

Archwiliad Cyflogau Cyfartal



Archwiliad Cyflogau Cyfartal – Medi 2016

Cynnwys

Archwiliad Cyflogau Cyfartal – Medi 2016	2
Cyflwyniad.....	3
Cefndir.....	3
Beth yw Archwiliad Cyflogau Cyfartal?	3
Methodoleg.....	4
Dadansoddi'r Bwlch Cyflogau Rhwng y Rhywiau.....	5
Staff Llawn a Rhan amser.....	7
Dadansoddi Anableddau	9
Dadansoddi Ethnigrwydd	11
Swyddi gyda Llawer o Weithwyr.....	12
Graddfa Gyflog Athrawon.....	13
Crefftwyr a Gweithwyr Cysylltiedig (Llyfr Coch)	14
Canfyddiadau	14
Argymhellion.....	15

Cyflwyniad

Mae Cyngor Sir y Fflint yn cefnogi egwyddor cyflogau cyfartal am waith cyfartal o werth cyfartal ac yn cydnabod y dylid bod â strwythur cyflogau a graddio heb unrhyw dueddfrydau sydd wedi'i seilio ar feini prawf gwrthrychol. Cysonwyd Amodau a Thelerau'r Cyngor ar gyfer staff o dan Gytundeb Statws Sengl 1997, a roddwyd ar waith ym mis Ebrill 2014, yn dilyn ymgymryd ag ymarfer gwerthuso swyddi llawn o fewn y cyngor. Mae gwerthuso swyddi yn fodd systematig o bennu gwerth swydd o'i chymharu â swyddi eraill mewn sefydliad. Gwerthuswyd pob swydd (Llyfr Gwyrdd) gan ddefnyddio Cynllun Gwerthuso Swyddi GLPC (Pwyllgor Taleithiol Llundain Fawr).

Cefndir

Mae'r Ddeddf Cydraddoldeb yn rhoi hawl i gyflog cyfartal am waith cyfartal. Mae cyflogwyr yn gyfrifol am gynnig cyflogau cyfartal ac am sicrhau bod y systemau cyflogau'n dryloyw. Mae cod ymddygiad y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn awgrymu adolygiadau cyflogau cyfartal fel y dull mwyaf priodol o sicrhau bod system cyflogau cyfartal yn talu cyflogau heb wahaniaethu.

Dyma'r archwiliad cyflogau cyfartal cyntaf i gael ei wneud gan Gyngor Sir y Fflint ers rhoi'r Cytundeb Statws Sengl ar waith yn 2014.

Beth yw Archwiliad Cyflogau Cyfartal?

Mae Archwiliad Cyflogau Cyfartal yn cynnwys cymharu cyflogau dynion a merched sy'n gwneud gwaith cyfartal, ymchwilio i'r rhesymau dros unrhyw fylchau cyflog yn ôl rhyw, ethnigrwydd, anabledd neu batrwm gwaith a chynllunio i gau unrhyw fylchau na ellir eu cyfiawnhau ar unrhyw seiliau ar wahân i un o'r nodweddion hynny.

Mae nifer o fanteision o gynnal Archwiliad Cyflogau Cyfartal:

- Dod o hyd i, egluro a, lle gellir cyfiawnhau hynny, cael gwared ag anghydraddoldebau rhwng cyflogau.
- Cefnogi trefniadau cyflog rhesymegol, teg a thryloyw
- Dangos ymrwymiad i gydraddoldeb i weithwyr
- Dangos gwerthoedd y Cyngor i randdeiliaid allanol
- Helpu i gyflawni dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus

Mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau'n cyfeirio at y gwahaniaeth rhwng cyflogau dynion a chyflogau merched fel canran o gyflogau dynion. Os yw'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau'n 15%, yna mae merched, ar gyfartaledd, yn ennill 15% yn llai na dynion. Gall bylchau cyflogau fod unai'n positif neu'n negatif. Mae bwlch cyflogau negatif yn dangos bod merched, ar gyfartaledd, yn ennill mwy na dynion. Mae bylchau cyflogau rhwng y rhywiau yn elfen bwysig wrth ddadansoddi a monitro cynnydd ar gyflogau cyfartal, yn genedlaethol ac o fewn sefydliadau.

Y bwlch cyflogau rhwng y rhywiau yn y DU ar hyn o bryd, ar sail canolrif enillion gweithwyr llawn amser pob awr, heb gynnwys gweithio oriau ychwanegol, yw 12.2% (neu 16.4% ar sail cymedr).

Methodoleg

Dilynwyd canllawiau'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol ar gyfer cynnal Archwiliadau Cyflogau Cyfartal ac mae'r data wedi cael ei ddadansoddi gan ddefnyddio'r diffiniadau a'r fethodoleg a argymhellir yn y canllawiau cenedlaethol. Yn unol â'u hargymhellion nhw, mae bylchau cyflogau sy'n 5% neu'n fwy yn cael eu gweld fel rhai 'sylweddol', ac mae bwlch o 3% neu fwy yn cyfiawnhau ymchwiliad pellach.

Tynnwyd y data o system AD y Cyngor, "iTrent" ar 1 Ionawr 2016. Ni dynnwyd data gweithwyr wrth gefn na gweithwyr dros dro.

Aethpwyd ati i ddadansoddi'r data hwn er mwyn ystyried y canlynol:

- Pwy sy'n ffurfio'r gweithlu, gan gynnwys dynion, merched, pobl dduon a lleiafrifoedd ethnig a phobl anabl
- Bwlch cyflogau cyfartalog dynion/merched ar draws graddau cyflog
- Rhaniad dynion/merched ar draws graddau cyflog
- Rhaniad gweithwyr llawn a rhan amser ar draws graddau cyflog
- Proffil rhyw gweithwyr llawn a rhan amser

Mae data a gwybodaeth reoli sy'n ymwneud â'r archwiliad hwn wedi cael eu prosesu a'u cynhyrchu gan y feddalwedd 'Adolygu Cyflogau Cyfartal', a ddarperir gan Northgate Arinso.

Mae'r rhan fwyaf o staff o fewn Cyngor Sir y Fflint ar y strwythur Cyflogau a Graddio Statws Sengl newydd (5483 cofnod) neu Graddfa Gyflog Athrawon (1119 gweithiwr). Gan nad yw'r system yn gallu dadansoddi data o dablau cyflogau gwahanol, bydd data o'r grwpiau hyn yn cael ei ddadansoddi ar wahân.

Dadansoddi'r Bwlch Cyflogau Rhwng y Rhywiau

Mae 5483 o swyddi parhaol wedi'u llenwi (cofnodion staff) gan weithwyr yn Sir y Fflint sydd mewn swyddi a werthuswyd ac a osodwyd ar y Raddfa Gyflog Statws Sengl. O'r 5483 cofnod, roedd 1130 (20.61%) yn ddynion ac roedd 4353 (79.39%) yn ferched. Noder nad yw'r rhain yn deillio o gyfrif pennau gan fod nifer o weithwyr o fewn Cyngor Sir y Fflint a chanddynt sawl swydd o fewn y Cyngor.

Mae ein dadansoddi allweddol yn digwydd yn ôl gradd gyflog gan fod y staff sydd yn yr un radd gyflog mewn swyddi sydd wedi cael eu gwerthuso (Pwyllgor Taleithiol Llundain Fawr) ac wedi cael eu nodi fel rhai cyfartal.

Canfu ein dadansoddiad nad oedd gwahaniaeth sylweddol rhwng tâl sylfaenol cyfartalog staff a oedd yn ddynion a staff a oedd yn ferched yng Ngraddau A-M. Mae bwlch cyflog rhwng y rhywiau o 5.10% yn ngradd statws sengl uchaf Gradd N, ond mae hyn oherwydd bod canran uwch o ddynion yn y radd hon.

Ar y cyfan, cyflog cyfartalog merched ar draws pob gradd yw £18.437, a chyflog cyfartalog dynion ar draws pob gradd yw £23,011, sy'n gwneud bwlch cyflogau o **19.88%** rhwng y rhywiau.

Tabl 1: Rhaniad gweithwyr sy'n ddynion a gweithwyr sy'n ferched yn ôl Gradd gan gynnwys Cyflog Sylfaenol Cyfartalog

	Dynion			Merched						
	Nifer	Cyflog Sylfaenol Cyfartalog	Cyfradd Sylfaenol Gyfartalog Bob Awr	Nifer	Cyflog Sylfaenol Cyfartalog	Gwahaniaeth (£)	Bwlch Cyflogau (%)	Cyfradd Sylfaenol Gyfartalog Bob Awr	Gwahaniaeth (£)	Bwlch Cyflogau (%)
Gradd A SS	65	14199.35	7.28	976	14071.9	127.46	0.9	7.22	0.07	0.9
Gradd B SS	65	15536.97	7.97	1091	15684.13	-147.16	-0.95	8.04	-0.08	-0.95
Gradd C SS	145	16560.79	8.49	561	16682.26	-121.47	-0.73	8.56	-0.06	-0.73
Gradd D SS	162	17611.89	9.03	595	17631.55	-19.67	-0.11	9.04	-0.01	-0.11
Gradd E SS	176	19717.36	10.11	248	19622.98	94.38	0.48	10.06	0.05	0.48
Gradd F SS	156	21916.63	11.24	358	22314.8	-398.17	-1.82	11.44	-0.2	-1.82
Gradd G SS	105	27605	14.16	164	27639.35	-34.35	-0.12	14.17	-0.02	-0.12
Gradd H SS	112	30610.57	15.7	206	30658.36	-47.79	-0.16	15.72	-0.02	-0.16
Gradd I SS	59	34783.49	17.84	66	34878.41	-94.92	-0.27	17.89	-0.05	-0.27
Gradd J SS	35	37590.09	19.28	51	37664.76	-74.68	-0.2	19.32	-0.04	-0.2
Gradd K SS	24	40481.17	20.76	18	40469.28	11.89	0.03	20.75	0.01	0.03
Gradd L SS	14	46460.14	23.83	11	46533	-72.86	-0.16	23.86	-0.04	-0.16
Gradd M SS	8	48368.5	24.8	7	48692.86	-324.36	-0.67	24.97	-0.17	-0.67
Gradd N SS	4	55489	28.46	1	52659	2830	5.1	27	1.45	5.1
	1130	23010.83	11.8	4353	18436.81	4574.01	19.88	9.45	2.35	19.88

Dyma broffil rhyw sy'n nodweddiadol o Gyngor Sir mawr sy'n cynnwys grwpiau mawr o swyddi sy'n cael eu llenwi gan ferched yn bennaf.

Nid oes tystiolaeth bod y bwch cyflogau rhwng y rhywiau o ganlyniad uniongyrchol neu anuniongyrchol i wahaniaethu annheg yn ein prosesau neu ein penderfyniadau ni. Gall fod bwch cyflogau oherwydd

- Profiadau merched o'r farchnad lafur; hyd cyflogaeth a chyfnodau o beidio â gweithio
- Hunan-ddewis merched i weithio rhan amser
- Elfennau o wahanu galwedigaethol

O ddadansoddi rhaniad staff sy'n ddynion a staff sy'n ferched yn ôl gradd gyflog, mae'n dangos bod rhaniad anghyfartal o fewn yr Awdurdod, gyda nifer fwy o staff sy'n ferched na staff sy'n ddynion yn y graddau cyflog isaf a chyfran lai o staff sy'n ferched na staff sy'n ddynion yn y graddau uwch.

Y rhaniad anghyfartal hwn o staff sy'n ddynion a staff sy'n ferched yn ôl gradd a'r nifer sylweddol uwch o ferched y mae Cyngor Sir y Fflint yn eu cyflogi sy'n achosi'r bwch cyfartalog o 19.88% rhwng y rhywiau.

Mae ymchwil hyd yn hyn wedi datgelu nifer o faterion pwysig sy'n cyfrannu neu sy'n gysylltiedig â'r bwch cyflogau rhwng y rhywiau. Mae adolygiad sylweddol o'r bwch cyflogau rhwng y rhywiau gan Swyddfa Gydraddoldeb Llywodraeth y DU yn casglu mai'r elfen bwysicaf sy'n dylanwadu ar y bwch cyflogau rhwng y rhywiau yw effeithiau ymyraethau ar gyflogaeth a diffyg gwaith rhan amser 'da'. Mae'r canfyddiadau hyn yn cael eu cefnogi gan nifer o astudiaethau.

Er gwaethaf cynlluniau cyflogau cyfartal sylweddol mewn llywodraeth leol ac yn y sector iechyd, ychydig iawn o gynnydd a wnaed i gau'r bwch cyflogau rhwng y rhywiau yn y sector cyhoeddus, sy'n 17.2%, ar hyn o bryd.

Gellir esbonio rhywfaint o ddiffyg cynnydd wrth gau'r bwch cyflogau rhwng y rhywiau yn y sector cyhoeddus gan ddiffyg cynrychiolaeth i ferched mewn swyddi uwch reoli yn y sector. Merched yw 53% o weithwyr y gwasanaeth sifil, ond 33% yn unig o swyddi uwch reoli a wneir gan ferched.

	Pob Sector	Sector Cyhoeddus	Sector Preifat
Pob gweithiwr	19.2%	17.2%	25.3%
Llawn amser	9.4%	11.4%	17.2%

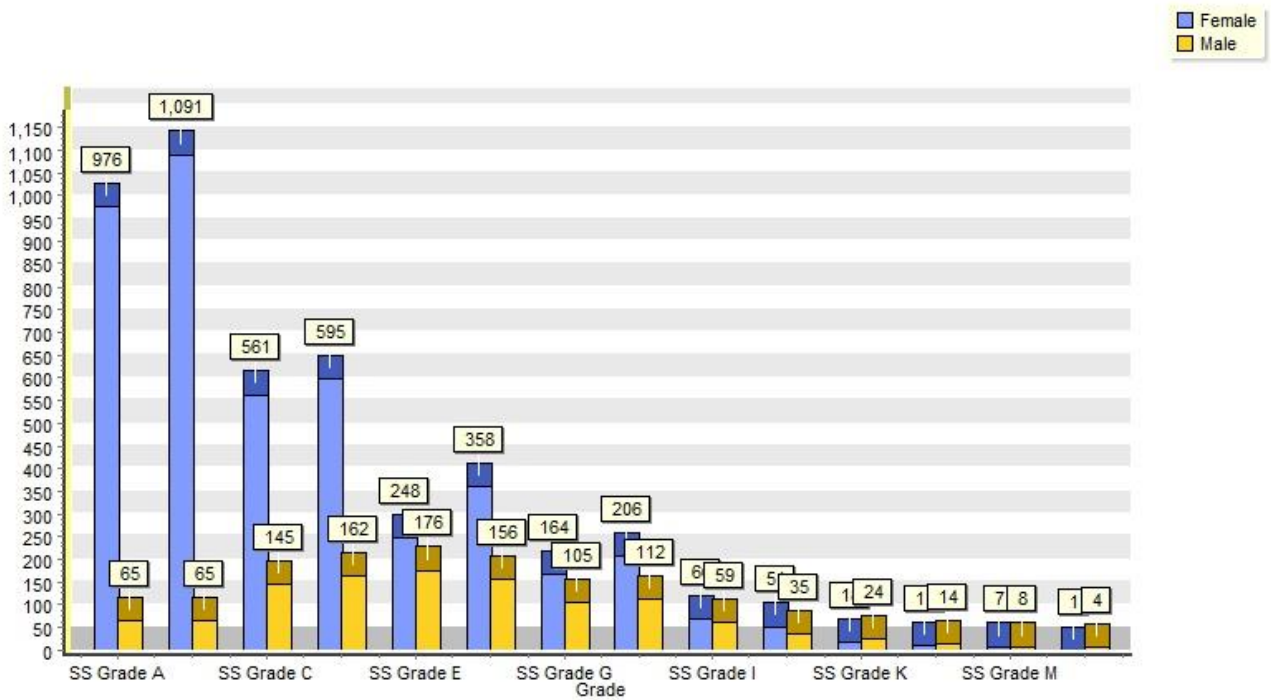
Ffynhonnell: Arolwg Blynyddol o Oriau ac Enillion ONS 2015.

Mae merched gryn dipyn yn fwy tebygol o fod yn y sectorau iechyd a gwaith cymdeithasol ac addysg na dynion, sy'n fwy tebygol o fod yn y sectorau gweithgynhyrchu, adeiladu a chlodiant. Gan fod iechyd a gwaith cymdeithasol ac addysg yn tueddu i gael eu darparu gan y sector cyhoeddus, mae merched yn llawer mwy tebygol o fod yn gweithio i gyflogwr yn y sector cyhoeddus. Yn ôl y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, mae 40% o ferched yn gweithio yn y sector cyhoeddus, o gymharu â 15% o ddynion. Mae hyn yn eithaf arwyddocaol i Gyngor Sir y Fflint, o ran rhaniad rhyw y gweithlu, gan fod 80% yn ferched.

Graff 1 – Rhaniad Sefydliadol yn ôl Gradd a Rhyw

□

Organisation Distribution by Grade and Gender



Staff Llawn a Rhan amser

Ni ddaethom o hyd i unrhyw fylchau cyflogau sylweddol wrth ddadansoddi cyflogau sylfaenol cyfartalog staff rhan a llawn amser yn yr un radd gyflog.

Wrth adolygu'r bwllch cyflogau rhwng merched llawn amser a merched rhan amser, nid oedd gwahaniaeth o bwys rhwng cyflogau ym mhob gradd, ond roedd y bwllch cyflogau ar y cyfan yn **9.04%** ar sail bod y rhan fwyaf o staff rhan amser wedi'u lleoli yng Ngraddau A a B. Er enghraifft, mae 92.60% o staff Gradd A yn ferched ac yn gweithio rhan amser.

Tabl 2: Rhaniad y Gweithlu ar gyfer Gweithwyr Llawn Amser a Rhan Amser

Equal Work Group	Organisation	ALL STAFF			All Full Time			All part time			Male Full time			Male Part time			Female Full Time			Female Part time		
	Count	Count	% of Group	% of ALL STAFF	Count	% of Group	% of All Full Time	Count	% of Group	% of All part time	Count	% of Group	% of Male Full time	Count	% of Group	% of Male Part time	Count	% of Group	% of Female Full Time	Count	% of Group	% of Female Part time
SS Grade A	1041	1041	100	18.99	10	0.96	0.59	1031	99.04	27.18	0	0	0	65	6.24	21.7	10	0.96	1.16	966	92.8	27.66
SS Grade B	1156	1156	100	21.08	69	5.97	4.08	1087	94.03	28.66	16	1.38	1.93	49	4.24	16.3	53	4.58	6.16	1038	89.79	29.72
SS Grade C	706	706	100	12.88	138	19.6	8.17	568	80.45	14.97	66	9.35	7.95	79	11.19	26.3	72	10.2	8.37	489	69.26	14
SS Grade D	757	757	100	13.81	282	37.3	16.69	475	62.75	12.52	145	19.15	17.47	17	2.25	5.67	137	18.1	15.93	458	60.5	13.11
SS Grade E	424	424	100	7.73	228	53.8	13.49	196	46.23	5.17	136	32.08	16.39	40	9.43	13.3	92	21.7	10.7	156	36.79	4.47
SS Grade F	514	514	100	9.37	276	53.7	16.33	238	46.3	6.27	138	26.85	16.63	18	3.5	6	138	26.85	16.05	220	42.8	6.3
SS Grade G	269	269	100	4.91	177	65.8	10.47	92	34.2	2.43	83	30.86	10	22	8.18	7.33	94	34.94	10.93	70	26.02	2
SS Grade H	318	318	100	5.8	249	78.3	14.73	69	21.7	1.82	106	33.33	12.77	6	1.89	2	143	44.97	16.63	63	19.81	1.8
SS Grade I	125	125	100	2.28	106	84.8	6.27	19	15.2	0.5	55	44	6.63	4	3.2	1.33	51	40.8	5.93	15	12	0.43
SS Grade J	86	86	100	1.57	73	84.9	4.32	13	15.12	0.34	35	40.7	4.22	0	0	0	38	44.19	4.42	13	15.12	0.37
SS Grade K	42	42	100	0.77	39	92.9	2.31	3	7.14	0.08	24	57.14	2.89	0	0	0	15	35.71	1.74	3	7.14	0.09
SS Grade L	25	25	100	0.46	23	92	1.36	2	8	0.05	14	56	1.69	0	0	0	9	36	1.05	2	8	0.06
SS Grade M	15	15	100	0.27	15	100	0.89	0	0	0	8	53.33	0.96	0	0	0	7	46.67	0.81	0	0	0
SS Grade N	5	5	100	0.09	5	100	0.3	0	0	0	4	80	0.48	0	0	0	1	20	0.12	0	0	0
	5483	5483	100	100	1690	30.8	100	3793	69.18	100	830	15.14	100	300	5.47	100	860	15.68	100	3493	63.71	100

Wrth gymharu cyflogau sylfaenol cyfartalog staff rhan amser â staff llawn amser (dynion a merched), mae bwlch cyflogau o **31.38%**. Eto, mae hyn am fod staff llawn a rhan amser wedi'u rhannu'n anghytbwys yn ôl graddau o fewn y Cyngor, gan fod mwyafrif y staff rhan amser wedi'u lleoli yn is ar y strwythur graddau. Mae gwahaniaeth o £7768 y flwyddyn rhwng cyflogau sylfaenol cyfartalog llawn amser a rhan amser.

Mae cysylltiad rhwng y gyfran o ferched sy'n gweithio rhan amser ac ansawdd y gwaith rhan amser sydd ar gael yn y DU a'r bwlch cyflogau cymharol uchel sydd rhwng y rhywiau o'i gymharu â safonau rhyngwladol. Mae tua 1 o bob 5 swydd yn y DU yn rhai rhan amser, ond mae 4 o bob 10 merch yn gweithio rhan amser – mae'r cyfrannau hyn wedi aros yn gyson ers dechrau'r 1990au.

Er bod cyfleoedd am waith rhan amser wedi cynyddu'n gyflym yn y DU, mae pryderon ynglŷn ag ansawdd y swyddi hyn, yn enwedig cyflog, datblygu gyrfa, hyfforddiant ac amodau gweithio eraill.

Wrth symud tuag at waith rhan amser, mae statws galwedigaethol merched hefyd yn debygol o ostwng o ganlyniad i ddiffyg cyfleoedd rhan amser addas sy'n gweddu i'w set o 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.

Dadansoddi Anableddau

Mae nifer sylweddol o staff nad ydynt wedi datgan eu statws anabledd neu nad ydynt yn gwybod am y statws hwn, ac mae hyn yn ei gwneud hi'n anodd i ymgymryd â dadansoddiad cadarn o gyflogau yn ôl statws anabledd. Allan o'r 5483 o gofnodion sydd ar gyfer staff Llyfr Gwyrdd sydd ar y tabl cyflogau statws sengl, mae 136 (2.48%) wedi datgelu anabledd, 3365 (61.37%) wedi datgan nad oes ganddynt anabledd a 1982 (36.15%) heb ddatgan unrhyw wybodaeth sy'n ymwneud ag anabledd.

Mae pob aelod o staff yn cael eu hannog i ddefnyddio'r hunan-wasanaeth i weithwyr ar y system AD i ddatgelu gwybodaeth ynglŷn â nodweddion a ddiogelir. Awgrymir y dylai Sir y Fflint edrych ar fwy o ffyrdd i annog staff i ddatgelu gwybodaeth er mwyn sicrhau bod cofnodion staff mor gyflawn â phosibl ac i alluogi Sir y Fflint i gyflawni ei hymrwymadau i hybu cydraddoldeb i staff anabl dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010.

Ni chafwyd hyd i unrhyw fylchau cyflogau sylweddol wrth adolygu cyflogau sylfaenol staff sydd wedi datgan anabledd a staff sydd wedi datgan nad oes ganddynt anabledd yn yr un radd gyflog. Mewn gwirionedd, cafwyd hyd i fwllch cyflogau positif yng Ngraddau A, B, E, F, G, H, I ac N, ac

roedd bwlch cyflogau positif o -9.24% ar y cyfan. Mae rhaniad gweithwyr anabl a gweithwyr heb anabledd, at ei gilydd, yn debyg.

Tabl 3: Rhaniad gweithwyr anabl a gweithwyr nad ydynt yn anabl ym mhob gradd

Equal Work Group	Organisation	NOT disabled			Disabled			Disability - Not disclosed		
	Count	Count	% of Group	% of NOT disabled	Count	% of Group	% of Disabled	Count	% of Group	% of Disability - Not disclosed
SS Grade A	1041	597	57.35	17.74	19	1.83	13.97	425	40.83	21.44
SS Grade B	1156	604	52.25	17.95	25	2.16	18.38	527	45.59	26.59
SS Grade C	706	410	58.07	12.18	16	2.27	11.76	280	39.66	14.13
SS Grade D	757	475	62.75	14.12	13	1.72	9.56	269	35.54	13.57
SS Grade E	424	283	66.75	8.41	7	1.65	5.15	134	31.6	6.76
SS Grade F	514	351	68.29	10.43	14	2.72	10.29	149	28.99	7.52
SS Grade G	269	178	66.17	5.29	12	4.46	8.82	79	29.37	3.99
SS Grade H	318	225	70.75	6.69	16	5.03	11.76	77	24.21	3.88
SS Grade I	125	103	82.4	3.06	4	3.2	2.94	18	14.4	0.91
SS Grade J	86	69	80.23	2.05	4	4.65	2.94	13	15.12	0.66
SS Grade K	42	33	78.57	0.98	5	11.9	3.68	4	9.52	0.2
SS Grade L	25	21	84	0.62	0	0	0	4	16	0.2
SS Grade M	15	14	93.33	0.42	0	0	0	1	6.67	0.05
SS Grade N	5	2	40	0.06	1	20	0.74	2	40	0.1
	5483	3365	61.37	100	136	2.48	100	1982	36.15	100

Mae staff anabl sy'n ddynion, ar gyfartaledd, yn ennill 8.56% yn fwy na staff heb anabledd sy'n ddynion. Mae staff anabl sy'n ferched, ar gyfartaledd, yn ennill 8.46% yn fwy na staff heb anabledd sy'n ferched. Mae 54 o ddynion wedi datgelu anabledd ac 82 o ferched wedi datgelu anabledd.

Ar y cyfan, mae -9.24% o fwllch cyflogau rhwng staff anabl a staff heb anabledd.

Tabl 4 - Cyflogau cyfartalog a bwlch cyflogau staff anabl a staff heb anabledd

Grŵp Gwaith Cyfartal	DDIM yn anabl			Anabl						
	Nifer	Cylog Sylfaenol Cyfartalog	Cyfradd Sylfaenol Gyfartalog Bob Awr	Nifer	Cylog Sylfaenol Cyfartalog	Gwahaniaeth (£)	Bwlch Cyflogau (%)	Cyfradd Sylfaenol Gyfartalog Bob Awr	Gwahaniaeth (£)	Bwlch Cyflogau (%)
Gradd A SS	597	14096.2	7.23	19	14099.8	-3.69	-0.03	7.23	0	-0.03
Gradd B SS	604	15700.7	8.05	25	15711	-10.31	-0.07	8.06	-0.01	-0.07
Gradd C SS	410	16708.3	8.57	16	16592.4	115.94	0.69	8.51	0.06	0.69
Gradd D SS	475	17684	9.07	13	17543.6	140.35	0.79	9	0.07	0.79
Gradd E SS	283	19731.4	10.12	7	19908.7	-177.34	-0.9	10.21	-0.09	-0.9
Gradd F SS	351	22364.4	11.47	14	22861.1	-496.76	-2.22	11.72	-0.25	-2.22
Gradd G SS	178	27683.5	14.2	12	27797.5	-114.04	-0.41	14.26	-0.06	-0.41
Gradd H SS	225	30638.5	15.71	16	31062	-423.46	-1.38	15.93	-0.22	-1.38

Gradd I SS	103	34829	17.86	4	34952	-123.05	-0.35	17.92	-0.06	-0.35
Gradd J SS	69	37671.1	19.32	4	37255	416.09	1.1	19.11	0.21	1.1
Gradd K SS	33	40549.5	20.79	5	40021.6	527.88	1.3	20.52	0.27	1.3
Gradd L SS	21	46432.4	23.81	0						
Gradd M SS	14	48508.4	24.88	0						
Gradd N SS	2	54074	27.73	1	55489	-1415	-2.62	28.46	-0.73	-2.62
	3365	20116.3	10.32	136	21975.2	-1858.87	-9.24	11.27	-0.95	-9.24

Mae'r sampl o staff sydd wedi datgelu anabledd yng Nghyngor Sir y Fflint yn rhy fach i allu dadansoddi cyflogau sylfaenol cyfartalog staff anabl a staff heb anabledd sydd yn yr un radd gyflog yn fanwl ac yn gadarn. Er hynny, ymddengys nad yw'r bwch cyflogau'n sylweddol yn y graddfeydd hynny lle mae lleiafswm o 10 aelod o staff wedi'u cofnodi fel rhai a chanddynt anabledd.

Dadansoddi Ethnigrwydd

Mae nifer sylweddol o staff nad ydynt wedi datgelu eu hethnigrwydd neu sydd wedi dewis peidio â datgelu eu hethnigrwydd neu nad ydynt wedi darparu unrhyw wybodaeth ynglŷn â'u tarddiad ethnig (33.41%) ac, oherwydd hynny, mae'n anodd gwneud dadansoddiad cadarn o gyflogau yn ôl ethnigrwydd.

Awgrymir y dylai Sir y Fflint chwilio am ffyrdd i annog staff i ddatgelu'r wybodaeth hon i sicrhau bod cofnodion mor gyflawn â phosibl ac er mwyn galluogi'r Cyngor i gyflawni ei ymrwymadau wrth hybu a monitro cydraddoldeb i grwpiau ethnig dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010.

Mae 3636 wedi datgelu mai "gwyn" yw eu hethnigrwydd (66.30%) ac mae 12 gweithiwr wedi datgelu mai "pobl dduon a lleiafrifoedd ethnig" yw eu hethnigrwydd (0.22%). Noder – gwyn yw 98.5% o broffil ethnig Sir y Fflint (cyfrifiad 2011 – swyddfa ystadegau gwladol).

Tabl 5: Rhaniad Ethnigrwydd ar draws y graddau gan gynnwys cyflog cyfartalog a'r bwch cyflogau

Grŵp Gwaith Cyfartal	Ethnigrwydd - Gwyn			Ethnigrwydd – Pobl Dduon a Lleiafrifoedd Ethnig						
	Nifer	Cyflog Sylfaenol Cyfartalog	Cyfradd Sylfaenol Gyfartalog Bob Awr	Nifer	Cyflog Sylfaenol Cyfartalog	Gwahaniaeth (£)	Bwch Cyflogau (%)	Cyfradd Sylfaenol Gyfartalog Bob Awr	Gwahaniaeth (£)	Bwch Cyflogau (%)
Gradd A SS	645	14090.68	7.23	3	14075	15.68	0.11	7.22	0.01	0.11
Gradd B SS	672	15704.16	8.05	3	15941	-236.84	-1.51	8.17	-0.12	-1.51
Gradd C SS	436	16700.77	8.56	1	16969	-268.23	-1.61	8.7	-0.14	-1.61
Gradd D SS	508	17678.58	9.07	2	17171	508.08	2.87	8.81	0.26	2.87

Gradd E SS	299	19717.11	10.11	1	20253	-535.89	-2.72	10.39	-0.27	-2.72
Gradd F SS	370	22371.9	11.47	0						
Gradd G SS	191	27687.69	14.2	1	27123	564.69	2.04	13.91	0.29	2.04
Gradd H SS	253	30648.69	15.72	1	30178	470.69	1.54	15.48	0.24	1.54
Gradd I SS	112	34821.71	17.86	0						
Gradd J SS	73	37635.66	19.3	0						
Gradd K SS	37	40487.14	20.76	0						
Gradd L SS	21	46432.43	23.81	0						
Gradd M SS	15	48519.87	24.88	0						
Gradd N SS	3	54545.67	27.97	0						
	3635	20118.68	10.32	12	18243	1876.01	9.32	9.36	0.96	9.32

Mae ein dadansoddiad o gyflogau sylfaenol cyfartalog y mae staff gwyn a du ac o leiafrifoedd ethnig yn ei ennill yn dangos bod staff sy'n bobl dduon a lleiafrifoedd ethnig, ar y cyfan, yn ennill cyflog sylfaenol cyfartalog sydd 9.32% yn llai na'r staff gwyn y mae Cyngor Sir y Fflint yn eu cyflogi.

Gellir esbonio'r bwlch cyflogau sylfaenol cyfartalog rhwng staff gwyn a staff sy'n bobl dduon a lleiafrifoedd ethnig yn ôl rhaniad anghyfartal staff gwyn a staff sy'n bobl dduon a lleiafrifoedd ethnig ar draws y graddau cyflog. Mae'r holl staff sy'n bobl dduon a lleiafrifoedd ethnig yng Ngraddau A – H, ac mae 50% yng Ngraddau A – B.

Canfu ein dadansoddiad o gyflogau sylfaenol cyfartalog y mae staff sydd wedi datgan eu bod yn ddu ac o leiafrifoedd ethnig neu'n wyn yn ei ennill yn yr un radd nad oedd gwahaniaeth o bwys yn y bwlch cyflogau, yn gyffredinol.

Swyddi gyda Llawer o Weithwyr

Isod mae tabl sy'n dangos rhaniad dynion a merched mewn swyddi gyda llawer o weithwyr. Mae hyn yn amlygu gwahanu galwedigaethol pellach yng Nghyngor Sir y Fflint.

Teitl y Swydd	Gradd	Rhyw	Nifer
1.2 Cymorth Dysgu 2	Gradd B SS	Merched	516
		Dynion	10
2.2 Cymorth Bugeiliol 2	Gradd B SS	Merched	143
		Dynion	6
Cymhorthydd Llyfrgell	Gradd D SS	Merched	55

Cymhorthydd Llyfrgell - NEWnet	Gradd B SS	Merched	2
		Dynion	1
Gweithiwr Prosiect	Gradd D SS	Merched	76
		Dynion	16
Gweithiwr Cymdeithasol	Gradd G SS	Merched	14
		Dynion	2
Gweithiwr Cymdeithasol	Gradd H SS	Merched	74
		Dynion	11
Gweithredwr Strydwedd 1	Gradd D SS	Merched	1
		Dynion	107
Gweithredwr Strydwedd 2	Gradd E SS	Dynion	83
Gweithredwr Strydwedd 3	Gradd F SS	Dynion	13
Gweithredwr Strydwedd 4	Gradd G SS	Dynion	13

Graddfa Gyflog Athrawon

Mae'r feddalwedd adolygu cyflogau cyfartal wedi cael ei defnyddio i adolygu'r holl staff sydd ar y tabl cyflogau Statws Sengl, ond rydym wedi gorfod adolygu holl gyflogau a gwybodaeth Athrawon ar wahân gan eu bod ar dabl cyflogau gwahanol. Rhoesom yr holl Benaethiaid, Dirprwy Benaethiaid, Penaethiaid Cynorthwyol ac Athrawon yn yr un grŵp gan ddadansoddi eu cyflogau a'u data.

Yn y grŵp hwn, mae 341 o ddynion a 965 o ferched. Cyflog cyfartalog grŵp y Dynion oedd £39,219 a chyflog cyfartalog grŵp y Merched oedd £37,173.

Canolrif cyflogau grŵp y Dynion a grŵp y Merched yw £37,871, ac ni chafwyd hyd i unrhyw fwch cyflogau wrth ddefnyddio'r dull hwn.

Dyma ddadansoddiad y grŵp:

Teitl y Swydd	Dynion	Merched
Athro/Athrawes	272 (79%)	862 (90%)

Pennaeth Cynorthwyol	22 (6%)	29 (3%)
Dirprwy Bennaeth	26 (7 %)	19 (2%)
Pennaeth	28 (8%)	48 (5%)
Cyfanswm	341	965

Eto, mae problem â Gwahanu Galwedigaethol, gan fod cyfran uwch o ddynion mewn swyddi Penaethiaid Cynorthwyol, Dirprwy Benaethiaid a Phenaethiaid.

Crefftwyr a Gweithwyr Cysylltiedig (Llyfr Coch)

Mae 98 yn gweithio i Gyngor Sir y Fflint ar delerau ac amodau Llyfr Coch, ac mae 97 yn ddynion ac 1 yn ferch. Mae canolrif cyflogau'r dynion a chyflog y ferch yr un fath, sef £24,078, felly nid oes bwlch cyflogau. Mae defnyddio'r cyflog cyfartalog yn rhoi bwlch cyflogau positif, gan mai £22,670 yw cyflog cyfartalog y dynion a £24,078 yw cyflog y ferch. Fodd bynnag, mae angen nodi ei bod hi'n anodd dadansoddi'r bwlch cyflogau rhwng y rhywiau yn y grŵp hwn gan nad oes ond un gweithiwr sy'n ferch i gymharu â hi.

Canfyddiadau

Rhyw – Mae Gwahanu Galwedigaethol yn parhau fel ein her fwyaf. Wrth edrych ar y Cyngor yn ei gyfanrwydd, mae dwysedd uwch o ferched mewn swyddi sy'n talu llai ac mewn swyddi o fathau penodol.

Rydym yn archwilio cyflogau cyfartal fel rhan o'n rhwymedigaethau cyfreithiol ac hefyd er mwyn mynd i'r afael â materion sy'n ymwneud â Gwahanu Galwedigaethol, sef dwysedd dynion a merched, yn ôl ein hystyr ni:

- *Mewn swyddi o wahanol fathau (gwahanu llorweddol)*
- *Mewn graddfeydd gwahanol (gwahanu fertigol)*

Mae Gwahanu Galwedigaethol yn un o'r rhwystrau sy'n atal merched a dynion rhag cyrraedd eu potensial yn y farchnad lafur ac sydd, drwy hynny, yn cyfrannu at y bwlch cyflogau. Mae dwysedd uwch o ferched yn tueddu i fod mewn swyddi sy'n talu llai (fel gofalu, arlwyyo, glanhau, clericio, ac ati) ac yn y graddfeydd is o fewn y sefydliad.

Mae angen i ni sicrhau nad yw'r doniau a'r sgiliau sydd ar gael i gyflogwyr yn cael eu hatal gan ragdybiaethau rhagfarnllyd o'r hyn y mae merched a dynion yn ei wneud a bod sgiliau pawb yn cael eu defnyddio i'r llawn botensial.

Mae'r Archwiliad yn cynnig sicrwydd bod **cynllun gwerthuso swyddi**'r Cyngor a'r prosesau y mae'n gweithredu drwyddynt yn gadarn ac yn unol â gofynion cydraddoldeb.

Tynnwyd data ar ethnigrwydd ac anabledd hefyd, ond gan fod nifer mor fawr o gofnodion heb eu datgelu, roedd y canrannau mor fach, ac felly, ni ellid casglu unrhyw beth arwyddocaol.

Mae Cyngor Sir y Fflint yn ymrwymo i drin ei weithwyr yn gyfartal, waeth beth fo'u rhyw na'u nodweddion eraill a ddiogelir. Mae'r tudalennau Infonet ar Gydraddoldeb ac Amrywiaeth yn rhoi mwy o wybodaeth am y cynlluniau cydraddoldeb y mae'r Cyngor ynghlwm â nhw ar hyn o bryd. Mae mwy o dystiolaeth o ymrwymiad y Cyngor i Gydraddoldeb ac Amrywiaeth yn yr amcanion penodol sydd wedi cael eu nodi yn y Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2012-16.

Argymhellion

Cyfarfu Grŵp Llywodraethu Statws Sengl y Cyngor i drafod canfyddiadau'r adroddiad hwn a chyflwynwyd argymhellion ganddynt i wella'r broses adrodd gwybodaeth a mynd i'r afael â'r bwlch cyflogau rhwng y rhywiau.

Argymhelliad 1 – Gwella Data Amrywiaeth

Nid yw'r data sydd gan y Cyngor am nifer o'r nodweddion a ddiogelir yn ddigon cadarn i allu tynnu sylw at unrhyw fylchau cyflogau. Er mwyn gallu casglu mwy o ddata cadarn am nodweddion a ddiogelir a cyflogau cyfartal, a thrwy hynny, ddadansoddi'n fwy manwl, argymhellir y dylid cynnal arolwg blynyddol ar draws y Sir o nodweddion a ddiogelir, a bod cynlluniau'n cael eu rhoi ar waith er mwyn cynyddu'r wybodaeth am amrywiaeth sydd gennym am ein gweithwyr.

Argymhelliad 2 – Hybu gwaith yn ystod y tymor/rhan amser/rhannu swyddi ar gyfer POB cyfle

Argymhellir y dylai pob cyfle newydd am swydd sy'n cael ei hysbysebu ddatgan y bydd patrymau gwaith rhan amser a gweithio'n hyblyg yn cael eu hystyried. Nod hyn yw mynd i'r afael â Gwahanu Galwedigaethol ac annog mwy o ferched i wneud ceisiadau am waith rhan amser mewn swyddi mewn raddau uwch.

Argymhelliad 3 – Mwy o ymchwil a Dadansoddi Data ar Ferched yn y gweithle

Argymhellir y dylai'r Cyngor wneud rhywfaint o ymchwil ar y canlynol:

- Profiad Mamolaeth – Holiadur ar ba mor hawdd mae merched yn gweld integreiddio yn ôl i'r gwaith ar ôl cyfnod mamolaeth, faint o ferched sy'n gweithio diwrnodau Cadw Mewn Cysylltiad, faint o ferched sydd yn peidio â dod yn ôl wedi mamolaeth? A oes unrhyw ffyrdd y gallwn ni weithio'n rhagweithiol i wella'r profiad mamolaeth?
- Hyfforddiant – Pwy sy'n defnyddio Hyfforddiant Corfforaethol? Faint o'r gyllideb hyfforddi sy'n cael ei gwario ar Ferched a Dynion yn y sefydliad?

Argymhelliad 4 – Cynnal Archwiliad Tâl Cyfartal arall mewn 12 mis

Cynnal Archwiliad Cyflogau Cyfartal arall fis Medi / Hydref 2017, gan ystyried data a gasglwyd fel rhan o argymhelliad 3, a nodi unrhyw gynnydd mewn data ar amrywiaeth er mwyn helpu'r broses adrodd.