Cyngor
sir ddinbych
denbighshire
County Council

Adroddiad ar gyflog y rhywiau 2024 i 2025

Cyhoeddwyd Ionawr 2026

Mae'r ddogfen hon ar gael yn Saesneg. This document is available in English.

Adroddiad ar gyflog y rhywiau 2024 i 2025

Cynnwys

Adroddiad ar gyflog y rhywiau 2024 i 2025

Cynnwys 2

Datganiad Ysgrifenedig 3

Cyflwyniad 5

Beth yw Adroddiad ar Gyflog y Rhywiau? 5

Polisi Tâl Cyngor Sir Ddinbych 5

Casglu Data 6

Dadansoddiad a Chasgliadau 8

Cymhariaeth Patrymau Gweithio 9

Bwlch Cyflog Cyffredinol Rhwng y Rhywiau 11

Cymhariaeth Flynyddol o’r Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau......................................12

Chwarteli Cyflog..12

Crynodeb o Arfer Da i helpu i fynd i’r afael â Materion Cyflogau y Rhywiau...............13

Dyma rai o'r meysydd y byddwn yn parhau i’w monitro ac yn gweithio i’w cryfhau:- ..13

Datganiad Ysgrifenedig

Yng Nghyngor Sir Ddinbych rydym yn cefnogi’r egwyddor o amrywiaeth a chydraddoldeb gan sicrhau ein bod yn cyflogi pobl o wahanol gefndiroedd sy’n gynrychioliadol o’r Sir yr ydym yn ei gwasanaethu. Rydym wedi ymrwymo i roi cyflog cyfartal am waith o werth cyfartal ac yn anelu at ddarparu strwythur cyflog teg.

Dyma’r pedwerydd adroddiad ar ddeg y mae Cyngor Sir Ddinbych wedi’i gyhoeddi ar gyflog y rhywiau, 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.

Adroddiad ar gyflog y rhywiau 2024 i 2025

Mae ein gwerthoedd o barch, uniondeb, balchder ac undod yn galluogi diwylliant o hyblygrwydd, gonestrwydd ac ymddiriedaeth o fewn y Cyngor. Mae hyn wedi sicrhau cydbwysedd gwell rhwng bywyd cartref a bywyd gwaith ar gyfer ein staff ac i ni, fel cyflogwr, mae'n golygu ein bod yn gallu recriwtio a chadw staff o gefndiroedd amrywiol.

Mae hyn yn dangos bod yr arferion, y prosesau a'r diwylliant sydd gennym ar waith i gyd yn cyfrannu tuag at weithle tecach a mwy cynhwysol.

Fel y Prif Weithredwr, rwyf wedi ymrwymo i sicrhau bod y gwaith da hwn yn parhau, ac ymfalchïaf yn y ffaith bod cynrychiolaeth merched ar lefelau uwch y cyngor yn gyfartal â dynion.

Graham Boase
Prif Weithredwr

Adroddiad ar gyflog y rhywiau 2024 i 2025

Cyflwyniad

Ers 2017, yn unol â deddfwriaeth ar adrodd ar gyflog y rhywiau, mae wedi bod yn ofynnol i gyflogwyr sydd â dros 250 o weithwyr gyhoeddi cyfrifiadau statudol, blynyddol yn dangos y bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Nid yw'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yr un fath â chyflog cyfartal. Mae cyflog cyfartal yn ymdrin â'r gwahaniaethau rhwng cyflogau dynion a merched sy'n gwneud yr un gwaith, gwaith tebyg, neu waith o werth cyfartal. Mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn dangos y gwahaniaethau mewn cyflog cyfartalog rhwng dynion a merched (ACAS, 2017).

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 lunio adroddiad ar Gyflog y Rhywiau yn flynyddol.

Pwrpas arall yr adroddiad hwn yw ystyried a chymharu casgliadau'r adroddiad hwn ag adroddiad y flwyddyn flaenorol i weld a fu unrhyw newidiadau ac i ddadansoddi unrhyw feysydd o bryder os oes rhai.

Beth yw Adroddiad ar Gyflog y Rhywiau?

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 allai'r cyfrifiad bwlch cyflog rhwng y rhywiau ddangos bod yna wahaniaeth rhwng cyflogau dynion a merched, ond nid yw o anghenraid yn golygu bod y gwahaniaeth yma yn annheg neu eu bod yn cael eu talu'n annheg.

Polisi Tâl Cyngor Sir Ddinbych

Mae Cyngor Sir Ddinbych yn sefydliad cymhleth sy'n cyflogi 4315 o weithwyr mewn tua 4664 o swyddi. Mae gan y Cyngor ystod eang o swyddogaethau sy'n darparu a/neu'n comisiynu amrywiaeth o wasanaethau hanfodol. Gallai'r ymagwedd tuag at lefelau tâl felly fod yn wahanol o un grŵp o weithwyr i'r llall i adlewyrchu amgylchiadau penodol ar lefel leol, Cymru, y DU neu ar lefel broffesiynol. Bydd hefyd angen iddo fod yn hyblyg lle bo angen i ddelio ag amryw o amgylchiadau newidiol, boed modd eu rhagweld ai peidio.

Adroddiad ar gyflog y rhywiau 2024 i 2025

Mae Cyngor Sir Ddinbych yn defnyddio’r ymagwedd holl fuddion i ddenu, cadw ac ysgogi gweithwyr â’r sgiliau priodol i alluogi’r Cyngor berfformio ar ei orau. Yn y cyd-destun hwn mae angen cydnabod fod yn rhaid i lefelau tâl, yn enwedig ar y graddfeydd uwch, allu denu ymgeiswyr o gronfa ddigon eang o dalent (a fydd yn ddelfrydol yn cynnwys pobl o’r sectorau preifat a chyhoeddus o Gymru a thu hwnt), a gallu dal gafael ar unigolion â’r sgiliau a chymwysterau priodol unwaith y maent wedi’u penodi. Rhaid cydnabod y bydd y Cyngor yn aml yn cystadlu i recriwtio yn erbyn cyflogwyr da eraill yn y sector cyhoeddus a phreifat.

Mae'r Cyngor yn defnyddio'r golofn gyflog a drafodwyd yn genedlaethol fel sail ar gyfer ei strwythur graddio. Y golofn hon sy’n pennu cyflogau mwyafrif y gweithlu nad ydynt yn athrawon (Telerau ac Amodau’r Cydgyngor Cenedlaethol), ynghyd â’r defnydd o gyfraddau cyflogau eraill a ddiffinnir yn genedlaethol lle bo hynny’n berthnasol. Yn dilyn cytundeb cyflogau cenedlaethol 2025 bu cynnydd o 3.2% ar bob pwynt yn y golofn gyflogau.

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 allanol gorau.

Mae gwerthuso swyddi’n fodd systematig o bennu gwerth swydd mewn perthynas â swyddi eraill mewn sefydliad. Y nod yw gwneud cymhariaeth systematig rhwng swyddi i asesu eu gwerth cymharol er mwyn sefydlu strwythur tâl rhesymegol a thegwch 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 gyflogau o dan Statws Sengl ar gyfer pob Gweithiwr o ran Cyflog a Graddio a Thelerau ac Amodau ym mis Ebrill 2008 i Weithwyr ar Delerau ac Amodau’r Cydgyngor Cenedlaethol. Ar gyfer swyddi Uwch Arweinyddiaeth mae’r Cyngor yn defnyddio Cynllun Gwerthuso Swyddi Hay. Cynhaliodd y Cyngor werthusiad ac adolygiad llawn o’n Strwythur Cyflogau Uwch Arweinyddiaeth ym mis Ebrill 2016.

Casglu Data

Mae adroddiad bwlch cyflogau yn rhoi manylion o’r gymhariaeth o ran tâl cyfartalog rhwng dynion a merched ar sail cyfradd fesul awr o dâl sylfaenol. Eleni, cyflwynwyd y gofyniad i adrodd ar weithwyr cyflog llawn perthnasol ac mae’n cynnwys lwfansau a rhai didyniadau penodol wrth benderfynu ar y gyfradd cyflog fesul awr.

Adroddiad ar gyflog y rhywiau 2024 i 2025

Mae’r adroddiad yn seiliedig ar ddata cyflog a gymerwyd fel ciplun ar 31 Mawrth 2025, gyda 4315 o weithwyr yn gweithio mewn tua 4664 o swyddi ar draws Sir Ddinbych. At ddibenion yr adroddiad hwn, ystyriwyd bod 4428 o'r swyddi hynny yn weithwyr perthnasol, yn cael eu hystyried fel gweithwyr perthnasol tâl llawn yn unol â'r canllawiau adrodd. Cafwyd data cymharol y DU gan Swyddfa Ystadegau Gwladol (ONS) yn www.ons.gov.uk.

Mae gofynion Adroddiad Cyflog y Rhywiau 2024 - 2025 yn cynnwys yr angen i adnabod gweithwyr tâl llawn perthnasol o’n cyfrifiad pennau gweithwyr cyffredinol. Mae gweithwyr perthnasol cyflog llawn i gyd yn weithwyr a oedd yn cael eu cyflogi ar 31 Mawrth 2025, ac yn cael eu talu’r cyflog sylfaenol llawn arferol yn ystod y cyfnod tâl dan sylw. Bydd unrhyw weithwyr perthnasol cyflog llawn sydd wedi cael eu talu’n llai na’u cyflog sylfaenol arferol yn ystod y cyfnod yn cael eu heithrio o’r cyfrifiad tâl y rhywiau. Gallai hyn fod oherwydd bod y gweithiwr ar gyfnod o absenoldeb mamolaeth neu dadolaeth neu absenoldeb arbennig, secondiad allanol, cyfnod sabothol ac ati. Fodd bynnag maent yn dal i gael eu cynnwys yn y ffigwr cyfrifiad pennau uchod.

Caiff y gweithwyr tâl llawn perthnasol eu dadansoddi yn seiliedig ar eu cyflog cyffredin.

Mae’r ddeddfwriaeth ar adrodd ar gyflogau’r rhywiau’n gofyn bod sefydliadau’n adrodd ar y bwlch mewn taliadau bonws. Nid yw Cyngor Sir Ddinbych yn rhoi unrhyw daliadau bonws i staff, felly nid yw’r dadansoddiad hwn yn berthnasol.

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), mae pob un ohonynt wedi'u cynnwys yn yr adroddiad cyffredinol oni bai y nodir fel arall.

Ni chafodd unrhyw ddata personol ei ymchwilio wrth gasglu’r wybodaeth. Mae’r categorïau y tynnwyd ohonynt ar gyfer yr adroddiadau amrywiol fel a ganlyn, mae data pellach ar nodweddion gwarchodedig wedi’i adrodd yn yr Adroddiad Dyletswydd y Sector Cyhoeddus Blynyddol:

- Graddfa:
- Rhywedd
- Cyflogau

- Ethnigrwydd
- Anabledd
- Oriau Contract

Mae'r adroddiadau'n dangos gwerth canrannol unrhyw fylchau mewn tâl. Mae hyn yn dangos fel -% os yw dynion yn cael eu talu'n llai na merched a +% os yw merched yn cael eu talu'n llai na dynion.

Cafodd adroddiad yn cynnwys yr holl wybodaeth am dâl, oriau contract, rhywedd, a nodweddion gwarchodedig eraill ei lunio a'i ddefnyddio i gwblhau'r adroddiad.

Caiff y data ei dynnu o'r system wybodaeth Adnoddau Dynol a'r system Gyflogres. Mae'r adroddiad yn cynnwys pob gweithiwr oni bai y nodir fel arall.

Bydd y data'n cael ei arddangos gan ddefnyddio'r cyfrifiad cymedr sydd fel arfer yn cael ei ddefnyddio i fesur 'cyfartaledd' set o werthoedd. Cyfrifir hyn drwy rannu swm y gwerthoedd â nifer y gwerthoedd ac mae'n adlewyrchu'r dosbarthiad enillion llawn. Mae'r cymedr yn ddefnyddiol pan fydd merched wedi'u gorgynrychioli yn y pegwn enillion isel a dynion yn y pegwn enillion uwch.

Mae'r cyfrifiad canolrif wedi'i ddefnyddio hefyd, sy'n ffordd arall o ganfod 'cyfartaledd' set o werthoedd. Cyfrifir hyn drwy archebu'r gwerthoedd a chymryd y gwerth canolog fel y cyfartaledd, gan adnabod cyflog enillydd canolig. Dyma'r gynrychiolaeth orau o'r gwahaniaeth 'nodweddiadol' oherwydd nad yw wedi'i effeithio gan y nifer fach o enillwyr uchel iawn.

Dadansoddiad a Chasgliadau

Diben 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 awr a chymharu hynny ag adroddiad 2023 - 2024.

Mae'r ddemograffeg rhywedd wedi aros yn gyson heb ddim neu fawr ddim amrywiad ers dechrau cyhoeddi Adroddiadau Cyflog y Rhywiau gael eu llunio yn 2011. Yn 2025, roedd merched yn cynrychioli 73% o'r gweithlu, ac roedd hyn yn gyson â'r pedair blynedd flaenorol

Adroddiad ar gyflog y rhywiau 2024 i 2025

lle’r oedd y gyfran tua 73-74%. Mae hyn yn dangos nad yw’r symudiad yn y bwlch cyflog rhwng y rhywiau wedi cael ei effeithio fawr gan yr amrywiad yn y ddemograffeg yma.

Cymhariaeth Patrymau Gweithio

Mae'r tabl canlynol yn dangos y bwlch tâl rhwng y rhywiau ar gyfer gweithwyr llawn-amser a gweithwyr rhan-amser gan ddefnyddio'r gyfradd dâl gymedrig fesul awr ar gyfer 2025. Wrth ddefnyddio'r canolrif (cyfartaledd), mae’r bwlch cyflog yn ffafriol i weithwyr llawn amser a gweithwyr benywaidd rhan-amser.

Cyfradd Pob Gweithiwr Fesul Awr yn 2025

Cyfradd gymedr fesul awr	Benyw	Gwryw	Bwlch Cyflog CSDd	Bwlch cyflog y DU 2025
Llawn amser	23.76	21.48	-11%	10.9%
Rhan amser	15.65	14.80	-6%	7.6%

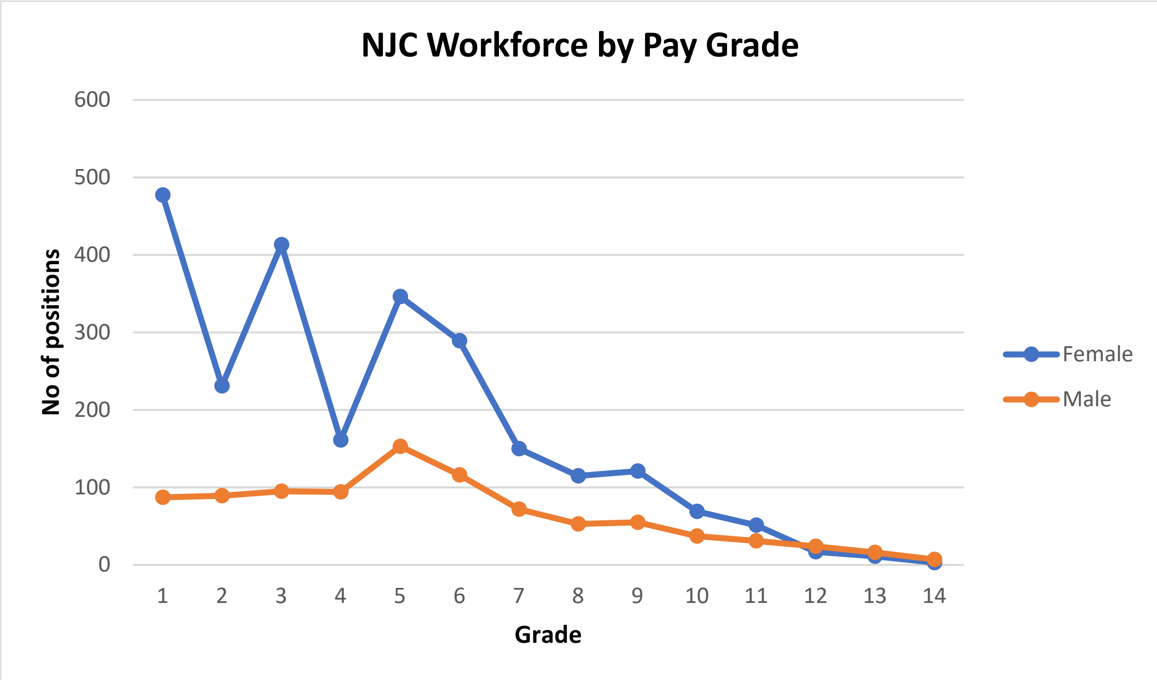
Mae'r tabl canlynol yn dangos y bwlch tâl rhwng y rhywiau ar gyfer gweithwyr llawn-amser a gweithwyr rhan-amser gan ddefnyddio'r gyfradd dâl gymedrig fesul awr ar gyfer 2024-2025. Wrth ddefnyddio'r canolrif, mae’r bwlch cyflog yn ffafriol i weithwyr llawn amser a gweithwyr benywaidd rhan-amser.

Cyfradd Canolrif Pob Gweithiwr Fesul Awr yn 2025

Cyfradd canolrif fesul awr	Benyw	Gwryw	Bwlch Cyflog CSDd	Bwlch cyflog y DU 2025
Llawn amser	21.52	18.25	-18%	6.9%
Rhan amser	12.85	12.85	0%	-2.9%

Adroddiad ar gyflog y rhywiau 2024 i 2025

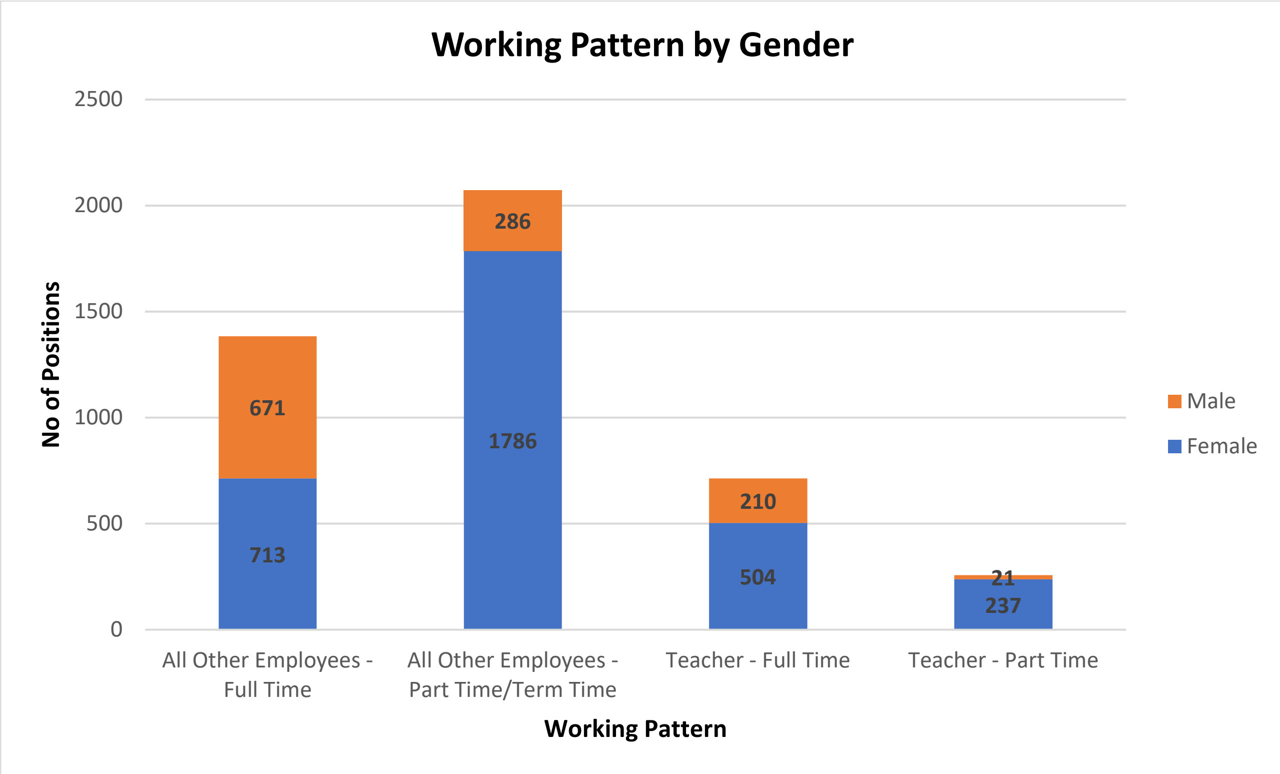
Mae’r graff isod yn dangos y gweithwyr benywaidd a gwrywaidd yn ôl graddfa (Cydgyngor Cenedlaethol) yng Nghyngor Sir Ddinbych. Mae’r graff yn dangos y gyfran fawr o weithwyr rhan amser benywaidd sydd ar y graddfeydd is, a hefyd y gyfran fwy o weithwyr llawn amser gwrywaidd ar y graddfeydd uwch.



Ffigwr 1: Siart yn dangos gweithwyr Cyngor Sir Ddinbych yn ôl rhywedd a gradd ar gyfer y cyfnod 1 Ebrill 2024 - 31 Mawrth 2025

- Mae’r tabl isod yn dangos dosbarthiad dynion a merched yn ôl patrwm gweithio.

Adroddiad ar gyflog y rhywiau 2024 i 2025



Ffigwr 2: Siart i ddangos patrymau gwaith gweithwyr yn ôl rhywedd

Bwlch Cyflog Cyffredinol Rhwng y Rhywiau

- Mae'r bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau (fesul awr) yn 5.40% (gweler isod). Mae hyn wedi gostwng 1% ers y llynedd. Mae'n yn 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 canolrif cyffredinol rhwng y rhywiau gan ddefnyddio'r gyfradd tâl canolrif fesul awr, sy'n fwlch cyflog fymryn yn uwch na'r ffigwr a geir wrth ddefnyddio'r gyfradd gymedrig.

Y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau ar 31 Mawrth 2025 - Pob Gweithiwr	**Benyw**	**Gwryw**	**Bwlch Cyflog CSDd**	**Bwlch cyflog y DU**
Cyfradd (Cymedr) Pob Gweithiwr Fesul Awr yn 2024	18.69	19.75	5.40%	13.4%
Cyfradd (Canolrif) Pob Gweithiwr Fesul Awr yn 2024	15.08	16.63	9.3%	12.8%

Adroddiad ar gyflog y rhywiau 2024 i 2025

Cymhariaeth Flynyddol o'r Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau

- Mae'r tabl canlynol, sy'n dangos cymhariaeth gymedr yn y bwlch cyflog rhwng y rhywiau rhwng 2024 a 2023 ar gyfer pob Gweithiwr ac mae hyn yn adlewyrchu gostyngiad yn y bwlch cyflog.

Cyflog Cyfwerth â Llawn Amser Cyffredinol	Cyfradd Fesul Awr 2025	Cyfradd Fesul Awr 2024
Merched (Cymedr)	18.69	17.69
Dynion (Cymedr)	19.75	18.90
Bwlch cyflog rhwng y rhywiau	5.4%	6.4%

Chwarteli Cyflog

Mae'r chwarteli'n rhannu'r set data'n bedwar grŵp cyflog cyfartal, ar sail amrediad cyflog cyffredinol gweithwyr yng Nghyngor Sir Ddinbych. Mae'r tabl isod yn dangos y dadansoddiad yn ôl rhywedd ym mhob un o'r pedwar band cyflog. Yn gyffredinol, mae dosbarthiad y gweithlu ar draws y pedwar band yn weddol gyfartal, fodd bynnag, mae'n dangos bod gennym nifer fawr o weithwyr sy'n ferched yn y Chwartel Is, gyda'r Chwartel Canol Isaf wedyn. Mae hyn yn nodweddiadol o wahanu galwedigaethol sy'n digwydd ym mhob sefydliad, yn fertigol ac yn llorweddol. Gwahanu galwedigaethol yw dosbarthiad anwastad o ddynion a merched mewn gyrfaoedd stereoteip, er enghraifft iechyd a gofal cymdeithasol, sydd yn swyddi i ferched yn draddodiadol a swyddi adeiladu sydd yn swyddi i ddynion yn draddodiadol.

Pob Gweithiwr 2025	Nifer y merched	Nifer y dynion	Cyfran o ferched	Cyfran o ddynion
Chwartel Uchaf	801	306	72.4%	27.6%
Pegwn Uchaf y Chwartel Canol	767	340	69.3%	30.7%
Pegwn Isaf y Chwartel Canol	800	307	72.3%	27.7%

Adroddiad ar gyflog y rhywiau 2024 i 2025

Chwartel Isaf	872	235	78.8%	21.2%

Crynodeb o Arfer Da i helpu i fynd i’r afael â Materion Cyflogau y Rhywiau

Mae Cyngor Sir Ddinbych wedi ymrwymo i drin pob gweithiwr yn deg yn unol â Deddf Cydraddoldeb 2010.

Wrth i ni fonitro maint y bylchau tâl rhwng y rhywiau o fewn Cyngor Sir Ddinbych, byddwn yn ceisio parhau i sicrhau bod gennym bolisïau ac arferion AD ar waith a fydd yn helpu i gau'r bylchau hynny a gweithio gyda rheolwyr i godi ymwybyddiaeth.

Mae gennym bolisi clir o dalu gweithwyr yn gyfartal am yr un gwaith neu waith cyfwerth, beth bynnag fo’u rhywedd neu unrhyw nodweddion gwarchodedig 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.

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

- Bydd Cyngor Sir Ddinbych yn parhau i lunio a chynnal ein Cyfleoedd Cyfartal mewn Polisi Cyflogaeth ar gyfer gweithwyr.
- Gweithredu arferion tâl a chyngor yn gyson a phroses werthuso swyddi gadarn.
- Arferion recriwtio a dethol teg, a pharhau i fonitro’r broses hon gan edrych ar nodweddion gwarchodedig.
- Annog y defnydd o’n Polisi Gweithio Hyblyg a gweithio gartref lle y bo’n bosibl i gynorthwyo’r broses o fynd i’r afael â materion cydraddoldeb.
- Gweithio i sicrhau nad oes unrhyw rwystrau ymddangosiadol i ddatblygiad a chynnydd.
- Parhau i wella ein systemau monitro cydraddoldeb, ehangu ein gwaith dadansoddi a rhannu’r canlyniadau

Adroddiad ar gyflog y rhywiau 2024 i 2025

- Sicrhau bod Adroddiad Cyflog y Rhywiau yn cael ei lunio’n flynyddol gan gymharu data o un flwyddyn i'r llall a sicrhau bod unrhyw gynlluniau gwella’n cael eu gweithredu a’u diweddaru.

- Monitro data o gyfweliadau gadael a chanfod tueddiadau i ddeall y rhesymau cyffredin dros adael.

- Parhau i hyfforddi a chefnogi rheolwyr atebol am gydraddoldeb drwy e-ddysgu a derbyn cyngor ac arweiniad ynglŷn â pha ymddygiad a gweithred sy’n ofynnol ganddyn nhw a’u gweithwyr yn y gweithle.