TEGWCH, CYNHWYSIAD A PHARCH

Naratif Adroddiad Cyflog y Rhywiau

Data yn gywir ar

5 Ebrill 2022

Pwy ydym ni

CITB yw **Bwrdd Hyfforddi'r Diwydiant Adeiladu** yng Nghymru, Lloegr a'r Alban. Rydym yn gweithio gyda'r diwydiant a'r Llywodraeth i sicrhau bod gan y sector y sgiliau a'r doniau sydd eu hangen i ffynnu, nawr ac yn y dyfodol.

Ein pwrpas

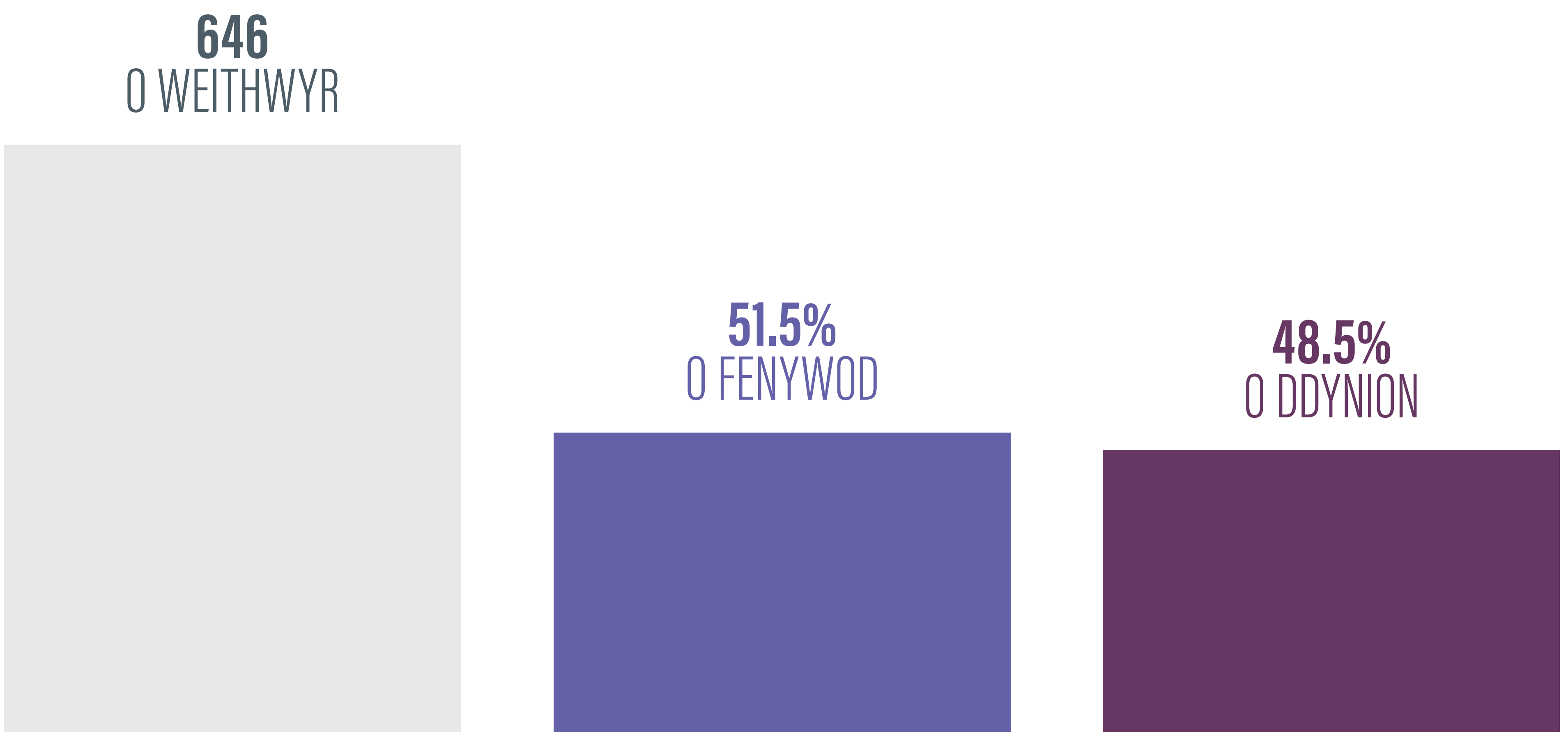
I gefnogi'r diwydiant adeiladu i gael gweithlu medrus, cymwys a chynhwysol, nawr ac yn y dyfodol.

Cyflwyniad

Mae CITB wedi ymrwymo i hyrwyddo cyfle cyfartal a chyflog teg i holl weithwyr ein gweithlu, yn ogystal â'r diwydiant adeiladu ehangach.

Mae'r adroddiad hwn ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn rhoi dadansoddiad o'r gwahaniaethau cyflog rhwng dynion a menywod yn ein sefydliad, ac mae'n amlinellu ein cynllun gweithredu i fynd i'r afael ag unrhyw fylchau cyflog rhwng y rhywiau.

Mae CITB yn cynnwys:



Beth yw'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau?

Mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn mesur y gwahaniaeth rhwng enillion cyfartalog dynion a menywod yn y sefydliad.

O 2017 ymlaen, rhaid i unrhyw sefydliad yn y DU sy'n cyflogi **250** neu fwy o weithwyr gyhoeddi ac adrodd ar ffigurau penodol am eu bwlch cyflog rhwng y rhywiau:

- **Cyfradd cyflog cymedrig yr awr**
  – y gwahaniaeth yng nghyfraddau cyflog cyfartalog yr awr
- **Cyfradd cyflog canolrifol yr awr**
  – y gwahaniaeth rhwng pwynt canol y cyflog fesul awr
- **Y bwlch bonws cymedrig**
  – y gwahaniaeth mewn taliadau bonws cyfartalog a dderbyniwyd
- **Y bwlch bonws canolrifol**
  – gwahaniaeth pwynt canol taliadau bonws
- **Y rhai y dyfarnwyd tâl bonws iddynt**
- **Nifer a chanran y gweithwyr mewn bandiau cyflog chwartel**
  – is, canol isaf, canol uchaf ac uchaf.

Mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn wahanol i gyflog cyfartal. Mae cyflog cyfartal yn ymwneud â gwahaniaethau rhwng dynion a menywod sy'n gwneud yr un swyddi, swyddi tebyg, neu waith o werth cyfartal.

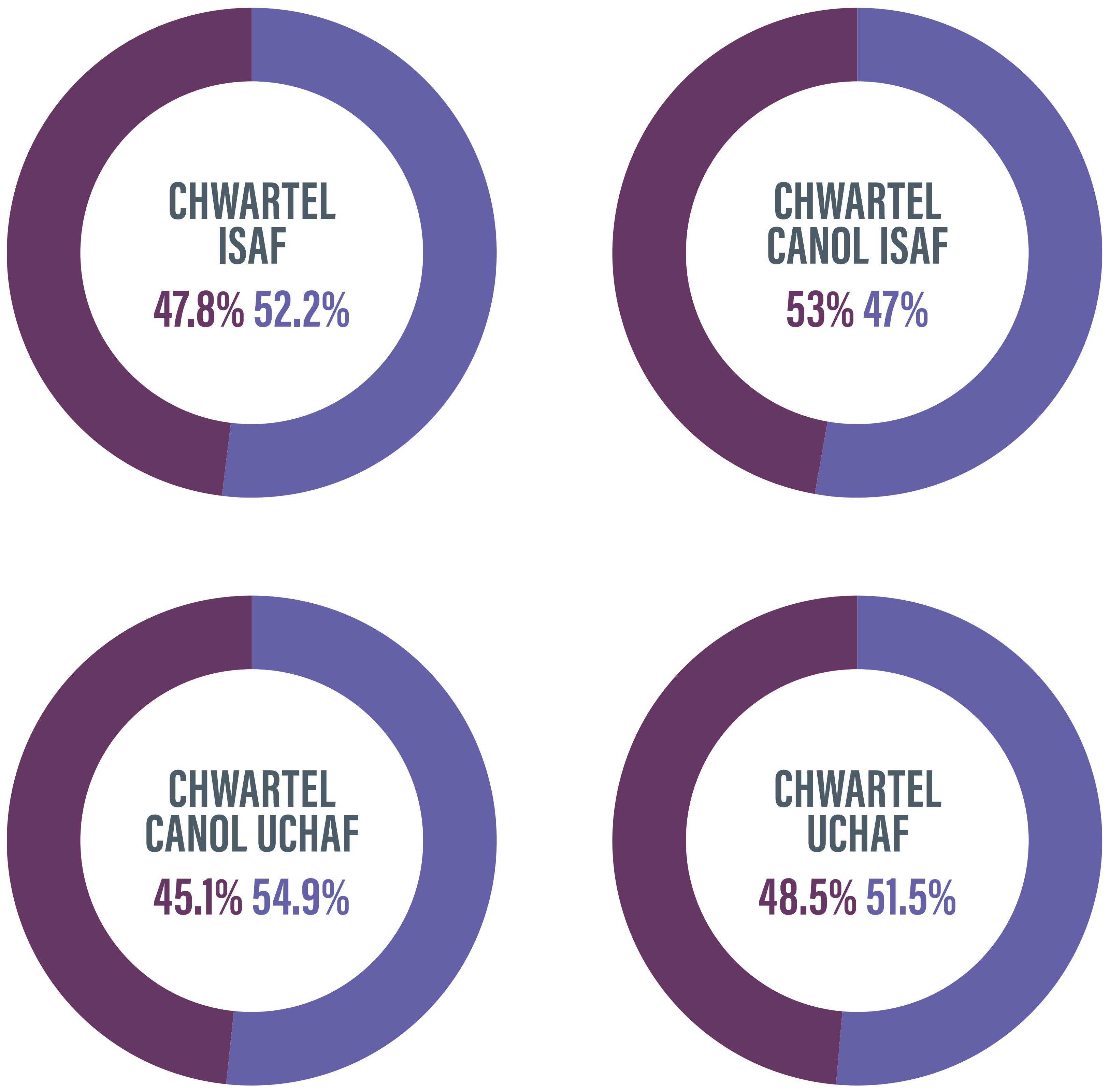
Mae'n bosibl i gyflogwr gael cyflog cyfartal ar draws y sefydliad ond bod ganddo fwlch cyflog rhwng y rhywiau o hyd. Y rheswm am hyn yw nad yw'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn cael ei achosi gan gyflogwyr yn talu cyflog gwahanol i ddynion a menywod yn yr un swydd. Mae'n bosibl y bydd gan gyflogwr sy'n darparu cyflog cwbl gyfartal rhwng dynion a menywod yn yr un swydd fwlch cyflog mawr o hyd.

Mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn archwilio'r darlun ehangach o gydraddoldeb a chynhwysiant, gan helpu sefydliadau i ganfod tueddiadau a materion cydraddoldeb rhywedd anuniongyrchol y gallai fod angen rhoi sylw iddynt.

Gwybodaeth allweddol

Gwahaniaeth rhwng y rhywiau fesul chwartel cyflog

Gwryw Benyw



Bwlch cyflog cymedr 2020-22

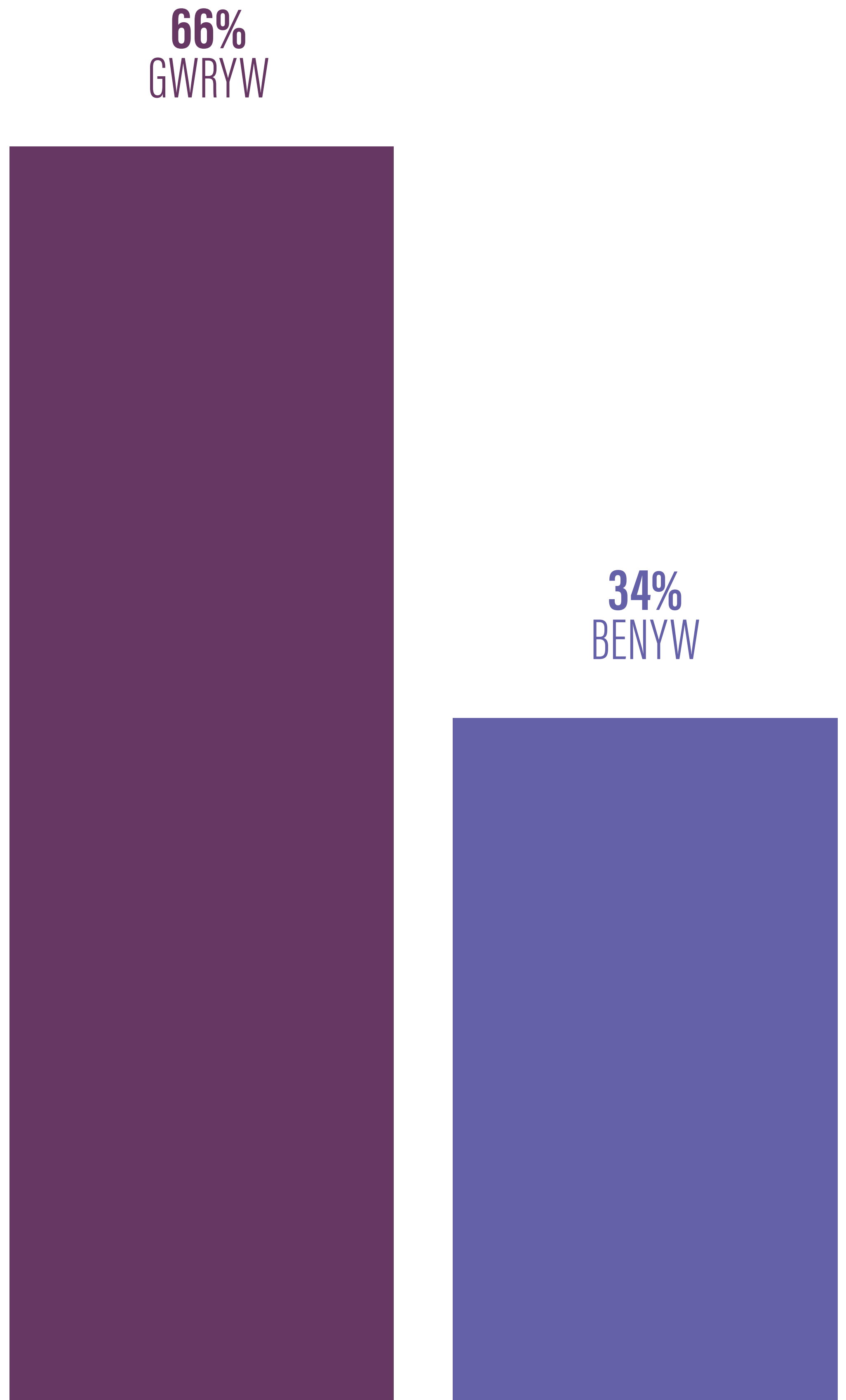
Bwlch cyflog canolrif 2020-22

Bwlch bonws cymedr 2020-21

Bwlch bonws canolrif 2020-21

Deall ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau

Cyfran o’r 50 o weithwyr sy’n cael y cyflogau uchaf



Mae’r data’n dangos bod gan CITB fwlch cyflog ymylol iawn sydd wedi bod yn gyson yn gyffredinol dros y tair blynedd diwethaf. Dros y flwyddyn adrodd ddiwethaf, rydym wedi gweld cynnydd bach yn y bwlch cyflog presennol. Mae’n bwysig ein bod yn deall achos y bwlch hwn, yn ogystal â mynd i’r afael ag ef drwy ein Strategaeth Pobl sy’n esblygu.

Mae’r dadansoddiad yn cadarnhau:

- Bod gennym fwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau o **6.3%** – cynnydd o 0.6% o’i gymharu â’r llynedd
- Ein bwlch cyflog canolrifol yw **7.7%** – cynnydd o 2% ers y llynedd. Fodd bynnag, mae hyn yn is na’r cyfartaledd cenedlaethol.

Mae’r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn CITB yn cael ei sbarduno’n bennaf gan y ffaith nad yw menywod yn cael eu cynrychioli’n ddigonol mewn rolau sy’n talu’n uwch, gyda 66% o’n 50 o gydweithwyr sy’n cael eu talu fwyaf yn cofrestru fel dynion. Fodd bynnag, mae ein gwaith rhagweithiol yn arwain at newid i’r cyfeiriad iawn. Erbyn hyn, mae gennym gyfran uwch o gydweithwyr benywaidd yn y 50fed ganradd uchaf, ac mae cynnydd o 3.5% yn y chwartel uchaf wedi symud y rhaniad yno i 51.5% o fenywod a 48.5% o ddynion.

Mae’r duedd hon yn parhau yn y 50fed ganradd isaf lle rydym wedi gweld gostyngiad o 6.9% yn nifer y menywod sy’n gydweithwyr, gan gymryd y ganran gyffredinol yn y chwartel isaf o 56.5% i 49.6%.

Ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau

Nid yw'r data sy'n cael ei gofrestru o fis Ebrill 2022 ymlaen yn dangos bwlch bonws gan nad oedd y sefydliad wedi cynnig taliadau bonws i unrhyw gydweithiwr yn ystod y cyfnod adrodd perthnasol.

Roedd y penderfyniad hwn yn effeithio ar bob lefel o statws ac felly nid oedd yn ffafrio nac yn gwahaniaethu yn erbyn unrhyw rywedd.

Sut rydym yn mynd i'r afael â'n bwlch cyflog rhwng y rhywiau

Er mwyn ceisio cau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau, y peth pwysicaf yw deall beth sy'n achosi'r problemau. Rydym yn cydnabod yr angen i fynd y tu hwnt i'r niferoedd, i wneud yn siŵr bod ein ffyrdd o weithio, ein datblygiad a'n datblygiad gyrfa yn cefnogi cyfle cyfartal i bawb.

Gweithio hyblyg

Yn CITB rydym wedi croesawu'n gadarnhaol y cyfnod o weithio o bell a gweithio hyblyg a achoswyd gan y pandemig. Fe wnaethom ddysgu ein bod yn gallu gweithio'n wahanol, ac mewn llawer o achosion, yn well, drwy gynnig cyfle i gydweithwyr benderfynu lle mae angen iddynt fod er mwyn cyflawni eu gwaith yn y ffordd orau. Nid oes rhaid i gydweithwyr ddod i'r swyddfa, gan ganolbwyntio o'r newydd ar ganlyniadau, o fewn timau ac yn unigol. Credwn y bydd hyn yn helpu i ehangu ein cronfa o dalent bosibl, gan ddatblygu cydweithwyr presennol a denu rhai newydd, drwy chwalu rhwystrau mwy traddodiadol i fynediad.

Datblygiad gyrfa

Mae cyfleoedd i arwain a datblygu gyrfa ar gael i gydweithwyr ar draws y sefydliad, ond dim ond y dechrau yw agor y drws. Rydym yn gweithio i wneud yn siŵr bod ein hamgylchedd gwaith yn wirioneddol gynhwysol a bod pawb, waeth beth fo'u rhyw, yn gallu dilyn y llwybrau gyrfa o'u dewis.

Yn ddiweddar, fe wnaethom ofyn rhai cwestiynau allweddol i'n cydweithwyr er mwyn deall yn well y canfyddiadau o'n dull o ymdrin â chydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Bydd hyn yn ein helpu i weld a mynd i'r afael ag unrhyw rwystrau y gallai ein cydweithwyr eu hwynebu a chreu cyfoeth o gyfleoedd newydd.

Strategaeth Pobl

Mae ein Strategaeth Pobl yn parhau i'n galluogi i greu amgylchedd gwaith iach a chynhwysol i'n cydweithwyr. Un ffocws allweddol yn ein Strategaeth yw lles cydweithwyr. Rydym yn benderfynol o gefnogi cydbwysedd iach rhwng bywyd a gwaith, yn ogystal â galluogi gwir amrywiaeth yn y gweithle. Dywedodd 80% o gydweithwyr wrthym y gallant fod yn nhw eu hunain mewn ffordd ddilys yn y gwaith, gydag 83% arall yn cytuno bod eu rheolwr wir yn malio am eu lles. Mae hyn yn rhywbeth rydyn ni'n falch ohono, ond gallwn ni fynd ymhellach bob amser.

Rydyn ni'n datblygu Cynllun Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant sy'n sicrhau llif gwirioneddol deg yn y gweithle drwy bopeth rydyn ni'n ei wneud. Ar ben hynny, mae ein rhaglenni ariannol, corfforol a llesiant yn meithrin dull cyfannol o gefnogi cydweithwyr. Bydd y dull hwn yn cael ei ehangu ymhellach drwy ein gwaith Egwyddorion Arweiniol, sy'n disodli ein gwaith Gwerthoedd, i sicrhau bod ein diwylliant yn y gweithle yn adlewyrchu anghenion cydweithwyr, nawr ac yn y dyfodol.

Sylwadau clo

Mae cau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn golygu mwy na chyflog yn unig. Mae'n ymwneud â chreu ymwybyddiaeth o rwystrau sefydliadol a chymdeithasol, a meithrin ffyrdd o weithio sy'n chwalu'r rhain, er mwyn sicrhau cyfle cyfartal i bawb.

Rydyn ni'n hyrwyddo tegwch, cynhwysiant a pharch ar draws y diwydiant adeiladu ac yn ceisio modelu hyn ym mhopeth rydyn ni'n ei wneud yn fewnol.

Mae'r adroddiad hwn yn rhoi cipolwg pwysig ar degwch cyflog yn CITB. Er ein bod wedi gwneud cynnydd o ran cau'r bwlch, mae gwaith i'w wneud o hyd i sicrhau gwir gydraddoldeb rhwng y rhywiau yn y gweithle. Rydym wedi ymrwymo o hyd i'r nod hwn a byddwn yn parhau i flaenoriaethu tegwch cyflog fel maes ffocws allweddol, i sicrhau bod pawb yn gallu cyflawni eu potensial.

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

Tim Balcon
Chief Executive

Jennifer King
People Director