

# **Adroddiad ar gyflog y rhywiau 2022 - 2023**

# **Adroddiad ar gyflog y rhywiau 2022 i 2023**

**Cynnwys**

# Adroddiad ar gyflog y rhywiau 2022 i 2023

Cynnwys	2
Datganiad Ysgrifenedig	3
Cyflwyniad	5
Beth yw Adroddiad ar Gyflog y Rhywiau? .....	5
Polisi Tâl Cyngor Sir Ddinbych	5
Casglu Data .....	7
Dadansoddiad a Chasgliadau .....	9
Cymhariaeth Patrymau Gweithio .....	9
Bwlch Cyflog Cyffredinol Rhwng y Rhywiau .....	11
Cymhariaeth Flynyddol o'r Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau.....	11
Chwarteli Cyflog.....	12
Crynodeb o Arfer Da i helpu i fynd i'r afael â Materion Cyflogau y Rhywiau.....	12
Dyma rai o'r meysydd y byddwn yn parhau i'w monitro ac yn gweithio i'w cryfhau:- ..	13

## Datganiad Ysgrifenedig

1. Yng Nghyngor Sir Ddinbych rydym yn cefnogi'r egwyddor o amrywiaeth a chydaddoldeb gan sicrhau ein bod yn cyflogi pobl o wahanol gefndiroedd sy'n gynrychioliadol o'r Sir yr ydym yn ei gwasanaethu. Rydym wedi ymrwymo i roi cyflog cyfartal am waith o werth cyfartal ac yn anelu at ddarparu strwythur cyflog teg.
2. Dyma ddeuddegfed 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.

## Adroddiad ar gyflog y rhywiau 2022 i 2023

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 2022 i 2023

## 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 adroddiad hwn 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 4783 o swyddi. Mae gan y Cyngor ystod eang o swyddogaethau sy'n darparu a/neu'n comisiynu amrywiaeth o wasanaethau hanfodol. Gallai'r ymagwedd tuag at 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 2022 i 2023

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 ymagwedd holl fuddion i ddenu, cadw ac ysgogi gweithwyr â'r sgiliau priodol i alluogi'r Cyngor berfformio ar ei orau. Yn y cyddestun hwn mae angen cydnabod fod yn rhaid i lefelau tâl, yn enwedig ar y graddfeydd uwch, allu denu ymgeiswyr o gronfa ddigon eang o dalent (a fydd yn ddelfrydol yn cynnwys pobl o'r sectorau preifat a chyhoeddus o Gymru a thu hwnt), a gallu dal gafael ar unigolion â'r sgiliau a chymwysterau priodol unwaith y maent wedi'u penodi. 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 2022 bu cynnydd o £1925 ar bob 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 tâl 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 2022 i 2023

## 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 2023. Cyfanswm nifer y staff yn yr adolygiad oedd 4873, wedi'u lleoli mewn gwahanol leoliadau ar draws Cyngor Sir Ddinbych. At ddibenion yr adroddiad hwn, roedd 4765 yn weithwyr perthnasol gyda 4488 yn cael eu hystyried yn weithwyr perthnasol tâl llawn yn unol â'r canllawiau adrodd.
17. Mae gofynion Adroddiad Cyflog y Rhywiau 2022 - 2023 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 2023, ac yn cael eu talu'r cyflog sylfaenol llawn arferol yn ystod y cyfnod tâl dan sylw. Bydd 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 neu wyliau arbennig. Fodd bynnag maent yn dal i gael eu cynnwys yn y ffigwr cyfrifiad pennau uchod.
18. Caiff y gweithwyr tâl 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 2022 i 2023

21. Ni chafodd unrhyw ddata personol ei ymchwilio wrth gasglu'r wybodaeth. Mae'r categorïau y tynnwyd ohonynt ar gyfer yr adroddiadau amrywiol fel a ganlyn, 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 2022 i 2023

## 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 2021 - 2022.

28. Mae'r ddemograffeg rhywiau wedi aros yn gyson heb ddim neu fawr ddim amrywiad ers dechrau cyhoeddi Adroddiadau Cyflog y Rhywiau gael eu llunio yn 2011. Roedd merched yn cynrychioli 74% o weithlu Cyngor Sir Ddinbych yn 2023, sef yr un fath â 2022. Mae hyn yn dangos nad yw'r symudiad yn y bwch 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 bwch tâl rhwng y rhywiau ar gyfer gweithwyr llawn-amser a gweithwyr rhan-amser gan ddefnyddio'r gyfradd dâl gymedrig fesul awr ar gyfer 2023.

## Cyfradd Pob Gweithiwr Fesul Awr yn 2023

<b>Cyfradd gymedr fesul awr</b>	<b>Benyw</b>	<b>Gwryw</b>	<b>Bwlch cyflog</b>
Llawn amser	24.03	21.93	-9.56%
Rhan amser	14.30	12.93	-10.62%

30. Mae cynnydd yn y gyfradd fesul awr gymedrig ar gyfer gwrywod a benywod o gymharu â'r adroddiad diwethaf fel y gellid disgwyl gyda dyfarniad cyflog cenedlaethol, gyda chynnydd yn y bwch cyflog rhan-amser.

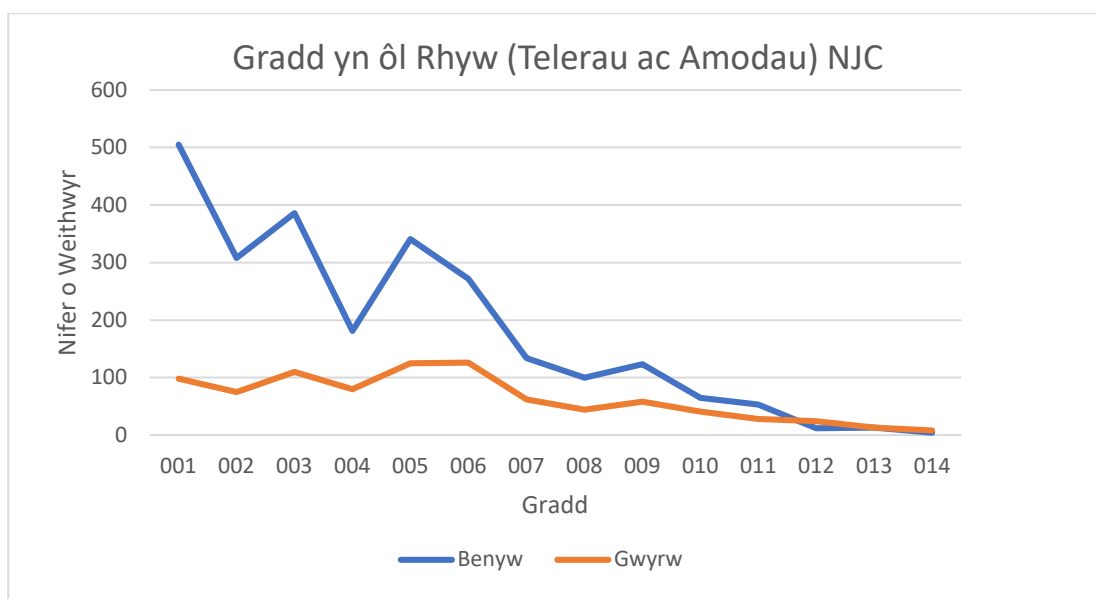
31. Mae'r tabl canlynol yn dangos y bwch tâl rhwng y rhywiau ar gyfer gweithwyr llawn-amser a gweithwyr rhan-amser gan ddefnyddio'r gyfradd dâl gymedrig fesul awr ar gyfer 2022-2023. Wrth ddefnyddio'r canolrif, mae'r bwch cyflog yn ffafriol i weithwyr llawn amser a gweithwyr benywaidd rhan-amser.

# Adroddiad ar gyflog y rhywiau 2022 i 2023

## Cyfradd Canolrif Pob Gweithiwr Fesul Awr yn 2023

Cyfradd fesul awr	canolrif	Benyw	Gwryw	Bwlch cyflog
Llawr amser		19.85	16.60	-19.58%
Rhan amser		11.18	10.98	-1.82%

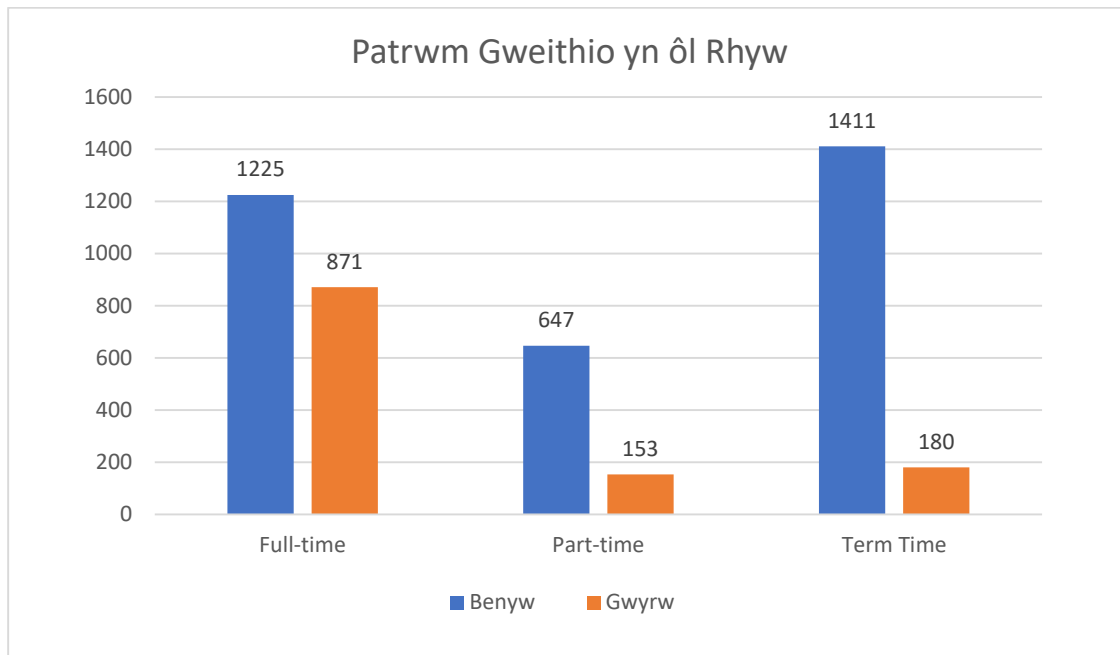
32. Mae'r tabl isod yn dangos y gweithwyr llawn amser benywaidd a gwrywaidd yn ôl graddfa yng Nghyngor Sir Ddinbych. Mae'r graff yn dangos y gyfran fawr o weithwyr rhan amser benywaidd sydd ar y graddfeydd is, a hefyd y gyfran fwy o weithwyr llawn amser gwrywaidd ar y graddfeydd uwch.



Ffigur 1 Siart yn dangos gweithwyr Cyngor Sir Ddinbych yn ôl rhyw a gradd ar gyfer y cyfnod 1 Ebrill 2022 - 31 Mawrth 2023.

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

## Adroddiad ar gyflog y rhywiau 2022 i 2023



Ffigur 2 Siart i ddangos patrymau gwaith gweithwyr yn ôl rhyw.

### Bwlch Cyflog Cyffredinol Rhwng y Rhywiau

34. Y bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau (fesul awr) yn 6.72% (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 canolrif fesul awr, sy'n uwch na'r ffigwr a geir wrth ddefnyddio'r gyfradd gymedrig.

Y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau yn 2023 - Pob Gweithiwr	Benyw	Gwyrw	Bwlch cyflog
Cyfradd (Cymedr) Pob Gweithiwr Fesul Awr yn 2023	18.34	19.67	6.79%
Cyfradd (Canolrif) Pob Gweithiwr Fesul Awr yn 2023	13.41	14.71	8.84%

### 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 2022 a 2023 ar gyfer pob Gweithiwr ac mae hyn yn dangos fod y bwlch cyflog wedi cynyddu mymryn.

## Adroddiad ar gyflog y rhywiau 2022 i 2023

Cyflog Cyfwerth â Llawn Amser Cyffredinol	Cyfradd Fesul Awr 2023	Cyfradd Fesul Awr 2022
Merched (Cymedr)	18.34	16.92
Gwryw (Cymedr)	19.67	18.14
Bwlch cyflog rhwng y rhywiau	6.79%	6.72%

### 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 2023	Nifer y merched	Nifer y dynion	Cyfran o ferched	Cyfran o ddynion
Chwartzel Uchaf	795	218	70.92%	29.08%
Pegwn Uchaf y Chwartzel Canol	767	355	68.36%	31.64%
Pegwn Isaf y Chwartzel Canol	817	305	72.82%	27.18%
Chwartzel Isaf	904	218	80.57%	19.43%

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

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

## Adroddiad ar gyflog y rhywiau 2022 i 2023

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 2022 i 2023**

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.