



Adroddiad Bwlch Cyflog ar gyfer Rhyw, Anabledd ac Ethnigrwydd

Cyfnod Adrodd 01 Ebrill 2021 - 31 Mawrth 2022

www.hywelddahb.wales.nhs.uk

Cyflwyniad

Mae Bwrdd Iechyd Prifysgol Hywel Dda wedi ymrwymo i ddarparu gofal rhagorol i gleifion ac rydym yn gwneud hyn drwy sicrhau bod gennym weithlu amrywiol, dawnus sy'n perfformio'n dda.

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

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

Daeth Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Gwybodaeth Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau) 2017 i rym ar 06 Ebrill 2017, ac mae'n ei gwneud yn ofynnol i gyflogwyr 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 rhywedd ei hun yn unol â'r rheoliadau gan ddefnyddio adroddiad a luniwyd i fodloni gofynion Gwybodaeth Busnes y Gofrestr Staff Electronig (ESRBI).

Ochr yn ochr â'n Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau, rydym yn cyhoeddi ein Bwlch Cyflog Ethnigrwydd ac Anabledd cyntaf. Mae Bwrdd Iechyd Prifysgol Hywel Dda wedi ymrwymo i sicrhau bod ein harferion cyflog yn dryloyw, yn deg ac yn gyfiawn.

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 yn ein Hadroddiad Blynyddol ar y Cynllun Cydraddoldeb Strategol sy'n cynnwys yr holl staff a gyflogir fel gweithwyr a bydd yn cynnwys staff banc a locwm.

Beth yw'r Bwlch Cyflog?

Y bwlch cyflog yw'r gwahaniaeth mewn enillion cyfartalog rhwng grŵp o gydweithwyr o fewn y sefydliad, ni waeth pa rôl y maent ynddi.

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, yn gwneud yr un swydd, gyda'r un patrwm gweithio. Nid yw ychwaith yn cynnwys unrhyw un o'r nodweddion personol a all bennu cyflog person, megis oedran.

Yn yr adroddiad hwn rydym yn edrych ar y gwahaniaethau cyflog rhwng dynion a merched, ein cydweithwyr ethnig amrywiol a gwyn, a'r rhai y nodwyd bod ganddynt 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 chontract cyflogaeth) sydd wedi ennill arian yn y cyfnod adrodd lle gellir cyfrifo cyfradd fesul awr. Mae gweithwyr asiantaeth a chontractwyr wedi'u heithrio o'r adroddiad ar y sail y byddant yn rhan o gyfrif pennau'r asiantaeth/cwmni sy'n eu darparu, ac nid y cyflogwr y maent ar aseiniad iddo.

Cafwyd yr holl ddata bwlch cyflog a ddarparwyd yn yr adroddiad hwn trwy ddangosfyrddau Bwlch Cyflog cenedlaethol trwy adroddiad Gwybodaeth Busnes y ESR ar 31 Mawrth 2022. Mae'r data'n cynnwys staff ar yr Agenda ar gyfer Newid, staff ar delerau ac amodau nad ydynt yn ymwneud â'r Agenda ar gyfer Newid. Mae Gwobrau Rhagoriaeth Glinigol ar gyfer staff meddygol wedi'u cynnwys mewn cyfrifiadau cyflog arferol a bonws.

Gofynion Rheoleiddiol ar gyfer Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau

Yn unol â'r 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 canolrif
3. Cyfran y gwrywod/benywod o'i rhannu'n bedwar grŵp, wedi'i threfnu o'r cyflog isaf i'r uchaf
4. Bonws cyfartalog bwlch cyflog rhwng y rhywiau fel cyfartaledd cymedrig
5. Bwlch cyflog cyfartalog rhwng y rhywiau fel cyfartaledd canolrif
6. Cyfran (cymhareb) y gwrywod/benywod sy'n derbyn taliad bonws

Bwlch cyflog rhwng y rhywiau

Ein gweithlu

Mae'r Agenda ar gyfer Newid a gwerthusiad cyflog Meddygol a Deintyddol yn sicrhau bod swyddi'n cael eu gwerthuso ac nid deiliad y swydd, nid yw'n cyfeirio at ryw y deiliaid swyddi presennol neu ddarpar ddeiliaid swyddi. Mae rhai o'n gweithwyr yn cael eu penodi ar gyfradd gyflog sefydlog fel ein prentisiaid, tra bod grwpiau staff eraill yn cael eu cyflogi ar fand sy'n cynnwys dilyniant cyflog drwy raddfa genedlaethol.

Mae'r cyfrifiadau a ddefnyddir yn yr adroddiad hwn yn seiliedig ar gyfanswm o 11,191 o weithwyr ar 31 Mawrth 2022. Mae dadansoddiad o'n data cydraddoldeb mewnol yn dangos mai ein rhaniad rhyw yw:



78.4%

Staff Benywaidd
(8,778)



21.6%

Staff Gwrywaidd
(2,413)

Cymhariaeth Blynnyddol o'n Bwlch Cyflog Cymedrig rhwng y Rhywiau

Cyhoeddwyd ein hadroddiad Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau cyntaf yn 2019, lle'r oedd gwahaniaeth o 22.90% rhwng enillion cyfartalog dynion a merched. Oherwydd pandemig Covid yn 2020, nid oeddem yn gallu adrodd ar ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau, ond yn 2021 gwelsom ostyngiad o tua 5% yn y bwlch cyflog cyfartalog o gymharu â 2019. Eleni rydym wedi gweld cynnydd yn y bwlch cyflog fel y dangosir gan y data tueddiadau yn y tabl isod.

Blwyddyn	Cyfradd Cyfartalog yr Awr (Gwryw)	Cyfradd Cyfartalog yr Awr (Benyw)	Bwlch Cyflog Cyfartalog	% Bwlch Cyflog Cyfartalog
2019	£20.09	£15.48	£4.61	22.90%
2021	£20.63	£17.01	£3.62	17.60%
2022	£21.67	£17.56	£4.11	18.95%

Cyfraddau Tâl

Diffinnir y bwlch cyflog rhwng y rhywiau fel y gwahaniaeth rhwng cyfradd cyflog cymedrig neu ganolrifol fesul awr menywod a gwrywod.

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

Rhyw	Cyfradd Cyflog Cyfartalog
Gwryw	£21.67
Benyw	£17.56
Gwahaniaeth	£4.11
% Gwahaniaeth	18.95%

Cyfrifir y gyfradd gyfartalog fesul awr o gyfnod tâl penodol, yn yr achos hwn Mawrth 2022. Cyfrifir y gyfradd fesul awr ar gyfer pob cyflogai yn seiliedig ar 'dâl arferol' sy'n cynnwys tâl sylfaenol, lwfansau a thâl premiwm sifft.

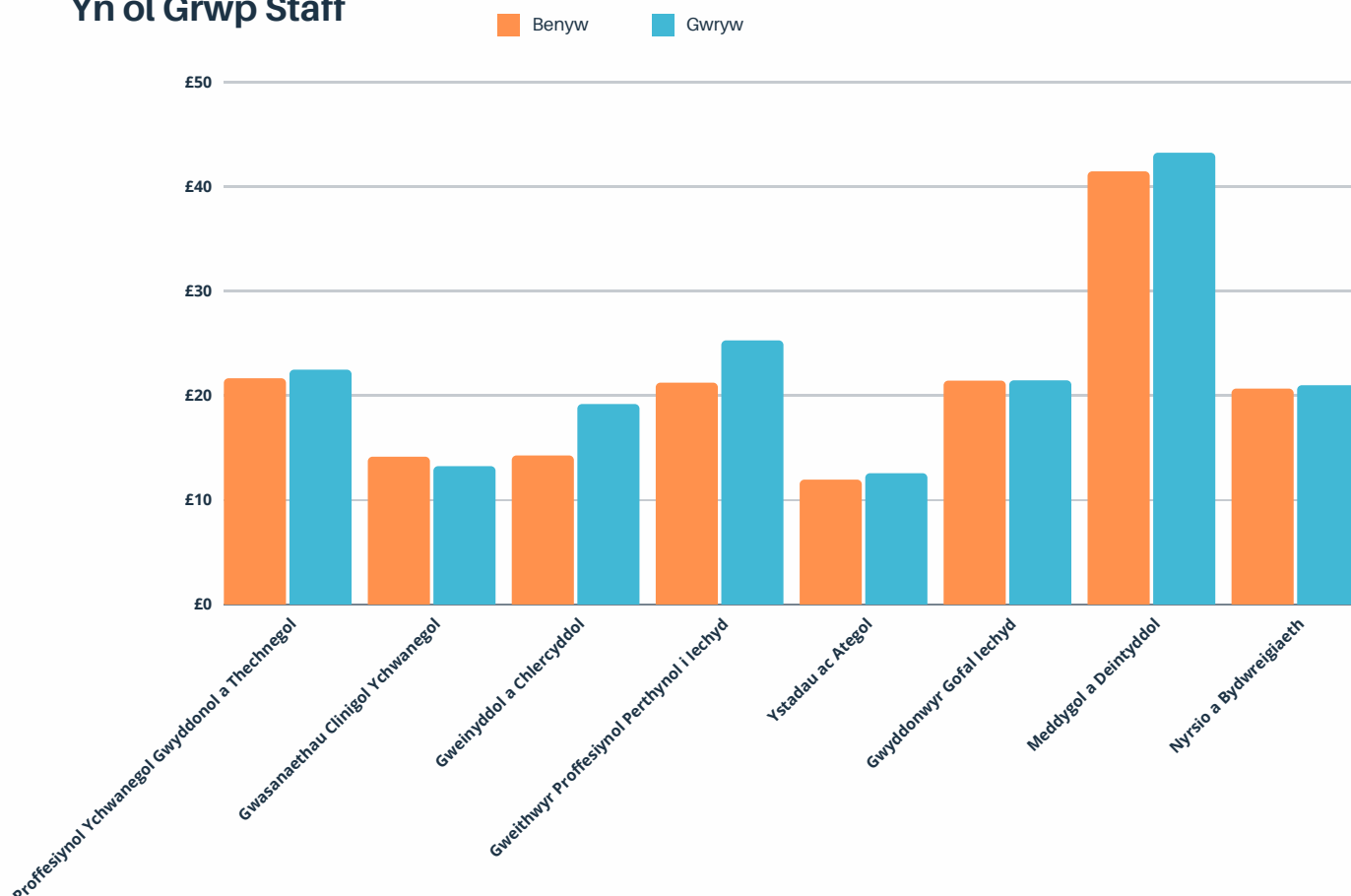
Mae'r ffigurau uchod yn dangos mai'r gyfradd gymedrig fesul awr ar gyfer gwryw yw £21.67 o gymharu â £17.56 ar gyfer aelodau benywaidd o staff; roedd dynion ar gyfartaledd yn derbyn £4.11/awr yn fwy na benywod, bwlch cyflog fel cyfartaledd cymedrig o 18.95% (ffigur 2021 oedd 17.6%).

Y bwlch cyflog canolrifol fesul awr yw'r gwahaniaeth rhwng y pwyntiau canol yn yr ystod enillion fesul awr rhwng dynion a menywod ac nid yw'n cynnwys taliadau goramser ond mae'n cynnwys ychwanegiadau ar gyfer sifftiau a gweithio ar benwythnosau.

Rhyw	Cyfradd Ganolrif yr Awr
Gwryw	£16.27
Menyw	£16.13
Gwahaniaeth	£0.14
% Gwahaniaeth	0.86%

Fel cyfartaledd canolrifol, derbyniodd gwrywod £0.14/awr yn fwy na benywod, bwlch cyflog ar ganolrif o 0.86% (ffigur 2021 oedd 0.69%).

Yn ôl Grwp Staff



Mae gan ddynion gyfradd fesul awr uwch ar gyfartaledd yn y grwpiau staff canlynol:

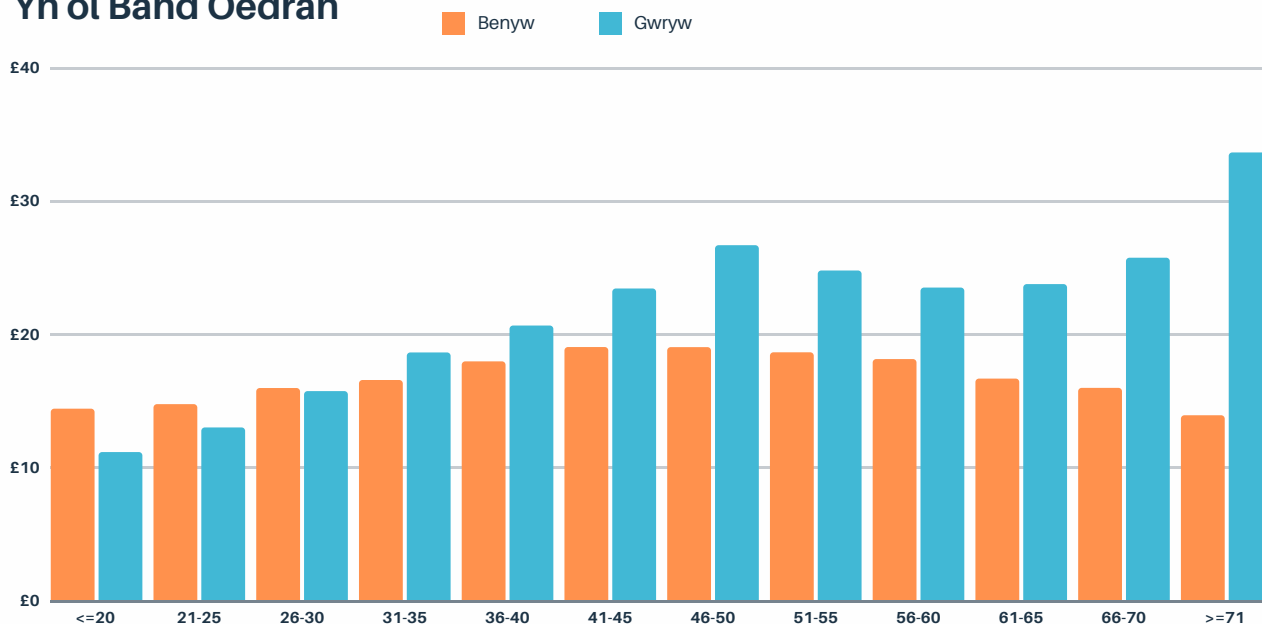
- Proffesiynol Ychwanegol Gwyddonol a Thechnegol
- Gweinyddol a Chlercyddol
- Gweithwyr Proffesiynol Perthynol i Iechyd
- Ystadau ac Ategol
- Gwyddonwyr Gofal Iechyd
- Meddygol a Deintyddol
- Nyrsio a Bydwreigiaeth

Gweinyddiaeth a Chlercaidd sydd â'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau uchaf o 25.6% (£4.90 yr awr), ac yna Proffesiynau Perthynol i Iechyd gyda bwlch cyflog o 16% (£4.03 yr awr).

Gwasanaethau Clinigol Ychwanegol yw'r unig grŵp staff lle mae gan fenywod gyfradd fesul awr uwch na'u cydweithwyr gwrywaidd.

Roedd y gyfradd fesul awr gyfartalog ar gyfer dynion ar gyfer Meddygol a Deintyddol £1.78 yn uwch na menywod (ffigur 2021 oedd £2.72). Mae hwn yn fwlch cyflog fesul awr ar gyfartaledd o 4.1%, sy'n is na'r flwyddyn flaenorol (ffigur 2021 oedd 6.7%).

Yn ôl Band Oedran



Mae gan fenywod hyd at 30 oed gyfradd gyfartalog uwch fesul awr na dynion o'r un oed. Mae cyfradd gyfartalog uwch fesul awr ar gyfer dynion 31 oed a hŷn na merched o'r un oedran.

Mae bwlch cyflog o 58.6% (£19.68 yr awr) ar gyfer y rhai 71 oed a hŷn, ac yna bwlch cyflog o 37.9% (£9.74 yr awr) ar gyfer y rhai 66 - 70 oed.

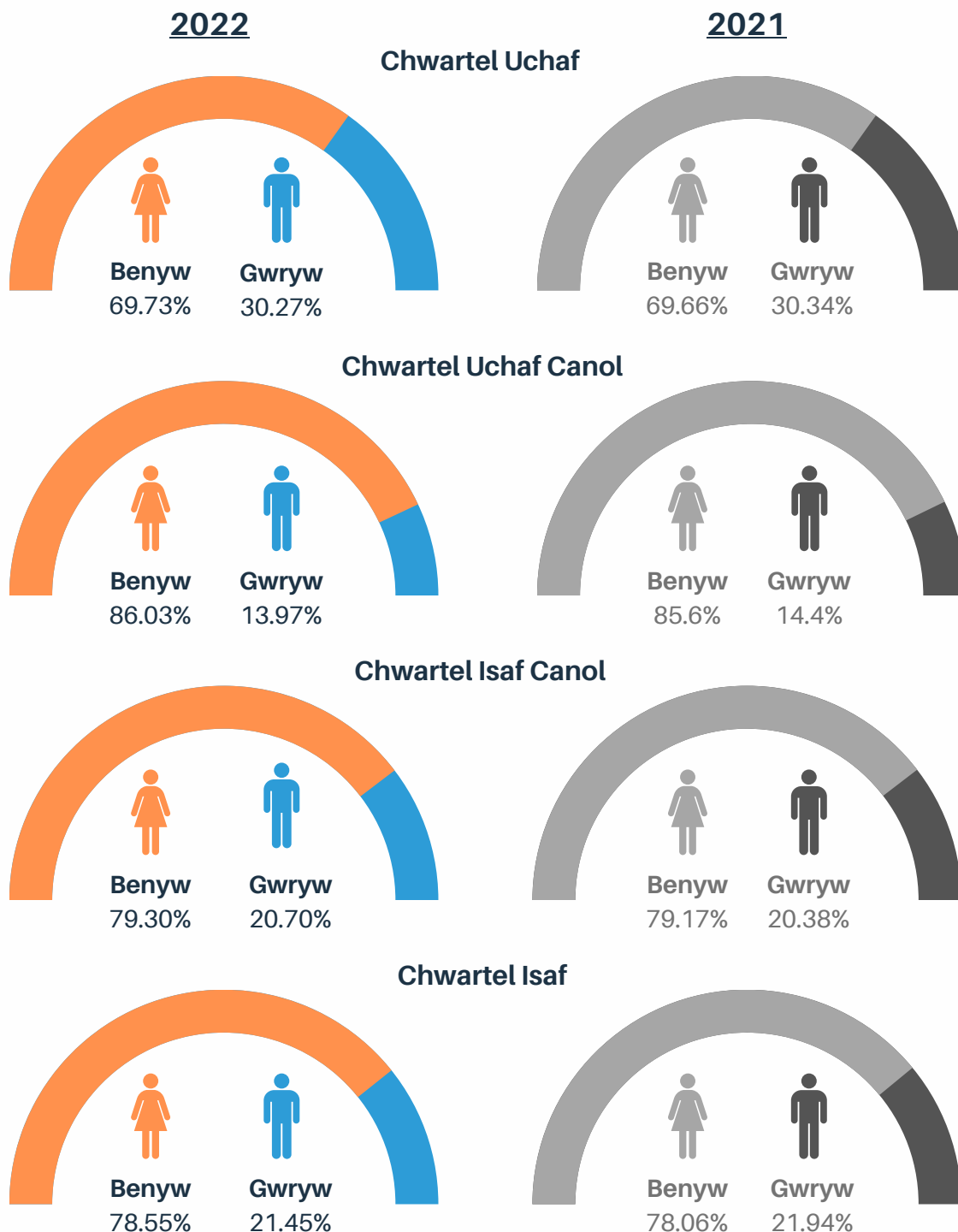
Chwartelau Tâl

Cyfrifir chwarteli trwy raddio cyflog yr holl gydweithwyr o'r isaf i'r uchaf, a'u rhannu'n bedwar grŵp, gan ddangos canran y gwrywod a'r benywod ym mhob grŵp.

	Ystod Cyfradd Awr (o)	Ystod Cyfradd Awr (at)
Chwartel Uchaf	£21.14	a throsodd
Chwartel Uchaf Canol	£16.13	£21.14
Chwartel Isaf Canol	£11.65	£16.13
Chwartel Isaf	Hyd at	£11.65

Chwartelau Tâl

Mae'r ffeithluniau isod yn dangos cyfran y gwrywod a'r benywod wedi'i rhannu'n bedwar chwartel bandiau cyflog.



Roedd merched wedi'u gorgynrychioli yn y tri chwartel cyntaf (79%, 79% ac 86%), ac wedi'u tangynrychioli yn y chwartel uchaf (70%), o gymharu â chyfran y menywod yn y gweithlu (78%).

Taliadau Bonws

Mae ymgynghorwyr yn derbyn taliadau o'r enw 'Gwobrau Rhagoriaeth Glinigol'. Er eu bod yn gytundebol, caiff y rhain eu dosbarthu fel bonws.

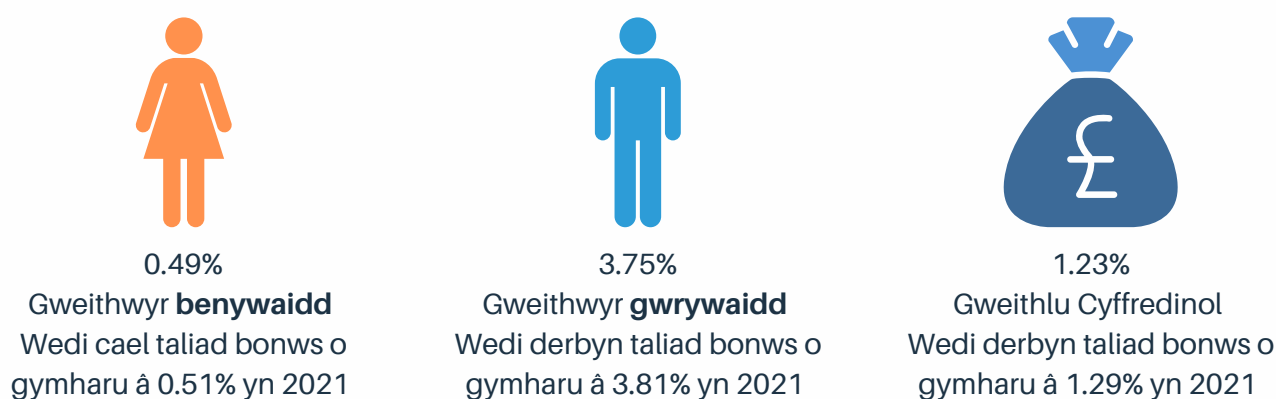


Roedd cyflog bonws dynion ar gyfartaledd £3,207.55 yn uwch na merched (ffigur 2021 oedd £3,118.29). Mae hyn yn cyfateb i fwlch cyflog bonws cyfartalog o 36.63%, sy'n is na'r flwyddyn flaenorol.



Roedd cyflog bonws canolrifol dynion £3,268.08 yn uwch na merched (ffigur 2021 oedd £3,334.08). Mae hyn yn cyfateb i fwlch cyflog bonws canolrifol o 49.01%, sy'n is na'r flwyddyn flaenorol.

Staff yn Derbyn Bonws



Camau i gefnogi Gweithle Cynhwysol

Rydym yn parhau i wneud ymdrechion i sicrhau cydbwysedd rhwng y rhywiau o fewn ein gweithlu. Er bod bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn dal i fod yn bresennol yn y Bwrdd Iechyd, ac wedi cynyddu ychydig ers y llynedd, mae'r bwlch cyflog yn llai nag yn 2019, lle'r oedd y bwlch cyflog cyfartalog yn £4.61 yr awr (tua 23%) o'i gymharu â £4.11 yr awr (18.95%) eleni. Y bwlch cyflog canolrifol oedd £1.27 yr awr (8.37%) yn 2019 o gymharu â £0.14 yr awr (0.86% eleni).

Mae ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol a'n Hamcanion 2020 - 2024 ar gyfer y Bwrdd Iechyd, yn nodi y byddwn "yn gweithio'n agos i nodi a datrys materion a byddwn yn gweithio ar y cyd i greu amgylchedd gwaith teg a chynhwysol. O fewn y thema o fod yn gyflogwr o ddewis byddwn yn cynnwys camau gweithredu i nodi a mynd i'r afael â materion Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau. Dros amser, byddwn hefyd yn ceisio nodi a mynd i'r afael â materion bwlch cyflog sy'n ymwneud â nodweddion gwarchodedig unigol neu luosog ychwanegol lle gallent fodoli."

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

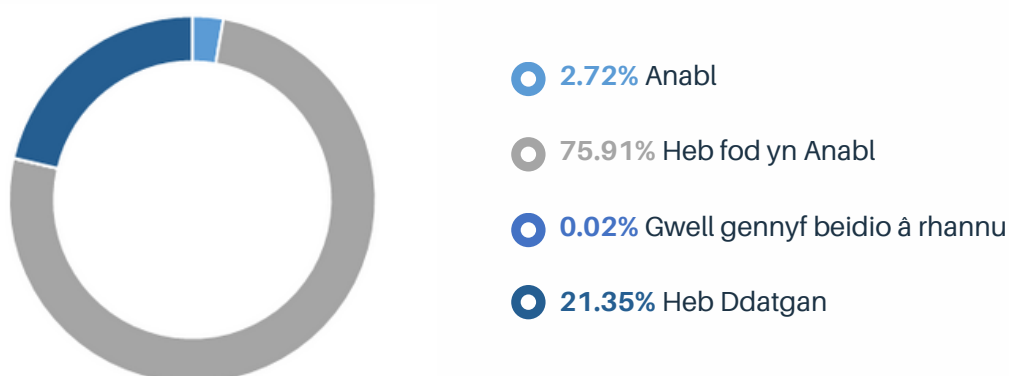
- Rhoi arferion recriwtio cynhwysol ar waith sy'n cynnwys sicrhau paneli rhyw cymysg at ddibenion dethol a chydabyddiaeth.
- Archwilio sut y gallwn gefnogi gweithwyr benywaidd yn well ac annog y genhedlaeth nesaf o arweinwyr benywaidd.
- Archwilio cyfleoedd ar gyfer gweithio sifft mwy hyblyg neu amgen ar draws y sefydliad a sut y gellid cyflwyno hyn i ystod ehangach o rolau.
- Gweithio gyda sefydliadau a phartneriaid eraill y GIG i ddysgu o arfer gorau ac archwilio cyfleoedd i ddatblygu gweithgareddau ar y cyd.
- Adolygu'r polisi a'r prosesau recriwtio i sicrhau nad oes unrhyw duedd o ran rhywedd yng nghyflogau cychwynnol cyflogeion newydd a'u monitro'n rheolaidd.

Bwlch Cyflog Anabledd

Dyma'r flwyddyn gyntaf i ni gyhoeddi ein gwybodaeth am ein bwlch cyflog anabledd yn wirfoddol. Mae hyn yn ein helpu i fod yn fwy agored a thryloyw am ein pobl.

Gobeithiwn y bydd hefyd yn annog mwy o bobl i rannu eu gwybodaeth anabledd er mwyn i ni ddeall ein gweithlu yn well a chael gwared ar rwystrau a all fod yn effeithio ar eu bywydau o ddydd i ddydd.

Yn ôl y Swyddfa Ystadegau Gwladol, mae gan tua 22% o bobol Cymru rhyw fath o anabledd sy'n effeithio ar eu bywydau bob dydd. Mae dadansoddiad o'n data cydraddoldeb mewnol yn dynodi proffil ein gweithlu fel:



Dim ond 2.72% o'n gweithlu sydd wedi dweud wrthym fod ganddynt anabledd sy'n sylweddol is na chyfartaledd Cymru. Canran y bobl a oedd yn ffafrio peidio â rhannu'r wybodaeth hon oedd 0.02%, ac nid yw 21.35% o bobl wedi datgan y wybodaeth hon ar ESR.

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

Cyfraddau Cyflog

Diffinnir y bwlch cyflog anabledd cymedrig fel y gwahaniaeth rhwng cyfradd gyfartalog fesul awr ein gydweithwyr anabl a rhai nad ydynt yn anabl.

Cyfrifir y gyfradd gyfartalog fesul awr o gyfnod tâl penodol, yn yr achos hwn Mawrth 2022. Cyfrifir y gyfradd fesul awr ar gyfer pob cyflogai yn seiliedig ar 'dâl arferol' sy'n cynnwys tâl sylfaenol, lwfansau a thâl premiwm sifft.

Rhyw	Cyflog Cyfartalog fesul awr
Unrhyw Anabledd Datganedig	£16.76
Heb fod yn Anabl	£18.50
Gwahaniaeth	£1.74
% Gwahaniaeth	9.41%

Mae'r ffigurau uchod yn dangos mai'r gyfradd gymedrig fesul awr ar gyfer cydweithwyr sy'n nodi bod ganddynt anabledd yw £16.76 o gymharu â £18.50 ar gyfer cydweithwyr nad ydynt yn anabl; derbyniodd ein cydweithwyr a nododd fod ganddynt anabledd £1.74/awr yn llai ar gyfartaledd na chydweithwyr nad oeddent yn anabl, bwlch cyflog fel cyfartaledd cymedrig o 9.41%.

Camau i gefnogi Gweithle Cynhwysol

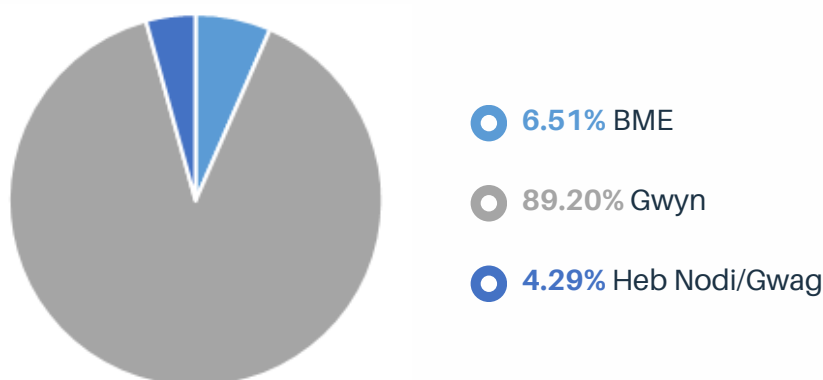
Mewn ymgais i ddod yn gyflogwr mwy cynhwysol, rydym yn cydnabod bod angen i ni sicrhau ein bod yn darparu cyfleoedd cyfartal ac yn dangos cefnogaeth i weithwyr ac unigolion yn ein cymunedau sy'n nodi bod ganddynt anabledd. Er mwyn gwneud hyn, ein nod yw:

- Symud ein tystiolaeth ymlaen tuag at gyflawni 'Arweinydd Hyderus o ran Anabledd - Lefel 3' lle bydd y Bwrdd Iechyd yn mynd ati i hyrwyddo a dangos i bobl anabl ein bod yn arwain y ffordd o ran cael busnesau i ddod yn weithle mwy cynhwysol.
- Cynyddu ein dealltwriaeth o nodweddion y gwaith y mae pobl ag anabledd yn chwilio amdano wrth wneud cais am rolau i helpu i ddenu, recriwtio a chadw unigolion i'r Bwrdd Iechyd.
- Parhau i atgyfnerthu gwerthoedd ein Bwrdd Iechyd drwy uwch arweinwyr a rheolwyr, i ddatblygu amgylchedd gwaith sy'n meithrin amrywiaeth ac nad yw'n goddef tuedd tuag at bobl ag anabledd, hyd yn oed os yw'n anymwybodol.
- Dod o hyd i/datblygu rhaglenni i godi ymwybyddiaeth o anghenion unigol gan gynnwys anableddau dysgu, anabledd, dyslecsia, dyspracsia, dyscalcwlia, ASD, ADD/ADHD.
- Archwilio gyda staff y potensial o sefydlu rhwydwaith staff i gefnogi gweithwyr ag anableddau.
- Cefnogi hinsawdd o ddatgelu, lle mae gweithwyr yn teimlo'n gyfforddus i ddatgelu eu hanabledd a gofyn am unrhyw gymorth sefydliad ychwanegol y gallai fod ei angen arnynt.

Bwlch Cyflog Ethnigrwydd

Mae cyflog anghyfartal rhwng gwrywod a benywod wedi bod yn anghyfreithlon yn y DU ers 1975, ond nid yw hynny'n wir am bobl o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig. Er nad yw'n ofynnol, anogir adrodd am wahaniaethau cyflog rhwng cydweithwyr 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 dynodi proffil ein gweithlu fel:



6.51% 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 4.29% o weithwyr wedi darparu'r wybodaeth hon ar ESR neu wedi gadael yr adran hon yn wag.

Cyfradd Cyflog

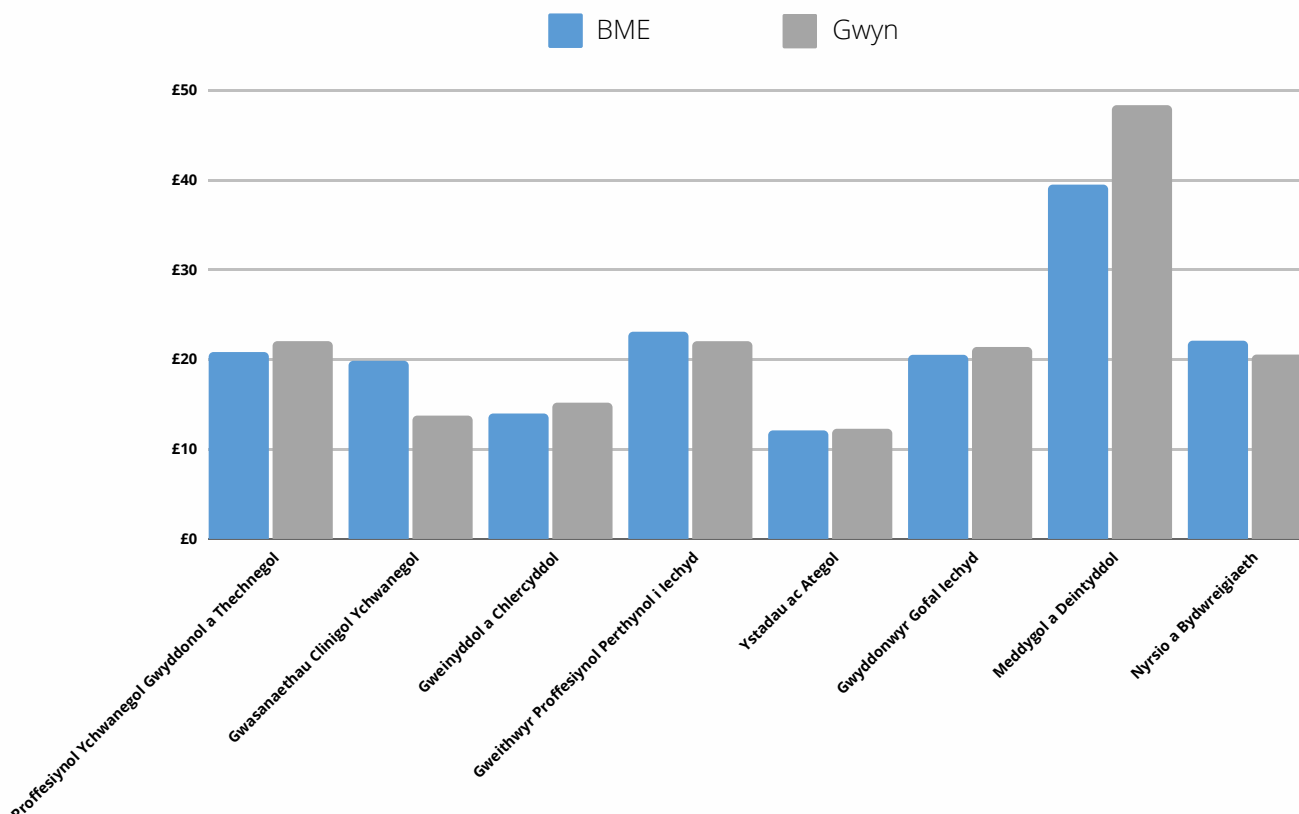
Diffinnir y bwlch cyflog cymedrig o ran ethnigrwydd fel y gwahaniaeth rhwng cyfradd gyfartalog fesul awr ein cydweithwyr ethnig amrywiol a gwyn.

Rhyw	Cyfradd Cyfartalog Fesul Awr
BME	£28.01
Gwyn	£17.63
Gwahaniaeth	£10.38
% Gwahaniaeth	-58.84%

Cyfrifir y gyfradd gyfartalog fesul awr o gyfnod tâl penodol, yn yr achos hwn Mawrth 2022. Cyfrifir y gyfradd fesul awr ar gyfer pob cyflogai yn seiliedig ar 'dâl arferol' sy'n cynnwys tâl sylfaenol, lwfansau a thâl premiwm sifft.

Mae'r ffigurau uchod yn dangos mai'r gyfradd gymedrig fesul awr ar gyfer ein cydweithwyr ethnig amrywiol yw £28.01 o gymharu â £17.63 ar gyfer cydweithwyr gwyn; ar gyfartaledd derbyniodd ein cydweithwyr ethnig amrywiol £10.38/awr yn fwy na chydweithwyr gwyn, bwlch cyflog negyddol fel cyfartaledd cymedrig o 58.84%.

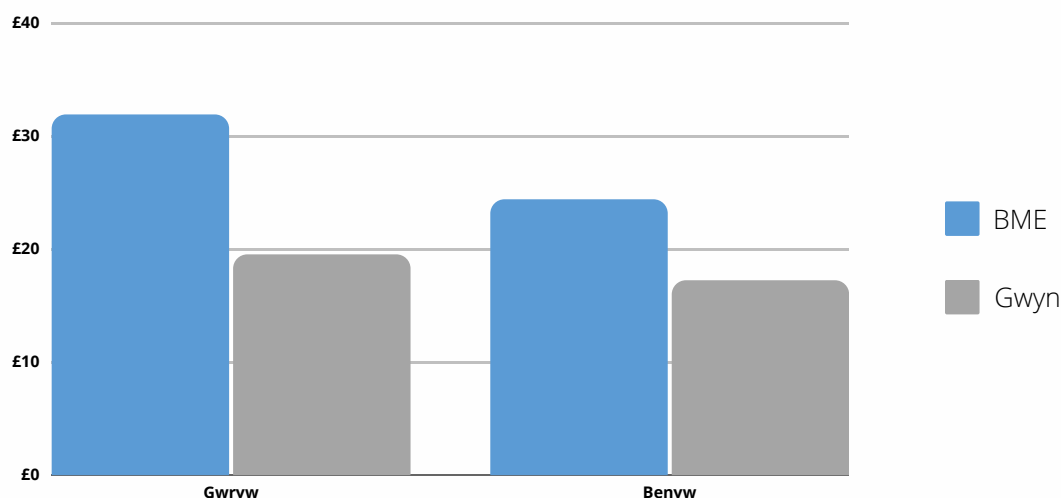
Yn ôl Grŵp Staff



Mae dadansoddiad pellach o'r wybodaeth fesul grŵp staff wedi amlygu bod bwlch cyflog negyddol ar gyfer cydweithwyr ethnig amrywiol sy'n gweithio mewn Gwasanaethau Clinigol Ychwanegol, Gweithwyr Proffesiynol Perthynol i Iechyd a Nyrsio a Bydwreigiaeth. Mae hyn yn golygu bod cydweithwyr ethnig amrywiol 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 chydweithwyr ethnig amrywiol. Mae hyn yn fwyaf arwyddocaol yn y grŵp staff Meddygol a Deintyddol gyda bwlch cyflog o £8.84 yr awr (18.32%).

Yn ôl Rhyw



Mae'r ffigurau'n dangos mai'r gyfradd gymedrig fesul awr ar gyfer ein cydweithwyr gwrywaidd ethnig amrywiol yw £31.84 o gymharu â £19.49 ar gyfer cydweithwyr gwrywaidd gwyn; ar gyfartaledd derbyniodd ein cydweithwyr ethnig amrywiol £12.35/awr yn fwy na chydweithwyr gwyn, bwlch cyflog negyddol fel cyfartaledd cymedrig o 63.37%.

Y gyfradd gymedrig fesul awr ar gyfer ein cydweithwyr benywaidd amrywiol ethnig yw £24.33 o gymharu â £17.19 ar gyfer cydweithwyr benywaidd gwyn; ar gyfartaledd derbyniodd ein cydweithwyr ethnig amrywiol £7.14/awr yn fwy na chydweithwyr gwyn, bwlch cyflog negyddol fel cyfartaledd cymedrig o 41.54%.

Camau i gefnogi Gweithle Cynhwysol

Yn ôl y data, mae gan y Bwrdd Iechyd fwlch cyflog negyddol o ran ethnigrwydd oherwydd, ar gyfartaledd, mae ein cydweithwyr ethnig amrywiol yn ennill mwy na'n cydweithwyr gwyn, er fel y dangosir mae amrywiadau o fewn grwpiau staff. Wrth symud ymlaen, byddwn yn edrych ar:

- Cynnal dadansoddiad pellach i ddeall y rhesymau pam mae cyfran uwch o gydweithwyr ethnig amrywiol/gwyn yn ymgeisio am rolau o fewn sector penodol o'r Bwrdd Iechyd.
- Nodi sut y gallwn annog pobl i wneud cais am rolau a chyfleoedd datblygu mewn sectorau lle mae mwy o fylchau cyflog.
- Gweithio ar y cyd â Rhwydwaith Staff BAME i wella ein dealltwriaeth o brofiadau staff a'r camau y gellid eu cymryd i'w cefnogi i wella a datblygu eu gyrfaedd.
- Cynyddu'r gwaith o hyrwyddo a chydabod rhwydwaith staff BAME y Bwrdd Iechyd yn fewnol ac yn allanol.
- Adolygu, datblygu a chodi ymwybyddiaeth o'r Cynllun Cyfaill.
- Parhau i archwilio a deall y rhesymau pam mae ein gweithwyr ethnig amrywiol yn ystyried gadael / gadael y sefydliad trwy ddefnyddio'r broses cyfweliad ymadael.