

**Datganiad yn Adrodd am y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau
Urdd Gobaith Cymru**



Noder mai adroddiad gan Urdd Gobaith Cymru ynglŷn â'r Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau yw hwn. Os oes angen rhagor o wybodaeth arnoch, cysylltwch ag Adran Adnoddau Dynol yr Urdd – swyddi@urdd.org

O Ebrill 2017 ymlaen o dan Reoliadau 2017 Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Penodol ac Awdurdodau Cyhoeddus) mae'n ofynnol yn ôl y gyfraith fod pob sefydliad yn y DU sy'n cyflogi mwy na 250 o weithwyr yn cyhoeddi'r gwahaniaeth rhwng cyflogau dynion a menywod dros gyfnod safonol. Gelwir hyn yn Adrodd ar y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau.

Mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn rhoi ciplun o'r cydbwysedd rhwng dynion a menywod mewn sefydliad ar adeg benodol. Mae'n mesur y gwahaniaeth rhwng cyflogau cyfartalog yr holl ddynion a merched, beth bynnag fo'u rôl, ac yn dangos y gwahaniaeth rhwng cyflog cyfartalog (cymedr neu ganolrif) y ddau ryw. Mae'r ystadegau yn yr adroddiad hwn yn rhoi ciplun o broffil gweithwyr yr Urdd ar 5 Ebrill 2017.

Ffigurau ar gyfer y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau

Cyfradd Cyflog Fesul Awr

12.6% yw cymedr y bwlch cyflog rhwng y rhywiau.

12% yw canolrif y bwlch cyflog rhwng y rhywiau.

Nid yw gweithwyr yr Urdd yn cael taliadau bonws.

Chwarteli cyflog yn ôl rhyw

	Gwryw	Benyw
Chwartel Uchaf	56%	44%
Chwartel Canol Uwch 43%	57%	
Chwartel Canol Is	30%	70%
Chwartel Isaf	38%	62%

Mae'r canlyniadau uchod yn seiliedig ar 281 o weithwyr – 117 Gwryw (41.64%) a 164 Benyw (58.36%)

Mae'r Urdd wedi ymrwymo i egwyddor fod pawb yn cael cyfle cyfartal ac yn cael eu trin yn gyfartal, beth bynnag fo'u rhyw neu eu cefndir. Rydym wedi mabwysiadu agwedd tuag at Gyflogau Staff sy'n sicrhau bod staff yn cael eu trin a'u gwobrwyo'n gyfartal, beth bynnag fo'u rhyw.

Gallwn gadarnhau nad yw'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn deillio o dalu cyflogau gwahanol i ddynion a menywod am yr un gwaith neu waith cyfwerth.

Mesurau i fynd i'r afael â'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau

Er bod yr Urdd yn hyderus yn ei agwedd tuag at gyflogau staff, rydym yn cydnabod nifer o fesurau y byddai modd eu mabwysiadu i fynd i'r afael â'r bwlch:

- Rydym yn gweithredu polisi gweithio'n hyblyg ac yn cefnogi amrywiaeth o drefniadau gweithio hyblyg ledled y mudiad. Byddwn yn parhau i gefnogi a hyrwyddo'r cyfleoedd hyn ble bynnag y bo hynny'n bosibl.
- Rydym wedi ymrwymo i roi system Adnoddau Dynol newydd ar waith a fydd yn gwella ein gallu i lunio adroddiadau a chynnal dadansoddiadau o bobl, a fydd yn galluogi unrhyw anghydbwysedd i gael ei nodi a'i ddatrys fel y bo'n briodol, er enghraifft:
 - Adrodd ar newidiadau mewn cyflog a chyflogau cychwynnol newydd er mwyn adolygu'r cyflogau sy'n cael eu cynnig i weithwyr gwrywaidd a benywaidd;
 - Adolygu'r gwahaniaeth rhwng nifer y dynion a'r menywod sy'n cael cyfleoedd am ddyrchafiad yn y mudiad;

Fel y gwelir o'n ffigurau, mae 58% o'r gweithlu yn fenywod, sy'n golygu eu bod yn rhan allweddol o'r Urdd. Mae nifer o'r menywod hyn mewn swyddi rheoli a gwneud penderfyniadau allweddol yn y mudiad, gan gynnwys y Prif Weithredwr, Cyfarwyddwr Canolfan Breswyl Llangrannog, Cyfarwyddwr Ieuentid a Chymunedau (Gogledd Cymru) a'r Cyfarwyddwr Cyfathrebu a Datblygu, ac mae pob un o'r rhain yn aelodau o'n uwch dîm rheoli.

Sian Lewis
Prif Weithredwr
Urdd Gobaith Cymru
Ebrill 2018