



Llywodraeth Cymru
Welsh Government

Digwyddiad Staff GIG Cymru Gyfan

All Wales NHS Staff Event

06 Tachwedd /November 2023

Safon Cydraddoldeb Hil y Gweithlu (SCHG)

Gweithlu cynhwysol sy'n darparu'r gofal gorau

Workforce Race Equality Standard (WRES)

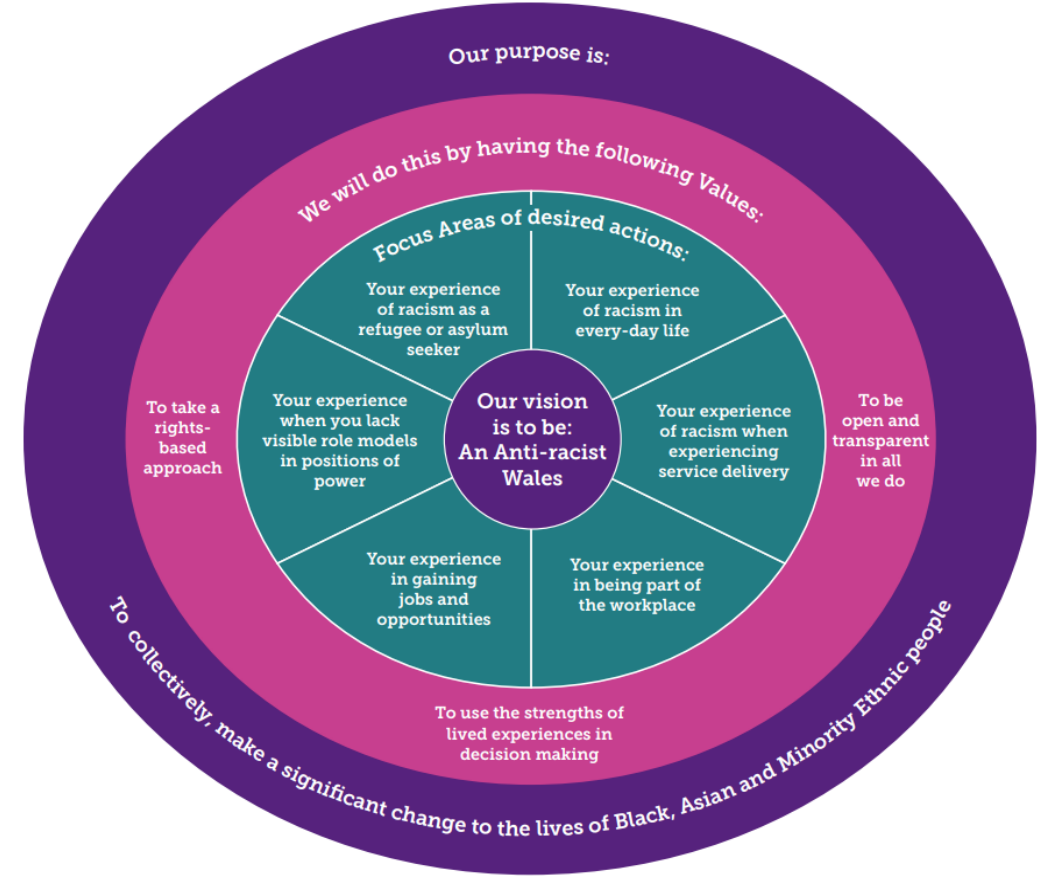
An inclusive workforce provides the best care

Safon Cydraddoldeb Hil y Gweithlu (SCHG)

Gweithlu cynhwysol sy'n darparu'r gofal gorau

Workforce Race Equality Standard (WRES)

An inclusive workforce provides the best care



Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol Gweledigaeth, Pwrpas a Gwerthoedd

- Cyhoeddwyd ym Mehefin 2022
- Yn wreiddiol y 'Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Hiliol' (CGCH)
- Radical, yn canolbwyntio ar newidiadau i'r system
- Ailenwi'r cynllun i adlewyrchu'r gweithred o ddod â hiliaeth i'r wyneb ac ymdrin â hi mewn ffordd rhagweithiol.

Anti-racist Wales Action Plan Vision, Purpose and Values

- Published June 2022
- Originally 'Race Equality Action Plan' (REAP)
- Radical, focus on system changes
- Renamed the plan to reflect the focus on proactively surfacing and tackling institutional racism.

CGCW: Iechyd – Nodau

Arweinyddiaeth

Bydd y GIG yng Nghymru yn wrth-hiliol ac ni fydd yn derbyn unrhyw fath o wahaniaethu nac anghydraddoldeb i gyflogeion na defnyddwyr gwasanaethau.

Y gweithlu

Bydd staff yn gweithio mewn amgylcheddau diogel a chynhwysol, sydd wedi'u hadeiladu ar arweinyddiaeth wrth-hiliol ac yn cael eu cefnogi i wireddu eu potensial llawn, a chaiff staff ethnig lleiafrifol a'u cynghreiriaid eu grymuso i nodi arferion hiliol a mynd i'r afael â nhw

Data

Caiff data ar hil, ethnigrwydd ac anfantais groestoriadol eu casglu'n rheolaidd, eu rhannu a'u defnyddio mewn ffordd dryloyw, er mwyn dileu anghydraddoldebau mewn iechyd a mynediad at wasanaethau iechyd, a rhoi sicrwydd bod GIG Cymru yn amgylchedd gwrth-hiliol a diogel i staff a chleifion

Mynediad at wasanaethau

Byddwn yn nodi ac yn chwalu rhwystrau sy'n atal mynediad teg at wasanaethau gofal iechyd i bobl Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol

Anghydraddoldebau iechyd

Bydd pobl Ddu, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn hyderus bod camau'n cael eu cymryd i fynd i'r afael ag anghydraddoldebau iechyd a bod eu llais yn cael ei glywed pan fydd penderfyniadau yn cael eu gwneud sy'n effeithio arnynt

ArWAP Health Goals

Leadership

The NHS in Wales will be anti-racist, and will not accept any form of discrimination or inequality for employees or service users

Workforce

Staff will work in safe, inclusive environments built on good anti-racist leadership and allyship, supported to reach their full potential and minority ethnic staff and allies; both be empowered to identify and address racist practice.

Data

Data in relation to race, ethnicity and intersectional disadvantage will be routinely collated, shared and used transparently, to level inequalities in health and access to health services, and provide assurance that the NHS Wales is an anti-racist and safe environment for staff and patients.

Access to Services

We will identify and break down barriers which prevent equitable access to healthcare services for Black, Asian and Minority Ethnic people

Health inequalities

Black, Asian and minority ethnic people will have confidence that action is being taken to address health inequalities and their voice is heard in shaping decisions which affect them

Pam fod angen Safon Cydraddoldeb Hil y Gweithlu arnom ni yng Nghymru?

Why do we need a Workforce Race Equality Standard in Wales?

Ymatebion i Ymgynghoriad CGCW-h: Yn benodol ar y SCHG

- Cefnogaeth helaeth i gyflwyno SCHG Cymreig
- Galluogi cymhariaeth uniongyrchol â data a gesglir yng ngwledydd eraill y DU
- Hyrwyddo profiadau byw
- Sicrhau cynrychioli croestoriadedd
- Setiau data/meincnodi cyson
- Defnyddio data a gasglwyd eisoes yn effeithiol
- Dysgu gwersi o weithredu SCHG yng ngwledydd eraill y DU

ArWAP Consultation responses: WRES specific

- Wide support for the introduction of a Welsh WRES
- Provide direct comparison to data collated in other UK nations
- Promote lived experiences
- Ensure intersectionality is represented
- Consistent data sets/benchmarking
- Use existing collected data effectively
- Learn lessons from WRES implementation in other UK nations



Safon Cydraddoldeb Hil y Gweithlu (SCHG)

Gweithlu cynhwysol sy'n darparu'r gofal gorau

Workforce Race Equality Standard (WRES)

An inclusive workforce provides the best care

Mae datblygiad y SCHG ar gyfer lechyd a Gofal Cymdeithasol yn flaenoriaeth allweddol yn y CGCW-h a bydd yn sbarduno cyflenwi'r Nodau lechyd a Gofal Cymdeithasol ar draws y cynllun.

Gweithred lechyd: "Gwella ansawdd data ar y gweithlu a chyflwyno Safon Cydraddoldeb Hil ar gyfer y Gweithlu i ddarparu sylfaen dystiolaeth i sicrhau newid strwythurol wedi'i dargedu a'i fesur."

The development of the WRES for Health and Social Care is now a key priority action in the (ArWAP) and will catalyse successful delivery of the Health and Social Care Goals across the plan.

Health action: "Improve workforce data quality and introduce a Workforce Race Equality Standard (WRES) to provide an evidence base to make and measure targeted structural change"

Workforce Race Equality Standard (WRES)

An inclusive workforce provides the best care

Bydd y SCHG yn defnyddio cyfres o ddangosyddion i fesur profiad, mewn pedwar maes:

1. Arweinyddiaeth a datblygu gyrfa
2. DPP a hyfforddiant
3. Prosesau disgyblu a gallu
4. Bwlio, aflonyddu a gwahaniaethu



The WRES will use a series of indicators to measure experience, in four areas:

1. Leadership and career progression
2. CPD & Training
3. Discipline and Capability
4. Bullying Harassment and Discrimination

Safon Cydraddoldeb Hil y Gweithlu (SCHG)

Gweithlu cynhwysol sy'n darparu'r gofal gorau

Workforce Race Equality Standard (WRES)

An inclusive workforce provides the best care

Mae dangosyddion wedi'u mapio ar draws y nodau cyffredinol ar gyfer cyflawni'r ArWAP yn erbyn yr ymrwymadau i fynd i'r afael â 'meysydd sy'n peri pryder' allweddol mewn perthynas â phrofiadau Pobl Dduon, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig o ...

- diffyg modelau rôl gweladwy mewn sefyllfa o bŵer
- ennill swyddi a chyfleoedd;
- hiliaeth yn y gweithle;
- hiliaeth mewn bywyd bob dydd



Indicators have been mapped across the **overall goals for delivery of the ArWAP** against the commitments to address key 'areas of concern' in relation to Black, Asian and Minority Ethnic People's experiences of...

- lack of visible role models in position of power
- gaining jobs and opportunities;
- racism in the workplace;
- racism in every-day life

Workforce Race Equality Standard (WRES)

An inclusive workforce provides the best care

Arweinyddiaeth a datblygiad gyrfa

1	Gwahaniaeth canrannol yn ôl ethnigrwydd rhwng aelodaeth bleidleisio Bwrdd y sefydliadau a'i weithlu cyffredinol.
2	Canran y staff yn ôl ethnigrwydd ym mhob un o'r Bandiau AfC 1-9 a VSM o'i gymharu â chanran y staff yn y gweithlu cyffredinol (ac eithrio M&D).
3	Canran y staff yn ôl ethnigrwydd sy'n credu bod eu sefydliad GIG yn darparu cyfleoedd cyfartal ar gyfer dilyniant gyrfa neu ddyrchafiad.
4	Cyfran o staff Du, Asiaidd ac Ethnig Lleiafrifo; sy'n ceisio cyfle dilyniant o'i gymharu â chydweithwyr gwyn.
5	Cyfran o staff Du, Asiaidd ac Ethnig Lleiafrifol yn cael eu penodi o'r rhestr fer ar draws pob swydd.

Leadership and career progression

1	Percentage difference by ethnicity between the organisations' Board voting membership and its overall workforce.
2	Percentage of staff by ethnicity in each of the AfC Bands 1-9 and VSM compared with the percentage of staff in the overall workforce (excluding M&D).
3	Percentage of staff by ethnicity believing their NHS organisation provides equal opportunities for career progression or promotion.
4	Proportion of Black, Asian and Minority Ethnic staff seeking a progression opportunity compared to white colleagues.
5	Proportion of Black, Asian and Minority Ethnic staff being appointed from shortlisting across all posts.



Arweinyddiaeth a datblygiad gyrfa

- Dyw staff lleiafrifedig ddim yn codi trwy'r rhengoedd mor gyflym â'u cydweithwyr gwyn
- Daw hyn allan o brosesau diffygiol sy'n gwahaniaethu yn erbyn pobl lleiafrifedig
- Mae'r annhegwch yma wedi cael effaith sylweddol ar ddeilliannau mewn gwasanaethau
- Hefyd, mae'n cyfrannu at ysbryd isel ymhlith staff a chadw niferoedd isel o staff

Leadership and career progression

- Minoritised staff don't progress up the ranks in at the same rate as their white counterparts
- This arises from flawed processes which discriminate against minoritised people
- This inequity has a significant impact on service outcomes
- Additionally, it contributes to low staff morale and retention

Workforce Race Equality Standard (WRES)

An inclusive workforce provides the best care

DPP a hyfforddiant

6	Tebygolrwydd cymharol y bydd staff Du, Asiaidd neu Ethnig Leiafrifol yn cael mynediad at hyfforddiant a DPP nad yw'n orfodol o'i gymharu â chydweithwyr gwyn
7	Canran y staff yn ôl ethnigrwydd sy'n cwblhau hyfforddiant ac amcanion gwrth-hiliol a osodwyd yn ystod arfarniad.

CPD and training

6	Relative likelihood of Black, Asian or Minority Ethnic staff accessing non-mandatory training and CPD compared to white colleagues.
7	Percentage of staff by ethnicity completing anti-racist training and objectives set during appraisal.

Workforce Race Equality Standard (WRES)

An inclusive workforce provides the best care



DPP a hyfforddiant

- Un ffactor sy'n effeithio ar staff lleiafrifedig yn eu gyrfaedd yw mynediad anghyfartal at hyfforddiant
- Mae hyn o anfantais iddyn nhw yn y broses benodi
- Mae diffyg cynefindra gyda materion sydd weithiau'n gynnill o gylch hil yn ffactor allweddol wrth yrru gwahaniaethu
- Mae hyfforddiant sydd wedi ei addasu i anghenion unigol yn allweddol i wella ymgysylltiad â gwrth-hiliaeth

CPD and training

- One factor affecting minoritised staff in their career progress is unequal access to training
- This disadvantages them in appointment processes
- Lack of familiarity with the sometimes subtle issues around race is a key driver of discrimination
- Training tailored to individual needs is key to improving engagement with anti-racism

Workforce Race Equality Standard (WRES)

An inclusive workforce provides the best care

Prosesau disgyblu a gallu

8	Tebygolrwydd cymharol y bydd staff Du, Asiaidd neu Ethnig Leiafrifol yn ymuno â'r broses ddisgyblu ffurfiol, fel y'i mesurir trwy fynd i ymchwiliad disgyblu ffurfiol o'i gymharu â chydweithwyr gwyn.
9	Tebygolrwydd cymharol y bydd staff Du Asiaidd neu ethnig leiafrifol yn mynd i mewn i brosesau gallu o'i gymharu â chydweithwyr gwyn.

Disciplinary and capability processes

8	Relative likelihood of Black, Asian, or Minority Ethnic staff entering the formal disciplinary process, as measured by entry into a formal disciplinary investigation compared to white colleagues.
9	Relative likelihood of Black Asian or minority ethnic staff entering capability processes compared to white colleagues.



Prosesau disgyblu a gallu

- Mae staff lleiafrifedig yn fwy tebygol o gael eu cyfeirio at reoleiddwyr na'u cydweithwyr gwyn.
- Mae hyn yn berthnasol i brosesau gallu mewnol hefyd, nid dim ond atgyfeiriadau ffurfiol cymhwyster i weithredu
- Mae'n hysbys bod cyflwyno prosesau i lywio'r swyddog cyfrifol yn gostwng y gyfradd yma
- Mae taclo'r broblem yma'n cael effaith ar lesiant staff a'u gallu i'w cadw

Disciplinary and capability processes

- Minoritised staff are more likely to be referred to regulators than their white counterparts.
- This also applies to internal capability processes, not just formal fitness to practice referrals
- Introducing processes to guide the responsible officer are known to reduce this race inequality
- Tackling this issue has impact on staff wellbeing and on retention

Workforce Race Equality Standard (WRES)

An inclusive workforce provides the best care

Bwlio, gwahaniaethu ac aflonyddu

10	Canran y staff Du, Asiaidd neu Ethnig Leiafrifol sy'n profi aflonyddwch, bwlio neu gamdriniaeth gan gleifion, perthnasau neu'r cyhoedd yn ystod y 12 mis diwethaf o'i gymharu â chydweithwyr gwyn.
11	Canran y staff Du, Asiaidd neu Ethnig Leiafrifol sy'n profi aflonyddwch, bwlio neu gam-drin gan staff yn ystod y 12 mis diwethaf o'i gymharu â chydweithwyr gwyn.
12	Yn ystod y 12 mis diwethaf a ydych chi wedi profi gwahaniaethu yn y gwaith yn bersonol gan unrhyw un o'r canlynol? Rheolwr / arweinydd tîm neu gydweithwyr eraill.

Bullying, discrimination and harassment

10	Percentage of Black, Asian or Minority Ethnic staff experiencing harassment, bullying or abuse from patients, relatives or the public in last 12 months compared to white colleagues.
11	Percentage of Black, Asian or Minority Ethnic staff experiencing harassment, bullying or abuse from staff in last 12 months compared to white colleagues.
12	In the last 12 months have you personally experienced discrimination at work from any of the following? Manager/team leader or other colleagues.



Bwlio, gwahaniaethu ac aflonyddu

- Mae staff lleiafrifedig yn dioddef bwlio yn y gweithle i raddau anghymesur – yn enwedig menywod
- Mae hyn yn digwydd gan gydweithwyr yn ogystal â phobl sy'n ceisio gofal a chefnogaeth, a'r cyhoedd
- Mae deall natur union y profiad yma'n hanfodol ar gyfer newid diwylliant sefydliadol
- Mae creu gwell diwylliant yn y gweithlu trwy ddim goddefgarwch ac ymgynghreirio go iawn yn hanfodol

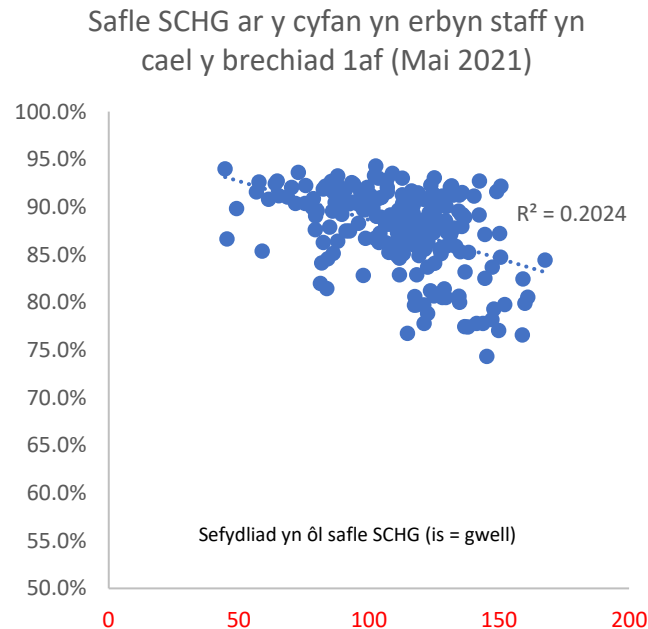
Bullying, discrimination and harassment

- Minoritised staff disproportionately suffer workforce bullying – especially women
- This occurs both from colleagues as well as people who seek care and support and the public
- Understanding the exact nature of this lived experience is critical to organisational culture change
- Creating improved workforce culture through actual zero tolerance and authentic allyship is vital

Pam fod tegwch yn y gweithlu o bwys? (enghraifft o'r sector iechyd)

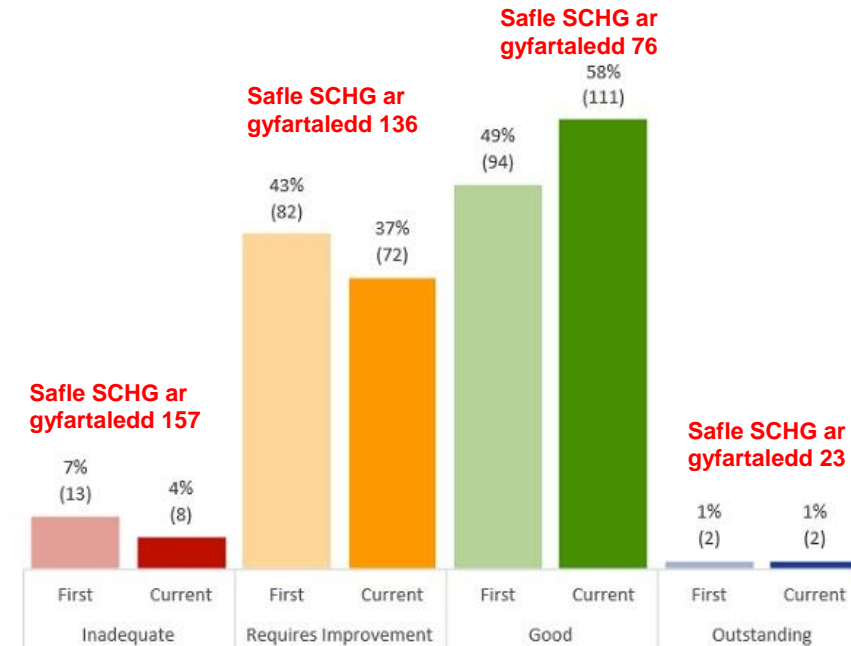
Ar wahân i'n rhwymedigaethau cyfreithiol o dan y Ddyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus a'r Ddeddf Cydraddoldeb 2010, mae cynyddu amrywiaeth hiliol ac ehangach y gweithlu gofal iechyd yn hanfodol ar gyfer darparu gofal o ansawdd uchel a diwylliannol cymwys i'r cymunedau lleiafrifol. Bydd gweithlu amrywiol mewn gofal iechyd yn helpu i ehangu mynediad at ofal iechyd i bobl sy'n brin o hynny, meithrin ymchwil mewn meysydd sydd wedi eu hesgeuluso o ran angen cymdeithasol, a chyfoethogi'r garfan o reolwyr a gwneuthurwyr polisi i fodloni anghenion poblogaeth amrywiol. Fel dangosir gan y ddwy enghraifft isod, mae sefydliadau sy'n well o ran cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn dod â gwell deilliannau i staff a chleifion.

Astudiaeth achos 1: cael brechiad



Mae gan sefydliadau â gwell metreg SCHG mwy o dderbyn y brechiad ymhlith staff

Astudiaeth achos 2: deilliannau mamolaeth



Roedd gan unedau mamolaeth gyda'r sgôr CQC gorau well sgôr SCHG ar y cyfan, ac i'r gwrthwyneb

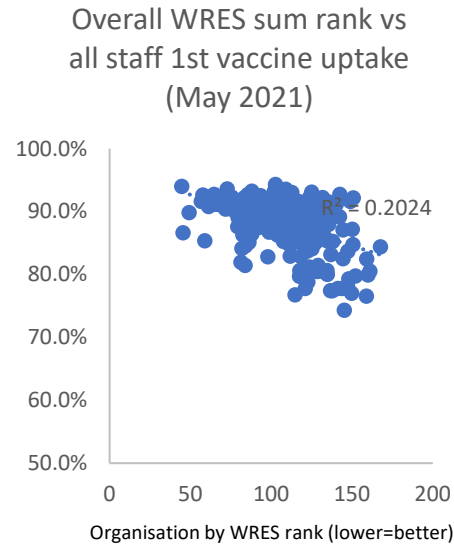
Workforce Race Equality Standard (WRES)

An inclusive workforce provides the best care

Why does workforce equity matter?

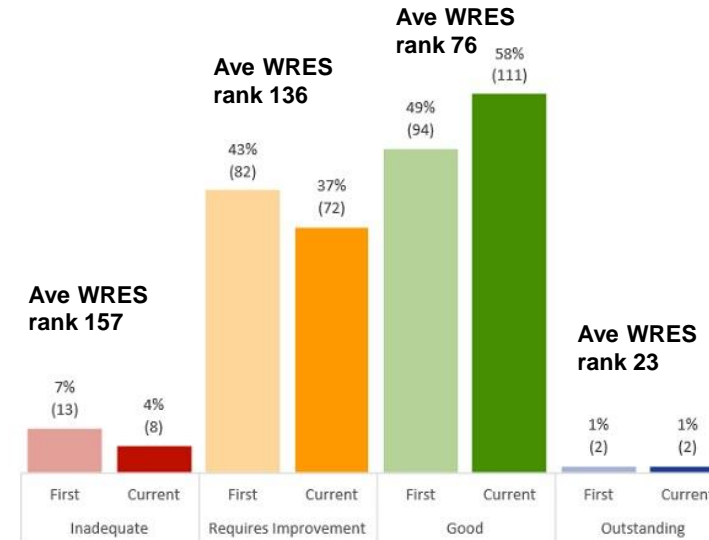
Aside from our legal obligations under the Public Services Equality Duty and the Equality Act 2010, increasing the racial and wider diversity of the health care workforce is essential for the provision of high quality and culturally competent care to our minority communities. A diverse healthcare workforce will help to expand healthcare access for the under-served, foster research in neglected areas of societal need, and enrich the pool of managers and policymakers to meet the needs of a diverse population. As shown by the two examples below, organisations which perform better in terms of equality, diversity and inclusion deliver better outcomes for staff and patients.

Case study 1: vaccine uptake



Organisations with better WRES metrics have better all-staff vaccine uptake

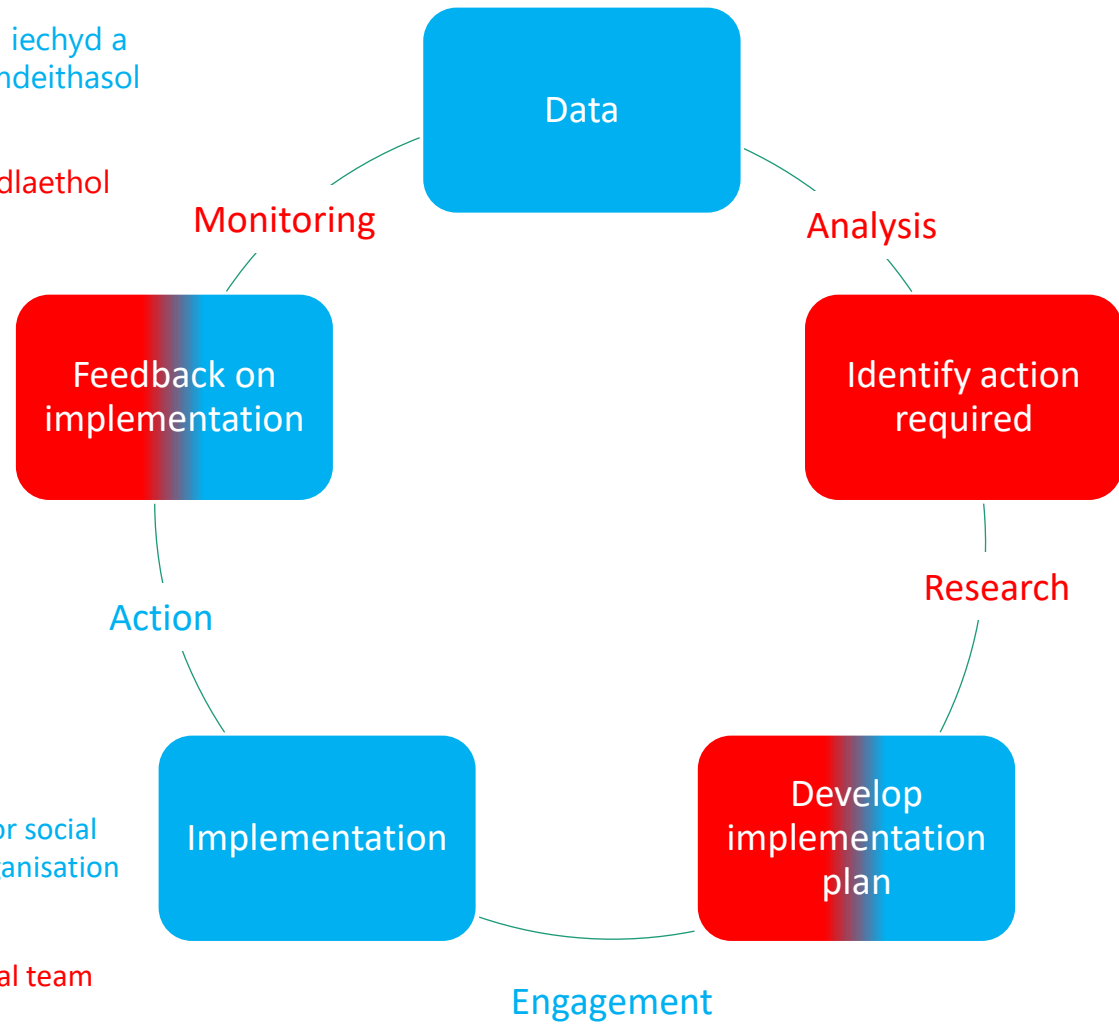
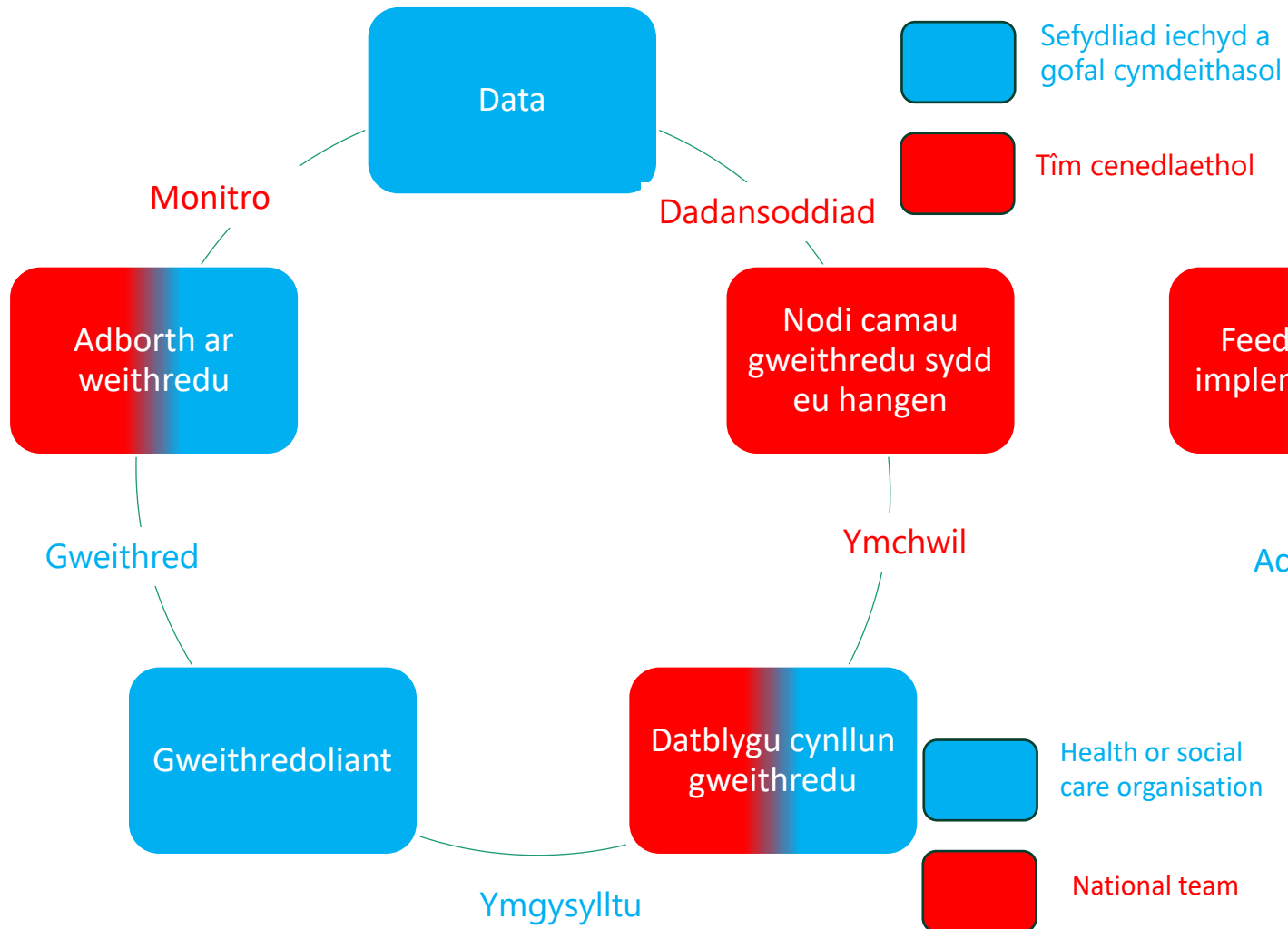
Case study 2: maternity outcomes



Maternity units with best CQC ratings had better overall WRES rankings, and vice versa

WRES: Iterative data-to-action cycle and timeline 2024-25

WRES: Iterative data-to-action cycle and timeline 2024-25

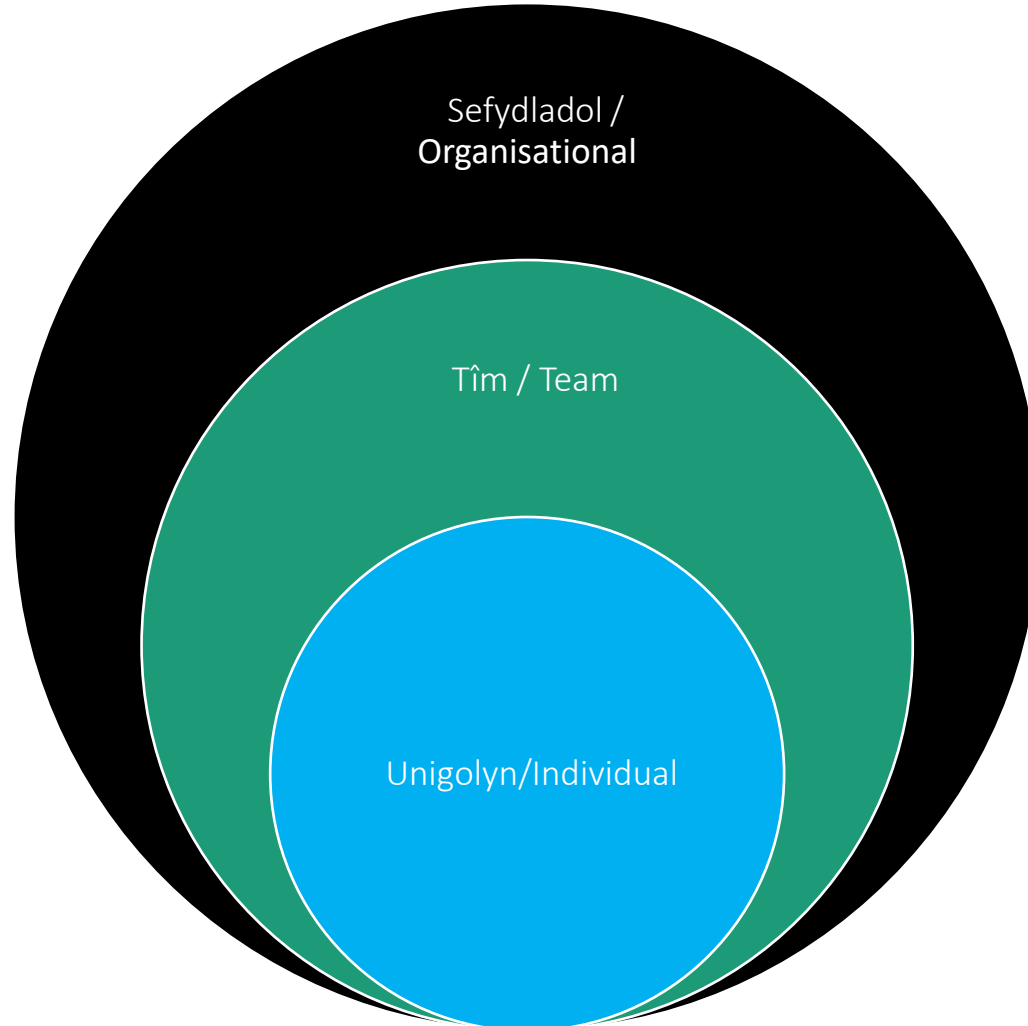


Camau gweithredu wedi'u targedu | Targeted actions

Ymyriadau sy'n seiliedig ar dystiolaeth
Systemio newid, nid yn unig yn adweithiol

Penodol am bwrpas
Sifiliaeth– nid un ateb sy'n addas i bawb (FTSU)

Datganiad personol, gostyngedd, didwylledd



Evidence-based interventions
Systematise change, not just reactive

Explicit about purpose
Civility – not one size fits all (FTSU)

Personal declaration, humility, sincerity



Safon Cydraddoldeb Hil y Gweithlu (SCHG)

Gweithlu cynhwysol sy'n darparu'r gofal gorau

Workforce Race Equality Standard (WRES)

An inclusive workforce provides the best care

Diolch am wrando

Thank you for listening



Mwy na geiriau / More than just words

Cynllun Pum Mlynedd, 2022-27 / Five Year Plan 2022-27

llyw.cymru / gov.wales