



GIG
CYMRU
NHS
WALES

Bwrdd Iechyd
Addysgu Powys
Powys Teaching
Health Board

Adroddiad Blynyddol Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant Bwrdd Iechyd Addysgu Powys 2022-2023

Cynnwys

| | |
|---|----|
| Trosolwg o 2022-23 | 5 |
| Ardal Bwrdd Iechyd Addysgu Powys | 7 |
| Amcanion y CCS 2020-2024 | 9 |
| Gweithgarwch yn ystod 2022-2023 | 10 |
| Cyfathrebu Negeseuon Allweddol a Gwybodaeth (Amcan 1)..... | 10 |
| Gwybodaeth Hygyrch Hawdd ei Ddarllen (Amcanion 1, 2 a 3)..... | 11 |
| Fframwaith Anghydraddoldebau Iechyd (Amcanion 1 a 2) | 11 |
| Aseiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb (Amcan 2) | 12 |
| Safle Mewnwyd Cydraddoldeb BIAP (Amcanion 2 a 3)..... | 13 |
| Straeon Cleifion (Amcanion 1 a 2) | 14 |
| Rhwydweithiau Staff (Amcan 1 a 3) | 15 |
| <i>Caffi'r Menopos</i> | 15 |
| <i>Rhwydwaith Niwroamrywiaeth</i> | 16 |
| Dysgwyr Cymraeg..... | 16 |
| Rhwydwaith LHDTC+ | 17 |
| Rhwydwaith Du, Asiaidd ac Ethnig Lleiafrifol | 17 |
| Pride Cymru (Amcan 1, 2 a 3)..... | 17 |
| Pride Powys 2022 (Amcanion 1, 2 a 3)..... | 17 |
| Taflen Gwasanaethau Rhywedd y GIG ym Mhowys (Amcanion 1 a 2) | 18 |
| Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol Diweddariad 2022-23 | 19 |
| Symud Ymlaen: Ein Blaenoriaethau ar gyfer 2023-24 | 20 |
| Rhagor o wybodaeth | 21 |
| Atodiad A: Adrodd ar Fwlch Cyflog Rhwng Rhywiau | 22 |
| Atodiad B: Adrodd ar Gyflog Ethnigrwydd | 24 |
| Atodiad C: Data'r Gweithlu | 26 |

Rhagair

Mae'n dair blynedd ar ddeg bellach ers i Ddeddf Cydraddoldeb 2010 newid y dirwedd ddeddfwriaethol o ran rhagfarn a gwahaniaethu yn y DU, ond mae'n aml yn teimlo bod y materion hyn yn fwy perthnasol nag erioed. Nid oes angen edrych ymhellach na'n sianeli a'n gwefannau newyddion cenedlaethol ac rydych yn sicr o weld ystod o faterion a dadleuon cyfredol sy'n codi cwestiynau am gydraddoldeb a gwahaniaethu, ac am sut rydyn ni fel cymdeithas ac fel cyflogwyr yn adlewyrchu amrywiaeth ac yn sicrhau profiad teg a chynhwysol i bawb.

Ceir hyn ei adlewyrch yn y proffil mae'r materion hyn wedi'u cael mewn cylchoedd polisi, yn enwedig yma yng Nghymru gyda rhaglenni fel y Cynllun Gweithredu LHDTTC+ a Chynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol. Mae'r rhain yn ymrwymadau i weithio'n weithredol i ddileu gwahaniaethu ac aflonyddu ac i sicrhau bod cydraddoldeb yn egwyddor sylfaenol o'r gwaith rydyn ni'n ei wneud. Ym Mwrdd Iechyd Addysgu Powys, rydym yn llwyr gefnogi'r dull hwn. Mae gennym ein heriau unigryw ein hunain, ond nid yw'r rhain byth yn esgusodion dros ddiffyg gweithredu neu beidio â blaenoriaethu'r gwaith pwysig hwn. Mae Tegwch a Chydraddoldeb yn un o'n gwerthoedd sefydliadol craidd a byddwn bob amser yn falch o hyn. Mae'r gwaith a amlinellir yn y ddogfen hon yn rhan o'n hanes hir o ymrwymiad i'r nodau uchelgeisiol hyn.

Hayley Thomas, Prif Weithredwr Dros Dro

Unwaith eto mae Bwrdd Iechyd Addysgu Powys yn falch o gyflwyno ei Adroddiad Cydraddoldeb, ac amlygu'r gwaith rydym wedi'i wneud i gyflawni ein rhwymedigaethau dan Ddyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus.

Mae Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn flaenoriaethau i'n holl staff, nid dim ond y rhai sy'n gweithio'n uniongyrchol yn y meysydd arbenigol hyn. Mae'r gwaith a

amlinellir yn yr adroddiad hwn yn cynrychioli cipolwg yn unig ar ein gwaith mwy gweladwy ar draws y sefydliad. Heb ei ddisgrifio yma, ond dim llai pwysig na'r enghreifftiau penodol hyn, yw'r gwaith dyddiol a wneir gan aelodau'r tîm Cydraddoldeb a thimau ar draws y bwrdd iechyd i ymgorffori Cydraddoldeb a Chynhwysiant ar draws ein hystod o wasanaethau; ymhlith hynny mae'r gwaith cynghori ar achosion penodol sy'n codi o faterion yn y gweithle, cyfrannu at ymgynghoriadau, cynlluniau prosiect a ffrydiau gwaith. Mae ein proses Asesu Effaith ar Gydraddoldeb yn sicrhau bod cwestiynau pwysig am sut mae polisïau a gwasanaethau yn effeithio ar ein cleifion yn cael eu gofyn, ac yn cael eu hateb; ac mae'r sesiynau hyfforddi ac ymwybyddiaeth a gynigiwn i'n staff yn sicrhau eu bod yn dysgu ac yn datblygu eu harbenigedd yn barhaus.

Byddwn yn parhau i adeiladu ar y gwaith hwn yn y dyfodol er mwyn sicrhau ein bod yn byw yn unol â'n gwerthoedd.

Debra Wood-Lawson, Cyfarwyddwr Gweithredol y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol ac arweinydd Iefel Bwrdd dros Gydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant

Trosolwg o 2022-23

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 megis sefydliadau statudol, partneriaid y trydydd sector a'n cymunedau.

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

Fel sefydliad y sector cyhoeddus yn y DU, rydyn ni hefyd yn ddarostyngedig i'r gofynion a nodir yn Nyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus a amlinellir yn Neddf Cydraddoldeb (2010) sydd, ymhlith pethau eraill, yn nodi ein Dyletswydd Gyffredinol i leihau anghydraddoldeb cyfle a meithrin cysylltiadau da rhwng grwpiau o bobl.

Dyluniwyd ein [Cynllun Cydraddoldeb Strategol](#) (CCS) 2020-2024 a'n amcanion i weithredu law yn llaw â'n Strategaeth Iechyd a Gofal 10 mlynedd a'n Cynllun Tymor Canolig Integredig.



Bob blwyddyn, mae'r Cyfarwyddwr Gweithredol dros gydraddoldeb yn cytuno ar gynllun gwaith blynyddol i nodi ein prif gamau gweithredu am y flwyddyn. Mae uchafbwyntiau ein gwaith yn 2022-23 yn cynnwys:

- Noddi digwyddiad cyntaf Pride Powys yn Llandrindod; mynychodd y Bwrdd Iechyd y digwyddiad yn swyddogol gyda chynrychiolaeth o'r timau Cydraddoldeb, Iechyd Meddwl ac Iechyd Rhywiol i hyrwyddo ein gwasanaethau ac ymgysylltu â'r gymuned LHDTTC+ leol. Cymerodd BIAP ran hefyd yn nigwyddiad Pride y Gelli ym mis Mehefin 2022.
- Cyhoeddi taflen 'Gwasanaethau Rhywedd ym Mhowys', a gyd-grëwyd gyda defnyddwyr gwasanaeth Trawsrywedd lleol a Gwasanaeth Rhywedd Cymru, gan rannu cyngor ac arweiniad ar sut y gall y rhai sy'n cwestiynu eu hunaniaeth rhywedd gyrchu gwasanaethau gofal iechyd ym Mhowys. Lanswyd hwn yn nigwyddiad Pride Powys a'i ddosbarthwyd i leoliadau gofal sylfaenol ac eilaidd ar draws y sir.
- Adolygu ac adnewyddu Cynllun Strategol BIAP ar gyfer Anghydraddoldebau Iechyd, sy'n cwmpasu adolygiad o effaith COVID-19 a'r wybodaeth ddiweddaraf gan Iechyd Cyhoeddus Cymru.
- Darparu hyfforddiant creu dogfen Hawdd ei Darllen i ystod o unigolion a thimau ar draws y sefydliad; gan feithrin y gallu i greu dogfennau yn y fformat hwn yn fewnol. Mae cyhoeddiadau cynnar yn y fformat wedi cynnwys yr Adroddiad Blynyddol Cydraddoldeb, taflenni gwybodaeth ar gyfer casglu Straeon Cleifion a dogfennau gwybodaeth i gleifion yn yr adran Anableddau Dysgu.
- Sefydlu ystorfa ar-lein o wybodaeth ac adnoddau cydraddoldeb ar fewnwyd staff sydd newydd ei hailddatblygu.
- Sefydlu rhwydweithiau staff newydd ar-lein ar gyfer rhwydweithiau staff LHDTTC+ a Du, Asiaidd a Lleiafrifol; mae'r rhain yn darparu cyfleoedd i staff rwydweithio'n broffesiynol a chynnig cefnogaeth i'w gilydd.
- Parhau i gyflwyno a monitro'r broses Asesu Effaith ar Gydraddoldeb, gyda hyfforddiant yn cael ei gynnig i dimau cynllunio a Phrosiect Gogledd Powys.
- Sefydlu Hyfforddiant Cydraddoldeb i Reolwyr fel rhan orfodol o'r cynnig Datblygu Arweinyddiaeth BIAP.
- Hyrwyddo parhaus yn fewnol mewn cyfres o sgysiau a digwyddiadau staff megis i goffáu Diwrnod AIDS y Byd, Wythnos Cydraddoldeb, Mis Hanes Pobl Dduon ac eraill.

Mae'r Adroddiad Blynyddol hwn yn drosolwg o rywfaint o waith y bwrdd iechyd i hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant drwy gydol 2022-2023. Mae hefyd yn amlinellu ein bwriad ar gyfer y dyfodol i adeiladu

ar y gwaith sydd eisoes wedi'i wneud i barhau i wella iechyd a lles unigolion a lleihau anghydraddoldebau.

Ardal Bwrdd Iechyd Addysgu Powys

Mae Bwrdd Iechyd Addysgu Powys yn rhannu'r un ffiniau ag ardal Cyngor Sir Powys (CSP). Adeg cyfrifiad 2021 roedd 133,200 o bobl yn byw ym Mhowys - sir fawr, wledig o tua 2000 milltir sgwâr. Dwysedd y boblogaeth hon o 26 unigolyn fesul cilomedr sgwâr yw'r isaf o bell ffordd o ardaloedd awdurdodau lleol Cymru.

Mae natur wledig Powys yn golygu, er bod llawer o wasanaethau'n cael eu darparu'n lleol drwy ein hysbytai a'n gwasanaethau cymunedol, nid oes Ysbytai Cyffredinol Dosbarth yn ardal y bwrdd iechyd. Mae hyn yn golygu bod cyfran sylweddol o swyddogaethau gofal iechyd eilaidd i drigolion Powys yn cael eu comisiynu gan 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 gomisiynwyd sy'n digwydd y tu allan i'r bwrdd iechyd, ac mae'r gwasanaethau a gynigir yn uniongyrchol wedi'u canolbwyntio'n anghymesur mewn meysydd fel gofal cymunedol (o'i gymharu ag ardaloedd eraill byrddau iechyd Cymru).

Canlyniad i hyn yw bod y bwrdd iechyd fel sefydliad yn llai na'r disgwyl, gan gyflogi 2,539 o staff (ar 31 Mawrth 2023), ochr yn ochr â gwirfoddolwyr. Mae'r cyfanswm hwn o staff yn llai nag Ysbyty Cyffredinol Dosbarth mewn byrddau iechyd eraill yng Nghymru. Mae'n adlewyrchu cymysgedd gwahanol iawn o staff o ran rolau ac arbenigeddau, gyda chyfran llawer mwy o weithwyr proffesiynol perthynol i iechyd a gofal ac yn cyfateb i lai o staff meddygol a nyrsio. Rhaid cadw hyn mewn cof wrth gymharu ymarfer a pherfformiad BIAP â byrddau iechyd eraill yng Nghymru. Mae ein model gweithredu yn wahanol gan ei fod yn canolbwyntio ar gymysgedd o ofal sylfaenol, gofal cymunedol / trydyddol a gofal a gomisiynwyd. Oherwydd y diffyg safleoedd canolog, mae'r corff staff hefyd ar led, ac mae llawer o staff yn byw y tu allan i'r sir.

Yn rhannol fel ymateb i'n cyd-destun unigryw, rydym wedi meithrin partneriaethau cryf gyda chydweithwyr mewn sectorau eraill, megis Cyngor Sir Powys, Heddlu Dyfed-Powys a Chymdeithas Mudiadau Gwirfoddol Powys (PAVO).

Gellir dod o hyd i wybodaeth am sut rydym yn bwriadu gwella gwasanaethau i bobl Powys ar ein gwefan dan yr adran [Dogfennau Allweddol](#) sy'n cynnwys copïau o'n hadroddiadau blynyddol, datganiadau ansawdd, strategaethau a chynlluniau blynyddol.

Amrywiaeth ym Mhowys

Mae BIAP yn gwerthfawrogi amrywiaeth ein poblogaeth a'r angen i drin ein gilydd ag urddas a pharch. Ochr yn ochr â'n gwerthoedd, mae gennym rwymedigaethau cyfreithiol penodol fel darparwr gwasanaeth a chyflogwr. Yn unol â Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus, mae'r adroddiad hwn yn canolbwyntio ar weithgarwch y bwrdd iechyd wrth hyrwyddo cydraddoldeb a mynd i'r afael â gwahaniaethu ar gyfer ein cleifion a'r boblogaeth ehangach ar sail y nodweddion gwarchoddedig perthnasol Oedran, Anabledd, Beichiogrwydd a Mamolaeth, Hil ac Ethnigrwydd, Crefydd a Chredoau, Rhyw, Cyfeiriadedd Rhywiol ac Ailbennu Rhywedd.

Yn unol â chymeriad gwledig yr ardal, mae proffil demograffig poblogaeth Powys yn dra gwahanol i gyfartaledd Cymru ar gyfer rhai ffigyrau:

- Oedran – mae 27.8% o boblogaeth Powys yn 65 oed a throsodd. Dyma'r uchaf o unrhyw ardal awdurdod lleol yng Nghymru, lle mae'r gyfran gyfartalog yn y grŵp hwn yn 21.3%.
- Anabledd - nodwyd 18.1% ag anabledd, yn is na chyfartaledd Cymru o 21.1%. Disgrifiodd 7.6% eu hanabledd fel un sy'n cyfyngu ar eu gweithgareddau o ddydd i ddydd 'llawer'; y ffigur hwn oedd yr isaf ar y cyd yng Nghymru.
- Hil – Disgrifiodd 94.9% o'r boblogaeth eu Hethnigrwydd fel Gwyn (Cymraeg, Saesneg, Albanaidd neu Brydeinig), gan godi i 97.7% wrth gynnwys pob grŵp Gwyn arall (gan gynnwys grwpiau Gwyddelig, Ewropeaidd a phob grŵp o Deithwyr); mae'r ffigurau hyn ymhlith yr uchaf yng Nghymru ac yn cyfateb i gyfran y boblogaeth sy'n nodi eu bod yn grwpiau Du, Asiaidd neu grwpiau eraill nad ydynt yn wyn yw un o'r isaf yng Nghymru, sef dim ond 2.2%, o'i gymharu â 6.2% ar gyfer Cymru gyfan.

Mae poblogaeth bach, wedi'i gwasgaru ar draws màs tir gwledig mawr yn golygu bod BIAP yn wynebu llawer o heriau wrth geisio mynd i'r afael ag anghydraddoldeb mynediad, anghydraddoldeb cyfle ac, yn y pen draw, mynd i'r afael ag anghydraddoldebau iechyd i bobl sy'n byw ym Mhowys. Mae gennym her benodol o ran deall a mynd i'r afael ag anghydraddoldebau economaidd-gymdeithasol, a sicrhau bod pobl mewn grwpiau incwm is yn enwedig, sy'n teimlo'r effaith yr argyfwng costau byw presennol, yn gallu cyrchu'r gwasanaethau sydd eu hangen arnynt. Cydnabuwyd hyn gan adroddiadau gan [Iechyd Cyhoeddus Cymru](#) ac [Ymddiriedolaeth Nuffield](#). Mae ein CCS yn cynnwys mwy o fanylion am yr heriau hyn ac yn amlinellu ein nodau a'n hamcanion i leihau anghydraddoldeb, sy'n cyd-fynd â'n Cynllun Tymor Canolig Integredig.

Amcanion y CCS 2020-2024

Wrth ddatblygu ei CCS, cytunodd BIAP ar gyfres o Amcanion Cydraddoldeb Strategol ar gyfer 2020-2024 sy'n cynnwys tri nod hirdymor eang, bob un ag amcan cydraddoldeb cyffredinol. Y rhain yw:

Nod Hirdymor 1: Ymgysylltu

Sicrhau cydraddoldeb cryf a blaengar ac amddiffyn hawliau dynol pawb ym Mhowys.

Amcan Cydraddoldeb:

Byddwn yn hyrwyddo agwedd gadarnhaol tuag at gydraddoldeb ac amrywiaeth ar draws ein sefydliad. Bydd ein prosesau ymgysylltu parhaus i ddatblygu a darparu gwasanaethau yn cael eu llywio gan anghenion lleol, gyda'r nod o wella mynediad at wasanaethau gofal iechyd a lleihau anghydraddoldebau.

Nod Hirdymor 2: Darparu Gwasanaethau

Mae anghenion a hawliau pobl sy'n rhannu nodweddion gwarchoddedig ar flaen y gad o ran dylunio a darparu ein gwasanaethau gofal iechyd.

Amcan Cydraddoldeb:

Byddwn yn gweithio gyda'n poblogaeth, ein staff a'n partneriaid i lywio dyluniad a darpariaeth ein gwasanaethau.

Nod Hirdymor 3: Y Gweithlu

Mae BIAP yn sefydliad a chyflogwr blaenllaw, cynhwysol ac amrywiol sy'n dangos esiampl da.

Amcan Cydraddoldeb:

Bydd gennym weithlu ymgysylltiol sydd â pherthnasoedd gweithio cadarnhaol â'u rheolwyr a'u cydweithwyr mewn amgylchedd lle maent yn teimlo'n ddiogel ac yn cael eu cefnogi i reoli eu lles eu hunain.

Mae'r gweithgaredd sy'n digwydd yn ystod 2022-23 ac a ddisgrifir yn y cynllun hwn wedi'i cynllunio yn erbyn pob un o'r amcanion Cydraddoldeb hyn. O 2023 mae gwaith eisoes ar y gweill ar gamau cychwynnol i baratoi'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol nesaf, gan gwmpasu'r cyfnod 2024-28.

Gweithgarwch yn ystod 2022-2023

Mae'r gweithgarwch canlynol wedi digwydd yn ystod 2022-2023, ac ym mhob achos mae'r gweithgarwch wedi'i groesgyfeirio at un neu fwy o'r Nodau/Amcanion Cydraddoldeb Hirdymor a amlinellir yn ein Cynllun Cydraddoldeb (gweler uchod):

Cyfathrebu Negeseuon Allweddol a Gwybodaeth (Amcan 1)

Mae BIAP wedi parhau i hyrwyddo negeseuon cadarnhaol yn fewnol ac ar gyfryngau cymdeithasol sy'n berthnasol i'r agenda Cydraddoldeb ehangach, fel rhan o galendr Cydraddoldeb rheolaidd i sicrhau bod dyddiadau penodol yn cael eu cydnabod a'u hyrwyddo.

Rydym wedi hyrwyddo cyfres o ddigwyddiadau a negeseuon sy'n berthnasol i gydraddoldeb i'n staff, gan gynnwys, ond heb fod yn gyfyngedig i:

- Ddathlu Wythnos Cydraddoldeb 2022
- Dathlu Balchder 2022
- Trafodaeth ar gyfer Mis Hanes Pobl Dduon (Hydref 2022)
- Trafodaeth banel ar gyfer Diwrnod AIDS y Byd, gan gynnwys archwiliad o berthnasedd y cyflwr i ddiwylliant LHDTTC+ (Rhagfyr 2022)
- Digwyddiad ar gyfer Diwrnod Rhyngwladol y Menywod (gan gynnwys cyflwyniad ar y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiâu) (Mawrth 2023).

WORLD AIDS DAY
December, 1st 2022
12-1pm
Join us to mark world AIDS Day by looking at the past the present and the future of HIV/AIDS.
On our panel we have
Jill Nalder, (The Inspiration behind Jill in It's a Sin) talks about her experience of living through the HIV/AIDS years.
Lisa Power, HIV & LGBTQ+ Campaigner from Fast Track Cardiff talk about the current situation.
Dr Sian Warren, Sexual Health and HIV Consultant based in The Cordell Centre, Royal Gwent Hospital.

INTERNATIONAL Women's Day
WEDNESDAY 8TH MARCH 12PM - 1.30PM
Join us for a virtual lunch on MS Teams where we will be joined by guest speakers
Bhavani Athithan
the Power of Allyship and Psychological Safety amongst Black, Asian and Minority Ethnic Women
and
Dr Adam Pearce
the Gender Pay Gap within NHS Wales
There will also be a short Q&A session and fun facts quiz
As part of our celebrations we are also asking staff to share with us their stories about "women who inspire us"
A selection of the nominations will be shared during the event
If you would like to attend the event or require further information, please email Kathryn.Cobley2@wales.nhs.uk

Celebrating Black History in Medicine & Health
BLACK HISTORY MONTH
27th October- 12-1pm
Abu-Bakr Madden Al-Shabazz
In honour of Black History Month, join Historian Abu-Bakr Madden Al-Shabazz as he discusses the history, impact and contribution Black, Asian and Minority Ethnic People have made.
Session on Teams
To Book - ABB.EDI@wales.nhs.uk



PTHB-Intranet

Understanding Muslim Mental Health - Online Course - FutureLearn

Explore the distinctive mental health experiences of Muslims and how mental health support can



19 views

(Powys Teaching Health Board – Communications) 2 days ago

Mae'r digwyddiadau hyn fel arfer mewn cydweithrediad â sefydliadau eraill ar draws GIG Cymru, gan roi cyfle i staff rannu profiadau a rhwydweithio gyda'u cydweithwyr mewn byrddau iechyd eraill. Mae hwn yn arbennig o bwysig i sefydliad llai o faint fel BIAP.

Gwybodaeth Hygyrch Hawdd ei Darllen (Amcanion 1, 2 a 3)

Yn dilyn yr hyfforddiant creu dogfennau Hawdd eu Deall a gynigiwyd i staff yn ystod 2021-22, mae'r bwrdd iechyd bellach yn cynhyrchu amrywiaeth o ddogfennau yn y fformat hwn fel mater o drefn. Ymhlith y dogfennau a gyhoeddwyd gan y bwrdd iechyd yn fformat Hawdd ei Darllen mae taflen sy'n casglu Straeon Cleifion.

Cyflwyniad



Mae Bwrdd Iechyd Addysgu Powys yn rhedeg yr ysbytai ym Mhowys.



Rydyn ni hefyd yn rhedeg rhai rhaglenni iechyd.



Mae'r gyfraith yn dweud bod rhan i ni drin pawb yn deg.



Mae teg yn golygu, dydyn ni ddim yn trin gwahanol bobl yn llai teg nag eraill.

Am Bowys



Mae Powys yn ardal fawr yng Nghanolbarth Cymru.



Y trefi mwyaf ym Mhowys yw'r Drenwydd, Aberhonddu, Llandrindod ac Ystradgynlais.



Ond mae llawer o bobl ym Mhowys yn byw yn y cefn gwlad.



Mae'r ysbytai rydyn ni'n rhedeg yn fach iawn.



Mae hyn yn golygu, weithiau mae rhaid i bobl gadael Powys i gyrraedd ysbytai mawr.



You can get different types of medication and treatment to give up smoking.



You can chew gum instead of smoking a cigarette.

Chewing nicotine gum can help you not to have a cigarette.



A nicotine patch is a sticker that goes on your skin.

It has nicotine in it so that you no not want a cigarette.

Engbreiffiau o ddogfennau Hawdd eu Darllen a gynhyrchwyd gan BIAP yn 2022-23.

Fframwaith Anghydraddoldebau Iechyd (Amcanion 1 a 2)

Mae anghydraddoldebau iechyd yn wahaniaethau y gellir eu hosgoi, yn annheg ac yn systematig mewn iechyd rhwng gwahanol grwpiau o bobl. Mae anghydraddoldebau iechyd yn cael eu hachosi gan ryngweithio cymhleth rhwng ffactorau unigol (gan gynnwys oedran, rhyw ac ethnigrwydd); ffactorau ffordd o fyw (gan gynnwys ysmegu, yfed alcohol, deiet a gweithgarwch corfforol); gofal; a "phenderfynyddion ehangach" iechyd (er enghraifft: incwm, tai a'r amgylchedd).

Er bod y darlun yn gymhleth, yn ystod y degawd cyn pandemig COVID-19, roedd gwelliannau mewn disgwyliad oes wedi arafu ac roedd anghydraddoldebau iechyd wedi cynyddu mewn sawl rhan o'r DU, gan gynnwys yng Nghymru. Mae sylwebyddion arbenigol wedi priodoli'r tueddiadau hyn i gynt. Gan gyfeirio at COVID-19 yn benodol, mae cydsyniad ymhlith arbenigwyr pwnc y bu eisoes effaith andwyol bellach ar anghydraddoldebau iechyd yn y DU ac y bydd anghydraddoldebau iechyd

heb eu lliniaru, yn parhau i waethygu oherwydd effaith COVID-19 dros y blynyddoedd nesaf. Ar ben hynny, mae'n amlwg bod grymoedd eraill sydd, oni bai yr eir i'r afael â nhw, hefyd yn debygol iawn o achosi dirywiad ym mhattrwm a maint anghydraddoldebau iechyd, gan gynnwys costau byw ac argyfyngau ynni cyfredol.

Yn seiliedig ar dystiolaeth ddiweddar gan Iechyd Cyhoeddus Cymru ac fel rhan o'r duedd gyffredinol sy'n rhagddyddio COVID-19, nid yw anghydraddoldebau iechyd wedi bod yn gwella yn gyffredinol dros y blynyddoedd diwethaf ym Mhowys. Ymhlith y negeseuon allweddol mae'r bylchau mewn disgwyliad oes rhwng 2011/13 a 2018/20, ar gyfer poblogaethau gwrywaidd a benywaidd BIAP, yn nodi bod y bylchau mewn disgwyliad oes rhwng y pumedau lleiaf a mwyaf difreintiedig poblogaeth Powys wedi cynyddu (wedi'u dirywio).

Mae lleihau anghydraddoldebau iechyd wedi bod yn flaenoriaeth strategol i BIAP mewn Cynlluniau Tymor Canolig Integredig olynol ac yn ystod 2022/23, dechreuodd gwaith i ddatblygu dull y bwrdd iechyd o ymdrin ag anghydraddoldebau iechyd lleol ymhellach. Mae un fframwaith sy'n cael ei adolygu yn cydnabod rôl y bwrdd iechyd wrth fynd i'r afael ag anghydraddoldebau iechyd ar draws tri pharth dylanwad gwahanol:

- Fel partner: dylanwadu ar weithredu amlasiantaethol i fynd i'r afael â phenderfynyddion ehangach iechyd.
- Fel sefydliad angor: hynny yw, fel sefydliad mawr (sector cyhoeddus) sydd, er enghraifft, yn cael ei gydnabod gan gymunedau ac sydd hefyd yn gyflogwr lleol sylweddol.
- Fel comisiynydd a darparwr gwasanaethau gofal iechyd y GIG.

Mae gwylidwriaeth poblogaeth Powys a grynhowyd uchod wedi ffurfio rhan o gam "Darganfod" rhaglen Model Cynaliadwy Carlam BIAP, yn ystod 2022/23 a 2023/24. Mae Cynllun Cyflawni Blynyddol BIAP ar gyfer 2023/24 hefyd yn cwmpasu enghreifftiau o weithgareddau ar draws y tri pharth dylanwad.

Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb (Amcan 2)

Rydym wedi parhau i ymgorffori'r broses hon a hyrwyddo ymarfer Asesu Effaith ar Gydraddoldeb o ansawdd uchel ar draws y sefydliad. Mae uchafbwyntiau ein gwaith yn y maes hwn yn cynnwys:

- Proses ddiwygiedig ar waith i asesu holl bolisiau'r gweithlu.
- Asesiad o'r effaith ar gydraddoldeb ar cais gan Bractis Grŵp Crucywel i gau ei Feddygfa Cangen Belmont yng Ngilwern, Sir Fynwy (sy'n effeithio ar rai o drigolion Powys).

Mae sesiynau hyfforddi ar Aseiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb ar gael i staff ar draws y bwrdd iechyd yn ogystal ag i staff Gofal Sylfaenol lleol ac i sefydliadau trydydd sector lleol drwy Gymdeithas Sefydliadau Gwirfoddol Powys; mae'r grwpiau y mae'r sesiynau wedi'u cyflwyno iddynt wedi cynnwys timau prosiect Cynllunio a Gogledd Powys gyda chyfanswm o 12 aelod o staff yn cael yr hyfforddiant yn 2022-23.

Safle Mewnwyd Cydraddoldeb BIAP (Amcanion 2 a 3)

Fel rhan o'r bwriad i gyflwyno'r fewnwyd newydd yn BIAP, rydym wedi creu safle Rhyngwyd Cydraddoldeb cynhwysfawr sy'n darparu ystod o wybodaeth ac adnoddau sy'n gysylltiedig â chydraddoldeb i'r holl staff. Mae hwn yn ddatblygiad sylweddol ar fersiynau blaenorol o'r tudalennau Cydraddoldeb ac mae'n cefnogi ein gwaith ar draws pob agwedd ar Gydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant. Mae'r safle yn profi traffig trwm gyda dros 800 o ymwelwyr unigryw yn gwneud 1,000 o ymweliadau bob mis ar gyfartaledd.



Equality at PTHB

- At PTHB we are committed to Equality, Diversity and Inclusion.
- Equality is about making sure that everyone is treated fairly and not discriminated against.
 - Diversity is about recognising, respecting and valuing people of differing experiences, views and backgrounds.
 - Inclusion is about creating environments for staff and patients where everyone is able and welcome to participate.

- The Equality and Welsh Language Team can help you with:
- Working with a patient or member of staff
 - Access to interpretation / translation or accessible formats
 - Advice on developing a policy or carrying out an Equality Impact Assessment
 - If you have concerns about discrimination
 - Training and development opportunities
 - Disability, reasonable adjustments and access to work

You can contact the team directly on pthbequalityandwelsh@wales.nhs.uk



Equality Impact Assessment

Information on Equality Impact Assessments



LGBTQ+

Information on supporting and inclusion of LGBTQ+ patients and staff



Sensory Loss

Help supporting patients and staff with sensory loss



Diversity Monitoring Forms

Sample Diversity Monitoring Forms to use when surveying staff or patients



Accessing Translation and Interpretation

How to access translation and interpretation



Events and activities

Information on events and activities



Disability Resources

Help supporting patients and staff with disabilities, long term health conditions and/or who are neurodiverse



Attend Anywhere

Attend Anywhere is an NHS Wales online Collaborative platform

Gall tîm Cydraddoldeb BIAP weinyddu'r safle'n uniongyrchol a heb gymorth gan rannau eraill o'r sefydliad. Mae hyn yn helpu sicrhau bod y wybodaeth yn gyfredol ac yn addas i'r diben.

Straeon Cleifion (Amcanion 1 a 2)

Gan adeiladu ar y gwaith a sefydlwyd yn y flwyddyn ariannol flaenorol, mae Straeon Cleifion wedi dod yn eitem reolaidd ar agenda Cyfarfodydd Bwrdd. Mae llawer o'r straeon hyn wedi rhoi cyfle i aelodau'r bwrdd glywed profiad byw unigolion mewn grwpiau gwarchoddedig, yn enwedig y rhai ag Anableddau a'u gofalwyr; mae straeon cleifion a rennir gyda'r bwrdd wedi cynnwys rhai claf â diabetes, dau glaf â nam ar y synhwyrau, ac un o blentyn ag anableddau.



Rhwydweithiau Staff (Amcan 1 a 3)

Yn unol â'r ymrwymïadau yn ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol, mae'r Bwrdd Iechyd wedi parhau i gefnogi wrth sefydlu a datblygu rhwydweithiau rhithwir i gefnogi staff. Mae pob un o'r rhwydweithiau wedi'u targedu at grŵp gwahanol, ond yn dilyn model tebyg, gan ddarparu nifer o swyddogaethau:

- Cyfle i staff o bob rhan o'r sefydliad gwrdd, rhwydweithio'n broffesiynol a chymdeithasu, ni waeth beth yw eu lefel yn y sefydliad neu adran.
- Cyfle i staff rannu profiadau a chefnogi ei gilydd.
- Cyfle i staff gyfrannu drwy ymgynghori a/neu gyd-greu ar gyfer digwyddiadau, adnoddau, polisiau neu brosiectau eraill.

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

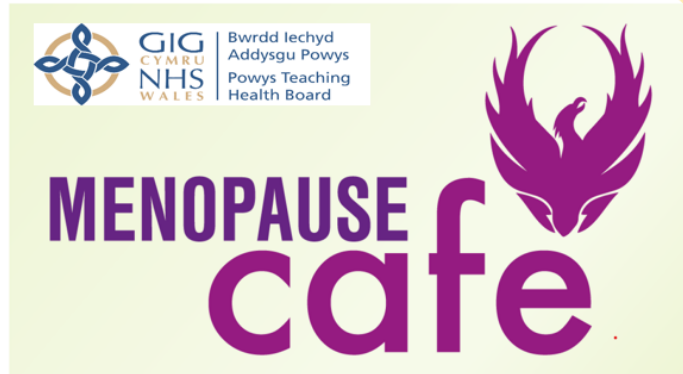
Roedd y rhwydweithiau staff canlynol yn weithredol yn 2022-23:

Caffi'r Menopos

Mae'r grŵp hwn, mewn cydweithrediad â Chyngor Powys, wedi parhau i gwrdd i ddarparu cymorth i staff sy'n profi Menopos ar draws y ddau sefydliad; mae wedi cyfarfod cyfanswm o bymtheg gwaith drwy gydol y flwyddyn gyda sesiynau fel arfer yn cynnwys tua 10 o fynychwyr. Y bwriad yw ehangu'r gwaith hwn yn 2023-24, gyda'r nod o fod yn Gyflogwr Cyfeillgar i Menopos ardystiedig.

PtHB Virtual Menopause Cafés

- Are you or a family member/work colleague, struggling with the menopause?
- Would you like to join a friendly, informal group to chat and support each other regarding all things perimenopause and menopause related?
- Share hints and tips on how to cope with symptoms and guide each other.
- Cafés are hosted monthly via Microsoft Teams.
- Facebook page:- Powys Menopause Virtual Café.



Email Sharon.Davies7@wales.nhs.uk if you would like more information.

Useful links:-
www.menopausematters.co.uk
www.balance-menopause.com

Rhwydwaith Niwroamrywiaeth

Mae gan y rhwydwaith hwn, a drefnir gan BIAP a staff CSP gydag ystod o safbwyntiau Niwroamrywiol, gyfanswm o 17 aelod sydd wedi cyfarfod ddwywaith yn ystod y flwyddyn, gan roi cyfle i staff rwydweithio a rhannu eu profiadau.

Dysgwyr Cymraeg

Roedd trosglwyddo'r grŵp hwn o Teams i Yammer fel ei blatfform electronig yn cyd-daro â chynnydd enfawr mewn diddordeb, gan gynnwys gan staff y tu allan i BIAP sy'n gallu cyrchu cynnwys y grŵp oherwydd natur draws-sefydliadol y platfform. Mewn ymgynghoriad ag aelodau'r grŵp, ehangwyd y grŵp i groesawu aelodau o bob rhan o GIG Cymru; mae'r gweithgaredd wedi tyfu o ganlyniad ac mae'r grŵp yn parhau i fynd o nerth i nerth, gyda bron i 200 o aelodau. Er nad yw'r grŵp hwn yn cynnal cyfarfodydd, mae'n rhoi cyfle i ddysgwyr ofyn cwestiynau a rhannu adnoddau.

Public Health Wales - No.2 Capital Q...
May 18
Seen by 1,317 ...

Prynhawn da
Tip Cymraeg mis Mai gan y Ganolfan Dysgu Cymraeg / Tip of the month for May from the Learn Welsh centre:

| TIP CYMRAEG Y MIS MAI - I'W / YW | |
|--|--|
| I'W Caiff "i'w" ei ddefnyddio er mwyn nodi 'i ei' neu 'i eu'. Yn Saesneg defnyddir 'to his', 'to her' neu 'to their'. e.e. i + ei + tŷ (his) = I'w tŷ i + ei + car (his) = I'w car i + ei + cyfarfod (to) = I'w gyfarfod | YW Mae "yw" yn gyfystyr ag "ydyw" neu "ydy". Yn Saesneg defnyddir 'is'. e.e. Hwn yw ei llyfr. Both yw'r broblem? Mrs Williams yw'r pennaeth. |
| TIP YCHWANEGOL Os nad ydych chi gyswrtu'r diffyniadau "ydy" yn amlwg, "i'w" a "yw" yn eiddo. e.e. Rhoddid yn ddiarwnged ydy gylfa. Ydy... Rhoddid yn ddiarwnged ydy gylfa. | |

Like Comment Share

Swansea Bay UHB - Calon Lan and 10 others

Show 2 previous comments

(Public Health Wales - No.2 Capital Quarter) Tue at 10:55 AM
Bore da
Diolch so much for your message.
Apologies that the English isn't always clear on these.

i'w = in English means 'to his', 'to her' or 'to their'
i'w tŷ = to their house

yw = in English means 'is'
Hwn yw ei llyfr
This is her book

Hope this helps,
Diolch

(BCUHB - Audiology) 4h ago
Thanks for the clarification

Write a comment

Rhwydwaith LHDTC+

Mae mabwysiadu Yammer fel plattform mewnol wedi hwyluso sefydlu rhwydweithiau anffurfiol o fewn y bwrdd iechyd. Trefnwyd Rhwydwaith LHDTC+ staff Powys ar chwim, ac ar hyn o bryd mae ganddo tua deg aelod ac mae'n darparu lle i staff hyrwyddo a rhannu digwyddiadau yn ogystal â thrafod materion ac mae ganddo bresenoldeb ar Facebook hefyd.

Rhwydwaith Du, Asiaidd ac Ethnig Lleiafrifol

Dyma grŵp arall a wnaed yn fwy ymarferol gan Yammer a'i ffurfiwyd gan staff a oedd wedi gweithio mewn byrddau iechyd eraill yng Nghymru gyda phrofiad blaenorol o rwydweithiau staff yn y sefydliadau hynny. Ar hyn o bryd mae ganddo tua wyth aelod. Mae bodolaeth y grŵp hwn yn cyfrannu at ymateb BIAP i'r Cynllun Gweithredu Gwrth-Hiliol (gweler isod).

Pride Cymru (Amcan 1, 2 a 3)

Cymerodd BIAP ran mewn digwyddiadau cenedlaethol ar-lein Pride Cymru a LGBTQymru yn ystod haf 2022, gan gynnwys Cwis Pride GIG Cymru. Anfonwyd gwahoddiadau agored at holl staff BIAP i gymryd rhan yn y digwyddiadau.

Pride Powys 2022 (Amcanion 1, 2 a 3)

Yn Haf 2022 cynhaliwyd digwyddiad cyntaf Pride Powys yn Llandrindod, yn dilyn gohiriadau blaenorol oherwydd Covid-19. Noddodd BIAP y digwyddiad gyda chyfraniad ariannol a chynhaliodd stondin yn y digwyddiad gyda

chynrychiolaeth o sawl tîm ar draws y sefydliad gan gynnwys y timau Iechyd Meddwl, Iechyd Rhywiol a Chydraddoldeb, yn ogystal â gwasanaeth Byw'n Dda Powys, a oedd yn hyrwyddo gwasanaethau'r bwrdd iechyd a dathlu'r gymuned LHDTC+ leol ym Mhowys.

Taflen Gwasanaethau Rhywedd y GIG ym Mhowys (Amcanion 1 a 2)

Fel rhan o'n cyfraniad i Pride Powys (gweler uchod), gwnaethom gynnal ymgynghoriad ac ymarfer gweithdy gydag aelodau o'r gymuned traws ac anneuaidd ym Mhowys lle gwnaethom ofyn y cwestiwn agored o beth yr hoffent weld y bwrdd iechyd yn ei wneud i wneud pethau'n haws iddyn nhw. Thema gyson yn ystod y drafodaeth oedd yr wybodaeth a oedd ar gael i'r rhai oedd yn ceisio trawsnewid, gyda llawer o unigolion yn rhwystredig nid yn unig oherwydd y diffyg gwybodaeth sydd ar gael i'r cyhoedd ynglŷn â chyrchu gwasanaethau rhywedd, ond hefyd y ffaith nad oedd llawer o feddygon teulu yn gallu ateb cwestiynau ar y pwnc, er gwaethaf cael eu nodi fel y cyswllt cychwynnol priodol yng nghanllawiau'r GIG.



The first port of call should be your GP

As well as making the necessary referrals to beginning the transition process, your GP may be able to refer you to appropriate services to help with other issues that may be affecting you.

For example, if you are suffering from poor mental health they will be able to refer you to help (regardless of the underlying cause).

Your GP can also help you change your name or gender on your medical record, if desired.

If desired your GP will be able to make a referral to the Welsh Gender Service. Following a referral a GP may be able to dispense medications such as Hormone Blockers or Hormone Replacement Therapy as part of a transition.

All GPs should have the knowledge and understanding to help those questioning their gender identity, and to provide treatments of any kind to all of their patients with both impartiality and understanding.

However, www.transaid.cymru provides a list of GPs whom have been nominated by one or more transgender patients as providing exceptional care.

Where else can I go for help?

The organisations listed here:

- www.umbrellacymru.co.uk Charity supporting the Welsh Gender Service
- <https://powyspride.org> Powys Pride: supporting and celebrating LGBTIQ+ residents in Powys
- <https://genderkit.org.uk> Information on many aspects of transitioning.
- www.strandsfortrans.com Directory of Trans/nonbinary friendly barber shops / hair salons.
- <https://phw.nhs.wales/servicesandteams/screening> Public Health Wales manage health screening in Wales and have vital information on screening for Trans / nonbinary patients.

PHB and NHS Wales are not responsible for the content of external sites. Inclusion on this list does not constitute endorsement by PHB or NHS Wales.

Information for GP Practices

If you are a GP practice in Powys and have any questions about the issues discussed in this leaflet, contact the Welsh Gender Service:

Gawgys_enquiries@wales.nhs.uk

If you have broader questions about your responsibilities you can also contact the Powys Local Gender Team:

powys.localgenderteam@wales.nhs.uk

Information for Parents and Families

If you are a parent/guardian or other family member or friend of someone who is transitioning or questioning their gender identity, help is available from Embrace:

www.umbrellacymru.co.uk/embrace

If you have questions the content of this leaflet, please contact Powys Teaching Health Board on:

powys.equalityandwelsh@wales.nhs.uk

Mae'r ddogfen hwn ar gael yn Gymraeg, ac ar gas mewn fformatau eraill.

This document is available on request in other formats.

Fel canlyniad i'r ymarfer cyd-grëwyd y daflen wybodaeth o'r enw 'Gwasanaethau Rhywedd y GIG ym Mhowys', a gynhyrchwyd ar y cyd rhwng BIAP, y gymuned Traws ym Mhowys, a Gwasanaeth Rhywedd Cymru ym Mwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro. Mae'r daflen hon yn darparu ystod eang o wybodaeth am y broses o drawsnewid drwy'r GIG, yn ogystal â chyfeirio cleifion at ystod o sefydliadau Trydydd Sector. Fe'i dosbarthwyd y nigwyddiad Pride Powys ac mae copïau wedi'u darparu ym mhob safle BIAP yn ogystal â darparwyr gofal sylfaenol ledled y sir.

Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol Diweddariad 2022-23

Lansiwyd [Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol](#) Llywodraeth Cymru ym mis Mehefin 2022. Mae'n cynnwys nifer o gamau gweithredu y mae angen i gyrff cyhoeddus, gan gynnwys BIAP, eu cymryd i gefnogi uchelgais y llywodraeth ar gyfer Cymru Wrth-hiliol.

Gan fod yr Adroddiad Blynyddol Cydraddoldeb cyfredol hwn yn adlewyrchu dim ond y camau hynny a wnaed yn ystod 2022-23, dim ond dechrau yw'r gwaith a wnaed yn y maes hwn. Yn ystod 2022-23 cynhaliodd y Bwrdd Iechyd y camau canlynol:

Cam Blaenoriaeth 1: Arweinyddiaeth

- Hwyluso sefydlu Rhwydwaith Staff Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig (gweler uchod). Mae hyn yn rhan allweddol o sicrhau bod fforwm y gall rheolwyr y bwrdd iechyd ymgysylltu â'i randdeiliaid staff Pobl Dduon, Asiaidd a Lleiafrifol, yn ogystal â rhoi cyfle i'r staff eu hunain gefnogi ei gilydd a rhannu profiadau.
- Hyrwyddo digwyddiadau fel rhan o raglen barhaus i roi cyfle i staff glywed am brofiad byw unigolion o gefndiroedd Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig.
- Dechrau adrodd ar Gyflog ac Ethnigrwydd (gweler Atodiad B). Bydd hyn nawr yn nodwedd o Adroddiadau Cydraddoldeb BIAP yn y dyfodol.

Cam Blaenoriaeth 2: Y Gweithlu

- Rydym wedi diweddarau rhaglen Hyfforddiant Cydraddoldeb i Reolwyr BIAP i ymgorffori egwyddorion Gwrth-Hiliaeth.



pthb.nhs.wales

What is Anti-Racism?



- The Welsh Government's aspiration to be an **Anti-Racist Wales** is based on the idea that in order to achieve true equality we need to go beyond simply 'not discriminating' and actively dismantle systems that produce negative outcomes.

Anti-racism is about changing the systems, policies and processes which for so long have embedded a negative view of ethnic minority people...

Often it is the systems for progression, and for selecting who will be mentored, coached or sponsored, that fail people. In service provision, it is often the 'colour-blind' approach that works against ethnic minority people. For us, anti-racism involves actively identifying and getting rid of policies, systems, structures and processes that produce radically different outcomes for ethnic minority groups. It requires us to acknowledge that even if we do not see ourselves as 'racist' we can, by turning our eye away, be complicit in allowing racism to continue.

Symud Ymlaen: Ein Blaenoriaethau ar gyfer 2023-24

Prif flaenoriaeth y bwrdd iechyd ym meysydd Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn ystod 2023-24 yw dechrau ymgynghori ar, a datblygu'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol nesaf, a fydd yn cwmpasu'r cyfnod 2024-28. Adroddiad Blynnyddol 2023-24 fydd yr olaf dan y Cynllun Cydraddoldeb Strategol presennol a bydd yn cynnwys adolygiad o'r cynllun.

Fel rhan o'r broses ddatblygu cynllun newydd ar gyfer y cyfnod pedair blynedd nesaf, mae'r bwrdd iechyd eisoes wedi bod yn brysur yn cynllunio ymarfer ymgynghori ar y cyd â phartneriaid rhanbarthol ar draws Canolbarth a Gorllewin Cymru, gan gynnwys Bwrdd Iechyd Hywel Dda, Sir Gaerfyrddin, Sir Benfro, a Chynghorau Ceredigion, Gwasanaeth Tân ac Achub Canolbarth a Gorllewin Cymru, Heddlu Dyfed-Powys a Pharc Cenedlaethol Bannau Brycheiniog, ymysg eraill. Bydd y dull gweithredu ar y cyd hwn yn lleihau dyblygu gweithgarwch ar draws sefydliadau sy'n cymryd rhan ac yn cynyddu nifer yr ymatebion a dderbynnir ar gyfer yr holl sefydliadau sy'n cymryd rhan. Mae'r ymgynghoriad ar y cam hwn yn ymarfer casglu gwybodaeth lefel uchel sy'n gofyn i aelodau'r cyhoedd beth y dylai'r bwrdd iechyd ei flaenoriaethu yn eu barn nhw o ran Cydraddoldeb.

Fel rhan o'r broses, bydd y bwrdd iechyd yn mynychu digwyddiadau ledled y sir yn ystod haf 2023 i hyrwyddo'r arolwg gyda chymunedau a grwpiau penodol. Mae ar gael mewn amrywiaeth o ieithoedd, yn ogystal â chael ei hyrwyddo ar-lein.

Mae ein blaenoriaethau eraill yn y flwyddyn ariannol nesaf yn cynnwys:

- Arolygu ein staff am eu barn ar gydraddoldeb, fel rhan o'r ymgynghoriad CCS ond hefyd ynghylch eu barn ar gynnydd gyrfa staff lleiafrifoedd ethnig (fel rhan o'n Cynllun Gweithredu Gwrth-hiliol).
- Datblygu a darparu hyfforddiant ymwybyddiaeth o rywedd yn dilyn ceisiadau gan adrannau a gofal sylfaenol.
- Sicrhau bod yr holl gamau gweithredu yn y Cynllun Gweithredu Gwrth-Hiliol yn cael eu dilyn o fewn y llinellau amser a nodwyd.

Mae'r blaenoriaethau hyn yn naturiol yn destun i newid. Mae BIAP yn parhau i fod yn ymrwymedig i Gydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant ac yn dal ati i fanteisio ar gyfleoedd newydd i sicrhau ein bod yn bodloni Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus pan fyddant yn codi.

Rhagor o wybodaeth

Mae mwy o wybodaeth am Gydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant ym Mwrdd Iechyd Addysgu Powys ar gael drwy gysylltu â'r tîm (powys.equalityandwelsh@wales.nhs.uk). Cysylltwch â'r tîm hefyd os oes gennych unrhyw ymholiadau am weithgareddau unigol y soniwyd amdanynt yn yr adroddiad hwn.

Mae rhagor o wybodaeth am fentrau a chyflawniadau ehangach y bwrdd iechyd drwy gydol 2021-2022 i'w gweld yn yr adran [Adroddiadau Blynyddol](#) ar wefan y bwrdd iechyd.

I gael rhagor o wybodaeth am Fframwaith DS y bwrdd iechyd, [cysylltwch â'r bwrdd iechyd](#) a gofyn am siarad ag aelod o dîm Y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol a fydd yn gallu eich cynorthwyo ymhellach.

Atodiad A: Adrodd ar Fwlch Cyflog Rhwng Rhywiau

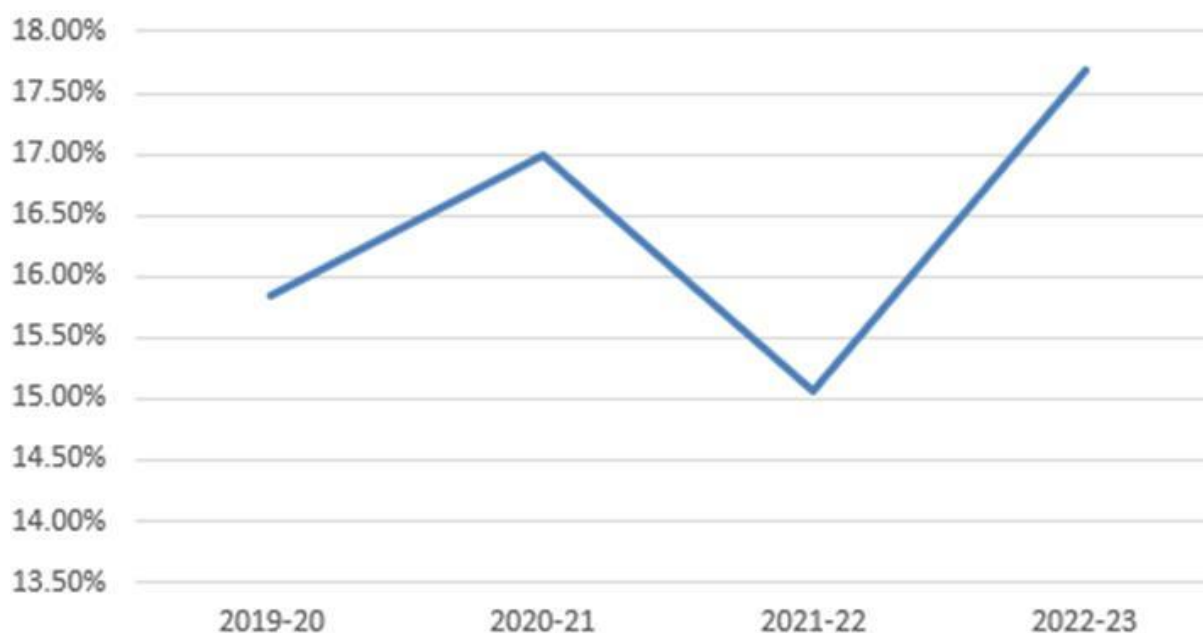
Sylwch: Mae'r holl wybodaeth yn yr adran hon yn adlewyrchu'r sefyllfa ar 31^{ain} Mawrth 2023.

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 fesul awr a enillwyd gan ddynion a menywod.

Fel yr oedd ar y 31^{ain} Mawrth 2023, roedd y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau ym Mwrdd Iechyd Addysgu Powys fel a ganlyn:

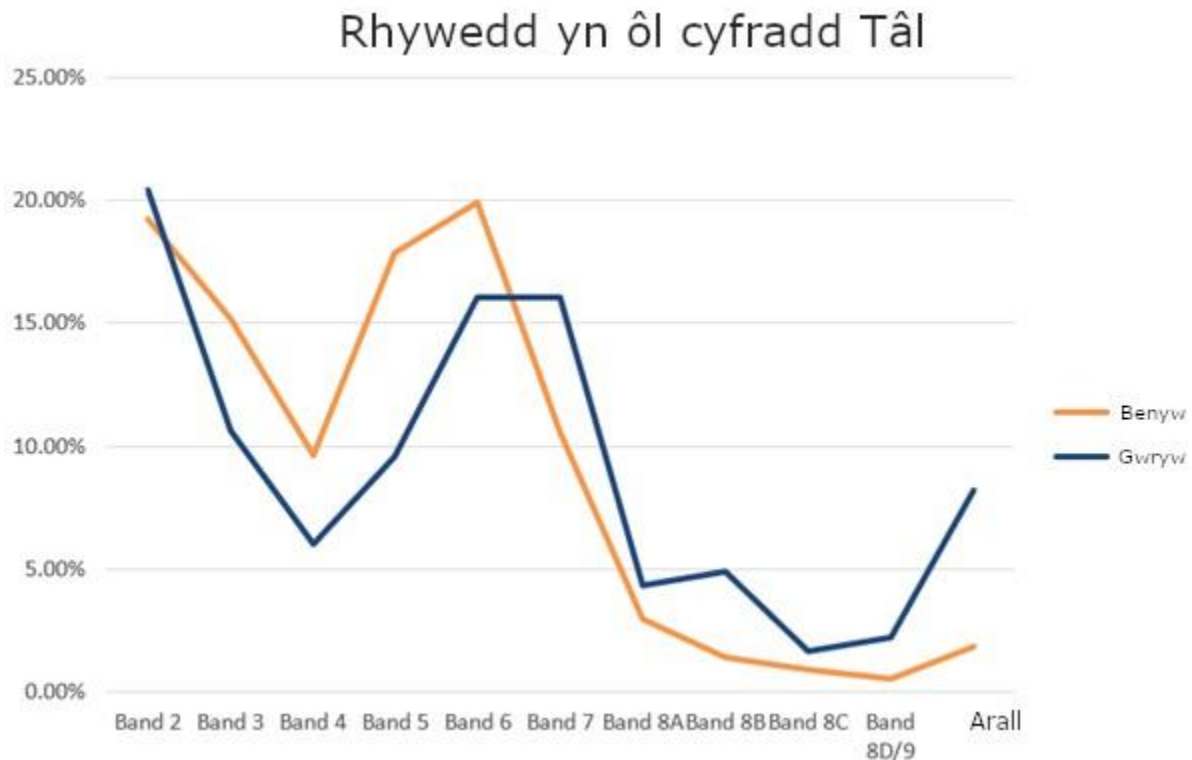
| Rhywedd | Cyfartaledd Cyfradd Fesul Awr | Canolrif Cyfradd Fesul Awr |
|-----------------------|-------------------------------|----------------------------|
| Gwrywaidd | 21.0137 | 18.1917 |
| Benywaidd | 17.2972 | 15.4695 |
| Gwahaniaeth | 3.7165 | 2.7221 |
| Bwlch Cyflog % | 17.6862 | 14.9636 |

Bwlch Cyflog Rhyw BIAP



Adroddodd BIAP ar y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau am y tro cyntaf yn 2019-20. Ers hynny mae'r ffigurau bob blwyddyn wedi bod yn gymharol debyg. O'n 2,539 o staff, mae 2,172 yn fenywod (86%) a 367 yn ddynion (14%). Mae hyn yn debyg iawn i sefydliadau eraill GIG Cymru, fodd bynnag, mae ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau o 17.7% ychydig yn uwch na chyfartaledd y DU (14.9% yn 2022), ond mae'n cymharu'n ffafriol â sefydliadau eraill GIG Cymru.

(Noder: oherwydd niferoedd bach, yn y graff canlynol mae Bandiau 8D a band 9 wedi cael eu cyfuno)



Mae'r graff yn dangos cyfran y dynion a'r menywod ym mhob Band Cyflog Agenda ar gyfer Newid, fel % o gyfanswm dynion neu fenywod. Er enghraifft, o'i gymharu â menywod, mae cyfran uwch o ddynion ym Mand 2 a 7-9.

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

Mae rhai o'r rolau â chyflog llai yn y sefydliad yn cael eu cysylltu'n ystrydebol â menywod e.e. gweithiwr cymorth gofal iechyd, cynorthwydd arlwy, cynorthwy-ydd domestig.

Er gwaethaf hyn, fel y nodwyd bod y bwlch cyflog rhwng y rhywiau o 17.7% yn is (yn gyffredinol fwy) na byrddau iechyd eraill Cymru. Mae'r cyferbyniad hwn yn debygol o adlewyrchu cyfran is y gweithlu BIAP o broffesiynau meddygol (ar gyflogau sylweddol uwch na chyfartaledd y bwrdd iechyd fel arfer, ac yn sylweddol fwy tebygol o fod yn wrywaidd).

Atodiad B: Adrodd ar Gyflog Ethnigrwydd

Sylwch: Mae'r holl wybodaeth yn yr adran hon yn adlewyrchu'r sefyllfa ar 31^{ain} Mawrth 2022.

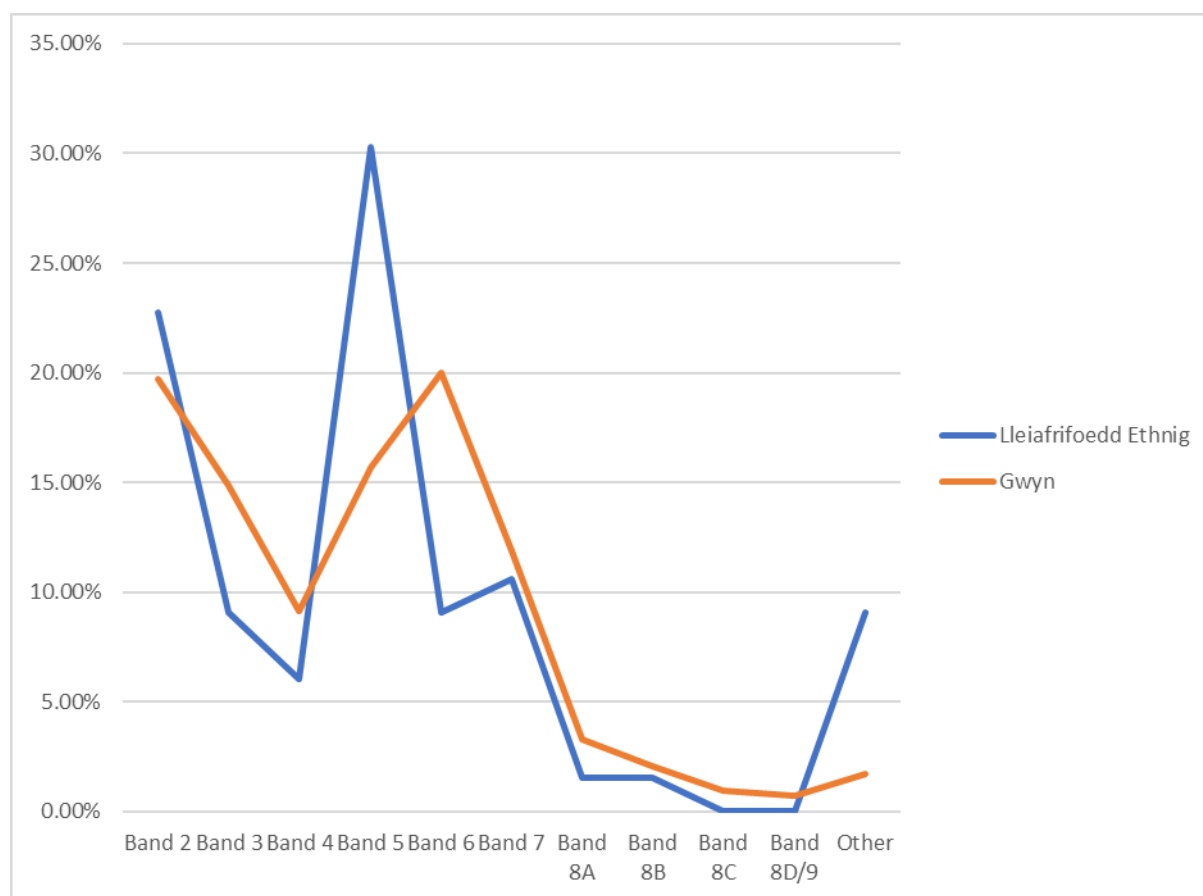
Nid oes gofyniad statudol i adrodd ar ethnigrwydd a chyflog. Fodd bynnag, mae BIAP wedi cytuno i ddechrau adrodd am hyn yn wirfoddol yn unol â'r Cynllun Gweithredu Gwrth-Hiliol y cytunwyd arno yn lleol (gweler uchod).

Oherwydd cyfyngiadau casglu data, nid yw'n bosibl darparu ffigur bwllch cyflog penodol (fel y darperir ar gyfer rhywedd uchod). Felly mae'r adroddiad hwn yn tynnu sylw at ffigurau cymharol gan radd cyflog Agenda ar gyfer Newid.

Allan o gyfanswm o 2,539 o staff, disgrifiodd 2,172 eu Grŵp Ethnig fel Gwyn a 66 fel grŵp di-Wyn; 334 arall yn anhysbys (naill ai am nad ydynt wedi llenwi'r ffurflen, neu oherwydd eu bod wedi dewis peidio â darparu'r wybodaeth hon).

Gyda'r anhysbysion wedi'u dileu, mae hyn yn dangos bod **2.99%** o'r corff staff o grwpiau ethnig lleiafrifol, gyda'r gweddill yn wyn.

Mae'r grwpiau hyn wedi'u rhannu yn ôl gradd cyflog fel a ganlyn:



Mae'r graff yn dangos cyfran y staff Gwyn yn erbyn Lleiafrifoedd Ethnig ym mhob Band Cyflog Agenda ar gyfer Newid, fel % o gyfanswm staff Gwyn neu Leiafrifoedd Ethnig.

Fel y dangosir yn y graff uchod, mae staff lleiafrifoedd ethnig yn fwy tebygol na'u cyfoedion gwyn o fod ym Mand 2 ac yn llawer mwy tebygol o fod ym Mand 5. Mae'n debyg mai drwy recriwtio nyrsys cofrestredig o dramor a/neu eu trosglwyddo o fyrddau iechyd cyfagos yr eglurir hyn.

Er bod staff lleiafrifoedd ethnig yn llai tebygol na'u cyfoedion gwyn o fod ym Mand 7-8B, mae'r gwahaniaethau'n fach o'i gymharu â'r gwahaniaethau ym Mand 2 a 5. Nid oes staff o gefndiroedd ethnig lleiafrifol ym Mand 8C, 8D neu 9, fodd bynnag, mae hyn yn cynrychioli cyfanswm bychan iawn o staff. Mae hyn yn awgrymu y dylai unrhyw ymyriadau i wella dilyniant gyrfa i staff lleiafrifoedd ethnig ganolbwyntio ar y trawsnewidiad 5-6 a 2-3/4.

Mae'r gyfran sylweddol uwch o staff lleiafrifoedd ethnig y rhestrir eu cyflog fel 'arall' yn cynrychioli'r gyfran uwch o feddygon sydd o gefndiroedd ethnig lleiafrifol.

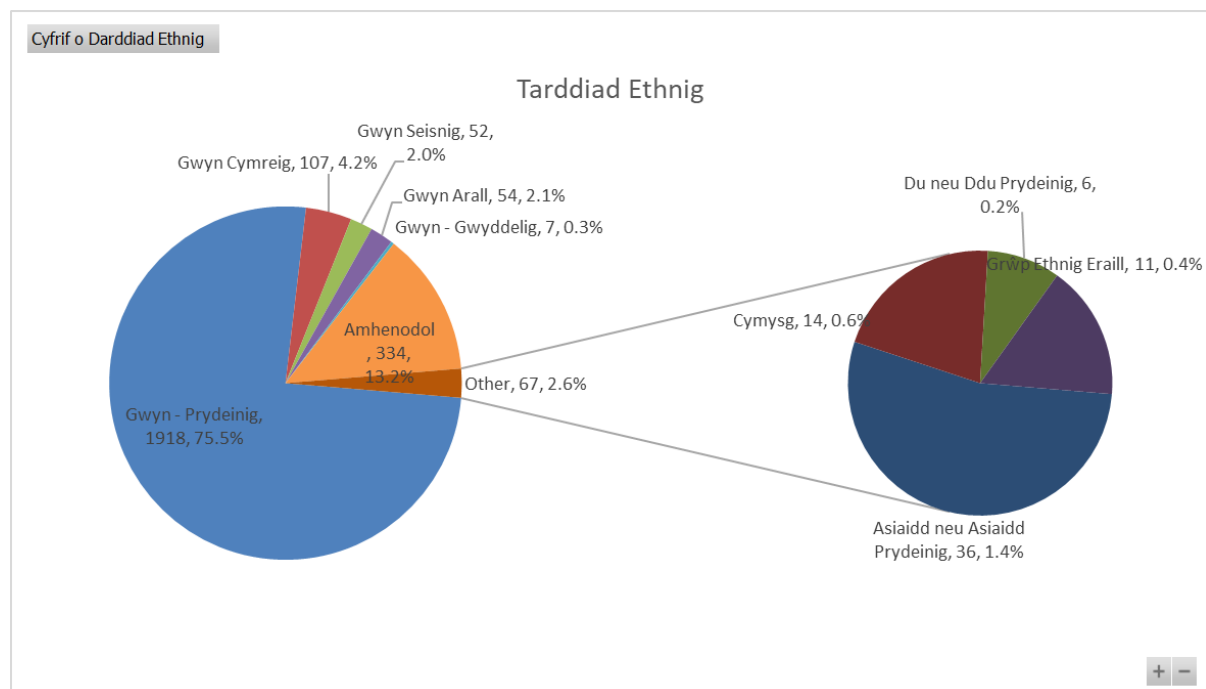
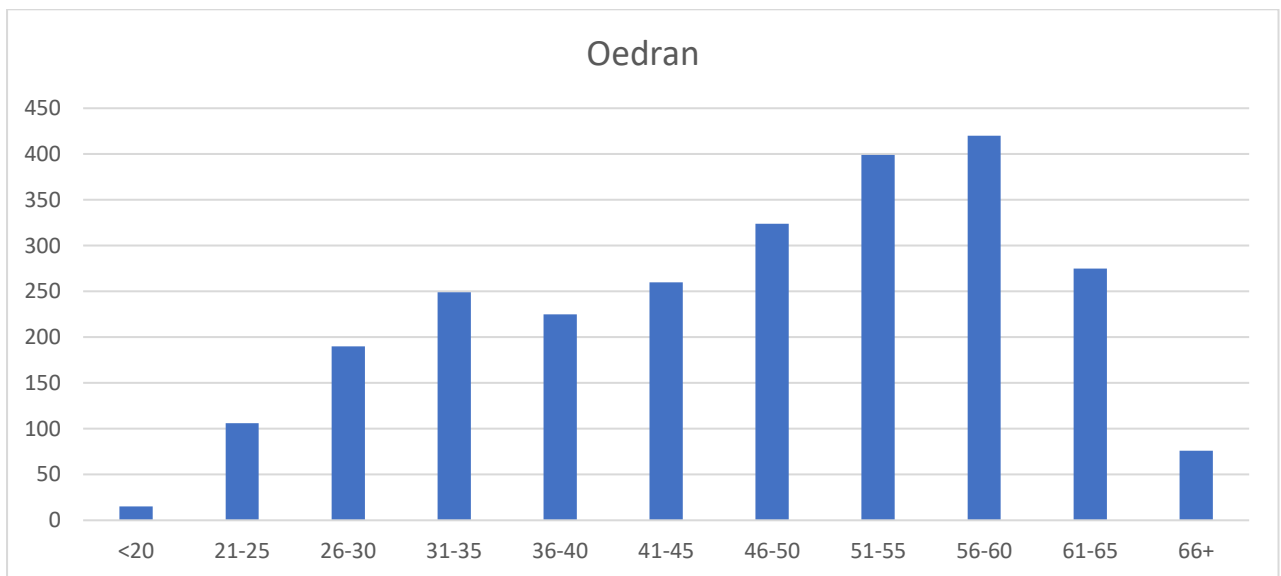
Mae arolwg manylach o'n corff staff wedi'i gynllunio ar gyfer 2023-24, gan gynnwys ffocws penodol ar ddatblygu gyrfa ar gyfer staff Lleiafrifoedd Ethnig.

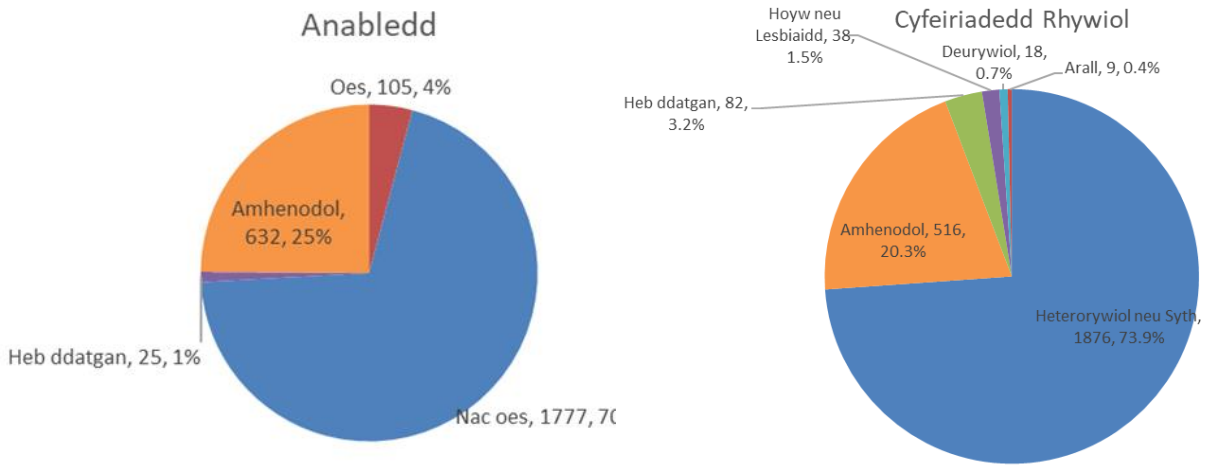
Atodiad C: Data'r Gweithlu

Sylwch: Mae'r holl wybodaeth yn yr adran hon yn adlewyrchu'r sefyllfa ar 31^{ain} Mawrth 2023.

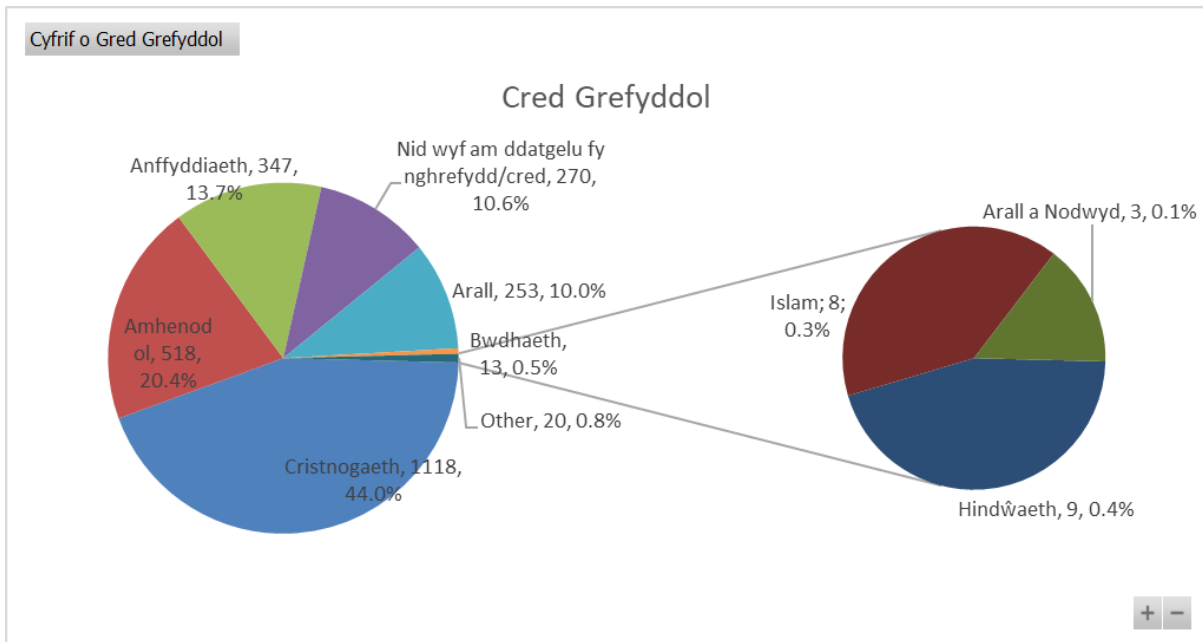
Mae Bwrdd Iechyd Addysgu Powys yn cyflogi 2,539 aelod sylweddol o staff (cynnydd o 45 ers mis Mawrth 2022). Yn yr adran hon, mae'r staff hyn yn cael eu nodi yn ôl Nodweddion Gwarchoddedig Perthnasol (gweler uchod am Ryw/Rhywedd).

Gall rhai grwpiau bach gael eu huno neu eu cuddio yn y graffiau canlynol i gadw anhysbysrwydd.





Yn y graffiau uchod, golyga *Amhenodol* nad oes unrhyw wybodaeth yn cael ei chadw ar yr unigolyn hwnnw (ni wnaethant lenwi'r elfen hon o'r ffurflen); mae peidio â datgan yn golygu y gofynnwyd i'r unigolyn ond gwrthododd roi ymateb.



Yn y graff uchod, mae *Amhenodol* yn golygu nad oes unrhyw wybodaeth yn cael ei chadw ar yr unigolyn hwnnw (ni wnaethant lenwi'r rhan honno o'r ffurflen). Mae *Crefydd Arall* yn golygu eu bod wedi dewis disgrifio eu crefydd fel 'Arall'. Mae *Arall (Penodedig)* yn golygu bod yr unigolyn wedi dewis crefydd benodol a enwir, ond prin iawn yw'r unigolion a ddewisodd yr un grefydd ac er mwyn cadw anhysbysrwydd, unwyd y grwpiau hyn.

Nodyn ar Ddata: Mae Bwrdd Iechyd Addysgu Powys yn defnyddio'r system ESR i gasglu a storio'r data hwn, nad yw'n cadw data ar Ailbennu Rhywedd neu Feichiogrwydd a Mamolaeth. Mae'r data hefyd yn debygol iawn o gael ei ddylanwadu gan strwythur a chyfyngiadau'r system ESR. Er enghraifft, mae'r gallu i nodi ethnigrwydd rhywun fel 'Gwyn Cymreig/Seisnig/Albanaidd' yn ychwanegiad cymharol ddiweddar; efallai na fydd staff sydd wedi bod yn y sefydliad ers amser maith wedi cael eu hysgogi gyda'r opsiynau hyn. Mae'n debygol bod hyn yn esbonio'r gyfran sylweddol uwch sy'n nodi fel 'Gwyn Prydeinig' o'i gymharu â'r ffigurau mewn ffynonellau eraill e.e. gwybodaeth am y Cyfrifiad.