Cymru Wales

TEGWCH, CYNHWYSIANT A PHARCH

Y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau

Data'n gywir ar

5 Ebrill 2021

Pwy ydym ni

CITB yw'r **bwrdd hyfforddi diwydiant** ar gyfer y sector **adeiladu** yn Lloegr, yr Alban a Chymru. Rydym yn gweithio gyda diwydiant a'r llywodraeth i sicrhau bod gan y sector y **sgiliau a'r dalent** sydd ei angen i ffynnu, yn awr ac yn y dyfodol.

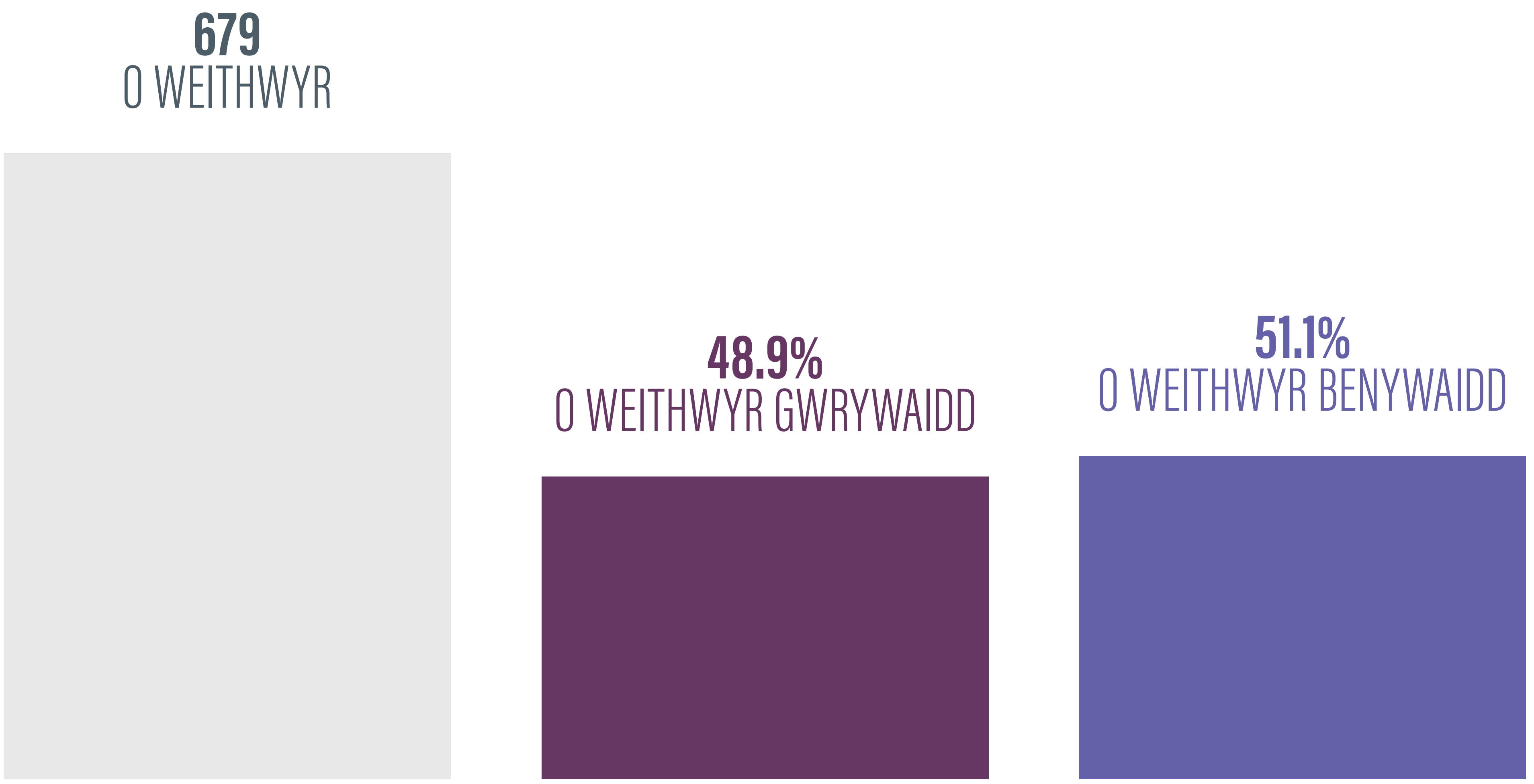
Ein gweledigaeth

I'r sector adeiladu ym Mhrydain fod â dull **cydnabyddedig, o'r radd flaenaf ac arloesol** i ddatblygu ei weithlu i ddarparu ansawdd yn yr amgylchedd adeiledig.

Ein bwriad

Denu a chefnogi datblygiad pobl i adeiladu Prydain well.

Mae CITB yn cynnwys:



Beth yw bwlch cyflog rhwng y rhywiau?

Mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn fesur o'r gwahaniaeth rhwng enillion cyfartalog gweithwyr gwrywaidd a benywaidd yn y sefydliad.

Gofynion

O 2017, rhaid i unrhyw sefydliad yn y DU sy'n cyflogi **250** neu fwy o weithwyr gyhoeddi ac adrodd ar ffigurau penodol am eu cyflog rhyw yn flynyddol. Mae'r rhain yn cynnwys yr ystadegau isod, sy'n ymwneud â gweithwyr sy'n cael cyflog llawn.

- **Y gyfradd tâl gymedrig yr awr**
  - y gwahaniaeth rhwng cyfraddau tâl fesul awr ar gyfartaledd
- **Y gyfradd gyflog ganolrifol yr awr**
  - gwahaniaeth pwynt canol y tâl fesul awr
- **Y tâl bonws cymedrig**
  - y gwahaniaeth mewn taliadau bonws cyfartalog a dderbyniwyd
- **Tâl bonws canolrifol**
  - gwahaniaeth y pwynt canol o daliadau bonws
- **Y rhai y dyfarnwyd tâl bonws iddynt**
- **Niferoedd a chanran y gweithwyr mewn bandiau tâl chwartel**
  - o chwartel is, canol is, canol uwch a chwartel uchaf.

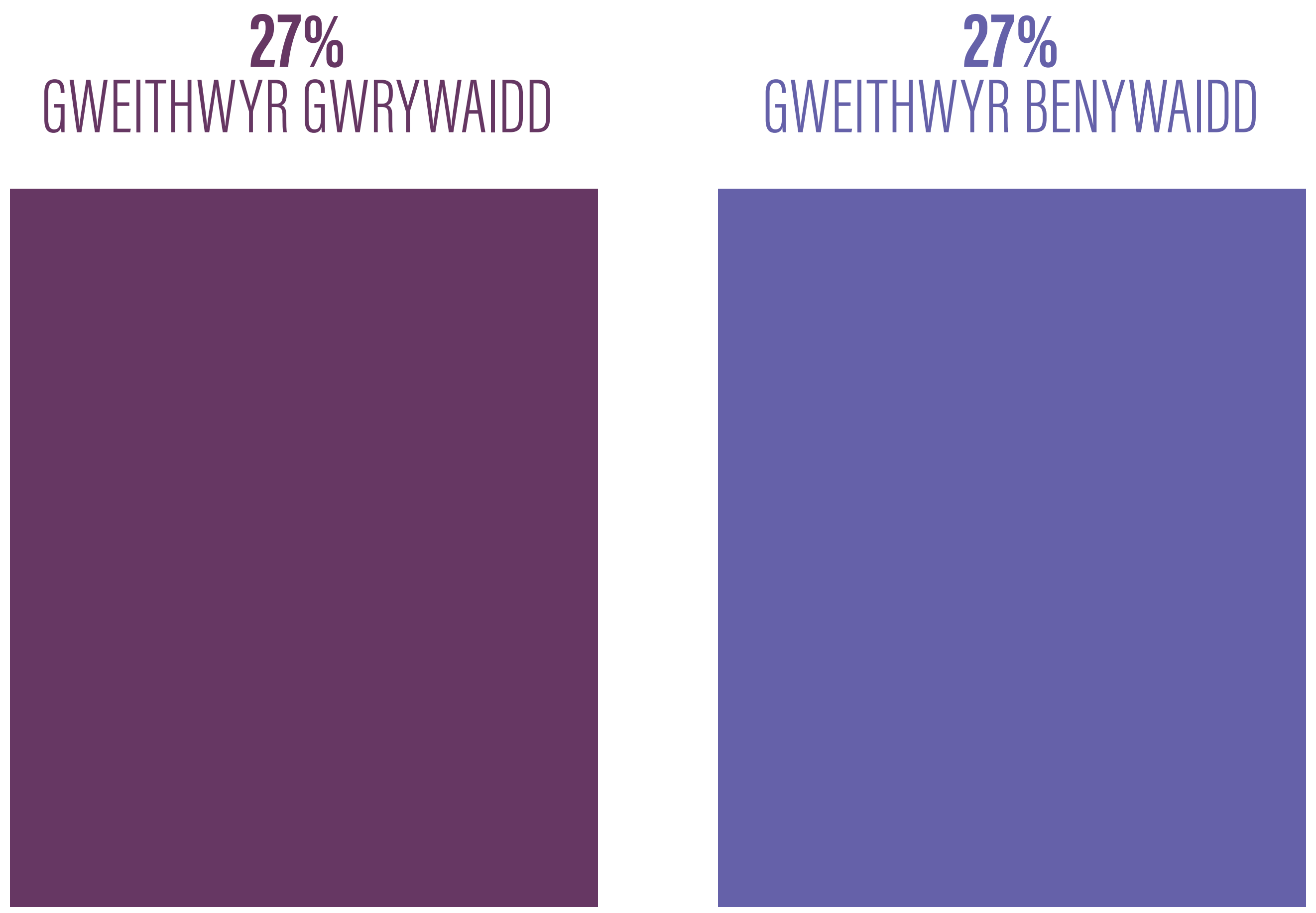
Mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn wahanol i gyflog cyfartal. Mae cyflog cyfartal yn delio â'r gwahaniaethau cyflog rhwng dynion a menywod sy'n cyflawni'r un swyddi, swyddi tebyg, neu waith o werth cyfartal.

Nid yw cael **bwlch cyflog rhwng y rhywiau** o reidrwydd yn golygu bod cyflogwr wedi torri'r darpariaethau cyflog cyfartal. Mae hyn oherwydd nad yw'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn cael ei achosi dim ond gan gyflogwyr sy'n talu cyflogau gwahanol i ddynion a menywod yn yr un swydd. Efallai y bydd gan gyflogwr sy'n darparu cyflog cwbl gyfartal rhwng dynion a menywod yn yr un swydd fwlch cyflog mawr o hyd.

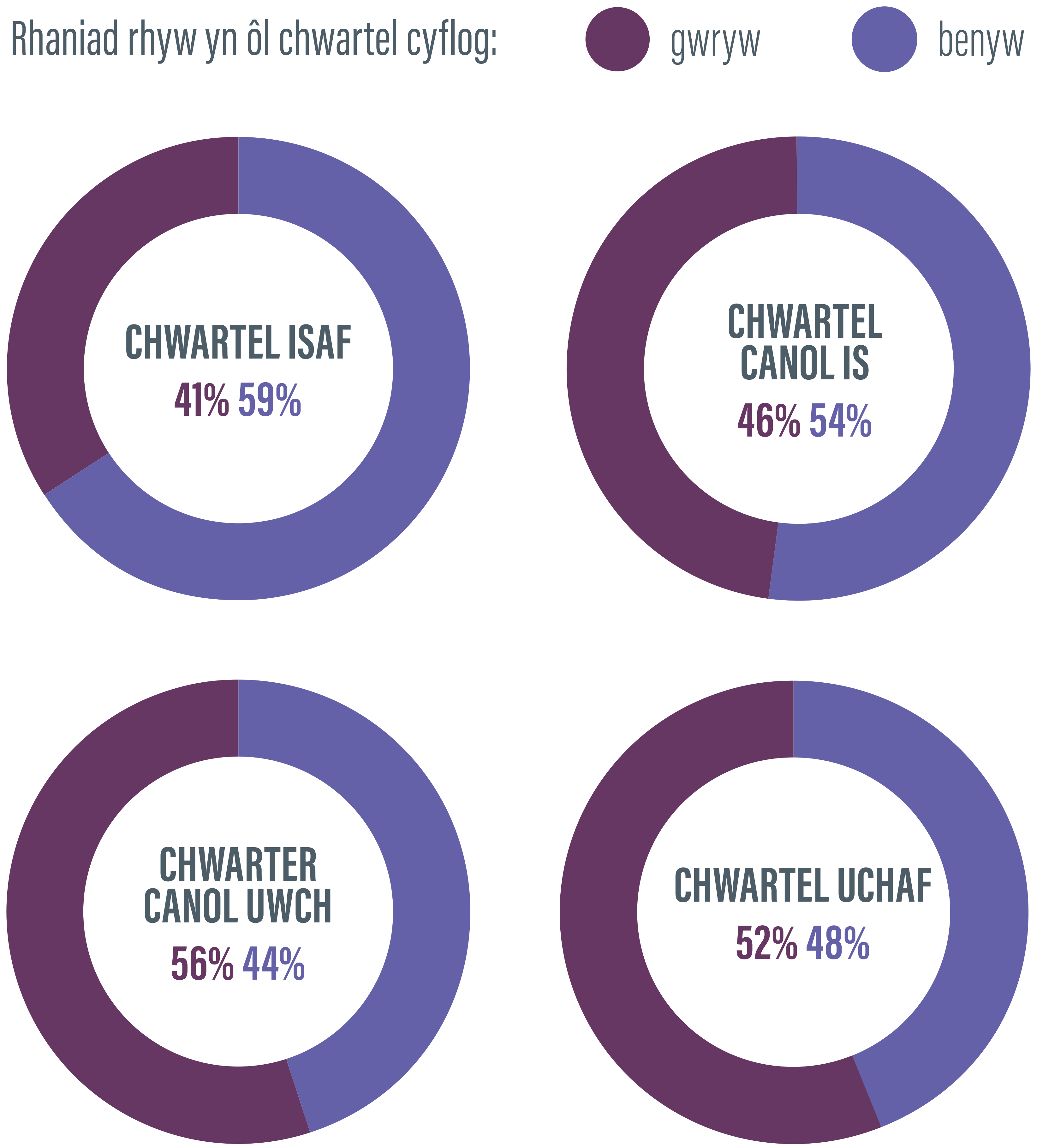
Gwybodaeth allweddol

MESUR	CYMEDRIG 2021	CANOLRIF 2021	CYMEDRIG 2020	CANOLRIF 2020
BWLCH CYFLOG	6.2%	5.7%	8.3%	6.4%
BWLCH BONWS	10%	15.2%	10.2%	15.9%

Cyfran y gweithwyr sy'n cael bonws*



Rhaniad rhyw yn ôl chwartel cyflog:

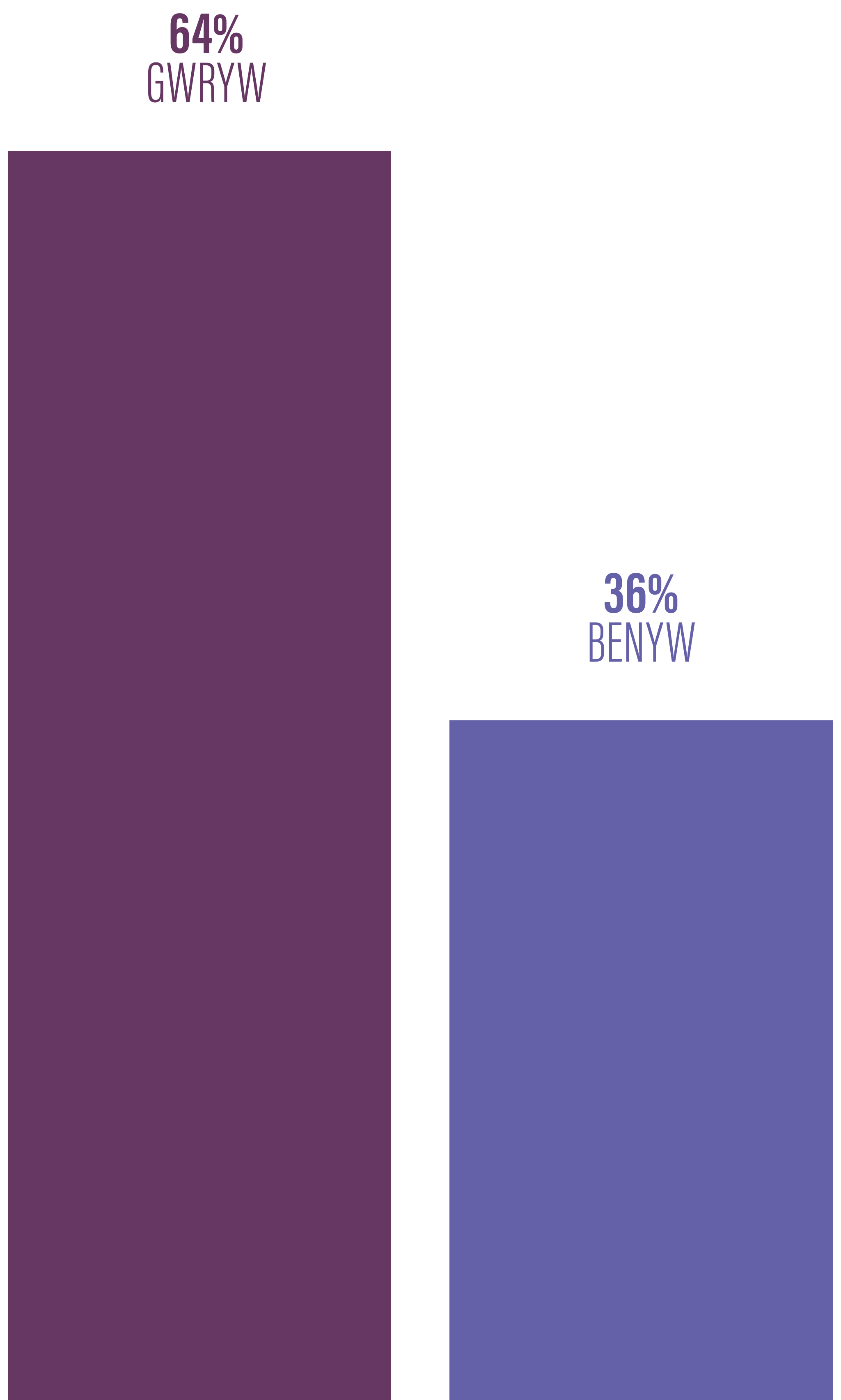


*Cafodd tâl perfformiad ei rewi ar gyfer yr holl weithwyr mewn ymateb i COVID-19. Mae'r taliadau bonws a dalwyd i weithwyr yn yr adroddiad hwn yn ymwneud â'r flwyddyn berfformiad blaenorol.

Pam bod gennym fwlch cyflog rhwng y rhywiau?

Mae'r data'n dangos ein bod wedi gwella, ac felly wedi lleihau, ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau ers y flwyddyn ddiwethaf. Fodd bynnag, gan fod bwlch o hyd, mae'r adroddiad yn tynnu sylw at feysydd ble gallwn weithredu i helpu i gau'r bwlch hwn.

Cyfran y 50 o weithwyr ar y cyflog uchaf:



Mae'r dadansoddiad yn cadarnhau:

- Mae gennym fwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau o **6.2%** – gostyngiad o 2.2%
- Ein bwlch canolrifol mewn perthynas â chyflog yw **5.7%** – gostyngiad o 0.7%.

O'r 50 o weithwyr cyflogedig uchaf ym mis Ebrill 2021, mae 64% yn weithwyr gwrywaidd. O ran cyfran gyffredinol pob rhyw, gellir dod o hyd i 56% o'r boblogaeth wrywaidd yn y sefydliad yn y chwarteli canol uwch a'r chwarteli uchaf mewn cyferbyniad â dim ond 44.3% o weithwyr benywaidd. Gellir gweld y gwrthwyneb yn y chwarteli isaf sydd wedi dylanwadu ar y bwlch cyflog.

O hyn, mae'n amlwg bod yn rhaid i ni roi pwyslais cryfach ar sicrhau bod llwybrau a chefnogaeth glir ar gael i annog mwy o fenywod i ymgymryd â rolau arweinyddiaeth.

Y gyfradd gymedrig yr awr yw'r cyflog cyfartalog yr awr ar draws y sefydliad cyfan, ac felly, mae'r cyfrifiad bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau yn cymharu cyflog sylfaenol yr awr yr holl weithwyr, gan gynnwys taliadau arian parod a lwfansau.

Cyfrifir y gyfradd ganolrifol yr awr trwy restru'r holl weithwyr o'r cyflog uchaf i'r cyflog isaf a chymryd y cyflog fesul awr ar y pwynt canol, felly'r bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau yw'r gwahaniaeth rhwng cyflog dynion a menywod ar y pwynt hwnnw.

Pam bod gennym fwlch cyflog bonws rhwng y rhywiau?

Mae'r dadansoddiad yn cadarnhau:

- Mae gennym fwlch cyflog bonws cymedrig o **10%** – gostyngiad o 0.2%
- Ein bwlch canolrifol mewn perthynas â thâl bonws yw **15.2%** – gostyngiad o 0.7%
- Mae canran y gweithwyr gwrywaidd a benywaidd sy'n cael bonws yn gyfartal ar **27%**.

Mae taliadau bonws yn cael eu talu fel canran o'r cyflog gwirioneddol.

Mae hyn yn effeithio ar y bwlch cyflog bonws:

- Wrth i fwy o ddynion lenwi swyddi uwch yn y cwmni, mae'r swm a delir mewn taliadau bonws i ddynion yn debygol o fod yn uwch
- Bydd rhan o'r bwlch bonws hefyd yn ganlyniad i'r taliadau bonws rhan-amser is. Yn 2020-21, talwyd 4% o fonwsau i weithwyr rhan-amser. Roedd chwe gweithiwr benywaidd yn rhan amser ac un gweithiwr gwrywaidd rhan-amser yn cael bonws.

Sut rydyn ni'n mynd i'r afael â bwlch cyflog rhwng y rhywiau

Mae presenoldeb menywod sy'n gweithio ym maes adeiladu yn gyffredinol ar gynnydd. Mae 37% o'r unigolion sy'n newydd i'r diwydiant a ddaeth o addysg uwch yn fenywod. Er bod hyn yn newyddion cadarnhaol, rydym am sicrhau bod y diwydiant yn cael ei gyflwyno fel lle teg a chroesawgar, sy'n annog amrywiaeth, ac mae'n bwysig ein bod yn arwain trwy esiampl.

Er gwaethaf cynnydd, mae yna feysydd o hyd lle gallwn wella. Ymhlith yr heriau niferus y mae COVID-19 wedi'i gyflwyno i ni, mae ymchwil wedi dweud wrthym ei fod wedi cael effaith anghymesur ar fenywod yn y gweithle, ac, o ganlyniad, mae wedi effeithio'n negyddol ar gynnydd tuag at gydraddoldeb rhwng y rhywiau. Mae hyn oherwydd yr effeithir ar gyfran fwy o swyddi y mae menywod yn eu cyflawni, baich cyfrifoldebau gofalu di-dâl yn cael eu hysgwyddo gan fenywod, a'r effaith ddilynol y mae hyn wedi'i chael ar eu gallu i gymryd rhan mewn gwaith â thâl yn ystod y pandemig.

Yn CITB buom yn gweithio'n galed i gynnig cefnogaeth a hyblygrwydd ychwanegol i'r holl gydweithwyr i'w galluogi i reoli cydbwysedd ymrwymiadau gwaith a bywyd yn ystod yr adeg heriol hon, ond rydym yn cydnabod bod angen gweithredu i sicrhau nad yw'r ffactorau hyn yn parhau i ehangu'r bwlch cyflog presennol rhwng y rhywiau. Mae ein strategaeth pobl wedi ymgorffori'r hyn a ddysgwyd yn ychwanegol o'r cyfnod hwn i sicrhau bod ein ffyrdd o weithio, cyfleoedd a pholisïau yn cefnogi ac yn hyrwyddo cyfle cyfartal i bawb.

Ffyrdd newydd o weithio

Mae ein nod o ddatblygu gweithle cysylltiedig a chynhwysol yn cael ei gryfhau ymhellach trwy'r symudiad i roi mwy o hyblygrwydd i'r holl gydweithwyr trwy gyflwyno ein canllaw gweithio hybrid. Mae'r 18 mis diwethaf wedi dangos i ni fod ffyrdd craffach o gyflawni yn ein rolau. Edrychwn ymlaen at groesawu'r newid hwn a gweld y buddion a ddaw yn sgil hyn i gydweithwyr, ac i allu'r sefydliad i ddatblygu tîm amrywiol a chynhwysol.

Datblygiad pobl

Mae elfen allweddol o'n cynlluniau ar gyfer pobl yn canolbwyntio ar ddysgu, cynnydd a datblygiad, gyda'r neges allweddol yn canolbwyntio ar yr elfen bod yr holl gydweithwyr yn cael eu cefnogi i gyrraedd eu potensial o ran perfformiad. Mae anghenion unigol yn cael eu bwydo i mewn i gynllun hyfforddiant blynyddol sy'n ein galluogi i ddynodi bylchau, cyfleoedd ar gyfer olyniaeth a'n helpu i fapio llwybrau gyrfa.

Diwylliant a'n amgylchedd

Gwyddom y bydd yr amgylchedd rydyn ni'n ei greu i'n cydweithwyr yn helpu i bennu lefel wirioneddol y cyfle a'r cynwysoldeb rydyn ni'n ei arddangos, ac mae'r cwmpas hwnnw'n ehangach na rhyw yn unig. Mae datblygiad ein strategaeth lles yn edrych ar sut y gallwn fod ein gorau yn y gwaith ac yn canolbwyntio ar sut rydym yn ymddwyn tuag at ein hunain ac eraill. Gall ymgyrchoedd penodol sy'n canolbwyntio ar feysydd fel ymwybyddiaeth am ddiwedd y mislif a gwneud addasiadau rhesymol i bawb helpu i sicrhau ein bod yn adeiladu ar groesawu ein gwahaniaethau a'u derbyn, a chreu amgylchedd lle mae pawb yn gyffyrddus i fod eu hunain yn y gwaith.

Sylwadau i gloi

Gwyddom fod y bwlch cyflog rhwng y rhywiau'n fwy nag ond cyflog. Mae'n ymwneud â chreu ymwybyddiaeth o rwystrau sefydliadol a chymdeithasol, darparu cefnogaeth ac addysg i dorri'r rhwystrau hyn i lawr, a sicrhau cydraddoldeb o ran cyfleoedd i'n cydweithwyr. Rydym yn parhau i hybu deialog agored ar bynciau sy'n helpu i hybu poblogaeth amrywiol, ac agor cyfloedd i gydweithwyr ddysgu a datblygu ar ystod o faterion sy'n hybu tegwch, cynhwysiant a pharch ar draws ein gweithle.

Mae'n anochel y bydd y ffordd yr ydym yn cynnal ein gweithlu ein hunain yn cael effaith ar sut mae gweddill y diwydiant yn dod ynghyd ar y mater pwysig hwn. Am y rheswm hwn, rydym yn parhau i groesawu'r adrodd gorfodol hwn, sy'n helpu i godi ymwybyddiaeth ac yn cyfrannu at yr ymdrechion cyffredinol i fynd i'r afael â'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Wrth i ni gynefino â phatrymau a rhythmau newydd bywyd ar ôl COVID-19, ac unrhyw heriau neu gyfleoedd a ddaw yn ei sgîl, mae tegwch a chynhwysiant yn parhau i fod ar flaen ein nodau. Rydym yn awyddus i adolygu'r effaith y bydd mesurau newydd fel gweithio hybrid yn ei chael, ac edrychwn ymlaen at wylio ein gweithlu'n datblygu, gan dyfu o nerth i nerth yn eu gyrfaoedd unigol.

Cadarnhawn fod y wybodaeth sydd wedi'i chynnwys yn yr adroddiad hwn yn gywir ac yn bodloni gofynion Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Gwybodaeth ar y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau) 2017.

Tim Balcon	Jennifer King
Prif Weithredwr	**Cyfarwyddwr Pobl**

Mae'r data yn yr adroddiad hwn yn dilyn y fformat fel y'i diffinnir gan Swyddfa Cydraddoldeb y Llywodraeth ac felly mae'r wybodaeth am y rhaniad dynion/menywod yn seiliedig ar yr hyn sydd gennym ar gofnod ar gyfer pob cydweithiwr. Rydym yn cydnabod nad yw hyn yn cyfeirio'n benodol at y rhai sy'n dynodi eu bod yn drawsrywiol neu'r boblogaeth nad yw'n ddeuol er y byddem yn croesawu'r cyfle i ehangu amrywiaeth y canllawiau adrodd yn y dyfodol.