

Atodiad 1 - Adroddiad Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau



Adroddiad Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau 2021

Cyflwyniad

Amlinellodd Rheoliadau 2017 (Gwybodaeth Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau) Deddf Cydraddoldeb 2010 y gofynion i sefydliadau sydd â mwy na 250 o weithwyr i gyfrifo eu gwybodaeth am y bwlch cyflog rhwng y rhywiau ac i'w chyhoeddi. Bwriedir i fwy o dryloywder o ran adrodd ar fylchau mewn cyflog helpu sefydliadau i gael gwell dealltwriaeth am y materion sy'n arwain at fylchau o ran cyflog cyfartalog rhwng dynion a merched ac yn eu cynnal, ac annog sefydliadau i gymryd camau i fynd i'r afael â nhw.

Felly, rydym wedi penderfynu mynd ymhellach na'r gofynion cyfreithiol penodol a geir yn Rheoliadau 2017 (Gwybodaeth Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau) Deddf Cydraddoldeb 2010 ac i gyhoeddi'r adroddiad hwn yn wirfoddol ar y bwlch cyflog yn seiliedig ar Reoliadau 2017.

Hwn yw ein trydydd Adroddiad ar y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau. Mae'r holl ffigurau'n seiliedig ar ddata o systemau cyflogres ESR (Cofnod Staff Electronig) y GIG o ddyddiad y ciplun diweddaraf (31 Mawrth 2020).

Mae'r adroddiad hwn yn cynnwys y canlynol:-

- Cyfraddau yn ôl yr awr Cyfartalog a Chanolrifol a Bylchau Cyflog
- Bonws Cyfartalog a Chanolrifol a Bylchau Cyflog
- Cyfran y staff sy'n derbyn bonws
- Nifer a chanran y gwrywod a benywod wedi'u rhannu'n bedwar grŵp (Chwartel Cyflog) yn nhrefn y cyflog isaf i'r cyflog uchaf.

Tabl 1. Cyfraddau yn ôl yr awr Cyfartalog a Chanolrifol a Bylchau Cyflog

Rhyw	Cyfradd Gyfartalog yn ôl yr Awr (£c yr awr)	Cyfradd Ganolrifol yn ôl yr Awr (£c yr awr)
Gwryw	22.18	16.20
Benyw	15.97	14.36
Gwahaniaeth	6.20	1.84
Bwlch Cyflog %	27.97%	11.36%

Mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau wedi'i ddiffinio fel y gwahaniaeth rhwng y gyfradd gyflog gyfartalog neu ganolrifol yr awr y mae gweithwyr gwrywaidd a benywaidd yn ei derbyn.

Y bwlch cyflog cyfartalog yw'r gwahaniaeth rhwng enillion cyfartalog yn ôl yr awr dynion a merched. Y bwlch cyflog canolrifol yw'r gwahaniaeth rhwng y manau canol o ran amrediadau enillion dynion a merched yn ôl yr awr. Mae'n delio â'r holl gyflogau mewn sampl, yn eu halinio yn eu trefn o'r isaf i'r uchaf, ac yn dewis y cyflog mwyaf canolog.

Mae'r ffigurau uchod yn amlygu bwlch rhwng cyflog cyfartalog yn ôl yr awr dynion a merched yn y sefydliad. Mae rhagor o ymchwil wedi'i chynnal i gael gwell dealltwriaeth am y rheswm pam mae'r bylchau hyn yn bodoli, a'r arwyddion cynnar yw y gellid priodoli hyn i'r niferoedd mawr o ferched mewn rhai o'r graddau is, yn ogystal â chyfran fawr o ddynion mewn graddau uwch, lle nad yw niferoedd staff mor fawr. Mae hyn wedi'i ategu gan y niferoedd a ddangosir yn Nhabl 4 a'r graff atodol.

Mae adrodd ar gyflog y rhywiau'n wahanol i gyflog cyfartal - mae cyflog cyfartal yn delio â'r gwahaniaethau rhwng dynion a merched sy'n gwneud yr un swyddi, swyddi tebyg neu waith o werth cyfartal. Rydym yn hyderus bod dynion a merched yn derbyn cyflog cyfartal am wneud swyddi cyfatebol ar draws BIPBC. Caiff mwy na 93% o staff BIPBC eu talu'n ôl â Thelerau ac Amodau Agenda ar gyfer Newid y GIG - y

cytundebau cenedlaethol ar gyflog ac amodau gwasanaeth staff y GIG ar wahân i reolwyr uchel iawn a staff meddygol yw'r rhain.

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

Rhyw	Bonws Cyfartalog (£)	Bonws Canolrifol (£)
Gwryw	11,474.79	10,003.02
Benyw	9,069.67	8,057.67
Gwahaniaeth	2,405.12	1,945.35
Bwlch Cyflog %	20.96%	19.45%

Yn unol â'r gofynion adrodd, mae ein bwlch bonws cyfartalog o 20.96% yn seiliedig ar fonysau gwirioneddol ac felly, nid yw'n ystyried gweithio'n rhan-amser.

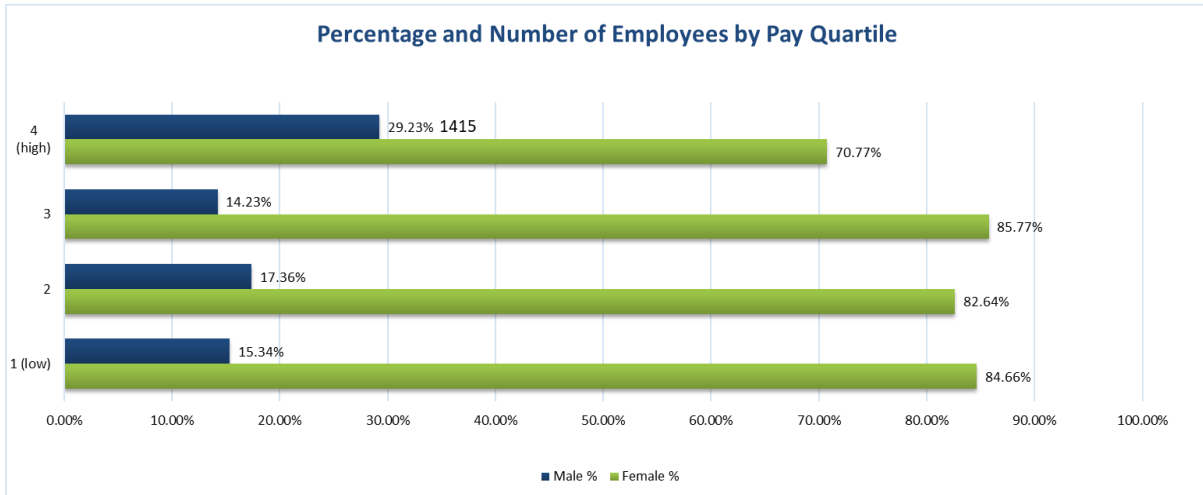
Tabl 3. Cyfran y staff sy'n derbyn bonws**

Rhyw	Gweithwyr sy'n Derbyn Bonws	Cyfanswm Gweithwyr Perthnasol	%
Gwryw	297	4,405	6.74%
Benyw	104	17,091	0.6%

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

Tabl 4. Nifer a chanran y Gweithwyr fesul Chwarterel Cyflog

Chwarterel Cyflog	Benyw	Benyw %	Gwryw	Gwryw %
1 (Isaf)	4012	84.66	727	15.34
2	3917	82.64	823	17.36
3	3978	85.77	660	14.23
4 (Uchaf)	3426	70.77	1415	29.23



Mae'r tabl a'r graff yn dangos sut mae cyfrannau merched a dynion o'r chwartelau â'r cyflogau isaf i uchaf yn newid, gan olygu bod llai o ferched yn cael eu cyflogi mewn rolau uwch na dynion. Ychydig iawn y mae rhaniad Gwryw a Benyw ar draws y chwartelau cyflog wedi newid ers 2018.

Casgliadau a Chamau Nesaf

Mae gweithlu'r Bwrdd Iechyd yn cynnwys benywod yn bennaf, mae hyn yn debyg i'r rhan fwyaf o sefydliadau yn y GIG. Er mai bwriad graddfeydd cyflog cenedlaethol, wedi'u hategu gan brosesau cyflog cychwynnol a dilyniant cyflog lleol yw cynnal cyfiawnder a thegwch, rydym wedi canfod bwlch cyflog rhwng y rhywiau ar draws y gweithlu. Rydym yn gweithio i gael gwell dealltwriaeth o'r materion hyn. Mae nifer o themâu wedi dod i'r amlwg a gaiff eu halinio â Strategaeth Gweithlu a Blaenoriaethau Allweddol BIPBC yn ymwneud â:-

1. Cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith
2. Rhwydweithiau a Mekanweithiau Cymorth
3. Hyfforddi a Datblygiad Sefydliadol
4. Recriwtio, Cadw a Dilyniant Staff

Datganiad gan ein Cyfarwyddwr Gweithredol Gweithlu a Datblygiad Sefydliadol

"Rydym yn cydnabod effaith anghymesur pandemig Covid-19 ar rai grwpiau, mae ein sefydliad yn cyflogi dros 18,000 o bobl, y mae'r rhan fwyaf ohonynt yn aelodau o gymunedau ar draws Gogledd Cymru. Mae

adrodd ar fwlch cyflog yn offeryn hollbwysig i'n helpu i ddeall anghydraddoldeb o ran y rhywiau yn y gwaith ac i fynd i'r afael ag ef. Mae creu diwylliant o gynhwysiant, tegwch a chyfiawnder ar draws ein gweithlu wrth wraidd ein Strategaeth Gweithlu. Mae hyn yn adlewyrchu amcanion cydraddoldeb strategol y Bwrdd Iechyd, a chaiff ei ategu gan gorff cynyddol o dystiolaeth, sy'n creu cydberthynas rhwng cynhwysiant, lles ac ymgysylltu â'r gweithlu o ran ansawdd iechyd a gofal sy'n cael eu profi gan y bobl rydym yn eu gwasanaethu. Mae pandemig Covid-19 yn parhau i lunio ein strategaeth a gweithrediadau ein sefydliad, rydym yn cydnabod yr effaith anghymesur y mae'r pandemig wedi'i chael ar rai merched, mamau sy'n gweithio gan sicrhau gofal plant a darparu addysg i blant o'r cartref a'r rheiny sydd â chyfrifoldebau gofalu. Bydd y newid eleni at ffyrdd ystwyth a mwy hyblyg o weithio yn cynnig cipolwg gwerthfawr ar hyn ar gyfer y dyfodol. Bydd cynnal darlun clir o'r bwlch cyflog, profiad staff ac atgyfnerthu ein rhwydweithiau staff BCUnedig yn ein helpu i gymryd y camau cywir wrth i ni ddatblygu."