

Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau Adroddiad 2021

O'r 31ain Mawrth 2021



GIG
CYMRU
NHS
WALES

Bwrdd Iechyd Prifysgol
Aneurin Bevan
University Health Board

CYNNWYS

1. Cyflwyniad	3
2. Beth sydd wedi'i gynnwys yn yr adroddiad hwn	4
3. Data Bwlch Cyflog y Rhywiau	5
3.1 Cyfraddau Cymedrig a Chanolrifol	5
3.2 Data Chwartzel	6
4. Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau yn ôl Band	9
5. Cynnydd yn Cau'r Bwlch Cyflog y Rhywiau	9
6. Camau Nesaf	10
7. Casgliad	10

Adroddiad Bwlch Cyflog Rhwyng y Rhywiau

Bwrdd Iechyd Prifysgol Aneurin Bevan

2021

1. Cyflwyniad

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.

MAE’R RHEOLIADAU’N NODI Y DYLLID 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.

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 YMGYMYRD 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 BIPAB, 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.

MAE’R ADRODDIAD BWLCH CYFLOG RHWNG Y RHYWIAU’N CANOLBWYNTIO AR GYM HARU CYFLOG GWEITHWYR GWRYWAIDD A BENYWAIDD AC YN DANGOS Y GWAHANIAETH RHWNG ENILLION CYFARTALOG.

2. Beth sydd wedi'i gynnwys yn yr adroddiad hwn?

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

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.

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.

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.

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

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 anneuaidd, 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. Data Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau BIPAB ar 31 Mawrth 2021

Ar 31 Mawrth 2021, roedd ABUHB yn cyflogi 11808 o ferched a 2578 o ddynion, felly roedd 81.22% o'r gweithlu'n fenywaidd.



81.22 %
(11808)



19.78 %
(2578)

3.1 Cyfraddau Cymedrig a Chanolrifol

	Cyfradd Fesul Awr Cymedrig	Cyfradd Fesul Awr Canolrifol
Gwryw	£21.19	£26.50
Benyw	£16.69	£22.88
Gwahaniaeth	£4.40	£3.62
Bwlch cyflog %	21.24%	13.66%

Bwlch Cyflog Cymedrig Rhwng y Rhywiau = 21.24 %
Cyflog Canolrifol Rhwng y Rhywiau = 13.66 %

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.

Mae cyfradd gymedrig fesul awr merched yn 21.24% yn is na chyfradd y dynion.

Mewn geiriau eraill, wrth gymharu cyfraddau cymedrig fesul awr, mae merched yn cael cyflog o 79c am bob £1 mae dynion yn ei gael.

Mae cyfradd gymedrig fesul awr merched yn 13.66% yn is na chyfradd y dynion.

Mewn geiriau eraill, wrth gymharu cyfraddau cymedrig fesul awr, mae merched yn cael cyflog o 86c am bob £1 mae dynion yn ei gael.

Gwnaed dim daliadau bonws, felly nid oes bwlch cyflog cymedrig na chanolrifol rhwng y rhywiau i'w adrodd.

3.2 Data Chwartzel

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	Gwryw	Benyw%	Gwryw%
1	7686	1442	84.20	15.80
2	3722	858	81.24	18.76
3	121	65	65.05	34.95
4	279	365	43.42	56.68

Chwartel 1: Chwartel isaf (cyflog isaf)



84.20 %
(7686)



15.8 %
(1442)

15.80 % o'r chwartel isaf yn ddynion

Chwartel 2 : Chwartel isaf canolig



81.24 %
(3722)



18.76 %
(859)

18.76 % o'r chwartel isaf canolig yn ddynion

Chwartel 3 : Chwartel canolig uchaf



65.05 %
(121)



34.95 %
(65)

34.95 % o'r chwartel canolig isaf yn ddynion

Chwartel 4 : Chwartel Uchaf (cyflog uchaf)



43.32 %
(279)



56.68 %
(365)

43.32% o'r chwartel uchaf yn ferched

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

Roedd 83.22% (11408) o fenywod mewn rolau o fewn y chwarterl isaf a'r chwarterl isaf canolig ac 48.19% (400) yn y chwarterl uchaf canolig a'r chwarterl uchaf. Mae hyn yn cymharu â 16.78% (2301) o wrywod mewn rolau o fewn y chwarterl isaf a'r chwarterl isaf canolig ac 51.81% (430) yn y chwarterl uchaf canolig a'r chwarterl uchaf.

Chwarterl Isaf a Chwarterl Cyflog Isaf Canolig



83.22%
(11408)



16.78%
(2301)

Chwarterl Uchaf Canolig a Chwarterl Cyflog Uchaf



48.19%
(400)



51.81%
(430)

4. Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau yn ôl Bandiau

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	84.62%	15.38%
Band 2	82.47%	17.53%
Band 3	83.56%	16.44%
Band 4	85.52%	14.48%
Band 5	87.56%	12.44%
Band 6	86.06%	13.94%
Band 7	83.16%	16.84%
Band 8 – Ystod A	74.19%	25.81%
Band 8 – Ystod B	74.86%	25.14%
Band 8 – Ystod C	73.13%	26.87%
Band 8 – Ystod D	67.50%	32.50%
Arall	54.17%	45.83%

5. Cynnydd wrth gau'r Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau

Mae BIPAB 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.

5 . Camau Nesaf .

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.

6 . Casgliad .

Mae'n bwysig fel rhan o'r adroddiad ein bod yn cydnabod bod Cymru, ar 23 Mawrth 2020, wedi mynd i'w chyfnod clo cenedlaethol cyntaf oherwydd pandemig Covid-19. Mae'r GIG yn dal i fod mewn Adferiad Covid.

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.

Mae Bwrdd Iechyd Prifysgol Aneurin Bevan yn parhau i fod wedi ymrwymo 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.