



Department
for Education

Strwythur cyfraniadau aelodau i Gynllun Pensiwn yr Athrawon (TPS) o fis Ebrill 2015

Dadansoddiad Cydraddoldeb

Ebrill 2014

Cynnwys

Cyflwyniad	4
Cefndir	5
Polisi Cyfredol	7
Newidiadau Polisi a Gynigir	8
Dadansoddiad Cydraddoldeb	11
Cyffredinol	11
Yr hyn y mae'r dystiolaeth yn ei ddangos - Ffeithiau Allweddol	12
Dadansoddiad yn ôl Oedran	13
Dadansoddiad yn ôl Rhyw	15
Patrwm Gwaith	16
Dadansoddiad yn ôl Ethnigrwydd	22
Dadansoddiad yn ôl Anabledd	25
Dadansoddiad i Gymru	26
Dadansoddiad o Nodweddion Gwarchoddedig Eraill	28
Priodas/Partneriaethau Sifil	28
Ailbennu rhywedd (gan gynnwys trawsryweddol) a Chyfeiriadedd Rhywiol	28
Beichiogrwydd a Mamolaeth	29
Crefydd neu Gredo	30
Dadansoddiad o Achosion o Eithrio o'r Cynllun	32
Casgliad y Dadansoddiad Cydraddoldeb	34
Casgliad	35
Camau Gweithredu Pellach	35
Data ar Aelodau - Nodweddion Gwarchoddedig	35
Eithrio o'r cynllun	36

Gwell cyfathrebu ag aelodau a chyflogwyr	36
Y Camau Nesaf	37
Atodiad A	38
Proffil Oedran Aelodau Gweithredol ar 31 Mawrth 2012	38
Er gwybodaeth	40

Cyflwyniad

1. Yng ngoleuni penderfyniad y Llywodraeth i ddiwygio cynlluniau pensiwn y gwasanaeth cyhoeddus, mae'r Adran Addysg (yr Adran) wedi gweithio gyda rhanddeiliaid i lunio strwythur cyfraniadau arfaethedig i aelodau'r Cynllun Pensiwn Athrawon (TPS) rhwng mis Ebrill 2015 a mis Mawrth 2019. Cynhaliwyd trafodaethau drwy Fforwm trafod y TPS a chyfarfodydd Ysgrifenyddion Cyffredinol undebau ers mis Medi 2013 ac ar ôl ystyried ymatebion yn y cyfarfodydd hynny, cynigiwyd strwythur chwe haen i gyflogeion i'w ystyried mewn ymgynghoriad ehangach ym mis Ebrill 2014.
2. Cynhaliwyd y dadansoddiad cydraddoldeb hwn i lywio cynigion yr Adran i weithredu newidiadau pellach i gyfraniadau cyflogeion i aelodau'r TPS rhwng mis Ebrill 2015 a mis Mawrth 2019.
3. Trysorlys Ei Mawrhydi (Trysorlys EM) sy'n gyfrifol am bennu cyfraddau cyfartalog cyfraniadau aelodau (h.y. 9.6% ar gyfer y TPS).
4. Ar ôl i gyfraniadau haenog gael eu rhoi ar waith yn 2012-13, parhawyd i gynnal dadansoddiad o gydraddoldeb fel rhan annatod o'r broses llunio polisi ar gyfer datblygu a gweithredu cynigion yr Adran. Mae'r dadansoddiad cydraddoldeb hwn yn adlewyrchu sylwadau a wnaed yn ystod trafodaethau ag undebau a chyflogwyr drwy gydol y broses.
5. Yn ogystal â'r trafodaethau sy'n mynd rhagddynt, mae'r Adran yn bwriadu cyhoeddi sgwrs ffurfiol ym mis Ebrill 2014 i wahodd safbwyntiau ehangach ar ei chynigion i weithredu strwythur cyfraniadau newydd o fis Ebrill 2015. Paratoir y dadansoddiad hwn ar y cyd â'r ymgynghoriad hwnnw.
6. Mae'r holl safbwyntiau a godwyd hyd yma wedi cael eu hystyried yn ofalus fel rhan o'r broses o lunio polisi ac fe'u hadlewyrchir yn yr asesiad hwn.

Cefndir

7. Mae darparu pensiynau o ansawdd da yn dod yn fwy heriol o ystyried bod disgwyliad oes yn cynyddu. Dyna pam y sefydlodd y Llywodraeth y Comisiwn Annibynnol ar Bensiynau'r Gwasanaeth Cyhoeddus (IPSPC) a gaiff ei gadeirio gan yr Arglwydd Hutton i wneud argymhellion o ran sut y gellir sicrhau bod pensiynau o'r fath yn gynaliadwy ac yn fforddiadwy, tra'n parhau'n deg i'r gweithlu ac i drethdalwyr.
8. Paratôdd yr IPSPC adroddiad terfynol a nododd yr achos o blaid diwygio. Yn ei ragair, nododd yr Arglwydd Hutton ei fod yn credu "it is possible for public service employees to continue to have access for the foreseeable future, to good quality, sustainable and fairer defined benefit pension schemes. For this to happen there will need to be comprehensive reform – reforms that can balance the legitimate concerns of taxpayers about the present and future cost of pension commitments in the public sector as well as the wider need to ensure decent levels of retirement income for millions of people who have devoted their working lives in the service of the public." Gellir gweld yr adroddiad llawn yn: <https://www.gov.uk/government/publications/independent-public-service-pensions-commission-final-report-by-lord-hutton>
9. Nododd Adroddiad Terfynol yr IPSPC;

Mae cyfraddau cyfraniadau cyflogeion yng nghynlluniau pensiwn y gwasanaeth cyhoeddus yn amrywio'n sylweddol, o ran lefel a strwythur, o ganlyniad i ddatblygiadau a chyd-drafodaethau hanesyddol dros nifer o flynyddoedd ar lefel cynllun penodol. Dylai cyfraddau cyfraniadau gael eu pennu fel y bydd aelodau'n gwerthfawrogi gwerth eu pensiynau ond na ddylent fod mor uchel fel y byddant yn peri i aelodau'r cynllun, yn enwedig ar lefelau incwm is, ddewis eithrio o'r cynllun pensiwn. Bydd unrhyw broses o bontio i strwythur mwy unffurf ar gyfer cyfraddau cyfraniadau cyflogeion yn gymhleth ac mae'n rhaid ei hystyried yng nghydestun cydnabyddiaeth gyffredinol.

Mae unigolion sy'n ennill cyflogau uwch mewn sefyllfa well na'r rhai sy'n ennill cyflogau is i ysgwyddo rhai o'r risgiau sy'n gysylltiedig â darpariaeth pensiwn. At hynny, mae unigolion sy'n ennill cyflogau uwch yn debygol o fyw'n hirach na'r rhai sy'n ennill cyflogau is ac felly byddant yn cael mwy o fudd o dan eu cynllun am yr un lefel o pensiwn. Mae'n ddymunol bod y ffordd y caiff cynlluniau pensiwn y gwasanaeth cyhoeddus eu llunio yn cydnabod hyn.

Fodd bynnag, nid yw cyflwyno cap ar enillion pensiynadwy na chynlluniau hybrid (cynlluniau sy'n cynnwys nodweddion buddiannau diffiniedig a chyfraniadau diffiniedig) yn ymddangos yn atyniadol oherwydd y cymhlethdod sy'n gysylltiedig â hyn, y broblem drosiannol sylweddol o golli llif arian parod i refeniw'r llywodraeth a barn y Comisiwn bod manteision bod uwch reolwyr a'u staff yn yr un cynllun. Fodd bynnag, mae dadl dros gyfraddau cyfraniadau haenog er mwyn adlewyrchu nodweddion gwahanol y rhai sy'n ennill cyflogau uwch.

Wrth adolygu cyfraddau cyfraniadau, ystyriodd y Comisiwn bedwar cwestiwn allweddol:

- pa ffactorau ddylai ddylanwadu ar y rhaniad priodol o gyfraniadau rhwng cyflogwr a chyflogai?
- a ddylai cyfraddau cyfraniadau amrywio yn ôl aelod?
- beth yw'r effaith ar gyfraddau eithrio?
- a ddylai cyfraddau cyfraniadau fod yn fwy unffurf ymhlith y gwasanaeth cyhoeddus ac

os felly, pa ffactorau y dylid eu hystyried yn ystod y cyfnod pontio?

Daeth i'r casgliadau canlynol:

- Dylai cyfraddau cyfraniadau gael eu pennu fel y bydd aelodau'n gwerthfawrogi gwerth eu pensiwn (felly dylai cynlluniau fod yn gyfrannol). Bydd angen gofalu nad yw cyfraniadau mor uchel fel eu bod yn peri i aelodau'r cynllun, yn enwedig y rhai ar lefelau incwm is, eithrio o'r cynllun pensiwn.
- Felly mae dadl dros drin y rhai sy'n ennill cyflogau uwch a'r rhai sy'n ennill cyflogau is yn wahanol er mwyn annog mwy o gyfranogiad ymhlith gweithwyr sy'n ennill cyflogau isel a gweithwyr rhan amser. Gellid dadlau y dylai cyfraniadau gael eu pwysoli fel y bydd y rhai sy'n ennill fwyaf yn talu fwyaf. Mae cyfraddau cyfraniadau is i'r rhai sy'n ennill cyflogau is yn annog unigolion i fod yn rhan o gynlluniau pensiwn, gan gyfrannu at fwy o ddarpariaeth ar ôl ymddeol a llai o ddibyniaeth ar fudd-daliadau'r wladwriaeth.
- O ystyried yr amrywiaeth gyfredol o gyfraddau a strwythurau bydd unrhyw newid i strwythur mwy unffurf o ran cyfraddau cyfraniadau cyflogeion yn fwy cymhleth. Mae cyfraddau cyfraniadau cyflogeion yn rhan o becyn cydnabyddiaeth gyffredinol. Mewn rhai cynlluniau mae cyfraddau isel yn cyfateb i dâl is. Ar y pegwn eithaf, nid yw'r lluoedd arfog yn gwneud unrhyw gyfraniadau ond cydnabyddir hyn wrth ystyried y gydnabyddiaeth gyffredinol. Gellir dadlau y byddai modd addasu cyflogau er mwyn dileu effeithiau o'r fath o fewn cynlluniau heb effeithio ar enillion gwirioneddol cyflogeion, na chost cyflogaeth. Fodd bynnag, er mwyn gwneud hyn, byddai angen asesu i ba raddau y mae'r gwahaniaeth mewn cyfraddau cyfraniadau rhwng cynlluniau yn deillio o effeithiau cyflog. Mae goblygiadau i gyfanswm cydnabyddiaeth yn mynd y tu hwnt i gwmpas yr adroddiad hwn ac efallai y bydd angen eu hystyried ar wahân.
- Mae unrhyw gynnydd mewn cyfraddau cyfraniadau yn debygol o arwain at rywfaint o gynnydd mewn cyfraddau eithrio. Hyd yn oed os caiff ei dalu drwy gynnydd mewn cyflog, efallai y bydd yr arian parod ychwanegol sydd ar gael o eithrio o'r cynllun yn cymhell cyflogeion i adael y cynllun. Byddai rheoli'r risg o eithrio yn allweddol er mwyn pontio i ddull mwy safonol. Dylai newidiadau, o leiaf, gael eu cyflwyno fesul cam dros gyfnod penodedig. Dylai mwy o addysg ac ymwybyddiaeth o werth a phwysigrwydd pensiynau hefyd annog pobl i beidio ag eithrio o'r cynllun.

Y Llywodraeth fydd yn penderfynu ar newidiadau i strwythur a lefel cyfraniadau cyflogeion. Gan fod lefelau buddiannau gwirioneddol yn amrywio'n sylweddol rhwng gwahanol gynlluniau, yn enwedig rhwng cynlluniau cyn ac ar ôl y broses ddiwygio, yna gellid gwneud newidiadau i gyfraniadau cyflogeion er mwyn adlewyrchu hyn.

Ei argymhelliad terfynol oedd :

- Dylai cynllun y buddiannau sy'n gymwys fod yr un fath i bob amrediad incwm.
- Dylid mynd i'r afael â gwahanol nodweddion y rhai sy'n ennill cyflogau uwch a'r rhai sy'n ennill cyflogau is drwy gyfraddau cyfraniadau haenog.
- Dylai'r Llywodraeth ystyried y cydbwysedd rhwng fforddiadwyedd ac effaith eithrio o'r cynllun ar ddiagonolrwydd wrth bennu lefelau cyfraniadau aelodau.

10. Derbyniodd y Llywodraeth argymhellion yr Arglwydd Hutton fel sail dros ymgynghori â gweithwyr yn y sector cyhoeddus, undebau llafur ac eraill ym mis Mawrth 2011.

Mae'r rhain wedi llywio'r trafodaethau â rhanddeiliaid allweddol a arweiniodd at y cynllun a ymgorfforwyd yn y Cytundeb Terfynol Arfaethedig dyddiedig 9 Mawrth 2012. Ym mis Gorffennaf 2012, penderfynwyd bwrw ymlaen â'r PFA cyhoeddedig yn dilyn dadansoddiad cydraddoldeb manwl.

11. Cynghorodd y Trysorlys fod yn rhaid i gyfraniadau aelodau cynlluniau pensiwn y gwasanaeth cyhoeddus gynyddu 3.2% o ran y gyfradd cyfraniadau gyfartalog erbyn 2015. Cyflwynwyd y cynnydd hwn yn raddol gan gynlluniau dros dair blynedd yn dechrau ym mis Ebrill 2012, ar sail 40%: 80%: 100%. Mae'n rhaid i gyfraddau cyfraniadau ar ôl 2015 barhau i gyrraedd y cyfartaledd cynyddol hwn, sef 9.6% ar gyfer y TPS.
12. Mae'r cyfraddau newydd yn parhau i ddiogelu'r rhai sy'n ennill llai na £35,000 drwy sicrhau eu bod yn parhau i dalu cyfraniadau ar gyfradd is na 9.6%. Bydd y cynnig i newid o gyfraddau sy'n seiliedig ar gyflogau sy'n gyfwerth ag amser llawn (FTE) i gyflogau gwirioneddol hefyd yn diogelu aelodau ymhellach ac yn gostwng cyfraddau i aelodau rhan amser gyda chynnydd bach iawn i aelodau llawn amser o ganlyniad i hynny. Disgrifiad o'r Polisi

Polisi Cyfredol

13. Mae'r newid mewn cyfraniadau pensiwn ar gyfer y TPS i gyfartaledd o 9.6% o 2015 yn adlewyrchu penderfyniad y Llywodraeth i gynyddu cyfraddau cyfraniadau cyflogaion yn unol ag argymhellion yr Arglwydd Hutton. Wrth benderfynu newid cyfraniadau pensiwn, ystyriodd y Llywodraeth yr effaith ar y rhai sy'n ennill cyflogau is a fforddiadwyedd mwy cyffredinol yn ofalus, sef y rheswm bod paramedrau craidd y cynllun yn cynnwys diogelwch i'r rhai â chyflogau isel a dull cynyddrannol, fel y bydd cyfraddau cyfraniadau yn seiliedig ar haenau cyflog.
14. Cynhaliodd yr Adran ddadansoddiad cyfartaledd a oedd yn cwmpasu'r trefniadau gweithredu ar gyfer y cynnydd mewn cyfraniadau ar gyfer y blynyddoedd ariannol: 2012-13, 2013-14 a 2014-15. Daeth y dadansoddiad hwnnw i'r casgliad nad yw'r trefniadau gweithredu yn arwain at unrhyw broblemau sylweddol o ran cydraddoldeb. Mae'r cynnydd yng nghyfraniadau aelodau'r 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 ddefnyddio strwythur haenog, gan y rhagwelir y bydd lefelau cyflog yn cynyddu gydag oedran, datblygiad gyrfa a'r broses o symud drwy'r strwythur cyflog.
15. Gweithredir y TPS yn unol â Rheoliadau Pensiynau Athrawon 2010 (OS 2010/990) (TPR 2010) a ddiwygiwyd gan Reoliadau Pensiynau Athrawon (Diwygio) (TPR) 2014 (OS 2014/424) i gyflwyno cyfraddau cyfraniadau cyflogaion newydd ar gyfer y flwyddyn ariannol 2014-15.
16. Yn sgil gweithredu cyfraniadau haenog blwyddyn 3 ym mis Ebrill 2014, mae amrediadau cyfraddau cyfraniadau aelodau yn amrywio rhwng 6.4% a 12.4%, yn dibynnu ar gyflog aelod sy'n Gyfwerth ag Amser Llawn.
17. Datblygwyd y polisi presennol yn sgil proses ymgynghori a oedd yn cynnwys Undebau Llafur, cyflogwyr a phartion eraill â diddordeb.

Cyfraddau cyfraniadau ar gyfer 2014-15

18. Yn sgil ymgynghoriad ym mis Rhagfyr 2013, mae'r Adran wrthi'n rhoi system o gyfraniadau haenog ar waith rhwng mis Ebrill 2014 a mis Mawrth 2015, fel y nodir isod:

Tabl 1

Cyflog Is	Cyflog Uwch	Cyfradd Cyfraniadau yn 2012-13	Cynnydd (yn erbyn 6.4%)	Aelodaeth	% o'r aelodaeth
£0	£14,999	6.4%	0%	727	0.1%
£15,000	£25,999	7.2%	0.2%	88,352	13.7%
£26,000	£31,999	8.3%	0.4%	114,604	17.7%
£32,000	£39,999	9.5%	0.7%	233,021	36.1%
£40,000	£44,999	9.9%	0.7%	91,201	14.1%
£45,000	£74,999	11.0%	0.9%	111,621	17.3%
£75,000	£99,999	11.6%	1.0%	4,887	0.8%
£100,000		12.4%	1.2%	1,657	0.3%

Mae hyn yn cyfateb i gynnydd mewn cyfraniadau cyfartalog o 3.2% o fis Mawrth 2012.

19. Wrth ddatblygu'r strwythur ar gyfer 2014-15, gweithiodd yr Adran yn agos gyda chynlluniau gwasanaeth cyhoeddus eraill a Thrysorlys EM i sicrhau bod y strwythur haenau i gynyddu cyfraniadau yn adlewyrchu amgylchiadau aelodau'r TPS. Yn unol â'i rhwymedigaeth o dan ddyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus ystyriodd yr Adran yr effaith bosibl ar aelodau oherwydd nodweddion gwarchoddedig a rennir¹. Mae strwythur haenau a'r dull dosbarthu hefyd yn adlewyrchu'r egwyddorion craidd a nodwyd gan y Llywodraeth wrth lunio'r cynllun i ddiogelu'r rhai sy'n ennill leiaf ac annog aelodau i fod yn rhan o'r cynllun, gyda'r rhai sy'n ennill fwyaf yn talu'r cynnydd pwynt canrannol uchaf.

Newidiadau Polisi a Gynigir

Strwythur cyfraniadau o 2015

20. Ar ôl gweithredu cyfraniadau haenog ym mis Ebrill 2012, mae'r Adran wedi bod yn monitro cyfraddau eithrio ymhlith aelodau. Hyd yma, ni fu cynnydd gweladwy mewn cyfraddau eithrio, ac mae'r Adran wedi dod i'r casgliad bod y strwythur haenau yn cyflawni nodau'r Llywodraeth.
21. Man cychwyn yr Adran o ran cynllunio'r cynnydd mewn cyfraniadau o fis Ebrill 2015 fu sicrhau cyfartaledd o 9.6% dros y cyfnod 2015-19 tra'n diogelu'r rhai sy'n ennill cyflogau is.
22. Mae swyddogion wedi ymgysylltu ag Ysgrifenyddion Cyffredinol undebau llafur a fforwm trafod y TPS i drafod gwahanol opsiynau ar gyfer strwythur y cyfraniadau a fydd yn gymwys rhwng mis Ebrill 2015 a mis Mawrth 2019.

¹ Ceir y "nodweddion gwarchoddedig" perthnasol yn 149(7) o Ddeddf Cydraddoldeb 2010 sef: oedran, anableded, aibennu rhywedd, beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd neu greddo, rhyw a chyfeiriadedd rhywiol.

23. Canolbwyntiodd y trafodaethau hyn ar dri phrif gwestiwn a dangosir crynodeb o ymatebion i bob cwestiwn isod.
24. Os felly, sawl haen y dylid ei chyflwyno? Yn ystod Fforwm Trafod y TPS lleisiwyd safbwyntiau gwahanol ar y strwythur arfaethedig, gyda rhai'n dymuno dull haen 6/8 ond eraill yn ffafrio dull haen 2/3. Lle roedd pobl o blaid llai o haenau, y farn gyffredinol oedd gorau po leiaf, ond nododd y rhai a oedd o blaid mwy o haenau ddymuniad i barhau â'r strwythur 8 haen cyfredol. Nododd cyflogwyr y gall newid gael effaith o ran costau gan fod systemau eisoes ar waith ar gyfer y strwythur presennol. Teimlent hefyd y byddai mân newidiadau yn fuddiol i aelodau oherwydd pob newid diweddar arall.
25. Sut y dylid pennu torbwynt rhwng haenau? Awgrymwyd y dylid datblygu torbwyntiau rhwng haenau er mwyn ceisio lleihau'r posibilrwydd o effaith "dibyn" h.y. lle mae rhywun yn waeth ei fyd yn ariannol o ganlyniad i godiad tâl. Dylid ystyried ymhellach lle y dylid pennu'r trothwy ar gyfer aelod sy'n ennill cyflog is ac effaith bosibl y band treth cyfradd uwch.
26. Beth ddylai'r gwahaniaeth fod rhwng yr haen uchaf a'r haen isaf? Ni fynegwyd unrhyw deimladau cryf yn ystod y Fforwm Trafod. Trafododd aelodau y posibilrwydd o ddarparu strwythur cyfraniadau a fyddai'n diogelu'r rhai sy'n ennill cyflog isel ac a oedd yn deg i'r aelodaeth gyfan fel blaenoriaeth.
27. Cynhaliwyd trafodaethau ychwanegol ynglŷn â symud o gyflog cyfwerth ag amser llawn at ddibenion pennu cyfradd cyfraniadau cyflogeion i gyflog gwirioneddol, a'r farn gyffredinol oedd bod hwn yn syniad cadarnhaol.
28. Felly, mae'r Adran yn cynnig y dylid gweithredu'r strwythur haenau canlynol a fydd yn gymwys rhwng mis Ebrill 2015 a mis Mawrth 2019;

Tabl 2

Cyflog Is	Cyflog Uwch	Cyfradd Cyfraniadau Ar ôl 2015	% Cynnydd (yn erbyn 2014-15)	Aelodaeth	% o aelodaeth
£0	£25,999	7.4%	1.0/(0.2)	196,805	14.6
£26,000	£34,999	8.6%	0.3/(0.9)	144,280	27.6
£35,000	£41,499	9.6%	0.1/(0.3)	146,867	31.2
£41,500	£54,999	10.2%	0.3/(0.8)	121,505	20.7
£55,000	£74,999	11.3%	(0.3)	30,019	4.8
£75,000		11.7%	0.1/(0.7)	6,419	1.0

Nid oes unrhyw gynnydd pellach yn y gyfradd cyfraniadau gyfartalog o gymharu â'r sefyllfa cyn 2015, ond mae'r newidiadau'n adlewyrchu'r cynllun i barhau i gyflawni'r 9.6% rhwng mis Ebrill 2015 a mis Mawrth 2019.

29. Mae Tabl 2 yn cadarnhau y bydd y strwythur haenau a gynigir yn cefnogi athrawon sy'n ennill cyflogau is, yn enwedig y rhai newydd yn y proffesiwn ac athrawon ystafell ddosbarth.

Mae'r strwythur uchod yn seiliedig ar ddyrannu cyfraddau ar gyflogau gwirioneddol. O seilio cyfraddau cyfraniadau ar gyflog gwirioneddol byddai nifer sylweddol o athrawon yn symud i fandiau is, ac er y byddai hyn yn fuddiol iddynt, byddai'n arwain at

gynnydd cyfatebol mewn cyfraddau cyfraniadau i bob band, yn enwedig y rhai yn yr haenau canol ac uwch. Eto i gyd, mae'r Adran o'r farn y gellir cyfiawnhau newid i ddefnyddio cyflogau gwirioneddol mewn amgylchedd CARE.

Ymgysylltu â Rhanddeiliaid

30. Wrth ddatblygu'r cynigion ar gyfer 2015-19, mae swyddogion wedi ymgysylltu ag Ysgrifenyddion Cyffredinol undebau llafur a fforwm trafod y TPS o fis Medi 2013 ymlaen i drafod opsiynau amgen yn lle'r strwythur a'r dull dosbarthu presennol. Cododd yr undebau y pryderon canlynol:
 - Yr effaith ar athrawon sy'n ennill cyflog isel ac athrawon ystafell ddosbarth sy'n fenywod yn bennaf ac athrawon rhan amser;
 - Yr effaith ar athrawon o gefndiroedd du a lleiafrifoedd ethnig, sy'n fwy tebygol nag athrawon gwyn Prydeinig o fod ar raddfeydd cyflogau isel;
 - Yr effaith ar y rhai sy'n ennill cyflogau canolig ac uwch, sy'n tueddu o fod yn ddynion;
 - Materion cyffredinol ynglŷn â fforddiadwyedd a'r niferoedd cynyddol a fyddai'n eithrio o'r cynllun o ganlyniad.
31. Fel rhan o'r dadansoddiad cydraddoldeb ar gyfer cynnydd mewn cyfraniadau rhwng mis Ebrill 2012 a mis Mawrth 2015, ystyriodd swyddogion yr effaith ar y canlynol: y rhai sy'n ennill cyflog isel; athrawon sy'n fenywod ac athrawon o gefndiroedd du a lleiafrifoedd ethnig, a daeth i'r casgliad nad oedd y trefniadau gweithredu yn arwain at unrhyw broblemau sylweddol o ran cydraddoldeb.
32. Mae fforddiadwyedd cyfraniadau pensiwn cynyddol yn dibynnu ar amrywiaeth mawr o ffactorau, ond rydym yn cydnabod mai'r rhai sy'n ennill leiaf, gan gynnwys athrawon benyw rhan amser, yw'r mwyaf tebygol o bosibl o eithrio o'r cynllun o ganlyniad i gynnydd. Dyna pam mae'r strwythur haenau a'r dull dosbarthu y cynigir y dylid eu cyflwyno ar ôl 2015 yn cynnwys diogelwch i'r rhai sy'n ennill leiaf ac athrawon ystafell ddosbarth drwy sicrhau eu bod yn talu llai na'r gyfradd cyfraniadau gyfartalog o 9.6%.
33. Ar 28 Ebrill 2014, lansiodd yr Adran ymgynghoriad cyhoeddus ffurfiol dros ddeuddeg wythnos er mwyn ceisio barn ar ddiwygiadau arfaethedig yr Adran i'r rheoliadau TPS gan gynnwys newidiadau i'r strwythur cyfraniadau o fis Ebrill 2015. Mae'r asesiad hwn ar yr effaith ar gydraddoldeb wedi cael ei gyhoeddi fel rhan o'r ymgynghoriad a bydd hefyd yn cael ei ddiweddarau fel rhan o'r ymateb ffurfiol.

Dadansoddiad Cydraddoldeb

Cyffredinol

34. Yn unol â dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus (adran 149 o Ddeddf Cydraddoldeb 2010) mae'n rhaid i awdurdod cyhoeddus wrth arfer ei swyddogaethau, roi sylw priodol i'r angen i wneud y canlynol:
- (i) dileu gwahaniaethu anghyfreithlon, aflonyddu ac erledigaeth a mathau eraill o ymddygiad a waherddir o dan y Ddeddf;
 - (ii) hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig berthnasol a'r rhai nad ydynt yn rhannu nodwedd warchoddedig berthnasol;
 - (iii) meithrin cydberthnasau da rhwng y rhai sy'n rhannu nodwedd warchoddedig berthnasol a'r rhai nad ydynt yn ei rhannu.
35. Yn sgil y dadansoddiad cydraddoldeb a gynhaliwyd fel rhan o'r broses o ddatblygu cynigion ar gyfer cynnydd mewn cyfraniadau ar gyfer mis Ebrill 2012-mis Mawrth 2015 daeth swyddogion i'r casgliad nad oedd unrhyw effaith anghymesur ar aelodau oherwydd nodweddion gwarchoddedig penodol, megis oedran, rhyw, patrwm gwaith, a lle roedd data ar gael, ethnigrwydd ac anabledd.
36. O ganlyniad, adeiladodd y cynigion ar gyfer y cynllun ar ôl 2015 ar y strwythur presennol drwy ddiogelu'r rhai sy'n ennill cyflogau is, aelodau rhan amser y mae nifer anghymesur ohonynt yn fenywod ac athrawon newydd gymhwyso.
37. Rhoddir y dadansoddiad canlynol o ran oedran, rhyw a lle mae data ar gael, ethnigrwydd ac anabledd. Nodir safbwynt yr Adran ynglŷn â nodweddion gwarchoddedig eraill ar wahân.
38. Mae'r data a ddefnyddiwyd i ddatblygu'r cynigion, a'r dadansoddiad yn y paragraffau canlynol mewn perthynas ag "Oedran, Rhyw a Phatrwm Gwaith" wedi cael eu llunio drwy ddefnyddio'r data mwyaf diweddar sydd ar gael ar aelodau'r TPS, a ddarparwyd gan weinyddwr y cynllun (Capita Teachers' Pensions). Mae'r set ddata yn ddyddiedig 31^{ain} Mawrth 2012 ac mae'n cwmpasu holl aelodau Cymru a Lloegr. Cynhaliwyd dadansoddiad o Ethnigrwydd ac Anabledd drwy ddefnyddio data a ddarparwyd gan y Cyfrifiad Gweithlu Ysgolion (mis Tachwedd 2012), sy'n cwmpasu Lloegr a Chrynodeb Ystadegol Blynyddol Cyngor Addysg Cyffredinol Cymru (mis Mawrth 2012). Defnyddiwyd y term "athro" drwy gydol y broses ddadansoddi ac mae'n cynnwys pob aelod o staff addysgu sy'n dod rhan o'r TPS.
39. Yn asesiad y llynedd nododd yr Adran feysydd lle nad oedd digon o ddata ar gael o ran nodweddion gwarchoddedig eraill megis anabledd; ethnigrwydd; tueddfryd rhywiol; ailbennu rhywedd; a chrefydd neu gredo. Ym mis Gorffennaf 2012 dechreuodd Pensiynau Athrawon raglen arolwg cwsmeriaid wirfoddol er mwyn cael gwybodaeth fanylach am aelodaeth weithredol y TPS, ac asesu'r effaith ar grwpiau unigol yn llawnach. Nod y rhaglen oedd cael barn aelodau ar ddarpariaethau'r TPS a'r gwasanaethau gweinyddol a ddarperir. Mae'r arolygon hefyd yn cynnwys cwestiynau ynglŷn â nodweddion gwarchoddedig eraill aelodau megis anabledd; ethnigrwydd;

tueddfryd rhywiol; ailbennu rhywedd; a chrefydd neu greddo. Defnyddiwyd cyfuniad o arolygon dros y ffôn, drwy'r post ac ar-lein. Cynhaliwyd yr arolygon drwy sampl o tua 1,000 o aelodau y mis. Mae'r data hyn wedi'u cynnwys yn yr asesiad hwn, ond dylid nodi, am fod ymatebion yn wirfoddol, fod y gyfradd gyfranogi yn isel.

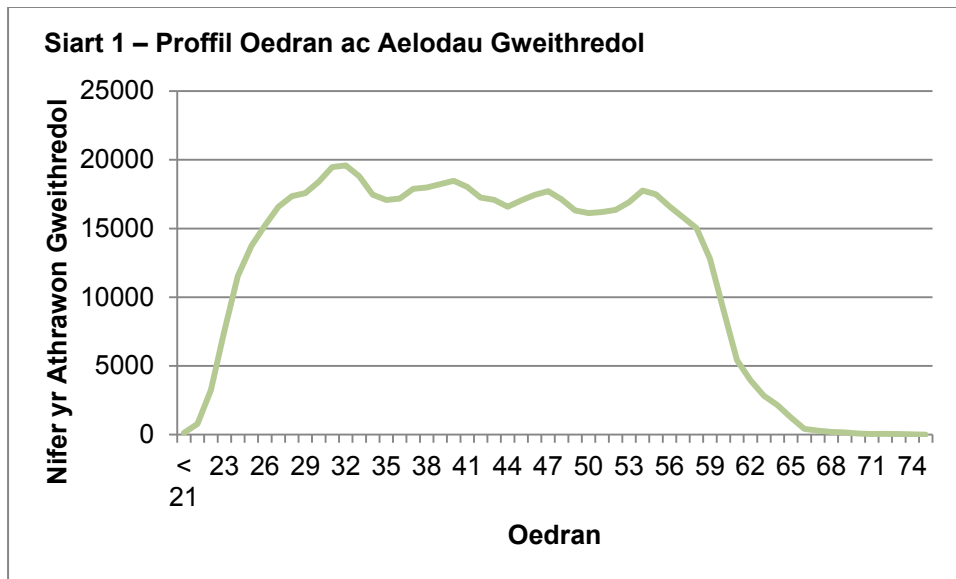
40. Mae'r Adran yn ymrwymedig i leihau'r risg y bydd aelodau yn eithrio o'r TPS. Cafwyd data misol ar eithrio o'r cynllun gan Capita, gweinyddwr Pensiynau Athrawon, sy'n dangos cyfanswm yr aelodau sydd wedi dewis eithrio bob mis ers mis Ebrill 2010. Defnyddiwyd y dadansoddiad o eithrio o'r cynllun i lywio strwythur y cynllun a'r dull dosbarthu ar gyfer y newidiadau mewn cyfraniadau a gynigir ar ôl 2015 ac fe'i hadlewyrchir yn yr asesiad hwn.

Yr hyn y mae'r dystiolaeth yn ei ddangos - Ffeithiau Allweddol

41. Mae'r data ar aelodaeth weithredol y TPS "ar 31 Mawrth 2012" yn dangos bod **645,921** o aelodau gweithredol. Ceir data pellach ar aelodaeth yn ôl oedran, rhyw a phatrwm gwaith yn Atodiad A.
42. Bydd yr adran ganlynol yn ystyried pob un o'r nodweddion gwarchodedig gan ddechrau gydag oedran. Bydd y dadansoddiad yn dangos y rhaniad yn aelodaeth y TPS ar 31 Mawrth 2012 ac yn dangos y berthynas rhwng patrymau gwaith llawn amser a rhan amser, rhyw ac oedran.
43. Er nad yw patrwm gwaith unigolyn yn nodwedd warchodedig at ddibenion dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus, rydym yn ystyried y cyflog cyfwerth ag amser llawn cyfartalog ymhlith yr holl aelodau, yna'r berthynas rhwng aelodau gwryw a benyw, patrwm gwaith a chyflog. Gan fod y rhan fwyaf o aelodau rhan amser yn fenywod, mae hyn yn helpu i werthuso effaith bosibl unrhyw newidiadau yn y strwythur cyfraniadau ar fenywod. Mae'r nodwedd hon hefyd yn berthnasol iawn yn y dadansoddiad cydraddoldeb hwn oherwydd y newid arfaethedig i seilio cyfraniadau ar gyflog gwirioneddol, gan roi cyfle i nodi unrhyw grwpiau penodol y gall y newid hwn effeithio'n anghymesur arnynt.

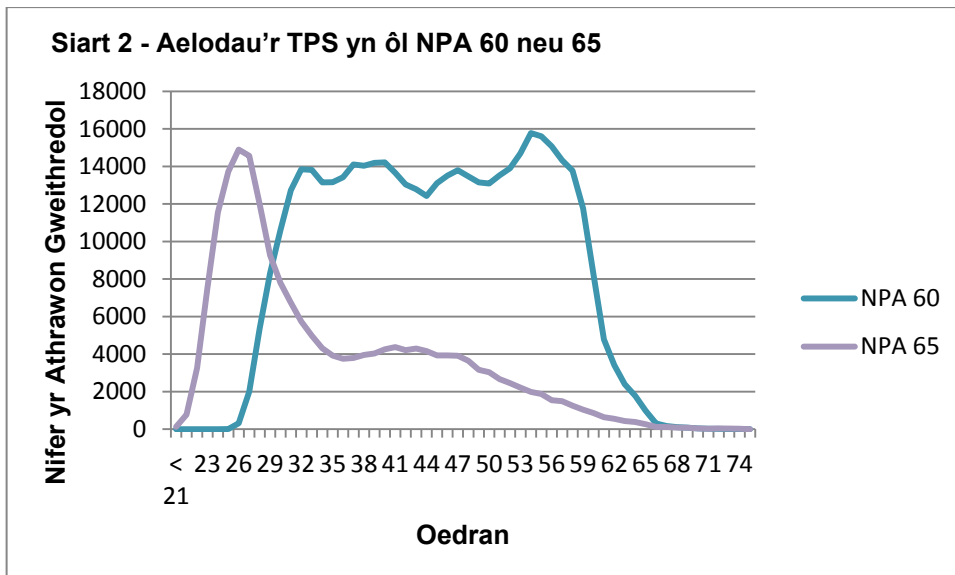
Dadansoddiad yn ôl Oedran

44. Dengys **Siart 1** wybodaeth am nifer yr aelodau gweithredol yn ôl oedran.



Ffynhonnell - Cynllun Pensiwn Athrawon (31/03/12)

45. Dengys patrwm oedran athrawon fod y rhan fwyaf o aelodau'r TPS rhwng 30 a 55 oed. O'r rhain, roedd 446,078 (69%) yn y cynllun Oedran Pensiwn Arferol (NPA) 60 oed ac roedd 199,843 (31%) yn y cynllun NPA 65 oed (**Siart 2**).

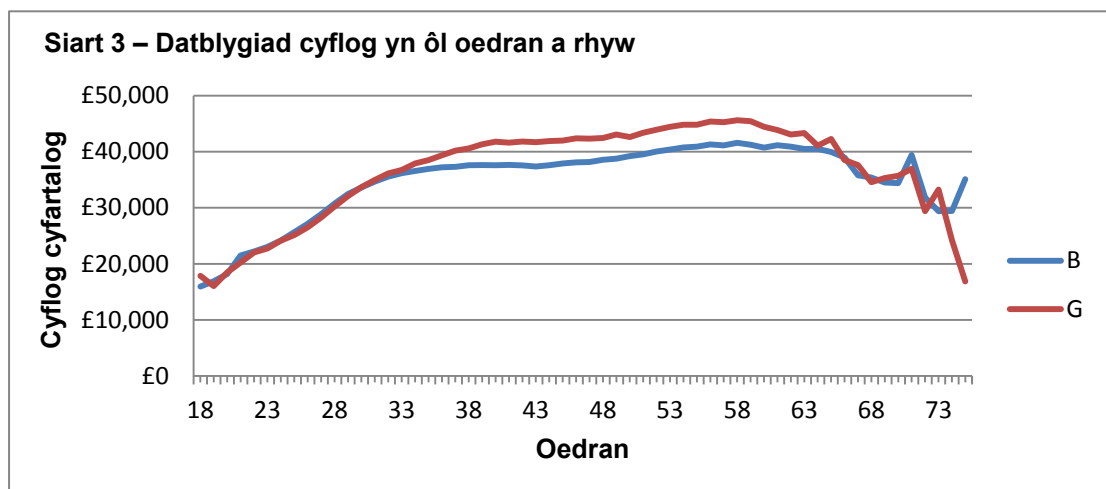


Ffynhonnell – Cynllun Pensiwn Athrawon (31/03/12)

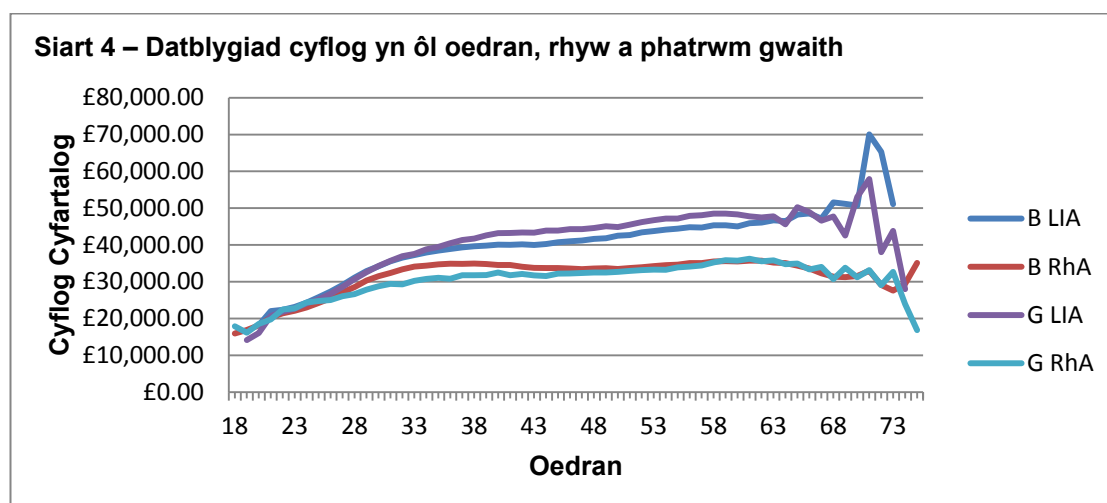
46. Dengys **Siart 3 a 4** isod wybodaeth am y cyflogau cyfartalog a enillwyd gan aelodau'r cynllun mewn perthynas â'u hoedran, yn ôl rhyw a phatrwm gwaith.

47. Mae **Siart 3** yn dangos cynnydd cynyddol mewn cyflog sy'n gysylltiedig ag oedran, a

fyddai'n ddisgwyliedig wrth reswm. Mae athrawon iau yn ennill cyflogau is ar y cyfan gyda'r rhan fwyaf o athrawon o dan 30 oed yn ennill cyflog cyfwerth ag amser llawn o rhwng £15,941 a £32,091. Mae'r siart hefyd yn nodi mai rhwng 30 a 35 oed y mae cyflogau athrawon yn cynyddu'n fwyaf sydyn.



Ffynhonnell – Cynllun Pensiwn Athrawon (31/03/12)



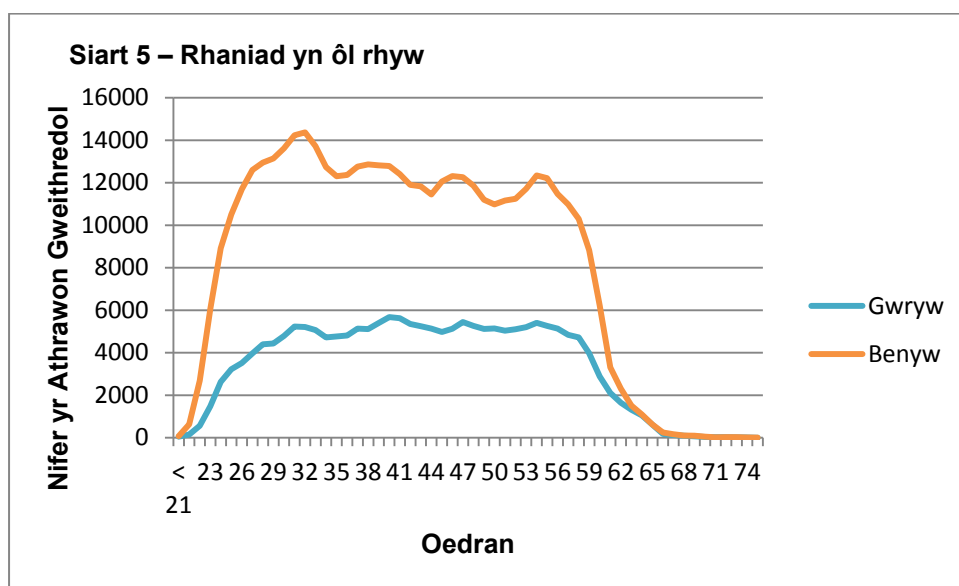
Ffynhonnell – Cynllun Pensiwn Athrawon (31/03/12)

48. Dengys **Siart 4** fod cyflogau'n cynyddu gydag oedran. Mae nifer o resymau, rhai croes weithiau, pam mae aelodau o wahanol oedran yn eithrio o'r cynllun neu'n dewis neu'n peidio â dewis manteisio ar y cyfle i wneud cyfraniadau ychwanegol. Er enghraifft, gellid dadlau mai pobl hŷn sydd fwyaf tebygol o allu fforddio talu'r cyfraniadau ychwanegol gan eu bod yn llai tebygol o wynebu'r galwadau eraill ar eu hincwm ag a wynebir gan lawer o aelodau iau, megis ad-daliadau benthyciadau i fyfyrwyr a chost plant. At hynny, wrth i aelodau iau fynd yn hŷn, ac wrth i'w hamgylchiadau newid, mae'n rhesymol disgwyl y bydd eu cyflogau'n cynyddu wrth i'w costau byw ostwng. Yn yr un modd, gellid dadlau hefyd na fydd cyfraniadau ychwanegol yn fforddiadwy o bosibl i athrawon hŷn oherwydd gofal iechyd perthnasau oedrannus neu ariannu addysg bellach eu plant.
49. Mae'r Adran yn cydnabod bod her i sicrhau bod pob aelod o'r cynllun o bob oedran yn ymwybodol o effaith y newidiadau arfaethedig yn ogystal â gwahanol fuddiannau'r

cynllun, fel y gall unigolion wneud penderfyniad hyddysg ynghylch a ddylent aros yn y cynllun. Bydd ystyriaeth bellach i'r ffordd y gellir gwella dealltwriaeth aelodau o'r cynllun yng nghyd-destun y trafodaethau mwy cyffredinol rhwng yr Adran a gweinyddwr y TPS ynglŷn ag ymgysylltu gwell ag aelodau a chyflogwyr.

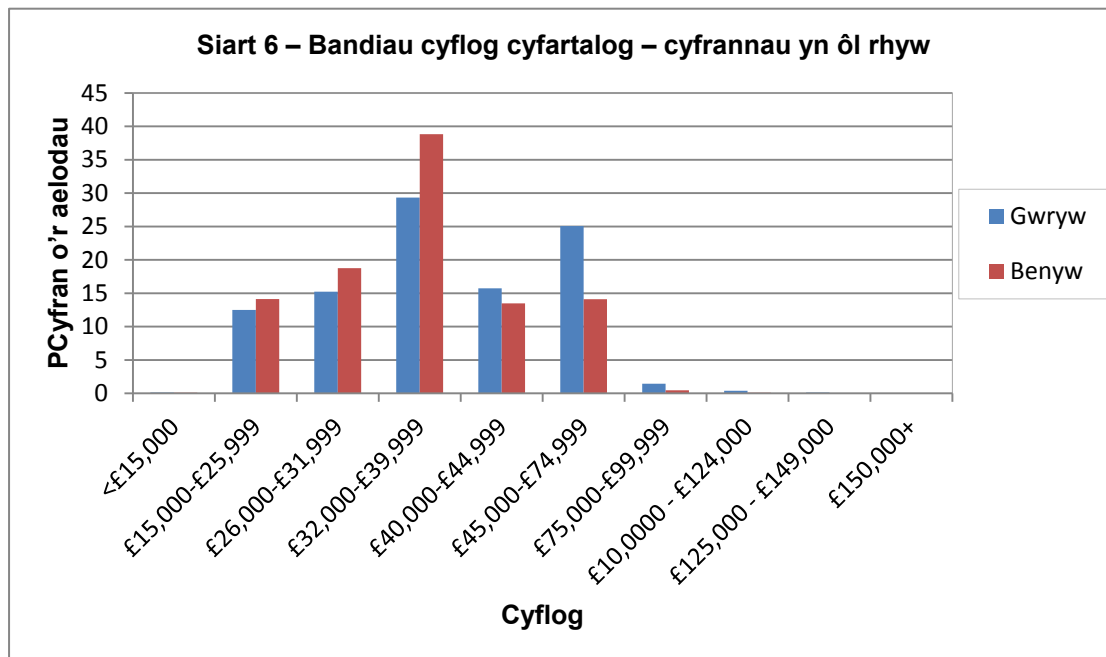
Dadansoddiad yn ôl Rhyw

50. Canfu dadansoddiad yr IPSPC yn y sector cyhoeddus fod dynion yn gweld mwy o ddatblygiad cyflog na menywod, ac yn y cyd-destun hwn, mai ar ddynion y bydd y cyfraniadau arfaethedig mwyaf yn effeithio fwyaf, gan fod y rhain yn digwydd ym mhlegwn uchaf y graddfeydd cyflog er mwyn diogelu'r rhai sy'n ennill cyflogau is. Felly y mae yn achos athrawon, fel y dengys **Siartiau 1 - 4** uchod, sy'n dangos bod datblygiad cyflog yn gyflymach i ddynion nag i fenywod.
51. Dengys y data fod y proffil i ddynion a menywod yn gyson yn gyffredinol ar draws yr ystod oedran. Dengys **Siart 5** isod nifer yr athrawon gweithredol yn ôl rhyw ac oedran. Mae tua 70% (458,254) yn fenywod ac mae 30% (187,667) yn ddynion, ac fel y'i nodir uchod, mae'r rhan fwyaf o aelodau'r TPS rhwng 30 a 55 oed.
52. Mae'r grŵp hefyd yn dod o dan yr ystod cyflog canol, sef £32,000 i £45,000.



Ffynhonnell – Cynllun Pensiwn Athrawon (31/03/12)

53. Mae **Siart 6** isod yn dangos bod cyfran uwch o ddynion yn cyrraedd bandiau cyflog uwch na menywod.



Ffynhonnell – Cynllun Pensiwn Athrawon (31/03/12)

54. Dadleuodd rhai rhanddeiliaid mai ar fenywod y byddai'r newid arfaethedig yn y strwythur cyfraniadau yn effeithio'n bennaf. Fodd bynnag, gellir disgwyl hyn gan mai menywod sy'n cyfrif am y rhan fwyaf o'r gweithlu addysgu. Eto i gyd, y strwythur haenau diwygiedig yw'r ffordd decaf o newid y cynllun, o ystyried hirhoedledd cynyddol a'r anghydbwysedd rhwng cyfraniadau cyflogwyr a chyflogeion fel rhan o'r broses o ailwampio'r cynllun, tra'n diogelu'r rhai sy'n ennill cyflogau is. Gan mai menywod yw'r rhan fwyaf o weithwyr rhan amser, bydd y newid i gyfraniadau ar sail cyflog gwirioneddol, fodd bynnag, yn cael effaith mwy buddiol i'r grŵp hwn.

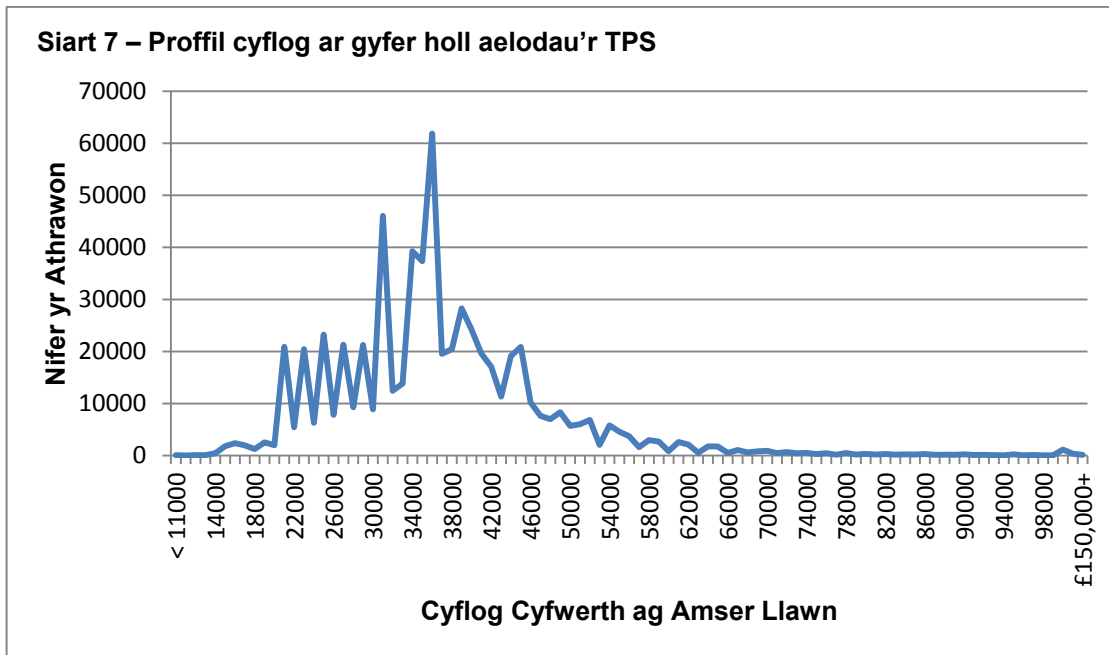
Patrwm Gwaith

55. Mae'r wybodaeth isod yn nodi'r patrwm gwaith a'r ystod cyflogau i athrawon yn y TPS ar 31 Mawrth 2012.

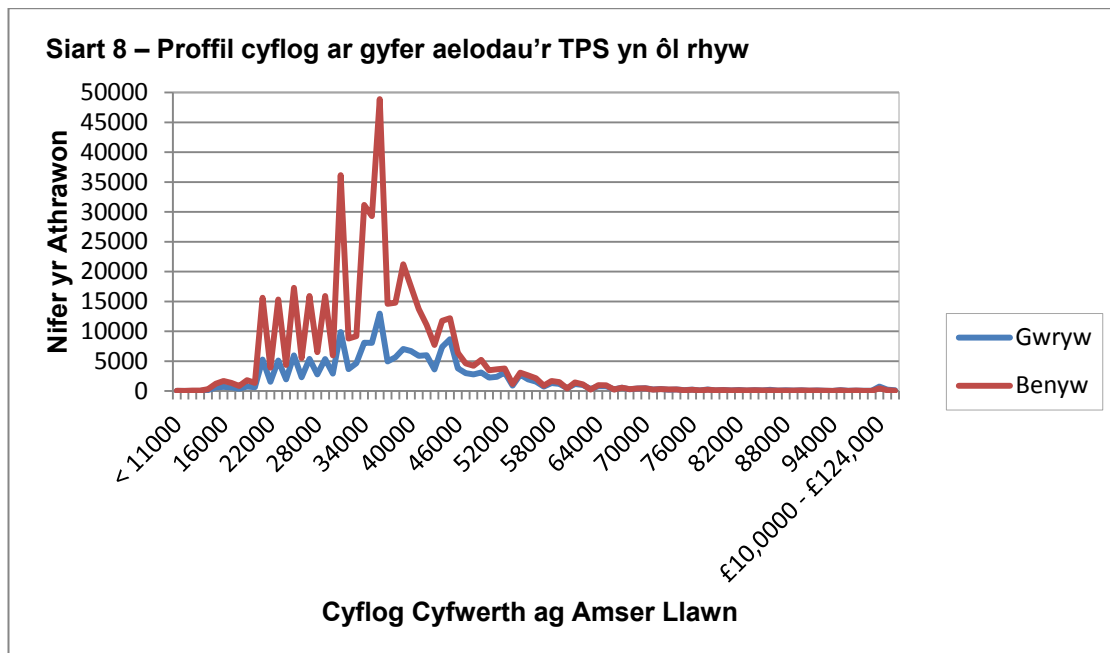
56. O blith y 645,921 o aelodau gweithredol, mae 29.0 % (187,327) yn gweithio'n rhan amser. Mae aelodau gwryw sy'n gweithio'n rhan amser yn cyfrif am 4.7% (30,669) o'r aelodau gweithredol ac mae aelodau benyw sy'n gweithio'n rhan amser yn cyfrif am 24.3% (156,658).

57. Er nad yw patrwm gwaith unigolyn yn nodwedd warchoddedig at ddibenion dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus, rydym yn ystyried y cyflog cyfwerth ag amser llawn cyfartalog ymhlith yr holl aelodau, yna'r berthynas rhwng aelodau gwryw a benyw, patrwm gwaith a chyflog. Fel y dengys y ffigurau, mae cyfran sylweddol o athrawon yn gweithio'n rhan amser, sef 29.0 % y mae 83.6% ohonynt yn fenywod. Felly, lle mae newidiadau i'r strwythur cyfraniadau yn cael effaith wahanol rhwng aelodau rhan amser a llawn amser, mae'n debygol o gael mwy o effaith ar fenywod na dynion.

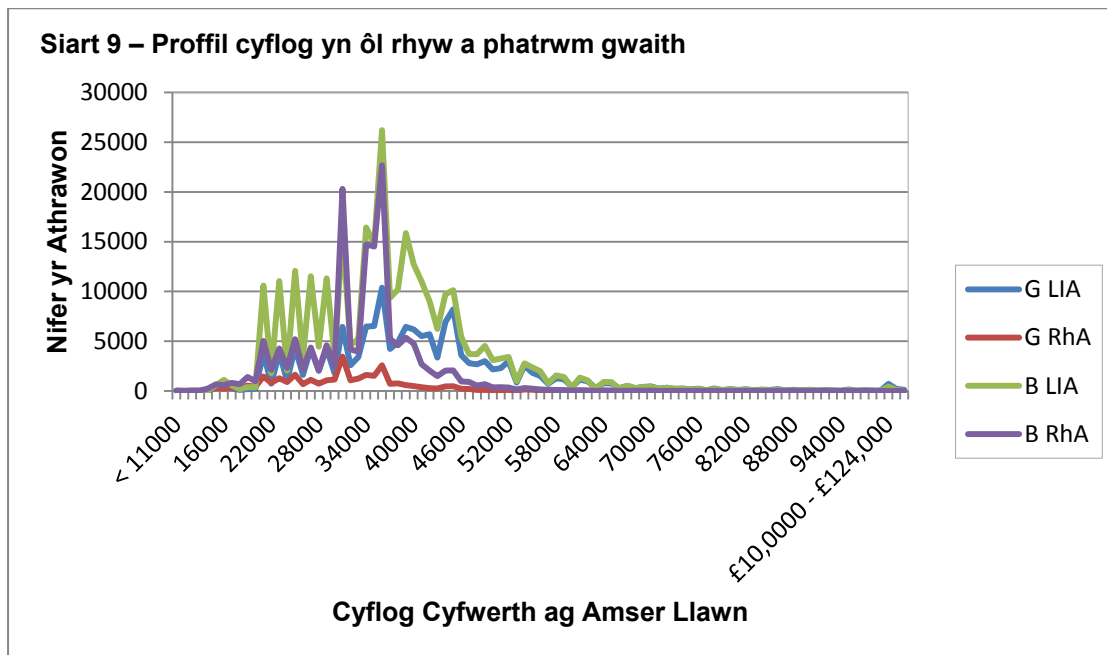
58. Dengys **Siart 7 i 10** isod y proffil cyflog ar gyfer holl aelodaeth y TPS, yn ôl rhyw a phatrwm gwaith a chyflog.



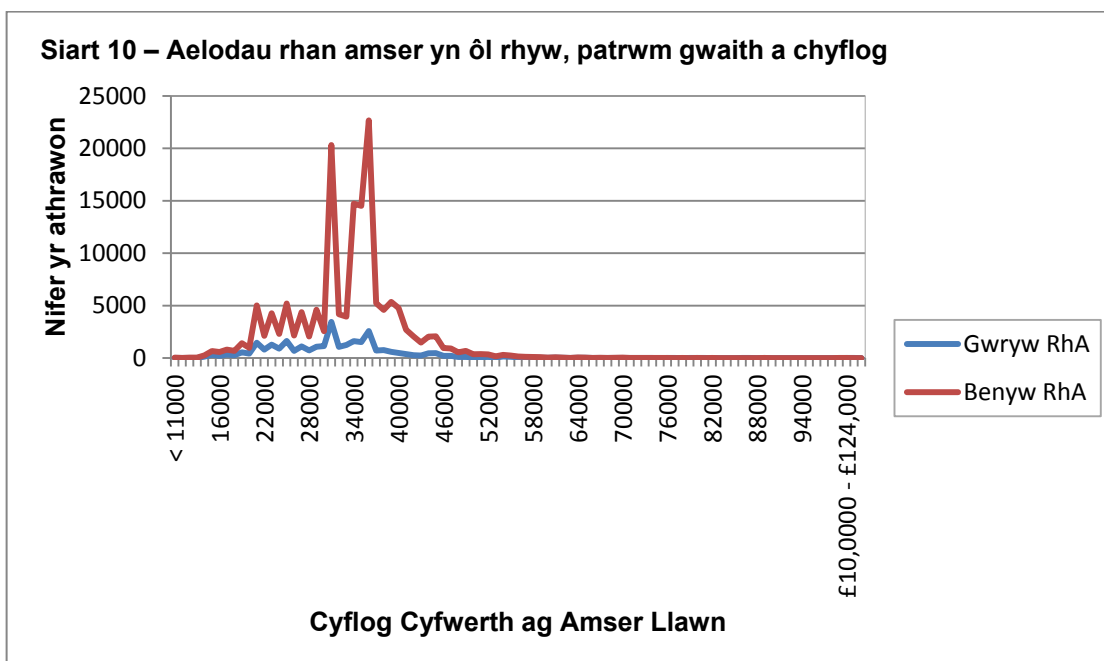
Ffynhonnell – Cynllun Pensiwn Athrawon (31/03/12)



Ffynhonnell - Cynllun Pensiwn Athrawon (31/03/12)



Ffynhonnell – Cynllun Pensiwn Athrawon (31/03/12)

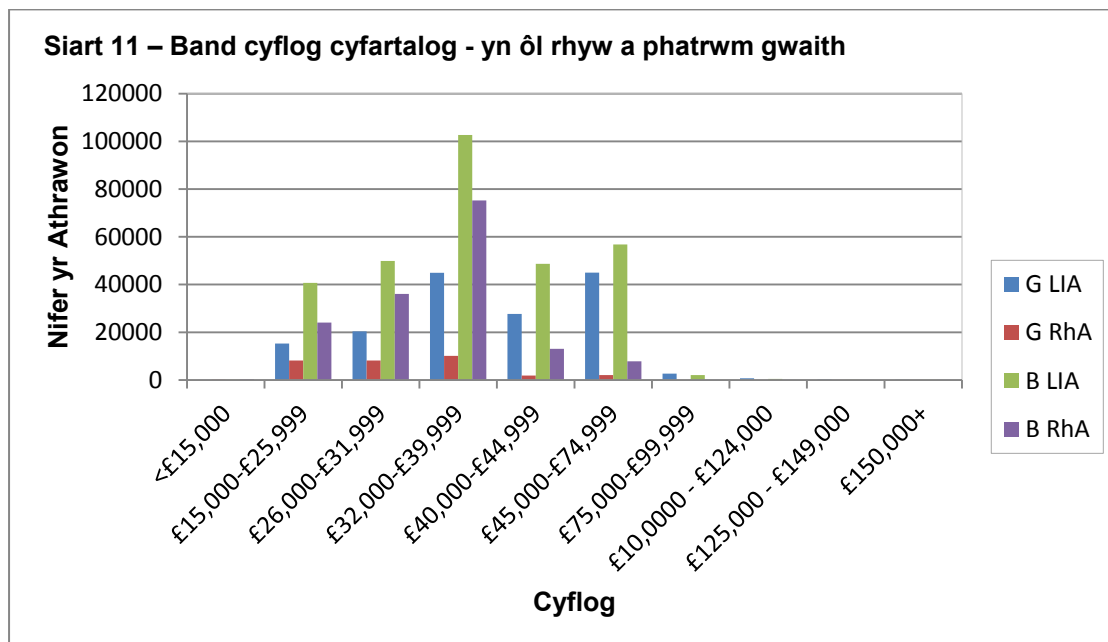


Ffynhonnell – Cynllun Pensiwn Athrawon (31/03/12)

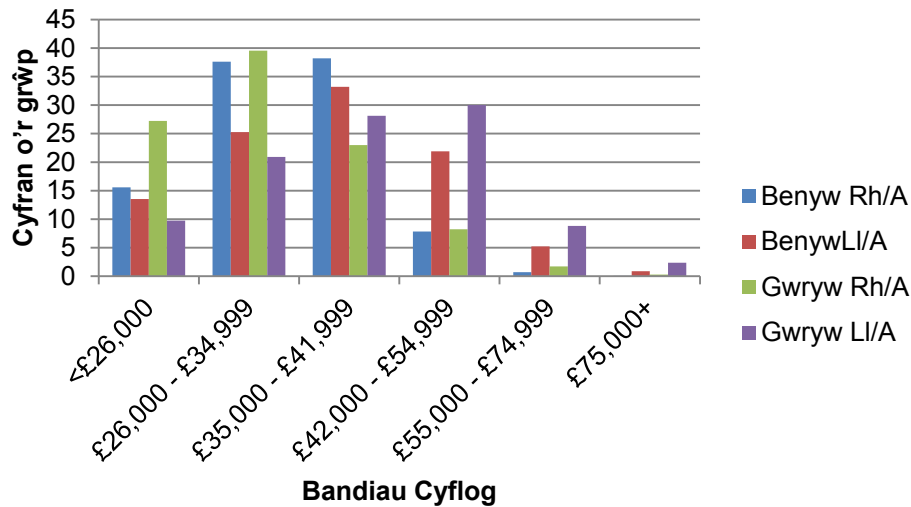
59. Dengys **Siartiau 7-10** uchod fod tua 44.6% o'r aelodau gweithredol yn ennill cyflog cyfwerth ag amser llawn o rhwng £30K a £40K. O'r rhain, mae tua 76.4% (220,016) yn fenywod, y mae tua 44.6% (98,091) ohonynt yn gweithio'n rhan amser.
60. Mae'r siartiau uchod hefyd yn dangos bod nifer anghymesur o uwch o aelodau gwryw gweithredol yn dal swyddi uwch reolwyr a chydnyddir y bydd y cynigion yn arwain at gyfraniadau uwch ar gyfartaledd i aelodau gwryw nag i aelodau benyw.
61. Mae'n bwysig nodi hefyd y gall ffactorau sylfaenol megis y ffaith bod cyflogwyr yn ystyried bod uwch swyddi yn amhriodol o bosibl i'r rhai sy'n gweithio'n rhan amser

neu sy'n rhannu swyddi gael effaith ar gyfleoedd i gael dyrchafiad (ac felly gyflog uwch) i'r rhai sy'n gweithio'n rhan amser.

62. Dengys **Siartiau 11 a 12** isod ddadansoddiad pellach yn ôl rhyw, patrwm gwaith a chyflog. Dengys hyn, ymhlith athrawon benyw sy'n gweithio'n rhan amser, fod y mwyafrif llethol yn y bandiau cyflog is a chanol o ddefnyddio cyfwerth ag amser llawn, gyda'r nifer leiaf yn y band cyflog uwch.
63. Mae datblygiad cyflog athrawon rhan amser yn fwy gwastad na datblygiad cyflog y rhai sy'n gweithio'n llawn amser. Ymhlith aelodau benyw sy'n gweithio'n rhan amser, mae'r mwyafrif llethol yn y bandiau cyflog is a chanol o ddefnyddio cyfwerth ag amser llawn. Dengys **Siart 13** effaith newid i gyflogau gwirioneddol, sy'n golygu bod y mwyafrif llethol o aelodau benyw rhan amser yn symud i fandiau cyflog is. Felly, bydd menywod yn cael mwy o fudd o'r diogelwch i'r rhai sy'n ennill cyflogau is a'r newid i gyflogau gwirioneddol, gan y bydd eu cyfraniadau'n gymesur is na'r rhai sy'n uwch ar y raddfa gyflog, gyda'r rhan fwyaf yn gweld gostyngiad mewn cyfraniadau o 2014-15.
64. Mae nifer sylweddol is o athrawon gwryw yn gweithio'n rhan amser o gymharu ag athrawon benyw ac mae eu dosbarthiad yn fwy cyfartal ar draws y bandiau cyflog. Fodd bynnag, dengys **Siart 12** fod cyfran uwch o athrawon gwryw rhan amser yn dod o dan y band cyflog is nag athrawon benyw rhan amser. Yn hyn o beth, bydd y newid i gyflogau gwirioneddol yn fuddiol iawn i aelodau rhan amser gwryw fel y dengys **Siart 13**, lle mae'r mwyafrif llethol o aelodau yn yr haenau is.
65. Yn **Siart 12 a 13** cynrychiolir y niferoedd fel cyfrannau o bob grŵp patrwm gwaith o fewn bandiau cyflog sy'n cyfateb yn fras i'r strwythur haenau a gynigir. Dengys **Siart 12** nad oes unrhyw athrawon rhan amser yn ennill cyflog cyfwerth ag amser llawn o £75,000 a throsodd. Mater o gyflwyno data yw hwn, sy'n deillio o'r broses o gyfartaleddu'r data sydd ar gael h.y. mae nifer yr athrawon benyw a gwryw rhan amser yn mynd yn ganrannau bach iawn yn y bandiau cyflog uwch.

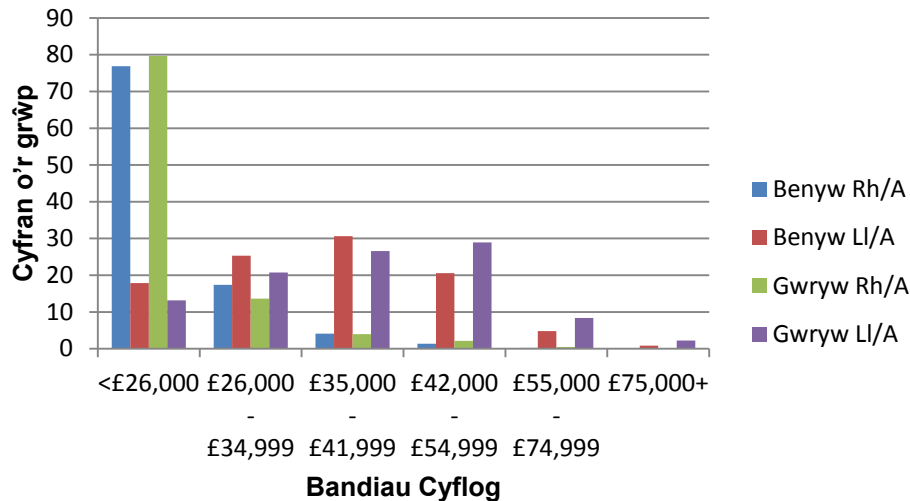


Siart 12 – Y gyfran o bob grŵp patrwm gwaith yn ôl bandiau cyflog a rhyw ar sail cyflog cyfwerth ag amser llawn



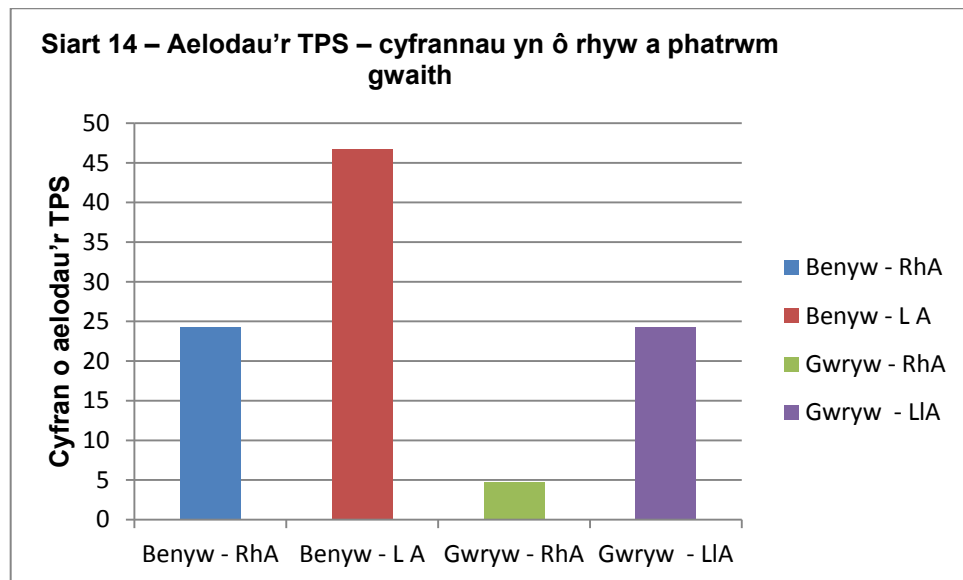
Ffynhonnell – Cynllun Pensiwn Athrawon (31/03/12)

Siart 13 – Y gyfran o bob grŵp patrwm gwaith yn ôl bandiau cyflog a rhyw ar sail cyflog gwirioneddol



Ffynhonnell – Cynllun Pensiwn Athrawon (31/03/12)

66. Mae **Siart 14** yn cyflwyno darlun lle mae menywod sy'n gweithio'n llawn amser yn cyfrif am y mwyafrif llethol (46.7%) o'r aelodaeth, ond mae cyfran sylweddol (24.3%) yn cynnwys athrawon rhan amser benyw sy'n debygol o ennill cyflogau is.
67. Mae cyfran yr athrawon rhan amser benyw bron yr un peth ag athrawon gwryw sy'n gweithio'n llawn amser. Athrawon rhan amser gwryw sy'n cyfrif am y gyfran leiaf o aelodau'r cynllun ac, yn y grŵp hwn, mae canran uwch yn dod o dan y band cyflog isaf.



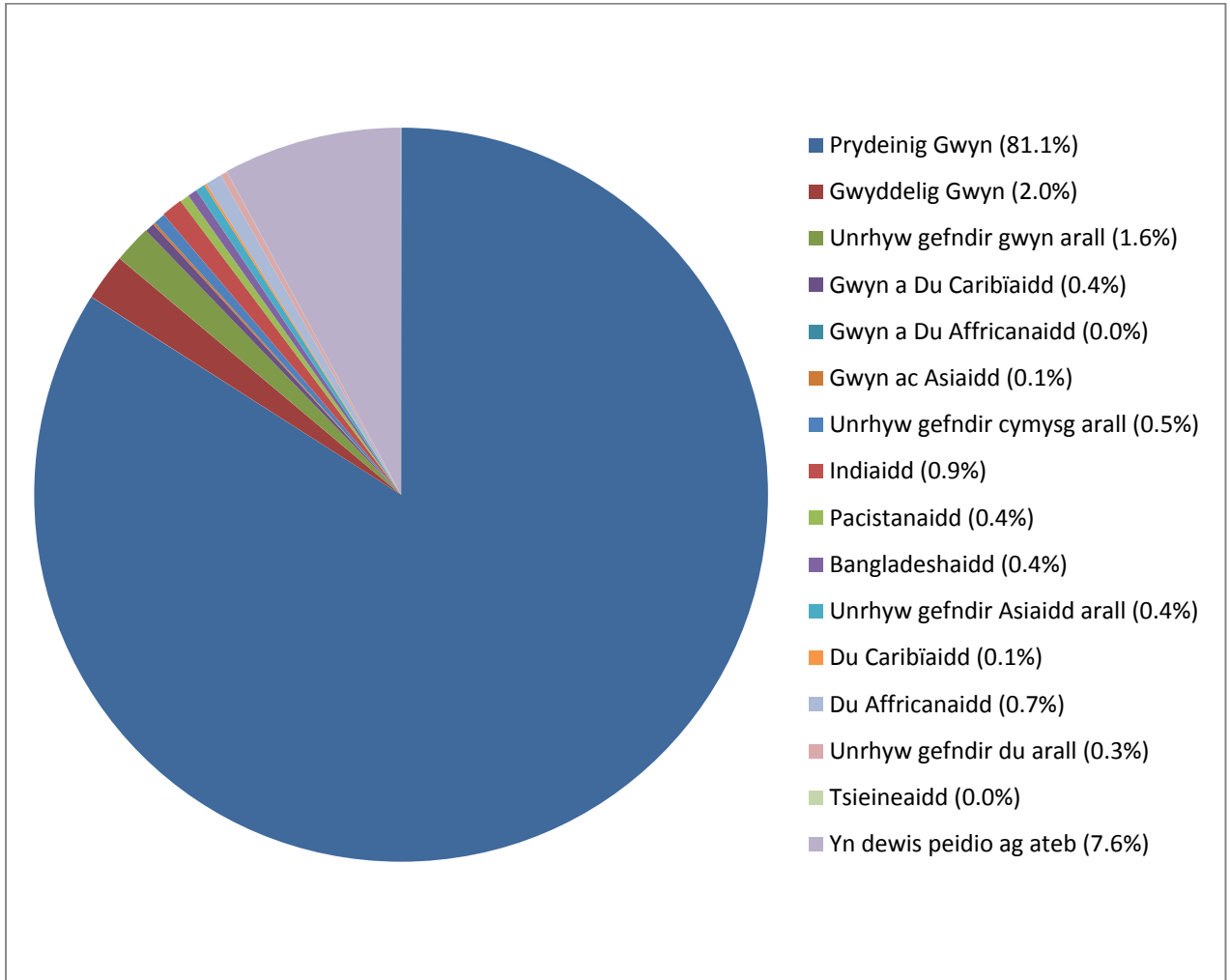
Ffynhonnell – Cynllun Pensiwn Athrawon (31/03/12)

68. Cafodd y strwythur haenau a'r dull dosbarthu a gynigir eu llunio ar ôl ymgysylltu'n llawn ag undebau llafur a grwpiau o randdeiliaid allweddol eraill. Yn ystod yr ymgynghoriad, dadleuodd rhai ymgynghoreion fod aelodau rhan amser o dan anfantais am fod cynlluniau haenau hyd yma wedi bod yn seiliedig ar gyflog cyfwerth ag amser llawn unigolyn, yn hytrach na'i gyflog gwirioneddol.
69. Mae'r Adran wedi ystyried y mater hwn yn eithaf manwl, drwy ymgymryd ag ymarferion modelu er mwyn asesu effaith haenau yn seiliedig ar gyflogau gwirioneddol, yn hytrach na chyflogau cyfwerth ag amser llawn, ac wedi dod i'r casgliad ei bod yn rhesymol ac yn gymesur newid y dull gweithredu a seilio'r strwythur haenau a gynigir ar gyflogau gwirioneddol. O seilio cyfraddau cyfraniadau ar gyflogau gwirioneddol bydd cynnydd sylweddol yn nifer yr athrawon sy'n cael 'diogelwch cyflog isel'.

Dadansoddiad yn ôl Ethnigrwydd

70. Mae'r data canlynol (**Siart 15**) a ddaw o raglen arolygon aelodau Pensiynau Athrawon yn rhoi trosolwg o darddiad ethnig aelodau'r TPS.

Siart 15 - Tarddiad ethnig aelodau'r TPS

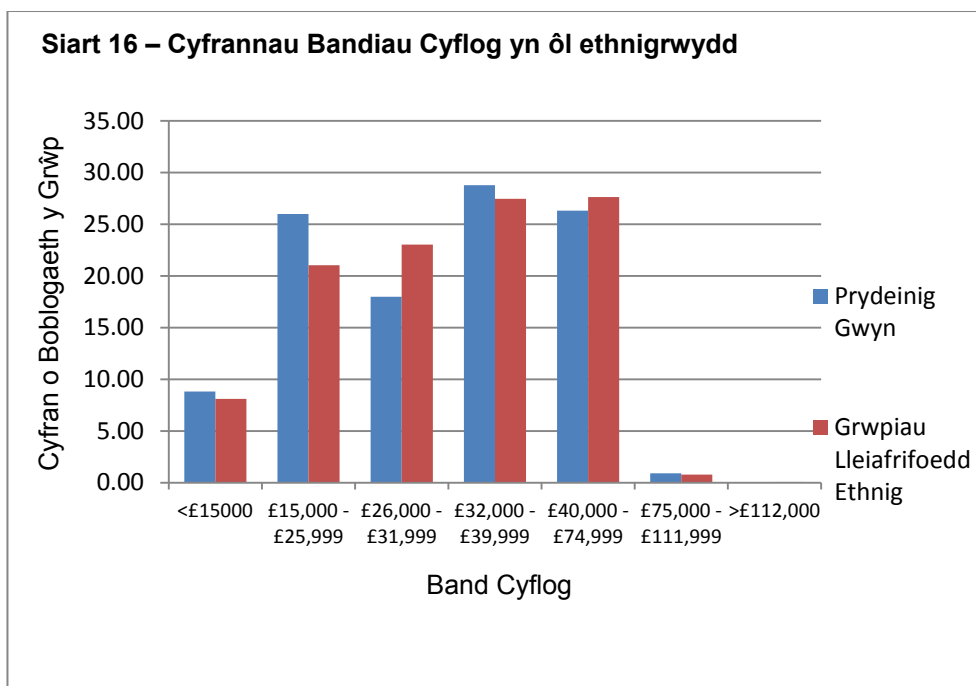


Ffynhonnell – rhaglen arolygon aelodau Pensiynau Athrawon – Tachwedd 2012

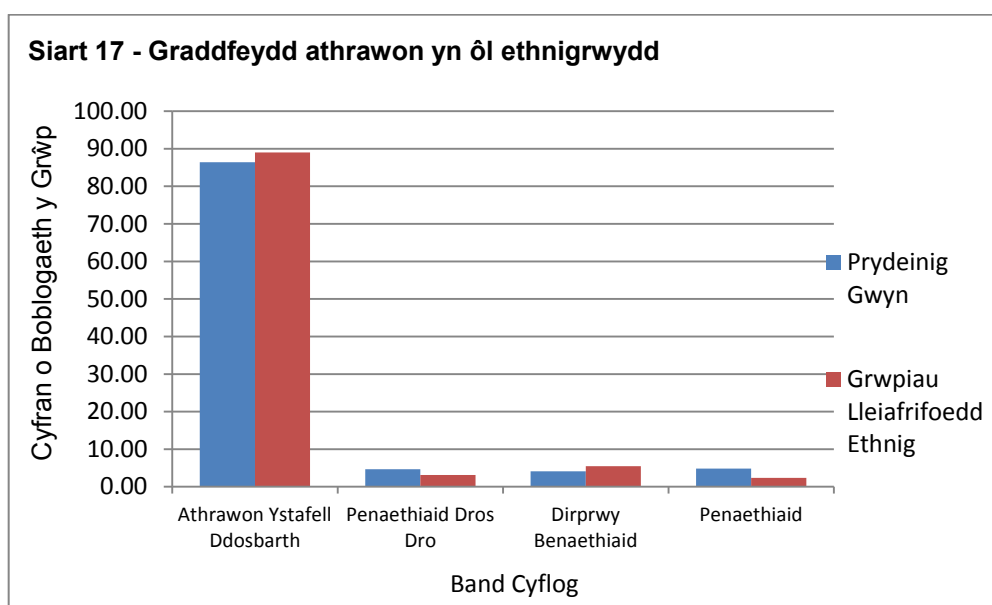
71. Gan mai cyfyngedig yw data'r TPS ar ethnigrwydd, cafwyd gwybodaeth fanylach ynglŷn â tharddiad ethnig Athrawon yn Lloegr o'r Cyfrifiad Gweithlu Ysgolion (Tachwedd 2012). Nid yw'r data hyn yn cynnwys aelodau'r TPS o Gymru na'r rhai yn y sector ysgolion a ariennir yn gyhoeddus. Dengys dadansoddiad pellach o ddata'r Cyfrifiad y canlynol:
72. O blith y Penaethiaid a'r Dirprwy Benaethiaid/Penaethiaid Cynorthwyol, canran y rhai o darddiad "Gwyn - Prydeinig" yw 94.4% a 92.5% yn y drefn honno, a'r grŵp mwyaf ond un yw "Gwyn - Gwyddelig" (1.8% a 1.7%). Y grwpiau mwyaf sylweddol eraill yw "Unrhyw gefndir gwyn arall" (1.3% ac 1.8%) ac "Indiaidd" (0.6% ac 1.1%).
73. O blith yr athrawon ystafell ddosbarth a swyddi eraill nad ydynt yn rhai arwain mae'r cyfansoddiad ethnig ychydig yn fwy amrywiol. Mae "Gwyn - Prydeinig" yn cyfrif am

tua 88.1% o'r gweithlu, gydag "Unrhyw gefndir gwyn arall" yn cyfrif am tua 3.3%. Mae athrawon o darddiad "Indiaidd" yn cyfrif am tua 1.7% ac mae "Gwyn - Gwyddelig" yn cyfrif am 1.6% o'r swyddi nad ydynt yn rhai arwain. Dylid nodi, o blith yr athrawon nad ydynt yn gymwysedig fod 1.7% o darddiad "Du - Caribiaidd", fod 1.0% o darddiad "Du - Affricanaidd" a bod 1.8% o darddiad "Indiaidd". O fewn y maes hwn mae 80.1% o darddiad Gwyn - Prydeinig. Er bod hyn yn sylweddol is na phob rhan arall o'r gweithlu addysgu, dyma'r grŵp mwyaf o hyd.

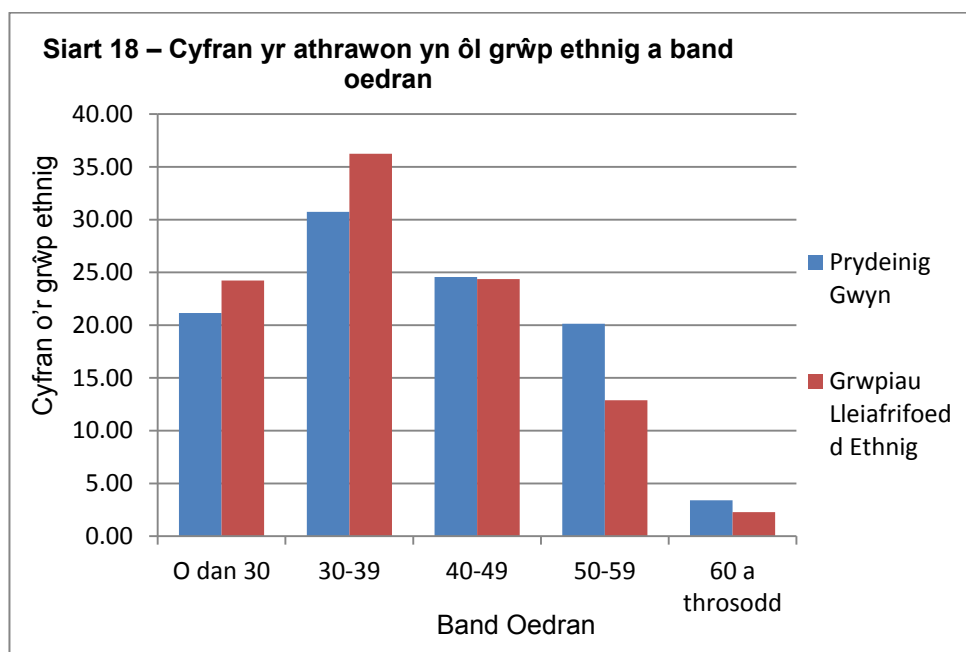
74. Dengys yr effaith ar grwpiau ethnig batrymau tebyg i'r rhai sy'n gysylltiedig â'r dadansoddiad yn ôl rhyw. Dengys **Siartiau 16 a 17** isod fod grwpiau lleiafrifoedd ethnig yn fwy amlwg mewn rolau addysgu sy'n talu cyflogau is a'u bod yn cael datblygiad gyrfaa arafach o gymharu ag aelodau gwyn o'r cynllun. Awgryma hyn y bydd y cynnydd a gynigir yn cael llai o effaith ar aelodau o leiafrifoedd ethnig.



Ffynhonnell: Cyfrifiad Gweithlu Ysgolion, Tachwedd 2012



75. Fel yn achos y dadansoddiad yn ôl rhyw, bydd athrawon o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig yn cael mwy o fudd o'r diogelwch i'r rhai sy'n ennill cyflogau is gan y byddant yn talu cyfraniadau llai yn gymesur o gymharu â'r rhai sy'n ennill cyflogau uwch, sef athrawon Prydeinig gwyn yn bennaf.
76. Er bod yr Adran yn cydnabod bod grwpiau lleiafrifoedd ethnig yn ennill llai, ar gyfartaledd, ac nad yw eu gyrfaoedd yn datblygu i'r un graddau ag aelodau Prydeinig gwyn o'r cynllun, nid yw'r Adran o'r farn bod newidiadau yn y strwythur cyfraniadau yn cynnig cyfle i fynd i'r afael â'r mater.
77. Mae **Siart 18** yn rhoi dadansoddiad o athrawon yn ôl grŵp ethnig ac yn ôl bandiau oedran. Dengys y dadansoddiad fod y rhan fwyaf o athrawon o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig yn y bandiau oedran iau, yn enwedig yn eu tridegau.

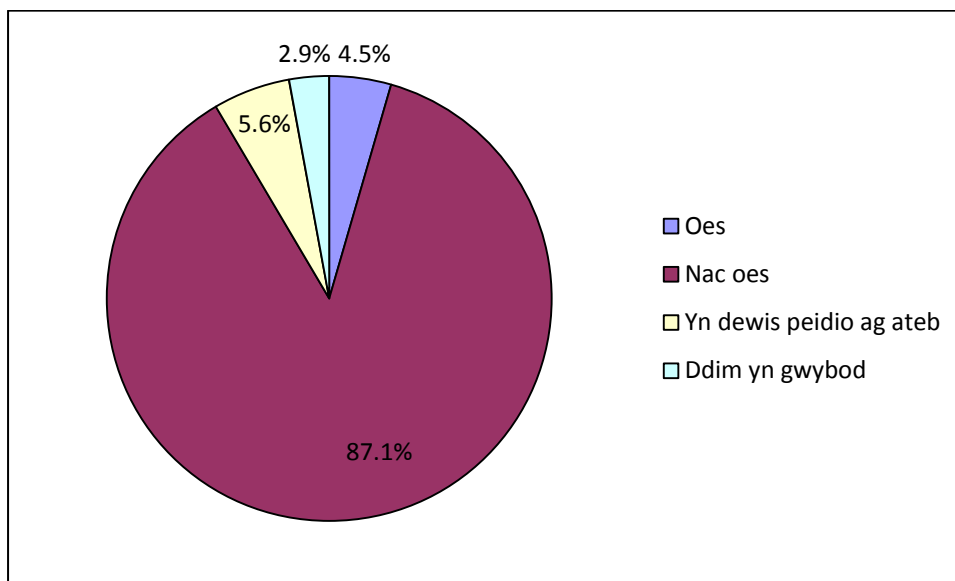


78. Awgryma'r dadansoddiad fod gan grwpiau lleiafrifoedd ethnig ai o gynrychiolaeth fel cyfran yn y grwpiau oedran hŷn ac felly eu bod yn fwy tebygol o ennill llai.
79. Fodd bynnag, mae'r diogelwch i'r rhai sy'n ennill cyflogau is ac athrawon ystafell ddosbarth, yn lliniaru effaith y newid i'r strwythur cyfraniadau ar aelodau iau a'r rhai y mae eu datblygiad gyrfa yn arafach.
80. Er bod y wybodaeth fanylach ond yn ymwneud â'r sector ysgolion a ariennir yn gyhoeddus yn Lloegr, tybir ei bod yn gynrychioliadol yn gyffredinol o sefyllfa aelodaeth gyfan y TPS.

Dadansoddiad yn ôl Anabledd

81. Dengys data o'r Cyfrifiad Gweithlu Ysgolion (Tachwedd 2012) a Chrynodeb Ystadegol Blynyddol Cyngor Addysgu Cyffredinol Cymru (Mawrth 2012), ymhlith y boblogaeth addysgu o 524k yn y ddau arolwg ystadegol, fod 56% wedi nodi nad oes ganddynt anabledd, bod llai nag 1% wedi datgan bod ganddynt anabledd ac nad oedd tua 43% wedi rhoi ymateb.
82. Er gwaethaf y gyfran isel o athrawon a oedd wedi datgan bod ganddynt anabledd, a chwmpas rhannol yr arolygon ystadegol, mae'r Adran wedi ystyried effaith bosibl y newid a gynigir i'r strwythur cyfraniadau ar gydraddoldeb drwy gyfeirio at y nodwedd hon, mewn perthynas â dileu ymddygiad gwahaniaethol, hyrwyddo cyfle cyfartal a meithrin cydberthnasau da.
83. Mewn cymhariaeth, dangosodd data a gafwyd fel rhan o raglen arolygon aelodau Pensiynau Athrawon fod 87.1% wedi nodi nad oedd ganddynt anabledd, fod 4.5% wedi datgan bod ganddynt anabledd a bod 8.5% wedi dewis peidio ag ymateb ateb neu wedi nodi nad oeddent yn ymwybodol o unrhyw nam (**Siart 19**).

Siart 19 - Data'r TPS ar Anabledd



Ffynhonnell – rhaglen arolygon aelodau Pensiynau Athrawon – Tachwedd 2012

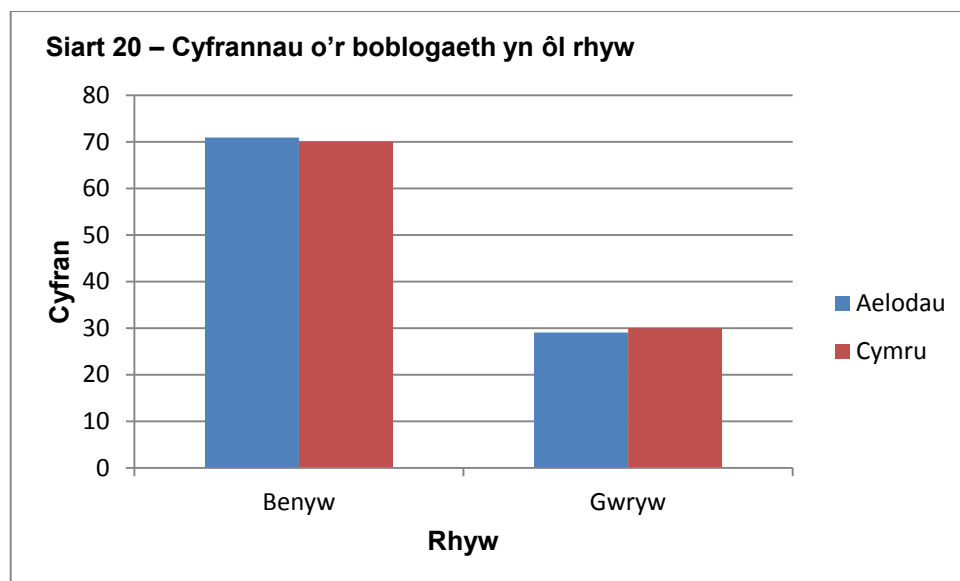
84. Mae'r Adran wedi dod i'r casgliad nad yw'r newid a gynigir i strwythur cyfraniadau aelodau yn gwahaniaethu yn erbyn y grŵp penodol hwn, ac nad yw ychwaith yn cynnig cyfle i hyrwyddo cyfle cyfartal neu feithrin cydberthnasau da. Y brif sail dros y casgliad hwn yw bod y newidiadau yn gymwys ni waeth a oes gan unigolyn y nodwedd warchoddedig benodol honno ai peidio.
85. Mae'r Adran hefyd wedi ystyried a oes senarios posibl sy'n benodol i'r grŵp hwn sy'n haeddu cael eu hystyried ymhellach, yn enwedig o ran y posibilrwydd bod athrawon sydd ag anabledd yn fwy tebygol o weithio'n rhan amser. Noda data o'r Cyfrifiad Gweithlu Ysgolion fod 71% o'r athrawon hynny a wnaeth ddatganiad ynglŷn ag anabledd yn gweithio'n llawn amser. Gellid dadlau y bydd yr effaith ar y rhai sydd ag

anabledd yn debyg yn gyffredinol i'r effaith ar athrawon benyw (y mae 76.9% ohonynt yn gweithio'n llawn amser) sy'n golygu, er y bydd y newidiadau'n effeithio arnynt, ei bod yn debygol o fod ar raddfa lai ac y bydd y rhai sy'n gweithio'n rhan amser yn cael budd o'r newid i gyflogau gwirioneddol. Gan mai cyfran isel iawn o athrawon sydd wedi nodi bod ganddynt anabledd, ni chredir y bydd yr effeithiau ar y grŵp hwn yn wahaniaethol.

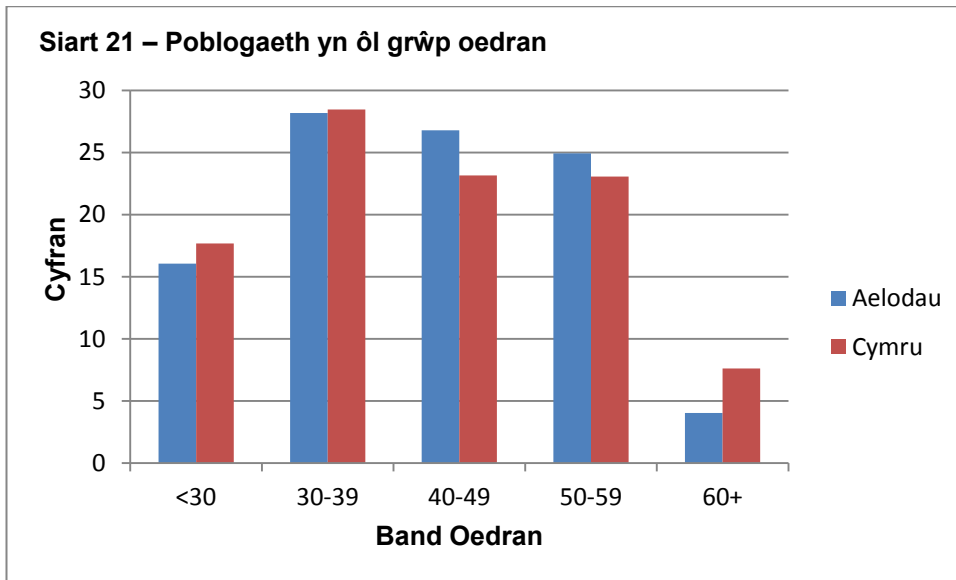
86. Mae'r Adran yn cytuno, wrth i bobl fyw'n hirach, ei bod yn fwy tebygol y bydd anabledd yn effeithio arnynt ac efallai y bydd angen iddynt addasu eu horiau gwaith neu adael y proffesiwn addysgu yn gynharach na'r bwriad. Fodd bynnag, cydnabyddi hefyd nad yw pob math o anabledd yn golygu na all unigolyn addysgu.

Dadansoddiad i Gymru

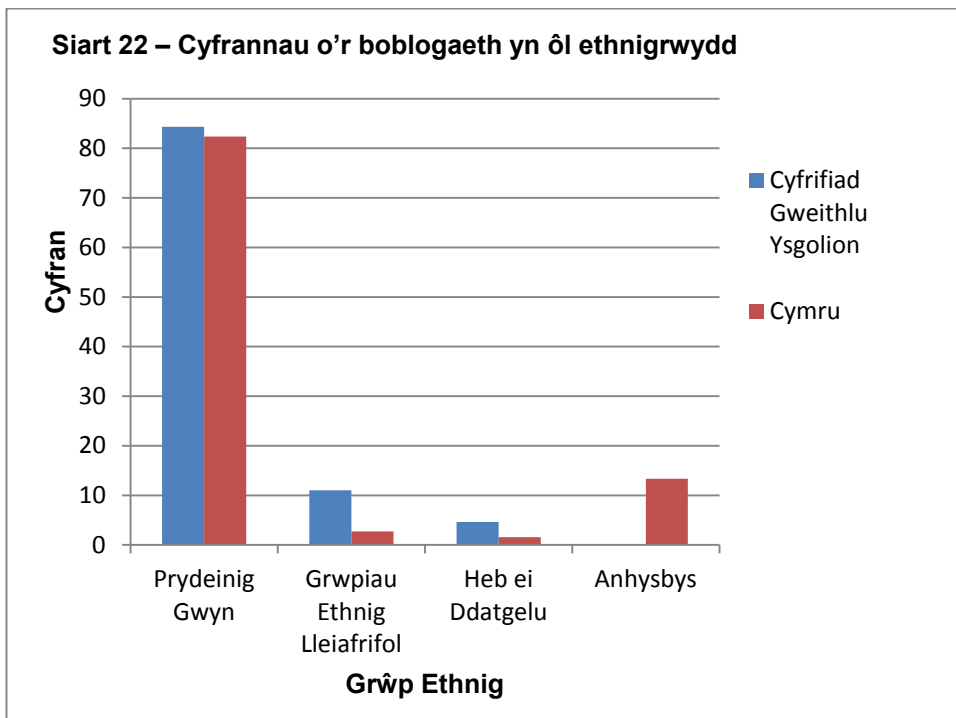
87. Mae **Siartiau 20 i 22** yn rhoi darlun o nodweddion athrawon a gyflogir yng Nghymru o'u cymharu â'r aelodaeth yn gyffredinol. Dengys y siartiau, o safbwynt rhyw ac oedran, nad oes fawr o wahaniaeth yn y tueddiadau. Mae'r sefyllfa ychydig yn wahanol o ran ethnigrwydd, lle mae'n amlwg (ar gyfer grwpiau lleiafrifoedd ethnig hysbys) fod grwpiau mwy amrywiol eu hethnigrwydd yn Lloegr. Fodd bynnag, y casgliad cyffredinol yw bod cyfrannau grwpiau gwarchoddedig yng Nghymru yn adlewyrchu cyfrannau yn yr aelodaeth ehangach ar y cyfan ac ar y sail honno mae'n rhesymol ystyried Cymru o fewn y prif ddadansoddiad, yn hytrach nag ar wahân iddo.



Ffynhonnell – Cynllun Pensiwn Athrawon (Mawrth 2012)



Ffynhonnell - Cynllun Pensiwn Athrawon (Mawrth 2012) / (Crynodeb Ystadegol CyngACC (Mawrth 12)



Ffynhonnell - Cyfrifiad Gweithlu Ysgolion (Tachwedd 2012) / Crynodeb Ystadegol CyngACC (Mawrth 12)

Dadansoddiad o Nodweddion Gwarchoddedig Eraill

88. Mae'r dadansoddiad canlynol yn ystyried y nodweddion canlynol: priodas/bartneriaethau sifil; cyfeiriadedd rhywiol, ac ailbennu rhywedd; beichiogrwydd a mamolaeth; a chrefydd neu gredo.

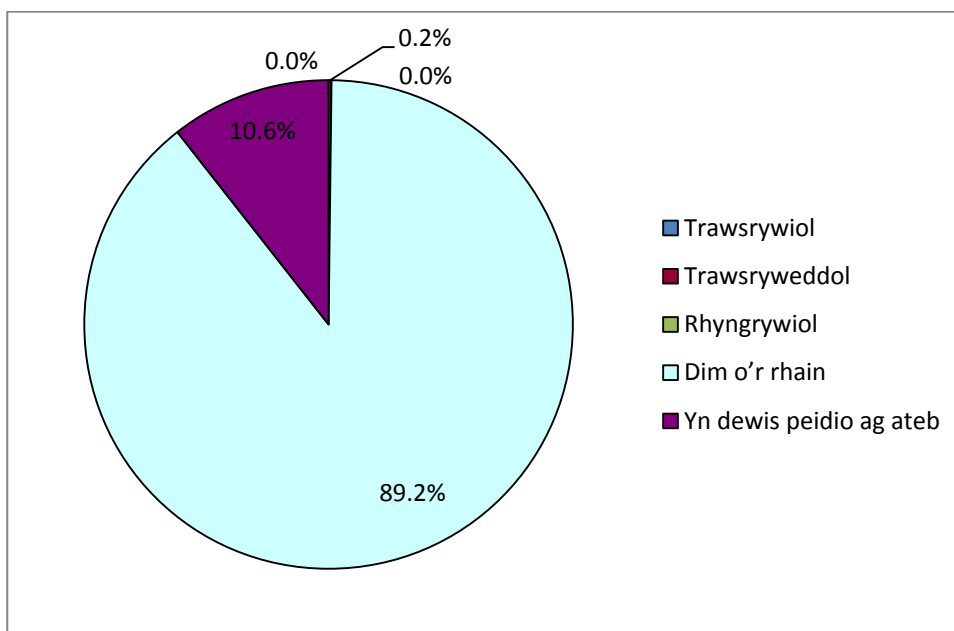
Priodas/Partneriaethau Sifil

89. Nid oes data ar gael ar y nodwedd warchoddedig hon mewn perthynas â'r gweithlu addysgu. Fodd bynnag, mae'r Adran wedi ystyried effaith bosibl y newidiadau a gynigir i'r strwythur cyfraniadau o ran y nodwedd benodol hon, yn enwedig o ran gofyniad dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus i ddileu ymddygiad gwahaniaethol. Mae'r Adran wedi dod i'r casgliad nad yw'r cynigion i newid cyfraniadau aelodau yn gwahaniaethu yn erbyn y rhai sy'n briod neu sydd mewn partneriaeth sifil, ar y sail bod y newidiadau i gyfraniadau yn gymwys waeth beth fo statws priodasol yr aelod.

Ailbennu rhywedd (gan gynnwys trawsryweddol) a Chyfeiriadedd Rhywiol

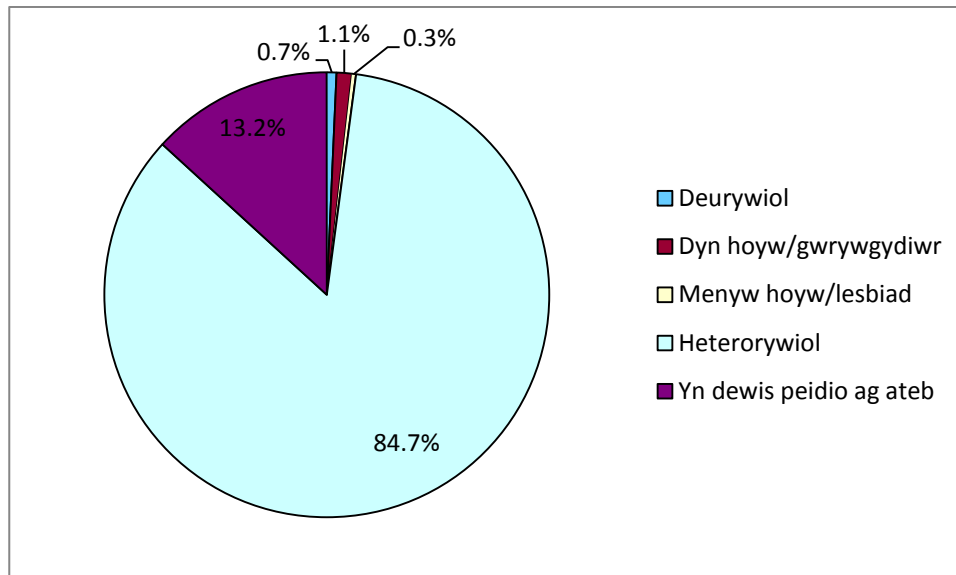
90. Mae'r data canlynol (**Siart 23**) a ddaw o raglen arolygon aelodau Pensiwn Athrawon, yn rhoi trosolwg o'r aelodaeth mewn perthynas ag ailbennu rhywedd (gan gynnwys trawsryweddol).
91. Nododd y rhan fwyaf o ymatebwyr (89.2%) nad oedd yr un o'r rhain yn gymwys, dewisodd 10.6% beidio ag ateb, nododd 0.2% eu bod yn drawsryweddol ac ni nododd neb eu bod yn rhyngrywiol nac yn drawsrywiol.

Siart 23 - Ailbennu Rhywedd



92. Mae'r data canlynol (**Siart 24**) a ddaw o raglen arolygon aelodau Pensiwn Athrawon, yn rhoi trosolwg o'r aelodaeth mewn perthynas â chyfeiriadedd rhywiol.
93. Nododd y rhan fwyaf o ymatebwyr (84.7%) eu bod yn heterorywiol, nododd 1.1% eu bod yn ddyn hoyw/cyfunrywiol, nododd 0.7% eu bod yn ddeurywiol a nododd 0.3% eu bod yn fenyw hoyw/lesbiad o ran cyfeiriadedd rhywiol. Dewisodd 13.2% beidio â rhoi ateb.

Siart 24 – Cyfeiriadedd Rhywiol



Ffynhonnell – rhaglen arolygon aelodau Pensiynau Athrawon – Tachwedd 2012

94. Mae'r Adran wedi ystyried effaith bosibl y newidiadau mewn cyfraniadau ar gydraddoldeb o ran y nodweddion hyn, o ran dileu ymddygiad gwahaniaethol, hyrwyddo cyfle cyfartal, a meithrin cydberthnasau da.
95. Mae'r Adran wedi dod i'r casgliad nad yw'r cynigion i newid cyfraniadau aelodau yn gwahaniaethu yn erbyn y grwpiau penodol hyn, ac nad ydynt ychwaith yn cynnig y cyfle i hyrwyddo cyfle cyfartal a meithrin cydberthnasau da. Y brif sail dros y casgliad hwn yw bod y newidiadau mewn cyfraniadau yn gymwys ni waeth beth fo cyfeiriadedd rhywiol neu statws trawsryweddol unigolyn, fel na fydd effaith uniongyrchol ar y grwpiau hyn. Yn yr un modd, nid yw ein dadansoddiad wedi nodi unrhyw effaith anuniongyrchol gwirioneddol na phosibl.

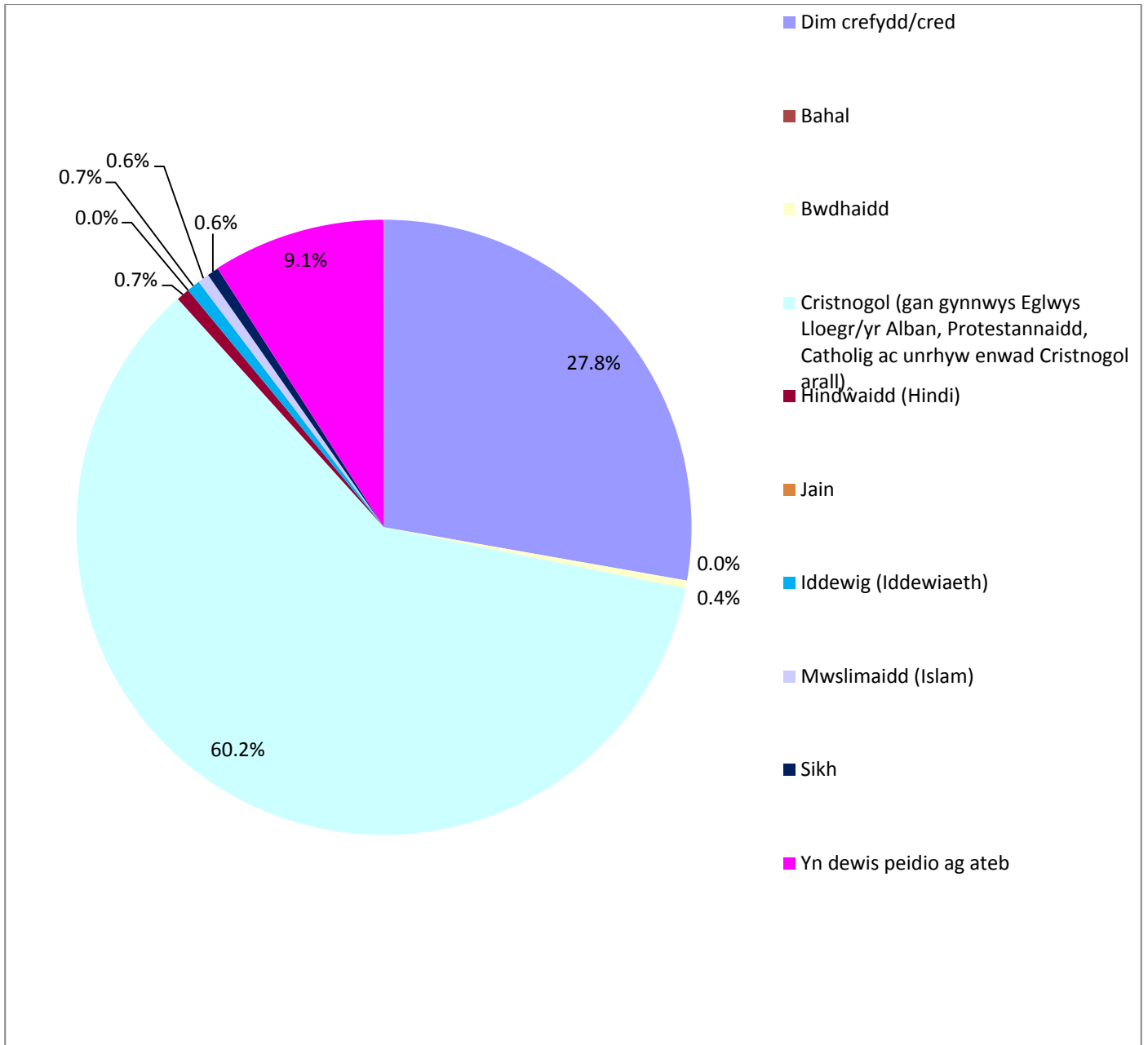
Beichiogrwydd a Mamolaeth

96. Nid oes data ar gael ar y grŵp hwn yn benodol mewn perthynas â'r gweithlu addysgu, fodd bynnag, caiff materion sy'n berthnasol i'r grŵp hwn eu hystyried yn llawn fel rhan o'r asesiad yn ôl rhyw a phatrwm gwaith. Mae'r Adran wedi dod i'r casgliad nad yw'r cynigion i newid cyfraniadau aelodau yn gwahaniaethu yn erbyn y grwpiau penodol hyn gan y bydd y diogelwch arfaethedig i weithwyr sy'n ennill cyflogau is a'r newid i gyflogau gwirioneddol yn lliniaru effaith y newidiadau mewn cyfraniadau.

Crefydd neu Gredo

97. Daw'r data canlynol (**Siart 25**) o raglen arolygon aelodau Pensiynau Athrawon.

Siart 25 – Data'r TPS ar Grefydd neu Gredo



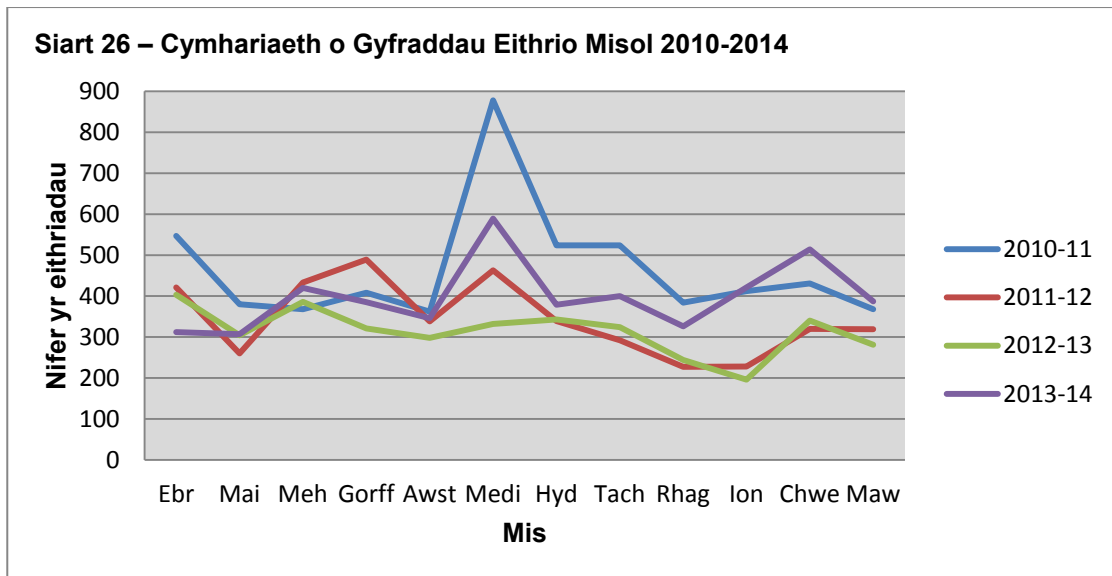
Ffynhonnell – rhaglen arolygon aelodau Pensiynau Athrawon – Tachwedd 2012

98. Mae'r Adran wedi ystyried effaith bosibl y newidiadau mewn cyfraniadau a gynigir mewn perthynas â'r nodwedd hon, o ran dileu ymddygiad gwahaniaethol, hyrwyddo cyfle cyfartal, a meithrin cydberthnasau da.
99. Mae'r Adran wedi dod i'r casgliad nad yw'r cynigion i newid cyfraniadau aelodau yn gwahaniaethu yn erbyn y grwpiau penodol hyn, ac nad ydynt ychwaith yn cynnig y cyfle i hyrwyddo cyfle cyfartal a meithrin cydberthnasau da. Y brif sail dros y casgliad hwn yw bod y cynigion i newid cyfraniadau aelodau yn gymwys waeth beth fo crefydd neu gredo unigolyn, felly ni fydd unrhyw effaith uniongyrchol ar y grŵp

hwn. Yn yr un modd, nid yw ein dadansoddiad wedi nodi unrhyw effaith anuniongyrchol gwirioneddol na phosibl.

Dadansoddiad o Achosion o Eithrio o'r Cynllun

100. Mae'r Adran yn ymrwymedig i leihau'r risg y bydd aelodau yn eithrio o'r TPS. Mae'r broses o fonitro achosion o eithrio wedi cael ei defnyddio i lywio strwythur y cynllun a'r dull dosbarthu ar gyfer newidiadau i'r strwythur cyfraniadau a bydd y broses hon yn barhaus er mwyn nodi unrhyw newidiadau posibl yn ymddygiad aelodau i'w hystyried o ran newidiadau i gyfraniadau yn y dyfodol.
101. Gofynnir am ddata misol ar achosion o eithrio o'r cynllun gan Capita, gweinyddwr Pensiynau Athrawon. Dengys **Siart 26** gyfanswm yr aelodau a oedd wedi dewis eithrio o'r cynllun bob mis rhwng mis Ebrill 2010 a mis Mawrth 2014. Wrth i 2014 fynd heibio, caiff nifer yr achosion o eithrio o'r cynllun ei hychwanegu at y siart hwn er mwyn cymharu ymddygiad aelodau rhwng blynyddoedd yn uniongyrchol .



Ffynhonnell – Cynllun Pensiwn Athrawon (31/03/14)

102. Mae cymariaethau misol o achosion o eithrio o'r cynllun ar gyfer 2013-14 wedi amrywio'n fawr heb batrwm amlwg. Rhwng mis Ebrill 2013 a mis Mawrth 2014, dewisodd cyfanswm o 4,786 o aelodau eithrio o'r cynllun, sef cynnydd o 1014 (21.2%) o gymharu â'r un adeg y llynedd. Y mis brig yn ystod 2013-14 oedd mis Medi, pan benderfynodd cyfanswm o 589 o aelodau eithrio o'r cynllun. Mewn gwrthgyferbyniad â hynny, y mis brig ar gyfer 2012-13 oedd mis Ebrill gyda 403 o achosion o eithrio o'r cynllun.
103. O ran ystod oedran, roedd y rhai a ddewisodd eithrio o'r cynllun yn 2013-14 rhwng 25 a 34 oed yn bennaf, sy'n gyson â blynyddoedd blaenorol ynghyd ag aelodau llawn amser a rhan amser sy'n 55 - 59 oed a 60 oed a throsodd. Gwelwyd y newid hwn mewn ymddygiad ar gyfer pob adroddiad ar achosion o eithrio o'r cynllun ers mis Chwefror 2013 a gellir ei briodoli, o leiaf yn rhannol, i gofrestru awtomatig.
104. Mae'r data ar achosion o eithrio o'r cynllun yn parhau i ddangos, o blith y gyfran fach o aelodau sy'n dewis eithrio o'r TPS, fod y rhan fwyaf yn aelodau sydd â gwasanaeth cymharol fach, gyda'r rhan fwyaf â llai na phum mlynedd o wasanaeth.

Ym mis Mawrth 2014, roedd 50% o'r holl aelodau a ddewisodd eithrio o'r cynllun wedi cronni llai na phum mlynedd o wasanaeth ac roedd 61% wedi cronni llai na 10 mlynedd o wasanaeth.

105. Mae'r rhan fwyaf o achosion o eithrio o'r cynllun yn ymwneud ag aelodau sy'n gweithio yn y sector ysgolion a gynhelir. Aelodau benyw oedd yn cyfrif am y nifer fwyaf. Fodd bynnag, mae cyfran wirioneddol yr aelodau yn y grŵp hwn sy'n dewis eithrio o'r cynllun dipyn yn is na chyfran yr aelodau benyw gweithredol yn y sector ysgolion a gynhelir.
106. Mae'r ffigurau misol hyd yn hyn ar gyfer achosion o eithrio o'r cynllun wedi dilyn yr un patrwm â ffigurau mewn blynyddoedd blaenorol, gyda'r rhan fwyaf o aelodau yn dychwelyd i'r TPS ar ôl dewis eithrio o'r cynllun yn wreiddiol ar ôl cwblhau llai na blwyddyn o wasanaeth. Dengys y data fod y nifer sy'n dewis eithrio o'r cynllun yn lleihau wrth i oedran yr aelodaeth gynyddu. Ym mis Mawrth 2014, y band oedran a oedd â'r nifer fwyaf a ddewisodd eithrio o'r cynllun oedd 26 - 30 a 36 - 40 ar gyfer y rhai a ddewisodd ymuno â'r cynllun.
107. Y cyfnod cyfartalog yr oedd yr aelodau wedi eithrio o'r cynllun oedd 3.46 blynedd. Ar gyfartaledd, dangosir bod aelodau llawn amser gwryw wedi eithrio o'r cynllun yn hwy na'r grwpiau eraill, gyda chyfartaledd o 4.64 blynedd. Fodd bynnag, cynyddwyd y cyfartaledd hwn yn sylweddol oherwydd dau aelod a oedd wedi ymuno â'r cynllun ar ôl 20 a 23 mlynedd.
108. Dengys y data ar achosion eithrio o'r cynllun fod lefelau eithrio yn isel iawn, gyda'r nifer fwyaf o athrawon sy'n dewis eithrio o'r cynllun yn gwneud hynny ar ôl cyfnod byr iawn o wasanaeth, sef athrawon newydd yn y proffesiwn a'r rhai ar y graddfeydd cyflog isaf yn bennaf. Mae'r haenau a gynlluniwyd yn cydnabod y duedd hon ac yn unol ag ymrwymiad y llywodraeth i gefnogi'r rhai sy'n ennill y cyflogau isaf ac i ostwng cyfraddau eithrio, rhoddwyd diogelwch i'r grŵp hwn o aelodau a fydd yn talu cyfradd cyfraniadau is na'r cyfartaledd o 9.6%.
109. Bydd yr Adran yn parhau i fonitro lefelau eithrio er mwyn nodi a oes unrhyw newidiadau mewn ymddygiad o ganlyniad i'r newidiadau i'r strwythur cyfraniadau neu'r diwygiadau ehangach.

Casgliad y Dadansoddiad Cydraddoldeb

110. Crynhoir isod y prif faterion o ran cydraddoldeb a ddaeth i'r amlwg yn y dadansoddiad cydraddoldeb a'r broses o ymgysylltu â rhanddeiliaid, ynghyd â safbwynt yr Adran:

Mater	<u>Safbwynt yr Adran</u>
<p>Bydd y newidiadau mewn cyfraniadau yn cael effaith anghymesur ar athrawon iau, athrawon sy'n ennill cyflogau is, athrawon anabl, athrawon o grwpiau duon a lleiafrifoedd ethnig ac athrawon rhan amser, sy'n fwy tebygol o fod yn fenywod. Mae athrawon hŷn a'r rhai sy'n ennill y cyflogau uchaf hefyd yn debygol o wynebu effaith anghymesur.</p>	<p>Cynhaliwyd dadansoddiad cydraddoldeb ar gyfer codiadau blaenorol mewn cyfraniadau pensiwn ac roedd hyn yn cynnwys ystyriaeth ofalus o'r effaith ar y grwpiau hyn.</p> <p>Llywiodd y dadansoddiad hwn gynllun y strwythur a'r dull dosbarthu ar gyfer cyfraniadau ar ôl 2015.</p> <p>Noda'r dadansoddiad eleni nad oes unrhyw effaith anghymesur ar aelodau oherwydd eu nodweddion gwarchoddedig.</p> <p>Mae'r cynigion ar gyfer cyfraniadau ar ôl 2015 yn diogelu'r rhai sy'n ennill y cyflogau isaf gan gynnwys athrawon newydd gymhwyso drwy sicrhau y byddant yn talu llai na'r cyfartaledd o 9.6%. Bydd aelodau rhan amser hefyd yn cael budd o'r diogelwch hwn a bydd y newid i gyflogau gwirioneddol yn lleihau cyfraddau cyfraniadau i'r rhan fwyaf o'r grŵp hwn. Ceir mwy o athrawon anabl ac athrawon o grwpiau lleiafrifoedd ethnig yn y rolau addysgu sy'n talu cyflogau is ac felly maent hwy hefyd yn cael budd o'r diogelwch hwn.</p> <p>Er mai'r rhai sy'n ennill y cyflogau uchaf sy'n talu'r cyfraniadau uchaf o dan strwythur haenau, bydd y newid i chwe haen yn fuddiol i weithwyr sy'n ennill cyflogau uwch.</p> <p>Caiff dadansoddiad cydraddoldeb pellach ei wneud ar gyfer unrhyw newidiadau i'r strwythur cyfraniadau yn y dyfodol cyn i benderfyniadau terfynol gael eu gwneud. Caiff y dadansoddiad hwnnw ei lywio gan drafodaethau ag undebau llafur, a gwaith monitro cyfraddau eithrio.</p>
<p>Bydd y newidiadau yng nghyfraddau cyfraniadau yn cael effaith anghymesur ar y rhai yn y gweithlu sy'n ennill cyflogau uwch, ac sy'n ddynion gan mwyaf.</p>	<p>Er mai'r rhai sy'n ennill y cyflogau uchaf sy'n talu'r cyfraniadau uchaf o dan strwythur haenau mae hynny'n cydnabod eu bod yn tueddu i gael mwy o fudd o ran buddiannau. At hynny, bydd y newid i chwe haen yn lleihau'r effaith i weithwyr sy'n ennill cyflogau uwch, sy'n ddynion gan mwyaf.</p> <p>O dan y strwythur a gynigir, bydd cyfraddau cyfraniadau'r rhai sy'n ennill cyflogau uwch yn gostwng o gymharu â blynyddoedd blaenorol a bydd lleihad yn y gwahaniaeth rhwng yr haen uchaf a'r haen isaf.</p>

Casgliad

111. Bwriedir i'r newidiadau a gynigir yng nghyfraniadau aelodau'r TPS liniaru effeithiau negyddol posibl ar grwpiau sydd â nodweddion gwarchoddedig, gan y rhagwelir y bydd lefelau cyflog yn cynyddu gydag oedran, datblygiad gyrfu ac wrth i unigolion symud drwy'r system haenau.
112. Bydd y newidiadau i'r cyfraddau cyfraniadau, yn enwedig y newid i ddefnyddio cyflogau gwirioneddol, yn cael effaith gadarnhaol ar weithwyr rhan amser a'r rhai sy'n ennill cyflogau is. Mae hyn yn adlewyrchu un o egwyddorion craidd y Llywodraeth sef y dylid diogelu'r rhai sy'n ennill y cyflogau isaf a fydd yn parhau i dalu cyfraniadau ar gyfradd is na'r cyfartaledd o 9.6%.
113. Mae'r newidiadau hefyd yn cynnig buddiannau i rai o'r rhai sy'n ennill cyflogau uwch o ganlyniad i'r newid i chwe haen, sy'n adlewyrchu'r dymuniad i newid i strwythur mwy gwastad dros amser.
114. Wrth roi sylw priodol i ddyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus, mae'r Adran wedi ystyried yn ofalus effaith y cynigion o ran pob un o'r nodweddion gwarchoddedig canlynol: oedran, rhyw, patrwm gwaith (er nad yw hyn yn nodwedd warchoddedig), ethnigrwydd, anabledd, crefydd neu greddo, ailbennu rhywedd, beichiogrwydd a mamolaeth, cyfeiriadedd rhywiol, ailbennu rhywedd; a phriodas/partneriaeth sifil.
115. Rydym wedi dod i'r casgliad bod effaith niweidiol anghymesur ar aelodau presennol ac aelodau yn y dyfodol yn annhebygol. Felly, rydym wedi dod i'r casgliad nad yw'r cynigion yn arwain at unrhyw broblemau sylweddol o ran cydraddoldeb a'u bod yn fodd cymesur i sicrhau nod dilys fel y'i nodwyd gan y Llywodraeth.

Camau Gweithredu Pellach

116. Mae'r Adran yn cydnabod ei rhwymedigaeth barhaus i gydymffurfio â Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus. O gofio hynny, bydd cydraddoldebau yn parhau i gael eu hystyried wrth i ni ddatblygu'r trefniadau ar gyfer gweithredu'r cynnydd mewn cyfraniadau o fis Ebrill 2019 a thu hwnt.
117. Ar ôl i'r ymgynghoriad hwn ddod i ben, bydd yr Adran yn defnyddio'r ymatebion i lywio'r dadansoddiad cydraddoldeb hwn ymhellach.

Data ar Aelodau - Nodweddion Gwarchoddedig

118. Cesglir y data gan Pensiynau Athrawon drwy'r Ffurflen Flynyddol at ddibenion cyflawni rhwymedigaethau gweinyddu pensiynau, ac nid yw'n berthnasol i ethnigrwydd/anabledd unigolyn nac unrhyw nodweddion gwarchoddedig eraill. Fel y cyfryw, byddai'n amhriodol i'r Ffurflen Flynyddol gael ei defnyddio fel modd i gasglu data o'r fath, a bydd angen ystyried y beichiau cynyddol ar gyflogwyr y gall newid i'r broses casglu data eu hachosi.

119. Fodd bynnag, mae'r Adran yn cydnabod bod angen monitro statws ethnig ac anabledd aelodau'r cynllun yn barhaus, yn ogystal â nodweddion gwarchoddedig eraill, er mwyn llywio'r broses o ddatblygu polisi pensiwn yn barhaus.
120. Felly, mae'r Adran yn bwriadu parhau i geisio gwybodaeth am aelodau gweithredol y TPS drwy raglen arolygon aelodau Pensiynau Athrawon er mwyn asesu effaith newidiadau yng nghyfraddau cyfraniadau ar grwpiau unigol yn 2019 a thu hwnt ac i weithio gyda Phensiynau Athrawon a grwpiau o aelodau i annog aelodau i gymryd rhan yn yr arolwg.

Eithrio o'r cynllun

121. Bydd yr Adran yn parhau i ddadansoddi tueddiadau misol o ran lefelau eithrio ac ymuno a bydd pob adroddiad yn cynnwys cymhariaeth â'r mis blaenorol. Caiff y data ar eithrio o'r cynllun eu cymharu'n uniongyrchol â data ar aelodau er mwyn nodi newidiadau yn ymddygiad aelodau a lefelau anghymesur o bosibl o eithrio o'r cynllun, a bydd Rheolwyr Cydberthynas Cyflogwyr Pensiynau Athrawon yn cynnal arolygon o gyflogwyr lle daw anghysondebau o ran patrymau eithrio i'r amlwg ac yn ystyried unrhyw dueddiadau mewn cysylltiad â nodweddion gwarchoddedig.
122. Bydd y gwaith o ddadansoddi achosion o eithrio o'r cynllun yn broses barhaus er mwyn nodi unrhyw newidiadau posibl yn ymddygiad aelodau er mwyn llywio polisi neu strwythur y cynllun a'r dull dosbarthu ar gyfer newidiadau i gyfraddau cyfraniadau o fis Ebrill 2019 a thu hwnt.

Gwell cyfathrebu ag aelodau a chyflogwyr

123. Mae'r Adran yn parhau i weithio gyda gweinydd y TPS i sicrhau gwell cyfathrebu ag aelodau a chyflogwyr, fel y bydd pob athro yn llwyr ymwybodol o effaith y newidiadau a gynigir a gwerth aros yn y cynllun ac yn eu deall.

Y Camau Nesaf

124. Ar ôl i'r ymgynghoriad hwn ddod i ben, bydd yr Adran yn defnyddio'r ymatebion i lywio'r dadansoddiad cydraddoldeb hwn ymhellach a chaiff fersiwn diwygiedig ei gyhoeddi ar y cyd â'r ymateb i'r ymgynghoriad.
125. Mae'r Adran wedi ymrwymo i weithio'n agos gydag undebau llafur, cyflogwyr a rhanddeiliaid allweddol eraill i ddatblygu'r strwythur cyfraniadau ar ôl 2019 a thu hwnt. Ar ôl i'r ymgynghoriad hwn ddod i ben, bydd yr Adran yn defnyddio'r ymatebion i lywio'r dadansoddiad cydraddoldeb hwn ymhellach.

Atodiad A

Proffil Oedran Aelodau Gweithredol ar 31 Mawrth 2012

Data ar Athrawon ar:
31/03/2012

Proffil Oedran									
	NPA60	NPA60	NPA60	NPA60	NPA65	NPA65	NPA65	NPA65	
	Gwryw	Gwryw	Benyw	Benyw	Gwryw	Gwryw	Benyw	Benyw	
	Rhan amser	Rhan amser	Rhan amser	Rhan amser	Rhan amser	Rhan amser	Rhan amser	Rhan amser	CYFAN-SWM
< 21	0	0	0	0	2	50	6	67	125
21	0	0	0	0	76	73	438	189	776
22	0	0	0	1	411	154	2237	451	3254
23	0	0	1	0	1180	303	5272	792	7548
24	1	1	1	0	2210	414	7840	1079	11546
25	2	1	4	1	2735	487	9372	1129	13731
26	42	2	240	33	3025	447	10176	1251	15216
27	298	17	1499	193	3145	511	9516	1396	16575
28	938	35	3773	614	2925	501	7228	1337	17351
29	1618	53	5540	1095	2353	408	5283	1223	17573
30	2263	95	6492	1759	1999	431	4155	1211	18405
31	2785	119	7255	2573	1846	484	3192	1215	19469
32	3116	134	7356	3244	1538	423	2600	1175	19586
33	3120	174	6898	3624	1372	402	2053	1153	18796
34	3031	169	6146	3801	1142	379	1722	1068	17458
35	3189	196	5822	3950	1034	351	1475	1062	17079
36	3350	203	5698	4170	906	351	1410	1088	17176
37	3638	256	5751	4457	886	354	1275	1277	17894
38	3662	242	5864	4264	857	355	1361	1380	17985
39	3968	267	5809	4145	785	380	1354	1516	18224
40	4139	362	5706	4008	773	405	1370	1705	18468
41	4026	351	5557	3727	791	456	1416	1708	18032
42	3896	317	5425	3399	709	430	1382	1692	17250
43	3809	335	5407	3235	702	401	1459	1736	17084
44	3660	369	5418	2980	648	461	1345	1707	16588
45	3576	397	5948	3189	582	425	1235	1689	17041
46	3705	400	6225	3180	605	416	1295	1616	17442
47	3952	445	6280	3122	595	454	1178	1683	17709
48	3754	472	6215	3032	570	465	1113	1501	17122
49	3755	421	6078	2899	545	398	930	1291	16317
50	3697	493	6195	2704	496	458	788	1292	16123
51	3753	446	6519	2810	426	411	689	1144	16198
52	3802	490	6692	2913	409	402	550	1091	16349

53	3977	506	7078	3136	341	376	487	1012	16913
54	4196	550	7605	3422	296	368	388	934	17759
55	4025	572	7504	3501	299	364	334	879	17478
56	3968	631	7019	3454	233	306	288	713	16612
57	3655	670	6658	3344	196	318	231	746	15818
58	3498	749	6214	3307	194	283	167	608	15020
59	2850	697	4988	3227	150	278	127	485	12802
60	1878	645	3317	2396	114	244	87	417	9098
61	1298	494	1694	1294	95	221	73	250	5419
62	970	404	1123	915	72	204	29	246	3963
63	775	315	682	625	50	175	19	189	2830
64	575	246	509	440	35	193	15	137	2150
65	271	189	242	274	25	132	9	99	1241
66	52	58	86	106	6	59	3	53	423
67	30	37	37	67	5	50	2	59	287
68	21	31	21	41	0	41	0	44	199
69	10	21	16	40	1	32	0	41	161
70	7	7	7	20	0	20	0	20	81
71	4	5	4	8	0	17	0	11	49
72	1	1	1	10	0	24	1	15	53
73	1	3	2	4	0	15	0	20	45
74	0	3	0	1	1	12	0	10	27
75 +	0	0	0	0	0	1	0	2	3
CYFAN-SWM	116607	14096	206621	108754	40391	16573	94975	47904	

Er gwybodaeth

Enw'r sawl a gynhaliodd yr asesiad hwn: Michelle Thompson-Smith
Dyddiad y Cwblhawyd yr Aseiad: Cynhaliwyd yr asesiad drwy gydol y broses lunio polisi a gwneud penderfyniadau barhaus ac fe'i cwblhawyd ar 14/04/2014. Caiff y dadansoddiad ei ddiweddarau ymhellach ar ôl i'r ymgynghoriad ddod i ben.
Enw'r Dirprwy Gyfarwyddwr cyfrifol Stephen Baker
Dyddiad y llofnodwyd yr asesiad 14/04/2014



(h) Hawlfraint y Goron 2013

Gallwch aildefnyddio'r wybodaeth hon (ac eithrio'r logos) am ddim ar unrhyw ffurf neu gyfrwng, yn unol â thelerau'r Drwydded Llywodraeth Agored. I weld y drwydded hon, ewch i <http://www.nationalarchives.gov.uk/doc/open-government-licence> neu anfonwch e-bost i psi@nationalarchives.gsi.gov.uk.

Lle rydym wedi nodi unrhyw wybodaeth am hawlfraint trydydd parti bydd angen i chi gael caniatâd gan ddeiliaid yr hawlfraint dan sylw.

Dylid anfon unrhyw ymholiadau ynghylch y cyhoeddiad hwn atom yn <http://www.education.gov.uk/contactus>.

Mae'r ddogfen hon ar gael i'w lawrlwytho yn <http://www.education.gov.uk/aboutdfe/advice>