

CYNGOR SIR CEREDIGION

Adroddiad i'r:	Cabinet
Dyddiad y cyfarfod:	5 Hydref 2021
Teitl:	Adroddiad ar y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau 2021 ac Adroddiad Cydraddoldeb y Gweithlu 2021
Pwrpas yr adroddiad:	Sicrhau bod yr Awdurdod yn cwrdd â'i ofynion mewn perthynas â Deddf Cydraddoldeb 2010 a Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus 2011 i gyhoeddi gwybodaeth am y gweithlu yn flynyddol
Er:	Gwybodaeth
Aelod Cabinet a Phortffolio Cabinet:	Y Cyngorydd Ray Quant MBE, Dirprwy Arweinydd y Cyngor ac Aelod Cabinet dros Wasanaethau Cyfreithiol a Llywodraethu, Pobl a Threfniadaeth a Gwasanaethau Democraidd

CEFNDIR:

Mae'n ofynnol i Gyngor Sir Ceredigion, ynghyd â'r holl awdurdodau cyhoeddus rhestredig yng Nghymru, adrodd ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau a chyhoeddi gwybodaeth am y gweithlu yn flynyddol.

Adroddiad ar y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau 2021

Mae'r gofyniad i adrodd ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau i'w gael yn Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Penodol ac Awdurdodau Cyhoeddus) 2017. Mae'r Rheoliadau yn mynnu bod y chwe chyfrifiad canlynol yn digwydd yn achos y sefyllfa sydd ohoni yn y gweithlu ar 31 Mawrth bob blwyddyn. Mae'r adroddiad yn seiliedig ar ddata a gymerwyd am y gweithlu ar 31 Mawrth 2021.

1	Cymedr y bwlch cyflog	Y gwahaniaeth rhwng cyfradd tâl fesul awr cyfartalog dynion a merched ar sail gwaith llawn-amser
2	Canolrif y bwlch cyflog	Y gwahaniaeth rhwng canolrif y gyfradd tâl fesul awr a delir i ddynion a chanolrif y gyfradd tâl fesul awr a delir i ferched, ar sail gwaith llawn-amser
3	Cymedr bonws y bwlch cyflog	Y gwahaniaeth rhwng y tâl bonws cyfartalog a delir i ddynion a'r tâl bonws cyfartalog a delir i ferched
4	Canolrif bonws y bwlch cyflog	Y gwahaniaeth rhwng canolrif y tâl bonws a delir i ddynion a chanolrif y tâl bonws a delir i ferched
5	Cyfrannau'r Bonws	Cyfran y gweithwyr perthnasol gwrywaidd a benywaidd a gafodd tâl bonws yn ystod y cyfnod dan sylw
6	Chwarteli - Bandiau cyflog	Cyfran y gweithwyr perthnasol gwrywaidd a benywaidd yn y chwarteli band cyflog isaf, canol isaf, canol uchaf, ac uchaf ar sail gwaith llawn-amser.

Fodd bynnag, o ganlyniad i gyflwyno'r Cytundeb Statws Sengl yn 2012, nid yw Cyngor Sir Ceredigion yn talu taliadau bonws (perfformiad neu benodol) felly ni chaiff ffigurau eu cyhoeddi ar gyfer pwyntiau 3, 4 a 5 yn y tabl uchod.

Ar 31 Mawrth 2021 roedd bwllch cyflog cyfartalog o -5.3% a bwllch cyflog ar sail canolrif o -3.9% yn bodoli rhwng dynion a merched. Mae hyn yn welliant o gymharu â 31 Mawrth 2020 lle'r oedd y bwllch cyflog cyfartalog yn -7.6% a'r bwllch cyflog ar sail canolrif yn -4.5%. Ymdrinnir yn yr adroddiad â'r rheswm pam fod y bwllch yn bodoli ynghyd â'r mesurau yr ydym yn eu rhoi ar waith i fynd i'r afael â'r bwllch cyflog.

Adroddiad Cydraddoldeb y Gweithlu 2021

Mae Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus 2011, sy'n rhan o Ddeddf Cydraddoldeb 2010, yn mynnu bod y Cyngor yn cyhoeddi ystod o ddata am ein gweithlu mewn perthynas â'r nodweddion gwarchoddedig a nodir yn y Ddeddf Cydraddoldeb:

- Oedran
- Anabledd
- Ailbennu rhyw
- Beichiogrwydd a mamolaeth
- Hil
- Crefydd neu gred (gan gynnwys dim cred)
- Rhyw
- Cyfeiriadedd rhywiol
- Statws priodasol neu bartneriaeth sifil

Mae'r data a gasglwyd yn ymwneud â'r cyfnod rhwng 1 Ebrill 2020 a 31 Mawrth 2021 ac yn adrodd ar bob nodwedd warchoddedig ymhlith:

- ein gweithlu presennol ar 31 Mawrth 2021;
- y rhai a wnaeth gais am swyddi yn ystod y cyfnod dan sylw;
- y rhai a adawodd gyflogaeth y Cyngor yn ystod y cyfnod dan sylw.

**Oes Aseiad Effaith
Integredig wedi ei gwblhau?
Os na, esboniwch pam**

Nac oes – nid yw'r adroddiad yn cyfeirio at newid polisi neu wasanaeth.

**Llesiant
Cenedlaethau'r
Dyfodol:**

***Crynodeb:*
Hirdymor:
Integreiddio:
Cydweithio:
Cynnwys:
Atal:**

Argymhellion:

- 1) Nodi cynnwys yr Adroddiad ar y Bwllch Cyflog rhwng y Rhywiau 2021
- 2) Nodi cynnwys Adroddiad Cydraddoldeb y Gweithlu 2021

**Rheswm am y
penderfyniad:**

Trosolwg a Chraffu: Pwyllgor Cydlynu Trosolwg a Chraffu 15/09/2021

Fframwaith Polisi:

**Blaenoriaethau
Corfforaethol:**

**Goblygiadau o ran
Cyllid a Chaffael:** Dim

**Goblygiadau
Cyfreithiol:** Cydymffurfio â Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Penodol ac Awdurdodau Cyhoeddus) 2017 a Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus 2011

Goblygiadau Staffio: Dim

**Goblygiadau o ran
eiddo/ asedau:** Dim

Risg(iau): Diffyg cydymffurfio â Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Penodol ac Awdurdodau Cyhoeddus) 2017 a Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus 2011

Pwerau Statudol:

Papurau Cefndirol:

Atodiadau: Adroddiad ar y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau 2021
Adroddiad Cydraddoldeb y Gweithlu 2021

**Swyddog Arweiniol
Corfforaethol:** Geraint Edwards

Swyddog Adrodd: Geraint Edwards

Dyddiad: 13 Medi 2021

*"Grymuso ein pobl i
wireddu eu potensial"*



**Adroddiad
Cydraddoldeb
yn y
Gweithlu**

2021



Cyngor Sir
CEREDIGION
County Council



Caru Love
Ceredigion

Roedd Deddf Cydraddoldeb 2010 wedi dwyn ynghyd a disodli'r holl gyfreithiau gwrth-wahaniaethu blaenorol o dan un Ddeddf. Cyn hynny roedd dyletswyddau ar wahân gan gyrff sector cyhoeddus o ran hil, anabledd a chydraddoldeb rhyw. Fodd bynnag, roedd Deddf Cydraddoldeb 2010 wedi cydgrynhoi'r rhain o dan ddyletswydd cydraddoldeb sector cyhoeddus newydd (y ddyletswydd gyffredinol) gan gwmpasu'r nodweddion gwarchoddedig canlynol:

- Oedran
- Anabledd
- Ailbennu rhywedd
- Beichiogrwydd a mamolaeth
- Hil – gan gynnwys tras ethnig neu genedlaethol, lliw neu genedligrwydd
- Crefydd neu gred – gan gynnwys dim cred
- Rhyw
- Cyfeiriadedd rhywiol
- Statws priodasol – mae'n gymwys i briodasau a phartneriaethau sifil, ond dim ond mewn perthynas â'r gofyniad i roi sylw dyledus i ddileu gwahaniaethu.

Yn ôl y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol nod y ddyletswydd gyffredinol yw "sichrau bod awdurdodau cyhoeddus yn ystyried sut y gallant gyfrannu'n gadarnhaol at gymdeithas decach drwy hyrwyddo cydraddoldeb a chysylltiadau da yn eu gweithgareddau bob dydd." Mae hyn yn golygu ei bod hi'n ofynnol i ni roi sylw dyledus i'r angen i:

- ddileu gwahaniaethu, aflonyddu a fictimeiddio anghyfreithlon
- hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng pobl â nodwedd warchoddedig berthnasol a phobl heb nodwedd o'r fath
- meithrin perthynas dda rhwng pobl â nodwedd warchoddedig berthnasol a phobl heb nodwedd o'r fath

Yn ogystal â'r ddyletswydd gyffredinol, fel awdurdod cyhoeddus rhestredig yng Nghymru, mae amrywiaeth o ddyletswyddau penodol gan Gyngor Sir Ceredigion, ac un o'r rhain yw casglu a chyhoeddi amrywiaeth o ddata am ein gweithlu yn flynyddol; y rhai a wnaeth gais am swyddi yn yr Awdurdod; y rhai a adawodd yn ystod y flwyddyn ac unrhyw wahaniaeth mewn cyflog a hyfforddiant staff.

Cwblhawyd y gwaith o weithredu system Adnoddau Dynol / Cyflogres integredig (Ceri) ym mis Ebrill 2018. Mae'r system yn golygu bod modd casglu mwy o ddata nag erioed o'r blaen.

Er bod yr Awdurdod yn cydnabod nad oes unrhyw rwymedigaeth i staff ddarparu gwybodaeth mewn perthynas â'u nodweddion gwarchoddedig, rydym wedi annog staff i gwblhau eu proffil monitro cydraddoldeb yn yr adran hunanwasanaeth ar y system AD/Cyflogres. Cysylltwyd â staff i esbonio ymrwymiad yr Awdurdod at gydraddoldeb a gwerthfawrogi amrywiaeth ym mhob un o'i rolau, a'r dyletswyddau a roddir arnom gan Ddeddf Cydraddoldeb 2010. Cafodd staff wybod sut y byddai'r wybodaeth yn cael ei dal yn ddiogel a'i defnyddio at ddibenion monitro yn unig.

Sylwch:

- Mae'r adroddiad hwn yn cynnwys staff a gyflogir yn ganolog gan Gyngor Sir Ceredigion yn unig, ac felly nid yw'n cynnwys y staff hynny (athrawon a staff cymorth) a gyflogir yn uniongyrchol gan Gyrrff Llywodraethu ysgolion.

Y Gweithlu Presennol

Proffil rhyw gweithlu Cyngor Sir Ceredigion ar 31 Mawrth 2021

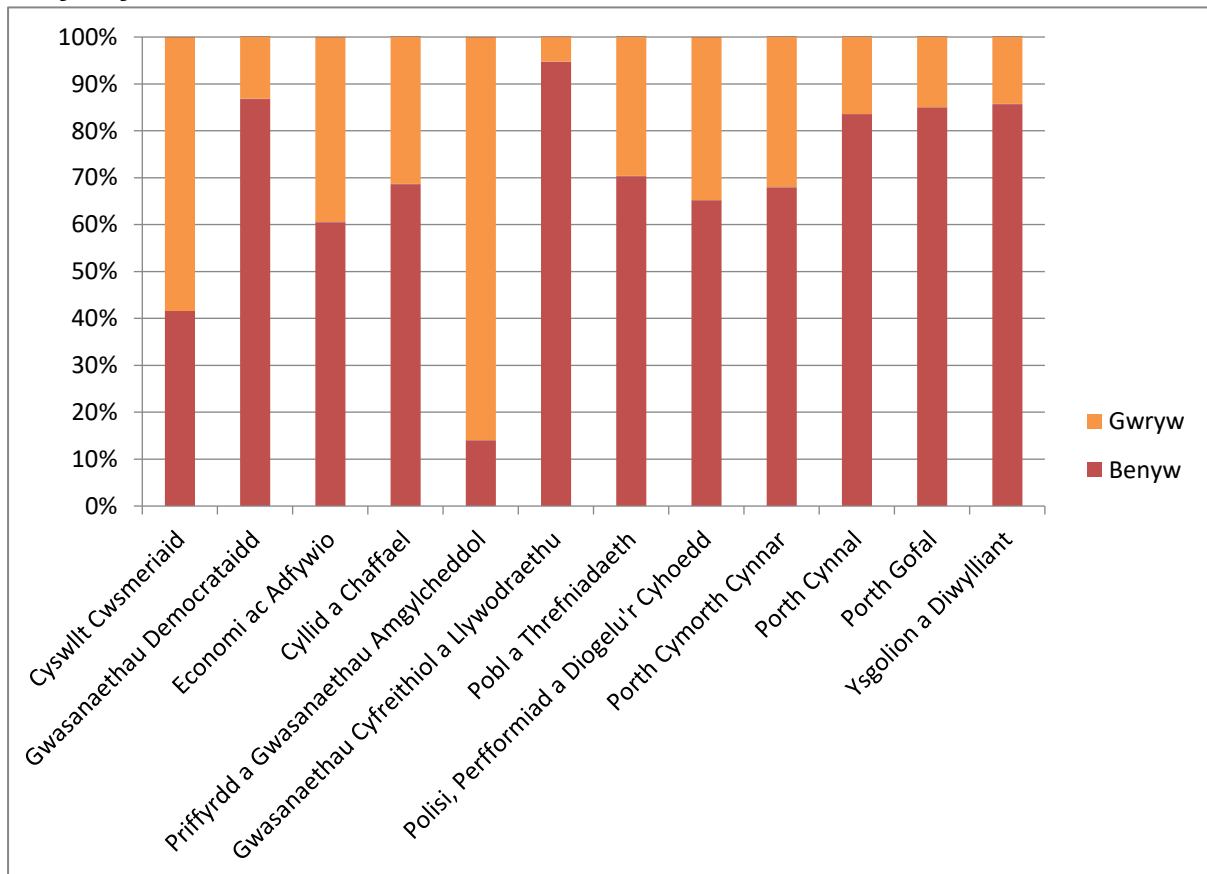


Graddfa a Thâl

Mae'r tablau isod yn dangos y categori swydd fel y nodir gan amodau gwasanaeth, graddfeydd ac amrediadau cyflog wedi'i ddadansoddi yn ôl gweithwyr gwryw a benyw ar gyfer Cyngor Sir Ceredigion.

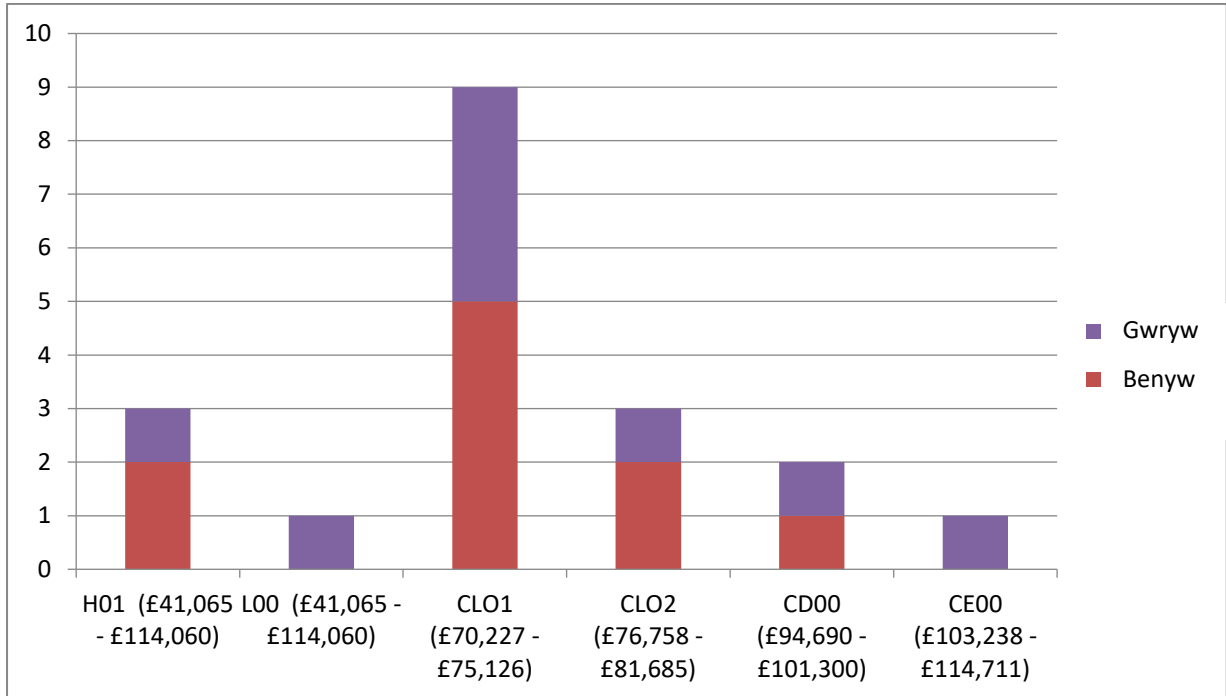
Mae'r data wedi'i goladu i ddangos y grwpiau canlynol o weithwyr: Prif Swyddog, y Cyd-gyngor Cenedlaethol (NJC – Llyfr Gwyrdd), Soulbury ac Athrawon a Gyflogir yn Ganolog.

Rhyw yn ôl Gwasanaeth

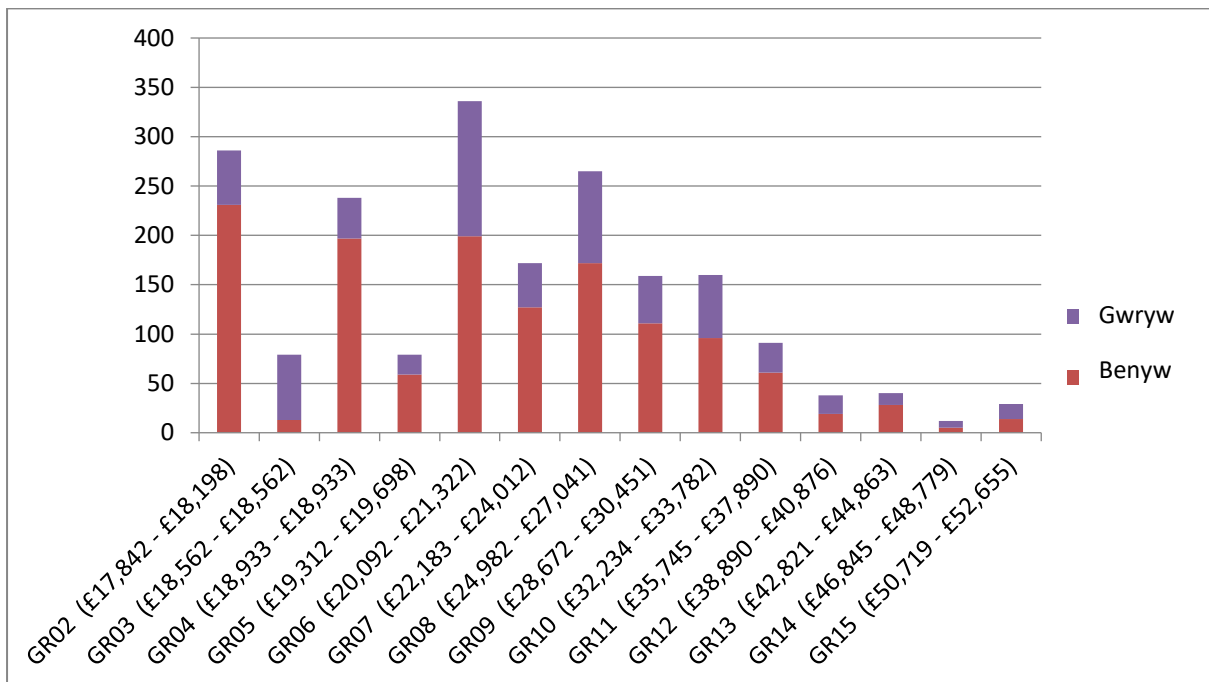


Rhyw yn ôl Graddfa

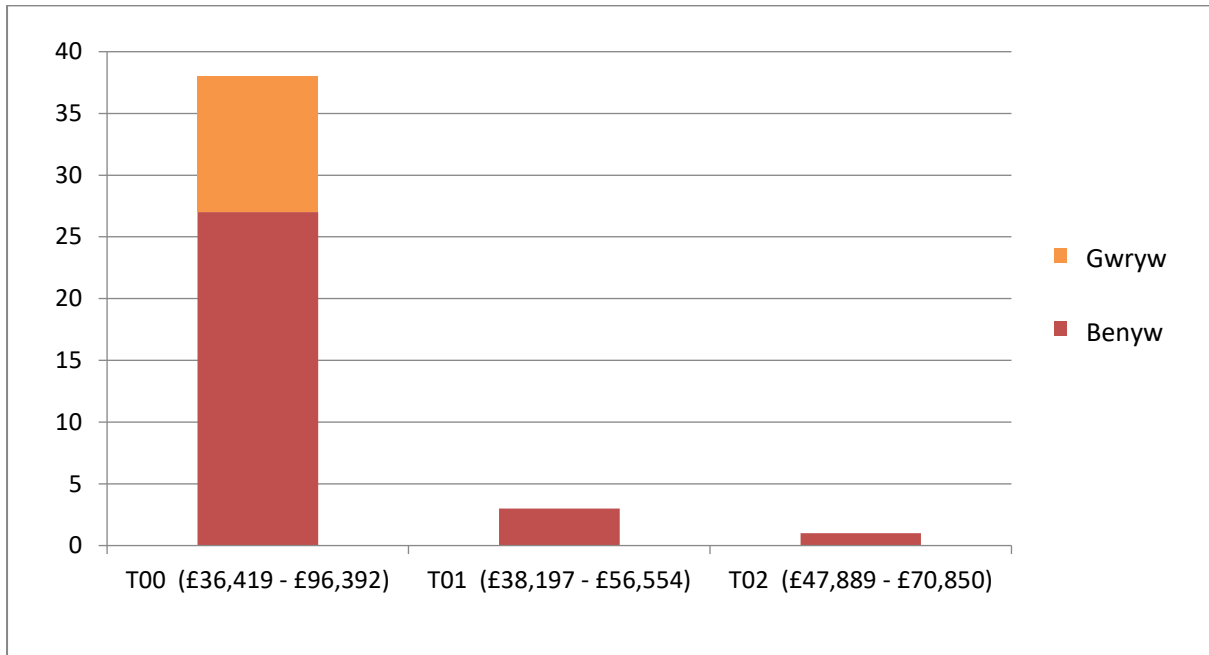
Prif Swyddogion



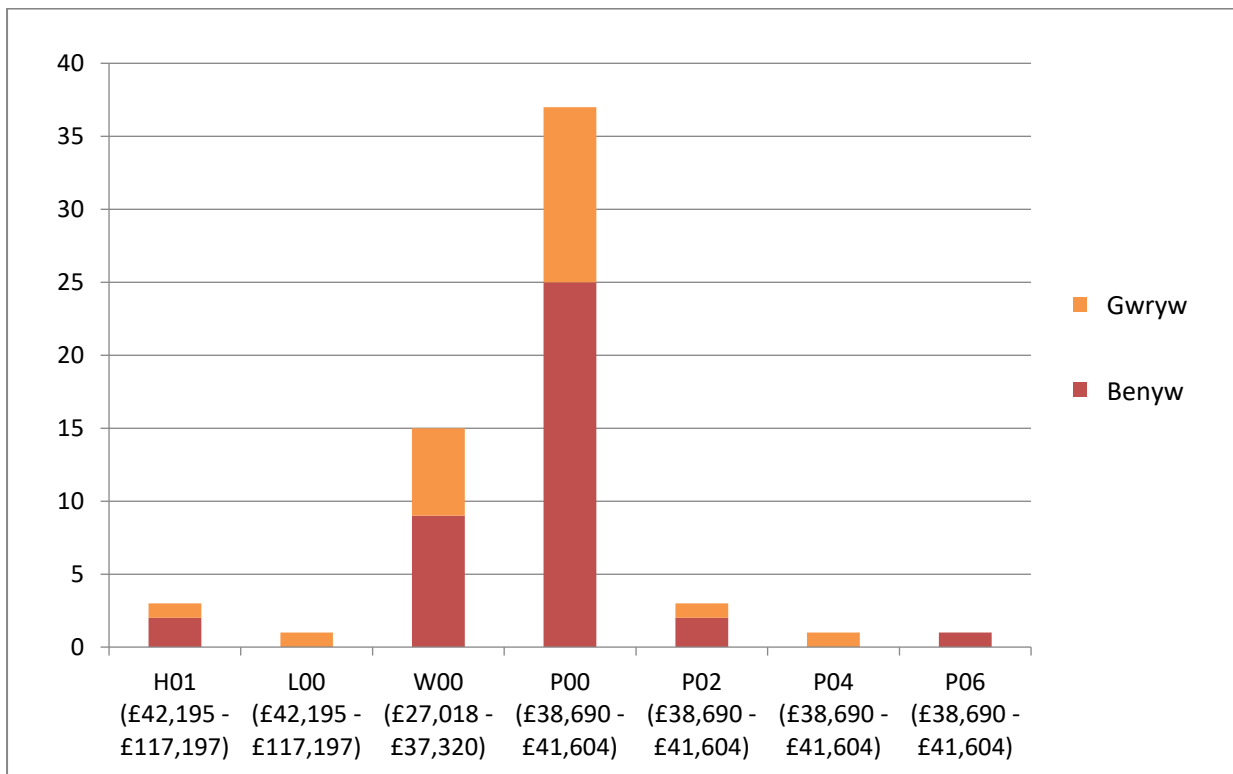
NJC



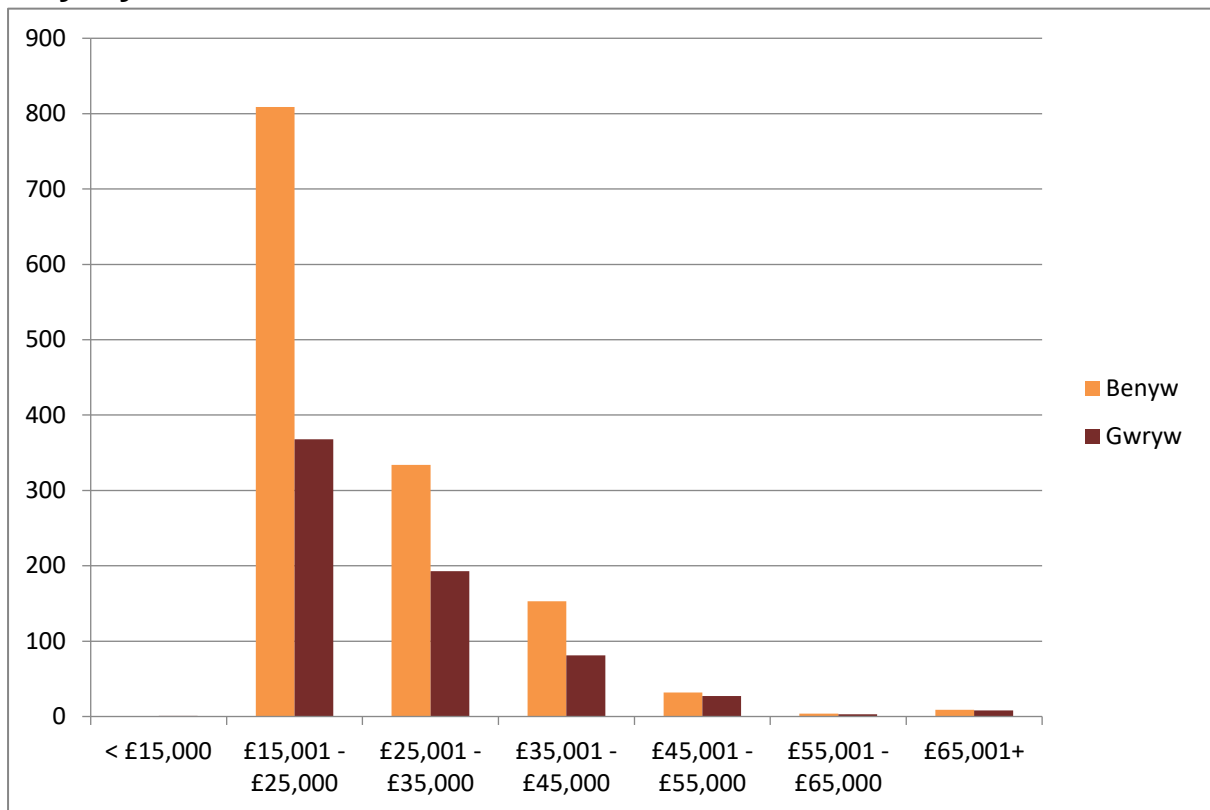
Soulbury



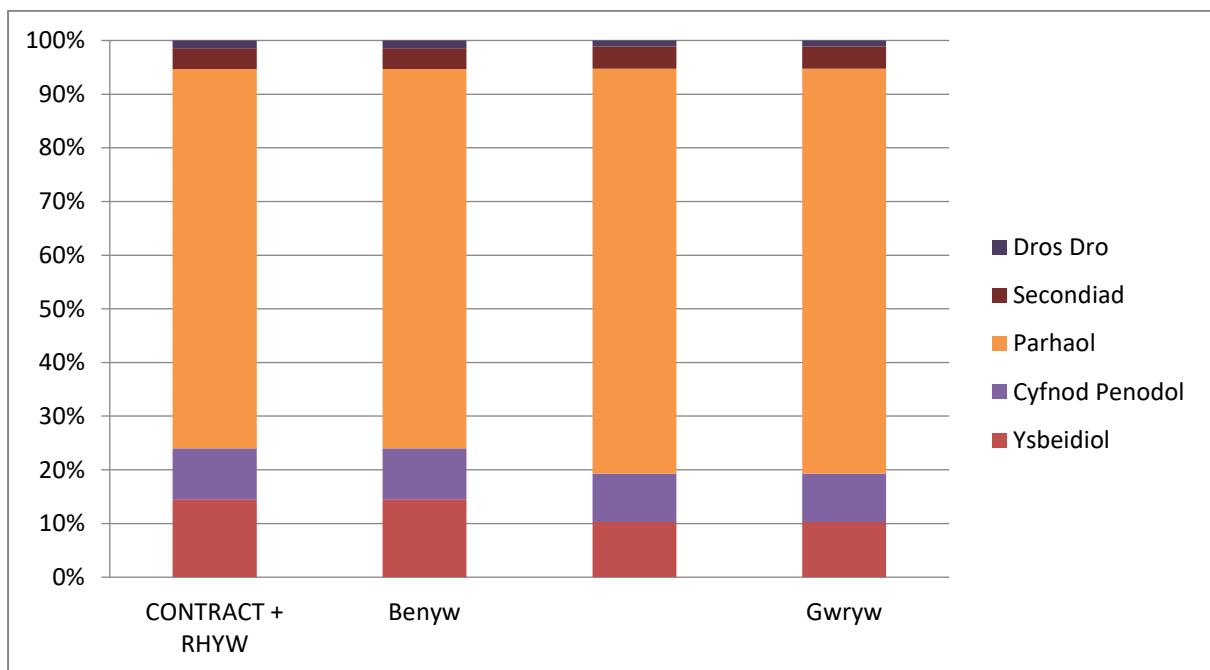
Athrawon a Gyflogir yn Ganolog



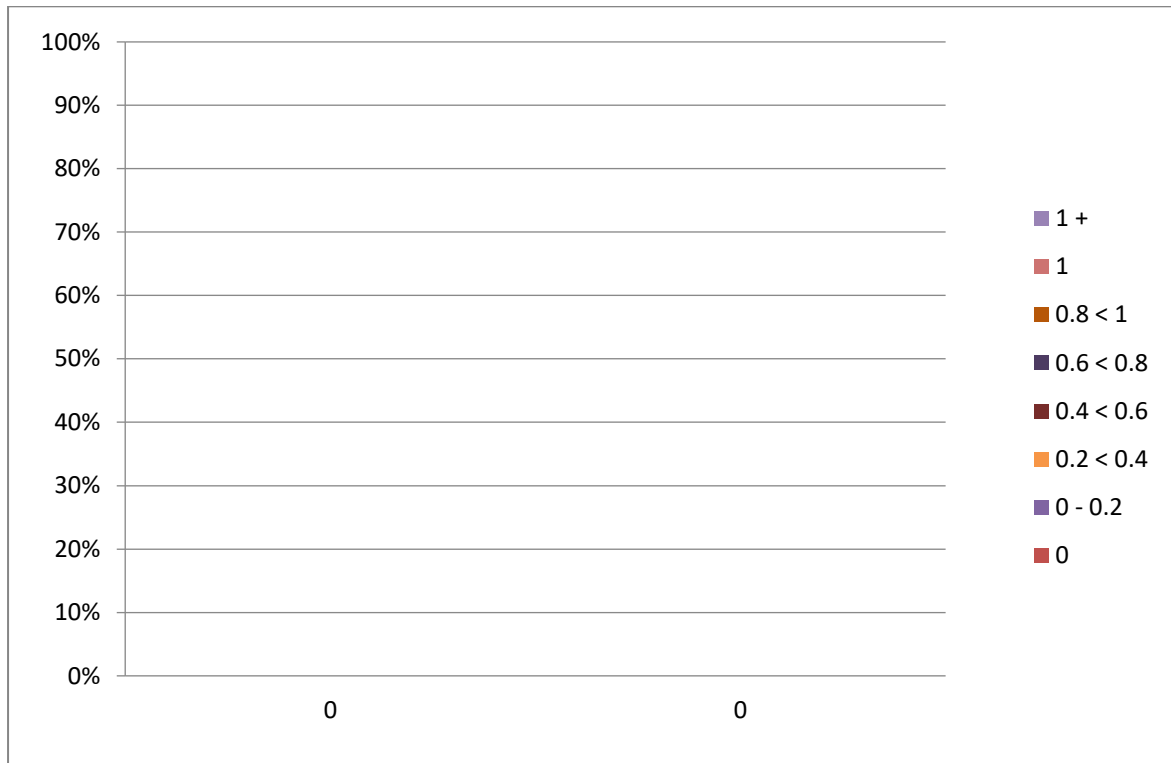
Rhyw yn ôl Tâl



Rhyw yn ôl Math o Contract



Rhyw yn ôl Patrwm Gweithio (Cyfwerth ag Amser Llawn)

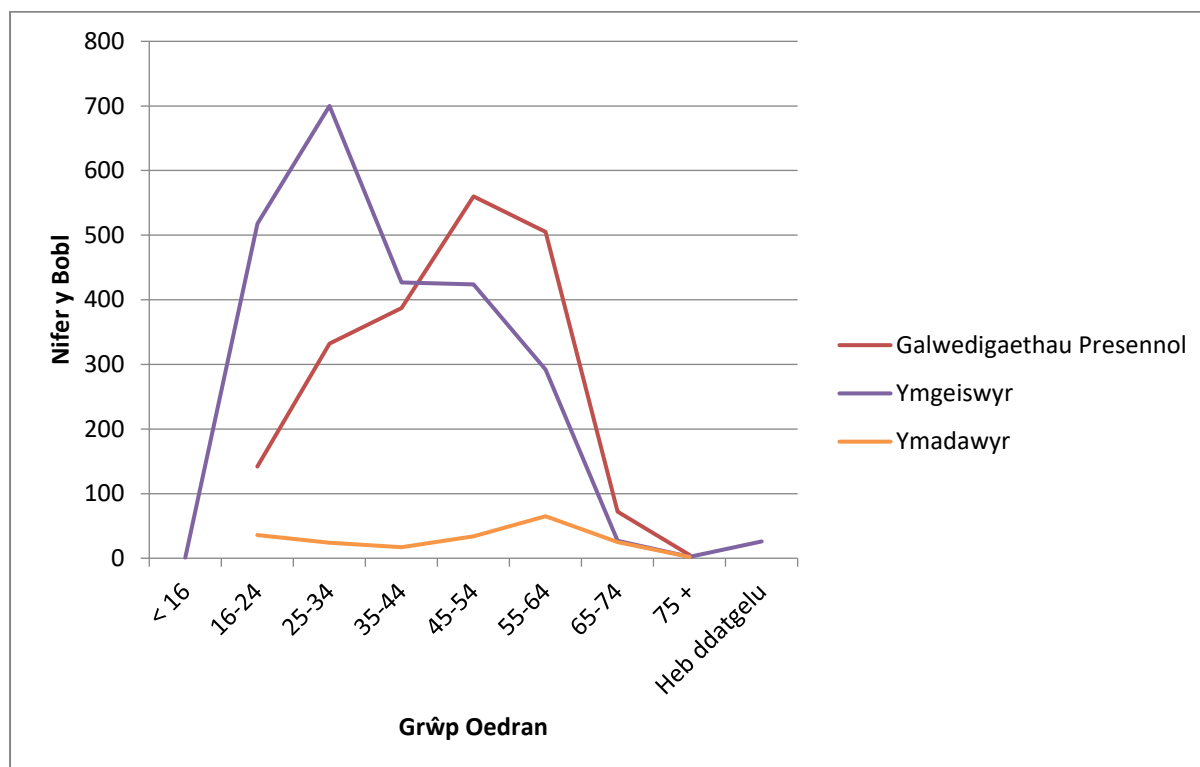


Oedran

Mae proffil gweithlu presennol yr Awdurdod yn cynnwys 57.0% o weithwyr dros 44 oed. Y grŵp sengl mwyaf yw'r categori 45 – 54 oed (28.0%), wedi'i ddilyn gan y categori 55 – 64 oed (25.2%), 35 – 44 oed (19.3%), 25 – 34 oed (16.6%), 16 – 24 oed (7.1%), 65 – 74 oed (3.6%), a 75 oed a hŷn (0.2%).

Mewn cyferbyniad, roedd 68.1% o ymgeiswyr o dan 45 oed. Y grŵp sengl mwyaf o ymgeiswyr oedd y categori 25 – 34 oed ar 29.0%, wedi'i ddilyn gan y categori 16 – 24 oed (21.4%), 35 – 44 oed (17.7%), 45 – 54 oed (17.5%) a 55 – 64 oed (12.1%), 65 – 74 oed (1.1%), 75 oed a hŷn (0.1%), ac roedd 1.1% heb ddweud.

Mae'r data ar gyfer staff sy'n gadael Cyngor Sir Ceredigion yn dangos mai'r categori 55 – 64 oed oedd â'r canran uchaf o ymadawyr, sef 32.0%, wedi'i ddilyn gan y categori 16 – 24 oed ar 17.7%, yna'r categori 45 – 54 oed ar 16.8%. Roedd gweddill y categorïau'n dangos lledaeniad gweddol wastad ar draws y grwpiau oedran. Roedd y categori 65 – 74 oed yn cyfrif am 12.3% o'r holl ymadawyr, roedd y categori 25 - 34 oed yn cyfrif am 11.8% ac roedd y categori 35 – 44 yn cyfrif am 8.4%. Roedd y categori 75 oed a hŷn yn cyfrif am 1.0%.

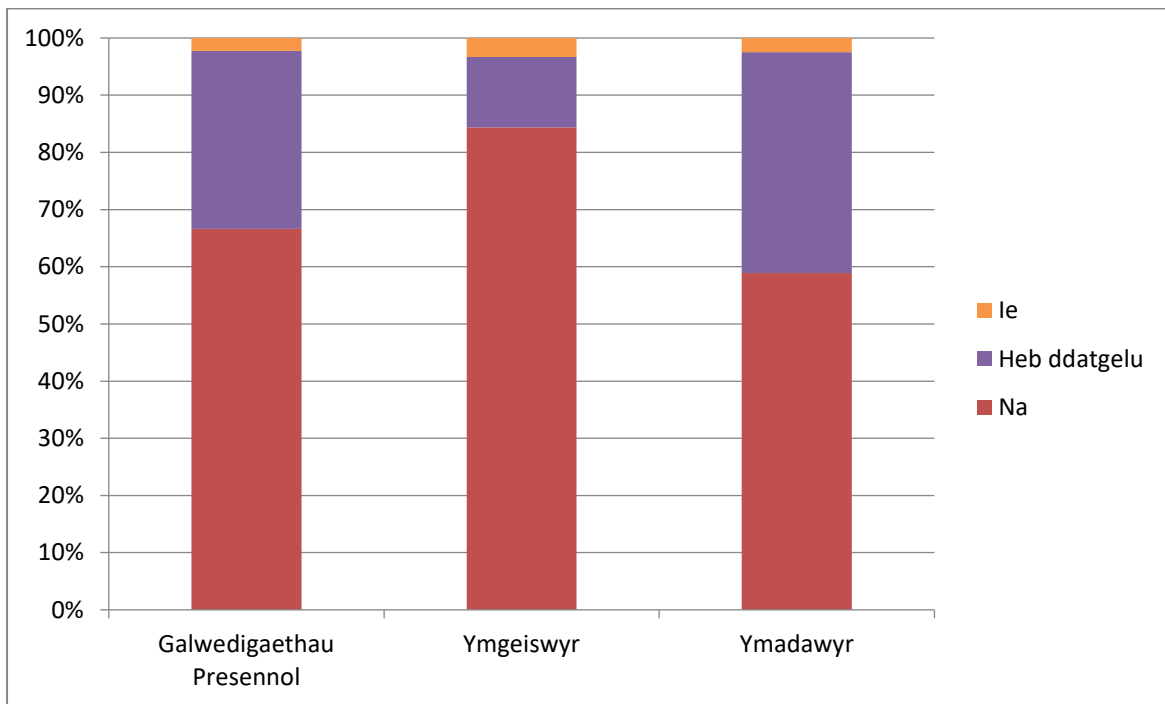


Anabledd

Yng ngweithlu presennol yr Awdurdod, mae 2.2% yn dweud bod anabledd ganddynt ac mae 66.7% yn dweud nad oes anabledd ganddynt. Ni wyddys statws y 31.1% sy'n weddill.

Dywedodd 3.3% o ymgeiswyr fod anabledd ganddynt, a dywedodd 84.4% nad oedd anabledd ganddynt. Ni wyddys statws y 12.3% sy'n weddill.

Mae'r data ar gyfer staff sy'n gadael Cyngor Sir Ceredigion yn dangos bod 2.5% wedi dweud bod anabledd ganddynt, 58.9% wedi dweud nad oedd anabledd ganddynt, ac ni wyddys statws y 38.6% sy'n weddill.



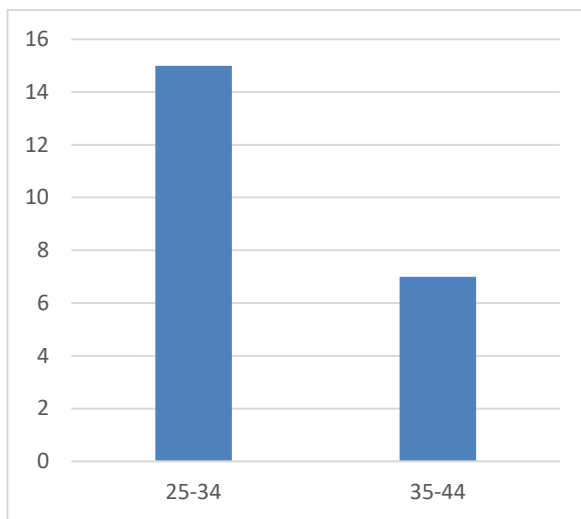
Ailbennu Rhywedd

Ni chyhoeddwyd gwybodaeth benodol ynghylch y nodwedd warchoddedig hon oherwydd y posibilrwydd o adnabod unigolion gan fod llai na phum unigolyn wedi dweud nad oedd eu rhyw yr un fath â'u rhyw a bennwyd adeg geni.

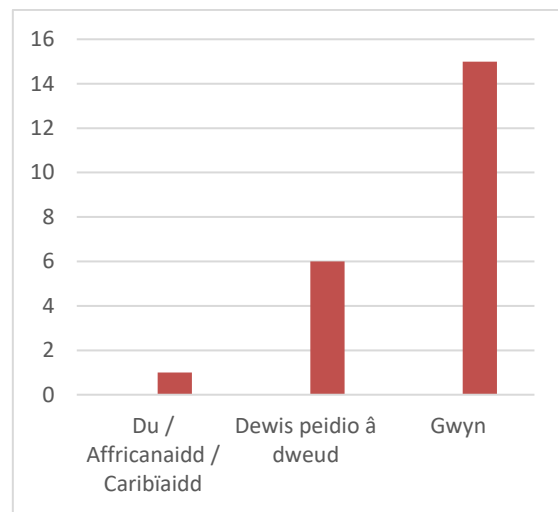
Beichiogrwydd a Mamolaeth

Roedd 22 o weithwyr wedi dechrau cyfnod o absenoldeb mamolaeth yn ystod y flwyddyn hyd at 31 Mawrth 2021. Mae hyn yn cynrychioli 1.7% o'r cyfrif pennau benyw.

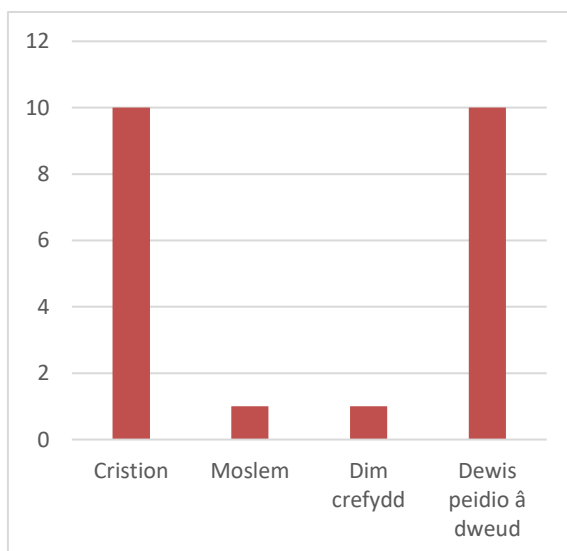
Oedran



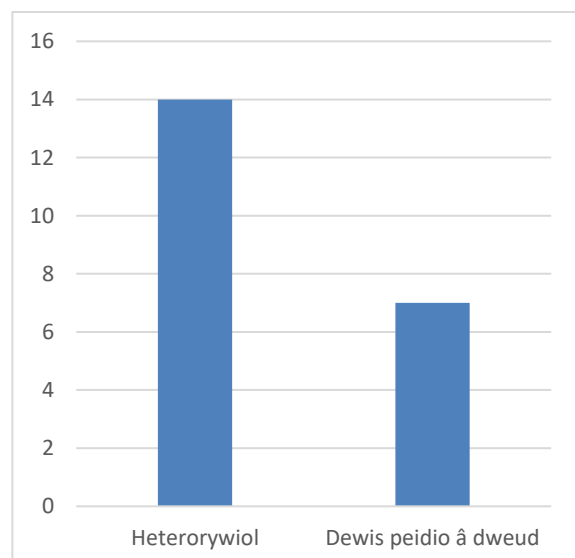
Hil



Crefydd



Cyfeiriadedd rhywiol

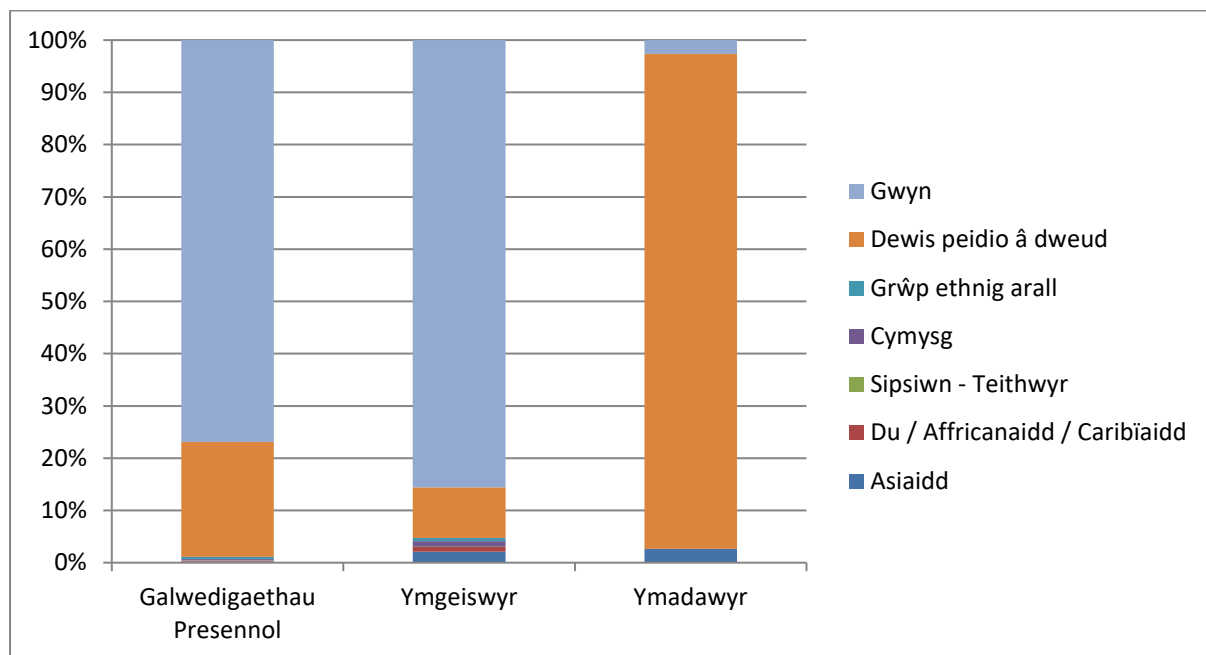


Hil – gan gynnwys tras ethnig neu genedlaethol, lliw neu genedligrwydd

Mae gweithlu presennol yr Awdurdod yn cynnwys 76.9% a ddewisodd y categori Gwyn fel eu tras ethnig, wedi'i ddilyn gan Grŵp ethnig arall (0.4%), Du/Affricanaidd/Caribiaidd (0.2%), Cymysg (0.2%), ac Asiaidd (0.2%). Roedd 22.0% o'r gweithlu wedi dewis peidio â dweud.

Roedd y gyfran fwyaf o ymgeiswyr yn y categori Gwyn (85.6%), wedi'i ddilyn gan Asiaidd (2.1%), ethnigrwydd Cymysg (1.0%), Du/Affricanaidd/Caribiaidd (1.0%), Grŵp ethnig arall (0.6%), a Sipsiwn – Teithwyr (0.1%). Roedd 9.6% o'r ymgeiswyr wedi dewis peidio â dweud.

Mae'r data ar gyfer staff a adawodd Cyngor Sir Ceredigion yn dangos bod 67.8% yn y categori Gwyn, wedi'i ddilyn gan Du/Affricanaidd/Caribiaidd (1.0%), Asiaidd (0.5%), ac ethnigrwydd Cymysg (0.5%), tro bo'r 30.2% sy'n weddill wedi dewis peidio â dweud.

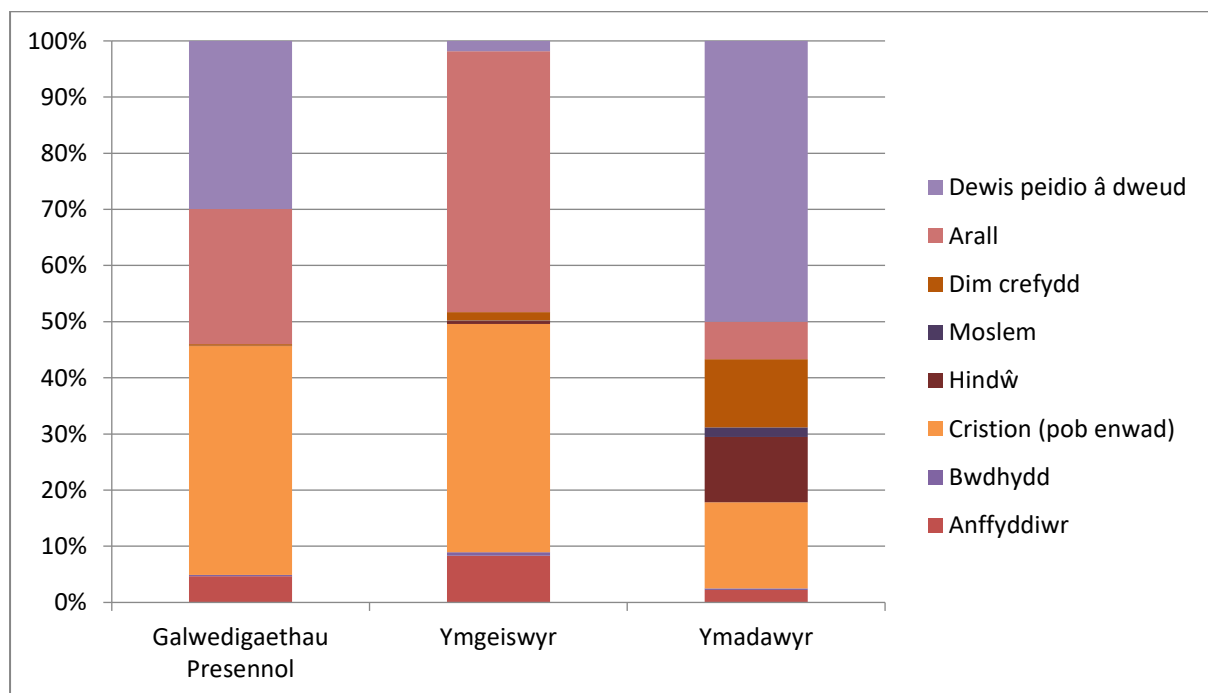


Crefydd neu Gred

O'r rheini a ddewisodd grefydd neu gred, Cristion (pob enwad) sy'n ffurfio'r grŵp mwyaf o'r gweithlu presennol ar 38.4%, wedi'i ddilyn gan Dim crefydd (22.7%), Anffyddiwr (4.4%), Arall (2.2%), Moslem (0.3%), Bwdhydd (0.2%), a Hindŵ (0.1%) gyda 31.7% yn dewis peidio â dweud.

O ran y broses ymgeisio roedd llai o bobl (13.2%) wedi dewis peidio â dweud o'i gymharu â'r grŵp gweithlu presennol neu'r rhai a adawodd y sefydliad. Roedd y gyfran fwyaf o ymgeiswyr wedi dewis 'Dim crefydd' (40.3%), wedi'i ddilyn gan y categori 'Cristion' (35.3%), Anffyddiwr (7.2%), Arall (1.6%), Moslem (1.3%), Bwdhydd (0.6%) a Hindŵ (0.5%).

Yn debyg i'r gweithlu presennol, mae'r data ar gyfer staff a adawodd Cyngor Sir Ceredigion yn dangos bod nifer fawr wedi dewis peidio â dweud ar 37.7%, wedi'i ddilyn gan y categori Cristion (30.7%), Dim crefydd (23.3%), Anffyddiwr (4.5%), Arall (3.5%) a Bwdhydd (0.5%).

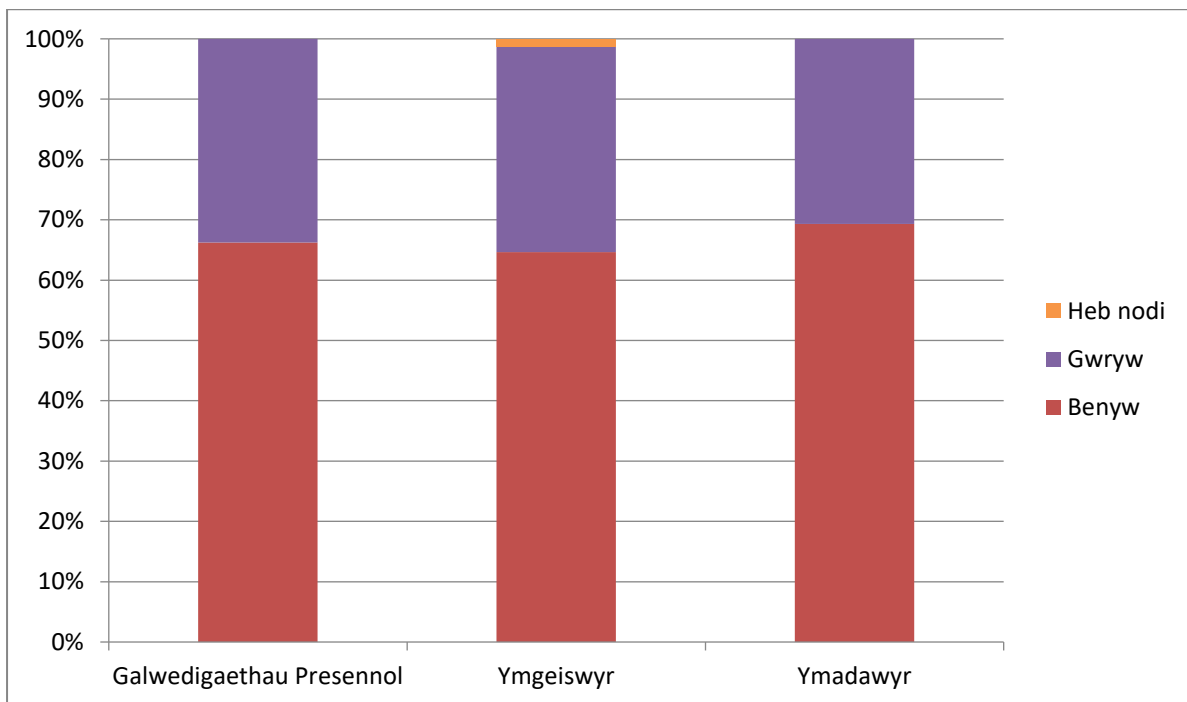


Rhyw

Roedd Cyngor Sir Ceredigion yn cyflogi 2,003 o staff ar 31 Mawrth 2021. Roedd y gweithlu yn cynnwys 1,327 (66%) o fenywod a 676 (34%) o wrywod.

Adlewyrchwyd hyn hefyd yn y canran o wrywod oedd yn gwneud cais am swyddi, sef 34% o ymgeiswyr gwrywaidd, er bod cyfradd yr ymgeiswyr benyw ychydig yn is sef 65%. Roedd yr 1% o ymgeiswyr oedd yn weddill heb nodi eu rhyw.

Roedd y data ar gyfer staff a adawodd Cyngor Sir Ceredigion yn ystod y flwyddyn ychydig yn wahanol o gymharu â chyfradd y gweithlu presennol, gyda 69% o fenywod a 31% o wrywod.

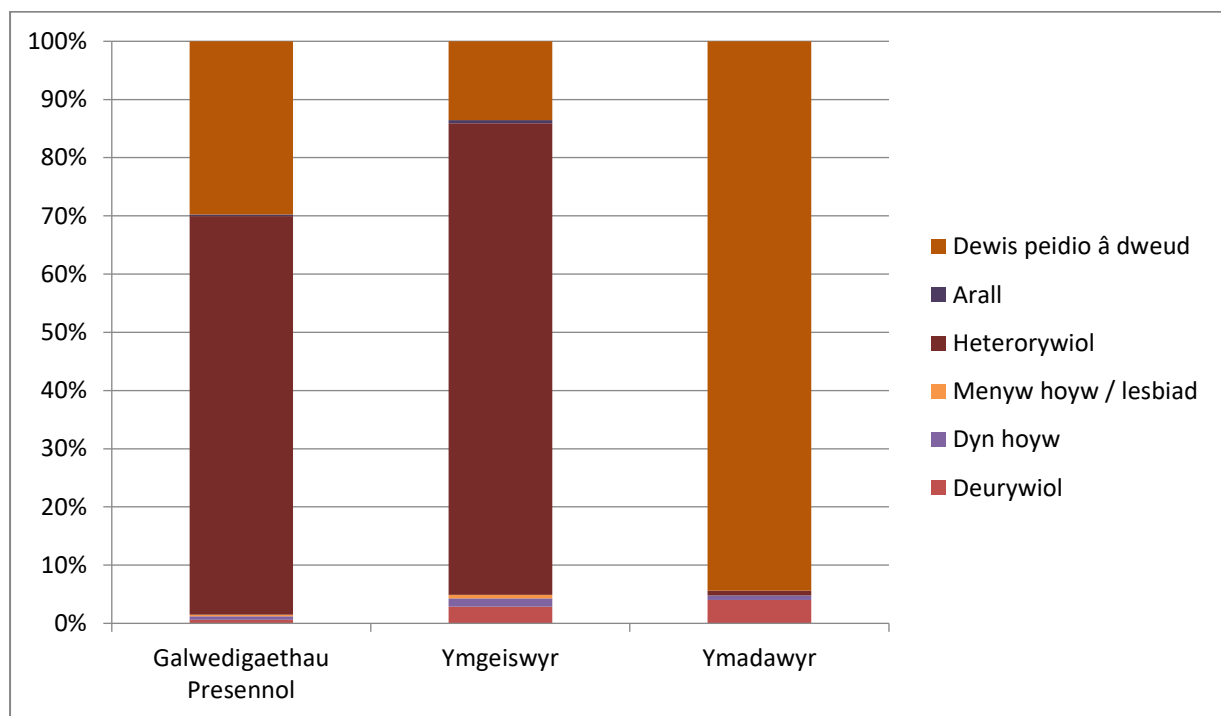


Cyfeiriadedd Rhywiol

O'r rheini yn y gweithlu presennol a ddewisodd gyfeiriadedd rhywiol, y ffigurau yw 68.5% heterorywiol, 0.6% deurywiol, 0.6% dyn hoyw, 0.3% menyw hoyw, 0.3% arall, ac roedd 29.7% wedi dewis peidio â dweud.

O ran y broses ymgeisio mae llai o bobl (13.5%) wedi dewis peidio â dweud o'i gymharu â'r grŵp gweithlu presennol neu'r rhai a adawodd y sefydliad. Roedd y gyfran fwyaf o ymgeiswyr yn heterorywiol (81.0%), wedi'i ddilyn gan ddeurywiol (2.9%), dyn hoyw (1.4%), menyw hoyw (0.6%), ac Arall (0.6%).

Mae'r data ar gyfer staff a adawodd Cyngor Sir Ceredigion yn dangos bod y mwyafrif yn heterorywiol ar 57.9%, wedi'i ddilyn gan staff deurywiol ar 2.5%, dyn hoyw ar 0.5%, menyw hoyw ar 0.5%, Arall ar 0.5%, ac roedd 38.1% wedi dewis peidio â dweud.



Hyfforddiant

Gweithwyr sydd wedi gwneud cais am hyfforddiant, a faint oedd wedi gwneud cais llwyddiannus

Mae nodi'r angen am hyfforddiant, dysgu a datblygu yn cael ei wneud trwy systemau adolygu cynllunio a pherfformiad gweithlu'r Cyngor.

Yn ystod cyfweiliadau datblygiad personol, bydd Rheolwyr yn trafod â'u gweithwyr eu hanghenion hyfforddi, dysgu a datblygu sy'n cyfateb â'r adolygiad perfformiad a chymwyseddau'r swydd. Mae'r canlyniadau yn bwydo i mewn i Gynllun Hyfforddi Gwasanaeth.

Nid yw'r Cyngor yn monitro llwyddiant ceisiadau hyfforddi ar hyn o bryd gan nad yw'r broses a ddefnyddir i nodi'r hyfforddiant yn addas ar gyfer y math hwn o fonitro. Rydym wrthi'n ystyried a oes prosesau a fyddai'n caniatáu i'r data hwn gael ei ddal, ei ddadansoddi a'i adrodd arno.

Gweithwyr a gwblhaodd hyfforddiant yn ystod y flwyddyn hyd at 31 Mawrth 2021.

Ar hyn o bryd ni allwn ddarparu adroddiad ar y gweithwyr hynny sydd wedi cwblhau hyfforddiant yn ystod y flwyddyn. Mae modiwl Dysgu a Datblygu'r system AD/Cyflogres wedi cael ei gyflwyno, a disgwylir iddo ddarparu'r data gofynnol. Rydym wrthi'n ystyried a oes prosesau a fyddai'n cynnig modd i'r data hwn gael ei ddal, ei ddadansoddi a'i adrodd arno.

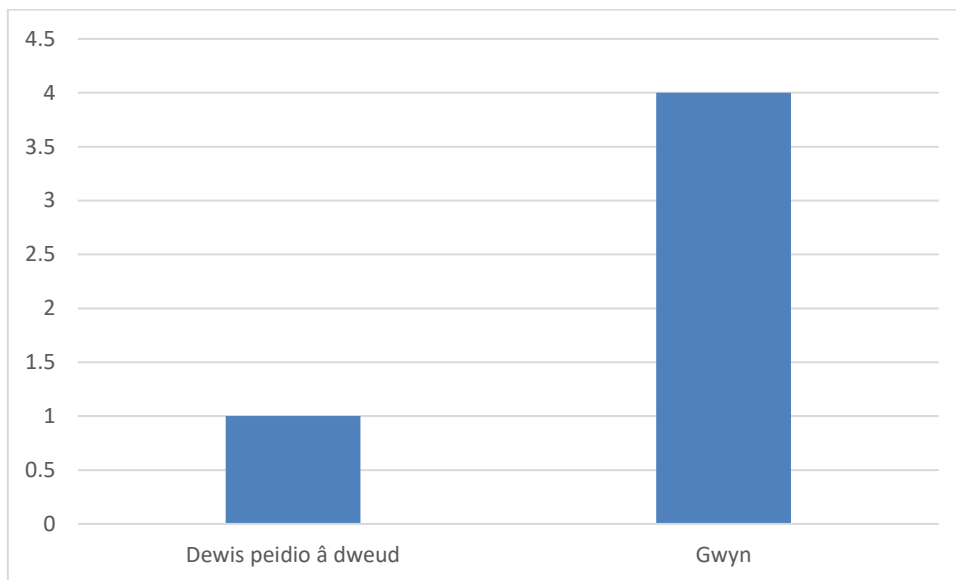
Cwyno

Gweithwyr sy'n destun i'r drefn gwyno naill ai fel achwynydd neu fel rywun y gwnaethpwyd cwyn yn ei erbyn.

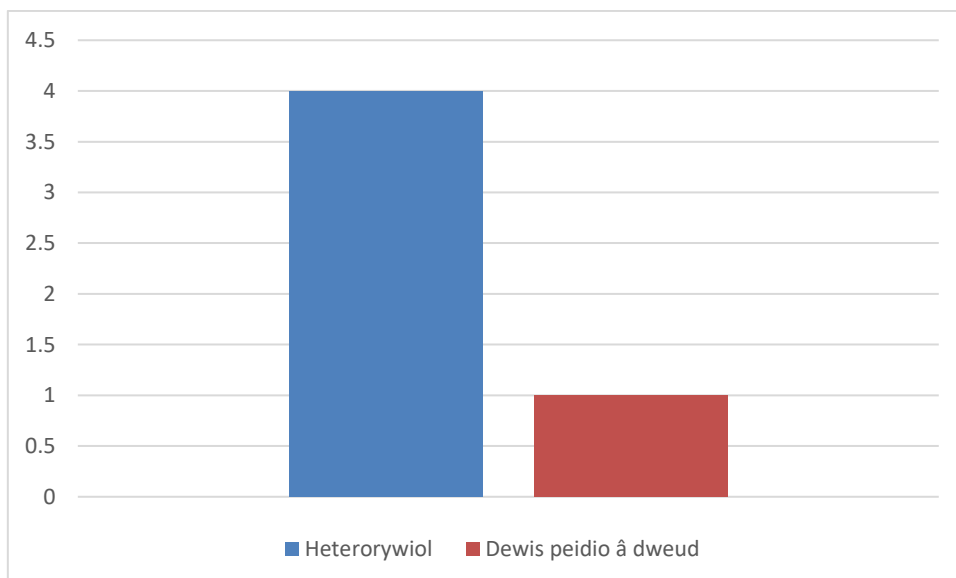
Sylwch: Oherwydd y nifer fach o unigolion oedd yn destun i'r drefn gwyno (cyfanswm o bump) mae'r data a ddangosir isod yn ymwneud â dwy nodwedd warchoddedig yn unig, sef ethnigrwydd a chyfeiriadedd rhywiol. Ni chyhoeddwyd y data ynghylch crefydd ac oedran oherwydd y posibilrwydd o adnabod unigolion. Ni chafodd unrhyw nodweddion gwarchoddedig eraill eu cynnwys yn y set ddata hon.

Cyfanswm y gweithwyr oedd yn destun i'r drefn gwyno oedd 5, ac roedd pob un yn weithiwr benyw.

Ethnigrwydd



Cyfeiriadedd Rhywiol



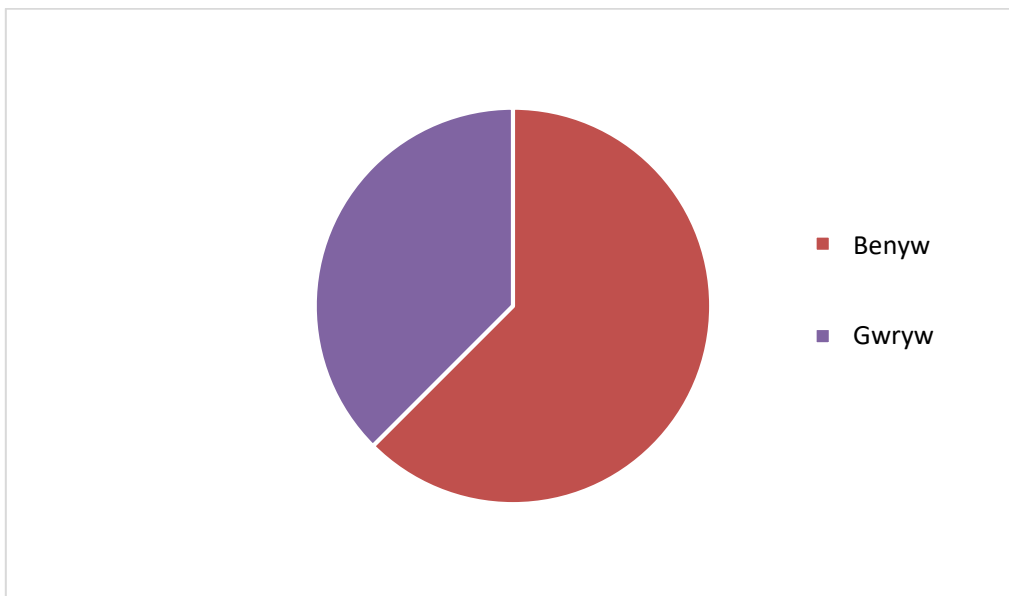
Disgyblu

Gweithwyr oedd yn destun i'r drefn ddisgyblu

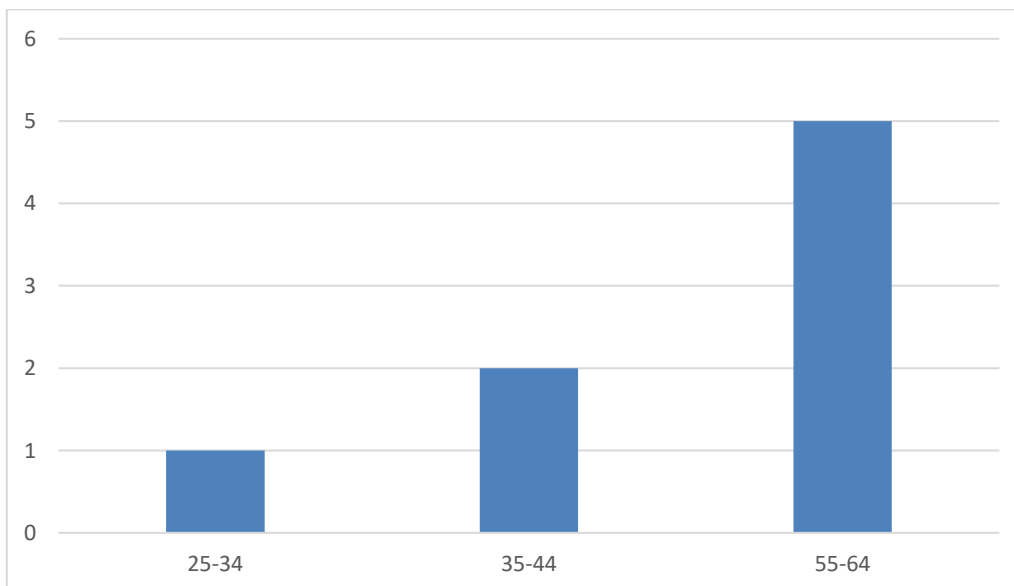
Sylwch: Oherwydd y nifer fach o unigolion oedd yn destun i'r drefn ddisgyblu (cyfanswm o 8) mae'r data a ddangosir isod yn ymwneud â dwy nodwedd warchoddedig yn unig, sef oedran a rhyw. Ni chyhoeddwyd y data ynghylch anabledd a chrefydd oherwydd y posibilrwydd o adnabod unigolion. Ni chafodd unrhyw nodweddion gwarchoddedig eraill eu cynnwys yn y set ddata hon.

Cyfanswm y gweithwyr oedd yn destun i'r drefn ddisgyblu oedd 8. O'r rhain roedd 3 yn weithiwr gwryw a 5 yn weithiwr benyw.

Rhyw



Oedran



"Buddsoddi yn Nyfodol y Bobl"



**Adroddiad ar
y Bwlch Cyflog
Rhwyng y
Rhywiau**

2021



Cyngor Sir
CEREDIGION
County Council

 Caru Love
Ceredigion

Cyngor Sir Ceredigion

Mae'n **ofynnol** i Gyngor Sir Ceredigion ynghyd â'r holl awdurdodau cyhoeddus rhestredig yng Nghymru lunio Adroddiad ar y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau o dan Reoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Penodol ac Awdurdodau Cyhoeddus) 2017.

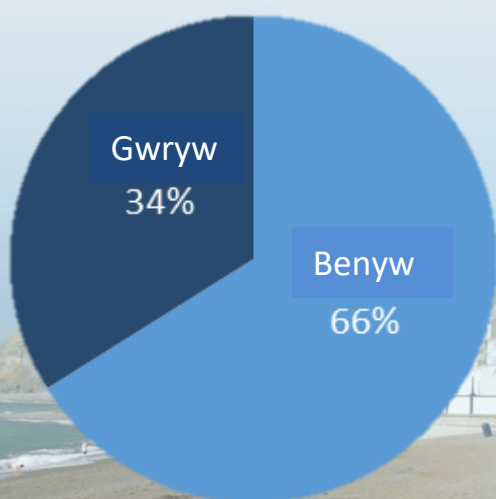
Mae hyn yn cynnwys gwneud chwe chyfrifiad sy'n dangos y gwahaniaeth rhwng enillion cyfartalog dynion a menywod yn ein sefydliad, ond ni chyhoeddir data am weithwyr unigol.

1. Cymedr y bwlch cyflog rhwng y rhywiau
2. Canolrif y bwlch cyflog rhwng y rhywiau
3. Cymedr bonws y bwlch cyflog rhwng y rhywiau
4. Canolrif bonws y bwlch cyflog rhwng y rhywiau
5. Cyfran y gwrywod a benywod sy'n cael taliadau bonws
6. Cyfran y gwrywod a benywod ym mand pob chwarterel

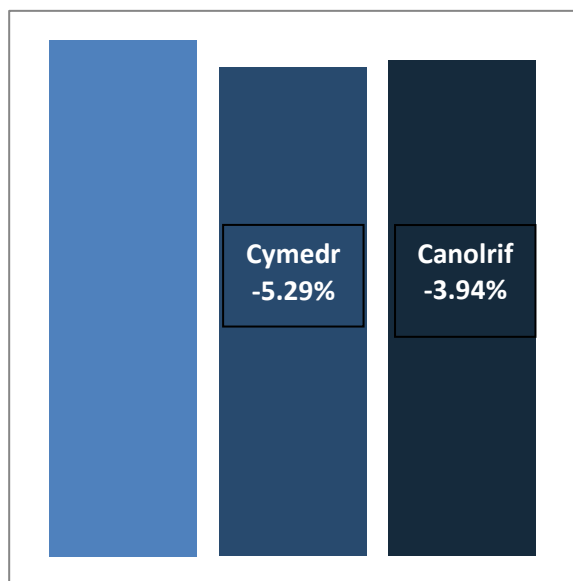
Bydd yr adroddiad hwn sy'n cynnwys yr wybodaeth a'r camau gweithredu gofynnol y bydd y Cyngor yn ymgymryd â nhw er mwyn rhoi sylw i faterion yn ymwneud â'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn cael ei gyhoeddi ar ein gwefan a bydd hefyd ar gael i staff ar y safle mewnwyd Ceri Net.

Cyd-destun

Ar 31 Mawrth 2021 roedd gweithlu'r Cyngor yn cynnwys 66% o weithwyr benyw a 34% o weithwyr gwryw.



Ffigurau bwllch cyflog rhwng y rhywiau



Gwryw

Benyw

Diffinnir y bwllch cyflog rhwng y rhywiau fel y gwahaniaeth rhwng cyfradd tâl fesul awr cymedr neu ganolrif staff gwryw a benyw.

Cymedr y bwllch cyflog yw'r gwahaniaeth rhwng enillion fesul awr cyfartalog dynion a menywod.

Canolrif y bwllch cyflog yw'r gwahaniaeth rhwng manau canol yn yr amrediadau o enillion fesul awr dynion a menywod. Mae'n cymryd yr holl gyflogau yn y sampl, yn eu trefnu o'r cyflog isaf i'r cyflog uchaf, ac yn dewis y cyflog mwyaf canolig.

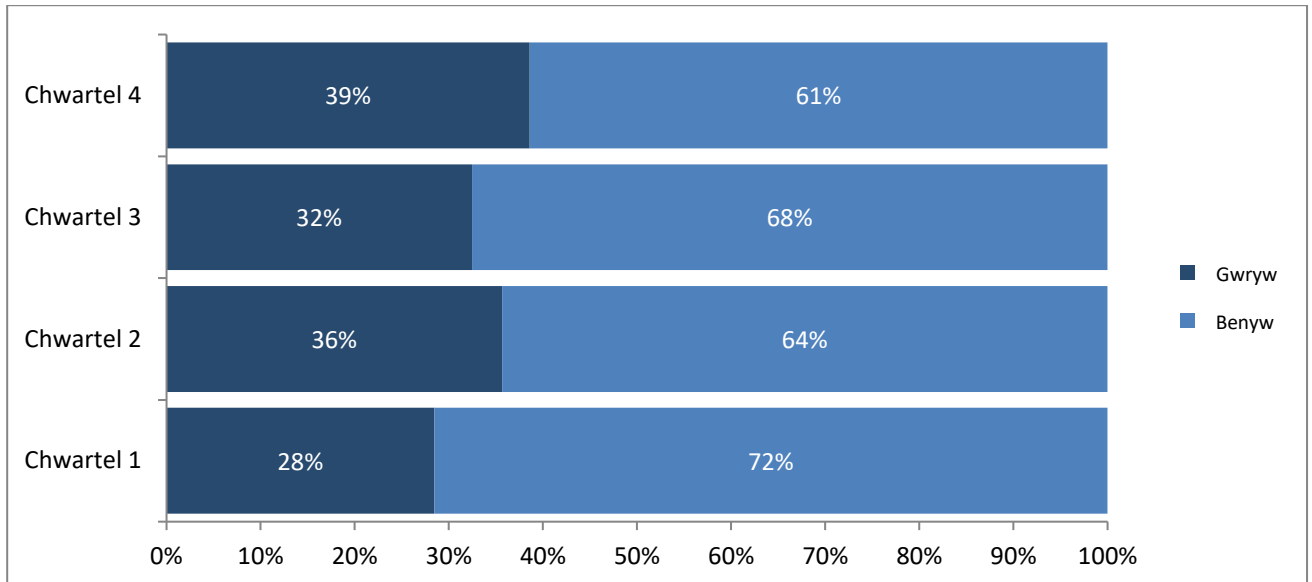
Mae'r wybodaeth a roddir yn y siartiau yn seiliedig ar y gyfradd tâl fesul awr ar 31 Mawrth 2021.

Mae'r gyfradd hon yn ostyngiad ar y flwyddyn ddiwethaf (2020): canolrif y bwllch cyflog oedd -7.6% a chymedr y bwllch cyflog oedd -4.5% ond mae'n gynnydd ar 2019: canolrif y bwllch cyflog oedd -2.8% a chymedr y bwllch cyflog oedd -4.5%

Yn sgil cyflwyno'r Cytundeb Statws Sengl yn 2012, nid yw Cyngor Sir Ceredigion yn gwneud taliadau bonws (perfformiad neu benodol) felly ni chyhoeddir ffigurau ar gyfer pwyntiau 3, 4 a 5 uchod.

Cyfran y gweithwyr gwryw a benyw ym mhob chwarterl tâl

Mae'r siart yn dangos y rhaniad rhwng y rhywiau pan fyddwn yn trefnu tâl fesul awr o'r tâl uchaf i'r tâl isaf a'i grwpio yn bedwar chwarterl cyfartal.



Pam bod bwllch cyflog rhwng y rhywiau

Er ein bod yn hyderus bod dynion a menywod yn cael tâl cyfartal am wneud swyddi tebyg ar draws y Cyngor, y prif reswm dros y bwllch cyflog rhwng y rhywiau yn ein sefydliad yw'r anghydbwysedd rhwng gweithwyr gwryw a benyw ar draws y sefydliad. Ar hyn o bryd mae llai o fenywod mewn swyddi uwch na dynion, ac mae cyfran uwch o fenywod o'i gymharu â dynion hefyd mewn swyddi graddfa is.

Sut y byddwn yn parhau i roi sylw i'r bwllch cyflog rhwng y rhywiau

Recriwtio - Byddwn yn denu'r bobl iawn.

- Ceisiwn recriwtio o'r gronfa dalent ehangaf bosibl. Byddwn yn parhau i ddatblygu ein gwefan Gyrfaoedd er mwyn denu cynifer o ymgeiswyr â phosibl i weithio i Gyngor Sir Ceredigion.
- Byddwn yn sicrhau bod yr iaith mewn hysbysebion swyddi yn niwtral o ran y rhywiau.
- Byddwn yn parhau i archwilio llwyfannau pellach i hyrwyddo proffil recriwtio'r Cyngor ar y cyfryngau cymdeithasol er mwyn denu cynifer o ymgeiswyr â phosibl, a byddwn yn monitro'r rhain i werthuso'r effaith ar nifer yr ymgeiswyr.
- Byddwn yn parhau i gynyddu nifer y lleoliadau profiad gwaith a chyfleoedd prentisiaeth i bobl ifanc gan eu galluogi i ddatgloi eu potensial drwy ennill a dysgu yr un pryd.

Cadw staff - Unwaith y bydd gennym y bobl iawn, rydym am iddynt aros gyda ni.

- Byddwn yn parhau i gynnig amrywiaeth o drefniadau gweithio oriau hyblyg ar bob lefel, ac ar hyn o bryd mae 49% o'n staff (ac eithrio staff ysgolion) yn gweithio'n rhan-amser. Byddwn yn adeiladu ar y gwersi a ddysgwyd o orfod gweithio gartref yn ystod pandemig Covid-19 i ddatblygu ffyrdd newydd o weithio.

- Byddwn yn adolygu ein polisiau cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith a bod yn ystyriol o'r teulu i sicrhau eu bod nhw'n cynnig y cyfleoedd gorau i gadw staff sydd â'r sgiliau a'r wybodaeth ofynnol i ddarparu ein gwasanaethau.
- Rydym wedi cyflwyno 'Polisi Gofalwyr' i gefnogi'r aelodau hynny o staff sydd â chyfrifoldebau gofalu ochr yn ochr â'u gwaith cyflogedig.
- Cyflwynwyd Rhaglen Rheolwyr Ceredigion yn 2018 sy'n ei gwneud hi'n ofynnol i bob Rheolwr ddilyn hyfforddiant ym maes Recriwtio a Dewis a Chydraddoldeb ac Amrywiaeth. Byddwn yn parhau i ddatblygu'r rhaglen a chadw golwg i sicrhau bod pob Rheolwr yn mynd i'r hyfforddiant a ddarperir.
- Byddwn hefyd yn parhau i ddarparu hyfforddiant i staff ar 'Ragfarn ddjarwybod' gan sicrhau bod Rheolwyr yn deall beth yw 'rhagfarn ddjarwybod' a'i effaith ar benderfyniadau'r rheolwyr yn y gweithle.

Datblygu – Rhaid inni sicrhau bod pob aelod o staff yn cael cyfleoedd datblygu

- Byddwn yn parhau i gynnig cyfleoedd i wneud cymwysterau'r Sefydliad Arweinyddiaeth a Rheolaeth (ILM) yn y gweithle.
- Rydym wedi cyflwyno Panel Cymwysterau Corfforaethol i sicrhau bod yr holl staff â chyfle cyfartal i ymgeisio am gymorth i wneud cymwysterau a fydd yn hybu eu gyrfa yng Nghyngor Sir Ceredigion.