Adroddiad Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau 2019

Cyflwyniad

Gosododd y Ddeddf Cydraddoldeb 2010 (Gwybodaeth Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau) Rheoliadau 2017 y gofynion i sefydliadau gyda mwy na 250 o weithwyr i gyfrifo a chyhoeddi eu gwybodaeth bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Cynlluniwyd tryloywder mwy mewn adrodd bwlch cyflog i helpu sefydliadau i ddeall y problemau'n well sy'n arwain at, ac yn cynnal y bylchau mewn cyflog cyfartaledd rhwng dynion a merched, ac i annog sefydliadau i gymryd camau i fynd i'r afael â nhw.

Mae Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr (BIPBC) yn credu bydd gonestrwydd a thryloywder yn ymwneud â bylchau cyflog yn ein helpu i gyflawni ein hamcanion o fod yn "Gyflogwr o Ddewis". Felly, rydym wedi penderfynu mynd y tu hwnt i ofynion cyfreithiol penodol a gynhwysir yn Neddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) Rheoliadau 2011 a chyhoeddi'r adroddiad bwlch cyflog hwn yn wirfoddol yn seiliedig ar Reoliadau 2017.

Mae'r holl ffigyrau'n seiliedig ar ddata a gymerwyd o system cyflogres ESR (Cofnod Staff Electronig) y GIG ar ddyddiad ciplun (31 Mawrth 2018).

Mae'r adroddiad hwn yn cynnwys y canlynol:-

- Cyfraddau Bob Awr Cyfartaledd a Chanolrif a Bylchau Cyflog
- Bonws Cyfartaledd 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 Bob Awr Cyfartaledd a Chanolrif a Bylchau Cyflog

Rhyw	Cyfradd Bob Awr Cyfartaledd (£c yr awr)	Cyfradd Bob Awr Canolrif (£c yr awr)
Dyn	20.22	14.76
Merch	15.11	13.72
Gwahaniaeth	5.11	1.04
Bwlch Cyflog %	25.26%	7.07%

Draft

Diffinnir y bwlch cyflog rhwng y rhywiau fel y gwahaniaeth rhwng y gyfradd cyflog bob awr cymedr a chanolrif bydd gweithwyr sy'n ddynion a merched yn derbyn.

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. Ymgymerwyd 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 niferoedd staff. Mae hyn yn ymwneud â'r rhifau a ddangosir yn Nhabl 4 a'r graff sy'n cyd-fynd.

Mae adrodd am gyflog rhwng y rhywiau yn wahanol i gyflog cyfartal - mae cyflog cyfartal yn ymwneud â 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 Cyfartaledd a Chanolrif a Bylchau Cyflog**

Rhyw	Bonws Cyfartaledd (£)	Bonws Canolrif (£)
Dyn	11,004	9,799
Merch	8,369	6,533
Gwahaniaeth	2,365	3,266
Bwlch Cyflog %	24.0%	33.3%

Yn unol â'r gofynion adrodd, mae ein bwlch bonws cymedr o 24.0% yn seiliedig ar fonwsau go iawn, felly'n diystyru gwaith rhan-amser.

draft

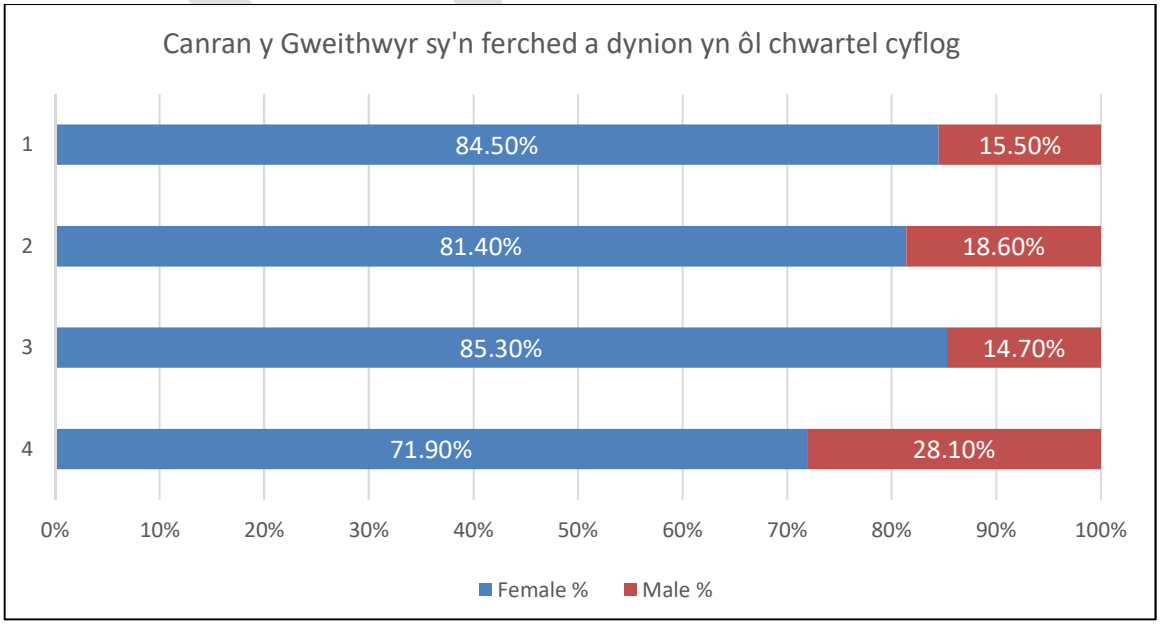
Tabl 3. Cyfran y staff sy'n derbyn bonws**

Rhyw	Gweithwyr sy'n derbyn Bonws	Cyfanswm y Gweithwyr Perthnasol	%
Dyn	224	3,794	5.90%
Merch	72	16,182	0.44%

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

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

Chwartel Tâl	Merch	Merch %	Dyn	Dyn %
1 (isaf)	3,867	84.5%	710	15.5%
2	3,729	81.4%	852	18.6%
3	3,906	85.3%	673	14.7%
4 (Uchaf)	3,296	71.9%	1,287	28.1%



Mae'r tabl a'r graff yn arddangos sut mae'r cyfrannau o ferched a dynion yn newid o'r chwartel cyflog isaf i'r uchaf, sy'n golygu bod llai o ferched yn cael eu cyflogi mewn uwch swyddi na dynion.

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 gynllunio 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 i Strategaeth Gweithlu a Blaenoriaethau Allweddol BIPBC ar gyfer 2019/22:-

1. **Cydbwysedd rhwng gwaith a bywyd**
2. **Rhwydweithiau a Mecanweithiau Cefnogi**
3. **Hyfforddi a Datblygiad Sefydliadol**
4. **Recriwtio, Cadw a Chynnydd**

Datganiad gan Gary Doherty, ein prif weithredwr:

Byw'n Iach, Aros yn Iach yw ein strategaeth tymor hir sy'n disgrifio sut all iechyd, lles a gofal iechyd yng ngogledd Cymru edrych o bosibl ymhen 10 mlynedd ar sut rydym yn gweithio tuag ato nawr. Mae Byw'n Iach, Aros yn Iach yn cael ei siapio gan sawl egwyddor, gan gynnwys ymroddiad i hyrwyddo cydraddoldeb a hawliau dynol ym mhopeth a wnawn. Mae ein sefydliad yn cyflogi dros 16,000 o bobl, y rhan fwyaf ohonynt yn aelodau o'r gymuned ar draws gogledd Cymru. Cefnogir blaenoriaethau strategol y Bwrdd Iechyd gan ein Strategaeth Gweithlu, sy'n nodi sut dylai'r gweithlu edrych a theimlo a sut mae angen iddo weithredu i gyflawni'r canlyniadau cywir i bobl gogledd Cymru. Gwnawn ein gorau i fod yn gyflogwr teg a chynhwysol, yn ymroddedig i fynd i'r afael ag anghydraddoldeb a gweithredu i leihau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau.

Draft