

**Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau 2023**

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 gyflwyno’r wybodaeth i’r Llywodraeth a’i roi ar wefan y Cyngor. Mae hyn yn cael ei gydnabod 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, mae'r Cyngor yn parhau i fod wedi ymrwymo 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 eisiau sicrhau bod ein gweithwyr yn cael eu talu'n deg. Byddwn yn sicrhau bod ein strwythur cyflog a graddio, ein polisïau corfforaethol a'n harferion mewnol yn hyrwyddo cydraddoldeb.

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

Wrth i ni barhau i fynd i’r afael â’r heriau sy'n wynebu'r Cyngor a'r Ddinas rydym yn eu gwasanaethu, ni fu erioed yn bwysicach defnyddio manteision cydraddoldeb rhwng y rhywiau ac mae adrodd ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn ganolog i hyn. Rydym yn falch o weld bod data 2023 yn dangos bod y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn cau ymhellach a bod tegwch o ran cyflog yn gwella.

**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 ffigwr positif o blaid dynion, a ffigwr negyddol o blaid menywod.

Mae’n wahanol i gymharu cyflog cyfartal, sef cymharu dau berson neu grŵp o bobl sy'n cyflawni’r un gwaith, gwaith tebyg neu gyfwerth. 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 mae hyn yn mynd drwy broses graffu ar lefel unigol, er enghraifft drwy broses Gwerthuso Swyddi.

Mae'r rheoliadau bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn 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 tâl bonws cymedrig rhwng y rhywiau

• Y bwlch tâl 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 ydyn ni'n ei gynnwys yn ein cyfrifiadau?**

Er mwyn bodloni gofynion adrodd rheoleiddiol, mae’n ofynnol i ni adrodd ar gyflogau llawn gweithwyr perthnasol yn unig, sy’n cael ei 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 syth at faterion a allai gael dylanwad uniongyrchol ar faterion cyflog rhwng y rhywiau. Cyhoeddwyd y dadansoddiad hwn yn yr adroddiad blynyddol ar y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau.

Mae’r data a adroddir ar gyfer y flwyddyn a ddaeth i ben ar 31 Mawrth 2023 ac mae’n seiliedig ar dâl ‘gweithwyr perthnasol cyflog llawn’ (ac eithrio ysgolion, gan gynnwys gweithlu achlysurol gweithredol).

Nid yw'n cynnwys tâl goramser, tâl sy'n ymwneud â dod a chyflogaeth i ben 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 “Public Sector: Gender Pay Gap Reporting” ACAS, rydym wedi casglu data cyflog gan weithwyr perthnasol gweithlu’r Cyngor, y mae 60% ohonynt yn fenywod a 40% yn ddynion.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Rhywedd | Llawn Amser | Rhan Amser |
| Menywod | 26% | 34% |
| Dynion | 34% | 6% |

Byddai'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau ar gyfer y gweithlu llawn amser a rhan amser nad yw'n gweithio mewn ysgol, fel a ganlyn:

# Tâl cyfartalog (cymedrig) fesul awr (31 Mawrth 2023)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Cymedrig | Cymedrig | Cymedrig |
| Tâl cyfartalog fesul awr  | Llawn Amser | Rhan Amser | Pawb |
| Dynion  | £15.61  |  £12.74 |  £15.17  |
| Menywod  | £17.45  |  £12.85  |  £14.87  |
| Bwlch Cyflog %  | -10.55% | -0.86% | 2.01% |

**Tâl canolrifol fesul awr (31 Mawrth 2023)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Canolrifol | Canolrifol | Canolrifol |
| Tâl canolrifol fesul awr   | Llawn Amser | Rhan Amser | Pawb |
| Dynion  | £15.25  |  £11.38  |  £14.43  |
| Menywod  | £16.11  |  £11.80  |  £13.91  |
| Bwlch Cyflog %  | -5.34% | -3.56% | 3.73% |

Mae ffigur positif yn dangos bod dynion yn derbyn cyflog uwch na menywod, mae ffigur minws yn dangos bod menywod yn derbyn cyflog uwch na dynion yn seiliedig ar y gyfradd tâl fesul awr.

Mae'r data'n dangos bod bwlch cyflog rhwng y rhywiau wedi'i nodi, ond mae hyn yn debygol o fod oherwydd y ganran uchel o weithwyr rhan amser yn y sefydliad sy’n fenywod. Mae'r Cyngor yn hyrwyddo gweithio’n hyblyg ac mae gweithwyr benywaidd yn fwy tebygol na gweithwyr gwrywaidd o wneud cais i weithio’n hyblyg.

Mae gostyngiad yn y bwlch cyflog cyfartalog cyffredinol o 5.64% ar 31 Mawrth 2022 i 2.01% ar 31 Mawrth 2023. Mae’r bwlch cyflog canolrifol cyffredinol hefyd wedi gostwng o 12.64% ar 31 Mawrth 2022 i 3.73% ar 31 Mawrth 2023.

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 2023, fel a ganlyn;

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Isaf  | Canol Is  | Canol Uwch  | 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 gwahaniaethiad negyddol yn y chwarteli isaf. Mae cynnydd o 13% yn y menywod yn y chwartel uchaf yn amlwg o’i gymharu â 2022 ac mae hynny wedi cael effaith sylweddol ar y bwlch cyflog.

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

Yn 2024/25, bydd y Cyngor, fel rhan o'n Strategaeth Gweithlu pum mlynedd yn;

* + Adolygu ein dull o recriwtio a dethol i ystyried a oes rhwystrau i fenywod rhag ymgeisio am rolau ar draws pob chwartel yn y Cyngor.
	+ Parhau i ddatblygu ein polisïau cyfeillgar i deuluoedd sy’n rhoi’r cyfle i ddynion a menywod weithio’n hyblyg er mwyn cynnal ymrwymiadau teuluol a phersonol
	+ Ystyried materion yn ymwneud â rhywedd yn ein gweithgareddau cynllunio gweithlu a chynllunio olyniaeth
	+ Ymdrechu i gyflogi gweithlu sy'n cynrychioli'r cymunedau rydym yn eu gwasanaethu
	+ Cefnogi gweithwyr â chyflyrau iechyd y gellir eu rheoli i gael gwaith ar bob lefel