

Bwlch cyflog rhwng y rhywiau

Data'n gywir ar  
**31 Mawrth**  
**2020**

# Pwy ydym ni

CITB yw **Bwrdd Hyfforddi'r Diwydiant Adeiladu** yng Nghymru, Lloegr a'r Alban. Ein gwaith yw gweithio gyda'r diwydiant er mwyn annog **hyfforddiant**, sy'n helpu i ddatblygu gweithlu **diogel, proffesiynol a chwbl gymwys**.



**Rydym yn newid** er mwyn diwallu anghenion y diwydiant. Drwy ein rhaglen **Gweledigaeth 2020 - CITB y Dyfodol**, rydym yn fwy **strategol**, yn fwy **ymatebol** ac yn fwy **atebol**.

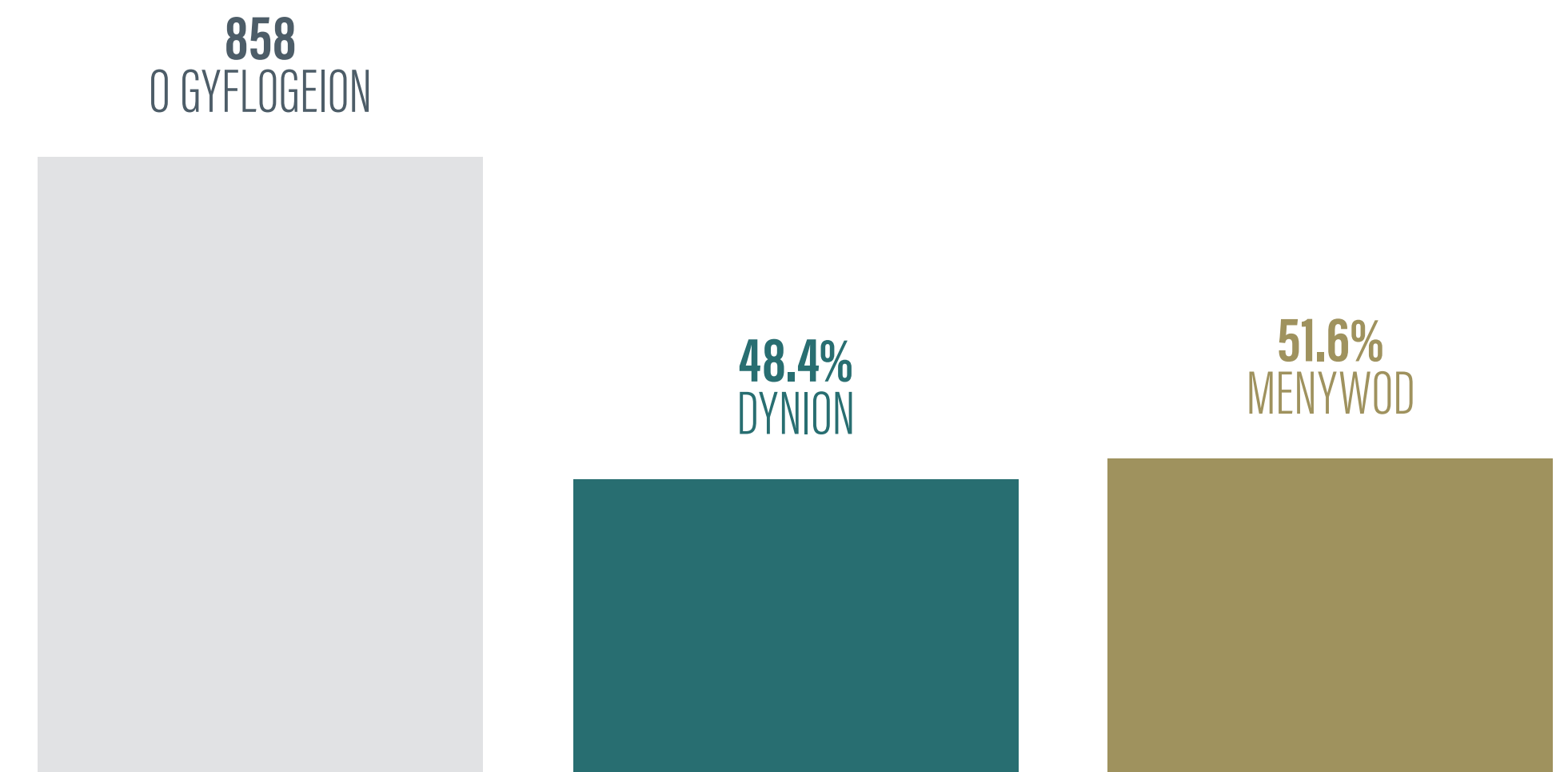
## Ein gweledigaeth

Sicrhau bod dull diwydiant adeiladu Prydain o ddatblygu ei weithlu wedi'i gydnabod, o safon fyd-eang ac yn arloesol er mwyn sicrhau ansawdd yn yr amgylchedd adeiledig

## Ein cenhadaeth

Denu pobl i'r diwydiant a'u helpu i ddatblygu er mwyn adeiladu Prydain well

## Mae gan CITB:



# Beth yw'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau?

Mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau'n dangos y gwahaniaeth rhwng enillion cyfartalog dynion a menywod mewn sefydliad.

## Gofynion


Ers 2017, mae wedi bod yn ofynnol i bob sefydliad yn y DU sy'n cyflogi **250** neu fwy o gyflogeion gyhoeddi eu bwlch cyflog rhwng y rhywiau a chyflwyno adroddiadau sy'n rhoi ffigurau penodol:

- **Bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau mewn cyflog fesul awr** – y gwahaniaeth rhwng cyflogau cyfartalog fesul awr
- **Bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau mewn cyflog fesul awr** – y gwahaniaeth rhwng canolbwyntiau cyflogau fesul awr
- **Bwlch bonws cymedrig rhwng y rhywiau** – y gwahaniaeth rhwng y bonysau cyfartalog a gafwyd

- **Cyfran y dynion a'r menywod a gafodd fonws** – canran y dynion a'r menywod a gafodd fonws yn ystod y 12 mis cyn dyddiad y ciplun
- **Cyfran y dynion a'r menywod ym mhob chwarterel cyflog** – canran y dynion a'r menywod ym mhob chwarterel cyflog

Mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau'n wahanol i gyflog cyfartal. Mae cyflog cyfartal yn ymwneud â'r gwahaniaeth rhwng cyflogau dynion a menywod sy'n gwneud yr un swydd, swydd debyg neu waith o'r un gwerth.

Mae'r data yn yr adroddiad hwn wedi'u casglu i gyd-fynd â phwynt terfyn o 31 Mawrth 2020, sef dyddiad y ciplun. Y cyfnod bonws yw'r 12 mis hyd at a chan gynnwys dyddiad y ciplun, h.y. 1 Ebrill 2019 i 31 Mawrth 2020.



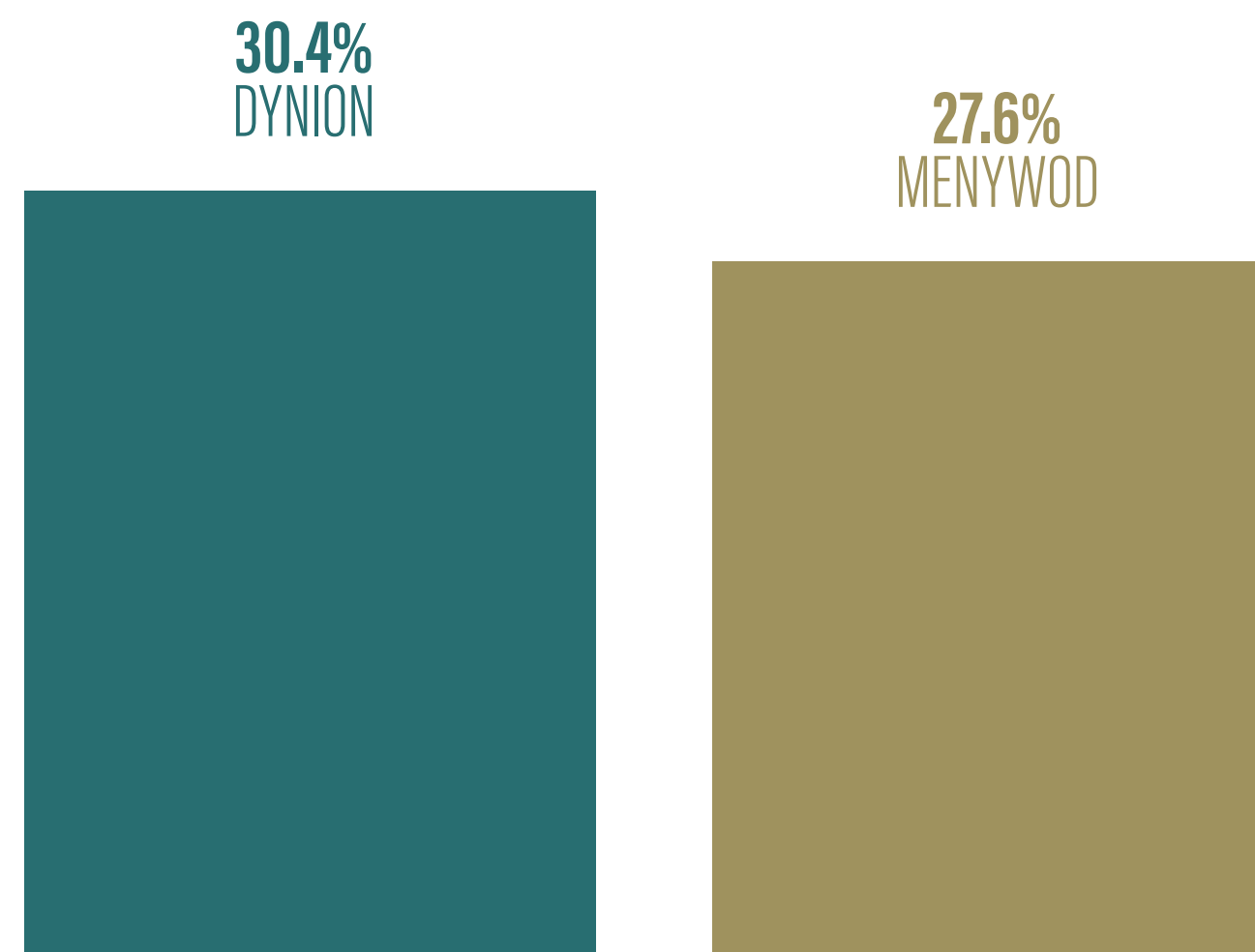
Nid yw **bwlch cyflog rhwng y rhywiau** o reidrwydd yn golygu bod cyflogwr wedi torri darpariaethau cyflog cyfartal. Mae hyn am nad yw'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau'n deillio'n unig o dalu cyflogau gwahanol i ddynion a menywod sy'n gwneud yr un swydd. Gall fod gan gyflogwr sy'n talu cyflogau hollol gyfartal i ddynion a menywod sy'n gwneud yr un swydd fwlch cyflog mawr o hyd rhwng y rhywiau.

# Gwybodaeth allweddol



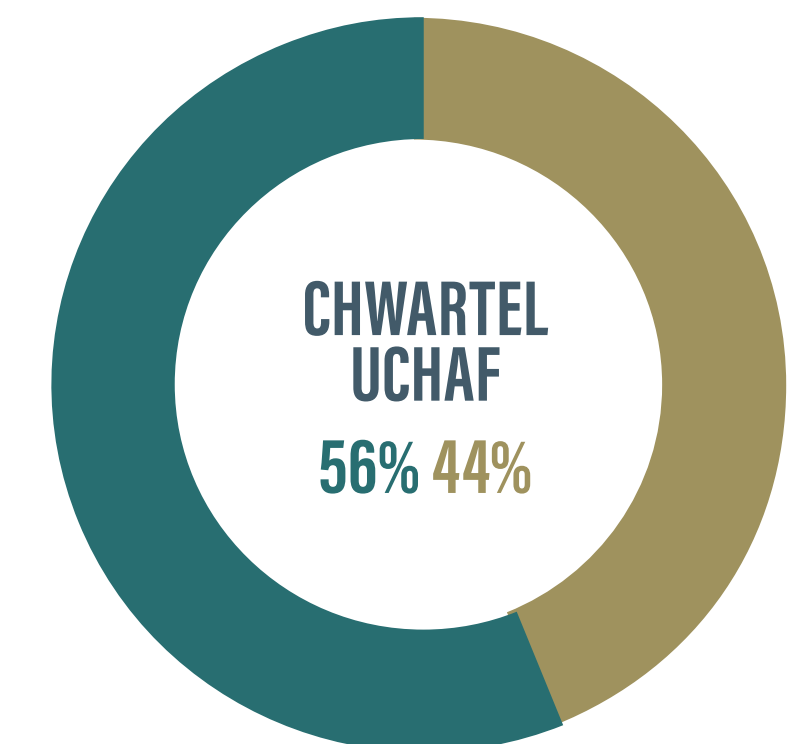
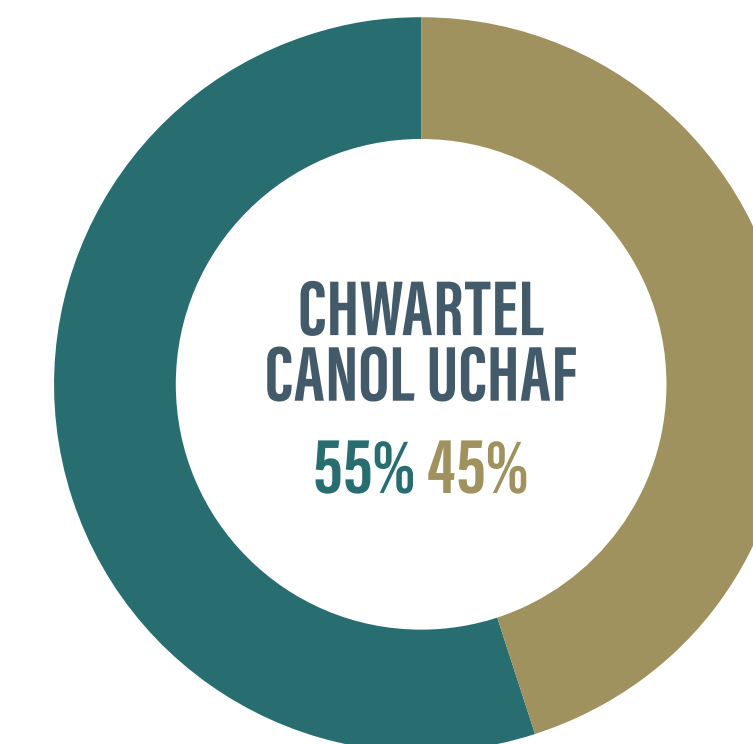
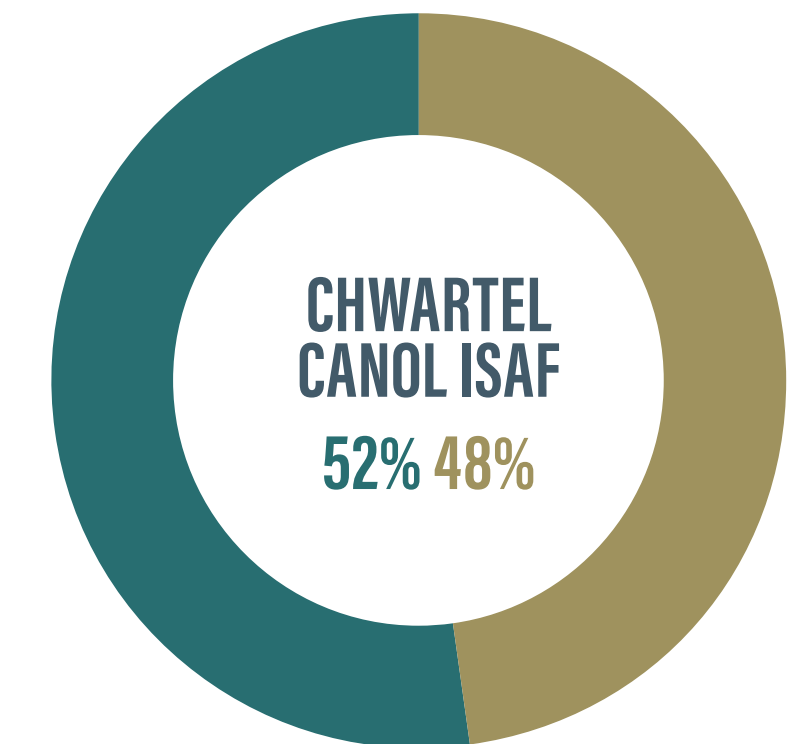
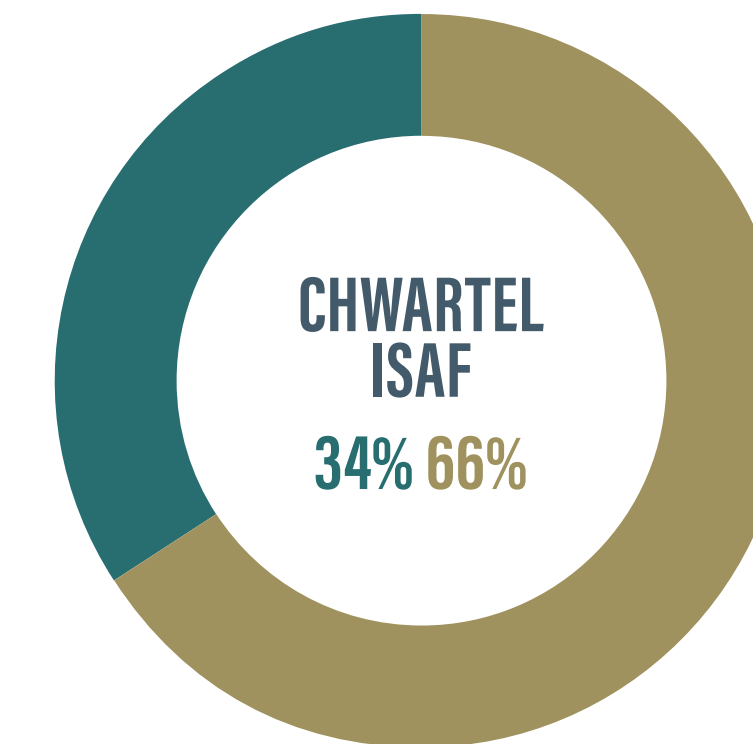
MESUR	CYMEDR	CANOLRIF
BWLCH CYFLOG	<b>8.33%</b>	<b>6.36%</b>
BWLCH BONWS	<b>10.23%</b>	<b>15.93%</b>

Cyfran y cyflogeion a gafodd fonws



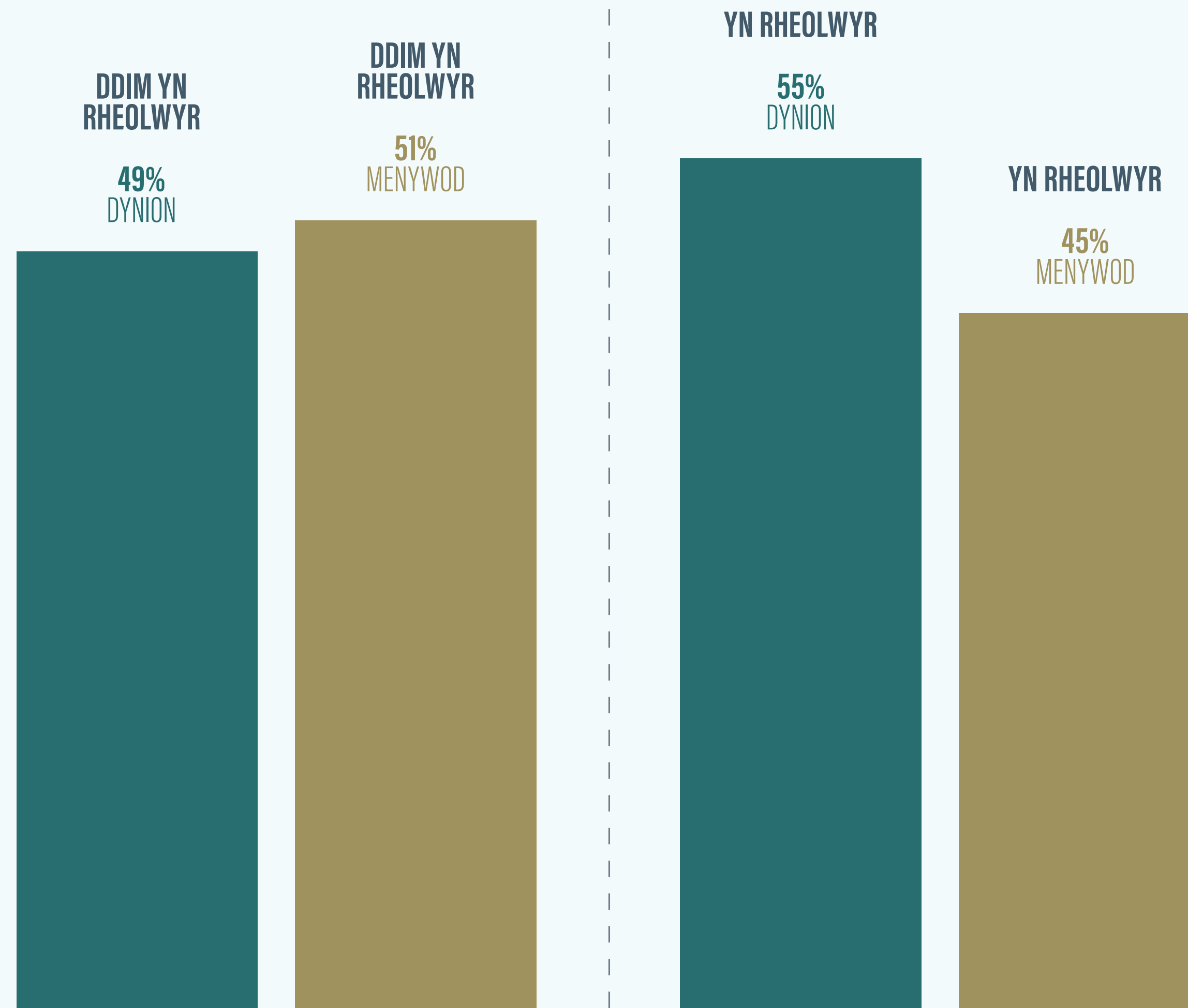
Rhywiau wedi'u rhannu'n ôl chwarterel cyflog

● Dynion ● Menywod



# Pam mae gennym fwlch cyflog rhwng y rhywiau?

Cyfran y cyflogeion nad ydynt yn rheolwyr/sy'n rheolwyr yn ôl rhyw



Mae'r adroddiad hwn yn awgrymu y gallwn gymryd camau mewn rhai meysydd i helpu i gau ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau.

## Mae'r dadansoddiad yn cadarnhau:

- bod ein bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau'n **8.33%**
- bod ein bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau'n **6.36%**

Mae gennym gyfran uwch o ddynion mewn swyddi rheoli a chyfran uwch o fenywod mewn swyddi nad ydynt yn swyddi rheoli. Felly, rydym yn canolbwyntio ar sicrhau bod llwybrau clir a chymorth ar gael i annog mwy o fenywod i wneud swyddi arwain.

Y gyfradd gymedrig fesul awr yw'r cyflog cyfartalog fesul awr ar draws y sefydliad cyfan. Felly, mae'r bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau'n mesur y gwahaniaeth rhwng cyflogau dynion a menywod fesul awr. Mae'r gyfradd ganolrifol fesul awr yn cael ei chyfrifo drwy roi'r holl gyflogeion mewn trefn o'r rhai sy'n cael eu talu'r mwyaf i'r rhai sy'n cael eu talu'r lleiaf a chymryd y cyflog fesul awr yn y canol. Felly, y bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau yw'r gwahaniaeth rhwng canolbwyntiau cyflogau dynion a menywod.

# Pam mae gennym fwlch bonws rhwng y rhywiau?

## Mae'r dadansoddiad yn cadarnhau:

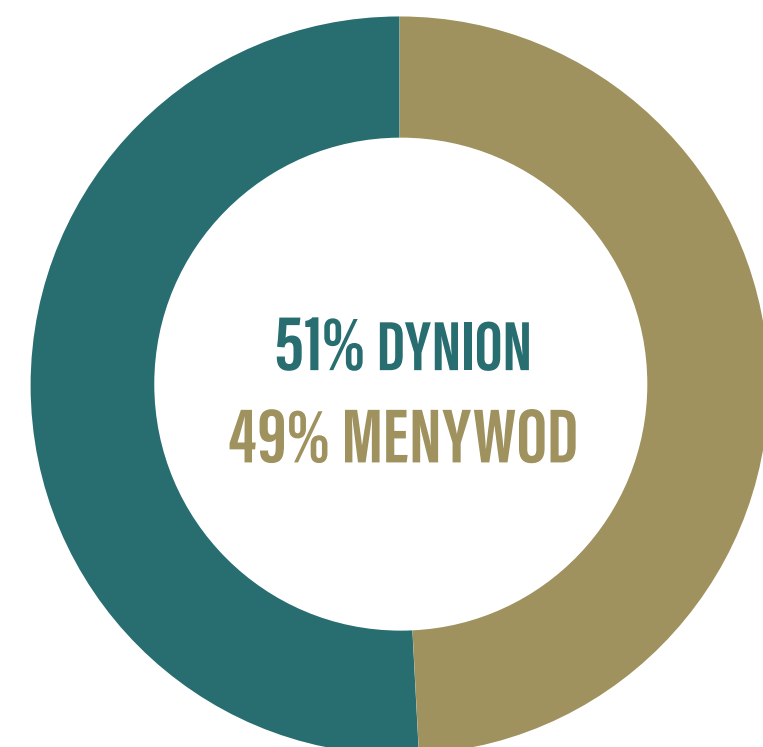
- bod ein bwlch bonws cymedrig rhwng y rhywiau'n **10.23%**
- bod ein bwlch bonws canolrifol rhwng y rhywiau'n **15.93%**
- bod **30.4%** o ddynion wedi cael bonws o gymharu â **27.6%** o fenywod
- Cafodd 9% o fonysau eu talu ar sail pro rata am eu bod wedi'u talu i'r rhai sy'n gweithio'n rhan amser. Roedd pob un o'r rhain yn fenywod.

Er gwaethaf y bwlch yng nghyfran y dynion a'r menywod a gafodd fonws, mae'r bonysau wedi'u rhannu fel a ganlyn:

Mae bonysau'n cael eu talu fel canran o gyflogau gwirioneddol.

Mae hyn yn effeithio ar y bwlch bonws:

- Am fod cyfran uwch o ddynion yn gwneud swyddi uwch, mae'r swm sy'n cael ei dalu mewn bonysau'n debygol o fod yn uwch.



# Beth rydym yn ei wneud i fynd i'r afael â'n bwlch cyflog rhwng y rhywiau?

Mae gan Fwrdd CITB **wyth aelod**. Mae **pedwar ohonynt yn fenywod**, ac mae un swydd yn wag. Mae gan y Tîm Arwain **20 o aelodau**. Mae **naw ohonynt yn fenywod**.



Er mwyn ceisio cau ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau, rydym yn sylweddoli bod angen edrych y tu hwnt i'r rhifau a sicrhau bod ein ffyrdd o weithio, ein polisiau a'r cyfleoedd rydym yn eu cynnig i ddysgu, datblygu a chamu ymlaen yn eich gyrfa'n sicrhau cyfle cyfartal i bawb.

Dros y 12 mis nesaf, bydd ein Strategaeth Pobl yn ei gwneud yn bosibl i ni ganolbwyntio ar rai meysydd allweddol a fydd, yn ein barn ni, yn cael effaith gadarnhaol ar ein ffyrdd o weithio ac, o ganlyniad, yn culhau ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau.

## **Gweithio'n hyblyg ac yn ystwyth**

Rydym yn cefnogi polisi gweithio'n hyblyg ac yn ystwyth. Rydym yn deall pwysigrwydd allbwn a bod angen bod yn hyblyg i gael y gorau o'n pobl. Mae pandemig y coronafeirws yn ddiweddar wedi gorfodi ein hamgylchedd gwaith i newid yn sylweddol, a bydd y newid hwn yn ein hannog i weithio'n galetach yn y dyfodol i weld sut y gall ffyrdd gwahanol o weithio esgor ar gyfleoedd pellach i'n pobl lwyddo.

## **Hyrwyddo talent ar bob lefel**

Rydym yn cefnogi'r angen i ddatblygu unigolion ar bob lefel yn y sefydliad ac yn adolygu'r ffordd rydym yn denu talent ac yn datblygu arweinwyr y dyfodol. Mae cael cydweithwyr i ymddiddori yn eu taith ddysgu o'r dechrau'n allweddol i sicrhau ein bod yn datblygu ac yn cadw'r dalent orau.

## **Codi ymwybyddiaeth a dysgu**

Mae ein hymyriadau dysgu'n ymdrin yn benodol â phynciau sy'n hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth, cynhwysiant a pharch mewn ffordd gadarnhaol. Bydd y rhain yn orfodol i bob cydweithiwr, a bydd fersiynau uwch yn cael eu datblygu ar gyfer pawb sy'n arwain ein pobl.

# Recriwtio

Mae CITB wedi symud ei brif swyddfa o gerllaw King's Lynn i Fletton Quays yn Peterborough.

Fel rhan o'r adleoliad hwn, rydym wedi recriwtio ystod amrywiol o ymgeiswyr sydd â syniadau, profiadau a gwybodaeth newydd yn llwyddiannus er mwyn ehangu ein portffolio sgiliau.

Fel rhan annatod o'r rhaglen Gweledigaeth 2020, rydym wedi adolygu ein prosesau recriwtio er mwyn sicrhau:

- ein bod yn denu'r bobl gywir i ddiwallu anghenion ein prif randdeiliaid, beth bynnag fo'u rhyw
- bod dewisiadau'n seiliedig ar sgiliau ac nid rhyw
- ein bod yn penderfynu cyflogau ar sail fframwaith gwrthrychol sy'n seiliedig ar sgiliau ac y bydd cyflogau dechrau'n cael eu cynnig yn unol â'r polisi hwn

Rydym yn ceisio **recriwtio** o'r **gronfa dalent ehangach** ac yn newid y ffordd rydym yn denu ac yn recriwtio ein gweithlu'n llwyr er mwyn diwallu anghenion am **sgiliau yn y dyfodol** a gwella **amrywiaeth** yn ein sefydliad.



# Sylwadau cloi



Rydym yn sylweddoli pwysigrwydd mynd i'r afael â'n bwlch cyflog rhwng y rhywiau mewn ffordd gadarnhaol ac yn croesawu ei gwneud yn orfodol i gyflwyno adroddiadau ar y mater pwysig hwn. Rydym yn fwy awyddus fyth i barhau â'r gwaith rydym yn ei wneud i ddileu unrhyw rwystrau a chreu poblogaeth o gyflogeion sydd hyd yn oed yn fwy cynhwysol ac amrywiol.

O ganlyniad i'r cyfnod trosiannol diweddar, rydym wedi gweld datblygiad cadarnhaol o ran y bwlch cyflog rhwng y rhywiau ac wedi gostwng hwn tua 40% ers cyhoeddi ffigurau'r flwyddyn ddiwethaf. Ein nod yw parhau i sicrhau bod ein polisiau a'n ffyrdd o weithio mor gynhwysol â phosibl er mwyn i ni allu parhau i weithredu ac ymgorffori diwylliant o dwf a fydd yn sicrhau bod ein holl gydweithwyr yn datblygu'r sgiliau ac yn cael cyfleoedd i wneud llwyddiant o'u gyrfa.

Rydym yn cadarnhau bod y wybodaeth yn yr adroddiad hwn yn gywir ac yn bodloni gofynion Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Gwybodaeth am y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau) 2017.

*S. Beale*

Sarah Beale  
**Prif Weithredwr**

*AB*

Adrian Beckingham  
**Cyfarwyddwr Perfformiad  
Corfforaethol**

Mae'r data yn yr adroddiad hwn yn dilyn y fformat a ddiffiniwyd gan Swyddfa Cydraddoldebau'r Llywodraeth. Felly, mae'r wybodaeth am y gwahaniaeth rhwng dynion a menywod yn seiliedig ar yr hyn sydd gennym ar gofnod ar gyfer pob cydweithwr. Rydym yn gwybod nad oes cyfeiriad penodol at y rhai sy'n ystyried eu hunain yn bobl drawsryweddol, na'r boblogaeth anneuaid, ond byddem yn croesawu'r cyfle i ehangu amrywiaeth y canllawiau ar gyflwyno adroddiadau yn y dyfodol.