Bwrdd Iechyd Prifysgol Aneurin Bevan University Health Board

BWLCH CYFLOG ETHNIGRWYDD

Mae'r adroddiad canlynol yn rhoi crynodeb o'r casgliadau sy'n deillio o ddadansoddiad o ystadegau mewn perthynas â'r bwlch cyflog ethnigrwydd ar 31 Mawrth 2025, ynghyd ag amlinelliad o'r nodau a'r camau cadarnhaol y bwriedir eu cymryd yn y dyfodol.

ADRODDIAD BWLCH CYFLOG ETHNIGRWYDD 2025

Bwrdd Iechyd Prifysgol Aneurin Bevan
Bwlch Cyflog Ethnigrwydd 2025

Tabl Cynnwys

01	Cyflwyniad
02	Cefndir
03	Cyflog Cyfartal a Bwlch Cyflog
04	Proffil Ethnigrwydd y Gweithlu
05	Ein
06	Gweithlu Cyffredinol
07	Gweithlu Agenda ar Gyfer Newid
08	Gweithlu Meddygol a Deintyddol
09	Bwlch Cyflog Cymedrig a Chanolrifol
10	Casgliad
11	Y Camau

1. Cyflwyniad

Yn 2017, cyhoeddodd Llywodraeth y DU Race in the Workplace, a oedd yn tynnu sylw at y rhwystrau strwythurol a systemig y mae pobl o gefndiroedd lleiafrifol ethnig yn eu hwynebu o ran ceisio cael mynediad at gyflogaeth, symud ymlaen a ffynnu mewn cyflogaeth. Casgliad a oedd yn ganolog i'r adolygiad hwnnw oedd yr angen i sefydliadau ddatblygu sylfaen dystiolaeth gryfach er mwyn deall anghydraddoldebau a dylunio ymyriadau ystyrlon.

Yn dilyn yr adolygiad hwn, yn 2018, galwodd yr Uned Anghydraddoldeb Hil a'r Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu (CIPD) ar y cyd am fwy o adrodd ar fylchau cyflog ethnigrwydd drwy Ein Maniffesto ar gyfer Gwaith. Er nad yw adrodd ar y bwlch cyflog ethnigrwydd yn ofynnol ledled y DU eto, mae mwy a mwy o gydnabyddiaeth ar lefel genedlaethol ac ar lefel sector o werth adrodd tryloyw fel sbardun ar gyfer gwelliant.

Mae Bwrdd Iechyd Prifysgol Aneurin Bevan wedi dewis cyhoeddi ei ddata ar y bwlch cyflog ethnigrwydd yn wirfoddol fel rhan o'i ymrwymiad ehangach i gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, ac yn benodol ei agwedd gwrth-hiliol. Dyma'r trydydd adroddiad y mae'r Bwrdd Iechyd wedi'i gyhoeddi'n wirfoddol ar y bwlch cyflog ethnigrwydd ac mae'n amlinellu'r sefyllfa ddiweddaraf ar 31 Mawrth 2025.

Dylid darllen yr adroddiad ochr yn ochr â data cydraddoldeb gweithlu arall, gan gynnwys adroddiad Safonau Cydraddoldeb Hil Cymru (WRES) , data recriwtio a chadw staff, a mewnwelediadau i brofiad staff. Gyda'i gilydd, mae'r ffynonellau hyn yn cefnogi dealltwriaeth fwy cynhwysfawr o ganlyniadau'r gweithlu ac yn fodd o lywio camau gweithredu wedi'u targedu.

2. Cefndir

Sefydlodd yr Agenda ar gyfer Newid (AfC), a gyflwynwyd yn 2004, fframwaith cyflog cyson ar lefel genedlaethol. Fe’i cynlluniwyd er mwyn darparu cyflog cyfartal am waith o werth cyfartal ar draws grwpiau galwedigaethol y GIG. Mae'r fframwaith yn berthnasol i'r rhan fwyaf o staff y GIG a'r bwriad oedd mynd i'r afael ag anghysondebau hanesyddol mewn cyflog a graddio.

O fewn y Bwrdd Iechyd, mae tua 94% o'r staff yn cael eu cyflogi o dan delerau ac amodau AfC. Mae cyfran lai o staff yn cael eu cyflogi o dan gontractau nad ydynt yn gontractau AfC, yn bennaf uwch reolwyr a staff meddygol a deintyddol, y mae eu cyflog yn cael ei lywodraethu gan drefniadau eraill sy’n cael eu negodi ar lefel genedlaethol.

O ystyried y gwahanol fframweithiau cytundebol, cyfansoddiadau'r gweithlu a llwybrau dilyniant, mae'r adroddiad hwn yn dadansoddi data AfC a data Meddygol a Deintyddol ar wahân. Mae'r dull hwn yn cefnogi dehongliad cliriach o dueddiadau ac yn fodd o nodi ble mae camau gweithredu pendant yn fwyaf tebygol o gael effaith.

3. Cyflog Cyfartal a Bwlch Cyflog Ethnigrwydd

Mae'r bwlch cyflog ethnigrwydd yn wahanol i gyflog cyfartal. Mae cyflog cyfartal yn ystyried a yw unigolion yn cael eu talu'r un fath am gyflawni'r un gwaith neu waith cyfatebol, tra bod y bwlch cyflog ethnigrwydd yn mesur y gwahaniaeth mewn cyflog cyfartalog rhwng grwpiau ethnig ar draws sefydliad cyfan.

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn ei gwneud hi'n anghyfreithlon gwahaniaethu (yn uniongyrchol neu'n anuniongyrchol) ar sail hil mewn cyflogaeth a chyflog. Felly, nid yw bylchau cyflog ethnigrwydd yn gyffredinol yn dangos bod unigolion yn cael eu talu'n wahanol am yr un rôl. Yn hytrach, maent yn cael eu dylanwadu'n fwy aml gan ffactorau strwythurol megis cynrychiolaeth ar wahanol lefelau cyflog, gwahanu galwedigaethol, mynediad at gyfleoedd datblygu, a symud ymlaen i rolau uwch.

Mae'r adroddiad hwn yn alinio ei fethodoleg â'r un a ddefnyddir ar gyfer adrodd ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau, gan gydnabod bod data ar ethnigrwydd yn fwy cymhleth. Mae adrodd ar gyflog rhywedd yn cymharu dau grŵp pendant, tra bod data ethnigrwydd a gofnodwyd ar y Cofnod Staff Electronig (ESR) yn caniatáu i staff hunan-adnabod ar draws sawl categori ethnig. Mae datgelu’n wirfoddol, a gall staff ddewis peidio â datgan eu hethnigrwydd neu ei gofnodi fel ‘heb ei ddatgan’.

At ddibenion cyfrifo bylchau cyflog cymedrig a chanolrifol, mae'r adroddiad hwn yn canolbwyntio ar staff sydd wedi datgan eu hethnigrwydd. Mae hyn er mwyn darparu'r gymhariaeth fwyaf cywir rhwng staff Gwyn a'r rheiny o gefndiroedd Lleiafrifoedd Ethnig. Mae staff sydd â chofnodion ethnigrwydd gwag neu heb eu datgan wedi'u cynnwys yn ffigurau cyffredinol y gweithlu ond maent wedi'u heithrio o gyfrifiadau cymharol, gan y gallant berthyn i unrhyw grŵp ethnig.

Mae bwlch cyflog canrannol positif yn dangos, ar gyfartaledd, bod staff Gwyn yn ennill mwy na staff o gefndiroedd Lleiafrifoedd Ethnig. Mae canran negyddol yn dangos bod staff o Leiafrifoedd Ethnig yn ennill mwy ar gyfartaledd. Po uchaf yw'r ganran, y mwyaf yw'r bwlch cyflog.

4. Proffil Ethnigrwydd y Gweithlu

Ar 31 Mawrth 2025, roedd y Bwrdd Iechyd yn cyflogi dros bymtheg mil o staff mewn ystod eang o rolau clinigol, proffesiynol, technegol a rolau cymorth. Mae'r gweithlu'n parhau i adlewyrchu proffil y boblogaeth leol. Mae mwyafrif y staff yn nodi eu bod yn Wyn (74.04%), ochr yn ochr â chyfran gynyddol o staff o Leiafrifoedd Ethnig (10.02%).

Mae recriwtio rhyngwladol yn parhau i chwarae rhan bwysig yng nghynaliadwyedd y gweithlu, yn enwedig o fewn Nyrsio a Bydwreigiaeth a rhai arbenigeddau meddygol. Mae hyn wedi cyfrannu at fwy o amrywiaeth ethnig o fewn grwpiau staff penodol, yn fwyaf nodedig ym Mandiau 5 a 6 yr AfC.

Mae cyfran o staff nad ydynt wedi datgelu eu hethnigrwydd neu wedi dewis peidio â'i ddatgan. Er bod cyfraddau datgelu wedi gwella'n raddol dros amser, mae data anghyflawn yn parhau i fod yn ffactor sy'n cyfyngu ar ein gallu i ddeall patrymau'r gweithlu'n llawn, yn enwedig ar lefelau uwch. Felly mae gwella cyflawnrwydd data ethnigrwydd yn parhau i fod yn flaenoriaeth i'r Bwrdd Iechyd. Mae'r tabl isod yn amlinellu'r Bwlch Cyflog Hil ar gyfer y sefydliad ar gyfer ei weithlu cyfan.

Yn seiliedig ar y dyddiad ciplun o 31 Mawrth 2025, am bob £1 a enillir gan staff gwyn, mae staff o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig yn ennill £1.25 wrth gymharu'r gyfradd cyflog cyfartalog.

	Cyfradd Cymedrig yr Awr	Cyfradd Canolrif yr Awr
Lleiafrif Ethnig	£25.52	£19.70
Gwyn	£20.43	£17.52
Gwahaniaeth	£5.09	£2.18
% Y Bwlch Cyflog	-24.09%	-12.45%

5. Ein Dadansoddiad

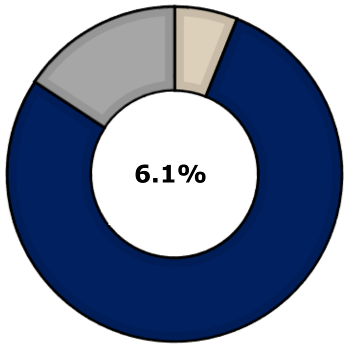
Dosbarthiad Chwartel Cyflog

Mae dadansoddiad chwartel cyflog yn graddio staff o'r cyflog isaf i'r cyflog uchaf ac yn eu rhannu'n bedwar grŵp cyfartal. Mae hyn yn ein galluogi i asesu sut mae gwahanol grwpiau ethnig yn cael eu cynrychioli ar draws lefelau cyflog.

6.Data Cyffredinol y Gweithlu

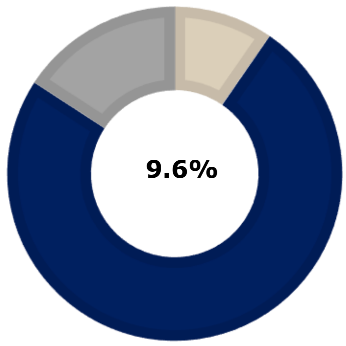
Mae'r wybodaeth ganlynol yn cynrychioli'r gweithlu cyfan.

Chwartel 1: Chwartel Isaf (Y rheiny sy'n cael eu talu leiaf)



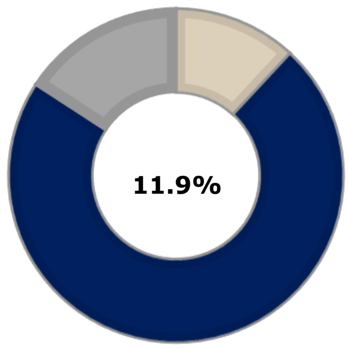
- 6.1% Lleiafrif Ethnig
- 78.2% Gwyn
- 15.7% Heb ei Ddatgan

Chwartel 2: Chwartel Canol Isaf



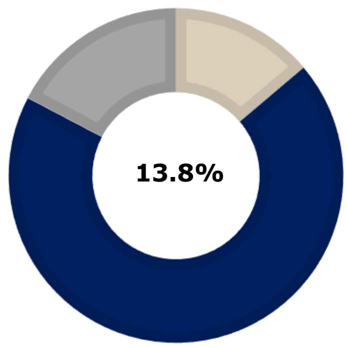
- 9.6% Lleiafrif Ethnig
- 74.6% Gwyn
- 15.8% Heb ei Ddatgan

Chwartel 3: Canol Uchaf Chwartel



- 11.9% Lleiafrif Ethnig
- 72.3% Gwyn
- 15.8% Heb ei Ddatgan

Chwartel 4: Chwartel Uchaf (Y rheiny sy'n cael eu talu fwyaf)



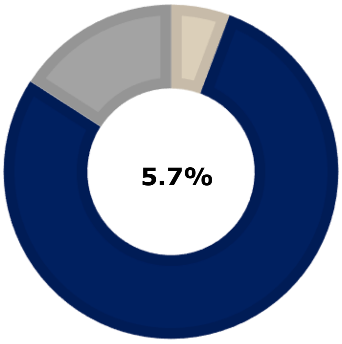
- 13.8% Lleiafrif Ethnig
- 68.9% Gwyn
- 17.3% Heb ei Ddatgan

7. Data Gweithlu AfC

Mae dosbarthiad staff o Leiafrifoedd Ethnig ar draws chwarteli cyflog AfC yn adlewyrchu eu crynodiad o fewn bandiau AfC is a chanolig. Mae cynrychiolaeth yn lleihau o fewn y chwartel uchaf, ac mae hyn yn gyson â thueddiadau cenedlaethol y GIG a heriau y gwyddom amdanynt o ran dilyniant.

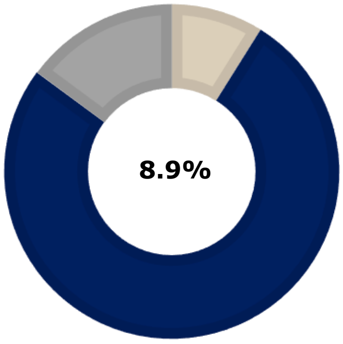
Chwartel 1: Chwartel Isaf (Y rheiny sy'n cael eu talu leiaf)

- 5.7% Lleiafrif Ethnig
- 78.4% Gwyn
- 15.9% Heb ei Ddatgan



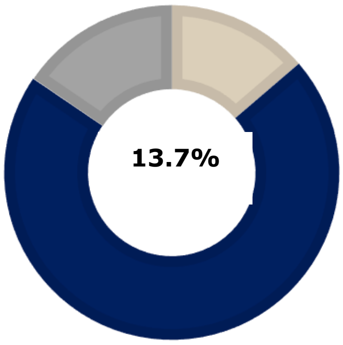
Chwartel 2: Chwartel Canol Isaf

- 8.9% Lleiafrif Ethnig
- 76.2% Gwyn
- 14.9% Heb ei Ddatgan



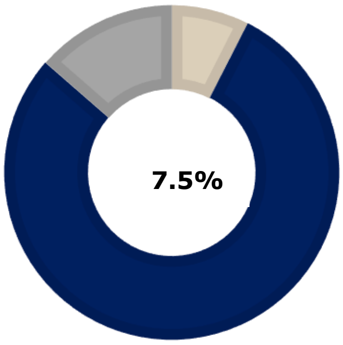
Chwartel 3: Chwartel Canol Uchaf

- 13.7% Lleiafrif Ethnig
- 70.8% Gwyn
- 15.5% Heb ei Ddatgan



Chwartel 4: Chwartel Uchaf (Y rheiny sy'n cael eu talu fwyaf)

- 7.5% Lleiafrif Ethnig
- 78.9% Gwyn
- 13.6% Heb ei Ddatgan

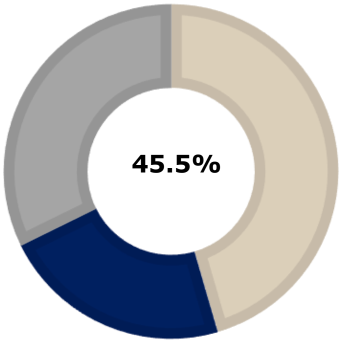


8. Data Gweithlu Meddygol a Deintyddol

O fewn y gweithlu nad yw'n AfC, sy'n cynnwys rolau meddygol, deintyddol a rolau uwch reolwyr, mae staff o Leiafrifoedd Ethnig yn parhau i gael eu tan-gynrychioli yn y chwartel cyflog uchaf. Gwelir cyfran uwch o gofnodion ethnigrwydd heb eu datgan hefyd o fewn uwch rolau, ac mae hyn yn effeithio ar ein gallu i ddehongli'r data.

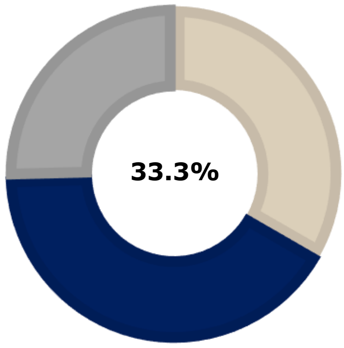
Chwartel 1: Chwartel Isaf (Y rheiny sy’n cael eu talu leiaf)

- 45.5% Lleiafrif Ethnig
- 22.2% Gwyn
- 32.3% Heb ei Ddatgan



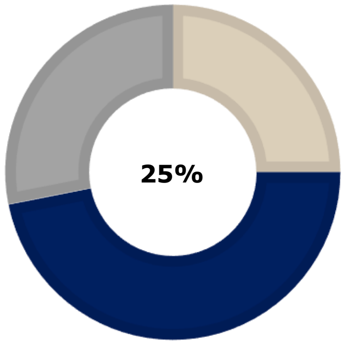
Chwartel 2: Chwartel Canol Isaf

- 33.3% Lleiafrif Ethnig
- 41.3% Gwyn
- 25.4% Heb ei Ddatgan



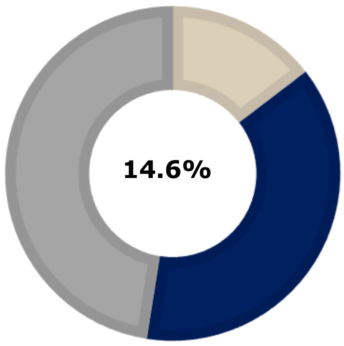
Chwartel 3: Chwartel Canol Uchaf

- 25% Lleiafrifoedd Ethnig
- 46.9% Gwyn
- 28.1% Heb ei Ddatgan



Chwartel 4: Chwartel Uchaf (Y rheiny sy’n cael eu talu fwyaf)

- 14.6% Lleiafrifoedd Ethnig
- 37.9% Gwyn
- 47.5% Heb ei Ddatgan



9. Cyflog Cymedrig a Chanolrifol yr Awr

Mae bylchau cyflog cymedrig a chanolrifol yn darparu dau fesur gwahanol, ond dau fesur sy’n cefnogi eu gilydd o ran dosbarthiad cyflog ar draws y gweithlu. Mae'r holl ffigurau a gyflwynir yn yr adran hon wedi'u cyfrifo gan ddefnyddio'r set ddata bwlch cyflog ethnigrwydd ar 31 Mawrth 2025. Mae’r data’n deillio o'r Cofnod Staff Electronig (ESR) ac mae wedi’i grynhoi yn nadansoddiad Excel bwlch cyflog ethnigrwydd y Bwrdd Iechyd.

Cyfrifir y bwlch cyflog ethnigrwydd cymedrig fel y gwahaniaeth rhwng cyflog yr awr cyfartalog (cymedrig) gweithwyr perthnasol Gwyn â chyflog yr awr cyfartalog gweithwyr perthnasol â chyflog llawn o gefndiroedd Lleiafrifoedd Ethnig.

Cyfrifir y bwlch cyflog ethnigrwydd cymedrig fel y gwahaniaeth rhwng cyflog yr awr canolrifol (canolrif) gweithwyr perthnasol Gwyn â chyflog yr awr canolrifol gweithwyr perthnasol â chyflog llawn o gefndiroedd Lleiafrifoedd Ethnig. Mae'r canolrif yn cynrychioli'r gwerth canol pan gaiff cyfraddau cyflog fesul awr eu graddio o'r isaf i'r uchaf ac mae nifer fach o enillwyr uchel iawn yn effeithio llai arno.

Adroddir bod y ddau fesur yn rhoi darlun mwy cyflawn o ddosbarthiad cyflog ar draws y gweithlu.

Cyflog Cymedrig a Chanolrifol Fesul Awr AfC

Mae'r tabl isod yn cyflwyno'r cyflog yr awr cymedrig a chanolrifol ar gyfer staff AfC yn ôl ethnigrwydd, wedi'i gyfrifo o set ddata bwlch cyflog ethnigrwydd 31 Mawrth 2025. Am bob £1 a enillodd staff gwyn, roedd staff o leiafrifoedd ethnig yn ennill £1 wrth gymharu'r gyfradd gyflog gyfartalog yr awr. Wrth adolygu'r canolrif, am bob £1 a enillwyd gan staff gwyn, roedd staff lleiafrifoedd ethnig yn ennill £1.10.

Darperir yr holl ffigurau o ddata cyflogres o fewn ein system ESR. Mae ESR yn talgrynnu'r holl ffigurau'n gronnol er mwyn darparu'r ffigurau a gyflwynir yn yr adroddiad mewn ffordd sy'n unol â phob sefydliad GIG sy'n defnyddio ESR.

	Cyfradd Cymedrig yr Awr	Cyfradd Ganolrif yr Awr Cyfradd
Lleiafrif Ethnig	£19.09	£18.72
Gwyn	£19.02	£16.99
Gwahaniaeth	£0.07	£1.73
% Y Bwlch Cyflog	-0.37%	-10.18%

At ei gilydd, mae staff o Leiafrifoedd Ethnig yn ennill ychydig yn fwy na staff Gwyn ar y gyfradd yr awr gymedrig a chanolrifol. Mae'r ffigurau hyn yn adlewyrchu cyfansoddiad y gweithlu yn hytrach na gwahaniaethau mewn cyflog ar gyfer rolau cyfatebol. Yn benodol, mae'r Bwrdd Iechyd yn cyflogi nifer sylweddol o nyrsys sydd wedi'u haddysgu'n rhyngwladol, ac mae'r rhan fwyaf ohonynt wedi'u penodi ym Mandiau 5 a 6 o dan AfC. Mae hyn yn dylanwadu ar ganlyniadau cyflog cymedrig a chanolrifol o fewn y gweithlu AfC. Mae'n bwysig nodi nad yw canlyniadau cymedrig neu ganolrifol ffafriol o reidrwydd yn dynodi cynrychiolaeth deg ar fandiau cyflog uwch.

10. Meddygol a Deintyddol - Cyflog Cymedrig a Chanolrifol yr Awr

Mae'r tabl isod yn cyflwyno'r cyflog yr awr cymedrig a chanolrifol ar gyfer ein gweithlu Meddygol a Deintyddol yn seiliedig ar yr un set ddata ar 31 Mawrth 2025.

	Cyfradd Cymedrig yr Awr	Cyfradd Ganolrif yr Awr Cyfradd
Lleiafrif Ethnig	£52.91	£49.21
Gwyn	£60.83	£62.91
Gwahaniaeth	£7.92	£13.70
% Y Bwlch Cyflog	13.01%	21.77%

Wrth adolygu'r canolrif, am bob £1 a enillwyd gan staff gwyn, roedd staff lleiafrifoedd ethnig yn ennill £0.87. Wrth gymharu'r canolrif, roedd staff o leiafrifoedd ethnig yn ennill £0.78 am bob £1 yr oedd staff gwyn yn ei ennill.

Mae'r data Meddygol a Deintyddol yn dangos bod staff Gwyn yn ennill mwy ar gyfartaledd na staff o gefndiroedd Lleiafrifoedd Ethnig ar lefelau cymedrig a chanolrifol. Mae'r bwlch cyflog hwn yn adlewyrchu tan-gynrychiolaeth staff o Leiafrifoedd Ethnig yn y rolau uchaf a'r cyflog uchaf yn hytrach na chyflog anghyfartal am waith cyfatebol.

Dylid ystyried effaith uwch staff meddygol a deintyddol ar gyflog cyfartalog, ochr yn ochr â lefelau uwch o beidio â datgelu ethnigrwydd o fewn grwpiau uwch, wrth ddehongli'r ffigurau hyn.

Dehongli'r Bwlch Cyflog Cymedrig a Chanolrifol

Dylid dehongli'r ffigurau bwlch cyflog ethnigrwydd a gyflwynir yn yr adroddiad hwn ochr yn ochr â data chwartel cyflog a dadansoddiad o gynrychiolaeth y gweithlu.

Er bod data'r AfC yn dangos cydraddoldeb ar lefelau cymedrig a chanolrifol, mae dilyniant i fandiau cyflog uwch a rolau uwch arweinwyr yn parhau i fod yn faes allweddol y dylid canolbwyntio arno. I'r gwrthwyneb, mae'r gweithlu nad yw'n AfC yn parhau i ddangos anghydraddoldebau cyflog sy'n gysylltiedig â chynrychiolaeth ar lefel uwch.

Felly er mwyn lleihau bylchau cyflog ethnigrwydd mae angen cymryd camau parhaus mewn perthynas â denu, dilyniant, datblygu arweinyddiaeth a chadw staff, yn hytrach na gwneud newidiadau i fframweithiau cyflog, sy’n cael eu pennu’n genedlaethol.

11. Casgliad

Mae'r adroddiad hwn yn rhoi cipolwg wedi'i ddiweddaru ar sefyllfa'r bwlch cyflog ethnigrwydd yn y Bwrdd Iechyd ar 31eg Mawrth 2025, gan ddefnyddio data sy'n deillio o'r Cofnod Staff Electronig (ESR). Dylid ei ddarllen fel rhan o raglen wella barhaus, flwyddyn ar ôl blwyddyn, yn hytrach nag fel asesiad annibynnol.

Mae data 2025 yn dangos bod bylchau cyflog ethnigrwydd o fewn gweithlu'r AfC yn cael eu gyrru'n bennaf gan ddosbarthiad y gweithlu yn hytrach na chyflog anghyfartal am rolau cyfatebol. Mae ffigurau cyflog yr awr cymedrig a chanolrifol yn dangos cydraddoldeb, a mantais mewn rhai achosion, i staff o gefndiroedd Lleiafrifoedd Ethnig. Fodd bynnag, mae dadansoddiad o chwarteli cyflog yn dangos bod cynrychiolaeth yn lleihau ar fandiau AfC uwch, ac mae hyn yn dangos bod symud ymlaen i rolau uwch yn faes allweddol y dylid canolbwyntio arno.

Ar gyfer staff Meddygol a Deintyddol, mae'r bwlch cyflog ethnigrwydd yn parhau ar lefelau cymedrig a chanolrifol. Mae hyn yn adlewyrchu bod staff o Leiafrifoedd Ethnig yn cael eu tan-gynrychioli yn y rolau uchaf ac ar y cyflog uchaf, ac mae hyn law yn llaw â lefelau uwch o beidio â datgelu ethnigrwydd o fewn grwpiau staff uwch. Mae’r ffactorau hyn yn cael effaith anghymesur ar gyfrifiadau cyflog cymedrig ac mae’n rhaid eu hystyried wrth ddehongli'r data.

Cynnydd Ers Adroddiad 2024

Yn Adroddiad Bwlch Cyflog Ethnigrwydd 2024, gosododd y Bwrdd Iechyd nifer o gamau gweithredu arfaethedig er mwyn mynd i'r afael â'r anghydraddoldebau a nodwyd a chryfhau cynhwysiant. Yn ystod 2024–2025, gwnaed cynnydd ar draws sawl un o'r meysydd hyn, gan gynnwys:

- Datblygu Arweinwyr a chynnydd: Mwy o staff o gefndiroedd Lleiafrifoedd Ethnig yn manteisio ar gyfleoedd datblygu wedi'u targedu, gan gynnwys

cyfranogiad mewn rhaglenni cenedlaethol a rhanbarthol megis Camu i Uwch Arweinyddiaeth ar gyfer Lleiafrifoedd Ethnig a ddarperir gan Addysg a Gwella Iechyd Cymru (AaGIC).

- Symudwyd y Rhaglen Mentor Gwrthdro ymlaen drwy ei gam peilot, gan gysylltu staff Du, staff Asiaidd a staff o leiafrifoedd ethnig ag aelodau'r Bwrdd er mwyn cryfhau dealltwriaeth o brofiad bywyd a llywio arfer arweinyddiaeth. Mae'r adborth o'r gwerthusiad wedi bod yn gadarnhaol ac mae'n llywio'r cam nesaf sydd ar y gweill.
- Cymorth i staff sydd wedi cael addysg ryngwladol: Cryfhau trefniadau anwytho, cefnogaeth fugeiliol a datblygu llwybrau datblygu ar gyfer nyrsys a meddygon sydd wedi cael addysg ryngwladol, gan gefnogi cadw staff, hyder a dilyniant tymor hwy.
- Rhwydweithiau staff ac ymgysylltu: Cefnogaeth barhaus i rwydweithiau amrywiaeth staff, gan gryfhau eu rôl mewn ymgysylltu, mewnwelediad a dysgu sefydliadol.
- Hyfforddiant ac arweinyddiaeth gynhwysol: Cynyddu hyfforddiant sy'n canolbwyntio ar gynhwysiant a chymhwysedd diwylliannol, gan ymgorffori ymddygiadau arweinyddiaeth cynhwysol a dulliau sy'n seiliedig ar drawma ar draws gweithgaredd datblygu arweinyddiaeth a'r gweithlu.

Cydnabyddir hefyd na ddylid edrych ar yr adroddiad hwn ar ei ben ei hun. Gall gwahaniaethau mewn canlyniadau cyflog gael eu dylanwadu ymhellach gan ryngweithiad rhwng y nodweddion gwarchodedig arall megis rhyw, ethnigrwydd, anabledd ac oedran. Wrth i ansawdd data'r gweithlu barhau i wella, bydd y Bwrdd Iechyd yn defnyddio dull croestoriadol fwyfwy i ddadansoddi bylchau cyflog er mwyn deall anfantais gymhleth yn well a mynd i'r afael â hyn.

12. Y Camau Nesaf

Gan adeiladu ar ganfyddiadau'r adroddiad hwn a'r cynnydd sydd wedi'i wneud ers 2024, bydd y Bwrdd Iechyd yn parhau i ganolbwyntio ar y blaenoriaethau canlynol:

- Gwella cyfraddau datgan ethnigrwydd, yn enwedig o fewn grwpiau uwch staff a'r rheiny nad ydynt yn aelodau o'r grŵp staff AfC, er mwyn gwella ansawdd a dibynadwyedd data'r gweithlu.
- Cefnogi dilyniant gyrfa i Fandiau 8a ac uwch trwy ddatblygiad wedi'i dargedu, mentora, hyfforddi, noddi a mentrau gweithredu cadarnhaol.
- Datblygu llwybrau arweinyddiaeth sy'n gynhwysol ac yn hygyrch.
- Defnyddio data'r gweithlu, gan gynnwys mewnwelediadau WRES, i fonitro cynnydd, gwerthuso effaith a llywio camau gweithredu yn y dyfodol.

Er mwyn lleihau bylchau cyflog ethnigrwydd mae angen gweithredu ar lefel system gyfan ym meysydd denu, recriwtio, datblygu a chadw staff. Er bod

fframweithiau cyflog cenedlaethol yn lleihau gallu'n lleol i gael disgresiwn o ran cyflog, mae'r Bwrdd Iechyd yn parhau i fod wedi ymrwymo i fynd i'r afael â'r ffactorau strwythurol sy cael dylanwad ar ganlyniadau'r gweithlu ac yn ymrwymo i adrodd mewn modd tryloyw ar gynnydd fel rhan o'i Gynllun Cydraddoldeb Strategol ehangach.