



GIG
CYMRU
NHS
WALES

Bwrdd Iechyd Prifysgol
Hywel Dda
University Health Board

Cynllun Cydraddoldeb Strategol

Adroddiad Blynyddol 2022-2023



“...Gwneud gwahaniaeth...Mae’n rhaid
i ni weld pobl yng nghyd-destun eu
bywydau a gofyn beth sy’n bwysig
iddyn nhw fel eu bod yn gwneud y
penderfyniadau sy’n iawn iddyn nhw.”

Cynnwys

Cyflwyniad.....	3
Ardal Hywel Dda	5
Amcanion ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-2024.....	7
COVID-19 a'r Argyfwng Costau Byw	8
Sylw ar: Arweinyddiaeth gan Bawb.....	9
Grŵp Cynghori ar Bobl Ddu, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol.....	9
Grŵp Gorchwyl a Gorffen Bwlio ac Aflonyddu	10
Mentora o Chwith.....	10
Dathlu Amrywiaeth.....	11
Dathlu Diwali Celebration	11
Gwasanaeth Diwrnod Cofio'r Holocost	12
Gwasanaeth Nadolig Aml-ffydd	12
Sylw ar: Cyd-weithio	13
Cefnogi ein Cymunedau Wcreinaidd	13
Astudiaeth Achos – Stori Ali.....	14
Cefnogi ein Cymunedau Rhywedd-amrywiol	14
<i>Healthcare People Management Association</i>	15
Sylw ar: Gwella Iechyd a Llesiant Pawb	16
Gwella Gwasanaethau i Staff a Defnyddwyr Gwasanaeth â Nam ar y Synhwyrâu	16
Swydd Rheolwr Cynhwysiant Digidol.....	17
Cefnogi Iechyd a Llesiant LGBTQ+	17
Llesiant Seicolegol Staff	17
Hyfforddiant Ymwybyddiaeth Awtistiaeth Cymru	18
Gweithio gyda'n Cymunedau Sipsiwn Roma Teithwyr.....	19
Cefnogi pobl sy'n ddigartref neu'n agored i niwed o ran tai	19
Cefnogi Cymunedau Ethnig Leiafrifol	19
Pontio Plant ac Ieuenctid	20
Nyrs Anableddau Dysgu	20
Gofal Lliniarol Pediatrig.....	20
Cyflyrau Hirdymor Pediatrig / Nyrsys Arbenigol.....	20
Newydd-anedig.....	21
Sylw ar: Bod yn gyflogwr delfrydol	22
Mentrau Gweithlu'r Dyfodol	22
Cyfleoedd Rheoli Talent	23
Recriwtio Nyrsys Rhyngwladol	23
Cefnogi ein Staff LGBTQ+	24

Cyfamod y Lluoedd Arfog	24
Caffi Menopos	25
Rhwydweithiau Staff	25
Gofalwyr Di-dâl	26
Hyfforddiant Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant	26
Hyfforddiant Recriwtio Cynhwysol	27
Mynediad Teg at Hyfforddiant.....	27
Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb	28
Ymgynghori ac Ymgysylltu yn ystod 2022-2023	28
Gwybodaeth am Gydraddoldeb y Gweithlu.....	29
Proffil Oed.....	29
Anabledd	31
Ethnigrwydd.....	31
Rhyw.....	Error! Bookmark not defined.
Hunaniaeth Rhywedd	33
Statws Priodasol.....	33
Mamolaeth a Mabwysiadu	34
Credoau Crefyddol.....	34
Cyfeiriadedd Rhywiol.....	34
Y Gymraeg	35
Data Parch a Datrys, a Data Disgyblu	35
Edrych ymlaen at 2023/2024	37

Cyflwyniad

Mae Bwrdd Iechyd Prifysgol Hywel Dda wedi ymrwymo i roi pobl wrth galon popeth a wnawn. Ein gweledigaeth yw creu diwylliant ac amgylchedd sefydliadol hygyrch a chynhwysol i bawb. Mae hyn yn cynnwys ein staff, y rhai sy'n cael gofal a'u teuluoedd a'u gofalwyr, yn ogystal â phartneriaid sy'n gweithio gyda ni boed yn sefydliadau statudol, partneriaid trydydd sector neu ein cymunedau. Mae hyn yn golygu meddwl am bobl fel unigolion a mabwysiadu ymagwedd sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn, fel ein bod yn trin pawb yn deg, gydag uniondeb, urddas a pharch, beth bynnag fo'u cefndir a'u credoau.

Mae'r adroddiad blynyddol hwn yn drosolwg o rywfaint o waith 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
- Datganiad Ansawdd BLynyddol
- Adroddiad Blynyddol y Cyfarwyddwr Iechyd Cyhoeddus
- Ein Strategaeth 20 Mlynedd – Canolbarth a Gorllewin Cymru Iachach: Cenedlaethau'r Dyfodol yn Byw'n Dda
- Adroddiad Blynyddol Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol
- Adroddiad Interim Partneriaethau Cymunedau Elusennau Ynghyd y GIG

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:

- Oed
- Anabledd
- Ailbennu rhywedd
- Priodas a phartneriaeth sifil
- Beichiogrwydd a mamolaeth
- Hil
- Crefydd a chred (gan gynnwys dim cred)
- Rhyw
- Cyfeiriadedd rhywiol

Mae angen i ni gasglu a defnyddio gwybodaeth am brofiadau ein staff a defnyddwyr gwasanaeth i'n helpu i weithio mewn ffyrdd sy'n sicrhau ein bod yn trin pobl yn deg. Mae hefyd yn bwysig bod ein gwasanaethau'n diwallu anghenion pob grŵp o bobl a'n bod yn trin pobl yn deg yn y gwaith. Yn yr adroddiad rydym yn dangos enghreifftiau o astudiaethau achos. Defnyddir enwau ffug fel na ellir adnabod yr unigolion sydd wedi rhannu eu straeon neu adborth.

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

- Siarad Iechyd/Talking Health, ein cynllun cynnwys ac ymgysylltu sy'n rhoi cyfle i'r cyhoedd ddweud eu dweud ar sut mae gwasanaethau iechyd lleol yn cael eu cynllunio, eu datblygu a'u darparu;
- Ymgysylltu ac ymgynghori â staff a'n cymunedau mewn digwyddiadau cyhoeddus a thrwy arolygon;
- Data a gasglwyd ar ein systemau gweinyddu cleifion;
- Adborth gan gleifion am eu profiadau o ddefnyddio ein gwasanaethau gan gynnwys canmoliaeth a chwynion;
- Data a gasglwyd o arolygon staff, yn ogystal â'n cofnodion staff electronig ac adroddiadau cwynion;
- Mentrau ac adroddiadau cenedlaethol Llywodraeth Cymru, er enghraifft y rhai a gyhoeddwyd gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, y Comisiynydd Pobl Hŷn, Stonewall ac eraill;
- Data a gasglwyd yn Asesiadau Llesiant y Bwrdd Gwasanaethau Cyhoeddus ar gyfer pob un o'r tair sir.

Rydym yn gweithio'n barhaus i wella'r broses o gasglu ac adrodd ar ddata cydraddoldeb am bobl sy'n defnyddio ein gwasanaethau. Mae hyn yn cynnwys addasu ein systemau presennol i gasglu'r data, yn ogystal â chodi ymwybyddiaeth ynghylch pam mae angen inni ei gasglu a sut y byddwn yn defnyddio'r wybodaeth hon i wella gwasanaethau a chanlyniadau i gleifion. Mae'r un peth yn wir am gasglu data cydraddoldeb ar gyfer ein staff ac rydym yn gweithio gyda Llywodraeth Cymru a Byrddau Iechyd ac Ymddiriedolaethau eraill GIG Cymru i wella ein systemau gwybodaeth cenedlaethol.

Ardal Hywel Dda

Mae Bwrdd Iechyd Prifysgol Hywel Dda yn cynllunio ac yn darparu gwasanaethau gofal iechyd y GIG i bobl yn Sir Gaerfyrddin, Ceredigion, Sir Benfro a'r siroedd cyfagos. Dyma rai ffeithiau, ond am ragor o wybodaeth gweler Adroddiadau Blynyddol a Datganiadau Ansawdd Blynyddol y Bwrdd Iechyd. Mae dolenni i'r dogfennau hyn i'w gweld yn y cyflwyniad.

- Mae ein Bwrdd Iechyd yn cwmpasu chwarter ehangdir Cymru.
- Rydym yn gweithio mewn partneriaeth â'n tri awdurdod lleol yn ogystal â chydweithwyr o'r sector cyhoeddus, y sector preifat a'r trydydd sector.
- Rydym yn cyflogi tua 12,500 o staff ac mae gennym nifer cynyddol o wirfoddolwyr a phrentisiaid.
- Yn seiliedig ar Gyfrifiad 2021, rydym yn darparu gwasanaethau gofal iechyd i tua 383,000 o drigolion yn ogystal ag i nifer fawr o ymwelwyr â'n hardal.
- Mae 48 meddygfa, 47 deintyddfa, 99 fferyllfa gymunedol a 44 practis offthalmig cyffredinol.
- Mae gennym bedwar prif ysbyty, saith ysbyty cymunedol ac un ar ddeg o ganolfannau iechyd.

Rydym yn cydnabod bod llawer o bobl o fewn ein poblogaethau amrywiol (gan gynnwys llawer â nodwedd warchodedig) sy'n profi amddifadedd economaidd-gymdeithasol, sy'n ffactor allweddol mewn iechyd gwaeth a diffyg cyfleoedd i gael mynediad at addysg a chyflogaeth, gan barhau â'r cylch amddifadedd. Ein nod yw torri'r cylch hwn yn unol â dyheadau Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015 i greu Cymru iachach a mwy cyfartal o gymunedau cydnerth, gan gydweithio tuag at ddyfodol gwell i bawb. Mae gwybodaeth am ffactorau iechyd a sosio-economaidd ar draws y tair sir ar gael o [Arsyllfa Iechyd Cyhoeddus Cymru](#), gwefan [Daffodil Cymru](#), [Mynegai Amddifadedd Lluosog Cymru](#) ac [Ystadegau Cymru](#).

Gellir dod o hyd i ragor o wybodaeth hefyd yn yr asesiadau Llesiant Lleol canlynol a gyhoeddwyd gan y Byrddau Gwasanaethau Cyhoeddus ym mhob ardal awdurdod lleol:

[Cynllun Llesiant Lleol Ceredigion – Cyngor Sir Ceredigion](#)

[Asesiad Llesiant Lleol Sir Gaerfyrddin \(gov.wales\)](#)

[Asesiad Llesiant – Cyngor Sir Penfro](#)

Mae demograffeg ar gyfer rhanbarth Hywel Dda ar gael ar wefan y Swyddfa Ystadegau Gwladol. Yn hanesyddol, mae ein poblogaeth wedi bod yn destun newidiadau dros dro, gyda chynnydd sylweddol yn y boblogaeth yn ystod misoedd yr haf wedi'i hybu gan y diwydiant twristiaeth a chan boblogaethau dros dro o fyfyrwyr drwy gydol y flwyddyn. Rydym yn cydnabod bod yn rhaid inni barhau i ymdrechu i sicrhau bod ein cymunedau amrywiol yn cael cyfleoedd i gyfathrebu eu hanghenion, i gael gwasanaethau wedi'u darparu'n briodol ac i gael cyfle cyfartal ar gyfer cyflogaeth a chamu ymlaen yn eu gyrfa.

Mae crynodiadau uchel o siaradwyr Cymraeg mewn rhai ardaloedd ar draws y tair sir. Ymdrechwn i ddysgu pwy yw ein defnyddwyr gwasanaeth sy'n siarad Cymraeg a gofynnwn i'n staff sy'n siarad Cymraeg gofrestru eu sgiliau Cymraeg ar y Cofnod Staff Electronig (ESR) ac i ddarparu cynnig gweithredol i gleifion a allai ddymuno derbyn eu gwasanaethau yn Gymraeg. Yn unol â Rheoliadau Safonau'r Gymraeg (Rhif 7) 2018, mae gennym gynllun gweithredu ar waith i gyflawni gofynion y Safonau drwy ein Strategaeth Sgiliau Dwyieithog. Ceir rhagor o wybodaeth yn ein Hadroddiadau Blynyddol Iaith Gymraeg.

Mae Atodiad 1 yn cynnwys gwybodaeth am ein Hadroddiadau Blynyddol ar Gydraddoldeb y Gweithlu 2022-2023 sy'n dangos "bywyd yn Hywel Dda" ar draws y grwpiau gwarchodedig. Daw'r wybodaeth o ddata a gedwir ar gronfa ddata Gwybodaeth Busnes y Cofnod Staff Electronig. Anogir holl weithwyr y Bwrdd Iechyd i gofnodi a diweddarau eu data personol yn rheolaidd ar y system hon er mwyn helpu i gasglu gwybodaeth fwy cyflawn a chywir am ein gweithlu cyfan.

Mae'r Bwrdd Iechyd hefyd wedi datblygu Strategaeth Gweithlu, Datblygu Sefydliadol ac Addysg ar gyfer y cyfnod 10 mlynedd 2020-2030. Mae'r strategaeth hon wedi darparu sylfaen i'n gwaith i sefydlu'r Bwrdd Iechyd fel sefydliad cynhwysol. Mae cynhwysiant yn golygu sicrhau bod lleisiau pobl yn cael eu clywed a'u gwerthfawrogi, gan sicrhau mynediad cyfartal i gyfleoedd ac adnoddau i bobl a fyddai fel arall yn cael eu hallgáu neu eu gwthio i'r cyrion.

Amcanion ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-2024

Mae ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-2024 yn nodi sut rydym wedi ymrwymo i hybu cydraddoldeb, dileu gwahaniaethu a meithrin cysylltiadau da rhwng y rhai sy'n rhannu nodwedd warchodedig a'r rhai nad ydynt. Mae ein cynllun yn ymwneud â'n rôl fel cyflogwr, yn ogystal â'r ffordd yr ydym yn darparu gwasanaethau i gleifion, teuluoedd, gofalwyr a'n poblogaeth ehangach.

Dyma'n hamcanion:

Amcan 1 – Arweinyddiaeth gan Bawb

Staff ar bob lefel, gan gynnwys Aelodau'r Bwrdd, yn mynd ati i hyrwyddo a hwyluso diwylliant o gynhwysiant a llesiant ar draws y sefydliad.

Amcan 2 – Cydweithio

Gweithio gyda'n poblogaeth, staff, rhanddeiliaid a phartneriaid, yn enwedig y rhai y nodwyd bod ganddynt brofiadau gwaeth, i lywio'r broses o gynllunio a darparu gwasanaethau.

Amcan 3 – Gwella iechyd a llesiant i bawb

Ein staff yn meddu ar y sgiliau a'r profiad addas i ddatblygu a darparu gwasanaethau sy'n cael eu llywio gan anghenion lleol, gwella mynediad a lleihau anghydraddoldebau.

Amcan 4 – Bod yn gyflogwr delfrydol

Byddwn yn cynnig cyfleoedd cyfartal ar gyfer cyflogaeth a dilyniant gyrfa ac yn cefnogi iechyd a llesiant ein staff a'n gwirfoddolwyr o fewn amgylchedd teg a chynhwysol.

Cysoni ein Hamcanion Strategol

Wrth weithredu amcanion ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol, mae'r Tîm Partneriaethau Strategol, Amrywiaeth a Chynhwysiant wedi bod yn ofalus i'w cysoni ag Amcanion Llesiant y Bwrdd Iechyd sy'n cysylltu â Nodau Llesiant Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015.

Mae'r Ddeddf yn ganolog i'n hymagwedd at gynllunio tymor hwy o fewn y Bwrdd Iechyd a'r siwrnai hirdymor yr ydym arni a nodwyd yn ein strategaeth 'Canolbarth a Gorllewin Cymru Iachach: Cenedlaethau'r Dyfodol yn Byw'n Dda'. Ym mis Medi 2020, sefydlodd y Bwrdd Iechyd amcanion strategol sy'n adlewyrchu ein gweledigaeth, sef 'Gyda'n gilydd yn adeiladu lleoedd caredig ac iach i fyw a gweithio yng Nghanolbarth a Gorllewin Cymru'. Mae'r amcanion yn ymwneud â'n pobl (staff, defnyddwyr gwasanaeth a chymunedau) a'n gwasanaethau:



Mae'r enghreifftiau a ddarperir yn yr adroddiad hwn yn dangos sut mae'r Bwrdd Iechyd yn gweithio'n ymwybodol i wreiddio a hyrwyddo egwyddorion er mwyn cyflawni'r canlyniadau iechyd a llesiant gorau posibl i bawb.

COVID-19 a'r Argyfwng Costau Byw

Wrth i'r Bwrdd Iechyd barhau i wella o effaith y pandemig COVID-19, mae'r effaith anghymesur ar y rhai â nodwedd warchodedig a'r rhai sy'n agored i niwed yn dod yn fwy amlwg. Mae'r Bwrdd Iechyd yn gweithio'n galed i fynd i'r afael â'r anghydraddoldebau iechyd sy'n gwaethgu i bobl yn ein cymunedau sydd wedi'u dwysáu gan yr argyfwng costau byw presennol.

Mae Grŵp Llywio Tegwch Iechyd wedi'i sefydlu ac mae'n cyfarfod yn fisol i fonitro anghydraddoldebau iechyd ar gyfer unigolion penodol a'r camau sy'n cael eu cymryd i'w lleihau a gwella iechyd a llesiant unigolion. Mae'r Bwrdd Iechyd yn parhau i gydweithio â'n partneriaid a'n rhanddeiliaid i ysgogi gwelliannau parhaus i'r rhai sydd fwyaf agored i niwed ac sydd wedi'u heffeithio fwyaf gan effaith ffactorau cymdeithasol allanol sydd y tu hwnt i'w rheolaeth.

Yn ogystal, mae'r Bwrdd Iechyd wedi sefydlu grŵp Costau Byw sydd â'r nod o nodi camau mewnol y gellid eu cymryd i liniaru effaith yr argyfwng costau byw i staff.

Mae enghreifftiau o sut rydym wedi gwneud hyn i'w gweld drwy'r adroddiad hwn.



Sylw ar: Arwinyddiaeth gan Bawb

Ein Hamcan

Staff ar bob lefel, gan gynnwys Aelodau'r Bwrdd, yn mynd ati i hyrwyddo a hwyluso diwylliant o gynhwysiant a llesiant ar draws y sefydliad.

Canlyniad a ragwelir

Bydd staff, gan gynnwys aelodau'r Bwrdd, yn cael eu hysgogi i ddefnyddio eu profiadau byw a gweithredu fel modelau rôl i greu profiadau cadarnhaol i gydweithwyr a defnyddwyr gwasanaeth, i nodi lle gellir gwneud gwelliannau a chânt eu cefnogi i roi eu syniadau ar waith fel y bo'n briodol.

Yr hyn a wnaethom

Grŵp Cynghori ar Bobl Ddu, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol

Yn 2022-2023, anogodd a chefnogodd y grŵp hwn enwebiadau ar gyfer Gwobrau Iechyd a Gofal Cenedlaethol BAME. Roedd dau o'r enwebiadau'n llwyddiannus mewn seremoni a gynhaliwyd yng Ngholeg Brenhinol y Ffisigwyr ym mis Mehefin 2022, gan ddod i frig y categorïau canlynol:

- Gwobr Menter Gymunedol y Flwyddyn - Tîm Allgymorth Datblygu Cymunedol
- Gwobr Menter Iechyd Meddwl - Dr Akhtar Khan

Roedd y Bwrdd Iechyd yn hynod falch o bob un o'r enwebeion ac mae ehangder y mentrau a'r unigolion a enwebwyd wedi helpu i arddangos amrywiaeth Hywel Dda fel bwrdd iechyd gwledig ar raddfa genedlaethol.

Cyfarfu'r Grŵp Cynghori'n rheolaidd yn ystod 2022-2023 ac mae wedi canolbwyntio ar arwain dull y Bwrdd Iechyd o weithredu Cynllun Gweithredu Gwrth-hiliol Cymru Llywodraeth Cymru a lansiwyd ym mis Mehefin 2022. Ar ôl ymgynghori ag aelodau'r Grŵp Cynghori, lluniwyd cynllun gweithredu lleol cychwynnol wedi'i ddrafftio a gweithdai wedi'u trefnu i ddatblygu cynlluniau'r Bwrdd Iechyd ymhellach i roi camau gweithredu ar waith i wella profiadau staff a defnyddwyr gwasanaethau Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol.

Grŵp Gorchwyl a Gorffen Bwlio ac Aflonyddu

Yn ystod 2022-2023, cynhaliodd y Grŵp Gorchwyl a Gorffen Bwlio ac Aflonyddu sawl ymarfer gwranddo gyda Staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol lle cafodd staff y cyfle i godi pryderon a rhannu eu profiadau o wahaniaethu yn y gweithle.

Cwblhaodd y Grŵp Gorchwyl a Gorffen ei gamau gweithredu cychwynnol trwy gynhyrchu cynllun gweithredu Bwlio ac Aflonyddu cynhwysfawr yn gynharach yn 2022. Roedd y Cynllun Gweithredu yn nodi ystod o fesurau a chamau gweithredu i wella profiad gwaith staff o gefndiroedd Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol. Roedd y camau gweithredu'n amrywio o well cyfathrebu a chodi ymwybyddiaeth o'r llwybrau cymorth sydd ar waith i gamau gweithredu mwy penodol yn ymwneud â gwelliannau i brosesau recriwtio'r Bwrdd Iechyd. Roedd aelodau'r Grŵp Gorchwyl a Gorffen Pobl Ddu, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn rhan annatod o ddatblygiad y camau gweithredu a byddant hefyd yn rhan o'r broses adolygu. Cyflwynwyd y cynllun gweithredu i Fforwm Partneriaeth Staff y Bwrdd Iechyd a Phwyllgor Pobl, Datblygiad Sefydliadol a Diwylliant y Bwrdd.

Mentora o Chwith

Ym mis Ebrill 2021, comisiynwyd Rhaglen Fentora o Chwith ar gyfer aelodau'r Bwrdd i ganolbwyntio ar gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, a'i rhoi ar waith gan y Tîm Datblygu Sefydliadol. Credir mai'r rhaglen hon, a ddaeth i ben ym mis Ebrill 2022, oedd y gyntaf o'i bath yn GIG Cymru ac fe'i hymestynnwyd y tu hwnt i fentora o chwith traddodiadol rhwng cenedlaethau i gynnwys unrhyw sefyllfa lle mae person â chanfyddiad o lai o bŵer, yn mentora rhywun sy'n cael ei ystyried o fod mewn sefyllfa mwy pwerus.

Cymerodd 25 o Aelodau'r Bwrdd ran a nodwyd aelod o staff yn fentor o chwith iddynt o grwpiau lleiafrifoedd ethnig, y rheng flaen a Chenhedlaeth Z (Dan 25 oed).

Mae canfyddiadau'r gwerthusiad ar ôl y rhaglen yn dangos bod y rhaglen wedi cael derbyniad cadarnhaol ymhlith cyfranogwyr mentoriaid o'r chwith, gyda 75% ohonynt yn graddio'r rhaglen naill ai'n dda iawn neu'n rhagorol. Nodwyd bod y rhai a gafodd eu mentora o chwith (y Bwrdd) wedi cael profiad yr un mor gadarnhaol gydag 86% o'r rhai a gafodd eu mentora yn graddio'r rhaglen naill ai'n dda iawn neu'n rhagorol.

Un o ddibenion allweddol y rhaglen oedd hwyluso sgysiau am ymyleiddio, a phrofiad staff â nodweddion gwarchodedig ac eithriadoldebau eraill, ac mae cyfranogiad wedi cael effaith ehangach, mwy personol ar y mentoriaid o chwith a adroddodd fod mwy o hyder cyffredinol yn cyfrannu at ddatblygiad personol a phroffesiynol. Roedd yn ymddangos bod y rhaglen hefyd yn cynyddu cymhelliant y rhai sy'n cael eu mentora, a'u parodrwyd i gychwyn a chymryd rhan mewn sgysiau am hil ac ethnigrwydd gyda'r rhan fwyaf o'r rhai a gafodd eu mentora yn adrodd mwy o ymwybyddiaeth, gwell dealltwriaeth a mwy o sensitifrwydd i'r problemau, y materion a'r rhwystrau a wynebier gan staff ifanc, staff rheng flaen ac ethnig leiafrifol yn y Bwrdd Iechyd.

Mae'r dysgu o weithredu'r rhaglen hon yn dal i greu effeithiau crychdonni mewn perthynas â sut mae'r sefydliad yn gweithredu; y ffordd y mae angen iddo ymateb ac ymddwyn er mwyn hwyluso mwy o gynhwysiant a meithrin yr ymdeimlad o berthyn.

Cyrhaeddodd y fenter hon restr fer Gwobrau Blynnyddol Sefydliad Siartredig Datblygiad Proffesiynol Cymru yn y categori Gwobr y Fenter Amrywiaeth a Chynhwysiant Orau, gwobr sy'n cydnabod cyflogwr sy'n wirioneddol ymroddedig i greu gweithle amrywiol a chynhwysol, gan herio anghydraddoldebau, goresgyn gwrthwynebiad, chwalu rhwystrau a thuedd a gwireddu newid.

Dathlu Amrywiaeth

Mae'r Calendr Amrywiaeth a Chynhwysiant (a gynhyrchir bob blwyddyn gan y Tîm Amrywiaeth a Chynhwysiant) yn boblogaidd ymhlith staff. Mae'r calendr yn galluogi timau i nodi unrhyw ddigwyddiadau diwylliannol neu grefyddol yr hoffent eu hyrwyddo i staff a defnyddwyr gwasanaeth. Yn aml, bydd y digwyddiadau a ddewisir gan dimau yn berthnasol i'w maes gwasanaeth ac yn helpu i godi ymwybyddiaeth ddiwylliannol. Yn ystod 2022-2023, cynhaliwyd nifer o ddigwyddiadau ac mae detholiad wedi'u hamlygu yn yr adran hon o'r adroddiad.

Dathliad Diwali

Bu staff o fewn y Tîm Amrywiaeth a Chynhwysiant yn gweithio gyda'r Rhwydwaith Staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol i drefnu digwyddiad dathlu Diwali ar gyfer staff a'u teuluoedd. Cefnogwyd a mynychwyd y digwyddiad hwn gan y Cadeirydd, Cyfarwyddwr y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol a'r Cyfarwyddwr Nyrsio gan ddangos ymrwymiad arweinyddiaeth gan y Tîm Gweithredol i greu amgylcheddau cynhwysol a chroesawgar ar gyfer ein Staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol.

Paratôdd staff fwydydd Hindŵaidd traddodiadol i'w rhannu yn y digwyddiad a daethant â detholiad o ddillad Hindŵaidd traddodiadol i westeion eu gwisgo, gan alluogi'r rhai nad ydynt yn Hindŵaidd i ddysgu mwy am ddiwylliant Hindŵaidd a mwynhau profi dathliadau Diwali. Cafwyd adborth cadarnhaol yn ystod ac yn dilyn y digwyddiad gyda rhai staff tramor newydd yn mynegi eu diolch am gael eu gwahodd i ddigwyddiad cymdeithasol sydd wedi eu helpu i gwrdd â phobl newydd a theimlo eu bod yn cael croeso i'r Bwrdd Iechyd. Disgrifiodd un o'n meddygon teulu lleol y cyfle i fynychu digwyddiadau fel y rhain fel rhywbeth hanfodol i staff tramor newydd sy'n ymuno â'r Bwrdd Iechyd i helpu i frwydro yn erbyn teimladau o unigrwydd ac unigedd, yn enwedig i'r rhai nad oes ganddynt deulu yma yng Nghymru.



Yn y lluniau uchod: Staff y Bwrdd Iechyd yn y dathliad Diwali ar gyfer staff a'u teuluoedd

Gwasanaeth Diwrnod Cofio'r Holocaust

Ar 27 Ionawr 2023 arweiniodd ein Uwch Gaplan wasanaeth i goffáu Diwrnod Cofio'r Holocaust. Roedd y gwasanaeth hwn hefyd yn cofio dioddefwyr o gymunedau eraill y collwyd eu bywydau yn ystod yr Holocaust megis y gymuned LGBTQ+ a'r gymuned Sipsiwn, Roma a Theithwyr. Mynychodd siaradwr gwadd o gymuned Sipsiwn leol y digwyddiad i ddarllen cerdd a phlannwyd coeden ym Mhencadlys y Bwrdd Iechyd wrth ymyl mainc ein Cyn-filwyr y tu allan i Hafan Derwen ar safle Parc Dewi Sant. Isod ceir lluniau o'r gwasanaeth:



Gwasanaeth Nadolig Aml-ffydd

Ym mis Rhagfyr 2022, cynhaliodd ein Uwch Gaplan y Gwasanaeth Nadolig Aml-ffydd cyntaf ar gyfer staff, teulu a ffrindiau. Nod y digwyddiad oedd croesawu staff newydd o dramor i'r Bwrdd Iechyd drwy ddod â nhw ynghyd â staff presennol yn ystod digwyddiad dathlu. Yn aml, gall ein staff o dramor ddod o hyd i'r Nadolig yn gyfnod emosiynol, yn enwedig pan fyddant yn gweld eisiau eu teuluoedd.

Cymerodd staff o amrywiaeth o gefndiroedd diwylliannol a gwledydd ran yn y digwyddiad lle buont yn traddodi darlleniadau yn eu mamiaith ac yn siarad am eu traddodiadau Nadolig. Bu plant dawnus aelodau'r staff yn arddangos eu sgiliau wrth iddynt chwarae offerynnau yn yr anterliwt gerddorol. Bu aelod arall o staff yn addysgu eraill am hen arferion y Nadolig yng Nghymru a chanu cân Plygain draddodiadol Gymreig, a bu aelod o'n cymuned Sipsiwn yn adrodd cerdd am ddiwylliant a thraddodiad Nadolig y Sipsiwn.



Yn y llun uchod: Y Gwasanaeth Nadolig Aml-ffydd



Sylw ar: Gydweithio

Ein Hamcan

Working with our population, staff, stakeholders and partners, particularly those identified as having worse experiences, will shape the design and delivery of services.

Canlyniad a ragwelir

We will use our mechanism of continuous engagement to ensure equal opportunities across all groups, particularly those who traditionally face barriers, to contribute to and influence the design and delivery of services.

Yr hyn a wnaethom

Cefnogi ein Cymunedau Wcreinaidd

Mewn ymateb i'r rhyfel yn yr Wcrain, sefydlodd Llywodraeth Cymru sawl canolfan groeso yng Nghymru fel rhan o'u cynllun Cartrefi i'r Wcráin. Lleolwyd sawl canolfan groeso yn ardal Hywel Dda, gan gynnwys y ganolfan groeso fwyaf i deuluoedd yng Ngheredigion, ac mae llawer ohonynt wedi'u hailgartrefu ers hynny yn ardal Hywel Dda. Roedd y Bwrdd Iechyd yn gyflym i sefydlu grŵp llywio cynllunio iechyd i drefnu'r cymorth angenrheidiol i gynorthwyo newydd-ddyfodiaid. Mae hyn wedi cynnwys darparu asesiadau gofal iechyd a phrofion sgrinio iechyd, helpu gyda chofrestriad meddyg teulu, cyfeirio at wasanaethau gofal iechyd pellach a darparu clinigau dilynol lle bo'n briodol.

Roedd ein Tîm Allgymorth Datblygu Cymunedol yn rhan annatod o weithdrefnau'r ganolfan groeso wrth gefnogi ein Timau Clinigol a oedd yn cynnal asesiadau gofal iechyd cychwynnol a chlinigau sgrinio. Yn ystod y cyfnod hwn o argyfwng, darparodd y Tîm Allgymorth Datblygu Cymunedol gefnogaeth hanfodol a oedd yn cynnwys y canlynol:

- Darparu gwybodaeth mewn Wcreineg, Rwsieg ac ieithoedd eraill ar gyrchu gwasanaethau gofal iechyd ac imiwneiddiadau, gan sicrhau bod pobl yn deall yr asesiadau gofal iechyd a'r gwasanaethau sgrinio a oedd yn cael eu cynnig iddynt;
- Cyflwyno sgysrsiau iechyd trwy ddosbarthiadau ESOL (Saesneg i siaradwyr ieithoedd eraill) ac ar sut i lywio a deall GIG Cymru, gyda phwyslais arbennig ar sut i ddefnyddio gwasanaeth brys 999 y GIG, gwasanaeth cyngor gofal iechyd 111 Cymru;
- Helpu preswylwyr i gofrestru gyda meddyg teulu neu ddeintydd;
- Darparu gwybodaeth a sicrwydd ar achosion lleol o COVID a'r achosion cenedlaethol o Strep A;
- Gweithio mewn partneriaeth â'r awdurdod lleol a sefydliadau trydydd sector lleol i ddarparu cymorth iechyd meddwl a llesiant.



Astudiaeth Achos – Stori Ali

Roedd Ali yn ffoi o'r rhyfel yn yr Wcrain gyda'i deulu, roedden nhw'n aros mewn canolfan groeso gychwynnol. Nid oedd yn siaradwr brodorol Wcreineg ond roedd angen cyfieithu Arabeg. Roedd angen Mosg arno hefyd. Yr oedd yn feddyg cymwys.

Sut wnaethon ni gefnogi Ali?

Cysylltodd y Tîm Allgymorth Datblygu Cymunedol Ali a'i deulu â Mosg Lleol a wnaeth wahaniaeth sylweddol i lesiant y teulu. Roedd y gŵr, a oedd yn feddyg, hefyd yn cael ei gefnogi drwy ddefnyddio cyfieithydd Arabeg i wneud cais drwy'r broses gwneud cais am swydd wag am rôl glinigol o fewn y Bwrdd Iechyd.

Canlyniad i dderbyn cefnogaeth:

1. Gallu adeiladu ei fywyd gyda'i deulu.
2. Gallu parhau â'i yrfa.
3. Mae'n deal sut i gyrchu gwasanaethau'r GIG.

Cefnogi ein Cymunedau Rhywedd-amrywiol

Mae'r Tîm Amrywiaeth a Chynhwysiant wedi gweithio mewn partneriaeth â'n Tîm Rheoli Cofnodion Meddygol a'r Gymdeithas Biocemeg Glinigol a Meddygaeth Labordy i fynd i'r afael â rhai o'r materion sy'n ymwneud â chofnodi rhyw a rhywedd defnyddwyr gwasanaeth ar gofnodion meddygol. Mae ein Tîm Labordy wedi datblygu offeryn electronig i gofnodi rhyw biolegol a rhywedd sydd hefyd yn annog staff i esbonio i'r claf y rhesymau pam mae angen y data hwn er mwyn cynhyrchu canlyniadau profion cywir i sicrhau bod y camau nesaf yn effeithiol a phriodol. Bydd hyn yn helpu i leihau unrhyw risgiau a allai godi lle nad yw rhyw biolegol yn hysbys, er enghraifft, wrth brofi samplau gwaed i ganfod canserau sy'n gysylltiedig â rhyw fel canser yr ofari.

Mae'r Tîm Amrywiaeth a Chynhwysiant hefyd wedi cefnogi Iechyd Cyhoeddus Cymru i ddatblygu sawl fersiwn hawdd ei ddeall o daflenni sgrinio sydd wedi'u hanelu at unigolion rhywedd-amrywiol. Mae'r taflenni hyn yn esbonio mewn fformat hawdd ei ddeall ar gyfer beth mae'r sgrinio, ar gyfer pwy ydyw a pha weithdrefnau y mae angen i unigolion eu dilyn os yw'r rhyw sydd wedi'i gofrestru gyda'u meddyg teulu yn wahanol i'r rhyw a bennwyd ar eu genedigaeth. Nod y taflenni hyn yw annog mwy o bobl i fanteisio ar gynigion sgrinio iechyd cyhoeddus arferol er mwyn cynyddu'r achosion o ganfod clefydau a chyflyrau iechyd difrifol yn gynnar er mwyn gwella iechyd a llesiant ein cymunedau rhywedd-amrywiol.

Wrth i gymunedau rhywedd-amrywiol gynyddu, rhaid i Fyrddau Iechyd addasu eu gwasanaethau i ddiwallu anghenion unigol defnyddwyr gwasanaethau. Drwy gydol y flwyddyn ddiwethaf, mae hyn wedi golygu dod o hyd i atebion priodol i rai sefyllfaoedd cymhleth sy'n ymwneud â chleifion rhywedd-amrywiol, yn enwedig i'r rhai sy'n defnyddio ein gwasanaethau mamolaeth, uned gofal y fron a gwasanaethau iechyd meddwl. Mae darparu cyngor a thriniaeth gofal iechyd i ddefnyddwyr gwasanaethau rhywedd-amrywiol wedi bod yn gysyniad newydd i lawer o'n staff dros y flwyddyn ddiwethaf ac mae staff wedi bod yn awyddus i ddysgu mwy am sut y gallant barhau i ddarparu gwasanaethau gofal iechyd o safon i unigolion rhywedd-amrywiol.

Er mwyn helpu staff, mae'r Bwrdd Iechyd wedi caffael cyfres o gyrsiau hyfforddi gan Wasanaeth Rhywedd Cymru sydd wedi darparu sesiwn hyfforddi arbenigol i staff o fewn y Gyfarwyddiaeth Iechyd Meddwl yn ogystal â sesiynau hyfforddi cyffredinol a oedd ar gael i'r holl staff. Mae gan y Bwrdd Iechyd staff meddygfeydd ym mhob un o'r tair sir sydd wedi'u hyfforddi'n arbennig i roi cyngor a chymorth i gleifion sy'n amrywio o ran rhywedd.

Mae'r Tîm Amrywiaeth a Chynhwysiant, ochr yn ochr â'r Tîm Allgymorth Datblygu Cymunedol, wedi cysylltu â Phrifysgol Aberystwyth a Chadeirydd eu Grŵp Myfyrwyr Rhywedd-amrywiol i ddatblygu taflen wybodaeth ar gyfer myfyrwyr rhywedd-amrywiol. Mae'r Bwrdd Iechyd yn ymwybodol y gall myfyrwyr fod yn archwilio eu hunaniaeth o ran rhywedd yn agored am y tro cyntaf ers gadael cartref i fynychu'r brifysgol ac efallai y bydd ganddynt gwestiynau yn ymwneud â chael mynediad at gyngor a chymorth. Mae'r daflen hon yn annog myfyrwyr i ddilyn y gweithdrefnau a argymhellir wrth gofrestru fel claf gyda Meddyg Teulu a all eu cyfeirio at Wasanaeth Rhywedd Cymru neu wasanaethau priodol eraill o fewn GIG Cymru. Mae hefyd yn cynnig cyngor ar gael mynediad at wasanaethau rhywedd yn GIG Cymru a GIG Lloegr, ac yn cyfeirio at gyngor a chymorth pellach sydd ar gael gan sefydliadau elusennol.

Healthcare People Management Association

Amlygodd adroddiad 'A yw Cymru'n Decach' yn 2018 fod cyfradd cyflogaeth pobl anabl yn llai na hanner cyfradd cyflogaeth pobl nad ydynt yn anabl. Fel aelod partner o Healthcare People Management Association, mae Tîm Gweithlu'r Dyfodol wedi bod yn gweithio ar gydweithrediad i greu prosiect interniaeth yn Ysbyty Tywysog Philip i feithrin a hwyluso caffael swyddi gan bobl ag anableddau. Datblygwyd hyn fel rhan o'r rhaglen Sgiliau Byw'n Annibynnol i gefnogi dysgwyr i gyflawni cyflogaeth gynaliadwy â thâl trwy gyfuno dysgu yn y gweithle â rhaglen astudio bersonol. Y ffocws oedd rhoi'r sgiliau a'r dysgu perthnasol i weithlu'r dyfodol a chynnig cyfleoedd i ymarfer a datblygu'r sgiliau yn y gweithle â chymorth.

Mae rhaglen dysgwr yn dechrau trwy ystyried dyheadau a diddordebau dysgwyr ac yn trosi'r rhain yn bosibiliadau cyflogaeth realistig. Dewisir y lleoliad cyflogaeth i baru'r rhain fel bod gan y dysgwr y sgiliau i symud ymlaen yn esmwyth i waith cyflogedig neu wirfoddol. Mae'r profiadau yn ystyrlon, ac mae'r dysgwyr yn cydymffurfio ag amodau gwaith go iawn i'w paratoi'n briodol ar gyfer gwaith cyflogedig neu waith gwirfoddol. Mae sgiliau cyflogadwyedd wedi'u hymgorffori yn y rhaglen ac yn cefnogi'r dysgwyr i wneud cais am swyddi.



Sylw ar: Gwella iechyd a llesiant i bawb

Ein Hamcan

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

Canlyniad a ragwelir

Mae gan staff fynediad at gyfleoedd hyfforddi a datblygu i alluogi adborth a dderbynnir o'n gweithgarwch ymgysylltu parhaus i gael ei ddefnyddio i wella mynediad a phrofiad cleifion gan roi sylw dyledus i anghenion unigol o fewn dull sy'n seiliedig ar werthoedd.

Yr hyn a wanaethom

Gwella Gwasanaethau i Staff a Defnyddwyr Gwasanaeth â Nam ar y Synhwyrâu

Mae'r Bwrdd Iechyd wedi parhau i adeiladu ar y cynnydd a wnaed eisoes i fodloni Safonau Cymru Gyfan ar gyfer Cyfathrebu a Gwybodaeth Hygyrch i Bobl â Nam ar y Synhwyrâu. Yn ystod 2022-2023, cwblhaodd tîm o staff y Rhaglen Galluogi Gwella Ansawdd mewn Ymarfer yn llwyddiannus a datblygu cynllun achredu y gellir ei ddefnyddio gan dimau ar draws y Bwrdd Iechyd a all ddangos sut maent yn diwallu anghenion pobl â nam ar y synhwyrâu. Cam cychwynnol y cynllun achredu yw Dyfarniad Lefel Efydd lle gofynnir i adrannau gwblhau hunanasesiad. Cwblhaodd tair adran yr asesiad yn llwyddiannus a chyflawnodd y Dyfarniad Lefel Efydd; y rhain oedd Adran Cleifion Allanol Ysbyty Glangwili, Adran Cleifion Allanol Canolfan Gofal Integredig Aberteifi ac Ysbyty Cymunedol Tregaron. Mae cynlluniau ar gyfer parhau i gael eu cyflwyno i adrannau eraill

ar draws y Bwrdd Iechyd a datblygu meini prawf ar gyfer dyfarniadau lefel arian ac aur yn yr arfaeth.

Mae amrywiaeth o hyfforddiant colli synhwyraidd yn parhau i gael ei ddarparu i staff ar draws y Bwrdd Iechyd. Yn ogystal â hyfforddiant ymwybyddiaeth sylfaenol a sesiynau blasu, llwyddodd 10 aelod o staff i gwblhau Tystysgrif BSL Lefel 1 a llwyddodd 3 aelod o staff i basio modiwlau unigol. Mae'r galw am hyfforddiant BSL yn parhau'n uchel ac mae'r Bwrdd Iechyd yn parhau i fuddsoddi mewn hyfforddiant i staff, gan gydnabod BSL fel sgil pwysig i staff, yn enwedig y rhai sy'n gweithio'n uniongyrchol gyda chleifion mewn amgylcheddau clinigol. Mae'r Bwrdd Iechyd yn parhau i gefnogi defnyddwyr gwasanaeth BSL trwy ddarparu dehongliad BSL proffesiynol yn ystod apwyntiadau ac ymgynghoriadau a bydd gwella sgiliau BSL staff hefyd yn helpu staff i gefnogi cleifion mewnol sy'n defnyddio BSL tra'n derbyn gofal ar y wardiau.

Swydd Rheolwr Cynhwysiant Digidol

Penododd y Bwrdd Iechyd ei Reolwr Cynhwysiant Digidol cyntaf yn 2022 ac mae'n parhau i ddatblygu tîm bach i hyrwyddo cynhwysiant digidol ar gyfer staff a defnyddwyr gwasanaeth ar y defnydd o dechnoleg ddigidol i gefnogi darpariaeth gofal iechyd. Mae nifer o sesiynau gwybodaeth eisoes wedi'u cynnal ar gyfer staff a defnyddwyr gwasanaeth gyda sesiynau yn y dyfodol wedi'u cynllunio ar gyfer 2023-2024. Mae'r Bwrdd Iechyd yn cydnabod y bydd gofal iechyd digidol yn rhan hanfodol o'r broses o ddarparu gwasanaethau gofal iechyd nawr ac yn y dyfodol, gyda nifer gynyddol o apwyntiadau gofal iechyd fideo, cymorth a gwybodaeth gofal iechyd ar-lein, apiau gofal iechyd i gynnal iechyd a chynorthwyo adferiad, a chyfathrebu digidol.

Cefnogi Iechyd a Llesiant LGBTQ+

Yn ystod 2022, mae ein Tîmau Iechyd Rhywiol wedi defnyddio amrywiaeth o ddulliau i gasglu adborth gan ddefnyddwyr gwasanaethau LGBTQ+, er enghraifft, adborth a gasglwyd mewn digwyddiadau Pride, trwy holiaduron defnyddwyr gwasanaeth a Mesurau Canlyniadau a Adroddir gan Gleifion cenedlaethol a Mesurau Profiad a Gofnodwyd gan Gleifion. Defnyddir gwybodaeth a gesglir o adborth defnyddwyr gwasanaeth i gynllunio gwasanaethau yn y dyfodol a rhoi camau newydd ar waith i wella'r gwasanaethau a ddarperir.

Llesiant Seicolegol Staff

Mae gwaith wedi parhau i gefnogi iechyd a llesiant ein gweithlu. Mae ein Gwasanaeth Llesiant Seicolegol Staff yn parhau i gynnig ac ymestyn yr ystod o fentrau i gefnogi iechyd meddwl a llesiant emosiynol ein staff. Mae hyn yn cynnwys ehangu a gwella'r tudalennau gwasanaeth ar ein system Sharepoint staff sy'n darparu mynediad hawdd at adnoddau a gwybodaeth.

Mae gwaith hefyd wedi dechrau ar sicrhau bod yr adnoddau hyn ar gael ar dudalen rhynggrwyd y Bwrdd Iechyd ar gyfer y cyhoedd ar gyfer staff nad ydynt mewn gwaith ac nad ydynt yn gallu cael mynediad at systemau mewnol y Bwrdd Iechyd. Mae gweminarau llesiant yn y gwaith sy'n cwmparu ystod o bynciau llesiant emosiynol a gwydnwch hefyd yn cael eu cyflwyno'n rheolaidd gan y tîm. Caiff y rhain eu cofnodi a gellir eu gweld yn hawdd ar gais.

“Rwyf wrth fy modd â'r holl weminarau, mae'n gyfle i ystyried y pethau amlwg, ond hefyd i ennill technegau/strategaethau Newydd.”

Mae'r tîm yn hyrwyddo nifer o fentrau cyfannol eraill i wella llesiant staff gan gynnwys ein Prosiect Celfyddydau mewn Iechyd a'n hagenda Iechyd Gwyrdd. Gydag arian gan Elusennau Iechyd Ynghyd, mae'r tîm wedi datblygu a rhedeg y gyfres gyntaf o Adferiad ym Myd Natur: Enciliadau Ecotherapi ar gyfer staff sydd wedi'u cynllunio i fynd i'r afael ag anghenion gweithwyr sy'n profi lefelau uchel o straen a blinder a bydd y rhain yn parhau yn y flwyddyn i ddod.

Roedd hwn yn brofiad pleserus a buddiol iawn,
a byddaf yn sicr o'i argymhell i eraill.

Darperir mewnbwn ar gefnogi diwylliant o lesiant a gwytnwch ar gyfer ystod o raglenni datblygu ac arweinyddiaeth staff (gan gynnwys meddygon iau, nyrsys sydd newydd gymhwyso ac ymgynghorwyr newydd) ac mae'r gwasanaeth yn cyfrannu at y tîm Datblygu Sefydliadol ehangach wrth ystyried ceisiadau am gymorth tîm a chynllunio a hwyluso mentrau newid diwylliant.

Yn ystod 2022-2023, adnewyddodd y Bwrdd Iechyd ei statws llofnodwr siartredig gyda *Mindful Employer*. Yn ogystal, mae aelod o'n Tîm Llesiant Seicolegol Staff yn Hyrwyddwr Amser i Newid Cymru, mae'r hyfforddiant yn rhan o ymgyrch genedlaethol a ariennir gan Lywodraeth Cymru i roi terfyn ar wahaniaethu a'r stigma a wynebir gan bobl â phroblemau iechyd meddwl. Darperir hyfforddiant sefydlu i bob Hyrwyddwr Llesiant, gan gwmpasu ymwybyddiaeth iechyd meddwl a chael sgysiau llesiant da. Mae'r tîm hefyd yn hwyluso sesiynau cymorth misol ar gyfer y Rhwydwaith Hyrwyddwyr Llesiant, gan ddarparu man diogel i fyfrio ar brofiad a heriau.

Cynhaliodd y gwasanaeth arolwg ar draws y sefydliad yn 2022 i archwilio Anghenion Llesiant Staff. Bydd canfyddiadau hyn yn galluogi gwelliannau gwasanaeth i fod yn fwy cydnaws ag anghenion gweithwyr.

Hyfforddiant Ymwybyddiaeth Awtistiaeth Cymru

Yn unol â'r cyfraddau diagnosis cynyddol a'r galw dilynol am gymorth i bobl ag awtistiaeth, mae'r Tîm Dysgu a Datblygu wedi gweithio mewn partneriaeth ag Awtistiaeth Cymru i gael hyfforddiant ar ymwybyddiaeth o awtistiaeth i'n staff. Mae Awtistiaeth Cymru wedi caniatáu i'r Bwrdd Iechyd gyflwyno ei sesiwn hyfforddi ar-lein 'Cyflwyniad i Awtistiaeth' drwy system ESR y Bwrdd Iechyd ac mae hyn bellach yn orfodol i'r holl staff.



Canlyniadau

Cyflwynwyd y modiwl e-ddysgu weminar drwy gyflwyno'r cysyniad ehangach o niwroamrywiaeth ac yna canolbwyntio'n fanylach ar awtistiaeth. Cafodd y gweminarau eu cyd-ddarparu gan Hywel Dda ac Awtistiaeth Cymru ym mis Ionawr 2023.

- Cyflwyno **7x** sesiynau **1 awr**
- **448** o bobl yn mynychu'r webinarau
- O'r 448, cyflawnodd **302 (67%)** y modiwl eDdysgu
- Mae dros **100** o fynychwyr yr hyfforddiant hefyd wedi mynegi diddordeb mewn ymuno â Chymuned Ymarfer Awtistiaeth Cymru. Mae cymryd rhan yn y sesiynau hyfforddi ychwanegol hyn yn anelu at addysgu mwy i fynychwyr am awtistiaeth a phynciau mwy penodol, er enghraifft, Anhwylderau Bwyta ac Awtistiaeth, ac Awtistiaeth ac Iechyd Meddwl.
- Ar 08/06/23, mae **6,439 o bobl (53.96% o'r holl staff)** wedi cyflawni'r modiwl eDdysgu.

Gweithio gyda'n Cymunedau Sipsiwn Roma Teithwyr

Mae poblogaeth sylweddol o Sipsiwn a Theithwyr yn ardal Hywel Dda ac mae aelodau o'r Tîm Allgymorth Datblygu Cymunedol yn ymweld â safleoedd yn rheolaidd i feithrin perthynas â phreswylwyr ac i hyrwyddo negeseuon gofal iechyd. Darparwyd gwybodaeth hawdd ei ddeall ar Strep A i rieni mewn safleoedd Sipsiwn a Theithwyr yn ystod yr achosion cenedlaethol. Mae presenoldeb rheolaidd ar safleoedd yn helpu pobl i fynd i'r afael â rhwystrau y maent yn eu profi, megis methu â darllen neu ddeall llythyrau a dryswch ynghylch apwyntiadau.

Yng Ngheredigion mae safle dros dro lle mae teuluoedd yn treulio misoedd yr haf. Mae'r Tîm Allgymorth Datblygu Cymunedol yn ymweld yn rheolaidd yn ystod yr amser hwn i sicrhau bod pobl yn cael cymorth i gael mynediad at ofal iechyd os oes angen hyn arnynt. Mae'r Tîm Allgymorth Datblygu Cymunedol hefyd wedi ymestyn eu cefnogaeth i ffeiriau lleol a safleoedd sioe preswyl i egluro gweithdrefnau cofrestru meddygfeydd dros dro i deuluoedd sy'n ymweld ac i sicrhau eu bod yn ymwybodol o sut i gael mynediad at wasanaethau gofal iechyd tra'u bod yn yr ardal.

Er mwyn cryfhau perthnasoedd cymunedol, cynhaliwyd dau ddigwyddiad llesiant y gaeaf mewn partneriaeth â Chyngor ar Bopeth, Sipsiwn a Theithwyr Cymru, Gwasanaeth Tân Canolbarth a Gorllewin Cymru a'r Tîm Imiwneiddio Cymunedol. Darparwyd gwybodaeth am fwyta'n iach, camddefnyddio sylweddau ac alcohol ac iechyd a llesiant cyffredinol. Dosbarthwyd 'pecynnau cynnes' gan Sipsiwn a Theithwyr Cymru a chyfeiriwyd at gymorth gyda thlodi tanwydd. Mae'r Tîm Allgymorth Datblygu Cymunedol ar hyn o bryd yn gweithio gyda Chyngor Sir Gâr ar gynlluniau i agor ystafell gymunedol ar un safle Sipsiwn a Theithwyr i wella'r gwasanaeth y gellir ei gynnig, gan gynnwys sesiynau gwybodaeth gofal iechyd ar roi'r gorau i ysmegu, camddefnyddio alcohol a mentrau sgrinio iechyd cyhoeddus.

Yn ystod 2022-2023 mae aelodau o'r gymuned Sipsiwn leol wedi gweithio gydag aelodau o'r Tîm Allgymorth Datblygu Cymunedol i gyflwyno cyfres o sgysiau i staff i helpu i godi ymwybyddiaeth o'r heriau y mae ein cymunedau Sipsiwn Roma Teithwyr yn eu hwynebu ac i helpu staff i gael gwell dealltwriaeth o'u gwahanol ddiwylliannau ac anghenion gofal iechyd. Bu'r Bwrdd Iechyd hefyd yn dathlu Diwrnod Rhyngwladol Romani a Mis Hanes Teithwyr Sipsiwn Roma drwy chwifio'r Faner Romani ar draws safleoedd ysbytai. Arweiniodd hyn at sgysiau ymhlith staff a rhoddodd gyfle gwych i staff ofyn cwestiynau i ddysgu mwy a chael gwell dealltwriaeth o brofiadau cymunedau Sipsiwn Roma Teithwyr.

Cefnogi pobl sy'n ddigartref neu'n agored i niwed o ran tai

Mae ein Tîm Allgymorth Datblygu Cymunedol wedi sefydlu eu hunain fel adnodd gwerthfawr i helpu i bontio'r bwlch rhwng y Bwrdd Iechyd ac unigolion bregus yn ein cymunedau. Roedd y tîm yn allweddol wrth drefnu brechiadau COVID ar gyfer pobl ddigartref yn ystod y pandemig ac yn darparu cefnogaeth reolaidd i wasanaethau galw heibio i ddarparu gwybodaeth a chyngor ar gael mynediad at wasanaethau iechyd.

Cefnogi Cymunedau Ethnig Leiafrifol

Yn dilyn adborth gan un Ffoadur o Syria ei bod yn unig gan nad oes ganddi bellach gysylltiadau cymdeithasol yma yng Nghymru, bu'r Tîm Allgymorth Datblygu Cymunedol yn gweithio gyda

Rhwydwaith Amlddiwylliannol Llanelli i drefnu taith gerdded llesiant fel cyfle i fenywod ddod at ei gilydd i gwrdd â phobl eraill a siarad am iechyd a llesiant mewn man diogel. Roedd y fenter mor boblogaidd fel ei bod wedi parhau ac mae hefyd yn cael ei rhoi ar waith ar draws ardaloedd eraill. O ganlyniad i ymgysylltu â'r gymuned, mae rhai menywod wedi'u nodi fel gofalmwyr di-dâl ac roeddent yn gallu cael eu cyfeirio at gyngor a chymorth pellach. Cynigiwyd Teithiau Cerdded Llesiant hefyd i Wcreiniaid oedd yn byw mewn gwesty dros dro; rhoddodd hyn gyfle iddynt archwilio mannau bwyta eraill yn yr ardal leol a'u helpu i ymgysylltu â'u hamgylchedd newydd. Cyfeiriwyd menywod â sgiliau clinigol presennol at ein timau Gweithlu'r Dyfodol a Recriwtio sydd wedi gallu cynnig cyngor ar y cyfleoedd sydd ar gael yn y Bwrdd Iechyd.

Pontio Plant ac Ieuenctid

Mae gan y tîm Nyrsio Cymunedol Plant un nyrs arweiniol ar gyfer pontio a nyrs anabledd dysgu sy'n cefnogi'r tair sir. Mae'r nyrs arweiniol wedi bod yn gweithio ar y cyd â nyrs Anabledd Dysgu (Pontio) y bwrdd iechyd a'r tîm iechyd a gofal cymdeithasol integredig 0-25 yn Sir Gaerfyrddin i dreialu a datblygu clinigau dan arweiniad nyrsys ar gyfer pobl ifanc ag anghenion iechyd cymhleth. Gan weithio'n agos fel tîm, canolbwyntiwyd ar sicrhau bod gan bob person ifanc ar lwyth achosion Nyrsio Cymunedol Plant gynllun pontio i hyrwyddo trosglwyddiad esmwyth i wasanaethau oedolion. Mae hyn wedi'i ysgogi gan ganllawiau Llywodraeth Cymru (2022) ar gyfer pontio mewn ymgais i safoni ansawdd gofal a phrofiad cleifion. Y gobaith yw y gellir lledaenu'r prosiect hwn a'i ehangu i sicrhau bod pob plentyn a pherson ifanc yn profi gofal pontio cadarn.

Nyrs Anabledd Dysgu

Mae'r Tîm Nyrsio Cymunedol Plant wedi cryfhau eu gwasanaeth trwy recriwtio Nyrs Anabledd Dysgu i gefnogi'r plant a'r ieuenctid o fewn eu llwyth achosion.

Gan gynnig cyngor a chymorth, nod y swydd hon yw lleihau anghydraddoldebau iechyd i blant ac ieuenctid y nodwyd bod ganddynt anabledd dysgu. Mae hefyd yn cefnogi asesiad cyfannol o blant ac ieuenctid a all gael eu hatgyfeirio ar gyfer Gofal Parhaus i Blant.

Gofal Lliniarol Pediatrig

Mae'r Tîm Gofal Lliniarol Pediatrig wedi'i gefnogi drwy fuddsoddiad Cronfeydd Elusennol Hywel Dda i dreialu rôl Cwnselydd Teulu.

Mae'r rôl hon wedi'i chyflwyno i gefnogi plant, ieuenctid a'u teuluoedd yn eu galar. Ei nod yw lleihau anghydraddoldebau ar gyfer brodyr a chwiorydd a rhieni a allai fod yn cymryd rôl gofalmwr, a lleihau anghydraddoldebau iechyd plant ac ieuenctid sy'n byw gyda salwch sy'n cyfyngu ar fywyd.

Cyflyrau Hirdymor Pediatrig / Nyrsys Arbenigol

Mae'r Gwasanaeth Nyrsio Cymunedol Plant wedi'i atgyfnerthu gan Nyrsys Cyflyrau Hirdymor ar gyfer Epilepsi, Cyflyrau Cardiaidd, Anhwylder Anadlol ac Anhwylder Diffyg Canolbwyntio a Gorfywogrwydd (ADHD). Mae'r rolau hyn yn sicrhau y gall plant ac ieuenctid sydd â chyflwr

hirdymor a nodwyd gael cyfle cyfartal i'w cyfoedion trwy gyngor iechyd, addysg a hybu iechyd. Dylai'r fframwaith hwn eu galluogi i ddatblygu'r sgiliau i ofalu amdanynt eu hunain a rheoli eu cyflwr, gan fod o fudd cadarnhaol iddynt gael mynediad at addysg a hobiau tra'n cynnig cymorth ychwanegol i'r rhai sy'n gofalu amdanynt.

Mae holiaduron cleifion allanol pediatriig ac adborth wedi'u datblygu, ac mae pob un ohonynt wedi'u cyflwyno ledled y bwrdd iechyd ym mhob lleoliad cleifion allanol i blant fel Peilot. Mae hyn wedi ein helpu i fesur pa mor dda rydym yn rhyngweithio mewn clinigau ymgynghori â'n plant a'u teuluoedd ac i nodi unrhyw feysydd i'w gwella. Wrth werthuso'r adborth, buont yn ffynhonnell werthfawr o adborth yn uniongyrchol gan gleifion a defnyddwyr gwasanaethau ac rydym wedi gallu gwneud newidiadau yn yr amgylchedd.

Newydd-anedig

Mae cyflwyniad y pasbort Peri Prem yn gwneud y gorau o'r cyfnod amenedigol pob babi cyn amser, yn dibynnu ar y beichiogrwydd.

Mae hwn yn ddull systematig o sicrhau bod pob babi a enir cyn amser yn cael y gofal gorau posibl. Y dull yw trafod y cyfnod amenedigol a sut y gall rhieni / mamau helpu i gefnogi'r cyfnod hwn trwy fod yn rhagweithiol a chael eu cynnwys yng ngofal eu babanod. Mae hyn yn cynnwys hyrwyddo llaeth y fron fel "meddyginiaeth" fel rhan o'r pasbort, i fabanod gael llaeth y fron o fewn 6 awr o'u geni. Mae ffactorau risg geni cyn amser yn cael eu cynyddu gan amgylchiadau cymdeithasol-economaidd, ac mae'r dull hwn yn sicrhau bod pob teulu a phob mam yn cael eu trin yn gyfartal.

Mae Rhaglen cymorth diogelwch MatNeo yn edrych ar ddiogelwch, profiad a chanlyniadau gofal mamolaeth a newyddenedigol. Y nod yw darparu profiad gofal iechyd o ansawdd uchel i bob person beichiog, babi a theulu ar draws lleoliadau mamolaeth a newyddenedigol, ledled Cymru. Leah Andrew yw ein Hyrwyddwr diogelwch ac yn ddiweddar bu'n ymwneud â chyflwyno un o'n "Mannau Disglair" yng Nghaerdydd, gyda Byrddau Iechyd eraill, fel rhan o ddull cydweithredol o ddysgu a rhannu ledled Cymru er mwyn gwella ansawdd. Roedd ein man disglair ar Ofal Integredig Teulu sydd eto'n cynnig dull systematig o ofalu am y babanod a'r teuluoedd hyn, gan hyrwyddo cydraddoldeb i bawb sy'n cael eu derbyn i'n Huned Gofal Arbennig Babanod (SCBU).



Yn y llun uchod: Y Grŵp MatNeo



Sylw ar: Bod yn gyflogwr delfrydol

Ein Hamcan

Cynnig cyfleoedd cyfartal ar gyfer cyflogaeth a dilyniant gyrfa ac yn cefnogi iechyd a llesiant ein staff a'n gwirfoddolwyr o fewn amgylchedd teg a chynhwysol.

Canlyniad a ragwelir

Anogir staff a gwirfoddolwyr i ddatblygu a gwneud cynnydd yn eu rolau a chânt eu cefnogi yn eu hiechyd a'u llesiant. Mae unrhyw anghydraddoldebau, arfer annheg a bwlio ac aflonyddu yn cael eu nodi a'u trin yn brydlon.

Yr hyn a wnaethom

Mentrau Gweithlu'r Dyfodol

Mae'r pandemig a'i effaith barhaus ar wasanaethau gofal iechyd wedi gorfodi'r Bwrdd Iechyd i adolygu capasiti ei weithlu yn y dyfodol er mwyn sicrhau bod cynlluniau digonol ar waith i gadw ac uwchsgilio'r gweithlu presennol a denu a recriwtio staff medrus ac addas i fodloni gofynion darparu gwasanaeth gofal iechyd yn y deng mlynedd nesaf a thu hwnt. Mae rhan o'r gwaith hwn wedi canolbwyntio ar fanteisio ar gyfraniad a chefnogaeth amhrisiadwy gwirfoddolwyr a phrentisiaid.

Mae llwybrau i bontio o fod yn wirfoddolwr i weithiwr wedi'u rhoi ar waith i helpu ac mae hyfforddiant hefyd ar gael i wirfoddolwyr i'w helpu i gynyddu eu sgiliau a'u gwybodaeth am weithio ym maes gofal iechyd. Mae cysylltiadau rhwng y Rheolwr Gwirfoddolwyr, Rheolwr Staff Banc a'r Tîm Recriwtio yn sicrhau bod gwirfoddolwyr yn cael eu cefnogi i wneud ceisiadau am gyfleoedd cyflogaeth â thâl.

Gan gydnabod yr angen i'n gwirfoddolwyr a'n prentisiaid gynrychioli ein poblogaeth amrywiol, mae Tîm Gweithlu'r Dyfodol wedi dechrau casglu gwybodaeth am amrywiaeth gwirfoddolwyr a phrentisiaid, gan gynnwys data ar oedran, rhyw a statws anabledd. Mae mentrau cymorth eraill hefyd wedi'u cyflwyno i gefnogi gwirfoddolwyr sy'n Ffoaduriaid a Cheiswyr Lloches.

Cyfleoedd Rheoli Talent

Un o brif ffactorau ein cynlluniau gweithlu'r dyfodol yw datblygu ein staff presennol. Yn ogystal â'n rhaglenni hyfforddi parhaus helaeth ar gyfer datblygiad proffesiynol parhaus i sicrhau bod staff yn meddu ar y sgiliau priodol i ddarparu gofal iechyd diogel o ansawdd, mae'r Bwrdd Iechyd hefyd yn cefnogi dilyniant gyrfa i'r rhai sy'n dymuno datblygu eu sgiliau a'u cymwysterau ymhellach.

Yn ystod 2022-2023, bu cydweithwyr Datblygu Arweinyddiaeth Sefydliadol yn gweithio mewn partneriaeth â'r Tîm Amrywiaeth a Chynhwysiant a thimau allweddol eraill ar draws y Bwrdd Iechyd i ddatblygu rhaglen arweinyddiaeth newydd. Bydd angen i reolwyr allu modelu ymddygiadau sy'n adlewyrchu gwerthoedd y Bwrdd Iechyd sy'n deg i staff a defnyddwyr gwasanaeth. Rhaid iddynt hefyd allu rheoli sefyllfaoedd yn y gweithle yn unol â Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus, y gall rhai ohonynt fod yn ddadleuol ac yn heriol mewn perthynas â chydaddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Bydd y Tîm Amrywiaeth a Chynhwysiant yn cyflwyno modiwl fel rhan o'r rhaglen sydd wedi'i dylunio i roi gwybodaeth fanylach i gyfranogwyr am ddeddfwriaeth cydraddoldeb ynghyd â thasgau datrys problemau ymarferol lle gofynnir iddynt ymdrin â sefyllfaoedd gwirioneddol yn y gweithle o fewn y lleoliad gofal iechyd. Bydd y rhaglen yn eu helpu i ddysgu mwy am yr heriau a allai godi yn y gweithle a sut i ymateb fel rheolwr. Gallai'r rhain gynnwys enghreifftiau megis mynd i'r afael â gwahaniaethu ar sail hil yn erbyn staff, gwahaniaethu ar sail rhyw, cydbwysu penderfyniadau gofal moesegol ar gyfer plant ac ieuenctid, cefnogi staff ag anabledd, rheoli rotâu i fodloni gofynion crefyddol staff ac ati.

Recriwtio Nyrsys Rhyngwladol

Gan gydnabod sgiliau Nyrsys a Addysgir yn Rhyngwladol (staff nyrsio tramor) a'r cyfraniad gwerthfawr y gallant ei wneud i ddarparu gwasanaethau gofal iechyd yn 2022-2023, cymerodd GIG Cymru ran mewn Prosiect Recriwtio Nyrsys Rhyngwladol, prosiect uchelgeisiol a moesegol i recriwtio 430 o nyrsys profiadol a addysgir yn rhyngwladol i Gymru. Recriwtiwyd 100 o'r nyrsys hyn i Hywel Dda. Mae'r Nyrsys wedi symud o amrywiaeth o wledydd gan gynnwys India, Philippines, Zimbabwe, yr Aifft a Jamaica ac wedi ymgartrefu'n dda i gymunedau lleol ar draws gorllewin Cymru.

Mae ein Tîm Prosiect Recriwtio Rhyngwladol a Thîm Profiad Diwylliant a'r Gweithlu/Tîm Gweithlu a Datblygu Sefydliadol wedi bod yn gweithio'n agos gyda'r carfannau hyn o staff newydd, gan ddarparu cymorth cyfannol yn ogystal â bod yn bwynt cyswllt iddynt godi unrhyw faterion y gallent eu hwynebu yn eu rolau ac amgylchoedd newydd.

Bydd y nyrsys y neu plith sydd newydd gymhwyso yn cael eu cefnogi yn eu rolau newydd trwy diwtoriaeth a byddant hefyd yn cael y cyfle i ddatblygu eu dilyniant gyrfa ymhellach os ydynt yn dymuno gwneud hynny trwy ymgysylltu â'n cynlluniau datblygiad proffesiynol parhaus a manteisio ar ein mentrau cymorth ôl-raddedig.

Mae nyrsys wedi'u lleoli ar draws y pedwar safle aciwt hyd yn hyn ac yn gweithio mewn amrywiaeth o feysydd arbenigol gan gynnwys: Llawfeddygaeth Gyffredinol, Meddygaeth, Theatrau a'r Uned Gofal Dwys. Mae'r prosiect wedi symud yn gyflym i sicrhau bod nyrsys yn cael eu hadleoli, eu hyfforddi a'u hintegreiddio'n gyflym a hyd yma, mae'r gyfradd cadw wedi bod yn 100%.

Mae'r Bwrdd Iechyd bellach wedi cychwyn ar Gam 2 o'r prosiect recriwtio rhyngwladol sy'n gobeithio recriwtio a chroesawu 140 arall i Hywel Dda erbyn mis Mawrth 2024.

Mae recriwtio rhyngwladol yn helpu i lenwi bylchau yn ein gweithlu clinigol i ddarparu gwasanaethau gofal iechyd hanfodol, ac mae hefyd yn rhoi cyfleoedd i'r Bwrdd Iechyd gynyddu amrywiaeth yn ei weithlu.

Cefnogi ein staff LGBTQ+

Mae'r Bwrdd Iechyd yn aelod o raglen Hyrwyddwyr Amrywiaeth Stonewall ac ym mis Chwefror 2023 roedd yn safle 105 ar y Mynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle.

Mae ein rhwydwaith staff Enfys LGBTQ+ wedi parhau i gyfarfod bob chwarter ac wedi cynyddu gweithgareddau a chyfleoedd hyfforddi i aelodau yn ystod 2022-2023. Ym mis Ebrill 2022, gwahoddodd y Bwrdd Iechyd Wasanaethau Cyffuriau ac Alcohol Dyfed i gynnig sesiynau cyngor un-i-un i staff fel rhan o'u hymgyrch i fynd i'r afael â'r lefelau anghymesur o gamddefnyddio sylweddau ac alcohol ymhlith cymunedau LGBTQ+.

Ar ôl cyfyngiadau'r pandemig mewn blynyddoedd blaenorol, roedd y Bwrdd Iechyd yn falch o weld digwyddiadau Pride yn dychwelyd. Cynrychiolodd ein rhwydwaith staff LGBTQ+ Enfys y Bwrdd Iechyd mewn nifer o ddigwyddiadau Pride lleol, gan gynnwys Abertawe, Caerfyrddin a Llanelli. Yn y digwyddiadau hyn, ymunodd aelodau'r rhwydwaith, y Prif Weithredwr, Cyfarwyddwr Iechyd Cyhoeddus, y Cyfarwyddwr Cyllid a Chyfarwyddwr Cynorthwyol Partneriaethau Strategol â'r Tîm Amrywiaeth a Chynhwysiant i hyrwyddo ymrwymiad y Bwrdd Iechyd i gymunedau LGBTQ+ fel cyflogwr a fel darparwr gofal iechyd.

Yn ystod digwyddiadau Pride roedd y cyhoedd yn gallu rhoi adborth, trafod unrhyw faterion o bryder a cheisio cyngor gan ein Tîm Iechyd Rhywiol, Tîm Imiwneiddio a Brechiadau a'n Tîm Rhoi'r Gorau i Ysmygu..

Er mwyn darparu cymaint o gymorth â phosibl i'n gweithlu a'n cymunedau amrywiol, mae'r Bwrdd Iechyd wedi dewis partneru â'r elusen LGBT+ genedlaethol 'Fighting with Pride' i gynnig cymorth ychwanegol i'n cyn-filwyr LGBT+, yn staff ac yn ddefnyddwyr gwasanaeth, yn enwedig y rhai a effeithiwyd gan y gwaharddiad ar gyfunrywioldeb ac amrywiaeth rhyw o fewn y Lluedd Arfog cyn iddo gael ei godi ym mis Ionawr 2000. Ym mis Tachwedd 2022, roedd y Bwrdd Iechyd yn llwyddiannus yn ei gyflwyniad i'r Safon Balchder yn ein Cyn-filwyr, Safon a ddyfarnwyd i sefydliadau sydd wedi dangos eu hymrwymiad i ddarparu cymorth cynhwysol a chroesawgar i gyn-filwyr LGBT+ a'u teuluoedd.

Cyfamod y Lluedd Arfog

Mae data cyfrifiad cenedlaethol 2021 wedi cadarnhau bod gan ardal Hywel Dda niferoedd uwch o gyn-filwyr na rhannau eraill o Gymru a'r DU sy'n golygu ei bod yn fwy tebygol y bydd cyn-filwyr yn ceisio cyflogaeth o fewn y Bwrdd Iechyd ac y gallai fod galw uwch am gwasanaethau gofal iechyd arbenigol gan ein cymunedau cyn-filwyr.

Mae Rhwydwaith Staff y Lluoedd Arfog bellach wedi'i sefydlu'n gadarn ac yn ystod 2022-2023, trefnodd aelodau'r rhwydwaith, gyda chymorth y Rheolwr Partneriaethau Strategol a Chynhwysiant, i 5 mainc goffa gael eu gosod ar safleoedd amrywiol ysbytai ledled Hywel Dda.

Yn ystod mis Mehefin 2022, cynhaliwyd gwasanaethau lluosog i ddadorchuddio'r meinciau newydd y gall staff, cleifion ac ymwelwyr eu mwynhau.

Mae'r Bwrdd Iechyd hefyd yn cymryd rhan mewn amrywiaeth o fentrau recriwtio i hyrwyddo'r Bwrdd Iechyd fel cyflogwr delfrydol ac mae'n cefnogi'r cynllun gwarantu cyfweliad ar gyfer Cyn-filwyr a'u teuluoedd. Mae hyn yn cefnogi aelodau o gymuned y Lluoedd Arfog i'r gweithle wrth iddynt drosglwyddo i fywyd sifiliaid.

Caffi Menopos

Mae Caffi Menopos y Bwrdd Iechyd yn parhau i fynd o nerth i nerth gan gefnogi staff sy'n cael eu heffeithio gan y menopos. Yn ystod 2022-2023, mae aelodaeth wedi cynyddu'n raddol lle mae staff wedi cael y cyfle i ymuno â sesiynau cymorth ar-lein chwarterol. Mae Polisi Menopos Cymru Gyfan ar gyfer GIG Cymru hefyd wedi'i addasu i'w ddefnyddio o fewn Bwrdd Iechyd Prifysgol Hywel Dda sydd â'r nod o gefnogi rheolwyr a staff sy'n cael eu heffeithio gan y menopos yn y gweithle. Mae hyn yn cynnwys cyngor ar absenoldeb yn y gweithle, addasiadau rhesymol fel gweithio hyblyg a hybrid a darparu gwisgoedd ysgafn arbenigol.

Rhwydweithiau Staff

Mae'r Tîm Amrywiaeth a Chynhwysiant yn parhau i hwyluso ystod o rwydweithiau cefnogi staff:

- Lluoedd Arfog
- Pobl Ddu, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol
- Enfys (LGBTQ+)
- Menopos
- Gofalwyr Di-dâl

Mae rhwydwaith staff newydd wedi'i sefydlu yn 2022-2023 i gefnogi staff ag anabledd fel y'i diffinnir gan Ddeddf Cydraddoldeb 2010. Mae gan rwydwaith staff RespectAbility ddau is-grŵp; un ar gyfer staff ag anabledd corfforol neu gyflwr hirdymor, ac un arall ar gyfer staff sy'n niwroddargyfeiriol. Mae'r grŵp wedi modelu ei hun ar rwydweithiau sefydledig eraill ac mae'n cynyddu'n araf mewn aelodaeth. Mae nifer o siaradwyr gwadd wedi'u gwahodd i rannu gwybodaeth ag aelodau'r rhwydwaith am Wasanaeth Llesiant Seicolegol Staff y Bwrdd Iechyd a'r Llwyfan Gweithio mewn Hyder. Bydd y rhwydwaith yn cael ei sefydlu'n llawn yn y flwyddyn i ddod.

Nododd y Rheolwyr Perthynas Datblygu Sefydliadol hefyd yr angen i sefydlu rhwydwaith cefnogi ar gyfer staff sydd dros 50 oed. Gan gydnabod yr anawsterau o ran cadw staff yn yr ystod oedran hon, sefydlwyd y caffi 50+ i ddarparu cymorth i staff yn y gweithle. Mae'r cyntaf o'r sesiynau gwybodaeth hyn wedi'i drefnu ar gyfer Ebrill 2023.

Gofalwyr Di-dâl

Mae gofalwyr di-dâl o bob oed yn chwarae rhan bwysig wrth gefnogi aelodau o'r teulu na allent ymdopi fel arall heb eu cymorth, er enghraifft oherwydd anabledd, cyflwr hirdymor neu oherwydd eu hoedran. Fel cyflogwr mawr, rydym yn gweithio'n rhagweithiol i gefnogi ein gweithwyr gyda chyfrifoldebau gofalu yn eu bywydau personol. Mae mwyafrif y gofalwyr di-dâl yn fenywod, ac mae ein gweithlu hefyd yn fenywod yn bennaf, fodd bynnag rydym yn sicrhau nad yw ein cydweithwyr gwrywaidd yn cael eu heithrio.

Mae'r Bwrdd Iechyd yn aelod o Gynllun Cyflogwyr i Ofalwyr Gofalwyr Cymru ac mae'n cymryd rhan weithredol yn y gwaith o edrych ar sut y gallwn fynd ymhellach i gefnogi staff sydd â chyfrifoldebau gofalu. Llwyddodd y Bwrdd Iechyd i ennill gwobr Cyflawnedig Lefel 2 Hyder Gofalwyr sy'n dangos gwaith y Bwrdd Iechyd i greu gweithle cadarnhaol a chynhwysol ar gyfer staff sydd, neu a fydd, yn dod yn ofalwyr di-dâl.

Hyfforddiant Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant

Mae'r Tîm Amrywiaeth a Chynhwysiant yn parhau i gynnig ystod o hyfforddiant cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant arbenigol i staff ar draws y Bwrdd Iechyd i'w helpu i ddatblygu dealltwriaeth well o'r heriau a wynebier gan bobl â nodwedd warchodedig a phobl sy'n agored i niwed.

Yn ystod 2022-2023 darparwyd dros 86 o sesiynau hyfforddi i staff gyda 279 o fynychwyr wedi'u cofnodi (Nid oes gennym y niferoedd mynychwyr ar gyfer pob sesiwn gan nad oes gennym fynediad at y niferoedd). Mae enghreifftiau o'r hyfforddiant a ddarperir yn cynnwys hyfforddiant ymwybyddiaeth rhywedd, ymwybyddiaeth o hanes Sipsiwn, Roma, Teithwyr, hyfforddiant menopos i ddynion, gwybodaeth am hawliau ymfudwyr a gwasanaethau cyhoeddus, sut i ymgorffori arferion gwrth-hiliaeth, a llawer mwy.

Fel y soniwyd yn flaenorol yn yr adroddiad hwn, mae'r Bwrdd Iechyd yn awyddus i ddatblygu hyfforddiant cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ar gyfer staff ar bob lefel ac mae wedi bod yn gweithio ar ddatblygu rhaglen hyfforddi dreigl sy'n anelu at ategu gwerthoedd craidd y Bwrdd Iechyd. Mae hyn yn cynnwys:

- Gofal sy'n Canolbwyntio ar yr Unigolyn – sesiynau EDI rhagarweiniol a ddarperir yn fisol sydd wedi'u hanelu at staff newydd o fewn y 6 mis cyntaf ar ôl ymuno â'r Bwrdd Iechyd;
- Hyfforddiant Peidio Cadw'n Dawel – yn cael ei gyflwyno ar hyn o bryd i staff ar bob lefel i gynyddu hyder staff i gydnabod gwahaniaethu a chymryd camau priodol;
- Hyfforddiant EDI Arweinyddiaeth – yn cael ei ddatblygu ar hyn o bryd i'w gyflwyno yn ystod 2023-2024 ac wedi'i anelu at reolwyr Band 7 ac uwch sy'n dymuno datblygu uwch sgiliau arwain i'w helpu i greu a rheoli timau cynhwysol a chydlynol; a
- Hyfforddiant Sensitifwydd Diwylliannol – yng nghymaau olaf y datblygiad gyda chynlluniau i'w cyflwyno i dimau lle mae gwahaniaethau diwylliannol wedi cyflwyno heriau i staff.



“Cerddais i mewn i'ch sesiwn y bore ma yn meddwl tybed a oeddwn yn gwastraffu fy amser. Gadewais gan gredu y dylai eich sesiynau fod yn orfodol i'r holl staff. Roedd yn sesian ymwybyddiaeth lwyr, yn agoriad llygad yn dangos pa mor hawdd yw dweud neu feddwl y peth anghywir. Sesiwn y dylai pob aelod o staff ei mynychu. Diolch.”



“Wnes i fwynhau'r Hyfforddiant Ymwybyddiaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant ar Teams am ei fod wedi gwneud i mi feddwl sut y gallaf sicrhau bod pawb yn cael eu trin fel unigolyn. Mae pob un ohonom yn gwybod ein bod yn wahanol i'n gilydd a bod gennym anghenion amrywiol, fodd bynnag, mae angen i ni ddilyn arweiniad y person y byddwn yn dod i gysylltiad ag ef i roi gofal sydd wir yn canolbwyntio ar yr unigolyn.”

“Roedd yr hyfforddiant Peidio Cadw'n Dawel o gymorth i mi fel aelod o'r gymuned LGBTQ+ wrth ddysgu sut i gefnogi'r gymuned ehangach o'm cwrpas tra hefyd yn clymu elfennau eraill fel hiliaeth i mewn. Y bwrdd iechyd wnaeth gynnal hyn dros nifer o sesiynau ac roeddwn yn teimlo ei fod yn sesiwn rhyngweithiol a wnaeth i mi hyd yn oed ystyried fy rôl mewn sefyllfaoedd yn y dyfodol lle mae rhywun yn dioddef gwahaniaethu.”

Mae hyfforddiant Peidio Cadw'n Dawel yn parhau i fod yn un o'r sesiynau hyfforddi mwyaf poblogaidd ymhlith staff ac fe'i cyflwynir bob chwarter. Mae'r hyfforddiant hwn yn hynod bwysig yn uchelgais y Bwrdd Iechyd i greu amgylcheddau teg a chynhwysol ar gyfer staff, defnyddwyr gwasanaeth ac ymwelwyr.

Mae'r Tîm Amrywiaeth a Chynhwysiant hefyd wedi bod yn datblygu llyfrgell adnoddau dysgu newydd ar dudalen fewnwyd Partneriaethau Strategol, Amrywiaeth a Chynhwysiant ar gyfer staff. Mae recordiadau o sesiynau hyfforddi MS Teams, fideos YouTube, dolenni i weminarau ar-lein a gwybodaeth yn cael eu categorio yn ôl nodwedd warchodedig yn y llyfrgell ar-lein newydd gyda'r nod o wneud gwybodaeth ar gael yn hawdd i staff yn ôl yr angen.

Hyfforddiant Recriwtio Cynhwysol

Mae Tîmau Recriwtio'r Bwrdd Iechyd wedi datblygu cyfres o sesiynau hyfforddi wedi'u targedu at benodi rheolwyr yn y Bwrdd Iechyd i annog arferion recriwtio teg a chynhwysol. Mae hyfforddiant yn cynnwys Arfer Gorau Recriwtio, Hyfforddiant Sgiliau Cyfweld a Hyfforddiant Recriwtio Trac. Mae Hyfforddiant Recriwtio Cynhwysol yn edrych ar ddeall dyletswydd Deddf Cydraddoldeb 2010 i ddarparu addasiadau rhesymol i staff ac ymgeiswyr. Mae Cynghorydd Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant y Gweithlu hefyd wedi datblygu canllawiau recriwtio ysgrifenedig ar gyfer rheolwyr penodi i egluro anabledd ac addasiadau rhesymol, cyfeiriadedd rhywiol a hunaniaeth rhywedd, ac mae'r ddau ar gael yn hawdd trwy dudalennau 'Gweithio i Ni' y fewnwyd.

Mynediad Teg i Hyfforddiant

Cynhaliodd y Tîm Datblygu Pobl astudiaeth yn ystod 2022-2023 i ganfod graddau'r pryderon gan staff, nad yw mynediad at hyfforddiant yn deg, ac a yw ein gweithlu'n teimlo bod ganddynt y cyfle i ddatblygu. Amlygodd y canfyddiadau nad yw 40% o'r gweithlu yn teimlo bod ganddynt gyfle i ddatblygu a 41% yn methu â chwblhau hyfforddiant gorfodol yn eu rôl, gan effeithio ar gydymffurfiaeth y Fframwaith Hyfforddiant Sgiliau Craidd. Roedd yr ymchwil yn cydnabod graddfa'r annhegwch sy'n bodoli o safbwynt hyfforddi a nododd nifer o argymhellion yn ymwneud â chyllid, prosesau ymgeisio a hyrwyddo cyfleoedd datblygu. Yn ogystal, nodwyd nad oedd canlyniadau'n gyson ar draws yr holl wasanaethau, bandiau neu ddemograffeg ac mae angen ymchwilio'n ddyfnach i'r data hwn, er mwyn hwyluso ymyriadau wedi'u targedu.

Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb

Mae'r Tîm Amrywiaeth a Chynhwysiant yn parhau i ddarparu cyngor un-i-un rheolaidd ar Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb i staff ac yn eu hyrwyddo ar draws pob maes gwasanaeth. Yn 2022-2023, mae'r Tîm wedi darparu'r canlynol:

- Arweiniad a chymorth i gwblhau 125 o Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb
- Cyngor a chefnogaeth ar 53 o Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb agored

Mae aelod o'r Tîm Amrywiaeth a Chynhwysiant yn parhau i fynychu'r Grŵp Dogfennau Rheoli Ysgrifenedig Clinigol sy'n monitro polisïau i'w cymeradwyo. Mae hyn hefyd yn rhoi sicrwydd bod gan bob polisi dystiolaeth o AEG digonol.

Mae deunyddiau'r Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb wedi'u diweddarau i ystyried Dyletswydd Cyfamod y Lluoedd Arfog i sicrhau bod yr effeithiau ar Gyn-filwyr a chymuned y Lluoedd Arfog yn cael eu hystyried mewn penderfyniadau a wneir gan y Bwrdd Iechyd.

Yn unol â'n dyletswydd i gydymffurfio â rheoliadau'r Gymraeg a'r Ddyletswydd Economaidd-Gymdeithasol, mae hyn hefyd yn ymestyn i bobl sy'n byw dan anfantais economaidd-gymdeithasol o fewn ein cymunedau a phobl sy'n siarad Cymraeg. Yn 2022-2023, mae'r Bwrdd Iechyd hefyd wedi ymgorffori gofynion Dyletswydd Cyfamod y Lluoedd Arfog yn ein gweithdrefnau asesu'r effaith ar gydraddoldeb ac iechyd.

Ymgynghori ac Ymgysylltu yn ystod 2022-2023

Yn ystod 2022-2023, mae'r Bwrdd Iechyd wedi datblygu ei waith ymgynghori ac ymgysylltu ar gyfer ysbyty gofal brys a gofal wedi'i gynllunio newydd. Mae'r Tîm Amrywiaeth a Chynhwysiant yn cefnogi'r Tîm Cynllunio Cyfalaf a'r Tîm Cyfathrebu ac Ymgysylltu i sicrhau bod asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb ac iechyd cadarn yn cael eu cynnal yn ystod camau cynllunio prosiectau mawr. Mae hyn er mwyn sicrhau bod unrhyw effeithiau, negyddol a chadarnhaol, ar bobl â nodwedd warchodedig, ynghyd ag anfantais economaidd-gymdeithasol, yn cael eu hystyried cyn rhoi cymeradwyaeth derfynol i'r cynlluniau.

Mae'r Bwrdd Iechyd hefyd wedi gweithio'n agos gyda'r Sefydliad Ymgynghori a rhanddeiliaid a phartneriaid allweddol eraill i nodi safleoedd tir posibl ar gyfer yr ysbyty newydd. Mae hyn wedi cynnwys ymgynghori ac ymgysylltu helaeth â staff, defnyddwyr gwasanaeth, rhanddeiliaid a'r cyhoedd. Mae cyfarfodydd ar-lein ac arolwg ar-lein hefyd ar gael i'r rhai na allant fynychu'r digwyddiadau yn bersonol. Bydd monitro cydraddoldeb manwl o fynychwyr, yn bersonol ac ar-lein yn cael ei wneud i sicrhau bod y Bwrdd Iechyd wedi ymgysylltu ag unigolion a grwpiau yn y gymuned sydd â nodwedd warchodedig a rennir a phobl a all fod yn gyndyn neu'n ei chael yn anodd ymgysylltu â'r Bwrdd Iechyd. Mae'r Tîm Amrywiaeth a Chynhwysiant yn helpu i hwyluso sgwrs ac ymgysylltu ag unigolion sy'n rhannu nodwedd warchodedig a chymunedau lleiafrifol yn yr ardal leol. Mae hyn er mwyn sicrhau eu bod yn cael y cyfle i leisio eu barn ar y cynlluniau arfaethedig ac yn cael eu cynnwys ym mhroses benderfynu'r Bwrdd Iechyd.

Gwybodaeth Cydraddoldeb y Gweithlu

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 a dawnus sy'n perfformio'n dda.

Yn yr adran hon o'r adroddiad blynyddol rydym yn cyflwyno trosolwg o'n gwybodaeth am gydraddoldeb y gweithlu; mae'r data manwl wedi'i gynnwys yn Atodiad 1 i'r adroddiad hwn. Dylid nodi bod anabledd, ethnigrwydd, cred grefyddol a chyfeiriadedd rhywiol yn gategorïau hunan-gofnodedig ar y Cofnod Staff Electronig. Gan y gall staff gadw'r hawl i wrthod y cyfle i gwblhau gwaith monitro data cydraddoldeb, rydym yn cydnabod efallai na fydd y data a gyflwynir yn adlewyrchiad llawn o broffil demograffig y gweithlu.

Mae'r adran hon yn amlinellu cymariaethau rhwng data cydraddoldeb y gweithlu a gyhoeddwyd ar 31 Mawrth 2023 yn erbyn data a gyhoeddwyd ar 31 Mawrth 2022. Ar adeg paratoi'r adroddiad hwn, mae'r wybodaeth ddiweddaraf sydd ar gael o Gyfrifiad 2021 hefyd wedi'i hamlygu. Lle bo modd, gwneir cymariaethau â data gweithlu Mawrth 2023 er bod llawer o wybodaeth y Cyfrifiad yn adrodd ar gyfer pobl o bob oed, nid y rhai o oedran gweithio yn unig.

Mae'r bwrdd iechyd wedi cyhoeddi adroddiadau bwch cyflog ar wahân ar anabledd, ethnigrwydd a rhyw sydd i'w gweld mewn adran ar wahân o'r adroddiad hwn ac yn Atodiad 2. Mae'n bwysig nodi bod y data yn yr adroddiadau bwch cyflog yn adlewyrchu unigolion a gafodd daliad yn ystod y flwyddyn tra bod data cydraddoldeb y gweithlu yn seiliedig ar yr holl staff a gyflogir fel gweithwyr (gan gynnwys staff locwm a banc).

Proffil Oed

Nododd Cyfrifiad 2021 fod rhwng 57-60% o'r boblogaeth ar draws y tair sir o oedran gweithio (16-65 oed). O'r rhai sydd o oedran gweithio, mae tua 54% o'r boblogaeth mewn cyflogaeth ar hyn o bryd.

Sir	% o'r boblogaeth a ddosberthir fel oed gweithio (16-65 oed) Cyfrifiad 2021	% o'r boblogaeth a ddosberthir fel oed gweithio (16-65 oed) Cyfrifiad 2011
Ceredigion	60%	68.5%
Sir Benfro	57%	60%
Sir Gaerfyrddin	58.5%	60%

Ffynhonnell: Swyddfa Ystadegau Gwladol, Cyfrifiad 2021

Hywel Dda Total: 382,732



Ceredigion*

Age Range	% of the population	Difference
0-15 years	14%	10.1%
16-64 years	60%	12.2%
65+ years	26%	17.2%

*Ceredigion had the biggest population decrease in Wales – down 5.8%. Under 15yrs decreased by 10.1%, which was the largest decrease in Wales.

Pembrokeshire

Age Range	% of the population	Difference
0-15 years	17%	5.5%
16-64 years	57%	4.9%
65+ years	26%	20.6%

Carmarthenshire

Age Range	% of the population	Difference
0-15 years	17%	0.8%
16-64 years	58.5%	2.5%
65+ years	24%	18.9%

Ar 31 Mawrth 2023 roedd mwyafrif y gweithlu rhwng 31 a 60 oed, sef tua 71% o'r staff. O gymharu â 2022, roedd data gwybodaeth am y gweithlu ar 31 Mawrth 2023 yn dangos hyn:

- Mae canran y staff sy'n nodi o fewn y proffil oedran ar gyfer 55 oed ac iau wedi gostwng 0.29%.
- Mae canran y swyddi a gynigir i ymgeiswyr dros 60 oed yn is na'r grwpiau oedran iau. Gwnaed 117 o gynigion cyflogaeth i ymgeiswyr dros 60 oed. Fodd bynnag, o gymharu â nifer y ceisiadau a ddaeth i law gan y grwpiau oedran hyn, mae gan ymgeiswyr dros 60 oed gyfradd llwyddiant well (19%) o gymharu â'r rhai dan 24 oed (12%).
- Mae tua 35% o ymadawyr yn yr ystod oedran 16-35, 20% yn y grŵp oedran 36-50, 38% yn yr ystod oedran 51-65 a 6% yn 66 oed a hŷn.

Mae dadansoddiad o'r rhesymau pam y gadawodd gweithwyr y sefydliad yn dangos hyn:

- Ymddiswyddodd mwyafrif y gweithwyr 16-35 oed yn wirfoddol neu daeth eu contractau tymor penodol neu eu hyfforddiant i ben. Roedd y prif resymau dros ymddiswyddiad gwirfoddol yn cynnwys: arall/ddim yn hysbys, adleoli a chydbwysedd rhwng bywyd a gwaith.
- Y gyfran uchaf o'r rhai 36-50 oed wedi ymddiswyddo'n wirfoddol Dangoswyd 51% o ymadawyr yn y categori hwn fel arall/ddim yn hysbys gadawodd 16% y sefydliad oherwydd cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith.
- Roedd tua 47% o ymadawyr 51-65 oed o oedran ymddeol. Dewisodd tua 7% ymddeoliad cynnar.

Anabledd

Ar 31 Mawrth 2023, roedd y Bwrdd Iechyd yn cyflogi 491 o staff a nododd eu bod yn Anabl, a oedd yn cyfrif am 3.73% o'n gweithlu. Nid oedd 16% o'r staff wedi cofnodi eu hymateb i'r nodwedd hon ar eu cofnod ESR. Yn seiliedig ar ddata Cyfrifiad 2021 ar gyfer Sir Gaerfyrddin, Ceredigion a Sir Benfro, datganodd rhwng 21-23% o bob 100 o bobl ym mhob sir salwch neu anabledd cyfyngus hirdymor. Er bod data'r gweithlu yn adlewyrchu'r rhai o oedran gweithio, mae'n bwysig nodi bod data'r Cyfrifiad yn dal pobl o bob oed.

Sir	% o'r boblogaeth sy'n anabl dan y Ddeddf Cydraddoldeb
Ceredigion	21.9%
Sir Benfro	22%
Sir Gaerfyrddin	23%

Ffynhonnell: Swyddfa Ystadegau Gwladol, Cyfrifiad 2021

O gymharu â 2022, roedd data gwybodaeth am y gweithlu ar 31 Mawrth 2023 yn dangos hyn:

- Mae canran y staff sy'n nodi nad ydynt yn anabl wedi cynyddu 2.86%.
- Mae canran y staff sy'n nodi bod ganddynt anabledd wedi cynyddu 0.89% yn y cyfnod adrodd.
- Mae canran y staff sy'n dewis peidio â darparu'r wybodaeth hon wedi cynyddu 0.23% ers yr hyn a adroddwyd yn 2021/22.
- Dylid nodi ers 2021/22 bod nifer y gweithwyr sydd heb gofnodi eu statws anabledd ar ESR wedi gostwng 3.98%.
- O gyfanswm o 41,489 o geisiadau a gyflwynwyd am swyddi gwag, datganodd 1.90% (791) o ymgeiswyr eu hunain ag anabledd. O'r 791 o ymgeiswyr hynny, cynigiwyd cyflogaeth i 181 (22.88%), sef 4.59% o'r holl gynigion a wnaed. Dewisodd 0.73% o ymgeiswyr beidio â datgelu a oedd ganddynt anabledd ai peidio ar adeg y cais.
- Dywedodd 2.93% o'r rhai a adawodd y Bwrdd Iechyd fod ganddynt anabledd. Roedd eu rhesymau dros adael yn cynnwys hyn:
 - Ymddiswyddiad Gwirfoddol oherwydd arall/ddim yn hysbys
 - Ymddiswyddiad Gwirfoddol oherwydd adleoli
 - Diwedd contract cyfnod penodol
 - Cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith

Ethnigrwydd

Ar 31 Mawrth 2023 roedd y Bwrdd Iechyd yn cyflogi 964 o staff a nododd eu grŵp ethnig fel Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig, Du neu Ddu Prydeinig, Cymysg, neu unrhyw grŵp ethnig arall. Roedd hyn yn cyfrif am 7.33% o'n gweithlu a chynnydd o 103 o staff o gymharu â data 2021. Yn gyffredinol, mae 87.56% o'n gweithwyr wedi cofnodi eu hethnigrwydd fel Gwyn. Mae 671 o weithwyr (5.10%) wedi dewis peidio â chofnodi eu hethnigrwydd ar y Cofnod Staff Electronig sy'n gwneud dadansoddi data a chymariaethau yn llai cywir.

Yn seiliedig ar ddata Cyfrifiad 2021 ar gyfer Sir Gaerfyrddin a Sir Benfro, nododd dros 2% o'r boblogaeth eu bod yn grŵp leiafrifol ethnig, ond yng Ngheredigion, nododd tua 3% o'r boblogaeth eu bod yn grŵp leiafrifol ethnig.

O gymharu â 2022, roedd data gwybodaeth am y gweithlu ar 31 Mawrth 2023 yn dangos hyn:

- Mae canran y staff sy'n nodi eu bod yn Wyn wedi gostwng 1.07%.
- Mae canran y staff sy'n nodi eu bod yn Ddu neu'n Ddu Prydeinig wedi cynyddu 0.12% rhwng y cyfnodau adrodd.
- Bu cynnydd o 0.33% yng nghanran y staff a nododd eu bod yn Asiaidd neu'n Asiaidd Prydeinig.
- Mae canran y staff sy'n nodi bod ganddynt ethnigrwydd cymysg wedi cynyddu 0.03%.
- Mae canran y staff sy'n nodi eu bod o Unrhyw Grŵp Ethnig Arall wedi codi 0.11%.
- Mae'r staff hynny nad yw eu cofnodion wedi'u cofnodi ar ESR wedi cynyddu 0.48%.
- Mae cyfran uwch o ymgeiswyr Gwyn yn cael cynnig cyflogaeth o gymharu â % yr ymgeiswyr sy'n ymgeisio o grwpiau lleiafrifoedd ethnig eraill.
- Gadawodd cyfran uwch o weithwyr ag ethnigrwydd Du neu Ddu Prydeinig, Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig gyflogaeth y Bwrdd Iechyd o gymharu â phroffil y gweithlu.
- Mae'r prif resymau a roddwyd gan weithwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn gadael y sefydliad yn cynnwys hyn:
 - Ymddiswyddiad Gwirfoddol – arall/ddim yn hysbys
 - Adleoli
 - Diwedd Contract Cyfnod Penodol
 - Oed ymddeol

Rhyw

Ar 31 Mawrth 2023, roedd y Bwrdd Iechyd yn cyflogi 13,149 o staff, gyda 78.29% ohonynt yn nodi eu bod yn fenywod a 21.71% yn ddynion. Roedd data cyfrifiad 2021 yn dangos y canrannau gwrywaidd/benywaidd a ganlyn:

Sir	% y boblogaeth sy'n nodi hunaniaeth fel Gwryw	% y boblogaeth sy'n nodi hunaniaeth fel Benyw
Ceredigion	48.9%	51.1%
Sir Benfro	48.7%	51.3%
Sir Gaerfyrddin	48.8%	51.2%

Ffynhonnell: Swyddfa Ystadegau Gwladol, Cyfrifiad 2021

Y grŵp staff meddygol a deintyddol yw'r unig grŵp staff lle mae mwy o wrywod yn cael eu cyflogi nag o fenywod.

O gyfanswm o 41,489 o geisiadau a gyflwynwyd am swyddi gwag yn ystod y flwyddyn roedd 39.44% (16,364) gan ymgeiswyr gwrywaidd o gymharu â 60% (24,994) gan fenywod. Dewisodd 0.32% beidio â datgelu eu rhyw. O'r 10,471 o ymgeiswyr ar y rhestr fer roedd 24% yn ymgeiswyr gwrywaidd a 75% yn ymgeiswyr benywaidd. O'r holl gynigion cyflogaeth (3,940 o swyddi), roedd 22% (868) yn ddynion o gymharu â 77% (3,034) o fenywod. Mae hyn yn dangos bod menywod wedi bod yn fwy llwyddiannus yn eu ceisiadau ar restr fer ac mewn cynigion cyflogaeth.

Roedd 73% o'r rhai a adawodd y Bwrdd lechyd yn fenywod o gymharu â 27% yn ddynion. Roedd y rhesymau dros ymddiswyddiad gwirfoddol yn cynnwys hyn:

- Arall/ddim yn hysbys
- Ymddeoliad
- Adleoli
- Cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith
- Diwedd contract tymor penodol

Hunaniaeth Rhywedd

Yn ôl Cyfrifiad 2021, mae 91-93% o'r boblogaeth ar draws ein tair sir yn nodi eu bod o'r un rhyw wedi'u a gofrestrwyd adeg eu geni.

Sir	Anneuaidd	Dyn Traws	Menyw Traws	Gwahanol i'r hyn a gofrestrwyd adeg geni (heb ei nodi)
Ceredigion	0.23%	0.06%	0.12%	0.14%
Sir Benfro	0.04%	0.06%	0.06%	0.12%
Sir Gaerfyrddin	0.04%	0.06%	0.06%	0.14%

*ni wnaeth 7% ar gyfartaledd ateb y cwestiwn ar Hunaniaeth Rhywedd.

Ffynhonnell: Swyddfa Ystadegau Gwladol, Cyfrifiad 2021

Nid yw ystadegau'n cael eu casglu ar system Cofnod Staff Electronig y Bwrdd lechyd ar hyn o bryd felly nid oes modd dadansoddi data ymhellach.

Statws Priodasol

Yn ôl Cyfrifiad 2021, mae rhwng 43-47% o'r boblogaeth yn ein tair sir yn nodi eu bod yn 'briod', a dywedodd tua 31-38% eu bod yn 'Sengl'.

Sir	% o'r boblogaeth yn nodi eu bod yn briod	% o'r boblogaeth yn nodi and ydynt erioed wedi bod yn briod na chofrestru partneriaeth sifil
Ceredigion	43.1%	38.7%
Sir Benfro	47.3%	31.8%
Sir Gaerfyrddin	47.3%	32.4%

Ffynhonnell: Swyddfa Ystadegau Gwladol, Cyfrifiad 2021

Fodd bynnag, o gymharu â 2022, roedd data gwybodaeth am y gweithlu ar 31 Mawrth 2023 yn dangos hyn:

- Mae canran y staff sy'n manylu ar wybodaeth statws priodasol wedi gostwng 0.90%.
- Gadawodd nifer uwch o weithwyr 'Priod' oherwydd 'Oed Ymddeol' o gymharu â'r rhai sengl.
- Gadawodd mwy o weithwyr 'Sengl' y sefydliad o gymharu â'r lleill, gadawodd 75% o'r gweithwyr sengl pan oeddent yn 35 oed neu'n iau; a'r prif resymau a gofnodwyd oedd ymddiswyddiad gwirfoddol – Arall/Anhysbys, Adleoli a diwedd contract cyfnod penodol.

Mamolaeth a Mabwysiadu

Ni chasglwyd unrhyw ddata beichiogrwydd a mamolaeth yng Nghyfrifiad 2021. Fodd bynnag, cofnodwyd bod 524 o weithwyr yn cymryd absenoldeb mamolaeth a mabwysiadu, sef 3.99% o'r gweithlu. Mae hyn yn gynnydd o 0.32% ar y data a adroddwyd ar 31 Mawrth 2022.

Credoau Crefyddol

Yn ôl Cyfrifiad 2021, mae tua 46-48% o boblogaeth ein siroedd yn Gristnogion, tua 43-44% heb unrhyw grefydd a byddai'n well gan 6-7% beidio â datgan eu crefydd.

Sir	% o'r boblogaeth yn nodi fel Cristnogion	% o'r boblogaeth yn nodi nad oedd ganddynt unrhyw grefydd	% o'r boblogaeth na wnaeth ateb
Ceredigion	46.7%	43%	7.7%
Sir Benfro	48.8%	43%	6.6%
Sir Gaerfyrddin	47.6%	44.4%	6.2%

Ffynhonnell: Swyddfa Ystadegau Gwladol, Cyfrifiad 2021

Mae canran y staff sy'n nodi crefydd neu gred benodol wedi codi 0.54% o'i gymharu â data a adroddwyd ar 31 Mawrth 2022. Mae proffil gweithlu Hywel Dda yn amlygu bod 42% yn Gristnogion, 12% o grefyddau eraill, 16% wedi'u nodi fel anffyddwyr ac roedd yn well gan 19% beidio â dweud. Nid yw 10% o'r gweithlu wedi cofnodi eu crefydd na'u hoffterau ar ESR.

Cyfeiriadedd Rhywiol

Mae data o Gyfrifiad 2021 yn dangos sut mae'r boblogaeth ar draws y tair sir wedi nodi eu cyfeiriadedd rhywiol.

Sir	Deurywiol	Hoyw/Lesbiaidd	Heterorywiol/Syth	Heb ymateb
Ceredigion	2.63%	1.5%	84.70%	10.43%
Sir Benfro	1.02%	1.07%	89.80%	7.89%
Sir Gaerfyrddin	0.96%	1.9%	89.73%	7.92%

Ffynhonnell: Swyddfa Ystadegau Gwladol, Cyfrifiad 2021

Ar 31 Mawrth 2023 roedd data'r Bwrdd Iechyd yn dangos bod 2.30% o staff wedi cofnodi eu cyfeiriadedd rhywiol fel Lesbiaidd, Hoyw neu Ddeurywiol, sy'n cynnydd o 0.27% ers 31 Mawrth 2022.

O gymharu â 2022, roedd data gwybodaeth am y gweithlu ar 31 Mawrth 2023 yn dangos hyn:

- Mae canran y staff sy'n nodi eu bod yn heterorywiol neu'n syth wedi cynyddu 2.00%
- Mae canran y staff sy'n dewis peidio â datgelu'r wybodaeth hon wedi cynyddu 0.44%.

- Mae'r staff hynny nad yw eu cofnodion wedi'u cofnodi ar ESR wedi gostwng 2.77% i 10.46%.
- O gyfanswm o 41,489 o geisiadau a gyflwynwyd ar gyfer swyddi gwag, nododd 3.20% o ymgeiswyr eu bod yn lesbiaidd, hoyw neu ddeurywiol (LHD) tra dewisodd 3.40% beidio â datgelu eu cyfeiriadedd rhywiol ar adeg y cais. Cynigiwyd cyflogaeth i 4.10% o'r rhai y cynigiwyd cyflogaeth iddynt y nodwyd eu bod yn LHD.

Y Gymraeg

Yn ôl Arolwg Poblogaeth Blynyddol 2022 a gyhoeddwyd gan Lywodraeth Cymru, mae tua 48% o boblogaeth Hywel Dda yn gallu siarad Cymraeg. Adroddodd data Cyfrifiad 2021 broffiliau sylweddol wahanol o siaradwyr Cymraeg ar draws y tair sir. Mae gan Geredigion 45.3%, roedd Sir Gaerfyrddin ychydig yn is ar 39.9% tra bod gan Sir Benfro 17.2%.

Sir	% o'r boblogaeth sy'n medru'r Gymraeg
Ceredigion	45.3%
Sir Benfro	17.2%
Sir Gaerfyrddin	39.9%

Ffynhonnell: Swyddfa Ystadegau Gwladol, Cyfrifiad 2021

Ar 31 Mawrth 2023, cofnododd data'r Bwrdd Iechyd y canlynol:

- Mae gan 35.6% o'r gweithlu sgiliau Cymraeg ar lefel sylfaenol neu uwch, tra ei fod yn dangos gostyngiad bychan o 0.57% mae cynnydd yn nifer y staff o 23 o weithwyr ychwanegol ar lefel sylfaen ac uwch.
- Mae 38.3% o'r gweithlu wedi cofnodi eu gallu fel rhai heb unrhyw sgiliau Cymraeg sydd wedi cynyddu 1.1% ers y flwyddyn flaenorol.
- Y staff hynny nad yw eu Sgiliau Cymraeg wedi'u cofnodi ar ESR yw 2.7% (319 o weithwyr).

Data Parch a Datrys a Disgyblu

Wrth ystyried y tueddiadau a nodir yn y data Cydraddoldeb ar gyfer Parch a Datrys (a adnabuwyd yn ffurfiol fel Achwyniadau) ac achosion Disgyblu isod, dylid nodi bod cynnydd sylweddol wedi bod yn niferoedd y ddau achos o fewn y cyfnod cyfeirio o gymharu â cyfnod 2021/22.

Parch a Datrys:

Mae achosion disgyblu wedi cynyddu o 86 achos i 119, ac achosion Parch a Datrys wedi cynyddu o 71 i 145. Mae'r duedd hon wedi'i nodi o fewn y gymuned AD ehangach ar draws pob sector ac er bod y rhesymau dros y cynnydd cyffredinol mewn achosion o'r fath yn parhau i fod yn destun astudiaeth a dadl bellach, nid oes fawr o amheuaeth bod hyn yn arwyddocaol ac yn bwysig ar gyfer strategaethau cysylltiadau gweithwyr ehangach.

Dylid nodi'r pwyntiau canlynol wrth gymharu'r data achos â'r data cyfatebol ar gyfer nifer y staff sy'n codi o fewn y cyfnod cyfeirio fel a ganlyn:

- Mae'r gyfran uwch o staff rhwng 51 – 55 oed sy'n mynegi pryderon o dan y broses Parch a Datrys yn parhau â'r thema o Adroddiad Cydraddoldeb blaenorol 2021/22, a bydd dadansoddiad pellach yn cael ei wneud i ddeall hyn yn well i archwilio a oes rhai tueddiadau y gellir eu hadnabod a/neu resymau sylfaenol. Canran gyffredinol y staff yn y grŵp oedran hwn yw 11.86% ac eto maent yn cynrychioli 23.44% o'r achosion parch a datrys.
- Nid oedd unrhyw dueddiadau canfyddadwy yn y wybodaeth a ddarparwyd ar ethnigrwydd ac mae'r wybodaeth yn gymharol debyg i ffigurau cyfrif pennau ethnigrwydd cyffredinol y Bwrdd Iechyd.
- Mae'r wybodaeth sy'n ymwneud â rhywedd yn gymharol debyg i'r nifer cyffredinol o bobl o ran rhywedd y Bwrdd Iechyd.
- Mae'r wybodaeth am Statws Priodasol (Priodas a Phartneriaethau Sifil) yn gymharol debyg i wybodaeth statws priodasol cyffredinol y Bwrdd Iechyd ac ni fu unrhyw achosion o fewn y cyfnod cyfeirio sydd wedi cyfeirio at statws priodasol fel ffactor a gyfrannodd.
- Nid oedd unrhyw dueddiadau canfyddadwy yn y wybodaeth a ddarparwyd ar Grefydd a Chred a oedd yn awgrymu effaith anghymesur ar unrhyw grwpiau o staff, a nodwyd y cyfeiriwyd at grefydd a chred fel mater posibl mewn nifer fach iawn o'r nifer cyffredinol o achosion Parch a Datrys.
- Nid oeddem yn gallu dirnad unrhyw dueddiadau mewn perthynas â chyfeiriadedd rhywiol ar sail y wybodaeth a ddarparwyd. Fodd bynnag, nid oedd achosion cysylltiadau gweithwyr o fewn y cyfnod cyfeirio yn cyfeirio at gyfeiriadedd rhywiol fel mater a gyfrannodd at y pryder ei hun a godwyd.

Achosion Disgyblu:

- Ymddengys fod cynnydd yn nifer y staff rhwng 26 – 30 oed sy'n destun gweithdrefnau disgyblu o gymharu ag Adroddiad Cydraddoldeb 21/22. Mae'r ffigurau hefyd yn awgrymu bod canran y staff yn y grŵp oedran hwn sy'n destun proses ddisgyblu yn anghymesur uwch na chanran gyffredinol y staff o fewn y grŵp oedran hwn ar draws y Bwrdd Iechyd.
- Ymddengys y bu gostyngiad yng nghanran gyffredinol y staff sy'n adrodd eu bod o ethnigrwydd Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig yn destun proses ddisgyblu o gymharu ag Adroddiad Cydraddoldeb 21/22. Nid oedd unrhyw dueddiadau canfyddadwy yn y wybodaeth a ddarparwyd ar ethnigrwydd ac mae'r wybodaeth yn gymharol debyg i ffigurau cyfrif pennau ethnigrwydd cyffredinol y Bwrdd Iechyd.
- Mae'r wybodaeth sy'n ymwneud â rhywedd yn awgrymu bod cynnydd sylweddol wedi bod yng nghyfran y staff gwrywaidd sy'n destun prosesau disgyblu yn 2022/23 o gymharu â'r adroddiad Cydraddoldeb ar gyfer 21/22, gyda chynnydd bras o 18% (o 22 i 52 achosion). Mae hyn yn arbennig o arwyddocaol o ystyried nad yw'r canrannau hyn yn adlewyrchu'r cyfrif ehangach o ran rhywedd yn y Bwrdd Iechyd. Mae un duedd bosibl wedi'i nodi ac mae camau'n cael eu cymryd i godi ymwybyddiaeth a goblygiadau camau o'r fath.
- Mae'r wybodaeth am Statws Priodasol (Priodas a Phartneriaethau Sifil) yn cymharu'n fras â gwybodaeth statws priodasol cyffredinol y Bwrdd Iechyd er ei bod yn ymddangos bod cynnydd bach wedi bod yng nghyfran y staff sy'n nodi eu bod yn sengl sydd wedi bod yn destun proses ddisgyblu yn 2022/23.

- Nid oedd unrhyw dueddiadau canfyddadwy yn y wybodaeth a ddarparwyd ar Grefydd a Chred a oedd yn awgrymu effaith anghymesur ar unrhyw grŵp o staff, a nodwyd na chyfeiriwyd at grefydd a chred fel mater mewn unrhyw achosion disgyblu.
- Nid oeddem yn gallu dirnad unrhyw dueddiadau mewn perthynas â chyfeiriadedd rhywiol ar sail y wybodaeth a ddarparwyd ac roedd y wybodaeth yn dal yn gymharol debyg i'r hyn a adroddwyd yn Adroddiad Cydraddoldeb 2021/22.

Edrych ymlaen at 2023/2024

Wrth i'r cyfnod pedair blynedd ar gyfer ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol ddod i ben ar ddiwedd mis Mawrth 2024, bydd y Bwrdd Iechyd yn cynnal dadansoddiad terfynol yn ystod y flwyddyn nesaf i asesu i ba raddau rydym wedi gallu cyflawni ein Hamcanion Cydraddoldeb Strategol dros y pedair blynedd diwethaf. O'r wybodaeth a gyflwynwyd eisoes yn Adroddiad Blynyddol eleni a'r rhai o flynyddoedd blaenorol, rydym yn hyderus bod cynnydd sylweddol wedi'i wneud ond rydym hefyd yn cydnabod bod mwy i'w wneud i wireddu ein huchelgais i ddod yn sefydliad gwirioneddol gynhwysol sy'n rhydd o gwahaniaethu.

Bydd yn ofynnol i'r Bwrdd Iechyd gyhoeddi Cynllun Cydraddoldeb Strategol ac Amcanion ar gyfer 2024-2028 i ddangos sut y bydd yn adeiladu ar y cynnydd presennol i gyflawni ei nod i hybu cydraddoldeb, dileu gwahaniaethu a meithrin cysylltiadau da rhwng y rhai sy'n rhannu nodwedd warchodedig a'r rhai nad ydynt. Fel rhan o'i adolygiad, mae'r Bwrdd Iechyd wedi sefydlu grŵp llywio rhanbarthol rhwng sefydliadau'r sector cyhoeddus ar draws ardal Hywel Dda a Phowys. Bydd y grŵp llywio yn cynnal gweithgaredd ymgysylltu â'r cyhoedd i asesu barn ac anghenion pobl yn yr ardal leol. Bydd hyn yn sicrhau na ofynnir i'r cyhoedd gymryd rhan mewn sawl gweithgaredd ymgysylltu ar gyfer sefydliadau ar wahân. Gweithiodd y dull cydweithredol hwn yn dda yn flaenorol, a darparodd ddadansoddiad manylach o brofiadau pobl wrth gael mynediad at wasanaethau cyhoeddus.

Yn dilyn cyfnod o ymgynghori ac ymgysylltu â'r cyhoedd, bydd y Bwrdd Iechyd yn ceisio datblygu Cynllun ac Amcanion Cydraddoldeb Strategol drafft newydd a fydd yn destun ymgynghoriad pellach yn yr hydref cyn cael eu craffu a'u cymeradwyo gan Bwyllgorau Gweithredol y Bwrdd Iechyd. Bydd y Cynllun Cydraddoldeb Strategol terfynol a'r Amcanion ar gyfer 2024-2028 yn cael eu cyhoeddi yn unol â gofynion Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus erbyn 31 Mawrth 2024.

Atodiad 1 –

Data Cydraddoldeb Gweithlu BIPHDd 2022-23

Oed

Ein Gweithlu

1.1 Cyfrif pennau

	Cyfrif pennau	%
<= 20 oed	323	2.46%
21 i 25	882	6.71%
26 i 30	1,353	10.29%
31 i 35	1,551	11.79%
36 i 40	1,488	11.31%
41 i 45	1,479	11.24%
46 i 50	1,515	11.51%
51 i 55	1,693	12.87%
56 i 60	1,561	11.86%
61 i 65	978	7.48%
66 i 70	254	1.93%
>= 71 oed	72	0.55%
Cyfanswm	13,149	100%

	<= 20 oed	21 i 25	26 i 30	31 i 35	36 i 40	41 i 45	46 i 50	51 i 55	56 i 60	61 i 65	66 i 70	>= 71 oed	Cyfanswm
Gwyddonol a Thechnegol Proff.	1	20	56	71	65	65	43	44	26	12	5	7	415
Gwasanaethau Clinigol Ychwanegol	186	403	440	418	352	276	282	332	326	199	46	13	3,273
Gweinyddol a Chlerigol	20	109	179	247	249	305	332	425	342	204	57	14	2,483
Gweithwyr Proffesiynol Perthynol i Iechyd	0	72	110	106	127	111	92	68	75	46	8	2	817
Ystadau ac Ategol	116	93	90	82	90	111	112	150	187	152	50	18	1,251
Gwyddonwyr Gofal Iechyd	0	11	21	28	19	43	22	26	25	12	4	0	211
Meddygol a Deintyddol	0	4	145	161	153	125	125	108	102	66	35	10	1,034
Nyrsio a Bydwreigiaeth Cofrestredig	0	170	312	438	433	443	507	540	478	287	49	7	3,664
Myfyrwyr	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Cyfanswm	323	882	1,353	1,551	1,488	1,479	1,515	1,693	1,561	978	0	72	13,149

1.2 Dadansoddiad o Gyflog

	<= 20 oed	21 i 25	26 i 30	31 i 35	36 i 40	41 i 45	46 i 50	51 i 55	56 i 60	61 i 65	66 i 70	>= 71 oed	Cyfanswm
Band 1	0	1	0	0	0	1	2	1	1	4	1	0	11
Band 2	210	404	383	345	288	253	261	324	397	286	90	28	3,269
Band 3	41	85	157	174	140	152	147	195	201	121	38	9	1,460
Band 4	10	64	93	124	118	124	147	189	128	81	12	6	1,096
Band 5	2	227	247	285	239	229	234	252	241	157	36	9	2,158
Band 6	0	70	218	277	283	256	283	264	219	137	22	8	2,037
Band 7	0	7	83	118	175	196	192	213	163	84	13	0	1,244
Band 8a	0	0	16	51	57	91	70	63	52	22	1	1	424
Band 8b	0	0	1	6	21	27	21	36	19	5	1	0	137
Band 8c	0	0	1	0	6	14	16	30	11	2	0	1	81
Band 8d	0	0	0	0	0	1	8	8	8	3	0	0	28
Band 9	0	0	0	0	2	3	2	3	6	2	0	0	18
Ymgynghorydd	0	0	0	2	32	50	76	60	55	36	15	7	333
Meddyg Arbenigol	0	0	5	30	57	40	27	21	15	11	5	0	211
Meddygon eraill dan Hyfforddiant	0	3	106	100	35	17	4	4	4	3	1	0	277
Cynorthwyyr Clinigol ac Ymarferwyr Ysbyty	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
Staff Meddygol a Deintyddol eraill	0	0	0	1	4	3	7	9	12	7	5	1	49
Arall	60	21	43	38	31	22	18	21	29	16	14	2	315
Cyfanswm	323	882	1,353	1,551	1,488	1,479	1,515	1,693	1,561	978	254	72	13,149

	Gwyddonol a Thechnegol Proffesiynol	Gwasanaethau Clinigol Ychwanegol	Gweinyddol a Chlerigol	Gweithwyr Proffesiynol Perthynol i lechyd	Ystadau ac Ategol	Gwyddonwyr Gofal Iechyd	Meddygol a Deintyddol	Nyrsio a Bydwreigiaeth Cofrestredig	Myfyrwyr	Cyfanswm
>=20 oed	£23,949	£14,604	£21,312	£0	£20,200	£0	£0	£0	£0	£16,250
21 i 25	£32,346	£21,101	£23,941	£29,040	£21,075	£31,580	£32,440	£28,585	£0	£24,959
26 i 30	£40,472	£22,179	£25,618	£35,231	£21,593	£34,047	£38,632	£32,064	£0	£28,891
31 i 35	£41,840	£22,128	£27,263	£39,550	£23,004	£37,693	£50,836	£34,296	£0	£31,446
36 i 40	£44,624	£22,681	£31,904	£41,309	£23,771	£40,895	£73,188	£36,832	£0	£35,792
41 i 45	£46,199	£22,774	£35,590	£43,832	£22,847	£42,707	£86,399	£38,196	£0	£38,417
46 i 50	£43,403	£23,081	£33,507	£44,822	£22,507	£43,018	£95,595	£39,495	£0	£39,013
51 i 55	£51,472	£23,466	£33,888	£44,719	£22,890	£44,262	£99,025	£40,734	£0	£38,256
56 i 60	£53,991	£23,016	£30,080	£50,215	£22,296	£46,373	£100,913	£41,534	£0	£37,026
61 i 65	£39,797	£22,771	£29,279	£44,780	£22,476	£43,028	£100,153	£41,002	£0	£35,043
66 i 70	£38,552	£22,293	£27,805	£43,557	£21,584	£48,923	£103,368	£34,984	£0	£37,627
>= 71 oed	£53,174	£22,874	£26,000	£40,588	£21,417	£0	£107,745	£35,278	£0	£38,022
Cyfanswm	£44,126	£22,137	£31,044	£40,849	£22,450	£41,062	£82,645	£37,523	£0	£34,807

Mae'r tabl uchod yn dangos dadansoddiad o gyflog gan ddefnyddio cyflog blynyddol cymedrig fel sail, a'r ffigurau a ddangosir yw'r rhai ar gyfer Mawrth 2023.

1.3 Math o Gontract a Phatrwm Gweithio

Math o Gontract						
	Parhaol	Tymor Penodol Dros Dro	Locwm	Cyfarwyddwr/Cadeirydd Anweithredol	Banc	Cyfanswm
<= 20 oed	185	7	0	0	131	323
21 i 25	569	85	1	0	227	882
26 i 30	993	112	87	0	161	1,353
31 i 35	1,250	94	83	0	124	1,551
36 i 40	1,268	70	51	0	99	1,488
41 i 45	1,304	65	33	0	77	1,479
46 i 50	1,357	67	15	3	73	1,515
51 i 55	1,554	65	10	0	64	1,693
56 i 60	1,372	62	16	4	107	1,561
61 i 65	783	82	15	1	97	978
66 i 70	179	15	10	4	46	254
>= 71 oed	44	4	5	0	19	72
Cyfanswm	10,858	728	326	12	1,225	13,149

Patrwm Gweithio			
	Llawm Amser	Rhan Amser	Cyfanswm
<= 20 oed	136	187	323
21 i 25	489	393	882
26 i 30	773	580	1,353
31 i 35	805	746	1,551
36 i 40	774	714	1,488
41 i 45	828	651	1,479
46 i 50	935	580	1,515
51 i 55	1,007	686	1,693
56 i 60	703	858	1,561
61 i 65	291	687	978
66 i 70	52	202	254
>= 71 oed	6	66	72
Cyfanswm	6,799	6,350	13,149

1.4 Recriwtio

Nodyn: Gan fod y data Recriwtio yn cael ei dynnu o Trac yn hytrach nag ESR adroddir y Bandiau Oedran yn wahanol i'r rhai yn ESR.

	Nifer y ceisiadau ddaeth i law	%	Nifer yr ymgeiswyr ar rhestr fer	%	Nifer yr ymgeiswyr gafodd gynnig swydd	%
<= 20 oed	1,006	2.4%	398	3.8%	183	4.6%
20 i 24	4,108	9.9%	1,225	11.7%	468	11.9%
25 i 29	13,185	31.8%	1,643	15.7%	631	16.0%
30 i 34	8,799	21.2%	1,618	15.5%	614	15.6%
35 i 39	5,014	12.1%	1,301	12.4%	524	13.3%
40 i 44	3,303	8.0%	1,213	11.6%	481	12.2%
45 i 49	2,357	5.7%	1,027	9.8%	344	8.7%
50 i 54	1,905	4.6%	1,031	9.8%	313	7.9%
55 i 59	1,182	2.8%	692	6.6%	265	6.7%
60 i 64	528	1.3%	281	2.7%	101	2.6%
>= 65 oed	93	0.2%	37	0.4%	16	0.4%
Heb ddatgelu	9	0.0%	5	0.00%	0	0.0%
Cyfanswm	41,489	100%	10,471	100%	3,940	100%

1.5 Ymadawyr

	Cyfrif pennau	%
<= 20 oed	26	2.54%
21 i 25	104	10.15%
26 i 30	117	11.41%
31 i 35	113	11.02%
36 i 40	98	9.56%
41 i 45	57	5.57%
46 i 50	52	5.07%
51 i 55	109	10.63%
56 i 60	168	16.39%
61 i 65	117	11.41%
66 i 70	47	4.59%
>= 71 oed	17	1.66%
Cyfanswm	1,025	100%

1.6 Mynychu Hyfforddiant

	Mynychu / Cwblhau Cyrsgiau	%
<= 20 oed	3,337	3.77%
21 i 25	8,349	9.44%
26 i 30	10,048	11.37%
31 i 35	11,020	12.47%
36 i 40	9,354	10.58%
41 i 45	9,157	10.36%
46 i 50	9,962	11.27%
51 i 55	10,387	11.75%
56 i 60	9,914	11.22%
61 i 65	5,608	6.34%
66 i 70	1,114	1.26%
>= 71 oed	149	0.17%
Cyfanswm	88,399	100%

1.7 Staff oed yn rhan o Weithdrefnau Parch a Datrys

	Cyfrif pennau	%
21 i 25	8	5.52%
26 i 30	12	8.28%
31 i 35	11	7.59%
36 i 40	11	7.59%
41 i 45	17	11.72%
46 i 50	16	11.03%
51 i 55	34	23.44%
56 i 60	19	13.10%
61 i 65	10	6.90%
66 i 70	6	4.14%
>= 71 oed	1	0.69%
Cyfanswm	145	100%

1.8 Staff oedd yn rhan o Weithdrefnau Disgyblu

	Cyfrif pennau	%
<= 20 oed	4	3.36%
21 i 25	6	5.04%
26 i 30	18	15.13%
31 i 35	12	10.08%
36 i 40	13	10.93%
41 i 45	14	11.77%
46 i 50	10	8.40%
51 i 55	13	10.93%
56 i 60	10	8.40%
61 i 65	13	10.92%
66 i 70	5	4.20%
>= 71 oed	1	0.84%
Cyfanswm	119	100%

Anabledd

Ein Gweithlu

2.1 Cyfrif pennau

	Cyfrif pennau	%
Anabledd	491	3.73%
Dim Anabledd	10,512	79.95%
Dim am ddweud	36	0.27%
Heb gofnodi ar ESR	2,110	16.05%
	13,149	100%

	Anabledd	Dim Anabledd	Dim am ddweud	Heb gofnodi ar ESR	Cyfanswm
Gwyddonol a Thechnegol Proffesiynol	17	337	0	61	415
Gwasanaethau Clinigol Ychwanegol	103	2,769	13	388	3,273
Gweinyddol a Chlerigol	118	1,980	10	375	2,483
Gweithwyr Proffesiynol Perthynol i Iechyd	43	639	0	135	817
Ystadau ac Ategol	37	918	0	296	1,251
Gwyddonwyr Gofal Iechyd	6	141	1	63	211
Medygol a Deintyddol	11	772	3	248	1,034
Nyrsio a Bydwreigiaeth Cofrestredig	156	2,955	9	544	3,664
Myfyrwyr	0	1	0	0	1
Cyfanswm	491	10,512	36	2110	13,149

2.2 Cyflog Fesul Grŵp Staff

	Anabledd	Dim Anabledd	Dim am ddweud	Heb gofnodi ar ESR	Cyfanswm
Band 1	1	3	0	7	11
Band 2	87	2,726	4	452	3269
Band 3	67	1,159	6	228	1460
Band 4	40	821	8	227	1096
Band 5	107	1,730	7	314	2158
Band 6	102	1,614	2	319	2037
Band 7	42	992	4	206	1244
Band 8a	15	355	0	54	424
Band 8b	4	116	0	17	137
Band 8c	2	65	0	14	81
Band 8d	1	21	0	6	28
Band 9	0	17	0	1	18
Ymgynghorydd	4	225	1	103	333
Meddyg Arbenigol	2	165	0	44	211
Meddygon eraill dan Hyfforddiant	1	240	1	35	277
Cynorthwyr Clinigol ac Ymarferwyr Ysbyty	0	0	0	1	1
Staff Meddygol a Deintyddol eraill	0	26	0	23	49
Arall	16	237	3	59	315
Cyfanswm	491	10512	36	2110	13149

	Anabledd	Dim Anabledd	Dim am ddweud	Heb gofnodi ar ESR	Cyfanswm
Gwyddonol a Thechnegol Proffesiynol	£44,784	£44,364	£0	£42,363	£44,126
Gwasanaethau Clinigol Ychwanegol	£21,361	£21,942	£23,566	£23,500	£22,137
Gweinyddol a Chlerigol	£29,280	£30,831	£28,062	£32,898	£31,044
Gweithwyr Proffesiynol Perthynol i Iechyd	£37,607	£40,290	£0	£44,842	£40,849
Ystadau ac Ategol	£22,594	£22,386	£0	£22,590	£22,450
Gwyddonwyr Gofal Iechyd	£29,836	£39,762	£43,806	£45,285	£41,062
Meddygol a Deintyddol	£98,696	£78,659	£73,518	£93,678	£82,645
Nyrsio a Bydwreigiaeth Cofrestredig	£35,354	£37,386	£34,098	£39,136	£37,523
Myfyrwyr	£0	£0	£0	£0	£0
Cyfanswm	£31,847	£34,185	£31,279	£38,682	£34,807

Mae'r tabl uchod yn dangos dadansoddiad o gyflog gan ddefnyddio cyflog blynyddol cymedrig fel sail, a'r ffigurau a ddangosir yw'r rhai ar gyfer Mawrth 2023.

2.3 Math o Gontract a Phatrwm Gweithio

Math o Gontract						
	Parhaol	Tymor Penodol Dros Dro	Locwm	Cyfarwyddwr/Cadeirydd Anweithredol	Banc	Cyfanswm
Anabledd	425	28	3	0	35	491
Dim Anabledd	8,516	636	260	10	1,090	10,512
Dim am ddweud	31	4	0	0	1	36
Heb gofnodi ar ESR	1,886	60	63	2	99	2,110
Cyfanswm	10,858	728	326	12	1,225	13,149

Patrwm Gweithio			
	Llawn amser	Rhan amser	Cyfanswm
Anabledd	278	213	491
Dim Anabledd	5,501	5,011	10,512
Dim am ddweud	25	11	36
Hen gofnodi ar ESR	995	1,115	2,110
Cyfanswm	6,799	6,350	13,149

2.4 Recriwtio

	Nifer y ceisiadau ddaeth i law	%	Nifer yr ymgeiswyr ar rhestr fer	%	Nifer yr ymgeiswyr gafodd gynnig swydd	%
Anabledd: Oes	791	1.9%	615	5.9%	181	4.6%
Anabledd: Nac oes	40,394	97.4%	9,576	91.4%	3,610	91.6%
Anabledd: Heb ddatgelu	304	0.7%	280	2.7%	149	3.8%
Cyfanswm	41,489	100%	10,471	100%	3,940	100%

2.5 Ymadawyr

	Cyfrif pennau	%
Anabledd	30	2.93%
Dim anabledd	777	75.80%
Dim am ddweud	1	0.10%

Heb gofnodi ar ERS	217	21.17%
Cyfanswm	1,025	100%

2.6 Mynychu Hyfforddiant

	Mynychu / Cwblhau Cyrsiau	%
Anabledd	1,765	2.00%
Dim Anabledd	38,325	43.35%
Dim am ddweud	94	0.11%
Heb gofnodi ar ESR	48,215	54.54%
Cyfanswm	88,399	100%

2.7 Staff oedd yn rhan o Weithdrefnau Parch a Datrys

	Cyfrif pennau	%
Oes	5	3.45%
Nac oes	111	76.55%
Heb gofnodi ar ESR	29	20.00%
Cyfanswm	145	100%

2.8 Staff oedd yn rhan o Weithdrefnau Disgyblaeth

	Cyfrif pennau	%
Oes	9	7.56%
Nac oes	90	75.63%
Heb gofnodi ar ESR	20	16.81%
Cyfanswm	119	100%

Ethnigrwydd

Ein Gweithlu

3.1 Cyfrif Pennau

	Cyfrif pennau	%
Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig	527	4.01%
Du neu Du Prydeinig	149	1.13%
Cymysg	91	0.69%
Gwyn	11,514	87.56%
Unrhyw grŵp ethnig arall	197	1.51%
Heb gofnodi ar ESR	671	5.10%
Cyfanswm	13,149	100%

	Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig	Du neu Du Prydeinig	Cymysg	Gwyn	Unrhyw grŵp ethnig arall	Heb gofnodi ar ESR	Cyfanswm
Gwyddonol a Thechnegol Proffesiynol	6	3	4	382	3	17	415
Gwasanaethau Clinigol Ychwanegol	69	18	25	3,035	26	100	3,273
Gweinyddol a Chlerigol	21	13	16	2,344	12	77	2,483
Gweithwyr Proffesiynol Perthynol i lechyd	16	16	5	753	3	24	817
Ystadau ac Ategol	31	1	3	1,130	12	74	1,251
Gwyddonwyr Gofal Iechyd	6	3	2	190	1	9	211
Meddygol a Deintyddol	274	71	15	400	76	198	1,034
Nyrsio a Bydwreigiaeth Cofrestredig	104	24	21	3,279	64	172	3,664
Myfyrwyr	0	0	0	1	0	0	1
	527	149	91	11,514	197	671	13,149

3.2 Cyflog Fesul Grŵp Staff

	Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig	Du neu Du Prydeinig	Cymysg	Gwyn	Unrhyw grŵp ethnig arall	Heb gofnodi ar ESR	Cyfanswm
Band 1	1	0	0	9	0	1	11
Band 2	69	13	18	3,028	31	110	3,269
Band 3	11	4	14	1,370	10	51	1,460
Band 4	30	5	5	1010	6	40	1,096
Band 5	84	22	10	1,871	43	128	2,158
Band 6	36	23	11	1,873	20	74	2,037
Band 7	19	6	13	1,164	9	33	1,244
Band 8a	3	2	2	403	2	12	424
Band 8b	0	0	0	135	0	2	137
Band 8c	0	0	2	78	0	1	81
Band 8d	0	0	0	27	0	1	28
Band 9	0	0	0	18	0	0	18
Ymgynghorwyr	97	15	5	161	16	39	333
Meddygon Arbenigol	72	18	3	48	22	48	211
Meddygon eraill dan Hyfforddiant	59	30	6	91	27	64	277
Cynorthwyrwyr Clinigol ac Ymarferwyr Ysbyty	0	0	0	1	0	0	1
Staff Meddygol a Deintyddol eraill	17	2	0	20	3	7	49
Arall	29	9	2	207	8	60	315
Cyfanswm	527	149	91	11,514	197	671	13,149

	Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig	Du neu Du Prydeinig	Cymysg	Gwyn	Unrhyw grŵp ethnig arall	Heb gofnodi ar ESR	Cyfanswm
Gwyddonol a Thechnegol Proffesiynol	£37,388	£42,375	£44,912	£44,465	£39,724	£39,530	£44,126
Gwasanaethau Clinigol Ychwanegol	£22,737	£20,045	£21,780	£22,096	£22,765	£23,006	£22,137
Gweinyddol a Chlerigol	£28,974	£27,433	£30,196	£31,160	£26,698	£29,594	£31,044
Gweithwyr Proffesiynol Perthynol i Iechyd	£39,851	£35,084	£47,861	£40,930	£32,197	£43,451	£40,849
Ystadau ac Ategol	£21,348	£0	£21,318	£22,511	£21,658	£22,155	£22,450
Gwyddonwyr Gofal Iechyd	£38,416	£38,916	£31,059	£41,204	£40,588	£43,676	£41,062
Meddygol a Deintyddol	£82,019	£67,966	£70,394	£96,113	£72,248	£72,651	£82,645
Nyrsio a Bydwreigiaeth Cofrestredig	£32,974	£34,757	£37,658	£37,886	£34,344	£35,582	£37,523
Myfyrwyr	£0	£0	£0	£0	£0	£0	£0
Cyfanswm	£54,737	£49,265	£38,786	£33,177	£44,963	£39,707	£34,807

Mae'r tabl uchod yn dangos dadansoddiad o gyflog gan ddefnyddio cyflog blynyddol cymedrig fel sail, a'r ffigurau a ddangosir yw'r rhai ar gyfer Mawrth 2023.

3.3 Math o Contract a Phatrwm Gweithio

Math o Contract						
	Parhaol	Cyfnod Penodol Dros Dro	Locwm	Cyfarwyddwr/Cadeirydd Anweithredol	Banc	Cyfanswm
Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig	381	60	64	0	22	527
Du neu Du Prydeinig	94	35	10	1	9	149
Cymysg	70	11	2	0	8	91
Gwyn	9,674	552	151	5	1,132	11,514
Unrhyw grŵp ethnig arall	148	21	20	0	8	197
Heb gofnodi ar ESR	491	49	79	6	46	671
Cyfanswm	10,858	728	326	12	1,225	13,149

Patrwm Gweithio			
	Llawr amser	Rhan amser	Cyfanswm
Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig	362	165	527
Du neu Du Prydeinig	112	37	149
Cymysg	58	33	91
Gwyn	5,808	5,706	11,514
Unrhyw grŵp ethnig arall	124	73	197
Heb gofnodi ar ESR	335	336	671
Cyfanswm	6,799	6,350	13,149

3.4 Recriwtio

	Nifer y ceisiadau ddaeth i law	%	Nifer yr ymgeiswyr ar rhestr fer	%	Nifer yr ymgeiswyr gafodd gynnig swydd	%
Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig	9704	23.4%	895	8.6%	266	6.8%
Du neu Du Prydeinig	11,100	26.7%	428	4.1%	78	2.0%
Cymysg	1607	3.9%	182	1.7%	59	1.5%
Gwyn	16,327	39.4%	8,540	81.6%	3,343	85.0%
Unrhyw grŵp ethnig arall	2,177	5.2%	197	1.8%	59	1.5%
Heb ddatgelu	574	1.4%	229	2.2%	127	3.2%
Cyfanswm	41,489	100%	10,471	100%	3,932	100%

Nodyn: Dangosir y ffigwr fel 3,932 (yn hytrach na'r cyfanswm cyffredinol o 3,940) o'r Nifer yr ymgeiswyr gafodd gynnig swydd, oherwydd diogelu cyfrinachedd. Mae unrhyw nifer a adroddwyd gyda gwerth llai na 5 wedi'i dalgrynnu i lawr i sero.

3.5 Ymadawyr

	Cyfrif pennau	%
Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig	58	5.66%
Du neu Du Prydeinig	26	2.54%
Cymysg	18	1.76%
Gwyn	822	80.20%
Unrhyw grŵp ethnig arall	20	1.95%
Heb gofnodi ar ESR	81	7.89%
Cyfanswm	1,025	100%

3.6 Mynychu Hyfforddiant

	Mynychu / Cwblhau Cyrsiau	%
Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig	3,676	4.16%
Du neu Du Prydeinig	1,324	1.48%
Cymysg	841	0.95%
Gwyn	75,461	85.36%
Unrhyw grŵp ethnig arall	1,478	1.67%
Heb gofnodi ar ESR	5,619	6.36%
Cyfanswm	88,399	100%

3.7 Staff oedd yn rhan o Weithdrefnau Parch a Datrys

	Cyfrif pennau	%
Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig	5	3.45%
Du neu Du Prydeinig	2	1.38%
Cymysg	1	0.69%
Gwyn	121	83.45%
Heb gofnodi ar ESR	16	11.03%
Cyfanswm	145	100%

3.8 Staff oedd yn rhan o Weithdrefnau Disgyblu

	Cyfrif pennau	%
Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig	2	1.68%
Du neu Du Prydeinig	4	3.36%
Gwyn	103	86.56%
Unrhyw grŵp ethnig arall	5	4.20%
Heb gofnodi ar ESR	5	4.20%
Cyfanswm	119	100%

Rhyw

Ein Gweithlu

4.1 Cyfrif Pennau

	Cyfrif pennau	%
Benyw	10,294	78.29%
Gwryw	2,855	21.71%
	13,149	100%

	FTE	%
Benyw	7,850.46	77.63%
Gwryw	2,262.55	22.37%
	10,113.01	100%

	Benyw		Gwryw		Cyfanswm	
	Cyfrif pennau	%	Cyfrif pennau	%	Cyfrif pennau	%
Gwasanaethau Clinigol Ychwanegol	2,769	26.90%	504	17.65%	3,273	24.89%
Gweinyddol a Chlerigol	2,029	19.71%	454	15.90%	2,483	18.88%
Gweithwyr Proffesiynol Perthynol i Iechyd	638	6.20%	179	6.27%	817	6.21%
Ystadau ac Ategol	673	6.54%	578	20.25%	1,251	9.51%
Gwyddonwyr Gofal Iechyd	122	1.19%	89	3.18%	211	1.60%
Meddygol a Deintyddol	354	3.44%	680	23.82%	1,034	7.86%
Nyrsio a Bydwreigiaeth Cofrestredig	3,388	32.91%	276	9.67%	3,664	27.87%
Gwyddonol a Thechnegol Proffesiynol	320	3.11%	95	3.33%	415	3.16%
Myfyrwyr	1	0.01%	0	0.00%	1	0.01%
	10,294	100%	2,855	100%	13,149	100%

4.2 Cyflog Fesul Grŵp Staff

	Benyw		Gwryw		Cyfanswm	
	Cyfrif pennau	%	Cyfrif pennau	%	Cyfrif pennau	%
Band 1	6	0.06%	5	0.18%	11	0.08%
Band 2	2,566	24.93%	703	24.62%	3,269	24.86%
Band 3	1,143	11.10%	317	11.10%	1,460	11.10%
Band 4	966	9.38%	130	4.55%	1096	8.33%
Band 5	1,886	18.32%	272	9.53%	2,158	16.41%
Band 6	1,702	16.53%	335	11.73%	2,037	15.49%
Band 7	1035	10.05%	209	7.32%	1,244	9.46%
Band 8a	330	3.21%	94	3.29%	424	3.22%
Band 8b	104	1.01%	33	1.15%	137	1.04%
Band 8c	50	0.49%	31	1.09%	81	0.61%
Band 8d	21	0.20%	7	0.25%	28	0.21%
Band 9	6	0.06%	12	0.42%	18	0.13%
Ymgynghorwyr	101	0.98%	232	8.13%	333	2.53%
Meddygon Arbenigol	74	0.72%	137	4.80%	211	1.60%
Meddygon eraill dan Hyfforddiant	96	0.93%	181	6.34%	277	2.10%
Cynorthwyyr Clinigol ac Ymarferwyr Ysbyty	0	0.00%	1	0.04%	1	0.10%
Staff Meddygol a Deintyddol eraill	16	0.16%	33	1.15%	49	0.37%
Arall	192	1.87%	123	4.31%	315	2.39%
Cyfanswm	10,294	100%	2,855	100%	13,149	100%

	Benyw	Gwryw	Cyfanswm
Gwyddonol a Thechnegol Proffesiynol	£43,440	£46,441	£44,126
Gwasanaethau Clinigol Ychwanegol	£22,075	£22,428	£22,137
Gweinyddol a Chlerigol	£29,410	£37,670	£31,044
Gweithwyr Proffesiynol Perthynol i Iechyd	£40,901	£40,667	£40,849
Ystadau ac Ategol	£21,510	£23,283	£22,450
Gwyddonwyr Gofal Iechyd	£41,426	£40,586	£41,062
Meddygol a Deintyddol	£79,634	£84,069	£82,645
Nyrsio a Bydwreigiaeth Cofrestredig	£37,418	£38,693	£37,523
Myfyrwyr	£0	£0	£0

Cyfanswm	£32,795	£41,756	£34,807
----------	---------	---------	---------

Mae'r tabl uchod yn dangos dadansoddiad o gyflog gan ddefnyddio cyflog blynyddol cymedrig fel sail, a'r ffigurau a ddangosir yw'r rhai ar gyfer Mawrth 2023.

4.3 Math o Gontract a Phatrwm Gweithio

Math o Gontract						
	Benyw		Gwryw		Cyfanswm	
Categori	Cyfrif pennau	%	Cyfrif pennau	%	Cyfrif pennau	%
Parhaol	8,671	84.23%	2,187	76.60%	10,858	82.58%
Tymor Penodol Dros Dro	513	4.98%	215	7.53%	728	5.54%
Locwm	115	1.12%	211	7.39%	326	2.48%
Cyfarwyddwr/Cadeirydd Anweithredol	5	0.05%	7	0.25%	12	0.09%
Banc	990	9.62%	235	8.23%	1,225	9.31%
Cyfanswm	10,294	100%	2,855	100%	13,149	100%

Patrwm Gweithio						
	Benyw		Gwryw		Cyfanswm	
Categori	Cyfrif pennau	%	Cyfrif pennau	%	Cyfrif pennau	%
Llawm amser	4,830	46.92%	1,969	68.97%	10,294	78.29%
Rhan amser	5,464	53.08%	886	31.03%	2,855	21.71%
Cyfanswm	10,294	100%	2,855	100%	13,149	100%

4.4 Recriwtio

	Nifer y ceisiadau ddaeth i law	%	Nifer yr ymgeiswyr ar rhestr fer	%	Nifer yr ymgeiswyr gafodd gynnig swydd	%
Benyw	24,994	60.2%	7,822	74.7%	3,034	77.0%
Gwryw	16,364	39.5%	2,575	24.6%	868	22.0%
Heb ddatgelu	131	0.3%	74	0.7%	38	1.0%
Cyfanswm	41,489	100%	10,471	100%	3,940	100.0%

4.5 Ymadawyr

	Cyfrif pennau	%
Benyw	745	72.68%
Gwryw	280	27.32%

Cyfanswm	1,025	100%
----------	-------	------

4.6 Mynychu Hyfforddiant

	Mynychu / Cwblhau Hyfforddiant	%
Benyw	71,779	81.20%
Gwryw	16,620	18.80%
Cyfanswm	88,399	100%

4.7 Staff oedd yn rhan o Weithdrefnau Parch a Datrys

	Cyfrif pennau	%
Benyw	104	71.72%
Gwryw	41	28.28%
Cyfanswm	145	100%

4.8 Staff oedd yn rhan o Weithdrefnau Disgyblu

	Cyfrif pennau	%
Benyw	67	56.30%
Gwryw	52	43.70%
Cyfanswm	119	100%

Statws Priodasol (Priodas a Phartneriaeth Sifil)

Ein Gweithlu

5.1 Cyfrif Pennau

	Cyfrif pennau	%
Mewn Partneriaeth Sifil	283	2.15%
Wedi Ysgaru	955	7.26%
Wedi Gwahanu'n Gyfreithiol	128	0.97%
Yn Briod	6,488	49.34%
Yn Sengl	4,411	33.55%
Yn Weddw	144	1.10%
Heb gofnodi ar ESR	740	5.63%
	13,149	100%

	Mewn Partneriaeth Sifil	Wedi Ysgaru	Wedi Gwahanu'n Gyfreithiol	Yn Briod	Yn Sengl	Yn Weddw	Heb gofnodi ar ESR	Cyfanswm
Gwyddonol a Thechnegol Proffesiynol	7	16	3	196	161	2	30	415
Gwasanaethau Clinigol Ychwanegol	116	228	41	1,264	1,423	36	165	3,273
Gweinyddol a Chlerigol	41	215	23	1,368	684	32	120	2,483
Gweithwyr Proffesiynol Perthynol i Iechyd	10	43	6	424	295	6	33	817
Ystadau ac Ategol	30	96	12	487	519	14	93	1,251
Gwyddonwyr Gofal Iechyd	2	10	1	115	70	1	12	211
Meddygol a Deintyddol	10	28	7	646	279	2	62	1,034
Nyrsio a Bydwreigiaeth Cofrestredig	67	319	35	1,988	979	51	225	3,664
Myfyrwyr	0	0	0	0	1	0	0	1
	283	955	128	6,488	4,411	144	740	13,149

5.2 Cyflog Fesul Grŵp Staff

	Mewn Partneriaeth Sifil	Wedi Ysgaru	Wedi Gwahanu'n Gyfreithiol	Yn Briod	Yn Sengl	Yn Weddw	Heb gofnodi ar ESR	Cyfanswm
Band 1	0	0	0	5	3	0	3	11
Band 2	111	239	30	1,212	1,461	48	168	3,269
Band 3	41	121	24	677	522	17	58	1,460
Band 4	16	100	9	590	297	8	76	1096
Band 5	39	164	17	979	758	30	171	2,158
Band 6	37	143	19	1,107	603	18	110	2,037
Band 7	16	98	15	773	273	12	57	1,244
Band 8a	8	28	3	280	86	2	17	424
Band 8b	0	11	2	93	22	3	6	137
Band 8c	1	7	1	59	7	3	3	81
Band 8d	0	7	0	18	3	0	0	28
Band 9	0	3	0	12	2	0	1	18
Ymgynghorwyr	3	17	3	253	31	1	25	333
Meddygon Arbenigol	2	3	1	155	40	0	10	211
Meddygon eraill dan Hyfforddiant	3	2	0	112	146	0	14	277
Cynorthwyyr Clinigol ac Ymarferwyr Ysbyty	0	0	0	1	0	0	0	1
Staff Meddygol a Deintyddol eraill	0	1	0	37	7	0	4	49
Arall	6	11	4	125	150	2	17	315
Cyfanswm	283	955	128	6,488	4,411	144	740	13,149

	Mewn Partneriaeth Sifil	Wedi Ysgaru	Wedi Gwahanu'n Gyfreithiol	Yn Briod	Yn Sengl	Yn Weddw	Heb gofnodi ar ESR	Cyfanswm
Gwyddonol a Thechnegol Proffesiynol	£42,231	£38,668	£38,751	£48,455	£39,814	£71,268	£44,420	£44,126
Gwasanaethau Clinigol Ychwanegol	£21,481	£22,844	£22,898	£22,957	£21,109	£22,231	£22,973	£22,137
Gweinyddol a Chlerigol	£28,571	£32,705	£34,095	£32,552	£27,749	£31,568	£30,711	£31,044
Gweithwyr Proffesiynol Perthynol i lechyd	£41,946	£43,923	£41,896	£43,713	£36,676	£43,388	£42,560	£40,849
Ystadau ac Ategol	£22,245	£22,127	£21,448	£23,145	£21,791	£21,389	£22,442	£22,450
Gwyddonwyr Gofal lechyd	£47,604	£40,794	£24,353	£42,660	£38,315	£54,619	£41,917	£41,062
Meddygol a Deintyddol	£88,489	£103,080	£99,504	£86,060	£62,930	£113,781	£93,959	£82,645
Nyrsio a Bydwreigiaeth Cofrestredig	£34,912	£39,992	£38,542	£39,342	£34,623	£37,552	£33,198	£37,523
Myfyrwyr	£0	£0	£0	£0	£0	£0	£0	£0
Cyfanswm	£29,358	£34,302	£34,982	£38,440	£29,941	£32,607	£33,972	£34,807

Mae'r tabl uchod yn dangos dadansoddiad o gyflog gan ddefnyddio cyflog blyneddol cymedrig fel sail, a'r ffigurau a ddangosir yw'r rhai ar gyfer Mawrth 2023.

5.3. Math o Contract a Phatrwm Gweithio

Math o Contract						
	Parhaol	Cyfnod Penodol Dros Dro	Locwm	Cyfarwyddwr/Cadeirydd Anweithredol	Banc	Cyfanswm
Mewn Partneriaeth Sifil	230	16	5	0	32	283
Wedi Ysgaru	821	52	7	1	74	955
Wedi Gwahanu'n Gyfreithiol	111	5	1	0	11	128
Yn Briod	5,561	355	148	7	417	6,488
Yn Sengl	3,368	269	143	1	630	4,411
Yn Weddw	125	6	0	0	13	144
Heb Gofnodi ar ESR	642	25	22	3	48	740
Cyfanswm	10,858	728	326	12	1,225	13,149

Patrwm Gweithio			
	Llawm Amser	Rhan Amser	Cyfanswm
Mewn Partneriaeth Sifil	135	148	283
Wedi Ysgaru	478	477	955
Wedi Gwahanu'n Gyfreithiol	76	52	128
Yn Briod	3,165	3,323	6,488
Yn Sengl	2,421	1,990	4,411
Yn Weddw	54	90	144
Heb gofnodi ar ESR	470	270	740
Cyfanswm	6,799	6,350	13,149

5.4 Recriwtio

	Nifer y ceisiadau ddaeth i law	%	Nifer yr ymgeiswyr ar rhestr fer	%	Nifer yr ymgeiswyr gafodd gynnig swydd	%
Mewn Partneriaeth Sifil	723	1.7%	317	3.0%	113	2.90%
Wedi Ysgaru	1,130	2.7%	576	5.5%	200	5.10%
Wedi Gwahanu'n Gyfreithiol	172	0.4%	73	0.7%	19	0.50%
Yn Briod	17,333	41.8%	4,198	40.1%	1,533	38.90%
Arall	1151	2.8%	565	5.4%	237	6.00%
Yn Sengl	20,357	49.1%	4,400	42.0%	1,656	42.00%
Yn Weddw	145	0.3%	61	0.6%	23	0.60%
Anhysbys	148	0.4%	127	1.2%	99	2.50%
Amhenodol	330	0.8%	154	1.5%	60	1.50%
Cyfanswm	41,489	100%	10,471	100%	3,940	100%

5.5 Ymadawyr

	Cyfrif pennau	%
Mewn Partneriaeth Sifil	15	1.46%
Wedi Ysgaru	82	8.00%
Wedi Gwahanu'n Gyfreithiol	8	0.78%
Yn Briod	498	48.59%
Yn Sengl	373	36.39%

Yn Weddw	11	1.07%
Heb Gofnodi ar ESR	38	3.71%
Cyfanswm	1,025	100%

5.6 Staff oedd yn rhan o Weithdrefnau Parch a Datrys

	Cyfrif pennau	%
Mewn Partneriaeth Sifil	2	1.38%
Wedi Ysgaru	18	12.41%
Wedi Gwahanu'n Gyfreithiol	2	1.38%
Yn Briod	77	53.10%
Yn Sengl	35	24.14%
Yn Weddw	2	1.38%
Heb gofnodi ar ESR	9	6.21%
Cyfanswm	145	100%

5.7 Staff oedd yn rhan o Weithdrefnau Disgyblu

	Cyfrif pennau	%
Mewn Partneriaeth Sifil	3	2.52%
Wedi Ysgaru	10	8.40%
Wedi Gwahanu'n Gyfreithiol	2	1.68%
Yn Briod	44	36.97%
Yn Sengl	52	43.70%
Yn Weddw	2	1.68%
Heb gofnodi ar ESR	6	5.05%
Cyfanswm	119	100%

Mamolaeth a Mabwysiadu (Beichiogrwydd a Mamolaeth)

Ein Gweithlu

6.1 Cyfrif Pennau

	Cyfrif pennau	%
Staff yn cymryd Absenoldeb Mamolaeth ac Absenoldeb Mabwysiadu	524	3.99%

6.2 Ymadawyr

	Cyfrif pennau	%
Staff yn cymryd Absenoldeb Mamolaeth ac Absenoldeb Mabwysiadu	0	0.00%

Crefydd a Chred (gan gynnwys Dim Cred)

Ein Gweithlu

7.1 Cyfrif Pennau

	Cyfrif pennau	%
Anffyddiaeth	2,070	15.74%
Bwdgaeth	60	0.46%
Cristnogaeth	5,523	41.99%
Hindwaeth	85	0.65%
Islam	152	1.16%
Jainiaeth	2	0.02%
Iddewiaeth	5	0.04%
Sikhaeth	5	0.04%
Arall	1,333	10.14%
Dim am ddatgelu fy Nghrefydd/Cred	2,540	19.31%
Heb gofnodi ar ESR	1374	10.45%
Cyfanswm	13,149	100%

	Anffyddiaeth	Bwdhaeth	Cristnogaeth	Hindwaeth	Dim am ddatgelu fy Nghrefydd/Cred	Islam	Jainiaeth	Iddewiaeth	Arall	Sikhaeth	Heb gofnodi ar ESR	Cyfanswm
Gwyddonol a Thechnegol Proffesiynol	80	2	191	0	57	4	0	0	39	0	42	415
Gwasanaethau Clinigol Ychwanegol	641	5	1,357	3	530	10	0	0	440	0	287	3,273
Gweinyddol a Chlerigol	393	7	1,157	5	387	7	0	1	254	1	271	2,483
Gweithwyr Proffesiynol Perthynol i Iechyd	141	2	360	4	146	0	0	1	66	1	96	817
Ystadau ac Ategol	196	3	465	3	218	2	0	0	121	0	243	1,251
Gwyddonwyr Gofal Iechyd	48	1	62	3	38	1	0	0	16	0	42	211
Meddygol a Deintyddol	30	28	133	57	528	122	1	0	13	1	121	1,034
Nyrsio a Bydwreigiaeth Cofrestredig	541	12	1,797	10	636	6	1	3	384	2	272	3,664
Myfyrwyr	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	2,070	60	5,523	85	2,540	152	2	5	1,333	5	1,374	13,149

7.2 Cyflog Fesul Grŵp Staff

	Anfyddiaeth	Bwdhaeth	Cristnogaeth	Hindwaeth	Dim am ddatgelu fy nghrefydd / cred	Islam	Jainiaeth	Idewaeth	Arall	Sikhaeth	Heb gofnodi ar ESR	Cyfanswm
Band 1	0	0	2	0	1	0	0	0	0	0	8	11
Band 2	601	8	1,354	5	537	10	0	0	407	0	347	3,269
Band 3	230	2	643	1	237	5	0	0	173	0	169	1,460
Band 4	148	3	469	2	171	3	0	0	119	0	181	1,096
Band 5	389	6	974	10	369	5	0	2	229	0	174	2,158
Band 6	351	7	928	4	358	2	0	0	203	2	182	2,037
Band 7	169	2	613	6	191	4	1	1	135	1	121	1,244
Band 8a	77	3	213	0	62	1	0	1	31	1	35	424
Band 8b	24	1	77	0	17	0	0	0	6	0	12	137
Band 8c	8	0	47	0	15	0	0	1	0	0	10	81
Band 8d	3	0	17	0	5	0	0	0	0	0	3	28
Band 9	3	0	9	0	4	0	0	0	1	0	1	18
Ymgynghorwyr	12	10	52	30	128	27	0	0	7	0	67	333
Meddygon Arbenigol	5	10	30	12	102	39	1	0	0	1	11	211
Meddygon eraill dan Hyfforddiant	7	7	27	9	173	50	0	0	1	0	3	277
Cynorthwyr Clinigol ac Ymarferwyr Ysbyty	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Staff Meddygol a Deintyddol eraill	2	1	10	3	9	2	0	0	1	0	21	49
Arall	41	0	58	3	161	4	0	0	20	0	28	315
Cyfanswm	2,070	60	5,523	85	2,540	152	2	5	1,333	5	1,374	13,149

	Gwyddonol a Thechnegol Proffesiynol	Gwasanaethau Clinigol Ychwanegol	Gweinyddol a Chlerigol	Gweithwyr Proffesiynol Perthynol i Iechyd	Ystadau ac Ategol	Gwyddonwyr Gofal Iechyd	Meddygol a Deintyddol	Nyrsio a Bydwreigiaeth Cofrestredig	Myfyrwyr	Cyfanswm
Anffyddiaeth	£42,070	£21,614	£30,873	£38,156	£22,889	£37,100	£85,248	£35,618	£0	£31,405
Budhaeth	£39,745	£22,600	£28,917	£38,677	£21,091	£54,619	£77,035	£40,032	£0	£55,749
Cristnogaeth	£46,989	£22,039	£31,393	£41,033	£22,570	£41,677	£81,010	£38,067	£0	£33,665
Hindwaeth	£0	£22,396	£29,755	£40,563	£21,318	£35,887	£89,556	£32,152	£0	£71,764
Nid wyf am ddatgelu fy nghrefydd/cred	£42,256	£22,193	£30,800	£40,967	£22,220	£42,730	£81,688	£37,445	£0	£37,703
Islam	£43,913	£21,709	£23,756	£0	£21,318	£35,572	£65,929	£33,112	£0	£59,969
Jainiaeth	£0	£0	£0	£0	£0	£0	£71,336	£0	£0	£71,336
Iddewiaeth	£0	£0	£67,064	£54,619	£0	£0	£0	£34,459	£0	£47,874
Sikhaeth	£0	£0	£43,806	£0	£0	£0	£75,231	£47,604	£0	£53,561
Arall	£38,216	£22,027	£28,540	£39,399	£22,091	£37,708	£106,006	36510	£0	£30,213
Heb gofnodi ar ESR	£42,342	£23,546	£32,577	£45,136	£22,357	£44,887	£101,867	£39,756	£0	£37,589
Cyfanswm	£44,125.94	£22,137.10	£31,044.08	£40,848.99	£22,450.42	£41,061.71	£82,644.53	£37,523.11	£0	£34,806.70

Mae'r tabl uchod yn dangos dadansoddiad o gyflog gan ddefnyddio cyflog blynyddol cymedrig fel sail, a'r ffigurau a ddangosir yw'r rhai ar gyfer Mawrth 2023.

7.3 Math o Gontract a Phatrwm Gweithio

Math o Gontract						
	Parhaol	Cyfnod Penodol Dros Dro	Locwm	Cyfarwyddwr/Cadeirydd Anweithredol	Banc	Cyfanswm
Anffyddiaeth	1,655	118	3	0	294	2,070
Budhaeth	44	13	1	0	2	60
Cristnogaeth	4,732	285	13	0	493	5,523
Hindwaeth	71	6	3	0	5	85
Dim am ddatgelu fy nghrefydd/cred	1,838	193	273	12	224	2,540
Islam	95	38	12	0	7	152
Jainiaeth	1	0	0	0	1	2
Iddewiaeth	4	1	0	0	0	5
Arall	1,128	64	4	0	137	1,333
Sikhaeth	3	1	0	0	1	5
Heb gofnodi ar ESR	1,287	9	17	0	61	1,374
Cyfanswm	10,858	728	326	12	1,225	13,149

Patrwm Gweithio			
	Llaw Amser	Rhan Amser	Cyfanswm
Anffyddiaeth	1,162	908	2,070
Bwdhaeth	43	17	60
Cristnogaeth	2933	2590	5,523
Hindwaeth	64	21	85
Dim am ddatgelu fy nghrefydd/cred	1081	1459	2,540
Islam	125	27	152
Jainiaeth	1	1	2
Iddewiaeth	3	2	5
Arall	694	639	1,333
Sikhaeth	4	1	5
Heb gofnodi ar ESR	689	685	1,374
Cyfanswm	6,799	6,350	13,149

7.4 Recriwtio

	Nifer y ceisiadau ddaeth i law	%	Nifer yr ymgeiswyr ar rhestr fer	%	Nifer yr ymgeiswyr gafodd gynnig swydd	%
Anffyddiaeth	4,513	10.9%	2,277	21.7%	933	23.7%
Bwdhaeth	723	1.7%	131	1.3%	39	1.0%
Cristnogaeth	20,087	48.4%	4,491	42.9%	1,640	41.7%
Hindwaeth	2,697	6.5%	208	2.0%	48	1.2%
Islam	7,196	17.3%	521	5.0%	161	4.1%
Jainiaeth	48	0.1%	8	0.1%	0	0.00%
Iddewiaeth	14	0.0%	5	0.0%	0	0.00%
Sikhaeth	111	0.3%	12	0.1%	0	0.00%
Arall	2,835	6.8%	1,345	12.8%	488	12.4%
Heb ddatgelu	3,265	7.9%	1,473	14.1%	625	15.9%
Cyfanswm	41,489	100%	10,471	100%	3,934	100%

Nodyn: Dangosir y ffigwr fel 3,934 (yn hytrach na'r cyfanswm cyffredinol o 3,940) o'r Nifer yr ymgeiswyr gafodd gynnig swydd, oherwydd diogelu cyfrinachedd. Mae unrhyw nifer a adroddwyd gyda gwerth llai na 5 wedi'i dalgrynnu i lawr i sero.

7.5 Ymadawyr

	Cyfrif pennau	%
Anffyddiaeth	158	15.41%
Bwdhaeth	12	1.17%
Cristnogaeth	367	35.81%
Hindwaeth	16	1.56%
Islam	33	3.22%
Arall	100	9.76%
Jainiaeth	3	0.29%
Iddewiaeth	1	0.10%
Dim am ddatgelu fy Nghrefydd/Cred	189	18.44%
Heb gofnodi ar ESR	146	14.24%
Cyfanswm	1,025	100%

7.6 Mynychu Hyfforddiant

	Mynychu / Cwblhau Cyrsiau	%
Anffyddiaeth	15,947	18.04%
Bwdhaeth	439	0.50%
Cristnogaeth	36,969	41.82%
Hindwaeth	657	0.74%
Islam	1349	1.53%
Iddewiaeth	22	0.02%
Jainiaeth	51	0.06%
Sikhaeth	33	0.04%
Dim am ddatgelu fy nghrefydd/cred	17,515	19.81%
Arall	9,496	10.74%
Heb gofnodi ar ESR	5,921	6.70%
Cyfanswm	88,399	100%

7.7 Staff oedd yn rhan o Weithdrefnau Parch a Datrys

	Cyfrif pennau	%
Anffyddiaeth	19	13.10%
Bwdhaeth	1	0.69%
Cristnogaeth	49	33.79%
Hindwaeth	1	0.69%
Islam	2	1.38%
Dim am ddatglu fy nghrefydd/cred	32	22.07%
Arall	22	15.17%
Heb gofnodi ar ESR	19	13.10%
Cyfanswm	145	100%

7.8 Staff oedd yn rhan o Weithdrefnau Disgyblu

	Cyfrif Pennau	%
Anffyddiaeth	14	11.77%
Cristnogaeth	53	44.53%
Hindwaeth	1	0.84%
Islam	2	1.68%
Dim am ddatgelu fy nghrefydd/cred	24	20.17%
Arall	12	10.08%
Heb gofnodi ar ESR	13	10.93%
Cyfanswm	119	100%

Cyfeiriadedd Rhywiol

Ein Gweithlu

8.1 Cyfrif Pennau

	Cyfrif pennau	%
Deurywiol	112	0.85%
Hoyw neu Lesbiaidd	191	1.45%
Heterorywiol neu Syth	9,906	75.34%
Heb nodi – Yr unigolyn wedi peidio darparu ymateb	1,525	11.61%
Heb gofnodi ar ESR	1,376	10.46%
Cyfeiriadedd Rhywiol arall sydd heb ei restru	24	0.18%
Heb benderfynu	15	0.11%
	13,149	100%

	Deurywiol	Hoyw neu Lesbiaidd	Heterorywiol neu Syth	Heb nodi (Wedi peidio ymateb)	Cyfeiriadedd Rhywiol arall sydd heb ei restru	Heb benderfynu	Heb gofnodi ar ESR	Cyfanswm
Gwyddonol a Thechnegol Proffesiynol	4	6	329	31	1	1	43	415
Gwasanaethau Clinigol Ychwanegol	36	55	2,665	217	8	8	284	3,273
Gweinyddol a Chlerigol	20	40	1,951	187	8	1	276	2,483
Gweithwyr Proffesiynol Perthynol i Iechyd	7	15	616	84	3	0	92	817
Ystadau ac Ategol	15	15	861	120	0	0	240	1,251
Gwyddonwyr Gofal Iechyd	2	3	137	24	0	1	44	211
Meddygol a Deintyddol	6	3	409	492	1	1	122	1,034
Nyrsio a Bydwreigiaeth Cofrestredig	22	54	2,937	370	3	3	275	3,664
Myfyrwyr	0	0	1	0	0	0	0	1
Cyfanswm	112	191	9,906	1,525	24	15	1,376	13,149

8.2 Cyflog Fesul Grŵp Staff

	Deurywiol	Hoyw neu Lesbiaidd	Heterorywiol neu Syth	Heb nodi (Wedi peidio ymateb)	Heb nodi ar ESR	Arall	Heb benderfynu	Cyfanswm
Band 1	0	0	1	2	8	0	0	11
Band 2	41	48	2,594	233	344	5	4	3,269
Band 3	8	20	1,158	100	170	4	0	1,460
Band 4	13	18	784	97	182	2	0	1,096
Band 5	16	37	1,687	231	176	6	5	2,158
Band 6	14	32	1,624	185	181	0	1	2,037
Band 7	6	16	993	103	121	4	1	1,244
Band 8a	3	11	343	30	35	1	1	424
Band 8b	2	1	111	10	13	0	0	137
Band 8c	0	1	61	9	10	0	0	81
Band 8d	0	0	23	2	3	0	0	28
Band 9	0	1	13	3	1	0	0	18
Ymgynghorwyr	1	3	145	116	68	0	0	333
Meddygon Arbenigol	3	0	96	101	11	0	0	211
Meddygon eraill dan Hyfforddiant	2	0	101	169	3	1	1	277
Cynorthwyyr Clinigol ac Ymarferwyr Ysbyty	0	0	0	0	1	0	0	1
Staff Meddygol a Deintyddol eraill	0	0	21	7	21	0	0	49
Arall	3	3	151	127	28	1	2	315
Cyfanswm	112	191	9,906	1,525	1,376	24	15	13,149

	Deurywiol	Hoyw neu Lesbiaidd	Heterorywiol neu Syth	Heb nodi (Wedi peidio ymateb)	Arall	Heb benderfynu	Heb nodi ar ESR	Cyfanswm
Gwyddonol a Thechnegol Proffesiynol	£46,132	£33,715	£44,573	£43,613	£27,055	£41,659	£42,164	£44,126
Gwasanaethau Clinigol Ychwanegol	£20,840	£21,975	£21,897	£23,332	£19,845	£18,736	£23,559	£22,137
Gweinyddol a Chlerigol	£25,435	£35,634	£30,785	£31,422	£29,657	£29,180	£32,475	£31,044
Gweithiwr Proffesiynol Perthynol i Iechyd	£35,014	£43,227	£40,175	£41,763	£29,899	£0	£45,302	£40,849
Ystadau ac Atebol	£21,155	£23,517	£22,514	£22,444	£0	£0	£22,264	£22,450
Gwyddonwyr Gofal Iechyd	£38,080	£47,150	£39,199	£45,266	£0	£27,055	£45,299	£41,062
Meddygol a Deintyddol	£70,938	£106,824	£78,101	£81,381	£33,135	£0	£102,089	£82,645
Nyrsio a Bydwreigiaeth Cofrestredig	£35,405	£35,931	£37,499	£36,315	£48,100	£42,307	£39,565	£37,523
Myfyrwyr	£0	£0	£0	£0	£0	£0	£0	£0
Cyfanswm	£30,778	£33,434	£33,557	£42,777	£28,364	£28,274	£37,703	£34,807

Mae'r tabl uchod yn dangos dadansoddiad o gyflog gan ddefnyddio cyflog blynyddol cymedrig fel sail, a'r ffigurau a ddangosir yw'r rhai ar gyfer 2023.

8.3 Math o Gontract a Phatrwm Gweithio

Math o Gontract						
	Parhaol	Cyfnod Penodol Dros Dro	Locwm	Cyfarwyddwr/Cadeirydd Anweithredol	Banc	Cyfanswm
Deurywiol	75	16	1	0	20	112
Hoyw neu Lesbiaidd	160	10	0	0	21	191
Heterorywiol neu Syth	8,291	562	48	0	1,005	9,906
Heb nodi (Wedi Peidio Ymateb)	1009	126	260	12	118	1,525
Heb gofnodi ar ESR	1,294	10	17	0	55	1,376
Arall	19	3	0	0	2	24
Heb benderfynu	10	1	0	0	4	15
Cyfanswm	10,858	728	326	12	1,225	13,149

Patrwm Gweithio			
	Llaw Amser	Rhan Amser	Cyfanswm
Deurywiol	65	47	112
Hoyw neu Lesbiaidd	126	65	191
Heterorywiol neu Syth	5,331	4,575	9,906
Heb nodi (Wedi peidio ymateb)	565	960	1,525
Heb gofnodi ar ESR	690	686	1,376
Arall	13	11	24
Heb benderfynu	9	6	15
Cyfanswm	6,799	6,350	13,149

8.4 Recriwtio

	Nifer y ceisiadau ddaeth i law	%	Nifer yr ymgeiswyr ar rhestr fer	%	Nifer yr ymgeiswyr gafodd gynnig swydd	%
Deurywiol	761	1.8%	196	1.9%	72	1.8%
Hoyw neu Lesbiaidd	599	1.4%	260	2.5%	90	2.3%
Heterorywiol neu Syth	38,508	92.8%	9,464	90.4%	3,545	90.0%
Arall	100	0.2%	28	0.3%	14	0.4%
Heb benderfynu	111	0.3%	38	0.4%	11	0.3%
Heb ddatgelu	1,410	3.4%	485	4.6%	208	5.3%
Cyfanswm	41,489	100%	10,471	100%	3,940	100%

8.5 Ymadawyr

	Cyfrif pennau	%
Deurywiol	12	1.17%
Hoyw neu Lesbiaidd	18	1.76%
Heterorywiol neu Syth	717	69.95%
Heb nodi – wedi peidio darparu ymateb	128	12.49%
Heb gofnodi ar ESR	146	14.24%
Cyfeiriadedd Rhywiol Arall Sydd heb ei Restri	4	0.39%
Cyfanswm	1,025	100.00%

8.6 Mynychu Hyfforddiant

	Mynychu / Cwblhau Cyrsgau	%
Deurywiol	1048	1.18%
Hoyw neu Lesbiaidd	1,555	1.80%
Heterorywiol neu Syth	69,367	78.47%
Heb nodi – wedi peidio darparu ymateb	10,078	11.40%
Heb gofnodi ar ESR	5,852	6.62%
Cyfeiriadedd Rhywiol syss heb ei Restr	352	0.40%
Heb benderfynu	147	0.17%
Cyfanswm	88,399	100%

8.7 Staff oedd yn rhan o Weithdrefnau Parch a Datrys

	Cyfrif pennau	%
Deurywiol	4	2.76%
Heterorywiol neu Syth	96	66.21%
Heb nodi – Wedi peidio darparu ymateb	26	17.93%
Heb gofnodi ar ESR	19	13.10%
Cyfanswm	145	100%

8.8 Staff oedd yn rhan o Weithdrefnau Disgyblu

	Cyfrif pennau	%
Deurywiol	1	0.84%
Hoyw neu Lesbiaidd	4	3.36%
Heterorywiol neu Syth	86	72.26%
Heb nodi – Wedi peidio darparu ymateb	14	11.77%
Heb gofnodi ar ESR	13	10.93%
Cyfeiriadedd Rhywiol Arall Sydd Heb ei Restr	1	0.84%
Cyfanswm	119	100%

Y Gymraeg

Ein Gweithlu

9.1 Cyfrif Pennau Fesul Grŵp Staff

	0 – Dim Sgiliau	1 – Mynediad	2 – Sylfaen	3 – Canolradd	4 – Uwch	5 – Hyfedredd	Heb gofnodi ar ESR	Cyfanswm
Gwyddonol a Thechnegol Proffesiynol	124	101	33	25	40	78	3	404
Gwasanaethau Clinigol Ychwanegol	988	606	246	231	226	282	50	2,629
Gweinyddol a Chlerigol	794	720	263	230	195	222	32	2,456
Gweithwyr Proffesiynol Perthynol i Iechyd	290	180	76	51	62	108	10	777
Ystadau ac Ategol	456	220	76	66	78	129	17	1,042
Gwyddonwyr Gofal Iechyd	65	45	19	13	31	33	1	207
Meddygol a Deintyddol	424	83	21	11	5	22	112	678
Nyrsio a Bydwreigiaeth Cofrestredig	1,309	755	317	250	274	438	94	3,437
Cyfanswm	4,450	2,710	1,051	877	911	1,312	319	11,630
%	38.3%	23.3%	9.0%	7.5%	7.8%	11.3%	2.7%	100%

9.2 Ymadawyr – Sgiliau Cymraeg 2022/23

	Cyfrif pennau	%
Heb gofnodi	118	11.65%
0 – Dim Sgiliau	407	40.18%
1 – Mynediad	206	20.34%
2 – Sylfaen	74	7.31%
3 – Canolradd	71	7.01%
4 – Uwch	58	5.73%
5 – Hyfedredd	79	7.80%
Cyfanswm	1,013	100%

9.3 Gweithwyr Newydd – Sgiliau Cymraeg 2022/23

	Cyfrif pennau	%
Heb gofnodi	457	27.66%
0 – Dim Sgiliau	496	30.02%
1 – Mynediad	271	16.40%
2 – Sylfaen	112	6.78%
3 – Canolradd	93	5.63%
4 – Uwch	93	5.63%
5 – Hyfedredd	130	7.87%
Cyfanswm	1,652	100%



Atodiad 2

Adroddiad

Bwlch Cyflog

Anabledd,

Ethnigrwydd a Rhyw

Cyfnod Adrodd 01 Ebrill 2022 - 31 Mawrth 2023

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 a 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 rhwng y rhywiau ei hun yn unol â'r rheoliadau gan ddefnyddio adroddiad a gynlluniwyd 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. 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 yn y pennod Data Cydraddoldeb y Gweithlu yn ein Hadroddiad Blynyddol ar y Cynllun Cydraddoldeb Strategol, sy'n cynnwys staff a gyflogir fel gweithwyr a chyflogedigion a bydd yn cynnwys staff banc a locwm.

Beth yw Bwlch Cyflog?

Y bwlch cyflog yw'r gwahaniaeth mewn enillion cyfartalog rhwng grŵp o gydweithwyr yn 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 gwaith. Nid yw ychwaith yn cynnwys unrhyw un o'r nodweddion personol a all bennu cyflog person, megis oedran.

Ein nod yw edrych ar y gwahaniaethau cyflog rhwng dynion a menywod, 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 contract cyflogaeth) sydd wedi ennill arian yn y cyfnod adrodd lle gellir cyfrifo cyfradd fesul awr.* Mae gweithwyr asiantaeth a staff ar contract 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 ESR ar 31 Mawrth 2023. Mae'r data'n cynnwys staff ar Agenda ar gyfer Newid, staff ar delerau ac amodau nad ydynt ar 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 ôl y 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'u rhannu'n bedwar grŵp, wedi'u trefnu o'r cyflog isaf i'r uchaf
4. Cyfartaledd bonws bwlch cyflog rhwng y rhywiau fel cyfartaledd cymedrig
5. Cyfartaledd bonws bwlch cyflog rhwng y rhywiau fel cyfartaledd canolrif
6. Cyfran (cymhareb) y gwrywod/benywod sy'n cael taliad bonws

Bwlch Cyflog Anabledd

Dyma'r ail flwyddyn i ni gyhoeddi ein gwybodaeth am ein bwlch cyflog anabledd, a hynny'n 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 21% o bobol Cymru rhyw fath o anabledd sy'n effeithio ar eu bywydau bob dydd, gyda chanran y bobol sydd â rhyw fath o anabledd yn cynyddu gydag oedran. Dyma sut mae dadansoddiad o'n data cydraddoldeb mewnol yn dynodi proffil ein gweithlu:

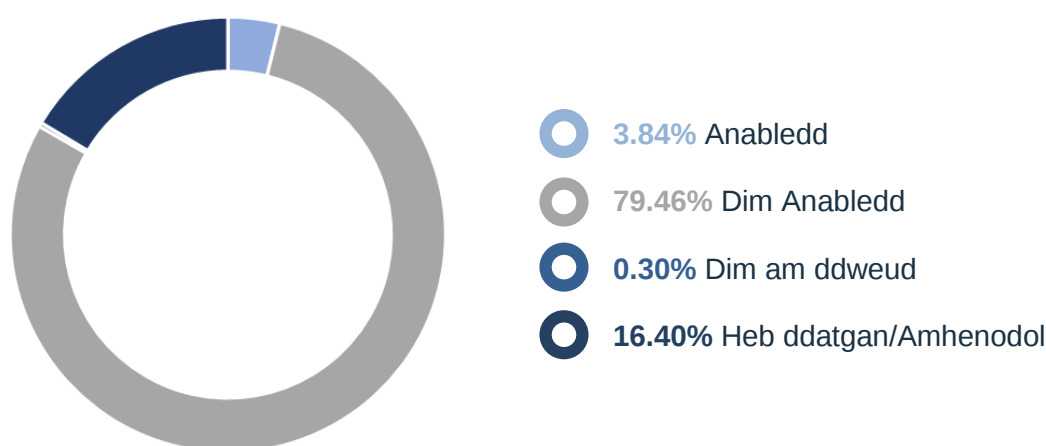
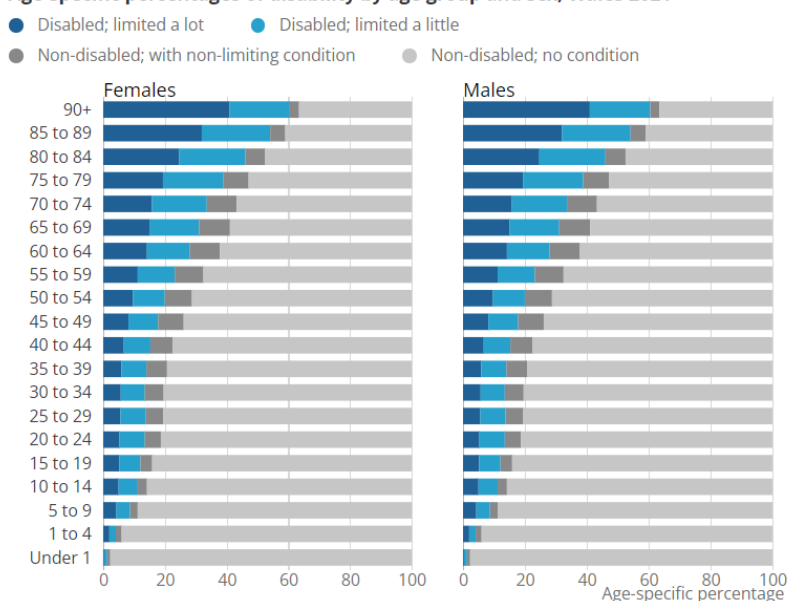


Figure 2: The percentage of people whose activities were limited a lot increased with age in Wales

Age-specific percentages of disability by age group and sex, Wales 2021



Source: Office for National Statistics – Census 2021

Proffil oed	Anabl; wedi cyfyngu llawer (gwryw) Canran oed-benodol	Anabl; wedi cyfyngu ychydig (gwryw) Canran oed-benodol	Anabl; wedi cyfyngu llawer (benyw) Canran oed-benodol	Anabl; wedi cyfyngu ychydig (benyw) Canran oed-benodol
15 i 19	5.2	6.9	4.5	8.9
20 i 24	5.3	8.2	5.1	12.7
25 i 29	5.6	8.1	5.3	11.5
30 i 34	5.7	7.8	6.1	11.3
35 i 39	5.9	8.1	7.1	11.3
40 i 44	6.7	8.6	8.3	11.6
45 i 49	8.2	9.6	10.2	12.3
50 i 54	9.7	10.3	12.4	12.6
55 i 59	11.2	12	14.1	13.5
60 i 64	14.2	13.8	16	14.6

Dim ond 3.84% 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 0.30%, ac nid yw 16.40% 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 2023. Cyfrifir y gyfradd fesul awr ar gyfer pob cyflogai yn seiliedig ar 'dâl arferol' sy'n cynnwys tâl sylfaenol, lwfansau a thâl premiwm sifft.

Cyflog Cyfartalog yr Awr	
Wedi datgan anabledd	£16.78
Heb ddatgan anabledd	£18.22
Gwahaniaeth	£1.44

2023

7.90%

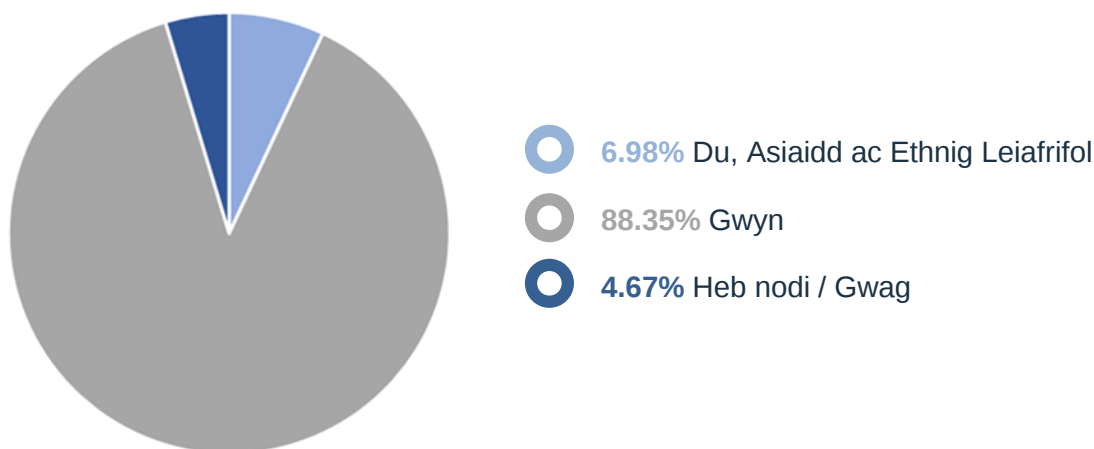
Bwlch Cyflog
Anabledd
Cymedrig

Mae'r ffigurau uchod yn dangos mai'r gyfradd gymedrig fesul awr ar gyfer cydweithwyr sy'n nodi bod ganddynt anabledd yw £16.78 o gymharu â £18.22 ar gyfer cydweithwyr nad ydynt yn anabl; cafodd ein cydweithwyr a nododd fod ganddynt anabledd £1.44/awr yn llai ar gyfartaledd na chydweithwyr nad oeddent yn anabl, bwlch cyflog fel cyfartaledd cymedrig o 7.90%.

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 ethnig leiafrifol. 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 seiliedig ar ddata Cyfrifiad 2021 ar gyfer Sir Gaerfyrddin a Sir Benfro, nododd 2% o'r boblogaeth eu bod o gefndir nad yw'n wyn, ond yng Ngheredigion, nododd tua 3% o'r boblogaeth eu bod o gefndir Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol. Dyma fel mae dadansoddiad o'n data cydraddoldeb mewnol yn dynodi proffil ein gweithlu:



Mae 6.98% o'n gweithlu yn nodi eu bod o gefndir Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol, sy'n sylweddol uwch na phoblogaeth gyffredinol Hywel Dda. Nid yw 4.67% o weithwyr wedi darparu'r wybodaeth hon ar ESR neu maen nhw wedi gadael yr adran hon yn wag.

Cyfraddau Cyflog

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

Cyflog Cyfartalog yr Awr	
Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol	£26.62
Gwyn	£17.76
Gwahaniaeth	-£8.86

2023

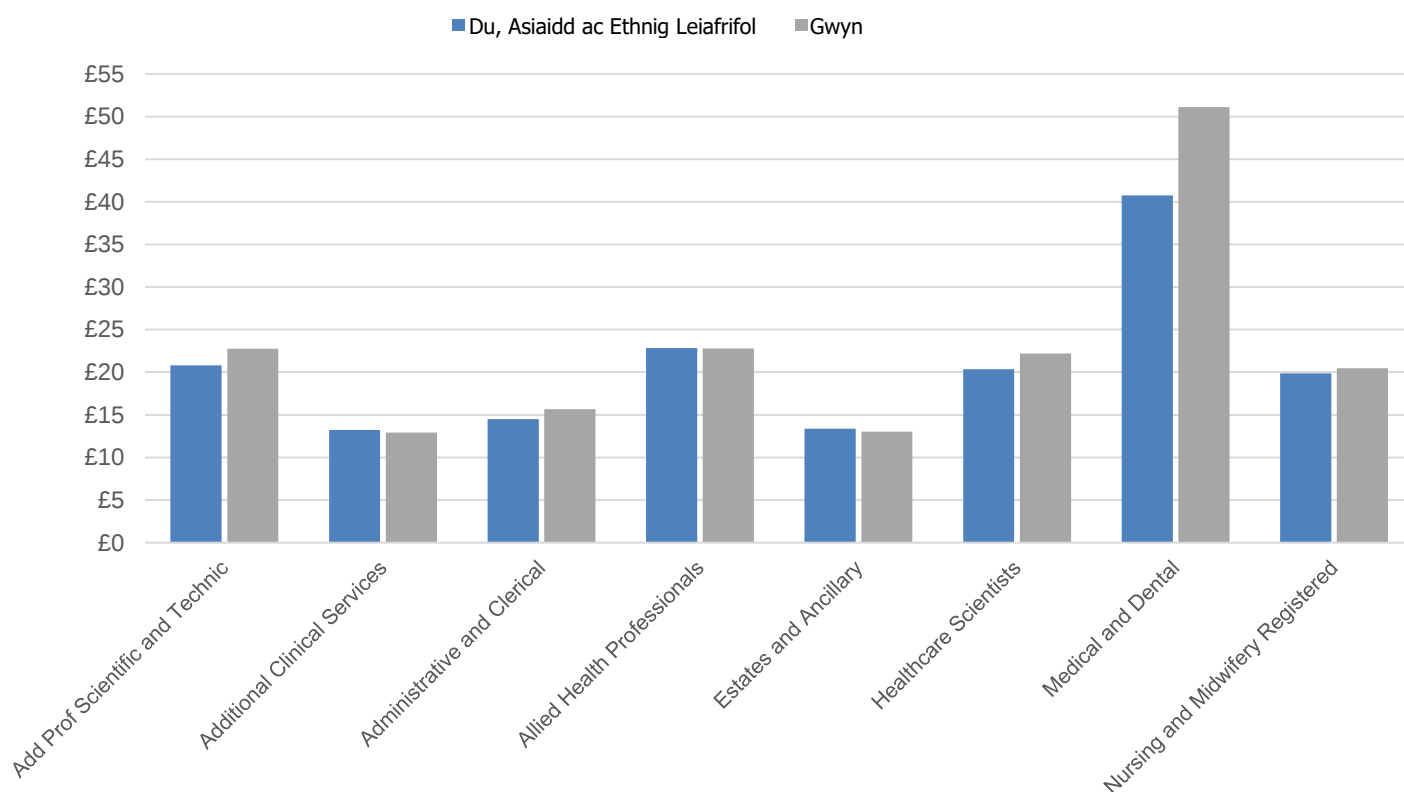
-49.89%

Bwlch Cyflog
Ethnigrwydd
Cymedrig

Cyfrifir y gyfradd gyfartalog fesul awr o gyfnod tâl penodol, yn yr achos hwn Mawrth 2023. 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 £26.62 o gymharu â £17.76 ar gyfer cydweithwyr gwyn; ar gyfartaledd derbyniodd ein cydweithwyr ethnig amrywiol £8.86/awr yn fwy na chydweithwyr gwyn, bwlch cyflog negyddol fel cyfartaledd cymedrig o 49.89%.

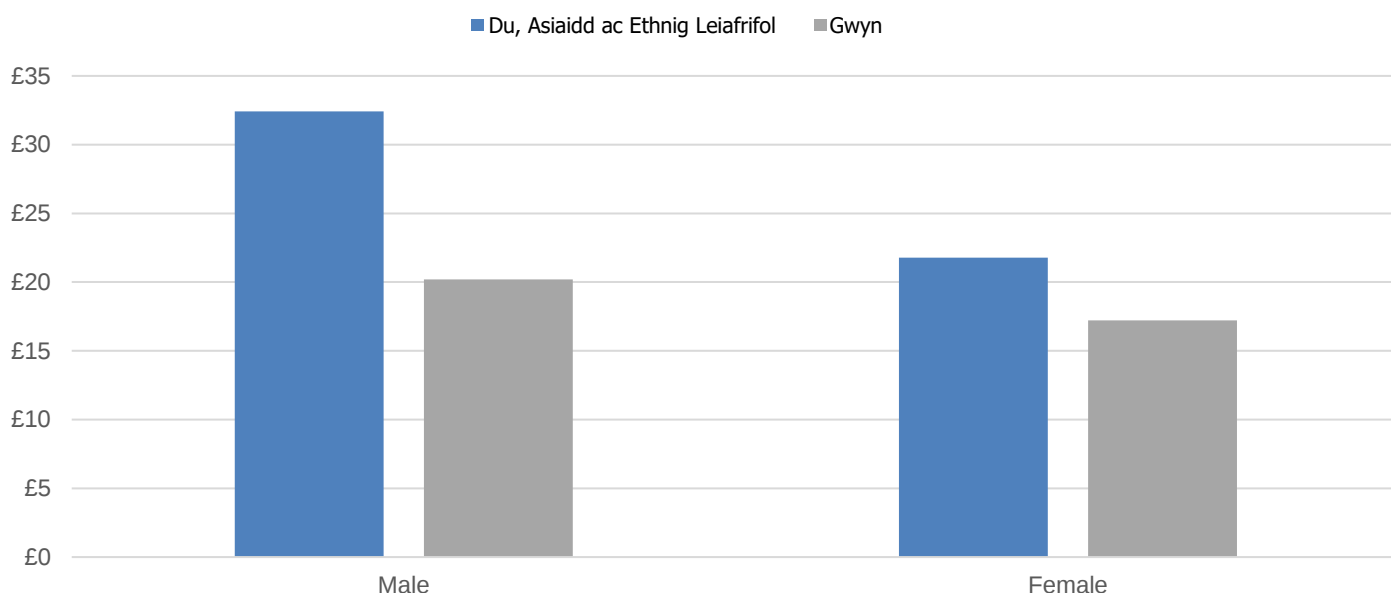
Fesul Grŵp Staff



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, ac Ystadau ac Ategol. 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'n cydweithwyr ethnig amrywiol. Mae hyn yn fwyaf arwyddocaol yn y grŵp staff Meddygol a Deintyddol gyda bwlch cyflog o £10.37 yr awr (20.28%).

Fesul Rhyw



Mae'r ffigurau'n dangos mai'r gyfradd gymedrig fesul awr ar gyfer ein cydweithwyr gwrywaidd ethnig amrywiol yw £32.41 o gymharu â £20.19 ar gyfer cydweithwyr gwrywaidd gwyn; ar gyfartaledd derbyniodd ein cydweithwyr ethnig amrywiol £12.22/awr yn fwy na chydweithwyr gwyn, bwlch cyflog negyddol fel cyfartaledd cymedrig o 60.53%.

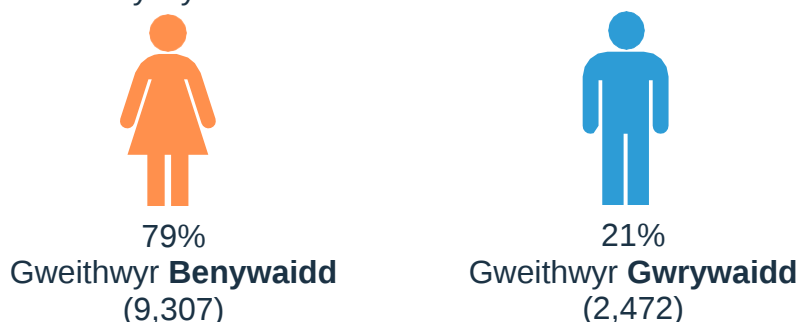
Y gyfradd gymedrig fesul awr ar gyfer ein cydweithwyr benywaidd amrywiol ethnig yw £21.79 o gymharu â £17.21 ar gyfer cydweithwyr benywaidd gwyn; ar gyfartaledd derbyniodd ein cydweithwyr ethnig amrywiol £4.58/awr yn fwy na chydweithwyr gwyn, bwlch cyflog negyddol fel cyfartaledd cymedrig o 26.61%.

Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau

Ein Gweithlu

Mae'r Bwrdd Iechyd yn defnyddio'r Agenda ar gyfer Newid a phrosesau gwerthuso tâl Meddygol a Deintyddol. Mae hyn yn sicrhau bod swyddi'n cael eu gwerthuso ac nid deiliad y swydd, ac nid yw'r broses werthuso yn cyfeirio o gwbl at ryw 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 datblygiad cyflog drwy raddfa genedlaethol sy'n gysylltiedig â hyd gwasanaeth.

Mae'r cyfrifiadau a ddefnyddir yn yr adroddiad hwn yn seiliedig ar gyfanswm o 11,779 o weithwyr ar 31 Mawrth 2023. Mae dadansoddiad o'n data cydraddoldeb mewnol yn dangos mai ein rhaniad rhyw yw:



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. Yn ystod 2021 gostyngodd hyn i 17.60%, fodd bynnag dros y ddwy flynedd ddiwethaf rydym wedi gweld cynnydd yn y bwlch cyflog sydd yn 2023 yn 22.24%.

Blwyddyn	Cyfradd gyfartalog yr awr (Gwrywaidd)	Cyfradd gyfartalog yr awr (Benywaidd)	Bwlch Cyflog Cyfartalog	% Bwlch Cyflog Cyfartalog
2019	£20.09	£15.48	£4.61	22.90%
2020	£21.06	£15.87	£5.19	24.65%
2021	£20.63	£17.01	£3.62	17.60%
2022	£21.67	£17.56	£4.11	18.95%
2023	£22.49	£17.49	£5.00	22.24%

Cyfraddau Cyflog

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.

Cyfrifir y gyfradd gyfartalog fesul awr o gyfnod tâl penodol, yn yr achos hwn Mawrth 2023. Cyfrifir y gyfradd fesul awr ar gyfer pob cyflogai yn seiliedig ar 'gyflog arferol' sy'n cynnwys cyflog sylfaenol, lwfansau a chyflog premiwm sifft.

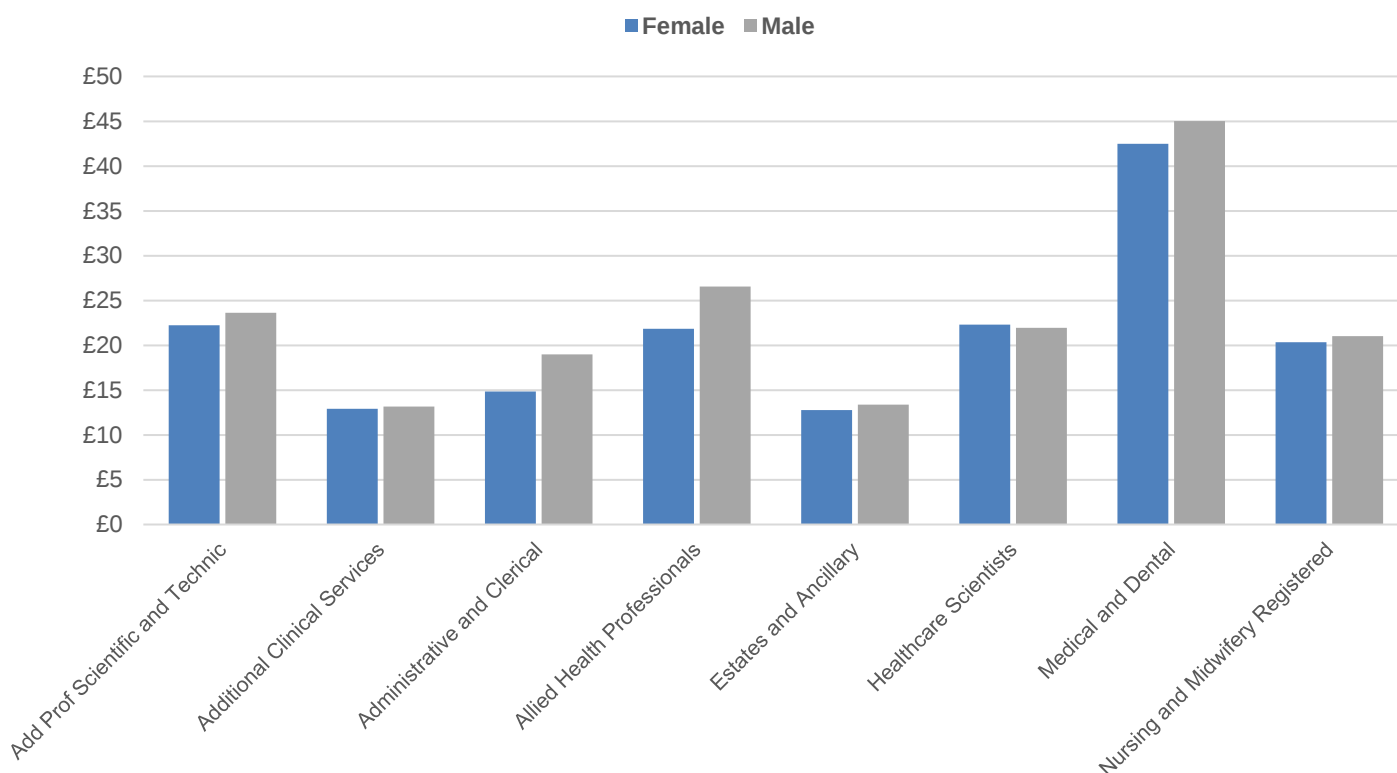
Mae'r ffigurau isod yn dangos mai'r gyfradd gymedrig fesul awr ar gyfer gwryw yw £22.49 o gymharu â £17.49 ar gyfer aelodau benywaidd o staff; ar gyfartaledd derbyniodd dynion £5.00/awr yn fwy na benywod, bwlch cyflog fel cyfartaledd cymedrig o 22.24%, cynnydd ar y ffigwr bwlch cyflog a adroddwyd yn 2022.

Rhyw	Cyfradd Cyfartalog yr Awr	Cyfran Ganolrif yr Awr
Gwryw	£22.49	£17.12
Benyw	£17.49	£15.89
Gwahaniaeth	£5.00	£1.23
% Bwlch Cyflog	22.24%	7.20%

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.

Fel cyfartaledd canolrifol, derbyniodd gwrywod £1.23/awr yn fwy na benywod, bwlch cyflog ar ganolrif o 7.20% (ffigur 2022 oedd 0.86%).

Fesul Grŵp Staff



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

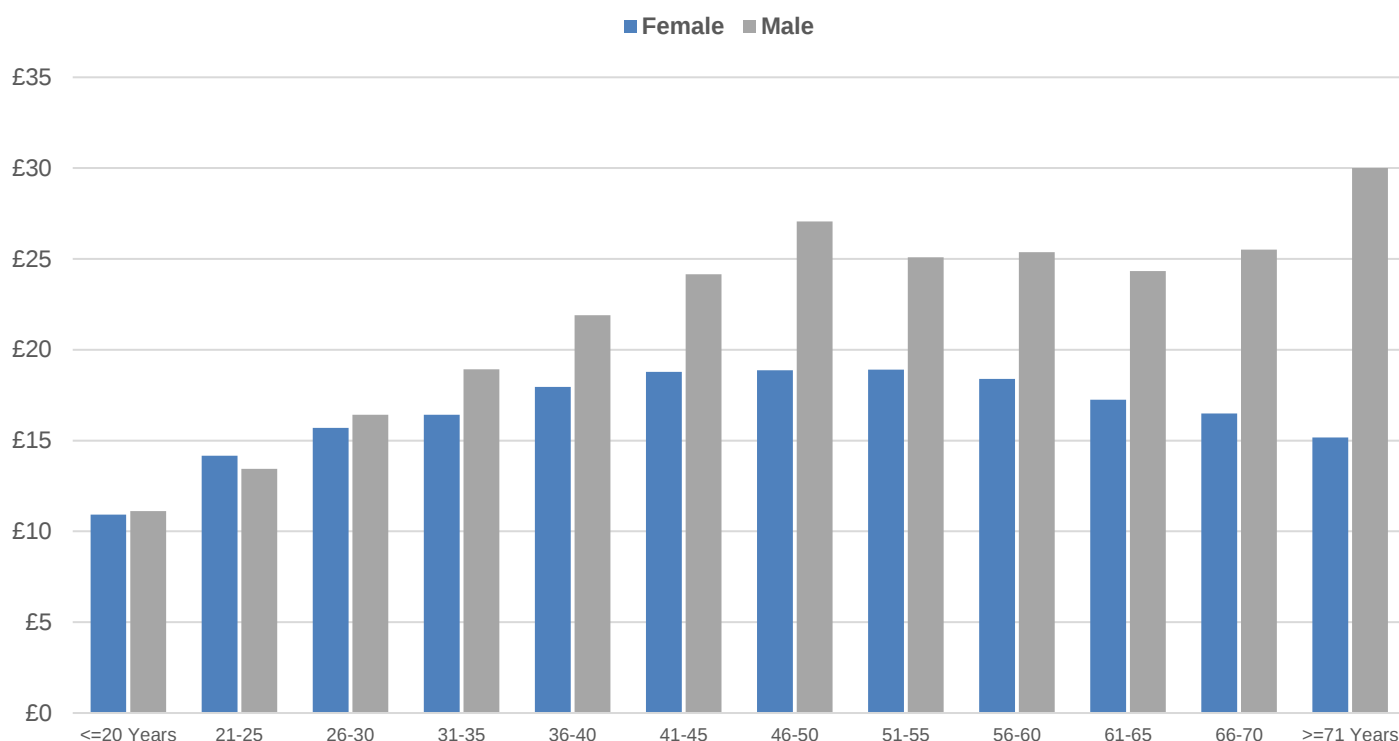
- Proffesiynol Gwyddonol a Thechnegol Ychwanegol
- Gweinyddol a Chlerigol
- Gweithwyr Proffesiynol Perthynol i Iechyd
- Ystadau ac Ategol
- Meddygol a Deintyddol
- Nyrsio a Bydwreigiaeth
- Gwasanaethau Clinigol Ychwanegol

Staff Gweinyddol a Chlerigol sydd â'r bwlch cyflog canrannol uchaf rhwng y rhywiau, sef 21.91% (£4.16 yr awr), ac yna Gweithwyr Proffesiynol Perthynol i Iechyd gyda bwlch cyflog o 17.77% (£4.72 yr awr).

Gwyddonwyr Gofal Iechyd yw'r unig grŵp staff lle mae gan fenywod gyfradd fesul awr uwch na'u cydweithwyr gwrywaidd.

Roedd y gyfradd fesul awr gyfartalog i ddynion ar gyfer Meddygol a Deintyddol £2.53 yn uwch na merched (ffigur 2022 oedd £1.78). Mae hwn yn fwlch cyflog fesul awr ar gyfartaledd o 5.62%, sy'n uwch na'r flwyddyn flaenorol (4.10% oedd y ffigwr).

Fesul Band Oed



Mae gan fenywod rhwng 21 a 25 oed gyfradd gyfartalog uwch fesul awr na dynion o'r un oed. Mewn bandiau oedran eraill, mae gan wrywod gyfradd fesul awr uwch na merched o'r un oedran.

Mae bwlch cyflog o 49.44% (£14.84 yr awr) ar gyfer y rhai 71 oed a throsodd, ac yna bwlch cyflog o 35.31% (£9.01 yr awr) ar gyfer y rhai 66 - 70 oed.

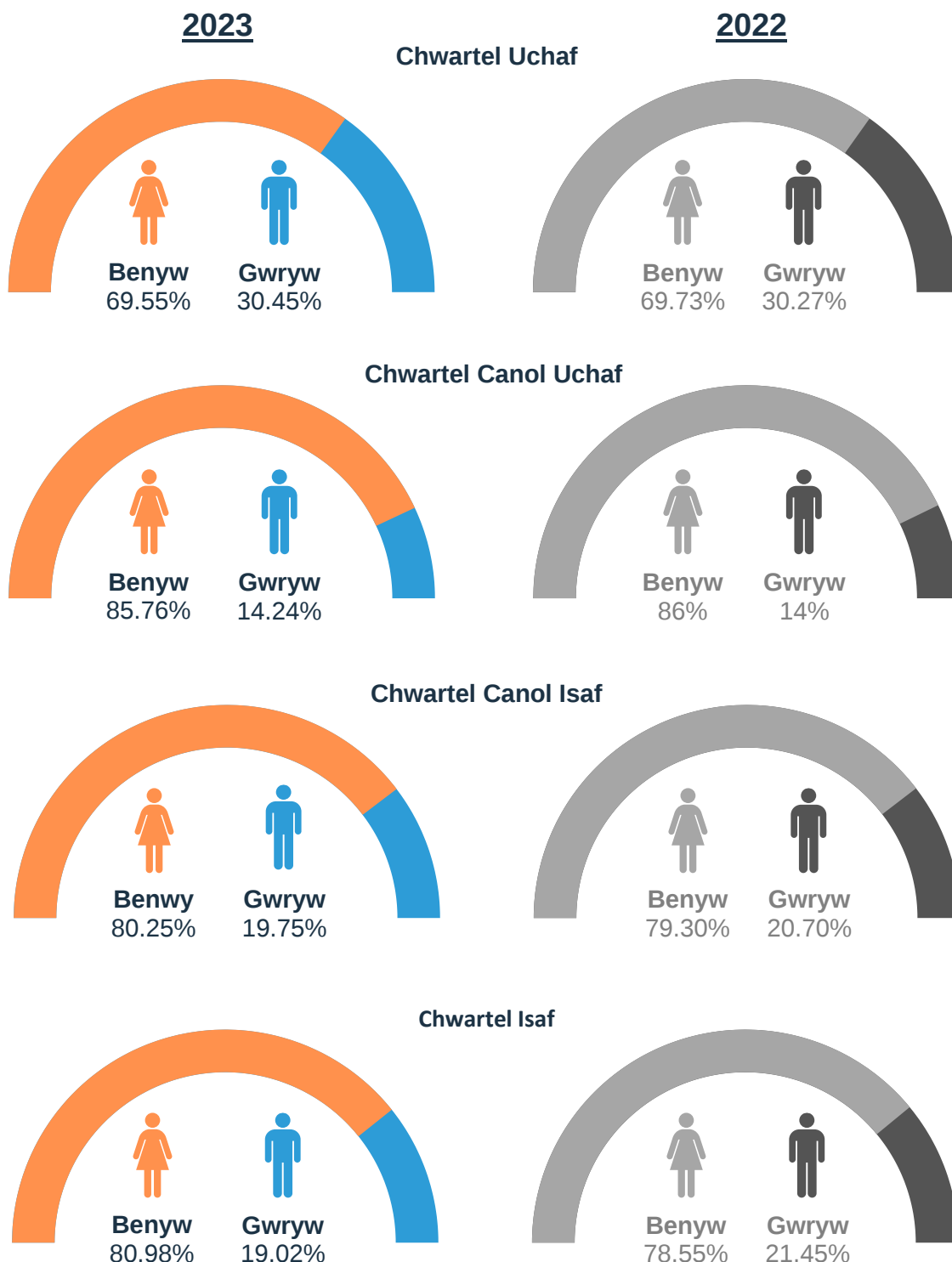
Chwarteli Cyflog

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.

Chwartel	Ystod Cyfradd Fesul Awr	
	(O)	(I)
Uchaf	£21.24	A throsodd
Canol Uchaf	£15.04	£21.24
Canol Isaf	£11.69	£15.04
Isaf	Up to	£11.69

Rhaniad Chwarteli Cyflog

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



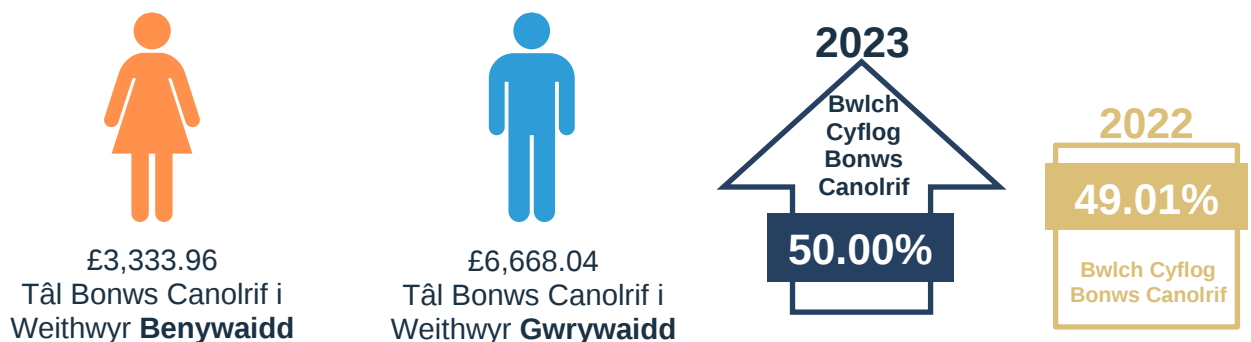
Roedd merched wedi'u gorgynrychioli yn y tri chwartel cyntaf (81%, 80% ac 86%), ac wedi'u tangynrychioli yn y chwartel uchaf (70%), o gymharu â'r gyfran o fenywod yn y gweithlu (79%).

Taliadau Bonws

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

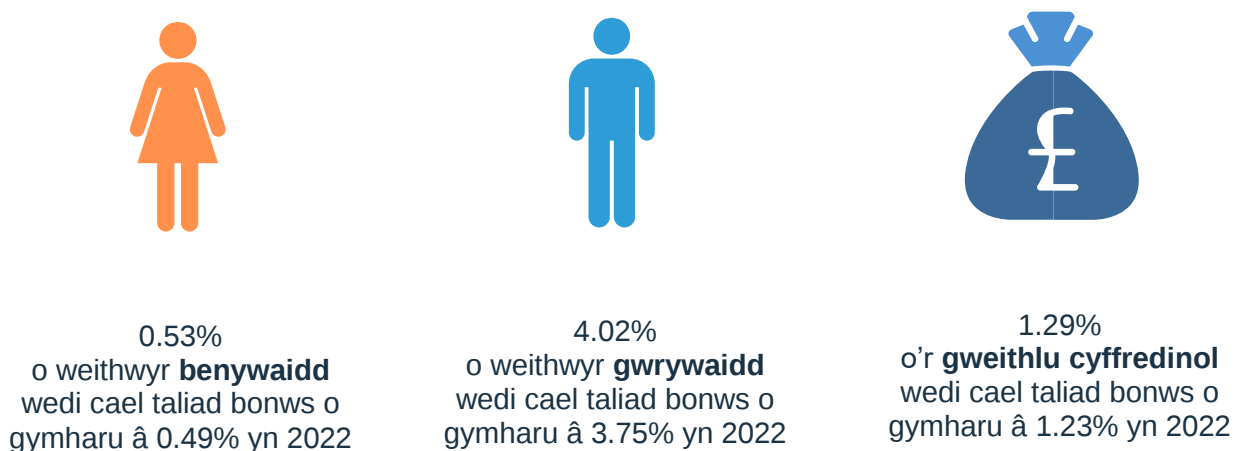


Roedd tâl bonws i ddynion ar gyfartaledd £3,176.71 yn uwch na merched (ffigur 2022 oedd £3,207.55). Mae hyn yn cyfateb i 38.44% o fwllch cyflog bonws cyfartalog, sy'n uwch na'r flwyddyn flaenorol sef 36.63%.



Roedd cyflog bonws canolrifol gwrywod £3,334.08 yn uwch na merched (ffigur 2021 oedd £3,268.08). Mae hyn yn cyfateb i fwllch cyflog bonws canolrifol o 50.00%, sy'n uwch na'r flwyddyn flaenorol.

Staff yn cael Bonws



Edrych Ymlaen: Camau i Gefnogi Gweithle Cynhwysol

Mae Bwrdd Iechyd Prifysgol Hywel Dda wedi ymrwymo i hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. 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 problemau a byddwn yn cyd-weithio i greu amgylchedd gwaith teg a chynhwysol."*

Mewn ymgais i ddod yn gyflogwr mwy cynhwysol, rydym yn cydnabod bod angen i ni sicrhau ein bod yn darparu cyfle cyfartal ac rydym wedi nodi'r camau gweithredu canlynol:

Recriwtio:

- Gweithredu arferion recriwtio sy'n cynnwys sicrhau paneli rhyw cymysg at ddibenion dethol a chydabyddiaeth ariannol.
- Parhau i godi ymwybyddiaeth drwy hyfforddiant a gwell arferion recriwtio â chymorth.
- Adolygu a monitro polisïau a phrosesau'n barhaus i sicrhau nad oes unrhyw duedd yng nghyflogau cychwynnol gweithwyr Newydd, a monitro'n rheolaidd.
- Cryfhau ein dealltwriaeth o nodweddion y gwaith y mae pobl ag anabledd yn edrych amdano wrth wneud cais am rolau i helpu i ddenu, recriwtio a chadw unigolion i'r Bwrdd Iechyd.

Profiad gweithwyr:

- 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.
- 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.
- Cynyddu hyrwyddiad a chydabyddiaeth o'r Rhwydwaith Staff RespectAbility ar gyfer y staff hynny ag anabledd corfforol a niwroamrywiol.
- Cefnogi hinsawdd o ddatgelu, lle mae gweithwyr yn teimlo'n gyfforddus i ddatgelu eu hanabledd a gofyn am unrhyw gymorth sefydliadol y gallent fod ei angen.
- Parhau i archwilio a deall y rhesymau pam mae ein gweithwyr ethnig amrywiol yn ystyried gadael neu yn gadael y sefydliad trwy ddefnyddio'r broses cyfweiliad ymadael.
- Mabwysiadu'r argymhellion a roddir yng Nghynllun Gweithredu Gwrth-hiliol Cymru a Safonau Cydraddoldeb Hiliol y Gweithlu a chysoni'r rhain â'n cynllun datblygu diwylliannol.

Dilyniant gyrfa:

- Archwilio sut y gallwn gefnogi gweithwyr benywaidd yn well ac annog y genhedlaeth nesaf o arweinwyr benywaidd.
- Parhau i nodi ffyrdd y gallwn annog pobl i wneud cais am rolau a chyfleoedd datblygu mewn sectorau lle mae mwy o fylchau cyflog.
- Cyd-weithio â'r Rhwydwaith Staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol i wella ein dealltwriaeth o brofiadau staff a'r camau y gellid eu cymryd i'w cefnogi i wella a datblygu eu gyrfaoedd.
- Gweithio gyda sefydliadau eraill y GIG a phartneriaid i ddysgu o arfer gorau ac archwilio cyfleoedd i ddatblygu gweithgareddau ar y cyd.