

Adroddiad The Wallich Ar y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau

Rydym yn croesawu ac yn gefnogol o ofynion y Llywodraeth i sefydliadau mawr orfod bod yn fwy tryloyw ynglŷn â chyflogau'r rhywiau. Gwerthoedd The Wallich yw bod yn ddewr, yn benderfynol, yn ddilys, yn dosturiol ac yn seiliedig ar gymuned. Drwy fod felly, rydym yn ymrwymo i sicrhau bod pawb sy'n gysylltiedig â'r sefydliad yn cael cyfle cyfartal lle bo cynnydd yn seiliedig ar ddawn, nid ar sail rhyw nac amgylchiadau.

Beth yw'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau?

Bwlch cyflog rhwng y rhywiau yw'r gwahaniaeth yn y cyflog cyfartalog rhwng dynion a menywod mewn gweithle, sydd wedi'i fynegi mewn perthynas ag enillion dynion.

Mae'n wahanol i gyflog cyfartal, sy'n golygu bod yn rhaid inni dalu'r un faint i ddynion a menywod am wneud gwaith cyfatebol neu debyg. Mae The Wallich wedi sefydlu rolau a graddau diffiniedig er mwyn sicrhau cydraddoldeb cyflog.

Mae'n bwysig dweud nad yw bod â bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn golygu bod yna wahaniaethu anghyfreithlon. Fe ddisgwylir i'r rhan fwyaf o sefydliadau ddangos bwlch cyflog, am nifer o resymau gwahanol, gyda rhai ohonynt yn ganlyniad i ddylanwadau ehangach megis ffactorau economaidd, diwylliannol, cymdeithasol ac addysgol.

Pam bod angen inni adrodd ar y bwlch cyflog?

Fel sefydliad sydd â dros 250 o weithwyr perthnasol ar y dyddiad ciplun, sef 5^{ed} Ebrill 2021 mae'n ofynnol inni, dan Reoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Gwybodaeth am y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau) 2017, gyhoeddi ein hadroddiad ar y bwlch cyflog. Rhaid i'r data hwn gael ei gyhoeddi ar wefan y Llywodraeth ac ar ein gwefan ni ein hunain.

Beth sy'n cael ei gyfrifo?

Rhaid i gyflogwyr gyhoeddi chwe chyfrifiad sy'n dangos eu:

1. Bwlch cyflog cyfartalog rhwng y rhywiau fel cyfartaledd cymedrig gweithwyr cyflog llawn perthnasol;
2. Bwlch cyflog cyfartalog rhwng y rhywiau fel cyfartaledd canolrifol gweithwyr cyflog llawn perthnasol;
3. Bwlch cyflog rhwng y rhywiau o ran bonws cyfartalog fel cyfartaledd cymedrig gweithwyr perthnasol;
4. Bwlch cyflog rhwng y rhywiau o ran bonws cyfartalog fel cyfartaledd canolrifol gweithwyr perthnasol;
5. Cyfran y cyflogeion gwrywaidd perthnasol sy'n cael tâl bonws a chyfran y cyflogeion benywaidd perthnasol sy'n cael tâl bonws;
6. Cyfran y cyflogeion gwrywaidd a benywaidd cyflog llawn perthnasol o'u rhannu'n bedwar grŵp, yn nhrefn y cyflog isaf i'r uchaf, y cyfeirir atynt fel chwarteli.

Canlyniadau The Wallich

Cyfradd gyflog gros yr awr	Dynion	Menywod	Gwahaniaeth
Cymedrig	£12.02	£11.88	1%
Canolrifol	£10.96	£10.96	0%

Y gwahaniaeth cymedrig rhwng cyflog dynion a menywod yw 1% o blaid dynion, ac nid oes dim newid yn y bwlch y gwnaethom adrodd arno ar gyfer 5^{ed} Ebrill 2020 sy'n golygu nad yw'r bwlch yn tyfu.

Y gwahaniaeth canolrifol rhwng yr hyn a delir i ddynion ac i fenywod yw 0%. Caiff y wybodaeth am y gyfradd yr awr ei threfnu o'r isaf i'r uchaf ar gyfer dynion a menywod a'r canolrif yw'r rhif canol. Mae'r ffigur hwn yn dangos bod y cyflog arferol ar gyfer dynion a menywod yr un fath.

Dylech nodi wrth ddarllen y wybodaeth hon fod gofyn cynnwys aberthau cyflog yn y cyfrifiad hwn. Yn The Wallich mae hyn yn cynnwys talebau gofal plant a'r cynllun beicio i'r gwaith. Caiff y gwaith cyfrifo a dadansoddi ei wneud gan ddefnyddio'r cyflog net a gaiff staff yn unol â'r canllawiau.

Cyflog Bonws	Dynion	Menywod	Gwahaniaeth
Cymedrig	£666.67	£562.50	15.6%
Canolrifol	£500.00	£500.00	0%
Cyfran y gweithwyr perthnasol a gafodd Fonws	2.65%	3.11%	

Nid yw The Wallich yn rhedeg cynllun bonws gwarantedig ar sail perfformiad unigolion. Yn hytrach yn ystod y cyfnod tâl bonws perthnasol ar gyfer yr adroddiad hwn gwnaeth The Wallich y taliadau bonws canlynol:

1. Dyfarndal Gwasanaeth Hir ar gyfer y cyflogeion hynny oedd wedi cwblhau naill ai 10 mlynedd o wasanaeth (gwerth £500) neu 20 mlynedd o wasanaeth (gwerth £1000).

Mae'r ffigurau canolrifol ar gyfer y bwlch bonws cyflog yn awgrymu nad oes fawr o wahaniaeth rhwng gwerth arferol y taliadau bonws y mae cyflogeion perthnasol gwrywaidd a benywaidd yn eu derbyn. Fodd bynnag mae'r ffigur cymedrig yn awgrymu i nifer uwch o ddynion nag o fenywod yn y sefydliad dderbyn taliadau bonws sy'n fwy na'r ffigur hwn. Mae'r sefyllfa hon yr un fath â'r llynedd a'r unig ddylanwad ar y ffigur yw nifer y bobl sydd wedi cyrraedd pen-blwyddi naill ai wasanaeth 10 neu 20 mlynedd yn ystod y cyfnod hwn.

Mae cyfran y cyflogeion perthnasol a dderbyniodd daliad bonws yn ystod y cyfnod cyflog perthnasol yn isel, yn enwedig o'i chymharu â ffigurau'r llynedd, ac fel uchod yr unig reswm am hyn yw oherwydd i'r bonysau a gyflwynwyd yn ystod y cyfnod hwn fod yn gysylltiedig â hyd gwasanaeth. Yn gymesur, fe wnaeth mwy o gyflogeion benywaidd perthnasol gyrraedd naill ai pen-blwyddi 10 neu 20 mlynedd yn ystod y cyfnod cyflog hwn na chyflogeion gwrywaidd, gydag 8 o fenywod yn cael bonws a 4

o ddynion. Nid oedd dim cyfeiriad at ryw nac unrhyw nodwedd arall wrth ddyfarnu'r bonysau hyn.

Chwartzel	Chwartzeli (Cyfradd Cyflog Gros yr Awr)		Dynion	Menywod
1	£0.00	i £10.18	43.43%	56.57%
2	£10.18	i £10.96	31.31%	68.69%
3	£10.96	i £11.92	40.40%	59.60%
4	£11.92	i £42.38	35.71%	64.29%

Ar gyfer y cyfrifiadau chwartzeli, mae cyfraddau cyflog yr awr ar gyfer cyflogaion perthnasol cyflog llawn wedi eu trefnu o'r isaf i'r uchaf, a'u grwpio wedyn yn bedwar chwartzel. Mae'r ffigurau hyn yn dangos pa ganran o staff benywaidd a gwrywaidd sydd ym mhob un o'r pedwar chwartzel, a pha amrediad cyflog yr awr y mae'r chwartzeli hynny yn ei gwmpasu.

Ar draws y cyflogaion perthnasol cyflog llawn yn The Wallich ar y dyddiad ciplun, roedd 62.28% yn fenywod a 37.72% yn ddynion. Petai menywod wedi eu dosbarthu'n gyfartal ar draws y bandiau cyflog, byddem yn disgwyl gweld 62.28% ym mhob chwartzel.

Mae'r ffigurau hyn yn dangos bod cyflogaion benywaidd wedi eu tangynrychioli ychydig yn chwartzeli 1 a 3, a bod ganddynt rywfaint o or-gynrychiolaeth yn chwartzeli 2 a 4.

Beth sydd wedi newid ers inni adrodd y tro diwethaf?

Oherwydd pandemig Covid-19, cafodd yr adroddiad diwethaf a ryddhaom ei gyhoeddi chwe mis yn ôl, ac roedd yn ymwneud ag Ebrill 2020 felly mae yna'n dal flwyddyn rhwng y ddwy set ddata. Yn ystod yr amser hwn, ni fu newid mawr yn y data'r ydym wedi adrodd arno. Mae ein bwlch canolrifol yn dal i fod yn 0%, ac rydym yn falch iawn o hynny, ac mae'r bwlch cymedrig wedi aros yr un fath ar 1%. Hoffem weld y bwlch cymedrig hwn yn dychwelyd i 0%, ond rydym yn falch nad yw wedi cynyddu ymhellach nag 1%.

O ran ein bwlch taliadau bonws, unwaith eto, mae'r bwlch cyflog canolrifol wedi aros ar 0%. Er bod yna fwlch canolrifol o 15.6% o blaid gweithwyr gwrywaidd, y rheswm am hyn yw am mai dim ond pedwar gweithiwr gwrywaidd a dderbyniodd ddyfarniad am wasanaeth hir, gydag un o'r rheini yn cael y dyfarniad 20 mlynedd, tra bod wyth menyw wedi cael dyfarniad am wasanaeth hir, ond dim ond un o'r rhain oedd yn wobwr 20 mlynedd. Yn hanesyddol, gwelsom y bwlch hwn yn siglo rhwng bod o blaid staff gwrywaidd a staff benywaidd mewn gwahanol flynyddoedd, yn seiliedig yn unig ar faint o bobl sy'n cyrraedd y pen-blwyddi gwasanaeth pwysig hyn o un flwyddyn i'r

llall. Rydyn ni'n falch iawn, yn ystod y cyfnod hwn, fod 10 o weithwyr wedi cyrraedd eu pen-blwyddi gwasanaeth 10 mlynedd, a bod 2 arall wedi cyrraedd 20 mlynedd.

O safbwynt y data chwarteli, gwelwyd gostyngiad yn nifer y cyflogeion benywaidd yn y chwartel isaf, i lawr o 58.33% i 56.67%. Mae hyn yn golygu bod cyflogeion gwrywaidd yn dal i fod â gor-gynrychiolaeth yn y chwartel hwn o'i gymharu â chanran y cyflogeion gwrywaidd a benywaidd sy'n gweithio yn The Wallich. Mae nifer y cyflogeion benywaidd yn y chwartel canol uwch wedi cwmpo ymhellach o 66.66% i 59.6%. Er bod 59.6% yn agosach i gyfran y cyflogeion benywaidd sydd yn y sefydliad, hwn yw'r ail adroddiad dilynol lle'r ydym wedi adrodd am gwmp yn y chwartel hwn, ac felly fe ddylai hwn gael ei fonitro ymhellach. Fodd bynnag, rydym wedi gweld cynnydd yng nghynrychiolaeth y menywod yn y chwartel uchaf, ac o'r herwydd mae'r chwartel hwn yn adlewyrchu demograffeg ein gweithle yn well.

Beth allwn ni ei wneud i roi sylw i'r bwloch?

Rydyn ni'n dal i fod yn gyflogwr teg, fel y tystia ein dilysiadau allanol, megis Buddsoddwyr mewn Pobl, a drwyddi draw, rydyn ni'n hapus â'r ffigurau yn ein hadroddiad. Rydym yn gosod ein strwythurau cyflog, ein polisïau, ein hymarferion recriwtio a'n hyfforddiant heb ragfarn tuag at y naill ryw na'r llall nac unrhyw nodwedd arall. Rydym hefyd yn hyrwyddo ein polisïau i gynorthwyo ein staff gwrywaidd a benywaidd i gael y cydbwysedd cywir rhwng bywyd a gwaith a'r cyfleoedd datblygu gyrfa iawn.

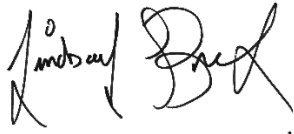
Er Ebrill 2021 buom yn talu ein staff yn unol â'r Cyflog Byw Gwirioneddol, ac or herwydd, mae'r cynnydd cyson yng ngwerthoedd cymedrig a chanolrifol y cyfraddau yr awr wedi parhau. Disgwylwn i hyn gael ei adlewyrchu hyd yn oed yn well yn y data a gyflwynir ar gyfer y dyddiad ciplun ym mis Ebrill 2022.

Mae ein ffocws cadarn ar Gydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn parhau, gyda lansiad ein strategaeth a'r cynllun gweithredu cysylltiedig, gyda'r nod o sicrhau ein bod yn sefydliad gwir gynrychioliadol ar draws yr holl nodweddion, ac ar bob lefel.

Fel yr adroddwyd yn flaenorol, byddwn yn cyflwyno ein hadroddiad nesaf ar y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau ar ddechrau blwyddyn ariannol 2022/23, mewn cwpl o fisoedd, fel ein bod yn gweld data sy'n agosach at yr amser real. Mae hyn yn golygu y gallwn adnabod ynghynt unrhyw newidiadau negyddol yn y data yr adroddwn arno a gweithredu cynlluniau a newidiadau ynghynt na delio â data sydd rhwng 12 a 24 mis oed, fel sy'n digwydd ar hyn o bryd.

Datganiad Ategol

Ar ôl dilyn y canllawiau a gyflwynwyd gan Swyddfa Cydraddoldeb y Llywodraeth a'r canllawiau ategol a gyhoeddwyd gan ACAS a'r CIPD, gallwn gadarnhau bod y wybodaeth am y bwloch cyflog rhwng y rhywiau a gyhoeddwyd gan The Wallich yn gywir.



Lindsay Cordery-Bruce

Prif Swyddog Gweithredol