# Adroddiad ar y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau 2019/2020

## Sefyllfa

Mae'n ofynnol i sefydliadau sydd â mwy na 250 o gyflogeion gyhoeddi data blynyddol ar eu bylchau cyflog rhwng y rhywiau. Er bod sefydliadau'r sector cyhoeddus yng Nghymru y mae Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011 yn berthnasol iddyn nhw wedi'u hesemptio o'r rheoliadau hyn, er mwyn dangos ein hymrwymiad i gydraddoldeb mae Bwrdd Iechyd Addysgu Powys (ynghyd â sefydliadau eraill GIG Cymru) wedi ymrwymo i gyhoeddi'r data hyn.

Hefyd, fel rhan o'n Dyletswydd y Sector Cyhoeddus, dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010, gwnaethom ymrwymo i leihau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau neu o ran nodweddion gwarchodedig eraill. Mae Amcan 4 yn y Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn datgan:

| |
|---|
| **Bwlch cyflog rhwng y rhywiau ac o ran nodweddion gwarchodedig eraill**<br>**Amcan:** Lleihau unrhyw fwlch cyflog rhwng y rhywiau neu o ran nodweddion gwarchodedig eraill i hybu cydraddoldeb ac arfer da<br>**Camau gweithredu:** Bodloni gofynion deddfwriaethol y rheoliadau gwybodaeth ynglŷn â'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau<br>(Blwyddyn 1-4)<br>**Mesurau:** Nodi unrhyw dueddiadau a llunio cynllun gweithredu i fynd i'r afael â gwahaniaethau cyfradd a allai ddod i'r amlwg |

Cydnabyddir bod hyn yn ei gwneud yn ofynnol i ni gyhoeddi, ystyried a gweithredu yn sgil gwahaniaethau o ran nodweddion gwarchodedig eraill, ond at ddibenion yr adroddiad hwn rydym yn canolbwyntio ar ofynion y rheoliadau gwybodaeth ynglŷn â'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn unig. Sef:

1. bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau
2. bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau
3. bwlch tâl bonws cymedrig rhwng y rhywiau
4. bwlch tâl bonws canolrifol rhwng y rhywiau
5. cyfran y dynion a'r menywod sy'n derbyn tâl bonws
6. cyfran y dynion a'r menywod ym mhob band chwartel cyflog

Dylid nodi bod adrodd ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn wahanol i adrodd ar gyflog cyfartal, sy'n delio â'r gwahaniaethau mewn cyflogau rhwng dynion a menywod sy'n gwneud yr un swyddi, swyddi tebyg neu waith o werth cyfartal. Mae cyfraith y DU yn gwahardd talu pobl yn anghyfartal oherwydd eu bod yn ddyn neu'n fenyw. Mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau'n dangos y gwahaniaethau yn y cyflog cyfartalog rhwng dynion a menywod ac mae'r rheoliadau yn ei gwneud yn ofynnol adrodd ar y ffigyrau canolrifol a'r ffigyrau cymedrig. Mae'r ffigur canolrifol yn dangos canolbwyntiau ystodau cyflog unrhyw sampl, a gyfrifir trwy drefnu'r cyfraddau fesul awr o'r isaf i'r uchaf a chyfrifo'r gwerth canol. Mae'r ffigur cymedrig yn dangos cyfartaledd cyffredinol y sampl ac felly mae unrhyw gyfraddau cyflog fesul awr hynod uchel neu isel yn gallu dylanwadu ar y ffigur cyffredinol. Mae hi felly'n bosibl cael cydraddoldeb cyflog go iawn ond dal bod â bwlch cyflog sylweddol rhwng y rhywiau.

**Cefndir**

Dyma'r tro cyntaf y mae data am ein gweithlu wedi'u dadansoddi i ddarparu adroddiad ar y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau.

Mae data ac ystadegau sydd wedi'u darparu ar gyfer yr adroddiad hwn wedi'u creu trwy ddefnyddio'r offeryn adrodd Gwybodaeth Busnes y System Cofnodion Staff Electronig genedlaethol, a gynlluniwyd yn benodol i ganiatáu i sefydliadau'r GIG fodloni gofynion y Rheoliadau o ran adrodd.

**Asesu**

'Ciplun' o 31 Mawrth 2020 yw'r data a gynhwysir yn yr adroddiad hwn. Bryd hynny, roedd y Bwrdd Iechyd yn cyflogi 2,281 o unigolion, ac o'r rhain roedd 1,950 (85%) yn fenywod ac roedd 331 (15%) yn ddynion.

| Band Cyflog | Menywod | Dynion |
|---|---|---|
| Band 2 | 84% | 16% |
| Band 3 | 89% | 11% |
| Band 4 | 94% | 6% |
| Band 5 | 90% | 10% |
| Band 6 | 87% | 13% |
| Band 7 | 82% | 18% |
| Band 8A | 80% | 20% |
| Band 8B | 69% | 31% |
| Band 8C | 74% | 26% |
| Band 8D | 58% | 42% |
| Band 9 | 50% | 50% |
| Ymgynghorydd | 41% | 59% |
| Graddau Meddygol/Deintyddol Eraill | 46% | 54% |

**a) Bwlch cyflog cyfartalog rhwng y rhywiau fel cyfartaledd cymedrig**

| Rhyw | Cyfradd Gyfartalog Fesul Awr |
|---|---|
| Dynion | 18.5309 |
| Menywod | 15.5944 |
| Gwahaniaeth | 2.9365 |
| % Bwlch Cyflog | 15.8463 |

**b) Bwlch cyflog cyfartalog rhwng y rhywiau fel cyfartaledd canolrifol**

| Rhyw | Cyfradd Ganolrifol Fesul Awr |
|---|---|
| Dynion | 15.5472 |
| Menywod | 14.0248 |
| Gwahaniaeth | 1.5224 |
| % Bwlch Cyflog | 9.7922 |

**c) Bwlch tâl bonws cyfartalog rhwng y rhywiau fel cyfartaledd cymedrig**

| Rhyw | Cyflog Cyfartalog |
|---|---|
| Dynion | 10,795.83 |
| Menywod | 5,957.39 |
| Gwahaniaeth | 4,838.45 |
| % Bwlch Cyflog | 44.82 |

**d) Bwlch tâl bonws cyfartalog rhwng y rhywiau fel cyfartaledd canolrifol**

| Rhyw | Cyflog Canolrifol |
|---|---|
| Dynion | 10,207.29 |
| Menywod | 3,334.98 |
| Gwahaniaeth | 6,872.31 |
| % Bwlch Cyflog | 67.33 |

**e) Cyfran y cyflogeion gwrywaidd a benywaidd sy'n derbyn tâl bonws**

| Rhyw | Cyflogeion y Talwyd Bonws Iddynt | Cyfanswm y Cyflogeion Perthnasol | % |
|---|---|---|---|
| Menywod | 5.00 | 2245.00 | 0.22 |
| Dynion | 5.00 | 420.00 | 1.19 |

**f) Cyfran y cyflogeion gwrywaidd a benywaidd ym mhob band chwartel cyflog**

| Chwartel | Dynion | Menywod | % Dynion | % Menywod |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 90 | 553 | 14.00% | 86.00% |
| 2 | 78 | 568 | 12.07% | 87.93% |
| 3 | 71 | 569 | 11.09% | 88.91% |
| 4 | 134 | 518 | 20.55% | 79.45% |

Mae'r data yn dangos bod y Bwrdd Iechyd, yn ystadegol, yn talu mwy i'r gweithlu gwrywaidd nag i'r gweithlu benywaidd. Fodd bynnag, mae angen dadansoddi hyn ymhellach i ddarganfod a yw hyn yn wir ar gyfer pob grŵp staff neu a yw hyn yn newid pan wahanir staff Agenda ar gyfer Newid a staff Meddygol/Deintyddol neu pan archwilir pob band cyflog yn unigol.

Mae pob dadansoddiad a wnaed o ran taliadau bonws yn cynnwys Ymgynghorwyr sy'n derbyn Dyfarniadau Ymrwymiad Dyfarniad Rhagoriaeth Glinigol yn unig. Mae'r ffigyrau a roddir yn nhabl (e) yn dangos y rheini sy'n derbyn y dyfarniadau hyn fel canran o'r gweithlu cyfan.