Adroddiad Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau 2023

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 y bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Yr amcan yw bod mwy dryloywder wrth adrodd am fylchau cyflog yn helpu sefydliadau i gael gwell dealltwriaeth ynglŷn â'r materion sy'n arwain at fylchau mewn cyflogau cyfartalog rhwng dynion a menywod â'r hyn sy'n cynnal y bylchau, yn ogystal ag annog sefydliadau i gymryd camau i fynd i'r afael a nhw.

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

Dyma ein pumed adroddiad Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau. Mae'r holl ffigyrau'n seiliedig ar ddata a gymerwyd o system gyflogres ESR (Cofnod Staff Electronig) y GIG ar ddyddiad y ciplun diweddaraf (31 Mawrth 2022).

Mae'r adroddiad hwn yn cynnwys y canlynol:-

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

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

Rhyw	Cyfradd gyfartalog fesul awr	Cyfradd ganolrifol fesul awr
Gwryw	23.1038	16.5214
Benyw	17.1672	15.4151
Gwahaniaeth	5.9366	1.1063
Bwlch cyflog %	25.6954	6.6963

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

Cymedr y bwlch cyflog yw'r gwahaniaeth rhwng enillion cyfartalog fesul awr dynion a menywod. Y bwlch cyflog canolrifol yw'r gwahaniaeth rhwng pwyntiau canol cyfraddau enillion fesul awr dynion a menywod. Mae'n ystyried bob cyflog yn y sampl, yn eu gosod mewn trefn o'r isaf i'r uchaf ac yn dewis y cyflog sydd yn y canol.

Mae'r ffigyrau uchod yn amlygu'r bwlch rhwng y cyflog cyfartalog fesul awr ar gyfer dynion a menywod yn y sefydliad. Rydym wedi cynnal ymchwil pellach er mwyn deall pam bod y bylchau hyn yn bodoli. Mae'n bosibl y gellir eu priodoli i'r niferoedd uchel o fenywod yn rhai o'r swyddi graddau is. Yn ogystal â hyn, mae cyfran uwch o ddynion mewn swyddi graddau uwch, lle nad yw nifer y staff mor uchel, ac mae cyfran uwch o feddygon ymgynghorol y sefydliad yn ddynion. Mae'r rhifau a ddangosir yn Nhabl 4 a'r graff sy'n cyd-fynd â'r tabl yn cadarnhau hyn. Serch hynny, mae rhifau'r bwlch cyflog cyfartalog a chanolrifol wedi gostwng ers y ddwy flynedd flaenorol. Mae'r bwlch cyflog cyfartalog wedi gostwng o 27.97% i 25.99% ac yna i 25.69% a'r bwlch cyflog canolrifol wedi gostwng o 11.36% i 7.99% ac yna i 6.69%.

Mae adrodd am gyflog rhwng y rhywiau yn wahanol i gyflog cyfartal - mae cyflog cyfartal yn ymdrin â'r gwahaniaethau cyflog rhwng dynion a menywod sy'n cyflawni'r un swydd, swyddi tebyg neu waith o werth cyfartal. Rydym yn hyderus bod dynion a menywod yn cael eu talu'n

gyfartal am wneud swyddi cyfatebol ar draws BIPBC. Mae mwy na 93% o staff BIPBC yn derbyn cyflog yn unol â thelerau ac amodau Agenda 3 Dros Newid y GIG - dyma'r cytundebau cenedlaethol sy'n ymwneud â chyflog ac amodau gwasanaeth i staff (ac eithrio uwch reolwyr ac uwch staff meddygol) y GIG.

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

Rhyw	Bonws Cyfartalog (£)	Bonws Canolrifol(£)
Gwryw	12,070.15	10,002.00
Benyw	9,724.69	10,002.00
Gwahaniaeth	2,345.46	0.00
Bwlch cyflog %	19.43	0.00

Yn unol â'r gofynion adrodd, mae ein bwlch bonws cyfartalog o 19.43% yn seiliedig ar fonysau gwirioneddol ac felly nid yw'n ystyried gweithio'n rhan-amser. Mae'r bwlch hwn wedi cynyddu ers 2021 pan nodwyd bwlch o 16.65%.

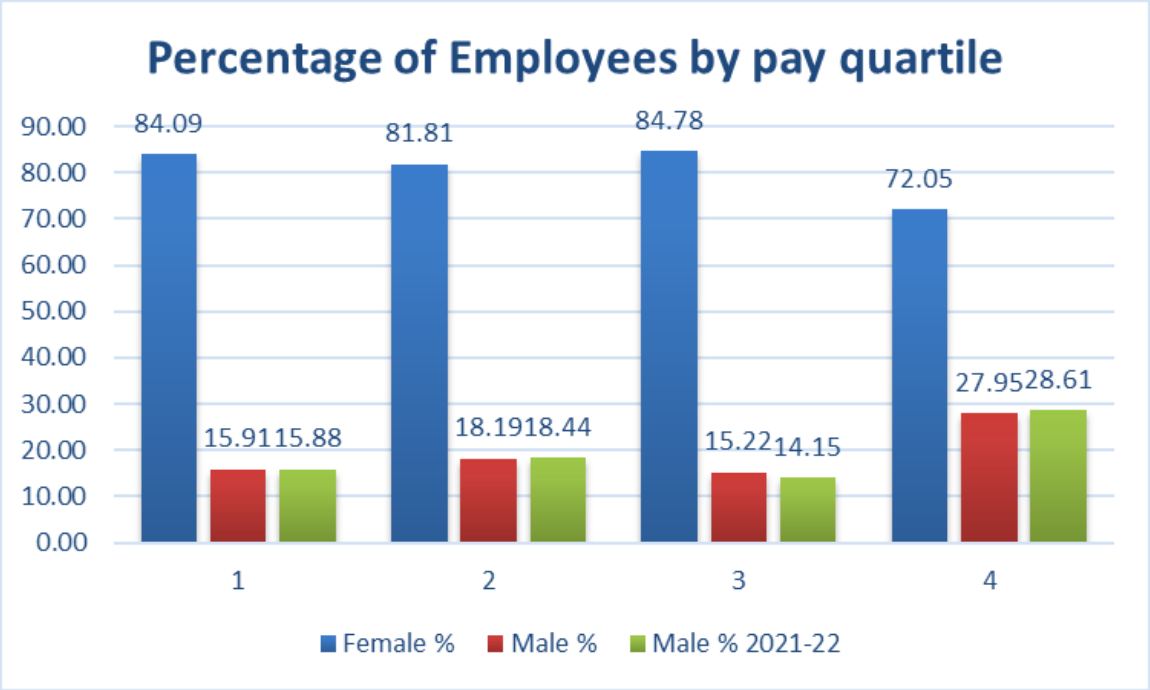
Tabl 3. Cyfran y staff sy'n derbyn bonws**

Rhyw	Gweithwyr a gafodd fonws	Cyfanswm nifer y gweithwyr perthnasol	%
Benyw	76.00	18406.00	0.41
Gwryw	234.00	4716.00	4.96

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

Tabl 4. Nifer a Chanran o Weithwyr yn ôl Chwartel Cyflog

Chwartel cyflog	Benyw	Benyw %	Gwryw	Gwryw
1 (Isaf)	4240.00	84.09	802.00	15.91
2	4128.00	81.81	918.00	18.19
3	4277.00	84.78	768.00	15.22
4 (Uchaf)	3635.00	72.05	1410.00	27.95



Mae'r tabl a'r graff yn dangos sut mae cyfrannau menywod a dynion yn newid o'r chwartelau cyflog isaf i'r chwartelau cyflog uchaf, sy'n golygu bod menywod yn meddiannu cyfran lawer uwch o'r holl chwartelau cyflog na dynion. Gan fod llawer llai o ddynion yn y sefydliad, a mwy o fenywod mewn rolau chwartel isaf na menywod mewn rolau chwartel uchel, mae hyn yn dylanwadu'n uniongyrchol ar ganlyniadau'r bwlch cyflog. Mae'n ddefnyddiol nodi bod menywod yn meddiannu 72% o'r chwartel cyflog uchaf, ond maent yn llenwi 80% o rolau BIPBC gyfan. Dynion sy'n cyflawni 80% o'r rolau ymgynghorol yn y sefydliad –

gwrthdroad o’r rhaniad nodweddiadol o ddynion a menywod yn y sefydliad. Hwn yw un o brif ffactorau’r bwlch cyflog. Ychydig iawn y mae dosbarthiad Gwrywod a Benywod ar draws y chwartelau cyflog wedi newid ers 2018, ond dylid nodi bod cyfran y dynion yn chwartelau 1, 2 a 4 wedi aros yn weddol sefydlog ers y flwyddyn flaenorol, tra bod cyfran y dynion yn chwartel 3 wedi cynyddu.

Casgliadau a'r Camau Nesaf

Menywod yw'r rhan fwyaf o weithlu'r Bwrdd Iechyd, yn debyg iawn i'r rhan fwyaf o sefydliadau'r GIG. Er bod graddfeydd cyflog cenedlaethol, a ategir gan brosesau cyflog cychwynnol a datblygiad cyflog lleol wedi'u cynllunio 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 nifer o themâu wedi dod i’r amlwg a fydd yn llywio ein gwaith yn y maes hwn yn y dyfodol:

1. **Cydbwysedd rhwng Bywyd a Gwaith**
2. **Rhwydweithiau a Mecanweithiau Cefnogi**
3. **Hyfforddi a Datblygiad Sefydliadol**
4. **Recriwtio, Cadw a Datblygu**

Datganiad gan Gyfarwyddwr Gweithredol y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol

“Mae adrodd ar fylchau cyflog yn arf hanfodol i’n helpu i ddeall y sefydliad a mynd i’r afael ag anghydraddoldeb rhwng y rhywiau yn y gwaith. Mae creu diwylliant cynhwysol, teg a chyfartal ar draws ein gweithlu wrth wraidd ein Strategaeth a Chynllun Pobl. Mae hyn yn adlewyrchu amcanion cydraddoldeb strategol y Bwrdd Iechyd. Fe’i hategir gan gorff cynyddol o dystiolaeth sy’n dangos cydberthynas rhwng cynhwysiant, llesiant ac ymgysylltiad y gweithlu, ag ansawdd iechyd a gofal y bobl rydym yn eu gwasanaethu. Gyda hyn mewn golwg, bydd cam nesaf ein gweithredoedd cyflog rhwng y rhywiau yn cynnwys gwella ein dealltwriaeth o brofiadau proffesiynol y menywod yn ein gweithlu meddygol, gyda’r nod o sicrhau dilyniant gyrfa teg rhwng dynion a menywod.

Mae’n galonogol gweld bod y bwlch cyflog rhwng y rhywiau wedi lleihau yn y gyfradd gyflog eto eleni, ac yn wir, mae ein bwlch cyflog canolrifol fesul awr wedi lleihau dros 40% mewn dwy flynedd.

Ers y pandemig rydym wedi symud at weithio'n ystwyth ac yn fwy hyblyg sy'n parhau i roi mewnwelediadau gwerthfawr pellach wrth i ni fwrw ymlaen, gan mai menywod yw'r rhan fwyaf o ofalwyr sylfaenol y DU. Mae cynnal darlun clir o'r bwlch cyflog a phrofiad bywyd staff yn hanfodol er mwyn i ni wneud cynnydd yn y maes hwn. Rydym wedi sefydlu rhwydwaith staff PBC arall i gynnwys BCU GEN (rhwydwaith cydraddoldeb rhywiol) i sicrhau ein bod yn clywed profiadau bywyd a lleisiau menywod a dynion, gan gynnwys cydweithwyr anneuaidd yn y sefydliad, a fydd yn ein helpu i gymryd y camau cywir wrth i ni symud ymlaen."