



GIG  
CYMRU  
NHS  
WALES

Ymddiriedolaeth Brifysgol GIG  
Gwasanaethau Ambiwylans Cymru  
Welsh Ambulance Services  
University NHS Trust

# Adroddiad Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau 2022-2023



Cymryd  
perchnogaeth



Ehangu ein  
dealltwriaeth



Parchu  
eraill



Dangos Cred yn  
ein gilydd



Ymarfer bod  
yn Foesegol



Gwella ein  
gwasanaeth yn  
barhaus



Bod yn gynhwysol  
o'r tîm cyfan

# Tabl Cynnwys

|       |                             |
|-------|-----------------------------|
| _____ | Cyflwyniad                  |
| _____ | Ciplun o ddata              |
| _____ | Ynghylch cymedr a chanolrif |
| _____ | Data Chwartel               |
| _____ | Tuedd dros amser            |
| _____ | Cam Gweithredu              |
| _____ | Casgliad                    |

# Cyflwyniad

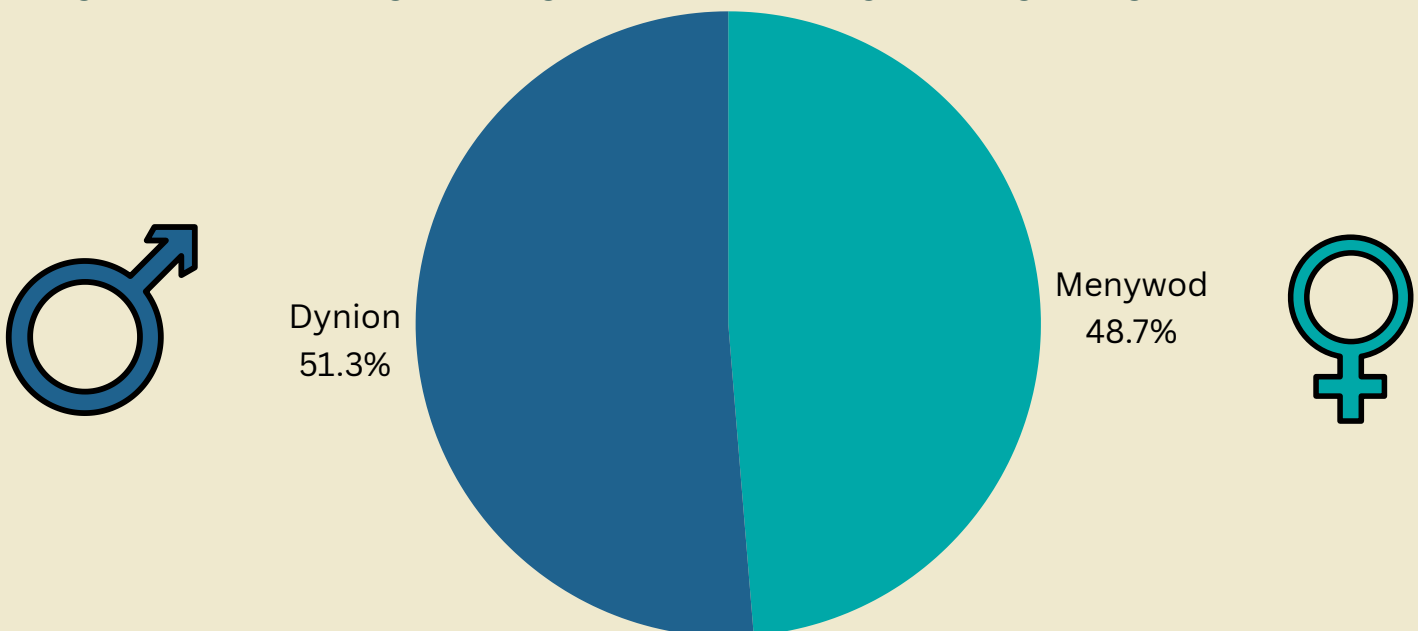
Amlinellir y gofynion adrodd ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Gwybodaeth Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau) 2017. Fel sefydliad sy'n cyflogi mwy na 250 o bobl, mae'n rhaid i Ymddiriedolaeth GIG Gwasanaethau Ambiwlans Cymru gyhoeddi ac adrodd ar wybodaeth benodol am ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau ar ein gwefan ein hunain ac ar wefan y Llywodraeth.

Mae'n bwysig cydnabod a deall bod y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn wahanol i gyflog cyfartal. Mae cyflog cyfartal yn golygu bod rhaid i ddynion a menywod yn yr un gyflogaeth sy'n perfformio 'gwaith cyfartal' dderbyn 'cyflog cyfartal', fel y nodir yn Neddf Cydraddoldeb 2010. Mae'n anghyfreithlon talu pobl yn anghyfartal oherwydd eu rhywedd. Mae proses gwerthuso swyddi Agenda ar gyfer Newid y GIG yn gwerthuso'r swydd ac nid deiliad y swydd. Mae'r broses gwerthuso swydd hon yn edrych ar y swydd heb unrhyw gyfeiriad at rywedd nac unrhyw nodwedd warchodedig arall felly mae cyflog cyfartal yn cael ei sicrhau.

Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau yw'r gwahaniaeth rhwng enillion cyfartalog dynion a menywod ar draws sefydliad.

Darperir y data hwn fel ciplun blynyddol o'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau rhwng 1 Ebrill 2022 a 31 Mawrth 2023.

Ar 31 Mawrth 2023 roedd Gwasanaeth Ambiwlans Cymru yn cyflogi 2306 o fenywod a 2425 o ddynion felly roedd 48.7% o'r gweithlu yn fenywod.



# Ciplun o ddata ar 31 Mawrth 2023

Mae cyfradd gymedrig fesul awr menywod 5.4% yn is na chyfradd dynion.

Mewn geiriau eraill, wrth gymharu cyfraddau cymedrig fesul awr, mae menywod yn cael eu talu 94.5c am bob £1 y mae dynion yn cael eu talu.

Mae cyfradd ganolrifol fesul awr menywod 6.3% yn is na chyfradd dynion.

Mewn geiriau eraill, wrth gymharu cyfraddau canolrifol fesul awr, mae menywod yn cael eu talu 93.7c am bob £1 y mae dynion yn cael eu talu.

Ni wnaed unrhyw daliadau bonws felly nid oes unrhyw fwllch cyflog bonws cymedrig na chanolrif rhwng y rhywiau i'w adrodd ar daliadau bonws.



## Ynghylch cymedr a chanolrif

Y gyfradd fesul awr gymedrig yw'r cyflog fesul awr ar gyfartaledd ar draws y sefydliad cyfan felly mae'r bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau yn fesur o'r gwahaniaeth rhwng cyflog cymedrig fesul awr menywod a chyflog cymedrig fesul awr dynion.

Cyfrifir y gyfradd ganolrifol fesul awr trwy restru pob gweithiwr yn nhrefn y cyflog uchaf i'r cyflog isaf, a chymryd cyflog fesul awr y person yn y canol; felly y bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau yw'r gwahaniaeth rhwng cyflog canolrifol fesul awr menywod a chyflog canolrifol fesul awr dynion.

# Data Chwarterl

Cyfrifir chwarterli cyflog drwy rannu holl weithwyr y sefydliad yn bedwar grŵp cyfartal yn ôl lefel eu cyflog. Mae edrych ar y gyfran o fenywod ym mhob chwarterl yn rhoi syniad o gynrychiolaeth menywod ar wahanol lefelau o'r sefydliad.

Chwarterl 1: Chwarterl isaf (y tâl isaf)

|                 |                                                                                    |
|-----------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| 50.74%<br>(549) |  |
| 49.26%<br>(533) |  |

Mae 51% o'r chwarterl isaf yn fenywod

Chwarterl 2: Chwarterl canol isaf

|                 |                                                                                      |
|-----------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
| 53.83%<br>(583) |  |
| 46.17%<br>(500) |  |

Mae 54% o'r chwarterl canol isaf yn fenywod

# Data Chwartzel

Chwartzel 3: Chwartzel canol uchaf

|                 |                                                                                    |
|-----------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| 50.14%<br>(543) |  |
| 49.86%<br>(540) |  |

**Mae 50% o'r chwartzel canol uchaf yn fenywod**

Chwartzel 4: Chwartzel uchaf (y tâl uchaf)

|                 |                                                                                      |
|-----------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
| 39.85%<br>(432) |   |
| 60.15%<br>(652) |  |

**Mae 40% o'r chwartzel uchaf yn fenywod**

Mae'r tabl hwn yn dangos cymarebau gweithwyr gwrywaidd i fenywaidd wedi'u rhannu rhwng y rhai sy'n gweithio'n rhan amser ac yn llawnamser. Mae gwahaniaeth pwysig yn y rhaniad rhan amser/llawnamser ar gyfer gwrywod a benywod sy'n cefnogi'r ddamcaniaeth bod mwy o fenywod yn dewis rolau rhan amser, ac mae hyn yn debygol o fod yn adlewyrchiad o gyfrifoldebau gofalu.

| Rhywedd    | Menywod | Dynion |
|------------|---------|--------|
| Rhan amser | 15.30%  | 10.31% |
| Llawnamser | 33.44%  | 49.94% |

Mae'r tabl hwn yn dangos y gymhareb o wrywod i fenywod ar draws y gwahanol fandiau cyflog yn y sefydliad. Yn gyffredinol, mae ein gwahaniaethau ar draws y bandiau cyflog yn gymharol fach o ran canran. Ac eithrio bandiau 3, 5 ac 8C, mae gennym fwy o ddynion ym mhob band cyflog arall sy'n arwydd o'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau ar draws yr Ymddiriedolaeth, yn enwedig o fewn ein bandiau cyflog uwch.

| Band Cyflog | Menywod | Dynion |
|-------------|---------|--------|
| Arall       | 0.21%   | 0.30%  |
| Band 2      | 1.10%   | 1.32%  |
| Band 3      | 16.70%  | 13.30% |
| Band 4      | 8.74%   | 10.40% |
| Band 5      | 5.61%   | 5.13%  |
| Band 6      | 11.96%  | 12.64% |
| Band 7      | 3.1%    | 5.16%  |
| Band 8a     | 1.3%    | 1.41%  |
| Band 8b     | 0.52%   | 0.46%  |
| Band 8c     | 0.21%   | 0.50%  |
| Band 8d     | 0.14%   | 0.16%  |

# Tuedd dros amser

Wrth gymharu'r data blynyddol dros amser, mae amrywiad bach ymhlith y bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Rydym yn parhau i weithio'n gallach i ddeall beth sy'n achosi'r bwlch hwn ac ystyried beth y gallwn ei wneud i leihau'r bwlch hwn ac yn y pen draw ei ddileu yn y dyfodol.

|                                                                                           | 2017-2018 | 2018-2019 | 2019-2020 | 2020-2021 | 2021-2022 | 2022-2023 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| <b>Cyfradd gymedrig fesul awr menywod fel % yn is na dynion.</b>                          | 5.3%      | 4.7%      | 5.5%      | 5.2%      | 6.7%      | 5.4%      |
| <b>Cyfradd gymedrig menywod ar gyfer pob £1 y mae dynion yn cael eu talu.</b>             | 95p       | 95p       | 94p       | 95p       | 93p       | 94.5p     |
| <b>Cyfradd ganolrifol fesul awr menywod fel % yn is na chyfradd dynion.</b>               | 11.2%     | 8.9%      | 9.9%      | 7.94%     | 7.29%     | 6.3%      |
| <b>Cyfradd ganolrifol fesul awr menywod ar gyfer pob £1 y mae dynion yn cael eu talu.</b> | 89p       | 91p       | 90p       | 92p       | 93p       | 93.7p     |



# Cam Gweithredu

Mae WAST yn parhau i anelu at fod yn gyflogwr o ddewis. Rydym yn cydnabod ein bod mewn sector lle mae cystadleuaeth ddwys a gall cyfraddau trosiant staff fod yn heriol yn aml i sefydliadau yn y sector gofal iechyd. Gall hyn gael effaith ar ein gallu i feithrin ac annog dilyniant gyrfa menywod o fewn yr Ymddiriedolaeth.

Rydym yn deall pwysigrwydd sicrhau bod gan ein holl staff ymdeimlad brwd o berthyn o fewn yr Ymddiriedolaeth lle mae pawb yn cael eu trin yn deg, a phawb yn cael mynediad at gyfleoedd dysgu a datblygu. Dyma pam rydym wedi blaenoriaethu camau gweithredu i'n helpu i gau ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau a gwella cydraddoldeb rhywiol. Mae Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-2024 yn cynnwys camau gweithredu a fydd yn ein helpu i wneud hyn er ein bod yn cydnabod bod angen gwneud mwy. Mae rhai o'r mentrau yr ydym yn eu rhoi ar waith i helpu i gau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn cynnwys:

- Rydym yn parhau i gyflwyno ein cefnogaeth i staff sy'n ofalwyr di-dâl gyda chefnogaeth Cynllun Cyflogwyr i Ofalwyr. Bydd hyn yn cynnwys cyflwyno Rhwydwaith Cymorth i Ofalwyr, mynediad at weithgareddau lles ac adnoddau cymorth gan Ofalwyr Cymru.
- Rydym yn adolygu ein Polisi Gweithio Hyblyg yn unol â gofynion statudol newydd. Bydd y polisi hwn yn anelu at gynnig patrymau gwaith mwy hyblyg a mannau gwaith i helpu i recriwtio a chadw staff ac i hwyluso cydbwysedd iach rhwng bywyd a gwaith sy'n hanfodol i iechyd a lles ein gweithlu.
- Rydym yn adolygu ein Grŵp Iechyd Menywod i gynyddu ymwybyddiaeth o heriau penodol i fenywod, megis menopos a gofal plant. Nod y rhwydwaith cymorth fydd cyflwyno mecanweithiau cymorth ychwanegol ar gyfer menywod yn y gweithle.
- Byddwn yn monitro gweithrediad Polisi Menopos Cymru Gyfan y GIG a byddwn yn parhau i gynnig cyngor i staff a rheolwyr llinell.
- Byddwn yn sicrhau bod ein hyfforddiant Gwylwyr Gweithredol a Chynghreiriaid yn cyfeirio at wahaniaethu ar sail rhywedd ac yn hyrwyddo cydraddoldeb rhywiol.
- Byddwn yn parhau i arwain ar ymwybyddiaeth o ddiogelwch rhywiol ar draws Ymddiriedolaethau Ambiwylans y DU. Mae hyn wedi cynnwys egwyddion arweinol y byddwn yn ei hyrwyddo'n eang ar draws yr Ymddiriedolaeth.
- Rydym hefyd yn parhau i gyfrannu at rannu arfer gorau ar draws Sector Ambiwylans y DU a Byrddau Iechyd Cymru.

# Casgliad

---

Wrth ddatblygu mentrau, mae'n hanfodol cofio ein bod yn llawer o bethau a bod gennym brofiadau unigol gwahanol. Er enghraifft, bydd menywod o leiafrifoedd ethnig, menywod ag anabledd, a menywod hoyw neu drawsrywiol yn cael profiadau gwahanol iawn. Mae angen inni fod yn ymwybodol o'r profiadau unigryw hyn a'r croestoriadedd.

Rydym yn parhau ar y daith o welliant. Mae angen i ni barhau i ymgorffori ein camau gweithredu i wella'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau, hyrwyddo newid diwylliannol ac annog gwell profiad i weithwyr ar draws yr Ymddiriedolaeth. Bydd y rhain yn cael eu hadlewyrchu yn ein Cynllun Pobl a Diwylliant 2023-2026 a'n Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2024-2028 newydd.

**Dim ond gyda'n gilydd y gallwn ddechrau pilio'r haenau o anghydraddoldebau yn ôl**



Gwneud WAST yn sefydliad gwirioneddol gynhwysol