



GIG
CYMRU
NHS
WALES

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

Adroddiad Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau

2024-2025



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
—————	Casgliad

Cyflwyniad

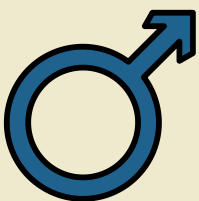
Amlinellir y gofynion adrodd ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Gwybodaeth Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau) 2017. Fel sefydliad sy'n cyflogi mwy na 250 o bobl mae'n rhaid i Ymddiriedolaeth Brifysgol GIG Gwasanaethau Ambiwylans Cymru gyhoeddi ac adrodd ar wybodaeth benodol 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 yn rhaid i ddynion a menywod yn yr un gyflogaeth sy'n cyflawni 'gwaith cyfartal' gael 'cyflog cyfartal', fel y nodir yn y Ddeddf Cydraddoldeb 2010. Mae'n anghyfreithlon rhoi cyflog anghyfartal i bobl oherwydd eu rhyw. 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 ryw nac unrhyw nodwedd warchodedig arall felly mae cyflog cyfartal yn cael ei sicrhau.

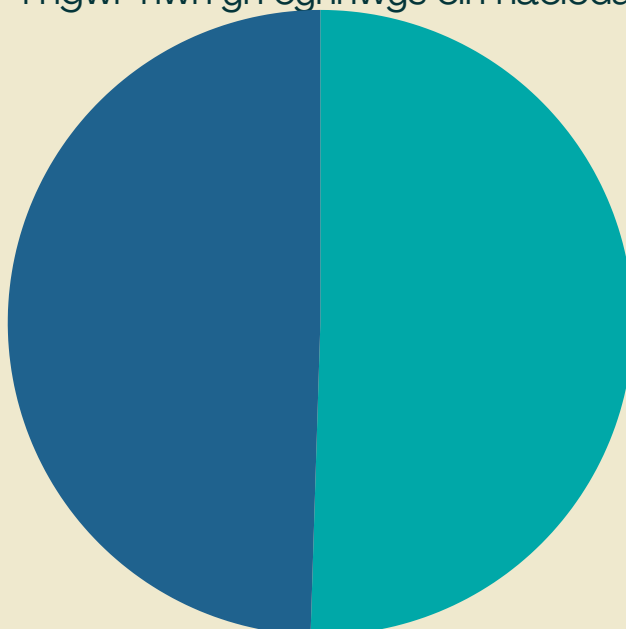
Y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yw'r gwahaniaeth rhwng enillion cyfartalog dynion a menywod ar draws sefydliad.

Darperir y data hwn fel ciplun blynyddol o'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau rhwng 1 Ebrill 2024 a 31 Mawrth 2025.

Ar 31 Mawrth 2025, roedd Gwasanaeth Ambiwylans Cymru yn cyflogi 2417 o fenywod a 2372 o ddynion, felly roedd tua 50.5% o'r gweithlu yn fenywod a 49.5% yn ddynion. (Mae'r ffigur hwn yn cynnwys ein haelodau staff parhaol a staff banc).



Dynion
49.5%



Menywod
50.5%



Ciplun o ddata ar 31 Mawrth 2025

Mae cyfradd gymedrig fesul awr menywod 5.3% yn is na chyfradd dynion. Ar gyfartaledd, telir cyfradd fesul awr o £19.92 i fenywod o gymharu â dynion sy'n cael eu talu £21.04.

Mewn geiriau eraill, wrth gymharu cyfraddau gymedrig fesul awr, mae menywod yn cael eu talu 94.7c am bob £1 y mae dynion yn cael eu talu.

Mae cyfradd canolrifol fesul awr menywod 3.9% yn is na chyfradd dynion. Y gyfradd canolrifol fesul awr ar gyfer menywod yw £18.63 o gymharu â dynion, sef £19.38.

Mewn geiriau eraill, wrth gymharu cyfraddau canolrifol fesul awr, mae menywod yn cael eu talu 96.10c am bob £1 y mae dynion yn cael eu talu.

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



Ynghylch cymedr a chanolrif



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

Data Chwarterel



Cyfrifir chwartereli 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 chwarterel yn rhoi syniad o gynrychiolaeth menywod ar wahanol lefelau o'r sefydliad.

Chwarterel 1:
Chwarterel isaf

52.21%	
47.79%	



Mae 52% o'r chwarterel isaf yn fenywod

Chwarterel 2:
Chwarterel canol isaf

55.34%	
44.66%	



Mae 55% o'r chwarterel canol isaf yn fenywod

Quartile 3:
Chwarterel canol uchaf

49.82%	
50.18%	

Mae 50% o'r chwarterel uchaf yn fenywod

Chwarterel 4:
Chwarterel uchaf

43.09%	
56.91%	

Mae 43% o'r chwarterel isaf yn fenywod

Patrymau gwaith

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 llawn amser. Mae gwahaniaeth pwysig yn y rhaniad rhan amser/llawn amser 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	Benyw	Gwryw
Rhan amser	756 (16%)	520 (11%)
Llawn amser	1654 (35%)	1835 (38%)

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, 4, 6 ac 8B, 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	Benyw	Gwryw
Arall	0.23%	0.29%
Band 2	0.90%	1.22%
Band 3	15.25%	11.93%
Band 4	4.17%	1.99%
Band 5	11.17%	12.38%
Band 6	12.75%	12.32%
Band 7	4.29%	5.68%
Band 8a	1.35%	1.85%
Band 8b	0.59%	0.56%
Band 8c	0.32%	0.38%
Band 8d	0.18%	0.20%

Tuedd dros amser

Wrth gymharu'r data blynyddol dros amser, mae ychydig o amrywiad 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.

	Cyfradd gymedrig fesul awr menywod fel % yn is na chyfradd dynion.	Cyfradd gymedrig fesul awr menywod ar gyfer pob £1 y mae dynion yn cael eu talu.	Cyfradd ganolrifol fesul awr menywod fel % yn is na chyfradd dynion.	Cyfradd ganolrifolfesul awr menywod ar gyfer pob £1 y mae dynion yn cael eu talu.
2017-2018	5.3%	95c	11.2%	89c
2018-2019	4.7%	95c	8.9%	91c
2019-2020	5.5%	94c	9.9%	90c
2020-2021	5.2%	95c	7.94%	92c
2021-2022	6.7%	93c	7.29%	93c
2022-2023	5.4%	95c	6.3%	94c
2023-2024	5.6%	95c	6.0%	93c
2024-2025	5.3%	95c	3.9%	96c

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 anabled, 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 gyda'r 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. Mae amcanion wedi'u pennu yn ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol ar gyfer 2024-2028 i sicrhau ein bod yn parhau i weithio tuag at gau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau.

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



Gwneud WAST yn sefydliad gwirioneddol
gynhwysol