

Archwiliad Cyflog Cyfartal



2019

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.....	4
4.1	Diffinio Cymedrig a Chanolrifol.....	5
5.0	Cyfansoddiad y Gweithlu	5
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 - Gweithwyr Crefft a Chysylltiedig (llyfr coch).....	8
6.2	Dadansoddiad o'r Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau - Telerau ac Amodau Prif Swyddogion.....	8
6.3	Dadansoddiad o'r Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau – NJC (Llyfr Gwyrdd)	8
7.0	Staff Llawn a Rhan Amser	12
8.0	Dadansoddiad o Anabledd	16
9.0	Dadansoddiad o Darddiad Ethnig	17
10.0	Tueddiad Rhywiol.....	19
11.0	Crefydd.....	19
12.0	Casgliad	19
13.0	Camau Nesaf a Chynlluniau Gweithredu	20

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 cyflawni ymarfer gwerthuso swyddi llawn yn 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 pedwerydd archwiliad cyflog cyfartal y mae Cyngor Sir y Fflint wedi'i wneud ers gweithredu'r Cytundeb Statws Sengl. Echdynnwyd data o iTrent, system gyflogres y Cyngor ar 1 Ebrill, 2019 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 bwlch 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

bwllch cyflog rhwng y rhywiau fod yn arwydd o faterion amrywiaeth a rheoli talent, gan adlewyrchu bod mwy o ferched mewn swyddi is 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 teg, tryloyw 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'n golygu'r gwahaniaeth rhwng cyflogau dynion a chyflogau merched fel canran o gyflogau dynion.

Mae'n werth pwysleisio nad yw 'Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau' yr un fath â mater 'Cyflog Cyfartal'. Mae gan y Cyngor ymrwymiad hirdymor i gydraddoldeb a dull dadansoddol cadarn o ran cyflog a graddio yn unol â'r Cytundeb Statws Sengl yn ogystal â dull dadansoddol o werthuso rolau uwch. O ganlyniad, mae'r Cyngor yn hyderus bod gweithwyr yn derbyn tâl o fewn yr un raddfa wrth gyflawni'r un gwaith neu waith cyfwerth. Felly nid yw'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn deillio o dalu dynion a merched yn wahanol. Yn hytrach, mae o ganlyniad i'r rolau sydd gan ddynion a merched o fewn y sefydliad a chyflogau'r rolau hyn.

Yn seiliedig ar ddata gan Arolwg Blynnyddol o Oriau ac Enillion ONS (2019), 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 8.9% (canolrifol). Y bwlch ar gyfer pob gweithiwr (llawn amser a rhan amser) yw 17.3%, sydd wedi gostwng o 17.8% yn 2018.

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.

Tynnwyd y data o system AD a Chyflogres y Cyngor, "iTrent" ar 1 Ebrill 2019. Ni thynnwyd data gweithwyr wrth gefn. Fodd bynnag, cafodd gweithwyr dros dro eu cynnwys. 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 dynion a merched ar draws y gwahanol raddfeydd 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. Y ffigwr 'Cyflog' a ddefnyddir yw'r cyflog cyfwerth â llawn amser.

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

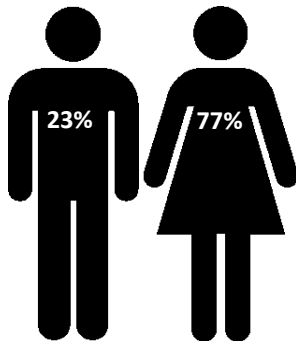
O'r data a dynnwyd ar 1 Ebrill 2019, mae gan y Cyngor 6737 o swyddi (wedi eu meddiannu) sy'n cynrychioli cynnydd o 88 o'i gymharu ag archwiliad 2018. Nid cyfrif

pennau a wnaed oherwydd mae gan gyfran o'n staff nifer o wahanol swyddi ar draws y sefydliad.

Tabl 1: Cyfansoddiad y Gweithlu

Merched	% Merched	Dynion	% Dynion
5156	77%	1581	23 %

Demograffig y Gweithlu Cyfan



Rydym wedi gweld cynnydd yn nifer y swyddi sydd wedi eu meddiannu eleni, gyda chynnydd yn nifer y dynion a'r merched yng nghyfansoddiad y gweithlu. Gyda chynnydd o 78 o weithwyr benywaidd a 10 o weithwyr gwrywaidd.

6.0 Dadansoddiad o'r Bwlch Rhwng y Rhywiau - Yr Holl Staff ar yr Holl Delerau ac Amodau

Mae 6737 o swyddi parhaol wedi'u meddiannu (cofnodion) 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 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	Niferoedd cyffredinol	Cyflog cyfartalog cyffredinol	Bwlch cyflog rhwng y rhywiau
Prif Swyddogion / Prif Weithredwr	1	£92,017.00	6	£103,048.00	7	£101,472.14	10.70%
Gweithwyr Crefft a Chysylltiedig	4	£20,116.21	101	£23,636.43	105	£23,502.32	14.89%
Penaethiaid Ysgol	121	£54,079.72	84	£57,023.78	205	£55,277.55	5.16%
Cyd-Brif Weithredwr (Theatr Clwyd)	1	£66,963.00	1	£66,963.00	2	£66,963.00	0.00%
Cyfraddau Lleol			3	£17,864.67	3	£17,864.67	100.00%
Hyfforddeion Cenedlaethol	9	£15,839.44	14	£15,839.44	23	£15,839.44	0.00%
Tabl Cyflogau NJC 2019	3888	£21,838.65	1009	£25,828.21	4897	£22,660.68	15.45%
Nyrsys Iechyd Galwedigaethol	2	£40,465.50	1	£37,267.00	3	£39,399.33	-8.58%
Graddfa Gyflog Statws Sengl (2014)	48	£20,662.96	13	£21,110.62	61	£20,758.36	2.12%
Soulbury/Swyddogion Ieuencid a Chymuned / Seicolegwyr Addysg	15	£52,290.53	2	£57,190.50	17	£52,867.00	8.57%
Athrawon - Graddfa Sylfaenol	943	£36,185.99	265	£36,243.19	1208	£36,198.54	0.16%
Athrawon - Heb Gymhwyso (wedi eu cymhathu)	19	£23,844.74	25	£25,214.32	44	£24,622.91	5.43%
Graddfa Gyflog Theatr Clwyd – PEIDIWCH Â DEFNYDDIO HON	2	£19,397.50	5	£24,535.40	7	£23,067.43	20.94%
Graddfa Gyflog Theatr Clwyd 2019	46	£22,164.67	33	£25,466.91	79	£23,544.09	12.97%
Strwythur Cyflogau Unsain	1	£21,016.08			1	£21,016.08	Amh.
Gweithwyr Ieuencid	56	£21,751.77	19	£23,023.79	75	£22,074.01	5.52%
Cyfanswm	5156	£25,322.99	1581	£29,242.37	6737	£26,242.32	13.40%

At ei gilydd, y cyflog cyfartalog ar gyfer merched ar draws yr holl raddfeydd a thelerau ac amodau yw **£25,322.99** a'r cyflog cyfartalog ar gyfer dynion ar draws yr holl raddfeydd a thelerau ac amodau yw **£29,242.37**, gan roi bwlch cyflog at ei gilydd rhwng y rhywiau o **13.40%**. Gwneir hyn yn defnyddio'r dull **cymedrig** o gyfrifo'r cyflog cyfartalog.

Yn defnyddio'r **dull canolrifol**, y cyflog cyfartalog ar gyfer dynion ar draws yr holl raddfeydd a thelerau ac amodau yw **£25,295** a'r cyflog cyfartalog ar gyfer merched ar draws yr holl raddfeydd a thelerau ac amodau yw **£19,953**, gan roi bwlch cyflog at ei gilydd rhwng y rhywiau o **21.12%**. Mae hwn yn gynnydd bychan i'r bwlch cyflog canolrifol yn 2018 (20.36%), mae hyn yn debygol o fod oherwydd y raddfa G12 newydd ar raddfeydd cyflog NJC. Dim ond 5 swydd sydd o fewn y raddfa hon ac mae'r swydd â'r cyflog uchaf wedi'i meddiannu gan ddyn. Bydd y swydd yn cydraddoli wrth i ddeiliaid swyddi eraill symud i fyny drwy'r cynyddrannau yn y raddfa hon.

O edrych ar y data yn y tabl, mae'r bylchau cyflog mwyaf rhwng y rhywiau yn swyddi'r Prif Swyddogion, Gweithwyr Crefft a Chysylltiedig (Llyfr Coch) a'r Tabl Cyflogau NJC (Llyfr Gwyrdd). Gellir priodoli'r bwlch cyflog hwn rhwng y rhywiau i'r dosbarthiad anghyfartal o ddynion a merched yn y grwpiau hynny. 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 - Gweithwyr Crefft a Chysylltiedig (llyfr coch)

Ar 1 Ebrill 2019, adroddwyd bod bwlch cyflog mawr rhwng y rhywiau o 14.89%, sydd oherwydd bod y maes gwaith hwn yn draddodiadol yn faes gwrywaidd. Yn 2019, gwnaethpwyd newid sefydliadol sylweddol yn dilyn ymgynghoriad â'r undebau llafur cydnabyddedig a'r gweithwyr a effeithir i drosglwyddo i gyflog a thelerau ac amodau cyflogaeth NJC (Llyfr Gwyrdd). Cafwyd pleidlais ymysg y gweithlu ar 24 Hydref a bu i 79% bleidleisio o blaid y newid. Rhoddwyd y newid hwn ar waith ym mis Rhagfyr 2019, a'i ôl-ddyddio i 1 Medi 2019. Bydd y newid cadarnhaol hwn yn cynyddu'r cyflog sylfaenol i bob gweithiwr o fewn cwmplas, yn ogystal â chyflwyno datblygiad cyflog cynyddrannol.

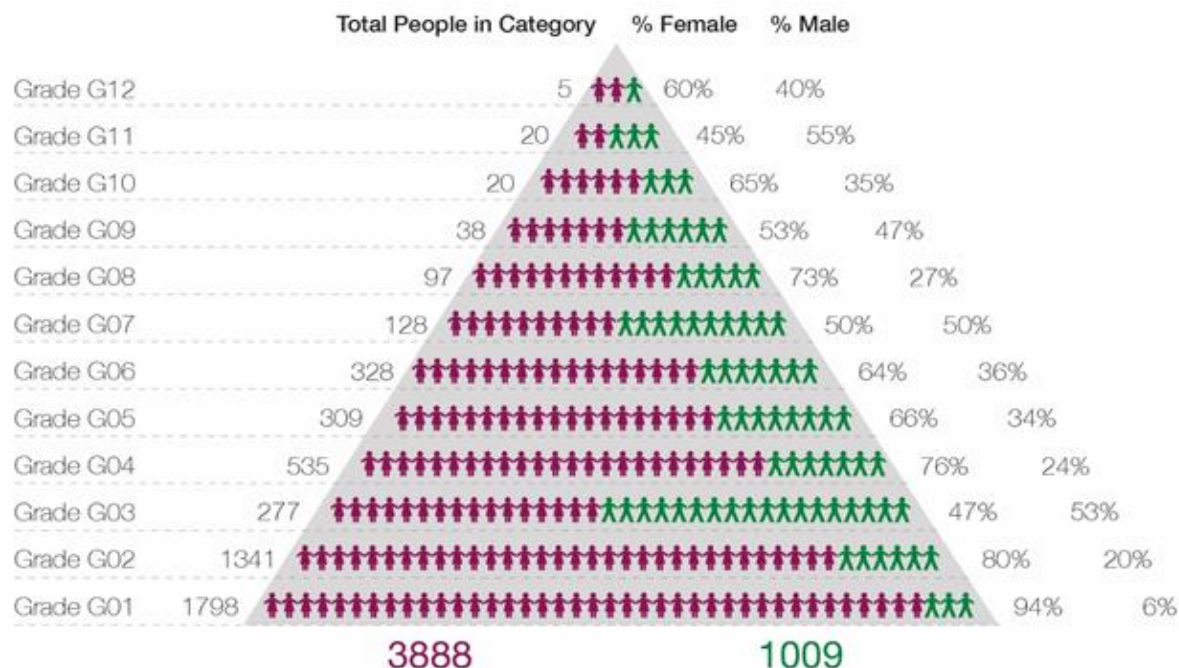
6.2 Dadansoddiad o'r Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau - Telerau ac Amodau Prif Swyddogion

Mae'r data'n cadarnhau bwlch cyflog o 10.70% o fewn y grŵp hwn, sy'n cynrychioli gostyngiad sylweddol o 15.45% yn 2018. Mae gostyngiad wedi bod o ran y ffigwr cyfrif pennau yn y grŵp hwn o 2018 sydd bellach yn cynnwys un ferch a chwe dyn. Mae'r newid o ran maint a chyfansoddiad y grŵp hwn wedi cyfrannu'n gadarnhaol at y gostyngiad yn y bwlch cyflog rhwng y rhywiau.

6.3 Dadansoddiad o'r Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau – NJC (Llyfr Gwyrdd)

Gelwid Tablau Cyflogau NJC yn Raddfeydd Cyflog Statws Sengl gynt.

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 (4897 o gofnodion).



Gan ddefnyddio dull cyfrifiad cymedr, mae'r cyflog cyfartalog i ferched ar draws yr holl raddfeydd NJC (Graddfa 01-12) yn **£25,322** a'r cyflog cyfartalog i ddynion ar draws yr holl raddfeydd yn **£29,242** gan roi bwlch cyflog at ei gilydd rhwng y rhywiau o **15.45%** sydd wedi gostwng o **16.22%** yn **2018**.

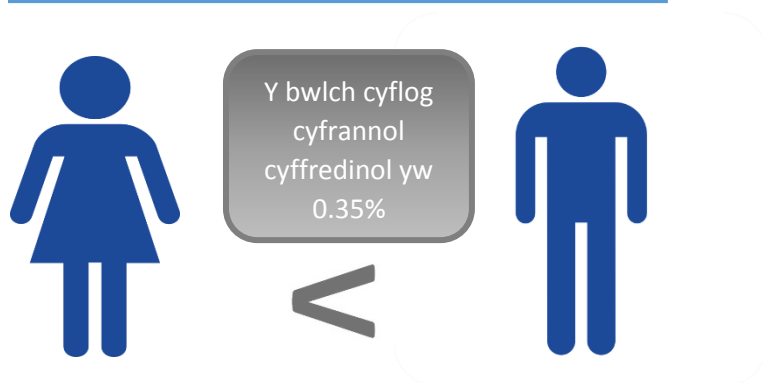
Gan ddefnyddio dull cyfrifiad canolrif, mae'r cyflog cyfartalog i ferched ar draws yr holl raddfeydd NJC (Graddfa 01 - 12) yn **£19,953** a'r cyflog cyfartalog i ddynion ar draws yr holl raddfeydd yn **£25,295**, gan roi bwlch cyflog at ei gilydd rhwng y rhywiau o **21.12%**.

Cafodd y graddfeydd cyflog eu hailfodelu'n sylweddol yn 2019 er mwyn diwallu ein rhwymedigaethau o'r Dyfarniad Cyflog NJC. Mae hyn wedi arwain at uno 3 graddfa a chyflwyno graddfa newydd (Graddfa 12) ar frig y model tâl i bontio'r bwlch rhwng brig y graddfeydd a Graddfa Gyflog y Prif Swyddogion. Bu i'r model tâl diwygiedig hwn gyfrannu'n gadarnhaol at wella'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau (cymedr 13.40%).

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 yn y raddfa	Cyfanswm cyfartalog	Bwlch cyflog rhwng y rhywiau
G01	1684	£18,194.84	114	£18,236.80	1798	£18,197.50	0.23%
G02	1075	£19,393.23	266	£19,434.76	1341	£19,401.47	0.21%
G03	131	£21,296.51	146	£21,281.19	277	£21,288.44	-0.07%
G04	406	£24,706.81	129	£24,707.31	535	£24,706.93	0.00%
G05	203	£30,063.88	106	£29,959.87	309	£30,028.20	-0.35%
G06	209	£33,471.15	119	£33,406.32	328	£33,447.63	-0.19%
G07	64	£37,454.89	64	£37,654.27	128	£37,554.58	0.53%
G08	71	£40,375.07	26	£40,607.46	97	£40,437.36	0.57%
G09	20	£44,096.70	18	£44,307.67	38	£44,196.63	0.48%
G10	13	£50,326.00	7	£50,326.00	20	£50,326.00	0.00%
G11	9	£55,591.22	11	£55,655.36	20	£55,626.50	0.12%
G12	3	£67,119.00	2	£68,921.50	5	£67,840.00	2.62%
Lleoliad Gwaith			1	£1,091.00	1	£1,091.00	100.00%
Cyfanswm	3888	£21,838.65	1009	£25,828.21	4897	£22,660.68	15.45%

Bwlch Cyflog Cyfrannol Cyffredinol



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. Ar ôl uno rhai o'r graddfeydd eleni ar waelod y raddfa gyflog, mae cyfran helaeth o weithwyr yng Ngraddfeydd G01 a G02.

Mae'r cyflogau cymedrig ar gyfer dynion a merched yn weddol debyg ym mhob graddfa. Er bod cyflogau gwrywaidd cymedrol o fewn graddfa ychydig yn uwch (Graddfa G07 G08, G09), mae hyn o lai nag oddeutu 0.50%. Mae cyflogau benywaidd cymedrol ychydig yn uwch mewn rhai graddfeydd (Graddfa G03, G05, G06), gyda'r bwlch cyflog fwyaf yn 2.62% yng Ngraddfa G12 (mae hon yn raddfa newydd ac mae hyn yn debygol o fod oherwydd y nifer fechan iawn o ddeiliaid swyddi yn y raddfa).

Mae'r data hwn yn darparu sicrwydd bod Model Tâl NJC newydd y Cyngor yn gadarn ac wedi gwella'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn gyffredinol ac o fewn pob graddfa. Hefyd bod y **cynllun gwerthuso swyddi** a'r prosesau o fewn y cynllun yn gadarn ac yn cwrdd â gofynion cydraddoldeb.

Mae'r clwstwr o ddynion ar raddfeydd uwch a merched ar raddfeydd is a chanol yn dal i gael effaith sylweddol ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau.

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

- Profiad marchnad lafur merched; hyd eu cyflogaeth a thoriadau yn eu cyflogaeth.
- Merched yn dewis gweithio'n rhan amser.

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 chydbwyso hynny gyda chyfrifoldebau gofalu am blant ac am eraill) ac arferion recriwtio (y ffordd y caiff swyddi eu hysbysebu a phrosesau recriwtio).

Mae ymchwil hyd yn hyn wedi datgelu nifer o faterion pwysig sy'n cyfrannu neu sy'n gysylltiedig â'r bwlch cyflogau 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 raglenni cyflog cyfartal mewn llywodraeth leol ac yn y sector ieuchyd, ychydig iawn o gynnydd sydd wedi'i wneud gyda chau'r bwlch cyflog yn y sector cyhoeddus, sydd ar hyn o bryd yn 17.7%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-

¹ Ffynhonnell Arolwg Blynnyddol o Oriau ac Enillion ONS 2017.

reolwyr yn y sector. Mae merched yn cyfrif am 53% o'r holl staff yn y gwasanaeth sifil ond dim ond 33% sydd mewn swyddi uwch-reolwyr.

Tabl 4: Cymedr y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau

	Sector Cyhoeddus	Sector Preifat
Yr holl staff	17.7%	21.1%
Llawr amser	14.3%	17.1%
Rhan amser	28.7%	4.5%

Ffynhonnell: Arolwg Blyneddol o Oriau ac Enillion ONS 2017.

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 o 76.3% o ferched yn y gweithlu.

7.0 Staff Llawn a Rhan Amser

Tabl 5: Dosbarthiad Dynion a Merched yn ôl Sail

Sail	Cyflog cyfartalog merched	Nifer y merched	Cyflog cyfartalog dynion	Nifer y dynion	Bwlch cyflog	Cyfanswm	Cyflog cyfartalog cyffredinol
Llawr amser	£32,709.42	1689	£30,585.78	1269	-6.94%	2958	£31,798.37
Llawr amser yn ystod y tymor	£24,196.52	94	£25,994.75	20	6.92%	114	£24,512.00
Rhan amser	£25,349.55	1398	£26,873.02	175	5.67%	1573	£25,518.18
Rhan amser yn ystod y tymor	£19,041.01	1975	£18,750.28	117	-1.55%	2092	£19,024.75
Cyfanswm	£25,322.99	5156	£29,242.37	1581	13.40%	6737	£26,242.32

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 cyflog rhwng dynion mewn swyddi llawn amser (cyfartalog o £30,585.78) o'i gymharu â merched mewn swyddi rhan amser (cyfartalog o £25,349.55) yw **17.12%**.

Mae bwlch cyflog cadarnhaol o 6.94% rhwng merched llawn amser a dynion llawn amser sy'n golygu bod merched llawn amser yn ennill 6.94% 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 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 1990au.

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 cyflog, datblygiad gyrfaol, 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 Amser a Rhan Amser yn ôl Graddfa a Chyflog FTE Cyfartalog (telerau ac amodau Llyfr Gwyrdd (NJC))

	Merched										Dynion										At ei gilydd	
Sail	Llawn amser		Llawn amser yn ystod y tymor		Rhan amser		Rhan amser yn ystod y tymor		Cyflog cyfartalog cyffredinol	Cyfanswm merch ed	Llawn amser		Llawn amser yn ystod y tymor		Rhan amser		Rhan amser yn ystod y tymor		Cyflog cyfartalog cyffredinol	Cyfanswm dynion	Cyfanswm cyffredinol	
Graddfa	Cyflog cyfartalog	Nifer	Cyflog cyfartalog	Nifer	Cyflog cyfartalog	Nifer	Cyflog cyfartalog	Nifer			Cyflog cyfartalog	Nifer	Cyflog cyfartalog	Nifer	Cyflog cyfartalog	Nifer	Cyflog cyfartalog	Nifer			Cyflog cyfartalog	Nifer
G01	£18,10 9.39	18	£18,36 2.29	17	£18,20 0.44	27 5	£18,19 2.76	13 74	£18,19 4.84	1684	£18,19 9.45	11	£18,42 6.00	3	£18,34 1.77	30	£18,18 9.57	70	£18,23 6.80	114	£18,19 7.50	17 98
G02	£19,35 0.49	21 9	£19,37 5.43	21	£19,36 4.18	44 2	£19,45 0.67	39 3	£19,39 3.23	1075	£19,47 0.34	22 1	£19,43 1.67	3	£19,41 2.15	13	£19,17 4.03	29	£19,43 4.76	266	£19,40 1.47	13 41
G03	£21,28 5.61	70	£21,16 6.00	1	£21,30 1.83	58	£21,58 9.00	2	£21,29 6.51	131	£21,25 4.14	11 8	£21,58 9.00	1	£21,42 1.72	25	£20,96 6.50	2	£21,28 1.19	146	£21,28 8.44	27 7
G04	£24,66 7.09	14 8	£24,72 7.25	28	£24,98 1.33	93	£24,55 9.18	13 7	£24,70 6.81	406	£24,75 9.81	11 4	£25,29 5.00	3	£24,10 3.00	6	£24,02 0.33	6	£24,70 7.31	129	£24,70 6.93	53 5
G05	£30,04 9.26	12 1	£29,68 5.62	21	£30,35 0.84	50	£29,64 2.45	11	£30,06 3.88	203	£29,87 7.42	88	£30,16 2.60	5	£30,44 0.00	13			£29,95 9.87	106	£30,02 8.20	30 9
G06	£33,41 7.56	14 9	£33,79 9.00	1	£33,60 0.95	59			£33,47 1.15	209	£33,39 7.18	11 4	£33,79 9.00	1	£33,56 8.75	4			£33,40 6.32	119	£33,44 7.63	32 8
G07	£37,51 2.44	52	£35,93 4.00	1	£37,36 5.60	10	£36,87 6.00	1	£37,45 4.89	64	£37,66 3.95	57			£37,57 5.43	7			£37,65 4.27	64	£37,55 4.58	12 8
G08	£40,38 7.40	55	£40,43 4.00	3	£40,35 3.25	12	£39,78 2.00	1	£40,37 5.07	71	£40,60 7.46	26							£40,60 7.46	26	£40,43 7.36	97
G09	£44,00 2.24	17			£44,63 2.00	3			£44,09 6.70	20	£44,30 7.67	18							£44,30 7.67	18	£44,19 6.63	38
G10	£50,32 6.00	10			£50,32 6.00	3			£50,32 6.00	13	£50,32 6.00	6			£50,32 6.00	1			£50,32 6.00	7	£50,32 6.00	20
G11	£55,59 1.22	9							£55,59 1.22	9	£55,77 6.70	10			£54,44 2.00	1			£55,65 5.36	11	£55,62 6.50	20
G12	£67,11 9.00	3							£67,11 9.00	3	£68,92 1.50	2							£68,92 1.50	2	£67,84 0.00	5
Lleoliad Gwaith															£1,091.00	1			£1,091.00	1	£1,091.00	1
Cyfanswm	£28,06 4.93	87 1	£24,16 1.34	93	£21,65 7.34	10 05	£18,99 5.04	19 19	£21,83 8.65	3888	£27,09 2.97	78 5	£24,72 8.69	16	£23,58 0.73	10 1	£18,83 5.25	10 7	£25,82 8.21	1009	£22,66 0.68	48 97

Tabl 7: Dadansoddiad o Lawn a Rhan Amser - Canran o Ddynion a Merched yn ôl Sail a Graddfa

Sail	Llawn amser		Llawn amser yn ystod y tymor		Rhan amser		Rhan amser yn ystod y tymor		Cyflwg cyfartalog cyffredinol	Cyfanswm merched	Llawn amser		Llawn amser yn ystod y tymor		Rhan amser		Rhan amser yn ystod y tymor		Cyflwg cyfartalog cyffredinol	Cyfanswm dynion	Cyfanswm cyffredinol	
Graddfa	%	Nifer	%	Nifer	%	Nifer	%	Nifer	%		%	Nifer	5	Nifer	%	Nifer	%	Nifer	%		%	Nifer
G01	0.37%	18	0.35%	17	5.62%	275	28.06%	1374	34.39%	1684	0.22%	11	0.06%	3	0.61%	30	1.43%	70	2.33%	114	36.72%	1798
G02	4.47%	219	0.43%	21	9.03%	442	8.03%	393	21.95%	1075	4.51%	221	0.06%	3	0.27%	13	0.59%	29	5.43%	266	27.38%	1341
G03	1.43%	70	0.02%	1	1.18%	58	0.04%	2	2.68%	131	2.41%	118	0.02%	1	0.51%	25	0.04%	2	2.98%	146	5.66%	277
G04	3.02%	148	0.57%	28	1.90%	93	2.80%	137	8.29%	406	2.33%	114	0.06%	3	0.12%	6	0.12%	6	2.63%	129	10.93%	535
G05	2.47%	121	0.43%	21	1.02%	50	0.22%	11	4.15%	203	1.80%	88	0.10%	5	0.27%	13	0.00%		2.16%	106	6.31%	309
G06	3.04%	149	0.02%	1	1.20%	59	0.00%		4.27%	209	2.33%	114	0.02%	1	0.08%	4	0.00%		2.43%	119	6.70%	328
G07	1.06%	52	0.02%	1	0.20%	10	0.02%	1	1.31%	64	1.16%	57	0.00%		0.14%	7	0.00%		1.31%	64	2.61%	128
G08	1.12%	55	0.06%	3	0.25%	12	0.02%	1	1.45%	71	0.53%	26	0.00%		0.00%		0.00%		0.53%	26	1.98%	97
G09	0.35%	17	0.00%		0.06%	3	0.00%		0.41%	20	0.37%	18	0.00%		0.00%		0.00%		0.37%	18	0.78%	38
G10	0.20%	10	0.00%		0.06%	3	0.00%		0.27%	13	0.12%	6	0.00%		0.02%	1	0.00%		0.14%	7	0.41%	20
G11	0.18%	9	0.00%		0.00%		0.00%		0.18%	9	0.20%	10	0.00%		0.02%	1	0.00%		0.22%	11	0.41%	20
G12	0.06%	3	0.00%		0.00%		0.00%		0.06%	3	0.04%	2	0.00%		0.00%		0.00%		0.04%	2	0.10%	5
Lleoliad Gwaith	0.00%		0.00%		0.00%		0.00%		0.00%		0.00%		0.00%		0.02%	1	0.00%		0.02%	1	0.02%	1
Cyfanswm	17.79%	871	1.90%	93	20.52%	1005	39.19%	1919	79.40%	3888	16.03%	785	0.33%	16	2.06%	101	2.19%	107	20.60%	1009	100.00%	4897

Dengys y tabl hwn y gwahanu fertigol a llorweddol rhwng gweithwyr gwrywaidd a benywaidd ar draws y gwahanol raddfeydd yn yr Awdurdod. 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 (28.06%), gellir priodoli hyn i staff cefnogi ysgolion a gweithwyr sy'n cefnogi ysgolion megis hebryngwyr cludiant ysgol a chymhorthwyr teithwyr. Mae'r mwyafrif o'n gweithwyr yng Ngraddfa G01 a G02, sydd yn ddisgwyliedig yn dilyn y graddfeydd cyfun yn y model tâl newydd. Mae hyn hefyd yn arddangos ein hegwyddorion Datblygu Sefydliadol gyda strwythur mwy gwastad a llai o haenau a lefelau.

8.0 Dadansoddiad o Anabledd

Tabl 8: Dadansoddiad anabledd o'r holl staff

	Nifer	Canran	Cyflog FTE cyfartalog
Anabl	158	2.35%	£25,011.34
Ddim yn Anabl	4043	60.01%	£26,664.95
Gwell ganddynt beidio â dweud, neu heb ddatgelu	2536	37.64%	£26,396.20

** Sylwer: 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 lle 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 6737 o gofnodion ar draws holl staff y Cyngor, mae 158 (2.35%) heb ddatgelu anabledd, mae 4043 (60.01%) wedi cofrestru nad ydynt yn anabl ac mae 2536 (37.64%) heb ddatgelu unrhyw wybodaeth am anabledd. Mae'r data wedi gwella ers archwiliad 2018 gyda gostyngiad yn nifer y gweithwyr sydd heb ddatgelu eu statws anabledd. Fodd bynnag, mae 37.64% o'r gweithlu yn dal heb ddatgelu.

Mae bwlch cyflog cymedrig o 6.13%% rhwng yr holl staff ar draws y Cyngor a ddywedodd fod ganddynt anabledd a rhai a ddywedodd nad ydynt yn anabl. Mae hyn yn golygu bod cyflog cyfartalog person anabl ar gyfartaledd 6.13% yn is na pherson heb fod yn anabl. Fodd bynnag ni ystyriwn fod y data yma'n drylwyr oherwydd y gyfran uchel o staff (37.64%) 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 9: Proffil Ethnig holl staff Cyngor Sir y Fflint

Labeli Rhes	Cyflog Cyfartalog	Canran	Nifer yr Unigolion o Darddiad Ethnig
Affricanaidd	£37,805.25	0.06%	4
Unrhyw gefndir Asiaidd arall	£27,089.50	0.03%	2
Unrhyw gefndir arall	£19,189.50	0.03%	2
Unrhyw gefndir Tsieineaidd arall	£30,507.00	0.01%	1
Unrhyw gefndir Cymysg arall	£27,599.00	0.06%	4
Unrhyw gefndir Gwyn arall	£29,146.25	0.06%	4
Bangladeshaidd	£18,990.00	0.03%	2
Caribïaidd	£44,652.50	0.03%	2
Tsieineaidd	£34,095.50	0.03%	2
Indiaidd	£18,245.50	0.03%	2
Pacistanaid	£35,008.00	0.01%	1
Gwyn ac Asiaidd	£28,023.50	0.03%	2
Gwyn a Du Caribïaidd	£21,468.00	0.09%	6
Gwyn Prydeinig	£25,474.13	19.09%	1286
Gwyn Prydeinig - Sais neu Saesnes	£26,857.72	14.16%	954
Gwyn Prydeinig arall	£26,369.11	0.27%	18
Gwyn Prydeinig - Albanwr neu Albanes	£28,310.32	0.33%	22
Gwyn Prydeinig - Cymro neu Gymraes	£27,214.67	29.40%	1981
Gwyn Gwyddelig	£27,180.31	0.24%	16
Gwyn arall	£22,763.56	0.77%	52
Anhysbys / gwag	£25,572.15	34.73%	2340
Mae'n well gen i beidio â dweud / Heb ddatgan	£27,502.48	0.50%	34

Mae nifer helaeth o staff a ddewisodd beidio â datgelu eu tarddiad ethnig neu na wnaethant roi unrhyw wybodaeth am eu tarddiad ethnig (34.73%). Mae hyn wedi gwella ychydig ers 2018, pan oedd y ffigwr yn 37.39% ond mae hyn yn ei gwneud yn anodd i gyflawni dadansoddiad trylwyr o gyflogau yn ôl tarddiad ethnig.

Dywedodd 4397 mai 'gwyn' oedd eu tarddiad ethnig (65.26%) a dywedodd 26 mai BME (Du neu Leiafrifol Ethnig) (0.38%) 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 -12.87% sy'n dangos bod gweithwyr BME yn ennill, ar gyfartaledd, 12.87% 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 ystyrlon.

10.0 Tueddiad Rhywiol

Canran yr holl staff a ddywedodd fod eu tueddiad rhywiol yn heterorywiol oedd 39.59%. Dywedodd 0.79% eu bod yn ddeurywiol / hoyw / lesbiaid, roedd yn well gan 2.57% beidio â dweud ac mae tueddiad rhywiol 56.89% yn anhysbys. Nid yw'r data sydd gan y Cyngor ar Dueddiad Rhywiol yn ddigon trylwyr i adrodd ar fylchau cyflog.

11.0 Crefydd

Dywedodd 31.33% o'r holl staff mai Cristnogaeth oedd eu crefydd neu gred a dywedodd 0.19% fod ganddynt grefydd neu gred arall (Bwdhaidd, Hindŵaidd, Iddewig, Mwslimaidd neu Sikhaidd). Dywedodd 16.40% nad oes ganddynt unrhyw grefydd, roedd yn well gan 2.52% beidio â dweud ac mae crefydd neu gred 48.36% yn anhysbys. Nid yw'r data sydd gan y Cyngor ar Grefydd yn ddigon trylwyr i adrodd ar fylchau cyflog.

12.0 Casgliad

Mae gan y gyfran o weithwyr ar gyflog isel yn y gweithlu effaith uchel anghymesur ar y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau yn gyffredinol. Mae'r rolau hyn yn aml yn rhan amser ac mae llawer hefyd yn ystod y tymor yn unig. Yn dilyn y duedd genedlaethol, caiff y swyddi hyn eu meddiannu gan ferched yn bennaf ac maent cael effaith sylweddol ar ein bwlch cyflog yn gyffredinol.

Mae'r bwlch yn y cyflog chwarterl uchaf yn dilyn y duedd genedlaethol.

Mae gan y Cyngor weithlu sy'n heneiddio gyda chyfran uchel o weithwyr benywaidd. Yn genedlaethol, mae'r bwlch cyflog yn lledu ag oed: mae bwlch cyflog mwy rhwng merched hŷn a'u cydweithwyr na sydd rhwng merched ifanc a'u cydweithwyr gwrywaidd.

Rhaid gosod y data hwn yn erbyn bwlch cyflog negyddol rhwng y rhywiau ar draws cyfran ganol y sefydliad (hynny yw, mae merched, ar gyfartaledd, yn cael mwy o gyflog na dynion); gweithlu cyffredinol lle mae dwy ran o dair yn fenywaidd ac un rhai o dair yn wrywaidd; a Thîm y Prif Swyddog sydd â nifer uwch o ddynion na merched (5 allan o 6). 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 gwarchodedig eraill. Mae'r tudalennau Infonet ar Gydraddoldeb ac Amrywiaeth yn rhoi gwybodaeth bellach am raglenni cydraddoldeb presennol y Cyngor. Mae ymrwymiad y Cyngor i Gydraddoldeb ac Amrywiaeth hefyd i'w weld yn yr amcanion penodol a ddisgrifir yng Nghynllun Cydraddoldeb Strategol 2016-2020.

Wrth i ni fonitro maint ein bylchau cyflog rhwng y rhywiau yng Nghyngor 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 Cyngor a chau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau.

Mae'r Cyngor wedi ymrwymo i gydbwysedd rhwng bywyd a gwaith ac 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-reoli yn y Cyngor. Cafodd y Polisi Gweithio'n Hyblyg ei adolygu'n 2018, sy'n hyrwyddo ffyrdd hygyrch a hyblyg o weithio i gefnogi'r gweithiwr a'r sefydliad.

13.0 Camau Nesaf a Chynlluniau Gweithredu

Ers yr Archwiliad diwethaf, rydyn ni wedi gweithio'n galed i wella ein data amrywiaeth drwy ddarparu holiaduron amrywiaeth ac annog staff i ddiweddarau eu data amrywiaeth, drwy gyfrwng ymgyrch farchnata sefydliadol. O ganlyniad mae ein data amrywiaeth wedi gwella ers y flwyddyn ddiwethaf ac yn gyffredinol ers yr archwiliad cyntaf yn 2016 ond er hynny mae mwy o waith i'w wneud yn y cyswllt hwn.

Cam gweithredu y llynedd oedd gwella ein data drwy anfon holiadur amrywiaeth allan gyda chontractau wedi'u diweddarau, ond, oherwydd logisteg, nid oeddem yn gallu gwneud hyn. Flwyddyn nesaf, ein nod yw parhau i wella ein data.

Gweithredu ymgyrch wedi'i thargedu i ddiweddarau ein data, wrth anfon atodiadau i gontractau, byddwn hefyd yn anfon holiadur amrywiaeth i'w gwblhau a'i ddychwelyd. Byddwn yn cynnal ymgyrch gyfathrebu drwy'r Infonet a Change Exchange yn gofyn i weithwyr ddiweddarau eu manylion ar y system hunan-wasanaeth.

Fel y cyfeirir ato yn y casgliad, Gwahanu Galwedigaethol yw'r brif her sydd gennym o hyd. Mae gan Gyngor Sir y Fflint 77% o ferched, gyda chrynhoad uchel ar lefelau cyflog a strwythurau graddfa is. Cam gweithredu y llynedd oedd dechrau ymgyrch a oedd yn "herio stereoteipiau rhwng y rhywiau", ac ein nod yw parhau â'r gwaith hwn.

Byddwn yn parhau i weithio ar ymgyrch sy'n **"herio stereoteipiau rhwng y rhywiau."** Mae gennym nifer fechan, ond gadarn o enghreifftiau ar draws y Cyngor Sir lle mae gweithwyr wedi herio'r stereoteip hwnnw. Fel rhan o'n ymgyrch, rydym eisiau cwblhau achosion achos ar rai o'r gweithwyr i amlygu bod rhai o'r rolau sy'n cael eu gwneud yn draddodiadol gan ryw penodol, yn gallu bod yn hygyrch i bob rhyw. Rydym yna'n cynllunio i dargedu'r ymgyrch drwy ein recriwtio prentisiaid a graddedigion ynghyd â recriwtio cyffredinol ar draws y sefydliad.

Cam gweithredu - Paratoi nifer o astudiaethau achos sy'n nodi gwasanaethau lle mae cyfansoddiad tîm neu wasanaeth yn ymlwybro oddi wrth y stereoteipiau traddodiadol fel rhan o ymgyrch "herio stereoteipiau rhwng rhywiau". Byddwn yn parhau i weithio gyda gwasanaethau i fynd i'r afael â gwahanu galwedigaethol sy'n parhau i fod yn ffactor sy'n dylanwadu ar fylchau cyflog rhwng dynion a merched.

Casgliad:-

- Byddwn yn parhau i adrodd yn flynyddol ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn Sir y Fflint.
- Byddwn yn parhau i benodi a datblygu ar deilyngdod, beth bynnag fo'u rhyw neu ffactorau eraill a drafodir yn Neddf Cydraddoldeb 2010.
- Byddwn yn parhau i ddatblygu ein gweithlu ar bob lefel i sicrhau y gellir datblygu unigolion talentog i'r rolau ar lefelau uwch.
- Byddwn yn parhau i hyrwyddo cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith cadarnhaol a chynnig dewisiadau gweithio'n hyblyg wrth fynd i'r afael â materion cydraddoldeb.
- Byddwn yn parhau i ddefnyddio arferion teg wrth recriwtio a dethol.

Mae'r targedau hyn wedi'u dyfeisio i wthio Cyngor Sir y Fflint i fod yn fwy dychmygus o ran sut yr awn ati i ddenu, recriwtio, datblygu ac annog ein cydweithwyr mwyaf talentog i aros gyda ni.

I gloi, bydd y Cyngor Sir yn parhau i ddiddymu gwahaniaethu anghyfreithlon ac yn datblygu cyfle cyfartal drwy ei rôl fel cyflogwr a drwy ei waith o fewn y gymuned.

Mae'r archwiliad cynhwysfawr hwn yn pwysleisio ymrwymiad y Cyngor i fonitro cyflogau er mwyn gwobrwyo gwaith cyfwerth yn gyfartal a pharhau i gyfrannu at ddatblygu strategaethau cydraddoldeb ac amrywiaeth a hyrwyddo arferion da.