

Archwiliad cyflog cyfartal

Estyn

2016

Cyflwyniad

- 1 Mae Estyn yn gweithredu yn unol â'r sail fod gan bawb hawliau cyfartal ac y dylid eu trin felly heb ystyried unrhyw nodweddion penodol a allai fod ganddynt.
- 2 Nod Cydraddoldeb Strategol Estyn yw parhau i brif ffrydio cydraddoldeb a hawliau dynol ym mhob agwedd ar ein gwaith trwy nodi'r camau gweithredu allweddol y mae angen i ni eu cymryd ar draws yr holl swyddogaethau, polisïau ac arferion perthnasol. Dyma'r amcanion:
 - cael gwared ar wahaniaethu ac aflonyddwch a hyrwyddo cydraddoldeb a hawliau dynol ar draws Estyn
 - meithrin cysylltiadau da rhwng y rheiny sy'n rhannu nodwedd warchoddedig a'r rheiny nad oes ganddynt un
 - datblygu cyfle cyfartal rhwng pobl sy'n rhannu nodweddion gwarchoddedig perthnasol a'r rheiny nad ydynt yn rhannu nodweddion gwarchoddedig perthnasol, gan gynnwys
 - y rheiny sy'n gweithio i Estyn
 - y rheiny a allai ddarparu gwasanaethau neu nwyddau i Estyn o dan drefniadau caffael
 - y rheiny sy'n derbyn addysg a hyfforddiant gan y darparwyr hynny rydym yn eu harolygu
 - sicrhau bod cyfle cyfartal yn parhau i gael ei ymgorffori yn ein prosesau recriwtio a dethol
 - sicrhau bod ein prosesau ar gyfer caffael nwyddau a gwasanaethau yn hyrwyddo cydraddoldeb a hawliau dynol, ac yn unol â'r ymrwymiad hwn, bod ein holl gontractau yn gofyn am gydymffurfio â'r ddeddfwriaeth berthnasol
 - trwy ein gwaith arolygu ac arolwg, hyrwyddo cydraddoldeb a nodi arfer dda a lledaenu'r arfer dda honno ar draws y sectorau addysg perthnasol
 - gofyn yn rheolaidd am adborth ar ein camau gweithredu, yn rhai wedi eu cynllunio ac yn rhai a gyflawnwyd, i fodloni gofynion y Ddeddf Cydraddoldeb
 - gwella'r modd yr ydym yn mesur p'un a ydym yn cyflawni ein hamcanion cydraddoldeb, neu i ba raddau, a defnyddio'r wybodaeth hon i lywio ein gwaith yn y dyfodol
- 3 Mae Estyn yn creu Cynllun Gweithredu Blynyddol sy'n darparu'r fframwaith ar gyfer integreiddio cydraddoldeb o fewn busnes craidd Estyn trwy asesu effaith, monitro, a rhoi camau gweithredu allweddol eraill ar waith sy'n cefnogi ein nodau Cydraddoldeb strategol.
- 4 Mae Estyn yn cefnogi egwyddor cyflog cyfartal ar gyfer gwaith o werth cyfartal. Caiff yr Adroddiad Archwiliad Cyflog Cyfartal hwn ei lunio fel rhan o ymrwymiad ehangach

Estyn i fonitro cydraddoldeb a darparu dadansoddiad ac argymhellion mewn perthynas â rheoli dyfarniadau, polisi ac arfer staff ar draws Estyn. Yn sgil cyflwyno Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus yn Ebrill 2011, a grëwyd yn sgil Deddf Cydraddoldeb 2010, mae gofyniad cyfreithiol i gyflogwyr sy'n cael eu cwmpasu gan y ddyletswydd gyhoeddi gwybodaeth sy'n dangos cydymffurfiad â'r ddyletswydd, fel adrodd ar y bwlch cyflog rhywedd. Mae'r adroddiad hwn yn helpu Estyn i gyflawni'r ddyletswydd cydraddoldeb sector cyhoeddus ac yn cefnogi amcanion Cynllun Cydraddoldeb Strategol Estyn, sydd i'w weld ar ein [gwefan](#).

- 5 Mae strwythur graddau cyflog Estyn yn cyd-fynd â'r strwythur a fabwysiadwyd gan Lywodraeth Cymru ar gyfer ei staff ac fe'i ategir gan yr un cynllun arfarnu swyddi â'r hyn a ddefnyddir ar gyfer cyflogaion Llywodraeth Cymru.
- 6 Mae graddfeydd cyflog presennol Estyn wedi eu hamlinellu isod:

Rôl Swydd	Pwynt Graddfa	Cyflog
Swyddogion Gweinyddol (AO)	1	£17,200
	2	£19,350
	3	£21,500
Swyddog Gweithredol (EO)	1	£23,400
	2	£24,900
	3	£26,400
Swyddog Gweithredol Uwch (HEO)	1	£29,100
	2	£31,000
	3	£32,900
	4	£34,750
Uwch Swyddog Gweithredol (SEO)	1	£37,600
	2	£39,750
	3	£41,850
	4	£43,950
Gradd 7	1	£48,650
	2	£51,400
	3	£54,150
	4	£56,900
Gradd 6	1	£60,050
	2	£63,350
	3	£66,650
	4	£69,900

- 7 Rydym yn cynnig y pwynt graddfa isaf ar gyfer y radd i ddechreuwyd newydd. Os gall y sawl a benodir brofi bod ei enillion presennol yn fwy na'r pwynt graddfa isaf, byddem yn adolygu'r cyflog a gynigir. Gallem gynnig cyflog cychwynol ar uchafswm y radd mewn achosion pan fyddai hyn yn gweddu agosaf i enillion presennol unigolyn.
- 8 Rydym yn gweithredu system cyflog dilyniant cynyddol ar hyn o bryd, a fyddai fel arfer yn galluogi aelodau o staff i gyrraedd uchafswm y raddfa gyflog o fewn dwy neu dair blynedd (yn dibynnu ar y radd) i ymuno ag Estyn, yn amodol ar berfformiad boddhaol.

- 9 Fel rhan o'r ymrwymiad i roi egwyddorion cyflog cyfartal ar waith, rydym yn monitro ein harferion cyflog yn rheolaidd. Mae'r archwiliad cyflog cyfartal hwn yn defnyddio data adnoddau dynol presennol i ddarparu trosolwg o batrymau cyflog ar draws y sefydliad.

Cyd-destun

- 10 Mae cyflog cyfartal yn rhan gadarn o'r agenda gymdeithasol a gwleidyddol erbyn hyn. Ers cyflwyno deddfwriaeth cyflog cyfartal ym Mhrydain ym 1975, cynhaliwyd cyfres o fentrau gan y llywodraeth er mwyn mynd i'r afael â'r bwloch o ran rhywedd mewn cyflog yng ngweithlu'r DU.
- 11 Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 (y Ddeddf) yn sicrhau cysondeb yn yr hyn y mae angen i sefydliadau ei wneud er mwyn sicrhau bod eu gweithle yn cynnig amgylchedd teg a chydymffurfio â'r gyfraith. Er nad yw'r Ddeddf yn ei gwneud yn ofynnol i gyflogwyr ddatgan eu bylchau cyflog o ran rhywedd yn gyhoeddus, mae'r Gwasanaeth Sifil yn parhau i ymrwymo i hyrwyddo tryloywder gwell ar faterion cyflogaeth rhywedd yn y gweithle, sy'n cyd-fynd â'r fframwaith adrodd 'Think, Act, Report'.
- 12 Mae'r darpariaethau 'telerau cyfartal' yn y Ddeddf yn rhoi hawl i fenyw sy'n gwneud yr un gwaith â dyn yn yr un swydd, a adnabyddir fel ei chymharydd, gael cyflog cyfartal a thelerau ac amodau eraill. Mae'r Ddeddf yn golygu bod cymal cydraddoldeb rhyw yn ei chontract cyflogaeth fel mater o drefn, sy'n sicrhau nad yw ei thelerau cytundebol yn llai ffafriol na'i rai ef.
- 13 Mae'r Ddeddf yn cadw'r fframwaith presennol, felly fel arfer mae'n rhaid herio anghydraddoldeb cyflog, a thelerau ac amodau cytundebol eraill, trwy gymharu â chymharydd gwirioneddol. Fodd bynnag, mae'r Ddeddf hefyd yn caniatáu gwneud honiad o wahaniaethu ar sail cyflog uniongyrchol o dan wahaniaethu ar sail rhyw os gall hawliwr ddarparu tystiolaeth sy'n dangos y byddai wedi cael cydnabyddiaeth well gan ei gyflogwr/chyflogwr pe bai o ryw gwahanol, hyd yn oed os nad oes cymharydd.
- 14 Mae'n egwyddor sylfaenol ein bod yn trin a gwobrwyo pob aelod o staff yn deg, a pheidio â thalu dynion a menywod yn wahanol am waith o werth cyfartal.

Beth yw archwiliad cyflog cyfartal?

- 15 Archwiliad cyflog cyfartal yw'r ffordd fwyaf effeithiol i gyflogwyr benderfynu a yw staff yn cael eu talu'n deg. Mae archwiliad cyflog cyfartal yn cynnwys:
- cymharu cyflog dynion a menywod sy'n gwneud gwaith cyfartal
 - nodi unrhyw fylchau cyflog
 - esbonio a chyfiawnhau bylchau gan ddefnyddio meini prawf gwrthrychol
 - mynd i'r afael ag unrhyw fylchau na ellir eu hesbonio'n foddhaol ar sail cynnwys gwaith
 - monitro parhaus

- 16 Gwnaed cymariaethau yn erbyn pob poblogaeth gradd, yn cymharu cyflog staff yn ôl rhywedd ar sail cyflog cyfartal am waith o werth cyfartal, gan felly bennu'r gwir fylchau cyflog o ran rhywedd rhwng gwahanol rolau.
- 17 Nid ystyrir bod casglu'r wybodaeth archwilio hon yn ddigon ynddo'i hun. Rydym yn gweld hyn fel meincnod y gallwn ddeall ein proffil staff trwyddo, ac fel grym sy'n parhau i annog arfer dda a rhagor o gynnydd.

Casglu data a methodoleg

- 18 Mae adroddiad ar y bwlch cyflog yn rhoi manylion am gymariaethau cyflog rhwng dynion a menywod yn ôl gradd ac yn ôl grwpiau staff cyffredinol. Mae'r adroddiadau dadansoddol hyn yn llywio'r archwiliad cyflog cyfartal ac fe'u crynhoir yn y ddogfen hon. Ni ddangosir cymariaethau manwl yn ôl gradd gan y byddai hyn yn golygu y gellir adnabod unigolion.
- 19 Mae'r wybodaeth yn cwmpasu'r 114 aelod o staff a oedd yn cael eu cyflogi yn uniongyrchol gan Estyn ar 29 Chwefror 2016. Ni chaiff Uwch Weision Sifil eu cynnwys yn y dadansoddiad hwn gan eu bod yn cael eu cwmpasu gan drefniadau gwobrwyo canolog a reolir gan Swyddfa'r Cabinet. Byddai'r boblogaeth fach o bosibl yn golygu y gellir adnabod unigolion hefyd.
- 20 Mae'r proffil cydraddoldeb gweithle sefydliadol cyffredinol wedi ei ddatgan yn Atodiad A.
- 21 Ni ddadansoddwyd unrhyw ddata personol wrth gasglu'r wybodaeth ynghyd. Dyma'r categorïau a gafodd eu dethol ar gyfer yr adroddiadau amrywiol: gradd, rhywedd, cyflog, ethnigrwydd, anabledd, oriau a weithiwyd (amser llawn neu ran-amser) a hyd gwasanaeth.
- 22 Mae'r adroddiadau'n dangos gwerth canran unrhyw fylchau cyflog. Bylchau cyflog yw'r uned fesur arfer orau ar gyfer cymharu a dadansoddi gwahaniaethau cyflog o fewn y nodweddion gwarchodedig. Dangosir bylchau cyflog fel canran negyddol os yw'r grŵp targed, er enghraifft menywod, yn cael eu talu llai ar gyfartaledd o fewn y grŵp cymharydd. Nid yw bwlch cyflog yn dangos bod dynion a menywod yn cael eu talu'n wahanol am waith cyfartal, ond gallai ddangos, er enghraifft, bod mwy o fenywod mewn rolau cyflog is a mwy o ddynion mewn rolau cyflog uwch, sy'n effeithio ar y cyflog cyfartalog ar gyfer y ddau ryw.
- 23 Cynhaliwyd adroddiadau ar fylchau cyflog ar gyfer staff presennol ar y sail ganlynol:
 - yr holl staff: rhywedd
 - staff amser llawn yn unig: rhywedd
 - staff rhan-amser yn unig: rhywedd
 - anabledd
 - ethnigrwydd
 - oedran: rhywedd
 - hyd gwasanaeth

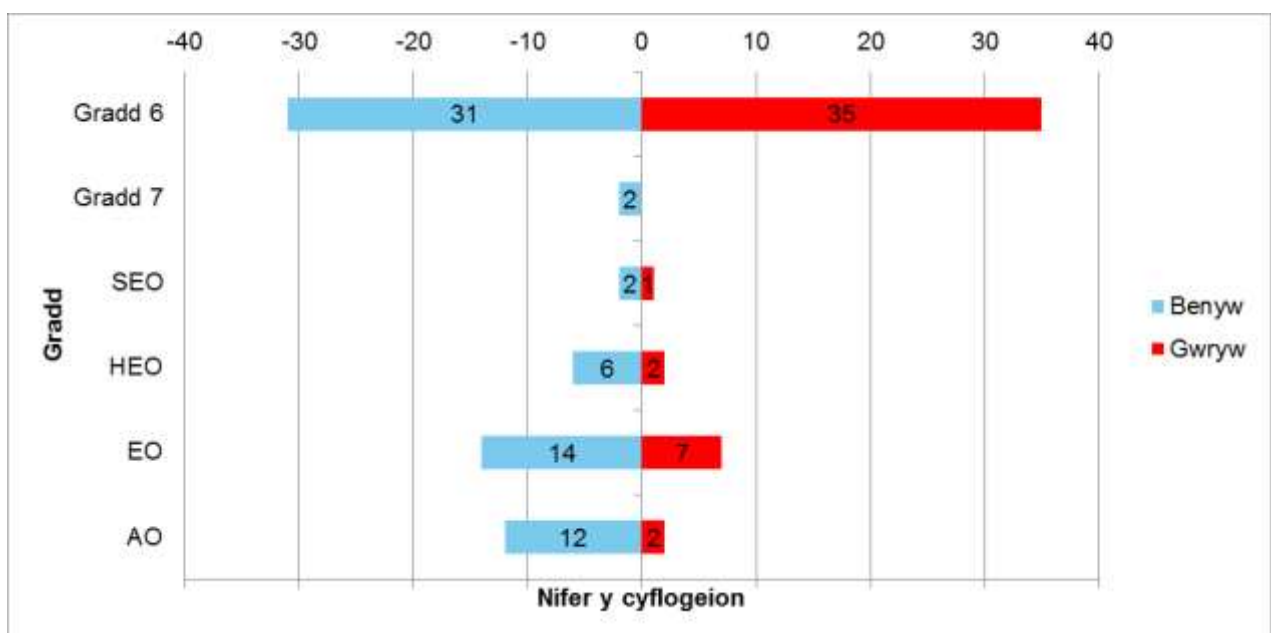
- 24 Oni nodir yn wahanol, bydd y wybodaeth yn y papur hwn yn crynhoi'r adroddiad ar yr holl staff gan ei fod yn rhoi'r darlun mwyaf cywir o'r proffil staff presennol. Defnyddiwyd y data o gronfa ddata AD Estyn ac mae'r grwpiau'n adlewyrchu graddau staff o fewn y system hon. Caiff gwybodaeth ei gwahanu yn ôl y ddau gategori staff allweddol yn Estyn: Staff Gwasanaethau Corfforaethol (Swyddogion Gweinyddol i Radd 7); a, Staff Arolygu a Chyfarwyddwyr, Gradd 6. Dangosir bylchau cyflog o blaid dynion/nodweddion gwarchodedig fel canrannau negyddol (-); dangosir y rheiny sydd o blaid menywod/nodweddion gwarchodedig fel canrannau cadarnhaol (+).
- 25 Mae pecyn adolygu cyflogau cyfartal y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn rhybuddio bod unrhyw fylchau o 5% neu fwy rhwng cyflog cyfartalog dynion a menywod yn yr un radd yn 'arwyddocaol' ac y dylid ymchwilio iddynt. Mae'r trothwy am arwyddocâd ac ymchwiliad pellach argymelledig yn gostwng i fylchau o 3% neu fwy lle ceir patrwm o fylchau sy'n ffafrio un rhyw.
- 26 Mae'r holl ddata ar gyflogau yn seiliedig ar gyfwerth ag amser llawn (CALI).

Dadansoddi ac arfarnu data cyflogau

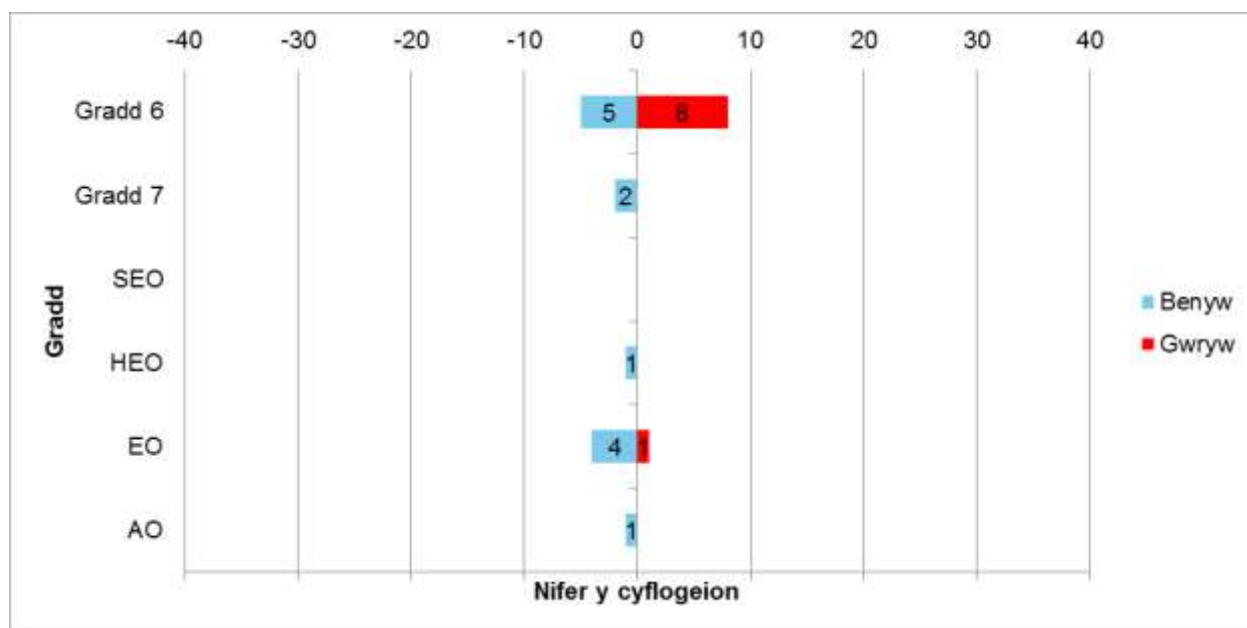
Rhywedd

- 27 Mae Ffigur 1 yn dangos cyfansoddiad y gweithlu yn ôl rhywedd a gradd. Mae nifer uwch o fenywod o gymharu â dynion ym mhob gradd, ac eithrio Gradd 6. Mewn graddau Swyddog Gweinyddol, Swyddog Gweithredol a Swyddog Gweithredol Uwch, ceir gwahaniaeth sylweddol, gydag o leiaf ddwywaith nifer o fenywod o gymharu â dynion.

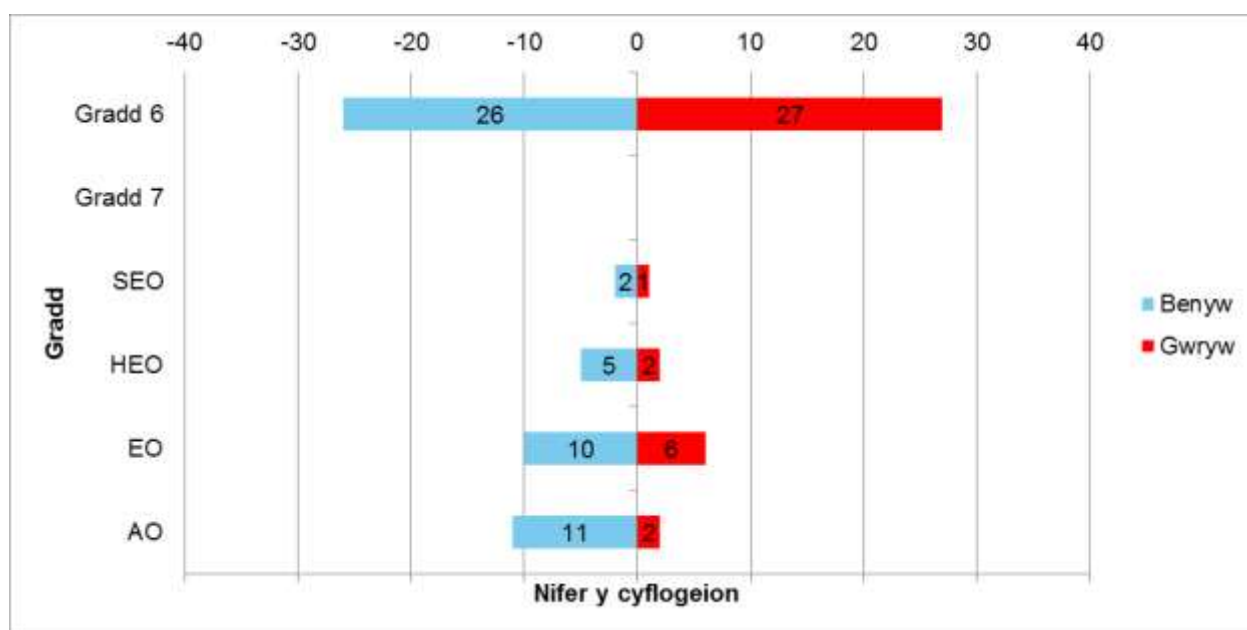
Ffigur 1: Dadansoddiad rhywedd yn ôl gradd – Yr holl staff



Ffigur 1.1: Dadansoddiad rhywedd yn ôl gradd – Staff rhan-amser



Ffigur 1.2: Dadansoddiad rhywedd yn ôl gradd – Staff amser llawn



28 Mae Ffigur 2 yn cyfrifo cyflog cyfwerth ag amser llawn (CALI) cyfartalog aelodau o staff sy'n ddynion ac yn fenywod ym mhob gradd. Mae'r tabl yn dangos y bwch cyflog cyfartallog pan wneir cymariaethau o fewn rolau'r un radd (gwaith cyfartal). Ceir bwch cyflog sylweddol rhwng dynion a menywod, sy'n ffafrio cyflogeion sy'n ddynion o fewn y radd Swyddog Gweithredol Uwch. Y rheswm am hyn yw mai menywod yw'r staff a recriwtiwyd yn fwy diweddar, sydd â chyflog cychwynnol ar waelod y raddfa gyflog Swyddog Gweithredol Uwch, tra bod staff sy'n ddynion ac yn Swyddogion Gweithredol Uwch ac wedi bod yn y swydd ers cryn amser ar frig y raddfa gyflog Swyddog Gweithredol Uwch, h.y. mae'n ymwneud yn uniongyrchol â hyd gwasanaeth yn y swydd.

Ffigur 2: Cyflog cyfartalog bwloch cyflog a nifer staff yn ôl gradd

	Nifer y Dynion		Nifer y Menywod		Bwlch cyflog
	Cyfartaledd	Nifer	Cyfartaledd	Nifer	
Gradd 6 (Staff Arolygu a Chyfarwyddwyr)	£67,653	35	£68,208	31	+0.8%

Staff Gwasanaethau Corfforaethol

Gradd 7	Dd/b	0	£56,900	2	Dd/b
SEO	£43,950	1	£42,900	2	-2.4%
HEO	£34,750	2	£31,925	6	-8.1%
EO	£26,400	7	£25,757	14	-2.4%
AO	£21,500	2	£21,142	12	-1.7%
Cyfanswm y cyfartaledd	£28,438	12	£27,929	36	-1.8%

Dd/b – Ddim yn berthnasol

Amser llawn a rhan-amser

- 29 Mae Ffigur 3 yn cymharu'r bwloch cyflog o ran rhywedd, ar wahân, ar gyfer staff Gradd 6 amser llawn a rhan-amser a staff Gwasanaethau Corfforaethol, yn ôl patrwm gweithio.
- 30 Ar gyfer staff Gradd 6, y bwloch cyflog cyffredinol ar gyfer staff rhan-amser yw +0.6%, ac mae'n +1.2% ar gyfer staff amser llawn. Y bwloch cyflog ar gyfer holl staff Gradd 6 yw +0.8%.
- 31 Ar gyfer staff Gwasanaethau Corfforaethol, y bwloch cyflog cyffredinol ar gyfer staff rhan-amser yw +26.4%, a -7.9% ar gyfer staff amser llawn. Y bwloch cyflog ar gyfer holl staff Gwasanaethau Corfforaethol yw -1.8%.
- 32 Fel y dengys Ffigur 3.3, mae cyfran uwch o lawer o fenywod mewn graddau is o gymharu â dynion. Mae dwywaith cynifer o staff sy'n fenywod yn y radd Swyddogion Gweithredol, a chwe gwaith cynifer o staff sy'n fenywod yn y radd Swyddogion Gweinyddol, o gymharu â staff sy'n ddynion.

Ffigur 3: Bwlch cyflog o ran patrwm gweithio – Gradd 6 (Staff Arolygu a Chyfarwyddwyr)

	Dynion		Menywod		Cyfanswm	Bwlch cyflog
	Cyfartaledd	Nifer	Cyfartaledd	Nifer	Cyfartaledd	
Rhan-amser	£69,494	8	£69,900	5	£69,650	+0.6%
Amser llawn	£67,107	27	£67,883	26	£67,488	+1.2%
Holl staff Gradd 6	£67,653	35	£68,208	31	£67,914	+0.8%

Bwlch cyflog o ran patrwm gweithio – Staff Gwasanaethau Corfforaethol

	Dynion		Menywod		Cyfanswm	Bwlch cyflog
	Cyfartaledd	Nifer	Cyfartaledd	Nifer	Cyfartaledd	
Rhan-amser	£26,400	1	£33,375	8	£32,600	+26.4%
Amser llawn	£28,623	11	£26,373	28	£27,088	-7.9%
Holl staff Gwasanaethau Corfforaethol	£28,438	12	£27,929	36	£28,056	-1.8%

Ffigur 3.1: Bwlch cyflog rhan-amser yn ôl gradd

	Dynion		Menywod		Cyfanswm	Bwlch cyflog
	Cyfartaledd	Nifer	Cyfartaledd	Nifer	Cyfartaledd	
Gradd 6 (Staff Arolygu a Chyfarwyddwyr)	£69,494	8	£69,900	5	£69,650	+0.6%

Staff Gwasanaethau Corfforaethol

Gradd 7	Dd/b	Dd/b	£56,900	2	£56,900	Dd/b
SEO	Dd/b	Dd/b	Dd/b	Dd/b	Dd/b	Dd/b
HEO	Dd/b	Dd/b	£29,100	1	£29,100	Dd/b
EO	£26,400	1	£25,650	4	£25,800	-2.8%
AO	Dd/b	Dd/b	£21,500	1	£21,500	Dd/b
Y cyfanswm	£26,400	1	£33,375	8	£32,600	+26.4%

Ffigur 3.2: Bwlch cyflog amser llawn yn ôl gradd

	Dynion		Menywod		Cyfanswm	Bwlch cyflog
	Cyfartaledd	Nifer	Cyfartaledd	Nifer	Cyfartaledd	
Gradd 6 (Staff Arolygu a Chyfarwyddwyr)	£67,107	27	£67,883	26	£67,488	+1.2%

Staff Gwasanaethau Corfforaethol

Gradd 7	Dd/b	0	Dd/b	0	Dd/b	Dd/b
SEO	£43,950	1	£42,900	2	£43,250	-2.4%
HEO	£34,750	2	£32,490	5	£33,136	-6.5%
EO	£26,400	6	£25,800	10	£26,025	-2.3%
AO	£21,500	2	£21,109	11	£21,169	-1.8%
Y cyfanswm	£28,623	11	£26,373	28	£27,008	-7.9%

Ffigur 3.3: Bwlch cyflog yr holl staff yn ôl gradd

	Dynion		Menywod		Cyfanswm	Bwlch cyflog
	Cyfartaledd	Nifer	Cyfartaledd	Nifer	Cyfartaledd	
Gradd 6 (Staff Arolygu a Chyfarwyddwyr)	£67,653	35	£68,208	31	£67,914	+0.8%

Staff Gwasanaethau Corfforaethol

Gradd 7	Dd/b	0	£56,900	2	£56,900	Dd/b
SEO	£43,950	1	£42,900	2	£43,250	-2.4%
HEO	£34,750	2	£31,925	6	£32,631	-8.1%
EO	£26,400	7	£25,757	14	£25,971	-2.4%
AO	£21,500	2	£21,142	12	£21,193	-1.7%
Cyfanswm	£28,438	12	£27,929	36	£28,056	-1.8%

Anabledd

- 33 Mae'r boblogaeth anabl gyffredinol, sef 4, yn cynnwys 3.5% o'r gweithlu cyffredinol. Mae hyn yn is na chyfartaledd y Gwasanaeth Sifil, sef 8.9% (Swyddfa Ystadegau Gwladol 2015). Mae'r niferoedd yn rhy isel i adrodd yn ôl gradd heb fod risg o adnabod unigolion.
- 34 Cyfrifwyd y bwlch cyflog cyfartalog rhwng staff ag anabledd a'r rheiny nad yw'n hysbys eu bod yn anabl. Mae'r olaf yn cynnwys staff a wrthododd ddatgan eu statws anabledd (8 i gyd), ochr yn ochr â staff wnaeth ddatgan statws heb anabledd (102 i gyd).

- 35 Mae'r bwlch cyflog cyffredinol ar gyfer pob un o'r graddau perthnasol yn ffafrio staff ag anabledd. Dylid cymryd gofal wrth ddehongli'r ffigurau hyn, oherwydd y niferoedd bach iawn o staff sydd ag anabledd.

Ethnigrwydd

- 36 Cyfran y staff o gefndir Pobl Dduon a Lleiafrifoedd Ethnig (BME) yw 3.5%, sy'n is na chyfartaledd y Gwasanaeth Sifil, sef 10.6% (Swyddfa Ystadegau Gwladol 2015). Fodd bynnag, mae hyn yn gyson â phoblogaeth lleiafrifoedd ethnig Cymru, sef 4.4% yn ôl Cyfrifiad y Boblogaeth yn 2011. Mae'r niferoedd yn rhy isel i adrodd yn ôl gradd heb risg o adnabod unigolion.
- 37 Cyfrifwyd y bwlch cyflog rhwng aelodau staff sy'n nodi eu bod yn wyn a'u cydweithwyr sy'n bobl dduon a lleiafrifoedd ethnig. Nid oes unrhyw fwlch cyflog arwyddocaol ar unrhyw radd berthnasol, gyda chymysgedd o fylchau cadarnhaol neu negyddol bach ar gyfer graddau penodol. Dylid cymryd gofal wrth ddehongli'r ffigurau hyn, oherwydd y niferoedd bach iawn o staff sy'n bobl dduon a lleiafrifoedd ethnig.

Oedran

- 38 Mae Ffigur 4 yn dangos cyfran y staff ym mhob gradd yn ôl band oedran. Mae hyn yn amlygu proffil oedran amrywiol mwyafrif y graddau.

Ffigur 4: Dadansoddiad graddau yn ôl band oedran

	20-29	30-39	40-49	50-59	60+	Cyfanswm
Gradd 6	0	4	16	28	18	66
Gradd 7	0	1	1	0	0	2
SEO	0	1	0	2	0	3
HEO	2	2	2	1	1	8
EO	3	8	6	4	0	21
AO	2	6	2	4	0	14
Cyfanswm	7	22	27	39	19	114

- 39 Mae Ffigur 5 yn cymharu'r bwlch cyflog o ran rhywedd yn ôl band oedran, ar gyfer staff Gradd 6 a staff Gwasanaethau Corfforaethol.

Ffigur 5: Bwlch cyflog o ran rhywedd yn ôl band oedran – Gradd 6 (Staff Arolygu a Chyfarwyddwyr)

	Dynion		Menywod		Bwlch cyflog
	Cyfartaledd	Nifer	Cyfartaledd	Nifer	
30-39	£66,650	1	£68,817	3	+3.3%
40-49	£65,132	11	£67,930	5	+4.3%
50-59	£68,493	14	£67,089	14	-2.0%
60+	£69,539	9	£69,900	9	+0.5%
Cyfanswm	£67,653	35	£68,208	31	+0.8%

Bwlch cyflog o ran rhywedd yn ôl band oedran – staff Gwasanaethau Corfforaethol

	Dynion		Menywod		Bwlch cyflog
	Cyfartaledd	Nifer	Cyfartaledd	Nifer	
20-29	£26,400	1	£24,700	6	-6.4%
30-39	£24,440	5	£29,365	13	+20.2%
40-49	£29,183	3	£29,656	8	+1.6%
50-59	£35,175	2	£26,472	9	-24.7%
60+	£34,750	1	Dd/b	Dd/b	Dd/b
Cyfanswm	£28,438	12	£27,929	36	-1.8%

- 40 Y bwlch cyflog cyffredinol ran rhywedd ar gyfer staff Gradd 6 yw +0.8%. Nid oes unrhyw staff Gradd 6 yn y band oedran 20-29. Mewn tri o'r pedwar band oedran, mae'r bwlch cyflog yn ffafrio menywod o ychydig bach, a gwelir bwlch cyflog sy'n ffafrio dynion yn y grŵp oedran 50-59 yn unig. Ychydig iawn o amrywiad a geir yn y bwlch cyflog ar draws yr holl fandiau oedran.
- 41 Y bwlch cyflog cyffredinol o ran rhywedd ar gyfer staff Gwasanaethau Corfforaethol yw -1.8%. Fodd bynnag, ceir llawer o amrywiad ar draws pob un o'r bandiau oedran. Mae bwlch cyflog staff 30-39 oed yn llawer mwy ffafriol tuag at gydweithwyr sy'n fenywod, sef +20.2%. Mae bwlch cyflog staff 40-49 oed yn ffafrio cydweithwyr sy'n fenywod ychydig hefyd, sef +1.6%. Mae hyn yn cyferbynnu â staff yn y grwpiau oedran 20-29 oed a 50-59 oed, lle mae'r bwlch cyflog yn fwy ffafriol tuag at gydweithwyr sy'n ddynion, sef -6.4% a -24.7% yn y drefn honno.

Ffigur 6: Bwlch cyflog o ran rhywedd yn ôl oedran

	20-29	30-39	40-49	50-59	60+	Cyfanswm
Gradd 6 (Staff Arolygu a Chyfarwyddwyr)	Dd/b	+3.3	+4.3	-2.0	+0.5	+0.8%

Staff Gwasanaethau Corfforaethol

Gradd 7	Dd/b	Dd/b	Dd/b	Dd/b	Dd/b	Dd/b
SEO	Dd/b	Dd/b	Dd/b	0	Dd/b	-2.4%
HEO	Dd/b	Dd/b	0	Dd/b	Dd/b	-8.1%
EO	-2.8	-3.4	-2.8	0	Dd/b	-2.4%
AO	Dd/b	0	Dd/b	Dd/b	Dd/b	-1.7%
Y cyfanswm – staff GC	-6.4	+20.2	+1.6	-24.7	Dd/b	-7.8%

Mae pecyn adolygu cyflogau cyfartal y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn rhybuddio bod unrhyw fylchau o 5% neu fwy rhwng cyflog cyfartalog dynion a menywod yn yr un radd yn 'arwyddocaol'. Fel yr esbonnir ym mharagraff 23 uchod, mae'r bwlch cyflog ar radd Swyddog Gweithredol Uwch o ganlyniad i wahaniaethau o ran hyd gwasanaeth (dilyniant cynyddol) mewn swydd.

Hyd gwasanaeth

- 42 Yn amodol ar berfformiad boddhaol, mae pob un o'r staff yn symud yn eu blaenau trwy'r raddfa gyflog berthnasol ar gyfer eu gradd ac yn cyrraedd uchafswm y radd o fewn tair blynedd. Hyd gwasanaeth yw'r ffactor allweddol ar gyfer unrhyw fylchau yn Estyn. Nid oes unrhyw wahaniaeth (gwahaniaeth o ran tuedd) yn y berthynas rhwng cyflog a hyd gwasanaeth ar gyfer dynion a menywod sydd wedi gweithio o fewn gradd benodol yn Estyn am dair blynedd neu fwy. Nid yw'r data a gedwir ar gyfer Nodweddion Gwarchodedig yn ddigon trylwyr i adrodd ar unrhyw fylchau cyflog trwy gydol gyrfa weithio unigolion yn Estyn. Gellir cael sicrwydd o'r ffaith fod yr holl aelodau o staff yn cael eu penodi trwy gydymffurfio â Chanllawiau Recriwtio'r Gwasanaeth Sifil – ac fe gaiff ffurflenni cydymffurfio blynyddol eu llenwi a cynhelir archwiliadau cydymffurfio allanol yn gyfnodol.

Y camau nesaf

Bydd Estyn yn cynnal archwiliad cyflog cyfartal bob tair blynedd – cynhelir yr archwiliad nesaf yn 2019.

Atodiad A: Proffil gweithlu ar 29 Chwefror 2016

Sylwer bod rhai canrannau wedi cael eu talgrynnu ac efallai na fyddant yn gwneud cyfanswm o 100 yn union.

Rhywedd

	Nifer	Canran
Dynion	47	41%
Menywod	67	59%

Ethnigrwydd

	Nifer	Canran
Gwyn	109	96%
Pobl dduon a lleiafrifoedd ethnig	4	4%
Nid yw'r tarddiad ethnig yn hysbys	1	1%

Anabledd

	Nifer	Canran
Anabl	4	4%
Nid yw'n hysbys eu bod yn anabl (a)	110	96%

- (a) Mae'r categori 'Nid yw'n hysbys eu bod yn anabl' yn cynnwys 102 o staff nad ydynt yn anabl, ac 8 aelod ychwanegol o staff na wnaeth ddatgan bod ganddynt anabledd.

Oedran

	20-29	30-39	40-49	50-59	60+
Nifer	7	22	27	39	19
Canran	6%	19%	24%	34%	17%