CANOLFAN MILENIWM CYMRU
WALES MILLENNIUM CENTRE

Adroddiad Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau
Ebrill 2024

Cyflwyniad

Yn unol â gofynion cyfreithiol, mae'r adroddiad hwn yn cynnig trosolwg cynhwysfawr o'r proffil o ran rhyw yng Nghanolfan Mileniwm Cymru (CMC) ym mis Ebrill 2024. Mae ein hymrwymiad i feithrin gweithle amrywiol, teg a chynhwysol yn ddiwyro, ac rydym wedi rhoi cynllun gweithredu cadarn mewn lle i gefnogi'r ymrwymiad hwn.

Yn unol â'n hymroddiad i gydraddoldeb rhwng y rhywiau, ar hyn o bryd mae 60% o'n gweithlu yn fenywod a 40% yn ddynion. Er ein bod yn dathlu hyn, rydym yn cydnabod bod yna swyddogaethau lle nad yw amrywiaeth o ran rhyw mor amlwg. Rydym yn gwbl ymwybodol o'r anghydbwysedd hwn ac yn archwilio ffyrdd o fynd i'r afael â'r meysydd hyn er mwyn eu gwella.

Yn CMC, rydym yn cydnabod bod gweithle llwyddiannus yn adlewyrchu'r amrywiaeth o brofiadau ymhlith ein staff. Mae angen rheolaeth weithredol er mwyn sicrhau cynrychiolaeth gytbwys rhwng y rhywiau a hyrwyddo cynhwysiant. Rydym yn rhoi pwyslais sylweddol ar adolygu ein polisïau a'n harferion yn rheolaidd, ynghyd â monitro proffil ein gweithlu yn barhaus. Mae'r ymrwymiad hwn yn hanfodol i gynnal egwyddorion tegwch a chynhwysiant ar bob lefel o'n sefydliad.

Mentrau Diweddar (dros y flwyddyn ddiwethaf)

Yn ystod y flwyddyn ddiwethaf, rydym wedi rhoi cyfres o fentrau ar waith gyda'r nod o hybu'r modd yr ydym yn gweithio a hyrwyddo gweithle sydd nid yn unig yn amrywiol ac yn gynhwysol ond hefyd yn un sy'n cefnogi ein gwerthoedd ein hunain. Mae'r mentrau hyn yn amlygu ein hymroddiad i ddatblygu ac yn adlewyrchu ein hymrwymiad parhaus i hyrwyddo amgylchedd gwaith lle mae pawb yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi.

Mentrau Gwelliant Parhaus

- Hyfforddiant Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant. Trwy ein rhaglen Aspire, rydym wedi darparu hyfforddiant â ffocws i'n harweinwyr i sicrhau bod ganddynt y wybodaeth a'r offer sydd eu hangen arnynt i hyrwyddo diwylliant cynhwysol o fewn eu timau.
- Sesiynau Uwchsgilio Wedi'u Targedu. Rydym wedi cynnal sesiynau hyfforddi pwrpasol mewn ardaloedd lle mae amrywiaeth o ran rhyw yn llai amlwg, gan helpu i bontio bylchau a grymuso grwpiau sydd heb gynrychiolaeth ddigonol.
- Adolygiadau Amrywiaeth Chwarterol. Rydym yn adolygu ystadegau amrywiaeth bob chwarter. Mae'r adolygiadau hyn yn ein helpu i adnabod bylchau a meysydd sydd angen eu gwella, gan sicrhau ein bod yn cadw ar y trywydd iawn o ran ein nodau i hybu amrywiaeth.

Prosesau Recriwtio

- Adolygiadau Parhaus o'n Harferion Ymgeisio. Rydym yn adolygu ein harferion ymgeisio yn barhaus i sicrhau eu bod yn deg, yn ddiduedd ac yn effeithiol wrth ddenu ymgeiswyr o amrywiaeth o gefndiroedd.
- Fideo Recriwtio Cynhwysol. Rydym wedi datblygu fideo recriwtio sy'n cynnwys aelodau benywaidd o staff mewn rolau sy'n cael eu hystyried yn draddodiadol fel rhai sy'n cael eu gwneud gan ddynion. Nod y fenter hon yw herio stereoteipiau ac annog mwy o fenywod i ymgeisio am y rolau hyn.

Achrediad Cyflog Byw Go Iawn:

- Talu Cyflog Byw Go Iawn. Rydym wedi ymrwymo i dalu Cyflog Byw Go Iawn i bob aelod o staff ar lefel mynediad, waeth beth fo'u hoedran neu ryw. Mae hyn yn sicrhau bod pob cyflogai yn derbyn cyflog teg sy'n cwrdd â chostau byw.
- Hyrwyddo Safonau Byw Teg. Trwy gynnal yr ymrwymiad hwn, rydym yn sicrhau bod gan ein cyflogeion, waeth beth fo'u rhyw, fynediad at safon byw foddhaol, gan atgyfnerthu ein hymroddiad i gydraddoldeb a thegwch yn y gweithle.

Ein Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau

Bwlch Cyflog Cymedrig Rhwng y Rhywiau	Bwlch Cyflog Canolrifol Rhwng y Rhywiau
6.2%	**-7.0%**

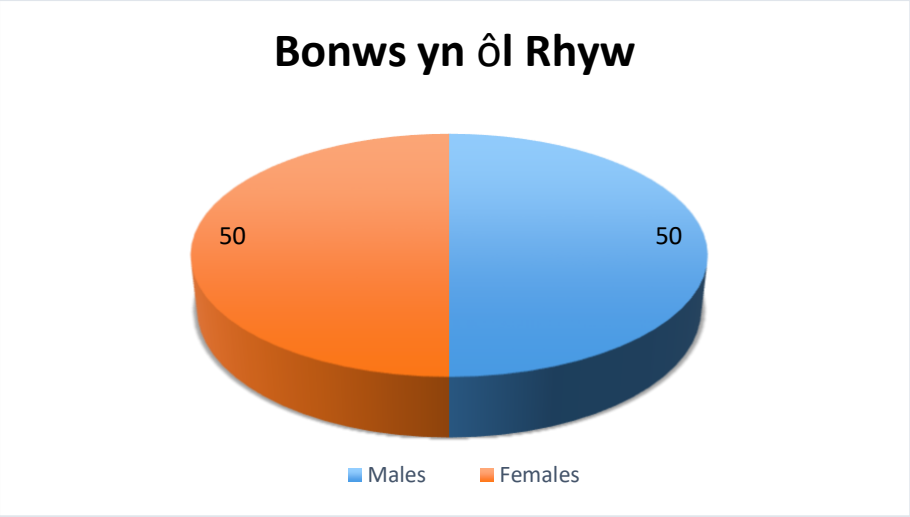
Taliadau Bonws

Bwlch Bonws Cymedrig Rhwng y Rhywiau

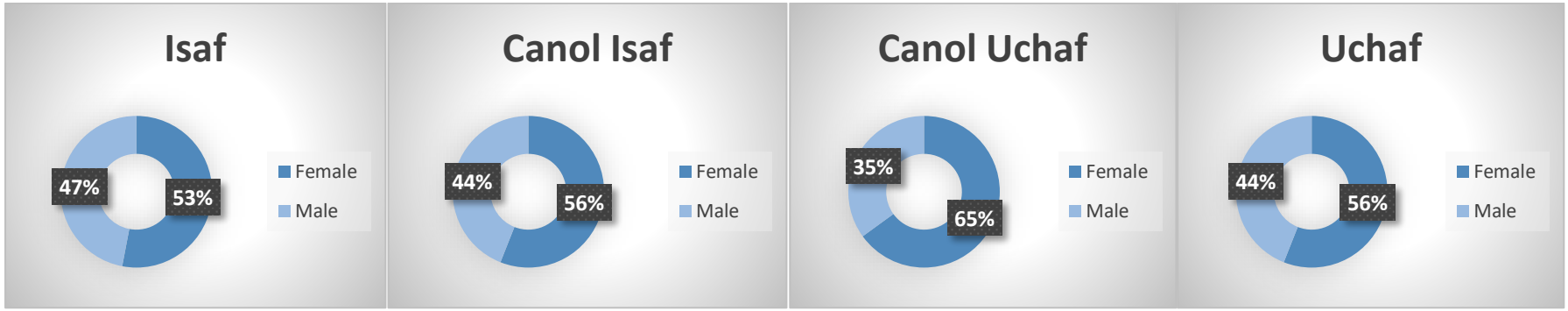
44.28%

Bwlch Bonws Canolrifol Rhwng y Rhywiau

44.28%



Dadansoddiad o'r Chwarteli



Dadansoddiad o'r Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau

Mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn fesur o'r gwahaniaeth yng nghyflog cyfartalog dynion a menywod ar draws sefydliad, waeth beth fo'u rôl neu hynafedd. Ni ddylid ei gymysgu â chyflog cyfartal, sy'n cynnwys cymariaethau uniongyrchol o bobl sy'n cyflawni gwaith o werth cyfartal.

Sylwer: Bydd y ffigurau fel arfer yn ganran positif neu negyddol.
Mae canran positif yn dangos bod gan fenywod cyflog neu fonysau is na dynion yn ein sefydliad.
Mae canran negyddol yn dangos bod gan ddynion cyflog neu fonysau is na menywod yn ein sefydliad.
Mae canran sero yn dangos bod cyflog neu fonysau cyfartal rhwng dynion a merched yn ein sefydliad.

Dadansoddiad o Fylchau Cyflog Cymedrig a Chanolrifol Rhwng y Rhywiau

- Bwlch Cymedrig Rhwng y Rhywiau: £1.15 (6.2%)
    - Mae'r ffigwr positif hwn yn dangos bod dynion, ar gyfartaledd, yn ennill mwy na menywod o fewn y sefydliad.
    - **Pam?** Er bod mwy o fenywod yn yr Uwch Dîm Rheoli (UDRh), mae'r bwlch cyflog yn gyffredinol yn cael ei ddylanwadu gan y ffaith bod mwy o wrywod mewn galwedigaethau sy'n cael y cyfle i ennill incwm amrywiol oherwydd yr hyblygrwydd i weithio mwy o oriau ac sydd felly'n creu'r bwlch bach e.e. TG a Thechnegol.

- Bwlch Canolrifol Rhwng y Rhywiau: -£1.06 (-7%)
    - Mae'r ffigwr negyddol yn awgrymu, wrth ystyried pwynt canol yr holl gyflogau, fod menywod yn ennill ychydig yn fwy na dynion o fewn y sefydliad.
    - **Pam?** Mae nifer o rolau yn ein sefydliad yn cynnig opsiynau i weithio'n hyblyg, megis oriau gwaith a diwrnodau gwahanol, a swyddi llawn amser a rhan amser. Mae'r hyblygrwydd hwn yn apelio at bobl sydd angen addasu gwaith o amgylch eu bywydau personol. Yn gyffredinol, mae gennym fwy o fenywod yn y cwmni, ac wrth edrych ar yr holl gyflogau, mae'r pwynt canol (canolrifol) yn uwch ar gyfer menywod nag ar gyfer dynion.

Dosbarthiad ar draws Chwarteli

Ym mhob un o'r pedair lefel cyflog (chwarteli), mae dosbarthiad teg o fenywod ar draws pob grŵp.

- Chwartel Isaf:
    - Mae cynrychiolaeth menywod wedi cynyddu'n sylweddol o 31% i 53%, yn bennaf oherwydd recriwtio i rolau achlysurol, yn enwedig mewn swyddi blaen tŷ.

- Chwarteli Canol:
    - Mae'r chwarteli hyn yn dangos rhaniad rhwng y rhywiau o blaid menywod (60:40), sy'n dangos bod y mwyafrif o'r rolau parhaol a thymor penodol yn cael eu gwneud gan fenywod ac mae hyn yn aros yr un fath â blynyddoedd blaenorol.

- Chwartel Uchaf:
    - Mae'r rhaniad rhwng y rhywiau yn y chwartel hwn yn ffafrio merched ychydig (55:45), yn gyson â'r flwyddyn flaenorol a chwarteli eraill. Mae menywod yn cynrychioli 65% o'r Uwch Dîm Rheoli (UDRh), gan ddangos arweinyddiaeth gref gan fenywod. Mae gan y Tîm Arweinyddiaeth Strategol (TAS) raniad cyfartal o 50:50 rhwng y rhywiau, gan sicrhau arweinyddiaeth gytbwys ar y lefel uchaf.

Taliadau Bonws

- Bonws y Tîm Arweinyddiaeth Strategol (TAS): Fel arfer, dim ond y TAS sy'n gymwys ar gyfer tâl ar sail perfformiad, sy'n cael ei drin fel taliadau bonws o dan y rheoliad hwn. Fodd bynnag, yn 2022/23, rhoddodd CMC fonws costau byw i'r holl staff. Eleni, derbyniodd aelodau'r TAS fonysau ar sail perfformiad, ac mae'r bwlch cyflog bonws rhwng y rhywiau yn uwch ar gyfer dynion oherwydd eu cyflogau uwch yn y grŵp hwn.

Ein Hymrwymiad

Yn CMC, rydym wedi ymrwymo i feithrin gweithle cynhwysol, amrywiol a theg ar gyfer pawb. Wrth i ni edrych tua'r dyfodol, rydym yn canolbwyntio ar wella ein polisïau a'n harferion, a bydd hyn yn helpu i gydbwyso'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Dros y deuddeg mis nesaf, byddwn yn cymryd y camau canlynol i ddangos ein hymrwymiad:

Gwella Prosesau Recriwtio

- Byddwn yn gweithredu mewnwelediadau o'n hadolygiad recriwtio diweddar i sicrhau bod ein dulliau yn glir, yn deg ac yn gyson.
- Byddwn yn mynd ati i hyrwyddo cyfleoedd ar gyfer swyddi ac yn adolygu ceisiadau mewn modd ystyriol i ddenu cronfa amrywiol o ymgeiswyr, yn enwedig mewn rolau sy'n cael eu hystyried yn draddodiadol fel rhai sy'n cael eu gwneud gan ddynion, gan sicrhau bod cyfleoedd ar gael i bawb.

Hyrwyddo Hyblygrwydd yn y Ffordd yr ydym yn Gweithio

- Rydym wedi ymrwymo i annog hyblygrwydd mewn trefniadau gwaith lle bynnag y bo modd i gefnogi anghenion amrywiol ein cyflogeion o ran cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith.
- Rydym yn cynnig amrywiaeth o opsiynau hyblyg, gan gynnwys oriau blynyddol, patrymau shifft, oriau cywasgedig, oriau hyblyg, gweithio hybrid, rolau rhan-amser, a mathau amrywiol o gytundebau, megis achlysurol, tymor penodol a pharhaol.

Cefnogi Twf Talent ac Arweinyddiaeth

- Byddwn yn parhau i gynnal adolygiadau perfformiad blynyddol i helpu ein cyflogeion i ddatblygu eu sgiliau a chael profiad gwerthfawr.
- Rydym yn parhau i fod yn ymrwymedig i adnabod a chefnogi talent amrywiol ar gyfer rolau arweinyddol a swyddi allweddol o fewn CMC.
- Rydym wedi cwblhau cam cyntaf ac ail gam y rhaglen Aspire yn llwyddiannus, gan ganolbwyntio ar gynyddu gwybodaeth ar gyfer arweinwyr a datblygu sgiliau i ysgogi timau. Rydym nawr yn symud i'r cam nesaf, a fydd yn canolbwyntio ar ddatblygu arweinwyr fel unigolion drwy fentrau datblygu pwrpasol.

Mae'r ymrwymiadau hyn yn tanlinellu ein hymroddiad i greu gweithle lle gall pob unigolyn ffynnu, waeth beth fo'i ryw, a chyfrannu at weithle sydd nid yn unig yn deg ond sydd hefyd yn cyfleu egwyddorion cynhwysiant a chydraddoldeb.

Rydym yn cadarnhau bod y data a adroddwyd yn gywir.



Mathew Milsom
Rheolwr Gyfarwyddwr