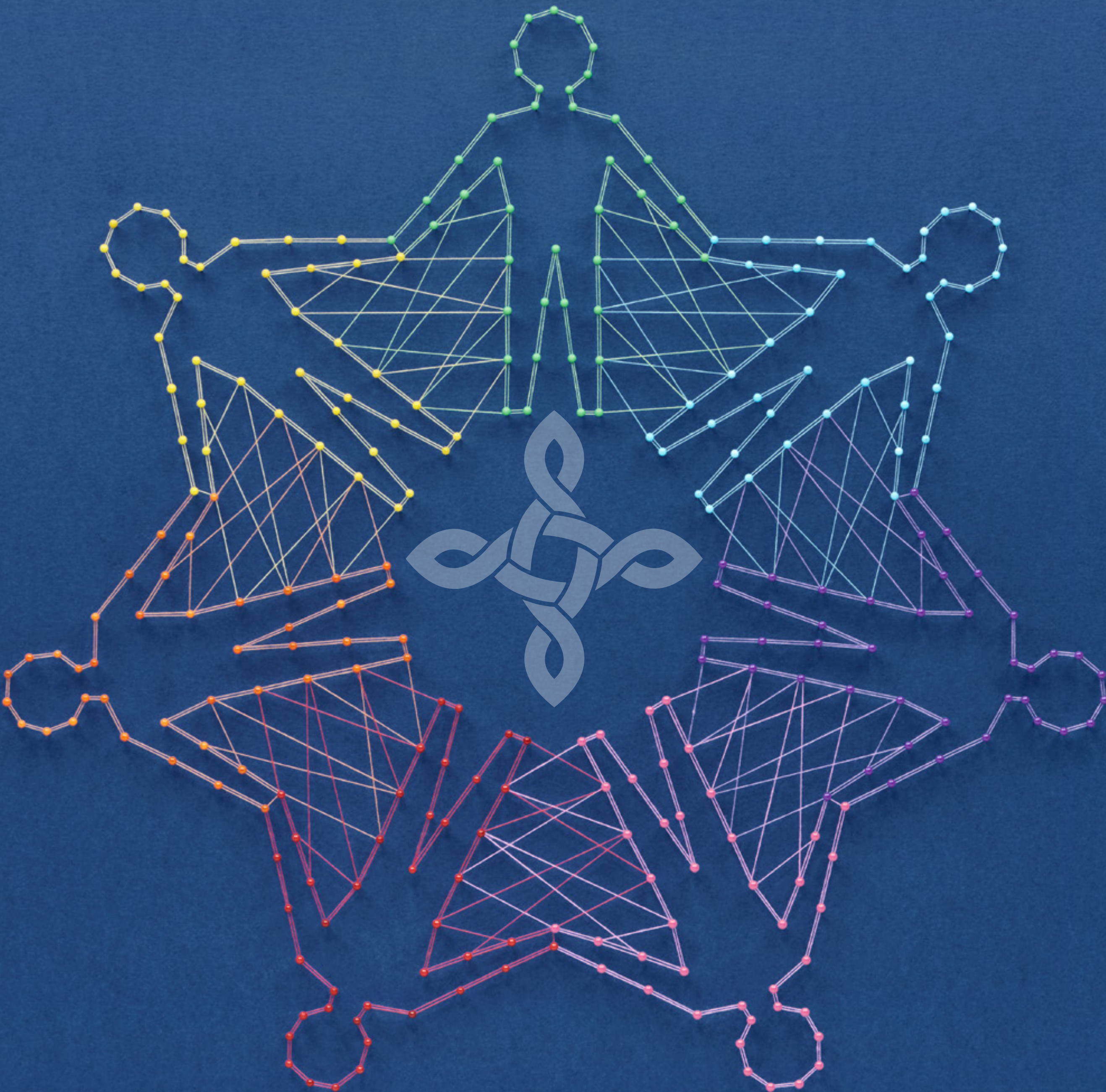
BWRDD IECHYD ADDYSGU POWYS



Adroddiad Blynyddol

Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant

2021-2022

GIG CYMRU NHS WALES
Bwrdd Iechyd Addysgu Powys
Powys Teaching Health Board

Cynnwys

Cyflwyniad 3
Ynglŷn ag ardal Bwrdd Iechyd Addysgu Powys 6
Amcanion CCS 2020-2024 9
COVID-19 10
Gweithgaredd yn ystod 2021-2022 10
Cyfathrebu Negeseuon a Gwybodaeth Allweddol (Amcan 1) 10
Gwybodaeth Hygyrch: Hawdd Ei Ddarllen (Amcanion 1, 2 a 3) 12
Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb (Amcan 2) 12
Hyfforddiant Cydraddoldeb ((Amcanion 2 a 3) 12
Straeon Cleifion (Amcanion 1 a 2) 12
Rhwydweithiau Staff (Amcanion 1 a 3) 12
Caffi'r Menopos 12
Rhwydwaith Niwroamrywiaeth 12
Siaradwyr a Dysgwyr Cymraeg 13
Rhwydweithiau'r Bartneriaeth 13
Hyb Llesiant Staff (Amcan 3) 13
Pride Cymru (Amcanion 1, 2 a 3) 14
Pride Powys 2022 (Amcanion 1, 2 a 3) 14
Ymestyn Gwasanaethau Ymarferydd Cyswllt Cyntaf Cyhyrysgerbydol (Amcan 2) 15
Symud Ymlaen: Blaenoriaethau ar gyfer 2022-23 15
Mwy o wybodaeth 16
Data'r Gweithlu 17
Adrodd ar y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau 17
Data Nodweddion Gwarchodedig y Gweithlu 19

Cyflwyniad

Mae Bwrdd Iechyd Addysgu Powys (BIAP) wedi ymrwymo i roi pobl wrth wraidd popeth a wnawn. Ein gweledigaeth yw creu diwylliant ac amgylchedd sefydliadol sy'n hygyrch ac yn gynhwysol i bawb. Mae hyn yn cynnwys ein staff, y rhai sy'n derbyn gofal gan gynnwys eu teuluoedd a'u gofalwyr, yn ogystal â phartneriaid sy'n gweithio gyda ni, boed yn sefydliadau statudol, partneriaid trydydd sector neu ein cymunedau.

Mae Tegwch a Chydraddoldeb yn cynrychioli un o'r chwe gwerth sefydliadol craidd a ddatblygwyd gan ein staff. Ein gwerthoedd yw'r pethau yr ydym yn credu sy'n bwysig yn y ffordd rydym yn byw ac yn gweithio ac yn cynrychioli'r "egwyddorion arweiniol" y tu ôl i'n gweithredoedd.

Fel corff sector cyhoeddus y DU, rydym yn ddarostyngedig i ofynion dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus fel yr amlinellir yn y Ddeddf Cydraddoldeb (2010), sydd ymhlith pethau eraill yn nodi ein dyletswydd gyffredinol i leihau anghydraddoldeb cyfle a meithrin cysylltiadau da rhwng grwpiau o bobl.

Yn ogystal â'r ddyletswydd gyffredinol, rhaid i ni gyflawni'r dyletswyddau penodol, a nodir yn Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011. Daeth y dyletswyddau hyn i rym yng Nghymru ar 6 Ebrill 2011, ac maen nhw'n cynnwys:

- **datblygu Cynlluniau Cydraddoldeb Strategol sy'n cynnwys ein hamcanion cydraddoldeb;**
- **cynnwys y cyhoedd a'n partneriaid o grwpiau gwarchodedig wrth ddatblygu cynlluniau a pholisïau a llunio gwasanaethau;**
- **cwblhau asesiadau effaith priodol ar gydraddoldeb;**
- **casglu a chyhoeddi gwybodaeth am gydraddoldeb, cyflogaeth a gwahaniaethau mewn cyflogau;**
- **hybu hyfforddiant ar sail cydraddoldeb i staff;**
- **ystyried cydraddoldeb wrth brynu gwasanaethau a chytuno ar gontractau;**
- **cyhoeddi ein Hadroddiad Cydraddoldeb Blynyddol;**
- **adolygu ein cynlluniau a'n hamcanion cydraddoldeb er mwyn sicrhau eu bod yn gyfredol; a**
- **sicrhau bod pobl yn gallu cael mynediad i'r wybodaeth rydym yn ei darparu.**

Rhaid i gyrff cyhoeddus gadw at eu dyletswyddau cyfreithiol o dan adran 149 o Ddeddf Cydraddoldeb 2010. Mae dyletswyddau penodol y mae'n rhaid iddyn nhw eu cyflawni, gan gynnwys adrodd ar wybodaeth am gyflogaeth, hyfforddiant a chyflogau. Gall hyn gynnwys gwybodaeth am nodweddion gwarchodedig ein staff a'r bobl sy'n defnyddio ein gwasanaethau, neu dystiolaeth a ddefnyddir i ddatblygu polisïau ac arwain ein penderfyniadau. Mae casglu, defnyddio a chyhoeddi'r wybodaeth hon yn ein helpu ni gyda'r canlynol:

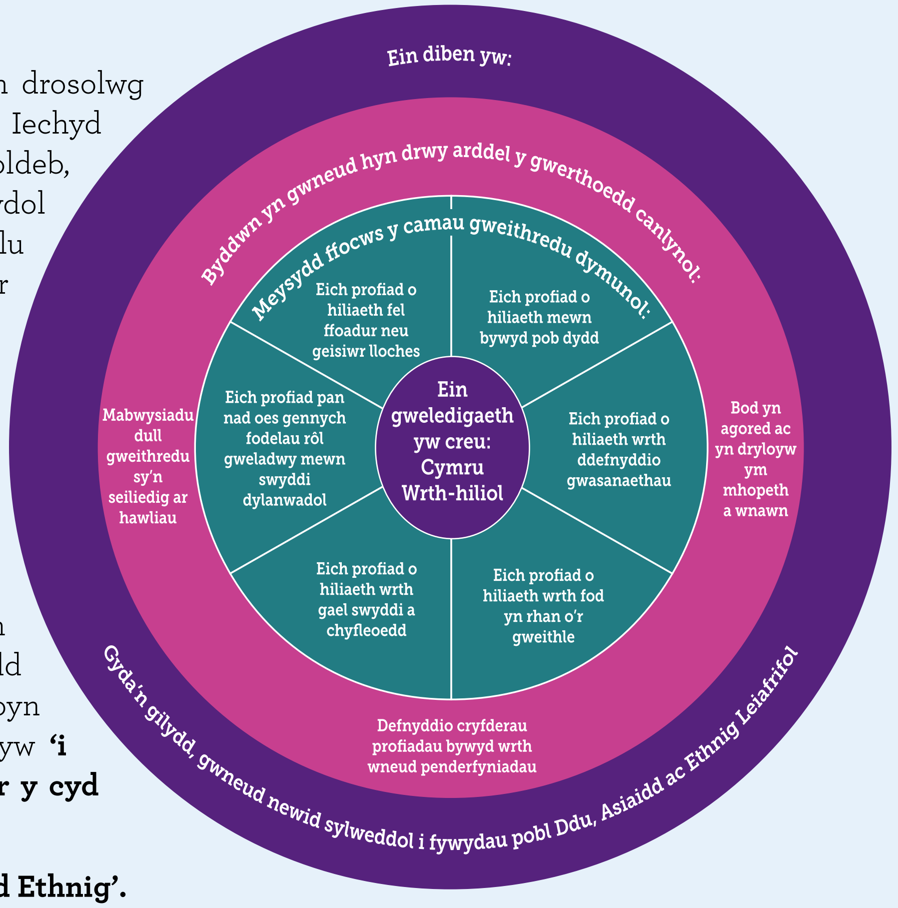
- **deall yr effaith y mae ein polisïau, ein harferion a'n penderfyniadau yn ei gael ar y cyhoedd a staff gyda nodweddion gwarchodedig gwahanol;**
- **gwneud yn siŵr nad ydym yn gwahaniaethu yn erbyn pobl sydd â nodweddion gwarchodedig;**
- **cymryd camau i hyrwyddo cydraddoldeb ac annog cysylltiadau da o fewn ein sefydliad ac yn ehangach;**
- **nodi ein prif faterion cydraddoldeb;**
- **gwirio bod ein gweithlu yn adlewyrchu amrywiaeth poblogaeth Cymru;**
- **sicrhau bod ein staff yn deall y cymunedau y maent yn eu gwasanaethu;**
- **creu sefydliad mwy agored i helpu i egluro sut a pham rydyn ni'n gwneud ein penderfyniadau; a**
- **rhannu â'r cyhoedd ein llwyddiannau wrth gefnogi cydraddoldeb.**

Mae ein hadroddiad Data'r Gweithlu ar gyfer 2021-2022 wedi'i gynnwys yn Atodiad A.

Mae ein **Cynllun Cydraddoldeb Strategol** (CCS) ar gyfer 2020-2024 yn nodi ein hamcanion a'n dyheadau i wella cydraddoldeb a mynediad i bawb. Fe'i cynlluniwyd i eistedd ochr yn ochr â'n Strategaeth Iechyd a Gofal 10 mlynedd a'n Cynllun Tymor Canolig Integredig 3 blynedd ar gyfer 2022-2025 (CTCI); a phob blwyddyn, rydym yn datblygu cynllun gwaith blynyddol sy'n nodi ein prif flaenoriaethau, a arweinir gan ein Cyfarwyddwr Gweithredol Therapïau a'r Gwyddorau Iechyd, sef ein hyrwyddwr lefel Bwrdd dros Gydraddoldeb a'r Gymraeg. Ymhlith uchafbwyntiau ein gwaith yn 2021-22 mae'r canlynol:

- Darparu a chyflwyno hyfforddiant mewnol mewn meysydd perthnasol fel Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb a Chydraddoldeb i Reolwyr.
- Hyfforddiant i staff ar draws y sefydliad i gynhyrchu dogfennau mewn fformat Hawdd Ei Ddarllen, gan wella hygyrchedd ar gyfer ystod eang o grwpiau a allai fod yn agored i niwed.
- Cychwyn prosiect Straeon Cleifion newydd a chyffrous, gan gasglu profiadau ystod fwriadol amrywiol o gleifion er mwyn llywio gwasanaethau a darpariaeth prosiect ar draws y bwrdd iechyd.
- Hyrwyddo cyfres reolaidd o sgyrsiau a digwyddiadau rhithwir i staff drwy ein sianeli cyfathrebu mewnol, gan gynnwys cyfleoedd i staff ymateb i ymgynghoriadau a chydweithio ar brosiectau mewnol.
- Cyflwyno Hyb Llesiant Staff newydd ar y fewnrwyd.
- Cyfleoedd newydd i staff er mwyn iddynt rwydweithio â'u cydweithwyr, gan gynnwys ar draws GIG ehangach Cymru.

Mae'r Adroddiad Blynyddol hwn yn drosolwg o waith allweddol rhai o'r Byrddau Iechyd er mwyn hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant trwy gydol 2021-2022. Mae hefyd yn amlinellu ein bwriadau ar gyfer y dyfodol er mwyn adeiladu ar y gwaith a wnaed eisoes i barhau i wella iechyd a llesiant unigolion a lleihau anghydraddoldebau.



Ar adeg ysgrifennu'r adroddiad hwn cyhoeddodd Llywodraeth Cymru ei chynllun am Gymru wrth-hiliol yn ddiweddar. Mae'r cynllun yn mynegi gweledigaeth glir y bydd **'Cymru'n genedl wrth-hiliol'** erbyn 2030, a phwrpas craidd y cynllun yw **'i wneud gwahaniaeth mesuradwy ar y cyd i fywydau**

Pobl Dduon, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig'.

Ffynhonnell: Llywodraeth Cymru. 2022. Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol. Ar gael ar-lein: [Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol (llyw.cymru)]

Cafodd cynllun Llywodraeth Cymru ei gyd-gynhyrchu a'i lywio gan farn a phrofiadau byw Pobl Dduon, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig sy'n byw a gweithio yng Nghymru. Yn ystod yr ymgynghoriad derbyniodd Llywodraeth Cymru ymatebion yn awgrymu ar gyfer y cymunedau hyn, nad oedd Dyletswydd Cydraddoldeb y Gwasanaeth Cyhoeddus yn cyflawni'r newid angenrheidiol i wella bywydau pobl o'r cymunedau hyn. Mae Llywodraeth Cymru wedi nodi cyfres o 5 cam craidd er mwyn i bob corff cyhoeddus eu cymryd ymlaen:

1. 1. Ymrwymiad cryf i arwain o'r blaen a dangos hynny mewn gwerthoedd gwrth-hiliol ac ymddygiadau, cynrychiolaeth ar bob lefel o'ch sefydliadau a'ch mesurau atebolrwydd.
2. Cymryd rhan ym mhob grŵp penderfyniad ac uwch arwain mewn ffordd sy'n galluogi profiadau byw o bobl o leiafrifoedd ethnig i gael eu clywed a'u gweithredu.
3. Cyflawni, ar y lleiaf, isafswm gofynion Deddf Cydraddoldeb 2010 a chyhoeddi eich canlyniadau mewn fforwm/ar lwyfan agored a hygyrch.
4. Sicrhau safonau gofynnol a darpariaeth gwasanaethau sy'n ddiwylliannol sensitif a phriodol, gan gynnwys darparu cyfieithu a dehongli.
5. Sicrhau polisïau a phrosesau cwynion cadarn o ran aflonyddu hiliol, sy'n cael eu dilysu er boddhad grwpiau lleiafrifoedd ethnig

Bydd y bwrdd iechyd yn cael eu monitro ar y rhain wrth symud ymlaen, a byddwn yn adrodd ar y rhain yn ein Hadroddiad Cydraddoldeb Blynyddol ar gyfer 2022-2023.

Ynglŷn ag Ardal Bwrdd Iechyd Addysgu Powys

Mae tua 133,000 o bobl yn byw ym Mhowys - sir wledig fawr 2000 milltir sgwâr, sy'n cyfrif am chwarter tir Cymru.

Mae natur wledig iawn Powys yn golygu, er bod llawer o wasanaethau'n cael eu darparu'n lleol trwy ein hysbytai a'n gwasanaethau cymunedol, does dim Ysbytai Cyffredinol Dosbarth o fewn ardal y bwrdd iechyd. Mae hyn yn golygu bod cyfran sylweddol o'r swyddogaethau gofal iechyd eilaidd ar gyfer preswylwyr ym Mhowys yn cael eu comisiynu o fyrddau iechyd cyfagos, gan gynnwys dros y ffin yn Lloegr. Mae cyfran sylweddol iawn o ddyraniad cyllid BIAP yn cael ei wario ar wasanaethau a gomisiynir y tu allan i'r bwrdd iechyd, ac mae'r gwasanaethau a gynigir yn uniongyrchol wedi'u crynhoi'n anghymesur mewn meysydd fel gofal cymunedol (o gymharu ag ardaloedd byrddau iechyd eraill Cymru).

Canlyneb hyn yw bod y bwrdd iechyd fel sefydliad gryn dipyn yn llai na'r disgwyl o ystyried y boblogaeth yn unig, gan gyflogi 2495 o staff (ar 31 Mawrth 2022) ochr yn ochr â gwirfoddolwyr. Mae'r cyfanswm hwn o staff yn cynrychioli llai nag Ysbyty Cyffredinol Dosbarth arferol mewn byrddau iechyd eraill yng Nghymru, ac mae'n adlewyrchu cymysgedd gwahanol iawn o staff o ran rolau ac arbenigeddau gyda chyfran uwch o weithwyr gofal iechyd proffesiynol perthynol a llai o staff meddygol a nyrsio cyfatebol. Dylid cofio'r materion hyn pryd bynnag caiff BIAP ei gymharu â'n cydweithwyr mewn byrddau iechyd eraill.

Gydag adfyd daw cyfle fodd bynnag, ac mae BIAP wedi bod yn bencampwr gweithio o bell ers amser maith, hyd yn oed cyn i Covid-19 ddod ag arferion o'r fath i'r brif ffrwd. Oherwydd diffyg safleoedd canolog mae'r corff staff hefyd yn weddol ar wasgar, ac mae llawer o staff yn byw y tu allan i'r sir.

Yn rhannol fel ymateb i'n cyd-destun unigryw, rydym wedi creu partneriaethau cryf gyda chydweithwyr mewn sectorau eraill, megis Cyngor Sir Powys (CSP), Heddlu Dyfed-Powys a Chymdeithas Mudiadau Gwirfoddol Powys (CMGP). Mae'r dull traws-sector hwn yn ein galluogi ni a'n partneriaid i gydweithio ar feysydd o gyd-ddiddordeb ac nid yw ffiniau sefydliadol na phroffesiynol yn cyfyngu arnom, er mwyn i ni allu gwneud y newidiadau i wasanaethau a fydd o fudd i drigolion Powys yn y pen draw.

Mae gwybodaeth am sut rydym yn bwriadu gwella gwasanaethau i bobl Powys ar gael ar ein gwefan o dan yr adran [Dogfennau Allweddol] sy'n cynnwys copïau o'n hadroddiadau blynyddol, datganiadau ansawdd blynyddol, strategaethau a chynlluniau.

Amrywiaeth o fewn Powys

Mae BIAP yn gwerthfawrogi amrywiaeth ein poblogaeth a'r angen i drin ein gilydd ag urddas a pharch. Mae'n bwysig ein bod yn sicrhau bod grwpiau o bobl sydd ar y cyrion, neu'n aml heb gael eu clywed, yn cymryd rhan ac yn cael mynediad at wasanaethau. Mae'r rhain yn cynnwys pobl sy'n dod o fewn pob un o'r nodweddion gwarchodedig sydd wedi'u categoreiddio yn Neddf Cydraddoldeb 2010, ond yn fwyaf arbennig pobl o fewn y grwpiau canlynol:

Oedran – mae gan Bowys boblogaeth sy'n heneiddio gyda chyfartaledd cenedlaethol uwch o bobl 65+. Anabledd – mae gan 21% o boblogaeth Powys salwch neu anabledd cyfyngol hirdymor.

Mae poblogaeth wasgaredig ar draws ardal wledig fawr yn golygu bod BIAP yn wynebu llawer o heriau wrth fynd i'r afael ag anghydraddoldebau iechyd ar gyfer pobl sy'n byw ym Mhowys, a'r mwyaf o'r rhain ac sy'n parhau felly yw anghydraddoldebau iechyd economaidd-gymdeithasol, yn enwedig o ran mynediad at wasanaethau, fel y cydnabuwyd gan adroddiadau o Iechyd Cyhoeddus Cymru a'r Nuffield Trust. Mae ein CCS yn cynnwys mwy o fanylion am yr heriau hyn ac yn amlinellu ein nodau a'n hamcanion i leihau anghydraddoldeb, sydd hefyd wedi'u hintegreiddio i'n cynlluniau tymor canolig.

Amcanion CCS 2020-2024

Mae nodau cydraddoldeb hirdymor y bwrdd iechyd yn hanfodol wrth ein helpu i wireddu'r nodau llesiant o fewn y Cynllun Integredig Tymor Canolig, y Strategaeth Iechyd a Gofal ar y cyd, a'r rhai sydd wedi'u cynnwys yn Neddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru), gan eu bod wedi'u cydgysylltu mor agos.

Wrth ailddatblygu ei CCS, cytunodd BIAP ar set newydd o Amcanion Cydraddoldeb Strategol ar gyfer 2020-2024, sy'n cynnwys 3 nod tymor hir ehangach yr un, gydag amcan cydraddoldeb cyffredinol. Y rhain yw:

Nod Tymor Hir 1:	Amcan Cydraddoldeb
Ymgysylltu: Sicrhau cydraddoldeb cryf a blaengar ac amddiffyniadau hawliau dynol i bawb ym Mhowys	Byddwn yn hyrwyddo agwedd gadarnhaol tuag at gydraddoldeb ac amrywiaeth ar draws ein sefydliad. Bydd ein prosesau o ymgysylltu parhaus i ddatblygu a darparu gwasanaethau'n cael eu llywio gan anghenion lleol, gyda'r nod o wella mynediad at wasanaethau gofal iechyd a lleihau anghydraddoldebau.
Nod Tymor Hir 2:	**Amcan Cydraddoldeb**
Darparu Gwasanaethau Mae anghenion a hawliau pobl sy'n rhannu nodweddion gwarchodedig ar flaen y gad o ran dylunio a darparu ein gwasanaethau gofal iechyd.	Byddwn yn gweithio gyda'n poblogaeth, staff a phartneriaid i lywio dyluniad a darpariaeth ein gwasanaethau.
Nod Tymor Hir 3:	**Amcan Cydraddoldeb**
Y Gweithlu: Mae BIAP yn sefydliad a chyflogwr blaenllaw, rhagorol, cynhwysol ac amrywiol	Bydd gennym weithlu sy'n ymgysylltu ac sydd â pherthnasau gweithio cadarnhaol gyda'u rheolwyr a'u cydweithwyr mewn amgylchedd lle maent yn teimlo'n ddiogel ac yn cael cefnogaeth i reoli eu llesiant eu hunain.

COVID-19

Mae'r pandemig Covid-19 parhaus wedi parhau i darfu ar weithgaredd sy'n gysylltiedig â Chydraddoldeb ac Amrywiaeth fel y mae ar bob gweithgaredd arall y bwrdd iechyd yn ystod y cyfnod hwn. Yn arbennig o aflonyddgar oedd dyfodiad yr amrywiad Omicron yn ystod gaeaf 2021-22 a achosodd gryn dipyn o aflonyddwch oherwydd materion fel absenoldeb staff oherwydd salwch ac arwahanrwydd, adleoli staff, canslo hyfforddiant a digwyddiadau eraill, a lleihau cyswllt wyneb yn wyneb rhwng staff a chydweithwyr a chleifion.

I'r gwrthwyneb, mae amlhau offer gweithio o bell o ganlyniad i gyfyngiadau'r pandemig wedi grymuso rhai cleifion, fel y nodwyd gan ein gwaith ar Straeon Cleifion (gweler isod) sydd wedi nodi cleifion unigol sy'n gweld manteision sylweddol i gael ymgynghoriadau clinigol o bell gan ddefnyddio fideo-gynadledda.

Mae mwy o ffocws ar weithio gartref wedi galluogi'r sefydliad i fwrw rhwyd ddaearyddol ehangach o ran recriwtio, sy'n amhrisiadwy wrth weithio mewn cyd-destun gwledig, datganoledig fel Powys.

Gweithgaredd yn ystod 2021-2022

Er gwaethaf y cyd-destun anodd, mae BIAP wedi parhau i weithio'n galed i gyflawni ei ddyletswyddau o dan y Ddeddf Cydraddoldeb. Mae'r gweithgaredd canlynol wedi digwydd yn ystod 2021-2022, ac ym mhob achos mae'r gweithgaredd wedi cael ei groesgyfeirio at un neu ragor o'r Nodau Tymor Hir/Amcanion Cydraddoldeb a amlinellir yn ein CCS (gweler uchod):

Cyfathrebu Negeseuon a Gwybodaeth Allweddol (Amcan 1)

Mae BIAP wedi parhau i hyrwyddo negeseuon cadarnhaol yn fewnol ac ar y cyfryngau cymdeithasol sy'n berthnasol i'r agenda Cydraddoldeb ehangach, gan roi calendr Cydraddoldeb ar waith i sicrhau bod dyddiadau penodol yn cael eu cydnabod a'u hyrwyddo.

Rydym wedi hyrwyddo cyfres o ddigwyddiadau a negeseuon perthnasol ar gyfer ein staff megis, ond heb fod yn gyfyngedig i:

- Cyfres o sgyrsiau i gofio Mis Pride LHDT (a gynhelir gan GIG Cymru); yn ogystal â hyrwyddo'r digwyddiad ymhlith staff. Cyfrannodd BIAP drwy gynnal un o'r sgyrsiau.
- Cymryd rhan mewn gweithgareddau ymgynghori e.e. Carers UK ar Ofalwyr Lleiafrifoedd Ethnig, ymgynghoriad Adrodd Gweithlu Anabledd Llywodraeth y DU, grŵp ffocws Staff Lleiafrifoedd Ethnig GIG Cymru, ac astudiaeth Archwilio Cymru ar brosesau Asesu Effaith Cydraddoldeb.
- Hyrwyddo cyfres o sgyrsiau GIG Cymru (a gynhelir gan Fwrdd Iechyd Prifysgol Aneurin Bevan) i nodi dyddiadau fel Mis Hanes Pobl Dduon (Hydref 2021), Mis Ymwybyddiaeth Colli Synhwyrau (Tachwedd 2021), Cymraeg a Chydraddoldeb (Mawrth 2022).
- Digwyddiad Ymwybyddiaeth LHDT a Menopos ym mis Chwefror 2021.
- Cyfres o sgyrsiau/digwyddiadau ar gyfer Wythnos Dathlu Niwroamrywiaeth 2022 (Mawrth 21ain-27ain).

Gwybodaeth Hygyrch: Hawdd Ei Ddarllen (Amcanion 1, 2 a 3)

Er mwyn hyrwyddo'r defnydd o Fformatau Gwybodaeth Hygyrch ar gyfer gwybodaeth cleifion, mae'r bwrdd iechyd wedi trefnu hyfforddiant Hawdd Ei Ddarllen ar gyfer cyfanswm o 15 aelod o staff o dimau ar draws y bwrdd iechyd, gan gynnwys Cydraddoldeb a'r Gymraeg, Byw'n Dda, Gwerth a Thrawsnewid a Chyfathrebu (gellir hyfforddi carfannau pellach hefyd yn ôl y galw). Mae mynychu'r hyfforddiant hwn wedi grymuso'r staff hyn i gynhyrchu fersiynau Hawdd Ei Ddarllen o daflenni gwybodaeth i gleifion heb angen allanoli'r rhain; o waelodlin isel iawn (cyn 2022, nid oedd y bwrdd iechyd yn cynhyrchu unrhyw ddogfennau yn y fformat hwn fel mater o drefn) rhagwelir nawr y bydd cynhyrchu dogfennau Hawdd Ei Ddarllen yn cynyddu'n sylweddol ar draws y bwrdd iechyd.

Ein gobaith yw y bydd defnydd o ddulliau fel hyn (hyfforddi unigolion yn hytrach nag allanoli comisiynau unigol) yn profi'n gost-effeithiol, yn ogystal â gwneud y broses yn haws i staff, gan sicrhau dosbarthiad llawer ehangach o ddeunydd Hawdd Ei Ddarllen. Bydd hyn o fudd yn bennaf oll i ddefnyddwyr gwasanaethau sydd ag anableddau Dysgu, ond hefyd ystod eang o grwpiau eraill megis plant, pobl fyddar, a'r rhai sydd â chanlyniadau addysgol gwael am amryw o resymau.

Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb (Amcan 2)

Yn dilyn cyflwyno'r broses newydd i Asesu'r Effaith ar Gydraddoldeb yn 2020-21 1Rydym wedi parhau i hyrwyddo'r broses ddiwygiedig a diweddara.

Yn ogystal â rhoi cymorth 1:1 gydag ymarferion unigol Asesu'r Effaith ar Gydraddoldeb, gan ddilyn ymlaen o'r hyfforddiant a gynigiwyd i aelodau'r bwrdd ddiwedd y llynedd, mae'r tîm Cydraddoldeb wedi trefnu sesiynau hyfforddi pwrpasol ar gyfer grwpiau staff wedi'u targedu, gan gynnwys:

- Datblygu'r Gweithlu a Sefydliadol (AD)
- Penaethiaid Gwasanaethau
- Cynllunio

Mae'r sesiynau hyfforddiant ar gael i staff ar draws y bwrdd iechyd hefyd, yn ogystal â staff Gofal Sylfaenol lleol ac i sefydliadau lleol yn y trydydd sector drwy Gymdeithas Mudiadau Gwirfoddol Powys.

Hyfforddiant Cydraddoldeb (Amcanion 2 a 3)

Mae Rheolwr Gwella Gwasanaeth newydd y Gymraeg a Chydraddoldeb yn ddarparwr hyfforddiant profiadol ac mae rhaglen Datblygu Rheoli BIAP (ar gyfer staff â chyfrifoldebau rheoli newydd) bellach yn cynnwys modiwl gorfodol ar ddehongli deddfwriaeth Cydraddoldeb ar gyfer rheoli, gan ganolbwyntio ar leihau'r risg o wahaniaethu ac aflonyddu yn y gweithle.

Mae'r bwrdd iechyd hefyd wedi darparu sesiynau hyfforddiant (naill ai'n fewnol neu drwy gyrchu arbenigedd allanol) i'w staff ar Asesu'r Effaith ar Gydraddoldeb (gweler uchod) ac ar Ymwybyddiaeth o Amrywiaeth Rhywedd.

Rydym hefyd wedi datblygu modiwl ar Gydraddoldeb a fydd yn rhan o'r sesiynau sefydlu gorfodol i'r holl staff, sy'n golygu gydag amser y bydd pob aelod newydd o staff BIAP wedi derbyn rhywfaint o gyfeiriad proffesiynol sy'n canolbwyntio ar ddangos iddynt ble i ddod o hyd i ragor o wybodaeth ac adnoddau am Gydraddoldeb.

Straeon Cleifion (Amcanion 1 a 2)

Ym mis Rhagfyr 2021 dechreuodd y bwrdd iechyd brosiect newydd i ddal straeon cleifion mewn amrywiaeth o fformatau, a fydd yn cael ei ddefnyddio i roi llais i gleifion, a chyfrannu at ystod eang o brosiectau yn ogystal â chael eu defnyddio mewn cyrsiau hyfforddiant ac ymarferion codi ymwybyddiaeth. Wedi'i gydlynu gan y tîm Cydraddoldeb a'r Gymraeg, un o fwriadau'r prosiect yw rhoi ffocws penodol ar straeon gan gleifion mewn grwpiau gwarchodedig, a lle mae ongl ryng-swyddogaethol yn cyffwrdd ar sawl agwedd ar hunaniaeth unigolyn ar yr un pryd.

Rhwydweithiau Staff (Amcanion 1 a 3)

- Yn unol â'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol mae'r Bwrdd Iechyd wedi parhau i gefnogi sefydlu a datblygu rhwydweithiau rhithwir er mwyn cefnogi staff. Mae pob un o'r rhwydweithiau wedi'u targedu at grŵp gwahanol, fodd bynnag mae'n dilyn model tebyg, gan ddarparu nifer o swyddogaethau:
- Cyfle i staff o bob rhan o'r sefydliad gyfarfod, rhwydweithio'n broffesiynol ac i gymdeithasu, waeth beth yw lefel y swydd neu'r adran.
- Cyfle i staff rannu profiadau a chefnogi ei gilydd.
- Cyfle i staff gyfrannu drwy ymgynghori a/neu gyd-greu ar gyfer digwyddiadau, adnoddau, polisïau, neu brosiectau eraill.

Pan fo rhwydweithiau staff yn berthnasol i Nodwedd Warchodedig o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010, gellir ymgynghori â nhw fel rhan o'r broses Asesu'r Effaith ar Gydraddoldeb.

Cyfarfu'r rhwydweithiau staff canlynol yn 2021-22:

Caffi Menopos

Mae'r grŵp hwn, a sefydlwyd gan fydwraig BIAP, wedi parhau i gyfarfod i roi cymorth i staff sy'n profi'r Menopos.

Rhwydwaith Niwroamrywiaeth

Mae'r rhwydwaith hwn, a drefnwyd yn ddigymell gan staff BIAP a CSP gydag ystod o safbwyntiau Niwroamrywiol, fel y parhaodd i gyfarfod, gan roi cyfle i staff rwydweithio a rhannu eu profiadau. Bu'r rhwydwaith yn cydweithio gyda'r tîm Cydraddoldeb ar brosiectau megis yr ymateb corfforaethol i Ymgynghoriad y Gweithlu gan Uned Anabledd llywodraeth y DU, ac rydym yn gobeithio parhau i gynnwys y rhwydwaith mewn cyfleoedd cyd-greu yn y dyfodol.

Siaradwyr a Dysgwyr Cymraeg

Sefydlwyd dau rwydwaith newydd ar wahân yn ystod mis Tachwedd 2021 i hyrwyddo cyfleoedd i ddefnyddio'r Gymraeg. Bwriedir y cyntaf i siaradwyr Cymraeg rhugl er mwyn darparu cyfleoedd i staff rwydweithio a rhannu profiadau yn y Gymraeg, ac ymarfer eu Cymraeg, yn ogystal â darparu sianel gyfathrebu ychwanegol ar gyfer swyddi gwag a chyfleoedd eraill, yn ogystal â chyfleoedd cyd-greu ar gyfer polisïau a datblygiadau eraill.

Nod yr ail grŵp, ar gyfer dysgwyr Cymraeg, yw darparu lle gall dysgwyr rannu eu profiadau a chynnig cyngor. Mae croeso i ddysgwyr uwch ymuno â'r ddau grŵp.

Rhwydweithiau Partneriaeth

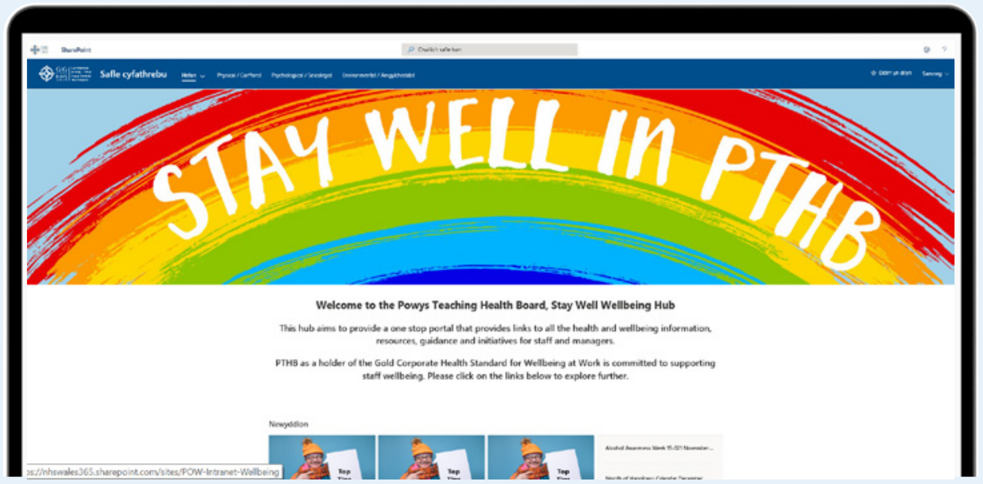
Drwy gytundebau partneriaeth â rhwydweithiau staff sefydliadau eraill GIG Cymru, mae BIAP yn gallu cynnig aelodaeth rhwydweithiau LHDT a PDdLlE. Cysylltwch â'r tîm Cydraddoldeb am fanylion.

Nodwch fod rhwydweithiau staff yn cael eu trefnu a'u cyfarwyddo gan gyfranogiad eu haelodau, ac nid yw presenoldeb (neu absenoldeb) rhwydwaith staff ar gyfer grŵp penodol yn adlewyrchu unrhyw fath o driniaeth â blaenoriaeth ar gyfer grŵp o'r fath.

Dylai unigolion sydd â diddordeb mewn ymuno ag unrhyw un o'r rhwydweithiau hyn neu wrth sefydlu rhwydwaith/rhwydweithiau newydd gysylltu â'r tîm Cydraddoldeb a'r Gymraeg: powys.equalityandwelsh@wales.nhs.uk.

Hyb Llesiant Staff (Amcan 3)

Mae BIAP yn falch o feddu ar y Safon Gorfforaethol Aur ar gyfer Iechyd a Llesiant yn y Gweithle ac fel rhan o'r newid i seilwaith fewnrwyd newydd i staff, un o'r meysydd cyntaf i fod ar gael i staff oedd yr Hyb Llesiant. Gyda deunydd wedi'i drefnu'n adrannau ar gyfer llesiant corfforol, amgylcheddol a seicolegol yn ogystal â chysylltiadau â gwybodaeth bellach a chefnogaeth gan sefydliadau allanol a phartner, y nod yw i'r safle weithredu fel 'siop un stop' ar gyfer adnoddau llesiant staff o bob math. Mae gan yr adnoddau ffocws penodol ar iechyd a llesiant seicolegol, sydd o berthnasedd amlwg i anabledd sy'n gysylltiedig ag iechyd meddwl.



Pride Cymru (Amcanion 1, 2 a 3)

Cymerodd BIAP ran mewn digwyddiadau Pride Cymru a LGBTQymru cenedlaethol ar-lein yn ystod haf 2021, ac anfonwyd gwahoddiadau agored i holl staff BIAP i gymryd rhan yn y digwyddiadau.

Pride Powys 2022 (Amcanion 1, 2 a 3)

Bydd Haf 2022 yn gweld digwyddiad cyntaf Pride Powys yn cael ei gynnal yn Llandrindod, yn dilyn gohiriadau blaenorol oherwydd Covid-19. Mae BIAP wedi noddi'r digwyddiad gyda chyfraniad ariannol ac mae hefyd yn bwriadu cynnal stondin yn y digwyddiad - gyda'r holl staff yn cael gwahoddiad i fynychu - a fydd yn rhannu amrywiaeth o wybodaeth berthnasol. Mae hwn yn argoeli i fod yn achlysur cyffrous ac mae BIAP yn falch o fod yn noddi digwyddiad o'r fath yn lleol.

Therapi Gwybyddol Ymddygiadol Ar-lein SilverCloud (Amcanion 1, 2 a 3)

Mae SilverCloud yn adnodd newydd cyffrous i oedolion, plant a phobl ifanc 11+ oed sy'n profi materion iechyd meddwl ysgafn i gymedrol megis gorbryder, iselder neu straen. Er ei fod yn cael ei gynnal gan BIAP mae'r gwasanaeth ar gael i unrhyw un yng Nghymru (gan gynnwys staff BIAP), gellir ei gyrchu trwy hunangyfeirio, mae'n adnodd ar-lein a gellir ei gyrchu o unrhyw le, unrhyw bryd. Mae'r gwasanaeth yn cynnig amrywiaeth o raglenni sydd wedi eu darparu ar gyfer materion penodol fel pryderon am arian neu bryder cymdeithasol, ymhlith llawer o bethau eraill. Er ei fod yn adnodd ar-lein mae'r gwasanaeth yn cael ei gefnogi gan dîm o seicolegwyr a chydlynwyr therapi ymddygiad gwybyddol ar-lein.

Drwy gynnig y gwasanaeth ar-lein, nid yn unig y mae'r gwasanaeth yn hawdd i'w gyrchu ac efallai'n gallu lleihau'r galw ar wasanaethau iechyd meddwl confensiynol, ond mae hefyd yn fwy deniadol i grwpiau penodol fel pobl ifanc neu unigolion anabl, a allai wynebu rhwystrau neu stigma penodol wrth gael mynediad at ofal iechyd meddwl.

Ymestyn Gwasanaethau Ymarferydd Cyswllt Cyntaf Cyhyrysgerbydol (Amcan 2)

Fel rhan o'r prosiect Ailgynllunio Orthopedig parhaus, mae darparu Ymarferwyr Cyswllt Cyntaf ar gyfer Gwasanaethau Cyhyrysgerbydol yn cael ei ymestyn i bum practis yng nghanolbarth Powys, ar ôl bod ar gael eisoes mewn un practis yng ngogledd y sir. Mae'r cysyniad Ymarferydd Cyswllt Cyntaf yn cynnwys gosod ymarferydd arbenigol fel pwynt cyswllt cyntaf claf (er enghraifft mewn lleoliadau Gofal Sylfaenol fel meddygfeydd). Mae hyn yn golygu bod gan gleifion fynediad mwy uniongyrchol at glinigwr sydd ag arbenigedd yn y maes hwn, sy'n cyfrif am rhwng 17-30% o apwyntiadau meddyg teulu (ffynhonnell).

Mae'r dull hwn o gael mynediad yn golygu llai o deithio i gleifion, llai o amseroedd aros, a llai o angen i'w cyfeirio at leoliad gofal eilaidd. Felly mae ei hehangiad i ran fwy o'r sir yn gam positif sylweddol ar gyfer mynediad at wasanaethau, yr ardal lle mae Powys ar ei isaf ar Fynegai Amddifadedd Lluosog Cymru. Mae hwn yn gyfraniad gwerthfawr tuag at sicrhau cyfle economaidd-gymdeithasol cyfartal.

Ymarferydd Gweithgareddau Anabledd Iechyd (Amcanion 1 a 2)

Mae'r Bartneriaeth Gweithgaredd Anabledd Iechyd yn bartneriaeth Cymru gyfan a sefydlwyd i greu gwell ymwybyddiaeth, dealltwriaeth a mwy o gydlyniad rhwng y sector Iechyd a'r rhwydwaith chwaraeon (anabledd) i greu llwybr sy'n hysbysu ac yn cefnogi pobl anabl i gymryd rhan mewn cyfleoedd gweithgaredd corfforol (gan gynnwys chwaraeon) yn y gymuned.

Fel rhan o'r bartneriaeth hon, mae'r bwrdd iechyd wedi cyflogi Ymarferydd Gweithgareddau Anabledd Iechyd, a'i rôl yw cefnogi cydweithwyr yn y bwrdd iechyd wrth gyfeirio unigolion sydd ag anableddau at gyfleoedd ar gyfer gweithgaredd corfforol / chwaraeon cynhwysol ac anabledd penodol o fewn eu hardaloedd lleol, gyda'r nod o gynyddu cyfranogiad ymysg grŵp sydd yn aml wedi ei dangynrychioli

Symud Ymlaen: Blaenoriaethau ar gyfer 2022-23

Dyma flwyddyn gyntaf ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol diwygiedig ac mae'r bwrdd iechyd wedi ymrwymo i barhau i weithio gyda'n staff a'n partneriaid er mwyn cyflawni ein hamcanion cydraddoldeb.

Yn dilyn cyfnod aflonyddgar, un o nodau hanfodol y bwrdd iechyd yn ystod y flwyddyn ariannol nesaf fydd cael mesur o sefydlogrwydd a sicrhau bod prosesau presennol yn ymgorffori'n llawn, yn enwedig y weithdrefn Asesu'r Effaith ar Gydraddoldeb cryfach a'r prosesau newydd ar Straeon Cleifion.

Yn ystod 2021-22, mae mewnrwyd y bwrdd iechyd wedi bod trwy gyfnod o gyfnewid cyfan, ac mae hyn wedi arafu datblygiad adnoddau staff (roedd yr hyb llesiant staff (gweler uchod) yn ddatblygiad peilot ar y system newydd). Ein huchelgais yw y bydd mewnrwyd newydd y staff yn cynnig set gynhwysfawr o adnoddau perthnasol Cydraddoldeb heb ei ail o fewn GIG Cymru. Bydd y rhain yn cynnwys manylion am hyfforddiant, cyngor ac arweiniad sydd ar gael, yn ogystal ag adnoddau i'w lawrlwytho ar gyfer gweithio gyda grwpiau gwarchodedig.

Yn dilyn ein nawdd i ddigwyddiad cyntaf Pride Powys rydym yn bwriadu cymryd rhan yn y digwyddiad ei hun yn ystod Gorffennaf 2022. Byddwn yn defnyddio'r cyfle i hyrwyddo ffyrdd iachach o fyw yn ogystal â'r gwasanaethau sydd ar gael i ddinasyddion Powys. Byddwn ni hefyd yn hyrwyddo Powys fel cyflogwr cynhwysol, yn ogystal â chyd-greu rhai adnoddau newydd ar gyfer cleifion LHDT.

Ein prif flaenoriaethau ar gyfer y flwyddyn ariannol nesaf yw:

- Sicrhau bod y gweithdrefnau AEG wedi'u gwreiddio'n llawn a bod yr holl bolisïau a strategaethau newydd a diwygiedig yn cael proses asesu drylwyr;
- Parhau i hyrwyddo ein cyfleoedd hyfforddiant newydd yn ogystal ag ehangu'r rhain i gwmpasu meysydd newydd;
- Darparu adnodd Cydraddoldeb cynhwysfawr ar y fewnrwyd lle gall staff gael mynediad at ganllawiau, cyfleoedd hyfforddiant a chael eu cyfeirio at wybodaeth bellach.
- Darparu adnodd newydd ar gyfer cleifion Traws* sy'n gosod yn glir y camau a'r llwybr ym Mhowys a lle i fynd am gymorth.
- Gwerthuso'r cyflwyniad o hyfforddiant Hawdd Ei Ddarllen a sicrhau ei fod yn cael ei adlewyrchu mewn niferoedd mwy ac ystod ehangach o ddogfennau hygyrch ar gyfer cleifion BIAP.

Mae'r blaenoriaethau hyn yn naturiol yn amodol ar newid. Mae BIAP yn parhau i fod yn ymrwymedig i Gydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant a bydd yn parhau i fanteisio ar gyfleoedd newydd i hyrwyddo'r agenda hwn pan, a phryd, y maent yn codi.

Gwybodaeth ychwanegol

Gellir cael mwy o wybodaeth am Gydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant ym mwrdd iechyd addysgu Powys drwy gysylltu â'r tîm (powys.equalityandwelsh@wales.nhs.uk). Cysylltwch â'r tîm hefyd os oes gennych unrhyw ymholiadau am weithgareddau unigol sydd wedi'u trafod yn yr adroddiad hwn.

Ceir mwy o wybodaeth am fentrau a chyflawniadau ehangach y bwrdd iechyd drwy gydol 2021-2022 yn yr adran Adroddiadau Blynyddol ar wefan y bwrdd iechyd.

Atodiad A: Data'r Gweithlu

Nodwch: Mae'r holl wybodaeth yn yr adran hon yn adlewyrchu'r sefyllfa ar y 31ain Mawrth 2022..

Adroddiad Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau

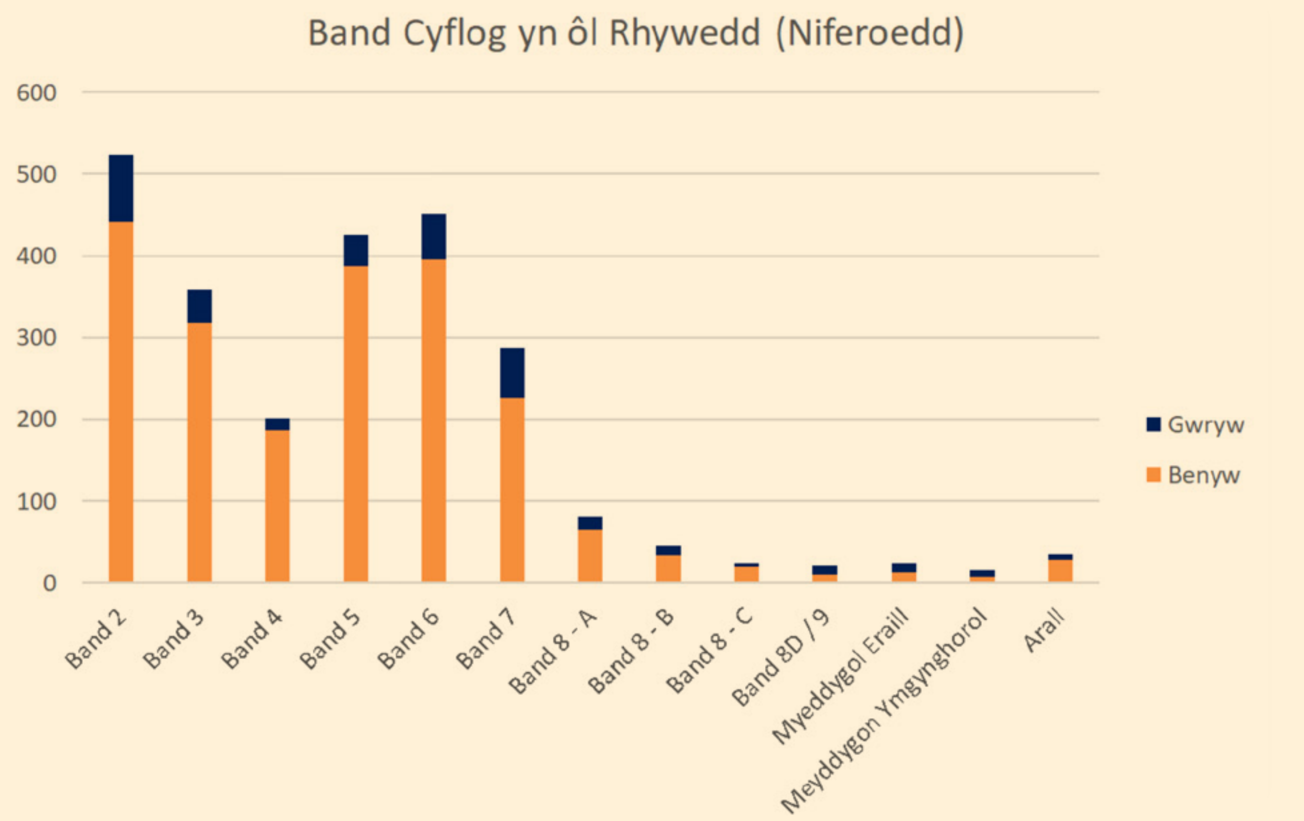
Yn unol â deddfwriaeth y DU, fel sefydliad sydd â dros 250 o weithwyr, mae'n ofynnol i BIAP adrodd ar ei Fwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau gan gynnwys y cyfraddau cyfartalog a chanolrif yr awr a enillir gan ddynion a menywod.

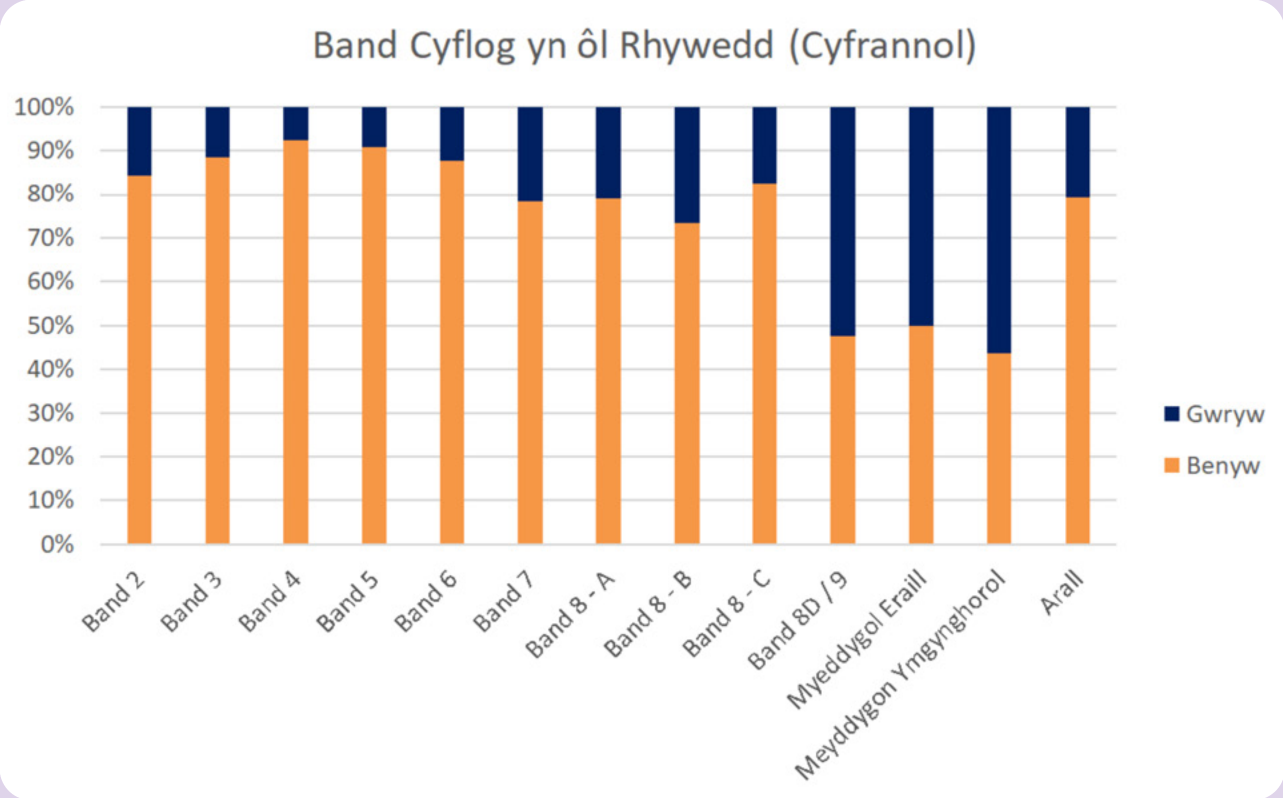
Fel ar y 31ain Mawrth 2022, roedd y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau ym Mwrdd Iechyd Addysgu Powys fel a ganlyn

Rhyw	Cyfradd Gyfartalog yr Awr	Canolrif Cyfradd fesul Awr
Gwrywaidd	19.4481	16.5214
Benywaidd	16.5189	14.9614
Gwahaniaeth	2.9292	1.5600
% y Bwlch Cyflog	15.0615	9.4425

O'n 2,494 o staff, mae 2,127 yn fenywod (85%) a 367 yn ddynion (15%). Mae hyn yn debyg iawn i sefydliadau eraill GIG Cymru; Ond mae ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau o 15.1% ychydig yn is na chyfartaledd y DU (15.4% yn 2021).

(nodyn: oherwydd niferoedd bach, yn y graffiau canlynol mae Bandiau 8D a 9 wedi'u cyfuno)





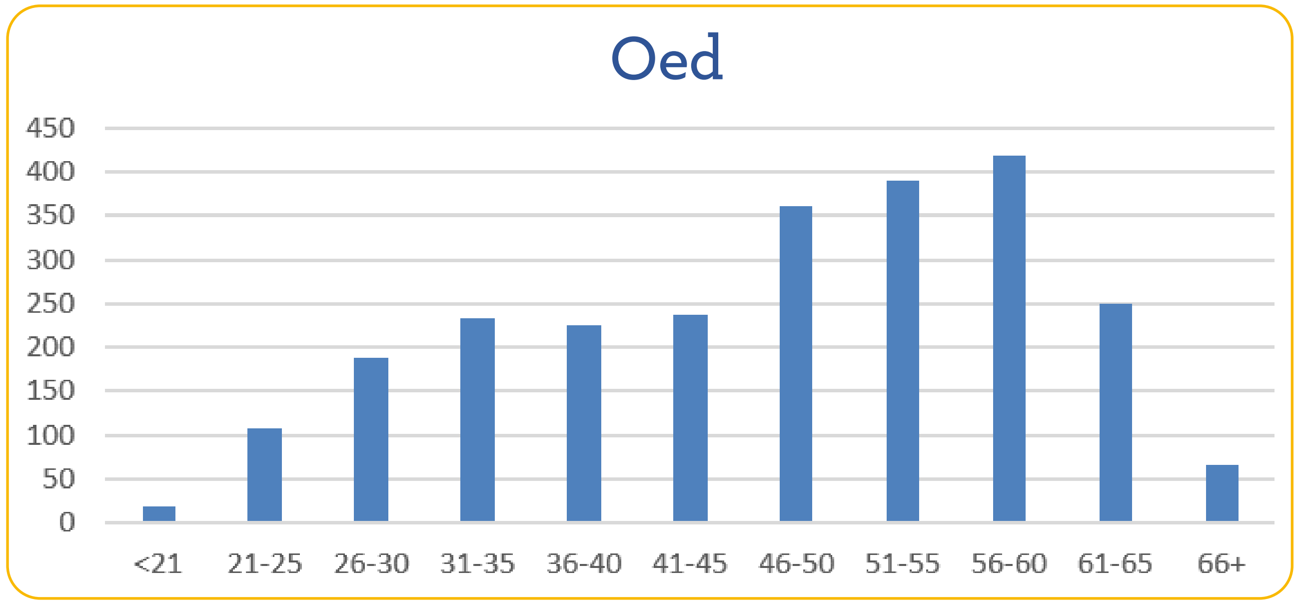
Oherwydd bod yr Agenda ar gyfer Newid a fframweithiau bandiau cyflog eraill yn pennu cyflogau, telerau ac amodau i raddau helaeth, nid oes unrhyw reswm i feddwl bod Cyflog Cyfartal (menywod yn cael llai o gyflog na dynion i wneud yr un gwaith) yn broblem yn BIAP. Yn hytrach, mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau'n codi oherwydd y nifer anghymesur o weithwyr sy'n fenywod: tra bod y lefelau cyflog sy'n talu uchaf yn gytbwys o ran rhywedd (neu'n agos ato), mae menywod yn cael eu cynrychioli'n llawer mwy na dynion mewn bandiau cyflog eraill.

Mae rhai o'r rolau sy'n talu llai o fewn y sefydliad yn gysylltiedig yn ystrydebol â menywod e.e. gweithiwr cymorth gofal iechyd, cynorthwyydd arlwyo a chynorthwyydd domestig.

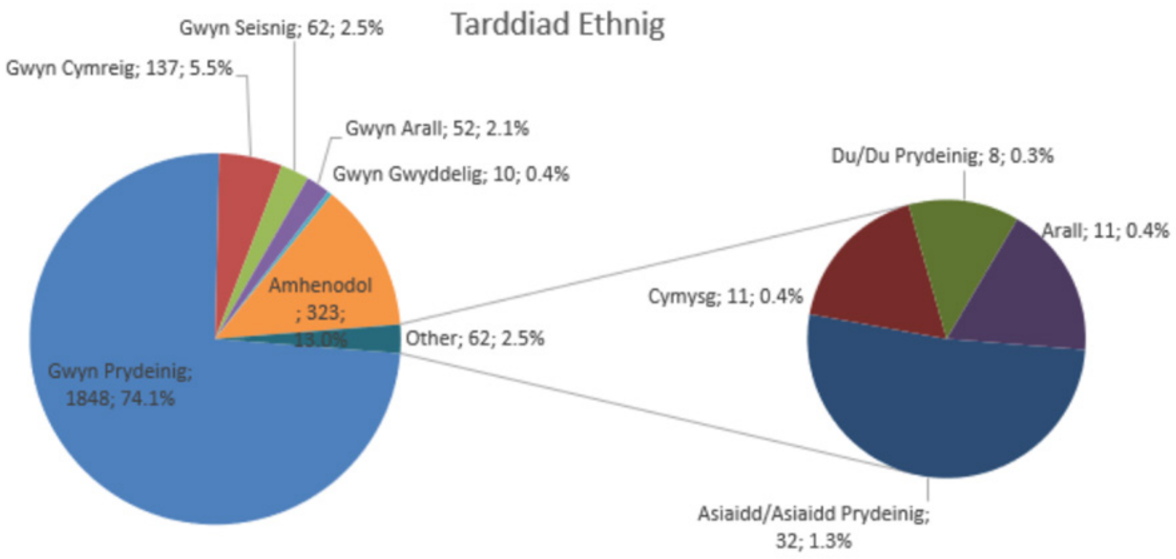
Er gwaethaf hyn, mae bwlch cyflog rhwng y rhywiau, sy'n 15.1%, lawer yn is na byrddau iechyd eraill mwy yng Nghymru. Mae'r cyferbyniad hwn yn debygol o fod yn adlewyrchiad o gyfran is gweithlu BIAP o broffesiynau meddygol (a dalwyd yn sylweddol uwch fel arfer na chyfartaledd Byrddau Iechyd, ac yn llawer mwy tebygol o fod yn ddynion) a nyrsio (fel arfer ychydig yn is o ran cyflog ac yn fwy tebygol o fod yn fenywod).

Data Nodweddion Gwarchodedig y Gweithlu

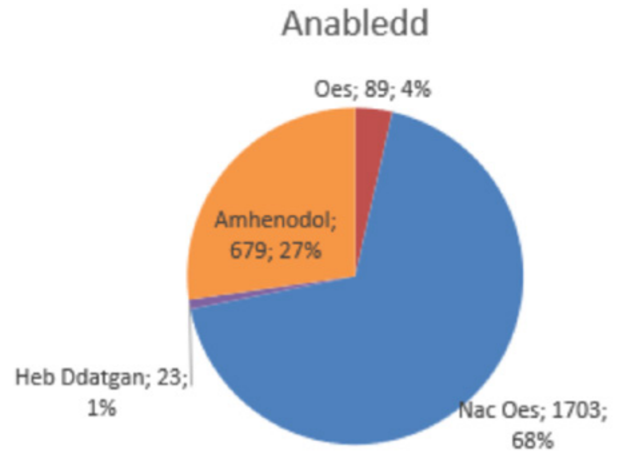
Mae Bwrdd Iechyd Addysgu Powys yn cyflogi 2,494 o staff. Gall rhai grwpiau bach gael eu cyfuno neu eu cuddio yn y graffiau canlynol er resymau anhysbysrwydd.

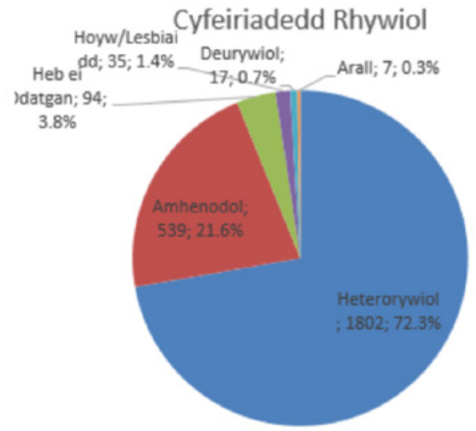


Mae gan y bwrdd iechyd gyfran isel o staff yn y categori dan 25 oed. Mae'n bwysig ein bod yn cymryd camau i annog pobl ifanc i ymuno â'r sefydliad trwy ddulliau amrywiol gan gynnwys defnyddio prentisiaethau a gwirfoddoli fel modd i ddenu pobl ifanc, a hyrwyddo'r bwrdd iechyd fel cyflogwr o ddewis i'n pobl ifanc. Mae ein CTCI ar gyfer 2022-2025 yn cynnwys camau gweithredu o amgylch hyn ym Mlaenoriaethau Strategol 13 a 17. Gellir gweld hefyd bod cyfran fawr o'n gweithlu yn y categori dros 50 oed a byddant yn paratoi i adael y sefydliad yn y 10-15 mlynedd nesaf. Mae gweithredu Pecyn Cymorth Cynllunio Gweithlu Cymru Gyfan yn weithred strategol allweddol i'r bwrdd iechyd yn ystod rhan gynnar 2022 (Blaenoriaeth Strategol 13) a byddwn yn adrodd ar ein cynnydd yn Adroddiad Blynyddol y flwyddyn nesaf ar gyfer 2022-2023.



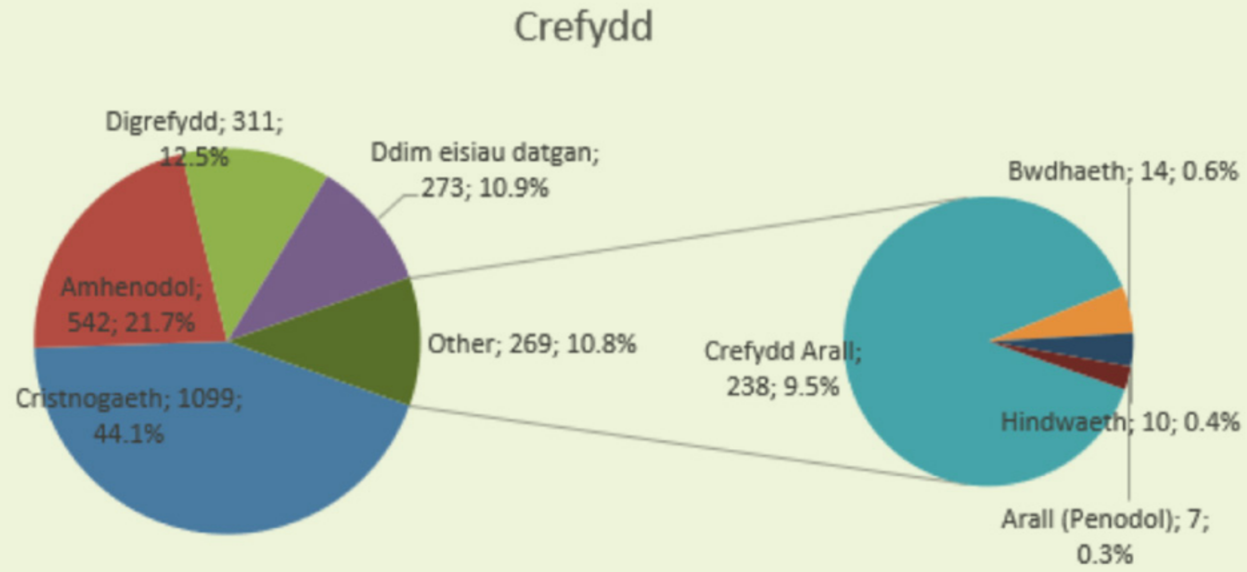
Gellir gweld yn y graff uchod bod 74% o staff y bwrdd iechyd yn nodi eu bod yn Wyn – Prydeinig a 2.5% yn nodi eu hunain fel Arall. Mae nifer y staff a wrthododd ddarparu'r wybodaeth hon yn cael ei nodi fel Amhenodol ac ar 13%, mae'r ffigur hwn yr un fath â'r hyn a adroddwyd yn ein hadroddiad monitro ar gyfer 2019-2020. Yn unol â'n Strategaeth Dyfodol y Gweithlu, bydd y bwrdd iechyd yn parhau i ymgysylltu â staff gyda'r bwriad o wella ein hystadegau adrodd a fydd yn llywio gwaith cynllunio a llwybr ein gweithlu.





Yn y graffiau uchod, ystyr *Amhenodol* yw nad oes unrhyw wybodaeth yn cael ei ddal am yr unigolyn hwnnw (nid oeddynt wedi cwblhau'r rhan honno o'r ffurflen); Ystyr Heb ei Ddatgan yw y gofynnwyd i'r unigolyn ond maent wedi gwrthod darparu ymateb.

Yn y ddwy maes, mae'r nifer o staff nad oeddynt wedi cwblhau'r elfen hon o'r ffurflen, neu a oedd wedi gwrthod darparu ymateb, wedi gostwng o'n data adrodd yn 20219-2020. O ran Anabledd mae hyn wedi gwella o 35% Amhenodol i 27% yn 2022. Yn yr un modd ar gyfer Cyfeiriadedd Rhywiol, mae'r grŵp Amhenodol wedi gwella o 27% i 21.6%. Mae'r rhain yn arwyddion cadarnhaol o'n staff a recriwtiaid newydd yn cael hyder cynyddol i rannu eu gwybodaeth gyda'r bwrdd iechyd.



Yn y graff uchod, ystyr *Amhenodol* yw nad oes gwybodaeth yn cael ei gadw ar yr unigolyn hwnnw (nid oeddynt wedi cwblhau'r rhan honno o'r ffurflen). Mae Crefydd Arall yn golygu eu bod yn dewis disgrifio eu crefydd fel 'Arall'. Mae Arall (Penodol) yn golygu bod yr unigolyn wedi dewis crefydd benodol a'i enwi, ond nid oedd digon o unigolion wedi dewis yr un grefydd ac er mwyn cadw anhysbysrwydd mae'r grwpiau hyn wedi'u cyfuno. Yn yr un modd â'r categorïau Anabledd a Chyfeiriadedd Rhywiol uchod, mae'r bwrdd iechyd wedi gweld gwelliannau rhwng 2019-2020 a 2021-22 ar gyfer staff nad ydynt yn nodi eu crefydd; 27% a 21.7% yn y drefn honno.

Bydd y bwrdd iechyd yn parhau i ymgysylltu â'n gweithlu i gynyddu'r lefelau adrodd yn erbyn nodweddion gwarchodedig er mwyn sicrhau bod ein Strategaeth Dyfodol y Gweithlu a gweithgaredd yn cael eu llywio gan y data gorau posibl ar boblogaeth ein gweithlu ac i alluogi'r Bwrdd i wneud penderfyniadau da.

Bwrdd Iechyd Addysgu Powys
Powys Teaching Health Board