



GIG
CYMRU
NHS
WALES

Bwrdd Iechyd Prifysgol
Aneurin Bevan
University Health Board

Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol 2020/2021

Mae ein Gwerthoedd yn.....



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

Dyfodol  **Clinigol**
Clinical Futures

Mae ein holl gyhoeddiadau ar gael i'w lawrlwytho ar ein gwefan
<https://abuhb.nhs.wales/>

Tabl Cynnwys

Cyflwyniad a Chefndir	3 - 5
Myfyrio ar y flwyddyn ddiwethaf	6
• Amcan Cydraddoldeb 1	6 - 7
• Amcan Cydraddoldeb 2	7 - 8
• Amcan Cydraddoldeb 3	8 - 9
• Amcan Cydraddoldeb 4	9 – 11
• Amcan Cydraddoldeb 5	11 – 12
• Amcan Cydraddoldeb 6	12 – 15
• Amcan Cydraddoldeb 7	16
• Amcan Cydraddoldeb 8	16 – 17
Llwyddiannau Allweddol Eraill 2020/21	18 – 19
Astudiaeth Achos Staff	19 – 20
Casgliad	20
Diolch a chydabyddiaethau	20
Manylion cyswllt	21
Data Monitro Cydraddoldeb	22 – 30

Cyflwyniad a Chefndir

Dyma Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol Bwrdd Iechyd Prifysgol Aneurin Bevan. Rhydd drosolwg o waith allweddol mewn perthynas â chyflawni ein Hamcanion Cydraddoldeb Strategol ar gyfer 2020/2021 a dylid ei ddarllen ar y cyd â chyhoeddiadau perthnasol eraill y Bwrdd Iechyd. Ymhlith y rhain mae ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol, Adroddiad Blynyddol, Datganiad Ansawdd Blynyddol, Asesiad Anghenion y Boblogaeth, Cynllun Tymor Canolig Integredig ac Adroddiad Blynyddol y Cyfarwyddwr Iechyd y Cyhoedd. Gellir dod o hyd i'r adroddiadau hyn drwy ddilyn y ddolen isod: <https://abuhb.nhs.wales/about-us/key-documents/>

Mae Bwrdd Iechyd Prifysgol Aneurin Bevan yn gyfrifol am ddarparu gwasanaethau gofal iechyd i 639,000 o bobl sy'n byw ym Mlaenau Gwent, Caerffili, Sir Fynwy, Casnewydd, Torfaen a De Powys. Rydym hefyd mewn partneriaeth yn gyfrifol am wella iechyd a llesiant pobl leol.

Mae'r Bwrdd Iechyd Prifysgol yn cyflogi oddeutu 14,539 aelod o staff i gyflawni ein gwasanaethau.

Ym mis Mawrth 2020, yn dilyn ymgynghoriad ffurfiol a gweithgareddau ymgysylltu cyfredol gyda'r gymuned a wasanaethwn a'n staff, cyhoeddasom Gynllun Cydraddoldeb Strategol ac Amcanion newydd ar gyfer y cyfnod 2020-2024.

Mae'r Ddeddf Cydraddoldeb 2010 yn amddiffyn pobl rhag gwahaniaethu oherwydd eu nodweddion gwarchodedig, sef: oedran, anabledd, rhywedd, ailbennu rhywedd, priodas a phartneriaeth sifil, beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd neu gred, di-gred gan gynnwys cred athronyddol a chyfeiriadedd rhywiol. Gelwir y rhain yn y Ddeddf yn 'nodweddion gwarchodedig'. Mae'r Ddeddf yn gosod dyletswydd ar sefydliadau sector cyhoeddus i roi Ystyriaeth Ddyledus i'r angen i:

- Ddileu gwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth anghyfreithlon.
- Sicrhau cyfle cyfartal gwell rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd

warchodedig berthnasol a'r rhai nad ydynt yn rhannu nodwedd.

- Feithrin cysylltiadau da rhwng y rheiny sy'n rhannu nodweddion gwarchodedig a'r rhai nad ydynt.

Er mwyn i gyrff cyhoeddus berfformio'n well ac arddangos cydymffurfiaeth â Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus, cyflwynodd Llywodraeth Cymru ddeddfwriaeth yn cyflwyno dyletswyddau cydraddoldeb penodol fel y nodir yn Neddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) Rheoliadau (Cymru) 2011 (y cyfeirir ato hefyd fel Dyletswyddau Cydraddoldeb Penodol Cymru). Nod y Rheoliadau yw sicrhau bod y Bwrdd Iechyd ac eraill sy'n cynnal 'swyddogaethau cyhoeddus' yn ystyried sut y gallwn gyfrannu at gymdeithas decach yn ein gweithgareddau o ddydd i ddydd.

Mae Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015 a Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014 hefyd yn darparu cyfleoedd i wella cydraddoldeb mewn modd mwy integredig. Er gwaetha'r ffaith fod deddf Cydraddoldeb 2010 wedi dod i rym ar 8 Ebrill 2010, parhaodd Rhan 1 o'r Ddyletswydd ynglŷn ag anghydraddoldeb economaidd-gymdeithasol yn anweithredol yn y llyfr statud, gan na ddewisodd Llywodraeth y DU na'r byrddau deddfwriaethol datganoledig ei roi ar waith.

Ers hynny, mae Gweinidogion Cymru wedi dewis rhoi'r Ddyletswydd Economaidd-gymdeithasol ar waith ar 31 Mawrth 2021. Mae'r gofyniad statudol yn gosod cyfrifoldeb cyfreithiol ar gyrff perthnasol i roi sylw dyladwy i'r angen i leihau anghydraddoldeb mewn canlyniadau a achosir gan anfantais economaidd-gymdeithasol, wrth wneud penderfyniadau strategol. Rydym yn parhau i geisio cyflwyno cymaint o gyfleoedd â phosib yn unol â'r dyletswyddau cydraddoldeb o fewn y fframwaith hwn. Mae yna ystod o weithgaredd yn digwydd ar draws Bwrdd Iechyd Prifysgol Aneurin Bevan, i wella cydraddoldeb cyfleoedd, i gael gwared ar wahaniaethu anghyfreithlon a meithrin perthnasoedd da.

Mae ein hamcanion cydraddoldeb yn gysylltiedig â'r 9 'nodwedd gwarchodedig' yr ymdrinnir â nhw yn y Ddeddf Cydraddoldeb

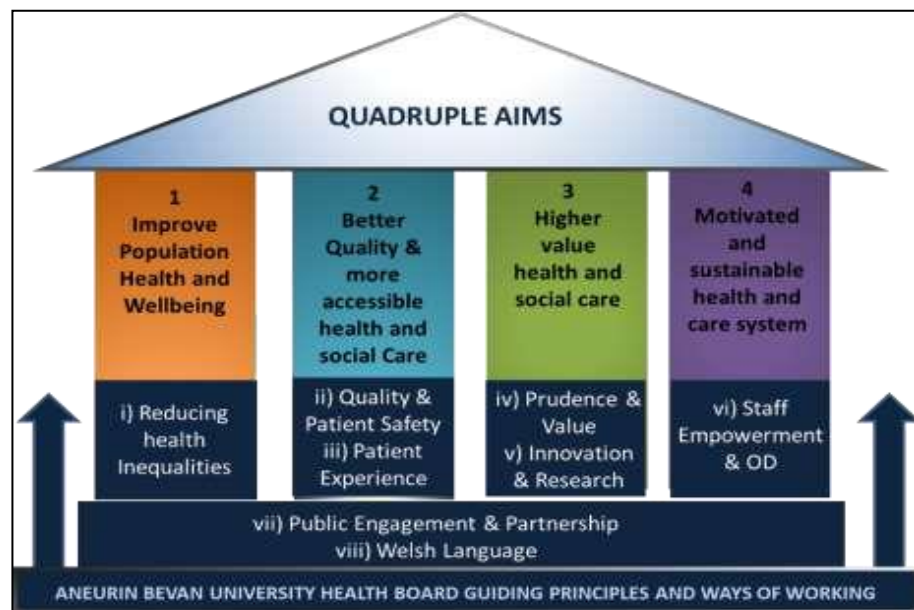
(2010). Y rhain yw oedran, anabledd, ailbennu rhywedd, priodas a phartneriaeth sifil, beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd neu gred, rhywedd a chyfeiriadedd rhywiol.

Ein gwerthoedd a'n Pwrpas

Ein Gwerthoedd



Ein Hamcanion



Myfyrio ar y flwyddyn ddiwethaf

Gwnaethpwyd cynnydd o ran cyflawni ein hamcanion cydraddoldeb a'r ystod o wybodaeth y gallwn dynnu arni yn gynyddol. Cydnabyddwn, oherwydd natur ddofn rhai anghydraddoldebau, bod rhaid parhau i wneud rhagor o gynnydd. Rydym wedi sicrhau bod y meysydd hyn wedi'u trosglwyddo drwy ein Hamcanion Cydraddoldeb Strategol ar gyfer 2020 - 2024, wedi'u hintegreiddio yn ein IMTP a'n hymateb i'n Hasesiad Anghenion y Boblogaeth.

Wrth i'r cyfnod adrodd yma ddechrau, fe aethom i gyfnod clo cenedlaethol, a gallai neb fod wedi rhagweld y byddai lledaeniad y Coronafeirws (COVID-19) ar draws y DU yn dod yn argyfwng cenedlaethol heb ei debyg a faint o ymyrraeth a fyddai i ran helaeth o'r gwasanaethau a ddarparwn. Yn fuan daeth ein hardal Bwrdd Iechyd yn un o'r lleoliadau cyntaf a'r gwaethaf i ddioddef ledled Cymru a'r DU. Mae'r pandemig wedi amlygu ymhellach anghydraddoldebau oedd eisoes yn bodoli ac wedi ehangu rhai eraill. Mae pobl hŷn, pobl o leiafrifoedd ethnig a rhai pobl anabl, yn arbennig y rheiny mewn cartrefi gofal, wedi'u heffeithio'n anghymesur yn sgil y pandemig. Byddwn yn cadw ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-2024 dan adolygiad i sicrhau mai wrth i fwy o dystiolaeth barhau i ddod i'r amlwg, y bydd ein cynllun gweithredu yn adlewyrchu'r gwaith sydd angen ei wneud i fynd i'r afael ag anghydraddoldebau.

Mae'r Adroddiad Blynyddol hwn yn disgrifio ein gwaith yn gweithredu ein hamcanion cydraddoldeb yn 2020/2021. Mae'n pwysleisio ein llwyddiannau ac yn adnabod meysydd lle mae angen rhagor o waith er mwyn gwneud cynnydd.

Llwyddiannau allweddol yn ystod 2020-2021 yn cyd-fynd â'n Hamcanion Cydraddoldeb Strategol

Amcan Cydraddoldeb 1: Gweithio mewn partneriaeth i leihau pob trosedd gasineb.

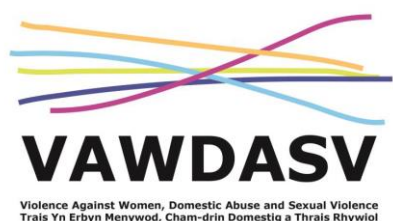
Rydym wedi parhau i godi ymwybyddiaeth a dealltwriaeth ymhlith staff ynghylch sut i adrodd achos o drosedd gasineb a chefnogi cydweithwyr sydd wedi dioddef camdriniaeth/trosedd gasineb. Mae gwaith yn parhau gyda phartneriaid aml-asantiaethol i godi ymwybyddiaeth ac ymateb yn gadarnhaol i ddioddefwyr trosedd gasineb. Mae hyn wedi cynnwys rhannu gwybodaeth, adnoddau, cyfleoedd hyfforddi a digwyddiadau sydd ar droed.



Mae gwaith wedi bod yn mynd rhagddo i godi ymwybyddiaeth o 'gaethwasiaeth fodern' ac i weithredu ein cynllun gweithredu mewn perthynas â Chod 'Cyflogaeth Foesegol mewn Cadwyni Cyflenwi' Llywodraeth Cymru.

Amcan Cydraddoldeb 2: Gweithio mewn partneriaeth i leihau achosion o gam-drin domestig, trosedd 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 (VAWDASV) de-ddwyrain Cymru. Rhydd hyn ffordd o lywodraethu'r bartneriaeth ranbarthol ar gyfer gwasanaethau cysylltiedig. Rydym yn bartneriaid allweddol yn narpariaeth **Strategaeth Ranbarthol Trais yn erbyn Menywod, Cam-drin Domestig a Thrais Rhywiol Gwent 2018-2023.**

I weithredu'r Fframwaith Hyfforddiant Cenedlaethol ar gyfer - 'Deddf Trais yn erbyn Menywod, Cam-drin Domestig a Thrais Rhywiol (2015)', rydym yn aelodau'r Grŵp Hyfforddi Rhanbarthol ac mae gennym hyfforddwyr achrededig.

Yn ystod 2020/2021 cafodd y Pandemig effaith ar hyfforddiant a gwelwyd lleihad o 67% mewn cydymffurfiaeth. Rydym yn parhau i hyrwyddo ein polisi ar gyfer staff sy'n ddioddefwyr cam-drin domestig, gweithio gyda chydweithwyr yn Adrannau ac undebau masnach i hyrwyddo'r polisi a gofynion yr hyfforddiant. Rydym yn benodol ofalus o staff a allai fod yn ddioddefwyr

camdriniaeth tra'n gweithio gartref gan sicrhau fod darpariaeth yn ei lle i'w galluogi i barhau yn y gweithle yn ddiogel. Rydym wedi cymryd rhan yn yr ymgyrch Rhuban Gwyn, gan roi gwybodaeth yn ein cyfathrebiad â'n staff cyfan. Mae cyfleoedd wedi eu datblygu i staff ymgymryd â hyfforddiant Grŵp 2 a 3 ar-lein [ask-and-act-role-frontline-practitioner.pdf \(gov.wales\)](#). Mae hyn wedi ein galluogi i adeiladu seilwaith o Bencampwyr Cam-drin Domestig i fod o gymorth a chyfeirio staff a chleifion sydd wedi eu heffeithio gan Gam-drin Domestig a Thrais.

Mae tudalennau Mewnrwyd y tîm Diogelu Corfforaethol wedi cael eu hailwampio ac fe wnaeth cyfrif Twitter a chylchlythyr newydd hyrwyddo cyhoeddi gwybodaeth bwysig a hyfforddiant <http://howis.wales.nhs.uk/sitesplus/866/page/60486>

Yn y canolfannau brechu torfol fe sefydlodd y tîm Diogelu Corfforaethol ardaloedd gwybodaeth ymwybyddiaeth o drais domestig gan hyrwyddo'r llinell gymorth 'Byw Heb Ofn'.



Amcan Cydraddoldeb 3: Gweithio mewn partneriaeth â gofalwyr i barhau i godi ymwybyddiaeth, darparu gwybodaeth a gwella cefnogaeth ymarferol i ofalwyr.

Mae Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014 (SSWBA) wedi cryfhau'n sylweddol y gofynion deddfwriaethol i Fyrddau Iechyd a Llywodraeth Leol i integreiddio gwasanaethau i gefnogi gofalwyr ac mae'r cynnydd a wnaed hyd yn hyn gyda sefydliadau partner yn rhoi sylfaen bwysig.

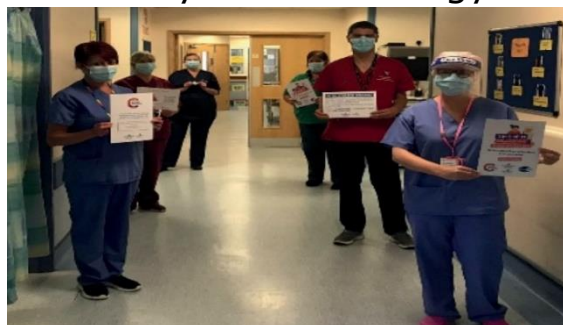
Ym mis Ebrill 2018, cadarnhaodd Lywodraeth Cymru y dyraniad blynyddol o £1 miliwn ar draws Cymru i gefnogi gofalwyr dan y SS&WBA. Cyfanswm y dyraniad i ardal Bwrdd Iechyd Prifysgol

Aneurin Bevan oedd £191,000 ac roedd £16,609 o hwnnw wedi'i glustnodi ar gyfer gofalwyr ifanc.



Sefydlwyd Bwrdd Partneriaeth Ranbarthol Gwent (RPB) (dan Ran 9 y SSWBA) ac mae ganddo ddyletswydd i oruchwylio'r gwaith o weithredu'r Ddeddf, gan gynnwys yr asesiad anghenion y boblogaeth a chynlluniau ardal dilynol. Gwnaethpwyd cynnydd da yn ystod y flwyddyn ddiwethaf i weithredu gofynion y SSWBA.

Yn draddodiadol fe fyddai gan y Bwrdd Iechyd stondin wybodaeth mewn ysbytai, fodd bynnag oherwydd y pandemig a diffyg mynediad i safleoedd eleni, cafodd cyswllt wythnosol gofalwyr a straeon gofalwyr eu rhannu ar lwyfannau TG a gyda phartneriaethau rhwydwaith. Amlygodd ysbyty Nevill Hall wasanaethau Ymddiriedolaeth Gofalwyr De Ddwyrain Cymru (CTSEW) ac achrediad gofalwr gyfeillgar ym mhrif dderbynfa'r ysbyty a bu i adran ddamweiniau ac achosion brys ysbyty Brenhinol Gwent a ward Ddwyreiniol C4 gefnogi a hyrwyddo wythnos gofalwyr ymysg staff.



Fel rhan o'n gwaith gyda'r Bartneriaeth Strategol Gofalwyr, bu inni barhau i ddarparu gwybodaeth a chymorth i ofalwyr yn ystod y pandemig ac wythnos genedlaethol y gofalwyr, yn ogystal â gweinyddu'r cynllun grant bychan i ofalwyr.

Amcan Cydraddoldeb 4: Gwella llesiant ac ymgysylltiad ein staff.

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

Yn ystod y cyfnod adrodd, defnyddiodd y Bwrdd Iechyd 450 o Bencampwyr Dyfodol Clinigol ledled ardal y Bwrdd Iechyd a phob rôl yn cefnogi sgwrs ddwy ffordd a llesiant er mwyn sicrhau ein bod yn cyflwyno ein model Dyfodol Clinigol yn llwyddiannus ac agor Ysbyty Athrofaol y Faenor yn gynt yn Nhachwedd 2021 fel yn y llun isod.



Yn ystod y cyfnod adrodd bu inni ddal ati i gynnig modiwl Llesiant hynod lwyddiannus fel rhan o gyfres o fodiwlau trawsnewid datblygiad staff ac mae gennym raglen datblygu staff hynod lwyddiannus o'r enw 'Arwain Pobl' sy'n canolbwyntio ar hunan-ofal ac arweinyddiaeth drugarog.

Mae ein Gwasanaeth Llesiant Staff cynhwysfawr wedi'i ehangu ymhellach ac mae cynlluniau yn mynd rhagddynt i sefydlu 'Canolfan Ragoriaeth Llesiant'. Mae Canolfan Ragoriaeth Llesiant y Staff yn cefnogi'r flaenoriaeth a roddwyd i lesiant ac ymgysylltiad staff o fewn 'Cymru Iachach', 'Gwneud Pethau'n Wahanol: Cefnogi meddygon iau yng Nghymru' 2019, Addysg a Gwellu Iechyd Cymru - [Strategaeth Gweithlu Iechyd a Gofal Cymdeithasol - HEIW \(gig.cymru\)](#). a'r Byrddau Iechyd IMTP. Mae hefyd yn cefnogi ystod eang o ysgogwyr strategol cenedlaethol a nodwyd yn Arolwg Staff Cymru Gyfan, Strategaeth GIG Cymru, Llesiant a Chenedlaethau'r Dyfodol Cymru (2015). Yn ystod y Pandemig, addaswyd y Gwasanaeth Llesiant Staff i ffurfio model 'prif ganolfan a lloerennau' i sicrhau bod staff yn cael eu cefnogi yn ystod y cyfnod hynod heriol hwn. Sefydlwyd sawl menter llesiant gan gynnwys sefydlu Rhwydwaith Cefnogi Cyfoedion COVID-19 – gweler y dolen <https://aneurinbevanwellbeing.co.uk/wp-content/uploads/2020/11/peer-support-network.pdf>

Mae prif seicolegydd y Bwrdd Iechyd ar gyfer llesiant staff yn arwain y fframwaith llesiant staff drwy COVID-19. Mae fframwaith cymorth mewn lle sy'n cynnwys:

- Cynllun llesiant staff sydd wedi ei ddatblygu
- Mynediad i gefnogaeth llesiant ar-lein
- Adnodd llesiant ar-lein ar y fewnrwyd i staff <https://aneurinbevanwellbeing.co.uk/>
- Rhwydwaith o seicolegwyr sy'n gymorth ar lefel leol
- Sefydlu is dimau adran argyfwng a gofal dwys
- Briffio wythnosol gan Bennaeth Llesiant Staff i'r staff cyfan
- Rhaglen llwybr llesiant yn cael ei ddarparu'n rhithiol
- Strategaeth llesiant yn seiliedig ar dystiolaeth a llwybr trawma therapi seicolegol cyntaf yng Nghymru a llwybr cymorth seicoaddysgol dwyster isel
- Cynllun cymorth iechyd Meddwl i ddoctoriaid wedi ei ymestyn i bob gweithiwr rheng flaen yng Nghymru

Amcan 5: Gwellu profiad cleifion drwy sicrhau bod gwasanaethau yn sensitif i anghenion pawb ac yn blaenoriaethu ardaloedd lle mae'r dystiolaeth yn dangos bod llai o bobl yn manteisio ar wasanaethau neu lle mae canlyniadau yn waeth.



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

Mae'r holl feysydd cleifion a chyhoeddus yn parhau i weithio tuag at wella'r profiad i'r rheiny sydd â cholled synhwyraidd. Mae'r Archwiliad Safonau Iechyd a Gofal yn parhau i gefnogi hyn.

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

Cleifion yn parhau i ddiweddarau ei dudalennau Mewnrwyd ac yn hysbysebu hyn yn eang i godi ymwybyddiaeth staff o'r gwasanaeth a'r wybodaeth sydd ar gael. Mae hyn yn cynnwys canllawiau i staff ynghylch cynhyrchu gwybodaeth hygrych.

Roedd Bwrdd Iechyd Aneurin Bevan yn rhan o'r peilot masgiau clir, er mwyn bod o gymorth i gleifion oedd angen darllen gwefusau, a rhannwyd gwybodaeth â staff i ddefnyddio llais i anfon gwasanaethau testun ar eu ffonau i gynorthwyo'r cyfathrebu gyda chleifion sydd angen cymorth pellach.

Mae llai o brofion Covid-19 o fewn cymunedau lleiafrifoedd ethnig wedi gweld ystod o fentrau gweithredu cadarnhaol i sicrhau mynediad teg. Roedd hyn yn cynnwys creu cyfleuster 'galw heibio' yn y ganolfan profi torfol, gohebiaeth deilwredig a defnyddio pobl ddylanwadol yn y gymuned i roi'r gair ar led. Mae hwn yn fodel yr ydym wedi parhau i'w ddefnyddio ers cyhoeddi brechlyn Covid-19.

Yn ystod misoedd cyntaf y pandemig, roedd effaith anghymesur COVID-19 ar rai grwpiau o staff, megis staff o leiafrifoedd ethnig, staff beichiog, staff hŷn a'r rheiny gyda chyflyrau sylfaenol yn dod i'r amlwg. Roedd cryn dipyn o waith gydag Ochr Staff a'r Pwyllgor Negodi Lleol i hyrwyddo brechiadau i Brydeinwyr, Asiaid a Lleiafrifoedd Ethnig. O ganlyniad, fe wnaethom gyflwyno adnodd asesu risg yn seiliedig ar dystiolaeth i ddiogelu staff yn y gweithle a ddaeth yn sylfaen ar gyfer yr adnodd Cymru gyfan a gafodd ei datblygu ymhellach wrth i dystiolaeth newydd ddod i'r amlwg. Heb os, fe wnaeth yr adnodd hwn leihau risg ac arbed bywydau.

Amcan 6: Gwella mynediad, profiad a chanlyniadau'r rheiny sydd angen gwasanaethau Iechyd Meddwl ac Anableddau Dysgu.

Wrth wraidd gweledigaeth y Bwrdd Iechyd ar gyfer iechyd meddwl mae:

- Strategaeth Law yn Llaw at Iechyd Meddwl.
- Cynlluniau Gwella Gyda'n Gilydd at Wasanaeth Plant a Phobl Ifanc; Mesur Iechyd Meddwl (Cymru) 2010.

Yn ogystal â strategaethau integredig lleol a ddatblygwyd mewn partneriaeth ag Awdurdodau Lleol; a hybwyr deddfwriaeth a pholisi statudol eraill.

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

- Pwyslais ar greu diwylliant ac amgylchedd sy'n ddiogel, therapiwtig, parchus, sy'n eich grymuso. Mae hyn yn cynnwys sylfaen o arweinyddiaeth Ysbrydoledig a gweithlu digonol, cymwys, wedi'u hyfforddi'n dda.
- Gweledigaeth o wasanaethau integredig yn seiliedig ar dystiolaeth ac ansawdd uchel; gwasanaethau sy'n cynnig gwybodaeth hygyrch a fydd yn caniatáu i ddefnyddwyr gwasanaeth gael gobaith ac optimistiaeth ynghylch eu dyfodol a'u hadferiad, ac a fydd yn eu grymuso i ddatblygu eu gofal mewn partneriaeth â'r rheiny sy'n darparu gofal neu'n cynnig cefnogaeth.
- Pwyslais ar weithio tuag at adferiad a hyrwyddo annibyniaeth pryd bynnag sy'n bosibl, drwy ddarparu'r wybodaeth a'r gefnogaeth sydd ei hangen i gynnal a gwella iechyd meddwl a hunan-reoli 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; ardaloedd cyffredin diogel o ran rhywedd; ardaloedd i deuluoedd; preifatrwydd a diogelwch; ac urddas i blant a phobl ifanc.

Adnabuwyd 5 rhaglen blaenoriaeth trawsnewid sylweddol yn IMTP 2018-21 y Bwrdd Iechyd. Dwy o'r rhaglenni hyn:

- Mae ail gynllunio'r model Iechyd Meddwl Oedolion Hŷn ac Adolygiad o Wasanaethau Preswyl Anableddau Dysgu ar y

trywydd cywir i gael eu cwblhau yn y dyfodol agos ac felly'n cael eu tynnu oddi ar y rhestr blaenoriaethau yn y diweddariad hwn.

- Mae'r adolygiad preswyl Anableddau Dysgu wedi dangos bod mwy o eiddo preswyl nag sydd ei angen ar gyfer pobl gydag anableddau dysgu. Mae'r Uned Asesu a Thrin yn y Faenor Llanfrechfa wedi cael ei hailwampio'n ddiweddar er mwyn darparu cyfleuster mwy cartrefol ac addas i bwrpas hyd nes y bydd datblygiad yr Uned Gofal Dwys Seiciatrig/Diogelwch Isel/Uned Dibyniaeth Uchel yn cael ei chomisiynu. Disodlir y rhaglenni hyn gan raglenni integreiddio newydd ar wasanaethau trosglwyddo pobl ifanc (ar gyfer grŵp oed 15-25) a datblygu modelau gwasanaeth sy'n integreiddio gofal iechyd meddwl a chorfforol. Amlinellir crynodeb o'u llwyddiannau allweddol isod ynghyd â chrynodeb o'r camau nesaf ar gyfer y blaenoriaethau hyn yn y cam cynllunio nesaf 2019-22

Llwyddiannau Allweddol Iechyd Meddwl ac Anableddau Dysgu 2020/21 a'r camau nesaf

Adnabuwyd 5 blaenoriaeth trawsnewid sylweddol yn IMTP 2020/21 y Bwrdd Iechyd. Amlinellir crynodeb o'u llwyddiannau allweddol isod ynghyd â chrynodeb o'r camau nesaf ar gyfer y blaenoriaethau hyn yn y cam cynllunio nesaf 2020/23

Datrys Argyfwng 	Dechreuodd peilot 12 mis o fodel newydd ar gyfer Timau Triniaeth yn y Cartref i Ddatrys Argyfwng i gleifion mewnol (CRFTT) ym mis Hydref 2019 gyda'r bwriad o adnabod opsiwn dewisol a'i weithredu erbyn haf 2020. Cwblhawyd ymgynghoriad staff a chytunwyd ar oriau gwaith newydd a fydd yn cefnogi model gofal y dyfodol a dyrannwyd staff newydd i gyflawni'r model CRHTT newydd ym mis Rhagfyr 2019. Mae un safle (Ysbyty Sant Cadog) wedi'i adnabod ar gyfer asesu argyfwng tu hwnt i oriau er mwyn gwella mynediad at wasanaethau cynaliadwy bob awr o'r dydd. Mae achos busnes yn cael ei ddatblygu yn dilyn gwerthusiad rhanddeiliaid o opsiynau i ail-ddylunio gwasanaeth i gleifion mewnol ac
---	---

	unwaith y caiff ei gymeradwyo, bydd ymgysylltiad ac ymgynghoriad staff yn cael eu cynnal ddechrau 2020-21.
Noddfa Gwasanaeth 	Mae gwaith datblygu a phrofi Gwasanaeth Noddfa yn cael ei arwain gan bartneriaid y trydydd sector 'Growing Space' sydd wedi gweithio gyda'r sector ieched, gofal cymdeithasol, yr heddlu a'r trydydd sector i ddiffinio'r model sydd ei angen ar Went. Mae'r gwasanaeth hwn wedi'i anelu at bobl sydd mewn argyfwng ieched meddwl cynnar neu hunan-ddiffiniedig, yn darparu cyfleuster dydd sy'n cynnig lle diogel i bobl fynd i siarad ag eraill sydd wedi cael profiad cyffelyb a lle mae adnoddau hunan-gymorth ar gael i gynorthwyo pobl i reoli achosion eu trallod a phryder. Mae cynnig Cam 1 'mynegiant o ddiddordeb' i ariannu gwasanaeth noddfa wedi'i gyflwyno i'r gronfa 'Pobl a Lleoedd' y Loteri Fawr ac ar ôl cael ei gymeradwyo, mae bellach yn mynd ymlaen i Gam 2.
Adolygiad y Gwasanaeth Anableddau Dysgu 	Cwblhawyd Adolygiad y Gwasanaeth Anableddau Dysgu, ac mae effaith yr argymhellion ar bobl sydd wedi'u heffeithio gan y newid yn cael eu gwerthuso. Un o'r canlyniadau uniongyrchol yw'r model gwasanaeth newydd arfaethedig yn seiliedig ar dri thîm 'hyblyg' (gweithlu hynod fedrus wedi'i gefnogi'n dda) ar draws Gwent i ymateb yn hyblyg ac effeithiol i argyfwng ac ymgysylltu'n gynnar yn y trawsnewidiad. Mae achos busnes yn cael ei ddatblygu i wneud cynnydd ar y modiwl sy'n canolbwyntio ar asesiad ieched arbenigol, ymyriadau a chynghor arbenigol gyda phrofiadau gwell i ddefnyddwyr gwasanaeth, gan gynnwys y rheiny sydd ag anghenion cymhleth ac ymddygiadau heriol.
Tŷ Cymorth 	Cwblhawyd cymeradwyaethau gweinidogol ac achosion busnes ar gyfer y Tŷ Cymorth (Tŷ Argyfwng). Sicrhawyd cyllid o £1.4m gan y Gronfa Gyfalaf Gofal Canolig ac mae'r rhaglen wedi symud i'r camau gwahoddiad i dendro a

	gwerthuso tendrau. Y nod yw bod yn gwbl weithredol gan ddarparu i'r trydydd sector erbyn 2021.
Cysylltu Bywydau 	Datblygwyd model gweithredol ar gyfer Cysylltu Bywydau (Host Families gynt), a chasglwyd data sylfaenol a rhoi'r gweithrediad dan brawf yn awdurdod lleol Casnewydd. Mae'r model gwasanaeth hwn yn canolbwyntio ar ddarparu cefnogaeth well i atal argyfyngau rhag gwaethygu a rhoi opsiynau eraill addas yn hytrach na mynd i'r ysbyty fel claf mewnol i bobl sydd eisoes yn profi argyfwng iechyd meddwl. Mae gwerthusiad o leoliadau gwaith y peilot cychwynnol wedi'u cynnal gyda chanlyniadau cadarnhaol, effaith uchel i ddefnyddwyr gwasanaeth. Cynyddodd y nifer o aelwydydd gofalu i 7 teulu. Mae tîm y prosiect yn dylunio cefnogaeth a hyfforddiant i ofalwyr i hwyluso i gyflwyno'r rhaglen yn llawn yn 2020/2021.

Amcan 7: Gwella profiadau defnyddwyr gwasanaeth a staff sy'n lesbiaid, hoyw, deurywiol a thrawsryweddol (LGBT).



Mae gan y Bwrdd Iechyd Grŵp Cynghori staff Lesbiaid, Hoyw, Deurywiol a Thrawsrywiol rhithiol hirsefydlog. Rydym yn parhau i gymryd rhan mewn gweithgareddau ymgysylltu â'r gymuned LGBT ehangach.

Drwy gydol y cyfnod adrodd, mae rhagor o waith wedi'i wneud i gynyddu ymwybyddiaeth o anghenion pobl drawsrywiol ac anneuaidd.

Rydym yn parhau i gynnal aelodaeth o raglen Hyrwyddwyr Amrywiaeth Stonewall.

O ganlyniad i'r pandemig, ni chynhaliwyd digwyddiad blynyddol Pride Cymru yn ffisegol, felly fe ddaeth arweinwyr Cydraddoldeb ar draws Cymru at ei gilydd i rannu adnoddau a chynnal wythnos ddigwyddiadau Pride Rhithiol Cymru cyntaf y GIG.

NHS Wales Virtual Pride Week
24th-29th August 2020

Monday 24th	Tuesday 25th	Wednesday 26th	Thursday 27th	Friday 28th	Saturday 29th
NHS Wales LGBT+ Poetry Booklet & winning poem reading Link - live 24th Final Poetry booklet	NHS Wales Drag Storyhour www.dragqueenstoryhour.co.uk/ Book Here	Gender Identity Panel Discussion Book Here	LGBT+ Tea time Cuppa & Cake discussion session Join Microsoft Teams Meeting	NHS Wales LGBT Quiz Night Book Here	NHS Wales supports Pride Cymru Pride Cymru up-dates
#NHSWALESPRIDE #PRIDEIGCYMRU			LGBT+ Film Festival Hosted by Iris Prize Book Here		

With More Events & Activities to be added.
To find out more LGBT.Historymonth@wales.nhs.uk
#NHSWALESPRIDE #PRIDEIGCYMRU



Fel rhan o'n digwyddiad rhithiol LGBT+ Tea, ymunodd y Cyfarwyddwr Gweithredol Peter Carr â ni, roedd y sesiwn yn un cadarnhaol iawn, a daeth pobl â bisgedi rhithiol i'r digwyddiad.

Amcan Cydraddoldeb 8: Rhywedd a Thâl - Datblygu dealltwriaeth well o'r rhesymau dros unrhyw wahaniaeth mewn tâl a chymryd y camau gweithredu hanfodol i fynd i'r afael â hyn.

Drwy gydol y cyfnod adrodd, rydym wedi parhau i annog staff i gwblhau eu data yn ymwneud â chydaddoldeb ar eu Cofnod Staff Electronig (ESR) fel rhan annatod o hyfforddiant ESR, drwy weithgareddau hyrwyddol penodol a negeseuon cyfathrebu rheolaidd ar y carwsél ESR. Er bod y Bwrdd Iechyd wedi trosglwyddo i slipiau cyflog ar-lein i'r holl staff sydd wedi arwain at fwy o staff yn mewngofnodi i'w cyfrif ESR ar-lein, mae bylchau sylweddol yn parhau i fod yn ein gwybodaeth. O bersbectif trawsadrannol, mae hyn yn parhau i atal dealltwriaeth fanylach mewn perthynas â rhywedd a nodweddion gwarchodedig eraill,

megis ethnigrwydd, anabledd, cyfeiriadedd rhywiol a chrefydd/cred.

Mae'n parhau i fod yn amlwg o'r data cyflogaeth bod dynion yn parhau i fod heb gynrychiolaeth ddigonol yn y Bwrdd Iechyd (fel sy'n berthnasol ar draws GIG Cymru), ond cânt gynrychiolaeth ormodol yn achos rhai swyddi, megis galwedigaethau crefft ac ystadau a cânt gynrychiolaeth anghymesur yn y swyddi rheoli bandiau uwch.

Mae proffil oedran a rhywedd y gweithlu ynghyd ag adborth anecdotaidd gan staff yn parhau i adnabod bod y menopos yn broblem sylweddol. Yn ystod y cyfnod adrodd, gwnaethpwyd gwaith cyfredol i weithredu'r polisi Menopos Cymru Gyfan ac argaeledd sesiynau ymwybyddiaeth a chymorth i staff gan nyrs menopos arbenigol y Byrddau Iechyd, sydd hefyd yn cynnal clinig penodol i staff.

Yn gyfrannol, mae mwy o ferched na dynion yn gweithio rhan amser, mae ein gwybodaeth anecdotaidd yn adnabod gofal plant a chyfrifoldebau gofalu eraill yn un o'r prif resymau dros hyn. Rydym wedi datblygu strategaeth gweithio'n hyblyg i gynorthwyo staff gyda mwy o opsiynau hyblyg ar gyfer gweithio.

Mae ein gwaith yn cyflwyno hyfforddiant Grŵp 1 'Trais yn erbyn Merched, Cam-drin Domestig a Thrais Rhywiol' yn parhau i ddangos nifer sylweddol o ddatgeliadau hanesyddol yn bennaf sydd hefyd yn debygol o gael effaith negyddol ar ddilyniant merched yn y gweithlu. Rydym wedi parhau i godi ymwybyddiaeth a gwella dealltwriaeth o weithrediad effeithiol polisi ein Bwrdd Iechyd: "Cefnogi Staff sy'n Ddioddefwyr Trais Domestig". Daeth hyn yn fwyfwy pwysig wrth i'r dystiolaeth newydd o gam-drin domestig cynyddol a ddaeth i'r amlwg yn ystod y cyfnod clo a oedd yn ofynnol fel rhan o reoli'r pandemig.

Llwyddiannau Allweddol Eraill 2020-21

- Rydym wedi parhau i hyrwyddo cydraddoldeb drwy ddarparu Cynllun Cydraddoldeb Strategol 1 flwyddyn diwygiedig.
- Roedd Bwrdd Iechyd Prifysgol Aneurin Bevan yn sefydliad allweddol a weithiodd gyda Llywodraeth Cymru i ddatblygu'r Asesiad Risg Covid Cymru Gyfan, sydd nawr ar gael ar ESR

i'r holl staff ei gwblhau a rhoi cymorth ar waith i grwpiau o staff Risg Uchel.

- Rydym wedi cymryd camau i ddeall effeithiau COVID-19 ar bobl gyda nodweddion gwarchodedig a thimau cefnogaeth i ystyried effaith posib cydraddoldeb o fewn eu penderfyniadau.
- Rydym wedi darparu rhaglenni newydd megis Profi, Olrhain, a Diogelu, Ymweliadau Rhithiol ac Attend Anywhere sy'n seiliedig ar Equality Q? Asesiadau Effaith.
- Rydym wedi cymryd camau i gryfhau cydraddoldeb ac archwiliad hawliau dynol mewn llywodraeth a strwythurau gwneud penderfyniadau.
- Rydym wedi paratoi ar gyfer gweithredu'r Ddyletswydd Economaidd-gymdeithasol.
- Rydym wedi sefydlu Grŵp Cyngchori ar Gydraddoldeb Hiliol i ddwysáu ymwybyddiaeth a chymorth i'n staff o liw. Gyda'r nod o ddatblygu Cynllun Gweithredu Gweithlu Cydraddoldeb Hiliol ar gyfer y Bwrdd Iechyd.
- Mae Tîm Iechyd Meddwl Cymunedol Sir Fynwy Isaf wedi cofrestru ar gyfer y Pecyn Cymorth Iechyd Meddwl Hiliol Diverse Cymru a rhaglen achrededig.
- Agorwyd clinig brechu cyntaf Cymru mewn mosg Jamia.
- Daeth GIG Cymru at ei gilydd i gynnal wythnos Gydraddoldeb GIG Cymru, cyfres o ddigwyddiadau rhithiol yn canolbwyntio ar agweddau gwahanol o Gydraddoldeb a chynhwysiad.
- Gwahoddodd Bwrdd Iechyd Prifysgol Aneurin Bevan staff i ymuno â thaith rithiol Interfaith, i ddysgu mwy am sut y gallant gefnogi anghenion ysbrydol ein cleifion a'u teuluoedd.
- Yn ystod Mis Ymwybyddiaeth Nam ar y Synhwyrâu yn Nhachwedd, gwahoddwyd staff i sesiwn Nam ar y Golwg, Iaith Arwyddion Prydain, a cholli clyw. Cynhaliwyd pob sesiwn yn rhithiol.



Astudiaeth Achos Staff – David Chaffey BEM



Mae David wedi bod yn gweithio fel gweithredwr switsfwrdd i'r Bwrdd Iechyd ers 2004. Yn ystod yr amser hwnnw, mae wedi bod yn aelod o'r Grŵp Cynghori Anabledd ac mae hefyd yn rhan o'r rhwydwaith Galluogi Staff.

Ers i David fod yn ifanc, mae wedi cael problemau gyda'i olwg, pan oedd yn 7 oed cafodd wybod fod y nerfau y tu ôl i'w lygaidd yn chwalu ac yn dilyn wythnosau o brofion, cafodd wybod fod ganddo Glefyd Krabbe ac y byddai'n mynd yn ddall yn y pen draw. Cafodd ei gofrestru'n ddall yn 14 oed. Cafodd David ei gi tywys cyntaf, Gina, pan oedd yn 18 oed, a bu o gymorth iddo fagu hyder a'i wneud yn fwy annibynnol. Yn nes ymlaen yn ei fywyd, cafodd David ddiagnosis o cardiomyopathi agored a chafodd fewnosod diffibriliwr cardiaidd mewnbllannol (ICD) a chafodd drawsblaniad calon yn 2011.

Yn dilyn ei drawsblaniad, mae David wedi gallu ail ddechrau reidio ceffyl ac wedi ennill cystadlaethau Dressage. Cariodd y dorch Olympaidd yn 2012 a derbyniodd BEM yn 2014 am ei wasanaeth i'r GIG a'i waith gwirfoddol.

Mae David wedi defnyddio'i brofiadau personol o golli golwg ac anabledd yn y gweithle, gan ymwneud â gwahanol brosiectau yn cynnwys hygyrchedd gwefan y Bwrdd Iechyd, gwerthusiadau Mynediad, hyfforddiant ymwybyddiaeth gweledol, y cyfan yn ei amser ei hun. Gan fod ganddo bersbectif cyflogai a chlaf o'r Bwrdd iechyd mae wedi defnyddio ei brofiadau personol i wella gwasanaethau i eraill. Yn ystod ei gyfnod yn BIPAB, mae wedi wynebu rhwystrau, ynghylch canfyddiadau o'i anabledd a mynediad i gyfleoedd datblygiad personol ond mae wedi defnyddio'r profiadau hyn i weithio gydag adrannau i wella profiadau i eraill a chreu gwasanaethau mwy cynhwysol.

Casgliad

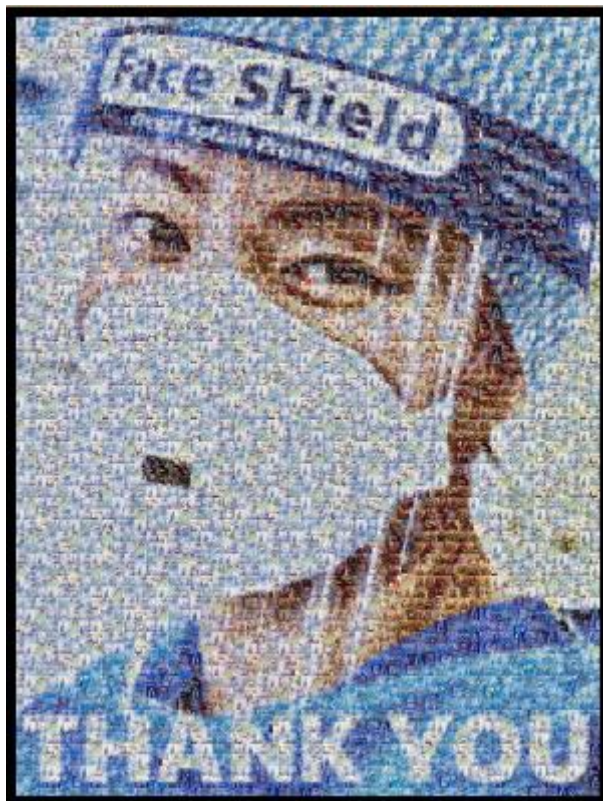
Mae effaith heb ei thebyg Pandemig Covid-19 wedi taflu goleuni ar rai o'r anghydraddoldebau dwfn sy'n bodoli yn y gymdeithas ehangach. Mae wedi dod i'r amlwg bod rhai pobl yn y cymunedau a wasanaethwn wedi cael eu heffeithio'n fwy negyddol nag eraill. Rydym wedi gwneud ein gorau i ddysgu gwersi pwysig o effaith y Pandemig ac wedi croesawu ffyrdd newydd o weithio ac arferion arloesol i'n cefnogi ni i feddwl a gweithio'n wahanol i leihau anghydraddoldebau.

Mae adroddiad y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (EHRC) 2020 'Sut mae coronafeirws wedi effeithio ar gydraddoldeb a hawliau dynol' yn crynhoi'r dystiolaeth newydd. Mae hyn wedi bod yn gymorth i roi eglurdeb ynghylch effeithiau'r pandemig o bersbectif cydraddoldeb a hawliau dynol a'r risgiau i'r rhain yn y tymor hirach. Byddwn yn cymryd ystyriaeth o hyn a thystiolaeth arall wrth iddi ddod ar gael i ddiweddarau ein Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb.

Diolch

Fel arfer, diolch i'r gymuned a wasanaethwn a'n partneriaid a rhanddeiliaid eraill am eu cefnogaeth a'u hymgysylltiad parhaus.

Diolch i'n staff am eu hymdrechion parhaus i lynu wrth werthoedd y Bwrdd Iechyd bob dydd ac am eu hymroddiad, sgiliau a charedigrwydd yn ystod cyfnod heb ei debyg.



Nathan Wyburn (arlunydd - www.nathanwyburn.co.uk)

Cysylltwch â ni

Os hoffech wneud unrhyw sylw neu drafod unrhyw agwedd ar yr adroddiad Cydraddoldeb Blynnyddol, cysylltwch â:

Ceri Harris, Arbenigwr Cydraddoldeb, Amrywiaeth a
Chynhwysiant
Ysbyty Llanfrechfa Grange, Cwmbrân, Torfaen,

E-bost ABB.EDI@wales.nhs.uk Ffôn 07976 321367. Minicom
01633 238957.

BWRDD IECHYD PRIFYSGOL ANEURIN BEVAN



GWYBODAETH CYFLOGAETH 2021

Cyflwyniad

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn amddiffyn pobl yn gyfreithiol rhag gwahaniaethu yn y gweithle ac yn y gymdeithas ehangach. Mae Bwrdd Iechyd Prifysgol Aneurin Bevan (BIPAB) yn cynhyrchu data bob blwyddyn. Mae'r wybodaeth a ddarparwyd yn ymwneud â Mawrth 31 2021 ac mae'n cynnwys:

- Adran 1: Rhywedd
- Adran 2: Grŵp Staff
- Adran 3: Band Oedran
- Adran 4: Anabledd
- Adran 5: Ethnigrwydd
- Adran 6: Statws Priodasol
- 7. Crefydd/ Cred/ Dim Cred
- Adran 8: Cyfeiriadedd Rhywiol
- Adran 9: Patrwm Gweithio a Rhywedd
- Adran 10: Math o Gytundeb
- Adran 11: Cyflog Cyfartalog Llawn Amser yn ôl Rhywedd
- Adran 12: Cyfradd Gyfartalog Rhan Amser Fesul Awr yn ôl Rhywedd a Grŵp Staff
- Adran 13: Dadansoddiad Canrannol Gradd Cyflog AfC yn ôl Rhywedd
- Adran 14: Dadansoddiad % Meddygol a Deintyddol yn ôl Rôl
- Adran 15: Data Ymadawyr

Trosolwg

1. Staff mewn Swydd (SMS)

Mae ein gweithlu yn bennaf yn fenywod (dros 80%), sy'n adlewyrchu'r rhan fwyaf o Fyrddau Iechyd y GIG yng Nghymru. Mae dadansoddiad rhywedd yn ôl cyfrif pennau yn cyfateb i Benywaidd – 11,808 a Gwrywaidd – 2,731, cyfanswm y nifer sy'n cael eu cyfrif yw 14,539.

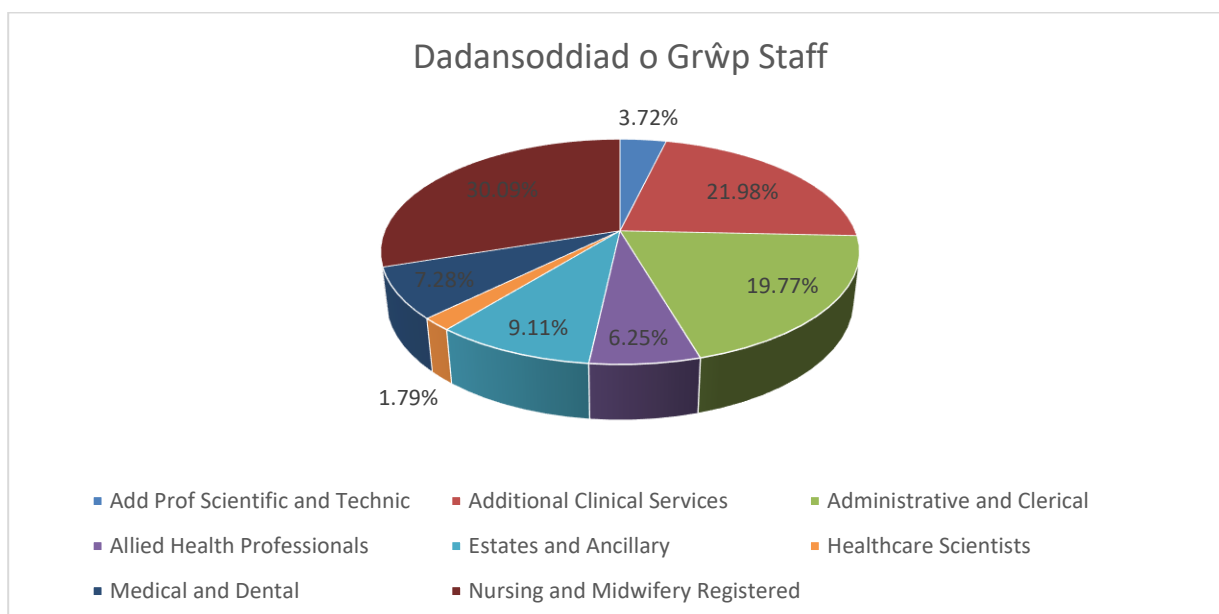


2. Grŵp Staff

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

Cyfanswm y Staff mewn Swydd fesul Grŵp Staff a Dadansoddiad Canrannol

Grŵp Staff	Benyw	%	Gwryw	%	Cyfanswm Terfynol	%
Ychwanegu Athro Gwyddonol a Thechnolegol	400	2.75%	141	0.97%	541	3.72%
Gwasanaethau Clinigol Ychwanegol	2792	19.20%	403	2.77%	3195	21.98%
Gweinyddiaeth a Chlerigol	2335	16.06%	540	3.71%	2875	19.77%
Gweithwyr Iechyd Proffesiynol Perthynol	764	5.25%	145	1.00%	909	6.25%
Ystadau ac Ategol	846	5.82%	479	3.29%	1325	9.11%
Gwyddonwyr Gofal Iechyd	179	1.23%	81	0.56%	260	1.79%
Meddygol a Deintyddol	482	3.32%	576	3.96%	1058	7.28%
Nyrsio a Bydwreigiaeth Cofrestredig	4009	27.57%	366	2.52%	4375	30.09%
Myfyrwyr	1	0.01%		0.00%	1	0.01%
Cyfanswm Terfynol	11808	81.22%	2731	18.78%	14539	100.00%



3. Proffil Oed

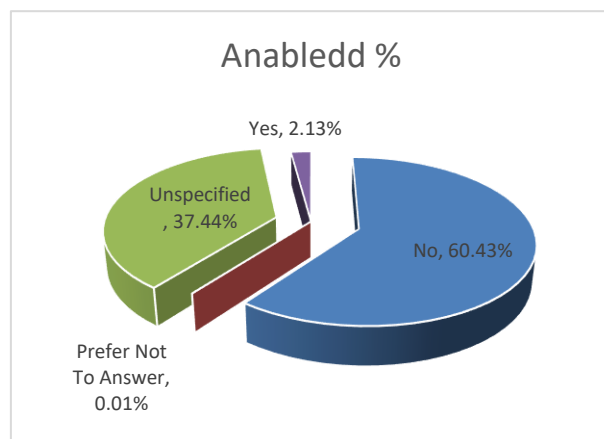
Mae bron i 30% (27.58%) o'n gweithlu rhwng 51 a 60 oed. Mae staff 71 oed a throsodd wedi cynyddu eleni o 55 i 61.

Band Oedran	Benyw	Gwryw	Pennau	%
20 ac iau	69	17	86	0.59%
21-25	660	154	814	5.60%
26-30	1232	313	1545	10.63%
31-35	1388	379	1767	12.15%
36-40	1365	341	1706	11.73%
41-45	1257	282	1539	10.59%
46-50	1452	334	1786	12.28%
51-55	1776	341	2117	14.56%
56-60	1585	309	1894	13.03%
61-65	805	189	994	6.84%
66-70	167	63	230	1.58%
71 a hŷn	52	9	61	0.42%
Cyfanswm Terfynol	11808	2731	14539	100.00%

4. Anabledd

Mae 37.44% o'r data heb ei nodi, felly nid oes data llawn ar gael. Mae'r broses o gasglu data anabledd wedi gwella o 14.5% ers mis Mawrth 2018. Yn 2018 dim ond 49% o staff oedd wedi cwblhau'r wybodaeth hon o gymharu â 62.56% ym mis Mawrth 2021.

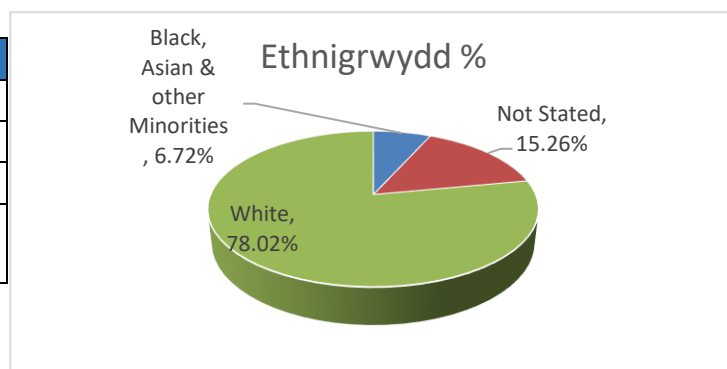
Anabledd	Pennau	%
Na fyddwn	8,786	60.43%
Mae'n well gen i beidio â dweud	1	0.01%
Heb ei Nodi	5,443	37.44%
Byddwn	309	2.13%
Cyfanswm Terfynol	14,539	100.00%



5. Ethnigrwydd

Nododd dros 78% o staff eu bod yn Wyn. O fewn ein sylfaen data gweithlu, mae gennym 47 o wahanol darddiadau ethnig a nodwyd sy'n dadansoddi ethnigrwydd ymhellach.

Ethnigrwydd	Pennau	%
BAME	977	6.72%
Heb ei Nodi	2,219	15.26%
Gwyn	11,343	78.02%
Cyfanswm Terfynol	14,539	100.00%



6. Statws Priodasol

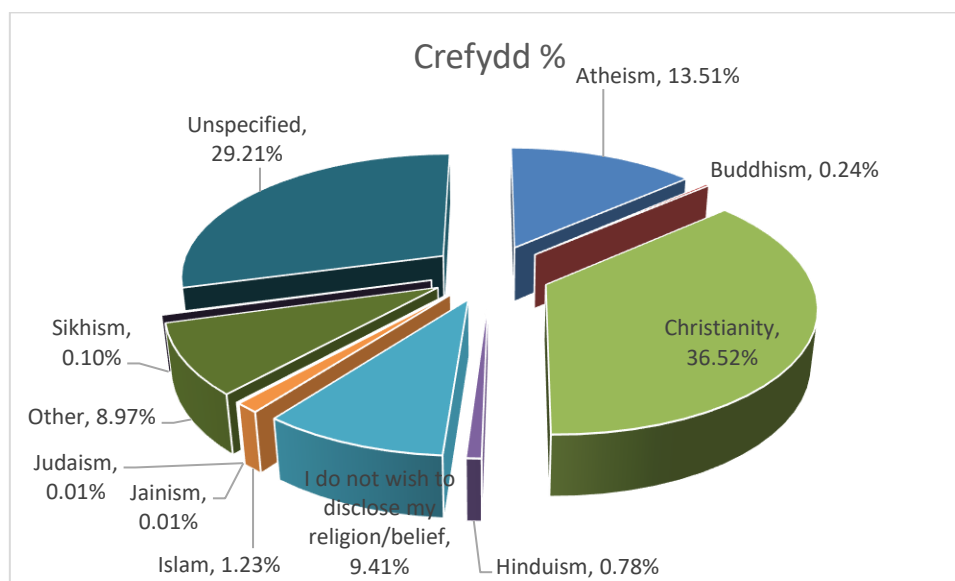
Dim ond 11% o ddata statws priodasol sydd heb ei ddarparu ac mae dros 50% o staff yn nodi eu bod yn bartneriaid sifil/briod.

Statws Priodasol	Pennau	%
Partneriaeth Sifil	195	1.34%
Wedi ysgaru	900	6.19%
Wedi Gwahanu'n Gyfreithiol	108	0.74%
Priod	7,389	50.82%
Sengl	4,324	29.74%
Anhysbys	1,533	10.54%
Gweddw	90	0.62%
Cyfanswm Terfynol	14,539	100.00%

7. Crefydd/ Cred/ Dim Cred

Mae bron i 9.41% o'r gweithlu wedi mynegi nad ydynt am ddatgelu eu crefydd/cred ac mae 29.21% pellach heb ei nodi.

Crefydd, Cred, Dim Cred	Pennau	%
Anffyddiaeth	1,964	13.51%
Bwdhaeth	35	0.24%
Cristnogaeth	5,310	36.52%
Hindŵaeth	113	0.78%
Byddai'n well gennyf beidio â datgelu fy nghrefydd/cred	1,368	9.41%
Islam	179	1.23%
Jainiaeth	2	0.01%
Iddewiaeth	2	0.01%
Arall	1,304	8.97%
Siciaeth	15	0.10%
Heb ei Nodi	4,247	29.21%
Cyfanswm Terfynol	14,539	100.00%



8. Cyfeiriadedd Rhywiol

Nid yw 30% o'r gweithlu wedi datgelu eu cyfeiriadedd rhywiol ac mae 3.37% wedi nodi eu bod wedi gwrthod darparu'r wybodaeth. Mae dros 65% o'r gweithlu wedi nodi eu bod yn heterorywiol/syth.

Cyfeiriadedd Rhywiol	Pennau	%
Deurywiol	90	0.62%
Hoyw neu Lesbiaidd	210	1.45%
Heterorywiol neu Syth	9,468	65.20%
Heb ei nodi (gofynnwyd i'r person ond gwrthododd ddarparu ymateb)	489	3.37%
Cyfeiriadedd rhywiol arall heb ei restru	9	0.06%
Heb benderfynu	5	0.03%
Heb ei Nodi	4,268	29.39%
Cyfanswm Terfynol	14,539	100.00%

9. Grŵp Staff yn ôl Rhywedd a Phatrymau Gweithio

Staff Group	Female					Male					Grand Total
	Full Time	%	Part Time	%	Female Total	Full Time	%	Part Time	%	Male Total	
Add Prof Scientific and Technic	199	49.75%	201	50.25%	400	111	78.72%	30	21.28%	141	541
Additional Clinical Services	1098	39.33%	1694	60.67%	2792	303	75.19%	100	24.81%	403	3195
Administrative and Clerical	1208	51.73%	1127	48.27%	2335	457	84.63%	83	15.37%	540	2875
Allied Health Professionals	409	53.53%	355	46.47%	764	132	91.03%	13	8.97%	145	909
Estates and Ancillary	92	10.87%	754	89.13%	846	294	61.38%	185	38.62%	479	1325
Healthcare Scientists	111	62.01%	68	37.99%	179	70	86.42%	11	13.58%	81	260
Medical and Dental	334	69.29%	148	30.71%	482	503	87.33%	73	12.67%	576	1058
Nursing & Midwifery	2197	54.80%	1812	45.20%	4009	285	77.87%	81	22.13%	366	4375
Students	1	100.00%		0.00%	1		0.00%		0.00%		1
Grand Total	5649	47.84%	6159	52.16%	11808	2155	78.91%	576	21.09%	2731	14539

10. Math o Gytundeb

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

Teitl yr Aseiniad	Benyw	Gwryw	Cyfanswm Terfynol
Tymor Penodol Dros Dro	999	433	1,432
Parhaol	10,809	2,298	13,107

11. Cyflog Cyfartalog Llawn Amser yn ôl Rhywedd

Grŵp Staff	Benyw	Gwryw	Yn gyffredinol
Ychwanegu Athro Gwyddonol a Thechnolegol	£37,795.42	£41,256.85	£39,034.84
Gwasanaethau Clinigol Ychwanegol	£20,554.93	£20,736.42	£20,594.08
Gweinyddiaeth a Chlerigol	£29,443.80	£36,738.39	£31,445.98
Gweithwyr Iechyd Proffesiynol Perthynol	£35,419.67	£35,776.63	£35,506.77
Ystadau ac Ategol	£21,013.12	£22,547.85	£22,182.06
Gwyddonwyr Gofal Iechyd	£36,991.17	£37,474.61	£37,178.14
Meddygol a Deintyddol	£68,396.90	£74,511.09	£72,071.26
Nyrsio a Bydwreigiaeth Cofrestredig	£34,034.77	£34,761.20	£34,118.21
Myfyrwyr	£44,503.00		£44,503.00
Cyfanswm Terfynol	£32,544.97	£41,314.85	£34,966.19

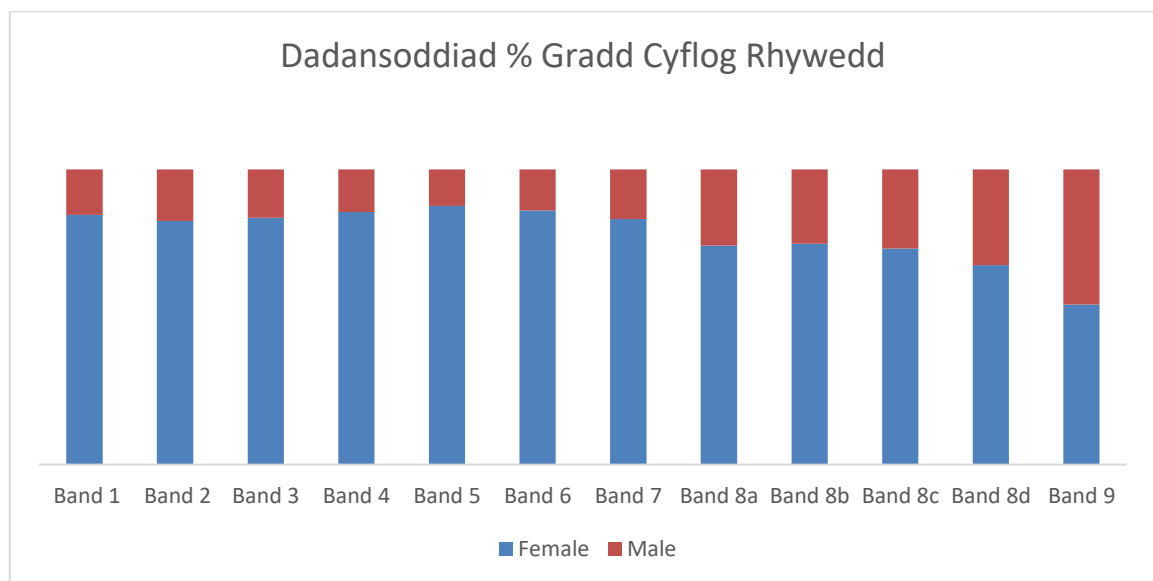
12. Cyfradd Gyfartalog Rhan Amser Fesul Awr yn ôl Rhywedd a Grŵp Staff

Gall oriau cytundeb rhan-amser amrywio rhwng 1 a 37 awr felly rwyf wedi cyfrifo'r gyfradd gyfartalog fesul awr yn hytrach na chyflog cyfartalog mewn gwirionedd.

Grŵp Staff	Benyw	Gwryw
Ychwanegu Athro Gwyddonol a Thechnolegol	25.48	24.47
Gwasanaethau Clinigol Ychwanegol	10.62	10.49
Gweinyddiaeth a Chlerigol	11.82	13.80
Gweithwyr Iechyd Proffesiynol Perthynol	20.09	19.30
Ystadau ac Ategol	9.91	9.92
Gwyddonwyr Gofal Iechyd	21.09	17.45
Meddygol a Deintyddol	127.76	128.22
Nyrsio a Bydwreigiaeth Cofrestredig	17.40	17.59

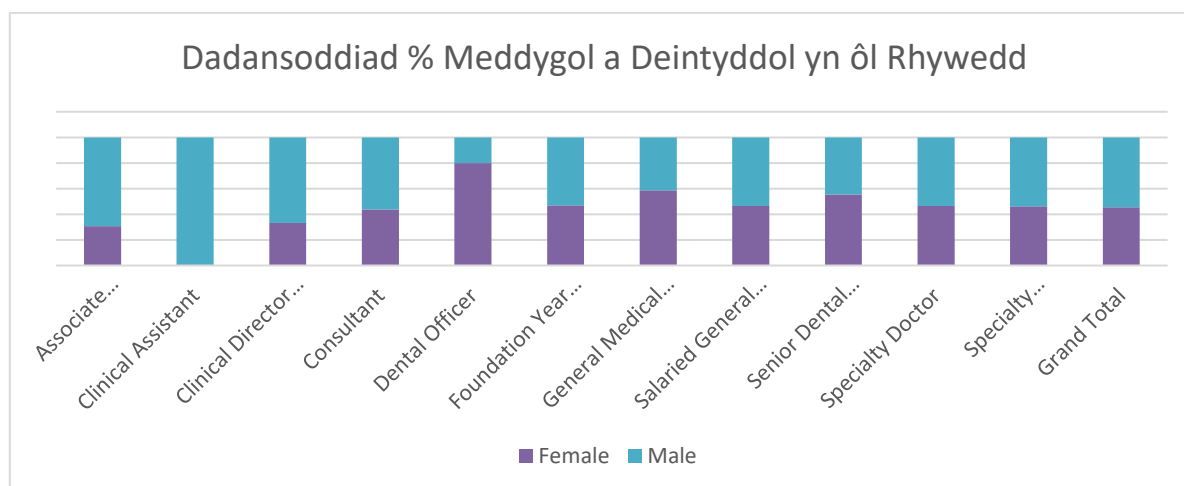
13. Agenda ar gyfer Newid Gradd Cyflog Dadansoddiad % yn ôl Rhywedd

Agenda ar gyfer Newid Band Tâl	Benyw	Gwryw
Adolygu Band Corff 1	84.62%	15.38%
Adolygu Band Corff 2	82.47%	17.53%
Adolygu Band Corff 3	83.56%	16.44%
Adolygu Band Corff 4	85.52%	14.48%
Adolygu Band Corff 5	87.56%	12.44%
Adolygu Band Corff 6	86.06%	13.94%
Adolygu Band Corff 7	83.16%	16.84%
Adolygu Band Corff 8 - Ystod A	74.19%	25.81%
Adolygu Band Corff 8 - Ystod B	74.86%	25.14%
Adolygu Band Corff 8 - Ystod C	73.13%	26.87%
Adolygu Band Corff 8 - Ystod D	67.50%	32.50%
Adolygu Band Corff 9	54.17%	45.83%
Cyfanswm Terfynol	84.08%	15.92%



14. Dadansoddiad % Meddygol a Deintyddol yn ôl Rôl

Dadansoddiad Rôl Meddygol a Deintyddol	Benyw	Gwryw
Cyfarwyddwr Cyswllt	30.77%	69.23%
Gwyddonydd Clinigol	0.00%	100.00%
Cyfarwyddwr Clinigol - Meddygol	33.33%	66.67%
Ymgynghorydd	43.66%	56.34%
Swyddog Deintyddol	80.00%	20.00%
Blwyddyn Sylfaen 2	46.94%	53.06%
Ymarferydd Meddygol Cyffredinol	58.82%	41.18%
Meddyg Teulu Cyflogedig	46.43%	53.57%
Uwch Swyddog Deintyddol	55.56%	44.44%
Doctor Arbenigol	46.49%	53.51%
Cofrestrydd Arbenigol	46.25%	53.75%
Cyfanswm Terfynol	45.56%	54.44%



15. Data Ymadawyr

Mae dros hanner o'r holl ymadawyr (53.42%) dros 50 oed.

Band Oedran	Benyw	Gwryw	Cyfanswm Terfynol	% Ymadael
Dan 20	7	2	9	0.78%
21-25	77	17	94	8.14%
26-30	94	20	114	9.87%
31-35	65	25	90	7.79%
36-40	93	14	107	9.26%
41-45	50	14	64	5.54%
46-50	42	18	60	5.19%
51-55	137	22	159	13.77%
56-60	180	31	211	18.27%
61-65	148	22	170	14.72%
66-70	51	10	61	5.28%

dros 70 mllynedd	14	2	16	1.39%
---------------------	----	---	----	-------

D.S. Oherwydd bod meddygon iau yn symud yn gyson, nid yw data Meddygol a Deintyddol wedi'i gynnwys yn y data hwn