

**AMGUEDDFA
CYMRU**

**Adroddiad Bwlch Cyflog
Rhwyng y Rhywiau**

Ebrill 2023

amgueddfa.cymru

Cyflwyniad

Mae Dyletswyddau Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus a amlinellwyd yn Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) yn gofyn i gyrff cyhoeddus gyhoeddi gwybodaeth eu 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 5 Ebrill 2022 yn ddyddiad ar gyfer casglu'r data a'i gyhoeddi erbyn 4 Ebrill 2023.

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 benywaidd a gwrywaidd ym mhob chwarterel cyflog.

Nid yw'r bylchau cymedrol a chanolrifol rhwng y rhywiau na'r gyfran o fenywod a dynion 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 menywod a dynion mewn sefydliad. Mae'n wahanol i gyflog cyfartal, sy'n edrych ar y gwahaniaeth yng nghyflogau menywod a dynion 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 fenyw neu'n ddyn.

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 menywod a dynion. Felly, er ei fod yn trafod cyflog, mae'n ymdrin â materion eraill hefyd, megis arwahanu yn ôl swydd, neu'r ffaith taw menywod sydd wedi bod yn gofalu am blant neu ddibynyddion eraill yn bennaf.

Yn Amgueddfa Cymru mae ein pobl yn bwysig i ni. Rydym yn ceisio ysbrydoli pobl trwy ein hamgueddfeydd a'n casgliadau, eu helpu 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 ymrwymo'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 drosolwg o bob gweithiwr ar 5 Ebrill 2022.

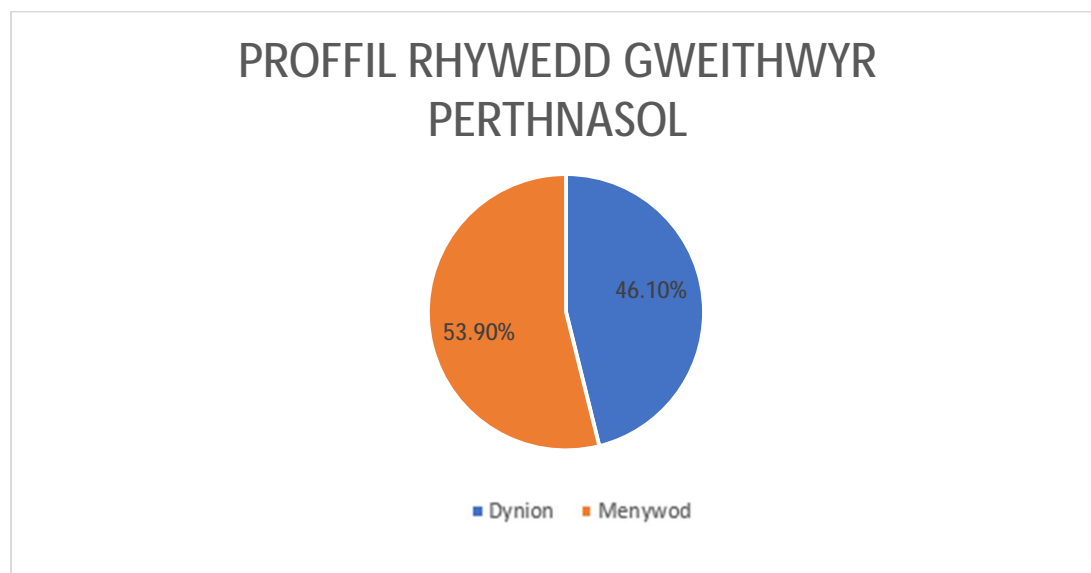
Defnyddiwyd y cyfrifiadau yn unol â'r ddeddfwriaeth berthnasol er mwyn sicrhau y caiff y data ei gyfrifo'n gyson ar draws sefydliadau.

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

1.1 Crynodeb Rhywedd y Gweithlu – Gweithwyr Perthnasol

Ar 5 Ebrill 2022, roedd Amgueddfa Cymru yn cyflogi 757 aelod o staff.

Mae'r siart isod yn dangos proffil rhywedd y gweithlu, sy'n dangos ein bod yn cyflogi mwy o fenywod (53.90%, sef 408 unigolyn) na dynion (46.10% sef 349 unigolyn). Dyma gynnydd o 20 unigolyn ychwanegol at nifer y Gweithwyr Perthnasol ers adroddiad llynedd.



1.2 Crynodeb Rhywedd y Gweithlu – Gweithwyr Cyflog Llawn Perthnasol

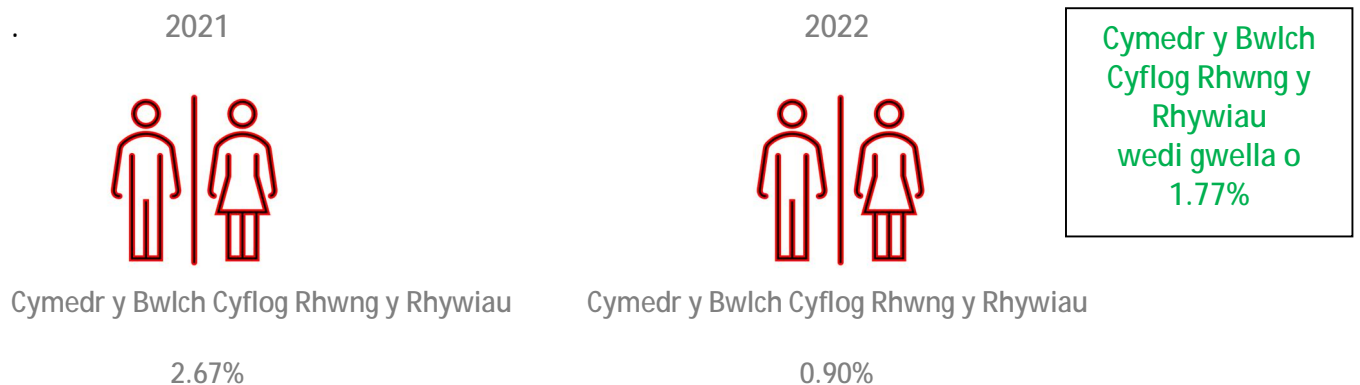
Ar 5 Ebrill 2022, roedd Amgueddfa Cymru yn cyflogi 749 gweithiwr cyflog llawn perthnasol. Mae proffil rhywedd y gweithlu cyflog llawn perthnasol yn

dangos ein bod yn cyflogi mwy o fenywod (53.67%, sef 402 unigolyn) na dynion (46.33%, sef 347 unigolyn).

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

Caiff y cymedr (neu'r cyfartaledd) ei gyfrifo drwy gymryd cyfanswm cyflogau pob aelod staff a'i rannu gyda chyfanswm nifer y gweithwyr. Y bwlch cyflog cymedrol rhwng y rhywiau yw'r gwahaniaeth rhwng cyflog cymedrol menywod a chyflog cymedrol dynion. Y bwlch cyflog cymedrol rhwng y rhywiau fesul awr yn Amgueddfa Cymru yn 2021-22 yw 0.90%. Mae'r gwahaniaeth hwn mewn cyflog fesul awr wedi gostwng 1.77% ers adroddiad llynedd.

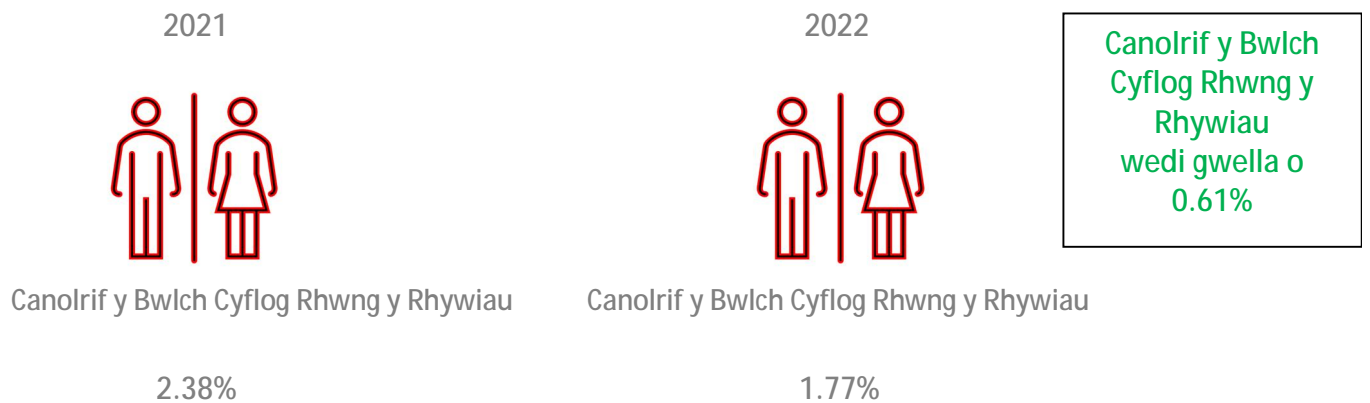
Cymedr y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau fel Canran



3. Canolrif y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau fel Canran

Canolrif y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau yw 1.77% o'i gymharu ag adroddiad 2021, sy'n dangos gostyngiad o 0.61%. Er mai ychydig o leihad sydd, cafwyd 2.38%, 2.69% a 9.34% o leihad yn y tair blynedd flaenorol, sef 7.57% o leihad mewn tair blynedd.

Canolrif y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau fel Canran



4. Cymedr y Bwlch Cyflog yn ôl Graddfa Gyflog Fesul Awr

Cymedr y bwlch cyflog yn ôl graddfa gyflog fesul awr yn Amgueddfa Cymru ar gyfer menywod yw £14.32 a £14.45 ar gyfer dynion – sef bwlch o 13c – ar gyfer data 2021-22, o gymharu â data 2020-21 sef £13.86 ar gyfer menywod a £14.24 ar gyfer dynion – bwlch o 38c. Mae hyn yn dangos bod y gwahaniaeth yn parhau i ostwng, gan gau'r bwlch yn sylweddol.

Cymedr Cyflog Fesul Awr



5. Canolrif y Bwlch Cyflog yn ôl Graddfa Gyflog Fesul Awr

Canolrif y raddfa gyflog fesul awr o fewn Amgueddfa Cymru yn 2021-22 yw £12.24 ar gyfer menywod a £12.46 ar gyfer dynion, o gymharu â chanolrif cyflog o £11.89 ar gyfer menywod a £12.18 ar gyfer dynion yn 2020-21. Mae hyn yn dangos bod y gwahaniaeth yn parhau i ostwng.

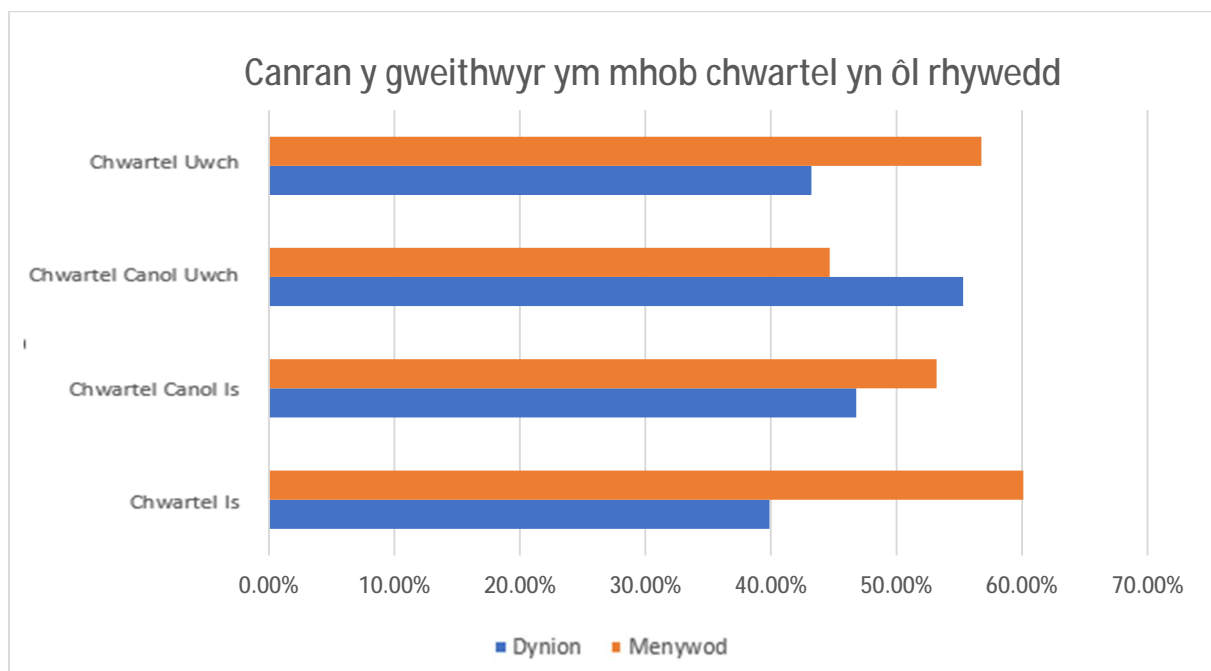
Canolrif Cyflog Fesul Awr

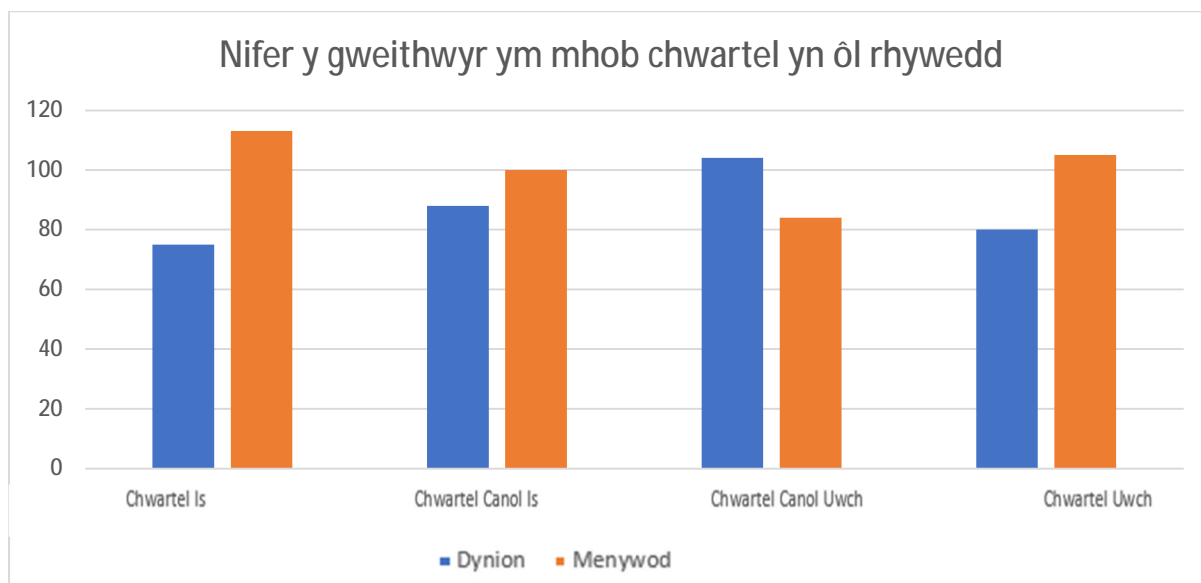


6. Canran a Nifer y Menywod a'r Dynion ym mhob Chwartel Cyflog

Mae'r graffiau isod yn dangos dosraniad rhyweddau y gweithlu ar draws pedwar chwartel. Caiff y gyfran o fenywod a dynion ym mhob chwartel, o'r cyflogau lleiaf i'r mwyaf, ei gyfrifo drwy rannu'r gweithlu yn bedair adran gyfartal. Y chwartel canol uwch yw'r unig chwartel sydd â nifer uwch o ddynion nac o fenywod. Mae mwy o fenywod yn cael eu cyflogi yn y chwartel isaf, y chwartel canol isaf, a'r chwartel uchaf.

Dosraniad Rhyweddau'r Gweithlu ym Mhob Chwartel





Lleiaf ←

Cyflog

→ Uchaf

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

	% 2020-21	% 2021-22	% newid	
Canolrif y bwlch cyflog rhwng y rhywiau	2.38%	1.77%	-0.61%	
Cymedr y bwlch cyflog rhwng y rhywiau	2.67%	0.90%	-1.77%	
Y gyfran o weithwyr benywaidd a gwrywaidd ym mhob chwarter:				
	2020-21		2021-22	
Chwarter	Menywod %	Dynion %	Menywod %	Dynion %
Y chwarter cyntaf (isaf)	59.34%	40.66%	60.11%	39.89%
Ail chwarter	58.24%	41.76%	53.19%	46.81%
Trydydd chwarter	41.21%	58.79%	44.68%	55.32%
Pedwerydd chwarter (uchaf)	54.70%	45.30%	56.76%	43.24%

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 2021-22, rydym wedi recriwtio rhagor o fenywod i'r trydydd chwarterel a'r chwarterel 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 ymrwymo 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 2021-22 gwnaed cynnydd sylweddol yn y meysydd canlynol:

- Denwyd mwy o geisiadau gan fenywod ar gyfer swyddi uwch gan arwain at benodi mwy o fenywod ar y lefelau 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 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 bwllch cyflog rhwng y rhywiau a chynyddu amrywiaeth ein gweithlu.

Yn 2023-24, 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 hybrid a hyblyg a monitro unrhyw effaith posibl ar gynnydd.
- Cynnal hyfforddiant ar degwch a meysydd rhagfarn posibl.
- Adolygu ein polisiau er mwyn sicrhau eu bod mor hygyrch, cynhwysol a deniadol â phosibl.
- Parhau i gynnal hyfforddiant cydraddoldeb ac amrywiaeth a hyfforddiant cyfraith cyflogaeth ar gyfer pob rheolwr.
- Cadarnhau ein system Gwerthuso Swyddi er mwyn ein galluogi i fonitro cyflog cyfartal.

- Gweithio'n agos ag aelodau eraill o Bartneriaeth Cydraddoldeb Cyrff Cyhoeddus Cymru i gynyddu amrywiaeth yn y gweithlu a gwaredu bylchau cyflog, yn unol â'n Hamcanion Cydraddoldeb Strategol Cyfun.

Yr wyf i, Peter Holt, Prif Swyddog Gweithredu a Swyddog Cyfrifyddu, yn cadarnhau bod yr wybodaeth yn y datganiad hwn yn gywir.



Llofnod:

Dyddiad: 3 Ebrill 2023