



IGDC • DHCW



GIG
CYMRU
NHS
WALES

Iechyd a Gofal
Digidol Cymru
Digital Health
and Care Wales

ADRODDIAD BWLCH CYFLOG IGDC – 2024



CYNNWYS

1.	RHAGAIR	3
2.	CRYNODEB GWEITHREDOL	4
3.	CEFNDIR	5
4.	CYFLWYNIAD	6
5.	TROSOLWG O'N CANFYDDIADAU ALLWEDDOL	7
6.	BWLCH CYFLOG RHYWEDD	8
6.1.	Dadansoddiad o'r Bwlch Cyflog Rhywedd	9
6.2.	Proffil Rhywedd	9
6.3.	Dosbarthiad Rhywedd yn ôl Band Cyflog	10
6.4.	Bylchau Cyflog Rhywedd Canolrifol a Chymedrig	11
6.5.	Crynodeb o'n Bwlch Cyflog Rhywedd	12
6.6.	Dadansoddiad o'r Bwlch Cyflog Rhywedd Canolrifol	12
6.7.	Bwlch Cyflog Rhywedd Cymedrig	13
6.8.	Tueddiadau Rhywedd	13
6.9.	Dadansoddiad yn ôl Math o Gontract	14
6.10.	Fframweithiau Cyflog GIG Cymru - Gwrywod a Benywod	14
6.11.	Camau i gau'r Bwlch Cyflog Rhywedd	14
6.12.	Meincnodi	16
7.	BWLCH CYFLOG ANABLEDD	18
7.1.	Bwlch Cyflog Anabledd	18
7.2.	Bwlch Cyflog Anabledd Canolrifol a Chymedrig	19
7.3.	Bwlch Cyflog Anabledd Cymedrig	19
8.	ADRODD AR Y BWLCH CYFLOG ETHNIGRWYDD	20
8.1.	Bwlch Cyflog Ethnigrwydd	20
8.2.	Bylchau Cyflog Canolrifol a Chymedrig yn ôl Ethnigrwydd (31 Mawrth 2024 a 31 Mawrth 2025)	21
9.	MYND I'R AFAEL Â'N BYLCHAU CYFLOG (RHYWEDD, ANABLEDD AC ETHNIGRWYDD)	22
9.1.	Tryloywder a Thegwch	23
9.2.	Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant	23
9.3.	Hyblygrwydd, ymddiriedaeth ac ymreolaeth	24
9.4.	Iechyd a Llesiant	24
10.	CYFEIRIADAU	25
11.	ATODIADAU	25

1. RHAGAIR

Mae'n bleser gennym gyflwyno Adroddiad Bwlch Cyflog Blynnyddol Iechyd a Gofal Digidol Cymru (IGDC), sy'n cwmpasu'r cyfnod 1 Ebrill 2024 i 31 Mawrth 2025. Mae'r adroddiad hwn yn tynnu sylw at weithgareddau a mentrau parhaus ein sefydliad sydd â'r nod o hyrwyddo'r amcanion yn ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol (CCS).

Mae IGDC yn parhau i fod wedi ymrwymo i gefnogi agenda ehangach GIG Cymru ar gyfer cydraddoldeb drwy Gynllun Gweithredu Gwrth-Hiliol Cymru, Cynllun Gweithredu LHDTG+, y Ddyletswydd Gonestrwydd, Safonau'r Gymraeg a'r Cynllun Mwy na Geiriau.

Mae ein hymrwymiad i dryloywder yn cael ei adlewyrchu yn ein hadroddiadau mewnol ac allanol. Drwy adrodd i Lywodraeth Cymru ar Safon Cydraddoldeb Hiliol y Gweithlu (WRES) a chwblhau'r Templed SEP, rydym yn dangos ein cynnydd yn erbyn SEP a deddfwriaeth IGDC.

Rydym yn gwerthfawrogi ein partneriaeth â Llywodraeth Cymru yn fawr, gan gydweithio i nodi argymhellion a chamau gweithredu sy'n sbarduno cynnydd parhaus mewn amrywiaeth a chynhwysiant. Rydym yn croesawu unrhyw adborth ar yr Adroddiad Bwlch Cyflog blynnyddol hwn.

Yn Iechyd a Gofal Digidol Cymru (IGDC), rydym wedi ehangu ein hadroddiadau eleni i gynnwys nid yn unig bylchau cyflog rhywedd, ond hefyd bylchau cyflog ethnigrwydd ac anabledd. Rydym yn gweld hyn fel cyfrifoldeb hanfodol i sbarduno gweithredu ystyrlon a dangos cynnydd parhaus. Mae dadansoddi trylwyr a monitro parhaus o bob bwlch cyflog yn gamau hanfodol tuag at eu cau'n llwyr, er ein bod yn cydnabod bod gwaith i'w wneud o hyd.

Eleni, rydym wedi cymryd camau breision o ran cynyddu amrywiaeth y gweithlu ar draws rhywedd, ethnigrwydd ac anabledd, fel yr adlewyrchir yn ein data cynrychiolaeth. Fodd bynnag, roedd yr adroddiad hwn hefyd yn mynd i'r afael yn agored â'r heriau yr ydym yn parhau i'w hwynebu.

Mae ein data yn dangos bod y bylchau cyflog canolrifol rhywedd ac ethnigrwydd, yn ogystal â'r bwlch cyflog cymedrig ar gyfer anabledd, wedi ehangu eleni, yn bennaf oherwydd ein llwyddiant wrth recriwtio talent amrywiol. Er ein bod yn cael ein calonogi gan gynrychiolaeth well, bydd ein ffocws nawr yn symud i gefnogi datblygiad gyrfa ac adolygu dosbarthiad cyflog yn rheolaidd, gyda'r nod o gulhau a dileu bylchau cyflog yn y pen draw er mwyn sicrhau cyflog cyfartal am waith cyfartal.



Samantha Morgan, Cyfarwyddwr Pobl a Datblygu Sefydliadol
Cadeirydd Dros Dro, Ruth Glazzard
Helen Thomas, Prif Weithredwr



2. CRYNODEB GWEITHREDOL

Mae'r adroddiad hwn yn darparu dadansoddiad cynhwysfawr o'r bwlch cyflog rhywedd yn lechyd a Gofal Digidol Cymru ar gyfer y flwyddyn yn dod i ben ar 31 Mawrth 2025. Mae data dros gyfnod o dair blynedd wedi'i gynnwys yn y dadansoddiad hwn, gan dynnu sylw at dueddiadau a chynnydd. Mae'r bwlch cyflog cyfartalog rhywedd wedi dangos tuedd gyson o gulhau.

Gellir gweld cynnydd o ran cynrychiolaeth menywod, yn enwedig ar lefelau'r Bwrdd a'r Weithrediaeth, fodd bynnag, bu bwlch cyflog canolrifol amrywiol rhwng mis Mawrth 2024 a mis Mawrth 2025, a allai fod wedi'i ddylanwadu gan nifer uwch o recriwtiaid benywaidd newydd yn ymuno ar lefel mynediad. Mae arferion recriwtio cynhwysol rhagweithiol IGDC a hyrwyddo trefniadau gweithio hyblyg wedi cyfrannu at ddenu cronfa dalent amrywiol. Mae hyn yn dangos ymrwymiad y sefydliad i ddatblygu a hyrwyddo talent fenywaidd.

Yn 2025, sefydlwyd grŵp mewnol i ddatblygu cynllun wedi'i dargedu ar gyfer y fenter Menywod mewn Technoleg dan arweiniad y Prif Swyddog Data. Disgwylir i'r ymyriadau parhaus hyn sy'n seiliedig ar ddata arwain at ddosbarthiad cyflog mwy teg ar draws pob band a meithrin gweithle gwirioneddol gynhwysol lle gall ein holl bobl ffynnu. Mae tueddiadau penodol yn y bwlch cyflog rhywedd, mae'r cymedr yn dangos tuedd gyson o gulhau sy'n dynodi cynnydd cadarnhaol mewn enillion cyfartalog. Ar ôl i'r bwlch cyflog gulhau yn 2023, bu cynnydd yn y bwlch cyflog yn 2024.

Ar ben hynny, mae IGDC wedi ymestyn ei hadroddiadau ar y bwlch cyflog yn wirfoddol i gynnwys ethnigrwydd ac anabledd am y tro cyntaf, gan adlewyrchu ei ddull blaengar a'i ymrwymiad i safbwynt cynhwysfawr ar gydraddoldeb. Er bod y bwlch cyflog ethnigrwydd yn dangos tueddiad sy'n ehangu ar gyfer cyflog canolrifol a chyfartalog, a allai fod wedi'i ddylanwadu gan gymeriant uwch o recriwtiaid lleiafrifoedd ethnig newydd ar lefel mynediad, mae'r sefydliad yn defnyddio offer fel Safon Cydraddoldeb Hil y Gweithlu (WRES) yn weithredol i fonitro a mynd i'r afael â'r anghydraddoldebau hyn. Ar gyfer anabledd, mae'r bwlch cyflog cymedrig wedi ehangu, a allai fod yn gysylltiedig ag arafwch yn y broses o recriwtio unigolion anabl, er gwaethaf statws IGDC fel cyflogwr Hyderus o ran Anabledd. Disgwylir i'r ymyriadau parhaus hyn sy'n seiliedig ar ddata arwain at ddosbarthiad cyflog mwy teg ar draws pob band tuag at weithle gwirioneddol gynhwysol.

3. CEFNDIR

Nod y papur Agenda ar gyfer Newid (AfC) a gyhoeddwyd ym 1999 oedd safoni cyflog ac amodau ar draws y GIG, tra bod Deddf Cydraddoldeb 2010 yn darparu fframwaith cyfreithiol i ddileu ac atal gwahaniaethu. Mae egwyddorion yr Agenda ar gyfer Newid a'r Ddeddf ill dau wedi'u hanelu at sicrhau arferion teg o ran cyflog. Roedd yr Agenda ar gyfer Newid hefyd yn cydnabod cynnydd cyflog gyda chynnydd a oedd yn gysylltiedig â datblygiadau gyrfa a hyd gwasanaeth staff y GIG. Roedd trefniadau cytundebol ar gyfer gwyliau blynyddol a thâl salwch hefyd wedi'u cynnwys yn yr Agenda ar gyfer Newid a oedd yn cynnwys trefniadau cytundebol ar gyfer gwyliau blynyddol a thâl salwch. Roedd cyflwyno'r telerau ac amodau hyn yn darparu mwy o hyblygrwydd a chefnogaeth i weithlu'r GIG.

Bwlch Cyflog Rhywedd: Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn gorchymyn bod dynion a menywod sy'n cyflawni'r un gwaith neu waith cyfatebol yn derbyn cyflog cyfartal, oni bai fod rhesymau gwrthrychol, anwahaniaethol dros unrhyw wahaniaethau mewn cyflog. Mae'r rheoliad yn nodi bod yn ofynnol i sefydliadau sy'n cyflogi mwy na 250 o weithwyr ddadansoddi a chyhoeddi eu gwybodaeth am y bwlch cyflog rhywedd.

Bwlch Cyflog Ethnigrwydd ac Anabledd: Ym mis Mawrth 2025, lansiodd Llywodraeth y DU ymgyrch ymgynghori ar y Bil Cydraddoldeb (Hil ac Anabledd) ar gyfer adrodd gorfodol ar y bwlch cyflog ethnigrwydd ac anabledd. Croesawodd IGDC y broses ymgynghori a chymerodd ran ynddi.





4. CYFLWYNIAD

Mae adrodd ar y Bwlch Cyflog yn caniatáu mwy o dryloywder ac atebolrwydd, gan dynnu sylw at dueddiadau, meysydd cynnydd a lle mae bylchau'n bodoli, ar gyfer gweithredu ffocws a gwelliant pellach. Mae'r adroddiad hwn yn cwmpasu tri maes o ddadansoddiadau bylchau cyflog, sef bylchau cyflog rhywedd, anabledd ac ethnigrwydd. Ym mhob un o'r meysydd hyn, mae nifer y bobl sy'n cynrychioli proffil a dosbarthiad pobl mewn gwahanol gategorïau wedi'i gynnwys. Gan fod adrodd ar y bwlch cyflog rhywedd wedi cael ei gynnal ers ychydig flynyddoedd, mae mwy o gyfoeth gyda chasglu data, gan alluogi dadansoddi a monitro mwy manwl a chynhwysfawr. Mae mewnwelediadau gan staff benywaidd amrywiol wedi'u cynnwys yn Atodiad D i gyd-fynd a'r dadansoddiad o gyflog rhywedd. Mae cyflog cymedrig a chanolrifol wedi'u dadansoddi ar gyfer y tri maes sydd wedi'u cynnwys yn yr adroddiad hwn (rhywedd, anabledd ac ethnigrwydd).

Mae casgliadau a dynnwyd o'r dadansoddiad dros gyfnod yn dangos lle mae bylchau cyflog wedi ehangu neu gulhau. Gydag adroddiadau yn y dyfodol a mwy o gyfoeth o ddata a gesglir ar gyfer anabledd ac ethnigrwydd, bydd mwy o gyfle ar gyfer dadansoddiadau mwy manwl, gan dynnu sylw at feysydd cynnydd a gwelliannau arfaethedig lle bo angen.

Mae ein gweithlu amrywiol, sy'n cynnwys 1,252 o unigolion ar 31 Mawrth 2025 (Gweler Tabl 1), yn cynnwys pobl o ystod o gefndiroedd, nodweddion, diwylliannau, rhywiau a hunaniaethau, ac mae'r cyfrifiadau'n seiliedig ar y ffigurau hyn.

Mae ein gweithlu wedi tyfu dros y 3 blynedd diwethaf i 1,252 (2025) i fyny o 1,133 (2023), gyda chyfleoedd bob blwyddyn i asesu a chryfhau amrywiaeth ein gweithlu, gan dynnu sylw at unrhyw feysydd a allai fod angen camau gweithredu wedi'u targedu i fynd i'r afael ag anghydraddoldebau cyflog.

Nifer y bobl	31 Mawrth 2023	31 Mawrth 2024	31 Mawrth 2025
Cyfanswm	1,133	1,263	1,252
Cywerth ag Amser Llawn	1,090	1,209.83	1,206.63

5. TROSOLWG O’N CANFYDDIADAU ALLWEDDOL

Mae cipolwg ar ein hadroddiadau ar y bwlch cyflog ar gyfer y flwyddyn a ddaeth i ben ym mis Mawrth 2025 wedi’i gynnwys isod.

BWLCH CYFLOG RHYWEDD		
Canolrif	14.54%	Mae'r bwlch cyflog cyfartalog rhywedd wedi dangos tuedd gyson o gulhau dros dair blynedd, ond mae'r canolrif wedi amrywio.
Cymedr	5.56%	
BWLCH CYFLOG ANABLEDD		
Canolrif	18.29%	Ehangodd y bwlch cyflog cymedrig i bobl ag anabledd, a briodolir i arafwch yn y broses o recriwtio unigolion ag anabledau.
Cymedr	17.43%	
BWLCH CYFLOG ETHNIGRWYDD		
Canolrif	15.76%	Ehangodd y bwlch cyflog ethnigrwydd, wedi'i ddylanwadu gan fwy o gyflogiadau lefel mynediad o grwpiau ethnig Du, Asiaidd a lleiafrifol.
Cymedr	20.43%	





6. BWLCH CYFLOG RHYWEDD

Mae adrodd ar y Bwlch Cyflog Rhywedd (BCC) yn offeryn hanfodol ar gyfer asesu cydraddoldeb yn y gweithle. Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn gorchymyn bod dynion a menywod sy'n cyflawni'r un gwaith neu waith cyfatebol yn derbyn cyflog cyfartal, oni bai fod rhesymau gwrthrychol, anwahaniaethol dros unrhyw wahaniaeth. Dyma graidd y ddeddfwriaeth cyflog cyfartal, sy'n sicrhau tegwch mewn cyflog i unigolion sy'n gwneud yr un swydd, fodd bynnag mae'n bwysig deall bod y bwlch cyflog rhywedd a chyflog cyfartal yn ddau gysyniad gwahanol. Er bod cyflog cyfartal yn ymwneud â dynion a menywod yn ennill cyflog cyfartal am yr un gwaith neu waith tebyg, mae'r bwlch cyflog rhywedd yn cyfeirio at y gwahaniaeth rhwng cyflog cyfartalog dynion a menywod (Gweler Atodiad A am Ddiffiniadau).

Mae egwyddorion y bwlch cyflog rhywedd a chyflog cyfartal yn hanfodol i gyflawni tegwch a chynhwysiant. Mae bwlch cyflog rhywedd yn caniatáu i'r sefydliad nodi meysydd i'w gwella ac mae cyflog cyfartal yn sicrhau bod anghydraddoldebau cyflog ar gyfer rolau union yr un fath yn cael eu cywiro, lle gallant fodoli.

Mae ffactorau sy'n effeithio ar y bwlch cyflog rhywedd yn cynnwys dilyniant gyrfa, gwahanu galwedigaethol, gwaith rhan-amser, a chyfrifoldebau gofalu. Fodd bynnag, nid yw'n dynodi'n uniongyrchol gyflog anghyfartal am waith cyfartal. Yn hytrach, mae'n tynnu sylw at anghydraddoldebau systemig ehangach, megis tangynrychiolaeth menywod mewn rolau uwch a diwydiannau sy'n talu'n uwch, sy'n cyfrannu at anghydraddoldebau cyffredinol mewn enillion.

Rydym wedi cynnwys dadansoddiad dros gyfnod o dair blynedd, fel rhan o'n hamcan i fonitro ac olrhain unrhyw newid, gwelliannau, a meysydd lle gallai fod angen gweithredu ymhellach. Mae'r meysydd allweddol canlynol wedi'u cynnwys yn ein dadansoddiad a'n hadrodd:

- i. Bylchau cyflog cyfartalog a chanolrifol rhywedd
- ii. Bylchau bonws rhywedd cymedrig a chanolrifol (ddim yn berthnasol i IGDC)
- iii. Cyfran y dynion a'r menywod a dderbyniodd fonysau (ddim yn berthnasol i IGDC)
- iv. Cyfrannau'r gweithwyr gwrywaidd a benywaidd ym mhob chwarterel cyflog

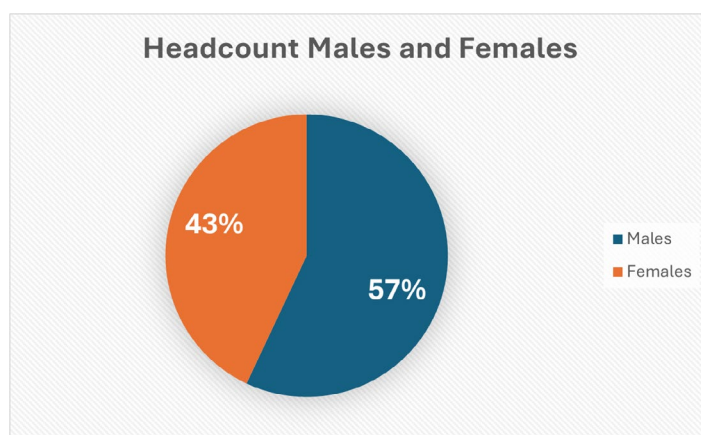
Drwy ddadansoddi data blynyddol ar gynrychiolaeth a chyflogau'r gweithlu, mae'r adroddiad hwn yn rhoi cipolwg gwerthfawr ar anghydraddoldebau ac yn tynnu sylw at feysydd i'w gwella.

6.1 Dadansoddiad o'r Bwlch Cyflog Rhywedd

Mae dadansoddiad cynhwysfawr o ddata ein gweithlu wedi'i gynnal, i gyflwyno tueddiadau a mewnwlediadau allweddol. Mae'r dadansoddiad hwn yn cynnwys archwiliad o drefniadau gweithio hyblyg a mathau o gontractau fel rhan o'n strwythur.

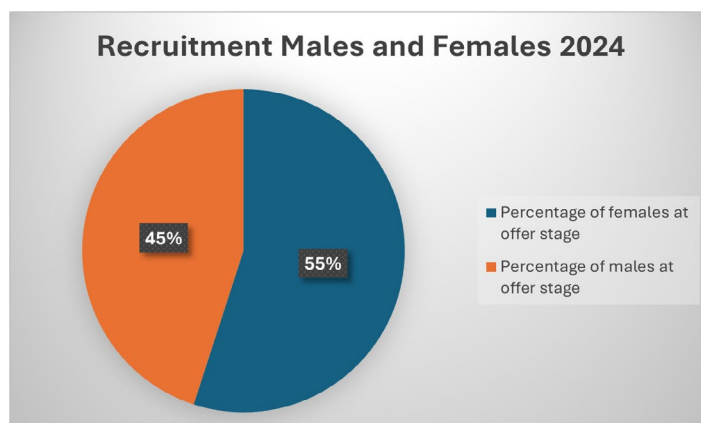
6.2 Proffil Rhywedd

Dangosir cipolwg ar nifer ein staff ar 31 Mawrth 2025 yn Ffigur 1, sy'n cynrychioli cyfran y gweithwyr gwrywaidd a benywaidd yn ein sefydliad.



Ar hyn o bryd mae nifer uwch o ddynion yn y sefydliad, fodd bynnag, mae ystadegau recriwtio ar gyfer 2024 yn dangos bod 55% o'r rhai sy'n cyrraedd y cam cynnig yn fenywod, sy'n adlewyrchu rhagolygon cadarnhaol ar gyfer y dyfodol (Gweler Ffigur 2).

Mae Tabl 2 yn cynnwys dadansoddiad o ddata ar gyfer nifer y pennau a chyfwerth ag amser llawn, gwrywod a benywod, dros y tair blynedd diwethaf, sy'n adlewyrchu tuedd gyson. Gwelodd cynrychiolaeth fenywaidd o ran y cyfrif pennau gynnydd bach rhwng 31 Mawrth 2023 a 31 Mawrth 2024, gan aros yn sefydlog ar 31 Mawrth 2025. Mae nifer y dynion (57%) yn uwch na nifer y menywod ond mae wedi aros yr un fath rhwng 2023 a 2024.





6.3 Dosbarthiad Rhywedd yn ôl Band Cyflog

Mae dosbarthiad rhywedd ar draws gwahanol fandiau cyflog ar gyfer y blynyddoedd yn dod i ben ym mis Mawrth 2022, 2023, 2024 a 2025 ar gyfer gwrywod a benywod wedi'i gynnwys yn Atodiad C Tabl 11.

Tabl 2 – Cyfrif Pennau a Chyferwerth ag Amser Llawn

		31 Mawrth 2023	31 Mawrth 2024		31 Mawrth 2025
Nifer y bobl	Dynion	662 (58%)	714 (57%)		711(57%)
	Menywod	471 (42%)	549 (43%)		541(43%)
Cyfanswm		1,133	1,263		1252
Cyferwerth ag Amser Llawn	Dynion	642 (59%)	693.52 (57%)		692.25 (57%)
	Menywod	448 (41%)	516.30 (43%)		514.38(43%)
Cyfanswm		1,090	1,209.83		1,206.63

- Cynrychiolaeth Weithredol: Mae cynrychiolaeth menywod ar lefel weithredol a bwrdd wedi cynyddu'n gyson yn seiliedig ar ystadegau ar 31 Mawrth bob blwyddyn, o 4 (2022) i 6 (2023), 8 (2024) ac ar hyn o bryd 8 ar gyfer y flwyddyn sy'n dod i ben ym mis Mawrth 2025. Mae cynrychiolaeth fenywaidd ar fyrddau, sef 53%, yn uwch na chyfartaledd y DU o 42% (Kollewe, 2024). Mae cynrychiolaeth wrywaidd wedi aros yn sefydlog.
- Uwch Arweinyddiaeth (Band 9) : Er bod cynrychiolaeth ym Mand 9 wedi amrywio ychydig ar gyfer dynion a menywod, mae'r duedd gyffredinol yn dangos cynnydd cyson mewn dynion o 4 yn 2022 i 8 erbyn 31 Mawrth 2025, sy'n gynydd o 100%, tra bod menywod wedi cynyddu o 2 yn 2022 i 5 erbyn 31 Mawrth 2025, sy'n gynydd o 150%. Mae'r duedd hon yn tynnu sylw at y ffaith, er bod y ddau rywedd wedi gweld cynnydd mewn twf, fod cyfradd twf cynrychiolaeth menywod o fewn rolau Band 9 yn fwy. Mae'r arsylwad hwn yn awgrymu ein bod yn cymryd camau breision tuag at gynydd teg.
- Band 8a i 8d: Mae dynion yn y mwyafrif ar draws Bandiau 8a, b ac c, fodd bynnag ym mand 8d (Gweler Tabl 3), mae canran y menywod yn uwch na dynion yn 2024 sy'n adlewyrchu cynnydd sylweddol.

Tabl 3 Gwrywod a Benywod ar draws Band 8

Band	Benyw (2022)	Gwryw (2022)	Benyw (2023)	Gwryw (2023)	Benyw (2024)	Gwryw (2024)
Band 8d	45%	55%	46%	54%	57%	43%
Band 8c	31%	69%	32%	68%	36%	64%
Band 8b	30%	70%	31%	69%	31%	69%
Band 8a	35%	65%	35%	65%	35%	65%

- Band 6 i 7: Y bandiau hyn sydd â'r nifer uchaf o weithwyr. Er y cafwyd twf yng nghynrychiolaeth wrywaidd a benywaidd dros y cyfnod sy'n cael ei fonitro, mae nifer uwch o wrywod yn cael eu cynrychioli yn y bandiau hyn bob blwyddyn. Er mwyn mynd i'r afael â'r anghydraddoldeb hwn, mae angen ymdrechion wedi'u targedu i gefnogi datblygiad a chynnydd menywod yn y bandiau hyn, gyda ffocws ar eu dyrchafiad i swyddi lefel uwch.
- Band 3-5: Mae'r bandiau hyn yn dangos tueddiadau amrywiol mewn cynrychiolaeth dros y cyfnod o bedair blynedd. Er bod nifer cyffredinol y gweithwyr wedi cynyddu yn y bandiau hyn, mae nifer cyson uwch o ddynion o'i gymharu â menywod. Mae Bandiau 3 a 4 yn aml yn cynnwys rolau prentis sy'n cynrychioli cyfle strategol i fynd i'r afael â'r anghydbwysedd hwn, gan ddatblygu piblinell o fenywod amrywiol sydd â chyfle trwy ddysgu strwythuredig i symud ymlaen i swyddi lefel uwch.

6.4 Bylchau Cyflog Rhywedd Canolrifol a Chymedrig

Mae Tabl 4 yn cynrychioli trosolwg o'r bylchau cyflog canolrifol a chymedrig ar gyfer y cyfnodau yn dod i ben ar 31 Mawrth 2023, 2024, a 2025, gan ganiatáu cymhariaeth glir o dueddiadau. Dangosir dadansoddiad o'r tueddiadau hyn ar gyfer bylchau cyflog canolrifol a chymedrig isod.

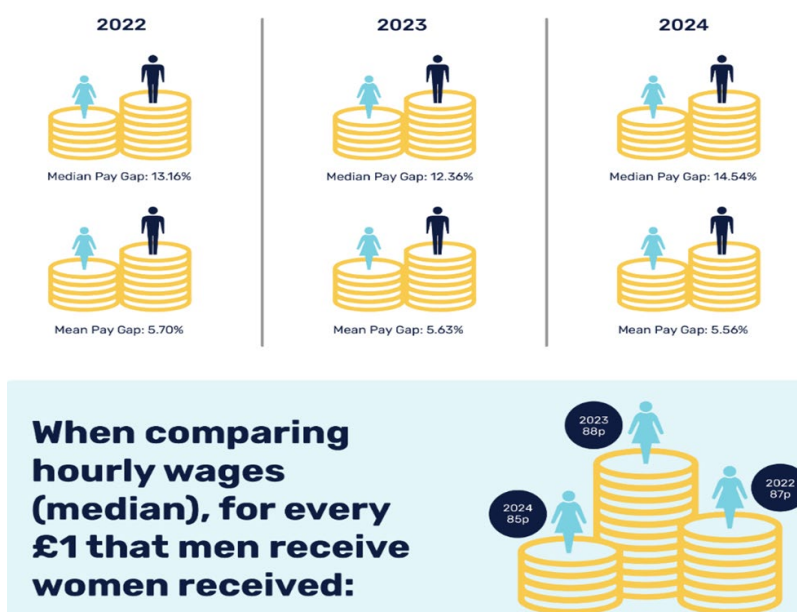
Tabl4 Bylchau Cyflog Rhywedd Canolrifol a Chymedrig

	Benyw	Gwryw	Bwlch Cyflog (%)
Canolrif 31 Mawrth 2023	£18.24	£20.81	13.16%
Cymedr 31 Mawrth 2023	£20.62	£21.83	5.70%
Canolrif 31 Mawrth 2024	£19.44	£22.18	12.36% 
Cymedr 31 Mawrth 2024	£21.79	£23.09	5.63% 
Canolrif 31 Mawrth 2025	£20.51	£24.00	14.54% 
Cymedr 31 Mawrth 2025	£23.46	£24.84	5.56% 



6.5 Crynodeb o'n Bwlch Cyflog Rhywedd

Mae cynrychiolaeth o fylchau cyflog rhwng dynion a menywod wedi'i chynnwys isod gan fod canran wedi'i chynnwys ar gyfer bylchau cyflog canolrifol a chymedrig dros gyfnod o dair blynedd. Hefyd wedi'i gynnwys mae'r bwlch cyflog canolrifol fesul awr i ddangos y gwahaniaeth mewn punnoedd a cheiniogau.



6.6 Dadansoddiad o'r Bwlch Cyflog Rhywedd Canolrifol

Mae tuedd amrywiol yn y bwlch cyflog canolrifol dros y cyfnod a fonitwyd. Fe gulhaodd i ddechrau, gan ostwng 0.8% (Mawrth 2024) ond cynyddu 2.18% ar 31 Mawrth 2025. Gall sawl ffactor ddylanwadu ar y duedd ar i fyny hon. Er enghraifft, byddai cyfran fwy o fenywod newydd a recriwtiwyd yn 2024 (55%) wedi ymuno ar lefel mynediad ar ben isaf y graddfeydd cyflog. Gall hyn, ynghyd â gweithwyr gwrywaidd sydd wedi bod yn gweithio am gyfnod hwy ac sydd wedi symud ymlaen i raddfeydd cyflog uwch ac wedi elwa o gynnydd blynyddol cronus, gyfrannu at ehangu'r bwlch cyflog canolrifol rhywedd.

Nodir bod y cynnydd yn nifer y recriwtiaid benywaidd yn adlewyrchu ein hymrwymiad i dyfu ein llinell dalent fenywaidd. Mae hyn yn creu sylfaen gref ar gyfer cynnydd ac arweinyddiaeth yn y dyfodol.

Disgwylir i'r strategaeth hirdymor o ddatblygu a hyrwyddo talent fenywaidd, ynghyd â dilyniant naturiol cynnydd cyflog fel rhan o'r Agenda ar gyfer Newid, arwain at ddsbarthiad cyflog mwy teg ar draws pob band, yn y dyfodol.

6.7 Bwlch Cyflog Rhywedd Cymedrig

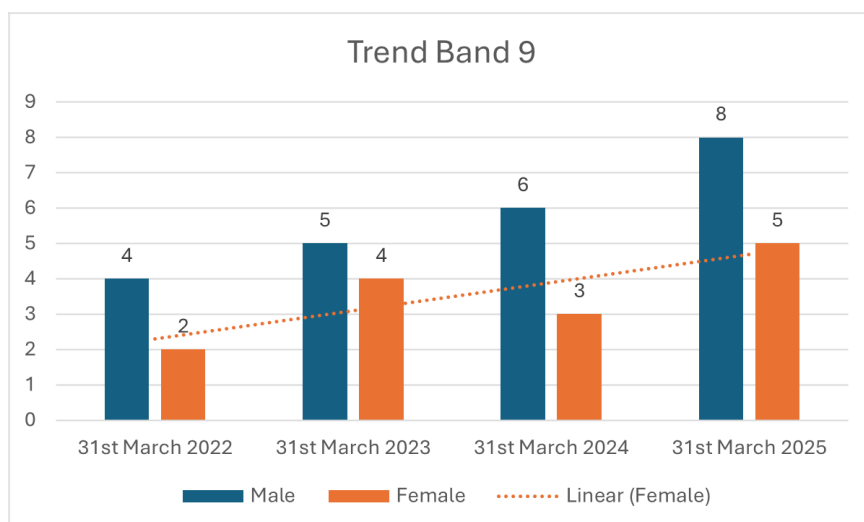
Mae'r bwlch cyflog cymedrig, sy'n cynrychioli'r gwahaniaeth cyfartalog mewn enillion fesul awr rhwng dynion a menywod, wedi dangos tuedd gulhau fach ond cyson ar gyfer y cyfnod sy'n cael ei fonitro. Bu gostyngiad o 5.70% (31 Mawrth 2023) i 5.63% yn (31 Mawrth 2024) ac wedi gostwng ymhellach i 5.56% (31 Mawrth 2025). Mae'r duedd ar i lawr hon yn adlewyrchu cynnydd parhaus tuag at gyfartalwch cyflog ac fe'i cefnogir gan nifer cynyddol o ymgeiswyr benywaidd sy'n cyrraedd y cam cynnig ym mhroses recriwtio 2024.

Er bod y newidiadau o flwyddyn i flwyddyn yn fach, mae'r taflwybr cyson hwn i lawr yn adlewyrchu ein hymdrechion i hyrwyddo cydraddoldeb cyflog rhywedd, gyda chyfleoedd ar gyfer cynnydd parhaus (Gweler yr adran ar gamau gweithredu a thystiolaeth sydd wedi'u cynnwys yn yr adroddiad hwn).

6.8 Tueddiadau Rhywedd

Cynrychiolaeth Fenywaidd : Bu twf yng nghynrychiolaeth menywod ar draws y rhan fwyaf o fandiau, gyda chynnydd nodedig ar gyfer Bandiau 9 ac 8d (Gweler Tabl 3), o'i gymharu dros y cyfnod cyfan (Mawrth 2022 - Mawrth 2025). Mae'r cynnydd hwn yn gam cadarnhaol tuag at gau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau ac adeiladu cronfa dalent o fenywod ar y lefelau uwch hyn (gweler Ffigur 4).

Cynrychiolaeth Wrywaidd : Bu twf arafach yng nghynrychiolaeth wrywaidd mewn bandiau is a allai fod angen dadansoddiad pellach i ddeall y rhesymau y tu ôl i'r duedd hon. Gellir cynnal y dadansoddiad hwn o adborth ymgeiswyr, gwrywaidd a benywaidd, drwy gydol y broses recriwtio. Cymariaethau rhwng adborth gwrywaidd a benywaidd i sicrhau dealltwriaeth eang, i arwain unrhyw gamau y gallai fod angen eu cymryd.





6.9 Dadansoddiad yn ôl Math o Gontract

Gall trefniadau gweithio hyblyg waethygu a gwella bylchau cyflog rhywedd. Er bod gweithio hyblyg yn galluogi menywod i gydbwyso cyfrifoldebau gofalu wrth ddatblygu eu gyrfaedd, gall hefyd arwain at fenywod yn cymryd rolau rhan-amser â chyflog is, gan ehangu'r bwlch cyflog. Ar ben hynny, gall gweithwyr mewn rolau rhan-amser, sydd yn aml yn fenywod, gymryd cam yn ôl yn eu gyrfaedd oherwydd amlygiad cyfyngedig i brosiectau allweddol, cyfleoedd hyfforddi, ac ymgysylltu â chydweithwyr ac uwch arweinwyr. Gall hyn rwystro meithrin perthnasoedd hanfodol, trosglwyddo gwybodaeth a chyfleoedd mentora, sy'n hanfodol ar gyfer datblygiad gyrfa.

Mae data o Gyngres yr Undebau Llafur (2025) yn dangos bod menywod yn fwy tebygol o weithio'n rhan-amser i ymdopi â chyfrifoldebau gofalu drwy gydol eu hoes, ac ar adegau am gyfnodau estynedig, ac o ganlyniad, gymryd toriad cyflog sylweddol.

6.10 Fframweithiau Cyflog GIG Cymru – Gwrywod a Benywod

Mae strwythurau cyflog GIG Cymru yn seiliedig ar fandiau cyflog a gytunwyd yn genedlaethol a gynlluniwyd i hyrwyddo tegwch a thryloywder. Fodd bynnag, mae ffactorau strwythurol a chymdeithasol yn parhau i ddylanwadu ar y bwlch cyflog rhywedd, er gwaethaf ymdrechion i sicrhau cydraddoldeb.

- Menywod yw'r rhan fwyaf o weithlu'r GIG, yn enwedig mewn bandiau cyflog is, sydd fel arfer yn gysylltiedig â rolau gofalu, gweinyddu a chefnogi.
- Mae dynion yn fwy crynodedig mewn bandiau cyflog uwch, gan gynnwys rolau arweinyddiaeth uwch a rolau arbenigol, gan gyfrannu at anghydraddoldebau cyflog.
- Mae heriau o ran datblygiad gyrfa yn parhau, yn enwedig i weithwyr sy'n cydbwyso gwaith â chyfrifoldebau gofalu neu'r rhai mewn rolau rhan-amser, a all gyfyngu ar gyfleoedd i ddatblygu.

Er bod y system gyflogau yn darparu llwybrau clir ar gyfer datblygiad gyrfa, bydd angen parhau â'r ymdrechion ychwanegol i gael gwared ar rwystrau a gwella amrywiaeth o ran rhywedd mewn rolau uwch. Mae mynd i'r afael â'r materion hyn yn hanfodol er mwyn sicrhau gweithlu tecach.

6.11 Camau i gau'r Bwlch Cyflog Rhywedd

Ymyriadau sy'n cael eu Llywio gan Ddata – Rydym yn adolygu data cydraddoldeb yn barhaus i nodi bylchau a gweithredu ymyriadau wedi'u targedu i wella cynrychiolaeth. Mae'r camau gweithredu a nodwyd yn ein hadroddiad ym mis Mawrth 2024, ynghyd â'r cynnydd a wnaed, wedi'u cynnwys isod.

- Monitro ac Adrodd - Caiff cynnydd ei olrhain drwy adroddiadau rheolaidd, gan gynnwys y diweddariad chwe-misol i'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol, yr Adroddiad Bwlch Cyflog Rhywedd blynyddol, ac archwiliadau allanol.

Cynnydd: Mae gwerth tair blynedd o ddata cyfoethog wedi'i gasglu a'i ddadansoddi. Mae'r data hwn, sydd wedi'i gynnwys yn yr adroddiad hwn, yn caniatáu inni nodi tueddiadau cadarnhaol megis culhau cyson y bwlch cyflog cymedrig, a sylw pellach i fynd i'r afael â'r amrywiadau yn y bwlch cyflog canolrifol.

- Recriwtio a Datblygiad Cynhwysol - Rydym wedi gweithredu arferion recriwtio cynhwysol, gan fonitro data i sicrhau cyfleoedd cytbwys ar draws y rhywiau a bandiau cyflog, gyda gwaith parhaus i wella dilyniant gyrfa trwy fentrau fel y Garfan Dalent a hyfforddiant Rheolwyr Recriwtio i gynnwys mynd i'r afael â rhagfarn ddarwybod.

Cynnydd: Mae tystiolaeth yn awgrymu bod y nifer uwch o fenywod sy'n cyrraedd y cam cynnig yn 2024 yn ganlyniad i'n harferion recriwtio a'n hyfforddiant cynhwysol. Mae hyn yn cynnwys diwrnodau cadw mewn cysylltiad, yn annog cynnwys menywod ar absenoldeb mamolaeth, i barhau i symud ymlaen â'u gyrfaedd, gan gefnogi ailintegreiddio.

- Hyrwyddo Hyblygrwydd ac Ymwybyddiaeth – Rydym yn eirioli dros weithio hyblyg, gan gefnogi menywod i barhau â'u datblygiad a gwella eu gyrfa gyda diwrnodau cadw mewn cysylltiad a chyfathrebu am fentrau hyfforddi.

Cynnydd: Mae cynnydd yn nifer y menywod sy'n cael eu recriwtio yn awgrymu bod trefniadau gweithio hyblyg yn denu cronfa dalent ehangach a mwy amrywiol. Mae hyn yn dangos ein dealltwriaeth o bwysigrwydd cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith, sy'n arbennig o apelgar at fenywod sy'n aml yn rheoli cyfrifoldebau gofalu sylweddol. Rydym nid yn unig yn gwella ein hatyniad fel cyflogwr i fenywod ond hefyd yn eu grymuso i ddilyn datblygiad gyrfa a chynnydd hirdymor o fewn ein sefydliad.





- Ymrwymiad Uwch Arweinyddiaeth – Mae ein gweithrediaeth a’n huwch arweinyddiaeth wedi ymrwymo’n ddwfn i ymgorffori diwylliant cynhwysol, gan hyrwyddo mentrau’n weithredol gyda’r Prif Weithredwr a’r Prif Swyddog Data fel siaradwyr ar Ddiwrnod Rhyngwladol y Merched (Mawrth 2025), gan hyrwyddo Menywod mewn Technoleg.

Cynnydd: Mae cynnydd mewn cynrychiolaeth fenywaidd ar lefel y Weithrediaeth a’r Bwrdd yn ogystal â Band 9, yn adlewyrchiad clir o ymrwymiad uwch arweinyddiaeth i gydraddoldeb rhywedd. Yr adborth gan fenywod mewn digwyddiadau fel Diwrnod Rhyngwladol y Merched yw eu bod yn teimlo eu bod yn cael eu cefnogi ac wedi rhoi mewnbwn ar gyfer cynnydd a newid pellach.

Gweler Atodiad D am sylwadau gan ein staff benywaidd, sy’n rhoi cipolwg pellach ar effaith gadarnhaol ein mentrau ar eu gyrfaedd, gan dynnu sylw at y cynnydd a wnaed wrth gau’r bwlch cyflog a chefnogi menywod i dorri rhwystrau gyrfa traddodiadol.

6.12 Meincnodi

Mae’r Swyddfa Ystadegau Gwladol (SYG) yn adrodd bod y bwlch cyflog rhywedd wedi bod yn lleihau’n araf dros y degawd diwethaf, ac yn rhannu data am y gwahaniaethau mewn cyflog rhwng menywod a dynion ar draws gwahanol sectorau yn y Deyrnas Unedig. Mae eu dadansoddiad yn dangos bod y bwlch cyflog rhywedd ymhlith gweithwyr amser llawn yn 6.9% ym mis Ebrill 2025, i lawr o 7.1% ym mis Ebrill 2024. Mewn cymhariaeth, mae canrannau bwlch cyflog cymedrig IGDC yn is ar gyfer 2024 a 2025 (Gweler Tabl 5).

Tabl 5: Cymharu bylchau cyflog cymedrig IGDC â bylchau cyflog y SYG

	2024	2025
Bwlch Cyflog a gyhoeddwyd gan y SYG ar gyfer gweithwyr amser llawn	6.9%	7.1%
Bwlch Cyflog Cymedrig IGDC ar gyfer pob gweithiwr	5.63%	5.56%

I’w nodi: Mae canran y bwlch cyflog o’r SYG yn cyfeirio at y gwahaniaeth mewn cyflog fesul awr ar gyfer dynion a menywod, sy’n cael ei gymharu â’r bwlch cyflog cymedrig ar gyfer IGDC ar gyfer yr un cyfnodau.

Table 6: Comparison of the median and mean gaps for DHCW, HEIW and PHW 31 March 2024

	Digital Health and Care Wales	Health Education and Improvement Wales	Public Health Wales
Median	12.36%	19%	17.0%
Mean	5.63%	16%	14.5%

Mae Iechyd a Gofal Digidol Cymru yn Awdurdod Iechyd Arbennig (AIA) GIG Cymru, sy’n gweithio mewn partneriaeth â Llywodraeth Cymru i ddarparu gwasanaethau digidol a data gwasanaethau sy’n cefnogi darparu iechyd a gofal cymdeithasol. Mae ein rolau a’n swyddogaethau swydd yn cwmpasu meysydd digidol ac iechyd a gofal. Gall y gwahaniaeth rhwng bwlch cyflog cymedrig a chanolrifol sefydliad roi cipolwg gwerthfawr. Gall presenoldeb y rhai sy’n ennill incwm isel iawn wneud y cymedr yn llai na’r canolrif.





7. BWLCH CYFLOG ANABLEDD

Mae IGDC yn anelu at recriwtio a chadw'r dalent gywir gydag ystod eang o wybodaeth, sgiliau a galluoedd. Mae'r sefydliad wedi ymrwymo i ddiwylliant amrywiol a chynhwysol sy'n cefnogi triniaeth deg, dilyniant gyrfa a gwobrwyo, gan amddiffyn pobl sydd ag anabledd a chreu amgylchedd lle gallant ffynnu. Mae ein fframwaith cyflog yn seiliedig ar egwyddorion tegwch a thryloywder, ac fel rhan o'r ymrwymiad hwn, rydym wedi penderfynu dadansoddi ac adrodd ar ein bwlch cyflog anabledd. Ar hyn o bryd nid yw adrodd ar y bwlch cyflog anabledd yn orfodol, a dyma'r tro cyntaf i IGDC gynnwys anabledd wrth adrodd ar y bwlch cyflog.

Fel cyflogwr Hyderus o ran Anabledd, mae IGDC yn dangos ei ymrwymiad i recriwtio a chadw pobl ag anableddau ac mae'r achrediad hwn yn arwydd o'n cefnogaeth barhaus i arferion cynhwysol a chreu amgylchedd cefnogol i bawb.

7.1 Bwlch Cyflog Anabledd

Mae canran y staff anabl yn 2024 a 2025 wedi aros yn sefydlog yn IGDC, gan gyflogi 8.55% o bobl ag anabledd datganedig yn 2023 ac 8.71% yn 2024 (Gweler tabl 6). Yn 2023 a 2024, mae 6% o unigolion wedi dewis peidio â datgan a oes ganddynt anabledd, ac mae rhai wedi dewis 'yn well ganddynt beidio â dweud'.

Anogir gweithwyr i gynnwys eu statws anabledd ar y Cofnod Staff Electronig (ESR), gan fod hyn yn bwysig ar gyfer dadansoddiad cywir, adrodd cadarn, a dealltwriaeth gynhwysfawr o'r camau y gallai fod angen eu cymryd. Fodd bynnag, gan fod preifatrwydd a chyfrinachedd yn cael eu parchu, nid oes mandad i unigolion ddatgelu.

	Anabl	Heb fod yn Anabl	Heb Nodi	Byddai'n well gen i beidio â dweud	Cyfanswm
31 Mawrth 2024	108	1075	63	17	1263
31 Mawrth 2025	109	1064	63	16	1252

7.2 Bwlch Cyflog Anabledd Canolrifol a Chymedrig

Mae Tabl 7 yn dangos y dadansoddiad a gynhaliwyd ar gyfer bylchau cyflog canolrifol a chymedrig ar gyfer y cyfnodau a ddaeth i ben ym mis Mawrth 2024 a mis Mawrth 2025. Mae Atodiad B yn darparu disgrifiad ar gyfer adrodd ar y bwlch cyflog canolrifol a chymedrig.

Bwlch Cyflog Anabledd Canolrifol

Mae cyfrifiad y bwlch cyflog canolrifol yn seiliedig ar y gwahaniaeth rhwng canol yr ystod cyflog ar gyfer pobl anabl a'r rhai nad ydynt wedi datgan anabledd. Gellir gweld ychydig o gulhau yn y bwlch cyflog rhwng y cyfnodau 2023 a 2024 o 18.53% i 18.29% (0.24%)

Bwlch Cyflog Anabledd Cymedrig

Y bwlch cyflog cymedrig, sy'n cynrychioli'r gwahaniaeth cyfartalog mewn enillion fesul awr rhwng staff anabl a'r rhai nad ydynt wedi datgan anabledd. Mae'r bwlch cyflog cymedrig wedi ehangu rhwng mis Mawrth 2024 a mis Mawrth 2025 o 2.7%. Gellid priodoli hyn, yn rhannol, i arafu mewn recriwtio yn ystod y cyfnod. Mae data'n dangos bod 12% o staff a recriwtiwyd, ag anabledd datganedig, wedi cyrraedd y cam cynnig yn 2023 (y flwyddyn yn gorffen ym mis Mawrth 2024), fodd bynnag, gostyngodd cyfanswm y staff yn 2024 gyda dim pobl anabl wedi'u recriwtio yn ystod y cyfnod hwn.

Tabl7 Bwlch Cyflog Cymedrig a Chanolrifol ar gyfer Staff Anabl

	Anabl	Ddim yn Anabl	Heb Nodi	Byddai'n well gen i beidio â dweud	Bwlch Cyflog (%)
Canolrif 31 Mawrth 2024	£19.44	£22.18	£18.42	£22.18	18.53%
Cymedr 31 Mawrth 2024	£20.28	£22.74	£23.50	£23.09	14.73%
Canolrif 31 Mawrth 2025	£20.51	£23.40	£23.40	£24.64	18.29% 
Cymedr 31 Mawrth 2025	£22.10	£24.31	£26.32	£26.17	17.43% 

Noder: Mae cyfrifiadau'r bwlch cyflog yn deillio o'r gwahaniaethau yn ffigurau'r unigolion hynny sydd wedi datgan anabledd neu ddim anabledd.



8. ADRODD AR Y BWLCH CYFLOG ETHNIGRWYDD



Tynnwyd sylw at yr angen i ddeall a mynd i'r afael ag anghydraddoldebau ethnig mewn cyflogaeth yn ffurfiol gan adroddiad “Race in the Workplace” llywodraeth y DU yn 2017, a bwysleisiodd bwysigrwydd mesur anfantais i fynd i'r afael â rhwystrau sy'n atal lleiafrifoedd ethnig rhag ennill yr un cyflog â'u cydweithwyr gwyn.

Wedi hynny, lansiodd Llywodraeth y DU ymgyrch ymgynghori ym mis Mawrth 2025 ar y Bil Cydraddoldeb (Hil ac Anabledd) ar gyfer adrodd gorfodol ar y bwlch cyflog ethnigrwydd ac anabledd. Mae'r ymgyrch genedlaethol hon yn cyd-fynd â'r uchelgais ehangach i wneud Cymru yn genedl wrth-hiliol erbyn 2030 trwy fentrau fel Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol a Safon Cydraddoldeb Hil y Gweithlu, gan ganolbwyntio ar fynd i'r afael â hiliaeth systemig ar draws gwasanaethau cyhoeddus, gan gynnwys iechyd. Er nad yw adrodd ar y bwlch cyflog ethnigrwydd yn orfodol eto, mae IGDC wedi cynnwys y dadansoddiad hwn yn rhagweithiol yn ei adroddiad, gan ddangos ei ymrwymiad i dryloywder ac atebolrwydd wrth fynd i'r afael ag anghydraddoldebau ethnig.

8.1 Bwlch Cyflog Ethnigrwydd

O gyfanswm y staff o 1252 (Mawrth 2025), mae pobl Dduon a Lleiafrifoedd Ethnig yn cyfrif am 13% o'r gweithlu yn IGDC. Cynyddodd dadansoddiad o nifer y staff Du a Lleiafrifoedd Ethnig 15 (10%) a gostyngodd nifer y staff Gwyn 2.4% o 1,046 i 1,021 (nid yw'r cyfrifiadau'n cynnwys y bobl hynny nad ydynt wedi datgan eu hethnigrwydd neu sydd wedi'i adael yn wag).

Tabl8 Cyfrif Pennau Ethnigrwydd

	Pobl Dduon a Lleiafrifoedd Ethnig	Gwyn	Gwag / Heb ei ddatgan	Cyfanswm
31 Mawrth 2024	150	1046	67	1263
31 Mawrth 2025	165	1021	66	1252

8.2 Bylchau Cyflog Canolrifol a Chymedrig yn ôl Ethnigrwydd
(31 Mawrth 2024 a 31 Mawrth 2025)

Mae Tablau 9 a 10 yn cynrychioli'r bwlch cyflog canolrifol a chymedrig, gyda chymhariaeth dros ddwy flynedd. Mae'r bwlch cyflog ethnigrwydd yn IGDC yn dangos tuedd ehangu ar gyfer bylchau cyflog canolrifol a chymedrig rhwng mis Mawrth 2024 a mis Mawrth 2025. Cynyddodd y bwlch cyflog canolrifol 2.59% a chynyddodd y bwlch cymedrig 5.36%. Mae angen dadansoddi'r bwlch cyflog sy'n ehangu ymhellach a chymryd camau gweithredu wedi'u ffocysu, fodd bynnag, gallai un o'r rhesymau dros y bwlch fod oherwydd y nifer uwch o recriwtiaid yn 2024 o bobl Dduon a Lleiafrifoedd Ethnig. O'r ymgeiswyr hynny a gyrhaeddodd gam cynnig y broses recriwtio, roedd 10% o grwpiau Du neu Leiafrifol Ethnig yn 2023, gan gynyddu i 13% yn 2024. Byddai staff newydd eu recriwtio yn dechrau ar lefel mynediad y Band yn y swyddi y cawsant eu penodi'n llwyddiannus ynddynt. Er bod hyn yn dynodi cynnydd cadarnhaol o ran denu a chadw gweithlu mwy amrywiol, gall y cynnydd mewn recriwtio unigolion mewn swyddi lefel mynediad ddylanwadu ar y bwlch cyflog cyffredinol a'i ehangu i ddechrau.

Mae'r rhan fwyaf o bobl o grwpiau Du a Lleiafrifoedd Ethnig yn meddiannu swyddi mewn bandiau is (Bandiau 3-6). Mae cynrychiolaeth nodedig ym Mandiau 7 (10%) ac 8a (10%). Cydnabyddir bod llawer o unigolion o grwpiau lleiafrifol yn cael eu noddi ar fisâu ac felly'n dal rhai swyddi sy'n caniatáu nawdd. I'r gwrthwyneb, mae cynrychiolaeth mewn rolau uwch ac arweinyddiaeth yn sylweddol is, gan dynnu sylw at feysydd posibl ar gyfer datblygiad gyrfa. Gweler Atodiad E am ddata yn ôl ethnigrwydd a band cyflog.

Tabl 9 Bylchau Cyflog Canolrifol a Chymedrig (Mawrth 2024)

	Canolrif	Cymedr
Pobl Dduon a Lleiafrifoedd Ethnig	19.44	20.78
Gwyn	22.18	22.72
Gwag / Heb ei ddatgan	22.18	24.17
Bwlch Cyflog (%)	13.17%	15.07%

Tabl9 Bylchau Cyflog Canolrifol a Chymedrig (Mawrth 2025)

	Canolrif	Cymedr
Pobl Dduon a Lleiafrifoedd Ethnig	20.51	21.82
Gwyn	23.40	24.47
Gwag / Heb ei ddatgan	24.02	26.79
Bwlch Cyflog (%)	15.76% ↑	20.43% ↑



9. MYND I'R AFAEL Â'N BYLCHAU CYFLOG (RHYWEDD, ANABLEDD AC ETHNIGRWYDD)

Mae Adroddiad Bwlch Cyflog IGDC ar gyfer y flwyddyn yn dod i ben ar 31 Mawrth 2025 wedi'i lunio i atgyfnerthu ein hymrwymiad cadarn i gydraddoldeb a thryloywder ar draws ein gweithlu. Drwy fonitro ein bylchau cyflog, rydym mewn gwell sefyllfa i olrhain cynnydd, llywio camau gweithredu y cytunwyd arnynt, ac asesu effaith y camau a gymerwn.

Mae'r adroddiad hwn yn tynnu sylw at gynnydd nodedig wrth leihau'r bwlch cyflog cyfartalog rhywedd dros gyfnod o dair blynedd, wedi'i lywio gan gynrychiolaeth fenywaidd gynyddol yr effeithiwyd arni drwy hyrwyddo gweithio hyblyg, arferion recriwtio cynhwysol ac ymrwymiad arweinyddiaeth cryf i ddatblygu talent menywod. Fodd bynnag, mae'r bwlch cyflog canolrifol rhywedd wedi dangos amrywiad nodedig, a allai fod wedi'i ddylanwadu gan recriwtiaid benywaidd newydd yn ymuno ar lefel mynediad.

Mae data bwlch cyflog anabledd yn dangos nifer sefydlog o staff anabl datganedig (108 ym mis Mawrth 2024 a 109 ym mis Mawrth 2025), gan adlewyrchu ein hymrwymiad i gefnogi trwy arferion cynhwysol fel cyflogwr Hyderus o ran Anabledd. Er gwaethaf hyn, mae'r bwlch cyflog cymedrig anabledd wedi ehangu, o bosibl yn gysylltiedig ag arafu wrth recriwtio pobl anabl, tra bod y bwlch canolrifol wedi culhau ychydig.

Mae data'r bwlch cyflog ethnigrwydd yn adlewyrchu bod y bylchau cyflog canolrifol a chymedrig wedi ehangu, a allai fod wedi'u dylanwadu gan gymeriant uwch o recriwtiaid newydd o dras Asiaidd, Du a lleiafrifoedd ethnig ar lefel mynediad. Mae'r canfyddiadau cynhwysfawr hyn mewn bwlch cyflog rhywedd, anabledd ac ethnigrwydd yn tynnu sylw at yr angen am ddadansoddiad manwl parhaus ac ymyriadau wedi'u targedu i sicrhau dosbarthiad cyflog teg ac i barhau â'n nod o gael gweithle gwirioneddol gynhwysol i bawb.

9.1 Tryloywder a Thegwch

Eleni, rydym wedi mabwysiadu dull mwy hyblyg a diddorol o wrando ar ein pobl, gan ein helpu i ddeall yn well beth maen nhw'n ei werthfawrogi fwyaf am weithio yn IGDC. Rydym wedi archwilio'n weithredol ffyrdd o wella profiad cyfan y gweithiwr, fel yr amlinellir isod.

9.2 Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant

Rydym am i brofiad pobl yn IGDC fod yn gynhwysol, a'n nod yw denu a chadw pobl sy'n teimlo'n ysbrydoledig gan ein pwrpas ac yn ei wneud yn eiddo iddynt eu hunain. Drwy ddiweddariadau i'n Cynllun Cydraddoldeb Strategol, rydym wedi dangos sut mae ein gwaith yn gwneud gwahaniaeth cadarnhaol i fywydau pobl, sy'n cael ei adlewyrchu yn yr adborth a'r sgysiau a gawn. Dyma beth oedd gan aelodau ein Rhwydwaith Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant i'w ddweud:

“Mae bod yn rhan o'r Rhwydwaith Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn golygu llawer i mi. Mae wedi rhoi lle i mi lle gallaf gysylltu ag eraill, dysgu o'u profiadau, a darganfod syniadau a chyfleoedd newydd na fyddwn efallai wedi dod ar eu traws fel arall. Mae wedi fy helpu i dyfu'n bersonol ac yn broffesiynol. Mae Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn bwysig i mi oherwydd ei fod wedi fy ngrymuso i rannu a datblygu syniadau roeddwn i ar un adeg yn meddwl eu bod allan o gyrraedd. Mae hefyd wedi rhoi'r cyfle i mi feithrin ymdeimlad o gymuned o fewn y sefydliad”. Vijay Halai

“Mae'r Rhwydwaith Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn bwysig i mi oherwydd ei fod yn creu lle diogel lle mae lleisiau'n cael eu clywed a'u gwerthfawrogi, wrth droi profiadau byw yn weithredu ystyrllon.” Rwyf am fod yn rhan o ddatblygu ein agenda Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn y sefydliad, gan arwain ar fentrau allweddol, a helpu i adeiladu diwylliant lle mae pawb yn teimlo eu bod wedi'u cynnwys a'u cynrychioli” Motunrayo Ayinke-Shodimu

“Er i mi ymuno â'r rhwydwaith Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant mewn ymgais i ddeall a datblygu anghenion y gymuned niwroamrywiol o fewn IGDC (ac mewn gwirionedd GIG Cymru), yr un peth sydd wedi sefyll allan yn fwy nag unrhyw beth rydw i wedi'i ennill yw dealltwriaeth ddiwylliannol o'n gwahaniaethau ac yn enwedig wrth fynegi ein rhyddid crefyddol. Rwyf wedi cefnogi yn hyn o beth drwy fynychu digwyddiadau naill ai o bell neu ar-lein ac wedi bod yn rhan o greu cymunedau a meithrin diwylliant o barch, tosturi, caredigrwydd ac ymgysylltiad ar gyfer unrhyw gefndir” Paul Winstone



“Mae'r Rhwydwaith Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn IGDC yn chwarae rhan hanfodol wrth lunio gweithle mwy cynhwysol a chyfartal. I mi, mae bod yn rhan o'r rhwydwaith yn ymwneud â chreu lle i leisiau a allai fel arall fynd heb eu clywed a helpu i ymgorffori tegwch a pherthyn ym mhopeth a wnawn. “Mae'r gwaith rydyn ni'n ei wneud nid yn unig yn cefnogi ein cydweithwyr, ond mae hefyd yn cryfhau diwylliant IGDC yn gyffredinol” Karthik Ramesh

9.3 Hyblygrwydd, ymddiriedaeth ac ymreolaeth

Rydym yn parhau i roi'r rhyddid i'n pobl ddewis sut maen nhw'n gweithio. Dydyn ni ddim yn mabwysiadu dull 'un maint i bawb', felly mae ein hamgylchedd gwaith hyblyg a hybrid yn edrych yn wahanol i wahanol bobl, yn seiliedig ar eu hanghenion. Anogir ein pobl i drafod eu hanghenion personol gyda'u rheolwr, gyda chefnogaeth gan Bartneriaid Busnes Pobl a thrwy gydweithio â'n cydweithwyr undeb.

Mae'r effaith gadarnhaol i'w gweld yn arolwg staff 2024 gyda 87.5% o'n pobl yn cytuno bod IGDC yn hyrwyddo gweithio hyblyg, sef cynnydd o 80% yn 2023. Mae ein dull wedi'i gynllunio i'w gwneud hi'n haws i ddynion a menywod gydbwyso cyfrifoldebau gofalu, gan helpu i herio'r dybiaeth mai 'gwaith menywod' yn unig yw gofalu a chyfrannu at leihau'r bwlch cyflog rhywedd. Mae gweithio hyblyg hefyd yn cefnogi cydweithwyr ag amrywiaeth o anghenion, gan gynnwys y rhai sy'n niwroamrywiol ar rhai ag anabledd datganedig.

9.4 Iechyd a Llesiant

Rydym yn parhau i adolygu ein polisiau datblygu pobl a sefydliadol i sicrhau eu bod yn cael effaith ystyrlon. Mae diweddariadau diweddar a gymerwyd drwy gymeradwyaeth y Pwyllgor Archwilio yn cynnwys y Polisi Trais, Cam-drin Domestig a Rhywiol, yn ogystal â'r Polisi Llesiant, sy'n ymdrin ag Iechyd Meddwl a Straen. Rydym hefyd yn cynnal asesiad effaith cydraddoldeb ar bob polisi sy'n ymwneud â phobl i sicrhau eu bod yn addas at y diben i bawb.



10. CYFEIRIADAU

- Cyngres, yr Undebau Llafur (2025) <https://www.tuc.org.uk/news/tuc-gender-pay-gap-means-women-work-first-48-days-year-unpaid>
- Kollewe, J. (2024) Mae menywod yn dal 42% o seddi bwrdd mewn cwmnïau mawr yn y DU. Guardian.
- Y Swyddfa Ystadegau Gwladol www.ons.gov.uk
- CIPD.org (2024) WWW.CIPD.ORG
- GOV.UK (2010). Deddf Cydraddoldeb 2010. [ar-lein] Legislation.gov.uk. Ar gael yn: www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents.
- GOV.UK (2025). Dogfen ymgynghori: HTML. [ar-lein] GOV.UK. Ar gael yn: <https://www.gov.uk/government/consultations/equality-race-and-disability-bill-mandatory-ethnicity-and-disability-pay-gap-reporting/consultation-document-html#additional-reporting-requirements-for-public-bodies> [Cyrchwyd 8 Ionawr 2026].
- McGregor-Smith, R. (2017). Hil yn y gweithle Materion y mae busnesau yn eu hwynebu wrth ddatblygu talent Pobl Dduon a Lleiafrifoedd Ethnig (BME) yn y gweithle. [ar-lein] Ar gael yn: race-in-workplace-mcgregor-smith-review.pdf

11. ATODIADAU

- Atodiad A: Diffiniadau o Derminoleg
- Atodiad B: Esboniad o Gyfrifiadau Bwlch Cyflog Rhywedd
- Atodiad C: Dosbarthiad rhywedd dros gyfnod o 4 blynedd
- Atodiad D: Sylwadau gan ein staff benywaidd
- Atodiad E: Dosbarthiad staff ar draws Bandiau Cyflog yn ôl ethnigrwydd (Tablau 12 a 13)



ATODIAD A

Diffiniadau

Darperir y diffiniadau sydd wedi'u cynnwys yn yr adroddiad hwn isod.

Bwlch Cyflog Rhywedd: Mae'r Comisiwn Hawliau Dynol yn diffinio'r Bwlch Cyflog Rhywedd fel mesur o'r gwahaniaeth rhwng enillion cyfartalog menywod a dynion ar draws sefydliad sy'n cyflawni'r un gwaith neu waith tebyg. Mae'n anghyfreithlon rhoi cyflog anghyfartal i weithwyr oherwydd eu rhyw.

Cyflog cyfartal: Mae cyflog cyfartal yn golygu bod yn rhaid i fenywod a dynion yn yr un gyflogaeth sy'n cyflawni gwaith cyfartal gael cyflog cyfartal, fel y nodir yn y Ddeddf Cydraddoldeb.

Pwy sy'n Cyfrif fel Gweithiwr ar gyfer Adrodd ar y Bwlch Cyflog Rhywedd? Defnyddiodd IGDC y diffiniad yn Neddf Cydraddoldeb 2010 i benderfynu pwy sy'n cyfrif fel gweithiwr i gynnwys gweithwyr sydd â contractau cyflogaeth gyda'r sefydliad. Mae hyn yn cynnwys yr holl staff ar gontractau parhaol, secondiad a thymor penodol, sydd wedi'u cyflogi naill ai'n amser llawn neu'n rhan-amser. Mae gweithwyr sydd ar absenoldeb rhiant neu absenoldeb salwch ar gyflog llawn wedi'u cynnwys. Mae gweithwyr contract neu asiantaeth yn rhan o gyfrif pennau'r asiantaeth sy'n eu darparu, ac felly nid ydynt wedi'u cynnwys yn adroddiadau IGDC.

Benywaidd a gwrywaidd: Nid yw rheoliadau'n diffinio'r termau 'benywaidd' a 'gwrywaidd' ac ni ddylai'r gofyniad i adrodd ar Fylchau Cyflog Rhywedd arwain at weithwyr yn cael eu dewis a'u holi am eu rhywedd. Mae'r data a ddefnyddir yn yr adroddiad hwn yn cynnwys gwybodaeth a ddarperir gan y Cofnod Staff Electronig (ESR) ac mae'n seiliedig ar wybodaeth adnabod rhywedd a ddarperir gan bob gweithiwr.

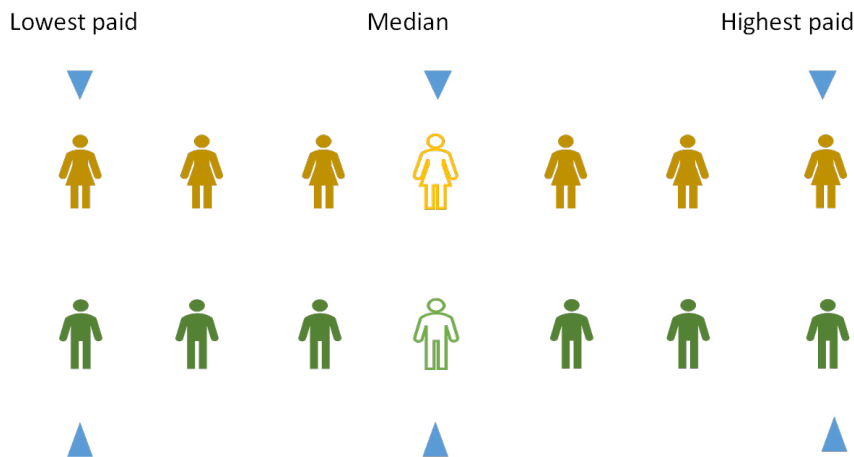
Cyferth ag Amser Llawn: Yn cyfeirio at fesur safonol sy'n mynegi llwyth gwaith gweithiwr, p'un a yw'n gweithio amser llawn neu'n rhan amser, fel cyfran o swydd amser llawn.

ATODIAD B

Mae'r cysyniadau canolrif a chymedr yng nghyd-destun dadansoddi Bwlch Cyflog wedi'u cynnwys isod.

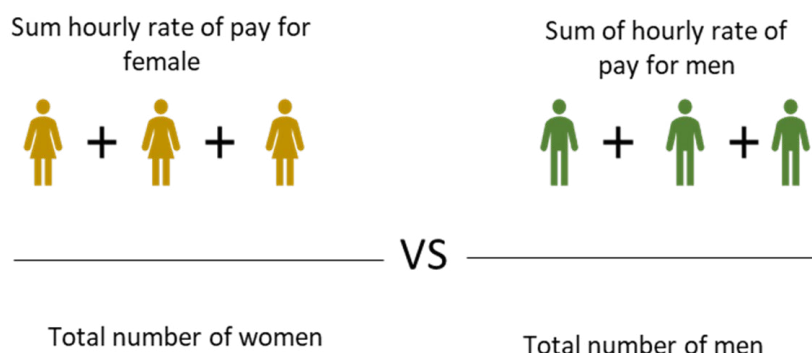
Canolrif

Y canolrif yw'r ffigur cyflog sydd yng nghanol ystod, pan fydd cyflogau neu ffigurau cyflog wedi'u dosbarthu o'r isaf i'r uchaf, fel y cynrychiolir yn ffigur 5. Mae cyfrifiad y bwlch canolrifol yn seiliedig ar y gwahaniaeth rhwng canol yr ystod cyflog ar gyfer staff gwrywaidd a chanol yr ystod cyflog ar gyfer staff benywaidd.



Cymedr

Cyfrifir y cymedr drwy adio cyflog fesul awr staff benywaidd a gwrywaidd a rhannu'r ffigur â nifer y gweithwyr fel y'i cyflwynir yn ffigur 6. Mae cyfrifiad y Bwlch Cyflog Rhywedd cymedrig yn seiliedig ar y gwahaniaeth rhwng y cyflog cymedrig ar gyfer staff gwrywaidd a'r cyflog cymedrig ar gyfer staff benywaidd.





ATODIAD C

Band	Benywaidd (2022)	Gwrywaidd (2022)	Benywaidd (2023)	Gwrywaidd (2023)	Benywaidd (2024)	Gwrywaidd (2024)	Benywaidd (2025)	Gwrywaidd (2025)
Gweithredwyr a'r Bwrdd	4	6	6	7	8	7	8	7
Band 9	2	4	4	5	3	6	5	8
Band 8d	5	6	6	7	8	6	6	5
Band 8c	9	20	11	23	14	25	17	22
Band 8b	16	38	22	48	25	55	23	50
Band 8a	39	72	51	95	58	107	58	111
Band 7	72	118	93	128	112	147	105	152
Band 6	105	151	117	160	140	172	144	161
Band 5	88	120	98	121	119	142	124	151
Band 4	40	48	50	62	52	39	42	36
Band 3	9	5	11	5	9	5	8	5

ATODIAD D

Isod mae sylwadau gan ein staff benywaidd yn dilyn digwyddiadau, gweithgareddau ac ymyriadau gan gynnwys ein digwyddiad Menywod mewn Technoleg IGDC cyntaf fel rhan o Ddiwrnod Rhyngwladol y Merched ar 10 Mawrth 2025.

Katie Evans, Swyddog Arbenigol - Profiad mor bwysig ac amhrisiadwy i fanteisio ar ein digwyddiad Menywod mewn Technoleg yma yn IGDC. Yn bersonol, roedd y diwrnod cyfan yn ddiddorol i mi ac rwy'n falch o gynrychioli casgliad mor wych o gydweithwyr benywaidd. Cefais fy swyno'n arbennig gan ein siaradwyr, a dysgu am eu datblygiadau personol a phroffesiynol mewn technoleg ... gyda'n gilydd rydym yn gryfach. Roedd hi hefyd yn hyfryd gweld rhai o'n haelodau staff gwrywaidd yn dod, mae hynny'n dangos yn fawr pa mor gefnogol yw cydweithwyr IGDC i'w gilydd. Rydw i hefyd yn edrych ymlaen at y blynyddoedd nesaf, a digwyddiadau fel hyn yn y dyfodol, da iawn bawb :)

Rohie Khan, Arbenigwr Arweiniol - Digwyddiad gwych a rhaid i ni barhau i'w wneud! Mae gweld menywod eraill ym myd technoleg a siarad â hwy'n ein grymuso ac mae celfyddyd y posibl yn bosibl. Roedd yn teimlo'n wych peidio â bod yn frîd prin ond yn un o lawer o fenywod sy'n newid y dirwedd dechnegol ym maes iechyd: Mae angen i'r weledigaeth hon fod yn norm a chael ei hystyried fel norm.

Helen Thomas, Prif Swyddog Gweithredol – “I mi, mae #torri'rrhagfarn yn golygu torri'r camsyniad bod yn rhaid i chi ddewis rhwng bod yn fam wych a rhagori yn eich swydd. Mae menywod yn ddiwyll, yn ddewr a gallant lwyddo i wneud y cyfan.”

Byroni Keighley, Swyddog Cymorth Gwybodaeth - “Rwy'n cael fy ysbrydoli gan Krissy Cela, entrepreneur technoleg ffitrwydd a Phrif Swyddog Gweithredol dau gwmni. Canolbwyntiodd Krissy ar ddod o hyd i gryfder o'r tu mewn a cheisio bod y 'fersiwn orau ohonoch chi'ch hun, i chi'ch hun.' Mae Krissy yn dysgu menywod mai'r berthynas bwysicaf yr ydych byth yn mynd i'w chael yw gyda chi'ch hun, ac mae'n rhoi cymorth i fenywod archwilio hyn ac yn annog eu cryfder.”



Shikala Mansfield, Pennaeth y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol – “Byddwn wrth fy modd yn #torri’rrhagfarn y mae menywod yn ei chyfeirio tuag atynt eu hunain.

Yn aml ni yw ein gelyn pennaf ein hunain, gan feddwl na allwn wneud rhywbeth ac felly nid ydym yn rhoi cynnig arno. Rydym yn ymddwyn o fewn ffiniau’r hyn rydym yn credu ynddo, a luniwyd gan ein diwylliant a’n magwraeth.”

Laura Tolley, Rheolwr Cymorth Llywodraethu Corfforaethol – “Rwyf wedi fy ysbrydoli ac wedi bod yn ddigon ffodus i gael fy magu gan gymeriadau benywaidd cryf iawn yn fy nheulu sydd wedi dangos i mi, fel mamau sy’n gweithio, y gallwch chi gyflawni unrhyw beth rydych chi’n ei am ei gyflawni, hyd yn oed mewn amgylcheddau lle mae dynion yn dominyddu. Fel mam, rwyf eisiau i fy merched gredu y gallant ddilyn unrhyw lwybr gyrfa, ac rwyf eisiau i fy mab gredu’r un peth drostyn nhw hefyd.”

Madhurima Madhurima, Dadansoddwr Cymorth a Busnes - Rwy’n teimlo’n wirioneddol freintiedig i fod yn rhan o sefydliad sy’n darparu cyfleoedd cyfartal, lle nad oes unrhyw rwystrau sy’n gysylltiedig ag oedran, rhywedd, tarddiad nac ethnigrwydd. O’r cychwyn cyntaf, dydw i erioed wedi profi na gweld unrhyw sylwadau na rhagfarnau ar sail rhywedd. O fewn fy nhim, mae pob aelod yn cynnal parch at ei gilydd, ac nid oes erioed wedi bod unrhyw amheuaeth na gwahaniaethu yn seiliedig ar rywedd. Fel gweithiwr proffesiynol benywaidd, ni chafodd fy ngalluoedd a’m deallusrwydd eu cwestiynu erioed. Yn lle hynny, mae pobl yn ymddiried ynof ac yn fy mharchu, yn rhoi cyfrifoldeb i mi, a’r cyfle i arwain a thyfu—rhywbeth rwy’n ei werthfawrogi’n fawr.

Mae’r amgylchedd cynhwysol a grymusol hwn yn adlewyrchiad gwirioneddol o werthoedd craidd IGDC. Nid yw “diolch” syml yn mynegi fy ngwerthfawrogiad yn llawn am y cyfle i weithio mewn sector yr oeddwn wedi breuddwydio amdano erioed. Rwy’n parhau i fod wedi ymrwymo i gyfrannu’n gadarnhaol a gwneud y gorau o’r daith anhygoel hon. Un o’r agweddau rwy’n ei hedmygu fwyaf am ddiwylliant Cymru yw ei hymrwymiad cryf i gydraddoldeb a chynhwysiant.

ATODIAD E

	Pobl Dduon a Lleiafrifoedd Ethnig	Gwyn	Gwag / Heb ei ddatgan	Cyfanswm y Cyfrif Pennau
Gweithrediaeth a Bwrdd	1	13	1	15
Band 9		11	2	13
Band 8d	1	8	2	11
Band 8c	1	37	1	39
Band 8b	7	59	7	73
Band 8a	17	142	10	169
Band 7	28	216	13	257
Band 6	53	242	10	305
Band 5	42	218	15	275
Band 4	12	63	3	78
Band 3	2	10	1	13
Cyfanswm	164	1,019	65	1,248

Band	Lleiafrifoedd Ethnig	Heb Nodi	Gwyn	Cyfanswm y Band %
Gweithrediaeth a Bwrdd	6.67%	6.67%	86.67%	100.00%
Band 9	0.00%	15.38%	84.62%	100.00%
Band 8d	9.09%	18.18%	72.73%	100.00%
Band 8c	2.56%	2.56%	94.87%	100.00%
Band 8b	9.59%	9.59%	80.82%	100.00%
Band 8a	10.06%	5.92%	84.02%	100.00%
Band 7	10.89%	5.06%	84.05%	100.00%
Band 6	17.38%	3.28%	79.34%	100.00%
Band 5	15.27%	5.45%	79.27%	100.00%
Band 4	15.38%	3.85%	80.77%	100.00%
Band 3	15.38%	7.69%	76.92%	100.00%