GIG CYMRU NHS WALES
Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr University Health Board

ADRODDIAD BWLCH CYFLOG ANABLEDD

31 MAWRTH 2025

Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr

ADRODDIAD BWLCH CYFLOG ANABLEDD

31 MAWRTH 2025

Tabl cynnwys

CYFLWYNIAD 3
METRIGAU ADRODD ALLWEDDOL 3
Bwlch Cyflog Anabledd Cymedrig mewn cyflog fesul awr 3
Bwlch Cyflog Anabledd Canolrifol mewn cyflog fesul awr 3
Cyfran y gweithwyr o bob categori ym mhob chwartel cyflog 3
POBLOGAETH Y STAFF YN ÔL STATWS ANABLEDD 4
CYFLOG FESUL AWR 5
CYFLOG BONWS 5
CHWARTELI CYFLOG 6
CASGLIAD 8
Cyfradd Cyflog Cymedrig Fesul Awr 8
Grŵp Cyfradd Cyflog Canolrifol Fesul Awr 9
Sylwadau'r Pennaeth Cydraddoldeb a Hawliau Dynol 9

CYFLWYNIAD

Mae'r dadansoddiad hwn yn seiliedig ar nifer y staff a ddatganodd eu statws anabledd a/neu amhariad ar 31 Mawrth 2025.

Dylid nodi bod yr adroddiad hwn yn cynnwys y 2,679 o bobl nad ydynt wedi datgan statws anabledd a/neu amhariad. Yn yr adroddiad hwn mae'r categori 'anhysbys' yn cyfeirio at weithwyr sydd naill ai heb ddatgan eu statws anabledd a/neu amhariad ar y Cofnod Staff Electronig (ESR), neu sydd wedi datgan nad ydynt am roi ateb, neu nad oes gan ESR ddata anabledd ar eu cyfer.

Mae'r adroddiad hwn yn cynnwys cymariaethau bwlch cyflog rhwng y rhai sy'n datgan nad ydynt yn anabl a'r rhai sy'n datgan eu bod yn anabl, a'r gweithwyr hynny yn y categori 'anhysbys'.

METRIGAU ADRODD ALLWEDDOL

Bwlch Cyflog Anabledd Cymedrig 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 rhywedd cymedrig yn fesur o'r gwahaniaeth rhwng cyflog cymedrig fesul awr gweithiwr heb fod yn anabl ("Na") a chyflog cymedrig fesul awr gweithiwr anabl ("Ydw"), a'r gwahaniaeth rhwng cyflog cymedrig fesul awr gweithiwr heb fod yn anabl ("Na") a chyflog gweithwyr yn y categori 'anhysbys'.

Bwlch Cyflog Anabledd Canolrifol mewn cyflog fesul awr

Cyfrifir y gyfradd ganolrifol fesul awr drwy drefnu cyfraddau cyflog fesul awr yr holl weithwyr sydd wedi'u hunan-ddatgan yn anabl ("Ydw"), y gweithwyr sydd wedi'u hunan-ddatgan nad oes ganddynt anabledd ("Na") a gweithwyr 'anhysbys' o'r uchaf i'r isaf, ac yna dod o hyd i'r pwynt sydd yng nghanol pob ystod.

Cyfran y gweithwyr o bob categori ym mhob chwartel cyflog

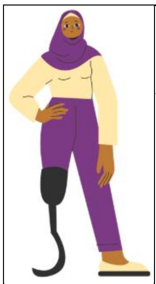
Cyfrifir chwarteli cyflog drwy restru'r holl weithwyr o'r cyflog uchaf i'r cyflog isaf a rhannu hyn yn bedair rhan gyfartal neu 'chwarteli' a chyfrifo

canran yr holl weithwyr sydd wedi datgan eu bod yn anabl (“Ydw”), sydd wedi datgan nad ydynt yn anabl (“Na”) a gweithwyr ‘anhysbys’ ym mhob un o’r pedair rhan.

Nid yw'r adroddiad hwn yn edrych a oes gwahaniaethau mewn cyflog ar gyfer gweithwyr sydd wedi'u hunan-ddatgan yn anabl (“Ydw”), gweithwyr sydd wedi'u hunan-ddatgan nad ydynt yn anabl (“Nac ydw”) neu weithwyr ‘anhysbys’ mewn swyddi cyfatebol, neu Gyfwerth Amser Llawn (WTE) o ran maint y rôl. Mae hyn yn golygu y bydd y canlyniadau'n cael eu heffeithio gan wahaniaethau yng nghyfansoddiad statws anabledd ar draws grwpiau a graddau swyddi.

POBLOGAETH Y STAFF YN ÔL STATWS ANABLEDD

Grŵp Anabledd	Cyfanswm y Gweithwyr Perthnasol â Chyflog Llawn	% o Gyfanswm y Gweithwyr
Na	**17,738**	**80.94%**
Heb ddatgan	1,162	5.30%
Yn well gen i beidio ag ateb	136	0.62%
Heb ei nodi	1,381	6.30%
Cyfanswm ‘Anhysbys’	**2,679**	**12.22%**
Ydw	**1,498**	**6.84%**
Cyfanswm Gweithwyr	**21,915**	**100%**

	Anabl 6.84% (1,498)		Ddim yn anabl 80.94% (17,738)		Anhysbys 12.22% (2,679)

Mae'r Bwlch Cyflog Anabledd yn mesur y gwahaniaeth mewn cyflog rhwng yr holl weithwyr sydd wedi nodi bod ganddynt anabledd a/neu amhariad, a'r gweithwyr hynny sydd wedi nodi nad oes ganddynt anabledd a/neu dim amhariad. Rydym yn adrodd ar y Bwlch Cyflog Anabledd yn erbyn yr un mesurau â'r rhai ar gyfer y Bwlch Cyflog Rhywedd. Dylid nodi, yn y

data a ddadansoddwyd fel rhan o'r Bwlch Cyflog Anabledd yma, bod gofyn i weithwyr eu hunain nodi a oes ganddynt anabledd a/neu amhariad. Ni chymhwyswyd unrhyw asesiad gwrthrychol yn erbyn diffiniad y Ddeddf Cydraddoldeb i'r grŵp gweithwyr at ddibenion adrodd ar y Bwlch Cyflog Anabledd.

CYFLOG FESUL AWR

Grŵp Anabledd	Cyfradd Gymedrig Fesul Awr	Grŵp Cyfradd Ganolrifol Fesul Awr	Cyfanswm y Gweithwyr Perthnasol â Chyflog Llawn
Na	21.0621	21.6231	17,738
Heb ddatgan	24.4429	25.8152	1,162
Yn well gen i beidio ag ateb	20.9422	21.1256	136
Heb ei nodi	24.0286	26.1987	1,381
Ydw	19.7351	19.7030	1,498
Cyfanswm			21,915
% Gwahaniaeth Nac oes - oes	6.3002	8.8796	92
% Gwahaniaeth Na - Heb ei Ddatgan	-16.0520*	-19.3871	93
% Gwahaniaeth Na - Yn well gen i beidio ag ateb	0.5693	2.3008	99
% Gwahaniaeth Na - Heb ei Nodi	-14.0849	-21.1609	92

*Mae bwlch cyflog negyddol yn dangos bod y garfan dan sylw yn cael ei thalu'n fwy na'r garfan gymharu, h.y. yn yr achos hwn, mae gweithwyr nad ydynt wedi datgan anabledd yn cael eu talu 16.05% yn fwy ar gyfartaledd na'r rhai sydd wedi datgan nad ydynt yn anabl.

CYFLOG BONWS

Nid yw ein data bwlch bonws ESR ar gael ar adeg ysgrifennu'r adroddiad hwn.

CHWARTELI CYFLOG

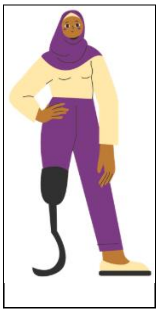
Cyfran y staff ym mhob chwartel cyflog sy'n nodi bod ganddynt anabledd a/neu amhariad a staff sy'n nodi nad oes ganddynt anabledd a/neu dim amhariad.

Mae pob chwartel yn cynrychioli chwarter o'r gweithwyr sy'n gweithio i'r Bwrdd Iechyd ar ôl eu trefnu o'r cyflog isaf i'r cyflog uchaf.

Chwartel	**Nac oes**	**Heb ddatgan**	**Yn well gen i beidio ag ateb**	**Heb ei nodi**	**Oes**
1	4,457	280	36	262	439
2	4,432	299	36	347	366
3	4,465	220	33	362	399
4	4,384	363	31	410	294

Mae'r crynodebau canlynol yn cyfuno 'Heb ei ddatgan', 'Yn well gen i beidio ag ateb' ac 'Heb ei nodi' fel 'Anhysbys' er hwylustod dadansoddi.

Chwartel 1: Chwartel isaf (y cyflog isaf)

	Anabl 8.02% (439)		Ddim yn anabl 81.42% (4457)		Anhysbys 10.56% (578)

Mae 8.02% o'r chwartel isaf yn anabl.

Chwartel 2: Chwartel canol isaf

	Anabl 6.68% (366)		Ddim yn anabl 80.88% (4432)		Anhysbys 12.45% (683)

Mae 6.68% o'r chwartel canol isaf yn anabl.

Chwartel 3: Chwartel canol uchaf

	Anabl 7.28% (399)		Ddim yn anabl 81.49% (4465)		Anhysbys 11.22% (615)

Mae 7.28% o'r chwartel canol uchaf yn anabl.

Chwartel 4: Chwartel uchaf (y cyflog uchaf)

	Anabl 5.36% (294)		Ddim yn anabl 79.97% (4384)		Anhysbys 14.67% (804)

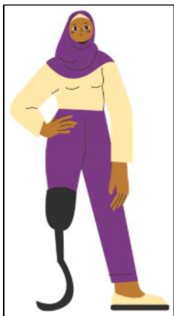
Mae 5.36% o'r chwartel uchaf yn anabl.

Mae'r nifer isaf o weithwyr sy'n datgan anabledd a/neu amhariad yn y chwartel uchaf.

Chwartel Cyflog Isaf a Chwartel Canol Isaf

	Anabl 7.35% (805)		Ddim yn anabl 81.15% (8,889)		Anhysbys 11.51% (1,261)

<u>Chwartel Cyflog Canol Uwch a Chwartel Uchaf</u>

	Anabl 6.32% (693)		Ddim yn anabl 80.73% (8,849)		Anhysbys 12.95% (1,419)

CASGLIAD

Cyfradd Cyflog Cymedrig Fesul Awr

Wrth asesu'r bwlch cyfradd cyflog cymedrig fesul awr, gallwn weld bod bwlch cyflog cadarnhaol rhwng gweithwyr sy'n datgan nad oes ganddynt anabledd a/neu dim amhariad a'r rhai sy'n datgan anabledd a/neu amhariad, o blaid y rhai sy'n datgan dim anabledd a/neu dim amhariad. Mae'r bwlch cyfradd cyflog cymedrig fesul awr hwn yn 6.3%, sy'n golygu, ar gyfartaledd, am bob £1 y mae aelod staff anabl yn ei chael, bod gweithiwr abl yn cael £1.06.

Mae bwlch cyflog bach o 0.57% rhwng y rhai sy'n datgan nad ydynt yn anabl a'r gweithwyr hynny a ddewisodd 'yn well ganddynt beidio ag ateb'.

Eleni mae bwlch cyflog gwrthdro o blaid pobl na wnaethant ddatgan, a'r rhai nad oes gan ESR ddata arnynt, sef 16.05% a 14.08% yn y drefn honno.

Grŵp Cyfradd Cyflog Canolrifol Fesul Awr

Gallwn weld bod bwlch o 8.87% rhwng y rhai sy'n datgan dim anabledd a/neu dim amhariad a'r rhai sy'n datgan anabledd a/neu amhariad o blaid y rhai nad ydynt yn datgan.

Wrth ddadansoddi'r categorïau 'anhysbys', mae bylchau cyflog negyddol sylweddol o -19.38% a -21.16% rhwng gweithwyr sy'n datgan dim anabledd a/neu dim amhariad a'r categorïau 'heb ei ddatgan' ac 'heb ei nodi' yn y drefn honno (h.y. o blaid y categorïau 'heb ei ddatgan' ac 'heb ei nodi'), ond mae bwlch cadarnhaol o 2.3% rhwng gweithwyr sy'n datgan dim anabledd a/neu dim amhariad a'r rhai sy'n nodi ei bod 'yn well gen i beidio ag ateb'.

Gallwn weld bod gwahaniaethau rhwng cyflog staff anabl a staff nad ydynt yn anabl.

Gallwn weld bod 6.84% o'n staff wedi datgan eu bod yn anabl, a bod staff anabl yn cael cyflog sydd 6.3% yn llai na staff sy'n datgan nad ydynt yn anabl. Y rhai sy'n datgan eu bod yn anabl sydd hefyd â'r gyfradd cyflog canolrifol isaf fesul awr.

O ran chwarteli, mae'r garfan fwyaf o staff anabl yn y chwartel cyflog isaf.

Sylwadau'r Pennaeth Cydraddoldeb a Hawliau Dynol

"Ym mis Mawrth 2025, cyhoeddodd Pwyllgor Cydraddoldeb a Chyfiawnder Cymdeithasol Llywodraeth Cymru ei adroddiad: "Os yw'r Gefnogaeth yn Gywir, Amdani! Mynd i'r Afael â'r Bwlch Cyflogaeth Anabledd" yn dilyn ymchwiliad i'r bylchau cyflogaeth a chyflog i bobl anabl.

Mae Argymhelliad 5 o'r adroddiad yn nodi:

"Dylai Llywodraeth Cymru ei gwneud yn ofynnol i gyrff datganoledig y sector cyhoeddus wneud cyfraniad mwy sylweddol, pan fo hynny'n bosibl, at y nod o ddileu'r Bwlch Cyflogaeth Anabledd. Dylai hyn gynnwys ei gwneud yn ofynnol iddynt:
- adolygu eu polisïau a'u harferion i sicrhau eu bod yn cyd-fynd â'r Cynllun Gweithredu Hawliau Pobl Anabl sydd ar ddod;
- gosod targed i ddod yn Arweinwyr Hyderus o ran Anabledd o fewn amserlen benodol;
cynnwys dileu'r bwlch cyflogaeth anabledd fel amcan ffurfiol yn eu cynlluniau llesiant.

Pan fo’n bosibl, dylid gweithredu’r argymhelliad hwn o fewn amserlen benodol a realistig, a’n hawgrym yw y byddai erbyn diwedd 2025."

Drwy baratoi'r adroddiad cychwynnol hwn yn brydlon, mae'r Bwrdd Iechyd yn dangos ei ymrwymiad i sicrhau ein bod yn deall ble mae angen i ni ganolbwyntio ein sylw wrth ddileu rhwystrau i bobl â chyflyrau iechyd hirdymor. Rydym yn falch ein bod yn sefydliad Arweinydd Hyderus o ran Anabledd ers 2020, ac rydym wedi ymrwymo i barhau felly. Mae'r adroddiad hwn yn adnodd gwerthfawr, ychwanegol i sicrhau ein bod yn parhau i fod yn hyderus o ran anabledd mewn modd effeithiol a'n bod yn gwneud cynnydd wrth fynd i'r afael â'r bwlch cyflog anabledd.

Dyma'r adroddiad bwlch cyflog anabledd blynyddol cyntaf y mae'r Bwrdd Iechyd wedi'i gynhyrchu, a dylid nodi bod y swyddogaeth adrodd yn yr ESR yn newydd ac yn dal i ddatblygu.

Wrth i ni wella ein systemau adrodd a chynhyrchu adroddiadau pellach yn y dyfodol, rydym yn ymrwymo i ymgymryd â gwaith i ehangu'r dadansoddiadau hyn a chael gwell mewnwelediad a dealltwriaeth o brofiadau staff anabl ac i weithio i fynd i'r afael ag anghydraddoldebau a nodwyd gennym trwy ddefnyddio data gweithwyr a thrwy ymgysylltu â staff trwy amrywiol ddulliau, gan gynnwys trwy arolwg staff GIG Cymru a thrafodaethau gyda RespectAbility, ein rhwydwaith staff ar gyfer staff anabl.”