

Bwlch cyflog rhwng y Rhywiau 2024

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

Mae'n ofynnol i'r cyngor gydymffurfio â Rheoliadau 2017 Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Penodol ac Awdurdodau Cyhoeddus)  a chyhoeddi gwybodaeth am y bwlch cyflog rhwng y rhywiau ar gyfer ei weithlu'n 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", dywedir y dylai cyrff y sector cyhoeddus fod yn "cyhoeddi data ar nodweddion gwarchodedig 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 delfrydol, erys y cyngor yn ymrwymedig i'r amcan a geir yn ein [Cynllun Hawliau Dynol a Chydraddoldeb Strategol](https://www.abertawe.gov.uk/cynlluncydraddoldebstrategol) i "adrodd am fwlch cyflog rhwng y rhywiau y cyngor a nodi camau gweithredu i leihau unrhyw fwlch sy'n dod i'r amlwg." Rydym am 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 amcan ein strategaeth y gweithlu sef "cynnal diwylliant lle mae cyfle cyfartal yn bodoli i bawb."

Wrth i ni barhau i ymdrin â'r heriau sy'n wynebu'r cyngor a'r ddinas rydym yn ei gwasanaethu, ni fu erioed yn bwysicach ymelwa ar fanteision cydraddoldeb rhywiol ac mae adrodd am y bwlch cyflog rhwng y rhywiau'n ganolog i hyn. Rydym yn falch o weld bod data 2024 yn dangos sefyllfa sefydlog o 2023 gyda gostyngiad bach yn y bwlch cyflog canolrif rhwng y rhywiau sy'n adlewyrchu cynnydd bach yn y cymedr.

David Hopkins - Dirprwy Arweinydd  
Martin Nicholls - Prif Weithredwr

2. 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 be fo natur eu gwaith, ar draws y sefydliad cyfan. Mae hyn fel arfer yn cael ei fynegi fel canran o gyflog dynion, gyda ffigur positif o blaid dynion, a ffigur negatif 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 creffir 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:

1. Y bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau
2. Y bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau
3. Y bwlch cyflog bonws cymedrig rhwng y rhywiau
4. Y bwlch cyflog bonws canolrifol rhwng y rhywiau
5. Cyfran y dynion sy'n derbyn taliad bonws
6. Cyfran y menywod sy'n derbyn taliad bonws
7. Cyfran y dynion a'r menywod ym mhob band cyflog chwartel

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

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

Er mwyn bodloni gofynion adrodd rheoleiddiol, mae'n ofynnol i ni adrodd am gyflog llawn gweithwyr perthnasol yn unig, sydd wedi'i grynhoi ar ein gwefan ac yr adroddir amdano ar wefan GOV.UK.

Mae'r data yr adroddwyd amdano ar gyfer y flwyddyn sy'n dod i ben ar 31 Mawrth 2024 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.UK

4. Pwy rydym yn eu cynnwys yn ein cyfrifiadau?

Gan ddefnyddio rheoliadau adrodd am y bwlch cyflog rhwng y rhywiau ac arweiniad ACAS sef "Public Sector: Gender Pay Gap Reporting", rydym wedi cymryd data cyflog gweithwyr perthnasol o weithlu'r cyngor, y mae 61% ohonynt yn fenywod a 39% yn ddynion.

| **Rhyw** | **Amser llawn** | **Rhan-amser** |
| --- | --- | --- |
| **Benyw** | 26.5% | 34.5% |
| **Gwryw** | 33% | 6% |

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

**Tâl cyfartalog (cymedrig) fesul awr (31 Mawrth 2024)**

|  | **Cymedr** | | |
| --- | --- | --- | --- |
| **Cyflog cyfartalog fesul awr** | **Amser llawn** | **Rhan-amser** | **Pawb** |
| **Gwryw** | £16.79 | £14.19 | £16.39 |
| **Benyw** | £18.40 | £14.14 | £16.00 |
| **% Bwlch cyflog** | -8.75% | 0.35% | 2.43% |

**Cyflog canolrifol fesul awr (31 Mawrth 2024)**

|  | **Canolrif** | | |
| --- | --- | --- | --- |
| **Cyflog canolrif fesul awr** | **Amser llawn** | **Rhan-amser** | **Pawb** |
| **Gwryw** | £16.63 | £12.38 | £15.43 |
| **Benyw** | £17.12 | £12.8 | £14.91 |
| **% Bwlch cyflog** | -2.86% | -3.2% | 3.48% |

Mae ffigur positif yn dangos bod dynion yn cael mwy o gyflog na menywod, mae ffigur minws yn dangos bod menywod yn cael mwy o gyflog na dynion yn seiliedig ar y gyfradd gyflog fesul awr.

Mae'r data'n dangos bod bwlch cyflog rhwng y rhywiau wedi'i nodi, fodd bynnag mae hyn yn debygol o fod oherwydd y ganran uchel o weithwyr benywaidd rhan-amser yn y sefydliad. Mae'r cyngor yn hyrwyddwr gweithio hyblyg, y mae gweithwyr benywaidd yn fwy tebygol na gweithwyr gwrywaidd o wneud cais amdano.

Er bod cynnydd bach yn y bwlch tâl cyfartalog cyffredinol o 2.01% y llynedd i 2.43% ar 31 Mawrth 2024, mae'r bwlch tâl canolrifol cyffredinol wedi lleihau o 3.73% i 3.48%.

5. 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 2024, fel a ganlyn:

| **Isaf** | | **Canol isaf** | | **Canol uchaf** | | **Uchaf** | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Gwryw | Benyw | Gwryw | Benyw | Gwryw | Benyw | Gwryw | Benyw |
| 65.9% | 34.1% | 52% | 48% | 52% | 48% | 42.1% | 57.9% |

Mae'r data hwn yn dangos gwahaniaeth cyfradd cadarnhaol o blaid menywod yn y chwartel uchaf a gwahaniaeth cyfradd negyddol yn y chwarteli isaf. Mae gostyngiad benywaidd yn y chwartel uchaf o 71% i 57.9% wedi arwain at gynnydd bach yn y bwlch cyflog rhwng y rhywiau, ond wedi symud tuag at raniad mwy cytbwys o ddeiliaid swyddi gwrywaidd/benywaidd yn y categori. Yn yr un modd, mae ein chwarteli canol isaf a chanol uchaf yn cyrraedd cydbwysedd mwy cynrychioladol o ddeiliaid swyddi gwrywaidd/benywaidd.

6. Cynllun gweithredu i gau'r bwlch

Yn 2025/26, bydd y cyngor, fel rhan o'n Strategaeth y Gweithlu, yn:

1. Adolygu ein hymagwedd at recriwtio a dethol i ystyried a oes rhwystrau i fenywod wrth iddynt ymgeisio am swyddi ar draws pob chwartel yn y cyngor.
2. Parhau i ddatblygu ein polisïau sy'n ystyriol o deuluoedd sy'n rhoi'r cyfle i ddynion a menywod weithio'n hyblyg er mwyn cynnal ymrwymiadau teuluol a phersonol.
3. Ymdrechu i gyflogi gweithlu sy'n cynrychioli'r cymunedau rydym yn eu gwasanaethu.
4. Cefnogi gweithwyr â chyflyrau iechyd y gellir eu rheoli i gael mynediad at waith ar bob lefel.