



GIG
CYMRU
NHS
WALES

Bwrdd Iechyd Prifysgol
Aneurin Bevan
University Health Board



Y BWLCH CYFLOG O RAN ETHNIGRWYDD

Mae'r adroddiad a ganlyn yn rhoi crynodeb o gasgliadau yn deillio o'r dadansoddiad o ystadegau ynghylch y bwlch cyflog rhwng y rhywiau (cipolwg ar 31 Mawrth 2023), ynghyd ag amlinelliad o'r nodau a'r camau gweithredu cadarnhaol a fwriedir yn y dyfodol.



CYNNWYS

Cyflwyniad.....	Tudalen 01 – 02
Cefndir.....	Tudalen 02
Cyflog Cyfartal a'r Bwlch Cyflog o ran	
Ethnigrwydd.....	Tudalen 03
Proffil Ethnigrwydd.....	Tudalen 04 – 05
Ethnigrwydd ar draws Bandiau	
Chwarteli.....	Tudalen 06 – 07
Bwlch Cyflog Cymedrig a Chanolrifol o ran	
Ethnigrwydd.....	Tudalen 08 – 09
Casgliadau a'r Camau Nesaf.....	Tudalen 10 – 13

RHAGARWEINIAD

Yn 2017, fe wnaeth Llywodraeth y DU gyhoeddi “Race in the Workplace”, yr adroddiad cyntaf a wnaeth archwilio’r rhwystrau y mae pobl sy’n hanu o gymunedau Lleiafrifoedd Ethnig yn eu hwynebu mewn cyflogaeth. Amlygodd eu hadroddiad yr angen i fynd ati yn gyntaf i fesur yr anfantais y mae rhai grwpiau ethnig yn ei hwynebu er mwyn mynd i’r afael â’r rhwystrau sy’n eu hatal rhag ennill cymaint â’u cydweithwyr gwyn.

Flwyddyn yn ddiweddarach yn 2018, fe wnaeth yr Uned Gwahaniaethau Hiliol a’r Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu (CIPD) arwain yr alwad am gyflwyno adroddiadau ynghylch y bwlch cyflog o ran ethnigrwydd yn “Our Manifesto for Work”. Arweiniodd hyn at ymgynghoriad y Llywodraeth i ganfod a ddylid cyflwyno adroddiadau gorfodol ar y bwlch cyflog o ran ethnigrwydd, a digwyddodd yr ymgynghoriad hwnnw rhwng mis Hydref 2018 a mis Ionawr 2019. Cyhoeddodd y Pwyllgor Menywod a Chydraddoldebau adroddiad yn galw ar y Llywodraeth i gyflwyno adroddiadau gorfodol ynghylch cyflogau ar sail ethnigrwydd erbyn mis Ebrill 2023. Cadarnhaodd y Llywodraeth na fyddai adroddiadau am y bwlch cyflog o ran ethnigrwydd yn orfodol. Serch hynny, aeth y Bwrdd lechyd ati yn wirfoddol i adrodd am ei fwllch cyflog o ran ethnigrwydd fel rhan o’i ddull gweithredu gwrth-hiliol yn 2022.

Gan nad oes fframwaith gorfodol ar gael at ddibenion adrodd am y bwlch cyflog o ran ethnigrwydd, mae’n rhaid i Fyrddau lechyd sy’n mynd ati i adrodd am eu bylchau cyflog o ran ethnigrwydd ddewis a dethol eu mesurau adrodd eu hunain. Rydyn ni fel Bwrdd lechyd wedi sicrhau bod ein fframwaith adrodd yn cyd-fynd â’r drefn i adrodd am y bwlch cyflog rhwng y rhywiau, ond rydym yn cydnabod y cymhlethdodau sy’n bodoli ynghylch adrodd am y bwlch cyflog o ran ethnigrwydd o gymharu ag adrodd am y bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Rydym wedi penderfynu ailadrodd y mesur a ddefnyddir i adrodd am y bwlch cyflog rhwng y rhywiau gan wneud rhywfaint o newidiadau, gan ystyried y setiau data gwahanol. Mae’r adroddiad bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn cymharu dau grŵp gwahanol – gwrywod a menywod – ond gall y manylion ethnigrwydd a gofnodir ar Electronic Staff Record (ESR) gwmpasu un o blith pedwar categori eang: Gwyn, Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig, gwag (heb ei gofnodi) ac amhenodol (wedi dewis peidio ag ateb).



Mae'r dull o gofnodi manylion ar system ESR (Electronic Staff Record) yn golygu na all unrhyw gofnodion fod yn wag neu'n amhenodol. Wrth gyfrifo'r gwahaniaethau cymedrig a chanolrifol, rydym wedi penderfynu canolbwyntio ar y rhai sydd wedi datgan beth yw eu hethnigrwydd i sicrhau'r darlun cywiraf o'r bwlch cyflog o ran ethnigrwydd yn y Bwrdd Iechyd, oherwydd gallai pobl sydd heb lenwi'r manylion am eu hethnigrwydd neu wedi dewis peidio â datgan hynny fod o gefndir Du, yn Asiaidd ac yn perthyn i leiafrif ethnig, neu'n wyn. Caiff cofnodion y sawl sydd heb ddatgan eu hethnigrwydd neu sydd wedi dewis peidio â gwneud hynny eu cynnwys yng nghyfartaledd y Bwrdd Iechyd.

Mae'r adroddiad am y bwlch cyflog o ran ethnigrwydd yn amlygu'r gwahaniaeth o ran cyflogau cyfartal rhwng staff o gefndir Du, Asiaidd ac yn perthyn i leiafrifoedd ethnig yn ein gweithlu. Os oes canran bositif, mae hynny'n golygu bod cyflog staff gwyn yn uwch na chyflog staff sydd o gefndir Du, Asiaidd ac yn perthyn i leiafrifoedd ethnig; po fwyaf yw'r ganran, mwyaf yn y byd yw'r bwlch cyflog o ran ethnigrwydd.

CEFNDIR

Cyhoeddwyd papur gwyn yr Agenda ar gyfer Newid ym 1999. Roedd yn nodi cyfres gyson o fandiau cyflog a gwerthusiadau o swyddi a oedd yn cwmpasu grwpiau galwedigaethol. Ei nod oedd cynnig cyflog cyfartal am waith o werth cyfartal. Un o nodau pwysig yr Agenda ar gyfer Newid (AfC) oedd sicrhau bod gan y GIG system gyflog a oedd yn mynd i'r afael â gwahaniaethau anesgusodol yng nghyflogau gweithwyr y GIG. Caiff oddeutu 94% o staff y Bwrdd Iechyd eu cynnwys yn system AfC. Caiff cyflog a thelerau ac amodau staff nad ydynt wedi'u cynnwys yn system AfC – uwch reolwyr a meddygon yn bennaf – eu pennu trwy gontractau a gaiff eu cyd-drafod ar y lefel genedlaethol.

Mae'n bwysig cydnabod y gall cydgasglu setiau data system AfC a setiau data nad ydynt yn rhan o'r system honno ddylanwadau ar y data cyffredinol a'r cyfartaleddau. Dengys ein data y ceir gwahaniaeth yn y bwlch cyflog o ran ethnigrwydd yn dibynnu ar eich rôl. Felly, ar gyfer yr adroddiad hwn, rydym wedi dadansoddi'r data er mwyn gallu gweld y gwahaniaethau rhwng y sawl sydd â chontractau AfC a'r sawl sydd heb y contractau hynny, ac fe wnaiff hynny ein helpu i sicrhau ein bod yn canolbwyntio ein hymdrechion ble mae angen hynny fwyaf.

CYFLOG CYFARTAL A'R BWLCH CYFLOG O RAN ETHNIGRWYDD

Mae'r bwlch cyflog o ran ethnigrwydd yn wahanol i gyflog cyfartal. Nid yw gwahaniaethau cyflog o ran ethnigrwydd yn ymwneud yn bennaf â phobl o gefndir gwyn a lleiafrifoedd ethnig yn cael cyflog gwahanol am yr un gwaith. Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn ei gwneud yn anghyfreithlon i wahaniaethu (yn uniongyrchol ac yn anuniongyrchol) yn erbyn gweithwyr (a phobl sy'n ceisio gwaith) oherwydd eu hil. Felly, oni bai bod methiant i gydymffurfio â'r gyfraith bresennol, mae gwahaniaethau cyflog rhwng grwpiau ethnig yn debygol o ddeillio o ffactorau eraill sy'n peri anfantais i bobl o leiafrifoedd ethnig.

Yn yr adroddiad hwn, mae'r dull o adrodd am y bwlch cyflog o ran ethnigrwydd yn cyd-fynd â'r dull o adrodd am y bwlch cyflog rhwng y rhywiau, ond cydnabyddir y gwahaniaethau. Mae'r holl gyfrifiadau'n ymwneud â'r cyfnod tâl y mae'r diwrnod ciplun yn rhan ohono – 31 Mawrth 2023. Mae staff y Bwrdd Iechyd yn rhoi gwybod beth yw eu hethnigrwydd. Nid oedd ethnigrwydd yn hysbys yn achos 13.43% o'r staff sydd â chontractau AfC a 41.80% o'r staff sydd hebddynt.



PROFFIL ETHNIGRWYDD

DADANSODDIAD O'R GWEITHLU AFC AR SAIL ETHNIGRWYDD



Ar 31 Mawrth 2023, roedd Bwrdd Iechyd Prifysgol Aneurin Bevan yn cyflogi 14031 aelod o staff, sy'n cyfateb i 11859.07 FTE â chontractau Agenda ar gyfer Newid (AfC).

Dengys **Tabl 1** isod beth yw cyfrannau'r gweithlu perthnasol sy'n hanu o gefndiroedd Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig a chefnidir gwyn, yn ogystal â'r rhai oedd heb nodi eu hethnigrwydd ar Electronic Staff Record (ESR) ("Gwag") a'r rhai a nododd nad oeddent yn dymuno datgelu eu hethnigrwydd ("Heb ddatgan").

	Nifer (Rhif)	Nifer (%)
Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig	956	6.81%
Gwyn	11191	79.76%
Wag/ Heb gofrestru	1884	13.43%
Cyfanswm	14031	100.00%



DADANSODDIAD O'R GWEITHLU SYDD HEB GONTRACTAU AFC AR SAIL ETHNIGRWYDD



Ar 31 Mawrth 2023 roedd y Bwrdd Iechyd yn cyflogi 933 aelod o staff, sy'n cyfateb i 829.84 FTE, ar gontractau nad oeddent yn rhai AfC (cyflogeion mewn meysydd Meddygol a Deintyddol yn bennaf).

Dengys **Tabl 2** isod beth yw cyfrannau'r gweithlu perthnasol o gefndiroedd Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig a chefnidir gwyn, yn ogystal â'r rhai oedd heb nodi eu hethnigrwydd ar Electronic Staff Record (ESR) ("Gwag") a'r rhai a nododd nad oeddent yn dymuno datgelu eu hethnigrwydd ("Heb ddatgan").

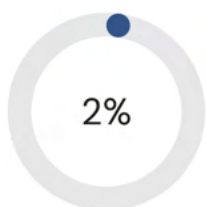
	Nifer (Rhif)	Nifer (%)
Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig	260	27.87%
Gwyn	390	30.33%
Wag/ Heb gofrestru	283	41.80%
Cyfanswm	933	100.00%



EIN DADANSODDIAD

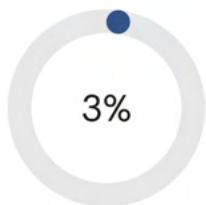
Safleoedd gweithwyr o gefndiroedd Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig a gwyn â chontractau AfC ar draws bandiau cyflog chwarteli

Mae'r data chwarteli yn rhestru ein gweithwyr o'r rhai sy'n cael y cyflogau uchaf i'r rhai sy'n cael y cyflogau isaf. Rhennir y data hyn yn bedair rhan gyfartal (pedwar chwartel cyfartal) ac yna, cyfrifir canran y staff o gefndiroedd Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig a gwyn ym mhob chwartel. Mae nifer y gweithwyr na wnaeth ddatgan eu hethnigrwydd neu a ddewisodd beidio â gwneud hynny yn gyfystyr ag 13.43%.



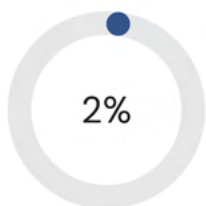
Chwartel 1: Chwartel Isaf (Y cyflog isaf)

2% Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig
22% Gwyn



Quartile 2: Chwartel Canolog Isaf

3% Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig
29% Gwyn



Chwartel 3: Chwartel Canolog Uchaf

2% Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig
27% Gwyn



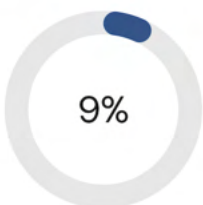
Chwartel 4: Chwartel Uchaf (Y cyflog uchaf)

0% Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig
2% Gwyn



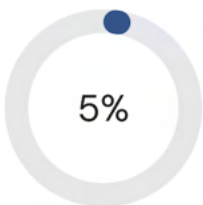
Safleoedd gweithwyr o gefndiroedd Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig a gwyn heb gontractau AfC ar draws bandiau cyflog chwarteli

Mae'r data chwarteli yn rhestru ein gweithwyr sydd heb gontractau AfC o'r rhai sy'n cael y cyflogau uchaf i'r rhai sy'n cael y cyflogau isaf. Rhennir y data hyn yn bedair rhan gyfartal (pedwar chwartel cyfartal) ac yna, cyfrifir canran y staff o gefndiroedd Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig a gwyn ym mhob chwartel. Mae ethnigrwydd y gweithwyr na wnaeth ddatgan eu hethnigrwydd neu a ddewisodd beidio â gwneud hynny yn cyfateb i 41.80%.



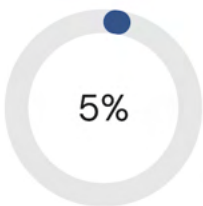
Chwartel 1: Chwartel Isaf (Y cyflog isaf)

9% Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig
6% Gwyn



Quartile 2: Chwartel Canolog Isaf

5% Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig
5% Gwyn



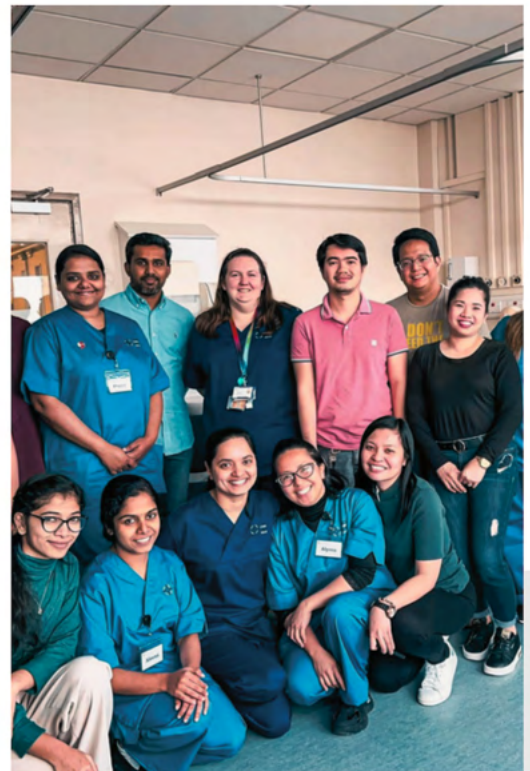
Chwartel 3: Chwartel Canolog Uchaf

5% Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig
9% Gwyn



Chwartel 4: Chwartel Uchaf (Y cyflog uchaf)

9% Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig
22% Gwyn



Cyfraddau Fesul Awr Cymedrig a Chanolrifol staff sydd heb gontractau AfC

Diffinnir y bwlch cyflog cymedrig o ran ethnigrwydd fel y gwahaniaeth rhwng cyfradd gyflog gymedrig fesul awr yr holl weithwyr cyflogedig gwyn perthnasol y telir cyflogau llawn iddynt a chyfradd gymedrig fesul awr y gweithwyr perthnasol o gefndiroedd Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig.

Diffinnir y bwlch cyflog canolrifol o ran ethnigrwydd fel y gwahaniaeth rhwng cyfradd gyflog ganolrifol fesul awr yr holl weithwyr cyflogedig gwyn perthnasol y telir cyflogau llawn iddynt a chyfradd gymedrig fesul awr y gweithwyr perthnasol o gefndiroedd Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig.

Mae Tabl 3 yn amlinellu ein bwlch cyflog cymedrig a chanolrifol o ran ethnigrwydd ar sail cyflog fesul awr rhwng ein gweithlu o gefndiroedd Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig a gwyn sydd â chontractau AfC. Mae'r bwlch cymedrig o ran cyflog fesul awr yn 3.31% mae'r bwlch canolrifol o ran cyflog fesul awr yn 0%.

	Cymedr Cyfradd yr Awr	Cyfradd fesul awr ganolrif
Pobl dduon, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig	£15.75	£17.32
Gwyn	£16.29	£17.32
Gwahaniaeth	£0.54	£0
Bwlch Cyflog %	3.31%	0%

Yn y Bwrdd lechyd hwn, mae staff o gefndir Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig yn ennill 96.69c am bob £1 y mae staff gwyn yn ei ennill, os cymharir y gyfradd ganolrifol (gyfartalog) fesul awr.

Mae cyfraddau canolrifol fesul awr staff o gefndiroedd Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig yn gyfartal.

Cyfraddau Fesul Awr Cymedrig a Chanolrifol staff sydd heb gontract AfC

Mae **Tabl 2** yn amlinellu ein bwlch cyflog cymedrig a chanolrifol o ran ethnigrwydd ar sail cyflog fesul awr rhwng ein gweithlu o gefndiroedd Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig a gwyn sydd heb gontractau AfC. Mae'r bwlch cymedrig o ran cyflog fesul awr yn 15.81% ac mae'r bwlch canolrifol o ran cyflog fesul awr yn 15.46%

	Cymedr Cyfradd yr Awr	Cyfradd fesul awr ganolrif
Pobl dduon, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig	£41.79	£37.78
Gwyn	£49.64	£44.69
Gwanhaniaeth	£7.85	£6.91
Bwlch Cyflog %	15.81%	15.46%

Wrth gymharu cyflog canolrifol fesul awr ar gyfer gweithwyr y Bwrdd lechyd hwn nad ydynt yn weithwyr Agenda ar gyfer Newid, mae menywod yn ennill 85c am bob £1 y mae staff gwyn yn ei hennill.

CASGLIADAU A'R CAMAU NESAF

Ar hyn o bryd, ceir gofyniad cyfreithiol i sefydliadau sy'n cyflogi dros 250 o bobl adrodd yn rheolaidd am fylchau cyflog rhwng y rhywiau ond nid oes unrhyw ofyniad iddynt adrodd am fylchau cyflog o ran ethnigrwydd.

Dyma'r ail Ddatganiad gwirfoddol am y Bwlch Cyflog o ran Ethnigrwydd gwirfoddol sydd wedi'i gyhoeddi gan Fwrdd Iechyd Prifysgol Aneurin Bevan, ac mae hynny'n adlewyrchu ein hymrwymiad gweithredol i ddeall recriwtio, datblygu a chadw staff yn well mewn perthynas â phrofiadau ein staff o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig.

Yn 2023, adroddwyd bod ein bwlch cyflog canolrif o ran ethnigrwydd yn 34.16% (yn seiliedig ar ddata o 31 Mawrth 2022). Mae'n bwysig nodi bod y bwlch cyflog hwn wedi'i gyfrifo gan gynnwys cyflog staff sydd â chontractau AfC a staff sydd hebddynt. Gan gydnabod y gall cydgasglu setiau data ynghylch staff sydd â chontractau AfC a staff sydd hebddynt effeithio ar ddata cyffredinol a chyfartaleddau a bod gwahaniaeth yn y bwlch cyflog o ran ethnigrwydd yn dibynnu ar eich rôl, ar gyfer adroddiad eleni, rydym wedi dadansoddi'r data fel y gallwn weld y gwahaniaethau rhwng y rhai sydd â chontractau AfC, a'r rhai sydd hebddynt, i'n helpu i ganolbwyntio ein hymdrechion ble mae angen hynny fwyaf. Mae cyflogau meddygon a meddygon ymgynghorol a staff megis uwch reolwyr, sydd heb eu cynnwys yn system AfC, yn effeithio'n anghymesur ar wahaniaethau cyflog cyfanredol ar draws holl staff y Bwrdd Iechyd. Fel arfer, bydd eu cyflog yn uwch na grwpiau staff eraill ac mae eu cymysgedd ethnig yn wahanol iawn hefyd.

Mae'r adroddiad hwn wedi canfod y ceir cyfran sylweddol uwch o staff o gefndiroedd Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig (27.87%) sydd ddim yn rhan o drefniant AfC na staff o gefndiroedd Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig sy'n cael eu talu yn unol â thelerau ac amodau AfC (6.81%).

Mae sawl agwedd i'w nodi ynghylch dosraniad ethnigrwydd o fewn y bandiau cyflog. Nid oes unrhyw amrywiant sylweddol yng nghyfran y bobl a ddewisodd beidio â datgan eu hethnigrwydd yn achos staff sy'n cael eu talu yn unol â thelerau ac amodau'r AfC. Ceir y gyfran uchaf o bobl sydd heb nodi unrhyw fanylion ynghylch eu hethnigrwydd yn chwarterel uchaf y staff nas cyflogir yn unol â thelerau AfC, sy'n awgrymu mai cofnodion y staff sy'n cael y cyflogau uchaf yw'r rhai sy'n fwyaf tebygol o fod yn anghyflawn.

Mae staff o gefndiroedd Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig wedi'u tangynrychioli ar y cyfan ym mwyafrif bandiau cyflog AfC ac mae cyfran y staff o gefndiroedd Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig yn gostwng yn yr holl fandiau cyflog uwch.

Mae'r gyfradd fwyaf o staff o gefndiroedd Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig yn cael cyflog ym Mand Cyflog 5. Gwyddom mai Nyrsio a Bydwreigiaeth yw grŵp staff mwyaf y Bwrdd lechyd (ychydig yn llai na 30% o'n gweithlu) a Nyrsys yw mwyafrif gweithlu clinigol AfC y Bwrdd lechyd. Mae'r Bwrdd lechyd yn cyflogi oddeutu 500 o Nyrsys sydd wedi'u haddysgu mewn gwledydd tramor, ac mae'r mwyafrif yn hanu o Ynysoedd y Philipinau a'r India. Band 5 yw'r lefel gychwynnol, a gall hynny esbonion rhannol pam mae gennym gyfradd uwch o staff o gefndiroedd Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig sydd â rolau Band 5.

Yn achos y 94% o staff Bwrdd lechyd Prifysgol Aneurin Bevan a delir yn unol â thelerau ac amodau AfC, mae'r bwlch cyflog o ran ethnigrwydd rhwng staff gwyn a staff o gefndiroedd Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig yn gyfartal. Fodd bynnag, mae hyn yn cuddio cymhlethdodau o ran anghydraddoldebau cyflog yn y Bwrdd lechyd, yn enwedig os ystyrir bod cyfradd gymedrig fesul awr staff o gefndiroedd Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig sydd heb gcontractau AfC yn 15.81% yn is nag yn achos staff gwyn sydd heb gcontractau AfC. Mae'n debyg bod hyn yn deillio i raddau helaeth o'r nifer sylweddol o staff o gefndiroedd Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig sydd heb gcontractau AfC (staff Meddygol a Deintyddol yn bennaf). Ar y llaw arall, yn achos staff sy'n cael eu talu yn unol â thelerau ac amodau AfC, tangynrychiolir staff o gefndiroedd Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig yn y bandiau uchaf. I weld y darlun cyflawn, mae angen i ni wahaniaethu rhwng y grwpiau ethnig gwahanol a dadansoddi'r bwlch cyflog ar lefelau is, er enghraifft, fesul grŵp staff ac o fewn bandiau cyflog ar gyfer staff AfC.

Yn ychwanegol, mae angen dadansoddiad manwl i ymchwilio i wahaniaethau y gellir eu cyfiawnhau a gwahaniaethau anesgusodol ac i feintioli cyfraniadau cymharol y rhesymau gwahanol sy'n arwain at y bwlch cyflog cyffredinol ymhlith yr holl staff a deall y rhesymau hynny yn well. Mae ymdrin yn groestoriadol â'r dadansoddiad hwn yn hanfodol er mwyn sicrhau dirnadaeth fanylach o anghydraddoldebau o ran cyflog a chatau gweithredu i fynd i'r afael â'r rhain. Er enghraifft, yn hytrach nag ystyried effaith rhyw neu ethnigrwydd ar wahân, mae angen i ni archwilio effaith gyfunol rhyw ac ethnigrwydd ar gyflog a safle yn y gweithlu. Byddai ehangu i gwmpasu ffynonellau eraill o gyflog (er enghraifft, taliadau goramser) hefyd yn bwrw rhagor o oleuni ar faint y gwahaniaethau o ran cyflog, a gallai cymharu bylchau o ran cyflog o fewn grwpiau staff a galwedigaethau gyfleu darlun arall. Gwyddom fod niferoedd staff yn amrywio'n sylweddol o ran y gwahanol grwpiau ethnig a galwedigaethau – ac fe wnaiff hyn ddylanwadu ar gyflog ac ar wahaniaethau o ran cyflog rhwng grwpiau hefyd.

Mae hefyd yn bwysig nodi bod y bwlch hwn yn amcangyfrif cyfunol ar gyfer pob lleiafrif ethnig – byddai cymharu staff gwyn â grwpiau ethnig penodol yn datgelu darlun mwy â rhagor o fanylion (nodir 47 o grwpiau ethnig yn set ddata ESR).

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

- Ehangu Cynllun Cymhwysedd Diwylliannol y Bwrdd Iechyd gyda Diverse Cymru i gwmpasu mwy o isadrannau;
- Datblygu rhaglen 'mentora o chwith' i geisio codi ymwybyddiaeth o'r rhwystrau a wynebier gan staff o gefndiroedd Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig;
- Datblygu 'cynllun cyfeilio' i gynorthwyo Graddedigion Meddygol Rhyngwladol (IMGs) trwy gynnig arweiniad wedi'i bersonoli sy'n hwyluso'r broses o sefydlu IMGs newydd yn eu rolau; a
- Amser neilltuedig cymeradwy a Chefnogaeth gan y Gweithredwyr ar gyfer rhwydweithiau amrywiaeth ein staff.

Ein nod yw parhau i leihau ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau ac o ran ethnigrwydd flwyddyn ar ôl blwyddyn, er mwyn creu mwy o gydraddoldeb yn ein fframweithiau cyflog. Er mwyn lleihau'r bylchau cyflog yn effeithiol, mae angen ymagwedd gyfannol at flaengareddau i ddenu, recriwtio, datblygu a chadw staff.

Gan ystyried bod nifer y gweithwyr na wnaeth ddatgan eu hethnigrwydd neu a ddewisodd beidio â gwneud hynny yn gyfystyr ag 13.43% (AfC) a 41.80% (heb gontractau AfC), byddwn yn ceisio gwella cyfraddau datgelu ethnigrwydd staff trwy annog staff i drafod eu profiadau bywyd â'u rheolwyr a nodi a chofnodi eu hethnigrwydd ar ESR.

Byddwn hefyd yn gweithio i gynyddu mynediad at gyfleoedd arwain a datblygu. Mae angen i ni sicrhau bod gan ein staff benywaidd a gyflogir ar lefel bandiau is ddigon o hyder a sgiliau a'r gefnogaeth i ymgeisio am swyddi Band 8A ac ar lefelau uwch a'u bod yn cael eu cynorthwyo i wneud hynny. Mae cynlluniau gweithredu cadarnhaol yn cael eu hystyried fel rhan o'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol diwygiedig ar gyfer 2024 – 2028, ac mae hyn yn cynnwys darparu rhaglen 'Mentora o Chwith' ar gyfer staff o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig.

Mae cyfweiliadau strwythuredig â phaneli recriwtio cytbwys sydd wedi cael hyfforddiant ynghylch rhagfarn ddiarwybod yn newid allweddol o ran ein prosesau a all wella mynediad at rolau allanol a mewnol ar gyfer ymgeiswyr amrywiol. Felly, mae arnom angen ymrwymiad gan y sefydliad i sicrhau paneli cyfweld mwy amrywiol ar gyfer pob swydd ar lefel Band 8+ ac i ddarparu hyfforddiant ynghylch cymhwysedd diwylliannol ac ymyrraeth gan wyliedyddion fel rhan o hyfforddiant yn ymwneud â recriwtio ar gyfer rheolwyr. Fel cam cyntaf tuag at gyflawni'r uchelgais hwn, mae Polisi Recriwtio a Chadw yn cael ei ddatblygu a chaiff mesurau Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant eu gwreiddio ynddo.

Cyn i ni ddatblygu camau penodol a manwl ar y cyd â'n grwpiau llywio amrywiaeth, Undebau Llafur a rhanddeiliaid eraill, hoffem gael cymorth ystadegydd i alluogi'r Bwrdd Iechyd i ddeall y rhesymau dros y bwlch cyflog yn well. Yn ystod 2024, byddwn yn cydweithredu â Phrifysgol Caerdydd i gyflawni'r dadansoddiad a'r camau gweithredu sy'n ofynnol yn sgil y 'ddyletswydd cyflog cyfartal', i sicrhau ei heffeithiolrwydd i ddylanwadu'n barhaus er gwell ar wahaniaethau cyflog o ran ethnigrwydd yn y Bwrdd Iechyd.

CYSYLLTWCH Â NI



Gwefan

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



Ebost

abb.edi@Wales.nhs.uk