

Adroddiad The Wallich ar y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau

Rydym yn croesawu ac yn gefnogol o ofynion y Llywodraeth i sefydliadau mawr fod yn fwy tryloyw ynghylch cyflog rhwng y rhywiau. Gwerthoedd The Wallich yw bod yn ddewr, yn benderfynol, ddilys, tosturiol ac yn seiliedig ar gymuned. Wrth fod felly rydym yn ymrwymo i sicrhau bod gan bawb sydd ynghlwm â'r sefydliad gyfle cyfartal, ble mae cynnydd yn seiliedig ar dalent, nid yn ôl rhyw nac amgylchiadau.

Beth yw'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau?

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

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

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

Pam fod angen inni adrodd ar y bwlch cyflog?

Fel sefydliad sydd â thros 250 o weithwyr perthnasol ar y dyddiad ciplun, sef 5ed Ebrill 2020 mae'n ofynnol inni, dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 (Gwybodaeth am y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau) Rheoliadau 2017, gyhoeddi ein hadroddiad ar y bwlch cyflog. Rhaid i'r data yma gael ei gyhoeddi ar wefan y Llywodraeth, a'n gwefan ni ein hunain.

Beth sy'n cael ei gyfrifo?

Rhaid i gyflogwyr gyhoeddi chwe chyfrifiad yn dangos eu:

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

Canlyniadau The Wallich

Cyfradd Cyflog Gros yr Awr	Dynion	Menywod	Gwahaniaeth
Cymedrig	£11.18	£11.05	1%
Canolrifol	£10.18	£10.18	0%

Y gwahaniaeth cymedrig rhwng yr hyn mae dynion a menywod yn ei dderbyn yw 1% o blaid dynion, sydd yn gynydd yn y bwlch yma o'r 0.003883% ydoedd pan wnaethom adrodd ddiwethaf ar gyfer dyddiad ciplun 5ed Ebrill 2018. Mae hwn yn dueddiad y bydd angen inni gadw llygad arno a sicrhau pan fyddwn yn adrodd ar gyfer Ebrill 2021 nad yw wedi cynyddu.

Y gwahaniaeth canolrifol rhwng yr hyn y mae dynion a menywod yn ei dderbyn yw 0%. Mae'r wybodaeth am y gyfradd yr awr wedi ei threfnu o'r isaf i'r uchaf ar gyfer dynion a menywod a'r canolrif yw'r rhif yn y canol. Mae'r ffigur yma yn dangos bod y cyflog nodweddiadol ar gyfer dynion a menywod yr un fath.

Dylid nodi wrth ddarllen y wybodaeth hon ei bod hi'n ofynnol cynnwys Aberthau Cyflog yn y cyfrifiad yma. O fewn The Wallich mae hyn yn cynnwys talebau gofal plant a'r cynllun beicio i'r gwaith. Mae'r cyfrifiadau a'r dadansoddiad yn cael eu gwneud gan ddefnyddio'r cyflog net y mae staff yn ei dderbyn yn unol â'r canllawiau.

Tâl Bonws	Dynion	Menywod	Gwahaniaeth
Cymedrig	£437.10	£379.53	13.17%
Canolrifol	£250.00	£250.00	0%
Cyfran y Cyflogeion Perthnasol dderbyniodd Fonws	81.63%	86.72%	

Nid oes gan The Wallich gynllun bonws gwarantedig yn seiliedig ar berfformiad unigol. 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).
2. Bonws ar gyfer yr holl gyflogeion oedd yn gyflogedig ym mis Tachwedd 2019 ac a oedd wedi cwblhau o leiaf un mis llawn o gyflogaeth gyda The Wallich, i werth uchaf o £250 ar gyfer y rhai hynny fu'n gyflogedig am y 12 mis llawn rhwng Tachwedd 2018 a Hydref 2019.
3. Bonws cadw sgiliau hanfodol.

Mae'r ffigurau canolrifol ar gyfer y bwlch bonws cyflog yn awgrymu nad oes fawr o wahaniaeth rhwng gwerth nodweddiadol 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 yn y sefydliad dderbyn taliadau bonws sy'n fwy na'r

ffigur hwn na a wnaeth menywod. Mae hwn yn newid o'r tro diwethaf inni adrodd pan oedd y gwrthwyneb yn wir.

Mae cyfradd y cyflogeion perthnasol a dderbyniodd daliad bonws yn ystod y cyfnod cyflog perthnasol yn amlygu'r ffaith i fwy o fenywod, yn gymesur, dderbyn bonws na dynion yn ystod y cyfnod hwn. O ystyried i bawb oedd yn gyflogedig yn ystod Tachwedd 2019 dderbyn bonws, mae'r cyfrannau hyn yn dangos ein bod, erbyn Ebrill 2020, wedi cyflogi nifer heb fod yn ansylweddol o bobl newydd nad oedd yn gyflogedig pan dalwyd y bonws, gyda nifer fwy o benodai newydd yn ddynion yn hytrach na menywod.

Roedd cyflogeion perthnasol oedd yn ddynion yn 36.5% o'r holl gyflogeion ar y dyddiad ciplun yma, gyda chyflogeion perthnasol benywaidd yn 63.5% o nifer staffio'r sefydliad. Fodd bynnag, o'r 11 taliad bonws hyd gwasanaeth yn y cyfnod hwn, gwnaethpwyd 9 i weithwyr oedd yn fenywod a 2 i weithwyr oedd yn ddynion. Nid oedd unrhyw benderfyniad o ran rhyw nac unrhyw nodwedd arall wrth ddyfarnu unrhyw rai o'r taliadau bonws yma.

Chwartzel	Chwarteli (Cyfradd Cyflog Gros yr Awr)		Dynion	Menywod
1	£0.00 to	£10.18	41.66%	58.33%
2	£10.18 to	£10.18	36.46%	63.54%
3	£10.18 to	£11.14	33.33%	66.66%
4	£11.14 to	£41.60	39.58%	60.42%

Ar gyfer y cyfrifiadau chwartzeli, mae cyfraddau cyflog yr awr ar gyfer cyflogeion 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 ystod o gyflog yr awr mae'r chwartzeli hynny yn ei gwmpasu.

Ar draws y cyflogeion perthnasol cyflog llawn yn The Wallich ar y dyddiad ciplun, roedd 62.76% yn fenywod a 37.24% yn ddynion. Petai menywod wedi eu dosbarthu'n gyfartal ar draws y bandiau cyflog, byddem yn disgwyl gweld 62.76% ym mhob chwartzel.

Mae'r ffigurau hyn yn dangos bod cyflogeion benywaidd wedi eu tangynrychioli i ryw raddau yn chwartzeli 1 a 4, gyda rhywfaint o or-gynrychiolaeth yn chwartzeli 2 a 3.

Beth sydd wedi newid ers inni adrodd y tro diwethaf?

Oherwydd pandemig Covid-19, ni chyhoeddwyd adroddiad Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau ar gyfer Ebrill 2019, gan olygu bod bwlch o ddwy flynedd rhwng y wybodaeth a gyhoeddwyd yn ein hadroddiad diwethaf, ac yn yr un yna. Yn ystod yr amser yna, rydym ni wedi cynnal bwlch canolrifol o 0%, ac rydym yn falch iawn o hyn. Fodd bynnag, mae ein bwlch cymedrig wedi cynyddu o 0% i 1%. Ond fel cymhariaeth roedd hyn wedi lleihau'n flaenorol o 7.24% i 0%, felly er nad ydym yn

hapus ei fod wedi cynyddu unwaith yn rhagor, rydym yn dawel ein meddwl nad oedd y cynnydd yn un sylweddol.

O ran ein bwlch taliadau bonws, unwaith eto, mae'r bwlch cyflog canolrifol wedi aros ar 0%, ond mae'r bwlch cymedrig wedi siglo o fod yn 20.30% o blaid gweithwyr benywaidd, i fod yn 13.17% o blaid gweithwyr gwrywaidd. Mae'r newidiadau tro cyson yma ym mwlch cymedrig ein taliadau bonws yn cael eu creu oherwydd y math o fonws rydym yn eu talu, gyda dyfarniadau am wasanaeth hir yn dylanwadu'n drwm arnynt, a'r ffaith nad oes gennym ni fonws blyneddol gwarantedig. Yn ystod y cyfnod adrodd yma derbyniodd pob un gweithiwr oedd yn gweithio gyda The Wallich ym mis Tachwedd 2019 fonws o'r un gwerth, er roedd hynny ar gyfradd *pro rata* yn achos gweithwyr a fu'n gyflogedig am gyfnod o lai na blwyddyn. Fodd bynnag, rhoddwyd taliadau bonws hefyd fel erfyn cadw sgiliau critigol ac mae'n amlwg o'r % cymedrig, i'r rhain ffafrio gweithwyr gwrywaidd llawer mwy na gweithwyr benywaidd.

O ran y data chwarterel, bu cynnydd bychan yn nifer y gweithwyr benywaidd yn y chwarterel isaf, hyd at 58.33% o 57.5%. Fodd bynnag mae hyn yn dal i olygu bod gweithwyr gwrywaidd wedi eu gorgynrychioli yn y chwarterel yma mewn cymhariaeth â chanran y gweithwyr gwrywaidd a benywaidd yn The Wallich. Bu gostyngiad yn nifer y gweithwyr benywaidd sydd yn y chwartereli canol uwch ac uwch, gan ddisgyn o 71.52% i 66.66%, a 61.96% i 60.42% yn ôl eu trefn. Ar gyfer y chwarterel canol uwch, mae hyn yn dwyn cyfran y gweithwyr benywaidd a gynrychiolir i fod yn fwy unol â demograffeg y sefydliad. Ond mae'r chwarterel uchaf yn symud oddi wrth fod yn wir gynrychioliadol, er mai dim ond gan ychydig. Fodd bynnag, rydym am weld y tueddiad hwn yn newid gan sicrhau bod gweithwyr benywaidd wedi eu cynrychioli'n gywir ar draws graddau rheoli ac uwch ar draws y sefydliad.

Beth allwn ei wneud i fynd i'r afael â'r bwlch?

Rydym yn parhau i fod yn gyflogwr teg, fel y tystiolaethir gan ein dilysiannau allanol, megis Buddsoddwyr Mewn Pobl, ac yn gyffredinol rydym yn fodlon gyda'r ffigurau yr adroddwn. Rydym yn gosod ein strwythurau cyflog, polisïau, arferion recriwtio a hyfforddi 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 chyfleoedd i gamu ymlaen yn eu gyrfa.

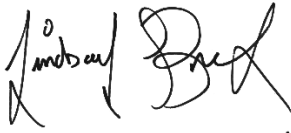
Ers Ebrill 2020 rydym ni wedi cyflwyno ystodau cyflog newydd ac wedi codi ein cyflogau isaf i sicrhau bod y rhai hynny yn y rolau ar y cyflog isaf o leiaf yn ennill y Cyflog Byw Gwirioneddol. Digwyddodd hyn ym mis Ebrill 2021 ac felly'r cyfnod cynharaf pan fydd y cynnydd yma wedi ei gynrychioli'n llawn mewn data yr adroddir arno fydd y dyddiad ciplun ym mis Ebrill 2022.

Rydym ni wedi cynyddu ein ffocws ar Gydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant, ac ar hyn o bryd yn lansio ein strategaeth GAaCh newydd, gyda rhan ohoni yn ceisio lleihau rhwystrau at gyflogaeth a sicrhau ein bod ni'n sefydliad gwirioneddol gynrychioliadol ar draws pob nodwedd, ac ar bob lefel.

Rydym wedi adnabod ein bod, drwy redeg ein hadroddiad Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau ochr yn ochr â'r dyddiad cau ar gyfer cyflwyno, yn edrych mewn gwirionedd ar ddata sydd yn 12 i 24 mis oed am fod y dyddiad ciplun yn 12 mis cyn y dyddiad cau. Mae hyn yn gwneud dylanwadu ar y 12 mis dilynol yn broblemus am ein bod mewn gwirionedd wedi pasio drwy'r cyfnod yna wrth inni ddrafftio argymhellion. Yn hynny o beth hoffem newid ein dull o adrodd fel ein bod yn cyflwyno data cyn gynted ag y gallwn yn y cyfnod adrodd newydd. Bydd hyn wedyn yn ein gwneud hi'n bosib inni edrych ar fwy o ddata amser real, a chreu newidiadau yn ddiymdroi.

Datganiad Ategol

Wedi dilyn y canllawiau a gyhoeddwyd gan Swyddfa Cydraddoldebau'r Llywodraeth a'r canllawiau ategol a gyhoeddwyd gan Y Gwasanaeth Cyngori, Cymodi a Chyflafareddu (ACAS) a'r Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu (CIPD), cadarnhawn fod y wybodaeth am y bwlch cyflog rhwng y rhywiau a gyhoeddwyd gan The Wallich yn gywir.



Lindsay Cordery-Bruce

Prif Swyddog Gweithredol