

**Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau 2022**

1. **Datganiad Agoriadol gan y Prif Weithredwr a'r Dirprwy Arweinydd**

Mae'n ofynnol i'r cyngor gydymffurfio â Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Penodol ac Awdurdodau Cyhoeddus) 2017 a chyhoeddi gwybodaeth bwlch cyflog rhwng y rhywiau ar gyfer ei weithlu yn flynyddol. Rhaid iddo wneud hyn drwy gyflwyniad i'r Llywodraeth ac ar ei wefan. Cydnabyddir hyn hefyd yn Neddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015 lle, o dan "*Cymru sy'n fwy cyfartal*", nodir y dylai cyrff y sector cyhoeddus fod yn *"cyhoeddi data ar nodweddion a warchodir a graddau cyflog yn y gweithlu"*, fel bod gennym "*gymdeithas sy’n galluogi pobl i gyflawni eu potensial ni waeth beth fo’u cefndir neu eu hamgylchiadau”.*

Fel cyflogwr enghreifftiol yn Ne-orllewin Cymru, rydym yn parhau i fod yn ymrwymedig i'r amcan sydd wedi'i gynnwys yn ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol i '*Leihau bylchau cyflog a chreu gweithlu mwy cynhwysol sy'n adlewyrchu cymunedau amrywiol* Abertawe'n well. Rydym am sicrhau bod ein gweithwyr yn cael eu talu'n deg. Byddwn ni'n sicrhau bod ein strwythur cyflog a graddio, ein polisïau corfforaethol a'n harferion mewnol yn hyrwyddo cydraddoldeb yn y gweithle.

Mae'n bwysig ein bod yn gwneud hyn fel ein bod yn cyflawni ein *hamcan yn Strategaeth y Gweithlu i "gael staff galluog sy’n cael eu cymell, eu cydnabod a’u hysgogi’n briodol i gyflawni diwylliant perfformiad uchel ar draws pob tîm ac sy’n dangos ein gwerthoedd craidd”.*

Wrth i ni barhau ymdrin â’r heriau sy'n wynebu'r cyngor a'r ddinas rydym yn eu gwasanaethu, ni fu erioed yn bwysicach harneisio manteision cydraddoldeb rhywiol ac mae adrodd ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn ganolog i hyn. Felly, bydd Aelodau ac Uwch-swyddogion yn cymryd camau priodol lle bo angen, gan ymgynghori'n llawn ag Undebau Llafur a rhanddeiliaid eraill.

**David Hopkins Martin Nicholls**

**Dirprwy Arweinydd, Prif Weithredwr**

1. **Beth yw'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau?**

Mae’r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn fesur o’r gwahaniaeth yng nghyflog cyfartalog (cymedrig neu ganolrifol) dynion a menywod, waeth beth fo natur eu gwaith, ar draws y sefydliad cyfan. Mae hyn fel arfer yn cael ei fynegi fel canran o gyflog dynion, gyda ffigur cadarnhaol o blaid dynion, a ffigur negyddol o blaid menywod.

Mae’n wahanol i gymhariaeth cyflog cyfartal, sef cymhariaeth dau berson neu grŵp o bobl sy'n cyflawni’r un gwaith, gwaith tebyg neu waith cyfwerth. Mae'r bwlch cyflog cyfartal yn cyfeirio at wahaniaethau na ellir eu cyfiawnhau mewn cyflog i ddynion a menywod sy'n ymgymryd â gwaith o werth cyfartal, lle y craffir ar hyn ar lefel unigol, er enghraifft drwy broses Gwerthuso Swyddi.

Mae'r rheoliadau bwlch cyflog rhwng y rhywiau'n ei gwneud yn ofynnol i sefydliadau sydd â dros 250 o weithwyr gyhoeddi ystod o ddata gan gynnwys;

• Y bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau

• Y bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau

• Y bwlch cyflog bonws cymedrig rhwng y rhywiau

• Y bwlch cyflog bonws canolrifol rhwng y rhywiau

• Cyfran y dynion sy'n derbyn taliad bonws

• Cyfran y menywod sy'n derbyn taliad bonws

• Cyfran y dynion a'r menywod ym mhob band cyflog chwartel

Er mwyn bodloni'r gofynion adrodd, ar hyn o bryd mae gwybodaeth ysgolion wedi'i heithrio, gan y dylai cyrff llywodraethu adrodd yn uniongyrchol lle mae'r sefydliadau'n cyflogi 250 neu fwy o staff.

1. **Beth rydyn ni'n ei gynnwys yn ein cyfrifiadau?**

Er mwyn bodloni gofynion adrodd rheoleiddiol, mae’n ofynnol i ni adrodd ar gyflog llawn gweithwyr perthnasol yn unig, sydd wedi'i grynhoi ar ein gwefan a'i adrodd ar wefan .GOV.

Er mwyn datblygu dealltwriaeth o wir ddarlun ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau, cynhaliodd y cyngor ddadansoddiad mwy manwl o'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau ar draws pob un o'r graddau yn y prif strwythur cyflog yn 2019, fel y gellir tynnu sylw'n fwy uniongyrchol at faterion a all gael dylanwad uniongyrchol ar faterion cyflog rhwng y rhywiau. Cyhoeddwyd y dadansoddiad hwn yn adroddiad blynyddol y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau.

Mae'r data a adroddwyd ar gyfer y flwyddyn sy'n dod i ben ar 31 Mawrth 2022 ac mae'n seiliedig ar gyflog 'gweithwyr perthnasol cyflog llawn' (ac eithrio ysgolion, gan gynnwys gweithlu achlysurol gweithredol).

Nid yw'n cynnwys tâl goramser, cyflog sy'n ymwneud â therfynu cyflogaeth nac unrhyw fuddion eraill nad ydynt yn arian parod.

Rhoddodd y cyngor ei brosiect Statws Sengl ar waith ym mis Ebrill 2014, gan ddileu pob taliad bonws i staff. Felly, adroddir bod hyn yn 0% ar wefan .GOV.

1. **Pwy ydyn ni'n eu cynnwys yn ein cyfrifiadau?**

Gan ddefnyddio’r rheoliadau adrodd ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau a chanllaw “Sector Cyhoeddus: Adrodd ar Fylchau Cyflog rhwng y Rhywiau” ACAS , rydym wedi casglu data cyflog gan weithlu gweithwyr perthnasol y cyngor, y mae 71% ohonynt yn fenywod a 29% yn ddynion.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Rhyw | Amser llawn | Rhan-amser |
| Menywod | 24% | 37% |
| Dynion | 33% | 6% |

1111

Ar gyfer y gweithlu nad yw'n ysgol, staff llawn amser a rhan-amser, byddai'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau fel a ganlyn:

# Tâl cyfartalog (cymedrig) fesul awr (31 Mawrth 2022)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Cymedrig | Cymedrig | Cymedrig |
| Cyflog Cyfartalog Fesul Awr | Amser llawn | Rhan-amser | Pawb |
| Dynion | £14.91 | £11.44 | £14.04 |
| Menywod | £16.61 | £11.69 | £13.29 |
| % Bwlch cyflog | -10.23% | -2.14% | 5.64% |

**Cyflog canolrifol fesul awr (31 Mawrth 2022)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Canolrifol | Canolrifol | Canolrifol |
| Cyflog canolrifol fesul awr | Amser llawn | Rhan-amser | Pawb |
| Dynion | £15.12 | £10.39 | £12.92 |
| Menywod | £15.12 | £10.60 | £11.47 |
| Bwlch cyflog % | 0.00% | -1.98% | 12.64% |

Mae ffigur cadarnhaol yn dangos bod dynion yn well eu byd na menywod, mae ffigur minws yn dangos bod menywod yn well eu byd na dynion yn seiliedig ar y gyfradd gyflog fesul awr.

Mae'r data'n dangos bod bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn y ffigurau canolrif, ond mae hyn yn debygol o fod oherwydd y ganran uchel o weithwyr rhan-amser yn y sefydliad. Mae'r cyngor wedi bod yn hyrwyddo gweithio'n rhan-amser ers dros ddeng mlynedd, gan arwain at ganran uchel o'r gweithlu cyfan yn cynnwys staff benywaidd

Mae gostyngiad yn y bwlch cyflog cyfartalog cyffredinol o 6.32% ar 31 Mawrth 2021 i 5.64% ar 31 Mawrth 2022. Mae’r bwlch cyflog canolrifol cyffredinol hefyd wedi gostwng o 13.6% i 12.64% rhwng 31 Mawrth 2021 a 31 Mawrth 2022.

1. **Data chwartel**

Mae'r gwahaniaeth yng nghanran y gweithwyr gwrywaidd a benywaidd ym mhob chwartel cyflog yn seiliedig ar dâl fesul awr ar 31 Mawrth 2022, fel a ganlyn;

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Isaf | | Canol isaf | | Canol uchaf | | Uchaf | |
| Dynion | Menywod | Dynion | Menywod | Dynion | Menywod | Dynion | Menywod |
| 70% | 30% | 64% | 36% | 53% | 47% | 42% | 58% |

Mae'r data hwn yn dangos gwahaniaeth cadarnhaol o blaid menywod yn y chwartel uchaf a gwahaniaeth negyddol yn y chwarteli isaf. Mae’r gwahaniaeth negyddol hwnnw wedi gostwng o 31 Mawrth 2021 o 73%/27% o blaid dynion i 70%/30% o blaid dynion.

1. **Cynllun Gweithredu i Gau'r Bwlch**

Yn 2023/24, bydd y cyngor, fel rhan o'n Strategaeth Gweithlu

* + 5 mlynedd yn gwneud y canlynol: Parhau gydag ymdrechion i wella data'r gweithlu, yn enwedig diwygio a chywirdeb adrodd wrth iddo gyflwyno system TG newydd.
  + Adolygu ein dull o recriwtio a dethol er mwyn dileu rhwystrau i fenywod a grwpiau eraill sy’n gwneud cais am rolau yn y cyngor.
  + Adolygu ein cyfleoedd datblygu, er enghraifft, mynediad at hyfforddiant, rhwydweithio, hyfforddi a mentora, er mwyn sicrhau bod mynediad cyfartal
  + Adolygu ein diwylliant a'n hymddygiad i gynnwys ystyried materion sy'n ymwneud â'r rhywiau.

# David Hopkins Martin Nicholls,

# Dirprwy Arweinydd, Prif Weithredwr