Iechyd Cyhoeddus Cymru
Public Health Wales

Adroddiad Bwlch Cyflog 2025

February 2026

Cynnwys

Cyflwyniad 3

Prif ganfyddiadau 3

Adrodd ar fwlch cyflog rhywedd 5

Bwlch cyflog rhywedd 6

Deall beth sy'n sbarduno'r bwlch cyflog rhywedd 8

Effaith staff meddygol a deintyddol ar y bwlch cyflog rhywedd 10

Bylchau cyflog rhywedd yn ôl band cyflog 13

Bylchau cyflog ethnigrwydd 16

Bwlch cyflog anabledd 20

Ffigurau

Ffigur 1 Bwlch cyflog rhywedd Iechyd Cyhoeddus Cymru 2017 i 2025 8

Ffigur 2 Dosbarthiad dynion a menywod ym mhob chwarter cyflog 2025 9

Ffigur 3 Lleoliad dynion a menywod yn y strwythur cyflog 2025 10

Ffigur 4 Bwlch cyflog rhywedd yn ôl grŵp staff 2025 12

Ffigur 5 Cyfran o ddynion a menywod yn ôl grŵp staff 2025 13

Ffigur 6 Bylchau cyflog rhywedd yn ôl band cyflog 14

Ffigur 7 Bylchau cyflog rhywedd ac eithrio staff meddygol a deintyddol yn ôl band cyflog 2025 15

Ffigur 8 Cyfran y dynion a menywod ym mhob band cyflog 2025 15

Ffigur 9 Cyfran y staff ym mhob grŵp ethnig yn ôl band cyflog 2024 19

Ffigur 10 Cyfran y staff ym mhob grŵp ethnig yn ôl band cyflog 2025 19

Tablau

Tabl 1 Bwlch cyflog rhywedd Iechyd Cyhoeddus Cymru ar 31 Mawrth 2025 6

Tabl 2 Cyfraddau datgan ethnigrwydd a chyfran staff lleiafrifoedd ethnig, 2022-2025 16

Tabl 3 Bylchau cyflog ethnigrwydd Iechyd Cyhoeddus Cymru ar 31 Mawrth 2025 18

Tabl 4 Cyfraddau datgan anabledd neu gyflwr iechyd hirdymor, 2022-2025 20

Tabl 5 Bwlch cyflog anabledd ar 31 Mawrth 2025 21

Cyflwyniad

Cyflwyniad

Mae'r adroddiad hwn yn archwilio bylchau cyflog yn Iechyd Cyhoeddus Cymru yn seiliedig ar ddata ar gyfer 31 Mawrth 2025. Dyma'r wythfed flwyddyn i Iechyd Cyhoeddus Cymru adrodd ar ei fwlch cyflog rhywedd o dan y ddyletswydd statudol.

Iechyd Cyhoeddus Cymru yw sefydliad iechyd y cyhoedd cenedlaethol Cymru. Gyda'i bartneriaid, ei nod yw cynyddu disgwyliad oes iach, gwella iechyd a llesiant, a lleihau anghydraddoldebau i bawb yng Nghymru, yn awr ac ar gyfer cenedlaethau'r dyfodol.

Prif ganfyddiadau

Dyma'r prif ganfyddiadau:

- Roedd Iechyd Cyhoeddus Cymru yn cyflogi 2,589 o staff ar 31 Mawrth 2025, sy'n gynnydd ar y ffigur 2,376 ar 31 Mawrth 2024. Mae menywod yn cyfrif am 72.5% o'r gweithlu ac yn fwy niferus na dynion ar bob lefel o'r sefydliad. Er gwaethaf hyn, mae bwlch cyflog rhywedd sylweddol (o blaid dynion) yn dal i fodoli.
- Y bwlch cyflog rhywedd [1] cymedrig (cyfartalog) yw 13.6%, a'r bwlch cyflog rhywedd [2]canolrifol yw 15.5%, y ddau o blaid dynion.
- Mae ffigurau 2025 yn dangos bod y bylchau cyflog rhywedd cymedrig a chanolrifol wedi culhau, gyda'r bwlch cymedrig yn gostwng o 14.5% yn 2024 i 13.6% yn 2025, a'r bwlch canolrifol o 17.0% i 15.5%.
- Mae'r bwlch cyflog rhywedd yn sylweddol llai pan gaiff staff meddygol a deintyddol eu heithrio, gan gulhau i 8.4% (cymedrig) a 12.8% (canolrifol). Mae hyn oherwydd bod nifer gymharol fach o ddynion â chyflog uchel mewn rolau meddygol yn cael effaith anghymesur ar ffigurau cyffredinol y bwlch cyflog rhywedd yn y sefydliad.

---

[1]Dyma werth cyfartalog yr holl gyflogau a dylanwadir yn fwy arno gan y cyflogau uchaf ac isaf yn y sefydliad.
[2]Dyma'r gwerth canol pan fo'r holl werthoedd yn cael eu trefnu o'r uchaf i'r isaf a chaiff cyflogau uchel neu isel iawn lai o effaith arno.

- Ar draws y rhan fwyaf o fandiau, mae'r bylchau cyflog rhywedd naill ai'n sero neu'n fach iawn, ac mewn rhai achosion mae hyd yn oed yn ffafrio menywod. Dim ond ar lefelau uwch y mae bylchau amlwg yn ymddangos ym mandiau 8 a 9, ac ym mand 8 dim ond ar y mesur canolrifol y mae hyn yn ymddangos.
- Y bwlch cyflog ethnigrwydd cymedrig cyffredinol rhwng staff Gwyn a'r rhai o grwpiau lleiafrifoedd ethnig yn Iechyd Cyhoeddus Cymru yw 2.2%, tra bod y bwlch cyflog ethnigrwydd canolrifol yn 5.2%. Fodd bynnag, mae dadansoddiad pellach yn ôl grŵp ethnig yn dangos amrywiadau ymhlith gwahanol grwpiau ethnig, ac mae’r bwlch ehangaf rhwng staff Du, Du Cymreig a Du Prydeinig (‘Du’) a staff Gwyn.
- Y bwlch cyflog anabledd cymedrig cyffredinol yn Iechyd Cyhoeddus Cymru yw 7.7% a’r bwlch cyflog anabledd canolrifol yw 6.2%.
- Mae cyfraddau datganiadau anabledd wedi cynyddu; fodd bynnag, mae staff anabl yn parhau i fod wedi’u crynhoi mewn bandiau cyflog is, a ffigur cymharol isel o staff anabl yn uwch i fyny’r hierarchaeth.

Adrodd ar fwlch cyflog rhywedd

Mae Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Gwybodaeth Bwlch Cyflog Rhywedd) 2017 yn ei gwneud yn ofynnol i gyflogwyr sydd â 250 neu fwy o gyflogeion gyhoeddi gwybodaeth yn flynyddol am eu bwlch cyflog rhywedd, a dosbarthiad dynion a menywod ym mhob chwarter cyflog.

Bwlch cyflog rhywedd yw'r gwahaniaeth mewn enillion cyfartalog rhwng dynion a menywod yn y gweithlu.

Bwlch cyflog rhywedd: beth i'w adrodd

Mae'r rheoliadau adrodd ar y bwlch cyflog rhywedd yn nodi bod yn rhaid i gyflogwyr â 250 neu fwy o gyflogeion ddarparu ystadegau ar:

- y ganran o ddynion a menywod ym mhob chwarter cyflog
- bwlch cyflog cymedrig (cyfartalog) rhywedd ar gyfer tâl fesul awr
- bwlch cyflog rhywedd canolrifol ar gyfer tâl fesul awr
- canran y dynion a menywod sy'n derbyn tâl bonws
- bwlch cyflog rhywedd cymedrig (cyfartalog) ar gyfer tâl bonws
- bwlch cyflog rhywedd canolrifol ar gyfer tâl bonws

Ffynhonnell: Gov.UK

Termau allweddol

Mae'r ffigurau bwlch cyflog rhywedd yn dangos y gwahaniaeth rhwng enillion cyfartalog dynion a menywod, wedi'i fynegi fel canran o enillion dynion. Pan fo cyflog dynion yn uwch ar gyfartaledd na menywod, mae'r canlyniad yn ganran bositif; pan fo cyflog menywod yn uwch, mae'r canlyniad yn ganran negyddol.

Gwaith cyfartal yw gwaith sy'n cael ei ystyried yn gyfwerth o dan gynllun gwerthuso swyddi dadansoddol ar sail pwyntiau'r GIG.

Y dyddiad dod i rym ar gyfer yr wybodaeth am gyflog y gwnaethom ddadansoddiad ohoni yw 31 Mawrth 2025.

Mae pob contract cyflogaeth gydag Iechyd Cyhoeddus Cymru yn cael ei gyfrif ar wahân. Mae'r gyfradd fesul awr yn seiliedig ar yr holl dâl perthnasol wedi'i rannu â chyfanswm yr oriau a weithiwyd

Data tâl yw'r set ddata ddienw a ddefnyddir ar gyfer dadansoddi

Mae tâl fesul awr yn hafal i'r holl daliadau arian parod gros cyn didyniadau ond ar ôl aberthu cyflog wedi'i rannu â nifer yr oriau a weithiwyd

Mae cyflog arferol yn cynnwys tâl sylfaenol, lwfansau, tâl gwyliau a thâl premiwm sifft

Cyflog ar y pwynt ar y golofn gyflog yw gwerth cyflog blynyddol sylfaenol y GIG

Diffinnir hyd gwasanaeth fel hyd gwasanaeth di-dor

Cymedr yw cyfanswm yr holl gyflogau fesul awr wedi'i rannu â nifer y cyflogau

Canolrif yw'r gwerth canol pan fo'r holl werthoedd yn cael eu trefnu mewn trefn rifiadol o'r lleiaf i'r mwyaf

Mae chwarter cyflog yn cyfeirio at chwarter y gweithlu, yn ôl eu cyflog fesul awr

Bwlch cyflog rhywedd

Y bwlch cyflog rhywedd yw'r gwahaniaeth mewn enillion cyfartalog rhwng dynion a menywod wedi'i fynegi fel canran ac rydym yn adrodd ar y cymedr (cyfartaledd) a'r canolrif. Mae'r cymedr a'r canolrif yn ddau fesur o duedd ganolog a ddefnyddir i ddisgrifio gwerth cyfartalog set ddata. Mae'r cymedr yn cael ei gyfrifo drwy adio'r holl werthoedd mewn set ddata ac yna eu rhannu â chyfanswm y gwerthoedd. Mae'n sensitif i allanolion, yn yr achos hwn tâl uchel iawn neu isel iawn, a gall gael ei wyro ganddynt, gan dynnu'r cymedr i'w cyfeiriad. Y canolrif yw'r gwerth canol ac felly mae'n llai sensitif i werthoedd eithafol.

Y bwlch cyflog rhywedd cymedrig cyffredinol yn Iechyd Cyhoeddus Cymru yw 13.6% yn 2025, gwelliant bach ar 14.5% yn 2024. Mae'r bwlch cyflog rhywedd canolrifol hefyd wedi culhau eleni i 15.5%, i lawr o 17.0% yn 2024, ar ôl iddo ehangu'n sylweddol o 6.4% yn 2023.

Tabl 1 Bwlch cyflog rhywedd Iechyd Cyhoeddus Cymru ar 31 Mawrth 2025

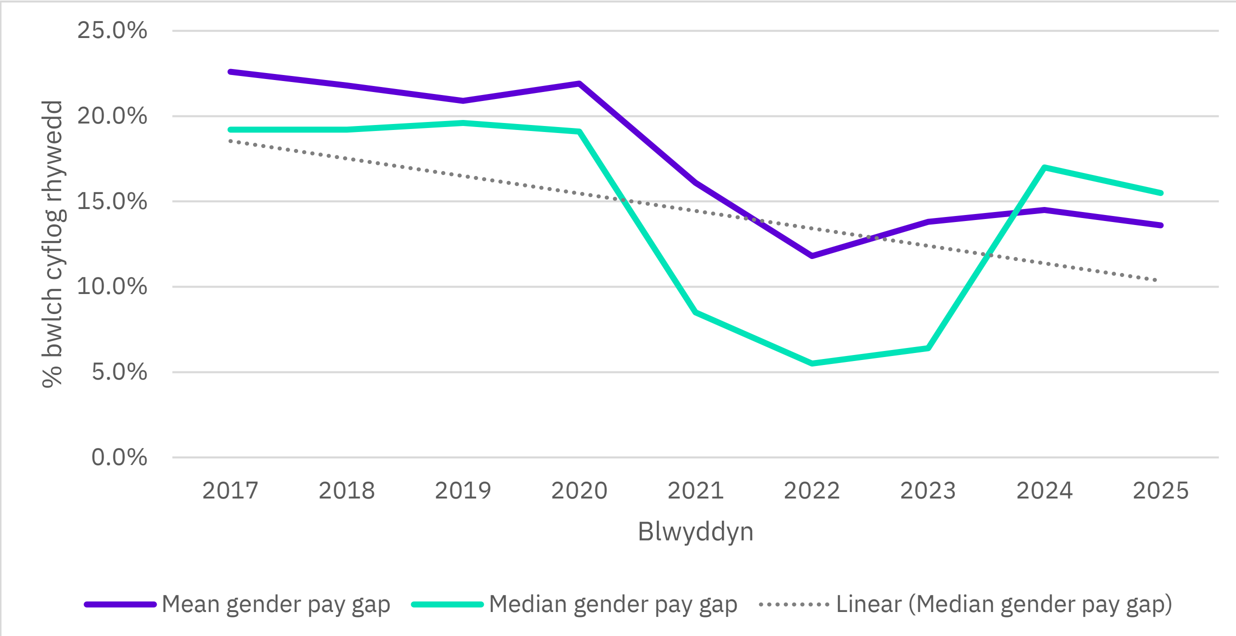
	Cymedr	Canolrif
Dynion	£27.07	£23.58
Menywod	£23.39	£19.92
£ gwahaniaeth	£3.68	£3.66
Bwlch cyflog rhywedd	**13.6%**	**15.5%**

Noder: dangosir cyflog fesul awr i ddau le degol.

Mae Iechyd Cyhoeddus Cymru wedi bod yn monitro ei fwlch cyflog rhywedd yn fewnol ac yn cyhoeddi ystadegau blynyddol o dan reoliadau adrodd y DU ers 2017. Mae Ffigur 1 yn dangos y

bylchau cyflog rhywedd cymedrig a chanolrifol ers 2017. Mae'r llinell duedd yn dangos, er gwaethaf cynnydd yn ystod y blynyddoedd diwethaf, bod y bwlch cyflog rhywedd cyffredinol wedi dychwelyd i'r llwybr tuag i lawr a welwyd yn ystod blynyddoedd cynharach y cyfnod.

Ffigur 1 Bwlch cyflog rhywedd Iechyd Cyhoeddus Cymru 2017 i 2025



Mae prif ystadegau adrodd ar y bwlch cyflog rhywedd yn ddefnyddiol ar gyfer rhoi syniad bras o fylchau cyflog cyfartalog, ond nid yw'r prif ystadegau hyn yn ddigonol i sefydlu achosion bylchau cyflog. Mae'r adrannau canlynol yn archwilio'r bwlch cyflog rhywedd yn Iechyd Cyhoeddus Cymru yn fanylach ac yn archwilio'r ffactorau tebygol sy'n cyfrannu ym mhob achos.

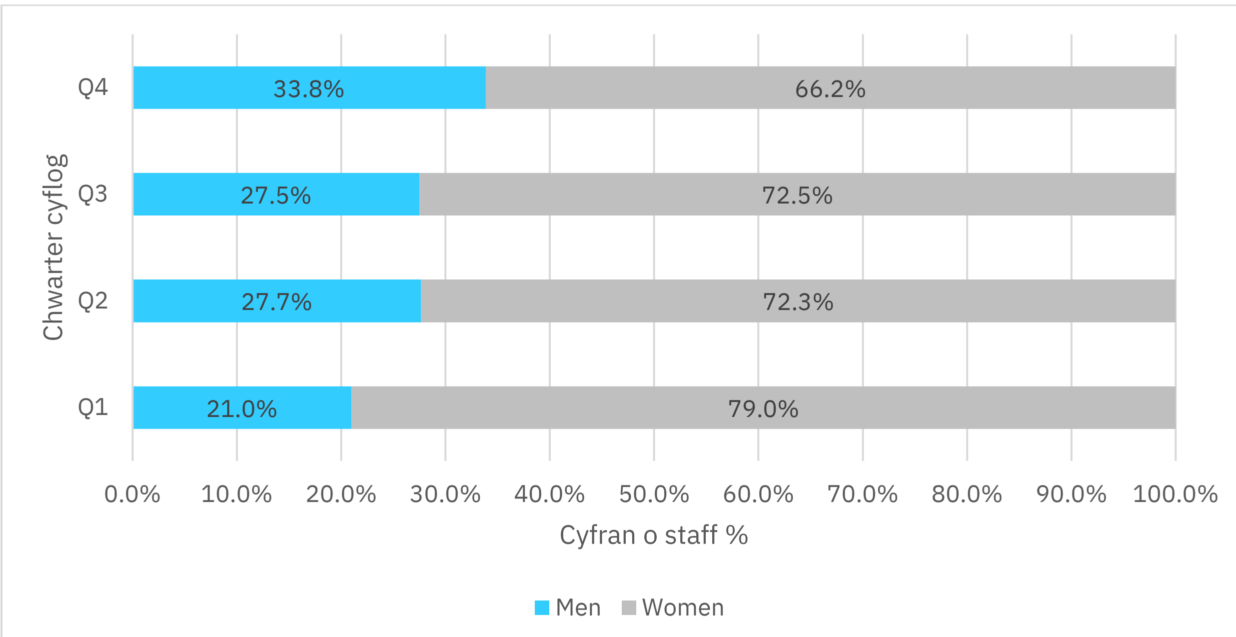
Deall beth sy'n sbarduno'r bwlch cyflog rhywedd

Mae'r bwlch cyflog rhywedd yn cael ei ddylanwadu gan ble mae dynion a menywod o fewn y strwythur cyflog cyffredinol. I esbonio hyn, rydym yn dechrau trwy edrych ar chwarteri cyflog. Mae'r rhain yn rhannu'r holl staff yn bedwar grŵp cyfartal yn seiliedig ar gyflog, o'r rhai sy'n ennill y cyflogau isaf i’r uchaf. Yna rydym yn cymharu cyfran y dynion a'r menywod ym mhob grŵp i ddangos ble mae gwahaniaethau'n digwydd.

Mae chwarteri cyflog yn rhoi darlun clir o sut mae'r gweithlu wedi'i wasgaru ar draws y dosbarthiad cyflog a chipolwg ar gyfrannau cymharol dynion a menywod yn yr ardaloedd â chyflog is a chyflog uwch o'r dosbarthiad cyflog. Yn Iechyd Cyhoeddus Cymru, mae'r crynodiad

mwyaf o fenywod yn y chwarter cyflog isaf (Ch1), tra bod y crynodiad isaf o fenywod, ac felly'r crynodiad mwyaf o ddynion, yn y chwarter cyflog uwch (Ch4), lle mae'r cyflog ar ei uchaf. Mae hyn yn effeithio ar gyflog cyfartalog dynion a menywod yn y sefydliad ac yn cyfrannu at y bwlch cyflog rhywedd (Ffigur 2).

Ffigur 2 Dosbarthiad dynion a menywod ym mhob chwarter cyflog 2025

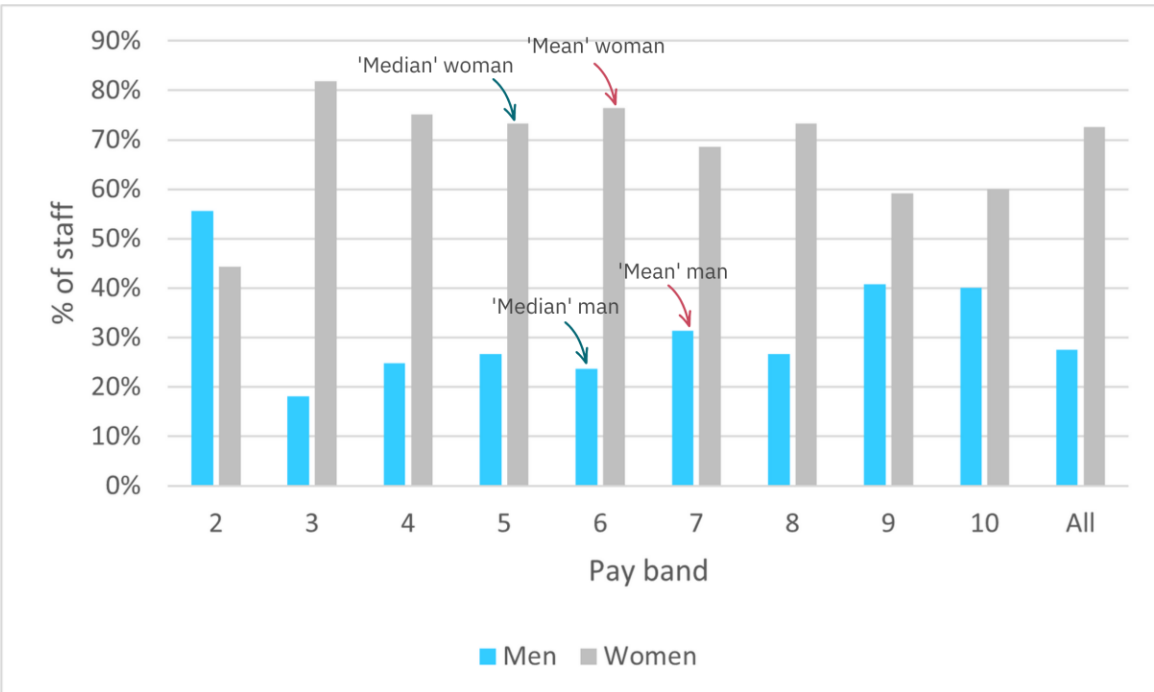


Mae Ffigur 3 yn dangos dosbarthiad dynion a menywod ym mhob band cyflog.[3] Mae'n dangos, ar wahân i fand 2 sy'n cynnwys nifer fach iawn o staff (5 dyn a 4 menyw), bod cyfrannau'r dynion (colofnau glas) yn cynyddu wrth i ni symud i fyny'r strwythur cyflog. Yn y cyfamser, mae cyfrannau'r menywod (colofnau llwyd) yn gyffredinol yn lleihau wrth i ni symud i fyny'r strwythur cyflog. Mae'r crynodiadau gwahanol o ddynion a menywod ar draws y strwythur cyflog yn dylanwadu'n uniongyrchol ar eu lefelau cyflog cyfartalog priodol, a thrwy hynny'n cyfrannu at y bwlch cyflog rhywedd.

[3]Mae'r bandiau cyflog wedi'u llunio at ddibenion dadansoddi, gan fod y sefydliad yn gweithredu dwy system gyflog ar wahân. Mae'r bandiau cyflog cyfun fel a ganlyn: '2' Corff Adolygu (RB) Band 2, Corff nad yw'n Adolygu (NRB) Band 2; '3', RB/NRB Band 3; '4', RB/NRB Band 4; '5', RB/NRB Band 5; '6', RB/NRB Band 6; '7', RB/NRB Band 7, Cofrestrydd Arbenigol; '8', RB/NRB Band 8A/B, Meddygon teulu; '9', RB/NRB Band 8C/D, Ymgynghorydd; '10', RB/NRB 9, Ymgynghorwyr a Chyfarwyddwyr.

Rydym hefyd wedi cyflwyno'r cysyniad o'r 'dyn/menyw cymedrig' a'r 'dyn/menyw canolrifol' sy'n cyfeirio at y swyddi cyflog cyfartalog a chanolig ar gyfer dynion a menywod, fel y dangosir ar y siart. Mae'r siart yn dangos bod y dyn canolrifol a'r dyn cymedrig wedi'u lleoli mewn band cyflog uwch, lle mae’r gyflog yn uwch, a thrwy hynny'n cyfrannu at y bwlch cyflog rhywedd.

Ffigur 3 Lleoliad dynion a menywod yn y strwythur cyflog 2025



Effaith staff meddygol a deintyddol ar y bwlch cyflog rhywedd

Mae Iechyd Cyhoeddus Cymru yn cyflogi gweithlu amrywiol, amlddisgyblaethol, gan gynnwys rolau meddygol a deintyddol. Mae'r holl staff yn cael eu cyflogi ar un o ddau drefniant cyflog ar wahân.[4] Mae'r bwlch cyflog rhywedd yn sylweddol llai pan gaiff staff meddygol a deintyddol eu

[4]Mae mwyafrif staff Iechyd Cyhoeddus Cymru yn cael eu graddio a'u talu yn ôl yr Agenda ar gyfer Newid (AfC), y system gyflog genedlaethol a ddefnyddir gan y GIG, tra bod staff yn y grŵp 'Meddygol a Deintyddol' yn cael eu cyflogi ar gyflog ac amodau a bennir gan Gorff Adolygu Meddygon a Deintyddion (DDRB). Ar gyfer y dadansoddiad hwn rydym wedi grwpio staff o'r strwythurau cyflog ar wahân yn fandiau cyflog

heithrio. Mae hyn oherwydd bod nifer gymharol fach o ddynion â chyflog uchel mewn rolau meddygol yn cael effaith anghymesur ar ffigurau cyffredinol y sefydliad.

Ymhlith staff meddygol a deintyddol, y bwlch cyflog rhywedd cymedrig yw 8.9%, a'r bwlch canolrifol yw 8.7%. Mewn cymhariaeth, mae'r bwlch cyflog rhywedd cyffredinol rhwng sefydliadau yn 13.6% (cymedr) a 15.5% (canolrif). Pan gaiff staff meddygol a deintyddol eu heithrio, mae'r bwlch yn culhau i 8.4% (cymedr) a 12.8% (canolrif).

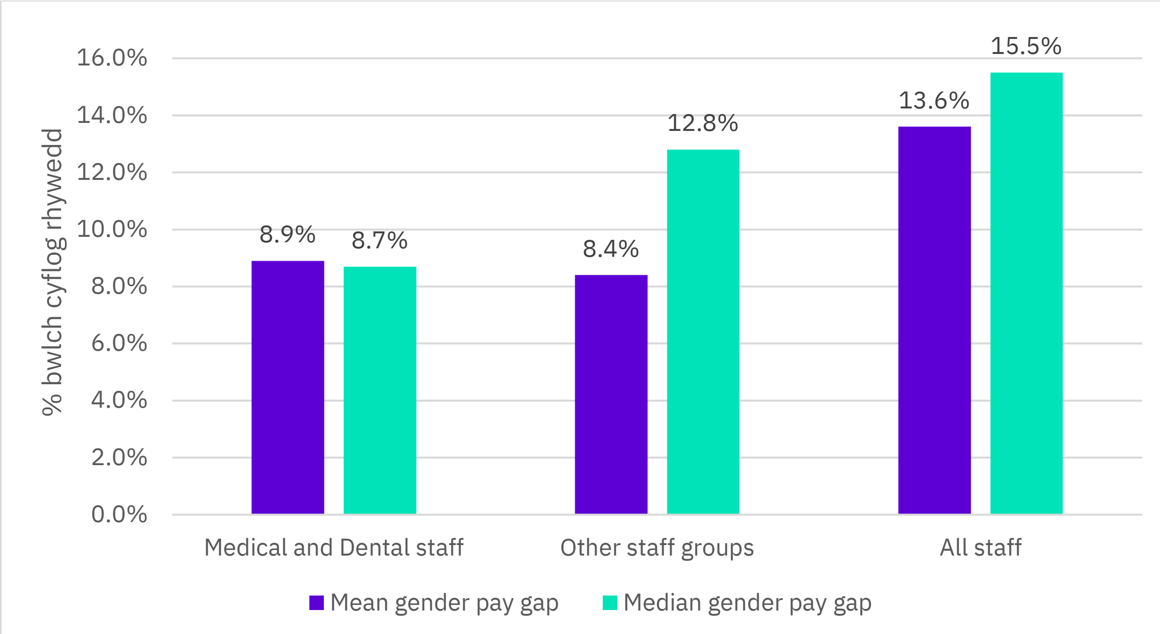
Mae'r bwlch cyflog rhywedd llai ar gyfer staff mewn rolau meddygol a deintyddol nag ar gyfer y sefydliad cyfan yn adlewyrchu'r ffaith bod dynion a menywod yn y grŵp hwn yn cael cyflog cymharol uchel a bod eu cyflogau o fewn ystod llawer mwy cyfyngedig nag yn y rhan fwyaf o grwpiau staff eraill.

Unwaith y bydd yr holl staff wedi'u cyfuno, mae gan y grŵp staff hwn ddylanwad cryf ar y bwlch cyflog cyffredinol. Mae staff meddygol a deintyddol yn y bandiau cyflog uchaf, ac mae cyfran fwy o ddynion yn y rolau hyn — tua hanner y grŵp, o'i gymharu â thua chwarter mewn mannau eraill yn y sefydliad. Mae'r crynodiad hwn o ddynion â chyflog uwch yn cynyddu'r effaith sydd gan y grŵp hwn ar y bwlch cyflog rhywedd cyffredinol yn y sefydliad.

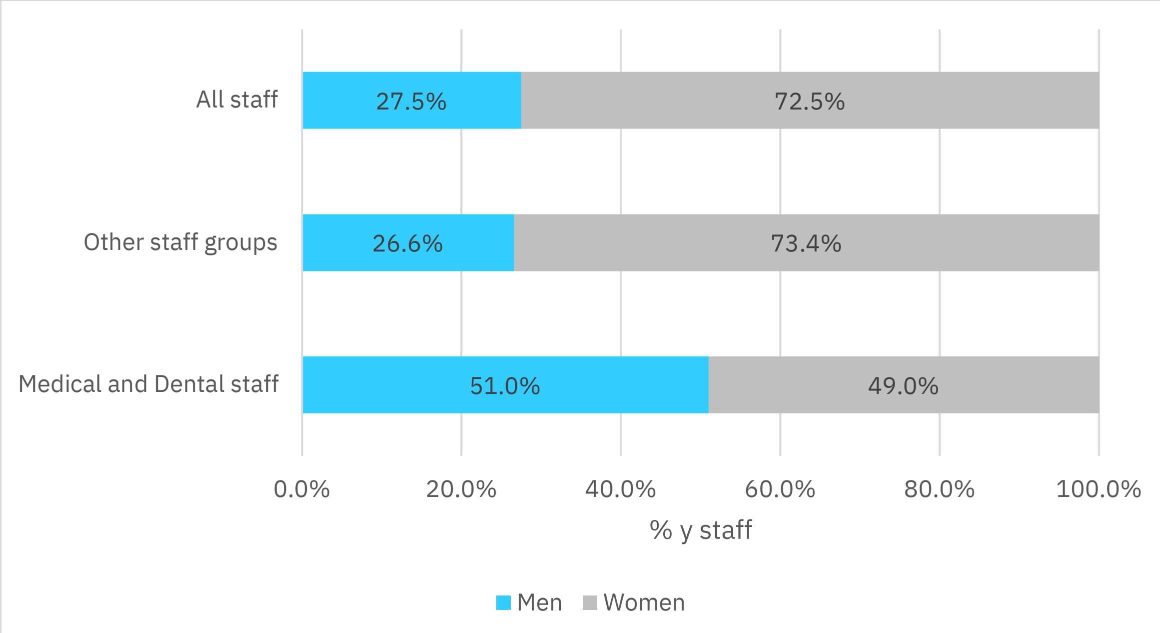
---

cyfun. [4]Mae’r bandiau cyflog cyfun fel a ganlyn: '2' Corff Adolygu (RB) Band 2, Corff Di-Adolygu (NRB) Band 2; '3', RB/NRB Band 3; '4', RB/NRB Band 4; '5', RB/NRB Band 5; '6', RB/NRB Band 6; '7', RB/NRB Band 7, Cofrestrydd Arbenigol; '8', RB/NRB Band 8A/B, Meddygon teulu; '9', RB/NRB Band 8C/D, Ymgynghorydd; '10', RB/NRB 9, Ymgynghorwyr a Chyfarwyddwyr.

Ffigur 4 Bwlch cyflog rhywedd yn ôl grŵp staff 2025



Ffigur 5 Cyfran o ddynion a menywod yn ôl grŵp staff 2025

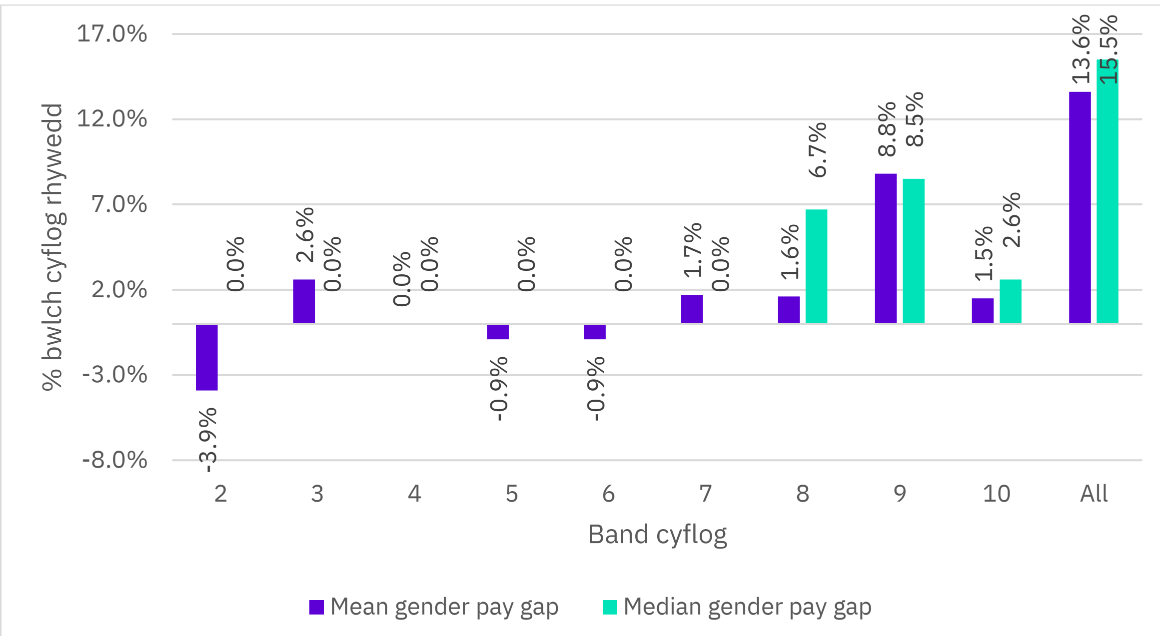


Bylchau cyflog rhywedd yn ôl band cyflog

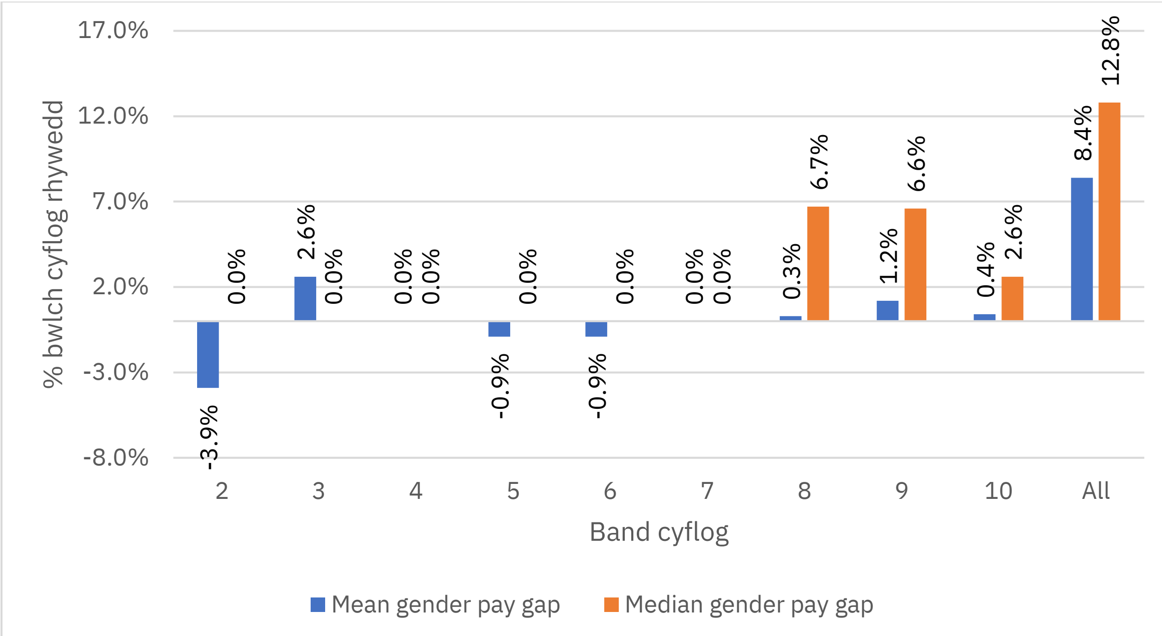
Mae edrych ar y bwlch cyflog rhywedd o fewn pob band cyflog yn ychwanegu mwy o bwysau at yr esboniad hwn. Ar draws y rhan fwyaf o fandiau, mae'r bylchau naill ai'n sero neu'n fach iawn, ac mewn rhai achosion hyd yn oed yn ffafrio menywod. Mae hyn yn dangos bod dynion a menywod yn cael eu talu'r un fath fwy neu lai am waith ar yr un lefel, yn gyson ag egwyddorion cyflog cyfartal. Dim ond ar lefelau uwch y mae bylchau amlwg yn ymddangos ym mandiau 8 a 9, ac ym mand 8 dim ond ar y mesur canolrif y mae hyn yn ymddangos. Mae Band 8 yn rhychwantu dau ystod cyflog, ac mae'r dyn canolrifol yn disgyn yn yr uchaf o'r ddau ystod hyn, tra bod y fenyw ganolrifol yn disgyn yn yr ystod is. Band 9 sydd â'r gyfran fwyaf o ddynion a dyma hefyd y prif fand cyflog ar gyfer ymgynghorwyr, y mae eu cyflogau'n uwch na chyflogau rolau uwch eraill ar y lefel hon, gan arwain at y bwlch cyflog rhywedd ehangaf yn ôl band. Yn y cyfamser, mae'r bwlch cyflog ym mand 10 yn fach iawn, er gwaetha'r ffaith bod dynion yn cyfrif am gyfran fawr o'r band hwn. Mae hyn oherwydd bod dynion a menywod mewn rolau tebyg (swyddi arweinyddiaeth uchel, strategol, a gweithredol iawn ar draws meysydd clinigol ac anghlinigol) – pob un yn derbyn cyflog cymharol uchel.

Mae'r patrwm hwn yn atgyfnerthu'r pwynt cynharach: nid cyflog anghyfartal o fewn bandiau sy'n sbarduno'r bwlch cyflog rhywedd cyffredinol, ond y crynodiad uwch o ddynion yn rhan uchaf y strwythur cyflog, yn enwedig ymhlith staff meddygol a deintyddol sydd wedi'u crynhoi ym mandiau 8 a 9. Mae Ffigur 7 yn cyflwyno bylchau cyflog rhywedd yn ôl band cyflog pan gaiff staff meddygol a deintyddol eu heithrio ac mae'n dangos tystiolaeth o fwlch cyflog rhywedd culach yn y bandiau cyflog uwch ac yn gyffredinol.

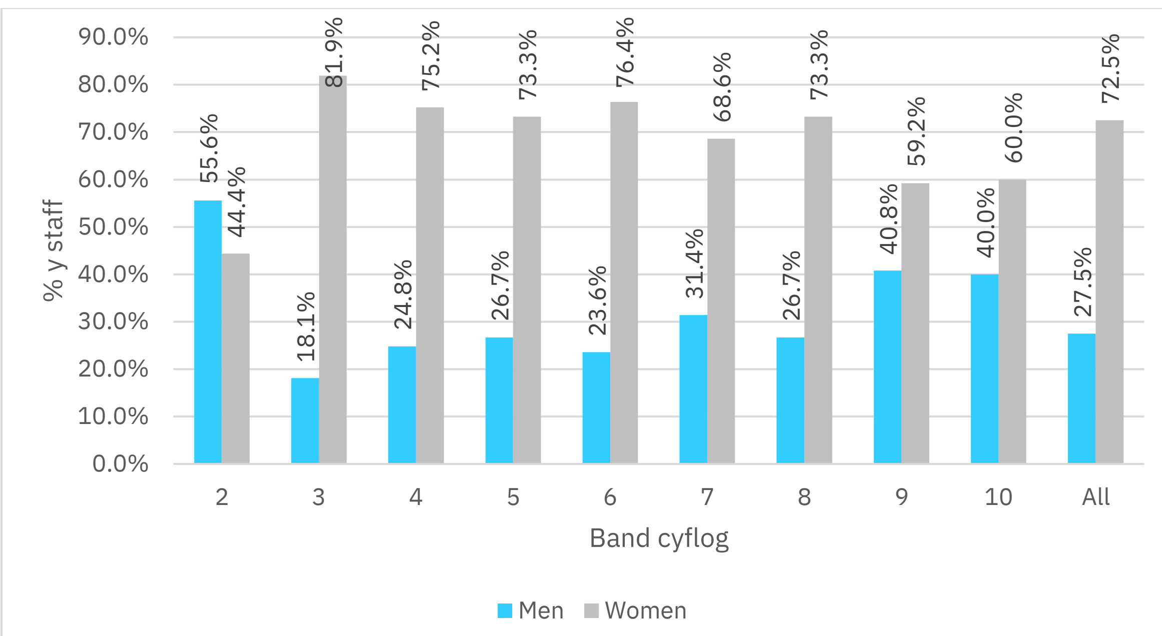
Ffigur 6 Bylchau cyflog rhywedd yn ôl band cyflog



Ffigur 7 Bylchau cyflog rhywedd ac eithrio staff meddygol a deintyddol yn ôl band cyflog 2025



Ffigur 8 Cyfran y dynion a menywod ym mhob band cyflog 2025



Bylchau cyflog ethnigrwydd

Bwlch cyflog ethnigrwydd yw'r gwahaniaeth mewn cyflog cyfartalog rhwng staff o wahanol gefndiroedd ethnig.

Mae Iechyd Cyhoeddus Cymru yn cyflogi cyfanswm o 243 o staff o leiafrifoedd ethnig (grwpiau sydd heb gynrychiolaeth ddigonol yn y boblogaeth ehangach), sy'n cynnwys 153 o fenywod a 90 o ddynion, i fyny o 214 o staff yn 2024. Mae'r grŵp mwyaf yn cyfrif eu hunain yn Asiaidd, sy'n cynrychioli 116 o staff (tua hanner yr holl staff lleiafrifoedd ethnig). Mae dynion yn gyfran uwch o staff Asiaidd (37.9%) a Du (47.7%) o'i gymharu â grwpiau ethnig eraill a'r gweithlu Gwyn (sydd, i'r gwrthwyneb, ond yn 25.5% o ddynion). Mewn cyferbyniad, mae'r grwpiau Cymysg ac Arall yn cynnwys cyfrannau is o staff gwrywaidd (22.9% a 28.6% yn y drefn honno).

Mae Iechyd Cyhoeddus Cymru wedi bod yn monitro ei ffigurau amrywiaeth, ac mae cyfran y staff sy'n nodi eu bod yn uniaethu â grŵp ethnig lleiafrifol penodol wedi dangos cynnydd graddol ond cynaliadwy, gan godi o 6.1% yn 2022 i 10.3% yn 2025. Yn ystod yr un cyfnod mae'r gyfradd ddatgan hefyd wedi gwella.

Tabl 2 Cyfraddau datgan ethnigrwydd a chyfran staff lleiafrifoedd ethnig, 2022-2025

Dyddiad cipolwg	% o staff lleiafrifoedd ethnig†	% heb ddatgan
31 Mawrth 2022	6.1%	13.6%
31 Mawrth 2023	8.2%	10.2%
31 Mawrth 2024	10.0%	9.8%
31 Mawrth 2025	10.3%	8.5%

Y bwlch cyflog ethnigrwydd yw'r gwahaniaeth canrannol mewn cyflog cyfartalog rhwng grwpiau ethnig cymharol a'r grŵp cyfeirio (staff 'Gwyn'). Mae'r bwlch cyflog ethnigrwydd cymedrig cyffredinol yn Iechyd Cyhoeddus Cymru yn gymharol gul (ac nid yw'n arwyddocaol yn ystadegol) sef 2.2%, tra bod y bwlch cyflog ethnigrwydd canolrifol yn ehangach, sef 5.2%. Mae'r bylchau cymedrig a chanolrifol wedi ehangu ers 2024 – o fwlch negyddol cymedrig o -2.5% (hynny yw, o blaid staff lleiafrifoedd ethnig) a bwlch canolrifol o 2.3%.

Er mwyn cryfhau ein mewnwelediadau i fylchau cyflog ethnigrwydd y sefydliad, rydym wedi ehangu ein hadroddiadau o gymhariaeth ddau grŵp eang i ddadansoddiad mwy manwl o bum grŵp (Asiaidd, Du, Cymysg, Arall, a Gwyn).[5] Er bod y meintiau sampl llai sy'n deillio o'r dadansoddiad pum grŵp yn golygu y dylid dehongli'r canlyniadau gyda rhywfaint o ofal, nododd y dull hwn amrywiadau pwysig ar gyfer staff yn ôl grŵp ethnig a gafodd eu cuddio gan ddadansoddiad blaenorol gan ddefnyddio dim ond un categori 'lleiafrifol'.

Mae'r dadansoddiad pum grŵp hwn yn dangos bod y bwlch cyflog yn parhau i fod y mwyaf rhwng staff Du, Du Cymreig a Du Prydeinig ('Du') a Gwyn. Er bod y bwlch cyflog cymedrig yma wedi culhau o 14.7% yn 2024 i 13.1% yn 2025, mae'r bwlch canolrifol wedi ehangu o 13.4% i 18.0%. Mae hyn yn adlewyrchu'r newid yn y dosbarthiad o staff Du ar draws y sefydliad: er y bu cynnydd i’w groesawi o ran cynrychiolaeth gynyddol mewn rolau uwch, bu twf hefyd yn nifer y staff Du yn y bandiau cyflog isaf (Bandiau 2 a 3) ers ein dadansoddiad yn 2024. Mae'r newidiadau hyn, gyda'i gilydd, yn helpu i esbonio pam mae'r bwlch cyflog yn parhau i fod yr ehangaf ar gyfer y grŵp hwn er gwaethaf gwelliannau ar frig y sefydliad.

Mae'r bwlch cyflog rhwng staff o grwpiau ethnig Cymysg neu Amlethnig a staff Gwyn yn parhau i fod yn gymharol eang gan ddefnyddio'r mesur cyflog cymedrig o 8.2%, er bod hyn wedi culhau ychydig o 11.6% yn 2024. Fodd bynnag, mae'r bwlch cyflog canolrifol yn parhau i fod yn fach, sef 3.9%, ac nid yw'n arwyddocaol yn ystadegol. Mae'n bwysig nodi mai dyma'r grŵp lleiaf yn y dadansoddiad, ac mae cyfanswm o 48 o staff i gyd, sy'n golygu y gall canlyniadau amrywio o flwyddyn i flwyddyn.

I staff Asiaidd, Asiaidd Cymreig ac Asiaidd Prydeinig ('Asiaidd'), mae'r bwlch cyflog wedi ehangu yn 2025. Er bod y bwlch cyflog cymedrig yn parhau o blaid staff Asiaidd ar -4.5%, mae'r bwlch cyflog canolrifol bellach ychydig uwchlaw'r trothwy a ystyrir fel arfer yn arwyddocaol ar 5.2%. Yn 2024, roedd y bwlch cyflog fesul awr cymedrig ar gyfer staff Asiaidd yn -17.0% (hynny yw, o

[5]Mae nifer y staff sy'n nodi eu hunain fel grŵp ethnig 'Arall' yn rhy fach i alluogi dadansoddiad ystyrlon.

blaid staff Asiaidd) ac roedd bwlch cyflog canolrifol o sero. Mae'r newid a welwyd eleni wedi'i sbarduno'n bennaf gan gynnydd yng nghyfran y staff Asiaidd yng nghanol y dosbarthiad cyflog, sydd â'r effaith o ostwng y cyflog cyfartalog cyffredinol ar gyfer y grŵp hwn o'i gymharu â staff Gwyn.

Tabl 3 Bylchau cyflog ethnigrwydd Iechyd Cyhoeddus Cymru ar 31 Mawrth 2025

	Cymedr	Canolrif
Staff Gwyn	£23.97	£20.45
Staff o leiafrifoedd ethnig	£23.43	£19.38
- Asiaidd, Asiaidd Prydeinig neu Asiaidd Cymreig ('Asiaidd')	£25.86	£18.37
- Du, Du Prydeinig neu Ddu Cymreig ('Du')	£18.86	£18.37
- Grwpiau ethnig Cymysg neu Amlethnig ('Cymysg')	£19.53	£18.37
Bwlch cyflog ethnigrwydd	**2.2%**	**5.2%**
- **Bwlch cyflog Asiaidd/Gwyn**	**-4.5%**	**5.2%**
- **Bwlch cyflog Du/Gwyn**	**13.1%**	**18.0%**
- **Bwlch cyflog Cymysg/Gwyn**	**8.2%**	**3.9%**

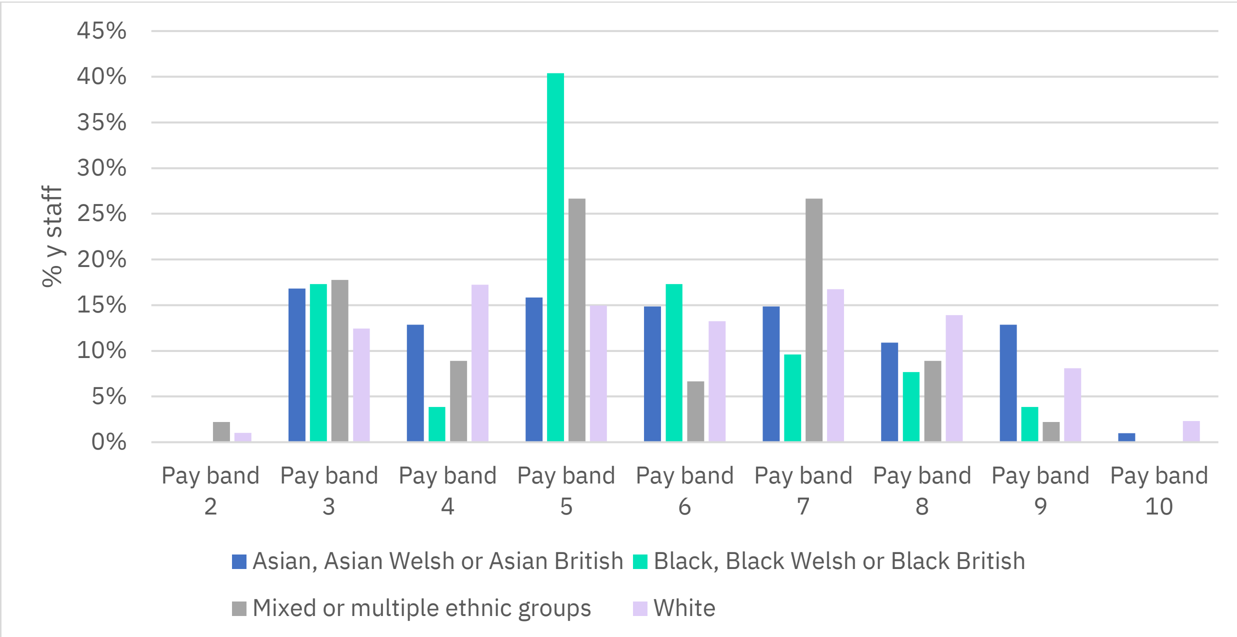
Noder: Mae'n bosibl bod y grwpiau hyn, sy'n cyfuno ethnigrwydd yn grwpiau ehangach, yn cuddio gwahaniaethau rhwng grwpiau lleiafrifoedd ethnig penodol ond, ar hyn o bryd, nid yw'r niferoedd yn galluogi dadansoddiad mwy gronynnog.

Mae Ffigurau 9 a 10 yn rhoi dadansoddiad o staff yn ôl ethnigrwydd a band cyflog ar gyfer 2024 a 2025 ac yn dangos rhai newidiadau clir. Ar gyfer staff Du, Du Cymreig neu Ddu Prydeinig, mae'r crynodiad uchel ym Mand Cyflog 5 a welwyd yn 2024 wedi lleihau yn 2025, ac mae cynrychiolaeth bellach wedi'i gwasgaru'n fwy cyfartal ar draws y bandiau canol ac uwch, ochr yn ochr â phresenoldeb parhaus – er ychydig yn llai – yn y bandiau is.

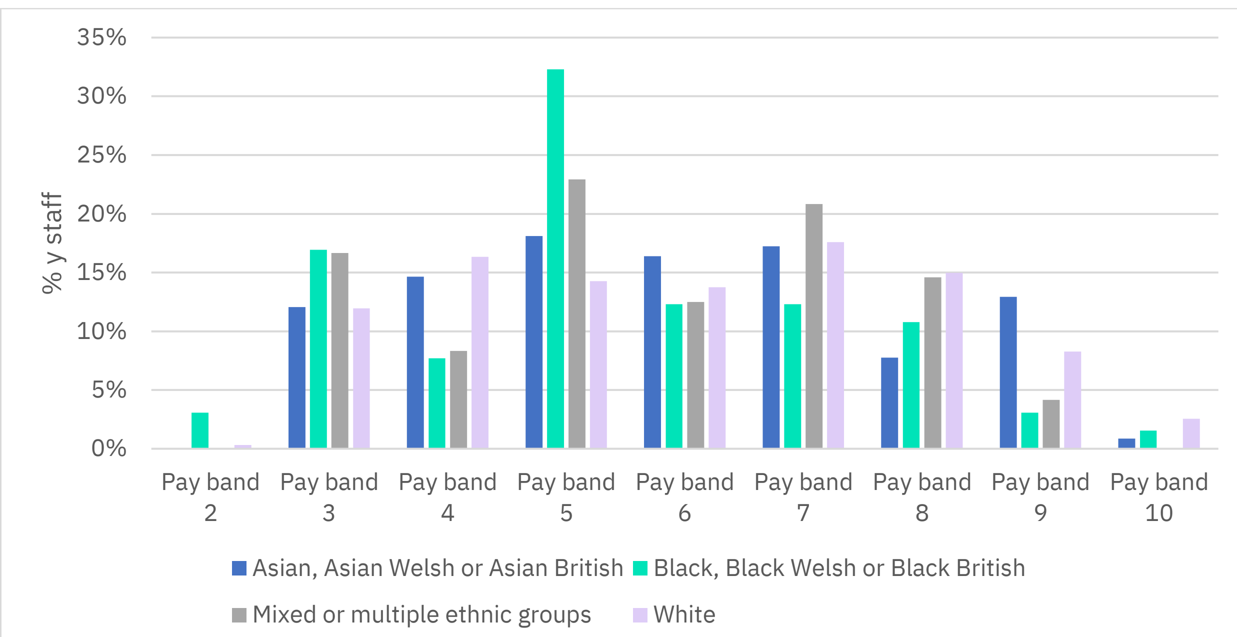
Mae dosbarthiad staff Asiaidd, Asiaidd Cymreig neu Asiaidd Prydeinig yn dangos patrwm mwy cytbwys yn 2025, ac roedd niferoedd mwy o staff o'r fath ar draws canol y dosbarthiad cyflog (yn enwedig Bandiau 5-7) o'i gymharu â 2024. Mae staff o grwpiau ethnig Cymysg neu Amlethnig hefyd wedi'u gwasgaru'n fwy cyfartal ar draws Bandiau 3 i 8 yn 2025, ac roedd cynnydd amlwg ym Mandiau 5 a 7. Mae cyfrannau staff gwyn yn parhau'n sefydlog ar y cyfan, ac roedd cynnydd cymedrol yn unig mewn rhai bandiau canol ac uwch. At ei gilydd, mae data 2025 yn dangos

dosbarthiad mwy cyfartal ar draws bandiau cyflog ar gyfer y rhan fwyaf o grwpiau ethnig lleiafrifol o'i gymharu â 2024.

Ffigur 9 Cyfran y staff ym mhob grŵp ethnig yn ôl band cyflog 2024



Ffigur 10 Cyfran y staff ym mhob grŵp ethnig yn ôl band cyflog 2025



Bwlch cyflog anabledd

Bwlch cyflog anabledd yw'r gwahaniaeth mewn enillion cyfartalog rhwng staff anabl a staff nad ydynt yn anabl.

Dywedodd cyfanswm o 223 o staff (161 o fenywod a 62 o ddynion) fod ganddynt anabledd neu gyflwr hirdymor. Mae hyn i fyny o 169 o staff yn 2024, sy'n cynrychioli cynnydd o 7.1% yn 2024 i 9.7% yn 2025, ac yn adlewyrchu cyfraddau datgan gwell a chynrychiolaeth fwy o'r gweithlu. Fodd bynnag, mae'r rhan fwyaf o'r cynnydd hwn wedi digwydd ymhlith staff mewn bandiau cyflog is a chanolig, lle mae cyfran y staff anabl yn uwch. Mae cynrychiolaeth staff o'r fath yn parhau i fod yn is yn y bandiau cyflog uwch. O ganlyniad, mae'r bwlch cyflog cyffredinol oherwydd anabledd wedi ehangu, yn bennaf oherwydd cyfradd ddatgan uwch ac felly newid yn nosbarthiad staff anabl o'i gymharu â ffigurau'r flwyddyn flaenorol.

Tabl 4 Cyfraddau datgan anabledd neu gyflwr iechyd hirdymor, 2022-2025

Dyddiad cipolwg	% sy'n nodi anabledd neu gyflwr iechyd hirdymor†	% heb ddatgan
31 Mawrth 2022	6.0%	21.0%
31 Mawrth 2023	6.0%	15.5%
31 Mawrth 2024	7.1%	13.3%
31 Mawrth 2025	9.7%	8.7%

†yn eithrio heb ei nodi a heb ei bennu.

Mae'r bwlch cyflog anabledd yn cyfeirio at y gwahaniaeth mewn cyflog cyfartalog fesul awr rhwng staff anabl a staff nad ydynt yn anabl ar draws y sefydliad cyfan. Y bwlch cyflog cyfartalog cyffredinol rhwng pobl anabl yn Iechyd Cyhoeddus Cymru yw 7.7% (i fyny o 5.4% yn 2024) a'r bwlch canolrifol yw 6.2% (i fyny o 2.3%).

Tabl 5 Bwlch cyflog anabledd ar 31 Mawrth 2025

	Cymedr	Canolrif
Staff nad ydynt yn anabl	£23.90	£20.45
Staff anabl	£22.05	£19.19
£ gwahaniaeth	£1.85	£1.27
Bwlch cyflog anabledd	**7.7%**	**6.2%**

Noder: dangosir cyflog fesul awr i ddau le degol.