

Archwiliad Cyflog Cyfartal Adrodd

ar y Bwlch Cyflog rhwng y
Rhywiau ac Amrywiaeth



2020

Contents

1.0 Cyflwyniad	3
2.0 Cefndir	3
3.0 Beth y 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 Cymedrig a Chanolrifol	5
5.0 Cyfansoddiad y Gweithlu	6
5.1 Graddfeydd Cyflog	6
6.0 Dadansoddiad o'r Bwlch Rhwng y Rhywiau - Yr Holl Staff ar yr Holl Delerau ac Amodau	7
6.1 Dadansoddiad o'r Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau - Gweithwyr Crefft a Chysylltiedig (llyfr coch)	8
6.2 Dadansoddiad o'r Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau - Telerau ac Amodau Prif Swyddogion	8
6.3 Dadansoddiad o'r Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau - Telerau ac Amodau Llyfr Gwyrdd - Tabl cyflogau NJC	9
7.0 Staff Llawn a Rhan Amser	12
8.0 Dadansoddiad o Anabledd	15
9.0 Dadansoddiad o Darddiad Ethnig	16
10.0 Tueddiad Rhywiol	18
11.0 Crefydd	18
12.0 Casgliad	18
13.0 Camau Nesaf a Chynlluniau Gweithredu	19

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 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 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 2020 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 y 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 bwloch cyflog rhwng y rhywiau mewn sefydliad yn dangos y gwahaniaeth yn lefel y rolau a gyflawnir gan ddynion a merched. Gallai'r bwloch 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 bwloch cyflog rhwng y rhywiau'n golygu'r gwahaniaeth rhwng cyflogau dynion a chyflogau merched fel canran o gyflogau dynion. Os yw'r bwloch cyflog yn 15% yna mae merched, ar gyfartaledd, yn ennill 15% yn llai na dynion. Gall y bwloch cyflog rhwng y rhywiau fod yn gadarnhaol neu'n negyddol, gyda bwloch 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 bwloch cyflog rhwng y rhywiau ar hyn o bryd yn y DU, ar sail enillion canolrifol yr awr gweithwyr llawn amser, ac eithrio goramser, 7.4% i lawr o 9.0% yn 2019). Y bwloch 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.

Defnyddiwyd data o system gyflogres ac Adnoddau Dynol 'iTrent' y Cyngor ar 31 Mawrth 2020. Yn y blynyddoedd blaenorol, echdynnwyd data ar 1 Ebrill, fodd bynnag, mae newidiadau i ddeddfwriaeth adrodd ar gyflog rhwng y rhywiau yn mynnu y dylai hyn gael ei wneud ar 31 Mawrth ar gyfer Gweithwyr y Sector Cyhoeddus a restrir yn Atodlen 2 y Rheoliadau (Dyletswyddau Penodol ac Awdurdodau Cyhoeddus) 2017 y Ddeddf Cydraddoldeb 2010. Ni chafodd gweithwyr wrth gefn eu cynnwys yn y data a ddefnyddiwyd. Fodd bynnag, cafodd gweithwyr dros dro eu cynnwys. Dadansoddwyd data ar gyfer yr holl staff, beth bynnag oedd eu telerau ac amodau, i gyfrifo'r bwch cyflog at ei gilydd rhwng y rhywiau, gyda dadansoddi pellach yn canolbwyntio ar grwpiau penodol o weithwyr.

Roedd unrhyw weithwyr ar ffyrlo o dan Gynllun Cadw Swyddi'r Coronafeirws ar y dyddiad yr echdynnwyd y data, wedi cael eu cadw ar gyflog llawn, felly mae unrhyw weithwyr ar ffyrlo wedi cael eu cynnwys yn y data.

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 bwch 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 bwch 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 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.

5.0 Cyfansoddiad y Gweithlu

O'r data a ddefnyddiwyd ar 31 Mawrth 2020, mae gan y Cyngor 6808 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. Mae hyn yn gynydd o 71 (swyddi wedi'u meddiannu) o archwiliad 2019.

Tabl 1: Cyfansoddiad y Gweithlu

Merched	% Merched	Dynion	% Dynion
5227	77%	1581	23 %

Cyfanswm Demograffig y Gweithlu



Rydym wedi gweld cynnydd mewn swyddi wedi'u meddiannu eleni, gyda chynnydd o ran merched yng nghyfansoddiad y gweithlu. Gyda chynnydd o 71 o weithwyr benywaidd.

5.1 Graddfeydd Cyflog Gan fod y data a ddefnyddir yn yr adroddiad hwn fel ag yr oedd ar 31 Mawrth 2020, y graddfeydd cyflog yw'r graddfeydd 2019-2020, a ddaeth i rym ar 1 Ebrill 2019. Dylid nodi gan fod y bandiau o fewn y graddfeydd cyflog yn eithaf byr, 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 Rhwng y Rhywiau - Yr Holl Staff ar yr Holl Delerau ac Amodau

Mae **6808** 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	Nifer y merched	Cyflog cyfartalog merched	Nifer y 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	5	£16,823.37	6	£16,823.37	0.00%
Penaethiaid Ysgol	125	£56,324.60	81	£58,658.69	206	£57,235.46	3.98%
Cyd-Brif Weithredwr (Theatr Clwyd)	1	£68,804.00	1	£68,804.00	2	£68,804.00	0.00%
Cyfraddau Lleol			3	£18,186.33	3	£18,186.33	100.00%
Hyfforddeion Cenedlaethol	9	£16,823.37	17	£16,308.14	26	£16,486.49	-3.16%
Tabl Cyflogau NJC 2019	4005	£22,615.83	1133	£26,606.44	5138	£23,495.81	15.00%
Nyrsys Iechyd Galwedigaethol	2	£42,733.50			2	£42,733.50	Amherthnasol
Soulbury/Swyddogion Ieuenctid a Chymuned / Seicolegwyr Addysg	14	£54,158.50	2	£56,094.50	16	£54,400.50	3.45%
Athrawon - Graddfa Sylfaenol	951	£37,222.22	265	£37,246.03	1216	£37,227.41	0.06%
Athrawon - Heb Gymhwyso (wedi eu cymhathu)	12	£22,137.83	9	£23,166.44	21	£22,578.67	4.44%
Graddfa Gyflog Theatr Clwyd 2019	56	£23,821.54	41	£26,196.83	97	£24,825.53	9.07%
Strwythur Cyflogau Unsain	1	£21,016.08			1	£21,016.08	Amherthnasol
Gweithwyr Ieuenctid	49	£23,517.90	18	£23,774.72	67	£23,586.90	1.08%
Cyfanswm	5227	£26,203.95	1581	£30,158.02	6808	£27,121.75	13.11%

At ei gilydd, y cyflog cyfartalog ar gyfer merched ar draws yr holl raddfeydd a thelerau ac amodau yw **£26,203.95** a'r cyflog cyfartalog ar gyfer dynion ar draws yr holl raddfeydd a thelerau ac amodau yw **£30,158.02**, gan roi bwch cyflog **at ei gilydd** rhwng y rhywiau o **13.11%**. 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 **£25,911** a'r cyflog cyfartalog ar gyfer merched ar draws yr holl raddfeydd a thelerau ac amodau yw **£20,502**, gan roi bwch cyflog at ei gilydd rhwng y rhywiau o **20.88%**. Mae hyn yn leihad bychan yn y bwch cyflog canolrifol o 2019 (21.12%), ac mae hyn yn debygol o fod oherwydd y cynnydd mewn niferoedd o weithwyr benywaidd a bod y nifer o weithwyr gwrywaidd wedi aros yr un fath.

Fel y gwelwch o'r data yn y tabl, mae'r bylchau cyflog mwyaf rhwng y rhywiau yn swyddi'r Prif Swyddogion, Tabl cyflogau NJC (Llyfr Gwyrdd) a Theatr Clwyd. Fodd bynnag mae'r rhain oll wedi gwella ar ôl yr adolygiad yn 2019. Gellir priodoli'r bwch 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.

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

Yn 2019, gwnaethpwyd adolygiad newid sefydliadol sylweddol i drosglwyddo gweithwyr Crefft i gyflog a thelerau ac amodau cyflogaeth NJC (Llyfr Gwyrdd). . Gweithredwyd y newidiadau ym mis Rhagfyr 2019 a'i ôl-ddyddio i 1 Medi 2019. Golyga hyn bod y grŵp hwn erbyn hyn ond yn cynnwys hyfforddeion crefft ac mae'r newid sefydliadol yn briodoladwy i'r blwch cyflog 0% yn y grŵp hwn. Y cyflog cyfartalog ar gyfer hyfforddeion crefft ar gyfer gweithwyr benywaidd a gwrywaidd yw £16,823.

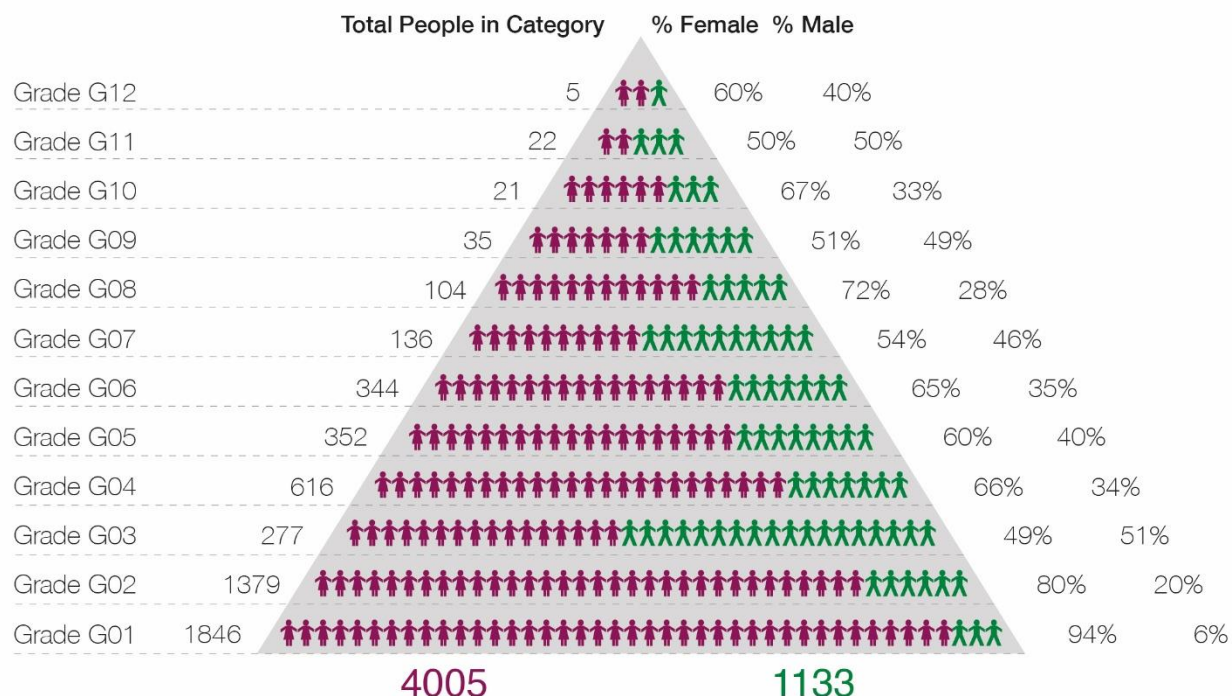
6.2 Dadansoddiad o'r Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau - Telerau ac Amodau Prif Swyddogion

Mae'r data'n cadarnhau bwch cyflog o 6.35% o fewn y maes. Lleihad sylweddol o 10.70% yn 2019 a 15.45% yn 2018. Mae'r data yn dangos mai dim ond un merch sydd o fewn y grŵp hwn o'i gymharu â 6 o ddynion. Mae lleihad wedi bod yn nifer y bobl yn y grŵp hwn o 2018 a gweithgarwch recriwtio sydd wedi cadarnhau deiliaid swyddi, ac mae hyn wedi cyfrannu tuag at y lleihad yn y bwch cyflog rhwng y rhywiau.

6.3 Dadansoddiad o'r Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau - Telerau ac Amodau Llyfr Gwyrdd - Tabl cyflogau NJC

(Gelwid Tablau Cyflogau NJC yn Raddfeydd Cyflog Statws Sengl gynt).

Mae'r rhan fwyaf o'n staff 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 (5138 o gofnodion).



Gan ddefnyddio dull cyfrifiad cymedr, mae'r cyflog cyfartalog i ferched ar draws yr holl raddfeydd NJC (Graddfa 01-12) yn **£22,615** a'r cyflog cyfartalog i ddynion ar draws yr holl raddfeydd yn **£26,606** gan roi bwlch cyflog at ei gilydd rhwng y rhywiau o **15.00%** sydd wedi gostwng o 15.45% yn 2019 a **16.22% yn 2018**.

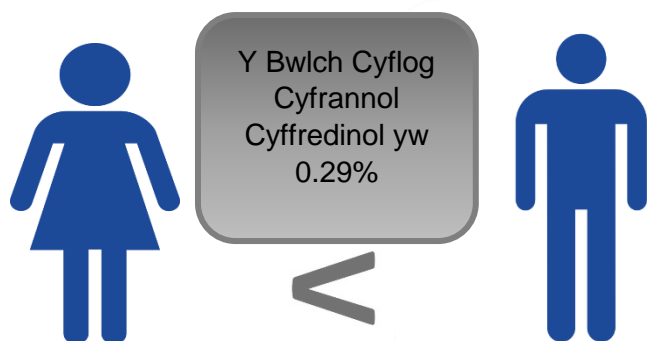
Gan ddefnyddio dull cyfrifiad cymedr, mae'r cyflog cyfartalog i ferched ar draws yr holl raddfeydd NJC (Graddfa 01-12) yn **£19,698** a'r cyflog cyfartalog i ddynion ar draws yr holl raddfeydd yn **£24,491** gan roi bwlch cyflog at ei gilydd rhwng y rhywiau o **18.47% sydd wedi gostwng o 21.12% yn 2019.**

Mae lleihad bychan mewn cyflogau cyfartalog yn 2020 ac mae hyn yn debygol o fod oherwydd y nifer o ddechreuwyr benywaidd newydd a'r nifer o weithwyr Crefft a symudwyd i'r tabl cyflog NJC a thelerau ac amodau Llyfr Gwyrdd o'r Tabl Cyflog Crefft. Fodd bynnag, mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau canolrifol wedi lleihau yn 2020.

Tabl 3: Dosbarthiad staff Dynion a Merched yn ôl Graddfa, gan gynnwys cyflog sylfaenol cyfartalog

Labeli Rhes	Nifer y merched	Cyflog Cyfartalog Merched	Nifer y dynion	Cyflog Cyfartalog Dynion	Cyfanswm Niferoedd	Cyfanswm cyflog cyfartalog	Bwlch cyflog rhwng y rhywiau
G01	1728	£18,760.35	118	£18,725.17	1846	£18,758.11	-0.19%
G02	1108	£20,093.68	271	£20,084.22	1379	£20,091.82	-0.05%
G03	135	£21,874.27	142	£21,962.09	277	£21,919.29	0.40%
G04	405	£25,545.59	211	£25,335.08	616	£25,473.48	-0.83%
G05	210	£30,833.70	142	£30,615.83	352	£30,745.81	-0.71%
G06	224	£34,356.99	120	£34,256.27	344	£34,321.85	-0.29%
G07	74	£38,462.58	62	£38,675.65	136	£38,559.71	0.55%
G08	75	£42,138.39	29	£42,218.62	104	£42,160.76	0.19%
G09	18	£46,184.33	17	£46,495.82	35	£46,335.63	0.67%
G10	14	£52,605.36	7	£53,086.00	21	£52,765.57	0.91%
G11	11	£57,988.82	11	£58,130.91	22	£58,059.86	0.24%
G12	3	£70,793.00	2	£72,693.50	5	£71,553.20	2.61%
Lleoliad Gwaith			1	£1,091.00	1	£1,091.00	100.00%
Cyfanswm	4005	£22,615.83	1133	£26,606.44	5138	£23,495.81	15.00%

Bwlch Cyflog Cyfrannol Cyffredinol



Mae hwn yn broffil rhywedd nodweddiadol o Gyngor Sir fawr 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. Mae cyfran fawr o weithwyr yng Ngraddfa G01 a G02 ar waelod y tabl cyflog, sydd yn ddisgwyliadwy 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 cyflogau benywaidd cymedrol ychydig yn uwch mewn rhai graddfeydd (Graddfa

G01, G02, G04, G05 a G06), gyda'r bwlch cyflog fwyaf yn 2.62% yng Ngraddfa G12 (mae hyn yn debygol o fod oherwydd y nifer fechan iawn o ddeiliaid swyddi yn y raddfa).

Y bwlch cyflog cymesur rhwng graddfeydd NJC yw 0.29% sydd wedi lleihau o 0.35% yn 2019. Dyma'r bwlch cyflog cyfartalog rhwng y graddfeydd.

Mae'r data hwn yn darparu sicrwydd bod Model Tâl NJC newydd y Cyngor yn gadarn ac wedi gwella'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn gyffredinol ac o fewn pob graddfa. Hefyd bod y **cynllun gwerthuso swyddi** 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 fentrau 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 bwloch 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. Yng Nghymru, y bwloch cyflog cyffredinol rhwng y rhywiau yw 14.5%.

Tabl 4: Y Bwloch 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%

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. According to the EHRC, 40% of women work in the public sector compared to only 15% of men. This is quite significant for Flintshire County Council, with the gender distribution of the workforce being 76.3% women.

7.0 Staff Llawn a Rhan Amser

Tabl 5: Dosbarthiad Dynion a Merched yn ôl Sail

Sail:	Cyflog cyfartalog merched	Nifer y merched	Cyflog cyfartalog dynion	Nifer y dynion	Cyfanswm cyflog cyfartalog	Cyfanswm Niferoedd	Bwloch cyflog
Llawn amser	£33,549.43	1747	£31,675.91	1272	£32,760.06	3019	-5.91%
Llawn amser yn ystod y tymor	£24,571.92	100	£25,294.88	16	£24,671.64	116	2.86%
Rhan amser	£26,453.64	1397	£26,982.45	171	£26,511.01	1568	1.96%
Rhan amser yn ystod y tymor	£19,639.07	1983	£19,394.88	122	£19,624.92	2105	-1.26%
Cyfanswm	£26,203.95	5227	£30,158.02	1581	£27,121.75	6808	13.11%

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

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

Y bwlch cyflog rhwng dynion mewn swyddi llawn amser (cyfartalog o £31,675) o'i gymharu â merched mewn swyddi rhan amser (cyfartalog o £26,453) yw **16.49%, sydd ychydig yn well na 17.12% yn 2019**. Mae bwlch cyflog cadarnhaol o 5.91% rhwng merched llawn amser a dynion llawn amser sy'n golygu bod merched llawn amser yn ennill 5.91% 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 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 cyflog, datblygiad gyrfaol, 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 clericio.

Tabl 6: Dadansoddiad o Lawn a Rhan Amser - Canran o Ddynion a Merched yn ôl Sail a Graddfa

Graddfa	Benyw									Gwryw									Cyfanswm cyffredinol	
	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		
	Na	%	Na	%	Na	%	Na	%		Na	%	Na	%	Na	%	Na	%			
G01	17	0.33%	17	0.33%	271	5.27%	1423	27.70%	1728	10	0.19%	2	0.04%	29	0.56%	77	1.50%	118	1846	35.93%
G02	247	4.81%	29	0.56%	446	8.68%	386	7.51%	1108	227	4.42%	3	0.06%	16	0.31%	25	0.49%	271	1379	26.84%
G03	76	1.48%	1	0.02%	58	1.13%		0.00%	135	106	2.06%	1	0.02%	33	0.64%	2	0.04%	142	277	5.39%
G04	153	2.98%	28	0.54%	87	1.69%	137	2.67%	405	188	3.66%	4	0.08%	12	0.23%	7	0.14%	211	616	11.99%
G05	127	2.47%	18	0.35%	54	1.05%	11	0.21%	210	125	2.43%	3	0.06%	13	0.25%	1	0.02%	142	352	6.85%
G06	167	3.25%	1	0.02%	54	1.05%	2	0.04%	224	111	2.16%	1	0.02%	8	0.16%		0.00%	120	344	6.70%
G07	57	1.11%	2	0.04%	14	0.27%	1	0.02%	74	55	1.07%		0.00%	7	0.14%		0.00%	62	136	2.65%
G08	57	1.11%	3	0.06%	14	0.27%	1	0.02%	75	29	0.56%		0.00%		0.00%		0.00%	29	104	2.02%
G09	16	0.31%		0.00%	2	0.04%		0.00%	18	17	0.33%		0.00%		0.00%		0.00%	17	35	0.68%
G10	12	0.23%		0.00%	2	0.04%		0.00%	14	6	0.12%		0.00%	1	0.02%		0.00%	7	21	0.41%
G11	11	0.21%		0.00%		0.00%		0.00%	11	11	0.21%		0.00%		0.00%		0.00%	11	22	0.43%
G12	3	0.06%		0.00%		0.00%		0.00%	3	2	0.04%		0.00%		0.00%		0.00%	2	5	0.10%
Lleoliad Gwaith		0.00%		0.00%		0.00%		0.00%			0.00%		0.00%	1	0.02%		0.00%	1	1	0.02%
Cyfanswm	943	18.35%	99	1.93%	1002	19.50%	1961	38.17%	4005	887	17.26%	14	0.27%	120	2.34%	112	2.18%	1133	5138	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 ferched sy'n gweithio'n rhan amser yn ystod y tymor ar Raddfa G01 (**27.70%**), gellir priodoli hyn i staff cefnogi ysgolion a gweithwyr sy'n cefnogi ysgolion megis hebryngwyr cludiant ysgol a chymhorthwyr teithwyr. Mae'r mwyafrif o'n gweithwyr yng Ngraddfa **G01** a **G02**, sydd yn ddisgwyliedig. 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 staff

	Nifer	Canran	Cyflog cyfartalog	FTE
Anabl	155	2.28%	£26,007	
Ddim yn Anabl	4143	60.86%	£27,421	
Gwell ganddynt beidio â dweud, neu heb ddatgelu	2509	36.86%	£26,396.20	

* Sylwer: 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 6808 o gofnodion ar draws holl staff y Cyngor, mae 155 (2.28%) heb ddatgelu anabledd, mae 4143 (60.86%) wedi cofrestru nad ydynt yn anabl ac mae 2509 (36.86%) heb ddatgelu unrhyw wybodaeth am anabledd. Mae'r data wedi gwella ers archwiliad 2019 gyda gostyngiad yn nifer y gweithwyr sydd heb ddatgelu eu statws anabledd. Fodd bynnag, mae 36.86% o'r gweithlu yn dal heb ddatgelu.

Mae bwlch cyflog cymedrig o 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 5.15% yn is na pherson heb fod yn anabl. Fodd bynnag ni ystyriwn fod y data yma'n drylwyr oherwydd y gyfran uchel o staff (36.86%) 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 Darddiad Ethnig

Tabl 8: Proffil Ethnig holl staff Cyngor Sir y Fflint

Labeli Rhes	Cyflog Cyfartalog	Nifer yr Unigolion o Darddiad Ethnig	Canran
Affricanaidd	£32,572.80	5	0.07%
Unrhyw gefndir Asiaidd arall	£28,568.00	5	0.07%
Unrhyw gefndir arall	£24,721.00	3	0.04%
Unrhyw gefndir Tsieineaidd arall	£31,346.00	1	0.01%
Unrhyw gefndir Cymysg arall	£29,357.00	4	0.06%
Unrhyw gefndir Gwyn arall	£29,147.80	5	0.07%
Caribiaidd	£46,219.00	2	0.03%
Tsieineaidd	£35,470.50	2	0.03%
Indiaidd	£18,933.00	2	0.03%
Pacistanaid	£35,971.00	1	0.01%
Gwyn ac Asiaidd	£28,341.00	3	0.04%
Gwyn a Du Caribiaidd	£23,057.80	5	0.07%
Gwyn Prydeinig	£26,025.58	1426	20.95%
Gwyn Prydeinig - Sais neu Saesnes	£27,832.37	887	13.03%
Gwyn Prydeinig arall	£27,754.50	18	0.26%
Gwyn Prydeinig - Albanwr neu Albanes	£28,963.57	23	0.34%
Gwyn Prydeinig - Cymro neu Gymraes	£28,199.21	1973	28.98%
Gwyn Gwyddelig	£29,592.05	20	0.29%
Gwyn arall	£23,596.69	55	0.81%
Heb Ddatgan	£26,670.71	7	0.10%
Gwell ganddynt beidio â dweud	£31,687.12	26	0.38%
Anhysbys / gwag	£29,178.91	2335	34.30%

Mae nifer helaeth o staff a ddewisodd beidio â datgelu eu tarddiad ethnig neu na wnaethant roi unrhyw wybodaeth am eu tarddiad ethnig (**34.30%**) sydd wedi gwella ychydig o 2019 pan oedd y ffigur yn 34.73%, ond mae hyn yn ei gwneud yn anodd cyflawni dadansoddiad trylwyr o gyflogau yn ôl tarddiad ethnig.

Dywedodd 4410 mai 'gwyn' oedd eu tarddiad ethnig (**64.78%**) a dywedodd 30 mai BME (Du neu Leiafrifol Ethnig) (0.44%) oedd eu tarddiad ethnig. Dylid nodi fod proffil ethnig

Cyngor Sir y Fflint yn 98.5% gwyn (cyfrifiad 2011 - Y Swyddfa Ystadegau Gwladol). Mae'r bwlch cyflog tarddiad ethnig yn --15.50% sy'n dangos bod gweithwyr BME yn ennill, ar gyfartaledd, 15.50% yn fwy na'r rheiny sydd wedi nodi mai Gwyn yw eu tarddiad ethnig. Fodd bynnag, oherwydd nad yw nifer uchel o weithwyr wedi nodi eu hethnigrwydd neu nid oes gennym y wybodaeth, ni ystyrir hyn yn ddigon trylwyr ar gyfer data ystyrlon.

10.0 Tueddiad Rhywiol

Canran yr holl staff a ddywedodd fod eu tueddiad rhywiol yn heterorywiol oedd 42.16%. Dywedodd 0.81% eu bod yn ddeurywiol / hoyw / lesbiaid, roedd yn well gan 2.42% beidio â dweud ac mae tueddiad rhywiol 54.45% yn anhysbys. Nid yw'r data sydd gan y Cyngor ar Dueddiad Rhywiol yn ddigon trylwyr i adrodd ar fylchau cyflog.

11.0 Crefydd

Dywedodd 31.89% o'r holl staff mai Cristnogaeth oedd eu crefydd neu gred a dywedodd 0.21% fod ganddynt grefydd neu gred arall (Bwdhaidd, Hindŵaidd, Iddewig, Mwslimaidd neu Sikhaid). Dywedodd 17.41% nad oes ganddynt unrhyw grefydd, roedd yn well gan 2.45% beidio â dweud ac mae crefydd neu gred 47% yn anhysbys. Nid yw'r data sydd gan y Cyngor ar Grefydd yn ddigon trylwyr i adrodd ar fylchau cyflog.

12.0 Casgliad

Ar y cyfan, mae ein bwloch cyflog rhwng y rhywiau wedi parhau i wella o un flwyddyn i'r llall.

Tabl 9 bwloch cyflog rhwng y rhywiau fesul blwyddyn

Bwloch cyflog rhwng y rhywiau	2017	2018	2019	2020
Ar y cyfan	16.96%	13.65%	13.40%	13.11%
NJC/Llyfr Gwyrdd	18.60%	16.22%	15.45%	15.00%

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 wedi'u crynhoi 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.

Yn 2020 gydag effaith y pandemig, rydym wedi cael cyfran uchel o'r gweithlu yn gweithio o gartref ac mewn rhai achosion heb allu cyflawni eu swydd yn llawn. Rydym wedi cadw'r gweithwyr hyn ar gyflog llawn, ac wedi canolbwyntio ar y pethau maent yn gallu gwneud yn hytrach na'r hyn nad allent wneud.

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.

Mae'r Cyngor wedi ymrwymo i gydbwysedd rhwng bywyd a gwaith ac yn darparu ystod eang o gyfleoedd gweithio'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 Camau Nesaf a Chynlluniau Gweithredu

Mae ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau wedi parhau i wella o un flwyddyn i'r llall, ers yr archwiliad diwethaf, yn sgil y pandemig nid ydym wedi gallu cynnal holl gamau o'r archwiliad diwethaf yn weithredol.

Mae blychau yn parhau i fod yn ein data, a byddwn yn parhau i annog gweithwyr i ddiweddarau ei data amrywiaeth wrth ddechrau rolau newydd neu trwy borth hunan-weinyddu iTrent.

Fel y cyfeirir ato yn y casgliad, Gwahanu Galwedigaethol yw'r brif her sydd gennym o hyd. Mae gan Gyngor Sir y Fflint 77% o ferched, gyda chrynhoad uchel ar lefelau cyflog a strwythurau graddfa is. Eleni, rydym wedi gweld nifer cynyddol o weithwyr benywaidd o fewn graddfeydd cyflog NJC o G08 ymlaen, gyda rhaniad cyfartal o ddynion a merched yn G11. Fodd bynnag, mae nifer uchel iawn o weithwyr benywaidd yng Ngraddfa G01 a G02 ar waelod y graddfa gyflog sydd ar y cyfan, yn effeithio ar ein bwch cyflog rhwng y rhywiau.

Casgliad:-

- Byddwn yn parhau i adrodd yn flynyddol ar y bwch cyflog rhwng y rhywiau yn Sir y Fflint.
- Byddwn yn parhau i benodi a datblygu ar deilyngdod, beth bynnag fo'u rhyw neu ffactorau eraill a drafodir yn Neddf Cydraddoldeb 2010.
- Byddwn yn parhau i ddefnyddio ein hegwyddorion OD a chynnal proses JE teg a chytbwys
- Byddwn yn parhau i ddatblygu ein gweithlu ar bob lefel i sicrhau y gellir datblygu unigolion talentog i'r rolau ar lefelau uwch.
- Byddwn yn parhau i hyrwyddo cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith cadarnhaol a chynnig dewisiadau gweithio'n hyblyg wrth fynd i'r afael â materion cydraddoldeb.
- Byddwn yn parhau i ddefnyddio arferion teg wrth recriwtio a dethol.
- Byddwn yn parhau i leihau'r bylchau yn ein data
- Byddwn yn adolygu ein Polisi Gweithio'n Hyblyg er mwyn sicrhau ein bod yn cynnig hyblygrwydd a chydbwysedd rhwng bywyd a gwaith yn unol â'r amseroedd presennol

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.

I gloi, bydd y Cyngor Sir yn parhau i ddiddymu gwahaniaethu anghyfreithlon ac yn datblygu cyfle cyfartal drwy ei rôl fel cyflogwr a drwy ei waith o fewn y gymuned.

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.