal. Mae gan gyflogwyr gyfrifoldeb i dalu cyflogau cyfartal a sicrhau bod y systemau cyflogau'n dryloyw. Mae cod ymarfer y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn argymhell adolygiadau cyflog cyfartal fel y dull mwyaf priodol o sicrhau bod system gyflogau'n darparu cyflogau cyfartal yn ddiwahaniaeth.

Beth y mae'r archwiliad yn ei gynnwys?

Mae'r adroddiad yn cynnwys y canlynol:

Archwiliad Cyflog Rhwng y Rhywiau

Dadansoddiad cyffredinol yw hwn o'r dosbarthiad cyflogau rhwng y ddau ryw ar draws Cyngor Sir y Fflint. Diffinnir y bwlch cyflog rhwng y rhywiau fel y gwahaniaeth rhwng cyflog cyfartalog dynion a chyflog cyfartalog merched.

Nid yw'r dadansoddiad yn edrych i weld a oes gwahaniaeth yng nghyflogau dynion a merched mewn swyddi cyfwerth felly bydd y gwahaniaeth yng nghyfansoddiad y rhywiau ar draws ein gwahanol grwpiau

proffesiynol a lefelau swydd yn effeithio ar y canlyniadau. Nid yw adrodd ar gyflogau rhwng y rhywiau'n ystyried y gwahaniaeth ym maint y swyddi chwaith. Mae adrodd ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau mewn sefydliad yn dangos y gwahaniaeth yn lefel y rolau a gyflawnir gan ddynion a merched. Gallai'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau fod yn arwydd o faterion amrywiaeth a rheoli talent, gan adlewyrchu bod mwy o ferched mewn swyddi is a / neu wedi eu cyflogi mewn swyddi sy'n cael eu priso'n is yn y farchnad.

Archwiliad Cyflog Cyfartal

Mae Archwiliad Cyflog Cyfartal yn gwneud cymhariaeth benodol o gyflogau dynion a merched mewn rolau cyfwerth, ymchwilio i'r rhesymau am unrhyw fwlch rhwng cyflogau yn ôl rhyw, tarddiad ethnig, anabledd neu batrwm gwaith a chynllunio i gau unrhyw fwlch na ellir ei gyfiawnhau ar seiliau heblaw un o'r nodweddion hyn.

Mae nifer o fanteision i gyflawni Archwiliad Cyflog Cyfartal:

- Adnabod ac egluro, a lle mae cyfiawnhad, dileu unrhyw anghydraddoldeb cyflog.
- Cefnogi trefniadau cyflog teg, tryloyw a rhesymegol.
- Dangos i staff bod gan y sefydliad ymrwymiad i gydraddoldeb.
- Dangos gwerthoedd y Cyngor i randdeiliaid allanol.
- Helpu i gyflawni dyletswydd gydraddoldeb y sector cyhoeddus.

Y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau

Mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau'n golygu'r gwahaniaeth rhwng cyflogau dynion a chyflogau merched fel canran o gyflogau dynion. Os yw'r bwlch cyflog yn 15% yna mae merched, ar gyfartaledd, yn ennill 15% yn llai na dynion. Gall y bwlch cyflog rhwng y rhywiau fod yn gadarnhaol neu'n negyddol, gyda bwlch cyflog negyddol yn dangos bod merched, ar gyfartaledd, yn ennill mwy na dynion. Mae bylchau cyflog rhwng y rhywiau'n rhan bwysig o ddadansoddi a monitro cynnydd gyda chyflogau cyfartal, yn genedlaethol ac mewn gwahanol sefydliadau.

Mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau ar hyn o bryd yn y DU, ar sail enillion canolrifol yr awr gweithwyr llawn amser, ac eithrio goramser, yn 14.1% (cymedrig) neu'n 9.1% (canolrifol). Mae'r bwlch ar gyfer yr holl staff (llawn a rhan amser) yn 17.4% (cymedrig) neu'n 18.4% (canolrifol). Daw'r data hwn o Arolwg Blynyddol o Oriau ac Enillion (ONS), 2017.

Methodoleg a Chasglu Data

Mae canllawiau'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol ar gyflawni Archwiliadau Cyflog Cyfartal wedi cael eu dilyn gyda'r data'n cael ei ddadansoddi'n defnyddio'r diffiniadau a'r fethodoleg a argymhellir mewn canllawiau cenedlaethol.

Defnyddiwyd data o system gyflogres ac Adnoddau Dynol "iTrent" y Cyngor ar 31 Mawrth 2017. Ni chafodd gweithwyr rhyddhau eu cynnwys yn y data ond mae gweithwyr dros dro wedi cael eu cynnwys eleni (sy'n cyfrif am y cynnydd mewn swyddi wedi eu meddiannu rhwng yr archwiliad hwn ac un 2016). Dadansoddwyd data ar gyfer yr holl staff, beth bynnag oedd eu telerau ac amodau, i gyfrifo'r bwlch cyflog at ei gilydd rhwng y rhywiau, gyda dadansoddi pellach yn canolbwyntio ar grwpiau penodol o weithwyr.

Mae'r data hwn wedi'i ddadansoddi i ystyried y canlynol:

- Cyfansoddiad y gweithlu'n cynnwys dynion, merched, pobl BME (du lleiafrifol ethnig) ac anabledd.
- Y bwlch cyflog cyfartalog rhwng dynion a merched ar draws gwahanol raddfeydd cyflog.
- Dosbarthiad dynion a merched ar draws y gwahanol raddfeydd cyflog.
- Dosbarthiad gweithwyr llawn a rhan amser ar draws y gwahanol raddfeydd cyflog.
- Proffil rhyw'r gweithwyr llawn a rhan amser.

Cyfrifir y bwlch cyflog rhwng y rhywiau'n defnyddio cyflogau cymedrig a chanolrifol merched fel canran o gyflogau cymedrig a chanolrifol dynion yn gwneud gwaith o werth cyfartal. 'Cyflog' yw'r cyflog cyfwerth ag amser llawn.

Diffinio Cymedrig a Chanolrifol

Cymedrig – mesur o'r gwerth cyfartalog sy'n deillio o gyfuno gwerthoedd mewn sampl benodol ac yna rhannu'r swm gyda nifer yr arsylwadau yn y sampl. Mewn enillion, gall nifer gymharol fach o swyddi ar gyflogau uchel ddylanwadu'n anghymesur ar y cymedrig.

Canolrifol – y gwerth y mae 50% o'r holl swyddi'n disgyn o dano. Mae nifer fach o staff ar gyflogau uchel iawn yn effeithio llai ar hwn. Mae felly'n rhoi syniad gwell na'r cymedrig o'r cyflog sy'n gyffredin.

Cyfansoddiad y Gweithlu

O'r data a ddefnyddiwyd ar 31 Mawrth 2017, mae gan y Cyngor 7829 o swyddi (wedi eu meddiannu). Nid cyfrif pennau a wnaed oherwydd mae gan nifer sylweddol o'n staff nifer o wahanol swyddi ar draws y sefydliad.

Tabl 1: Cyfansoddiad y Gweithlu

Merched	% Merched	Dynion	% Dynion
6077	77.6%	1752	22.4%

Demograffeg yr Holl Weithlu



Dadansoddiad o'r Bwlch Rhwng y Rhywiau – Yr Holl Staff ar yr Holl Delerau ac Amodau

Mae 7829 o swyddi parhaol wedi'u meddiannu (cofnodion staff) ar gyfer gweithwyr i Gyngor Sir y Fflint ar draws yr ystod lawn o delerau ac amodau cyflogaeth. Nid cyfrif pennau a wnaed oherwydd mae gan nifer sylweddol o'n staff nifer o wahanol swyddi ar draws y sefydliad.

Mae'r tabl isod yn rhoi dadansoddiad o'r holl delerau ac amodau, niferoedd y rhywiau a'r cyflogau cyfartalog ar gyfer pob grŵp.

Tabl 2: Cyflogau Cyfartalog Dynion a Merched ar wahanol delerau ac amodau

Tabl cyflogau	Merched		Dynion		At ei gilydd		
	Nifer	Cyflog cyfartalog	Nifer	Cyflog cyfartalog	Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau	Cyfanswm staff	Cyfanswm cyflogau FTE (cyfartalog)
Prif Swyddogion / Prif Weithredwr	2	£77,770.33	9	£91,123.18	14.7%	11	88695.39273
Gweithwyr Crefft a Chysylltiedig	3	£16,972.37	111	£22,352.90	24.1%	114	22211.30272
Penaethiaid Ysgol	117	£52,681.36	78	£54,554.26	3.4%	195	53430.51795
Cyfraddau Lleol	1	£65,000.00	2	£60,000.00	-8.3%	3	61666.66667
Hyfforddeion Cenedlaethol	10	£12,154.53	15	£11,897.30	-2.2%	25	12000.1944
Gweithwyr Llywodraeth Leol y NJC	2	£23,511.50	0		Amh.	2	23511.5
Nyrsys Iechyd Galwedigaethol	3	£35,831.33	1	£35,225.00	-1.7%	4	35679.75
Graddfa Gyflog Statws Sengl (2014)	4863	£19,038.45	1183	£23,385.79	18.6%	6046	19889.07823
Soulbury/Swyddogion Ieuenctid a Chymuned / Seicolegwyr Addysg	14	£51,126.57	3	£54,253.33	5.8%	17	51678.35294
Athrawon – Graddfa Sylfaenol	960	£34,741.17	280	£34,720.50	-0.1%	1240	34736.50081
Athrawon – Heb Gymhwysu (wedi eu cymhathu)	12	£22,683.33	18	£24,651.22	8.0%	30	23864.06667
Graddfa Gyflog Theatr Clwyd	28	£21,051.25	26	£23,235.50	9.4%	54	22102.92593
Strwythur Cyflogau Unsain	1	£20,000.00	0		n/a	1	20000
Gweithwyr Ieuenctid	61	£20,636.69	26	£21,490.96	4.0%	87	20891.98851
Prif Gyfanswm	6077	£22,297.68	1752	£26,853.14	16.96%	7829	23317.11313

At ei gilydd, y cyflog cyfartalog ar gyfer merched ar draws yr holl Raddfeydd a Thelerau ac Amodau yw **£22,297** a'r cyflog cyfartalog ar gyfer dynion ar draws yr holl Raddfeydd a Thelerau ac Amodau yw **£26,853**, gan roi bwlch cyflog **at ei gilydd** rhwng y rhywiau o **16.96%**. Gwneir hyn yn defnyddio'r dull **cymedrig** o gyfrifo'r cyflog cyfartalog.

Yn defnyddio'r **dull canolrifol**, y cyflog cyfartalog ar gyfer dynion ar draws yr holl Raddfeydd a Thelerau ac Amodau yw **£22,467** a'r cyflog cyfartalog ar gyfer merched ar draws yr holl Raddfeydd a Thelerau ac Amodau yw **£17,169**, gan roi bwlch cyflog at ei gilydd rhwng y rhywiau o **23.6%**.

Fel y gwelwch o'r data yn y tabl, mae'r bylchau cyflog mwyaf rhwng y rhywiau yn swyddi'r Prif Swyddogion, Gweithwyr Crefft a Chysylltiedig (llyfr coch) a'r tabl cyflogau Statws Sengl (llyfr gwyrdd). Gellir priodoli'r bwlch cyflog hwn rhwng y rhywiau i'r dosbarthiad anghyfartal o ddynion a merched yn y grŵp. Bydd yr adroddiad hwn felly'n dadansoddi'r data o'r meysydd gwasanaeth hyn yn fwy manwl.

Dadansoddiad o'r Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau – Gweithwyr Crefft a Chysylltiedig (llyfr coch)

Fel y gwelwch o'r tabl, yn y maes gwasanaeth hwn y mae'r bwlch cyflog mwyaf rhwng y rhywiau. Ar ôl dadansoddi glo mân y data, gwelwn fod nifer y merched a gyflogir ar y telerau a'r amodau hyn wedi cynyddu o 1 yn 2016 i 3 yn 2017. Digwyddodd hyn ar ôl ymgyrch i annog mwy o ferched i ymgeisio am swyddi yn y maes hwn (adeiladu), sy'n draddodiadol wedi'i nodweddu gan ddynion. O'r tair merch a gyflogir yn y maes hwn, mae un wedi cymhwyso'n llawn ac ar yr un cyflog â'r dynion mewn swyddi cyfwerth. Mae'r ddwy ferch arall yn brentisiaid newydd ac felly ar gyflog hyfforddiant. Mae nifer o ddynion mewn swyddi cyfwerth sydd hefyd ar gyflog hyfforddiant, fodd bynnag mae'n llawer mwy cyffredin gyda'r cyflog cyfartalog yn y grŵp merched oherwydd y nifer gymharol uchel o ddynion a gyflogir yn y maes hwn o'i gymharu â merched.

Dadansoddiad o'r Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau – Telerau ac Amodau Prif Swyddogion

Mae'r data'n cadarnhau bod bwlch cyflog o 14.7% yn y maes gwasanaeth hwn. Dengys y data mai dim ond dwy ferch sydd yn y grŵp hwn o'i gymharu â naw o ddynion. Mae'r anghydbwysedd rhwng cyflogau cyfartalog yn y grŵp hwn o ganlyniad i drefniadau dros dro sy'n effeithio ar un o'r merched yn y grŵp.

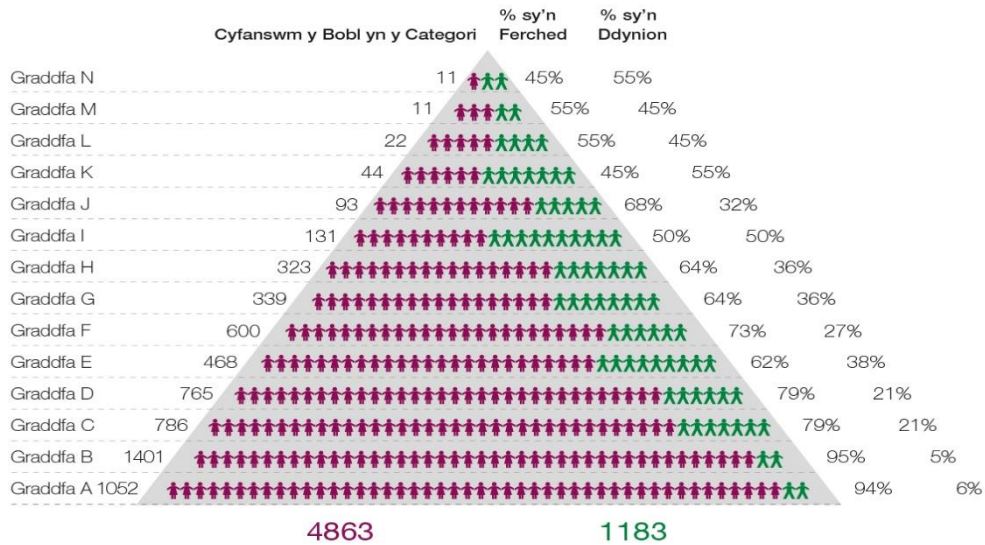
Dadansoddiad o'r Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau – Tabl Cyflogau Penaethiaid (gan gynnwys Dirprwyon a Phenathiaid Cynorthwyol)

Mae'r data hwn yn cyfeirio at Benaethiaid, Dirprwy Benaethiaid a Phenathiaid Cynorthwyol. Mae'r data'n cadarnhau bod nifer uwch o benaethiaid yn ferched (117) o'i gymharu â dynion (78) ond mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau'n 3.4%. Er nad yw'n fwlch mawr, mae angen ymchwilio ymhellach i'r mater

oherwydd y cydbwysedd rhwng y rhywiau yn y maes gwasanaeth hwn. Ar ôl adolygu hyn, mae'r data'n cadarnhau bod nifer uchel o ferched yn benaethiaid ar ysgolion cynradd. Mae'r raddfa gyflog ar gyfer penaeithiaid yn cynnig cyflogau uwch i benaethiaid ysgolion mwy ac ysgolion uwchradd. Gellir felly priodoli'r bwch cyflog bach rhwng y rhywiau i fwy o ddynion yn benaethiaid ar ysgolion uwchradd a mwy o ferched yn benaethiaid ar ysgolion cynradd llai.

[Dadansoddiad o'r Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau – Telerau ac Amodau Llyfr Gwyrdd \(tabl cyflogau Statws Sengl\)](#)

Mae'r rhan fwyaf o'n staff yn gweithio o dan delerau ac amodau'r Llyfr Gwyrdd (tabl cyflogau statws sengl) a chafodd eu swyddi eu gwerthuso'n defnyddio dull Gwerthuso Swyddi'r GLPC (6048 o gofnodion).

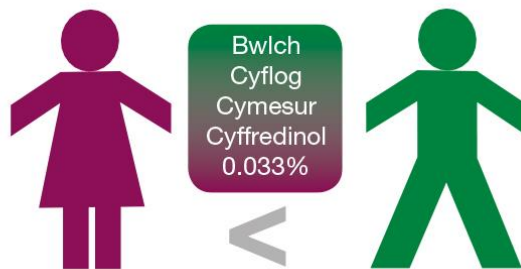


At ei gilydd mae'r cyflog cyfartalog i ferched ar draws yr holl raddfeydd Statws Sengl (Gradd A - N) yn **£19,038** a'r cyflog cyfartalog i ddynion ar draws yr holl raddfeydd yn **£23,385** gan roi bwlch cyflog at ei gilydd rhwng y rhywiau o **18.6%**.

Tabl 3: Dosbarthiad staff Dynion a Merched yn ôl Graddfa, gan gynnwys Cyflog Sylfaenol Cyfartalog

Graddfa	Merched			Dynion			Cyfanswm	
	Nifer	Cyflog FTE Cyfartalog	Cyflog Cyfartalog yr Awr	Nifer	Cyflog FTE Cyfartalog	Cyflog Cyfartalog yr Awr	Bwlch Cyflog	Cyfanswm Nifer (y ddau ryw)
Graddfa A	989	15121.05	7.84	63	15135.49	7.85	0.1%	1052
Graddfa B	1329	16021.58	8.30	72	15964.50	8.27	-0.4%	1401
Graddfa C	618	16976.70	8.80	168	16732.97	8.67	-1.5%	786
Graddfa D	607	18038.88	9.35	158	18144.94	9.41	0.6%	765
Graddfa E	290	19924.63	10.33	178	20058.24	10.40	0.7%	468
Graddfa F	437	22648.29	11.74	163	22478.13	11.65	-0.8%	600
Graddfa G	216	28241.75	14.64	123	28164.03	14.60	-0.3%	339
Graddfa H	206	31311.93	16.23	117	31314.25	16.23	0.0%	323
Graddfa I	65	35529.82	18.42	66	35601.85	18.45	0.2%	131
Graddfa J	63	38348.11	19.88	30	38325.83	19.87	-0.1%	93
Graddfa K	20	41310.40	21.41	24	41352.25	21.43	0.1%	44
Graddfa L	12	46766.25	24.24	10	46791.70	24.25	0.1%	22
Graddfa M	6	48753.00	25.27	5	49434.00	25.62	1.4%	11
Graddfa N	5	52366.60	27.14	6	52514.83	27.22	0.3%	11
Cyfanswm	4863	19038.00		1183	23385.00		18.6%	6046

Bwlch Cyflog Cymesur Cyffredinol



Mae hwn yn broffil rhywedd nodweddiadol o Gyngor Sir mawr gyda grwpiau mawr o swyddi wedi'u nodweddu'n drwm gan ferched. Gellir gwneud nifer o arsylwadau am y data a gyflwynir yn y tabl. Yn gyntaf, mae'r cyflogau cymedrig ar gyfer dynion a merched yn weddol debyg ym mhob graddfa. Er bod cyflogau cymedrig dynion o fewn graddfa'n uwch ar y cyfan (Graddfeydd A, D, E, I, K, L, M, N), maen nhw'n uwch dim ond o lai na 1.4% ym mhob graddfa bron (o dan 0.7% yn y rhan fwyaf o achosion). Mae cyflogau

cymedrig merched yn uwch mewn rhai graddfeydd (B, C, F, G, J), gyda'r bwlch cyflog mwyaf yn 1.5% yng Ngraddfa C.

Mae'r data yma'n cadarnhau bod **cynllun gwerthuso swyddi'r** Cyngor a'r prosesau o fewn y cynllun yn gadarn ac yn cwrdd â gofynion cydraddoldeb.

Mae'r clwstwr o ddynion ar raddfeydd uwch a merched ar raddfeydd is a chanol yn cael effaith sylweddol ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau.

Nid oes tystiolaeth y gellir priodoli'r bwlch cyflog i wahaniaethau annheg union nac anuniongyrchol yn ein prosesau na'n penderfyniadau. Dyma rai rhesymau posib am y bwlch cyflog:

- Profiad marchnad lafur merched; hyd eu cyflogaeth a thoriadau yn eu cyflogaeth.
- Merched yn dewis gweithio'n rhan amser.
- Elfennau o wahanu galwedigaethol.

Achosion cyffredin o wahanu galwedigaethol, gan gynnwys gwahanu "fertigol", yw stereoteipio rhwng y rhywiau (agweddau sy'n stereoteipio pa swyddi y dylai dynion a merched eu cael mewn cymdeithas), gweithio anhyblyg (lle mae merched gyda phlant yn ei chael yn anodd dod o hyd i waith i gyfateb i'w sgiliau, galluoedd a'u dyheadau a chydbwyso hynny gyda chyfrifoldebau gofalu am blant ac am eraill) ac arferion recriwtio (y ffordd y caiff swyddi eu hysbysebu a phrosesau recriwtio).

Yn ôl yr ymchwil, mae nifer o faterion pwysig yn cyfrannu at neu'n gysylltiedig â'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Daeth adolygiad manwl o'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau gan Swyddfa Gydraddoldeb Llywodraeth y DU i'r casgliad mai'r ffactor bwysicaf sy'n dylanwadu ar y bwlch cyflog yw effeithiau tarfu ar gyflogaeth a diffyg gwaith rhan amser 'da'. Cefnogir y canfyddiadau hyn gan nifer o astudiaethau.

Er y nifer o raglenni cyflog cyfartal mewn llywodraeth leol ac yn y sector iechyd, ychydig iawn o gynnydd sydd wedi'i wneud gyda chau'r bwlch cyflog yn y sector cyhoeddus, sydd ar hyn o bryd yn 17.7%¹. Gellir egluro rhan o'r diffyg cynnydd gyda'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn y sector cyhoeddus gan y diffyg merched mewn swyddi uwch-reolwyr yn y sector. Mae merched yn cyfrif am 53% o'r holl staff yn y gwasanaeth sifil ond dim ond 33% sydd mewn swyddi uwch-reolwyr.

Tabl 4: Y Bwlch Cyflog Cymedrig rhwng y Rhywiau

	Sector Cyhoeddus	Sector Preifat
Yr holl staff	17.7%	21.1%
Llawn amser	14.3%	17.1%
Rhan amser	28.7%	4.5%

¹ Ffynhonnell – Arolwg Blynyddol o Oriau ac Enillion (ONS), 2017

Ffynhonnell: Arolwg Blynyddol o Oriau ac Enillion (ONS), 2017.

Mae merched yn sylweddol fwy tebygol o fod yn y sectorau iechyd, gwaith cymdeithasol ac addysg na dynion, sy'n fwy tebygol o fod mewn gweithgynhyrchu, adeiladu a thrafnidiaeth (gwahanu "llorweddol"). Yn draddodiadol mae iechyd, gwaith cymdeithasol ac addysg yn tueddu i gael eu darparu gan y sector cyhoeddus. Mae merched felly'n llawer mwy tebygol o weithio i gyflogwr sector cyhoeddus. Yn ôl yr EHRC mae 40% o ferched yn gweithio yn y sector cyhoeddus o'i gymharu â dim ond 15% o ddynion. Mae hyn yn arwyddocaol iawn i Gyngor Sir y Fflint, sydd â dosbarthiad o 77.6% o ferched yn y gweithlu.

Staff Llawn a Rhan Amser

Tabl 5: Dosbarthiad Dynion a Merched yn ôl Sail

	Merched		Dynion		Cyfansymiau		
	Nifer	Cyflog FTE cyfartalog	Nifer	Cyflog FTE cyfartalog	Cyfanswm	Cyfanswm cyflog FTE cyfartalog	Bwlch cyflog
Llawn amser	1776	£30,450.68	1372	£28,652.37	3148	£29,666.92	-6.28%
Llawn amser (yn ystod y tymor)	107	£22,158.69	20	£20,723.98	127	£21,932.75	-6.92%
Dim sail	2	£28,414.00	1	£17,547.00	3	£24,791.67	-61.93%
Rhan amser	1893	£21,544.42	232	£22,159.17	2125	£21,611.54	2.77%
Rhan amser (yn ystod y tymor)	2299	£16,620.78	127	£17,029.09	2426	£16,642.16	2.40%
Prif Gyfanswm	6077	£22,297.68	1752	£26,853.14	7829	£23,317.11	16.96%

Mae cymhariaeth rhwng enillion staff llawn amser a staff rhan amser wedi'i wneud ar draws yr holl delerau ac amodau yn y Cyngor.

Y bwlch cyflog rhwng dynion mewn swyddi llawn amser (cyfartalog o £28,658.37) o'i gymharu â merched mewn swyddi rhan amser (cyfartalog o £22,159.17) yw **32.99%**. Mae bwlch cyflog cadarnhaol o 6.28% rhwng merched llawn amser a dynion llawn amser sy'n golygu bod merched llawn amser yn ennill 6.28% yn fwy ar gyfartaledd na dynion llawn amser.

Mae gan gyfran y merched sydd mewn gwaith rhan amser, ac ansawdd y gwaith rhan amser sydd ar gael yn y DU, gysylltiad clir â'r bwlch cyflog cymharol uchel rhwng y rhywiau o'i gymharu â safonau rhyngwladol. Mae tua 1 o bob 5 swydd yn y DU yn rhan amser ond mae 4 o bob 10 o ferched yn gweithio'n rhan amser – ffigurau a arhosodd yn gyson ers dechrau'r 1990au.

Er bod cyfleoedd i weithio'n rhan amser yn y DU wedi cynyddu cryn dipyn, mae pryderon am ansawdd y swyddi hyn, yn enwedig o ran cyflog, datblygiad gyrfaoel, hyfforddiant ac amodau cyflogaeth eraill.

Wrth symud at waith rhan amser, mae merched hefyd yn fwy tebygol o israddio eu statws galwedigaethol oherwydd diffyg swyddi rhan amser i gyfateb i'w sgiliau. Yn ôl ymchwil, mae traean o ferched mewn swyddi rheolwyr corfforaethol yn symud i alwedigaeth sgiliau is ar ôl cael plentyn, gyda dwy o bob tair ohonynt yn symud i waith clericyddol.

Tabl 6: Dadansoddiad o Lawn Amser a Rhan Amser yn ôl graddfa a chyflog FTE cyfartalog (telerau ac amodau Llyfr Gwyrdd)

Grade	Female										Male										Overall	
	Full Time		Full Time Term Time		Part Time		Part Time Term Time				Full Time		Full Time Term Time		Part Time		Part Time Term Time				Overall Total	Overall Average FTE Salary
	No	Average of FTE Salary	No	Average of FTE Salary	No	Average of FTE Salary	No	Average of FTE Salary	Total Females	Total FTE Salary	No	Average of FTE Salary	No	Average of FTE Salary	No	Average of FTE Salary	No	Average of FTE Salary	Total Males	Total FTE Salary		
SS Grade A	9	£15,043.00	1	£14,771.00	354	£15,180.66	625	£15,088.97	989	£15,121.05					23	£15,155.17	40	£15,124.18	63	£15,135.49	1052	£15,121.91
SS Grade B	33	£16,010.88	9	£16,039.00	278	£16,104.90	1009	£15,998.82	1329	£16,021.58	12	£16,191.00	2	£15,507.00	29	£16,058.59	29	£15,808.24	72	£15,964.50	1401	£16,018.65
SS Grade C	108	£16,891.42	15	£16,920.47	313	£16,980.97	182	£17,024.60	618	£16,976.70	99	£16,526.29	6	£17,006.00	49	£17,008.73	14	£17,112.29	168	£16,732.97	786	£16,924.61
SS Grade D	135	£18,152.22	13	£17,834.46	231	£18,081.10	228	£17,944.47	607	£18,040.32	135	£18,238.72			8	£17,851.50	15	£17,457.40	158	£18,144.94	765	£18,061.92
SS Grade E	91	£20,052.93	1	£18,672.00	117	£19,987.38	81	£19,705.32	290	£19,924.63	140	£20,170.80	1	£20,456.00	32	£19,571.81	5	£19,940.00	178	£20,058.24	468	£19,975.45
SS Grade F	161	£22,862.41	43	£22,274.14	99	£23,021.91	134	£22,235.07	437	£22,648.29	139	£22,496.03	6	£22,685.00	10	£22,609.50	8	£21,847.88	163	£22,478.13	600	£22,602.07
SS Grade G	130	£28,195.76	15	£27,805.47	66	£28,472.71	5	£27,697.60	216	£28,241.75	101	£28,115.69	3	£27,622.67	16	£28,511.31	3	£28,480.67	123	£28,164.03	339	£28,213.55
SS Grade H	144	£31,285.88	2	£32,165.00	59	£31,396.03	1	£29,854.00	206	£31,319.01	110	£31,320.98	1	£31,288.00	6	£31,195.17			117	£31,314.25	323	£31,317.28
SS Grade I	55	£35,457.78			10	£35,926.00			65	£35,529.82	62	£35,580.94			4	£35,926.00			66	£35,601.85	131	£35,566.11
SS Grade J	47	£38,316.19	6	£38,325.83	9	£38,584.11	1	£37,858.00	63	£38,348.11	29	£38,309.83			1	£38,790.00			30	£38,325.83	93	£38,340.92
SS Grade K	17	£41,268.35			3	£41,548.67			20	£41,310.40	24	£41,352.25							24	£41,352.25	44	£41,333.23
SS Grade L	8	£46,667.00			4	£46,964.75			12	£46,766.25	9	£46,941.00			1	£45,448.00			10	£46,791.70	22	£46,777.82
SS Grade M	6	£48,753.00							6	£48,753.00	4	£49,174.75			1	£50,471.00			5	£49,434.00	11	£49,062.55
SS Grade N	5	£52,366.60							5	£52,366.60	6	£52,514.83							6	£52,514.83	11	£52,447.45
Grand Total	949	£25,284.65	105	£22,215.28	1543	£18,607.37	2266	£16,568.87	4863	£19,038.45	870	£25,025.50	19	£21,251.16	180	£19,803.70	114	£16,883.89	1183	£23,385.79	6046	£19,889.08

Tabl 7: Dadansoddiad o Lawn a Rhan Amser – canran o ddynton a merched yn ôl sail a graddfa

	Merched										Dynion										At ei gilydd	
	Full Time		Full Time Term Time		Part Time		Part Time Term Time		Total Females		Llawn Amser		Full Time Term Time		Part Time		Part Time Term Time		Cyfanswm Dynion		Cyfanswm at ei gil	
Grade	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%	Nifer	%	Nifer	%	Nifer	%	Nifer	%	Nifer	%	Nifer	%
SS Grade A	9	0.15%	1	0.02%	354	5.86%	625	10.34%	989	16.36%	0	0.00%	0	0.00%	23	0.38%	40	0.66%	63	1.04%	1052	17.40%
SS Grade B	33	0.55%	9	0.15%	278	4.60%	1009	16.69%	1329	21.98%	12	0.20%	2	0.03%	29	0.48%	29	0.48%	72	1.19%	1401	23.17%
SS Grade C	108	1.79%	15	0.25%	313	5.18%	182	3.01%	618	10.22%	99	1.64%	6	0.10%	49	0.81%	14	0.23%	168	2.78%	786	13.00%
SS Grade D	135	2.23%	13	0.22%	231	3.82%	228	3.77%	607	10.04%	135	2.23%	0	0.00%	8	0.13%	15	0.25%	158	2.61%	765	12.65%
SS Grade E	91	1.51%	1	0.02%	117	1.94%	81	1.34%	290	4.80%	140	2.32%	1	0.02%	32	0.53%	5	0.08%	178	2.94%	468	7.74%
SS Grade F	161	2.66%	43	0.71%	99	1.64%	134	2.22%	437	7.23%	139	2.30%	6	0.10%	10	0.17%	8	0.13%	163	2.70%	600	9.92%
SS Grade G	130	2.15%	15	0.25%	66	1.09%	5	0.08%	216	3.57%	101	1.67%	3	0.05%	16	0.26%	3	0.05%	123	2.03%	339	5.61%
SS Grade H	144	2.38%	2	0.03%	59	0.98%	1	0.02%	206	3.41%	110	1.82%	1	0.02%	6	0.10%	0	0.00%	117	1.94%	323	5.34%
SS Grade I	55	0.91%	0	0.00%	10	0.17%	0	0.00%	65	1.08%	62	1.03%	0	0.00%	4	0.07%	0	0.00%	66	1.09%	131	2.17%
SS Grade J	47	0.78%	6	0.10%	9	0.15%	1	0.02%	63	1.04%	29	0.48%	0	0.00%	1	0.02%	0	0.00%	30	0.50%	93	1.54%
SS Grade K	17	0.28%	0	0.00%	3	0.05%	0	0.00%	20	0.33%	24	0.40%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	24	0.40%	44	0.73%
SS Grade L	8	0.13%	0	0.00%	4	0.07%	0	0.00%	12	0.20%	9	0.15%	0	0.00%	1	0.02%	0	0.00%	10	0.17%	22	0.36%
SS Grade M	6	0.10%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	6	0.10%	4	0.07%	0	0.00%	1	0.02%	0	0.00%	5	0.08%	11	0.18%
SS Grade N	5	0.08%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	5	0.08%	6	0.10%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	6	0.10%	11	0.18%
Grand Total	949	15.70%	105	1.74%	1543	25.52%	2266	37.48%	4863	80.43%	870	14.39%	19	0.31%	180	2.98%	114	1.89%	1183	19.57%	6046	100.00%

Dengys y tabl hwn y gwahanu fertigol a llorweddol rhwng dynion a merched ar draws y gwahanol raddfeydd yn yr Awdurdod. O'r holl weithwyr (dynion a merched) sydd ar delerau ac amodau Llyfr Gwyrdd, mae'r ganran fwyaf o staff yn rhan amser yn ystod y tymor ar Raddfa B ac yn ferched (16.7%). O'r 19.57% sy'n ddynton, mae 14.39% yn llawn amser. O'r holl boblogaeth, mae 63% yn ferched a rhan amser a 4.87% yn ddynton a rhan

amser. O'r holl boblogaeth, mae 53.57% o'r staff ar raddfeydd A, B ac C. Dengys hyn fod gan rai o'n hegwyddorion OD strwythur mwy gwastad, gyda llai o haenau a lefelau.

Dadansoddiad o Anabledd

Tabl 8: Dadansoddiad anabledd o'r holl staff

	Nifer	Canran	Cyflog FTE cyfartalog
Anabl	153	1.95%	£24,023.92
Ddim yn anabl	4596	58.86%	£23,870.01
Gwell ganddynt beidio â dweud, neu heb ddatgelu	3080	39.19%	£22,456.88

** Dalier sylw: Ni fu'n bosib rhoi darlun ystyrion o gymhariaeth graddfa wrth raddfa ac o wahanu galwedigaethol oherwydd y niferoedd isel, fel y nodwn uchod.*

Mae nifer sylweddol o staff nad ydynt wedi datgan eu statws anabledd neu lle na wyddom beth yw eu statws ac mae hyn yn ei gwneud yn anodd cyflawni dadansoddiad manwl o gyflogau yn ôl statws anabledd. O'r 7829 o gofnodion ar draws holl staff y Cyngor, mae 153 (1.95%) heb ddatgelu anabledd, mae 4596 (58.86%) wedi cofrestru nad ydynt yn anabl ac mae 3080 (39.19%) heb ddatgelu unrhyw wybodaeth am anabledd.

Mae bwlch cyflog cymedrig o +1.0% rhwng yr holl staff ar draws y Cyngor a ddywedodd fod ganddynt anabledd a rhai a ddywedodd nad ydynt yn anabl. Mae hyn yn golygu bod cyflog cyfartalog person anabl ar gyfartaledd 1% yn uwch na pherson heb fod yn anabl. Fodd bynnag ni ystyriwn fod y data yma'n drylwyr oherwydd y gyfran uchel o staff na ddatgelodd wybodaeth am eu statws anabledd.

Anogir ein staff i gyd i ddefnyddio'r hunan-wasanaeth i staff ar y system Adnoddau Dynol i ddatgelu gwybodaeth am nodweddion a warchodir, a bydd ein gwaith parhaus yn y cyswllt hwn yn parhau.

Anabledd yn y Grŵp Tabl Cyflogau Statws Sengl

Ni chafodd unrhyw fwch cyflog mawr ei nodi pan gafodd cyflogau sylfaenol staff y gwyddom eu bod yn anabl, a staff y gwyddom nad ydynt yn anabl ac ar yr un raddfa, eu hadolygu. Cawsom fod bwlch cyflog cadarnhaol yng ngraddfeydd A, B, E, F, G, H, I ac N, gyda bwlch cyflog cadarnhaol o -8.89%. Mae'r dosbarthiad o staff anabl a ddim yn anabl fwy neu lai'r un fath.

Tabl 9: Dosbarthiad o staff anabl a ddim yn anabl ar bob graddfa

	Ddim yn anabl		Anabl		Bwlch cyflog
Labeli rhes	Nifer	Cyflog FTE cyfartalog	Nifer	Cyflog FTE cyfartalog	
SS Graddfa A	582	£15,173.09	14	£15,219.21	- 0.304%
SS Graddfa B	702	£16,066.30	21	£16,108.33	- 0.262%
SS Graddfa C	474	£16,985.78	17	£16,868.82	- 0.689%
SS Graddfa D	469	£18,148.14	15	£18,021.87	- 0.696%
SS Graddfa E	326	£19,978.64	10	£19,996.00	- 0.087%
SS Graddfa F	416	£22,725.03	14	£23,300.93	- 2.534%
SS Graddfa G	255	£28,268.57	11	£28,656.73	- 1.373%
SS Graddfa H	243	£31,322.31	15	£31,606.27	- 0.907%
SS Graddfa I	104	£35,571.85	4	£35,926.00	- 0.996%
SS Graddfa J	78	£38,432.95	4	£38,093.75	- 0.883%
SS Graddfa K	33	£41,346.79	6	£41,393.33	- 0.113%
SS Graddfa L	19	£46,795.53	0	Amh.	
SS Graddfa M	10	£49,179.40	0	Amh.	
SS Graddfa N	10	£52,511.30	0	Amh.	
Prif Gyfanswm	3721	£20,807.90	131	£22,659.33	- 8.898%

Mae'r sampl o staff y gwyddom eu bod yn anabl yng Nghyngor Sir y Fflint yn rhy fach i wneud dadansoddiad manwl a thrylwyr o gyflogau sylfaenol cyfartalog staff anabl a ddim yn anabl sydd ar yr un raddfa. Fodd bynnag, nid yw'n ymddangos bod y bwlch cyflog yn fawr yn unrhyw un o'r graddfeydd.

Dadansoddiad o Darddiad Ethnig

Tabl 10: Proffil Ethnig holl staff Cyngor Sir y Fflint

Labeli rhes	Nifer y gweithwyr	% o'r gweithwyr	Cyflog FTE cyfartalog
Affricanaidd	2	0.03%	£32,890.00
Unrhyw gefndir Asiaidd arall	6	0.08%	£15,428.33
Unrhyw gefndir arall	3	0.04%	£16,602.67
Unrhyw gefndir Tsieineaidd arall	1	0.01%	£29,034.00
Unrhyw gefndir Cymysg arall	3	0.04%	£27,864.67
Unrhyw gefndir Gwyn arall	3	0.04%	£24,082.33
Caribiaidd	1	0.01%	£56,511.00
Tsieineaidd	2	0.03%	£31,092.50
Indiaidd	2	0.03%	£15,714.50
Gwell ganddynt beidio â dweud	24	0.31%	£28,102.79
Gwyn ac Asiaidd	3	0.04%	£21,372.67
Gwyn a Du Caribiaidd	1	0.01%	£16,191.00
Gwyn Prydeinig	1157	14.78%	£23,485.46
Gwyn Prydeinig – Sais neu Saesnes	1284	16.40%	£23,693.59
Gwyn Prydeinig arall	15	0.19%	£24,497.73
Gwyn Prydeinig – Albanwr neu Albanes	32	0.41%	£23,881.28
Gwyn Prydeinig – Cymro neu Gymraes	2365	30.21%	£24,181.17
Gwyn Gwyddelig	16	0.20%	£26,067.69
Gwyn arall	40	0.51%	£21,640.68
(gwag)	2869	36.65%	£22,326.13
Prif Gyfanswm	7829	100.00%	£23,317.11

Mae nifer helaeth o staff a ddewisodd beidio â datgelu eu tarddiad ethnig neu na wnaethant roi unrhyw wybodaeth am eu tarddiad ethnig (36.96%) ac mae hyn yn ei gwneud yn anodd cyflawni dadansoddiad trylwyr o gyflogau yn ôl tarddiad ethnig.

Dywedodd 4909 mai “gwyn” oedd eu tarddiad ethnig (62.7%) a dywedodd 27 mai BME (Du neu Leiafrifol Ethnig) (0.34%) oedd eu tarddiad ethnig. Dylid nodi fod proffil ethnig Cyngor Sir y Fflint yn 98.5% gwyn (cyfrifiad 2011 – Y Swyddfa Ystadegau Gwladol).

Tabl 11: Dosbarthiad tarddiad ethnig ar draws graddfeydd Llyfr Gwyrdd, gan gynnwys cyflog cyfartalog a bwloch cyflog

	Nifer BME	Cyflog cyfartalog (BME)	Nifer Gwyn	Cyflog cyfartalog (Gwyn)	Bwlch cyflog tarddiad ethnig	Nifer (gwell ganddynt beidio â dweud)	Cyflog cyfartalog (gwell ganddynt beidio â dweud)	Nifer wedi gadael yn wag	Cyflog cyfartalog (wedi gadael yn wag)
SS Graddfa A	6	£15,159.10	619	£15,134.10	-0.17%	0	Amh.	427	£15,050.98
SS Graddfa B	4	£16,077.00	763	£16,089.53	0.08%	0	Amh.	634	£15,948.87
SS Graddfa C	2	£16,680.00	500	£17,015.32	1.97%	1	£17,169.00	283	£16,817.94
SS Graddfa D	2	£18,110.00	503	£18,073.35	-0.20%	2	£18,110.00	259	£17,913.47
SS Graddfa E	0	£0.00	346	£19,808.11	Amh.	2	£19,564.00	120	£19,966.28
SS Graddfa F	2	£22,840.50	439	£22,872.27	0.14%	4	£22,121.50	155	£22,218.26
SS Graddfa G	3	£28,176.00	265	£27,892.03	-1.02%	6	£28,051.67	65	£27,964.46
SS Graddfa H	2	£30,571.00	265	£31,232.17	2.12%	2	£32,165.00	55	£31,198.19
SS Graddfa I	2	£35,061.00	113	£35,448.44	1.09%	4	£35,926.00	12	£35,424.17
SS Graddfa J	0	£0.00	80	£38,416.05	Amh.	0	Amh.	13	£37,933.92
SS Graddfa K	0	£0.00	38	£41,289.73	Amh.	1	£40,620.00	5	£41,358.00
SS Graddfa L	0	£0.00	19	£46,911.33	Amh.	0	Amh.	3	£46,665.67
SS Graddfa M	0	£0.00	10	£49,610.28	Amh.	0	Amh.	1	£47,894.00
SS Graddfa N	0	£0.00	11	£52,101.63	Amh.	0	Amh.	0	Amh.
CYFANSYMLIAU	23	£21,120.52	3971	£20,798.55	-1.55%	22	£27,180.32	2032	£18,017.00

6048

Dengys ein dadansoddiad o'r cyflogau sylfaenol cyfartalog a enillir gan staff gwyn a BME fod staff BME, at ei gilydd, yn ennill 1.55% yn fwy o gyflog sylfaenol cyfartalog na staff gwyn a gyflogir gan y Cyngor.

Mae proffil tarddiad ethnig staff ar delerau ac amodau Llyfr Gwyrdd wedi newid fymryn o 2016 gyda chynnydd yn nifer y staff BME, o 12 yn 2016 i 23 yn 2017. Fodd bynnag, gellir efallai priodoli hyn i'r ffaith bod staff dros dro ac mewn swyddi cyfnod penodol wedi eu cynnwys yn y data eleni, a hefyd bod y Cyngor wedi rhedeg ymgyrch dros y 12 mis diwethaf i wella'r data amrywiaeth yn ein systemau. Fodd bynnag, rydym yn cydnabod bod hyn yn broblem barhaus gyda 37% o staff yn dewis peidio â datgan eu tarddiad ethnig.

Yn ôl ein dadansoddiad o gyflogau sylfaenol cyfartalog staff y gwyddom eu bod yn BME neu'n wyn ac ar yr un raddfa, roedd y bwloch cyflog bron yn ddim.

Tueddiad Rhywiol

Canran yr holl staff a ddywedodd fod eu tueddiad rhywiol yn heterorywiol oedd 32.49%. Dywedodd 0.54% eu bod yn ddeurywiol / hoyw / lesbiaidd, roedd yn well gan 2% beidio â dweud ac mae tueddiad rhywiol 65% yn anhysbys. Nid yw'r data sydd gan y Cyngor ar Dueddiad Rhywiol yn ddigon trylwyr i adrodd ar fylchau cyflog.

Crefydd

Dywedodd 30.07% o'r holl staff mai Cristnogaeth oedd eu crefydd neu gred a dywedodd 0.13% fod ganddynt grefydd neu gred arall (Bwdhaidd, Hindŵaidd, Iddewig, Mwslimaidd neu Sikhaidd). Dywedodd 12.5% nad oes ganddynt unrhyw grefydd, roedd yn well gan 2.06% beidio â dweud ac mae crefydd neu gred 54.07% yn anhysbys. Nid yw'r data sydd gan y Cyngor ar Grefydd yn ddigon trylwyr i adrodd ar fylchau cyflog.

Casgliadau

Rhywedd – Gwahanu Galwedigaethol yw'r brif her gan y Cyngor o hyd. Pan edrychwn ar draws y Cyngor yn gyffredinol, mae mwy o ferched mewn swyddi sy'n talu'n is a swyddi o fath arbennig.

Edrychwn ar gyflog cyfartal fel rhan o'n gofynion cyfreithiol a hefyd er mwyn rhoi sylw i unrhyw fater yn ymwneud â Gwahanu Galwedigaethol, sef y crynodiad sydd gennym o ddynion a merched:

- *mewn gwahanol fathau o swyddi (gwahanu llorweddol).*
- *ar wahanol raddfeydd (gwahanu fertigol).*

Mae gwahanu galwedigaethol yn un o'r rhwystrau sy'n atal merched a dynion rhag cyflawni eu potensial yn y farchnad lafur ac yn rhywbeth sydd o ganlyniad yn cyfrannu at y bwlch cyflog. Mae merched yn tueddu i fod wedi'u crynhoi mewn swyddi sy'n talu llai, fel gofalu, arlwyo, glanhau, clericyddol etc) ac ar raddfeydd is yn y Cyngor.

Mae angen i ni sicrhau nad yw'r gronfa dalentau a sgiliau sydd ar gael i gyflogwyr yn cael ei llesteirio gan argraffiadau ar sail stereoteipiau o beth y gall merched a dynion ei wneud ac y defnyddir sgiliau pawb i'r eithaf.

Mae'r Archwiliad yn cadarnhau bod **cynllun gwerthuso swyddi'r** Cyngor, a'r prosesau o fewn y cynllun, yn gadarn ac yn cwrdd â gofynion cydraddoldeb.

Mae Cyngor Sir y Fflint wedi ymrwymo i drin ei holl weithwyr a staff yn gyfartal beth bynnag yw eu rhywedd neu nodweddion gwarchoddedig eraill. Mae'r tudalennau Infonet ar Gydraddoldeb ac Amrywiaeth yn rhoi gwybodaeth bellach am raglenni cydraddoldeb presennol y Cyngor. Mae ymrwymiad y Cyngor i Gydraddoldeb ac Amrywiaeth hefyd i'w weld yn yr amcanion penodol a ddisgrifir yng Nghynllun Cydraddoldeb Strategol 2016-2020.

Wrth i ni fonitro maint ein bylchau cyflog rhwng y rhywiau yng Nghyngor Sir y Fflint, byddwn yn ceisio parhau i sicrhau bod ein polisïau a'n harferion Adnoddau Dynol yn helpu i wella ymwybyddiaeth ar draws y Cyngor a chau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau.

Beth ydyn ni wedi'i wneud ar ôl yr Archwiliad Cyflog Cyfartal diwethaf?

Er nad oedd rhywedd yn ymddangos i fod yn ffactor sylweddol yn y bwlch rhwng cyflogau cydweithwyr mewn swyddi tebyg, penderfynwyd ar nifer o fesurau y gallem eu gweithredu i leihau'r bylchau cyflog a oedd yn bodoli.

Ers yr Archwiliad diwethaf, rydyn ni wedi gweithio'n galed i wella ein data amrywiaeth drwy ddarparu holiaduron amrywiaeth ac annog staff i ddiweddarau eu data amrywiaeth, drwy gyfrwng ymgyrch farchnata sefydliadol. O ganlyniad mae ein data amrywiaeth wedi gwella ers Archwiliad 2016 ond er hynny mae mwy o waith i'w wneud yn y cyswllt hwn.

Ers yr Archwiliad diwethaf mae pob hysbyseb recriwtio bellach yn cynnwys y geiriau "byddwn yn ystyried trefniadau rhan amser, rhannu swyddi a gweithio hyblyg". Gwelsom gynnydd yn nifer y merched ar raddfeydd uwch yn y strwythur cyflogau a graddfeydd (Graddfa G ac uwch) ers Archwiliad 2016, i fyny o 524 yn 2016 i 593 yn 2017. Fodd bynnag, gallai hyn fod oherwydd bod yr archwiliad hwn

yn cynnwys staff dros dro ac ar gytundebau cyfnod penodol. Mae'r Cyngor hefyd yn ymrwymedig i weithio'n hyblyg ac yn cydnabod bod gan y trefniant hwn fanteision i bawb. 2015 oedd y tro diwethaf i bolisi oriau gweithio hyblyg y Cyngor gael ei adolygu. Byddwn yn parhau i hyrwyddo'r materion hyn yn y dyfodol gan obeithio denu mwy o ferched i ymgeisio am swyddi uwch-reoli yn y Cyngor.

Cafodd holiadur mamolaeth ei ddarparu i staff a ddaeth yn ôl i weithio ar ôl eu cyfnod mamolaeth. Dim ond 10% o'r sampl a lenwodd yr holiadur. Roedd 80% yn teimlo fod ganddynt gefnogaeth ar ôl dychwelyd i weithio a 20% ddim yn teimlo felly. O'r sampl, roedd 100% wedi gofyn am batrwm gweithio gwahanol ar ôl dychwelyd o'u habsenoldeb mamolaeth gyda chais 70% wedi cael ei dderbyn a chais 30% wedi cael ei wrthod. Roedd un o'r rhai y gwrthodwyd eu cais wedi gwneud trefniadau eraill gyda'u rheolwr llinell fel cyfaddawd. Teimlai 40% fod cyfleoedd iddynt fynd yn eu blaenau a dywedodd 60% nad oedd cyfle iddynt wneud hynny. Un o'r rhesymau am hyn oedd eu statws rhan amser.

Y Camau Nesaf

Bwriedir rhannu'r adroddiad hwn â'r Tîm Prif Swyddogion a FJTUC a bydd unrhyw fesurau sy'n deillio ohono'n cael eu gweithredu drwy'r grwpiau hyn.

Gweithredu – parhau i ddarparu data ar gyflog cyfartal a chefnogi staff i ymgysylltu'n weithredol â'r mater hwn. Bydd Cyngor Sir y Fflint yn ymrwymo i gyflawni Archwiliad Cyflog Cyfartal yn 2018 drwy gymharu data o un flwyddyn i'r llall i sicrhau bod cynlluniau gwella'n cael eu diweddarau a'u gweithredu.

Er bod y data gan y Cyngor ar nodweddion gwarchoddedig wedi gwella ers Archwiliad 2016, bydd y Cyngor yn parhau i gynnal arolygon rheolaidd er mwyn gwella'r data hwn ymhellach.

Gweithredu - parhau i gynnal Arolygon Amrywiaeth a chwilio am ddulliau eraill o gasglu mwy o ddata.

Mae angen gwneud mwy o ddadansoddi a gwaith i gadarnhau'r bylchau cyflog rhwng y rhywiau ym mhob maes gwasanaeth.

Gweithredu – gwneud gwaith dadansoddi ychwanegol o ddata meysydd gwasanaeth unigol ac adrodd unrhyw fater sy'n codi i'r Prif Swyddog perthnasol a'r Partner Busnes Adnoddau Dynol i sicrhau bod y bwlch cyflog rhwng y rhywiau'n cael ei gynnwys yng nghynllun gweithlu'r gwasanaeth.

Mae'r meysydd y byddwn yn parhau i'w monitro a'u cryfhau'n cynnwys:

- Cymhwyso cyngor ac arferion cyflog yn gyson.
- Defnyddio ein polisiau a'n gweithdrefnau cydbwysu bywyd a gwaith i helpu i roi sylw i unrhyw faterion cydraddoldeb.
- Gweithio i sicrhau nad oes unrhyw rwystrau tybiedig i ddatblygiad gyrfaol.
- Arferion teg ar gyfer recriwtio a dethol staff.

Mae'r targedau hyn wedi'u dyfeisio i wthio Cyngor Sir y Fflint i fod yn fwy dychmygus o ran sut yr awn ati i ddenu, recriwtio, datblygu ac annog ein cydweithwyr mwyaf talentog i aros gyda ni.

Mae'r archwiliad cynhwysfawr hwn yn pwysleisio ymrwymiad y Cyngor i fonitro cyflogau er mwyn gwobrwyo gwaith cyfwerth yn gyfartal a pharhau i gyfrannu at ddatblygu strategaethau cydraddoldeb ac amrywiaeth a hyrwyddo arferion da.