



GIG
CYMRU
NHS
WALES

Bwrdd Iechyd Prifysgol
Hywel Dda
University Health Board

Adroddiad Blynyddol Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-21



1 Ebrill 2020-31 Mawrth 2021

“... Gwneud gwahaniaeth ... Mae'n rhaid i ni weld pobl yng nghyd-destun eu bywydau a gofyn iddynt beth sy'n bwysig iddynt fel y gall pobl wneud penderfyniadau sy'n iawn ar eu cyfer nhw.”

Cynnwys

Cyflwyniad	3
Ynglŷn ag ardal Hywel Dda	5
Amcanion ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol	7
Golwg ar: Arweinyddiaeth gan Bawb	8
Golwg ar: Cydweithio.....	11
Golwg ar: Gwellu iechyd a llesiant ar gyfer pawb.....	13
Golwg ar: Bod yn gyflogwr o ddewis.....	16
Gwybodaeth am y Gweithlu	21
Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb.....	24
Edrych ymlaen at 2021-22.....	26

Cyflwyniad

Mae Bwrdd Iechyd Prifysgol Hywel Dda (y Bwrdd Iechyd) yn ymrwymedig i roi pobl wrth wraidd popeth a wnawn. Ein gweledigaeth yw creu diwylliant ac amgylchedd hygyrch a chynhwysol ar gyfer pawb. Mae hyn yn cynnwys ein staff, y rhai sy'n cael gofal, ynghyd â'u teuluoedd a'u gofalywyr, yn ogystal â phartneriaid sy'n gweithio gyda ni, boed y rheiny'n sefydliadau statudol, yn bartneriaid yn y trydydd sector neu'n gymunedau. Mae hyn yn golygu ystyried pobl yn unigolion, a defnyddio dull seiliedig ar yr unigolyn fel ein bod yn trin pawb yn deg, gydag uniondeb, urddas a pharch, ni waeth beth yw eu cefndir a'u credoau.

Mae'r Adroddiad Blynyddol hwn yn drosolwg o rywfaint o waith allweddol y Bwrdd Iechyd i hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, a dylid ei ddarllen ochr yn ochr â [dogfennau allweddol](#) eraill:

- Adroddiad Blynyddol Bwrdd Iechyd Prifysgol Hywel Dda
- Y Datganiad Ansawdd Blynyddol
- Y Datganiad Llywodraethu Blynyddol
- Adroddiad Blynyddol Cyfarwyddwr Iechyd y Cyhoedd
- Ein Strategaeth 20 mlynedd – Canolbarth a Gorllewin Cymru Iachach: Cenedlaethau'r Dyfodol yn Byw'n Dda
- Ein Hadroddiad Blynyddol ar Lesiant Cenedlaethau'r Dyfodol

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn ymwneud â thrin pawb mewn ffordd deg. Mae'r gyfraith hon yn amddiffyn pobl rhag cael eu trin yn waeth na phobl eraill oherwydd:

- Oedran
- Anabledd
- Ailbennu rhywedd
- Priodas a phartneriaeth sifil
- Beichiogrwydd a mamolaeth
- Hil
- Crefydd a chred (yn cynnwys dim cred)
- Rhyw
- Cyfeiriadedd rhywiol

Mae angen i ni gasglu a defnyddio gwybodaeth am ein staff a defnyddwyr ein gwasanaethau, ynghyd â'u profiadau, i'n helpu i weithio mewn ffyrdd sy'n sicrhau ein bod yn trin pobl yn deg. Mae hefyd yn bwysig bod ein gwasanaethau yn diwallu anghenion yr holl grwpiau o bobl yr ydym yn eu gwasanaethu, a'n bod yn trin pobl yn deg yn y gwaith.

Rydym yn defnyddio ystod o ddulliau i gasglu a choladu gwybodaeth am ein cymunedau a'n staff. Mae'r rhain yn cynnwys:

- Siarad Iechyd/Talking Health, ein cynllun ymgysylltu cyhoeddus a chyfarfodydd cyhoeddus lleol rheolaidd yn rhan o broses ymgysylltu parhaus;
- Ymgysylltu ac ymgynghori â staff a'n cymunedau trwy ddigwyddiadau ac arolygon ar y cyd â'r sector cyhoeddus;
- Data a gesglir ar ein Systemau Gweinyddu Cleifion;
- Adborth gan gleifion am eu profiadau o ddefnyddio ein gwasanaethau, gan gynnwys canmoliaethau a chŵynion;
- Data a gesglir o arolygon staff, yn ogystal ag o'n Cofnod Staff Electronig ac adroddiadau am gŵynion cyflogaeth;
- Mentrau Llywodraeth Cymru ac adroddiadau cenedlaethol, er enghraifft y rhai a gyhoeddir gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, y Comisiynydd Pobl Hŷn, Stonewall ac eraill.

Rydym yn gweithio'n barhaus i wella'r broses o gasglu ac adrodd am ddata cydraddoldeb ynghylch pobl sy'n defnyddio ein gwasanaethau. Mae hyn yn cynnwys addasu ein systemau presennol i gasglu'r data, yn ogystal â meithrin ymwybyddiaeth o'r rheswm dros gasglu'r wybodaeth a'i defnyddio i wella gwasanaethau a chanlyniadau ar gyfer cleifion. Mae'r un heriau'n berthnasol i'r broses o gasglu data cydraddoldeb ar gyfer staff, er ein bod yn cydnabod bod angen cynnal trafodaethau ar lefel genedlaethol er mwyn newid systemau gwybodaeth Cymru gyfan.

Ynglŷn ag ardal Hywel Dda

Mae Bwrdd Iechyd Prifysgol Hywel Dda yn cynllunio ac yn darparu gwasanaethau gofal iechyd y GIG ar gyfer pobl yn Sir Gaerfyrddin, Ceredigion, Sir Benfro a'r siroedd cyfagos. Dyma ychydig o ffeithiau, ond cewch lawer mwy o wybodaeth wrth edrych ar Adroddiadau Blynyddol a Datganiadau Ansawdd Blynyddol ein Bwrdd Iechyd [yma](#).



Mae ein Bwrdd Iechyd yn ymestyn dros chwarter ehangdir Cymru.



Rydym yn gweithio mewn partneriaeth â'n tri awdurdod lleol, yn ogystal â chyd-weithwyr o'r sectorau cyhoeddus a phreifat a'r trydydd sector.



Rydym yn cyflogi tua 12,000 o staff, ac mae gennym grŵp sy'n tyfu o bron 400 o wirfoddolwyr.

387,000

Rydym yn darparu gwasanaeth gofal ar gyfer tua 387,000 o breswylwyr, yn ogystal â nifer mawr o ymwelwyr â'r ardal.



Primary Care

Mae yna 48 o bractisau cyffredinol, 46 o bractisau deintyddol, un practis orthodontig, 98 o fferyllfeydd cymunedol, a 51 o bractisau offthalmig cyffredinol.



Mae gennym bedwar prif ysbyty, saith ysbyty cymunedol ac 11 o ganolfannau iechyd. Rydym yn darparu gwasanaethau iechyd meddwl ac anableddau dysgu, ynghyd â gwasanaethau cysylltiedig, a hynny o nifer o leoliadau eraill ledled ein cymunedau.

Rydym yn cydnabod bod llawer o bobl yn ein poblogaethau (gan gynnwys nifer o grwpiau gwarchodedig) yn profi amddifadedd economaidd-gymdeithasol, sy'n ffactor allweddol o ran iechyd gwaeth a diffyg cyfle i gael mynediad at addysg a chyflogaeth, gan felly barhau'r cylch amddifadedd. Ein nod yw torri'r cylch hwn, ac,

yn unol â dyheadau Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015, creu Cymru iachach, fwy cyfartal o gymunedau cydnerth, sy'n cydweithio tuag at ddyfodol gwell i bawb. Mae gwybodaeth am ffactorau iechyd ac economaidd-gymdeithasol ledled y tair sir ar gael gan [Arsyllfa Iechyd Cyhoeddus Cymru](#) ac ar wefan [Daffodil Cymru](#).

Mae'r ddemograffeg ar gyfer rhanbarth Hywel Dda ar gael ar [wefan](#) yr ONS. Yn hanesyddol, mae ein poblogaeth wedi bod yn ddarostyngedig i newidiadau dros dro, gyda chynnydd sylweddol yn ystod misoedd yr haf o ganlyniad i'r diwydiant twristiaeth, a phoblogaethau byrhoedlog o fyfyrwyr trwy gydol y flwyddyn. Rydym yn cydnabod bod angen i ni ymdrechu'n barhaus i sicrhau bod gan ein cymunedau amrywiol gyfleoedd i gyfathrebu eu hanghenion, i gael gwasanaethau wedi'u darparu mewn modd priodol, ac i gael cyfleodd cyfartal ar gyfer cyflogaeth a chamu ymlaen yn eu gyrfa.

Mae yna grynodiadau uchel o siaradwyr Cymraeg mewn rhai ardaloedd ledled y tair sir. Rydym yn casglu gwybodaeth am siaradwyr Cymraeg mewn nifer o ffyrdd; rydym yn gofyn i'n staff gofrestru eu sgiliau Cymraeg ar eu Cofnod Staff Electronig (ESR) ac yn rhoi cynnig gweithredol i'r cleifion hynny sydd, o bosibl, am gael eu gwasanaeth yn Gymraeg. Mae gennym gynllun gweithredu ar waith i fodloni gofynion Safonau'r Gymraeg trwy ein Strategaeth Sgiliau Dwyieithog. Mae ein Hadroddiadau Blynyddol ar y Gymraeg i'w gweld [yma](#).

Dylid darllen yr adroddiad hwn ochr yn ochr â'n Hadroddiad Blynyddol ar Gydraddoldeb yn y Gweithlu 2020-21, sy'n egluro "bywyd yn Hywel Dda" ledled y grwpiau gwarchodedig. Defnyddiwyd y data ystadegol a gyflwynir yn yr Adroddiad Blynyddol ar Gydraddoldeb yn y Gweithlu i ddewis nodau a chatau gweithredu cadarnhaol y gellir eu cymryd i gefnogi aelodau o'n gweithlu sydd â nodweddion gwarchodedig. Caiff yr wybodaeth ei thynnu o'r data a ddelir yng nghronfa ddata Gwybodaeth Busnes y Cofnod Staff Electronig. Anogir holl gyflogeion y Bwrdd Iechyd i ddefnyddio'r system hon i gynorthwyo'r gwaith o gasglu gwybodaeth fwy cyflawn a chywir. Yn ogystal â chanolbwyntio ar y grwpiau nodweddion gwarchodedig, mae'r Adroddiad Blynyddol ar Gydraddoldeb yn y Gweithlu hefyd yn cynnwys dadansoddiad o sgiliau Cymraeg, yn gydnabyddiaeth o'n cyfrifoldebau o dan Reoliadau Safonau'r Gymraeg (Rhif 7) 2018. Darperir crynodeb o'r data hyn mewn pennod ddiweddarach – Gwybodaeth am y Gweithlu.

Mae'r Bwrdd Iechyd hefyd wedi datblygu Strategaeth y Gweithlu, Datblygu Sefydliadol ac Addysg ar gyfer y cyfnod o ddeng mlynedd, 2020-2030. Mae'r strategaeth hon yn cadarnhau ein bwriad i sefydlu'r Bwrdd Iechyd i fod yn sefydliad cynhwysol. Ystyr cynhwysoldeb yw gofalu bod lleisiau pobl yn cael eu clywed a'u gwerthfawrogi, gan sicrhau mynediad cyfartal at gyfleoedd ac adnoddau ar gyfer pobl a fyddai fel arall yn cael eu heithrio neu eu hymyleiddio.

Gwybodaeth am Gydraddoldeb yn y Boblogaeth – mae Atodiad 1 yn darparu trosolwg bras o nodweddion gwarchodedig ein poblogaethau ledled ein tair sir, fel y nodir yng Nghyfrifiad 2011.

Amcanion ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol

Mae ein [Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-2024](#) yn nodi'r modd yr ydym wedi ymrwymo i hyrwyddo cydraddoldeb, dileu gwahaniaethu, a meithrin perthnasoedd da rhwng y rheiny sydd â nodweddion gwarchodedig a'r rheiny nad oes ganddynt nodweddion o'r fath. Mae ein cynllun yn ymwneud â'n rôl o fod yn gyflogwr, ynghyd â'r ffordd yr ydym yn darparu gwasanaethau i gleifion, teuluoedd, gofalwyr a'n poblogaeth ehangach. Mae ein hamcanion fel a ganlyn:

Amcan 1 – Arweinyddiaeth gan Bawb

Bydd y staff ar bob lefel, gan gynnwys aelodau'r Bwrdd, yn mynd ati i hyrwyddo a hwyluso diwylliant o gynhwysiant a llesiant ledled y sefydliad.

Amcan 2 – Cydweithio

Bydd gweithio gyda'n poblogaeth, ein staff, ein rhanddeiliaid a'n partneriaid, yn enwedig y rheiny y nodir eu bod yn cael profiadau gwaeth, yn llunio cynllun y gwasanaethau a'r modd y cânt eu darparu.

Amcan 3 – Gwella iechyd a llesiant ar gyfer pawb

Bydd ein staff yn meddu ar y sgiliau a'r profiad addas i ddatblygu a darparu gwasanaethau a fydd yn cael eu llywio gan anghenion lleol, yn gwella mynediad ac yn lleihau anghydraddoldebau.

Amcan 4 – Bod yn gyflogwr o ddewis

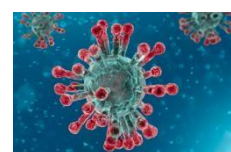
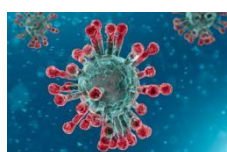
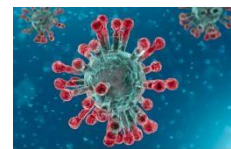
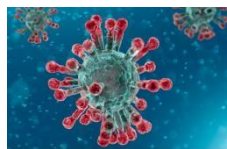
Byddwn yn cynnig cyfleoedd cyfartal ar gyfer cyflogaeth a chamu ymlaen mewn gyrfa, ac yn cefnogi iechyd a llesiant ein staff a'n gwirfoddolwyr mewn amgylchedd teg a chynhwysol.

Mae gwybodaeth fanwl am y modd y bu i ni ddatblygu ein hamcanion a'r hyn a ddysgwyd gennym i'w gweld [yma](#).

COVID-19

Yn ystod pandemig y coronafeirws, rydym wedi ymrwymo i gydweithio ar draws y sefydliad ac ar y cyd â'n partneriaid i sicrhau bod y gwasanaethau yr ydym yn eu darparu yn parhau i fod yn hygyrch, ac yr eir i'r afael â'r anghydraddoldebau iechyd a ddwysawyd gan y pandemig.

Mae enghreifftiau o'r modd yr ydym wedi gwneud hyn i'w gweld yn yr adroddiad hwn trwyddo draw.





Golwg ar: Arweinyddiaeth gan Bawb

Ein Hamcan

Bydd y staff ar bob lefel, gan gynnwys aelodau'r Bwrdd, yn mynd ati i hyrwyddo a hwyluso diwylliant o gynhwysiant a llesiant ledled y sefydliad.

Y Canlyniad a Ragwelir

Bydd y staff, gan gynnwys aelodau'r Bwrdd, yn cael eu cymell i ddefnyddio eu profiadau bywyd a bod yn esiampol dda i greu profiadau cadarnhaol ar gyfer cydweithwyr a defnyddwyr gwasanaethau ac i nodi lle y gellir gwneud gwelliannau, a byddant yn cael eu cefnogi i roi eu syniadau ar waith, fel y bo'n briodol.

Beth yr ydym wedi'i

Grŵp Cyngori Pobl Dduon ac Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig

Mewn ymateb i dystiolaeth o effaith anghymesur COVID-19 ar staff Du ac Asiaidd ac o Leiafrifoedd Ethnig, sefydlodd y Bwrdd Iechyd Grŵp Cyngori Pobl Dduon ac Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig, gan amlygu'r arweinyddiaeth a'r ymrwymiad ar lefel y Bwrdd i fynd i'r afael ag anghydraddoldebau. Mae'r camau wedi cynnwys: dadansoddiad i ddeall proffil demograffig ein gweithlu; sicrhau y gweithredir ar bryderon a phrofiadau bywyd yr aelodau; cefnogi datblygiad y staff; meithrin ymwybyddiaeth o amrywiaeth a chynhwysiant; a sefydlu rhwydwaith staff. Mae cyfleoedd i fynychu cynadleddau a digwyddiadau tebyg i'r gynhadledd ddigidol, Hil yn y Gweithle, wedi cynyddu ymwybyddiaeth a dealltwriaeth ymhlith aelodau'r Grŵp Cyngori ac uwch-arweinwyr eraill.

Dathlu Amrywiaeth

Rydym yn lwcus yn Hywel Dda fod gennym amrywiaeth mor eang o grefyddau a chyfoeth diwylliannau gwahanol. Rydym yn ymdrechgu i greu amgylchedd cynhwysol lle gall pawb gyflawni eu potensial yn llawn a chael cyfle gwirioneddol i gymryd rhan mewn amryw weithgareddau ar hyd y flwyddyn. Yn gam bach tuag at ddathlu a deall y naill a'r llall yn well, ac i gael ysbrydoliaeth a chryfder o'n holl greddoau, cynhyrchodd y Grŵp Cyngori Pobl Dduon ac Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig galendr yn dathlu amrywiaeth. Cynhyrchwyd Calendr Digwyddiadau a Gwyliau Crefyddol 2021 i gefnogi'r broses o amserlennu, trefnu gwaith a chynllunio digwyddiadau er

mwyn helpu i sicrhau ein bod yn darparu amgylchedd cynhwysol sy'n galluogi ein holl staff ac ymwelwyr i gymryd rhan. Dosbarthwyd y calendr i'r holl staff a gwirfoddolwyr, ac mae'n tynnu sylw at ddiwrnodau amrywiaeth allweddol, y prif ddiwrnodau ffydd a gedwir ac a ddethlir, a dyddiadau meithrin ymwybyddiaeth.



Siarad yn Ddiogel

Mae gwella diogelwch ac ansawdd ein gwasanaethau yn flaenoriaeth i bob un ohonom, a hynny er mwyn sicrhau bod y cleifion yn cael y gwasanaeth gorau posibl, a bod ein staff yn falch ac yn hapus i ddod i'r gwaith mewn amgylchedd sy'n gefnogol ac yn cael ei lywio gan ansawdd. I lwyddo, mae angen i ni ofalu bod ansawdd a diogelwch yn fusnes i bawb, ni waeth pa rôl yr ydych yn ei chyflawni yn y Bwrdd Iechyd. Nid yw hyn yn ymwneud yn unig â gofal clinigol; mae hefyd yn berthnasol o ran sicrhau ansawdd ym mhopeth a wnawn. Ein staff yw llygaid a chlustiau'r sefydliad, ac un o'r ffyrdd pwysicaf y gallant ein helpu i wella ansawdd yw trwy ddweud wrthym pan fydd rhywbeth yn eu poeni.

Mae'r broses Siarad yn Ddiogel yn sicrhau bod gan y staff ystod o opsiynau i drafod unrhyw fater sy'n peri pryder, a hynny mewn amgylchedd diogel sy'n cael ei gefnogi, ac mewn modd cyfrinachol. Mae'r opsiynau'n cynnwys:

- siarad â rheolwr llinell neu oruchwyliwr yn y pwynt cyswllt cyntaf
- siarad â Hyrwyddwr neu Lysgennad Siarad yn Ddiogel
- siarad â chynrychiolydd ar ochr y staff
- anfon neges e-bost i gyfeiriad e-bost cyfrinachol Siarad yn Ddiogel
- ffonio'r rhif ffôn Siarad yn Ddiogel.

Cymorth cymdeithasol a chymunedol

Mae anghydraddoldebau iechyd sy'n ehangu a phwysau cynyddol ar y gwasanaethau gofal iechyd yn arwain at newid ffocws ar gyfer y Bwrdd Iechyd. Mae maint, graddfa a chyrhaeddiad y GIG yn golygu y gall y ffordd yr ydym yn dewis gweithredu a defnyddio ein hadnoddau gael dylanwad sylweddol ar iechyd a llesiant

poblogaethau lleol, a chyfrannu mewn modd gweithredol at y gwaith o fynd i'r afael ag anfantais economaidd-gymdeithasol ac anghydraddoldebau. Er enghraifft, mae'r Bwrdd Iechyd yn cydnabod ei fod yn gallu gwneud gwahaniaeth i bobl leol trwy gymryd camau corfforaethol megis:

- Prynu yn fwy lleol, gan gefnogi'r economi sylfaenol a chreu rhagor o swyddi;
- Defnyddio adeiladau a gofodau i gefnogi gweithgareddau cymunedol, gan sicrhau bod y rhain yn hygyrch i bawb; ac
- Ehangu mynediad at gyfleoedd ar gyfer gwaith o ansawdd er mwyn mynd i'r afael ag anghydraddoldebau ac anfanteision economaidd-gymdeithasol.

Mae'r Bwrdd Iechyd yn cydnabod pwysigrwydd mesur ac adrodd ar fentrau a fydd yn darparu "gwerth cymdeithasol". Mae gwerth cymdeithasol yn cyfeirio at yr effeithiau ariannol ac anariannol ehangach o ran prosiectau a rhaglenni. Er enghraifft, byddai gwerth cymdeithasol nid yn unig yn ystyried faint o swyddi a grëir, ond hefyd pwy sy'n cael y swyddi a pha fudd a gwerth y mae hynny'n eu creu.

Ein nod yn 2021-22 fydd cipio data i greu targedau sylfaenol i'w defnyddio i adrodd ar y cynnydd y byddwn yn ei wneud yn y dyfodol i wella ein cyfraniad o ran gwerth cymdeithasol i'n poblogaeth yn Hywel Dda.

Astudiaeth Achos

Er mwyn ymateb i bandemig COVID-19, sefydlodd y Bwrdd Iechyd nifer o Ysbytai Maes dros dro ledled ardal Hywel Dda. Pan gafodd y cyfleusterau eu datgomiynu, bu'r Bwrdd Iechyd yn gweithio gydag elusennau lleol a grwpiau trydydd sector i adleoli cyfarpar dros ben mewn ffordd a fyddai'n sicrhau budd uniongyrchol i'r gymuned. Roedd y buddiolwyr yn cynnwys: teuluoedd o Syria yn Sir Gaerfyrddin a Sir Benfro a oedd yn rhan o'r rhaglen Adleoli Unigolion Agored i Niwed; rhaglen digartrefedd ieuencid yn Sir Benfro; banc bwyd a Gwasanaeth Cam-drin Domestig Gorllewin Cymru yng Ngheredigion. Roedd pob un o'r sefydliadau a gymerodd ran yn cefnogi unigolion sy'n agored i niwed, ac sy'n aml yn wynebu anfantais, sef incwm isel neu dlodi, yn benodol.

"Roedd yna dipyn o gyffro a thyrfia o bobl i'm helpu i ddadlwytho'r gwelyau oddi ar y fan ddosbarthu. Roeddent mor hapus i'w cael, ac i gael eu cynnwys a'i holi ynghylch yr hyn yr oedd arnynt ei angen." **Gyrrwr yn dosbarthu i'r prosiect teuluoedd o Syria yn Sir Gaerfyrddin.**



Golwg ar: Cydweithio

Ein Hamcan

Bydd gweithio gyda'n poblogaeth, ein staff, ein rhanddeiliaid a'n partneriaid, yn enwedig y rheiny y nodir eu bod yn cael profiadau gwaeth, yn llunio cynllun y gwasanaethau a'r modd y cânt eu darparu.

Y Canlyniad a Ragwelir

Byddwn yn defnyddio ein mecanwaith o ymgysylltu'n barhaus i sicrhau cyfleoedd cyfartal ledled pob grŵp, yn enwedig yn achos y rheiny sydd, yn draddodiadol, yn wynebu rhwystrau, a byddwn hefyd yn ei ddefnyddio i gyfrannu at gynllun y gwasanaethau a'r broses o'u darparu, ynghyd ag i ddylanwadu arnynt.

Beth yr ydym wedi'i wneud?

Cefnogi anghenion iechyd a llesiant ceiswyr lloches

Mae gan y Bwrdd Iechyd rôl allweddol i nodi anghenion grwpiau pobl ddigartref ac agored i niwed, ac i ddarparu cymorth iechyd a llesiant targededig i ddiwallu anghenion y grwpiau hynny. Mae grwpiau agored i niwed yn cynnwys: pobl ddigartref, ceiswyr lloches a ffoaduriaid, a mudwyr o'r UE sy'n ddigartref neu'n byw mewn amgylchiadau ansicr. Yn ystod y flwyddyn, bu'r Bwrdd Iechyd yn gweithio'n agos gyda sefydliadau partner i ymateb i anghenion ceiswyr lloches a oedd wedi'u lleoli dros dro yn Sir Benfro yn ystod y pandemig.

Aeth y Bwrdd Iechyd ati'n gyflym, ar y cyd â sefydliadau partner, i roi trefniadau ar waith i sicrhau bod gan yr unigolion a leolwyd fynediad at lety a oedd yn ddiogel rhag COVID ac a fyddai'n cynnal eu hanghenion mewn modd cyfannol, er enghraifft mynediad at ymarfer corff a gweithgareddau. Aeth y Bwrdd Iechyd ati hefyd i ddatblygu trefniadau dros dro i hwyluso mynediad rhwydd at wasanaethau gofal iechyd sylfaenol, yn ogystal ag at lwybrau i wasanaethau ar gyfer anghenion gofal brys neu ofal mewn argyfwng, a oedd yn cynnwys gwasanaethau sgrinio. Er gwaetha'r ffaith mai lleoliadau byrdymor oedd y rhain, roedd y Bwrdd Iechyd yn ymrwymedig i hyrwyddo'r canlyniadau iechyd a llesiant gorau posibl ar gyfer yr unigolion a leolwyd yn Sir Benfro, a chymerodd gamau i leihau'r anfantais a oedd yn gysylltiedig â'u hamgylchiadau cymaint â phosibl. Roedd hyrwyddo cydlyniant cymunedol, urddas a pharch hefyd wrth wraidd y gwaith hwn.

Anableddau Dysgu

Mae'r Tîm Perffaith, sef grŵp o bobl ag anableddau dysgu, yn cynghori rheolwyr a'r rhai sy'n gwneud penderfyniadau ledled Ceredigion, Sir Gaerfyrddin a Sir Benfro ynghylch yr hyn sy'n bwysig ar gyfer pobl ag anableddau dysgu, gan sicrhau eu bod wrth wraidd unrhyw gynlluniau neu newidiadau.

Mae'r Tîm Perffaith yn cydgadeirio cyfarfodydd y Bartneriaeth Gwella Bywydau Ranbarthol, ac mae ganddo lais yn y modd y caiff Cronfa Gofal Integredig Llywodraeth Cymru ei dyrannu ar gyfer prosiectau sy'n cefnogi pobl ag anableddau dysgu. Mae rhai o'r prosiectau a gyflawnwyd yn ystod y flwyddyn yn cynnwys:

- Datblygu Ap Teithio a fydd yn cynorthwyo pobl ag anableddau dysgu i ddefnyddio'r system trafnidiaeth gyhoeddus yn annibynnol ac yn hyderus;
- Cyflawni prosiect cyflogaeth a hyfforddiant sy'n cynnig cyfleoedd i bobl ag anableddau dysgu gael mynediad at wirfoddoli, gwaith am dâl a hyfforddiant;
- Cyflwyno'r prosiect "Bydi Ymarfer Corff", gan ddarparu sesiynau a hwylusir ar-lein.

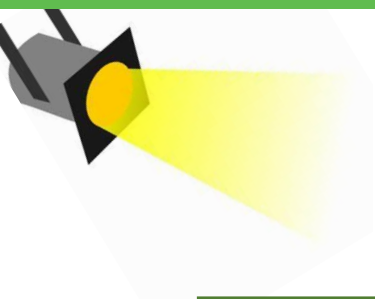
At hynny, mae'r Tîm Perffaith yn parhau i feithrin ymwybyddiaeth o'r Siarter Anableddau Dysgu, a ddefnyddiwyd gan Dîm Profiad y Claf y Bwrdd Iechyd i ddatblygu siarter cleifion ar gyfer Hywel Dda.

Gwasanaethau Fflebotomi yn Llanelli

O 20 Ebrill 2020, symudodd y Gwasanaethau Fflebotomi, a ddarperid yn flaenorol yn Ysbyty'r Tywysog Philip, Ysbyty Dyffryn Aman a thrwy'r gwasanaeth allgymorth a gâi ei ddarparu ym Meddygfa Tywyn Bach, i gyfleuster cymunedol yng Nghanolfan Antioch, Llanelli. Un o'r newidiadau allweddol oedd cyflwyno system apwyntiadau ar gyfer yr holl gleifion. Yn rhan o ymrwymiad y Bwrdd Iechyd i sicrhau ymgysylltiad parhaus ac i weithio gyda'r Cyngor Iechyd Cymuned, cytunwyd i gynnal arolwg o brofiad y claf er mwyn casglu barn y cleifion am y gwasanaeth newydd. Gwahoddwyd y cleifion a oedd yn mynychu'r clinig yng Nghanolfan Antioch i lenwi holiadur ar-lein neu ar ffurf papur, a daeth cyfanswm o 235 o ymatebion i law.

Roedd yr adborth gan yr ymatebwyr yn eithriadol o gadarnhaol, ac amlygwyd nifer o fuddion allweddol:

- gostyngiad yn nifer y cleifion sy'n mynd i Ysbyty'r Tywysog Philip heb fod angen.
- lleihau amseroedd aros ar y diwrnod. Roedd hyn yn fudd sylweddol i'r cleifion gan fod y dull 'mynediad agored' blaenorol yn golygu cyfnodau aros hir iawn ar adegau.
- roedd y lleoliad newydd yn fwy hygyrch, ac roedd yn haws symud cadeiriau olwyn a chadeiriau gwithio.



Golwg ar: Gwella iechyd a llesiant ar gyfer pawb

Ein Hamcan

Bydd ein staff yn meddu ar y sgiliau a'r profiad addas i ddatblygu a darparu gwasanaethau a fydd yn cael eu llywio gan anghenion lleol, yn gwella mynediad ac yn lleihau anghydraddoldebau.

Y Canlyniad a Ragwelir

Bydd gan staff fynediad at gyfleoedd hyfforddi a datblygu fel y gellir sicrhau bod yr adborth a ddaw i law trwy ein gweithgarwch ymgysylltu parhaus yn cael ei ddefnyddio i wella mynediad a phrofiad cleifion, ac yn rhoi sylw dyledus i anghenion unigol trwy ddull sy'n seiliedig ar werthoedd.

Beth yr ydym wedi'i wneud?

Defnyddio technoleg ddigidol ac arloesedd

Yn ystod y pandemig, bu'n rhaid i ni ddarparu'r gwasanaethau mewn ffordd wahanol a gwneud cymaint o ddefnydd â phosibl o offer digidol ar draws gwasanaethau allweddol, megis y gwasanaeth Cleifion Allanol. Roedd hyn yn cynnwys defnyddio llwyfannau rhithwir, er enghraifft Consultant Connect, Attend Anywhere, Patient Knows Best a Microsoft Teams. Mae'r datblygiadau arloesol hyn wedi ein helpu i reoli apwyntiadau yn fwy effeithiol, defnyddio apwyntiadau wyneb yn wyneb dim ond pan fo hynny'n angenrheidiol, a chysylltu systemau â'i gilydd i ddarparu cymorth cyfathrebu megis cyfieithu ar y pryd ar-lein.

Mae'r ffordd newydd hon o weithio wedi lleihau'r angen i gleifion deithio, yn ogystal â hyd eu teithiau; byddai rhai cleifion wedi bod yn ddibynnol ar drafnidiaeth gyhoeddus neu deulu a ffrindiau i wneud y daith o'u cartref i'r ysbyty. Yn ogystal â chael effaith gadarnhaol ar y rhai sydd ar incwm isel, mae wedi gwneud ymgynghoriadau yn fwy hygyrch a hefyd wedi cyfrannu at leihau allyriadau carbon.

Astudiaeth Achos: Cyswllt Delta

Mae Cyswllt Delta yn brosiect Cronfa Trawsnewid Bwrdd Partneriaethau Rhanbarthol Gorllewin Cymru. Mae'r prosiect yn defnyddio technoleg yn y cartref (Gofal a Alluogir gan Dechnoleg) i ddarparu gwasanaethau cymorth ataliol rhagweithiol yn agos i'r cartref, ynghyd â chymorth i fyw'n annibynnol. Roedd y prif fanteision yn cynnwys cysylltu defnyddwyr â theuluoedd a gweithwyr gofal iechyd proffesiynol i sicrhau ymateb pan fo angen, gan wneud gwasanaethau'n fwy hygyrch. Yn ystod y flwyddyn:

- Rhoddwyd cymorth i dros 2,500 o bobl, a gwnaed 12,030 o alwadau rhagweithiol
- Nododd dros 40% o'r rhai a gymerodd ran yn CYSWLLT welliannau o ran eu hiechyd meddwl a'u gallu i ofalu amdanynt eu hunain, ynghyd â lleihad o ran unigrwydd ac unigedd
- Cynhaliwyd 2,500 o ymweliadau ymateb i les, a dim ond 6% o'r rheiny a arweiniodd at atgyfeiriad i'r gwasanaethau brys.

Astudiaeth achos: gofal yn y cartref

Mewn cydweithrediad â Llywodraeth Cymru, Panasonic UK a chlinigwyr ym Mwrdd Iechyd Prifysgol Hywel Dda, datblygodd ymchwilwyr peirianeg ym Mhrifysgol De Cymru declyn arloesol i fonitro ocsigen yn y gwaed wedi i gyflenwadau o'r ddyfais allweddol hon fynd yn brin o ganlyniad i bandemig COVID-19. Dyluniwyd y ddyfais, sy'n cael ei galw'n ocsifesyrydd pwls, i gael ei gweithgynhyrchu yng Nghymru.

Mae'r ddyfais yn clampio ar fys y claf, gan alluogi clinigwyr i fonitro lefel yr ocsigen yn llif y gwaed, ac, yn bwysig, berfformiad yr ysgyfaint. Gall hefyd gael ei defnyddio mewn lleoliadau cymunedol, gan alluogi clinigwyr i asesu cleifion sydd â COVID-19 o bell er mwyn monitro perfformio eu hysgyfaint gartref. Mae hyn wedi helpu pobl sy'n gadael yr ysbyty i hunanreoli gartref, gan eu galluogi nhw a'u gweithwyr iechyd proffesiynol i fod yn ymwybodol os bydd eu cyflwr yn gwaethygu. Mae hon yn enghraifft o ddefnyddio technoleg i wneud y gwasanaethau iechyd a gofal yn fwy hygyrch i'r boblogaeth yn gyffredinol.

Mae'r Bwrdd Iechyd hefyd wedi elwa ar nifer sylweddol o roddion elusennol, ac wedi prynu llechi ac iPads i gleifion ledled y Bwrdd Iechyd eu defnyddio. Roedd mynediad at lechen neu iPad wedi gwneud gwahaniaeth mawr i gleifion nad oeddent yn gallu gweld ymwelwyr tra bo cyfyngiadau'r pandemig ar waith. Yn ychwanegol at gynnal cysylltiad cleifion â'u teulu a lleihau unigrwydd ac unigedd, defnyddir y dechnoleg hon hefyd i gynnal cyfarfodydd rhithwir ar gyfer rhyddhau a chynllunio gofal cleifion, yn ogystal â gwasanaethau cyfieithu ar y pryd ar-lein. Mae cyfieithu ar y pryd ar-lein wedi gwella'r broses gyfathrebu i gleifion sydd ag amrywiaeth o anghenion o ran cymorth iaith a chymorth cyfathrebu, ac wedi gwella hygyrchedd ar gyfer cleifion â nam ar y synhwyrau, gan gynnwys cleifion byddar a fyddai wedi wynebu her yn flaenorol mewn perthynas â sicrhau bod dehonglydd iaith Arwyddion ar gael ar gyfer apwyntiadau.

Tîm Allgymorth Datblygiad Cymunedol Hywel Dda

Mae'r dystiolaeth yn dangos bod cymunedau pobl Dduon ac Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig wedi cael eu heffeithio'n anghymesur yn ystod pandemig COVID-19. Mewn ymateb i hyn, a chan weithio gyda'r tri awdurdod lleol, aeth y Bwrdd Iechyd ati i lunio cais i sicrhau cyllid i sefydlu Tîm Allgymorth Datblygiad Cymunedol i ymgysylltu â chymunedau lleiafrifoedd ethnig ledled y tair sir, sef Sir Gaerfyrddin, Ceredigion a Sir Benfro. Dechreuodd y tîm ym mis Ebrill 2021, ac mae'n gweithio mewn partneriaeth ag awdurdodau lleol a sefydliadau trydydd sector i gefnogi'r rhaglen Profi Orlhain Diogelu a meithrin ymwybyddiaeth a dealltwriaeth o negeseuon iechyd y cyhoedd allweddol ac o'r ffactorau sy'n cyfrannu at anghydraddoldebau iechyd cynyddol.

Iechyd a llesiant emosiynol plant a phobl ifanc

Lansiodd y Bwrdd Iechyd wasanaeth testun newydd – ChatHealth – i gynnal llesiant emosiynol a meddyliol pobl ifanc 11-19 oed. Mae'r buddion yn cynnwys gwell hygyrchedd, ac mae'r gwasanaeth eisoes wedi cael ei ddefnyddio gan berson ifanc digartref i gael cymorth, a hynny heb yr angen am atgyfeiriad gan feddyg teulu neu weithiwr proffesiynol arall. Cafodd gwasanaeth cwnsela a chymorth llesiant emosiynol ar-lein newydd ar gyfer pobl ifanc ei lansio yn ystod y flwyddyn hefyd. Mae'r gwasanaeth, o'r enw Kooth, yn galluogi pobl ifanc rhwng 11 a 18 oed i gyrchu gwasanaeth cwnsela ar-lein trwy eu dyfais symudol, a hynny 365 diwrnod y flwyddyn.

Cefnogi iechyd a llesiant pobl ag Anabledd Dysgu

Mae'r Tîm Gweithredu Iechyd wedi chwarae rôl hanfodol yn y rhaglen frechu, gan weithio gyda Chanolfannau Brechu Torfol i sicrhau bod addasiadau rhesymol yn cael eu gwneud. Mae gwaith y tîm wedi helpu i leihau rhwystrau a thawelu ofnau a phryderon y rheiny sydd ag Anabledd Dysgu fel y gallant gael eu brechlyn gyda chyn lleied o straen â phosibl i'r unigolyn. Roedd yr addasiadau a wnaed yn cynnwys:

- Rhannu gwybodaeth hawdd ei deall am y broses cyn yr apwyntiad
- Cefnogi staff a gwirfoddolwyr i fabwysiadu Saesneg plaen ac iaith heb jargon
- Egluro'r broses a'r hyn y gellid ei ddisgwyl gam wrth gam, a gofyn i'r unigolyn beth y mae arno ei angen a sut i'w gefnogi orau.

Astudiaeth Achos: Bydi Ymarfer Corff

Datblygwyd prosiect 'Bydi Ymarfer Corff' i ddarparu sesiynau ar-lein a hwylusir ar gyfer unigolion ag Anableddau Dysgu, gan eu hannog i gymryd rhan mewn ymarfer corff yn eu cartrefi eu hunain er mwyn gwella eu hiechyd a'u llesiant cyffredinol. Roedd natur ar-lein y prosiect yn golygu ei fod wedi ffynnu yn ystod y pandemig. Mae nifer o'r rhai a gymerodd ran wedi cofnodi cyflawniadau unigol a/neu grŵp, gan gynnwys cyfrif camau sy'n cyfateb i bellterau marathon a dringfeydd rhithwir.



Golwg ar: Bod yn gyflogwr o ddewis

Ein Hamcan

Byddwn yn cynnig cyfleoedd cyfartal ar gyfer cyflogaeth a chamu ymlaen mewn gyrfa, ac yn cefnogi iechyd a llesiant ein staff a'n gwirfoddolwyr mewn amgylchedd teg a chynhwysol.

Y Canlyniad a Ragwelir

Anogir staff a gwirfoddolwyr i ddatblygu a chamu ymlaen yn eu rolau, a byddant yn cael eu cefnogi o ran eu hiechyd a'u llesiant. Nodir unrhyw anghydraddoldebau, arferion annheg, ac achosion o fwlio ac aflonyddu, ac eir i'r afael â nhw ar unwaith.

Beth yr ydym wedi'i wneud?

Swyddi lleol i bobl leol

Mae cynnig amrywiaeth eang o gyfleoedd ar gyfer cyflogaeth a chynnal twf ein heconomi leol yn egwyddorion a gefnogir gan y Bwrdd Iechyd, ac mae'r uchelgeisiau hyn yn cael eu cyflawni trwy nifer o fentrau. Mae rhai o'r ffyrdd yr ydym yn annog pobl leol, yn enwedig oedolion ifanc, i ystyried cyfleoedd i weithio yn y Bwrdd Iechyd yn cynnwys:

- cefnogi Rhaglen Kickstart Llywodraeth Cymru, gan ddarparu lleoliadau gwaith, cymorth ar gyfer gyrfa a hyfforddiant i bobl ifanc o dan 25 oed
- cynnig blas ar swyddi trwy'r rhaglenni Hyfforddeiaeth ac Ymgysylltu
- cefnogi pobl ag anableddau dysgu i gyrchu cyfleoedd i wirfoddoli, a chynnig hyfforddiant a chyfleoedd i symud i gyflogaeth
- darparu rhaglen Academi Brentisiaeth lwyddiannus



Mae prentisiaid gofal iechyd lleol wedi cael eu canmol am eu rôl allweddol o ran cefnogi rhaglen brofi COVID-19 wrth weithio mewn cartrefi, gan gynnwys cefnogi'r Tîm Gofal Hirdymor a'r Tîm Atal a Rheoli Haint i gynnal profion mewn cartrefi gofal.

Astudiaeth Achos: cefnogi cyflogaeth

Cefnogwyd 35 o bobl ag Anableddau Dysgu yn Sir Benfro i sicrhau cyflogaeth am dâl, cyfleoedd i wirfoddoli a swyddi dan hyfforddiant, a hynny trwy amrywiaeth o fentrau cyflogaeth megis caffis, Siop Fferm, gwerthu crefftau, uwchgylchu dodrefn a melin lifio. O blith y 35 o bobl a gefnogwyd, mae pump wedi dod yn Hyrwyddwyr Anableddau Dysgu. Mae un o'r caffis yn darparu 70 awr o waith am dâl i saith unigolyn bob wythnos, ac yn cynnig profiad gwaith heb dâl i chwe unigolyn arall. O ganlyniad i lwyddiant y prosiect yn Sir Benfro, rydym wrthi ar hyn o bryd yn cynllunio i gyflwyno'r prosiect yn Sir Gaerfyrddin a Cheredigion.

Gofalwyr

Mae gofalwyr di-dâl yn chwarae rôl bwysig wrth gefnogi aelodau o'r teulu na allent ymdopi heb eu help fel arall, er enghraifft o ganlyniad i anabledd neu gyflwr hirdymor, neu oherwydd eu hoedran. A ninnau'n cyflogi llawer iawn o staff, rydym yn gweithio'n rhagweithiol i gefnogi ein cyflogeion sydd â chyfrifoldebau gofalu. Mae mwyafrif y gofalwyr di-dâl yn fenywod yn aml, ac mae ein gweithlu hefyd yn cynnwys menywod yn bennaf.

Mae'r Bwrdd Iechyd yn aelod o Gynllun Cyflogwyr Dros Ofalwyr Gofalwyr Cymru, a gall arddangos y logo Carers Confident. Rydym hefyd yn cymryd rhan yng nghynllun meincnodi Carers Confident, sy'n cefnogi'r Bwrdd Iechyd i adeiladu gweithle cadarnhaol a chynhwysol ar gyfer staff sy'n ofalwyr di-dâl, neu a fydd yn dod yn ofalwyr di-dâl. Mae gwerthfawrogi cyflogeion sydd â chyfrifoldebau gofalu, a manteisio i'r eithaf ar eu talentau yn y gweithle, yn hanfodol, a gall helpu i leihau straen, gwella perfformiad a boddhad yn y swydd, a lleihau trosiant staff. Yn ystod 2020-21 roeddem wedi gwneud y canlynol:

- Cyflawni achrediad gwobr "Gweithredol" lefel 1 Carer Confident, ac rydym 'nawr yn gweithio tuag at wobwr "Hyfedr" lefel 2.
- Cymeradwyo Polisi Gofalwyr ar gyfer y Bwrdd Iechyd, a ddatblygwyd trwy ymgysylltu â staff a chanddynt gyfrifoldebau gofalu. Mae'r Polisi'n nodi ein harferion gwaith hyblyg, sy'n cydnabod bod cyfrifoldebau gofalu yn newid a bod argyfyngau sy'n gysylltiedig â gofalu yn aml yn llai rhagweladwy na gofal plant.
- Sefydlu grwpiau Cymorth gan Gymheiriaid ar gyfer Gofalwyr i gefnogi iechyd a llesiant staff sydd â chyfrifoldebau gofalu yn eu bywyd gartref.
- Cefnogi a chymryd rhan mewn ymgyrchoedd Gofalwyr cenedlaethol i gydnabod rôl gofalwyr di-dâl.



Mae'r holl weithgareddau hyn yn ein galluogi i amlygu ymrwymiad y Bwrdd Iechyd i gynnig cyfleoedd cyfartal i gyflogeion, ynghyd â'r cymorth gweithredol sydd ar gael, a hynny er mwyn galluogi gofalwyr di-dâl i gynnal eu hiechyd a'u llesiant eu hunain.

Balchder yn ein staff

Mae'r Bwrdd Iechyd yn Hyrwyddwr Amrywiaeth Stonewall hirsefydlog, ac mae ganddo ei rwydwaith staff ei hun, sef ENFYS. Yn ystod y flwyddyn, cynigiwyd laniardau enfys i bob aelod o staff a gwirfoddolwr, gan atgyfnerthu ymrwymiad y Bwrdd Iechyd i fod yn gyflogwr sy'n cynnwys LGBT.



Roedd y Bwrdd Iechyd yn falch o fod yn rhan o gydweithrediad GIG Cymru â Pride Cymru i nodi Wythnos Pride Rithwir GIG Cymru (24-30 Awst 2020), pan ddathlwyd amrywiaeth a chynhwysiant yng ngweithlu'r GIG a'n cymunedau. Cynhaliwyd nifer o ddigwyddiadau yn ystod Wythnos Pride Rithwir GIG Cymru, gan gynnwys sesiynau addysgol, ffilmiau byrion a chyfleoedd i rwydweithio a chefnogi staff a chleifion LGBTQ+.

Iechyd a Llesiant Seicolegol Staff

Mae llesiant staff wedi bod yn flaenoriaeth uchel a chlir yn ystod y pandemig, ac mae llawer o ymdrech wedi cael ei fuddsoddi yn y broses o ystyried y ffordd orau o gynnal iechyd meddwl ein holl gyflogeion. Bu profiadau ein staff yn amrywiol iawn, gyda rhai yn gweithio ar wardiau COVID, rhai yn cael eu hadleoli i ysbytai maes, ac eraill yn eu gwarchod eu hunain, a bu llawer yn gweithio gartref.

Aeth Gwasanaeth Llesiant Seicolegol y Staff ati'n gyflym i addasu ei ffyrdd o weithio er mwyn galluogi staff i gyrchu cymorth yn rhwydd ac yn gyflym, ac i rannu adnoddau o ansawdd da, yn dibynnu ar anghenion unigol. Bu'r dull yn hyblyg ac yn ymatebol; dysgwyd beth oedd yn gweithio a rhoddwyd ystyriaeth i brofiadau a sefyllfaoedd newydd wrth iddynt ddod i'r amlwg. Mae'r gwasanaeth wedi manteisio ar fuddion technoleg newydd, ac mae'r defnydd o'r llwyfan fideoymgyngori, Attend Anywhere, wedi cael croeso mawr gan y staff.

Rydym wedi canolbwyntio ar annog a galluogi'r staff i gryfhau eu cysylltiadau cymdeithasol yn y gwaith, gan rannu amryw o ganllawiau, yn ogystal â darparu'r Gofod Gofal 20 Munud a Mannau ar gyfer Gwranddo. Ymgwymerwyd â darnau o waith pwrpasol gyda grwpiau gwahanol o staff, er enghraifft y rhai sydd wedi dychwelyd i'r gwaith ar ôl bod yn eu gwarchod eu hunain, a'r rhai a fu'n helpu yn ein hysbytai maes.

“Roedd y sesiwn ar-lein yn dda oherwydd gellais aros gartref. Roedd fy therapydd yn gefnogol iawn ac yn hawdd siarad â hi hefyd. Gadawodd i mi siarad a datrys fy anawsterau fy hun, a hynny mewn amgylchedd diogel, cefnogol”

Rydym wedi parhau i weithio gydag uwch-arweinwyr a rheolwyr i ddeall a gweithio mewn modd effeithiol gyda'r amodau sy'n ofynnol yn y gweithle i gefnogi cydnerthedd a llesiant yn y gwaith.



Cafodd cyfres o weminarau ar lesiant yn y gwaith (Wellbeing@Work) eu cynnal ar-lein, a chaiff y sesiynau eu recordio fel y gall staff eu gwyllo yn ddiweddarach neu ar adeg sy'n fwy addas ar eu cyfer. Mae'r gweminarau wedi cwmpasu amrywiaeth eang o faterion, yn cynnwys: “Celfyddyd Gorffwys”, “Y Modd i Gysgu'n Dda” a “Cydnerthedd y Tîm”, a chafwyd adborth eithriadol o gadarnhaol gan y rhai a oedd yn bresennol.

Mynd i'r afael â bwlio ac aflonyddwch

Sefydlwyd grŵp gorchwyl a gorffen Bwlio ac Aflonyddu i helpu'r Bwrdd Iechyd i feithrin gwell dealltwriaeth o faterion sy'n ymwneud ag urddas staff yn y gwaith, ac i ystyried profiadau bywyd dienw o fwlio ac aflonyddu. Mae aelodaeth y grŵp yn adlewyrchu ein gweithlu amrywiol, ac mae'r grŵp yn gweithio'n rhagweithiol i ystyried argymhellion ar gyfer newid yn nhermau polisïau a/neu ddulliau'r Bwrdd Iechyd a fydd yn sicrhau gwelliannau.

Hyfforddiant ar Gydraddoldeb ac Amrywiaeth

Byddai'r Bwrdd Iechyd fel arfer yn darparu rhaglen blwyddyn o hyd o sesiynau hyfforddi a gweithdai wyneb yn wyneb ar amrywiaeth eang o bynciau sy'n meithrin ymwybyddiaeth o gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Mewn ymateb i'r pandemig a newidiadau i drefniadau gweithio, cafodd mwyafrif y sesiynau hyfforddi a meithrin ymwybyddiaeth eleni eu cynnal ar-lein gan ddefnyddio llwyfannau digidol. Roedd y sesiynau'n cynnwys:

- ymwybyddiaeth o nam ar y synhwyrâu
- gofal diwylliannol-briodol
- darparu gwasanaethau sy'n cynnwys LGBT
- ymwybyddiaeth o anabledd
- rhagfarn ddarwybod
- niwroamrywiaeth
- llesiant meddyliol
- mis Pride

- heriau cadw pellter cymdeithasol ar gyfer y rheiny sydd wedi colli golwg
- cadw at Ramadan yn ystod y pandemig.

Mae cwblhau hyfforddiant GIG Cymru, “Fy Nhrin yn Deg”, yn dal i fod yn orfodol i holl staff y GIG wrth iddynt ddechrau ar eu cyflogaeth, ac yna ar ffurf hyfforddiant diweddarau bob tair blynedd.

Dysgu a Datblygu

Chwaraeodd yr adran Dysgu, Addysg a Datblygu rôl hanfodol yn cefnogi'r gweithlu i ymateb i amgylchiadau eithriadol pandemig COVID-19. Aeth yr adran ati i addasu prosesau blaenorol i gyd-fynd â pholisïau a gweithdrefnau newidiol y llywodraeth, ac i helpu i gefnogi'r broses o recriwtio a “chynefino” dros 2,000 o staff newydd eu penodi.

Nododd yr adran fod yna nifer mawr o staff newydd eu penodi nad oeddent yn hyddysg mewn cyfrifiadura, felly, i gwblhau'r hyfforddiant, aeth ati i ddatblygu system cymorth cam wrth gam a ddarparai ddulliau amgenach i ddysgu ar-lein, a oedd yn cynnwys sesiynau mewnol wedi'u hwyluso, ac a oedd yn cadw at y rheolau cadw pellter cymdeithasol. Sefydlwyd hefyd wasanaeth i ymateb i alwadau y tu allan i oriau gwaith arferol hyd at 10 o'r gloch y nos, saith niwrnod yr wythnos, a hynny i gynnig arweiniad i gwblhau'r hyfforddiant gorfodol.

Gwybodaeth am y Gweithlu

Mae'r wybodaeth am y gweithlu a nodir yn yr adroddiad hwn wedi'i chrynhai o'n Hadroddiad Blynyddol ar Gydraddoldeb yn y Gweithlu 2020-21, a gyhoeddir ar wahân. Mae'r adran hon yn amlinellu cymariaethau rhwng data am y gweithlu a gyhoeddwyd ar 31 Mawrth 2021, a data a gyhoeddwyd ar 31 Mawrth 2020. Dylid nodi bod anabledd, ethnigrwydd, cred grefyddol a chyfeiriadedd rhywiol yn gategorïau hunangofnodedig ar y Cofnod Staff Electronig. Gan y gall y staff gadw'r hawl i wrthod y cyfle i gwblhau'r broses o fonitro data cydraddoldeb, rydym yn cydnabod nad yw'r data a gyflwynir yn yr adroddiad yn adlewyrchu proffil demograffig y gweithlu yn llawn, o bosibl.

Amlygir hefyd yr wybodaeth ddiweddaraf sydd ar gael o Gyfrifiad 2011 (wedi'i chrynhai yn Atodiad 1). Lle bo hynny'n bosibl, gwneir cymariaethau â data am y gweithlu o fis Mawrth 2021, a hynny er bod llawer o'r Cyfrifiad yn adrodd am bobl o bob oedran, nid y rhai o oed gweithio yn unig.

Proffil Oedran

Nododd Cyfrifiad 2011 fod 60-63% o'r boblogaeth ledled y tair sir o oed gweithio. Ar 31 Mawrth 2021, roedd mwyafrif y gweithlu rhwng 25 a 59 oed, a oedd yn cyfrif am tua 80% o'r staff, ond roedd hyn yn ostyngiad bach oddi ar y flwyddyn flaenorol. O gymharu â 2020, roedd y data a'r wybodaeth am y gweithlu ar 31 Mawrth 2021 yn dangos y canlynol:

- Bod canran y staff sy'n nodi eu bod yn y Proffil Oedran ar gyfer 54 oed ac iau wedi gostwng 0.45%.
- Y bu yna gynnydd o 0.45% yn y Proffiliau Oedran ar gyfer 55 oed a hŷn.

Anabledd

Ar 31 Mawrth 2021, roedd y Bwrdd Iechyd yn cyflogi 276 o staff a oedd yn nodi eu bod yn Anabl, ac roedd hyn yn cyfrif am 2.2% o'n gweithlu. Yn seiliedig ar ddata Cyfrifiad 2011 ar gyfer Sir Gaerfyrddin, nododd 38 allan o 100 o bobl yn y boblogaeth (38%) fod ganddynt anabledd neu salwch hirdymor a oedd yn cyfyngu arnynt. Yng Ngheredigion, roedd hyn yn 28 allan o 100 o bobl (28%), ac yn Sir Benfro roedd yn 11 allan o 100 o bobl (11%). Er bod data'r gweithlu yn adlewyrchu'r rhai o oed gweithio, mae'n bwysig nodi bod data'r Cyfrifiad yn cynnwys pobl o bob oed.

O gymharu â 2020, roedd y data a'r wybodaeth am y gweithlu ar 31 Mawrth 2021 yn dangos y canlynol:

- Bod canran y staff sy'n nodi bod ganddynt Anabledd wedi gostwng 0.48%.
- Bod canran y staff na ddatgelodd neu na nododd yr wybodaeth hon wedi parhau yr un fath, sef 0.02%.

Ethnigrwydd

Ar 31 Mawrth 2021, roedd y Bwrdd Iechyd yn cyflogi 836 o staff a oedd yn nodi bod eu hethnigrwydd yn perthyn i'r grŵp Du, Asiaidd neu Ethnigrwydd Cymysg, ac roedd hyn yn cyfrif am 6.67% o'n gweithlu. Mae hyn yn gynnydd o 59 o staff. Yn gyffredinol, mae 86% o'n cyflogaion wedi cofnodi bod eu hethnigrwydd yn Wyn. Yn seiliedig ar ddata Cyfrifiad 2011 ar gyfer Sir Gaerfyrddin, Ceredigion a Sir Benfro, nododd 2% o'r boblogaeth eu bod yn dod o gefndir nad oedd yn Wyn.

O gymharu â 2020, roedd y data a'r wybodaeth am y gweithlu ar 31 Mawrth 2021 yn dangos y canlynol:

- Bod canran y staff sy'n arddel hunaniaeth Wyn wedi cynyddu 2.48%.
- Bod canran y staff sy'n arddel hunaniaeth Ddu neu Ddu Prydeinig wedi cynyddu 0.07%.
- Bod canran y staff sy'n arddel hunaniaeth Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig wedi gostwng 0.25%.
- Bod canran y staff sy'n arddel hunaniaeth ethnig Cymysg wedi cynyddu 0.18%.
- Bod canran y staff sy'n arddel hunaniaeth Unrhyw Grŵp Ethnig Arall wedi gostwng 0.04%.
- Bod y canran Anhysbys (2018-19)/Heb ei Nodi (2019-20) wedi gostwng 2.44%.

Rhywedd

Ar 31 Mawrth 2021, roedd y Bwrdd Iechyd yn cyflogi 12,526 o staff. Roedd 77.7% yn arddel hunaniaeth fenywaidd a 22.3% yn arddel hunaniaeth wrywaidd, ac nid yw hyn wedi newid o'r data yr adroddwyd amdanynt ar 30 Mawrth 2020. Roedd data'r Cyfrifiad ar gyfer 2011 yn dangos y canrannau canlynol o ran gwrywod/benywod: Sir Gaerfyrddin – 49% gwrywaidd, 51% benywaidd; Ceredigion – 50% gwrywaidd, 50% benywaidd; a Sir Benfro – 49% gwrywaidd, 51% benywaidd

Ailbennu Rhywedd

Ni chasglwyd ystadegau am ailbennu rhywedd yn rhan o'r wybodaeth yng Nghyfrifiad 2011, ac ni chânt eu casglu ar hyn o bryd ar system Cofnod Staff Electronig y Bwrdd Iechyd.

Statws Priodasol

Ni chasglwyd unrhyw wybodaeth am statws priodasol yn ystod Cyfrifiad 2011. O gymharu â 2020, roedd y data a'r wybodaeth am y gweithlu ar 31 Mawrth 2021 yn dangos y canlynol:

- Bod canran y staff sy'n rhoi manylion eu statws priodasol wedi cynyddu 0.25%.
- Bod y canran Anhysbys wedi gostwng 0.25% ar gyfer y cyfnod.

Mamolaeth a Mabwysiadu

Ni chasglwyd unrhyw ddata ar feichiogrwydd na mamolaeth yng Nghyfrifiad 2011. Cofnodwyd bod 438 o'r cyflogaion wedi cymryd absenoldeb mamolaeth a

mabwysiadu, sef 3.5% o'r gweithlu. Mae hyn yn ostyngiad o 0.05% o gymharu â'r data yr adroddwyd amdanynt ar 31 Mawrth 2020.

Credoau Crefyddol

Yn ôl Cyfrifiad 2011, mae tua 60% o'r boblogaeth yn Gristnogion, byddai 2% yn arddel crefydd arall, ni fyddai tua 30% yn arddel unrhyw grefydd, a byddai'n well gan 9% beidio â datgan eu crefydd. Mae canran y staff sy'n arddel crefydd neu gred benodol wedi cynyddu 3.55% o gymharu â'r data yr adroddwyd amdanynt ar 31 Mawrth 2020. Mae proffil gweithlu Hywel Dda yn nodi bod 41% ohonynt yn Gristnogion, y byddai 24% yn arddel crefydd arall, fod 19% wedi dewis peidio â datgelu eu crefydd, a bod yn well gan 16% beidio â dweud.

Cyfeiriadedd Rhywiol

Yn seiliedig ar ddata a gyhoeddwyd gan Stonewall Cymru, byddai rhwng 6% a 9% o'r boblogaeth yn arddel hunaniaeth Lesbiaidd, Hoyw neu Ddeurywiol. Ar 31 Mawrth 2021, roedd data'r Bwrdd Iechyd yn cofnodi bod 1.29% o'r staff wedi nodi eu bod yn Lesbiaidd, yn Hoyw neu'n Ddeurywiol.

O gymharu â 2020, roedd y data a'r wybodaeth am y gweithlu ar 31 Mawrth 2021 yn dangos y canlynol:

- Bod canran y staff sy'n arddel hunaniaeth Ddeurywiol wedi gostwng 0.38%.
- Bod canran y staff sy'n arddel hunaniaeth Hoyw neu Lesbiaidd wedi cynyddu 0.15%.
- Bod canran y staff sy'n arddel hunaniaeth Heterorywiol neu Strêt wedi cynyddu 4.88%.
- Bod canran y staff sy'n dewis peidio â datgelu'r wybodaeth hon wedi cynyddu 1.30%.
- Bod canran y staff sy'n dewis peidio â chofnodi'r wybodaeth wedi gostwng 4.03%.

Y Gymraeg

Roedd yr Arolwg o'r Defnydd o'r Gymraeg 2018 wedi nodi bod 46% o'r boblogaeth yn Hywel Dda yn gallu siarad Cymraeg. Ar 31 Mawrth 2021, roedd data'r Bwrdd Iechyd yn cofnodi'r canlynol:

- Bod gan 26% o'r gweithlu sgiliau Cymraeg ar lefel Ganolradd neu Uwch.
- Bod 22% o'r staff wedi cofnodi bod eu sgiliau Cymraeg ar y lefel Mynediad.
- Bod 9% o'r staff wedi cofnodi bod eu sgiliau Cymraeg ar y lefel Sylfaen.
- Bod 31% o'r gweithlu wedi cofnodi nad oedd ganddynt unrhyw sgiliau Cymraeg.
- Bod 12% o'r staff wedi dewis peidio â chofnodi'r data hyn.

Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb

Yn ystod 2020-21, cynhaliodd y Bwrdd Iechyd 123 o Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb. Roedd hyn yn cynnwys: saith yn gysylltiedig â newid mewn gwasanaeth; 80 yn ymwneud â pholisïau clinigol (10 o'r rheiny'n gysylltiedig â COVID-19); ac 19 o asesiadau o bolisïau cyflogaeth. Mae'r Bwrdd Iechyd yn parhau i fod yn ymrwymedig i gynnal asesiadau priodol o'r effaith ar gydraddoldeb, ac mae yna gysylltiad agos rhwng hyn â'n hymrwymiad i sicrhau ymgysylltu parhaus.

Mae yna gysylltiad annatod rhwng anfantais economaidd-gymdeithasol ac anghydraddoldebau, ac, ar 31 Mawrth 2021, daeth y Ddyletswydd Economaidd-gymdeithasol yn y Ddeddf Cydraddoldeb i rym. I adlewyrchu hyn, aeth y Bwrdd Iechyd ati i ddiweddarau ei broses ar gyfer Asesu'r Effaith ar Gydraddoldeb i gynnwys ystyriaeth o effeithiau economaidd-gymdeithasol. Bwriad y Ddyletswydd Economaidd-gymdeithasol yw annog gwell penderfyniadau ac, yn y pen draw, sicrhau gwell canlyniadau ar gyfer y rhai sydd dan anfantais economaidd-gymdeithasol. Mae'n annog cyrff cyhoeddus i fynd ati i ymgysylltu ac ymgynghori â phobl y bydd penderfyniadau strategol yn effeithio arnynt, gan eu cynnwys yn y penderfyniadau hynny. Mae'n cynnig cyfle i ddeall anghenion a barn pobl yn ein cymunedau yn well, ac i ystyried eu safbwynt ochr yn ochr â thystiolaeth arall fel y gellir llywio prosesau gwneud penderfyniadau teg.

Mae'r Ddyletswydd Economaidd-gymdeithasol yn darparu modd o wneud pethau mewn ffordd wahanol a helpu i leihau anfantais economaidd-gymdeithasol ac anghydraddoldeb yng Nghymru ac yn ein cymunedau lleol.

Roedd un o'r Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb mwyaf a gynhaliwyd gan y Bwrdd Iechyd yn ymwneud â'r rhaglen i ddarparu brechiadau COVID-19, ac, o ganlyniad, cymerwyd nifer o gamau i wella hygyrchedd, gan gynnwys:

- Cafodd yr arwyddion yn y canolfannau brechu eu gwneud yn fwy ac yn fwy gweladwy i bawb
- Sicrhwyd bod y staff yn fwy ymwybodol o anghenion pobl ddall neu rannol ddall er mwyn iddynt eu tywys o amgylch y lleoliad, a hefyd er mwyn iddynt ddarparu rhagor o gadeiriau/ofod pan fyddai tywysydd neu gi tywys yn dod yn gwmni i'r unigolyn
- Argraffwyd taflenni gwybodaeth mewn fformat Hawdd ei Ddeall a'u cyfieithu i nifer o ieithoedd cymunedol
- Cyrchwyd masgiau clir i'r brechwyr eu defnyddio i helpu i gyfathrebu â chleifion â nam ar eu clyw, a hynny i'w cynorthwyo i ddarllen gwefusau
- Sicrhwyd bod gwasanaethau cyfieithu ar y pryd cymeradwy gan y Bwrdd Iechyd ar gael i'r holl staff yn y lleoliadau brechu, gan gynnwys y defnydd o laith Arwyddion Prydain, yn ôl y gofyn

- Gweithiwyd mewn partneriaeth ag awdurdodau lleol er mwyn cynnal sesiynau brechu mewn lleoliadau penodol, a hynny i annog ymgysylltiad â chymunedau digartref, Roma a Theithwyr-Sipsiwn
- Sicrhawyd bod brechlynnau ar gael mewn lleoliadau yn nes at y cartref (neu yn y cartref) ar gyfer y rheiny nad oeddent yn gallu teithio i ganolfannau brechu torfol

Roedd enghraifft arall o Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb yn ymwneud â'r polisi Ymweld â Chleifion Mewnol. Roedd yn ofynnol addasu'r polisi i ymateb i reoliadau COVID-19 a chanllawiau Llywodraeth Cymru. Sefydlwyd datganiadau clir a dull gweithredu cyffredin fel bo gwybodaeth gyson ar gael i gleifion a'u hymwelwyr wrth i gleifion gael eu symud rhwng wardiau a safleoedd ysbytai. Arweiniodd yr Asesiad at y newidiadau canlynol:

- Y gofyniad am gyfarpar diogelu personol o faint priodol ar gyfer oedolion ifanc/plant a allai fod yn ymweld, yn hytrach nag “un maint i bawb”
- Stoc o fasgiau wyneb clir ar gyfer y rhai sy'n ymweld â chleifion byddar
- Sicrhawyd bod cyfarpar digidol ychwanegol, er enghraifft llechi ac iPads, ar gael ar wardiau i hwyluso ymweliadau rhithwir ac i'w defnyddio pan oedd gwasanaethau cyfieithu ar y pryd ar-lein yn ofynnol.

Edrych ymlaen at 2021-22

Mae ein [Cynllun ac Amcanion Cydraddoldeb Strategol 2020-2024](#) yn nodi cyfeiriad ein taith i hyrwyddo cydraddoldeb, dileu gwahaniaethu, a meithrin perthnasoedd da rhwng y rheiny sydd â nodweddion gwarchodedig a'r rheiny nad oes ganddynt nodweddion o'r fath. Mae ein cynllun yn ymwneud â'n rôl o fod yn gyflogwr, yn ogystal â'r ffordd yr ydym yn darparu gwasanaethau i gleifion, teuluoedd, gofalmwyr a'n poblogaeth ehangach.

Mae'r profiad o bandemig COVID-19 wedi cael yr effaith o ehangu anghydraddoldebau iechyd, ac mae'r Bwrdd Iechyd yn cydnabod y gall y ffordd yr ydym yn dewis gweithredu a defnyddio ein hadnoddau gael effaith sylweddol ar iechyd a llesiant poblogaethau lleol, a chyfrannu'n llawn at y gwaith o fynd i'r afael ag anfanteision economaidd-gymdeithasol ac anghydraddoldebau.

Fodd bynnag, mae'r pandemig hefyd wedi creu amgylchedd ar gyfer parhau i gryfhau cydweithrediad a gweithio ar y cyd â'n sefydliadau partner, sy'n cynnwys amrywiaeth o sefydliadau trydydd sector a gwirfoddol. Byddwn yn parhau i gryfhau'r rhwymau hyn er mwyn ein helpu i ddarparu gwasanaethau i'n cymunedau mewn ffyrdd sy'n diwallu eu hanghenion ledled yr holl grwpiau gwarchodedig.

Yn ystod y flwyddyn, rydym wedi sefydlu ffyrdd newydd ac arloesol o weithio ac wedi dysgu gwersi ynghylch y ffordd y mae grwpiau gwahanol yn cyrchu ein gwasanaethau, y modd y gallant gael eu heffeithio mewn ffordd wahanol i'r boblogaeth gyffredinol, a'r hyn y mae angen i ni ei wneud i sicrhau eu bod yn cael gofal a thriniaeth deg a bod eu hurddas yn cael ei gynnal. Bwriadwn ddefnyddio'r wybodaeth hon i barhau i gymryd camau cadarnhaol i helpu i leihau anghydraddoldebau iechyd a sicrhau bod ein gweithle, yn ogystal â'n gwasanaethau, yn ddiogel, yn gynaliadwy, yn hygyrch, ac yn garedig i bawb.

Mae gwerthoedd ein sefydliad yn rhan annatod o'r hyn yr ydym yn ei wneud bob dydd – rhoi pobl wrth wraidd popeth a wnawn, cydweithio hyd eithaf ein gallu i roi o'n gorau, ac ymdrechu i ddarparu a datblygu gwasanaethau rhagorol. Llwyddasom i roi'r gwerthoedd hyn ar waith fwy nag erioed yn ystod y flwyddyn a aeth heibio, a byddwn yn parhau i wneud hynny yn ystod y flwyddyn sydd i ddod, gan gydweithio â'n partneriaid a'n cymunedau.