

ADRODDIAD CITB

Bwlch cyflog rhwng y rhywiau

2018 - 19

Pwy ydym ni

CITB yw'r Bwrdd Hyfforddi Diwydiannol (ITB) ar gyfer y diwydiant adeiladu ym Mhrydain Fawr. Rydym yn sicrhau **y gall cyflogwyr** gyrchu'r **hyfforddiant o ansawdd uchel** sydd ei angen ar eu gweithlu ac **yn cefnogi diwydiant i ddenu recriwtiaid newydd i yrfaeodd llwyddiannus** ym maes adeiladu.

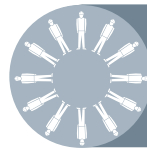
Ein gweledigaeth

I'r diwydiant adeiladu ym Mhrydain gael magweddgydnabyddedig, arloesol o safon fyd-eang, tuag at ddatblygu ei weithlu i gyflenwi ansawdd yn yr amgylchedd adeiledig.

Ein cenhadaeth

Denu a chefnogi datblygiad pobl i adeiladu Prydain well.

Mae CITB yn cynnwys:



1313 CYFLOGEION



43% GWRYW



57% BENYW

Rydym yn newid i ddiwallu anghenion diwydiant. Trwy ein rhaglen CITB **Gweledigaeth 2020 - Y Dyfodol**, rydym yn dod yn fwy **strategol**, mwy **ymatebol**, ac yn fwy **atebol**.

Beth yw'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau?

Mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn fesur o'r gwahaniaeth rhwng enillion cyfartalog dynion a menywod o fewn y sefydliad.

Gofynion

O 2017 ymlaen, rhaid i unrhyw sefydliad yn y DU sy'n cyflogi **250** neu fwy o weithwyr gyhoeddi a chyflwyno adroddiadau ar ffigurau penodol am eu cyflog rhyw:

- **bwllch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau mewn cyflog fesul awr** – y gwahaniaeth yn y cyfraddau cyflog cyfartalog fesul awr
- **bwllch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau mewn cyflog fesul awr** – gwahaniaeth pwyntiau canol y cyflog fesul awr
- **bwllch cyflog bonws cymedrig rhwng y rhywiau** – y gwahaniaeth mewn taliadau bonws cyfartalog a dderbynir
- **bwllch cyflog bonws canolrifol rhwng y rhywiau** – y gwahaniaeth mewn taliadau bonws cyfartalog a dderbynir
- **cyfran y gwrywod a'r benywod sy'n derbyn taliad bonws** – canran y gwrywod a'r benywod sy'n derbyn taliad bonws yn y 12 mis yn arwain at ddyddiad y ciplun

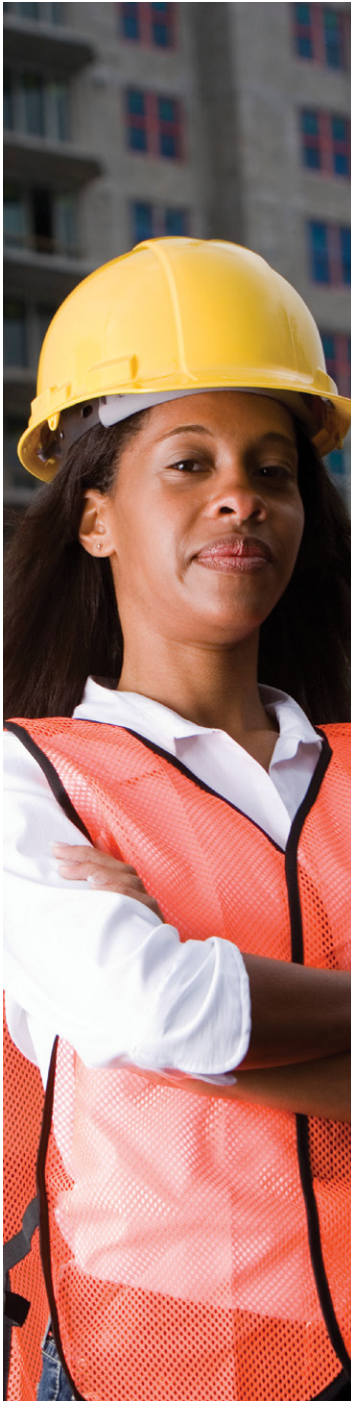
- **cyfran y gwrywod a'r benywod ym mhob chwarterel cyflog** – canran y gwrywod a'r benywod yn y pedwar band cyflog chwarterel.

Mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn wahanol i gyflog cyfartal. Mae cyflog cyfartal yn ymdrin â'r gwahaniaethau cyflog rhwng dynion a merched sy'n ymgymryd â'r un swyddi, swyddi tebyg neu waith o'r un gwerth.

Mae'r data a gynhwysir yn yr adroddiad hwn wedi'i goladu i gyd-fynd â diwedd 31 Mawrth 2018, dyddiad y ciplun. Y cyfnod bonws yw'r cyfnod o 12 mis hyd at ac yn gorffen ar ddyddiad y ciplun, sef 1/4/2017 hyd at 31/3/2018. Yn ystod y cyfnod hwn ni thalwyd unrhyw fonws, a'r dyddiad nesaf ar gyfer unrhyw daliad bonws yw 15/5/2018. Fe fu newid ym mlwyddyn gyfrifyddu CITB yn ddiweddar sydd wedi effeithio ar y cyfnod y talwyd bonysau ynddo.

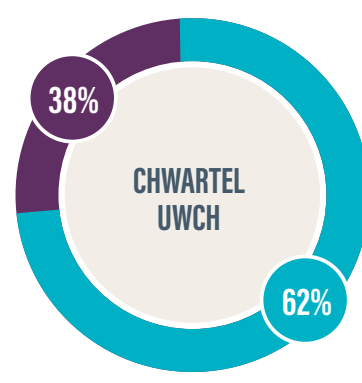
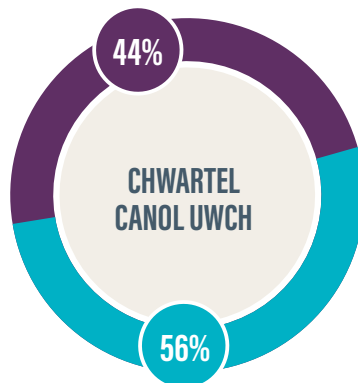
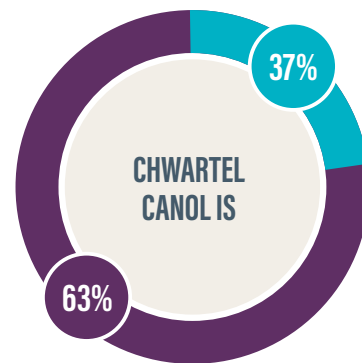
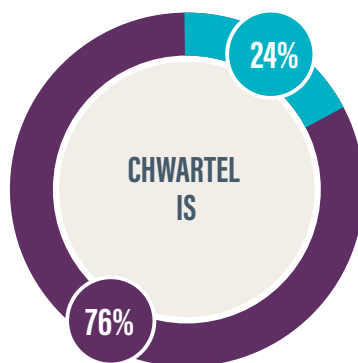
Nid yw cael bwlch cyflog rhwng y rhywiau o reidrwydd yn **golygu bod cyflogwr wedi torri ar y darpariaethau cyflog cyfartal**. Mae hyn oherwydd nad achosir y bwlch cyflog rhwng y rhywiau gan gyflogwyr sy'n talu cyflogau gwahanol i ddynion a menywod yn unig. Efallai y bydd gan gyflogwr sy'n darparu cyflog cwbl gyfartal rhwng dynion a menywod yn yr un swydd fwllch cyflog mawr o hyd.

Gwybodaeth allweddol



MESUR	CYMEDR	CANOLRIF
Bwlch cyflog	17.7%	17.6%

RHANIAD RHYWEDD YN ÔL CHWARTEL CYFLOG



● BENYW

● GWRYW

Pam mae gennym fwllch cyflog rhwng y rhywiau?

Mae ein hadroddiad ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn awgrymu bod gennym feysydd lle y gallwn gymryd camau a fyddai'n helpu i gau ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau.

Mae'r dadansoddiad yn cadarnhau:

- Mae gennym fwllch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau o **17.7%**.
- Ein bwlch canolrifol mewn perthynas â chyflog yw **17.6%**.

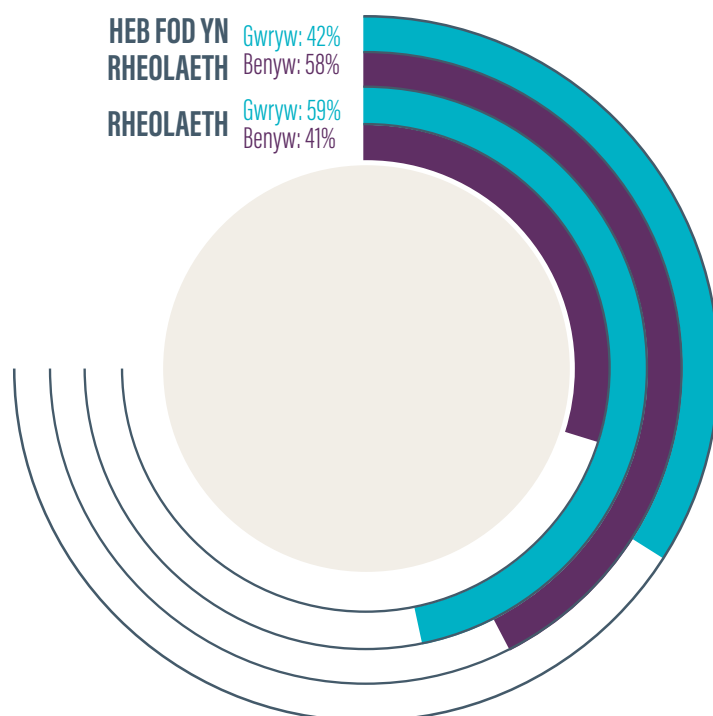
Y gyfradd gymedrig fesul awr yw'r cyflog cyfartalog fesul awr ar draws y sefydliad cyfan felly mae'r bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau yn fesur o'r gwahaniaeth

rhwng cyflogau cymedrig menywod a dynion fesul awr. Cyfrifir y gyfradd ganolrifol fesul awr drwy raddio'r holl gyflogaion o'r un a delir uchaf i'r un a delir isaf a chymryd y cyflog fesul awr ar y pwynt canol. Felly'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yw'r gwahaniaeth rhwng cyflogau menywod a chyflogau dynion ar y pwynt hwnnw.

Mae gennym gyfran fwy o gyflogaion gwryw mewn graddau rheoli, ac felly mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau a nodwyd yn gysylltiedig â diffyg menywod mewn rolau arweinyddiaeth.



Un opsiwn ar gyfer cau'r bwlch cyflog yw dylunio llwybrau gyrfa sy'n darparu **mwyafrwyddiad i gyfleoedd i fenywod** weithio eu ffordd i fyny drwy'r sefydliad ochr yn ochr â chymheiriaid gwryw.



Yr hyn rydym yn ei wneud i fynd i'r afael â'n bwllch cyflog rhwng y rhywiau

O'r **15 aelod** o Fwrdd a Gweithrediaeth CITB, **mae pump yn fenywod**. Mae gan y tîm arweinyddiaeth gydbwysedd gwell fyth.

Er mwyn ceisio cau'r bwllch cyflog rhwng y rhywiau, rydym yn cydnabod yr angen i gael dealltwriaeth ddyfnach o'r hyn sy'n gweithio'n dda a beth arall y gellid ei wneud i gefnogi dilyniant gyrfa i fenywod yn y gweithle.

Mae menywod mewn sefydliadau fel arfer yn cael llai o aseiniadau proffil uwch ac maent yn cael llai o fynediad at fentora neu nawdd. Mae CITB yn croesawu ac yn annog cyfranogiad yr holl staff heb wahaniaethu er mwyn darparu cyfle i unigolion gyfrannu at aseiniadau gwella a datblygu busnes, yn arbennig wrth iddo symud drwy ei raglen waith Gweledigaeth 2020.

Fodd bynnag, gall cyfleoedd o'r fath fod yn anghyson ar draws gwahanol rannau o'r sefydliad a allai gyfyngu ar rywfaint o ddatblygiad unigol trwy gydnabyddiaeth.

O'r 15 aelod o Fwrdd a Gweithrediaeth CITB, mae pump yn fenywod. Mae gan y tîm arweinyddiaeth gydbwysedd gwell fyth.

Mae'r themâu dilynol yn disgrifio'r hyn sydd wedi cyfrannu at y rhai hynny sydd wedi cael profiadau cadarnhaol:

- yr opsiwn o gyfleoedd dilyniant da: mae llawer o gydweithwyr wedi gweithio am nifer o flynyddoedd yn symud ymlaen trwy'r graddau o'r lefel mynediad
- argaeledd hyfforddiant i ddarparu cymorth ar gyfer ceisiadau a'r broses gyfweld
- rheolwyr cefnogol a medrus yn gweithio â'u hadroddiadau uniongyrchol i greu cynlluniau datblygu effeithiol a helpu i sicrhau cyfleoedd datblygu
- cadw'n llym at yr egwyddorion Tegwch, Cynhwysiant a Pharch (FIR). Rydym yn sefydliad sydd ag amgylchedd cynhwysol.



Yn CITB, mae gennym **broses gwobrwo** a chydabod a gynllunir i **dal** yn ôl **profiad** a **sgiliau** ac sy'n lleihau'r cyfle i broblemau cyflog cyfartal godi.

Recriwtio

Ein nod yw recriwtio o'r gronfa dalent ehangaf bosibl ac rydym yn ail-lunio'n sylfaenol y ffordd rydym yn denu a recriwtio ein gweithlu mewn ffordd sy'n diwallu anghenion sgiliau'r dyfodol ac yn cynyddu ein hamrywiaeth.

Bydd CITB yn adleoli ei Brif Swyddfa yn ystod y deuddeg mis nesaf o Kings Lynn i Peterborough. Mae'n debygol y bydd hyn yn arwain at recriwtio allanol i rai o'r rolau sy'n ofynnol ar gyfer y swyddfa newydd a rhagwelir y dylai cronfa ehangach a mwy amrywiol o ymgeiswyr fod ar gael oherwydd y lleoliad newydd. Felly bydd y busnes yn gwneud ei orau glas i fanteisio ar y cyfle hwn i recriwtio i unrhyw swyddi gwag ar draws y paramedrau ehangaf.

Fel rhan annatod o'r sefydliad newydd rydym wrthi yn adolygu ein prosesau recriwtio i sicrhau:

- byddwn yn denu'r bobl gywir i ddiwallu anghenion ein rhanddeiliaid allweddol heb ystyried rhywedd
- mae penderfyniadau ynghylch dewis yn cael eu seilio ar gyfateb sgiliau ac nid oes ganddo unrhyw sail mewn rhywedd
- dilëir unrhyw gyfle i greu bylchau cyflog gan y modd rydym yn cynnig cyflogau cychwynnol.





Rydym yn cydnabod bod gennym fwllch cyflog rhwng y rhywiau ac rydym yn croesawu gweithredu adrodd gorfodol ar y mater pwysig hwn. Mae'n rhoi hyd yn oed ysgogiad mwy i barhau â'r gwaith rydym yn ei wneud i annog mwy o fenywod i mewn i swyddi uwch.

Er y gallwn ymfalchïo yn y cynnydd a wnaed hyd yn hyn tuag at gyflog rhywedd a chydardoldeb, mae'n amlwg bod meysydd lle y gallwn, a rhaid i ni, wneud mwy.

Rydym yn cadarnhau bod y wybodaeth yn yr adroddiad hwn yn gywir ac yn diwallu gofynion Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Gwybodaeth Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau) 2017.

Sarah Beale
Prif Weithredwr, CITB

Craig Pemberton
CFO a Chyfarwyddwr
Gweithrediadau Perfformiad
Corfforaethol



ADRODDIAD CITB



Cofrestrir CITB yn elusen yng Nghymru a Lloegr (Rhif Cofrestredig 264289) ac yn yr Alban (Rhif Cofrestredig SC044875).