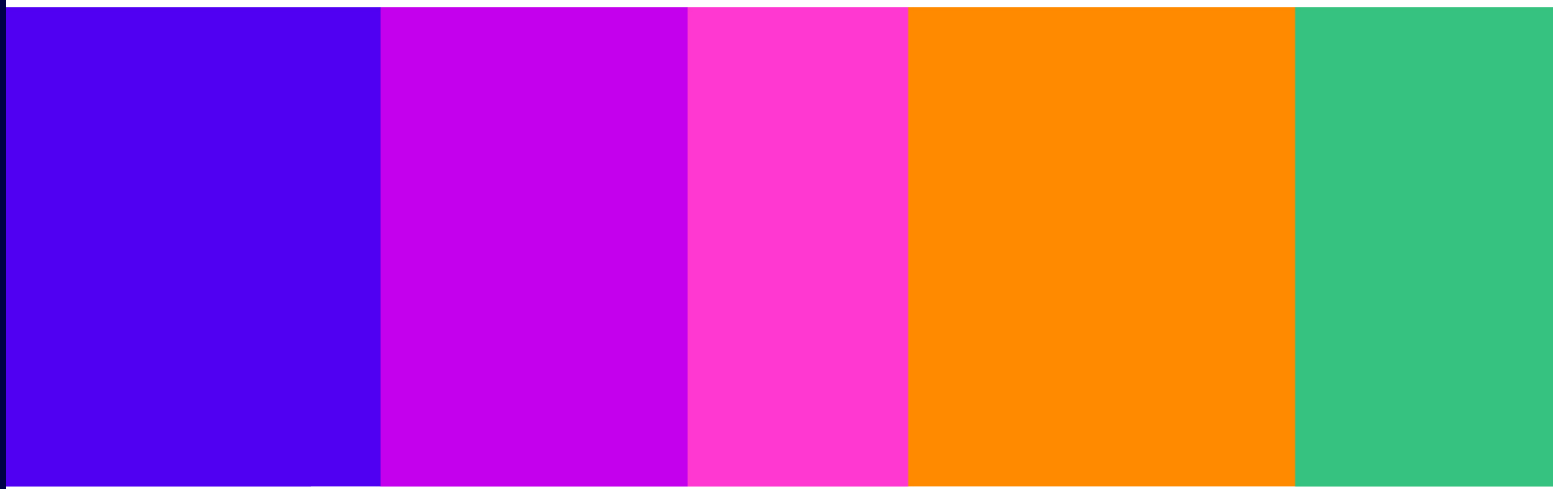




Adroddiad Bwlch Cyflog Ofcom 2024/25

Adroddiad

Dyddiad cyhoeddi: 10 Rhagfyr 2025



Trosolwg

Ein nod Un Ofcom yw meithrin gweithle croesawgar - lle mae sgiliau a chyfraniadau pob unigolyn yn cael eu gwerthfawrogi a'u parchu a lle mae gan bobl o bob cefndir gyfleoedd cyfartal i lwyddo yn eu gyrfa. Ers lansio ein strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant yn 2021, rydym wedi gwneud cynnydd sylweddol o ran cyflawni'r nodau uchelgeisiol ar gyfer y gweithlu a osodwyd gennym, ac yn 2026 byddwn yn lansio ein strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant newydd a fydd yn nodi ein blaenoriaethau ar gyfer y blynyddoedd i ddod.

Fel rhan o'n hymrwymiad i dryloywder, mae Ofcom wedi bod yn cyhoeddi data bwloch cyflog rhwng y rhywiau ers i'r gofynion adrodd gael eu cyflwyno ym mis Ebrill 2017. Yn ogystal, rydym wedi cymryd camau rhagweithiol i fynd y tu hwnt i rwymedigaethau statudol trwy adrodd ar ein bylchau tâl o ran ethnigrwydd ac anabledd. Mae ein ffocws nid yn unig ar gyhoeddi data, ond ar gymryd camau i fynd i'r afael ag anghydraddoldebau pan ddaw i ffactorau sy'n ehangu bylchau cyflog. Yn 2025, rydym yn falch o rannu bod y bylchau canolrifol ar draws rhyw, ethnigrwydd ac anabledd wedi parhau i leihau, gan adlewyrchu effaith gadarnhaol ein hymdrechion parhaus tuag at gydraddoldeb.

Rydym yn falch o weld gostyngiad yn ein bylchau cyflog, ond rydym yn gwybod bod mwy o waith i'w wneud. Rydym yn falch o'r cynnydd a wnaed, ac ar yrun pryd, yn cydnabod bod rhai rhwystrau yn parhau. Ein nod yw creu gweithlu amrywiol a chynrychioliadol sy'n adlewyrchu'r cymunedau rydyn ni'n eu gwasanaethu ac rydym wedi ymrwmo i gyflawni hyn a gyrru newid ystyrion i gydweithwyr ar bob lefel yn ein sefydliad.

Dros y flwyddyn nesaf byddwn yn parhau i adeiladu ar y gwaith sydd eisoes wedi'i ddechrau i wella ein diwylliant. Mae hyn yn cynnwys esblygu ein fframwaith cyflog sy'n sail i'n hymrwymiad i sicrhau cyflog teg a chyfiawn a lansio ein Strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant newydd.

Jessica Hill

Cyfarwyddwr Pobl, Diwylliant a Gweithle



Sicrhau cysondeb yn y ffordd rydym yn talu ac yn gwobrwyo cydweithwyr

Ers mis Ebrill 2017, mae'n ofynnol yn gyfreithiol i gyflogwyr y DU sydd â mwy na 250 o weithwyr gyfrifo a chyhoeddi data blynyddol ar eu bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Mae'r metrig hwn yn tynnu sylw at y gwahaniaeth mewn enillion cyfartalog rhwng dynion a menywod ar draws sefydliad.

Er bod bwlch cyflog rhwng y rhywiau a chyflog cyfartal yn ymwneud â thegwch o ran tâl, maent yn mynd i'r afael â materion gwahanol. Mae cyflog cyfartal yn cyfeirio at y rhwymedigaeth gyfreithiol i dalu dynion a menywod am wneud union yr un gwaith neu waith cyfwerth, waeth beth fo'u teitl swydd neu lefel. Fodd bynnag, gall sefydliad gydymffurfio'n llawn â deddfwriaeth cyflog cyfartal a dal i fod â bwlch cyflog rhwng y rhywiau os yw menywod yn cael eu cynrychioli'n anghymesur mewn rolau sy'n cael eu talu'n is neu mewn rolau nad ydynt yn rhai uwch.

Mae ein hadroddiadau yn cwmpasu'r holl weithiwr a phob elfen o gyflog, yn unol â chanllawiau'r llywodraeth. Mae ffigurau bwlch cyflog bonws yn adlewyrchu dyfarniadau bonws blynyddol a thaliadau cydnabyddiaeth a wneir drwy gydol y flwyddyn, yn Ofcom dyna ein cynllun cydnabyddiaeth rhwng cyfoedion.

Yn ogystal â dadansoddi bylchau cyflog rhwng y rhywiau, mae Ofcom yn parhau i fynd y tu hwnt i'w gyfrifoldebau cyfreithiol trwy ddadansoddi gwybodaeth cyflog posibl o ran ethnigrwydd ac anabledd. Mae bylchau cyflog ethnigrwydd yn mesur gwahaniaethau rhwng cyflog cydweithwyr gwyn a lleiafrifoedd ethnig. Mae tâl anabledd yn cymharu cydweithwyr ag anabledd â'r rhai nad ydynt. Yn Ofcom, mae cydweithwyr yn hunan-adnabod fel rhai sydd ag anabledd, yn unol â Deddf Cydraddoldeb 2010. Diffinnir anabledd fel nam corfforol neu feddyliol sydd ag effaith sylweddol a hirdymor ar allu person i gyflawni gweithgareddau o ddydd i ddydd, mae hyn yn cynnwys anabledau gweladwy ac anweladwy. Rydym am sicrhau bod pob gydweithwyr sydd angen cefnogaeth ac addasiadau yn cael eu cydnabod, eu cynnwys a'u gwerthfawrogi.

Cymedr a Chanolrif

Cymedr

Mae'r ffigur bwlch cyflog CYMEDRIG yn cael ei gyfrifo gan ddefnyddio cyfradd gyflog gyfartalog yr awr (neu werth bonws) yr holl ddynion a'r holl fenywod (neu'r gwahanol gategoriâu rydyn ni'n eu cymharu) – y bwlch cyflog yw'r gwahaniaeth rhwng y ddau ffigur hynny.

Canolrif

Mae'r ffigur bwlch cyflog canolrifol yn cael ei gyfrifo gan ddefnyddio cyfradd tâl canol pwynt yr awr (neu werth bonws) yr holl ddynion a'r holl fenywod (neu o'r gwahanol gategoriâu yr ydym yn eu cymharu), h.y. lle mae hanner yn ennill mwy, a hanner yn ennill llai – y bwlch cyflog yw'r gwahaniaeth rhwng y ddau ffigur hynny.

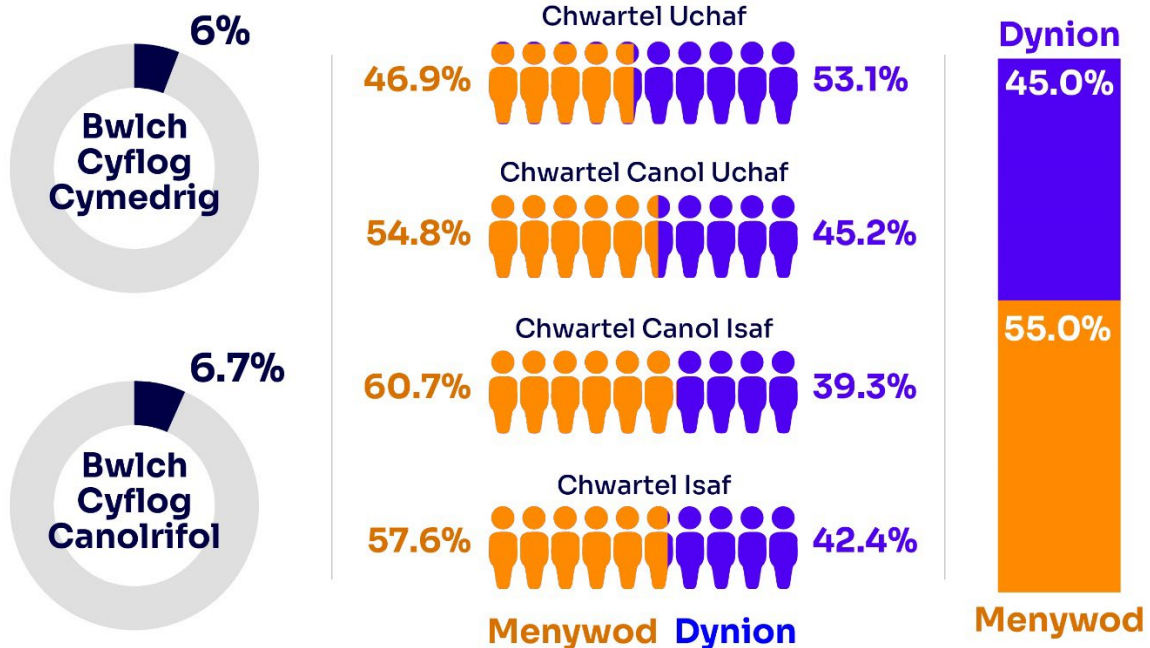
Ein canlyniadau

Mae 2025 wedi gweld gostyngiad cynaliadwy a chyson pellach yn ein bylchau cyflog canolrifol.

Mae ein bylchau cyflog canolrifol o ran rhywiau, ethnigrwydd ac anabledd wedi parhau i leihau. Mae ein bylchau bonws canolrifol rhyw ac anabledd¹ ar hyn o bryd yn ddim, ac mae ein bwllch bonws canolrifol ethnigrwydd wedi gostwng 0.2 pwynt canran ers y llynedd.

Bwlch cyflog rhwng y rhywiau

Y bwllch cyflog rhwng y rhywiau canolrifol yw 6.7%, sydd 3.6 pwynt canran yn is na'r llynedd. Mae hyn yn is na'r bwllch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau ar gyfer holl sefydliadau'r DU (12.8%) ac yn agosach at sefyllfa'r Gwasanaeth Sifil (6.4%). Mae ein gostyngiad yn y bwllch cyflog canolrifol yn cael ei yrru gan y newid yn y cymysgedd rhywiau sefydliadol ar y graddau mwyaf uwch ac iau. Mae ein bwllch cyflog cymedrig wedi gostwng 1.3 pwynt canran i 6.0% yn 2025.

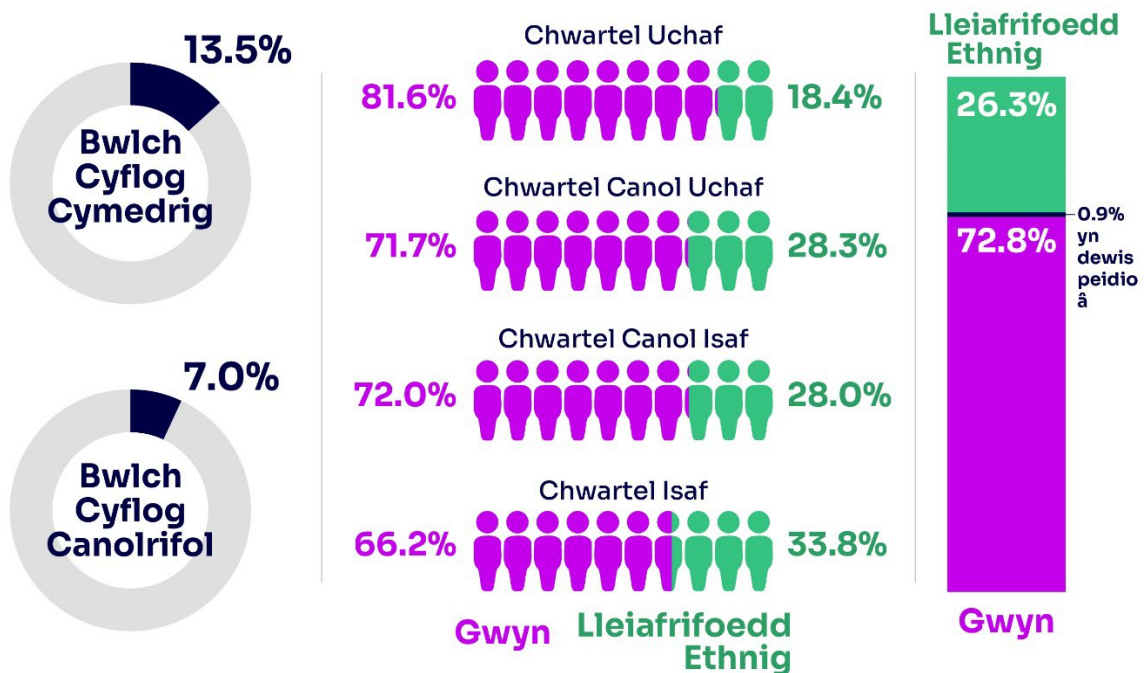


¹ Mae'r ffigurau bonws yn cynnwys bonws blynyddol ar draws y sefydliad, a ddyferni i gydweithwyr os yw Ofcom yn cyflawni ei flaenoriaethau sefydliadol, a gwobrau unigol a wneir drwy ein cynllun cydnabyddiaeth gydweithwyr.

Bwlch cyflog ethnigrwydd

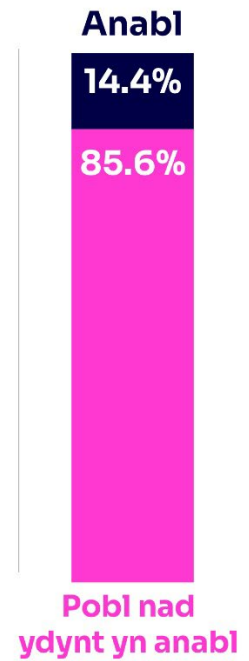
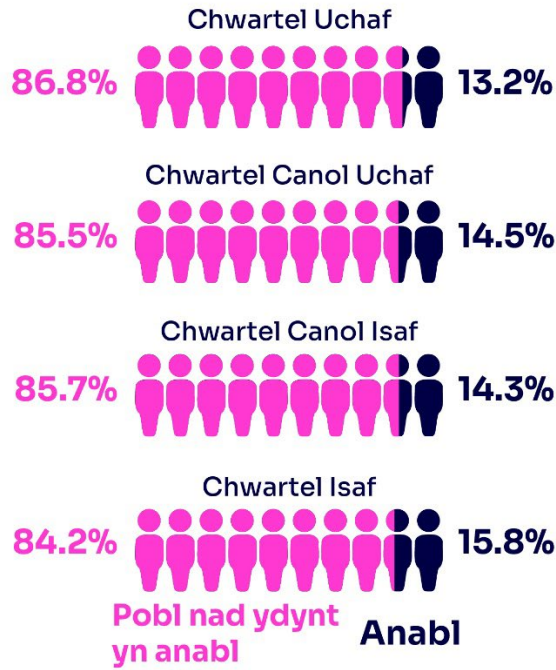
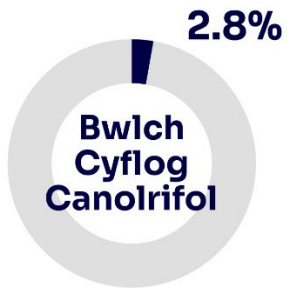
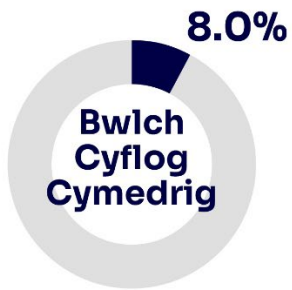
Mae ein bwlch cyflog ethnigrwydd cymedrig wedi cynyddu ychydig o 1.1 pwynt canran i 13.5% yn 2025, tra bod y bwlch cyflog ethnigrwydd canolrifol wedi gostwng i 7.0% (o gymharu ag 8.0% y llynedd). Mae'r cynnydd hwn o ganlyniad i bobl yn ymuno ac yn gadael y sefydliad yn ystod y deuddeg mis diwethaf, a'r prif beth sy'n achosi'r bwlch yw'r lefelau cymharol o gynrychiolaeth.

Mae ein bwlch bonws canolrifol ethnigrwydd wedi gostwng 0.2 pwynt canran i 8.1%.



Bwlch cyflog anabledde

Mae'r bwlch cyflog anabledde cymedrig wedi gostwng 2.7 pwynt canran i 8.0%. Mae'r bwlch cyflog anabledde canolrifol bellach yn 2.8% ac yn is na'r llynedd (3.5%). Mae hyn yn cael ei yrru gan amrywiadau yn y rhai sy'n ymuno ac yn gadael y sefydliad yn ystod y deuddeg mis diwethaf.



Rheoli'r bwch

Ein nod Un Ofcom yw cael gweithle ffyniannus a chynhwysol, ac mae lleihau bylchau cyflog yn gam pwysig i gyflawni hyn. Er ein bod yn cydnabod nad oes ateb cyflym i oresgyn anghydraddoldebau y mae gwahanol grwpiau'n eu hwynebu yn y gymdeithas ac yn y gweithle, gallwn sicrhau ein bod yn ymwybodol o'r gwahaniaethau ac yn rhoi camau ar waith i fynd i'r afael â nhw.

Mae ein ymyriadau yn cynnwys:

- Ymgorffori llais ein cydweithwyr ymhellach drwy weithio'n ddyfnach gyda'n hundeb llafur cydnabyddedig, Prospect, a'n Fforwm Cydweithwyr mewnol i sicrhau bod barn pob cydweithiwr yn cael ei glywed, a hynny er mwyn llywio'r ffordd y mae Ofcom yn gweithio, yn enwedig y rhai o grwpiau sydd wedi'u tangynrychioli.
- Gwella ein proses recriwtio o'r dechrau i'r diwedd trwy adeiladu ar yr effaith gadarnhaol a welsom trwy wneud hyfforddiant cyflogi cynhwysol yn orfodol. Mae hyn wedi codi ymwybyddiaeth o ragfarnau wrth gwneud penderfyniadau ac wedi darparu adnoddau i'w goresgyn. Mae hefyd wedi sicrhau amrywiaeth ar baneli cyfweld ar gyfer pob rôl, i helpu i sicrhau ein bod yn gwneud penderfyniadau teg.
- Parhau i gydnabod manteision gweithio hyblyg i gefnogi lles cydweithwyr, cydbwysedd bywyd a gwaith a hygyrchedd gwaith.
- Mae ein fframwaith cyflog yn alluogwr allweddol i strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant newydd Ofcom, trwy sicrhau arferion gwobrwyo tryloyw a theg sy'n cefnogi cynrychiolaeth ac ymdeimlad o berthyn.
- Bydd mewnwelediadau o adroddiadau cyflog yn llywio camau gweithredu wedi'u targedu o fewn y strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant, gan alluogi cynnydd mesuradwy ac atgyfnerthu ein hymrwymiad i newid systemig.
- Parhau i fuddsoddi mewn tua 20 o ysgolion sydd â chyfrannau uwch o fyfyrwyr o gefndiroedd economaidd-gymdeithasol is, i addysgu cannoedd o fyfyrwyr am brentisiaethau, llwybrau gyrfa, sgiliau a'r swyddi prentisiaethau gwag sydd gennym yn Ofcom. Mae hyn wedi'i ategu gan Ddiwrnodau Mewnwelediad, Bwtcamps Sgiliau a mentoriaid hyfforddedig Ofcom i'w cefnogi wrth iddynt baratoi ar gyfer un o'n canolfannau asesu neu yrfa mewn mannau eraill.

Atodiadau

Demograffeg Cydweithwyr

Yn unol â Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus, mae'r adroddiad hwn yn nodi proffil amrywiaeth cydweithwyr Ofcom ar 31 Mawrth 2025. Mae cyhoeddi'r wybodaeth hon yn cefnogi ein dyletswydd i ystyried cydraddoldeb yn y ffordd yr ydym yn gweithio ac i gymryd camau sy'n hyrwyddo tegwch a chynhwysiant. Mae'r mewnwelediadau hyn yn llywio ein strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant newydd ac yn ein helpu i olrhain cynnydd yn erbyn ein huchelgeisiau, gan sicrhau atebolrwydd a gwelliant parhaus wrth greu gweithle cynrychioliadol a chynhwysol.

Amrywiaeth yn Ofcom 2024/25

Mae hwn yn ddiweddariad ar broffil amrywiaeth cydweithwyr yn Ofcom. Pan fydd cydweithwyr yn ymuno ag Ofcom, rydym yn gofyn iddynt lenwi ffurflen monitro amrywiaeth, gan gynnwys yr opsiwn 'mae'n well gennyf beidio â dweud', ac adolygu eu gwybodaeth o bryd i'w gilydd neu pan fydd angen diweddarau'r manylion. Mae'r data yn yr adroddiad hwn yn seiliedig ar wybodaeth a ddarperir gan gydweithwyr.

Diweddariad o ran Targedau Strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant Ofcom 2021 – 2026

Mae'r diweddariad hwn yn nodi ein cynnydd yn ystod y strategaeth 5 mlynedd gyfredol a'n perfformiad cyfredol yn erbyn pob un o'n tri tharged amrywiaeth 2021-2026. Dylid nodi, er bod dyletswyddau newydd Ofcom wedi arwain at newid sylweddol yng nghyfanswm nifer y gweithwyr y sefydliad (31 Mawrth 2021: 1056 o gymharu â 31 Mawrth 2025: 1643), nid yw nifer y cydweithwyr a gyflogir ar Lefelau Uwch (graddau Prif ac Uwch Arbenigwyr Rheolaeth (SMS)) wedi cynyddu mor sylweddol (31 Mawrth 2021: 288 o gymharu â 31 Mawrth 2025: 363). Felly, mae ein canrannau lefel uwch yn cynrychioli niferoedd llawer llai o gydweithwyr, a gall penderfyniadau gyrfa a bywyd cydweithwyr unigol (e.e. cyfleoedd y tu allan i Ofcom, ymddeol) achosi amrywiadau yn y canrannau cynrychiolaeth dros amser.

Tabl 1: Targedau strategaeth a chynnydd sefydliadol hyd yma

	31 Mawrth 2026 Targed	31 Mawrth 2021 Gwirioneddol	31 Mawrth 2025 Gwirioneddol	30 Medi 2025 Gwirioneddol
Menywod ar Lefelau Uwch	Cyfartal (48-52%)	44.4%	48.2%	48.9%
Cydweithwyr Lleiafrifoedd Ethnig ar Lefelau Uwch	16%	11.8%	15.4%	14.3%
Cydweithwyr anabl	15%	12.6%	11.9%	15.5%

Proffil Amrywiaeth Cydweithiwr Ofcom 2025

Mae'r adroddiad hwn yn cyflawni rhan o'n dyletswyddau o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 ac yn llywio ein dull o ymdrin â chydaddoldeb ac amrywiaeth. Disodlodd Deddf Cydraddoldeb 2010 y dyletswyddau ethnigrwydd, anabledd a chydaddoldeb rhywiol blaenorol, gan greu dyletswydd cydraddoldeb sengl a ymestynnwyd i gwmpasu naw nodwedd warchoddedig. Y nodweddion gwarchoddedig yw: oedran; anabledd; ethnigrwydd (y cyfeirir ato fel 'hil' yn y Ddeddf); rhyw; hunaniaeth rhywedd (y cyfeirir ato fel 'ailbennu rhywedd' yn y Ddeddf); priodas a phartneriaeth sifil; beichiogrwydd neu famolaeth; crefydd neu gred; a chyfeiriadedd rhywiol.

Nid oes gennym ddigon o wybodaeth i gyhoeddi data dibynadwy ym meysydd hunaniaeth rhywedd, priodas a phartneriaeth sifil a beichiogrwydd neu famolaeth.

Tabl 2: Proffil Amrywiaeth ein Cydweithwyr

Nodweddiadol		31 Mawrth 2024 Gwirioneddol	31 Mawrth 2025 Gwirioneddol	30 Medi 2025 Gwirioneddol
Rhyw	Dynion	46%	45%	44%
	Menywod	54%	55%	56%
Ethnigrwydd	Cefndiroedd ethnig gwyn	70%	70%	70%
	Cefndiroedd ethnig lleiafrifol	26%	27%	27%
	Cefndiroedd ethnig Asiaidd	13%	14%	14%
	Cefndiroedd ethnig du	7%	7%	7%
	Cefndiroedd ethnig cymysg	4%	4%	4%
	Cefndiroedd ethnig eraill	2%	2%	2%
	Mae'n well gennyf beidio â dweud	3%	3%	3%
	Dim Data	0%	0%	0%
Oedran	O dan 30 oed	24%	23%	24%
	30-39	31%	31%	31%
	40-49	24%	24%	24%
	50-59	17%	17%	17%
	50+	22%	21%	21%
	60+	5%	5%	5%

Nodweddiadol		31 Mawrth 2024 Gwirioneddol	31 Mawrth 2025 Gwirioneddol	30 Medi 2025 Gwirioneddol
Crefydd neu gred	Crefyddol	42%	41%	42%
	Cristion	27%	27%	28%
	Mwslim	6%	6%	6%
	Hindŵaidd	3%	4%	4%
	Iddewig	2%	1%	1%
	Sikh	1%	1%	1%
	Bwdhaidd	1%	1%	1%
	Crefydd/ffydd arall	2%	2%	2%
	Ddim yn Grefyddol	46%	46%	46%
	Mae'n well gennyf beidio â dweud	10%	10%	10%
	Dim Data	3%	2%	1%
Anabledd	Anabl	12%	12%	16%
	Ddim yn Anabl	69%	71%	73%
	Mae'n well gennyf beidio â dweud	9%	9%	8%
	Dim Data	10%	8%	3%
Cyfeiriadedd Rhywiol	Heterorywiol	78%	78%	78%
	LHDT	9%	9%	9%
	Lesbiaidd/Hoyw	4%	4%	4%
	Deurywiol	5%	5%	5%
	Arall	0%	0%	1%
	Mae'n well gennyf beidio â dweud	10%	11%	11%
	Dim Data	3%	3%	2%