



GIG
CYMRU
NHS
WALES

Bwrdd Iechyd Prifysgol
Caerdydd a'r Fro
Cardiff and Vale
University Health Board

Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro

Adroddiad Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau 2023

Cyflwyniad

Mae Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro yn anelu at sicrhau bod pobl yn cael eu trin yn deg yn y gwaith. Rydym yn canolbwyntio ar sicrhau bod staff yn cael yr un mynediad a chyfleoedd i wobrau, cydnabyddiaeth, a datblygiad gyrfa.

Mae'r ddeddfwriaeth ar y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau (a ddatblygwyd gan Swyddfa Cydraddoldebau'r Llywodraeth), er ei bod yn gyfrifoldeb statudol ar bob cyflogwr sy'n cyflogi 250 o staff neu fwy, yn darparu dull defnyddiol y gallwn ei ddefnyddio i fesur ein cynnydd tuag at sicrhau cyflog cyfartal rhwng y rhywiau.

Ar 31 Mawrth 2023, roeddem yn cyflogi 17,221 o staff fel y diffinnir gan y canllawiau adrodd ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau, yr oedd 76.22% ohonynt yn fenywod a 23.78% yn ddynion. Mae Tabl 1 yn dangos ein data. Mae'r staff hyn yn ymwneud ag amrywiaeth eang o weithgareddau, ac yn cwmpasu nifer o raddau cyflog gwahanol. Mae 5 yn fwy o weithwyr sy'n ddynion mewn rolau Band 1 o'i gymharu â menywod a mwy o weithwyr sy'n ddynion mewn rolau Meddygol a Deintyddol, a rolau 'Eraill'. Fodd bynnag, menywod yw'r rhan fwyaf o'r staff ar Fandiau 2 i 9, sy'n cyfrif am dros 92% o gyfanswm y gweithlu.

Tabl 1

Band Cyflog	Benyw	%	Gwryw	%	Cyfanswm	%
Band 1	26	0.15%	31	0.18%	57	0.33%
Band 2	2368	13.75%	1011	5.87%	3379	19.62%
Band 3	1365	7.93%	476	2.76%	1841	10.69%
Band 4	1086	6.31%	233	1.35%	1319	7.66%
Band 5	2746	15.95%	506	2.94%	3252	18.88%
Band 6	2714	15.76%	516	3.00%	3230	18.76%
Band 7	1491	8.66%	358	2.08%	1849	10.74%
Band 8a	454	2.64%	136	0.79%	590	3.43%
Band 8b	180	1.05%	66	0.38%	246	1.43%
Band 8c	82	0.48%	49	0.28%	131	0.76%
Band 8d	28	0.16%	24	0.14%	52	0.30%
Band 9	18	0.10%	12	0.07%	30	0.17%
Meddygol a Deintyddol	538	3.12%	643	3.73%	1181	6.86%
Arall	30	0.17%	34	0.20%	64	0.37%

Cyfanswm Terfynol	13126	76.22%	4095	23.78%	17221	100.00%
--------------------------	--------------	---------------	-------------	---------------	--------------	----------------

Rydym yn cyhoeddi ein rhifau yn unol â'r canllawiau adrodd ar y bwllch cyflog rhwng y rhywiau. Er nad yw hyn yn ofyniad cyfreithiol yng Nghymru, mae'n agwedd bwysig ar ein hymrwymiad i dryloywder ynghylch cyflog. Rydym o ddifrif, ac yn ymrwymedig i nodi achosion y bwllch cyflog a gweithio i ddod o hyd i ddatrysiadau i fynd i'r afael â hyn.

Beth yw'r bwllch cyflog rhwng y rhywiau?

Mae'r Bwllch Cyflog rhwng y Rhywiau yn dangos y gwahaniaeth yn y cyflog cyfartalog rhwng dynion a menywod yn y gweithle.

Daeth Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Gwybodaeth am y Bwllch Cyflog Rhwng y Rhywiau) 2017 i rym ar 6 Ebrill 2017, sy'n ei gwneud yn ofynnol i gyflogwyr sydd â 250 neu fwy o gyfloggeion i gyhoeddi cyfrifiadau statudol bob blwyddyn yn dangos y bwllch cyflog rhwng eu cyfloggeion sy'n ddyinion ac yn fenywod.

Beth yw ein bwllch cyflog?

Nodir y Bwllch Cyflog rhwng y Rhywiau o ran tâl fesul awr ym Mwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro yn Nhabl 2.

Tabl 2

Rhywedd	Cyflog Cyfartalog	Cyflog Canolrifol
Gwryw	22.6141	16.8426
Benyw	18.7412	16.8442
Gwahaniaeth	3.8729	-0.0016
Bwllch Cyflog %	17.1261	-0.0098

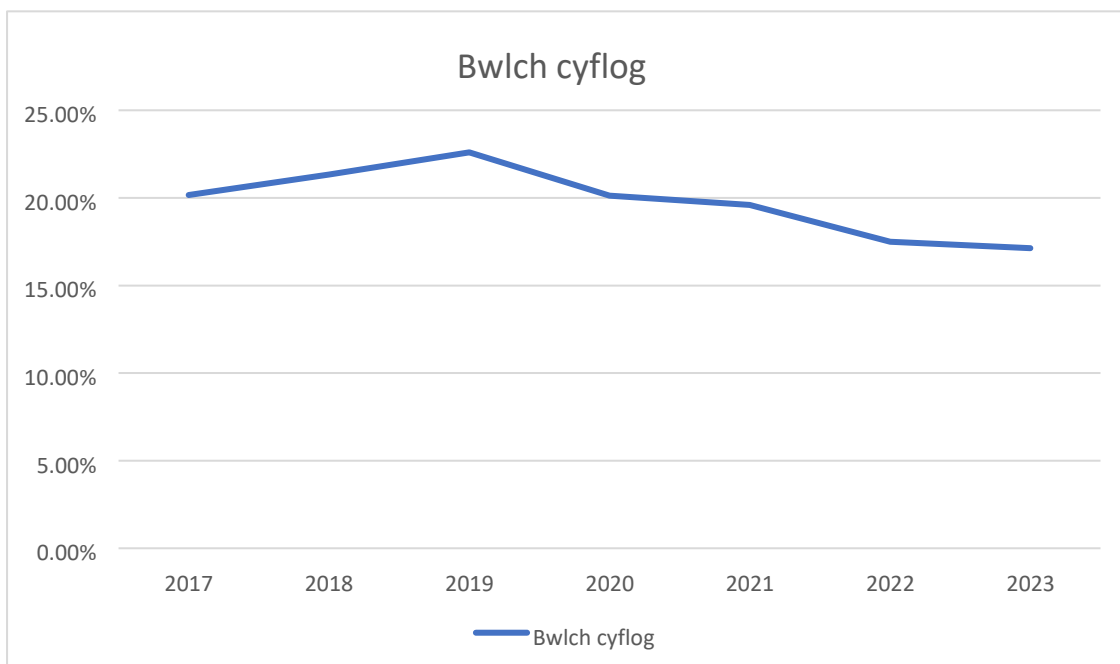
Cymhariaeth Flynyddol o'n Bwllch Cyflog Cymedrig

Gwnaethom ddechrau adrodd ar ein Bwllch Cyflog rhwng y Rhywiau yn 2017. Mae Tabl 3 yn dangos ein data. I ddechrau, gwelwyd cynnydd yn y Bwllch Cyflog rhwng y Rhywiau hyd at, ac yn cynnwys, 2019; fodd bynnag, ers 2020 mae'r bwllch wedi lleihau yn raddol ac eleni rydym yn nodi'r ffigur isaf hyd yn hyn, gyda'n bwllch cyflog cymedrig yn 17.13%. Yn 2023 rydym wedi gweld gostyngiad ymylol pellach o 0.36%. Gellir gweld taflwybr yng Ngraff 1 isod. Byddwn yn parhau i fonitro a gweithio ar leihau ein bwllch cyflog ymhellach dros y flwyddyn i ddod.

Tabl 3

Blwyddyn	Bwlch Cyflog Cymedrig
2017	20.16%
2018	21.34%
2019	22.60%
2020	20.12%
2021	19.59%
2022	17.49%
2023	17.13%

Graff 1



Beth yw'r gwahaniaeth rhwng y bwlch cyflog cymedrig a'r bwlch cyflog canolrifol?

Y bwlch cyflog cymedrig yw'r gwahaniaeth rhwng enillion cyfartalog dynion a menywod fesul awr. Y bwlch cyflog canolrifol yw'r gwahaniaeth rhwng y manau canol yn ystod enillion dynion a menywod fesul awr.

Deall y bwlch cyflog

Ym Mwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro, un o'r prif resymau pam fod y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau yn bodoli yw o ganlyniad i gyfansoddiad ein gweithlu. Er bod mwy o fenywod na dynion mewn rolau uwch, mae cyfran y menywod yn y rolau hyn o'i gymharu â dynion yn llai nag a welir yn y rolau graddau is ledled y Bwrdd Iechyd. Yn y bôn, er bod llawer mwy o fenywod yn ein gweithlu, mae cymesuredd menywod o'i gymharu â dynion yn is mewn rolau uwch o gymharu â'r rolau graddau is.

Nodir cyfran y dynion a'r menywod ym mhob chwarterel o'n strwythur cyflog yn Nhabl 4 isod.

Tabl 4

Nifer y cyflogeion | Ch1 = Isel, Ch4 = Uchel

Chwarterel	Benyw	Gwryw	Benyw %	Gwryw %
	3019.00	1093.00	73.42	26.58
	3199.00	924.00	77.59	22.41
	3429.00	694.00	83.17	16.83
	2898.00	1226.00	70.27	29.73

Mae'r rhesymau y tu ôl i'r Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau yn gymhleth ac yn gorgyffwrdd. Bydd y Bwrdd Iechyd yn parhau i adolygu'r data sydd ar gael i ddeall y rhesymau y tu ôl i'r bwlch yn well, ac i barhau ar ein trywydd tuag at ddileu'r Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau yn y sefydliad.

Deall y bwlch cyflog bonws

Diffinnir cyflog bonws fel tâl sy'n ymwneud â rhannu elw, cynhyrchiant, perfformiad, cymhelliant neu gomisiwn ar gyfer y cyfnod 1 Ebrill 2022 i 31 Mawrth 2023.

Mae'r holl waith dadansoddi a wneir mewn perthynas â thaliadau bonws yn cynnwys Meddygon Ymgynghorol sy'n derbyn Dyfarniadau Rhagoriaeth Glinigol neu Ddyfarniadau Ymrwymiad yn unig. Mae'r ffigurau a roddir yn Nhabl 5 yn dangos derbynwyr y dyfarniadau hyn fel canran o holl weithlu'r Bwrdd Iechyd. Y rhaniad o safbwynt y rhywiau yw 37.5% yn fenywod a 62.5% yn ddynion. Mae hyn yn welliant ymylol ar raniad y llynedd o 36% yn fenywod a 64% yn ddynion. Mae angen gwaith pellach i ddeall goblygiadau hyn ac i barhau â'r gwelliannau hyn.

Tabl 5

Rhywedd	Bonws a delir i gyflogeion	Cyfanswm y cyflogeion perthnasol	%
	142.00	14353.00	0.99
	236.00	4476.00	5.27

Gweithio i gau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn BIPCAF

Mae Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro yn ymrwymedig i fynd i'r afael â rhwystrau at gydraddoldeb yn y gweithle, gan gefnogi amrywiaeth a chreu cymuned agored a chynhwysol. Caiff hyn ei ategu gan ein gwerthoedd, sef bod yn garedig, yn ofalgar a pharchu eraill, gan ddangos ymddiriedaeth, uniondeb a chyfrifoldeb personol.

Mae peth o'r gwaith a wnaed yn cynnwys:

- Trafodaethau parhaus ynghylch gweithio hyblyg yn y sefydliad.
- Monitro hysbysebion swydd o safbwynt iaith gynhwysol drwy samplu.
- Hyrwyddo ein gwaith mewn ysgolion, gan osgoi'r defnydd o stereoteipiau.
- Mae lleihau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn un o amcanion y Cynllun Cydraddoldeb Strategol.

Ni fyddwn yn gweld effaith y camau gweithredu hyn ar unwaith, ac mae effaith gadarnhaol yn debygol o ddangos yn ffigurau'r Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau yn y dyfodol.

Wrth i'n taith barhau, rydym wedi nodi'r camau gweithredu canlynol:

- Hyrwyddo ac annog gweithio hyblyg.
- Monitro nifer yr ymgeiswyr am swyddi sy'n ddynion a menywod, yn cynnwys gweithwyr rhan amser.
- Sicrhau bod gennym Lysgennad Cynhwysiant ar gyfer rhywedd ar lefel Bwrdd ac ym mhob un o'n Byrddau Clinigol a Byrddau Gwasanaeth.
- Parhau i godi ymwybyddiaeth drwy siaradwyr, taflenni ffeithiau a hyfforddiant staff.
- Gwella'r broses o adrodd ar ein gwaith yn ymwneud â lleihau'r Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau drwy'r Pwyllgor Pobl a Diwylliant.

Datganiad

Mae'r data hwn wedi'i gyfrifo'n unol â gofynion Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Gwybodaeth am y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau) 2017.