

## Adroddiad Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau

### Cyflwyniad

Mae Dyletswyddau Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus a amlinellwyd yn Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) yn gofyn i gyflogwyr preifat, gwirfoddol, pob cyflogwr awdurdod cyhoeddus a Chorff a Noddir gan Lywodraeth Cymru arall i gyhoeddi eu data erbyn 5 Ebrill bob blwyddyn. Mae'r pwynt data rydyn ni'n ei ddefnyddio yn cael ei gasglu ar 5 Ebrill 2023 i'w gyhoeddi'r flwyddyn ganlynol.

Mae'r wybodaeth a gyhoeddir yn yr adroddiad hwn yn cynnwys yr wybodaeth ofynnol ar y bylchau cymedrol a chanolrifol rhwng y rhywiau mewn cyflog fesul awr, a chyfran y gweithwyr benywaidd a gwrywaidd ym mhob chwarterl 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'u gwneud yn Amgueddfa Cymru.

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. Rydyn ni'n 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 Amgueddfa Cymru 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

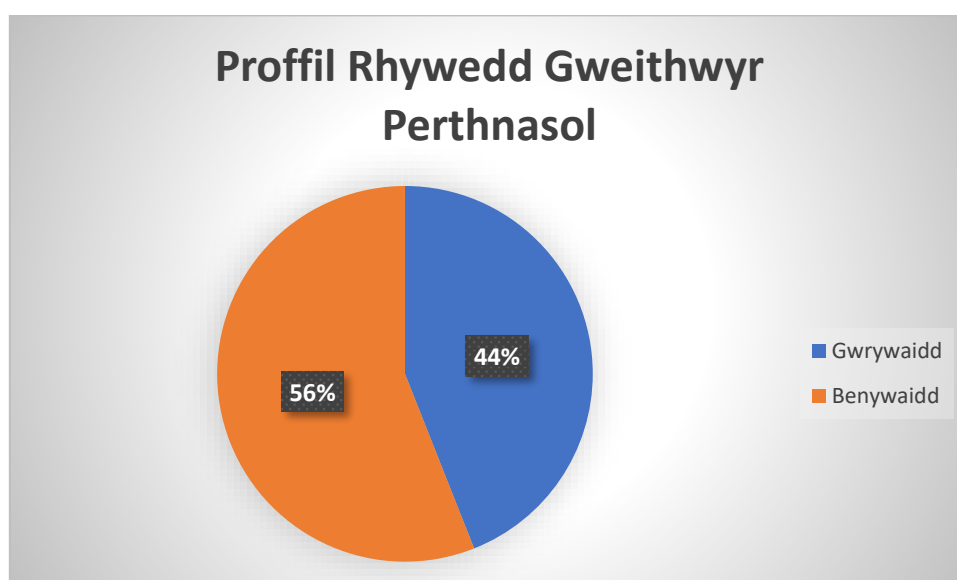
bawb weithio ynddo; ein bod yn gallu denu, penodi a chadw talent gyda chyfoeth o wybodaeth, sgiliau a gallu; ac yn sicrhau bod ein gweithlu yn un amrywiol drwyddo draw.

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 2023. Defnyddiwyd y cyfrifiadau yn unol â'r ddeddfwriaeth berthnasol er mwyn sicrhau y caiff y data ei gyfrifo'n gyson ar draws sefydliadau.

## 1. Crynodeb Rhywedd y Gweithlu – Gweithwyr Cyflog Llawn Perthnasol

Ar 5 Ebrill 2023, roedd Amgueddfa Cymru yn cyflogi 817 o weithwyr cyflog llawn perthnasol. Mae'r siart isod yn dangos proffil rhywedd y gweithwyr cyflog llawn perthnasol, sy'n dangos ein bod yn cyflogi mwy o fenywod (55.57%, sef 454 unigolyn) na dynion (44.43%, sef 363 unigolyn). Dyma gynnydd o 60 unigolyn at nifer y Gweithwyr Perthnasol ers adroddiad llynedd.

Nodwch: Ystyr gweithwyr cyflog llawn perthnasol yw pob gweithiwr sy'n cael ei gyflogi ar ein dyddiad cofnodi data sydd naill ai: yn cael ei dalu ei gyflog llawn sylfaenol arferol – gan gynnwys absenoldeb â thâl – neu'n cael ei dalu ar gyfer tasgau penodol yn ystod y cyfnod talu ar ein dyddiad cofnodi data.



## 1.2 Crynodeb Rhywedd y Gweithlu – Gweithwyr Perthnasol

Ar 5 Ebrill 2023, roedd Amgueddfa Cymru yn cyflogi 826 o weithwyr perthnasol. Mae proffil rhywedd y gweithlu cyflog llawn perthnasol yn dangos ein bod yn cyflogi mwy o fenywod (459) na dynion (367).

Nodwch: Ystyr gweithiwr perthnasol yw gweithiwr fel y diffinnir yn adran 83 y Ddeddf Cydraddoldeb 2010 – “Mewn cyflogaeth” o dan contract cyflogaeth, contract prentisiaeth neu contract i wneud gwaith yn bersonol.

## 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 2022-23 yw 1.58%.

### Cymedr y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau fel Canran

2023

Cymedr y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau

1.58%

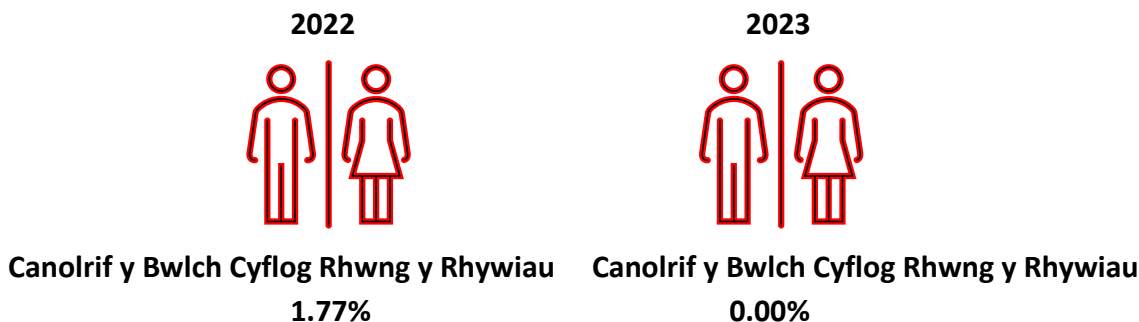
## 3. Canolrif y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau fel Canran

Canolrif y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau yw **Sero%** o'i gymharu ag adroddiad 2022.

Nodwch: Y canolrif yw'r rhif sy'n cwmpo yng nghanol amrediad pan fydd cyflogau pob aelod o staff yn cael eu rhestru o'r lleiaf i'r mwyaf, ac mae'n fwy cynrychioladol pan fydd amrywiaeth fawr rhwng cyflogau.

Mae hyn yn dangos gostyngiad o 1.77% o'r flwyddyn blaenorol. Cafwyd 1.77%, 2.38%, 2.69% a 9.34% o leihad yn y pedair blynedd flaenorol.

### Canolrif y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau fel Canran



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

Cymedr y raddfa gyflog fesul awr yn Amgueddfa Cymru ar gyfer menywod yw £14.91, a £15.15 ar gyfer dynion, sef bwlch o 24c.

##### Cymedr Cyflog Fesul Awr



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

Canolrif y raddfa gyflog fesul awr yn Amgueddfa Cymru ar gyfer menywod a dynion yw £12.84.

##### Canolrif Cyflog Fesul Awr



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

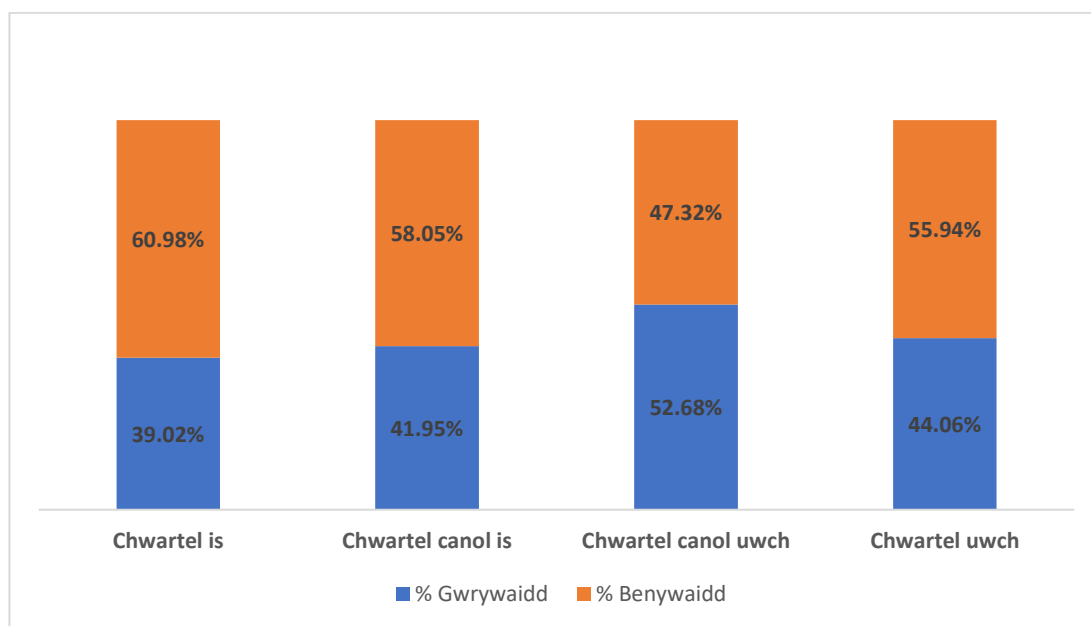
Mae'r graffiau isod yn dangos dosraniad rhyweddau'r gweithlu ar draws pedwar chwarterel. Caiff y gyfran o fenywod a dynion ym mhob chwarterel, o'r cyflogau lleiaf i'r mwyaf, ei chyfrifo drwy rannu'r gweithlu yn bedair adran gyfartal. Y chwarterel canol uwch yw'r unig chwarterel sydd â nifer uwch o ddynion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

## Dosraniad Rhyweddau'r Gweithlu ym Mhob Chwarterel 2023

Lleiaf ←

Cyflog

→ Uchaf



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

	% 2021 - 22	% 2022 - 23	% newid
Canolrif y bwlch cyflog rhwng y rhywiau	1.77%	<b>0.00%</b>	-1.77%
Cymedr y bwlch cyflog rhwng y rhywiau	0.90%	<b>1.58%</b>	+0.68%

## Y gyfran o weithwyr benywaidd a gwrywaidd ym mhob chwarterel:

Chwarterel	2021-22		2022-23	
	Benywaidd %	Gwrywaidd %	Benywaidd %	Gwrywaidd %
Chwarterel cyntaf (isaf)	60.11%	39.89%	60.98%	39.02%
Ail chwarterel	53.19%	46.81%	58.05%	41.95%
Trydydd chwarterel	44.68%	55.32%	47.32%	52.68%
Pedwerydd chwarterel (uchaf)	56.76%	43.24%	55.94%	44.06%

## 8. Camau i Waredu'r Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau

Mae Amgueddfa Cymru wedi ymrwymo i sicrhau nad oes gennym ni fwllch cyflog rhwng y rhywiau yn y dyfodol.

Oherwydd hyn, rydyn ni wedi cyflwyno nifer o gamau i barhau i'w leihau. Yn ystod 2022-23, gwnaed cynnydd sylweddol yn y meysydd canlynol:

- Denwyd mwy o geisiadau gan fenywod ar gyfer swyddi uwch gan arwain at benodi mwy o fenywod yn y trydydd chwarterl lle mae cynrychiolaeth ar ei isaf, gyda chynnydd o dros 2% yn nifer y staff benywaidd.
- 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, a chyflwyno contractau rhan-amser ar gyfer rhagor o rolau.
- Parhau i ddatblygu rhwydwaith o swyddogion cymorth cyntaf iechyd meddwl yn y gweithle, a rhaglenni hyfforddi parhaus i'w cefnogi.
- Rydyn ni wedi adolygu ein hamcanion Cydraddoldeb Strategol pedair blynedd sy'n amlinellu'r camau y byddwn ni'n eu cymryd i leihau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau a chynyddu amrywiaeth ein gweithlu.
- Casglu rhagor o ddata am nodweddion gwarchoddedig gweithwyr i sicrhau bod modd adrodd ar y bwlch cyflog ethnigrwydd yn 2024.

Byddwn ni'n 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.
- Cynnal arolygon staff i ddeall sut mae staff yn teimlo am dâl a chydaddoldeb.
- 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.
- 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.

**Crynodeb**

Rydyn ni'n falch o weld bod y gwaith i fynd i'r afael â diffyg cydraddoldeb rhwng y rhywiau yn parhau i gyflawni gwelliannau cadarnhaol, yn benodol y bwlch cyflog canolrifol ar sero a'r cynnydd o 9% yn nifer y menywod yn y trydydd chwartel.

Gan fod codiadau cyflog ar gyfradd chwyddiant uwch, bydd y gwahaniaeth mewn cyflog cymedrig yn cynyddu oni bai ein bod yn unioni'r fantol o staff benywaidd yn y trydydd chwartel. Rydyn ni am fynd i'r afael â hyn drwy sicrhau ein bod yn monitro denu staff fesul rhywedd, a sut all ein strategaethau denu sicrhau ein bod yn denu ymgeiswyr benywaidd ar raddfeydd rheolaeth.