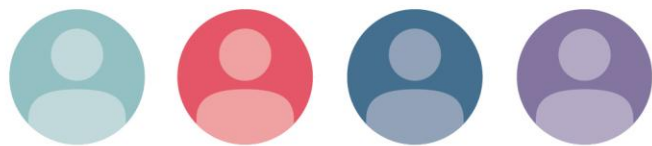


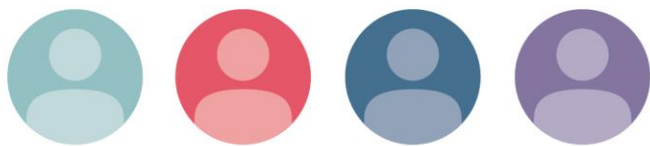
Adroddiad Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau 2026





CYNNWYS

	Tudalen
1. CYFLWYNIAD	3
2. BETH SYDD RHAI D I NI EI ADRODD AMDANO?	4
3. PROFFIL Y GWEITHLU	4
4. CYFLOG BONWS	7
5. BANDIAU CYFLOG CHWARTEL	7
6. CASGLIADAU	8
7. FFACTORAU SY'N EFFEITHIO AR Y BWLCH CYFLOG RHWNG Y RHYWIAU	8
8. BETH RYDYM WEDI'I WNEUD	10



1. CYFLWYNIAD

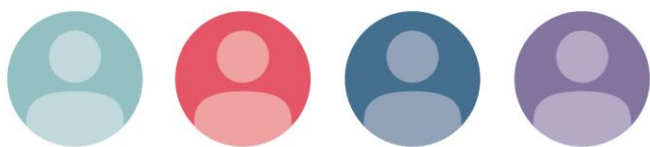
Mae Rheoliadau Gwybodaeth Bwlch Cyflogau Rhwng y Rhywiau yn ei gwneud yn ofynnol i bob cyflogwr sydd â 250 neu fwy o weithwyr i adrodd ar eu Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau yn flynyddol, gan gyhoeddi ar wefan genedlaethol y Llywodraeth yn ogystal â gwefan y sefydliad ei hun. Mae'r Rheoliadau Gwybodaeth Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau yn berthnasol i gyflogwyr yn y sector cyhoeddus a phreifat.

Yn ychwanegol at y rheoliadau hyn, mae cyflogwyr yn y sector cyhoeddus dan ddyletswydd cydraddoldeb sector cyhoeddus penodol mewn perthynas â'u swyddogaethau - Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Penodol ac Awdurdodau Cyhoeddus) 2017.

Mae'r rheoliadau yn berthnasol i bob cyflogwr gyda 250 neu fwy o weithwyr ar y dyddiad "ciplun". Y dyddiad "ciplun" ar gyfer y sector cyhoeddus yw 31 Mawrth bob blwyddyn. Felly, mae'n ofynnol i'r Cyngor gyhoeddi ei bwlch cyflog rhwng y rhywiau ar gyfer pob blwyddyn ar wefan Cyngor Sir Fynwy ac ar wefan y Llywodraeth (GOV.UK), erbyn 31 Mawrth y flwyddyn ganlynol. Felly, ar gyfer y dyddiad "ciplun" o 31 Mawrth 2025, rhaid i'r canfyddiadau gael eu cyhoeddi nid yn hwyrach na 31 Mawrth 2026.

Pwrrpas adrodd ar y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau yw sicrhau mwy o gydraddoldeb rhywiol ledled y DU a chynyddu tryloywder cyflog. Mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn ddadansoddiad o ddosbarthiad y rhywiau ar draws y gweithlu.

Mae Cyngor Sir Fynwy wedi ymrwymo i'r egwyddor o gyflog cyfartal i bob gweithiwr trwy sicrhau ei bod yn cwrdd â gofynion y Ddeddf Cydraddoldeb. Er mwyn cyflawni hyn, cyflwynodd y Cyngor Statws Sengl ac mae'n defnyddio cynllun gwerthuso swyddi Cyngor Taleithiol Llundain Fwyaf er mwyn asesu gwerth pob swydd Cyd-Gyngor Cenedlaethol ar draws y sefydliad, sy'n darparu tystiolaeth i gefnogi band pob swydd o fewn ein strwythur graddio. Telir cyflogau yn ôl band ac mae dilyniant blynyddol cynyddol o fewn y band yn digwydd, waeth beth yw rhywedd y gweithiwr. Mae Strategaeth Pobl Cyngor Sir Fynwy yn amlinellu'r ymrwymiad i amrywiaeth a chynhwysiant. Cydnabyddir bod y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn cael ei achosi gan ystod eang o ffactorau, gan gynnwys crynodiad o fenywod mewn proffesiynau ar gyflog is. Mae Cyngor Sir Fynwy wedi ymrwymo i gynnal ymchwil i nodi'r camau gweithredu sy'n debygol o gael y llwyddiant mwyaf o ran lleihau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn yr awdurdod.



2. BETH SYDD RHAI D I NI EI ADRODD AMDANO?

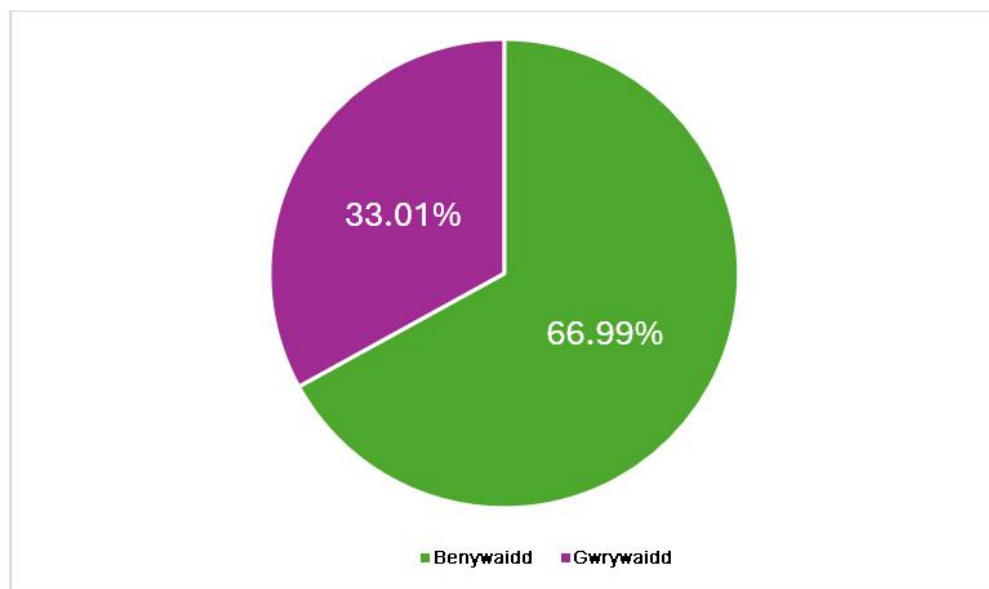
Mae'r rheoliadau yn ei gwneud yn ofynnol i gyflogwyr gyhoeddi'r wybodaeth ganlynol:

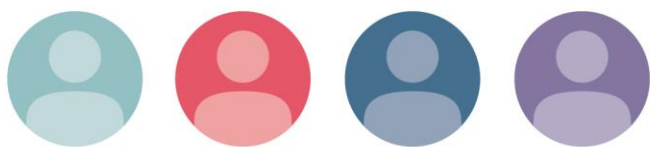
- Y bwlch cyflog cyfartalog rhwng y rhywiau
- Y bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau
- Y bwlch cyflog bonws cyfartalog
- Y bwlch cyflog bonws canolrifol
- Y cyfrannau cymharol o weithwyr gwrywaidd a benywaidd ym mhob chwarter y bandiau cyflog.

3. PROFFIL Y GWEITHLU

Ar y 'dyddiad ciplun' ar 31 Mawrth 2025, roedd proffil gweithlu'r Cyngor at ddibenion yr adroddiad hwn fel a ganlyn:

Proffil Rhywedd:

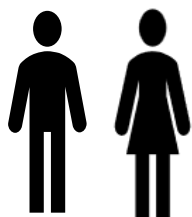




Benywaidd 66.99% a Gwrywaidd 33.01%

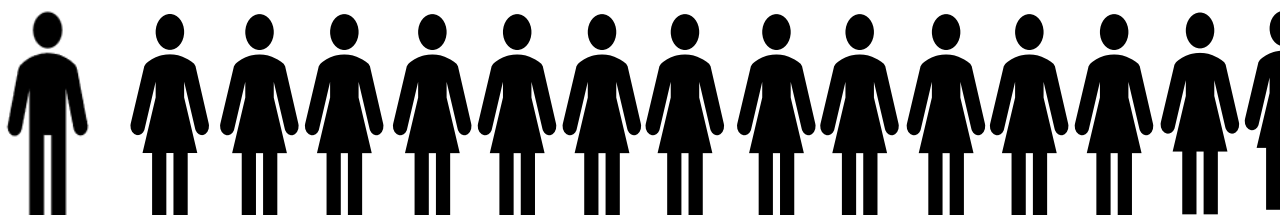
Mae hyn yn ostyngiad o 1.14% yn nifer y gweithwyr benywaidd ac, o ganlyniad, cynnydd o 1.14% yn nifer y gweithwyr gwrywaidd, o'i gymharu â 31 Mawrth 2024.

Y cymarebau rhywedd amser llawn a rhan-amser:



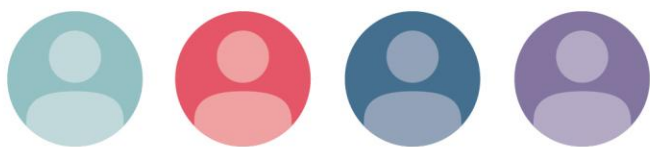
Llawn-amser: 1:1

Mae nifer gyfartal o weithwyr benywaidd a gweithwyr gwrywaidd yn gweithio ar sail amser llawn.



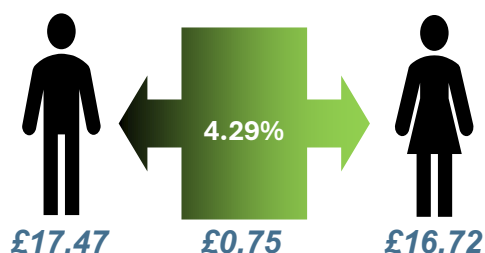
Rhan-amser: 13.5:1

O'r gweithwyr sy'n gweithio yn rhan-amser, mae 13.5 o weithwyr benywaidd ar gyfer pob gweithiwr gwrywaidd.



Bwlch Cyflog Cyfartalog rhwng y Rhywiau:

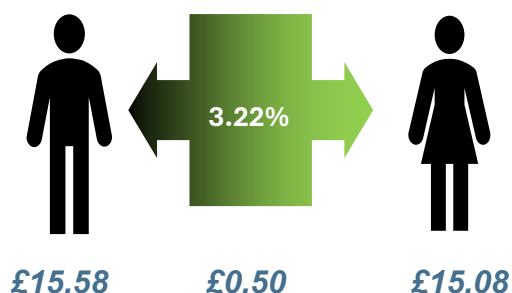
(y gwahaniaeth rhwng enillion cyfartalog yr awr o weithwyr benywaidd a gwrywaidd)



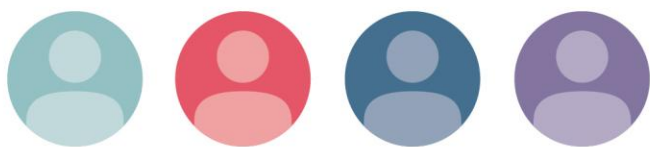
Mae enillion cyfartalog yr awr o weithwyr benywaidd wedi cynyddu gan 6.50% ac mae enillion cyfartalog yr awr o weithwyr gwrywaidd wedi cynyddu gan 5.56%, o'i gymharu â 31 Mawrth 2024. Mae hyn wedi lleihau'r bwlch cyflog cyfartalog rhwng y rhywiau gan 2.24%, o'i gymharu â 31 Mawrth 2024.

Bwlch Cyflog Canolrifol rhwng y Rhywiau:

(y gwahaniaeth rhwng y pwyntiau canolig yn yr ystodau cyflog o enillion awr gweithwyr benywaidd a gwrywaidd)



Mae'r pwynt canolig o fewn ystod cyflog enillion fesul awr gweithwyr benywaidd wedi cynyddu gan 6.42% ac mae'r pwynt canolig o fewn ystod cyflog enillion fesul awr gweithwyr gwrywaidd wedi cynyddu gan 6.28%, o'i gymharu â 31 Mawrth 2024. Mae hyn wedi lleihau'r bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau gan 2.13%, o'i gymharu â 31 Mawrth 2024.



4. CYFLOG BONWS

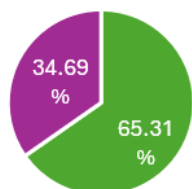
Nid yw Cyngor Sir Fynwy wedi gweithredu unrhyw gynlluniau bonws ers 2009 - ar ôl cyflwyno Statws Sengl.

Bwlch Cyflog Bonws: 0%

5. BANDIAU CYFLOG CHWARTEL

Chwarterel Cyflog Is

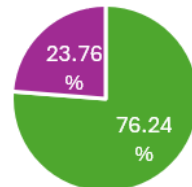
£24,027 - £26,835



■ B
■ G

Chwarterel Cyflog Canolig Is

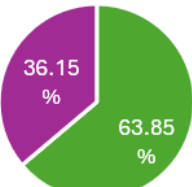
£26,835 - £29,572



■ B
■ G

Chwarterel Cyflog Canolig Uwch

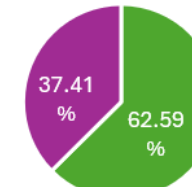
£29,572 - £33,366



■ B
■ G

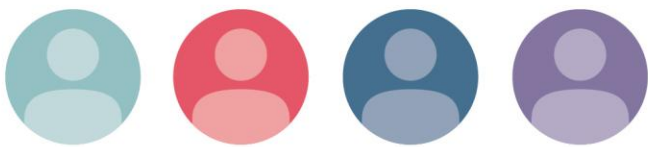
Chwarterel Cyflog Uwch

£33,366 - £131,208



■ B
■ G

Fel y nodwyd yn gynharach yn yr adroddiad hwn, mae 66.99% o'r gweithlu yn fenywaidd. Mae'r wybodaeth uchod yn tynnu sylw at y ffaith bod menywod yn cael eu tangynrychioli yn y chwarterel cyflog isaf, canolig uwch ac uwch, ac yn cael eu gorgynrychioli yn y chwarterel cyflog canolig isaf.



6. CASGLIADAU

Y Bwlch Cyflog Cyfartalog rhwng y Rhywiau ar gyfer pob gweithiwr fel ar 31^{ain} Mawrth 2025, oedd **4.29%**, gwahaniaeth o **£0.75** yr awr, a gostyngiad o **2.24%** o'i gymharu â 31^{ain} Mawrth 2024.

Y Bwlch Cyflog Canolrifol ar gyfer yr holl weithwyr ar 31^{ain} Mawrth 2025, oedd **3.22%**, gwahaniaeth o **£0.49** yr awr, a gostyngiad o **2.13%** o'i gymharu â 31^{ain} Mawrth 2024.

Y Bwlch Cyflog Bonws Cyfartalog yw dim, a'r Bwlch Cyflog Bonws Canolrifol yw dim.

Wrth ddadansoddi bandiau cyflog y chwarterl, mae cyfran gymharol sefydlog o ganrannau benywaidd i wrywaidd, yn seiliedig ar broffil cyffredinol y gweithlu o weithwyr, sef 66.99% yn fenywaidd a 33.01% yn wrywaidd, ac eithrio'r Chwarterl Cyflog Canol Isaf. Mae'r gyfran o wrywod i fenywod yn uwch yn y Chwarterlau Uchaf.

7. FFACTORAU SY'N EFFEITHIO AR Y BWLCH CYFLOG RHWNG Y RHYWIAU

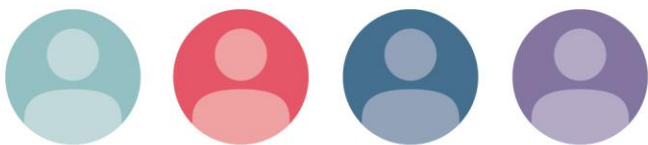
Mae'r Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu (sef y CIPD)* yn nodi bod bylchau cyflog rhwng y rhywiau yn ganlyniad i ffactorau economaidd, diwylliannol, cymdeithasol ac addysgol, ac er mwyn deall bylchau cyflog rhwng y rhywiau yn llawn, rhaid cymhwyso tair ystyriaeth wahanol:

- Mesur o'r **anfantais yn y farchnad lafur**
- Mesur o'r **anfantais yn y gweithle**
- Mesur o'r **gwahaniaeth rhwng enillion unigol dyn a menyw.**

Mae'r CIPD* yn rhestru dylanwadau allweddol ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau:

- **Cyfrifoldebau gofalu di-dâl:** mae menywod yn fwy tebygol na dynion o fod yn ofalwyr.

*Adrodd ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau: Deall beth ydyw, os oes angen i chi adrodd a pham | CIPD

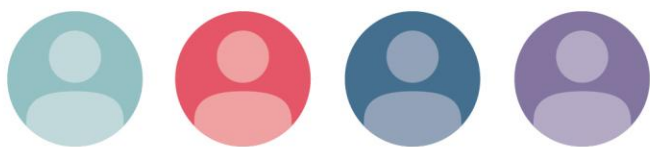


- **Gweithio rhan-amser:** mae menywod yn fwy tebygol na dynion o leihau eu horiau gwaith.
- **Gwahaniaethau mewn cyfalaf dynol:** gwerth economaidd sgiliau, gwybodaeth, galluedd, profiad, personoliaeth, iechyd ac addysg unigolyn.
- **Gwahanu galwedigaethol a thanbrisio gwaith menywod:** Mae dynion a menywod yn gwneud gwahanol fathau o waith ac mae'r gwahanu hwnnw'n gysylltiedig â'r swyddi hyn wedyn yn cael eu gwerthfawrogi'n wahanol.
- **Gwahaniaethu/anghydraddoldebau cyflog:** Mae gwahanu galwedigaethol llorweddol (dynion a menywod yn gwneud mathau gwahanol o waith, gyda'r swyddi 'gwrywaidd' yn cael eu talu mwy na'r swyddi 'benywaidd') yn cyflwyno risg uchel o hawliadau cyflog cyfartal.

Mae'r dylanwadau allweddol hyn yn effeithio'n gryf ar fwllch cyflog y Cyngor, gan gynnwys cyfansoddiad y gweithlu a'i ddosbarthiad. Mae mwyafrif staff y Cyngor o fewn y graddau is, sy'n golygu bod y bwllch cyflog cyffredinol yn cael ei aflunio, gan adlewyrchu cyfansoddiad y gweithlu yn hytrach nag anghydraddoldebau cyflog. Mae hyn yn arbennig o amlwg o fewn Glanhau, Arlwy a Gofal Cymdeithasol, sydd â gweithlu mawr benywaidd sydd, mewn termau cyffredinol, yn gweithio mwy o oriau rhan amser, yn hytrach na rolau sy'n cael eu dominyddu gan wrywod mewn meysydd megis Priffyrdd, Gwastraff a Thirwedd sy'n tueddu i weithio oriau llawn amser. Felly, mae'r Bwllch Cyflog Rhwng y Rhywiau yn gymaint o fwllch cymdeithasol ac ydyw'n fwllch cyflog yn unig.

Mae'r Cyngor wedi gweld gostyngiad yn y bylchau cyflog cyfartalog a chanolrifol rhwng y rhywiau yn ystod y tair blynedd diwethaf; mae'r bwllch cyflog cyfartalog rhwng y rhywiau wedi dangos gostyngiad o **5.8% yn 2021/22 i 4.29% yn 2024/25** ac mae'r bwllch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau wedi dangos gostyngiad o **7.6% yn 2021/22 i 3.22% yn 2024/25**.

Mae gan y Cyngor weithlu sefydlog ac ar gyfer 2024/2025 roedd ganddo gyfradd trosiant o oddeutu **8.16%**, sy'n golygu mai dim ond ychydig o swyddi gwag sy'n rhoi'r cyfle ar gyfer newidiadau yng nghyfansoddiad y gweithlu. Trosiant cyfartalog gweithwyr y DU ar draws pob diwydiant yw **15%** y flwyddyn.



8. BETH RYDYM WEDI'I WNEUD

Mae Cyngor Sir Fynwy wedi ymrwymo i gydraddoldeb yn y gweithle, ac eisoes wedi cymryd sawl mesur er mwyn sicrhau ei fod yn gyflogwr teg a chydadd trwy'r canlynol:

- Sicrhau cyflog cyfartal am waith o werth cyfartal gan ddefnyddio Cynllun Gwerthuso Swyddi Cyngor Taleithiol Llundain Fwyaf, gweithredu Polisi Gwerthuso Swyddi wedi'i adolygu a'i ddiweddarau, gyda chanllawiau cysylltiedig, a sefydlu Panel Gwerthuso Swyddi, i gymedroli a chymeradwyo pob gwerthusiad newydd ac ail-raddio.
- Mae gan Gyngor Sir Fynwy strwythur graddio a gymhwysir yn gyson, sy'n cynnwys 13 gradd gyda 5 cynnydd o fewn deg o'r graddau, 4 cynnydd yn un o'r graddau, 3 chynnydd yn un o'r graddau a 2 gynnydd yn un o'r graddau. Mae'r graddau'n rhychwantu ar draws bwyntiau SCP 2 - 51 gyda chyflogau cysylltiedig o £24,413 (SCP 2) i £63,827 (SCP 51). Gellir dod o hyd i ragor o wybodaeth am Gynllun Gwerthuso Swyddi Cyngor Taleithiol Llundain Fwyaf a'r graddau cyflog yng Nghytundeb Cydweithredol Statws Sengl y Cyngor.
- Cyflwynodd Cyngor Sir Fynwy'r Cyflog Byw Gwirioneddol ym mis Ebrill 2014. Ar y dyddiad "ciplun", nid oedd Cyngor Sir Fynwy wedi'i achredu fel Cyflogwr Cyflog Byw Gwirioneddol, ond roedd yn gweithio tuag at achrediad, ac felly roedd yn ddewisol iddo gymhwyso unrhyw gynnydd cyflog Cyflog Byw Gwirioneddol, ac fe wnaeth hynny yn 2024/25.
- Hyrwyddo a chefnogi nifer o arferion gweithio hyblyg i weithwyr o fewn y sefydliad, waeth beth fo'u rhywedd. Mae'r rhain yn cynnwys rhannu swyddi, gweithio rhan amser a gweithio yn ystod y tymor. Mae polisïau AD, fel Absenoldeb Teuluol, yn cynrychioli cyfle i bob gweithiwr gael mynediad at ystod o drefniadau cydbwysedd bywyd a gwaith sy'n gyfeillgar i deuluoedd a chadarnhaol. Ar draws llawer o feysydd busnes mae lle i weithwyr, waeth beth fo'u rhywedd, allu gweithio mewn ffordd hyblyg ac ystwyth ac i weithio o wahanol leoliadau.

Mae'r Cyngor yn hyderus nad yw ei fwlch cyflog rhwng y rhywiau yn deillio o dalu cyflogeion gwrywaidd a benywaidd yn wahanol am yr un gwaith neu waith tebyg. Yn hytrach, mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn ganlyniad i'r rolau y mae dynion a menywod yn gweithio ynddynt yn y Cyngor a'r cyflogau y mae'r rolau hyn yn eu denu.