

Archwiliad Cyflog Cyfartal Adrodd

ar y Bwlch Cyflog rhwng y
Rhywiau ac Amrywiaeth



2022

Cynnwys

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 - Telerau ac Amodau Prif Swyddogion	8
6.2	Dadansoddiad o'r Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau - Telerau ac Amodau Llyfr Gwyrdd - Tabl cyflogau NJC.....	8
7.0	Staff Llawn a Rhan Amser.....	13
8.0	Dadansoddiad o Anabledd.....	16
9.0	Dadansoddiad o Darddiad Ethnig.....	17
10.0	Crefydd.....	17
11.0	Gweithio i gau'r bwlch.....	18
12.1	Monitro rhywiau.....	18
12.2	Canolbwyntio ar farchnata polisiau a gweithdrefnau sy'n ystyriol o deuluoedd	18
12.3	Adolygu'r ddarpariaeth o ffyrdd hyblyg ac amgen o weithio	18
12.4	Lleihau unrhyw effeithiau negyddol o strwythurau talu a graddio.....	19
12.5	Hyfforddiant Polisi i Ymarfer.....	19
12.6	Prentisiaethau	19
12.7	Bylchau mewn data	19
12.0	Y darlun ehangach	20
13.0	Casgliad.....	20
14.0	Cynllun Gweithredu/Blaenoriaethau.....	21

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 ymarfer gwerthuso swyddi llawn ar draws 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 pumed archwiliad cyflog cyfartal mae Cyngor Sir y Fflint wedi'i gyflawni ers gweithredu'r Cytundeb Statws Sengl ac mae'n rhan o'n hymrwymiad 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 2022 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 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 iau 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 tryloyw, teg 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 yn cyfeirio at y gwahaniaeth rhwng cyflog dynion a chyflog merched fel canran o gyflog 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'r taliad cyfartal i ddynion a merched am gyflawni'r un gwaith. O fewn Cyngor Sir y Fflint, mae dynion a merched yn cael eu talu'n gyfartal am wneud swyddi cyfwerth, fel y pennir 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, yn 7.9%. Roedd hyn yn 7.0% yn Ebrill 2020 a 9.0% yn Ebrill 2019. Y bwlch ar gyfer pob gweithiwr (llawn amser a rhan amser) yw 15.4% yn 2021 o 15% yn 2020 a 17.4% yn 2019. Daw'r data hwn o Arolwg Blynyddol o Oriau ac Enillion (ONS), (2021).

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 "iTrent", system AD a Chyflogau'r Cyngor ar 31 Mawrth 2022. 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 o ddynion/merched ar draws y graddfeydd 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 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 2022, mae gan y Cyngor 6849 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 gynnydd o 72 (swyddi wedi'u meddiannu) o archwiliad 2021.

Tabl 1: Cyfansoddiad y Gweithlu

Merched	% Merched	Dynion	% Dynion
5307	77.4%	1542	22.6 %

Cyfanswm Demograffeg y Gweithlu



Rydym wedi gweld cynnydd mewn swyddi wedi'u meddiannu eleni gyda chynnydd cyffredinol o 72 o weithwyr. Mae cynnydd bach mewn swyddi wedi'u meddiannu gan ferched o'i gymharu a lleihad bach mewn swyddi wedi'u meddiannu gan ddynion.

5.1 Graddfeydd Cyflog

Gan fod y data a ddefnyddir yn yr adroddiad hwn fel ag yr oedd ar 31 Mawrth 2022, y graddfeydd cyflog yw'r graddfeydd 2021-2022, a ddaeth i rym ar 1 Ebrill 2021 gyda'r dyfarniad cyflog. 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 **6849** 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	Cyfanswm cyflog cyfartalog	Bwlch cyflog rhwng y rhywiau
Prif Swyddogion/ Prif Weithredwr	2	£94,837.00	4	£108,771.25	6	£104,126.50	12.81%
Penaethiaid Ysgol	118	£59,841.03	80	£62,919.21	198	£61,084.74	4.89%
Cyfraddau Lleol			2	£2,467.00	2	£2,467.00	100.00%
Aelodau			1	£1,200.00	1	£1,200.00	100.00%
Hyfforddeion Cenedlaethol	11	£16,291.54	19	£17,179.94	30	£16,873.59	5.17%
Tabl Cyflogau NJC 2019	4097	£22,964.61	1128	£27,167.51	5225	£23,871.96	15.47%
Nyrsys Iechyd Galwedigaethol (Newydd)	2	£46,123.00	0	£0.00	2	£46,123.00	Amherthnasol
Graddfa Gyflog Statws Sengl (2014)	0	£0.00	1	£0.00	1	£0.00	Amherthnasol
Soulbury/Swyddogion Ieuencid a Chymuned / Seicolegwyr Addysg Psycho	19	£51,913.00	3	£53,441.00	22	£52,121.36	2.86%
Athrawon - Graddfa Sylfaenol	990	£38,923.49	280	£38,864.76	1270	£38,910.54	-0.15%
Athrawon - Heb Gymhwys (wedi eu cymhathu)	11	£25,914.55	6	£24,220.33	17	£25,316.59	-6.99%
Strwythur Cyflogau Unsain	1	£22,025.00	0	£0.00	1	£22,025.00	Amherthnasol
Gweithwyr Ieuencid	43	£25,465.56	17	£25,144.41	60	£25,374.57	-1.28%
Nyrsys Iechyd Galwedigaethol (gwag)	2	£38,973.50	0	£0.00	2	£38,973.50	Amherthnasol
(gwag)	11	£0.00	1	£0.00	12	£0.00	Amherthnasol
Cyfanswm	5307	£26,929.70	1542	£31,208.67	6849	£27,893.80	13.71%

At ei gilydd, y cyflog cyfartalog ar gyfer merched ar draws yr holl raddfeydd a thelerau ac amodau yw **£26,929.70** a'r cyflog cyfartalog ar gyfer dynion ar draws yr holl raddfeydd a thelerau ac amodau yw **£31,208.67**, gan roi bwlch cyflog **at ei gilydd** rhwng y rhywiau o **13.71%**. Gwneir hyn yn defnyddio'r dull **cymedrig** o gyfrifo'r cyflog cyfartalog. Mae hyn yn lleihad bach ar y llynedd (2021) a oedd yn 13.75%.

Yn defnyddio'r **dull canolrifol**, y cyflog cyfartalog ar gyfer dynion ar draws yr holl raddfeydd a thelerau ac amodau yw **£26,900** a'r cyflog cyfartalog ar gyfer merched ar draws yr holl raddfeydd a thelerau ac amodau yw **£20,861**, gan roi bwlch cyflog at ei

gilydd rhwng y rhywiau o **22.45%**. Mae hyn yn gynnydd bach yn y bwch cyflog canolrifol o 2021 (21.12%), ac mae hyn yn debygol o fod yn sgil y cynnydd bach mewn cyflog cyfartalog ar gyfer gweithwyr gwrywaidd.

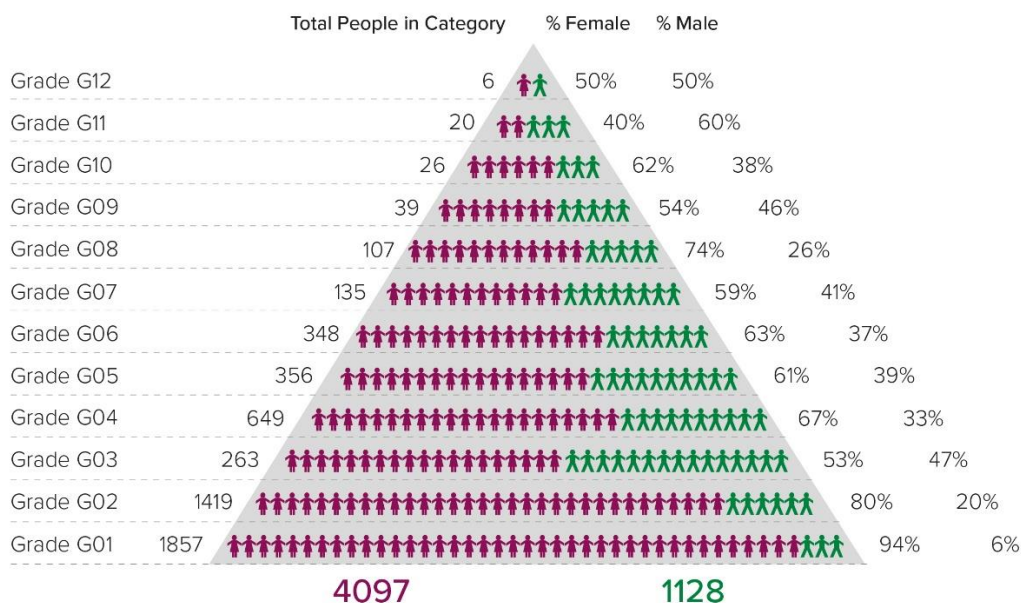
Fel y gwelwch o'r data yn y tabl, mae'r bylchau cyflog mwyaf rhwng y rhywiau yn parhau yn swyddi'r Prif Swyddogion a Thabl cyflogau NJC (Llyfr Gwyrdd). Mae bwch cyflog y Prif Swyddog wedi cynyddu o 2021 ac mae cynnydd bach yn y bwch cyflog Tabl Cyflogau NJC o 13.75% i 15.47%. Gellir priodoli'r bwch cyflog 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 - Telerau ac Amodau Prif Swyddogion

Mae'r data'n cadarnhau bwch cyflog o 12.81%, o fewn y maes hwn, cynnydd sylweddol o 6.35% yn 2021. Mae dwy ferch o fewn y grŵp hwn o'i gymharu â 4 dyn. Gellir priodoli'r bwch cyflog i'r ffaith fod y merched yn eithaf newydd i'r swyddi, a bod y dynion wedi bod yn y swyddi hyn ers amser ac wedi gwneud cynnydd i frig y raddfa gyflog Prif Swyddog. Bydd hyn yn cydraddoli mewn amser.

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

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 (5225 o gofnodion).



Gan ddefnyddio dull cyfrifiad cymedr, mae'r cyflog cyfartalog i ferched ar draws yr holl raddfeydd NJC (Graddfa 01-12) yn **£22,964** a'r cyflog cyfartalog i ddynion ar draws yr holl raddfeydd yn **£27,167** gan roi bwlch cyflog at ei gilydd rhwng y rhywiau o **15.47%** sydd wedi cynyddu ychydig o 15.37% yn 2021.

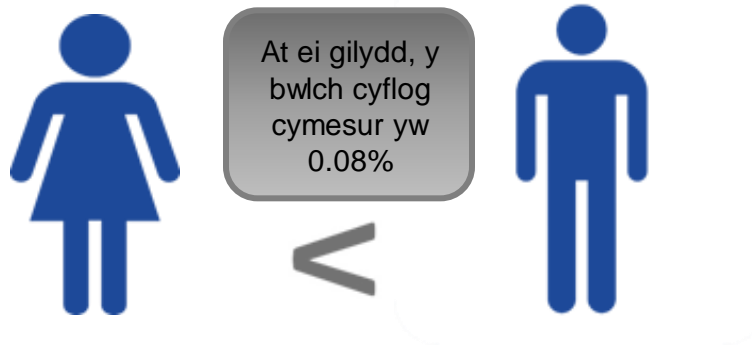
Gan ddefnyddio dull cyfrifiad cymedr, mae'r cyflog cyfartalog i ferched ar draws yr holl raddfeydd NJC (Graddfa 01-12) yn **£20,861** a'r cyflog cyfartalog i ddynion ar draws yr holl raddfeydd yn **£23,953** gan roi bwlch cyflog at ei gilydd rhwng y rhywiau o **16.32%** (**sydd wedi gostwng o 19.57% yn 2021**)

Roedd cynnydd bach mewn cyflogau cyfartalog ar gyfer gweithwyr benywaidd yn 2022 a lleihad ar y cyfan mewn cyflogau cyfartalog gweithwyr gwrywaidd, sy'n debygol o gael ei briodoli i ddatblygiad cynyddrannol ar gyfer dechreuwyr benywaidd newydd dros y blynyddoedd diwethaf.

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

Graddfa	Nifer y merched	Cyflog cyfartalog merched	Nifer y dynion	Cyflog cyfartalog dynion	Cyfanswm	Cyfanswm cyflog cyfartalog	Bwlch cyflog rhwng y rhywiau
G01	1739	£18,976.77	118	£18,906.84	1857	£18,972.33	-0.37%
G02	1141	£20,474.75	278	£20,490.42	1419	£20,477.82	0.08%
G03	139	£22,209.58	124	£22,243.89	263	£22,225.75	0.15%
G04	435	£25,816.95	214	£25,696.49	649	£25,777.23	-0.47%
G05	217	£31,164.21	139	£31,052.99	356	£31,120.79	-0.36%
G06	219	£34,791.89	129	£34,605.93	348	£34,722.96	-0.54%
G07	80	£38,997.56	55	£39,439.98	135	£39,177.81	1.12%
G08	79	£42,731.30	28	£42,932.57	107	£42,783.97	0.47%
G09	21	£46,749.38	18	£46,877.17	39	£46,808.36	0.27%
G10	16	£52,816.38	10	£52,781.80	26	£52,803.08	-0.07%
G11	8	£59,994.75	12	£59,737.92	20	£59,840.65	-0.43%
G12	3	£73,941.00	3	£73,337.33	6	£73,639.17	-0.82%
Cyfanswm	4097	£22,964.61	1128	£27,167.51	5225	£23,871.96	15.47%

Bwlch Cyflog Cymesur



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 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 G02, G03, G07, G08 a G09 ychydig yn uwch, o lai na 0.50% oni bai am Raddfa 7, lle mae'r cyflog cymedrig cyfartalog ar gyfer dynion yn uwch o 1.12%. Mae cyflogau cymedrig merched ychydig yn uwch mewn rhai graddfeydd (Graddfa G01, G04, G05, G06, G10, G11 a G12).

Y bwloch cyflog mwyaf yw 1.2% yng Ngraddfa G7, sy'n debygol o fod yn sgil terfynau amser y cafodd dynion a merched eu penodi i'r rôl ac felly'n symud i fyny'r raddfa gynyddrannol.

Mae'r bwloch cyflog cymesur rhwng y graddfeydd NJC yn 0.08%, sydd wedi lleihau o 0.25% yn 2021, 0.29% yn 2020 a 0.35% yn 2019. Dyma'r bwloch cyflog cyfartalog rhwng cyflogau dynion a merched ar draws yr holl raddfeydd.

Mae'r data hwn yn darparu sicrwydd bod Model Tâl NJC y Cyngor yn gadarn ac wedi gwella'r bwloch 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 bwloch cyflog rhwng y rhywiau.

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

Mae gwahanu galwedigaethol yn ôl rhyw yn cyfeirio at y dosbarthiad anghyfartal o ferched a dynion ar draws nifer o wahanol fathau a lefelau o waith. Gall hyn gyfrannu at annhegwch rhyw yn y gweithle a chyfrannu at y bwloch cyflog rhwng y rhywiau.

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

Mae **gwahanu fertigol** yn digwydd pan mae swyddi sydd yn cael eu cyflawni'n bennaf gan un rhyw, yn arwain at ddosbarthiad anwastad o weithwyr yn y strwythur tâl a graddfeydd, nad yw'n cynrychioli proffil rhyw y gweithlu ar y cyfan.

Yn ôl yr ymchwil, mae nifer o faterion pwysig yn cyfrannu at neu'n gysylltiedig â'r bwloch cyflog rhwng y rhywiau. Daeth adolygiad manwl o'r bwloch cyflog rhwng y rhywiau gan Swyddfa Gydraddoldeb Llywodraeth y DU i'r casgliad mai'r ffactor bwysicaf sy'n dylanwadu ar y bwloch 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 bwloch cyflog yn y sector cyhoeddus, sydd ar hyn o bryd yn 15.4%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 cynrychioli 53% o holl weithwyr yn y gwasanaeth sifil ond yn meddiannu 33% o rolau uwch reolaeth yn unig.

Tabl 4: Cymedr y Bwloch Cyflog Rhwng y Rhywiau

	Bwloch cyflog rhwng y rhywiau y DU
Yr holl staff	15.4%
Llawn amser	7.9%
Rhan amser	-2.7%
Sector Cyhoeddus	18%
Sector Preifat	19.6%
Corff nid er elw neu gymdeithas gydfuddiannol	20.8%

Ffynhonnell: Arolwg Blynnyddol o Oriau ac Enillion ONS 2021

¹Ffynhonnell: Arolwg Blynnyddol o Oriau ac Enillion (ONS), 2020

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 rhyw o 77% o ferched yn y gweithlu.

7.0 Staff Llawn a Rhan Amser

Tabl 5: Dosbarthiad Dynion a Merched yn ôl Sail

Sail	Nifer y merched	Cyflwg Cyfartalog	Nifer y dynion	Cyflwg Cyfartalog	Cyfanswm	Cyfanswm cyflwg cyfartalog	Bwlch cyflwg rhwng y rhywiau
Llawn amser	1841	£34,475.37	1259	£32,919.47	3100	£33,841.82	-4.73%
Llawn amser yn ystod y tymor	118	£25,124.33	15	£26,937.20	133	£25,328.79	6.73%
Dim Sail	2	£19,650.00	1	£1,200.00	3	£10,425.00	-1537.50%
Rhan amser	1265	£27,717.79	147	£26,261.27	1412	£27,566.16	-5.55%
Rhan amser yn ystod y tymor	2081	£19,920.95	120	£20,132.72	2201	£19,932.49	1.05%
Cyfanswm	5307	£26,929.70	1542	£31,208.67	6849	£27,893.80	13.71%

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 cyflwg rhwng dynion mewn swyddi llawn amser (cyfartalog o £32,919) o'i gymharu â merched mewn swyddi rhan amser (cyfartalog o £27,717) yw 15.80%, sy'n lleihad o 16.82% yn 2021. Mae bwlch cyflwg cadarnhaol o 4.73% rhwng merched llawn amser a dynion llawn amser sy'n golygu bod merched llawn amser yn ennill 4.73% 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 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 gyrfao, 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 (Tablau Cyflogau NJC)

Graddfa	Merched												Dynion										Cyfanswm	
	Llawn amser		Llawn amser yn ystod y tymor		Dim Sail		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%	23	0.44%	0	0.00%	209	4.00%	1491	28.54%	1739	33.28%	6	0.11%	1	0.02%	34	0.65%	77	1.47%	118	2.26%	1857	35.54%
G02	273	5.22%	27	0.52%	1	0.02%	428	8.19%	412	7.89%	1141	21.84%	228	4.36%	3	0.06%	23	0.44%	24	0.46%	278	5.32%	1419	27.16%
G03	75	1.44%	1	0.02%	0	0.00%	62	1.19%	1	0.02%	139	2.66%	94	1.80%	0	0.00%	28	0.54%	2	0.04%	124	2.37%	263	5.03%
G04	179	3.43%	37	0.71%	0	0.00%	82	1.57%	137	2.62%	435	8.33%	194	3.71%	5	0.10%	8	0.15%	7	0.13%	214	4.10%	649	12.42%
G05	140	2.68%	20	0.38%	0	0.00%	45	0.86%	12	0.23%	217	4.15%	124	2.37%	4	0.08%	10	0.19%	1	0.02%	139	2.66%	356	6.81%
G06	168	3.22%	4	0.08%	0	0.00%	43	0.82%	4	0.08%	219	4.19%	122	2.33%	2	0.04%	5	0.10%	0	0.00%	129	2.47%	348	6.66%
G07	62	1.19%	1	0.02%	0	0.00%	15	0.29%	2	0.04%	80	1.53%	51	0.98%	0	0.00%	4	0.08%	0	0.00%	55	1.05%	135	2.58%
G08	66	1.26%	4	0.08%	0	0.00%	8	0.15%	1	0.02%	79	1.51%	28	0.54%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	28	0.54%	107	2.05%
G09	19	0.36%	0	0.00%	0	0.00%	2	0.04%	0	0.00%	21	0.40%	18	0.34%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	18	0.34%	39	0.75%
G10	13	0.25%	0	0.00%	0	0.00%	3	0.06%	0	0.00%	16	0.31%	9	0.17%	0	0.00%	1	0.02%	0	0.00%	10	0.19%	26	0.50%
G11	8	0.15%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	8	0.15%	12	0.23%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	12	0.23%	20	0.38%
G12	3	0.06%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	3	0.06%	3	0.06%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	3	0.06%	6	0.11%
Cyfanswm	1022	19.56%	117	2.24%	1	0.02%	897	17.17%	2060	39.43%	4097	78.41%	889	17.01%	15	0.29%	113	2.16%	0	0.00%	1128	21.59%	5225	100.00%

Dengys y tabl hwn y gwahanu fertigol a llorweddol rhwng gweithwyr gwrywaidd a benywaidd ar draws y gwahanol raddfeydd o fewn y Cyngor Sir. 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 (**28.54%**), gellir priodoli hyn i staff cefnogi ysgolion megis hebryngwyr cludiant ysgol a chymhorthwyr teithwyr. Mae mwyafrif ein gweithwyr o fewn Graddfeydd **G01** a **G02**, sydd i'w ddisgwyl. Mae hyn hefyd yn adlewyrchu ein hegwyddorion OD gyda strwythur mwy gwastad a llai o haenau a lefelau.

8.0 Dadansoddiad o Anabledd

Tabl 7: Dadansoddiad anabledd o'r holl staff

Anabl	Nifer	Canran	Cyflog Cyfartalog
Na	4316	63.02%	£28,135.96
Anhysbys	475	6.94%	£29,864.79
Ydi	179	2.61%	£26,256.44
(gwag)	1879	27.43%	£26,993.98
Cyfanswm	6849	100.00%	£27,893.80

* *Nodyn: Ni fu'n bosib rhoi darlun ystyrlon 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 le 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 6849 o gofnodion ar draws holl staff y Cyngor, mae 179 (**2.61%**) heb ddatgelu anabledd, mae 4316 (**63.02%**) wedi datgan nad ydynt yn anabl ac mae 2058 (**30.04%**) heb ddatgelu unrhyw wybodaeth am anabledd. Mae'r data wedi gwella ers archwiliad 2021 (35.75% heb ddatgelu) gyda gostyngiad yn nifer y gweithwyr sydd heb ddatgelu eu statws anabledd. Fodd bynnag, mae **30.04%** o'r gweithlu yn dal heb ddatgelu.

Mae bwlch cyflog cymedrig o 6.68% 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 6.68% yn is na pherson heb fod yn anabl. Fodd bynnag ni ystyriwn fod y data yma'n drylwyr oherwydd y gyfran uchel o staff (30.04%) 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: Bwlch Cyflog Ethnigrwydd

Tarddiad Ethnig	Nifer	Canran	Cyflog Cyfartalog
Gwyn	4552	66.46%	£28,604.76
BME	48	0.70%	£36,209.67
Gwag/Mae'n well gen i beidio â dweud	2249	32.84%	£26,422.06

Mae nifer helaeth o staff a ddewisodd beidio â datgelu eu tarddiad ethnig neu na wnaethant roi unrhyw wybodaeth am eu tarddiad ethnig (32.84%). Mae hyn wedi gwella ychydig ers 2021, pan oedd y ffigwr yn 33.98% ond mae hyn yn ei gwneud yn anodd cyflawni dadansoddiad trylwyr o gyflogau yn ôl tarddiad ethnig.

Dywedodd 4552 mai 'gwyn' oedd eu tarddiad ethnig (**66.46%**) a dywedodd 48 mai BME (Du neu Leiafrifol Ethnig) (**0.70%**) 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 -26.59% sy'n dangos bod gweithwyr BME yn ennill, ar gyfartaledd, 26.59% 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 ystyrllon.

10.0 Crefydd

Tabl 9 Bwlch Cyflog Crefydd

Crefydd	Nifer	%	Cyflog Cyfartalog
Cristion	2251	32.87%	£28,290.39
Dim	1402	20.47%	£26,623.97
Gwag/Mae'n well gen i beidio â dweud	3077	44.93%	£28,002.84
Ddim yn Gristion	119	1.74%	£26,332.46
Cyfanswm	6849	100.00%	£27,893.80

Dywedodd **32.87%** o'r holl staff mai Cristnogaeth oedd eu crefydd neu gred a dywedodd **1.74%** fod ganddynt grefydd neu gred arall (Bwdhaidd, Hindŵaidd, Iddewig, Mwslimaidd, Sikhaidd neu arall), gyda 20.47% yn datgan dim crefydd. Ar gyfer **44.93%** nid yw crefydd na chred yn hysbys. Fodd bynnag, oherwydd nad yw nifer uchel o weithwyr wedi nodi eu Crefydd neu nid oes gennym y wybodaeth, ni ystyrir hyn yn ddigon trylwyr ar gyfer data ystyrllon.

11.0 Gweithio i gau'r bwlch

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

- Cyflwyno strwythur talu a graddio newydd yn Ebrill 2019, gan gynnwys cyflwyno graddfeydd Uwch Reolaeth er mwyn lleihau'r bwlch cyflog rhwng y Prif Swyddogion a gweithwyr eraill.
- Cynnal a chadw parhaus o sgoriau gwerthuso swyddi er mwyn atal graddfeydd rhag llithro a sicrhau dull cyson o gymhwyso'r cynllun gwerthuso swyddi.
- Polisiâu cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith cynhwysfawr, er mwyn annog gweithlu mwy hyblyg.

Mae Cyngor Sir y Fflint wedi ymrwmo i leihau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau ac yn bwriadu parhau i fynd i'r afael â'r meysydd canlynol:

12.1 Monitro rhywiau

Bydd y Cyngor yn parhau i fod â system monitro rhyw effeithiol a bydd ein data yn cael ei loywi a'i ailgyhoeddi yn flynyddol a bydd y data yn aros ar ein gwefan ar gyfer dibenion 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 sy'n ddynion i ystyried absenoldeb rhiant a rennir a marchnata cynlluniau sy'n ystyriol o deuluoedd y mae'r Cyngor yn eu cynnig. Mae cyflwyniad y polisi gweithio hybrid newydd hefyd wedi'i dargedu i gefnogi gweithwyr i gydbwysu bywyd adref a bywyd gwaith.

12.3 Adolygu'r ddarpariaeth o ffyrdd hyblyg ac amgen o weithio

Mae gweithio'n hyblyg wedi profi i fod yn fuddiol iawn i'r cyflogwr a'r gweithiwr, gyda manteision busnes clir. Ers dechrau'r cyfnod clo, o ganlyniad i'r pandemig Covid-19, mae cyfran sylweddol o'n gweithlu wedi gallu gweithio o adref. Rydym wedi cefnogi gweithwyr ac wedi cynnal gwasanaethau hanfodol drwy ddarparu mwy o hyblygrwydd o ran patrymau gweithio er mwyn helpu i gydbwysu ymrwymadau gwaith a theulu, hwyluso dysgu o adref a chyfrifoldebau gofalu. Felly mae Cyngor Sir y Fflint yn ymrwmo i sicrhau, cyn belled â bod hynny'n rhesymol bosibl, y gall holl hyrwyddiadau weithio'n llwyddiannus

gyda threfniadau gweithio'n hyblyg, gan gynnwys y rhai ar lefelau uwch, wedi'i arddangos gyda dau brif swyddog yn gweithio'n hyblyg ac yn arwain trwy esiampl.

12.4 Lleihau unrhyw effeithiau negyddol o strwythurau talu a graddio

Mae'r sefydliad yn parhau i ymrwymo i adolygu ein strwythur talu a graddio yn 2022/2023 er mwyn sicrhau fel sefydliad, bod ein strwythur talu yn fodern, teg ac yn addas i'r diben. Fel rhan o'r ymarfer hwn, rydym hefyd yn adolygu ac yn diweddarau ein proffiliau rôl staff cefnogi ysgolion er mwyn sicrhau eu bod yn berthnasol ac yn addas i'r diben.

12.5 Hyfforddiant Polisi i Ymarfer

Mae'n arfer da sicrhau bod holl reolwyr yn ymwybodol o unrhyw newidiadau mewn polisi ac yn benodol wedi derbyn hyfforddiant priodol ar yr hyn sy'n ofynnol ohonynt a sut all eu rôl gefnogi cydraddoldeb ac amrywiaeth o fewn y gweithlu. Yn dilyn blwyddyn lwyddiannus o hyfforddiant polisi i ymarfer yn 2021/2022 gyda dros 300 o reolwyr yn cael eu hyfforddi, byddwn yn parhau i weithio'n agos gyda'r tîm OD er mwyn darparu hyfforddiant a chyflwyno sesiynau briffio i reolwyr ar bolisiau a gweithdrefnau'r Cyngor mewn perthynas â phobl.

12.6 Prentisiaethau

Rydym yn gweithio'n galed i wella cyfleoedd cyfartal ar gyfer pobl ifanc. Rydym yn parhau i ehangu amrywiaeth o brentisiaethau a gynigir gan sicrhau fod pobl ifanc yn datblygu sgiliau mewn meysydd twf a galw sy'n gwella cyflogadwyedd. Mae ychwanegiadau diweddar wedi bod o fewn marchnata digidol gyda chanolbwynt ar wella ac ehangu ein presenoldeb ar y cyfryngau cymdeithasol, marchnata ein cynllun prentisiaeth i gynulleidfa ehangach o bobl ifanc yn ogystal â gweithio ar farchnata swyddi gwag cyffredinol ar draws y Cyngor.

12.7 Bylchau mewn data

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

12.0 Y darlun ehangach

Ni all y mesuriad bwch cyflog rhwng y rhywiau fyth ddweud y darlun cyfan o ran ein sefydliad fel cyflogwr sydd wedi ymrwmo i gydraddoldeb a thriniaeth gyfartal o'n staff.

- Mae gennym system talu a graddio sy'n bodloni'r prawf cydraddoldeb ac sy'n mynd trwy Archwiliad Cyflog Cyfartal bob blwyddyn.
- Rydym yn cydnabod ac yn cydweithio mewn partneriaeth ag undebau llafur cydnabyddedig er mwyn negodi cyflogau ac amodau, gan sicrhau cydraddoldeb tâl ar ran y rhai sy'n gweithio i ni.
- Nid ydym yn talu bonws na thâl mewn perthynas â pherfformiad.
- Rydym yn cefnogi merched sy'n cael plant drwy gynnig cyfnod mamolaeth uwch a pholisïau gweithio'n hyblyg.
- Rydym 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 o fewn y Cyngor.
- Rydym ni'n gyflogwr hyderus o ran anabledd (lefel 2)
- Rydym wedi derbyn gwobr aur o dan y Cynllun Cydnabod Gweithwyr y Weinyddiaeth Amddiffyn

13.0 Casgliad

Dros y pum mlynedd ddiwethaf, mae ein bwch cyflog rhwng y rhywiau wedi gwella o un flwyddyn i'r llall, fodd bynnag rydym wedi gweld cynnydd bychan iawn eleni.

Tabl 10 bwch cyflog rhwng y rhywiau fesul blwyddyn

Bwch cyflog rhwng y rhywiau	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Ar y cyfan	16.96%	13.65%	13.40%	13.11%	13.75%	13.71%
NJC/Llyfr Gwyrdd	18.60%	16.22%	15.45%	15.00%	15.37%	15.47%

Fel nifer o gyflogwyr mawr ac amrywiol, ein her fwyaf yw gwahanu galwedigaethol. 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 bwlch cyflog. Mae merched yn tueddu i fod mewn swyddi sy'n talu'n is a'r graddfeydd is o fewn y sefydliad.

Rhaid i ni sicrhau nad yw'r gronfa o ddawn a sgiliau sydd ar gael i gyflogwyr yn cael ei effeithio gan ganfyddiadau ystrydebol o'r hyn mae dynion a merched yn ei wneud a bod sgiliau pawb yn cael eu defnyddio 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.

Wrth i ni fonitro maint ein bylchau cyflog rhwng y rhywiau o fewn Cyngor 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 sefydliad ac yn helpu i gau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau.

14.0 Cynllun Gweithredu/Blaenoriaethau

Pwynt Gweithredu 1:

Dros y blynyddoedd nesaf, byddwn yn canolbwyntio ar annog mwy o staff i gwblhau'r holiadur data cydraddoldeb dewisol er mwyn cynyddu'r swm o ddata sydd gennym ar ein gweithlu.

Bydd hyn yn ein galluogi ni i sefydlu gwaelodlin, adnabod bylchau yn ein gweithlu ac i gyflawni archwiliadau yn seiliedig ar nodweddion eraill a ddiogelir. Byddwn yn defnyddio dulliau amrywiol o wneud hyn gan gynnwys ymgyrch hysbysebu a chodi ymwybyddiaeth o aelodau staff sy'n newydd i'r system hunanwasanaeth.

Byddwn yn parhau i annog staff i gwblhau'r holiadur dros y flwyddyn nesaf drwy dulliau amrywiol, megis:

- rhannu neges ddwywaith y flwyddyn i atgoffa pobl y gellir newid y wybodaeth, e.e. mewn sefyllfa lle mae aelod o staff wedi priodi neu wedi bod â salwch hirdymor.
- atgoffa unrhyw un sydd heb ei gwblhau i wneud hynny
- trafod gyda Rheolwyr Gwasanaeth unigol er mwyn darganfod y dulliau gorau o gyrraedd eu gweithlu

Pwynt Gweithredu 2

Mewn cyflogaeth rydym wedi, a byddwn yn parhau i gefnogi gweithio'n hyblyg fel mecanwaith i gefnogi merched a gweithwyr eraill gydag ymrwymadau gofalu, addysgu adref neu ymrwymadau eraill.

Byddwn yn annog pobl i ddefnyddio'r cynnig absenoldeb rhiant a rennir. Mae'r bwch cyflog rhwng y rhywiau yn ehangu ar ôl i ferched gael plant, ond gall hyn gael ei leihau pe byddai merched a dynion yn rhannu'r cyfrifoldeb gofal plant yn fwy cyfartal.

Byddwn yn parhau i adolygu a gwella ein cefnogaeth ar gyfer staff sy'n profi anabledd o ganlyniad i gyflwr iechyd meddwl. Yn arbennig yn dilyn pandemig COVID-19, gall effaith iechyd meddwl gwael gael ei brofi'n fwy, ac rydym eisiau sicrhau fod staff yn parhau i allu datblygu a gwneud cynnydd o dan yr amgylchiadau hyn.

Byddwn yn adolygu ein gwiriadau meddygol cyn cyflogi, er mwyn annog trafodaethau gwell gyda staff o ddechrau eu cyflogaeth, o ran anabledd/cyflyrau iechyd sylfaenol, er mwyn helpu i leihau stigma/pryderon o ran adrodd am anabledd, a'n galluogi ni i ganfod a gwneud addasiadau rhesymol.

Byddwn yn gweithio gyda'r staff presennol mewn perthynas â chydabod beth mae anabledd yn y gweithle yn ei olygu er mwyn gwella ein lefelau adrodd a deall ein cynrychiolaeth anabl, a'n galluogi ni i gefnogi eu cynnydd yn well / gwneud addasiadau rhesymol.

Pwynt Gweithredu 3

Ar ôl cyflwyno System AD a Chyflogau integredig newydd, byddwn yn gwella ein hadroddiadau AD a gwybodaeth am bobl, gan alluogi adrodd gydag ansawdd gwell o wybodaeth, a chanfod anghydbwysedd posibl ymysg y rhywiau a mynd i'r afael â'r rhain fel bo'n briodol, er enghraifft:

- Adolygu nifer yr ymgeiswyr sy'n ddynion a merched ar gyfer rolau penodol.

- Gwerthuso nifer y gweithwyr sy'n ddynion a merched sy'n cael mynediad at gyfnod mamolaeth, tadolaeth, hawl i absenoldeb rhiant a rennir, a'r gyfran sydd yn dal i fod yn eu swyddi 12 mis ar ôl dychwelyd.
- Gwerthuso nifer y gweithwyr sy'n ddynion a merched a gaiff eu cyflogi ymhob graddfa gyflog.
- Adolygu ein gwybodaeth cyfweiliadau ymadael er mwyn deall yn well os yw un rhyw yn gadael am resymau penodol o'i gymharu â'r llall

Pwynt Gweithredu 4

Fel rhan o'n Strategaeth Datblygu Sefydliadol a Phobl newydd, byddwn yn edrych ar ddatblygu cynllun i annog ymgeiswyr ar gyfer rolau a dangynrychiolir a rolau gyda gwahanu galwedigaethol (merched a dynion).