

Adroddiad ar gyflog y rhywiau 2021 i 2022

Adroddiad ar gyflog y rhywiau 2021 i 2022

Cynnwys

Cynnwys.....	2
Datganiad Ysgrifenedig.....	3
Cyflwyniad	4
Beth yw Adroddiad ar Gyflog y Rhywiau?	4
Polisi Tâl Cyngor Sir Ddinbych	4
Casglu Data	6
Dadansoddiad a Chasgliadau	8
Y gweithlu	8
Cymhariaeth Patrymau Gweithio	8
Bwlch Cyflog Cyffredinol Rhwng y Rhywiau	10
Cymhariaeth Flynyddol o'r Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau.....	10
Chwarteli Cyflog.....	11
Crynodeb o Arfer Da i helpu i fynd i'r afael â Materion Cyflogau y Rhywiau.....	11
Meysydd y byddwn yn parhau i'w monitro ac yn gweithio i'w cryfhau.....	12

Adroddiad ar gyflog y rhywiau 2021 i 2022

Datganiad Ysgrifenedig

1. Yng Nghyngor Sir Ddinbych rydym yn cefnogi'r egwyddor o amrywiaeth a chydaddoldeb ac yn sicrhau ein bod yn cyflogi pobl o wahanol gefndiroedd sy'n gynrychioliadol o'r Sir yr ydym yn ei gwasanaethu. Rydym wedi ymrwymo i dalu cyflog cyfartal am waith o werth cyfartal ac yn anelu at ddarparu strwythur cyflog teg.
2. Dyma unfed ar ddeg adroddiad Cyngor Sir Ddinbych ar gyflog y rhywiau ac mae'n rhan o'n hymrwymiad parhaus i fod yn gyflogwr teg a chyflogwr sy'n sicrhau nad yw ei weithwyr yn wynebu gwahaniaethu annheg.
3. Mae ein gwerthoedd o barch, uniondeb, balchder ac undod yn galluogi diwylliant o hyblygrwydd, agoredrwydd ac ymddiriedaeth o fewn y cyngor. Mae hyn wedi sicrhau cydbwysedd gwell rhwng bywyd cartref a bywyd gwaith ar gyfer ein staff, ac i ni fel cyflogwr, mae'n golygu ein bod yn gallu recriwtio a chadw staff o gefndiroedd amrywiol.
4. Mae hyn yn dangos bod yr arferion, y prosesau a'r diwylliant sydd gennym ar waith i gyd yn cyfrannu tuag at weithle tecach a mwy cynhwysol.
5. Fel Arweinydd, rwy'n ymrwymedig i sicrhau bod y gwaith da hwn yn parhau.

Graham Boase

Y Prif Weithredwr

Adroddiad ar gyflog y rhywiau 2021 i 2022

Cyflwyniad

6. Ers 2017, yn unol â ddeddfwriaeth ar adrodd ar gyflog y rhywiau, mae wedi bod yn ofynnol i gyflogwyr sydd â dros 250 o weithwyr gyhoeddi cyfrifiadau statudol, blynyddol yn dangos y bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Nid yw'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yr un fath â chyflog cyfartal. Mae cyflog cyfartal yn ymdrin â'r gwahaniaethau rhwng cyflogau dynion am merched sy'n gwneud yr un gwaith, gwaith tebyg, neu waith o werth cyfartal. Mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn dangos y gwahaniaethau mewn cyflog cyfartalog rhwng dynion a merched (ACAS, 2017).
7. Rydym yn ymwybodol o'n cyfrifoldebau o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010, sy'n rhoi'r hawl i ferched a dynion gael tâl cyfartal am waith cyfartal a'r gofyniad am lunio adroddiad ar Gyflog y Rhywiau yn flynyddol.
8. Pwrpas arall yr adroddiad hwn yw ystyried a chymharu casgliadau'r ag adroddiad y flwyddyn flaenorol i weld a fu unrhyw newidiadau ac i ddadansoddi unrhyw feysydd o bryder, os oes rhai.

Beth yw Adroddiad ar Gyflog y Rhywiau?

9. Adolygiad o enillion cyfartalog rhwng dynion a merched o fewn sefydliad yw adroddiad ar gyflog y rhywiau. Fe allai'r cyfrifiad bwlch cyflog rhwng y rhywiau ddangos bod yna wahaniaeth rhwng cyflogau dynion a merched, ond nid yw o anghenraid yn golygu bod y gwahaniaeth yma yn annheg neu eu bod yn cael eu talu'n annheg. Gall hyn fod oherwydd bod nifer uwch o ddynion mewn swyddi sy'n talu'n uwch a mwy o ferched mewn swyddi sy'n talu llai ar draws y sefydliad.

Polisi Tâl Cyngor Sir Ddinbych

10. Mae Cyngor Sir Ddinbych yn sefydliad cymhleth gyda tua 4780 o swyddi. Mae gan y Cyngor ystod eang o swyddogaethau sy'n darparu a/neu'n comisiynu amrywiaeth o wasanaethau hanfodol. Gallai'r ymdriniaeth o ran lefelau tâl felly fod yn wahanol o un grŵp o weithwyr i'r llall i adlewyrchu amgylchiadau penodol ar lefel leol, Cymru, y

Adroddiad ar gyflog y rhywiau 2021 i 2022

DU neu ar lefel broffesiynol. Bydd hefyd angen iddo fod yn hyblyg lle bo angen i ddelio ag amryw o amgylchiadau newidiol, boed modd eu rhagweld ai peidio.

11. Mae Cyngor Sir Ddinbych yn defnyddio'r ymdriniaeth 'holl fuddion' i ddenu, cadw ac ysgogi gweithwyr â'r sgiliau priodol i alluogi'r Cyngor i berfformio ar ei orau. Yn y cyd-destun hwn, mae angen cydnabod bod angen lefelau tâl, yn arbennig ar y graddau uwch, sy'n gallu denu cronfa ddigon eang o dalent (a fydd yn ddelfrydol yn cynnwys pobl o'r sector preifat yn ogystal â'r sector cyhoeddus, o fewn a thu hwnt i Gymru), ac yn gallu cadw unigolion medrus â chymwysterau addas unwaith y byddant yn y swydd. Rhaid cydnabod y bydd y Cyngor yn aml yn cystadlu i recriwtio yn erbyn cyflogwyr da eraill yn y sector cyhoeddus a phreifat.
12. Mae'r Cyngor yn defnyddio'r golofn gyflog a drafodwyd yn genedlaethol fel sail ar gyfer ei strwythur graddio. Y golofn hon sy'n pennu cyflogau mwyafrif y gweithlu nad ydynt yn athrawon (Telerau ac Amodau'r Cydgyngor Cenedlaethol), ynghyd â'r defnydd o gyfraddau cyflogau eraill a ddiffinnir yn genedlaethol lle bo hynny'n berthnasol. Yn dilyn cytundeb cyflogau cenedlaethol 2021 bu cynnydd o 1.75% ym mhob pwynt yn y golofn gyflogau.
13. Bydd penodiadau newydd fel arfer yn cael eu gwneud ar waelod y raddfa berthnasol, er y gellir amrywio hyn lle bod angen i sicrhau y gellir penodi'r ymgeisydd allanol gorau.
14. Mae gwerthuso swyddi'n fodd systematig o bennu gwerth swydd mewn perthynas â swyddi eraill mewn sefydliad. Y nod yw gwneud cymhariaeth systematig rhwng swyddi i asesu eu gwerth cymharol er mwyn sefydlu strwythur cyflog rhesymegol a thegwch o ran tâl rhwng swyddi. Mae'r Cyngor yn defnyddio Cynllun Gwerthuso Swyddi Cyngor Taleithiol Llundain Fwyaf. Cynhaliodd y Cyngor werthusiad ac adolygiad llawn o gyflogau o dan Statws Sengl ar gyfer pob Gweithiwr o ran Cyflog a Graddio a Thelerau ac Amodau ym mis Ebrill 2008 i Weithwyr ar Delerau ac Amodau'r Cydgyngor Cenedlaethol. Ar gyfer swyddi Uwch Arweinyddiaeth mae'r Cyngor yn defnyddio Cynllun Gwerthuso Swyddi Hay. Cynhaliodd y Cyngor werthusiad ac adolygiad llawn o'n Strwythur Cyflogau Uwch Arweinyddiaeth ym mis Ebrill 2016.

Adroddiad ar gyflog y rhywiau 2021 i 2022

Casglu Data

15. Mae adroddiad bwllch cyflogau yn rhoi manylion o'r gymhariaeth o ran tâl cyfartalog rhwng dynion a merched ar sail cyfradd fesul awr o dâl sylfaenol. Eleni, cyflwynwyd y gofyniad i adrodd ar weithwyr cyflog llawn perthnasol ac mae'n cynnwys lwfansau a rhai didyniadau penodol wrth benderfynu ar y gyfradd cyflog fesul awr.
16. Mae'r adroddiad yn seiliedig ar ddata cyflog a gymerwyd fel ciplun ar 31 Mawrth 2022. Cyfanswm nifer y staff yn yr adolygiad oedd 4603, wedi'u lleoli mewn gwahanol leoliadau ar draws Cyngor Sir Ddinbych. I ddibenion yr adroddiad hwn, roedd 4373 yn weithwyr tâl llawn perthnasol.
17. Mae gofynion Adroddiad Cyflog y Rhywiau 2021 - 2022 yn cynnwys yr angen i adnabod gweithwyr tâl llawn perthnasol o'n cyfrifiad pennau gweithwyr cyffredinol. Mae gweithwyr perthnasol cyflog llawn i gyd yn weithwyr a oedd yn cael eu cyflogi ar 31 Mawrth 2022 ac yn cael eu talu'r cyflog sylfaenol llawn arferol yn ystod y cyfnod tâl dan sylw. Caiff unrhyw weithwyr perthnasol cyflog llawn sydd wedi cael eu talu'n llai na'u cyflog sylfaenol arferol yn ystod y cyfnod yn cael eu heithrio o'r cyfrifiad tâl y rhywiau. Fe allai hyn fod oherwydd bod y gweithiwr ar gyfnod o absenoldeb mamolaeth neu dadolaeth, gwyliau arbennig neu ar ffyrlo (ffyrlo ddim yn berthnasol i CSDd). Fodd bynnag maent yn dal i gael eu cynnwys yn y ffigur cyfrifiad pennau uchod
18. Caiff y gweithwyr cyflog llawn perthnasol eu dadansoddi yn seiliedig ar eu 'cyflog cyffredin'.
19. Mae'r ddeddfwriaeth ar adrodd ar gyflogau'r rhywiau'n gofyn bod sefydliadau'n adrodd ar y bwllch mewn taliadau bonws. Nid yw Cyngor Sir Ddinbych yn rhoi unrhyw daliadau bonws i staff, felly nid yw'r dadansoddiad hwn yn berthnasol.
20. Mae amrywiaeth o delerau ac amodau o fewn Cyngor Sir Ddinbych, sef rhai'r Cydgyngor Cenedlaethol, Soulbury, Penaethiaid Gwasanaeth a Chyfarwyddwyr, Athrawon a'r Cydbwyllgor Trafod Telerau (Gweithwyr Ieuencid), mae pob un ohonynt wedi'u cynnwys yn yr adroddiad cyffredinol oni bai y nodir fel arall.

Adroddiad ar gyflog y rhywiau 2021 i 2022

21. Ni chafodd unrhyw ddata personol ei ymchwilio wrth gasglu'r wybodaeth. Mae'r categorïau y tynnwyd ohonynt ar gyfer yr adroddiadau amrywiol fel y gwelir isod ac mae data pellach ar nodweddion gwarchoddedig wedi'i adrodd yn yr Adroddiad Dyletswydd y Sector Cyhoeddus Blynyddol:

- Graddfa:
- Rhywedd
- Cyflog
- Ethnigrwydd
- Anabledd
- Oriau Contract

22. Mae'r adroddiadau'n dangos gwerth canrannol unrhyw fylchau mewn tâl. Mae hyn yn dangos fel -% os yw dynion yn cael eu talu'n llai na merched a +% os yw merched yn cael eu talu'n llai na dynion.

23. Cafodd adroddiad yn cynnwys yr holl wybodaeth am dâl, oriau contract, rhyw, a nodweddion gwarchoddedig eraill ei lunio a'i ddefnyddio i gwblhau'r adroddiad.

24. Caiff y data ei dynnu o'r system wybodaeth Adnoddau Dynol a'r system Gyflogres. Mae'r adroddiad yn cynnwys pob gweithiwr oni bai y nodir fel arall.

25. Bydd y data'n cael ei arddangos gan ddefnyddio'r cyfrifiad cymedr sydd fel arfer yn cael ei ddefnyddio i fesur 'cyfartaledd' set o werthoedd. Cyfrifir hyn drwy rannu swm y gwerthoedd â nifer y gwerthoedd ac mae'n adlewyrchu'r dosbarthiad enillion llawn. Mae'r cymedr yn ddefnyddiol pan fydd merched wedi'u gorgynrychioli yn y pegwn enillion isel a dynion yn y pegwn enillion uwch.

26. Mae'r cyfrifiad canolrif wedi'i ddefnyddio hefyd, sy'n ffordd arall o ganfod 'cyfartaledd' set o werthoedd. Cyfrifir hyn drwy archebu'r gwerthoedd a chymryd y gwerth canolog fel y cyfartaledd, gan adnabod cyflog enillydd canolog. Dyma'r gynrychiolaeth orau o'r gwahaniaeth 'nodweddiadol' oherwydd nad yw wedi'i effeithio gan y nifer ffach o enillwyr uchel iawn.

Adroddiad ar gyflog y rhywiau 2021 i 2022

Dadansoddiad a Chasgliadau

27. Diben yr adran hon o'r adroddiad yw pennu a yw gwahaniaethau cyflog wedi newid neu wedi aros yr un fath neu'n debyg wrth ddefnyddio'r gyfradd tâl fesul awr a chymharu hynny ag adroddiad 2020-2021.

Y gweithlu

28. Mae'r ddemograffeg rhywiau wedi aros yn gyson heb ddim neu fawr ddim amrywiad ers dechrau cyhoeddi Adroddiadau Cyflog y Rhywiau yn 2011. Roedd merched yn cynrychioli 74% o weithlu Cyngor Sir Ddinbych yn 2022, sef yr un fath â 2021. Mae hyn yn dangos nad yw'r symudiad yn y bwlch cyflog rhwng y rhywiau wedi cael ei effeithio gan yr amrywiad yn y ddemograffeg yma.

Cymhariaeth Patrymau Gweithio

29. Mae'r tabl canlynol yn dangos y bwlch tâl rhwng y rhywiau ar gyfer gweithwyr llawn-amser a gweithwyr rhan-amser gan ddefnyddio'r gyfradd dâl gymedrig fesul awr ar gyfer 2022.

Cyfradd Pob Gweithiwr Fesul Awr yn 2022

Cyfradd gymedr fesul awr	Benyw	Gwryw	Bwlch cyflog
Llawn amser	22.67	19.99	-13.41%
Rhan amser	13.04	12.77	-2.11%

30. Bu cynnydd yn y gyfradd gymed fesul awr ar gyfer dynion a merched o'i gymharu â'r adroddiad diwethaf.

31. Mae'r tabl canlynol yn dangos y bwlch tâl rhwng y rhywiau ar gyfer gweithwyr llawn-amser a gweithwyr rhan-amser gan ddefnyddio'r gyfradd dâl gymedrig fesul awr ar gyfer 2021-2022.. Wrth ddefnyddio'r canolrif, mae'r bwlch cyflog yn ffafriol i weithwyr llawn amser a gweithwyr benywaidd rhan-amser.

Adroddiad ar gyflog y rhywiau 2021 i 2022

Cyfradd Pob Gweithiwr Fesul Awr yn 2022

Cyfradd gymedrig fesul awr	Benyw	Gwryw	Bwlch cyflog
Llawn amser	19.00	15.60	-21.79%
Rhan amser	10.19	9.99	-2.00%

32. Mae'r siart isod yn dangos y gweithwyr llawn amser benywaidd a gwrywaidd yn ôl graddfa yng Nghyngor Sir Ddinbych. Mae'r graff yn dangos y gyfran fawr o weithwyr rhan amser benywaidd sydd ar y graddfeydd is, a hefyd y gyfran fwy o weithwyr llawn amser gwrywaidd ar y graddfeydd uwch.

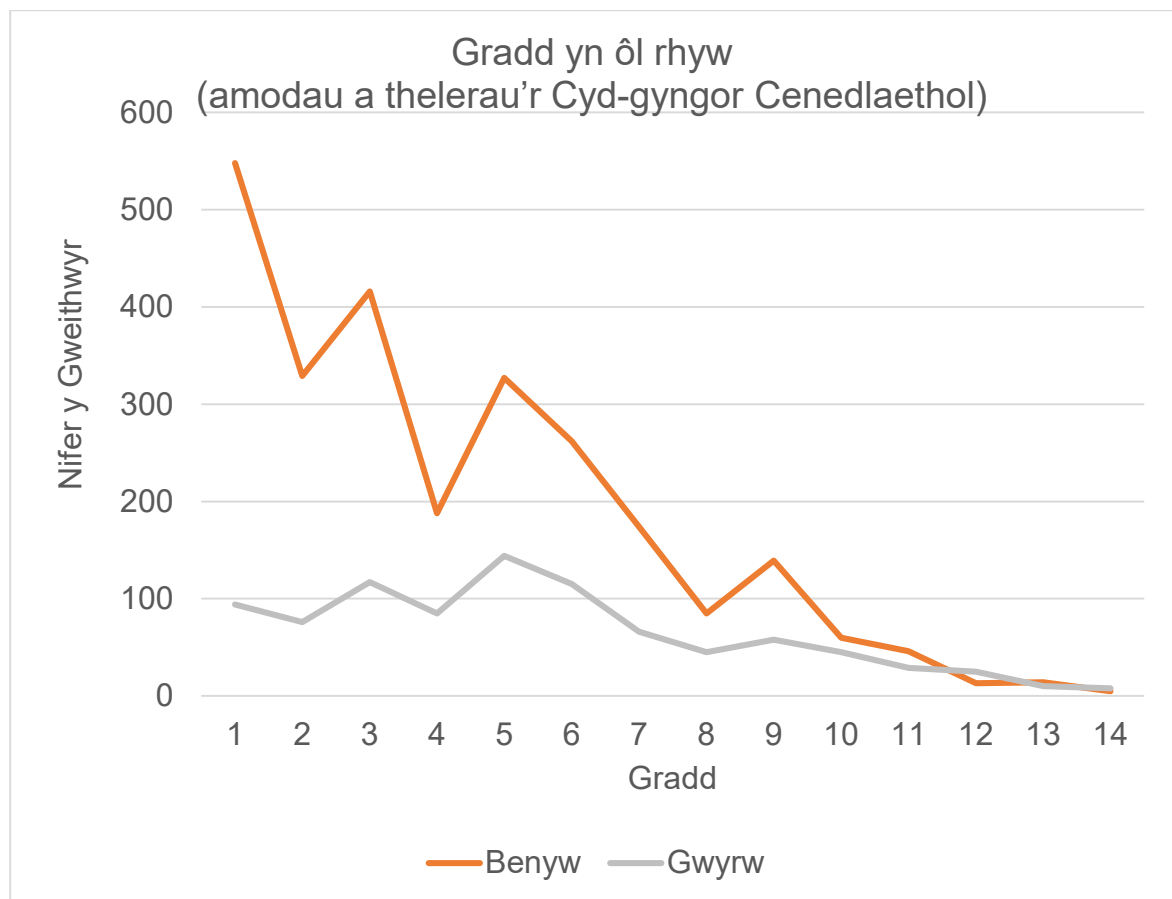
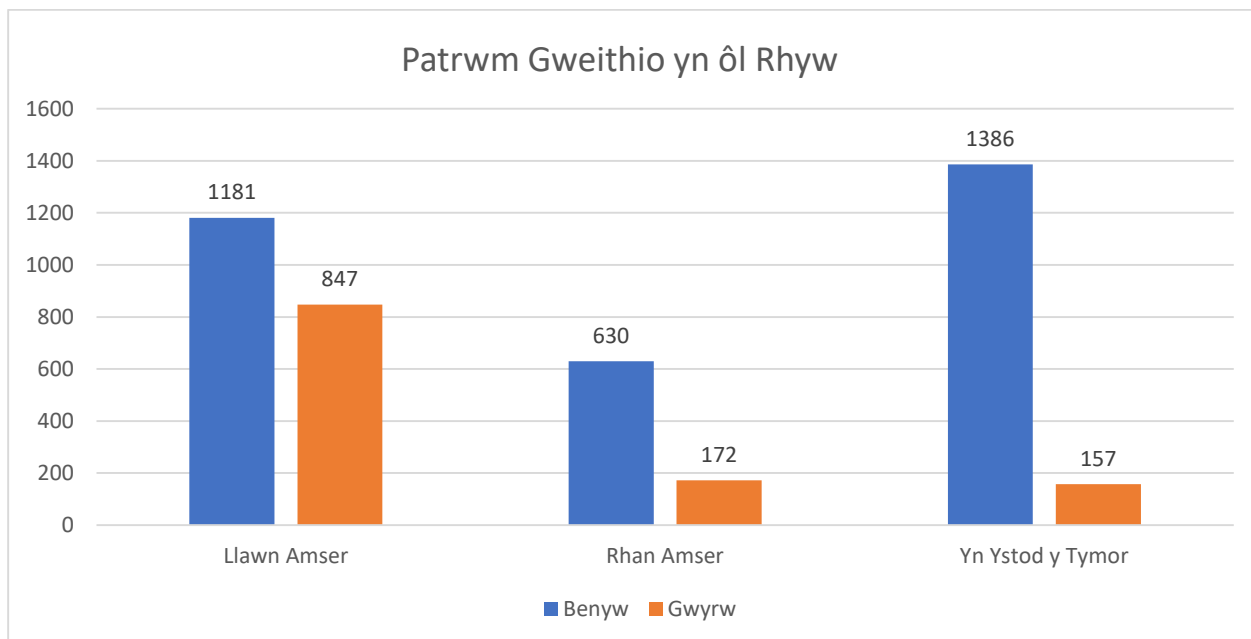


Figure 1 Siart yn dangos gweithwyr Cyngor Sir Ddinbych yn ôl rhyw a gradd ar gyfer y cyfnod 1 Ebrill 2021 - 31 Mawrth 2022.

Adroddiad ar gyflog y rhywiau 2021 i 2022

33. Mae'r siart isod yn dangos dosbarthiad dynion a merched yn ôl patrwm gweithio.



Bwlch Cyflog Cyffredinol Rhwng y Rhywiau

34. Y bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau (fesul awr) yn 6.37% (gweler isod). Mae hyn wedi gostwng 0.02% ers y llynedd. Mae'n cynnwys holl weithwyr y cyngor ar delerau ac amodau a phatrymau gwaith gwahanol. Mae'r ail res yn y tabl isod yn dangos y bwlch cyflog canolrif cyffredinol rhwng y rhywiau gan ddefnyddio'r gyfradd tâl ganolrif fesul awr, sy'n uwch na'r ffigwr a geir wrth ddefnyddio'r gyfradd gymedrig.

Y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau yn 2022 - Pob Gweithiwr	Benyw	Gwryw	Bwlch cyflog
Cyfradd (Cymedr) Pob Gweithiwr Fesul Awr yn 2022	16.92	17.24	6.72%
Cyfradd (Cymedr) Pob Gweithiwr Fesul Awr yn 2022	12.42	13.71	9.41%

Cymhariaeth Flynyddol o'r Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau

35. Mae'r tabl canlynol, sy'n dangos cymhariaeth gymedr yn y bwlch cyflog rhwng y rhywiau rhwng 2021 a 2022 ar gyfer Gweithwyr ar delerau ac amodau'r Cydgyngor Cenedlaethol, yn dangos fod y bwlch cyflog wedi cynyddu.

Adroddiad ar gyflog y rhywiau 2021 i 2022

Cyflog Cyfwerth â Llawn Amser Cyffredinol	Cyfradd Fesul Awr 2022	Cyfradd Fesul Awr 2021
Merched (Cymedr)	16.92	16.36
Gwryw (Cymedr)	17.24	17.54
Bwlch cyflog rhwng y rhywiau	06.72%	06.73%

Chwarteli Cyflog

36. Mae'r chwarteli'n rhannu'r set data'n bedwar grŵp cyflog cyfartal, ar sail amrediad cyflog cyffredinol gweithwyr yng Nghyngor Sir Ddinbych. Mae'r tabl isod yn dangos y dadansoddiad yn ôl rhyw ym mhob un o'r pedwar band cyflog. Yn gyffredinol, mae dosbarthiad y gweithlu ar draws y pedwar band yn weddol gyfartal, fodd bynnag, mae'n dangos bod gennym nifer fawr o weithwyr sy'n ferched yn y Chwartzel Is, gyda'r Chwartzel Canol Isaf wedyn. Mae hyn yn nodweddiadol o wahanu galwedigaethol sy'n digwydd ym mhob sefydliad, yn fertigol ac yn lloreddol. Gwahanu galwedigaethol yw dosbarthiad anwastad o ddynion a merched mewn gyrfaoedd stereoteip, er enghraifft iechyd a gofal cymdeithasol, sydd yn swyddi i ferched yn draddodiadol a swyddi adeiladu sydd yn swyddi i ddynion yn draddodiadol.

Pob Gweithiwr 2022	Nifer y merched	Nifer y dynion	Cyfran o ferched	Cyfran o ddynion
Chwartzel Uchaf	728	291	71.44%	28.56%
Pegwn Uchaf y Chwartzel Canol	780	355	68.72%	31.28%
Pegwn Isaf y Chwartzel Canol	767	309	71.28%	28.72%
Chwartzel Isaf	922	221	80.66%	19.34%

Crynodeb o Arfer Da i helpu i fynd i'r afael â Materion Cyflogau y Rhywiau

37. Mae Cyngor Sir Ddinbych wedi ymrwmo i drin pob gweithiwr yn deg yn unol â Deddf Cydraddoldeb 2010.

Adroddiad ar gyflog y rhywiau 2021 i 2022

38. Wrth i ni fonitro maint y bylchau tâl rhwng y rhywiau o fewn Cyngor Sir Ddinbych, byddwn yn ceisio parhau i sicrhau bod gennym bolisiau ac arferion AD ar waith a fydd yn helpu i gau'r bylchau hynny a gweithio gyda rheolwyr i godi ymwybyddiaeth.
39. Mae gennym bolisi clir o dalu gweithwyr yn gyfartal am yr un gwaith neu waith cyfwerth, beth bynnag fo'u rhyw neu unrhyw nodweddion gwarchoddedig eraill. Mae hyn yn sicrhau nad yw'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn codi o dalu dynion a merched yn wahanol am yr un gwaith, neu waith sy'n gyfwerth, ond ei fod yn ganlyniad i'r swyddi y mae dynion a merched yn ymgymryd â hwy o fewn y cyngor a'r cyflogau y mae'r swyddi hynny yn eu denu.

Dyma rai o'r meysydd y byddwn yn parhau i'w monitro ac yn gweithio i'w cryfhau

40. Bydd Cyngor Sir Ddinbych yn parhau i lunio a chynnal ein Cyfleoedd Cyfartal mewn Polisi Cyflogaeth ar gyfer gweithwyr.
41. Gweithredu arferion tâl a chyngor yn gyson a phroses werthuso swyddi gadarn.
42. Arferion recriwtio a dethol teg, a pharhau i fonitro'r broses hon gan edrych ar nodweddion gwarchoddedig.
43. Annog y defnydd o'n polisiau gweithio'n hyblyg a'n polisi gweithio gartref lle bynnag bosib i gynorthwyo'r broses o fynd i'r afael â materion cydraddoldeb. Erbyn hyn, oherwydd y pandemig, y polisiau hyn yw'r norm ac mae gwaith yn parhau i adolygu a gwella'r dulliau yma at y dyfodol.
44. Gweithio i sicrhau nad oes unrhyw rwystrau ymddangosiadol i ddatblygiad a chynnydd.
45. Parhau i wella ein systemau monitro cydraddoldeb, ehangu ein gwaith dadansoddi a rhannu'r canlyniadau
46. Sicrhau bod Adroddiad Cyflog y Rhywiau yn cael ei lunio'n flynyddol gan gymharu data o un flwyddyn i'r llall a sicrhau bod unrhyw gynlluniau gwella'n cael eu gweithredu a'u diweddarau.

Adroddiad ar gyflog y rhywiau 2021 i 2022

47. Monitro data o gyfweiliadau gadael a chanfod tueddiadau i ddeall y rhesymau cyffredin dros adael.
48. Cynlluniau adrodd y dyfodol i ddadansoddi cyfran y merched a'r dynion sy'n dychwelyd i'r gwaith ac yn mynd yn ôl i'w swyddi gwreiddiol ar ôl cyfnod mamolaeth, tadolaeth, mabwysiadu neu absenoldeb a rennir.
49. Hyfforddi a chefnogi rheolwyr atebol am gydraddoldeb drwy e-ddysgu a derbyn cyngor ac arweiniad ynglŷn â pha ymddygiad a gweithred sy'n ofynnol ganddyn nhw a'u gweithwyr yn y gweithle.