

Adroddiad Blynyddol Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2021/22



1 Ebrill 2021 – 31 Mawrth 2022

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

Cynnwys

Cyflwyniad	3
Ardal Hywel Dda	5
Amcanion ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol	7
Sbotolau ar: Arweiniad gan Bawb	10
Sbotolau ar: Cyd-weithio	16
Sbotolau ar: Gwellu iechyd a llesiant i bawb	22
Sbotolau ar: Bod yn gyflogwr delfrydol	27
Gwybodaeth y Gweithlu	35
Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb	40
Edrych tuag at 2021/22	41

Cyflwyniad

Mae Bwrdd Iechyd Prifysgol Hywel Dda (y Bwrdd Iechyd) wedi ymrwmi i roi pobl wrth gallon popeth a wnawn. Ein gweledigaeth yw creu diwylliant ac amgylchedd sefydliadol hygrych a chynhwysol i bawb. Mae hyn yn cynnwys ein staff, y rhai hynny sy'n derbyn gofal, eu 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 ystyried pobl 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 allweddol y Bwrdd Iechyd i hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, a dylid ei ddarllen ochr yn ochr â [dogfennau allweddol eraill](#):

- Adroddiad Blynyddol Bwrdd Iechyd Prifysgol Hywel Dda
- Datganiad Ansawdd Blynyddol
- Datganiad Llywodraethu Blynyddol
- Adroddiad Blynyddol Cyfarwyddwr Iechyd Cyhoeddus
- Ein strategaeth 20 mlynedd – Canolbarth a Gorllewin Cymru Iachach:
Cenedlaethau'r Dyfodol yn Byw Bywydau Iach
- Adroddiad Blynyddol Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol
- Adroddiad Interim Partneriaethau Cymunedau Elusennau'r GIG Gyda'i Gilydd

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 nag eraill oherwydd:

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

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

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 ymgysylltu â'r cyhoedd a chyfarfodydd cyhoeddus lleol rheolaidd fel proses o ymgysylltu parhaus;
- Ymgysylltu ac ymgynghori â staff a'n cymunedau trwy ddigwyddiadau ac arolygon sector cyhoeddus ar y cyd;
- 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 cofnod staff electronig ac adroddiadau cwynion;
- Mentrau Llywodraeth Cymru ac adroddiadau cenedlaethol 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 y dylid casglu'r wybodaeth a'i defnyddio i wella gwasanaethau a chanlyniadau i gleifion. Mae'r un heriau yn berthnasol i gasglu data cydraddoldeb ar gyfer staff, er ein bod yn cydnabod bod angen cynnal rhai trafodaethau ar sail genedlaethol er mwyn newid systemau gwybodaeth Cymru gyfan.

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 rhai ffeithiau, ond am ragor o wybodaeth gweler Adroddiadau Blynnyddol a Datganiadau Ansawdd Blynnyddol y Bwrdd Iechyd [yma](#).



Mae ein Bwrdd Iechyd yn cwmpasu chwarter ehangdir Cymru.



Rydym yn cyflogi oddeutu 12,000 aelod o staff ac mae gennym grŵp o dros 200 o wirfoddolwyr.



Primary Care

Mae gennym 48 meddygfa, 46 deintyddfa, 1 practis orthodontig, 98 feryllfa gymunedol, 51 practis ophthalmeg cyffredinol.



Rydym yn gweithio mewn partneriaeth â'n tri awdurdod lleol yn ogystal â chydweithwyr o'r sector cyhoeddus, preifat a'r trydydd sector.

387,000

Rydym yn darparu gwasanaethau gofal iechyd i tua 387,000 o drigolion, yn ogystal a nifer fawr o ymwelwyr â'n hardal.



Mae gennym bedwar prif ysbyty, saith ysbyty cymunedol ac un ar ddeg canolfan iechyd. Rydym yn darparu gwasanaethau iechyd meddwl ac anabledau dysgu a gwasanaethau cysylltiedig o nifer o leoliadau erall ar draws ein cymunedau.

Rydym yn cydnabod bod llawer o bobl o fewn ein poblogaethau (gan gynnwys llawer o grwpiau gwarchodedig) sy'n profi amddifadedd economaidd-gymdeithasol, sy'n ffactor allweddol mewn iechyd gwaeth a diffyg cyfleoedd i gael mynediad at addysg a chyflogaeth, a thrwy hynny yn parhau'r cylch amddifadedd. Ein nod yw torri'r cylch hwn, ac 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, Asesiadau Llesiant Lleol a [Stats Cymru](#).

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 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 chynnydd yn eu gyrfa.

Mae crynadau uchel o siaradwyr Cymraeg mewn rhai ardaloedd ar draws y tair sir. Rydym yn casglu gwybodaeth am siaradwyr Cymraeg mewn nifer o ffyrdd; gofynnwn i'n staff gofrestru eu sgiliau Cymraeg ar eu Cofnod Staff Electronig a darparu cynnig gweithredol i gleifion a allai ddymuno derbyn eu gwasanaethau yn Gymraeg. Mae gennym gynllun gweithredu yn ei le i gyflawni gofynion Safonau'r Gymraeg drwy ein Strategaeth Sgiliau Dwyieithog. Mae ein Hadroddiadau Blynyddol Y Gymraeg ar gael i'w gweld [yma](#).

Mae'r adroddiad hwn wedi integreiddio ein data cydraddoldeb y gweithlu blynyddol i ddangos "bywyd yn Hywel Dda" ar draws y grwpiau gwarchodedig. Defnyddir y data ystadegol a gyflwynir yn Atodiad 1 ac a drafodir yn y bennod Gwybodaeth Cydraddoldeb y Gweithlu i nodi nodau a chmau gweithredu cadarnhaol y gellir eu cymryd i gefnogi aelodau o'n gweithlu sydd â nodweddion gwarchodedig. Daw'r wybodaeth o ddata a gedwir ar gronfa ddata Gwybodaeth Busnes y Cofnod Staff Electronig. Anogir holl weithwyr y Bwrdd Iechyd i ddefnyddio'r system hon i helpu i gasglu gwybodaeth fwy cyflawn a chywir. Yn ogystal â ffocws ar y grwpiau nodweddion gwarchodedig, mae Adroddiadau Blynyddol Cydraddoldeb y Gweithlu hefyd yn cynnwys dadansoddiad o sgiliau iaith Gymraeg, i gydnabod ein cyfrifoldebau o dan Reoliadau Safonau'r Gymraeg (Rhif 7) 2018. Rhoddir crynodeb o'r data hwn mewn pennod ddiweddarach - Gwybodaeth am y Gweithlu.

Mae'r Bwrdd Iechyd hefyd wedi datblygu Strategaeth Y Gweithlu, Datblygu Sefydliadol ac Addysg ar gyfer y cyfnod 10 mlynedd 2020-2030. Mae'r strategaeth hon yn cadarnhau ein bwriad 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

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 ein 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

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

Amcan 3 – Gwella iechyd a llesiant i bawb

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

Mae gwybodaeth fanwl am sut y gwnaethom ddatblygu ein hamcanion a'r hyn a ddysgom i'w gweld [yma](#).

Cysoni ein Hamcanion CCS

Wrth weithredu ein Hamcanion CCS, 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.

Workforce planning and development - Develop a skilled and flexible workforce to meet the changing needs of the modern NHS. - Offer a diverse range of employment opportunities which support people to fulfil their potential.	Environment and climate change - Plan and deliver services to increase our contribution to low carbon. - Promote the natural environment and capacity to adapt to climate change.
 Our well-being objectives – Contributing to future well-being in Hywel Dda, Wales and beyond	
 A prosperous Wales  A resilient Wales  A healthier Wales  A more equal Wales  A globally responsible Wales  A Wales of vibrant culture and thriving Welsh language  A Wales of cohesive communities	
Early intervention and prevention - Improve population health through prevention and early intervention, supporting people to live happy and healthy lives. - Plan and deliver services to enable people to participate in social and green solutions for health. Encouraging community participation through the medium of Welsh	Collaboration, involvement and integration - Transform our communities through collaboration with people, communities and partners. - Contribute to global well-being through developing international networks and sharing of expertise.

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 gafodd ei mynegi yn ein strategaeth "Canolbarth a Gorllewin Cymru Iachach: Cenedlaethau'r Dyfodol yn Byw Bywydau Iach". Ym mis Medi 2020 sefydlodd y Bwrdd Iechyd amcanion strategol sy'n adlewyrchu ein gweledigaeth sef "Gyda'n gilydd rydym yn adeiladu lleoedd caredig ac iach i fyw a gweithio ynddynt yng Nghanolbarth a Gorllewin Cymru". Mae'r amcanion yn ymwneud â'n pobl (staff, defnyddwyr gwasanaeth a chymunedau) a'n gwasanaethau:



Mae'r enghreifftiau o arfer da a ddarperir yn yr adroddiad hwn yn dangos sut mae'r Bwrdd Iechyd yn gweithio'n ymwybodol i wreiddio a hyrwyddo egwyddorion i gyflawni'r canlyniadau iechyd a llesiant gorau posib.

Covid 19

Mae'r ddwy flynedd ddiwethaf wedi bod yn eithriadol o heriol oherwydd COVID-19. Gwyddom y bydd effeithiau'r pandemig ar ein darpariaeth gwasanaeth yn para'n hir, sydd wedi ysgogi GIG Cymru i adolygu'r ffordd y mae'n darparu gwasanaethau gofal iechyd. Wrth i'r Bwrdd Iechyd wella o effaith y pandemig, rydym yn parhau i adolygu a mabwysiadu ffyrdd newydd o weithio i ddiwallu anghenion ein poblogaeth leol.

Mae'r Bwrdd Iechyd yn parhau i fod yn ymrwymedig i gydweithio ar draws y sefydliad a chyda'n partneriaid i sicrhau bod y gwasanaethau a ddarparwn yn parhau i fod yn hygyrch a bod yr anghydraddoldebau iechyd a waethygydd gan y pandemig yn cael sylw. Mae enghreifftiau o sut rydym wedi gwneud hyn i'w gweld drwy'r adroddiad hwn.



Sbotolau ar: Arweiniad gan Bawb

Ein hamcanion

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

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 chael eu cefnogi i roi eu syniadau ar waith fel y bo'n briodol.

Beth ydyn ni wedi'i wneud?

Grŵp Cyngori Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig

Mae'r Grŵp Cyngori Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig yn parhau i dyfu a chynyddu ei ddylanwad a'i amlygrwydd ar draws y Bwrdd Iechyd. Gan adeiladu ar gyflawniadau 2020-2021, mae'r Fforwm yn parhau i gyfarfod bob deufis ac wedi hwyluso sefydlu rhwydwaith staff cymorth newydd ar gyfer Staff Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig. Fel estyniad o'r fforwm, mae'r rhwydwaith newydd hwn wedi rhoi'r cyfle i gydweithwyr ddod at ei gilydd i drafod materion gwaith a chymdeithasol. Polisiâu a gweithdrefnau'r Bwrdd Iechyd i sicrhau eu bod yn cynnwys staff a defnyddwyr gwasanaethau Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig.

Yn gynnar yn 2022, roedd y Fforwm hefyd yn annog ac yn hwyluso enwebiadau ar gyfer Gwobrau Cenedlaethol BAME mewn Gofal Iechyd. Mae nifer o enwebiadau wedi cyrraedd y rhestr fer a byddant yn mynychu seremoni wobrwyo yn ystod haf 2022. Mae'r fenter hon wedi helpu i gynyddu amlygrwydd y Fforwm a'r Rhwydwaith i staff ar draws y Bwrdd Iechyd a thu hwnt ac i ddathlu'r cyflawniadau a'r cyfraniadau a wneir gan ein hamrywiol gydweithwyr yn y gweithlu.

Yn ogystal â'r uchod, comisiynodd y Grŵp Cyngori grŵp Gorchwyl a Gorffen BAME i fynd i'r afael â chanfyddiadau a phrofiadau bod staff yn destun bwlio ac aflonyddu yn y sefydliad. Ffurfiwyd y grŵp a chyfarfu drwy gydol 2021 a bydd cynllun gweithredu i fynd i'r afael â'r pryderon a godwyd yn cael ei gyflwyno i'r Pwyllgor Pobl, Datblygu Sefydliadol a Diwylliant ym mis Mehefin 2022. Cafodd y grŵp ei gadeirio ar

y cyd gan Ddirprwy Gyfarwyddwr y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol a Rheolwr Gweithlu, Diwylliant, Amrywiaeth a Chynhwysiant. Adroddwyd ar gynnydd drwy'r prif grŵp Ymgynghorol a hefyd drwy'r fforwm partneriaeth staff. Roedd cynrychiolaeth arall yn cynnwys uwch arweinwyr Gweithlu sy'n gyfrifol am bolisi, hyfforddiant, adnoddau a datblygu sefydliadol a hefyd nifer o gynrychiolwyr o'r gymuned staff Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig o sawl grŵp staff. Galluogodd hyn drafodaeth ac archwiliad cyfoethog o ddata, arfer cyfredol a phrofiadau aelodau staff. O ganlyniad i'r drafodaeth, bydd cynllun gweithredu yn cael ei ddatblygu gan y grŵp ac yn cael ei integreiddio i'r Cynllun Gweithlu ar Dudalen ar gyfer Cysylltiadau Gweithwyr. Bydd y Grŵp Gorchwyl a Gorffen yn parhau i gyfarfod i adolygu cynnydd yn erbyn y camau gweithredu a nodwyd.

Amrywiaeth o fewn ein Tim Rheoli Achosion

Mae Tîm y Gweithlu wedi cynyddu nifer y staff sydd wedi'u hyfforddi i ymgymryd â rôl ymchwilydd achos neu reolwr achos i alluogi ystod fwy amrywiol o unigolion i gefnogi'r broses o ymchwilio i bryderon staff a chamymddwyn honedig. Hyd yma rydym wedi estyn allan at ein cydweithwyr meddygol a nyrsio Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig i geisio diddordeb a chynnig hyfforddiant i gefnogi ein prosesau rheoli achosion mewnol. Mae nifer o gydweithwyr wedi dod ymlaen sy'n dymuno cymryd rhan yn y fenter hon. Mae hyfforddiant pellach wedi'i gynllunio ar gyfer Gorffennaf 2020. Er mwyn datblygu ein hamcan o fod yn gyflogwr cynhwysol ymhellach, rydym hefyd yn y broses o hysbysebu am ymchwilwyr achos banc a byddwn yn cynnwys nifer o ddatganiadau gweithredu cadarnhaol i annog ystod amrywiol o ymgeiswyr i wneud cais.

Recriwtio Rheolwr cyntaf Gweithlu, Diwylliant, Amrywiaeth a Chynhwysiant

Cynhaliwyd ymgyrch hawliau ar draws yr adran Gweithlu a Datblygu Sefydliadol cyfan yn gynnar yn 2022. Roedd y gwaith hwn yn gwerthuso'r timau a gwaith y dyfodol. Penderfynwyd bod angen rôl ar y tîm Diwylliant/Profiad y Gweithlu a oedd yn cysylltu'n uniongyrchol â chydweithwyr Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig y sefydliad. Byddai'r rôl yn ennill profiadau ansoddol gan ein galluogi i ddeall yn well sut beth yw bod yn nyrs, meddyg, porthor neu domestig Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig. Byddai'r rôl yn ehangu ymwybyddiaeth ddiwylliannol ar draws y sefydliad a'r gred yw y byddai hyn yn lleihau unrhyw duedd ymwybodol neu anymwybodol tuag at staff Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig.

Cynllun Mentora o Chwith

Cafodd y Rhaglen Mentora o Chwith ar gyfer Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant (ReMEDI) ei threialu'n llwyddiannus drwy gydol y flwyddyn ac mae dadansoddiad cynnar yn dangos canlyniadau ac effeithiau cadarnhaol ar bawb a gymerodd ran yn y cynllun peilot.

Gofynnwyd am fentoriaid o chwith ar gyfer y peilot o'r grwpiau canlynol:

- Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig
- Dan 25 oed
- Staff llinell flaen

Yna parwyd pob mentor o chwith gydag Aelod Bwrdd gan ddefnyddio proses baru gadarn a oedd yn manteisio ar 'wahaniaeth' i sicrhau bod parau mentora yn cynnwys unigolion o wahanol grwpiau oedran, cyfeiriadedd rhywiol, rhyw, hil, ac ati.

Credir mai'r rhaglen ReMEDI yw'r gyntaf o'i bath yn GIG Cymru a'i nod yw annog Aelodau ein Bwrdd fel arweinwyr i gysylltu â'u mentor o chwith ar lefel ddyfnach, i wrando a deall canfyddiadau a phrofiadau unigol a chymryd camau systemig mewn ymateb.

Mae gwerthusiadau a myfyrdodau interim wedi portreadu bod y rhaglen yn hynod werthfawr i'r mentoreion a'r mentoriaid o chwith fel ei gilydd, y mae rhai ohonynt yn ei disgrifio fel un o'r pethau gorau y maent wedi'i wneud. Mae dysgu sefydliadol wedi canolbwyntio ar ddiwylliant, gwerthoedd, ymgysylltu, arloesi a chodi pryderon. Mae adolygiad ffurfiol o'r rhaglen i'w gynnal ym mis Ebrill 2022 gyda'r bwriad o gyflwyno'r rhaglen hon ar sail hirdymor i helpu'r sefydliad i feithrin agweddau cynhwysol yn ei arweinyddiaeth a rheolaeth.

Y Grŵp Gorchwyl a Gorffen ar Fwlio ac Aflonyddu ar Staff Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig

Yn dilyn nifer o gwynion am fwlio ac aflonyddu gan aelodau o staff Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig, sefydlwyd grŵp Gorchwyl a Gorffen penodol ar Fwlio ac Aflonyddu ar Staff Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig ym mis Rhagfyr 2020 i ymchwilio i'r materion hyn. Diben trosfwaol y Grŵp oedd datblygu gwell dealltwriaeth o'r prosesau presennol i symud materion yn ymwneud ag urddas yn y gwaith a bwlio ac aflonyddu yn eu blaenau ac ystyried argymhellion ar gyfer newid o ran polisi ffurfiol a/neu ddull o gyflawni gwelliannau.

Rhoddodd y Grŵp Gorchwyl a Gorffen, a gadeirir ar y cyd gan Ddirprwy Gyfarwyddwr y Gweithlu a Rheolwr Diwylliant, Amrywiaeth a Chynhwysiant y Gweithlu, adborth ar gynnydd i Grŵp Cynghori'r Bwrdd - Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig, y Fforwm Partneriaeth Staff a'r Pwyllgor Trafod Lleol. Mae cynnydd hefyd wedi'i adrodd i'r Pwyllgor Pobl, Datblygu Sefydliadol a Diwylliant, ac wedi hynny i'r Bwrdd.

Mae'r grŵp wedi gwerthuso data gweithlu sy'n ymwneud â chwynion urddas yn y gwaith a chwynion gan yr aelodau staff a nododd eu bod yn Ddu, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig. Mae gwybodaeth bellach am drosiant gan y grŵp staffio hwn wedi'i hadolygu a'i halinio â gwybodaeth ansoddol o arolygon staff a chyfweliadau ymadael. Mae adborth gan gynrychiolwyr Lleiafrifoedd Ethnig ynghylch eu 'profiad byw' yn amlygu materion allweddol a syniadau posibl am atebion i yrru gwelliannau

yn eu blaen i gyd wedi'u hystyried, eu trafod ac wedi helpu i lywio'r ffordd ymlaen a nodwyd.

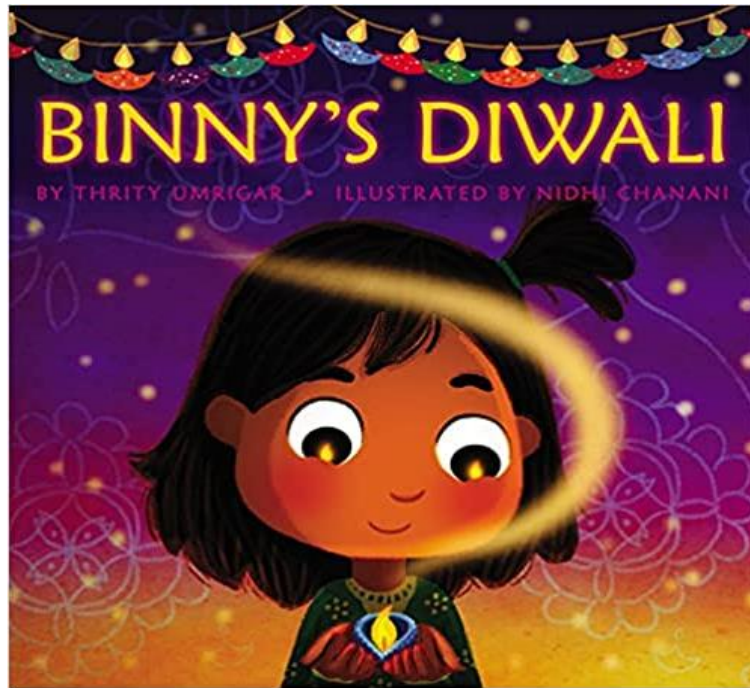
Mae cynllun gweithredu cynhwysfawr wedi'i ddatblygu, sy'n nodi dilyniant a sut y cyflawnir hyn gydag amserlenni addas. Mae'r cynllun gweithredu yn ddogfen fyw ac yn cael ei diwedddaru'n rheolaidd gyda dilyniant gan aelodau. Mae mesurau llwyddiant cynradd ac eilaidd hefyd wedi'u datblygu. Y gobaith yw bod gwaith y Grŵp Gorchwyl a Gorffen wedi codi ymwybyddiaeth a lleihau'r niwed y mae bwlio ac aflonyddu yn ei gael ar weithwyr Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig.

Dathlu Amrywiaeth

Rydym wedi ein bendithio yn Hywel Dda i gael ystod mor amrywiol o ffydd a chyfoeth o wahanol ddiwylliannau. Rydym yn ymdrechu i greu amgylchedd cynhwysol lle gall pawb gyrraedd eu llawn botensial a chael cyfle gwirioneddol i gymryd rhan mewn amrywiaeth o weithgareddau trwy gydol y flwyddyn. Fel cam bach tuag at ddathlu a deall ein gilydd yn fwy, ac i ennill ysbrydoliaeth a chryfder o'n holl gredoau, cynhyrchodd y Grŵp Cynghori Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig galendr yn dathlu amrywiaeth. Cynhyrchwyd y Calendr Gwyliau a Digwyddiadau Crefyddol 2021 hwn i gefnogi amserlennu, amserlennu gwaith a chynllunio digwyddiadau i helpu i sicrhau ein bod yn darparu amgylchedd cynhwysol sy'n galluogi ein holl staff ac ymwelwyr i gymryd rhan. Dosbarthwyd y calendr i'r holl staff a gwirfoddolwyr ac mae'n amlygu diwrnodau amrywiaeth allweddol, y prif ddiwrnodau ffydd a arsylwyd ac a ddathlwyd a dyddiadau codi ymwybyddiaeth.



Bu Calendr Dathlu Amrywiaeth 2021 yn fenter boblogaidd gyda llawer o staff ac ymwelwyr yn cymryd rhan mewn amrywiol ddigwyddiadau crefyddol a diwylliannol yn ystod 2021. Roedd hyn yn cynnwys cystadleuaeth lwyddiannus lle bu staff yn rhannu lluniau a straeon o'u dathliadau Diwali personol. Derbyniodd enillydd y gystadleuaeth gopi o lyfr plant poblogaidd "Binny's Diwali" gan yr awdur, Thirty Umrigar.



Yn dilyn llwyddiant Calendr Dathlu Amrywiaeth 2021, mae'r Tîm Amrywiaeth a Chynhwysiant wedi parhau â'r fenter hon yn 2022 ac wedi cynhyrchu calendr digidol. Hyrwyddir digwyddiadau sydd i ddod yn fisol i staff trwy sianeli cyfathrebu mewnol, sydd wedi ennyn diddordeb a chyfranogiad pellach mewn dathliadau crefyddol a diwylliannol. Mae cysylltiadau wedi'u gwneud â menter Hyrwyddwyr Llesiant y Bwrdd Iechyd ac mae cynlluniau ar waith ar gyfer calendr 2023 i gynnwys digwyddiadau blynyddol sy'n anelu at hybu iechyd a llesiant yn ogystal â gwyliau diwylliannol a chrefyddol.

Uchafbwynt: Digwyddiadau Dydd y Cofio

Fel rhan o ddigwyddiadau Dydd y Cofio ym mis Tachwedd 2021, bu'r Bwrdd Iechyd yn gweithio gyda Thîm y Rhaglen Frechu ac Oriel [VC Gallery](#) i greu torchau wedi'u gwneud o ffiolau brechlyn COVID19 wedi'u hailgylchu. Datblygwyd y prosiect celf hwn i ddathlu rôl hollbwysig y Lluoedd Arfog wrth gefnogi byrddau iechyd ledled Cymru i fynd i'r afael â'r argyfyngau iechyd yn ystod y pandemig byd-eang.

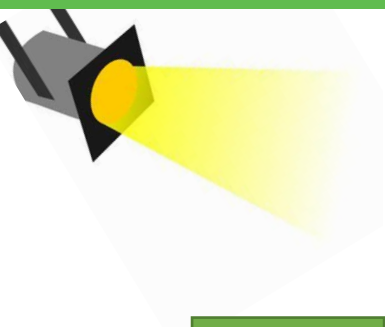
Gosodwyd y torchau celf mewn amryw o gofebion rhyfel mewn trefi yn ardal y bwrdd iechyd gan staff y Lluoedd Arfog a chan Aelodau Annibynnol y Bwrdd Iechyd.



Uchafbwynt: Diwrnod Rhyngwladol y Menywod

Ym mis Mawrth 2022, cydnabu'r Bwrdd Iechyd Ddiwrnod Rhyngwladol y Menywod drwy gynnal diwrnod o ddigwyddiadau dathlu. Daeth nifer dda o staff ar draws y Bwrdd Iechyd i fore coffi lle arweiniodd Cyfarwyddwr y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol gyfres o siaradwyr gwadd i rannu eu profiadau. Gwahoddwyd staff hefyd i ymuno â digwyddiad rhithiol amser cinio gydag Elaine Clarke (merch Betty Campbell) a Medi Jones Jackson, awdur 'Amazing Welsh Women'. Dilynwyd hyn gan sesiwn prynhawn rhithiol a drefnwyd gan Lywodraeth Cymru 'Torri'r Bias' a ddaeth â phanel o fenywod â chysylltiadau Cymreig cryf at ei gilydd.

Mae'r Bwrdd Iechyd yn cydnabod bod ganddo weithlu benywaidd yn bennaf ac roedd am ddiolch iddynt am eu gwaith caled parhaus ar draws pob cyfarwyddiaeth. Ar ôl cael adborth cadarnhaol gan staff am y digwyddiadau, mae'r Bwrdd Iechyd yn edrych ymlaen at gymryd rhan mewn dathliadau yn y blyneddodod i ddod.



Sbotolau ar: Cyd-weithio

Ein hamcanion

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

Canlyniad a ragwelir

Byddwn yn defnyddio ein mecanwaith o ymgysylltu parhaus i sicrhau cyfle cyfartal ar draws pob grŵp, yn enwedig y rhai sy'n wynebu rhwystrau yn draddodiadol, i gyfrannu at, a dylanwadu ar, ddylunio a darparu gwasanaethau.

Beth ydyn ni wedi'i wneud?

Cefnogi anghenion iechyd a llesiant y rhai sy'n ceisio noddfa

Gan ddefnyddio ein profiad o gefnogi ein cymunedau Ffoaduriaid a Cheiswyr Lloches o Syria ac Afghanistan, mae'r Bwrdd Iechyd wedi rhoi cynlluniau ar waith i gefnogi teuluoedd o Wcrain i'r ardal. Gan weithio gyda Llywodraeth Cymru a'r Swyddfa Gartref, gall Wcrainiaid bellach geisio noddfa gyda theuluoedd lletyol yn y gymuned neu yn un o'r Canolfannau Croeso sefydledig. Mae'r Bwrdd Iechyd wedi dod â thîm asesu gofal iechyd penodol at ei gilydd yn gyflym i gynorthwyo a chynghori newydd-ddyfodiaid, gan sicrhau eu bod yn gallu cael gafael ar wasanaethau sgrinio iechyd cyhoeddus hanfodol a gwasanaethau gofal iechyd mewn modd amserol. Mae gweithio mewn partneriaeth gyda'r Awdurdodau Lleol, y 3ydd Sector a staff y Ganolfan Groeso hefyd yn darparu ymagwedd fwy integredig at weithdrefnau anheddu cychwynnol ar gyfer y rhai sy'n ceisio noddfa. Mae disgwyl i nifer sylweddol o deuluoedd Wcrain gyrraedd yn 2022, ac mae'r Bwrdd Iechyd yn barod i'w croesawu a'u cefnogi.

Siarter y Plant

Ym mis Medi 2021, mae Bwrdd Iechyd Prifysgol Hywel Dda, Heddlu Dyfed-Powys, Gwasanaeth Tân ac Achub Canolbarth a Gorllewin Cymru a Chomisiynydd Heddlu a Throsedd Dyfed-Powys wedi mabwysiadu Siarter Hawliau Plant ar y cyd. Mae'r siarter wedi'i chreu gyda chefnogaeth Comisiynydd Plant Cymru i ddangos yr

ymrwymiad yr ydym am ei wneud tuag at bobl ifanc wrth i ni ddod i gysylltiad â nhw ar draws yr ardal.

Mae'r siarter chwe phwynt yn nodi sut y byddant bob amser yn gweithio ar ran, ac er lles gorau plant a phobl ifanc, gan eu trin â pharch a hyder. Mae'n cyfeirio at bob cyswllt y mae pobl ifanc yn ei gael â'r Bwrdd Iechyd, ac o safbwynt yr heddlu mae'n cynnwys a ydynt wedi dioddef trosedd neu os cânt eu cyhuddo o dorri'r gyfraith.

Bydd y siarter yn sicrhau bod plant a phobl ifanc yn ymwybodol o'u hawliau:

- ✓ Cael eu trin yn gyfartal â pharch ac urddas
- ✓ Cael eu gwneud i deimlo'n ddiogel
- ✓ Gallu cael cymorth a chefnogaeth
- ✓ Cael eu clywed a'u barn yn cael ei ystyried
- ✓ Gallu cyrchu gwybodaeth mewn dewis iaith

Mae'r siarter wedi'i dylunio mewn cydweithrediad â phobl ifanc o bob rhan o ardal Dyfed-Powys yn dilyn ymarfer ymgysylltu sylweddol gyda phobl ifanc o bob oed, i ddeall beth oedd yn bwysig iddyn nhw a'u disgwyliadau. Yn unol â'n nod o fod yn sefydliad cynhwysol, mae'r Bwrdd Iechyd wedi cyfieithu'r siarter i sawl iaith gymunedol ac mae ein Tîm Allgymorth Datblygu Cymunedol wedi bod yn hyrwyddo'r siarter wrth ymgysylltu â phlant yn ein cymunedau. Anogwyd plant o bob cymuned i gymryd rhan mewn prosiect therapi celfyddydol a gynhaliwyd gan y Bwrdd Iechyd i greu poster ar gyfer y siarter. Roedd hyn hefyd yn cynnwys plant o deuluoedd sy'n ceisio noddfa yn ardal Hywel Dda, ac mae hyn wedi bod yn gyfle i addysgu plant am y siarter tra hefyd yn helpu plant i ymgartrefu ac integreiddio i'r gymuned leol.

Cynhaliwyd amrywiaeth o weithgareddau i ddathlu plant a phobl ifanc Hywel Dda yn ystod gwanwyn 2022. Dyma uchafbwyntiau'r wythnos:

- Codi ymwybyddiaeth o Siarter y Plant
- Cystadleuaeth bathodyn a phoster Siarter y Plant (ar gael yn y Gymraeg, Saesneg, Arabeg, Pwyleg, Wcreineg a Rwsieg) a gafodd eu harddangos wedyn yn y Ganolfan Groeso yn Llangrannog
- Codi ymwybyddiaeth yn y gynhadledd Nyrsio a Bydwreigiaeth yn Llanelli
- Addewidion gan staff i lofnodi'r siarter

Bydd ymgysylltu yn y dyfodol yn cynnwys lansio fersiynau Hawdd eu Deall ac Iaith Arwyddion Prydain o'r siarter.

Dywedodd Maria Battle, Cadeirydd Bwrdd Iechyd Prifysgol Hywel Dda: "Mae'r Bwrdd Iechyd yn wirioneddol falch o gefnogi Siarter y Plant a Phobl Ifanc. Rydym wedi ymrwymo i wrando ar ein poblogaeth iau a sicrhau eu llesiant. Mae'n hynod o bwysig bod pob plentyn yn ymwybodol bod ganddyn nhw'r hawl i gael mynediad at unrhyw wasanaeth rydyn ni'n ei ddarparu i sicrhau ei iechyd da. Mae gan bob plentyn yr hawl i fagwraeth hapus, iach a diogel."



“Mae mor bwysig bod pob plentyn yn gwybod am ei hawliau ac yn eu deall, a bydd y siarter hon yn ein helpu ar y daith i ennill y wobr Aur ar gyfer Ysgol sy’n Parchu Hawliau.” - Teagan Croucher, Blwyddyn 6 yn Ysgol Brynsierfel

“Roedd yn anrhydedd cael bod yn rhan o’r broses o greu’r siarter. Teimlwn fel ysgol fod llais pob plentyn yn wirioneddol bwysig, a bydd y siarter hon yn ein helpu i ledaenu’r neges ar draws yr ysgol.” – Steffan Jones, Blwyddyn 6 yn Ysgol Brynsierfel



Dywedodd Comisiynydd yr Heddlu a Throseddau Dafydd Llywelyn: “Rwy’n hynod falch ein bod yn lansio ein Siarter Hawliau Plant, a’n bod wedi cymryd agwedd gydweithredol wrth ddyfeisio siarter ar y cyd gyda’n partneriaid ym Mwrdd Iechyd Prifysgol Hywel Dda, a Gwasanaeth Tân Canolbarth a Gorllewin Cymru.

“Mae Confensiwn y Cenhedloedd Unedig ar Hawliau’r Plentyn yn gytundeb hawliau dynol rhwngwladol sy’n rhoi set gynhwysfawr o hawliau i bob plentyn a pherson ifanc, sy’n hanfodol i gefnogi a datblygu plant mewn cymunedau ar draws y byd. Wrth sefydlu a lansio’r Siarter yma yn Nyfed-Powys rydym yn cydnabod pwysigrwydd cydweithio i gyflawni uchelgeisiau’r Cenhedloedd Unedig.

“Credwn fod gan bob plentyn yr hawl i fyw, dysgu, chwarae a thyfu mewn amgylchedd diogel o fewn ein cymunedau. Ein hymrwymiad yw sicrhau bod cyfrifoldebau a phwerau Heddlu Dyfed-Powys, fy Swyddfa a rhai ein partneriaid, yn cael eu defnyddio mewn ffyrdd sy’n gyson â’r Confensiwn ac yn galluogi plant a phobl ifanc i gyfrannu at adeiladu cymunedau diogel ac iach ar gyfer y dyfodol.”

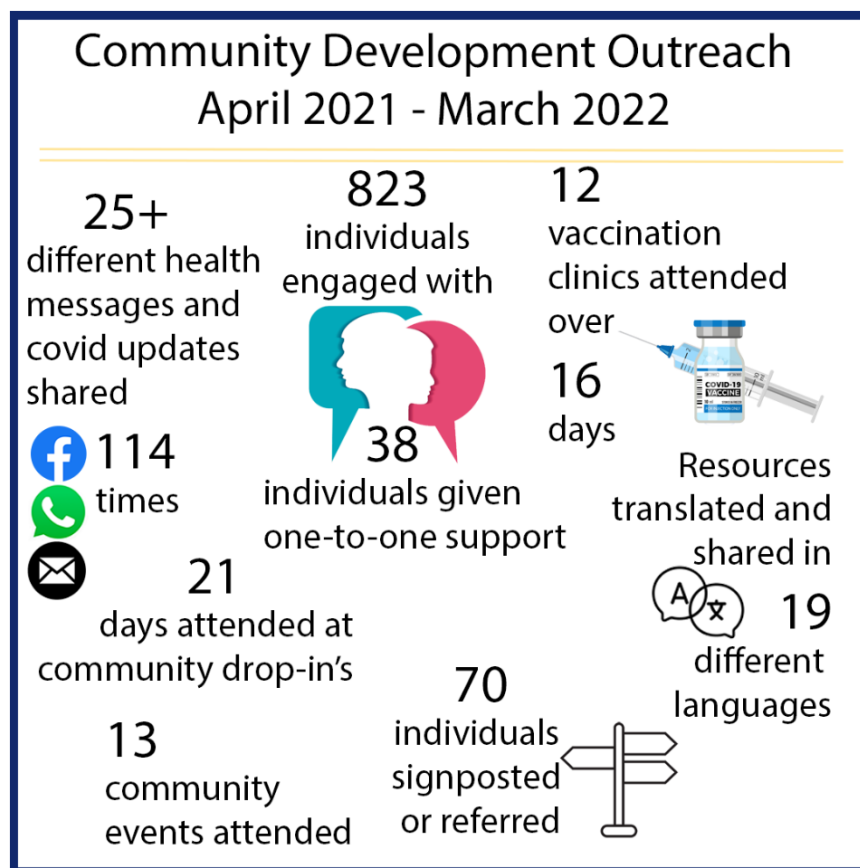
Dywedodd Sally Holland, Comisiynydd Plant Cymru: “Mae wedi bod yn bleser gweithio ar y fenter hon gyda Heddlu Dyfed Powys, Bwrdd Iechyd Hywel Dda ac eraill sy’n darparu gwasanaethau ar draws y rhanbarth, a gweld sut maen nhw wedi ymrwymo i roi hawliau plant wrth galon eu gwaith gyda phobl ifanc.

“Rwy’n arbennig o falch bod plant eu hunain wedi chwarae rhan ganolog, sy’n elfen graidd o unrhyw ddull gweithredu sy’n ymwneud â hawliau plant. Os ydym am fod o ddifrif ynghylch amddiffyn hawliau dynol plant fel cymdeithas, mae angen inni wneud yn siŵr bod plant yn profi’r hawliau hynny ym mhob agwedd ar eu bywydau, a bod y

cyrff cyhoeddus sy'n eu gwasanaethu yn amlwg yn eu hymrwymiad i'r hawliau hynny."

Tîm Allgymorth Datblygu Cymunedol Hywel Dda

Mae'r Tîm Allgymorth Datblygu Cymunedol bellach wedi'i sefydlu'n llawn ac wedi bod yn allweddol wrth ymgysylltu â'n cymunedau Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig trwy gydol y pandemig. Yn ystod y flwyddyn ddiwethaf, mae'r Tîm wedi ymgysylltu â dros 823 o bobl ac wedi mynychu dros 13 o ddigwyddiadau, nid yn unig yn cynnig cyngor a chymorth i gael mynediad at frechiadau COVID-19, ond hefyd yn eu helpu i gael mynediad at wasanaethau gofal iechyd hanfodol trwy gydol y pandemig a chyfeirio at wasanaethau cymorth hanfodol arall. Mae crynodeb o weithgarwch y Tîm i'w weld yn y ffeithlun isod:



Mae'r Tîm wedi sefydlu cysylltiadau cryf gyda'r tri Awdurdod Lleol, cymdeithasau tai, y sector gwirfoddol, timau cydlyniant cymunedol lleol, Heddlu Dyfed Powys, Gwasanaeth Tân Canolbarth a Gorllewin Cymru, Arweinwyr Ffydd Lleol, ysgolion a cholegau, a grwpiau a mentrau cymunedol lleol. Mae'r Tîm wedi, a bydd yn parhau i, weithredu fel pwynt cyswllt, gan gysylltu ein cymunedau â gwasanaethau cymorth hanfodol. Mae hyn wedi helpu'r Tîm i feithrin perthnasoedd â chymunedau a allai fod yn amharod i ymgysylltu â'r Bwrdd Iechyd. Sicrhawyd cyllid i alluogi'r Tîm Allgymorth Datblygu Cymunedol i ehangu ei waith i gynnwys negeseuon iechyd allweddol eraill

megis rhoi'r gorau i ysmygu, pwysau iach a chamddefnyddio sylweddau. Bydd y Tîm hefyd yn hyrwyddo ac yn cyfeirio at wasanaethau sgrinio iechyd cyhoeddus.

Ceir rhagor o fanylion am waith a chynnydd y Tîm Allgymorth Datblygu Cymunedol yn eu hadroddiad blynyddol.

Asesiadau Llesiant Lleol

Uchafbwynt: Digwyddiadau Golau Glas

Ym mis Ebrill 2021, cymerodd y Tîm Allgymorth Datblygu Cymunedol ran mewn digwyddiad 'Golau Glas' yn Aberystwyth, a drefnwyd gan y Tîm Cydlyniant Cymunedol, a oedd yn cynnwys yr Heddlu, y Gwasanaeth Tân a'r RNLI. Anelwyd y digwyddiad at Gymuned Ffoaduriaid Syria i'w gwneud yn ymwybodol o'r cymorth sydd ar gael iddynt a beth i'w wneud mewn argyfwng. Er mwyn annog presenoldeb, darparwyd bwyd a lluniaeth o Syria ac roedd cyfieithwyr yn bresennol i gynorthwyo gyda chyfathrebu. Rhoddodd y Tîm gyflwyniad anffurfiol ar sut i gael mynediad at wasanaethau gofal iechyd gan gynnwys gwybodaeth ar dudalen we 111 Cymru. Fe wnaethant hefyd ddangos i'r rhai a oedd yn bresennol sut i ddefnyddio profion llif ochrol yn ogystal â darparu cardiau cais am gyfieithydd iddynt. Roedd llawer o ddiddordeb gan y gymuned yn yr hyn y gallai Bwrdd Iechyd Prifysgol Hywel Dda ei gynnig a chodwyd cwestiynau ynghylch cael mynediad at wasanaethau rhoi'r gorau i ysmygu a gwasanaethau iechyd meddwl. Dangosodd adborth gan Gymuned Ffoaduriaid Syria yr hoffent gael digwyddiadau ymgysylltu tebyg yn y dyfodol ac mae cynlluniau eisoes ar waith i ailadrodd y math hwn o ddigwyddiad ar gyfer y rhai sy'n ceisio lloches neu noddfa yn ardal Hywel Dda.

Uchafbwynt: Taith Gerdded Llesiant Menywod

Gan weithio mewn partneriaeth â Chymdeithas Amlddiwylliannol Llanelli, trefnodd y Rheolwr Allgymorth Datblygu Cymunedol 'daith gerdded i fenywod' ar hyd Llwybr Arfordir y Mileniwm yn Llanelli. Nod y daith gerdded oedd creu amgylchedd anffurfiol diogel i annog sgwrs am faterion gofal iechyd i rannu gwybodaeth gywir. Daeth 13 o fenywod o Wlad Pwyl, Syria, Brasil, Bangladesh, a gofalwr di-dâl ynghyd. Cynlluniwyd y daith gerdded yn benodol ar gyfer merched i gyd-fynd â thraddodiadau diwylliannol a chrefyddol y merched. Roedd hefyd yn gyfle i wella eu llesiant a chwrdd ag eraill, gan leddfu arwahanrwydd ac unigrwydd. Bu cydweithwyr o Addysg Cleifion hefyd yn cefnogi drwy ddatblygu gwybodaeth bwrpasol i'r merched wnaeth fynychu. Roedd yr adborth o'r daith gerdded yn gadarnhaol a chafodd sgôr uchel yn ystod gwerthusiad a oedd yn dangos yr effaith gadarnhaol ar y cyfranogwyr. O ganlyniad i sgysiau a gynhaliwyd yn ystod y daith gerdded, mae grŵp cymdeithasol penodol ar gyfer menywod Syria yn cael ei ddatblygu ac mae cynlluniau ar y gweill i ymestyn y fenter hon i gynnwys mwy o ddigwyddiadau cerdded.

Fel aelod gweithgar o'r Bwrdd Gwasanaethau Cyhoeddus, mae'r Tîm Partneriaethau Strategol wedi cymryd rhan yn yr Asesiadau Llesiant Lleol ar gyfer y tair sir yn Hywel Dda yn 2021. Mae'r asesiadau helaeth a manwl hyn yn cael eu llywio gan ddata, ymchwil a chasglu tystiolaeth ac maent wedi cynnwys gweithgarwch ymgysylltu sylweddol â'r boblogaeth leol, o wrando ar bobl a rhanddeiliaid, a thrwy ystyried tueddiadau'r dyfodol a'r pethau y gallwn yn realistig eu rhagweld a allai ddigwydd yfory, y mae angen inni ddechrau cynllunio ar eu cyfer heddiw. Eu pwrpas yw darparu darlun clir o'r hyn sy'n bwysig i bobl o ran llesiant unigol a chymunedol, wedi'i ystyried drwy lens eang o ffactorau economaidd, amgylcheddol, cymdeithasol a diwylliannol.

Bydd canfyddiadau'r asesiadau'n cael eu defnyddio i lywio Cynllun Llesiant Lleol 5 mlynedd ar gyfer pob un o'r tair sir yn unol â gofyniad Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015. Bydd y Cynlluniau Llesiant Lleol 5 mlynedd yn nodi sut y gall y Bwrdd lechyd weithio ar y cyd â sefydliadau eraill yn y sector cyhoeddus a'r trydydd sector dros y 5 mlynedd nesaf i wella llesiant pobl a chymunedau yn y sir er mwyn cyflawni'r 7 nod llesiant.

Bydd yr Asesiadau Llesiant yn cael eu cyhoeddi yn ystod haf 2022 a gellir eu cyrchu drwy'r dolenni isod:

[Dolen Asesiad Llesiant Sir Gaerfyrddin](#)

[Dolen Asesiad Llesiant Ceredigion](#)

[Dolen Asesiad Llesiant Sir Benfro](#)



Sbotolau ar: Gwella lechyd a llesiant i bawb

Ein hamcanion

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

Canlyniad a ragwelir

Bydd 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.

Beth ydyn ni wedi'i wneud?

Arloesedd Digidol

Efallai mai un o effeithiau cadarnhaol pandemig COVID-19 yw cyflymu arloesedd digidol o fewn gofal iechyd. Mae'r Bwrdd Iechyd yn parhau i ddatblygu a gweithredu amrywiaeth o fentrau technoleg ddigidol i gefnogi'r gwaith o ddarparu gwasanaethau gofal iechyd. Mae apwyntiadau rhithiol bellach wedi'u gwreiddio mewn meysydd gwasanaeth ar draws y Bwrdd Iechyd, gan wneud ymgynghoriadau'n fwy hygyrch i'r rhai sy'n dibynnu ar drafnidiaeth gyhoeddus a'r rhai ar incwm isel, tra hefyd yn lleihau amser teithio ar gyfer defnyddwyr gwasanaeth a staff a lleihau allyriadau carbon.

Mae mynediad at wasanaethau cyfieithu ar-lein wedi dod yn arferol ar gyfer meysydd gwasanaeth. Mae ar gael heb fod angen archebu ymlaen llaw felly mae cymorth ar gael ar gyfer gofal brys a heb ei drefnu ac nid oes unrhyw gostau ychwanegol ac amser teithio yn gysylltiedig â chyfieithwyr wyneb yn wyneb. Drwy ddileu'r angen i deithio i apwyntiadau ac oddi yno, mae cyfieithwyr yn gallu cynnal mwy o apwyntiadau rhithiol ar-lein, ac mae'r Bwrdd Iechyd yn gallu cael mynediad at gyfieithwyr sydd wedi'u lleoli ledled y byd. Gall gwasanaethau cyfieithu ar-lein hefyd gynnig mwy o breifatrwydd i gleifion yn ystod apwyntiadau tra'n cael gweithdrefnau archwilio personol.

Gwella gwasanaethau i staff a defnyddwyr gwasanaeth sydd â nam ar y synhwyrâu

Mae'r Bwrdd Iechyd yn cadw at Safonau Cymru Gyfan ar Gyfathrebu a Gwybodaeth Hygyrch i Bobl â Nam ar y Synhwyrâu a gwnaed gwelliannau sylweddol yn 2021-2022. Dewiswyd tîm ymroddedig o staff arbenigol o nifer o feysydd gwasanaeth allweddol i gymryd rhan mewn prosiect fel rhan o gynllun Galluogi Gwella Ansawdd mewn Ymarfer y Bwrdd Iechyd. Mae'r Tîm Prosiect wedi mynychu diwrnodau hyfforddi i ddysgu sgiliau a thechnegau newydd a nod y prosiect yw datblygu cynllun gwobrwyo ar gyfer timau ac adrannau ar draws y Bwrdd Iechyd sy'n dangos safonau uchel o ymwybyddiaeth o nam ar y synhwyrâu a chydymffurfio â'r Safonau. Bydd y cynllun yn cael ei dreialu yn 2022 mewn tair ardal cleifion allanol gyda'r nod o gyflwyno'r cynllun i bob maes gwasanaeth y Bwrdd Iechyd yn y blynyddoedd i ddod.

Yn ogystal â'r modiwlau e-ddysgu i staff, mae nifer o sesiynau hyfforddiant ymwybyddiaeth wedi'u cynnig i staff drwy gydol y flwyddyn fel rhan o hyrwyddiadau Mis Ymwybyddiaeth Nam ar y Synhwyrâu ym mis Tachwedd 2021, ac Wythnos Ymwybyddiaeth Byddardod ym mis Mawrth 2022. Daeth nifer dda i sesiynau blasu IAP a sesiynau ymwybyddiaeth byddarddall a cholled golwg. Mae cynlluniau ar gyfer mwy o hyfforddiant a gweithgareddau i godi ymwybyddiaeth o anghenion y rhai sydd â nam ar y synhwyrâu trwy gydol 2022-23.

Uchafbwynt: Ci Tywys ar Ward Llawfeddygol

Ym mis Tachwedd 2022, roedd angen i glaf fynychu ein Ward Llawfeddygol Dydd i gael mân driniaeth. Roedd y claf wedi'i gofrestru'n ddall ac mae'n defnyddio ci tywys cynorthwyol. Ar ôl nodi'r angen am gymorth ychwanegol i'r claf dan sylw, roedd yr Uwch Brif Nyrs yn gallu cysylltu ag adrannau eraill (a oedd wedi trin y claf yn flaenorol) a'r Tîm Amrywiaeth a Chynhwysiant am gyngor pellach cyn yr apwyntiad. Rhoddwyd gwybod i staff ar y ward am bolisi'r bwrdd iechyd ar 'Reoli Anifeiliaid Preswyl sy'n Ymweld mewn Lleoliadau Gofal Iechyd' ac roeddent yn gallu rhoi cynlluniau ar waith i ddarparu'r llety gorau i'r claf drwy gydol ei arhosiad ar y ward. Roedd hyn yn cynnwys gwneud yn siŵr bod y claf yn cael apwyntiad yn gynnar yn y bore ar y diwrnod a'i roi mewn cilfach wely a oedd fwyaf cyfleus ar gyfer y ci tywys cynorthwyol a mynediad i gyfleusterau theatr lawfeddygol ddydd. Roedd y staff yn gallu cysylltu â'r claf a'i deulu cyn yr apwyntiad i drafod unrhyw anghenion a gofynion penodol. Ymgynghorwyd â staff y ward i ganfod a oedd gan unrhyw un alergedd neu ffobia cŵn er mwyn sicrhau y gellid amserlennu rota briodol ar gyfer y diwrnod penodol hwnnw. Rhoddwyd gwybodaeth i'r staff am sut i drin y ci pan oeddent ar y ward, er enghraifft, pan oeddent yn cael rhoi mwythau a gwobrwyo'r ci, pryd i beidio ag aflonyddu ar y ci wrth iddo weithio. Roedd anghenion cleifion eraill ar y ward hefyd yn cael eu hystyried y diwrnod hwnnw. Roedd rheoliadau iechyd a diogelwch yn cael eu cynnal a rhoddwyd gwybod i staff gwasanaethau gwesty a staff rheoli heintiau am unrhyw ofynion ychwanegol yn ystod y dydd. Roedd profiad y claf a'r staff y diwrnod hwn yn hynod gadarnhaol ac mae'n enghraifft wych o sut y gall dilyn canllawiau gweithdrefnol arwain at ganlyniadau cadarnhaol i bawb dan sylw.

Mae'r Bwrdd Iechyd hefyd wedi cryfhau ei gysylltiadau â Swyddogion Cyswllt Clinig Llygaid yr RNIB yn ardal Hywel Dda. Mae'r Swyddogion hyn wedi darparu cymorth amhrisiadwy drwy gydol y pandemig COVID-19, i gleifion sydd wedi wynebu heriau a rhwystrau ychwanegol wrth gael mynediad at wasanaethau gofal iechyd. Mae Swyddogion Cyswllt y Clinig Llygaid wedi mynychu cyfarfodydd Fforwm Partneriaeth Nam ar y Synhwyrddau yn ystod 2021-2022 ac wedi rhannu eu harbenigedd a rhoi cyngor ar wella darpariaeth gwasanaeth i'r rhai sydd wedi colli eu golwg.

Gwybodaeth Hygyrch

Mae datblygiadau sylweddol wedi'u gwneud o ran gweithredu Rheoliadau Hygyrchedd Cyrff Sector Cyhoeddus (Gwefannau a Chymwysiadau Symudol) (Rhif 2) 2018. Yn 2021-2022 mae'r Tîm Cyfathrebu wedi llwyddo i ddatblygu gwefan a mewnrwyd newydd y Bwrdd Iechyd mewn fformatau hygyrch. Mae hyn yn cynnwys swyddogaethau fel technoleg darllen uchel adeiledig, addasu maint testun, isdeitlau a meddalwedd cyfieithu integredig. Mae canllawiau wedi'u datblygu i staff i'w helpu i gynhyrchu cynnwys ar-lein, gan ddefnyddio iaith syml ac mewn fformat hygyrch-parod. Mae'r defnydd o dudalennau HTML testun plaen hawdd eu darllen a pheidio a chynnwys atodiadau PDF yn golygu bod modd lawrlwytho gwybodaeth yn hawdd a'i darllen ar ffonau clyfar a llechi, gan wneud gwybodaeth byrddau iechyd yn fwy hygyrch i bawb.

Ysbytai Cyfeillgar i Dementia

- Mae holl Fyrddau ac Ymddiriedolaethau Iechyd GIG Cymru wedi bod yn paratol i lofnodi'r Siarter Ysbytai Cyfeillgar i Dementia a ddaw i rym o Wanwyn 2022. Mae gwaith Ysbytai Cyfeillgar i Dementia yn cefnogi pwysigrwydd monitro profiadau cleifion sy'n byw gyda dementia er mwyn eu deall. Ei nod yw gwreiddio fframwaith "VIPS" o ofal sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn yn ein hysbytai:
 - ✓ **Gwerthfawrogi pobl:** gwerthfawrogi a hyrwyddo hawliau'r unigolyn
 - ✓ **Anghenion yr unigolyn:** darparu gofal unigol yn unol ag anghenion
 - ✓ **Safbwynt y defnyddiwr gwasanaeth:** deall gofal o safbwynt y person â dementia
 - ✓ **Seicoleg gymdeithasol gefnogol:** mae amgylcheddau cymdeithasol yn galluogi'r person i aros mewn perthnasoedd

Rydym yn gweithio i uwchsgilio ein holl weithlu drwy addysg a hyfforddiant yn ymwneud â dementia, gyda sicrwydd bod yr hyfforddiant yn iawn ac ar y lefel gywir ar gyfer pob unigolyn. Mae gwaith Ysbytai Cyfeillgar i Dementia yn cael ei ddarparu mewn cydweithrediad â theuluoedd a gofalwyr.

Mynychodd y grŵp llywio amlddisgyblaethol raglen addysg dementia fer a gweithdy ar egwyddorion dylunio cyfeillgar i ddementia. Ffurfiwyd tri is-grŵp arall i ganolbwyntio ar y canlynol:

- Byrddau Hwyliau i gefnogi dylunio mewnol
- Diben gofodau

- Arwyddion

Nod yr egwyddorion dylunio craidd yw darparu dull cyson a galluogi i bobl sy'n byw gyda diagnosis o ddementia gael mynediad at wasanaethau iechyd a gofal cymdeithasol a'u defnyddio.

Mae datblygiad y canllawiau egwyddorion dylunio craidd hefyd wedi datblygu i gynnwys ffactorau dylunio eraill a fyddai'n helpu'r Bwrdd Iechyd i wella amgylcheddau ysbytai ar gyfer defnyddwyr gwasanaeth a chleifion eraill. Er enghraifft, dylunio amgylcheddau sy'n helpu pobl â nam ar y synhwyrau, anableddau dysgu a'r rhai sy'n siarad Cymraeg. Bydd y Grŵp Llywio yn parhau i gyfarfod i ddatblygu egwyddorion dylunio craidd ymhellach a bydd yn arwain gwaith adnewyddu a dylunio adeiladau newydd yn y dyfodol.

Fframwaith Dysgu a Datblygu Dementia

Mae 'Fframwaith Dysgu a Datblygu Dementia Partneriaeth Gofal Gorllewin Cymru' wedi'i ddatblygu i ddarparu dull pragmatig, hyblyg, creadigol a chyson ar draws rhanbarth Gorllewin Cymru i gefnogi pobl yn eu dysgu ynghylch gofal, cymorth a grymuso pobl â dementia, eu gofalcwyr a'u teuluoedd. Bwriedir i'r fframwaith gael ei ddefnyddio ar y cyd â Phhecyn Cymorth Gweithredu Dysgu a Datblygu Gofal a Chymorth Dementia Cymru i gefnogi Gwaith Da: Fframwaith Dysgu a Datblygu Dementia i Gymru'.

Mae'r fframwaith yn cynnig cymorth ymarferol i:

- Nodi pa wybodaeth, sgiliau ac arbenigedd sy'n seiliedig ar dystiolaeth sydd eu hangen ar lefelau amrywiol o gefnogaeth a darpariaeth gwasanaeth ar wahanol gamau o ddatblygiad dementia'r unigolyn a'i ofalcwyr;
- Nodi bylchau a chryfderau yn hawdd mewn gwybodaeth, sgiliau ac arbenigedd, sy'n gysylltiedig â'r gweithlu cymdeithasol a chlinigol. Hwyluso'r cynllunio ar gyfer dysgu parhaus;
- Darparu offer hygyrch i roi dysgu a datblygu ar waith mewn gofal dementia sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn;
- Datblygu ystod o ddulliau dysgu a datblygu i ddiwallu anghenion dysgu amrywiol eich gweithlu.

Cronfa Amrywiaeth a Chynhwysiant

Yn ystod 2021-2022, lansiodd y Tîm Amrywiaeth a Chynhwysiant Gronfa Amrywiaeth a Chynhwysiant. Roedd staff yn gallu gwneud cais am grant o hyd at £500 i roi menter ar waith gyda'r nod o gynyddu amrywiaeth a chynhwysiant yn eu hadran.

Derbyniodd staff ar Ward 3 yn Ysbyty Llwynhelyg un o'r grantiau:

“Rydym wrth ein bodd ar sicrhau £500 o'r Gronfa Arloesi Amrywiaeth a Chynhwysiant. Mae'r arian wedi'i ddefnyddio i sicrhau cyflenwad rheolaidd o bapurau newydd lleol a chenedlaethol i'w dosbarthu i gleifion ar y ward. Mae darllen neu wrando ar rywun yn darllen yn lleihau teimladau o unigedd, yn cadw meddyliau ein cleifion yn egniol ac yn darparu cyswllt â'r byd y tu allan.”



Menter Dementia Hoyw

Mae'r Tîm Amrywiaeth a Chynhwysiant wedi gweithio mewn partneriaeth â Byrddau Iechyd ac Ymddiriedolaethau eraill i ariannu cyfres o ddigwyddiadau theatr sy'n canolbwyntio ar brofiadau cleifion dementia LGBTQ+. Mae'r sesiynau hyfforddi poblogaidd hyn wedi helpu i godi ymwybyddiaeth o'r gogwydd anymwybodol tuag at gleifion LGBTQ+, yn enwedig o ran cynnwys partneriaid mewn penderfyniadau a wneir i bennu gofal a thriniaeth ar gyfer cleifion dementia.

Yn ogystal â'r sesiynau Menter Dementia Hoyw a ddarperir i staff, mae gan y Bwrdd Iechyd gynlluniau i archwilio sut y gall gefnogi'r cwricwlwm LGBTQ+ newydd ar gyfer Myfyrwyr Nyrsio ac mae wedi gwahodd darlithydd o Brifysgol Abertawe i siarad â Rhwydwaith Staff LGBTQ+ ENFYS i ddysgu mwy am sut y gall y Bwrdd Iechyd hyrwyddo cynhwysiant ar gyfer cleifion LGBTQ+.

“Hoffwn ddiolch i chi am yr hyfforddiant heddiw. Ar hyn o bryd rwy'n weithiwr cymorth gofal iechyd sy'n gweithio yn y gymuned yn gofalu am gleifion yn eu 6 wythnos olaf o fywyd, ac mae rhai o'r cleifion hynny wedi bod yn barau hoyw. Rydw i ar fin dechrau gradd nyrsio rhan amser, ac roeddwn i eisoes wedi penderfynu ymchwilio i wasanaethau sydd ar gael i gleifion LGBTQ+ a'u teuluoedd, ond mae'r hyfforddiant hwn wedi cadarnhau pa mor bwysig yw cefnogi'r bobl o amgylch y claf yn ogystal â'r claf ei hun yn ogystal â gwneud gwasanaethau nad ydynt mor “syth” ganolog. Roedd yn hawdd gwrando ar Sam (yr actor) ac roedd yn eiriolwr da ar gyfer egluro beth sydd ar goll a beth sydd angen ei newid. Rwy'n gobeithio helpu i wneud y newid hwnnw i bob Derek a Sam arall.”



Dysgu wrth Chwarae

Gall plant yng Ngheredigion bellach elwa ar fyrddau cyfathrebu dwyieithog newydd, sydd wedi'u cynllunio i greu awyrgylch cyfeillgar mewn mannau chwarae i helpu plant i ddatblygu eu sgiliau cyfathrebu. Mae'r byrddau cyfathrebu, sef y prosiect cyntaf o'i fath yng Nghymru, yn cynnwys detholiad o'r geiriau cyfarwydd mewn amgylcheddau chwarae a symbolau cysylltiedig. Mae pymtheg bwrdd gwrth-dywydd

wedi'u gosod ar uchder addas i blant o amgylch parciau'r sir. Sicrhaodd therapyddion iaith a lleferydd o Fwrdd Iechyd Prifysgol Hywel Dda, mewn partneriaeth â Chyngor Sir Ceredigion, gyllid gan Gronfa Datblygiad Plant Llywodraeth Cymru i greu'r byrddau.

Dywedodd Mererid Davies, Therapydd Iaith a Lleferydd gyda Bwrdd Iechyd Prifysgol Hywel Dda:

"Mae'r byrddau cyfathrebu yn rhoi modd gweledol i blant fynegi eu hunain, gan leihau'r teimlad o unigedd a rhwystredigaeth. Bydd y byrddau hefyd yn helpu plant i ddysgu iaith gan fod oedolion yn gallu modelu geiriau gan ddefnyddio atgyfnerthiad gweledol. Gan ei fod hefyd yn ddwyieithog mae'n gyfle da i helpu teuluoedd di-Gymraeg i ddatblygu sgiliau Cymraeg sylfaenol."

Dywedodd y Cadeirydd, Maria Battle:

"Mae gan bob plentyn yr hawl i chwarae ac i gyrraedd ei lawn botensial. Bydd y byrddau cyfathrebu hyn yn annog plant i fwynhau chwarae hyd yn oed yn fwy a meithrin eu datblygiad. Mae'n fenter wych gan y tîm sy'n dylunio a gosod y byrddau cyfathrebu yn nifer o feysydd chwarae'r sir. Mae hon yn ffordd gynhwysol o helpu pob plentyn i fynegi ei anghenion, teimlo'n ddiogel, a'i gefnogi i wneud a mynegi ei benderfyniadau ei hun. Mae'n dangos ein hymrwymiad i Ddeddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol yng Nghymru, sy'n ceisio sicrhau bod cyrff cyhoeddus yn meddwl am effaith hirdymor eu penderfyniadau ac yn gweithio'n well gyda chymunedau i fynd i'r afael ag anghydraddoldebau, gan wneud newid parhaol a chadarnhaol i genedlaethau'r presennol a'r dyfodol."

Dywedodd Y Cyngorydd Catrin Miles, aelod y cyngor dros Ysgolion, Dysgu Gydol Oes a Sgiliau, Cefnogaeth ac Ymyrraeth:

"Bydd plant yng Ngheredigion yn elwa o'r byrddau cyfathrebu dwyieithog newydd hyn, sydd wedi'u cynllunio i greu awyrgylch cyfeillgar a chynhwysol mewn mannau chwarae a fydd yn helpu i ddatblygu eu sgiliau cyfathrebu, sy'n arbennig o bwysig wrth iddynt ddod allan o gyfnod mor anodd a heriol yn eu bywydau ifanc."



Sbotolau ar: Bod yn gwfflogwr delfrydol

Ein hamcanion

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.

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 ei nodi a'i drin yn brydlon.

Beth ydyn ni wedi'i wneud?

Cyfleoedd Gwirfoddoli a Phrofiad Gwaith

Mae ein Tîm Gweithlu'r Dyfodol wedi gwella mynediad at ein cynlluniau gwirfoddoli a phrofiad gwaith ar gyfer y rhai sy'n ceisio lloches yn ardal Hywel Dda. Mae hyn wedi cynnwys darparu proses ymgeisio un-i-un gyda chymorth cyfieithu. Mae cyfleoedd gwirfoddoli yn helpu unigolion i fagu hyder a gwella eu cyfathrebu a rhyngweithio cymdeithasol yn eu cymuned newydd, tra hefyd yn rhoi profiad iddynt o weithio o fewn gofal iechyd. Mae cymorth hefyd ar gael gan Iechyd Galwedigaethol i gynorthwyo gydag unrhyw wiriadau iechyd angenrheidiol ar gyfer gwirfoddolwyr sy'n gweithio mewn amgylcheddau gofal iechyd. Gall hyn gynnwys cynnig cyngor ar sgrinio iechyd cyhoeddus a chymorth i gael gafael ar frechiadau nad ydynt efallai'n arferol yn eu mamwlad. Yn 2021, cefnogodd Tîm Gweithlu'r Dyfodol unigolyn o Syria i wirfoddoli yn un o'n Canolfannau Brechu Torfol, a fu hefyd yn helpu'r gymuned o Syria i gael mynediad at wybodaeth ffeithiol am y gweithdrefnau brechu ac yn annog pobl i gael y brechlyn. Mae Tîm Gweithlu'r Dyfodol ar hyn o bryd yn bwriadu cefnogi dau wirfoddolwr arall o Syria sy'n astudio iechyd a gofal cymdeithasol mewn colegau lleol. Mae cynlluniau hefyd yn cael eu harchwilio i gefnogi lleoliad profiad gwaith ar gyfer Fferyllydd Wcreineg sydd wedi cyrraedd ardal Hywel Dda yn ddiweddar.

Mae pobl ag anableddau dysgu hefyd yn cael eu cefnogi i gael mynediad at gyfleoedd gwirfoddoli a phrofiad gwaith. Mae system wedi'i rhoi ar waith sy'n cynnwys sesiwn gynefino hygyrch sy'n defnyddio teclynnau ac offer gwirio

cyferbyniad. Neilltuir unigolion i un person cyswllt o fewn Tîm Gweithlu'r Dyfodol ynghyd â chyswllt lechyd Galwedigaethol penodedig. Mae cymorth yn cynnwys galwadau ffôn rheolaidd i drafod cynnydd a monitro lefelau pryder. Gall gweithwyr cymorth hefyd fynd gyda gwirfoddolwyr ag anableddau dysgu i helpu unigolion i drosglwyddo i amgylchedd yr ysbyty ac yn ôl i'r gymuned a'u cartrefi. Mae cysylltiadau wedi'u creu gyda Thimau Gofal Cymdeithasol i alluogi systemau taliadau uniongyrchol i helpu gweithwyr cymorth i dderbyn taliadau yn amserol.

Cefnogi ein Gweithlu

Mae'r Bwrdd lechyd wedi buddsoddi mewn datblygu ymhellach ei Dîm Profiadau a Diwylliant y Gweithlu a'i Dîm Recriwtio yn ystod 2021-2022 i helpu i gyflawni ei nod o fod yn gyflogwr mwy cynhwysol a chynyddu amrywiaeth y gweithlu. Mae rolau newydd sy'n canolbwyntio ar gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant wedi'u creu i gyflawni'r camau gweithredu yn ein Cynllun Gweithredu Cadarnhaol ar gyfer y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol. Mae'r cyflawniadau canlynol wedi'u cyflawni yn ystod y flwyddyn:

- Ymgysylltu â'r 'Tîm Breuddwydion' i helpu i nodi rhwystrau i bobl ag anableddau dysgu. Mae trafodaethau ar y gweill i sefydlu Rhwydwaith Anableddau Staff. Bydd hyn yn darparu man diogel i staff rannu eu profiadau ac awgrymu gwelliannau i gefnogi staff yn y gweithle ag anableddau dysgu.
- Cynhaliwyd cyfarfodydd paratoadol i symud ymlaen i achrediad Arweinydd Hyderus o ran Anabledd (Lefel 3).
- Ymgwymerwyd â gweithgaredd ymgysylltu gydag ystod o grwpiau i lywio cynlluniau gweithlu'r dyfodol gan gynnwys cyfarfodydd a gynhaliwyd gyda Rhwydwaith y Lluedd Arfog, Clybiau Ffermwyr Ifanc a Myfyrwyr Addysg Uwch
- Sefydlu Tîm Academi Prentisiaethau sy'n edrych ar ffyrdd i ddatblygu cynlluniau prentisiaeth cynhwysol a llwybrau newydd i statws proffesiynol cofrestredig
- Polisi Ymddeol a Dychwelyd wedi'i ddiweddarau i gadw staff mewn grwpiau oedran hŷn, ac arolygon wedi'u dosbarthu i grwpiau targed fel pobl dros 50 oed, i ddysgu mwy am yr hyn sy'n eu denu i swyddi
- Adolygu ein holl bolisiâu a thempledi cyflogaeth lleol i sicrhau eu bod yn gynhwysol, yn canolbwyntio ar y gweithwyr ac yn cyfeirio at y cymorth perthnasol sydd ar gael
- Cyfres o sesiynau hyfforddi cryno a dogfennau canllaw i reolwyr i godi ymwybyddiaeth o arferion rheoli EDI gorau, a oedd yn cynnwys sesiynau ar anabledd ac addasiadau rhesymol yn y gweithle.
- Cynhyrchu Fideo Recriwtio Cynhwysol sy'n dangos cyfranogiad gweithwyr presennol sydd â nodwedd warchodedig
- Datblygu canllawiau addasiadau rhesymol a hyfforddiant recriwtio cynhwysol a fydd yn rhan o raglen dreigl o hyfforddiant recriwtio ym mis Mawrth 2022 i gefnogi penodi rheolwyr

- Cydweithio rhanbarthol gyda phartneriaid awdurdodau lleol ar ddatblygu llwybr prentisiaeth ar y cyd â mentrau recriwtio ar y cyd
- Gwaith cwmpasu i ymgymryd â gweithgaredd recriwtio wedi'i dargedu i gefnogi gwerth cymdeithasol
- Hyrwyddo 3 arolwg i staff a chymunedau lleol ar yr elfennau o waith sy'n apelio at rai dan 24, dros 50 oed, a phobl gyda nodwedd warchodedig (Anabledd, Ethnigrwydd, Crefydd)

Gofalwyr

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 o ganlyniad i 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 aml yn fenywod ac mae ein gweithlu hefyd yn fenywod yn bennaf, fodd bynnag rydym yn sicrhau nad yw ein cydweithwyr gwrywaidd yn cael eu cau allan.

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 gefnogi staff sydd â chyfrifoldebau gofalu ymhellach. Rydym wedi cyflawni cynllun meincnodi Hyder Gofalwyr lefel 1 sy'n ein cefnogi i adeiladu gweithle cadarnhaol a chynhwysol ar gyfer staff sydd, neu a fydd yn dod, yn ofalwyr di-dâl. Mae gwerthfawrogi gweithwyr sydd â chyfrifoldebau gofalu, a gwneud y gorau o'u doniau yn y gweithle yn hanfodol a gall helpu i leihau straen, gwella perfformiad swydd a boddhad a lleihau trosiant staff. Yn ystod 2021/22 fe wnaethom:

- Wedi cyflawni lefel 2 Hyderus Gofalwr
- Hyrwyddo Polisi Gofalwyr y Bwrdd Iechyd a ddatblygwyd gydag ymgysylltiad gan staff â chyfrifoldebau gofalu. Ynghyd â Phasbort Gofalwyr mae'n helpu staff i gael sgwrs â rheolwyr llinell i'w cefnogi gydag arferion gweithio hyblyg gan gydnabod bod cyfrifoldebau gofalu yn newid ac argyfyngau sy'n deillio o ofalu yn aml yn llai rhagweladwy na gofal plant yn unig.
- Mynd ati i annog cydweithwyr yn yr Adran Gweithlu a Datblygu Sefydliadol i fynychu Hyfforddiant Ymwybyddiaeth Gofalwyr i'w galluogi i gynnig gwasanaethau mwy cynhwysol a gwell dealltwriaeth o'r materion a wynebwr gan ein staff sydd hefyd yn Ofalwyr.
- Gweithio'n agosach gyda'n cydweithwyr yn y gweithlu o ran hyfforddi cynghorwyr AD, adolygiadau polisi, fideo recriwtio a chodi ymwybyddiaeth.
- Hwyluso'r rhwydwaith Cefnogaeth Cyfoedion Gofalwyr i gefnogi iechyd a llesiant staff sydd â chyfrifoldebau gofalu yn eu bywyd cartref.
- Parhau i gefnogi a chymryd rhan mewn ymgyrchoedd gofalwyr cenedlaethol i gydnabod rôl gofalwyr di-dâl, gan gynnwys ein harolwg staff blynyddol.

Mae'r holl gamau hyn yn ein galluogi i ddangos ymrwymiad y bwrdd iechyd i gynnig cyfle cyfartal i weithwyr a'r cymorth gweithredol sydd ar gael, i alluogi gofalwyr di-dâl i gynnal eu hiechyd a'u llesiant eu hunain.

Balchder yn ein Staff

Yn 2021, etholwyd Cadeirydd newydd ein Rhwydwaith Staff LGBTQ+ ENFYS a chynhaliwyd adolygiad o'r rhwydwaith ym mis Ionawr 2022 pan benderfynodd yr aelodau ar strwythur newydd wrth symud ymlaen. Mae hyn yn cynnwys cyfarfodydd rhwydwaith ffurfiol chwarterol, digwyddiadau cymdeithasol anffurfiol nawr bod cyfyngiadau COVID-19 wedi lleddfu a darparu cyngor a hyfforddiant penodol i staff LGBTQ+. Mae hyn wedi arwain at amserlen o ddigwyddiadau ar gyfer 2022 sy'n cynnwys cynulliadau cymdeithasol ym mhob un o'r tair sir, cymryd rhan mewn pedwar digwyddiad Pride Lleol a Pride rhithiol cenedlaethol y GIG.



Ym mis Chwefror 2022, daeth aelodau'r rhwydwaith at ei gilydd am y tro cyntaf ers 2 flynedd mewn digwyddiad wyneb yn wyneb mewn bwyty yn Sir Benfro. Roedd hyn yn rhan o ailgychwyn y rhwydwaith yn dilyn COVID-19 ac yn gyfle i aelodau, hen a newydd, ddod i adnabod ei gilydd yn well a chwrdd â'r Cadeirydd newydd. Cafodd yr aelodau gyfle hefyd i gwblhau'r cynlluniau i ddathlu Mis Hanes LGBTQ+ a oedd yn cynnwys cyfres o sesiynau ymwybyddiaeth rhithwir 'Cinio a Dysgu', a oedd yn cynnwys gweithdy i staff ar greu newid ymarferol yn y gweithle.

Caffi Menopos

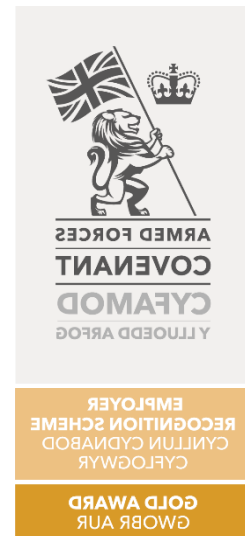
Mae 2022 wedi gweld ail-lansio caffï menapos i staff. Mae'r caffï menapos yn darparu man lle gall staff rannu eu profiadau a chynnig cymorth a chynghor i'w gilydd. Mae mynd i'r afael â'r menapos yn flaenoriaeth i'r Bwrdd Iechyd gan fod gennym weithlu benywaidd yn bennaf a gweithlu sy'n heneiddio. Drwy roi mesurau cymorth ar waith i staff sy'n profi symptomau menapos, mae'r Bwrdd Iechyd yn gobeithio gwella profiad staff a chadw'r gweithlu. Yn ogystal â hyrwyddo'r wybodaeth a'r adnoddau sydd ar gael i helpu staff, mae'r Bwrdd Iechyd ar hyn o bryd yn edrych i brynu cymhorthion corfforol a allai helpu i leddfu symptomau, er enghraifft gobenyddion oeri.

Yn ogystal â'r caffï menapos, bu'r Bwrdd Iechyd yn caffael cyfres o sesiynau hyfforddi yn 2021-2022 ar reoli'r menapos yn y gwaith, a chafwyd presenoldeb da a chafwyd adborth cadarnhaol. Yn dilyn ceisiadau, mae sesiwn hyfforddi bellach yn cael ei chynllunio'n benodol ar gyfer aelodau gwrywaidd o staff sy'n dymuno dysgu mwy am y menapos a sut y gallant gefnogi'r rhai o'u cwrmpas sy'n profi symptomau'r menapos.

Rhwydwaith y Lluoedd Arfog

Mae cynnydd sylweddol wedi'i wneud yn erbyn amcan cynllunio'r Bwrdd Iechyd i hybu canlyniadau gwell i Gyn-filwyr ac aelodau o gymuned y Lluoedd Arfog, yn unol â Chyfamod y Lluoedd Arfog.

Yn dilyn y cyhoeddiad ein bod wedi llwyddo i ennill Gwobr Aur Cynllun Cydnabod Cyflogwyr yr haf diwethaf, derbyniodd aelodau'r Tîm Partneriaethau Strategol, Amrywiaeth a Chynhwysiant y Wobr yn ffurfiol ar 17 Tachwedd, 2021. Rydym yn parhau â'n camau gweithredu i gefnogi Cymuned y Lluoedd Arfog ac i gynnig cymorth ac arweiniad gan gymheiriaid i sefydliadau eraill sy'n dymuno gwneud cais am lefelau efydd neu arian yn y cynllun.



Fel rhan o Wythnos y Lluoedd Arfog ym mis Mehefin 2021, lansiodd y Bwrdd Iechyd ei Rhwydwaith Staff y Lluoedd Arfog sydd wedi bod yn cyfarfod yn rheolaidd ers hynny ac sy'n parhau i dyfu. Ym mis Mawrth 2022, lansiodd y Bwrdd Iechyd ei e-Gylchlythyr cyntaf ar gyfer cymuned y Lluoedd Arfog fel ffordd o annog ymgysylltiad pellach a chodi ymwybyddiaeth o'n gwaith. Dyma ddolen i e-gylchlythyr Rhwydwaith Staff y Lluoedd Arfog y bwrdd iechyd -

<https://sway.office.com/LD7zxfst3FacMptt?ref=Link>.

Mae ein Tîm Recriwtio yn cefnogi aelodau Rhwydwaith y Lluoedd Arfog yn y broses ymgeisio am swyddi gwag trwy eu hadnabod a chynnig cyfweiliad gwarantedig os ydynt yn bodloni'r meini prawf hanfodol. Yn ystod 2021-2022, derbyniodd y Bwrdd Iechyd gyfanswm o 307 o geisiadau lle mae ymgeiswyr wedi datgan eu bod yn aelod o Gymuned y Lluoedd Arfog. Gwahoddwyd 147 i gyfweiliad a chynigiwyd cyflogaeth i 51 ar draws saith cyfarwyddiaeth wahanol.

Mae'r Bwrdd Iechyd yn parhau i adolygu'r prosesau a'r canllawiau recriwtio i sicrhau bod rheolwyr recriwtio yn ystyried y rhwystrau i gyflogaeth y mae cymuned y Lluoedd Arfog yn eu hwynebu, megis rolau tymor byr mewn lleoliadau amrywiol neu ddiffyg profiad cyfweld mewn rolau sifil. Mae aelodau Rhwydwaith Staff y Lluoedd Arfog y bwrdd iechyd yn darparu mewnwelediad yn seiliedig ar eu profiad a ddefnyddir i nodi camau gweithredu a fyddai'n gwella canlyniadau i Gyn-filwyr ac aelodau eraill o gymuned y Lluoedd Arfog sy'n ceisio cyflogaeth yn y Bwrdd Iechyd. Mae'r Rhwydwaith wedi gweithio gyda'n Timau Recriwtio i sefydlu system sy'n caniatáu i brofiad milwrol blaenorol gael ei gyfrif wrth nodi sgiliau trosglwyddadwy a chyfateb y rhain â'r meini prawf hanfodol mewn manylebau swyddi. Mae polisïau ar waith sy'n caniatáu i Wirfoddolwyr sy'n Oedolion Wrth Gefn a Lluoedd Cadetiaid gael 10 diwrnod o wyliau ychwanegol tuag at eu diwrnodau hyfforddi gorfodol.

Mae'r Bwrdd Iechyd wedi'i gofrestru ar wefannau'r Bartneriaeth Pontio Gyrfa a Forces Families Jobs ac mae ganddo broffil gweithredol gyda swyddi gweigion yn cael eu huwchlwyrtho'n rheolaidd. Mae'r Bwrdd Iechyd yn cymryd rhan mewn

digwyddiadau a drefnir gan y Bartneriaeth a Chyn-filwyr ac mae aelodau o'n Rhwydwaith Staff y Lluoedd Arfog yn mynychu i rannu eu profiadau o drosglwyddo o'r Lluoedd Arfog, a dangos yr ystod o rolau sydd ar gael o fewn y GIG. I gael rhagor o wybodaeth am Rwydwaith Staff y Lluoedd Arfog, ewch i <https://hduhb.nhs.wales/healthcare/services-and-teams/armed-forces-covenant/>.

Hyfforddiant Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant

Mae'r Tîm Amrywiaeth a Chynhwysiant yn parhau i gynnig ystod o hyfforddiant i staff. Mae hyn yn cynnwys hyfforddiant Ymwybyddiaeth CAC cyffredinol, hyfforddiant EqIA, Hyfforddiant Gwylwyr Gweithredol, Darparu Gofal sy'n Ddiwylliannol Gymwys a llawer mwy o sesiynau hyfforddi ac ymwybyddiaeth arbenigol sy'n cwmpasu holl feysydd CAC. Adroddwyd ar lawer ohonynt eisoes mewn adrannau blaenorol o'r adroddiad hwn.

Yn 2021-2022, mae'r Tîm Amrywiaeth a Chynhwysiant wedi datblygu mecanweithiau i olrhain a monitro darpariaeth hyfforddiant CAC yn fwy effeithiol ac wedi gwella dulliau o gael adborth. Bydd y gweithdrefnau newydd hyn yn galluogi'r Bwrdd Iechyd i nodi unrhyw fylchau mewn hyfforddiant CAC a hefyd i gynllunio ar gyfer darparu hyfforddiant pellach lle mae angen wedi'i nodi. Yn 2021-2022, cynigiwyd cyfanswm o 64 o sesiynau hyfforddi ac ymwybyddiaeth CAC i staff yn ychwanegol at y modiwl e-ddysgu gorfodol Fy Nhrin yn Deg.

Roedd y Grŵp Cynghori Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig yn awyddus i ailadrodd yr hyfforddiant a ddarparwyd i staff mewn ysgolion meddygol mewn prifysgolion lleol. Gan weithio gyda'r darparwyr hyfforddiant, roedd y Grŵp yn gallu dewis senarios addas y gellid eu cynnwys yn yr hyfforddiant ar gyfer staff gofal iechyd a threfnwyd sawl sesiwn hyfforddi ar gyfer staff ar draws y Bwrdd Iechyd. Rhoddodd yr hyfforddiant hwn y wybodaeth a'r offer i staff sydd wedi'u galluogi i herio ymddygiadau niweidiol ac annerbyniol, gan gynnwys y rhai a allai fod wedi dod yn normal dros amser. Mae staff wedi dysgu pam fod ymyrraeth yn bwysig, wedi datblygu'r sgiliau i herio ymddygiad annerbyniol ac wedi magu'r hyder i wybod sut i ymateb mewn gwahanol sefyllfaoedd.

"You are our greatest asset, and I believe we all have a responsibility to create and nurture a working environment which is safe, supportive, and free from all forms of bullying and harassment. A place where we want to come and work together. We have learnt a lot during the pandemic especially how important it is to care for each other. We have become even more aware as to when our colleagues need extra support. We have also sadly witnessed how the pandemic has had a disproportionate impact on our BAME colleagues.

It is so important to challenge inappropriate behaviours and to encourage an active response whenever we see it. This can be difficult and even uncomfortable and can take great courage. This initiative is to help encourage us to do so and to become or continue to be "active bystanders" This also helps support the introduction of "Healthy Working Relationships" - a new cultural approach across NHS in Wales, which encourages a more restorative and facilitated approach to addressing workplace conflict and managing dignity issues.

Active Bystander Training is an important step forward. Thank you for participating"



Name: Maria Battle
Title: Chair of Hywel Dda University Health Board

Yn 2021-2022, mynychodd 183 aelod o staff yr hyfforddiant ac maent wedi derbyn pecyn cymorth defnyddiol y gallant gyfeirio ato i'w hatgoffa o gynnwys yr hyfforddiant.

Mae adborth cadarnhaol yn dilyn y sesiynau hyfforddi wedi lledaenu ar draws y gweithlu gyda staff yn dweud bod yr hyfforddiant yn ddefnyddiol ac yn graff. O ganlyniad, comisiynwyd 4 sesiwn arall ar gyfer 2022-2023.

Uchafbwynt: Dathlu 20 Mlynedd o Nyrsys Ffilipinaidd

Ym mis Awst 2021 cynhaliodd y Bwrdd Iechyd ddau ddigwyddiad i ddathlu 20fed blwyddyn ein cymuned nyrsio Ffilipinaidd. Un o'r rhain oedd digwyddiad dathlu arddull Pechukucha (mae Pechukucha yn fath o arddull cyflwyno cyflym) lle bu llawer o'n cydweithwyr Ffilipinaidd yn siarad am eu rolau a sut maent wedi datblygu eu gyrfaedd ers ymuno â'r Bwrdd Iechyd. Bu staff hefyd yn trafod symud ymlaen i raglenni ymarfer nyrsio uwch a dilyn addysg arall i wella eu gyrfaedd. Yn dilyn llwyddiant y digwyddiad hwn, mae cynlluniau ar y gweill i gynnal mwy o ddigwyddiadau dathlu wrth i ni geisio recriwtio mwy o nyrsys tramor.

Roedd digwyddiad dathlu arall yn cynnwys cysylltu â chyfleusterau, arlwygo ac adrannau eraill i godi baneri Ffilipinaidd mewn lleoliadau clinigol aciwt a bwytai ysbytai yn cynnig ryseitiau Ffilipinaidd i annog ein staff i flasgu bwydydd o wahanol wledydd a sbarduno sgwrs. Helpodd y dathliad hwn i ddangos pa mor werthfawr yw ein cydweithwyr tramor o fewn ein gweithlu.

Gwybodaeth am y Gweithlu

Mae'r wybodaeth am y gweithlu sydd wedi'i chynnwys yn yr adroddiad hwn wedi'i chrynhofio o'n Hadroddiad Blyneddol ar Gydraddoldeb y Gweithlu 2021-22 a gyhoeddir ar wahân. Mae'r adran hon yn amlinellu cymariaethau rhwng data gweithlu a gyhoeddwyd ar 31 Mawrth 2022 yn erbyn data a gyhoeddwyd ar 31 Mawrth 2021. Dylid nodi bod anabledd, ethnigrwydd, cred grefyddol a chyfeiriadedd rhywiol yn categorïau 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 yr adroddiad yn adlewyrchu proffil demograffig y gweithlu yn llawn.

Mae'r wybodaeth ddiweddaraf sydd ar gael o Gyfrifiad 2011 (fel y'i crynhoir yn Atodiad 1) hefyd wedi'i hamlygu. Lle bo modd, gwneir cymariaethau â data gweithlu Mawrth 2022 er bod llawer o wybodaeth y Cyfrifiad yn adrodd ar gyfer pobl o bob oed, nid y rhai o oedran gweithio yn unig.

Proffil Oed

Nododd Cyfrifiad 2011 fod rhwng 60-63% o'r boblogaeth ar draws y tair sir o oedran gweithio. Roedd mwyafrif y gweithlu ar 31 Mawrth 2022 rhwng 31 a 60 oed, sef tua 70% o'r staff.

O gymharu â 2021, roedd data gwybodaeth am y gweithlu ar 31 Mawrth 2022 yn dangos hyn:

- Mae canran y staff sy'n nodi o fewn y proffil oedran ar gyfer 55 oed ac iau wedi gostwng 0.46% ar 31 Mawrth 2022.
- Mae proffiliau oedran 55 oed a hŷn wedi cynyddu 0.46% ar gyfer y cyfnod.
- Mae % y swyddi a gynigir i ymgeiswyr dros 60 oed yn is na'r grwpiau oedran iau. Fodd bynnag, gwnaed 151 o gynigion cyflogaeth i ymgeiswyr dros 60 oed.
- Mae tua 35% o ymadawyr yn yr ystod oedran 16-35, 18% yn y grŵp oedran 36-50, 42% yn y grŵp oedran 51-65 a 5% yn 66 oed a hŷn.
- Mae dadansoddiad o'r rhesymau pam y gadawodd gweithwyr y sefydliad yn dangos:
 - 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: dilyniant, diffyg cefnogaeth a diffyg cyfleoedd.
 - Ymddeolodd y gyfran uchaf o'r rhai 36-50 oed oherwydd afiechyd neu ymddeoliad cynnar yn wirfoddol. Gadawodd 15% o ymadawyr yn y categori hwn y sefydliad oherwydd diffyg cyfle.

- Roedd tua 53% o ymadawyr 51-65 oed o oedran ymddeol. Ymddiswyddodd 12% yn wirfoddol oherwydd bwllo, gwrthdaro a dilyniant. Dewisodd tua 8% ymddeoliad cynnar.
- Gadawodd mwyafrif y gweithwyr 66 oed a hŷn y sefydliadau gan eu bod o oedran ymddeol.

Anabledd

Ar 31 Mawrth 2022, roedd y Bwrdd Iechyd yn cyflogi 362 o staff a nododd eu bod yn Anabl, a oedd yn cyfrif am 2.84% o'n gweithlu. Yn seiliedig ar ddata Cyfrifiad 2011 ar gyfer Sir Gaerfyrddin, allan o 100 o bobl, datganodd 38 (38%) o'r boblogaeth salwch neu anabledd cyfyngus hirdymor. Yng Ngheredigion 28 o bob 100 o bobl (21%) ac yn Sir Benfro 11 o bob 100 o bobl (11%). Er bod data'r gweithlu yn adlewyrchu'r rhai o oedran gweithio, mae'n bwysig nodi bod data'r Cyfrifiad yn adlewyrchu pobl o bob oed.

O gymharu â 2021, roedd data gwybodaeth am y gweithlu ar 31 Mawrth 2022 yn dangos hyn:

- Mae canran y staff sy'n nodi nad ydynt yn anabl wedi cynyddu 3.18% erbyn 31 Mawrth 2022
- Mae canran y staff sy'n nodi bod ganddynt anabledd wedi cynyddu 0.64% yn y cyfnod adrodd.
- Mae canran y staff sy'n dewis peidio â darparu'r wybodaeth hon wedi cynyddu 0.02% ers yr hyn a adroddwyd yn 2020/21.
- O gyfanswm o 37,143 o geisiadau a gyflwynwyd am swyddi gwag, datganodd 3.4% (1276) o ymgeiswyr eu hunain ag anabledd. O'r 1276 o ymgeiswyr hynny, cynigiwyd cyflogaeth i 172 (13%) - sef 4.0% o'r holl gynigion a wnaed. Dewisodd 1.4% o ymgeiswyr beidio â datgelu a oedd ganddynt anabledd ai peidio ar adeg y cais.
- Dywedodd 2.48% o'r rhai a adawodd y Bwrdd Iechyd fod ganddynt anabledd. Roedd eu rhesymau dros adael yn cynnwys:
 - Oed ymddeol
 - Ymddiswyddiad Gwirfoddol: gwrthdaro a theimlad o ddiffyg gwerthfawrogiad
 - Diwedd Contract Tymor Penodol
 - Adleoli

Ethnigrwydd

Ar 31 Mawrth 2022, roedd y Bwrdd Iechyd yn cyflogi 861 o staff a nododd eu grŵp ethnig fel Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig, Du neu Ddu Prydeinig, Cymysg, neu unrhyw grŵp ethnig arall a oedd yn cyfrif am 6.75% o'n gweithlu. Mae hyn yn gynnydd o 25 o staff. Yn gyffredinol, mae 88.63% o'n gweithwyr wedi cofnodi eu

hethnigrwydd fel Gwyn. Yn seiliedig ar ddata Cyfrifiad 2011 ar gyfer Sir Gaerfyrddin, Ceredigion a Sir Benfro, nododd 2% o'r boblogaeth eu bod o gefndir heb fod yn wyn.

O gymharu â 2021, roedd data gwybodaeth am y gweithlu ar 31 Mawrth 2022 yn dangos hyn:

- Mae canran y staff sy'n nodi eu bod yn Wyn wedi gostwng 0.07% erbyn 31 Mawrth 2022.
- Mae canran y staff sy'n nodi eu bod yn Ddu neu'n Ddu Prydeinig wedi cynyddu 0.03% rhwng y cyfnodau adrodd.
- Bu cynnydd o 0.01% 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 aros yr un fath â 2020/21 a gofnodwyd fel 0.66%.
- Mae canran y staff sy'n nodi eu bod o Unrhyw Grŵp Ethnig Arall wedi codi 0.04%.
- Mae'r staff hynny nad yw eu cofnodion wedi'u cofnodi ar ESR wedi gostwng 0.01%. Nid yw ethnigrwydd 590 o weithwyr yn cael ei gofnodi sy'n gwneud dadansoddi data a chymariaethau yn llai cywir.
- 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.
- Dyma'r prif resymau pam y gadawodd gweithwyr BAME y sefydliad:
 - Ymddiswyddiad Gwirfoddol – Hyfforddiant a diffyg dilyniant
 - Diwedd Contract Cyfnod Penodol
 - Adleoli
 - Oed Ymddeol
 - Cwblhau Cynllun Hyfforddi

Rhyw

Ar 31 Mawrth 2022, roedd y Bwrdd Iechyd yn cyflogi 12,759 o staff. Nododd 77.16% eu bod yn fenywod a 22.83% eu bod yn wrywaidd, sy'n gynnydd bach o'r data a adroddwyd ar 30 Mawrth 2021. Dangosodd data cyfrifiad 2011 y canrannau canlynol o wrywod/benywod: Sir Gaerfyrddin – 49% yn ddynion, 51% yn fenywod; Ceredigion - 50% yn ddynion, 50% yn ferched; a Sir Benfro - 49% yn ddynion, 51% yn ferched.

O gyfanswm o 37,143 o geisiadau a gyflwynwyd am swyddi gwag roedd 35.1% (13,054) gan ymgeiswyr gwrywaidd o gymharu â 64.4% (23, 930) gan fenywod. O blith yr ymgeiswyr gwrywaidd cynigiwyd cyflogaeth i 6.76% (883) o gymharu â 26% (3393) o fenywod. Mae hyn yn dangos bod merched yn cael cynnig swyddi anghymesur o gymharu â gwrywod mewn perthynas â chanrannau priodol y ceisiadau.

Roedd 72.24% o'r rhai a adawodd y Bwrdd lechyd yn fenywod o gymharu â 27.76% yn ddynion.

Ailbennu Rhywedd

Ni chasglwyd ystadegau ar ailbennu rhywedd fel rhan o wybodaeth Cyfrifiad 2011 ac nid ydynt ar hyn o bryd yn cael eu casglu ar system Cofnod Staff Electronig y Bwrdd lechyd.

Statws Priodasol

Ni chasglwyd unrhyw wybodaeth am statws priodasol yn ystod Cyfrifiad 2011.

O gymharu â 2021, roedd data gwybodaeth am y gweithlu ar 31 Mawrth 2022 yn dangos hyn:

- canran y staff sy'n manylu ar wybodaeth statws priodasol wedi cynyddu 0.03% erbyn 31 Mawrth 2022.
- Mae'r staff hynny nad yw eu cofnodion wedi'u cofnodi ar ESR wedi gostwng 0.03% am y cyfnod.
- 'Oed ymddeol' oedd y prif reswm pam y gadawodd unigolion y sefydliad. Gadawodd nifer uwch o weithwyr 'Priod' oherwydd 'Cydbwysedd Bywyd a Gwaith' o gymharu â'r rhai sengl. Gadawodd mwy o weithwyr 'Sengl' y sefydliad o gymharu â'r lleill, gan fod eu Contract Cyfnod Penodol wedi dod i ben.

Mamolaeth a Mabwysiadu

Ni chasglwyd unrhyw ddata beichiogrwydd a mamolaeth yng Nghyfrifiad 2011. Cofnodwyd bod 468 o weithwyr yn cymryd absenoldeb mamolaeth a mabwysiadu, sef 3.67% o'r gweithlu. Mae hyn yn gynnydd o 0.17% ar y data a adroddwyd ar 31 Mawrth 2021.

Credoau Crefyffol

Yn ôl Cyfrifiad 2011, mae tua 60% o'r boblogaeth yn Gristnogion, byddai 2% o grefydd arall, tua 30% heb unrhyw grefydd a byddai'n well gan 9% beidio â datgan eu crefydd.

Mae canran y staff sy'n nodi crefydd neu gred benodol wedi codi 2.08% o gymharu â data a adroddwyd ar 31 Mawrth 2021. Mae canran y staff sy'n nodi bod ganddynt gred grefyddol arall hefyd wedi codi 0.84% ar gyfer y cyfnod adrodd.

Mae proffil gweithlu Hywel Dda yn amlygu bod tua 42% yn Gristnogion, 24% o grefydd arall a bod yn well gan tua 18% beidio â dweud. Nid yw 13% o'r gweithlu wedi'u cofnodi ar ESR sy'n ei gwneud yn anos dod i gasgliad ar y data.

Cyfeiriadedd Rhywiol

Yn seiliedig ar ddata a gyhoeddwyd gan Stonewall Cymru byddai rhwng 6% a 9% o'r boblogaeth yn nodi eu bod yn Lesbiaidd, Hoyw neu Ddeurywiol. Ar 31 Mawrth 2022, cofnododd data'r Bwrdd Iechyd fod 2.03% o staff yn cofnodi eu cyfeiriadedd rhywiol fel Lesbiaidd, Hoyw neu Ddeurywiol, sy'n gynydd o 0.75% ers 31 Mawrth 2021.

O gymharu â 2021, roedd data gwybodaeth am y gweithlu ar 31 Mawrth 2022 yn dangos:

- Mae canran y staff sy'n nodi eu bod yn ddeurywiol wedi cynyddu 0.63%
- Mae canran y staff sy'n nodi eu bod yn hoyw neu'n lesbiaidd wedi cynyddu 0.11%
- Mae canran y staff sy'n nodi eu bod yn heterorywiol neu'n syth wedi cynyddu 3.19%
- Mae canran y staff sy'n dewis peidio â datgelu'r wybodaeth hon wedi gostwng 0.61%
- Mae'r staff hynny nad yw eu cofnodion wedi'u cofnodi ar ESR wedi gostwng 2.81%
- O gyfanswm o 37,143 o geisiadau a gyflwynwyd am swyddi gwag, nododd 3.1% o ymgeiswyr eu bod yn lesbiaidd, hoyw neu ddeurywiol. (LHD) cynigiwyd cyflogaeth i 2.6% o'r rheini. Mae hyn yn dangos bod mwyafrif yr ymgeiswyr a oedd yn nodi eu bod yn LHD wedi cael cynnig swyddi. Dewisodd 3.4% beidio â datgelu eu cyfeiriadedd rhywiol ar adeg y cais.

Y Gymraeg

Yn ôl Arolwg Poblogaeth Blyneddol 2022 a gyhoeddwyd gan Lywodraeth Cymru, mae tua 48% o boblogaeth Hywel Dda yn gallu siarad Cymraeg.

Ar 31 Mawrth 2022, cofnododd data'r Bwrdd Iechyd hyn:

- Mae gan 27% o'r gweithlu sgiliau Cymraeg ar lefel ganolradd neu uwch.
- Mae 23.9% o'r staff wedi cofnodi eu sgiliau Cymraeg fel lefel mynediad.
- Mae 9.1% o'r staff wedi cofnodi bod eu sgiliau Cymraeg ar lefel sylfaen.
- Mae 37.2% o'r gweithlu wedi cofnodi eu gallu fel rhai heb unrhyw sgiliau Cymraeg sydd wedi cynyddu 6.2% ers y flwyddyn flaenorol.
- Y staff hynny nad yw eu Sgiliau Iaith Gymraeg wedi'u cofnodi ar ESR yw 2.7% (295 o weithwyr). Mae hyn 9.3% yn is na'r hyn a adroddwyd yn 2020/21.

Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb

Mae'r Tîm Amrywiaeth a Chynhwysiant yn parhau i ddarparu hyfforddiant rheolaidd ar Asesu'r Effaith ar Gydraddoldeb (AEG) i staff ac yn hyrwyddo AEG ar draws pob maes gwasanaeth. Yn 2021/2022, mae'r Tîm wedi darparu hyn:

- arweiniad a chymorth i gwblhau 129 o Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb
- cyngor a chymorth ar 49 o AEGau agored
- 5 sesiwn Hyfforddiant CACH i 56 aelod o staff
- 60 o sesiynau cyngor a hyfforddiant unigol

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

Ymgynghori ac Ymgysylltu yn ystod 2021-2022

Wrth i'r Bwrdd lechyd wella o effaith COVID-19, mae'r ffocws unwaith eto wedi dychwelyd at weithredu ein cynlluniau hirdymor ar gyfer Canolbarth a Gorllewin Cymru iachach sy'n cynnwys cynlluniau i adeiladu uwch-ysbyty newydd ar gyfer gofal aciwt a gofal heb ei drefnu yn Sir Gaerfyrddin. Mae cynlluniau hefyd ar y gweill ar gyfer Canolfan Iechyd a Llesiant Integredig newydd yn Abergwaun, a Chanolfan Iechyd a Llesiant newydd yn Cross Hands. 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 y camau cynllunio ar gyfer prosiectau ar raddfa fawr wrth ailgynllunio gwasanaethau. Mae hyn er mwyn sicrhau bod unrhyw effeithiau, negyddol a chadarnhaol, ar bobl â nodwedd warchodedig yn cael eu hystyried cyn rhoi cymeradwyaeth derfynol i'r cynlluniau. Mae hyn hefyd yn ymestyn i bobl sy'n byw gydag anfantais economaidd-gymdeithasol yn ein cymunedau. Mae'r Tîm Amrywiaeth a Chynhwysiant yn helpu i nodi datrysiadau a chymau lliniaru i atal gwahaniaethu. Maent hefyd 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 barn ar y cynlluniau arfaethedig ac yn cael eu cynnwys yn y broses o wneud penderfyniadau.

Mae cynrychiolwyr o'r Tîm Amrywiaeth a Chynhwysiant yn parhau i fynychu a chynghori grwpiau llywio ar gyfer prosiectau ailgynllunio gwasanaeth ar raddfa fawr i sicrhau y bydd yr holl gynigion newid gwasanaeth cysylltiedig yn cael eu hasesu'n unol â hynny ar gyfer Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb neu Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb Iechyd.

Edrych tuag at 2022/23

Mae'r Bwrdd Iechyd hanner ffordd drwy roi ei Gynllun Cydraddoldeb Strategol ar waith. Bydd y Tîm Amrywiaeth a Chynhwysiant yn datblygu cynllun gweithredu pellach yn rhestru camau gweithredu penodol sydd eu hangen i sicrhau bod y Bwrdd Iechyd ar y trywydd iawn i gyflawni ei Amcanion CCS. Bydd hyn hefyd yn cyd-fynd ag ailddatblygu Cynllun Tymor Canolig Integredig y Bwrdd Iechyd a fydd hefyd yn amlinellu amcanion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant penodol ar gyfer y flwyddyn i ddod. Yn 2022-2023, mae'r Bwrdd Iechyd wedi penderfynu rhoi'r camau canlynol ar waith:

- Datblygu cynllun gweithredu gyda chamau gweithredu penodol i wella Hywel Dda fel sefydliad sy'n ddiwylliannol gymwys;
- Hyrwyddo'r 'Polisi Dehongli a Chyfieithu' a darparu hyfforddiant i grwpiau staff ar sut i gael mynediad at wasanaethau dehongli a chyfieithu yn effeithiol ac yn amserol. Bydd hyn yn sicrhau cyfathrebu effeithlon a diogel rhwng clinigwyr a defnyddwyr gwasanaethau yn ystod apwyntiadau gofal iechyd, a fydd yn gwella profiad y claf;
- Hyrwyddo'r 'Polisi Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant' diwygiedig a chodi ymwybyddiaeth o'r cymorth a'r cyngor sydd ar gael gan y Tîm Amrywiaeth a Chynhwysiant;
- Cynorthwyo'r Tîm Achos Busnes Rhaglen i ymgysylltu â chymunedau ac unigolion sy'n rhannu nodwedd warchodedig. Bydd y Tîm Amrywiaeth a Chynhwysiant hefyd yn parhau i roi cyngor ar yr Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb Iechyd a chynlluniau gweithredu lliniarol sy'n ymwneud â'r ysbyty newydd a newidiadau i'r modd y darperir gwasanaethau o fewn gofal eilaidd, sylfaenol a chymunedol;
- Gweithio gyda staff allweddol o fewn Tîm Diwylliant a Phrofiad y Gweithlu a'r Tîm Iechyd Galwedigaethol i hwyluso a hyrwyddo rhwydweithiau staff presennol a sefydlu rhwydwaith staff newydd i gefnogi staff ag anabledd;
- Cefnogi mwy o bobl sydd dan anfantais i gael cyfleoedd cyflogaeth trwy ein Mentrau Gweithlu'r Dyfodol. Er enghraifft, trwy'r Cynllun Gwirfoddoli a Phrofiad y Gweithlu a'n Prentisiaethau;
- Ymestyn gwaith ein Tîm Allgymorth Datblygu Cymunedol fel eu bod yn gallu cyrraedd mwy o gymunedau ac unigolion â nodwedd warchodedig. Bydd y Tîm hefyd yn darparu cefnogaeth a chynghor ar negeseuon hybu iechyd allweddol eraill megis rhoi'r gorau i ysmegu, camddefnyddio cyffuriau ac alcohol, a rhaglenni pwysau iach;
- Gweithio gyda'r Awdurdodau Lleol a'r 3ydd Sector i helpu i ailsefydlu teuluoedd o Wcrain sy'n ceisio noddfa yn ardal Hywel Dda trwy gynlluniau nawdd y Llywodraeth. Parhau i roi cynlluniau ar waith i'w helpu i lywio'r GIG a chael mynediad at wasanaethau gofal iechyd priodol yn ôl yr angen;

- Archwilio mecanweithiau ar gyfer monitro a chofnodi profiad cleifion, a fydd yn cynnwys ceisio datrys pryderon sy'n ymwneud â gwahaniaethu tuag at staff a defnyddwyr gwasanaeth. Bydd hyn yn cynnwys nodi tueddiadau EDI mewn adborth a phryderon cleifion a darparu atebion hyfforddi lle bo angen a datblygu straeon cleifion i hyrwyddo canlyniadau dysgu;
- Dadansoddi data yr Asesiadau Llesiant Lleol diweddar a chyfrifiad 2021 er mwyn llywio AEG a'n prosesau gwneud penderfyniadau yn well.
- Parhau i hyrwyddo a dathlu digwyddiadau drwy gydol y flwyddyn yn ein Calendr Amrywiaeth a Chynhwysiant.
- Parhau gyda'n gwaith i ddeall heriau bwlch cyflog a gwybodaeth cydraddoldeb y gweithlu a'i ddefnyddio i hysbysu gweithrediadau'r dyfodol.

Wrth i'r Bwrdd Iechyd barhau i wella o effaith COVID-19 ar wasanaethau gofal iechyd, bydd yn parhau i ymdrechu i bontio'r bwlch anghydraddoldebau iechyd cynyddol sydd wedi dod i'r amlwg yn ystod y pandemig. Sefydlwyd Grŵp Llywio Ecwiti Iechyd COVID-19 yn ystod y pandemig i edrych ar effaith COVID-19 ar rai o'n grwpiau mwyaf agored i niwed a sut y gallai'r Bwrdd Iechyd gynyddu'r nifer sy'n cael y brechiad a chefnogi'r rhai y mae COVID-19 yn effeithio arnynt. Mae penderfyniad wedi'i wneud i ymestyn y Grŵp Llywio Tegwch Iechyd hwn i archwilio gwelliannau y gellid eu gwneud ar gyfer meysydd eraill lle rydym yn gwybod bod anghydraddoldebau iechyd yn amlygu eu hunain o fewn rhai o'n cymunedau. Er enghraifft, mae'r Grŵp wedi nodi bod angen canolbwyntio ar wella cyfraddau imiwneiddio plant sy'n cael eu haddysgu gartref. Mae'r grŵp yn dod ag ystod o staff ynghyd gan gynnwys Iechyd Cyhoeddus, Amrywiaeth a Chynhwysiant, Nyrsio, Cynllunio, a Chyfathrebu ac Ymgysylltu i weithio ar y cyd i gyflawni canlyniadau iechyd gwell i'r rhai mwyaf difreintiedig.

Gyda datblygiad Cynllun Tymor Canolig Integredig newydd a datblygiad ein strategaeth hirdymor Canolbarth a Gorllewin Cymru Iachach, mae'r Bwrdd Iechyd, yn dilyn y pandemig, yn achub ar y cyfle i gofleidio dechreuadau newydd a gwneud gwelliannau gwirioneddol i iechyd a llesiant ein poblogaeth leol. Gwyddom y bydd gweithredu'r cynlluniau hyn yn heriol ond rydym yn hyderus, drwy weithio ar y cyd â'n cymunedau, ein partneriaid a'n rhanddeiliaid, y bydd ein staff are u gorau yn wynebu'r heriau sydd o'n blaenau ac yn sicrhau y gallwn barhau i ymgorffori ac amlygu Gwerthoedd craidd y Bwrdd Iechyd - rhoi pobl wrth galon popeth a wnawn, cydweithio i fod y gorau y gallwn fod ac ymdrechu i ddarparu a datblygu gwasanaethau rhagorol.

Oed

Ein Gweithlu

1.1 Cyfrif pennau

	Cyfrif pennau	%
<= 20 oed	340	2.66%
21 i 25	916	7.18%
26 i 30	1257	9.85%
31 i 35	1463	11.47%
36 i 40	1451	11.37%
41 i 45	1392	10.91%
46 i 50	1530	11.99%
51 i 55	1664	13.04%
56 i 60	1574	12.34%
61 i 65	873	6.84%
66 i 70	232	1.82%
>= 71 oed	67	0.53%
Cyfanswm	12759	100%

	<= 20 years	21 to 25	26 to 30	31 to 35	36 to 40	41 to 45	46 to 50	51 to 55	56 to 60	61 to 65	66 to 70	>= 71 years	Cyfanswm
Technegol a Gwyddonol Proffesiynol Ychwanegol	0	17	48	70	68	56	43	44	25	11	6	8	396
Gwasanaethau Clinigol Ychwanegol	170	396	408	394	323	263	301	331	322	178	39	10	3,135
Gweinyddol a Chlerigol	24	111	150	225	245	277	336	384	339	166	47	15	2,319
Gweithwyr Proffesiynol Perthynol i Iechyd	0	59	109	112	124	103	81	74	76	42	6	1	787
Ystadau a Gwasanaethau Atebol	146	124	94	84	118	19	116	179	197	138	47	14	1,366
Gwyddonwyr Gofal Iechyd	0	16	19	23	24	43	17	32	22	10	3	0	209
Meddygol a Deintyddol	0	15	148	155	136	124	124	102	95	68	35	11	1,013
Nyrsys a Bydwragedd Cofrestredig	0	178	281	400	413	417	512	518	498	260	49	8	3,534
Cyfanswm	340	916	1,257	1,463	1,451	1,392	1,530	1,664	1,574	873	232	67	12,759

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	1	2	1	0	1	1	1	1	1	5	2	0	16
Band 2	287	463	385	342	300	266	278	345	394	253	75	21	3,409
Band 3	24	87	147	180	160	142	157	222	212	113	39	8	1,491
Band 4	10	38	75	96	93	105	156	162	121	63	9	7	935
Band 5	0	242	230	289	223	219	239	255	258	164	41	7	2,167
Band 6	0	54	188	251	283	252	272	237	222	112	18	12	1,901
Band 7	0	7	59	102	170	165	185	202	164	67	9	1	1,131
Band 8a	0	0	18	36	55	81	60	63	48	17	2	0	380
Band 8b	0	0	1	8	19	22	24	32	21	6	1	0	134
Band 8c	0	0	1	0	6	8	16	28	11	2	0	1	73
Band 8d	0	0	0	0	1	2	9	6	11	0	0	0	29
Band 9	0	0	0	0	1	1	3	4	5	0	0	0	14
Meddygon Ymgynghorol	0	0	0	5	25	50	71	61	47	38	18	8	323
Meddygon Arbenigol	0	0	6	33	53	46	31	19	16	11	6	0	221
Meddygon dan Hyfforddiant eraill	0	15	141	109	38	18	6	1	4	2	0	0	334
Ymarferwyr Ysbyty a Chynorthwyyr Clinigol	0	0	0	0	0	0	2	3	1	2	0	0	8
Staff Meddygol a Deintyddol eraill	0	0	1	7	19	7	9	8	14	6	3	0	74
Arall	18	8	4	5	4	7	11	15	24	12	9	2	119
Cyfanswm	340	916	1,257	1,463	1,451	1,392	1,530	1,664	1,574	873	232	67	12,759

	Technegol a Gwyddonol Proffesiynol Ychwanegol	Gwasanaeth au Clinigol Ychwanegol	Gweinyddol a Chlerigol	Gweithwyr Proffesiynol Perthynol i Iechyd	Ystadau a Gwasanaeth au Ychwanegol	Gwyddonwy r Gofal Iechyd	Meddygol a Deintyddol	Nyrsyd a Bydwraged d Cofrestredig	Cyfanswm
<= 20 oed	£0	£16,235	£16,101	£0	£18,664	£0	£0	£0	£16,842
21 i 25	£31,652	£20,007	£21,648	£27,327	£19,387	£28,854	£30,241	£27,114	£23,448
26 i 30	£39,556	£20,474	£23,043	£33,082	£20,351	£32,775	£35,922	£30,941	£27,123
31 i 35	£39,386	£20,872	£25,430	£37,321	£20,684	£35,956	£49,669	£33,178	£30,109
36 i 40	£42,429	£21,131	£30,371	£40,515	£21,800	£38,459	£68,965	£33,428	£33,829
41 i 45	£42,745	£21,271	£33,642	£41,928	£20,903	£40,546	£82,339	£36,652	£37,023
46 i 50	£42,745	£21,713	£32,056	£42,944	£21,007	£43,707	£92,337	£37,972	£37,051
51 i 55	£48,114	£21,920	£32,436	£45,443	£21,174	£42,823	£97,516	£39,292	£36,436
56 i 60	£49,077	£21,509	£29,872	£46,385	£20,969	£46,667	£96,052	£40,085	£35,269
61 i 65	£37,478	£21,275	£26,664	£43,066	£20,686	£41,374	£96,884	£38,068	£33,030
66 i 70	£33,805	£21,755	£25,006	£38,857	£20,157	£47,138	£99,455	£34,411	£36,748
>= 71 oed	£50,875	£21,693	£27,624	£39,027	£20,020	£0	£103,234	£34,236	£34,236
Cyfanswm	£41,933	£20,939	£29,481	£39,238	£20,773	£39,467	£79,518	£36,120	£33,234

Mae'r tabl uchod yn dangos dadansoddiad o'r cyflogau gan ddefnyddio'r cyflog blynyddol cymedrig yn sail, a'r ffigurau a ddangosir yw'r rhai ar gyfer mis Mawrth 2022.

1.3 Math o Gontract a Phatrwm Gweithio

Math o Gontract						
	Parhaol	Dros Dro Tymor Penodol	Locwm	Cadeirydd/Cyfarwyddwr Anweithredol	Cronfa	Cyfanswm
<= 20 oed	133	37	0	0	170	340
21 i 25	547	116	9	0	244	916
26 i 30	877	126	98	0	156	1,257
31 i 35	1,117	130	77	0	139	1,463
36 i 40	1,219	130	77	0	139	1,463
41 i 45	1,206	89	42	0	101	1,451
46 i 50	1,364	81	18	1	66	1,530
51 i 55	1,495	84	11	1	73	1,664
56 i 60	1,328	100	14	3	129	1,574
61 i 65	680	86	20	2	85	873
66 i 70	148	18	10	3	53	232
>= 71 oed	46	7	2	0	12	67
Cyfanswm	10,160	958	326	10	1,305	12,759

Patrwm Gweithio			
	Llawm amser	Rhan amser	Cyfanswm
<= 20 oed	94	246	340
21 i 25	497	419	916
26 i 30	680	577	1,257
31 i 35	732	731	1,463
36 i 40	745	706	1,451
41 i 45	768	624	1,392
46 i 50	929	601	1,530
51 i 55	960	704	1,664
56 i 60	707	867	1,574
61 i 65	267	606	873
66 i 70	48	184	232
>= 71 oed	11	56	67
Cyfanswm	6,438	6,321	12,759

1.4 Recriwtio

	Cyfanswm y ceisiadau ddaeth i law	%	Cyfanswm y ceisiadau ar rhestr fer	%	Cyfanswm y ceisiadau y cynigiwyd swydd iddynt	%
<= 20 oed	1,124	3.03%	418	3.63%	206	4.79%
20 i 24	4,496	12.10%	1,385	12.04%	540	12.56%
25 i 29	10,085	27.15%	1,870	16.25%	676	15.72%
30 i 34	7,232	19.47%	1,722	14.97%	682	15.86%
35 i 39	4,607	12.40%	1,489	12.94%	533	12.39%
40 i 44	3,012	8.11%	1,188	10.33%	444	10.32%
45 i 49	2,554	6.88%	1,240	10.78%	422	9.81%
50 i 54	2,049	5.52%	1,082	9.40%	381	8.86%
55 i 59	1,299	3.50%	716	6.22%	264	6.14%
60 i 64	574	1.55%	338	2.94%	127	2.95%
>= 65 oed	90	0.24%	47	0.41%	24	0.56%
Heb ddatgelu	21	0.06%	10	0.09%	0	0.00%
Cyfanswm	37,143	100%	11,505	100%	4,301	100%

1.5 Ymadawyr

	Cyfrif pennau	%
<= 20 oed	34	2.72%
21 i 25	108	8.64%
26 i 30	160	12.80%
31 i 35	133	10.64%
36 i 40	81	6.48%
41 i 45	61	4.88%
46 i 50	84	6.72%
51 i 55	109	8.72%
56 i 60	246	19.68%
61 i 65	164	13.12%
66 i 70	53	4.24%
>= 71 oed	17	1.36%
Cyfanswm	1,250	100%

1.6 Wedi mynychu Hyfforddiant (*heblaw datblygiad arweinyddiaeth*)

	Wedi mynychu / Cwblhau cyrsiau	%
<= 20 oed	2,278	3.33%
21 i 25	6,476	9.48%

26 i 30	7,549	11.05%
31 i 35	7,922	11.60%
36 i 40	7,005	10.25%
41 i 45	7,159	10.48%
46 i 50	8,062	11.80%
51 i 55	8,522	12.47%
56 i 60	8,299	12.15%
61 i 65	4,061	5.94%
66 i 70	840	1.23%
>= 71 oed	147	0.22%
Cyfanswm	68,320	100%

1.7 Staff a oedd yn destun Gweithdrefn Gwyno

	Cyfrif pennau	%
<= 20 oed	1	1.40%
21 i 25	3	4.23%
26 i 30	7	9.86%
31 i 35	3	4.23%
36 i 40	8	11.27%
41 i 45	9	12.68%
46 i 50	7	9.86%
51 i 55	12	16.90%
56 i 60	18	25.34%
61 i 65	3	4.23%
Cyfanswm	71	100%

1.8 Staff a oedd yn destun Gweithdrefn Ddisgyblu

	Cyfrif pennau	%
<= 20 oed	2	2.33%
21 i 25	4	4.65%
26 i 30	10	11.63%
31 i 35	10	11.63%
36 i 40	6	6.98%
41 i 45	7	8.14%
46 i 50	13	15.11%
51 i 55	17	19.76%
56 i 60	11	12.79%
61 i 65	6	6.98%
66 i 70	0	0.00%
>= 71 oed	0	0.00%
Cyfanswm	86	100%

Anabledd

Ein Gweithlu

2.1 Cyfrif Pennau

	Cyfrif Pennau	%
Anabl	362	2.84%
Ddim yn anabl	9,836	77.09%
Gwell ganddynt beidio dweud	5	0.04%
Heb ei gofnodi ar ESR	2,556	20.03%
Cyfanswm	12,759	100%

	Anabl	Ddim yn anabl	Gwell ganddynt beidio dweud	Heb ei gofnodi ar ESR	Cyfanswm
Technegol a Gwyddonol Proffesiynol Ychwanegol	14	309	0	73	396
Gwasanaethau Clinigol Ychwanegol	69	2,558	1	507	3,135
Gweinyddol a Chlerigol	90	1,762	2	465	2,319
AGweithwyr Proffesiynol Perthynol i Iechyd	35	594	0	158	787
Ystadau a Gwasanaethau Atebol	31	982	0	353	1,366
Gwyddonwyr Gofal Iechyd	4	126	0	79	209
Meddygol a Deintyddol	9	743	0	261	1,013
Nyrsys a Bydwragedd Cofrestredig	110	2,762	2	660	3,534
Cyfanswm	362	9,836	5	2,556	12,759

2.2 Cyflog yn ôl Grŵp Staff

	Anabl	Ddim yn Anabl	Gwell ganddynt beidio dweud	Heb ei gofnodi ar ESR	Cyfanswm
Band 1	1	6	0	0	16
Band 2	80	2,787	0	542	3,409
Band 3	42	1,118	1	330	1,491
Band 4	26	638	0	271	935
Band 5	85	1,730	2	350	2,167
Band 6	65	1,430	0	406	1,901
Band 7	34	843	1	253	1,131
Band 8a	10	301	0	69	380
Band 8b	5	105	0	24	134
Band 8c	2	53	0	18	73
Band 8d	1	21	0	7	29
Band 9	0	11	0	3	14
Meddygon Ymgynghorol	3	213	0	107	323
Meddygon Arbenigol	2	170	0	49	221
Meddygon dan Hyfforddiant eraill	1	286	0	47	334
Ymarferwyr Ysbyty a Chynorthwyr Clinigol	0	0	0	8	8
Staff Meddygol a Deintyddol eraill	3	52	0	47	102
Arall	2	72	1	16	91
Cyfanswm	362	9,836	5	2,556	12,759

	Anabl	Ddim yn anabl	Gwell ganddynt beidio dweud	Heb ei gofnodi ar ESR	Cyfanswm
Technegol a Gwyddonol Proffesiynol Ychwanegol	£42,340	£42,195	£0	£40,586	£41,933
Gwasanaethau Clinigol Ychwanegol	£20,633	£20,648	£21,777	£22,207	£20,939
Gweinyddol a Chlerigol	£28,054	£29,124	£19,971	£31,235	£29,481
Gweithwyr Proffesiynol Perthynol I Iechyd	£36,656	£38,308	£0	£43,559	£39,238
Ystadau a Gwasanaethau Ategol	£21,747	£20,477	£0	£21,330	£20,773
Gwyddonwyr Gofal Iechyd	£31,434	£37,630	£0	£43,036	£39,467
Meddygol a Deintyddol	£85,100	£75,027	£0	£90,311	£79,518
Nyrsys a Bydwagedd Cofrestredig	£33,759	£35,603	£37,416	£38,973	£36,120

Cyfanswm	£30,657	£32,410	£26,889	£36,691	£33,234
----------	---------	---------	---------	---------	---------

Mae'r tabl uchod yn dangos dadansoddiad o'r cyflogau gan ddefnyddio'r cyflog blynyddol cymedrig yn sail, a'r ffigurau a ddangosir yw'r rhai ar gyfer mis Mawrth 2022.

2.3 Math o Gontract a Phatrwm Gweithio

Math o Gontract						
	Parhaol	Dros Dro Tymor Penodol	Locwm	Cadeirydd/Cyfarwyddwr Anweithredol	Cronfa	Cyfanswm
Anabl	304	27	2	0	29	362
Ddim yn anabl	7,562	854	262	7	1,151	9,836
Gwell ganddynt beidio dweud	5	0	0	0	0	5
Heb ei gofnodi ar ESR	2,289	77	62	3	125	2,556
Cyfanswm	10,160	958	326	10	1,305	12,759

Patrwm Gweithio			
	Llawr amser	Rhan amser	Cyfanswm
Anabl	197	165	362
Ddim yn anabl	5,032	4,804	9,836
Gwell ganddynt beidio dweud	4	1	5
Heb ei gofnodi ar ESR	1,205	1,351	2,556
Cyfanswm	6,438	6,321	12,759

2.4 Recriwtio

	Cyfanswm y ceisiadau ddaeth I law	%	Cyfanswm y ceisiadau ar rhestr fer	%	Cyfanswm y ceisiadau cynigiwyd swydd iddynt	%
Anabledd: Oes	1,276	3.44%	563	4.89%	172	4.00%
Anabledd: Nac oes	35,334	95.13%	10,663	92.68%	4,022	93.51%
Anabledd: Heb ddatgelu	159	0.43%	279	2.43%	107	2.49%
Cyfanswm	37,143	100.0%	11,505	100.0%	4,301	100.0%

2.5 Ymadawyr

	Cyfrif pennau	%
Anabl	31	2.48%

Ddim yn anabl	866	69.27%
Gwell ganddynt beidio dweud	2	0.17%
Heb ei gofnodi ar ESR	351	28.08%
Cyfanswm	1,250	100%

2.6 Wedi mynychu Hyfforddiant (*heblaw datblygiad arweinyddiaeth*)

	Wedi mynychu / Cwblhau cyrsiau	%
Anabl	873	1.28%
Ddim yn anabl	26,952	39.45%
Gwell ganddynt beidio dweud	40,458	59.22%
Heb ei gofnodi ar ESR	37	0.05%
Cyfanswm	68,320	100%

2.7 Staff a oedd yn destun Gweithdrefn Gwyno

	Cyfrif pennau	%
Anabl	3	4.23%
Ddim yn anabl	50	70.42%
Heb ei gofnodi ar ESR	18	25.35%
Cyfanswm	71	100%

2.8 S a oedd yn destun Gweithdrefn Ddisgyblu

	Cyfrif pennau	%
Anabl	3	3.49%
Ddim yn anabl	56	65.11%
Heb ei gofnodi ar ESR	27	31.40%
Cyfanswm	86	100%

Ethnigrwydd

Ein Gweithlu

3.1 Cyfrif pennau

	Cyfrif pennau	%
Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig	469	3.68%
Du neu Du Prydeinig	129	1.01%
Cymysg	84	0.66%
Gwyn	11,308	88.63%
Unrhyw Grŵp Ethnig arall	179	1.40%
Heb ei gofnodi ar ESR	590	4.62%
Cyfanswm	12,759	100%

	Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig	Du neu Du Prydeinig	Cymysg	Gwyn	Unrhyw Grŵp Ethnig arall	Heb ei gofnodi ar ESR	Cyfanswm
Technegol a Gwyddonol Proffesiynol Ychwanegol	4	1	1	369	4	17	396
Gwasanaethau Clinigol Ychwanegol	39	13	27	2,942	20	94	3,135
Gweinyddol a Chlerigol	21	13	12	2,194	9	70	2,319
Gweithwyr Proffesiynol Perthynol i Iechyd	15	12	4	724	6	26	787
Ystadau a Gwasanaethau Atebol	28	2	4	1,235	14	83	1,366
Gwyddonwyr Gofal Iechyd	7	3	1	188	1	9	209
Meddygol a Deintyddol	273	66	12	425	9	168	1,013
Nyrsys a Bydwagedd Cofrestredig	82	19	23	3,231	56	123	3,534

Cyfanswm	469	129	84	11,308	179	590	12,759
----------	-----	-----	----	--------	-----	-----	--------

3.2 Cyflog yn ôl Grŵp Staff

	Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig	Du neu Du Prydeinig	Cymysg	Gwyn	Unrhyw grŵp ethnig arall	Heb ei gofnodi ar ESR	Cyfanswm
Band 1	1	0	0	13	0	2	16
Band 2	58	17	20	3,166	28	120	3,409
Band 3	16	3	12	1,393	9	58	1,491
Band 4	5	1	4	892	4	29	935
Band 5	66	15	14	1,968	38	66	2,167
Band 6	33	21	9	1,741	19	78	1,901
Band 7	14	4	8	1,063	11	31	1,131
Band 8a	3	2	2	362	1	10	380
Band 8b	0	0	0	130	0	4	134
Band 8c	0	0	2	68	0	3	73
Band 8d	0	0	0	25	0	4	29
Band 9	0	0	0	14	0	0	14
Meddygon Ymgynghorol	93	13	4	173	16	24	323
Meddygon Arbenigol	88	15	3	51	23	41	221
Meddygon dan Hyfforddiant eraill	65	35	5	126	25	78	334
Ymarferwyr Ysbyty a Chynorthwyyr Clinigol	1	0	0	4	0	3	8
Staff Meddygol a Deintyddol eraill	22	3	0	51	5	21	102
Arall	4	0	1	68	0	18	91
Cyfanswm	469	129	84	11,308	179	590	12,759

	Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig	Du neu Du Prydeinig	Cymysg	Gwyn	Unrhyw grŵp ethnig arall	Heb ei gofnodi ar ESR	Cyfanswm
--	-------------------------------	---------------------	--------	------	--------------------------	-----------------------	----------

Technegol a Gwyddonol Proffesiynol Ychwanegol	£43,493	£40,057	£47,126	£42,166	£38,995	£36,575	£41,933
Gwasanaethau Clinigol Ychwanegol	£20,426	£18,527	£20,520	£20,928	£20,318	£21,988	£20,939
Gweinyddol a Chlerigol	£26,551	£25,899	£30,606	£29,545	£26,758	£29,298	£29,481
Gweithwyr Proffesiynol Perthynol i Iechyd	£38,171	£34,117	£50,787	£39,196	£30,630	£44,022	£39,238
Ystadau a Gwasanaethau Atebol	£20,036	£19,918	£19,070	£20,829	£19,972	£20,469	£20,773
Gwyddonwyr Gofal Iechyd	£35,523	£37,409	£32,306	£39,558	£39,027	£42,604	£39,467
Meddygol a Deintyddol	£78,838	£62,297	£72,495	£90,784	£71,600	£68,635	£79,518
Nyrsys a Bydwagedd Cofrestredig	£32,931	£34,733	£35,184	£36,131	£33,509	£40,724	£36,120
Cyfanswm	£56,568	£46,948	£36,482	£31,603	£43,180	£38,653	£33,234

Mae'r tabl uchod yn dangos dadansoddiad o'r cyflogau gan ddefnyddio'r cyflog blyneddol cymedrig yn sail, a'r ffigurau a ddangosir yw'r rhai ar gyfer mis Mawrth 2022.

3.3 Math o Gontract a Phatrwm Gweithio

Math o Gontract						
	Parhaol	Dros Dro Tymor Penodol	Locwm	Cadeirydd/Cyfarwyddwr Anweithredol	Cronfa	Cyfanswm
Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig	330	62	61	0	16	469
Du neu Du Prydeinig	76	34	11	0	8	129
Cymysg	61	10	2	0	11	84
Gwyn	9,151	776	154	5	1,222	11,308
Unrhyw grŵp ethnig arall	131	19	23	0	6	179
Heb ei gofnodi ar ESR	411	57	75	5	42	590
Cyfanswm	10,160	958	326	10	1,305	12,759

Patrwm Gweithio			
	Llawn amser	Rhan amser	Cyfanswm
Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig	319	150	469
Du neu Du Prydeinig	98	31	129
Cymysg	47	37	84
Gwyn	5,612	5,696	11,308
Unrhyw Grŵp Ethnig arall	112	67	179
Heb ei gofnodi ar ESR	250	340	590
Cyfanswm	6,438	6,321	12,759

3.4 Recriwtio

	Cyfanswm y ceisiadau ddaeth i law	%	Cyfanswm y ceisiadau ar rhestr fer	%	Cyfanswm y ceisiadau cynigiwyd swydd iddynt	%
ASIAIDD NEU ASIAIDD PRYDEINIG – Bangladeshaidd	342	0.92%	44	0.38%	11	0.26%
ASIAIDD NEU ASIAIDD PRYDEINIG – Indiaidd	3,175	8.55%	357	3.10%	86	2.00%
ASIAIDD NEU ASIAIDD PRYDEINIG – Pacistanaidd	1,773	4.77%	126	1.10%	35	0.81%
ASIAIDD NEU ASIAIDD PRYDEINIG – Unrhyw gefndir Asiaidd arall	1,085	2.92%	206	1.79%	68	1.58%
DU NEU DU PRYDEINIG – Affricanaidd	5,752	15.49%	335	2.91%	78	1.81%
DU NEU DU PRYDEINIG – Caribeaidd	77	0.21%	24	0.21%	6	0.14%
DU NEU DU PRYDEINIG – Unrhyw gefndir Du arall	237	0.64%	11	0.10%	0	0.00%
CYMYSG – Gwyn ac Asiaidd	118	0.32%	29	0.25%	15	0.35%
CYMYSG – Gwyn a Du Affricanaidd	845	2.27%	73	0.63%	11	0.26%
CYMYSG – Gwyn a Du Caribeaidd	88	0.24%	38	0.33%	11	0.26%
CYMYSG – Unrhyw gefndir Cymysg arall	296	0.80%	49	0.43%	15	0.35%
GWYN – Prydeinig	19,098	51.42%	9,354	81.30%	3,665	85.21%
GWYN – Gwyddelig	147	0.40%	62	0.54%	25	0.58%
GWYN – Unrhyw gefndir Gwyn arall	1,458	3.93%	354	3.08%	128	2.98%
GRŴP ETHNIG ARALL – Tseiniaidd	108	0.48%	25	0.22%	0	0.00%
GRŴP ETHNIG ARALL – Unrhyw Grŵp Ethnig arall	1,987	5.35%	195	1.69%	49	1.14%
Heb ddatgelu	557	1.50%	223	1.94%	93	2.16%
Cyfanswm	37,143	100.0%	11,505	100.0%	4,301	100.0%

3.5 Ymadawyr

	Cyfrif pennau	%
Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig	78	6.24%
Du neu Du Prydeinig	25	2.00%
Cymysg	8	0.64%
Gwyn	1,023	81.84%
Unrhyw Grŵp Ethnig arall	28	2.24%
Heb ei gofnodi ar ESR	88	7.04%
Cyfanswm	1,250	100%

3.6 Wedi Mynychu Hyfforddiant (*heblaw datblygiad arweinyddiaeth*)

	Wedi mynychu / Cwblhau cyrsiau	%
--	-----------------------------------	---

Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig	2,425	3.55%
Du neu Du Prydeinig	902	1.32%
Cymysg	578	0.85%
Gwyn	60,392	88.40%
Unrhyw grŵp ethnig arall	926	1.36%
Heb ei gofnodi ar ESR	3,097	4.53%
Cyfanswm	68,320	100%

3.7 Staff a oedd yn destun Gweithdrefn Gwyno

	Cyfrif pennau	%
Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig	0	0.00%
Du neu Du Prydeinig	2	2.82%
Cymysg	0	0.00%
Gwyn	65	91.55%
Unrhyw grŵp ethnig arall	0	0.00%
Heb ei gofnodi ar ESR	4	5.63%
Cyfanswm	71	100%

3.8 Staff a oedd yn destun Gweithdrefn Ddisgyblu

	Cyfrif pennau	%
Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig	6	6.98%
Du neu Du Prydeinig	1	1.16%
Cymysg	1	1.16%
Gwyn	71	82.56%
Unrhyw grŵp ethnig arall	2	2.33%
Heb ei gofnodi ar ESR	5	5.81%
Cyfanswm	86	100%

Ein Gwithlu

Rhyw

4.1 Cyfrif Pennau

	Cyfrif pennau	%
Benyw	9,940	77.91%
Gwryw	2,819	22.09%
Cyfanswm	12,759	100%

	FTE	%
Benyw	7,456.28	77.16%
Gwryw	2,207.12	22.84%
Cyfanswm	9,663.40	100%

	Benyw		Gwryw		Cyfanswm	
	Cyfrif pennau	%	Cyfrif pennau	%	Cyfrif pennau	%
Gwasanaethau Clinigol Ychwanegol	2,654	26.70%	481	17.06%	3,135	24.57%
Gweinyddol a Chlerigol	1,922	19.34%	397	14.08%	2,319	18.18%
Gweithwyr Proffesiynol Perthynol I Iechyd	612	6.16%	175	6.21%	787	6.17%
Ystadau a Gwasanaethau Ategol	726	7.30%	640	22.70%	1,366	10.71%
Gwyddonwyr Gofal Iechyd	123	1.24%	86	3.05%	209	1.64%
Meddygol a Deintyddol	341	3.43%	672	23.84%	1,013	7.94%
Nyrsys a Bydwragedd Cofrestredig	3,262	32.82%	272	9.65%	3,534	27.70%
Technegol a Gwyddonol Proffesiynol	300	3.02%	96	3.41%	396	3.10%
Cyfanswm	9,940	100%	2,819	100%	12,759	100%

4.2 Cyflog yn ôl Grŵp Staff

	Benyw		Gwryw		Cyfanswm	
	Cyfrif pennau	%	Cyfrif pennau	%	Cyfrif pennau	%
Band 1	9	0.09%	7	0.25%	16	0.13%
Band 2	2,654	26.70%	755	26.78%	3,409	26.72%
Band 3	1,174	11.81%	317	11.25%	1,491	11.69%
Band 4	820	8.25%	115	4.08%	935	7.33%
Band 5	1,882	18.93%	285	10.11%	2,167	16.98%
Band 6	1,589	15.99%	312	11.07%	1,901	14.90%
Band 7	949	9.55%	182	6.46%	1,131	8.86%
Band 8a	296	2.98%	84	2.98%	380	2.98%
Band 8b	104	1.05%	30	1.06%	134	1.05%
Band 8c	49	0.49%	24	0.85%	73	0.57%

Band 8d	21	0.21%	8	0.28%	29	0.23%
Band 9	5	0.05%	9	0.32%	14	0.11%
Meddygon Ymgynghorol	91	0.92%	232	8.23%	323	2.53%
Meddygon Arbenigol	73	0.73%	148	5.25%	221	1.73%
Meddygon dan Hyfforddiant eraill	123	1.24%	211	7.48%	334	2.62%
Ymarferwyr Ysbyty a Chynorthwyyr Clinigol	1	0.01%	7	0.25%	8	0.06%
Staff Meddygol a Deintyddol eraill	38	0.38%	64	2.27%	102	0.80%
Arall	62	0.62%	29	1.03%	91	0.71%
Cyfanswm	9,940	100%	2,819	100%	12,759	100%

	Benyw	Gwryw	Cyfanswm
Gwasanaethau Clinigol Ychwanegol	£41,534	£43,168	£41,933
Gweinyddol a Chlerigol	£20,875	£21,229	£20,939
Gweithwyr Proffesiynol Perthynol i Iechyd	£27,929	£36,310	£29,481
Ystadau a Gwasanaethau Atebol	£39,379	£38,777	£39,238
Gwyddonwyr Gofal Iechyd	£19,918	£21,541	£20,773
Staff Meddygol a Deintyddol	£39,502	£39,421	£39,467
Nyrsys a Bydwagedd Cofrestredig	£76,838	£80,710	£79,518
Technegol a Gwyddonol Proffesiynol	£36,061	£36,749	£36,120
Cyfanswm	£31,311	£39,694	£33,234

Mae'r tabl uchod yn dangos dadansoddiad o'r cyflogau gan ddefnyddio'r cyflog blyneddol cymedrig yn sail, a'r ffigurau a ddangosir yw'r rhai ar gyfer mis Mawrth 2022.

4.3 Math o Gontract a Phatrwm Gweithio

Math o Gontract						
	Benyw		Gwryw		Cyfanswm	
Categori	Cyfrif pennau	%	Cyfrif pennau	%	Cyfrif pennau	%
Parhaol	8,093	81.42%	2,067	73.32%	10,160	79.63%
Dros Dro Tymor Penodol	674	6.78%	284	10.07%	958	7.51%

Locwm	117	1.18%	209	7.41%	326	2.56%
Cadeirydd/Cyfarwyddwr Anweithredol	4	0.04%	6	0.21%	10	0.08%
Cronfa	1,052	10.58%	253	8.97%	1,305	10.23%
Cyfanswm	9,940	100%	2,819	100%	12,759	100%

Patrwm Gweithio						
	Benyw		Gwryw		Cyfanswm	
Categori	Cyfrif pennau	%	Cyfrif pennau	%	Cyfrif pennau	%
Llawm amser	4,515	45.42%	1,923	68.22%	6,438	50.46%
Rhan amser	5,425	54.58%	896	31.78%	6,321	49.54%
Cyfanswm	9,940	100%	2,819	100%	12,759	100%

4.4 Recriwtio

	Cyfanswm y ceisiadau ddaeth i law	%	Cyfanswm y ceisiadau ar rhestr fer	%	Cyfanswm y ceisiadau cynigiwyd swydd iddynt	%
Benyw	23,930	64.43%	8,716	75.76%	3,393	78.89%
Gwryw	13,054	35.15%	2,715	23.60%	883	20.53%
Heb ei ddatgelu	159	0.43%	74	0.64%	25	0.58%
Cyfanswm	37,143	100.0%	11,505	100.0%	4,301	100.0%

4.5 Ymadawyr

	Cyfrif pennau	%
Benyw	903	72.24%
Gwryw	347	27.76%
Cyfanswm	1,250	100%

4.6 Wedi Mynychu Hyfforddiant *(heblaw datblygiad arweinyddiaeth)*

	Wedi mynychu / Cwblhau cyrsiau	%
Benyw	55,834	81.72%
Gwryw	12,486	18.28%
Cyfanswm	68,320	100%

4.7 Staff a oedd yn destun Gweithdrefn Gwyno

	Cyfrif pennau	%
Benyw	51	71.83%
Gwryw	20	28.17%
Cyfanswm	71	100%

4.8 Staff a oedd yn destun Gweithdrefn Ddisgyblu

	Cyfrif pennau	%
Benyw	64	74.42%
Gwryw	22	25.58%
Cyfanswm	86	100%

Statws Priodasol (Priodas a Phartneriaeth Sifil)



5.1 Cyfrif Pennau

	Cyfrif pennau	%
--	---------------	---

Partneriaeth Sifil	257	2.01%
Wedi Ysgaru	958	7.51%
Wedi gwahanu'n gyfreithiol	125	0.98%
Priod	6,304	49.41%
Sengl	4,375	34.29%
Gweddw	137	1.07%
Heb ei gofnodi ar ESR	603	4.73%
Cyfanswm	12,759	100%

	Partneriaeth Sifil	Wedi Ysgaru	Wedi gwahanu'n gyfreithiol	Priod	Sengl	Gweddw	Heb ei gofnodi ar ESR	Cyfanswm
Technegol a Gwyddonol Proffesiynol Ychwanegol	7	18	1	199	141	1	29	396
Gwasanaethau Clinigol Ychwanegol	103	224	39	1,208	1,399	41	121	3,135
Gweinyddol a Chlerigol	45	201	21	1,270	656	21	105	2,319
Gweithwyr Proffesiynol Perthynol i Iechyd	9	41	9	417	278	6	27	787
Ystadau a Gwasanaethau Atebol	29	98	12	513	593	16	105	1,366
Gwyddonwyr Gofal Iechyd	2	7	2	118	70	0	10	209
Staff Meddygol a Deintyddol	6	31	6	620	282	2	66	1,013
Nyrsys a Bydwagedd Cofrestredig	56	338	35	1,959	956	50	140	3,534
Cyfanswm	257	958	125	6,304	4,375	137	603	12,759

5.2 Cyflog yn ôl Grŵp Staff

	Partneriaeth Sifil	Wedi Ysgaru	Wedi gwahanu'n gyfreithiol	Priod	Sengl	Gweddw	Heb ei gofnodi ar ESR	Cyfanswm
Band 1	0	1	0	6	6	0	3	16

Band 2	109	235	32	1,198	1,628	44	163	3,409
Band 3	38	131	20	735	488	20	59	1,491
Band 4	16	91	13	503	265	8	39	935
Band 5	32	181	18	1,018	792	30	96	2,167
Band 6	30	145	22	1,052	545	17	90	1,901
Band 7	15	90	9	731	227	9	50	1,131
Band 8a	8	23	4	253	74	2	16	380
Band 8b	0	10	1	94	20	3	6	134
Band 8c	1	6	0	52	11	0	3	73
Band 8d	0	7	0	19	2	0	1	29
Band 9	0	2	0	9	2	0	1	14
Meddygon Ymgynghorol	3	20	3	242	30	1	24	323
Meddygon Arbenigol	1	4	1	161	43	0	11	221
Meddygon dan Hyfforddiant eraill	1	3	0	125	186	0	19	334
Ymarferwyr Ysbyty a Chynorthwyyr Clinigol	0	0	0	6	0	0	2	8
Staff Meddygol a Deintyddol eraill	1	3	2	66	19	1	10	102
Arall	2	6	0	34	37	2	10	91
Cyfanswm	257	958	125	6,304	4,375	137	603	12,759

	Partneriaeth Sifil	Wedi Ysgaru	Wedi gwahanu'n gyfreithiol	Priod	Sengl	Gweddw	Hen ei gofnodi ar ESR	Cyfanswm
Technegol a Gwyddonol Proffesiynol Ychwanegol	£41,179	£37,734	£39,027	£45,172	£38,370	£63,862	£42,012	£41,933
Gwasanaethau Clinigol Ychwanegol	£20,072	£21,346	£21,060	£21,503	£20,331	£20,308	£21,338	£20,939
Gweinyddol a Chlerigol	£26,247	£30,030	£28,316	£31,248	£26,013	£27,918	£31,154	£29,841
Gweithwyr Proffesiynol Perthynol i Iechyd	£42,795	£42,719	£38,595	£42,119	£34,701	£40,748	£42,435	£39,238
Ystadau a Gwasanaethau Atebol	£19,642	£20,723	£19,704	£21,432	£20,132	£19,959	£20,868	£20,773
Gwyddonwyr Gofal Iechyd	£43,077	£37,947	£31,737	£41,509	£36,293	£0	£40,645	£39,467
Staff Meddygol a Deintyddol	£102,766	£93,538	£104,421	£82,910	£59,998	£108,117	£91,208	£79,518
Nyrsys a Bydwagedd Cofrestredig	£33,851	£37,709	£35,329	£37,742	£32,991	£35,990	£34,276	£36,120
Cyfanswm	£27,407	£32,431	£32,054	£36,673	£28,428	£29,764	£34,420	£32,234

Mae'r tabl uchod yn dangos dadansoddiad o'r cyflogau gan ddefnyddio'r cyflog blyneddol cymedrig yn sail, a'r ffigurau a ddangosir yw'r rhai ar gyfer mis Mawrth 2022.

5.3. Math o Gontract a Phatrwm Gweithio

Math o Gontract						
	Parhaol	Dros Dro Tymor Penodol	Locwm	Cadeirydd/Cyfarwyddwr Anweithredol	Cronfa	Cyfanswm
Partneriaeth Sifil	203	27	3	0	24	257
Wedi Ysgaru	804	68	7	1	78	958
Wedi gwahanu'n gyfreithiol	102	9	1	0	13	125
Priod	5,298	448	141	6	411	6,304
Sengl	3,144	363	148	0	720	4,375
Gweddwr	106	14	0	0	17	137
Heb ei gofnodi ar ESR	503	29	26	3	42	603
Cyfanswm	10,160	958	326	10	1,305	12,759

Patrwm Gweithio			
	Llawm amser	Rhan amser	Cyfanswm
Partneriaeth Sifil	119	138	257
Wedi Ysgaru	471	487	958
Wedi gwahanu'n gyfreithiol	75	50	125
Priod	3,075	3,229	6,304
Sengl	2,309	2,066	4,375
Gweddwr	39	98	137
Heb ei gofrestru ar ESR	350	253	603
Cyfanswm	6,438	6,321	12,759

5.4 Recriwtio

	Cyfanswm y ceisiadau ddaeth i law	%	Cyfanswm y ceisiadau ar rhestr fer	%	Cyfanswm y ceisiadau cynigiwyd swydd iddynt	%
Partneriaeth Sifil	993	2.67%	414	3.60%	156	3.63%
Wedi Ysgaru	1,360	3.66%	627	5.45%	222	5.16%
Wedi gwahanu'n gyfreithiol	178	0.48%	99	0.86%	38	0.88%
Priod	14,233	38.32%	4,405	38.29%	1,651	38.39%
Arall	828	2.23%	407	3.54%	166	3.86%
Sengl	18,801	50.62%	5,188	45.09%	1,906	44.32%
Gweddwr	162	0.44%	72	0.63%	33	0.77%
Heb ei ddatgelu	588	1.58%	293	2.55%	129	3.00%
Cyfanswm	37,143	100%	11,505	100%	4,301	100%

5.5 Ymadawyr

	Cyfrif Pennau	%
Partneriaeth Sifil	16	1.28%
Wedi Ysgaru	102	8.16%
Wedi Gwahanu'n Gyfreithiol	8	0.64%
Priod	587	46.96%
Sengl	446	35.68%
Gweddw	26	2.08%
Heb ei Gofnodi ar ESR	65	5.20%
Cyfanswm	1,250	100%

5.6 Staff a oedd yn destun Gweithdrefn Gwyno

	Cyfrif Pennau	%
Partneriaeth Sifil	0	0.00%
Wedi Ysgaru	11	15.49%
Wedi Gwahanu'n Gyfreithiol	1	1.41%
Priod	39	54.93%
Sengl	17	23.94%
Gweddw	1	1.41%
Heb ei gofnodi ar ESR	2	2.82%
Cyfanswm	71	100%

5.7 Staff a oedd yn destun Gweithdrefn Ddisgyblu

	Cyfrif Pennau	%
Partneriaeth Sifil	0	0.00%
Wedi Ysgaru	6	6.98%
Wedi Gwahanu'n Gyfreithiol	0	0.00%
Priod	40	46.50%
Sengl	31	36.05%
Gweddw	3	3.49%
Heb ei gofnodi ar ESR	6	6.98%
Cyfanswm	86	100%

Mamolaeth a Mabwysiadu (Beichiogrwydd a Mamolaeth)

Ein Gweithlu

6.1 Cyfrif Pennau

	Cyfrif Pennau	%
Staff sy'n cymryd Absenoldeb Mamolaeth a Mabwysiadu	468	3.67%

6.2 Ymadawyr

	Cyfrif Pennau	%
Staff sy'n cymryd Absenoldeb Mamolaeth a Mabwysiadu	0	0.00%

Crefydd a Chred (gan gynnwys Dim Cred)

Ein Gweithlu

7.1 Cyfrif Pennau

	Cyfrif Pennau	%
Anffyddiaeth	1,835	14.38%
Bwdhaeth	53	0.42%
Cristnogaeth	5,341	41.86%
Hindwaeth	87	0.68%
Islam	115	0.90%
Iddewiaeth	6	0.05%
Sikhaeth	4	0.03%
Arall	1,279	10.02%
Gwell gennyf beidio datgelu fy Nghrefydd/Cred	2,356	18.47%
Heb ei gofnodi ar ESR	1,683	13.19%
Cyfanswm	12,759	100%

	Technegol a Gwyddonol Proffesiynol Ychwanegol	Gwasanaet hau Clinigol Ychwanegol	Gweinyddol a Chlinigol	Gweithwyr Proffesiynol Perthynol i Iechyd	Ystadau a Gwasanaet hau Ategol	Gwyddonw yr Gofal Iechyd	Meddygol a Deintyddol	Nyrsys a Bydwagedd Cofrestredig	Cyfanswm
Anffyddiaeth	74	572	316	121	208	42	34	468	1,835
Bwdhaeth	2	5	7	0	3	0	23	13	53
Cristnogaeth	174	1,312	1,079	332	495	60	118	1,771	5,341
Hindwaeth	0	3	4	6	2	3	60	9	87
Gwell gennyf beidio datgelu fy Nghrefydd/Cred	54	448	354	135	223	37	539	566	2,356
Islam	4	4	6	3	2	1	89	6	115
Jainiaeth	0	0	1	0	0	0	2	1	4
Iddewiaeth	0	1	1	1	0	0	0	3	6
Arall	34	426	222	70	145	14	17	347	1,275
Sikhaeth	1	0	1	0	0	0	1	1	4
Heb ei gofnodi ar ESR	53	364	328	119	288	52	130	349	1,683
Cyfanswm	396	3,135	2,319	787	1,366	209	1,013	3,534	12,759

7.2 Cyflog yn ôl Grŵp Staff

	Anfyyddiaeth	Bwdhaeth	Cristnogaeth	Hindwaeth	Gwell gennyf beidio datgelu Crefydd/Cred	Islam	Jainiaeth	Iddewiaeth	Arall	Sikhiaeth	Heb ei gofnodi ar ESR	Cyfanswm
Band 1	1	0	4	0	1	0	0	0	0	0	10	16
Band 2	604	8	1,407	4	527	5	0	0	444	0	410	3,409
Band 3	212	3	639	2	209	3	0	0	181	0	242	1,491
Band 4	119	1	391	1	121	3	1	0	85	0	213	935
Band 5	366	8	1,000	11	325	6	1	3	228	1	218	2,167
Band 6	281	6	860	6	334	4	0	0	180	0	230	1,901
Band 7	128	3	570	3	168	4	0	1	103	1	150	1,131
Band 8a	57	2	187	0	61	1	0	1	26	1	44	380
Band 8b	16	0	80	0	17	0	0	0	6	0	15	134
Band 8c	7	0	37	0	15	0	0	1	0	0	13	73
Band 8d	2	0	19	0	4	0	0	0	1	0	3	29
Band 9	3	0	6	0	2	0	0	0	0	0	3	14
Meddygon Ymgynghorol	12	6	49	26	127	18	1	0	10	0	74	323
Meddygon Arbenigol	4	9	24	17	115	36	1	0	2	1	12	221
Meddygon dan Hyfforddiant eraill	8	7	28	13	243	30	0	0	3	0	2	334
Ymarferwyr Ysbyty a Chynorthwyrwyr Clinigol	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	6	8
Staff Meddygol a Deintyddol eraill	6	0	7	3	44	4	0	0	2	0	36	102
Arall	9	0	33	1	41	1	0	0	4	0	2	91
Cyfanswm	1,835	53	5,341	87	2,356	115	4	6	1,275	4	1,683	12,759

	Technogol a Gwyddonol Proffesiynol Ychwanegol	Gwasanaetbau Clinigol Ychwanegol	Gweinyddol a Chlerigol	Gweithwyr Proffesiynol Perthynol i lechyd	Ystadau a Gwasanaetbau Atebol	Gwyddonwyr Gofal lechyd	Staff Meddygol a Deintyddol	Nyrsys a Bydwraged Cofrestredig	Cyfanswm
Anffyddiaeth	£39,432	£20,676	£28,616	£35,757	£20,609	£35,334	£76,785	£33,901	£29,614
Bwdhaeth	£35,946	£21,817	£27,185	£0	£19,437	£0	£66,619	£37,199	£47,109
Cristnogaeth	£44,686	£20,682	£29,927	£39,245	£20,896	£40,503	£77,204	£36,382	£31,923
Hindwaeth	£0	£20,607	£24,281	£35,282	£19,918	£33,091	£77,605	£30,459	£63,702
Gwell gennyf beidio datgelu	£40,862	£20,891	£29,986	£39,696	£20,389	£39,853	£77,142	£37,268	£37,151
Islam	£40,353	£19,981	£22,741	£34,632	£19,918	£32,306	£65,787	£31,912	£57,475
Jainiaeth	£0	£0	£22,549	£0	£0	£0	£73,447	£31,534	£50,626
Iddewiaeth	£0	£25,644	£65,664	£53,219	£0	£0	£0	£32,629	£42,085

Arall	£36,980	£20,824	£26,290	£37,038	£20,561	£35,167	£95,439	£34,412	£28,580
Sikhaeth	£0	£0	£42,121	£0	£0	£0	£71,991	£53,219	£55,777
Heb ei gofnodi ar ESR	£40,789	£22,177	£30,572	£43,980	£21,006	£43,038	£99,451	£38,302	£35,670
Cyfanswm	£41,933	£20,939	£29,481	£39,238	£20,773	£39,467	£79,518	£36,120	£33,234

Mae'r tabl uchod yn dangos dadansoddiad o'r cyflogau gan ddefnyddio'r cyflog blynyddol cymedrig yn sail, a'r ffigurau a ddangosir yw'r rhai ar gyfer mis Mawrth 2022.

7.3 Math o Gontract a Phatrwm Gweithio

Math o Gontract						
	Parhaol	Dros Dro Tymor Penodol	Locwm	Cadeirydd/Cyfarwyddwr Anweithredol	Cronfa	Cyfanswm
Anffyddiaeth	1,367	167	3	0	298	1,835
Bwdhaeth	39	11	1	0	2	53
Cristnogaeth	4,403	390	10	0	538	5,341
Hindwaeth	66	18	2	0	1	87
Gwell gennyf beidio datgelu	1,595	231	284	9	237	2,356
Islam	72	34	8	0	1	115
Jainiaeth	4	0	0	0	0	4
Iddewiaeth	5	1	0	0	0	6
Arall	1,013	100	4	0	158	1,275
Sikhaeth	2	1	0	0	1	4
Heb ei gofnodi ar ESR	1,594	5	14	1	69	1,683
Cyfanswm	10,160	958	326	10	1,305	12,759

Patrwm Gweithio			
	Llawn amser	Rhan amser	Cyfanswm
Anffyddiaeth	983	852	1,835
Bwdhaeth	39	14	53
Cristnogaeth	2,833	2,508	5,341
Hindwaeth	71	16	87
Gwell gennyf beidio datgelu	917	1,439	2,356
Islam	96	19	115
Jainiaeth	3	1	4
Iddewiaeth	4	2	6
Arall	630	645	1,275
Sikhaeth	3	1	4
Heb ei gofnodi ar ESR	859	824	1,683
Cyfanswm	6,438	6,321	12,759

7.4 Recriwtio

	Cyfanswm y ceisiadau ddaeth i law	%	Cyfanswm y ceisiadau ar rhestr fer	%	Cyfanswm y ceisiadau cynigiwyd swydd iddynt	%
Anffyddiaeth	5,285	14.23%	2,428	21.10%	989	22.99%
Bwdhaeth	464	1.25%	116	1.01%	36	0.84%
Cristnogaeth	16,949	45.63%	5,244	45.58%	1,938	45.06%
Hindwaeth	1,778	4.79%	200	1.74%	47	1.09%
Islam	5,276	14.20%	440	3.82%	117	2.72%
Jainiaeth	25	0.07%	0	0.00%	0	0.00%
Iddewiaeth	18	0.05%	8	0.07%	0	0.00%
Sikhaeth	55	0.15%	10	0.09%	0	0.00%
Arall	3,657	9.85%	1,545	13.43%	592	13.76%
Heb ei ddatgelu	3,636	9.79%	1,511	13.13%	572	13.30%
Cyfanswm	37,143	100%	11,505	100%	4,301	100%

7.5 Ymadawyr

	Cyfrif pennau	%
Anffyddiaeth	173	13.84%
Bwdhaeth	7	0.56%
Cristnogaeth	411	32.88%
Hindwaeth	12	0.96%
Islam	43	3.44%
Arall	89	7.12%
Jainiaeth	1	0.08%
Gwell gennyf beidio datgelu	292	23.36%
Heb ei gofnodi ar ESR	222	17.76%
Cyfanswm	1,250	100%

7.6 Wedi Mynychu Hufforddiant (*heblaw datblygiad arweinyddiaeth*)

	Wedi mynychu / Cwblhau cyrsiau	%
Anffyddiaeth	11,290	16.53%
Bwdhaeth	252	0.37%
Cristnogaeth	30,171	44.16%
Hindwaeth	733	1.07%
Islam	692	1.01%
Iddewiaeth	68	0.10%

Jainiaeth	23	0.03%
Sikhaeth	22	0.03%
Gwell gennyf beidio datgelu	12,482	18.27%
Arall	7,127	10.43%
Heb ei gofnodi ar ESR	5,460	7.99%
Cyfanswm	68,320	100%

7.7 Staff a oedd yn destun Gweithdrefn Gwyno

	Cyfrif pennau	%
Anffyddiaeth	10	14.08%
Bwdhaeth	0	0.00%
Cristnogaeth	29	40.85%
Hindwaeth	0	0.00%
Islam	1	1.41%
Iddewiaeth	0	0.00%
Jainiaeth	0	0.00%
Sikhaeth	0	0.00%
Gwell gennyf beidio datgelu	13	18.31%
Arall	5	7.04%
Heb ei gofnodi ar ESR	13	18.31%
Cyfanswm	71	100%

7.8 Staff a oedd yn destun Gweithdrefn Ddisgyblu

	Cyfrif pennau	%
Anffyddiaeth	13	15.12%
Bwdhaeth	0	0.00%
Cristnogaeth	26	30.22%
Hindwaeth	2	2.33%
Islam	0	0.00%
Iddewiaeth	0	0.00%
Jainiaeth	0	0.00%
Sikhaeth	0	0.00%
Gwell gennyf beidio datgelu	21	24.42%
Arall	9	10.47%
Heb ei gofnodi ar ESR	15	17.44%
Cyfanswn	86	100%

Cyfeiriadedd Rhywiol

Ein Gweithlu

8.1 Cyfrif Pennau

	Cyfrif pennau	%
Deurywiol	90	0.71%
Hoyw neu Lesbiaidd	168	1.32%
Heterorywiol neu Syth	9,358	73.34%
Heb ddarparu ymateb	1,425	11.17%
Heb ei gofnodi ar ESR	1,688	13.23%
Cyfeiriadedd Rhywiol arall nad yw wedi'i restrï	16	0.13%
Heb benderfynu	14	0.11%
Cyfanswm	12,759	100%

	Deurywiol	Hoyw neu Lesbiaidd	Heterorywio I neu Syth	Heb ddarparu ymateb	Heb ei gofnodi ar ESR	Arall	Heb benderfynu	Cyfanswm
Technegol a Gwyddonol Proffesiynol Ychwanegol	5	1	304	31	54	0	1	396
Gwasanaethau Clinigol eraill	29	53	2,518	168	359	5	3	3,135
Gweinyddol a Chlerigol	10	34	1,748	184	334	5	4	2,319
Gweithwyr Proffesiynol Perthynol i Iechyd	5	14	567	80	119	2	0	787
Ystadau a Gwasanaethau Atebol	14	12	932	117	288	0	3	1,366
Gwyddonwyr Gofal Iechyd	3	2	128	23	53	0	0	209
Meddygol a Deintyddol	3	4	368	507	130	1	0	1,013
Nyrsys a Bydwagedd Cofrestredig	21	48	2,793	315	351	3	3	3,534
Cyfanswm	90	168	9,358	1,425	1,688	16	14	12,759

8.2 Cyflog yn ôl Band a Grŵp Staff

	Deurywiol	Hoyw neu Lesbiaidd	Heterorywiol neu Syth	Heb ddarparu ymateb	Heb ei gofnodi ar ESR	Arall	Heb benderfynu	Cyfanswm
Band 1	0	0	4	2	10	0	0	16
Band 2	33	45	2,694	219	409	3	6	3,409
Band 3	7	17	1,129	95	241	2	0	1,491
Band 4	8	14	631	64	216	1	1	935
Band 5	16	38	1,710	176	217	6	4	2,167
Band 6	13	24	1,446	182	233	1	2	1,901
Band 7	5	9	877	88	150	1	1	1,131
Band 8a	3	10	288	33	45	1	0	380
Band 8b	2	1	100	15	16	0	0	134
Band 8c	0	1	51	8	13	0	0	73
Band 8d	0	0	24	2	3	0	0	29
Band 9	0	1	8	2	3	0	0	14
Meddygon Ymgynghorol	1	3	127	118	74	0	0	323
Meddygon Arbenigol	2	0	92	115	12	0	0	221
Meddygon dan Hyfforddiant eraill	0	1	95	235	2	1	0	334
Ymarferwyr Ysbyty a Chynorthwyyr Clinigol	0	0	1	1	6	0	0	8
Staff Meddygol a Deintyddol eraill	0	0	31	35	36	0	0	102
Arall	0	4	50	35	2	0	0	91
Cyfanswm	90	168	9,358	1,425	1,688	16	14	12,759

	Deurywiol	Hoyw neu Lesbiaidd	Heterorywiol neu Syth	Heb ddarparu ymateb	Heb ei gofnodi ar ESR	Arall	Heb benderfynu	Cyfanswm
Technegol a Gwyddonol Proffesiynol Ychwanegol	£42,092	£34,172	£42,212	£42,548	£40,271	£0	£32,306	£41,933
Gwasanaethau Clinigol Ychwanegol	£20,639	£19,993	£20,727	£21,247	£22,162	£23,313	£22,414	£20,939
Gweinyddol a Chlerigol	£24,349	£36,508	£29,054	£30,989	£30,493	£28,570	£23,819	£29,481

Gweithwyr Proffesiynol Perthynol i Iechyd	£39,276	£41,140	£38,254	£39,478	£32,929	£25,655	£0	£39,238
Ystadau a Gwasanaethau Atodol	£19,403	£19,291	£20,689	£20,979	£21,006	£0	£18,731	£20,773
Gwyddonwyr Gofal Iechyd	£32,951	£49,834	£37,514	£42,577	£43,330	£0	£0	£39,467
Meddygol a Deintyddol	£84,654	£87,358	£74,555	£76,435	£99,489	£25,563	£0	£79,518
Nysys a Bydwagedd Cofrestredig	£32,219	£33,145	£35,785	£38,033	£38,304	£35,029	£39,327	£36,120
Cyfanswm	£30,372	£31,487	£31,746	£43,104	£35,703	£28,572	£27,923	£33,234

Mae’r tabl uchod yn dangos dadansoddiad o’r cyflogau gan ddefnyddio’r cyflog blyneddol cymedrig yn sail, a’r ffigurau a ddangosir yw’r rhai ar gyfer mis Mawrth 2022.

8.3 Math o Gontract a Phatrwm Gweithio

Math o Gontract						
	Parhaol	Dros Dro Tymor Penodol	Locwm	Cadeirydd/Cyfarwyddwr Anweithredol	Cronfa	Cyfanswm
Deurywiol	63	9	0	0	18	90
Hoyw neu Lesbiaidd	134	20	0	0	14	168
Heterorywiol neu Syth	7,475	749	40	0	1,094	9,358
Heb ddarparu ymateb	858	172	272	9	114	1,425
Heb ei gofnodi ar ESR	1,608	5	14	1	60	1,688
Arall	12	2	0	0	2	16
Heb benderfynu	10	1	0	0	3	14
Cyfanswm	10,160	958	326	10	1,305	12,759

Patrwm Gweithio			
	Llawm amser	Rhan amser	Cyfanswm
Deurywiol	48	42	90
Hoyw neu Lesbiaidd	108	60	168
Heterorywiol neu Syth	4,944	4,414	9,358
Heb ddarparu ymateb	456	969	1,425
Heb ei gofnodi ar ESR	866	822	1,688
Arall	10	6	16
Heb benderfynu	6	8	14
Cyfanswm	6,438	6,321	12,759

8.4 Recriwtio

	Cyfanswm y ceisiadau ddaeth i law	%	Cyfanswm y ceisiadau ar rhestr fer	%	Cyfanswm y ceisiadau cynigiwyd swydd iddynt	%
Deurywiol	576	1.55%	179	1.56%	14	0.33%

Hoyw neu Lesbïaidd	553	1.49%	254	2.21%	112	2.60%
Heterorywiol neu Syth	34,663	93.32%	10,588	92.03%	3,945	91.72%
Arall	87	0.23%	30	0.26%	55	1.28%
Heb ddatgelu	1,264	3.40%	454	3.95%	175	4.07%
Cyfanswm	37,143	100%	11,505	100%	4,301	100%

8.5 Ymadawyr

	Cyfrif pennau	%
Deurywiol	16	1.28%
Hoyw neu Lesbïaidd	11	0.88%
Heterorywiol neu Syth	757	60.56%
Heb ddarparu ymateb	239	19.12%
Heb ei gofnodi ar ESR	223	17.84%
Cyfeiriadedd Rhywiol arall	2	0.16%
Heb benderfynu	2	0.16%
Total	1,250	100%

8.6 Wedi Mynychu Hyfforddiant (*heblaw datblygiad arweinyddiaeth*)

	Wedi mynychu / Cwblhau cysiau	%
Deurywiol	785	1.15%
Hoyw neu Lesbïaidd	1,110	1.62%
Heterorywiol neu Syth	53,673	78.56%
Heb ddarparu ymateb	6,977	10.21%
Heb ei gofnodi ar ESR	5,509	8.06%
Cyfeiriadedd Rhywiol arall	156	0.23%
Heb benderfynu	110	0.16%
Cyfanswm	68,320	100%

8.7 Staff a oedd yn destun Gweithdrefn Gwyno

	Cyfrif pennau	%
Deurywiol	2	2.82%
Hoyw neu Lesbïaidd	0	0.00%
Heterorywiol neu Syth	48	67.60%
Heb ddarparu ymateb	8	11.27%
Heb ei nodi ar ESR	13	18.31%
Cyfeiriadedd Rhywiol arall	0	0.00%

Heb benderfynu	0	0.00%
Cyfanswm	71	100%

8.8 Staff a oedd yn destun Gweithdrefn Ddisgyblu

	Cyfrif Pennau	%
Deurywiol	1	1.16%
Hoyw neu Lesbïaidd	2	2.33%
Heterorywiol neu Syth	54	62.79%
Heb ddarparu ymateb	13	15.12%
Heb ei gofnodi ar ESR	16	18.60%
Cyfeiriadedd Rhywiol arall	0	0.00%
Heb benderfynu	0	0.00%
Cyfanswm	86	100%

Y Gymraeg

Ein Gweithlu

9.1 Cyfrif Pennau yn ôl Grŵp Staff

	0 – Dim Sgiliau	1 – Mynediad	2 – Sylfaen	3 – Canolradd	4 – Uwch	5 – Rhuglder	Heb gofnodi ar ESR	Cyfanswm
Technegol a Gwyddonol Proffesiynol Ychwanegol	118	88	35	18	40	75	5	379
Gwasanaethau Clinigol Ychwanegol	892	604	235	239	208	276	13	2,467
Gweinyddol a Chlerigol	750	671	242	210	182	198	25	2,278
Gweithwyr Proffesiynol Perthynol i Iechyd	273	187	74	46	66	104	8	758
Ystadau a Gwasanaethau Atodol	475	221	75	68	80	138	27	1,084
Gwyddonwyr Gofal Iechyd	66	45	20	15	31	30	1	208

Meddygol a Deintyddol	344	76	23	11	4	22	173	653
Nyrsys a Bydwragedd Cofrestredig	1,216	759	310	253	274	426	44	3,282
Cyfanswm	4,134	2,651	1,014	860	885	1,269	295	11,109
%	37.2%	23.9%	9.1%	7.7%	8.0%	11.4%	2.7%	100%