Bwrdd Iechyd Prifysgol Aneurin Bevan University Health Board

Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol 2021-2022

Dyfodol Clinigol
Clinical Futures

Mae'r ddogfen hon ar gael yn y Saesneg ac ar gais mewn amrywiaeth o fformatau hygyrch.

E-bost: ABB.EDI@wales.nhs.uk

Mae pob cyhoeddiad hefyd ar gael i'w lawrlwytho ar ein gwefan https://abuhb.nhs.wales/

Tabl Cynnwys

1. Rhagair ... 3
2. Cefndir a Chyd-destun ... 4
3. Ein Gwerthoedd a'n Diben ... 5
4. Prif Gyflawniadau Cydraddoldeb yn 2021-2023 ... 6
5. Cyflawni'r 5 Dyletswydd Cydraddoldeb ar gyfer y Sector Cyhoeddus ... 6
   Ymgysylltu **... 7**
   Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb **... 7**
   Ein Gweithlu **... 8**
   Hyfforddiant Staff **... 9**
6. Cyd-destun Covid-19 ... 9
7. Ymateb i Gynlluniau Gweithredu Llywodraeth Cymru ... 10
8. Cyflawni Ein Hamcanion Cydraddoldeb Strategol ... 10
   Amcan Cydraddoldeb 1 **... 10**
   Amcan Cydraddoldeb 2 **... 11**
   Amcan Cydraddoldeb 3 **... 13**
   Amcan Cydraddoldeb 4 **... 16**
   Amcan Cydraddoldeb 5 **... 18**
   Amcan Cydraddoldeb 6 **... 20**
   Amcan Cydraddoldeb 7 **... 22**
   Amcan Cydraddoldeb 8 **... 24**
   Enghreifftiau eraill o waith a gyflawnwyd yn 2022-23 **... 26**
9. Casgliad ... 29

Atodiad 1 – Adroddiad Monitro Cydraddoldeb Blynyddol ... 30

1. Rhagair

Croeso i Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol Bwrdd Iechyd Prifysgol Aneurin Bevan ar gyfer y cyfnod Ebrill 2021 – Mawrth 2022. Mae'r adroddiad hwn yn rhoi cipolwg ar y gwaith sy'n cael ei wneud o fewn y Bwrdd Iechyd i hyrwyddo Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn ystod cyfnod heriol iawn. Mae'r adroddiad hefyd yn adlewyrchu ar y gwaith sydd wedi'i wneud rhwng mis Ebrill 2022 a mis Mawrth 2023.

Ym mis Mawrth 2020, yn dilyn ymgynghoriad ffurfiol a gweithgareddau ymgysylltu parhaus gyda'r gymuned yr ydym yn ei gwasanaethu a'n staff, cyhoeddom Gynllun Cydraddoldeb Strategol newydd (SEP) ac Amcanion ar gyfer y cyfnod 2020-2024. Amcanion Cydraddoldeb Strategol 2020-2024.

Mae'r adroddiad hwn yn rhoi trosolwg o'r gwaith allweddol a wneir mewn perthynas â chyflawni ein Amcanion Cydraddoldeb Strategol a dylid ei ddarllen ar y cyd â chyhoeddiadau perthnasol eraill y Bwrdd Iechyd. Mae'r rhain yn cynnwys ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol (SEP), Adroddiad Blynyddol, Datganiad Ansawdd Blynyddol, Asesiad o Anghenion y Boblogaeth, Cynllun Tymor Canolig Integredig (IMTP) ac Adroddiad Blynyddol y Cyfarwyddwr Iechyd y Cyhoedd. Gellir dod o hyd i'r adroddiadau yma drwy ddilyn y ddolen isod: https://abuhb.nhs.wales/about-us/key-documents/.

Gan mai'r flwyddyn flaenorol yw'r cyfnod adrodd a nodir o dan y Ddeddf Cydraddoldeb a'r Ddyletswydd Sector Cyhoeddus, mae'r Adroddiad Blynyddol hwn yn disgrifio ac yn ymgorffori y gwaith y bu i ni ei wneud o ran cyflwyno ein hamcanion cydraddoldeb yn ystod mis Ebrill 2021 i fis Mawrth 2022 yn ogystal ag adlewyrchu ar y gwaith a wnaed hefyd rhwng mis Ebrill 2022 a mis Mawrth 2023. O ystyried ein bod yn cyhoeddi'r Adroddiad Blynyddol hwn ym mis Mawrth 2023, a dyma flwyddyn olaf yr Amcanion Cydraddoldeb Strategol presennol, mae'n synhwyrol diweddaru ar y gweithgareddau a'r camau sydd wedi'u cwblhau hyd yma. Bydd yr Adroddiad Blynyddol hwn yn cynnwys y Data Monitro Cydraddoldeb ar gyfer 31 Mawrth 2022, ond bydd y gweithgareddau'n ymdrin â chyfnod o ddwy flynedd.

Cafodd pandemig Covid-19 effaith ar y camau a nodwyd yn yr SEP. Yn wir, gohiriwyd neu ddiwigiwyd nifer o gamau gweithredu. Cafwyd effaith sylweddol ar ein ymgysylltiad gyda chleifion a'r gymuned, a bu'n rhaid i ni feddwl mewn ffordd wahanol am sut y gallem ddarparu gwasanaethau mewn ffordd wahanol a sicrhau fod ein gwasanaethau'n gynhwysol.

Derbynnir bellach, fod Covid-19 wedi cynyddu anghydraddoldebau i lawer sydd â nodweddion gwarchodedig a'r rhai sy'n dioddef o anfantais economaidd-gymdeithasol. Yn fuan, daeth ardal ein Bwrdd Iechyd yn un o'r ardaloedd cyntaf i ddioddef, ac yn un o'r ardaloedd a oedd yn dioddef fwyaf. Mae'r pandemig wedi rhoi mwy o amlygrwydd i anghydraddoldebau sy'n bodoli eisoes, ac wedi cynyddu anghydraddoldebau eraill. Mae pobl hŷn, pobl o leiafrifoedd ethnig a rhai pobl anabl, yn enwedig y rhai mewn cartrefi gofal, wedi cael eu heffeithio'n anghymesur gan y pandemig.

Rydym yn parhau i weithio er mwyn cynyddu'r cyfleoedd sy'n dod i'r amlwg i alinio'r dyletswyddau cydraddoldeb o fewn y fframwaith yma. Mae gwaith yn cael ei wneud ar draws Bwrdd Iechyd Prifysgol Aneurin Bevan, er mwyn datblygu cyfle cyfartal, dileu gwahaniaethu anghyfreithlon a meithrin cysylltiadau da.

2. Cefndir a Chyd-destun

Deddf Cydraddoldeb 2010:

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn amddiffyn pobl a grwpiau rhag cael eu trin yn anffafriol ac mae'n ei gwneud yn anghyfreithlon i wahaniaethu, aflonyddu neu erlid pobl oherwydd rheswm sy'n gysylltiedig â'u nodwedd(ion) gwarchodedig.

Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus:

Mae adran 149 o Ddeddf Cydraddoldeb 2010 yn ei gwneud yn ofynnol i ni ddangos cydymffurfiaeth â'r Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus sy'n gosod dyletswydd statudol ar y Bwrdd Iechyd i:

- Dileu gwahaniaethu anghyfreithlon, aflonyddu, ac erledigaeth.
- Creu mwy o gydraddoldeb o ran cyfleoedd rhwng y personau sy'n rhannu nodwedd warchodedig berthnasol a'r rhai nad ydynt.
- Meithrin cysylltiadau da rhwng y rhai sy'n rhannu nodwedd warchodedig berthnasol a'r rhai nad ydynt.

Mae gan ein Bwrdd Iechyd ddyletswydd benodol hefyd o dan y PSED i ymgymryd â'r camau canlynol:

- Cyhoeddi gwybodaeth i ddangos cydymffurfiaeth â'r Dyletswyddau Cydraddoldeb, o leiaf unwaith y flwyddyn.
- Gosod amcanion cydraddoldeb, bob 4 blynedd o leiaf.

Y Ddyletswydd Gymdeithasol-economaidd:

Mae'r Ddyletswydd Economaidd-Gymdeithasol yn ddyletswydd newydd a gyflwynwyd gan Lywodraeth Cymru ar 31 Mawrth 2021. Mae'n rhoi adran o'r Ddeddf Cydraddoldeb (2010), a oedd cyn hyn yn segur, ar waith. Ei nod yw sicrhau canlyniadau gwell i'r rhai sy'n wynebu anfantais economaidd-gymdeithasol. Mae'n gwella'r ddeddfwriaeth bresennol mewn perthynas â chydraddoldeb a'r Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015 a Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014.

Mae'r Ddyletswydd Economaidd-Gymdeithasol yn gosod gofyniad ar y Bwrdd Iechyd, wrth wneud penderfyniadau, i roi sylw dyledus i'r angen i leihau anghydraddoldebau o ran canlyniadau sy'n deillio o anfantais economaidd-gymdeithasol.

Yn ystod 2021-2022, sefydlodd y Bwrdd Iechyd broses i sicrhau bod Asesiadau

o’r Effaith Economaidd-gymdeithasol (SEIAs) yn cael eu cynnal wrth wneud penderfyniadau o natur strategol, a chyflwynwyd proses newydd ar gyfer asesu’r effaith.

Deddf Hawliau Dynol 1998:

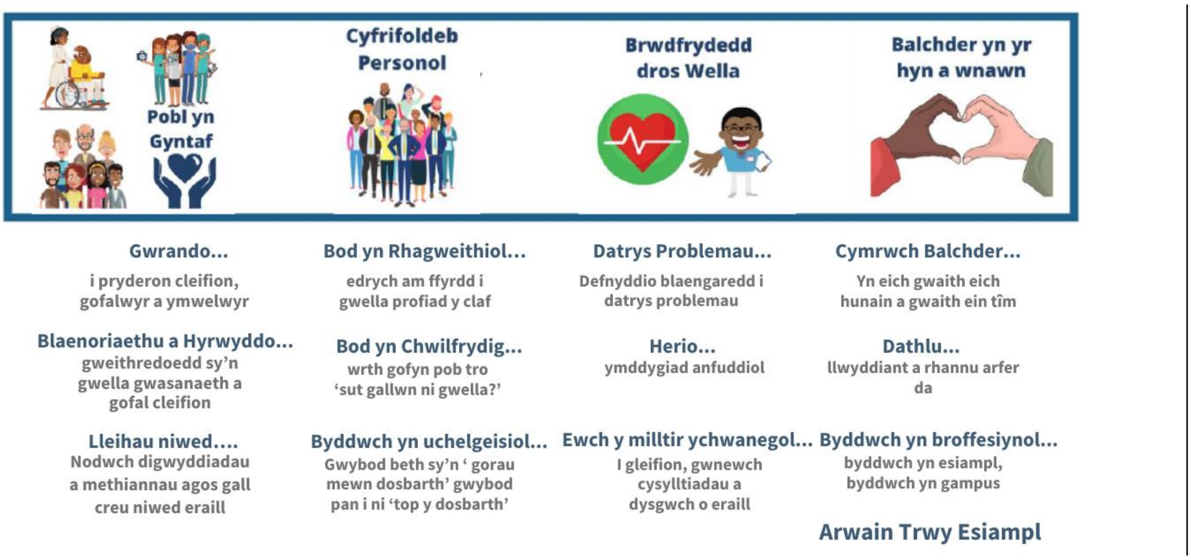
Mae Deddf Hawliau Dynol 1998 yn nodi safonau cyffredinol o ran sicrhau bod anghenion sylfaenol unigolyn yn cael eu cydnabod a'u diwallu. Mae gan Gyrff Cyhoeddus ddyletswydd mandadol i sicrhau bod ganddynt drefniadau mewn lle i gydymffurfio â Deddf Hawliau Dynol 1998. Mae'n anghyfreithlon i sefydliad gofal iechyd weithredu mewn unrhyw ffordd sy'n anghydnaws â Deddf Hawliau Dynol 1998. Yn ymarferol, mae hyn yn golygu bod yn rhaid i ni drin unigolion gyda:

- Thegwch
- Parch
- Cydraddoldeb
- Urddas
- Ymreolaeth

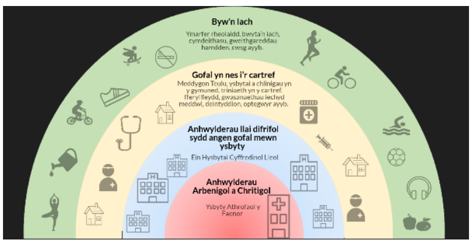
Gelwir y rhain yn egwyddorion FREDA.

3. Ein Gwerthoedd a'n Diben

Ein Gwerthoedd



Mae'r Strategaeth Dyfodol Clinigol, sydd â mynd i'r afael ag anghydraddoldeb iechyd yn ganolog iddi, yn parhau i osod cyfeiriad cadarn y sefydliad. Mae'r cynllun hwn yn nodi ein huchelgeisiau i gyflawni'r strategaeth dros y tair blynedd nesaf. Rydym yn obeithiol ein bod ar y trywydd iawn o ran cyflawni.



Rydym wedi penderfynu ar ddull realistig ar gyfer cyflawni, ac rydym yn hyderus y bydd ein gweithredoedd yn ein cefnogi i sicrhau cynaliadwyedd er mwyn diwallu anghenion ein cymunedau.

Mae Dyfodol Clinigol yn ceisio gwella iechyd y boblogaeth, gwella gwytnwch a lles a darparu gofal yn agosach at y cartref, yn bennaf drwy gyfrwng gwasanaethau sylfaenol a gwasanaethau cymdeithasol sy’n cael eu cefnogi gan rwydwaith cadarn o ysbytai.

4. Prif Gyflawniadau Cydraddoldeb yn 2021-2023

- Mae cynnydd wedi'i wneud o ran cyflawni ein hamcanion cydraddoldeb ac o ran yr ystod o wybodaeth y mae modd i ni fanteisio arni.
- Mae cynlluniau adfer Covid-19 yn cydnabod effaith y pandemig ar grwpiau cydraddoldeb, gan edrych ar hygyrchedd a gwasanaethau arbenigol.
- Peilot SignLive – gwasanaeth cyfieithu hygyrch ar gyfer defnyddwyr Iaith Arwyddion Prydain (BSL).
- Adolygiad o broses Asesu’r Effaith ar Gydraddoldeb (EQIA) y Bwrdd Iechyd er mwyn ei gwneud yn fwy cadarn a chefnogol ac er mwyn cryfhau'r gallu i graffu yn y maes llywodraethu ac o fewn y strwythurau gwneud penderfyniadau.
- Datblygu proses o wneud asesiadau economaidd-gymdeithasol, yn unol â'r ddyletswydd newydd.
- Sefydlu Rhwydweithiau Cydraddoldeb Staff.
- Sefydlu Cylchlythyrau Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant (EDI) i’w rhyddhau bob pythefnos ar dudalennau Mewnrwyd y Bwrdd Iechyd.
- Sefydlu tudalen EDI ar y Fewnrwyd, sy’n cynnwys llyfrgell hyfforddi ac adnoddau.
- Arwain a gweithio gyda phartneriaid a chefnogi amrywiaeth o fentrau codi ymwybyddiaeth ac ymgyrchoedd fel dathliadau wythnos Pride Rhithwir.
- Darparu hyfforddiant Gwylwyr Gweithredol i 250 o staff, gan gynnwys y Tîm Gweithredol
- Darparu sesiynau ymwybyddiaeth sylfaenol ar BSL i dros 350 o staff, er mwyn cefnogi'r cynllun peilot a’r gwaith o gyflwyno SignLive

5. Cyflawni’r 5 Dyletswydd Cydraddoldeb ar gyfer y Sector Cyhoeddus

Mae'r Amcanion Cydraddoldeb yr ydym yn bwriadu eu cyflawni yn ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol 4 blynedd yn ystyried holl waith a gweithgareddau'r Bwrdd Iechyd, cynllunio a darparu gofal iechyd a datblygu polisi. Mae ein Hamcanion Cydraddoldeb hefyd yn cael eu llywio gan y gwaith o gasglu a dadansoddi gwybodaeth o ffynonellau cenedlaethol a lleol, gan dystiolaeth, a gan

asesiadau o effaith a wneir yn ogystal â gan weithgareddau ymgysylltu parhaus â staff a defnyddwyr gwasanaeth.

Yn yr adran hon o'n Hadroddiad Blynyddol, rydym yn rhoi amlinell fanwl o’r cynnydd allweddol yr ydym wedi ei wneud yn ystod 2021-2022.

Ymgysylltu

Mae'r Bwrdd Iechyd wedi gweithio mewn partneriaeth â rhanddeiliaid er mwyn sicrhau ei fod yn mynd ati i ymgysylltu a chydgynhyrchu gwasanaethau gyda phobl sy'n rhannu nodweddion gwarchodedig.

Asesiadau o’r Effaith ar Gydraddoldeb

Pan fyddwn yn gwneud penderfyniadau a allai effeithio ar gymunedau, cleifion a'n gweithlu, mae gennym ddyletswydd statudol i asesu effaith ein penderfyniadau ar bobl sy'n rhannu nodweddion gwarchodedig.

Mae angen EQIA ar gyfer ystod eang o benderfyniadau a wneir ar draws y Bwrdd Iechyd, gan gynnwys datblygu strategaethau neu bolisïau, neu ddatblygu ac adolygu gwasanaethau. Mae’r broses o asesu effaith prosiect neu benderfyniad ar gydraddoldeb wedi’i gwreiddio yn nhrefniadau llywodraethu’r Bwrdd Iechyd ac mae’n sicrhau bod anghenion y rhai sy’n rhannu nodweddion gwarchodedig wedi cael eu hystyried.

Mae ein Bwrdd Iechyd wedi datblygu adnodd Asesu’r Effaith ar Gydraddoldeb amlddisgyblaethol, sy’n cwmpasu Llesiant Cenedlaethau’r Dyfodol, Cyfamod y Lluoedd Arfog, ffactorau economaidd-gymdeithasol a Safonau Cymru. Cefnogir yr adnodd gan ddatblygiad grŵp EQIA, sydd â chynrychiolaeth arno o ystod o adrannau ac arweinwyr ac mae ganddo gefnogaeth yr Undebau Llafur. Rôl y grŵp yw cryfhau'r gwaith o lywodraethu a chraffu ar EQIA yn ogystal â bod yn anodd datblygu. Mae’r broses adolygu’n sicrhau bod gan y person/pobl sy’n arwain ar gwblhau’r EQIA ddealltwriaeth lawn o’r hyn sydd ei angen, o ddata a thystiolaeth i weithgareddau ymgysylltu.

Annog y rhai sy’n gwneud penderfyniadau i ystyried effaith groestoriadol, yr anfantais gydgysylltiedig a gorgyffyrddol a’r gwahaniaethu posibl y mae pobl sy’n rhannu mwy nag un nodwedd warchodedig yn eu wynebu. Mae'r adnodd asesu hefyd yn ceisio sicrhau fod ystyriaeth yn cael ei rhoi i effaith gronnol, lle gall effeithiau penderfyniad penodol ar bobl ychwanegu at neu ryngweithio ag effeithiau penderfyniadau eraill sy'n cael eu gwneud.

Ein Gweithlu

Cyhoeddir yr adroddiadau cyflogaeth gwarchodedig statudol ar wefan y Bwrdd Iechyd.

Cedwir gwybodaeth am nodweddion cydraddoldeb ein gweithlu yn ein system AD electronig, y Cofnod Staff Electronig (ESR). Cesglir gwybodaeth am ymgeiswyr am swyddi fel rhan o'r broses recriwtio drwy system genedlaethol o'r enw NHS Jobs ac mae hyn yn ein galluogi i ddeall proffil y bobl sy'n gwneud cais i weithio i ni, y rhai a gyrhaeddodd y rhestr fer am gyfweliad, a'r rhai a fu'n llwyddiannus.

Dros yr ychydig flynyddoedd diwethaf, mae’r Bwrdd Iechyd wedi ceisio gwella’r gyfradd o ran staff sy’n cwblhau ein data monitro cydraddoldeb gweithlu, gan gydnabod bod rhai staff yn amharod i gwblhau eu data cydraddoldeb gweithlu. Mae hyn wedi'i drafod yn y gwahanol rwydweithiau staff sydd bellach wedi'u sefydlu. Yno rydym wedi ceisio esbonio bod cael data cydraddoldeb cywir ar ein

staff yn ein galluogi i wella amlygrwydd ein gweithlu sy'n rhannu nodweddion gwarchodedig. Mae hyn hefyd, yn bwysig, yn llywio ein prosesau cynllunio gweithlu ac yn helpu i nodi themâu allweddol a meysydd gweithredu ar draws pob cam o'r daith cyflogaeth.

Eleni, yn ogystal â'r adroddiad Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau, rydym hefyd wedi cyhoeddi adroddiad Bwlch Cyflog ar gyfer Hil, ac mae'r adroddiad Cyflogaeth Blynyddol wedi'i gynnwys yn yr adroddiad hwn.

Mae ein hadroddiad ar y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau, ar y 31ain o Fawrth 2022, wedi'i dorri i lawr ac mae'n dangos tair set o ddata, sef y bwlch cyflog ar gyfer Staff yr Agenda ar gyfer Newid, y rheini sydd y tu allan i'r Agenda ar gyfer Newid, megis meddygon, deintyddion a rhai uwch reolwyr a chyfuniad o'r ddau. Mae hyn er mwyn sicrhau bod gennym ddata mwy cadarn ynghylch ble mae'r bylchau, er mwyn ein galluogi i nodi ffyrdd, wedyn, o gau'r bylchau hynny a chefnogi ein staff.

Yn ogystal â'r Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau, roedd y Bwrdd Iechyd wedi ymrwymo i gynnal Archwiliad Bwlch Cyflog rhwng gwahanol hiliau, er mwyn cynorthwyo i gyflawni amcanion Gwrth-hiliaeth Cymru. Bydd yr adroddiad cyntaf hwn yn darparu llinell sylfaen ar gyfer adroddiad pob blwyddyn er mwyn gweld a yw mentrau megis Mentora Gwrth-hiliol a hyfforddiant Gwrth-hiliaeth yn cael effaith gadarnhaol ar gau bylchau.

Hyfforddiant Staff

O ran cynyddu ymwybyddiaeth a dealltwriaeth staff o gyfrifoldebau penodol mewn perthynas â chydraddoldeb a Dyletswydd y Sector Cyhoeddus, gall y Bwrdd Iechyd edrych ar becyn e-ddysgu Treat Me Fairly. Ym mis Chwefror 2023 mae ein cydymffurfiaeth â hyfforddiant cydraddoldeb gorfodol yn 85.37%, gwelliant o'i gymharu â 82.10% yn 2021-2022. Rydym yn parhau i ddadansoddi canlyniadau a thargedu grwpiau staff allweddol.

6. Cyd-destun Covid-19

Bellach mae nifer o adroddiadau a meysydd ymchwil sydd wedi cydnabod bod Covid-19 wedi cynyddu anghydraddoldebau ymhellach i lawer o bobl sy'n rhannu nodweddion gwarchodedig a'r rhai sydd dan anfantais economaidd-gymdeithasol. I rai unigolion, gwneir yr anghydraddoldebau yma'n waeth o herwydd rhwystrau o ran cael mynediad at ofal iechyd, ymyleiddio o gymdeithas neu wahaniaethu.

Er bod Covid-19 wedi cael effaith sylweddol ar bob maes gwaith ledled y Bwrdd Iechyd, mae tystiolaeth yn parhau i ddod i'r amlwg sy'n dangos bod effaith anghymesur ar rai grwpiau o fewn ein cymunedau a'n gweithlu.

Mae'r Tîm Gofal sy'n Canolbwyntio ar yr Unigolyn, er enghraifft, wedi cydnabod yr effaith y mae Covid-19 wedi ei gael ar feysydd megis y cymorth a'r hyfforddiant a ddarperir i wirfoddolwyr yn ogystal â'r angen cynyddol i gefnogi lles ein cleifion Canser. Arweiniodd hyn at gais i wella'r gefnogaeth sydd ar gael, yn enwedig i'r

rhai â nodweddion gwarchodedig.

Wrth edrych ar yr effaith ar ein gweithlu gwyddom, trwy gynnal arolygon ymgysylltu staff a thrwy edrych ar wybodaeth Iechyd Galwedigaethol fod Covid-19 wedi effeithio ar y ffordd yr ydym yn gweithio ac yn darparu gofal ac rydym yn parhau i ymgysylltu â'n gweithlu er mwyn dod i ddeall yr effeithiau. Mae ein gwasanaeth Lles Staff yn darparu ystod o wasanaethau er mwyn ceisio diwallu anghenion emosiynol a seicolegol gwahanol ein staff, a bydd y gwasanaeth yn parhau i ddatblygu yn ystod y flwyddyn ariannol nesaf.

7. Ymateb i Gynlluniau Gweithredu Llywodraeth Cymru

Ym mis Gorffennaf 2022, cyhoeddodd Llywodraeth Cymru ei Chynllun Gweithredu Gwrth-hiliaeth i Gymru. Mae’r cynllun yn nodi’r camau sydd angen eu cymryd er mwyn i Gymru fod yn wlad wrth-hiliol erbyn 2030. Mae’r Bwrdd Iechyd wedi ymateb i’r cynllun gweithredu drwy greu ei gamau gweithredu ei hun, a bydd y rhain yn rhan o’r amcanion cydraddoldeb strategol ar gyfer 2024-28. Mae'r drafft wedi ei gyhoeddi ac mae ymgysylltiad yn digwydd gyda staff arno ar hyn o bryd.

Cyhoeddwyd y Cynllun Gweithredu LGBTQ+ ym mis Chwefror 2023, ac mae hwn yn faes y bydd y Bwrdd Iechyd yn ei gynnwys o fewn amcanion strategol y dyfodol ar gyfer 2024-28.

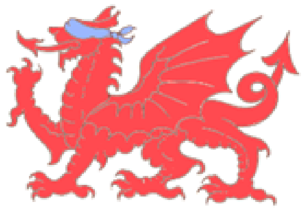
8. Cyflawni Ein Hamcanion Cydraddoldeb Strategol

Mae'r adran hon o'n hadroddiad yn amlinellu’r cynnydd yr ydym wedi’i wneud yn ystod trydydd blwyddyn (o bedair) ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol

Amcan Cydraddoldeb 1
Gweithio mewn partneriaeth i leihau pob math o drosedd casineb.

Mawrth 2021 cyflwynodd Llywodraeth Cymru Ymgyrch Mae Casineb yn brifo Cymru. https://gov.wales/hate-hurts-wales Hyrwyddodd y Bwrdd Iechyd yr ymgyrch ar y cyfryngau cymdeithasol a thrwy ddiweddariadau i staff. Gwnaeth hyn eto yn 2022, gan atgoffa staff a’r cyhoedd o sut i adrodd am droseddau casineb yng Nghymru. Arweiniodd yr ymgyrch gychwynnol fer hon at gynnydd o 122% yn y galwadau i Gymorth i Ddioddefwyr o’i gymharu â'r flwyddyn flaenorol.

Gallwch wylio fideo'r ymgyrch yma. https://youtu.be/SbUG6FBkFHw



Mae'r Bwrdd Iechyd wedi parhau i godi ymwybyddiaeth a dealltwriaeth ymhlith staff o sut i roi gwybod am droseddau casineb a chefnogi cydweithwyr sy'n ddioddefwyr cam-drin/troseddau casineb. Mae gwaith yn parhau gyda phartneriaid aml-asiantaeth er mwyn codi ymwybyddiaeth ac ymateb yn gadarnhaol i ddioddefwyr troseddau casineb. Mae hyn wedi cynnwys rhannu gwybodaeth, adnoddau a digwyddiadau a chyfleoedd hyfforddi sydd ar y gweill.

Mae gwaith wedi mynd rhagddo i godi ymwybyddiaeth o 'gaethwasiaeth fodern' a rhoi ein cynllun gweithredu ar waith mewn perthynas â Chod Llywodraeth Cymru ar Gyflogaeth Foesegol o fewn Cadwyni Cyflenwi.

DIM HILIAETH CYMRU

Ym mis Chwefror 2022, roedd y Bwrdd Iechyd yn un o'r Byrddau Iechyd cyntaf yng Nghymru i lofnodi'r Addewid Dim Hiliaeth, Dim Hiliaeth Cymru | Nawr yw'r amser i gymryd safiad gan ymrwymo i hyrwyddo cytgord hiliol a thegwch hiliol. Gwneud safiad yn erbyn hiliaeth a hyrwyddo gweithle a chymdeithas fwy cynhwysol a chyfartal sy'n rhoi'r hawl i bob unigolyn yng Nghymru deimlo'n ddiogel, cael eu gwerthfawrogi a'u cynnwys.

Canolbwyntio ar... Ddiwrnod Cofio'r Holocost

I nodi Diwrnod Cofio'r Holocost,
Ymunodd y Bwrdd Iechyd, ynghyd â llawer o sefydliadau ac ysgolion ledled y DU, mewn gweminar a gynhaliwyd gan y Ymddiriedolaeth Addysgol yr Holocost. Goroeswr yr Holocost.

Rhoddodd Eva Clarke BEM, ei thysteb o brofiadau ei mam Anka, a roddodd enedigaeth i Eva mewn gwersyll crynhoi. Rhannodd Eva bwysigrwydd sefyll yn erbyn casineb a phropaganda atgas.

Amcan Cydraddoldeb 2

Gweithio mewn partneriaeth i leihau nifer yr achosion o gam-drin domestig, trais ar sail 'anrhydedd' a cham-drin pobl hŷn.

Gan weithio mewn partneriaeth rydym wedi parhau i weithio gyda Bwrdd Partneriaeth Trais yn erbyn Menywod, Cam-drin Domestig a Thrais Rhywiol De-ddwyrain Cymru (VAWDASV). Mae hyn yn darparu cyfrwng llywodraethu ar gyfer y bartneriaeth ranbarthol ar gyfer gwasanaethau cysylltiedig. Rydym yn bartneriaid allweddol yn y gwaith o gyflawni **Strategaeth Ranbarthol Trais yn Erbyn Menywod, Cam-drin Domestig a Thrais Rhywiol Gwent 2018-2023.**

Nododd y Bwrdd Iechyd hefyd Ddiwrnod Rhyngwladol ar gyfer Dileu Trais yn erbyn Menywod a'r Ymgyrch Rhuban Gwyn.

Mae tudalennau Mewnrwyd y tîm Diogelu Corfforaethol wedi'u hailwampio ac mae cylchlythyr a chyfrif Twitter newydd yn fodd o gyhoeddi a hyrwyddo gwybodaeth bwysig a hyfforddiant. Tudalennau Diogelu ar y Fewnrwyd

Yn y canolfannau brechu torfol sefydlodd y tîm Diogelu Corfforaethol fannau gwybodaeth ar ymwybyddiaeth o drais yn y cartref er mwyn hyrwyddo'r llinell gymorth 'Byw Heb Ofn'.

Mae'r **Cynghorydd Trais Domestig Annibynnol (IDVA)** wedi'i leoli yn yr Adran Achosion Brys ers mis Ebrill 2022 ac mae'n rhan o Wasanaeth IDVA Gwent sy'n gweithio mewn partneriaeth â Thrais yn Erbyn Menywod, Cam-drin Domestig a Thrais Rhywiol. Ers mis Ebrill 2022, mae'r IDVA wedi derbyn a chefnogi 168 o atgyfeiriadau uniongyrchol ac maent wedi darparu cymorth anuniongyrchol i 27 aelod o staff, gan gynnig cyngor, cymorth ac arweiniad. Maent hefyd wedi darparu hyfforddiant pwrpasol i 161 o staff ar Gam-drin Domestig, Stelcio, Aflonyddu a Thrais ar sail Anrhydedd yn ogystal â hyfforddiant ar sut i wneud atgyfeiriadau i Gynadleddau Asesu Risg Amlasiantaetholar .

Mae'r **Gwasanaeth Uchel ei Effaith** yn darparu agwedd ragweithiol at ofal cefnogol i gleifion ag anghenion cymhleth neu fregusrwydd. Mae'r gwasanaeth yn cyd-fynd â strategaeth '*Cymru Iachach*' drwy gefnogi'r model iechyd a gofal cymdeithasol di-dor gyda gwasanaethau integredig ar lefel leol a rhanbarthol, gan weithio i gyflawni'r dull un system gyfan drwy weithio amlasiantaethol/rhyngbroffesiynol cadarn er mwyn mynd i'r afael â holl anghenion yr unigolyn.

Canolbwyntio ar…Fframwaith Hyfforddi Genedlaethol ar gyfer Trais yn Erbyn Menywod.

Er mwyn gweithredu'r Fframwaith Hyfforddi Genedlaethol ar gyfer 'Trais yn Erbyn Menywod', Cam-drin Domestig a Thrais Rhywiol (2015), mae'r Bwrdd Iechyd yn aelodau o'r Grŵp Hyfforddi Rhanbarthol ac mae ganddo hyfforddwyr achrededig.

Yn ystod 2022, cynhaliodd y Bwrdd Iechyd, fel rhan o'n partneriaeth â Hafan Cymru, sesiynau Gofyn a Gweithredu ar gyfer staff dros Teams. Roedd y rhain yn gyrsiau hanner diwrnod i;

- gynyddu hyder a dealltwriaeth o ran adnabod yn gynnar,
- gwneud ymholiad wedi'i dargedu a
- sicrhau ein bod yn gwybod beth yw'r llwybrau atgyfeirio.

Amcan Cydraddoldeb 3

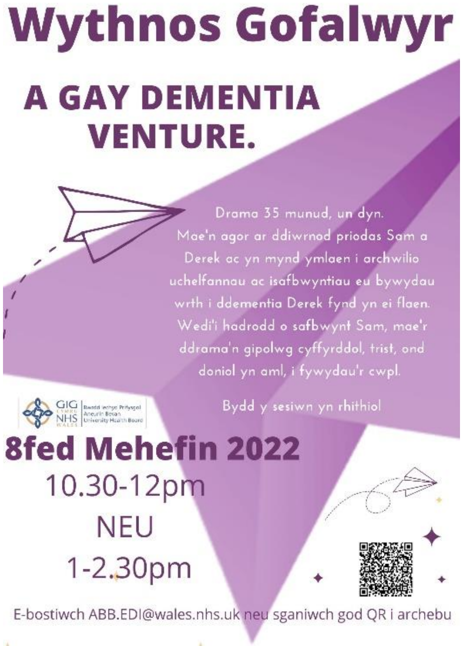
Gweithio mewn partneriaeth â gofalwyr i barhau i godi ymwybyddiaeth, darparu gwybodaeth, a gwella cymorth ymarferol i ofalwyr.

Mae Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014 (DGCLl) wedi cryfhau'r gofynion deddfwriaethol i Fyrddau Iechyd a llywodraeth leol yn sylweddol o ran integreiddio gwasanaethau er mwyn cefnogi gofalwyr ac mae'r cynnydd sydd wedi ei wneud hyd yma gyda sefydliadau partner wedi creu sylfaen bwysig.

Sefydlwyd Bwrdd Partneriaeth Ranbarthol Gwent (dan Ran 9 o Ddeddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant) ac mae ganddo ddyletswydd i oruchwylio gweithrediad y Ddeddf gan gynnwys yr asesiad o anghenion y boblogaeth a chynlluniau ardal dilynol.

Fel rhan o'r gwaith parhaus, mewn partneriaeth ag awdurdodau lleol a darparwyr trydydd sector, i wella mynediad a dealltwriaeth o ofal dementia, mae'r Bwrdd Iechyd wedi bod yn cynnal nifer o weminarau yn ystod 2022. Ym mis Medi, Hydref a Thachwedd 2022, mae'r Bwrdd Iechyd, fel rhan o'i bartneriaeth, wedi cynnal cyfres o weminarau gyda grwpiau nad oes ganddynt gynrychiolaeth ddigonol. Roedd y gweminarau yn edrych ar y rhwystrau y mae'r grwpiau yma'n eu hwynebu wrth geisio cael mynediad at wasanaethau dementia, a hynny ar eu cyfer eu hunain

neu ar gyfer y rhai y maent yn gofalu amdanynt. Roedd y gweminarau wedi'u hanelu at Leisiau Nas Clywir Yn Aml yn y Gymuned Ddu, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig, cymunedau Nam ar y Synhwyrau a'r gymuned LGBTQ+.



Yn ystod wythnos y Gofalwyr, fe gynhaliom ddau gynhyrchiad theatr fforwm ar-lein gyda'r cwmni Purple Theatre. Roedd y cynhyrchiad yn edrych ar brofiadau gofalwr hoyw a oedd yn gofalu am ei ŵr a oedd â dementia a'r rhwystrau yr oeddynt yn eu wynebu o ran cael mynediad at ofal priodol.

Roedd y sesiwn hon ar gael i Fyrddau Iechyd eraill ledled Cymru ac awdurdodau lleol Gwent. Mynychodd dros 200 y sesiynau.

At hyn, ym mis Mehefin, sefydlodd y Bwrdd Iechyd rwydwaith staff Carer@ABUHB hefyd, er mwyn darparu cymorth i staff sy'n ofalwyr di-dâl. Mae'r rhwydwaith yn datblygu canllaw i i ofalwyr sy'n cyfeirio staff at gymorth.

Fel rhan o'n gwaith gyda'r Bartneriaeth Strategol Gofalwyr, bu i ni barhau i ddarparu gwybodaeth megis taflenni i ofalwyr di-dâl gyda rhifau ffôn perthnasol arnynt ar gyfer pethau fel trefnu asesiadau ar gyfer gofalwyr, cefnogaeth, cefnogaeth i ofalwyr yn ystod y pandemig ac wythnos genedlaethol gofalwyr. Rydym hefyd yn gweinyddu'r cynllun grantiau bach i ofalwyr.

Canolbwyntio ar …Achrediad Cyfeillgar i Ofalwyr

Comisiynodd y Bwrdd Iechyd Care Collective i ymgymryd â’r Achrediad Cyfeillgar i Ofalwyr ar ran Partneriaeth Gofalwyr Strategol Gwent.

Mae Cyfeillgar i Ofalwyr yn fenter sydd â'r nod o gydnabod, gwella a chynyddu mynediad at wybodaeth a chymorth i ofalwyr di-dâl. Gwneir hyn drwy'r ymgyrch ymrwymiad Cyfeillgar i Ofalwyr sy’n darparu hyfforddiant, rhedeg cynllun achredu a darparu deunyddiau cyfeirio (ar gael yn y Gymraeg a'r Saesneg). Mae pob un ohonynt yn cael eu hariannu ar draws ardal Gwent ac felly ar gael yn rhad ac am ddim.

Ymrwymiad Cyfeillgar i Ofalwyr: Dyma gam cyntaf hygyrch at ddod yn Gyfeillgar i Ofalwyr a dangos eich cefnogaeth i ofalwyr di-dâl. Y nod yw cyrraedd mwy o bobl, a thrwy hyn, gael mwy o effaith: helpu i greu cymunedau a gwasanaethau sy’n fwy ystyriol o ofalwyr. Gall pobl ymrwymo i fod yn Gyfeillgar i Ofalwyr fel unigolyn neu ar ran eu gwasanaeth/sefydliad.

Gweithdai hyfforddi cefnogi gofalwyr: Ar hyn o bryd mae'r sesiwn hyfforddi'n cael ei darparu wyneb yn wyneb neu drwy blatfform rhithwir Microsoft Teams. Gellir trefnu unai hyfforddiant wedi’i deilwra’n arbennig ar gyfer gwasanaethau a thimau, neu gall unigolion gymryd rhan drwy weithdai agored a gynhelir bob yn ail fis (gellir archebu lle ar y gweithdai drwy Evenbrite). Rydym hefyd yn darparu gweithdai cefnogi gofalwyr yn y gweithle. Nod y rhain yw galluogi rheolwyr ac arweinwyr gwasanaeth neu dîm i adnabod a chefnogi gofalwyr yn y gweithle.

Sesiynau ymwybyddiaeth gofalwyr yn y gymuned: Sesiynau ymwybyddiaeth am ofalwyr 30 munud i gynghorau cymuned a grwpiau cymunedol ledled Gwent. Bydd y sesiwn yn ymdrin â gwybodaeth sylfaenol am bwy yw gofalwyr di-dâl, y mathau o rolau y maent yn eu cyflawni a’r cymorth lleol sydd ar gael iddynt am ddim.

Achrediad Cyfeillgar i Ofalwyr: Mae'r cynllun achredu yn galluogi timau/gwasanaethau i wella'r cymorth y maent yn ei gynnig i ofalwyr ac mae’n rhoi cydnabyddiaeth sy'n adlewyrchu arfer da. Mae Carer Friendly, mewn cydweithrediad â gofalwyr, wedi datblygu set o chwe maen prawf y mae angen tystiolaethu arnynt er mwyn i'r achrediad gael ei roi. Ar hyn o bryd rydym yn cynnig achrediad Carer Friendly sylfaenol ac uwch yn ogystal ag achrediad Carer Friendly ar gyfer Cyflogwyr. Gallwn ddarparu offer a deunyddiau enghreifftiol (yn y Gymraeg a’r Saesneg) y gellir eu defnyddio er hwylustod a byddwn hefyd yn neilltuo Swyddog Cyfeillgar i Ofalwyr penodedig i arwain timau/gwasanaethau drwy’r broses.

Amcan Cydraddoldeb 4

Gwella lles ac ymgysylltiad ein staff.

Mae gwella iechyd a lles ein staff yn parhau i fod yn flaenoriaeth sydd wedi'i nodi yn y Cynllun Tymor Canolig Integredig (IMTP). Mae'r Bwrdd Iechyd wedi cadw ei ddyfarniadau Safon Iechyd Corfforaethol ar lefel Aur a Phlatinwm.

Mae ein Gwasanaeth Lles Cyflogeion cynhwysfawr yn parhau i ddarparu cymorth i staff, ac rydym yn symud camau gweithredu yn eu blaen er mwyn cefnogi ein nod hirdymor o sefydlu 'Canolfan Rhagoriaeth Lles'. Mae'r gwasanaeth Lles Cyflogeion yn parhau i ddarparu cymorth clinigol arbenigol drwy gwnsela un i un a chymorth therapiwtig i staff y Bwrdd Iechyd ac mae'n cefnogi'r flaenoriaeth sydd wedi'i rhoi ar ymgysylltu â gweithwyr a'u lles yn 'Cymru Iachach', 'Gwneud pethau'n wahanol' Coleg Brenhinol y Meddygon: Cefnogi meddygon iau yng Nghymru yn 2019, Addysg a Gwella Iechyd Cymru - [Strategaeth Gweithlu Iechyd a Gofal Cymdeithasol - AaGIC (nhs.cymru)] ac IMTP y Bwrdd Iechyd. Mae hefyd yn cefnogi ystod eang o yrwyr strategol cenedlaethol a nodwyd yn Arolwg Staff Cymru Gyfan, Strategaeth Gweithlu GIG Cymru, Llesiant a Chenedlaethau'r Dyfodol Cymru (2015). Yn ystod y pandemig, cafodd y Gwasanaeth Lles Gweithwyr ei ffurfweddu i ffurfio model 'canolbwynt ac adain' i sicrhau bod staff yn cael eu cefnogi ar yr amser hynod o heriol hwn.

Mae seicolegydd arweiniol y Bwrdd Iechyd ar gyfer lles gweithwyr yn arwain y fframwaith ar les gweithwyr. Mae fframwaith cymorth wedi'i roi ar waith gan gynnwys:

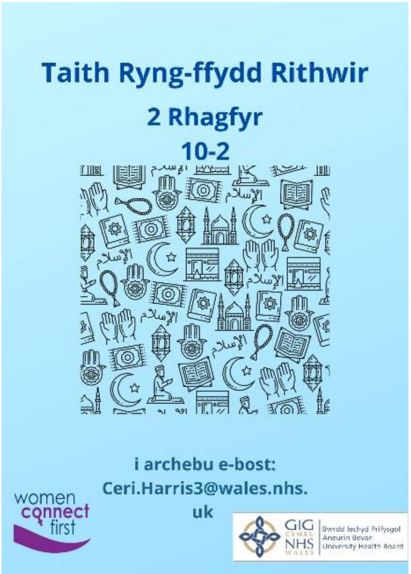
- Datblygu cynllun lles staff.
- Mynediad at gymorth lles ar-lein.
- Adnodd llesiant ar y fewnrwyd i staff https://aneurinbevanwellbeing.co.uk/.
- Rhwydwaith o seicolegwyr i gefnogi ar lefel leol.
- Sefydlwyd timau gofal dwys ac adrannau brys.
- Briff i'r holl staff bob wythnos gan y Pennaeth Lles Gweithwyr.
- Rhaglen ffordd i les yn cael ei darparu'n rhithwir.
- Strategaeth Lles yn seiliedig ar dystiolaeth a llwybr trawma therapi seicolegol cyntaf yng Nghymru a llwybr cymorth seicoaddysgol dwysedd isel.
- Cynllun cymorth Iechyd Meddwl i feddygon wedi'i ymestyn i bob gweithiwr gofal iechyd rheng flaen yng Nghymru.

Rhwydweithiau Staff

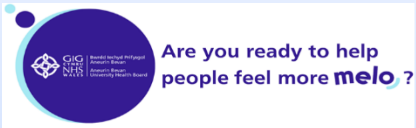
Dros y 12 mis diwethaf, mae rhwydweithiau staff y Bwrdd Iechyd wedi tyfu wrth i fwy o staff ddod yn ymwybodol o'r cymorth sydd ar gael.

Hyfforddiant ac Ymwybyddiaeth

Mae nifer o sesiynau hyfforddi ac adnoddau wedi'u datblygu ar gyfer staff i gynyddu eu hymwybyddiaeth o EDI a'u cefnogi yn y gweithle. Dyma rai enghreifftiau.



Canolbwyntio ar… Melo



Mae Melo yn wefan sy'n llawn gwybodaeth, cyngor ac adnoddau hunangymorth rhad ac am ddim sydd wedi'u cymeradwyo gan arbenigwyr ar y pwnc i helpu pobl i ofalu am eu hiechyd meddwl a'u lles. Fe'i datblygwyd gan Dîm Iechyd y Cyhoedd Bwrdd Iechyd Prifysgol Aneurin Bevan i helpu pobl i gael gafael ar wybodaeth, sgiliau a hyder i ofalu am eu lles meddyliol. Yn ystod 2022 cafodd y wefan ei diweddaru i'w gwneud hi'n haws mynd o le i le ar y safle, bellach mae bariau chwilio clir ac adrannau a thudalennau wedi'u symleiddio. Maent hefyd wedi ychwanegu:

- Dros 270 o adnoddau hunangymorth cymeradwy am ddim
- Mynediad i 40 o gyrsiau hunangymorth rhad ac am ddim
- Manylion dros 70 o linellau cymorth a chyfeirio at adnoddau hunangymorth nad ydynt yn ddigidol
- Gwybodaeth am hyfforddiant a ariennir i unrhyw un sy'n gweithio yng Ngwent.

Amcan Cydraddoldeb 5

Gwella profiad cleifion drwy sicrhau bod gwasanaethau'n sensitif i anghenion pawb a blaenoriaethu meysydd lle mae tystiolaeth yn dangos bod nifer y bobl sy'n manteisio ar wasanaethau yn is neu lle mae canlyniadau'n waeth.

Rhoddodd ein Datganiad Ansawdd Blynyddol, IMTP ac Adroddiad Blynyddol Cyfarwyddwr Iechyd y Cyhoedd drosolwg cynhwysfawr o'r ystod o waith sydd wedi'i wneud i leihau anghydraddoldebau.

Yn ystod y cyfnod adrodd hwn, y Bwrdd Iechyd, fel rhan o Fwrdd Gwasanaethau Cyhoeddus Gwent (BGC) oedd yr ardal gyntaf yng Nghymru i ymrwymo i ddod yn rhanbarth Marmot, gan ddangos ei fwriad strategol i weithio gyda’r Sefydliad Ecwiti Iechyd i fynd i’r afael ag annhegwch rhwng cymunedau. ar draws Gwent. Mae hyn yn cynnwys mabwysiadu egwyddorion Marmot fel y fframwaith ar gyfer gweithredu ar y cyd. Bydd y dull yn cael ei ddatblygu a'i gyflawni drwy Gynllun Llesiant Gwent 2023-28, sy’n gynllun pum mlynedd, gan adeiladu ar asedau Gwent o ran economi amrywiol, diwylliant a threftadaeth gyfoethog, amgylchedd naturiol eiconig a chymunedau cryf.

Pam fod Gwent yn Rhanbarth Marmot?

Creu Gwent decach Pam rydyn ni'n Rhanbarth Marmot - YouTube

Egwyddorion Marmot

- **Rhowch y dechrau gorau mewn bywyd i bob plentyn.**
- **Galluogi pob plentyn, person ifanc ac oedolyn i wneud y mwyaf o'u galluoedd a chael rheolaeth dros eu bywydau.**
- **Creu cyflogaeth deg a gwaith da i bawb.**
- **Sicrhau safon byw iach i bawb.**
- **Creu a datblygu lleoedd a chymunedau iach a chynaliadwy.**
- **Cryfhau rôl ac effaith atal afiechydon.**
- **Mynd i'r afael â hiliaeth, gwahaniaethu a'u canlyniadau.**
- **Mynd ar drywydd cynaliadwyedd amgylcheddol a thegwch iechyd gyda’n gilydd.**

Nam ar y synhwyrau

Mae pob ardal ar gyfer cleifion ac ardaloedd cyhoeddus yn parhau i weithio tuag at wella profiad y rhai sydd â nam ar y synhwyrau. Mae hyn yn parhau i gael ei gefnogi gan yr Archwiliad Safonau Iechyd a Gofal.

Ffocws ar…Cymorth i'r Gymuned Fyddar

Dros y flwyddyn ddiwethaf, mae’r Bwrdd Iechyd wedi bod yn treialu gwasanaeth cyfnewid fideo (VRS) a gwasanaeth dehongli fideo o bell (VRI) ar gyfer cleifion Byddar a’r rhai sy’n defnyddio Iaith Arwyddion Prydain (BSL) drwy’r busnes sy’n eiddo i’r Byddar, SignLive. Roedd y peilot yn canolbwyntio ar 8 maes allweddol o fewn y Bwrdd Iechyd y mae gofyn cyfieithu ar frys ynddynt. Nod y gwasanaeth yw cefnogi anghenion cyfathrebu pan nad yw dehonglydd BSL wedi'i drefnu neu pan na fydd ar gael. Yr meysydd o fewn cwmpas y peilot oedd:

- Gofal brys
- Mamolaeth
- Cleifion allanol
- Canolfannau Brechu Torfol
- Canolfan Brawf Covid-19
- **Tîm Gweithio i Wella**
- Canolfan Trefnu Apwyntiadau
- Practis Meddyg Teulu peilot

Ehangwyd hyn ym mis Tachwedd 2022 i gynnwys gwasanaethau canser.

Yn dilyn llwyddiant y peilot, mae mwy o iPads wedi’u prynu ac ym mis Chwefror 2023, ehangwyd y gwasanaeth ar draws y Bwrdd Iechyd. Yr eithriadau yw practisau meddygon teulu, bydd angen i Ddeintyddion ac Optegwyr sy'n bractisau preifat gaffael y gwasanaethau eu hunain.

Yn ystod y peilot daeth y Bwrdd Iechyd ar draws rhai rhwystrau o ran TG sydd bellach wedi'u datrys. O ganlyniad, mae’r dechnoleg a ddefnyddir ar gyfer y gwasanaeth hwn wedi galluogi’r Bwrdd Iechyd i gael mynediad at dechnoleg cyfieithu arall.

Bydd Insight, sy'n rhan o Language Line, yn cael ei gyflwyno cyn diwedd y flwyddyn ariannol. Bydd yn darparu VRS a VRI ar gyfer hyd at 150 o ieithoedd cymunedol drwy fyrddau gwaith, iPads a ffonau symudol. Bydd hyn yn gwneud gwahaniaeth sylweddol o ran galluogi cyfathrebu â'r mwyafrif byd-eang y mae

Hygyrchedd

Dros y 12 mis diwethaf, mae'r tîm Gofal sy'n Canolbwyntio ar yr Unigolyn, ochr yn ochr â Gwasanaethau Canser a Seicoleg Glinigol wedi bod yn datblygu gwasanaeth a arweinir gan angen ar gyfer cleifion â nodweddion gwarchodedig. Gan edrych ar y rhwystrau y maent yn eu hwynebu, o ran anghenion sy’n ymwneud ag agwedd, cyfathrebu ac anghenion diwylliannol. Mae hwn yn brosiect tair blynedd a ariannwyd gan Elusennau'r GIG.

Mae gan y Bwrdd Iechyd Uned Gwybodaeth i Gleifion sy'n hyrwyddo canllawiau hygyrchedd i staff sy'n cynhyrchu gwybodaeth i gleifion a'r cyhoedd. Mae'r Uned

Gwybodaeth i Gleifion yn parhau i ddiweddaru ei thudalennau mewnrwyd a rhoi cyhoeddusrwydd eang i hyn er mwyn cynyddu ymwybyddiaeth staff o'r gwasanaeth a'r wybodaeth a gynigir. Mae hyn yn cynnwys canllawiau i staff ar gynhyrchu gwybodaeth hygyrch.

Mae'r nifer sy'n ymgymryd â phrofion Covid-19 o fewn cymunedau lleiafrifoedd ethnig yn llai ac mae hyn wedi arwain at amrywiaeth o fentrau gweithredu cadarnhaol er mwyn sicrhau mynediad cyfartal. Roedd hyn yn cynnwys creu cyfleuster 'galw heibio' yn y ganolfan brofi torfol, cyfathrebu wedi'i deilwra, a defnyddio dylanwadwyr cymunedol i ledaenu'r neges. Mae hwn yn fodel yr ydym wedi parhau i'w ddefnyddio ers i'r brechlyn Covid-19 ddod ar gael ac wrth gamu i mewn i dymor pigiadau atgyfnerthu'r Ffliw a Covid-19 yn yr Hydref.

Amcan Cydraddoldeb 6

Gwella mynediad, profiad a chanlyniadau'r rhai sydd angen gwasanaethau Iechyd Meddwl ac Anabledd Dysgu.

Yn sylfaen i weledigaeth y Bwrdd Iechyd o ran iechyd meddwl mae:

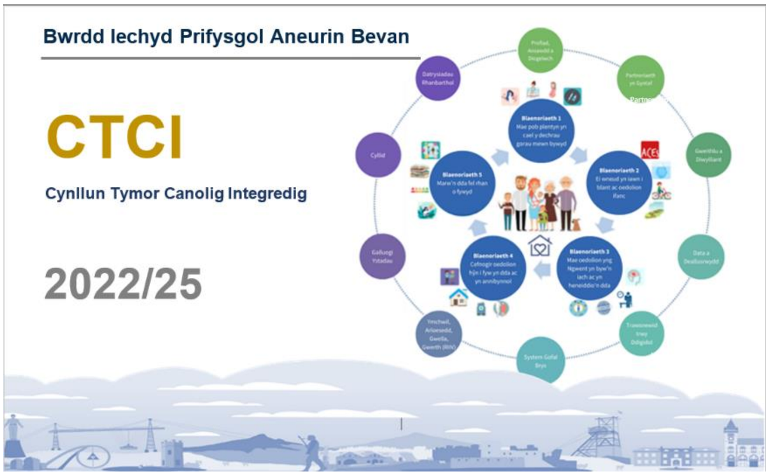
- Strategaeth Law yn Llaw at Iechyd Meddwl.
- Cynlluniau Gwella Gwasanaethau Law yn Llaw at Blant a Phobl Ifanc; Mesur Iechyd Meddwl (Cymru) 2010.

Yn ogystal â strategaethau integredig lleol a ddatblygwyd mewn partneriaeth ag awdurdodau lleol, ac ysgogwyr deddfwriaeth a pholisi statudol eraill.

Yn seiliedig ar y strategaethau a'r cynlluniau yma, mae ein dull yn canolbwyntio ar yr egwyddorion allweddol canlynol:

- Pwyslais ar greu diwylliant ac amgylchedd sy'n ddiogel, yn therapiwtig, yn barchus ac sy'n grymuso. Mae hyn yn cynnwys sylfaen o arweinyddiaeth Ysbrydoledig a digon o weithlu cymwys, hyfforddedig.
- Gweledigaeth sy'n cynnwys gwasanaethau sy'n integredig, yn seiliedig ar dystiolaeth ac sydd o ansawdd uchel; gwasanaethau sy'n cynnig gwybodaeth hygyrch a fydd yn galluogi defnyddwyr gwasanaethau i fod â gobaith ac optimistiaeth am eu dyfodol a'u hadferiad ac a fydd yn eu grymuso i ddatblygu eu gofal mewn partneriaeth â'r rhai sy'n darparu gofal neu'n cynnig cymorth.
- Pwyslais ar weithio tuag at adferiad a hybu annibyniaeth lle bo modd, trwy ddarparu'r wybodaeth a'r gefnogaeth sydd eu hangen i gynnal a gwella iechyd meddwl ac i hunanreoli problemau iechyd meddwl.
- Sicrhau bod pobl yn cael eu trin a'u cefnogi mewn amgylcheddau a gwasanaethau sy'n mynd i'r afael â stigma a gwahaniaethu.
- Datblygu gwasanaethau mewn partneriaeth â'r bobl sy'n eu defnyddio, gan gynnwys dylunio a gwerthuso gwasanaethau o'r fath.

Sicrhau bod yr amgylchedd ffisegol yn cynnig cyfleusterau un rhyw, fel arfer mewn ystafelloedd sengl; mannau cymunedol diogel o ran rhywedd; ardaloedd teuluol; preifatrwydd a diogelwch; ac urddas i blant a phobl ifanc.



Edrychodd IMTP 2022-25 y Bwrdd Iechyd ar wasanaethau iechyd meddwl ar draws grwpiau oedran, megis Gwytnwch Iechyd Meddwl mewn Plant ac Oedolion Ifanc a chydnabod bod pandemig Covid-19 wedi cael effaith gwirioneddol ar les meddyliol plant a phobl ifanc a fod cau ysgolion dro ar ôl tro yn ystod tonnau dilynol y pandemig wedi gwneud y sefyllfa hyd yn oed yn waeth. Gydag ysgolion bellach ar agor yn llawn eto a chyfyngiadau'n cael eu codi, mae'n hollbwysig achub ar bob cyfle i gefnogi adferiad lles meddyliol plant a phobl ifanc. Yn ddiweddar lansiodd Llywodraeth Cymru ei 'Fframwaith ar gyfer Ymgorffori Ymagwedd Ysgol Gyfan at Les Emosiynol a Meddyliol'. Roedd yr ymagwedd hon at les emosiynol a meddyliol wrth graidd y model 'Mynydd Iâ' yr ydym wedi bod yn ei roi ar waith gyda'n partneriaid er mwyn sicrhau mai'r hyn sy'n lliwio cynllunio gwasanaeth, darpariaeth a mesur llwyddiant yw sicrhau bod plant a theuluoedd yn cael y cymorth cywir, y tro cyntaf, ar yr adeg gywir. Rydym yn trawsnewid o'n model Mynydd Iâ i Fframwaith Cenedlaethol NYTH/NEST.

Mae gan y Bwrdd Iechyd fecanweithiau sefydledig ar waith ar draws pob ysgol gynradd (195) ac uwchradd (35) wladol drwy ein timau nyrsio ysgol a rhaglenni mewngymorth ar gyfer ysgolion. Mewn ysgolion gall myfyrwyr ddefnyddio codau QR i gael mynediad at wasanaethau a threfnu sesiynau yn gyfrinachol gyda'n nyrsys ysgol, seicolegwyr neu gynghorwyr ysgol. Bu i ni dreialu'r model dull ysgol gyfan ym Mlaenau Gwent a Thorfaen gan gefnogi cymunedau ysgol i ddatblygu eu ffordd o feddwl o ran ymagweddau ysgol gyfan at les. Eleni mae ein cynlluniau yn adlewyrchu iechyd meddwl a gwydnwch plant ac oedolion ifanc fel un o brif flaenoriaethau'r Bwrdd Iechyd dros y flwyddyn i ddod a thu hwnt.

O ran trawsnewid gwasanaethau iechyd meddwl oedolion, mae'r Bwrdd Iechyd yn cefnogi dull gweithredu sy'n seiliedig ar hawliau. Mae'r dull hwn yn hyrwyddo'r model adferiad yn benodol, gan rymuso a chynnwys defnyddwyr gwasanaethau drwy gydol eu hoes. Mae gan ein gwasanaethau iechyd meddwl ac anabledd dysgu hanes hir o wasanaethau cymunedol cadarn sy'n canolbwyntio ar y gymuned. Maent yn rwydwaith ddatblygedig o wasanaethau cyffredinol ac arbenigol ar draws cymunedau a gefnogir gan wasanaethau cleifion mewnol lleol arbenigol. Darperir ein gwasanaethau drwy dimau amlddisgyblaethol mewn cydweithrediad â'n partneriaid yn y sector cyhoeddus a'r trydydd sector.

Penawdau

- 9,200 CLAF AR RESTR AROS
- 4,600 YN AROS AM WASANAETHAU IECHYD MEDDWL GOFAL SYLFAENOL NEU OEDOLION
- CYNYDDODD NIFER CYFARTALOG O DDYDDIAU I'R CYSWLLT CYNTAF 4 DIWRNOD (29 - 33 DIWRNOD)
- ACIWTEDD CLEIFION YN CYNYDDU
- DERBYNIADAU O DAN Y DDEDDF IECHYD MEDDWL YN CYNYDDU

Mae effaith andwyol Covid-19 ar iechyd meddwl a lles poblogaeth Cymru wedi bod yn sylweddol (Arolwg Llesiant Cymru, 2020/21). Mae astudiaethau diweddar a gyhoeddwyd gan y Ganolfan Iechyd Meddwl (adroddiad 2021) yn rhagweld bod y galw'n debygol o fod dair gwaith yn uwch na'r capasiti yn ystod y tair i bum mlynedd nesaf. Disgwylir cynnydd sylweddol mewn cyflyrau fel gorbryder difrifol ac iselder ac effaith anghymesur ar unigolion â phroblemau iechyd meddwl yn barod. Hyd yn oed os mai ffracsiwn yn unig o hyn yw'r cynnydd gwirioneddol yn y galw, mae'n golygu bod gwasanaethau iechyd meddwl ac anableddau dysgu yn wynebu her enfawr o ran cynyddu capasiti'r gwasanaeth er mwyn bodloni'r galw newydd hwn. A hynny ar adeg pan oedd ôl-groniadau sylweddol yn bodoli'n cyn y pandemig ar gyfer rhai gwasanaethau. Mae'r ol-groniadau yma wedi cynyddu'n sylweddol yn ystod y ddwy flynedd ddiwethaf. Mae'r galw am wasanaethau iechyd meddwl yn cynyddu'n sydyn ac mae angen i ni ddod o hyd i ffyrdd o gefnogi pobl yn gynharach o fewn y gymuned, er mwyn ceisio osgoi argyfwng a chefnogi gwellhad.

Adolygiad o'r Gwasanaeth Anableddau Dysgu

Cwblhawyd yr Adolygiad o Wasanaethau Anableddau Dysgu yn 2021, ac mae effaith yr argymhellion ar bobl yr effeithir arnynt gan y newid yn cael eu gwerthuso. Un o'r canlyniadau sydd i'w gweld yn syth yw model gwasanaeth newydd arfaethedig sy'n seiliedig ar dri thîm 'ystwyth' (gweithlu medrus iawn ac wedi'i gefnogi'n dda) ledled Gwent sy'n ymateb yn hyblyg ac yn effeithiol i argyfwng ac sy'n ymgysylltu'n gynnar yn y cyfnod pontio. Mae achos busnes yn cael ei ddatblygu i fwrw ymlaen â'r model sy'n canolbwyntio ar asesiad iechyd arbenigol, ymyriadau, a chyngor arbenigol gyda gwell profiadau i ddefnyddwyr gwasanaeth gan gynnwys y rhai ag anghenion cymhleth ac ymddygiad heriol.

Amcan Cydraddoldeb 7

Gwella profiad defnyddwyr gwasanaethau a staff lesbiaidd, hoyw, deurywiol a thrawsrywiol (LHDT).

Mae gan y Bwrdd Iechyd Grŵp Rhithwir ar gyfer staff sydd wedi'i hen sefydlu. Mae'r grŵp yn Cynghori Pobl Lesbiaidd, Hoyw, Deurywiol a Thrawsrywiol. Rydym yn parhau i gymryd rhan mewn gweithgareddau ymgysylltu â'r gymuned LGBT ehangach.

Drwy gydol y cyfnod adrodd mae gwaith pellach wedi'i wneud i godi ymwybyddiaeth o anghenion pobl drawsryweddol ac anneuaidd.

Ym mis Mehefin 2022, cyhoeddodd y Bwrdd Iechyd ei Becyn Cymorth Hyfforddiant Traws, sy’n darparu ymwybyddiaeth a chymorth i staff ar ddarparu gofal sy’n canolbwyntio ar yr unigolyn i gleifion a theuluoedd sy’n anneuaidd, yn drawsrywiol neu’n rhyngrywiol.
[Caring for Trans Patients in ABUHB (office.com)]

Rydym yn parhau i fod yn aelod o raglen Hyrwyddwyr Amrywiaeth Stonewall.

Am yr ail flwyddyn, ymunodd y Bwrdd Iechyd â holl sefydliadau eraill GIG Cymru i gynnal digwyddiad Pride ym mis Awst 2022.

Cymerodd un ar ddeg o sefydliadau’r GIG ran yng ngorymdaith Pride Cymru a gynhaliwyd yng Nghaerdydd ym mis Awst. Hon oedd yr Orymdaith Pride gyntaf ers y pandemig a gofynnwyd i GIG Cymru arwain yr orymdaith drwy Gaerdydd.

Canolbwyntio ar….Gofal Tosturiol yn cael ei arddangos yng Ngŵyl Ffilm Iris

Dros y 18 mis diwethaf, mae Bwrdd Iechyd Prifysgol Aneurin Bevan wedi bod yn gweithio mewn partneriaeth ag Ymddiriedolaeth GIG Felindre a Gŵyl Ffilm Iris fel rhan o'u gwaith Iris yn y Gymuned.

Yn seiliedig ar stori wir cwpl lesbiaidd, Kim a Roseann, a briododd yn Ysbyty Felindre, Caerdydd yn 2018 tra bod Kim yn derbyn triniaeth am ganser. Mae'r ffilm emosiynol hon yn stori garu deimladwy rhwng dwy fenyw ac mae hefyd yn ddathliad o'r staff anhygoel sy'n gweithio i'n GIG a phwysigrwydd gofal tosturiol. Sêr y ffilm yw Rebecca Harries a Lynn Hunter, gyda chefnogaeth cast o weithwyr proffesiynol y GIG.

Dangoswyd y ffilm am y tro cyntaf ar noson agoriadol Gŵyl Ffilm Iris ym mis Hydref, fel rhan o'u dangosiadau gorau o Gymru a chafodd ei dewis yn un o'r ffilmiau i fynd ar daith o amgylch y DU fel rhan o Iris ar daith.

Mae'r Bwrdd Iechyd newydd gael gwybod ei bod hefyd wedi'i dewis ar gyfer gŵyl ffilm LGBTQ+ Amsterdam, a bydd yn enillydd yn cael ei gyhoeddi ym mis Ebrill 2023.

Mae'r ffilm yn stori garu Kim a Roseann yn ogystal â'r GIG.

Amcan Cydraddoldeb 8

Rhywedd a Thâl – Datblygu dealltwriaeth lawnach o'r rhesymau dros unrhyw wahaniaethau o ran cyflog a chymryd y camau angenrheidiol i fynd i'r afael â hyn.

Drwy gydol y cyfnod adrodd rydym wedi parhau i annog staff i lenwi'r data sy'n ymwneud â chydraddoldeb ar eu Cofnod Staff Electronig (ESR) fel rhan annatod o hyfforddiant ESR. Rydym wedi gwneud hyn drwy weithgareddau hyrwyddo penodol a negeseuon cyfathrebu rheolaidd ar y carwsél ESR. Mae'r Bwrdd Iechyd wedi symud at slipiau cyflog ar-lein ar gyfer yr holl staff, ac mae hyn yn golygu fod mwy o staff yn mewngofnodi i'w cyfrif ESR ar-lein. Er hyn mae bylchau sylweddol yn ein gwybodaeth o hyd. O safbwynt croestoriadol, mae hyn yn parhau i lesteirio dealltwriaeth fanylach mewn perthynas â rhyw a nodweddion gwarchodedig eraill megis ethnigrwydd, anabledd, cyfeiriadedd rhywiol, a chrefydd/cred.

Mae'n dal yn amlwg o'r data cyflogaeth bod dynion yn parhau i gael eu tangynrychioli yn y Bwrdd Iechyd (fel sy'n wir ar draws GIG Cymru), fodd bynnag maent wedi'u gorgynrychioli mewn rhai rolau swyddi megis galwedigaethau sy'n ymwneud â masnach ac ystadau ac yn cael eu cynrychioli'n anghymesur yn y

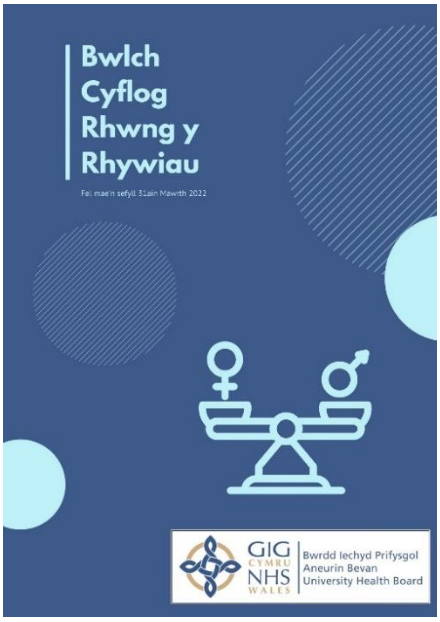
swyddi sydd wedi'u bandio fel rheolwyr uwch

Mae proffil oedran a rhyw y gweithlu ynghyd ag adborth anecdotaidd gan staff yn parhau i nodi bod y menopos yn broblem sylweddol.

Ym mis Tachwedd 2021, cychwynnodd y Bwrdd Iechyd gynnal caffis Menopos rhithwir bob mis. Mae hyn yn cefnogi cyflwyniad Polisi Menopos Cymru Gyfan ac argaeledd sesiynau ymwybyddiaeth a chymorth i staff gan nyrs menopos arbenigol y Bwrdd Iechyd, sydd hefyd yn cynnal clinig penodol ar gyfer staff. Mae caffis Menopos yn darparu gofod diogel i staff siarad am eu profiadau menopos a rhannu awgrymiadau. Dros y 12 mis nesaf bydd y caffis yn cael eu cynnal yn rhithwir a wyneb yn wyneb am yn ail er mwyn sicrhau y gall mwy o staff fynychu.

Mae cyfran uwch o fenywod na dynion yn gweithio'n rhan amser, ac mae ein gwybodaeth anecdotaidd yn nodi cyfrifoldebau gofal plant a chyfrifoldebau gofalwyr eraill fel un o'r prif resymau dros hyn. Rydym wedi datblygu Strategaeth Gweithio Ystwyth i helpu staff gydag opsiynau mwy hyblyg o ran gweithio.

Wrth i ni roi ein hyfforddiant Grŵp 1 'Trais yn erbyn Menywod, Cam-drin Domestig a Thrais Rhywiol' ar waith gam wrth gam, mae'n ymddangos fod nifer sylweddol o ddatgeliadau, hanesyddol yn bennaf, yn debygol o gael effaith negyddol ar gynnydd menywod o fewn y gweithlu. Rydym wedi parhau i godi ymwybyddiaeth a dealltwriaeth o weithrediad effeithiol polisi ein Bwrdd Iechyd: "Cefnogi Staff Sy'n Ddioddefwyr Trais Domestig". Daeth hyn yn fwyfwy pwysig wrth i'r dystiolaeth ddod i'r amlwg ar y cynnydd mewn cam-drin domestig yn ystod y cyfnod cloi, ac fod angen trin hyn wrth reoli'r pandemig.



Bob blwyddyn mae'r bwrdd iechyd yn cyhoeddi ei adroddiad Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau, i nodi a yw'r bwlch cyflog rhwng dynion a menywod yn cau. Yn yr adroddiad eleni mae'r data wedi'i ddadansoddi ac yn dangos data ar gyfer staff agenda ar gyfer newid a'r rheini y tu allan i'r agenda ar gyfer newid, megis meddygon, deintyddion a rhai uwch reolwyr. Mae hyn yn rhoi darlun cliriach o ble mae'r bylchau'n bodoli yn ogystal â helpu'r Bwrdd Iechyd i ddeall pa newidiadau y gall eu gwneud yn y meysydd penodol hynny.

Eleni hefyd cyhoeddodd y Bwrdd Iechyd ei adroddiad Bwlch Cyflog o ran Hil gyda'r nod o nodi cefnogaeth er mwyn galluogi ein staff sydd o leiafrifoedd ethnig i symud ymlaen yn y Bwrdd Iechyd.

Enghreifftiau eraill o waith a gyflawnwyd yn 2022-23

- Cyhoeddi Pecyn Cymorth Hyfforddiant Traws ar gyfer staff. Mae dros 600 o staff wedi cael mynediad at yr hyfforddiant ers mis Mehefin 2022.
- Arwain at ddatblygu Wythnos Cydraddoldeb GIG Cymru ym mis Mai 2022. Cymerodd dros 750 o staff y GIG, o bob rhan o Gymru, ran.
- Anfon ymateb drafft i Gynllun Gweithredu Gwrth-hiliaeth Cymru allan i staff am ymgynghoriad.
- Sesiynau hyfforddi ar y Model Cymdeithasol o Anabledd ac Addasiadau Rhesymol.

Prosiect Seen

Fel rhan o waith y Bwrdd Iechyd ar y cynllun gweithredu Gwrth-hiliaeth, cyflwynwyd cais i Lywodraeth Cymru i wahodd staff ac aelodau'r cyhoedd i nodi a dathlu'r aelodau o'r gymuned Ddu, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig sydd yn gweithio neu wedi gweithio o fewn gofal iechyd ac/neu sydd â chysylltiad â Gwent er mwyn creu 10 darn o gelf i'w harddangos mewn 10 safle ar draws y Bwrdd Iechyd.

Wrth symud ymlaen, bydd y Bwrdd Iechyd yn gweithio gydag ysgolion a Choleg Gwent i ysbrydoli'r genhedlaeth nesaf o staff y GIG.

Canolbwyntio ar: Cefnogaeth Ysbrydol a Bugeiliol 2022

Parhaodd y Bwrdd Iechyd i ddarparu gofal bugeiliol brys 24 awr i'n cleifion ar gais. Bu i ni addasu ein dull o ddarparu cymorth ysbrydol a bugeiliol i unrhyw glaf, ymwelydd ac aelod o staff o bob cred yn ystod 2021. Mae enghreifftiau o'n gwaith yn cynnwys:

- Cefnogi eneiniad olaf cleifion, gan weithio gyda thimau clinigol a'n cymorth bugeiliol, gan gynnwys darparu gwasanaethau rhithwir.
- Cynnal gwylnos ar gyfer Diwrnod Cofio Traws yng nghapel Ysbyty'r Faenor.
- Cynnal digwyddiadau Rhyng-ffydd Rhithwir, gan roi cyfle i staff ddysgu mwy am ddarparu gofal priodol i'n cleifion sydd â ffydd, yn enwedig mewn meysydd megis genedigaethau a marwolaethau.
- Darparwyd negeseuon fideo a gwybodaeth ar y cyfryngau cymdeithasol a'r fewnrwyd, yn ogystal ag yn y cylchlythyr EDI yn ystod gwyliau crefyddol gwahanol.

Canolbwyntio ar… Ymgyrchoedd Cydraddoldeb 2022-2023

- Diwrnod Rhyngwladol yn Erbyn Homoffobia, Trawsffobia a Deuffobia – darperir hyfforddiant a chymorth
- Mis Cymraeg a Chydraddoldeb - Edrych ar y cysylltiadau a'r rhwystrau y mae cymunedau croestoriadol yn eu wynebu.
- Diwrnod Windrush, yn nodi pen-blwydd dyfodiad cenhedlaeth Windrush
- Mis Hanes LGBTQ+ y DU
- Mis Pride y DU.
- Mis Treftadaeth De Asia
- Mis Hanes Pobl Dduon y DU
- Wythnos Ymwybyddiaeth Iechyd Meddwl
- Diwrnod Rhyngwladol y Merched
- Diwrnod Rhyngwladol y Dynion
- Diwrnod Rhyngwladol Pobl Anneuaidd
- Mis Ymwybyddiaeth Nam ar y Synhwyrau
- Diwrnod AIDS y Byd
- Diwrnod Rhyngwladol Pobl ag Anableddau a Hanes Anabledd
- Diwrnod Hawliau Dynol
- Diwrnod Cofio'r Holocost
- Wythnos Troseddau Casineb

Wythnos Gydraddoldeb GIG Cymru

ABB.EDI@wales.nhs.uk

Cliciwch neu ebostiwch i fwcio

Llun 16eg 12-1yp

Arweinyddiaeth a Blaenoriaethau GIG Cymru

Ymunwch gyda ni i glywed gan ein siaradwyr ar blaenoriaethau Cydraddoldeb yng Nghymru.

- Sue Tranka Prif Swyddog Nyrsio Cymru
- Richard Desir - Swyddog Nyrsio
- Uned Cydraddoldeb Llywodraeth Cymru

Maw 17eg 12-1.30yp

Iechyd i'r rhai sy'n Ceisio Lloches

WByddwn yn cael cwmni Hassem Amiri- mae stori ei deulu yn cael ei ddweud yn y llyfr 'The Boy With Two Hearts'. Bydd yn rhannu ei phrofiadau o beth digwyddodd i'w deulu wrth iddyn nhw gyrraedd Prydain.

Dysgu mwy am y proses sydd yn ei le i gael mynediad a sut gallwn ni cynnig cymorth cynhwysol i'r rhai sy'n ceisio lloches.

Mer 18fed 12-1yp

Profiadau o weithio yn GIG Cymru gyda nam synhwyrau

Sesiwn i wrando ar staff GIG sydd gyda nam synhwyrau yn rhannu ei phrofiadau o weithio o fewn GIG Cymru.

Iau 19eg

Y Fenter Dementia Hoyw

Gan fod hwn hefyd yn wythnos dementia rydyn ni'n gwahodd aelodau o staff i ymuno yn un o'r sesiynau fforwm theatr sydd ar gael.

- 10.30-12yp
- 1-2.30yp

Ymunwch gyda Sam sy'n ofalwr am ei gwr Derrick sydd gyda dementia. Bydd e'n rhannu'r uchafbwyntiau a'r isafbwyntiau yn ddrama rithiol gyda sesiwn holi ag ateb i ddilyn gyda Sam.

Iau 19eg 12-1yp

Anableddau Dysgu a Niwroamrywiaeth Beth yw'r gwahaniaeth a pam mae'n bwysig

Felly rydych chi'n ymwybodol o'r gwahaniaeth rhwng anabledd dysgu a niwroamrywiaeth?

Bydd y sesiwn yma yn esbonio terminoleg ac amlygu ffordd gallwn greu gweithlu mwy cynhwysol am ein staff, cleifion a theuluoedd.

Gwe 20 12-1.30yp

Hunaniaeth, bod yn 'arall' a Perthyn

I ni gyd wedi gorfod llenwi ffurflen, ond sut deimlad yw hi os nad ydych yn gweld eich hunan yn y categorïau ar y ffurflen a'n gorfod dewis 'arall'.

Bydd y sesiwn yma yn ymchwilio defnydd ystadegau, mathau o arall, effaith seicolegol a'r risg mae defnyddio 'arall' yn codi o fewn awyrgylch iechyd.

9. Casgliad

Mae Bwrdd Iechyd Prifysgol Aneurin Bevan yn parhau i fod yn ymrwymedig i hyrwyddo cydraddoldeb, hyrwyddo hawliau dynol a lleihau anghydraddoldebau iechyd. Mae’r adroddiad blynyddol hwn yn amlygu ein cyflawniadau allweddol yn ystod 2021 – 2022 a 2022 – 2023 er mwyn sicrhau bod ein gwasanaethau’n adlewyrchu ac yn ymateb i anghenion ein pobl a’n bod yn cydymffurfio â’n dyletswyddau o ran cydraddoldeb a’n dyletswyddau economaidd-gymdeithasol statudol. Nod yr adroddiad blynyddol hwn yw dangos sut rydym yn parhau i weithio i sicrhau bod cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn cael eu prif ffrydio a'u hymgorffori'n llawn wrth gynllunio a darparu ein gwasanaethau nawr ac er mwyn diwallu anghenion y boblogaeth a'n gweithlu ledled Gwent yn y dyfodol.

Mae Covid-19 wedi bod yn bresennol trwy gydol ein holl waith ar draws y Bwrdd Iechyd yn ystod y cyfnod adrodd hwn, ac rydym wedi cael gwell dealltwriaeth a mwy o ymwybyddiaeth o anghydraddoldebau iechyd wrth weld yr effaith wahanol y mae Covid-19 wedi’i chael ar y bobl yr ydym yn eu gwasanaethu sy’n rhannu nodweddion gwarchodedig a'r rhai sy'n wynebu anfantais economaidd-gymdeithasol. Mae ein hamcanion cydraddoldeb wedi'u diwygio ymhellach i adlewyrchu'r dystiolaeth hon, sy’n datblygu’n gynyddol, a byddwn yn parhau i ysgogi a monitro eu cyflwyniad yn ystod blwyddyn olaf ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol.

Yn ystod 2022-2023, bu i ni sefydlu a datblygu ein Rhwydweithiau Staff, gan eu hannog i gymryd rhan yn y cynlluniau gweithredu Gwrth-hiliol a LGBTQ+ yn ogystal â gweithgareddau codi ymwybyddiaeth, ac mae hyn yn rhywbeth yr ydym yn bwriadu ei gefnogi ymhellach. Mae'r ymgysylltu parhaus hwn yn amhrisiadwy o ran ein helpu i gynnal dealltwriaeth o'r rhwystrau y mae rhai grwpiau’n eu hwynebu ac o ran cydweithio i nodi gwelliannau. Gwyddom y bydd effaith pandemig Covid-19 yn parhau i amlygu, ac o bosib waethygu’r anghydraddoldebau iechyd sy’n bodoli ar hyn o bryd. Felly mae mor bwysig ag erioed i gynllunio a darparu ein gwasanaethau gan ddechrau gyda’r egwyddor sylfaenol o gydraddoldeb, hawliau dynol a chynhwysiant.

Yn olaf, rydym yn cydnabod bod Bwrdd Iechyd Prifysgol Aneurin Bevan wedi wynebu heriau sylweddol dros y ddwy flynedd ddiwethaf, ac mae hyn wedi atal rhai meysydd o waith o ran cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant rhag symud ymlaen. Wrth i ni geisio datblygu ac ymgysylltu â’n rhanddeiliaid ar ddatblygu’r Amcanion Cydraddoldeb Strategol pedair blynedd nesaf (2024 i 2028) a chynllunio, hoffem ddiolch a nodi ein gwerthfawrogiad i’n holl randdeiliaid, staff a phartneriaid sydd wedi parhau i gefnogi a helpu’r Bwrdd Iechyd i gyflawni trydedd flwyddyn ei Gynllun Cydraddoldeb Strategol.

Atodiad 1 – Adroddiad Monitro Cydraddoldeb Blynyddol

GWYBODAETH AM GYFLOGAETH 31 MAWRTH 2022

Cyflwyniad

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn diogelu pobl yn gyfreithiol rhag gwahaniaethu yn y gweithle ac yn y gymdeithas ehangach. Mae Bwrdd Iechyd Prifysgol Aneurin Bevan yn cynhyrchu data bob blwyddyn. Mae'r wybodaeth a ddarperir yn berthnasol i'r 31 Mawrth 2022 ac yn cynnwys:

Adran 1: Rhyw – Staff mewn Swydd (SIP)

Adran 2: Grŵp Staff

Adran 3: Proffil Oedran

Adran 4: Anabledd

Adran 5: Ethnigrwydd

Adran 6: Statws priodasol

Adran 7: Crefydd/Cred/Di-gred

Adran 8: Cyfeiriadaeth rhywiol

Adran 9: Grŵp Staff yn ôl Rhyw a Phatrymau Gwaith

Adran 10: Math o Gontract

Adran 11: Cyflog Cyfartalog Llawn Amser yn ôl Rhyw a Grŵp Staff

Adran 12: Cyfradd Awr Gyfartalog Rhan Amser fesul Rhyw a Grŵp Staff

Adran 13: Dadansoddiad o Ganran Graddfa Gyflog Agenda ar gyfer Newid yn ôl Rhyw

Adran 14: Dadansoddiad o % Meddygol a Deintyddol yn ôl Rôl

Adran 15: Data Ymadawyr

Trosolwg

1. Rhyw - Staff mewn Swydd (SIP)

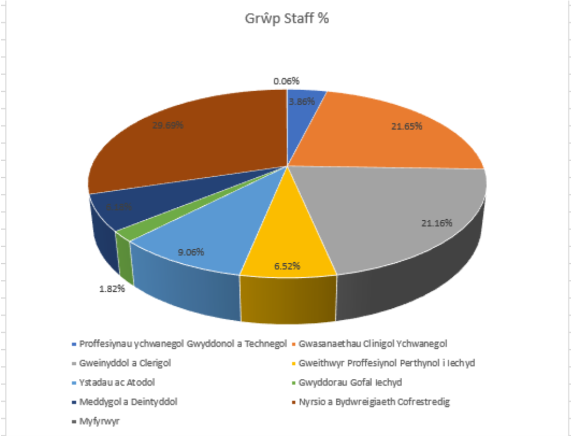
Mae ein gweithlu yn fenywod yn bennaf (dros 80%), sy'n adlewyrchu'r sefyllfa yn y mwyafrif o Fyrddau Iechyd y GIG yng Nghymru. Mae dadansoddiad rhyw yn ôl nifer yn cyfateb i Fenywod – 11,745 a Gwryw – 2,714, y cyfanswm yw 14,459.

2. Grŵp Staff

Y grŵp staff mwyaf yw Nyrsio a Bydwreigiaeth, sef ychydig o dan 30% o'n gweithlu.

Grŵp Staff	Benywaidd	%	Gwrywaidd	%	Cyfanswm	%
Proffesiynau ychwanegol Gwyddonol a Technegol	417	2.88%	141	0.98%	558	3.86%
Gwasanaethau Clinigol Ychwanegol	2728	18.86%	403	2.79%	3131	21.65%
Gweinyddol a Clerigol	2478	17.14%	580	4.01%	3060	21.16%
Gweithwyr Proffesiynol Perthynol i Iechyd	789	5.46%	154	1.06%	943	6.52%
Ystadau ac Atodol	816	5.64%	494	3.42%	1310	9.06%
Gwyddorau Gofal Iechyd	183	1.27%	80	0.55%	263	1.82%
Meddygol a Deintyddol	401	2.77%	493	3.41%	894	6.18%
Nyrsio a Bydwreigiaeth Cofrestredig	3925	27.14%	369	2.55%	4294	29.69%
Myfyrwyr	8	0.06%		0.00%	8	0.06%

Cyfanswm y Staff mewn Swydd yn ôl Grŵp Staff a Dadansoddiad Canran



3. Proffil Oedran

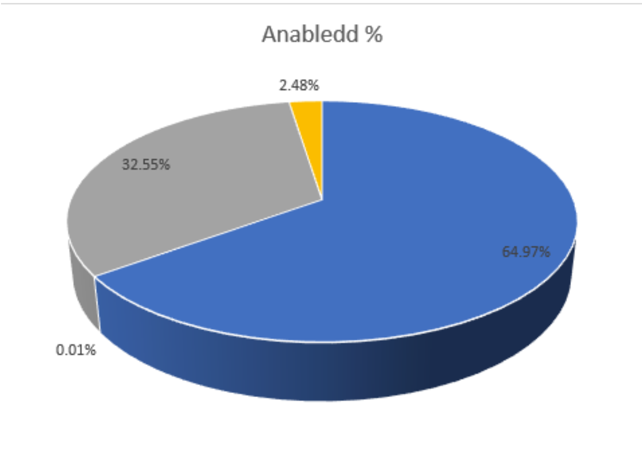
Mae dros 30% (36.37%) o'n gweithlu dros 50 oed. Mae nifer y gweithwyr sy'n 71 oed a hŷn wedi cynyddu eleni o 61 i 70.

Band Oedran	Benywaidd	Gwrywaidd	Cyfanswm	%
<=20 Blwydd	50	15	65	0.45%
21-25	708	142	850	5.88%
26-30	1174	297	1471	10.17%
31-35	1407	349	1756	12.14%
36-40	1391	366	1757	12.15%
41-45	1290	283	1573	10.88%
46-50	1400	329	1729	11.96%
51-55	1662	348	2011	13.91%
56-60	1625	317	1942	13.43%
61-65	827	200	1028	7.11%
66-70	154	55	209	1.45%
>=71 Blwydd	57	13	70	0.48%
Cyfanswm	11745	2714	14459	100.00%

4. Anabledd

Mae 32.55% o'r data yn Amhenodol, felly nid yw'r data llawn ar gael. Mae'r data sydd wedi ei gasglu ar anabledd wedi gwella o 18.45% o fis Mawrth 2018. Yn 2018 dim ond 49% o staff oedd wedi cwblhau'r wybodaeth hon o gymharu â 67.45% ym mis Mawrth 2022.

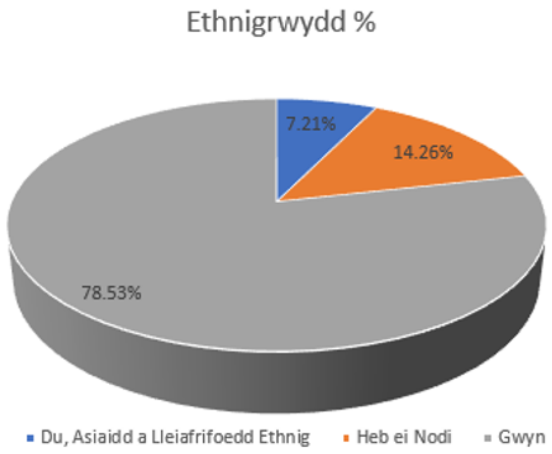
Anabledd	Cyfanswm	%
Dim anabledd	9395	64.97%
Gwell gen i beidio ag ateb	1	0.01%
Heb nodi	4705	32.55%
Gydag Anabledd	358	2.48%
Cyfanswm	14459	100.00%



5. Ethnigrwydd

Dywedodd dros 78% o weithwyr eu bod yn Wyn. O fewn cronfa ddata ein gweithlu, mae gennym 47 o Darddiadau Ethnig gwahanol wedi'u nodi sy'n dadansoddi ethnigrwydd ymhellach.

Ethnigrwydd	FTE	POBL	FTE	POBL
Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig	951.53	1,043	7.75%	7.21%
Heb ei Nodi	1,611.95	2,061	13.13%	14.25%
Gwyn	9,711.90	11,355	79.12%	78.53%
Cyfanswm terfynol	**12,275.38**	**14,459**		



6. Statws priodasol

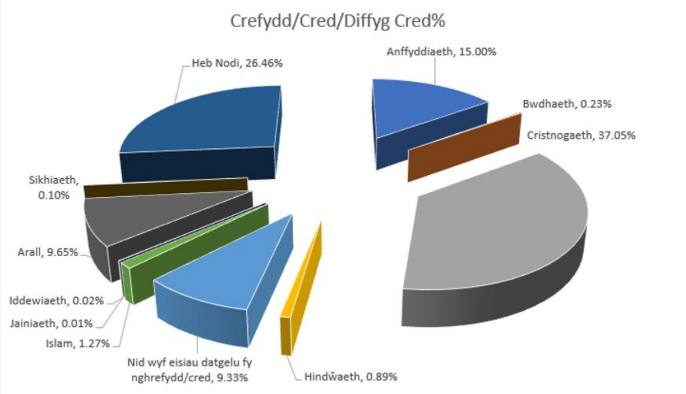
Mae llai na 10% o ddata statws priodasol heb ei ddarparu ac mae dros 52% o weithwyr yn nodi eu bod mewn partneriaeth sifil/yn briod.

Statws priodasol	Benywaidd	Gwrywaidd	Cyfanswm	%
Partneriaeth Sifil	200	41	241	1.67%
Wedi ysgaru	779	76	855	5.91%
Wedi gwahanu'n gyfreithiol	95	14	109	0.75%
Priod	6023	1265	7288	50.40%
Sengl	3586	859	4445	30.74%
Ddim yn gwybod	970	457	1429	9.88%
Gweddw	92	2	94	0.65%
Cyfanswm	11745	2714	14459	100.00%

7. Crefydd/ Cred/ Diffyg Cred

Mae 9.33% o'r gweithlu wedi datgan nad ydynt am ddatgelu eu crefydd/cred ac mae 26.46% arall nad ydynt wedi nodi eu crefydd/cred.

Crefydd / Cred / Diffyg Cred	Benywaidd	Gwrywaidd	Cyfanswm	%
Anffyddiaeth	1670	499	2169	15.00%
Bwdhaeth	22	11	33	0.23%
Cristnogaeth	4526	831	5357	37.05%
Hindŵaeth	71	57	128	0.89%
Nid wyf eisiau datgelu fy nghrefydd/cred	1059	288	1349	9.33%
Islam	110	73	183	1.27%
Jainiaeth	2		2	0.01%
Iddewiaeth	1	2	3	0.02%
Arall	1197	199	1396	9.65%
Sikhiaeth	11	4	15	0.10%
Heb Nodi	3076	750	3826	26.46%
Cyfanswm	11745	2714	14459	100.00%



8. Cyfeiriadaeth rhywiol

Nid yw llai na 27% o'r gweithlu wedi datgelu eu cyfeiriadedd rhywiol ac mae 2.97% wedi nodi eu bod yn gwrthod darparu'r wybodaeth. Mae dros 65% o'r gweithlu wedi nodi eu bod yn heterorywiol/ syth.

Cyfeiriadaeth rhywiol	Cyfanswm	%
Deurywiol	116	0.80%
Hoyw neu Lesbiaidd	236	1.63%
Heterorywiol neu Syth	9814	67.87%
Heb nodi (gofynnwyd i’r person ond bu iddynt wrthod rhoi ateb)	428	2.96%
Cyfeiriadaeth rhywiol arall nad yw ar y rhestr	10	0.07%
Heb benderfynu	9	0.06%
Heb nodi	3846	26.60%
Cyfanswm	14459	100.00%

9. Grŵp Staff yn ôl Rhyw a Phatrymau Gwaith

Grŵp Staff	Benywaidd					Gwrywaidd					Cyfanswm
	Llawn Amser	%	Rhan Amser	%	Total	Llawn Amser	%	Rhan Amser	%	Cyfanswm	
Proffesiynau ychwanegol Gwyddonol a Technegol	208	49.88%	209	50.12%	417	111	78.72%	30	21.28%	141	558
Gwasanaethau Clinigol Ychwanegol	1052	38.56%	1676	61.44%	2728	299	74.19%	104	25.81%	403	3131
Gweinyddol a Clerigol	1325	53.43%	1153	46.49%	2480	493	85.00%	87	15.00%	580	3060
Gweithwyr Proffesiynol Perthynol i Iechyd	428	54.25%	361	45.75%	789	139	90.26%	15	9.74%	154	943
Ystadau ac Atodol	76	9.31%	740	90.69%	816	300	60.73%	194	39.27%	494	1310
Gwyddorau Gofal Iechyd	117	63.93%	66	36.07%	183	68	85.00%	12	15.00%	80	263
Meddygol a Deintyddol	258	64.34%	143	35.66%	401	427	86.61%	66	13.39%	493	894
Nyrsio a Bydwreigiaeth Cofrestredig	2182	55.59%	1743	44.41%	3925	284	76.96%	85	23.04%	369	4294
Myfyrwyr	7	87.50%	1	12.50%	8		0.00%		0.00%		8
Cyfanswm	5653	48.13%	6092	51.87%	11745	2121	78.15%	593	21.85%	2714	14459

10. Math o Gontract

Mae llai na 10% o'r gweithlu ar gontractau Cyfnod Penodol.

Rhyw	Cyfnod Penodol Dros Dro	Parhaol	Cyfanswm
Benywaidd	995	10750	11745
Gwrywaidd	374	2340	2714
Cyfanswm	1369	13088	14459

11. Cyflog Cyfartalog Llawn Amser yn ôl Rhyw a Grŵp Staff

Grŵp Staff	Benywaidd	Gwrywaidd	Cyfanswm
Proffesiynau ychwanegol Gwyddonol a Technegol	£40,977.55	£42,561.59	£41,528.74
Gwasanaethau Clinigol Ychwanegol	£21,296.34	£21,463.84	£21,333.41
Gweinyddol a Clerigol	£30,037.28	£36,889.06	£31,893.29
Gweithwyr Proffesiynol Perthynol i Iechyd	£36,293.39	£37,082.56	£36,486.85
Ystadau ac Atodol	£21,015.68	£23,224.56	£22,778.08
Gwyddorau Gofal Iechyd	£37,728.13	£38,639.01	£38,062.94
Meddygol a Deintyddol	£80,499.76	£82,327.88	£81,641.00
Nyrsio a Bydwreigiaeth Cofrestredig	£35,315.44	£35,457.68	£35,331.82
Myfyrwyr	£38,346.43		£38,346.43
Cyfanswm	£33,665.84	£42,103.54	£35,967.62

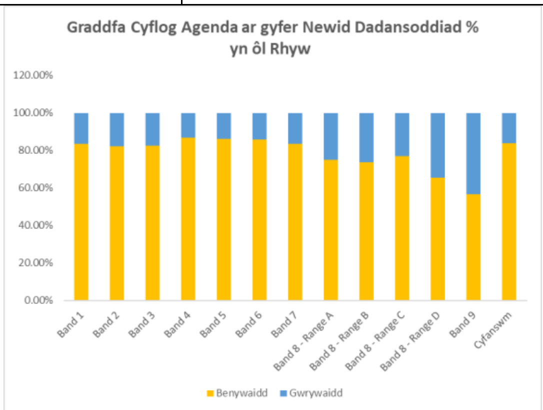
12. Cyfradd Awr Gyfartalog Rhan Amser fesul Rhyw a Grŵp Staff

Gall oriau cytundebol rhan amser amrywio rhwng 1 a 37 awr, felly mae'r gyfradd fesul awr gyfartalog wedi'i chyfrifo yn hytrach na'r cyflog gwirioneddol cyfartalog.

Grŵp Staff	Benywaidd	Gwrywaidd	Cyfanswm
Proffesiynau ychwanegol Gwyddonol a Technegol	£25.49	£25.61	£25.50
Gwasanaethau Clinigol Ychwanegol	£10.91	£11.00	£10.92
Gweinyddol a Clerigol	£12.37	£15.03	£12.56
Gweithwyr Proffesiynol Perthynol i Iechyd	£20.97	£20.17	£20.93
Ystadau ac Atodol	£10.16	£10.20	£10.17
Gwyddorau Gofal Iechyd	£22.24	£20.05	£21.91
Meddygol a Deintyddol	£46.75	£50.59	£47.97
Nyrsio a Bydwreigiaeth Cofrestredig	£18.05	£18.55	£18.08
Myfyrwyr	£20.01		£20.01
Cyfanswm	£15.20	£17.97	£15.45

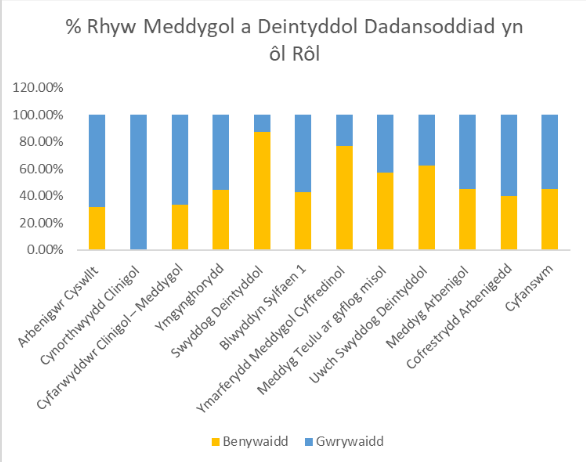
13. Graddfa Cyflog Agenda ar gyfer Newid Dadansoddiad % yn ôl Rhyw

Band Tâl	Benyw	Gwryw
Band 1	83.33%	16.67%
Band 2	82.27%	17.73%
Band 3	82.58%	17.42%
Band 4	86.68%	13.32%
Band 5	86.18%	13.82%
Band 6	85.62%	14.38%
Band 7	83.44%	16.56%
Band 8a	74.94%	25.06%
Band 8b	73.50%	26.50%
Band 8c	76.80%	23.20%
Band 8d	65.31%	34.69%
Band 9	56.52%	43.48%
Cyfanswm terfynol	**83.68%**	**16.32%**



14. % Rhyw Meddygol a Deintyddol Dadansoddiad yn ôl Rôl

Rôl	Benywaidd	Gwrywaidd
Arbenigwr Cyswllt	31.82%	68.18%
Cynorthwyydd Clinigol	0.00%	100.00%
Cyfarwyddwr Clinigol – Meddygol	33.33%	66.67%
Ymgynghorydd	44.47%	55.53%
Swyddog Deintyddol	87.50%	12.50%
Blwyddyn Sylfaen 1	42.86%	57.14%
Ymarferydd Meddygol Cyffredinol	76.92%	23.08%
Meddyg Teulu ar gyflog misol	57.14%	42.86%
Uwch Swyddog Deintyddol	62.50%	37.50%
Meddyg Arbenigol	44.92%	55.08%
Cofrestrydd Arbenigedd	39.80%	60.20%
Cyfanswm	44.85%	55.15%



15. Data Ymadawyr

Mae hanner yr holl ymadawyr dros 50 oed.

Band Oedran	Benywaidd	Gwrywaidd	Cyfanswm	%
O dan 20	20	5	25	1.70%
21-25	92	27	119	8.11%
26-30	130	39	169	11.51%
31-35	103	33	136	9.26%
36-40	91	24	115	7.83%
41-45	74	10	84	5.72%
46-50	66	20	86	5.86%
51-55	147	17	164	11.17%
56-60	234	30	264	17.98%
61-65	175	36	211	14.37%
66-70	69	13	82	5.59%
Dros 71	13		13	0.89%

O.N. *Oherwydd symudiad cyson meddygon iau, nid yw data Meddygol a Deintyddol wedi'i gynnwys yn y data hwn.*