

Adroddiad ar gyflog y rhywiau 2020 i 2021

Adroddiad ar gyflog y rhywiau 2020 i 2021

Cynnwys

Datganiad Ysgrifnedig	3
Rhagarweiniad	4
Beth yw Adroddiad ar Gyflog y Rhywiau?	4
Polisi Tâl Cyngor Sir Ddinbych	4
Casglu Data	6
Dadansoddiad a Chasgliadau	8
Y Gweithlu	8
Cymhariaeth Patrymau Gweithio	8
Blwch Cyflog Cyffredinol Rhwng y Rhywiau	11
Cymhariaeth Flynyddol Blwch Cyflog Rhwng y Rhywiau	11
Chwarteli Cyflog	12
Crynodeb o Arfer Dda i Helpu i fynd i'r Afael â Materion Cyflogau y Rhywiau	12
Meysydd y byddwn yn parhau i'w monrio a gweithio i'w cryfhau:-	13

Adroddiad ar gyflog y rhywiau 2020 i 2021

Datganiad Ysgrifenedig

1. Yng Nghyngor Sir Ddinbych rydym yn cefnogi'r egwyddor o amrywiaeth a chydaddoldeb gan fod angen pobl o wahanol gefndiroedd arnom i helpu i sicrhau ein bod yn gynrychioliadol o'r Sir rydym yn ei gwasanaethu. Rydym wedi ymrwymo i ddarparu cyflog cyfartal am waith o werth cyfartal ac yn anelu at ddarparu strwythur cyflog teg.
2. Dyma'r nawfed adroddiad ar gyflog y rhywiau y mae Cyngor Sir Ddinbych wedi'i gyhoeddi 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.
3. Mae ein diwylliant o hyblygrwydd, gonestrwydd ac ymddiriedaeth wedi sicrhau bod ein staff yn gallu cyflawni cydbwysedd gwell rhwng eu bywyd cartref a'u bywyd gwaith, ac i ni, fel cyflogwr, mae'n golygu ein bod yn gallu recriwtio a chadw staff o gefndiroedd amrywiol.
4. Mae'r arferion, y prosesau a'r diwylliant sydd gennym ar waith i gyd yn cyfrannu at weithle mwy cynhwysol a thecach.
5. Fel Arweinydd, rwy'n ymrwymo i sicrhau bod y gwaith da'n parhau.

Y Cynghorydd Hugh Evans

Arweinydd y Cyngor

Adroddiad ar gyflog y rhywiau 2020 i 2021

Rhagarweiniad

6. Ers 2017 mae'r ddeddfwriaeth yn ymwneud ag adrodd ar gyflog y rhywiau yn ei gwneud yn ofynnol i gyflogwyr, gyda 250 neu fwy o weithwyr, gyhoeddi cyfrif statudol yn flynyddol yn dangos y bwch cyflog rhwng y rhywiau. Mae'r bwch cyflog rhwng y rhywiau yn wahanol i gyflog cyfartal. Mae cyflog cyfartal yn delio gyda'r gwahaniaethau mewn cyflog rhwng dynion a merched sydd yn gwneud yr un swyddi, swyddi tebyg neu waith o werth cyfartal. Tra bod y bwch cyflog rhwng y rhywiau ar y llaw arall yn dangos y gwahaniaethau mewn cyflog cyfartalog rhwng dynion a merched (ACAS, 2017).
7. Rydym yn ymwybodol o'n cyfrifoldebau o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010, sy'n rhoi'r hawl i ferched a dynion i gael tâl cyfartal am waith cyfartal a'r gofyniad am gynnal adroddiad ar Gyflog y Rhywiau yn flynyddol.
8. Pwrpas ychwanegol yr adroddiad hwn yw ystyried a chymharu canfyddiadau'r adroddiad hwn ag adroddiad y flwyddyn flaenorol er mwyn pennu a fu unrhyw newidiadau a dadansoddi unrhyw feysydd o bryder os oes angen. Bu newid yn y modd y mae'n rhaid i ni adrodd elfennau o gyflog ar gyfer cyfnod 2020 - 2021, felly ni allwn gymharu â'r blynyddoedd blaenorol. Mae'r newidiadau hyn wedi'u hegluro ym mharagraff 18.

Beth yw Adroddiad ar Gyflog y Rhywiau?

9. Adolygiad o enillion cyfartalog rhwng dynion a merched o fewn sefydliad yw adroddiad ar gyflog y rhywiau. Fe allai'r cyfrifiad bwch cyflog rhwng y rhywiau ddangos bod yna wahaniaeth yng nghyflog 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. Gall hyn fod oherwydd bod nifer uwch o ddynion mewn swyddi sy'n talu'n uwch a mwy o ferched mewn swyddi sy'n talu llai ar draws y sefydliad.

Polisi Tâl Cyngor Sir Ddinbych

10. Mae Cyngor Sir Ddinbych yn sefydliad cymhleth sy'n cyflogi oddeutu 4583 o weithwyr. Mae gan y Cyngor ystod eang o swyddogaethau sy'n darparu a/neu'n

Adroddiad ar gyflog y rhywiau 2020 i 2021

comisiynu ystod eang o wasanaethau hanfodol. Gallai'r ymagwedd tuag at lefelau tâl felly wahaniaethu o un grŵp o weithwyr i'r llall i adlewyrchu amgylchiadau penodol ar lefel leol, y lefel drwy Gymru neu drwy Brydain neu lefel broffesiynol. Bydd hefyd angen iddo fod yn hyblyg lle bod angen i ddelio ag amryw o amgylchiadau newidiol boed modd eu rhagweld ai peidio.

11. Mae Cyngor Sir Ddinbych yn gweithredu ymagwedd yr holl fuddion i ddenu, cadw ac ysgogi gweithwyr addas a medrus er mwyn i'r Cyngor berfformio ar ei orau. Yn y cyd-destun hwn, mae'n rhaid cydnabod ar y graddfeydd uwch yn benodol, mae lefelau tâl angen gallu denu unigolion sydd â chymwysterau addas (a fydd yn ddelfrydol yn cynnwys pobl o'r sector preifat yn ogystal â'r sector cyhoeddus ac o du allan yn ogystal â thu mewn i Gymru), a chadw unigolion medrus a chymwys unwaith maent yn y swydd. Rhaid cydnabod y bydd y Cyngor yn aml yn ceisio recriwtio mewn cystadleuaeth â chyflogwyr da eraill yn y sector cyhoeddus a phreifat.
12. Mae'r Cyngor yn defnyddio'r golofn gyflog a drafodwyd yn genedlaethol fel sail ar gyfer ei strwythur graddio. Dyma sut y pennir cyflogau'r mwyafrif o'r gweithlu nad ydynt yn athrawon (Telerau ac Amodau'r Cydgyngor Cenedlaethol), yn ogystal â defnyddio cyfraddau cyflogau eraill a ddiffiniwyd yn genedlaethol lle bo hynny'n berthnasol. Yn dilyn cytundeb cyflog cenedlaethol ar gyfer 2020, bu cynnydd o 2.75% fesul pwynt colofn a sicrhodd Cyngor Sir Ddinbych bod y SCP isaf gyfwerth â'r Cyflog Byw Cenedlaethol.
13. 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.
14. Mae gwerthuso swyddi'n fodd systematig o bennu gwerth/teilyngdod 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 cyflog 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

Adroddiad ar gyflog y rhywiau 2020 i 2021

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

15. Mae adroddiad bwloch cyflog 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 perthnasol cyflog llawn ac mae'n cynnwys lwfansau a rhai didyniadau tra'n penderfynu ar gyfradd cyflog fesul awr.
16. Mae'r adroddiad yn seiliedig ar ddata cyflog a gymerwyd fel ciplun ar 31 Mawrth 2021. Cyfanswm nifer y staff yn yr adolygiad oedd 4583, wedi'u lleoli mewn gwahanol leoliadau ar draws Cyngor Sir Ddinbych. At ddibenion yr adroddiad hwn, roedd 4449 yn weithwyr perthnasol tâl llawn.
17. Mae gofynion Adroddiad Cyflog y Rhywiau ar gyfer 2020-2021 yn cynnwys yr angen i adnabod gweithwyr perthnasol cyflog llawn o'n nifer staff cyffredinol weithwyr. Mae gweithwyr perthnasol cyflog llawn i gyd yn weithwyr oedd yn cael eu cyflogi ar 31 Mawrth 2021, 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 gyfrifiad tâl y rhywiau. Fe allai hyn fod oherwydd bod y gweithiwr yn dewis talu mewn i Gynlluniau Aberthu Cyflog, eu bod ar gyfnod mamolaeth neu dadolaeth, ar absenoldeb arbennig neu ar ffyrlo (nid yw ffyrlo yn berthnasol i CSDd). Serch hynny, maent dal i gael eu cynnwys yn y ffigur nifer y staff uchod.
18. Mae'r ddeddfwriaeth yn ymwneud ag adrodd ar gyflogau'r rhywiau yn ei gwneud yn ofynnol i sefydliadau adrodd ar y bwloch cyflog rhwng y rhywiau yn ymwneud â thaliadau bonws. Nid yw Cyngor Sir Ddinbych yn rhoi unrhyw daliadau bonws i staff, felly nid yw'r dadansoddiad yma'n berthnasol.

Adroddiad ar gyflog y rhywiau 2020 i 2021

19. 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.

20. Ni ymchwiliwyd data personol wrth gasglu'r wybodaeth. Mae'r categorïau a dynnwyd ar gyfer yr adroddiadau amrywiol fel a ganlyn. Mae data pellach ar nodweddion a ddiogelir wedi'i adrodd yn yr Adroddiad Dyletswydd y Sector Cyhoeddus Blynyddol:

- Graddfa
- Rhyw
- Cyflog
- Ethnigrwydd
- Anabledd
- Oriau Contract

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

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

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

24. Bydd y data'n cael ei arddangos gan ddefnyddio'r cyfrifiad cymedr sydd yn cael ei ddefnyddio'n nodweddiadol i fesur 'cyfartaledd' set o werthoedd. Caiff hyn ei gyfrifo drwy rannu swm y gwerthoedd gyda nifer y gwerthoedd ac mae'n adlewyrchu dosbarthiad enillion llawn. Mae'r cymedr yn ddefnyddiol pan gaiff merched eu gorgynrychioli yn y pegwn enillion isel a dynion yn y pegwn enillion uchel.

25. Mae'r cyfrifiad canolrif wedi'i ddefnyddio hefyd, sy'n ffordd arall o ganfod 'cyfartaledd' set o werthoedd. Caiff ei gyfrifo drwy archebu set o werthoedd a

Adroddiad ar gyflog y rhywiau 2020 i 2021

chymryd y gwerth canolog fel y cyfartaledd, gan adnabod cyflog yr enillydd canolig. Dyma'r gynrychiolaeth orau o wahaniaeth 'nodweddiadol' ac nid yw wedi'i effeithio gan y nifer fechan o enillwyr uchel iawn.

Dadansoddiad a Chasgliadau

26. 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 cyfradd tâl fesul awr a chymharu ag adroddiad 2019-2020. Fel y soniwyd yn flaenorol, nid yw'r data fel y flwyddyn flaenorol oherwydd y diffiniad gweithwyr perthnasol, ac mae wedi sgiwio'r gymhariaeth.

Y gweithlu

27. Mae demograffeg rhwng y ddau ryw wedi parhau'n gyson heb unrhyw amrywiaeth, neu ag ond ychydig o amrywiaeth ers i'r Adroddiadau Cyflog y Rhywiau gael eu llunio yn 2011. Roedd merched yn cynrychioli 73% o'r gweithlu yng Nghyngor Sir Ddinbych yn 2021, sef yr un fath â 2020. Mae hyn yn dangos nad yw'r symudiad yn y bwlch cyflog rhwng y rhywiau wedi cael ei effeithio gan yr amrywiaeth yn y ddemograffeg yma. Mae'r graff isod yn dangos y gyfran o weithwyr sy'n ddynion ac yn ferched yn ôl graddfa ar Delerau ac Amodau'r Cydgyngor Cenedlaethol.

Cymhariaeth Patrymau Gweithio

28. Mae'r tabl canlynol yn dangos y bwlch cyflog rhwng y rhywiau ar gyfer gweithwyr llawn-amser a gweithwyr rhan-amser gan ddefnyddio'r gyfradd dâl gymedrig fesul awr ar gyfer 2021.

Cyfradd Pob Gweithiwr Fesul Awr yn 2020

Cyfradd gymedrig fesul awr	Benyw	Gwryw	Bwlch cyflog
Llawn amser	22.05	19.78	-11.45%
Rhan-amser	12.72	11.49	-10.71%

Adroddiad ar gyflog y rhywiau 2020 i 2021

29. Bu gostyngiad yng nghyfradd gymedrig fesul awr ar gyfer gwrywod a benywod o'i gymharu â'r adroddiad diwethaf. Mae hyn yn gyfuniad o adnabod gweithwyr cyflog llawn perthnasol a lleihau cyfraddau fesul awr ar sail didyniadau o gyflogau, ac effaith trosglwyddo Gwasanaethau Hamdden i Hamdden Sir Ddinbych Cyfyngedig. Felly mae'n golygu bod cyfradd fesul awr llawn amser cymedr ar gyfer merched wedi gostwng o £25.23 yn 2019, a dynion o £25.02 yn 2019.

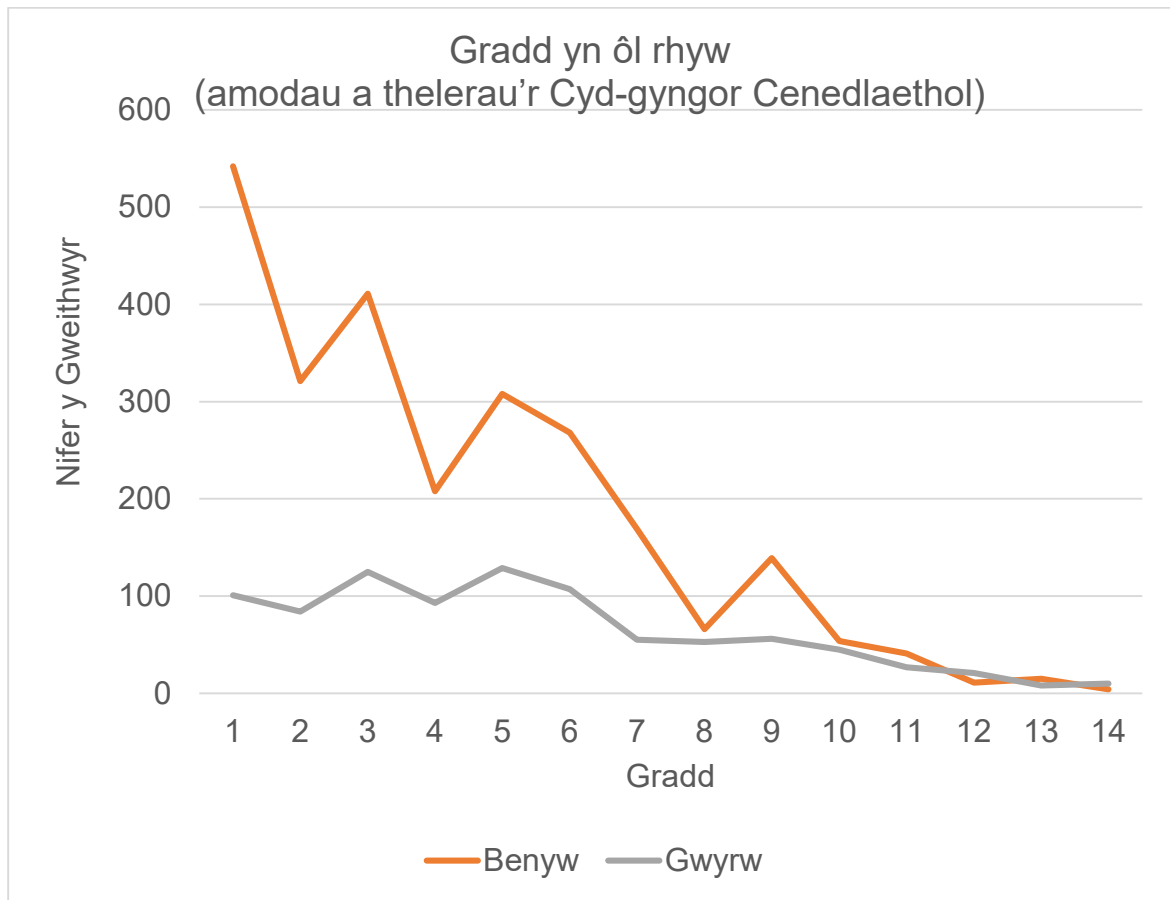
30. Mae'r tabl canlynol yn dangos y bwlch cyflog rhwng y rhywiau ar gyfer gweithwyr llawn-amser a gweithwyr rhan-amser gan ddefnyddio'r gyfradd dâl gymedrig fesul awr ar gyfer 2020-2021. Wrth ddefnyddio'r canolrif, mae'r bwlch cyflog yn ffafriol i weithwyr llawn amser a gweithwyr rhan-amser sy'n ferched. Nid yw bwlch cyflog gweithwyr rhan-amser wedi newid llawer, serch hynny mae'r bwlch cyflog llawn amser wedi cynyddu ers y llynedd, unwaith eto, efallai bod modd priodoli hyn i drosglwyddo Hamdden Sir Ddinbych Cyf.

Cyfradd ganolrifol pob gweithiwr fesul awr yn 2020

Cyfradd fesul awr	canolrif		Bwlch cyflog
	Benyw	Gwryw	
Llawn amser	18.53	15.33	-20.87%
Rhan-amser	10.01	9.81	-2.04%

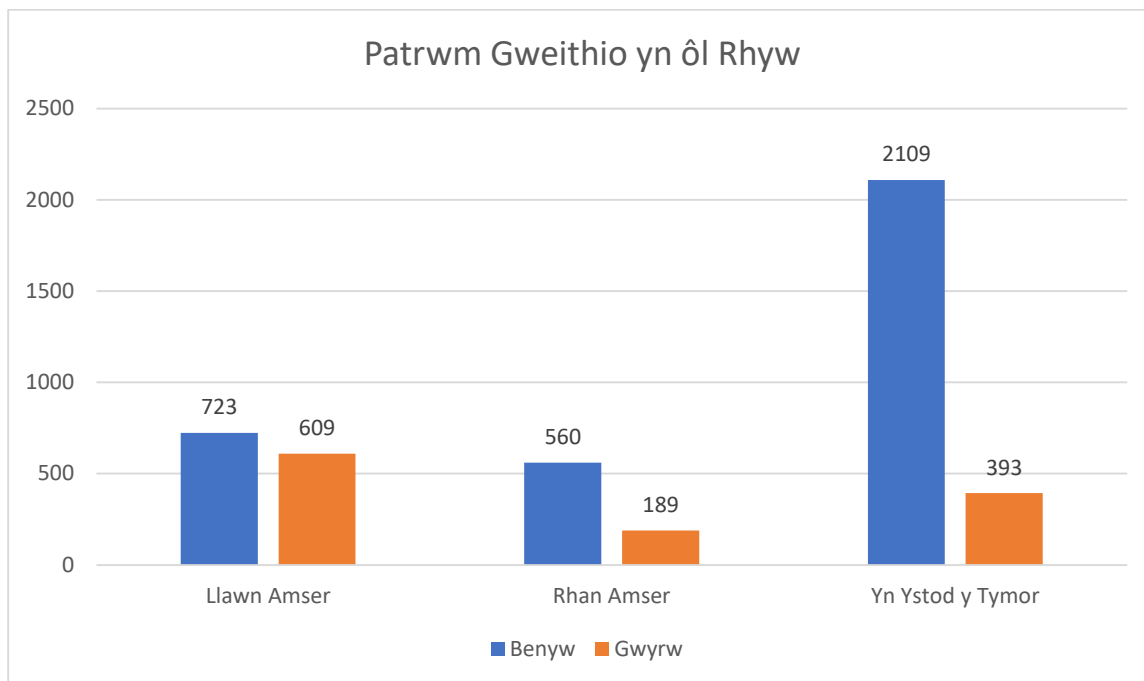
31. Mae'r tabl isod yn dangos y gweithwyr llawn amser sy'n ferched a'r gweithwyr llawn amser sy'n ddynion yn ôl graddfa yng Nghyngor Sir Ddinbych. Mae'r graff yn dangos y gyfran fawr o weithwyr rhan-amser sy'n ferched ar y graddfeydd is, a'r gyfran fwy o ddynion llawn amser ar y graddfeydd uwch.

Adroddiad ar gyflog y rhywiau 2020 i 2021



32. Mae'r tabl isod yn dangos dosbarthiad dynion a merched yn ôl patrwm gweithio.

Adroddiad ar gyflog y rhywiau 2020 i 2021



Bwlch Cyflog Cyffredinol Rhwng y Rhywiau

33. Mae'r bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau (fesul awr) yn 6.73% (gweler isod). Mae'n 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 canolrifol cyffredinol rhwng y rhywiau gan ddefnyddio'r gyfradd dâl ganolrifol fesul awr, sy'n uwch na'r ffigwr a geir wrth ddefnyddio'r gyfradd gymedrig.

Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau yn 2020 ar gyfer Pob Gweithiwr	Benyw	Gwryw	Bwlch cyflog
Cyfradd Pob Gweithiwr Fesul Awr yn 2020 (Cymedr)	16.36	17.54	6.73%
Cyfradd ganolrifol pob gweithiwr fesul awr yn 2020	12.20	13.03	6.37%

Cymhariaeth Flynyddol Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau

34. Mae'r tabl canlynol, sy'n dangos y cymariaethau yn y bwlch cyflog rhwng y rhywiau rhwng 2019 a 2020 ar gyfer Gweithwyr ar delerau ac amodau'r Cydgyngor Cenedlaethol, yn dangos fod y bwlch cyflog wedi cynyddu.

Adroddiad ar gyflog y rhywiau 2020 i 2021

Cyflog Cyfwerth â Llawn Amser Cyffredinol	Cyfradd fesul awr 2020	Cyfradd fesul awr 2019
Benyw (Cymedr)	16.36	17.26
Gwryw (Cymedr)	17.54	18.05
Bwlch cyflog rhwng y rhywiau	06.73%	04.38%

Chwarteli Cyflog

35. Mae'r chwarteli'n rhannu'r set ddata mewn i bedwar grŵp cyflog cyfartal, ar sail ystod cyflog cyffredinol gweithwyr yng Nghyngor Sir Ddinbych. Mae'r tabl isod yn dangos y dadansoddiad yn ôl rhyw 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 ni nifer fawr o weithwyr sy'n ferched yn y Chwartel Is, gyda'r Chwartel Canol Isaf i ddilyn. Mae hyn yn nodweddiadol o wahanu galwedigaethol sy'n digwydd ym mhob sefydliad, ar ffurf clystyrau ar y brig ac ar yr un lefel alwedigaethol. Gwahanu galwedigaethol yw dosbarthiad anwastad o ddynion a merched mewn gyrfaeodd 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 2020	Nifer y merched	Nifer y dynion	Cyfran o ferched	Cyfran o ddynion
Chwartel Uchaf	779	304	71.93%	28.07%
Rhan Uchaf y Chwartel Canol	729	325	69.17%	30.83%
Rhan Isaf y Chwartel Canol	813	310	72.40%	27.60%
Chwartel Isaf	943	246	79.31%	20.69%

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

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

Adroddiad ar gyflog y rhywiau 2020 i 2021

37. Wrth i ni fonitro maint y bylchau tâl rhwng y rhywiau o fewn Cyngor Sir Ddinbych, byddwn yn ceisio parhau i sicrhau bod gennym bolisiâu ac arferion AD ar waith a fydd yn helpu i gau'r bylchau hynny a gweithio gyda rheolwyr i godi ymwybyddiaeth yn y dyfodol.
38. Mae gennym ni bolisi clir o dalu gweithwyr yn gyfartal am yr un gwaith, neu waith sy'n gyfwerth â hynny, beth bynnag fo'u rhyw neu unrhyw nodweddion gwarchoddedig 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.
39. Mae'r newidiadau i'r gofynion adrodd ar gyfer Adroddiad Cyflog y Rhywiau 2020-2021 wedi cael effaith arwyddocaol ar ein bwlch cyflog ym mhob cyfrifiad. Mae hyn hefyd wedi'i effeithio gan newid yn ein strwythur sefydliadol a throsglwyddiadau i Hamdden Sir Ddinbych Cyf. Yn sgil hyn, mae'r gymhariaeth flynyddol yn anodd, a byddwn yn parhau i fonitro ein cynnydd gyda'r dulliau newydd o gyfrifo wrth symud ymlaen.

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

40. Bydd Cyngor Sir Ddinbych yn parhau i lunio a chynnal ein Cyfleoedd Cyfartal mewn Polisi Cyflogaeth ar gyfer gweithwyr.
41. Gweithredu arferion tâl a chyngor yn gyson a phroses werthuso swyddi cadarn.
42. Arferion recriwtio a dewis teg, a pharhau i fonitro'r broses hon gan edrych ar nodweddion a ddiogelir.
43. Annog y defnydd o'n polisiâu gweithio'n hyblyg a'n polisi gweithio gartref pan fo'n bosibl i gynorthwyo'r broses o fynd i'r afael â materion cydraddoldeb. Mae'r pandemig wedi arwain at y polisiâu yma i fod yn arferol yn y mwyafrif o achosion, mae gwaith yn parhau i adolygu a gwella'r dulliau yma at y dyfodol.

Adroddiad ar gyflog y rhywiau 2020 i 2021

44. Gweithio i sicrhau nad oes unrhyw rwystrau tybiedig i ddatblygiad gyrfaoel.
45. Parhau i wella ein systemau monitro cydraddoldeb, ehangu ein gwaith dadansoddi a rhannu'r canlyniadau
46. 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 diweddarau.
47. Monitro data cyfweiliad gadael a chanfod tueddiadau i ddeall y rhesymau cyffredin dros adael.
48. Cynlluniau adrodd yn y dyfodol i ddadansoddi cyfran y merched a dynion sydd yn dychwelyd i'r gwaith ar ôl cyfnod mamolaeth, tadolaeth, mabwysiadu neu absenoldeb a rennir i ail-gydio yn eu swyddi gwreiddiol
49. 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.