



GIG
CYMRU
NHS
WALES

Bwrdd Iechyd Prifysgol
Aneurin Bevan



BWLCH CYFLOG RHYWEDD

Mae'r adroddiad canlynol yn rhoi crynodeb o'r casgliadau a dynnwyd o'r dadansoddiad o ystadegau mewn perthynas â'r bwlch cyflog rhywedd ar 31 Mawrth 2024, ynghyd ag amlinelliad o'r nodau arfaethedig a'r camau cadarnhaol ar gyfer y dyfodol.



CYNNWYS

CRYNODEB	3
CYFLWYNIAD	3
CEFNDIR	3
DIFFINIADAU DEFNYDDIOL	4
<i>Cyflog Cyfartal a'r Bwlch Cyflog Rhywedd</i>	4
<i>Bwlch Cyflog Rhywedd Cymedrig a Chanolrifol</i>	4
<i>Hunaniaeth Rhywedd</i>	4
PROFFIL RHYWEDD	5
EIN DADANSODDIAD	5
<i>Lleoliad gweithwyr gwrywaidd a benywaidd ar draws bandiau cyflog chwartel</i>	5
<i>Cyfraddau Fesul Awr Cymedrig a Chanolrifol</i>	6
CASGLIADAU	7
Y CAMAU NESAF	8

CRYNODEB

Mae gweithlu'r Bwrdd Iechyd yn fenywaidd yn bennaf, yn debyg i'r mwyafrif o sefydliadau'r GIG. Mae graddfeydd cyflog, proffiliau rôl a pholisïau cenedlaethol ar waith i gefnogi tegwch. Trwy ddadansoddi data cyflog a staff ar gyfer mis Mawrth 2024 rydym wedi nodi sefyllfa sy'n gwella yn ein bwch cyflog rhywedd.

CYFLWYNIAD

Nododd Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Penodol ac Awdurdodau Cyhoeddus) 2017 (y "Rheoliadau") ddyletswyddau adrodd ar y bwch cyflog rhywedd yn y sector cyhoeddus, sy'n rhan o'r ddyletswydd cydraddoldeb sector cyhoeddus.

Mae'r Rheoliadau'n nodi'r gofynion ar gyfer sefydliadau sydd â mwy na 250 o weithwyr i gyfrifo a chyhoeddi eu gwybodaeth am y bwch cyflog rhywedd yn flynyddol.

Mae tryloywder wrth adrodd ar y bwch cyflog wedi'i gynllunio i helpu sefydliadau i ddeall yn well y materion sy'n achosi ac yn cynnal bylchau mewn cyflogau rhwng dynion a menywod, ac i annog sefydliadau i gymryd camau i fynd i'r afael â nhw.

CEFNDIR

Gwnaeth cyhoeddi'r Papur Gwyn Agenda ar gyfer Newid yn 1999 nodi set gyson o fandiau cyflog a gwerthusiadau swydd sy'n torri ar draws grwpiau galwedigaethol i gefnogi cyflog cyfartal am waith o werth cyfartal. Un o nodau pwysig yr Agenda ar gyfer Newid (AAGN) oedd sicrhau bod gan y GIG system gyflog a oedd yn mynd i'r afael â gwahaniaethau diangen rhwng cyflog dynion a menywod yn y GIG.

Mae staff y Bwrdd Iechyd, ac eithrio staff meddygol a deintyddol, swyddogion gweithredol ac uwch reolwyr ar lefel uchel iawn yn cael eu talu yn unol â thelerau ac amodau AAGN. Ar gyfer yr adroddiad hwn, mae'r holl grwpiau staff hyn wedi'u cyfuno yn y ffigurau cyffredinol, sef y gofyniad ar gyfer Adrodd ar Gyflogau Rhyweddau.



DIFFINIADAU DEFNYDDIOL

Cyflog Cyfartal a'r Bwlch Cyflog Rhywedd

Mae Telerau ac Amodau Gwasanaeth y GIG yn sicrhau bod cyflog o fewn y GIG yn gyson â gofynion cyfraith cyflog cyfartal.

Mae'n bwysig gwerthfawrogi bod y bwlch cyflog rhywedd a chyflog cyfartal yn ddau gysyniad gwahanol:

- Mae cyflog cyfartal yn ymwneud â dynion a menywod yn ennill cyflog cyfartal am yr un gwaith, neu waith tebyg.
- Mae'r bwlch cyflog rhywedd yn ymwneud â'r gwahaniaeth rhwng cyflog cyfartalog dynion a menywod o fewn sefydliad.

Bwlch Cyflog Rhywedd Cymedrig a Chanolrifol

Mae cyfrifo'r bwlch cyflog rhywedd cymedrig yn cynnwys ychwanegu'r cyfraddau fesul awr ar gyfer pob gweithiwr llawn-amser gwrywaidd ac ar wahân ar gyfer pob gweithiwr llawn-amser benywaidd a rhannu'r cyfansymiau hyn â nifer y gweithwyr llawn-amser gwrywaidd neu fenywaidd ym mhob grŵp. Yna mae angen i'r cyflogwr dynnu'r gyfradd fesul awr fenywaidd safonol o'r gyfradd fesul awr wrywaidd safonol, rhannu'r cyfanswm â'r gyfradd fesul awr wrywaidd safonol, a lluosio'r ffigur â 100. Bydd hyn yn rhoi gwahaniaeth canrannol mewn cyflog. Mae canran gadarnhaol yn golygu bod menywod yn cael eu talu ar gyfradd gyfartalog is fesul awr.

Er mwyn cyfrifo'r canolrif, mae angen graddio'r cyfraddau fesul awr o'r isaf i'r uchaf mewn dau grŵp: gwrywaidd a benywaidd. Y canolrif yw'r canolbwynt ym mhob rhestr. Unwaith eto, gwneir cyfrifiad canran. Mae angen i'r cyflogwr dynnu'r gyfradd fesul awr fenywaidd ganolrifol o'r gyfradd fesul awr wrywaidd ganolrifol, ei rhannu â'r gyfradd wrywaidd ganolrifol a'i lluosio â 100.

Gellir gweld y ffigur canolrifol fel y mwyaf cynrychioliadol o'r cyflogai gwrywaidd a benywaidd cyffredin ond anaml y mae dosbarthiad a chynnydd cyflog ymhlith staff yn gyfartal ac felly nid yw'r ffigur canolrifol yn cyfrif am grynodiad o enillwyr uchel. Gellir ystyried bod y cymedr yn adlewyrchu'n fwy cywir y bwlch cyflog rhywedd lle mae mwy o ddynion mewn swyddi uwch sy'n talu'n uchel.

Hunaniaeth Rhywedd

Mae'n bwysig nodi bod rhyw a rhywedd yn dermau sy'n cael eu defnyddio'n gyfnewidiol yn aml ond mewn gwirionedd maent yn ddau gysyniad gwahanol. Mae Sefydliad Iechyd y Byd yn disgrifio rhyw fel nodweddion sy'n cael eu diffinio a'u nodi'n fiolegol adeg genedigaeth, tra bod rhywedd yn seiliedig ar nodweddion sydd wedi'u hadeiladu gan gymdeithas ac yn ganfyddiad personol, mewnol o'ch hunan. Rydym yn cydnabod y gall unigolyn uniaethu fel mwy na

gwrywaidd neu fenywaidd. Mae'r Bwlch Cyflog Rhywedd yn gorfodi'r defnydd o wrywaidd a benywaidd fel cymaryddion ac felly efallai na fydd yn gynrychioliadol o bawb ym Mwrdd Iechyd Prifysgol Aneurin Bevan.

PROFFIL RHYWEDD



Mae ein gweithlu yn fenywaidd yn bennaf, sy'n adlewyrchu'r rhan fwyaf o Fyrddau Iechyd y GIG yng Nghymru.

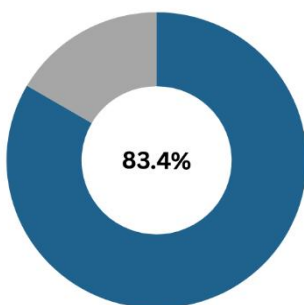
Ar 31 Mawrth 2024, roedd Bwrdd Iechyd Prifysgol Aneurin Bevan yn cyflogi 12,497 o fenywod (10,380.29 cyfwerth ag amser llawn) a 2,856 (2,655.69 cyfwerth ag amser llawn) o ddynion. Felly, roedd 81.4% o'r gweithlu yn fenywaidd gyda chyfanswm gweithwyr o 15,353.

EIN DADANSODDIAD

Lleoliad gweithwyr gwrywaidd a benywaidd ar draws bandiau cyflog chwartel

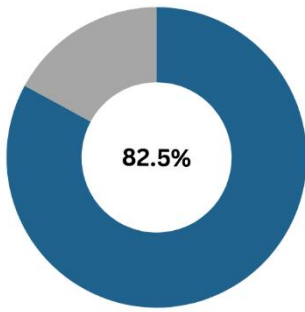
Mae'n ofynnol i sefydliadau gyhoeddi manylion lleoliad gweithwyr gwrywaidd a benywaidd yn ôl bandiau cyflog chwartel.

Mae'r gyfradd gyflog fesul awr ar gyfer pob gweithiwr wedi'i sefydlu, ac mae'r holl weithwyr (gwrywaidd a benywaidd gyda'i gilydd) yn cael eu rhestru o'r cyflog isaf i'r uchaf ac yna'n cael eu rhannu'n bedwar band cyflog. Yna cyfrifir y rhaniad rhywedd ym mhob chwartel fel canran.



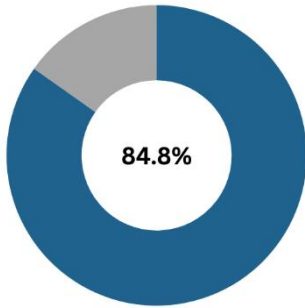
Chwartel 1: Chwartel Isaf (Cyflog Isaf)

83.4% Benywaidd
16.6% Gwrywaidd



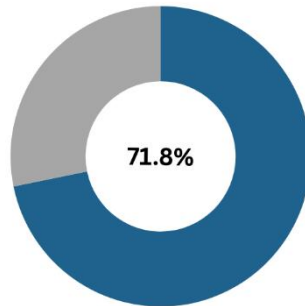
**Chwarterel 2:
Chwarterel Canol
Isaf**

82.5% Benywaidd
17.5% Gwrywaidd



**Chwarterel 3:
Chwarterel Canol
Uchaf**

84.8% Benywaidd
15.2% Gwrywaidd



**Chwarterel 4:
Chwarterel Uchaf
(Cyflog Uchaf)**

71.8% Benywaidd
28.2% Gwrywaidd



Cyfraddau Fesul Awr Cymedrig a Chanolrifol

Mae **Tabl 1** isod yn amlinellu ein bwloch cyflog rhywedd cymedrig a chanolrifol mewn cyflog fesul awr rhwng ein gweithlu benywaidd a gwrywaidd. Y bwloch cyflog cymedrig fesul awr yw 24.7% a'r bwloch cyflog canolrifol fesul awr yw 9.68%.

	Cyfradd Fesul Awr Gymedrig	Cyfradd Fesul Awr Ganolrifol
Gwrywaidd	£25.42	£18.37
Benywaidd	£19.14	£16.59
Gwahaniaeth	£6.28	£1.78
Bwlch Cyflog %	24.7%	9.69%

Wrth gymharu'r gyfradd fesul awr gymedrig ar gyfer pob gweithiwr, mae benywod yn ennill £1 am bob £1.25 y mae gwrywod yn ei ennill. Wrth gymharu'r gyfradd fesul awr ganolrifol, mae benywod yn ennill £1 am bob £1.10 y mae gwrywod yn ei ennill.

Mae'r niferoedd bwlch cyflog cymedrig a chanolrifol a amlygwyd yn yr adroddiad eleni ar gyfer yr holl staff ac nid ydynt wedi'u rhannu'n AAGN a Meddygol a Deintyddol. Y rheswm am hyn yw bod yr Adroddiad Dangosfwrdd ESR newydd bellach yn cael ei redeg mewn ffordd ddiwygiedig, a phan gaiff ei gyflwyno i borth y llywodraeth mae'n rhaid cyfuno'r ffigurau.

CASGLIADAU

Mae'r bwlch cyflog rhywedd o fewn y Bwrdd Iechyd yn dangos gwahaniaeth cyflog cymedrig o 24.7% o blaid gwrywod a chanolrifol o 9.68% o blaid gwrywod. Fel y soniwyd o'r blaen, mae'r ffigurau hyn yn cynrychioli AAGN a Staff Meddygol a Deintyddol. O gymharu â ffigurau Mawrth 2023 bu gwelliant bach.

Mae'r Bwrdd Iechyd wedi gweld gostyngiad yng nghanran y Bwlch Cyflog ar gyfer cyfraddau cyfartalog fesul awr o 25.37% ym mis Mawrth 2023 i 24.7% ym mis Mawrth 2024 sy'n symudiad i'r cyfeiriad cywir. Mae'r gyfradd gyfartalog fesul awr yn parhau i fod yn fwy cymharol ar 9.56% ym mis Mawrth 2023 a 9.68% ym mis Mawrth 2024. Fodd bynnag, mae'r bwlch rhwng cyflog dynion a menywod yn parhau'n amlwg, yn enwedig mewn sefydliad lle mae menywod yn cael eu cyflogi mewn cyfrannau sylweddol uwch na dynion ym mron pob grŵp staff, ac eithrio Meddygol a Deintyddol.

Mae'n bwysig nodi bod telerau ac amodau'r GIG yn pennu'r strwythur cyflog ar gyfer y rhai ar gontractau AAGN. Mae'r system Gwerthuso Swyddi yn paru rolau swydd i broffiliau a bandiau cyflog y cytunwyd arnynt yn genedlaethol. Mae codiadau cyflog ym mhob band yn cael eu pennu gan hyd y gwasanaeth, ac mae codiadau cyflog yn digwydd pan fydd unigolyn yn cyrraedd "cam cyflog". Pan gyrhaeddir brig y band cyflog, nid oes codiadau pellach yn y band cyflog hwnnw.

Wrth edrych ar gyfansoddiad ein gweithlu o fewn y Bwrdd Iechyd, mae'n werth nodi mai'r grŵp staff mwyaf yw Nyrsio a Bydwreigiaeth, sy'n ffurfio ychydig o dan 30% o'n gweithlu. Mae'r grŵp staff hwn yn cynrychioli'r mwyafrif o'r gweithlu clinigol AAGN yn y Bwrdd Iechyd gyda 92% yn fenywaidd. O ystyried mai Band 5 yw'r lefel mynediad, gall hyn esbonio pam mae gennym gyfran fwy o fenywod mewn swyddi Band 5 a 6. Yn wir, yn hanesyddol, rydym wedi gweld mwy o fenywod na gwrywod yn y proffesiwn hwn, er bod hyn yn newid.

Mae staff meddygol a deintyddol yn cael eu talu yn unol â'r cyfraddau cyflog sy'n gysylltiedig â'u gradd, fel y nodir yn y Telerau ac Amodau Meddygol a Deintyddol a ddatblygwyd mewn partneriaeth â'r Gymdeithas Feddygol

Brydeinig (BMA). Yn y maes hwn, yn hanesyddol, gwrywod sydd wedi cynrychioli'r gyfran fwyaf o'r gweithlu. Yn raddol mae hyn hefyd yn newid, gyda'n proffil gweithlu presennol yn dangos bod 53.3% yn wrywaidd.

Un esboniad a roddir yn aml ar gyfer y bwlch cyflog rhywedd yw bod menywod, yn gyffredinol, yn gweithio llai o oriau. Mae hyn yn wir o fewn y Bwrdd Iechyd, gyda 51.74% o fenywod yn gweithio oriau rhan-amser, o'i gymharu â dim ond 24.16% o ddynion.

Oherwydd ffactorau cymdeithasol, mae benywod yn draddodiadol wedi cymryd seibiannau gyrfa neu wedi bod yn ofalwyr ac mae hyn wedi arwain at fwy o staff benywaidd yn gweithio llai nag amser llawn i gydbwyso bywyd teuluol a threfniadau gofalu. Mae cost gofal plant wedi'i nodi fel problem benodol sy'n effeithio ar gyfranogiad menywod yn y farchnad lafur. Canfu adroddiad 2017 gan Working Families fod costau gofal plant yn cyfrif am gyfran sylweddol o wariant teuluol a bod cost uchel gofal plant yn cael dylanwad mawr ar rieni, yn enwedig mamau, yn dewis rhoi'r gorau i weithio neu leihau eu horiau gwaith. Ar ben hynny, yn gyffredinol, mae menywod yn fwy tebygol na dynion o fod yn ofalwyr.

Canfu arolwg a gynhaliwyd gan Carers UK yn 2022 fod 80% o ofalwyr yn fenywaidd. I lawer o fenywod, mae'r ffactorau hyn wedi arwain at rwystrau i ddilyniant, gan arwain at lai o fenywod yn symud i'r bandiau cyflog chwarterel uwch, gan gyfrannu at fwllch cyflog rhywedd.

Ar ben hynny, mae *Arolwg Llafurlu'r DU SYG Mawrth 2025* yn parhau i ddangos bod dynion yn tueddu i weithio'n rhan-amser ar ddechrau a diwedd eu bywydau gwaith, tra bod menywod yn gwneud hynny yn eu blynyddoedd canol. Argymhellir hefyd y dylid rhannu'r sampl ymhellach i mewn i grwpiau oedran yn ôl mathau o gontract ac archwilio'r berthynas rhwng cyflog ac oedran.

Y CAMAU NESAF

Dros y 12 mis diwethaf rydym wedi parhau i ddatblygu ein Rhwydwaith Menywod gyda'r nod o gefnogi a datblygu staff benywaidd. Rydym yn cydnabod bod gan y rhwydwaith y potensial nid yn unig i gefnogi cydgynhyrchu wrth leihau anghydraddoldeb rhywedd, a fydd yn effeithio ar y bwlch cyflog, ond hefyd i adeiladu cymorth cyfoedion a hyder ymhlith staff. Mae hefyd yn cynnig lle diogel i fenywod siarad am y materion sydd bwysicaf iddynt yn y gwaith fel sut i lywio cydbwysedd bywyd gwaith, gweithio hyblyg, iechyd menywod, a chyfleoedd gyrfa.

Mae ein Gweithgor Hyblyg mewnol yn edrych yn barhaus ar sut i wella ein darpariaeth o arferion Gweithio Hyblyg ar draws y Bwrdd Iechyd. Mae ceisiadau am weithio hyblyg bellach yn cael eu prosesu trwy ESR, ac mae hyn yn caniatáu data ac adrodd gwell ar y defnydd o weithio hyblyg. Trwy'r gweithgor hwn rydym hefyd yn treialu rhestr cyfrifoldebau ar sail tîm mewn dwy ardal ward sy'n symud ymlaen yn gadarnhaol, ac mae ein tîm AD yn

cyflwyno ein hyfforddiant gweithio hyblyg ar draws y Bwrdd Iechyd.

Yn 2024, gwnaethom gyflwyno ein Fframwaith Talent ac Olyniaeth newydd sy'n canolbwyntio ar sut rydym yn denu a datblygu ein gweithlu'n fwriadol trwy ddarparu profiad gwaith gwych, gan alluogi pawb i gyfrannu mewn ffordd ystyrlon fel bod pobl yn *Aros, Dysgu a Thyfu* o fewn y sefydliad. Fel rhan o'r gwaith hwn, rydym yn cyflwyno ein gweithdai Cynllunio Talent ac Olyniaeth ar draws y Bwrdd Iechyd. Mae'r gweithdy rhyngweithiol undydd wedi'i anelu at a'i gynllunio ar gyfer yr holl arweinwyr tîm, rheolwyr a goruchwylwyr, gan ddarparu mynediad at gyfres gyfoethog o offer a thechnegau i hwyluso sgysiau gyrfa ystyrlon ac olyniaeth gadarn. Bydd yr Adroddiad Bwlch Cyflog Rhywedd yn parhau i lywio'r gwaith yn y maes hwnnw i hyrwyddo datblygiad gyrfa a chyfleoedd a chreu platform mynediad cyfartal.



Yn olaf, gwyddom fod y bwllch cyflog rhywedd yn ymwneud â mwy na dim ond rhywedd. Pan fyddwn yn dadansoddi ein data, mae angen i ni ystyried amrywiaeth ein gweithlu. Gall y bwllch cyflog rhywedd hefyd gael ei effeithio gan nodweddion gwarchoddedig a chroestoriadedd ehangach. Wrth i ni symud ymlaen â'n gwaith i ddeall ein bwllch cyflog rhywedd yn well, byddwn yn cymhwyso lens croestoriadol i'n dadansoddiad bwllch cyflog rhywedd.