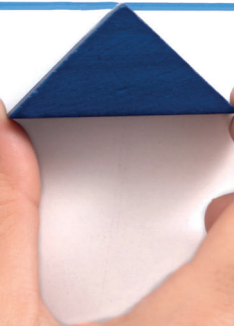
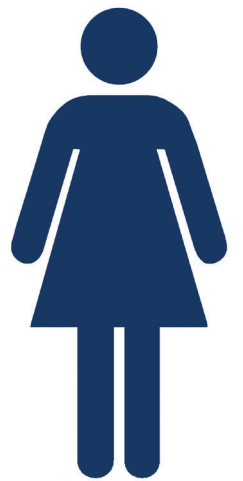
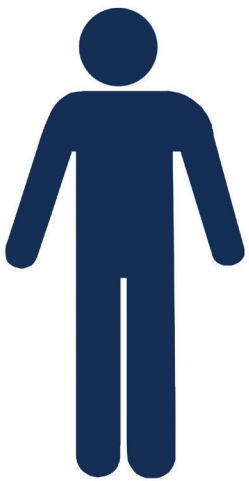


Cau'r Bwlch

Y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau yng Nghymdeithasau Tai Cymru



Cynnwys

1. Cyflwyniad
2. Y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau yn y Deyrnas Unedig
3. Gofynion Adrodd
4. Canfyddiadau
5. Yr Hyn Mae'r Data'n ei Ddangos
6. Mynd i'r Afael â'ch Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau
7. Y Cymorth Sydd ar Gael gan Tai Pawb
8. Atodiad
 - a. Astudiaeth Achos
 - b. Data Pellach

© Tai Pawb - Cyhoeddwyd Fehefin 2018

Mae Tai Pawb yn gwmni cofrestredig yng Nghymru a Lloegr (5282554) ac yn elusen wedi'i chofrestru gyda'r Comisiwn Elusennau (1110078)

1. Cyflwyniad

Mae Tai Pawb wedi paratoi'r adroddiad byr hwn i helpu mudiadau ddeall y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn y sector. Er mai dadansoddi data'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yng nghymdeithasau tai Cymru y mae'r adroddiad, gall y sector tai ehangach a sectorau cysylltiedig, yn cynnwys awdurdodau lleol a mudiadau'r trydydd sector a'r sector masnachol, ei ddefnyddio er mwyn goleuo eu persbectif ar gydraddoldeb rhywiol. Mae'r adroddiad yn galluogi mudiadau i gymharu eu sefyllfa o ran y bwlch cyflog rhwng y rhywiau o fewn y sector a hefyd o fewn cyd-destun ehangach. Mae'r data a ddefnyddiwyd ar gael yn gyhoeddus ar wefan Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau'r Llywodraeth ac ar wefannau mudiadau unigol.

Mae rhesymau niferus ac amrywiol dros fylchau cyflog rhwng y rhywiau. Mae rhai achosion y tu hwnt i reolaeth y mudiadau eu hunain. Pwrpas yr adroddiad hwn yw eu helpu i ddeall achosion unrhyw fylchau, nodi camau priodol i fynd i'r afael â nhw a gweithredu arnynt.

Rydym wedi defnyddio data'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau gan 14 cymdeithas dai yng Nghymru.

Grwpiau

Mae Cymdeithas Tai Clwyd Alyn yn rhan o grŵp Pennaf ond cyflwynodd ddata ar wahân. Cyflwynodd Grŵp Hendre fel grŵp cyfan ond rhannodd y gwahanol gwmnïau yn yr adroddiad ac felly dim ond y ffigurau ar gyfer Tai Hafod a ddefnyddiwyd. Cyflwynodd Pobl fel grŵp cyfan ond ni roesant ddadansoddiad llawn ar gyfer eu cwmnïau tai penodol.

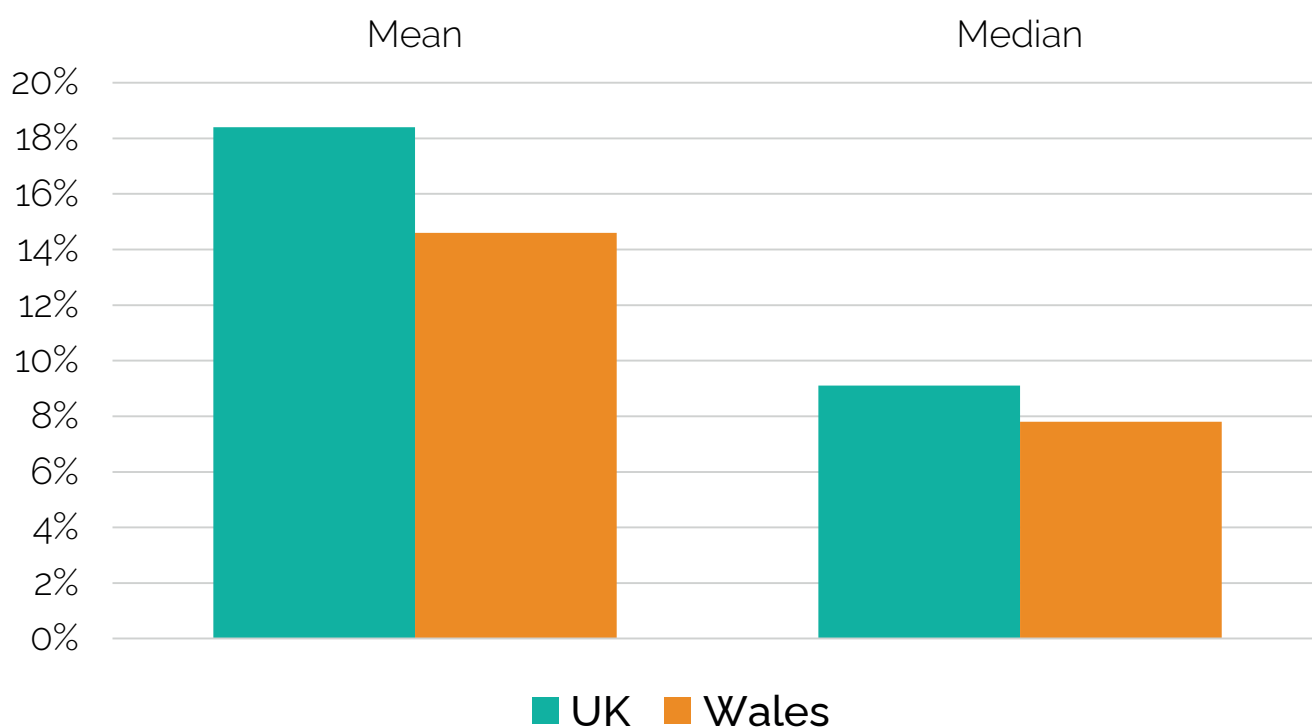


2. Y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau yn y Deyrnas Unedig

Mae'n ofynnol yn ôl y gyfraith erbyn hyn i bob cyflogwr sydd â 250 neu fwy o staff gyhoeddi eu bwlch cyflog rhwng y rhywiau bob blwyddyn ar eu gwefan eu hunain ac ar wefan y Llywodraeth. Ceir manylion pellach am y gofynion cyfreithiol isod yn rhan 3.

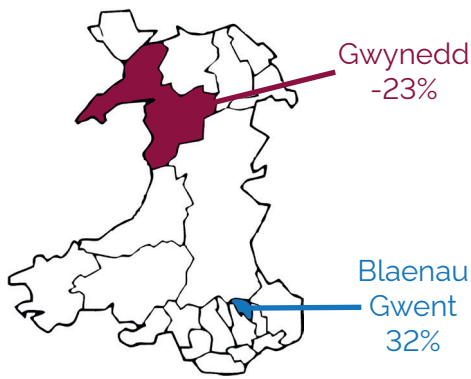
Mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn dangos y gwahaniaeth rhwng cyflogau cyfartalog (cymedrig neu ganolrifol) dynion a menywod. Mynegir hyn fel canran o enillion dynion e.e. mae menywod yn ennill 15% yn llai na dynion. Y gyfradd gymedrig fesul awr yw'r cyflog cyfartalog fesul awr drwy'r mudiad cyfan felly mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau cymedrig yn fesur o'r gwahaniaeth rhwng cyflog cymedrig menywod fesul awr a chyflog cymedrig dynion fesul awr.

Cyfrifir y gyfradd canolrifol fesul awr trwy raddio'r holl weithwyr o'r rhai ar y cyflog uchaf i'r rhai ar y cyflog lleiaf, a chymryd cyflog fesul awr y person yn y canol; felly'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yw'r gwahaniaeth rhwng cyflog canolrifol menywod fesul awr (y fenyw sy'n derbyn y cyflog yn y canol) a chyflog canolrifol dynion fesul awr (y dyn sy'n derbyn y cyflog yn y canol).



Y bwlch cyflog canolrifol yn y Deyrnas Unedig ar hyn o bryd yw 9.1% a'r bwlch cymedrig yw 18.4%. Yng Nghymru, y bwlch cyflog canolrifol yw 7.8% a'r bwlch cymedrig yw 14.6%. Mae'r ddau ffigur yn dod o'r Swyddfa Ystadegau Gwladol.

Gall nifer fach iawn o werthoedd uchel wthio'r ffigur cymedrig i fyny. Pe bai Bill Gates yn cerdded i mewn i'ch tafarn leol, byddai'r cyfoeth cymedrig yno yn saethu i fyny gan filiynau, ond ni fyddai llawer o newid yn y cyfoeth canolrifol.



Mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn amrywio yn ôl ardal, er enghraifft, Blaenau Gwent sydd â'r gwahaniaeth mwyaf yn ôl canran rhwng dynion a menywod mewn gwaith llawn-amser, gyda'r dyn cyfartalog yn ennill £14.07 yr awr a'r fenyw gyfartalog yn ennill £9.54, gwahaniaeth o 32%. Mae hynny'n gyfystyr â menywod yn peidio â chael eu talu o'r 4ydd o fis Medi.

Gellir cymharu hyn â Gwynedd, sydd â'r bwlch cyflog uchaf o blaid menywod, lle maent yn ennill 23% yn fwy na dynion ar gyfartaledd.

Wrth ystyried pob gweithiwr, yn cynnwys y rhai llawn-amser a rhan-amser, cododd y bwlch cyfartalog cymedrig ychydig o 18.2% yn 2016 i 18.4% eleni.

Ni ddylid drysu rhwng y bwlch cyflog rhwng y rhywiau a chyflog anghyfartal. Cyflog anghyfartal yw'r arfer anghyfreithlon o dalu dynion a menywod yn wahanol am wneud yr un gwaith neu waith tebyg, neu waith o'r un gwerth. Mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn fesur o'r gwahaniaeth rhwng cyflogau cyfartalog dynion a menywod fesul awr.

Mae'r rhesymau dros fodolaeth y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn amrywiol ac maent yn gorgyffwrdd. Mae rhai o'r rhesymau yn deillio o du hwnt i'r gweithle, fel ystyriaethau ystrydebol am ddynion a menywod, a safonau'r cyngor ac arweiniad gyrfa a roddir i enethod. Mae ACAS wedi nodi'r ffactorau sy'n dal menywod yn ôl yn y gweithle o ran eu cyflog. Nid yw'r rhain yn neilltuo i'r sector tai, ond maent yn wir yn gyffredinol, ac maent yn cynnwys¹:

- llai o fenywod yn gweithio mewn rhai proffesiynau neu feysydd o fewn mudiad lle ceir cyflog uwch
- diwylliannau corfforaethol anghefnogol ac anystwyth
- gwahaniaethu uniongyrchol ar sail rhyw neu ddiwylliant o rywiaeth
- diffyg gwaith rhan-amser/hyblyg sy'n talu'n dda
- menywod yn parhau i fod yn llai tebygol o symud ymlaen i lefelau uwch mewn mudiadau ac yn cyfrif am ychydig dros draean o reolwyr, cyfarwyddwyr ac uwch swyddogion
- dewis cyfyng i'r unigolyn, ffafriaeth ddarwybod a gwahaniaethu – mae menywod sy'n awyddus i symud i rolau uwch neu rolau rheoli weithiau yn cael eu dal yn ôl gan:
 - a. ddiffyg modelau rôl benywaidd amrywiol mewn swyddi uwch; mentora a/neu noddi; cyfleoedd rhwydweithio
 - b. tybiaethau neilltuo nad yw mamau eisiau, neu nad ydynt mewn sefyllfa i dderbyn, dyrchafiad.

Un o'r newidiadau cyntaf a mwyaf sylweddol sydd ei angen mewn sawl sefyllfa yw mwy o dryloywder am y gwahaniaeth cyflog rhwng y rhywiau. Mae mwy o'r tryloywder hwn yn cynyddu'r tebygolrwydd o weithredu ar y bwlch.

1 Canllawiau ACAS – Managing gender pay reporting December 2017

Cynhaliodd Busnes yn y Gymuned² arolwg o dros 1,000 o weithwyr a chanfod:

- bod 93% eisiau gweld bwlch cyflog eu cyflogwr,
- bod 92% yn dweud y byddent yn defnyddio'r wybodaeth hon pe baent yn chwilio am swydd ac yn penderfynu rhwng dau gyflogwr, a
- byddai dros hanner gweithwyr benywaidd yn ffafrio cwmni a fyddai'n fwy rhagweithiol dros gau eu bwlch.

Yn ogystal â bod y peth iawn i'w wneud, mae cau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn dda i fusnes. Mae ymchwil yn dangos fod gweithlu amrywiol a chynhwysol yn helpu busnes trwy ddenu sgiliau, creadigrwydd ac arloesedd newydd, ac yn arwain at well penderfynu, gwell bodlonrwydd a dal gafaer ar eu staff. Mae McKinsey³ yn amcangyfrif y gallai cau bylchau rhwng y rhywiau yn y gweithle ychwanegu £150 biliwn i gynnyrch domestig gros y Deyrnas Unedig erbyn 2025 a gallai hynny droi yn 840,000 o weithwyr benywaidd ychwanegol.

Mae wedi'i ganfod bod amrywiaeth o ran y rhywiau yn wahanydd cystadleuol ac mae cwmnïau yn y chwarterel uchaf o ran amrywiaeth rhyw neu amrywiaeth hil ac ethnig yn fwy tebygol o gael dychweliadau ariannol uwch na'r canolrifau cenedlaethol ar gyfer eu diwydiant. Yn yr un modd, mae cwmnïau yn y chwarterel isaf yn llai tebygol yn ystadegol o gyflawni dychweliadau uwch na'r cyfartaledd.

Mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn amrywio yn ôl gwaith, grŵp oedran a hyd yn oed patrymau gwaith. Er enghraifft:

- Er bod angen i'r sector cyhoeddus a phreifat weithredu i ddiddymu'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau, mae'r bwlch yn tueddu i fod yn uwch mewn sectorau diwydiannol fel cyllid, ynni ac adeiladu, ac yn is mewn sectorau fel gweinyddu cyhoeddus, gwasanaethau cefnogol a gwaith iechyd a chymdeithasol.
- Mae'r swyddi lle mae menywod yn cael eu tangynrychioli yn tueddu i roi bylchau cyflog uwch; gall y rhain fod yn sylweddol ar gyfer swyddi lefel uwch fel dadansoddwyr cyllid a buddsoddi.
- Mae ACAS wedi canfod bod bwlch cyflog yn bodoli hyd yn oed ar gyfer menywod nad oes ganddynt gyfrifoldebau rhiant. Gwaethygir hyn gan raniad anghyfartal cyffredinol mewn cyfrifoldebau gofalu sydd yn arwain at gyfran uwch o fenywod yn gweithio'n rhan-amser, lle mae tueddiad i dderbyn cyflog is. O ganlyniad, mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn tyfu, yn enwedig ar gyfer gweithwyr dros 40 mlwydd oed⁴.

2 Adroddiad BITC (2015) The gender pay gap: what employees really think

3 Adroddiad McKinsey (2016), The Power of Parity: Advancing Women's Equality in the UK and OECD (2012), 'Effects of reducing gender gaps in education and labour force participation on economic growth in the OECD'.

4 Canllawiau ACAS – Managing gender pay reporting December 2017

Mae cydraddoldeb ac amrywiaeth wedi bod yn rhan greiddiol o ddiwylliant, polisiâu a phrosesau'r sector tai cymdeithasol erioed. Nid oes amheuaeth ein bod yn malio am faterion cydraddoldeb yn cynnwys y bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Nod yr adroddiad hwn yw cynorthwyo mudiadau i ddeall data eu bwlch cyflog rhwng y rhywiau ac i bennu camau gweithredu priodol i fynd i'r afael â'r mater.

Nid yw'r gofynion adrodd presennol ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn ymofyn unrhyw fesur o'r rhyngblethiad rhwng gwahanol nodweddion, h.y. i ba raddau mae ffactorau megis hil, anabledd, cyfeiriadedd rhywiol, oedran, statws cyflogaeth, ffydd a lleoliad hefyd yn effeithio ar gyflog unigolyn. Gall yr elfennau hyn beri effaith gronnol ac mae deall sut maent yn rhyngweithio â rhywedd, ac â'i gilydd, yn hollbwysig.

Nodweddion rhyngblethol

Er enghraifft, mae pobl wynion ym Mhrydain yn ennill 50c yr awr yn fwy ar gyfartaledd na phobl o leiafrifoedd ethnig. Ceir gwahaniaethau cyflog hefyd rhwng dynion a menywod o wahanol ethnigrwydd, ac ni chânt eu dadansoddi o fewn adroddiadau ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau ar hyn o bryd.

Yn ôl y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, mae'r bylchau cyflog hyn yn tyfu, mae menywod a lleiafrifoedd ethnig yn llai tebygol o fod mewn swyddi uwch, ac mae gan bobl anabl fwlch cyflog o 7%. Ar gyfer merched anabl, mae hyn yn ychwanegol i'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau.

Mae'n bwysig deall sut mae'r holl ffactorau hyn yn effeithio ar gyflogau a chyfleoedd, a gobeithiwn caiff y rhyngblethiad hwn ei gynnwys mewn adroddiadau ar y bwlch cyflog yn y dyfodol.

3. Gofynion Adrodd

Mae Llywodraeth y Deyrnas Unedig wedi ymrwymo i ddiddymu'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau ac ystyrir fod adrodd ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn ffordd allweddol o gyflawni hyn.

Bydd y mudiadau sydd wedi adrodd eisoes yn ymwybodol iawn o'r gofynion a'r holi sefydliadol manwl sydd ei angen er mwyn casglu'r data.

Er mai crynodeb yn unig a roddir yma, ceir gwybodaeth bellach o amrywiol ffynonellau yn cynnwys y wefan hon gan y Llywodraeth

<https://gender-pay-gap.service.gov.uk>

Cyfrifir chwech pheth sylfaenol, sef:

1. y bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau
2. y bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau
3. y bwlch cyflog bonws cymedrig rhwng y rhywiau
4. y bwlch cyflog bonws canolrifol rhwng y rhywiau
5. y gyfran o ddynion a menywod sy'n derbyn taliad bonws
6. y gyfran o ddynion a menywod ym mhob band chwartzel

4. Canfyddiadau

Mae'r tabl canlynol yn rhoi crynodeb o'r data adroddiad bwlch cyflog rhwng y rhywiau a gawsom am aelodau Tai Pawb o wefan adrodd y Llywodraeth.

O'r tabl hwn gallwch weld a chymharu perfformiad eich mudiad chi.

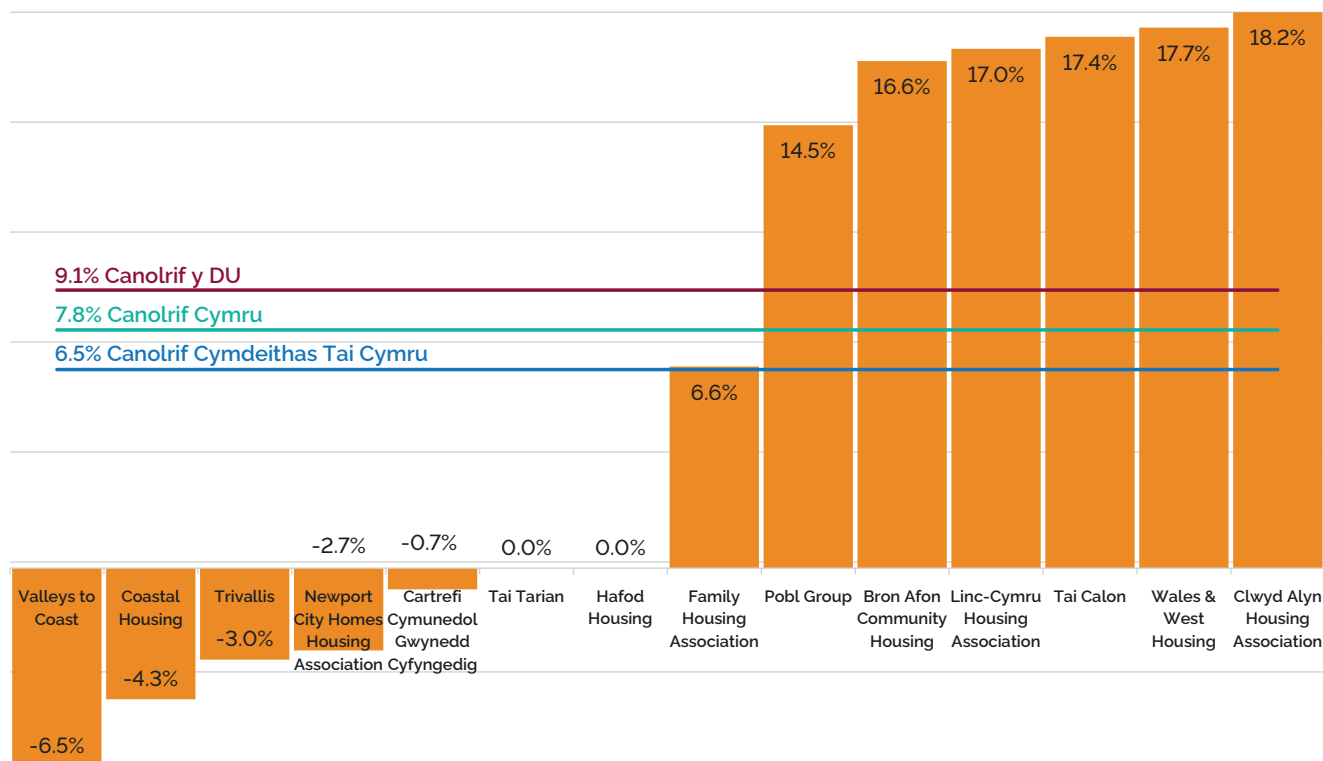
Mudiad	Cyfradd Fesul Awr*		Y Chwarterel Uchaf		Y Chwarterel Ganol Uwch		Y Chwarterel Ganol Is		Y Chwarterel Isaf	
	Cymedr	Canolrif	Dynion	Menywod	Dynion	Menywod	Dynion	Menywod	Dynion	Menywod
Valleys to Coast	-6.5%	5.6%	62.3%	37.7%	61.7%	38.3%	78.1%	21.9%	49.1%	50.9%
Coastal Housing Group	-4.3%	-2.9%	51.8%	48.2%	39.3%	60.7%	69.6%	30.4%	50%	50%
Trivallis	-3.0%	-5.1%	61%	39%	43%	57%	67%	33%	60%	40%
Newport City Homes Housing Association	-2.7%	-0.2%	45.8%	54.2%	45.1%	54.9%	72.2%	27.8%	36.1%	63.9%
Cartrefi Cymunedol Gwynedd Cyfyngedig	-0.7%	6.9%	68.8%	31.2%	59.4%	40.6%	90.6%	9.4%	43.1%	56.9%
Tai Tarian	0.0%	-3.2%	71%	29%	63%	37%	72%	28%	54%	46%
Hafod Housing	0.0%	12.3%	58.1%	41.9%	32.3%	67.7%	35.5%	64.5%	51.6%	48.4%
Family Housing Association	6.6%	10.9%	39.7%	60.3%	30.2%	69.8%	30.2%	69.8%	21%	79%
Pobl Group	14.5%	14.1%	35.5%	64.5%	26.9%	73.1%	23%	77%	20.7%	79.3%
Bron Afon Community Housing	16.6%	8.4%	71.6%	28.4%	69.5%	30.5%	49.2%	50.8%	51.2%	48.8%
Linc-Cymru Housing Association	17.0%	20.4%	32%	68%	19%	81%	12%	88%	21%	79%
Tai Calon	17.4%	9.5%	75%	25%	76%	24%	78%	22%	43%	57%
Wales & West Housing	17.7%	13.5%	43.5%	56.5%	35.2%	64.8%	19.6%	80.4%	34.1%	65.9%
Clwyd Alyn Housing Association	18.2%	13.7%	48%	52%	61.2%	38.8%	23.7%	76.3%	16.3%	83.7%
Cyfartaledd	6.5%	7.4%	54.6%	45.4%	47.3%	52.7%	51.5%	48.5%	39.4%	60.6%
Cymru	7.8%	14.6%								
DU	9.1%	18.4%								

*Mae cyfradd fesul awr bositif yn golygu bod dynion yn cael mwy o dâl na menywod.

5. Yr Hyn Mae'r Data yn ei Ddangos

Bylchau Cyflog

Gwelwn o'r tabl fod y bylchau canolrifol a chymedrig cyfartalog yn is na chyfartaledd y Deyrnas Unedig a Chymru.



*Mae cyfradd fesul awr bositif yn golygu bod dynion yn cael mwy o dâl na menywod.

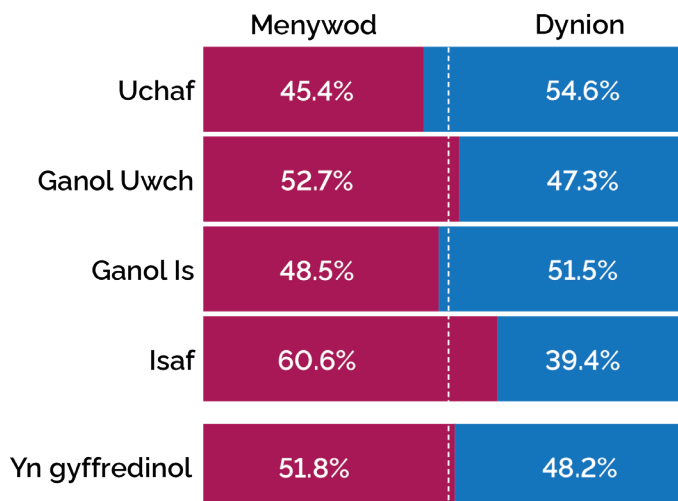
Golyga hyn fod bwlch cyflog llai i fenywod na chyfradd gyfartalog y Deyrnas Unedig yn ôl y ddau fesur. Mae gan bob un ond un o gymdeithasau tai Cymru gyfartaledd cymedrig is na'r Deyrnas Unedig a Chymru. Y mesur a ffafrir gan y Llywodraeth yw'r cyfartaledd canolrifol ac mae gan 6 mudiad gyfartaledd canolrifol is na chyfartaledd y Deyrnas Unedig a Chymru.

Taliadau Bonws

Dengys y data nad oes arfer cyffredinol o dalu bonws o fewn y sector tai cymdeithasol yng Nghymru, a dim ond 3 sydd yn talu rhai o gwbl. O blith y rhain, mynegodd un cyflogwr yn glir mai taliadau o dan hawliau TUPE oedd y rhain a'u bod yn cyfrannu at eu bwlch cyflog rhwng y rhywiau.

Cynrychiolaeth Menywod a Dynion

Ar draws y mudiadau, mae cynrychiolaeth menywod a dynion yn ymddangos yn eithaf cytbwys ym mhob chwarter, heblaw am y chwarter isaf lle mae menywod yn cael eu gorgynrychioli. Mae cydberthynas rhwng hyn â'r sylwadau ar dudalen 4 ynghylch arwahanu swyddi lle mae menywod yn clystyru mewn swyddi sydd â chyflog is, a llai o oriau.



Mae'n anodd tynnu cydberthynas o gynrychiolaeth menywod ym mhob chwarter a bwlch cyflog cyffredinol rhwng y rhywiau o fewn mudiad. Fodd bynnag, mae'r tabl uchod yn dangos bod y mudiadau hynny sydd â'r bylchau cyflog mwyaf yn tueddu i fod â mwy o fenywod yn y chwarter cyflog isaf. Mae hyn yn cydberthyn i orgynrychiolaeth menywod yn narpariaeth gwasanaethau gofal ac mae rhai mudiadau yn nodi yn eu hadroddiadau bod hyn yn ffactor amlwg yn y bwlch cyflog rhwng y rhywiau.

Yn groes i hyn, nid yw'n ymddangos bod cael nifer fwy o fenywod yn y chwarter uchaf yn arwain at fwlch cyflog llai rhwng y rhywiau.

Adroddiadau gan Gymdeithasau Tai

Mae'r rheoliadau yn ei gwneud yn ofynnol i adroddiadau mudiadau gynnwys y data a geir ar dudalen 6 a bod y data hwnnw ar gael i'r cyhoedd, ac mae'n cymryd mai ar wefan y mudiad y cyflawnir hyn fel arfer. Tybir hefyd y byddant yn amlwg ac yn hawdd dod o hyd iddynt.

Mae'r gofynion adrodd yn lleiafysmiol ac mae faint o fanylion pellach a roddir mewn adroddiad i fyny i ddisgresiwn y mudiad. Fe wnaethom adolygu gwefannau cymdeithasau tai Cymru a chanfod ei bod yn hawdd dod o hyd i adroddiadau bwlch cyflog rhwng y rhywiau ar wefan pob un oedd yn gorfod adrodd. Roedd manylder yr adroddiadau yn amrywio o ddatganiad fod y data a gynhyrchwyd yn wir, i grynodedd cynhwysfawr o'r achosion a'r camau sydd ar waith i fynd i'r afael â nhw. Rhoddodd un mudiad fanylion pellach am fenywod a dynion yn ôl swydd a gwahanol adrannau yn y mudiad. Mae'r dadansoddiad hwn, nad yw'n ofynnol, o gymorth mawr i fudiadau ac eraill sydd â diddordeb wrth nodi 'pwyntiau blocio' a meysydd allweddol i fynd i'r afael â nhw.

Wrth gwrs, mae gwahanol fathau o fudiadau yn darparu gwahanol fathau o wasanaeth ar draws y sector ac mae materion hanesyddol a materion a etifeddwyd yn bodoli sydd yn effeithio ar eu bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Er bod y mesurau meintiol a ddaw gydag adrodd ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn helpu i ddangos graddfa'r gwahaniaeth yng nghyflogau dynion a menywod, ychydig iawn o eglurhad y maent yn eu rhoi am y cyd-destun a'r rhesymau dros y bwlch. Nid ydynt ychwaith yn nodi unrhyw gamau

gweithredu y mae mudiadau eisoes yn eu cymryd neu'n bwriadu eu cymryd i geisio cau'r bylchau hyn. Hefyd, dim ond nodi'r sefyllfa bresennol y mae'r ffigurau, yn hytrach na'r hyn y mae mudiadau yn bwriadu ei wneud yn y dyfodol. Pwrpas cynnal naratif yw:

- disgrifio'r cyd-destun sefydliadol perthnasol, yn fewnol ac yn allanol
- egluro'r cyfrifiadau i'ch gweithwyr
- egluro cystal â phosibl y rhesymau dros unrhyw fylchau cyflog rhwng y rhywiau sydd yn ymddangos yn y data
- egluro pa gamau gweithredu a gymerwyd neu sydd yn yr arfaeth i fynd i'r afael â bylchau sylweddol
- disgrifio sut mae gweithwyr a chynrychiolwyr gweithwyr yn cael eu cynnwys yn y broses hon.

Dyma ddolenni i'r adroddiadau a edrychwyd arnynt fel rhan o'r ymchwil hwn:

www.taipawb.org/genderpaygap

Materion Allweddol

Mae'n amhosib cyrraedd casgliadau cyffredinol ynghylch y sector. Bydd mudiadau unigol yn gallu deall eu data eu hunain a rhesymau ac achosion dros fodolaeth bylchau cyflog rhwng y rhywiau. Fodd bynnag, gallwn adnabod tueddiadau a phatrymau o'r data a'r adroddiadau uchod.

Mae adroddiadau cymdeithasau tai Cymru yn nodi fod 4 prif faes sydd yn hollbwysig wrth gyfrannu at y bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Maent oll yn gysylltiedig ag arwahanu swyddi naill ai yn fertigol neu'n llorweddol.

1. Mae dynion yn tueddu i glystyru mewn swyddi gwaith llaw a llafur. Mae menywod yn tueddu i beidio ymgeisio am y rolau hyn ac maent yn cael eu tangynrychioli ynddynt. Mae'r rolau hyn yn aml yn denu taliadau bonws, ac mae llawer o'r rhain yn rhai hanesyddol sy'n destun rheolau TUPE, a bydd eu diddymu yn cymryd amser.
2. Mae menywod yn tueddu i glystyru mewn rolau gofal yn y chwarterel cyflog isaf. Eto, mae llawer o hyn yn fater cymdeithasol a hanesyddol. Fodd bynnag, mae'n werth nodi fod prosesau comisiynu presennol yn gyrru cyflogau yn is yn y sector gwaith hwn, sydd yn cael effaith negyddol anghyfesur ar gyfraddau cyflog menywod.
3. Mae recriwtio menywod a dynion i rolau anhraddodiadol (h.y. lle'r oeddent wedi'u tangynrychioli o'r blaen) yn anodd ac mae'n cymryd amser hir i fynd i'r afael â hyn.
4. Mae rhai mudiadau yn cydnabod tangynrychiolaeth menywod mewn rolau uwch neu chwarterelau penodol o fewn eu mudiad. Gall hyn yn aml adnabod y pwyntiau pan mae gyrfaedd menywod yn 'mynd i'r gors' a materion sefydliadol ehangach. Er enghraifft,

os caiff y data ei groesgyfeirio ag oedran, gall mudiadau ganfod gwell cynrychiolaeth gan fenywod hyd at raddfa benodol, lle ceir disgwyliad hanesyddol a diwylliannol i weithio llawn-amser neu oriau gwaith hir, nad ydynt yn hwyluso cyfrifoldebau gofalu.

Nid yw'r rhestr hon yn gynhwysfawr, ac nid yw'n amhosib goresgyn y problemau. Er enghraifft, mae rhai mudiadau wedi rhoi gweithredu cadarnhaol ar waith wrth ddenu menywod i rolau masnach anhraddodiadol, gan neilltuo prentisiaethau ar eu cyfer. Mae rhai wedi recriwtio yn ar gyfer prentisiaethau cyffredinol, gan roi cyfle i bob ymgeisydd gael profiad o bob prentisiaeth cyn arbenigo, ac mae hyn wedi cael effaith gadarnhaol ar y nifer o fenywod mewn rolau anhraddodiadol.

Mae mudiadau wedi rhoi gweithredu cadarnhaol ar waith gyda chynnydd gyrfaol menywod a chynyddu eu horiau gwaith.

Cafodd y bylchau cyflog hyn eu croesgyfeirio â nifer o ffactorau eraill (gweler yr Atodiad) ond ni chanfuwyd cydberthynas arwyddocaol. Dim ond 3 mudiad sydd â statws cyflog byw, ond y rhain oedd y mudiadau gyda'r bylchau cyflog canolrifol uchaf, ail uchaf ac ail isaf. Ymysg y 6 mudiad gyda byrddau gyda nifer gyfartal neu nifer uwch o fenywod, roedd tueddiad bychan tuag at fwlch cyflog mwy.

Wrth gwrs, nid yw cydberthynas rhwng data yn profi achosiad. Mae ymchwil ehangach ar gynrychiolaeth menywod a dynion yn awgrymu fod bwrdd/gweithle gyda chytbwysedd rhwng y rhywiau yn well i holl ganlyniadau busnes a gwell ymgysylltiad gyda chwsmeriaid. Dylid cymryd gofal wrth drin unrhyw gasgliadau pendant o setiau data bach.

6. Mynd i'r Afael â'ch Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau

Mae angen i fudiadau unigol ddeall eu data bwlch cyflog eu hunain a phennu camau gweithredu priodol i fynd i'r afael â phethau. Mae sawl enghraifft o gamau gweithredu a allai eich helpu i lunio cynllun gweithredu. Mae'r rhain yn gyffredinol a dylech fedru adnabod y rhai a all yn ymdrin â'r materion sy'n berthnasol i'ch mudiad chi.

a. Data

Mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn arwydd o'r rolau sydd gan fenywod ymysg gweithlu busnes o'i gymharu â dynion.

Gall rhoi monitro manwl ac effeithiol ar waith eich helpu i ddeall eich bwlch cyflog rhwng y rhywiau.

Dyma enghreifftiau o'r mathau o ddata a allai eich helpu:

- Cyfraddau recriwtio dynion a menywod
- Adolygiadau cyflogau cychwynnol
- Y nifer o fenywod a dynion ym mhob swydd neu ym mhob band cyflog
- Y gwobrwy a geir ar wahanol lefelau
- Ffigurau bwlch cyflog rhwng y rhywiau ar wahân ar gyfer gweithwyr llawn-amser a rhan-amser (ar gyfer cyflogwyr sydd â nifer fawr o weithwyr rhan-amser, e.e. 25% neu fwy o'u gweithlu)

Mae sawl ffordd arall o gasglu a dadansoddi data a fydd yn eich helpu i ddeall eich bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Am ragor o wybodaeth am fonitro eich bwlch cyflog, gweler y fframwaith yma www.gov.uk/think-act-report. Gall Tai Pawb gynnig help ac arbenigedd ar gyfer casglu a deall eich data ac ar gyfer dyfeisio camau gweithredu i fynd i'r afael ag achosion unrhyw fwlch cyflog rhwng y rhywiau (gweler rhan 6).

b. Cynnal Archwiliad Cyflog Cyfartal

Er bod y bwlch cyflog rhwng y rhywiau a chyflog cyfartal yn ddau beth gwahanol, mae nifer o'r un problemau yn sail i'r ddau. Mae casglu a deall y rhestr data uchod yn goleuo eich camau gweithredu ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau a'ch archwiliadau cyflog cyfartal.

c. Ymgynghori ac Ymgysylltu

Mae'n hanfodol eich bod yn deall safbwynt eich gweithwyr ar y materion hyn. Boed y rheiny yn wir ai peidio, gall eu canfyddiadau am yr hyn a ddisgwyli'r ganddynt a diwylliant y mudiad fod yn cyfrannu at eich bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Gall casglu a deall barnau eich gweithwyr a'u datgymalu a'u harchwilio o safbwynt menywod a safbwynt dynion fod yn hollbwysig wrth bennu camau gweithredu.

Er enghraifft, roedd un mudiad yn gwybod fod menywod yn gweithio mewn swyddi â

chyflog isel ac oriau isel o fewn eu mudiad. Tybiai arweinwyr y mudiad a'r adran adnoddau dynol mai dewis menywod o ran swydd ac oriau oedd hyn. Pan ymgynghorwyd yn benodol â'r menywod, roedd y rhan fwyaf ohonynt eisiau gweithio mwy o oriau ac eisiau datblygu, ac roeddent yn gweithio mwy nag un swydd. Roedd natur eu gwaith yn golygu nad oedd ganddynt fynediad rhwydd at ohebiaeth recriwtio. Fodd bynnag, roeddent oll yn defnyddio Facebook ar eu ffonau symudol. Trwy greu grŵp Facebook ar gyfer gweithwyr a hysbysebu oriau ychwanegol arno cyn recriwtio'n allanol, gwelodd y cyflogwr gynnydd enfawr yn eu gweithwyr presennol yn cynyddu eu horiau a'u tâl. Roedd hyn yn arbed costau recriwtio a hyfforddi i'r cyflogwr ac yn cyfrannu at gau eu bwlch cyflog rhwng y rhywiau.

ch. Hyfforddiant ac Ymwybyddiaeth

Mae'n arfer da sicrhau bod holl reolwyr y mudiad yn derbyn hyfforddiant priodol i sicrhau eu bod yn deall pa ymddygiad a chmau gweithredu sy'n ofynnol ganddynt a'u staff yn y gweithle. Yn yr un modd, dylid hyfforddi unrhyw weithiwr sy'n rhan o recriwtio a dyrchafu staff i sicrhau y caiff prosesau teg, cyson nad ydynt yn gwahaniaethu eu dilyn. Gallai hyn gynnwys hyfforddiant ar ffafriaeth ddarwybod.

Wrth ddatblygu cynllun gweithredu i fynd i'r afael â'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau, dylai rheolwyr, yn enwedig, dderbyn hyfforddiant ymwybyddiaeth ynghylch darpariaethau gweithredu cadarnhaol Deddf Cydraddoldeb 2010. Gallai'r cynllun gweithredu gynnwys mesurau gweithredu cadarnhaol ar gyfer menywod a byddai rôl allweddol i'r rheolwyr hyn mewn sicrhau darpariaeth a llwyddiant unrhyw strategaeth o'r fath.

d. Polisiâu sy'n ystyriol o deuluoedd

Gellir lleihau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau pan fo mudiad yn mynd ymhellach na'r hawliau sy'n ystyriol o deuluoedd a restrir isod ac yn mynd ati o ddifrif i annog eu holl weithwyr i arfer yr hawliau hyn. Gall y rhain gynnwys camau syml, fel annog dynion yn y gweithlu i gymryd absenoldeb rhiant a rennir. Gall mesurau mwy soffistigedig fel adolygu cynlluniau cyflog mamolaeth, mabwysiadu, tadolaeth a chyflog absenoldeb rhiant a rennir i roi gwerth ariannol cymaradwy fod yn effeithiol ond dylid eu hystyried yn ofalus i sicrhau bod unrhyw newidiadau yn cydymffurfio â'r gyfraith.

Mae hawliau cyfreithiol sy'n ystyriol o deuluoedd yn cynnwys:

- absenoldebau sy'n gysylltiedig â beichiogrwydd ac apwyntiadau cynenedigol
- absenoldeb mamolaeth, tadolaeth, mabwysiadu ac absenoldeb rhiant a rennir
- absenoldeb rhiant (yn dilyn dychwelyd i'r gwaith)
- dychwelyd o absenoldeb i'r un swydd neu un debyg
- cadw mewn cysylltiad â, a diweddarau, gweithwyr sy'n absennol ar unrhyw fath o absenoldeb teuluol
- amddiffyniadau ychwanegol sy'n gysylltiedig â sefyllfaoedd diswyddo

Defnyddir gweithio'n hyblyg yn gynyddol gan ddynion a menywod yn y gweithle ac ymdrinnir ag ef yn strategol ar lefel sefydliadol. Mae'n fuddiol dros ben i'r cyflogwr ac i weithwyr, a daw manteision busnes clir yn ei sgil.

Fodd bynnag, mae lefelau'r staff sy'n gweithio'n hyblyg mewn nifer o weithleoedd yn amrywio'n sylweddol yn ôl rhywedd y gweithiwr, ac felly hefyd rhai mathau penodol o drefniadau gwaith (fel oriau cywasgedig, rhannu swyddi, neu weithio yn ystod tymor ysgol). Er enghraifft, mae gan rhai gweithleoedd ddiwylliannau neu arferion sy'n cael yr effaith o gadw gweithio'n hyblyg i swyddi ar lefel is ar gyfer gweithwyr benywaidd, neu hyd yn oed ar gyfer mamau yn unig. Gall mudiadau deimlo hefyd bod trefniadau gweithio'n hyblyg yn rhwystr i ddatblygu gyrfa ar gyfer rhai rolau, yn enwedig mewn swyddi ar lefelau uwch.

Gall y dulliau hyn effeithio'n negyddol ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau, a gallant adael mudiad yn agored i hawliadau o wahaniaethu anuniongyrchol ar sail rhyw hefyd. Y cam cyntaf i'w gymryd yma yw i fudiad sicrhau eu bod yn edrych ar weithio'n hyblyg o'r safbwynt cywir – nid trefniadau gweithio'n hyblyg sy'n peri rhwystr, ond diffyg gweithio'n hyblyg mewn rolau ar lefelau uwch. Bydd sicrhau y gall dyrchafiadau (cyn belled â phosibl) weithio'n llwyddiannus gyda threfniadau gweithio'n hyblyg ar waith, yn cynnwys ar lefelau uwch, helpu.

dd. Datblygu gyrfa

Mae perygl efallai y bydd hyd yn oed mudiadau gyda'r bwriadau gorau yn canolbwyntio ar weithwyr benywaidd pan, mewn gwirionedd, beth sydd wir angen digwydd yw newid eu strwythurau a'u prosesau i ganiatáu gweithwyr abl ddatblygu eu gyrfa beth bynnag eu rhyw.

Dylid gwneud opsiynau ar gyfer datblygu yn y gweithle mor hygyrch â phosibl i'r gweithlu cyfan. Fodd bynnag, yn aml gellir gweithredu mesurau syml lle mae'n glir fod gweithwyr benywaidd yn llai tebygol o fanteisio ar gyfleoedd datblygu neu uwchsgilio.

Mae rhai o'r materion cyffredin y gellid eu datrys yn rhwydd yn cynnwys:

- Gall gweithwyr benywaidd fod yn fwy tebygol o gael cyfrifoldebau sy'n cyfyngu ar eu gallu i deithio. Gall trefnu digwyddiadau fel hyfforddiant yn fwy lleol neu ar y safle, a hefyd rhoi cefnogaeth gyda threfniadau gofal plant, helpu i ddatrys hyn.
- Gall gweithwyr gwrywaidd deimlo fod rhwystrau iddynt rhag gweithio'n hyblyg neu gymryd absenoldeb ar gyfer cyfrifoldebau domestig a gofal. Gallai hyn fod yn ganlyniad i ddiwylliant unigol neu ddiwylliant yn y gweithle, neu ddiffyg ymwybyddiaeth am hawliau cyfartal neu bolisiau'r gweithle. Gall codi ymwybyddiaeth ac annog arferion o'r fath helpu.
- Os oes cyfran uchel o weithwyr benywaidd â threfniadau gweithio'n hyblyg neu ran-amser, gall fod yn broblemus cynnal digwyddiadau

wythnos gyfan. Yn yr un modd, os oes cyfle i fod yn rhan o brosiect datblygu gyrfa sydd angen adnoddau llawn-amser, gwahoddwch gynigion rhannu swydd gan eich gweithwyr a heriwch y gofyniad llawn-amser.

- Lle mae rhai timau neu lefelau uwch wedi'u gorbwyso gan weithwyr gwrywaidd, gall monitro recriwtio yn y meysydd hynny fod yn ddefnyddiol er mwyn canfod beth sy'n achosi'r sefyllfa.

e. Gweithredu Cadarnhaol

Mae'r enghreifftiau uchod yn cynnwys datrysiadau cymharol syml nad ydynt yn rhoi mantais i weithwyr benywaidd yn unig, ond yn tynnu rhai o'r rhwystrau y maen nhw'n fwy tebygol o fod wedi'u hwynebu na'u cydweithwyr gwrywaidd. Fodd bynnag, mae Deddf Cydraddoldeb 2010 hefyd yn caniatáu i fudiad fynd ymhellach na hyn ac ymgymryd â'r hyn a elwir yn 'weithredu cadarnhaol', i fynd ati'n weithredol i annog menywod i rai swyddi neu lefelau rheoli penodol.

O dan y Ddeddf Cydraddoldeb, gall mudiad ymgymryd â'r hyn mae'r gyfraith yn ei alw'n 'weithredu cadarnhaol' i helpu gweithwyr neu ymgeiswyr am swydd y mae'r mudiad yn ei ystyried sydd:

- dan anfantais oherwydd eu rhyw, a/neu
- wedi'u tangynrychioli yn y mudiad, neu sydd â lefel anghymesur o isel o gyfranogi yn y mudiad oherwydd eu rhyw a/neu
- sydd ag anghenion penodol yn gysylltiedig â'u rhyw.

Mae'n adnodd gwerthfawr i fudiadau sy'n dymuno lleihau eu bwlch cyflog rhwng y rhywiau, yn enwedig lle maent yn dymuno diddymu'r rhwystrau sy'n atal gweithwyr benywaidd rhag ymgeisio am swyddi neu ddyrchafiadau.

Rhaid i fudiad sy'n gweithredu'n gadarnhaol ddangos tystiolaeth benodol bod unrhyw weithredu cadarnhaol wedi'i ystyried yn rhesymol ac yn briodol ac na fydd yn gwahaniaethu yn erbyn eraill.

Lle mae hyn yn wir, mae'n gyfreithiol i fudiad:

- gymryd camau cymesur i ddiddymu unrhyw rwystrau neu anfanteision
- ddarparu cefnogaeth, hyfforddiant ac anogaeth i gynyddu cyfranogiad gweithwyr benywaidd.

Nid oes angen cyfreithiol i gyflogwr weithredu'n gadarnhaol os nad yw'n dymuno gwneud hynny.

f. Cyfathrebu

Mae cyfathrebu ac ymgynghori yn hanfodol. Nid ydym wedi gallu nodi sut mae mudiadau

wedi cyfathrebu ynglŷn â'u hadroddiadau ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Fodd bynnag, mae cynyddu tryloywder yn yrrwr allweddol wrth wraidd y gofyniad i adrodd ar fylchau cyflog rhwng y rhywiau. Mae'n hollbwysig eich bod yn helpu eich gweithwyr presennol a'ch darpar weithwyr i ddeall eich sefyllfa a'ch ymrwymiad i fynd i'r afael ag unrhyw broblemau. Mae'n hanfodol felly i chi fod â chynllun cyfathrebu cynhwysfawr ar waith.

- Dylid cyfleu negeseuon allweddol yn gyson i holl reolwyr llinell y mudiad. Lle mae angen gweithredu newydd neu wahanol gan reolwyr, dylid cefnogi hyn fel arfer trwy sesiynau briffio a/neu hyfforddi yn y lle cyntaf, ac wedyn fod yn rhan o'u hasesiad rheoli perfformiad yn y tymor hirach.
- Os oes undeb llafur cydnabyddedig, dylid dilyn unrhyw wybodaeth a threfniadau ymgynghori. Mae ymgysylltu ag undebau a gweithwyr (yn enwedig gweithwyr benywaidd) yn hanfodol ar gyfer ffurfio proses adeiladol. Hefyd, mae cynnal trafodaethau cynnar yn aml yn fanteisiol i helpu i oleuo cynllun gweithredu. Mae gan lawer o undebau llafur arbenigedd a phrofiad sylweddol mewn ymdrin â materion cydraddoldeb a gallant felly fod yn ffynhonnell werthfawr o argymhellion yn ogystal â gallu gwneud sylwadau ar unrhyw gynigion.
- Dylid hefyd rhoi'r cyfle i weithwyr helpu i lunio unrhyw gynllun gweithredu, ac yn aml bydd ganddynt ddirnadaeth werthfawr i'w chynnig i bob cam o'r broses. Gellir casglu'r ddirnadaeth hon yn effeithiol mewn sawl ffordd, yn cynnwys cyfarfodydd tîm, blychau awgrymiadau a grwpiau ffocws.

Sylwadau i glo

Mae'r adroddiad hwn yn grynoded fer o'r materion sydd ynghlwm ag adrodd ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau i aelodau Tai Pawb. Bydd yn ddefnyddiol gweld sut mae'r sector tai yn gyffredinol yn perfformio o'i gymharu â sectorau eraill, a chasglu a rhannu arfer da am yr hyn sy'n gweithio wrth fynd i'r afael â materion allweddol

Eich nod yw gweithredu mewn modd a fydd yn arwain at:

- ofal di-dâl yn cael ei rannu yn decach rhwng menywod a dynion
- diddymu'r israddio galwedigaethol ac atal datblygiad gyrfa sy'n digwydd i fenywod sy'n cael plentyn
- cyfleoedd datblygu gyrfa ar gyfer holl fenywod, yn cynnwys y rhai sy'n gweithio rhan-amser, yn gyfartal i'r rhai sydd ar gael i'w cydweithwyr gwrywaidd
- diddymiad graddol arwahanu galwedigaethol, yn llorweddol ac yn fertigol
- system wobrwyo sydd heb ffafriaeth ar sail rhywedd.

I grynhoi, eich nod yw galluogi menywod, cymaint â dynion, i gyrraedd eu llawn botensial yn y gwaith.

7. Y Cymorth Sydd ar Gael gan Tai Pawb

Dim ond megis dechrau deall beth sy'n achosi unrhyw fwlch cyflog rhwng y rhywiau yn eich mudiad yw casglu a chyhoeddi gwybodaeth am y bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Gall Tai Pawb gynnig help a hyfforddiant wedi'i deilwra i'ch helpu i ddefnyddio a gwella eich data er mwyn llunio cynllun gweithredu i fynd i'r afael ag unrhyw fwlch cyflog rhwng y rhywiau.

Ein Pecyn Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau

Mae ein pecyn bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn cynnig cefnogaeth ymgynghori wedi'i deilwra, a bydd ein cysylltai profiadol yn gweithio gyda chi i:

- archwilio eich data yn fanylach
- adnabod meysydd allweddol a allai fod yn achosi unrhyw fwlch cyflog rhwng y rhywiau
- cwrdd â staff allweddol i drafod y data'n fanylach
- hwyluso gweithdy gyda staff allweddol i bennu cynllun gweithredu addas
- llunio adroddiad byr gyda chynllun gweithredu

Mae'r pecyn hwn ar gyfer aelodau sydd eisoes wedi casglu ac adrodd ar eu data.

Aelodau nad ydynt wedi adrodd

Hyd yn oed os nad yw'n ofynnol i chi adrodd ar eich data bwlch cyflog rhwng y rhywiau, gall deall sut rydych yn talu menywod a dynion yn eich mudiad fod yn adnodd sefydliadol gwerthfawr.

Gall Tai Pawb gefnogi aelodau nad ydynt wedi casglu eu data hyd yma ac sydd eisiau cymorth i wneud hynny. Gellir cymryd y cyngor hwn ar ei ben ei hun neu fel paratoad ar gyfer y pecyn bwlch cyflog rhwng y rhywiau cyflawn.

Cefnogaeth Ychwanegol gan Tai Pawb

Mae Tai Pawb yn cynnig amrywiaeth o gyrsiau hyfforddiant i gefnogi eich gwaith o fynd i'r afael â'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau, yn cynnwys Ffafiaeth Ddiarwybod, Asesiadau Effaith Cydraddoldeb, Hyrwyddwyr Amrywiaeth a hyfforddiant Amrywiaeth a Chydraddoldeb cyffredinol. Gallwn hefyd ddatblygu cyrsiau pwrpasol i ddiwallu'ch anghenion penodol chi.

Mae aelodau Tai Pawb yn derbyn diweddariadau polisi chwarterol gan Tai Pawb ac mae ystod o adnoddau ar gael i aelodau ar ein gwefan, i'ch cefnogi yn eich gwaith o fonitro a mynd i'r afael â bylchau cyflog rhwng y rhywiau. Ar ben hynny, caiff aelodau Tai Pawb hysbysebu swyddi ar ein gwefan am ddim, i'ch helpu i gyrraedd cynulleidfa fwy amrywiol.

Am ragor o wybodaeth ewch i'r wefan www.taipawb.org/genderpaygap neu cysylltwch â Tai Pawb ar **029 2053 7630** neu info@taipawb.org.

8. Atodiad

8a. Astudiaeth Achos

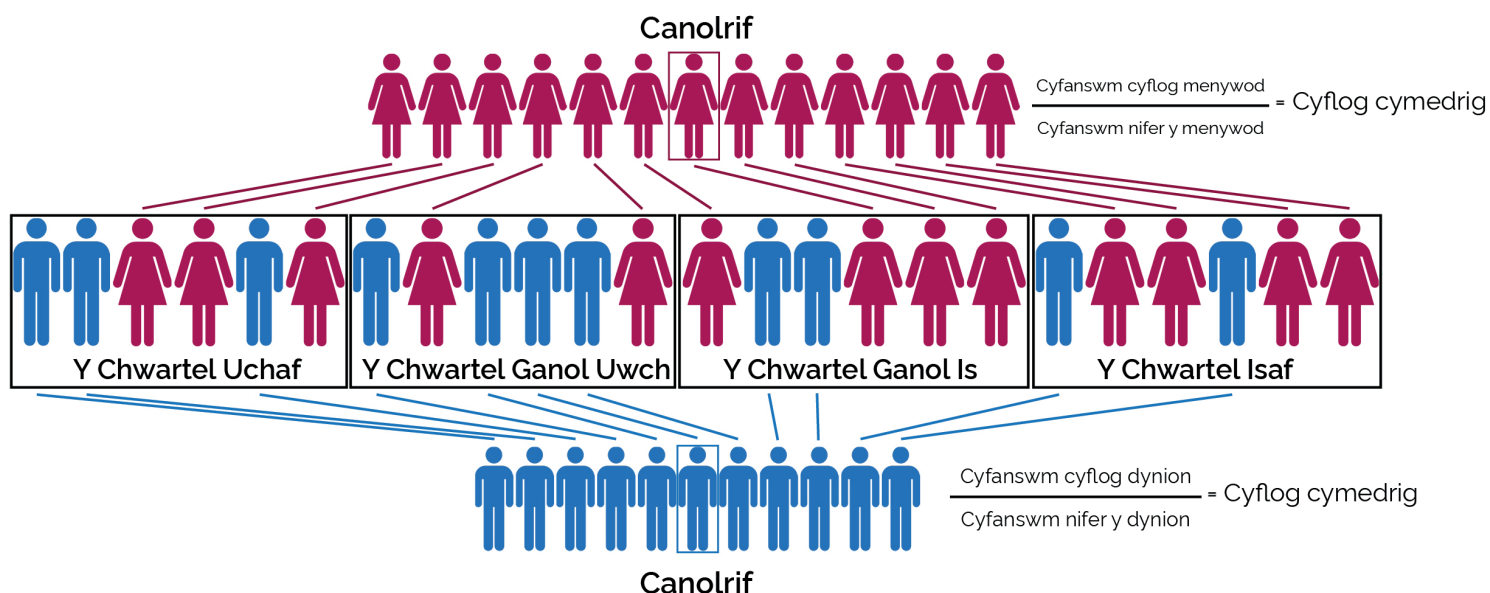
Rydym wedi creu **Tai Castell** fel esiampl o gymdeithas dai sydd yn mynd i'r afael â'u bwlch cyflog rhwng y rhywiau.

Mae Tai Castell wedi cyhoeddi ei ddata bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn ôl gofynion y Llywodraeth.

Eu bwlch cyflog **cymedrig** yw 13% a'u bwlch cyflog **canolrifol** yw 18%.

Mae eu ffigur cymedrig yn golygu eu bod wedi adio cyflog fesul awr eu holl weithwyr benywaidd a rhannu'r cyfanswm hwnnw gyda'r nifer o weithwyr benywaidd, ac wedi gwneud yr un peth ar gyfer gweithwyr gwrywaidd. Wrth gymharu'r ddau ffigur, maent yn talu cyfartaledd o 13% fesul awr yn fwy i ddynion nag i fenywod.

Mae eu ffigur bwlch cyflog canolrifol yn golygu eu bod wedi rhestru eu holl weithwyr benywaidd yn ôl cyflog fesul awr a chymharu'r ffigur canol ar y rhestr honno â'r ffigur canol ar gyfer rhestr debyg o weithwyr gwrywaidd, mae'r ffigur canol ar gyfer dynion 18% yn uwch na'r un ar gyfer menywod.



Mae eu dadansoddiad fesul chwartzel yn dangos bod:

- ganddynt fwy o fenywod na dynion yn y chwartzel cyflog isaf. Wrth edrych yn fanylach ar hyn maent yn gweld fod y menywod yn y chwartzel hwnnw yn gweithio'n bennaf mewn rolau gofal sydd â chyflog cymharol isel
- y dynion yn y chwartzel isaf yn weithwyr â chrefft yn bennaf, sydd â bandiau cyflog uwch na'r rhai a geir mewn rolau gofal
- eu uwch dîm rheoli yn eithaf cytbwys rhwng menywod a dynion, ond mae mwy o ddynion yn eu haen rheolwyr canol. Mae'r haen rheolwyr canol o fewn data'r chwartzel ganol uwch

Maent yn ymgynghori â staff ynghylch y data hwn a'r hyn mae'n ei ddangos. Maent yn canfod fod diwylliant sy'n dangos (boed hynny'n gyfiawn ai peidio) bod swyddi uwch yn gysylltiedig ag oriau gwaith hirach, llawn-amser ac nad oes uwch reolwyr rhan-amser yno. Mae menywod sy'n gweithio mewn rolau gofalu eisiau codi eu cyflog a'u horiau, er eu bod wrth eu boddau â'r gwaith maen nhw'n ei wneud.

Mae eu cynllun gweithredu felly yn cynnwys:

- archwilio ffyrdd o dynnu taliadau bonws a thaliadau ychwanegol o rolau gweithwyr masnachol dros gyfnod o amser
- gweithio gyda chomisiynwyr i godi cyflog staff gofal a gweithio tuag at fod yn gyflogwr cyflog byw
- darparu cefnogaeth a hyfforddiant wedi'i dargedu ar gyfer rheolwyr canol benywaidd i ddatblygu eu gyrfa
- sicrhau eu bod yn cyfathrebu ac yn hysbysebu pob rôl fel rhai sy'n addas ar gyfer gweithio rhan-amser a rhannu swydd
- annog gweithwyr i ddefnyddio opsiynau gweithio'n hyblyg, gan dargedu dynion yn benodol yn eu negeseuon
- canfod astudiaethau achos gyda menywod a dynion mewn rolau anhraddodiadol, ac uwch reolwyr rhan-amser, a hyrwyddo'r straeon hyn i'r staff i gyd trwy amrywiaeth o gyfryngau
- sefydlu rhaglen mentora a modelu rôl i fenywod a dynion mewn rolau anhraddodiadol, rolau uwch a rolau rhan-amser
- monitro'r camau gweithredu hyn a'r effaith y maent yn ei gael dros amser ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau.

8. Atodiad

8b. Data Pellach

Mudiad	Cyfradd Fesul Awr *		Cyflog Bonws Menywod**		Cyflog Bonws***		Aelodau Bwrdd		Cyflog Byw
	Cymedr	Canolrif	Cymedr	Canolrif	Dynion	Menywod	Dynion	Menywod	
Valleys to Coast	-6.5%	5.6%					7	4	Ie
Coastal Housing Group	-4.3%	-2.9%	217.8%	151.3%	2.7%	2.2%	7	5	Ie
Trivallis	-3.0%	-5.1%	-100.0%	-100.0%	4.1%	0.0%	9	3	Dim
Newport City Homes Housing Association	-2.7%	-0.2%					4	6	Dim
Cartrefi Cymunedol Gwynedd Cyfyngedig	-0.7%	6.9%					7	5	Dim
Tai Tarian	0.0%	-3.2%					7	4	Dim
Hafod Housing	0.0%	12.3%							Dim
Family Housing Association	6.6%	10.9%					5	5	Dim
Pobl Group	14.5%	14.1%					7	3	Dim
Bron Afon Community Housing	16.6%	8.4%					7	5	Dim
Linc-Cymru Housing Association	17.0%	20.4%	-29.0%	-44.4%	68.2%	65.0%	6	6	Dim
Tai Calon	17.4%	9.5%					6	6	Dim
Wales & West Housing	17.7%	13.5%					6	8	Ie
Clwyd Alyn Housing Association	18.2%	13.7%					4	4	D i m
Cyfartaledd	6.5%	7.4%							
Cymru	7.8%	14.6%							
DU	9.1%	18.4%							

* Mae cyfradd fesul awr bositif yn golygu bod dynion yn cael mwy o dâl na menywod

** Os telir bonws, dyma faint yn fwy neu'n llai y mae menyw yn ei dderbyn ar gyfartaledd

*** Y ganran gyffredinol o ddynion a menywod sy'n derbyn bonws