

Adroddiad The Wallich ar y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau

Rydym yn croesawu ac yn cefnogi gofynion y Llywodraeth i sefydliadau mawr fod yn fwy tryloyw ynghylch cyflog y rhywiau. Gwerthoedd The Wallich yw bod yn ddewr, yn benderfynol, yn ddilys, yn dosturiol ac yn seiliedig ar gymuned. Wrth wneud hynny, rydym yn ymrwymo i sicrhau bod pawb sy'n ymwneud â'r sefydliad yn cael cyfle cyfartal a bod cynnydd yn cael ei seilio ar dalent, nid ar ryw neu 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, wedi'i fynegi fel cymhariaeth ag enillion dynion.

Mae'n wahanol i gyflog cyfartal, sy'n golygu bod yn rhaid i ni dalu'r un faint i ddynion a menywod am waith cyfartal neu debyg. Mae gan The Wallich rolau a graddau sydd wedi'u diffinio, i sicrhau bod cyflogau'n gyfartal.

Mae'n bwysig nodi nad yw cael bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn golygu bod gwahaniaethu anghyfreithlon yn digwydd. Mae disgwyl i'r rhan fwyaf o sefydliadau fod â bwlch cyflog, am nifer o resymau amrywiol, a bydd rhai ohonynt yn deillio o ddylanwadau ehangach fel ffactorau economaidd, diwylliannol, cymdeithasol ac addysgol.

Pam mae angen inni adrodd ar y bwlch cyflog?

Fel sefydliad sydd â dros 250 o weithwyr perthnasol ar y dyddiad ciplun, sef 5^{ed} Ebrill 2022, mae'n rhaid i ni, o dan Reoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Gwybodaeth am y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau) 2017, gyhoeddi ein hadroddiad ar y bwlch cyflog. Rhaid cyhoeddi'r data hwn ar wefan y llywodraeth ac ar ein gwefan ni.

Beth sy'n cael ei gyfrifo?

Rhaid i gyflogwyr gyhoeddi chwe chyfrifiad yn dangos:

1. Y bwlch cyflog cyfartalog rhwng y rhywiau fel cyfartaledd cymedrig ar gyfer gweithwyr cyflog-llawn perthnasol;
2. Y bwlch cyflog cyfartalog rhwng y rhywiau fel cyfartaledd canolrifol ar gyfer gweithwyr cyflog-llawn perthnasol;
3. Y bwlch cyflog bonws cyfartalog rhwng y rhywiau fel cyfartaledd cymedrig ar gyfer gweithwyr perthnasol;
4. Y bwlch cyflog bonws cyfartalog rhwng y rhywiau fel cyfartaledd canolrifol ar gyfer gweithwyr perthnasol;
5. Cyfran y gweithwyr gwryw perthnasol sy'n cael taliad bonws a chyfran y gweithwyr benyw perthnasol sy'n cael taliad bonws;
6. Cyfran y gweithwyr gwryw a benyw cyflog-llawn perthnasol pan fyddant wedi'u rhannu'n bedwar grŵp, wedi'u trefnu o'r cyflog isaf i'r cyflog uchaf, a elwir yn chwarteli.

Canlyniadau The Wallich

Cyfradd Tâl Gros yr awr	Gwryw	Benyw	Gwahaniaeth
-------------------------	-------	-------	-------------

Cymedrig	£12.75	£12.29	4%
Canolrifol	£11.18	£11.17	0%

Mae'r gwahaniaeth cymedrig rhwng yr hyn sy'n cael ei dalu i ddynion a menywod yn 4% o blaid dynion, sef cynnydd o 1% yn y bwlch a nodwyd gennym ar gyfer 5^{ed} Ebrill 2021 ac mae'n dangos bod y bwlch wedi tyfu.

Mae'r gwahaniaeth canolrifol rhwng yr hyn sy'n cael ei dalu i ddynion a menywod yn 0%. Mae'r wybodaeth am y gyfradd fesul awr yn cael ei threfnu o'r isaf i'r uchaf ar gyfer dynion a menywod, a'r canolrif yw'r ffigur canol. Mae'r ffigur hwn yn dangos bod y cyflog nodweddiadol i ddynion a menywod yr un fath.

Dylid nodi wrth ddarllen y wybodaeth hon bod angen cynnwys aberthau cyflog yn y cyfrifiad hwn. Yn The Wallich, mae hyn yn cynnwys talebau gofal plant a'r cynllun beicio i'r gwaith. Gwneir y cyfrifiadau a'r dadansoddi gan ddefnyddio'r cyflog net a dderbynnir gan staff yn unol â'r canllawiau.

Tâl bonws	Gwryw	Benyw	Gwahaniaeth
Cymedrig	£778.01	£746.30	4.08%
Canolrifol	£735.00	£735.00	0%
Cyfran y cyflogaion perthnasol a gafodd fonws	53.14%	58.22%	

Nid yw The Wallich yn gweithredu cynllun bonws gwarantedig sy'n seiliedig ar berfformiad unigolion. Yn hytrach, yn ystod cyfnod tâl bonws perthnasol yr adroddiad hwn, rhoddodd The Wallich y bonysau canlynol:

1. Gwobr am Wasanaeth Hir i'r gweithwyr hynny a oedd wedi cwblhau naill ai 10 mlynedd o wasanaeth (gwerth £500) neu 20 mlynedd o wasanaeth (gwerth £1000).
2. Cynllun Cydnabyddiaeth Ariannol y GIG a Gofal Cymdeithasol, a oedd yn talu £735 i bob gweithiwr a weithiodd o leiaf naw diwrnod/sifft rhwng 1 Mehefin 2020 a 28 Chwefror 2021 yn ystod pandemig Covid, a dalwyd yn ystod haf 2021.

Mae'r ffigurau canolrifol ar gyfer y bwlch cyflog bonws yn awgrymu nad oes fawr o wahaniaeth rhwng gwerth nodweddiadol taliadau bonws a wnaed i weithwyr gwryw a benyw perthnasol. Mae'r ffigur cymedrig fodd bynnag yn awgrymu, er bod mwy o fenywod na dynion wedi cael bonws yn ystod y cyfnod adrodd hwn, bod y taliad a gafodd dynion yn uwch na'r hyn a gafodd menywod. Gan fod bonws y GIG a Gofal Cymdeithasol yr un fath i bawb a'i derbyniodd, mae'r gyfradd gymedrig uwch a dalwyd i weithwyr gwryw yn deillio o'r ffaith i 6 o ddynion dderbyn gwobr am wasanaeth hir, gyda 2 o'r rhain ar y gyfradd uwch am 20 mlynedd o wasanaeth; dim ond 3 o fenywod a gafodd wobwr am wasanaeth hir ac, o'r rhain, dim ond 1 oedd ar y gyfradd uwch am 20 mlynedd o wasanaeth.

Mae cyfran y gweithwyr perthnasol a gafodd fonws yn ystod y cyfnod talu perthnasol yn gymharol uchel, ac mae hyn yn adlewyrchu faint o weithwyr The Wallich a oedd yn gymwys i gael taliad Cydnabyddiaeth Ariannol y GIG a Gofal Cymdeithasol gan Lywodraeth Cymru yn ystod y cyfnod. Nid oedd unrhyw benderfyniad ynghylch rhyw nac unrhyw nodwedd arall wrth ddyfarnu'r un o'r taliadau bonws hyn.

Chwartzel	Chwartzeli (Cyfradd Tâl Gros yr Awr)		Gwryw	Benyw
1	£0.00 i	£11.17	38.94%	61.06%
2	£11.17 i	£11.44	35.40%	64.60%
3	£11.44 i	£12.73	36.28%	63.72%
4	£12.73 i	£43.23	38.05%	61.95%

Wrth gyfrifo'r chwartzeli, mae cyfraddau cyflog gweithwyr cyflog-llawn perthnasol yn cael eu trefnu o isel i uchel, ac yna'n cael eu grwpio i bedwar chwartzel. Mae'r ffigurau hyn yn dangos pa ganran o staff benyw a gwryw sydd ym mhob un o'r pedwar chwartzel, a pha ystod cyflog fesul awr y mae'r chwartzeli hyn yn ei chynnwys.

Ar draws gweithwyr cyflog-llawn perthnasol The Wallich ar y dyddiad ciplun, mae 63.2% yn fenywod a 36.8% yn ddynion. Petai menywod yn cael eu dosbarthu'n gyfartal ar draws y bandiau cyflog, byddem yn disgwyl gweld 63.2% ym mhob chwartzel.

Mae'r ffigurau hyn yn dangos bod ychydig o dangynrychiolaeth o weithwyr benyw yn chwartzel 1 a 4, a bod ychydig o orgynrychiolaeth yn chwartzel 2 a 3.

Beth sydd wedi newid ers i ni adrodd ddiwethaf?

Fel y bwriadwyd yn ein hadroddiad diwethaf, rydym yn adrodd yn gynharach eleni wrth i ni geisio dod â'n hadroddiadau'n nes at ddyddiad y ciplun er mwyn i ni allu ymateb yn gyflymach i'r data, yn hytrach na bod flwyddyn y tu ôl iddo. Felly, dyma'r trydydd adroddiad rydym yn ei ffeilio mewn ychydig dros 9 mis. Mae'n golygu, fodd bynnag, mai dim ond tri mis yn ôl yw'r dyddiad ciplun, ac mae'r wybodaeth a ddarperir yn llawer mwy perthnasol o ganlyniad.

Mae ein bwlch canolrifol yn dal yn 0%, ac rydym yn falch iawn o hynny, ond mae'r bwlch cymedrig wedi tyfu i 4%. Er nad ydym yn hapus â'r twf, mae'n debygol mai'r rheswm am hyn yw'r ailstrwythuro diweddar ar y rheolwyr a gyflwynodd Reolwr Ardal / Pennaeth graddfa newydd yn ein timau gweithredol, gyda gweithwyr gwryw yn llenwi 7 o'r 10 rôl newydd. Mae angen i ni ddeall yn well pam nad oedd mwy o fenywod yn llwyddiannus wrth ymgeisio am y rolau hyn a rhoi'r gefnogaeth ar waith i sicrhau bod ein rheolwyr benyw yn gallu symud yn rhwyddach i'r uwch swyddi rheoli yn y sefydliad i'r dyfodol. Rydym wedi ymrwymo i sicrhau bod y bwlch cyflog cymedrig yn dychwelyd i 0%.

O ran ein bylchau cyflog bonws, unwaith eto mae'r bwlch cyflog canolrifol wedi aros ar 0%. Er bod bwlch canolrifol o 4.08% o blaid gweithwyr gwryw, dylanwadir yn drwm ar hyn, fel bob blwyddyn, gan nifer y gweithwyr sy'n cael gwobr am wasanaeth

hir. Yn hanesyddol, rydym wedi gweld y bwlch hwn yn pendilio rhwng ffafrio dynion a menywod mewn gwahanol flynyddoedd, yn seiliedig yn gyfan gwbl ar faint o bobl sy'n cyrraedd y cerrig milltir pwysig hyn sy'n seiliedig ar wasanaeth o un flwyddyn i'r llall. Rydym yn falch iawn bod 6 o weithwyr wedi cyrraedd 10 mlynedd o wasanaeth yn ystod y cyfnod hwn, a bod 3 arall wedi cyrraedd 20 mlynedd o wasanaeth.

O ran y data chwarteli, bu cynnydd yn nifer y gweithwyr benyw yn y chwartel isaf, i fyny o 56.67% i 61.06%. Er gwaethaf hyn, mae'n golygu bod gweithwyr gwryw yn parhau i gael eu gorgynrychioli yn y chwartel hwn o'i gymharu â chanran y gweithwyr gwryw a benyw sy'n gweithio yn The Wallich. Mae nifer y menywod sy'n gweithio yn y chwartel canol uchaf wedi gwrthdroi'r duedd ers ein dau adroddiad diwethaf ac wedi cynyddu i 63.72% yn ôl. Mae hyn yn agos iawn at gyfran y gweithwyr benyw yn y sefydliad, sef 63.2%, ac mae'n golygu mai'r chwartel hwn yw'r un agosaf at fod yn rhaniad cywir rhwng gweithwyr gwryw a benyw. Fodd bynnag, mae'r chwartel uchaf wedi gweld gostyngiad yn y gynrychiolaeth o fenywod, gan ostwng o 64.3% i 61.95%. Er bod hyn yn dal yn agos iawn at y gyfran o 63.2% o fenywod yn y Wallich, mae hefyd yn tynnu sylw at yr effaith y mae cael cynifer o Reolwyr Ardal / Penaethiaid gwryw newydd wedi'i chael ar gynrychiolaeth yn y chwartel hwn. Mae angen monitro hyn wrth symud ymlaen.

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

Rydym yn parhau i fod yn gyflogwr teg, fel sy'n cael ei ddangos gan ein dilysiaid allanol, fel Buddsoddwyr mewn Pobl, ac yn gyffredinol rydym yn hapus gyda'r ffigurau rydym yn eu hadrodd. Rydym yn pennu ein strwythurau cyflog, ein polisïau, ein harferion recriwtio a'n hyfforddiant heb ragfarn o ran rhyw nac unrhyw nodwedd arall. Rydym hefyd yn hyrwyddo ein polisïau i helpu ein staff gwryw a benyw i gael y cydbwysedd cywir rhwng bywyd a gwaith a chyfleoedd i ddatblygu gyrfa.

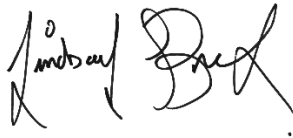
Ers mis Ebrill 2021, rydym wedi bod yn talu ein staff yn unol â'r Cyflog Byw Gwirioneddol ac wedi parhau â'r drefn honno yn ein codiadau cyflog yn y flwyddyn ariannol hon. Rydym, felly, yn parhau i weld cynnydd cyson yng ngwerthoedd canolrifol a chymedrig y cyfraddau cyflog fesul awr.

Mae ein ffocws cryf ar Gydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn parhau, gyda'n strategaeth a'n cynllun gweithredu cysylltiedig yn cael eu lansio gyda'r bwriad o sicrhau ein bod yn sefydliad sy'n wirioneddol gynrychioladol ar draws yr holl nodweddion, ac ar bob lefel.

Mae'r duedd a nodir yn yr adroddiad hwn wedi tynnu sylw at yr angen i sicrhau bod gweithwyr benyw yn hyderus ac yn gymwys i gystadlu am rolau rheoli uwch yn y sefydliad. Roedd hi'n siomedig na welwyd rhaniad mwy cymesur rhwng dynion a menywod yn y rolau newydd wrth ailstrwythuro ein rheolwyr. Er ein bod yn hapus â phob penodiad unigol a wnaed, gyda'i gilydd mae'n rhaid bod rheswm pam na wnaeth mwy o reolwyr benyw naill ai ymgeisio am y swyddi newydd neu, lle'r oeddent wedi ymgeisio, pam nad oeddent wedi llwyddo i gael eu penodi. Dylai agor ein cyfres newydd o hyfforddiant rheoli ar gyfer y genhedlaeth nesaf o reolwyr fynd i'r afael, yn rhannol, â'r mater hwn.

Datganiad Ategol

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



Lindsay Cordery-Bruce

Prif Weithredwr