



GIG
CYMRU
NHS
WALES

Bwrdd Iechyd Prifysgol
Aneurin Bevan



BWLCH CYFLOG ETHNIGRWYDD ■ ■

Mae'r adroddiad canlynol yn rhoi crynodeb o'r casgliadau a dynnwyd o'r dadansoddiad o ystadegau mewn perthynas â'r bwlch cyflog ethnigrwydd ar 31 Mawrth 2024, ynghyd ag amlinelliad o'r nodau arfaethedig a'r camau cadarnhaol ar gyfer y dyfodol.



CYNNWYS

CYFLWYNIAD	4
CEFNDIR	5
CYFLOG CYFARTAL A'R BWLCH CYFLOG ETHNIGRWYDD	5
PROFFIL ETHNIGRWYDD	6
<i>Dadansoddiad o'r Gweithlu yn ôl Ethnigrwydd</i>	6
EIN DADANSODDIAD	6
<i>Lleoliad gweithwyr AAGN Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol a Gwyn ar draws bandiau cyflog chwarterl</i>	6
<i>Lleoliad gweithwyr an-AAGN Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol a Gwyn ar draws bandiau cyflog chwarterl</i>	8
<i>Cyfraddau Fesul Awr Cymedrig a Chanolrifol AAGN</i>	9
<i>Cyfraddau Fesul Awr Cymedrig a Chanolrifol an-AAGN</i>	9
CASGLIADAU A CHAMAU NESAF	10
CYSYLLTU Â NI	13

CYFLWYNIAD

Yn 2017, cyhoeddodd Llywodraeth y DU yr adroddiad cyntaf i archwilio'r rhwystrau y mae pobl o Leiafrifoedd Ethnig yn eu hwynebu mewn cyflogaeth, sef "Race in the Workplace". Tynnodd eu hadroddiad sylw at yr angen i allu, yn gyntaf, fesur yr anfantais y mae rhai grwpiau ethnig yn eu hwynebu i fynd i'r afael â'r rhwystrau i ennill cymaint â'u cydweithwyr gwyn.

Flwyddyn yn ddiweddarach yn 2018, arweiniodd yr Uned Anghyfartaledd Hiliol a'r Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu (CIPD) yr alwad am gyflwyno adroddiad bwlch cyflog ethnigrwydd yn "Ein Maniffesto ar gyfer Gwaith". Arweiniodd hyn at ymgynghoriad y Llywodraeth i gyflwyno adroddiadau bwlch cyflog ethnigrwydd gorfodol yn ystod 2018/2019. Cyhoeddodd y Pwyllgor Menywod a Chydraddoldeb adroddiad yn galw ar y Llywodraeth i weithredu adrodd gorfodol ar gyflog ethnigrwydd erbyn Ebrill 2023. Fodd bynnag, nid yw Llywodraeth y DU wedi gorfodi adrodd ar fwlch cyflog ethnigrwydd hyd yn hyn. Serch hynny, mae'r Bwrdd Iechyd wedi adrodd ar ei fwlch cyflog ethnigrwydd yn wirfoddol fel rhan o'i gynllun gweithredu gwrth-hiliol ers 2022.

Fel Bwrdd Iechyd, rydym wedi alinio ein fframwaith adrodd â'r bwlch cyflog rhywedd ond yn cydnabod cymhlethdod adrodd ar gyflog ethnigrwydd o gymharu ag adrodd ar gyflog rhywedd. Rydym wedi dewis ailadrodd y mesur a ddefnyddiwyd wrth adrodd ar y bwlch cyflog rhywedd gyda rhai addasiadau i gyfrif am y gwahanol setiau data. Mae'r adroddiad bwlch cyflog rhywedd yn cymharu dau grŵp gwahanol - gwrywaidd a benywaidd - tra y gall ethnigrwydd a gofnodir ar Electronic Staff Record (ESR) ddisgyn i un o bedwar categori eang: gwyn, Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol, gwag (heb gofnodi) ac amhenodol (wedi dewis peidio ag ateb).

Mae'r ffordd y cofnodir rhywedd ar ESR yn golygu na ellir cael cofnodion gwag neu amhenodol. Wrth gyfrifo'r gwahaniaethau cymedrig (cyfartalog) a chanolrifol, rydym wedi defnyddio cyfanswm nifer y staff mewn swydd ar gyfer y sefydliad a dewis canolbwyntio ar y rhai sydd wedi nodi eu hethnigrwydd i roi'r darlun mwyaf cywir o'r bwlch cyflog ethnigrwydd yn y Bwrdd Iechyd, gan y gallai pobl ag ethnigrwydd gwag neu heb ei ddatgan fod yn Ddu, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol neu Wyn. Mae'r cofnodion gwag ac amhenodol wedi'u cynnwys yng nghymedr y Bwrdd Iechyd.



Mae'r adroddiad bwllch cyflog ethnigrwydd yn dangos y gwahaniaeth yn y cyflog cyfartalog rhwng staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn ein gweithlu. Lle ceir canran gadarnhaol, mae hyn yn golygu bod cyflog staff gwyn yn uwch na chyflog gweithwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol; po uchaf y ganran, y mwyaf yw'r bwllch cyflog ethnigrwydd.

CEFNDIR

Gwnaeth cyhoeddi'r Papur Gwyn Agenda ar gyfer Newid yn 1999 nodi set gyson o fandiau cyflog a gwerthusiadau swydd sy'n torri ar draws grwpiau galwedigaethol gyda'r nod o gefnogi cyflog cyfartal am waith o werth cyfartal. Un o nodau pwysig yr Agenda ar gyfer Newid (AAGN) oedd sicrhau bod gan y GIG system gyflog a oedd yn mynd i'r afael â gwahaniaethau diangen.

Mae tua 94% o staff y Bwrdd Iechyd wedi'u cynnwys yn y telerau ac amodau AAGN. Pennir cyflog a thelerau ac amodau staff nad ydynt yn AAGN - uwch reolwyr yn bennaf, a staff meddygol a deintyddol - trwy gontractau a drafodir yn genedlaethol.

Mae'n bwysig cydnabod y gall coladu setiau data AAGN ac an-AAGN gael effaith ar ddata cyffredinol a chyfartaleddau. Mae ein data'n dweud wrthym fod gwahaniaeth yn y bwllch cyflog ethnigrwydd yn dibynnu ar eich rôl. Felly yn yr adroddiad hwn, rydym wedi dadansoddi'r data fel y gallwn weld y gwahaniaethau rhwng y rhai sydd ar gontractau AAGN, a'r rhai nad ydynt. Bydd hyn yn ein helpu i ganolbwyntio ein hymdrechion lle mae eu hangen fwyaf.



CYFLOG CYFARTAL A'R BWLLCH CYFLOG ETHNIGRWYDD

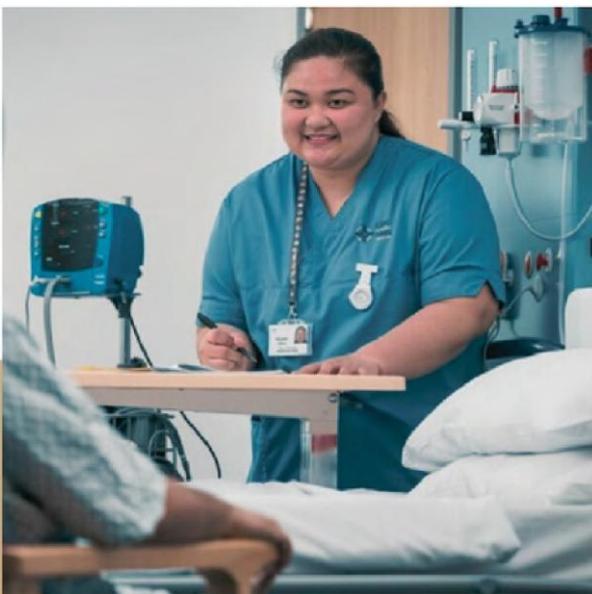
Mae'r bwllch cyflog ethnigrwydd yn wahanol i gyflog cyfartal. Mae gwahaniaethau cyflog ethnig yn ymwneud â mwy na phobl o gefndir gwyn a grwpiau ethnig eraill yn cael eu talu'n wahanol am yr un swydd. Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn ei

gwneud hi'n anghyfreithlon gwahaniaethu (yn uniongyrchol ac yn anuniongyrchol) yn erbyn gweithwyr (a phobl sy'n chwilio am waith) oherwydd eu hil. Felly, oni bai bod methiant i gydymffurfio â'r gyfraith bresennol, mae gwahaniaethau cyflog rhwng grwpiau ethnig yn debygol o fod oherwydd ffactorau eraill sy'n rhoi pobl o leiafrifoedd ethnig dan anfantais.

Mae'r adroddiad hwn yn alinio'r fethodoleg adrodd cyflog ethnigrwydd ag adrodd ar gyflogau rhywedd, ond mae'n cydnabod y gwahaniaethau. Mae'r holl gyfrifiadau'n ymwneud â'r cyfnod cyflog y mae 31 Mawrth 2024, sef y dyddiad dethol, yn disgyn oddi mewn iddo. Mae staff y Bwrdd Iechyd yn adrodd eu hethnigrwydd yn wirfoddol. Nid oedd yr ethnigrwydd yn hysbys ar gyfer 12.9% o aseiniadau staff AAGN a 29.3% o aseiniadau staff nad ydynt yn AAGN.

PROFFIL ETHNIGRWYDD

Dadansoddiad o'r Gweithlu yn ôl Ethnigrwydd



Ar 31 Mawrth 2024, roedd Bwrdd Iechyd Prifysgol Aneurin Bevan yn cyflogi 15,353 o aelodau o staff, sy'n cyfateb i 13,035.98 cywerth ag amser llawn. Mae **Tabl 1** isod yn dangos cyfrannau'r gweithlu perthnasol o gefndir Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol a chefnidir gwyn, yn ogystal â'r rhai nad oeddent wedi cwblhau eu hethnigrwydd ar Electronic Staff Record (ESR) ("Gwag") a'r rheini a nododd nad oeddent eisiau datgelu eu hethnigrwydd ("Heb Ddatgan").

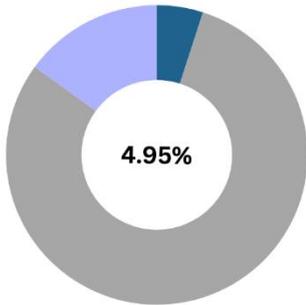
	Pobl (pennau)	Pobl (%)
Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol	1,415	9.22%
Gwyn	11,703	76.22%
Gwag / Heb nodi	2,235	14.56%
Cyfanswm	15,353	100%

EIN DADANSODDIAD

Lleoliad gweithwyr AAGN Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol a Gwyn ar draws bandiau cyflog chwarterl

Mae'r data chwarterl yn graddio ein gweithwyr o'r cyflog uchaf i'r isaf. Rhennir

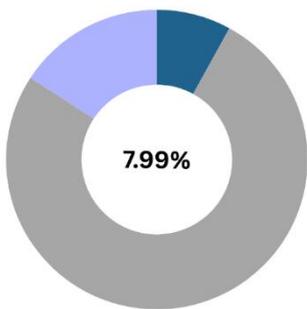
hyn yn bedair rhan gyfartal neu chwarterel ac yna cyfrifir canran y staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol a Gwyn ym mhob un.



Chwarterel 1: Chwarterel Isaf (Cyflog Isaf)

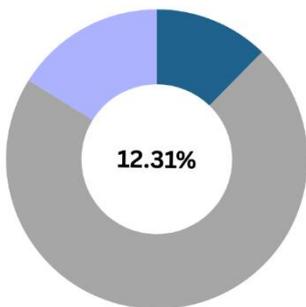
4.95% Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol; 79.97% Gwyn; 15.08% Heb Ddatgan

● Minority Ethnic ● White
● Blank / Not Stated



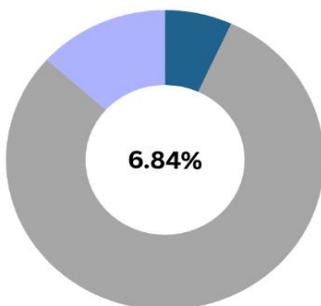
Chwarterel 2: Chwarterel Canol Isaf

7.99% Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol; 76.19% Gwyn; 15.82% Heb Ddatgan



Chwarterel 3: Chwarterel Canol Uchaf

12.31% Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol; 71.51% Gwyn; 16.18% Heb Ddatgan

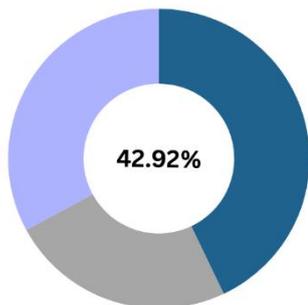


Chwarterel 4: Chwarterel Uchaf (Cyflog Uchaf)

6.84% Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol; 79.83% Gwyn; 13.33% Heb Ddatgan

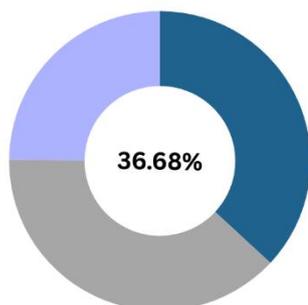
Lleoliad gweithwyr an-AAGN Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol a Gwyn ar draws bandiau cyflog chwartel

Mae'r data chwartel yn graddio ein gweithwyr nad ydynt yn AAGN o'r cyflog uchaf i'r isaf. Rhennir hyn yn bedair rhan gyfartal neu chwartel ac yna cyfrifir canran y staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol a Gwyn ym mhob un.



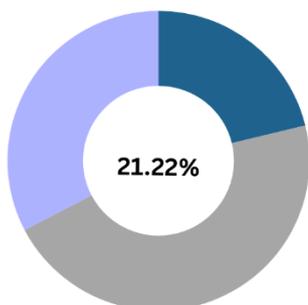
Chwartel 1: Chwartel Isaf (Cyflog Isaf)

42.92% Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol; 24.17% Gwyn; 32.91% Heb Ddatgan



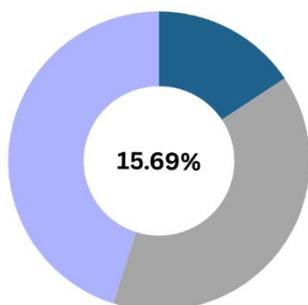
Chwartel 2: Chwartel Canol Isaf

36.68% Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol; 38.61% Gwyn; 24.71% Heb Ddatgan



Chwartel 3: Chwartel Canol Uchaf

21.22% Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol; 46.12% Gwyn; 32.66% Heb Ddatgan



Chwartel 4: Chwartel Uchaf (Cyflog Uchaf)

15.69% Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol; 39.22% Gwyn; 45.09% Heb Ddatgan



Cyfraddau Fesul Awr Cymedrig a Chanolrifol AAGN

Mae'r bwlch cyflog ethnigrwydd cymedrig yn cael ei ddiffinio fel y gwahaniaeth rhwng y gyfradd gyflog fesul awr gymedrig ar gyfer pob gweithiwr cyflog llawn gwyn perthnasol a chyfradd gyflog fesul awr gymedrig gweithwyr perthnasol o gefndir Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol.

Mae'r bwlch cyflog ethnigrwydd canolrifol yn cael ei ddiffinio fel y gwahaniaeth rhwng y gyfradd gyflog fesul awr ganolrifol ar gyfer pob gweithiwr cyflog llawn gwyn perthnasol a chyfradd gyflog fesul awr ganolrifol gweithwyr perthnasol o gefndir Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol.

Mae **Tabl 2** isod yn amlinellu ein bwlch cyflog ethnigrwydd cymedrig a chanolrifol mewn cyflog fesul awr rhwng ein gweithlu AAGN Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol a Gwyn. Y bwlch cyflog cymedrig fesul awr yw -0.55% a'r bwlch cyflog canolrifol fesul awr yw -10.55%.

	Cyfradd Fesul Awr Gymedrig	Cyfradd Fesul Awr Ganolrifol
Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol	£18.06	£17.64
Gwyn	£17.96	£15.95
Gwahaniaeth	£0.10	£1.69
Bwlch Cyflog %	-0.55%	-10.55%

Ym Mwrdd Iechyd Prifysgol Aneurin Bevan, mae staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn ennill £1.01 am bob £1 y mae staff Gwyn yn ei ennill wrth gymharu'r gyfradd gymedrig (gyfartalog) fesul awr.

Mae staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn ennill £1.11 am bob £1 y mae staff Gwyn yn ei ennill wrth gymharu'r gyfradd fesul awr ganolrifol.

Cyfraddau Fesul Awr Cymedrig a Chanolrifol an-AAGN

Mae **Tabl 3** isod yn amlinellu bwlch cyflog ethnigrwydd cymedrig a chanolrifol y Bwrdd Iechyd mewn cyflog fesul awr rhwng ein gweithlu AAGN Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol a Gwyn. Y bwlch cyflog cymedrig fesul awr yw 13.92% a'r bwlch cyflog canolrifol fesul awr yw 14.74%.

	Cyfradd Fesul Awr Gymedrig	Cyfradd Fesul Awr Ganolrifol
Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol	£47.52	£48.68
Gwyn	£55.20	£57.10
Gwahaniaeth	£7.68	£8.42
Bwlch Cyflog %	13.91%	14.75%

Wrth gymharu cyflog fesul awr canolrifol ar gyfer gweithwyr nad ydynt yn AAGN,

yn y Bwrdd Iechyd hwn, mae staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn ennill £0.86 am bob £1 y mae staff Gwyn yn ei ennill.

CASGLIADAU A CHAMAU NESAF

Ar hyn o bryd, mae gofyniad cyfreithiol i sefydliadau sy'n cyflogi dros 250 o bobl adrodd yn rheolaidd am fylchau cyflog rhywedd, ond nid oes gofyniad am fylchau cyflog ethnigrwydd. Dyma'r trydydd Datganiad Bwlch Cyflog Ethnigrwydd gwirfoddol a gyhoeddwyd gan Fwrdd Iechyd Prifysgol Aneurin Bevan, sy'n dangos ein hymrwymiad gweithredol i ddeall y broses o recriwtio, datblygu a chadw staff yn well mewn perthynas â phrofiadau ein staff ethnig leiafrifol.

Ym mis Mawrth 2024, y bwlch cyflog fesul awr cymedrig oedd -0.55% rhwng ein gweithlu AAGN Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol a Gwyn, a'r bwlch cyflog fesul awr canolrifol oedd -10.55%.

Mae staff AAGN Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn ennill £1.01 am bob £1 y mae staff Gwyn yn ei ennill wrth gymharu'r gyfradd fesul awr gymedrig (gyfartalog). Mae hyn yn gynnydd o ddata Mawrth 2023, o £0.97 yr awr ar gyfer Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol. Mae'r newid hwn yn cael ei ddylanwadu gan nifer y nyrsys sydd wedi'u haddysgu'n rhyngwladol sydd wedi dechrau mewn swydd dros y cyfnod hwn.

Mae staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn ennill £1.11 am bob £1 y mae staff Gwyn yn ei ennill wrth gymharu'r gyfradd fesul awr ganolrifol. Mae hyn wedi cynyddu ers ein hadroddiad blaenorol lle roedd y cyfraddau canolrifol yn gyfartal.

Ar gyfer y gweithlu Meddygol a Deintyddol, wrth gymharu cyflog fesul awr canolrifol ar gyfer gweithwyr nad ydynt yn weithwyr Agenda ar gyfer Newid, yn y Bwrdd Iechyd hwn, mae staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn ennill £0.86 am bob £1 y mae staff Gwyn yn ei ennill. Mae hyn wedi aros ar yr un lefel â'n hadroddiad blaenorol.

Mae sawl agwedd i'w nodi am ddisbarthiad ethnigrwydd o fewn y bandiau cyflog. Nid oes unrhyw amrywiad sylweddol yng nghyfran y bobl a ddewisodd beidio â datgan eu hethnigrwydd ar draws y chwarteli ar gyfer staff sy'n cael eu talu o dan delerau ac amodau AAGN. Mae'r gyfran uchaf o bobl na wnaethant gwblhau eu hethnigrwydd o fewn chwartel uchaf y grŵp staff nad ydynt yn AAGN, sy'n awgrymu bod cofnodion y rhai sy'n cael eu talu fwyaf yn fwy tebygol o fod yn anghyflawn.

Ym mis Mehefin 2024, derbyniodd y Bwrdd Iechyd ei Adroddiad Safonau Cydraddoldeb Hiliol Cymru (WRES). Mae'r adroddiad yn manylu ar ddata cydraddoldeb hiliol y gweithlu ar gyfer BIPAB, gan ganolbwyntio ar gynrychiolaeth, datblygiad, cydraddoldeb disgyblaethol, a diwylliant sefydliadol. Mae'r adroddiad yn amlinellu ei ganfyddiadau cadarnhaol allweddol a meysydd ar gyfer gwelliant pellach ar draws y bwrdd iechyd. Roedd y canfyddiadau allweddol yn cynnwys:

Canfyddiadau Allweddol (meysydd i'w gwella):

1. Absenoldeb Aelodaeth Bwrdd Ethnig Leiafrifol
2. Dilyniant i Raddau Uwch
3. Cyfraddau Datgan Ethnigrwydd
4. Tebygolrwydd o Benodi a Phrosesau Gallu
5. Profiad o Wahaniaethu ac Aflonyddu

Canfyddiadau Cadarnhaol:

1. Mynediad Cyfartal at Hyfforddiant Anorfodol a Datblygiad Proffesiynol Parhaus
2. Cydraddoldeb o Lunio Rhestr Fer i'r Broses Gyfweld
3. Cymorth Strwythuredig ar gyfer Ailymgeisio
4. Rhaglenni Hyfforddi Cynhwysol
5. Ymrwymiad i Welliant Hirdymor

Ar ôl derbyn adroddiad WRES y Bwrdd Iechyd a thrafod ymhellach yng nghyfarfod y Grŵp Cynghori Hil ym mis Medi 2024, cynhaliwyd dadansoddiad dyfnach ar ddata demograffig ein gweithlu. Edrychodd y dadansoddiad ar y boblogaeth ddemograffig ar sail ethnigrwydd a chrefydd ar gyfer Cymru a Lloegr, Cymru, Gwent, a gweithlu'r Bwrdd Iechyd. Syniad y dadansoddiad oedd ystyried a yw poblogaeth ein gweithlu'n gynrychioliadol o'n poblogaeth leol, ranbarthol a chenedlaethol, ac yna ystyried camau pellach ar gyfer gwella.

Poblogaeth	Gwyn	Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol
Cymru a Lloegr	81.7%	18.3%
Cymru	93.8%	6.3%
Gwent	94.2%	5.9%
Bwrdd Iechyd Prifysgol Aneurin Bevan*	76.4%	10.4%

*13.2% heb ddatgelu yn y Bwrdd Iechyd

Mae'r gyfran uchaf o staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn y bandiau cyflog Agenda ar gyfer Newid hyd at fand 6 a'r grwpiau staff Meddygol a Deintyddol. Gwyddom mai grŵp staff mwyaf y Bwrdd Iechyd yw Nyrsio a Bydwreigiaeth, sy'n ffurfio ychydig o dan 30% o'n gweithlu, a Nyrsys yw'r mwyafrif o'r gweithlu clinigol AAGN yn y Bwrdd Iechyd. Mae'r Bwrdd Iechyd yn cyflogi tua 500 o Nyrsys a Addysgwyr yn Rhyngwladol, gyda'r mwyafrif o'r Philippines ac India. Y lefel mynediad yw Band 5, a allai esbonio'n rhannol pam mae gennym gyfran

fwy o staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol mewn rolau Band 5.

Mae'n bwysig nodi hefyd fod y bwlch hwn yn amcangyfrif cyfunol ar gyfer pob lleiafrif ethnig - byddai cymharu staff Gwyn â grwpiau ethnig penodol yn datgelu darlun manylach (mae 47 grŵp ethnig wedi'u cynnwys o fewn y set ddata ESR).

Yn unol â'r argymhellion a wnaed yn adroddiad y llynedd, rydym wedi:

- Ehangu Cynllun Cymhwysedd Diwylliannol y Bwrdd Iechyd gyda Diverse Cymru i fwy o dimau yn dilyn cyflawniad ein Tîm Profiad Cleifion a'n hadran Bydwreigiaeth.
- Gweithredu'r peilot mentora gwrthdro ym mis Gorffennaf 2024 ac ymgymryd â gwerthusiad ffurfiol. Nod y Rhaglen yw codi ymwybyddiaeth o'r rhwystrau sy'n wynebu staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol.
- Parhau i gefnogi ein Graddedigion Meddygol Rhyngwladol (GMRhau) gyda chanllawiau personoledig sy'n hwyluso trosglwyddiad GMRhau newydd i'w rolau trwy ein Rhaglen Sefydlu GMRh; a
- Pharhau i wella presenoldeb yn ein rhwydweithiau amrywiaeth staff.

Ein nod yw parhau i leihau ein bwlch cyflog ethnigrwydd flwyddyn ar ôl blwyddyn, i greu mwy o gydraddoldeb yn ein fframweithiau cyflog. Er mwyn lleihau'r bylchau cyflog yn effeithiol, mae angen dull cyfannol o weithredu mentrau denu, recriwtio, datblygu a chadw.

Mae cyfran y gweithwyr a nododd ethnigrwydd 'Gwag/Heb Ddatgan' yn cyfateb i 12.9% (AAGN) a 29.3% (an-AAGN) sy'n welliant bach ar yr adroddiad blaenorol. Rydym yn parhau i annog staff i wella cyfraddau datgelu ethnigrwydd staff drwy annog staff i siarad am eu profiadau byw â'u rheolwyr a nodi a chofnodi eu hethnigrwydd ar ESR.

Byddwn yn gweithio i gynyddu mynediad at gyfleoedd arweinyddiaeth a datblygu. Mae angen i ni sicrhau bod gan ein staff mewn bandiau is yr hyder a'r sgiliau a'u bod yn cael eu cefnogi i wneud cais am swyddi ym mand 8A ac uwch. Mae cynlluniau gweithredu cadarnhaol yn cael eu hystyried fel rhan o Gynllun Cydraddoldeb Strategol diwygiedig y Bwrdd Iechyd ar gyfer 2024 - 2028, yn ogystal â'n Fframwaith Talent ac Olyniaeth newydd.

Rydym wedi diweddarau ein Hyfforddiant Sefydlu Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant lleol i ganolbwyntio ar hyfforddiant targedig sy'n ymgorffori ein fframwaith gwerthoedd ac ymddygiad. Mae'r fframwaith hwn yn amlinellu'r rhinweddau rydym yn anelu at eu meithrin ac yn tywys cyfranogwyr at fod yn arweinwyr a chydweithwyr cynhwysol. Mae'r hyfforddiant yn cwmpasu pynciau amrywiol, gan gynnwys ystyr arweinyddiaeth gynhwysol, nodweddion arweinwyr effeithiol, cymhwysedd diwylliannol, rhagfarn ymwybodol a diarwybod, ac arferion sy'n ystyriol o drawma. Mae'r hyfforddiant hwn yn cael ei weithredu ar draws y Bwrdd Iechyd ar hyn o bryd, gyda mynychwyr yn

datblygu cynlluniau gweithredu yn seiliedig ar yr hyn y maent wedi'i ddysgu. Byddwn yn ailymweld â'r hyfforddiant mewn 9 i 12 mis i asesu ei effaith ar y rhai sydd wedi cymryd rhan.

Yn olaf, rydym wedi diweddarau ein Polisi Recriwtio a Chadw yn ddiweddar sy'n cynnwys mesurau Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant wedi'u hymgorffori yn ogystal â diweddarau ein Polisi Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant ar gyfer y Bwrdd Iechyd.

CYSYLLTU Â NI

Gwefan

<https://abuhb.nhs.wales/>

E-bost

[**abb.edi@Wales.nhs.uk**](mailto:abb.edi@Wales.nhs.uk)