

Yr Adran Addysg

**DIWYGIO'R CYNLLUN PENSIWN
ATHRAWON**

**ASESIAD O EFFAITH AR
GYDRADDOLDEB**

CYFLWYNIAD

1. Cynhelir yr Asesiad o Effaith ar Gydraddoldeb (EIA) hwn fel sail ar gyfer diwygio'r Cynllun Pensiwn Athrawon (TPS), yn sgîl ymateb y Llywodraeth i adroddiad terfynol y Comisiwn Pensiwn Gwasanaeth Cyhoeddus Annibynnol (IPSPC) ar ddiwygio cynlluniau pensiwn y gwasanaeth cyhoeddus.
2. Sefydlodd y Llywodraeth yr IPSPC dan gadeiryddiaeth yr Arglwydd Hutton i wneud argymhellion ar sut gellid gwneud pensiynau'r gwasanaeth cyhoeddus yn gynaliadwy a fforddiadwy, tra'n parhau i fod yn deg i'r gweithlu a'r trethdalwr.
3. Cyhoeddodd yr IPSPC ei adroddiad interim ym mis Hydref 2010. Dywedodd yr adroddiad hwnnw nad yw'r strwythur pensiwn gwasanaeth cyhoeddus presennol wedi gallu ymateb yn hyblyg i newidiadau yn y gweithlu a demograffig dros y degawdau diwethaf. Mae hyn wedi arwain at:
 - werth budd-daliadau yn codi oherwydd hirhoedledd cynyddol;
 - trin aelodau o'r un proffesiwn yn anghyfartal;
 - rhaniad annheg o'r costau rhwng y cyflogai, y cyflogwr a'r trethdalwyr; a
 - rhwystrau i gynyddu'r ystod o ddarparwyr gwasanaethau cyhoeddus.
4. Nododd yr Arglwydd Hutton bod cost pensiynau'r gwasanaeth cyhoeddus wedi cynyddu tua thraean oherwydd disgwyliad oes hirach dros y 50 mlynedd diwethaf. O ganlyniad, roedd gwariant arian parod ar dalu pensiynau i bensiynwyr y gwasanaeth cyhoeddus wedi cynyddu i £32 biliwn dros y degawd diwethaf. Felly, argymhellodd yr Arglwydd Hutton bod hirhoedledd cynyddol a'r anghydbwysedd rhwng cyfraniadau'r cyflogwr a'r cyflogai yn rhesymau cryf dros wneud newidiadau byrdymor i gyfraniadau pensiwn yn dibynnu ar ailgynllunio'r cynlluniau mewn ffordd sylfaenol. Gweithredwyd y cynnydd mewn cyfraniadau Blwyddyn 1 yn Ebrill 2012.
5. Derbyniodd y Llywodraeth bod yna resymeg dros gynyddu cyfraniadau aelodau i sicrhau dosbarthiad tecach o gostau rhwng trethdalwyr ac aelodau a chyfraddau cyfraniad cyflogai o fis Ebrill 2012. Gwneir hyn gyda'r bwriad o gyflawni arbedion ychwanegol o £2.8 biliwn y flwyddyn erbyn 2014-15. Wrth wneud hynny, ceisiodd y Llywodraeth sicrhau bod effaith y newidiadau ar lefel y cyfraniadau cyflogeion yn gynyddol ac yn diogelu'r rhai ar incwm llai.
6. Bydd y cynnydd yn gyfartaledd o 3.2 pwynt canrannol o gyflog fesul cynllun. Cynhaliwyd asesiad llawn o effaith ar gydraddoldeb mewn cysylltiad â'r cynnydd mewn cyfraniadau ar gyfer Blwyddyn 1.

7. Cyhoeddodd yr IPSPC ei adroddiad terfynol ar 10 Mawrth 2011. Mae'r adroddiad yn nodi sut mae'r IPSPC yn credu ei bod yn bosibl i gyflogeion y gwasanaeth cyhoeddus gael mynediad, yn y dyfodol rhagweladwy, i gynlluniau pensiwn budd-dal diffiniedig o safon uchel, sy'n gynaliadwy ac yn decach.
8. Nododd adroddiad IPSPC bod angen diwygio cynhwysfawr er mwyn gwrthbwysu pryderon trethdalwyr am gost ymrwymadau pensiwn y presennol a'r dyfodol yn y sector cyhoeddus, yn ogystal â'r angen ehangach i sicrhau lefelau gweddus o incwm ymddeol ar gyfer gweithwyr y gwasanaeth cyhoeddus.
9. Roedd argymhellion yr adroddiad yn cynnwys:
- Cyn gynted ag sy'n ymarferol, dylid symud aelodau o'r cynlluniau pensiwn gwasanaeth cyhoeddus budd-dal diffiniedig i'r cynlluniau newydd ar gyfer gwasanaeth yn y dyfodol, ond dylai'r Llywodraeth barhau i ddarparu ffurf ar bensiwn budd-dal diffiniedig fel y cynllun craidd.
 - Dylid mabwysiadu cynllun enillion gyrfa cyfartalog wedi'u hail-werthuso (CARE) ar gyfer eu defnyddio'n gyffredinol yng nghynlluniau'r gwasanaeth cyhoeddus.
 - Rhaid i'r Llywodraeth anrhydeddu'n llawn addewidion y pensiwn a gronnwyd gan aelodau'r cynllun: eu hawliau cronedig. Wrth wneud hynny, mae'r Comisiwn yn argymhell cynnal y cyswllt cyflog terfynol ar gyfer gwasanaeth yn y gorffennol ar gyfer aelodau presennol.
 - Dylai'r Llywodraeth gynyddu oed pensiwn arferol aelodau yn y cynlluniau newydd fel eu bod yn unol ag oed pensiwn y wladwriaeth, gydag adolygiad rheolaidd i wneud yn siŵr ei fod yn parhau i fod yn briodol.
 - Dylai'r Llywodraeth bennu nenfwd cost sefydlog: cyfartaledd y tâl pensiynadwy y byddant yn cyfrannu, ar gyfartaledd, i bensiynau cyflogeion dros yr hirdymor. Os bydd hyn yn fwy na hynny dylid cael proses ymgynghori i ddod â'r costau yn ôl o fewn y nenfwd, gyda newid rhagosodedig awtomatig os na ellir cytuno.
 - Dylai fod yn bosibl cyflwyno cynlluniau newydd cyn diwedd y Senedd hon.
10. Derbyniodd y Llywodraeth argymhellion yr Arglwydd Hutton fel sail ar gyfer ymgynghori â gweithwyr y sector cyhoeddus, undebau llafur ac eraill. Mae'r rhain wedi hysbysu trafodaethau â rhanddeiliaid allweddol a arweiniodd at ymgorffori'r cynllun yn y Cytundeb Terfynol Arfaethedig ar 9 Mawrth 2012.

DISGRIFIAD O'R POLISI

Polisi Presennol

11. Gweithredir y TPS yn unol â'r Rheoliadau Pensiynau Athrawon 2010 (TPR 2010). Nodir prif ddarpariaethau'r polisi presennol isod:

Buddiannau

12. Mae'r buddiannau yn cynnwys pensiwn blynyddol a chyfandaliad wrth ymddeol, a gyfrifir drwy gyfeirio at wasanaeth pensiynadwy a chyflog cyfartalog:

$$\text{Pensiwn} = \frac{\text{Gwasanaeth} \times \text{Cyflog Cyfartalog}}{\text{Cyfradd a Gronnwyd}}$$

Cyfandaliad: Nid oes cyfandaliad awtomatig i'r rhai a wnaeth ddechrau addysgu ar ôl 1 Ionawr 2007, ond gall unigolyn dewis troi rhan o'u pensiwn yn gyfandaliad *hyd* at uchafswm. I aelodau a wnaeth ddechrau addysgu cyn 2007, mae cyfandaliad awtomatig o dair gwaith y pensiwn gyda'r opsiwn o drosi pensiwn pellach yn gyfandaliad, hyd at uchafswm.

13. Mae'r buddiannau hefyd yn cynnwys pensiynau i'r sawl sy'n goroesi a grant marwolaeth mewn gwasanaeth o dair gwaith y cyflog cyfartalog (y cyflog a ddefnyddir i gyfrifo buddiannau ymddeol).

Oed pensiwn arferol

14. Mae'r oed y bydd athro yn ymddeol yn fater cyflogaeth. Y terfyn oed uchaf ar gyfer bod yn aelod o'r cynllun yw 75 oed. Yr isafswm oed y gellir talu pensiwn yw 55 oed (gydag eithriad o salwch pan na fydd lleiafswm oed).

15. Mae gan aelodau TPS oed pensiwn arferol (NPA) o naill ai 60 neu 65 oed:

- Mae gan aelodau'r cynllun a ddechreuodd gyflogaeth bensiynadwy am y tro cyntaf ar neu ar ôl 1 Ionawr 2007 NPA o 65 oed.
- Mae gan aelodau o'r cynllun a ddechreuodd gyflogaeth bensiynadwy cyn 1 Ionawr 2007 ac sydd wedi parhau mewn cyflogaeth bensiynadwy heb saib anghymwyso, NPA o 60 oed.
- Os dechreuodd aelod o'r cynllun gyflogaeth bensiynadwy cyn 1 Ionawr 2007 a chael saib o'r gwasanaeth o fwy na 5 mlynedd, bydd eu NPA yn parhau i fod yn 60 oed am wasanaeth hyd at ddiwedd y saib mewn gwasanaeth, ond bydd yn 65 ar gyfer unrhyw wasanaeth yn y dyfodol.

Mewn termau pensiwn caiff hyn ei ddsbarthu fel 'aelod â gwasanaeth cymysg'.

Cyfraddau cronni

16. Y gyfradd gronni ar gyfer cynlluniau buddion diffiniedig yw'r gyfradd y gall cyflogeion gronni buddion ymddeol, a fynegir mewn termau ffracsiynol. Ar gyfer TPS:

- Mae gan wasanaeth sy'n cyfrif yn erbyn NPA 65 (aelodau a gychwynnodd gyflogaeth ar neu ar ôl 1 Ionawr 2007) gyfradd gronni o $1/60^{\text{ain}}$ pensiwn.
- Mae gan wasanaeth sy'n cyfrif yn erbyn NPA 60 (aelodau a gychwynnodd gyflogaeth cyn 1 Ionawr 2007) gyfradd gronni o $1/80^{\text{fed}}$ pensiwn a $3/80^{\text{fed}}$ cyfandaliad ymddeol.

Maent yn gyfartal ar y cyfan o ran gwerth.

Cyflog cyfartalog

17. Cyflog cyfartalog (y cyflog a ddefnyddir i gyfrifo buddion ymddeol) yw'r gorau o:

- (a) cyflog yn y 365 diwrnod diwethaf o wasanaeth cyflog cyfartalog ('cyflog terfynol'), neu
- (b) y 1095 diwrnod dilynol gorau o wasanaeth cyflog cyfartalog yn 10 mlynedd diwethaf o wasanaeth cyflog cyfartalog.

Caiff y cyflogau ar gyfer y deg mlynedd diwethaf o wasanaeth cyflog cyfartalog eu cynyddu ym mhob newid cyflog i'r gwerth diwrnod presennol yn unol â ffactorau a gyflenwyd gan Drysorlys EM. Yna caiff y cyfartaledd ar gyfer y tair blynedd ddilynol gorau (a ail werthuswyd) ei gymharu â'r cyflog terfynol.

Noder: 'Gwasanaeth cyflog cyfartalog' yw'r cyfnod o gyflogaeth bensiynadwy a ddefnyddir i bennu'r cyflog cyfartalog.

(Os gadawodd aelod o'r cynllun gyflogaeth bensiynadwy cyn 1 Ionawr 2007, y cyflog cyfartalog at ddibenion pensiwn yw'r 365 diwrnod dilynol gorau yn y 3 blynedd diwethaf).

Opsiynau i ddefnyddio buddion ymddeol cyn NPA

18. Yn ogystal â buddion ymddeol a delir ar sail cyrraedd NPA, mae'r TPS yn talu:

- **Buddion ymddeoliad ar sail afiechyd:** Taliad ar unwaith o fuddion ymddeol heb ei leihau os bydd aelod o'r cynllun yn methu ag addysgu'n llawn amser neu'n rhan amser ac yn debygol o fod yn analluog o wneud hynny'n barhaol (hyd nes NPA). Os oes gan yr unigolyn nam o 90% ar gyfer unrhyw gyflogaeth â chyflog ac yn debygol o fod felly'n barhaol (hyd nes NPA), ychwanegir at y budd-daliadau salwch hyn gyda Budd-daliadau Analluogrwydd Llwyd (TIB). Mae'r TIB yn seiliedig ar hanner y cyfnod sy'n weddill cyn NPA.
- **Buddion actiwaraid a addaswyd:** Gall aelod o'r cynllun sy'n gadael cyflogaeth bensynadwy cyn NPA ddefnyddio eu buddion ymddeol o 55 oed yn wirfoddol. Caiff buddion eu lleihau ar sail actiwaraid wedi'i addasu er mwyn ystyried y taliad cynnar.
- **Ymddeol cyn amser cyn NPA:** Os yw cyflogaeth wedi'i derfynu cyn NPA ar sail colli gwaith neu tra bod y cyflogwr yn gweithio i gyflawni ei swyddogaethau, gall y cyflogwr ddyfarnu buddion ymddeol cynamserol drwy dalu'r gwahaniaeth rhwng y pensiwn wedi'i leihau (a'r cyfandaliad, os yn gymwys) a'r symiau a fyddai wedi cael eu talu fel arall. Y cyflogwr sy'n talu am yr arian ychwanegol hwn, nid y TPS.
- **Ymddeol yn rhannol:** Gall unigolyn sy'n cymryd gostyngiad mewn cyflog cyfrannol o 20% o leiaf ddefnyddio buddion ymddeol yn seiliedig ar 75% o'u gwasanaeth pensiynadwy tra'n aros mewn cyflogaeth bensynadwy.

Cyfraddau cyfrannu

19. Mae cyflogwyr yn talu 14.1%. O 1 Ebrill 2012 i 31 Mawrth 2013, bydd cyfradd cyfrannu cyflogeion yn amrywio rhwng 6.4% ac 8.8%, yn dibynnu ar gyflog Cyfwerth ag Amser Llawn aelod. Bydd newidiadau pellach i gyfradd cyfrannu cyflogeion yn gymwys yn 2013-14 a 2014-15.

Cwmpas y cynllun

20. Mae'r Cynllun yn cwmpasu ysgolion a gynhelir (gan gynnwys Academiâu), colegau Addysg Bellach a gynhelir a'r prifysgolion 'newydd' (yr hen golegau polytechnig) yn awtomatig. Gall cyrff a gynorthwyir gan grantiau gymryd rhan yn wirfoddol a gall ysgolion annibynnol wneud cais i gael eu derbyn.

Newidiadau Polisi

Y 'cynllun cyfeirio'

21. Sefydlodd y Llywodraeth ei dewis o gynllun ar gyfer cynlluniau pensiwn y gwasanaeth cyhoeddus, sef y 'cynllun cyfeirio', a adlewyrchodd argymhellion yr Arglwydd Hutton. Nodir darpariaethau'r cynllun cyfeirio isod:

- cynllun pensiwn enillion cyfartalog gyrfu wedi'u hail-werthuso (CARE);
- Buddion gweithwyr y gwasanaeth cyhoeddus i'w ennill ar raddfa o 1/60ain o enillion pensiynadwy bob blwyddyn;
- Bydd buddion gweithwyr y gwasanaeth cyhoeddus yn cynyddu bob blwyddyn y byddant yn gweithio yn y gwasanaethau cyhoeddus yn unol ag ail-werthuso enillion;
- oed pensiwn arferol yn gysylltiedig ag oed pensiwn y wladwriaeth (neu 65, beth bynnag sydd uchaf);
- pensiynau mewn taliad i gynyddu yn unol â Mynegai Prisiau Defnyddwyr (CPI);
- buddion a enillir gan rai sy'n gadael i gynyddu gan CPI o'r dyddiad gadael hyd nes ymddeol;
- cyfraniadau aelod cyfartalog ar gyfer y cynlluniau pensiwn gwasanaeth cyhoeddus heb eu hariannu ar lefel y cynlluniau presennol ar ôl y cynnydd o 3.2 pwynt canrannol a gynllunnir ar hyn o bryd;
- yn y Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol a ariennir adlewyrchir cyfraniadau aelod ac addasiadau eraill i fuddion yn y nenfwd cost yn dilyn canlyniad ymgynghoriad yr Adran Cymunedau a Llywodraeth Leol ar opsiynau eraill i gynyddu cyfraniadau. Golyga hyn bod y nenfwd costau a gynrychiolir yma yn ddangosol ac nid yn derfynol;
- caiff aelodau ddewis wrth ymddeol i drosi £1 o bensiwn blynyddol i gyfandaliad unigol o £12 yn unol â therfynau a rheoliadau HMRC.
- buddion salwch, marwolaeth a goroeswyr (buddion ategol) i gyfateb â'r rhai a ddarperir ar hyn o bryd gan gynlluniau sy'n agored i aelodau newydd;
- aelodau sy'n gadael y cynllun ac yn ailymuno o fewn 5 mlynedd i allu cysylltu eu gwasanaeth newydd â gwasanaeth blaenorol, fel pe baent wedi bod yn aelod gweithredol o hyd;
- aelodau sy'n trosglwyddo rhwng cynlluniau gwasanaeth cyhoeddus i'w trin fel pe baent â gwasanaeth gweithredol parhaus (a fyddai'n cynnwys y rhai sy'n trosglwyddo rhwng cynlluniau sydd wedi ailymuno â gwasanaeth cyhoeddus ar ôl bwlch o 5 mlynedd o leiaf); a
- terfyn cyfraniad cyflogwr i ddarparu diogelwch stop ôl i'r trethdalwr yn erbyn costau a risgiau na ellir eu rhagweld.

22. Yn ogystal, mae'r Llywodraeth wedi cyhoeddi y bydd diogelwch trosiannol yn gymwys i'r rhai sydd o fewn 13.5 mlynedd o'u NPA ar 1 Ebrill 2012.

Dyluniad cynllun diwygiedig ar gyfer y TPS

23. Mae Gweinidogion a swyddogion wedi cymryd rhan mewn trafodaethau manwl ag undebau athrawon a chynrychiolwyr cyflogwyr ar gynllun posibl ar gyfer TPS diwygiedig. Canolbwyntiodd y trafodaethau ar amrywiadau posibl i'r cynllun cyfeirio, i adlewyrchu natur nodedig y proffesiwn addysgu. Arweiniodd y trafodaethau at Gytundeb Terfynol Arfaethedig sy'n nodi cynllun craidd fel a ganlyn:

- a. dyluniad cynllun pensiwn yn seiliedig ar gyfartaledd gyrfa;
- b. cyfradd gronni o 1/57fed o enillion pensiynadwy bob blwyddyn;
- c. ail-werthuso buddion aelodau gweithredol yn unol â CPI + 1.6%;
- d. oed pensiwn arferol sy'n cyfateb i oed pensiwn y wladwriaeth, sy'n gymwys i aelodau gweithredol ac aelodau gohiriedig (gwasanaeth cynllun newydd yn unig). Os yw SPA aelod yn codi, yna bydd yr NPA yn gwneud hynny ar gyfer pob gwasanaeth ôl-2015;
- e. pensiynau mewn taliad i gynyddu yn unol â Mynegai Prisiau (CPI ar hyn o bryd);
- f. buddion a enillwyd i ohirio i gynyddu yn unol â CPI;
- g. cyfraniadau aelod cyfartalog o 9.6%, gyda rhywfaint o ddiogelwch i'r rhai sydd ar yr incwm isaf;
- h. cyfandaliad dewisol wedi'i gronni ar raddfa o 12:1, yn unol â therfynau a rheoliadau HMRC;
- i. pensiwn cymar/partner yn unol â darpariaethau presennol;
- j. cyfandaliad pan fydd rhywun yn marw mewn gwasanaeth sydd 3 gwaith cyflog cyfwerth ag amser llawn;
- k. buddion salwch yr un peth â'r rhai sydd yn y cynllun agored presennol;
- l. ffactorau ymddeoliad cynnar/hwyr actiwaraidd teg ar sail cost niwtral heblaw am y rhai â NPA sy'n uwch na 65 oed a fydd â ffactorau ymddeoliad cynnar o 3% y flwyddyn am uchafswm o 3 blynedd mewn cysylltiad â'r cyfnod o 65 oed i'w NPA;
- m. terfyn cost cyflogwr i ddarparu diogelwch stop ôl i'r trethdalwr yn erbyn costau a risgiau na ellir eu rhagweld;
- n. bydd y clwb trosglwyddo sector cyhoeddus yn parhau, a rhoddir ystyriaeth i'r dull gorau o weithredu yn y cynlluniau diwygiedig;
- o. trefniadau ymddeol rhannol sy'n adlewyrchu'r rhai sydd yn y cynllun presennol, gydag opsiwn ychwanegol o drydydd tro i ddefnyddio'r buddion ar ôl pen-blwydd aelod yn 60 oed;

- p. ni fydd diddymiad yn gymwys i wasanaeth yn y TPS diwygiedig. Ni fydd y rheolau diddymiad ar gyfer y cynllun presennol yn newid;
- q. bydd aelodau sy'n gadael y cynllun ac yn dychwelyd o fewn 5 mlynedd yn cael cysylltu eu gwasanaeth cronedig yn y cynllun presennol (NPA 60/65) â'u cyflog terfynol wrth ymddeol;
- r. hyblygrwydd i ganiatáu i aelodau ddewis talu cyfradd cyfraniad uwch yn gyfnewid am gyfradd gronnus uwch am flwyddyn benodol, ar gost llawn i'r aelod, gyda therfynau presennol ar bensiwn ychwanegol; a
- s. bydd aelodau sydd yn y cynllun newydd sydd ag oed pensiwn arferol yn uwch na 65 yn cael dewis yn y cynllun newydd i dalu cyfraniadau ychwanegol neu ostyngiad neu, mewn rhai achosion, cael gwared ag unrhyw ostyngiad ymddeoliad cynnar a fyddai'n gymwys, os byddant yn ymddeol cyn eu hoed pensiwn arferol. Dim ond gostyngiadau a fyddai'n gymwys mewn cysylltiad â blynyddoedd ar ôl 65 oed y gellir eu prynu a'r uchafswm gostyngiad y gellir prynu yw 3 blynedd (byddai hynny'n gymwys i aelod ag oed pensiwn arferol o 68 oed neu'n hŷn).

Yn ogystal, bydd yr Adran ac undebau yn cynnal adolygiad i benderfynu ar y strwythur cyfradd cyfraniad sy'n gymwys o 1 Ebrill 2015. Bydd yr adolygiad yn sicrhau bod y strwythur yn golygu cyfraniad aelod cyfartalog o 9.6%. Bydd hefyd yn ystyried y gwahaniaethau mewn cynllun rhwng y cynlluniau cyn 2015 ac ôl 2015, gan ystyried ffactorau o'r fath fel cadw cysylltedd cyflog terfynol ar gyfer gwasanaeth cronedig a diogelwch 10 mlynedd.

Ymgysylltu a Chynnwys

24. Ym mis Ebrill 2012, sefydlwyd Grŵp Rhanddeiliaid Cydraddoldeb Cynllun Pensiwn Athrawon i roi cyfle i randdeiliaid allweddol ddarparu ac ystyried tystiolaeth i lywio dadansoddiad cydraddoldeb yr Adran. Mae amseriad y Dadansoddiad wedi dilyn trafodaethau ag undebau am pa ffurf ddylai fod ar ddiwygio'r cynllun. Gwnaed hyn yn bosibl drwy lunio Cytundeb Terfynol Arfaethedig, a gyhoeddwyd ar 9 Mawrth 2012. Galluogodd cael cynllun arfaethedig yr Adran i ddechrau gwaith mwy manwl ar asesu ei ymhllygiadau i aelodau'r grŵp â nodweddion gwarchoddedig, gan adeiladu ar weithgarwch asesu lefel uchel a gynhaliwyd yn ystod y broses drafod. Rheolwyd y Dadansoddiad i ganiatáu gwneud casgliadau cychwynnol cyn gweithredu a galluogi ymgorffori unrhyw gamau lliniarol yn y broses weithredu.

25. Yn ogystal â swyddogion o'r Adran Addysg, roedd aelodau'r Grŵp Rhanddeiliaid Cydraddoldeb yn cynnwys:

- Cymdeithas Arweinwyr Ysgolion a Cholegau (ASCL)
- Cymdeithas Athrawon a Darlithwyr (ATL)
- Cymdeithas Genedlaethol y Prifathrawon (NAHT)
- NASUWT
- Undeb Cenedlaethol yr Athrawon (NUT)
- Undeb Cenedlaethol Athrawon Cymru (UCAC)
- Undeb Prifysgolion a Cholegau (UCU)
- VOICE
- Swyddfa Cydraddoldeb y Llywodraeth

Roedd y Grŵp yn cwrdd yn gyfnodol drwy gydol y gwaith o ddatblygu'r EIA.

26. Cylch gwaith y grŵp oedd cefnogi'r Adran i gyflawni ei dyletswydd cydraddoldeb sector cyhoeddus, drwy gyfrannu at werthuso'r newidiadau a amlinellwyd yn y Cytundeb Terfynol Arfaethedig i asesu unrhyw effeithiau cadarnhaol neu negyddol ar sail grwpiau gwarchoddedig gan ddeddfwriaeth cydraddoldeb, gan gyfeirio at eu nodweddion gwarchoddedig.

27. Cysylltwyd â rhestr ychwanegol o grwpiau rhanddeiliaid a dargedwyd a gwahoddwyd hwy i fynegi barn a chodi pryderon ynghylch effaith bosibl ar grwpiau gyda nodweddion gwarchoddedig. Dyma'r rhestr:

- Cymdeithas Arweinwyr Ysgolion a Cholegau
- Cymdeithas Athrawon a Darlithwyr
- Cymdeithas Genedlaethol y Prifathrawon
- Cymdeithas Genedlaethol yr Ysgolfeistri ac Undeb yr Athrawesau
- Undeb Cenedlaethol yr Athrawon
- Cyngor Proffesiynol Penaethiaid UCAC
- Undeb Prifysgolion a Cholegau
- Voice
- Unite
- Cymdeithas Gweithwyr Proffesiynol mewn Addysg ac Ymddiriedolaeth Plant
- GMB
- UNISON
- Cymdeithas Llywodraeth Leol (gweler NEOST)
- Cyflogwyr Llywodraeth Leol
- Cynghorau Llundain
- Cymdeithas Gweithwyr Proffesiynol mewn Addysg ac Ymddiriedolaeth Plant
- Fforwm Penaethiaid Colegau Technoleg y Ddinas
- Cymdeithas Genedlaethol Ysgolion Sylfaen ac Ysgolion a Gynorthwyr
- Ymddiriedolaeth Ysgol Dydd Merched
- Cymdeithas Ysgolion Merched
- Cynhadledd Prifathrawon
- Cymdeithas Annibynnol Ysgolion Paratoadol
- Cymdeithas Ysgolion Annibynnol
- Cymdeithas Bwrsariaid Ysgolion Annibynnol
- Cyngor Ysgolion Annibynnol
- Cymdeithas Genedlaethol Ysgolion Annibynnol ac Ysgolion Arbennig nas Cynhelir
- Cymdeithas Genedlaethol Ysgol Rheoli Busnes
- Cymdeithas Genedlaethol ar gyfer Addysg mewn Celf a Dylunio
- Cymdeithas Prifathrawon Ysgolion Annibynnol
- Ysgolion Arbenigol ac
- Cymdeithas Colegau
- Cymdeithas Cyfarwyddwyr Gwasanaethau Plant
- Pwyllgor Cadeiryddion Prifysgol
- Colegau Cymru
- GuildHE
- Fforwm Colegau Chweched Dosbarth
- Cymdeithas Cyflogwyr Prifysgol a Cholegau
- Asiantaeth ar gyfer Addysg Iddewiaeth
- Cymdeithas Ysgolion Mwslimaidd (Y DU)
- Gwasanaeth Addysg Gatholig
- Adran Addysg Eglwys Lloegr
- Pwyllgor Addysg Eglwys Rydd
- Eglwys Fethodistaidd
- Rhwydwaith Sefydliadau Sikh
- Eglwys Adfentydd y Seithfed Diwrnod
- Ysgol Gynradd St Cyprian's Greek Orthodox
- Heddwch Crynwyr a Thystion Cymdeithasol
- Cymdeithas Dyneiddwyr Prydain
- Cyngor Mwslimaidd Prydain
- Adran Actiwaraid y Llywodraeth
- Coleg Ariannu Addysg Uwch Lloegr
- Cynulliad Cenedlaethol Cymru
- Asiantaeth Pensiynau Cyhoeddus yr Alban
- Adran Addysg Gogledd Iwerddon
- CBAC
- Asiantaeth Dysgu Pobl Ifanc
- Stonewall
- Schools Out
- Cymdeithas Ymchwil ac Addysg Hunaniaeth Rhyw
- Disability Rights UK
- Scope
- Sefydliad Cenedlaethol Brenhinol er Pobl Ddall

- Ymddiriedolaeth Academiâu
- Prudential
- Cymdeithas Cyrff Llywodraeth Ysgolion Annibynnol
- Cymdeithas Rheoli Colegau
- Llywodraethwyr Cymru
- Gwybodaeth i Lywodraethwyr Ysgolion a Cholegau
- Cymdeithas Llywodraeth Leol
- Sefydliad Cyflogwyr Cenedlaethol i Athrawon Ysgol.
- Sefydliad Cenedlaethol Brenhinol er Pobl Fyddar
- Runnymede Trust
- Fawcett Society
- Cyngor Cenedlaethol Menywod Prydain Fawr
- Mudiad Teithwyr Gwyddelig ym Mhrydain

28. Arweiniodd yr ymarfer ymgysylltu â rhanddeiliaid ehangach at ymatebion gan chwe sefydliad: ASCL, ATL, NASUWT, NUT, UCEA ac UCU. Mae'r ymatebion hynny bellach wedi'u rhannu â'r Grŵp Rhanddeiliaid ac wedi'u crynhoi yn Atodiad B.

29. O ystyried y gyfradd ymateb gymharol isel i'r llythyr ymgynghori, cysylltodd yr Adran â sampl o sefydliadau dros y ffôn ac e-bost, a ddewiswyd gan gyfeirio at nodweddion gwarchoddedig. Rhoddodd yr Adran gyfle pellach i'r sefydliadau hynny i roi sylwadau ar y cwestiynau a godwyd yn y llythyr ymgysylltu. Y sefydliadau y cysylltwyd â hwy oedd:

- LGE/A
- Gwasanaeth Addysg Gatholig
- Adran Addysg Eglwys Lloegr
- Cymdeithas Ysgolion Mwslimaidd (Y DU)
- Cymdeithas Bwrsariaid Ysgolion Annibynnol
- Stonewall
- Disability Rights UK
- Scope

30. O'r sefydliadau y cysylltwyd â hwy, dim ond Stonewall a ddewisodd ddarparu ymateb, ond roedd yr ymateb hwnnw yn cyfeirio at ôl-ddyddio hawliadau pensiwn y wladwriaeth partner ac nid oedd yn ymwneud yn benodol â diwygio TPS.

DADANSODDIAD CYDRADDOLDEB

Cyffredinol

31. Yn unol â dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus (adran 149 o Ddeddf Cydraddoldeb 2010) mae'n rhaid i awdurdod cyhoeddus, wrth gyflawni ei swyddogaethau, roi sylw priodol i -

- (i) ddileu gwahaniaethu, aflonyddu, erledigaeth ac unrhyw ymddygiad arall sydd wedi'i wahardd gan neu o dan y Ddeddf;
- (ii) datblygu cyfle cyfartal rhwng pobl sy'n rhannu nodweddion gwarchoddedig perthnasol a phobl nad ydynt yn eu rhannu;
- (iii) meithrin perthnasau da rhwng pobl sy'n rhannu nodweddion gwarchoddedig perthnasol a phobl nad ydynt yn eu rhannu.

32. Gan ddefnyddio'r data sydd ar gael a chyda mewnbwn gan undebau a chyflogwyr, mae'r dadansoddiad cydraddoldeb yn canolbwyntio ar brif ddarpariaethau'r cynllun. Mae lefel y dadansoddiad yn gyfrannol â'r data sydd ar gael a barn a ystyriwyd gan yr Adran ynghylch risg cymharol effaith ar bob un o'r grwpiau gwarchoddedig. Gan gofio hyn, darperir dadansoddiad o dan brif ddarpariaethau'r cynllun mewn cysylltiad ag Oed, Rhyw a, lle mae data ar gael, Ethnigrwydd. Manylir ar sefyllfa'r Adran parthed grwpiau gwarchoddedig eraill ar wahân.

33. Cynhaliwyd y dadansoddiad yn y paragraffau canlynol parthed "Oed" a "Rhyw" gan ddefnyddio data aelodau'r TPS a ddarparwyd gan weinyddwr y cynllun (Pensiynau Athrawon Capita). Dyddiad y set data yw 31 Mawrth 2011, ac mae'n cwmpasu cyfanrwydd aelodaeth ledled Cymru a Lloegr. Cynhaliwyd dadansoddiad ethnigrwydd gan ddefnyddio data a ddarparwyd gan y Cyfrifiad Gweithlu Ysgolion (Tachwedd 2011), yn cwmpasu Lloegr a Chrynhoad Ystadegol Blynyddol Cyngor Addysgu Cyffredinol Cymru (Mawrth 2012). Defnyddiwyd y term 'athro' drwy gydol y dadansoddiad ac mae'n cynnwys pob staff addysg sy'n perthyn i gwmpas y TPS.

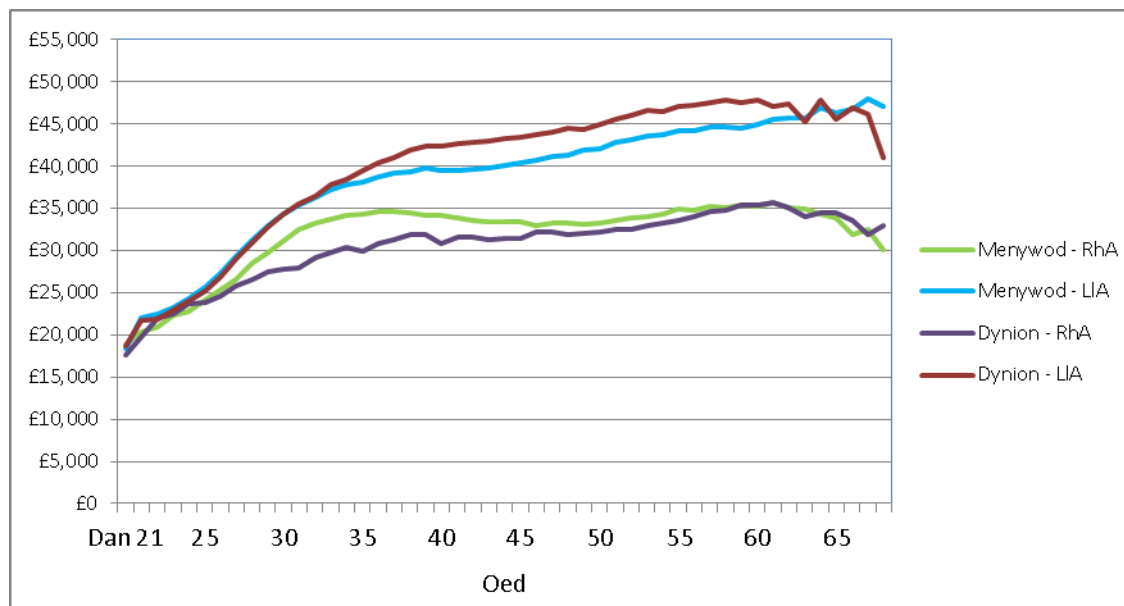
1) Dyluniad cynllun pensiwn yn seiliedig ar gyfartaledd gyrfa

34. Wedi ystyried nifer o gynlluniau posibl, argymhellodd yr IPSPC gynllun sy'n darparu pensiwn yn seiliedig ar enillion cyfartalog dros holl wasanaeth pensiynadwy aelod – cynllun enillion cyfartalog gyrfa wedi'i ail werthuso (CARE). Mae'r Llywodraeth yn fodlon bod y cynllun CARE yn darparu'r cynllun tecaf a mwyaf cynaliadwy.

35. Mae cynllun CARE yn gytundeb buddion diffiniedig a bydd gan athrawon fynediad o hyd i gynllun sy'n cynnig incwm gwarantedig ar gyfer ymddeol sydd wedi'i ddiogelu rhag chwyddiant. Golyga strwythur cynllun CARE ei fod yn debygol o fod i fudd i'r rhai sydd â thwf cyflog is. Mae hyn yn mynd i'r afael â'r annhegwch cynhenid sy'n bodoli mewn cynlluniau cyflog terfynol lle mae'r rhai sy'n anelu'n uchel, gyda chynnydd mawr yn eu cyflog, yn dueddol o gael budd anghyfartal. Mae hyn yn waeth pan fydd cyflog yn cynyddu'n sylweddol yn fuan cyn ymddeol.

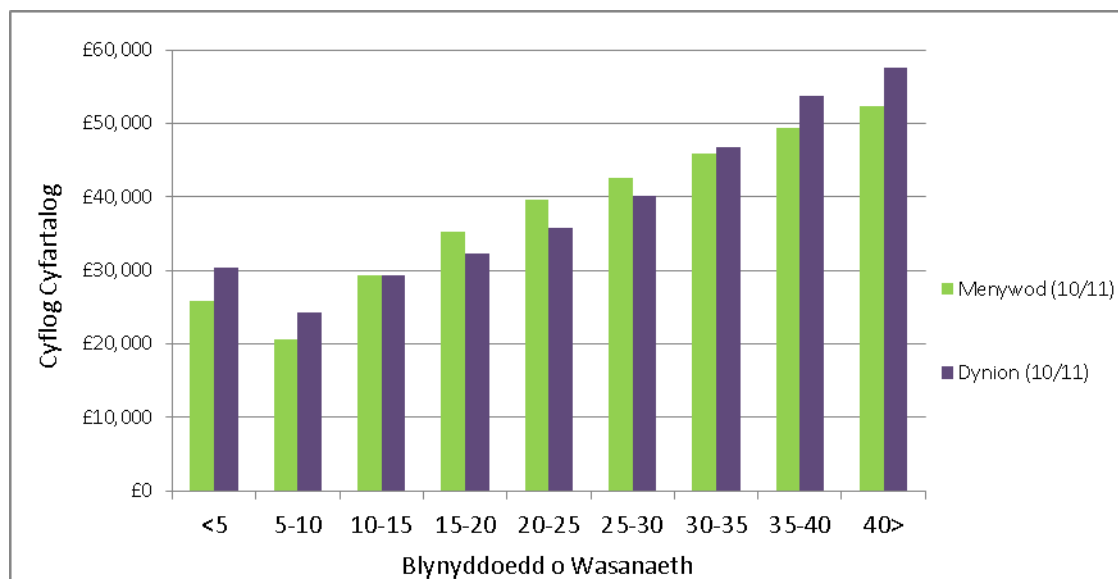
Oedran

36. Dengys **Siart 1** wybodaeth am gyflogau a enillwyd gan aelodau'r cynllun. Dyma'r cyflog cyfartalog yn ôl oed. Mae'r siart yn dangos cynnydd graddol mewn cyflog yn gysylltiedig ag oed, y byddwn yn ei ddisgwyl yn naturiol. Awgryma'r siart bod cyflogau athrawon yn cynyddu fwyaf dros 30 i 35 oed.



Siart 1 Cynnydd Cyflog

37. Dengys **Siart 2** gyflogau cyfartalog yr aelodau hynny wnaeth ymddeol yn y flwyddyn hyd at 31 Mawrth 2011. Mae hyn yn dangos mai aelodau'r cynllun â chyflogau uwch yw'r rhai â mwy o flynyddoedd mewn gwasanaeth, felly rydym wedi cael cyfle i brofi cynnydd mewn cyflog sy'n dylanwadu ar lefel eu buddion pensiwn.



Siart 2 Cyflog cyfartalog wrth ymddeol (31/03/11)

38. Nid yw'r dadansoddiad yn awgrymu'n dystiolaethol y bydd cyflwyno cynllun CARE yn arwain at gael effaith sylweddol ar un grŵp aelodaeth oherwydd eu hoed o ran y cronriad pensiwn a'r buddion a delir. Mae'n amlwg o **Siart 2** bod cyflog wrth ymddeol wedi'i gysylltu'n agos â nifer y blynyddoedd mewn gwasanaeth wrth ymddeol. Mae cynllun CARE yn cynnig dull tecach i Gronni pensiwn dros holl yrfa addysgu unigolyn a bydd y buddion terfynol a delir yn sicrhau bod pob aelod yn cael ei drin yn gyfartal.

39. Yn benodol, nid yw'r symud i gyfartaledd cyflog yn effeithio'n andwyol ar yr anelwyr uchel sy'n ennill cyflogau uwch ar oed ifancach. Byddant yn cronni pensiwn sy'n berthnasol i'r cyflog a enillir ar unrhyw bwynt penodol yn eu gyrfa. Yn hytrach na hynny, mae'r cyfartaledd gyrfa yn osgoi sefyllfa lle mae dau unigolyn â gyrfa/patrwm gwaith tebyg yn derbyn pensiynau anghyfartal gwahanol, lle mae un wedi newid graddfa yn agos at ddiwedd eu gyrfa ac wedi talu isafswm cyfraniadau ychwanegol i'r cynllun.

Rhyw

40. Canfu dadansoddiad yr IPSPC bod gan ddynion gynnydd cyflog llawer cryfach na menywod ac yn debygol o gael eu heffeithio gan symud i gyfartaledd gyrfa. Dyma hefyd y sefyllfa i athrawon, fel y nodir yn **Siartiau 1 a**

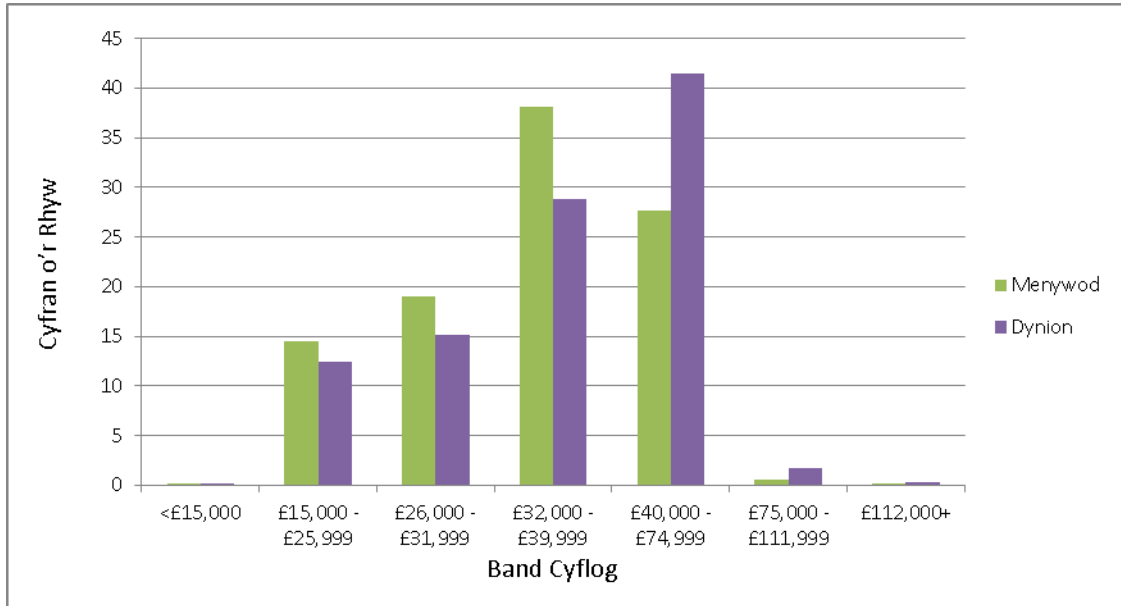
2 uchod sy'n dangos bod cynnydd cyflog dynion yn gyflymach na menywod. Fel arfer golyga cynnydd cyflog cyflym fuddion pensiwn uwch (**Siart 6**).

41. Dengys **Siart 3** bod cyfran uwch o ddynion yn cyrraedd bandiau cyflog uwch na menywod. Felly, mae dynion yn fwy tebygol o gael eu heffeithio yn sgîl cyflwyno cytundeb cyfartaledd gyrfa oherwydd mae pensiwn CARE yn debygol o fod yn is na phensiwn cyflog terfynol. Fodd bynnag, mae trefniadau cyfartaledd gyrfa yn rhoi canlyniad tecach oherwydd bod menywod yn fwy amlwg mewn bandiau cyflog is, felly ar gyfartaledd mae CARE o fudd i'r rhan fwyaf o athrawon. Mae llai o wahaniaeth rhwng buddion pensiwn a gronnwyd gan ddynion a'r rhai a gronnwyd gan fenywod, sy'n debygol o fod yn ennill llai o arian.

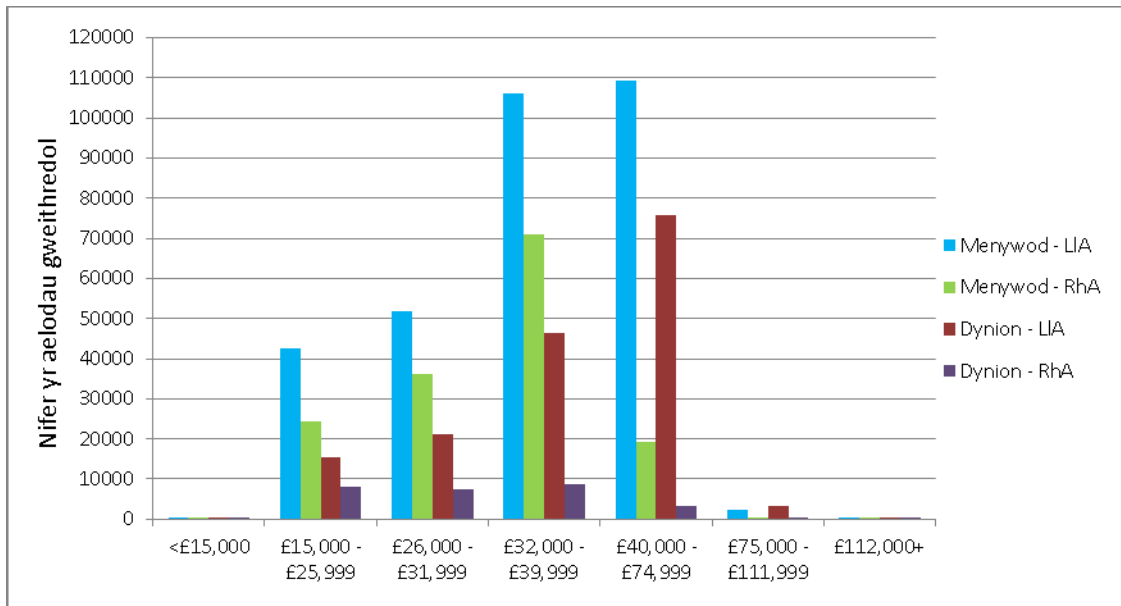
42. Dengys **Siartiau 4 a 5** ddadansoddiad pellach yn ôl rhyw a phatrwm gwaith. Dengys **Siart 4**, ymysg athrawesau sy'n gweithio'n rhan amser, bod y rhan fwyaf helaeth mewn bandiau cyflog pwynt is a chanolig, gyda'r nifer isaf yn y band cyflog uchaf. Fel y nodwyd eisoes, mae cynnydd cyflog athrawon rhan amser yn fwy gwastad na'r rhai sy'n gweithio'n llawn amser. Felly, yn y cyd-destun hwn, bydd menyw yn cael budd i raddau mwy helaeth drwy'r cynllun CARE tecach parthed eu cyfran o'r buddion pensiwn a delir. Bydd effaith gadarnhaol i fenywod wrth fynd i'r afael â'r anghyfartaledd annheg rhwng dynion a menywod yn deillio o'r budd anghyfartal i ddynion, gan fod cynnydd cyflog cyflymach yn fwy o fantais dan y cynllun cyflog terfynol.

43. Mae nifer yr athrawon gwrywaidd sy'n gweithio'n rhan amser yn llawer llai nag athrawon benywaidd ac mae'r patrwm wedi'i rannu'n fwy eang ar draws y bandiau cyflog. Fodd bynnag, dengys **Siart 5** bod canran uwch o athrawon rhan amser yn perthyn i'r band cyflog is nag athrawon benywaidd rhan amser.

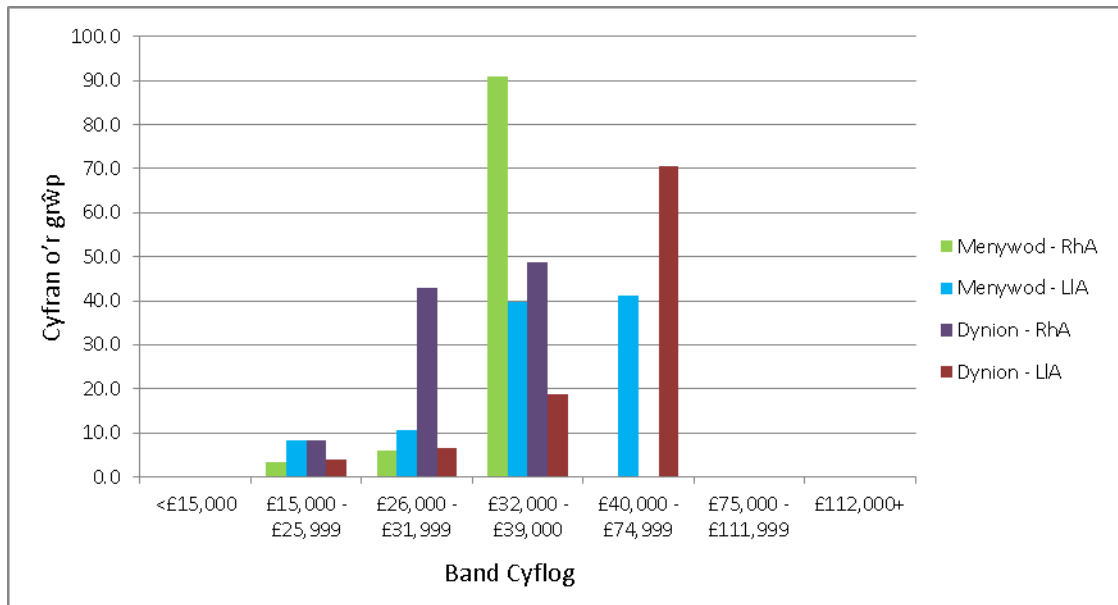
44. Yn **Siart 5**, mae'r niferoedd wedi'u cynrychioli fel cyfrannau o bob grŵp patrwm gwaith o fewn y bandiau cyflog cyfartalog. Dengys y siart hon nad oes athrawon rhan amser sydd â chyflog cyfwerth ag amser llawn o £40,000 o leiaf. Mae hwn yn fater cyflwyniadol o ganlyniad i'r proses o gyfartalu'r data sydd ar gael h.y. y nifer o athrawon benywaidd a gwrywaidd rhan amser yn trosi i ganrannau dibwys yn y bandiau cyflog uwch.



Siart 3 Bandiau cyflog cyfartalog – cyfrannau yn ôl rhyw

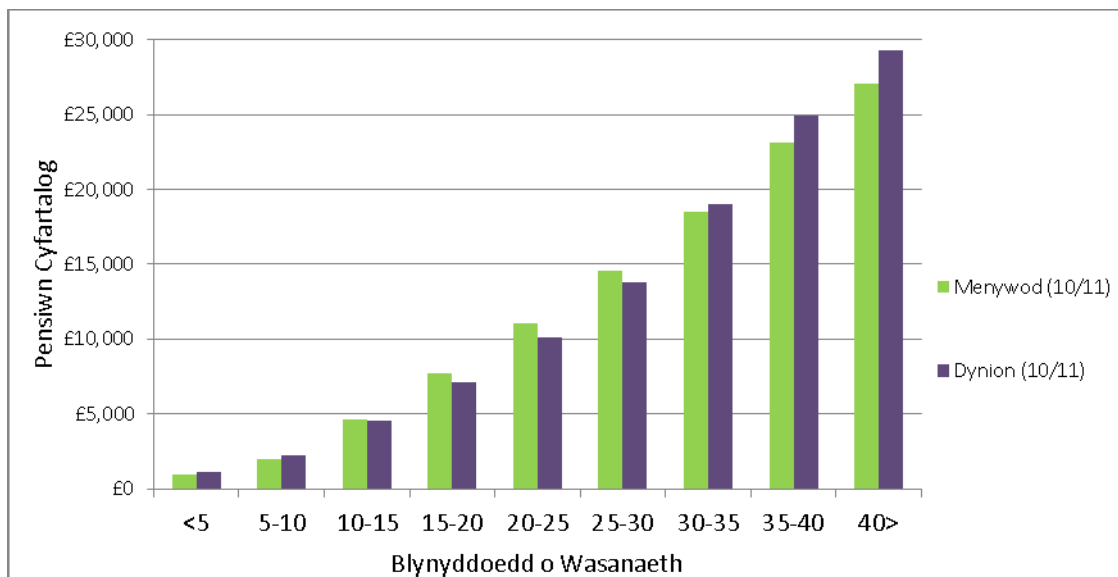


Siart 4 Band cyflog cyfartalog – cyfrif yn ôl rhyw a phatrwm gwaith¹



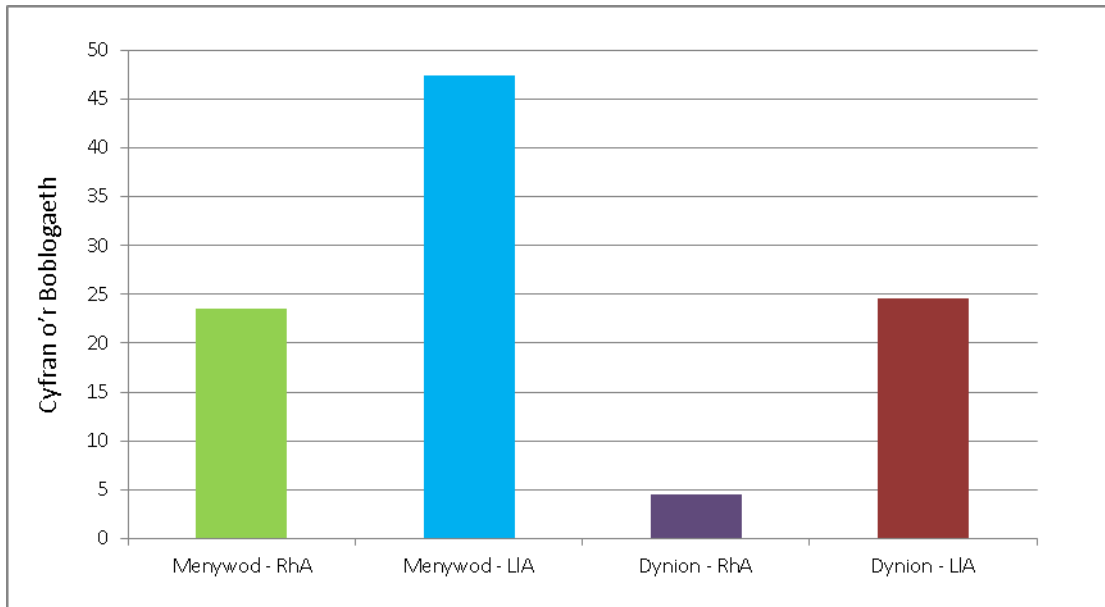
Siart 5 Cyfran pob grŵp patrwm gwaith yn ôl bandiau cyflog cyfartalog a rhyw

45. Dengys **Siart 6** (isod), ar gyfartaledd, bod dynion yn ennill pensiynau uwch wrth ymddeol na menywod.



Siart 6 Pensiwn cyfartalog ar ymddeol

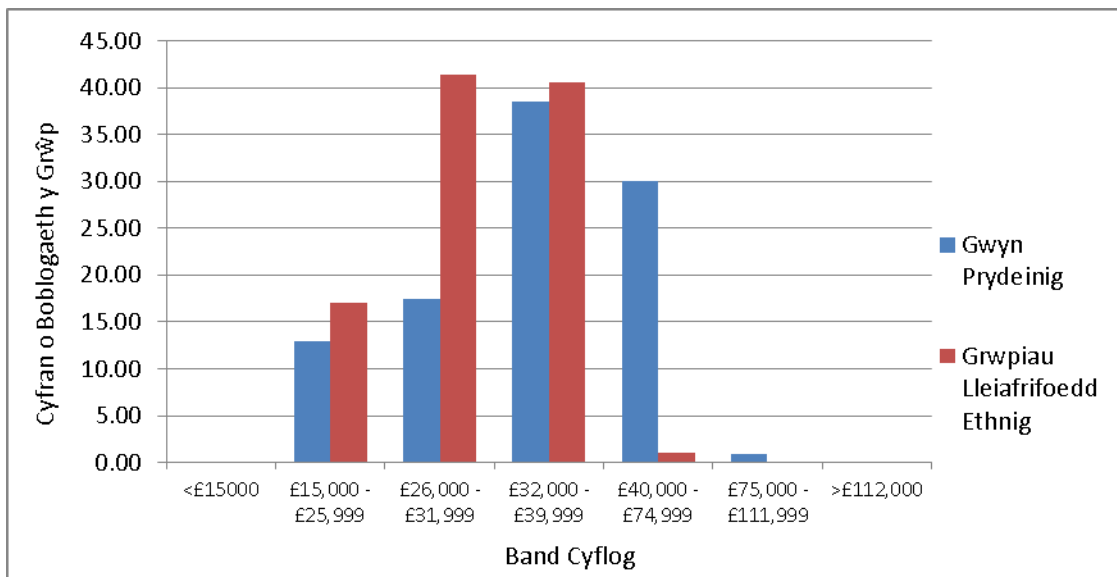
46. Dengys **Siart 7** bod y mwyafrif helaeth (47%) o aelodau yn cynnwys menywod sy'n gweithio'n llawn amser, er bod cyfran sylweddol (23%) yn cynnwys athrawon benywaidd rhan amser sy'n debygol fod ar gyflog is (**Siart 5**). Mae'r gyfran o athrawon benywaidd rhan amser bron yr un gyfran ag athrawon gwrywaidd sy'n gweithio'n llawn amser. Mae athrawon gwrywaidd rhan amser yn cynnwys y gyfran isaf o aelodau'r cynllun ac, o'r grŵp hwn, mae canran fwy yn perthyn i'r band cyflog is na menywod rhan amser (**Siart 5**).



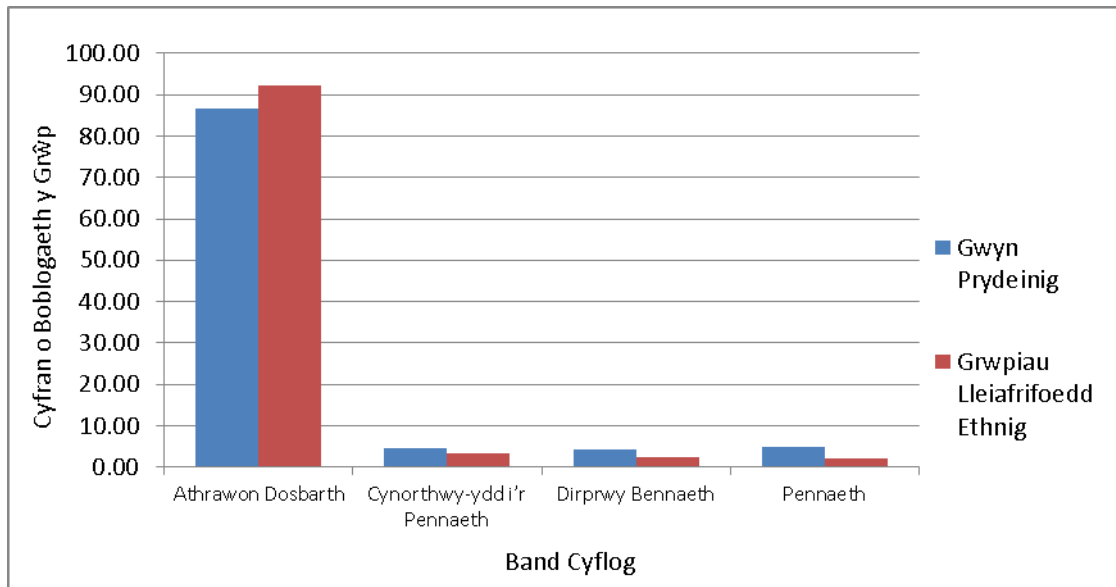
Siart 7 Aelodaeth o'r TPS – cyfran yn ôl rhyw a phatrwm gwaith

Ethnigrwydd

47. Canfu'r dadansoddiad o effaith cyflwyno cyfartaledd gyrfa ar grwpiau ethnig batrymau tebyg i'r rhai sy'n gysylltiedig â dadansoddiad rhyw. Dangosa **Siartiau 8 a 9** isod bod grwpiau lleiafrifoedd ethnig yn cael eu cynnwys yn fwy helaeth mewn rolau addysgu cyflog is ac yn profi cynnydd gyrfa llai cyflym o gymharu ag aelodau o'r cynllun sy'n wyn.



Siart 8 Cyfartaledd band cyflog yn ôl ethnigrwydd



Siart 9 Graddau athro yn ôl ethnigrwydd

48. Fel gyda dadansoddiad rhyw, bydd athrawon o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig yn cael budd i raddau mwy helaeth drwy'r cynllun cyfartaledd gyrfa tecach o ran eu cyfran o fudd pensiwn a delir.

49. Er bod yr Adran yn cydnabod bod grwpiau lleiafrifoedd ethnig, ar gyfartaledd, yn ennill llai ac nad ydynt yn datblygu yn eu gyrfaedd i'r graddau y mae aelodau cynllun Prydeinig gwyn yn gwneud, nid yw'r Adran yn credu bod y diwygiadau pensiwn yn cynnig cyfle i fynd i'r afael â'r mater. Fodd bynnag, mae diogelwch y rhai ar incwm is yn lliniaru effaith y cynnydd mewn cyfraniadau. Ac mae cyflwyno cynllun cyfartaledd gyrfa yn fwy buddiol i'r rhai sy'n datblygu yn eu gyrfa yn arafach.

2) Cyfradd gronni o 1/57fed o enillion pensiynadwy bob blwyddyn

3) Ail-werthuso buddion aelodau gweithredol yn unol â CPI + 1.6%

50. Wrth ymchwilio i amrywiadau i'r cynllun cyfeirio (paragraff 21 uchod) yn seiliedig ar y blaenoriaethau a gynigir gan yr undebau, cynhaliodd yr Adran waith modelu helaeth i asesu effaith cyfuniadau amrywiol o raddfa gronnus a mynegeo. Dangosir detholiad yn y tabl isod.

Opsiwn	Bras effaith ar gost (mynegir fel % o gyflog)	Cyfradd a Gronnwyd (bras amcan) – i gyfateb â nenfwd cost	Crynodeb o ddadansoddiad effaith ar aelodau
1. Cadw cyflog terfynol	+2.0%	1/65.5	Yn fwyaf buddiol i'r rhai â thwf cyflog dyrchafol uchel posibl yn y dyfodol (fel arfer aelodau iau ond hefyd aelodau hŷn sy'n cael dyrchafiad hwyr sylweddol). Byddai hyn o fudd i'r lleiafrif o'r aelodau. Bydd yn lleiaf buddiol i'r rhai sy'n annhebygol o gael cynnydd cyflog dyrchafol mawr (fel arfer aelodau hŷn neu'r rhai nad ydynt am ddatblygu i swyddi arweinyddol). Byddai'n lleiaf buddiol i ran fwyaf o'r aelodau.
2. Ailwerthusiad yn gysylltiedig â CPI i aelodau gweithredol	- 5.5%	1/45	Byddai'r gyfradd ail-werthuso is yn effeithio ar werth y gyfradd gronnus uwch. Bydd aelodau heb lawer o wasanaeth o'u blaenau yn y dyfodol (fel arfer aelodau hŷn ac aelodau gohiriedig a dynnodd yn ôl) yn cael budd ar y cyfan. Nid yw mor fuddiol i aelodau â llawer o wasanaeth i ddod (fel arfer aelodau iau sy'n aros mewn gwasanaeth) ac ymgeiswyr newydd.
3. CPI + ailwerthusiad 1.5% i aelodau gweithredol	- 2.1%	1/54	Fel 2) ond nid yw graddau'r gwahaniaeth mor eithafol.
4. CPI + ailwerthusiad 1.7% i aelodau gweithredol	-1.5%	1/56	Fel 2) ond nid yw graddau'r gwahaniaeth mor eithafol.
5. CPI + ailwerthusiad 2.0% i aelodau gweithredol	-0.7%	1/58	Fel 2) ond nid yw graddau'r gwahaniaeth mor eithafol.

51. Yn ogystal â'r wybodaeth yn y tabl uchod, ymestynnwyd y gwaith modelu i ystyried amrywiaeth o athrawon ar wahanol gyfnodau o'u gyrfaoedd a'u hoed. Cyfrifwyd y ffigurau pensiwn taladwy rhagweladwy gan ddefnyddio proffiliau llwybr gyrfa a chyflog a ddarparwyd gan undebau llafur athrawon a darlithwyr. Yn benodol, edrychai y gwaith modelu ar daliadau pensiwn rhagweladwy wrth ymddeol i athrawon a fyddai wedi ymuno â'r proffesiwn yn 22 oed, ac a fyddai naill ai'n 22, 30, neu 45 yn 2015.

52. Roedd y gwaith modelu hwn yn seiliedig ar benderfyniad terfynol ar y gyfradd gronnus a'r ffactor ail-werthuso. Ystyriwyd y cynllun a ddilynodd gyda ffactor ail-werthuso o CPI + 1.6% a graddfa gronnus o 1/57 i ddarparu'r cydbwysedd tecach i'r rhan fwyaf o aelodau ar draws ystod oedrannau o fewn terfynau'r nenfwd cost. Er enghraifft, byddai cyfradd mynegeio is a chyfradd gronnus uwch wedi bod o fudd i aelodau hŷn heb fawr o wasanaeth o'u blaenau yn y dyfodol.

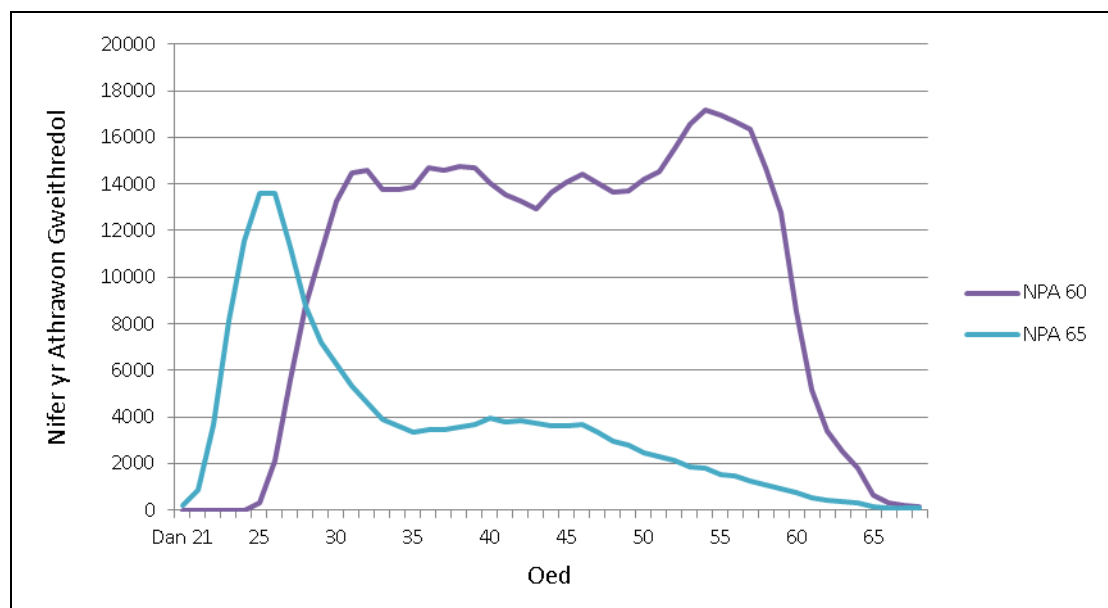
4) Oed Pensiwn Arferol (NPA) sy'n cyfateb i oed pensiwn y wladwriaeth, sy'n berthnasol i aelodau gweithredol ac aelodau gohiriedig

5) Ffactorau ymddeoliad cynnar/hwyr teg actiwaraidd ar sail cost niwtral heblaw am y rhai ag NPA sy'n uwch na 65 oed a fydd â ffactorau ymddeoliad cynnar o 3% y flwyddyn am uchafswm o 3 blynedd parthed y cyfnod o 65 oed i'w NPA

53. Mae'n amlwg y bydd unrhyw gynnydd mewn oed ymddeol yn effeithio ar bob aelod o'r cynllun. Mae'r dadansoddiad isod yn ymchwilio i lefel yr effaith ar grwpiau gwahanol a'r dulliau lliniaru ar waith.

Oedran

54. Rhodda **Siart 10** ddadansoddiad o aelodau'r cynllun yn ôl NPA. Dengys y dadansoddiad bod y mwyafrif o aelodau presennol ag NPA o 60. Ar draws aelodaeth NPA60, mae nifer yr aelodau yn gyson o 30 i 50 oed, gyda chynnydd yn nifer yr aelodau yn eu pumdegau. Mae'r tueddiad o ran aelodau sydd ag NPA o 65 yn cynrychioli'r ffaith i newidiadau i'r cynllun a gyflwynwyd 2007 gynyddu'r NPA ar gyfer aelodau newydd.



Siart 10 – Aelodau'r TPS yn ôl NPA 60 neu 65

55. Dengys y dadansoddiad y bydd y newid i gysylltu NPA ag oed pensiwn y wladwriaeth yn effeithio ar gyfran fawr o aelodau ar adeg gweithredu diwygiadau i'r cynllun. Fodd bynnag, mae arwyddocâd yr effaith yn amrywio rhwng y rhai ag NPA o 60 ac NPA o 65. Bydd cyfran o aelodau ag NPA o 60 yn profi cynnydd o saith neu wyth mlynedd i'w NPA. Fodd bynnag, gall uchafswm effaith ar gyfran aelodau NPA 65 fod yn gynnydd o dair blynedd i'w NPA, sy'n raddfa effaith lai.

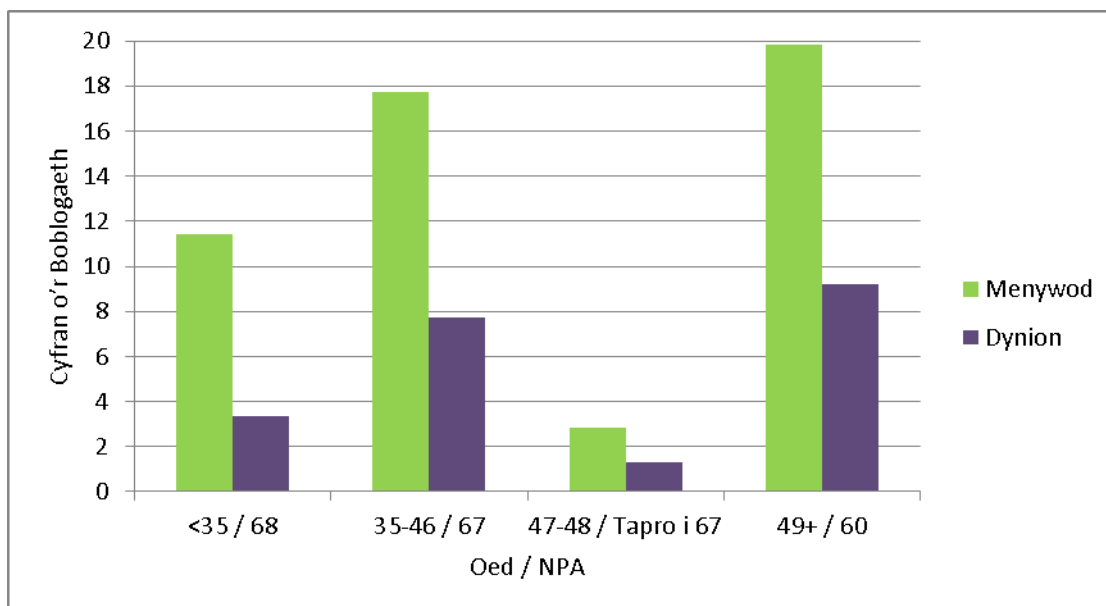
56. Fodd bynnag, cynigir dulliau lliniaru a fydd yn lleihau effaith y newid ar y boblogaeth drwy (i) diogelwch trosglwyddo diwygio cynllun (rhoddir manylion pellach yn 'Darpariaeth 10') a (ii) gweithredu ffactorau uwch ar gyfer ymdeol yn gynnar.

57. Dengys y tabl isod yr ystod o wahanol ffyrdd yr effeithir ar aelodau o wahanol oed gan y newid yn NPA i gyd-fynd â'r SPA. Mae hyn yn amrywio o aelodau a fydd yn gweld dim newid i'w NPA, i'r rhai a fydd yn gorfod gweithio 2, 3, 7 neu 8 mlynedd yn hirach.

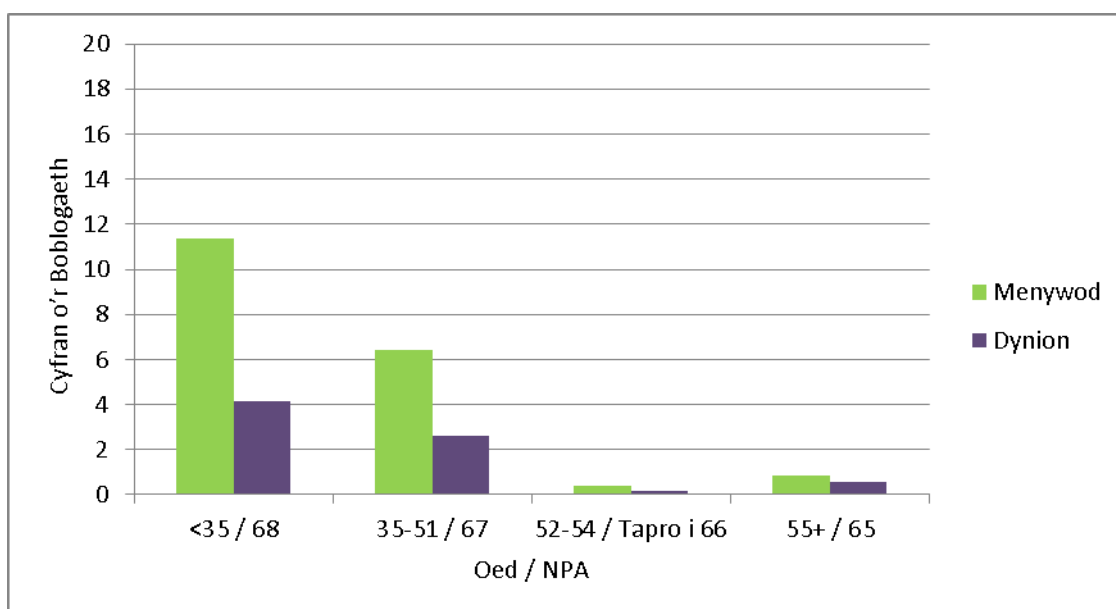
Graddfa Newid	Cynllun Presennol	NPA	Cyfran
Dim newid	60 a 65	Presennol	30.41
Diogelwch wedi'i Dapro / 1 Flwyddyn	65	66	0.55
Diogelwch wedi'i Dapro / 7 Mlynedd	60	67	4.19
Cynnydd Dwy Flynedd	65	67	9.04
Cynnydd Tair Blynedd	65	68	15.51
Cynnydd Saith Mlynedd	60	67	25.51
Cynnydd Wyth Mlynedd	60	68	14.79

Tabl 3e²

58. O ran diogelwch pontio, mae **Siartiau 11 a 12** yn cynnig dadansoddiad o ble mae aelodau yn perthyn o ran eu NPA "newydd" posibl (yn gysylltiedig ag SPA) neu lle mae diogelwch pontio (h.y. dim newid) yn gymwys. Nid yw'n hysbys eto sut bydd newid oed pensiwn y wladwriaeth i 67 a 68 yn cael ei gyflwyno, felly mae'r dadansoddiad yn seiliedig ar y pwynt cynharaf y bydd NPA unigolyn yn newid.



Siart 11 Aelodau'r cynllun ag NPA 60



Siart 12 Aelodau'r cynllun ag NPA 65

59. Dengys **Siartiau 11 a 12**, ar draws y cynllun cyfan, na fydd ychydig dros 30% o'r aelodau yn profi newid i'w NPA. Yn ogystal, eto dros y cynllun cyfan, bydd 5% o'r aelodau yn cael diogelwch wedi'i dapro sy'n oedi'r dyddiad y byddant yn symud i'r cynllun newydd.

60. Dengys y dadansoddiad hefyd bod bron i 40% o aelodau'r cynllun ag NPA60 yn y cynllun presennol mewn grŵp a fydd yn cael ei effeithio'n sylweddol gan y newid. Bydd aelodau NPA 60 yn profi amser arwain hirach i'r NPA. Ymysg aelodau'r cynllun ag NPA65 yn y cynllun presennol, bydd 25% o'r boblogaeth ag NPA newydd o 67 neu hŷn.

61. Bwriad cynnwys ffactorau uwch ar gyfer ymddeoliad cynnar yn y cynllun diwygiedig yw gwrthbwysu'r fantais i aelodau hŷn i gadw NPA cynharach nag aelodau iau. O ganlyniad, bydd ffactorau uwch i ymddeol yn gynnar o fudd i aelodau presennol iau y cynllun. Mae hyn yn ysbryd egwyddor o degwch sy'n ategu'r holl gynllun yn unol ag argymhellion yr IPSPC.

62. Mae undebau o'r farn bod ffactorau uwch ar gyfer ymddeol yn gynnar yn gwahaniaethu'n anuniongyrchol ar sail oed, gan dynnu sylw at enghraifft o ddau athro ag oed ymddeol o 66 a 68, y ddau'n gweithio hyd at 67 oed lle byddai un yn cael pensiwn uwch a'r llall yn cael gostyngiad actiwaraid.

63. Mae'n fater o bolisi'r Llywodraeth y bydd oed pensiwn arferol mewn cynlluniau pensiwn gwasanaeth cyhoeddus yn y dyfodol yn gysylltiedig ag oed pensiwn y wladwriaeth. Y canlyniad yw y bydd aelodau o'r cynllun newydd ag NPAs gwahanol yn amrywio o 65 i 68, sy'n wahanol i'r cynllun presennol lle mae pob aelod o'r cynllun â'r un NPA (sef 60 neu 65). Yn y TPS diwygiedig, mae cyswllt mwy systematig rhwng oed pensiwn arferol a disgwyliad oes.

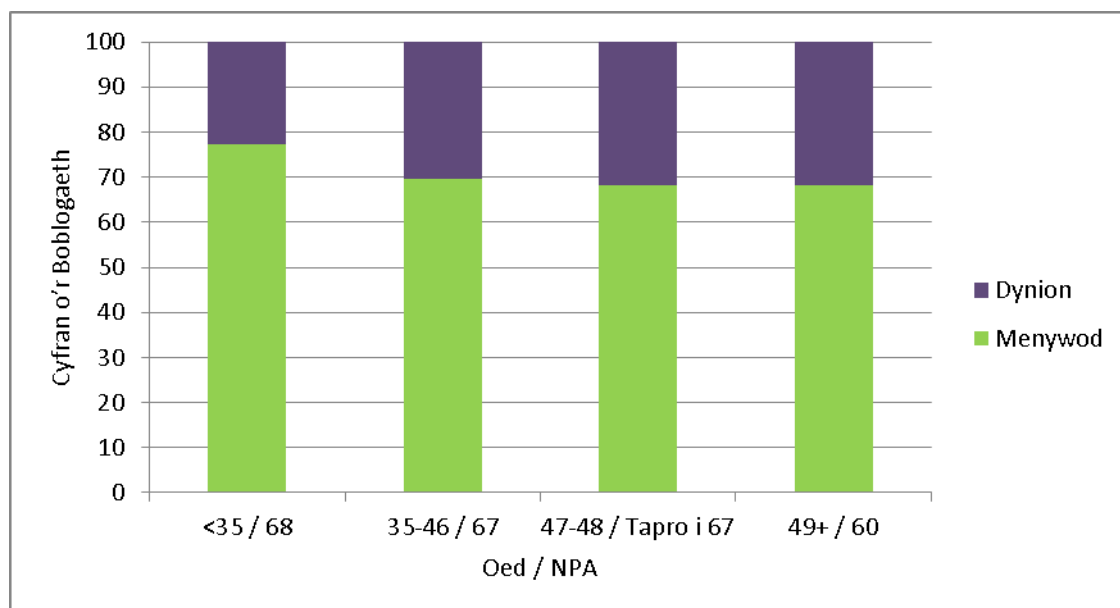
64. Yr enghraifft a nodwyd gan yr undebau oedd o ddau athro 67 oed, un a ymddeolodd yn 68 oed a'r llall yn 66 oed sy'n derbyn, yn eu tro, pensiynau uwch actiwaraid a phensiynau gostyngedig actiwaraid. Er bod hyn yn wir, mae un athro yn hŷn na'r llall (ni fydd y ddau yn cyrraedd 67 oed ar yr un dyddiad). Bydd pob un o'r ddau â disgwyliad oes gwahanol. Yn ogystal, er eu bod wedi'u disgrifio fel 'mwyhad' a 'gostyngiad', ym mhob achos bydd y pensiwn wedi'i addasu i ystyried y ffaith y defnyddir y pensiwn yn hwyrach neu'n gynharach, fel bydd yr achos. Diben yr addasiad actiwaraid yw adlewyrchu gwerth y pensiwn ar y dyddiad y caiff ei ddefnyddio. O fewn hyn, maes o law, bydd pob aelod o'r cynllun yn cael yr un NPA o 68.

Rhyw

65. Dengys **Siartiau 11 a 12** uchod bod y cynnydd mewn NPA yn effeithio'n bennaf ar fenywod, gan ystyried bod y gweithlu addysgu gan fwyaf yn fenywaidd. Fodd bynnag, nid yw'r effaith hon yn anghyfartal wrth ystyried ei fod yn gymharol â'r aelodau. Nid oes anghydraddoldeb amlwg wrth drin menywod gan fod y darpariaethau cynllun diwygiedig yn gymwys waeth beth fo rhyw yr aelod. Fodd bynnag, i ganfod a oes unrhyw effaith anghyfartal na ragwelir, mae'n rhaid ystyried yr effaith ar ddynion a menywod mewn perthynas â'r effaith wahaniaethol yn ôl oed fel y gwelir yn nhabl 3e uchod.

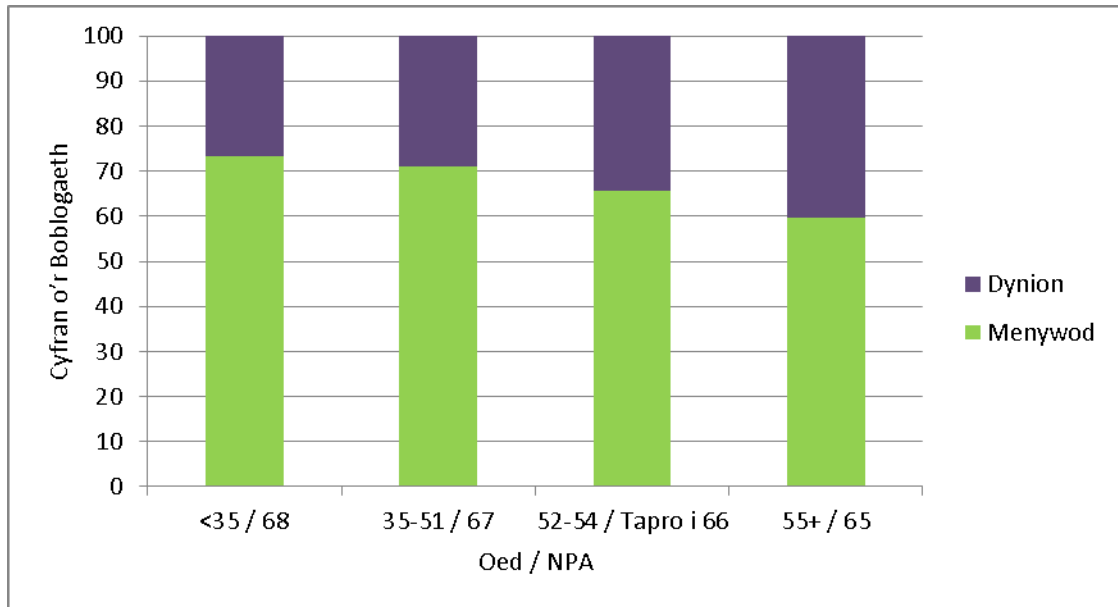
66. Dengys **Siartiau 13 a 14** isod gyfartaledd y dynion a menywod ym mhob categori oed wrth iddynt gael eu heffeithio gan y newid mewn NPA. Dengys **Siart 13** i aelodau sydd ar hyn o bryd ag NPA o 60, mae cyfartaledd y dynion a menywod ym mhob categori effaith yn gymharol gyson. Golyga hyn

yn y categori a fydd yn cael yr effaith fwyaf o'r newid i'r NPA (y rhai dan 35 oed, y rhai y bydd eu NPA yn cynyddu 8 mlynedd), effeithir ar fenywod ychydig yn fwy nag y maent yn unrhyw categori arall. Nid oes mwy na 10% o wahaniaeth yn y cyfrannau ar draws y categorïau.



Siart 13 Aelodau cynllun gyda NPA60 – cyfartaledd rhyw ym mhob categori oed³

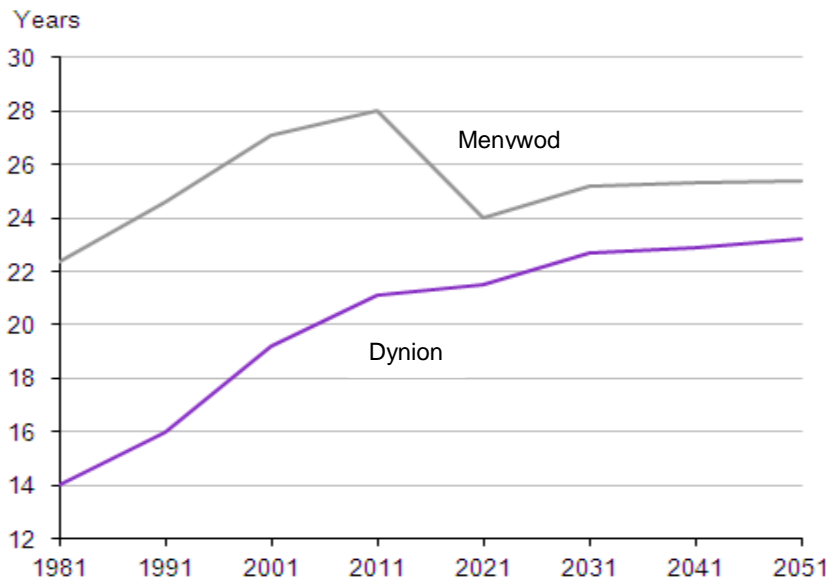
67. Mae **Siart 14** yn cynrychioli patrwm tebyg i aelodau sydd ag NPA o 65 ar hyn o bryd. Er bod hefyd cysondeb bras ar draws y categorïau effaith, ceir cynnydd bychan yng nghyfrannau'r aelodau sy'n fenywod o'r categori hynaf i'r categori ifancaf. Mae hyn yn cwmpasu tua 13% o amrywiad. Yn gryno, caiff menywod eu heffeithio'n fwy fel cyfartaledd o'r categori oed yn y categorïau iau o gymharu â'r categorïau hŷn. Fodd bynnag, mae'n wir bod y categori ifancaf (lle mae effaith fwyaf newid mewn NPA), yn gweld cynnydd yn NPA aelodau o 3 blynedd, o gymharu ag 8 mlynedd yn y categori a gaiff ei effeithio fwyaf gydag aelodau ag NPA presennol o 60. Yn fwy na hynny, mae'r gymhareb menyw i ddyn yn y ddau gategori hyn yr un fath, gan ddangos er bod menywod yn y categori NPA 65 "<35 oed" yn cael eu heffeithio ychydig yn fwy fel cyfartaledd o'r categori na menywod hŷn yng ngrŵp NPA 65, nid ydynt yn cael eu heffeithio fel cyfartaledd o'r categori yn fwy na'r menywod hynny o'r un oed ag NPA o 60 (**Siart 13**).



Siart 14 Aelodau cynllun gydag NPA 65 – cyfartaledd rhyw ym mhob categori oed

68. Amcangyfrifa'r Swyddfa Ystadegau Gwladol (ONS) bod disgwyliad oes i ddynion yn llai na menywod (**Siart 15**). Dros y degawd presennol rhwng 2011 a 2021, bydd disgwyliad oes ar oed pensiwn y wladwriaeth yn disgyn i fenywod wrth i'w hoed pensiwn y wladwriaeth godi. Fodd bynnag, rhwng 2021 a 2051, disgwylir i ddisgwyliad oes ar oed pensiwn y wladwriaeth godi'n raddol i'r ddau ryw, oherwydd, yn dilyn newid mewn tybiaethau ar gyfer disgwyliad oes yn y dyfodol yn rhagamcanion poblogaeth ONS 2010, rhagwelir y bydd disgwyliad oes ym mhob oed perthnasol bellach yn cynyddu ar gyfradd ychydig yn gynt na'r cynnydd mewn oed pensiwn y wladwriaeth sydd wedi'i gynnwys yn Neddffau Pensiynau 2007 a 2011.

Blynyddoedd



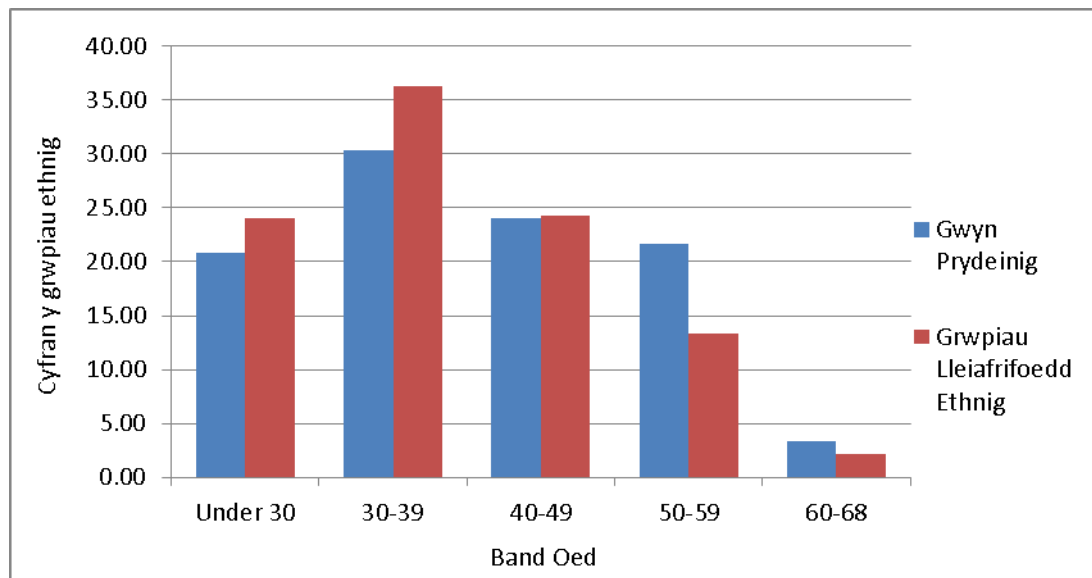
Siart 15 Cyfartaledd athrawon yn ôl grŵp ethnig a band oed⁴

69. O ganlyniad, gallai'r newid i NPA gael effaith llawer mwy sylweddol ar ddyinion na menywod, gan y bydd pensiynau yn cael eu talu i ddyinion am gyfnod cymharol fyrrach o gymharu â menywod. Fodd bynnag, mae bob amser wedi bod yn wir fod gan ddyinion ddisgwyliad oes byrrach na menywod ac felly nid yw'r disgwyliad am daliadau pensiwn hirach i fenywod yn newid materol o'r cynllun presennol.

70. Mynegodd undebau bryder y gallai posibilrwydd o wahaniaethu anghyfreithlon godi o ran aelodau benywaidd y cynllun rhwng 59 oed 5 mis a 62 oed 1 mis "o heddiw ymlaen" sy'n ymuno â'r TPS ar ôl Ebrill 2015 (neu ar ôl 1 Ebrill 2012 o ran eu gwasanaeth ôl 2015) y bydd eu NPA yn gysylltiedig ag oed pensiwn y wladwriaeth o rhwng 60 a 65, lle bydd dynion yn y cynllun mewn sefyllfaoedd tebyg yn cael oed pensiwn o 65. Yn wir, o dan y cynllun diwygiedig, bydd NPA yn gysylltiedig ag oed pensiwn y wladwriaeth neu 65, beth bynnag sydd uchaf.

Ethnigrwydd

71. Cynigia **Siart 16** ddadansoddiad o athrawon yn unol â grŵp ethnig a bandiau oed. Dengys y dadansoddiad bod y mwyafrif o athrawon o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig yn y bandiau oed ifancach, yn arbennig yn eu tridegau.



Siart 16 Cyfartaledd athrawon yn ôl grŵp ethnig a band oed

72. Wrth ystyried y dadansoddiad hwn ynghyd â'r hyn a gyflwynir yn **Siart 10**, gallwn dybio bod tua 60% o athrawon o gefndir lleiafrifoedd ethnig ag NPA presennol o 60. Nid yw'r grŵp hwn wedi'i ddiogelu gan y trefniadau pontio a byddant yn profi amser arweiniol hirach i NPA. Mae tua 24% pellach o'r grŵp

hwn hefyd heb eu diogelu gan y trefniadau pontio, ond bydd ganddynt NPA o 65 a byddant yn profi llai o effaith. Mae'r 16% arall wedi'u diogelu.

73. Gan fod grwpiau lleiafrifoedd ethnig yn gyfrannol wedi'u cynrychioli fwy yn y grwpiau oed iau nag aelodau Gwyn Prydeinig ac wedi'u cynrychioli llai yn y grwpiau oed hŷn, sy'n cael eu diogelu rhag newidiadau, y casgliad yw ei bod yn fwy tebygol y bydd cyfartaledd athrawon o leiafrifoedd ethnig yn gweithio'n hirach o ganlyniad i'r newidiadau i NPA nag aelodau Gwyn Prydeinig. Fodd bynnag, mae'r gwahaniaeth mewn cyfrannau o athrawon ifancach ar y mwyaf yn 7%, nad ydym yn ystyried yn anghyfartal.

74. Yn ystod trafodaethau yn y Grŵp Rhanddeiliaid Cydraddoldeb TPS, holodd undebau p'un a oes unrhyw dystiolaeth yn cysylltu ethnigrwydd a hirhoedledd. Mae Asesiad o Effaith ar Gydraddoldeb y DWP sy'n trafod y cynnydd yn oed pensiwn y wladwriaeth yn ymchwilio i'r mater hwn yn fanwl. Dyweda'r asesiad: "Nid oes rhagamcanion cadarn o ddata disgwyliad oes yn ôl ethnigrwydd ar gael", a: "Er bod amrywiadau rhwng grwpiau ethnig o ran pa mor gyffredin yw rhai cyflyrau iechyd, nid oes dystiolaeth glir bod ethnigrwydd ei hun yn chwarae rhan gref mewn gwahaniaethau mewn disgwyliad oes. Ceir dystiolaeth gref bod amrywiadau yn debygol o fod yn gysylltiedig yn bennaf â statws economaidd-gymdeithasol".

75. Dengys y dadansoddiad bod grwpiau lleiafrifoedd ethnig yn cael eu cynrychioli'n llai cyfrannol yn y grwpiau oed hŷn ac felly'n debygol o ennill llai. Trafodir y pwynt hwn ym mharagraff 49.

6) Pensiynau mewn taliad i gynyddu yn unol â Mynegai Prisiau (CPI ar hyn o bryd)

7) Buddion a enillwyd i ohirio i gynyddu yn unol â CPI

76. Cyhoeddodd y Llywodraeth y newid i fynegeio pensiynau gwasanaeth cyhoeddus fel rhan o gyhoeddiad ehangach ar fynegeio budd-daliadau'r wladwriaeth ym mis Mehefin 2010. Felly mae mynegeio yn ôl CPI eisoes yn rhan o'r ddarpariaeth pensiynau presennol ac nid yw hyn yn golygu unrhyw newid o'r trefniadau presennol.

8) Cyfraniadau aelod cyfartalog o 9.6%, gyda rhywfaint o ddiogelwch i'r rhai sydd ar yr incwm isaf

77. Mae'r cynnydd mewn cyfraniadau pensiwn i gyfartaledd o 9.6% erbyn 2015 yn adlewyrchu penderfyniad y Llywodraeth i gynyddu cyfraddau cyfraniad cyflogeion ar sail rannol ar draws cynlluniau pensiwn gwasanaeth cyhoeddus, dros y cyfnod 2012-2015. Wrth benderfynu cynyddu cyfraniadau pensiwn, ystyriodd y Llywodraeth yn ofalus yr effaith ar y rhai ar incwm is, a fforddiadwyedd ehangach, sef pam bod y paramedrau dylunio craidd yn cynnwys diogelwch ar gyfer rhai ar incwm isel a dull datblygiadol, fel y gall cyfraddau cyfrannu fod yn seiliedig ar haenau cyflog. Lluniodd Trysorlys EM EIA mewn perthynas â'r penderfyniad polisi hwnnw.

78. Cynhaliodd y DfE ddadansoddiad cydraddoldeb yn cwmpasu'r trefniadau gweithredu ar gyfer Blwyddyn 1 o'r cynnydd mewn cyfraniadau; daeth y dadansoddiad hwnnw i'r canlyniad nad yw trefniadau gweithredu yn arwain at unrhyw faterion cydraddoldeb sylweddol. Mae'r cynnydd mewn cyfraniadau aelodau TPS yn seiliedig ar fandiau cyflog, a'r brif ffordd y bydd yr Adran yn lliniaru unrhyw effaith negyddol bosibl ar nodweddion gwarchoddedig yw drwy haenu, gan ein bod yn rhagweld y bydd lefelau cyflog yn cynyddu gydag oed, datblygiad gyrfa a symud drwy'r system haenau.

79. Mae'r Adran wedi ymroi i gynnal Dadansoddiadau Cydraddoldeb unigol yn cwmpasu Blynnyddoedd 2 a 3 o'r cynnydd mewn cyfraniadau, a bydd yn sicrhau bod undebau llafur yn cael cyfle i lywio'r broses honno. Fel rhan o'r broses ymgysylltu ar gyfer y prif ddadansoddiad cydraddoldeb diwygio

cynllun, mae undebau wedi codi sawl pryder ynghylch effaith bosibl y cynnydd mewn cyfraniadau. Dyma grynodeb o'r pryderon hyn:

- Effaith y cynnydd ar rai ar incwm isel, gan gynnwys y rhai sy'n ennill llai na £15,000 yn y sector addysg uwch.
- Effaith y cynnydd ar athrawon rhan amser sy'n bennaf yn fenywod.
- Effaith sawl contract gyda'r un cyflogwr neu gyflogwyr gwahanol.
- Effaith ar enillwyr canolig neu uwch, sy'n dueddol o fod yn ddyinion.
- Effaith ar athrawon duon a lleiafrifoedd ethnig, sy'n fwy tebygol nag athrawon Prydeinig gwyn i fod ar raddfeydd cyflog is.
- Pryderon cyffredinol ynghylch fforddiadwyedd y cynnydd mewn cyfraniadau pensiwn.

80. Ac eithrio'r pwynt am fforddiadwyedd cyffredinol y cynnydd mewn cyfraniadau, mae'r pwyntiau uchod yn gysylltiedig â gweithredu'r cynnydd. Ystyriodd dadansoddiad cydraddoldeb yr Adran ar gyfer Blwyddyn 1 effaith y cynnydd ar: y rhai ar incwm isel; athrawon benywaidd rhan amser ac athrawon duon a lleiafrifoedd ethnig. Fodd bynnag, byddwn yn ailymweld â'r materion hyn ynghyd â phryderon eraill a godwyd gan undebau fel y rhestrir uchod, fel rhan o'r broses ar gyfer ystyried y cynllun haenau cynnydd mewn cyfraniadau ar gyfer Blynnyddoedd 2 a 3, a gaiff ei lywio gan fonitro ymddygiad tynnu'n ôl aelodau.

81. Mae undebau wedi mynegi pryderon ynghylch y ffaith nad yw'r dull a nodir uchod yn:

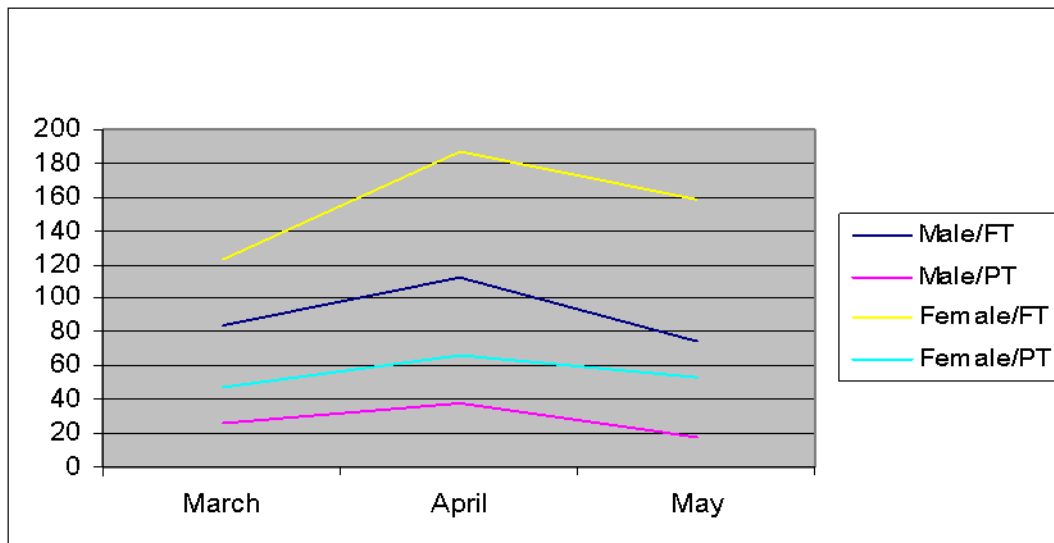
- asesu effaith y cynnydd tair blynedd ar y cyfan;
- mynd i'r afael â'r mater o 'fforddiadwyedd cyffredinol'; ac
- asesu'r effaith ar athrawon rhan amser (y mae'r rhan fwyaf ohonynt yn fenywod).

82. Mewn ymateb, mae'r Adran yn credu'n gryf bod y dull yn darparu ffordd strwythuredig a systematig o asesu a monitro effaith y cynnydd mewn cyfraniadau dros y cyfnod tair blynedd 2012-2015. Mae fforddiadwyedd i dalu cyfraniadau pensiwn cynyddol yn dibynnu ar ystod eang o ffactorau, ond rydym yn cydnabod bod y rhai ar yr incwm isaf, gan gynnwys athrawon benywaidd rhan amser, o bosibl yn wynebu'r risg mwyaf o dynnu'n ôl o'r cynllun o ganlyniad i'r cynnydd. Dyna pam bod y cynllun haenu yn cynnwys diogelwch ar gyfer y rhai ar incwm isaf.

83. Gweithredwyd y cynllun haenau ar ôl ymgynghoriad llawn ag undebau a rhanddeiliaid eraill. Yn ystod yr ymgynghoriad hwnnw, cododd rhai ymgynghoreion bryderon am effaith ar Weithwyr Rhan Amser o bennu cyfraddau cyfrannu drwy gyfeirio at gyflog cyfwerth ag amser llawn unigolyn,

yn hytrach na'r cyflog gwirioneddol. Ystyriodd yr Adran y mater hwn yn fanwl a daeth i'r casgliad bod y dull yn rhesymol a chyfrannol, ar y sail bod: buddion pensiwn yn cael eu cyfrifo ar sail cyflog cyfwerth ag amser llawn, felly mae'n iawn y dylai cyfraddau cyfrannu fod yn seiliedig ar gyflog cyfwerth ag amser llawn; ac y byddai selio cyfraddau cyfrannu ar gyflog gwirioneddol yn arwain at gynnydd sylweddol yn nifer yr athrawon sy'n perthyn i'r grwpiau 'diogelwch incwm isel'. Byddai hyn yn golygu eu bod yn cyfateb i gynnydd uwch mewn cyfraddau cyfrannu ar gyfer y rhai yn yr haenau canolig.

84. Er gwaetha'r pwyntiau a godwyd uchod am y rhesymeg y tu ôl i'r cynllun a fabwysiadwyd ar gyfer Blwyddyn 1, fel y nodwyd yn flaenorol byddwn yn parhau i fonitro ymddygiad aelodau yn ofalus. Mae'r data tynnu'n ôl diweddaraf sydd ar gael (fel ar Mai 2012) yn dangos gostyngiad bychan yn y lefel cyffredinol o dynnu'n ôl ers 1 Ebrill, ac mae hyn yn gyson ar draws rhyw a phatrwm gwaith (gweler y Siart 17):



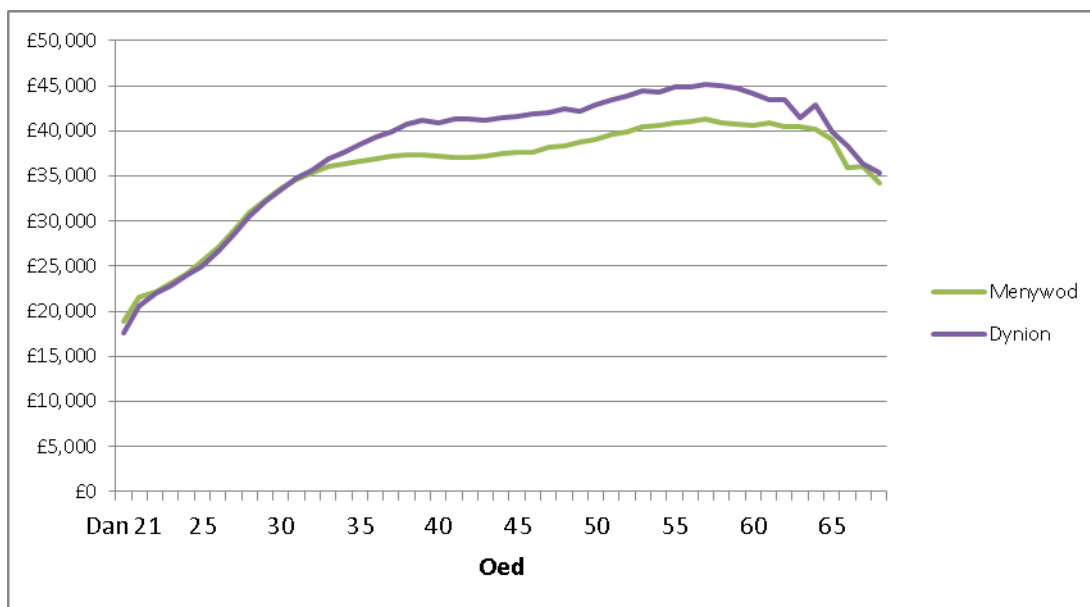
Siart 17 Tynnu'n ôl fesul mis – 2012

9) Bydd aelodau sy'n gadael y cynllun ac yn dychwelyd o fewn 5 mlynedd yn cael cysylltu eu gwasanaeth cronedig yn y cynllun presennol (NPA 60/65) â'u cyflog terfynol wrth ymddeol

85. Mae'r diogelwch hwn o hawliau cronedig yn gymhelliant dargadw sy'n parhau ar yr amod bod rhywun yn aros mewn cyflogaeth bensiynadwy tan ymddeoliad, tra'n caniatáu ar gyfer saib mewn gwasanaeth o lai na 5 mlynedd. Mae hyn yn diogelu aelodau'r cynllun gydag ymyriad i'w gwasanaeth, er enghraifft, am resymau teuluol.

86. Mae undebau wedi codi'r posibilrwydd o ganiatáu i aelodau'r cynllun ddewis a ydynt am gadw'r cyswllt â'r cyflog terfynol. Byddai hyn yn amrywiad ar y cytundeb terfynol arfaethedig a fydd â chost yn gysylltiedig ag ef ac y gellid cael ei archwilio o fewn y nenfwd cost. Pan fydd gwasanaeth cyflog terfynol yn gysylltiedig â chyflog wrth orffen (ôl-2015) cyflogaeth bensiynadwy/ymddeoliad, cyfrifir y buddion cyflog terfynol gan ddefnyddio'r trefniant cyflog cyfartalog 10 mlynedd. Mae hyn yn mynd i'r afael ag unrhyw anweddolrwydd mewn cyflog blynyddol yn y cyfnod cyn ymddeol ac yn darparu diogelwch i aelodau'r cynllun y mae eu cyflog yn cyrraedd brig cyn gorffen cyflogaeth bensiynadwy / ymddeoliad gan gynnwys aelodau benywaidd y cynllun y mae'n ymddangos bod eu cyflogau yn cyrraedd brig cyn ymddeol (gweler **Siart 18**).

87. Hefyd, diogela darpariaethau Deddf Pensiynau (Cynnydd) 1971 werth pensiwn cyflog terfynol a enillir mewn saib mewn gwasanaeth, fel nad yw gwasanaeth diweddarach yn dibrisio gwerth y pensiwn.



Siart 18 Cyflog cyfartalog yn ôl oed a rhyw

Oedran

88. Bydd gan aelodau'r cynllun presennol a symudodd i'r cynllun diwygiedig yn 2015 (neu'n hwyrach os cwmpesir gan y trefniadau tapro) symiau amrywiol o wasanaethau wedi'u cronni yn y cynllun cyflog terfynol presennol. Yn nodweddiadol, yr hynaf yw'r unigolyn ar yr adeg maent yn symud i'r cynllun diwygiedig, y mwyaf o wasanaeth fydd yn gysylltiedig â'r cyflog terfynol wrth ymddeol – ac (yn dibynnu ar gynnydd cyflog dilynol) y mwyaf o werth sydd i'r diogelwch. Ar y llaw arall, er bod y grŵp iau yn fwy tebygol o gael llai o wasanaeth, bydd ganddynt gyfnod hirach rhwng gadael y cynllun presennol ac ymddeoliad. Bydd gan y grŵp iau gyfle gwych i ddatblygu cyflog dros y cyfnod hwnnw, a mwy o gyfle i 'dynamyddio' gwerth y buddion cyflog terfynol o ran telerau perthnasol.

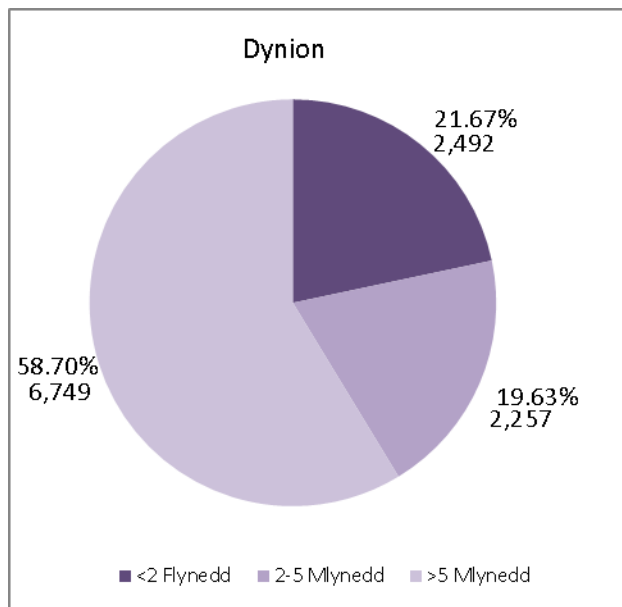
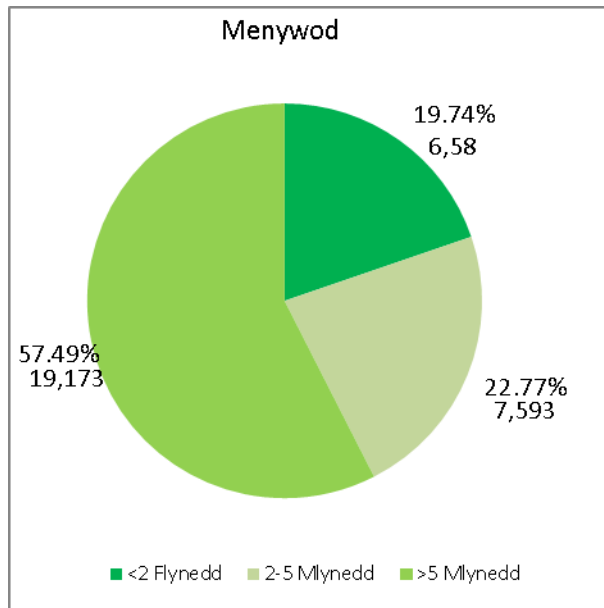
Rhyw

89. Er bod cynnal y cyswllt cyflog terfynol ar gyfer hawliau cronedig yn fuddiol i bob aelod, dengys **Siart 18** y gellir disgwyl i ddynion gael cynnydd cyflog cryfach na menywod (e.e. oherwydd eu bod yn fwy tebygol o ddatblygu i swyddi arweinyddol uwch), felly gellid dadlau bod yr effaith ar athrawon gwrywaidd o ddiogelu'r cyswllt i gyflog terfynol yn fwy buddiol nag athrawon benywaidd. Fodd bynnag, y dewis arall o gyfyngu ar gysylltu hawliau cronedig i'r cyflog ar y pwynt newid i'r cynllun diwygiedig fyddai peidio â datrys y sefyllfa hon i fenywod gan y byddai pawb (gan gynnwys menywod) yn derbyn llai mewn taliadau pensiwn.

90. Bydd bylchau mewn gwasanaeth yn effeithio nid yn unig ar y cyswllt cyflog terfynol ar gyfer hawliau cronedig, ond hefyd y swm o hawliau cronedig.

Fodd bynnag, rhodda'r siartiau canlynol gymhariaeth rhyw o'r gyfran o "flynyddoedd allan o wasanaeth" yna ailymuno, wedi'u rhannu rhwng y rhai sy'n dychwelyd: o fewn dwy flynedd; rhwng 2 a 5 mlynedd; a mwy na 5 mlynedd. Dengys y siartiau mai ychydig o wahaniaeth sydd ym mhatrwm hyd y toriad mewn gwasanaeth rhwng dynion a menywod sy'n dychwelyd, pan fynegir fel canran o bawb sy'n dychwelyd ar gyfer grwpiau rhyw unigol. Felly nid yw effaith y ddarpariaeth hon yn debygol o fod yn anghyfartal i ddynion na merched. Nid oes data ar gael ar y rhesymau am y bwlch mewn gwasanaeth⁵.

Siartiau 16 a 17 – Y rhai sy'n dychwelyd i'r TPS yn dilyn saib mewn gwasanaeth – cyfrannau rhyw



10) Diogelwch pontio ar gyfer y rhai o fewn 13.5 mlynedd o'u NPA ar 1 Ebrill 2012

91. Diben diogelwch pontio yw diogelu'r rhai sydd agosaf at ymddeoliad rhag effaith lawn diwygiadau, a hyrwyddo cydraddoldeb i bobl hŷn, ar y sail y bydd gan y bobl hynny lai o gyfle i wneud addasiadau ariannol a ffordd o fyw i liniaru effaith newidiadau i'r cynllun, fel cynnydd mewn oed ymddeol. Yn ogystal â darparu hawliau gwarchodedig, cydnabyddir y bydd aelodau yn ymddeol cyn i gynnydd mewn oed pensiwn y wladwriaeth ddechrau cael effaith.

92. Gan ystyried y penderfynir ar hawl i ddiogelwch pontio yn agos at ymddeoliad, gellid dadlau bod y trefniadau yn rhoi llai o driniaeth ffafriol i aelodau iau nad ydynt yn perthyn i'r grŵp a ddiogelir. Fodd bynnag, mae angen tynnu'r llinell rywle neu ni fyddai'r newid yn bosibl o gwbl, felly mae'r llinell wedi'i thynnu lle y teimlir ei fod yn fwyaf rhesymol i roi amser i aelodau sy'n trosglwyddo o'r cynllun diwygiedig i gynllunio at y dyfodol.

93. Mae undebau wedi nodi pryder y gall trefniadau diogelwch pontio (llawn ac wedi'u tapro) greu dibyn serth i'r rhai sydd y tu allan i'r ystod oed a ddiogelir. Mae undebau athrawon yn ystyried hyn fel colled na chaiff ei ddigolledu gan y ffactorau uwch ar gyfer ymddeol yn gynnwys ac yn awgrymu bod yr Adran wedi methu â chyflawni "dyletswydd i hyrwyddo perthnasau da rhwng aelodau o grwpiau gwarchodedig". Mae'r ddyletswydd cydraddoldeb gwasanaeth cyhoeddus yn gofyn i'r Adran dalu sylw priodol i'r angen, ymysg pethau eraill, i ddatblygu cyfle cyfartal a meithrin perthnasau da.

94. Mae'r ffaith bod aelodau o'r cynllun sydd islaw oed penodol, yn wahanol i'r rhai sy'n hŷn na'r oed, yn cael NPA newydd ar unwaith yn 2015, yn ganlyniad i'r penderfyniad i ddarparu diogelwch i'r rhai sydd agosaf at ymddeoliad. Mae hyn ar y sail y byddai'r grŵp hwn yn cael llai o gyfle, o gymharu ag aelodau iau y cynllun, i wneud addasiadau ariannol a ffordd o fyw i liniaru effaith y newidiadau i'r cynllun. Byddai'r trefniadau tapro yn osgoi 'dibyn serth' i'r rhai sy'n disgyn ychydig tu allan i'r cyfnod diogelwch llawn o 10 mlynedd ac yn osgoi sefyllfa lle byddai dau aelod a oedd yn agos iawn mewn oed yn cael triniaeth wahanol. O dan ddiogelwch wedi'i dapro mae pobl sydd 10 i 14 mlynedd i ffwrdd o'r NPA yn parhau i Gronni Buddion Cyflog Terfynol yn y cynllun presennol am gyfnod hirach cyn symud i'r cynllun diwygiedig. Mae hyn yn ffordd o fynd i'r afael â'r sefyllfa o ddau unigolyn sy'n agos iawn mewn oed yn cael eu trin yn wahanol iawn.

95. Mae'r Adran yn cydnabod y gall trefniadau diogelwch pontio greu dau grŵp sydd wedi'u gwahaniaethu gan oed ((i) grŵp gyda diogelwch llawn neu gyfyngedig a (ii) grŵp heb ddiogelwch). Fel y nodwyd uchod, mae angen tynnu'r llinell rywle neu ni fyddai'r newid yn bosibl o gwbl, felly mae'r llinell wedi'i thynnu lle y teimlir ei fod yn fwyaf rhesymol i roi amser i aelodau sy'n trosglwyddo o'r cynllun diwygiedig i gynllunio at y dyfodol.

96. Gellid ond cyflawni'r opsiwn o ddarparu trefniadau pontio a oedd yn darparu diogelwch llawn i bob aelod o'r cynllun presennol (sy'n symud i'r TPS diwygiedig) drwy gael lleihad yng ngwerth buddion y cynllun e.e. cyfradd cronriad is. Gellid ystyried lleihad yng ngwerth y buddion, sut bynnag y'i cyflawnir, fel ffordd fwy cyfiawn oherwydd byddai'r lleihad yn gymwys i bob aelod o'r cynllun. Fodd bynnag, byddai aelodau hŷn o'r cynllun yn cael eu heffeithio'n andwyol oherwydd byddai ganddynt lai o amser cyn ymddeol i addasu i'r newidiadau. Mae aelodau hŷn o'r cynllun yn fwy tebygol o fod wedi dechrau cynllun ymddeol cyn cyhoeddi'r diwygiadau ac wedi cael disgwyliad o'u hincwm ymddeol posibl. Daeth yr Adran i'r casgliad, er gall y trefniadau diogelwch pontio greu dau grŵp oed, ar gyfartaledd, ei bod yn deg i ddiogelu disgwyliadau pensiwn y rhai sy'n agos at ymddeol.

11) Bydd aelodau sy'n gadael y cynllun ac yn dychwelyd o fewn 5 mlynedd yn cael cynnydd yn eu buddion CARE gan CPI +1.6% yn ystod y saib; bydd aelodau sy'n gadael y cynllun am fwy na 5 mlynedd ac yn dychwelyd yn cael eu buddion wedi'i gynyddu gan CPI yn ystod y saib.

97. Bydd y ddarpariaeth yn gweithio ar y sail bod yr hawl i gael cyfradd 'mewn gwasanaeth' o ailwerthusiad tra allan o wasanaeth yn amodol ar y unigolyn yn dychwelyd i'r gwasanaeth o fewn 5 mlynedd. Nid oes hawl i gael ailwerthusiad 'mewn gwasanaeth' oni bai y cyflawnir yr amod. Y sefyllfa pan fydd unigolyn yn gadael gwasanaeth (yn dechrau saib mewn gwasanaeth) yw, yn amodol ar gwblhau'r cyfnod cymhwyso, bydd yr unigolyn yn dod yn aelod gohiriedig o'r cynllun a bydd y pensiwn gohiriedig yn amodol ar uwchraddio arferol yn unol â deddfwriaeth cynnydd mewn pensiynau. Os bydd yr unigolyn yn dychwelyd i'r gwasanaeth o fewn 5 mlynedd bydd y pensiwn gohiriedig yn cael ei uwchraddio gan y gyfradd 'mewn gwasanaeth' o CPI +1.5% am gyfnod y saib. (Nid yw'n wir yr uwchraddir pob pensiwn gohiriedig ar y gyfradd 'mewn gwasanaeth' am uchafswm o 5 mlynedd).

98. Mae'r diogelwch uwch o bensiwn gohiriedig yn gymhellant cadw er mwyn annog athrawon i aros yn y proffesiwn tra'n caniatáu ar gyfer saib (neu seibiau) mewn gwasanaeth.

99. Mae'r dadansoddiad hwn yn cwmpasu dau brif grŵp o aelodau – y rhai sy'n gadael y cynllun heb ddychwelyd (oedi tan ymddeol), a'r rhai sy'n gadael y cynllun ac yn dychwelyd. Mae'r dadansoddiad olaf yn ymchwilio i batrwm y rhai sy'n dychwelyd, o ran hyd amser allan o wasanaeth cyn ymddeol, gan ganolbwyntio ar bwynt saib 5 mlynedd. Nid oes data ar gael dros y rhesymau am y bylchau mewn gwasanaeth. Mae paragraffau 131 i 134 yn egluro sut, wrth symud ymlaen, bydd yr Adran yn delio â chasglu data nad yw ar gael ar hyn o bryd.

i. Aelodau sy'n gadael y cynllun ac yn peidio â dychwelyd

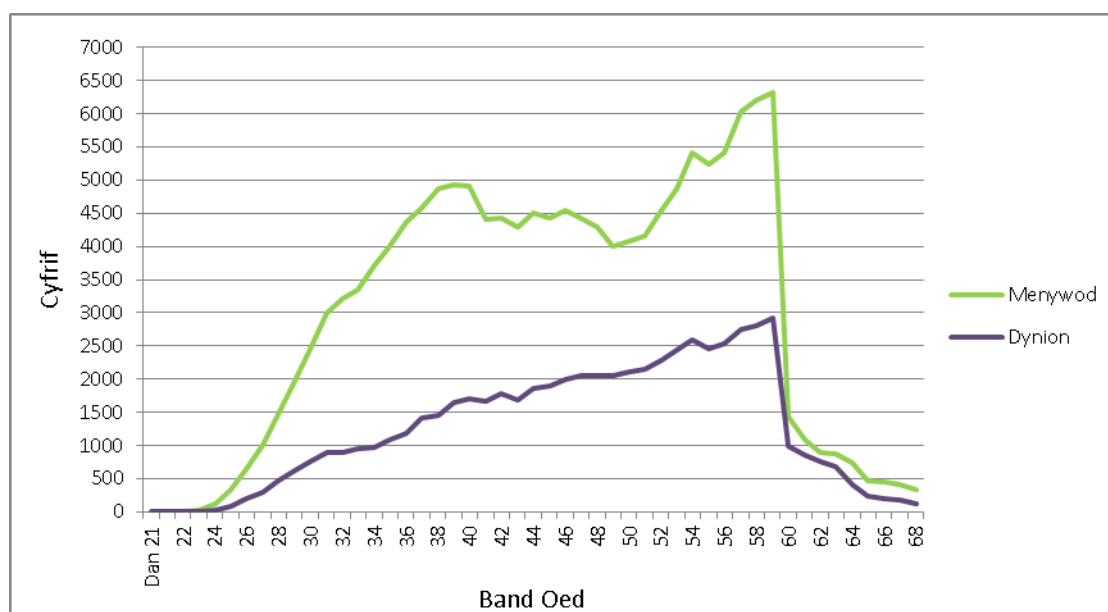
(h.y. oedi tan NPA neu ymddeoliad os yn hwyrach)

Oed a Rhyw

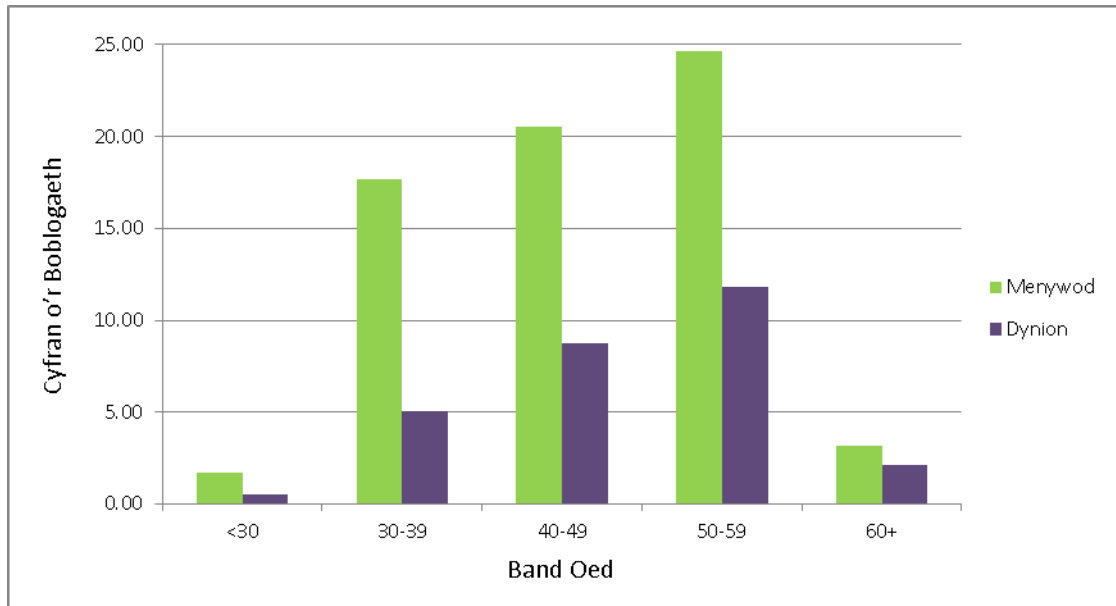
100. Dengys **Siartiau 21 a 22** broffil oed a rhyw aelodau gohiriedig o gynllun sydd ag NPA o 60. Mae'r siartiau hyn yn dangos bod y rhan fwyaf o'r rhai sy'n gadael y cynllun ac yn peidio â dychwelyd yn fenywod, sy'n ddangosol o'r proffil aelodau cyffredinol. (Mae nifer aelodau'r cynllun wedi oedi ag NPA o 65 yn rhy fach i wneud dadansoddiad dibynadwy).

101. Hefyd, mae'r ffigurau yn debygol o gynnwys nifer o athrawon benywaidd sydd wedi dychwelyd i'r gwaith yn rhan amser cyn 1 Ionawr 2007 ac na ddewisodd ar unwaith i'w gwasanaeth rhan amser fod yn bensiynadwy. Bydd y grŵp hwn yn cynnwys menywod sydd, yn y gorffennol, wedi gwneud penderfyniad cadarnhaol i beidio â dewis ac, efallai, rhai nad oedd yn ymwybodol o'r angen i ddewis (pan roedd trefniadau dewis rhan amser mewn grym. Wrth symud ymlaen, mae pob cyflogaeth rhan amser a ddechreuodd ar neu ar ôl 1 Ionawr 2007 yn bensiynadwy yn awtomatig). O fewn y trefniadau CARE, bydd y ddarpariaeth o ailwerthusiad 'mewn gwasanaeth' yn gweithredu fel cymhellant i annog athrawon sy'n dychwelyd o fewn 5 mlynedd i ailymuno â'r cynllun ac i beidio tynnu'n ôl.

102. Cynrychiola **Siart 22** aelodau gohiriedig o'r cynllun NPA60 fel cyfrannau o'r boblogaeth o fewn y bandiau cyflog. Mae'r tueddiadau yn gyson ar draws pob categori oed. Mae'r gymhareb tua 1:2 dynion i fenywod o aelodau gohiriedig. Mae hyn yn cyfateb yn fras i gymarebau aelodaeth cyffredinol, gan awgrymu nad yw menywod yn fwy tebygol o adael y cynllun a pheidio â dychwelyd o gymharu â dynion. Mae unrhyw effaith ar aelodau gohiriedig felly yn annhebygol o fod yn anghyfartal i'r naill ryw neu'r llall.

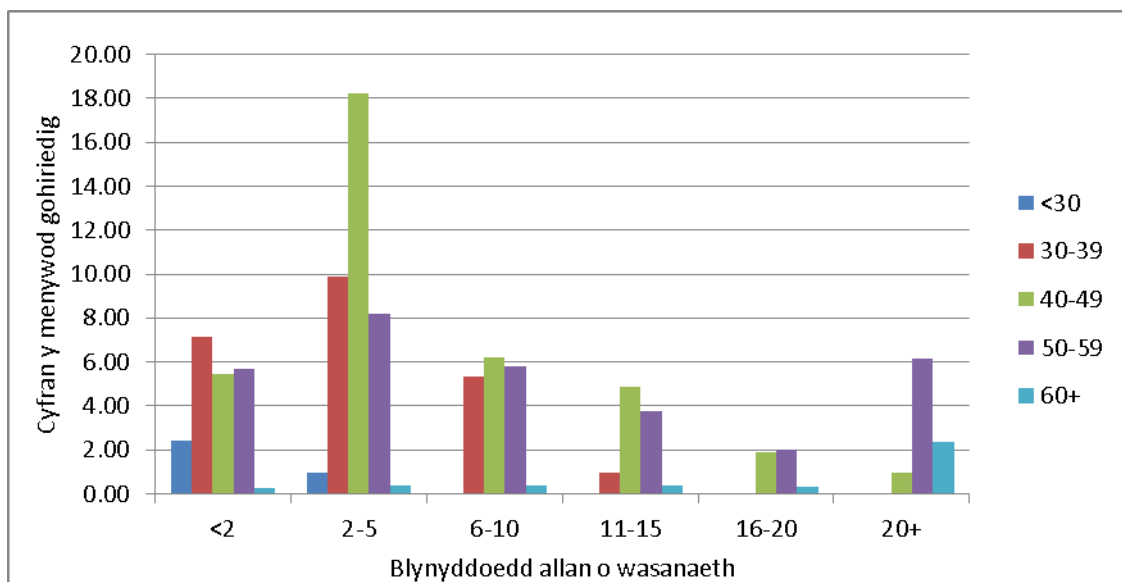


Siart 21 Aelodau gohiriedig o'r TPS – yn ôl oed a rhyw

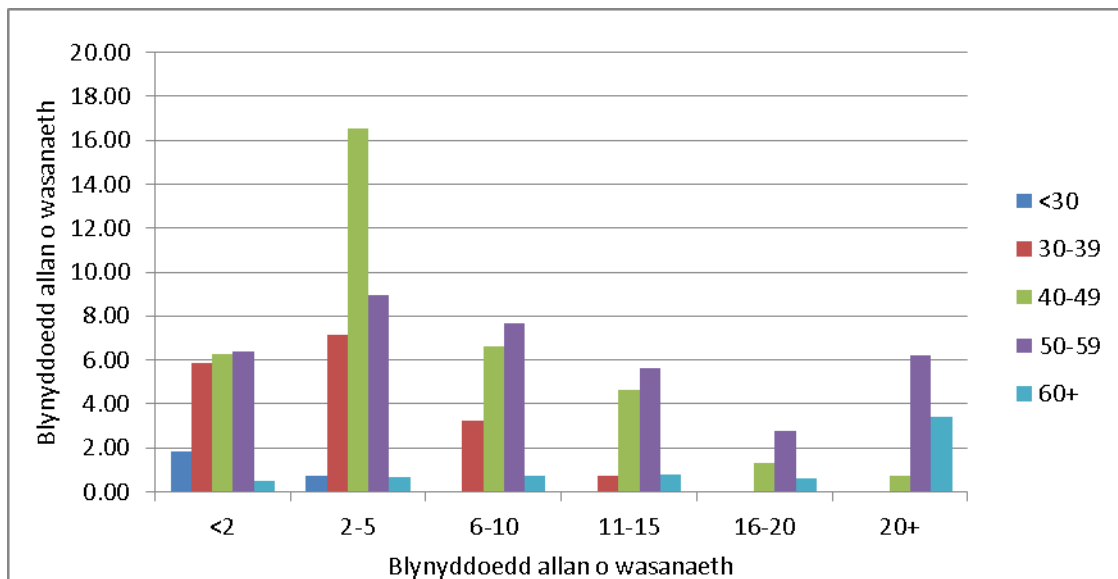


Siart 22 Cyfartaledd yr aelodau gohiriedig gydag NPA 60, yn ôl rhyw

103. Dengys **Siartiau 23 a 24** (isod) batrymau cyffredinol debyg aelodau gohiriedig, yn ôl oed a chlyfnodau oedi, ar draws y rhywiau. Er syndod efallai, mae'r gyfran uchaf o'r boblogaeth fenywaidd a gwrywaidd yn perthyn i'r grŵp sy'n cynnwys yr ystod oed 40 i 49 ac aelodaeth ohiriedig o 2 i 5 mlynedd. Mae hyn yn herio'r dybiaeth mai dechrau teulu yw'r prif eglurhad dros adael y cynllun. Dengys y siartiau gyfrannau ychydig yn fwy o ddynion gohiriedig yn yr ystod oed uwch na menywod ond, eto, nid yw'r effaith gyfrannol ar ddynion a menywod yn debygol o fod yn wahanol iawn.



Siart 23 Blynyddoedd allan o wasanaeth yn ôl oed – Menywod⁶

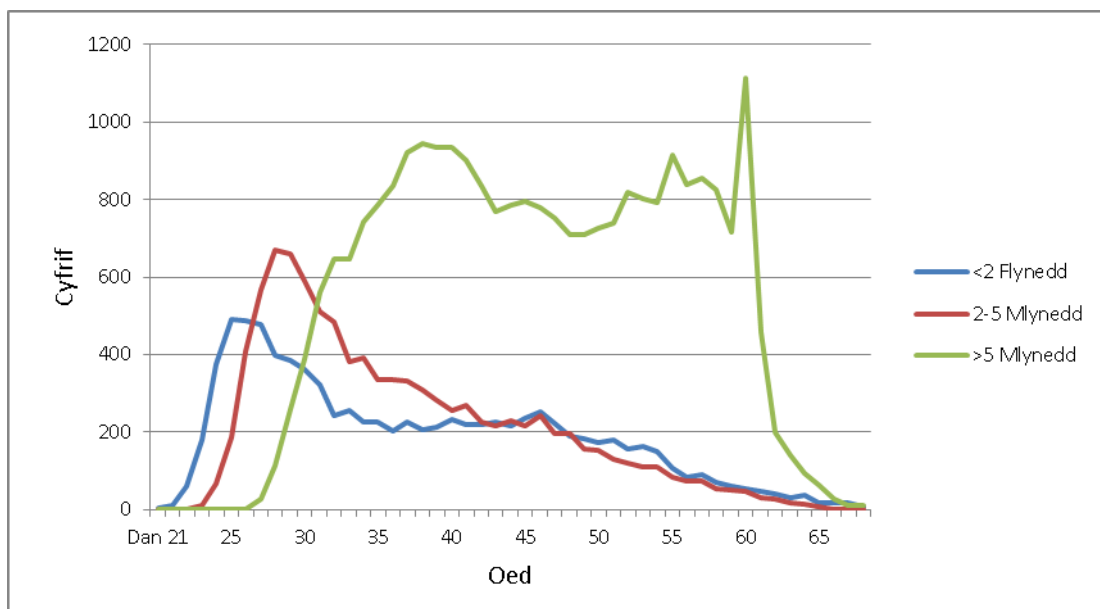


Siart 24 Blynyddoedd allan o wasanaeth yn ôl oed – Dynion

ii. Aelodau sy'n gadael y cynllun ac yn peidio â dychwelyd

Oedran

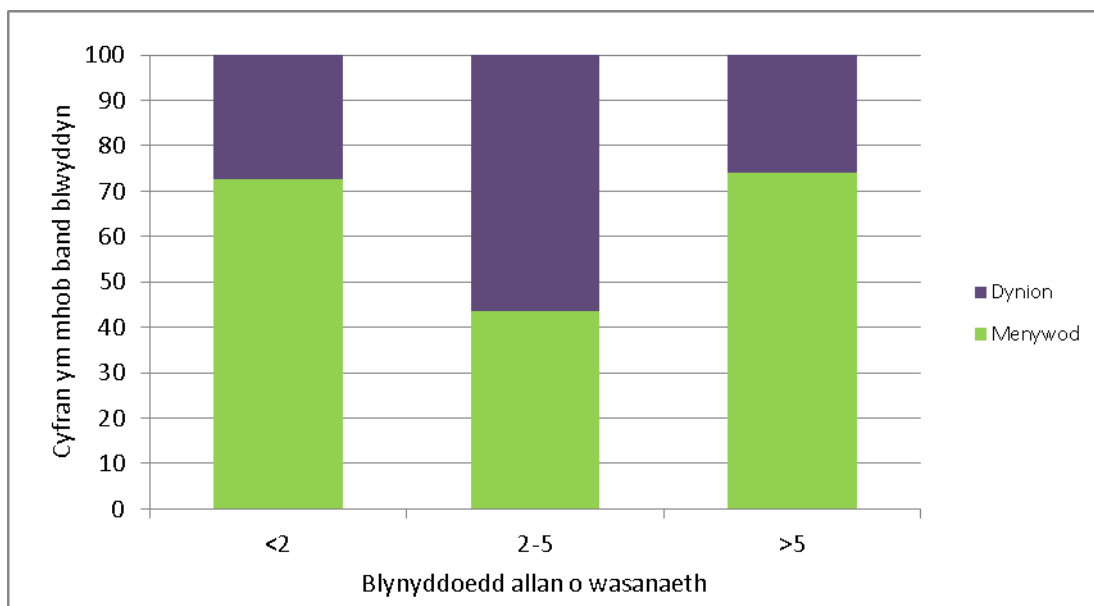
104. Mae'r dadansoddiad hwn yn ymchwilio i effaith pwynt dychwelyd ar ôl saib mewn gwasanaeth. Dengys y siart canlynol ddemograffeg oed aelodau gohiriedig sy'n ailymuno, gan gynnwys hyd amser allan o wasanaeth. Dengys **Siart 25** bod aelodau iau y cynllun yn fwy tebygol o ddychwelyd o fewn pum mlynedd, ac felly yn fwy tebygol o gael budd o'r ddarpariaeth hon. Mae cyfran yr aelodau sy'n dychwelyd ar ôl 5 mlynedd yn cynyddu rhwng 26 a 37 oed, ac yn parhau yn eithaf llonydd tan 60 oed, lle mae'n cyrraedd brig ac yn gostwng yn gyflym. Nid yw'r patrwm hwn yn awgrymu effaith anghyfartal i unrhyw grŵp oed penodol.



Siart 25 Rhai sy'n dychwelyd i'r TPS – cyfaint

Rhyw

105. O ystyried bod mwy o fenywod na dynion yn y gweithlu, mae'n dilyn bod cyfran fwy o fenywod yn dychwelyd i'r gwaith, felly bydd unrhyw ddarpariaeth sy'n gysylltiedig â saib mewn gwasanaeth yn effeithio'n fwy ar fenywod, fel y gwelir yn **Siart 26**.



Siart 26 Rhai sy'n dychwelyd i'r TPS – blynnyddoedd allan o wasanaeth yn ôl cyfartaledd rhyw

106. Darpara **Siartiau 19 a 20** (a gyflwynir ar gyfer 'Darpariaeth 9') gymhariaeth rhyw o'r gyfran o "flynnyddoedd allan o wasanaeth" yna'n ailymuno, wedi'u rhannu rhwng y rhai sy'n dychwelyd: o fewn dwy flynedd;

rhwng 2 a 5 mlynedd; a mwy na 5 mlynedd. Fel y nodwyd ar gyfer 'Darpariaeth 9', dengys y siartiau mai ychydig o wahaniaeth sydd ym mhatrwm hyd y toriad mewn gwasanaeth rhwng dynion a menywod sy'n dychwelyd, pan fynegwyd fel canran o bawb sy'n dychwelyd ar gyfer y grwpiau rhyw unigol hynny. Felly nid yw effaith y ddarpariaeth hon yn debygol o fod yn anghyfartal ar ddynion na merched.

Ethnigrwydd

107. Nid oes data ar gyfer saib mewn gwasanaeth parthed y nodwedd hon ar gael (gweler paragraffau 139 i 142).

Cyfnewid pensiwn i gyfandaliad ar raddfa o 12:1

108. Mae cyfnewid yn un o nodweddion presennol y TPS sy'n agored i bob aelod o'r cynllun sydd ag o leiaf un diwrnod o gyflogaeth bensiynadwy ar neu ar ôl 1 Ionawr 2007. O dan y cynllun diwygiedig nid oes newid i'r gyfradd gyfnewid o 12:1 sy'n gymwys heb ystyried oed pensiwn pan ddefnyddir y buddion. Mae cyfnewid pensiwn i gyfandaliad ymddeol yn wirfoddol gan aelod unigol o'r cynllun/aelod o gredyd pensiwn.

12) Buddion Ymddeoliad ar Sail Afiechyd

109. Nid oes unrhyw newidiadau mewn buddion afiechyd o'r cynllun presennol. Mae buddion ymddeoliad ar sail afiechyd ar gael i bob aelod o'r cynllun (yn amodol ar gyfnod cymhwyso) ac felly nid yw'n gwahaniaethu yn erbyn unrhyw grŵp. Fodd bynnag, darperir dwy ystyriaeth berthnasol mewn cysylltiad ag Oed isod.

Oedran

110. Gellid dadlau bod buddion ymddeoliad ar sail afiechyd yn gwasanaethu fel swyddogaeth werthfawr i liniaru unrhyw effeithiau negyddol sy'n codi o'r cynnydd mewn NPA i'r aelodau hynny na fyddai'n cael budd o dueddiadau ystadegol o fyw'n hirach a chael gwell iechyd yn ddiweddarach mewn bywyd. Felly, maent yn cynrychioli enghraifft o'r cynllun yn mynd ati i hyrwyddo cyfle cyfartal i aelodau o'r grwpiau gwarchodedig hynny sy'n fwy tebygol o wynebu afiechyd, fel pobl hŷn.

111. Gellid dadlau, yng nghyd-destun buddion ymddeoliad ar sail afiechyd, bydd y cynnydd mewn NPA o fudd i aelodau iau'r cynllun y mae eu lefel analluogrwydd yn golygu y byddant yn cael Budd-daliadau Analluogrwydd Llwyd gan y bydd y buddion hynny'n seiliedig ar y cyfnod rhwng gadael cyflogaeth hyd nes NPA.

13) Hyblygrwydd i ganiatáu i aelodau ddewis talu cyfradd cyfraniad uwch yn gyfnewid am gyfradd gronnus uwch am flwyddyn benodol, ar gost lawn i'r aelod, gyda therfynau presennol ar bensiwn ychwanegol

14) Bydd aelodau yn y cynllun newydd sydd ag oed pensiwn arferol yn uwch na 65 yn cael dewis yn y cynllun newydd i dalu cyfraniadau ychwanegol neu ostyngiad neu, mewn rhai achosion, cael gwared ag unrhyw ostyngiad ymddeoliad cynnar a fyddai'n gymwys

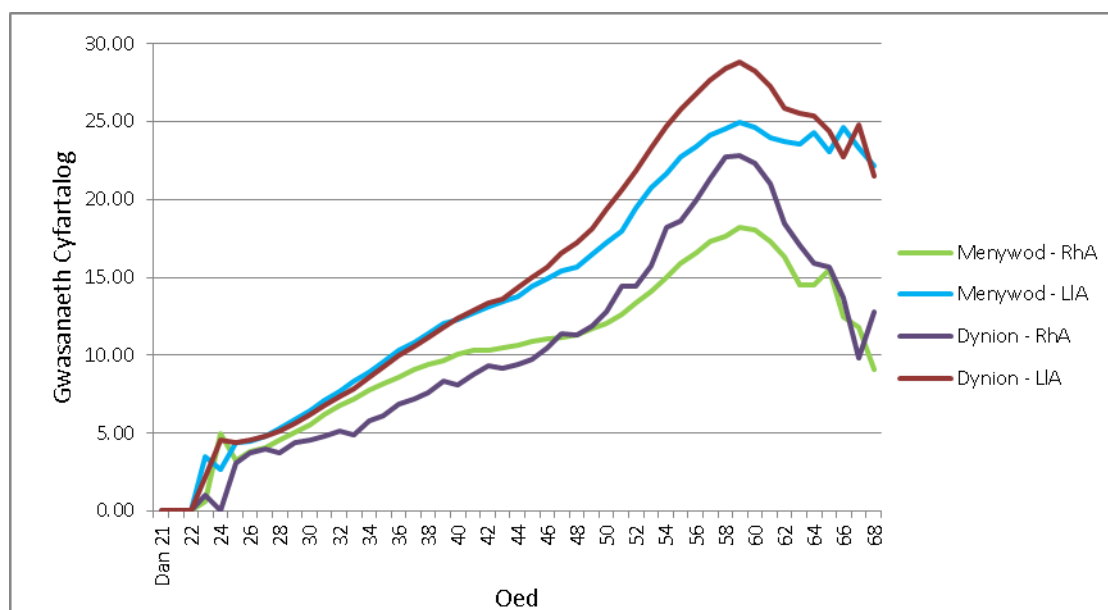
Oedran

112. Bydd y darpariaethau **gwirfoddol** hyn ar gael i aelodau o bob oed, ond ar hyn o bryd maent yn fwy tebygol o gael eu defnyddio gan aelodau hŷn o'r cynllun sy'n agosach at ymddeol. Mae'r angen i gynyddu pensiwn fel arfer yn ystyriaeth i aelodau hŷn y cynllun wrth iddynt agosáu at ymddeoliad a phwyso a mesur eu sefyllfa ariannol a'u cynlluniau ymddeol. Dengys **Siart 2** uchod bod cyflog yn cynyddu gyda hyd gwasanaeth felly mae pobl hŷn yn fwy tebygol o allu fforddio talu'r cyfraniadau ychwanegol. Maent hefyd yn llai tebygol o gael galwadau eraill ar eu hincwm nag aelodau iau, fel ad-daliadau benthyciad myfyrwyr a chost teuluoedd iau. Fodd bynnag, wrth i aelodau iau fynd yn hŷn, ac wrth i'w sefyllfaoedd newid, mae'n rhesymol disgwyl y bydd eu cyflogau yn cynyddu wrth i'w taliadau allan leihau.

113. Roedd undebau yn poeni am ddiffyg ymwybyddiaeth ymysg aelodau iau'r cynllun am yr hyblygrwydd hwn yn y cynllun. Yn nodweddiadol, bydd cost y darpariaethau hyn yn cynyddu gydag oed a gallai aelodau iau fod mewn sefyllfa i ddefnyddio'r ddarpariaeth hon yn gynt yn eu gyrfa yn hytrach na'n hwyrach. Mae'r Adran yn cydnabod bod her yma i wneud pob aelod o'r cynllun o bob oed yn ymwybodol o hyblygrwydd y cynllun fel gall unigolion wneud penderfyniad hysbys ar p'un ai i ddefnyddio unrhyw un o'r opsiynau sydd ar gael ac, os felly, yr amser gorau i wneud hynny. Ystyrir y ffordd orau o gyflawni hyn o fewn cyd-destun trafodaethau ar ddatblygiad ehangach aelodau ac ymgysylltiad cyflogwyr.

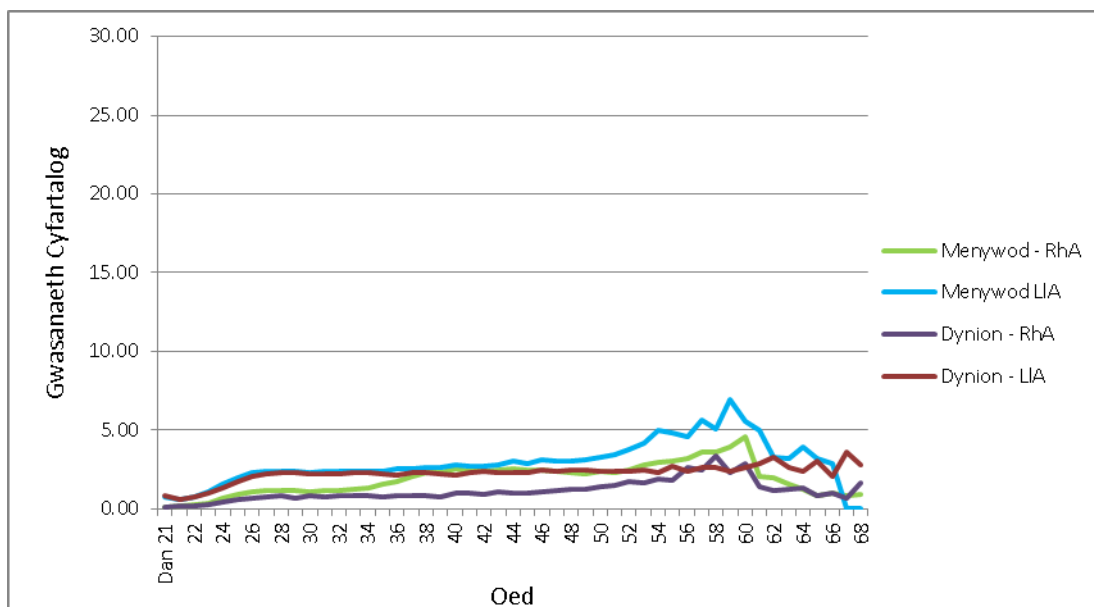
Rhyw

114. Cyflwynna **Siartiau 27** a **28** ddata am y gwasanaeth pensiynadwy a gronnwyd gan aelodau'r cynllun yn ôl rhyw a phatrwm gwaith. Mae'r data gwasanaeth a gyflwynir yn **Siart 27** ar gyfer aelodau'r cynllun ag NPA o 60 yn dangos bod menywod yn cronni llai o wasanaeth pensiynadwy (mae hyn fwy na thebyg yn symptomatig o fenywod yn fwy tebygol o gymryd saib gyrfa), er mae'n ddiddorol bod cronniad gwasanaeth gan fenywod llawn amser yn cyfateb â dynion tan eu bod yn eu 40au. Golyga cronniad gwasanaeth is bod menywod yn fwy tebygol o eisiau neu angen talu cyfraniadau ychwanegol i gynyddu eu pensiwn a/neu i wrthbwysu'r lleihad actiwaraid ar gyfer taliad cynnar. Rhodda'r darpariaethau hyn, ynghyd â'r opsiwn i brynu Pensiwn Ychwanegol, gyfle i aelodau benywaidd y cynllun i wneud hynny.



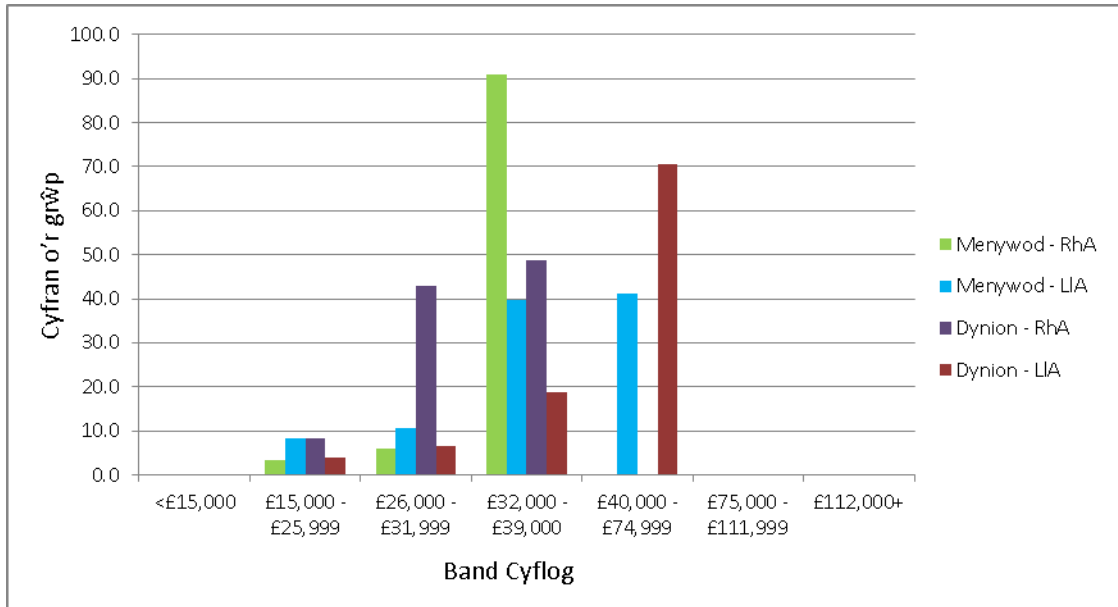
Siart 27 Gwasanaeth cyfartalog aelodau o'r NPA60 yn ôl oed, rhyw a phatrwm gwaith

115. Dengys **Siart 28** ddata mewn cysylltiad ag aelodau'r cynllun ag NPA o 65. Heb fawr o syndod, ychydig o ddargyfeirio sydd yng nghronniad gwasanaeth aelodau iau'r grŵp hwn am eu bod yn bennaf yn aelodau o'r cynllun a ymunodd â'r TPS i ddechrau ar neu ar ôl 1 Ionawr 2007. Ceir dargyfeirio mewn cyfanswm gwasanaeth i'r grŵp hŷn oherwydd bydd y grŵp hwn yn cynnwys aelodau'r cynllun sydd wedi dychwelyd wedi saib mewn gwasanaeth, yn bennaf menywod. (Bydd y gwasanaeth cyn y saib yn cyfrif yn erbyn NPA60 ond caiff yr aelodau hyn eu cyfrif yn grŵp NPA65). Golyga'r niferoedd yn y grŵp hwn na ellir gwneud dadansoddiad rhyw ystyriol.



Siart 28 Gwasanaeth cyfartalog aelodau o'r NPA 65 yn ôl oed, rhyw a phatrwm gwaith

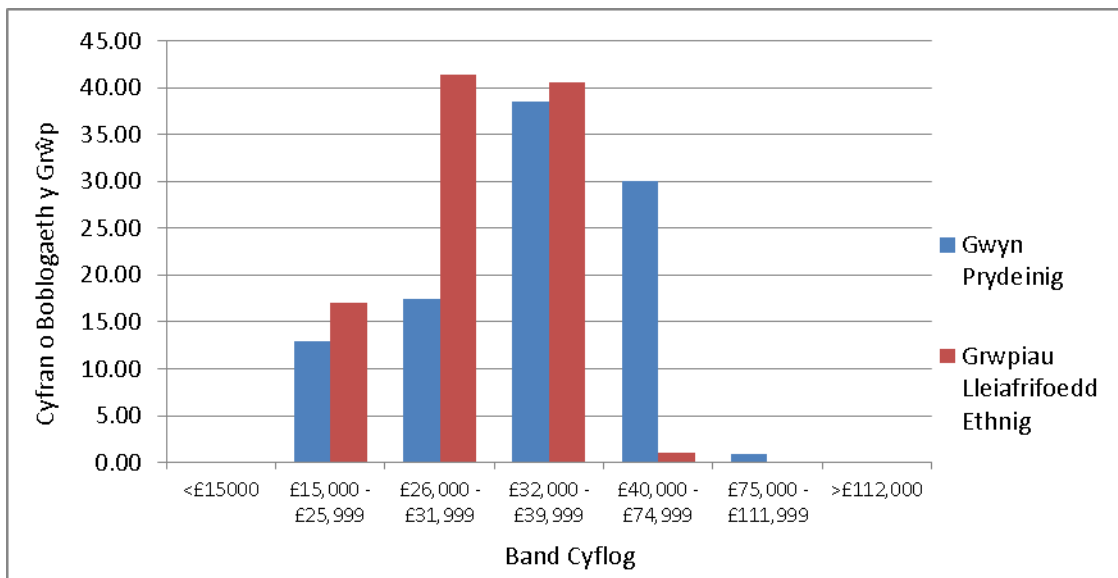
116. Mae **Siart 29** isod yn cadarnhau bod cyfartaledd uwch o ddynion yn cyrraedd bandiau cyflog uwch na menywod. Gallai ffactorau gwaelodol fel swyddi uwch yn cael eu gweld gan gyflogwyr fel amhriodol ar gyfer swyddi rhan amser neu rannu swydd gael effaith ar gyfleoedd dyrchafiad i'r rhai sy'n gweithio'n rhan amser. Mae'n amlwg eto o **Siart 15** (a gynrychiolir yn 'Darpariaeth 9') nad yw'r hyblygrwydd hwn mor fforddiadwy i fenywod, ar ôl canol eu tridegau, sy'n dueddol o fod mewn swyddi addysgu â chyflog llai ac felly yn talu cyfraniadau ychwanegol er mwyn defnyddio'r hyblygrwydd newydd na dynion (er cydnabyddir ei bod yn debygol o fod yn fwy angenrheidiol). Fel y soniwyd eisoes, mae'n her gydnabyddedig i wneud pob aelod o'r cynllun o bob oed yn ymwybodol o hyblygrwydd y cynllun fel gall unigolion wneud penderfyniad hysbys ar p'un ai i ddefnyddio unrhyw un o'r opsiynau sydd ar gael ac, os felly, yr amser gorau i wneud hynny.



Siart 29 Bandiau cyflog cyfartalog, yn ôl rhyw

Ethnigrwydd

117. Dengys **Siart 30** isod bod mwy o athrawon Gwyn Prydeinig yn cyrraedd bandiau cyflog uwch na'r rhai o grwpiau lleiafrifoedd ethnig. Awgryma hyn bod aelodau o leiafrifoedd ethnig yn llai tebygol o allu fforddio i wneud defnydd o'r hyblygrwydd newydd hyn nag aelodau gwyn Prydeinig. Fodd bynnag, gallai'r data adlewyrchu'r ffaith bod mwy o athrawon o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig yn iau a bydd hyn yn datrys ei hun gydag amser. Yn ogystal, gyda gwell gwybodaeth ar gael iddynt, byddant yn gallu gwneud penderfyniad hysbys ynghylch pryd i wneud defnydd gorau o'r hyblygrwydd hyn.



Siart 30 Athrawon yn ôl band cyflog

DADANSODDIAD YN CWMPASU

- Anabledd
- Priodas/Partneriaeth Sifil
- Cyfeiriadedd Rhywiol/Ailbennu Rhywedd
- Beichiogrwydd A Mamolaeth
- Crefydd Neu Gred

Anabledd

118. Hysbysa'r data a gafwyd o'r "Cyfrifiad Gweithlu Ysgolion (Tachwedd 2011)" a "Chrynodeb Ystadegol Blyneddol Cyngor Addysgu Cyffredinol Cymru (Mawrth 2012)" bod cyfartaledd isel iawn o athrawon, llai na 1%, wedi gwneud datganiad ynghylch anabledd sydd ganddynt. Cafwyd ymateb cadarnhaol i'r cwestiwn am anabledd gan 56% o'r boblogaeth o 524,000 yn y ddau arolwg ystadegol.

119. Er gwaetha'r gyfran fechan o athrawon sy'n datgan anabledd, ac ystod rannol yr arolygon ystadegol, mae'r Adran wedi ystyried effaith bosibl ar gydraddoldeb diwygio'r cynllun parthed y nodwedd hon, o ran dileu ymddygiad gwahaniaethol, datblygu cyfle cyfartal a meithrin perthnasau da. Fel y nodwyd o dan yr adran Ymgysylltu a Chynnwys, mae'r broses hon wedi cynnwys rhoi cyfle i randdeiliaid allweddol, fel Disability Rights UK, Scope, y Sefydliad Cenedlaethol Brenhinol Pobl Ddall a'r Sefydliad Cenedlaethol Brenhinol Pobl Fyddar, i ddarparu data a gwybodaeth i gefnogi dadansoddiad cydraddoldeb yr Adran.

120. Mae'r Adran wedi dod i'r casgliad nad yw diwygio'r cynllun yn gwahaniaethu yn erbyn y grŵp penodol hwn, ac nid yw ychwaith yn cynnig cyfle i ddatblygu cyfle cyfartal a meithrin perthnasau da. Y brif sail dros y casgliad hwn yw bod darpariaethau y cynllun diwygiedig yn berthnasol waeth a oes gan unigolyn anabledd neu beidio, felly nid oes effaith wahaniaethol ar y grŵp hwn. Fodd bynnag, mae'r Adran hefyd wedi ystyried a oes unrhyw sefyllfaoedd posibl penodol i'r grŵp hwn, sy'n golygu bod angen ystyriaeth bellach o effaith diwygio'r cynllun. Caiff y sefyllfaoedd posibl hyn eu crynhoi isod, ynghyd â sefyllfa'r Adran wedi'i chrynhoi:

- **mw y o botensial i athrawon â'r nodwedd hon hawlio buddion ymddeoliad ar sail afiechyd.** Nid oes tystiolaeth i awgrymu bod athrawon ag anabledd yn fwy tebygol o hawlio buddion ymddeoliad ar sail afiechyd. P'r un bynnag, fel y nodwyd mewn man arall yn yr asesiad, bydd darpariaethau afiechyd dan y cynllun diwygiedig yr un fath â'r cynllun presennol, gyda'r unig effaith bosibl o newid parthed Oed (h.y. yn fwy buddiol i aelodau iau, gydag NPA hirach).

- **y posibilrwydd y bydd athrawon ag anabledd yn fwy tebygol o weithio'n rhan amser.** Mae data a gafwyd o'r Cyfrifiad Gweithlu Ysgolion yn dangos bod 71% o'r athrawon hynny a wnaeth ddatganiad ynghylch anabledd yn gweithio'n llawn amser.
- **y posibilrwydd bod athrawon ag anabledd yn fwy tebygol o gymryd saib mewn gwasanaeth na'r rhai sydd heb anabledd.** Nid oes unrhyw dystiolaeth i awgrymu mai dyma'r achos. Fodd bynnag, mae effaith diwygio cynllun ar yr athrawon hynny sy'n cymryd saib mewn gyrfa wedi'i gwmpasu lle fo'n berthnasol dan yr asesiad ar gyfer prif ddarpariaethau'r cynllun.
- **y posibilrwydd bod cyffredinolrwydd anabledd yn cynyddu ag oed, a bod cynnydd yn yr NPA felly'n arwain at effaith anghyfartal mewn perthynas â'r nodwedd hon.** Dengys EIA y DWP ar y cynnydd mewn oed⁷ pensiwn y wladwriaeth 1 bod y cynnydd mewn cyffredinolrwydd anabledd ond yn cynyddu 1% rhwng bandiau oed 65-69 o gymharu ag oed 60-64 (37 y cant yn codi i 38 y cant). Felly, nid oes effaith wahaniaethol. Byddai ffactorau uwch i ymddeol yn gynnar hefyd yn lliniaru yn erbyn unrhyw effaith bosibl ar gyfer y TPS.

121. Roedd undebau yn poeni nad yw'r Adran wedi ystyried sawl athro anabl a fydd wedi ei effeithio gan yr oed ymddeol hwyrach, neu a fyddai aelodau'r cynllun yn fwy tebygol o gael eu heffeithio gan anableddau erbyn yr adeg y byddant yn cyrraedd eu 60au cynnar.

122. Mewn ymateb, nid yw'r Adran yn dadlau, wrth i bobl fyw'n hirach, eu bod yn fwy tebygol o gael eu heffeithio gan anabledd ac efallai y bydd angen iddynt addasu eu horiau gwaith neu adael dysgu yn gynt na'r hyn a gynlluniwyd. Mae'n cydnabod hefyd, fodd bynnag, nad yw pob anabledd yn arwain at unigolyn yn methu ag addysgu. Bydd ymddeoliad graddol yn nodwedd o'r cynllun newydd a chaiff ei gynnig i gynyddu hyblygrwydd y cytundeb er mwyn caniatáu tri chyfle i ddefnyddio'r pensiwn cyn ymddeol yn llwyr. Hefyd, bydd y ddarpariaeth Budd-dal Analluogrwydd Llwy'r (ail haen y trefniadau ymddeoliad ar sail afiechyd) yn nodwedd o'r cynllun diwygiedig a bydd aelodau o'r cynllun â NPA uwch sydd â hawl i'r budd hwn yn cael gwell datblygiad.

¹ Dogfen DWP - When the State pension age will increase to 66 – Asesiad o Effaith ar Gydraddoldeb

Priodas/Partneriaeth Sifil

123. Nid oes data ar gael ar gyfer y nodwedd warchoddedig hon mewn cysylltiad â'r gweithlu addysgu. Fodd bynnag, mae'r Adran wedi ystyried effaith bosibl diwygio cynllun mewn cysylltiad â'r nodwedd hon, yn benodol o ran gofyniad PSED i ddileu ymddygiad gwahaniaethol. Mae'r Adran wedi dod i'r casgliad nad oes unrhyw elfen o'r cynllun arfaethedig yn gwahaniaethu yn erbyn y rhai sy'n briod neu mewn partneriaeth sifil, ar y sail bod darpariaethau y cynllun diwygiedig yn gymwys waeth beth fo statws priodasol yr aelod.

Cyfeiriadedd Rhywiol, Ailbennu rhywedd (gan gynnwys trawsrywiol)

124. Mae'r data sydd ar gael ar y grwpiau hyn yn gyfyngedig, ond mae'r Adran wedi ystyried effaith bosibl ar gydraddoldeb y diwygio cynllun ynghylch y nodweddion hyn, o ran dileu ymddygiad gwahaniaethol, datblygu cyfle cyfartal a meithrin perthnasau da. Fel y nodwyd o dan yr adran Ymgysylltu a Chynnwys, mae'r broses hon wedi cynnwys rhoi cyfle i randdeiliaid perthnasol, fel Stonewall, Schools Out a'r Gymdeithas Ymchwil ac Addysg Hunaniaeth Rhyw, i ddarparu data a gwybodaeth i gefnogi dadansoddiad cydraddoldeb yr Adran. Cadarnhaodd Stonewall nad oes ganddo unrhyw sylwadau ar y cynllun diwygiedig. Mae'r Adran wedi dod i'r casgliad nad yw diwygio'r cynllun yn gwahaniaethu yn erbyn y grwpiau penodol hyn, ac nid yw'n cynnig cyfle i ddatblygu cyfle cyfartal a meithrin perthnasau da. Y brif sail dros y casgliad yw bod darpariaethau cynllun diwygiedig yn gymwys waeth beth fo cyfeiriadedd rhywiol neu statws trawsrywiol unigolyn, felly nid oes unrhyw effaith uniongyrchol ar y grwpiau hyn. Nid yw ein dadansoddiad, yn yr un modd, wedi nodi unrhyw effaith anuniongyrchol wirioneddol neu bosibl.

Beichiogrwydd a Mamolaeth

125. Nid oes data ar gael ar y grŵp hwn yn benodol mewn cysylltiad â'r gweithlu addysgu, ond caiff materion sy'n berthnasol i'r grŵp hwn, fel 'saib mewn gwasanaeth' eu hystyried yn llawn fel rhan o'r asesiad rhyw. Hefyd, mae'n bwysig nodi, at ddibenion cyfrifo buddion pensiwn, y caiff cyfnod a dreulir yn ennill tâl mamolaeth statudol ei gyfrif fel cyflogaeth bensynadwy a chyda hynny mewn cof nid oes unrhyw effaith canlyniadol ar groniad pensiwn.

Crefydd neu Gred

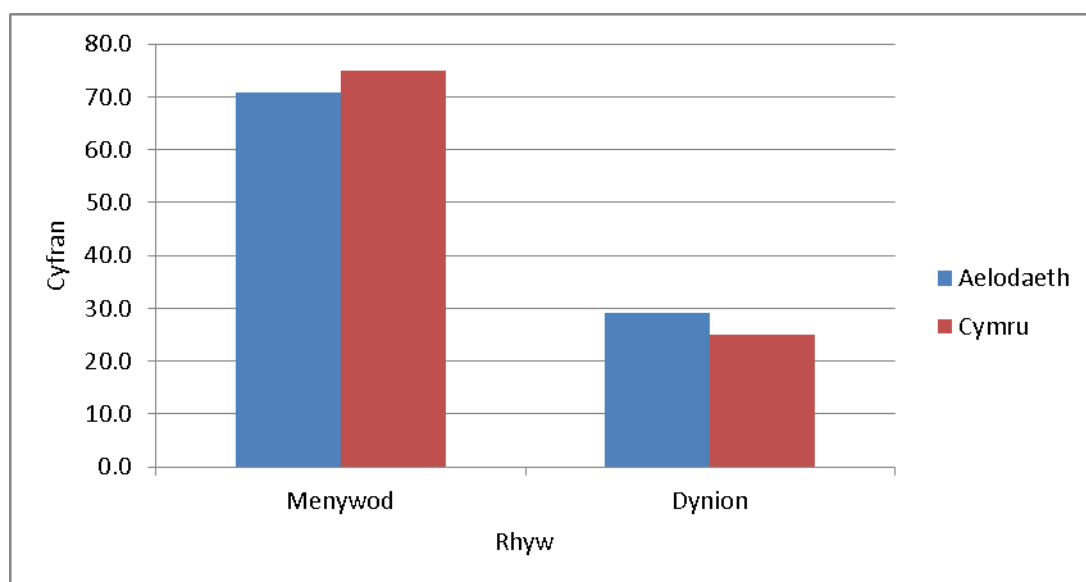
126. Nid oes data ar gael ar y grŵp hwn yn ymwneud yn benodol â'r gweithlu addysgu. Mae data ar gael sy'n rhoi cymhariaeth o grwpiau crefyddol y boblogaeth yn y sector cyhoeddus a chyfanswm y gweithlu, ond nid yw hyn

o reidrwydd yn cynrychioli grwpiau crefyddol y gweithlu addysgu. Serch hynny, mae'r Adran wedi ystyried effaith bosibl ar gydraddoldeb diwygio'r cynllun ynghylch y nodwedd hon, o ran dileu ymddygiad gwahaniaethol, datblygu cyfle cyfartal a meithrin perthnasau da.

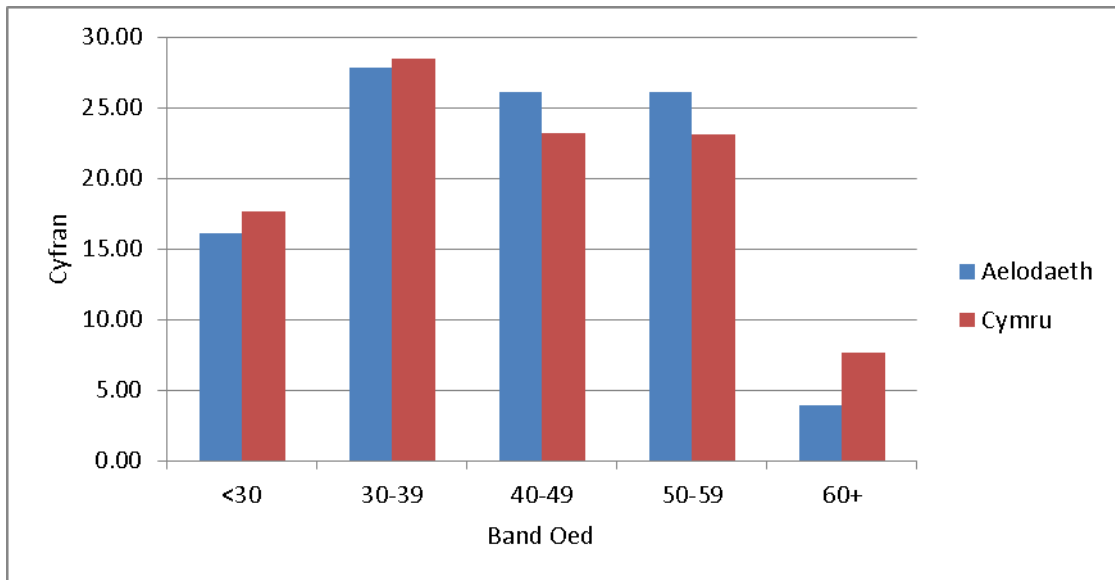
127. Fel y nodwyd o dan yr adran Ymgysylltu a Chynnwys, mae'r broses hon wedi cynnwys rhoi cyfle i randdeiliaid perthnasol, fel Grwpiau Ffydd, i ddarparu data a gwybodaeth i gefnogi dadansoddiad cydraddoldeb yr Adran. Daeth yr Adran i'r casgliad nad yw diwygio'r cynllun yn gwahaniaethu yn erbyn y grwpiau penodol hyn, ac nid yw'n cynnig cyfle i ddatblygu cyfle cyfartal a meithrin perthnasau da. Y brif sail dros y casgliad yw bod darpariaethau cynllun diwygiedig yn gymwys waeth beth fo grefydd neu gred unigolyn, felly nid oes unrhyw effaith uniongyrchol ar y grŵp hwn. Nid yw ein dadansoddiad, yn yr un modd, wedi nodi unrhyw effaith anuniongyrchol wirioneddol neu bosibl.

DADANSODDIAD AR GYFER CYMRU

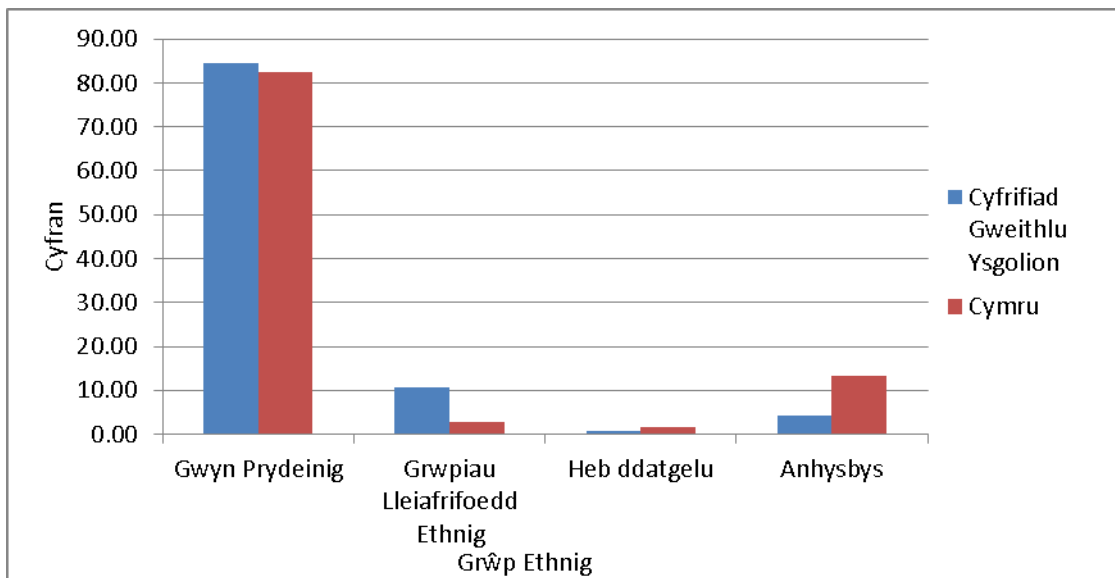
128. Rhodda **Siartiau 31 a 33** olwg o nodweddion athrawon a gyflogir yng Nghymru o gymharu ag aelodau cyfatebol cyffredinol. Mae'r siartiau yn dangos, o safbwynt rhyw ac oed, ychydig o amrywiad sydd yn y tueddiadau. Mae'r sefyllfa ychydig yn wahanol o ran ethnigrwydd, lle mae'n amlwg (ar gyfer grwpiau ethnig hysbys) bod mwy o grwpiau amrywiol ethnig yn Lloegr. Casgliad cyffredinol yw bod cyfartaledd y grwpiau gwarchoddedig yng Nghymru ar y cyfan yn adlewyrchu cyfrannau yn yr aelodau ehangach ac ar y sail honno mae'n rhesymol i ystyried Cymru o fewn y prif ddadansoddiad, yn hytrach nag ar wahân.



Siart 31 Cyfartaledd poblogaeth yn ôl rhyw⁸



Siart 32 Cyfartaledd poblogaeth yn ôl grŵp oedran



Siart 33 Cyfartaledd poblogaeth yn ôl ethnigrwydd⁹

Effaith Gronnus

Oed

129. Caiff pob grŵp oedran y tu allan i'r grwpiau oed a warchodir gan y trefniadau pontio (sef pobl iau na 46.5 oed a fydd yn newid i CARE ar 6 Ebrill 2015) eu heffeithio i ryw raddau gan wahanol agweddau ar y diwygiadau. Yn gronnus, bydd effaith newidiadau'r cynllun yn berthnasol yn bennaf ar aelodau iau a fydd â NPA hwyrach ac y bydd rhan fwyaf o'u gwasanaeth pensiynadwy o dan y cynllun CARE.

130. Bydd dulliau lliniaru (diogelwch yn y gyfradd cyfrannu, ffactorau uwch ar gyfer ymddeol yn gynnar, amser hirach i gronni hawliau pensiwn a gwneud

addasiadau i gyd-fynd â'u sefyllfaoedd) o fudd i'r grŵp iau a chaiff unrhyw effaith negyddol ei gwrthbwysu gan y ffaith bod cynllun CARE yn rhoi canlyniad tecach i'r aelodau ar y cyfan.

Rhyw

131. Mae'r gweithlu addysgu yn bennaf yn cynnwys menywod felly mae'n dilyn bod y newidiadau, yn unigol ac yn gronnu, yn effeithio ar fwy o fenywod na dynion.

132. Cyflwyno trefniadau CARE yw'r agwedd fwyaf sylweddol ar y diwygiadau. Felly, mae effaith gyffredinol y diwygiadau yn gadarnhaol i fenywod oherwydd, mewn trefniant CARE, mae'r gwahaniaeth yn y pensiynau a enillir gan fenywod a dynion wedi ei leihau. Mae hyn yn gwrthbwysu unrhyw effaith negyddol ar y rhai sy'n fwy tebygol o gael cynnydd mawr mewn cyflog, sydd yn dueddol o fod yn ddynion, ac sy'n cynhyrchu pensiwn gwell yn anghyfartal na'r hyn a enillir o dan drefniant CARE.

Ethnigrwydd

133. Caiff grwpiau lleiafrifoedd ethnig eu cynrychioli mwy yn y rolau addysgu sy'n talu llai ac yn y grwpiau oed iau. Ar y cyfan, mae'r diwygiadau cynllun, yn benodol diogelwch ar gyfer y rhai ar incwm is a threfniadau cynllun CARE yn darparu canlyniad tecach i'r rhai ar incwm is.

Anabledd

134. Yr unig ffynhonnell ddata am anabledd yw'r Cyfrifiad Gweithlu Ysgolion lle mae cyfartaledd isel o athrawon wedi datgan anabledd. Er gwaethaf hyn, mae'r Adran wedi ystyried effaith gyffredinol diwygiadau'r cynllun mewn perthynas ag ystod o sefyllfaoedd ac wedi dod i'r casgliad nad oes unrhyw effaith anghyfartal yn erbyn y grŵp hwn.

135. Mae'r trefniadau ymddeoliad ar sail afiechyd a'r ymddeoliad graddol yn lliniaru'r ffaith, wrth i bobl fyw'n hirach, maent yn fwy tebygol o gael eu heffeithio gan anabledd, ac efallai y bydd angen iddynt addasu eu horiau gwaith neu adael dysgu yn gynt na'r hyn a gynlluniwyd.

Priodas/Partneriaeth Sifil

Cyfeiriadedd Rhywiol

Beichiogrwydd a Mamolaeth

Crefydd neu Gred

136. Mae data ar y grwpiau hyn naill ai'n gyfyngedig neu nid ydynt ar gael. Fodd bynnag, rhoddwyd ystyriaeth iddynt yn unigol i bob grŵp o fewn y nodweddion hyn o ran y PSED. Ym mhob achos, nid yw'r dadansoddiad wedi nodi unrhyw effaith anuniongyrchol wirioneddol neu bosibl.

CASGLIAD CYFFREDINOL

137. Wedi rhoi sylw priodol i ddyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus, mae'r Adran wedi ystyried yn ofalus effaith TPS diwygiedig parthed pob un o'r nodweddion gwarchoddedig canlynol: oed, rhyw, ethnigrwydd, anabledd, crefydd neu gred, ailbennu rhywedd, beichiogrwydd a mamolaeth, cyfeiriadedd rhywiol, a phriodas/partneriaeth sifil. Rydym wedi dod i'r casgliad bod effaith andwyol anghyfartal ar aelodau presennol a'r dyfodol yn annhebygol. Felly rydym wedi dod i'r casgliad bod diwygio pensiynau yn cynrychioli ffordd gyfrannol gyflawni nod teg.

138. Crynhoir y prif faterion cydraddoldeb a gododd yn y broses ddadansoddi a safle'r Adran isod:

Mater	Safle'r Adran
Cynnydd mewn cyfraniadau a'r effaith ar: a) grwpiau gwarchoddedig sydd ar incwm is, gan gynnwys menywod a grwpiau lleiafrifoedd ethnig; a b) gweithwyr rhan amser sy'n fenywod gan amlaf.	Cynhaliwyd dadansoddiad cydraddoldeb ar gyfer cynnydd Blwyddyn 1 mewn cyfraniadau pensiwn a oedd yn cynnwys ystyriaeth ofalus o'r effaith ar fenywod (gan gynnwys gweithwyr rhan amser) a grwpiau lleiafrifoedd ethnig. Roedd y dadansoddiad hwn yn sail ar gyfer y cynllun i weithredu cynnydd mewn cyfraniadau, a oedd yn cynnwys diogelwch i'r rhai ar incwm isel. Cynhelir dadansoddiad cydraddoldeb pellach ar gyfer Blynnyddoedd 2 a 3 o'r cynnydd mewn cyfraniadau, cyn y penderfyniad terfynol ar gynlluniau haenau ar gyfer y blynnyddoedd hynny. Bydd y dadansoddiad hwnnw yn cael ei lywio gan drafodaethau gydag undebau, a monitro cyfraddau tynnu'n ôl.
Caiff athrawon o grwpiau lleiafrifoedd ethnig eu cynrychioli'n anghyfartal mewn swyddi addysgu ar incwm is ac ar gyfartaledd ymddengys bod ganddynt ddatblygiad gyrfa is nag aelodau o'r cynllun sy'n wyn Prydeinig.	Nid yw'r diwygio pensiynau yn cynnig cyfle i fynd i'r afael â'r mater hwn, ond mae'r diogelwch i'r rhai ar incwm isel y cyfeirir ato uchod yn lliniaru effaith y cynnydd mewn cyfraniadau. Yn ogystal, mae cyflwyno cynllun cyfartaledd gyrfa yn fwy buddiol i'r rhai sy'n datblygu yn eu gyrfa yn arafach.
Posiblirwydd o wahaniaethu ar sail oed yn gysylltiedig â Diogelwch Pontio i'r rhai sydd o fewn 10 mlynedd i Oed Pensiwn Arferol ar 1 Ebrill 2012, a diogelwch arall o 3.5 mlynedd ar sail wedi'i dapro i'r rhai sydd rhwng 46½ a 50 ar 1 Ebrill 2012.	Nid yw diogelwch pontio wedi'i ariannu o'r nenfwd cost a bennir ar gyfer TPS diwygiedig; mae'n gonsesiwn ychwanegol. O ystyried bod yr hawl i ddiogelwch pontio yn cael ei bennu drwy gyfeirio at agosatrwydd at Oed Pensiwn Arferol, cydnabyddir ei fod yn llai ffafriol i aelodau iau. Fodd bynnag, i'r pegwn arall, mae wedi'i gynllunio i lliniaru effaith anghyfartal ar aelodau hŷn sydd â llai o amser nag aelodau iau i wneud newidiadau ariannol a ffordd o fyw yn sgil diwygio'r cynllun.

CAMAU PELLACH/NESAF

Casglu data – trefniadau i'r dyfodol

139. Fel y nodwyd mewn man arall yn y ddogfen hon, nid oes gan Bensiynau Athrawon unrhyw ddata yn ymwneud ag ethnigrwydd a statws anabledd aelodau'r cynllun. Mae'r data a gesglir gan Bensiynau Athrawon drwy'r Ffurflen Flynyddol at ddibenion cyflawni rhwymedigaethau gweinyddol, ac nid ydynt yn berthnasol i ethnigrwydd/anabledd unigolyn. Felly, byddai'n amhriodol i'r Ffurflen Flynyddol gael ei defnyddio fel cyfrwng i gasglu data o'r fath, ac mae'n rhaid bod yn ystyriol o'r baich cynyddol posibl ar gyflogwyr yn sgîl newid y broses casglu data. Fodd bynnag, mae'r Adran yn cydnabod yr angen i fonitro statws ethnig ac anabledd aelodaeth y cynllun yn barhaus a defnyddio gwybodaeth a geir i lunio adolygiadau a datblygu polisi pensiwn yn barhaus.

140. Mae Pensiynau Athrawon yn bwriadu dechrau rhaglen arolwg cwsmeriaid ym mis Medi. Y bwriad yw y bydd y rhaglen hon, yn y dyfodol, yn cael barn aelodau am ddarpariaethau cynllun pensiwn a'r gwasanaethau gweinyddol a ddarperir. Defnyddir cymysgedd o arolygon ffôn, post ac ar-lein. Y bwriad yw ehangu'r arolygon i gynnwys cwestiynau sy'n canfod nodweddion yr ymatebydd. Ni fydd yn gysylltiedig yn unig ag ethnigrwydd ac anabledd, ond bydd hefyd yn canolbwyntio ar nodweddion gwarchoddedig eraill. Bydd yn rhoi diweddariad cyfnodol o nodweddion aelodaeth, ac yn nodi newidiadau, a all lywio penderfyniadau polisi.

141. Mae dull samplo Pensiynau Athrawon wedi'i ddilysu'n ystadegol a bydd yn sicrhau barn gynrychioliadol sy'n adlewyrchu aelodaeth cynllun ehangach. Nid ydym wedi penderfynu ar union fanylion yr arolwg, ond bydd yn cynnwys arolwg o tua 1250 o aelodau, a fydd yn rhoi lefel hyder o tua 95%. Bydd y dull samplo yn ystyried unrhyw wahaniaethau mewn demograffeg rhwng Cymru a Lloegr.

142. Mae cymryd rhan yn yr arolwg yn wirfoddol, a'r prif ddiben yw cefnogi'r ffordd y darperir gwasanaeth Pensiynau Athrawon. Bydd data a gesglir drwy'r dull hwn yn cael ei adolygu yn sgîl unrhyw effaith andwyol bosibl ar gyfraddau cymryd rhan.

Gwell cyfathrebu i aelodau a chyflogwyr

143. Byddwn yn gweithio gyda gweinyddwr y TPS i ddarparu gwell cyfathrebu i aelodau a chyflogwyr, fel bod pob athro yn gwbl ymwybodol o ac yn deall:

- effaith diwygiadau;
- gwerth aros yn y cynllun; ac
- yr hyblygrwydd sy'n bodoli yn y cynllun gan gynnwys:
- prynu pensiwn ychwanegol; talu cyfraniadau ychwanegol;
- yr opsiynau ar gyfer ymddeol yn gynt neu'n hwyrach na'r oed pensiwn arferol; ac
- yr angen i ddewis gwasanaeth rhan amser fel gwasanaeth pensiynadwy, yn dilyn dychwelyd i'r gwaith ar ôl saib mewn gwasanaeth.

Gweithgaredd dadansoddi parhaus

144. Mae'r Adran yn cydnabod ei rhwymedigaeth barhaus i gydymffurfio â Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus. Gyda hynny mewn cof, bydd ystyriaethau cydraddoldeb yn parhau i gael eu hystyried wrth i ni gynnal trafodaethau â rhanddeiliaid am fanylion a gweithredu'r cynllun a nodwyd yn y Cytundeb Terfynol Arfaethedig. Byddwn hefyd yn ailymweld yn ffurfiol â'r EIA ar gyfnodau allweddol, fel rhan o'r ddyletswydd i gael sylw priodol i anghenion cydraddoldeb, fel pan fyddwn yn ymgynghori ar y rheoliadau drafft ar gyfer y TPS. Bydd y gwaith hwn yn cael ei ddatblygu fel rhan annatod o'r gwaith o ddatblygu polisi TPS yn barhaus. Ar ôl awgrym gan un o'r undebau, bydd y gweithgaredd dadansoddi parhaus yn cynnwys pwynt adolygu blynyddol.

Monitro tynnu'n ôl

145. Fel y nodwyd mewn arall yn y ddogfen, rydym yn ymrwymedig i gael proses o fonitro pobl sy'n tynnu'n ôl. Bydd hyn i ddechrau yn golygu ystyriaethau o'r cynnydd mewn cyfraniadau ar gyfer Blynyddoedd 2 a 3, ond bydd yn parhau i fod yn broses barhaus, er mwyn nodi unrhyw newidiadau posibl yn y cyfnod sy'n arwain at weithredu cynllun diwygiedig yn 2015.

Atodiad A

Proffil Oed Aelodau Gweithredol ar 31 Mawrth 2011

Data Athrawon ar: 31/03/2011

Proffil Oed

	NPA60 Gwryw LIA	NPA60 Gwryw RhA	NPA60 Benyw LIA	NPA60 Benyw RhA	NPA65 Gwryw LIA	NPA65 Gwryw RhA	NPA65 Benyw LIA	NPA65 Benyw RhA	CYFANSWM
< 21	0	0	0	0	6	79	5	99	189
21	0	0	0	0	73	81	496	193	843
22	0	0	0	0	439	194	2479	448	3560
23	1	1	2	0	1281	323	5551	827	7986
24	2	0	4	1	2099	376	7956	932	11370
25	46	3	262	23	2551	408	9424	1074	13791
26	322	18	1645	129	2798	400	9150	1102	15564
27	956	37	4168	430	2637	449	7091	1035	16803
28	1669	61	6179	809	2088	361	5232	974	17373
29	2307	87	7273	1398	1801	386	3965	961	18178
30	2913	95	8199	2067	1661	429	3163	959	19486
31	3243	134	8374	2756	1390	383	2617	931	19828
32	3283	162	7808	3269	1228	393	2003	956	19102
33	3153	167	6936	3522	1018	333	1616	928	17673
34	3307	184	6493	3773	941	329	1364	924	17315
35	3473	182	6238	4025	810	309	1294	918	17249
36	3825	235	6184	4387	788	350	1160	1091	18020
37	3816	243	6220	4317	757	328	1151	1191	18023
38	4129	285	6099	4205	707	336	1193	1303	18257
39	4294	319	6064	4079	685	352	1159	1477	18429
40	4172	308	5772	3743	724	400	1225	1559	17903
41	4046	307	5576	3562	620	381	1228	1519	17239
42	3920	339	5605	3427	600	369	1258	1573	17091
43	3827	357	5656	3098	585	415	1169	1545	16652
44	3785	400	6103	3342	529	377	1138	1520	17194
45	3952	400	6423	3292	563	396	1155	1474	17655
46	4154	439	6543	3276	539	428	1061	1596	18036
47	3979	450	6514	3116	518	435	985	1387	17384
48	3931	438	6284	2944	479	394	820	1257	16547
49	3896	467	6474	2831	447	410	718	1197	16440
50	3953	438	6926	2868	371	383	634	1070	16643
51	4038	456	7166	2901	388	358	504	1022	16833
52	4268	480	7556	3150	313	354	460	963	17544
53	4434	526	8136	3443	287	344	358	871	18399
54	4496	582	8504	3560	264	341	312	850	18909
55	4524	574	8108	3603	234	287	270	717	18317

56	4352	630	7962	3412	187	291	228	705	17767
57	4369	646	7576	3466	185	260	177	617	17296
58	3808	648	6429	3430	150	270	122	532	15389
59	3274	650	5420	3062	109	245	91	455	13306
60	2165	340	3189	1558	111	208	83	297	7951
61	1425	263	1807	921	66	196	42	249	4969
62	1064	223	1097	648	59	164	24	194	3473
63	827	194	792	479	50	165	19	141	2667
64	631	172	476	361	35	138	16	112	1941
65	167	62	177	121	12	67	4	64	674
66	69	47	65	91	4	52	3	61	392
67	41	39	32	61	1	49	0	39	262
68	24	20	30	40	2	29	1	49	195
69	13	6	10	25	0	19	0	24	97
70	6	3	5	12	0	7	0	11	44
71	0	3	4	2	0	6	0	2	17
72	2	1	0	4	1	0	1	2	11
73	0	2	0	1	0	2	0	1	6
74	0	0	0	2	0	1	0	1	4
75 +	0	0	0	0	0	1	0	1	2
CYFANSWM	128351	13123	230565	109042	34191	14841	82175	42000	654288

Atodiad B

CRYNODEB O YMATEBION I LYTHYR YMGYSYLLTU Â RHANDEILIAID

Sylwer: mae'r crynodeb o ymatebion yn dangos y prif bwyntiau a godwyd ac nid yw'n gofnod gair am air. Er enghraifft, roedd ymateb NASUWT yn cynnwys data arolwg nad yw wedi'i gynnwys yma. Fodd bynnag, cafodd data arolwg NASUWT ei ystyried yn y dadansoddiad ac mae'r pwyntiau bwled isod yn adlewyrchu'r pryderon a godwyd gan NASUWT parthed y data arolwg hwnnw.

UCU

- Effaith cyfraniadau haenau ar y rhai ar incwm is, gan gynnwys menywod, aelodau anabl a lleiafrifoedd ethnig.
- Effaith cyfraniadau haenau ar aelodau rhan amser â sawl cyflogaeth.

ASCL

- Effaith cynnydd mewn cyfraniadau pensiwn, gan gynnwys gweithwyr rhan amser a'r penderfyniad i selio haenau ar gyflogau Cyfwerth ag Amser Llawn.
- Effaith symud o Gyflog Terfynol i CARE ar y rhai sy'n cael saib mewn gwasanaeth, gan gynnwys ar gyfer mamolaeth.
- Bydd cyfleodd i wella cydraddoldeb yn perthyn i faterion proffesiynol ehangach y Tâl ac Amodau, recriwtio a datblygu yn y proffesiwn.

NUT

- Pryder y dylai'r dadansoddiad manwl o gydraddoldeb ddechrau yn gynt.
- Yr angen am broses adolygu flynyddol, gan gynnwys yn sgîl monitro effaith y cynnydd mewn cyfraniadau pensiwn.
- Effaith gymharol cynnydd mewn cyfraniadau pensiwn a'r cynnydd mewn oed pensiwn arferol ar aelodau hŷn ac iau.
- Effaith diogelwch pontio.
- Effaith newid mewn mynegeio o RPI i CPI.
- Effaith ar fenywod (dychwelyd ar ôl mamolaeth) y 'rheol' saib 5 mlynedd mewn gwasanaeth, o ran colli cyswllt cyflog terfynol.
- Effaith ar ddynion: symud i CARE; cynnydd yn yr oed ymddeol; a chynnydd mewn cyfraniadau.
- Effaith cynnydd mewn cyfraniadau pensiwn ar athrawon duon a lleiafrifoedd ethnig, o ystyried eu bod yn fwy tebygol nag athrawon

Gwyn Prydeinig i fod ar raddfeydd cyflog is, gan gynnwys yr angen i ymchwilio pam mai dyna'r achos.

- Effaith cynnydd mewn cyfraniadau pensiwn ar athrawon anabl.
- Effaith cynnydd mewn cyfraniadau pensiwn, gan gynnwys: Gweithwyr rhan amser a'r penderfyniad i selio haenau ar gyflogau Cyfwerth ag Amser Llawn; a mwy o gynnydd ar enillwyr band canolig ac uwch, sy'n dueddol o fod yn ddynion.

UCEA

- Ystyrir cyswllt i oed pensiwn y wladwriaeth fel ffordd anghyfartal o fynd i'r afael â'r problemau sy'n gysylltiedig â phobl yn byw'n hirach.
- Gall symud i CARE gael effeithiau cadarnhaol wrth i aelodau'r cynllun heneiddio, e.e. llai niweidiol na'r cyflog terfynol ar gyfer y rhai sydd am symud i swyddi â llai o gyfrifoldeb.
- Bydd cynnydd mewn cyfraniadau yn effeithio ar aelodau iau a fydd yn talu costau uwch am gyfnodau hirach, ond yn cydnabod bod hyn yn anochel yn sgîl diwygiadau i'r cynllun.
- Gallai CARE gael effaith gadarnhaol ar fenywod sydd â chynnydd arafach mewn cyflog, er gydag eithriad o'r menywod hynny sy'n cyrraedd brig yn hwyrach yn eu gyrfaoedd.
- Effaith bosibl cynnydd mewn cyfraniadau ar fenywod a gweithwyr anabl, gan gynnwys effaith ar weithwyr rhan amser o'r penderfyniad i selio haenau ar gyfwerth ag amser llawn.
- Gallai CARE gael effaith gadarnhaol ar y rhai ag anabledd cynyddol, os byddant yn dewis swydd â llai o gyfrifoldeb yn ddiweddarach yn eu bywydau, h.y. bydd yr effaith yn llai na chynllun cyflog terfynol.
- Cynnydd posibl mewn ymddeoliad salwch o ganlyniad i gynnydd mewn oed pensiwn arferol, yn enwedig y rhai ag anabledd cynyddol.
- Gallai gwell gofal plant liniaru yn erbyn unrhyw gynnydd posibl mewn tynnu'n ôl o ran menywod sy'n dychwelyd i'r gwaith ar ôl gadael mamolaeth/cyfrifoldebau gofalu.
- Gallai ymestyn yr hawl i ofyn am weithio oriau hyblyg i ddynion olygu y bydd mwy o ddynion yn gweithio'n hyblyg, gan niwtraleiddio'r effaith bosibl ar ryw o symud i gyfartaledd gyrfa.
- Dylid ystyried galluogi mwy o newidiadau buddiol i ddarpariaeth aberthu cyflog, gan gynnwys caniatáu i gyfraniadau pensiwn gael eu talu drwy aberthu cyflog.
- Mae cyfathrebu clir a chyson yn bwysig i sicrhau bod aelodau'r cynllun yn deall newidiadau a buddion y cynllun, ac i liniaru'r risg o dynnu'n ôl.

NASUWT

- Pryder y dylai'r dadansoddiad manwl o gydraddoldeb ddechrau yn gynt.
- Pryder am fylchau mewn data sydd ar gael, gan gynnwys yr angen am broffil mwy cynhwysfawr o aelodau'r TPS, ar draws pob grŵp gwarchoddedig.
- Pryder y bydd diwygiadau yn effeithio'n andwyol ar fenywod yn cymryd rhan (yn enwedig gweithwyr rhan amser), athrawon duon a lleiafrifoedd ethnig, anabl a rhai sydd ar ddechrau neu ar ganol eu gyrfa.
- Pryderon am fforddiadwyedd y cynnydd mewn cyfraniadau pensiwn, gan gynnwys: athrawon sydd ar gyflog isel a chanolig; athrawon dosbarth ac ANG a allai fod yn llai ymrwymedig i wario ar bensiynau nag athrawon mewn swyddi uwch.
- Risg na fydd llawer yn gallu gweithio tan 68 oed oherwydd heriau seicolegol a chorfforol.
- Bydd ail-werthuso is o fuddion a gronnyd ar sail enillion llai na chyfartaledd yn arwain at golled perthnasol i'r athrawon hynny â chyfnodau hirach o wasanaeth neu bensiynau gohiriedig am gyfnodau o wasanaeth yn gynnar yn eu gyrfa. A'r rhai a fydd yn gadael y cynllun yn gynnar yn eu gyrfa.
- Posibilrwydd am wahaniaethu anghyfreithlon yn codi o ran menywod rhwng 59 oed 5 mis a 62 oed 1 mis.
- Dylid darparu diogelwch pontio ychwanegol i aelodau presennol yn 2015.

ATL

- Effaith andwyol anghyfartal ar fenywod oherwydd bod llawer ohonynt yn gweithio'n rhan amser oherwydd mai cyflog cyfwerth ag amser llawn sy'n pennu'r gyfradd.
- Cyfraniadau pensiwn yn cynnwys gormod o gyflog a bydd menywod yn tynnu'n ôl er mwyn cynyddu'r cyflog i fynd adref.
- Nododd arolwg y byddai 56.4% o ymatebwyr yn tynnu'n ôl pe byddai cyfraniadau yn cynyddu a buddion yn lleihau. Dylai cyfraddau tynnu'n ôl gael eu monitro'n agos.
- Effaith anghyfartal ar fenywod sy'n gorfod gweithio'n hirach i wrthbwysu amser i ffwrdd am saib gyrfa. Nododd arolwg bod 38.3% o ymatebwyr wedi nodi rhesymau teuluol fel y prif resymau dros dynnu'n ôl.
- Gwahaniaethu anuniongyrchol. Bydd aelodau iau o'r cynllun yn tynnu'n ôl er mwyn talu am gostau byw ac ad-daliadau benthyciadau myfyrwyr.

- Gwahaniaethu anuniongyrchol. Mae athrawon Prydeinig nad ydynt yn wyn yn fwy tebygol o fod heb gymhwyso ac felly mewn bandiau cyflog is a bydd effaith cyfradd cyfrannu uwch yn fwy sylweddol.
- O ddyinion a menywod rhwng 60 a 64 oed, mae gan tua 30% anableded sy'n cyfyngu ar eu gallu i weithio.
- Prinder data/data anghyflawn.
- Cynnydd mewn tynnu'n ôl – athrawon ifanc ac athrawon benywaidd rhan amser ac effaith gronnus didyniadau o athrawon iau.
- Effaith andwyol anghyfartal ar fenywod sy'n gofalu am blant.
- Effaith anghyfartal ar: Athrawon benywaidd rhan amser, athrawon du a lleiafrifoedd ethnig, athrawon anabl ac athrawon iau.
- Methu i feithrin perthnasau da; darpariaeth o'r fath (opsiwn i aelod o'r cynllun dalu cost ymddeol yn gynnar, talu am raddfa gronnus uwch) yn lliniaru yn erbyn perthnasau da rhwng grwpiau. Dylai pob grŵp gael mynediad cyfartal i'r buddion yn y TPS.
- Methu i feithrin perthnasau da/gwahaniaethu posibl/gwrthod cyfle cyfartal rhwng pobl o oed penodol.