

Archwiliad Cyflog Cyfartal Adrodd

ar y Bwlch Cyflog rhwng y
Rhywiau ac Amrywiaeth



2021

Cynnwys

1.0	Cyflwyniad	3
2.0	Cefndir	3
3.0	Beth mae'r archwiliad yn ei gynnwys?	3
3.1	Archwiliad Cyflog rhwng y Rhywiau.....	3
3.2	Archwiliad Cyflog Cyfartal.....	4
3.3	Y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau.....	4
4.0	Methodoleg a Chasglu Data	5
4.1	Diffinio Cymedr a Chanolrif.....	5
5.0	Cyfansoddiad y Gweithlu	6
5.1	Graddfeydd Cyflog	6
6.0	Dadansoddiad o'r Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau – Holl aelodau staff ar yr holl delerau ac amodau	7
6.1	Dadansoddiad o'r Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau - Telerau ac amodau Prif Swyddogion	8
6.2	Dadansoddiad o'r Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau – Telerau ac amodau'r Llyfr Gwyrdd – Tabl Cyflogau NJC.....	8
7.0	Staff Llawn Amser a Rhan-amser.....	12
8.0	Dadansoddiad o Anabledd	15
9.0	Dadansoddiad o Ethnigrwydd.....	16
10.0	Crefydd	16
11.0	Gweithio i gau'r bwlch.....	17
12.1	Monitro'r Rhywiau.....	17
12.2	Canolbwyntio ar farchnata polisiau a gweithdrefnau sy'n ystyriol o Deuluoedd	17
12.3	Adolygu'r ddarpariaeth o ffyrdd hyblyg ac eraill o weithio.....	17
12.4	Lleihau unrhyw effeithiau negyddol o strwythur cyflogau a graddfeydd	18
12.5	Hyfforddiant Polisi i Ymarfer	18
12.6	Prentisiaethau.....	18
12.7	Bylchau Data	18
12.0	Casgliad	19
13.0	Cynllun Gweithredu/Blaenoriaethau	20

1.0 Cyflwyniad

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 diduedd yn 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 (Pwyllgor Taleithiol Llundain Fwyaf).

Dyma'r pedwerydd archwiliad cyflog cyfartal mae Cyngor Sir y Fflint wedi'i gyflawni ers gweithredu'r Cytundeb Statws Sengl ac mae'n rhan o'n hymrwymiad parhaus i fod yn gyflogwr teg a chyfiawn; cyflogwr sy'n sicrhau nad yw ei weithwyr yn destun gwahaniaethu annheg.

Echdynnwyd data o iTrent, system gyflogres y Cyngor ar 31 Mawrth 2021 ac mae'r archwiliad wedi canolbwyntio ar ddadansoddiad **pob** gweithiwr o fewn y sefydliad ar draws ystod eang o delerau ac amodau.

2.0 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.

3.0 Beth mae'r archwiliad yn ei gynnwys?

Mae'r adroddiad yn cynnwys y canlynol:

3.1 Archwiliad Cyflog Rhwng y Rhywiau

Dadansoddiad cyffredinol yw hwn o'r dosbarthiad cyflogau rhwng y rhywiau ar draws Cyngor Sir y Fflint. Diffinnir y bwch 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 prisio'n is yn y farchnad.

3.2 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 fudd-ddeiliaid allanol.
- Helpu i gyflawni dyletswydd gydraddoldeb y sector cyhoeddus.

3.3 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 yn wahanol i gyflog cyfartal. Cyflog cyfartal yw taliad cyfartal i ddynion a merched am ymgymryd â'r un gwaith. O fewn Cyngor Sir y Fflint, telir

dynion a merched yn gyfartal am wneud rolau cyfatebol, fel y penderfynwyd gan ein cynllun gwerthuso swyddi.

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 ar gyfer gweithwyr llawn amser, sydd wedi gostwng 7.4% o 9.0% yn 2019). Y bwlch ar gyfer pob gweithiwr (llawn amser a rhan amser) yw 15.5%, sydd wedi gostwng o 17.4% yn 2019. Daw'r data hwn o Arolwg Blynyddol o Oriau ac Enillion (ONS), (2020).

4.0 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.

Cafodd y data ei echdynnu o system "iTrent" Adnoddau Dynol a Chyflogres y Cyngor ar 31 Mawrth 2021, a oedd yn cynnwys gweithwyr ar gontractau dros dro a thymor byr. 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 gan gynnwys dynion, merched, pobl dduon a lleiafrifoedd ethnig (pobl dduon a lleiafrifoedd ethnig) ac anabled.
- 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.

4.1 Diffinio Cymedr a Chanolrif

Cymedr – 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.

Canolrif – 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.

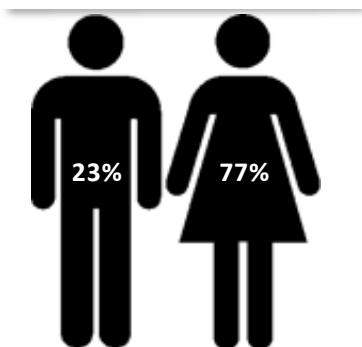
5.0 Cyfansoddiad y Gweithlu

O'r data a ddefnyddiwyd ar 31 Mawrth 2021, mae gan y Cyngor 6777 o swyddi (wedi eu llenwi). Nid cyfrif pennau a wnaed oherwydd mae gan nifer sylweddol o'n staff nifer o wahanol swyddi ar draws y sefydliad. Mae hyn yn ostyngiad o 31 (swyddi wedi'u llenwi) o archwiliad 2020.

Tabl 1: Cyfansoddiad y Gweithlu

Merched	% Merched	Dynion	% Dynion
5235	77%	1542	23 %

Cyfanswm Demograffig y Gweithlu



Rydym wedi gweld gostyngiad mewn swyddi wedi'u llenwi eleni gyda gostyngiad cyffredinol o 31 o weithwyr. Mae cynnydd mewn swyddi sydd wedi eu llenwi gan ferched o'i gymharu â gostyngiad mewn swyddi wedi eu llenwi gan ddynion.

5.1 Graddfeydd Cyflog

Gan fod y data a ddefnyddir yn yr adroddiad hwn fel ag yr oedd ar 31 Mawrth 2021, y graddfeydd cyflog yw'r graddfeydd 2019-2020, a ddaeth i rym ar 1 Ebrill 2019. Dylid nodi bod y bandiau o fewn y graddfeydd cyflog yn eithaf bychan, ac wedi'u dylunio i leihau'r tebygolrwydd o wahaniaethu cyflog. Mae'r holl wybodaeth gyflog wedi'i ddarparu yn ôl blwyddyn oni bai y manylir yn wahanol.

6.0 Dadansoddiad o'r Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau – Holl aelodau staff ar yr holl delerau ac amodau

Mae **6777** o swyddi parhaol wedi eu llenwi (cofnodion staff) ar gyfer gweithwyr Cyngor 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 chyflogau cyfartalog pob grŵp.

Tabl 2: Cyflog Cyfartalog ar gyfer Dynion a Merched ar delerau ac amodau gwahanol

Tabl Cyflogau	Nifer Merched	Cyflog cyfartalog Merched	Nifer Dynion	Cyflog cyfartalog Dynion	Cyfanswm Niferoedd	Cyfanswm Cyflog Cyfartalog	Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau
Prif Swyddogion/Prif Weithredwr	1	£98,997.00	6	£105,710.67	7	£104,751.57	6.35%
Gweithwyr Crefft a Chysylltiedig	1	£16,823.37	3	£16,823.37	4	£16,823.37	0.00%
Penaethiaid	127	£57,896.98	80	£61,652.06	207	£59,337.03	6.09%
Prif Weithredwr ar y Cyd	1	£68,804.00	1	£68,804.00	2	£68,804.00	0.00%
Cyfraddau Lleol			2	£2,467.00	2	£2,467.00	100.00%
Hyfforddeion Cenedlaethol	2	£16,823.37	11	£16,823.37	13	£16,823.37	0.00%
Tabl Cyflogau NJC 2019	4026	£22,548.16	1110	£26,642.12	5136	£23,432.96	15.37%
Nyrsys Iechyd Galwedigaethol	3	£41,119.00			3	£41,119.00	Amh
Soulbury/Swyddogion Ieuenctid a Chymuned / Seicolegwyr Addysg	15	£55,422.33	2	£54,084.00	17	£55,264.88	-2.47%
Athrawon - Graddfa Sylfaenol	946	£38,629.23	262	£38,733.18	1208	£38,651.77	0.27%
Athrawon - Heb Gymhwys (wedi eu Cymhath)u	11	£24,508.09	7	£22,697.00	18	£23,803.78	-7.98%
Graddfa Gyflogau Theatr Clwyd 2019	56	£24,212.48	40	£26,379.50	96	£25,115.41	8.21%
Strwythur Cyflogau Unsain	1	£21,016.08			1	£21,016.08	Amh
Gweithwyr Ieuenctid	45	£24,443.38	18	£24,644.94	63	£24,500.97	0.82%
Cyfanswm	5235	£26,474.59	1542	£30,694.83	6777	£27,434.36	13.75%

At ei gilydd, y cyflog cyfartalog ar gyfer merched ar draws yr holl raddfeydd a thelerau ac amodau yw **£26,474.59** a'r cyflog cyfartalog ar gyfer dynion ar draws yr holl raddfeydd a thelerau ac amodau yw **£30,694.83** gan roi bwloch cyflog at ei gilydd rhwng y rhywiau o 13.75%. Gwneir hyn yn defnyddio'r dull cymedrig o gyfrifo'r cyflog cyfartalog..

Gan ddefnyddio'r **dull canolrif**, y cyflog cyfartalog i ddynion ar draws yr holl raddfeydd a thelerau ac amodau yw **£25,991** a'r cyflog cyfartalog ar gyfer merched ar draws yr holl raddfeydd a thelerau ac amodau yw **£20,502**, gan roi bwloch cyflog at ei gilydd rhwng y rhywiau o **21.12%**. Mae hyn yn gynydd bach yn y bwloch cyflog canolrifol o 2020 (20.88%). Mae hyn i'w briodoli yn fwy na thebyg, i gynydd bach mewn cyflog cyfartalog ar gyfer gweithwyr gwrywaidd.

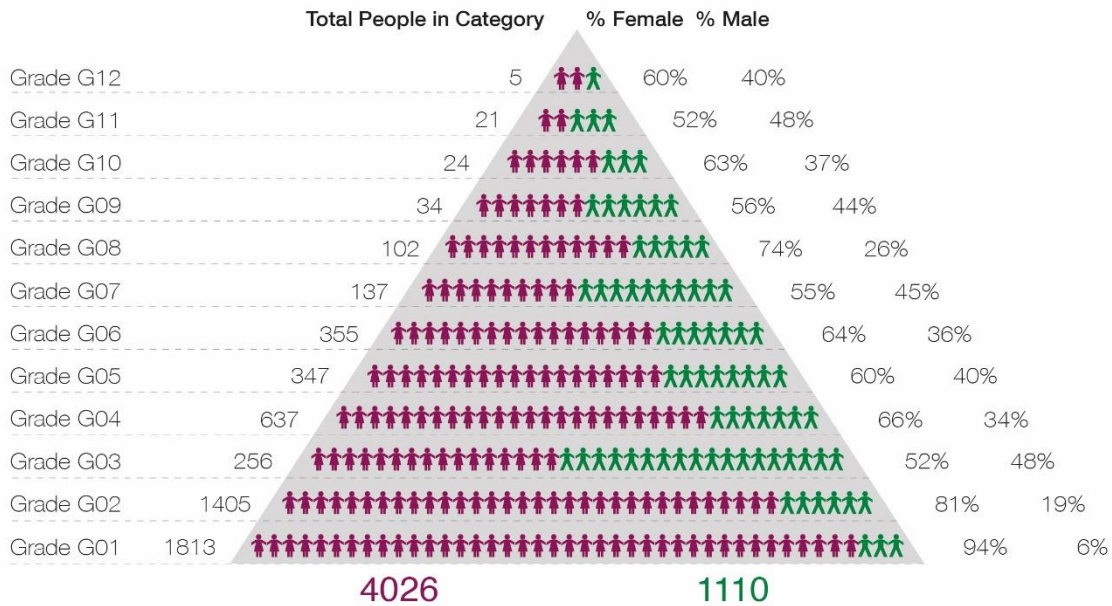
Fel y gwelwch o'r data yn y tabl, mae'r bylchau cyflog mwyaf rhwng y rhywiau yn swyddi'r Prif Swyddogion a Thabl Cyflogau NJC (Llyfr Gwyrdd). Fodd bynnag, mae bwloch cyflog y Prif Swyddogion wedi aros yn sefydlog ers 2020 ac mae cynnydd bach yn y bwloch cyflog tabl cyflogau NJC o 13.11% i 13.75%. Gellir priodoli'r bwloch cyflog rhwng y rhywiau hyn i ddosbarthiad anghyfartal dynion a merched o fewn y grŵp. Felly, bydd yr adroddiad hwn yn dadansoddi data o'r meysydd hyn yn fanylach.

6.1 Dadansoddiad o'r Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau - Telerau ac amodau Prif Swyddogion

Mae'r data'n cadarnhau bwloch cyflog o 6.35%, o fewn y maes hwn, gostyngiad sylweddol o 10.70% yn 2019 a 15.45% yn 2018. Mae'r data'n dangos mai dim ond un ferch sydd o fewn y grŵp hwn o'i gymharu â 6 dyn. Mae'r bwloch cyflog rhwng y rhywiau wedi aros yn sefydlog yn y grŵp hwn ers 2020.

6.2 Dadansoddiad o'r Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau – Telerau ac amodau'r Llyfr Gwyrdd – Tablau Cyflogau NJC

Mae'r rhan fwyaf o'n gweithwyr yn gweithio o dan delerau ac amodau'r Llyfr Gwyrdd (tabl cyflogau NJC) a chafodd eu swyddi eu gwerthuso'n defnyddio dull Gwerthuso Swyddi'r GLPC (5136 o gofnodion).



Gan ddefnyddio'r dull cyfrifo cymedr, mae'r cyflog cyfartalog i ferched ar draws yr holl raddfeydd NJC (graddfa 01 i raddfa 12) yn **£22,548** a'r cyflog cyfartalog ar gyfer dynion ar draws yr holl raddfeydd yn **£26,642** sy'n rhoi bwlbh cyflog at ei gilydd rhwng y rhywiau o **15.37%** sydd wedi cynyddu ychydig o 15.00% yn 2020.

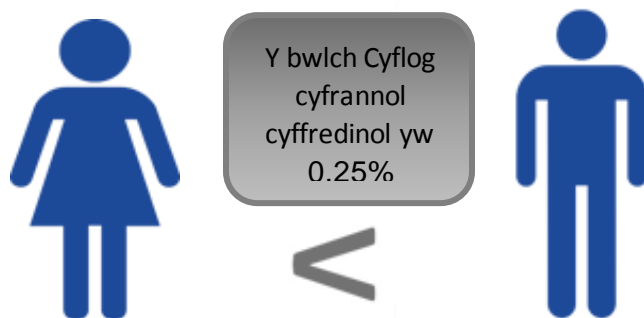
Gan ddefnyddio'r dull cyfrifo canolrif, y cyflog cyfartalog i ferched ar draws yr holl raddfeydd NJC (graddfa 01 i Radd 12) yw **£19,698** a'r cyflog cyfartalog ar gyfer dynion ar draws yr holl raddfeydd yw **£24,491**, gan roi bwlbh cyflog at ei gilydd o **19.57%**.

Bu gostyngiad bach yn y cyflogau cyfartalog ar gyfer gweithwyr benywaidd yn 2021, mae hyn i'w briodoli yn fwy na thebyg, i nifer o ddechreuwyr benywaidd newydd (sy'n dechrau ar waelod y raddfa yn gyffredinol), tra bu gostyngiad cyffredinol mewn gweithwyr gwrywaidd, mae'r cyflog cyfartalog gwrywaidd wedi cynyddu ychydig, sydd i'w briodoli yn fwy na thebyg i gynnydd mewn cyflog cynyddrannol.

Tabl 3: Dosbarthiad gweithwyr Dynion a Merched yn ôl graddfa gan gynnwys cyflog sylfaenol cyfartalog

Graddfa	Cyflog Cyfartalog Merched	Nifer Merched	Cyflog Cyfartalog Dynion	Nifer Dynion	Cyfanswm Niferoedd	Cyfanswm Cyflog Cyfartalog	Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau
G01	£18,676.05	1700	£18,626.06	113	£18,672.94	1813	-0.27%
G02	£20,014.21	1138	£20,019.27	267	£20,015.17	1405	0.03%
G03	£21,793.20	132	£21,902.81	124	£21,846.29	256	0.50%
G04	£25,363.32	423	£25,207.73	214	£25,311.05	637	-0.62%
G05	£30,643.52	209	£30,425.87	138	£30,556.96	347	-0.72%
G06	£34,183.11	226	£33,993.94	129	£34,114.37	355	-0.56%
G07	£38,088.95	75	£38,691.77	62	£38,361.76	137	1.56%
G08	£41,980.67	75	£42,101.96	27	£42,012.77	102	0.29%
G09	£46,166.16	19	£46,647.13	15	£46,378.35	34	1.03%
G10	£52,369.67	15	£51,747.33	9	£52,136.29	24	-1.20%
G11	£57,988.82	11	£58,201.60	10	£58,090.14	21	0.37%
G12	£70,793.00	3	£72,693.50	2	£71,553.20	5	2.61%
Cyfanswm	£22,548.16	4026	£26,642.12	1110	£23,432.96	5136	15.37%

Bwlch Cyflog Cyfrannol Cyffredinol



Mae hwn yn broffil nodweddiadol rhwng y rhywiau ar gyfer Cyngor Sir mawr gyda grwpiau mawr o swyddi a wneir yn bennaf gan ferched. Gellir gwneud nifer o arsylwadau am y data a gyflwynir yn y tabl. Mae cyfran fawr o weithwyr yng Ngraddfa G01 a G02 ar waelod y tabl cyflog, sydd i'w ddisgwyl mewn sefydliad mawr.

Mae'r cyflogau cymedrig ar gyfer dynion a merched yn weddol debyg ym mhob graddfa. Mae cyflog cymedrig dynion o fewn graddfeydd G03, G08 ychydig yn uwch, o tua 0.50%. Mae'r cyflog cyfartalog cymedrig yn GO7 a GO9 yn uwch eto ond o lai na 2%. Mae cyflogau benywaidd cymedrig ychydig yn uwch mewn rhai graddfeydd (Graddfa G01, G04, G05, G06 a G10).

Y bwllch cyflog mwyaf yw 2.61% yng Ngraddfa G12, sy'n debygol o fod o ganlyniad i'r amserlenni pan benodwyd y dynion a'r merched i'r rôl a'u bod felly wedi symud i fyny'r raddfa gynyddrannol.

Y bwllch cyflog cymesur rhwng graddfeydd NJC yw 0.25% sydd wedi gostwng o 0.29% yn 2020 a 0.35% yn 2019. Dyma'r bwllch cyflog cyfartalog rhwng y graddfeydd.

Mae'r data hwn yn rhoi sicrwydd bod Model Cyflogau NJC y Cyngor yn gadarn ac wedi gwella'r bwllch cyflog rhwng y rhywiau yn gyffredinol ac o fewn pob graddfa.

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

Nid oes tystiolaeth y gellir priodoli'r bwllch cyflog i wahaniaethau annheg uniongyrchol nac anuniongyrchol yn ein prosesau na'n penderfyniadau. Dyma rai rhesymau posibl am y bwllch 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 chydbwysu hynny gyda chyfrifoldebau gofalu am blant ac am eraill) ac arferion recriwtio (y ffordd y caiff swyddi eu hysbysebu a phrosesau recriwtio).

Mathau o Wahanu Galwedigaethol

Cyfeiria gwahanu galwedigaethol yn ôl rhyw, at ddsbarthiad anghyfartal merched a dynion ar draws gwahanol fathau a lefelau gwaith. Gall hyn ychwanegu at anghydraddoldeb rhwng y rhywiau yn y gweithle a chyfrannu at y bwllch cyflog rhwng y rhywiau.

Mae gwahanu llorweddol yn digwydd pan geir clystyrau o un rhyw mewn rôl. Er enghraifft, mae rolau gofalu fel arfer yn cael eu cyflawni gan ferched ac mae rolau adeiladu fel arfer yn cael eu cyflawni gan ddynion.

Mae gwahanu fertigol yn digwydd pan fydd y swyddi a gyflawnir yn bennaf gan un rhyw yn arwain at ddsbarthiad anwastad o weithwyr yn y strwythur cyflog a graddfeydd, nad yw'n cynrychioli proffil cyffredinol y gweithlu o ran y rhywiau.

Mae ymchwil hyd yma wedi datgelu nifer o faterion pwysig sy'n cyfrannu at y bwloch cyflog rhwng y rhywiau neu sy'n gysylltiedig ag ef. Mae adolygiad pwysig o'r bwloch cyflog rhwng y rhywiau gan Swyddfa Cydraddoldebau Llywodraeth y DU yn dod i'r casgliad mai'r ffactor pwysicaf sy'n dylanwadu ar y bwloch cyflog rhwng y rhywiau yw effeithiau ymyriadau i gyflogaeth a diffyg gwaith rhan amser 'da'. Cefnogir y canfyddiadau hyn gan nifer o astudiaethau.

Er gwaethaf cynlluniau o bwys mewn llywodraeth leol a'r sector iechyd, ychydig o gynnydd a fu i gau'r bwloch cyflog rhwng y rhywiau yn y sector cyhoeddus, sef 15.5% ar hyn o bryd¹. Esbonnir bod rhan o'r diffyg cynnydd yn y bwloch cyflog rhwng y rhywiau yn y sector cyhoeddus oherwydd y diffyg cynrychiolaeth o ferched mewn rolau uwch reolwyr yn y sector. Merched yw 53% o'r holl weithwyr yn y gwasanaeth sifil ond dim ond 33% o rolau uwch reolwyr a wneir gan ferched. Yng Nghymru y bwloch cyflog cyffredinol rhwng y rhywiau yw 14.5%

Tabl 4: Bwloch Cyflog Rhwng y Rhywiau

	Bwloch Cyflog Rhwng y Rhywiau yn y DU
Yr Holl Staff	15.5%
Llawn Amser	7.4%
Rhan Amser	-2.9%
Sector Cyhoeddus	14.5%
Sector Preifat	18.1%
Corff di-elw neu gymdeithas gydfuddiannol	17.8%

Ffynhonnell: Arolwg Blynyddol o Oriau ac Enillion y Swyddfa Ystadegau Gwladol 2020

Mae merched yn llawer mwy tebygol na dynion o fod yn y sector iechyd a gwaith cymdeithasol a'r sector addysg. Mae dynion yn fwy tebygol o fod yn y sectorau gweithgynhyrchu, adeiladu a thrafnidiaeth (gwahanu llorweddol). Yn draddodiadol, mae iechyd, gwaith cymdeithasol ac addysg yn tueddu i gael eu darparu gan y sector cyhoeddus. Yn unol â hynny, mae merched yn llawer mwy tebygol o weithio i gyflogwr yn y sector cyhoeddus. Yn ôl y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, mae 40% o ferched yn gweithio yn y sector cyhoeddus o'i gymharu â dim ond 15% o ddynion. Mae hyn yn eithaf arwyddocaol i Gyngor Sir y Fflint, gyda dosbarthiad rhyw y gweithlu yn 77% o ferched.

7.0 Staff Llawn Amser a Rhan-amser

¹ Ffynhonnell Arolwg Blynyddol o Oriau ac Enillion y Swyddfa Ystadegau Gwladol 2020

Tabl 5: Dosbarthiad Gwrywod a Merched yn ôl Sail

Sail	Cyflwg Cyfartalog Merched	Nifer Merched	Cyflwg Cyfartalog Dynion	Nifer Dynion	Cyfanswm Niferoedd	Cyfanswm Cyflwg Cyfartalog	Bwlch Cyflwg rhwng y Rhywiau
Llawn Amser	1759	£34,160.3 0	1256	£32,210. 56	3015	£33,348.07	-6.05%
Llawn Amser yn ystod y Tymor	112	£25,066.2 1	18	£24,452. 33	130	£24,981.22	-2.51%
Rhan Amser	1368	£26,791.2 1	157	£27,325. 38	1525	£26,845.89	1.95%
Rhan Amser yn ystod y Tymor	1996	£19,563.4 9	111	£19,291. 58	2107	£19,549.17	-1.41%
Cyfanswm	5235	£26,474.5 9	1542	£30,694. 83	6777	£27,434.36	13.75%

Mae cymhariaeth rhwng enillion gweithwyr amser llawn a gweithwyr rhan amser wedi'i chyfrifo ar draws yr holl delerau ac amodau o fewn y Cyngor.

Y bwlch cyflwg rhwng cyflwg llawn amser dynion (£32,210 ar gyfartaledd) yn erbyn cyflwg merched rhan amser (£26,791 ar gyfartaledd) yw 16.82%, sy'n gynnydd bach o 16.49% yn 2020. Mae blwch cyflwg positif o 6.05% rhwng merched sy'n gweithio llawn amser a dynion sy'n gweithio llawn amser, sy'n golygu bod merched sy'n gweithio llawn amser yn ennill 6.05% ar gyfartaledd yn fwy a dynion sy'n gweithio 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 cyflwg cymharol uchel rhwng y rhywiau o'i gymharu â safonau rhyngwladol. Mae oddeutu 1 swydd mewn 5 yn y DU yn rhan amser ond mae 4 mewn 10 merch yn gweithio mewn cyflogaeth rhan amser. Mae'r cyfrannau hyn wedi aros yn gyson ers dechrau'r 1900au.

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 cyflwg, datblygiad gyfaol, 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. Mae ymchwil wedi canfod bod un rhan o dair o reolwyr corfforaethol sy'n ferched yn symud i alwedigaeth sydd angen llai o sgiliau ar ôl cael plant, ac mae dwy ran o dair o'r rhain yn symud i waith clerdyddol.

Tabl 6: Dadansoddiad llawn amser a rhan amser – Canran y Gwryw a'r Fenyw yn ôl Sail a Graddfa (Tablau Cyflog NJC)

Graddfa	Benyw										Gwryw										Cyfanswm	
	Llawn Amser		Llawn Amser yn ystod y Tymor		Rhan Amser		Rhan Amser yn ystod y Tymor		Cyfanswm		Llawn Amser		Llawn Amser yn ystod y Tymor		Rhan Amser		Rhan Amser yn ystod y Tymor		Cyfanswm			
G01	16	0.31%	16	0.31%	241	4.69%	1427	27.78%	1700	33.10%	8	0.16%	3	0.06%	29	0.56%	73	1.42%	113	2.20%	1813	35.30%
G02	25	4.98%	30	0.58%	458	8.92%	394	7.67%	1138	22.16%	220	4.28%	4	0.08%	20	0.39%	23	0.45%	267	5.20%	1405	27.36%
G03	73	1.42%	1	0.02%	57	1.11%	1	0.02%	132	2.57%	97	1.89%	1	0.02%	23	0.45%	3	0.06%	124	2.41%	256	4.98%
G04	16	3.12%	33	0.64%	90	1.75%	140	2.73%	423	8.24%	195	3.80%	5	0.10%	11	0.21%	3	0.06%	214	4.17%	637	12.40%
G05	13	2.55%	22	0.43%	48	0.93%	8	0.16%	209	4.07%	124	2.41%	3	0.06%	10	0.19%	1	0.02%	138	2.69%	347	6.76%
G06	16	3.25%	2	0.04%	54	1.05%	3	0.06%	226	4.40%	123	2.39%	1	0.02%	5	0.10%		0.00%	129	2.51%	355	6.91%
G07	55	1.07%	3	0.06%	16	0.31%	1	0.02%	75	1.46%	55	1.07%		0.00%	7	0.14%		0.00%	62	1.21%	137	2.67%
G08	63	1.23%	4	0.08%	7	0.14%	1	0.02%	75	1.46%	27	0.53%		0.00%		0.00%		0.00%	27	0.53%	102	1.99%
G09	17	0.33%		0.00%	2	0.04%		0.00%	19	0.37%	15	0.29%		0.00%		0.00%		0.00%	15	0.29%	34	0.66%
G10	13	0.25%		0.00%	2	0.04%		0.00%	15	0.29%	7	0.14%		0.00%	2	0.04%		0.00%	9	0.18%	24	0.47%
G11	10	0.19%		0.00%	1	0.02%		0.00%	11	0.21%	10	0.19%		0.00%		0.00%		0.00%	10	0.19%	21	0.41%
G12	3	0.06%		0.00%		0.00%		0.00%	3	0.06%	2	0.04%		0.00%		0.00%		0.00%	2	0.04%	5	0.10%
Cyfanswm	96	18.77%	111	2.16%	976	19.00%	1975	38.45%	4026	78.39%	883	17.19%	17	0.33%	107	2.08%	103	2.01%	1110	21.61%	5136	100%

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 ferched sy'n gweithio'n rhan amser yn ystod y tymor ar Raddfa G01 (**27.78%**). Gellir priodoli hyn i staff cymorth ysgolion a gweithwyr sy'n cefnogi ysgolion megis hebryngwyr cludiant ysgol a chymhorthyddion teithwyr. Mae'r mwyafrif o'n gweithwyr yng Ngraddfa **G01** a **G02**, sydd i'w ddisgwyl. Dengys hyn fod gan rai o'n hegwyddorion OD strwythur mwy gwastad, gyda llai o haenau a lefelau.

8.0 Dadansoddiad o Anabledd

Tabl 7: Dadansoddiad anabledd o'r holl weithwyr

Cael eu hystyried yn Anabl?	Nifer	Canran	Cyflog Cyfartalog
Nac ydyn	4194	61.89%	£27,694.05
Ddim yn gwybod	522	7.70%	£29,228.93
Ydyn	160	2.36%	£26,019.07
(gwag)	1901	28.05%	£26,487.91
Cyfanswm	6777	100.00%	£27,434.36
	Bwlch Cyflog Anabledd		6.05%

*Sylwer: Ni fu'n bosibl rhoi darlun ystyrion o gymhariaeth raddfa 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 na wyddom beth yw eu statws ac mae hyn yn ei gwneud yn anodd gwneud dadansoddiad manwl o gyflogau yn ôl statws anabledd. O'r 6777 o gofnodion ar draws holl staff y Cyngor, mae 160 (**2.36%**) wedi dewis peidio â datgelu anabledd, mae 4194 (**61.89%**) wedi cofrestru nad ydynt yn anabl ac mae 2423 (**35.75%**) wedi dewis peidio â datgelu unrhyw wybodaeth am anabledd. Mae'r data wedi gwella ers archwiliad 2020 gyda gostyngiad yn nifer y gweithwyr sydd heb ddatgelu eu statws anabledd. Fodd bynnag, mae **35.75%** o'r gweithlu yn dal heb ddatgelu.

Mae bwlch cyflog cymedrig o 6.05%5.15%% rhwng yr holl staff ar draws y Cyngor Sir a ddywedodd fod ganddynt anabledd a rhai a ddywedodd nad ydynt yn anabl. Mae hyn yn golygu bod cyflog cyfartalog person anabl ar gyfartaledd 6.05% yn is na pherson heb fod yn anabl. Fodd bynnag ni ystyriwn fod y data yma'n drylwyr oherwydd y gyfran uchel o staff (35.75%) na ddatgelodd wybodaeth am eu statws anabledd.

Mae pob aelod o staff yn cael eu hannog i ddefnyddio'r hunanwasanaeth i weithwyr ar y system AD i ddatgelu gwybodaeth ynglŷn â nodweddion a ddiogelir. Bydd gwaith yn parhau o fewn y maes hwn.

9.0 Dadansoddiad o Ethnigrwydd

Tabl 8: Bwlch Cyflog o ran Ethnigrwydd

Ethnigrwydd	Cyflog Cyfartalog	Nifer	Canran
Yn wag/mae'n well ganddynt beidio â dweud	£27,096.68	2303	33.98%
BAME	£30,347.67	30	0.44%
Gwyn	£25,990.41	4444	65.57%
Bwlch Cyflog o ran Ethnigrwydd	-16.76%	6777	100%

Mae nifer sylweddol o staff sydd wedi dewis peidio â datgelu eu hethnigrwydd neu heb ddarparu unrhyw wybodaeth am eu tarddiad ethnig (**33.98%**). Mae hyn wedi gwella ychydig ers 2020, lle'r oedd y ganran yn 34.30% ond, mae hyn yn golygu ei bod yn anodd gwneud dadansoddiad trylwyr o gyflogau yn ôl ethnigrwydd.

Dywedodd 4444 mai "gwyn" oedd eu hethnigrwydd (**65.57%**) a dywedodd 30 mai BME (**0.44 %**) oedd eu tarddiad ethnig. Nodwch fod proffil ethnig Sir y Fflint yn 98.5% gwyn (cyfrifiad 2011 - swyddfa ystadegau gwladol). Y bwlch cyflog o ran ethnigrwydd yw -16.76% sy'n dangos bod gweithwyr BME yn ennill 16.76% yn fwy ar gyfartaledd na'r rhai sydd wedi dweud mai Gwyn yw eu tarddiad ethnig. Fodd bynnag, oherwydd nifer uchel o weithwyr nad ydynt wedi datgan eu hethnigrwydd neu nad oes gennym wybodaeth amdanynt, nid ystyrir bod hyn yn ddigon trylwyr i ddarparu data ystyrlon.

10.0 Crefydd

Tabl 9 Bwlch Cyflog o ran Crefydd

Bwlch Cyflog o ran Crefydd	Cyflog Cyfartalog
Cristion	£27,761.01
Dim yn Gristion	£25,137.86
Bwlch Cyflog	9.45%

Cyfran cyfanswm y boblogaeth o weithwyr a ddywedodd mai Cristnogaeth oedd eu crefydd neu gred yw **32.46%** a dywedodd **20.02 %** fod ganddynt grefydd neu gred arall (Bwdhaidd, Hindŵaidd, Iddewig, Mwslimaidd neu Sikhaidd) ac ni wyddom beth yw crefydd neu gred **47.51%**. Fodd bynnag, oherwydd nifer uchel o weithwyr nad ydynt wedi

datgan eu Crefydd neu nad oes gennym wybodaeth amdanynt, nid ystyrir bod hyn yn ddigon trylwyr i ddarparu data ystyrion.

11.0 Gweithio i gau'r bwloch

Hyd yma rydym eisoes wedi gwneud cynnydd sylweddol i fynd i'r afael â rhai o'r heriau, er enghraifft:

- Cyflwyno strwythur cyflog a graddfeydd newydd ym mis Ebrill 2019 gan gynnwys cyflwyno graddfeydd Uwch Reolwyr i leihau'r bwloch cyflog rhwng y Prif Swyddogion a gweithwyr eraill.
- Cynnal a chadw sgoriau gwerthuso swyddi yn barhaus er mwyn atal graddfeydd fynd i bob cyfeiriad a sicrhau dull gweithredu cyson wrth gymhwyso'r cynllun gwerthuso swyddi.
- Polisiâu cynhwysfawr i sicrhau cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith i annog gweithlu mwy hyblyg.

Mae Cyngor Sir y Fflint wedi ymrwymo i leihau'r bwloch cyflog rhwng y rhywiau ac mae'n bwriadu parhau i fynd i'r afael â'r meysydd canlynol:

12.1 Monitro'r rhywiau

Bydd y Cyngor yn parhau i fonitro'r rhywiau'n effeithiol. Bydd ein data'n cael ei adnewyddu a'i ailgyhoeddi'n flynyddol. Bydd y data hwn yn parhau ar ein gwefan er mwyn cymharu.

12.2 Canolbwyntio ar farchnata polisiâu a gweithdrefnau sy'n ystyriol o Deuluoedd

Byddwn yn parhau i fonitro ein polisiâu sy'n ystyriol o deuluoedd ac yn annog gweithwyr i ddefnyddio'r cynlluniau sydd ar gael. Gall y rhain gynnwys camau syml megis annog gweithwyr gwrywaidd i ystyried rhannu absenoldeb rhiant a marchnata'r cynlluniau sy'n ystyriol o deuluoedd y mae'r Cyngor yn eu cynnig.

12.3 Adolygu'r dulliau hyblyg ac eraill o weithio

Mae gweithio hyblyg wedi bod yn fuddiol iawn i'r cyflogwr a'r gweithiwr, gyda manteision busnes clir. Ers dechrau'r cyfyngiadau symud o ganlyniad i bandemig Covid-19 mae cyfran sylweddol o'n gweithlu wedi bod yn gweithio gartref. Rydym wedi cefnogi gweithwyr a chynnal gwasanaethau hanfodol drwy ddarparu hyd yn oed mwy o hyblygrwydd o ran patrymau gwaith i helpu i gydbwysu ymrwymadau gwaith a theulu,

hwyluso dysgu gartref a chyfrifoldebau gofalu. Felly, mae Cyngor Sir y Fflint yn ymrwmo i sicrhau, cyn belled ag y bo'n rhesymol bosibl, y gall pob dyrchafiad weithio'n llwyddiannus gyda threfniadau gweithio hyblyg ar waith, gan gynnwys y rhai ar lefelau uwch.

12.4 Lleihau unrhyw effeithiau negyddol o strwythurau cyflogau a graddfeydd

Rydym wedi ymrwmo i adolygu ein strwythur cyflogau a graddfeydd yn 2022 i sicrhau bod ein strwythur cyflog a graddfeydd fel sefydliad yn fodern, yn deg ac yn addas i'r diben.

12.5 Polisi Hyfforddiant i Ymarfer

Mae'n arfer da sicrhau bod pob rheolwr yn ymwybodol o unrhyw newidiadau polisi ac yn benodol wedi derbyn hyfforddiant priodol ar yr hyn sy'n ofynnol ganddynt a sut y gall eu rôl gefnogi cydraddoldeb ac amrywiaeth yn y gweithle. Felly, byddwn yn parhau i weithio'n agos gyda'r tîm OD i gyflwyno sesiynau hyfforddi a briffio i reolwyr ar bolisiau a gweithdrefnau Adnoddau Dynol.

12.6 Prentisiaethau

Rydym yn gweithio'n galed i hyrwyddo cyfle cyfartal i bobl ifanc. Anogir rheolwyr i ystyried llenwi swyddi gwag gyda phrentisiaethau/graddedigion fel rhan o'u gwaith cynllunio gweithlu. Rydym yn parhau i ehangu'r amrywiaeth o brentisiaethau a gynigir gan sicrhau bod pobl ifanc yn datblygu sgiliau mewn meysydd twf a galw sy'n gwella cyflogadwyedd. Mae'r meysydd a ychwanegwyd yn ddiweddar o fewn marchnata digidol gan ganolbwyntio ar wella ac ehangu ein presenoldeb ar y cyfryngau cymdeithasol, marchnata ein cynllun prentisiaid i gynulleidfa ehangach o bobl ifanc yn ogystal â gweithio i farchnata swyddi gwag cyffredinol ar draws y Cyngor.

12.7 Bylchau Data

Rydym yn parhau i fod â bylchau yn ein data a byddwn yn parhau i annog gweithwyr i ddiweddarau eu data amrywiaeth wrth ddechrau rolau newydd neu drwy'r porth iTrent hunanwasanaeth.

12.0 Casgliad

Yn gyffredinol, mae ein bwloch cyflog rhwng y rhywiau wedi parhau i wella o'r naill flwyddyn i'r llall, fodd bynnag, rydym wedi gweld cynnydd bychan iawn eleni.

Tabl 10 Bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn ôl blwyddyn

Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau	2017	2018	2019	2020	2021
Ar y cyfan	16.96%	13.65%	13.40%	13.11%	13.75%
NJC/Llyfr Gwyrdd	18.60%	16.22%	15.45%	15.00%	15.37%

Gwahanu Galwedigaethol yw'r brif her sydd gennym 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.

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 bwloch cyflog. Mae merched yn tueddu i fod mewn swyddi sy'n talu llai, ac ar raddfeydd is o fewn y sefydliad.

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 cyflawni 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.

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 bwloch cyflog rhwng y rhywiau.

Mae'r Cyngor wedi ymrwymo i gydbwysedd rhwng bywyd a gwaith ac mae'n darparu ystod eang o gyfleoedd i weithio'n hyblyg fel ffordd o gefnogi, datblygu a chadw gweithwyr yn eu gwaith. 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 y Polisi Gweithio'n Hyblyg ei adolygu'n 2018, sy'n hyrwyddo ffyrdd hygyrch a hyblyg o weithio i gefnogi'r gweithiwr a'r sefydliad.

13.0 Cynllun Gweithredu/Blaenoriaethau

Mae ein bwch cyflog rhwng y rhywiau yn gyffredinol wedi parhau i wella o'r naill flwyddyn i'r llall ond gyda chynnydd bach yn 2021. Ers yr archwiliad diwethaf, oherwydd y pandemig, nid ydym wedi gallu cyflawni'r holl gamau gweithredu o'r archwiliad diwethaf.

O ran cyflogaeth, rydym wedi cefnogi gweithio hyblyg fel dull i gefnogi merched a gweithwyr eraill sydd ag ymrwymadau gofal, addysg gartref neu eraill, a byddwn yn parhau i wneud hynny. Mae COVID-19 wedi golygu newid cyflym tuag at drefn gweithio hyblyg a'r angen i weithio gartref lle bynnag y bo modd, ac rydym wedi ymateb yn gadarnhaol i ddarparu ar gyfer amrywiaeth o arferion gwaith na fyddent wedi cael eu hystyried cyn COVID.

Byddwn yn annog pobl i rannu absenoldeb rhiant. Mae'r bwch cyflog rhwng y rhywiau'n mynd yn fwy ar ôl i ferched gael plant, ond gellid lleihau hyn pe bai merched a dynion yn rhannu gofal plant yn fwy cyfartal.

Byddwn yn parhau i adolygu a gwella ein cefnogaeth i staff sy'n profi anabledd o ganlyniad i gyflwr iechyd meddwl. Yn enwedig yn dilyn pandemig COVID-19, efallai y bydd effaith iechyd meddwl gwael yn gwaethygu. Rydym am sicrhau bod staff yn parhau i allu datblygu a symud ymlaen o dan yr amgylchiadau hyn.

Byddwn yn adolygu ein gwiriadau meddygol cyn cyflogi, er mwyn annog gwell trafodaethau gyda staff o ddechrau eu cyflogaeth mewn perthynas ag anabledd/cyflyrau iechyd sylfaenol, i helpu i leihau stigma/pryder ynghylch adrodd am anabledd, a'n galluogi i nodi a gwneud addasiadau rhesymol yn well.

Byddwn yn gweithio gyda staff presennol i gydnabod yr hyn y mae anabledd yn y gweithle yn ei olygu i wella ein lefelau adrodd a'n dealltwriaeth o'n gwybodaeth am anabledd, a'n galluogi'n well i gefnogi eu cynnydd / gwneud addasiadau rhesymol.

Ar ôl cyflwyno System Adnoddau Dynol a Chyflogres integredig newydd, byddwn yn gwella ein hadroddiadau Adnoddau Dynol a gwybodaeth am bobl, fel bod modd i wybodaeth o well ansawdd gael ei hadrodd, a nodi a mynd i'r afael ag anghydbwysedd posibl rhwng y rhywiau fel y bo'n briodol, er enghraifft:

- Adolygu nifer yr ymgeiswyr gwrywaidd a benywaidd ar gyfer rolau penodol.

- Gwerthusiad o nifer y gweithwyr benywaidd a gwrywaidd sy'n cael mynediad at hawliau mamolaeth, tadolaeth a rhannu absenoldeb riant, a'r gyfran sy'n dal i fod mewn swydd 12 mis ar ôl dychwelyd.
- Gwerthusiad o nifer y gweithwyr benywaidd a gwrywaidd a gyflogir ar bob graddfa cyflog.
- Adolygu ein gwybodaeth am gyfweiliadau ymadael er mwyn deall yn well a yw un rhyw yn gadael am resymau penodol o'i gymharu â'r llall.

Fel rhan o'n strategaeth Ddatblygu Pobl a Sefydliadol newydd, byddwn yn ceisio datblygu cynllun i annog ymgeiswyr ar gyfer rolau heb gynrychiolaeth ddigonol a rhai sydd wedi'u gwahanu'n alwedigaethol (yn ddynion ac yn ferched).