

# Bwlch cyflog rhwng y rhywiau

28/03/2019

28/03/2019

[See all updates](#)

Mae'n ofynnol i bob sefydliad sydd â 250 neu fwy o weithwyr gyhoeddi data ar eu bwlch cyflog rhwng y rhywiau (y gwahaniaeth mewn tâl yr awr rhwng gweithwyr gwrywaidd a benywaidd) bob blwyddyn.

<b>Atodiad</b>	<b>Maint</b>
<a href="#">Gender pay gap report 2022-2023</a>	552.53 KB
<a href="#">Gender pay gap report 2021-2022</a>	950.7 KB
<a href="#">Gender pay gap report 2020-2021</a>	110.37 KB
<a href="#">Gender pay gap report 2019-2020</a>	109.13 KB
<a href="#">Gender pay gap report 2018-2019</a>	134.63 KB
<a href="#">Equality, diversity and inclusion</a>	

Mae'r Gronfa Treftadaeth wedi ymrwymo i ddatblygu cydraddoldeb o fewn y sefydliad a chwrdd â'n cyfrifoldebau statudol. Isod ac yn y PDF sydd ynghlwm rydym yn rhannu gwybodaeth am ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau ar gyfer 2021-2022. Mae'r gwaith hwn yn bwysig i ni ac rydym yn defnyddio gwasanaethau arbenigwr allanol, XpertHR, i gefnogi ein dadansoddiad o ddata.

Fel gyda chyflogwyr eraill, cymerir ein data o 'giplun' o'r gweithlu ym mis Mawrth 2022, yr adroddir arno blwyddyn wedyn.

Gallwch lawrlwytho adroddiadau sy'n mynd yn ôl i 2016–2017 o'r dudalen hon.

## Bwlch cyflog rhwng y rhywiau ar gyfer 2021–2022

Ein bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau yw 8.45%, gostyngiad sylweddol o 4.65% ers y cyfnod blaenorol.

Ein bwlch cyflog cymedr rhwng y rhywiau yw 12.2%, gostyngiad o 13.7% ers ein hadroddiad bwlch cyflog rhwng y rhywiau diwethaf.

Mae'n bwysig cofio nad yw'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yr un fath â thâl cyfartal. Mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn edrych ar y gwahaniaeth mewn tâl cyfartalog rhwng yr holl ddynion a menywod yn y gweithlu. Mae tâl cyfartal yn ymwneud â gwahaniaethau mewn tâl rhwng dynion a menywod sy'n gwneud yr un gwaith neu waith cyfwerth.

## Bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau y Gronfa Treftadaeth

## Blwyddyn Bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau

2018–2019 17.4%

2019–2020 12.1%

2020–2021 13.1%

**2021–2022 8.45%**

Cyfrifir tâl ar sail rhywedd drwy asesu gwahaniaethau rhwng chwartelau tâl rhwng dynion a menywod. Yn y Gronfa Treftadaeth mae gennym anghydbwysedd rhywedd yn ein gweithlu (mae dros 75% o'n pobl yn fenywod), sy'n cyfrannu'n fawr at ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau.

## Canran y dynion/merched yn ein gweithlu yn ôl chwartel tâl

### Chwartel Dynion Menywod

Isaf 14.77% 85.23%

Canol isaf 25% 75%

Canol uchaf 27.27% 72.37%

Uchaf 37.93% 62.07%

## Gwahaniaethau cyflog rhwng y rhywiau rhwng dynion/menywod yn ôl chwartel tâl

### Chwartel Gwahaniaeth Dynion/menywod yn derbyn llai

Isaf 0% -

## **Chwartel    Gwahaniaeth Dynion/menywod yn derbyn llai**

Canol isaf    5.06%            Dynion

Canol uchaf 0.3%            Dynion

Uchaf            1%                    Menywod

### **Data pellach**

Ceir mwy o fanylion am y data a gasglwyd gennym, a sut y defnyddir cyfartaleddau canolrifol a chymedr i fesur y bwlch cyflog rhwng y rhywiau, yn y PDF 2021–2022 ar y dudalen hon.

## **Ymdrin â'n bwlch cyflog rhwng y rhywiau**

Rydym yn cydnabod na ddylai fod gennym fwlch cyflog rhwng y rhywiau a'n bod yn ymrwymedig i archwilio, dadansoddi a thaclo'r ffactorau niferus sy'n ei achosi.

Ers ein hadroddiad diwethaf - ochr yn ochr ag amrywiaeth o newidiadau fel rhan o'n gwaith ehangach i hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiad – rydym wedi:

- ffocysu ein dyfarniad cyflog 2021–2022 i gefnogi dilyniant o ran tâl, yn enwedig i unigolion ar chwartelau tâl is ac mewn amrediadau is
- penodi swydd newydd Arweinydd Cydraddoldeb a Diwylliant y Gweithlu i siapio a gyrru ein gweithredoedd yn well

Yn y flwyddyn i ddod, byddwn yn ceisio lleihau ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau ymhellach drwy flaenoriaethu:

- creu gweithgor bwlch cyflog rhwng y rhywiau newydd i fynd ati i nodi, dadansoddi, deall a thaclo ffactorau sy'n achosi gwahaniaethau cyflog
- yn amodol ar gyfyngiadau tâl y sector cyhoeddus, parhau i ffocysu dyfarniadau cyflog yn y dyfodol i gefnogi ein pobl ar chwartelau is ac mewn amrediadau cyflog is
- parhau i ddadansoddi data'r gweithlu'n rheolaidd er mwyn helpu i wella ein gwaith monitro a gwneud penderfyniadau