

SIR MERTHYR TUDFUL
CYNGOR BWRDEISTREF



Cyngor Bwrdeistref Sirol
MERTHYR TUDFUL

MERTHYR TYDFIL
County Borough Council

**DATGANIAD BWLCH CYFLOG
RHWNG Y RHYWIAU
2025**

Cynnwys

Cyflwyniad.....	4
Gofynion Rheoleiddiol.....	5
Data Tâl Rhyw Cyngor Bwrdeistref Sirol Merthyr Tudful ar 31 Mawrth 2025	6
Cynnydd a'r camau a gymerwyd	8
Casgliadau	10

Datganiad y Prif Weithredwr

Mae Cyngor Bwrdeistref Sirol Merthyr Tudful yn credu bod gweithlu effeithiol ac effeithlon yn allweddol wrth sicrhau ein bod yn darparu'r gwasanaeth gorau posibl i'n trigolion. Mae'n hanfodol bwysig bod ein gweithlu yn adlewyrchu'r cymunedau yr ydym yn gwasanaethu ynddynt. Mae CBSMT yn ymdrechu i roi cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant wrth wraidd popeth a wnawn a'n bod yn deall pwysigrwydd tegwch yn y gweithle. Mae cydraddoldeb yn sicrhau bod ein holl weithwyr yn cael cyfle i ffynnu ac yn cael eu cefnogi i fod y gorau y gallant fod.

Mae'r adroddiad hwn yn rhoi trosolwg o'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yng Nghyngor Bwrdeistref Sirol Merthyr Tudful a nododd feysydd ar gyfer gwelliannau yn y dyfodol er mwyn sicrhau ein bod yn gwneud cynnydd parhaus. Yn 2025, mae'r anghydbwysedd rhwng y rhywiau yn CBSMT yn dangos bod 68.95% o'n gweithlu yn fenywod ac mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn ein sefydliad yn fach oherwydd yr anghydbwysedd rhwng y rhywiau. Er bod y Gwasanaeth wedi gweld gostyngiad yn y bwlch dros y blynyddoedd diwethaf, rydym yn cydnabod bod angen gwneud mwy i gynyddu ein cynrychiolaeth o weithwyr gwrywaidd o fewn y sefydliad. Rydym yn parhau i wella trwy ymgysylltu â'n cymunedau, hyrwyddo gweithredu cadarnhaol a sicrhau bod ein hymgyrchoedd recriwtio yn cefnogi grwpiau sydd wedi'u tangynrychioli i ymuno â'n sefydliad.

Ellis Cooper

Prif Weithredwr Cyngor Bwrdeistref Sirol Merthyr Tudful

Cyflwyniad

Mae Cyngor Bwrdeistref Sirol Merthyr Tudful yn gyflogwr sector cyhoeddus gyda dros 2,500 o staff ac mae'n ofynnol iddo yn ôl y gyfraith gynnal Adrodd ar Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau o dan Reoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Gwybodaeth am Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau) 2017.

Mae adrodd Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau yn fesur cydraddoldeb i ddangos y gwahaniaeth yn enillion cyfartalog (cymedrig a chanolrif) gweithwyr gwrywaidd a benywaidd, gan gymharu cyfraddau cyflog fesul awr ac unrhyw fonysau y gall staff eu derbyn, gan geisio nodi unrhyw anghydwysedd.

Bydd y canlyniadau'n cael eu defnyddio i asesu lefelau cydraddoldeb rhywiol yn ein gweithle; cydbwysedd gweithwyr gwrywaidd a benywaidd ar wahanol lefelau, a'r strategaethau yr ydym yn bwriadu eu defnyddio i fynd i'r afael ag unrhyw wahaniaethau sydd gennym.

Mae Cyngor Bwrdeistref Sirol Merthyr Tudful yn gweithredu Cynllun Gwerthuso Swyddi GLPC, sy'n sicrhau bod cyflog a graddio swydd yn deg ac yn ddiwahaniaethu.

Yn unol â gofynion y Llywodraeth, rhaid i Gyngor Bwrdeistref Sirol Merthyr Tudful gyfrifo ac adrodd ar ffigurau'r bwlch rhwng y rhywiau a chyflog:

1. canran y dynion a'r menywod ym mhob chwarter cyflog fesul awr
2. bwlch cyflog cymedrig (cyfartalog) rhwng y rhywiau gan ddefnyddio cyflog fesul awr
3. bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau gan ddefnyddio tâl fesul awr
4. canran y dynion a'r menywod sy'n derbyn tâl bonws
5. bwlch cyflog cymedrig (cyfartalog) rhwng y rhywiau gan ddefnyddio cyflog bonws
6. Bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau gan ddefnyddio tâl bonws

Ffynhonnell: <https://www.gov.uk/guidance/making-your-gender-pay-gap-calculations>

Gofynion Rheoleiddiol

Yn ôl y Rheoliadau, mae'r 6 cyfrifiad canlynol yn ofynnol ac yn cael eu hegluro isod. Maent i gyd wedi'u mynegi mewn canrannau.

1. Bwlch cyflog rhwng y rhywiau cymedrig (cyfartalog)

- Y gwahaniaeth rhwng cyfradd gyflog cymedrig yr awr o weithwyr perthnasol gwrywaidd â chyflog llawn a chyfradd gyflog llawn cyflog perthnasol benywaidd (Rheoliad 8).
- Mae cyfartaledd cymedrig yn cynnwys adio'r holl rifau a rhannu'r canlyniad â faint o rifau a restrwyd.

2. Bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau

- Y gwahaniaeth rhwng cyfradd ganolrifol yr awr o weithwyr perthnasol gwrywaidd â chyflog llawn a chyfradd benywaidd sy'n berthnasol â chyflog llawn (Rheoliad 9).
- Mae cyfartaledd canolrifol yn cynnwys rhestru'r holl rifau mewn trefn rifiadol. Y cyfartaledd canolrifol yw'r rhif canol pan fo odrif o ganlyniadau. Os oes eilrif o ganlyniadau, y canolrif fydd cymedr y ddau rif canolog.

3. Bwlch cyflog rhwng y rhywiau bonws cymedrig

- Y gwahaniaeth rhwng y tâl bonws cymedrig a delir i weithwyr perthnasol gwrywaidd a'r cyflog a delir i weithwyr perthnasol benywaidd (Rheoliad 10).

4. Bwlch cyflog rhwng y rhywiau bonws canolrifol

- Y gwahaniaeth rhwng y tâl bonws canolrifol a delir i weithwyr sy'n berthnasol i ddyinion a'r cyflog a delir i weithwyr sy'n berthnasol i fenywod (Rheoliad 11).

5. Cyfran y dynion a'r menywod sy'n derbyn taliad bonws

- Cyfrannau'r gweithwyr perthnasol gwrywaidd a benywaidd a gafodd dâl bonws (Rheoliad 12).

6. Cyfran y dynion a'r menywod ym mhob band cyflog chwarterl

- Cyfran y gweithwyr perthnasol â chyflog llawn gwrywaidd a benywaidd yn y bandiau cyflog isaf, canol isaf, canol uchaf a chwarterl uchaf (Rheoliad 13).

Data Tâl Rhyw Cyngor Bwrdeistref Sirol Merthyr Tudful ar 31 Mawrth 2025



440 o weithwyr gwrywaidd
31.05%



977 o weithwyr benywaidd
68.95%

Mae cyfrifiadau eleni yn seiliedig ar gyfanswm o 1,417 o weithwyr.

Mae'r data yn dangos yn glir bod cyfran uwch o weithwyr benywaidd gyda menywod yn ffurfio 68.95% o'r gweithlu. Felly, mae'n anochel y bydd gwahaniaethau mewn cyflog a bod anghydbwysedd. Gellir priodoli ffactorau sy'n cyfrannu at yr anghydbwysedd i nifer y menywod a gyflogir yn y chwarter isaf a chwarter isaf canol y bandiau cyflog. Mae CBSMT wedi ymrwmo i ddileu'r holl rwystrau i ddenu, cadw a dilyniant gweithwyr i gyflawni gweithlu mwy amrywiol.

Bwlch cyflog cymedrig a chanolrif rhwng y rhywiau

- Y bwlch cyflog cymedrig (cyfartalog) rhwng y rhywiau yw 5.34%
- Y bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau yw 3.24%

Taliadau Bonws

Yng Nghyngor Bwrdeistref Sirol Merthyr Tudful, nid oes unrhyw daliadau bonws na thâl sy'n gysylltiedig â pherfformiad. Yn unol â'r canllawiau, tâl bonws at ddibenion y cyfrifiadau Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau, mae'r canlynol wedi'u heithrio o'r bwlch cyflog bonws:

- tâl goramser
- tâl sy'n gysylltiedig â thâl goramser (oni bai bod gwyliau blynyddol wedi'u cronni)
- tâl diswyddo
- tâl sy'n gysylltiedig â therfynu cyflogaeth
- tâl yn lle gwyliau blynyddol
- cynlluniau benthyciadau a ddarperir gan y cyflogwr
- buddion mewn nwyddau
- taliadau bonws a ddyfarnwyd nad ydynt wedi'u talu yn ystod y cyfnod o 12 mis sy'n dod i ben ar eich dyddiad ciplun

Yn unol â hyn, nid oes ffigur i'w adrodd ar gyfer Cyngor Bwrdeistref Sirol Merthyr Tudful ar gyfer y Bwlch Cyflog Bonws.

- Y bwlch cyflog bonws cymedrig – Amh
- Y bwlch cyflog bonws canolrifol – Amh
- Cyfran y dynion sy'n derbyn taliad bonws – Amh
- Cyfran y menywod sy'n derbyn taliad bonws – Amh

Bandiau Chwartzel Cyflog

Chwartzel Isaf

(Benywod – 82.54% a nifer y gweithwyr benywaidd 293)

(Dynion – 17.46% a nifer y gweithwyr gwrywaidd 62)

Chwartzel Canol (Isaf)

(Benywod – 64.69% a nifer y gweithwyr benywaidd 229)

(Dynion – 35.31% a nifer y gweithwyr gwrywaidd 125)

Chwartzel Canol (Uchaf)

(Benywod – 66.38% a nifer y gweithwyr benywaidd 235)

(Dynion – 33.62% a nifer y gweithwyr gwrywaidd 119)

Chwartzel Uchaf

(Benywod – 62.15% a nifer y gweithwyr benywaidd 220)

(Dynion – 37.85% a nifer y gweithwyr gwrywaidd 134)

Cynnydd a'r camau a gymerwyd

Mae'r bwlch cyflog cymedrig (cyfartalog) rhwng y rhywiau bellach yn 5.34%. Ers cyflwyno Adrodd Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau, bu gostyngiad cyffredinol mewn ffigurau. Mae hyn yn dangos y ffocws cadarnhaol bod CBSMT wedi ymrwymo i gynnal lleihau'r bwlch.

Hyd yn hyn, rydym wedi cymryd y camau canlynol i hyrwyddo amrywiaeth rhywedd:

Polisiau Cyfeillgar i Deuluoedd gan gynnwys:

- Annog Gweithio Hyblyg fel rhan o'n hymgyrchoedd recriwtio
- Gweithio Ystwyth mewn meysydd gwasanaeth sy'n gallu cefnogi amgylcheddau hybrid
- Cymorth i Rien a Gofalwyr: ystod o absenoldeb mamolaeth, absenoldeb mabwysiadu ac absenoldeb arall ar gyfer argyfyngau fel cyfrifoldebau gofalu i gefnogi sicrhau gwell cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith.

Mae'r Cyngor yn gwrthwynebu'n dryloyw wahaniaethu ar unrhyw ffurf, ac mae ein haelodau etholedig a'n gweithwyr yn gweithio i sicrhau bod pawb yn y cymunedau rydym yn eu gwasanaethu yn cael mynediad at yr ystod lawn o wasanaethau ac yn elwa ohonynt, waeth beth fo'u hamgylchiadau neu gefndiroedd unigol. Mae'r Cyngor wedi ymrwymo i wneud popeth y gall i barchu natur amrywiol y rhai sy'n byw yn, yn gweithio ynddo ac yn ymweld â'r Fwrdeistref Sirol.

Mae'r gwahanol feysydd a gwmpesir gan ofynion cyfreithiol y Cyngor, a elwir yn "nodweddion gwarchoddedig" sy'n cynnwys rhywedd a chydaddoldebau eraill, ehangach, hawliau dynol ac iaith yn cael eu cynnwys yn fanwl yng Nghynllun Cydraddoldeb Strategol y Cyngor Cynllun Cydraddoldeb Strategol [CBSMT 2020-2024](#).

Mae'r Cyngor wedi datblygu a bydd yn parhau i ddatblygu polisiau, gweithdrefnau a rhaglenni gweithredu i gyflawni ei rwymedigaethau cyfreithiol a moesol ym maes cyfle cyfartal ac mae wedi ymrwymo i gyfle cyfartal ym mhob agwedd ar gyflogaeth.

Mae'r Cyngor yn cymryd camau cadarnhaol i leihau unrhyw anfantais a brofir gan bob unigolyn a grŵp. Mae'n cydnabod bod cydraddoldebau yn cyfrannu at y defnydd mwyaf effeithiol o sgiliau a galluoedd gweithwyr.

Rydym wedi buddsoddi'n helaeth mewn creu strwythur ac amodau gwasanaeth diwahaniaethol, tryloyw sy'n cydymffurfio'n llawn â'r Ddeddf Cyflog Cyfartal ac unrhyw ddeddfwriaeth gwrth-wahaniaethol arall. I gefnogi rhai o'n haelodau staff ar y cyflog isaf ar draws pob cyfarwyddiaeth, rydym yn talu i'n gweithlu uwchlaw'r isafswm cyfradd cyflog awr sylfaenol cyflog byw, sef £11.44 yr awr ar 31 Mawrth 2025.

Rydym wedi ymrwymo i sicrhau cyfle cyfartal ym mhob agwedd ar gyflogaeth a darparu gwasanaethau fel yr amlinellir yn ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol ac yn cydnabod bod gan bobl anghenion, gofynion a nodau gwahanol. Mae'r Cyngor yn gweithio'n weithredol yn erbyn

pob math o wahaniaethu trwy hyrwyddo perthynas dda a pharch i'r ddwy ochr o fewn a rhwng ein cymunedau, trigolion, aelodau etholedig, ymgeiswyr swyddi a'n gweithlu.

Rydym wedi ymrwymo i ddatblygu sefydliad iach, un sy'n darparu amgylchedd sy'n meithrin gweithwyr, yn darparu cyfle i ddatblygiad personol a phroffesiynol ac yn cydnabod rhagoriaeth.

Rydym wir yn gwerthfawrogi ein gweithlu, ac rydym yn rhoi cydraddoldeb, cynhwysiant a lles wrth wraidd popeth a wnawn. Rydym yn parhau i hyrwyddo amrywiaeth a herio rhagfarn ymwybodol ac anymwybodol yn ein penderfyniadau a byddwn yn ymdrechu i sicrhau bod pob haen yn cael eu cynrychioli'n deg ar draws y sefydliad.

Casgliadau

Mae gweithlu CBSMT yn fenywod yn bennaf. Er bod graddfeydd cyflog cenedlaethol, wedi'u cefnogi gan brosesau dilyniant cyflog wedi'u cynllunio i gefnogi tegwch a thegwch, rydym wedi nodi bwlch cyflog rhwng y rhywiau ar draws y gweithlu. Mae'r data yn dangos bod llawer mwy o fenywod na dynion yn meddiannu swyddi ym mhob chwarterl.

Rydym yn hyderus nad yw ein Bwlch Cyflog Cymedrig rhwng y Rhywiau yn deillio o dalu gweithwyr gwrywaidd a benywaidd yn wahanol am yr un gwaith neu waith cyfatebol. Mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn ganlyniad i rolau y mae dynion a menywod yn gweithio ynddynt ar hyn o bryd a'r cyflogau y mae'r rolau hyn yn eu denu. Mae ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn adlewyrchu bod yr achosion yn ffactorau allanol a chymdeithasol. Mae ymchwil yn dangos bod cyfrifoldebau gofalu a swyddi rhan-amser yn parhau i gael eu rhannu/meddiannu'n anghyfartal a bod menywod yn cael eu denu at swyddi rhan amser yn bennaf.

Mae'r cyfle i weithio'n rhan-amser ym mhob swydd arall ar draws strwythur y Cyngor, yn cael ei gefnogi gan amrywiaeth o bolisiau sy'n gyfeillgar i deuluoedd sy'n cynnig cyfle i ddynion a menywod ddod o hyd i gydbwysedd rhwng cyfrifoldebau gwaith, hamdden, teulu a gofalu. Mae methodolegau gweithio hyblyg a gweithio ystwyth yn gynhenid wrth gefnogi lleihau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Mae'r Cyngor yn cynnig nifer o fanteision gyda'r nod o'r nod o'i gwneud hi'n haws i weithwyr gydbwyso ymrwymadau cartref a bywyd gwaith, gan gynnwys cyfleoedd gweithio ystwyth, gweithio hyblyg, gweithio gartref, seibiannau gyrfa, absenoldeb mabwysiadu, absenoldeb gofaluwyr, cynllun oriau gwaith hyblyg, rhannu swydd, rhieni, absenoldeb rhieni a thadolaeth a rennir, gweithio rhan-amser, a chyfleoedd gweithio yn ystod y tymor yn unig.

Er dros nifer o flynyddoedd, mae dynion wedi dod â mwy o ddiddordeb yn y polisiau hyn, mae'n parhau i fod yn wir bod llawer mwy o fenywod na dynion wedi manteisio ar y cyfleoedd y mae'r polisiau hyn yn eu cyflwyno. Er bod y Cyngor yn parhau i ddarparu gwasanaethau amrywiol gyda chrynodeiad uchel iawn o swyddi rhan-amser yn y chwarterl enillion is, bydd y cyfle i gau ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn gyfyngedig yn seiliedig ar y nifer pur o fenywod sydd ar hyn o bryd yn meddiannu ac yn parhau i gael eu denu i'r swyddi hyn.