

Adroddiad Bwlch CyflogRhwing y Rhywiau

Ers 31 Mawrth 2023



GIG
CYMRU
NHS
WALES

Bwrdd Iechyd Prifysgol
Betsi Cadwaladr
University Health Board



GIG
CYMRU
NHS
WALES

Bwrdd Iechyd Prifysgol
Betsi Cadwaladr
University Health Board

ADRODDIAD BWLCH CYFLOG RHWNG Y RHYWIAU Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr – 31 MAWRTH 2024

Mynegai Cynnwys

CYFLWYNIAD	3
1. YR HYN SY’N CAEL EI DRAFOD YN YR ADRODDIAD HWN	4
Metrigau Adrodd Allweddol:	Error! Bookmark not defined.
Bwlch Cyflog Cymedrig Rhwng y Rhywiau mewn cyflog fesul awr	Error! Bookmark not defined.
Bwlch Cyflog Canolrifol Rhwng y Rhywiau mewn cyflog fesul awr	4
Cyfran y dynion a'r merched ym mhob chwarterl cyflog.....	Error! Bookmark not defined.
Adrodd ar gyflogau rhwng y rhywiau a hunaniaeth rhywedd	Error! Bookmark not defined.
2. DATA CYFLOG CYFUN AGENDA AR GYFER NEWID A DATA CYFLOG AR GYFER STAFF NAD YDYNT AR YR AGENDA AR GYFER NEWID	Error! Bookmark not defined.
Cyfraddau Cymedrig a Chanolrifol.....	Error! Bookmark not defined.
Taliadau Bonws	Error! Bookmark not defined.
Cyfran y staff sy’n derbyn bonws**	Error! Bookmark not defined.
Data Chwarterl.....	Error! Bookmark not defined.
Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau drwy Fand Cyflog	Error! Bookmark not defined.
3. CYNNYDD AR GAU’R BWLCH CYFLOG RHWNG Y RHYWIAU	Error! Bookmark not defined.
4. CAMAU NESAF	Error! Bookmark not defined.
5. CASGLIAD	Error! Bookmark not defined.
6. DATGANIAD GAN EIN DIRPRWY GYFARWYDDWR, GWASANAETHAU POBL	Error! Bookmark not defined.

CYFLWYNIAD

Mae oblygiadau adrodd ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau wedi'u hamlinellu yn Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Gwybodaeth Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau) 2017. Fel sefydliad sy'n cyflogi mwy na 250 o bobl, mae'n rhaid i Fwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr (BIPBC) gyhoeddi ac adrodd gwybodaeth benodol am ein blwch cyflog rhwng y rhywiau ar wefan ein hunain a gwefan Llywodraeth Cymru.

Mae'r rheoliadau'n datgan y dylai'r wybodaeth am y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau gael ei darparu fel ciplun ar 31 Mawrth bob blwyddyn a'i chyhoeddi cyn y mis Mawrth dilynol.

Mae'n bwysig cydnabod a deall bod y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau yn wahanol i Gyflog Cyfartal. Mae Cyflog Cyfartal yn golygu bod yn rhaid i ddynion a merched sydd yn yr un gyflogaeth ac sy'n gwneud 'gwaith cyfartal' gael 'cyflog cyfartal', fel y nodir yn Neddf Cydraddoldeb 2010. Mae'n anghyfreithlon i dalu pobl yn anghyfartal oherwydd eu rhywedd. Mae Agenda'r GIG ar gyfer y broses Gwerthuso Swyddi ar gyfer Newid yn gwerthuso'r swydd ac nid deilydd y swydd. Mae'r broses gwerthuso swyddi yn edrych ar y swydd heb gyfeirio at rywedd neu unrhyw nodwedd warchodedig arall fel bod cyflog cyfartal yn cael ei sicrhau.

Mae adrodd ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn adnodd gwerthfawr i BIPBC, nid yn unig o ran cydymffurfedd ond hefyd i'r sefydliad asesu lefelau cydraddoldeb yn y gweithle. Yn benodol, mewn perthynas â chyfranogiad benywaidd a gwrywaidd, a pha mor effeithiol y mae dawn yn cael ei defnyddio.

Mae'r adroddiad ar y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau yn canolbwyntio ar gymharu cyflog gweithwyr gwrywaidd a benywaidd ac mae'n dangos y gwahaniaeth mewn enillion cyfartalog.

1. YR HYN SY’N CAEL EI GYNNWYS YN YR ADRODDIAD HWN

Mae’r adroddiad hwn yn darparu’r wybodaeth ganlynol yn seiliedig ar gyflog cyffredinol sy’n cynnwys cyflog sylfaenol a chyflog sifftiau a lwfansau. Cynhyrchir adroddiadau yn y dyfodol sy'n amlinellu cyflog staff ar yr Agenda ar gyfer Newid a staff nad ydynt ar yr Agenda ar gyfer Newid i roi darlun mwy cynhwysfawr uwchlaw'r hyn sy'n ofynnol yn unol â gofynion adrodd statudol.

Metrigau Adrodd Allweddol:

Bwlch Cyflog Cymedrig Rhwng y Rhywiau mewn cyflog fesul awr

Y gyfradd gymedrig fesul awr yw'r cyflog cyfartalog fesul awr ar draws y sefydliad cyfan, felly mae’r bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau yn fesur o'r gwahaniaeth rhwng cyflog cymedrig fesul awr i ferched a chyflog cymedrig fesul awr i ddynion.

Bwlch Cyflog Canolrifol Rhwng y Rhywiau mewn cyflog fesul awr

Mae cyfradd canolrifol fesul awr yn cael ei gyfrifo trwy drefnu cyfraddau cyflog fesul awr yr holl weithwyr gwrywaidd neu fenywaidd o’r uchaf i’r isaf a chanfod y pwynt sydd yng nghanol pob ystod.

Cyfradd y dynion a'r merched ym mhob chwarterl cyflog

Cyfrifir chwarterlau cyflog trwy osod yr holl weithwyr o'r cyflog uchaf i'r cyflog isaf a rhannu hyn yn bedair rhan gyfartal neu 'chwarterlau' a chyfrifo canran y dynion a'r merched ym mhob un o'r pedair rhan.

Nid yw’r adroddiad hwn yn ystyried a oes gwahaniaethau mewn cyflog ar gyfer dynion a merched mewn swydd gyfatebol, neu WTE ar faint y rôl. Golygir hyn y bydd y canlyniadau yn cael eu heffeithio gan wahaniaethau yn y cyfansoddiad rhywedd ar draws grwpiau a graddau swyddi.

Adrodd ar gyflogau rhwng y rhywiau a hunaniaeth rhywedd

Mae arweiniad cyfredol y Gwasanaeth Cyngori, Cymodi a Chyflafareddu (ACAS) a’r llywodraeth yn awgrymu, os nad yw unigolyn yn uniaethu â'r naill ryw neu'r llall, y dylid ei eithrio o'r adroddiad. Rydym yn cydnabod bod hyn yn eithrio gweithwyr nad ydynt yn uniaethu fel 'gwryw' neu 'fenyw' h.y. gweithwyr trawsryweddol neu anneuaidd ac rydym yn ymwybodol o’r pwysigrwydd o fod

yn sensitif i sut y mae gweithiwr yn dewis hunan-adnabod o ran eu rhywedd. Nid yw rheoliadau yn diffinio'r termau 'gwryw' a 'benyw' ac ni ddylai'r gofyniad i adrodd ar gyflog rhywedd arwain at weithwyr yn cael eu targedu a'u holi am eu rhywedd. Rydym felly'n defnyddio'r data a ddarparwyd gan Gofnodion Electronig Staff (ESR) yn seiliedig ar y rhywedd y mae'r gweithiwr wedi'i ddarparu fel y modd i benderfynu ar weithwyr gwrywaidd a benywaidd.

2. DATA CYFLOG CYFUN AGENDA AR GYFER NEWID A DATA CYFLOG AR GYFER STAFF NAD YDYNT AR YR AGENDA AR GYFER NEWID

Yr **Agenda ar gyfer Newid (AfC)** yw'r system graddio a chyflog gyfredol y GIG ar gyfer staff y GIG, ac eithrio meddygon, deintyddion, prentisiaid a rhai uwch reolwyr.

Mae'r system AfC yn dyrannu swyddi i osod bandiau cyflog drwy ystyried agweddau'r swydd, megis y sgiliau dan sylw, o dan Gynllun Gwerthuso Swyddi GIG Cymru gyfan. Mae deuddeg band cyflog wedi'u rhifo ac wedi'u hisrannu'n bwyntiau

Cytunwyd ar set o broffiliau swyddi cenedlaethol i gynorthwyo yn y broses o baru swyddi â bandiau cyflog. Bydd yr holl staff naill ai'n cael eu paru â phroffil swyddi cenedlaethol, neu bydd eu swydd yn cael ei gwerthuso'n lleol.

Mae'r AfC wedi'i dylunio i werthuso'r swydd yn hytrach na'r unigolyn, ac i sicrhau cydraddoldeb rhwng swyddi tebyg mewn meysydd gwahanol.

Mae'r grŵp Staff Nad ydynt ar yr Agenda ar gyfer Newid (*Non-AfC*) sy'n cynnwys cyflogau Meddygol, Deintyddol ac Uwch Reolwyr yn adlewyrchu'r swyddi sydd ar y cyflogau uchaf yn y Bwrdd Iechyd.

O 31 Mawrth 2023, mae BIPBC wedi cyflogi 17,074 o ferched a 4030 o ddynion, felly roedd 81% o'r gweithlu yn fenywaidd.

	Benywaidd : 81% (17,074)		Gwrywaidd: 19% (4030)
---	-----------------------------------	---	-----------------------------

Rhywedd	Pobl	%
Benywaidd	17074	80.6%
Gwrywaidd	4030	19.4%
Cyfanswm	21,104	

Cyfraddau Cymedrig a Chanolrifol

	Cyfradd Gymedrig fesul awr	Cyfradd Ganolrifol fesul awr
Gwryw	23.70	17.23
Benyw	17.71	15.88
Gwahaniaeth	5.98	1.35
Blwch Cyflog %	25.25	7.84

Blwch Cyflog Cymedrig Rhwng y Rhywiau = 25.25%; Blwch Cyflog Canolrifol Rhwng y Rhywiau = 7.84%

Mae'r cyfartaledd yn cael ei gyfrifo dros nifer wahanol o weithwyr, rydym yn cyflogi 13,044 mwy o weithwyr benywaidd na gweithwyr gwrywaidd felly bydd hyn yn cyfrif am rywfaint o'r gwahaniaeth.

Mae cyfradd gymedrig fesul awr merched yn 36.1% yn is na dynion. Mewn geiriau eraill, wrth gymharu cyfraddau cymedrig fesul awr, mae merched yn cael eu talu 63.09c i bob £1 y mae dynion yn cael eu talu.

Mae cyfradd canolrifol fesul awr merched yn 7.83% yn is na dynion. Mewn geiriau eraill, wrth gymharu cyfraddau canolrifol fesul awr, mae merched yn cael eu talu 92.17c i bob £1 y mae dynion yn cael eu talu.

Taliadau Bonws

Rhywedd	Bonws Cyfartalog (£)	Bonws Canolrifol (£)
Gwryw	11,698.57	10,557.66
Benyw	10,062.77	9,997.37
Gwahaniaeth	1,635.79	560.29
Bwlch Cyflog %	13.98	5.31

Yn unol â'r gofynion adrodd, mae ein bwlch bonws Cyfartalog o 13.98% yn seiliedig ar fonysau gwirioneddol, felly nid yw'n ystyried gwaith rhan amser. Mae'r bwlch wedi lleihau o ffigwr y flwyddyn flaenorol, sef 19.43% yn 2022. Mae ffigwr bonws canolrifol wedi cynyddu o 0 i 5.31. Dyma'r pwynt canol yn yr ystod o fonysau a dderbyniodd staff gwrywaidd a benywaidd; byddai hyn yn awgrymu bod gwerth taliadau bonws a dderbynnir gan ddynion ar ben uchaf yr ystod wedi cynyddu, tra bod yr hyn sy'n cyfateb i fenywod wedi

gostwng rhyw fymryn. Cafodd pedwar dyn arall fonws eleni o'i gymharu â'r llynedd. Mae nifer y merched sy'n derbyn bonws yn parhau i fod yn ddigyfnewid. Mae nifer y dynion sy'n derbyn bonws dair gwaith yn fwy na merched.

Cyfradd y staff sy'n derbyn bonws**

Rhywedd	Gweithwyr sydd wedi cael Bonws	Cyfanswm Gweithwyr Perthnasol	%
Benyw	76.00	19118	0.40
Gwryw	238.00	4849	4.91

** Mae taliadau bonws yn cynnwys Gwobrau Rhagoriaeth Glinigol ac Ymrwymiad a delir i staff meddygol.

Data Chwartertel

Mae'r data chwartertel yn graddio ein gweithwyr o'r cyflog uchaf i'r cyflog isaf, mae hyn yn cael ei rannu i mewn i bedair rhan gyfartal neu chwartertelau ac yn disgrifio'r canran o ddynion a merched ym mhob un.

Chwartertel	Benyw	Benyw %	Gwryw	Gwryw %
1	4396	83.37	877	16.63
2	4369	82.79	908	17.21
3	4494	85.16	783	14.84
4	3815	72.29	1462	27.71

Chwartertel 1: Chwartertel isaf (cyflog isaf)

	83.37% (4,396)		16.63% (877)
---	-------------------	---	-----------------

Mae 16.63% o'r chwartertel isaf yn ddynion

Chwartertel 2: Chwartertel canol isaf

	82.79% (4,369)		17.21% (908)
---	-------------------	---	-----------------

Mae 17.21% o'r chwartel canol isaf yn ddynion

Chwartel 3: Chwartel canol uchaf

	85.16% (4,494)		14.84% (783)
---	-------------------	---	-----------------

Mae 14.84% o'r chwartel canol uchaf yn ddynion

Chwartel 4: Chwartel uchaf (cyflog uchaf)

	72.29% (3,815)		27.71% (1462)
---	-------------------	---	------------------

Mae 27.71% o'r chwartel uchaf yn ddynion

Mae'r amrywiadau uchaf yn y chwartel uchaf.

Roedd 51.33% (8765) o fenywod mewn rolau o fewn y chwarteli canol isaf ac isaf a 48.67% (8309) yn y chwarteli cyflog canol uchaf ac uchaf. Mae hyn yn cymharu â 31.46% (1,268) o ddynion yn y chwarteli isaf a chanol isaf a 68.54% (2762) yn y chwarteli cyflog canol uchaf a'r chwarteli uchaf.

Chwarteli Cyflog Isaf a Chanol isaf

	87.36% (8,765)		12.63% (1,268)
---	-------------------	---	-------------------

Chwarteli Cyflog Canol Uwch a Chwarteli Cyflog Uwch

	75.05% (8309)		14.95% (2762)
---	------------------	---	------------------

Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau drwy Fand Cyflog

Mae'r tabl isod yn dangos cymarebau'r staff gwrywaidd a benywaidd ar draws y bandiau cyflog.

Band Cyflog	Benyw	Gwryw	Cyfanswm
Band 2	15.65%	4.11%	19.76%
Band 3	12.5%	2.66%	15.16%
Band 4	7.3%	1.09%	8.39%
Band 5	15.69%	2.57%	18.26%
Band 6	14.35%	2.22%	16.57%
Band 7	8.26%	1.71%	9.97%
Band 8 ac uwch	4.3%	1.31%	5.61%
Staff nad ydynt ar yr Agenda ar gyfer Newid	0.17%	03.64%	6.02%
Meddygol a Deintyddol	2.38%	0.08%	0.25%

Dadansoddiad o fandiau ym mhob chwarterl Gweithwyr AfC

Chwarterl 1 Bandiau 1-3

Chwarterl 2 Bandiau 4-5

Chwarterl 3 Bandiau 6-7

Chwarterl 4 Bandiau 8-9

3. CYNNYDD AR GAU'R BWLCH CYFLOG RHWNG Y RHYWIAU

Mae'r Bwrdd Iechyd yn cydnabod bod ffactorau y tu hwnt i'n rheolaeth neu ddylanwad sy'n effeithio ar gyflogau. Rydym wedi gwneud ymrwymiad clir yn ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol i weithredu i ddeall ein bylchau cyflog, a mynd i'r afael â chyfyngiadau systemau cyflog cenedlaethol y GIG a lleihau'r effaith o fewn cyfyngiadau'r systemau cyflog cenedlaethol ar gyfer y GIG.

4. CAMAU NESAF

Mae gan y Bwrdd Iechyd sawl dogfen allweddol sy'n nodi pwysigrwydd recriwtio teg, lles staff a chydraddoldeb. Mae'r rhain yn cynnwys Cynllun Pobl, a'n Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-2024 cyfredol.

Byddwn yn ystyried sut i wella a hyrwyddo drwy:

- Ddefnyddio data mewn arolygon Bys ar Bwls, lles staff ac arolwg staff y GIG i nodi meysydd o gymorth sydd ei angen megis anghenion cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith, datblygiad gyrfa a chyfleoedd hyfforddi i sicrhau bod gan staff yr holl gyfleoedd i ddatblygu a gwneud cynnydd yn y Bwrdd Iechyd.
- Codi ymwybyddiaeth o absenoldeb a rennir rhieni ac opsiynau cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith eraill. Gwella ymddygiadau tuag at weithio hyblyg a gweithio rhan amser ar draws ystod eang o rolau.
- Archwilio data ar draws bandiau cyflog a'r holl rolau gwahanol o fewn y sefydliad. Cydnabod rhyngblethiad rhwystrau a all effeithio ar ddatblygiad gyrfa.
- Archwilio sut i gynyddu recriwtio mewn meysydd sydd heb gynrychiolaeth ddigonol drwy ehangu cynlluniau mynediad, gan gynnwys archwilio opsiynau ar gyfer gwella hyfforddiant recriwtio i reolwyr.
- Edrych ar sicrhau nad yw cyfleoedd arweinyddiaeth a datblygiad personol yn cyd-fynd â chyrhaeddiad academiaidd yn unig, gan adlewyrchu nad oes gan bob aelod o staff gyfleoedd i fynychu colegau a phrifysgolion ond bod ganddynt y potensial i fod yn arweinwyr yn y Bwrdd Iechyd.
- Nodi'r meysydd hynny lle byddai'r cynnig o fentoriaeth wrthdro yn cefnogi staff i gyrraedd rolau arwain lle mae diffyg cynrychiolaeth.
- Parhau i hyrwyddo gweithio ystwyth o fewn y Bwrdd Iechyd.
- Sicrhau bod hyfforddiant gwylwyr gweithredol ar gael i'r holl staff.
- Parhau i wella'r cymorth menopos i staff, gan gydnabod yr effaith y gall menopos ei gael ar ddatblygiad personol a chadw staff.
- Gweithio gyda phartneriaid allanol ar fentrau DWP (Yr Adran Gwaith a Phensiynau) megis cynlluniau cyflogadwyedd, prentisiaethau a mentora.

5. CASGLIAD

Dros y 2-3 blynedd ddiwethaf, nid yw'r Bwrdd Iechyd wedi gweld gwelliant sylweddol yn ei bwlch cyflog, sydd wedi aros o gwmpas 25-28%. Mae'n rhaid i ni gydnabod yr effaith y mae Covid-19 wedi'i gael ar ein gweithlu. Yn ogystal, rydym bellach yn gweld tystiolaeth bod y sefyllfa costau byw yn effeithio ar ein gweithlu wrth i staff adael y GIG i weithio mewn sectorau eraill.

Yn y Bwrdd Iechyd, mae gennym ni tua 600 o swyddi nyrsio, y gwyddom sydd â chymeriant benywaidd uwch yn bennaf. Mae gan y swyddi hyn effaith sylweddol ar ddata ein gweithlu.

Mae'r adroddiad hwn yn tynnu sylw at yr anghydbwysedd anghymesur o ran cyflog dynion mewn rolau nad ydynt yn AfC mewn perthynas â merched.

Mae'n werth nodi hefyd, ar hyn o bryd, nad yw'r Bwrdd Iechyd yn cyflogi meddygon iau mwyach. Maent bellach yn cael eu cyflogi gan Gydwasanawthau GIG Cymru er hwyluso eu hyfforddiant cylchdroi ar draws GIG Cymru.

Yn ystod y blynyddoedd diwethaf, mae mwy o feddygon iau benywaidd wedi cael eu hyfforddi. Effaith hyn yw y dylwn ni weld mwy o gydbwysedd o ran rhywedd o fewn rolau meddygol a deintyddol dros y 10 mlynedd nesaf. Dylai hyn fynd i'r afael â'r anghydbwysedd yr ydym yn ei weld yn y bwlch cyflog ar draws yr holl rolau yn y GIG ar hyn o bryd.

Mae cyflog rhwng y rhywiau yn cael ei flaenoriaethu a'i gynnwys yn Amcanion Cydraddoldeb Strategol y Bwrdd Iechyd ar gyfer 2020-2024, a bydd yn parhau i gael ei gynnwys yn y dyfodol ar gyfer (Medi) 2024-2028.

Mae Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr yn parhau i fod wedi ymrwymo i hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiad. Byddwn yn defnyddio'r gwersi yr ydym yn eu dysgu trwy ein trafodaethau ynghylch y bwlch cyflog rhwng y rhywiau i lywio'r gwaith a wnawn wrth edrych ar fylchau cyflog posibl eraill o fewn y sefydliad.

6. DATGANIAD GAN EIN DIRPRWY GYFARWYDDWR,

GWASANAETHAU POBL

"Mae adrodd ar y bwlch cyflog yn offeryn hanfodol wrth ein helpu ni i ddeall materion amrywiol sy'n gysylltiedig â chydaddoldeb o fewn ein sefydliad. Mae'r adroddiad hwn yn ein helpu ni i ddeall mwy am strwythur ein sefydliad a lle ceir anghydbwysedd. Rydym wedi ymrwymo i fynd i'r afael â'r holl fathau o anghydaddoldeb, gan gynnwys anghydaddoldeb rhywedd yn y gwaith. Mae creu diwylliant o gynhwysiant, tegwch a chydaddoldeb ar draws ein gweithlu wrth wraidd ein Strategaeth a Chynllun Pobl. Mae hyn yn adlewyrchu amcanion cydraddoldeb strategol y Bwrdd Iechyd ac mae'n cael ei gefnogi gan gorff cynyddol o dystiolaeth, sy'n cyd-fynd â chynhwysiant, lles ac ymgysylltiad y gweithlu ag ansawdd iechyd a gofal a brofir gan y bobl yr ydym yn eu gwasanaethu. Gyda hyn mewn golwg, byddwn yn parhau i wella ein dealltwriaeth o brofiadau proffesiynol merched yn ein gweithlu meddygol er mwyn sicrhau cynnydd gyrfa teg rhwng dynion a merched.

Calonogol yw gweld bod ein bwlch cyflog cyfartalog fesul awr wedi gostwng eleni.

Mae cynnal darlun clir o'r bwlch cyflog a phrofiadau byw staff yn hanfodol wrth wella yn y maes hwn. Byddwn yn sicrhau ein bod yn parhau i wrando ar GEN (rhwydwaith cydraddoldeb rhywedd) BIPBC er mwyn sicrhau bod lleisiau a phrofiadau byw merched a dynion, gan gynnwys cydweithwyr anneuaidd yn y sefydliad, yn cael eu clywed, gan ein helpu ni i gymryd y camau cywir wrth i ni symud ymlaen.