



GIG
CYMRU
NHS
WALES

Bwrdd Iechyd Prifysgol
Aneurin Bevan
University Health Board

BWLCH CYFLOG RHYWEDD



Mae'r adroddiad canlynol yn rhoi crynodeb o'r casgliadau a dynnwyd o'r dadansoddiad o ystadegau mewn perthynas â'r bwloch cyflog rhywedd ar 31 Mawrth 2025, ynghyd ag amlinelliad o'r nodau arfaethedig a'r camau cadarnhaol yn y dyfodol.

BWRDD IECHYD PRIFYSGOL ANEURIN BEVAN BWLCH CYFLOG RHYWEDD 2025

Tabl Cynnwys

	01	Crynodeb
	02	Cyflwyniad
	03	Cefndir
	04	Diffiniadau Defnyddiol
	05	Proffil Rhywedd
	06	Ein
	07	Y Gweithlu'n Gyffredinol
	08	Gweithlu Agenda ar gyfer Newid
	09	Gweithlu Meddygol a Deintyddol
	10	Casgliadau
	11	Y Camau

1. Crynodeb

Menywod yn bennaf yw gweithlu Bwrdd Iechyd Prifysgol Aneurin Bevan o hyd, ac mae hyn yn gyson â phroffil gweithlu ehangach y GIG. Er bod fframweithiau cyflog y cytunwyd arnynt yn genedlaethol (Agenda ar gyfer Newid a thelerau ac amodau Meddygol a Deintyddol), wedi'u cynllunio i hyrwyddo tegwch, mae dadansoddiad o ddata ein gweithlu yn parhau i nodi bwlch cyflog rhwng y rhywiau ar draws y sefydliad.

Mae'r adroddiad hwn yn cyflwyno sefyllfa'r Bwrdd Iechyd o ran bwlch cyflog rhywedd ar 31 Mawrth 2025. Mae'n dangos gwelliant o'i gymharu â'r cyfnod adrodd blaenorol ac yn nodi'r camau gweithredu sydd ar y gweill ac sydd wedi cael eu cynllunio er mwyn deall a lleihau'r bwlch ymhellach.



2. Cyflwyniad

Mae Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Penodol ac Awdurdodau Cyhoeddus) 2017 yn ei gwneud yn ofynnol i awdurdodau cyhoeddus sydd â mwy na 250 o weithwyr gyfrifo a chyhoeddi gwybodaeth flynyddol am y bwlch cyflog rhywedd. Mae'r ddyletswydd hon yn rhan o Ddyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010.

Mae mwy o dryloywder o ran adrodd ar y bwlch cyflog rhywedd yn cefnogi sefydliadau i ddeall yn well y ffactorau sy'n cyfrannu at wahaniaethau mewn cyflog cyfartalog rhwng dynion a menywod ac yn annog sefydliadau i weithredu er mwyn mynd i'r afael â'r gwahaniaethau hyn.

3. Cefndir

Sefydlodd Agenda ar gyfer Newid (AfC), a gyflwynwyd yn 2004, strwythur cyflog cenedlaethol cyson ar draws grwpiau galwedigaethol yn y GIG, ac yn mae proses gwerthuso swyddi yn sail iddo er mwyn sicrhau cyflog cyfartal am waith o werth cyfartal.

Ym Mwrdd Iechyd Prifysgol Aneurin Bevan, mae'r mwyafrif o'r staff yn cael eu cyflogi o dan delerau ac amodau AfC. Mae staff Meddygol a Deintyddol, Swyddogion Gweithredol ac Uwch Reolwyr ar lefel uchel iawn yn cael eu cyflogi o dan drefniadau cytundebol cenedlaethol eraill. Yn unol â gofynion adrodd statudol ar y bwlch cyflog rhywedd, mae'r adroddiad hwn yn cyfuno'r holl grwpiau staff mewn un set ddata sefydliadol.

4. Diffiniadau Defnyddiol

Cyflog cyfartal a bwllch 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 bwllch cyflog rhywedd a chyflog cyfartal yn ddau gysyniad gwahanol:

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

Bwllch cyflog rhywedd cymedrig a chanolrif

Mae'r **bwllch cyflog rhywedd cymedrig** yn cael ei gyfrifo trwy bennu'r gyfradd cyflog cyfartalog yr awr ar gyfer gweithwyr gwrywaidd llawn amser a'i gymharu â'r gyfradd gyfartalog yr awr ar gyfer gweithwyr benywaidd llawn amser. Gwneir hyn trwy ychwanegu'r cyfraddau yr awr ar gyfer yr holl weithwyr gwrywaidd a rhannu â nifer y dynion, ac yna ailadrodd y cyfrifiad ar gyfer menywod. Mae'r bwllch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau wedyn yn cael ei fynegi fel canran trwy dynnu'r gyfradd yr awr benywaidd ar gyfartaledd o'r gyfradd yr awr gwrywaidd ar gyfartaledd, rhannu'r gwahaniaeth â'r gyfradd awr gwrywaidd ar gyfartaledd, a lluosu â 100. Mae canran gadarnhaol yn dangos bod menywod yn derbyn cyfradd gyfartalog yr awr is na dynion.

Mae'r **bwllch cyflog rhywedd canolrifol** yn cael ei gyfrifo trwy raddio cyfraddau yr awr gwrywaidd a benywaidd ar wahân o'r isaf i'r uchaf a nodi'r gwerth canolbwynt ar gyfer pob grŵp. Mae'r gwahaniaeth rhwng y ddau werth canolbwynt hyn yn cynrychioli'r bwllch cyflog canolrifol. Yna mae'r ffigur hwn hefyd yn cael ei drawsnewid yn ganran trwy dynnu'r gyfradd yr awr canolrifol benywaidd o'r gyfradd yr awr canolrifol gwrywaidd, rhannu'r canlyniad â'r gyfradd ganolrifol gwrywaidd, a lluosu â 100.

Mae'r canolrif yn aml yn cael ei ystyried fel y dangosydd mwyaf cynrychioliadol o'r gweithiwr gwrywaidd a benywaidd nodweddiadol oherwydd bod gwerthoedd cyflog eithafol yn cael llai o effaith arno. Fodd bynnag, gan fod dosbarthiad cyflog a dilyniant cyflog yn anaml yn unffurf ar draws y gweithlu, nid yw'r canolrif yn adlewyrchu unrhyw grynodiad o enillwyr uchel yn y naill grŵp neu'r llall. Mewn cyferbyniad, mae'r cymedr yn fwy sensitif i lefelau cyflog uwch ac felly gall dynnu sylw yn gliriach at y bwllch cyflog rhywedd lle mae cyfran uwch o ddynion yn meddu ar swyddi uwch ar gyflog uwch.

Hunaniaeth Rhywedd:

Mae'n bwysig nodi bod rhyw a rhywedd yn dermau sy'n aml yn cael eu defnyddio'n gyfnewidiol ond maent mewn gwirionedd yn ddau gysyniad gwahanol. Mae Sefydliad Iechyd y Byd yn disgrifio rhyw fel nodweddion sy'n cael eu diffinio'n fiolegol a wedi'i nodi ar enedigaeth, tra bod rhywedd yn seiliedig ar nodweddion a adeiladwyd yn gymdeithasol ac mae'n ganfyddiad personol rhywun o'u hunan. Rydym yn cydnabod y gall unigolyn uniaethu fel mwy na gwryw neu fenyw. Mae'r Bwlch Cyflog Rhywedd yn ei gwneud yn orfodol i ni ddefnyddio dynion a menywod fel cymharyddion ac felly efallai na fydd yn gynrychioliadol o bawb yn y Bwrdd Iechyd.

5. Proffil Rhywedd

Mae ein gweithlu yn fenywod yn bennaf, ac mae hyn yn adlewyrchu'r sefyllfa yn y mwyafrif o Fyrddau Iechyd y GIG yng Nghymru.

Ar 31 Mawrth 2025, roedd Bwrdd Iechyd Prifysgol Aneurin Bevan yn cyflogi 12,329 o fenywod a 2,977 o ddynion felly, roedd 80.6% o'r gweithlu yn fenywod, cyfanswm nifer y staff yw 15,306.



6. Ein Dadansoddiad

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

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

Mae'r dosbarthiad rhywedd cymharol gyson ar draws chwartelau cyflog yn adlewyrchu mai menywod a gyflogir yn bennaf ar draws pob band cyflog.

7. Y Gweithlu'n Gyffredinol

Chwartel 1: Chwartel isaf (gweithwyr sy'n ennill y cyflog isaf)



Chwartel 2: Chwartel canol isaf



Chwartel 3: Chwartel canol uchaf



Chwartel 4: Chwartel uchaf (gweithwyr sy'n ennill y cyflog uchaf)



Cyflog Cymedrig a Chanolrifol yr Awr AfC

Mae Tabl 1 dros y dudalen yn amlinellu ein bwllch cyflog rhywedd cymedrig a chanolrifol mewn cyflog yr awr rhwng ein gweithlu benywaidd a gwrywaidd, y bwllch cyflog cymedrig yr awr yw 23.8% a'r bwllch cyflog canolrifol yr awr yw 6.13%. Ar gyfer y cyfnod adrodd hwn, mae menywod yn ennill £0.94 am bob £1 y mae dynion yn ei ennill. Mae hyn yn welliant ers 2024, pan oedd menywod yn ennill £0.90 am bob £1 a enillwyd gan ddynion.

Mae arferion recriwtio ar draws rolau AfC a rolau Meddygol a Deintyddol yn parhau i gael eu cryfhau. Mae ymwybyddiaeth o ragfarn anymwybodol wedi'i ymgorffori mewn hyfforddiant recriwtio ar gyfer penodi rheolwyr, ochr yn ochr â chanllawiau recriwtio cynhwysol a dulliau dethol strwythuredig, sy'n seiliedig ar werthoedd, i gefnogi gwneud penderfyniadau teg a thryloyw yn ystod bob cam o'r broses recriwtio.

Darperir yr holl ffigurau o ddata cyflogres o fewn ein system ESR. Mae ESR yn talgrynnu'r holl ffigurau'n gronnol er mwyn darparu'r ffigurau a

gyflwynir yn yr adroddiad mewn ffordd sy'n unol â phob sefydliad GIG sy'n defnyddio ESR.

Tabl 1:	Cymedr yr awr Cyfradd	Cyfradd Ganolrif yr Awr Cyfradd
Gwryw	£26.75	£19.02
Benyw	£20.39	£17.85
Gwahaniaeth	£6.37	£1.61
% Y Bwlch Cyflog	23.8%	6.13%

8. Agenda ar gyfer Newid

Mae'r adroddiad cenedlaethol ar y Bwlch Cyflog Rhywedd yn ei gwneud yn ofynnol i'r Bwrdd Iechyd gyflwyno ei ffigurau bwlch cyflog yn seiliedig ar y gweithlu cyfan. Fodd bynnag, o fewn y GIG, gwyddom fod gwahaniaeth rhwng Bandiau Cyflog AfC a Bandiau Cyflog Meddygol a Deintyddol. At ddibenion yr adroddiad hwn, rydym wedi dadansoddi'r data ymhellach.

Mae Tabl 2 isod yn amlinellu'r Bwlch Cyflog Rhywedd ar gyfer grwpiau staff AfC yn unig. Mae'r tabl canlynol yn dangos bod y bwlch cyflog rhwng dynion a menywod yn 1.62% o fewn AfC, sy'n golygu bod menywod yn ennill £0.99 am bob £1 y mae dynion yn ei ennill wrth gymharu cyfraddau cyflog cyfartalog, ac ar gyfer y gyfradd ganolrifol yr awr, mae menywod yn ennill £1.03 am bob £1 y mae dynion yn ei ennill.

Tabl 2:	Cymedr yr awr Cyfradd	Cyfradd Ganolrif yr Awr Cyfradd
Gwryw	£19.35	£16.77
Benyw	£19.04	£17.42
Gwahaniaeth	£0.31	£0.65
% Y Bwlch Cyflog	1.62%	3.73%

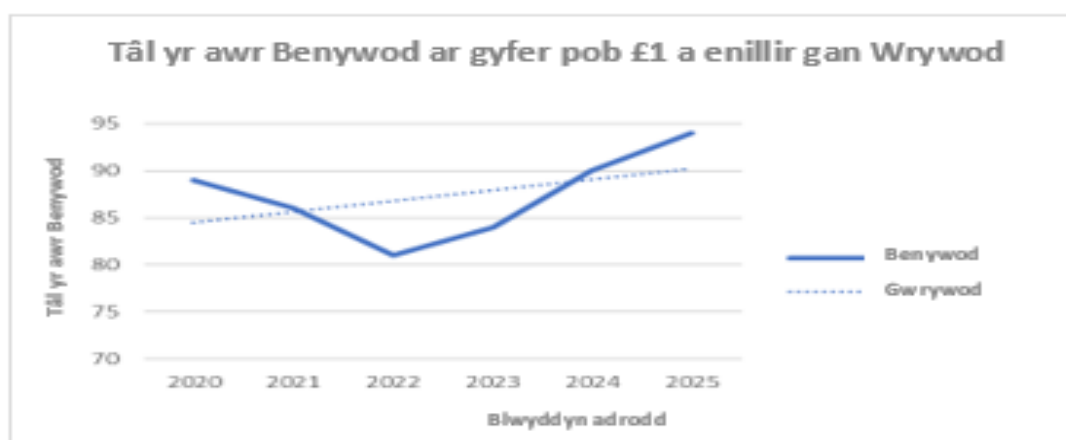
9. Gweithlu Meddygol a Deintyddol

Mae Tabl 3 isod yn amlinellu'r Bwlch Cyflog Rhywedd ar gyfer y gweithlu Meddygol a Deintyddol. Y bwlch cyflog rhwng dynion a menywod yw 3.13%. Mae hyn yn golygu am bob £1 y mae dynion yn ei ennill, mae menywod yn ennill £0.97 wrth gymharu cyfraddau cyflog cyfartalog, ac wrth gymharu cyfradd cyflog canolrifol mae menywod yn ennill £0.98 am bob £1 a enillir gan ddyinion.

Tabl 3:	Cymedr yr awr Cyfradd	Cyfradd Ganolrif yr Awr Cyfradd
Gwryw	£57.16	£62.43
Benyw	£55.38	£61.38
Gwahaniaeth	£1.79	£1.05
% Y Bwlch Cyflog	3.13%	1.68%

10. Casgliadau

Mae'r dadansoddiad Bwlch Cyflog Rhywedd ar gyfer Bwrdd Iechyd Prifysgol Aneurin Bevan, sy'n seiliedig ar gipolwg o'r gweithlu ar 31 Mawrth 2025, yn cadarnhau bod bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn parhau i fodoli o fewn y sefydliad. Mae'r dadansoddiad yn nodi bwlch cyflog rhywedd cymedrig yr awr o 23.8% a bwlch cyflog canolrifol yr awr o 6.13%, o blaid dynion. O'i gymharu â'r flwyddyn adrodd flaenorol, bu gostyngiad bach yn y bwlch cyflog cymedrig (24.7% Mawrth 2024) tra bod y bwlch canolrifol wedi gostwng 3.56% o 9.69%. Mae hyn yn dangos bod cynnydd yn cael ei wneud, ond rydym yn cydnabod bod angen ymdrechu'n barhaus o hyd i gyflawni gwelliant pellach.



Mae'n bwysig pwysleisio nad yw'r bwlch cyflog rhywedd a nodwyd yn golygu tâl anghyfartal am waith cyfartal. Mae'r Bwrdd Iechyd yn gweithredu o fewn fframweithiau cyflog y cytunwyd arnynt yn genedlaethol, gan gynnwys Agenda ar gyfer Newid a thelerau ac amodau Meddygol a Deintyddol, sydd â phrosesau gwerthuso swyddi yn sail iddynt. Eu nod yw sicrhau tegwch, tryloywder a chysondeb mewn cyflog waeth beth fo rhywedd y gweithiwr. Mae unigolion sy'n ymgymryd â'r un rolau yn cael yr un cyfraddau cyflog dim ots beth yw eu rhywedd. Mae'r bwlch cyflog rhywedd felly yn adlewyrchu gwahaniaethau yn y dosbarthiad o ddynion a menywod ar draws rolau, graddau, arbenigeddau a phatrymau gwaith, yn hytrach na gwahaniaethau mewn cyfraddau cyflog ar gyfer rolau tebyg.

Mae grwpiau staff clinigol mawr, yn enwedig Nyrsio a Bydwreigiaeth, yn cyfrif am gyfran sylweddol o'r gweithlu ac yn parhau i fod yn fenywod yn bennaf. Mae'r rolau hyn yn cael eu cyflogi'n bennaf o fewn bandiau cyflog penodol, a'r pwynt mynediad fel arfer yw Band 5 a dilyniant dros amser yn gysylltiedig â hyd gwasanaeth a llwybrau gyrfa. Mae hyn yn cyfrannu at grynodiad uwch o fenywod o fewn bandiau cyflog is a chanolig ac yn cael effaith uniongyrchol ar y bwlch cyflog rhywedd cyffredinol.



I'r gwrthwyneb, mae mwy o gynrychiolaeth o ddynion o fewn rhai uwch rolau meddygol, technegol ac arbenigol o hyd ac mae'r rhain yn denu cyfraddau cyflog uwch. Gall crynodiad rolau â chyflog uwch o fewn grwpiau staff llai gael effaith anghymesur ar y bwlch cyflog rhywedd cymedrig, ac mae hyn yn arbennig o sensitif i ddsbarthiad enillwyr uwch ar draws y gweithlu.

Mae nifer o newidiadau sefydliadol yn ystod y flwyddyn adrodd hefyd wedi dylanwadu ar ddata bwlch cyflog rhywedd 2025. Mae'r rhain yn cynnwys trosglwyddo practisau meddygon teulu a reolir trwy TUPE. Yn sgil hyn cyflwynwyd grwpiau staff ychwanegol gyda gwahanol strwythurau cyflog a gwahanol ddsbarthiadau rhywedd. Cafodd gwasanaethau diogelwch eu trosglwyddo trwy TUPE hefyd, grŵp gweithlu gwrywaidd yn bennaf. Mae hyn

wedi cael ychydig o effaith ar ddsbarthiad cyflog a dylid ystyried hyn wrth ddehongli'r newidiadau i'r data flwyddyn ar ôl blwyddyn.



Ffactor pwysig arall sy'n parhau i gyfrannu yw patrymau gweithio. Mae cyfran sylweddol uwch o fenywod (53%) o fewn y Bwrdd Iechyd yn gweithio'n rhan-amser o'i gymharu â dynion (26.39%). Mae hyn yn adlewyrchu tueddiadau cymdeithasol ehangach gan gynnwys cyfrifoldebau gofalu, costau gofal plant a seibiannau gyrfa, ac mae hyn yn cael effaith anghymesur ar fenywod. Er bod cyfrifiadau cyflog fesul awr yn addasu ar gyfer gweithio rhan-amser, gall statws rhan-amser gael dylanwad ar ddilyniant gyrfa, mynediad at gyfleoedd datblygu a chynrychiolaeth o fewn rolau uwch dros amser, ac felly mae hyn yn cyfrannu'n anuniongyrchol at y bwllch cyflog y gellir ei weld.

Mae'r Bwrdd Iechyd yn cydnabod bod y bwllch cyflog rhywedd yn broblem hirsefydlog a chymhleth y mae ffactorau sefydliadol a chymdeithasol, sy'n ymestyn y tu hwnt i strwythurau cyflog yn unig, yn cael dylanwad arno. Er bod systemau cyflog y cytunwyd arnynt yn genedlaethol yn darparu sylfaen gadarn ar gyfer tegwch cyflog, er mwyn mynd i'r afael â sbardunau sylfaenol y bwllch cyflog rhywedd, mae gofyn canolbwyntio'n barhaus ar gynllunio gweithlu, recriwtio cynhwysol, gweithio hyblyg, datblygu arweinyddiaeth, cynllunio talent ac olyniaeth, a newid diwylliannol.

Cydnabyddir hefyd nad yw rhywedd yn gweithredu ar ei ben ei hun. Gall gwahaniaethau mewn canlyniadau cyflog gael eu dylanwadu ymhellach gan ryngweithiad rhywedd gyda nodweddion gwarchoddedig arall megis ethnigrwydd, anabledd ac oedran. Wrth i ansawdd data'r gweithlu barhau i wella, bydd y Bwrdd Iechyd yn defnyddio dull croestoriadol fwyfwy i ddadansoddi bylchau cyflog er mwyn deall anfantais gymhleth yn well a mynd i'r afael â hyn.

11.Y Camau Nesaf

Yn ystod y flwyddyn ddiwethaf, mae'r Bwrdd Iechyd wedi parhau i gryfhau ei ymagwedd at ddeall a mynd i'r afael â'r bwllch cyflog rhwng y rhywiau trwy ystod o fentrau gweithlu a chynhwysiant. Er bod y Bwrdd Iechyd yn cydnabod mai cynnydd graddol sy'n cael ei wneud o hyd, mae wedi ymrwymo i adeiladu ar y gwaith hwn er mwyn cefnogi gwelliant parhaus.



Bydd y Bwrdd Iechyd yn parhau i gefnogi'r Rhwydwaith Menywod, fel fforwm allweddol ar gyfer ymgysylltu, cefnogi cymheiriaid a chyd-gynhyrchu. Roedd y gweithgaredd yn ystod 2024–25 yn cynnwys cynnal Cynhadledd Rhwydwaith Menywod ym mis Mawrth 2025, a oedd yn canolbwyntio ar arweinyddiaeth, hyder, llwybrau gyrfa a phrofiad bywyd. Bydd y Rhwydwaith yn parhau i lywio blaenoriaethau sefydliadol sy'n ymwneud â dilyniant gyrfa, lles a chydbwysedd gwaith-bywyd.

Bydd datblygu arweinyddiaeth gynhwysol yn parhau i fod yn flaenoriaeth. Bydd y Bwrdd Iechyd yn parhau i gefnogi llwybrau, ymgysylltu â Chynllunio Talent ac Olyniaeth, a bydd yn cymryd rhan mewn rhaglenni arweinyddiaeth cenedlaethol a rhanbarthol, gan gynnwys Camu i Uwch Arweinyddiaeth HEIW, er mwyn cefnogi mynediad teg at ddilyniant a mynd i'r afael â thangynrychiolaeth ar lefelau uwch.

Byddwn hefyd yn parhau i ymgorffori ymarfer recriwtio cynhwysol ar draws rolau Agenda ar gyfer Newid a swyddi Meddygol a Deintyddol, gan gynnwys defnyddio prosesau recriwtio strwythuredig ac ymwybyddiaeth o ragfarn anymwybodol o fewn hyfforddiant recriwtio ar gyfer penodi rheolwyr, er mwyn cefnogi gwneud penderfyniadau teg a thryloyw.

Bydd gweithio hyblyg yn parhau i fod yn ffocws canolog. Mae pob cais gweithio hyblyg bellach yn cael ei brosesu trwy ESR, ac mae'n ein galluogi i gael gwell cipolwg ar ddata. Bydd gwaith pellach yn cael ei wneud gydag arweinwyr y Gyfarwyddiaeth Gweithlu a Datblygiad Sefydliadol ar adolygu tueddiadau a'r trywydd o ran ceisiadau gweithio'n hyblyg, gan gynnwys a oes mwy o geisiadau'n cael eu gwneud a sut mae hyn yn amrywio ar draws grwpiau staff a graddau. Bydd hyn yn ein galluogi i gael gwell dealltwriaeth ar gadw staff a dilyniant.

Bydd yr Adroddiad Bwlch Cyflog Rhywedd yn parhau i lywio ac alinio â strategaethau gweithlu threfniadau llywodraethu ehangach, gan gynnwys y rhaglen waith Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant. Bydd cynnydd yn cael ei adolygu, gan gydnabod bod mynd i'r afael â'r bwlch cyflog rhywedd yn gofyn am ymrwymiad hirdymor parhaus yn hytrach nag ymyriadau tymor byr.

