

Adroddiad Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau CBAC 2020

Yn ôl gofynion y gyfraith mae'n rhaid i CBAC gyhoeddi adroddiad bwlch cyflog rhwng y rhywiau bob blwyddyn. Mae'r adroddiad hwn yn berthnasol i ddyddiad cipolwg 5 Ebrill 2020.

5.5% yw'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau cymedrig i CBAC.

12.5% yw'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau canolrif i CBAC.

Nid yw'r bylchau cyflog bonws rhwng y rhywiau cymedrig a chanolrif yn berthnasol i CBAC gan nad oes system o daliadau bonws ar waith.

Chwarteli cyflog yn ôl y rhywiau: cyfraneddau o wrywod a benywod ym mhob chwartel

Chwartel	Gwrywod	Benywod	Disgrifiad
Chwartel Uchaf (75-100%)	46%	54%	Yn cynnwys pob gweithiwr y mae ei gyfradd tâl yn ôl yr awr safonol yn ei roi uwchben y chwartel uwch
Chwartel Canol Uchaf (51-75%)	53%	47%	Yn cynnwys pob gweithiwr y mae ei gyfradd tâl yn ôl yr awr safonol yn ei roi uwchben y canolrif ond ar neu islaw'r chwartel uchaf
Chwartel Canol Isaf (26-50%)	40%	60%	Yn cynnwys pob gweithiwr y mae ei gyfradd tâl yn ôl yr awr safonol yn ei roi uwchben y chwartel isaf ond ar neu islaw'r canolrif
Chwartel Isaf (0-25%)	37%	63%	Yn cynnwys pob gweithiwr y mae ei gyfradd tâl yn ôl yr awr safonol yn ei roi ar neu islaw'r chwartel isaf

Defnyddiwyd y methodolegau safonol a ddefnyddiwyd yn Neddf Cydraddoldeb 2010 (Gwybodaeth am y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau) Rheoliadau 2017 i gyfrifo'r ffigurau a nodwyd uchod.

Yn ôl y gyfraith, mae'n rhaid i wrywod a menywod dderbyn tâl cyfartal am y canlynol:

- yr un gwaith neu waith sy'n debyg iawn
- gwaith y mae cynllun gwerthuso swyddi yn nodi ei fod yn gywerth
- gwaith o werth cyfartal

Ymrwymodd CBAC i'r egwyddor cyfleoedd cyfartal ac i drin pob gweithiwr yr un fath, waeth beth fo'i ryw, hil, crefydd neu greddo, oedran, priodas neu bartneriaeth sifil, beichiogrwydd/mamolaeth, cyfeiriadedd rhywiol, ailbennu rhywedd neu anabledd. Mae proses Gwerthuso Swyddi ddadansoddol glir ar waith yn CBAC, sy'n cynnig sicrwydd y telir gweithwyr yn gyfartal am gyflawni'r un gwaith neu waith cywerth, waeth beth fo'u rhyw (neu unrhyw un o'r nodweddion eraill a nodir uchod).

Mae CBAC yn hyderus felly nad yw ei fwlch cyflog rhwng y rhywiau'n deillio o dalu'n wahanol i wrywod a benywod am yr un gwaith neu am waith cywerth. Caiff ffactorau sy'n lliniaru eu hystyried wrth drafod y bwllch cyflog rhwng y rhywiau, megis:

- Mae sawl swydd seiliedig ar dechnoleg wedi'u cynnwys yn y chwarter canol uchaf. Yn ôl ffigurau'r llywodraeth am 2019 menywod yw 16.4% yn unig o'r holl gyflogeion mewn swyddi proffesiynol TGCh gan gynrychioli dim ond 19% o raddedigion astudiaethau cyfrifiadur. Mae'n anorfod y bydd yr ystadegau hyn yn effeithio ar y gallu i recriwtio menywod i'r mathau hyn o swyddi.
- Yn nodweddiadol, swyddi rhan-amser sy'n denu menywod gan eu bod am weithio'n hyblyg.
- Cymysgedd unigolion y telir cyflog mamolaeth statudol iddynt ar y dyddiad cipolwg, sydd felly ddim wedi'u cynnwys fel cyflogeion perthnasol cyflog llawn.

Mae'r tabl sy'n dynodi chwarteri cyflog yn ôl y rhywiau yn dangos gweithlu CBAC mewn pedwar grŵp cyfartal yn seiliedig ar gyfraddau tâl yn ôl yr awr.

Un o nodweddion allweddol ein gweithlu yw'r ffaith bod yma fwy o fenywod na gwrywod yn y chwarter uchaf o gyfraddau tâl yn ôl yr awr a bod rhaniad cymharol gyfartal wrth gyfuno Chw1 a Chw2 (49.5% o'r chwarteri Uchaf a Chanol Uchaf yn wrywod, a 50.5% yn fenywod). Yn y chwarteri hyn mae swyddi rheoli yn ogystal â swyddi y mae angen iddyn nhw gael profiad addysgu diweddar a pherthnasol. Yn ôl y data mae cydbwysedd o ran recriwtio i'r swyddi hyn yn nhermau'r niferoedd o wrywod a benywod.

Er bod bwllch cyflog rhwng y rhywiau CBAC yn cymharu'n ffafriol â busnesau eraill ar draws economi cyfan y DU, nid yw CBAC yn hunanfodlon yn hyn o beth ac ymrwymodd i wneud popeth y gall i leihau'r bwllch.

I hyrwyddo amrywiaeth rhwng y rhywiau, mae CBAC wedi ymrwymo i weithredu fel a ganlyn o ran holl rannau ei weithlu:

- nodi unrhyw rwystrau i gydraddoldeb rhywiol i lywio blaenoriaethau i weithredu arny'n nhw
- monitro'r cyfraneddau o wrywod a benywod yn gadael y sefydliad a'u rhesymau dros adael
- monitro niferoedd y gwrywod a benywod ym mhob rôl a band cyflog
- monitro cymeriant trefniadau gweithio hyblyg yn ôl rhyw a lefel yn y sefydliad
- monitro cyfrannedd y gwrywod a benywod sy'n dychwelyd i'w swydd wreiddiol ar ôl cyfnod mamolaeth neu gyfnod absenoldeb riant arall.

Mae CBAC wedi ymrwymo hefyd i adrodd yn ôl yn flynyddol ar yr hyn mae'n ei wneud i leihau'r bwloch cyflog rhwng y rhywiau a'r cynnydd a wneir yn hyn o beth.

Gallaf i, Ian Morgan, Prif Weithredwr, gadarnhau bod y wybodaeth yn y datganiad hwn yn gywir.

Llofnod

A handwritten signature in black ink that reads "Ian Morgan". The signature is written in a cursive, flowing style.

Dyddiad: 29 Medi 2021