

Amgueddfa Cymru

Adroddiad Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau

Yn seiliedig ar y data ar: 5 Ebrill 2021

Cyhoeddwyd ar 4 Ebrill 2022

Cynnwys

Cyflwyniad	3
1. Proffil Rhywedd Gweithwyr Perthnasol, Gweithwyr Cyflog Llawn Perthnasol a Rhywedd.....	4
1.1 Crynodeb Rhywedd y Gweithlu – Gweithwyr Perthnasol	4
1.2 Crynodeb Rhywedd y Gweithlu – Gweithwyr Cyflog Llawn Perthnasol	4
2. Cymedr (cyfartaledd) Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau fel Canran	4
3. Canolrif (cyfartaledd) Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau fel Canran	5
4. Cymedr Bwlch Cyflog yn ôl Graddfa Gyflog Fesul Awr	5
5. Canolrif Bwlch Cyflog yn ôl Graddfa Gyflog Fesul Awr	6
6. Canran a Nifer y Dynion a Menywod ym mhob Chwarterel Cyflog	6
7. Crynodeb o'r Data a'r Gyfradd Newid	8
8. Camau i Waredu'r Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau	8

Cyflwyniad

Yn unol â Dyletswyddau Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus a amlinellwyd yn Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) mae'n ofynnol i gyrrff cyhoeddus gyhoeddi gwybodaeth am y bwlch cyflog rhwng y rhywiau erbyn Mawrth 31 bob blwyddyn. Yn y gorffennol roedd y dyddiad hwn yn bwynt meincnodi da ar gyfer Amgueddfa Cymru. 5 Ebrill yw'r dyddiad a ddefnyddir ar gyfer cyflogwyr preifat, gwirfoddol, pob cyflogwr awdurdod cyhoeddus a Chorff a Noddir arall, felly defnyddiwyd y dyddiad hwn yn sail i'r data i'w gyhoeddi erbyn 4 Ebrill 2022.

Mae'r wybodaeth a gyhoeddir yn yr adroddiad hwn yn cynnwys yr wybodaeth ofynnol ar y bylchau cymedrol a chanolrifol mewn cyflog fesul awr, a chyfran y gweithwyr gwrywaidd a benywaidd ym mhob chwarter cyflog.

Nid yw'r bylchau cymedrol a chanolrifol rhwng y rhywiau na'r gyfran o ddynion a menywod a dderbyniodd dâl bonws yn berthnasol gan nad oes taliadau bonws wedi eu gwneud.

Mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn dangos y gwahaniaeth cyfartalog rhwng cyflogau dynion a menywod mewn sefydliad. Mae'n wahanol i gyflog cyfartal, sy'n edrych ar y gwahaniaeth yng nghyflogau dynion a menywod sy'n gwneud yr un gwaith neu waith tebyg, neu waith o'r un gwerth. Mae'n anghyfreithlon talu pobl yn anghyfartal oherwydd eu bod yn ddyn neu'n fenyw.

Mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn fodd o fesur anfantais yn y gweithlu neu'r farchnad lafur, drwy gymharu cyflog fesul awr cyfartalog dynion a menywod. Felly, er ei fod yn trafod cyflog, mae'n ymdrin â materion eraill hefyd, megis arwahanu yn ôl swydd, neu'r ffaith taw menywod yn draddodiadol sydd wedi bod yn gofalu am blant neu ddibynyddion eraill.

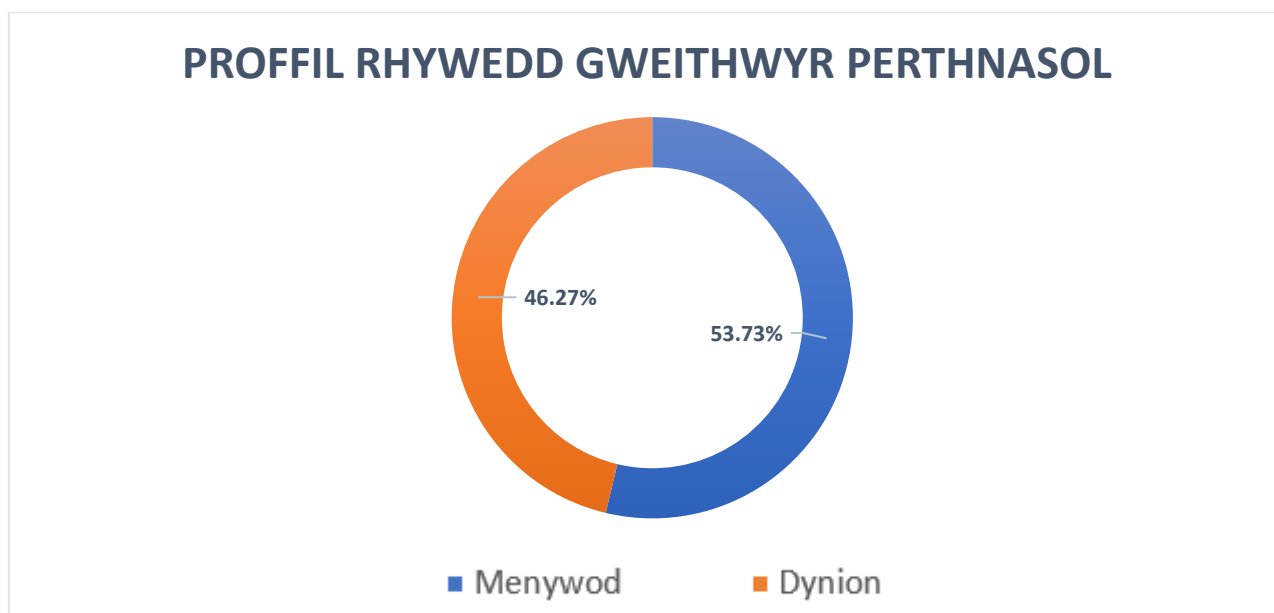
Yn Amgueddfa Cymru mae ein pobl yn bwysig i ni ac yn ein helpu i ysbrydoli pobl trwy ein hamgueddfeydd a'n casgliadau, ysbrydoli pobl i feithrin eu hunaniaeth a'u lles, i ddarganfod, mwynhau a dysgu'n ddwyieithog, a deall lle Cymru yn y byd. Mae'r Amgueddfa wedi ymrwmo'n llwyr i feithrin diwylliant amrywiol a chynhwysol sy'n cefnogi triniaeth deg a chyflog teg i bob aelod staff, beth bynnag eu rhywedd. Mae ein fframwaith cyflog yn seiliedig ar egwyddorion tegwch, tryloywder a chysondeb. Mae'n bwysig ein bod yn creu lle gwych i bawb weithio ynddo; ein bod yn gallu denu, penodi a chadw talent gydag chyfoeth o wybodaeth, sgiliau a gallu; ac yn sicrhau bod ein gweithlu yn un amrywiol drwyddo draw.

Mae'r adroddiad hwn yn diwallu ein gofynion adrodd ac yn amlinellu ein camau i fynd i'r afael â'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn ein sefydliad. Mae'r data'n seiliedig ar ddata am bob gweithiwr a gasglwyd ar 5 Ebrill 2021. Defnyddiwyd y cyfrifiadau yn unol â'r ddeddfwriaeth berthnasol er mwyn sicrhau y caiff y data ei gyfrifo'n gyson ar draws sefydliadau.

1. Proffil Rhywedd Gweithwyr Perthnasol, Gweithwyr Cyflog Llawn Perthnasol a Rhywedd

1.1 Crynodeb Rhywedd y Gweithlu – Gweithwyr Perthnasol

Ar 5 Ebrill 2021, roedd Amgueddfa Cymru yn cyflogi 737 aelod o staff. Mae'r siart isod yn dangos proffil rhywedd y gweithlu ac mae'n dangos ein bod yn cyflogi mwy o fenywod (53.73% a 423 unigolyn) nag o ddynion (46.27% a 341 unigolyn). Mae'n cynrychioli newid bach yn nifer y Gweithwyr Perthnasol oherwydd cyfyngiadau Covid a nifer is o staff tymhorol yn y gweithlu, er mai newid bach fu yng nghyfran y gweithwyr benywaidd a gwrywaidd gyda nifer y gweithwyr benywaidd yn cynyddu 0.78%.



1.2 Crynodeb Rhywedd y Gweithlu – Gweithwyr Cyflog Llawn Perthnasol

Ar 5 Ebrill 2021, roedd Amgueddfa Cymru yn cyflogi 727 aelod o staff cyflog llawn perthnasol. Mae'r siart isod yn dangos proffil rhywedd y gweithlu ac mae'n dangos ein bod yn cyflogi mwy o fenywod (53.37% a 388 unigolyn) nag o ddynion (46.63% a 339 unigolyn).

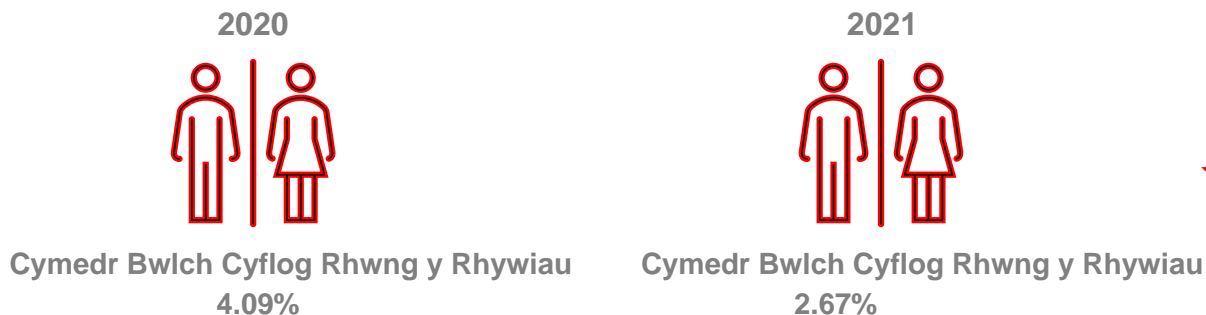
2. Cymedr (cyfartaledd) Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau fel Canran

Caiff y cymedr (neu'r cyfartaledd) ei gyfrifo drwy gymryd cyfanswm cyflogau pob aelod o staff a'i rannu gyda chyfanswm nifer y gweithwyr. Y bwlch cyflog cymedrol rhwng y rhywiau yw'r gwahaniaeth rhwng cyflog cymedrol dynion a chyflog cymedrol menywod. Y bwlch cyflog cymedrol rhwng y rhywiau am gyflog fesul awr yn Amgueddfa Cymru yn 2020/21 yw 2.67%. Mae'r gwahaniaeth hwn mewn cyflog fesul awr wedi'i effeithio gan y gyfran uwch o ddynion yn y chwarter canol uwch, a bod llawer mwy o fenywod yn y ddau

Data Adroddiad Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau Ebrill 2021, cyhoeddwyd Ebrill 2022

chwartel isaf. Calonogol yw gweld fod hyn wedi lleihau 1.43% ers 2019/20, ac yn y ddwy flynedd ers 2018/19 bu 3.73% o leihad.

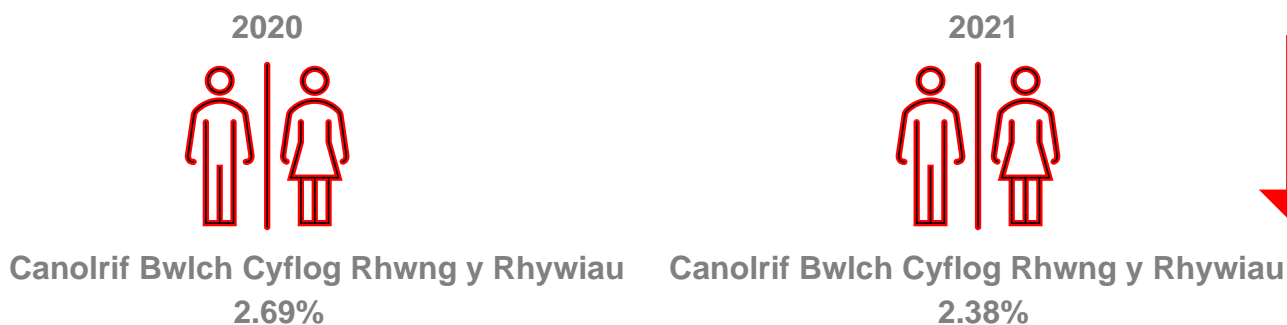
Cymedr Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau fel Canran



3. Canolrif (cyfartaledd) Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau fel Canran

Canolrif y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau yw 2.38% o'i gymharu ag adroddiad 2020 sy'n dangos gostyngiad o 0.31%. Er mai ychydig iawn o leihad sydd, cafwyd 6.65% a 9.34% o leihad yn y ddwy flynedd flaenorol, felly mewn dwy flynedd cafwyd 6.96% o leihad.

Canolrif Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau fel Canran



4. Cymedr Bwlch Cyflog yn ôl Graddfa Gyflog Fesul Awr

Yn ôl data 2020/21, cymedr y bwlch cyflog yn ôl graddfa gyflog fesul awr ar gyfer menywod yw £13.86 ac £14.24 ar gyfer dynion, o gymharu â 2019/20 pan adroddwyd fod menywod ar £12.89 a dynion ar £13.44. Mae hyn yn dangos bod y gwahaniaeth yn parhau i ostwng.

Cymedr Cyflog Fesul Awr



5. Canolrif Bwlch Cyflog yn ôl Graddfa Gyflog Fesul Awr

Yn ôl data 2020/21, canolrif y gyflog yn ôl graddfa gyflog fesul awr ar gyfer menywod yw £11.89 ac £12.18 ar gyfer dynion, o gymharu â 2019/20 pan adroddwyd fod menywod ar £11.20 a dynion ar £11.51. Mae hyn yn dangos bod y gwahaniaeth yn parhau i ostwng.

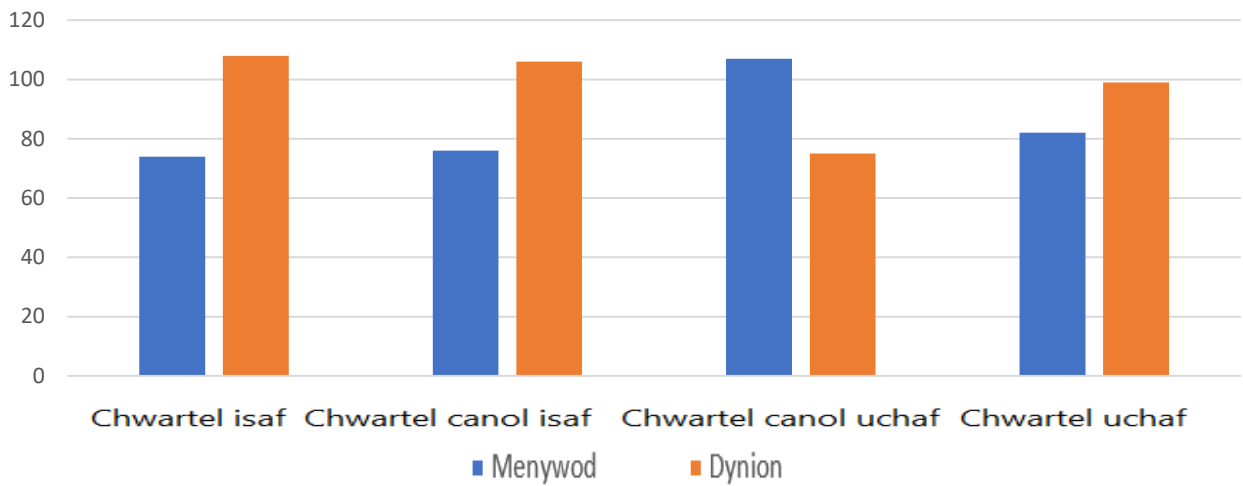
Canolrif Cyflog Fesul Awr



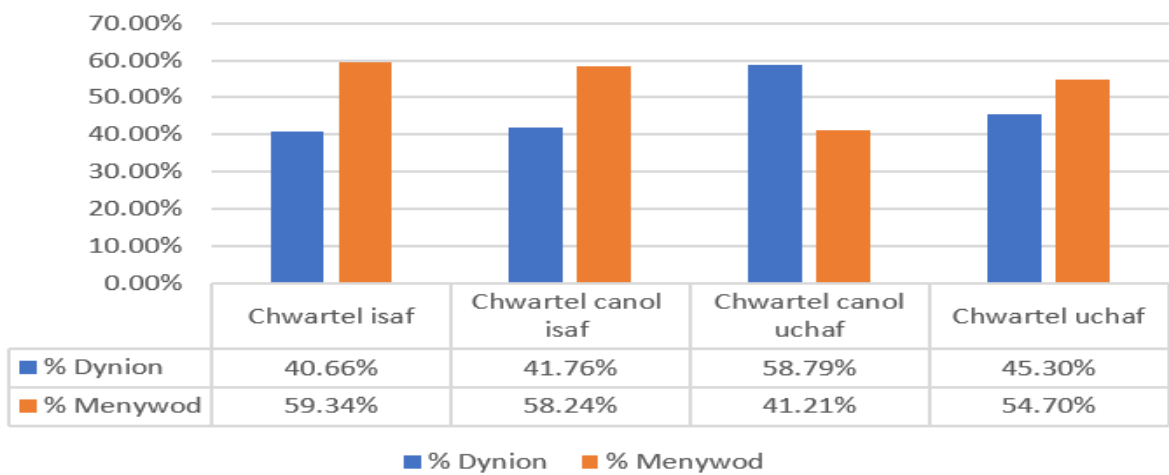
6. Canran a Nifer y Dynion a Menywod ym mhob Chwartzel Cyflog

Mae'r graff isod yn dangos dosraniad rhyweddau y gweithlu ar draws pedwar chwartzel. Caiff y gyfran o ddynion a menywod ym mhob chwartzel, o'r cyflogau lleiaf i'r mwyaf, ei gyfrifo drwy rannu'r gweithlu yn bedair adran gyfartal. Mae mwy o fenywod yn cael eu cyflogi yn y chwartzel isaf, y chwartzel canol isaf, a'r chwartzel uchaf. Mae canran uwch o fenywod yn y ddau chwartzel cyntaf ac yn y chwartzel uchaf.

Nifer y Dynion a Menywod ym mhob Chwarterl



Canran y Dynion a Menywod ym mhob Chwarterl



Isaf ←

Cyflog

→ Uchaf

7. Crynodeb o'r Data a'r Gyfradd Newid

	% 2019/20	% 2020/21	% newid	
Canolrif bwllch cyflog rhwng y rhywiau	2.69%	2.38%	-0.31%	
Cymedr bwllch cyflog rhwng y rhywiau	4.09%	2.67%	-1.42%	
Cyfran y staff benywaidd a gwrywaidd ym mhob chwarterl:				
	2019/20		2020/21	
Chwarterl	Benywaidd %	Gwrywaidd %	Benywaidd %	Gwrywaidd %
Y chwarterl cyntaf (isaf)	58.67%	41.33%	59.34%	40.66%
Ail chwarterl	57.65%	42.35%	58.24%	41.76%
Trydydd chwarterl	44.39%	55.61%	41.21%	58.79%
Pedwerydd chwarterl (uchaf)	51.28%	48.72%	54.70%	45.30%

Rydym yn falch o weld canlyniadau positif o ganlyniad i'n gwaith ar fynd i'r afael â'r bwllch cyflog rhwng y rhywiau flwyddyn ar ôl blwyddyn. Yn 2020/21, rydym wedi recriwtio rhagor o fenywod i'r chwarterl uchaf sydd wedi dylanwadu'n bositif ar y data. Gwnaed hyn trwy waith recriwtio i gynyddu amrywiaeth y sylfaen ymgeiswyr a newidiadau i'n systemau i gael gwared ar ddynodwyr a thrwy hynny, o bosibl cael gwared ar ragfarn.

8. Camau i Waredu'r Bwllch Cyflog Rhwng y Rhywiau

Mae Amgueddfa Cymru wedi ymrwmo i fynd i'r afael â'r bwllch cyflog rhwng y rhywiau ac yn cymryd nifer o gamau i barhau i'w leihau. Yn ystod 2020/21 gwnaed cynnydd sylweddol yn y meysydd canlynol:

- Denwyd mwy o geisiadau gan fenywod ar gyfer yr Uwch Dîm Rheoli gan arwain at benodi mwy o fenywod ar lefelau gweithredol uwch.
- Parhau i ddatblygu ein harferion recriwtio a dethol er mwyn denu amrywiaeth eang o ymgeiswyr a chwalu rhwystrau.
- Adolygu ein harferion gweithio hyblyg er mwyn cefnogi'r rheini sydd â chyfrifoldebau gofal.
- Parhau i ddatblygu rhwydwaith o swyddogion cymorth cyntaf iechyd meddwl a rhoi hyrwyddwyr amrywiaeth ar waith er mwyn cefnogi amrywiaeth yn y gweithle.

- Rydym wedi cyhoeddi ein hamcanion Cydraddoldeb Strategol pedair blynedd sy'n amlinellu'r camau y byddwn yn eu cymryd i leihau'r bwch cyflog rhwng y rhywiau a chynyddu amrywiaeth ein gweithlu.

Yn 2022/23, byddwn yn parhau i adeiladu ar y cynnydd hwn drwy ganolbwyntio ar y canlynol:

- Arferion recriwtio sy'n hyrwyddo amrywiaeth yn ein sylfaen ymgeiswyr
- Monitro cyfraddau gadael er mwyn adnabod problemau a thueddiadau posibl
- Cefnogi arferion gweithio hyblyg a monitro effaith posibl ar gynnydd
- Cynnal hyfforddiant ar gydraddoldeb a rhagfarn ddiarwybod a mathau eraill o ragfarn
- Diweddarau ein polisïau AD yn ymwneud â theuluoedd fel eu bod mor hygyrch, cynhwysol a deniadol â phosib
- Parhau i gynnal hyfforddiant Cydraddoldeb ac Amrywiaeth a hyfforddiant Cyfraith Cyflogaeth i bob rheolwr
- Lansio ein system Gwerthuso Swydd er mwyn ein galluogi i fonitro cyflog cyfartal
- Gweithio'n agos ag aelodau eraill Partneriaeth Cydraddoldeb Cyrff Cyhoeddus Cymru i gynyddu amrywiaeth yn y gweithlu a gwaredu bylchau cyflog, yn unol â'n Hamcanion Cydraddoldeb Strategol Cyfun 2020-2024.

Yr wyf I, David Anderson, y Cyfarwyddwr Cyffredinol, yn cadarnhau bod yr wybodaeth yn y datganiad hwn yn gywir.

Llofnodwydd



Dyddiad 1 Ebrill 2022