GIG CYMRU NHS WALES
Addysg a Gwella Iechyd Cymru (AaGIC)
Health Education and Improvement Wales (HEIW)

Ein Hadroddiad
Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau
2021-2022

Cyflwyniad

Mae'r adroddiad bwlch cyflog rhwng y rhywiau hwn yn canolbwyntio ar gymharu cyflog gweithwyr gwrywaidd a benywaidd ac yn dangos y gwahaniaeth mewn enillion cyfartalog. Mae adrodd ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn arf gwerthfawr i Addysg a Gwella Iechyd Cymru (AaGIC) asesu lefelau cydraddoldeb yn y gweithle. Mae'n arbennig o ddefnyddiol mewn perthynas â chyfranogiad menywod a dynion a pha mor effeithiol y mae doniau'n cael eu hyrwyddo i'r eithaf.

Amlinellir y rhwymedigaethau adrodd am y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Gwybodaeth Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau) 2017. Fel sefydliad sy'n cyflogi dros 250 o bobl, mae'n rhaid i AaGIC gyhoeddi a chyflwyno gwybodaeth benodol am ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau ar ein gwefan ein hunain ac ar wefan y Llywodraeth erbyn 31 Mawrth bob blwyddyn.

Fodd bynnag, mae'n bwysig cydnabod a deall bod y bwlch cyflog rhwng y rhywiau'n wahanol i gyflog cyfartal. Mae cyflog cyfartal yn golygu bod yn rhaid i ddynion a menywod sydd â'r un gyflogaeth, sy'n cyflawni gwaith cyfwerth, dderbyn cyflog cyfartal fel y nodir yn Neddf Cydraddoldeb 2010. Mae'n anghyfreithlon talu pobl yn anghyfartal ar sail eu rhyw. O fewn y GIG, mae proses gwerthuso swyddi Agenda ar gyfer Newid yn gwerthuso'r swydd, nid deiliad y swydd. Mae'r broses gwerthuso swyddi hon yn edrych ar y swydd heb gyfeirio at ryw nac unrhyw nodwedd warchodedig arall fel bod cyflog cyfartal yn cael ei sicrhau.

Pwy sy'n cael eu cynnwys yn yr Adroddiad hwn ar y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau?

At ddibenion adrodd am dâl rhwng y rhywiau, diffinnir y sawl sy'n cyfrif fel cyflogai / gweithiwr yn Neddf Cydraddoldeb 2010. Gelwir hyn yn ddiffiniad 'estynedig' sy'n cynnwys:

- Cyflogeion / Gweithwyr (y rhai sydd â chytundeb cyflogaeth)
- Gweithwyr a gweithwyr asiantaeth (y rhai sydd â chytundeb i gyflawni gwaith neu ddarparu gwasanaethau)
- Rhai pobl hunangyflogedig (lle mae'n rhaid iddynt gyflawni'r gwaith yn bersonol).

At ddibenion adrodd am fwlch cyflog rhwng y rhywiau AaGIC, ystyrir bod 'cytundeb cyflogaeth' yn cynnwys yr holl staff sydd ar gytundebau parhaol a chytundebau cyfnod penodol. Nid yw gweithwyr Asiantaeth a'r staff hynny ar secondiadau wedi'u cynnwys yn y cyfrifiadau. Yn hytrach, byddant yn rhan o gyfrifiadau eu hasiantaeth(au) neu eu prif gyflogwr(wyr) nid AaGIC.

Mae canllawiau cyfredol ACAS a'r llywodraeth yn awgrymu y dylid eithrio o'r adroddiad unigolion nad ydynt yn arddel eu hunain fel 'gwryw' neu 'fenyw'. Rydym yn cydnabod bod hyn yn eithrio gweithwyr sy'n arddel eu hunain fel unigolion trawsryweddol neu anneuaidd ac yn ymwybodol o bwysigrwydd bod yn ystyriol o'r modd y mae gweithiwr yn dewis arddel eu hunain o ran eu rhywedd.

Pa ddata a ddefnyddir gennym ar gyfer yr adroddiad hwn?

Nid yw rheoliadau'n diffinio'r termau 'gwrywaidd' a 'benywaidd' ac ni ddylai'r gofyniad i adrodd am dâl rhwng y rhywiau olygu bod gweithwyr yn cael eu neilltuo a'u holi am eu rhyw. Felly, rydym yn defnyddio'r data a ddarperir drwy gyfrwng y Cofnodion Staff Electronig (ESR) yn seiliedig ar yr hunaniaeth ryw y mae'r gweithiwr wedi'i nodi fel modd o bennu gweithwyr gwrywaidd a benywaidd. At ddiben yr adroddiad hwn, mae'r ffigurau wedi'u talgrynnu i'r rhif cyfan agosaf oni nodir yn wahanol.

Pwy ydym ni?

Mae AaGIC yn sefydliad unigryw o fewn GIG Cymru, wedi'i sefydlu yn 2018 fel Awdurdod Iechyd Arbennig gyda rôl arweiniol o ran addysgu, hyfforddi, datblygu a siapio'r gweithlu gofal iechyd yng Nghymru. Rydym yn ymroddedig i gyflunio gweithlu amrywiaethol sy'n adlewyrchu pobl a chymunedau Cymru. Mae Ffigur 1 yn nodi rhaniad y staff gwrywaidd a benywaidd yn ôl eu gradd o fewn AaGIC.

Ar 31 Mawrth 2022, roedd AaGIC yn cyflogi 512 aelod o staff, fel y'u diffinnir gan y canllawiau adrodd cyflog rhwng y rhywiau. Roedd 70% ohonynt yn ferched a 30% yn ddynion.

Beth mae'n Hadroddiad ar y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau yn ei gwmpasu yn AaGIC?

Mae'r adroddiad hwn yn defnyddio'r chwe mesur a ganlyn:

Bwlch Cyflog Cymedrig rhwng y Rhywiau o ran Cyflog yn ôl yr Awr	Dyma'r gwahaniaeth rhwng cyflog cymedrig merched a dynion yn ôl yr awr
Bwlch Cyflog Canolrifol Rhwng y Rhywiau o ran Cyflog yn ôl yr Awr	Dyma'r gwahaniaeth rhwng y pwyntiau canol o ran ystod enillion merched a dynion yn ôl yr awr.
Bandiau Tâl Chwartel	Dyma'r cyfrannau o ferched a dynion yn y bandiau cyflog is, canol is, canol uwch a'r chwartel uchaf.
Bwlch Bonws Canolrifol	Dyma'r gwahaniaeth rhwng cyflogau bonws canolrifol merched a dynion.
Bwlch Bonws Cymedrig	Dyma'r gwahaniaeth rhwng y tâl bonws cymedrig a delir i ferched a dynion.
Cyfrannau Bonws	Dyma gyfran y merched a'r dynion y rhoddwyd tâl bonws iddynt.

Ein Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau

Mae Tabl 1 yn amlinellu ein bwlch cyflog cymedrig a chanolrifol rhwng y rhywiau o ran cyflog yn ôl yr awr rhwng ein gweithlu benywaidd a gwrywaidd. Mae'r bwlch cyflog cymedrig yn ôl yr awr yn gyfwerth â 26% ac mae'r bwlch cyflog canolrifol yn ôl yr awr yn gyfwerth â 53%.

Tabl 1: Ein Bwlch Cyflog Cymedrig a Chanolrifol rhwng y Rhywiau o ran Tâl yn ôl yr Awr

Rhyw	Cyfradd Gymedrig yn ôl yr Awr (£)	Cyfradd Ganolrifol yn ôl yr Awr (£)
Benywaidd	28.00	23.00
Gwrywaidd	38.00	49.00
Gwahaniaeth	10.00	26.00
% Bwlch Cyflog	26%	53%
Ffynhonnell Ddata: ESR BI - Dangosfwrdd Dychweliadau Cenedlaethol y GIG - Mawrth 22		

Deall Ein Bwlch Cyflog yn AaGIC

Mae sawl ffactor sy'n ein galluogi i ddeall yn well pam bod ein bwlch cyflog yn bodoli. Gwaetha'r modd, mae rhai o'r ffactorau hynny y tu hwnt i'n rheolaeth uniongyrchol neu allu AaGIC i weithredu newid. Felly, mae angen dehongli ein Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau gyda phwyll, cyd-destun a chraffter.

Yn gyntaf, rhaid inni ystyried cyfansoddiad unigryw gweithlu AaGIC o ymgasglu sawl sefydliad gwahanol ynghyd. Mae hyn wedi arwain at amrywiadau a chymhlethdod sylweddol o ran cytundebau a strwythurau cyflog gan gynnwys:

- Agenda ar gyfer Newid y GIG.
- Prifysgol Caerdydd.
- Meddygaeth a Deintyddiaeth (Addysgwyr GP a Deintyddol, Ymgynghorwyr Meddygol a Deintyddol)
- Tâl Gweithredol ac Uwch (VSM).

Mae'n bwysig nodi mai Llywodraeth Cymru sy'n gyfrifol am bennu'r tâl ar gyfer meddygon a deintyddion yn dilyn cyngor ac argymhellion y Corff Adolygu Cyflogau Meddygon a Deintyddion (corff annibynnol yn y DU). Mae cyflogau staff o ran trefniadau'r Agenda ar gyfer Newid yn dilyn dull tebyg gyda Gweinidogion Cymru yn gyfrifol am y penderfyniad terfynol. Mae'n ofynnol i holl sefydliadau'r GIG gadarnhau'r dyfarniadau cyflog drwy ddulliau llywodraethu lleol. Yn achos staff anfeddygol a deintyddol dan gytundebau blaenorol Prifysgol Caerdydd, mae AaGIC wedi sefydlu trefniant cyflog ar eu cyfer sy'n adlewyrchu trefniadau Agenda ar gyfer Newid GIG Cymru. Caiff y codiad cyflog i Weithredwyr ac Uwch-reolwyr ei bennu'n flynyddol gan Weinidogion Cymru a'i gadarnhau drwy drefniadau llywodraethu lleol.

Yn ogystal, mae 36% o'n holl weithlu'n cynnwys merched a dynion sy'n cynnal rôl glinigol (Ffigur 1), y mae'r mwyafrif ohonynt yn gweithio ar gyfradd sesiynol sydd oddi allan i gylch diffiniedig ein staff craidd. Fodd bynnag, maent wedi'u cynnwys yn ein cyfrif cyffredinol yn ôl gofynion yr adroddiad bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Mae gan yr unigolion hyn hawl i wneud cais am daliadau ariannol drwy'r cynllun Gwobrau Rhagoriaeth Glinigol. Bwriad y cynllun hwn yw cydnabod a gwobrwyo'r meddygon ymgynghorol hynny sy'n gwneud y cyfraniadau pennaf i ddarparu gofal diogel o ansawdd i gleifion ac i wella gwasanaethau'r GIG yn barhaus. Mae hyn yn cynnwys yr ymgynghorwyr a'r uwch-feddygon teulu academaidd hynny sy'n gwireddu'r egwyddorion hyn drwy'u cyfraniad at feddygaeth academaidd.

Mae bwlch sylweddol o hyd rhwng niferoedd y dynion a'r merched a ymgeisiodd ac a dderbyniodd Wobrau o'r fath. Atodiad 1 Dengys Ffigur 2 fod 93% o glinigwyr gwrywaidd wedi gwneud cais am y wobr ac wedi derbyn taliad ariannol o gymharu â 7% o glinigwyr benywaidd. Y gwahaniaeth cyflog cymedrig a chanolrifol ar gyfer taliadau bonws (Atodiad 1 Ffigur 3) yw 81% a 67% yn y drefn honno. Er bod y ffactorau hyn y tu hwnt i'n rheolaeth, maent wedi effeithio'n sylweddol ar ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau.

Yn ail, mewn llawer o sefydliadau, mae bwlch cyflog yn arwydd bod merched yn cael eu tangynrychioli ar frig y sefydliad ac felly bod cyfran lai o ferched yn ennill y cyflogau uchaf. Nid yw hyn yn wir o fewn AaGIC, gan fod merched yn cynrychioli 50% o'r band cyflog chwartel uwch (Atodiad 1 Ffigur 4) sy'n gynnydd o 28% ers adroddiad y flwyddyn flaenorol.

Fel sefydliad, mae merched yn cynrychioli 70% o gyfanswm ein gweithlu ar draws yr holl raddau. Fodd bynnag, mae cyfran sylweddol uwch o ferched (95%) o gymharu â dynion (5%) mewn rolau is eu gradd. O ganlyniad, mae cyflog cyfartalog merched yn cael ei dynnu i lawr, nid oherwydd bod merched yn cael eu tangynrychioli ar frig y strwythur ond oherwydd eu bod yn cael eu gorgynrychioli i raddau mwy helaeth yn y rolau is eu gradd.

Mewn difrif gellir diffinio'r bwlch cyflog cymedrig a chanolrifol rhwng y rhywiau, o ran tâl yn ôl yr awr ymhlith ein gweithlu benywaidd a gwrywaidd, fel **18%**a **15%** yn y drefn honno. Daw hyn yn sgil ystyried y ffactorau hynny sydd y tu hwnt i'n rheolaeth uniongyrchol, a chan eithrio'r unigolion clinigol hynny sy'n cael eu hystyried fel staff sesiynol (gan eu bod yn bodoli oddi allan i gylch diffiniedig ein staff craidd).

Gweithio tuag at gau'r Bwlch Cyflog yn AaGIC

I gloi, er ein bod yn cydnabod bod ffactorau y tu hwnt i'n rheolaeth neu ddylanwad sy'n effeithio ar gyfraddau tâl, rydym wedi gwneud ymrwymiad clir yn ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2023 newydd i gymryd camau i ddeall ein bylchau cyflog. Rydym yn ymroi i fynd i'r afael â'r effaith a'i leihau hyd eithaf ein gallu o fewn cyfyngiadau'r systemau cyflog cenedlaethol ar gyfer y GIG. Bydd yn cymryd amser i fynd i'r afael ag unrhyw fylchau o ran cynrychiolaeth y rhywiau ond rydym wedi ymrwymo i weithio tuag at ddatrys hyn ac yn cydnabod ein bod ar siwrnai.

Isod ceir mentrau cyfredol AaGIC a mentrau i'r dyfodol i fynd i'r afael â'n bwlch cyflog rhwng y rhywiau a sicrhau cydraddoldeb rhywiol i ferched yn y gweithle**.**

- Byddwn yn ceisio deall yn well y rhwystrau i ddilyniant gyrfa a sut y gallwn fynd i'r afael â hwy drwy ymgysylltu â'n rhwydweithiau staff megis y Rhwydwaith Staff Dan 29 a Hyrwyddwyr Cynhwysiant.
- Rydym yn parhau i gynorthwyo staff a all fod yn cael anawsterau yn y gwaith trwy ein hadnoddau Perthnasau Gwaith Iach ar Gwella.
- Byddwn yn cwmpasu gweithrediad rhwydwaith sgiliau hyfforddi AaGIC a datblygiad proffiliau llwyddiant tîm i alluogi unigolion ar draws y bandiau i asesu eu sgiliau presennol a chyrchu adnoddau i gynorthwyo'u datblygiad personol a dilyniant gyrfa i rolau uwch.
- Rydym wedi cynyddu ein cyfleoedd llwybr datblygu arweinyddiaeth i ferched yn sgil recriwtio dros 70% o raddedigion benywaidd sydd ar hyn o bryd yn dilyn ein Rhaglen Rheolaeth Gyffredinol i Raddedigion y GIG, a gynhelir dros gyfnod o ddwy flynedd. Mae 64% o'r rhai sydd ar y lefel asesu ar gyfer ein carfan nesaf wedi nodi'u bod yn fenywaidd.
- Bydd ein Polisi a'n Gweithdrefn Recriwtio a Dethol Seiliedig ar Werthoedd, sydd wedi'u diwygio, yn cael eu lansio'n gynnar yn 2023-24. Maent wedi'u cynllunio i sicrhau bod dull AaGIC o recriwtio a dethol yn parhau i fod yn seiliedig ar werthoedd ac yn cael ei ategu gan arferion tosturiol a chynhwysol—sy'n darparu cyfle cyfartal i bob ymgeisydd ac yn recriwtio ar sail teilyngdod.
- Rydym wedi ymrwymo i adolygu'n data cydraddoldeb recriwtio, gan gynnwys monitro nifer yr ymgeiswyr gwrywaidd a benywaidd am swyddi yn ogystal â gweithwyr rhan-amser. Byddwn hefyd yn archwilio data rhywedd ar draws y bandiau cyflog a'r holl amrywiol rolau o fewn y sefydliad i ddeall y bylchau'n well.

- Byddwn yn parhau i hyrwyddo cydraddoldeb rhywiol ac yn gweithio gyda sefydliadau fel Chwarae Teg sy'n defnyddio ein porth arweinyddiaeth ‘Gwella’ i gynnal a hyrwyddo’u Rhaglen Arweinyddiaeth Gynhwysol. Mae’r rhaglen yn tynnu sylw at gyfreithlondeb ac effaith anghydraddoldebau systemig yn y gweithle, gan roi pwyslais ar gynghreiriaeth ac arferion gorau i arweinwyr.
- Byddwn yn archwilio sut y gallwn wella amrywiaeth ymhlith rolau arweinyddiaeth uwch yn y GIG trwy gyfrwng is-grŵp cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ein Bwrdd Talent. Byddwn yn parhau i ymrwymo i’n strategaeth arweinyddiaeth dosturiol a chyfunol a dull tryloyw a theg o reoli talent a datblygu cronfeydd talent o ddarpar weithredwyr.
- Byddwn yn parhau i hyrwyddo cydraddoldeb rhywiol trwy ymgyrch ‘Arddel y Person Cyfan yn yn Gweithle’ AaGIC. Byddwn yn cynnal digwyddiadau a gweithgareddau fel ‘Merched ym maes Digidol GIG Cymru’ gyda'r nod o ddyrchafu a hyrwyddo cydraddoldeb rhwng y rhywiau ym myd technoleg.
- Fel esiampl-gyflogwr byddwn yn sicrhau bod cyfleoedd cyfartal i arddangos a hyrwyddo esiampl-fodelau rhywedd. Bydd hyn yn fodd o fynd i’r afael ag ystrydebu ar sail rhyw o fewn y bandiau lefel mynediad hynny sydd wedi’u tangynrychioli gan wrywod.

Atodiad. 1 – Dadansoddiad Cyflog rhwng y Rhywiau Addysg a Gwella Iechyd Cymru

Ffigur 1 – Rhaniad Rhyw yn ôl Niferoedd a Gradd ar gyfer staff a gynhwysir yn yr Adroddiad Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau

Math o Radd	Benywaidd	Gwrywaidd	Niferoedd	Benyw %	Gwryw %
Staff Uwch	6	2	8	75.00%	25.00%
Cadeirydd / Cyfarwyddwyr Anweithredol	4	2	6	66.67%	33.33%
Clinigol	95	90	185	51.35%	48.65%
Prentis	1	0	1	100.00%	0.00%
Band 3	21	1	22	95.45%	4.55%
Band 4	18	5	23	78.26%	21.74%
Band 5	23	4	27	85.19%	14.81%
Band 6	41	11	52	78.85%	21.15%
Band 7	18	13	31	58.06%	41.94%
Band 8a	25	8	33	75.76%	24.24%
Band 8b	14	6	20	70.00%	30.00%
Band 8c	7	1	8	87.50%	12.50%
Band 8d	4	3	7	57.14%	42.86%
Band 9	1		1	100.00%	0.00%
Gradd 3	9	3	12	75.00%	25.00%
Gradd 4	13	3	16	81.25%	18.75%
Gradd 5	20	2	22	90.91%	9.09%
Gradd 6	15	2	17	88.24%	11.76%
Gradd 7	16	0	16	100.00%	0.00%
Gradd 8	5	0	5	100.00%	0.00%
Cyfanswm y Graddau Oll	**356**	**156**	**512**	**69.53%**	**30.47%**

Ffynhonnell Ddata: ESR BI - Dangosfwrdd Dychweliadau Cenedlaethol y GIG - Mawrth 22 a Dangosfwrdd Proffil Gweithlu'r GIG - Mawrth 22

Ffigur 2 - Rhaniad Rhyw o ran Taliadau Gwobr Rhagoriaeth Glinigol

Gwobr Rhagoriaeth Glinigol	Benywaidd	Gwrywaidd	Cyfanswm	Benywaidd	Gwrywaidd	Cyfanswm
CEA Efydd	0.00%	40.70%	40.70%	£0.00	£36,924.00	£36,924.00
Gwobr Ymrwymiad 1	0.74%	0.00%	0.74%	£666.84	£0.00	£666.84
Gwobr Ymrwymiad 4	5.88%	17.15%	23.03%	£5,334.60	£15,559.60	£20,894.20
Gwobr Ymrwymiad 5	0.00%	20.83%	20.83%	£0.00	£18,892.54	£18,892.54
Gwobr Ymrwymiad 8	0.00%	14.70%	14.70%	£0.00	£13,335.36	£13,335.36
Cyfanswm	**6.62%**	**93.38%**	**100.00%**	**£6,001.44**	**£84,711.50**	**£90,712.94**

Ffynhonnell Ddata: ESR BI - Dangosfwrdd Dychweliadau Cenedlaethol y GIG - Mawrth 22

Ffigur 3 - Rhaniad Rhyw o ran Taliadau Bonws Cymedrig a Chanolrifol

Rhyw	Tâl Cymedrig (£)	Tâl Canolrifol (£)
Benywaidd	2000.48	2667.24
Gwrywaidd	10588.94	8001.66
Gwahaniaeth	8588.46	5334.42
% Bwlch Cyflog	81.11%	66.67%

Ffynhonnell Ddata: ESR BI - Dangosfwrdd Dychweliadau Cenedlaethol y GIG - Mawrth 22

Ffigur 4 – Rhaniad Rhyw yn ôl Niferoedd yn seiliedig ar Chwartel 1 i 4.

Chwartel	Benywaidd	Gwrywaidd	Niferoedd	% Benywaidd	% Gwrywaidd
1 (Isaf)	96	24	120	80.00%	20.00%
2 (Canol Is)	104	30	134	77.61%	22.39%
3 (Canol Uwch)	82	28	110	74.55%	25.45%
4 (Uchaf)	74	74	148	50.00%	50.00%
Cyfanswm	**356**	**156**	**512**	**69.53%**	**30.47%**

Ffynhonnell Ddata: ESR BI - Dangosfwrdd Dychweliadau Cenedlaethol y GIG - Mawrth 22