

Cyflwyniad

Mae Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Gwybodaeth Bwlch Tâl Rhwyng y Rhywiau) 2017 yn gosod allan y gofynion i fudiadau gyda mwy na 250 o weithwyr i weithio allan a chyhoeddi eu gwybodaeth am flwch y tâl rhwyng y rhywiau. Mae mwy o dryloywder o ran adrodd am y bwlch tâl rhwyng y rhywiau wedi'i fwriadu i helpu mudiadau i ddeall yn well yr hyn sy'n achosi bylchau mewn tâl cyfartalog rhwyng dynion a menywod a pharhau â'r bylchau, ac i annog mudiadau i gymryd camau i fynd i'r afael â hwy.

Cred Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr (BIPBC) fod bod yn agored a thryloyw ynghylch bylchau tâl yn ein helpu i gyrraedd ein hamcan o "Ddod yn Gyflogwr Dewis". Yr ydym felly wedi penderfynu mynd y tu hwnt i'r gofynion cyfreithiol penodol sydd yn Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011 a chyhoeddi'r adroddiad bwlch tâl hwn yn wirfoddol ar sail Rheoliadau 2017.

Dyma'n hail Adroddiad Bwlch Tâl Rhwyng y Rhywiau. Mae'r holl ffigyrau yn seiliedig ar ddata a gymerwyd o systemau cyflogres CSE (Cofnod Staff Electronig) y GIG fel ar y dyddiad diweddaraf y cymerwyd ciplun (31 Mawrth 2019).

Mae'r adroddiad hwn yn cynnwys y canlynol:-

- Cyfraddau Cyfartalog a Chanolrifol yr Awr a Bylchau Tâl
- Bonws Cyfartalog a Chanolrifol a Bylchau Tâl
- Cyfran y staff sy'n derbyn bonws
- Nifer a chanrannau gwrywod a menywod wedi'u rhannu yn bedwar grŵp (Chwartel Tâl) yn nhrefn y tâl isaf i'r uchaf.

Tabl 1. Cyfraddau Cyfartalog a Chanolrifol yr Awr a Bylchau Tâl

Rhyw	Cyfradd Gyfartalog yr Awr (£c yr awr)	Cyfradd Ganolrifol yr Awr (£c yr awr)
Gwryw	21.11	15.81
Benyw	15.56	14.19
Gwahaniaeth	5.55	1.04

Bwlch Tâl %	26.29%	10.26%
-------------	--------	--------

Diffinnir y bwlch tâl rhwng y rhywiau fel y gwahaniaeth rhwng y gyfradd tâl gymedrig neu ganolrifol yr awr y mae gweithwyr gwryw a benyw yn dderbyn.

Y bwlch tâl cymedrig yw'r gwahaniaeth rhwng enillion cyfartalog yr awr i ddynion a menywod. Y bwlch tâl canolrifol yw'r gwahaniaeth rhwng y pwyntiau canol yn amrediadau enillion dynion a menywod yr awr. Mae'n cymryd yr holl gyflogau yn y sampl, yn eu rhoi mewn trefn o'r isaf i'r uchaf, ac yn dewis y cyflog yn y canol.

Mae'r ffigyrau uchod yn amlygu bwlch rhwng y cyflog cyfartalog yr awr a delir i ddynion a menywod yn y sefydliad. Cynhaliwyd mwy o ymchwil i ddeall yn well pam fod y bylchau hyn yn bod, a'r dangosyddion cychwynnol yw y gellid priodoli hyn i'r niferoedd uchel o fenywod yn rhai o'r graddfeydd is, yn ogystal â chyfran uchel o ddynion mewn graddfeydd uwch, lle nad yw'r niferoedd staff mor fawr. Cadarnheir hyn gan y niferoedd a ddangosir yn Nhabl 4 a'r graff sydd gydag ef.

Mae adrodd am fwllch tâl rhwng y rhywiau yn wahanol i dâl cyfartal- mae a wnelo tâl cyfartal â'r gwahaniaethau tâl rhwng dynion a menywod sy'n gwneud yr un swyddi, swyddi tebyg neu waith o werth cyfartal. Yr ydym yn hyderus fod dynion a menywod yn cael eu talu'n gyfartal am wneud swyddi cyfatebol ar draws BIPBC. Mae dros 93% o staff BIPBC yn cael eu talu yn ôl Telerau ac Amodau Agenda Newid y GIG – rhain yw'r cytundebau cenedlaethol ar dâl ac amodau gwasanaeth i staff y GIG ar wahân i reolwyr a staff meddygol ar yr haen uchaf un.

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

Rhyw	Bonws Cyfartalog (£)	Bonws Canolrifol (£)
Gwryw	11,231	9,873
Benyw	8,822	6,860
Gwahaniaeth	2,409	3,013
Bwlch Tâl %	21.45%	30.52%

Yn unol â'r gofynion am adrodd, mae ein bwlch bonws cymedrig o 24.0% yn seiliedig ar fonysau gwirioneddol ac felly nid yw'n ystyried gweithio rhan-amser.

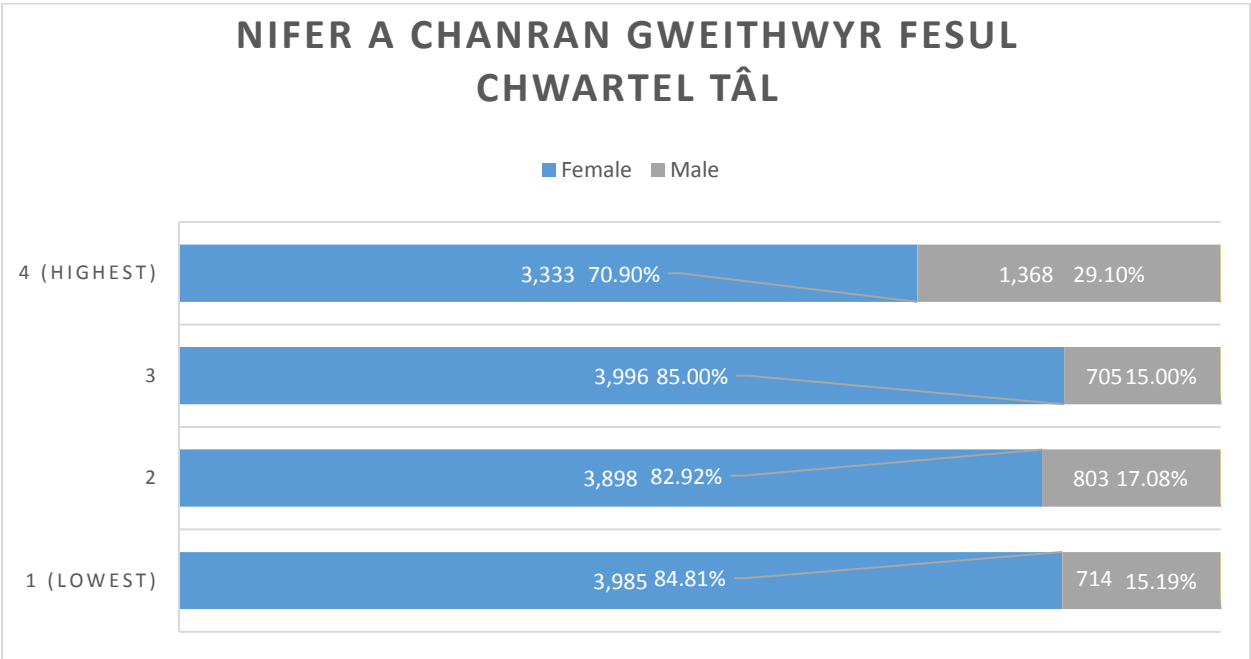
Tabl 3. Cyfran staff yn derbyn bonws **

Rhyw	Gweithwyr y Talwyd Bonws Iddynt	Cyfanswm Gweithwyr Perthnasol	%
Gwryw	226	4,405	5.13%
Benyw	78	17,091	0.46%

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

Tabl 4. Nifer a chanran Gweithwyr fesul Chwartzel Tâl

Chwartzel Tâl	Benyw	Benyw %	Gwryw	Gwryw %
1 (Isaf)	3,985	84.81%	714	15.19%
2	3,898	82.92%	803	17.08%
3	3,996	85.0%	705	15.0%
4 (Uchaf)	3,333	70.9%	1,368	29.1%



Mae'r tabl a'r graff yn dangos sut y mae'r cyfrannau o fenywod a dynion yn newid o'r chwarteli tâl isaf i'r uchaf, sy'n golygu bod llai o fenywod na dynion yn cael eu cyflogi mewn swyddi uwch.

Casgliadau a Chantau Nesaf

Mae gweithlu'r Bwrdd Iechyd yn fenywaidd yn bennaf; mae hyn yn debyg i'r rhan fwyaf o sefydliadau'r GIG. Tra bod cyfraddau cyflog cenedlaethol, a gefnogir gan brosesau cyflogau cychwynnol a chynnydd tâl lleol wedi eu bwriadu i gefnogi cydraddoldeb a thegwch, yr ydym wedi gweld bod bwlch tâl rhwng y rhywiau ar draws y gweithlu. Yr ydym yn gweithio i ddeall y materion hyn yn well. Daeth nifer o themâu i'r amlwg a fydd yn cael eu hasio gyda Strategaeth Gweithlu a Blaenoriaethau Allweddol BIPBC:-

- 1. Cydbwysedd gwaith a bywyd**
- 2. Rhwydweithiau a Mecanweithiau Cefnogi**
- 3. Datblygu a Hyfforddiant Sefydliadol**
- 4. Recriwtio, Cadw a Chynnydd**

Datganiad gan ein Cyfarwyddwr Gweithredol Datblygu Gweithlu a Sefydliadol

Mae ein sefydliad yn cyflogi dros 17,000 o bobl, a'r rhan fwyaf ohonynt yn byw mewn cymunedau ar hyd a lled gogledd Cymru. Mae blaenoriaethau strategol y Bwrdd Iechyd yn cael eu cefnogi gan ein Strategaeth Gweithlu sydd yn nodi sut y dylai'r gweithlu edrych a theimlo a sut y mae angen iddynt weithredu er mwyn cael y canlyniadau iawn i bobl y gogledd. Mae creu diwylliant o gynhwysiant, tegwch a chydraddoldeb ar draws ein gweithlu wrth graidd ein Strategaeth Gweithlu; mae hyn yn adlewyrchu amcanion cydraddoldeb strategol y Bwrdd Iechyd ac fe'i cefnogir gan gorff cynyddol o dystiolaeth, sydd yn cydberthynu cynhwysiant, lles ac ymwneud y gweithlu ag ansawdd iechyd a'r gofal a gaiff y bobl yr ydym yn eu gwasanaethu. Rydym yn ymdrechu i fod yn gyflogwr teg a chynhwysol, sydd wedi ymrwymo i fynd i'r afael ag anghydraddoldeb a gweithredu i leihau'r bwlch tâl rhwng y rhywiau.