

DATGANIAD CYFLOG RHWNG Y RHYWIAU LLAIS 2024-2025



Pwy ydym ni

Rydym yn gorff cyhoeddus a noddir gan Lywodraeth Cymru.

Rydym yn cael ein cyllid gan Lywodraeth Cymru, ond rydym yn annibynnol yn weithredol. Mae hyn yn golygu ein bod ni'n cael dewis ar beth rydyn ni'n gweithio, sut rydyn ni'n gweithio a gyda phwy rydyn ni'n gweithio. Mae gennym saith tîm rhanbarthol sydd, gyda chefnogaeth ein tîm cenedlaethol, yn cydweithio i gynrychioli eich barn, gan sicrhau ein bod yn gwrando, yn gweithio gyda chyrff y GIG, Awdurdodau Lleol Cymru, ac eraill i lunio a gwella gwasanaethau i bawb.

Rydym yma i helpu a rhoi cyngor i unrhyw un sydd ag adborth ar iechyd a gofal cymdeithasol yng Nghymru ac rydym yma i'ch cefnogi i wneud cwynion os aiff pethau o chwith.

Ein cefndir

Dyma ein hail ddatganiad bwlch cyflog rhwng y rhywiau ers i ni ddechrau ein gweithgareddau ym mis Ebrill 2023. Cyn hyn, roeddem yn adrodd fel y cyn Bwrdd y Cyngorau Iechyd Cymuned yng Nghymru (CICau).

Efallai y byddwn yn cyfeirio at rywfaint o'r data sydd gennym o'n hadroddiadau blaenorol yn y ddogfen hon ac yn cyfeirio at hyn fel data etifeddol. Bydd hyn yn lleihau dros amser.

Pam Rydym Yn Adrodd Ar Ein Bwlch Cyflog Rhwng Y Rhywiau

Fel corff sector cyhoeddus yng Nghymru, mae'n ofynnol i ni gynhyrchu ein datganiad cyflog rhywedd bob blwyddyn. Rydym yn gwybod y gallai grwpiau eraill o bobl brofi bwlch cyflog sy'n cael ei effeithio gan rywbeth heblaw rhyw.

Mae'r adroddiad yn darparu data am ryw a chyflog sy'n ein helpu i nodi unrhyw wahaniaethau neu fylchau y mae angen mynd i'r afael â nhw.

Mae'r datganiad cyflog rhywedd hwn yn cynnwys yr holl weithwyr.

Ein nod yw defnyddio'r canfyddiadau yn yr adroddiad hwn i lunio a gwella ein sefydliad ar gyfer ein pobl yn unol â'n [Cynllun Strategol 2024–2027](#) a'n [Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2024–2028](#).



Rydym wedi adrodd ar ein canfyddiadau yn seiliedig ar wybodaeth am weithwyr ar 31 Mawrth 2025. Er mwyn cysondeb, byddwn yn sicrhau bod yr un dyddiad yn cael ei ddefnyddio bob blwyddyn.

Yn y datganiad cyflog hwn, mae rhywedd wedi'i adrodd mewn ffordd ddeuaidd sy'n cydnabod gwrywod a benywod yn unig. Mae hyn yn dilyn Canllawiau Llywodraeth y DU ar adrodd ar gyflogau rhywedd. Rydyn ni'n gwybod bod llawer o bobl sydd ddim yn uniaethu mewn ffordd sy'n ffitio i mewn i gategori deuaidd ac nad yw'r adrodd hwn yn adlewyrchu hyn.

Yn yr adroddiad hwn, rydym wedi defnyddio'r termau 'rhyw', 'dynion', 'menywod' a 'gwrywod'. Rydym yn deall, i rai pobl, y bydd hyn yn cyfeirio at eu rhyw fiolegol yn unig, i rai pobl y gallai hyn gyfeirio at eu hunaniaeth rhywedd ac i rai pobl y ddau.

Rydym yn deall nad yw bylchau cyflog yn ymwneud â rhyw yn unig. Gall gwahaniaethau mewn cyflog hefyd effeithio ar bobl o grwpiau eraill a nodweddion gwahanol. Gall y ffactorau hyn orgyffwrdd, sy'n golygu y gallai rhai pobl wynebu mwy nag un anfantais ar yr un pryd.

Ein Canfyddiadau Cychwynnol

Ein staff

Mae 107 o staff yn ein sefydliad, mae rhai ohonyn nhw'n gweithio'n llawn amser ac eraill yn gweithio'n rhan-amser.

O'r 107 o staff, mae 92 o fenywod a 15 o wrywod.



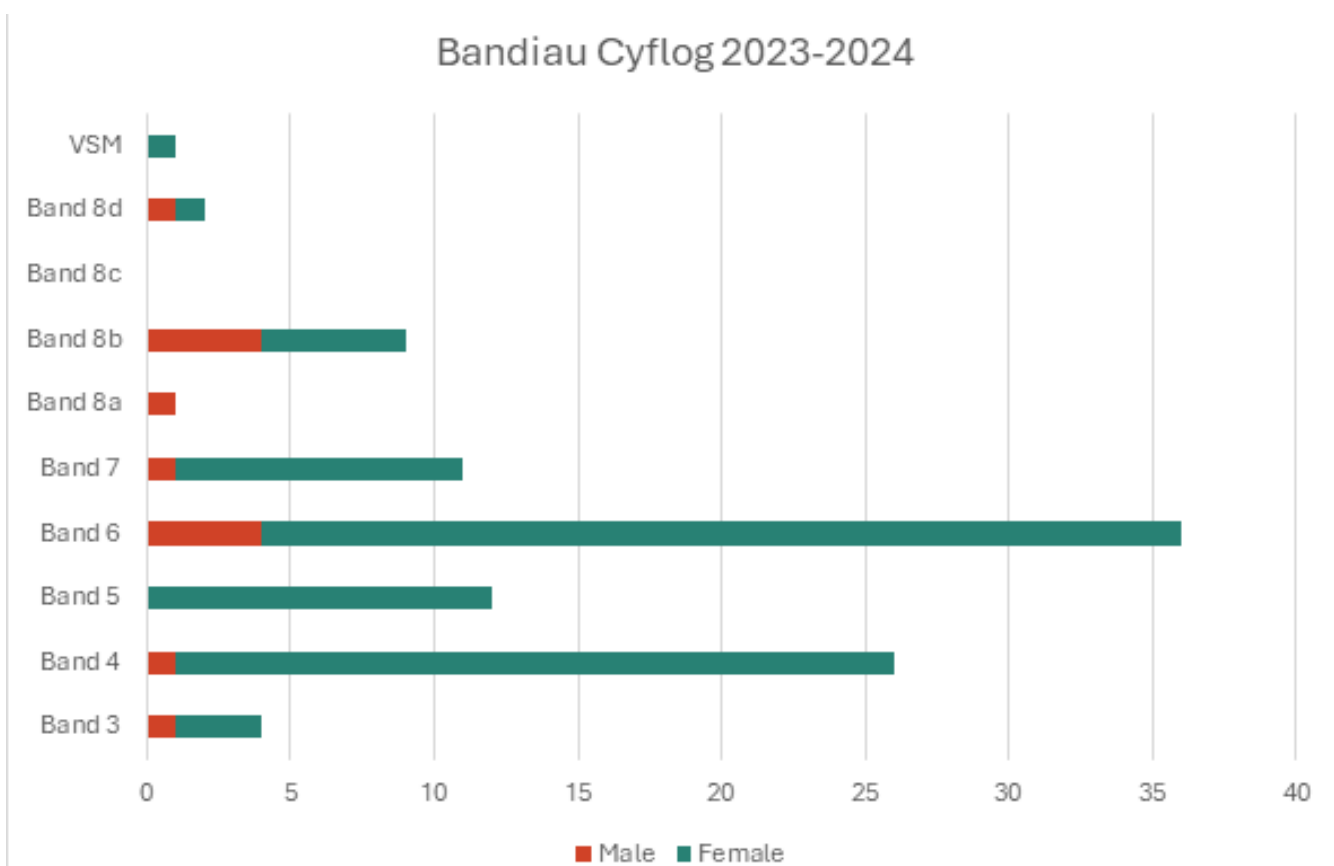
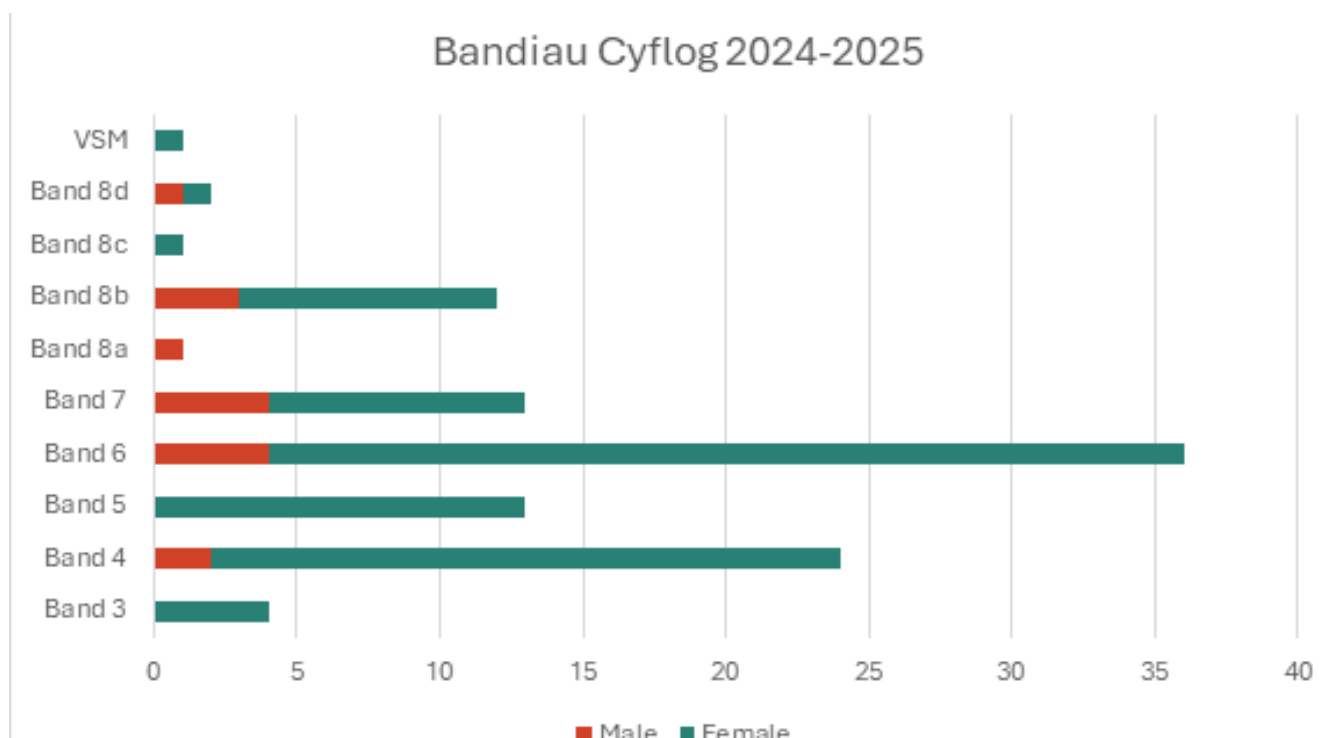
Mae hyn yn golygu bod 6 menyw am bob aelod gwrywaidd o staff sy'n gweithio i Llais.

Yn 2023-2024 roedd gennym 102 o staff yn ein sefydliad, 89 o fenywod ac 13 o ddynion. Bryd hynny, am bob aelod gwrywaidd o staff oedd yn gweithio yn Llais, roedd 7 benyw.



Ein bandiau cyflog

Mae'r siartiau isod yn dangos y gwahanol fandiau cyflog a ddefnyddiwn yn ein sefydliad ynghyd â nifer y gwrywod a'r menywod sy'n gweithio yn y bandiau cyflog hynny. Mae'r siart cyntaf yn dangos 2024–2025 a'r ail siart yn dangos 2023–2024.



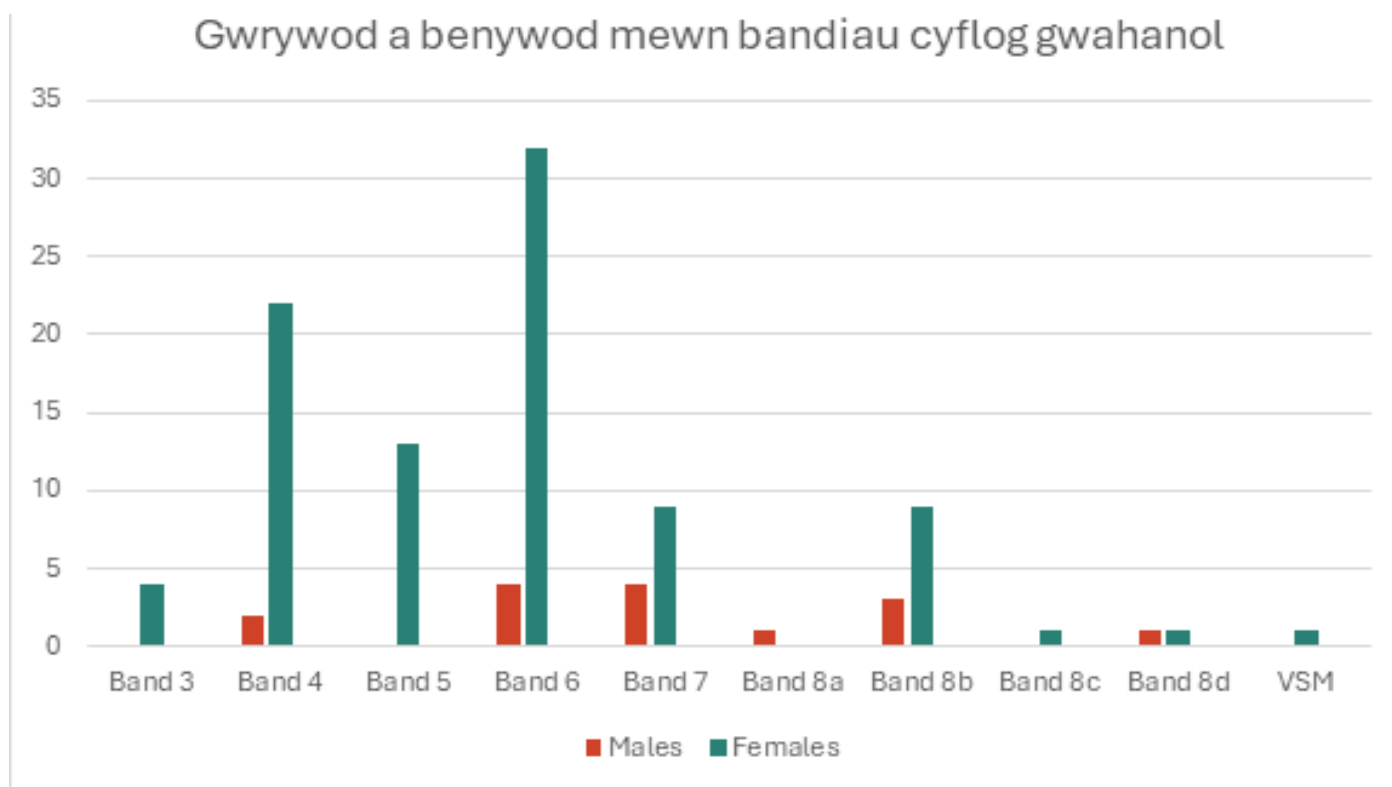
Gan ddefnyddio'r data, gallwn weld bod ein bandiau cyflog is yn parhau i gynnwys cyfran uchel o fenywod heb fawr o newid. Mae staff gwrywaidd ym Mand 7 wedi treblu yn 2024–2025 tra bod menywod yn y band hwn wedi lleihau ychydig. Gwelodd bandiau 8b ac 8c gynnydd yn nifer y staff benywaidd.

Wrth i ni barhau i adrodd, byddwn yn meithrin gwell dealltwriaeth o sut y gallai ein sefydliad fod yn newid.

Canrannau o wrywod a benywod mewn bandiau cyflog

Rydym yn gwybod mai menywod yw'r ganran fwyaf o'n gweithlu. O'r 107 o staff sy'n gweithio i Llais, mae 86% (92 o staff) yn fenywod a 14% yn ddynion (15 o staff). Mae dynion sy'n gweithio o fewn Llais ar lefel uwch yn bennaf (Band 6 ac uwch).

Mae'r graff isod yn dangos nifer y gwrywod a'r menywod ym mhob band cyflog, fel canran o gyfanswm nifer y staff.



Ar lefel uwch reolwyr (8a ac uwch), mae 29.4% o'r swyddi hyn yn cael eu dal gan ddynion a 70.59% o'r swyddi hyn yn cael eu dal gan fenywod.

Gwyddom fod dynion yn cyfrif am 14% o'n staff a bod 60% ohonynt wedi'u cyflogi ar Fand 7 neu uwch. Mewn cymhariaeth, mae menywod yn cyfrif am 86% o'n staff, ac mae 22.8% ohonynt yn gweithio ar Fand 7 neu uwch.

Bu newid graddol dros y flwyddyn ddiwethaf, mae mwy o fenywod wedi symud ymlaen i rolau â chyflog uwch, ac rydym wedi gweld cynnydd yn nifer y dynion sy'n cael eu cynrychioli ym Mand 7.

Mae'r rhan fwyaf o'n staff yn gweithio rhwng Bandiau 4 a 6. Mae 73 o rolau ar gael yn y bandiau hyn, ac mae 6 ohonynt (8.2%) yn cael eu llenwi gan ddynion.

Mae hyn yn dweud wrthym nad oes llawer wedi newid ym Mandiau 4-6 rhwng 2023-2024 a 2024-2025. Mae menywod yn dal i gael eu gorgynrychioli mewn rolau â chyflog is, mae hyn yn wir yn hanesyddol am y rhan fwyaf o fandiau cyflog is, yn enwedig rolau gweinyddol.

Ein recriwtio

Rhwng 1 Ebrill 2024 a 31 Mawrth 2025, fe wnaethom hysbysebu 13 swydd, yn allanol.

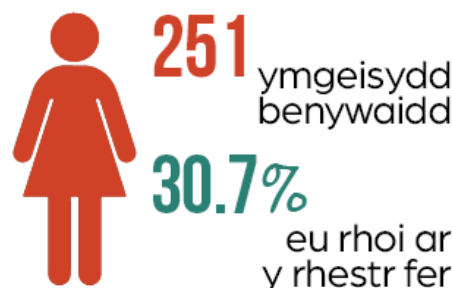
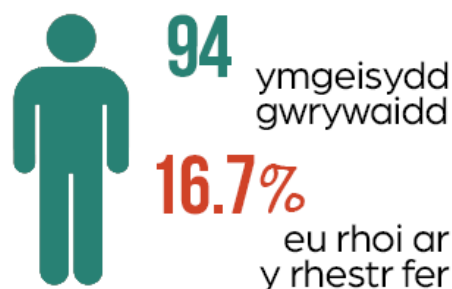
Llenwyd cyfanswm o 9 swydd yn ystod y cyfnod hwn. O'r rheini, penodwyd 2 ddyn a 7 menyw yn llwyddiannus i'r rolau hynny.

Nodyn: Mae 3 o'r swyddi dan gynnig amodol ar hyn o bryd ac nid ydynt wedi dechrau o fewn y sefydliad eto, 2 fenyw ac 1 gwryw.

Cyfanswm y nifer o ymgeiswyr oedd 345. Gwnaeth 94 o ymgeiswyr gwrywaidd gais am swyddi yn ystod y cyfnod hwn, ac o'r rhain cafodd 16.7% eu rhoi ar y rhestr fer.

Gwnaeth 251 o ymgeiswyr benywaidd gais am swyddi yn ystod y cyfnod hwn, ac o'r rhain cafodd 30.7% eu rhoi ar y rhestr fer.

Nid yw canran y gwrywod a'r menywod sy'n cael eu rhoi ar restr fer ar gyfer rolau wedi newid yn ystod y flwyddyn ddiwethaf. Mae hyn yn golygu bod menywod bron i 3 gwaith yn fwy tebygol o wneud cais am ein rolau o'i gymharu â dynion.



Dadansoddiad llawn o gyflogau rhywedd

Mae ein staff yn cael eu penodi i raddfeydd cyflog a osodir o fewn fframwaith cyflog y GIG o'r enw 'Agenda ar gyfer Newid'.

Mae'r fframwaith hwn yn golygu nad oes anghysondeb cyflog rhwng dynion a menywod sy'n ymgymryd â'r un rôl. Gelwir hyn yn gyflog cyfartal ac nid yw'n cael sylw yn yr adroddiad hwn.

Mae adrodd ar gyflogau rhywedd yn edrych ar a yw dynion yn fwy tebygol o fod mewn swyddi sy'n ennill mwy neu swyddi uwch gyda sefydliad.

Mae'r wybodaeth hon yn ein helpu i ddeall, nodi a, lle bo'n bosibl, mynd i'r afael â'r problemau mewn cyflog rhywedd.

Deall y cyfartaledd

I gyfrifo'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau, byddwn yn cymryd y cyflogau cyfartalog fesul awr ar gyfer dynion a menywod o fewn Llais.

Gwneir hyn mewn 2 ffordd, yn seiliedig ar ofynion adrodd ar gyflogau rhywedd; y cymedr a'r canolrif.

Mae'r dull ar gyfer y cyfrifiadau hyn yn dilyn [canllawiau llywodraeth y DU](#).

Y bwlch cyflog cyfartalog yw'r gwahaniaeth rhwng enillion cyfartalog fesul awr dynion a menywod. Cyfrifir y gyfradd fesul awr ar gyfer pob aelod benywaidd o staff, adio'r cyfansymiau at ei gilydd, a rhannu â chyfanswm nifer y menywod yn y sefydliad.

Mae hyn yn cael ei rannu â'r canlyniad cymedrig ar gyfer dynion a'i luosi â 100 i ddangos y bwlch cyflog canrannol.

Y bwlch cyflog canolrifol yw'r gwahaniaeth rhwng y pwyntiau canol, yn ystod enillion fesul awr dynion a menywod. Mae'n cymryd yr holl gyflogau o fewn y sefydliad, yn eu didoli o'r uchaf i'r isaf, ac yn dewis y cyflog canolig ar gyfer dynion a menywod.

Mae cyflog canolrifol menywod yn cael ei dynnu o gyflog canolrifol dynion. Yna caiff y gwahaniaeth rhwng y ddau ei rannu â'r canlyniad cymedrig ar gyfer dynion a'i luosi â 100 i ddangos y bwlch cyflog canrannol.

Cyfraddau canolrifol a chymedrig fesul awr a bylchau cyflog

Mae'r tabl isod yn dangos ein cyfraddau fesul awr canolrifol a chymedrig a'r bwlch canrannol ar gyfer y ddau.

2024–2025

Rhyw	Cyfradd Ganolrifol Fesul Awr (£ yr awr)	Cyfradd Gyfartalog Fesul Awr (£ yr awr)
Gwryw	24.02	25.82
Benyw	19.43	20.99
Gwahaniaeth	4.59	4.83
Bwlch Cyflog %	19.10%	18.70%

2023–2024

Rhyw	Cyfradd Ganolrifol Fesul Awr (£ yr awr)	Cyfradd Gyfartalog Fesul Awr (£ yr awr)
Gwryw	26.05	25.83
Benyw	18.42	19.77
Gwahaniaeth	7.63	6.06
Bwlch Cyflog %	29.28%	23.46%

Mae'r data'n awgrymu bod y bwlch cyflog canolrifol a chyfartalog wedi lleihau dros y flwyddyn ddiwethaf. Efallai bod hyn oherwydd bod gennym fwy o fenywod mewn rolau â chyflog uwch o'i gymharu â'r llynedd, sy'n golygu bod rhywfaint o welliant wedi bod o ran cydraddoldeb cyflog rhwng y rhywiau.

Wrth symud ymlaen, byddwn yn ystyried ein meincnodi ein hunain yn erbyn sefydliadau eraill yn y sector cyhoeddus.

Fel y nodwyd gennym y llynedd, mae'n bosibl y bydd ein ffigurau'n edrych yn wahanol i sefydliadau eraill yn y sector gan fod ein gweithlu'n llawer llai o'i gymharu â chyrff eraill fel Llywodraeth Cymru a'r gwahanol gyrff iechyd a gofal cymdeithasol.

Byddwn yn dal i geisio canllawiau ar arfer gorau a newidiadau ystyrlon y gallwn eu rhoi ar waith i helpu i leihau'r bwlch cyflog.



Yr hyn rydyn ni wedi'i ddysgu

Rydym yn sefydliad cymharol newydd o hyd ac yn parhau i dyfu. Rydym am fanteisio ar bob cyfle i edrych ar ein gwaith trwy wahanol safbwyntiau.

Bydd y wybodaeth yn yr adroddiad hwn yn cael ei defnyddio i lywio a dylanwadu ar ein camau gweithredu a'n gweithgareddau ehangach.

Rydym yn gwerthfawrogi'r hyn y mae ein staff yn ei ddweud wrthym am y math o sefydliad yr hoffent weithio ynddo.

Yn 2023–2024 dywedon ni y bydden ni yn;

1. Edrych ar sut rydym yn recriwtio ar hyn o bryd i'n swyddi lefel iau a beth allem ei wneud i annog mwy o ddynion i wneud cais amdanynt.
2. Edrych ar ein harferion recriwtio presennol, gan gynnwys disgrifiadau swyddi a manylebau person, i sicrhau nad ydym yn gosod unrhyw rwystrau gwirioneddol neu ganfyddedig i fenywod sy'n gwneud cais am rolau uwch.
3. Edrych ar ddatblygu rhaglen hyfforddi a mentora mwy ffurfiol gyda'r nod o rymuso mwy o fenywod yn ein sefydliad i wneud cais am rolau uwch.
4. Ceisio ehangu'r hyn rydyn ni'n ei feddwl amdano drwy ein dadansoddiad a'n hadroddiadau ar y bwlch cyflog fel ein bod ni'n nodi, deall ac yn mynd i'r afael ag unrhyw rwystrau eraill sy'n effeithio ar gynnydd cyflog gwahanol grwpiau o bobl.

Yn ystod y flwyddyn ddiwethaf rydym wedi cymryd rhai camau tuag at gyflawni ein hymrwymyiadau uchod drwy gamau gweithredu sy'n gysylltiedig â'n Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2024–2028.

Mae'r rhain yn cynnwys:

- Ystyried sut a ble rydym yn hysbysebu ein swyddi
- Gwneud ein hysbysebion swyddi yn fwy hygyrch e.e., defnyddio fideos neu raffeg 'diwrnod ym mywyd...'
- Dechrau adolygu sut rydym yn cefnogi staff trwy bethau fel sesiynau un-i-un ac arfarniadau a sut i sicrhau bod sgysiau ynghylch cynnydd yn digwydd
- Adolygu ein proses monitro cydraddoldeb, gweithio gyda phartneriaid ac ymgorffori arfer da
- Gwrando ar adborth staff ar ffyrdd y gallant wella eu dealltwriaeth o'n sefydliad e.e., cysgodi.

Ein camau nesaf

Mae ein data o 2024–2025 yn dweud wrthym fod y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn ein sefydliad yn crebachu'n araf. Bu pethau cadarnhaol yn y sefydliad, gyda mwy o fenywod yn cyrraedd bandiau cyflog uwch, arwydd da ein bod yn amrywio ein harweinyddiaeth.

Fel y nodwyd, mae tangynrychiolaeth o hyd o ddynion a gorgynrychiolaeth o fenywod mewn bandiau cyflog is, sy'n gwneud y bwlch yn anoddach i'w leihau.

Eleni byddwn yn:

1. Ailgynllunio'r ffordd rydym yn casglu gwybodaeth monitro cydraddoldeb a fydd yn ein helpu i gasglu data mwy ystyrlon i wneud yn siŵr ein bod yn nodi unrhyw rwystrau a allai effeithio ar gyflog a datblygiad ar gyfer gwahanol grwpiau o bobl.
2. Parhau i adolygu ein harferion recriwtio, gan gynnwys sut rydym yn recriwtio i rolau lefel is a'r hyn y gallwn ei wneud i annog mwy o ddynion i wneud cais amdanynt.
3. Adeiladu ar yr hyn y mae staff wedi dweud wrthym yr hoffent ei weld drwy ymgynghoriadau fel ein harolwg lles, gan ystyried sut rydym yn datblygu strwythurau llwybrau gyrfa cliriach. Mae hyn yn cysylltu â'n mentrau lles a'n gwaith o dan ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2024–2028.



Casgliad

Mae ein hymrwymiad i degwch, cynhwysiant a hawliau dynol yn parhau i fod yn ganolog i bopeth a wnawn.

Rydym yn parhau i herio ein hunain ac rydym yn gwybod ein bod am wneud yn well.

Byddwn yn parhau i weithio gyda'n pobl a'n harbenigwyr i'n helpu i gyflawni gweithle cynhwysol sy'n grymuso pawb ac yn adlewyrchu amrywiaeth Cymru.

Adrodd yn y dyfodol

Byddwn yn parhau i gyhoeddi ein Datganiad Cyflog Rhyw bob blwyddyn.

Bydd y camau gweithredu a nodwyd yn yr adroddiad hwn yn cael eu hymgorffori yn amserlen waith ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2024-2028 a gellir dod o hyd i fanylion ein cynnydd yn erbyn hyn yn ein Hadroddiad Monitro Cydraddoldeb Blynnyddol. Darllenwch y fersiwn ddiweddaraf [yma](#).



Cysylltwch â ni

Os hoffech roi adborth i ni ar yr adroddiad hwn neu os hoffech dderbyn y wybodaeth hon mewn fformat neu iaith arall, cysylltwch â ni drwy'r manylion isod.

Rydym yn croesawu galwadau ffôn yn Gymraeg. Os byddwch yn ysgrifennu atom yn Gymraeg, byddwn yn ateb yn Gymraeg.

Ni fydd hyn yn arwain at oedi wrth ymateb i'ch gohebiaeth.

Llais

Adeiladau'r Coron,
Parc Cathays,
Rhodfa'r Brenin Edward VII,
Caerdydd.
CF10 3NQ

02920 235 558
ymholiadau@llaiscymru.org
www.llaiscymru.org

