



Adrodd Bwlch Cyflog Rhywedd



2025

Ein Cefndir

Mae Cydweithfa Cartrefi Cymru yn sefydliad dielw a sefydlwyd ym 1989 gan grŵp o rieni ac ymgyrchwyr. Rydym wedi ymrwymo i gefnogi pobl hŷn a phobl ag anableddau dysgu i fyw bywyd annibynnol a boddhaus. Rydym yn gydweithfa aml-randdeiliad arloesol sy'n annog y bobl rydym yn eu cefnogi, ein cydweithwyr a phobl o fewn y cymunedau rydym yn gweithio ynddynt, i fod yn gyfrifol am ddarparwr cymorth mwyaf Cymru ar gyfer pobl ag anableddau dysgu. Rydym yn rhoi pobl wrth wraidd ein prosesau gwneud penderfyniadau a'n cefnogaeth.

Ein Gweledigaeth

Rydym yn credu mewn dyfodol lle mae pobl sydd angen cefnogaeth a'u teuluoedd yn byw bywydau boddhaus, yn ffynnu fel aelodau gwerthfawr a chyfranwyr i'w cymunedau.

Ein Cenhadaeth

I adeiladu dyfodol disgleiriach i bobl ag anableddau dysgu a'u teuluoedd ledled Cymru. Er mwyn bod yn ddarparwr cymorth eithriadol, sy'n gofalu'n fawr am y bobl a'r teuluoedd rydyn ni'n eu cefnogi, rydyn ni eisiau ymroddiad ein cydweithwyr, partneriaid, cyllidwyr a'r cymunedau ble rydyn ni'n gweithio.



Adrodd Bwlch Cyflog Rhywedd

Ers 2017, mae'n ofynnol yn ôl y gyfraith i sefydliadau preifat sydd â mwy na 250 o weithwyr adrodd bob blwyddyn ar chwe mesur gwahanol o gyflog rhywedd. Mae'r wybodaeth am gyflog sydd wedi'i chynnwys yn yr adroddiad hwn o 31 Mawrth 2025.

Y bwlch cyflog rhywedd yw'r gwahaniaeth rhwng y gyfradd gyfartalog fesul awr a dderbynnir gan ddynion a menywod ac nid yw'n gymhariaeth o gyfraddau cyflog dynion a menywod sy'n gwneud gwaith o werth cyfartal.

Diffiniadau

Y bwlch cyflog canolrifol yw'r gwahaniaeth rhwng y cyflog canol fesul awr i ddynion a menywod, pan fydd yr holl gyflogau wedi'u trefnu o'r isaf i'r uchaf.

Y bwlch cyflog cymedrig yw'r gwahaniaeth rhwng enillion cyfartalog dynion a menywod fesul awr.

Datganiad

Mae'r data sydd wedi'i gynnwys yn yr adroddiad hwn yn gywir ac wedi'i gyfrifo yn unol â gofynion Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Gwybodaeth am y Bwlch Cyflog Rhywedd) 2017.



Alison Woodward
Cyfarwyddwr Pobl

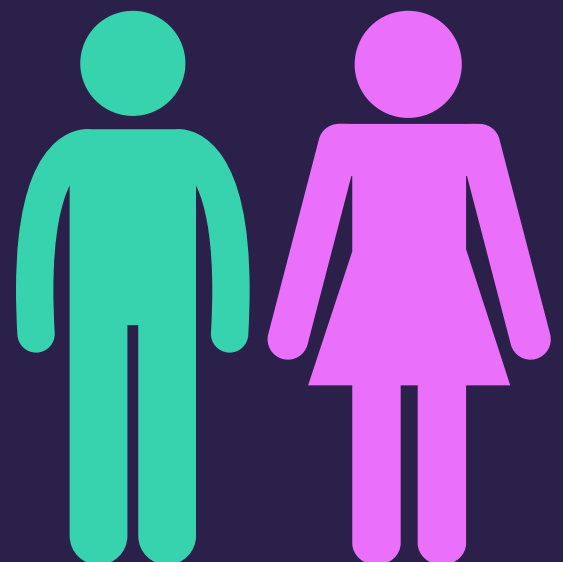
Ein Bwlch Cyflog Rhywedd

Mae ein canlyniadau bwlch cyflog rhywedd ar gyfer 2025 yn adlewyrchu effaith barhaus ein hymrwymiad i degwch, cydraddoldeb ac arferion pobl gynhwysol. Fel sefydliad sydd â gweithlu sy'n fenywod yn bennaf, mae ein data eleni unwaith eto yn dangos nad oes bwlch cyflog rhywedd canolrifol, sy'n golygu bod pwynt canol enillion fesul awr dynion a menywod yn aros yr un fath. Mae hyn yn gyson â'n sefyllfa yn 2024 ac yn dangos sefydlogrwydd ein strwythurau cyflog.

Rydym hefyd yn adrodd am fwllch cyflog rhywedd cyfartalog o $-2%$ sy'n dangos, ar gyfartaledd, bod menywod yn ennill ychydig yn fwy na dynion. Mae'r bwlch negyddol bach hwn yn adlewyrchu proffil ein gweithlu, lle mae menywod yn ffurfio'r mwyafrif ar draws pob chwarter cyflog. Mae hwn yn newid bach i fwllch y llynedd a oedd yn $-1.7%$. Mae hefyd yn tynnu sylw at ein hymdrechion parhaus i sicrhau bod mynediad at rôl, cyfleoedd datblygu a llwybrau dilyniant yn deg ac yn gyfartal i bob cydweithiwr.

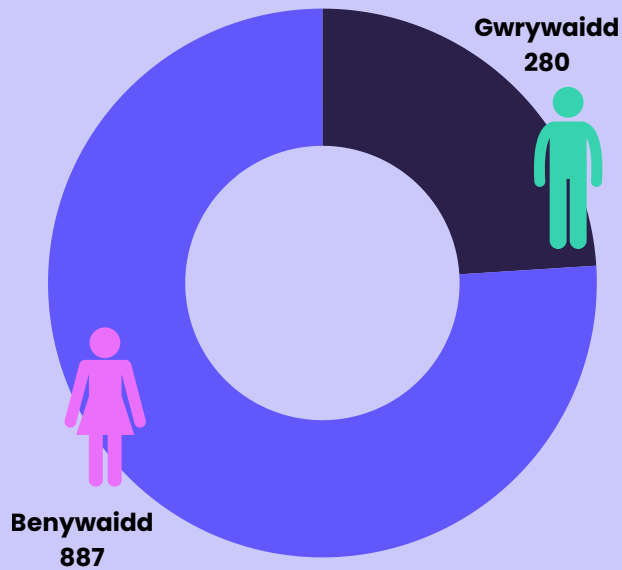
Ar draws pob chwarter cyflog – uchaf, canol uchaf, canol is ac isaf – mae menywod yn parhau i gael eu cynrychioli'n gryf. Mae'r dosbarthiad hwn yn dangos nad yw menywod wedi'u crynhoi mewn rolau â chyflog is ond eu bod yn cymryd rhan yn eang ar draws pob lefel o'r sefydliad. Mae ein canlyniadau cyson o flwyddyn i flwyddyn yn dangos bod ein dull o recriwtio, cadw a gwobrwyo yn cefnogi cydbwysedd rhywedd ar bob lefel.

Rydym yn cydnabod bod cynnal cydraddoldeb yn gofyn am ffocws parhaus. Rydym wedi ymrwmo i adolygu ein harferion, gwrando ar gydweithwyr, a sicrhau bod ein polisiâu a'n diwylliant yn parhau i hyrwyddo tegwch, cynhwysiant a chyfle i bawb.



Cyffredinol

Rhaniad Rhywedd



Bwlch Cyflog Rhywedd Canolrif	Bwlch Cyflog Rhywedd Cymedrig
0%	-2%

Ein Chwartelau Cyflog

Chwartelau Cyflog	Menywod	Dynion
Uwch	219	75
Canol Uchaf	253	38
Canol Uchaf	218	73
Is	197	94

Ein Cynlluniau ar gyfer y Dyfodol

Wrth edrych ymlaen, rydym yn parhau i fod wedi ymrwymo i gryfhau ein dull o ymdrin â chydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant a sicrhau bod y sefydlogrwydd a welwn yn ein bwloch cyflog rhywedd yn cael ei gynnal a'i wella'n barhaus. Er nad yw ein data yn dangos unrhyw fwch cyflog canolrifol rhywedd a bwloch cymedrig negyddol bach, rydym yn cydnabod bod cynnal ecwiti yn gofyn am ffocws, tryloywder a gweithredu parhaus.

Yn ystod y flwyddyn nesaf, byddwn yn:

- **Gwella ein harferion recriwtio a dyrchafu** drwy barhau i adolygu sut mae rolau'n cael eu hysbysebu, gan sicrhau iaith gynhwysol, ehangu allgymorth, a chefnogi cydbwysedd rhywedd ar bob lefel o'r sefydliad. Byddwn yn sicrhau bod ein negeseuon recriwtio yn herio ystrydebau ac yn apelio at ymgeiswyr o bob rhyw.
- **Hyrwyddo gofal cymdeithasol yn weithredol fel gyrfa werth chweil i ddynion**, gan amlygu esiamplau da gwrywaidd ar draws y sefydliad a rhannu straeon go iawn sy'n arddangos yr effaith a'r datblygiad gyrfa sydd ar gael.
- **Cryfhau llwybrau datblygu a chynnydd** fel bod gan gydweithwyr o bob rhyw fynediad cyfartal at hyfforddiant, cyfleoedd arweinyddiaeth a datblygiad gyrfa.
- Ehangu ein mewnwelediadau data i ddeall tueddiadau'r gweithlu'n well, nodi unrhyw risgiau sy'n dod i'r amlwg o ran anghydbwysedd, a sicrhau bod camau gweithredu'n parhau i fod yn seiliedig ar dystiolaeth ac wedi'u targedu.
- **Cefnogi arferion gwaith hyblyg sy'n gyfeillgar i deuluoedd**, gan gydnabod pwysigrwydd cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith wrth ddenu a chadw talent amrywiol.



- **Chwyddo llais cydweithwyr** drwy greu mwy o gyfleoedd i wrando, dysgu a chydweithio ar fentrau sy'n hyrwyddo tegwch a chynhwysiant ledled y sefydliad.
- **Adolygwch ein polisiau'n rheolaidd** i sicrhau eu bod yn parhau i ddiwallu anghenion cydweithwyr, yn adlewyrchu arfer gorau ac yn hyrwyddo diwylliant teg.

Mae ein ffocws yn parhau ar adeiladu gweithle lle mae cydweithwyr o bob rhyw yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi, eu cefnogi a'u bod yn gallu ffynnu a lle gall pawb gyfrannu at y gefnogaeth o ansawdd uchel a ddarparwn. Credwn fod cynnal cydbwysedd rhywedd a thegwch ar draws pob lefel o'r sefydliad yn hanfodol i gyflawni ein cenhadaeth a darparu cefnogaeth ragorol i'r cymunedau a wasanaethwn.

