

Atodiad 1

Adroddiad Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro 2022

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 2022, roeddem yn cyflogi 16,687 o staff fel y diffinnir gan y canllawiau adrodd ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau^[1], yr oedd 76.27% ohonynt yn fenywod a 23.73% yn ddynion. Mae'r staff hyn yn ymwneud ag amrywiaeth eang o weithgareddau, ac yn cwmpasu nifer o raddau cyflog gwahanol. Gweithwyr benywaidd yw mwyafrif y staff ar fandiau 1 i 8, gydag 1 gweithiwr gwrywaidd yn fwy mewn rôl band 9, a mwy o weithwyr gwrywaidd mewn rolau Meddygol a Deintyddol.

Band Cyflog	Benyw	%	Gwryw	%	Cyfanswm	%
Band 1	37	0.22%	34	0.20%	71	0.43%
Band 2	2395	14.35%	985	5.90%	3380	20.26%
Band 3	1393	8.35%	452	2.71%	1845	11.06%
Band 4	1041	6.24%	216	1.29%	1257	7.53%
Band 5	2620	15.70%	463	2.77%	3083	18.48%
Band 6	2574	15.43%	477	2.86%	3051	18.28%
Band 7	1382	8.28%	346	2.07%	1728	10.36%
Band 8a	403	2.42%	122	0.73%	525	3.15%
Band 8b	171	1.02%	67	0.40%	238	1.43%
Band 8c	71	0.43%	35	0.21%	106	0.64%
Band 8d	32	0.19%	23	0.14%	55	0.33%
Band 9	15	0.09%	16	0.10%	31	0.19%
Meddygol a Deintyddol	550	3.30%	681	4.08%	1231	7.38%
Arall	43	0.26%	43	0.26%	86	0.52%
Cyfanswm Terfynol	12727	76.27%	3960	23.73%	16687	100.00%

^[1] Rydym wedi penderfynu cyhoeddi ein rhifau yn unol â'r canllawiau adrodd ar y bwlch 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 bwlch cyflog a gweithio i ddod o hyd i ddatrysiadau i fynd i'r afael â hyn.

Beth yw'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau?

Mae'r bwlch 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 Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau) 2017 i rym ar 6 Ebrill 2017, sy'n ei gwneud yn ofynnol i gyflogwyr yn Lloegr sydd â 250 neu fwy o gyflogeion i gyhoeddi cyfrifiadau statudol bob blwyddyn yn dangos y bwlch cyflog rhwng eu cyflogeion sy'n ddynion ac yn fenywod.

Beth yw ein bwlch cyflog?

Nodir y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau ym Mwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro yn y tabl hwn.

Rhywedd	Cyflog Cyfartalog	Cyflog Canolrifol
Gwryw	13,101.51	10,002.00
Benyw	8,824.34	6,668.02
Gwahaniaeth	4,277.17	3,333.98
Bwlch Cyflog %	17.49	- 0.26

Cymhariaeth Flynyddol o'n Bwlch Cyflog Cymedrig

Gwnaethom ddechrau adrodd ar ein Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau yn 2017. Yn y blynyddoedd dilynol, mae ein bwlch cyflog wedi cynyddu bob blwyddyn ac eithrio 2021, lle bu gostyngiad. Mae ein bwlch cyflog wedi cynyddu ychydig yn 2022 a byddwn yn parhau i fonitro a gweithio ar wella ein bwlch cyflog dros y flwyddyn i ddod.

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

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 bwllch cyflog

Rydym yn cydnabod fod y bwllch cyflog rhwng y rhywiau yn siomedig a bod angen mynd i'r afael ag ef.

Ym Mwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro, mae'r bwllch cyflog rhwng y rhywiau yn bodoli o ganlyniad i gyfansoddiad ein gweithlu; er bod mwy o fenywod na dynion mewn rolau uwch; mae hefyd cyfran uwch o fenywod o gymharu â dynion yn y graddau is.

Nodir cyfran y dynion a'r menywod ym mhob chwarter o'n strwythur cyflog yn y tabl hwn:

Nifer y cyflogeion | Ch1 = Isel, Ch4 = Uchel

Chwarter	Benyw	Gwryw	Benyw %	Gwryw %
1	2968.00	1055.00	73.78	26.22
2	3136.00	893.00	77.84	22.16
3	3327.00	702.00	82.58	17.42
4	2798.00	1231.00	69.45	30.55

Deall y bwllch cyflog bonws

Diffinnir cyflog bonws fel tâl sy'n ymwneud â rhannu elw, cynhyrchiant, perfformiad, cymhelliant neu gomisiwn ar gyfer y cyfnod 1 Ebrill 2021 i 31 Mawrth 2022.

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 y tabl isod yn dangos derbynwyr y dyfarniadau hyn fel canran o holl weithlu'r Bwrdd Iechyd. Y rhaniad o safbwynt y rhywiau yw 36% yn fenywod a 64% yn ddynion. Mae hyn yn welliant ar raniad y llynedd o 24% yn fenywod a 76% yn ddynion. Mae angen gwaith pellach i ddeall goblygiadau hyn ac i barhau â'r gwelliannau hyn.

Rhywedd	Bonws a delir i gyflogeion	Cyfanswm y cyflogeion perthnasol	%
Benyw	136.00	14428.00	0.94%
Gwryw	242.00	4692.00	5.16%

Gweithio i gau'r bwllch 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.

Ymhlith y gwaith rydym wedi ei gyflawni'r mae'r canlynol:

- 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 bwllch 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:

- Noddwr y Bwrdd Gweithredol ar gyfer y 'nodwedd warchoddedig' o safbwynt y rhywiau a fydd yn gweithio gyda'r Rheolwr Cydraddoldeb i gynllunio camau pellach ynghylch goblygiadau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau.
- Hyrwyddo ac annog gweithio hyblyg
- Monitro nifer yr ymgeiswyr am swyddi sy'n ddynion a menywod, yn cynnwys gweithwyr rhan amser
- Parhau i godi ymwybyddiaeth drwy siaradwyr, taflenni ffeithiau a hyfforddiant staff
- Datblygu cynllun gweithredu sefydliadol sy'n gosod amcanion ac yn amlinellu camau o ran sut y bydd y sefydliad yn lleihau ei Fwlch Cyflog rhwng y Rhywiau.

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.