

Adroddiad ar gyflog y rhywiau 2019 i 2020

Adroddiad ar gyflog y rhywiau 2019 i 2020

Cynnwys

Cynnwys	2
Datganiad ysgrifenedig	3
Cyflwyniad	3
Beth yw Adroddiad Cyflog y Rhywiau?.....	4
Polisi Tâl Cyngor Sir Ddinbych	4
Casglu Data	6
Dadansoddi a Chanfyddiadau	7
Y Gweithlu	8
Cymharu Patrymau Gwaith.....	9
Y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau yn Gyffredinol.....	10
Cymhariaeth Flynyddol y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau	11
Chwartelau Cyflog	11
Crynodeb o Arfer Da i Helpu i Fynd i'r Afael â Materion Cyflog y Rhywiau.....	12
Dyma rai o'r meysydd y byddwn yn parhau i'w monitro a gweithio i'w cryfhau:- -.....	13

Adroddiad ar gyflog y rhywiau 2019 i 2020

Datganiad ysgrifenedig

1. Yng Nghyngor Sir Ddinbych rydym yn cefnogi'r egwyddor o amrywiaeth a chydaddoldeb gan fod angen pobl o wahanol gefndiroedd arnom i helpu i sicrhau ein bod yn gynrychioliadol o'r Sir rydym yn ei gwasanaethu. Rydym wedi ymrwymo i ddarparu tâl cyfartal am waith o werth cyfartal ac yn anelu at ddarparu strwythur tâl teg.
2. Dyma'r nawfed adroddiad ar gyflog y rhywiau y mae Cyngor Sir Ddinbych wedi'i gyhoeddi ac mae'n rhan o'n hymrwymiad parhaus i fod yn gyflogwr teg a chyflogwr sy'n sicrhau nad yw ei weithwyr yn wynebu gwahaniaethu annheg.
3. Mae ein diwylliant o hyblygrwydd, gonestrwydd ac ymddiriedaeth wedi sicrhau bod ein staff yn gallu cyflawni cydbwysedd gwell rhwng eu bywyd cartref a'u bywyd gwaith, ac i ni, fel cyflogwr, mae'n golygu ein bod yn gallu recriwtio a chadw staff o gefndiroedd amrywiol.
4. Rwy'n falch o weld ein bod yn cyflawni cydbwysedd gwell rhwng y rhywiau yn ein bwlch cyflog cyffredinol, gan gynnwys cynnydd yn nifer y merched ar lefel uwch.
5. Mae hyn yn dangos bod yr arferion, prosesau a'r diwylliant sydd gennym ar waith i gyd yn cyfrannu tuag at weithle tecach a mwy cynhwysol.
6. Fel Arweinydd, rwy'n ymrwymo i sicrhau bod y gwaith da'n parhau.

Y Cyng. Hugh Evans

Arweinydd y Cyngor

Cyflwyniad

7. Ers 2017 mae'r ddeddfwriaeth yn ymwneud ag adrodd ar gyflog y rhywiau yn ei gwneud yn ofynnol i weithwyr, gyda 250 neu fwy o weithwyr, i gyhoeddi cyfrif statudol yn flynyddol yn dangos y bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Mae'r bwlch cyflog rhwng y

Adroddiad ar gyflog y rhywiau 2019 i 2020

rhywiau yn wahanol i gyflog cyfartal. Mae Cyflog Cyfartal yn ymdrin â'r gwahaniaethau mewn cyflog rhwng dynion a merched sy'n gwneud yr un swyddi, swyddi tebyg neu waith o werth cyfartal. Mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau ar y llaw arall yn dangos y gwahaniaethau mewn cyflog cyfartal rhwng dynion a merched (ACAS, 2017).

8. Rydym yn ymwybodol o'n cyfrifoldebau o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010, sy'n rhoi'r hawl i ferched a dynion gael tâl cyfartal am waith cyfartal a'r gofyniad am gynnal adroddiad ar Gyflog y Rhywiau yn flynyddol.
9. Pwrpas ychwanegol yr adroddiad hwn yw ystyried a chymharu canfyddiadau'r adroddiad hwn ag adroddiad y flwyddyn flaenorol er mwyn pennu a fu unrhyw newidiadau a dadansoddi unrhyw feysydd o bryder os oes angen.

Beth yw Adroddiad Cyflog y Rhywiau?

10. Mae adroddiad ar gyflog y rhywiau yn adolygiad o'r hyn y mae dynion a merched yn ei ennill ar gyfartaledd o fewn sefydliad. Fe all cyfrif y bwlch cyflog rhwng y rhywiau ddangos fod yna wahaniaeth yng nghyflog dynion a merched. Ond nid yw o reidrwydd yn golygu fod y gwahaniaeth hwn yn annheg na'u bod yn cael eu talu yn annheg. Gall hyn fod oherwydd bod nifer uwch o ddynion mewn swyddi sy'n talu'n uwch a mwy o ferched mewn swyddi sy'n talu llai ar draws y sefydliad.

Polisi Tâl Cyngor Sir Ddinbych

11. Mae Cyngor Sir Ddinbych yn sefydliad cymhleth gyda thua 4780 o swyddi. Mae gan y Cyngor ystod eang o swyddogaethau sy'n darparu ac/neu yn comisiynu ystod eang o wasanaethau hanfodol. Gallai'r ymagwedd tuag at lefelau tâl felly wahaniaethu o un grŵp o weithwyr i'r llall i adlewyrchu amgylchiadau penodol ar lefel leol, y lefel drwy Gymru, drwy Brydain neu lefel broffesiynol. Bydd hefyd angen iddi fod yn hyblyg lle bod angen, i ymdrin ag amryw o amgylchiadau newidiol, boed modd eu rhagweld ai peidio.

Adroddiad ar gyflog y rhywiau 2019 i 2020

12. Mae Cyngor Sir Ddinbych yn gweithredu dull gwobrwyo cyflawn i ddenu, cadw a chymell staff sydd â sgiliau addas fel y gall y cyngor weithredu ar ei orau. Yn y cyddestun hwn, mae angen cydnabod fod rhaid i lefelau tâl ar raddfeydd uwch yn enwedig allu denu nifer digonol o bobl gyda'r gallu addas (ac yn ddelfrydol bydd hyn yn cynnwys pobl o'r sectorau preifat a chyhoeddus y tu mewn a'r tu allan i Gymru), a chadw unigolion gyda sgiliau a chymwysterau addas unwaith eu bod wedi'u penodi. Rhaid cydnabod y bydd y Cyngor yn aml yn ceisio recriwtio mewn cystadleuaeth â chyflogwyr da eraill yn y sectorau cyhoeddus a phreifat.
13. Mae'r Cyngor yn defnyddio'r golofn gyflog a drafodwyd yn genedlaethol fel sail ar gyfer ei strwythur graddio. Dyma sut y pennir cyflogau'r mwyafrif o'r gweithlu nad ydynt yn athrawon (Telerau ac Amodau'r Cydgyngor Cenedlaethol), yn ogystal â defnyddio cyfraddau tâl eraill a ddiffiniwyd yn genedlaethol lle bo hynny'n berthnasol. Cyflwynwyd Colofn Gyflog cenedlaethol newydd yn 2019 i helpu i ymdopi gyda chywasgu'r gwahaniaethau ar ben isaf y golofn gyflog. Newidiwyd y strwythur tâl ar draws y mwyafrif o raddfeydd gan sicrhau bod yr SCP isaf yn unol â'r Cyflog Byw Gwirioneddol. Roedd yr holl lwfansau eraill sy'n gysylltiedig â thâl yn destun cynnydd o 2%, sydd wedi'u pennu yn unol â pheirianwaith bargeinio ar y cyd a/neu fel y pennir gan Bolisi'r Cyngor.
14. Bydd penodiadau newydd fel arfer yn cael eu gwneud ar waelod y raddfa berthnasol, er y gellir amrywio hyn lle bod angen i sicrhau y gellir penodi'r ymgeisydd gorau.
15. Mae gwerthuso swyddi'n fodd systematig o bennu gwerth/teilyngdod swydd mewn perthynas â swyddi eraill mewn sefydliad. Y nod yw cymharu swyddi'n systematig i asesu eu gwerth cymharol er mwyn gosod strwythur tâl rhesymegol a chael tegwch o ran tâl rhwng swyddi. Mae'r Cyngor yn defnyddio Cynllun Gwerthuso Swyddi Cyngor Taleithiol Llundain Fwyaf. Cynhaliodd y Cyngor werthusiad ac adolygiad llawn o dâl dan Statws Sengl ar gyfer pob Gweithiwr o ran Tâl a Graddfeydd a Thelerau ac Amodau ym mis Ebrill 2008 ar gyfer Gweithwyr ar Delerau ac Amodau'r Cydgyngor Cenedlaethol. Ar gyfer swyddi Uwch Arweinyddiaeth mae'r Cyngor yn defnyddio

Adroddiad ar gyflog y rhywiau 2019 i 2020

Cynllun Gwerthuso Swyddi Hay. Fe wnaeth y Cyngor werthusiad ac adolygiad llawn o'n Strwythur Tâl Uwch Arweinyddiaeth yn Ebrill 2016.

Casglu Data

16. Mae adroddiad bwllch cyflog yn rhoi manylion ynglŷn â'r gymhariaeth o ran tâl rhwng dynion a merched ar sail cyfradd fesul awr o dâl sylfaenol. Nid yw hyn yn cynnwys unrhyw lwfansau ychwanegol.

17. Mae'r adroddiad yn seiliedig ar ddata cyflogau a gymerwyd ar 31 Mawrth 2020. Cyfanswm nifer y staff yn yr adolygiad oedd 4780, wedi'u lleoli mewn gwahanol leoliadau ar draws Cyngor Sir Ddinbych. Cafodd cyflogau gweithwyr rhan amser eu hystyried ar ffurf eu gwerth yn llawn amser.

18. Mae'r ddeddfwriaeth yn ymwneud ag adrodd ar gyflogau'r rhywiau yn ei gwneud yn ofynnol i sefydliadau adrodd ar y bwllch cyflog rhwng y rhywiau yn ymwneud â thaliadau bonws. Nid yw Cyngor Sir Ddinbych yn gwneud unrhyw daliadau bonws i staff, felly nid yw'r dadansoddiad hwn yn berthnasol.

19. Cafodd athrawon eu cynnwys yn y dadansoddiad ystadegol cyffredinol, ond ni chafwyd dadansoddiad manwl yn ôl cyfradd fesul awr oherwydd bod eu telerau a'u hamodau cenedlaethol yn golygu nad oes bwllch cyflog rhwng y rhywiau.

20. Mae amrywiaeth o delerau ac amodau o fewn Cyngor Sir Ddinbych, sef rhai'r Cydgyngor Cenedlaethol, Soulbury, Penaethiaid Gwasanaeth a Chyfarwyddwyr, Athrawon a'r Cydbwyllgor Trafod Telerau (Gweithwyr Ieuenctid), a chafodd y rhain i gyd eu cynnwys yn yr adroddiad cyffredinol oni bai y nodwyd yn wahanol.

21. Ni ymchwiliwyd i ddata personol wrth lunio'r wybodaeth. Dyma'r categorïau a ddefnyddiwyd ar gyfer yr amryw adroddiadau – mae mwy o ddata ar nodweddion gwarchoddedig yn Adroddiad Blynyddol Dyletswydd y Sector Cyhoeddus:

- Gradd

Adroddiad ar gyflog y rhywiau 2019 i 2020

- Rhyw
- Cyflog
- Ethnigrwydd
- Anabledd
- Oriau Contract

22. Mae'r adroddiadau'n dangos gwerth canrannol unrhyw fylchau tâl. Nodir hyn fel -% os yw dynion yn cael llai o dâl na merched a +% os yw merched yn cael llai o dâl na dynion.
23. Cafodd adroddiad yn cynnwys yr holl wybodaeth am gyflogau, oriau contract, rhyw a nodweddion gwarchodedig eraill ei lunio a'i ddefnyddio i gwblhau'r adroddiad.
24. Caiff y data ei dynnu o'r system wybodaeth Adnoddau Dynol a'r system Gyflogres. Mae'r adroddiad yn cynnwys pob gweithiwr ac eithrio lle nodir yn wahanol.
25. Bydd y data'n cael ei arddangos gan ddefnyddio'r cyfrifiad cymedr a ddefnyddir fel arfer i fesur 'cyfartaledd' cyfres o werthoedd. Cyfrifir hyn drwy rannu swm y gwerthoedd rhwng nifer y gwerthoedd ac mae'n adlewyrchu'r dosbarthiad enillion llawn. Mae'r cymedr yn ddefnyddiol pan fydd merched yn cael eu gorgynrychioli yn yr eithaf cyflog isel a dynion yn yr eithaf cyflog uwch.
26. Mae'r cyfrifiad canolrif wedi'i ddefnyddio hefyd, sy'n ffordd arall o ganfod 'cyfartaledd' set o werthoedd. Caiff hyn ei gyfrifo drwy roi'r gwerthoedd mewn trefn a chymryd y gwerth canolog fel y cyfartaledd, sy'n nodi cyflog canolog. Dyma'r gynrychiolaeth orau o'r gwahaniaeth 'nodweddiadol' gan nad ydyw wedi'i effeithio gan y nifer fach o gyflogau uchel iawn.

Dadansoddi a Chanfyddiadau

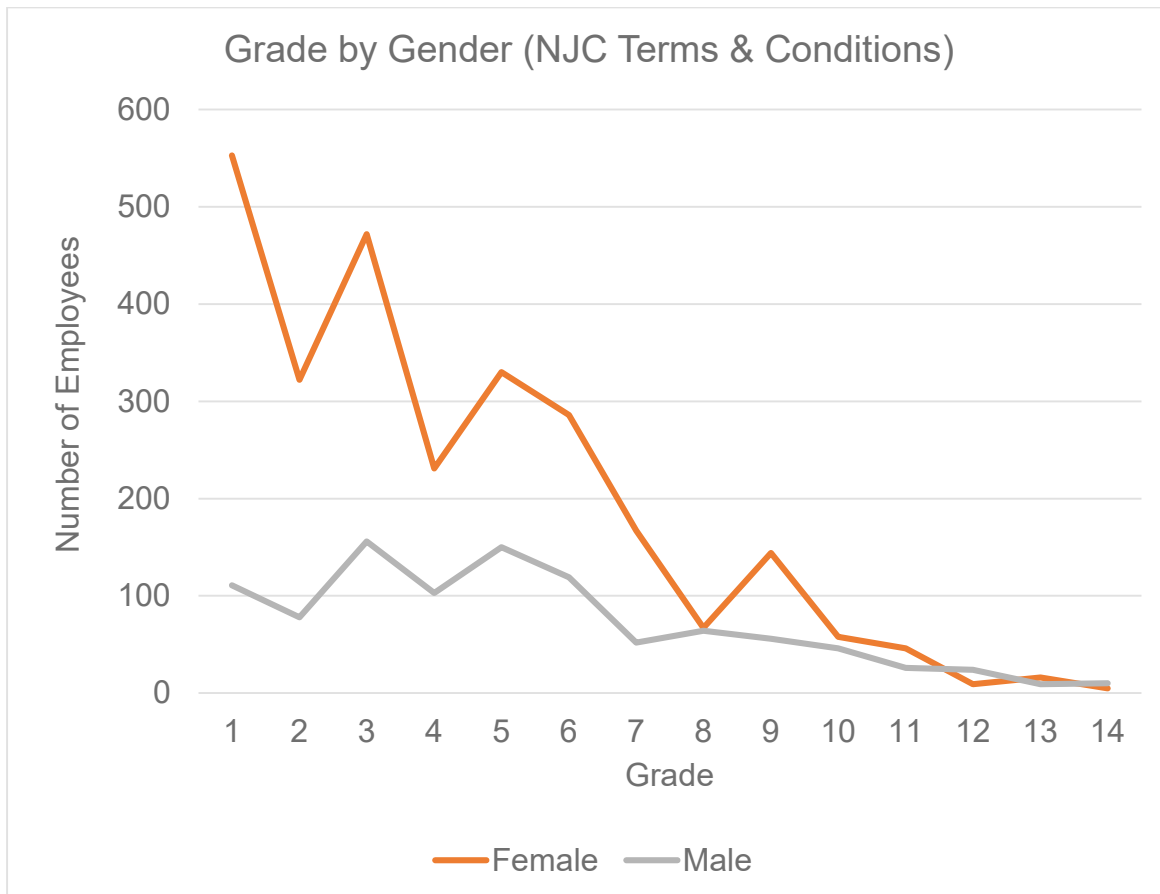
27. Un o ddibenion yr adran hon o'r adroddiad yw pennu a yw gwahaniaethau cyflog wedi newid neu wedi aros yr un fath neu'n debyg wrth ddefnyddio'r gyfradd tâl fesul

Adroddiad ar gyflog y rhywiau 2019 i 2020

awr a chymharu ag adroddiad 2018-2019. Y dull hwn yw'r un cywiraf a dyma'r fethodoleg gyfarwydd, wedi'i phrofi, a ddefnyddir gan y Swyddfa Ystadegau Gwladol.

Y Gweithlu

28. Mae'r ddemograffeg rhwng y ddau ryw wedi parhau'n gyson heb unrhyw amrywiaeth, neu ag ond ychydig o amrywiaeth, ers dechrau cynnal Adroddiadau Cyflog y Rhywiau yn 2011. Roedd merched yn cynrychioli 73% o'r gweithlu yng Nghyngor Sir Ddinbych yn 2019 sef yr un ffigwr â 2018. Mae hyn yn dangos nad yw'r symudiad yn y bwlch cyflog rhwng y rhywiau wedi'i effeithio gan yr amrywiad yn y ddemograffeg hon. Mae'r graff isod yn dangos y gyfran o weithwyr sy'n ddynion ac yn ferched yn ôl graddfa ar Delerau ac Amodau'r Cydgyngor Cenedlaethol.



Adroddiad ar gyflog y rhywiau 2019 i 2020

Cymharu Patrymau Gwaith

29. Mae'r tabl canlynol yn dangos y bwch cyflog rhwng y rhywiau ar gyfer gweithwyr llawn amser a gweithwyr rhan amser gan ddefnyddio'r gyfradd dâl gymedrig fesul awr ar gyfer 2019.

Cyfradd gymedrig fesul awr pob gweithiwr yn 2019

Cyfradd gymedrig fesul awr	Benyw	Gwryw	Bwlch Cyflog
Llawn amser	23.48	20.67	-13.59%
Rhan amser	13.02	11.62	-12.05%

30. Fel y crybwyllwyd yn gynharach yn yr adroddiad, mae'r cynnydd yn y gyfradd fesul awr o ganlyniad i gynnydd costau byw uwch na'r arfer yn Strwythur Tâl y Cydgyngor Cenedlaethol ar gyfer 2019 a chyflwyniad strwythur tâl newydd. Felly mae'r gyfradd gymedrig fesul awr ar gyfer merched wedi cynyddu o £19.85 yn 2018, a dynion o £18.09 yn 2018. Mae'r cynnydd yn y gyfradd gyfartalog fesul awr ar gyfer merched yn uwch o ganlyniad i ddsbarthiad merched yn y swyddi ar y graddfeydd isaf (e.e. Gradd 1 i 4), sydd wedi gweld y cynnydd mwyaf mewn cyflog a newidiadau i'r strwythur tâl.

31. Mae'r tabl canlynol yn dangos y bwch cyflog rhwng y rhywiau ar gyfer gweithwyr llawn amser a gweithwyr rhan amser gan ddefnyddio'r gyfradd dâl gymedrig fesul awr ar gyfer 2019. Wrth ddefnyddio'r canolrif, mae'r bwch tâl yn ffafriol i weithwyr rhan amser sy'n ferched

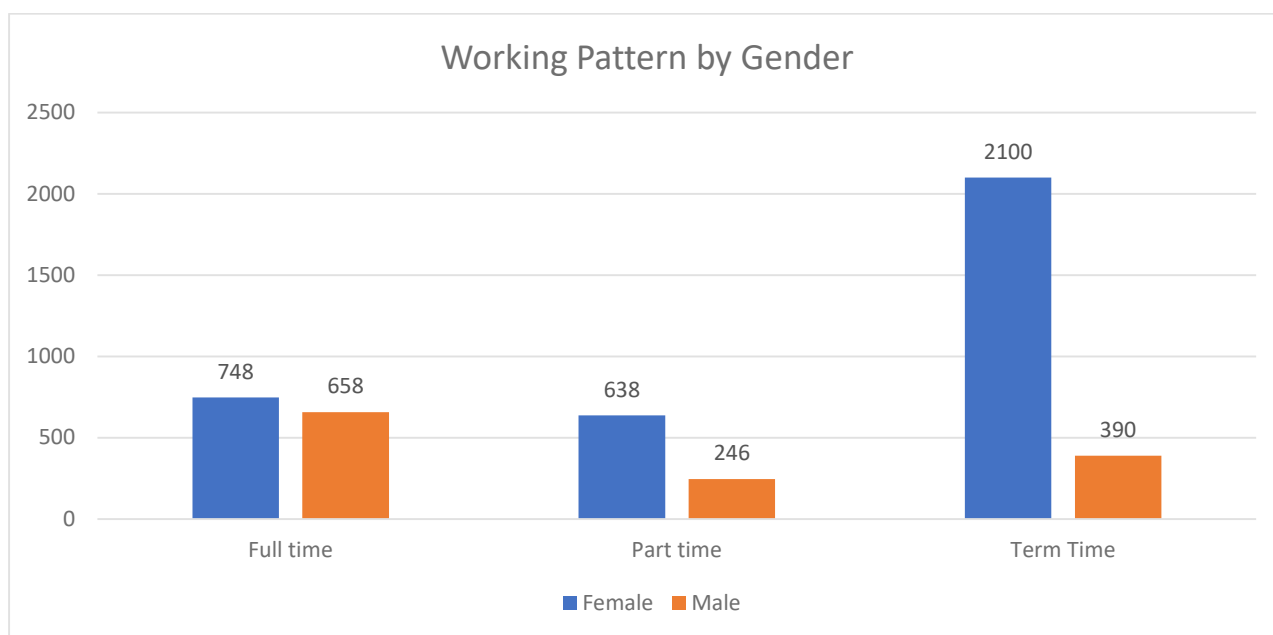
Cyfradd ganolrifol fesul awr pob gweithiwr yn 2019

Cyfradd ganolrifol fesul awr	Benyw	Gwryw	Bwlch Cyflog
Llawn amser	25.23	25.02	0.84%
Rhan amser	15.81	12.29	-2.16%

Adroddiad ar gyflog y rhywiau 2019 i 2020

32. Mae'r tabl isod yn dangos y gweithwyr llawn amser sy'n ferched a'r gweithwyr llawn amser sy'n ddynion yn ôl graddfa yng Nghyngor Sir Ddinbych. Mae'r graff hwn yn dangos y gyfran fawr o weithwyr rhan amser sy'n ferched ar y graddfeydd isaf a hefyd y gyfran fwy o weithwyr llawn amser sy'n ddynion ar y graddfeydd uchaf.

33. Mae'r tabl isod yn dangos dosbarthiad dynion a merched yn ôl patrwm gwaith.



Y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau yn Gyffredinol

34. Mae'r bwlch cyflog cymedrig (cyfradd fesul awr) yn 4.38% (gweler isod). Mae hwn wedi gwella o'r flwyddyn flaenorol yn sgil cynyddiadau a newidiadau i'r strwythur tâl ar gyfer staff y Cydgyngor Cenedlaethol. Mae'n cynnwys holl weithwyr y Cyngor ar delerau ac amodau a phatrymau gwaith gwahanol. Mae'r ail res yn y tabl isod yn dangos y bwlch cyflog canolrifol cyffredinol rhwng y rhywiau gan ddefnyddio'r gyfradd dâl ganolrifol fesul awr, sy'n uwch na'r ffigur a geir wrth ddefnyddio'r gyfradd gymedrig fesul awr.

Y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau yn 2019 ar gyfer Pob Gweithiwr	Benyw	Gwryw	Bwlch Cyflog
Cyfradd Fesul Awr yn 2019 (Cymedr) ar gyfer Pob Gweithiwr	17.26	18.05	04.38%

Adroddiad ar gyflog y rhywiau 2019 i 2020

Y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau yn 2019 ar gyfer Pob Gweithiwr	Benyw	Gwryw	Bwlch Cyflog
Cyfradd Fesul Awr yn 2019 (Canolrifol) ar gyfer Pob Gweithiwr	23.63	23.13	-02.16%

Cymhariaeth Flynyddol y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau

35. Mae'r tabl canlynol, sy'n dangos y cymariaethau yn y bwlch cyflog rhwng y rhywiau rhwng 2018 a 2019 ar gyfer Gweithwyr ar delerau ac amodau'r Cydgyngor Cenedlaethol, yn dangos fod y bwlch cyflog wedi lleihau.

Cyflog Cyfwerth â Llawn Amser Cyffredinol	Cyfradd Fesul Awr 2018	Cyfradd Fesul Awr 2019
Merched (Cymedr)	15.13	17.26
Dynion (Cymedr)	16.10	18.05
Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau	06.04%	04.38%

Chwartelau Cyflog

36. Mae chwartelau'n rhannu'r set ddata'n bedwar grŵp tâl cyfartal, yn seiliedig ar ystod dâl gyffredinol gweithwyr Cyngor Sir Ddinbych. Mae'r tabl isod yn dangos y dadansoddiad yn ôl rhyw ym mhob un o'r pedwar band tâl. Yn gyffredinol, mae dosbarthiad y gweithlu ar draws y pedwar band yn weddol gyfartal, fodd bynnag, mae'n dangos bod gennym ni nifer fawr o weithwyr sy'n ferched yn y Chwartzel Is, gyda'r Chwartzel Canol Isaf i ddilyn. Mae hyn yn nodweddiadol o wahanu galwedigaethol sy'n digwydd ym mhob sefydliad, ar ffurf clystyrau ar y brig ac ar yr un lefel alwedigaethol. Gwahanu galwedigaethol yw pan fo dosbarthiad anghyfartal o ddynion a merched mewn dewisiadau gyrfa ystrydebol, er enghraifft, iechyd a gofal cymdeithasol, sydd yn draddodiadol yn rolau benywaidd a rolau adeiladu sydd yn draddodiadol yn rolau gwrywaidd.

Adroddiad ar gyflog y rhywiau 2019 i 2020

Pob Gweithiwr 2019	Nifer y Merched	Nifer y Dynion	Cyfran y Merched	Cyfran y Dynion
Chwartel Uchaf	826	350	70.24%	29.76%
Chwartel Canol Uchaf	724	302	70.57%	29.43%
Chwartel Canol Isaf	951	394	70.71%	29.29%
Chwartel Isaf	985	248	79.89%	20.11%

Crynodeb o Arfer Da i Helpu i Fynd i'r Afael â Materion Cyflog y Rhywiau

37. Mae Cyngor Sir Ddinbych wedi ymrwymo i drin pob gweithiwr yn gyfartal yn unol â Deddf Cydraddoldeb 2010.
38. Wrth i ni fonitro maint y bylchau cyflog rhwng y rhywiau o fewn Cyngor Sir Ddinbych, byddwn yn ceisio parhau i sicrhau bod gennym bolisiau ac arferion Adnoddau Dynol ar waith a fydd yn helpu i gau'r bylchau hynny a gweithio gyda rheolwyr i godi ymwybyddiaeth yn y dyfodol.
39. Mae gennym ni bolisi clir o dalu gweithwyr yn gyfartal am yr un gwaith, neu waith sy'n gyfwerth â hynny, beth bynnag fo'u rhyw neu unrhyw nodweddion gwarchoddedig eraill. Mae hyn yn sicrhau nad yw'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn codi o dalu dynion a merched yn wahanol am yr un gwaith, neu waith sy'n gyfwerth, ond ei fod yn ganlyniad i'r swyddi y mae dynion a merched yn ymgymryd â hwy o fewn y cyngor a'r cyflogau y mae'r swyddi hynny yn eu denu.
40. Yn gyffredinol mae ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau ar draws yr holl delerau ac amodau yn -02.16% sy'n gostwng bob blwyddyn. Cyfartaledd y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn genedlaethol ym mhob sector a'r holl weithwyr yw 15.05%, felly wrth gymharu bwlch cyflog rhwng y rhywiau Sir Ddinbych o -02.16 % rydym yn llawer is na'r cyfartaledd cenedlaethol.

Adroddiad ar gyflog y rhywiau 2019 i 2020

Dyma rai o'r meysydd y byddwn yn parhau i'w monitro a gweithio i'w cryfhau:- -

41. Bydd Cyngor Sir Ddinbych yn datblygu ac yn cynnal ein polisi Cyfle Cyfartal mewn Cyflogaeth ar gyfer gweithwyr.
42. Gweithredu arferion tâl a chyngor yn gyson a phroses werthuso swyddi gadarn.
43. Arferion recriwtio a dethol teg, a pharhau i fonitro'r broses hon gan edrych ar nodweddion gwarchoddedig.
44. Annog y defnydd o'n polisïau gweithio'n hyblyg a'n polisi gweithio gartref pan fo'n bosibl i gynorthwyo'r broses o fynd i'r afael â materion cydraddoldeb.
45. Gweithio i sicrhau nad oes unrhyw rwystrau ymddangosiadol i ddatblygiad a chynnydd.
46. Parhau i wella ein systemau monitro cydraddoldeb, ehangu ein gwaith dadansoddi a rhannu'r canlyniadau.
47. Sicrhau fod Adroddiad ar Gyflog y Rhywiau yn cael ei gynnal yn flynyddol, gan gymharu data flwyddyn ar ôl blwyddyn a sicrhau fod unrhyw gynlluniau gwella yn cael eu gweithredu a'u diweddarau.
48. Monitro data cyfweiliad gadael a chanfod tueddiadau i ddeall y rhesymau cyffredin dros adael.
49. Cynlluniau ar gyfer adrodd yn y dyfodol i ddadansoddi'r gyfran o ferched a dynion sy'n dychwelyd i'r gwaith ar ôl cyfnod mamolaeth, tadolaeth, mabwysiadu neu rannu absenoldeb i ail afael yn eu swyddi gwreiddiol.
50. Hyfforddi a chefnogi rheolwyr atebol ar gydraddoldeb drwy e-ddysgu a derbyn cyngor ac arweiniad ynglŷn â pha ymddygiadau a chamau gweithredu sydd eu hangen ganddynt a'u gweithwyr yn y gweithle.