



Gofal Cymdeithasol **Cymru**
Social Care **Wales**

Adroddiad adolygiad o gyflog cyfartal

Ar 1 Ionawr 2018



Manylion cyswllt

Gofal Cymdeithasol Cymru
South Gate House
Wood Street
Caerdydd
CF10 1EW

Ffôn: 0300 3033 444

Minicom: 029 2078 0680

Ebost: gwybodaeth@gofalcymdeithasol.cymru
gofalcymdeithasol.cymru

Twitter: [@GofCymdeithasol](https://twitter.com/GofCymdeithasol)

© 2018 Gofal Cymdeithasol Cymru

Cedwir pob hawl. Ni chaniateir atgynhychu unrhyw ran o'r cyhoeddiad hwn, na'i storio mewn system adalw na'i drosglwyddo mewn unrhyw ffurf neu drwy unrhyw fodd heb ganiatâd ysgrifenedig ymlaen llaw gan Ofal Cymdeithasol Cymru. Dylid anfon ymholiadau am unrhyw atgynhychu y tu hwnt i gwmpas yr hyn a ganiateir yn benodol gan y gyfraith at Brif Weithredwr Gofal Cymdeithasol Cymru yn y cyfeiriad a roddir uchod.

Fformatau eraill:

Mae'r ddogfen hon ar gael yn Saesneg hefyd.

Cynnwys

1. Y cyd-destun.....	3
2. Amcanion.....	4
3. Bwlch cyflog rhwng y rhywiau.....	5
4. Dadansoddiad o gyflog cyfartal.....	6
5. Casgliadau a phrif negeseuon.....	11
Atodiad 1 – Proffil amrywiaeth staff.....	12
Atodiad 2 – Graddfeydd cyflog Gofal Cymdeithasol Cymru.....	13

1. Cyd-destun

1.1 Nod archwiliad cyflog cyfartal yw canfu a oes unrhyw anghydraddoldebau cyflog gwirioneddol neu bosib o fewn sefydliad, ac os felly, cymryd camau i fynd i'r afael â nhw.

1.2 Yn hanesyddol, cafodd yr archwiliadau hyn eu cyflwyno er mwyn gwneud yn siŵr nad oedd sefydliadau yn talu graddfeydd cyflog gwahanol i ddynion a menywod am wneud yr un gwaith neu waith o werth cyfartal.

Ers cyflwyno Deddf Cydraddoldeb 2010, mae archwiliadau cyflog cyfartal bellach wedi'u hymestyn i gynnwys yr holl nodweddion gwarchoddedig sef:

- rhyw
- oedran
- anabledd
- ailbennu rhywedd
- beichiogrwydd neu famolaeth
- crefydd neu gred
- cyfeiriadedd rhywiol
- priodas a phartneriaeth sifil.

1.3 Yn fwy na dim, hoffem sicrhau nad ydyn ni'n gwahaniaethu'n uniongyrchol neu'n anuniongyrchol yn erbyn unrhyw weithiwr neu grŵp o weithwyr trwy'n systemau cyflog ni.

2. Amcanion yr adolygiad

2.1 Dyma amcanion yr adolygiad:

- gofalu bod ein systemau cyflog yn glir i bawb
- gwneud yn siŵr bod gweithwyr yn derbyn yr un math o gyflog am wneud yr un math o waith
- nodi ac esbonio'r rhesymau dros unrhyw wahaniaethau cyflog
- nodi ac adrodd am ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau.

3. Bwlch cyflog rhwng y rhywiau

3.1 Ers Ebrill 2017, mae sefydliadau sy'n cyflogi mwy na 250 o bobl yn gorfod cyhoeddi eu bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Er nad ydyn ni'n rhan o gwmpas y gofyniad statudol hwn oherwydd rydym yn cyflogi llai na 250 o bobl, rydym yn teimlo ei bod hi'n ymarfer da i gynnwys data bwlch cyflog rhwng y rhywiau fel rhan o'n harchwiliad cyflog cyfartal ni.

3.2 Beth yw'r gwahaniaeth rhwng bwlch cyflog rhwng y rhywiau a chyflog cyfartal?

Dyma ddisgrifiad y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol:

Er bod cyflog cyfartal a'r bwlch rhwng y rhywiau yn ymwneud â'r gwahaniaeth yn y cyflog a gaiff merched yn y gweithle, maent yn ddau fater gwahanol:

1. Mae cyflog cyfartal yn golygu bod rhaid i ddynion a merched yn yr un gyflogaeth sy'n perfformio gwaith cyfartal gael cyflog cyfartal, yn unol â gofynion Deddf Cydraddoldeb 2010.
2. Mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn fesur o'r gwahaniaeth rhwng enillion cyfartalog dynion a merched ar draws sefydliad neu'r farchnad lafur. Caiff ei ddatgan fel canran o enillion dynion.

3.3 Dywed y Swyddfa Ystadegau Gwladol bod y bwlch canolrif cyfartalog wedi cynyddu fymryn o 18.2 y cant yn 2016 i 18.4 y cant yn 2017.

Ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau ni

3.4 Ar 1 Ionawr 2018, 7.95 y cant (cymedr) a 16.46 y cant (canolrif) oedd ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau ni.

3.5 Mae ein bwlch cyflog canolrif ni yn debyg i gyfartaledd y DU. Wrth edrych ar y ffigurau fesul chwarter, gwelwn y canlynol – er mai menywod sydd mewn 60 y cant o swyddi yn y chwarter uchaf, nhw hefyd yw 91.3 y cant o'r chwarter isaf.

Chwartelau cyflog (Faint o ddynion a menywod sydd ym mhob chwarter yn ein cyflogres)	
Chwartel uchaf	
Dynion	40%
Menywod	60%
Chwartel canol uwch	
Dynion	32%
Menywod	68%
Chwartel canol is	
Dynion	36%
Menywod	64%
Chwartel is	
Dynion	8.7%
Menywod	91.3%

4. Cyflog cyfartal

Gwaith cyfwerth

4.1 Fe wnaethon ni gymharu cyflogau dynion a menywod ar bob graddfa cyflog o fewn y sefydliad. Penderfynwyd taw dyma'r ffordd orau o gymharu gwaith cyfwerth.

4.2 Mae'r graffiau isod yn dangos cyflogau dynion a menywod ar bob graddfa ac ers faint o amser maen nhw wedi bod ar y raddfa honno. Efallai bod pwyntiau'r graff yn cynrychioli mwy nag un person. Mae'r tabl yn yr atodiad yn cyfeirio at yr union niferoedd.

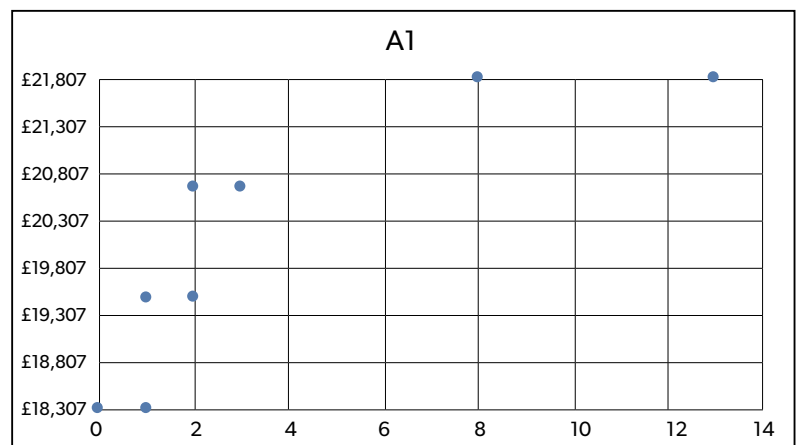
4.3 Ar y cyfan, byddem yn disgwyl i gyflogau gynyddu gyda hyd y gwasanaeth, waeth beth fo rhyw'r gweithiwr.

4.4 Yr arfer cyffredin o fewn Gofal Cymdeithasol Cymru yw penodi gweithwyr newydd ar bwynt cyntaf (gwerth isafswm) y raddfa gyflog berthnasol.

Os bydd staff perthnasol yn cael dyrchafiad i rôl ar raddfa uwch, rydym yn nodi a yw bandiau cyflog yn gorgyffwrdd â'i gilydd ac weithiau byddwn yn penodi uwchlaw gwerth lleiafswm y raddfa gyflog newydd.

A1: dadansoddiad

Yn A1, mae 13 o fenywod mewn swydd, ac ar 1 Ionawr 2018, doedd dim un dyn yno. Bydd ymarferiad ychwanegol yn cael ei gynnal er mwyn penderfynu ar ba cam o'r broses recriwtio a dethol nad yw ymgeiswyr gwrywaidd yn dod trwodd am swyddi A1. Er enghraifft, ydy ymgeiswyr gwrywaidd yn gwneud cais am swydd a ddim yn cyrraedd y rhestr fer neu'r cyfweliad? Neu ddim yn gwneud cais o gwbl?

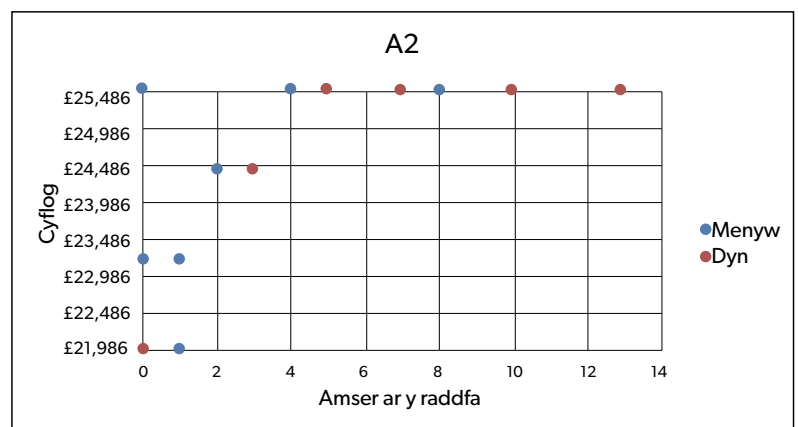


Yn achos y rhai sydd mewn swydd, mae eu cyflogau yn adlewyrchu hyd eu gwasanaeth.

A2: dadansoddiad

Yn A2, mae 13 o fenywod ac wyth dyn mewn swydd. Mae un gwahaniaeth amlwg fodd bynnag, lle dechreuodd un fenyw weithio ar bwynt uchaf y raddfa gyflogau.

Roedd hon yn swydd anodd ei recriwtio, a dim ond un cais ddaeth i law. Roedd gan yr ymgeisydd beth wmbredd o brofiad perthnasol, ac roedd ei rôl flaenorol ar frig ein graddfa gyflog A2. Penderfynwyd ei phenodi ar frig y raddfa am y rheswm hwn.

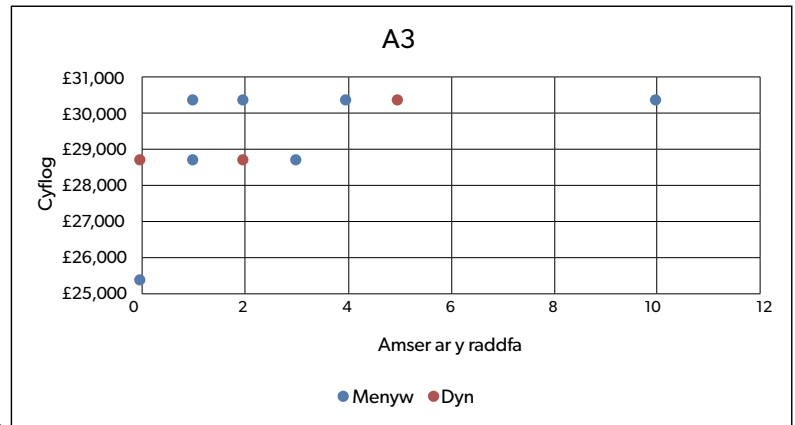


Mae eraill ar y raddfa yn adlewyrchu hyd y gwasanaeth a'r gwasanaeth ar raddfeydd blaenorol lle ystyriwyd unrhyw achosion o orgyffwrdd.

A3: dadansoddiad

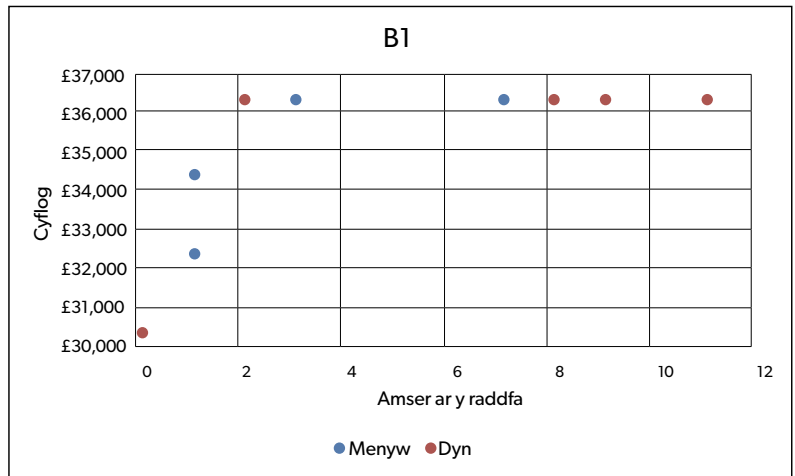
Yn A3, mae tair menyw a tri dyn mewn swydd. Ar y cyfan, mae'r cyflog yn cyd-fynd â hyd y gwasanaeth, ond dylid nodi'r canlynol:

Cafodd un swydd ei hailwerthuso trwy ein cynllun gwerthuso swyddi ym mis Medi 2017. Roedd y gweithiwr gwrywaidd eisoes wedi'i ailraddio o A2 i A3, wedi'i ôl-ddyddio i Ebrill 2017. Gan ei fod eisoes ar bwynt uchaf graddfa A2, cafodd ei roi ar drydydd pwynt graddfa A3. Dychwelodd gweithwraig fenywaidd arall i swydd ar radd is yn dilyn cyfnod mamolaeth er mwyn bodloni ei gofynion gweithio hyblyg. Cafodd ei rhoi ar frig graddfa A3.



B1: dadansoddiad

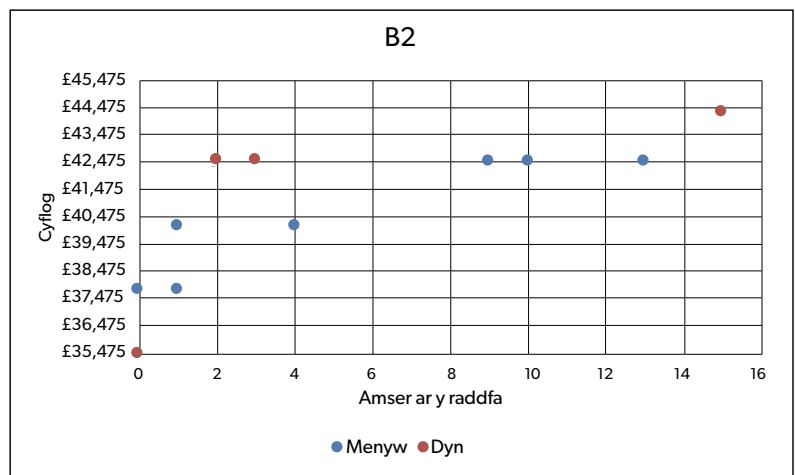
Yn B1, mae 11 o fenywod a chwech dyn mewn swydd. Mae'r cyflogau i'w gweld yn gyson â hyd y gwasanaeth.



B2: dadansoddiad

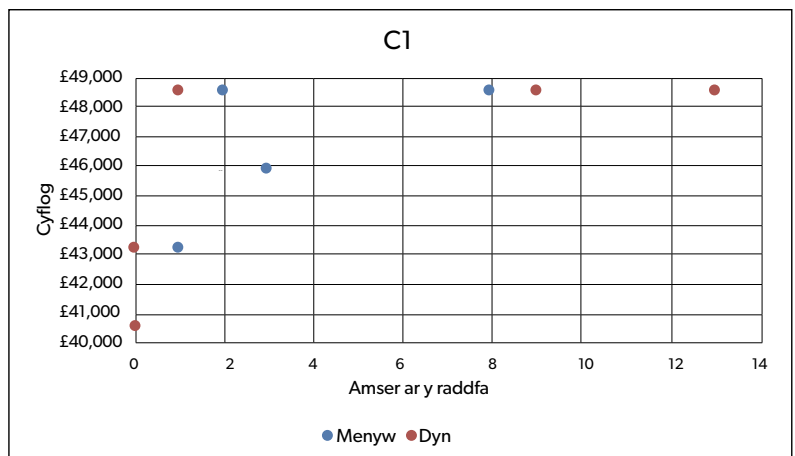
Yn B2, mae 11 o fenywod a phedwar dyn mewn swydd.

Unwaith eto, mae'r cyflogau'n cyd-fynd â hyd y gwasanaeth ar wahân i un fenyw a gafodd ei throsglwyddo trwy gyfrwng TUPE i Ofal Cymdeithasol Cymru ym mis Ebrill 2017 ar ail bwynt y raddfa gyflog. Cafodd un gweithiwr gwrywaidd ei drosglwyddo ar raddfa ychydig dros frig y pwynt graddfa.



C1: dadansoddiad

Yn C1, mae wyth dyn a phum menyw. Mae un gweithiwr gwrywaidd ar frig y raddfa gyflog ar ôl blwyddyn o wasanaeth ar y raddfa hon. Cafodd ei ddyrchafu o dop graddfa B2 i drydydd pwynt graddfa C1 ym mis Ebrill 2016.



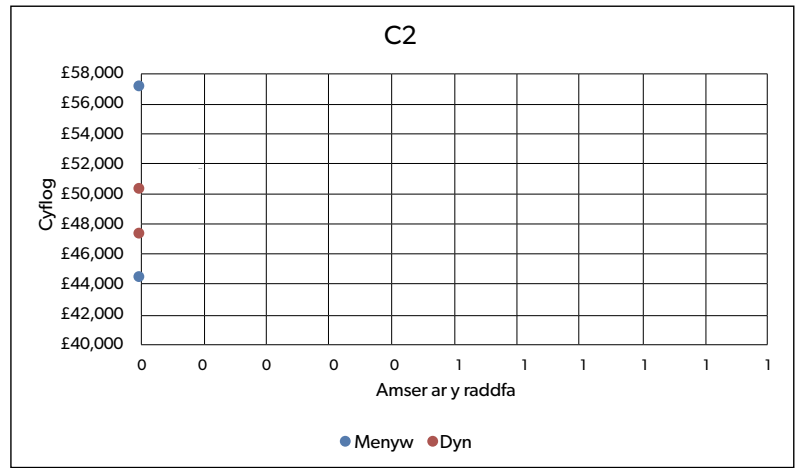
C2: dadansoddiad

Yn C2, mae dwy fenyw a thri dyn.

Cafodd un dyn ei benodi ar ail bwynt y raddfa gyflog. Cafodd y swydd ei hysbysebu deirgwaith cyn penodi rhywun ar sail secondiad o sefydliad arall.

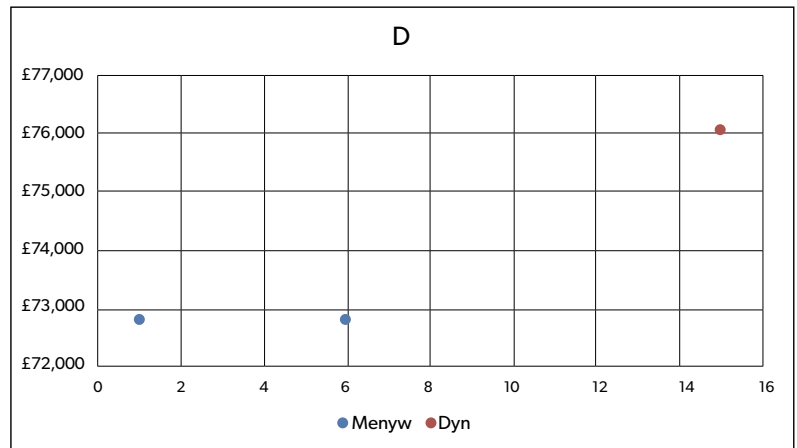
Cafodd un weithwraig sy'n cael ei chyfrif yma, ei throsglwyddo i Ofal Cymdeithasol Cymru ar drefniant TUPE ym mis Ebrill 2017 – a hynny ar raddfa gyflog ychydig yn uwch na'n graddfa C2 safonol.

Roedd yn ofynnol i'r sefydliad drosglwyddo'r gweithiwr drosodd ar y cyflog hwnnw, yn unol â'r gyfraith.



D: dadansoddiad

Yn D, mae dwy fenyw ac un dyn mewn swydd. Mae pob un o'r tri ar frig y raddfa gyflog. Mae'r cynnydd mewn cyflog ar gyfer y gweithiwr gwrywaidd yn adlewyrchiad o'r ategiad cyflog parhaus am ei gyfrifoldebau ychwanegol fel dirprwy brif weithredwr.



Cyflog cyfartalog fesul oedran

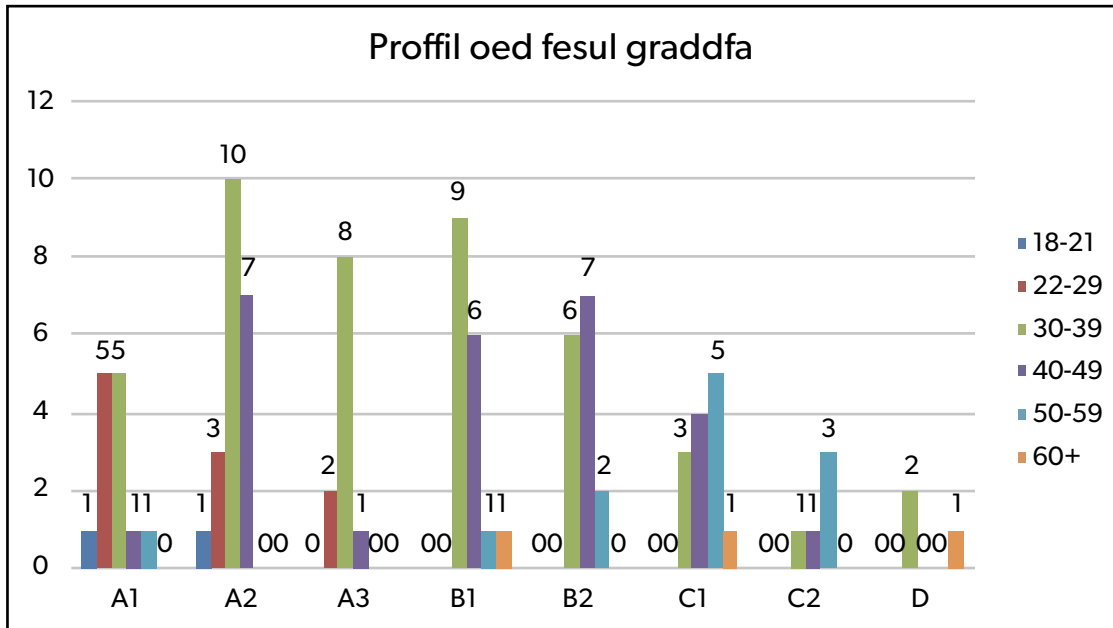
4.5 Gan ddefnyddio data'r Swyddfa Ystadegau Gwladol 2017, dyma ddadansoddiad o enillion cyfartalog y sefydliad fesul oedran o gymharu â phoblogaeth y DU.

Oed	Y boblogaeth gyffredinol (Y DU)		Gofal Cymdeithasol Cymru	
	Dynion	Menywod	Dynion	Menywod
18-21	£17,524	£16,099	Dim	£20,147
22-29	£24,851	£22,922	£23,226	£20,819
30-39	£31,892	£28,990	£32,948	£32,610
40-49	£35,350	£28,309	£35,985	£34,969
50-59	£34,507	£26,421	£44,962	£44,363
60+	£29,708	£23,296	£53,659	£111,111

4.6 Yn nhermau poblogaeth y DU, mae'r Swyddfa Ystadegau Gwladol yn nodi'r canlynol:

"Among full-time employees, the gap is relatively small up to and including those aged 35 to 39. From the 40 to 44 age group and upwards, the gap is much wider, with men being paid substantially more on average than women. This is likely to be connected with patterns of return to work after having children, in particular any differences between men and women in timing and nature of returning to the labour market."

4.7 Mae'n data ni yn dangos cynnydd yng nghyflog cyfartalog dynion a menywod wrth i'r bandiau oedran gynyddu. Mae hyn yn dangos, nid yn annisgwyl, bod oedran yn ffactor wrth gamu ymlaen mewn gyrfa, gyda mwy o weithwyr hŷn yn hawlio'r graddfeydd uchaf.



Cyflogau cyfartalog fesul graddfa

4.8 Dyma'r cyflogau cyfartalog ar gyfer pob graddfa:

Graddfa	Cyfartaledd y dynion	Cyfartaledd y menywod	Amrywiad
CEO			
D	76,053	72,793	+ 4.3% (dyn)
C2	48,224	50,728	+ 5% (menyw)
C1	45,866	45,866	0
B2	41,170	39,713	+ 3.6% (dyn)
B1	35,398	34,218	+ 3.4% (dyn)
A3	29,225	28,670	+ 2% (dyn)
A2	25,087	24,085	+ 4% (dyn)
A1	Dim data	19,666	

4.9 Mae'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn awgrymu y dylid ymchwilio ymhellach i amrywiadau o bump y cant neu fwy. Mae'r ffigurau uchod yn awgrymu ein bod ni o fewn y gyfradd oddefiant o bump y cant ar draws yr holl raddfeydd heblaw am C2 sydd wedi cyrraedd pump y cant.

4.10 Mae'n amlwg fod yr amrywiad pump y cant o blaid gweithwyr benywaidd. Mae'n bwysig nodi y gall dynion yn ogystal â menywod gyflwyno hawliau cyflog cyfartal, felly ni ddylid anwybyddu unrhyw amrywiad yn y cylch pump y cant.

4.11 Ar ôl ymchwilio ymhellach, nodwyd bod un gweithiwr benywaidd a gyfrifwyd yma wedi'i throsglwyddo i Ofal Cymdeithasol Cymru ar drefniant TUPE ym mis Ebrill 2017 ar raddfa gyflog ychydig dros ein graddfa C2. Dan y gyfraith felly, roedd gofyn i'r sefydliad drosglwyddo'r gweithiwr ar y cyflog hwnnw, ac felly mae cyfiawnhad clir dros y gwahaniaeth mewn cyflog.

Nodweddion gwarchoddedig eraill

Cyflog cyfartalog yn ôl tras ethnig

4.12 Mae 67 y cant o'r gweithlu wedi datgan eu cefndir ethnig.

4.13 Dywedodd 99 y cant eu bod nhw naill ai'n Wyn neu'n Wyn-Gymreig ac un y cant yn Ddu Affricanaidd.

4.14 O gofio'r data cyfyngedig sydd ar gael, ni fydd y cyflogau cyfartalog yn darparu unrhyw ddata cymharol o werth i ni.

4.15 Dros y flwyddyn i ddod, byddwn yn cadw llygad ar ein data recriwtio cydraddoldeb o gymharu â'r poblogaethau rhanbarthol (ardaloedd Llanelwy a Chaerdydd) i weld a oes unrhyw rwystrau i recriwtio staff o gefndiroedd ethnig eraill.

Anabledd

4.16 Mae saith y cant o'n gweithlu wedi datgan anabledd, ac mae eu cyflogau'n cyd-fynd â hyd y gwasanaeth yn eu graddfeydd.

Beichiogrwydd / Mamolaeth

4.17 Wrth baratoi'r adroddiad, roedd chwech y cant o'n gweithlu naill ai'n feichiog neu eisoes wedi dechrau ar gyfnod mamolaeth. Mae ein polisi cynyddrannol yn sicrhau bod staff yn parhau i dderbyn codiad cyflog blynyddol yn ystod eu cyfnod mamolaeth. Mae hyn yn golygu nad oes effaith negyddol ar weithwyr benywaidd ar gyfnod mamolaeth.

Priodas neu bartneriaethau sifil

4.18 Does dim tystiolaeth i ddangos bod gweithwyr yn cael eu talu'n wahanol ar sail eu statws priodasol neu bartneriaeth sifil.

5. Casgliad a negeseuon allweddol

- Does dim tystiolaeth o wahaniaethu ar sail cyflog sy'n seiliedig ar unrhyw un o'r nodweddion gwarchoddedig. Mae unrhyw wahaniaethau yn deillio o hyd y gwasanaeth neu drosglwyddiadau TUPE sy'n diogelu cyflogau blaenorol.
- Rhaid i ni beidio llaesu dwylo, a byddwn yn parhau i gadw llygad barcud ac adrodd bob blwyddyn. Hefyd, byddwn yn sicrhau bod cyfiawnhad clir dros unrhyw achos o beidio penodi ar y pwynt graddfa isaf.
- Mae ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn is na chyfartaledd y DU.
- Byddwn yn dal ati i fonitro ac adrodd bob blwyddyn, gyda'r nod yn y pen draw o gyflawni 0 y cant o fwllch cyflog rhwng y rhywiau.

Atodiad 1

Proffil amrywiaeth y sefydliad

Cyfanswm staff: 99 (1 Ionawr 2018)

Rhywedd		%
	Dynion	30%
	Menywod	70%
Oed		
	18-21	2%
	22-29	10%
	30-39	44%
	40-49	27%
	50-59	12%
	60+	4%
Crefydd		
	Ddim am ateb/ heb ddatgan	33%
	Anfyddiwr	5%
	Agnostig	6%
	Cristion	33%
	Mwslim	1%
	Dim un	21%
Cyfeiriadedd rhywiol		
	Cyfunrywiol	1%
	Heterorywiol	66%
	Ddim am ateb/ heb ddatgan	33%
Anabledd		
	Oes	7%
	Nac oes	63%
	Ddim am ateb/ heb ddatgan	30%
Hil		
	Ddim am ateb/ heb ddatgan	35%
	Gwyn	58%
	Gwyn- Cymreig	6%
	Du- Affricanaidd	1%
Wedi priodi/ partneriaeth sifil		
	Ddim am ateb/ heb ddatgan	32%
	Do	41%
	Naddo	26%

Atodiad 2

Graddfeydd cyflog – Ebrill 2017

Pwyntiau Graddfa	Cyflog	Nifer y staff ym mhob pwynt	
		Menywod	Dynion
A1.1	£18,307	6	0
A1.2	£19,485	2	0
A1.3	£20,663	2	0
A1.4	£21,840	3	0
A2.1	£21,986	3	1
A2.2	£23,226	3	0
A2.3	£24,466	2	1
A2.4	£25,707	5	6
A3.1	£25,337	2	0
A3.2	£27,003	0	0
A3.3	£28,670	2	2
A3.4	£30,336	4	1
B1.1	£30,406	3	1
B1.2	£32,403	1	0
B1.3	£34,400	1	0
B1.4	£36,396	6	5
B2.1	£35,475	1	1
B2.2	£37,806	2	0
B2.3	£40,137	1	0
B2.4	£42,468	4	2
			1 ychydig dros y pwynt graddfa
C1.1	£40,541	1	1
C1.2	£43,204	2	1
C1.3	£45,866	1	0
C1.4	£48,528	4	3
C2.1	£44,344	1	0
C2.2	£47,254	0	2
C2.3	£50,164	0	1
C2.4	£53,073	0	0
		1 ychydig dros y pwynt graddfa	
D.1	£60,812	0	0
D.2	£64,806	0	0
D.3	£68,799	0	0
D.4	£72,793	2	1
Prif Swyddog Gweithredol	£111,111	1	0