



“... Gwneud gwahaniaeth ... Rhaid i ni
weld pobl yng nghyd-destun eu
bywydau a gofyn beth sy’n bwysig
iddynt.”

Y Cynllun Cydraddoldeb Strategol Adroddiad blynyddol 2023-2024



GIG
CYMRU
NHS
WALES

Bwrdd Iechyd Prifysgol
Hywel Dda
University Health Board

Tabl Cynnwys

Cyflwyniad _____	3
Ynglŷn ag ardal Hywel Dda _____	5
Ein cynllun cydraddoldeb strategol a'n hamcanion 2020-2024 _____	8
Golwg ar: arweinyddiaeth gan bawb _____	10
Golwg ar: cydweithio _____	17
Golwg ar: gwella iechyd a llesiant ar gyfer pawb _____	20
Golwg ar: bod yn gyflogwr o ddewis _____	26
Data ar gydraddoldeb yn y gweithlu _____	38
Y Camau Nesaf _____	49
Edrych ymlaen at 2024-25 _____	50

Cyflwyniad

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

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

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

Mae angen i ni gasglu a defnyddio gwybodaeth am brofiadau ein staff a defnyddwyr ein gwasanaethau 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, a'n bod yn trin pobl yn deg yn y gwaith. Yn rhan o'r adroddiad, rydym yn dangos astudiaethau achos enghreifftiol. Mae'r enwau a ddefnyddir yn rhai ffug er mwyn amddiffyn hunaniaeth yr unigolion sydd wedi rhannu eu straeon neu eu hadborth.

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

- Siarad Iechyd, ein cynllun cynnwys ac ymgysylltu, sy'n rhoi cyfle i aelodau'r cyhoedd ddweud eu dweud ynghylch y modd y mae'r gwasanaethau iechyd lleol yn cael eu cynllunio, eu datblygu a'u darparu;
- Ymgysylltu ac ymgynghori â staff ac â'n cymunedau mewn digwyddiadau cyhoeddus a thrwy arolygon;
- Data a gesglir ar ein systemau gweinyddu cleifion;
- Adborth gan gleifion am eu profiadau o ddefnyddio ein gwasanaethau, gan gynnwys canmoliaethau a chŵynion;
- Data a gesglir o arolygon staff, yn ogystal ag o'n cofnod staff electronig ac adroddiadau am gŵynion cyflogaeth;

- Mentrau Llywodraeth Cymru ac adroddiadau cenedlaethol, er enghraifft y rhai a gyhoeddir gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, y Comisiynydd Pobl Hŷn, Stonewall, ac eraill;
- Data a goladir yn Aseidiadau 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 am ddata cydraddoldeb ynghylch pobl sy'n defnyddio ein gwasanaethau. Mae hyn yn cynnwys addasu ein systemau presennol i gasglu'r data, yn ogystal â meithrin ymwybyddiaeth o pam y mae angen i ni eu casglu a'r modd y byddwn yn defnyddio'r wybodaeth hon i wella gwasanaethau a chanlyniadau ar gyfer cleifion. Mae hyn yn wir hefyd am gasglu data cydraddoldeb ar gyfer ein staff, ac rydym yn gweithio gyda Llywodraeth Cymru a Byrddau ac Ymddiriedolaethau lechyd eraill GIG Cymru i wella ein systemau gwybodaeth cenedlaethol.

Mae'r gwaith i symud yr agenda cydraddoldeb yn ei blaen yn gysylltiedig â nifer o ddarnau o ddeddfwriaeth, ysgogwyr polisi, a chanfyddiadau adroddiadau allweddol, gan gynnwys:

- Mesur y Gymraeg (Cymru) 2011 - Cynulliad Cenedlaethol Cymru
- Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015
- Rheoliadau Safonau'r Gymraeg (Rhif 8) 2022 - Llywodraeth Cymru
- Mwy na Geiriau - Llywodraeth Cymru
- Y Ddyletswydd Economaidd-gymdeithasol - Llywodraeth Cymru
- Dyletswydd Cyfamod y Lluoedd Arfog - Llywodraeth y DU
- Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol - Llywodraeth Cymru
- Cynllun Gweithredu LHDTTC+ - Llywodraeth Cymru
- A yw Cymru'n Decach? (2023) - Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol

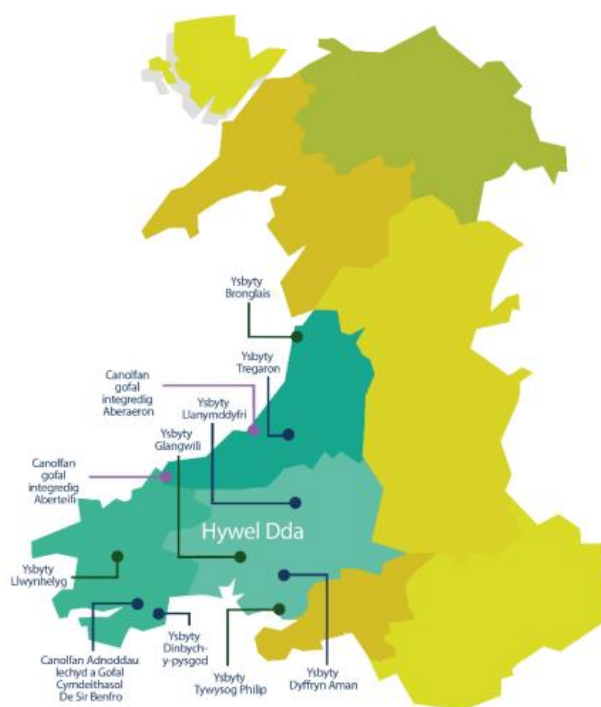
Er bod ein hadroddiad ariannol yn drosolwg o rywfaint o waith y Bwrdd lechyd i hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, dylid ei ddarllen ochr yn ochr â dogfennau allweddol eraill a amlinellir isod. Darperir hyperddolenni i'r dogfennau:

- [Adroddiad Blynyddol Bwrdd lechyd Prifysgol Hywel Dda](#)
- [Adroddiad Blynyddol Cyfarwyddwr lechyd y Cyhoedd](#)
- [Ein Strategaeth 20 mlynedd - Canolbarth a Gorllewin Cymru Iachach: Cenedlaethau'r Dyfodol yn Byw Bywydau Iach](#)
- [Ein Hadroddiad Blynyddol ar Lesiant Cenedlaethau'r Dyfodol](#)
- [Adroddiad Interim Partneriaethau Cymunedol Elusennau'r GIG Gyda'i Gilydd \(2023\)](#)

Ynglŷn ag ardal Hywel Dda

Mae Bwrdd Iechyd Prifysgol Hywel Dda yn cynllunio ac yn darparu gwasanaethau gofal iechyd y GIG ar gyfer pobl yn Sir Gaerfyrddin, Ceredigion, Sir Benfro a'r siroedd cyfagos. Dyma ychydig o ffeithiau, ond i gael rhagor o wybodaeth darllenwch Adroddiad Blynyddol y Bwrdd Iechyd 2023-2024:

- Mae ein Bwrdd Iechyd yn ymestyn dros chwarter ehangdir Cymru.
- Rydym yn cyflogi tua 13,000 o aelodau staff ac mae gennym nifer cynyddol o wirfoddolwyr a phrentisiaid.
- Yn seiliedig ar Gyfrifiad 2021, rydym yn darparu gwasanaethau gofal iechyd i tua 383,000 o breswylwyr, yn ogystal ag i niferoedd mawr o ymwelwyr â'n hardal.
- Mae yna 48 o bractisau cyffredinol, 47 o bractisau deintyddol, 99 o fferyllfeydd cymunedol, a 44 o bractisau offthalmig cyffredinol.
- Mae gennym bedwar prif ysbyty, saith ysbyty cymunedol ac 11 o ganolfannau iechyd.
- Rydym yn gweithio mewn partneriaeth â'n tri awdurdod lleol, yn ogystal â chyd-weithwyr o'r sectorau cyhoeddus a phreifat a'r trydydd sector.



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

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

Mae rhagor o wybodaeth am nodweddion ac anghenion ein poblogaeth hefyd ar gael yn yr asesiadau o lesiant lleol canlynol a gyhoeddwyd gan Fyrddau Gwasanaethau Cyhoeddus yn ardal pob awdurdod lleol:

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

[Cynllun Llesiant Lleol Sir Gaerfyrddin - Y Sir Gâr a Garem](#)

[Asesiad o Lesiant - Cyngor Sir Penfro](#)

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

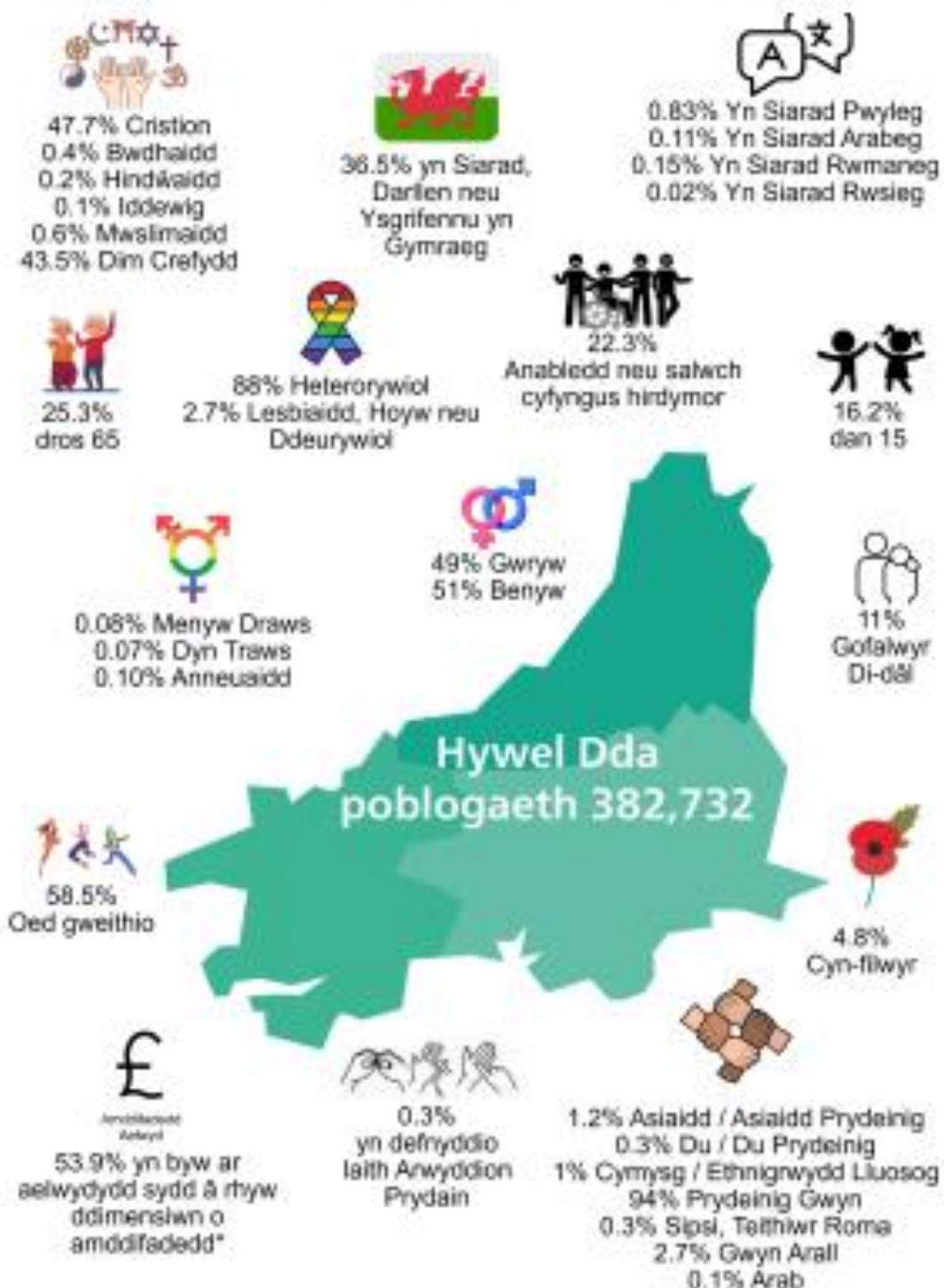
Mae yna grynodiadau uchel o siaradwyr Cymraeg mewn rhai ardaloedd ledled y tair sir, ac rydym yn ymdrechu i ddarparu cynnig gweithredol i'r cleifion hynny sydd, o bosibl, am gael eu gwasanaethau yn Gymraeg. Rydym yn ceisio dysgu pwy yw defnyddwyr ein gwasanaethau sy'n siarad Cymraeg, ac rydym yn gofyn i staff sy'n siarad yr iaith gofrestru eu sgiliau o ran y Gymraeg ar y Cofnod Staff Electronig (ESR). Yn unol â Rheoliadau Safonau'r Gymraeg (Rhif 7) 2018, mae gennym gynllun gweithredu ar waith i gyflawni gofynion y Safonau trwy ein Strategaeth Sgiliau Dwyieithog. Mae rhagor o wybodaeth ar gael yn ein [Hadroddiadau Blynyddol ar y Gymraeg](#).

Mae Atodiad 1 yn cynnwys gwybodaeth am ein Hadroddiad Blynyddol ar Gydraddoldeb yn y Gweithlu 2023-2024, sy'n esbonio "bywyd yn Hywel Dda" ar draws y grwpiau gwarchoddedig. Caiff yr wybodaeth ei thynnu o'r data a ddelir yng nghronfa ddata Gwybodaeth Busnes y Cofnod Staff Electronig. Anogir holl gyflogeion y Bwrdd Iechyd i gofnodi eu data personol ar y system hon a'u diweddarau'n rheolaidd, a hynny er mwyn cynorthwyo'r broses o gasglu gwybodaeth fwy cyflawn a chywir am ein gweithlu yn gyffredinol.

Mae trosolwg o boblogaeth Bwrdd Iechyd Prifysgol Hywel Dda i'w weld ar y dudalen ganlynol.

Ein poblogaeth

Mae'r fleithlun isod yn rhoi darlun o nodweddion y bobl sy'n byw yn ardal Hywel Dda ac mae wedi'i dynnu o gyfartaleddau'r data ar gyfer pob ardal awdurdod lleol.



* Mae dimensiynau amddifadedd a ddefnyddir i ddsbarthu aelwydydd yn ddangosyddion sy'n seiliedig ar bedair nodwedd aelwyd. – Addysg, Cyflogaeth, Iechyd a Thai ([Amddifadedd aelwydydd – Mapiau Cyfrifiad, SYG](#)). Data gan SYG o Gyfrifiad 2021 <https://www.ons.gov.uk/census>

Ein cynllun cydraddoldeb strategol a'n hamcanion 2020-2024

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

Amcan 1 - Arweinyddiaeth gan bawb

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

Amcan 2 - Cydweithio

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

Amcan 3 - Gwella iechyd a llesiant ar gyfer pawb

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

Amcan 4 - Bod yn gyflogwr o ddewis

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

Mae amcanion ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn cyd-fynd ag Amcanion Llesiant y Bwrdd Iechyd, sydd, yn eu tro, yn gysylltiedig â'r nodau llesiant a nodir yn Neddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015. Mae'r Ddeddf hon yn ganolog i'n dull o fynd i'r afael â'r daith hirdymor yr ydym arni, a ddisgrifiwyd 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 ein bod 'gyda'n gilydd yn adeiladu lleoedd caredig ac iach i fyw a gweithio ynddynt yng Nghanolbarth a Gorllewin Cymru'. Mae'r amcanion hyn yn berthnasol i'n pobl (ein staff, defnyddwyr ein gwasanaethau, a'n cymunedau) ac i'n gwasanaethau:

Gyda'n gilydd rydym yn adeiladu lleoedd caredig ac iach i fyw a gweithio ynddynt yng Nghanolbarth a Gorllewin Cymru



Mae'r enghreifftiau a ddarperir yn yr adroddiad blynyddol hwn yn amlygu'r modd y mae'r Bwrdd Iechyd yn fwriadol yn gweithio i wreiddio a hybu egwyddorion i gyflawni'r canlyniadau gorau posibl o ran iechyd a llesiant i bawb.

Wrth i'r Bwrdd Iechyd barhau i ddod dros effaith pandemig COVID-19, mae'r effaith anghymesur ar y rheiny sydd â nodwedd warchoddedig a'r rheiny sy'n agored i niwed yn dod yn fwy amlwg. Mae'r Bwrdd Iechyd yn gweithio'n galed i fynd i'r afael â'r anghydraddoldebau iechyd gwaeth ar gyfer pobl yn ein cymunedau, sy'n gwaethygu yn sgil yr argyfwng costau byw presennol, BREXIT, a'r rhyfel yn Wcráin. Mae yna gynlluniau ar waith i sefydlu Grŵp Trosolwg Gwella Iechyd a Thegwch er mwyn monitro anghydraddoldebau iechyd ar gyfer unigolion penodol, nodi camau i leihau'r anghydraddoldebau hynny, a gwella iechyd a llesiant unigolion. Mae'r Bwrdd Iechyd yn parhau i gydweithio â'n partneriaid a'n rhanddeiliaid i ysgogi gwelliannau parhaus ar gyfer y rhai sydd fwyaf agored i niwed ac y mae ffactorau cymdeithasol allanol sydd y tu hwnt i'w rheolaeth wedi effeithio fwyaf arnynt. Mae enghreifftiau o'r modd yr ydym wedi gwneud hyn i'w gweld yn yr adroddiad hwn trwyddo draw.

Golwg ar: arweinyddiaeth gan bawb

Ein Hamcan

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

Y Canlyniad a Ragwelir

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

Beth yr ydym wedi'i wneud yn 2023-24?

Datblygu ein staff

Mae tystiolaeth yn parhau i ddangos mai arweinyddiaeth sy'n cael yr effaith fwyaf ar ddiwylliant sefydliadol. Yn dilyn ymchwil a gwaith dylunio cadarn yn ystod 2022, lanswyd tair rhaglen newydd yn ystod y 12 mis diwethaf:

- **LEAP (Arweinwyr yn Ymgysylltu â Phobl Anhygoel)**

Mae angen i arweinwyr yn Hywel Dda fod yn ystwyth, yn egniol, yn ymatebol, yn arloesol, yn amrywiol, ac yn atgynhyrchiol. Crëwyd LEAP i ddatblygu a chefnogi arweinwyr i allu ymateb ac addasu i'r heriau 'nawr ac yn y dyfodol. Cyflenwyd pum carfan o'r rhaglen LEAP yn ystod y 12 mis diwethaf, gyda phob carfan yn cynnwys rhwng 15 ac 20 o unigolion. Mae'r rhaglen yn grymuso staff i adeiladu ar eu cryfder eu hunain a chryfder eu timau i ddatblygu perfformiad unigol a pherfformiad ar y cyd, ac yn darparu her ac ymwybyddiaeth feirniadol o ymagweddau personol at arweinyddiaeth ac effaith hynny, ac o'u cyfrifoldebau.

Mae'r tîm Partneriaethau Strategol, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn cynnal sesiwn 'Creu amgylchedd lle y gall pawb lwyddo a ffynnu', sy'n cwmpasu pynciau megis manteision amrywiaeth a chynhwysiant yn y gweithle, cyfreithiau cydraddoldeb ac amrywiaeth, a deddfwriaeth, gwahaniaethu a rhagfarn ddiarwybod.

- **Rheoli Talent a Chynllunio ar Gyfer Olyniaeth**

Er mwyn gwella a datblygu ein corff uwch-arweinwyr ymhellach, cynlluniwyd fframwaith 'Arwain Hywel Dda i'r Dyfodol'. Mae hwn yn darparu egwyddorion arweiniol ar gyfer uwch-arweinwyr presennol a darpar uwch-arweinwyr, gan

eu cynorthwyo i fynd ati'n barhaus i asesu a datblygu cymwyseddau ac ymddygiadau sy'n cyd-fynd â gwerthoedd y Bwrdd Iechyd.

Cynhaliwyd canolfan datblygu arweinyddiaeth ym mis Gorffennaf 2023, a gynlluniwyd i nodi, datblygu, a thyfu gyrfaedd ein harweinwyr talentog sy'n dymuno camu ymlaen yn eu gyrfa arweinyddiaeth yn Hywel Dda. O ganlyniad, lansiwyd Cronfa Dalent o Ddarpar Gyfarwyddwyr Cynorthwyol, ac mae chwe arweinydd wedi dod yn aelodau. Bydd y Tîm Rheoli Talent yn parhau i gwrdd ag aelodau i gefnogi a monitro cynnydd unigolion.

- **Y Dull Hyfforddi**

Gall hyfforddiant yn y gweithle arwain at staff yn teimlo'n llawn cymhelliant ac wedi'u grymuso, a'u bod yn cael eu parchu. Mae rhaglen y Dull Hyfforddi wedi'i chynllunio i ddarparu'r egwyddorion a'r sgiliau i arweinwyr ddatblygu dull arwain seiliedig ar hyfforddiant. Ers ei chyflwyno yn hydref 2023, darparwyd saith carfan i 86 o arweinwyr ledled y Bwrdd Iechyd. Mae'r rhaglen hon yn agored i'r holl staff, ac nid yw'n dibynnu ar radd na swydd.

- **Hyfforddiant rheoli**

Yn ystod 2023-2024, lansiodd y Bwrdd Iechyd dair sesiwn newydd, a oedd yn adeiladu ar sesiynau a oedd yn cael eu cynnal eisoes ar hyfforddiant cynhwysol a rhagfarn ddiarwybod. Mae'r sesiynau newydd i gyd - cyfathrebu effeithiol, rheoli newid, a sgiliau cyflwyno - yn cynnwys enghreifftiau o arfer gorau mewn perthynas â chydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.

- **Gwneud Gwahaniaeth**

Mae dros 1,000 o staff wedi cyrchu'r rhaglen Gwasanaeth Cwsmeriaid "Gwneud Gwahaniaeth" sy'n archwilio ffyrdd o greu rhyngweithiadau cadarnhaol â chwsmeriaid Hywel Dda, ein cleifion, eu teuluoedd, a'u hymwelwyr. Mae'r rhaglen yn canolbwyntio ar hyrwyddo cyfathrebu effeithiol, gan ddarparu ffyrdd o reoli gwrthdaro a digywilydd-dra, ac mae'n atgyfnerthu Fframwaith Gwerthoedd ac Ymddygiadau Hywel Dda.

- **Hyfforddiant ar Ddealluswydd Diwylliannol**

Aeth gwasanaeth Rheolwyr Cysylltiadau Datblygu Sefydliadol y Bwrdd Iechyd ati i ddatblygu a darparu hyfforddiant ar y cyd â'r tîm Dysgu a Datblygu er mwyn cynyddu sgiliau dealluswydd diwylliannol rheolwyr ac arweinwyr. Mae'r sesiynau'n archwilio'r modd y mae ein dewisiadau diwylliannol yn llywio ein hymddygiad, ein hagweddau, a'r ffordd yr ydym yn arwain eraill, yn ymddwyn tuag atynt, ac yn ymwneud ac yn ymgysylltu â nhw.

- **Hyfforddiant gwrth-hiliaeth**

Cam gweithredu allweddol yng Nghynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol Llywodraeth Cymru yw y bydd "holl aelodau Bwrdd y GIG yn ymgymryd â rhaglen addysg wrth-hiliaeth, gan weithredu ac adrodd am gynnydd yn unol ag amcanion personol (yn achos pob aelod o'r Bwrdd) i fodloni'r weledigaeth o

Gymru wrth-hiliol”. Gyda'r camau hyn mewn golwg, aeth y tîm Partneriaethau Strategol, Amrywiaeth a Chynhwysiant ati i drefnu bod ‘No Boundaries’, ymgynghoriaeth hyfforddi a rheoli arbenigol, yn cyflwyno sesiwn ar wrth-hiliaeth i aelodau'r bwrdd ym mis Hydref 2023.

- **Hyfforddiant Ymwybyddiaeth o Awtistiaeth**

Yn unol â chyfraddau diagnosis cynyddol a'r galw dilynol am gymorth ar gyfer pobl ag awtistiaeth, bu'r tîm Dysgu a Datblygu yn gweithio mewn partneriaeth ag Awtistiaeth Cymru i gaffael hyfforddiant ar ymwybyddiaeth o awtistiaeth ar gyfer ein staff. Caniataodd Awtistiaeth Cymru i'r Bwrdd Iechyd gyflwyno ei sesiwn hyfforddi ar-lein ‘Cyflwyniad i Awtistiaeth’ trwy system Cofnod Staff Electronig y Bwrdd Iechyd, ac mae hyn 'nawr yn orfodol ar gyfer yr holl staff. Ddiwedd mis Mawrth 2024, roedd 81.5% o staff y Bwrdd Iechyd wedi cwblhau'r modiwl; y gyfradd cydymffurfio uchaf o blith yr holl fyrddau iechyd ledled Cymru. Bydd y Bwrdd Iechyd yn ceisio cynyddu'r cyfraddau cwblhau ymhellach a datblygu rhagor o fodiwlau, a bydd yn anelu at gyflawni'r ardstiad “Sefydliad sy'n Deall Awtistiaeth”.

Grŵp Cynghori Pobl Ddu, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol

Parhaodd Grŵp Cynghori Pobl Ddu, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol y Bwrdd Iechyd i grŵd yn rheolaidd trwy gydol 2023-2024, ac mae'n darparu diweddariadau ar ei waith i'r Pwyllgor Pobl, Datblygu Sefydliadol a Diwylliant. Mae'r Grŵp Cynghori yn goruchwyllo ac yn perchnogi ar waith y Bwrdd Iechyd i fodloni gofynion Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol Llywodraeth Cymru, ac mae wedi datblygu cynllun gweithredu lleol i roi camau ar waith i wella profiadau staff a defnyddwyr y gwasanaeth Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol.

Nod Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol Llywodraeth Cymru yw mynd i'r afael ag anghydraddoldebau hiliol strwythurol yng Nghymru i sicrhau 'newidiadau ystyrlon a mesuradwy i fywydau pobl Ddu, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol trwy fynd i'r afael â hiliaeth' gyda'r nod o sicrhau y bydd Cymru yn genedl wrth-hiliol erbyn 2030 ([Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol | LLYW.CYMRU](#)). Bu ffocws cychwynol y cynllun gweithredu lleol ar brofiad nyrsys o grwpiau ethnig leiafrifol yn Hywel Dda o ran camu ymlaen yn eu gyrfa. Mae Gweithgor a arweinir gan Reolwr Diwylliant, Amrywiaeth a Chynhwysiant y Gweithlu yn tynnu ar waith a dysg presennol, ac aed ati i gasglu profiadau nyrsys o grwpiau ethnig leiafrifol trwy amrywiaeth o ffynonellau lleol a chenedlaethol. Yn ogystal â chamu ymlaen yn eu gyrfa, roedd y Gweithgor yn canolbwyntio ar ddiwylliant recriwtio a datblygu, gan geisio tynnu sylw at unrhyw arferion gwahaniaethol a mynd i'r afael â nhw.

Cefnogi staff sy'n cyrraedd o dramor

Mae gweithgarwch wedi bod yn mynd rhagddo'n barhaus i sicrhau bod staff yn cael eu croesawu a'u cefnogi pan fyddant yn ymuno â'r Bwrdd Iechyd, yn enwedig wrth ddod i Gymru o dramor. Mae yna nifer o gymrodwr clinigol, yn ogystal â rhai

meddygon arbenigol ac arbenigwyr cyswllt (meddygon SAS) a nifer cynyddol o Raddedigion Meddygol Rhyngwladol, yn dechrau mewn swyddi hyfforddiant am y tro cyntaf yn y DU, ynghyd â Nyrsys a Addysgwyr yn rhyngwladol, felly bu'n hanfodol bod y broses recriwtio, yn cynnwys cynefino, yn darparu'r wybodaeth ofynnol iddynt.

Nododd y Grŵp Cynghori Pobl Ddu, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol hefyd y byddai staff sy'n symud i gyflogaeth gyda'r Bwrdd lechyd o wledydd eraill yn elwa o gymorth ychwanegol, a datblygwyd cynllun peilot sy'n ffocysu ar gefnogi meddygon o dramor. Yn dilyn adolygiad gan grŵp gorchwyl a gorffen bach, nodwyd y byddai Cynllun Cyfeillio yn y Gweithle yn fuddiol i bob aelod newydd o staff. Mae'r cynllun hwn bellach wedi cael ei gyflwyno ledled y Bwrdd lechyd ar gyfer pob newydd-ddyfodiad.

Mae cyfeillion yn y gweithle yn gyd-weithwyr sy'n annog ac yn amlygu ymarfer o ansawdd uchel, i hyrwyddo ymarfer effeithiol a diogel a helpu pobl i ymgartrefu yn eu hamgylchedd newydd yn rhwydd a chyda mwy o hyder. Gall cael cymorth, yn enwedig yn ystod yr wythnosau neu'r misoedd cyntaf hynny, wneud gwahaniaeth mawr i brofiad cyd-weithiwr newydd, a bydd yn cefnogi'r broses o gadw staff.

Dathlu Amrywiaeth

Mae Tîm Partneriaethau Strategol, Amrywiaeth a Chynhwysiant y Bwrdd lechyd yn llunio Calendr Amrywiaeth blynyddol, sy'n boblogaidd ymhlith y staff. Mae'r calendr yn caniatáu i dimau nodi unrhyw ddigwyddiadau diwylliannol neu grefyddol yr hoffent eu hyrwyddo ymhlith y staff a defnyddwyr y gwasanaeth. Yn aml, bydd y digwyddiadau a ddewisir gan dimau yn berthnasol i'w maes gwasanaeth, a byddant yn helpu i feithrin ymwybyddiaeth ddiwylliannol. Mae'r Tîm Partneriaethau Strategol, Amrywiaeth a Chynhwysiant hefyd yn llunio ac yn rhannu dogfen 'Beth Sydd Ymlaen?' ar gyfer pob mis fel modd o atgoffa pobl am ddigwyddiadau diwylliannol neu grefyddol. Caiff y Calendr Amrywiaeth a'r dogfennau 'Beth Sydd Ymlaen?' eu rhannu trwy amryw o sianeli cyfathrebu ag aelodau o staff y Bwrdd lechyd trwy gydol y flwyddyn. Yn ystod 2023-2024, cynhaliwyd nifer o ddigwyddiadau dathlu, ac amlygir detholiad ohonynt isod:

Diwrnod Rhyngwladol y Menywod

I nodi Diwrnod Rhyngwladol y Menywod, trefnwyd digwyddiad llesiant mewn partneriaeth â 'People Speak Up', sef 'rhwydwaith amlddiwylliannol Llanelli', a Thîm Allgymorth Datblygu Cymunedol y Bwrdd lechyd. Roedd tua 130 o bobl o'r gymuned leol yn bresennol yn y digwyddiad. Rhannwyd negeseuon hybu iechyd gan fydwragedd iechyd y cyhoedd, y tîm imiwneiddiadau a brechiadau, a phresgripsiynwyr cymdeithasol, ac aeth y Tîm Allgymorth Datblygu Cymunedol ati i ddarparu canllawiau ar fwyta'n iach, rhoi'r gorau i smygu, a lleihau cymeriant alcohol, a hynny mewn amryw o ieithoedd cymunedol.



I hyrwyddo Diwrnod Rhyngwladol y Menywod ymhellach, darparodd y tîm Partneriaethau Strategol, Amrywiaeth a Chynhwysiant amrywiaeth o adnoddau darllen ychwanegol y gallai aelodau o staff eu cyrchu o wasanaeth llyfrgell y Bwrdd Iechyd (gweler yr enghraifft isod).



Gwasanaeth Nadolig Aml-ffydd

Cynhaliodd y Tîm Gofal Ysbrydol Wasanaeth Carolau amlddiwylliannol, gan ddarparu cyfle i gyd-ddathlu'r gobaith, yr heddwch a'r llawenydd ar gyfer Cristnogion ledled y byd. Roedd y gwasanaeth yn cydnabod ac yn gwerthfawrogi'r amrywiaeth o ran ffydd a chred, gan gadarnhau ein hymrwymiad i gydraddoldeb, cynhwysiant a pharch i bawb. Cymerodd staff o amrywiaeth o gefndiroedd diwylliannol a gwledydd ran yn y digwyddiad, gan gyflwyno darlenniadau, gweddiâu, caneuon, a myfyrdodau o wahanol draddodiadau Cristnogol ac ieithoedd.

Time to Celebrate Together
Christmas Carol Service
 All Welcome

20th December 2023
 Bethel Church, Picton Terrace,
 Carmarthen, SA31 3BT

6:30pm

Ample Parking

Welsh Ambulance Service colleagues
 joining too!

Refreshments available after the service

For more information, please contact
 Euryl.howells2@wales.nhs.uk or (01267) 227563



Amser i ddathlu gyda'n gilydd
Gwasanaeth Carolau Nadolig
 Croeso i bawb

20th Rhagfyr 2023
 Eglwys Bethel, Teras Picton,
 Caerfyrddin, SA31 3BT

6:30pm

Digon o le parcio

Cyd-weithwyr Gwasanaeth Ambwlans Cymru yn
 ymuno hefyd!

Lluniaeth ar gael ar ôl y gwasanaeth

Am fwy o wybodaeth, cysylltwch â
 Euryl.howells2@wales.nhs.uk neu (01267) 227563



Astudiaeth Achos - Dathliadau Diwali yn Uno Diwylliannau (crynodedb o fyfyrddodau

gan Jennie McClymont, aelod o'r Rhwydwaith Staff)

Ar 5 Tachwedd 2023, mewn arddangosiad egniol o amrywiaeth a harmoni diwylliannol, cynhaliodd Bwrdd Iechyd Hywel Dda ddatliad Diwali llawen. Roedd y digwyddiad, a drefnwyd gan aelodau a chynghreiriaid y Rhwydwaith Staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol, yn cynnig cipolwg ar dapestri diwylliannol cyfoethog y rhai sy'n ystyried Bwrdd Iechyd Prifysgol Hywel Dda yn weithle iddynt. Roedd y lleoliad wedi'i addurno ag addurniadau lliwgar, patrymau Rangoli traddodiadol, a Diya fflachlog, gan greu naws a oedd yn atseinio gydag ysbryd Diwali. Roedd yr ŵyl, a ddethlir yn eang gan y gymuned Hindŵaidd, wedi croesi ffiniau diwylliannol. Gan gydnabod arwyddocâd Diwali ym mywydau nifer o'r cyd-weithwyr, aeth y Rhwydwaith Staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol ati i drefnu digwyddiad cynhwysol a fyddai nid yn unig yn dathlu'r ŵyl ond hefyd yn meithrin ymdeimlad o gymuned a dealltwriaeth.

Un o uchafbwyntiau'r dathliad oedd gwledd amlddiwylliannol, lle cafodd y rhai a oedd yn bresennol gyfle i flasgu amrywiaeth eang o seigiau cartref blasus y daethpwyd â nhw i'r digwyddiad gan gyfranogwyr o amryw o gefndiroedd diwylliannol. At hynny, rhannwyd negeseuon o anogaeth a dymuniadau gorau gan yr uwch-dîm arwain â phawb a oedd yn bresennol, gan obeithio y byddent yn profi iechyd, cyfoeth a hapusrwydd. Yn ysbryd Diwali, daeth y digwyddiad i ben trwy gynnu canhwylau symbolaidd, gan ddynodi goruchafiaeth goleuni dros dywyllwch a'r undod y gellir ei ganfod mewn amrywiaeth. Cafodd y dathliad effaith barhaol ar y cyfranogwyr, gan greu ymdeimlad o berthyn ac atgyfnerthu'r syniad bod gwahaniaethau diwylliannol yn gallu bod yn ffynhonnell o gryfder a chyfoethogiad.



Cefnogi Digwyddiadau Pride

Roedd aelodau o'r tîm Cydraddoldeb Strategol, Amrywiaeth a Chynhwysiant, ochr yn ochr ag aelodau o rwydwaith staff LHDTC+ Enfys y Bwrdd Iechyd, wedi cynrychioli'r Bwrdd Iechyd mewn nifer o ddigwyddiadau Pride, gan gynnwys yn Abertawe,

Caerfyrddin, Llanelli, Sir Benfro ac Aberystwyth. Gweler y *collage* o staff a chydweithwyr y Bwrdd Iechyd mewn amryw o ddigwyddiadau Pride yn ystod 2023.

Bu i Gyfarwyddwr y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol, a'r Cyfarwyddwr Cynorthwyol Partneriaethau Strategol, Amrywiaeth a Chynhwysiant hefyd fynd i rai digwyddiadau Pride i hyrwyddo ymrwymiad arweinwyr y Bwrdd Iechyd i gymunedau LHDTTC+ yn ei rôl o fod yn gyflogwr ac yn ddarparwr gofal iechyd, fel ei gilydd. Yn ystod y digwyddiadau Pride, gallai aelodau o'r cyhoedd gyrchu gwybodaeth i hybu iechyd a thrafod unrhyw faterion a oedd yn peri pryder, a chyrchu cyngor gan fydwragedd cymunedol, a staff cysylltiedig ag iechyd rhywiol a rhoi'r gorau i smygu.



Mis Hanes Pobl Ddu

Ym mis Hydref 2023, dathlodd y Bwrdd Iechyd Fis Hanes Pobl Ddu. Yn ogystal â nifer o ddigwyddiadau i feithrin ymwybyddiaeth, aeth Winston Weir, aelod annibynnol o'r Bwrdd a Chadeirydd y Grŵp Cynghori Pobl Ddu, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol, ati i rannu myfyrdodau ar ei dreftadaeth ddiwylliannol ei hun a'i uchelgais ar gyfer dyfodol y Grŵp Cynghori a'r Rhwydwaith Staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol. Rhannwyd yr wybodaeth hon trwy negeseuon e-bost cyffredinol ledled y Bwrdd Iechyd ac yn uniongyrchol ag aelodau'r Grŵp Cynghori a'r Rhwydwaith Staff, a hynny'n rhan o gamau gweithredu'r Bwrdd Iechyd i ddarparu arweinyddiaeth weledol.

Golwg ar: cydweithio

Ein Hamcan

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

Y Canlyniad a Ragwelir

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

Beth yr ydym wedi'i wneud yn 2023-24?

Cefnogi ein poblogaethau amrywiol

Mae'r Tîm Allgymorth Datblygu Cymunedol yn gweithio yn y gymuned i gasglu gwybodaeth am anghenion ein poblogaethau amrywiol a, lle bo angen, i ddarparu gwybodaeth, cyngor a chymorth i alluogi unigolion a theuluoedd i gyrchu gwasanaethau gofal iechyd. Yn gyffredinol, mae'r tîm Allgymorth Datblygu Cymunedol yn gwneud y canlynol:

- Cwrdd a siarad â phobl yn y gymuned, ac annog cyfranogiad mewn digwyddiadau ymgysylltu â'r cyhoedd;
- Rhannu negeseuon pwysig yn ymwneud ag iechyd y cyhoedd;
- Grymuso pobl i gyrchu gwasanaethau gofal iechyd, a hybu nifer y bobl sy'n cael eu brechu;
- Cysylltu pobl ag asiantaethau eraill;
- Mewn partneriaeth, cynllunio a mynychu digwyddiadau cymunedol i ddod â chymunedau a gwasanaethau at ei gilydd i ddathlu amrywiaeth a chynhwysiant; a
- Chefnogi staff iechyd i ddefnyddio gwasanaethau cyfieithu ar y pryd i sicrhau bod gan gleifion fynediad at wasanaethau cyfieithu ar y pryd pan fo angen, ac i wella profiadau cleifion/clinigwyr.

Mae'r Tîm wedi bod yn gweithio mewn partneriaeth â Cyngor ar Bopeth, Sipsiwn a Theithwyr Cymru, Cymdeithas Gwirfoddolwyr Sir Benfro (PAV), Teithio Ymlaen, y Gwasanaeth Tân, a'r Tîm Imiwneiddio Cymunedol i ddarparu digwyddiadau llesiant ar gyfer aelodau o'r cymunedau Sipsiwn a Theithwyr. Roedd llawer o bobl yn ei chael yn anodd oherwydd yr argyfwng costau byw, yn enwedig o ran biliau'r cartref, megis ar gyfer gwresogi. Daeth dros 40 o bobl i'r digwyddiadau, gan gryfhau perthnasoedd cymunedol a galluogi pobl i ddeall beth oedd ar gael iddynt. Roedd pobl yn gallu

sicrhau eu bod yn cael eu budd-daliadau cywir gyda chymorth Cyngor ar Bopeth, a gwneud cais am grantiau tanwydd gaeaf i helpu gyda chostau byw. Roedd yna hefyd gyfleoedd i gofrestru ar gyfer y cynllun darparu Tlodi Mislif, ac i gofrestru fel gofalwr di-dâl, sy'n rhywbeth sydd yn effeithio ar nifer o bobl yn y cymunedau Sipsiwn a Theithwyr.

Mae'r Tîm wedi gweithio mewn partneriaeth â'r 'Sied Nwyddau' yn Llanelli i gynnal nifer o ddigwyddiadau llesiant, gan ddod ag amryw o sefydliadau a thimau'r Bwrdd Iechyd ynghyd i gefnogi llesiant yn Ward Tyisha, sy'n ardal o anfantais economaidd-gymdeithasol yn Llanelli. Mae'r tîm hefyd yn atgyfeirio unigolion at fanciau bwyd yn rheolaidd, yn ogystal ag ymweld â'r banciau bwyd eu hun i ymgysylltu â'r rheiny sy'n mynd yno, ac yn ymweld â digwyddiadau galw heibio ar gyfer pobl ddigartref a phobl sydd â threfniadau bregus o ran tai neu rai sydd dan anfantais economaidd-gymdeithasol, i rannu negeseuon am iechyd a hyrwyddo cyfleoedd o ran brechu cymunedol, ac i gyfeirio ac atgyfeirio unigolion at sefydliadau a allai eu cefnogi.

Cefnogi ceiswyr lloches a ffoaduriaid

Mewn ymateb i'r gofyniad i wasgaru'n ehangach, bu'r Bwrdd Iechyd yn gweithio gyda'r Awdurdodau Lleol a Clearsprings i sicrhau bod gan newydd-ddyfodiaid yr wybodaeth yr oedd arnynt ei hangen i gyrchu gofal iechyd. Mae hyn yn cynnwys y rheiny a ddaeth i Gymru o dan gynlluniau adsefydlu o Afghanistan, Wcráin a Syria, yn ogystal â cheiswyr lloches o wledydd eraill. Roedd ein tîm Allgymorth Datblygu Cymunedol yn rhan annatod o'r broses, gan ddarparu cymorth trwy:

- Ddarparu gwybodaeth mewn Wcreineg, Rwsieg ac ieithoedd eraill am gyrchu gwasanaethau iechyd;
- Cyflwyno sgysiau ar iechyd trwy ddsbarthiadau ESOL (Saesneg ar gyfer Siaradwyr Ieithoedd Eraill), a'r modd i lywio a deall GIG Cymru, gyda phwyslais arbennig ar y modd i ddefnyddio gwasanaeth brys 999 y GIG a gwasanaeth cyngor ar ofal iechyd 111 Cymru;
- Gweithio mewn partneriaeth â'r awdurdod lleol a sefydliadau lleol y trydydd sector i atgyfeirio cymorth llesiant;
- Cysylltu â Bydwagedd Iechyd y Cyhoedd i sicrhau bod cleifion yn cael mynediad at wybodaeth a chymorth mewn perthynas â beichiogrydd.



Astudiaeth Achos - Cyrchu gwasanaethau iechyd

Roedd angen i Martha, sy'n geisiwr lloches, fynd i apwyntiad, ond ni allai siarad na darllen Cymraeg/Saesneg. Roedd y rhwystr ieithyddol yn ei gwneud yn anodd i Martha lywio ei ffordd i'r apwyntiad ac o amgylch safle'r ysbyty. Llwyddodd y Tîm Allgymorth Datblygu Cymunedol i drefnu bod gwirfoddolwr yn yr ysbyty yn cwrdd â Martha a'i hebrwng i'r apwyntiad, a hefyd i drefnu bod cyfieithydd ar y pryd ar gael yn yr apwyntiad. O ganlyniad i'r cymorth hwn, gall Martha fynd i apwyntiadau yn annibynnol, a gall hefyd ofyn am gymorth gan gyfieithydd ar y pryd.

Cefnogi ein Cymunedau Amrywiol eu Rhywedd

Wrth i gymunedau amrywiol eu rhywedd barhau i gynyddu ledled y tair sir, rhaid i'r Bwrdd Iechyd addasu ei wasanaethau i ddiwallu anghenion unigol defnyddwyr gwasanaethau. Bu darparu cyngor ar ofal iechyd a thriniaeth i ddefnyddwyr gwasanaethau amrywiol eu rhywedd yn brofiad newydd i nifer o'n staff. Trwy gydol y flwyddyn ddiwethaf, mae hyn wedi golygu canfod datrysiadau priodol i sefyllfaoedd cymhleth yn ymwneud â chleifion amrywiol eu rhywedd, yn enwedig yn achos y rheiny sy'n defnyddio ein gwasanaethau mamolaeth, ein huned gofal y fron, a'n gwasanaethau iechyd meddwl.

Ym mis Medi 2023, penododd y Bwrdd Iechyd ei Nyrs Rhywedd Arbenigol gyntaf yn rhan o'r Tîm Rhywedd Lleol sy'n cefnogi cleifion sy'n byw yn ardal Hywel Dda. Rhan o rôl y Nyrs Rhywedd Arbenigol fydd cefnogi'r gwasanaethau gofal sylfaenol i ddarparu gofal i'r gymuned draws leol.

Gweithio gyda phartneriaid addysg bellach

Amlygodd adroddiad 'A yw Cymru'n Decach?' 2023 fod cyfradd cyflogaeth pobl anabl yn llai na hanner y gyfradd ar gyfer pobl nad ydynt yn anabl. Gan ei fod yn aelod-bartner o'r Gymdeithas Rheoli Pobl Gofal Iechyd, aeth tîm Gweithlu'r Dyfodol ati i greu prosiect interniaethau. I gychwyn, sefydlwyd y prosiect yn Ysbyty'r Tywysog Philip i feithrin a hwyluso'r broses o gaffael swyddi gan bobl ag anableddau yn Sir Gaerfyrddin. Ers hynny, ehangwyd y prosiect interniaethau i roi cyfle i fyfyrwyr ag anghenion dysgu ychwanegol o Sir Gaerfyrddin a Sir Benfro (Coleg Sir Gâr a Choleg Sir Benfro) gael profiad gwaith estynedig gyda'r Bwrdd Iechyd. Mae trafodaethau'n mynd rhagddynt â Choleg Ceredigion er mwyn atgynhyrchu'r un model yn Ysbyty Cyffredinol Bronglais.

Golwg ar: gwella iechyd a llesiant ar gyfer pawb

Ein Hamcan

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

Y Canlyniad a Ragwelir

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

Beth yr ydym wedi'i wneud yn 2023-24?

Gwella Gwasanaethau ar gyfer Staff a Defnyddwyr Gwasanaethau sydd â Nam ar y Synhwyrâu

Mae'r Bwrdd Iechyd wedi parhau i adeiladu ar y cynnydd a wnaed eisoes i fodloni Safonau Cymru Gyfan ar gyfer Darparu Gwybodaeth Hygyrch i Bobl â Nam ar eu Synhwyrâu a Chyfathrebu â Hwyl. Mae tystiolaeth yn dangos bod cleifion â nam ar y synhwyrâu yn ardal Hywel Dda wedi profi apwyntiadau'n cael eu hoedi a'u canslo o ganlyniad i ddiffyg cymorth cyfathrebu. Mae nifer o gleifion hefyd wedi dweud bod eu hanghenion mewn perthynas â'r nam ar eu synhwyrâu, yn cynnwys yr angen i fod â chi tywys ar safle'r Bwrdd Iechyd, yn aml yn cael eu hanwybyddu gan staff oherwydd diffyg ymwybyddiaeth o'u hanghenion o ran cyfathrebu a chymorth.

I fynd i'r afael â materion a hyrwyddo cyfleoedd cyfartal, mae'r Bwrdd Iechyd wedi dechrau ar waith i ddatblygu marciwr gweledol ar nodiadau cleifion a fyddai'n cefnogi staff yn yr adran cleifion allanol ac ar y wardiau i nodi a defnyddio dull cyfathrebu dewisol y cleifion. Er bod y prosiect hwn yn canolbwyntio ar anghenion cyfathrebu pobl â nam ar y synhwyrâu, disgwylir y bydd y mecanwaith marciwr hwn yn cynnwys cyfleuster i gofnodi anghenion cyfathrebu eraill, megis iaith dramor neu'r angen am ddeunydd hawddei ddeall. Felly, mae ganddo'r potensial i ddiwallu anghenion cleifion ag amrywiaeth o nodweddion gwarchoddedig.

O ganlyniad i'r gwaith hwn, bydd poster 'A allwn helpu?' yn cael ei arddangos ledled y Bwrdd Iechyd, a fydd yn annog cleifion i rannu eu dull cyfathrebu dewisol ac yn atgoffa'r staff i holi ynghylch unrhyw anghenion cyfathrebu. Bydd y poster yn cefnogi staff i ddarparu gwasanaeth teg, ac i wella profiad cleifion â nam ar eu synhwyrâu.

Clwb Cinio Iaith Arwyddion Prydain (BSL)

Ym mis Mai 2023, lansiodd y Bwrdd Iechyd Glwb Cinio Iaith Arwyddion Prydain (BSL) ar gyfer staff sy'n gweithio yn Ysbyty Cyffredinol Glangwili ac ardal Caerfyrddin. Sefydlwyd y clwb i fod yn ofod diogel i staff arwyddo a chiniawa, ac ymarfer a rhannu eu sgiliau BSL â chyd-weithwyr a ffrindiau. Yn seiliedig ar yr adborth a'r profiadau yn Ysbyty Glangwili, mae'r tîm Partneriaethau Strategol, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn gobeithio cefnogi'r broses o gyflwyno'r clwb BSL ar safle pob ysbyty aciwt ledled y Bwrdd Iechyd. Cafodd Clwb BSL rhithwir ei ddatblygu hefyd, a'i lansio ym mis Medi 2023 i sicrhau bod staff o bob maes gwasanaeth yn gallu ymuno â'r clwb. Ers lansio'r Clybiau Cinio BSL, cynhaliwyd cyfanswm o saith sesiwn wyneb yn wyneb a chwe sesiwn rithwir.

Hyfforddiant Staff ar Nam ar y Synhwyr

Aeth Tîm Prosiect Nam ar y Synhwyr y rhaglen Galluogi Gwella Ansawdd mewn Ymarfer (EQIIP) ati i adolygu nifer y staff a oedd wedi cwblhau modiwl e-ddysgu ynghylch Nam ar y Synhwyr GIG Cymru. Nid yw'r modiwl e-ddysgu yn fodiwl gorfodol, felly mae'r broses o gynyddu'r gyfradd cwblhau yn y Bwrdd Iechyd wedi'i chysoni â nifer o gamau gweithredu i wella ansawdd, yn cynnwys cysylltu â'r gwaith o beilota rhestr wirio'r Asesiad Ystyriol o Bobl â Nam ar y Synhwyr. Cafodd y modiwl e-ddysgu, ynghyd â nifer o sesiynau hyfforddi i feithrin ymwybyddiaeth, eu hyrwyddo'n eang yn ystod yr Ymgyrch 'Gwneud Synnwyr' ym mis Tachwedd 2023, ac, yn ystod 2023-24, mae data wedi dangos bod 44% o'r rheiny a gwblhaodd y modiwl e-ddysgu ynghylch nam ar y synhwyr wedi gwneud hynny yn ystod mis Tachwedd 2023. Mae hyn yn dangos bod mynd ati'n barhaus i feithrin ymwybyddiaeth a darparu gwybodaeth hyrwyddol yn effeithiol.

Cynhwysiant Digidol

Parhaodd tîm Cynhwysiant Digidol y Bwrdd Iechyd i hyrwyddo amryw o sesiynau gwybodaeth trwy gydol 2023-24 i gefnogi'r gweithlu i ddatblygu ei sgiliau digidol a'i hyder, ac i gynnig mynediad at adnoddau digidol. Mae'r Bwrdd Iechyd yn cydnabod y bydd gofal iechyd digidol yn ffurfio elfen hanfodol o'r broses o ddarparu gwasanaethu gofal iechyd 'nawr ac yn y dyfodol, gyda nifer cynyddol o apwyntiadau gofal iechyd dros fideo, cymorth a gwybodaeth ar-lein mewn perthynas â gofal iechyd, apiau gofal iechyd i gynnal iechyd a hwyluso adferiad, a chyfathrebu digidol.

Mae prosiect Gwasanaethau Digidol sy'n anelu at helpu i wella'r dull o gyfathrebu â chleifion a lleihau baich ariannol ac amgylcheddol llythyrau papur, fel ei gilydd, wedi bod yn mynd rhagddo trwy gydol y flwyddyn. Nod y prosiect, pan fydd ar waith yn llawn, yw gwella ansawdd y gwasanaeth a ddarperir i gleifion trwy wneud y canlynol:

- Cynyddu a gwella dewis y claf trwy roi'r opsiwn i gleifion "optio i mewn" i llythyrau digidol a fformatau eraill megis nodau atgoffa trwy neges destun;
- Darparu llythyrau mewn fformatau hygyrch (Braille, Hawdd eu Deall, Ffont Mawr, Testun i Sain, Papur Melyn);
- Gwella pa mor gyflym y mae gohebiaeth yn cael ei hanfon ac y mae'r claf yn ei chael.

Cymorth Seicolegol a Llesiant i Staff

Mae Gwasanaeth Llesiant Seicolegol y Staff yn chwarae rôl ganolog wrth gefnogi a hyrwyddo iechyd meddwl a llesiant emosiynol ein holl staff. Mae model gofal fesul cam yn sicrhau bod gwaith yn parhau i gefnogi newid diwylliannol a systemig; i arfogi arweinwyr, rheolwyr a staff â'r sgiliau, yr wybodaeth a'r adnoddau gofynnol ar gyfer iechyd meddwl da yn y gwaith; yn ogystal ag i ddarparu ymyriadau therapiwtig a llwybrau atgyfeirio priodol ar gyfer timau a staff sy'n cael trafferthion.

Lansiwyd y Porth Iechyd a Llesiant Staff ym mis Mai 2023, gan ddwyn ystod lawn o wasanaethau cymorth staff ynghyd mewn un man a'i gwneud yn haws i staff wybod beth sydd ar gael a'r modd i'w gyrchu pan fo angen. Mae deunydd hyrwyddol argraffedig yn cael ei ddatblygu, sy'n cynnwys codau QR ac a fydd yn galluogi aelodau staff i gyrchu'r Porth â'u dyfeisiau eu hunain heb fod angen iddynt fod ar system Hywel Dda.

Mae'r gwasanaeth yn mynd ati'n rheolaidd i gynnis digwyddiadau, gweminarau a mewnbwn i amrywiaeth o raglenni ar draws gwahanol grwpiau proffesiynol i gefnogi llythrennedd emosiynol, ymwybyddiaeth o iechyd meddwl, a strategaethau ar gyfer cadw'n iach. Mae recordiadau o weminarau ar gael i ddarparu mynediad rhwydd, a chaiff pob un ei gwerthuso i gofnodi adborth a nodi gwelliannau posibl.

Mae gan staff fynediad at amrywiaeth o wasanaethau cymorth therapiwtig un i un, yn fewnol ac yn allanol, a hyrwyddir y rhain yn rheolaidd. Mae'r adborth gan y staff ar yr agwedd hon o'n gwasanaeth yn parhau i fod yn gadarnhaol iawn ac yn amlygu effaith ar iechyd meddwl, yn ogystal â helpu staff i barhau yn y gwaith a dychwelyd i'r gwaith yn llwyddiannus yn dilyn absenoldeb oherwydd salwch. Cafodd y Rhaglen Adfer mewn Natur a gefnogir gan Elusennau'r GIG Gyda'i Gilydd ei rhedeg yn llwyddiannus iawn, ac mae'r gwerthusiad yn amlygu effaith sylweddol ar iechyd meddwl a'r gallu i weithredu, gyda themâu o drawsnewidiad personol trwy ailgysylltu â'r hunan, ag eraill, ac â natur.

Darparodd Arolwg o Anghenion Llesiant Staff 2022 y ffocws ar gyfer cynllun gwaith o amgylch pum prif thema: Gwella Ymwybyddiaeth; Gorffwyso ac Adfer; Gwiriadau Iechyd Meddwl Cynnar, Mynd i'r Afael â Stigma, a Datrysiadau i Systemau. Mae'r tîm wedi canolbwyntio ar sicrhau tegwch o ran cyrchu gwasanaethau, ac mae Hywel Dda yn parhau i fod yn llofnodwr y Siarter Cyflogwyr Ystyriol, ac mae gwaith 'nawr ar y gweill i adolygu'r cyfranogiad yn ymgyrch Amser i Newid Cymru.

Heb orliwio, byddwn yn dweud bod y cwnsela a ddarparwyd wedi newid fy mywyd. Mae pobl wedi nodi pa mor dda rwyf wedi goroesi'r blynyddoedd diwethaf, ac ystyriaf fod hynny'n bennaf o ganlyniad i'r cymorth a gefais

Diolch y tu hwnt i eiriau am brofiad wirioneddol galonogol a oedd yn procio'r meddwl; roeddwn wrth fy modd â phob eiliad.

Gwella iechyd cyn-filwyr

O blith y 382,000 o bobl sy'n byw yn ardal Hywel Dda, mae 4.08% ohonynt wedi gwasanaethu yn Lluoedd Arfog y DU, yn ôl data Cyfrifiad 2021. Bu Rhwydwaith Staff y Lluoedd Arfog yn gweithio ar y cyd â'r tîm Partneriaethau Strategol, Amrywiaeth a Chynhwysiant i gryfhau'r broses leol o weithredu'r llwybrau atgyfeirio at driniaeth â blaenoriaeth, gan sicrhau bod prosesau ar waith i gofnodi statws cyn-filwr wrth i gleifion gofrestru â'r practis, a chreu dealltwriaeth a rennir o nifer y cyn-filwyr yn ardal Hywel Dda. At hynny, ers mis Tachwedd 2023, bu grŵp prosiect Galluogi Gwella Ansawdd mewn Ymarfer (EQIIP) amlddisgyblaethol yn gweithio i ddatblygu a gweithredu mecanwaith cadarn i gefnogi ein staff i fynd ati'n hyderus ac yn amserol i nodi cyn-filwyr sydd â hawl i driniaeth â blaenoriaeth.

Gweithio gyda'n cymunedau Sipsiwn, Roma a Theithwyr

Mae yna boblogaeth Sipsiwn a Theithwyr sylweddol yn ardal Hywel Dda, ac mae aelodau o'r Tîm Allgymorth Datblygu Cymunedol yn ymweld â'r safleoedd yn rheolaidd i feithrin perthnasoedd â'r preswylwyr ac i hyrwyddo negeseuon gofal iechyd. Darparwyd gwybodaeth hawdd ei deall ar Streptococws A a'r frech goch i rieni ar safleoedd Sipsiwn a Theithwyr yn ystod yr achosion cenedlaethol. Mae sicrhau presenoldeb rheolaidd ar safleoedd yn cefnogi pobl i fynd i'r afael â rhwystrau y maent yn eu profi, megis methu darllen neu ddeall llythyrau, a dryswch ynghylch apwyntiadau.



Astudiaeth Achos: Amddiffyn iechyd cymunedau ethnig leiafrifol

Yn dilyn achosion o'r frech goch mewn mannau eraill yn y DU, roedd yna bryder y gallai plant ar safle Teithwyr yn ardal Hywel Dda fod wedi methu eu brechiadau. Trefnodd y Tîm Allgymorth Datblygu Cymunedol i'r tîm Imiwneiddio Cymunedol ymweld â'r safle gyda'r Swyddog Cyswllt Teithwyr a'r Gwasanaeth Cyflawniad (Addysg) Teithwyr i wirio'r sefyllfa o ran imiwneiddio. Er bod mwyafrif y plant wedi cael eu brechiad MMR, canfuwyd bod yna frechiadau nad oedd plant nac oedolion a oedd yn byw ar y safle wedi'u cael. Roedd y tîm Imiwneiddio Cymunedol wedi gallu rhoi imiwneiddiadau a brechiadau, gan gynnwys HPV (Feirws Papiloma Dynol), sy'n cael ei ystyried yn tabŵ mewn rhai cymunedau am ei fod yn frechiad "rhyw" (Condon, 2023). Roedd y tîm wedi gallu ateb cwestiynau a oedd gan y gymuned, ac ystyriwyd bod y sesiwn allgymorth yn llwyddiant am i amrywiaeth eang o imiwneiddiadau gael eu rhoi, gan amddiffyn unigolion a theuluoedd sy'n byw yn y gymuned. Roedd yr imiwneiddiadau a roddwyd i'r gymuned yn cynnwys:

Y brechlyn a roddwyd	Brechlynnau a gafwyd
Td/IPV BOOSTERIX – Yn ystod beichiogrwydd	1
QIVc y fflw – Yn ystod beichiogrwydd	1
Yr Eryr	1
Niwrococaid (pneumovax) – 65+ oed	1
Brechlyn QIVr – y fflw ar gyfer 65+ oed	1
Td/IPV Revaxis	18
Grwpiau MenACWY Meningococaid	17
HPV Feirws papiloma dynol	11
Fflw trwy'r trwyn	18
MMR, y Frech Goch, Clwy'r Pennau a Rwbela	1

Cefnogi pobl ddigartref a phobl sydd â threfniadau bregus o ran tai

Bu'r tîm Partneriaethau Strategol, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn cydlynu Cynllun Gweithredu Iechyd Grwpiau Digartref ac Agored i Niwed (HaVGHAP) y Bwrdd Iechyd, a hynny trwy Fforwm Partneriaeth amlddisgyblaethol sy'n sicrhau bod deddfwriaeth sy'n berthnasol i grwpiau digartref ac agored i niwed yn cael ei gweithredu ac y cedwir ati.

Mae'r Bwrdd Iechyd wedi parhau i weithio mewn partneriaeth â chyd-weithwyr mewn awdurdodau lleol a'r trydydd sector, ac un agwedd ar y gwaith fu datblygu canllawiau i staff iechyd wella trefniadau amserol i ryddhau cleifion o'r ysbyty yn achos pobl sy'n ddigartref neu mewn perygl o fod yn ddigartref. Cafodd poster un dudalen ei lunio, ac mae'n cael ei hyrwyddo'n eang ymhlith holl aelodau'r staff ledled y Bwrdd Iechyd i helpu ein cyd-weithwyr ym maes iechyd i gyfeirio pobl ddigartref a'r rheiny sydd dan fygythiad o fod yn ddigartref at y pyrth cymorth tai lleol cywir. Rhannwyd gwybodaeth am byrth digartrefedd a chymorth tai â'r staff yn ystod sesiwn cinio a dysgu ar Ddiwrnod Digartrefedd y Byd.

Mae'r tîm Allgymorth Datblygu Cymunedol yn parhau i helpu i bontio'r bwlch rhwng y Bwrdd Iechyd ac unigolion agored i niwed yn ein cymunedau. Roedd y tîm yn allweddol wrth drefnu brechiadau COVID ar gyfer pobl ddigartref yn ystod y pandemig, ac mae'n darparu cymorth rheolaidd i wasanaethau galw heibio i ddarparu gwybodaeth a chynghor mewn perthynas â chael mynediad at wasanaethau iechyd. Mae'r tîm yn aml yn ymweld â sesiynau galw heibio ar gyfer pobl ddigartref a phobl sydd â threfniadau bregus o ran tai i feithrin perthnasoedd â'r rheiny sy'n bresennol, ac mae wedi gwneud nifer o atgyfeiriadau at bartneriaid tai a'r gwasanaeth deintyddol cymunedol.

Cefnogi ffoaduriaid a cheiswyr lloches

Parhaodd y Bwrdd Iechyd i chwarae rôl weithgar mewn amryw o fforymau partneriaeth lleol ar gyfer cefnogi ffoaduriaid a cheiswyr lloches. Mae'r tîm Allgymorth Datblygu Cymunedol wedi parhau i weithio gyda gweithwyr cymorth yr awdurdodau lleol i gefnogi teuluoedd o Wcráin, a bu'n cydweithio â'r tîm Imiwneiddio Cymunedol i esbonio pa frechlynnau ac imiwneiddiadau sydd ar gael lle gall y rhaglen frechu yn Wcráin fod yn wahanol, o bosibl. Mae'r Tîm yn rhannu'r wybodaeth mewn amryw o ieithoedd cymunedol.



Astudiaeth Achos: Cefnogi ffoaduriaid a cheiswyr lloches

Ymgysylltodd y Tîm Allgymorth Datblygu Cymunedol â dosbarth Saesneg ar gyfer Siaradwyr Ieithoedd Eraill (ESOL) a chwrdd â chwe ffoadur o Wcráin. Roedd dau o'r dysgwyr yn newydd i'r ardal ac felly nid oeddent yn gwybod sut i gyrchu gwasanaethau gofal iechyd lleol. Aeth y tîm ati i hyrwyddo gwasanaethau cyfieithu ar y pryd a chyfieithu, a mynediad at ofal iechyd, ac i arddangos gwefannau 111 y GIG a Hywel Dda, gan ddangos i'r dysgwyr sut i ddefnyddio'r swyddogaethau cyfieithu ac adrodd. O ganlyniad i'r ymweliad, mae'r dysgwyr yn gwybod beth i'w wneud mewn argyfwng, ac mae ganddynt gardiau dehongli er mwyn gallu gofyn am wasanaeth

cyfieithu ar y pryd pan fo angen. Bydd hyn yn gwella eu canlyniadau iechyd, ac maent yn teimlo'n fwy grymusol i reoli eu hiechyd a'u llesiant eu hunain ac i ofyn am help.

Cefnogi ein Grwpiau Ffydd

Mae'r adran Gofal Ysbrydol yn gweithio mewn modd rhagweithiol trwy gydol y flwyddyn i gefnogi iechyd a llesiant staff, cleifion a theuluoedd o bob ffydd, a'r rheiny sydd heb ffydd.

Mae'r Tîm Allgymorth Datblygu Cymunedol yn mynychu gweddïau dydd Gwener yn rheolaidd mewn Mosgiau Lleol ledled ardal Hywel Dda i ymgysylltu â'r gymuned a rhannu negeseuon iechyd, gwybodaeth am gyfieithu ar y pryd a chyfieithu, a thrafod y modd i gyrchu gwasanaethau gofal iechyd. Mae'r Tîm hefyd yn mynychu gwasanaethau a digwyddiadau mewn eglwysi i gwrdd â phobl i drafod pynciau megis: bwyta'n iach, sgrinio ar gyfer canser, gwasanaethau ar gyfer gofalwyr di-dâl, lleihau alcohol, a rhoi'r gorau i smygu.

Cefnogi gofalwyr di-dâl

Roedd y Cyfrifiad cenedlaethol diweddaraf yn 2021 wedi casglu gwybodaeth am ofalwyr di-dâl yng Ngorllewin Cymru, gan nodi:

- bod 40,535 o bobl yn eu hystyried eu hunain yn ofalwyr
- bod traean o'r gofalwyr o bob oed yn darparu 50 awr o ofal bob wythnos
- bod 51% o'r boblogaeth dros 65 oed yn darparu dros 50 awr o ofal yr wythnos.

Mae'r Bwrdd Iechyd yn comisiynu cymorth penodol ar gyfer gofalwyr di-dâl o bob oed, yn unol â'r dyletswyddau statudol a nodir yn Neddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014. Mae gwella cyfranogiad a phrofiad gofalwyr di-dâl tra bo'r unigolyn y maent yn gofalu amdano yn yr ysbyty, ac yn enwedig ar adeg ei ryddhau, wedi bod yn flaenoriaeth barhaus yn Hywel Dda, gyda'r nod o sicrhau bod y gofalwr di-dâl yn cymryd rhan yn y broses o gynllunio ar gyfer rhyddhau'r claf o'r ysbyty. Cyflogir Swyddogion Gofalwyr, trwy'r trydydd sector, i gefnogi staff a gofalwyr di-dâl ym mhob ysbyty cyffredinol a chymunedol. Mae'r Swyddogion Gofalwyr hefyd yn mesur canlyniadau llesiant yn ystod eu sgysiau am 'yr hyn sy'n bwysig i mi'. Yn ystod 2023-24, cafodd 718 o ofalwyr eu cefnogi'n uniongyrchol gan y Swyddogion Gofalwyr sydd wedi'u lleoli yn ein hysbytai, ac, yn ogystal, dosbarthwyr 1,185 o becynnau gwybodaeth i ofalwyr i'w cefnogi i ddiwallu eu hanghenion o ran gofalu.

Roeddwn yn meddwl bod y pecyn gwybodaeth wedi'i osod yn dda, ac mae'n rhyddhad enfawr bod yna rywun y gallaf ei alw os bydd angen.

- Gofalwr

Rwyf mor ddiolchgar am y cyngor a'r cymorth a gynigiwyd. Mae'r cyfle i siarad am ein sefyllfa a dysgu sut i gael mynediad at y gwasanaethau wir wedi helpu.

- Gofalwr

Golwg ar: bod yn gyflogwr o ddewis

Ein Hamcan

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

Y Canlyniad a Ragwelir

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

Beth yr ydym wedi'i wneud yn 2023-24?

Mentrau Gweithlu'r Dyfodol

Roedd datblygu gweithlu ar gyfer y dyfodol yn parhau i fod yn flaenoriaeth allweddol trwy gydol 2023-24. Yn ystod y flwyddyn, sefydlodd y Bwrdd Iechyd Grŵp Cynllunio Pobl ac Addysg Strategol i gydlynu, goruchwyllo ac ystyried dulliau ar y cyd o weithredu ffrydiau gwaith ym maes addysg a hyfforddiant i ddarparu gwerth ychwanegol er mwyn gwella'r ddarpariaeth addysg. Mae cydweithio rhwng Bwrdd Iechyd Addysgu Powys a Bwrdd Iechyd Prifysgol Hywel Dda wedi cefnogi effeithiolrwydd cyfleoedd datblygu ac adnoddau. Mae'r Bwrdd Iechyd hefyd yn hyrwyddo dulliau dysgu arloesol, gan symud tuag at addysg ryngbroffesiynol a dysgu seiliedig ar efelychu, yn cynnwys partneriaeth â Phrifysgol Abertawe tuag at greu Prosiect Efelychu Realiti Rhithwir.

Yn ystod blwyddyn ariannol 2023-24, roedd 83 o Nyrsys a Addysgwyd yn Rhyngwladol wedi pasio eu Harholiad Clinigol Strwythuredig Gwrthrychol (OSCE), gan gyfrannu at leihau'r defnydd o nyrsys asiantaeth ac at amrywiaeth ddiwylliannol ein gweithlu. Roedd cydnabod pwysigrwydd creu arfaeth ar gyfer y dyfodol, gan gydweithio ag ysgolion, colegau, darparwyr hyfforddiant, y Ganolfan Waith a'r Adran Gwaith a Phensiynau, wedi parhau i ddarparu:

- Rhaglenni i gefnogi myfyrwyr addysg bellach ag anghenion dysgu ychwanegol;
- Dosbarthiadau meistr a diwrnodau 'cwrdd â'r proffesiwn' ar gyfer y rheiny sy'n ystyried amrywiaeth o broffesiynau gofal iechyd;
- Cyflwyno dros 140 o sesiynau dwyieithog i ymgysylltu ag ysgolion ledled y tair sir;

- Cymorth i'r rhai nad ydynt mewn cyflogaeth, addysg na hyfforddiant ddeall cyfleoedd cyflogaeth, a darparu sgiliau cyflogadwyedd, yn cynnwys prosesau ymgeisio;
- Mwy o gydnabyddiaeth i wirfoddolwyr trwy ddigwyddiadau dathlu, ac annog rhagor o weithgareddau i greu cymuned o wirfoddolwyr.

Llwybrau prentisiaethau

Mae adrannau ledled y Bwrdd lechyd yn cymryd rhan mewn digwyddiadau recriwtio prentisiaid blynyddol. Mae Prentisiaethau Hywel Dda yn agored i bawb, ond maent yn denu ymgeiswyr iau dan 25 oed yn bennaf. Fodd bynnag, yn rhan o'r gweithgareddau recriwtio, ymgysylltir â grwpiau eraill nad ydynt yn cael eu clywed yn aml, megis pobl ddi-waith a'r rheiny nad ydynt mewn addysg, cyflogaeth na hyfforddiant. Gwnaed nifer o welliannau i'r broses ymsefydlu ar gyfer prentisiaid i gefnogi'r broses o gadw prentisiaid a gwella profiad y cyfranogwr, ac mae'nawr yn cynnwys mwy o ffocws ar lesiant, ymddygiadau proffesiynol, a phrofedigaeth. Mae 34 o Brentisiaid Gofal lechyd ar lwybr nyrsio erbyn hyn.

Gan weithio ar y cyd â Thîm Cyswllt lechyd Pobl Ifanc Hywel Dda, lechyd Da, mae'r rhaglen STAR (rhaglen datblygu arweinyddiaeth sy'n dwyn ynghyd uwch-brif nyrsys a phrif nyrsys o bob rhan o'r Bwrdd lechyd) wedi cael ei gwella ac yn cynnwys gwybodaeth am bynciau iechyd emosiynol (hyder, rheoli dicter, technegau ymdopi, delio â straen, a gorbryder), perthnasoedd iach, camddefnyddio sylweddau, stereoteipio ar sail rhywedd, a chanfyddiadau. Mae'r mewnbwn gan lechyd Da wedi cael derbyniad da, a charfan prentisiaid 2023 oedd y cyntaf i dreialu'r rhaglen ymsefydlu ar ei newydd wedd. Mae tîm lechyd Da yn darparu cymorth personol ychwanegol i brentisiaid rhwng 16 a 25 oed, yn seiliedig ar broses atgyfeirio.

Yn sgil cyflwyno Swyddogion Ymgysylltu ar bob safle aciwt, gall cyfranogwyr Gweithlu'r Dyfodol (prentisiaid, gwirfoddolwyr, ac ymgeiswyr profiad gwaith) gael mynediad at gymorth bugeiliol a gwasanaeth cyfeirio.

Cyd-raglen Brentisiaeth

Yn ogystal â rhaglen brentisiaeth y Bwrdd lechyd, datblygwyd Cyd-raglen Brentisiaeth gyda phartneriaid yn yr awdurdod lleol. Mae hon yn darparu cyfleoedd gwaith a phrofiad o rolau gwahanol mewn lleoliadau lechyd a Gofal Cymdeithasol i'r boblogaeth leol. Mae Prentisiaid wedi cael cyfle i weithio gydag amrywiaeth o grwpiau poblogaeth a oedd yn cynnwys pobl â dementia, pobl ag anableddau dysgu, yn cynnwys anawsterau niwroddatblygiadol, a phobl ag anghenion llesiant iechyd emosiynol a meddyliol. Bu i'r prosiect hefyd gyfrannu at gefnogi plant a phobl ifanc ag anghenion cymhleth trwy ddarparu cyfle ar gyfer prentisiaeth i unigolyn digartref a rhywun a fu'n rhan o'r system gofal.

Mae yna amrywiaeth o opsiynau datblygu ar gyfer y rheiny sy'n cwblhau'r Cyd-raglen Brentisiaeth. Er enghraifft, gallent gamu ymlaen i Llwybrau Gwasanaethau

Cymdeithasol, Rheolaeth mewn Gofal, a Nyrsio Clinigol. Prif amcan y rhaglen oedd creu piblinell gynaliadwy o bobl leol i fynd i mewn i'r sector iechyd a gofal.

O blith y 10 o brentisiaid a gofrestrodd ar gyfer y rhaglen, roedd pob un yn fenyw ac roedd 50% o'r ymgeiswyr yn ymadawyr ysgol dan 18 oed, a'r Cyd-raglen Brentisiaeth oedd eu swydd lawn-amser gyntaf. Bu i'r pum prentis hyn gwblhau'r rhaglen yn llwyddiannus. Datgelodd 20% o'r Cyd-brentisiaid, ar eu ffurflen gais, fod ganddynt anabledd, a galluogodd hyn i'r Academi Brentisiaeth weithio gyda'r darparwyr hyfforddiant a'r rheolwyr lleoliadau i sicrhau bod anghenion unigol yn cael eu diwallu. Darparwyd cymorth unigol ychwanegol yn ystod diwrnodau astudio yn y coleg, yn ogystal â chaniatáu amser ychwanegol a chymorth yn ystod asesiadau ac arholiadau. Roedd y gwasanaeth Iechyd Galwedigaethol yn gallu cefnogi argymhellion ar gyfer addasiadau rhesymol, megis amser i ffwrdd i fynd i apwyntiadau neu ganiatáu seibiannau gorffwys byr ychwanegol yn ôl y gofyn.



Astudiaeth Achos: Llwybrau prentisiaid

Ymunodd Prentis X â'r Cyd-raglen Brentisiaeth â hanes o gyflawniad academaidd isel, ac roedd yn byw mewn llety i'r digartref ar ôl bod yn y system gofal yn flaenorol. Gwnaeth gais ar gyfer y rhaglen gyda'r uchelgais o gamu ymlaen i'r sector swyddi Gofal Cymdeithasol a chyflawni canlyniad personol o gynyddu ei hyder, llwyddo mewn addysg, a rhoi rhywbeth 'nôl i'r gwasanaeth a oedd wedi ei helpu mewn cynifer o ffyrdd.

Cyfleoedd i Reoli Talent

Un o brif elfennau ein cynlluniau ar gyfer gweithlu'r dyfodol yw datblygu ein staff presennol, a disgrifiwyd peth o'r gwaith datblygu staff yn gynharach yn yr adroddiad hwn (gweler Amcan 1: Arweinyddiaeth i bawb). Yn ogystal â rhaglen hyfforddi eang barhaus ar gyfer datblygiad proffesiynol parhaus i sicrhau bod staff yn meddu ar y sgiliau addas i ddarparu gofal iechyd diogel, o safon, mae'r Bwrdd Iechyd hefyd yn cefnogi cyfleoedd i gamu ymlaen yn eu gyrfa ar gyfer y rheiny sy'n dymuno datblygu eu sgiliau a'u cymwysterau ymhellach.

Mae Cronfa Dalent newydd wedi'i sefydlu eleni i gefnogi ein piblinell talentau ar gyfer olyniaeth arweinyddiaeth. Mae'r gronfa hon yn un ar gyfer y rheiny sy'n anelu at fod yn Gyfarwyddwyr Cynorthwyol. At hynny, yn rhan o'n dull datblygu talent, cynhaliodd y Bwrdd Iechyd ddwy garfan o raglen meddygon ymgynghorol newydd yn ystod 2023-24, gyda chyfanswm o 37 o gyfranogwyr.

Recriwtio Nyrsys Rhyngwladol

Mae'r Bwrdd Iechyd yn parhau i gydnabod sgiliau Nyrsys a Addysgwyd yn Rhyngwladol a'r cyfraniad gwerthfawr y maent yn ei wneud wrth ddarparu

gwasanaethau gofal iechyd. Yn 2023-24, parhaodd GIG Cymru â'i Raglen Recriwtio Nyrsys Rhyngwladol foesegol. Yn ystod y cyfnod adrodd hwn, cafodd 83 o Nyrsys o'r fath eu recriwtio i Hywel Dda. Mae'r Nyrsys wedi'u hadleoli o amrywiaeth o wledydd, yn cynnwys India, Ynysoedd y Philippines, Trinidad a Tobago, Botswana, Lesotho, Nigeria a Zimbabwe. Bu i'r Bwrdd Iechyd hefyd gymryd rhan mewn rhaglen cwmpasu a recriwtio ryngwladol foesegol arall ledled Cymru, gan arwain at recriwtio chwe Meddyg yn uniongyrchol o Kerala, yn eu plith, tri Seiciatrydd.

Mae Tîm y Prosiect Recriwtio Rhyngwladol, y Tîm Diwylliant a Phrofiad y Gweithlu, a Thîm y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol wedi parhau i weithio'n agos gyda'r carfanau hyn o staff newydd, gan ddarparu cymorth holistaidd yn ogystal â bod yn bwynt cyswllt iddynt fynegi unrhyw broblemau y gallant eu hwynebu yn eu rolau a'u hamgylchynau newydd. Mae Nyrsys a Addysgwyd yn Rhyngwladol yn cael cymorth ac arweiniad, ac mae ganddynt y cyfle i ddatblygu eu gyrfa ymhellach os dymunant, a hynny trwy gymryd rhan yn ein cynlluniau datblygiad proffesiynol parhaus a manteisio ar ein mentrau cymorth ôl-raddedig. Hyd yma, recriwtiwyd 197 o nyrsys, a chadwyd 100% o'r Nyrsys a Addysgwyd yn Rhyngwladol ers i'r garfan gyntaf gyrraedd yn 2021.

Recriwtio Cynhwysol a Chanolog

Mewn ymgais i gefnogi ein cymunedau lleol, yn ogystal â sicrhau gwell gwaith partneriaeth, cynwysoldeb a hygyrchedd, mae'r timau recriwtio wedi parhau i ddatblygu dulliau pragmatig ar gyfer recriwtio. Mae hyn yn cynnwys defnyddio ffurflenni cais byrrach, neu beidio â defnyddio ffurflenni cais, yn ogystal â llwybrau ymgeisio all-lein ar gyfer swyddi megis Nyrs Gofrestredig, Gweithiwr Cymorth Gofal Iechyd, a staff Domestig. Roedd y dulliau arloesol hyn wedi cynyddu niferoedd cyffredinol ein staff nyrsio a bydweigiaeth i 3,168 cyfwerth ag amser llawn sydd mewn swydd, a daeth y nifer uchaf erioed o geisiadau i law'r Bwrdd Iechyd eleni.

Rhwydweithiau Staff

Aeth y tîm Partneriaethau Strategol, Amrywiaeth a Chynhwysiant ati i hwyluso amrywiaeth o rwydweithiau i gefnogi staff trwy gydol 2023-24, gan gynnwys:

- Y Lluoedd Arfog
- Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol
- Enfys (LHDTC+)
- Menopos
- RespectAbility (mae gennym ddau Rwydwaith Staff RespectAbility: un ar gyfer staff ag unrhyw anabled neu gyflwr hirdymor, ac un arall ar gyfer cydweithwyr sy'n Niwrowahanol)
- Gofalwyr Di-dâl
- Caffi 50+

Yn ogystal â darparu gofod i feithrin perthnasoedd cymorth cymheiriaid, mae'r Rhwydweithiau Staff yn lle ar gyfer dysgu ar y cyd, ac mae sawl siaradwr gwadd wedi cynnal sesiynau ar amrywiaeth o bynciau. Mae'r rhain yn cynnwys cynhwysiant digidol, llesiant staff, cynllunio pensiynau, profedigaeth yn ystod plentyndod - mae'r pynciau'r cyd-fynd â'r diddordebau a fynegir gan aelodau pob rhwydwaith.

Rhwydwaith Staff y Lluoedd Arfog

Roedd data cyfrifiad cenedlaethol 2021 yn cadarnhau bod y parthau sy'n ffurfio ardal Bwrdd Iechyd Prifysgol Hywel Dda yn cynnwys nifer uwch o gyn-filwyr nag unrhyw ran arall o Gymru a'r DU, sy'n golygu ei bod yn fwy tebygol y bydd cyn-filwyr yn ceisio cyflogaeth yn y Bwrdd Iechyd, ac y gallai fod yna alw uwch am wasanaethau gofal iechyd arbenigol gan ein cymunedau cyn-filwyr.

Mae Rhwydwaith Staff y Lluoedd Arfog bellach wedi'i sefydlu'n gadarn ac yn cynnwys dros 80 o aelodau. Yn ystod 2023-24, bu i aelodau o'r rhwydwaith, gyda chymorth y tîm Partneriaethau Strategol a Chynhwysiant, gymryd rhan mewn amryw o gyfarfodydd cydweithredol a gweithio mewn partneriaeth fel eu bod yn gallu llywio penderfyniadau a gweithgareddau sy'n effeithio arnynt, er enghraifft wrth gynllunio dathliad y Bwrdd Iechyd o Wythnos y Lluoedd Arfog a Diwrnod y Cadoediad, ac wrth osod torchau yn ystod Sul y Cofio.

Rhwydwaith Staff Pobl Ddu, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol

Bu aelodau'r Rhwydwaith Staff Pobl Ddu, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn rhagweithiol wrth arwain y gwaith o drefnu digwyddiadau dathlu trwy gydol y flwyddyn. Fel y crybwyllwyd yn flaenorol yn yr adroddiad hwn, rhoddodd y dathliad Diwali gyfle i aelodau staff gydnabod arwyddocâd Diwali, a'i ddathlu, a bu i hynny feithrin ymdeimlad o gymuned a dealltwriaeth ymhlith cyd-weithwyr. Aeth y Rhwydwaith ati hefyd i hyrwyddo negeseuon i feithrin ymwybyddiaeth o ddigwyddiadau megis Mis Hanes Pobl Dduon a'r digwyddiad Pecha Kucha.

Yn ystod 2023-24, cyflwynodd is-grŵp o fewn y Rhwydwaith glwb llyfrau i ddarparu mwy o gyfle i aelodau archwilio llyfrau o ddiddordeb a hyrwyddo'r rhain ledled y Bwrdd Iechyd, gan geisio ymgysylltu â chyd-weithwyr nad ydynt yn aelodau o'r Rhwydwaith.

At hynny, croesawodd y Rhwydwaith siaradwr gwadd a fu'n trafod taith ei yrfa a'i brofiad o weithio yn y Bwrdd Iechyd, gan roi pwyslais ar y rhwystrau y mae rhai staff ethnig leiafrifol yn eu profi mewn perthynas â'u gyrfa. Roedd y drafodaeth hefyd wedi amlygu'r mecanweithiau cymorth sydd ar gael ledled y Bwrdd Iechyd i gefnogi staff ethnig leiafrifol yn well pe byddent yn awyddus i gamu ymlaen yn eu gyrfa.

Enfys - Rhwydwaith staff LHDTC+

Roedd aelodau o Rwydwaith Staff LHDTC Enfys y Bwrdd Iechyd wedi cynrychioli'r Bwrdd Iechyd mewn sawl digwyddiad Prida a Pride Gaeaf lleol, gan gynnwys yn Abertawe, Sir Benfro, Aberystwyth, Caerfyrddin a Llanelli. Roedd mynd i'r digwyddiadau hyn wedi galluogi aelodau o'r cyhoedd i ddarparu adborth, trafod unrhyw faterion a oedd yn peri pryder, a gofyn am gyngor gan y tîm Amrywiaeth a Chynhwysiant, y tîm Iechyd Rhywiol, y tîm Imiwneiddio a Brechu, y tîm Rhoi'r Gorau i Smygu, a'n tîm Gwasanaethau Mamolaeth.

Mae'r Bwrdd Iechyd wedi parhau i bartneru â'r elusen LHDT+ genedlaethol, 'Ymladd gyda Balchder', ac wedi cofrestru ar gyfer ei Safonau Balchder mewn Cyn-filwyr (PiVS) i gynnig cymorth ychwanegol i'n cyn-filwyr LHDT+. Mae'r PiVS yn rhaglen a ddatblygwyd gan Ymladd gyda Balchder ac sy'n sicrhau bod gwasanaethau cymorth cyn-filwyr yn ymrwymedig i fod yn gynhwysol ac yn groesawgar i gyn-filwyr a phersonél sy'n gwasanaethu LHDT+, a'u teuluoedd. Trwy gofrestru ar gyfer PiVS, gall y Bwrdd Iechyd fynd ati mewn modd gweledol i amlygu ymrwymiad i ddarparu gwasanaeth cynhwysol a chroesawgar i gyn-filwyr LHDT+, gan wneud i'r gymuned cyn-filwyr gyfan deimlo'n hyderus wrth gyrchu ein gwasanaethau a'n cymorth.

Caffi Menopos

Mae Caffi Menopos y Bwrdd Iechyd yn parhau i fynd o nerth i nerth yn cefnogi staff y mae'r menopos yn effeithio arnynt neu sy'n paratoi ar gyfer y menopos. Mae'r aelodaeth wedi parhau i dyfu yn ystod 2023-24, a bellach mae yna 170 o aelodau. Mae Polisi Menopos Cymru Gyfan ar gyfer GIG Cymru hefyd wedi cael ei addasu i'w ddefnyddio yn y Bwrdd Iechyd, sy'n anelu at gefnogi rheolwyr a staff y mae'r menopos yn effeithio arnynt yn y gweithle. Mae hyn yn cynnwys cyngor ar absenoldeb o'r gweithle, addasiadau rhesymol megis gweithio hyblyg a hybrid, a darparu gwisgoedd ysgafn arbenigol.

Rhwydwaith Staff RespectAbility

Parhaodd aelodaeth y Rhwydwaith Staff RespectAbility i dyfu trwy gydol 2023-24. Mae i'r Rhwydwaith hwn ddau is-grŵp: un ar gyfer staff ag anabledd corfforol neu gyflwr hirdymor, sydd â 74 o aelodau ar hyn o bryd, ac un arall ar gyfer staff sy'n niwrowahanol, sy'n cynnwys 43 o aelodau ar hyn o bryd.

Yn ystod 2023-24, mynychodd nifer o siaradwyr gwadd sesiynau'r rhwydwaith RespectAbility, gan gwmpasu pynciau megis:

- Cyflwyniad i'r Tîm Niwrowahaniaeth Cenedlaethol
- Gorflinder o ganlyniad i Awtistiaeth ac ADHD

Roedd aelodau'r rhwydwaith hefyd wedi helpu i hwyluso sesiynau a datblygu adnoddau ar gyfer amrywiaeth o ddigwyddiadau trwy gydol y flwyddyn, e.e. Ymwybyddiaeth o Awtistiaeth ym mis Ebrill 2023, wythnos ADHD ym mis Hydref 2023, ac wythnos Niwrowahaniaeth ym mis Mawrth 2024.

Rhwydwaith Staff Gofalwyr Di-dâl

Mae gofalwyr di-dâl o bob oed yn chwarae rôl bwysig wrth gefnogi aelodau o'r teulu na allent ymdopi fel arall, er enghraifft oherwydd anabledd neu gyflwr hirdymor, neu oherwydd eu hoedran. A ninnau'n gyflogwr mawr, mae'r Bwrdd lechyd yn mynd ati mewn modd rhagweithiol i gefnogi cyflogeion sydd â chyfrifoldebau gofalu, ac mae dros 120 o aelodau o staff wedi cofrestru ar gyfer y rhwydwaith staff.

Mae'r Bwrdd lechyd yn aelod o gynllun Gofalwyr Cymru, Cyflogwyr Dros Ofalwyr, ac ar hyn o bryd mae ganddo achrediad Medrus Carer Confident lefel 2 ac mae'n chwarae rhan weithredol yn y broses o ystyried y modd y gallwn gefnogi staff a chanddynt gyfrifoldebau gofalu ymhellach.

Bu'r Tîm Gofalwyr yn gweithio gyda rhanddeiliaid allweddol ar adolygiad o'r polisi Gofalwyr a'r Pasbort Gofalwyr, gan ystyried y ddeddf newydd, Deddf Absenoldeb Gofalwyr 2023. Mae'r Ddeddf Absenoldeb Gofalwyr yn caniatáu i staff â chyfrifoldeb gofalu gael wythnos o absenoldeb di-dâl yn bennaf ar gyfer digwyddiadau cynlluniedig i gefnogi eu rôl ofalu a'u cyflogaeth.

Caffi 50+

Mae Caffi 50+ y Bwrdd lechyd yn parhau i fynd o nerth i nerth gan gefnogi'n bennaf staff sydd wedi cyrraedd camau diweddarach eu bywyd gwaith. Mae'r aelodaeth wedi parhau i dyfu yn ystod 2023-24, ac mae yna 85 o aelodau erbyn hyn. Yn ystod y flwyddyn, cafodd yr aelodau gyfle i archwilio amrywiaeth o bynciau, yn cynnwys:

- Sesiwn ar gynhwysiant digidol i wella hyder yr aelodau wrth ddefnyddio technoleg ddigidol
- Sesiwn ar Bensiynau'r GIG gan Money Helper, i amlinellu'r opsiynau sydd ar gael i aelodau o staff y Bwrdd lechyd.

Arolwg o'r Rhwydweithiau Staff

Yn ystod 2023-24, aeth y tîm Partneriaethau Strategol, Amrywiaeth a Chynhwysiant ati hefyd i gynnal Arolwg o'r Rhwydweithiau Staff. Roedd yr arolwg hwn yn galluogi staff i ddarparu adborth ar eu profiadau o'r Rhwydweithiau Staff, a chynnig barn am y cyfeiriad yr hoffent weld y Rhwydweithiau yn symud iddo.

Mae'r canlynol yn enghreifftiau o'r adborth a gasglwyd trwy'r Arolwg o'r Rhwydweithiau Staff ac yn darparu gwybodaeth hanfodol sy'n helpu'r tîm Partneriaethau Strategol, Amrywiaeth a Chynhwysiant i gynllunio a datblygu cyfeiriad ein rhwydweithiau staff yn y dyfodol. Mae hefyd yn sicrhau bod y rhwydweithiau'n darparu ar gyfer anghenion cymorth aelodau o staff.

Daeth â phobl ynghyd a oedd â nodweddion gwarchoddedig, gan ddarparu gofod iddynt rannu eu barn a'u profiadau i eraill ddysgu ohonynt.

Darganfod ffordd i greu mwy o ymwybyddiaeth, yn enwedig ar gyfer rheolwyr, i weld pwysigrwydd y rhwydweithiau hyn a rhoi amser i'r staff fynd i gyfarfodydd.

Hyfforddiant ar Gydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant

Mae'r Tîm Amrywiaeth a Chynhwysiant yn parhau i gynnig dewis o hyfforddiant arbenigol ar gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant i staff ledled y Bwrdd Iechyd i'w helpu i feithrin gwell dealltwriaeth o'r heriau a wynebir gan bobl â nodwedd warchoddedig a chymunedau a ymleiddiwyd.

Yn ystod 2023-24, darparwyd neu hyrwyddwyd 49 o sesiynau hyfforddi i'r staff ar ystod eang o bynciau, gan gynnwys:

- Deall trosedd casineb;
- Cymorth iechyd meddwl yn y gymuned siewmyn a'r gymuned Roma, Sipsiwn a Theithwyr ehangach;
- Yr her o ymgysylltu â'r rhai sydd wedi ymddieithrio;
- Cyflwyniad i ymwybyddiaeth o bobl draws;
- Ymwybyddiaeth o nam ar y synhwyrâu;
- Creu amgylchedd lle y gall pawb ffynnu.

Yn ogystal â sesiynau ymwybyddiaeth ad hoc, neu bynciau sy'n mynd i'r afael â meysydd angen a amlygir gan staff, mae'r tîm Amrywiaeth a Chynhwysiant hefyd yn darparu cyfres o raglenni yn rheolaidd. Mae'r rhain yn cynnwys:

- Gofal sy'n Canolbwyntio ar yr Unigolyn - sesiwn ragarweiniol a ddarperir yn fisol ac a anelir at staff newydd yn ystod eu chwe mis cyntaf ers ymuno â'r Bwrdd Iechyd. Mae'r sesiwn yn rhoi cyflwyniad i gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant;
- Hyfforddiant Ymyrryd mewn Sefyllfaoedd Niweidiol - gall staff ar bob lefel ymuno i gynyddu eu hyder o ran adnabod achosion o wahaniaethu a chymryd y camau priodol;
- Hyfforddiant Arweinwyr - caiff hyfforddiant ar gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ei gyflwyno'n rheolaidd i reolwyr sy'n gweithio ar Fand 7 neu uwch ac sy'n dymuno datblygu sgiliau uwch-arweinyddiaeth i'w helpu i greu a rheoli timau cynhwysol a chydlynol.

Adborth gan staff a ddilynodd hyfforddiant ar Gydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant

Roeddwn am ddweud bod y sesiwn yn wych. Hwn oedd yr hyfforddiant ar-lein mwyaf diddorol rwyf erioed wedi mynd iddo, ac rwy'n meddwl bod y ffordd yr ymgysylltwyd â'r cyfranogwyr yn wych. Diolch o galon i chi!

Sesiwn ragorol. Roedd yr hyfforddwr yn ddiddorol iawn, ac roedd yn ddefnyddiol cael strategaethau ymarferol i allu eu defnyddio mewn sefyllfaoedd anodd.

Mae'r tîm Partneriaethau Strategol, Amrywiaeth a Chynhwysiant hefyd wedi parhau i ddatblygu llyfrgell adnoddau dysgu ar dudalen Partneriaethau Strategol, Amrywiaeth a Chynhwysiant y fewnwyd ar gyfer staff. Caiff recordiadau o sesiynau hyfforddi MS Teams, fideos YouTube, dolenni i weminarau ar-lein, a gwybodaeth, eu categoreiddio yn ôl nodweddion gwarchodedig yn y llyfrgell ar-lein newydd, a hynny gyda'r nod o sicrhau y gall staff gyrchu'r wybodaeth yn rhwydd yn ôl y gofyn.

Hyfforddiant ar Recriwtio Cynhwysol

Mae Tîm Recriwtio y Bwrdd Iechyd yn darparu cyfres o sesiynau hyfforddi ar recriwtio wedi'u targedu at reolwyr sy'n penodi yn y Bwrdd Iechyd i annog arferion recriwtio teg a chynhwysol. Mae'r hyfforddiant yn cynnwys Arfer Gorau o ran Recriwtio, Hyfforddiant ar Sgiliau Cyf-weld, a Hyfforddiant ar Recriwtio Trac.

Mae Hyfforddiant ar Recriwtio Cynhwysol yn ceisio deall dyletswydd Deddf Cydraddoldeb 2010 i ddarparu addasiadau rhesymol i staff ac ymgeiswyr. Mae'r canllawiau recriwtio a luniwyd gan Gyngorydd Cydraddoldeb, Cynhwysiant ac Amrywiaeth y Gweithlu ar gael yn rhwydd ar y tudalennau recriwtio 'gweithio i ni' ar y fewnwyd.

Mynediad Teg at Hyfforddiant

Mae'r tîm Dysgu a Datblygu wedi datblygu system i alluogi i geisiadau am absenoldeb astudio ac amrywiol gyrsiau sydd ar gael i'r holl staff ledled y Bwrdd Iechyd gael eu monitro. Bydd y systemau monitro hyn yn galluogi grwpiau staff sy'n gyson heb gynrychiolaeth ddigonol i gael eu nodi. Mae hyn yn darparu cyfleoedd i gymryd camau targededig, er enghraifft trwy waith y Rheolwyr Perthnasoedd Datblygu Sefydliadol, sy'n cynorthwyo i fynd i'r afael â rhwystrau diwylliannol i ddatblygiad mewn timau. At hynny, mae'r tîm Dysgu a Datblygu wedi cysylltu ag Addysg a Gwella Iechyd Cymru (AGIC) i sicrhau cyllid yn benodol ar gyfer staff Bandiau 2-4 i ddarparu cyfleoedd datblygu iddynt, er enghraifft sgiliau digidol, cymryd cofnodion, a chyflwyniad sylfaenol i reoli prosiectau.

Cefnogi gwell diwylliant a phrofiad staff

Mae tîm y Bwrdd Iechyd o Reolwyr Perthnasoedd Datblygu Sefydliadol yn canolbwyntio ar hyrwyddo a darparu cymorth rhagweithiol ac ymatebol i dimau lleol i alluogi diwylliannau gwaith iach a hapus. Yn syml, bydd gofalu am ein staff a gwella ein diwylliant, yn ei dro, yn gofalu am ein cleifion ac yn creu lle gwych i weithio ynddo. Yn gonglfaen i'r gwaith hwn, mae'r tîm wedi cydgynhyrchu Jig-so Diwylliannol â'n cyd-weithwyr yn yr Undebau Llafur, sy'n dwyn ynghyd y saith prif thema y mae'r staff wedi dweud wrthym sy'n bwysig iddynt. Mae'r tîm yn defnyddio'r jig-so i lunio Cynlluniau Diwylliannau Pobl sy'n gorfforaethol gyson ac sydd dan berchnogaeth leol, a hynny i wella profiad staff ledled Hywel Dda.

Gwrando ar ein staff

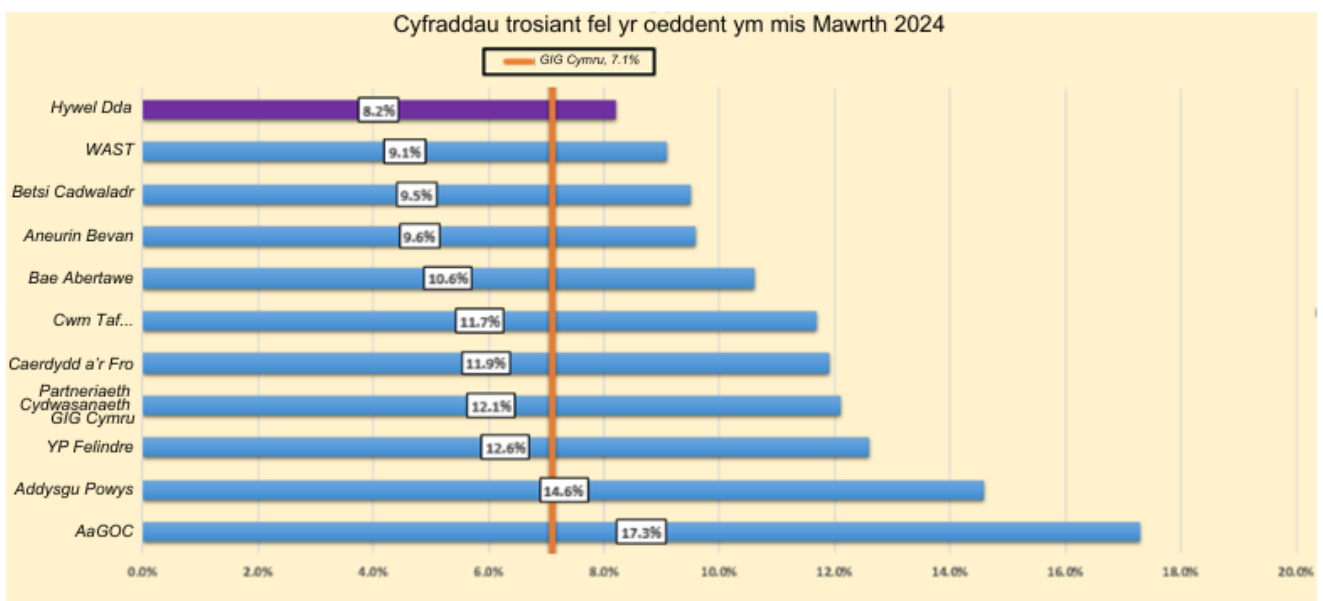
Mae'r Bwrdd Iechyd yn ymrwymedig i wrando ar ein staff a dysgu o'u profiadau. Mae hyn yn cynnwys:

- Mynediad at ganlyniadau'r arolwg staff cenedlaethol;
- Amrywiaeth o fecanweithiau arolygu staff lleol i'n helpu i ddyfnhau ein dealltwriaeth ddiwylliannol, e.e. arolygon a chyfweliadau ymadael;
- Arolwg Pwls misol o 1/12^{fed} o'r staff;
- Arolwg o aelodau ein Rhwydweithiau Staff i gywain barn a safbwyntiau ar yr amryw o rwydweithiau staff a gynigir gan y Bwrdd Iechyd.

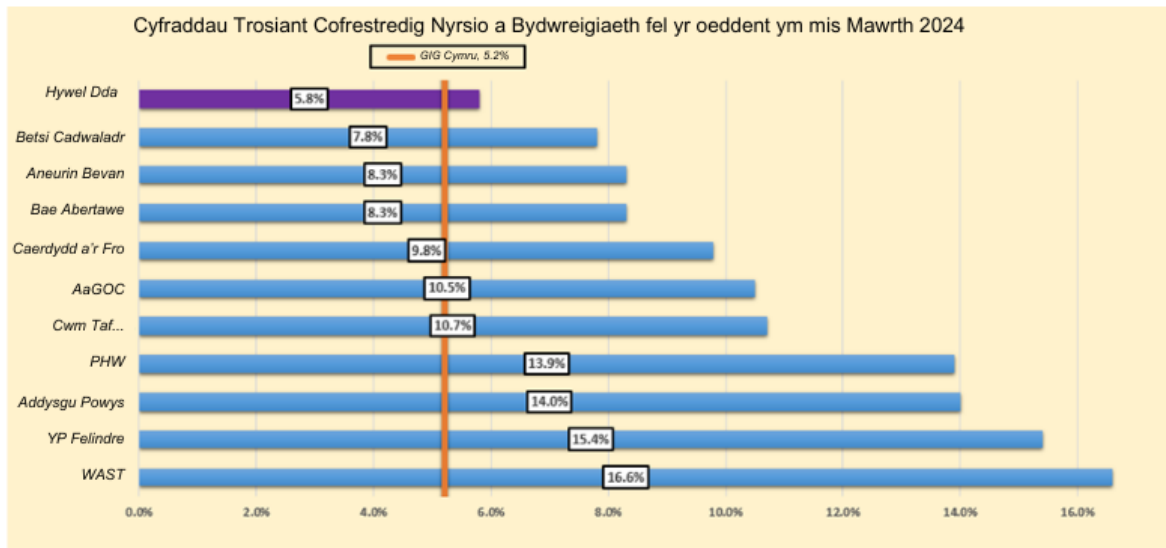
Mae'r tîm Diwylliant a Phrofiad y Gweithlu a gynigir wedi sefydlu un hunaniaeth, Codi Llais, y gall staff ei hadnabod yn rhwydd. Mae hon yn ymbarél i bob mecanwaith codi llais eistedd o dani, gan gynnwys y llwyfan Gweithio'n Gyfrinachol, sy'n darparu diogelwch anhysbysrwydd wrth fynegi pryderon. Mae gallu datrys problemau'n llwyddiannus yn cefnogi'r broses o gadw staff.



Un mesur dirprwyol o'n llwyddiant o ran sefydlu'r Bwrdd Iechyd yn gyflogwr o ddewis yw'r defnydd o ddata trosiant staff cenedlaethol a gasglwyd o fesurau perfformiad GIG Cymru. Fel y dangosir isod, Bwrdd Iechyd Prifysgol Hywel Dda sydd â'r cyfraddau trosiant isaf yng Nghymru ar gyfer yr holl staff, ac yn benodol ar gyfer nyrsys cofrestredig a bydragedd. Er nad yw'r data hyn yn arosod profiadau staff mewn perthynas ag unrhyw nodweddion gwarchoddedig, mae yna waith yn yr arfaeth i alluogi dull croestoriadol o gynnal y broses ddadansoddi hon mewn blynyddoedd i ddod.



Ffynhonnell: Mesurau perfformiad GIG Cymru



Ffynhonnell: Mesurau perfformiad GIG Cymru

Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb

Mae'n ofynnol cynnal Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb a/neu Asesiadau o'r Effaith ar lechyd a Chydraddoldeb yn achos holl bolisiau, gwasanaethau newydd a datblygiadau i wasanaethau y Bwrdd lechyd. Defnyddir y rhain i gefnogi'r broses graffu ac i nodi'r effeithiau a allai ddod i'r amlwg o ganlyniad i weithdrefnau, cynigion a phrosiectau cyn gwneud unrhyw benderfyniadau neu argymhellion terfynol.

Mae Asesiadau'r Bwrdd lechyd o'r Effaith ar Gydraddoldeb ac o'r Effaith ar lechyd a Chydraddoldeb yn nodi'r effeithiau posibl yn seiliedig ar bob un o'r naw nodwedd warchoddedig a hefyd yn bodloni'r gofyniad i gydymffurfio â Rheoliadau Safonau'r Gymraeg, y Ddyletswydd Economaidd-gymdeithasol, a Dyletswydd Cyfamod y Lluoedd Arfog.

Mae'r tîm Partneriaethau Strategol, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn darparu hyfforddiant a chynghor rheolaidd i staff, ac yn hyrwyddo pwysigrwydd cynnal Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb ledled holl ardaloedd y gwasanaeth. Yn 2023-24, mae'r tîm Partneriaethau Strategol, Amrywiaeth a Chynhwysiant wedi cefnogi a rhoi arweiniad i reolwyr mewn perthynas â datblygu/chynnal 203 o Asesiadau.

Bu i'r tîm Partneriaethau Strategol, Amrywiaeth a Chynhwysiant hefyd hwyluso sioeau teithiol ar Gydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant mewn deg lleoliad ledled y Bwrdd lechyd, gan roi cyfle i'r staff ofyn am gyngor ar faterion yn ymwneud â chydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Roedd y digwyddiadau hyn hefyd wedi helpu i hyrwyddo'r gwasanaethau a gynigir gan y tîm, sy'n cynnwys:

- Hyfforddiant - yr hyfforddiant a'r adnoddau sydd ar gael mewn perthynas â phob un o'r nodweddion gwarchoddedig

- Aseiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb - cymorth i gynnal Aseidiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb
- Cyngor - cyngor ar yr holl bryderon ac ymholiadau sy'n ymwneud â chydaddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant
- Cyfieithu a Chyfieithu ar y Pryd - help i drefnu gwasanaethau cyfieithu a chyfieithu ar y pryd.

Ymgynghori ac Ymgysylltu yn ystod 2023-2024

Trwy gydol 2023-24, parhaodd y Bwrdd Iechyd i weithio'n agos gyda'r Sefydliad Ymgynghori a rhanddeiliaid a phartneriaid allweddol eraill i symud ymlaen gyda'i ymgynghoriad a'i broses ymgysylltu ar gyfer ysbyty gofal brys a gofal a gynlluniwyd newydd, ynghyd ag Achos Busnes y Rhaglen ehangach, fel y'i hamlinellir yn y strategaeth Canolbarth a Gorllewin Cymru Iachach. Mae hyn wedi golygu ymgynghori ac ymgysylltu'n helaeth â staff, defnyddwyr gwasanaethau, rhanddeiliaid a'r cyhoedd yn gyffredinol, a hynny wyneb yn wyneb ac ar lwyfan rhithwir, fel ei gilydd.

Mae adborth gan y boblogaeth yn hanfodol i gwblhau'r Aseidiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb, ac mae'r Bwrdd Iechyd yn defnyddio meddalwedd megis Engagement HQ a Tractivity i wella gweithgareddau cyfathrebu ac ymgysylltu. Mae'r systemau hyn yn caniatáu i'r Bwrdd Iechyd fynd ati'n rhwydd i nodi grwpiau cymunedol sydd â nodweddion gwarchoddedig a chynllunio ar gyfer gweithgarwch ymgysylltu yn y dyfodol.

Aed ati i fonitro cydraddoldeb o ran y cyfranogwyr yn fanwl, wyneb yn wyneb ac ar-lein, er mwyn sicrhau bod y Bwrdd Iechyd wedi ymgysylltu ag unigolion a grwpiau yn y gymuned sydd â nodwedd warchoddedig a rennir ac â phobl a allai fod yn gyndyn i ymgysylltu â'r Bwrdd Iechyd neu sy'n ei chael yn anodd gwneud hynny. Parhaodd y Tîm Amrywiaeth a Chynhwysiant i hyrwyddo a helpu i hwyluso sgysiau ac ymgysylltiad ag unigolion sy'n rhannu nodwedd warchoddedig ac â chymunedau a myleiddiwyd yn yr ardal leol. Gwnaed hyn i sicrhau bod pawb yn cael y cyfle i leisio eu barn am y cynlluniau arfaethedig a'u bod yn cael eu cynnwys ym mhroses gwneud penderfyniadau y Bwrdd Iechyd.

Data ar gydraddoldeb yn y gweithlu

Trosolwg o nodweddion ein Staff

Yn yr adran hon, rydym yn cyflwyno trosolwg o'r wybodaeth am gydraddoldeb yn ein gweithlu; mae'r data manwl wedi'u cynnwys yn Atodiad 1 i'r adroddiad hwn. Fel y nodwyd yn flaenorol, mae anabledd, ethnigrwydd, cred grefyddol a chyfeiriadedd rhywiol yn gategoriâu hunangofnodedig ar y Cofnod Staff Electronig. Gan y gall y staff gadw'r hawl i wrthod y cyfle i gwblhau'r broses o fonitro data cydraddoldeb, rydym yn cydnabod nad yw'r data a gyflwynir yn adlewyrchu proffil demograffig y gweithlu yn llawn, o bosibl.

Darperir cymariaethau rhwng data ar gydraddoldeb yn y gweithlu a gyhoeddwyd fel yr oedd ar 31 Mawrth 2024 a'r data a gyhoeddwyd fel yr oedd ar 31 Mawrth 2023, a, lle bo hynny'n bosibl, gwneir cymariaethau rhwng data'r gweithlu ym mis Mawrth 2024 a data Cyfrifiad 2021. Fodd bynnag, dylid nodi bod y Cyfrifiad yn cofnodi gwybodaeth am bobl o bob oedran, nid am y rhai sydd o oedran gweithio yn unig. Er mwyn deall data'r gweithlu yn well, rydym wedi gwneud rhywfaint o ddadansoddi croestoriadol yn ogystal.

Mae'r adran hon hefyd yn cynnwys crynodeb o ddadansoddiad a gynhaliwyd gan Dîm y Gweithlu mewn perthynas ag achosion Parch a Datrys a Disgyblu.

Mae'r Bwrdd Iechyd wedi cyhoeddi adroddiadau ar wahân ynghylch y bwloch cyflog mewn perthynas ag anabledd, ethnigrwydd a rhywedd yn Atodiad 2 i Adroddiad Blynyddol Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2023-2024. Mae'r data yn yr adroddiadau am y blwch cyflog yn adlewyrchu unigolion a gafodd eu talu yn ystod y flwyddyn, tra bo'r data ar gydraddoldeb yn y gweithlu yn seiliedig ar yr holl staff a gyflogwyd i weithio (yn cynnwys staff locwm a staff banc).

Proffil Oedran

Nododd Cyfrifiad 2021 fod 57-60% o'r boblogaeth ledled y tair sir o oedran gweithio (16-65 oed). Roedd mwyafrif y gweithlu, fel yr oedd ar 31 Mawrth 2024, rhwng 31 a 60 oed, ac roedd hyn yn cyfrif am tua 71% o'r staff.

Sir	% y boblogaeth a ddsberthir yn unigolion o oedran gweithio (16-65 oed) Cyfrifiad 2021	% y boblogaeth a ddsberthir yn unigolion o oedran gweithio (16-65 oed) Cyfrifiad 2011
Ceredigion	60%	68.5%
Sir Benfro	57%	60%
Sir Gaerfyrddin	58.5%	60%

Ffynhonnell: Y Swyddfa Ystadegau Gwladol, Cyfrifiad 2021

Cyfanswm Hywel Dda:

382,732



Ceredigion*

Ystod Oedran	% y boblogaeth	Gwahaniaeth
0 - 15 blwydd	14%	↓ 10.1%
16 - 64 blwydd	60%	↓ 12.2%
65+ blwydd	26%	↑ 17.2%

*Ceredigion sydd â'r gostyngiad mwyaf yn y boblogaeth yng Nghymru - i lawr 5.8%. Dan 15 oed wedi gostwng 10%, sef y gostyngiad mwyaf yng Nghymru.

Sir Benfro

Ystod Oedran	% y boblogaeth	Gwahaniaeth
0 - 15 blwydd	17%	↓ 5.5%
16 - 64 blwydd	57%	↓ 4.9%
65+ blwydd	26%	↑ 20.6%

Sir Gaerfyrddin

Ystod Oedran	% y boblogaeth	Gwahaniaeth
0 - 15 blwydd	17%	↓ 0.8%
16 - 64 blwydd	58.5%	↓ 2.5%
65+ blwydd	24%	↑ 18.9%

O gymharu â 2023, roedd y data gwybodaeth ar y gweithlu ar 31 Mawrth 2024 yn dangos:

- Bod canran y staff a nododd eu bod yn y proffil oedran ar gyfer 55 oed ac iau wedi gostwng 0.65%.
- Bod canran y swyddi a gynigiwyd i ymgeiswyr dros 60 oed yn is nag ar gyfer y grwpiau oedran iau. Fodd bynnag, o gymharu â nifer y ceisiadau a gafwyd gan y grwpiau oedran hyn, mae'r gyfradd llwyddiant yn well ar gyfer ymgeiswyr dros 60 (15.64%) o gymharu â'r rheiny o dan 24 (9.04%). Gwnaed 81 o gynigion o gyflogaeth i ymgeiswyr dro 60 oed.
- Bod tua 34% o'r ymadawyr yn y grŵp oedran 16-35 oed, 19% yn y grŵp oedran 36-50 oed, 40% yn y grŵp oedran 51-65 oed, a 7% yn y grŵp oedran 66 oed a hŷn.

Mae dadansoddiad o'r rhesymau pam y bu i gyflogeion adael y sefydliad yn dangos:

- Bod mwyafrif y cyflogeion 16-35 oed wedi ymddiswyddo'n wirfoddol neu wedi cyrraedd diwedd eu contractau cyfnod sefydlog. Roedd y prif resymau dros ymddiswyddo'n wirfoddol yn cynnwys: arall/anhysbys, adleoli, ac iechyd.
- Bod y gyfradd uchaf o'r rheiny rhwng 36 a 50 oed wedi ymddiswyddo'n wirfoddol; nodwyd arall/anhysbys yn achos 43% o'r ymadawyr yn y categori hwn, nodwyd adleoli yn achos 12%, a gadawodd 8% y sefydliad oherwydd cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith.
- Bod tua 44% o'r ymadawyr rhwng 51 a 65 oed o oedran ymddeol. Roedd tua 7% wedi dewis ymddeol yn gynnar.

Anabledd

Ar 31 Mawrth 2024, roedd y Bwrdd Iechyd yn cyflogi 583 o staff a oedd yn nodi eu bod yn Anabl, ac roedd hyn yn cyfrif am 4.39% o'n gweithlu. Nid oedd 13.25% o'r staff wedi cofnodi eu hymateb i'r nodwedd hon ar y Cofnod Staff Electronig. Yn seiliedig ar ddata Cyfrifiad 2021 ar gyfer Sir Gaerfyrddin, nododd 23% o 100 o bobl yn y boblogaeth fod ganddynt anabledd neu salwch hirdymor a oedd yn cyfyngu arnynt; 21.9% yng Ngheredigion a 22% yn Sir Benfro. Er bod data'r gweithlu yn adlewyrchu'r rhai o oedran gweithio, mae'n bwysig nodi bod data'r Cyfrifiad yn cynnwys pobl o bob oed.

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

Ffynhonnell: Y Swyddfa Ystadegau Gwladol, Cyfrifiad 2021

O gymharu â 2023, roedd y data gwybodaeth ar y gweithlu ar 31 Mawrth 2024 yn dangos:

- Bod canran y staff sy'n arddel hunaniaeth ddim yn anabl wedi cynyddu 2.01%.
- Bod canran y staff sy'n nodi bod ganddynt anabledd wedi cynyddu 0.66% yn y cyfnod adrodd.
- Bod canran y staff yr oedd yn well ganddynt beidio â darparu'r wybodaeth hon wedi cynyddu 0.13% oddi ar yr hyn a adroddwyd yn 2022-23.
- Y dylid nodi bod nifer y cyflogeion nad oeddent wedi cofnodi eu statws o ran Anabledd ar y Cofnod Staff Electronig wedi disgyn 2.80%, gan nodi cynnydd yn y defnydd o'r Cofnod Staff Electronig ar gyfer cofnodi data.
- O blith cyfanswm o 44,211 o geisiadau am swyddi gwag a gyflwynwyd, bod 3.10% (1,381) o'r ymgeiswyr wedi datgan bod ganddynt anabledd. O blith yr 1,381 o ymgeiswyr hyn, cynigiwyd cyflogaeth i 183 (13.11%) ohonynt, sef 6.10% o'r holl gynigion a wnaed. Dewisodd 1.11% o'r ymgeiswyr beidio â datgelu a oedd ganddynt anabledd ai peidio wrth wneud cais.
- Bod 5.61% o'r rheiny a adawodd y Bwrdd Iechyd yn nodi bod ganddynt anabledd. Roedd eu rhesymau dros adael yn cynnwys:
 - Ymddiswyddo'n Wirfoddol am reswm arall/anhysbys
 - Ymddiswyddo'n Wirfoddol o ganlyniad i adleoli
 - Ymddiswyddo'n Wirfoddol oherwydd iechyd
 - Oedran ymddeol

Ethnigrwydd

Ar 31 Mawrth 2024, roedd y Bwrdd Iechyd yn cyflogi 1,030 o staff a oedd wedi nodi bod eu grŵp ethnig yn Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig, yn Ddu neu Ddu Prydeinig, yn Gymysg, neu'n Unrhyw grŵp ethnig arall. Roedd hyn yn cyfrif am 7.76% o'n gweithlu ac yn gynydd o 66 o staff o gymharu â data 2023. Yn seiliedig ar ddata Cyfrifiad

2021 ar gyfer Sir Gaerfyrddin a Sir Benfro, roedd dros 2% o'r boblogaeth yn nodi eu bod yn perthyn i grŵp ethnig leiafrifol; yng Ngheredigion, roedd tua 3% o'r boblogaeth yn nodi eu bod yn perthyn i grŵp ethnig leiafrifol. Yn gyffredinol, mae 86.91% o'n cyflogeion wedi cofnodi bod eu hethnigrwydd yn Wyn. Mae 710 o gyflogeion (5.34%) wedi dewis peidio â chofnodi eu hethnigrwydd ar y Cofnod Staff Electronig, sy'n golygu bod dadansoddiadau a chymariaethau o'r data yn llai cywir.

O gymharu â 2023, roedd y data gwybodaeth ar y gweithlu ar 31 Mawrth 2024 yn dangos:

- Bod canran y staff sy'n arddel hunaniaeth Wyn wedi gostwng 0.65%.
- Bod canran y staff sy'n arddel hunaniaeth Ddu neu Ddu Prydeinig wedi cynyddu 0.13% rhwng y cyfnodau adrodd.
- Bod canran y staff sy'n arddel hunaniaeth Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig wedi cynyddu 0.20%.
- Bod canran y staff sy'n arddel hunaniaeth ethnig cymysg wedi cynyddu 0.12%.
- Bod canran y staff sy'n arddel hunaniaeth Unrhyw Grŵp Ethnig Arall wedi gostwng 0.03%.
- Bod canran y staff nad yw eu cofnodion wedi'u cofnodi ar y Cofnod Staff Electronig wedi disgyn 0.24%.
- Y bydd cynnydd yn y cyfrif pennau rhwng blynyddoedd 2022-23 a 2023-24, sef 141 o gyflogeion, wedi dylanwadu ar yr achosion o gynnydd a nodir uchod.
- Y cynigir cyflogaeth i gyfran uwch o'r ymgeiswyr sy'n Wyn o gymharu â chanran yr ymgeiswyr sy'n gwneud cais o grwpiau lleiafrifoedd ethnig eraill.

Roedd y prif resymau dros adael y sefydliad a roddwyd gan gyflogeion Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn cynnwys:

- Ymddiswyddo'n Wirfoddol - arall/anhysbys
- Adleoli

Rhyw

Ar 31 Mawrth 2024, roedd y Bwrdd Iechyd yn cyflogi 13,290 o staff, gyda 79.07% yn arddel hunaniaeth fenywaidd a 20.9% yn arddel hunaniaeth wrywaidd. Roedd data'r Cyfrifiad ar gyfer 2021 yn dangos y canrannau canlynol o ran gwrywod/benywod:

Sir	% y boblogaeth a oedd yn arddel hunaniaeth Wrywaidd	% y boblogaeth a oedd yn arddel hunaniaeth Fenywaidd
Ceredigion	48.9%	51.1%
Sir Benfro	48.7%	51.3%
Sir Gaerfyrddin	48.8%	51.2%

Ffynhonnell: Y Swyddfa Ystadegau Gwladol, Cyfrifiad 2021

Y grŵp staff meddygol a deintyddol yw'r unig grŵp staff lle mae yna fwy o gyflogeion gwrywaidd na benywaidd. O blith cyfanswm o 44,211 o geisiadau am swyddi gwag a gyflwynwyd yn ystod y flwyddyn, roedd 37.70% (15,666) ohonynt gan ymgeiswyr gwrywaidd o gymharu â 61.95% (27,389) gan ymgeiswyr benywaidd; ni ddatgelodd 0.35% eu rhywedd. O blith yr 8,114 o ymgeiswyr a gyrhaeddodd y rhestr fer, roedd 25.3% yn ymgeiswyr gwrywaidd a 74.1% yn ymgeiswyr benywaidd. O blith yr holl gynigion o gyflogaeth (3,018 o swyddi), gwnaed 23% (677) i wrywod o gymharu â 77% (2,322) i fenywod. Mae hyn yn dangos bod ceisiadau gan fenywod yn fwy llwyddiannus o ran cyrraedd y rhestr fer a chael cynnig o gyflogaeth.

Roedd 73.52% o'r rheiny a adawodd y Bwrdd Iechyd yn fenywaidd o gymharu â 26.48% a oedd yn wrywaidd. Roedd y rhesymau dros ymddiswyddo'n wirfoddol yn cynnwys:

- Arall/anhysbys - Benywaidd 205/Gwrywaidd 97
- Ymddeol - Benywaidd 205/Gwrywaidd 49
- Adleoli - Benywaidd 67/Gwrywaidd 25
- Iechyd - Benywaidd 46/Gwrywaidd 11

Hunaniaeth o ran Rhywedd

Yn ôl Cyfrifiad 2021, mae 91-93% o'r boblogaeth ledled ein tair sir yn nodi bod eu rhyw yr un fath ag a gofrestrwyd adeg eu geni.

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

*ar gyfartaledd, ni atebodd 7% y cwestiwn ar Hunaniaeth o ran Rhywedd.

Ffynhonnell: Y Swyddfa Ystadegau Gwladol, Cyfrifiad 2021

Ar hyn o bryd, ni chesglir ystadegau ar system Cofnod Staff Electronig y Bwrdd Iechyd, felly nid yw'n bosibl dadansoddi'r data ymhellach.

Statws Priodasol

Yn ôl Cyfrifiad 2021, mae 43-47% o'r boblogaeth ledled ein tair sir yn ystyried eu bod yn 'Briod', a 31-38% yn ystyried eu bod yn 'Sengl'.

Sir	% y boblogaeth sy'n ystyried eu bod yn briod	% y boblogaeth sy'n ystyried nad ydynt erioed wedi priodi nac wedi cofrestru partneriaeth sifil
Ceredigion	43.1%	38.7%
Sir Benfro	47.3%	31.8%
Sir Gaerfyrddin	47.3%	32.4%

Ffynhonnell: Y Swyddfa Ystadegau Gwladol, Cyfrifiad 2021

Fodd bynnag, o gymharu â 2023, roedd y data gwybodaeth ar y gweithlu ar 31 Mawrth 2024 yn dangos y canlynol:

- Bod canran y staff sy'n rhoi manylion eu statws priodasol wedi gostwng 0.31%.
- Ei bod yn bosibl bod y cynnydd yn y cyfrif pennau rhwng y ddwy flynedd, sef 141, wedi dylanwadu ar y gostyngiad a nodir uchod.
- Bod nifer uwch o gyflogeion 'Priod' wedi gadael oherwydd 'Oedran Ymdeol' o gymharu â'r rheiny a oedd yn sengl.
- Bod mwy o gyflogeion 'Sengl' wedi gadael y sefydliad o gymharu â'r lleill, oherwydd iddynt ymddiswyddo'n wirfoddol - Arall/anhysbys, Adleoli ac Iechyd.

Mamolaeth a Mabwysiadu

Ni chasglwyd unrhyw ddata ar feichiogrwydd na mamolaeth yng Nghyfrifiad 2021. Fodd bynnag, cofnodwyd bod 610 o gyflogeion wedi cymryd absenoldeb mamolaeth a mabwysiadu, sef 4.59% o'r gweithlu. Mae hyn yn gynnydd o 0.60% o gymharu â'r data a gofnodwyd ar 31 Mawrth 2023.

Credoau Crefyddol

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

Sir	% y boblogaeth sy'n arddel hunaniaeth Gristnogol	% y boblogaeth nad ydynt yn arddel unrhyw grefydd	% y boblogaeth nad oeddent wedi ateb
Ceredigion	46.7%	43%	7.7%
Sir Benfro	48.8%	43%	6.6%
Sir Gaerfyrddin	47.6%	44.4%	6.2%

Ffynhonnell: Y Swyddfa Ystadegau Gwladol, Cyfrifiad 2021

Mae canran y staff sy'n arddel crefydd neu gred benodol wedi cynyddu 1.39% o gymharu â'r data a gofnodwyd ar 31 Mawrth 2023. Mae proffil gweithlu Hywel Dda yn amlygu bod 42.61% yn Gristnogion, bod 12.90% yn arddel crefydd arall, bod 16.53% wedi nodi eu bod yn anffyddwyr, a bod yn well gan 19.26% beidio â dweud. Nid yw 9.11% o'r gweithlu wedi'u cofnodi ar y Cofnod Staff Electronig, sy'n golygu ei bod yn fwy anodd dod i gasgliadau ynghylch y data.

Cyfeiriadedd Rhywiol

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

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

Ffynhonnell: Y Swyddfa Ystadegau Gwladol, Cyfrifiad 2021

Ar 31 Mawrth 2024 roedd data'r Bwrdd Iechyd yn dangos bod 2.42% o'r staff wedi cofnodi eu cyfeiriadedd rhywiol fel Lesbiaidd, Hoyw neu Ddeurywiol, sy'n gynydd o 0.12% ers 31 Mawrth 2023. O gymharu â 2023, roedd y data gwybodaeth ar y gweithlu ar 31 Mawrth 2024 yn dangos:

- Bod canran y staff sy'n arddel hunaniaeth heterorywiol neu strêt wedi cynyddu 1.95%
- Bod canran y staff sy'n dewis peidio â datgelu'r wybodaeth hon wedi gostwng 0.67%.
- Bod nifer y staff nad yw eu cofnodion wedi'u cofnodi ar y Cofnod Staff Electronig wedi disgyn 1.39% i 9.07%.

O blith cyfanswm o 44,211 o geisiadau am swyddi gwag a gyflwynwyd, roedd 2.70% o'r ymgeiswyr yn arddel hunaniaeth lesbiaidd, hoyw neu ddeurywiol (LHD), a dewisodd 3.40% beidio â datgelu eu cyfeiriadedd rhywiol wrth wneud cais. Roedd 4.60% o'r rheiny a gafodd gynnig o gyflogaeth yn arddel hunaniaeth LHD.

Y Gymraeg

Yn ôl yr Arolwg Blynyddol o'r Boblogaeth ar gyfer 2022 a gyhoeddwyd gan Lywodraeth Cymru, mae tua 48% o boblogaeth Hywel Dda yn gallu siarad Cymraeg. Roedd Cyfrifiad 2021 yn nodi proffiliau gwahanol iawn o ran siarad Cymraeg ledled y tair sir. Y ganran yng Ngheredigion oedd 45.3%, roedd y ganran fymryn yn is yn Sir Gaerfyrddin, sef 39.9%, a'r ganran yn Sir Benfro oedd 17.2%.

Sir	% o'r boblogaeth sy'n gallu siarad Cymraeg
Ceredigion	45.3%
Sir Benfro	17.2%
Sir Gaerfyrddin	39.9%

Ffynhonnell: Y Swyddfa Ystadegau Gwladol, Cyfrifiad 2021

Ar 31 Mawrth 2024, roedd data'r Bwrdd Iechyd yn cofnodi'r canlynol:

- Bod gan 35.3% o'r gweithlu sgiliau iaith Gymraeg ar lefel sylfaenol neu uwch, ac, er bod hyn yn dangos gostyngiad bach o 0.03%, mae yna gynnydd yn y cyfrif pennau o 91 o gyflogeion ychwanegol ar y lefel sylfaenol ac uwch.
- Bod 39.7% o'r gweithlu wedi cofnodi nad oes ganddynt unrhyw allu o ran sgiliau iaith Gymraeg, sy'n cynnydd o 1.4% oddi ar y flwyddyn flaenorol.
- Bod nifer y staff nad yw eu Sgiliau Cymraeg wedi'u cofnodi ar y Cofnod Staff Electronig yn 2.4% (290 o gyflogeion). Mae hyn yn ostyngiad o 29 o gymharu â'r cyfrif pennau a nodwyd yn 2022-23.

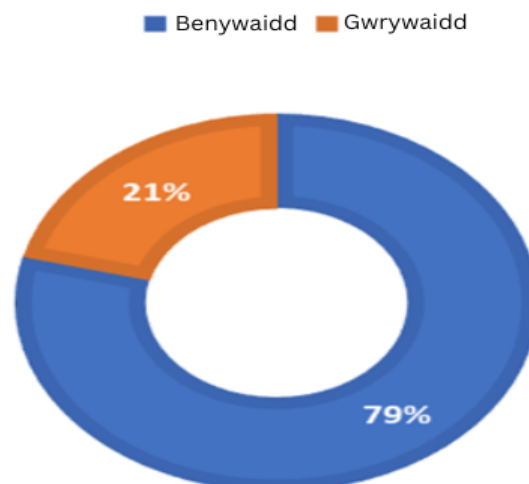
Dadansoddiad croestoriadol

Bydd gan nifer o bobl fwy nag un nodwedd warchoddedig, a gall agweddau penodol ar bwy ydym ni, er enghraifft ein hil, ein rhywedd, ein ffydd, a'n statws economaidd-gymdeithasol, gynyddu ein profiadau cadarnhaol neu gyfrannu at brofiadau negyddol, a waethygir gan effeithiau cyfunol gwahaniaethu, rhwystrau a heriau amryfal. Rydym yn ceisio defnyddio ymagwedd groestoriadol i ddeall profiadau ein staff, gan gymryd camau i ddileu anfantais, a sicrhau nad yw'r hyn yr ydym ni, y cyflogwyr, yn ei wneud yn creu rhwystrau.

Er bod y data ar gydraddoldeb yn y gweithlu sydd yn Atodiad 1 yn cael eu cyflwyno fesul nodwedd warchoddedig, rydym wedi cynnal dadansoddiad o'r data gan ddefnyddio dull croestoriadol i ystyried pa un a yw staff sydd â mwy nag un nodwedd warchoddedig yn profi mwy o anfantais. Trafodir rhai o'r canfyddiadau allweddol isod.

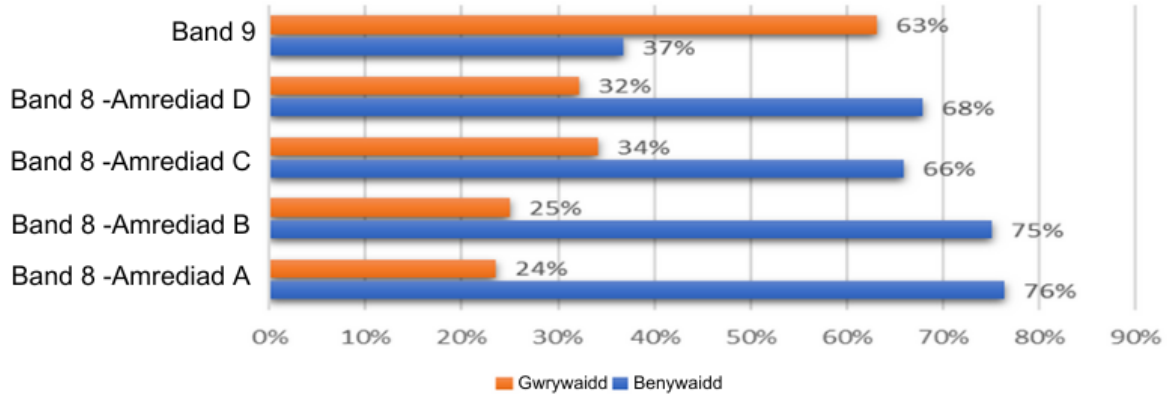
Mae'r data'n dangos bod canran y staff benywaidd yn uwch, yn gyffredinol, ledled y gweithlu (Ffigur 1), a bod hyn yn parhau'r un fath ar gyfer bandiau cyflog uwch 8a ac 8b (Ffigur 2). Fodd bynnag, mae canran y staff benywaidd yn dechrau gostwng ar gyfer bandiau cyflog 8c ac 8d, ac mae band cyflog 9 yn amlygu canran sylweddol uwch o wrywod (63%) o gymharu â benywod (37%).

PROFFIL Y BWRDD IECHYD WEDI'I RANNU YN ÔL RHYWEDD



Ffigur 1

RHANIAD YN ÔL Y RHYWIAU AR GYFER BANDIAU CYFLOG UWCH 8A-9

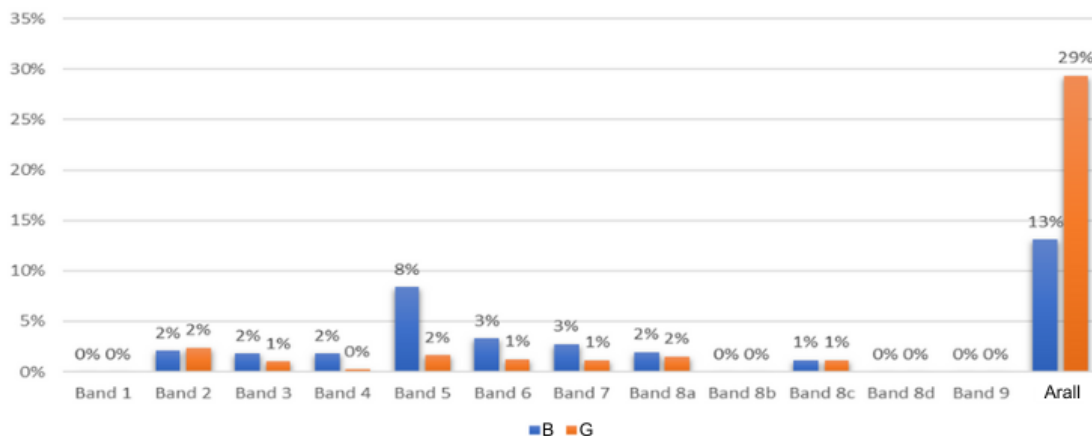


Ffigur 2

Mae angen archwilio'r rhesymau dros ddiffyg cynrychiolaeth fenywaidd ar lefelau uwch er mwyn deall y rolau yn well a pha un a oes yna ragfarnau traddodiadol yn bodoli mewn perthynas â rhywedd, yn ogystal ag unrhyw ffactorau perthnasol eraill, oherwydd dylai cyfleoedd i symud ymlaen i lefelau uwch fod ar gael i bawb.

Roedd dadansoddiad o ddata'r gweithlu yn ôl ethnigrwydd a rhywedd (Ffigur 3) yn dangos, yn achos staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol, fod y ganran yn ôl rhywedd yn parhau'n gyfartal ar y cyfan, ac eithrio yn achos band 5, lle mae canran y benywod (8%) yn uwch na chanran y gwrywod (2%), ac yn debyg i'r rhaniad o ran y rhywiau yn gyffredinol ar gyfer y Bwrdd Iechyd. Fodd bynnag, nid oes yna staff Du, Asiaidd nac Ethnig Leiafrifol (gwrywaidd neu fenywaidd) ar fandiau cyflog 8b, 8d na 9.

STAFF DU, ASIAIDD AC ETHNIG LEIAFRIFOL –
RHANIAD YN ÔL Y RHYWIAU FESUL BAND CYFLOG



Ffigur 3

Mae'n hanfodol bod dadansoddiad pellach yn cael ei gynnal i ymchwilio i'r rhesymau dros y diffyg cynrychiolaeth ar lefel uwch o blith staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol, a gellir cynnwys y dadansoddiad hwn yn y gwaith i symud cynlluniau gweithredu lleol y Bwrdd Iechyd yn eu blaen ar gyfer Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol Llywodraeth Cymru a Safon Cydraddoldeb Hil y Gweithlu.

Dadansoddiad o'r achosion Parch a Datrys a Disgyblu

Cynhaliwyd dadansoddiad o'r data cydraddoldeb mewn perthynas ag achosion Parch a Datrys (a elwir yn ffurfiol yn Gŵynion Cyflogaeth) ac achosion Disgyblu, fel ei gilydd, a darperir crynodeb yn yr adran hon. Eleni, mae'r Bwrdd Iechyd wedi newid y dull gweithredu i adrodd ar achosion ffurfiol yn unig. Mae hyn yn cydnabod y ffaith bod adrodd anffurfiol yn cael ei nodi neu ei fesur yn llai cyson gan fod rhai rheolwyr yn delio â'r achosion hyn eu hunain heb ymyrraeth y gweithlu gweithredol, a bod y tîm Diwylliant neu Gysylltiadau Datblygu Sefydliadol yn delio ag achosion eraill. At hynny, dim ond ein hachosion ffurfiol yr ydym yn adrodd i Lywodraeth Cymru a Chyflogwyr y GIG amdanynt, ac mae'r newid hwn o ran adrodd yn uno pob un o'r tair set data hyn.

Gan ystyried y cafeatau uchod, yn gyffredinol gwelwyd bod nifer yr achosion disgyblu a pharch a datrys ffurfiol wedi cynyddu eleni. Bydd y rhesymau am y cynnydd hwn yn amrywiol, a dylem sylweddoli cymaint o effaith y bydd dull y Bwrdd Iechyd o annog diwylliant o siarad allan wedi ei chael ar nifer yr achosion yr eir ymlaen â nhw. Fodd bynnag, aed i'r afael â thua 75% o'r holl achosion disgyblu ffurfiol trwy'r broses llwybr carlam, lle nad yw'r sancsiynau sydd ar gael yn ddim mwy na rhybudd ysgrifenedig cyntaf. Mae nifer yr achosion a gafodd eu dwyn o dan y broses Cynnal Safonau Proffesiynol yng Nghymru (UPSW) yn y meysydd Meddygol a Deintyddol, sydd wedi'u cynnwys yn y set ddata hon, hefyd wedi cynyddu oddi ar y flwyddyn adrodd ddiwethaf.

Nodwyd y duedd gynyddol hon hefyd yn y gymuned adnoddau dynol ehangach ledled pob sector, ac er bod y rheswm am y cynnydd cyffredinol mewn achosion o'r fath yn parhau i fod yn destun astudiaeth a dadl bellach, nid oes fawr ddim amheuaeth bod hyn yn arwyddocaol ac yn bwysig i strategaethau cysylltiadau â chyflogeion ehangach.

Naratif ar y nodweddion gwarchodedig mewn perthynas â Pharch a Datrys:

Dylid nodi'r pwyntiau canlynol wrth gymharu data'r achosion â'r data cyfatebol ar gyfer cyfrif pennau:

- Mae'r gyfran uwch o staff rhwng 51 a 55 oed sy'n mynegi pryderon o dan y broses Parch a Datrys yn parhau â'r thema o'r ddau Adroddiad ar Gydraddoldeb yn y Gweithlu blynyddol diwethaf, er bod nifer y cwynion o'r fath gan y grŵp oedran 46-50 hefyd wedi cynyddu eleni. Mae canran gyffredinol y

staff yn y grwpiau oedran cyfunol hyn (46 a hŷn) yn 46.68%, ac eto maent yn cynrychioli 66.66% o'r holl achosion parch a datrys ffurfiol.

- Nid oedd yna unrhyw dueddiadau gweladwy o ran yr wybodaeth a ddarparwyd am **ethnigrwydd**, a gellir cymharu'r wybodaeth yn fras â ffigurau cyfrif pennau cyffredinol y Bwrdd Iechyd yn ôl ethnigrwydd.
- Gwelwyd newid yn yr wybodaeth sy'n ymwneud â **rhywedd**; yn 2022-23 roedd cyfran y cwynion gan wrywod a benywod yn weddol debyg, ond yn 2023-24 gwelwyd cynnydd yn nifer y cwynion gan wrywod. Mae'n bosibl y gall y ffaith bod nifer o gŵynion ar y cyd wedi dod i law esbonio hyn i ryw raddau.
- Mae'r wybodaeth am **statws priodasol (priodas a phartneriaethau sifil)** yn cymharu'n fras â gwybodaeth gyffredinol y Bwrdd Iechyd am statws priodasol, ac ni fu'r un achos yn y cyfnod cyfeirio a oedd yn cyfeirio at statws priodasol fel ffactor perthnasol.
- Nid oedd yna unrhyw dueddiadau gweladwy o ran yr wybodaeth a ddarparwyd am **grefydd a chred** a oedd yn awgrymu effaith anghymesur ar unrhyw grwpiau o staff.
- Nid oeddem wedi gallu canfod unrhyw dueddiadau mewn perthynas â **chyfeiriadedd rhywiol** ar sail yr wybodaeth a ddarparwyd. Fodd bynnag, nid oedd yr achosion cysylltiadau â chyflogeion yn y cyfnod cyfeirio yn cyfeirio at gyfeiriadedd rhywiol fel mater a oedd yn cyfrannu at y pryder ei hun a fynegwyd.

Naratif ar y nodweddion gwarchodedig mewn perthynas ag achosion Disgyblu:

- Nid oeddem wedi gallu canfod unrhyw dueddiadau mewn perthynas ag **oedran** eleni ar sail yr wybodaeth a ddarparwyd.
- Nid oedd yna unrhyw dueddiadau gweladwy o ran yr wybodaeth a ddarparwyd am **ethnigrwydd**, a gellir cymharu'r wybodaeth yn fras â ffigurau cyfrif pennau cyffredinol y Bwrdd Iechyd yn ôl ethnigrwydd.
- Nid oeddem wedi gallu canfod unrhyw dueddiadau mewn perthynas â **rhywedd** eleni ar sail yr wybodaeth a ddarparwyd.
- Mae'r wybodaeth am **statws priodasol (priodas a phartneriaethau sifil)** yn cymharu'n fras â gwybodaeth gyffredinol y Bwrdd Iechyd am statws priodasol; fodd bynnag, ymddengys y bu yna ostyngiad bach yng nghyfran y staff sy'n nodi eu bod yn briod ac a fu'n destun proses ddisgyblu yn 2023-24.
- Nid oedd yna unrhyw dueddiadau gweladwy o ran yr wybodaeth a ddarparwyd am **grefydd a chred** a oedd yn awgrymu effaith anghymesur ar unrhyw grwpiau o staff, a nodwyd na chyfeiriwyd at grefydd a chred fel mater mewn unrhyw achosion disgyblu.
- Nid oeddem wedi gallu canfod unrhyw dueddiadau mewn perthynas â **chyfeiriadedd rhywiol** ar sail yr wybodaeth a ddarparwyd, ac roedd yr wybodaeth yn parhau i gymharu'r fras â'r hyn a nodwyd yn yr Adroddiad ar Gydraddoldeb yn y Gweithlu ar gyfer 2022-23.

Y Camau Nesaf

O ganlyniad i'n dadansoddiad o'r data ar gydraddoldeb yn y gweithlu a'r bwch cyflogau, rydym wedi llunio Cynllun Gweithredu ar gyfer 2024-25. Trwy fonitro ein cynllun gweithredu trwy gydol y flwyddyn, gallwn ddangos ein bod yn parhau i ddatblygu ein dealltwriaeth o'r wybodaeth sydd gennym am ein gweithlu, a, phan fydd y data'n dweud wrthym fod anghydraddoldeb yn bodoli, o bosibl, yr hyn y byddwn yn ei wneud i ymchwilio ymhellach a chymryd camau i ddileu anfantais.

Edrych ymlaen at 2024-25

Mae'r adroddiad blynyddol hwn wedi darparu trosolwg o hyd a lled y gwaith y mae'r Bwrdd Iechyd wedi ei wneud yn ystod 2023-24 i weithredu'r amcanion cydraddoldeb strategol a nodir yng Nghynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-2024.

Yn ystod y flwyddyn, bu i ni ymgysylltu â'n cymunedau a'n staff, ac ym mis Ebrill 2024 aethom ati i gyhoeddi ein Cynllun ac Amcanion Cydraddoldeb Strategol 2024-2028 sy'n nodi cyfeiriad ein taith ar gyfer y pedair blynedd nesaf wrth i ni geisio parhau i hyrwyddo cydraddoldeb, dileu gwahaniaethu, a meithrin perthnasoedd da rhwng y rheiny sydd â nodweddion gwarchoddedig a'r rheiny nad oes ganddynt nodweddion o'r fath. Mae ein cynllun diwygiedig yn ymwneud â'n rôl o fod yn gyflogwr, yn ogystal â'r ffordd yr ydym yn darparu gwasanaethau i gleifion, teuluoedd, gofalwyr a'n poblogaeth ehangach.

Mae ein Hamcanion Cydraddoldeb ar gyfer y pedair blynedd nesaf yn adeiladu ar ein hamcanion presennol, a dyma ein hamcanion trosfwaol:

Amcan Cydraddoldeb 1 - Arweinyddiaeth gan bawb

Amcan Cydraddoldeb 2 - Cydweithio i wella iechyd a llesiant i bawb

Amcan Cydraddoldeb 3 - Ymgorffori ymagwedd sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn

Amcan Cydraddoldeb 4 - Bod yn gyflogwr o ddewis

Rydym yn ymrwymedig i weithio i ymgysylltu'n barhaus â'n cymunedau a'u cynnwys yn y broses o gefnogi cyfleoedd cyfartal ar gyfer ein poblogaeth, ac i hyrwyddo eu hiechyd a'u llesiant. Y cyflogeion sy'n gyfrifol am weithredu'r amcanion cydraddoldeb strategol. Mae hyn yn cynnwys aelodau ein Bwrdd, ein staff a'n gwirfoddolwyr, ac asiantau neu gontractwr sy'n darparu gwasanaethau neu'n ymgymryd â gwaith ar ran y Bwrdd Iechyd. Er y bydd rhai camau'n cael eu cymryd yn gorfforaethol, disgwylir y bydd pob maes gwasanaeth yn y Bwrdd Iechyd yn llunio cynlluniau gweithredu sy'n cyd-fynd ag amcanion strategol trosfwaol y Bwrdd Iechyd i ddangos y modd y byddwn yn mynd ati i weithredu ein hamcanion diwygiedig.

Gwyddom fod creu amgylchedd teg a chynhwysol yn aml yn golygu newid diwylliannau, herio arferion hirsefydlog, a chwalu rhwystrau. Byddwn yn gweithio gyda'n gilydd i gyflawni ein hamcanion a chreu amgylchedd tecach a mwy cynhwysol i bawb.

Atodiad un

Data ar Gydraddoldeb yng Ngweithlu BIPHDd 2023-24

Oedran

Ein Gweithlu

1.1 Cyfrif Pennau

	Cyfrif pennau	%
<= 20 oed	269	2.02%
21 i 25 oed	884	6.65%
26 i 30 oed	1,294	9.74%
31 i 35 oed	1,554	11.69%
36 i 40 oed	1,565	11.78%
41 i 45 oed	1,521	11.44%
46 i 50 oed	1,488	11.20%
51 i 55 oed	1,729	13.01%
56 i 60 oed	1,582	11.90%
61 i 65 oed	1,030	7.75%
66 i 70 oed	292	2.20%
>= 71 oed	82	0.62%
Cyfanswm	13,290	100%

	<= 20 oed	21 i 25 oed	26 i 30 oed	31 i 35 oed	36 i 40 oed	41 i 45 oed	46 i 50 oed	51 i 55 oed	56 i 60 oed	61 i 65 oed	66 i 70 oed	>= 71 oed	Cyfanswm
Technegol a Gwyddonol Proffesiynol	0	16	49	70	77	66	52	53	25	11	5	6	430
Gwasanaethau Clinigol Ychwanegol	153	396	419	412	343	308	257	345	327	210	52	14	3,236
Gweinyddol a Chlercol	24	92	172	228	285	298	306	424	363	223	59	19	2,493
Gweithwyr Proffesiynol Perthynol i Iechyd	0	63	102	126	123	118	99	75	72	45	14	1	838
Ystadau a Gwasanaethau Ategol	92	95	78	89	90	112	114	136	191	167	53	22	1,239
Gwyddonwyr Gofal Iechyd	0	14	20	25	26	37	30	26	23	13	3	1	218
Meddygol a Deintyddol	0	6	97	120	141	124	127	110	93	57	36	11	922
Wedi'u cofrestru'n Nyrsys ac yn Fydwagedd	0	202	357	484	480	458	503	560	488	304	70	8	3,914
Cyfanswm	269	884	1,294	1,554	1,565	1,521	1,488	1,729	1,582	1,030	292	82	13,290

1.2 Dadansoddiad o Gyflogau yn ôl Grŵp a Band Staff

	<= 20 oed	21 i 25 oed	26 i 30 oed	31 i 35 oed	36 i 40 oed	41 i 45 oed	46 i 50 oed	51 i 55 oed	56 i 60 oed	61 i 65 oed	66 i 70 oed	>= 71 oed	Cyfanswm
Band 1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	2	3	1	9
Band 2	244	417	347	336	281	279	220	326	387	300	95	36	3,268
Band 3	13	87	154	191	165	145	150	185	212	136	33	11	1,482
Band 4	2	54	95	111	128	123	143	204	139	83	18	7	1,107
Band 5	2	241	301	329	288	243	237	265	227	167	44	8	2,352
Band 6	0	72	206	276	290	256	279	289	238	142	36	7	2,073
Band 7	0	4	72	122	186	190	204	212	172	95	20	0	1,277
Band 8a	0	0	19	59	59	98	72	100	56	18	1	1	462
Band 8b	0	0	1	6	20	32	27	29	19	9	1	0	144
Band 8c	0	0	0	1	4	18	15	27	15	3	1	1	85
Band 8d	0	0	0	0	0	2	6	10	6	4	0	0	28
Band 9	0	0	0	0	2	4	2	3	3	5	0	0	19
Meddygon Ymgynghorol	0	0	0	1	34	46	75	58	55	36	13	7	325
Meddygon Arbenigol	0	0	4	30	48	37	25	20	11	6	5	0	186
Meddygon Eraill dan Hyfforddiant	0	5	71	58	39	19	5	3	4	3	1	0	208
Ymarferwyr Ysbyty a Chynorthwywyr Clinigol	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Staff Meddygol a Deintyddol Eraill	0	0	0	0	4	3	6	12	10	7	6	1	49
Arall	0	4	24	34	17	25	21	24	26	13	16	3	215
Cyfanswm	269	884	1,294	1,554	1,565	1,520	1,488	1,729	1,581	1,029	294	83	13,290

Cyflwg Cyfartalog

	Technegol a Gwyddonol Profesiynol	Gwasanaethau Clinigol Ychwanegol	Gweinyddol a Chlercol	Gweithwyr Profesiynol Perthynol i lechyd	Ystadau a Gwasanaethau Ategol	Gwyddonwyr Gofal Iechyd	Meddygol a Deintyddol	Wedi'u cofrestru'n Nyrsys ac yn Fydwragedd	Cyfanswm
>=20 oed	£0.00	£21,007.35	£23,025.15	£0.00	£22,550.48	£0.00	£0.00	£0.00	£21,552.36
21 i 25 oed	£35,202.07	£23,494.13	£25,171.62	£31,804.83	£22,730.47	£33,574.13	£31,035.40	£30,172.18	£27,013.84
26 i 30 oed	£43,228.44	£24,135.06	£27,135.44	£37,434.23	£23,539.99	£38,281.19	£39,188.32	£33,672.86	£30,808.60
31 i 35 oed	£46,146.71	£24,088.28	£29,117.80	£42,126.27	£24,261.94	£43,243.90	£52,283.39	£36,156.90	£33,917.10
36 i 40 oed	£46,642.99	£24,480.93	£32,811.30	£44,330.01	£24,247.05	£43,738.74	£76,136.20	£38,021.01	£37,994.02
41 i 45 oed	£49,881.51	£24,390.57	£38,927.17	£47,113.00	£24,588.43	£45,202.68	£87,281.29	£40,508.80	£40,898.32
46 i 50 oed	£47,279.98	£24,994.11	£36,134.52	£46,666.55	£24,120.65	£46,185.09	£101,457.49	£41,775.53	£42,037.24
51 i 55 oed	£51,959.74	£25,047.72	£35,852.38	£47,153.25	£24,126.49	£47,881.44	£104,804.99	£42,952.12	£40,665.28
56 i 60 oed	£52,688.99	£24,513.86	£32,361.79	£50,545.39	£23,758.37	£50,821.44	£109,983.54	£44,246.49	£39,305.32
61 i 65 oed	£45,193.03	£24,563.60	£32,994.04	£48,184.35	£23,859.67	£47,975.00	£109,356.23	£43,400.21	£37,499.34
66 i 70 oed	£46,482.45	£23,952.61	£28,724.59	£51,522.35	£24,510.08	£52,139.77	£108,694.81	£40,439.58	£41,083.91
>= 71 oed	£57,230.29	£24,455.64	£25,494.27	£43,257.00	£22,981.31	£0.00	£114,556.35	£36,706.76	£36,817.18
Cyfanswm	£47,292.14	£24,237.99	£33,251.18	£43,576.64	£23,934.68	£44,522.26	£85,626.17	£39,422.10	£37,280.85

Mae'r tabl blaenorol (cyflog cyfartalog) yn dangos dadansoddiad o gyflogau gan ddefnyddio'r cyflog blynyddol cymedrig yn sail i hynny, a'r ffigurau a ddangosir yw'r rhai ar gyfer mis Mawrth 2024.

1.3 Y Math o Gontract a'r Patrwm Gweithio

Y Math o Gontract						
	Parhaol	Dros Dro Tymor Penodol	Locwm	Cadeirydd/Cyfarwyddwr Anweithredol	Cronfa	Cyfanswm
<= 20 oed	167	11	0	0	91	269
21 i 25 oed	610	64	0	0	210	884
26 i 30 oed	1,012	118	21	0	143	1,294
31 i 35 oed	1,308	92	28	0	126	1,554
36 i 40 oed	1,370	71	23	0	101	1,565
41 i 45 oed	1,343	77	17	0	84	1,521
46 i 50 oed	1,346	65	16	3	58	1,488
51 i 55 oed	1,598	54	7	0	70	1,729
56 i 60 oed	1,452	46	6	3	75	1,582
61 i 65 oed	862	60	11	1	96	1,030
66 i 70 oed	217	14	7	3	51	292
>= 71 oed	54	3	7	0	18	82
Cyfanswm	11,339	675	143	10	1,123	13,290

Patrwm Gweithio			
	Llawn-amser	Rhan-amser	Cyfanswm
<= 20 oed	125	144	269
21 i 25 oed	487	397	884
26 i 30 oed	797	497	1,294
31 i 35 oed	801	753	1,554
36 i 40 oed	842	723	1,565
41 i 45 oed	846	675	1,521
46 i 50 oed	946	542	1,488
51 i 55 oed	1,027	702	1,729
56 i 60 oed	709	873	1,582
61 i 65 oed	303	727	1,030
66 i 70 oed	55	237	292
>= 71 oed	7	75	82
Cyfanswm	6,945	6,345	13,290

1.4 Recriwtio

Noder: Gan fod y data Recriwtio yn cael eu tynnu o Trac yn hytrach nag o'r Cofnod Staff Electronig (ESR) mae'r Bandiau Oedran yn cael eu cofnodi'n wahanol i'r rhai yn yr ESR.

	Cyfanswm y Ceisiadau a Ddaeth i Law	%	Cyfanswm Nifer yr Ymgeiswyr a Gyrhaeddodd y Rhestr Fer	%	Cyfanswm Nifer yr Ymgeiswyr a Gafodd Gynnig	%
<= 20 oed	700	1.6%	277	3.4%	124	4.1%
20 i 24 oed	5,208	11.8%	962	11.9%	410	13.6%
25 i 29 oed	14,551	32.9%	1,383	17.0%	498	16.5%
30 i 34 oed	9,358	21.2%	1,274	15.7%	470	15.6%
35 i 39 oed	5,676	12.8%	1,075	13.3%	422	14.0%
40 i 44 oed	3,507	7.9%	872	10.8%	312	10.3%
45 i 49 oed	2,157	4.9%	774	9.5%	281	9.3%
50 i 54 oed	1,609	3.6%	773	9.5%	269	8.9%
55 i 59 oed	910	2.1%	469	5.8%	151	5.0%
60 i 64 oed	434	1.0%	212	2.6%	67	2.2%
>= 65 oed	84	0.2%	37	0.5%	14	0.5%
Heb ddatgelu	17	0.0%	6	0.1%	0	0.0%
Cyfanswm	44,211	100%	8,114	100%	3,018	100%

1.5 Ymadawyr

	Cyfrif pennau	%
<= 20 oed	40	3.94%
21 i 25 oed	84	8.27%
26 i 30 oed	127	12.50%
31 i 35 oed	97	9.55%
36 i 40 oed	70	6.89%
41 i 45 oed	58	5.70%
46 i 50 oed	60	5.91%
51 i 55 oed	96	9.45%
56 i 60 oed	180	17.72%
61 i 65 oed	129	12.70%
66 i 70 oed	64	6.30%
>= 71 oed	11	1.08%
Cyfanswm	1,016	100%

1.6 Presenoldeb Mewn Sesiynau Hyfforddi

	Wedi Mynychu/Cwblhau Cyrsiâu	%
<= 20 oed	3,702	3.72%
21 i 25 oed	9,684	9.72%
26 i 30 oed	11,972	12.02%
31 i 35 oed	11,997	12.04%
36 i 40 oed	11,198	11.24%
41 i 45 oed	10,565	10.61%
46 i 50 oed	10,679	10.72%
51 i 55 oed	11,471	11.52%
56 i 60 oed	10,944	10.99%
61 i 65 oed	5,746	5.77%
66 i 70 oed	1,443	1.45%
>= 71 oed	215	0.22%
Cyfanswm	99,616	100%

1.7 Staff sydd/a oedd yn Destun Gweithdrefnau Disgyblu

	Cyfrif pennau	%
<= 20 oed	4	4.12%
21 i 25 oed	4	4.12%
26 i 30 oed	7	7.22%
31 i 35 oed	10	10.31%
36 i 40 oed	10	10.31%
41 i 45 oed	15	15.45%
46 i 50 oed	14	14.43%
51 i 55 oed	13	13.40%
56 i 60 oed	11	11.34%
61 i 65 oed	7	7.22%
66 i 70 oed	1	1.03%
>= 71 oed	1	1.03%
Cyfanswm	97	100%

1.8 Staff sydd/a oedd yn Destun Gweithdrefnau Parch a Datrys

	Cyfrif pennau	%
<= 20 oed	0	0.00%
21 i 25 oed	2	4.44%
26 i 30 oed	3	6.67%
31 i 35 oed	5	11.11%
36 i 40 oed	2	4.44%
41 i 45 oed	3	6.67%
46 i 50 oed	6	13.33%
51 i 55 oed	5	11.11%
56 i 60 oed	10	22.22%
61 i 65 oed	6	13.33%
66 i 70 oed	3	6.67%
>= 71 oed	0	0.00%
Cyfanswm	45	100%

Ein Gweithlu

Anabledd

2.1 Cyfrif Pennau

	Cyfrif pennau	%
Anabl	583	4.39%
Ddim yn Anabl	10,893	81.96%
Yn well ganddynt beidio â dweud	53	0.40%
Heb ei Gofnodi ar yr ESR	1,761	13.25%
	13,290	100%

	Anabl	Ddim yn Anabl	Yn well ganddynt beidio ag ateb	Heb ei Gofnodi ar yr ESR	Cyfanswm
Technegol a Gwyddonol Proffesiynol	19	363	0	48	430
Gwasanaethau Clinigol Ychwanegol	118	2,792	17	309	3,236
Gweinyddol a Chlercol	140	2,033	12	308	2,493
Gweithwyr Proffesiynol Perthynol i Iechyd	53	679	0	106	838
Ystadau a Gwasanaethau Ategol	48	941	1	249	1,239
Gwyddonwyr Gofal Iechyd	5	161	1	51	218
Meddygol a Deintyddol	12	705	4	201	922
Wedi'u cofrestru'n Nyrsgys ac yn Fydwragedd	188	3,219	18	489	3,914
Cyfanswm	583	10,893	53	1,761	13,290

2.2 Cyflog yn ôl Grŵp a Band Staff

	Anabl	Ddim yn Anabl	Yn well ganddynt beidio ag ateb	Heb ei Gofnodi ar yr ESR	Cyfanswm
Band 1	1	3	0	5	9
Band 2	121	2,748	11	388	3,268
Band 3	73	1,222	8	179	1,482
Band 4	48	869	5	185	1,107
Band 5	120	1,909	14	309	2,352
Band 6	113	1,701	5	254	2,073
Band 7	65	1,049	5	158	1,277
Band 8a	16	406	0	40	462
Band 8b	3	126	0	15	144
Band 8c	3	73	0	9	85
Band 8d	1	23	0	4	28
Band 9	0	18	0	1	19
Meddygon Ymgynghorol	4	236	1	84	325
Meddygon Arbenigol	0	145	0	41	186
Meddygon Eraill dan Hyfforddiant	5	183	1	19	208
Ymarferwyr Ysbyty a Chynorthwyr Clinigol	0	0	0	1	1
Staff Meddygol a Deintyddol Eraill	0	29	0	20	49
Arall	10	153	3	49	215
Cyfanswm	583	10,893	53	1,761	13,290

Cyflog Cyfartalog

	Anabl	Ddim yn Anabl	Yn well ganddynt beidio ag ateb	Heb ei Gofnodi ar yr ESR	Cyfanswm
Technegol a Gwyddonol Proffesiynol	£48,398.64	£47,574.80	£0.00	£44,324.90	£47,292.14
Gwasanaethau Clinigol Ychwanegol	£24,430.59	£24,130.50	£24,900.28	£24,987.99	£24,237.99
Gweinyddol a Chlercol	£30,903.58	£33,341.40	£32,290.09	£33,803.83	£33,251.18
Gweithwyr Proffesiynol Perthynol i Iechyd	£40,641.19	£43,210.19	£0.00	£47,759.79	£43,576.64
Ystadau a Gwasanaethau Ategol	£23,480.14	£24,021.81	£22,720.00	£23,737.75	£23,934.68
Gwyddonwyr Gofal Iechyd	£37,666.60	£43,946.80	£46,686.00	£47,173.84	£44,522.26
Meddygol a Deintyddol	£77,094.93	£82,457.44	£78,408.00	£97,584.20	£85,626.17
Wedi'u cofrestru'n Nyrsys ac yn Fydwragedd	£38,546.31	£39,449.57	£34,890.40	£39,778.70	£39,422.10
Cyfanswm	£34,172.57	£36,909.80	£33,493.21	£40,761.23	£37,280.85

Mae'r tabl uchod yn dangos dadansoddiad o gyflogau gan ddefnyddio'r cyflog blynyddol cymedrig yn sail i hynny, a'r ffigurau a ddangosir yw'r rhai ar gyfer mis Mawrth 2024.

2.3 Y Math o Gontract a'r Patrwm Gweithio

Y Math o Gontract						
	Parhaol	Dros Dro Tymor Penodol	Locwm	Cadeirydd/Cyfarwyddwr Anweithredol	Cronfa	Cyfanswm
Anabl	522	29	1	0	31	583
Ddim yn Anabl	9,175	586	112	7	1,031	10,893
Yn well ganddynt beidio ag ateb	44	4	0	0	5	53
Heb ei Gofnodi ar yr ESR	1,598	56	30	3	74	1,761
Cyfanswm	11,339	675	143	10	1,123	13,290

Patrwm Gweithio			
	Llawn-amser	Rhan-amser	Cyfanswm
Anabl	315	268	583
Ddim yn Anabl	5,742	5,151	10,893
Yn well ganddynt beidio ag ateb	33	20	53
Heb ei Gofnodi ar yr ESR	855	906	1,761
Cyfanswm	6,945	6,345	13,290

2.4 Recriwtio

	Cyfanswm y Ceisiadau a Ddaeth i Law	%	Cyfanswm Nifer yr Ymgeiswyr a Gyrhaeddodd y Rhestr Fer	%	Cyfanswm Nifer yr Ymgeiswyr a Gafodd Gynnig	%
Anabledd: Oes	1,381	3.1%	613	7.6%	183	6.1%
Anabledd: Nac oes	42,338	95.8%	7,278	89.7%	2,725	90.3%
Anabledd: Heb ddatgelu	492	1.1%	223	2.7%	110	3.6%
Cyfanswm	44,211	100%	8,114	100%	3,018	100%

2.5 Ymadawyr

	Cyfrif pennau	%
Anabl	57	5.61%
Ddim yn Anabl	768	75.59%
Yn well ganddynt beidio ag ateb	1	0.10%
Heb ei Gofnodi ar yr ESR	190	18.70%
Cyfanswm	1,016	100%

2.6 Presenoldeb Mewn Sesiynau Hyfforddi

	Wedi Mynychu/Cwblhau Cyrsiau	%
Anabl	2,220	2.23%
Ddim yn Anabl	43,841	44.01%
Yn well ganddynt beidio ag ateb	214	0.21%
Heb ei Gofnodi ar yr ESR	53,341	53.55%
Cyfanswm	99,616	100%

2.7 Staff sydd/a oedd yn Destun Gweithdrefnau Disgyblu

	Cyfrif pennau	%
Ydyn	7	7.22%
Nac ydyn	76	78.35%
Heb ei Gofnodi ar yr ESR	14	14.43%
Cyfanswm	97	100%

2.8 Staff sydd/a oedd yn Destun Gweithdrefnau Parch a Datrys

	Cyfrif pennau	%
Ydyn	3	6.67%
Nac ydyn	33	73.33%
Heb ei Gofnodi ar yr ESR	9	20.00%
Cyfanswm	45	100%

Ethnigrwydd

Ein Gweithlu

3.1 Cyfrif Pennau

	Cyfrif pennau	%
Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig	559	4.21%
Du neu Ddu Prydeinig	167	1.26%
Cymysg	107	0.81%
Gwyn	11,550	86.91%
Unrhyw Grŵp Ethnig Arall	197	1.48%
Heb ei Gofnodi ar yr ESR	710	5.34%
Cyfanswm	13,290	100%

	Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig	Du neu Ddu Prydeinig	Cymysg	Gwyn	Unrhyw Grŵp Ethnig Arall	Heb ei Gofnodi ar yr ESR	Cyfanswm
Technegol a Gwyddonol Proffesiynol	6	2	9	393	5	12	430
Gwasanaethau Clinigol Ychwanegol	53	23	26	3,012	28	94	3,236
Gweinyddol a Chlercol	27	11	17	2,353	11	74	2,493
Gweithwyr Proffesiynol Perthynol i Iechyd	18	22	8	760	5	25	838
Ystadau a Gwasanaethau Ategol	34	2	5	1,109	12	77	1,239
Gwyddonwyr Gofal Iechyd	5	3	2	195	1	12	218
Meddygol a Deintyddol	264	69	17	321	66	185	922
Wedi'u cofrestru'n Nyrsys ac yn Fydwragedd	152	32	23	3,407	69	231	3,914
	559	167	107	11,550	197	710	13,290

3.2 Cyflog yn ôl Grŵp a Band Staff

	Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig	Du neu Ddu Prydeinig	Cymysg	Gwyn	Unrhyw Grŵp Ethnig Arall	Heb ei Gofnodi ar yr ESR	Cyfanswm
Band 1	0	0	0	8	0	1	9
Band 2	77	21	17	3,006	32	115	3,268
Band 3	14	6	13	1,383	9	57	1,482
Band 4	7	3	7	1,056	6	28	1,107
Band 5	136	33	18	1,934	50	181	2,352
Band 6	36	24	14	1,904	21	74	2,073
Band 7	20	8	13	1,191	9	36	1,277
Band 8a	5	2	5	435	4	11	462
Band 8b	0	0	0	142	0	2	144
Band 8c	0	0	2	82	0	1	85
Band 8d	0	0	0	27	0	1	28
Band 9	0	0	0	19	0	0	19
Meddygon Ymgynghorol	94	13	6	162	17	33	325
Meddygon Arbenigol	0	0	0	0	0	0	0
Meddygon Eraill dan Hyfforddiant	56	31	6	36	22	57	208
Ymarferwyr Ysbyty a Chynorthwyrwyr Clinigol	0	0	0	1	0	0	1
Staff Meddygol a Deintyddol Eraill	85	20	5	57	21	47	235
Arall	29	6	1	107	6	66	215
Cyfanswm	559	167	107	11,550	197	710	13,290

Cyflog Cyfartalog

	Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig	Du neu Ddu Prydeinig	Cymysg	Gwyn	Unrhyw Grŵp Ethnig Arall	Heb ei Gofnodi ar yr ESR	Cyfanswm
Technegol a Gwyddonol Proffesiynol	£41,524.54	£42,932.20	£43,104.88	£47,653.22	£45,458.89	£44,565.97	£47,292.14
Gwasanaethau Clinigol Ychwanegol	£23,409.13	£22,919.49	£24,288.77	£24,246.94	£24,458.19	£24,665.49	£24,237.99
Gweinyddol a Chlercol	£32,069.09	£29,719.06	£32,803.20	£33,420.02	£29,074.10	£29,499.57	£33,251.18
Gweithwyr Proffesiynol Perthynol i Iechyd	£40,052.83	£36,135.32	£43,144.16	£43,870.16	£35,216.58	£47,609.41	£43,576.64
Ystadau a Gwasanaethau Ategol	£22,985.98	£22,720.00	£22,720.00	£24,000.91	£22,843.81	£23,630.77	£23,934.68
Gwyddonwyr Gofal Iechyd	£44,392.19	£43,257.00	£40,584.00	£44,543.96	£43,257.00	£45,588.92	£44,522.26
Meddygol a Deintyddol	£83,056.49	£67,846.71	£76,612.56	£103,763.59	£76,556.22	£73,450.02	£85,626.17
Wedi'u cofrestru'n Nyrsys ac yn Fydwragedd	£33,301.53	£34,437.89	£39,592.13	£40,253.69	£36,163.27	£34,183.94	£39,422.10
Cyfanswm	£55,649.58	£48,195.97	£42,362.51	£35,680.47	£47,153.87	£40,648.86	£37,280.85

Mae'r tabl uchod yn dangos dadansoddiad o gyflogau gan ddefnyddio'r cyflog blynyddol cymedrig yn sail i hynny, a'r ffigurau a ddangosir yw'r rhai ar gyfer mis Mawrth 2024.

3.3 Y Math o Gontract a'r Patrwm Gweithio

Y Math o Gontract						
	Parhaol	Dros Dro Tymor Penodol	Locwm	Cadeirydd/Cyfarwyddwr Anweithredol	Cronfa	Cyfanswm
Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig	413	95	30	0	21	559
Du neu Ddu Prydeinig	114	40	3	1	9	167
Cymysg	88	11	0	0	8	107
Gwyn	10,017	447	63	2	1,011	11,550
Unrhyw Grŵp Ethnig Arall	159	25	6	0	7	197
Heb ei Gofnodi ar yr ESR	538	57	41	7	67	710
Cyfanswm	11,339	675	143	10	1,123	13,290

Patrwm Gweithio			
	Llaw-amser	Rhan-amser	Cyfanswm
Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig	410	149	559
Du neu Ddu Prydeinig	136	31	167
Cymysg	67	40	107
Gwyn	5,814	5,736	11,550
Unrhyw Grŵp Ethnig Arall	137	60	197
Heb ei Gofnodi ar yr ESR	381	329	710
Cyfanswm	6,945	6,345	13,290

3.4 Recriwtio

	Cyfanswm y Ceisiadau a Ddaeth i Law	%	Cyfanswm Nifer yr Ymgeiswyr a Gyrhaeddodd y Rhestr Fer	%	Cyfanswm Nifer yr Ymgeiswyr a Gafodd Gynnig	%
Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig	13,842	31.3%	961	11.8%	270	9.0%
Du neu Ddu Prydeinig	13,282	30.0%	430	5.3%	93	3.1%
Cymysg	1,551	3.5%	171	2.1%	70	2.3%
Gwyn	12,432	28.1%	6,197	76.4%	2,430	80.6%
Unrhyw Grŵp Ethnig Arall	2,503	5.7	177	2.2%	57	1.9%
Heb ddatgelu	601	1.4%	178	2.2%	96	3.2%
Cyfanswm	44,211	100%	8,114	100%	3,016	100%

Noder: Rhoddwyd y ffigur o 3,016 (yn hytrach na'r cyfanswm cyffredinol o 3,018) ar gyfer Cyfanswm Nifer yr Ymgeiswyr a Gafodd Gynnig er mwyn diogelu cyfrinachedd, ac mae unrhyw niferoedd a nodir ac iddynt werth sy'n llai na 5 wedi'u talgrynnu i lawr i sero.

3.5 Ymadawyr

	Cyfrif pennau	%
Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig	54	5.31%
Du neu Ddu Prydeinig	22	2.17%
Cymysg	7	0.69%
Gwyn	850	83.66%
Unrhyw Grŵp Ethnig Arall	17	1.67%
Heb ei Gofnodi ar yr ESR	66	6.50%
Cyfanswm	1,016	100%

3.6 Presenoldeb Mewn Sesiynau Hyfforddi

	Wedi Mynychu/Cwblhau Cyrsiau	%
Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig	5,117	5.14%
Du neu Ddu Prydeinig	1,883	1.89%
Cymysg	841	0.84%
Gwyn	82,299	82.62%
Unrhyw Grŵp Ethnig Arall	1,789	1.80%
Heb ei Gofnodi ar yr ESR	7,687	7.72%
Cyfanswm	99,616	100%

3.7 Staff sydd/a oedd yn Destun Gweithdrefnau Disgyblu

	Cyfrif pennau	%
Gwyn	89	91.76%
Du neu Ddu Prydeinig	3	3.09%
Unrhyw Grŵp Ethnig Arall	3	3.09%
Heb ei Gofnodi ar yr ESR	2	2.06%
Cyfanswm	97	100%

3.8 Staff sydd/a oedd yn Destun Gweithdrefnau Parch a Datrys

	Cyfrif Pennau	%
Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig	2	4.44%
Unrhyw Grŵp Ethnig Arall	2	4.44%
Gwyn	39	86.67%
Heb ei Gofnodi ar yr ESR	2	4.44%
Cyfanswm	45	100%

Rhywedd

Ein Gweithlu

4.1 Cyfrif Pennau

	Cyfrif pennau	%
Benyw	10,509	79.07%
Gwryw	2,781	20.93%
Cyfanswm	13,290	100%

Cyferth ag amser llawn

	Cyferth ag Amser Llawn (FTE)	%
Benyw	8,135.49	77.80%
Gwryw	2,321.00	22.20%
Cyfanswm	10,456.49	100%

	Benyw		Gwryw		Cyfanswm	
	Cyfrif pennau	%	Cyfrif pennau	%	Cyfrif pennau	%
Technegol a Gwyddonol Proffesiynol	328	3.12%	102	3.67%	430	3.24%
Gwasanaethau Clinigol Ychwanegol	2,736	26.03%	500	17.98%	3,236	24.35%
Gweinyddol a Chlercol	2,049	19.50%	444	15.97%	2,493	18.76%
Gweithwyr Proffesiynol Perthynol i Iechyd	653	6.21%	185	6.65%	838	6.31%
Ystadau a Gwasanaethau Ategol	689	6.56%	550	19.78%	1,239	9.32%
Gwyddonwyr Gofal Iechyd	118	1.12%	100	3.60%	218	1.64%
Meddygol a Deintyddol	321	3.05%	601	21.61%	922	6.94%
Wedi'u cofrestru'n Nyrsys ac yn Fydwragedd	3,615	34.40%	299	10.75%	3,914	29.45%
Cyfanswm	10,509	100%	2,781	100%	13,290	100%

4.2 Cyflog yn ôl Grŵp a Band Staff

	Benyw		Gwryw		Cyfanswm	
	Cyfrif Pennau	%	Cyfrif pennau	%	Cyfrif Pennau	%
Band 1	6	0.06%	3	0.11%	9	0.07%
Band 2	2,578	24.53%	690	24.81%	3,268	24.59%
Band 3	1,170	11.13%	312	11.22%	1,482	11.15%
Band 4	980	9.33%	127	4.57%	1,107	8.33%
Band 5	2,052	19.53%	300	10.79%	2,352	17.70%
Band 6	1,738	16.54%	335	12.05%	2,073	15.60%
Band 7	1,076	10.24%	201	7.23%	1,277	9.61%
Band 8a	353	3.36%	109	3.92%	462	3.48%
Band 8b	108	1.03%	36	1.29%	144	1.08%
Band 8c	56	0.53%	29	1.04%	85	0.64%
Band 8d	19	0.18%	9	0.32%	28	0.21%
Band 9	7	0.07%	12	0.43%	19	0.14%
Meddygon Ymgynghorol	100	0.95%	225	8.09%	325	2.45%
Meddygon Arbenigol	69	0.66%	117	4.21%	186	1.40%
Meddygon Eraill dan Hyfforddiant	68	0.65%	140	5.03%	208	1.57%
Ymarferwyr Ysbyty a Chynorthwyrwyr Clinigol	0	0.00%	1	0.04%	1	0.01%
Staff Meddygol a Deintyddol Eraill	17	0.16%	32	1.15%	49	0.37%
Arall	112	1.07%	103	3.70%	215	1.62%
Cyfanswm	10,509	100%	2,781	100%	13,290	100%

Cyflog Cyfartalog

	Benyw	Gwryw	Cyfanswm
Technegol a Gwyddonol Proffesiynol	£46,671.05	£49,214.39	£47,292.14
Gwasanaethau Clinigol Ychwanegol	£24,209.36	£24,371.78	£24,371.78
Gweinyddol a Chlercol	\$31,605.35	£40,149.61	£33,251.18
Gweithwyr Proffesiynol Perthynol i Iechyd	£43,558.70	£43,633.93	£43,576.64
Ystadau a Gwasanaethau Ategol	£22,990.03	£24,822.52	£23,934.68
Gwyddonwyr Gofal Iechyd	£44,868.00	£44,134.54	£44,522.26
Meddygol a Deintyddol	£81,621.50	£87,659.25	£85,626.17
Wedi'u cofrestru'n Nyrsys ac yn Fydwragedd	£39,363.76	£40,068.77	£39,422.10
Cyfanswm	£35,177.04	£44,609.33	£37,280.85

Mae'r tabl uchod yn dangos dadansoddiad o gyflogau gan ddefnyddio'r cyflog blynyddol cymedrig yn sail i hynny, a'r ffigurau a ddangosir yw'r rhai ar gyfer mis Mawrth 2024.

4.3 Y Math o Gontract a'r Patrwm Gweithio

Y Math o Gontract						
	Benyw		Gwryw		Cyfanswm	
Categori Dynodi	Cyfrif pennau	%	Cyfrif pennau	%	Cyfrif Pennau	%
Parhaol	9,065	88.26%	2,274	81.77%	11,339	85.32%
Dros Dro Tymor Penodol	472	4.49%	203	7.30%	675	5.08%
Locwm	46	0.44%	97	3.49%	143	1.08%
Cadeirydd/Cyfarwyddwr Anweithredol	5	0.05%	5	0.18%	10	0.08%
Cronfa	921	8.76%	202	7.26%	1,123	8.45%
Cyfanswm	10,509	100%	2,781	100%	13,290	100%

Patrwm Gweithio						
	Benyw		Gwryw		Cyfanswm	
Categori Cyflogai	Cyfrif pennau	%	Cyfrif pennau	%	Cyfrif Pennau	%
Llawn-amser	4,944	46.05%	2,001	71.95%	6,945	52.25%
Rhan-amser	5,565	53.95%	780	28.05%	6,345	47.75%
Cyfanswm	10,509	100%	2,781	100%	13,290	100%

4.4 Recriwtio

	Cyfanswm y Ceisiadau a Ddaeth i Law	%	Cyfanswm Nifer yr Ymgeiswyr a Gyrhaeddodd y Rhestr Fer	%	Cyfanswm Nifer yr Ymgeiswyr a Gafodd Gynnig	%
Benyw	27,389	62.0%	6,015	74.1%	2,322	76.9%
Gwryw	16,666	37.6%	2,047	25.3%	677	22.5%
Heb ddatgelu	156	0.4%	52	0.6%	19	0.6%
Cyfanswm	44,211	100%	8,114	100%	3,018	100%

4.5 Ymadawyr

	Cyfrif pennau	%
Benyw	747	73.52%
Gwryw	269	26.48%
Cyfanswm	1,016	100%

4.6 Presenoldeb Mewn Sesiynau Hyfforddi

	Wedi Mynychu/Cwblhau Cyrsiau	%
Benyw	80,796	81.11%
Gwryw	18,820	18.89%
Cyfanswm	99,616	100%

4.7 Staff sydd/a oedd yn Destun Gweithdrefnau Disgyblu

	Cyfrif Pennau	%
Benyw	64	65.98%
Gwryw	33	34.02%
Cyfanswm	97	100%

4.8 Staff sydd/a oedd yn Destun Gweithdrefnau Parch a Datrys

	Cyfrif Pennau	%
Benyw	25	55.56
Gwryw	20	44.44%
Cyfanswm	45	100%

Statws Priodasol (Priodas a Phartneriaeth Sifil)

Ein Gweithlu

5.1 Cyfrif Pennau

	Cyfrif pennau	%
Partneriaeth Sifil	284	2.14%
Wedi ysgaru	970	7.30%
Wedi Gwahanu'n Gyfreithlon	117	0.88%
Priod	6,583	49.53%
Sengl	4,389	33.02%
Gweddw	158	1.19%
Heb ei Gofnodi ar yr ESR	789	5.94%
	13,290	100%

	Partneriaeth Sifil	Wedi Ysgaru	Wedi Gwahanu'n Gyfreithlon	Priod	Sengl	Gweddw	Heb ei Gofnodi ar yr ESR	Cyfanswm
Technegol a Gwyddonol Proffesiynol	8	17	3	221	147	3	31	428
Gwasanaethau Clinigol Ychwanegol	101	224	39	1,287	1,414	39	132	3,223
Gweinyddol a Chlercol	41	215	23	1,360	696	39	119	2,471
Gweithwyr Proffesiynol Perthynol i Iechyd	14	46	5	426	298	7	42	838
Ystadau a Gwasanaethau Ategol	31	99	8	497	492	23	89	1,225
Gwyddonwyr Gofal Iechyd	3	11	1	123	65	1	14	214
Meddygol a Deintyddol	10	25	5	601	229	3	49	914
Wedi'u cofrestru'n Nyrsys ac yn Fydwragedd	76	333	33	2,068	1,048	43	313	3,879
	284	970	117	6,583	4,389	158	789	13,290

5.2 Cyflog yn ôl Grŵp a Band Staff

	Partneriaeth Sifil	Wedi Ysgaru	Wedi Gwahanu'n Gyfreithlon	Priod	Sengl	Gweddw	Heb ei Gofnodi ar yr ESR	Cyfanswm
Band 1	0	0	0	5	2	0	2	9
Band 2	96	220	26	1,206	1,496	59	165	3,268
Band 3	46	123	19	693	514	21	66	1,482
Band 4	17	109	10	606	311	11	43	1,107
Band 5	48	160	19	1,050	798	28	249	2,352
Band 6	33	167	17	1,104	621	16	115	2,073
Band 7	23	101	10	799	289	11	62	1,277
Band 8a	8	28	4	311	91	1	19	462
Band 8b	2	13	3	92	24	2	8	144
Band 8c	1	6	2	62	8	4	2	85
Band 8d	0	9	0	14	4	0	1	28
Band 9	0	3	0	13	2	0	1	19
Meddygon Ymgynghorol	3	15	1	246	32	1	27	325
Meddygon Arbenigol	1	3	1	145	30	0	6	186
Meddygon Eraill dan Hyfforddiant	4	2	1	81	114	1	5	208
Ymarferwyr Ysbyty a Chynorthwyr Clinigol	0	0	0	1	0	0	0	1
Staff Meddygol a Deintyddol Eraill	0	2	0	37	7	0	3	49
Arall	2	9	4	118	64	3	15	215
Cyfanswm	284	970	117	6,583	4,389	158	789	13,290

Cyflog Cyfartalog

	Partneriaeth Sifil	Wedi Ysgaru	Wedi Gwahanu'n Gyfreithlon	Priod	Sengl	Gweddw	Heb ei Gofnodi ar yr ESR	Cyfanswm
Technegol a Gwyddonol Proffesiynol	£42,797.08	£43,322.54	£40,918.00	£50,141.69	£43,822.07	£65,055.00	£47,428.50	£47,292.14
Gwasanaethau Clinigol Ychwanegol	£23,674.21	£24,413.54	£24,635.93	£24,667.96	£23,818.68	£23,711.38	£24,343.36	£24,237.99
Gweinyddol a Chlercol	£30,615.44	£35,440.89	£39,157.98	£35,000.70	£29,431.36	£31,256.39	£32,964.16	£33,251.18
Gweithwyr Proffesiynol Perthynol i Iechyd	£42,976.24	£46,384.52	£44,028.49	£46,287.79	£39,913.82	£48,446.42	£42,500.23	£43,576.64
Ystadau a Gwasanaethau Ategol	£23,823.16	£23,882.20	£22,720.00	£24,434.86	£23,474.54	£23,161.11	£23,701.05	£23,934.68
Gwyddonwyr Gofal Iechyd	£53,225.67	£44,717.22	£32,442.75	£46,096.27	£41,230.51	£58,210.00	£44,477.36	£44,522.26
Meddygol a Deintyddol	£77,723.85	£108,900.70	£83,352.38	£91,115.12	£62,516.66	£87,253.92	£100,106.17	£85,626.17
Wedi'u cofrestru'n Nyrsys ac yn Fydwragedd	£37,356.38	£42,588.96	£41,575.79	£41,344.11	£36,889.44	£39,027.15	£33,917.71	£39,422.10
Cyfanswm	£32,313.42	£36,701.33	£36,292.84	£40,967.92	£32,434.90	£33,151.02	£36,420.66	£37,280.85

Mae'r tabl blaenorol (cyflog cyfartalog) yn dangos dadansoddiad o gyflogau gan ddefnyddio'r cyflog blynyddol cymedrig yn sail i hynny, a'r ffigurau a ddangosir yw'r rhai ar gyfer mis Mawrth 2024.

5.3. Y Math o Contract a'r Patrwm Gweithio

Y Math o Contract						
	Parhaol	Dros Dro Tymor Penodol	Locwm	Cadeirydd/Cyfarwyddwr Anweithredol	Cronfa	Cyfanswm
Partneriaeth Sifil	249	14	3	0	18	284
Wedi ysgaru	856	38	6	0	70	970
Wedi Gwahanu'n Gyfreithlon	103	7	0	0	7	117
Priod	5,795	325	71	6	386	6,583
Sengl	3,482	260	55	1	591	4,389
Gweddwr	713	5	8	2	11	739
Heb ei Gofnodi ar yr ESR	141	26		1	40	208
Cyfanswm	11,339	675	143	10	1,123	13,290

Patrwm Gweithio			
	Llawn-amser	Rhan-amser	Cyfanswm
Partneriaeth Sifil	140	144	284
Wedi ysgaru	491	479	970
Wedi Gwahanu'n Gyfreithlon	68	49	117
Priod	3,221	3,362	6,583
Sengl	2,457	1,932	4,389
Gweddwr	57	101	158
Heb ei Gofnodi ar yr ESR	511	278	789
Cyfanswm	6,945	6,345	13,290

5.4 Recriwtio

	Cyfanswm y Ceisiadau a Ddaeth i Law	%	Cyfanswm Nifer yr Ymgeiswyr a Gyrhaeddodd y Rhestr Fer	%	Cyfanswm Nifer yr Ymgeiswyr a Gafodd Gynnig	%
Partneriaeth Sifil	606	1.4%	208	2.6%	72	2.4%
Wedi ysgaru	907	2.1%	422	5.2%	130	4.3%
Wedi Gwahanu'n Gyfreithlon	136	0.3%	57	0.7%	16	0.5%
Priod	19,178	43.4%	3,282	40.5%	1,181	39.1%
Arall	937	2.1%	420	5.2%	192	6.4%
Sengl	21,778	49.3%	3,450	42.5%	1,296	42.9%
Gweddwr	207	0.5%	75	0.9%	25	0.8%
Anhysbys	126	0.3%	97	1.2%	73	2.4%
Amhenodol	336	0.8%	103	1.3%	33	1.1%
Cyfanswm	44,211	100%	8,114	100%	3,018	100%

5.5 Ymadawyr

	Cyfrif Pennau	%
Partneriaeth Sifil	12	1.18%
Wedi ysgaru	100	7.78%
Wedi Gwahanu'n Gyfreithlon	9	0.89%
Priod	498	49.02%
Sengl	352	34.65%
Gweddw	25	2.46%
Heb ei Gofnodi ar yr ESR	41	4.04%
Cyfanswm	1,016	100%

5.6 Staff sydd/a oedd yn Destun Gweithdrefnau Disgyblu

	Cyfrif Pennau	%
Partneriaeth Sifil	3	3.09%
Wedi ysgaru	9	9.28%
Wedi Gwahanu'n Gyfreithlon	5	5.15%
Priod	37	38.14%
Sengl	36	37.11%
Gweddw	1	1.03%
Heb ei Gofnodi ar yr ESR	6	6.20%
Cyfanswm	97	100%

5.7 Staff sydd/a oedd yn Destun Gweithdrefnau Parch a Datrys

	Cyfrif Pennau	%
Partneriaeth Sifil	2	4.44%
Wedi ysgaru	3	6.67%
Wedi Gwahanu'n Gyfreithlon	1	2.22%
Priod	22	48.89%
Sengl	13	28.89%
Heb ei Gofnodi ar yr ESR	4	8.88%
Cyfanswm	45	100%

Mamolaeth a Mabwysiadu (Beichiogrwydd a Mamolaeth)

Ein Gweithlu

6.1 Cyfrif Pennau

	Cyfrif Pennau	%
Staff sydd wedi cymryd Absenoldeb Mamolaeth a Mabwysiadu	610	4.59%

6.2 Ymadawyr

	Cyfrif pennau	%
Staff sydd wedi cymryd Absenoldeb Mamolaeth a Mabwysiadu	0	0.00%

Crefydd a Chred (Yn Cynnwys Dim Cred)

Ein Gweithlu

7.1 Cyfrif Pennau

	Cyfrif pennau	%
Anffyddiaeth	2,197	16.53%
Bwdhaeth	74	0.56%
Cristnogaeth	5,663	42.61%
Hindŵaeth	105	0.79%
Islam	163	1.23%
Jainiaeth	1	0.01%
Iddewiaeth	7	0.05%
Sikhiaeth	6	0.05%
Arall	1,357	10.21%
Nid wyf am ddatgelu fy Nghrefydd/fy Nghred	2,506	19.26%
Heb ei Gofnodi ar yr ESR	1,211	9.11%
Cyfanswm	13,290	100%

	Anffyddiaeth	Bwdhaeth	Cristnogaeth	Hindŵaeth	Nid wyf am ddatgelu fy Nghrefydd/fy Nghred	Islam	Jainiaeth	Iddewiaeth	Arall	Sikhiaeth	Heb ei Gofnodi ar yr ESR	Cyfanswm
Technegol a Gwyddonol Proffesiynol	89	3	199	0	53	5	0	0	44	0	37	430
Gwasanaethau Clinigol Ychwanegol	651	6	1,367	5	524	10	0	1	432	0	240	3,236
Gweinyddol a Chlercol	415	9	1,177	10	383	8	0	2	245	1	243	2,493
Gweithwyr Proffesiynol Perthynol i Iechyd	161	2	362	4	158	5	0	1	64	1	80	838
Ystadau a Gwasanaethau Ategol	188	3	483	4	225	3	0	0	121	0	212	1,239
Gwyddonwyr Gofal Iechyd	48	1	68	2	37	2	0	0	21	0	39	218
Meddygol a Deintyddol	41	33	140	67	390	124	1	0	13	2	111	922
Wedi'u cofrestru'n Nyrsys ac yn Fydwragedd	604	17	1,867	13	736	6	0	3	417	2	249	3,914
Cyfanswm	2,197	74	5,663	105	2,506	163	1	7	1,357	6	1,211	13,290

7.2 Cyflog yn ôl Grŵp a Band Staff

	Anfyddiaeth	Bwdhaeth	Cristnogaeth	Hindŵaeth	Nid wyf am ddatgelu fy Nghrefydd/fy Nghred	Islam	Jainiaeth	Iddewiaeth	Arall	Sikhiaeth	Heb ei Gofnodi ar yr ESR	Cyfanswm
Band 1	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	6	9
Band 2	618	8	1,387	9	548	11	0	1	380	0	306	3,258
Band 3	249	3	645	3	253	4	0	0	184	0	141	1,482
Band 4	169	3	492	1	152	3	0	1	123	0	163	1,107
Band 5	414	9	1,002	15	459	7	0	2	289	0	173	2,352
Band 6	382	9	958	5	368	6	0	0	196	1	148	2,073
Band 7	186	4	633	5	200	3	0	1	138	2	105	1,277
Band 8a	89	1	235	0	66	4	0	1	37	1	28	462
Band 8b	27	2	81	0	17	0	0	0	7	0	10	144
Band 8c	8	1	48	0	15	0	0	1	2	0	10	85
Band 8d	4	0	16	0	6	0	0	0	0	0	2	28
Band 9	3	0	10	0	4	0	0	0	1	0	1	19
Meddygon Ymgynghorol	19	13	56	31	114	25	0	0	8	1	58	325
Meddygon Arbenigol	6	11	30	15	62	48	1	0	1	1	11	186
Meddygon Eraill dan Hyfforddiant	8	8	27	10	101	46	0	0	1	0	7	208
Ymarferwyr Ysbyty a Chynorthwyrwyr Clinigol	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Staff Meddygol a Deityddol Eraill	2	1	11	3	11	2	0	0	1	0	18	49
Arall	13	1	31	8	129	4	0	0	6	0	23	215
Cyfanswm	2,197	74	5,663	105	2,506	163	1	7	1,357	6	1,211	13,290

Cyflog Cyfartalog

	Technegol a Gwyddonol Proffesiynol	Gwasanaethau Clinigol Ychwanegol	Gweinyddol a Chlercol	Gweithwyr Proffesiynol Perthynol i lechyd	Ystadau a Gwasanaethau Ategol	Gwyddonwyr Gofal lechyd	Meddygol a Deityddol	Wedi'u cofrestru'n Nyrsys ac yn Fydwragedd	Cyfanswm
Anfyddiaeth	£46,071.88	£24,140.66	£32,849.84	£40,978.81	£24,367.65	£41,266.88	£91,136.19	£37,924.49	£34,331.95
Bwdhaeth	£45,351.33	£22,606.01	£30,292.47	£41,219.50	£22,720.00	£59,857.00	£80,794.84	£41,386.27	£57,985.18
Cristnogaeth	£49,968.15	£24,163.77	£33,825.02	£43,892.50	£24,130.16	£45,379.42	£84,604.36	£40,423.22	£36,180.55
Hindŵaeth	£0.00	£22,847.62	£30,558.59	£39,862.83	£22,720.00	£43,635.96	£89,891.95	£33,316.67	£70,474.27
Nid wyf am ddatgelu fy Nghrefydd/fy Nghred	£45,722.64	£24,163.38	£32,272.81	£44,306.30	£23,834.06	£45,271.79	£85,145.56	£38,130.14	£39,490.85
Islam	£47,082.89	£23,515.53	£45,509.88	£32,384.94	£22,720.00	£40,287.00	£69,128.10	£35,673.11	£61,859.81
Jainiaeth	£0.00	£0.00	£0.00	£0.00	£0.00	£0.00	£76,028.00	£0.00	£76,028.00
Iddewiaeth	£0.00	£0.00	£51,051.22	£58,210.00	£0.00	£0.00	£0.00	£38,465.12	£49,822.21
Sikhiaeth	£0.00	£0.00	£50,807.00	£0.00	£0.00	£0.00	£94,863.50	£54,215.57	£70,263.79
Arall	£41,191.00	£24,262.36	£31,221.11	£42,383.97	£23,441.60	£42,596.95	£102,163.38	£38,532.79	£32,719.20
Heb ei Gofnodi ar yr ESR	£45,338.30	£25,029.98	£34,408.82	£48,215.77	£23,639.75	£47,569.17	£105,275.97	£40,830.36	£40,024.84
Cyfanswm	£47,292.14	£24,237.99	£33,251.18	£43,576.64	£23,934.68	£44,522.26	£85,626.17	£39,422.10	£37,280.85

Mae'r tabl blaenorol (cyflog cyfartalog) yn dangos dadansoddiad o gyflogau gan ddefnyddio'r cyflog blynyddol cymedrig yn sail i hynny, a'r ffigurau a ddangosir yw'r rhai ar gyfer mis Mawrth 2024.

7.3 Y Math o Gontract a'r Patrwm Gweithio

Y Math o Gontract						
	Parhaol	Dros Dro Tymor Penodol	Locwm	Cadeirydd/Cyfarwyddwr Anweithredol	Cronfa	Cyfanswm
Anffyddiaeth	1,802	113	3	0	279	2,197
Bwdhaeth	54	19	1	0	0	74
Cristnogaeth	4,977	235	4	0	447	5,663
Hindwaeth	81	15	2	0	7	105
Nid wyf am ddatgelu fy Nghrefydd/fy Nghred	1,990	168	113	9	226	2,506
Islam	111	45	5	0	2	163
Jainiaeth	1	0	0	0	0	1
Iddewiaeth	3	2	0	0	2	7
Arall	1,182	59	2	0	114	1,357
Sikhiaeth	4	1	0	0	1	6
Heb ei Gofnodi ar yr ESR	1,134	18	13	1	45	1,211
Cyfanswm	11,339	675	143	10	1,123	13,290

Patrwm Gweithio			
	Llaw-amser	Rhan-amser	Cyfanswm
Anffyddiaeth	1,224	973	2,197
Bwdhaeth	51	23	74
Cristnogaeth	2,986	2,677	5,663
Hindwaeth	80	25	105
Nid wyf am ddatgelu fy Nghrefydd/fy Nghred	1,152	1,354	2,506
Islam	139	24	163
Jainiaeth	1	0	1
Iddewiaeth	2	5	7
Arall	704	653	1,357
Sikhiaeth	4	2	6
Heb ei Gofnodi ar yr ESR	602	609	1,211
Cyfanswm	6,945	6,345	13,290

7.4 Recriwtio

	Cyfanswm y Ceisiadau a Ddaeth i Law	%	Cyfanswm Nifer yr Ymgeiswyr a Gyrhaeddodd y Rhestr Fer	%	Cyfanswm Nifer yr Ymgeiswyr a Gafodd Gynnig	%
Anffyddiaeth	3,647	8.3%	1,796	22.1%	736	24.4%
Bwdhaeth	923	2.1%	98	1.2%	33	1.1%
Cristnogaeth	21,145	47.8%	3,450	42.5%	1,239	41.1%
Hindŵaeth	4,934	11.2%	241	3.0%	60	2.0%
Islam	8,134	18.4%	503	6.2%	155	5.2%
Jainiaeth	54	0.1%	0	0.0%	0	0.0%
Iddewiaeth	25	0.1%	5	0.1%	0	0.0%
Sikhiaeth	91	0.2%	5	0.1%	0	0.0%
Arall	2,189	5.0%	903	11.1%	340	11.3%
Heb ddatgelu	3,069	6.9%	1,111	13.7%	449	14.9%
Cyfanswm	44,211	100%	8,112	100%	3,012	100%

Noder: Rhoddwyd y ffigur o 8,112 (yn hytrach na'r cyfanswm cyffredinol o 8,114) ar gyfer Cyfanswm Nifer y Ceisiadau a Gyrhaeddodd y Rhestr Fer, a'r ffigur o 3,012 (yn hytrach na'r cyfanswm cyffredinol o 3,018) ar gyfer Cyfanswm Nifer yr Ymgeiswyr a Gafodd Gynnig, er mwyn diogelu cyfrinachedd, ac mae unrhyw niferoedd a nodir ac iddynt werth sy'n llai na 5 wedi'u talgrynnu i lawr i sero.

7.5 Ymadawyr

	Cyfrif Pennau	%
Anffyddiaeth	172	16.93%
Bwdhaeth	8	0.79%
Cristnogaeth	377	37.11%
Hindŵaeth	9	0.89%
Islam	39	3.84%
Arall	96	9.45%
Iddewiaeth	1	0.10%
Nid wyf am ddatgelu fy Nghrefydd/fy Nghred	184	18.11%
Heb ei Gofnodi ar yr ESR	130	12.79%
Cyfanswm	1,016	100%

7.6 Presenoldeb Mewn Sesiynau Hyfforddi

	Wedi Mynychu/Cwblhau Cyrsiau	%
Anffyddiaeth	17,439	17.51%
Bwdhaeth	679	0.68%
Cristnogaeth	41,544	41.70%
Hindŵaeth	1,058	1.06%
Islam	1,921	1.93%
Iddewiaeth	80	0.08%
Sikhiaeth	30	0.03%
Nid wyf am ddatgelu fy Nghrefydd/fy Nghred	20,257	20.34%
Arall	10,006	10.04%
Heb ei Gofnodi ar yr ESR	6,602	6.63%
Cyfanswm	99,616	100%

7.7 Staff sydd/a oedd yn Destun Gweithdrefnau Disgyblu

	Cyfrif Pennau	%
Anffyddiaeth	12	12.37%
Cristnogaeth	46	47.43%
Hindŵaeth	1	1.03%
Nid wyf am ddatgelu fy Nghrefydd/fy Nghred	16	16.49%
Islam	1	1.03%
Iddewiaeth	1	1.03%
Arall	9	9.28%
Heb ei Gofnodi ar yr ESR	11	11.34%
Cyfanswm	97	100%

7.8 Staff sydd/a oedd yn Destun Gweithdrefnau Parch a Datrys

	Cyfrif Pennau	%
Anffyddiaeth	6	13.33%
Cristnogaeth	18	40.00%
Islam	1	2.22%
Nid wyf am ddatgelu fy Nghrefydd/fy Nghred	11	24.22%
Arall	4	8.89%
Heb ei Gofnodi ar yr ESR	5	11.11%
Cyfanswm	45	100%

Cyfeiriadedd Rhywiol

Ein Gweithlu

8.1 Cyfrif Pennau

	Cyfrif pennau	%
Deurywiol	129	0.97%
Hoyw neu Lesbiaidd	193	1.45%
Heterorywiol neu Strêt	10,272	77.29%
Heb ei Nodi – gofynnwyd i'r unigolyn ond gwrthododd ymateb	1,454	10.94%
Heb ei Gofnodi ar yr ESR	24	0.18%
Cyfeiriadedd Rhywiol Arall Sydd Heb ei Restr	11	0.08%
Heb benderfynu	1,206	9.07%
Cyfanswm	13,290	100%

	Deurywiol	Hoyw neu Lesbiaidd	Heterorywiol neu Strêt	Heb ei Nodi (Gofynnwyd i'r unigolyn ond gwrthododd ymateb)	Cyfeiriadedd Rhywiol Arall Sydd Heb ei Restr	Heb benderfynu	Heb ei Gofnodi ar yr ESR	Cyfanswm
Technegol a Gwyddonol Proffesiynol Ychwanegol	8	5	354	25	1	0	37	430
Gwasanaethau Clinigol Ychwanegol	38	48	2,707	197	6	5	235	3,236
Gweinyddol a Chlercol	26	39	1,993	185	6	1	243	2,493
Gweithwyr Proffesiynol Perthynol i Iechyd	8	19	640	91	2	1	77	838
Ystadau a Gwasanaethau Atebol	11	16	876	125	2	0	209	1,239
Gwyddonwyr Gofal Iechyd	2	3	148	26	0	0	39	218
Meddygol a Deintyddol	5	3	440	359	2	0	113	922
Wedi'u cofrestru'n Nyrsys ac yn Fydwragedd	31	60	3,115	446	5	4	253	3,914
Cyfanswm	129	193	10,273	1,454	24	11	1,206	13,290

8.2 Cyflog yn ôl Grŵp a Band Staff

	Deurywiol	Hoyw neu Lesbiaidd	Heterorywiol neu Strêt	Heb ei Nodi (Gofynnwyd i'r unigolyn ond gwrthododd ymateb)	Heb ei Gofnodi ar yr ESR	Cyfeiriadedd Rhywiol Arall Heb ei Restr	Heb benderfynu	Cyfanswm
Band 1	0	0	2	1	6	0	0	9
Band 2	47	47	2,618	241	303	7	5	3,268
Band 3	11	17	1,208	102	140	4	0	1,482
Band 4	11	18	841	72	163	2	0	1,107
Band 5	22	37	1,799	314	174	3	3	2,352
Band 6	16	40	1,685	180	149	1	2	2,073
Band 7	9	15	1,040	108	101	4	0	1,277
Band 8a	6	11	391	25	27	1	1	462
Band 8b	2	1	121	9	11	0	0	144
Band 8c	0	1	63	11	10	0	0	85
Band 8d	0	1	23	2	2	0	0	28
Band 9	0	1	14	3	1	0	0	19
Meddygon Ymgynghorol	1	2	161	101	60	0	0	325
Meddygon Arbenigol	3	0	105	65	12	1	0	186
Meddygon Eraill dan Hyfforddiant	1	1	101	98	7	0	0	208
Ymarferwyr Ysbyty a Chynorthwyr Clinigol	0	0	0	0	1	0	0	1
Staff Meddygol a Deintyddol Eraill	0	0	23	8	18	0	0	49
Arall	0	1	78	114	21	1	0	215
Cyfanswm	129	193	10,273	1,454	1,206	24	11	13,290

Cyflog Cyfartalog

	Deurywiol	Hoyw neu Lesbiaidd	Heterorywiol neu Strêt	Heb ei Nodi (Gofynnwyd i'r unigolyn ond gwrthododd ymateb)	Cyfeiriadedd Rhywiol Arall	Heb benderfynu	Heb ei Gofnodi ar yr ESR	Cyfanswm
Technegol a Gwyddonol Proffesiynol	£46,689.09	£45,791.60	£47,564.64	£46,250.78	£44,398.00	£0.00	£45,338.30	£47,292.14
Gwasanaetha u Clinigol Ychwanegol	£24,499.00	£24,286.53	£24,103.84	£25,058.70	£23,371.43	£22,720.00	£25,025.89	£24,237.99
Gweinyddol a Chlercol	£26,651.63	£33,572.83	£33,231.31	£33,264.96	£27,139.25	£31,099.00	£34,246.08	£33,251.18
Gweithwyr Proffesiynol Perthynol i Iechyd	£36,837.24	£46,944.33	£42,952.39	£44,136.45	£39,858.11	£0.00	£48,431.28	£43,576.64
Ystadau a Gwasanaetha u Ategol	£22,720.00	£23,014.44	£24,111.35	£23,791.92	£22,720.00	£0.00	£23,512.57	£23,934.68
Gwyddonwyr Gofal Iechyd	£43,257.00	£45,796.33	£43,298.43	£47,004.83	£0.00	£0.00	£48,155.77	£44,522.26
Meddygol a Deintyddol	£80,480.00	£90,062.00	£81,636.41	£84,623.33	£52,542.00	£0.00	£105,242.22	£85,626.17
Wedi'u cofrestru'n Nyrsys ac yn Fydwagedd	£37,496.88	£40,051.58	£39,793.63	£35,785.37	£41,645.33	£44,632.70	£40,503.90	£39,422.10
Cyfanswm	£34,216.44	£35,561.58	£36,209.33	£44,043.40	£32,410.51	£34,076.85	£40,215.97	£37,280.85

Mae'r tabl blaenorol (cyflog cyfartalog) yn dangos dadansoddiad o gyflogau gan ddefnyddio'r cyflog blynyddol cymedrig yn sail i hynny, a'r ffigurau a ddangosir yw'r rhai ar gyfer mis Mawrth 2024.

8.3 Y Math o Gontract a'r Patrwm Gweithio

Y Math o Gontract						
	Parhaol	Dros Dro Tymor Penodol	Locwm	Cadeirydd/Cyfarwyddwr Anweithredol	Cronfa	Cyfanswm
Deurywiol	98	11	0	0	20	129
Hoyw neu Lesbiaidd	169	9	0	0	15	193
Heterorywiol neu Strêt	8,835	509	24	0	905	10,273
Heb ei Nodi (Gofynnwyd i'r unigolyn ond gwrthododd ymateb)	1,076	125	106	9	138	1,454
Heb ei Gofnodi ar yr ESR	1,134	19	12	1	40	1,206
Arall	19	2	1	0	2	24
Heb benderfynu	8	0	0	0	3	11
Cyfanswm	11,339	675	143	10	1,123	13,290

Patrwm Gweithio			
	Llaw-amser	Rhan-amser	Cyfanswm
Deurywiol	72	57	129
Hoyw neu Lesbiaidd	128	65	193
Heterorywiol neu Strêt	5,504	4,769	10,273
Heb ei Nodi (Gofynnwyd i'r unigolyn ond gwrthododd ymateb)	622	832	1,454
Heb ei Gofnodi ar yr ESR	606	600	1,206
Cyfeiriadedd Rhywiol Arall Sydd Heb ei Restr	7	17	24
Heb benderfynu	6	5	11
Cyfanswm	6,945	6,345	13,290

8.4 Recriwtio

	Cyfanswm y Ceisiadau a Ddaeth i Law	%	Cyfanswm Nifer yr Ymgeiswyr a Gyrhaeddodd y Rhestr Fer	%	Cyfanswm Nifer yr Ymgeiswyr a Gafodd Gynnig	%
Deurywiol	666	1.5%	177	2.2%	63	2.1%
Hoyw neu Lesbiaidd	520	1.2%	184	2.3%	71	2.4%
Heterorywiol neu Strêt	41,365	93.6%	7,343	90.5%	2,716	90.1%
Arall	85	0.2%	12	0.2%	0	0.0%
Heb benderfynu	88	0.2%	27	0.3%	5	0.2%
Heb ddatgelu	1,487	3.4%	371	4.6%	159	5.3%
Cyfanswm	44,211	100%	8,114	100%	3,014	100%

Noder: Rhoddwyd y ffigur o 3,014 yn y tabl uchod (yn hytrach na'r cyfanswm cyffredinol o 3,018) ar gyfer Cyfanswm Nifer yr Ymgeiswyr a Gafodd Gynnig er mwyn diogelu cyfrinachedd, ac mae unrhyw niferoedd a nodir ac iddynt werth sy'n llai na 5 wedi'u talgrynnu i lawr i sero.

8.5 Ymadawyr

	Cyfrif Pennau	%
Deurywiol	16	1.57%
Hoyw neu Lesbiaidd	21	2.07%
Heterorywiol neu Strêt	733	72.15%
Heb ei Nodi (Gofynnwyd i'r unigolyn ond gwrthododd ymateb)	106	10.43%
Heb ei Gofnodi ar yr ESR	129	12.70%
Heb benderfynu	3	0.30%
Cyfeiriadedd Rhywiol Arall Sydd Heb ei Restr	8	0.79%
Cyfanswm	1,016	100%

8.6 Presenoldeb Mewn Sesiynau Hyfforddi

	Wedi Mynychu/Cwblhau Cyrsiau	%
Deurywiol	1,303	1.31%
Hoyw neu Lesbiaidd	1,761	1.77%
Heterorywiol neu Strêt	77,344	77.64%
Heb ei Nodi (Gofynnwyd i'r unigolyn ond gwrthododd ymateb)	12,418	12.47%
Heb ei Gofnodi ar yr ESR	6,488	6.51%
Cyfeiriadedd Rhywiol Sydd Heb ei Restr	177	0.18%
Heb benderfynu	125	0.13%
Cyfanswm	99,616	100%

8.7 Staff sydd/a oedd yn Destun Gweithdrefnau Disgyblu

	Cyfrif Pennau	%
Hoyw neu Lesbiaidd	2	2.06%
Heterorywiol neu Strêt	74	76.29%
Heb ei Nodi – gofynnwyd i'r unigolyn ond gwrthododd ymateb	9	9.28%
Cyfeiriadedd Rhywiol Arall Sydd Heb ei Restr	1	1.03%
Heb ei Gofnodi ar yr ESR	11	11.34%
Cyfanswm	97	100%

8.8 Staff sydd/a oedd yn Destun Gweithdrefnau Parch a Datrys

	Cyfrif Pennau	%
Deurywiol	1	2.22%
Heterorywiol neu Strêt	28	62.22%
Heb ei Nodi – gofynnwyd i'r unigolyn ond gwrthododd ymateb	10	22.22%
Heb ei Gofnodi ar yr ESR	6	13.33%
Cyfanswm	45	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 – Hyfedredd	Heb ei Gofnodi ar yr ESR	Cyfanswm
Technegol a Gwyddonol Proffesiynol Ychwanegol	135	96	40	25	43	82	3	424
Gwasanaethau Clinigol Ychwanegol	1,017	608	248	235	236	281	11	2,636
Gweinyddol a Chlercol	825	713	270	224	197	233	14	2,476
Gweithiwr Proffesiynol Perthynol i Iechyd	318	182	78	53	66	111	4	812
Ystadau a Gwasanaethau Ategol	476	215	75	60	77	123	43	1,069
Gwyddonwyr Gofal Iechyd	72	44	20	14	30	35	0	215
Meddygol a Deintyddol	463	97	22	10	6	24	109	731
Wedi'u cofrestru'n Nyrsys ac yn Fydwagedd	1,467	775	331	255	283	455	106	3,672
Cyfanswm	4,773	2,730	1,084	876	938	1,344	290	12,035
%	39.7%	22.7%	9.0%	7.3%	7.8%	11.2%	2.4%	100%

9.2 Ymadawyr – Sgiliau Iaith Gymraeg 2022-23

	Prif Gyfrif	%
Heb ei Gofnodi/Amh.	53	5.3%
0 – Dim Sgiliau	403	40.3%
1 – Mynediad	240	24.0%
2 – Sylfaen	82	8.2%
3 – Canolradd	66	6.6%
4 – Uwch	69	6.9%
5 – Hyfedredd	86	8.6%
Cyfanswm	999	100%

9.3 Unigolion a Benodwyd – Sgiliau Iaith Gymraeg 2022-23

	Prif Gyfrif	%
Heb ei Gofnodi/Amh.	148	10.5%
0 – Dim Sgiliau	652	46.5%
1 – Mynediad	246	17.5%
2 – Sylfaen	98	7.0%
3 – Canolradd	65	4.6%
4 – Uwch	92	6.6%
5 – Hyfedredd	101	7.2%
Cyfanswm	1,403	100%



Adroddiad ar y Bwlch Cyflog ar gyfer Anabledd, Ethnigrwydd a Rhywedd

Cyfnod Adrodd 01 Ebrill 2023-31 Mawrth 2024

www.biphdd.gig.cymru

Cyflwyniad

Mae Bwrdd Iechyd Prifysgol Hywel Dda yn ymrwymedig i ddarparu gofal rhagorol i gleifion, ac rydym yn gwneud hyn trwy sicrhau bod gennym weithlu amrywiol, dawnus sy'n perfformio'n dda.

Rydym yn gweithio'n galed i greu diwylliant cynhwysol a thosturiol ac i sicrhau bod cydraddoldeb yn cael ei ystyried trwy gydol cylchred bywyd cyflogai.

Mae'r adroddiad hwn yn rhoi trosolwg o'n data ar fylchau cyflog ond dylid ei ddarllen ochr yn ochr â'n Hadroddiad Blynyddol ar Gynllun Cydraddoldeb Strategol 2023-24 sy'n cynnwys gwybodaeth am y camau gweithredu yr ydym wedi'u cymryd i hybu amrywiaeth a chynhwysiant yn y gweithle.

Daeth Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Gwybodaeth am y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau) 2017 i rym ar 06 Ebrill 2017, ac mae'n ei gwneud yn ofynnol i gyflogwyr sydd â mwy na 250 o weithwyr gyhoeddi data blynyddol ar eu bwlch cyflog rhywedd. Er bod sefydliadau'r sector cyhoeddus yng Nghymru wedi'u heithrio o'r rheoliadau hyn, mae GIG Cymru wedi cytuno i weithio i gyhoeddi ei ddata ei hun ar gyflog rhywedd yn unol â'r rheoliadau gan ddefnyddio adroddiad sydd wedi'i gynllunio i fodloni gofynion Gwybodaeth Busnes y Gofrestr Staff Electronig (ESRBI).

Ochr yn ochr â'n Bwlch Cyflog Rhywedd, rydym yn cyhoeddi ein Bwlch Cyflog Ethnigrwydd ac Anabledd. Mae Bwrdd Iechyd Prifysgol Hywel Dda yn ymrwymedig i sicrhau bod ein harferion o ran cyflogau yn dryloyw, yn deg ac yn gyfiawn. Dylid nodi bod y data yn yr adroddiad hwn yn seiliedig ar staff sydd wedi ennill arian yn ystod y cyfnod adrodd. Efallai y bydd y ffigurau'n amrywio o gymharu â'r rhai a nodir yn y bennod ynghylch Data ar Gydraddoldeb yn y Gweithlu yn ein Hadroddiad Blynyddol ar y Cynllun Cydraddoldeb Strategol, gan eu bod yn cynnwys staff sy'n cael eu cyflogi'n weithwyr ac yn gyflogeion, ac yn cynnwys staff Cronfa a staff Locwm.

Beth yw'r Bwlch Cyflog?

Y bwlch cyflog yw'r gwahaniaeth mewn enillion cyfartalog rhwng grwpiau o gyd-weithwyr yn y sefydliad, ni waeth pa rôl y maent ynddi.

Mae'r bwlch cyflog yn ddefnyddiol ar gyfer mesur cydraddoldeb o ran cyflogau oherwydd y dull syml o'i gyfrifo; fodd bynnag, nid yw'n mesur y gwahaniaeth o ran cyflogau rhwng pobl ar yr un raddfa gyflog, sy'n gwneud yr un swydd, ac sydd â'r un patrwm gwaith. Nid yw chwaith yn cynnwys unrhyw un o'r nodweddion personol a all bennu cyflog unigolyn, megis oedran.

Ein nod yw edrych ar y gwahaniaethau o ran cyflogau rhwng dynion a menywod, rhwng ein cyd-weithwyr ethnig amrywiol a'n cyd-weithwyr gwyn, a'r rhai y nodwyd bod ganddynt anabledd a'r rhai nad oes ganddynt anabledd.

Casglu'r Wybodaeth

Cynhyrchwyd y data canlynol gan ddefnyddio adroddiad Gwybodaeth Busnes y Cofnod Staff Electronig (ESRBI). *Mae'r adroddiad yn cynnwys yr holl gyflogeion (y rhai sydd â contract cyflogaeth) sydd wedi ennill arian yn ystod y cyfnod adrodd lle gellir cyfrifo cyfradd fesul awr.* Nid yw gweithwyr asiantaeth na staff ar gontract wedi'u cynnwys yn yr adroddiad ar y sail y byddant yn rhan o system cyfrif pennau'r asiantaeth/cwmni sy'n eu darparu, ac nid y cyflogwr y maent wedi'u neilltuo iddo.

Cafwyd yr holl ddata ar fylchau cyflog a ddarperir yn yr adroddiad hwn trwy ddangosfyrddau Bylchau Cyflog cenedlaethol yn adroddiad Gwybodaeth Busnes y Cofnod Staff Electronig ar 31 Mawrth 2024. Mae'r data'n cynnwys staff sy'n rhan o delerau ac amodau yr Agenda ar gyfer Newid, a staff nad ydynt yn rhan o'r telerau ac amodau hynny. Mae Gwobrau Rhagoriaeth Glinigol ar gyfer staff meddygol wedi'u cynnwys yn y cyfrifiadau tâl arferol a chyfrifiadau'r taliadau bonws.

Gofynion Rheoleiddiol ar gyfer y Bwlch Cyflog Rhywedd

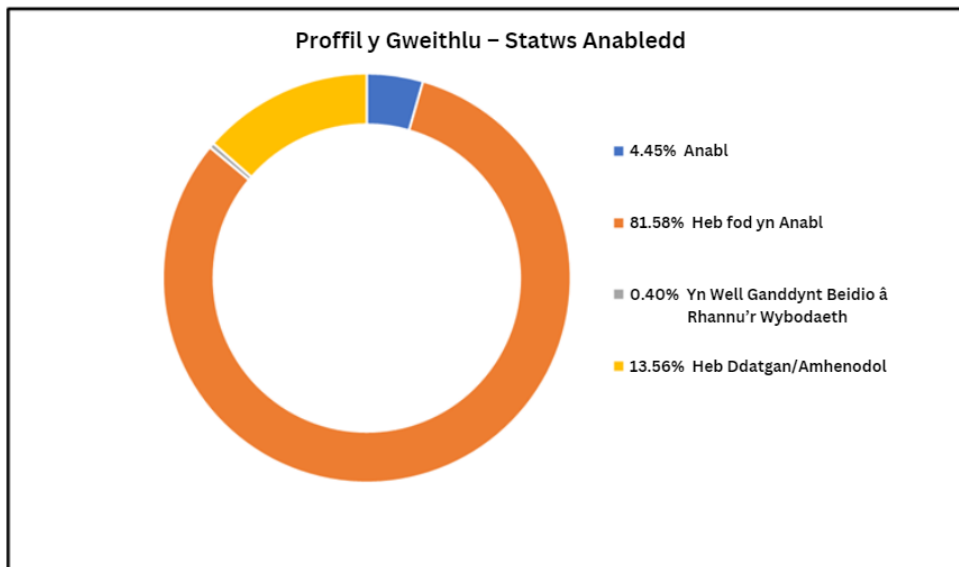
Yn unol â'r Rheoliadau, mae'r adroddiad hwn yn cyflwyno'r wybodaeth ganlynol:

1. Y bwlch cyflog rhywedd cyfartalog ar ffurf cyfartaledd cymedrig
2. Y bwlch cyflog rhywedd cyfartalog ar ffurf cyfartaledd canolrifol
3. Cyfran y dynion/menywod o'i rhannu'n bedwar grŵp, wedi'i threfnu o'r cyflog isaf i'r cyflog uchaf
4. Y bwlch cyflog rhywedd cyfartalog ar gyfer taliadau bonws ar ffurf cyfartaledd cymedrig
5. Y bwlch cyflog rhywedd cyfartalog ar gyfer taliadau bonws ar ffurf cyfartaledd canolrifol
6. Cyfran (cymhareb) y dynion/menywod sy'n cael taliadau bonws

Bwlch Cyflog Anabledd

Dyma'r drydedd flwyddyn i ni gyhoeddi ein gwybodaeth am ein bwlch cyflog anabledd yn wirfoddol. Mae hyn yn ein helpu i fod yn fwy agored a thryloyw am ein pobl.

Gobeithio y bydd hefyd yn annog rhagor o bobl i rannu gwybodaeth am eu hanabledd er mwyn i ni ddeall aelodau ein gweithlu yn well a chael gwared ar rwystrau a all fod yn effeithio ar eu bywydau o ddydd i ddydd.



Yn ôl y Swyddfa Ystadegau Gwladol, mae gan tua 22% o bobl yng Nghymru ryw fath o anabledd sy'n effeithio ar eu bywydau o ddydd i ddydd, er y dylid nodi bod hyn yn cynnwys pobl o bob oedran. Mae dadansoddiad o'n data cydraddoldeb mewnol yn nodi bod proffil ein gweithlu fel a ganlyn:

Dim ond 4.45% o'n gweithlu sydd wedi dweud wrthym fod ganddynt anabledd, sy'n sylweddol is na'r cyfartaledd ar gyfer Cymru. Roedd canran y bobl yr oedd yn well ganddynt beidio â rhannu'r wybodaeth hon yn 0.40%, ac roedd 13.56% o bobl heb ddatgan yr wybodaeth hon ar y Cofnod Staff Electronig.

Er mwyn cael dealltwriaeth fwy cywir o'n bwlch cyflog anabledd, mae arnom angen i ragor o gyd-weithwyr rannu eu data ar amrywiaeth, ac mae hyn yn parhau i fod yn nod sefydliadol. O ganlyniad, mae ein bwlch cyflog yn debygol o amrywio wrth i ragor o bobl rannu'r wybodaeth hon.

Cyfraddau Cyflogau

Diffinnir y bwlch cyflog anabledd cymedrig fel y gwahaniaeth rhwng cyfraddau cyflog cyfartalog fesul awr ein gyd-weithwyr anabl a'r rhai nad ydynt yn anabl.

Cyfrifir y gyfradd gyflog gyfartalog fesul awr o gyfnod tâl penodol, sef mis Mawrth 2024 yn yr achos hwn. Mae'r gyfradd fesul awr yn cael ei chyfrifo ar gyfer pob cyflogai ar sail y 'cyflog arferol', sy'n cynnwys tâl sylfaenol, lwfansau a thaliadau premiwm shifftiau.

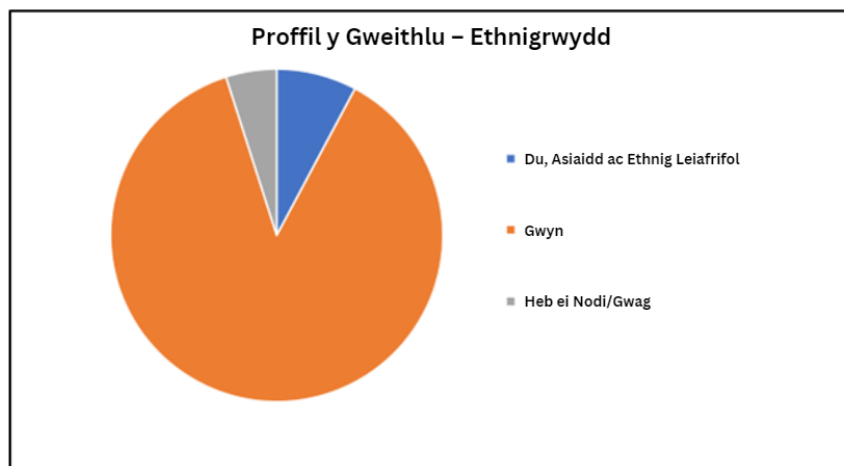
Anabledd	Cyfradd Gyfartalog Fesul Awr
Heb fod yn Anabl	£19.69
Anabl	£18.09
Gwahaniaeth	£1.60
% y Bwlch Cyflog	8.13%

Mae'r ffigurau uchod yn dangos bod y gyfradd gymedrig fesul awr ar gyfer cyd-weithwyr sy'n nodi bod ganddynt anabledd yn £18.09 o gymharu â £19.69 ar gyfer cyd-weithwyr nad ydynt yn anabl; cafodd ein cyd-weithwyr a oedd yn nodi bod ganddynt anabledd £1.60 yr awr yn llai ar gyfartaledd na chyd-weithwyr nad ydynt yn anabl, sy'n fwch cyflog cyfartalog cymedrig o 8.13%.

Bwlch Cyflog Ethnigrwydd

Mae cyflog anghyfartal rhwng gwrywod a benywod wedi bod yn anghyfreithlon yn y DU ers 1975, ond nid yw hynny'n wir am bobl o gefndiroedd ethnig leiafrifol. Er nad yw'n ofynnol, anogir yr arfer o adrodd am wahaniaethau o ran cyflog rhwng cyd-weithwyr ethnig amrywiol fel modd o wella cynhwysiant ac i gefnogi sefydliadau i fynd i'r afael ag anghydraddoldeb yn y gweithle.

Yn ôl y Swyddfa Ystadegau Gwladol, mae oddeutu 2.79% o boblogaeth Hywel Dda yn nodi eu bod o gefndir Du, Asiaidd ac ethnig leiafrifol. Mae dadansoddiad o'n data cydraddoldeb mewnol yn dangos bod 7.81% o'n gweithlu yn nodi eu bod o gefndir Du, Asiaidd ac ethnig leiafrifol.



Mae hyn yn sylweddol uwch na chanran poblogaeth Hywel Dda. Nid yw 4.94% o gyflogeion wedi darparu'r wybodaeth hon ar y Cofnod Staff Electronig, neu maent wedi gadael yr adran hon yn wag.

Cyfraddau Cyflogau

Diffinnir y bwlch cyflog ethnigrwydd cymedrig fel y gwahaniaeth rhwng cyfraddau cyflog cyfartalog fesul awr ein cyd-weithwyr ethnig amrywiol a'n cyd-weithwyr gwyn. Cyfrifir y gyfradd gyflog gyfartalog fesul awr o gyfnod tâl penodol, sef mis Mawrth 2024 yn yr achos hwn. Mae'r gyfradd fesul awr yn cael ei chyfrifo ar gyfer pob cyflogai ar sail y 'cyflog arferol', sy'n cynnwys tâl sylfaenol, lwfansau a thaliadau premiwm shiftiau.

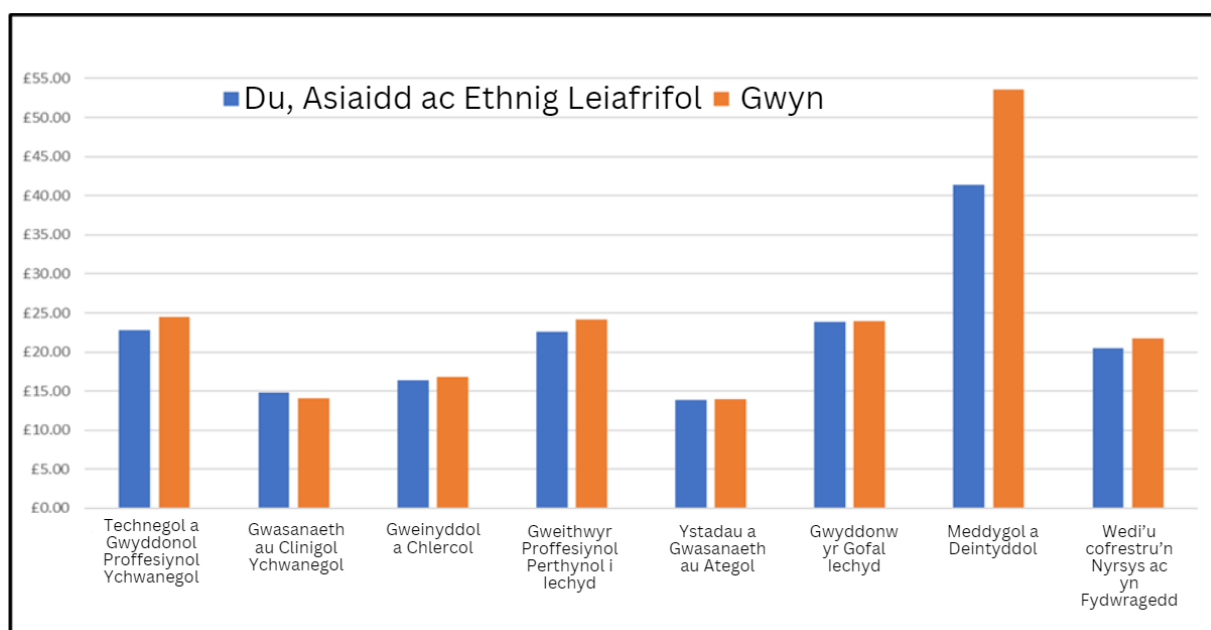
Ethnigrwydd	Cyfradd Gyfartalog Fesul Awr
Gwyn	£19.10
Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol	£27.61
Gwahaniaeth	-£8.51
% y Bwlch Cyflog	-44.55%

Mae'r ffigurau uchod yn dangos bod y gyfradd gymedrig fesul awr ar gyfer ein cyd-weithwyr ethnig amrywiol yn £27.61 o gymharu â £19.10 ar gyfer ein cyd-weithwyr gwyn; cafodd ein cyd-weithwyr ethnig amrywiol £8.51 yr awr yn fwy, ar gyfartaledd, na chyd-weithwyr gwyn, sef bwch cyflog negyddol ar ffurf cyfartaledd cymedrig o -44.55%. Fodd bynnag, mae'n bwysig nodi, er bod y bwch cyflog yn ddefnyddiol ar gyfer mesur cydraddoldeb o ran cyflogau, caiff ei gyfrifo gan ddefnyddio cyfraddau cyfartalog fesul awr ac nid yw'n mesur y gwahaniaeth o ran cyflogau rhwng pobl ar yr un raddfa gyflog, sy'n gwneud yr un swydd, ac sydd â'r un patrwm gwaith. Fel y gwelwch yn y data isod, er y bydd yna gyd-weithwyr ethnig amrywiol â chyfradd uwch fesul awr, sy'n cynyddu'r cyfartaledd yn gyffredinol, yn achos y rhan fwyaf o grwpiau staff, mae cyd-weithwyr gwyn yn ennill mwy na'n cyd-weithwyr ethnig amrywiol. Pan gyflwynir y gyfradd gyfartalog fesul awr yn ôl bandiau cyflog yr Agenda ar gyfer Newid (AfC), y gwahaniaethau uchaf yn y gyfradd gyfartalog fesul awr, lle mae ein cyd-weithwyr ethnig amrywiol yn ennill mwy na'n cyd-weithwyr gwyn, yw £0.79, sef bwch cyflog negyddol o -5.79% ar gyfer Band 2 a £0.82 , (-4.51%) ar gyfer Band 5.

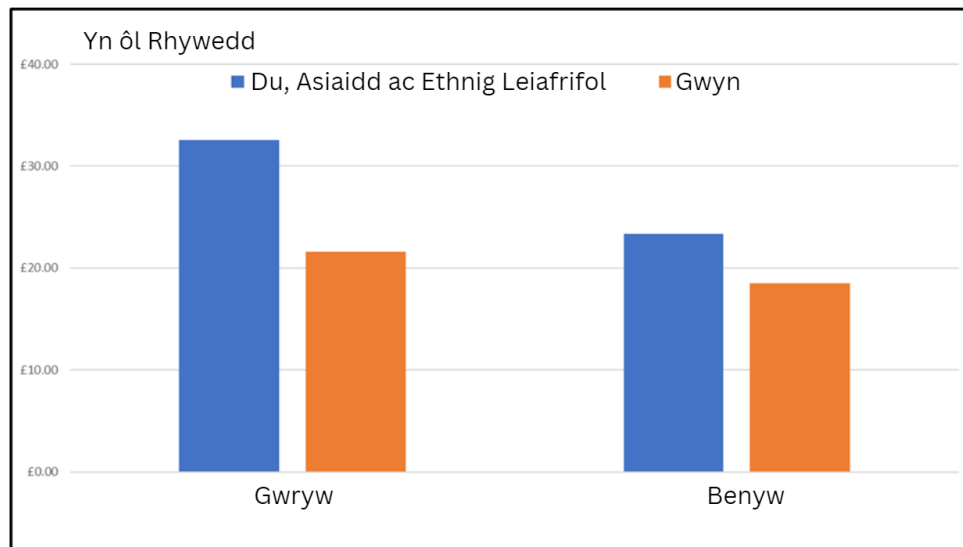
Yn ôl Grŵp Staff

Mae dadansoddiad pellach o'r wybodaeth yn ôl grŵp staff wedi amlygu bod yna fwch cyflog negyddol yn achos cyd-weithwyr ethnig amrywiol sy'n gweithio ym maes y Gwasanaethau Clinigol Ychwanegol. Mae hyn yn golygu bod cyd-weithwyr ethnig amrywiol yn y grŵp staff hwn yn ennill mwy na chyd-weithwyr gwyn.

Ym mhob grŵp staff arall mae yna fwch cyflog lle mae cyd-weithwyr gwyn yn ennill mwy na'n cyd-weithwyr ethnig amrywiol. Mae hyn yn fwyaf amlwg yn y grŵp staff Meddygol a Deintyddol lle mae yna fwch cyflog o £12.21yr awr (22.77%).



Yn ôl Rhywedd



Mae'r ffigurau'n dangos bod y gyfradd gymedrig fesul awr ar gyfer ein cyd-weithwyr gwrywaidd ethnig amrywiol yn £32.59 o gymharu â £21.59 ar gyfer cyd-weithwyr gwrywaidd gwyn; cafodd ein cyd-weithwyr ethnig amrywiol £11.00 yr awr yn fwy, ar gyfartaledd, na chyd-weithwyr gwyn, sef bwllch cyflog negyddol ar ffurf cyfartaledd cymedrig o -50.95%.

Y gyfradd gymedrig fesul awr ar gyfer ein cyd-weithwyr benywaidd ethnig amrywiol yw £23.34 o gymharu â £18.54 ar gyfer cyd-weithwyr benywaidd gwyn; cafodd ein cyd-weithwyr ethnig amrywiol £4.80 yr awr yn fwy, ar gyfartaledd, na chyd-weithwyr gwyn, sef bwllch cyflog negyddol ar ffurf cyfartaledd cymedrig o -25.89%.

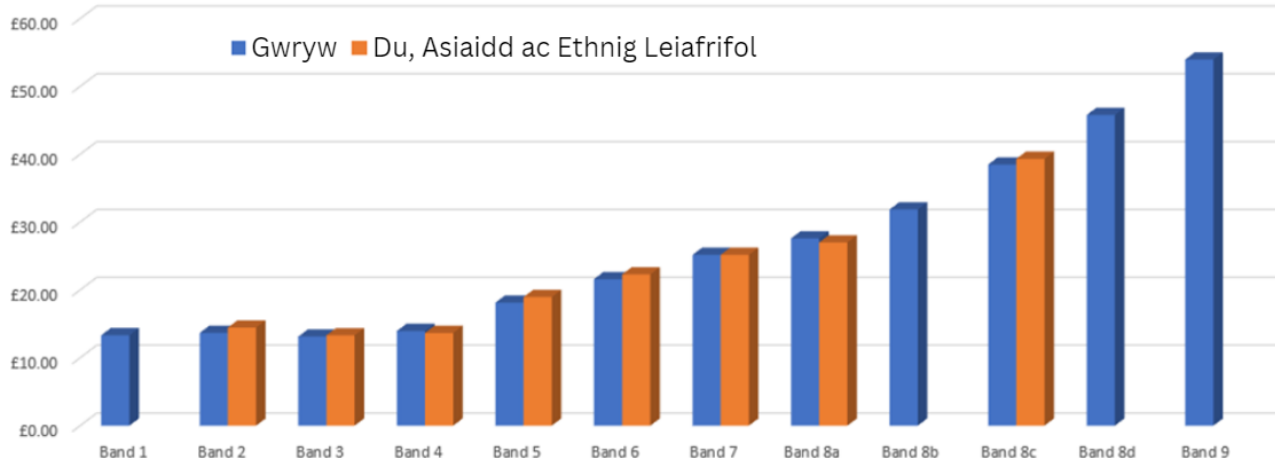
Yn ôl Band Cyflog

Eleni, am y tro cyntaf, rydym hefyd wedi darparu data ar y bwllch cyflog yn ôl bandiau cyflog yr Agenda ar gyfer Newid (AfC) sy'n dangos y canlynol:

Y bandiau cyflog yn yr Agenda ar gyfer Newid lle mae gan gyd-weithwyr ethnig amrywiol gyfradd gyfartalog fesul awr is na'u cyd-weithwyr gwyn, yw Band 4 (2.01%) a Band 8a (2.17%). Yn achos holl fandiau cyflog eraill yr Agenda ar gyfer Newid, mae gan gyd-weithwyr ethnig amrywiol gyfradd gyfartalog fesul awr uwch, gyda'r gwahaniaeth uchaf ym Mand 2 (£0.79), Band 5 (£0.82) a Band 6 (£0.70). Mae hwn yn fwllch cyflog gyfartalog fesul awr o 5.79% ar gyfer Band 2, 4.51% ar gyfer Band 5 a 3.22% ar gyfer Band 6.

Dylid nodi hefyd nad oes unrhyw gyd-weithwyr ethnig amrywiol mewn rolau Band 1, Band 8b, Band 8d na Band 9 ar hyn o bryd.

Cyfradd Fesul Awr yn ôl Bandiau'r Agenda ar Gyfer Newid



Band Cyflog	Gwyn	Pobl Du, Asiaidd ac o Leiafrifoedd Ethnig	Gwahaniaeth	Bwlch
Band 1	£13.33			
Band 2	£13.68	£14.47	-£0.79	-5.79%
Band 3	£13.13	£13.33	-£0.19	-1.48%
Band 4	£13.95	£13.67	£0.28	2.01%
Band 5	£18.14	£18.96	-£0.82	-4.51%
Band 6	£21.60	£22.30	-£0.70	-3.22%
Band 7	£25.18	£25.18	£0.00	-0.01%
Band 8a	£27.61	£27.01	£0.60	2.17%
Band 8b	£31.87			
Band 8c	£38.49	£39.33	-£0.84	-2.19%
Band 8d	£45.80			
Band 9	£53.97			

Bwlch Cyflog Rhywedd

Ein Gweithlu

Mae proses gwerthuso cyflogau yr Agenda ar gyfer Newid a'r grŵp Meddygol a Deintyddol yn sicrhau mai'r swyddi sy'n cael eu gwerthuso, nid deiliaid y swyddi. Nid yw'n cynnwys unrhyw gyfeiriad at rywedd deiliaid presennol y swyddi na darpar ddeiliaid. Mae rhai o'n cyflogeion yn cael eu penodi ar gyfradd gyflog sefydlog megis ein prentisiaid, tra bod grwpiau staff eraill yn cael eu cyflogi ar fand sy'n cynnwys cyflog sy'n cynyddu yn unol â graddfa genedlaethol.

Mae'r cyfrifiadau a ddefnyddir yn yr adroddiad hwn yn seiliedig ar gyfanswm o 11,968 o gyflogeion ar 31 Mawrth 2024. Mae dadansoddiad o'n data cydraddoldeb mewnol yn nodi bod ein rhaniad o ran rhywedd fel a ganlyn:



79%

Cyflogeion **Benywaidd**
(9,458)



21%

Cyflogeion **Gwrywaidd**
(2,510)

Cymhariaeth Blynyddol o'n Bwlch Cyflog Rhywedd Cymedrig

Cyhoeddwyd ein hadroddiad cyntaf am y Bwlch Cyflog Rhywedd yn 2019, lle'r oedd gwahaniaeth o 22.90% rhwng enillion cyfartalog dynion a menywod. Oherwydd y pandemig COVID yn 2020, nid oeddem yn gallu adrodd ar ein bwlch cyflog rhywedd bryd hynny, ond mae'r wybodaeth hon bellach wedi'i chynnwys. Yn 2022 a 2023 gwelsom gynnydd yn y bwlch cyflog, ond mae'r ffigur wedi gostwng o 22.24% yn 2023 i 21.11% eleni.

Blwyddyn	Cyfradd Gyfartalog Fesul Awr			Gwahaniaeth	% y Bwlch Cyflog
	Gwryw	Benyw			
2018	£19.86	£15.12	£4.74	22.88%	
2019	£20.09	£15.48	£4.61	22.90%	
2020	£21.06	£15.87	£5.19	24.65%	
2021	£20.63	£17.01	£3.62	17.60%	
2022	£21.67	£17.56	£4.11	18.95%	
2023	£22.49	£17.49	£5.00	22.24%	
2024	£23.89	£18.85	£5.04	21.11%	

Cyfraddau Cyflogau

Diffinnir y bwlch cyflog rhywedd fel y gwahaniaeth rhwng cyfraddau cyflog cymedrig neu ganolrifol fesul awr dynion a menywod.

Y bwlch cyflog rhywedd cymedrig yw'r gwahaniaeth rhwng enillion cyfartalog fesul awr menywod a gwrywod.

Rhywedd	Cyfradd Gyfartalog Fesul Awr
Gwryw	£23.89
Benyw	£18.85
Gwahaniaeth	£5.04
% y Bwlch Cyflog	21.11%

Cyfrifir y gyfradd gyflog gyfartalog fesul awr o gyfnod tâl penodol, sef mis Mawrth 2024 yn yr achos hwn. Mae'r gyfradd fesul awr yn cael ei chyfrifo ar gyfer pob cyflogai ar sail y 'cyflog arferol', sy'n cynnwys tâl sylfaenol, lwfansau a thaliadau premiwm shifftiau.

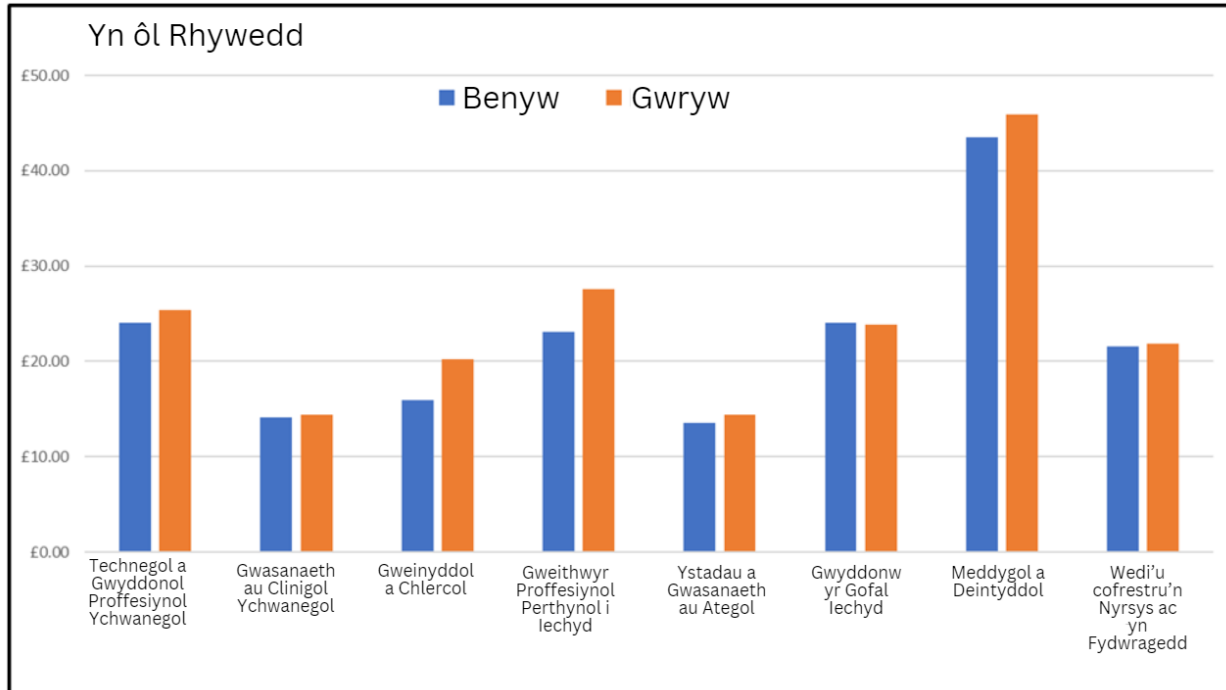
Mae'r ffigurau uchod yn dangos bod y gyfradd gymedrig fesul awr ar gyfer dynion yn £23.89 o gymharu â £18.85 ar gyfer aelodau staff benywaidd; cafodd dynion £5.04 yr awr yn fwy, ar gyfartaledd, na menywod, sef bwlch cyflog ar ffurf cyfartaledd cymedrig o 22.11% (roedd y ffigur yn 2023 yn 22.24%).

Y bwlch cyflog canolrifol fesul awr yw'r gwahaniaeth rhwng y canolbwyntiau yn ystodau'r enillion fesul awr rhwng dynion a menywod, ac nid yw'n cynnwys taliadau goramser, ond mae'n cynnwys ychwanegiadau ar gyfer shifftiau a gweithio ar benwythnosau.

Rhywedd	Cyfradd Ganolrifol Fesul Awr
Gwryw	£18.37
Benyw	£17.37
Gwahaniaeth	£1.00
% y Bwlch Cyflog	5.46%

Cafodd dynion £1.00 yr awr yn fwy na menywod, ar ffurf cyfartaledd canolrifol, sef bwlch cyflog canolrifol o 5.46% (roedd y ffigur yn 2023 yn 7.20%).

Yn ôl Grŵp Staff



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

- Technegol a Gwyddonol Proffesiynol Ychwanegol
- Gweinyddol a Chlercol
- Gweithwyr Proffesiynol Perthynol i Iechyd
- Ystadau a Gwasanaethau Atebol
- Meddygol a Deintyddol
- Wedi'u cofrestru'n Nyrsys ac yn Fydwragedd
- Gwasanaethau Clinigol Ychwanegol

Staff Gweinyddol a Chlercol sydd â'r ganran uchaf o ran y bwllch cyflog rhywedd, sef 20.99% (£4.24 yr awr), ac yna Gweithwyr Proffesiynol Perthynol i Ofal Iechyd sydd â bwllch cyflog o 16.26% (£4.48 yr awr).

Yr unig grŵp staff lle mae menywod yn cael cyfradd gyfartalog uwch fesul awr na'u cydweithwyr gwrywaidd yw grŵp y Gwyddonwyr Gofal Iechyd.

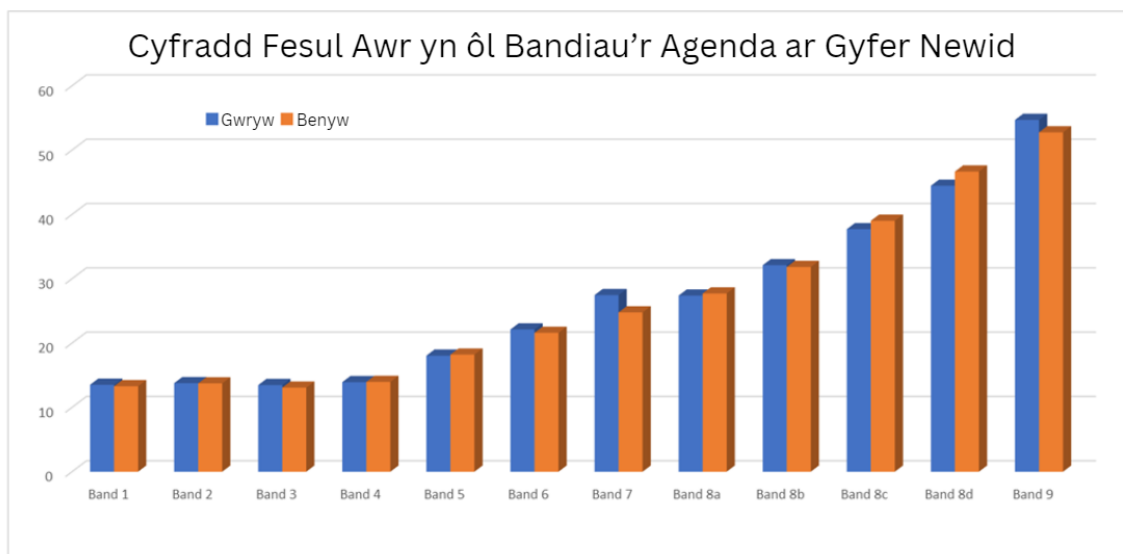
Roedd y gyfradd gyfartalog fesul awr i ddynion yn y grŵp Meddygol a Deintyddol £2.30 yn uwch nag i fenywod (roedd y ffigur yn 2023 yn £2.53). Mae hwn yn fwllch cyflog gyfartalog fesul awr o 5.02%, sy'n is na'r flwyddyn flaenorol (roedd y ffigur yn 5.62%).

Yn ôl Band Cyflog

Eleni, am y tro cyntaf, rydym hefyd wedi darparu data ar y bwllch cyflog yn ôl bandiau cyflog yr Agenda ar gyfer Newid (AfC) sy'n dangos y canlynol:

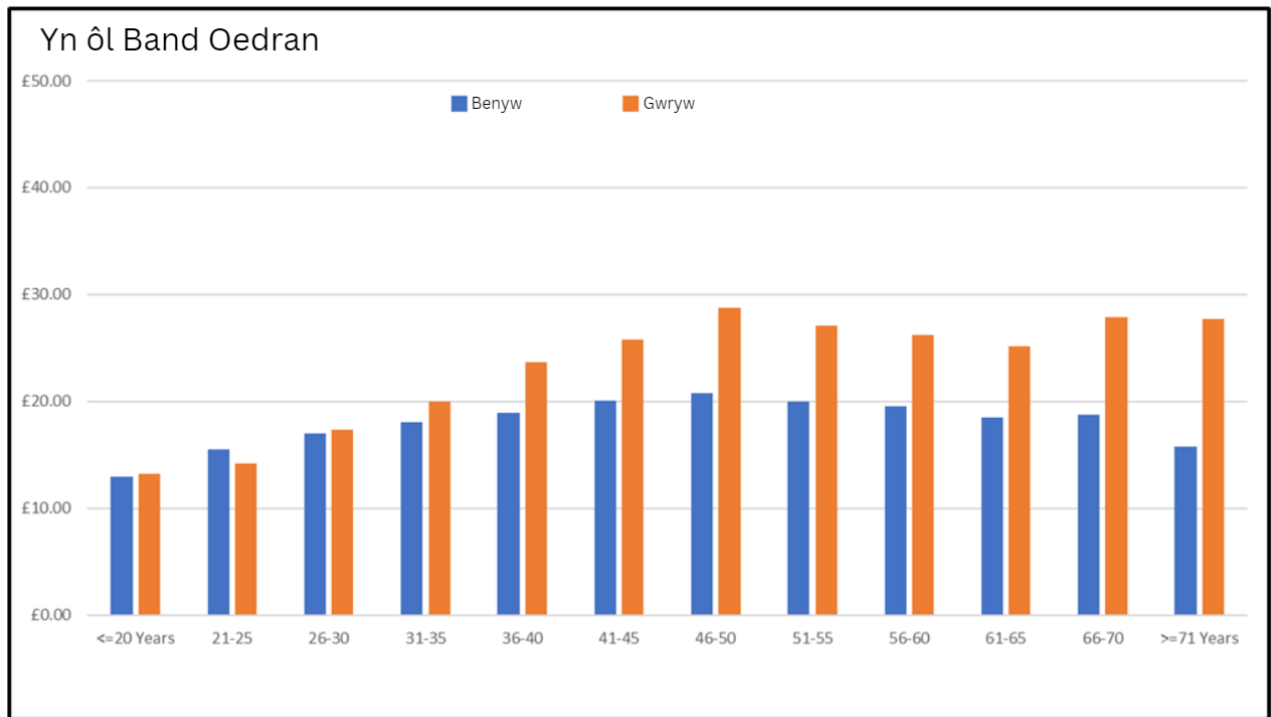
Mae gan ddynion gyfradd gyfartalog uwch fesul awr ym mandiau cyflog 1-3, 6-7, Band 8b a Band 9 yr Agenda ar gyfer Newid, ac mae'r gwahaniaeth uchaf ym Mand 7 lle mae'r gyfradd gyfartalog fesul awr i ddynion £2.69 yn fwy nag i fenywod. Mae hwn yn fwlch cyflog cyfartalog fesul awr o 9.79%.

Mae gan fenywod gyfradd gyfartalog uwch fesul awr ym mandiau cyflog 4-5, Band 8a, Band 8c a Band 8d yr Agenda ar gyfer Newid, ac mae'r gwahaniaeth uchaf ym Mand 8c (£1.31) a Band 8d (£2.21). Mae hwn yn fwlch cyflog cyfartalog fesul awr o 3.47% ar gyfer Band 8c a 4.97% ar gyfer Band 8d.



Band Cyflog	Gwryw	Benyw	Gwahaniaeth	Bwllch
Band 1	£13.52	£13.29	£0.23	1.70%
Band 2	£13.76	£13.73	£0.03	0.21%
Band 3	£13.47	£13.07	£0.40	2.96%
Band 4	£13.92	£13.95	-£0.03	-0.24%
Band 5	£18.04	£18.21	-£0.17	-0.92%
Band 6	£22.11	£21.59	£0.52	2.36%
Band 7	£27.45	£24.76	£2.69	9.79%
Band 8a	£27.38	£27.71	-£0.33	-1.20%
Band 8b	£32.10	£31.83	£0.27	0.85%
Band 8c	£37.70	£39.01	-£1.31	-3.47%
Band 8d	£44.45	£46.66	-£2.21	-4.97%
Band 9	£54.68	£52.76	£1.92	3.52%

Yn ôl Band Oedran



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

Mae yna fwllch cyflog o 43.17% (£11.98 yr awr) i'r rhai 71 oed a throsodd, ac yna bwllch cyflog o 32.52% (£9.06 yr awr) i'r rhai 66-70 oed.

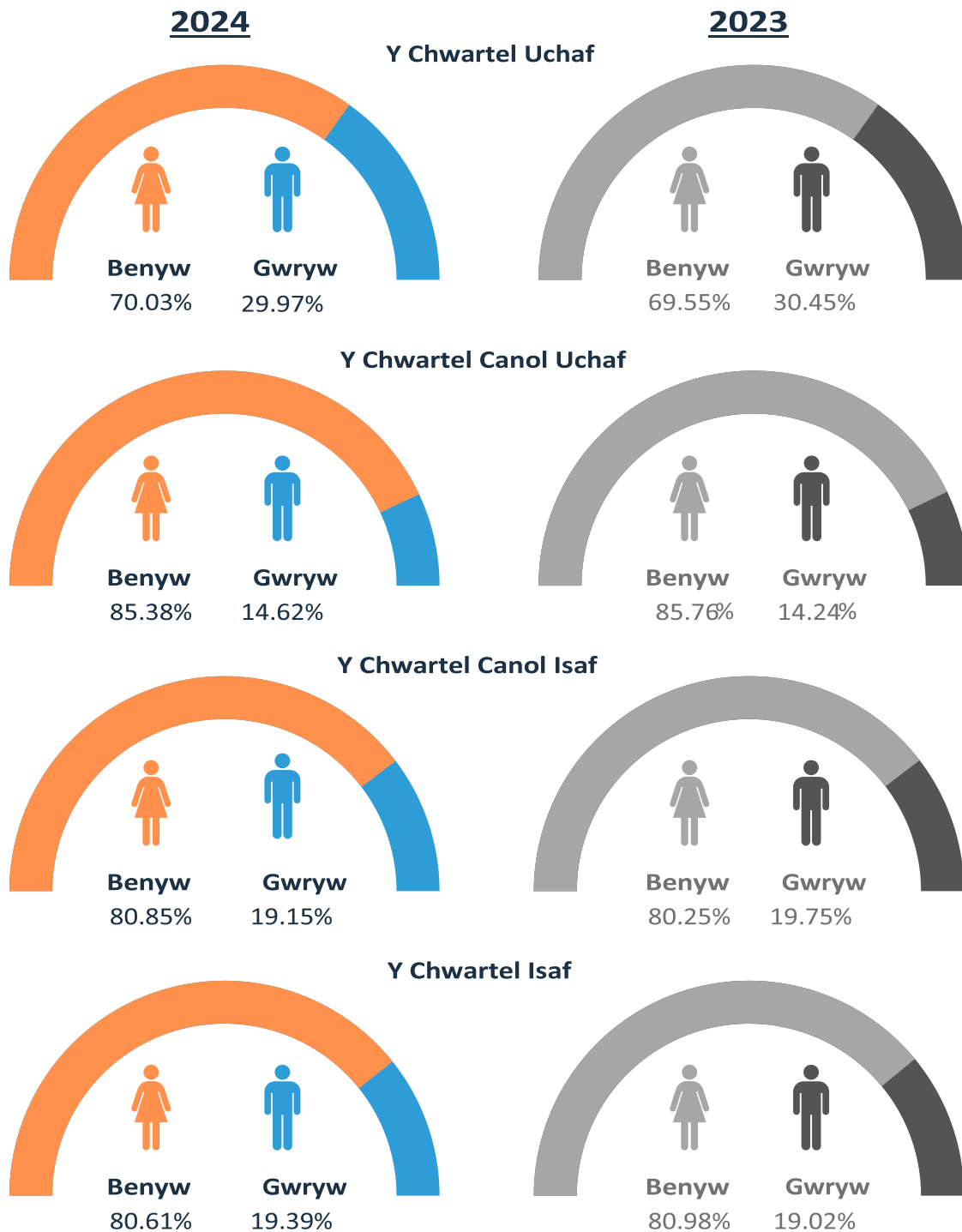
Chwarteli Cyflog

Cyfrifir chwarteli trwy raddio cyflog yr holl gyd-weithwyr o'r isaf i'r uchaf, a'u rhannu'n bedwar grŵp, gan ddangos canran y dynion a'r menywod ym mhob grŵp.

Chwartel	Ystod y Gyfradd Fesul Awr (o)	Ystod y Gyfradd Fesul Awr (hyd at)
Uchaf	£22.71	A throsodd
Canol Uchaf	£17.87	£22.71
Canol Isaf	£13.50	£17.87
Isaf	up to	£13.50

Chwarteli Cyflog wedi'u Rhannu

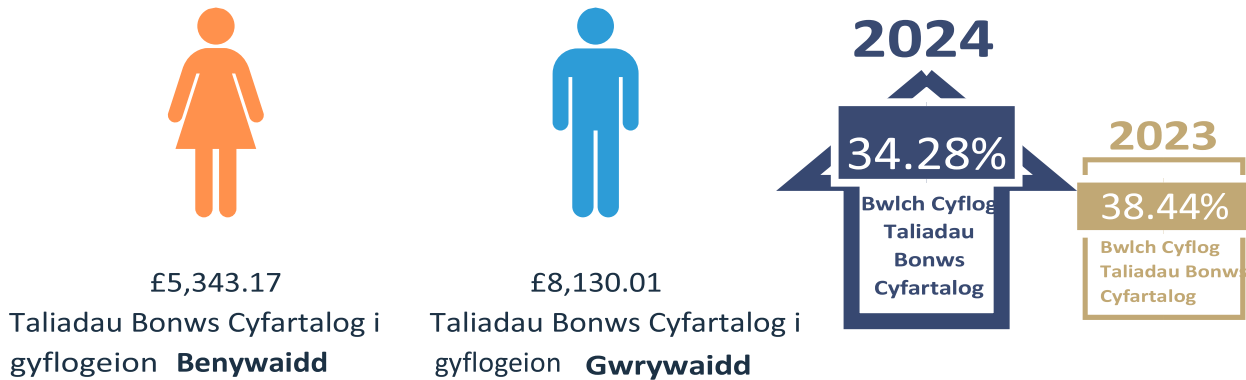
Mae'r ffeithluniau isod yn dangos cyfran y dynion a'r menywod wedi'u rhannu'n bedwar chwarterel yn ôl bandiau cyflog.



Roedd menywod wedi'u gorgynrychioli yn y tri chwarterel cyntaf (81%, 81% ac 85%), ac wedi'u tangynrychioli yn y chwarterel uchaf (70%), o gymharu â chyfran y menywod yn y gweithlu (79%).

Taliadau Bonws

Mae ymgynghorwyr yn cael taliadau a elwir yn 'Wobrau Rhagoriaeth Glinigol'. Er, yn gytundebol, mae'r rhain yn cael eu hystyried yn daliadau bonws.



Roedd taliadau bonws cyfartalog i ddynion £2,786.84 yn uwch nag i fenywod (roedd y ffigur yn 2023 yn £3,176.71).

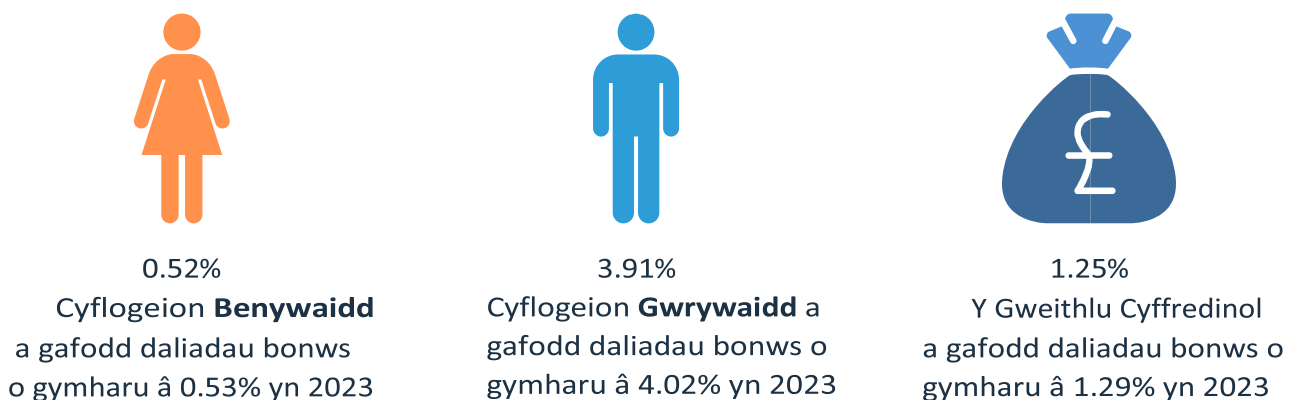
Mae hyn yn gyfwerth â bwlch cyflog taliadau bonws cyfartalog o 34.28%, sy'n is na'r flwyddyn flaenorol.



Roedd taliadau bonws canolrifol i ddynion £3,334.08 yn uwch nag i fenywod (roedd y ffigur yn 2023 hefyd yn £3,334.08).

Mae hyn yn gyfwerth â bwlch cyflog taliadau bonws canolrifol o 50%, sydd yr un fath â'r flwyddyn flaenorol.

Staff sy'n cael Taliadau Bonws



Camau i gefnogi Gweithle Cynhwysol

Rydym yn parhau i ymdrechu i fynd i'r afael ag unrhyw fylchau cyflog yn ein gweithlu. Er bod bylchau cyflog yn dal i fodoli yn y Bwrdd Iechyd, mae'r bwlch cyflog rhywedd wedi lleihau ers y llynedd, ac mae'r bwlch cyflog yn llai o ran canran nag mewn unrhyw flwyddyn ac eithrio 2021 a 2022.

Mae ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol ac Amcanion 2024-2028 ar gyfer y Bwrdd Iechyd yn nodi *"Byddwn yn cydweithio i gyflawni ein hamcanion a chreu amgylchedd tecach, mwy cyfiawn a chynhwysol i bawb. O fewn y thema o fod yn gyflogwr o ddewis a'r amcan cysylltiedig, rydym yn meithrin ein dealltwriaeth o'r materion sy'n effeithio ar fylchau cyflog, yn enwedig rhywedd, anabledd ac ethnigrwydd, ac yn parhau i ddadansoddi ac adrodd ar ddata ar y bwlch cyflog, a byddwn yn defnyddio hyn i gymryd camau gweithredu i fynd i'r afael â materion a nodir."*

At hynny, rydym wedi ymrwmo i gymryd y camau canlynol:

Dadansoddi data:

- Yn ogystal â dadansoddi taliadau bonws a geir gan staff, byddwn yn ceisio cynnwys taliadau goramser ac oriau anghymdeithasol (am weithio gyda'r hwyr ac ar y penwythnos) mewn dadansoddiadau yn y dyfodol.

Recriwtio:

- Annog y rhai y mae angen gwneud addasiadau rhesymol ar eu cyfer i ddweud hynny yn ystod prosesau recriwtio, e.e. ymgyrchoedd recriwtio prentisiaid er mwyn amlygu arfer gorau a chofnodi a dangos tystiolaeth o'r addasiadau rhesymol a wnaed ar gyfer y rheiny mewn rolau prentisiaid.
- Nodi sut y gallwn annog pobl i wneud cais am rolau a chyfleoedd datblygu, yn enwedig pan fyddwn yn gwybod am fylchau cyflog mwy, h.y. ethnigrwydd, anabledd a rhywedd.
- Ceisio rhoi arferion recriwtio ar waith sy'n cynnwys sicrhau paneli rhywedd cymysg at ddibenion dethol a chydabyddiaeth ariannol.
- Parhau i fonitro polisiau a phrosesau i sicrhau nad oes unrhyw duedd o ran cyflogau cychwynnol cyflogeion newydd.

Profiad y cyflogai:

- Symud ein tystiolaeth ymlaen tuag at gyflawni statws 'Arweinydd Hyderus o ran Anabledd – Lefel 3' lle bydd y Bwrdd Iechyd yn mynd ati i hybu a dangos i bobl anabl ein bod yn rhagweithiol yn ein gwaith i ddod yn weithle mwy cynhwysol.
- Parhau i atgyfnerthu gwerthoedd y bwrdd iechyd trwy uwch-arweinwyr ac uwch-reolwyr, i ddatblygu amgylchedd gwaith sy'n meithrin amrywiaeth ac nad yw'n goddef tuedd yn erbyn pobl â nodwedd warchoddedig, hyd yn oed os yw'n duedd ddiarwybod.

- Parhau i sicrhau llwyddiant rhaglenni i feithrin ymwybyddiaeth o anghenion unigol, gan gynnwys anableddau dysgu, anabledd, dyslecsia, Anhwylderau'r Sbectrwm Awtistig (ASD), ADD/ADHD. Er enghraifft, caniataodd Awtistiaeth Cymru i'r Bwrdd Iechyd gyflwyno ei sesiwn hyfforddi ar-lein 'Cyflwyniad i Awtistiaeth' trwy system cofnodion staff electronig y Bwrdd Iechyd, sydd bellach yn orfodol i'r holl staff.
- Cyflwyno rhaglen o sesiynau 'Dysgu dros Ginio' ar amrywiaeth eang o bynciau, e.e. ymwybyddiaeth o nam ar y synhwyrau, ymwybyddiaeth drawsryweddol, ymwybyddiaeth o ofalwyr, ac ati, sy'n agored i holl staff y Bwrdd Iechyd.
- Cefnogi hinsawdd o ddatgelu, lle mae cyflogeion yn teimlo'n gyfforddus i ddatgelu gwybodaeth am eu hanabledd a gofyn am unrhyw gymorth ychwanegol ac addasiadau rhesymol gan y sefydliad y gallai fod arnynt eu hangen.
- Meithrin ymwybyddiaeth o'r Cynllun Cyfeillio sydd ar gael i bob aelod newydd o staff, lle gallant gael cefnogaeth gan 'gyfaill' yn y gweithle i'w helpu i ymgynefino â'u hamgylchedd newydd.
- Cynyddu'r gwaith o hyrwyddo a chydabod rhwydweithiau staff y Bwrdd Iechyd, gan gynnwys ein rhwydweithiau ar gyfer staff Du, Asiaidd ac Ethnig Lleiafrifol, y rheiny ag anabledd, cyflwr hirdymor neu sy'n niwroamrywiol, a'n Caffis Menopos a 50+.
- Parhau i archwilio a deall y rhesymau pam y mae ein cyflogeion ethnig amrywiol yn ystyried gadael, ac yn gadael, y sefydliad trwy ddefnyddio'r broses cyfweiliad ymadael.
- Archwilio cyfleoedd ar gyfer gwaith shift mwy hyblyg/gwahanol ledled y sefydliad, a sut y gellid cyflwyno hyn i ystod ehangach o rolau, a'r effaith y gallai hyn ei chael ar fylchau cyflog.
- Mabwysiadu'r argymhellion a amlinellir yng Nghynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol Llywodraeth Cymru ac adroddiadau blynyddol Safon Cydraddoldeb Hil y Gweithlu, a chysoni'r rhain â'n cynllun datblygu diwylliannol.

Hybu Gyrfa

- Parhau i weithio gyda phartneriaid a sefydliadau eraill y GIG i ddysgu o arfer gorau ac archwilio cyfleoedd i ddatblygu gweithgareddau ar y cyd, e.e. rhaglenni prentisiaeth, profiad gwaith a gwirfoddoli.
- Gweithio ar y cyd â'r Rhwydwaith Staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol i wella ein dealltwriaeth o brofiadau staff ethnig leiafrifol a'r camau y gellid eu cymryd i'w cefnogi i wella a datblygu eu gyrfaoedd.
- Parhau â'n gwaith o adolygu'r modd y mae nyrsys ethnig leiafrifol yn camu ymlaen yn eu gyrfa yn Hywel Dda yn unol â Chynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol Llywodraeth Cymru.
- Archwilio sut y gallwn gefnogi cyflogeion benywaidd yn well ac annog y genhedlaeth nesaf o arweinwyr benywaidd.