



**DATGANIAD CYFLOG
RHWNG Y RHYWIAU LLAIS
2023-2024**

FFORMATAU HYGYRCH

Mae'r ddogfen hon ar gael yn Saesneg.

Os hoffech gael y cyhoeddiad hwn mewn fformat neu iaith arall, cysylltwch â ni ar enquiries@llaiscymru.org.

Gallwch ei lawrlwytho o'n gwefan neu ofyn am gopi drwy gysylltu â'n swyddfa.

PWY YDYM NI

Rydym yn gorff cyhoeddus a noddir gan Lywodraeth Cymru.

Rydym yn cael ein hariannu gan Lywodraeth Cymru, ond rydym yn weithredol annibynnol. Mae hyn yn golygu ein bod ni'n cael dewis yr hyn rydym yn gweithio arno, sut rydym yn gweithio, a gyda phwy rydym yn gweithio.

Mae gennym saith tîm rhanbarthol sydd, gyda chefnogaeth ein tîm cenedlaethol, yn gweithio gyda'i gilydd i gynrychioli eich barn, gan sicrhau ein bod yn gwrando, yn gweithio gyda chyrrff 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 gwyno os aiff pethau o chwith.

EIN CEFNDIR

Dyma ein datganiad bwlch cyflog cyntaf ers i'n sefydliad gael ei lansio ar 1 Ebrill 2023.

Yn yr adroddiad hwn, efallai y byddwn yn cyfeirio at rywffaint o'r data sydd gennym gan Fwrdd Cyngorau Iechyd Cymuned a Chyngorau Iechyd Cymuned yng Nghymru. Fe wnaethom ddisodli'r cyrrff yma yng Nghymru. Rydym yn cyfeirio at hyn fel data etifeddiaeth.

PAM RYDYM YN ADRODD AR EIN BWLCH CYFLOG RHWNG Y RHYWIAU?

Fel corff sector cyhoeddus yng Nghymru, mae angen i ni gynhyrchu ein datganiad cyflog rhwng y rhywiau bob blwyddyn.

Mae'r adroddiad yn darparu data am rywedd 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.

Yn y datganiad cyflog hwn, mae rhywedd wedi cael ei adrodd mewn ffordd ddeuaidd, sydd ond yn cydnabod dynion a menywod. Daw hyn yn dilyn canllawiau Llywodraeth y DU ar adrodd cyflogau rhywedd.

Rydym yn gwybod bod llawer o bobl nad ydynt yn nodi mewn ffordd sy'n ffitio i mewn i gategori deuaidd ac nad yw'r adroddiad hwn yn eu hystyried.

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

EIN CANFYDDIADAU CYCHWYNNOL

Ein staff

Mae 102 o staff yn ein sefydliad, mae rhai ohonynt yn gweithio'n llawn amser ac eraill yn gweithio'n rhan amser.

O'r 102 aelod o staff, mae 89 o ferched a 13 o ddynion.

Mae hyn yn golygu, ar gyfer pob aelod gwrywaidd o staff sy'n gweithio yn Llais, mae yna 7 benyw.

Number of males vs females employed as staff by Llais



Ein bandiau cyflog

Mae'r tabl isod yn dangos y gwahanol fandiau cyflog rydym yn eu defnyddio yn ein sefydliad ynghyd â nifer y dynion a menywod sy'n gweithio yn y bandiau cyflog hynny.

	Gwryw	Benyw
Band 3	1	3
Band 4	1	25
Band 5	0	12
Band 6	4	32
Band 7	1	10
Band 8a	1	0
Band 8b	4	5
Band 8c	0	0
Band 8d	1	1
VSM	0	1

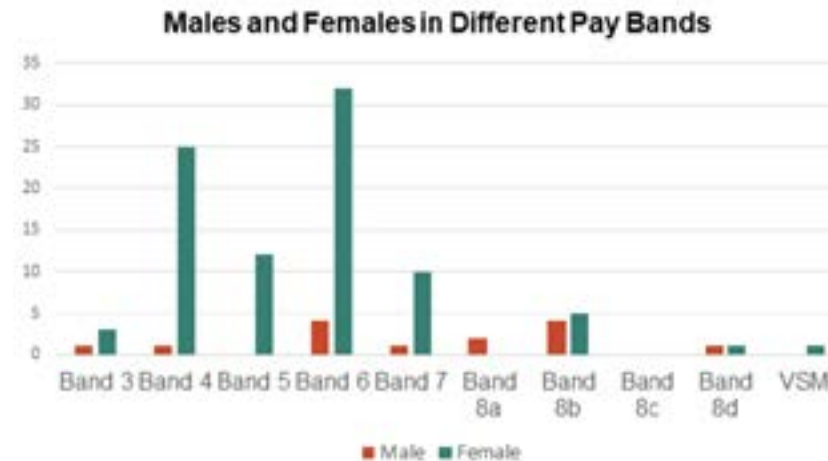
Dyma'r flwyddyn gyntaf i ni gasglu'r data hwn ers ein sefydlu felly nid oes gennym gymhariaeth â data'r blynyddoedd blaenorol. Wrth i ni barhau i adrodd byddwn yn dechrau meithrin gwell dealltwriaeth o sut y gallai ein sefydliad fod yn newid.

Canrannau o ddynion a menywod mewn bandiau cyflog

Rydym yn gwybod mai menywod yw'r ganran fwyaf o'n gweithlu. O'r 102 aelod o staff sy'n gweithio i Llais, mae 87% (89 o staff) yn fenywod ac mae 13% (13 aelod o staff) yn ddynion.

Mae gwrywod sy'n gweithio o fewn Llais yn bennaf ar lefel uwch (Band 6 ac uwch).

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



Ar lefel uwch reolwr (8a ac uwch), mae 46% o'r swyddi hyn yn cael eu dal gan ddynion a 54% o'r swyddi hyn yn cael eu dal gan fenywod.

Ar y dechrau, mae nifer y dynion a'r menywod sy'n dal swyddi uwch yn ein sefydliad yn edrych yn eithaf cyfartal.

Fodd bynnag, gwyddom fod y rhan fwyaf o'n gweithlu yn fenywod.

Mae menywod yn cyfrif am 89% o'n staff, dim ond 19% ohonynt sy'n gweithio ar lefel uwch yn y sefydliad.

Dynion yw 13% o'n staff ac mae 54% ohonynt yn cael eu cyflogi mewn Band 7 neu uwch.

Mae'r rhan fwyaf o'n staff yn gweithio rhwng Bandiau 4 a 6. Mae 78 o rolau ar gael yn y bandiau hyn, mae 6 ohonynt (bron i 8%) yn cael eu dal gan ddynion.



Ein recriwtio

Rhwng 1 Ebrill 2023 a 31 Mawrth 2024, gwnaethom hysbysebu **47** o swyddi, yn fewnol ac yn allanol.

Roedd rhai o'r **47 swydd** yn rolau a ailhysbysebwyd gennym gan nad oeddem yn gallu penodi unrhyw un iddynt y tro cyntaf i ni eu hysbysebu.

Cafodd cyfanswm o **30** o swyddi eu llenwi yn ystod y cyfnod hwn. O'r rhai hynny, penodwyd **5** gwryw a **25** o fenywod yn llwyddiannus i'r rolau hynny.

Cyfanswm yr ymgeiswyr oedd **835 (596 + 239)**.

O'r holl ymgeiswyr a oedd yn ymgeisio roedd 4.7% o ddynion ar y rhestr fer a 21.9% o fenywod ar y rhestr fer.

Gwnaeth 239 o ddynion gais am swyddi yn ystod y cyfnod hwn, gyda 16.7% ohonynt ar y rhestr fer.

Gwnaeth 596 o ymgeiswyr benywaidd gais am rôl yn ystod y cyfnod hwn, gyda 30.7% ohonynt ar y rhestr fer.

Mae'n bwysig nodi bod y broses rhestr fer yn cynnwys rhifau ymgeiswyr yn unig ac nid yw'n cynnwys unrhyw ddata rhywedd adnabyddadwy.

Dadansoddiad cyflog rhywedd llawn

Penodir ein staff ar raddfeydd cyflog a osodir o fewn fframwaith cyflog y GIG o'r enw **'Agenda ar gyfer Newid'**.

Mae hyn yn rhywbeth a ddefnyddiwyd ym Mwrdd Cyngorau Iechyd Cymuned a Chyngorau Iechyd Cymuned yng Nghymru. Mae hyn wedi cael ei gario drosodd wrth sefydlu Llais fel sefydliad newydd.

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 a yw dynion yn fwy tebygol o fod mewn swyddi cyflog uwch neu safleoedd uwch o fewn sefydliad.

Mae'r wybodaeth hon yn ein helpu i ddeall, adnabod a, lle bo hynny'n bosibl, mynd i'r afael â'r materion o ran cyflog rhywedd.



Deall y cyfartaledd

Er mwyn cyfrifo'r bwlch cyflog rhywedd, byddwn yn cymryd cyflogau cyfartalog yr awr ar gyfer dynion a menywod o fewn Llais.

Gwneir hyn mewn 2 ffordd (yn seiliedig ar y gofynion ar adrodd ar gyflogau rhywedd); y cymedr a'r canolrif.

Mae'r dull ar gyfer y cyfrifiadau hyn yn dilyn canllawiau Llywodraeth y DU. Gallwch ddarganfod mwy yn y ddolen hon:

Y bwlch cyflog cymedrig yw'r gwahaniaeth rhwng enillion cyfartalog fesul awr o ddynion a menywod. Cyfrifir y gyfradd fesul awr ar gyfer pob aelod o staff benywaidd, ei hychwanegu gyda'i gilydd, a'i rhannu â chyfanswm nifer y menywod yn y sefydliad.

Rhennir hyn gan y canlyniad cymedrig i ddynion a'i luosi â 100 i ddangos y bwlch cyflog canrannol.

Y bwlch cyflog canolrifol yw'r gwahaniaeth rhwng y pwyntiau canolrif, yn yr ystod o enillion fesul awr dynion a menywod. Mae'n cymryd pob cyflog o fewn y sefydliad, yn eu didoli ar eu huchaf i'r isaf, ac yn dewis y cyflog mwyaf canolig ar gyfer dynion a menywod. Mae'r cyflog canolrifol ar gyfer menywod yn cael ei dynnu o'r cyflog canolrifol ar gyfer dynion. Yna rhennir y gwahaniaeth rhwng y ddau gan y canlyniad canolrifol 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 canolrifol a chymedrig yr awr a'r canran bwlch cyflog ar gyfer y ddau.

Rhyw	Cyfradd canolrifol yr awr (£ yr awr)	Cyfradd cymedrig yr awr (£ yr awr)
Gwryw	26.05	25.83
Benyw	18.42	19.22
Gwahaniaeth	7.63	6.06
Bwlch Cyflog	29.28%	23.46%

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

Rydym yn gwybod y gallai ein ffigurau edrych yn wahanol i sefydliadau eraill yn y sector gan fod ein gweithlu yn llawer llai o gymharu â chyrrff eraill fel Llywodraeth Cymru a gwahanol gyrff y GIG ac awdurdodau lleol.

Fodd bynnag, nid yw hyn yn golygu na fyddwn yn ceisio arweiniad ar arfer gorau a newidiadau ystyrlon y gallwn eu gweithredu i helpu i leihau'r bwlch cyflog.



**EIN CAMAU
NESAF**

Fel sefydliad newydd rydym am fanteisio ar bob cyfle y gallwn i edrych ar ein gwaith trwy wahanol lensys.

Bydd y wybodaeth yn yr adroddiad hwn yn cael ei defnyddio i lywio a dylanwadu ar ein gweithredoedd 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 ein cynhadledd staff, gofynnodd y staff i ni:

- Edrych ar ffyrdd y gallwn amrywio ein gweithlu.
- Meddwl am sut y gallem fynd i'r afael â lefel y staff gwrywaidd sydd mewn swyddi sydd â chyfradd bandio is neu gyflog is.

Gweithredu: Byddwn yn edrych ar sut rydym yn recriwtio ein swyddi ar lefel iau ar hyn o bryd a'r hyn y gallwn ei wneud i annog mwy o ddynion i wneud cais amdanynt.

Mae ein data'n dweud wrthym fod gennym nifer uchel o fenywod yn ein sefydliad ond fel cyfran o'r sefydliad cyfan, mae llai ohonynt mewn swyddi uwch.

Rydym am sicrhau nad yw hyn yn golygu bod llai o gyfl-eoedd i fenywod symud ymlaen o fewn ein sefydliad.

Mae ymchwil¹ hefyd yn awgrymu bod menywod 16% yn llai tebygol o wneud cais am swydd oherwydd eu bod yn poeni nad ydyn nhw'n cwrdd â 100% o'r meini prawf.

Gweithredu: Byddwn yn edrych ar ein harferion recriwtio presennol, gan gynnwys disgrifiadau swydd a manylebau unigolion i sicrhau nad ydym yn gosod unrhyw rwystrau (real neu ganfyddedig) i fenywod sy'n gwneud cais am rolau uwch.

Rydym yn sefydliad bach ac yn cydnabod bod cyfyngiad ar yr hyn y gallwn ei newid o bosibl drwy ein gweithgarwch recriwtio yn unig. Rydym yn gwybod nad recriwtio yw'r unig ffordd y gallwn wneud newidiadau i wella canlyniadau i'n staff.

Gweithredu: Byddwn yn 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.

Rydym yn deall y gallai fod rhwystrau i grwpiau eraill o bobl sy'n effeithio ar gyflog a chynnydd hefyd. Er enghraifft, mae data wedi dangos bod amrywiadau eang mewn enillion gros rhwng grwpiau ethnig yn y DU.

Fe wnaethom hefyd nodi ar ddechrau ein hadroddiad nad yw'r iaith a ddefnyddir wrth adrodd ar gyflogau rhywedd yn eithrio pobl nad ydynt yn uniaethu fel gwryw na benywaidd. Rydym am i'n syniadau a'n hadroddiadau fod yn fwy cynhwysol.

Gweithredu: Byddwn yn ceisio ehangu'r hyn rydym yn meddwl amdano trwy ein dadansoddiad ac adrodd ar y bwlch cyflog fel ein bod yn nodi, deall a mynd i'r afael ag unrhyw rwystrau eraill sy'n effeithio ar dâl a chynnydd i wahanol grwpiau o bobl.

Casgliad

Rydym yn parhau i weithio i sicrhau bod tegwch, cynhwysiant a hawliau dynol wrth wraidd popeth a wnawn.

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

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

Adroddiad yn y dyfodol

We will continue to publish our Gender Pay Gap Statement each year.

Byddwn yn parhau i gyhoeddi ein Datganiad Bwlch Cyflog Rhywedd bob blwyddyn. Bydd y camau a nodir yn yr adroddiad hwn yn cael eu hymgorffori yn atodlen waith ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2024–2028 a bydd manylion ein cynnydd yn erbyn y camau hyn yn cael eu cyhoeddi yn ein Hadroddiad Monitro Cydraddoldeb Blynnyddol.



Os hoffech roi adborth i ni ar y cynllun hwn neu os hoffech dderbyn y wybodaeth hon mewn fformat neu iaith arall, cysylltwch â ni yn:

YMHOLIADAU@LLAISCYMRU.ORG

**LLAIS, 3YDD LLAWR,
33-35 HEOL Y GADEIRLAN,
CAERDYDD, CF11 9HB.**

02920 235 558

**Rydym yn croesawu galwadau ffôn yn
Gymraeg.**

**Os ysgrifennwch atom yn Gymraeg,
byddwn yn ateb yn Gymraeg. Ni fydd hyn yn
arwain at oedi wrth ymateb i'ch
gohebiaeth.**

