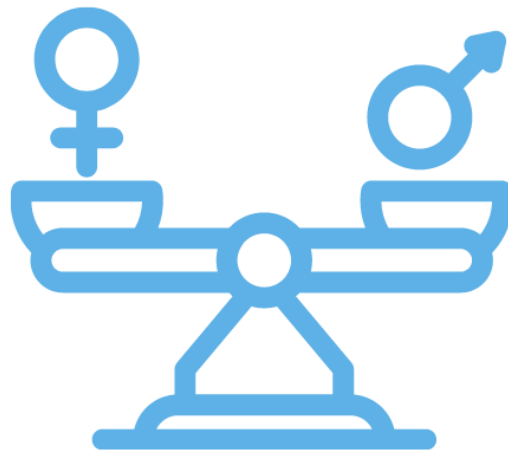




GIG
CYMRU
NHS
WALES

Bwrdd Iechyd Prifysgol
Aneurin Bevan
University Health Board

Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau Adroddiad 2020



INDEX OF CONTENTS

1.0 CYFLWYNIAD	Error! Bookmark not defined.
2.0 BETH SYDD WEDI'I GYNNWYS YN YR ADRODDIAD HWN?.....	4
3.0 DATA BWLCH RHWNG Y RHYWIAU ABUHB AR 31 MAWRTH 2020	5
4.0 DATA CHWARTEL.....	6
5.0 CYNNYDD WRTH GAU'R BWLCH CYFLOG RHWNG Y RHYWIAU.	10
6.0 CANMAU NESAF.....	10
7.0 CASGLIAD	10

Adroddiad Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau Bwrdd Iechyd Prifysgol Aneurin Bevan 2020

1.0 Cyflwyniad

- 1.1 Amlinellir y rhwymedigaethau adrodd ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn Rheoliadau 2017 Deddf Cydraddoldeb 2010 (Gwybodaeth am y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau). Fel sefydliad sy'n cyflogi dros 250 o bobl, mae'n rhaid i Fwrdd Iechyd Prifysgol Aneurin Bevan gyhoeddi ac adrodd ar wybodaeth benodol am y bwlch cyflog rhwng y rhywiau ar ein gwefan ein hun ac ar wefan y Llywodraeth.
- 1.2 Mae'r rheoliadau'n nodi y dylid cyflwyno'r Wybodaeth am y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau fel ciplun ar 31 Mawrth bob blwyddyn, a'i chyhoeddi cyn y mis Mawrth canlynol.
- 1.3 Mae'n bwysig cydnabod a deall bod y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau'n wahanol i Dâl Cyfartal. Mae Tâl Cyfartal yn golygu bod rhaid i ddynion a merched sy'n ymgymryd â 'gwaith cyfartal' yn yr un gyflogaeth dderbyn 'tâl cyfartal', fel yr amlinellir yn Neddf Cydraddoldeb 2010. Mae'n anghyfreithlon talu pobl yn anghyfartal oherwydd eu rhywedd. Mae proses Gwerthuso Swyddi Agenda ar gyfer Newid y GIG yn gwerthuso'r swydd ac nid deilydd y swydd. Mae'r broses werthuso'n edrych ar y swydd heb gyfeirio at y rhywedd nac unrhyw nodweddion gwarchodedig eraill, fel bod modd sicrhau tâl cyfartal.

Mae adrodd ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau'n offeryn gwerthfawr ar gyfer ABUHB, nid yn unig o ran cydymffurfiaeth, ond hefyd er mwyn i'r sefydliad asesu lefelau cydraddoldeb yn y gweithle. Yn benodol, mewn perthynas â chyfranogiad benywaidd a gwrywaidd, ac i raddau y gwneir y mwyaf o dalent.

- 1.4** Mae'r adroddiad Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau'n canolbwyntio ar gymharu cyflog gweithwyr gwrywaidd a benywaidd ac yn dangos y gwahaniaeth rhwng enillion cyfartalog.

2.0 Beth sydd wedi'i gynnwys yn yr adroddiad hwn?

- 2.1** Mae'r adroddiad hwn yn cynnwys y wybodaeth ganlynol, yn seiliedig ar dâl arferol sy'n cynnwys tâl sylfaenol a thâl shifft a lwfansau.

2.1.1 Bwlch Cyflog Cymedrig Rhwng y Rhywiau fesul awr

Y gyfradd fesul awr gymedrig yw'r cyflog fesul awr cyfartalog ar draws y sefydliad cyfan, felly mae'r bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau'n mesur y gwahaniaeth rhwng cyflog cymedrig fesul awr merched a chyflog cymedrig fesul awr dynion.

2.1.2 Bwlch Cyflog Canolrifol Rhwng y Rhywiau fesul awr

Caiff y gyfradd awr ganolrifol ei chyfrif drwy drefnu'r cyfraddau cyflog fesul awr yr holl weithwyr gwrywaidd a benywaidd, o'r uchaf i'r lleiaf, a chanfod y pwynt sydd yng nghanol pob ystod.

2.1.3 Cyfran o wrywod a benywod ym mhob chwarterel cyflog

Cyfrifir chwarterel cyflog drwy drefnu'r holl weithwyr o'r rhai sy'n cael y cyflog uchaf i'r cyflog lleiaf a rhannu hyn i bedwar 'chwarterel' cyfartal a chyfrifo'r canran o ddynion a merched ym mhob un o'r pedwar rhan.

- 2.2** Nid yw'r adroddiad hwn yn ystyried a oes gwahaniaethau mewn cyflog dynion a merched mewn swyddi cyfartal, nac ar faint y rôl. Mae hyn yn golygu y bydd gwahaniaethau yng nghyfansoddiad y rhywiau ar draws grwpiau a graddau swyddi yn effeithio ar y canlyniadau



2.3 Adrodd ar gyflogau'r rhywiau a hunaniaeth rhywedd

Mae canllawiau llywodraeth ac ACAS cyfredol yn awgrymu os nad yw unigolyn yn uniaethu â naill rhywedd na'r llall, dylid ei eithrio o'r adroddiad. Rydym yn cydnabod bod hyn yn eithrio gweithwyr nad ydynt yn uniaethu fel 'gwryw' na 'benyw' h.y. gweithwyr trawsryweddol neu anneauidd, ac rydym yn ymwybodol

o bwysigrwydd bod yn sensitif ynghylch sut mae gweithiwr yn dewis uniaethu mewn perthynas â'i rywedd. Nid yw rheoliadau'n diffinio'r termau 'gwrywaidd' a 'benywaidd' ac ni ddylai'r gofyniad i adrodd ar gyflog y rhywiau achosi i unrhyw weithiwr gael ei wahaniaethu a'i gwestiynu ynghylch ei rywedd. Rydym felly'n defnyddio'r data a ddarperir gan Gofnodion Staff Electronig (ESR) yn seiliedig ar yr hunaniaeth rhywedd mae'r gweithiwr wedi'i ddarparu fel modd i bennu gweithwyr gwrywaidd a benywaidd.

3.0 Data Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau ABUHB ar 31 Mawrth 2020

3.1 Ar 31 Mawrth 2020, roedd ABUHB yn cyflogi 10693 o ferched a 2578 o ddynion, felly roedd 80.57% o'r gweithlu'n fenywaidd.

	80.57% (10693)		19.43% (2578)
---	-------------------	---	------------------

3.2 Cyfraddau Cymedrig a Chanolrifol

	Cyfradd Fesul Awr Cymedrig	Cyfradd Fesul Awr Canolrifol
Gwryw	£19.36	£25.96
Benyw	£15.25	£23.15
Gwahaniaeth	£4.11	£2.81
Bwlch Cyflog %	21.23	10.83%

Bwlch Cyflog Cymedrig hwng y Rhywiau = 21.23%

Bwlch Cyflog Canolrifol Rhwng y Rhywiau = 10.83%

Cyfrifir y gyfradd gyfartalog dros wahanol nifer o weithwyr, rydym yn cyflogi 8115 yn fwy o weithwyr benywaidd nag o weithwyr gwrywaidd, felly bydd hyn yn egluro ychydig o'r amrywiaeth.



- 3.3 Mae cyfradd gymedrig fesul awr merched yn 21.33% yn is na chyfradd y dynion.
- 3.4 Mewn geiriau eraill, wrth gymharu cyfraddau cymedrig fesul awr, mae merched yn cael cyflog o 78c am bob £1 mae dynion yn ei gael.
- 3.5 Mae cyfradd ganolrifol fesul awr merched yn 10.83% yn is na chyfradd y dynion.
- 3.6 Mewn geiriau eraill, wrth gymharu cyfraddau canolrifol fesul awr, mae merched yn cael cyflog o 89c am bob £1 mae dynion yn ei gael.
- 3.7 Gwnaed o daliadau bonws, felly nid oes bwlch cyflog cymedrig na chanolrifol rhwng y rhywiau i'w adrodd.

4.0 Data Chwartzel

- 4.1 Mae'r data chwartzel yn trefnu ein gweithwyr o'r rhai sy'n cael y cyflog uchaf i'r cyflog lleiaf, mae hyn yn cael ei rannu i bedwar chwartzel cyfartal, ac yna'n cyfrifo'r canran o ddynion a merched ym mhob un.



Chwartzel	Benyw	Gwr yw	Benyw %	Gwryw %
1	7538	1500	83.40%	16.60%
2	2646	629	80.79%	19.21%
3	260	137	65.49%	34.51%
4	243	309	44.02%	55.98%

- 4.2 Chwartzel 1: Chwartzel isaf (cyflog isaf)

	83.40% (7538)		16.60% (1500)
---	------------------	---	------------------



Mae 16.6% o'r chwarter isaf yn gwryw.

4.3 Chwarter 2: Chwarter isaf canolig

	80.79% (2646)		19.21% (629)
---	------------------	---	-----------------



Mae 19.21% o'r chwarter isaf canolig yn gwryw

4.4 Chwarter 3: Chwarter canolig uchaf

	65.49% (260)		34.51% (137)
---	-----------------	---	-----------------

Mae 34.51% o'r chwarter uchaf canolig yn gwryw.

4.5 Chwarter 4: Chwarter uchaf (cyflog uchaf)

	44.02% (243)		55.98% (309)
---	-----------------	---	-----------------



Mae 44.02% o'r chwarter uchaf yn ferched.

Mae'r amrywiaethau mwyaf yn y chwarter uchaf a'r chwarter uchaf canolig.



Roedd 82.71%(10184) o fenywod mewn rolau o fewn y chwartel isaf a'r chwartel isaf canolig ac 53% (503) yn y chwartel uchaf canolig a'r chwartel uchaf.

Mae hyn yn cymharu â 17.29%(2129) o wrywod mewn rolau o fewn y chwartel isaf a'r chwartel isaf canolig ac 47% (446) yn y chwartel uchaf canolig a'r chwartel uchaf.

Chwartel Isaf a Chwartel Cyflog Isaf Canolig

	82.71% (10184)		17.29% (2129)
---	---------------------------------	---	--------------------------------

Chwartel Uchaf Canolig a Chwartel Cyflog Uchaf

	53% (503)		47% (446)
---	----------------------------	---	----------------------------

4.6 Mae'r tabl isod yn dangos y cymarebau o staff gwrywaidd i staff benywaidd ar draws y bandiau cyflog.

Gradd Cyflog	Benyw %	Gwryw %
Band 1	81.25%	18.75%
Band 2	81.66%	18.34%
Band 3	83.86%	16.14%
Band 4	85.62%	14.38%
Band 5	86.76%	13.24%
Band 6	86.26%	13.74%
Band 7	83.24%	16.76%
Band 8 - Ystod A	75.56%	24.44%
Band 8 - Ystod B	74.00%	26.00%
Band 8 - Ystod C	70.08%	29.92%
Band 8 - Ystod D	67.44%	32.56%
Arall	60.00%	40.00%

5.0 Cynnydd wrth gau'r Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau

Mae ABUHB yn cydnabod bod ffactorau nad oes modd inni eu rheoli na'u dylanwadu sy'n effeithio ar gyflog, rydym wedi gwneud ymrwymiad clir i'n Cynllun Cydraddoldeb Strategol i weithredu i ddeall ein bylchau cyflog, a mynd i'r afael â'r effaith, a'i leihau lle bo'n bosibl ac o fewn cyfyngiadau'r systemau cyflog cenedlaethol ar gyfer y GIG.

6.0 Camau Nesaf

6.1 Mae ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol ar gyfer 2020-2024 yn amlinellu cynlluniau ar gyfer mynd i'r afael â'n Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau a Gwahaniaethau Cyflog.

Byddwn yn ystyried sut i wella a hyrwyddo:

- Ein hymddygiadau i weithio hyblyg a gweithio rhan amser ar draws ystod ehangach o rolau
- Codi ymwybyddiaeth o gyfnod absenoldeb ar y cyd i rieni
- Archwilio opsiynau ar gyfer gwella hyfforddiant recriwtio ar gyfer rheolwyr.
- Archwilio sut i gynyddu cyfraddau recriwtio merched a dynion mewn ardaloedd heb gynrychiolaeth ddigonol
- Archwilio data rhywedd ar draws bandiau cyflog a'r holl rolau gwahanol o fewn y sefydliad.
- Nodi'r meysydd hynny lle byddai'r cynnig o fentoriaeth yn cefnogi staff i gyrraedd rolau arwain lle nad oes cynrychiolaeth ddigonol
- Y Bwrdd Iechyd i barhau â Gweithio Hyblyg
- Gweithio gyda phartneriaid allanol ar fentrau fel Kickstart, prentisiaethau a rhaglenni mentora.

7.0 Camau Nesaf

7.1 Mae'n bwysig, fel rhan o'r adroddiad, ein bod yn cydnabod bod Cymru wedi dechrau ei chyfnod clo cyntaf ar 23 Mawrth 2020 oherwydd pandemig Covid-19. Ar 24 Mawrth 2020, cyhoeddodd Swyddfa Cydraddoldebau'r Llywodraeth (GEO) a'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (EHRC) y penderfyniad i ohirio

gorfodi terfynau amser adrodd ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau o fis Mawrth 2021 i fis Hydref 2021.

Mae hyn wedi golygu bod llawer o fentrau i geisio creu gweithlu mwy cynhwysol wedi'u gohirio a gallai hyn gael ei adlewyrchu mewn demograffeg ac adroddiadau yn y dyfodol.

- 7.2** Mae Bwrdd Iechyd Prifysgol Aneurin Bevan yn parhau i fod wedi ymrwmo i hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Byddwn yn defnyddio'r gwersi rydym yn eu dysgu drwy ein trafodaethau ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau i lywio'r gwaith rydym yn ei wneud wrth ystyried bylchau cyflog posibl eraill o fewn y sefydliad.