GIG CYMRU NHS WALES

Bwrdd Iechyd Prifysgol
Aneurin Bevan
University Health Board

BWLCH CYFLOG RHWNG Y RHYWIAU

Mae'r adroddiad a ganlyn yn rhoi crynodeb o gasgliadau a dynnwyd o'r dadansoddiad o ystadegau mewn perthynas â'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau (ciplun 31 Mawrth 2023), ynghyd ag amlinelliad o'r nodau a'r camau gweithredu cadarnhaol a fwriedir yn y dyfodol.

CYNNWYS

Crynodeb..... Tudalen 01
Cyflwyniad..... Tudalen 01
Cefndir..... Tudalen 01
Diffini.adau..... Tudalen 02
Proffil Rhywedd..... Tudalen 03
.Cyfran y Gwrywod a'r Benywod ym mhob Band Chwartel... Tudalen 04 - 05
Bwlch Cyflog Cymedrig a Chanolrifol rhwng y Rhywiau..... Tudalen 06 - 07
Bwlch Cyflog Bonws Cymedrig a Chanolrifol rhwng y Rhywiau..... Tudalen 08 - 09
Casgliad..... Tudalen 09 - 11
Y Camau Nesaf..... Tudalen 11 - 12

CRYNODEB

Menywod yw'r rhan fwyaf o weithlu'r Bwrdd Iechyd, sy'n debyg iawn i'r rhan fwyaf o sefydliadau'r GIG. Er bod graddfeydd cyflog cenedlaethol, a ategir gan brosesau cyflog cychwynnol lleol a datblygiad cyflog wedi'u cynllunio i gefnogi cydraddoldeb a thegwch, rydym wedi nodi bwlch cyflog rhwng y rhywiau ar draws y gweithlu.

CYFLWYNIAD

Mae Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Penodol ac Awdurdodau Cyhoeddus) 2017 (y "Rheoliadau") yn nodi dyletswyddau awdurdodau cyhoeddus o ran adrodd ar fwlch cyflog rhwng y rhywiau. Mae'n rhan o ddyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010.

Mae'r Rheoliadau'n nodi'r gofynion i sefydliadau sydd â mwy na 250 o weithwyr gyfrifo a chyhoeddi eu gwybodaeth bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Y nod wrth adrodd yn dryloyw am fylchau cyflog yw helpu sefydliadau i gael gwell dealltwriaeth ynglŷn â'r materion sy'n arwain at fylchau mewn cyflogau cyfartalog rhwng dynion a menywod â'r hyn sy'n cynnal y bylchau, yn ogystal ag annog sefydliadau i gymryd camau i fynd i'r afael â nhw.

CEFNDIR

Cyhoeddwyd papur gwyn yr Agenda ar gyfer Newid ym 1999. Roedd yn nodi cyfres gyson o fandiau cyflog a gwerthusiadau swyddi a oedd yn cwmpasu grwpiau galwedigaethol. Ei nod oedd cynnig cyflog cyfartal am waith o werth cyfartal. Un o nodau pwysig yr Agenda ar gyfer Newid oedd sicrhau bod gan y GIG system gyflog a oedd yn mynd i'r afael â gwahaniaethau direswm yng nghyflogau dynion a menywod yn y GIG. Mae holl staff Bwrdd Iechyd Prifysgol Aneurin Bevan, ac eithrio staff meddygol, swyddogion gweithredol ac uwch reolwyr yn cael eu talu ar gyflog, telerau ac amodau gwasanaeth yr Agenda ar gyfer Newid. Ar gyfer yr adroddiad hwn, cyfeirir at y grŵp hwn o staff fel gweithwyr nad yw'r Agenda ar gyfer Newid yn berthnasol iddynt. Mae'r Agenda ar gyfer Newid yn berthnasol i oddeutu 94% o staff Bwrdd Iechyd Prifysgol Aneurin Bevan. Pennir tâl ac amodau staff nad yw'r Agenda ar gyfer Newid yn berthnasol iddynt trwy gontractau eraill a negodwyd yn lleol ac yn genedlaethol.

DIFFINIADAU

CYFLOG CYFARTAL A BWLCH CYFLOG RHWNG Y RHYWIAU

Mae Telerau ac Amodau Gwasanaeth y GIG yn sicrhau bod cyflogau yn y GIG yn gyson â gofynion cyfreithiau cyflog cyfartal. Mae'n bwysig cydnabod a deall bod y bwlch cyflog rhwng y rhywiau 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 rhwng y rhywiau yn ymwneud â'r gwahaniaeth rhwng cyflog cyfartalog dynion a menywod mewn sefydliad

BWLCH CYFLOG CYMEDRIG RHWNG Y RHYWIAU A BWLCH CYFLOG CANOLRIFOL RHWNG Y RHYWIAU

Mae cyfrifo'r bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau yn golygu ychwanegu'r cyfraddau fesul awr ar gyfer yr holl ddynion cyflogedig cyflog llawn ac yna ar gyfer yr holl fenywod cyflogedig cyflog llawn mewn dau grŵp ac yna rhannu'r cyfansymiau hyn â nifer y gweithwyr cyflogedig cyflog llawn gwrywaidd neu fenywaidd ar bob rhestr. Yna mae angen i'r cyflogwr dynnu'r gyfradd fesul awr safonol i fenywod o'r gyfradd fesul awr safonol i ddynion, rhannu'r cyfanswm â'r gyfradd fesul awr safonol i ddynion, a lluosi'r ffigwr hwn â 100. Bydd hyn yn rhoi gwahaniaeth canrannol mewn cyflog. Mae canran gadarnhaol yn golygu bod menywod yn cael cyfradd gyfartalog is fesul awr.

I gyfrifo'r canolrif, mae angen graddio'r cyfraddau fesul awr o'r isaf i'r uchaf mewn dau grŵp: un grŵp i wrywod a'r llall i fenywod. Y canolrif yw'r pwynt canol ym mhob rhestr. Unwaith eto, dylid gwneud cyfrifiad canrannol. Mae angen i'r cyflogwr dynnu'r gyfradd fesul awr ganolrifol ar gyfer menywod o'r gyfradd ganolrif fesul awr ar gyfer gwrywod, ei rhannu â'r gyfradd ganolrifol ar gyfer gwrywod a'i lluosi â 100. Gellir ystyried mai'r ffigwr canolrifol yw'r mwyaf cynrychioliadol o'r gweithiwr gwrywaidd a benywaidd cyffredin, ond anaml y mae dosbarthiad cyflog a chynnydd ymhlith staff yn gyfartal ac felly nid yw'r ffigwr canolrif yn cyfrif am grynodiad o rai sy'n ennill cyflogau uchel. Gellir ystyried bod y cymedr yn adlewyrchiad mwy cywir o'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau lle mae mwy o ddynion mewn swyddi uwch sy'n talu'n uchel.

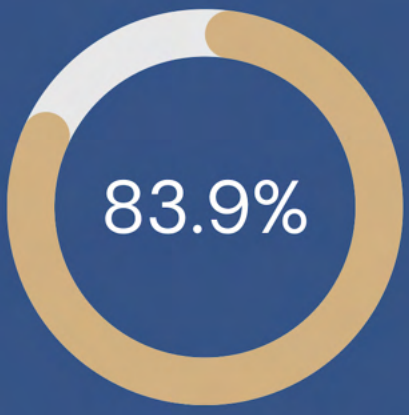
HUNANIAETH O RAN RHYWEDD

Mae'n bwysig nodi bod rhyw a rhywedd yn dermau sy'n cael eu defnyddio'n gyfnewidiol, ond mewn gwirionedd, maent yn ddau gysyniad gwahanol. Mae Sefydliad lechyd y Byd yn disgrifio rhyw fel nodweddion sy'n cael eu diffinio'n fiolegol a'u nodi adeg geni, tra bod rhywedd yn seiliedig ar nodweddion a luniwyd yn gymdeithasol ac yn ganfyddiad personol, mewnol ohonoch chi'ch hun. Rydym yn cydnabod y gall unigolyn uniaethu fel mwy na gwryw neu fenyw. Mae'r Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau yn gofyn am ddefnyddio gwrywod a benywod fel cymaryddion ac felly, mae'n bosibl nad yw'n gynrychioliadol o bawb ym Mwrdd lechyd Prifysgol Aneurin Bevan.

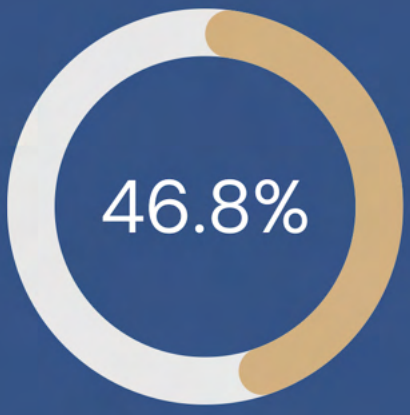
PROFFIL RHYWEDD

Mae'r rhan fwyaf o'n gweithlu yn fenywod, sy'n debyg iawn i'r rhan fwyaf o Fyrddau Iechyd y GIG yng Nghymru.

Ar 31 Mawrth 2023, roedd Bwrdd Iechyd Prifysgol Aneurin Bevan yn cyflogi 12207 (10134.65 FTE) o fenywod a 2757 (2554.26 FTE) o ddynion felly, roedd 81.58% o'r gweithlu yn fenywod. Cyfanswm nifer y gweithwyr yw 14964.



O ran gweithwyr y mae'r Agenda ar gyfer Newid yn berthnasol iddynt, roedd 11770 (9762.66 FTE) o fenywod a 2261 (2096.41 FTE) o ddynion, felly roedd 83.89% o weithlu'r Agenda ar gyfer Newid yn fenywod.

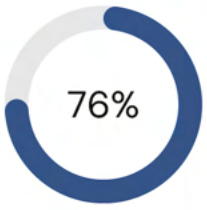


O ran gweithwyr nad oedd yr Agenda ar gyfer Newid yn berthnasol iddynt , roedd 437 (371.99 FTE) o fenywod a 496 (457.85 FTE) o ddynion, felly roedd 46.84% o'r gweithlu nad oedd yr Agenda ar gyfer Newid yn berthnasol iddynt yn fenywod.

EIN DADANSODDIAD

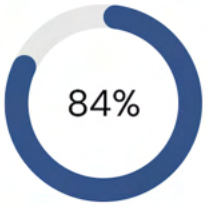
Lleoli gweithwyr Agenda ar gyfer Newid gwrywaidd a benywaidd mewn chwarteli bandiau cyflog

Mae'n ofynnol i sefydliadau gyhoeddi manylion am leoliad gweithwyr gwrywaidd a benywaidd yn ôl chwarteli bandiau cyflog. Mae'r gyfradd cyflog fesul awr ar gyfer pob gweithiwr Agenda ar gyfer Newid wedi'i sefydlu. Mae'r holl weithwyr (gwrywaidd a benywaidd gyda'i gilydd) yn cael eu rhestru o'r cyflogau isaf i'r cyflogau uchaf ac yna'n cael eu rhannu'n bedwar band cyflog. Yna, cyfrifir y rhaniad rhywedd ym mhob chwartel fel canran.



Chwartel 1: Chwartel Is (Cyflogau Isaf)

76% Benywaidd
24% Gwrywaidd



Chwartel 2: Chwartel Is Canolog

84% Benywaidd
16% Gwrywaidd

Chwartel 3: Chwartel Uwch Canolog

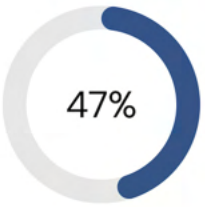
90% Benywaidd
10% Gwrywaidd

Chwartel 4: Chwartel Uchaf (Cyflogau Uchaf)

84% Benywaidd
16% Gwrywaidd

Lleoli gweithwyr gwrywaidd a benywaidd nad yw'r Agenda ar gyfer Newid yn berthnasol iddynt ar mewn chwarteli bandiau cyflog

Mae'n ofynnol i sefydliadau gyhoeddi manylion am leoliad gweithwyr gwrywaidd a benywaidd yn ôl chwarteli bandiau cyflog. Mae'r gyfradd cyflog fesul awr ar gyfer pob gweithiwr nad yw'r Agenda ar gyfer Newid yn berthnasol iddynt, wedi'i sefydlu. Mae'r holl weithwyr (gwrywaidd a benywaidd gyda'i gilydd) yn cael eu rhestru o'r cyflogau isaf i'r cyflogau uchaf ac yna'n cael eu rhannu'n bedwar band cyflog. Yna, cyfrifir y rhaniad rhywedd ym mhob chwartel fel canran.

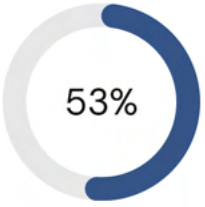


Chwartel 1: Chwartel Is (Cyflogau Isaf)

47% Benywaidd
53% Gwrywaidd

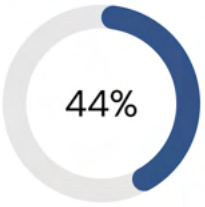
Chwartel 2: Chwartel Is Canolog

46% Benywaidd
54% Gwrywaidd



Chwartel 3: Chwartel Uwch Canolog

53% Benywaidd
47% Gwrywaidd



Chwartel 4: Chwartel Uchaf (Cyflogau Uchaf)

44% Benywaidd
56% Gwrywaidd

Cyfraddau Fesul Awr Cymedrig a Chanolrifol Gweithwyr Agenda ar gyfer Newid

Mae **Tabl 1** yn amlinellu ein bwlch cyflog cymedrig a chanolrifol rhwng y rhywiau mewn cyflog fesul awr rhwng ein gweithlu Agenda ar gyfer Newid benywaidd a gwrywaidd, y bwlch cyflog cymedrig fesul awr yw 2.66% a'r bwlch cyflog canolrifol fesul awr yw 16.20%.

	Bwlch cyflog cymedrig fesul awr	Bwlch cyflog canolrifol fesul awr
Gwrywaidd	£16.57	£18.46
Benywaidd	£16.13	£15.47
Gwahaniaeth	£0.44	£2.99
Bwlch Cyflog %	2.66%	16.20%

Wrth gymharu cyflog canolrifol fesul awr ar gyfer gweithwyr Agenda ar gyfer Newid yn y Bwrdd lechyd hwn, mae menywod yn ennill 83c am bob £1 y mae dynion yn ei hennill. Serch hynny, mae niferoedd cymedrig a chanolrifol y bwlch cyflog wedi gostwng ers 2022.

Mae'r bwlch cyflog cymedrig wedi gostwng o 2.70% i 2.66% a'r bwlch cyflog canolrifol o 18.72% i 16.20%.

Cyfraddau Fesul Awr Cymedrig a Chanolrifol lle nad yw'r Agenda ar gyfer Newid yn berthnasol

Mae **Tabl 2** yn amlinellu ein bwlch cyflog cymedrig a chanolrifol rhwng y rhywiau mewn cyflog fesul awr rhwng ein gweithlu benywaidd a gwrywaidd nad ydynt yn weithwyr Agenda ar Gyfer Newid. Y bwlch cyflog cymedrig fesul awr yw 3.32% a'r bwlch cyflog canolrifol fesul awr yw 5.41%.

	Bwlch cyflog cymedrig fesul awr	Bwlch cyflog canolrifol fesul awr
Gwrywaidd	£47.22	£43.44
Benywaidd	£45.65	£41.09
Gwahaniaeth	£1.57	£2.35
Bwlch Cyflog %	3.32%	5.41%

Wrth gymharu cyflog canolrifol fesul awr ar gyfer gweithwyr y Bwrdd Iechyd hwn nad ydynt yn weithwyr Agenda ar gyfer Newid, mae menywod yn ennill 96c am bob £1 y mae dynion yn ei hennill.

Bwlch Cyflog Bonws Cymedrig a Chanolrifol rhwng y Rhywiau

Mae **Tabl 3** yn amlinellu ein bwlch cyflog bonws cymedrig a chanolrifol rhwng y rhywiau. Ar gyfer cyfrifiadau eleni, mae'r cyflog bonws perthnasol yn ymwneud â'r cynllun Dyfarniadau Effaith Glinigol Cenedlaethol (NCIA) yng Nghymru a Lloegr - sef cynllun y Dyfarniadau Rhagoriaeth Glinigol Cenedlaethol (NCEA) gynt. Nod y cynllun yw gwobrwyo'r meddygon ymgynghorol sy'n cyfrannu fwyaf at ddarparu gofal diogel o ansawdd uchel a gwella gwasanaethau'r GIG. Mae hyn yn cynnwys meddygon ymgynghorol ac uwch feddygon teulu academaidd sy'n gwneud hynny drwy eu cyfraniad at feddygaeth academaidd.

	Bwlch cyflog bonws cymedrig	Bwlch cyflog bonws canolrifol
Gwrywaidd	£36,934	£36,934
Benywaidd	£36,934	£36,934
Gwahaniaeth	0	0
Bwlch Cyflog %	0%	0%

Rhoddwyd yr un swm i'r NCIA a ddyfarnwyd i feddygon ymgynghorol cymwys a ymgeisiodd ar gyfer 2023, gan arwain at wahaniaeth o 0%.

Mae **Tabl 4** yn amlinellu cyfran y gwrywod a benywod sy'n cael cyflog bonws. Ar gyfer cyfrifiadau eleni, mae'r cyflog bonws perthnasol yn ymwneud â chynllun NCIA.

Rhyw	Nifer y gweithwyr sy'n derbyn bonws	Cyfanswm y Gweithwyr perthnasol sy'n gymwys i gael Bonws	%
Gwrywaidd	4	496	0.81%
Benywaidd	1	437	0.23%

CASGLIADAU

Mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn y Bwrdd Iechyd yn dangos gwahaniaeth cyflog cymedrig o blaid dynion o 2.66% a gwahaniaeth canolrifol o blaid dynion o 16.20%. Mae gostyngiad cyson yn y ddau ffigwr yn ystod y cyfnod y mae'r Bwrdd Iechyd wedi bod yn adrodd ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Dros y flwyddyn ddiwethaf, mae'r Bwrdd Iechyd wedi gweld gostyngiad o 18.72% i 16.20%, yn y bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau ar gyfer gweithwyr Agenda ar gyfer Newid. Mae hyn yn ostyngiad o 2.52% ers 2022, sy'n symudiad i'r cyfeiriad cywir. Fodd bynnag, mae'r bwlch rhwng cyflogau dynion a menywod yn parhau yn amlwg, yn enwedig mewn sefydliad lle mae menywod yn cael eu cyflogi mewn cyfrannau sylweddol uwch na dynion ar bron bob lefel. Mae'n bwysig nodi mai telerau ac amodau'r GIG sy'n pennu'r strwythur cyflog ar gyfer y rheini sydd ar gontractau Agenda ar gyfer Newid. Mae'r system Gwerthuso Swyddi yn paru rolau swyddi â phroffiliau a bandiau cyflog y cytunwyd arnynt yn genedlaethol. Mae'r cynnydd mewn 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 unrhyw godiadau pellach yn y band cyflog hwnnw. Mae'r Agenda ar gyfer Newid yn cael effaith gadarnhaol ar ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau, ac rydym yn gweld gostyngiad cyson. Fodd bynnag, gwyddom fod angen gwella cynrychiolaeth menywod yn y grŵp o staff Meddygol a Deintyddol, yn ogystal ag ar lefelau uchaf ein sefydliad.

Yn wir, y grŵp o staff Meddygol a Deintyddol yw'r unig grŵp o staff lle mae mwy o ddynion yn cael eu cyflogi na menywod (cymhareb 56% gwrywaidd i 44% o fenywod). Yn gyffredinol, er bod y niferoedd sy'n gysylltiedig â data'r Bwrdd Iechyd yn gymharol fach, maent yn gwneud gwahaniaeth sylweddol i'r ganran. Yn hanesyddol bu mwy o wrywod yn y gweithlu meddygon ymgynghorol (yn bennaf oherwydd diffyg menywod yn cael eu recriwtio fel myfyrwyr mewn ysgolion meddygol), a chydnabyddir bod gan y proffesiwn meddygol dipyn o ffordd i fynd eto i fod yn gwbl gynhwysol. Bydd y cyd-destun hanesyddol hwn a'r amodau gwaith a etifeddwyd yn cymryd peth amser i'w newid. Mae hyn yn effeithio ar ein gallu i wneud cynnydd cyflym i leihau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau o ran Meddygon Ymgynghorol a Deintyddion. Fodd bynnag, rydym yn hyderus y bydd hyn yn newid wrth i fwy o fenywod symud ymlaen yn y proffesiwn. Yn y dadansoddiad o chwarteli gweithwyr Agenda ar gyfer Newid, ac wrth ystyried set ddata gweithwyr Agenda ar gyfer Newid, mae'r rhaniad rhwng y rhywiau ar draws y chwarteli cyflog ar y cyfan, yn gynrychioliadol o'r rhaniad cyffredinol o 82:18 rhwng menywod a dynion yn y sefydliad. Fodd bynnag, wrth ystyried y set ddata o weithwyr nad ydynt yn weithwyr Agenda ar Gyfer Newid, nid yw hyn yn wir, gan ddangos y gyfran wrthdro o ddynion yn y grwpiau staff sy'n talu'n uchel, er enghraifft, y grwpiau Meddygol a Deintyddol. Mae'n werth nodi hefyd mai'r grŵp staff mwyaf yw Nyrsio a Bydwreigiaeth, sy'n cyfrif am ychydig llai na 30% o'n gweithlu. Mae'r grŵp staff hwn yn cyfrif am y rhan fwyaf o weithlu clinigol Agenda ar gyfer Newid y Bwrdd Iechyd ac mae 92% o'r grŵp staff hwn yn fenywod. Wrth ystyried mai Band 5 yw'r lefel mynediad, efallai mai dyma'r rheswm pam fod gennym gyfran uwch o fenywod yn safleoedd 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. Un esboniad a roddir yn aml am y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yw bod menywod, yn gyffredinol, yn gweithio llai o oriau. Oherwydd ffactorau cymdeithasol, mae menywod 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 gofalu am blant. Mae cost gofal plant wedi'i nodi fel problem benodol sy'n effeithio ar fenywod yn y farchnad lafur. Canfu adroddiad 'Working Families' yn 2017, fod costau gofal plant yn cyfrif am gyfran sylweddol o wariant teuluoedd a bod costau gofal ofal uchel yn dylanwadu'n fawr ar ba un a yw rhieni, yn enwedig mamau, yn dewis naill ai rhoi'r gorau i weithio neu leihau eu horiau gwaith. At 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 fenywod. I lawer o fenywod, mae'r ffactorau hyn wedi arwain at rwystrau i gamu ymlaen, sy'n arwain at lai o fenywod yn symud ymlaen i fandiau cyflog y chwartel uwch, a chyfrannu at y bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Yn ogystal â hyn, mae cyfraddau cyflog fesul awr ar gyfer gwaith rhan-amser yn gyffredinol, yn tueddu i fod yn is nag ar gyfer gwaith amser llawn. Gyda chanran mor uchel o fenywod yn gweithio'n rhan-amser, mae eu cyfraddau cyflog isel fesul awr yn golygu bod y bwlch cyflog rhwng y rhywiau ar gyfer pob gweithiwr yn fwy nag ar gyfer gweithwyr amser llawn yn unig. Mae cyflwyno polisïau ar absenoldeb mamolaeth a thadolaeth, gweithio hyblyg, ac arferion gwaith mwy cynhwysol wedi dod â mwy o hyblygrwydd o ran bywyd teuluol a dewisiadau gyrfa. Wrth ystyried y dimensiwn hwn o ymdrech neu weithgaredd, byddem yn disgwyl gweld bod dynion a menywod yn ennill cyflogau tebyg. Er mwyn gwneud cymariaethau ystyrlon wrth adrodd yn y dyfodol, bydd angen i ni rannu'r sampl ymhellach yn grwpiau staff yn unol â'u mathau o gontractau, ac archwilio'r berthynas rhwng cyflog ac oriau a weithiwyd. At hynny, o ystyried bod Arolwg y Swyddfa Ystadegau Gwladol o Lafurlu'r DU'r yn amlygu 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 yn grwpiau oedran yn ôl eu mathau o gontractau ac archwilio'r berthynas rhwng cyflog ac oedran.

Y CAMAU NESAF

Nid ydym yn fodlon ar adolygu data'r Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau bob blwyddyn gan obeithio y bydd pethau'n newid gydag amser. Cyn i ni ddatblygu camau penodol a manwl ar y cyd â'n grwpiau llywio ar amrywiaeth, Undebau Llafur a rhanddeiliaid eraill, hoffem gael cymorth ystadegydd i alluogi'r Bwrdd lechyd i ddeall y rhesymau dros y bwlch cyflog yn well. Yn ystod 2024, byddwn yn gweithio ar y cyd â Phrifysgol Caerdydd i gynnal y dadansoddiad a'r camau gweithredu sy'n ofynnol gan y 'ddyletswydd cyflog cyfartal' i sicrhau ei heffeithiolrwydd, ac i gael effaith barhaus ar wahaniaethau cyflog rhwng y rhywiau yn y Bwrdd lechyd. Yn y cyfamser, byddwn yn datblygu ein Rhwydwaith Menywod a sefydlwyd ym mis Mawrth 2023, ymhellach, ar gyfer cefnogi a datblygu staff benywaidd. Rydym yn cydnabod bod gan y Rhwydwaith botensial i gefnogi cyd-gynhyrchu i leihau anghydraddoldeb rhwng y rhywiau fel y bwlch cyflog. Gallai hefyd i feithrin cefnogaeth gryfach rhwng cymheiriaid a hyder ymhlith staff, yn ogystal â bod yn lle diogel i fenywod i siarad am y materion sy'n golygu fwyaf iddyn nhw yn y gwaith fel sut i lywio cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith, gweithio hyblyg, iechyd menywod, ac uwchsgilio ar gyfer cyfleoedd dyrchafiad.

Byddwn hefyd yn gweithio i gynyddu mynediad at gyfleoedd arwain a datblygu. Mae angen i ni sicrhau bod gan ein staff benywaidd ar fandiau is yr hyder, y sgiliau a'r gefnogaeth i wneud cais am swyddi Band 8A ac uwch. Mae cynlluniau gweithredu cadarnhaol yn cael eu datblygu yn unol â'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol ar gyfer 2024 – 2028. Yn olaf, gwyddom fod a wnelo'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau â mwy na rhywedd yn unig. Pan fyddwn ni'n dadansoddi ein data, mae angen i ni ystyried amrywiaeth ein gweithlu. Gall y bwlch cyflog rhwng y rhywiau hefyd gael ei effeithio gan nodweddion gwarchodedig a chroestoriad ehangach. Wrth i ni symud ymlaen â'n gwaith i ddeall ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn well, byddwn yn defnyddio lens groestoriadol i ddadansoddi'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau.

CYSYLLTWCH Â NI

Gwefan
https://abuhb.nhs.wales/

Ebost
abb.edi@Wales.nhs.uk