Amgueddfa Cymru

Adroddiad ar y Bwlch Cyflog Rhywedd – ar 5 Ebrill 2025

Cyflwyniad

A ninnau'n elusen ac yn gorff hyd braich a noddir gan Lywodraeth Cymru, rydym yn dal i ymrwymo i degwch, cydraddoldeb a thryloywder ym mhob agwedd ar ein gwaith. Ein cenhadaeth yw sicrhau ein bod yn mynd i'r afael ag unrhyw anghydraddoldebau cyflog rhwng y rhyweddau fel rhan hanfodol o greu gweithle cynhwysol a theg.

Mae'r adroddiad hwn yn darparu dadansoddiad manwl o'n bwlch cyflog rhywedd ar sail data a gymerwyd ar 5 Ebrill 2025, yn unol â'r gofynion statudol ynglŷn ag adroddiadau. Mae'n adlewyrchu'n hymrwymiad parhaus i gydraddoldeb ac yn tynnu sylw at feysydd lle rydym yn perfformio'n dda a lle mae angen gwella.

Mae'r fframwaith adrodd statudol ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn ei gwneud yn ofynnol i ni ddarparu data yn defnyddio categorïau rhywedd deuaidd. Rydyn ni'n cydnabod nad yw rhywedd yn ddeuaidd, ac yn ymrwymo i gefnogi pob hunaniaeth rhywedd. Lle bynnag y bo modd, rydyn ni'n casglu ac yn dadansoddi data mewn ffordd fwy cynhwysol er mwyn llywio ein gwaith cydraddoldeb ehangach.

Deall y Bwlch Cyflog Rhywedd

Mae'r bwlch cyflog rhywedd yn mesur y gwahaniaeth rhwng enillion cyfartalog dynion a menywod ar draws y sefydliad, wedi'i fynegi fel canran o enillion dynion. Nid yw'r un peth â chyflog cyfartal, sy'n cyfeirio at dalu dynion a menywod yn gyfartal am yr un rolau neu rolau tebyg.

Crynodeb o'r Gweithlu

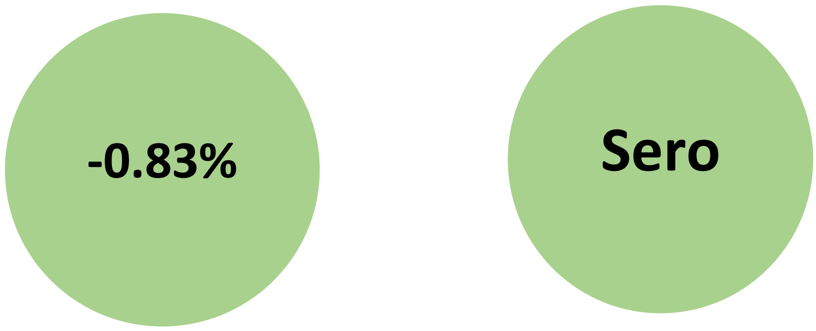
- **Y gweithlu sydd wedi'i gynnwys (ciplun):**
    - Cyflogeion perthnasol: **773** (Gwrywod 338; Benywod 435)
    - **Cyflogeion perthnasol ar gyflog llawn** a ddefnyddiwyd i gyfrifo'r bwlch cyflog: **771** (Gwrywod **337** = **43.71%**; Benywod **434** = **56.29%**) h.y. nid oedd dau gyflogai ar gyflog llawn yn ystod y cyfnod cyflog.
- **Bwlch cyflog fesul awr (cyflogeion perthnasol cyflog llawn):**
    - Cyfradd gymedrig fesul awr: Menywod £17.00; Dynion £16.86 → Bwlch cyflog cymedrig = −0.83% (cyflog cymedrig fesul awr i fenywod £0.14 yn uwch na dynion)
    - Cyfradd ganolrifol fesul awr: Menywod £15.33; Dynion £15.33 → Bwlch cyflog canolrifol = 0.00%
- **Dosbarthiad cyflog fesul chwartel (cyflogeion perthnasol cyflog llawn):**
    - Chwartel isaf: 39.38% Gwrywod | 60.62% Benywod

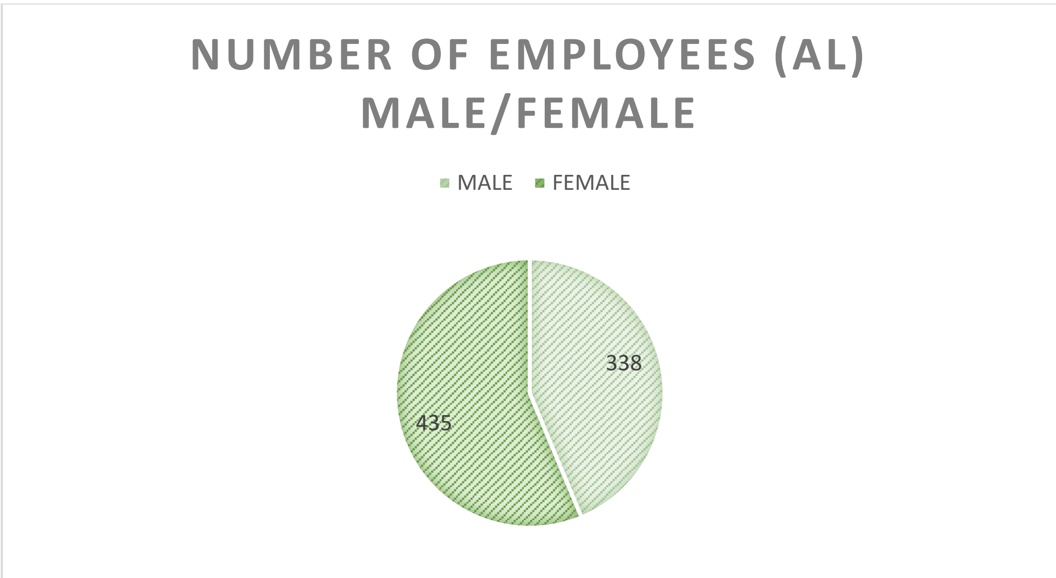
- Chwartel canol isaf: 44.04% Gwrywod | 55.96% Benywod
- **Chwartel canol uchaf: 51.81% Gwrywod | 48.19% Benywod**
- Chwartel uchaf: 39.58% Gwrywod | 60.42% Benywod

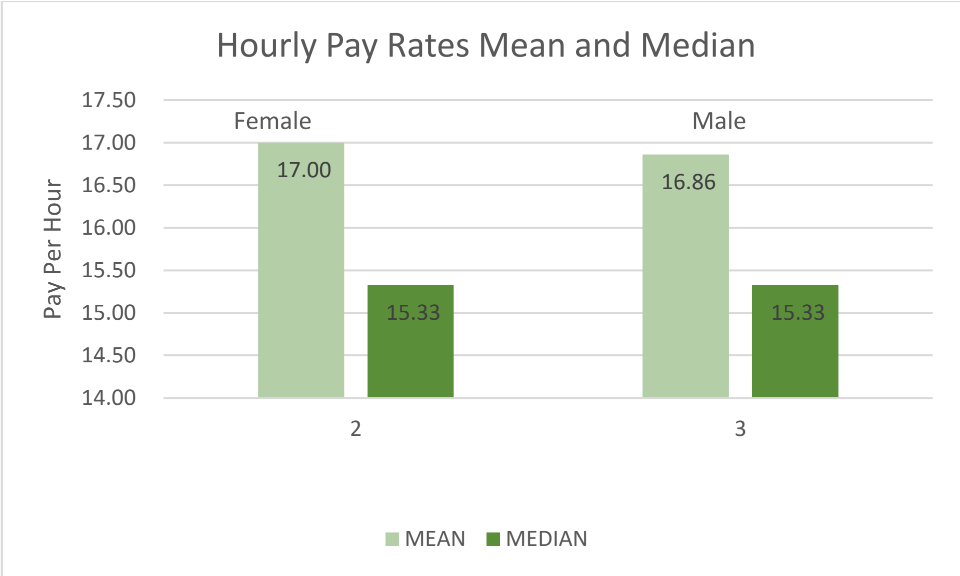
- Bonysau: Nid yw Amgueddfa Cymru yn gweithredu tâl bonws, felly nid yw adroddiad am fwlch cyflog rhywedd yn gymwys.

Trosolwg Gweledol o'r Data

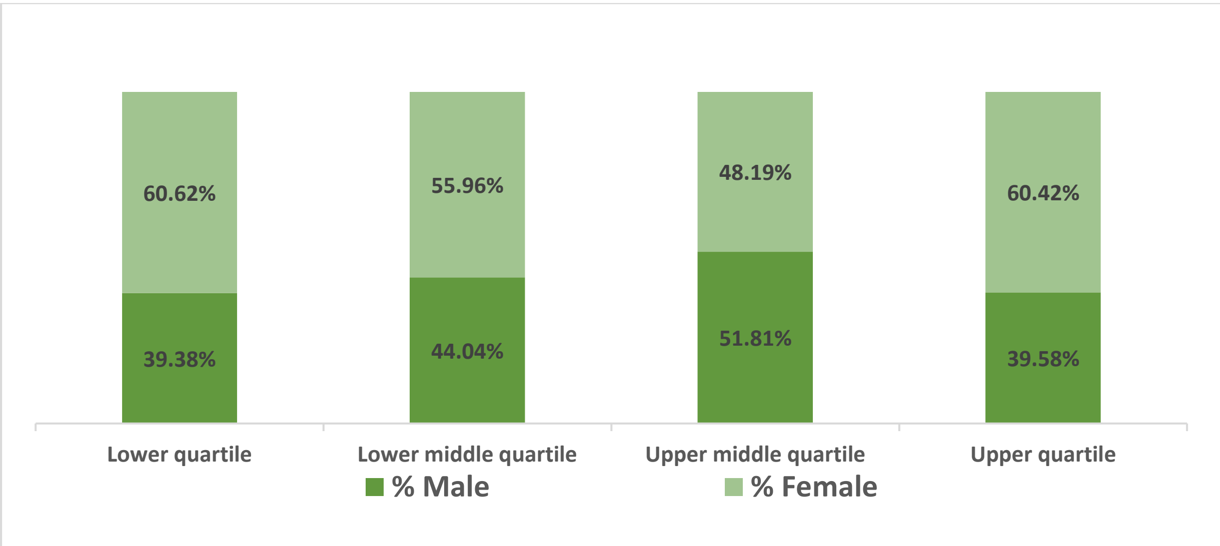
Cymedr | **Canolrif**



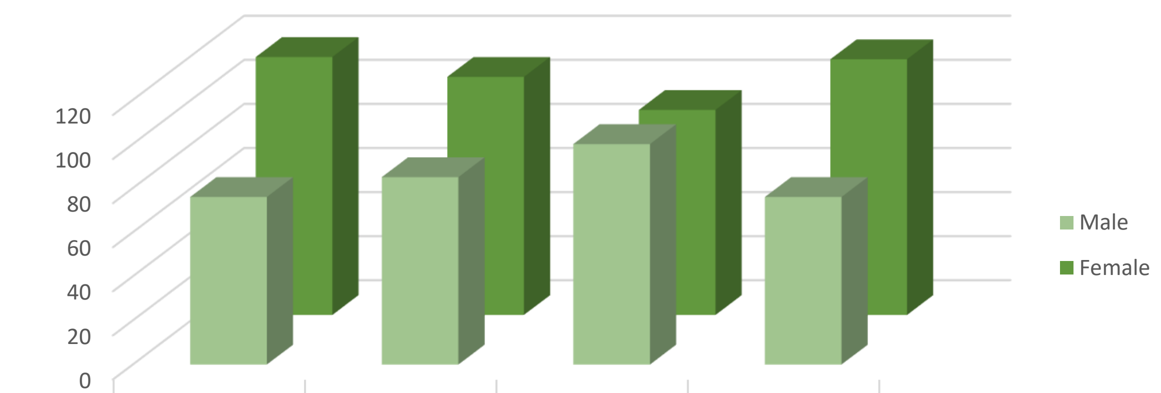




Canran y Staff (Gwryw/Benyw) fesul Chwartel



Nifer y Staff (Gwryw/Benyw) fesul Chwartel



	QTR1	QTR2	QTR3	QTR4
Male	76	85	100	76
Female	117	108	93	116

Trosolwg

Mae ein bwlch cyflog canolrifol yn sero sy'n dangos ei fod yn ffafrio menywod o 0.83%. Mae menywod wedi'u cynrychioli'n dda yn y chwartel cyflog isaf ac uchaf; mae ychydig yn ormod o gynrychiolaeth i ddynion yn y chwartel canol uchaf, sef y prif faes i fynd i'r afael ag ef.

Y cyd-destun cyfreithiol a'r fethodoleg

Mae Amgueddfa Cymru yn Gorff a Noddir gan Lywodraeth Cymru ac mae'n cydymffurfio â Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011, sy'n ei gwneud yn ofynnol inni gyhoeddi'r Bwlch Cyflog Rhywedd yn flynyddol gan ddefnyddio'r fethodoleg safonol (cyflog cymedrig/canolrifol fesul awr ar gyfer cyflogeion perthnasol cyflog llawn a dosbarthiadau chwartel). Dyddiad y ciplun o sefydliadau preifat, gwirfoddol ac awdurdodau cyhoeddus eraill/cyrff a noddir gan Lywodraeth Cymru yw 5 Ebrill, a disgwylir i'r adroddiad gael ei gyhoeddi o fewn 12 mis ar ôl y dyddiad hwnnw. Mae'r holl setiau data wedi'u darparu gan yr adran Adnoddau Dynol a'r adran Gyllid.

Cyflog cyfartal vs bwlch cyflog rhywedd: mae'r adroddiad yn adlewyrchu gwahaniaethau yn y cyflog cyfartalog ar draws yr holl fenywod a dynion, nid cyflog cyfartal am waith cyfartal (sy'n gysyniad cyfreithiol ar wahân).

Y dull a ddefnyddiwyd eleni:

- Nodi'r cyflogeion perthnasol ar gyflog llawn ar 5 Ebrill 2025.
- Cyfrifo'r cyfraddau fesul awr a chyfrifo'r cymedr/canolrif yn ôl rhywedd.
- Graddio'r rhain yn ôl cyfradd fesul awr i ffurfio pedwar chwartel cyfartal (Chwartel 1=isaf; Chwartel 4 = uchaf).

Cyfansoddiad y gweithlu (cyflog llawn)

- **Dynion: 337** (**43.71%)**
- **Menywod: 434** (**56.29%)**
- **Cyfanswm: 771**

Mae'r cymysgedd rhywedd hwn yn gyson yn fras â'r blynyddoedd diwethaf lle rydym fel arfer wedi cyflogi cyfran uwch o fenywod drwyddi draw.

Canlyniadau'r bwlch cyflog rhywedd fesul awr (cyflog llawn)

Metrig	Menywod	Dynion	Bwlch (Dynion – Menywod)	% Bwlch
Cyflog cymedrig fesul awr	**£17.00**	**£16.86**	**-£0.14**	**-0.83%**
Cyflog canolrifol fesul awr	**£15.33**	**£15.33**	**£0.00**	**0.00%**

- Mae canran **negyddol** yn golygu bod cyflog cyfartalog menywod yn uwch na chyflog cyfartalog dynion.

Chwartelau cyflog (cyflog llawn)

Niferoedd yr unigolion fesul chwartel

Chwartel	Gwrywod	Benywod	Cyfanswm	% Gwrywod	% Benywod
Isaf (Ch1)	76	117	193	**39.38%**	**60.62%**
Canol Isaf (Ch2)	85	108	193	**44.04%**	**55.96%**
Canol Uchaf (Ch3)	**100**	**93**	193	**51.81%**	**48.19%**
Uchaf (hC4)	76	116	192	**39.58%**	**60.42%**

- Y chwartel canol uchaf (Ch3) yw'r unig chwartel sydd â mwy o ddynion na menywod: mynd i'r afael â chynrychiolaeth yma yw ein lifer mwyaf

perthnasol ar gyfer cynnal a gwella'r bwlch cymedrig.

Sbardunau

- Mae'n bwlch canolrifol o 0.00% yn parhau â'r sefyllfa gadarnhaol a welwyd yn y cylchoedd adrodd blaenorol. Mae'r bwlch cymedrig o -0.83% yn adlewyrchu mantais fach o £0.14c yn y cyflog cymedrig fesul awr i fenywod, sy'n gyson â chynrychiolaeth gref menywod yn y chwartel uchaf a dosbarthiad cytbwys mewn mannau eraill.
- Gall y gorgynrychiolaeth fach o ddynion yn Ch3 (lle ceir llawer o rolau technegol/gweithredol) wthio'r bwlch cymedrig. Gan hynny, bydd ein camau'n targedu denu menywod, creu dilyniant i fenywod a chadw menywod yn Ch3 a chadw cydbwysedd yn Ch4 yr un pryd.

Y cyd-destun o'r naill flwyddyn i'r llall

- **Y llynedd (ciplun 5 Ebrill 2024):**
  - Bwlch cyflog cymedrig: +1.59% (cyflog cymedrig dynion yn uwch)
  - Bwlch cyflog canolrifol: 0.00%
  - Cafodd camau eu cytuno a'u cyhoeddi (Cymraeg/Saesneg) o dan oruchwyliaeth y Bwrdd.

Beth sydd wedi newid: Rydym wedi symud o fwlch cymedrig cadarnhaol bach (1.59%) yn 2024 i fwlch cymedrig negyddol bach (-0.83%) yn 2025, gan gadw'r canolrif yn 0%. Mae hyn yn awgrymu bod newidiadau yng nghymysgedd y rolau a'r dilyniant ar draws y dosbarthiad, ochr yn ochr â recriwtio, wedi gwella ychydig ar y sefyllfa gymedrig o'r naill flwyddyn i'r llall.

Cymhariaeth Data Hanesyddol

Cyfradd Gyflog Gymedrig fesul Awr

Ebrill 2023	Ebrill 2024	Ebrill 2025
Menywod: £14.91 **Dynion: £15.15** **Bwlch cyflog cymedrig fesul awr: 1.58%**	**Menywod: £14.82** **Dynion: £15.06** **Bwlch cyflog cymedrig fesul awr: 1.59%**	**Menywod: £17.00** **Dynion: £16.86** **Bwlch cyflog cymedrig fesul awr: -0.83%**

Cyfradd Dâl Ganolrifol fesul Awr

Ebrill 2023	Ebrill 2024	Ebrill 2025

Menywod: £12.84 **Dynion: £12.84** **Bwlch cyflog canolrifol fesul awr: 0.00%**	**Menywod: £12.84** **Dynion: £12.84** **Bwlch cyflog canolrifol fesul awr: 0.00%**	**Menywod: £15.33** **Dynion: £15.33** **Bwlch cyflog canolrifol fesul awr: 0.00%**

Llywodraethu a chyhoeddi

- Fel corff a noddir gan Lywodraeth Cymru, dyddiad ein ciplun ni yw 5 Ebrill a rhaid i'r adroddiad gael ei gyhoeddi erbyn 4 Ebrill 2026.
- Mae'r Pwyllgor Pobl, Adnoddau a Diwylliant (PRCC) wedi comisiynu'r Adroddiad blynyddol ar y Bwlch Cyflog Rhywedd i'w gymeradwyo yn ei gyfarfod ym mis Ionawr 2026, cyn ei gyhoeddi.

Camau a mentrau (2026-27)

Gan adeiladu ar ein hymrwymiadau yn y blynyddoedd blaenorol a'n cynlluniau cyflawni ar gyfer chwarter 4, byddwn yn cymryd y camau canlynol sydd wedi'u targedu. Mae pob cam yn cysylltu â'r dosbarthiad a welwyd yn 2025 (yn enwedig Ch3) ac â'n hymrwymiadau ehangach ar gydraddoldeb (Cynllun Cydraddoldeb Strategol, adroddiadau EDI, a phartneriaethau ar draws Cymru).

A. Recriwtio, denu ac allgymorth

1. **Ehangu'r llwybrau denu i rolau Ch3.** Defnyddio hysbysebion cynhwysol, delweddau cytbwys rhwng y rhyweddau, a phroffiliau rôl mewn iaith glir; hysbysebu trwy rwydweithiau sydd â nifer dda o ddarllenwyr benyw; trefnu cynllun peilot o sgrinio sgiliau ar gyfer swyddi allweddol Ch3. **DPA:** ≥ 50% o fenywod ar restrau byr ar gyfer recriwtio i Ch3; penodi ≥ 50% o fenywod i Ch3 erbyn Mawrth 2027.
2. **Partneriaethau cymunedol a phartneriaethau sector.** Parhau i weithio gyda chymheiriaid yn y sector i rannu arferion ar ddileu bylchau cyflog ac ehangu llwybrau cyfranogi i mewn i rolau technegol/gweithredol. **DPA:** cyflwyno dwy ymgyrch allgymorth wedi'u targedu bob blwyddyn sy'n canolbwyntio ar deuluoedd rolau Ch3.

B. Dilyniant, datblygu a symudedd mewnol

3. **Llwybrau dilyniant tryloyw i Ch3.** Mapio teuluoedd rolau a chreu cyfleoedd i gamu i fyny (dirprwyo, secondio, cysgodi). **DPA:** cynnydd ≥ o'r naill flwyddyn i'r llall yn nifer y menywod sy'n cymryd cyfleoedd datblygu i fwydo Ch3.
4. **Dewisiadau sy'n ymwybodol o ragfarn.** Mandadu paneli cymysg eu rhywedd a chyfweliadau strwythuredig ar gyfer rolau Ch2–Ch4; parhau â hyfforddiant

tegwch/rhagfarn i bob rheolwr sy'n cyflogi. **DPA:** 100% o'r rheolwyr i gwblhau'r hyfforddiant a'i adnewyddu bob blwyddyn.

C. Fframwaith cyflogau, polisïau a gwaith hyblyg

5. **Adolygu polisïau o safbwynt cynhwysiant a hygyrchedd.** Parhau â'r adolygiadau polisi adnoddau dynol sydd wedi'u trefnu drwy lens cynhwysiant; cyhoeddi crynodebau hawdd eu darllen/dwyieithog lle bo'n briodol. **DPA:** adolygu 100% o'r polisïau pobl ar gylch 3 blynedd gydag Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb (EIA).

D. Data, tystiolaeth a thryloywder

7. **Dyfnhau ansawdd data'r gweithlu.** Cynyddu cyfraddau cwblhau ar nodweddion gwarchodedig i ganiatáu dadansoddiadau o'r bwlch cyflog ar sail ethnigrwydd ac anabledd, gan eu cysoni â disgwyliadau'r sector cyhoeddus sy'n dod i'r amlwg. **DPA**: cyfradd ddatgan ≥ 85% erbyn Mawrth 2027.

8. **Monitro ac adrodd rheolaidd.** Ymgorffori dangosyddion y bwlch cyflog rhywedd yn gadarn yn adroddiadau a dangosfyrddau'r PRCC; ymgorffori ymarferion EIA a hyfforddiant i reolwyr. **DPA:** diweddariadau i'r PRCC bob chwarter; cwblhau 100% o'r projectau perthnasol gydag EIA.

E. Llais y cyflogeion a chadw cyflogeion

9. **Targedu'r gwrando.** Cynnal arolygon sy'n cynnwys cwestiynau ar dryloywder cyflogau, hyder gyrfa a rhwystrau sy'n atal dilyniant; grwpiau ffocws ar gyfer rolau Ch3; olrhain rhesymau dros ymadael fesul rhywedd. **DPA:** lleihau'r anghydbwysedd rhywedd yn Ch3.

Mae'r camau hyn yn ymestyn ac yn mireinio'r ymrwymiadau a gymeradwywyd yn ein papurau blaenorol i'r Bwrdd ac yn yr adroddiadau sydd wedi'u cyhoeddi ar y bwlch cyflog rhywedd; maent wedi'u cynllunio i gadw bwlch canolrifol o sero ac i gydbwyso'r gynrychiolaeth yn Ch3 heb erydu presenoldeb cryf menywod yn Ch4.

10) Risgiau a lliniaru

- **Symud y cymysgedd rolau:** Gallai recriwtio i rolau gweithredol/technegol penodol ailagor bwlch cymedrig cadarnhaol.
  Lliniaru: camau rhagweithiol ar lwybrau Ch3; monitro bob chwarter.

- **Ansawdd data:** Gallai data annigonol ar ddatganiadau gyfyngu ar ddadansoddiadau ehangach ynglŷn â'r bwlch cyflog (ethnigrwydd/anabledd).
  Lliniaru: cynllun gwella data strwythuredig a chyfathrebu.

11) Casgliadau

- Ciplun 2025: bwlch canolrifol 0.00% a bwlch cymedrig −0.83% (o blaid menywod), gyda Ch3 yn brif faes ffocws ar gyfer cydbwyso pellach.

- Y duedd vs 2024: gwelliant o fwlch cymedrig +1.59% i -0.83%, gan gadw'r canolrif yn 0%.
- Y camau nesaf: cymeradwyaeth gan y PRCC ym mis Ionawr 2026, cyhoeddi (yn ddwyieithog), a monitro'r cyflawniad fesul chwarter.