monmouthshire
sir fynwy

Adroddiad Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau 2025

CYNNWYS

	Tudalen
1. CYFLWYNIAD	3
2. BETH SYDD YN RHAID I NI EI ADRODD YMA?	4
3. PROFFIL Y GWEITHLU	4
4. TÂL BONWS	6
5. BANDIAU CYFLOG CHWARTIL	6
6. CASGLIADAU	7
7. FFACTORAU SY'N EFFEITHIO AR Y BWLCH CYFLOG RHWNG Y RHYWIAU	7
8. BETH YDYM WEDI'I WNEUD	8

1. CYFLWYNIAD

Mae'r Rheoliadau Gwybodaeth Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau yn ei gwneud yn ofynnol i bob cyflogwr sydd â 250 neu fwy o weithwyr adrodd ar eu Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau yn flynyddol, gan gyhoeddi ar wefan y Llywodraeth y DU yn ogystal â gwefan y sefydliad. Mae'r Rheoliadau Gwybodaeth Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau yn berthnasol i gyflogwyr yn y sector cyhoeddus a phreifat.

Yn ogystal â'r rheoliadau hyn, mae cyflogwyr yn y sector cyhoeddus yn ddarostyngedig i ddyletswydd cydraddoldeb sector cyhoeddus penodol mewn perthynas â'u swyddogaethau - Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Penodol ac Awdurdodau Cyhoeddus) 2017.

Mae'r rheoliadau'n berthnasol i bob cyflogwr sydd â 250 neu fwy o weithwyr ar y dyddiad "ciplun". Y dyddiad "ciplun" ar gyfer y sector cyhoeddus yw 31 Mawrth bob blwyddyn. Felly, mae'n ofynnol i'r Cyngor gyhoeddi ei fwlch cyflog rhwng y rhywiau ar gyfer pob blwyddyn ar wefan Cyngor Sir Fynwy ac ar wefan y Llywodraeth (GOV.UK), erbyn 31 Mawrth y flwyddyn ganlynol fan bellaf. Felly, ar gyfer y dyddiad "ciplun" o 31 Mawrth 2024, rhaid cyhoeddi'r canfyddiadau erbyn 31 Mawrth 2025 fan bellaf.

Diben adrodd ar y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau yw sicrhau mwy o gydraddoldeb rhwng y rhywiau ledled y DU a chynyddu tryloywder o ran cyflogau. Mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn ddadansoddiad o ddosbarthiad rhyw ar draws y gweithlu.

Mae Cyngor Sir Fynwy wedi ymrwymo i'r egwyddor o gyflog cyfartal i bob gweithiwr drwy sicrhau ei fod yn bodloni gofynion y Ddeddf Cydraddoldeb. I gyflawni hyn, cyflwynodd y Cyngor Statws Sengl ac mae'n defnyddio cynllun gwerthuso swyddi Cyngor Taleithiol Llundain Fwyaf (GLPC) i asesu gwerth holl swyddi'r Cydgyngor Cenedlaethol (NJC) ar draws y sefydliad, sy'n darparu tystiolaeth i gefnogi bandio pob swydd o fewn ein strwythur graddio. Telir cyflogau yn ôl band ac mae cynnydd blynyddol cynyddrannol o fewn y band yn digwydd beth bynnag fo rhywedd y gweithiwr.

2. BETH SYDD YN RHAID I NI EI ADRODD YMA?

Mae’r rheoliadau yn ei gwneud yn ofynnol i gyflogwyr gyhoeddi’r wybodaeth ganlynol:

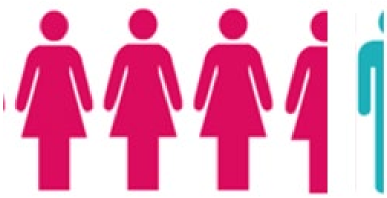
- Y bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau
- Y bwlch cyflog canolrif rhwng y rhywiau
- Y bwlch cymedrig mewn tâl bonws
- Y bwlch canolrif mewn tâl bonws
- Y cyfrannau cymharol y gweithwyr gwrywaidd a benywaidd ym mhob band cyflog chwartil.

3. PROFFIL Y GWEITHLU

O’r ‘dyddiad ciplun’ o 31 Mawrth 2024, roedd proffil gweithlu’r Cyngor at ddibenion yr adroddiad hwn fel a ganlyn:

Benyw 68.13% a Gwryw 31.87%

Y cymarebau Llawn Amser a Rhan Amser yn ôl rhywiau oedd:



Rhan Amser: 3.87:0.26

Llawn Amser: 1.01:0.99

Bwlch Cyflog Cymedrig rhwng y Rhywiau
(y gwahaniaeth rhwng enillion cyfartalog fesul awr dynion a menywod)

£16.55 ***£0.85*** ***15.70***

Bwlch Cyflog Canolrif rhwng y Rhywiau
(y gwahaniaeth rhwng y pwyntiau canol yn ystod enillion fesul awr dynion a menywod)

£14.66 ***£0.49*** ***£14.17***

4. TÂL BONWS

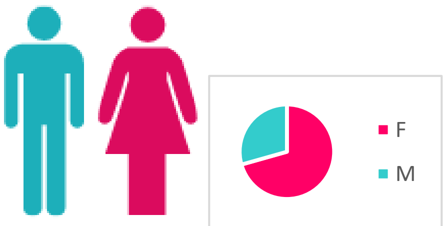
Nid yw Cyngor Sir Fynwy wedi gweithredu unrhyw gynlluniau bonws ers 2009 - ar ôl cyflwyno Statws Sengl.

Bwlch Cyflog Bonws: 0%

5. BANDIAU CYFLOG CHWARTIL

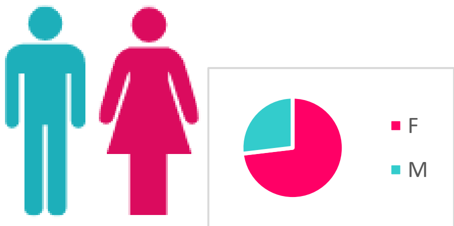
Chwartil Cyflog Is

£20,029 - £25,119



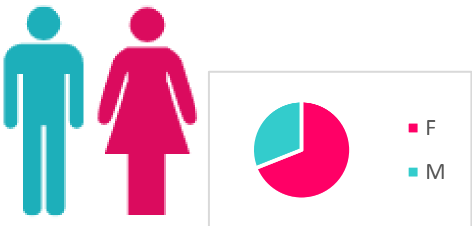
Chwartil Cyflog Canol Is

£25,119 - £27,334



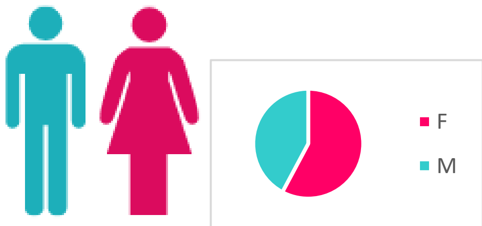
Chwartil Cyflog Canol Uwch

£27,334 - £32,076



Chwartil Cyflog Uwch

£30,076 - £128,008



6. CASGLIADAU

Y Bwlch Cyflog Cymedrig rhwng y Rhywiau ar gyfer yr holl weithwyr ar **31 Mawrth 2024,** oedd **6.53%,** gwahaniaeth o **£0.85** yr awr. Mae'r bwlch cyflog hwn wedi gostwng £0.17 yr awr ers 31 Mawrth 2023.

Y Bwlch Cyflog Canolrif ar gyfer yr holl weithwyr ar **31 Mawrth 2024** oedd **5.35%** , gwahaniaeth o **£0.49** yr awr. Mae'r bwlch cyflog hwn wedi gostwng £0.24 yr awr ers 31 Mawrth 2023.

Y Bwlch Cyflog Bonws Cymedrig yw dim.

Y Bwlch Cyflog Bonws Canolrif yw dim.

Dengys dadansoddiad chwartIl, yn y Chwartel Cyflog Canol Isaf, y bu cynnydd yng nghanran y gwrywod o 20.77% i 26.88%, o gymharu â 31 Mawrth 2023.
Mae cyfran gymharol sefydlog o ganrannau benywaidd i wrywod, fel y byddech yn ei ddisgwyl, ar sail bod cyfran gyffredinol y gweithwyr yn 31.87% yn gryw i 68.13% benywd. Mae cyfran y gwrywod i'r benywod yn cynyddu yn y Chwartil Uchaf.

7. FFACTORAU SY'N EFFEITHIO AR Y BWLCH CYFLOG RHWNG Y RHYWIAU

Mae cyfansoddiad gweithlu'r Cyngor a'i ddosbarthiad yn effeithio'n fawr ar y bwlch cyflog.

Mae'r rhan fwyaf o staff y Cyngor yn y graddfeydd is, sy'n golygu bod y bwlch cyflog cyffredinol wedi'i wyrdroi, gan adlewyrchu cyfansoddiad y gweithlu yn hytrach nag anghydraddoldebau cyflog. Mae hyn yn arbennig o amlwg mewn Glanhau, Arlwyo a Gofal Cymdeithasol, sydd â gweithlu benywaidd mawr sy'n gweithio mwy o oriau rhan amser yn gyffredinol, yn hytrach na rolau a ddominyddir gan wrywod mewn meysydd fel Priffyrdd, Gwastraff a Thirwedd sy'n tueddu i weithio oriau llawn amser. Felly, mae'r Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau yn gymaint o fwlch cymdeithasol â bwlch cyflog pur.

Mae gan y Cyngor weithlu sefydlog ac ar gyfer **2023/2024** roedd ganddo gyfradd trosiant o **17.03%,** sy'n golygu mai dim ond ychydig o swyddi gwag sy'n rhoi cyfle i newid cyfansoddiad y gweithlu. Trosiant gweithwyr cyflogedig cyfartalog y DU ar draws yr holl ddiwydiannau yw 34% y flwyddyn.

8. BETH YDYM WEDI'I WNEUD

Mae Cyngor Sir Fynwy wedi ymrwymo i gydraddoldeb yn y gweithle ar ôl cymryd sawl cam eisoes i sicrhau ei fod yn gyflogwr teg a chyfiawn:

- Sicrhau cyflog cyfartal am waith o werth cyfartal gan ddefnyddio gwerthuso swyddi.

- Mae gan strwythur graddio Cyngor Sir Fynwy 13 gradd, gyda 5 hicyn mewn deg o'r graddau, 4 cynyddran yn un o'r graddau, 3 cynyddran yn un o'r graddau a 2 cynyddran yn un o'r graddau. Mae graddau'n ymestyn ar draws pwyntiau colofn asgwrn cefn (SCP) 2 - 51 gyda chyflogau cysylltiedig o £22,366 (SCP 2) i £60,340 (SCP 51). Ceir rhagor o wybodaeth am Gynllun Gwerthuso Swyddi Cyngor Taleithiol Llundain Fwyaf (GLPC) a'r graddau cyflog yng Nghytundeb Cyfun Statws Sengl y Cyngor.

- Yn sgil gweithredu'r golofn gyflog newydd ar 1 Ebrill 2023, cyflwynwyd isafswm o £11.59 yr awr, a oedd yn uwch na'r gyfradd a osodwyd gan y Living Wage Foundation ar gyfer 2023 o £10.90.

- Hyrwyddo a chefnogi nifer o arferion gweithio hyblyg ar gyfer gweithwyr o fewn y sefydliad, waeth beth fo'u rhyw. Mae'r rhain yn cynnwys rhannu swydd, gweithio rhan amser a gweithio yn ystod y tymor. Mae polisïau AD fel Absenoldeb Teuluol yn gyfle i bob gweithiwr gael mynediad at ystod o drefniadau sy'n ystyriol o deuluoedd. Ar draws llawer o feysydd busnes, mae lle i weithwyr, beth bynnag fo'u rhyw, allu gweithio mewn ffordd hyblyg ystwyth, i weithio o wahanol leoliadau.

Mae'r Cyngor felly'n hyderus nad yw ei fwlch cyflog rhwng y rhywiau yn deillio o dalu gweithwyr gwrywaidd a benywaidd yn wahanol am yr un gwaith neu waith cyfatebol. Yn hytrach, mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn ganlyniad i'r rolau y mae gwrywod a benywod yn gweithio ynddynt o fewn y Cyngor a'r cyflogau y mae'r rolau hyn yn eu denu.