



GIG  
CYMRU  
NHS  
WALES

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

# Adroddiad Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau 2023-2024



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

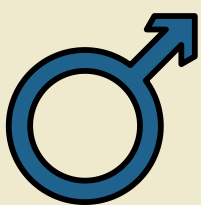
Amlinellir y gofynion adrodd ar y bwloch cyflog rhwng y rhywiau yn Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Gwybodaeth Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau) 2017. Fel sefydliad sy'n cyflogi mwy na 250 o bobl mae'n rhaid i Ymddiriedolaeth Prifysgol GIG Gwasanaethau Ambiwylans Cymru gyhoeddi ac adrodd ar wybodaeth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

Mae'n bwysig cydnabod a deall bod y bwloch 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 warchoddedig arall felly mae cyflog cyfartal yn cael ei sicrhau.

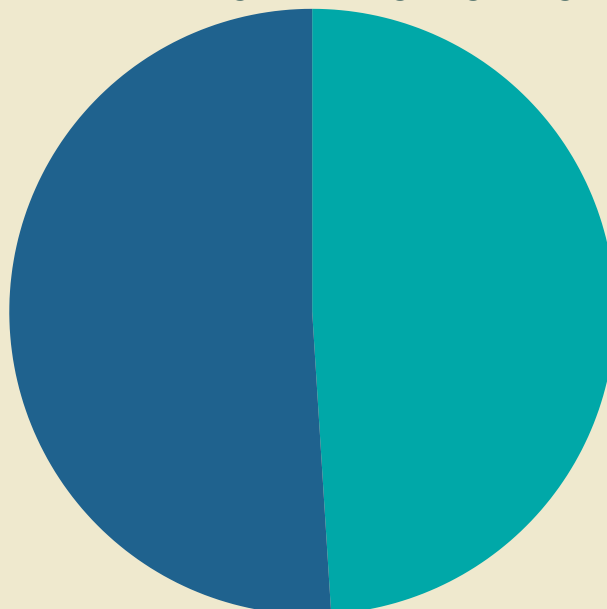
Y bwloch cyflog rhwng y rhywiau yw'r gwahaniaeth rhwng enillion cyfartalog dynion a menywod ar draws sefydliad.

Darperir y data hwn fel ciplun blynyddol o'r bwloch cyflog rhwng y rhywiau rhwng 1 Ebrill 2023 a 31 Mawrth 2024.

Ar 31 Mawrth 2024, roedd Gwasanaeth Ambiwylans Cymru yn cyflogi 2335 o fenywod ac roedd 2397 yn ddynion, felly roedd tua 49% o'r gweithlu yn fenywod a 51% yn ddynion. (Mae'r ffigwr hwn yn cynnwys ein haelodau staff parhaol a staff banc).



Dynion  
51%



Menywod  
49%



# Ciplun o ddata ar 31 Mawrth 2024

Mae cyfradd gymedrig fesul awr menywod 5.6% yn is na chyfradd dynion. Ar gyfartaledd, telir cyfradd fesul awr o £18.60 i fenywod o gymharu â dynion sy'n cael eu talu £19.70.

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 6.0% yn is na chyfradd dynion. Y gyfradd ganolrifol fesul awr ar gyfer menywod yw £16.87 o gymharu â dynion, sef £17.95.

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 fwch cyflog bonws cymedrig 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 bwch 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'r bwch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau yw'r gwahaniaeth rhwng cyflog canolrifol fesul awr menywod a chyflog canolrifol fesul awr dynion.

# Data chwartel



Cyfrifir chwarteli 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 chwartel yn rhoi syniad o gynrychiolaeth menywod ar wahanol lefelau o'r sefydliad.

Chwartel 1:  
Chwartel isaf

|        |  |
|--------|--|
| 50.85% |   |
| 49.15% |  |



**Mae 51% o'r chwartel isaf yn fenywod**

Chwartel 2:  
Chwartel canol isaf

|        |  |
|--------|--|
| 54.96% |   |
| 45.04% |  |



**Mae 55% o'r chwartel canol isaf yn fenywod**

Chwartel 3:  
Chwartel canol uchaf

|        |   |
|--------|---|
| 49.81% |  |
| 50.19% |  |

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

Chwartel 4:  
Chwartel Uchaf

|        |   |
|--------|---|
| 40.82% |  |
| 59.18% |  |

**Mae 41% o'r chwartel uchaf 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.

| <b>Rhywedd</b>     | <b>Benyw</b> | <b>Gwryw</b> |
|--------------------|--------------|--------------|
| <b>Rhan amser</b>  | 16%          | 11%          |
| <b>Llawn amser</b> | 33%          | 40%          |

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.

| <b>Band Cyflog</b> | <b>Benyw</b> | <b>Gwryw</b> |
|--------------------|--------------|--------------|
| <b>Arall</b>       | 0.21%        | 0.25%        |
| <b>Band 2</b>      | 0.95%        | 1.23%        |
| <b>Band 3</b>      | 17.69%       | 14.37%       |
| <b>Band 4</b>      | 7.97%        | 9.62%        |
| <b>Band 5</b>      | 4.78%        | 4.42%        |
| <b>Band 6</b>      | 12.85%       | 12.79%       |
| <b>Band 7</b>      | 2.96%        | 5.26%        |
| <b>Band 8a</b>     | 1.04%        | 1.73%        |
| <b>Band 8b</b>     | 0.55%        | 0.38%        |
| <b>Band 8c</b>     | 0.23%        | 0.42%        |
| <b>Band 8d</b>     | 0.13%        | 0.19%        |

# Tuedd dros amser

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

|   | <b>2017-2018</b> | <b>2018-2019</b> | <b>2019-2020</b> | <b>2020-2021</b> | <b>2021-2022</b> | <b>2022-2023</b> | <b>2023-2024</b> |
|---|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| <b>Cyfradd gymedrig fesul awr menywod fel % yn is na chyfradd dynion.</b>                 | 5.3%             | 4.7%             | 5.5%             | 5.2%             | 6.7%             | 5.4%             | 5.6%             |
| <b>Cyfradd gymedrig fesul awr menywod ar gyfer pob £1 y mae dynion yn cael eu talu.</b>   | 95c              | 95c              | 94c              | 95c              | 93c              | 94.5c            | 94.5c            |
| <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%             | 6.0%             |
| <b>Cyfradd ganolrifol fesul awr menywod ar gyfer pob £1 y mae dynion yn cael eu talu.</b> | 89c              | 91c              | 90c              | 92c              | 93c              | 93.7c            | 93c              |

# 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 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. 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