

Adroddiad Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau 2022

Cyflwyniad

Mae Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Gwybodaeth Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau) 2017 yn nodi'r gofynion i sefydliadau sydd â mwy na 250 o weithwyr gyfrifo a chyhoeddi eu gwybodaeth am fwllch cyflog rhwng y rhywiau. Mae mwy o dryloywder wrth adrodd am fylchau cyflog wedi'i gynllunio i helpu sefydliadau i ddeall yn well y materion sy'n arwain at fylchau mewn cyflog cyfartalog rhwng dynion a merched ac yn cynnal y bylchau hynny, ac i annog sefydliadau i gymryd camau i fynd i'r afael â hwy.

Felly, rydym wedi penderfynu mynd y tu hwnt i ofynion cyfreithiol penodol a gynhwysir yn Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011 a chyhoeddi'r adroddiad bwlch cyflog hwn yn wirfoddol yn seiliedig ar Reoliadau 2017.

Dyma ein pedwerydd adroddiad Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau. Mae'r holl ffigyrau'n seiliedig ar ddata a gymerwyd o system cyflogres ESR (Cofnod Staff Electronig) y GIG ar ddyddiad ciplun (31 Mawrth 2021).

Mae'r adroddiad hwn y cynnwys y canlynol:-

- Cyfraddau Fesul Awr Cyfartalog a Chanolrif a Bylchau Cyflog
- Bonws Cyfartalog a Chanolrif a Bylchau Cyflog
- Cyfran y staff sy'n derbyn bonws
- Nifer a chanran y dynion a merched a rennir mewn pedwar grŵp (chwartel cyflog) mewn trefn cyflog isaf i'r uchaf.

Tabl 1. Cyfraddau Fesul Awr Cyfartalog a Chanolrif a Bylchau Cyflog

Rhyw	Cyfradd Awr ar gyfartaledd	Cyfradd Awr ar gyfartaledd
Dynion	22.3458	16.0402
Merched	16.5388	14.7592
Gwahaniaeth	5.8071	1.2810
Bwlch Cyflog %	25.9872	7.9860%

Diffinnir y bwlch cyflog rhwng y rhywiau fel y bwlch mewn cyflog canolrifol y mae gweithwyr gwrywaidd a benywaidd yn ei dderbyn.

Y bwlch cyflog cymedr yw'r gwahaniaeth rhwng enillion cyfartaledd bob awr dynion a merched. Y bwlch cyflog canolrif yw'r gwahaniaeth rhwng y pwyntiau canol yn y cyfraddau o enillion bob awr dynion a merched. Mae'n ystyried bob cyflog yn y sampl, yn eu rhoi mewn rhestr o'r isaf i'r uchaf ac yn dewis y cyflog sydd hollol yn y canol.

Mae'r ffigyrau uchod yn amlygu bwlch rhwng cyflog cyfartaledd bob awr i ddynion a merched yn y sefydliad. Ymgymrwyd ag ymchwil i ddeall yn well pam bod y bylchau hyn yn bodoli, ac mae'r arwyddion cynnar yn dangos gall hyn fod yn gysylltiedig â'r nifer uchel o ferched yn rhai o'r graddfeydd is, yn ogystal â chyfradd uchel o ddynion yn y graddfeydd uwch, lle nad oes cymaint o nifer oedd staff. Mae hyn yn ymwneud â'r rhifau a ddangosir yn Nhabl 4 a'r graff sy'n cyd-fynd. Fodd bynnag, mae'r niferoedd bylchau cyflog cyfartalog a chanolrifol wedi gostwng ers y flwyddyn flaenorol; Mae'r bwlch cyflog cyfartalog wedi gostwng o 27.97% i 25.99% a bwlch cyflog Canolrif o 11.36% i 7.99%.

Mae adrodd am gyflog rhwng y rhywiau yn wahanol i gyflog cyfartal - mae cyflog cyfartal yn ymwneud a gwahaniaethau cyflog rhwng dynion a merched sy'n ymgymryd â'r un swydd, swyddi tebyg neu waith o werth cyfartal. Rydym yn hyderus bod dynion a merched yn derbyn cyflog cyfartal am wneud swyddi cywerth ar draws BIPBC. Mae mwy na 93% o staff BIPBC yn derbyn cyflog yn unol â thelerau ac amodau Agenda

Dros Newid y GIG - rhain yw'r cytundebau cenedlaethol yn ymwneud â chyflog ac amodau gwasanaeth i staff y GIG, heblaw am reolwyr uchel iawn a staff meddygol.

Tabl 2. Bonws Cyfartalog a Chanolrif a Bylchau Cyflog**

Rhyw	Bonws ar Gyfartaledd (£)	Bonws Canolrif (£)
Dynion	11,883.07	10,002.00
Merched	9,904.19	10,002.00
Gwahaniaeth	1,978.88	0.00
Bwlch Cyflog %	16.65	0.00

Yn unol â'r gofynion adrodd, mae ein bwlch bonws cyfartalog o 16.65% yn seiliedig ar fonwsau go iawn, felly'n diystyru gwaith rhan-amser. Mae'r bwlch hwn wedi gostwng o ffigur y flwyddyn flaenorol o 20.96%.

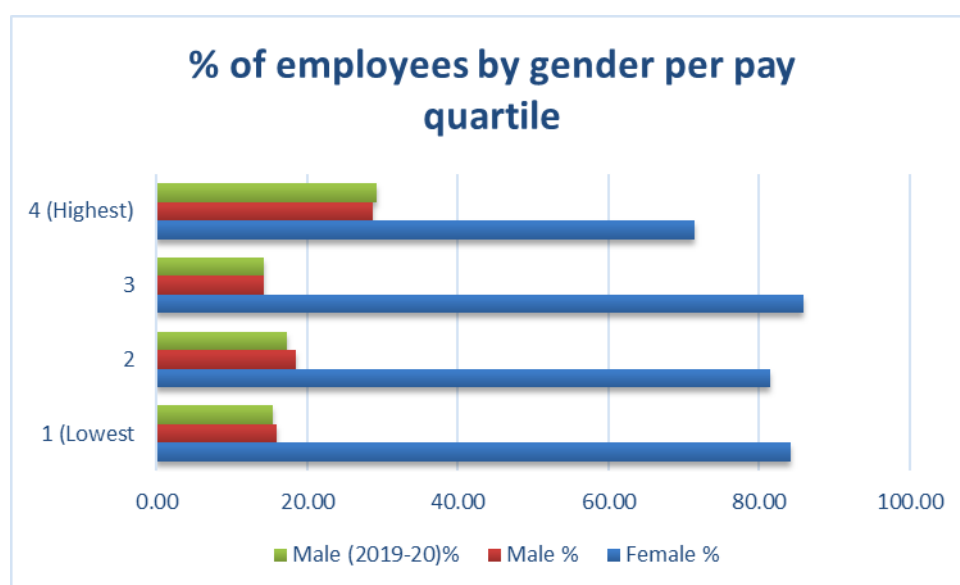
Tabl 3. Cyfran y staff sy'n derbyn bonws**

Rhyw	Gweithwyr s'n derbyn Bonws	Cyfanswm y Gweithwyr Perthnasol	%
Merched	77.00	17566.00	0.44
Dynion	235.00	4435.00	5.30

** Mae taliadau bonws yn cynnwys Gwobrau Rhagoriaeth Clinigol ac Ymroddiad a delir i staff meddygol.

Tabl 4. Nifer a chanran o Weithwyr yn ôl Chwartzel Tâl

Chwartzel Tâl	Ddynes	Merch %	Dyn	Dyn %
1 (isaf)	4128.00	84.12	779.00	15.88
2	4008.00	81.56	906.00	18.44
3	4216.00	85.85	695.00	14.15
4 (Uchaf)	3508.00	71.39	1406.00	28.61



Mae'r tabl a'r graff yn arddangos sut mae'r cyfrannau o ferched a dynion yn newid o'r chwartzel cyflog isaf i'r uchaf, sy'n golygu bod llai o ferched yn cael eu cyflogi mewn uwch swyddi na dynion. Gan fod llawer llai o ddynion yn y sefydliad, a mwy o ferched mewn rolau chwartzel is na merched mewn rolau chwartzel uchel, mae hyn yn dylanwadu'n uniongyrchol ar ganlyniadau'r bwlch cyflog. Mae'n ddefnyddiol nodi bod merched yn meddiannu 70% o'r chwartzel cyflog uchaf, ond ar y cyfan yn meddiannu 80% o'r rolau yn BIPBC. Ychydig iawn sydd wedi newid ymlediad Gwryw a Benyw ar draws y chwartzeli cyflog ers 2018, fodd bynnag, dylid nodi bod cyfran y dynion yn chwartzeli 1, 2 a 4 wedi gostwng ers y flwyddyn flaenorol, tra bod cyfran y dynion yn chwartzel 3 wedi aros yr un peth.

Casgliadau a Chamau Nesaf

Merched yw'r rhan fwyaf o weithlu'r Bwrdd Iechyd, yn debyg iawn i'r rhan fwyaf o sefydliadau'r GIG. Er bod cyfraddau cyflog cenedlaethol, a gefnogir gan brosesau cyflog dechreuol a chynnydd cyflog lleol wedi'i chynllunio i gefnogi tegwch a chyfiawnder, rydym wedi nodi bwlch cyflog rhwng y rhywiau ar draws y gweithlu. Rydym yn gweithio i ddeall y materion hyn yn well. Mae sawl thema wedi dod i'r amlwg a gaiff eu halinio â Strategaeth Gweithlu a Blaenoriaethau Allweddol BIPBC:-

- 1. Cydbwysedd rhwng Bywyd a Gwaith**
- 2. Rhwydweithiau a Mekanweithiau Cefnogi**
- 3. Hyfforddi a Datblygiad Sefydliadol**
- 4. Recriwtio, Cadw a Datblygiad Staff**

Datganiad gan ein Cyfarwyddwr Gweithredol Gweithlu a Datblygiad Sefydliadol

"Rydym yn parhau i ddeall a chydabod effaith anghymesur y pandemig Covid-19 ar rai grwpiau mewn cymdeithas. Mae ein sefydliad yn cyflogi dros 18,000 o bobl, y rhan fwyaf ohonynt yn aelodau o gymunedau ar draws gogledd Cymru. Mae rportio bylchau cyflog yn offeryn hanfodol i'n helpu i ddeall y sefydliad a mynd i'r afael ag anghydraddoldeb rhywiol yn y gwaith. Mae creu diwylliant o gynhwysiant a thegwch ar draws ein gweithlu wrth wraidd ein Strategaeth Gweithlu. Mae hyn yn adlewyrchu amcanion cydraddoldeb strategol y Bwrdd Iechyd, ac fe'i cefnogir gan gorff cynyddol o dystiolaeth, sy'n cydberthyn cynhwysiant, lles ac ymgysylltiad y gweithlu ag ansawdd yr iechyd a'r gofal a brofir gan y bobl yr ydym yn eu gwasanaethu.

Rydym yn cydnabod yr effaith anghymesur y mae'r pandemig wedi'i chael ar rai merched, mamau sy'n gweithio yn cydbwyso gofal plant ac addysg gartref a'r rhai â chyfrifoldebau gofalu. Rydym yn cael ein hannog wrth weld bod y bwlch cyflog rhwng y rhywiau wedi gostwng yn y gyfradd gyflog a bonws. Bydd ein symudiad eleni i weithio ystwyth a mwy hyblyg yn darparu mewnwelediadau gwerthfawr pellach wrth symud ymlaen. Bydd cynnal darlun clir o'r bwlch cyflog, profiad staff a chryfhau ac ehangu ein rhwydweithiau staff BCUnity i gynnwys rhwydwaith cydraddoldeb rhywiol yn ein helpu i gymryd y camau cywir wrth i ni symud ymlaen."