Beth yw bylchau cyflog?

Mae bylchau cyflog yn fesuriad a ddefnyddir i asesu'r gwahaniaeth mewn cyflogau cyfartalog rhwng grwpiau gwahanol o bobl mewn sefydliad e.e. dynion a menywod. Mae ClwydAlyn wedi bod yn cyhoeddi data am ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau ers 2018. Rydym yn cyhoeddi datganiad ysgrifenedig ar ein gwefan ac yn cyflwyno ein data i wasanaeth adrodd am fylchau cyflog y llywodraeth. Mae'r adroddiad hwn yn cyflwyno ein data bwlch cyflog rhwng y rhywiau ar gyfer mis Ebrill 2026.

Bydd data sy'n cael eu hadrodd am weithwyr cyflogedig yn newid bob blwyddyn. Mae'r gofynion adrodd a nodir gan lywodraeth y DU yn amlinellu cwmpas adrodd i gynnwys gweithwyr cyflogedig sy'n derbyn eu tâl llawn ar gyfer mis Ebrill yn unig. Ni fydd gweithwyr cyflogedig sy'n derbyn llai na'u tâl llawn arferol yn cael eu cynnwys yn ein prosesau adrodd.

Nodyn Arbennig

Dyma'r flwyddyn adrodd gyntaf yn dilyn gwerthu Cartref Nyrsio Merton Place. Gall tynnu'r gweithwyr cyflogedig hyn o'r data effeithio ar gymariaethau â blynyddoedd blaenorol a dylid ystyried hyn wrth ddehongli'r canlyniadau.

Rydym hefyd wedi diweddaru data Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant (EDI) gan gyflwyno newid i'n cwestiwn datgan anabledd. Yn ystod blynyddoedd blaenorol, gofynnwyd i weithwyr cyflogedig a oedd ganddynt gyflwr iechyd corfforol neu feddyliol, salwch neu amhariad a oedd wedi para am 12 mis neu fwy. Yn 2026, gofynnwyd i weithwyr yn uniongyrchol a oedd ganddynt anabledd neu beidio. Mae'r newid hwn wedi arwain at fesuriad mwy manwl gywir o anabledd yn y gweithlu ond mae hyn wedi effeithio ar y gallu i gymharu â chyfnodau adrodd blaenorol.

Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau

Mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn mesur y bwlch rhwng cyfradd tâl fesul awr menywod a chyfradd tâl fesul awr dynion.

Proffil ein Gweithlu:



Y Bwlch Cyflog Canolrifol rhwng y Rhywiau

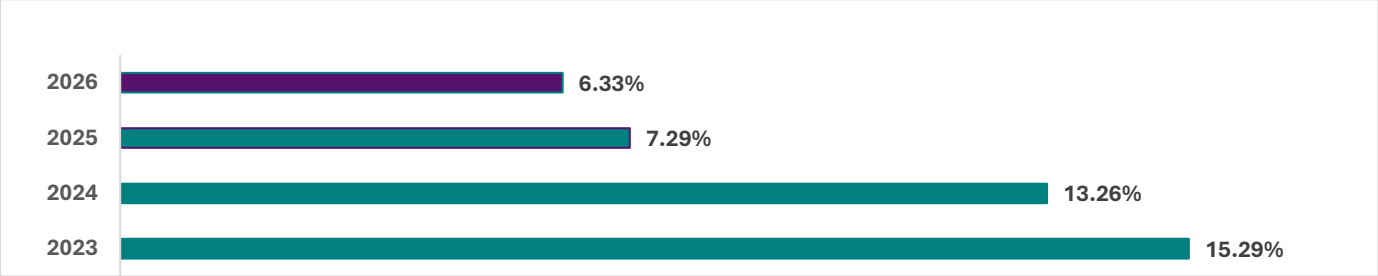


Mae'r bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau yn cael ei gyfrifo drwy restru'r holl gyflogau o'r mwyaf i'r lleiaf ac yna dewis y rhif (neu ddau rif) yng nghanol y rhestr honno. Y bwlch

cyflog canolrifol rhwng y rhywiau yw'r gwahaniaeth rhwng y rhif/rhifau yn y canol ar gyfer menywod a dynion.

Y Bwlch Cyflog Cymedrig rhwng y Rhywiau

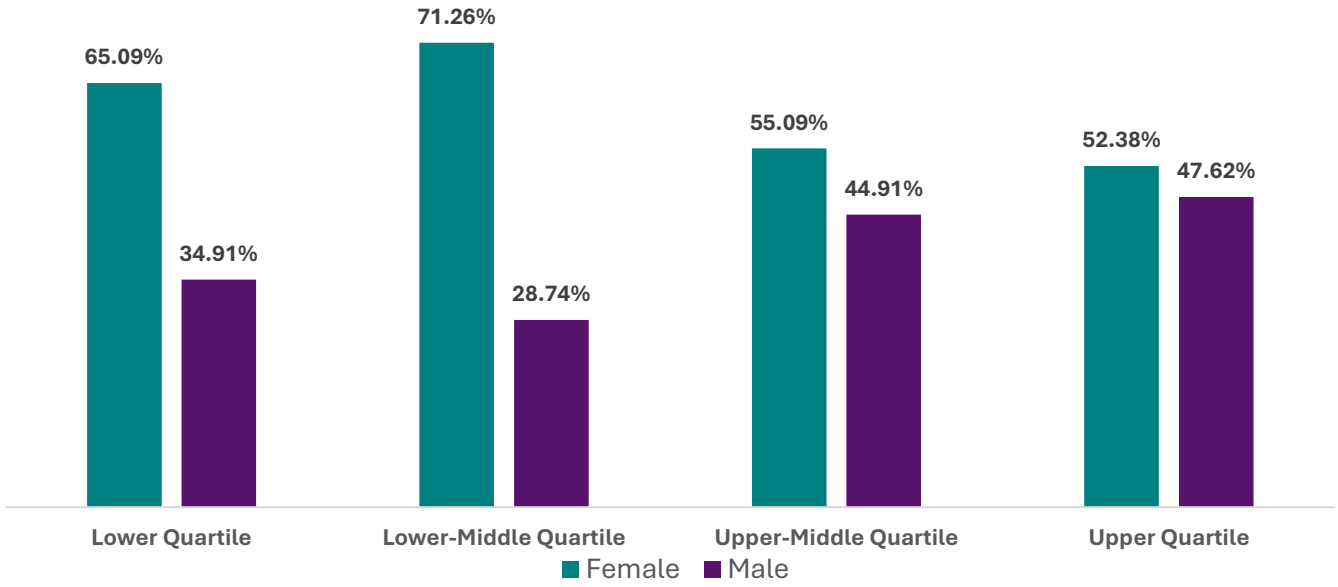
Mae'r bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau yn cael ei gyfrifo drwy adio holl gyflogau dynion fesul awr a rhannu'r ffigur hwnnw yn ôl nifer y dynion yn y sefydliad. Mae'r fformiwla hon yn cael ei hailadrodd ar gyfer gweithwyr benywaidd. Y bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau yw'r gwahaniaeth rhwng y ddau ffigur hwnnw.



Bandiau Cyflog fesul Chwartel

Mae'r chwarteli hyn yn cael eu cyfrifo drwy restru cyflogau dynion a menywod o'r mwyaf i'r lleiaf a rhannu'r rhestr yn bedair rhan cyfartal, sy'n cael eu galw'n chwarteli.

Mae cyfran y gweithwyr gwrywaidd a benywaidd ym mandiau cyflog y chwarteli isaf, canol isaf, canol uwch, ac uchaf fel a ganlyn:



Bwlch Cyflog Anabledd

Mae'r bwlch cyflog anabledd yn mesur y bwlch rhwng cyfradd tâl fesul awr staff anabl a staff sydd ddim yn anabl.

Ar y cyfan, mae ein gweithlu yn cynnwys 9.09% o staff anabl a 78.39% o staff sydd ddim yn anabl. Mae 12.52% o'r staff naill ai heb ddarparu data neu gwnaethant ddewis peidio â datgelu'r wybodaeth hon.

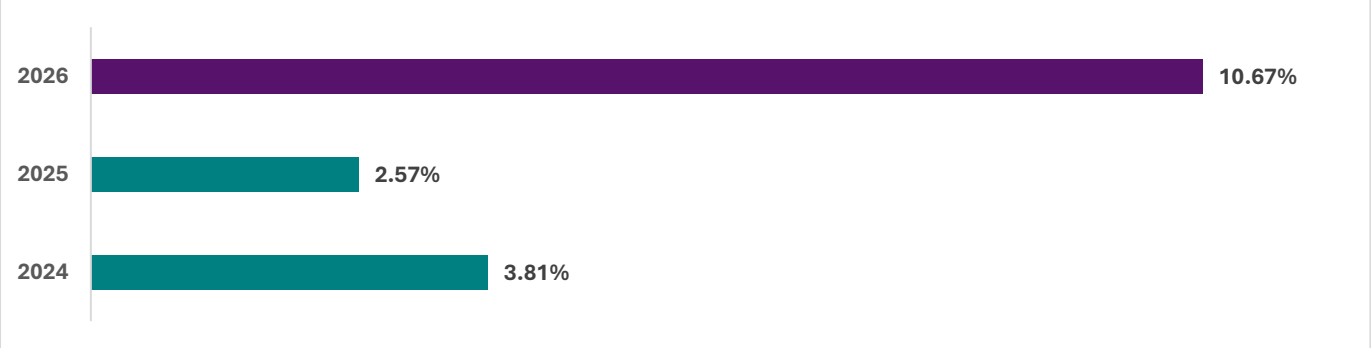
Y Bwlch Cyflog Anabledd Canolrifol

Mae'r bwlch cyflog anabledd canolrifol yn cael ei gyfrifo drwy restru'r holl gyflogau o'r mwyaf i'r lleiaf ac yna dewis y rhif (neu ddau rif) yng nghanol y rhestr honno. Y bwlch cyflog anabledd canolrifol yw'r gwahaniaeth rhwng y rhif/rhifau yn y canol ar gyfer staff anabl a staff sydd ddim yn anabl.



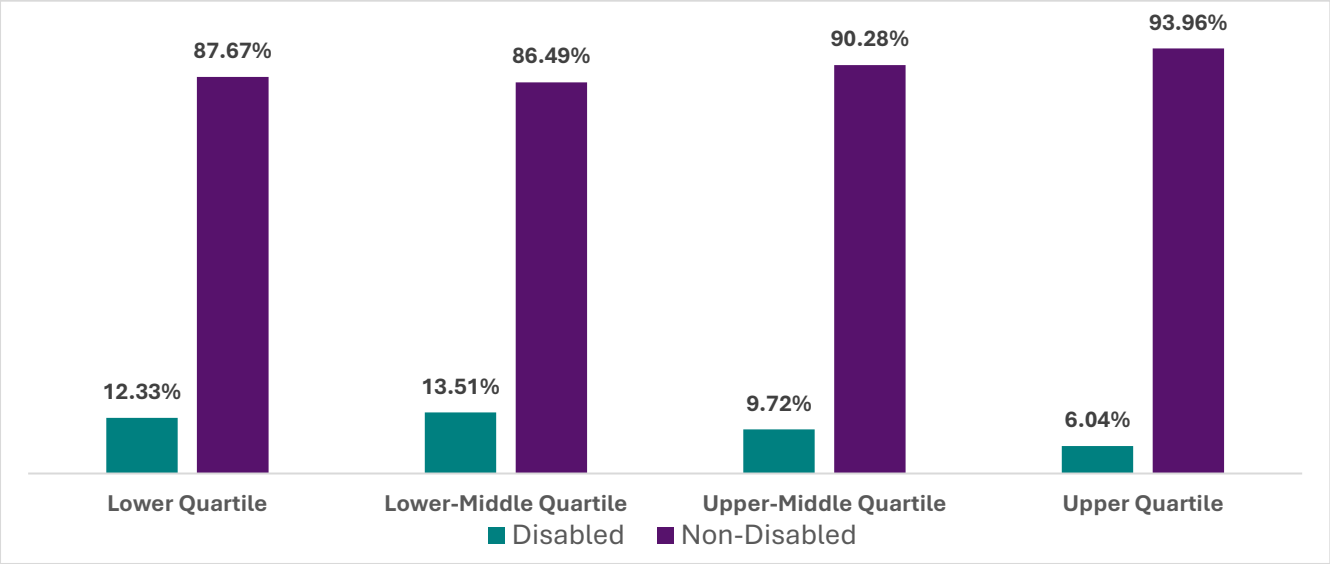
Y Bwlch Cyflog Anabledd Cymedrig

Mae'r bwlch cyflog anabledd cymedrig yn cael ei gyfrifo drwy adio holl gyfraddau staff sydd ddim yn anabl fesul awr a rhannu'r ffigur hwnnw yn ôl nifer y staff sydd ddim yn anabl yn y sefydliad. Mae'r fformiwla hon yn cael ei hailadrodd ar gyfer staff anabl. Y bwlch cyflog anabledd cymedrig yw'r gwahaniaeth rhwng y ddau ffigur hwnnw.



Bandiau Cyflog fesul Chwartel – Anabledd

Mae'r chwarteli hyn yn cael eu cyfrifo drwy restru cyflogau staff anabl a staff sydd ddim yn anabl o'r mwyaf i'r lleiaf a rhannu'r rhestr yn bedair rhan cyfartal, sy'n cael eu galw'n chwarteli. Mae cyfran y gweithwyr anabl a'r gweithwyr sydd ddim yn anabl ym mandiau cyflog y chwarteli isaf, canol isaf, canol uwch, ac uchaf fel a ganlyn:



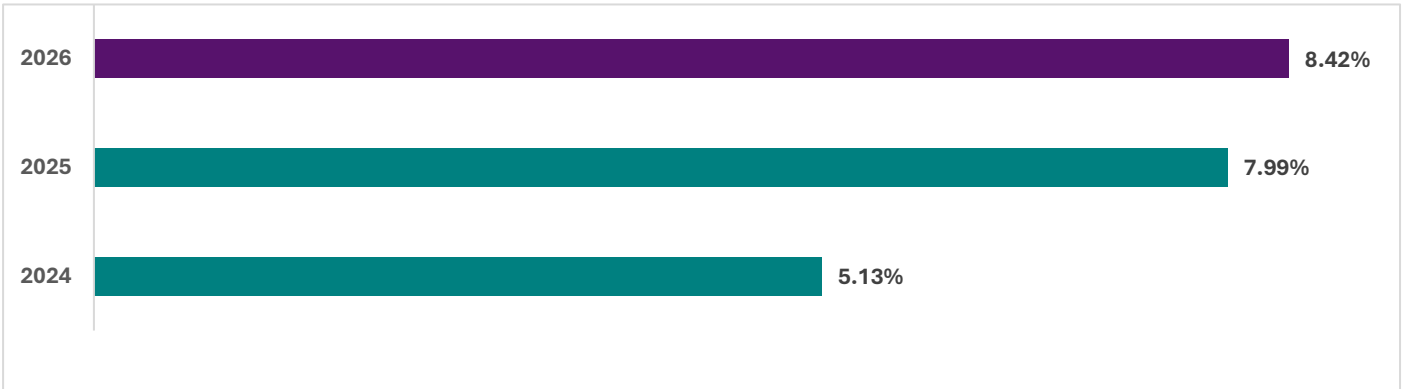
Bwlch Cyflog Ethnigrwydd

Mae'r bwlch cyflog ethnigrwydd yn mesur y bwlch rhwng cyfradd tâl fesul awr staff gwyn Prydeinig a chyfradd tâl fesul awr staff o unrhyw gefndir ethnig arall.

Ar y cyfan, mae ein gweithlu yn cynnwys 85.84% o staff gwyn Prydeinig a 5.96% o staff o unrhyw gefndir ethnig arall. Mae 8.20% o staff naill ai heb ddarparu'r data hyn neu wedi dewis peidio â datgelu'r wybodaeth hon.

Y Bwlch Cyflog Ethnigrwydd Canolrifol

Mae'r bwlch cyflog ethnigrwydd canolrifol yn cael ei gyfrifo drwy restru'r holl gyfraddau fesul awr ar gyfer staff gwyn Prydeinig a staff o unrhyw gefndir ethnig arall o'r mwyaf i'r lleiaf ac yna dewis y rhif (neu ddau rif) yng nghanol y rhestr honno. Y bwlch cyflog ethnigrwydd canolrifol yw'r gwahaniaeth rhwng y rhif/rhifau yn y canol ar gyfer staff gwyn Prydeinig a staff o unrhyw gefndir ethnig arall.



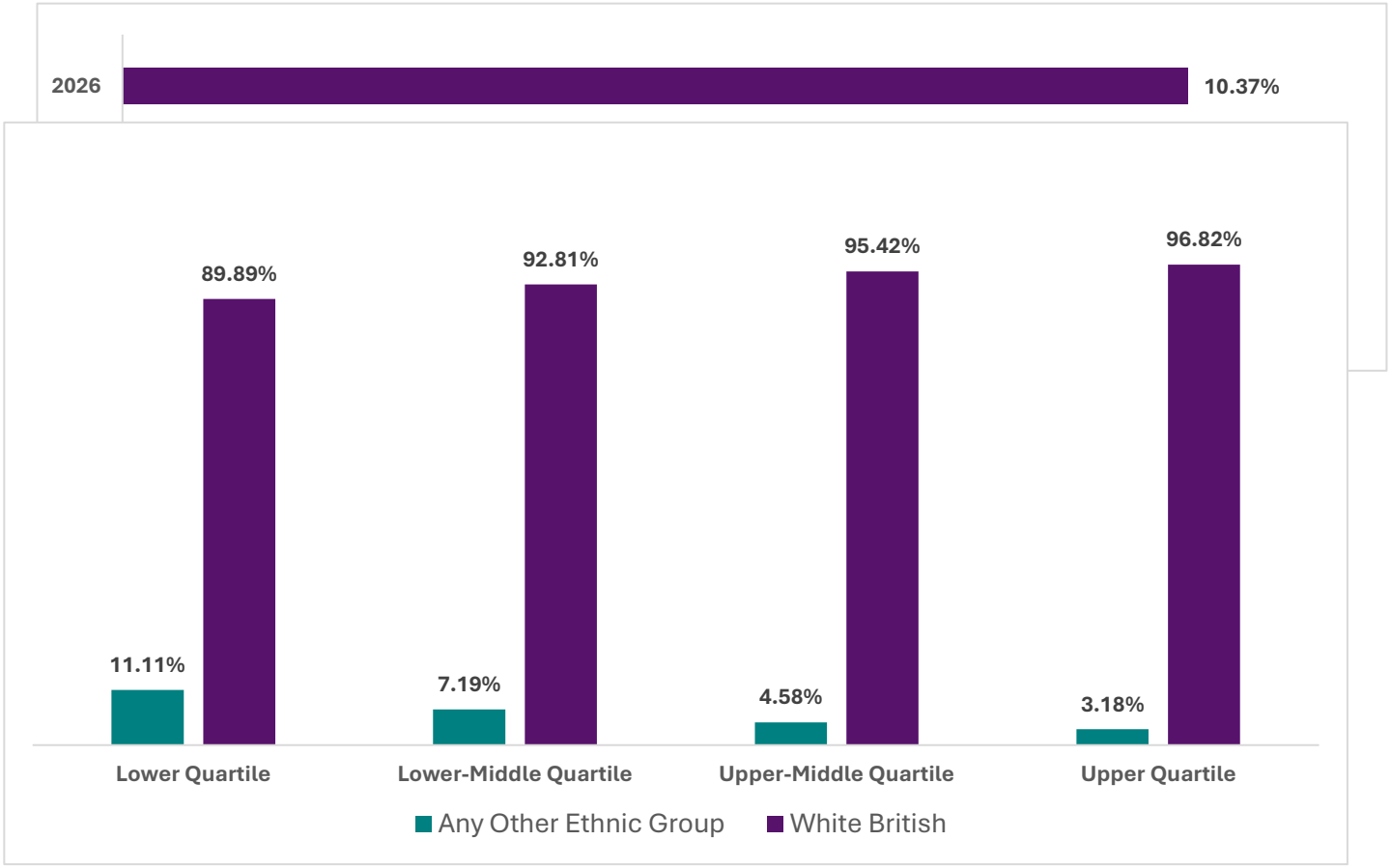
Y Bwlch Cyflog Ethnigrwydd Cymedrig

Mae'r bwlch cyflog ethnigrwydd cymedrig yn cael ei gyfrifo drwy adio holl gyfraddau staff gwyn Prydeinig fesul awr a rhannu'r ffigur hwnnw yn ôl nifer y staff gwyn Prydeinig yn y

sefydliad. Mae'r fformiwla hon yn cael ei hailadrodd ar gyfer staff o unrhyw gefndir ethnig arall. Y bwlch cyflog ethnigrwydd cymedrig yw'r gwahaniaeth rhwng y ddau ffigur hyn.

Bandiau Cyflog fesul Chwartel - Ethnigrwydd

Mae'r chwarteli hyn yn cael eu cyfrifo drwy restru cyflogau staff gwyn Prydeinig a staff o



unrhyw gefndir ethnig arall o'r mwyaf i'r lleiaf a rhannu'r rhestr yn bedair rhan cyfartal, sy'n cael eu galw'n chwarteli.

Ein Cynnydd a'n Blaenoriaethau i'r Dyfodol

Yn ystod y 12 mis hyd at fis Ebrill 2026, gwnaethom recriwtio 122 aelod staff newydd, ac roedd 60.65% ohonynt yn fenywod a 39.34% yn ddynion. Roedd gweithwyr benywaidd yn cynrychioli 51.63% o aelodau staff newydd mewn rolau sy'n talu £15.00 yr awr neu lai, o'i gymharu â 20.49% sy'n ddynion.

O blith ein Tîm Gweithredol ac Uwch Arwain, mae 65% yn fenywod ac mae 35% yn ddynion. Rydym yn gobeithio y bydd nifer uwch o fodelau rôl benywaidd yn parhau i ddenu mwy o fenywod i swyddi proffesiynol, rheoli, neu dechnegol.

Rydym yn parhau i ddefnyddio a hybu llwybrau gyrfa, hyfforddeion a phrentisiaethau ar draws y busnes. Mae ein Ffurflen Gais Recriwtio bellach yn atgoffa rheolwyr i ystyried a ellid rhyddhau'r rôl ar gyfer llwybr neu hyfforddiaeth a rhoi esboniad os na fydd hyn yn cael ei wneud.

Rydym yn dal i gydweithio ag ysgolion lleol, colegau a phrifysgolion i hyrwyddo gyrfaoedd ym maes tai cymdeithasol a helpu i chwalu'r stereoteipiau sy'n gysylltiedig â rolau sydd wedi'u hystyried yn hanesyddol yn rhai ar gyfer menywod neu ddynion yn bennaf. Mae hyn yn parhau i fod yn rhan o'n Strategaeth Pobl.

Gan adeiladu ar ein hyfforddiant tuedd ddiarwybod a gyflwynwyd y llynedd, mae tuedd ddiarwybod yn cael ei gynnwys yn ein polisi a'n canllawiau recriwtio ac mae'n parhau i fod yn rhan o'n Rhaglenni Datblygu Arweinyddiaeth a Rheoli. Mae'n orfodol i bob arweinydd a rheolwr yn y busnes fynychu hyfforddiant Rhaglenni Datblygu Dysgu neu Raglenni Datblygu Rheolwyr.

Rydym yn ymroddedig i feithrin diwylliant o ymddiriedaeth lle mae cydweithwyr yn teimlo'n hyderus i rannu eu gwybodaeth bersonol â ni. Trwy ein hymgyrch barhaus *Dod i'ch Adnabod*, rydym yn ceisio gwella ansawdd a llawnder data'r gweithlu. Fel rhan o'r gwaith hwn, gwnaethom wella'r ffordd rydym yn casglu gwybodaeth am statws anabledd eleni. Mae hyn wedi gwella cryfder a chywirdeb ein data a bydd wedi dylanwadu ar newidiadau yn y ffigurau sy'n cael eu hadrodd. Fodd bynnag, rydym yn cydnabod bod mwy o waith i'w wneud i annog ein staff i rannu eu manylion yn hytrach na dewis peidio â dweud wrthym.

Mae ein Cynllun Cynhwysiant yn parhau i annog cyfle cyfartal, amrywiaeth a chynhwysiant yn ClwydAlyn a'r cymunedau rydym yn rhan ohonynt, gan hybu profiadau gwaith boddhaus a gwirioneddol gynhwysol.

I gefnogi Cynllun Corfforaethol ClwydAlyn, a'n cenhadaeth *Gyda'n gilydd, byddwn yn rhoi diwedd ar Dlodi*, byddwn yn parhau i wreiddio cydraddoldeb, amrywiaeth, cynhwysiant a pherthyn ar draws y sefydliad. Mae ein Cynllun Cynhwysiant yn canolbwyntio ar greu amgylchedd lle mae gwahaniaethau yn cael eu gwerthfawrogi, mae rhwystrau yn cael eu dileu ac mae gan bawb fynediad teg at gyfleoedd, gan alluogi cydweithwyr a chymunedau i ffynnu a chyfrannu at Ogledd Cymru sy'n decach ac yn fwy cynhwysol.

- Dros y 12 mis nesaf, byddwn yn mynd ati'n weithredol i gyflawni'r camau canlynol:
- Ehangu ein rhwydweithiau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.
- Annog ceisiadau gan grwpiau sydd wedi'u tangynrychioli yn ein hysbysebion recriwtio
- Parhau i warantu cyfweliadau i ymgeiswyr sy'n bodloni isafswm y meini prawf ar gyfer rhestr fer yn unol â'r cynllun Gwarant Cyfweliad am Swydd ar gyfer pobl anabl a Rheol Rooney ar gyfer pobl o gefndiroedd ethnig.
- Rhoi hyfforddiant tuedd ddiarwybod i reolwyr ac unrhyw un sy'n gysylltiedig â'r broses recriwtio.
- Parhau i hysbysebu ein rolau gan ddefnyddio iaith gynhwysol, cynnal gwiriadau rheolaidd gyda'n rhwydweithiau allanol i sicrhau nad ydym yn allgáu unrhyw ddarpar ymgeiswyr yn anfwriadol.