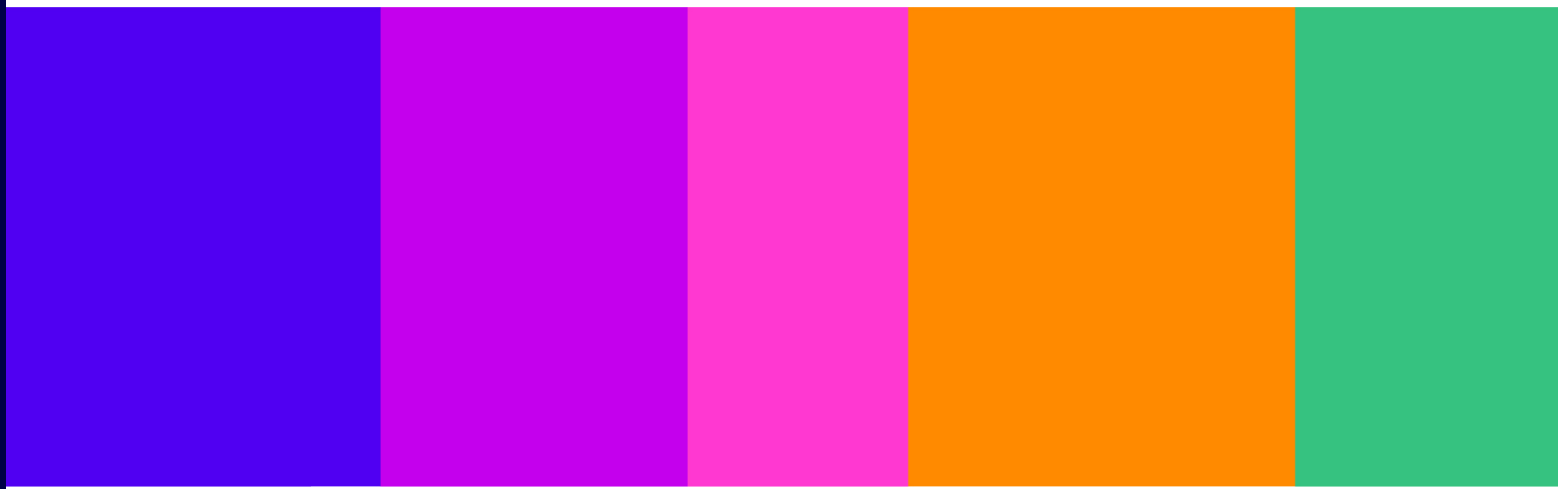




Adroddiad Bwlch Cyflog 2023/24 Ofcom.

Adroddiad

Cyhoeddwyd ar 10 Rhagfyr 2024



Trosolwg

Ein gweledigaeth Un Ofcom yw creu sefydliad mwy cadarn a mwy cynhwysol, lle mae sgiliau a chyfraniadau pawb yn cael eu gwerthfawrogi a'u parchu, a lle gall pobl o bob cefndir lwyddo yn eu gyrfa. Drwy ein strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiad, rydyn ni ar y trywydd iawn i gyrraedd y targedau heriol o ran gweithlu y gwnaethom ni eu gosod i ni ein hunain wrth lansio'r strategaeth yn 2021. Rhan bwysig o'r gwaith hwn yw sicrhau bod cydweithwyr yn cael eu talu a'u gwobrwyo'n deg.

Fel sefydliad yn y sector cyhoeddus, mae Ofcom yn adrodd ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau o dan reoliadau a ddaeth i rym ym mis Ebrill 2017. Yn ogystal â hyn, ers nifer o flynyddoedd, rydyn ni wedi mynd y tu hwnt i'n rhwymedigaethau cyfreithiol dro ar ôl tro ac wedi cyhoeddi'r bylchau sydd gennym o ran ethnigrwydd ac anabled. Yn 2024, mae canolrif ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau, hil ac anabled wedi parhau i leihau.

Er ein bod yn falch o weld bylchau cyflog yn parhau i fynd yn llai, rydyn ni'n gwybod bod mwy o waith i'w wneud. Dros y flwyddyn nesaf, byddwn yn parhau i adeiladu ar y gwaith sydd eisoes wedi dechrau i wella ein diwylliant. Mae hyn yn cynnwys proses recriwtio newydd a chynhwysol, ein rhaglen gyrfaoedd cynnar sy'n ceisio sbarduno amrywiaeth, cynhwysiad cymdeithasol, a galluogrwydd sy'n canolbwyntio ar y dyfodol, a ffocws parhaus ar gamu ymlaen mewn gyrfa.

Mae ein fframwaith cyflogau newydd, a fydd yn weithredol yn 2025, yn cyflwyno polisi cyflogau newydd sy'n seiliedig ar egwyddorion clir o ran cyflogau, sy'n cyd-fynd â'n hamcanion Amrywiaeth a Chynhwysiad. Bydd y cyfuniad o'n strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiad a'n fframwaith cyflogau newydd yn ein helpu i barhau i leihau'r bylchau yn ein cyflogau mewn ffordd gynaliadwy a chyson.

Jessica Hill

Cyfarwyddwr Pobl a Diwylliant



Sicrhau cysondeb yn ein dull o dalu a gwobrwyo cydweithwyr.

Ers mis Ebrill 2017, mae'r gyfraith yn mynnu bod sefydliadau sy'n cyflogi mwy na 250 o weithwyr yn cyfrifo ac yn adrodd ar eu bwch cyflog rhwng y rhywiau bob blwyddyn. Mae bylchau cyflog rhwng y rhywiau yn mesur y gwahaniaethau rhwng enillion cyfartalog cydweithwyr gwrywaidd a benywaidd.

Mae'r bwch cyflog rhwng y rhywiau a chyflog cyfartal ill dau'n delio â gwahaniaethau cyflog yn y gwaith, ond nid ydynt yr un fath. Mae cyflog cyfartal yn golygu bod yn rhaid i ddynion a menywod sy'n cyflawni gwaith cyfartal, neu waith o werth cyfartal, gael cyflog cyfartal. Nid yw'n ystyried rolau pobl neu eu lefel yn y gwaith. Mae'n bosibl i gyflogwr sydd â pholisi cyflog cyfartal effeithiol ddal i fod â bwch cyflog rhwng y rhywiau. Er enghraifft, gall hyn ddigwydd os mai cydweithwyr benywaidd yw'r rhan fwyaf o'r bobl mewn swyddi sy'n talu llai.

Mae ein data'n cynnwys yr holl gyflogeion ac elfennau cyflog, sy'n cyd-fynd â gofynion adrodd y llywodraeth. Mae'r bylchau bonws yn cynnwys yr holl daliadau bonws blynyddol a thaliadau cydnabyddiaeth yn ystod y flwyddyn. Mae'r rhifau o ran y bwch cyflog yn amrywio ychydig o un flwyddyn i'r llall. Mae hyn yn adlewyrchu'r newid yn niferoedd ein gweithwyr wrth i ni barhau i ehangu'r sefydliad er mwyn mabwysiadu cyfrifoldebau rheoleiddio newydd.

Yn ogystal â dadansoddi bylchau cyflog rhwng y rhywiau, mae Ofcom yn dewis mynd y tu hwnt i'w gyfrifoldebau cyfreithiol drwy ddadansoddi gwybodaeth am gyflog a thâl cydnabyddiaeth ei gydweithwyr i weld a oes bylchau cyflog posibl o ran ethnigrwydd ac anabled. Mae bylchau cyflog ethnigrwydd yn mesur gwahaniaethau yng nghyflog cydweithwyr gwyn a lleiafrifoedd ethnig. Mae bylchau cyflog anabled yn cymharu cydweithwyr sydd ag anabled a'r rheini nad ydynt yn anabl.

Er bod angen i ni adrodd ar ein canfyddiadau o dan ddeddfwriaeth y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau gan ddefnyddio'r cymedr, nid yw hyn mor ystadegol gadarn â'r canolrif, sef y mesur rydyn ni'n ei ffafrio.

Cymedr a chanolrif

Cymedr

Mae'r ffigur ar gyfer **CYMEDR** y bwch cyflog yn cael ei gyfrifo gan ddefnyddio cyfradd gyflog gyfartalog fesul awr (neu werth bonws) yr holl ddynion a'r holl fenywod (neu'r categorïau gwahanol rydym yn eu cymharu) – y bwch cyflog yw'r gwahaniaeth rhwng y ddau ffigur hynny.

Canolrif

Mae'r ffigur ar gyfer **CANOLRIF** y bwch cyflog yn cael ei gyfrifo gan ddefnyddio cyfradd gyflog pwynt canol fesul awr (neu werth bonws) yr holl ddynion a'r holl fenywod (neu'r categorïau gwahanol rydym yn eu cymharu), hynny yw, lle mae hanner yn ennill mwy, a hanner yn ennill llai – y bwch cyflog yw'r gwahaniaeth rhwng y ddau ffigur hynny.

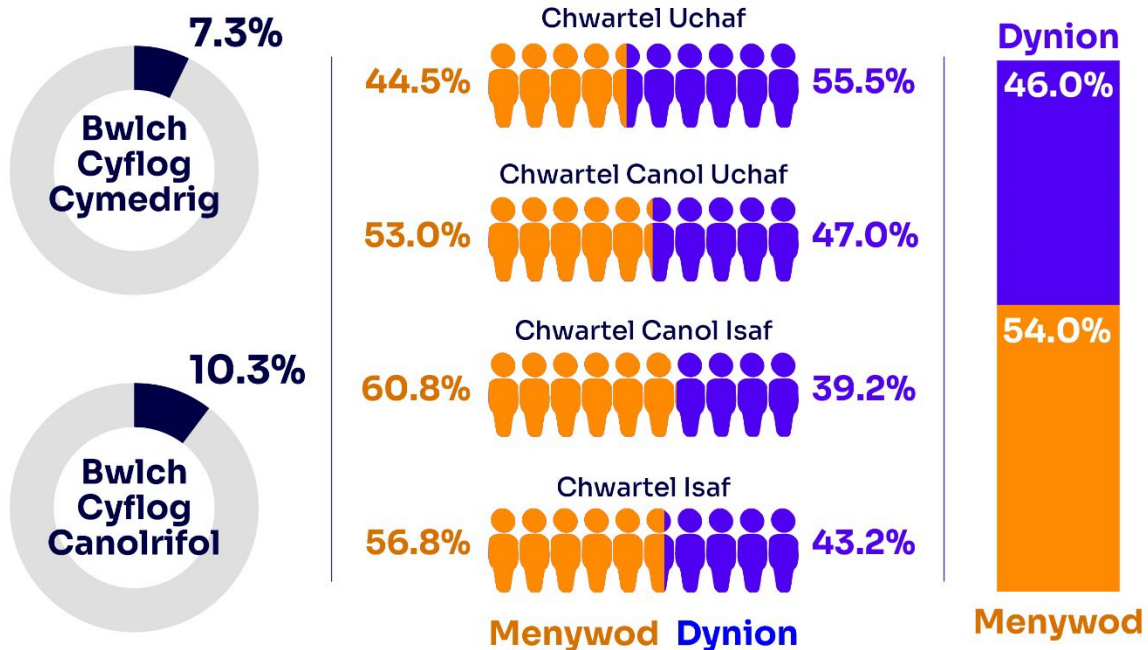
Ein canlyniadau

Yn 2021, fe wnaethom lansio ein Strategaeth 5 mlynedd ar Amrywiaeth a Chynhwysiad ac, yn 2023, fe wnaethom lansio ein prosiect Fframwaith Cyflogau newydd. Nod y prosiect hwn yw cyflwyno polisi cyflogau a fframwaith swyddi newydd sy'n seiliedig ar egwyddorion clir o ran cyflogau ac sy'n cyd-fynd â'n hamcanion Amrywiaeth a Chynhwysiad. Bydd y cyfuniad o'r strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiad a'n fframwaith cyflogau yn ein helpu i leihau'r bylchau yn ein cyflogau mewn ffordd gynaliadwy a chyson.

Yn 2024, mae canolrif ein bwloch cyflog rhwng y rhywiau, hil ac anabledd wedi parhau i leihau. Mae ein bylchau bonws¹ o ran y rhywiau ac anabledd yn sero ar hyn o bryd, ac mae ein bwloch bonws o ran ethnigrwydd wedi gostwng 4.3 pwynt canran ers y llynedd.

Bwlch cyflog rhwng y rhywiau

Canolrif y bwloch cyflog rhwng y rhywiau yw 10.3%, sydd 1.5 pwynt canran yn is na'r llynedd. Mae hyn yn is na chanolrif y bwloch cyflog rhwng y rhywiau ar gyfer pob sefydliad yn y DU (13.1%) ac ar gyfer y sector cyhoeddus (13.5%) ac yn nes at sefyllfa'r Gwasanaeth Sifil (8.5%). Mae'r cymedr ar gyfer y bwloch cyflog wedi gostwng 4.4 pwynt canran i 7.3% yn 2024.

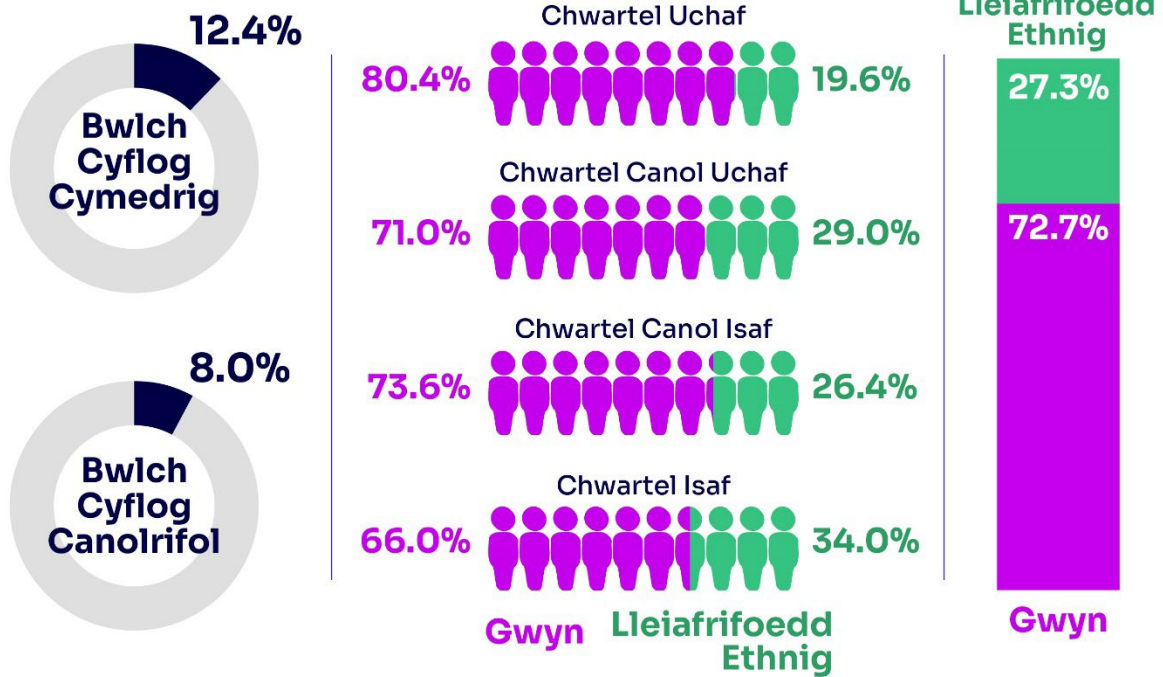


¹ Mae'r ffigurau bonws yn cynnwys bonws blynyddol ar draws y sefydliad, a ddyferni i gydweithwyr os bydd Ofcom yn cyflawni ei flaenoriaethau sefydliadol, a gwobrau unigol a wneir drwy ein cynllun cydnabod cydweithwyr.

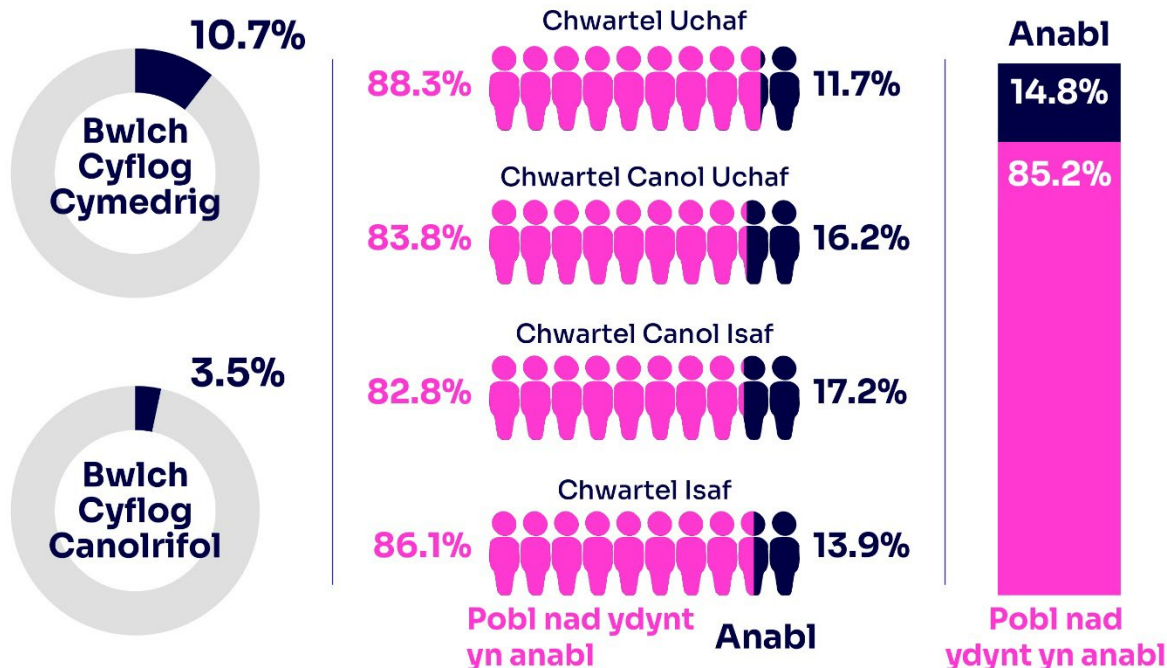
Bwlch cyflog o ran ethnigrwydd

Mae cymedr ein bwlch cyflog o ran ethnigrwydd wedi cynyddu 1.1 pwynt canran i 12.4% yn 2024, ac mae canolrif y bwlch cyflog o ran ethnigrwydd wedi gostwng i 8.0% (o'i gymharu â 9.9% y llynedd). Mae'r gostyngiad hwn yn cael ei sbarduno gan y newid parhaus yng nghymysgedd ethnig y sefydliad yn y swyddi graddau uchaf a'r graddau iau, gyda lefel y gynrychiolaeth o leiafrifoedd ethnig ar y lefel uwch yn cynyddu.

Mae ein bwlch bonws o ran ethnigrwydd wedi gostwng 4.3 pwynt canran i 8.3%.



Bwlch cyflog o ran anabledd



Mae'r cymedr ar gyfer y bwlch cyflog o ran anabledd wedi gostwng 0.2 pwynt canran i 10.7%. Canolrif y bwlch cyflog o ran anabledd yw 3.5% erbyn hyn ac mae ychydig yn is na'r llynedd (3.8%). Mae hyn yn cael ei sbarduno gan amrywiadau bach yn y rhai sydd wedi dechrau a gadael yn ystod y deuddeg mis diwethaf.

Cau'r bwlch

Rydyn ni'n falch o'r cynnydd a wnaed o ran mynd i'r afael â rhai o'n bylchau cyflog, gan gydnabod bod mwy i'w wneud o hyd mewn meysydd eraill. Drwy gysoni ein hymdrechion ar strwythurau cyflog a gwobrwyo â'n strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiad, rydyn ni'n dal wedi ymrwymo i sbarduno gwelliannau parhaus.

Byddwn yn cyflawni hyn drwy roi sylw i gadw cydweithwyr talentog ac amrywiol, a'n harferion recriwtio a dethol cynhwysol o'r radd flaenaf.

Byddwn yn gwneud y canlynol:

- Cyflwyno polisi cyflogau newydd sy'n dilyn egwyddorion clir sy'n seiliedig ar dystiolaeth ac sy'n gwella tryloywder a chysondeb penderfyniadau ynghylch cyflogau;
- Gwella canlyniadau cydnabod gweithwyr drwy adroddiadau Amrywiaeth a Chynhwysiad rheolaidd ar arferion gwobrwyo;
- Mynd ati'n gadarn i asesu prosesau gwobrwyo, talu, dyrchafu a recriwtio pawb i weld a oes effaith ar gydraddoldeb;
- Diwylliant o welliannau parhaus, a bod yn wirioneddol agored i ddysgu;
- Ymgysylltu arbenigedd ym maes Amrywiaeth a Chynhwysiad â pholisi AD o'r dechrau un;

- Dan arweiniad canlyniadau ein harolwg i gydweithwyr, canolbwyntio ar brofiadau ein cydweithwyr o leiafrifoedd ethnig, cydweithwyr sy'n fenywod a chydweithwyr anabl, i ddarparu cyfleoedd camu ymlaen mewn gyrfa, mentora, nawdd a datblygu sy'n agor drysau at gael dyrchafiad; ac
- Ymgorffori ein prosesau a'n polisiau recriwtio a dethol newydd i sicrhau recriwtio sy'n wirioneddol gynhwysol.