



GIG
CYMRU
NHS
WALES

Bwrdd Iechyd Prifysgol
Hywel Dda
University Health Board

www.hywelddahb.wales.nhs.uk

Adroddiad Bwlch Cyflog ar gyfer Anabledd, Ethnigrwydd a Rhyw

Cynfod adrodd 01 Ebrill 2024 – 31 Mawrth 2025

Cynnwys

Cynnwys	1
Cyflwyniad	2
Beth yw bwlch cyflog?	3
Casglu'r Wybodaeth.....	3
Gofynion Rheoleiddio ar gyfer y Bwlch Cyflog ar sail Rhyw.....	3
Bwlch Cyflog Anabledd	4
Cyfraddau Cyflog	5
Bwlch Cyflog Ethnigrwydd.....	6
Cyfraddau Cyflog	6
Bwlch Cyflog un ôl rhyw	10
Ein Gweithlu.....	10
Cymhariaeth Flynyddol o'n Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau Cymedrig	10
Cyfradd Tâl.....	11
Chwarteli Cyflog.....	14
Rhaniad Chwarteli Cyflog.....	15
Taliadau Bonws	16
Camau gweithredu i gefnogi Gweithle Cynhwysol.....	17

Cyflwyniad

Mae Bwrdd Iechyd Prifysgol Hywel Dda wedi ymrwymo i ddarparu gofal cleifion rhagorol ac rydym yn gwneud hyn drwy sicrhau bod gennym weithlu amrywiol, talentog a pherfformiad uchel.

Rydym yn gweithio'n galed i greu diwylliant cynhwysol a thosturiol ac i sicrhau bod cydraddoldeb yn cael ei ystyried drwy gydol cylch bywyd y gweithiwr.

Mae'r adroddiad hwn yn rhoi trosolwg o'n data ond dylid ei ddarllen ochr yn ochr â'n Hadroddiad Blynyddol Cynllun Cydraddoldeb Strategol sy'n cynnwys gwybodaeth am y camau gweithredu yr ydym wedi'u cymryd i hyrwyddo amrywiaeth a chynhwysiant yn y gweithle.

Daeth Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Gwybodaeth am y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau) 2017 i rym ar 06 Ebrill 2017 ac maent yn ei gwneud yn ofynnol i gyflogwyr sydd â mwy na 250 o weithwyr gyhoeddi data blynyddol ar eu bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Er bod sefydliadau'r sector cyhoeddus yng Nghymru wedi'u heithrio o'r rheoliadau hyn, mae GIG Cymru wedi cytuno i weithio i gyhoeddi ei ddata cyflog rhwng y rhywiau ei hun yn unol â'r rheoliadau gan ddefnyddio adroddiad a gynlluniwyd i fodloni'r gofynion mewn Deallusrwydd Busnes Cofrestr Staff Electronig (ESRBI).

Ochr yn ochr â'n Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau, rydym yn cyhoeddi ein Bwlch Cyflog Ethnigrwydd ac Anabledd. Mae Bwrdd Iechyd Prifysgol Hywel Dda wedi ymrwymo i sicrhau bod ein harferion cyflog yn dryloyw, yn deg ac yn gyfartal. Dylid nodi bod y data yn yr adroddiad hwn yn seiliedig ar staff sydd wedi ennill arian yn ystod y cyfnod adrodd. Gall y ffigurau amrywio o'r rhai a adroddwyd ym mhennod Data Cydraddoldeb y Gweithlu o'n Hadroddiad Blynyddol Cynllun Cydraddoldeb Strategol sy'n cynnwys staff sy'n gweithio fel gweithwyr a chyflogeion a bydd yn cynnwys staff banc a locwm.

Beth yw bwlch cyflog?

Y bwlch cyflog yw'r gwahaniaeth mewn enillion cyfartalog rhwng grŵp o gydweithwyr o fewn y sefydliad, waeth beth fo'u rôl.

Mae'r bwlch cyflog yn ddefnyddiol wrth fesur cydraddoldeb cyflog oherwydd ei gyfrifiad syml; fodd bynnag, nid yw'n mesur y gwahaniaeth cyflog rhwng pobl ar yr un raddfa gyflog, sy'n gwneud yr un swydd, gyda'r un patrwm gwaith. Nid yw ychwaith yn cynnwys unrhyw un o'r nodweddion personol a all bennu cyflog person, fel oedran.

Ein nod yw edrych ar y gwahaniaethau cyflog rhwng dynion a menywod, ein cydweithwyr amrywiol o ran ethnigrwydd a gwyn, a'r rhai a nodwyd fel rhai sydd ag anabledd a'r rhai nad oes ganddynt anabledd.

Casglu'r Wybodaeth

Cynhyrchwyd y data canlynol gan ddefnyddio adroddiad ESRBI. Mae'r adroddiad yn cynnwys yr holl weithwyr (y rhai sydd â contract cyflogaeth) sydd wedi ennill arian yn y cyfnod adrodd lle gellir cyfrifo cyfradd fesul awr. Mae gweithwyr asiantaeth a staff dan contract wedi'u heithrio o'r adroddiad ar y sail y byddant yn rhan o gyfrif pen yr asiantaeth/cwmni sy'n eu darparu, ac nid y cyflogwr y maent ar aseiniad iddo.

Cafwyd yr holl ddata bwlch cyflog a ddarperir yn yr adroddiad hwn trwy'r dangosfyrddau Bwlch Cyflog cenedlaethol trwy adroddiad Dealluswydd Busnes ESR ar 31 Mawrth 2025. Mae'r data'n cynnwys staff ar yr Agenda ar gyfer Newid, staff ar delerau ac amodau nad ydynt yn rhan o'r Agenda ar gyfer Newid. Mae Gwobrau Rhagoriaeth Glinigol ar gyfer staff meddygol wedi'u cynnwys mewn cyfrifiadau cyflog cyffredin a bonws.

Gofynion Rheoleiddio ar gyfer y Bwlch Cyflog ar sail Rhyw

Yn ôl y Rheoliadau, mae'r adroddiad hwn yn cyflwyno'r canlynol:

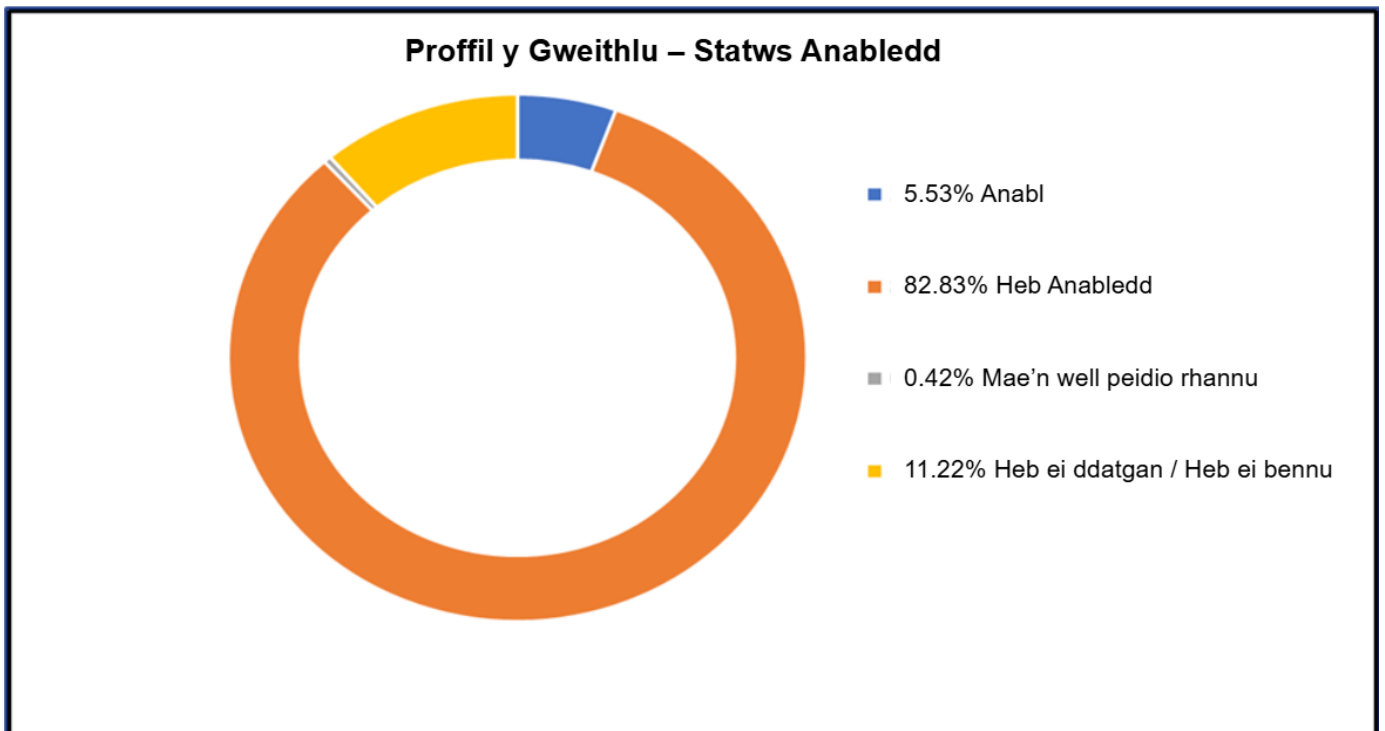
1. Bwlch cyflog cyfartalog rhwng y rhywiau fel cyfartaledd cymedrig
2. Bwlch cyflog cyfartalog rhwng y rhywiau fel cyfartaledd canolrifol
3. Cyfran y gwrywod/benywod pan gânt eu rhannu'n bedwar grŵp, wedi'u trefnu o'r cyflog isaf i'r uchaf
4. Bwlch cyflog cyfartalog rhwng y rhywiau fel cyfartaledd cymedrig
5. Bwlch cyflog cyfartalog rhwng y rhywiau fel cyfartaledd canolrifol
6. Cyfran (cymhareb) y gwrywod/benywod sy'n derbyn taliad bonws

Bwlch Cyflog Anabledd

Dyma'r bedwaredd flwyddyn i ni gyhoeddi ein gwybodaeth yn wirfoddol am ein bwllch cyflog anabledd. Mae hyn yn ein helpu i fod yn fwy agored a thryloyw ynglŷn â'n pobl.

Gobeithiwn y bydd hefyd yn annog mwy o bobl i rannu eu gwybodaeth am anabledd er mwyn i ni ddeall ein gweithlu'n well a chael gwared ar rwystrau a allai fod yn effeithio ar eu bywydau bob dydd.

Yn ôl y Swyddfa Ystadegau Gwladol, mae gan tua 22% o bobl yng Nghymru ryw fath o anabledd sy'n effeithio ar eu bywydau bob dydd. Mae dadansoddiad o'n data cydraddoldeb mewnol yn dangos proffil ein gweithlu fel a ganlyn:



Dim ond 5.53% o'n gweithlu sydd wedi rhannu gyda ni fod ganddynt anabledd sy'n sylweddol is na chyfartaledd Cymru. Canran y bobl a oedd yn well ganddynt beidio â rhannu'r wybodaeth hon oedd 0.42%, ac nid yw 11.22% o bobl wedi datgan y wybodaeth hon ar y Cofnod Staff Electronig (ESR).

Er mwyn cael dealltwriaeth fwy cywir o'n bwllch cyflog anabledd, mae angen i fwy o gydweithwyr rannu eu data amrywiaeth ac mae hyn yn parhau i fod yn nod sefydliadol. O ganlyniad, mae'n debygol y bydd ein bwllch cyflog yn amrywio wrth i fwy o bobl rannu'r wybodaeth hon.

Cyfraddau Cyflog

Diffinnir y bwlch cyflog anabledd cymedrig fel y gwahaniaeth rhwng cyfradd gyflog gyfartalog fesul awr ein cydweithwyr anabl a'n cydweithwyr nad ydynt yn anabl.

Cyfrifir y gyfradd gyflog gyfartalog fesul awr o gyfnod cyflog penodol, yn yr achos hwn Mawrth 2025. Cyfrifir y gyfradd fesul awr ar gyfer pob gweithiwr yn seiliedig ar 'gyflog cyffredin' sy'n cynnwys cyflog sylfaenol, lwfansau a thâl premiwm shifft.

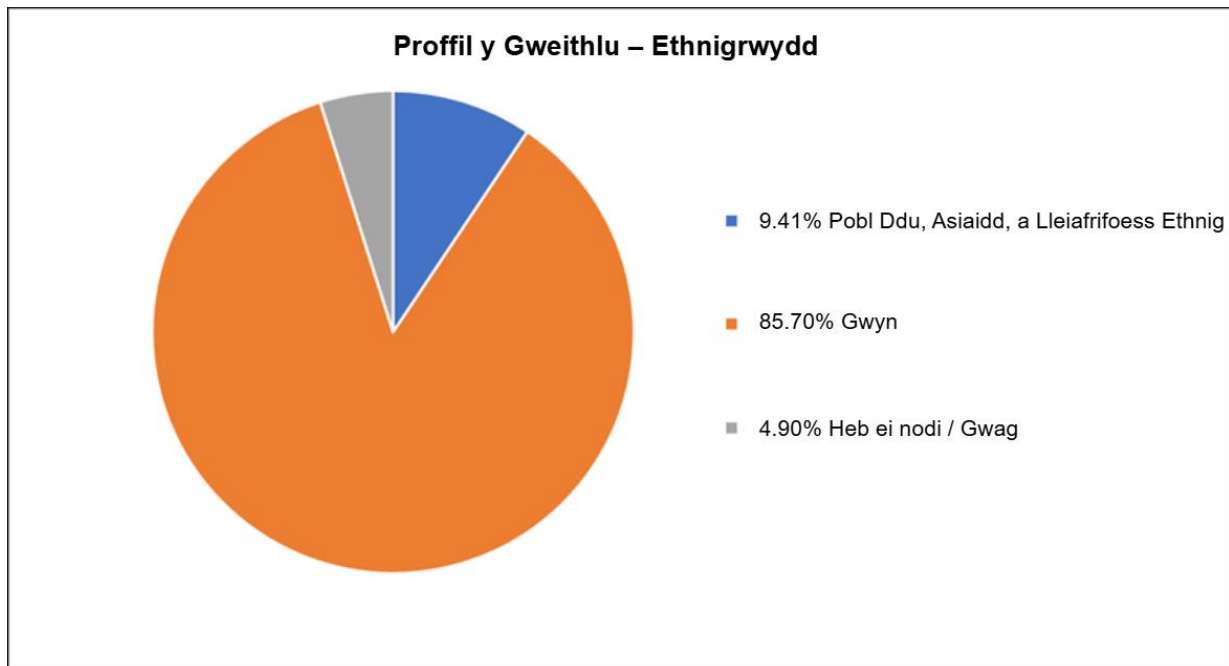
Anabledd	Cyfradd Fesul Awr ar gyfartaledd
Heb Anabledd	£21.34
Anabl	£19.55
Gwahaniaeth	£1.79
Bwlch Cyflog %	8.39%

Mae'r ffigurau uchod yn dangos bod y gyfradd gyfartalog fesul awr ar gyfer cydweithwyr sy'n nodi bod ganddynt anabledd yn £19.55 o'i gymharu â £21.34 ar gyfer cydweithwyr nad ydynt yn anabl; derbyniodd ein cydweithwyr sy'n nodi bod ganddynt anabledd ar gyfartaledd £1.79/awr yn llai na chydweithwyr nad ydynt yn anabl, sef bwlch cyflog cyfartalog o 8.39%.

Bwlch Cyflog Ethnigrwydd

Mae cyflog anghyfartal rhwng dynion a menywod wedi bod yn anghyfreithlon yn y DU ers 1975, fodd bynnag nid yw hynny'n wir am bobl o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig. Er nad yw'n ofynnol, anogir adrodd ar wahaniaethau cyflog rhwng cydweithwyr o gefndiroedd ethnig amrywiol fel ffordd o wella cynhwysiant ac i fynd i'r afael ag anghydraddoldeb yn y gweithle.

Yn ôl y Swyddfa Ystadegau Gwladol, mae tua 2.79% o boblogaeth Hywel Dda yn nodi eu bod o gefndir Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig. Mae dadansoddiad o'n data cydraddoldeb mewnol yn dangos ein proffil gweithlu fel a ganlyn:



Mae 9.41% o'n gweithlu yn nodi eu bod o gefndir Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig, sy'n sylweddol uwch na chanran poblogaeth Hywel Dda. Nid yw 4.90% o weithwyr wedi darparu'r wybodaeth hon ar y ffurflen ESR neu wedi gadael yr adran hon yn wag.

Cyfraddau Cyflog

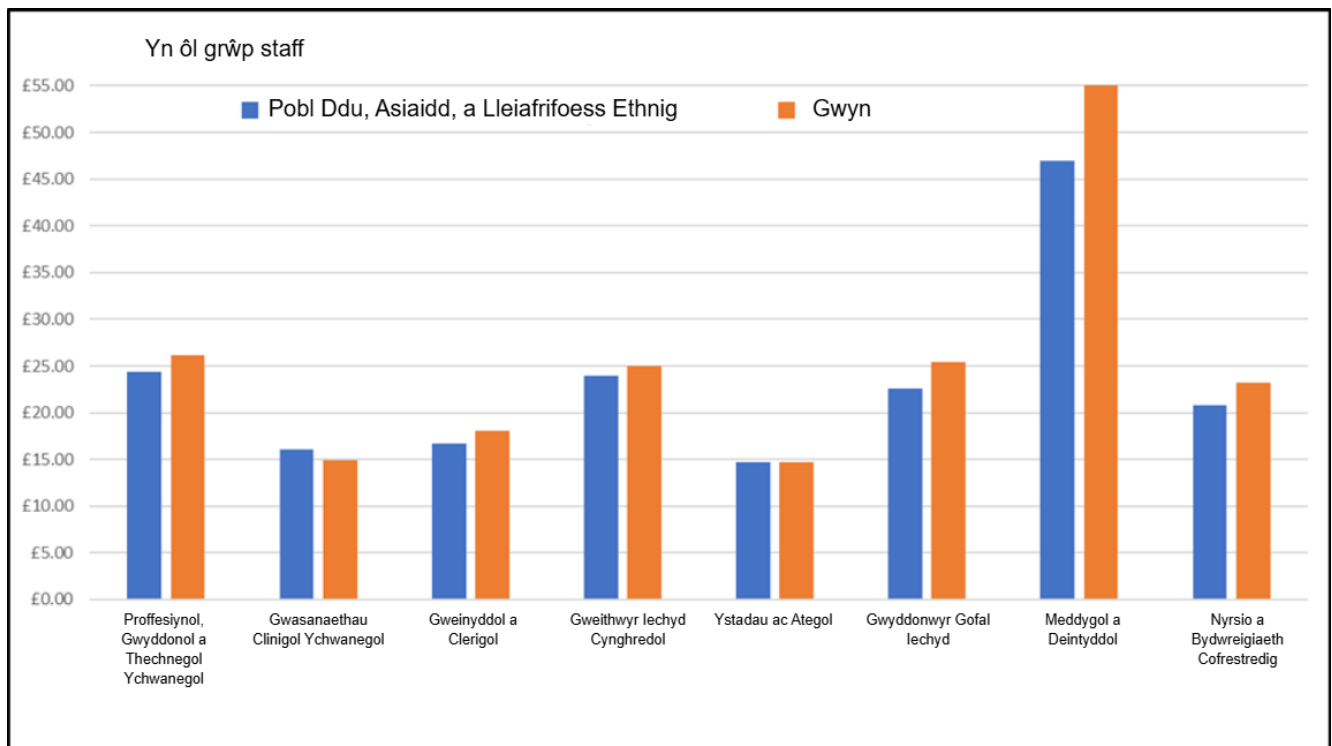
Diffinnir y bwlch cyflog ethnigrwydd cymedrig fel y gwahaniaeth rhwng cyfradd gyflog fesul awr gyfartalog ein cydweithwyr amrywiol o ran ethnigrwydd a gwyn.

Ethnigrwydd	Cyfradd Fesul Awr ar gyfartaledd
Gwyn	£20.44
Pobl Ddu, Asiaidd, a Lleiafrifoess Ethnig	£28.89
Gwahaniaeth	-£8.45
Bwlch Cyflog %	-41.34%

Cyfrifir y gyfradd gyflog gyfartalog fesul awr o gyfnod cyflog penodol, yn yr achos hwn Mawrth 2025. Cyfrifir y gyfradd gyflog fesul awr ar gyfer pob gweithiwr yn seiliedig ar 'gyflog cyffredin' sy'n cynnwys cyflog sylfaenol, lwfansau a thâl premiwm sifft.

Mae'r ffigurau uchod yn dangos bod y gyfradd gyflog gyfartalog fesul awr ar gyfer ein cydweithwyr amrywiol o ran ethnigrwydd yn £28.89 o'i gymharu â £20.44 ar gyfer cydweithwyr gwyn; derbyniodd ein cydweithwyr amrywiol o ran ethnigrwydd ar gyfartaledd £8.45/awr yn fwy na chydweithwyr gwyn, bwlch cyflog negyddol fel cyfartaledd cymedrig o -41.34%. Fodd bynnag, mae'n bwysig nodi, er bod y bwlch cyflog yn ddefnyddiol wrth fesur cydraddoldeb cyflog, ei fod yn cael ei gyfrifo gan ddefnyddio cyfraddau cyflog gyfartalog fesul awr ac nid yw'n mesur y gwahaniaeth cyflog rhwng pobl ar yr un raddfa gyflog, sy'n gwneud yr un swydd, gyda'r un patrwm gwaith. Fel y gwelwch yn y data isod, er y bydd cydweithwyr amrywiol o ran ethnigrwydd sydd â chyfradd gyflog uwch fesul awr, sy'n cynyddu'r cyfartaledd cyffredinol, ar gyfer y rhan fwyaf o grwpiau staff, mae cydweithwyr gwyn yn ennill mwy na'n cydweithwyr amrywiol o ran ethnigrwydd.

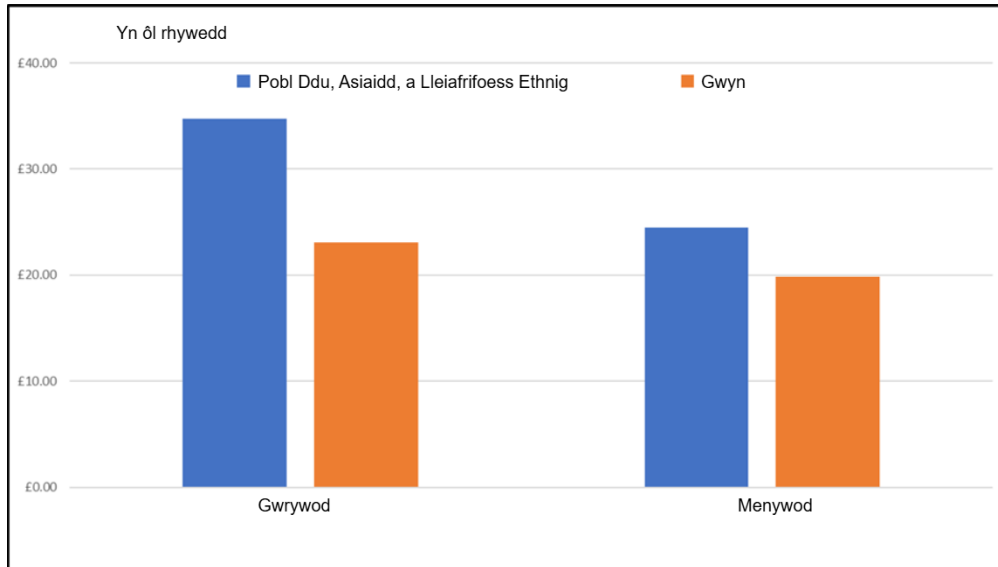
Yn ôl grŵp staff



Mae dadansoddiad pellach o'r wybodaeth yn ôl grŵp staff wedi tynnu sylw at y ffaith bod bwlch cyflog negyddol ar gyfer cydweithwyr amrywiol o ran ethnigrwydd sy'n gweithio mewn Gwasanaethau Clinigol Ychwanegol ac Ystadau ac Ategol. Mae hyn yn golygu bod cydweithwyr amrywiol o ran ethnigrwydd o fewn y grwpiau staff hyn yn ennill mwy na chydweithwyr gwyn.

Ym mhob grŵp staff arall mae bwlch cyflog lle mae cydweithwyr gwyn yn ennill mwy na'n cydweithwyr amrywiol o ran ethnigrwydd. Mae hyn yn fwyaf arwyddocaol yn y grŵp staff Meddygol a Deintyddol gyda bwlch cyflog o £9.44 yr awr (16.75%).

Yn ôl rhyw



Mae'r ffigurau'n dangos mai'r gyfradd gyfartalog fesul awr ar gyfer ein cydweithwyr gwrywaidd amrywiol o ran ethnigrwydd yw £34.77 o'i gymharu â £23.09 ar gyfer cydweithwyr gwrywaidd gwyn; derbyniodd ein cydweithwyr gwrywaidd amrywiol o ran ethnigrwydd ar gyfartaledd £11.68/awr yn fwy na chydweithwyr gwrywaidd gwyn, bwlch cyflog negyddol fel cyfartaledd cymedrig o -50.58%.

Y gyfradd gyfartalog fesul awr ar gyfer ein cydweithwyr benywaidd amrywiol o ran ethnigrwydd yw £24.49 o'i gymharu â £19.86 ar gyfer cydweithwyr benywaidd gwyn; derbyniodd ein cydweithwyr benywaidd amrywiol o ran ethnigrwydd ar gyfartaledd £4.63/awr yn fwy na chydweithwyr benywaidd gwyn, bwlch cyflog negyddol fel cyfartaledd cymedrig o -23.31%.

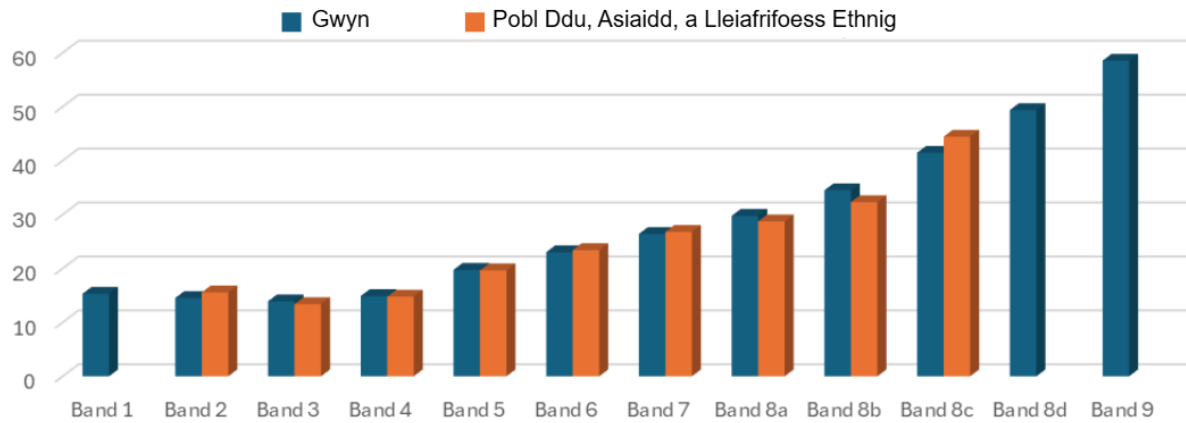
Yn ôl band cyflog

Dyma'r ail flwyddyn i ni ddarparu data bwlch cyflog ethnigrwydd yn ôl bandiau cyflog Agenda ar gyfer Newid (AfC), gan ddangos bod:

Y bandiau cyflog Agenda ar gyfer Newid lle mae gan gydweithwyr amrywiol o ran ethnigrwydd gyfradd fesul awr gyfartalog is na'u cydweithwyr gwyn yw band 3 (3.70%), band 4 (0.74%), band 5 (0.43%), band 8a (3.46%) a gwelir y bwlch uchaf ar gyfer band 8b (6.37%). Y bwlch cyflog negyddol uchaf, lle mae gan staff amrywiol o ran ethnigrwydd gyfradd fesul awr gyfartalog uwch na'u cydweithwyr gwyn yw ar gyfer band 2 a band 8c, y ddau â bwlch cyflog negyddol o -7.18%.

Dylid nodi hefyd nad oes unrhyw gydweithwyr amrywiol o ran ethnigrwydd wedi'u cynrychioli ym band 1, band 8d a band 9 ond rydym wedi gweld cynrychiolaeth ym band 8b ers y llynedd.

Cyfradd Fesul Awr yn ôl Band Cytundeb y Gwasanaeth (AfC)



Pay Band	Gwyn	Pobl Ddu, Asiaidd, a Lleiafrifoess Ethnig	Gwahaniaeth	Bwlch
Band 1	£15.30			
Band 2	£14.53	£15.57	£-1.04	-7.18%
Band 3	£13.91	£13.40	£0.51	3.70%
Band 4	£14.90	£14.78	£0.11	0.74%
Band 5	£19.74	£19.66	£0.09	0.43%
Band 6	£23.01	£23.40	£-0.39	-1.71%
Band 7	£26.40	£26.79	£-0.39	-1.47%
Band 8a	£29.76	£28.73	£1.03	3.46%
Band 8b	£34.49	£32.30	£2.20	6.37%
Band 8c	£41.46	£44.43	£-2.98	-7.18%
Band 8d	£49.38			
Band 9	£58.53			

Bwlch Cyflog un ôl rhyw

Ein Gweithlu

Mae gwerthuso cyflogau Agenda ar gyfer Newid a Meddygol a Deintyddol yn sicrhau mai swyddi sy'n cael eu gwerthuso ac nid deiliaid y swydd, nid yw'n cyfeirio at ryw deiliaid swyddi presennol na darpar ddeiliaid swyddi. Mae rhai o'n gweithwyr yn cael eu penodi ar gyflog cyfradd sefydlog fel ein prentisiaid, tra bod grwpiau staff eraill yn cael eu cyflogi ar fand sy'n cynnwys cynnydd cyflog trwy raddfa genedlaethol.

Mae'r cyfrifiadau a ddefnyddir yn yr adroddiad hwn yn seiliedig ar gyfanswm o 12,153 o weithwyr ar 31 Mawrth 2025. Mae dadansoddiad o'n data cydraddoldeb mewnol yn dangos mai dyma ein rhaniad rhywedd:



Cymhariaeth Flynyddol o'n Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau Cymedrig

Cyhoeddwyd ein hadroddiad Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau cyntaf yn 2019, lle'r oedd gwahaniaeth o 22.90% rhwng enillion cyfartalog dynion a menywod. Oherwydd pandemig Covid yn 2020, nid oeddem yn gallu adrodd ar ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau ar y pryd (ond mae'r wybodaeth hon wedi'i chynnwys ers hynny), fodd bynnag yn 2021 gwelsom ostyngiad o tua 5% yn y bwlch cyflog cyfartalog o'i gymharu â 2019. Yn 2022 a 2023 gwelsom gynnydd yn y bwlch cyflog, ond gostyngodd ffigur y llynedd o ffigur 2023. Eleni, mae'r bwlch cyflog % wedi codi ychydig o ffigur 2024 i 22.33%.

Blwyddyn	Cyfradd Fesul Awr ar Gyfartaledd		Gwahaniaeth	%Bwlch Cyflog
	Gwryw	Benyw		
2018	£19.86	£15.12	£4.74	22.88%
2019	£20.09	£15.48	£4.61	22.90%
2020	£21.06	£15.87	£5.19	24.65%
2021	£20.63	£17.01	£3.62	17.60%
2022	£21.67	£17.56	£4.11	18.95%
2023	£22.49	£17.49	£5.00	22.24%
2024	£23.89	£18.85	£5.04	21.11%
2025	£26.06	£20.24	£5.82	22.33%

Cyfradd Tâl

Diffinnir y bwlch cyflog rhwng y rhywiau fel y gwahaniaeth rhwng cyfradd gyflog gyfartalog neu ganolrifol menywod a dynion fesul awr.

Y bwlch cyflog cyfartalog rhwng y rhywiau yw'r gwahaniaeth rhwng enillion cyfartalog menywod a dynion fesul awr.

Rhyw	Cyfradd Fesul Awr ar gyfartaledd
Gwryw	£26.06
Benyw	£20.24
Gwahaniaeth	£5.82
Bwlch Cyflog %	22.33%

Cyfrifir y gyfradd gyflog gyfartalog fesul awr o gyfnod cyflog penodol, yn yr achos hwn Mawrth 2025. Cyfrifir y gyfradd gyflog fesul awr ar gyfer pob gweithiwr yn seiliedig ar 'gyflog cyffredin' sy'n cynnwys cyflog sylfaenol, lwfansau a thâl premiwm sifftiau.

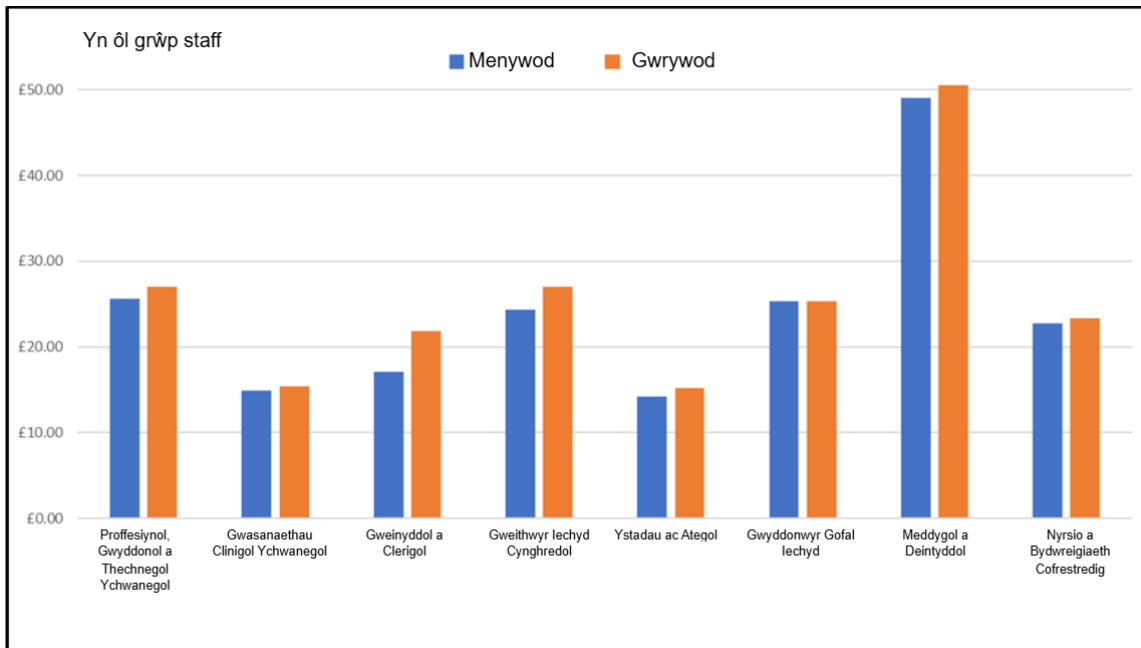
Mae'r ffigurau uchod yn dangos bod y gyfradd gyflog gyfartalog fesul awr i ddyn yn £26.06 o'i gymharu â £20.24 i aelodau staff benywaidd; derbyniodd dynion ar gyfartaledd £5.82/awr yn fwy na menywod, bwlch cyflog fel cyfartaledd cymedrig o 22.33% (ffigur 2024 oedd 21.11%).

Y bwlch cyflog canolrif fesul awr yw'r gwahaniaeth rhwng y canolbwyntiau yn yr ystodau o enillion fesul awr rhwng dynion a menywod ac nid yw'n cynnwys taliadau goramser ond mae'n cynnwys gwelliannau ar gyfer sifftiau a gweithio ar benwythnosau.

Rhyw	Cyfradd Ganolrifol yr Awr
Gwryw	£20.28
Benyw	£18.94
Gwahaniaeth	£1.35
Bwlch Cyflog %	6.64%

Fel cyfartaledd canolrifol, roedd dynion yn derbyn £1.35/awr yn fwy na menywod, bwlch cyflog o 6.64% ar ganolrif (ffigur 2024 oedd 5.46%).

Yn ôl grŵp staff



Mae gan ddynion gyfradd gyfartalog fesul awr uwch ym mhob grŵp staff:

- Gwasanaethau Proffesiynol Gwyddonol a Thechnegol Ychwanegol
- Gweinyddol a Chlerigol
- Gweithwyr Proffesiynol Iechyd Cyngfreiriol
- Ystadau ac Ategol
- Gwyddonwyr Gofal Iechyd (er mai dim ond 1c yr awr yw'r bwlch yma)
- Meddygol a Deintyddol
- Nyrsio a Bydwreigiaeth
- Gwasanaethau Clinigol Ychwanegol

Gweinyddiaeth a Chlerigol sydd â'r bwlch cyflog canrannol uchaf rhwng y rhywiau sef 21.69% (£4.74 yr awr), ac yna Gweithwyr Proffesiynol Gofal Iechyd Cyngfreiriol gyda bwlch cyflog o 9.98% (£2.70 yr awr). Dylid nodi bod y bwlch cyflog ar gyfer Gweithwyr Proffesiynol Gofal Iechyd Cyngfreiriol wedi gostwng yn sylweddol ers y llynedd pan oedd yn 16.26% (£4.48 yr awr).

Roedd cyfradd gyfartalog fesul awr dynion ar gyfer Meddygol a Deintyddol £1.54 yn uwch na menywod (ffigur 2024 oedd £2.30). Mae hwn yn fwlch cyflog cyfartalog fesul awr o 3.04%, sy'n is na'r flwyddyn flaenorol (roedd y ffigur yn 5.02%).

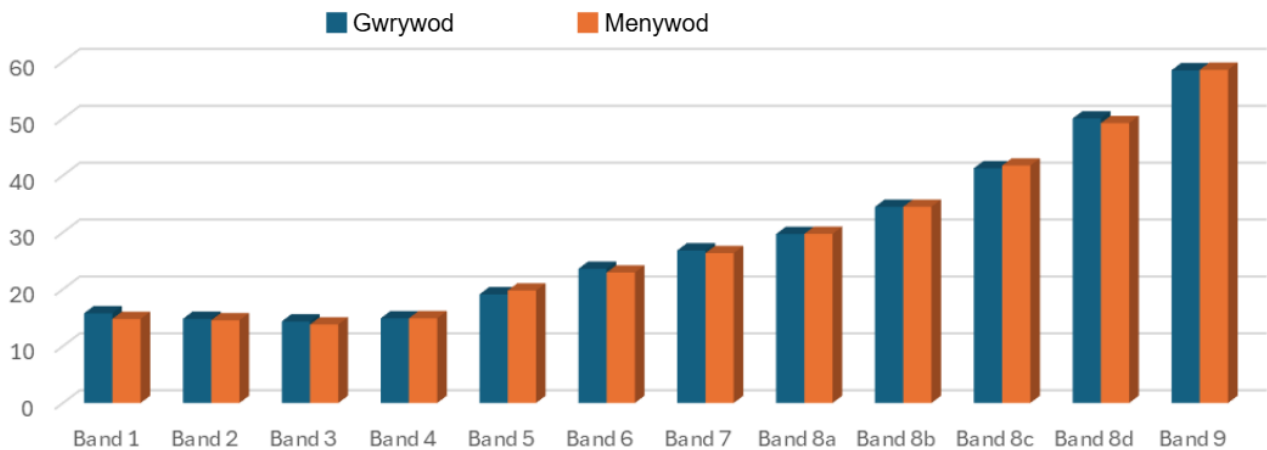
Yn ôl band cyflog

Dyma'r ail flwyddyn i ni ddarparu data bwlich cyflog rhwng y rhywiau yn ôl bandiau cyflog yr Agenda ar gyfer Newid (AfC), gan ddangos bod:

Mae gan ddynion gyfradd fesul awr uwch na menywod ar gyfer bandiau cyflog 1-3, 6-7 a band 8d yr Agenda ar gyfer Newid, lle mae'r gwahaniaeth mwyaf ym band 1 ar 6.31%, band 3 ar 3.86% a band 6 ar 2.78%.

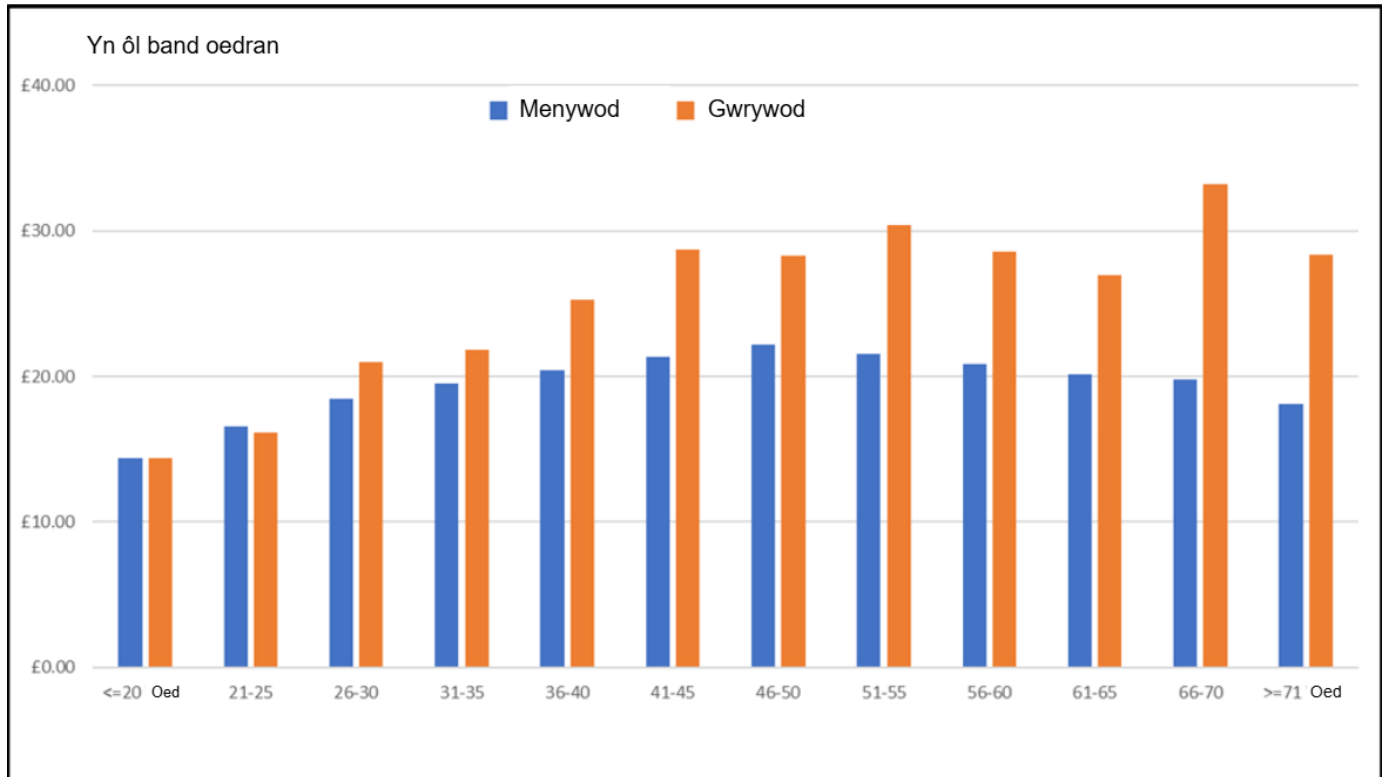
Mae gan fenywod gyfradd fesul awr gyfartalog uwch na dynion ar gyfer bandiau 4-5, 8a – 8c a band 9, lle mae'r gwahaniaeth mwyaf ym band 5 gyda bwlich cyflog negyddol o -3.50% a band 8c ar -1.15%.

Cyfradd Fesul Awr yn ôl Band Cytundeb y Gwasanaeth (AfC)



Pay Band	Gwrywod	Menywod	Gwahaniaeth	Bwlich
Band 1	£15.78	£14.78	£1.00	6.31%
Band 2	£14.80	£14.55	£0.25	1.68%
Band 3	£14.35	£13.80	£0.55	3.86%
Band 4	£14.88	£14.90	-£0.02	-0.12%
Band 5	£19.11	£19.78	-£0.67	-3.50%
Band 6	£23.60	£22.94	£0.66	2.78%
Band 7	£26.82	£26.36	£0.46	1.72%
Band 8a	£29.71	£29.73	-£0.03	-0.08%
Band 8b	£34.49	£34.50	-£0.01	-0.03%
Band 8c	£41.27	£41.74	-£0.47	-1.15%
Band 8d	£50.02	£49.20	£0.82	1.65%
Band 9	£58.50	£58.58	-£0.08	-0.13%

Yn ôl Oedran



Mae gan fenywod rhwng 21 a 25 oed gyfradd gyfartalog uwch fesul awr na dynion o'r un oedran. Mewn bandiau oedran eraill, mae gan ddynion gyfradd gyfartalog uwch fesul awr na menywod o'r un oedran.

Mae bwlch cyflog o 36.07% (£10.24 yr awr) i'r rhai 71 oed a hŷn, a bwlch cyflog o 40.43% (£13.42 yr awr) i'r rhai 66 - 70 oed.

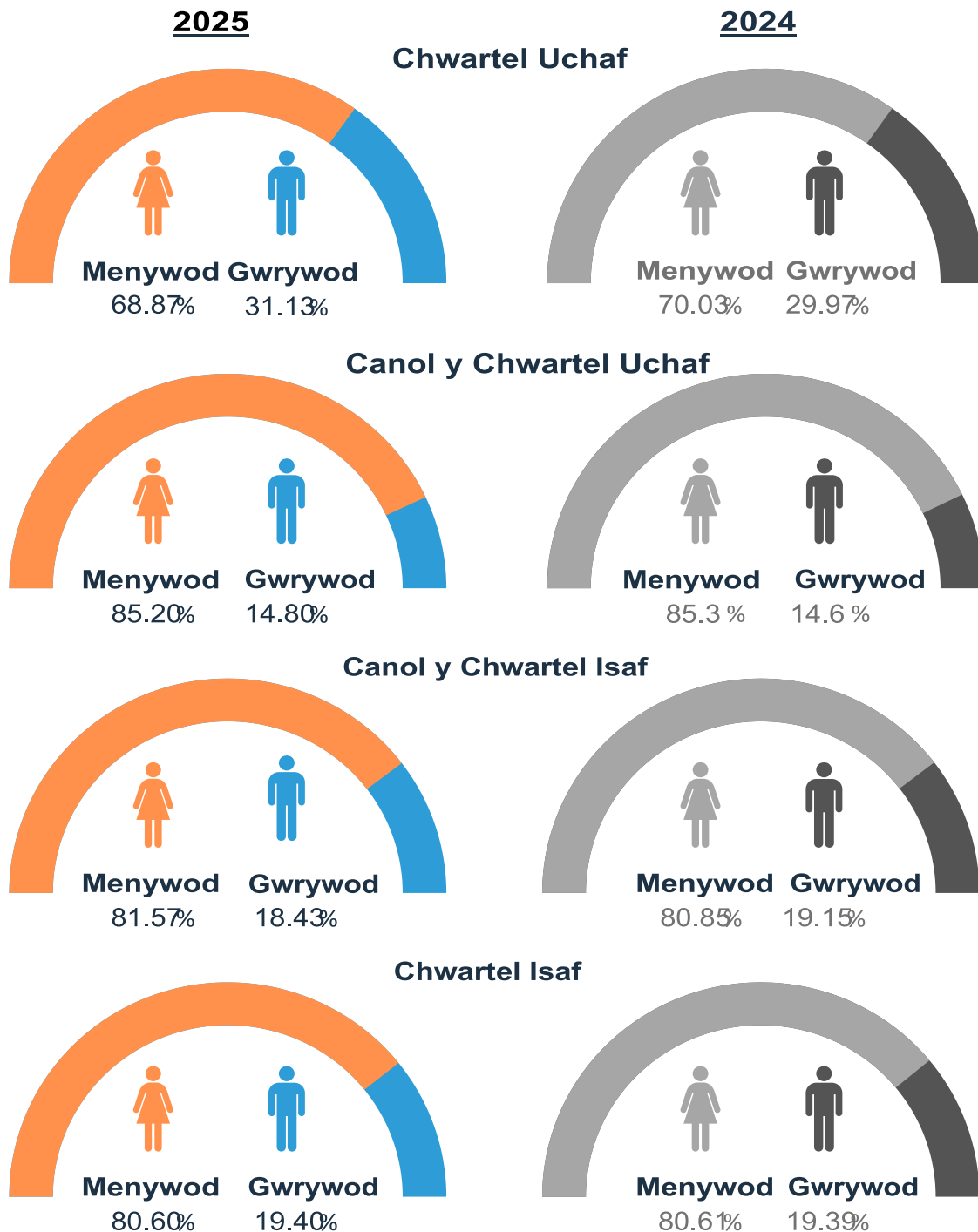
Chwarteli Cyflog

Cyfrifir chwarteli drwy restru cyflog pob cydweithiwr o'r isaf i'r uchaf, a'u rhannu'n bedwar grŵp, gan ddangos canran y gwrywod a'r menywod ym mhob grŵp.

Chwartel	Ystod Cyfradd Fesul Awr (o)	Ystod Cyfradd Fesul Awr (i)
Uchaf	£24.06	and over
Canol Uchaf	£18.94	£24.06
Canol isaf	£14.57	£18.94
Isaf	up to	£14.57

Rhaniad Chwarteli Cyflog

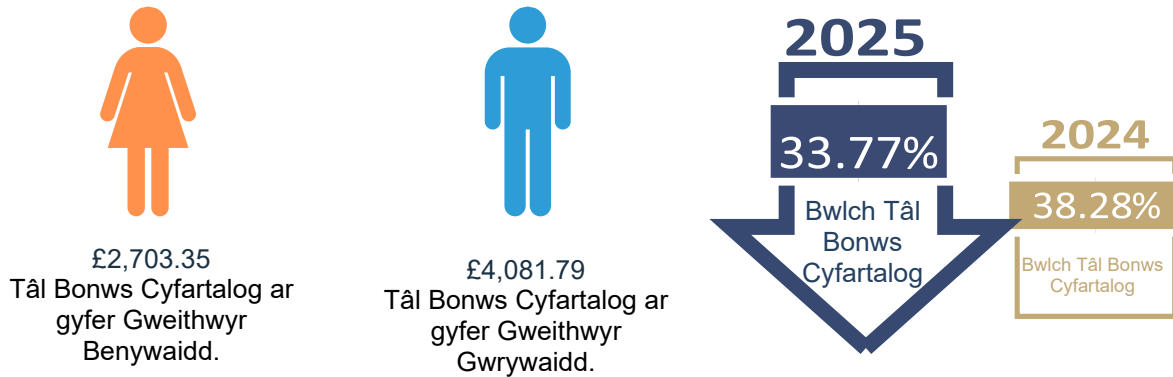
Mae'r infograffeg isod yn dangos cyfran y gwrywod a'r menywod wedi'u rhannu'n bedwar chwartel band cyflog.



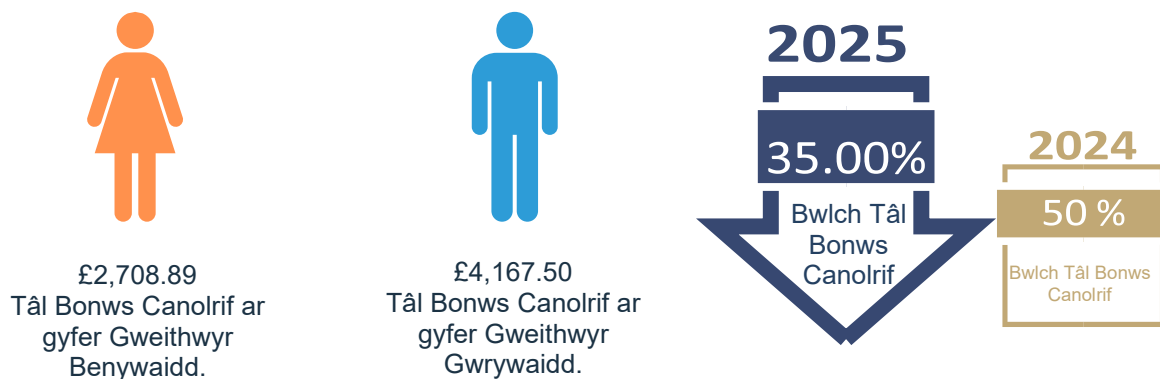
Roedd menywod wedi'u gorgynrychioli yn y tri chwartel cyntaf (81%, 82% ac 85%), ac wedi'u tangynrychioli yn y chwartel uchaf (69%), o'i gymharu â chyfran y menywod yn y gweithlu (79%).

Taliadau Bonws

Mae ymgynghorwyr yn derbyn taliadau o'r enw 'Gwobrau Rhagoriaeth Glinigol'. Er eu bod yn cael eu dosbarthu'n gontractiol fel bonws.

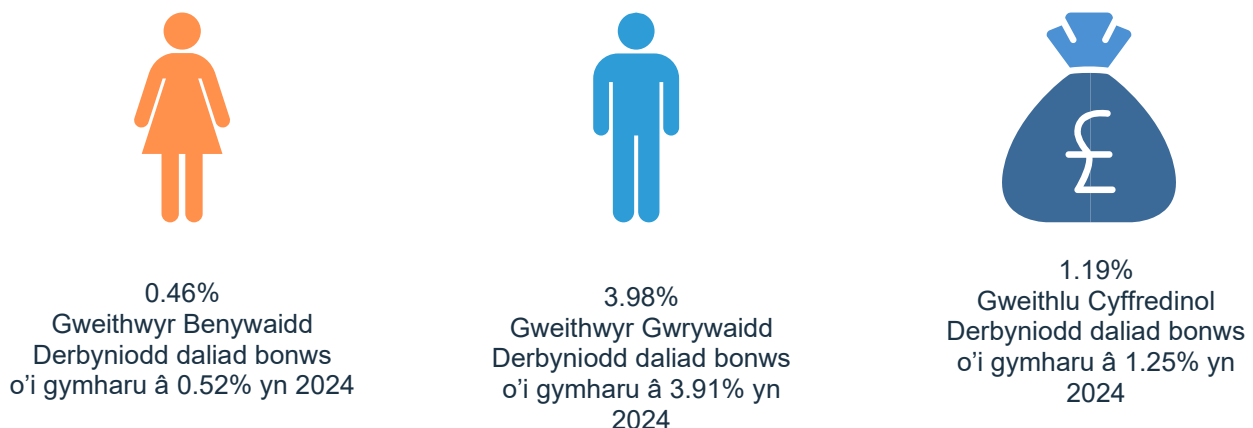


Roedd tâl bonws cyfartalog dynion £1,378.44 yn uwch na menywod (yn 2024 roedd £2,786.84). Mae hyn yn cyfateb i fwch tâl bonws cyfartalog o 33.77%, sy'n llai na'r flwyddyn flaenorol.



Roedd tâl bonws canolrif dynion £1,458.61 yn uwch na menywod (yn 2024 roedd £3,334.08). Mae hyn yn cyfateb i fwch tâl bonws canolrif o 35.00%, sy'n is na'r flwyddyn flaenorol.

Staff yn Derbyn Bonws



Camau gweithredu i gefnogi Gweithle Cynhwysol

Rydym yn parhau i wneud ymdrechion i fynd i'r afael ag unrhyw fylchau cyflog o fewn ein gweithlu. Mae bylchau cyflog yn dal i fodoli yn y Bwrdd Iechyd, ac mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau wedi cynyddu ychydig ers y llynedd.

Mae ein Cynllun a'n Hamcanion Cydraddoldeb Strategol 2024 - 2028 ar gyfer y Bwrdd Iechyd yn nodi: *“byddwn yn cydweithio i gyflawni ein hamcanion a chreu amgylchedd tecach, mwy cyfartal a chynhwysol i bawb. O fewn thema bod yn gyflogwr o ddewis a'r amcan cysylltiedig, rydym yn datblygu ein dealltwriaeth o'r materion sy'n effeithio ar fylchau cyflog, yn benodol rhywedd, anabledd ac ethnigrwydd, ac yn parhau i ddadansoddi ac adrodd ar ddata bylchau cyflog a byddwn yn defnyddio hyn i gymryd camau i fynd i'r afael â materion a nodwyd.”*

Mae Tasglu Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant wedi'i sefydlu i gyflymu ein gwaith i ddileu gwahaniaethu a meithrin amgylchedd cynhwysol a chyfartal o fewn ein sefydliad. Gyda chefnogaeth tîm Gwella Ansawdd y Bwrdd Iechyd, bydd y Tasglu yn mabwysiadu dull gwella ansawdd, er mwyn cyflawni newid ar draws y system.

Yn ogystal, rydym wedi ymrwymo i gymryd y camau canlynol:

Dadansoddi data:

- Yn ogystal â dadansoddiad o daliadau bonws a dderbynnir gan staff, byddwn yn cynnwys taliadau goramser ac oriau anghymdeithasol (ar gyfer gweithio gyda'r nos ac ar benwythnosau).

Recriwtio:

- Annog y rhai sydd angen addasiadau rhesymol i ddod ymlaen yn ystod ymgyrchoedd recriwtio.
- Bydd gwirfoddolwyr a'r rhai sydd ar brofiad gwaith sydd angen addasiadau rhesymol hefyd yn cael eu hannog i ddod ymlaen.
- Parhau â'r rhaglen Llwybr 4, sef rhaglen profiad gwaith i unigolion ag anghenion dysgu ychwanegol i gael mynediad at gyfleoedd profiad gwaith sy'n addas i'w hanghenion.
- Cefnogi Rheolwyr Penodi yn weithredol i sicrhau ymwybyddiaeth ynghylch addasiadau rhesymol gan ddarparu cefnogaeth un i un os oes angen.
- Nodi sut y gallwn annog pobl i wneud cais am rolau a chyfleoedd datblygu mewn sectorau lle mae bylchau cyflog mwy.
- Adolygu a monitro polisïau a phrosesau yn barhaus i sicrhau nad oes rhagfarn yng nghyflogau cychwynnol gweithwyr newydd.
- Gweithredu ac annog arferion recriwtio sy'n cynnwys sicrhau paneli cymysg o ran rhywedd ar gyfer dethol
- Cael paneli cymysg o ran rhywedd at ddibenion cyflog.
- Adolygu llwybrau recriwtio yn barhaus i sicrhau hygyrchedd i bawb.
- Archwilio/arsylwi prosesau recriwtio/dethol i sicrhau prosesau teg a charedig

Profiad y gweithiwr:

- Datblygu ein tystiolaeth tuag at gyflawni 'Arweinydd Hyderus o ran Anabledd - Lefel 3' lle bydd y Bwrdd Iechyd yn hyrwyddo ac yn dangos i bobl anabl yn weithredol ein bod yn arwain y ffordd o ran cael busnesau i ddod yn weithle mwy cynhwysol.
- Parhau i atgyfnerthu gwerthoedd ein bwrdd iechyd trwy uwch arweinwyr a rheolwyr, i ddatblygu amgylchedd gwaith sy'n meithrin amrywiaeth ac nad yw'n goddef rhagfarn tuag at bobl â nodwedd warchoddedig, hyd yn oed os yw'n anymwybodol.
- Hyfforddiant Deallusrwydd Diwylliannol
- Mae canlyniadau arolwg staff y GIG wedi arwain at Gynllun Diwylliant strwythuredig a nodi tair thema gorfforaethol ar gyfer ffocws wedi'i dargedu yn 2025:
 - Meithrin amgylcheddau gwaith iach – mynd i'r afael â phrofiadau negyddol
 - Diogelwch cleifion
 - Morâl
- Parhau â llwyddiant rhaglenni i godi ymwybyddiaeth o anghenion unigol gan gynnwys anableddau dysgu, anabledd, dyslecsia, ASD, ADD/ADHD. Er enghraifft, caniatu Awtistiaeth Cymru i'r Bwrdd Iechyd gyflwyno ei sesiwn hyfforddi ar-lein 'Cyflwyniad i Awtistiaeth' trwy system cofnodion staff electronig y Bwrdd Iechyd ac mae hyn bellach yn orfodol i bob aelod o staff. Ym mis Mawrth 2025, roedd 85% o staff y Bwrdd Iechyd wedi cwblhau'r modiwl 'Cyflwyniad i Awtistiaeth' ar ESR; y cydymffurfiaeth uchaf o'r holl Fyrddau Iechyd ledled Cymru.
- Mae cyflwyno rhaglen o sesiynau dysgu byr yn parhau ar amrywiaeth eang o bynciau e.e. ymwybyddiaeth o golled synhwyrdd, ymwybyddiaeth gofalwyr ac ati sy'n agored i holl staff y Bwrdd Iechyd.
- Cefnogi hinsawdd o ddatgelu, lle mae gweithwyr yn teimlo'n gyfforddus i ddatgelu eu gwybodaeth am gydraddoldeb (e.e. anabledd nad yw'n cael ei adrodd gan dros 11% o weithwyr) a gofyn am unrhyw gefnogaeth sefydliadol ychwanegol y gallent fod ei hangen.
- Parhau i gynyddu hyrwyddo a chydnyddiaeth rhwydweithiau staff y Bwrdd Iechyd, gan gynnwys ein rhwydweithiau ar gyfer staff Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig, y rhai ag anabledd, cyflwr hirdymor neu sy'n niwroamrywiol a'n caffis Menopos a 50+.
- Parhau i archwilio a deall y rhesymau pam mae ein gweithwyr amrywiol o ran ethnigrwydd yn ystyried gadael y sefydliad trwy ddefnyddio'r broses gyfweiliad ymadael.
- Mabwysiadu'r argymhellion a amlinellir yng Nghynllun Gweithredu Gwrth-hiliol Cymru Llywodraeth Cymru ac o ganlyniad i adroddiadau blynyddol Safon Cydraddoldeb Hiliol y Gweithlu a'u halinio â'n cynllun datblygu diwylliannol.]

Datblygiad gyrfa:

- Parhau i weithio gyda sefydliadau a phartneriaid eraill y GIG i ddysgu o arfer gorau ac archwilio cyfleoedd i ddatblygu gweithgareddau ar y cyd e.e. prentisiaethau, profiad gwaith a rhaglenni gwirfoddoli.
- Gweithio ar y cyd â Rhwydwaith Staff Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig i wella ein dealltwriaeth o brofiadau staff lleiafrifoedd ethnig a'r camau y gellid eu cymryd i'w cefnogi i wella a datblygu eu gyrfaedd.
- Archwilio sut y gallwn gefnogi gweithwyr benywaidd yn well ac annog y genhedlaeth nesaf o arweinwyr benywaidd.
- Parhau i feithrin diwylliant o ddatblygiad proffesiynol parhaus (DPP), gyda llwybrau clir i gefnogi dilyniant gyrfa i bob aelod o staff. Mae fframweithiau dilyniant ar gyfer Bandiau 2–4 yr Agenda ar gyfer Newid yn cael eu datblygu ar hyn o bryd, gyda'r nod o fynd i'r afael â rhwystrau i DPP a'u goresgyn, a hyrwyddo ymgysylltiad a gwella cyfleoedd dilyniant.