

*"Buddsoddi yn Nyfodol y Bobl"*



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

2022



Cyngor Sir  
**CEREDIGION**  
County Council



Caru Love  
**Ceredigion**

## Cyngor Sir Ceredigion

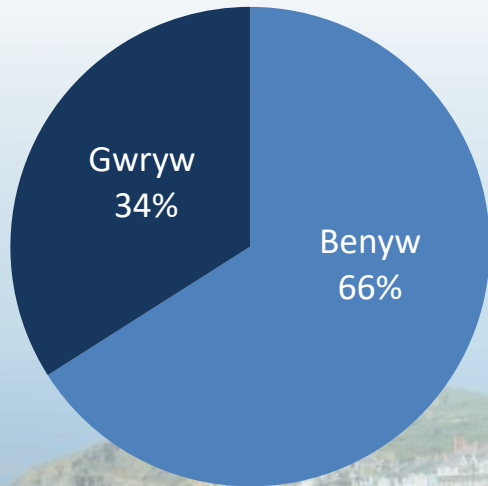
Mae'n ofynnol i Gyngor Sir Ceredigion ynghyd â'r holl awdurdodau cyhoeddus rhestredig yng Nghymru lunio Adroddiad ar y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau o dan Reoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Penodol ac Awdurdodau Cyhoeddus) 2017.

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.

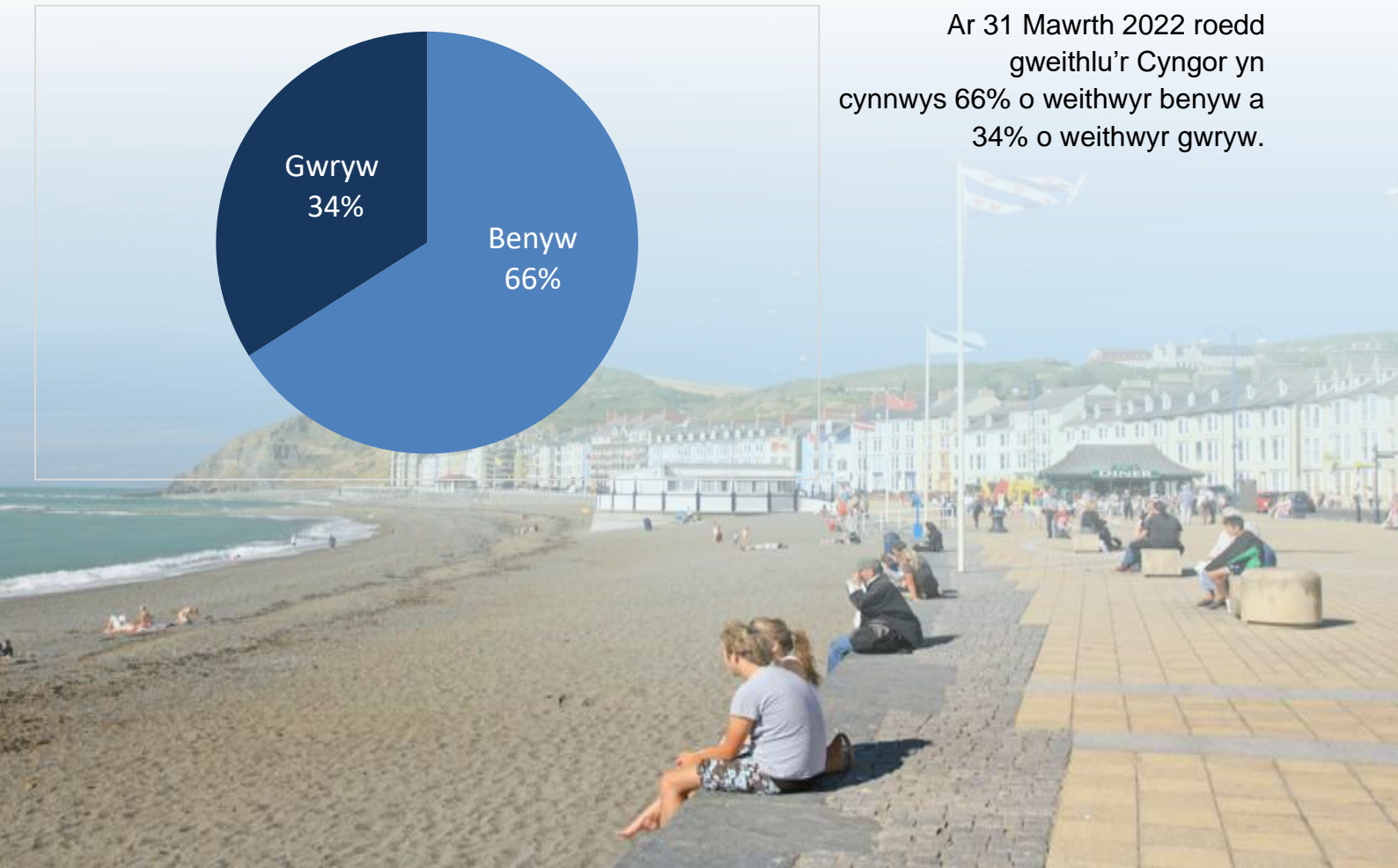
1. Cymedr y bwlch cyflog rhwng y rhywiau
2. Canolrif y bwlch cyflog rhwng y rhywiau
3. Cymedr bonws y bwlch cyflog rhwng y rhywiau
4. Canolrif bonws y bwlch cyflog rhwng y rhywiau
5. Cyfran y gwrywod a benywod sy'n cael taliadau bonws
6. Cyfran y gwrywod a benywod ym mand pob chwarterel

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.

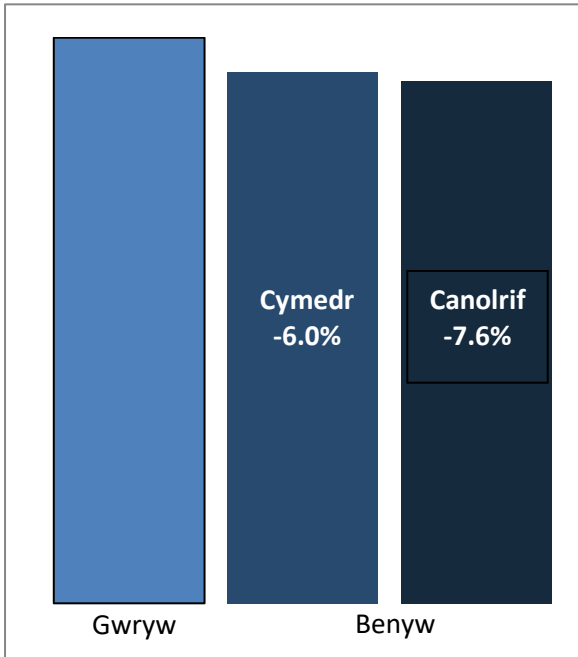
## Cyd-destun



Ar 31 Mawrth 2022 roedd gweithlu'r Cyngor yn cynnwys 66% o weithwyr benyw a 34% o weithwyr gwryw.



## Ffigurau bwloch cyflog rhwng y rhywiau



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

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

**Canolrif y bwloch 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.

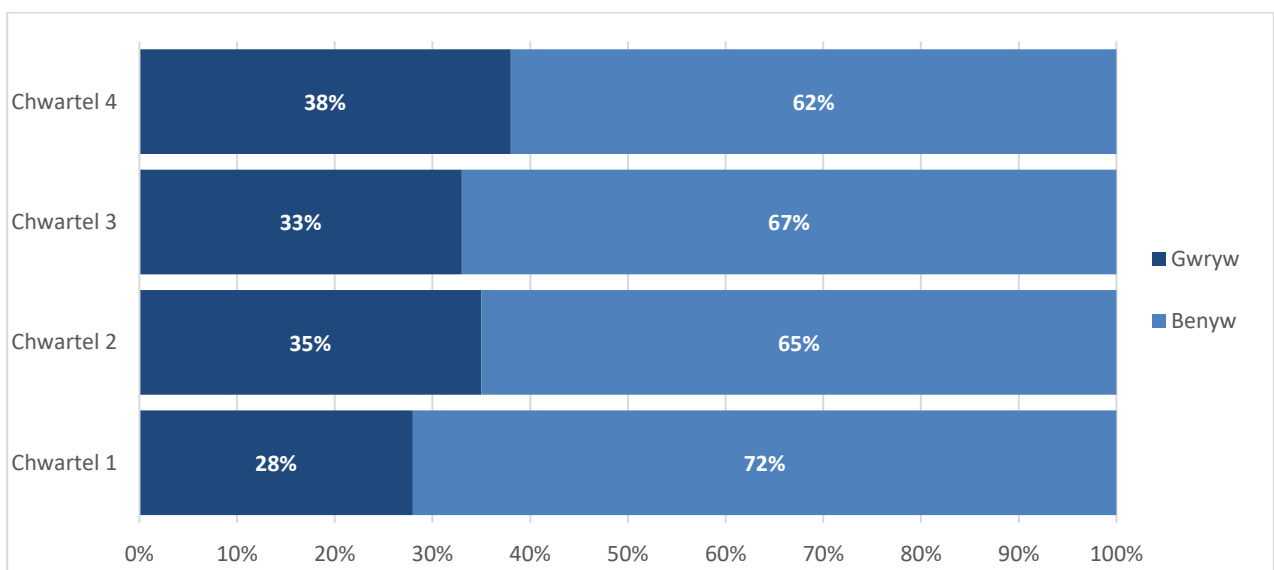
Mae'r wybodaeth a roddir yn y siartiau yn seiliedig ar y gyfradd tâl fesul awr ar 31 Mawrth 2022.

**Mae'r gyfradd hon yn gynydd ar y flwyddyn ddiwethaf (2021): cymedr y bwloch cyflog oedd -5.3% a chanolrif y bwloch cyflog oedd -3.9% ond mae'n debyg i'r canlyniad 2020: cymedr y bwloch cyflog oedd -4.5% a chanolrif y bwloch cyflog oedd -7.6%**

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 bwlch 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 bwlch 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 bwlch 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 parhau i ddatblygu a gwerthuso 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.
- Mae Rhaglen Rheolwyr Ceredigion, gafodd ei chyflwyno yn 2018, wedi cael ei diwygio a'i hail-lansio mewn fformat newydd lle bydd pob rheolwr newydd yn derbyn hyfforddiant sy'n cynnwys recriwtio, dewis, cydraddoldeb ac amrywiaeth. Byddwn yn parhau i ddatblygu'r rhaglen ac yn monitro bod pob rheolwr yn mynychu'r hyfforddiant a ddarperir
- Byddwn hefyd yn parhau i ddarparu hyfforddiant i staff ar 'Ragfarn ddiarwybod' gan sicrhau bod Rheolwyr yn deall beth yw 'rhagfarn ddiarwybod' 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.