



# Adroddiad Bwlch Cyflog Hil 31 Mawrth 2025



GIG  
CYMRU  
NHS  
WALES

Bwrdd Iechyd Prifysgol  
Betsi Cadwaladr  
University Health Board



**GIG**  
CYMRU  
**NHS**  
WALES

Bwrdd Iechyd Prifysgol  
Betsi Cadwaladr  
University Health Board

## **Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr**

### **ADRODDIAD BWLCH CYFLOG HIL – 31 MARWRTH 2025**

#### **Tabl Cynnwys**

CYFLWYNIAD	3
1. CYNNWYS YR ADRODDIAD HWN	4
Metrigau Adrodd Allweddol: .....	4
Bwlch Cyflog Hil Cymedrig mewn cyflog fesul awr .....	4
Bwlch Cyflog Hil Canolrifol mewn cyflog fesul awr.....	4
Cyfran y staff yn ôl ethnigrwydd ym mhob chwarterl cyflog.....	4
<b>Categoriâu a ddefnyddir yn yr adroddiad hwn.</b>	5
Adrodd ar gyflog ar sail hil .....	5
2. CYFUNO DATA CYFLOG AGENDA AR GYFER NEWID A DATA CYFLOG NAD YW'N GYFLOG AGENDA AR GYFER NEWID	5
Demograffeg Poblogaeth Gogledd Cymru .....	7
Cyfraddau Cymedrig a Chanolrifol.....	7
Taliadau Bonws .....	8
Cyfran y staff sy'n derbyn bonws** .....	8
Data Chwarterl.....	8
3. Y CAMAU NESAF A'R CASGLIAD	11
4. DATGANIAD GAN EIN CYFARWYDDWR GWEITHREDOL GWASANAETHAU POBL DROS DRO	12

## CYFLWYNIAD

Mae gan y Bwrdd Iechyd ddyletswydd statudol i gydymffurfio â Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011 a ddaeth i rym ar 5 Ebrill 2011. Sefydlwyd Grŵp Gweithredu Cydraddoldeb Hil ym mis Tachwedd 2021 er mwyn gwneud cynnydd â Chynllun Gweithredu Cydraddoldeb Hil y Gweithlu a ddatblygwyd ar gais y Fforwm Strategol Cydraddoldeb a Hawliau Dynol ym mis Ebrill 2021. Y nod oedd llywio camau gweithredu i gyflawni Amcan Cydraddoldeb Strategol 9 y Bwrdd Iechyd: "Byddwn yn blaenoriaethu camau gweithredu i hybu cydraddoldeb hil yng Ngogledd Cymru"

Yn dilyn cyhoeddi Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol (ARWAP) Llywodraeth Cymru ym mis Mehefin 2022, cafodd strwythur y cyfarfodydd a'r cylch gorchwyl cysylltiedig eu hadolygu i adlewyrchu'r cwmpas ehangach o ran datblygu cynlluniau gweithredu gwrth-hiliol ar gyfer cyflogaeth a chyflenwi gwasanaethau. Mae Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol yn nodi y bydd Llywodraeth Cymru yn ei gwneud yn:

*"ofynnol i sefydliadau'r GIG ddatblygu cynlluniau gweithredu ar wrth-hiliaeth; ar gyfer cyflogaeth a darpariaeth gwasanaethau fel rhan benodol o'u dull ehangach o ymdrin â chydraddoldeb, cynhwysiant ac amrywiaeth. Byddant yn monitro cynnydd ac yn adrodd arno drwy Gynlluniau Tymor Canolig Integredig a chynlluniau blynyddol a phroses y Tîm Gweithredol ar y Cyd."*

Fel rhan o'n hymrwymiad i fabwysiadu dull gwrth-hiliol o ddarparu ein gwasanaeth a datblygu a chefnogi ein gweithlu, rydym wedi datblygu'r adroddiad bwlch cyflog hil hwn. Drwy ddechrau ein gwaith yn y maes hwn, byddwn yn dechrau cael cipolwg ar y gwahaniaeth mewn cyflog cyfartalog fesul awr rhwng gwahanol grwpiau ar draws y gweithlu. O fis Ebrill 2024 ymlaen, mae'n ofynnol i BIPBC weithredu Safonau Cydraddoldeb Hil y Gweithlu i Gymru (SCHG). Mae SCHG yn adnodd a fydd yn cael ei ddefnyddio i gasglu tystiolaeth am brofiad y gweithlu ar lefel genedlaethol a sefydliadol. Bydd yn galluogi craffu cyson ar ddata'r gweithlu yn erbyn dangosyddion cyffredin sydd wedi'u grwpio o dan bedwar parth,

- Arweinyddiaeth a Chynnydd;
- Datblygiad Proffesiynol Parhaus a Hyfforddiant;
- Disgyblaeth a Gallu;
- Bwlio, Aflonyddu a Gwahaniaethu.

Bydd yn amlygu'r gwahaniaethau ym mhrofiadau staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn y sector iechyd a gofal cymdeithasol. Drwy wneud hynny, bydd yn gallu cynorthwyo sefydliadau i gymryd camau penodol i roi sylw i faterion systemig a gwella profiadau'r gweithlu ethnig leiafrifol. Bydd gwella profiad staff ethnig leiafrifol yn gwella profiad yr holl staff, ac yn ei dro bydd hynny'n

gwella canlyniadau i gleifion a'r cyhoedd, gan gefnogi amcanion pedwar elfen [Cymru Iachach: Ein Cynllun ar gyfer Iechyd a Gofal Cymdeithasol](#). Drwy gynhyrchu adroddiad blynyddol ar y bwlch cyflog hil, bydd gennym ddarlun mwy cyflawn o brofiad ein gweithwyr, a fydd yn llywio'r camau gweithredu i fynd i'r afael â chanlyniadau SCHG y sefydliad, a'u gwella.

Mae adrodd ar y bwlch cyflog hil yn adnodd gwerthfawr sy'n caniatáu i'r sefydliad asesu lefelau cydraddoldeb yn y gweithle ac yn benodol, cyfranogiad ar draws ethnigrwydd, a pha mor effeithiol y gwneir y mwyaf o'r dalent.

Mae'r adroddiad Bwlch Cyflog Hil hwn yn canolbwyntio ar gymharu cyflog staff lleiafrifoedd ethnig a staff mwyafrif byd-eang a staff gwyn. At ddibenion yr adroddiad hwn, bydd yr adrodd ar ddata yn cyfeirio at staff gwyn a staff nad ydynt yn wyn, a staff nad ydynt wedi datgan eu hethnigrwydd a bydd yn dangos y gwahaniaeth mewn enillion cyfartalog.

## **1. CYNWYS YR ADRODDIAD HWN**

Mae'r adroddiad hwn yn rhoi'r wybodaeth ganlynol yn seiliedig ar gyflog cyffredin sy'n cynnwys cyflog sylfaenol a chyflog sifftiau a lwfansau. Yn y dyfodol, cynhyrchir adroddiadau a fydd yn dadansoddi cyflogau Agenda ar gyfer Newid a chyflogau Heb fod ar yr Agenda ar gyfer Newid er mwyn rhoi darlun mwy cynhwysfawr na'r hyn sy'n ofynnol gan ofynion adrodd statudol. Mae'r adroddiad hwn yn berthnasol i'r cyfnod 12 mis a ddaw i ben ar 31 Mawrth 2025.

### **Metrigau Adrodd Allweddol:**

#### **Bwlch Cyflog Hil Cymedrig mewn cyflog fesul awr**

Y gyfradd gymedrig fesul awr yw'r cyflog cyfartalog fesul awr ar draws y sefydliad cyfan, felly mae'r bwlch cyflog hil cymedrig yn fesur o'r gwahaniaeth rhwng cyflog cymedrig fesul awr staff gwyn, staff nad ydynt yn wyn a'r rhai nad ydynt wedi datgan eu hethnigrwydd.

#### **Bwlch Cyflog Hil Canolrifol mewn cyflog fesul awr**

Cyfrifir y gyfradd ganolrifol fesul awr drwy drefnu cyfraddau cyflog fesul awr yr holl staff gwyn, staff nad ydynt yn wyn a'r rhai nad ydynt wedi datgan eu hethnigrwydd o'r uchaf i'r isaf a dod o hyd i'r pwynt sydd yng nghanol pob ystod.

### **Cyfran y staff yn ôl ethnigrwydd ym mhob chwarterel cyflog**

Cyfrifir chwarteli cyflog drwy restru'r holl weithwyr o'r cyflog uchaf i'r cyflog isaf a rhannu'r rhain yn bedair rhan gyfartal neu 'chwarteli' a chyfrifo canran y bobl wyn, pobl nad ydynt yn wyn a phobl 'heb ddatgan' ym mhob un o'r pedair rhan.

Nid yw'r adroddiad hwn yn edrych a oes gwahaniaethau mewn cyflog rhwng pobl wyn, pobl nad ydynt yn wyn a phobl 'heb ddatgan' mewn swyddi cyfatebol, neu Gyfwerth Amser Cyflawn (WTE) o ran maint y rôl. Mae hyn yn golygu y bydd y canlyniadau'n cael eu heffeithio gan wahaniaethau yng nghyfansoddiad ethnigrwydd ar draws grwpiau a graddau swyddi.

## **Categoriâu a ddefnyddir yn yr adroddiad hwn.**

Mae'r data a gasglwyd ar gyfer yr adroddiad hwn wedi'i gymryd o'r system Cofnod Staff Electronig (ESR). Mae saith categori o ethnigrwydd yn cael eu defnyddio yn ESR. Er mwyn sicrhau bod canlyniadau'r dadansoddiad bwlch cyflog yn hawdd eu deall ac er mwyn galluogi dadansoddi a monitro syml, rydym wedi dadansoddi ein data yn y categorïau canlynol:

1. Gwyn
2. Heb fod yn wyn
3. Heb ei ddatgan (ar gyfer y staff hynny nad ydynt wedi cofnodi ethnigrwydd yn ESR).

## **Adrodd ar gyflog ar sail hil**

Dyma'r ail dro i BIPBC gynhyrchu adroddiad bwlch cyflog hil. Dechreuwyd adrodd yn flynyddol yn erbyn mesurau Safon Cydraddoldeb Hil y Gweithlu i Gymru (SCHG ym mis Ebrill 2024, fel rhan o'r Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol.

Yn ogystal â hyn, byddwn drwy adrodd ar ein bwlch cyflog hil ynghyd ag adrodd ar SCHG, yn gallu deall tirwedd ein gweithlu yn well o safbwynt hil.

## **2. CYFUNO DATA CYFLOG AGENDA AR GYFER NEWID A DATA CYFLOG NAD YW'N GYFLOG AGENDA AR GYFER NEWID**

**Agenda ar gyfer Newid (AfC)** yw'r system bresennol ar gyfer dynodi cyflog a gradd staff y GIG, ac eithrio meddygon, deintyddion, prentisiaid a rhai uwch reolwyr.




Mae'r system AfC yn dyrannu swyddi i fandiau cyflog penodol drwy ystyried agweddau ar y swydd megis y sgiliau, o dan Gynllun Gwerthuso Swyddi GIG Cymru gyfan Mae deuddeg o fandiau cyflog wedi'u rhifo a'u hisrannu.

Cytunwyd ar set o broffiliau swyddi cenedlaethol i gynorthwyo yn y broses o baru swyddi â bandiau cyflog. Bydd yr holl staff naill ai'n cael eu paru â phroffil swydd cenedlaethol, neu bydd eu swyddi yn cael eu gwerthuso'n lleol. .

Mae AfC wedi'i gynllunio i werthuso'r swydd yn hytrach na'r unigolyn, ac i sicrhau tegwch rhwng swyddi tebyg mewn gwahanol feysydd.

Mae'r grŵp Heb fod yn Agenda ar gyfer Newid (Nid AfC) sy'n cynnwys cyflogau Rheolwyr Meddygol, Deintyddol ac Uwch Reolwyr yn adlewyrchu'r swyddi sydd â'r cyflogau uchaf yn y Bwrdd Iechyd.

Ar 31 Mawrth 2025, roedd BIPBC yn cyflogi 18,381 o staff gwyn, 1,771 o staff nad oeddent yn wyn, a 1,763 o staff nad oeddent wedi datgan eu hethnigrwydd, felly roedd 83.87% o'r gweithlu yn wyn, 8.08% heb fod yn wyn ac nid oedd 8.7% o staff wedi datgan eu hethnigrwydd.

	Gwyn 83.87% (18,381)		Heb fod yn wyn 8.08% (1,771)		Heb ddatgan 8.04% (1,763)
--	----------------------------	--	------------------------------------	--	---------------------------------

Ethnigrwydd	Pobl	%
Gwyn	18381	83.87%
Heb fod yn wyn	1771	8.08%
Heb ddatgan	1763	8.04%
<b>Cyfanswm</b>	<b>21,915</b>	

## Demograffeg Poblogaeth Gogledd Cymru

Poblogaeth Gogledd Cymru yn ôl Ethnigrwydd ac Ardal Awdurdod Lleol (gan gynnwys BIPBC %)

(Ffynhonnell: Nomis Awst 2023)

	Conwy	Sir Ddinbych	Sir y Fflint	Gwynedd	Wrecsam	Gogledd Cymru	Staff BIPBC
Asiaidd, Asiaidd Prydeinig neu Asiaidd Cymreig (gan gynnwys Tsieineaidd)	1.8%	2.1%	1.1%	2.2%	2.2%	1.9%	3.3%
Du, Du Prydeinig, Du Cymreig (Caribiaidd neu Affricanaidd)	0.2%	0.3%	0.2%	0.4%	0.6%	0.3%	1.2%
Grwpiau Cymysg/Aml-ethnig	1.1%	1.1%	0.9%	1.1%	1.2%	1.1%	0.7%
Gwyn	96.9%	96.5%	97.6%	96.2%	96.0%	96.6%	86.9%
Grŵp ethnig eraill	0.3%	0.4%	0.3%	0.5%	0.6%	0.4%	1.0%
Anhysbys	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	7.0%

## Cyfraddau Cymedrig a Chanolrifol

Ethnigrwydd	Cyfradd Gymedrig Fesul Awr	Cyfradd Ganolrifol Fesul Awr
Heb fod yn wyn	30.0983	20.5964
Heb ddatgan	23.9157	18.9393
Gwyn	20.2453	17.7216
Gwahaniaeth rhwng Gwyn a Heb fod yn wyn	-9.853	-2.8748
Gwahaniaeth rhwng Gwyn a Heb ei ddatgan	-3.6704	-1.2177
% Bwlch Cyflog rhwng Gwyn a Heb fod yn Wyn	<b>-48.6682%</b>	<b>-16.2223%</b>
% Bwlch Cyflog rhwng Gwyn a Heb ei ddatgan	-18.1297%	-6.8711%

Bwlch Cyflog Hil Cymedrig = -48.67%, a Bwlch Cyflog Hil Canolrifol = -16.22%.

\*Mae bwlch cyflog negyddol yn dangos bod y garfan dan sylw yn cael ei thalu'n fwy na'r garfan gymharu, h.y. mae gweithwyr nad ydynt yn wyn yn cael eu talu 48.67% yn fwy ar gyfartaledd na gweithwyr gwyn. Gellir esbonio hyn gan y gyfran uwch o staff nad ydynt yn wyn sydd mewn rolau meddygol a deintyddol â chyflog cymharol uchel o'i gymharu â rolau eraill â chyflog is.

Mae'r cyfartaledd yn cael ei gyfrifo dros wahanol niferoedd o weithwyr. Rydym yn cyflogi 16,371 yn fwy o weithwyr gwyn na gweithwyr nad ydynt yn wyn,

felly bydd hyn yn cyfrif am rywfaifant o'r amrywiant.

Mae cyfradd gymedrig fesul awr gweithwyr nad ydynt yn wyn 48.66% yn uwch na chyfradd gymedrig gweithwyr gwyn. Hynny yw, wrth gymharu cyfraddau cymedrig, telir £1.49 i weithwyr nad ydynt yn wyn am bob £1 y mae gweithwyr gwyn yn ei chael.

Mae cyfradd ganolrifol fesul awr gweithwyr nad ydynt yn wyn 16.22% yn uwch na chyfradd gweithwyr gwyn. Hynny yw, wrth gymharu cyfraddau canolrifol fesul awr, telir £1.16 i weithwyr nad ydynt yn wyn am bob £1 y mae gweithwyr gwyn yn ei chael.

## Taliadau Bonws

Mae nifer y staff nad ydynt yn wyn sy'n derbyn bonws yn cymharu'n ffafriol iawn â staff gwyn. Er bod maint y carfanau'n wahanol iawn, mae nifer y staff gwyn a'r rhai nad ydynt yn wyn sy'n derbyn bonws yn debyg.

Mae cyfran y staff nad ydynt yn wyn sy'n derbyn bonws bron i 8 gwaith yn fwy na chyfran y staff gwyn. Mae hyn oherwydd bod y garfan o staff nad ydynt yn wyn yn llai o faint, ac mae cynrychiolaeth uchel o staff nad ydynt yn wyn yn ein gweithlu meddygol.

## Cyfran y staff sy'n derbyn bonws\*\*

Ethnigrwydd	Gweithwyr a gafodd fonws	Cyfanswm y gweithwyr perthnasol	%
Gwyn	188	19846	0.95%
Heb fod yn wyn	143	1954	7.32%
Heb ddatgan	11	293	3.75%




\*\* Mae'r taliadau bonws yn cynnwys Gwobrau Rhagoriaeth Glinigol ac Ymroddiad a delir i staff meddygol.

## Data Chwarterel

Mae'r data chwarterel yn rhestru ein gweithwyr o'r cyflog uchaf i'r cyflog isaf, mae hyn wedi'i rannu'n bedwar rhan neu chwarterel cyfartal ac yn disgrifio canran y bobl wyn, pobl nad ydynt yn wyn a phobl 'heb ddatgan' ym mhob un.

Chwarterel	Gwyn	Heb fod yn wyn	Heb ddatgan	Gwyn %	Heb fod yn wyn %	Heb ddatgan %
1	4,969	164	325	90.77%	3.29%	5.94%
2	4,629	356	466	84.47%	7.03%	8.50%
3	4,529	457	465	82.66%	8.85%	8.49%
4	4,254	642	507	77.60%	13.15%	9.25%

### Chwarterel 1: Chwarterel isaf (y cyflog isaf)

	Gwyn 90.77% (4,969)		Heb fod yn wyn 3.29% (164)		Heb ddatgan 5.94% (325)
---	---------------------------	---	----------------------------------	--	-------------------------------




Mae 90.77% o'r chwarterel isaf yn wyn.

### Chwarterel 2: Chwarterel canol isaf

	Gwyn 84.47% (4629)		Heb fod yn wyn 7.03% (356)		Heb ddatgan 8.5% (466)
---	--------------------------	---	----------------------------------	--	------------------------------




Mae 84.47% o'r chwarterel canol isaf yn wyn.

### Chwarterel 3: Chwarterel canol uchaf

	Gwyn 82.66% (4529)		Heb fod yn wyn 8.85% (485)		Heb ddatgan 8.49% (465)
---	--------------------------	---	----------------------------------	--	-------------------------------

Mae 82.66% o'r chwarterel canol uchaf yn wyn.

## Chwartzel 4: Chwartzel uchaf (y cyflog uchaf)

	Gwyn 77.6% (4254)		Heb fod yn wyn 13.15% (721)		Heb ddatgan 9.25% (507)
---	-------------------------	---	--------------------------------------	---	----------------------------------

Mae 77.6% o'r chwartzel uchaf yn wyn.




Mae'r amrywiannau uchaf yn y chwartzel uchaf

Mae staff nad ydynt yn wyn yn cyfrif am tua 7-8% o'r ddau chwartzel canol, sy'n cyfateb yn fras i gyfran yr holl staff nad ydynt yn wyn (6.6%). Mae hyn yn codi i 13.15% o'r chwartzel uchaf, bron ddwywaith cyfran y staff nad ydynt yn wyn ym mhoblogaeth gyfan y gweithwyr. Mae staff nad ydynt yn wyn yn cyfrif am 2.54% o'r chwartzel isaf, llai na hanner cyfran y staff nad ydynt yn wyn ym mhoblogaeth y gweithwyr yn gyffredinol.




Mae'r dosbarthiad hwn o staff nad ydynt yn wyn ar ddau begwn y chwartzeli cyflog yn egluro'r bwch cyflog presennol, yn ogystal â'r maes ffocws ar gyfer gwelliannau, datblygu staff a rhaglenni arweinyddiaeth.

Bydd yn ddefnyddiol nodi bod cyfran y staff nad ydynt yn wyn yn Chwartzel 3 wedi codi o 6.38% yn 2023-24 i 8.85% yn 2024-25. Yn ogystal â hyn, mae cyfran y staff nad ydynt yn wyn yn Chwartzel 4 wedi codi o 11.93% yn 2023-24 i 13.15% yn 2024-25.

## **Chwartzel Cyflog Isaf a Chwartzel Canol Isaf**

	Gwyn 87.62% (9598)		Heb fod yn wyn 5.16% (565)		Heb ddatgan 14.44% (791)
---	--------------------------	---	-------------------------------------	---	-----------------------------------

## **Chwartel Cyflog Canol Uwch a Chwartel Uchaf**

	Gwyn 80.13% (8783)		Heb fod yn wyn 11% (1206)		Heb ddatgan 8.87% (972)
---	--------------------------	---	------------------------------------	---	----------------------------------

### **Dadansoddiad o fandiau ym mhob chwartel o weithwyr AfC**

Chwartel 1 Band 1-3

Chwartel 2 Band 4-5

Chwartel 3 Band 6-7

Chwartel 4 Band 8a-9

### **3. Y CAMAU NESAF A'R CASGLIAD**

Mae gan y Bwrdd Iechyd nifer o ddogfennau allweddol sy'n nodi pwysigrwydd recriwtio teg, lles staff a chydraddoldeb. Mae'r rhain yn cynnwys ein Cynllun Pobl, a'n Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2024-2028.

Mae'r Bwrdd Iechyd yn cydnabod bod ffactorau y tu hwnt i'n rheolaeth a'n dylanwad, sy'n effeithio ar gyflogau. Rydym wedi gwneud ymrwymiad clir yn ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol i gymryd camau i ddeall ein bylchau cyflog, a mynd i'r afael â'r effaith o fewn cyfyngiadau'r systemau cyflog cenedlaethol ar gyfer y GIG, a lleihau'r effaith honno. Mae hwn yn adroddiad sydd newydd ei ddatblygu, a'i fwriad yw ein helpu i ddeall tirwedd demograffeg ein staff yn ôl ethnigrwydd yn well. Bydd yr adroddiad hwn hefyd yn llywio ein gwaith i weithredu Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol gan gynnwys gweithredu Safon Cydraddoldeb Hil Gweithlu Cymru. Byddwn hefyd yn archwilio cyfleoedd i adolygu ein cyfraddau trosiant staff ar draws chwarteli cyflog a grwpiau staff yn ôl ethnigrwydd i lywio'r gwaith ymhellach a rhoi'r cyd-destun.

Byddwn yn ystyried sut i ddatblygu'r gwaith hwn ymhellach drwy wneud y canlynol:

- Defnyddio data o ddadansoddiadau gweithlu megis arolwg staff y GIG, wrth iddynt ddod ar gael, er mwyn nodi meysydd lle mae angen cymorth er enghraifft, cydbwysu bywyd a gwaith, dilyniant gyrfa a chyfleoedd hyfforddi i sicrhau bod gan staff yr holl gyfleoedd i ddatblygu a symud ymlaen yn y Bwrdd Iechyd.

- Codi ymwybyddiaeth am brofiadau staff Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig o ran sicrhau cyfleoedd datblygu ar draws GIG Cymru drwy hyfforddiant recriwtio strategol sy'n cael ei ddarparu ar hyn o bryd a mesur datblygiad y rhai sy'n mynychu'r hyfforddiant dros y 18 mis nesaf er mwyn deall effeithiolrwydd yr hyfforddiant.
- Mynd ati'n rhagweithiol i ofyn am farn a phrofiadau staff mwyafrif byd-eang a rhyngwladol o bob cwr o'r sefydliad. Cydnabod croestoriadoldeb rhwystrau a all effeithio ar ddatblygiad gyrfa drwy'r arolwg staff a mecanweithiau eraill fel adroddiadau SCHG.
- Archwilio ffyrdd o gynyddu recriwtio mewn meysydd heb gynrychiolaeth ddigonol fel chwarterel 1, trwy gynlluniau ehangu mynediad, gan gynnwys archwilio opsiynau ar gyfer gwella hyfforddiant recriwtio rheolwyr, h.y., ffeiriau recriwtio lleiafrifoedd ethnig.
- Manteisio ar gyfleoedd arweinyddiaeth a datblygiad personol i staff mwyafrif byd-eang a rhyngwladol a'u hyrwyddo, gan adlewyrchu'r ffaith nad oes gan bob aelod o staff gyfleoedd i fynychu coleg a phrifysgol ond bod ganddynt y potensial o hyd i fod yn arweinwyr yn y Bwrdd Iechyd, fel Rhaglen Arweinyddiaeth Uchelgeisiol Llywodraeth Cymru a Rhaglen Dringo.
- Nodi'r meysydd hynny lle byddai'r cynnig o fentora gwrthdro yn cefnogi staff i rolau arweinyddiaeth lle nad oes digon o gynrychiolaeth.
- Parhau i hyrwyddo gweithio ystwyth yn y Bwrdd Iechyd.
- Parhau i sicrhau bod hyfforddiant gwylwyr gweithredol ar gael i'r holl staff.
- Parhau i hyrwyddo'r pecyn croeso i gydweithwyr rhyngwladol ar draws y sefydliad gyda ffocws ar reolwyr recriwtio i helpu i sicrhau bod recriwtiaid rhyngwladol yn ymgartrefu'n dda yng ngogledd Cymru.
- Gweithio gyda phartneriaid allanol ar fentrau'r Adran Gwaith a Phensiynau (DWP) fel cynlluniau cyflogadwyedd, prentisiaid a mentora.

Mae Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr yn parhau i fod yn ymrwymedig i hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Byddwn yn defnyddio'r gwersi rydym yn eu dysgu drwy ein trafodaethau bwlch cyflog hil i lywio'r gwaith rydym yn ei wneud i edrych ar fylchau cyflog posibl eraill yn y sefydliad

#### **4. DATGANIAD GAN EIN CYFARWYDDWR GWEITHREDOL GWASANAETHAU POBL DROS DRO**

"Mae adrodd ar y bwlch cyflog yn adnodd hanfodol i'n helpu i ddeall yr amrywiol faterion sy'n gysylltiedig â chydaddoldeb yn ein sefydliad. Mae'r adroddiad hwn yn ein helpu i ddeall mwy am strwythur ein sefydliad a lle mae

anghydbwyseddau. Rydym wedi ymrwymo i fynd i'r afael â phob math o anghydraddoldeb, gan gynnwys anghydraddoldeb hil yn y gwaith.

Rydym yn cydnabod bod Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol yn rhan bwysig o'r gwaith hwnnw.

Mae creu diwylliant cynhwysol, teg a chyfartal ar draws ein gweithlu wrth wraidd ein Strategaeth a Chynllun Pobl. Mae hyn yn adlewyrchu amcanion cydraddoldeb strategol y Bwrdd Iechyd ac fe'i cefnogir gan gorff cynyddol o dystiolaeth, sy'n cysylltu cynhwysiant, lles ac ymgysylltiad y gweithlu ag ansawdd yr iechyd a'r gofal a brofir gan y bobl rydym yn eu gwasanaethu.

Gyda hyn mewn golwg, byddwn yn parhau i wella ein dealltwriaeth o brofiadau proffesiynol pobl Ddu, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig yn ein gweithlu er mwyn sicrhau dilyniant gyrfa teg waeth beth fo'u hethnigrwydd.

Bydd yr adroddiad hwn yn ein cynorthwyo i ddeall ble mae ein cyfleoedd ac yn dangos ein hymrwymiad i weithredu'n ystyrllon ar ganlyniadau ein hadroddiadau SCHG blynyddol. Rydym wedi ein calonogi bod cyfran y staff mwyafrif byd-eang a rhyngwladol yn y ddau chwarterel cyflog uchaf wedi cynyddu'n sylweddol eleni.

Gan fod ein bwch cyflog yn cael ei yrru gan ddisbarthiad staff nad ydynt yn wyn ar draws y chwartereli cyflog, gallwn ganolbwyntio gwaith yn y dyfodol ar raglenni datblygu staff ac arweinyddiaeth ar gyfer staff nad ydynt yn wyn yn y chwartereli cyflog isaf.

Mae'n galonogol bod y bylchau cyflog cymedrig a chanolrifol fesul awr yn lleihau, a'n bod yn gweld cynnydd yn nifer y staff Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig mewn tri o'r pedwar chwarterel cyflog.

Mae cynnal darlun clir o'r bwch cyflog a phrofiad bywyd staff yn hanfodol er mwyn i ni wneud cynnydd yn y maes hwn. Byddwn yn sicrhau ein bod yn parhau i wrando ar BCUnity (ein rhwydwaith staff lleiafrifoedd ethnig a rhyngwladol) i sicrhau bod profiadau bywyd a lleisiau staff Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig yn y sefydliad yn cael eu clywed. Bydd hyn yn ein helpu i gymryd y camau cywir wrth i ni symud ymlaen."