

Bwlch Cyflog Rhwyng y Rhywiau

Fel mae'n sefyll 31ain Mawrth 2022



GIG
CYMRU
NHS
WALES

Bwrdd Iechyd Prifysgol
Aneurin Bevan
University Health Board

BWRDD IECHYD PRIFYSGOL ANEURIN BEVAN

ADRODDIAD AM Y BWLCH CYFLOG RHWNG Y RHYWIAU – 31 MAWRTH 2022

Cynnwys yr Adroddiad

1.	CYFLWYNIAD	3
2.	YR HYN A GYNHWYSIR YN YR ADRODDIAD HWN	3
	Metrigau Adrodd Allweddol:	4
	Y Bwlch Cyflog Cymedrig Rhwng y Rhywiau ar gyfer cyflog fesul awr	4
	Y Bwlch Cyflog Canolrifol Rhwng y Rhywiau ar gyfer cyflog fesul awr.....	4
	Y gyfran o weithwyr gwrywaidd a benywaidd ym mhob chwarterl cyflog.....	4
	Adrodd am gyflog y rhywiau a hunaniaeth rhywedd.....	4
3.	DATA CYFLOG YR AGENDA AR GYFER NEWID	5
	Cyfraddau Cymedrig a Chanolrifol.....	5
	Data Chwarteli.....	6
	Y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau yn ôl Bandiau Cyflog	8
4.	DATA CYFLOG GWEITHWYR NAD YW'R AGENDA AR GYFER NEWID YN BERTHNASOL IDDYNT	9
	Cyfraddau Cymedrig a Chanolrifol.....	9
	Data Chwarteli.....	10
	Y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau yn ôl Bandiau Cyflog	11
5.	CYFUNIAD O WEITHWYR Y MAE'R AGENDA AR GYFER NEWID YN BERTHNASOL IDDYNT A GWEITHWYR NAD YW'R AGENDA AR GYFER NEWID YN BERTHNASOL IDDYNT	12
	Cyfraddau Cymedrig a Chanolrifol.....	12
	Yr effaith wrth gyfuno'r data.....	13
6.	Y CYNNYDD O RAN CAU'R BWLCH CYFLOG RHWNG Y RHYWIAU	13
7.	Y CAMAU NESAF	13
8.	CASGLIAD	14

1. CYFLWYNIAD

Caiff y rhwymedigaethau o ran adrodd am y bwlch cyflog rhwng y rhywiau eu nodi yn Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Gwybodaeth am y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau) 2017. Fel sefydliad sy'n cyflogi mwy na 250 o bobl, rhaid i Fwrdd Iechyd Prifysgol Aneurin Bevan Iunio adroddiadau a chyhoeddi gwybodaeth benodol yn ymwneud â'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau – ar ein gwefan ein hunain ac ar wefan Llywodraeth Cymru.

Mae'r rheoliadau'n nodi y dylid cyflwyno cipolwg o Wybodaeth am y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau ar 31 Mawrth bob blwyddyn, gan gyhoeddi'r wybodaeth honno cyn mis Mawrth y flwyddyn ganlynol.

Mae'n bwysig cydnabod a deall bod y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau yn wahanol i Gyflog Cyfatal. Mae Cyflog Cyfartal yn golygu y dylai'r holl staff sy'n mynd i'r afael â 'gwaith cyfartal' neu debyg, y nodir ei fod "o werth cyfartal" mewn astudiaeth gwerthuso swyddi, gael cyflog cyfartal. Mae hi'n anghyfreithlon rhoi tâl anghyfartal i bobl ar sail eu rhywedd. Mae proses Gwerthuso Swyddi Agenda ar gyfer Newid y GIG yn gwerthuso swyddi yn hytrach na deiliaid swyddi. Mae'r broses gwerthuso swyddi hon yn ystyried y swydd heb gyfeirio at rywedd neu nodweddion gwarchoddedig eraill, er mwyn sicrhau cyflog cyfartal.

Mae adrodd am y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn arf gwerthfawr i'r Bwrdd Iechyd, nid yn unig o ran cydymffurfio ond hefyd er mwyn helpu'r sefydliad i asesu lefelau cydraddoldeb yn y gweithle. Yn benodol, mewn perthynas â chyfranogiad menywod a dynion, ac i ba raddau y gwneir yn fawr o unrhyw dalent.

Mae'r adroddiad am y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau yn canolbwyntio ar gymharu cyflogau gweithwyr gwrywaidd a benywaidd ac mae'n dangos y gwahaniaeth mewn enillion cyfartalog.

2. YR HYN A GYNHWYSIR YN YR ADRODDIAD HWN

Mae'r adroddiad hwn yn cyflwyno'r wybodaeth ganlynol ar sail cyflog arferol sy'n cynnwys cyflog sylfaenol a chyflog am weithio sifftiau a lwfansau. Fe'i rhennir yn weithwyr y mae'r Agenda ar gyfer Newid yn berthnasol iddynt (sy'n adlewyrchu 94% o'r gweithlu) ac yn weithwyr nad yw'r Agenda ar gyfer Newid yn berthnasol iddynt (sy'n adlewyrchu 6% o'r gweithlu). Mae'r grŵp nad yw'r Agenda ar gyfer Newid yn berthnasol iddo, sy'n cynnwys cyflogau Meddygon, cyflogau Deintyddion a chyflogau Uwch-reolwyr, yn adlewyrchu'r swyddi uchaf eu cyflog yn y Bwrdd Iechyd. Pe bai'r adroddiad yn mynd ati'n unig i ddangos y data ar gyfer y ddau grŵp gyda'i gilydd, ni fyddai'r cyfartaleddau mewn cyflogau cymedrig a chanolrifol yn adlewyrchu'n gymesur y bylchau cyflog yn y ddau grŵp nac yn cyflwyno'r wybodaeth sy'n angenrheidiol i ddatblygu mentrau i gau'r bylchau.

Ar ddiwedd yr adroddiad hwn, caiff y data ei gyfuno ar gyfer gweithwyr y mae'r Agenda ar gyfer Newid yn berthnasol iddynt a gweithwyr nad yw'r Agenda ar gyfer Newid yn berthnasol iddynt, er eglurder.

Metrigau Adrodd Allweddol:

Y Bwlch Cyflog Cymedrig Rhwng y Rhywiau ar gyfer cyflog fesul awr

Y gyfradd gymedrig fesul awr yw'r cyflog cyfartalog fesul awr ar draws yr holl sefydliad; felly, mae'r bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau yn ffordd o fesur y gwahaniaeth rhwng cyflog cymedrig menywod fesul awr a chyflog cymedrig dynion fesul awr.

Y Bwlch Cyflog Canolrifol Rhwng y Rhywiau ar gyfer cyflog fesul awr

Caiff y gyfradd ganolrifol fesul awr ei chyfrifo trwy drefnu cyfraddau cyflog fesul awr yr holl weithwyr gwrywaidd a benywaidd o'r uchaf hyd at yr isaf a dod o hyd i'r pwynt sydd yng nghanol pob amrediad.

Y gyfran o weithwyr gwrywaidd a benywaidd ym mhob chwarterl cyflog

Caiff chwarterli cyflog eu cyfrifo trwy restru'r holl weithwyr, o'r rhai uchaf eu cyflog hyd at y rhai isaf eu cyflog, a thrwy rannu'r rhestr honno'n bedair rhan wahanol (neu'n bedwar 'chwarterl'), a gweld sawl canran o ddynion a menywod sydd ym mhob un o'r pedair rhan.

Nid yw'r adroddiad hwn yn ystyried a oes gwahaniaethau i'w cael yng nghyflogau dynion a menywod sydd mewn swyddi cyfwerth, neu WTE (Cyfwerth ag Amser Cyflawn) gyda golwg ar faint y rôl. Golyga hyn y bydd gwahaniaethau yng nghyfansoddiad y rhywiau ar draws grwpiau a graddfeydd swyddi yn effeithio ar y canlyniadau.

Adrodd am gyflog y rhywiau a hunaniaeth rhywedd

Mae canllawiau cyfredol y Gwasanaeth Cyngori, Cymodi a Chyflafareddu (ACAS) yn awgrymu na ddylai'r adroddiad gynnwys unigolion nad ydynt yn uniaethu â'r naill rywedd na'r llall. Sylweddolwn y bydd hyn yn eithrio gweithwyr nad ydynt yn uniaethu fel 'gwryw' neu 'fenyw' h.y. gweithwyr trawsryweddol neu anneauidd, ac rydym yn ymwybodol ei bod yn bwysig inni fod yn sensitif o ran sut y mae gweithwyr yn dewis uniaethu â'u rhywedd. Nid yw'r rheoliadau'n diffinio'r termau 'gwryw' a 'benyw' ac ni ddylai'r gofynion o ran adrodd am gyflog y rhywiau beri bod gweithwyr yn cael eu dethol a'u holi ynglŷn â'u rhywedd. O'r herwydd, er mwyn pennu gweithwyr gwrywaidd a benywaidd, defnyddiwn y data a nodir yn y Cofnodion Staff Electronig (ESR) sy'n seiliedig ar yr hunaniaeth rhywedd a nodwyd gan y gweithwyr eu hunain.

3. DATA CYFLOG YR AGENDA AR GYFER NEWID



Yr Agenda ar gyfer Newid yw system gyfredol y GIG ar gyfer gwerthuso swyddi, graddio swyddi a phennu cyflogau ar gyfer staff y GIG, ac eithrio meddygon, deintyddion, prentisiaid a rhai uwch-reolwyr.

Mae system yr Agenda ar gyfer Newid yn pennu bandiau cyflog trwy ystyried agweddau ar y swyddi, megis y sgiliau angenrheidiol, dan Gynllun Gwerthuso Swyddi Cymru Gyfan y GIG. Ceir deuddeg o fandiau cyflog wedi'u rhifo, a chaiff y bandiau hyn eu hisrannu'n bwyntiau.

Cytunwyd ar gyfres o broffiliau swyddi cenedlaethol er mwyn ategu'r broses o baru swyddi â bandiau cyflog. Bydd yr holl staff naill ai'n cael eu paru â phroffil swydd cenedlaethol, neu bydd eu swyddi'n cael eu gwerthuso'n lleol.

Bwriad yr Agenda ar gyfer Newid yw gwerthuso'r swyddi yn hytrach na'r rhai sy'n ymgymryd â'r swyddi, ynghyd â sicrhau tegwch rhwng swyddi tebyg mewn gwahanol feysydd.

Fel yr oedd y sefyllfa ar 31 Mawrth 2022, mewn perthynas â'r Agenda ar gyfer Newid roedd y Bwrdd Iechyd yn cyflogi: 11,335 (9,391.15 FTE) o fenywod a 2,211 (2,058.23 FTE) o ddynion; felly roedd 83.68% o'r gweithlu yn fenywaidd (cyfanswm: 13,546; 11,449 FTE).

	Gweithwyr benywaidd: 83% (11,335)		Gweithwyr gwrywaidd: 16% (2,211)
---	---	---	--

Rhywedd	Pobl	FTE	Pobl	FTE
Benywaidd	11,335	9,391.15	83.68%	82.02%
Gwrywaidd	2,211	2,058.23	16.32%	17.98%
Cyfanswm	13,546	11,449.38		

Cyfraddau Cymedrig a Chanolrifol

	Cyfradd Gymedrig Fesul Awr	Cyfradd Ganolrifol Fesul Awr
Gweithwyr gwrywaidd	£15.60	£17.52
Gweithwyr benywaidd	£15.19	£14.24
Gwahaniaeth	£0.41	£3.28
Y Bwlch Cyflog ar ffurf %	2.70%	18.72%

Y Bwlch Cyflog Cymedrig Rhwng y Rhywiau – 2.70%; y Bwlch Cyflog Canolrifol Rhwng y Rhywiau = 18.72%

Caiff y cyfartaledd ei gyfrifo dros niferoedd gwahanol o weithwyr. Rydym yn cyflogi 9,124 yn fwy o weithwyr benywaidd na gweithwyr gwrywaidd, felly bydd hyn yn esbonio'r amrywiant i ryw raddau.

Mae'r gyfradd gymedrig fesul awr ar gyfer menywod 2.70% yn is na'r gyfradd ar gyfer dynion. Mewn geiriau eraill, wrth gymharu cyfraddau cymedrig fesul awr, caiff menywod 97c am bob £1 a delir i ddynion.

Mae'r gyfradd ganolrifol fesul awr ar gyfer menywod 18.72% yn is na'r gyfradd ar gyfer dynion. Mewn geiriau eraill, wrth gymharu cyfraddau canolrifol fesul awr, caiff menywod 81c am bob £1 a delir i ddynion.



Ni roddwyd unrhyw daliadau bonws (fel rhan o amodau a thelerau), felly nid oes unrhyw fwllch cymedrig na chanolrifol i sôn amdano mewn perthynas â thaliadau bonws.

Data Chwarteli

Mae data chwarteli yn rhestru ein gweithwyr o'r rhai uchaf eu cyflog hyd at y rhai isaf eu cyflog. Yna, caiff y rhestr hon ei rhannu'n bedair rhan gyfartal (chwarteli) a gellir gweld sawl canran o ddynion a menywod sydd ym mhob un.



Chwartzel	Gweithwyr benywaidd	Gweithwyr gwrywaidd	Gweithwyr benywaidd ar ffurf %	Gweithwyr gwrywaidd ar ffurf %
1	3,107	682	82.00	18.00
2	3,218	586	84.60	15.40
3	4,412	729	85.82	14.18
4	598	214	73.65	26.35

Chwartzel 1: Y Chwartzel Isaf (gweithwyr isaf eu cyflog)

	82.00% (3,107)		18.00% (682)
---	-------------------	---	-----------------



Mae 18.00% o'r chwartzel isaf yn ddynion

Chwartel 2: Y Chwartel Canol Isaf

	84.60% (3,218)		15.40% (586)
---	-------------------	---	-----------------



Mae 15.40% o'r chwartel canol isaf yn ddynton

Chwarter 3: Y Chwartel Canol Uchaf

	85.82% (4,412)		14.18% (729)
---	-------------------	---	-----------------

Mae 14.18% o'r chwartel canol uchaf yn ddynton

Chwartel 4: Y Chwartel Uchaf (gweithwyr uchaf eu cyflog)



	73.65% (598)		26.35% (214)
---	-----------------	---	-----------------

Mae 26.35% o'r chwartel uchaf yn ddynton



Gwelir yr amrywiant mwyaf yn y chwartel uchaf.

Roedd 55.80% (6,325) o fenywod mewn rolau yn y chwartel isaf a'r chwartel canol isaf ac roedd 44.20% (5,010) yn y chwartel canol uchaf a'r chwartel uchaf. Mewn cymhariaeth, roedd 57.35% (1,268) o ddynton yn y chwartel isaf a'r chwartel canol isaf ac roedd 42.65% (943) yn y chwartel canol uchaf a'r chwartel uchaf.

Y Chwarteli Cyflog Isaf a Chanol Isaf

	83.30% (6,325)		16.70% (1,268)
---	-------------------	---	-------------------

Y Chwarteli Cyflog Canol Uchaf ac Uchaf

	84.16% (5,010)		15.84% (943)
---	-------------------	---	-----------------

Y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau yn ôl Bandiau Cyflog

Dengys y tabl isod y cymarebau o ran staff gwrywaidd a benywaidd ar draws y bandiau cyflog.

Band cyflog	Gweithwyr benywaidd	Gweithwyr gwrywaidd
Band 1	83.33%	16.67%
Band 2	82.27%	17.73%
Band 3	82.58%	17.42%
Band 4	86.68%	13.32%
Band 5	86.18%	13.82%
Band 6	85.62%	14.38%
Band 7	83.44%	16.56%
Band 8a	74.94%	25.06%
Band 8b	73.50%	26.50%
Band 8c	76.80%	23.20%
Band 8d	65.31%	34.69%
Band 9	56.52%	43.48%
Cyfanswm	83.68%	16.32%

Manylion y bandiau yn holl chwarteli Gweithwyr yr Agenda ar gyfer Newid

Chwartel 1 Bandiau 1-3

Chwartel 2 Bandiau 4-5



Chwartel 3 Bandiau 6-7

Chwartel 4 Bandiau 8a-9

4. DATA CYFLOG GWEITHWYR NAD YW'R AGENDA AR GYFER NEWID YN BERTHNASOL IDDYNT

Mae'r data isod yn cyfeirio at rolau yn y Bwrdd Iechyd, megis meddygon, ymgynghorwyr, deintyddion, prentisiaid ac uwch-reolwyr. Byddai hyn yn cynnwys aelodau'r Pwyllgor Gweithredol.

Fel yr oedd y sefyllfa ar 31 Mawrth 2022, mewn perthynas â staff y Bwrdd Iechyd nad oedd yr Agenda ar gyfer Newid yn berthnasol iddynt, câi 410 (357.82 FTE) o fenywod a 503 (466.98 FTE) o ddynion eu cyflogi, felly roedd 44.90% o'r gweithlu yn fenywaidd.

	44.90% (410)		55.10% (503)
---	-----------------	---	-----------------

Cyfraddau Cymedrig a Chanolrifol

	Cyfradd Gymedrig Fesul Awr	Cyfradd Ganolrifol Fesul Awr
Gweithwyr gwrywaidd	£139.32	£96.61
Gweithwyr benywaidd	£133.57	£61.34
Gwahaniaeth	£5.75	£35.27
Y Bwlch Cyflog ar ffurf %	4.13%	36.51%

Y Bwlch Cyflog Cymedrig Rhwng y Rhywiau = 4.13%; y Bwlch Cyflog Canolrifol Rhwng y Rhywiau = 36.51%

Caiff y cyfartaledd ei gyfrifo dros niferoedd gwahanol o weithwyr. Rydym yn cyflogi 93 yn fwy o weithwyr gwrywaidd na gweithwyr benywaidd.

Mae'r gyfradd gymedrig fesul awr ar gyfer menywod 4.13% yn is na'r gyfradd ar gyfer dynion. Mewn geiriau eraill, wrth gymharu cyfraddau cymedrig fesul awr, caiff menywod 96c am bob £1 a delir i ddynion.

Mae'r gyfradd ganolrifol fesul awr ar gyfer menywod 36.51% yn is na'r gyfradd ar gyfer dynion. Mewn geiriau eraill, wrth gymharu cyfraddau canolrifol fesul awr, caiff menywod 63.5c am bob £1 a delir i ddynion.

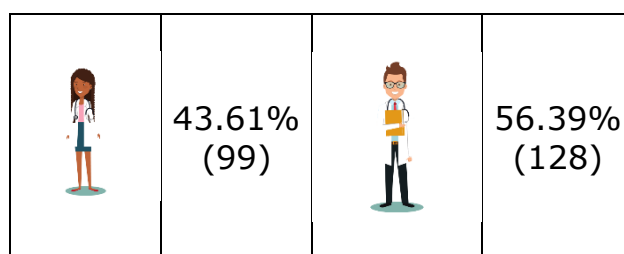
Ni roddwyd unrhyw daliadau bonws, felly nid oes unrhyw fwllch cymedrig na chanolrifol i sôn amdano mewn perthynas â thaliadau bonws.

Data Chwarteli

Mae data chwarteli yn rhestru ein gweithwyr o'r rhai uchaf eu cyflog hyd at y rhai isaf eu cyflog. Yna, caiff y rhestr hon ei rhannu'n bedair rhan gyfartal (chwarteli) a gellir gweld sawl canran o ddynion a menywod sydd ym mhob un.

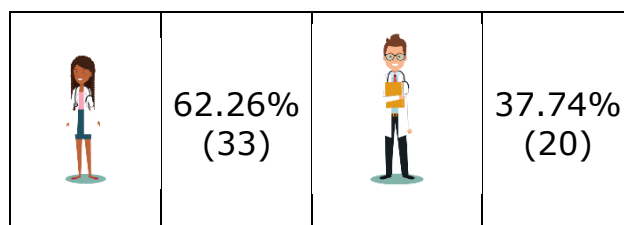
Chwartel	Gweithwyr benywaidd	Gweithwyr gwrywaidd	Gweithwyr benywaidd ar ffurf %	Gweithwyr gwrywaidd ar ffurf %
1	99	128	43.61	56.39
2	33	20	62.26	37.74
3	42	49	46.15	53.85
4	236	306	43.54	56.46

Chwartel 1: Y Chwartel Isaf (gweithwyr isaf eu cyflog)



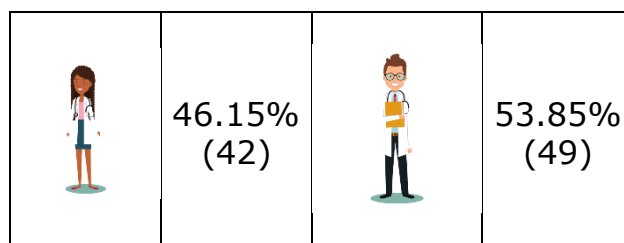
Mae 56.39% o'r chwartel isaf yn ddynion

Chwartel 2: Y Chwartel Canol Isaf





Mae 37.74% o'r chwartel canol isaf yn ddynion

Chwartel 3: Y Chwartel Canol Uchaf



Mae 53.85% o'r chwartel canol uchaf yn ddynion

Chwartel 4: Y Chwartel Uchaf (gweithwyr uchaf eu cyflog)



	43.54% (236)		56.46% (306)
---	-----------------	---	-----------------

Mae 56.46% o'r chwartel uchaf yn ddynion



Gwelir yr amrywiant mwyaf yn y chwartel canol isaf.

Roedd 32.20% (132) o fenywod mewn rolau yn y chwartel isaf a'r chwartel canol isaf ac roedd 67.80% (278) yn y chwartel canol uchaf a'r chwartel uchaf. Mewn cymhariaeth, roedd 29.42% (148) o ddynion yn y chwartel isaf a'r chwartel canol isaf ac roedd 70.58% (355) yn y chwartel canol uchaf a'r chwartel uchaf.

Y Chwarteli Cyflog Isaf a Chanol Isaf

	47.14% (132)		52.86% (148)
--	-----------------	--	-----------------

Y Chwarteli Cyflog Canol Uchaf ac Uchaf

	43.92% (278)		56.08% (355)
---	-----------------	---	-----------------



Y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau yn ôl Bandiau Cyflog

Dengys y tabl isod y cymarebau o ran staff gwrywaidd a benywaidd ar draws rolau swyddi.

Rolau	Gweithwyr benywaidd	Gweithwyr gwrywaidd
Y Bwrdd / Swyddogion Gweithredol	50.00%	50.00%
Meddygon ar Raddfeydd Eraill – cyfanswm	43.01%	56.48%
Ymgynghorwyr	44.26%	55.53%
Gradd Ddeintyddol	79.17%	20.83%

5. CYFUNIAD O WEITHWYR Y MAE'R AGENDA AR GYFER NEWID YN BERTHNASOL IDDYNT A GWEITHWYR NAD YW'R AGENDA AR GYFER NEWID YN BERTHNASOL IDDYNT

Fel yr oedd y sefyllfa ar 31 Mawrth 2022, roedd y Bwrdd yn cyflogi 11,745 (9,748.97 FTE) o fenywod a 2,714 (2,525.21 FTE) o ddynion, felly roedd 81.23% o'r gweithlu yn fenywaidd.

	Gweithwyr benywaidd: 81.23% (11,745)		Gweithwyr gwrywaidd: 18.77% (2,714)
--	--	--	---

Rhywedd	Pobl	FTE	Pobl	FTE
Gweithwyr benywaidd	11,745	9,748.97	81.23%	79.43%
Gweithwyr gwrywaidd	2,714	2,525.21	18.77%	20.57%
Cyfanswm	14,459	12,274.18		

Cyfraddau Cymedrig a Chanolrifol

	Cyfradd Gymedrig Fesul Awr	Cyfradd Ganolrifol Fesul Awr
Gweithwyr gwrywaidd	£38.55	£48.06
Gweithwyr benywaidd	£19.36	£33.09
Gwahaniaeth	£19.18	£14.97
Y Bwlch Cyflog ar ffurf %	99.16%	31.15%

Y Bwlch Cyflog Cymedrig Rhwng y Rhywiau = 99.16%; y Bwlch Cyflog Canolrifol Rhwng y Rhywiau = 31.15%



Caiff y cyfartaledd ei gyfrifo dros niferoedd gwahanol o weithwyr. Rydym yn cyflogi 9,031 yn fwy o weithwyr benywaidd na gweithwyr gwrywaidd. Bydd hyn yn esbonio'r amrywiant i ryw raddau.

Mae'r gyfradd gymedrig fesul awr ar gyfer menywod 99.16% yn is na'r gyfradd ar gyfer dynion. Mewn geiriau eraill, wrth gymharu cyfraddau cymedrig fesul awr, caiff menywod 50c am bob £1 a delir i ddynion.

Mae'r gyfradd ganolrifol fesul awr ar gyfer menywod 31.15% yn is na'r gyfradd ar gyfer dynion. Mewn geiriau eraill, wrth gymharu cyfraddau canolrifol fesul awr, caiff menywod 69c am bob £1 a delir i ddynion.

Yr effaith wrth gyfuno'r data

Pan edrychwn ar y data ar ôl ei gyfuno, rhaid inni gydnabod yr effaith a gaiff cyfuno'r ddwy set ddata, oherwydd efallai na fyddwn yn sylwi ar yr effaith yn sgil cael mwy o ddynion ar gyfartaledd mewn swyddi uchel eu cyflog a'r effaith a gaiff hyn ar y data a'r cyfartaleddau yn gyffredinol.

	Gweithwyr yr Agenda ar gyfer Newid 96.51% (11,335)	Gweithwyr eraill 3.49% (410)
	Gweithwyr yr Agenda ar gyfer Newid 81.47% (2,211)	Gweithwyr eraill 18.53% (503)

6. Y CYNNYDD O RAN CAU'R BWLCH CYFLOG RHWNG Y RHYWIAU

Mae'r Bwrdd Iechyd yn cydnabod bod yna ffactorau y tu hwnt i'n rheolaeth neu ein dylanwad sy'n effeithio ar gyflogau. Yn ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol, rydym wedi gwneud ymrwymiad clir i gymryd camau i ddeall bylchau cyflog, ynghyd ag ymdrin â'r effaith a lleihau'r effaith o fewn cyfyngiadau systemau cyflog cenedlaethol y GIG.

7. Y CAMAU NESAF

Mae gan y Bwrdd Iechyd nifer o ddogfennau allweddol sy'n nodi pa mor bwysig yw recriwtio teg, llesiant staff a thegwch. Mae'r rhain yn cynnwys ein Cynllun Pobl, ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol ar gyfer 2020-2024 a'n Cynllun Tymor

Canolig Integredig. Mae'r dogfennau strategol hyn yn nodi cynlluniau'r Bwrdd Iechyd ar gyfer ymdrin â bylchau cyflog a gwahaniaethau cyflog.

Byddwn yn ystyried sut i wella a hyrwyddo'r sefyllfa trwy wneud y canlynol:

- Defnyddio data arolygon Pwls, arolygon llesiant staff ac arolygon staff y GIG i bennu meysydd cymorth angenrheidiol, megis anghenion o ran cydbwysu bywyd a gwaith, camu ymlaen mewn gyrfa a chyfleoedd hyfforddi er mwyn sicrhau bod y staff yn cael yr holl gyfleoedd i ddatblygu a chamu ymlaen yn y Bwrdd Iechyd.
- Codi ymwybyddiaeth o absenoldeb rhiant a rennir ac opsiynau eraill yn ymwneud â chydbwysu bywyd a gwaith. Gwella agweddau tuag at weithio hyblyg a gweithio rhan-amser ar draws amrywiaeth ehangach o rolau.
- Archwilio data ar draws bandiau cyflog a'r holl rolau gwahanol yn y sefydliad. Cydnabod y croestoriadedd sy'n perthyn i rwystrau a all effeithio ar y modd y bydd gweithwyr yn camu ymlaen yn eu gyrfa.
- Archwilio sut i gynyddu recriwtio mewn meysydd heb gynrychiolaeth ddigonol trwy ehangu cynlluniau mynediad, yn cynnwys archwilio opsiynau ar gyfer gwella hyfforddiant recriwtio i reolwyr.
- Ceisio sicrhau na chaiff cyfleoedd arwain a datblygu personol mo'u cydweddu â chyrhaeddiad academiaidd yn unig, gan adlewyrchu'r ffaith nad yw'r holl staff yn cael cyfleoedd i fynychu colegau a phrifysgolion ond bod ganddynt, serch hynny, y potensial i fod yn arweinwyr yn y Bwrdd Iechyd.
- Pennu'r meysydd hynny lle byddai mentoriaeth o chwith yn cynorthwyo'r staff i gamu i rolau arwain, mewn sefyllfaoedd pan na cheir cynrychiolaeth ddigonol.
- Parhau i hyrwyddo gweithio ystwyth yn y Bwrdd Iechyd.
- Darparu hyfforddiant gwylwyr gweithredol fel rhan o'r hyfforddiant recriwtio a gynigir i reolwyr.
- Parhau i gynnig cymorth menapos i'r staff a datblygu'r cymorth hwnnw, gan gydnabod yr effaith y gall y menapos ei chael ar ddatblygiad personol a hefyd ar gadw staff.
- Gweithio gyda phartneriaid allanol ar fentrau'r Adran Gwaith a Phensiynau, megis cynlluniau cyflogadwyedd, prentisiaid a mentora.

8. CASGLIAD

Dros y ddwy neu dair blynedd diwethaf, nid yw'r Bwrdd Iechyd wedi gweld gwelliannau sylweddol yn ei fwlch cyflog – mae'r bwll hwnnw yn parhau i fod oddeutu'r un lefel, sef 20-22%. Yn hyn o beth, rhaid inni gydnabod yr effaith a gafodd Covid-19 ar ein gweithlu. Hefyd, mae tystiolaeth yn dod i'r amlwg sy'n dangos bod y sefyllfa o ran costau byw yn effeithio ar ein gweithlu wrth i staff adael y GIG er mwyn mynd i weithio i sectorau eraill.

Yn y Bwrdd Iechyd, mae gennym oddeutu 300 o swyddi gwag ar gyfer nyrsys – swyddi y gwyddom eu bod, fel arfer, yn tueddu i ddenu mwy o weithwyr benywaidd na gweithwyr gwrywaidd. Caiff y swyddi gwag hyn effaith fawr ar ddata'n ymwneud â'n gweithlu.

Mae'r adroddiad hwn yn tynnu sylw at yr anghydbwysedd cyflog anghymesur ar gyfer dynion mewn rolau nad yw'r Agenda ar gyfer Newid yn berthnasol iddynt, o gymharu â menywod.

Mae'n werth nodi hefyd nad yw'r Bwrdd Iechyd, ar hyn o bryd, yn cyflogi meddygon iau mwyach. Erbyn hyn, cânt eu cyflogi gan Gydwasanaethau GIG Cymru er mwyn hwyluso'u hyfforddiant cylchdro ar draws GIG Cymru.

Mewn blynyddoedd diweddar, mae mwy o feddygon iau benywaidd wedi mynd trwy hyfforddiant. Yn sgil hyn, dros y 10 mlynedd nesaf dylem ddechrau gweld gwell cydbwysedd o ran y rhywiau mewn rolau meddygol a deintyddol. Yna, dylai hyn fynd i'r afael â'r anghydbwysedd a welwn ar hyn o bryd yn y bwch cyflog ar draws holl rolau'r GIG.

Caiff cyflog y rhywiau ei flaenoriaethu a'i gynnwys yng Nghynllun Cydraddoldeb Strategol y Bwrdd Iechyd ar gyfer 2020-2024, a bydd y mater yn parhau i gael ei gynnwys yng Nghynlluniau Cydraddoldeb Strategol y dyfodol.

Mae Bwrdd Iechyd Prifysgol Aneurin Bevan yn parhau i ymrwymo i hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Byddwn yn defnyddio'r gwersi a ddysgwn yn sgil ein trafodaethau ynghylch y bwch cyflog rhwng y rhywiau i lywio'r gwaith a wnawn o ran ystyried bylchau cyflog posibl eraill o fewn y sefydliad.