



Arolygiaeth Ei Fawrhydi dros Addysg a Hyfforddiant yng Nghymru  
His Majesty's Inspectorate for Education and Training in Wales

# Archwiliad Cyflog Cyfartal 2022

## Cyflwyniad

- 1 Yn Estyn, rydym yn cefnogi'r egwyddor o gyflog cyfartal am waith o werth cyfartal. Rydym yn llunio'r Adroddiad Archwiliad Cyflog Cyfartal hwn fel rhan o'n hymrwymiad ehangach i fonitro cydraddoldeb ac i gynnig dadansoddiad ac argymhellion yn ymwneud â pholisi ac arfer rheoli tâl i'n staff.
- 2 Fel corff cyhoeddus sy'n cael ei gwmpasu gan Ddyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus (a grëwyd gan Ddeddf Cydraddoldeb 2010), mae'n ofynnol i ni gyhoeddi gwybodaeth sy'n dangos ein bod yn cydymffurfio â'r ddyletswydd hon, fel adrodd ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Rydym hefyd yn cael ein cwmpasu gan ddyletswyddau sy'n benodol i Gymru, sy'n ei gwneud yn ofynnol i ni ystyried bylchau cyflog ar draws yr holl grwpiau gwarchoddedig. Mae'r adroddiad hwn yn ein helpu i fodloni'r ddyletswydd hon ac yn cefnogi amcanion ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol, sydd i'w weld ar ein [gwefan: www.estyn.llyw.cymru](http://www.estyn.llyw.cymru).
- 3 Mae strwythur graddau cyflog Estyn yn cyd-fynd â'r strwythur a fabwysiadwyd gan Lywodraeth Cymru ar gyfer ei staff ac fe'i hategir gan yr un cynlluniau arfarnu swyddi â'r hyn a ddefnyddir gan Lywodraeth Cymru.
- 4 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 i ymuno ag Estyn (yn dibynnu ar y radd), yn amodol ar berfformiad boddhaol.
- 5 Mae graddfeydd cyflog presennol Estyn wedi eu hamlinellu isod:

Rôl Swydd / Gradd	Pwynt Graddfa	Cyflog
Swyddogion Gweinyddol (AO)	1	£21,300
	2	£22,960
	3	£24,630
Swyddog Gweithredol (EO)	1	£25,860
	2	£26,820
	3	£29,430
Swyddog Gweithredol Uwch (HEO)	1	£31,210
	2	£33,190
	3	£35,180
	4	£38,160
Uwch Swyddog Gweithredol (SEO)	1	£40,100
	2	£41,980
	3	£44,200
	4	£47,470
Gradd 7	1	£51,380
	2	£54,280
	3	£57,190
	4	£61,440
Gradd 6	1	£64,520
	2	£66,900
	3	£70,390
	4	£75,480

- 6 Fel arfer, mae'r rhai sy'n ymuno â ni yn dechrau ar y pwynt graddfa isaf ar gyfer y radd, ond gallem gynnig cyflog cychwynnol uwch o fewn y raddfa mewn rhai amgylchiadau er mwyn sicrhau'r ymgeisydd gorau a gwerth am arian.
- 7 Fel rhan o'r ymrwymiad i roi egwyddorion cyflog cyfartal ar waith, rydym yn monitro effaith 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

- 8 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.
- 9 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 sydd â 250 o gyflogeion neu lai 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'.
- 10 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.
- 11 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.
- 12 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?

- 13 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
- 14 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.
- 15 Nid ystyrir bod casglu'r wybodaeth archwilio hon yn ddigon ynddo'i hun. Fe'i defnyddir i ddeall ein proffil staff, ac fel grym i annog arferion cyflogaeth da.

## Casglu data a methodoleg

- 16 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 yr adroddiad hwn. Cynhelir cymariaethau manwl yn ôl gradd, ond ni chânt eu dangos gan y byddai hyn yn golygu y gellir adnabod unigolion.
- 17 Mae'r wybodaeth yn cwmpasu'r 111 aelod o staff a oedd yn cael eu cyflogi yn uniongyrchol gan Estyn ar 31 Mawrth 2022. 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.
- 18 Mae ein proffil cydraddoldeb gweithlu sefydliadol cyffredinol wedi'i fanylu yn [Atodiad A: Proffil gweithlu ar 31 Mawrth 2022](#).
- 19 Mae'r data bylchau cyflog yn 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 gwarchoddedig. 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.
- 20 Casglwyd data bylchau cyflog ar gyfer staff presennol a oedd yn eu swydd ar 31 Mawrth 2022 ar y sail ganlynol:

- yr holl staff: rhywedd
- staff rhan-amser yn unig: rhywedd
- staff amser llawn yn unig: rhywedd
- anabledd
- ethnigrwydd
- oedran: rhywedd
- hyd gwasanaeth

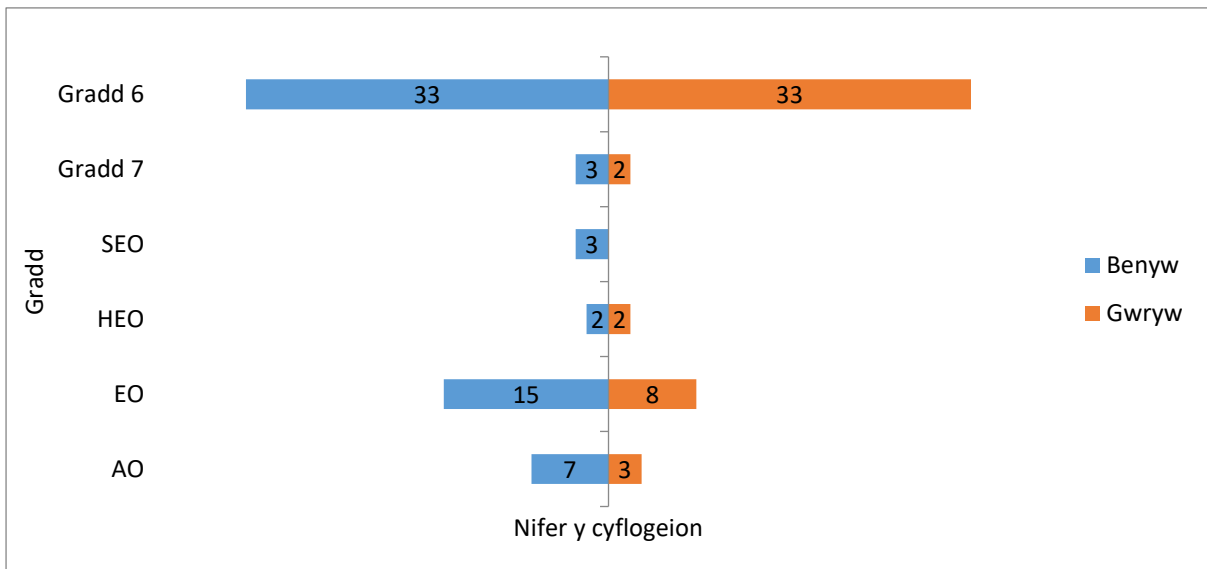
- 21 Oni nodir yn wahanol, bydd y wybodaeth yn y papur hwn yn crynhoi'r data staff a gafwyd o gronfa ddata AD Estyn ac mae'r grwpiau'n adlewyrchu graddau staff o fewn y system hon. Caiff gwybodaeth ei gwahanu yn ôl y ddau gategori staff allweddol yn Estyn: Staff Gwasanaethau Canolog (Swyddogion Gweinyddol i Radd 7); a, Staff Arolygu a Chyfarwyddwyr Cynorthwyol, Gradd 6. Dangosir bylchau cyflog o blaid dynion/nodweddion nad ydynt yn warchoddedig fel canrannau negyddol (-); dangosir y rheiny sydd o blaid menywod/nodweddion gwarchoddedig fel canrannau cadarnhaol (+).
- 22 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.
- 23 Mae'r holl ddata gyflogau yn seiliedig ar gyflog cyfwerth ag amser llawn (CALI).

## Dadansoddi ac arfarnu data cyflogau

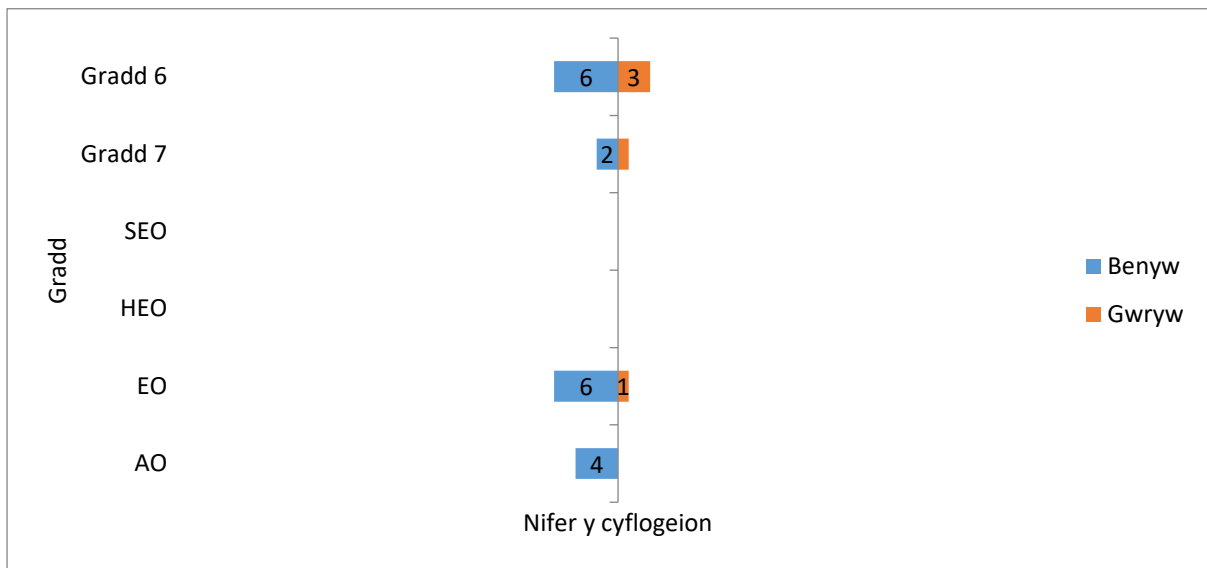
### Rhywedd

- 24 Mae Siart 1 yn dangos cyfansoddiad y gweithlu yn ôl rhywedd a gradd. Mae nifer uwch o fenywod o gymharu â dynion ym mhob gradd, heblaw Gradd 6 a HEO, lle mae'r niferoedd yn gyfartal. Graddau AO ac EO sy'n dangos yr amrywiant mwyaf, gyda thua ddwywaith yn fwy o fenywod o gymharu â gwrywod. Nid oes unrhyw ddynion ar radd SEO.

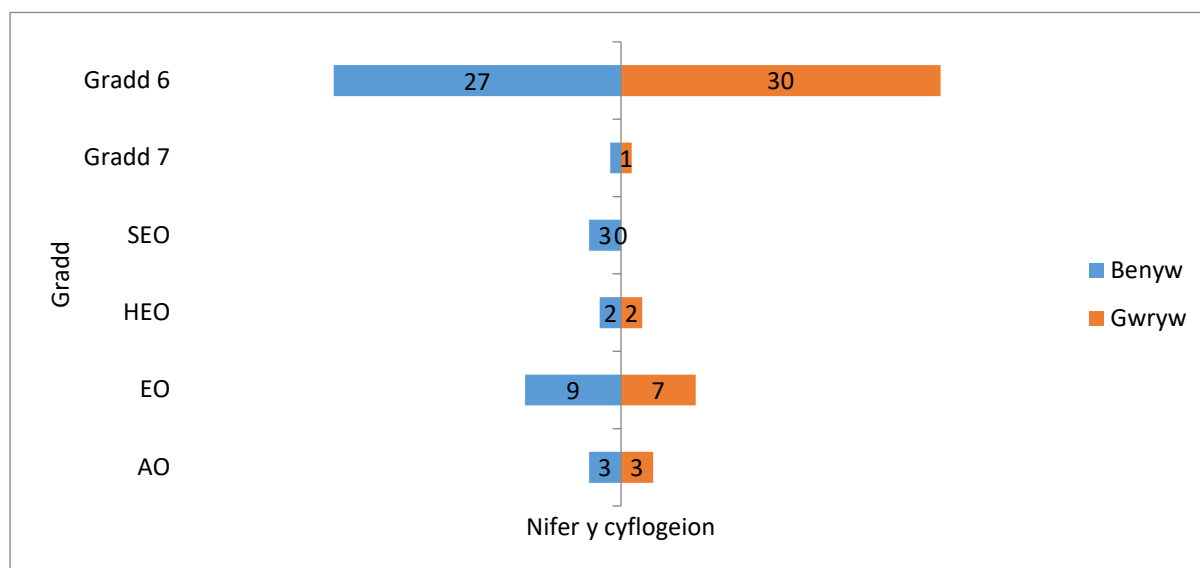
### Siart 1: Dadansoddiad rhywedd yn ôl gradd – Yr holl staff



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



## Siart 1.2: Dadansoddiad rhywedd yn ôl gradd – Staff amser llawn



- 25 Mae Tabl 1 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 bwllch cyflog cyfartalog pan wneir cymariaethau o fewn rolau'r un radd (gwaith cyfartal). Yn y Gwasanaethau Canolog, nid oes unrhyw fylchau cyflog sylweddol. Mae'r bylchau cyflog ar gyfer pob gradd o ganlyniad i hyd y gwasanaeth mewn swydd lle mae'r staff ar bwyntiau cynyddrannol gwahanol o fewn graddau ac oherwydd y nifer uwch o fenywod mewn graddau AO ac EO.

**Table 1: Cyflog cyfartalog bwllch cyflog a nifer staff**

### Staff Arolygu a Chyfarwyddwyr Cynorthwyol (Gradd 6)

	Dynion		Menywod		Cyfanswm	Bwllch Cyflog
	Cyfartaledd	Nifer	Cyfartaledd	Nifer	Cyfartaledd	
Gradd 6	£74,888	33	£73,987	33	£74,438	-1.2%

### Staff Gwasanaethau Corfforaethol

	Dynion		Menywod		Cyfanswm	Bwllch Cyflog
	Cyfartaledd	Nifer	Cyfartaledd	Nifer	Cyfartaledd	
Gradd 7	£56,410	2	£58,087	3	£57,248	+3%
SEO	-	0	£45,640	3	£45,640	-
HEO	£36,670	2	£38,160	2	£37,415	+4.1%
EO	£28,984	8	£28,542	15	£28,763	-1.5%
AO	£24,630	3	£24,391	7	£24,511	-1.0%
<b>Cyfanswm Cyfartaledd</b>	<b>£32,795</b>	<b>15</b>	<b>£32,879</b>	<b>30</b>	<b>£32,837</b>	<b>+0.3</b>

## Amser llawn a rhan-amser

- 26 Mae Tabl 2 yn cymharu'r bwlch cyflog o ran rhywedd, ar wahân, ar gyfer staff Gradd 6 a staff Gwasanaethau Canolog, yn ôl patrwm gweithio. Nid yw'r bwlch cyflog cyffredinol ar gyfer y ddau grŵp o staff yn arwyddocaol.
- 27 Mae bwlch cyflog sylweddol rhwng dynion a menywod sy'n gweithio'n rhan-amser mewn Gwasanaethau Canolog, a hynny o blaid cyflogaion sy'n ddynion. Mae'r bwlch hwn o ganlyniad i'r nifer uwch o fenywod sy'n gweithio'n rhan-amser yn y graddau AO ac EO a hyd y gwasanaeth mewn swydd lle mae staff ar bwyntiau cynyddrannol gwahanol o fewn y radd.
- 28 Mae bwlch cyflog sylweddol rhwng dynion a menywod sy'n gweithio'n amser llawn mewn Gwasanaethau Canolog, a hynny o blaid cyflogaion sy'n fenywod. Mae hyn oherwydd nifer y fenywod sy'n gweithio'n amser llawn mewn graddau uwch ac oherwydd nad oes unrhyw ddynion ar radd SEO.

**Tabl 2: Bwlch cyflog o ran patrwm gweithio**

### Staff Arolygu a Chyfarwyddwyr Cynorthwyol (Gradd 6)

	Dynion		Menywod		Cyfanswm	Bwlch Cyflog
	Cyfartaledd	Nifer	Cyfartaledd	Nifer	Cyfartaledd	
Rhan-amser	£75,480	3	£75,480	6	£75,480	0.0%
Amser llawn	£74,829	30	£73,656	27	£74,273	-1.6%
<b>Pob Gradd 6</b>	<b>£74,888</b>	<b>33</b>	<b>£73,987</b>	<b>33</b>	<b>£74,438</b>	<b>-1.2%</b>

### Staff Gwasanaethau Canolog

	Dynion		Menywod		Cyfanswm	Bwlch Cyflog
	Cyfartaledd	Nifer	Cyfartaledd	Nifer	Cyfartaledd	
Rhan-amser	£45,435	2	£33,165	12	£34,918	-
Amser llawn	£30,850	13	£32,688	18	£31,917	+6.0%
<b>Yr Holl Gwasanaethau Canolog</b>	<b>£32,795</b>	<b>15</b>	<b>£32,879</b>	<b>30</b>	<b>£32,851</b>	<b>+0.3%</b>



- 29 Fel y dengys Tabl 2.1, mae cyfran uwch o fenywod yn gweithio'n rhan-amser mewn graddau is o gymharu â dynion.

**Tabl 2.1: Bwlch cyflog rhan-amser – Gwasanaethau Canolog**

	Dynion		Menywod		Cyfanswm	Bwlch Cyflog
	Cyfartaledd	Nifer	Cyfartaledd	Nifer	Cyfartaledd	
Gradd	£61,440	1	£61,440	2	£61,440	0.0%
SEO	Dd/B	Dd/B	Dd/B	Dd/B	Dd/B	Dd/B
HEO	Dd/B	Dd/B	Dd/B	Dd/B	Dd/B	Dd/B
EO	£29,430	1	£29,430	6	£29,430	0.0%
AO	Dd/B	Dd/B	£24,630	4	£24,630	Dd/B

Dd/B – Ddim yn berthnasol

- 30 Yn Nhabl 2.2, nid oes unrhyw fylchau cyflog sylweddol. Lle mae bwlch cyflog (er enghraifft o blaid menywod amser llawn ar radd HEO a dynion ar radd EO ac AO), mae hyn oherwydd hyd y gwasanaeth mewn swydd lle mae staff ar bwyntiau cynyddrannol gwahanol o fewn y radd.

**Tabl 2.2: Bwlch cyflog amser llawn – Gwasanaethau Canolog**

	Dynion		Menywod		Cyfanswm	Bwlch Cyflog
	Cyfartaledd	Nifer	Cyfartaledd	Nifer	Cyfartaledd	
Gradd	£51,380	1	£51,380	1	£51,380	0.0%
SEO	Dd/B	Dd/B	£45,640	3	£45,640	Dd/B
HEO	£36,670	2	£38,160	2	£37,415	+4.1%
EO	£28,920	7	£27,950	6	£28,374	-3.4%
AO	£24,630	3	£24,073	6	£24,352	-2.3%

### Anabledd

- 31 Mae 11 unigolyn (9.9% o'r holl staff) wedi datgan eu bod yn anabl. Mae hyn yn is na chyfartaledd y Gwasanaeth Sifil lle mae 13.6% yn anabl (Ffynhonnell: [Dangosfwrdd Amrywiaeth a Chynhwysiant y Gwasanaeth Sifil www.gov.uk](#)).
- 32 Ar 31 Mawrth 2022, nid oedd 3 aelod o staff wedi datgan eu statws anabledd ac roedd 97 wedi datgan statws heb anabledd.
- 33 Mae'r bwlch cyflog cyffredinol ar gyfer pob un o'r graddau perthnasol (+9.5%) yn ffafrio staff ag anabledd. Nid oes unrhyw fwlch cyflog sylweddol ar unrhyw radd berthnasol. Dylid cymryd gofal wrth ddehongli'r ffigurau hyn, oherwydd y niferoedd bach iawn o staff sy'n datgan bod ganddynt anabledd.
- 34 Mae Tabl 3 yn dangos bod bwlch cyflog sylweddol o blaid y rhai nad yw'n hysbys eu bod yn anabl yn y Gwasanaethau Canolog. Mae hyn oherwydd nifer y staff sy'n

datgan anabledl sy'n gweithio mewn graddau is. Mae'r niferoedd yn rhy isel i adrodd arnynt yn ôl eu gradd neu'r nifer ym mhob maes busnes heb y perygl o adnabod unigolion.

**Tabl 3: Bwlch cyflog anabledl**

	Wedi datgan anabledl	Nid yw'n hysbys eu bod yn anabl	Cyfanswm	Bwlch cyflog
	Cyfartaledd	Cyfartaledd	Cyfartaledd	
Staff Arolygu a Chyfarwyddwyr Cynorthwyol (Gradd 6)	£75,480	£74,294	£74,438	+1.6%
Gwasanaethau Canolog	£27,830	£33,210	£32,851	-16.2%

## Hil

- 35 Caiff lleiafrifoedd ethnig eu tangynrychioli, sef 1.8%, o gymharu â'r Gwasanaeth Sifil, lle mae 14.3% yn lleiafrifoedd ethnig (Ffynhonnell: [Dangosfwrdd Amrywiaeth a Chynhwysiant y Gwasanaeth Sifil www.gov.uk](#)) ond maent yn fwy cyson â phoblogaeth lleiafrifoedd ethnig Cymru, sef 5.0% ([Ystadegau cydraddoldeb ac amrywiaeth: 2018-2020 www.llyw.cymru](#)). Mae'r niferoedd yn rhy isel i adrodd arnynt yn ôl gradd heb y perygl o adnabod unigolion.
- 36 Cyfrifwyd y bwlch cyflog rhwng aelodau staff sy'n ystyried eu hunain yn wyn a phob cydweithiwr arall. Nid oes unrhyw fwlch cyflog sylweddol ar unrhyw radd berthnasol. Lle mae bwlch cyflog, mae hynny o blaid staff sy'n datgan eu bod o gefndir lleiafrif ethnig. Dylid bod yn ofalus wrth ddehongli'r ffigurau hyn oherwydd y nifer fach iawn o staff sy'n ystyried eu bod o gefndir lleiafrif ethnig.

## Oedran

- 37 Mae Tabl 4 yn dangos nifer y staff ym mhob gradd yn ôl band oedran. Mae hyn yn amlygu proffil oedran amrywiol mwyafrif y graddau.

**Tabl 4: Dadansoddiad graddau yn ôl band oedran**

	20-29	30-39	40-49	50-59	60+	Cyfanswm
Gradd 6	0	2	16	34	14	<b>66</b>
Gradd 7	0	0	3	1	1	<b>5</b>
SEO	0	0	2	1	0	<b>3</b>
HEO	0	1	1	2	0	<b>4</b>
EO	4	8	7	2	2	<b>23</b>
AO	3	2	2	1	2	<b>10</b>
<b>Cyfanswm</b>	<b>7</b>	<b>13</b>	<b>31</b>	<b>41</b>	<b>19</b>	<b>111</b>

- 38 Mae Tabl 5 yn cymharu'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn ôl band oedran ar wahân ar gyfer staff ar Radd 6 a'r Gwasanaethau Canolog.

**Tabl 5: Bwlch cyflog o ran rhywedd yn ôl band oedran**

### Staff Arolygu a Chyfarwyddwyr Cynorthwyol (Gradd 6)

	Dynion		Menywod		Bwlch Cyflog
	Cyfartaledd	Nifer	Cyfartaledd	Nifer	
20-29	Dd/B	Dd/B	Dd/B	Dd/B	Dd/B
30-39	£75,480	1	£66,900	1	-11.4%
40-49	£73,038	8	£74,110	8	+1.5%
50-59	£75,480	17	£73,732	17	-2.3%
60+	£75,480	7	£75,480	7	0.0%
<b>Cyfanswm</b>	<b>£74,888</b>	<b>33</b>	<b>£73,781</b>	<b>33</b>	<b>-1.5%</b>

## Gwasanaethau Canolog

	Dynion		Menywod		Bwlch Cyflog
	Cyfartaledd	Nifer	Cyfartaledd	Nifer	
20-29	£26,138	4	£24,893	3	-4.8%
30-39	£31,347	3	£27,485	8	-12.4%
40-49	£32,860	5	£38,278	10	+16.5%
50-59	£38,160	1	£38,427	6	+0.7%
60+	£45,435	2	£26,230	3	-42.3%
<b>Cyfanswm</b>	<b>£32,795</b>	<b>15</b>	<b>£32,879</b>	<b>30</b>	<b>+0.3%</b>

- 39 Mae bwlch cyflog sylweddol ar Radd 6 ar gyfer yr ystod oed 30-39. Mae hyn oherwydd hyd y gwasanaeth mewn swydd lle mae staff ar bwyntiau cynyddrannol gwahanol o fewn y radd.
- 40 Nid oes unrhyw fwlch cyflog sylweddol yn gyffredinol yn y Gwasanaethau Canolog. Mae llawer o amrywiant ar draws pob un o'r bandiau oedran ar gyfer staff y Gwasanaethau Canolog, gyda thri bwlch cyflog sylweddol oherwydd proffil gradd y staff yn y grwpiau oedran hynny, yn bennaf. Er enghraifft, mae dynion 40-49 oed yn y graddau isaf a'r menywod wedi'u lledaenu ar draws y graddau AO-HEO. Mae hyn mewn cyferbyniad â staff yn y grŵp oedran 60+, lle mae'r bwlch cyflog yn fwy o blaid dynion, sef -43.3%, gan fod cyfran uwch o'r menywod 60+ mewn graddau is. Mae'r un peth yn wir ar gyfer y rhai 30-39 a 20-29 oed. Mae rhywfaint o amrywiant ar draws pob grŵp oedran a gradd oherwydd hyd y gwasanaeth mewn swydd lle mae staff ar bwyntiau cynyddrannol gwahanol o fewn y radd.

**Tabl 6: Bwlch cyflog o ran rhywedd yn ôl oedran a gradd – Gwasanaethau Canolog**

	20-29	30-39	40-49	50-59	60+	Cyfanswm
Gradd 7	.	.	+9.8%	.	.	+3%
SEO	.	.	.	.	.	.
HEO	.	.	.	0.0%	.	+4.1%
EO	-6.5%	-3.5%	0.0%	.	0.00%	-1.5%
AO	-6.8%	.	0.0%	.	.	+1.2%
Cyfanswm – Gwasanaethau Canolog	-4.8%	-12.4%	+16.5%	+0.7%	-42.3%	+0.3%

## **Hyd gwasanaeth**

- 41 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 cyflog. 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.
- 42 Nid yw'r data a gedwir ar gyfer Nodweddion Gwarchodedig yn ddigon trylwyr i adrodd ar fylchau cyflog trwy gydol gyfa weithio unigolion yn Estyn.
- 43 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.

## **Y camau nesaf**

- 44 Byddwn yn:
  - parhau i fonitro ac adrodd ar ddata amrywiaeth e.e. ym maes recriwtio i deilwra'r anghenion amrywiaeth a chydraddoldeb ar gyfer unrhyw ymgyrchoedd recriwtio yn y dyfodol, mynediad at gyfleoedd hyfforddi a phroffil staff, ac yn cymryd camau i fynd i'r afael ag unrhyw faterion sy'n codi yn sgil dadansoddi'r data
  - parhau i gynnal arfarniadau swydd ar gyfer swyddi newydd a phresennol pan wneir newid arwyddocaol i gyfrifoldebau
  - cynnal archwiliad cyflog cyfartal bob tair blynedd – cynhelir yr archwiliad nesaf yn 2025

## Atodiad A: Proffil gweithlu ar 31 Mawrth 2022

Oherwydd talgrynnu, efallai na fydd y ffigurau yn adio yn union i 100 y cant.

### Rhywedd

	Nifer	Canran
Dynion	48	43%
Menywod	63	57%

### Ethnigrwydd

	Nifer	Canran
Gwyn	109	98%
Ethnic minority	*	*%
Nid yw'r tarddiad ethnig yn hysbys	*	*%

\* Ni adroddir hyn gan fod llai na 5 unigolyn

### Anabledd

	Nifer	Canran
Anabl	11	10%
Nid yw'n hysbys eu bod yn anabl (a)	100	90%

(a) Mae'r categori 'Nid yw'n hysbys eu bod yn anabl' yn cynnwys 97 o staff nad ydynt yn anabl, ac 3 aelod ychwanegol o staff na wnaeth ddatgan bod ganddynt anabledd.

### Oedran

	20-29	30-39	40-49	50-59	60+
Nifer	7	13	31	41	19
Canran	6%	12%	28%	37%	17%