

Archwiliad Cyflog Cyfartal

Adroddiad ar y Bwlch Cyflog Rhwng y
Rhywiau ac Amrywiaeth.



2023 -
2024

Cynnwys

1.0	Cyflwyniad	3
2.0	Beth yw'r Archwiliad Cyflogau Cyfartal?.....	3
3.0	Y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau	3
4.0	Methodoleg a Chasglu Data	4
5.0	Cyfansoddiad y Gweithlu	5
6.0	Dadansoddi'r Bwlch Cyflogau Rhwng y Rhywiau	5
6.1	Dosbarthiad chwartel	6
6.2	Mathau o Wahanu Galwedigaethol.....	6
7.0	Staff Llawn a Rhan Amser	7
7.1	Dadansoddiad o amser gweithio	8
8.0	Dadansoddiad o'r Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau - Telerau ac Amodau Llyfr Gwyrdd - Tabl cyflogau NJC.....	9
8.0	Dadansoddiad o Anabledd	9
9.0	Dadansoddiad o Darddiad Ethnig	10
10.0	Crefydd	10
11.0	Gweithio i gau'r bwlch	12
11.1	Monitro rhywiau.....	12
11.2	Canolbwyntio ar farchnata polisiâu a gweithdrefnau sy'n ystyriol o deuluoedd.	12
11.3	Adolygu'r ddarpariaeth o ffyrdd hyblyg ac amgen o weithio	12
11.4	Lleihau unrhyw effeithiau negyddol o strwythurau talu a graddio.....	12
11.5	Hyfforddiant Polisi i Ymarfer	13
11.6	Prentisiaethau	13
12.0	Y darlun ehangach	13
13.0	Casgliad a chamau gweithredu.....	14

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.

Dyma'r nawfed archwiliad cyflogau cyfartal mae Cyngor Sir y Fflint wedi'i gyflawni ers gweithredu'r Cytundeb Statws Sengl yn 2014 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.

2.0 Beth yw'r Archwiliad Cyflogau Cyfartal?

Mae Archwiliad Cyflogau 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 sawl mantais i gyflawni archwiliad cyflogau 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.

3.0 Y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau

Mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn fesur o'r gwahaniaeth o ran cyflog cyfartalog (cymedrig neu ganolrif) dynion a merched, waeth beth yw natur eu gwaith, ar draws y sefydliad cyfan. Ar draws 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.

*Y bwlch cyflog rhwng y rhywiau ymhlith gweithwyr llawn amser oedd 7.0% ym mis Ebrill 2024, i lawr o 7.5% ym mis Ebrill 2023. Ymhlith yr holl weithwyr, lleihaodd y bwlch cyflog rhwng y rhywiau i 13.1% ym mis Ebrill 2024, i lawr o 14.2% ym mis Ebrill 2023. Ar gyfer gweithwyr rhan amser, roedd y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn 3.0% negyddol ym mis Ebrill 2024. Roedd hyn yn gynnydd o fis Ebrill 2023, pan oedd yn 2.5% negyddol.

**Ffynhonnell SYG – Gender pay gap in the UK 2024.*

4.0 Methodoleg a Chasglu Data

Mae canllawiau'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol ar gyflawni archwiliadau cyflogau 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 2024**.

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

- Cyfansoddiad y gweithlu'n cynnwys dynion, merched, ethnigrwydd 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 â llawn amser.

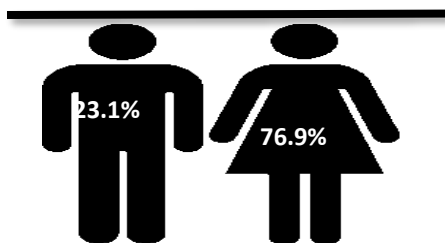
5.0 Cyfansoddiad y Gweithlu

O'r data a ddefnyddiwyd ar **31 Mawrth 2024**, roedd gan y Cyngor **6885** o swyddi wedi eu meddiannu. Mae hyn yn gweld gostyngiad o 5 o **6990** ar 31 Mawrth 2023.

Mae'r tabl isod yn dangos dosbarthiad unigolion sy'n dal mwy nag un swydd o fewn yr Awdurdod ac yn nodi nifer gwirioneddol o **6117** o weithwyr, sy'n ostyngiad o 86 o weithwyr o 6,203 yn 2023.

Cyfansoddiad y Gweithlu	1 rôl	2 rôl	3 rôl	4 rôl	5 rôl	Cyfanswm
Merched	4037	972	261	28		5298
Dynion	1423	138	21		5	1587
Cyfanswm	5460	1110	282	28	5	6885
Gwir gyfrifiad pennau	5460	555	94	7	1	6117

Cyfanswm Demograffeg y Gweithlu



6.0 Dadansoddi'r Bwlch Cyflogau Rhwng y Rhywiau

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

Grŵp graddfa gyflog	Merched	Cyflog Cyfartalog	Dynion	Cyflog Cyfartalog	Cyfanswm	Cyflog Cyfartalog	Bwlch cyflog
Prif Swyddogion/Prif Weithredwr	3	£101,707	4	£115,573	7	£109,631	12.00 %
Penaethiaid	118	£67,416	75	£72,293	193	£69,311	6.75%
Soulbury/Swyddogion Ieuenctid a Chymuned / Seicolegwyr Addysg	22	£55,841	5	£57,949	27	£56,232	3.64%
Nyrsys Iechyd Galwedigaethol (Newydd)	4	£47,546			4	£47,546	0.00%
Athrawon - Graddfa Sylfaenol	962	£43,851	261	£44,232	1223	£43,932	0.86%
Athrawon - Heb Gymhwyso (wedi eu cymhathu)	37	£29,746	13	£30,503	50	£29,943	2.48%
Gweithwyr Ieuenctid	12	£28,488	7	£29,948	19	£29,026	4.87%
Tabl Cyflogau NJC 2019	4119	£26,965	1202	£30,847	5321	£27,842	12.58 %
Hyfforddeion Cenedlaethol	11	£20,103	18	£20,103	29	£20,103	0.00%
Cyfanswm	5288	£31,126	1585	£35,183	6873	£32,062	11.53 %

Crynodeb

- Y cyflog cyfartalog (cymedrig) i ferched yw £31,126 wedi cynyddu o £28,993 yn 2023.
- Y cyflog cyfartalog (cymedrig) i ddynion yw £35,183 wedi cynyddu o £33,235 yn 2023.
- Mae'r Bwlch Cyflog **Cymedrig** rhwng y Rhywiau yn 11.53% yn gostwng o 12.76% yn 2023.
- Y cyflog **Canolrif** i ddynion yw £30,296 yn cynyddu o £28,371 yn 2023.
- Y cyflog **Canolrif** i ferched yw £24,711 yn cynyddu o £22,786 yn 2023.
- Y bwlch cyflog **Canolrif** rhwng y rhywiau yw 18.43%, gan ostwng o 19.69% yn 2023.

6.1 Dosbarthiad chwartel

Chwartzel	Merched	Cyflog Cyfartalog	Dynion	Cyflog Cyfartalog	Cyfanswm	Cyfanswm cyflog cyfartalog	Dosbarthiad	Bwlch cyflog	Merched	Dynion
Chwartzel isaf	1708	£22,797.16	168	£22,317.56	1876	£22,754.01	27%	-2.15%	91%	9%
Pegwn Isaf y Chwartzel Canol	1259	£24,492.14	422	£24,790.51	1681	£24,567.04	24%	1.20%	75%	25%
Pegwn Uchaf y Chwartzel Canol	1209	£33,025.74	574	£33,711.57	1783	£33,246.53	26%	2.03%	68%	32%
Chwartzel Uchaf	1122	£49,131.96	423	£52,568.01	1545	£50,072.70	22%	6.54%	73%	27%
Cyfanswm	5298	£31,125.38	1587	£35,159.21	6885	£32,056.40		11.47%	77%	23%

Mae'r dosbarthiad chwartzel yn dangos sut mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn cael ei adlewyrchu yn nosbarthiad fertigol cyflogau cyfartalog. Yma gallwch weld gogwydd bach, ond cadarnhaol, tuag at ferched yn y chwartzel isaf a'r chwartzel canol uchaf.

6.2 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 bwlch 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 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 12.3%¹. Gellir egluro rhan o'r diffyg cynnydd gyda'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn y sector cyhoeddus gan y diffyg merched mewn swyddi uwch-reolwyr yn y sector. Mae merched yn cynrychioli 29% o rolau rheoli uwch mewn llywodraeth leol.

Tabl 4: Bwlch Cyflog Cymedrig rhwng y Rhywiau yn y DU

Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau y DU	
Pob gweithiwr	13.1%
Llawn Amser	7.0%
Rhan Amser	-3.0%
Sector Cyhoeddus	12.3%
Sector Preifat	16.8%
Corff nid er elw neu gymdeithas cydfuddiannol	10.5%

Mae merched yn 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.

Yn ôl y data diweddaraf**, mae tua 65% o weithlu'r sector cyhoeddus yn y DU yn ferched ac mae 35% yn ddynion, sy'n gymaradwy â gweithlu Cyngor Sir y Fflint, sydd â dosbarthiad o 76.9% o ferched a 23.1% o ddynion.

****Ffynhonnell Statistica**

7.0 Staff Llawn a Rhan Amser

Tabl 5: Dosbarthiad Dynion a Merched yn ôl Sail

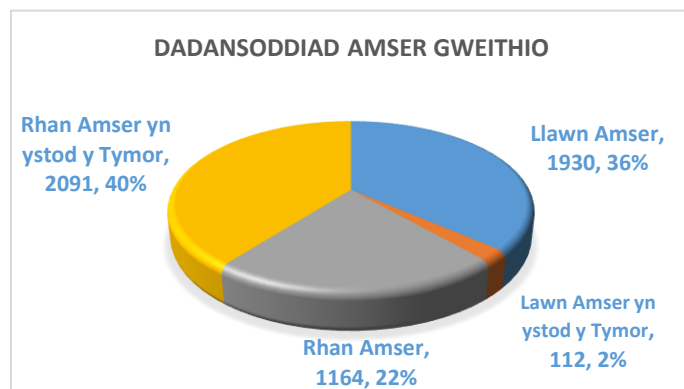
Gweithio llawn amser neu ran amser	Merched	Cyflog Cyfartalog	Dynion	Cyflog Cyfartalog	Cyfanswm	Cyflog Cyfartalog	Bwlch cyflog	Merched	Dynion
Llawn Amser	1930	£38,469	1289	£36,949	3219	£37,859	-4.11%	60%	40%
Llawn Amser yn Ystod y Tymor	112	£29,847	24	£31,424	136	£30,126	5.02%	82%	18%
Rhan Amser	1164	£32,162	128	£30,321	1292	£31,980	-6.07%	90%	10%
Rhan Amser yn Ystod y Tymor	2091	£23,873	146	£24,213	2237	£23,895	1.41%	93%	7%
Cyfanswm	5298	£31,125	1587	£35,159	6885	£32,056	11.47%	76.9%	23.1%

- Mae dosbarthiad gweithwyr benywaidd llawn amser a rhan amser yn gweld amrywiad cyflog cyfartalog cadarnhaol o 4.11% (i fyny o 3.72%) a 6.07% (i fyny o 4.68%) yn y drefn honno.

¹Ffynhonnell: Arolwg Blynnyddol o Oriau ac Enillion (ONS), 2021

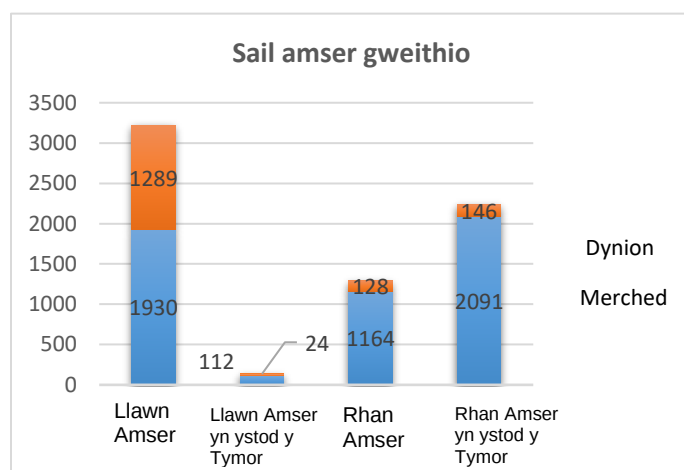
- Fodd bynnag, mae gweithwyr mewn ysgolion sy'n gweithio naill ai'n llawn amser yn ystod y tymor neu'n rhan amser yn ystod y tymor yn dal i weld amrywiad cyflog negyddol. Er bod bwlch gweithwyr llawn amser yn ystod y tymor wedi gostwng i 5.02% (o 8.72%), mae amrywiad cyflog rhan amser yn ystod y tymor wedi dirywio ychydig i 1.41% (o 0.34%).

7.1 Dadansoddiad o amser gweithio



Fel cyfran o ferched yn ein gweithlu:

- 37% yn gweithio'n llawn amser
- 22% yn gweithio'n rhan amser
- 2% yn gweithio'n llawn amser yn ystod y tymor
- 39% yn gweithio'n rhan amser yn ystod y tymor



Fel cyfran o'n gweithlu:

- Mae dynion yn cynrychioli 10% o'n gweithwyr sy'n gweithio rhan amser.
- A 7% o'n gweithwyr rhan amser yn ystod y tymor.

Sail	Merched	Dynion	Cyfanswm	Merched	Dynion
Llawr Amser	1930	1289	3219	60%	40%
Llawr Amser yn Ystod y Tymor	112	24	136	82%	18%
Rhan Amser	1164	128	1292	90%	10%
Rhan Amser yn Ystod y Tymor	2091	146	2237	93%	7%
Cyfanswm	5297	1587	6884	77%	23%

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.

8.0 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 (5321 o gofnodion).

O gymharu'r ddwy flynedd ddiwethaf o ddata, gallwn weld, o'r 4119 o weithwyr benywaidd, fod 2654 wedi gweld newid graddol bach cadarnhaol i'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau.

Graddfa	Cyflog cyfartalog 2023			Cyflog cyfartalog 2024			Newid blyneddol
	Cyflog Cyfartalog Merched	Cyflog Cyfartalog Dynion	Bwlch cyflog 2022	Cyflog Cyfartalog Merched	Cyflog Cyfartalog Dynion	Bwlch cyflog 2023	
G01	£20,856	£20,702	-0.74%	£22,818	£22,689	-0.57%	-0.17%
G02	£22,369	£22,400	0.14%	£24,324	£24,265	-0.24%	0.38%
G03	£24,083	£24,157	0.30%	£25,955	£25,969	0.05%	0.25%
G04	£27,533	£27,458	-0.28%	£29,392	£29,488	0.33%	-0.60%
G05	£32,914	£32,998	0.26%	£34,806	£34,952	0.42%	-0.16%
G06	£36,612	£36,478	-0.37%	£38,479	£38,549	0.18%	-0.55%
G07	£40,336	£41,041	1.72%	£42,229	£42,882	1.52%	0.20%
G08	£44,357	£44,703	0.77%	£46,257	£46,497	0.52%	0.26%
G09	£47,841	£48,476	1.31%	£49,799	£50,450	1.29%	0.02%
G10	£54,994	£54,864	-0.24%	£57,256	£56,682	-1.01%	0.78%
G11	£61,763	£62,299	0.86%	£64,338	£64,802	0.72%	0.14%
G12	£75,915	£75,915	0.00%	£79,505	£79,505	0.00%	0.00%
Cyfanswm	£24,918	£28,972	13.99%	£26,965	£30,847	12.58%	

- Mae cyflog cyfartalog merched (cymedr) wedi cynyddu o £24,918 i £26,965.
- Mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau wedi gostwng o 13.99% i 12.58%.

8.0 Dadansoddiad o Anabledd

Dadansoddiad anabledd o'r holl staff

Anabledd	Merched	Cyflog Cyfartalog	Dynion	Cyflog Cyfartalog	Cyfanswm	Cyflog Cyfartalog	Bwlch cyflog	Merched	Dynion
Nifer	3382	£31,178	930	£36,467	4312	£32,320	14.50%	78%	22%
Anhysbys	304	£33,930	92	£38,051	396	£34,887	10.83%	77%	23%
Oes	166	£30,299	46	£31,685	212	£30,600	4.37%	78%	22%
Gwag	1446	£30,505	519	£32,611	1965	£31,063	6.46%	74%	26%
Cyfanswm	5298	£31,125	1587	£35,159	6885	£32,056			

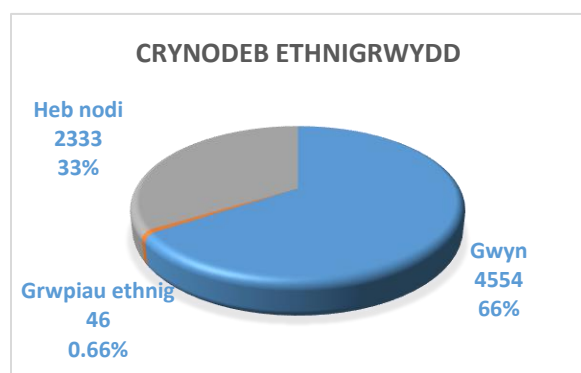
O'r 6885 o gofnodion, mae 212 (**3.07%**) wedi datgelu anabledd, mae 4312 (**62.6%**) wedi datgan nad ydynt yn anabl. Mae'r data wedi aros yn sefydlog yn y 12 mis diwethaf, gan weld gwelliannau ymylol yn unig o 0.4% yn y rhai sy'n datgan anabledd.

O'r gweithwyr hynny a ddatganodd anabledd:

- Mae bwlch cyflog o 4.37%.

9.0 Dadansoddiad o Darddiad Ethnig

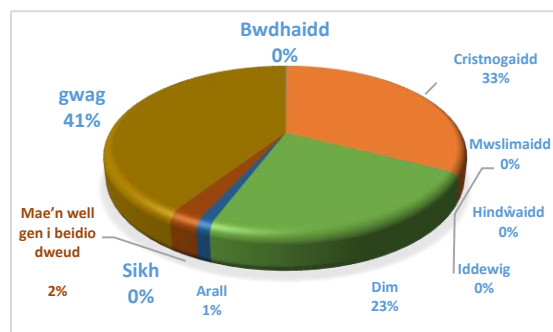
Mae yna nifer sylweddol o staff sydd wedi dewis peidio â datgelu eu hethnigrwydd (33%). Mae hyn wedi newid fymryn o 2023, pan mai **34%** oedd y ffigwr, ond mae'n her cynnal dadansoddiad cadarn o'n hethnigrwydd demograffig.



Fodd bynnag, o gymharu â chyfrifiad ONS 2021, gallwn weld canran gymharol o 97.6% ethnigrwydd â thrigolion Sir y Fflint â gweithwyr Cyngor Sir y Fflint os byddwn yn cyfuno ein poblogaeth "heb ei nodi" â'r rhai a ddiffinnir fel "gwyn".

Er nad yw hwn yn ddull dadansoddol hollol gywir, mae'n darparu cynrychiolaeth ymarferol o ddemograffeg y sefydliad ac o'i gymharu â'i leoliad, bod gweithgareddau recriwtio cytbwys yn cael eu cynnal yng Nghyngor Sir y Fflint.

10.0 Crefydd



Mae cyfran cyfanswm poblogaeth y gweithwyr sydd wedi datgan eu crefydd neu gred wedi aros yn sefydlog.

Dywedodd **33%** o'r holl staff mai Cristnogaeth oedd eu crefydd neu gred a dywedodd **1%** fod ganddynt grefydd neu gred arall (fel Bwdhaidd, Hindŵaidd, Iddewig, Mwslimaidd, Sikhaid neu arall), gyda 23% yn datgan dim crefydd. Ar gyfer **41%** nid yw crefydd na chred yn hysbys.

11.0 Gweithio i gau'r bwlch

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

- Cyflwyno strwythur cyflog a graddio newydd ym mis Ebrill 2019, sy'n cael ei adolygu ymhellach.
- Cynnwys cyflwyno graddfeydd Uwch Reolwyr i leihau'r bwlch cyflogau rhwng y Prif Swyddogion a gweithwyr eraill.
- Cynnal a chadw'r sgoriau gwerthuso swyddi yn barhaus 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:

11.1 Monitro rhywiau

Bydd y Cyngor yn parhau i fonitro rhywiau'n effeithiol gyda'n data'n cael ei loywi a'i ailgyhoeddi yn flynyddol a bydd y data yn aros ar ein gwefan ar gyfer dibenion cymharu.

11.2 Canolbwyntio ar farchnata polisiâu a gweithdrefnau sy'n ystyriol o deuluoedd.

Rydym 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.

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

Ers pandemig Covid-19 mae arferion gwaith wedi gweld newidiadau sylfaenol gyda chyflwyniad eang o weithio gartref, ac yn y misoedd mwy diweddar, arferion gwaith hybrid wrth i arferion gwaith ail gydbwysu yn yr amgylchedd gwaith ôl-bandemig.

Mae'r doreth o arferion gwaith hybrid ar draws y portffolios priodol, a ategir gan dechnoleg cyfathrebu modern, wedi galluogi parhau i ddarparu gwasanaethau hanfodol, tra'n cynnig mwy o hyblygrwydd mewn patrymau gwaith, gan helpu gweithwyr i gydbwysu gwaith, ymrwymadau teuluol a chyfrifoldebau gofalu.

Bydd Cyngor Sir y Fflint yn parhau i adolygu ac esblygu ei arferion gwaith a chefnogi anghenion gweithio hyblyg gweithwyr, cyn belled ag sy'n ymarferol bosibl, tra'n cynnal ei ofynion darparu gwasanaeth.

11.4 Lleihau unrhyw effeithiau negyddol o strwythurau talu a graddio

Mae'r sefydliad yn dal i fod yn ymrwymedig i adolygu ein strwythurau cyflog a graddio yn 2025 i sicrhau bod ein strwythur cyflog a graddio fel sefydliad yn fodern, teg ac addas i'r diben.

11.5 Hyfforddiant Polisi i Ymarfer

Mae hyfforddiant polisi i ymarfer ar gyfer pob rheolwr atebol yn parhau gyda chynnwys wedi'i ddiweddarau i sicrhau cyfoesedd a chydymffurfiaeth gyfreithiol a sut y gall eu rôl gefnogi cydraddoldeb ac amrywiaeth yn y gweithle.

11.6 Prentisiaethau

Rydym yn gweithio'n galed i hybu cyfle cyfartal i bobl ifanc. Byddwn 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 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.

12.0 Y darlun ehangach

Ni all y mesuriad bwlch cyflog rhwng y rhywiau fyth ddweud y darlun cyfan o ran ein sefydliad fel cyflogwr sydd wedi ymrwymo 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 Cyflogau Cyfartal bob blwyddyn.
- Rydym yn cydnabod ac yn gweithio 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 i 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 yn y Cyngor.

Rydym yn Gyflogwr Hyderus o ran Anabledd achrededig (lefel 2) ac wedi ymrwymo i gyflawni lefel 3 (Arweinydd Hyderus o ran Anabledd).



Rydym wedi ennill gwobr Aur Cynllun Cydnabod Cyflogwyr (ERS) y Weinyddiaeth Amddiffyn (MOD) am ein hymrwymiad i amddiffyn a chymuned y lluoedd arfog.

13.0 Casgliad a chamau gweithredu

Rhwng 2017 a 2024 rydym wedi gweld gwelliannau cynyddrannol o flwyddyn i flwyddyn i'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau, ar lefel macro, a hefyd ar ben isaf y grwpiau graddfa gyflog.

Prïodolir y gwerthoedd cynyddrannol bach i reolaeth strwythuredig y cyflog a'r graddfeydd ac effaith recriwtio'r rhywiau'n rhagweithiol yn fewnol ac allanol.

Tabl 10 Bwlch cyflog rhwng y rhywiau (cymedrig) fesul blwyddyn

Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Cyffredinol	16.96%	13.65%	13.40%	13.11%	13.75%	13.71%	12.76%	11.53%
NJC / Llyfr Gwyrdd	18.60%	16.22%	15.45%	15.00%	15.37%	15.47%	13.99%	12.58%

Nid oes unrhyw fylchau cyflog sylweddol lle mae gwaith o werth cyfartal yn cael ei wneud. Mae'r bwlch cyflog felly yn ganlyniad i lawer mwy o ferched yn cael eu cyflogi mewn swyddi gradd is a mwy o ddynion mewn swyddi gradd uwch.

- Bydd y Cyngor yn cymryd y camau canlynol i helpu i leihau'r bwlch cyflog cyffredinol ymhellach:
- Bydd y Cyngor yn adolygu ei weithdrefnau recriwtio a'i hyfforddiant ar recriwtio a dethol gyda'r bwriad o sicrhau nad oes dim yn y broses a allai achosi rhagfarn ar sail rhyw. Mae hyfforddiant i reolwyr ar 'ragfarn anymwybodol' eisoes yn digwydd.
- Bydd adolygiad o benodiadau diweddar a chyflogau cychwynnol yn cael ei gynnal i sicrhau bod y weithdrefn cyflogau cychwynnol yn cael ei gweithredu'n deg ac yn gyson. Os canfyddir unrhyw feysydd sy'n peri pryder, darperir hyfforddiant pellach i reolwyr yn y meysydd hynny.
- Bydd metrigau recriwtio yn cael eu rhoi ar waith a fydd yn cynnwys data ar rywedd, ethnigrwydd ac anabledd fel y gellir mesur canlyniadau mentrau adnoddau.
- Bydd y Cyngor yn parhau i ddatblygu a hybu ein polisïau sy'n gyfeillgar i deuluoedd sy'n rhoi cyfle i ddynion a merched weithio'n hyblyg er mwyn cynnal ymrwymadau teuluol a phersonol.
- Bydd angen ystyried materion o ran rhywedd yn ein gweithgareddau cynllunio'r gweithlu a chynllunio ar gyfer olyniaeth.
- Byddwn ni'n ceisio cyflogi gweithlu sy'n cynrychioli'r cymunedau rydym ni'n eu gwasanaethu.
- Byddwn ni'n cefnogi gweithwyr sydd â chyflyrau iechyd y gellir eu rheoli i gael mynediad at waith ar bob lefel.

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