



GIG
CYMRU
NHS
WALES

Bwrdd Iechyd Prifysgol
Aneurin Bevan
University Health Board



2
0
2
2

ADRODDIAD BLYNYDDOL AR SAIL HIL

Data fel mae'n sefyll ar yr 31ain
Mawrth 2022



Cynnwys

1.	RHAGARWEINIAD.....	3
2.	YR HYN A GYNHWYSIR YN YR ADRODDIAD HWN	4
3.	DATA BWLCH CYFLOG RHWNG HILIAU	5
3.1	Cyfraddau Cymedrig a Chanolrifol.....	5
3.2	Data Chwarteli.....	6
4.	BWLCH CYFLOG RHWNG HILIAU YN ÔL BAND CYFLOG.....	8
5.	CAU'R BWLCH CYFLOG RHWNG HILIAU	10
6.	CAMAU NESAF	10
7.	CASGLIAD	11

1. RHAGARWEINIAD

Mae gan sefydliadau sy'n cyflogi mwy na 250 o bobl ddyletswydd gyfreithiol, a amlinellir yn Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Gwybodaeth Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau) 2017, i gyhoeddi ac adrodd ar wybodaeth benodol am eu bwllch cyflog rhwng y rhywiau ar eu gwefan yn ogystal ag ar wefan y Llywodraeth. Mae'r adroddiad hwn, gan ddilyn methodoleg debyg, yn disgrifio Bwlch Cyflog rhwng Hiliau y Bwrdd Iechyd. Mae hyn y tu hwnt i'n dyletswydd statudol ar hyn o bryd, ond yn y dyfodol agos bydd gofyn i'r Bwrdd Iechyd nodi'r wybodaeth.

Gwnaeth Bwrdd Iechyd Prifysgol Aneurin Bevan ymrwymiad yn sgil Cynllun Gweithredu Gwrth-hiliol Llywodraeth Cymru, a gyhoeddwyd ym mis Gorffennaf 2022, i ddarparu adroddiad i ddisgrifio'r bwllch cyflog posibl y mae staff Du, Asiaidd a staff o Leiafrifoedd Ethnig yn ei wynebu. Mae'r adroddiad hwn yn darparu asesiad sylfaenol cychwynnol, yn nodi unrhyw fylchau cyflog a bydd yn ein galluogi i ddatblygu cynllun gweithredu a fydd yn mynd i'r afael ag unrhyw fylchau cyflog o ran ethnigrwydd yn ystod y blynyddoedd nesaf. Mae'n rhoi cipolwg o'r data ar Fawrth 2022 a bydd yn cael ei gyhoeddi ym mis Mawrth 2023. Mae parhau i gyhoeddi'r adroddiad hwn yn arf pwysig sy'n ein helpu i gyflawni ein huchelgais i wreiddio diwylliant amrywiol a chynhwysol yn llawn o fewn y Bwrdd Iechyd.

Mae'n bwysig cydnabod a deall fod gwahaniaeth rhwng Bwlch Cyflog rhwng Hiliau a Chyflog Cyfartal. Mae Cyflog Cyfartal yn golygu y dylai'r holl staff sy'n mynd i'r afael â 'gwaith cyfartal' neu debyg, y nodir ei fod "o werth cyfartal" mewn astudiaeth gwerthuso swyddi, gael cyflog cyfartal. Mae hi'n anghyfreithlon rhoi tâl anghyfartal i bobl ar sail eu rhywedd, hil neu ethnigrwydd. Mae proses Gwerthuso Swyddi Agenda ar gyfer Newid y GIG yn gwerthuso swyddi yn hytrach na deiliaid swyddi. Mae'r broses gwerthuso swyddi hon yn ystyried y swydd heb gyfeirio at unrhyw nodweddion gwarchoddedig, er mwyn sicrhau cyflog cyfartal.

Mae adrodd ar y bwllch cyflog yn edrych ar y gwahaniaeth rhwng enillion ac mae'n arf gwerthfawr i'r Bwrdd Iechyd o ran cydymffurfio ac asesu lefelau cydraddoldeb yn y gweithle. Ar hyn o bryd, nid oes gan y Bwrdd Iechyd ddyletswydd gyfreithiol i adrodd ar fylchau cyflog rhwng hiliau yn benodol ond mae'n cydnabod y gallai profiadau rhai o'n staff o leiafrifoedd ethnig, o ran cyflog a datblygiad personol, fod wedi'u heffeithio gan ragfarn anymwybodol o ran recriwtio a datblygiad cyflog. Yn unol â hynny, mae angen data sylfaenol ar y Bwrdd Iechyd, fel sydd wedi'i gosod yn yr adroddiad hwn, i ddangos cynnydd yn y dyfodol.

2. YR HYN A GYNHWYSIR YN YR ADRODDIAD HWN

Mae'r adroddiad hwn yn cyflwyno'r wybodaeth ganlynol ar sail cyflog arferol sy'n cynnwys cyflog sylfaenol a chyflog am weithio sifftiau a lwfansau. Roedd y data staff yn deillio o Gofnodion Staff Electronig (ESR). Mae'r Bwrdd Iechyd yn cydnabod fod cyfyngiadau'n bodoli o ran y data ar ethnigrwydd gan nad yw data ar ethnigrwydd, am ba bynnag reswm, yn cael ei gwblhau'n gywir o bosib, mewn holiaduron cyflogaeth, ac felly efallai nad yw'r data'n adlewyrchu gwir amrywiaeth ein staff.

At ddibenion yr Archwiliad Tâl Hiliau cyntaf hwn, bydd y data'n cael ei rannu rhwng y staff hynny sydd wedi nodi yn y Cofnod Staff Electronig eu bod yn Wyn Prydeinig a'r rhai sy'n nodi eu bod yn dod o gymuned lleiafrifoedd ethnig. Byddai hyn yn cynnwys y staff hynny sy'n ystyried eu bod yn hil gymysg, yn wyn Ewropeaidd, fel Pwylaidd a staff sy'n ystyried eu hunain yn Roma, Sipsiwn neu Deithwyr. At hyn, mae'n bosib fod staff Iddewig yn cael eu cynnwys yng nghasgliad data Gwyn y DU. Mae'r Bwrdd Iechyd yn cydnabod bod hwn yn faes sydd angen ei drafod ymhellach er mwyn sicrhau bod profiadau staff Iddewig yn cael eu cynnwys yn y dadansoddiad o gyflog hiliau gan y gallent hwythau hefyd wynebu rhagfarn a gwahaniaethu.

Y Bwlch Cyflog Cymedrig rhwng Hiliau ar gyfer cyflog fesul awr - Y gyfradd gymedrig fesul awr yw'r cyflog cyfartalog fesul awr ar draws yr holl sefydliad; felly, mae'r bwlch cyflog cymedrig rhwng hiliau yn ffordd o fesur y gwahaniaeth rhwng cyflog cymedrig ein Staff gwyn Prydeinig fesul awr a chyflog cymedrig lleiafrifoedd ethnig fesul awr.

Y Bwlch cyflog Canolrif Rhwng Hiliau ar gyfer cyflog fesul awr - Caiff y gyfradd ganolrifol fesul awr ei chyfrifo trwy drefnu cyfraddau cyflog fesul awr gweithwyr o bob ethnigrwydd o'r uchaf hyd at yr isaf a dod o hyd i'r pwynt sydd yng nghanol pob amrediad.

Y gyfran o staff gwyn Prydeinig a Lleiafrifoedd Ethnig ym mhob chwarterel cyflog - Caiff chwartereli cyflog eu cyfrifo trwy restru'r holl weithwyr, o'r rhai uchaf eu cyflog hyd at y rhai isaf eu cyflog, a thrwy rannu'r rhestr honno'n bedair rhan wahanol (neu'n bedwar 'chwarterel'), a gweld sawl canran o staff gwyn Prydeinig a staff o leiafrifoedd ethnig sydd ym mhob un o'r chwartereli.




Nid yw'r adroddiad hwn yn ystyried a oes gwahaniaethau i'w cael yng nghyflogau staff gwyn Prydeinig a staff o leiafrifoedd ethnig sydd mewn swyddi cyfwerth, nac yn edrych ar faint y rôl. Golyga hyn y bydd gwahaniaethau yng nghyfansoddiad y hil ar draws grwpiau a graddfeydd swyddi yn effeithio ar y canlyniadau yn ogystal â rhai ffactorau eraill.

3. DATA BWLCH CYFLOG RHWNG HILIAU

Ar 31 Mawrth 2022, roedd y Bwrdd Iechyd yn cyflogi 14,459 aelod o staff, sy'n cyfateb i 12,275.38 FTE. Yn ôl data ESR cyfredol, y dadansoddiad o'r staff hynny yn ôl Ethnigrwydd yw:

Ethnigrwydd	FTE	POBL	FTE	POBL
Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig	951.53	1,043	7.75%	7.21%
Heb ei Nodi	1,611.95	2,061	13.13%	14.25%
Gwyn	9,711.90	11,355	79.12%	78.53%
Cyfanswm terfynol	12,275.38	14,459		

Felly, nododd 11,355 o staff eu bod yn Wyr, 1,043 o Gefndir Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig a 2,061 yn anhysbys/mae'n well ganddynt beidio ag ateb.

	78.53% (11,355)		7.21% (1,043)		14.25% (2,061)
Staff gwyn		Staff Lleiafrifoedd Ethnig		Anhysbys/Gwell ganddynt beidio ag ateb	

3.1 Cyfraddau Cymedrig a Chanolrifol

	Cyfradd Cymedrig Fesul Awr	Cyfradd Ganolrif Fesul Awr
Gwyn	£19.98	£38.90
Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig	£39.96	£25.61
Gwahaniaeth	-£19.98	£13.29
% Y Bwlch Cyflog	-100%	34.16%

Bwlch Cyflog Cymedrig rhwng Hiliau = -100%, Bwlch Cyflog Canolrifol rhwng Hiliau 34.16%




Mae'r bwlch cyflog cymedrig fesul awr (-100%) yn cynnwys cyflog staff yr Agenda ar gyfer Newid a staff nad ydynt yn rhan o'r Agenda ar gyfer Newid. Mae'r rhain yn cynnwys staff meddygol a deintyddol a rheolwyr gweithredol ac uwch reolwyr sydd ar raddfa gyflog benodol. Mae'r adroddiad hwn yn disgrifio'r dadansoddiad fesul gradd gan amlygu lledaeniad anghymesur rhwng bandiau 2-5 yn ogystal â rolau meddygol a deintyddol.

3.2 Data Chwarteli

Mae data chwarteli yn rhestru ein gweithwyr o'r rhai uchaf eu cyflog hyd at y rhai isaf eu cyflog. Yna, caiff y rhestr hon ei rhannu'n bedair rhan gyfartal (chwarteli) a gellir gweld sawl canran o ddyinion a menywod sydd ym mhob un.




Chwartel	Gwyn	Lleiafrif Ethnig	Gwyn %	Lleiafrif Ethnig %
1	7,979	719	79.14%	7.13%
2	161	3,019	82.76%	4.41%
3	68	11	61.26%	9.91%
4	289	152	46.76%	24.60%

Chwartel 1: Chwartel isaf (gweithwyr isaf eu cyflog)

	79.14% (7,979)		7.13% (719)		13.73% (1,384)
Staff gwyn		Staff Lleiafrifoedd Ethnig		Anhysbys/Gwell ganddynt beidio ag ateb	




Mae 69.68% o staff yn y chwartel isaf, mae 30.74% o'r chwartel isaf yn Wasanaethau Clinigol Ychwanegol a 24.79% yn grwpiau staff Gweinyddol a Chlerigol.

Chwartel 2: Chwartel canol isaf

	82.76% (3,019)		4.41% (161)		12.83% (468)
Staff gwyn		Staff Lleiafrifoedd Ethnig		Anhysbys/Gwell ganddynt beidio ag ateb	




Mae 25.22% o staff yn y chwartel canol isaf. Mae 48.52% o'r chwartel canol isaf yn grwpiau staff Nyrsio a Bydwreigiaeth.

Chwartel 3: Chwartel canol uchaf

	61.26% (68)		9.91% (11)		28.83% (32)
Staff gwyn		Staff Lleiafrifoedd Ethnig		Anhysbys/Gwell ganddynt beidio ag ateb	

Mae 0.79% o staff yn y chwartel canol uchaf.
Mae 48.65% o'r chwartel canol uchaf yn grwpiau staff Meddygol a Deintyddol

Chwartel 4: Chwartel uchaf (gweithwyr uchaf eu cyflog)




	46.76% (289)		24.60% (152)		28.64% (177)
Staff gwyn		Staff Lleiafrifoedd Ethnig		Anhysbys/Gwell ganddynt beidio ag ateb	

Mae 4.29% o staff yn y chwartel uchaf.
Mae 92.04% o'r chwartel uchaf yn weithwyr Meddygol a Deintyddol -
Ymgynghorwyr yn bennaf




Mae'r amrywiannau mwyaf i'w gweld yn y chwartel canol uchaf a'r chwartel uchaf.

Roedd 94.96% (13,730) mewn rolau o fewn y chwartelau isaf a chanol isaf a 5.04% (729) yn y chwartelau cyflog uwch a chanol uwch.

Chwartelau Cyflog Isaf a Chanol Isaf

	80.10% (10,998)		6.41% (880)		13.49% (1,852)
Staff gwyn		Staff Lleiafrifoedd Ethnig		Anhysbys/Gwell ganddynt beidio ag ateb	

Chwartelau Cyflog Canol Uchaf ac Uchaf

	48.97% (357)		22.36% (163)		28.67% (209)
Staff gwyn		Staff Lleiafrifoedd Ethnig		Anhysbys/Gwell ganddynt beidio ag ateb	

4. BWLCH CYFLOG RHWNG HILIAU YN ÔL BAND CYFLOG

Mae'r tabl isod yn dangos y gymarebau ar draws y bandiau cyflog.

Graddfa Tâl	Gwyn %	Lleiafrif Ethnig %	Anhysbys %
Band 1	0.08%	0.00%	0.02%
Band 2	17.03%	1.00%	4.20%
Band 3	10.69%	0.41%	1.31%
Band 4	7.48%	0.34%	0.64%
Band 5	13.28%	2.56%	2.93%
Band 6	13.81%	0.99%	1.59
Band 7	8.44%	0.28%	1.00%
Band 8 - Ystod A	2.61%	0.07%	0.19%
Band 8 - Ystod B	1.27%	0.03%	0.08%
Band 8 - Ystod C	0.75%	0.03%	0.08%
Band 8 - Ystod D	0.29%	0.00%	0.05%
Band 9	0.12%	0.00%	0.04%
Arall*	2.70%	1.49%	2.12%

**Mae eraill yn cynnwys rolau meddygol a deintyddol a rheolwyr uchel iawn sy'n swyddi cyflog uwch.*




Dadansoddiad o'r bandiau ym mhob chwarterl

Chwarterl 1	Bandiau Agenda ar gyfer Newid 2-5
Chwarterl 2	Bandiau Agenda ar gyfer Newid 6 - 8c
Chwarterl 3	Bandiau Agenda ar gyfer Newid 8d - 9 yn ogystal â rhai Meddygol a Deintyddol
Chwarterl 4	Rheolwyr Meddygol, Rheolwyr Deintyddol a Rheolwyr Gweithredol yn ogystal ag Uwch Reolwyr




Effaith data cyfun

Mae'r data canlynol yn gwahanu data'r Agenda ar gyfer Newid a'r data nad yw'n ymwneud â'r Agenda ar gyfer Newid (hy Gweithwyr Meddygol a Deintyddol neu raddfeydd cyflog eraill).

Staff Agenda ar gyfer Newid

	80.94% (10964)		6.11% (828)		12.95% (1754)
Staff gwyn		Staff Lleiafrifoedd Ethnig		Anhysbys/Gwell ganddynt beidio ag ateb	

Staff nad ydynt yn rhan o'r Agenda ar gyfer Newid

	42.78% (390)		23.52% (215)		33.70% (308)
Staff gwyn		Staff Lleiafrifoedd Ethnig		Anhysbys/Gwell ganddynt beidio ag ateb	

5. CAU'R BWLCH CYFLOG RHWNG HILIAU

Dyma'r flwyddyn gyntaf i'r Bwrdd Iechyd gyhoeddi adroddiad Archwilio ar Gyflog Hiliau. Mae'r adroddiad hwn yn gosod y llinell sylfaen ac felly'n galluogi'r Bwrdd Iechyd i ddechrau mesur effaith ei Amcanion Cydraddoldeb strategol ac yn benodol ei ymateb i Gynllun Gweithredu Gwrth-hiliaeth Llywodraeth Cymru.

Un o nodau allweddol y Cynllun Gweithredu Gwrth-hiliol yw'r ffocws ar ddata, a'r angen i wella'r broses o gasglu a dadansoddi data. O ran nodi bylchau cyflog rhwng ein staff gwyn a lleiafrifoedd ethnig, mae'n rhoi cyfle i ddod a hanes rhagfarn anymwybodol a gwahaniaethu y gallai ein staff o leiafrifoedd ethnig fod wedi'i wynebu i ben, gwerthfawrogi eu sgiliau a'u cyfraniadau a chefnogi amrywiaeth ar draws holl raddfeydd cyflog y Bwrdd Iechyd, nid yn unig ar lefel mynediad ac rolau uwch ymgynghorwyr.¹

Mae'r Bwrdd Iechyd yn cydnabod bod yna ffactorau y tu allan i'n rheolaeth neu ddylanwad sy'n effeithio ar gyflogau. Rydym wedi gwneud ymrwymiad cadarn yn ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol presennol, ac yn ein cynllun diwygiedig, sydd wedi'i ddylanwadu gan Gynllun Gweithredu Gwrth-hiliaeth Llywodraeth Cymru, i gymryd camau sy'n ein galluogi i ddeall ein bylchau cyflog, a mynd i'r afael â'r effaith o fewn cyfyngiadau'r systemau cyflog cenedlaethol ar gyfer y GIG.

6. CAMAU NESAF

Mae gan y Bwrdd Iechyd nifer o ddogfennau allweddol sy'n nodi pwysigrwydd recriwtio teg, lles staff a thegwch. Mae'r rhain yn cynnwys y Cynllun Pobl, ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol cyfredol 2020-2024 a'n hymateb i Gynllun Gweithredu Gwrth-hiliaeth Llywodraeth Cymru. Mae'r dogfennau strategol yma'n amlinellu cynlluniau ar gyfer mynd i'r afael â'n bylchau cyflog a'n gwahaniaethau cyflog.

Byddwn yn ystyried sut i wella a hyrwyddo:

- Parhau ac ehangu Cynllun Cymhwysedd Diwylliannol y Bwrdd Iechyd gyda Diverse Cymru i fwy o isadrannau.
- Sicrhau bod data yn y dyfodol yn cynnwys data am Iddewon, Pwyliaid, Roma a Sipsiwn lle bo'n hysbys.
- Rhwydwaith staff Grow our Voices@ABUHB, gan wahodd cynrychiolaeth o'r rhwydwaith ar baneli recriwtio amrywiaeth.
- Darparu hyfforddiant gwylwyr sy'n ddiwylliannol gymwys ac yn weithgar fel rhan o hyfforddiant recriwtio ar gyfer rheolwyr.

¹ [Gweithlu'r GIG - GOV.UK Ffeithiau a ffigurau ethnigrwydd \(ethnity-facts-figures.service.gov.uk\)](https://ethnity-facts-figures.service.gov.uk)

- Ystyried sut i gynyddu'r gweithwyr o leiafrifoedd ethnig sy'n cael eu recriwtio i feysydd sydd â than-gynrychiolaeth drwy gyflwyno cynlluniau ehangu mynediad.
- Ystyried data ar draws y bandiau cyflog a'r holl rolau gwahanol o fewn y sefydliad.
- Nodi'r meysydd hynny lle byddai'r cynnig o fentoriaeth o'r chwith yn cefnogi staff i gamu i mewn i rolau arwain lle mae diffyg cynrychiolaeth.
- Gweithio ystwyth/hybrid i barhau o fewn y Bwrdd Iechyd.
- Gweithio gyda phartneriaid allanol ar fentrau DWP.

7. CASGLIAD

Dyma ddechrau ymrwymiad brwd y Bwrdd Iechyd i ddeall recriwtio, datblygu a chadw staff mewn perthynas â phrofiadau ein staff o leiafrifoedd ethnig. Mae llawer o ffordd i fynd eto i feithrin ymddiriedaeth ymysg ein staff o ran cydnabod effaith rhagfarn anymwybodol, ac rydym yn barod i wneud y newidiadau hynny.

Mae Bwrdd Iechyd Prifysgol Aneurin Bevan yn parhau i fod yn ymrwymedig i hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Bydd dysgu drwy ein trafodaethau bwlch cyflog rhwng hiliau yn llywio'r gwaith a wneir yn unigol ac mewn perthynas â nodweddion gwarchoddedig eraill.