



GIG
CYMRU
NHS
WALES

Bwrdd Iechyd
Addysgu Powys
Powys Teaching
Health Board

Adroddiad Blynyddol Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant Bwrdd Iechyd Addysgu Powys 2023-2024

Cynnwys

Trosolwg o 2023-24	5
Ardal Bwrdd Iechyd Addysgu Powys	6
Amcanion y CCS 2020-2024	9
Gweithgarwch yn ystod 2023-2024	10
Cyfathrebu Negeseuon Allweddol, Gwybodaeth a Sesiynau Datblygu Staff (Amcanion 1 a 3).....	10
Digwyddiadau ac Ymgysylltu Cyhoeddus (Amcan 1)	11
Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2024-28: Ymgysylltu ac Ymgynghori â'r Cyhoedd (Amcan 1)	13
Hyfforddiant Ymwybyddiaeth Rhywedd (Amcanion 2 a 3).....	13
Hyfforddiant Cydraddoldeb i Reolwyr (Amcanion 2 a 3)	13
Safon Balchder mewn Cyn-filwyr (Amcan 2 a 3).....	14
Perthnasoedd Gweithio ym Mwrdd Iechyd Addysgu Powys (Amcan 3)	14
Llwybr Gweithgareddau Anableddau Iechyd (Amcan 2).....	15
Dychweliad Arbenigeddau Therapiau (Amcan 2).....	15
Academi Gofal Sylfaenol a Chymunedol (Amcanion 2 a 3)	15
Y Fframwaith Galluogrwydd Digidol (Amcan 3).....	15
Cydwethrediad Llyfrgelloedd Cyngor Powys (Amcanion 2 a 3).....	15
Gwelliannau Hygyrchedd y Wefan (Amcanion 1 a 2).....	16
Fframwaith Mwy na Geiriau (Amcanion 1, 2 a 3).....	16
Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol Diweddariad 2023-24	17
Symud Ymlaen: Ein Blaenoriaethau ar gyfer 2024-25	20
Rhagor o wybodaeth	21
Atodiad A: Adrodd a Dadansoddi ar y Bwlch Cyflog Rhwng Rhywiau	22
Atodiad B: Adrodd a Dadansoddi ar Gyflog Ethnigrwydd	27
Atodiad C: Data'r Gweithlu	29

Rhagair

Mewn gofal iechyd, nid uchelgais yw cydraddoldeb—mae'n ofyniad sylfaenol. Mae'n ymwneud â sicrhau bod pawb, waeth beth yw eu hil, rhyw, oedran, anabledd, cyfeiriadedd rhywiol, neu statws economaidd-gymdeithasol, yn cael mynediad teg at wasanaethau gofal iechyd. Mae'n ymwneud â chreu amgylchedd lle mae pob llais yn cael ei glywed a'i barchu, lle mae amrywiaeth yn cael ei ddathlu, a lle mae pawb yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi a'u cefnogi.

Rydym yn falch o'r cynnydd rydym wedi'i wneud mewn amgylchedd sy'n gynyddol heriol; mae'r adroddiad hwn yn rhoi trosolwg, ond dim ond hynny, o'r cannoedd lawer o oriau o ymdrech y mae ein staff ymroddedig wedi'u rhoi tuag at gyrraedd y nod hwn.

Rwy'n estyn fy ngwerthfawrogiad diffuant i bawb sydd wedi cyfrannu at y gwaith a ddisgrifir yn yr adroddiad hwn ac at ein hymroddiad parhaus i gydraddoldeb. Gyda'n gilydd, rydym yn creu dyfodol iachach a mwy cynhwysol i bawb.

Hayley Thomas, Prif Swyddog Gweithredol

Wrth i ni gyflwyno ein Hadroddiad Blynyddol ar Gydraddoldeb, rwy'n falch o rannu'r camau gweithredu rydym wedi'u cymryd tuag at adeiladu system gofal iechyd sy'n gwerthfawrogi ac yn parchu pob unigolyn yn ein cymuned. Ym Mwrdd Iechyd Addysgu Powys, rydym wedi ymrwymo at feithrin amgylchedd o gydraddoldeb, amrywiaeth a chynwysiant ym mhob agwedd o'n gwaith.

Mae'r adroddiad hwn yn adlewyrchu ein hymrwymiad at sicrhau bod pawb, waeth beth yw eu cefndir neu eu hamgylchiadau, yn derbyn y gofal o'r safon uchaf. Mae'n arddangos ein cyflawniadau ac yn amlinellu ein gweledigaeth ar gyfer y dyfodol. Rwy'n arbennig o gyffrous i gyhoeddi lansiad ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol (CCS) newydd ar gyfer 2024-2028, a fydd yn arwain ein hymdrechion dros y blynyddoedd

nesaf i ymgorffori cydraddoldeb a chynhwysiant ymhellach yn ein harferion.

Mae ein CCS a'r adroddiad hwn yn dyst i'n hymrwymiad parhaus at amrywiaeth a thegwch. Mae'n cynrychioli ymdrech gydweithredol sy'n adlewyrchu mewnbwn ein staff, cleifion a phartneriaid cymunedol. Gyda'r cynllun hwn, ein nod yw parhau i adeiladu system gofal iechyd lle mae pawb yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi, eu clywed a'u parchu.

Debra Wood-Lawson

**Cyfarwyddwr Gweithredol Pobl a Diwylliant ac
arweinydd Iefel Bwrdd ar gyfer Cydraddoldeb,
Amrywiaeth a Chynhwysiant.**

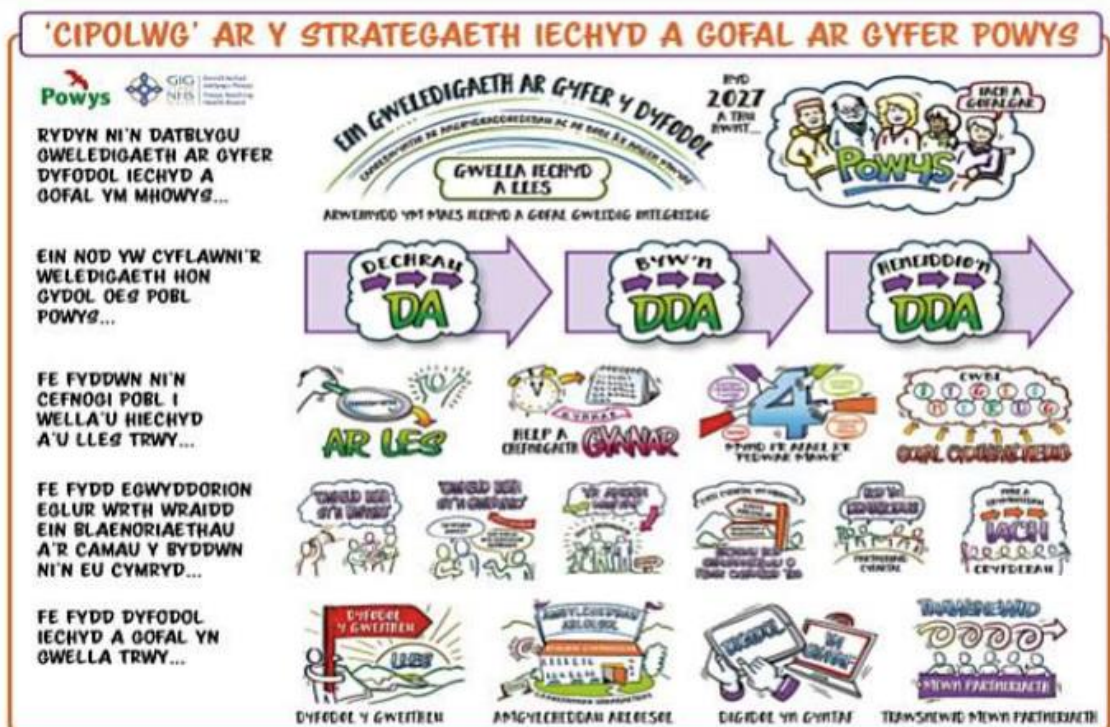
Trosolwg o 2023-24

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 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'r uchafbwyntiau o'n gwaith yn 2023-24 yn cynnwys:

- Ymwreiddio'r cwrs Cydraddoldeb i Reolwyr i'r hyfforddiant rheoli, sy'n golygu bod pob rheolwr BIAP bellach yn derbyn hyfforddiant pwrpasol ar nodi gwahaniaethu a sut i fodelu ymddygiad da.
- Darparu hyfforddiant Ymwybyddiaeth Rhywedd i dros 10% o weithlu BIAP, gan wella canlyniadau i gleifion o bob rhywedd gan gynnwys dynion a menywod cisryweddol.
- Fel rhan o'n gwaith parhaus dan *Gwella Gyda'n Gilydd* (Model Cynaliadwy Carlam gynt), rydym wedi creu rolau newydd o fewn Therapiau sy'n ein galluogi i gynnig gwasanaethau a fyddai wedi cael eu comisiynu'n gynt gan fyrddau / ymddiriedolaethau iechyd cyfagos.
- Cyflawni'r safon Cydnabyddiaeth Cyflogwyr Efydd a'r Safon Balchder mewn Cyn-filwyr o'r Weinyddiaeth Amddiffyn.
- Ymgynghori, drafftio a chyhoeddi ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol newydd ar gyfer 2024-2028.

Mae'r Adroddiad Blynyddol hwn yn drosolwg o rywfaint o waith y bwrdd iechyd i hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant drwy gydol 2023-2024. 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 o ran poblogaeth yn unig, gan gyflogi 2,522 o staff (ar 31 Mawrth 2024), 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 neu'n hŷn. 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 (Cymreig, Seisnig, 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 amddiffyniadau hawliau dynol i bawb 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: Cyflenwi 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. Gan fod y cyfnod a gwmpesir gan yr amcanion hyn yn dod i ben, rydym wedi datblygu CCS newydd ar gyfer y cyfnod 2024-2028 y byddwn yn adrodd yn ei erbyn mewn Adroddiadau Blynyddol Cydraddoldeb yn y dyfodol.

Gweithgarwch yn ystod 2023-2024

Mae'r gweithgaredd canlynol wedi digwydd yn ystod 2023-2024, ac ym mhob achos mae'r gweithgaredd wedi'i groesgyfeirio at un neu fwy o'r Nodau/Amcanion Cydraddoldeb Hirdymor a amlinellir yn ein Cynllun Cydraddoldeb (gweler uchod):

Cyfathrebu Negeseuon Allweddol, Gwybodaeth a Sesiynau Datblygu Staff (Amcanion 1 a 3)

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, cyfleoedd i ddatblygu a negeseuon sy'n berthnasol i Gydraddoldeb i'n staff, gan gynnwys, ond heb fod yn gyfyngedig i:

- Dathlu Wythnos Cydraddoldeb fel GIG Cymru gydag ystod o sesiynau dros ginio (Mai 2023).
- Sesiwn holi ac ateb Wythnos y Ffoaduriaid gyda Hamed Amiri, awdur *The Boy with Two Hearts* (Mehefin 2023).
- Hyrwyddo'r sesiwn 'I am not Hard to Reach' #Privilege Cafe gydag Ymgysylltiad â grwpiau "anodd eu cyrraedd" (Mehefin 2023).
- Gweminar Cyngor Powys ar weithio gydag oedolion sy'n gadael puteindra (Medi 2023).
- Sesiynau Fframwaith Sgiliau Digidol gyda'r nod o ddatblygu cymhwysedd digidol oedolion hŷn, gan gynnwys staff.
- Mis Hanes Pobl Dduon (Hydref) a'r ymgyrch FyEnwIYw.
- Diwrnod Rhyngwladol Rhagenwau (18^{fed} Hydref).
- Mis Ymwybyddiaeth Nam ar y Synhwyrâu (Tachwedd).
- Wythnos Ymwybyddiaeth Trawsryweddol (Tachwedd).
- Mis Hanes LHDTTC+: Dangosiad rhithwir o "I Shall be Whiter than Snow", ffilm arobryn am brofiad cleifion LHDTTC+ a wnaed ar y cyd â staff GIG Cymru.
- Wythnos BSL (18^{fed}-24^{ain} Mawrth).



Memorandum

To: All PTHB Staff
 From: PTHB Safeguarding Team
 Date: 14th August 2023
 Subject: Exiting Prostitution Webinar

Target Audience: Any member of staff working with directly or indirectly with Adults.

Powys Local Authority are inviting PTHB Staff to join the next multi-agency event which has been co-designed by survivors and exited women of the sex industry. It aims to raise awareness of prostitution and commercial sexual exploitation of adult women. The session will share information about the Exiting Prostitution Toolkit and how this is currently being utilised in Powys to promote the safety of women.

The session is on 21st September 2023



Rhagenwau ar Teams / Pronouns on Teams

(PTHB – Workforce & OD)
 Equality and Welsh Language Officer

Isod mae cyfarwyddiadau ar sut i restru eich rhagenwau ar Teams. Mae hwn yn gyfle gwych ac rydym yn eic cynwysoldeb yr holl staff.

Yn gyntaf, cliciwch ar eich eicon ar ochr dde uchaf y sgrin ar Teams. Yna o'r rhestr cliciwch ar y tab sy'n cynnwys eich enw / e-bost. Yma fe welwch y botwm i newid eich rhagenwau. Ychwanegwch y rhagenwau sy'n gywir i chi'ch hun a chliciwch arbed.

Diolch i chi am gymryd yr amser i ychwanegu'r nodwedd hon.

GIG NHS

NHS Wales Equality Week

- How to better support our overseas nurses & doctors
- The challenges of engaging with the unengaged
- Mental health support in the Showman & wider Roma, Gypsy & Traveller Community
- Inequality in health for those in the justice service
- Health Inequalities of the impact of waiting lists.

15-19th May 2023

BCU.equality@wales.nhs.uk

BSL WEEK

MARCH 18TH - 24TH 2024

WHAT'S ON?

Monday 18th 12pm - 1pm An interpreter's experience working within Healthcare.	Tuesday 19th 12pm - 1pm BSL Deaf Health Inequality in Wales.	Wednesday 20th 12pm - 1pm "Deaf-Disabled or Linguistic Minority?" Redefining equality frameworks for Deaf people.
Thursday 21st 12pm - 1pm "Why is a diverse workforce important?" - What you can do.	Friday 22nd 12pm - 1pm An Introduction to BSL - Useful signs for working in Healthcare.	

All talks will take place on MS Teams, please scan the individual QR code or search "BSL Week 2024" on the intranet to attend your desired talk. If you have any questions please email VUNHST.Equality&Diversity@wales.nhs.uk

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.

Digwyddiadau ac Ymgysylltu Cyhoeddus (Amcan 1)

Yn ogystal â'r digwyddiadau ar-lein hyn, aeth Aelodau Staff y Bwrdd Iechyd i ddigwyddiadau ledled Powys drwy gydol y flwyddyn yn bersonol; roedd y rhain yn cynnwys Gorymdaith Ghurkha yn Aberhonddu ym mis Gorffennaf 2023 (canolbwynt i'r gymuned Nepalaidd leol sydd o amgylch barics Ghurkha yno), yn ogystal â digwyddiadau Pride yn y Gelli ac Aberhonddu.



Mae'r Bwrdd Iechyd yn credu bod cefnogi'r digwyddiadau hyn yn rhan bwysig o'i le yng nghymuned Powys; roedd ein stondinau yn ystod digwyddiadau Pride yn ein galluogi ni i hyrwyddo'r Bwrdd Iechyd fel cyflogwr yn ogystal â hyrwyddo gwasanaethau nad oedd efallai'n gyfarwydd i'r cyhoedd. Fodd bynnag, roedd cymryd rhan yn y digwyddiadau hyn hefyd yn rhan o'r broses ymgynghori ar gyfer ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol newydd ar gyfer 2024-25, gyda thafleuni'n cael eu dosbarthu yn gwahodd aelodau o'r cyhoedd i gymryd rhan (gweler isod).



Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2024-28: Ymgysylltu ac Ymgynghori â'r Cyhoedd (Amcan 1)

Fel rhan o'r broses o ddatblygu ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol newydd ar gyfer 2024-28, cymerodd BIAP ran mewn ymarfer ymgysylltu ac ymgynghori rhanbarthol mewn cydweithrediad â sefydliadau sector cyhoeddus eraill Canolbarth a Gorllewin Cymru, gan gynnwys Bwrdd Iechyd Prifysgol Hywel Dda, Heddlu Dyfed-Powys, Gwasanaeth Tân ac Achub Canolbarth a Gorllewin Cymru, Parc Cenedlaethol y Bannau Brycheiniog, ac eraill. Gwahoddwyd y cyhoedd yn ystod yr ymarfer ymgynghori hwn i rannu eu barn ar anghydraddoldeb i helpu sefydliadau nodi eu blaenoriaethau ar gyfer cylch y Cynllun Cydraddoldeb Strategol dros y pum mlynedd nesaf. Mae mwy o fanylion am yr ymarfer ymgynghori hwn ar gael fel rhan o'r CCS ei hun sydd ar gael ar wefan BIAP.

Hyfforddiant Ymwybyddiaeth Rhywedd (Amcanion 2 a 3)



Nodwyd bod datblygu a darparu cwrs hyfforddi yn y maes hwn yn flaenoriaeth yn ystod 2021-22, nid yn unig oherwydd cynnydd yn nifer y cleifion yr oedd eu hunaniaeth rhywedd yn wahanol i'r rhyw a neilltuwyd iddynt adeg eu geni, ond hefyd mewn ymateb i faterion a amlygwyd

ynghylch triniaeth cleifion gwrywaidd a benywaidd sy'n defnyddio ein gwasanaethau. Yn unol â hynny, datblygwyd sesiwn hyfforddi mewn cydweithrediad â rhwydwaith staff LHDTC+ y bwrdd iechyd ac ymgorffori profiad byw aelodau cymunedau LHDTC+. Mae'r Hyfforddiant Ymwybyddiaeth Rhywedd wedi bod yn hynod boblogaidd ac fe'i cyflwynwyd i gyfanswm o 318 aelod o staff (12.6% o staff y Bwrdd Iechyd).

Hyfforddiant Cydraddoldeb i Reolwyr (Amcanion 2 a 3)

Mae pob Rheolwr yn BIAP bellach yn cael hyfforddiant gorfodol ar gydraddoldeb fel rhan o'r Rhaglen Hyfforddi Rheolwyr. Mae'r sesiwn dwy awr hon dan arweiniad tîm Cydraddoldeb BIAP yn darparu amrywiaeth o sgiliau i staff sy'n newydd i BIAP neu'n newydd i rôl rheoli wrth nodi aflonyddu a gwahaniaethu yn y gweithle. Cyflawnodd cyfanswm o 34 aelod o staff yr hyfforddiant hwn yn 2022-23; fodd bynnag, gan fod yr hyfforddiant bellach yn rhan arferol o'r cwrs hwn, bydd y ffigur yn codi'n sylweddol yn y blynyddoedd i ddod.

Safon Balchder mewn Cyn-filwyr (Amcan 2 a 3)

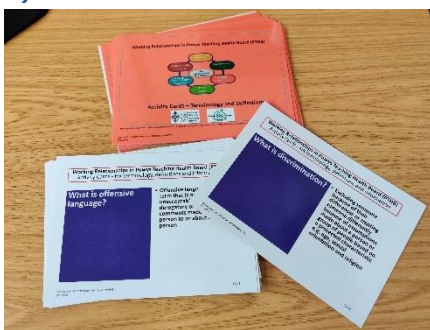


Mae BIAP yn falch o fod wedi cyrraedd safon Balchder mewn Cyn-filwyr gan y Weinyddiaeth Amddiffyn, ardystiad sy'n cydnabod effaith gadarnhaol ein polisïau a'n gweithdrefnau fel cyflogwr ar gyn-bersonél y lluoedd arfog o gymunedau LHDT+. Mae hefyd yn dangos ein hymrwymiad i sicrhau bod gan ein gwasanaethau ymwybyddiaeth a dealltwriaeth o ganfyddiadau'r Adolygiad Annibynnol i wasanaeth a phrofiad cyn-filwyr LHDT a wasanaethodd cyn 2000, a'r effaith y gallai gwasanaethu yn ystod y cyfnod hwn a chyhoeddi'r adolygiad fod wedi'i chael arnynt.

Mae BIAP hefyd wedi derbyn y Cynllun Cydnabod Cyflogwyr Efydd unwaith eto gan y Weinyddiaeth Amddiffyn. Mae'r dystysgrif hon yn cydnabod effaith gadarnhaol ein polisïau a'n gweithdrefnau fel cyflogwr ar gyn-bersonél y lluoedd arfog, personél presennol sy'n gwasanaethu a'u teuluoedd. Mae hyn er mwyn helpu'r broses o bontio o'r lluoedd arfog i fywyd sifil gyda chyfweliadau gwarantedig yn ogystal â chefnogi'r rhai sy'n dymuno gwasanaethu mewn rôl wrth gefn neu sydd angen cymorth tra bod partneriaid yn gwasanaethu oddi cartref.

Mae'r gwobrau hyn yn dystiolaeth o'n dyletswydd o sylw dyledus mewn perthynas â Chyfamod y Lluoedd Arfog ein bod yn gofalu am y rhai sydd wedi, ac sydd yn gwasanaethu i amddiffyn ein sir hyd eithaf ein gallu. Mae BIAP yn gobeithio gwella ar y ddwy wobwr dros y blynyddoedd nesaf.

Perthnasoedd Gweithio ym Mwrdd Iechyd Addysgu Powys (Amcan 3)



Fel rhan o'n hymrwymiad parhaus i hyrwyddo arferion rheoli da, mae rheolwyr ar draws y bwrdd iechyd wedi cael pecyn o gardiau gweithgaredd i ysgogi trafodaeth broffesiynol ar faterion fel gwahaniaethu yn y gweithle ac iaith gynhwysol ochr yn ochr â meysydd ymarfer proffesiynol eraill.

Llwybr Gweithgareddau Anableddau Iechyd (Amcan 2)

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.

Dychweliad Arbenigeddau Therapïau (Amcan 2)

Fel rhan o'n gwaith parhaus dan Gwella Gyda'n Gilydd (Model Cynaliadwy Carlam gynt), rydym wedi creu rolau newydd o fewn Therapïau fel Seicolegydd Clinigol Ymgynghorol ar gyfer Cyflyrau Niwrolegol. Mae'r rolau newydd hyn yn ein galluogi i gynnig gwasanaethau a fyddai wedi cael eu comisiynu gynt gan fyrddau / ymddiriedolaethau iechyd cyfagos. Mae hyn yn dod â gwasanaethau'n agosach at drigolion Powys, gan eu gwneud yn haws i'n holl gleifion gydag amseroedd teithio ac aros llai. Mae'r budd yn arbennig o debygol o gael ei deimlo gan unigolion hŷn, y rhai o gefndiroedd economaidd-gymdeithasol gwael a'r rhai ag anableddau a'u gofalgwyr, gan mai dyma'r grwpiau cleifion yr effeithir arnynt fwyaf gan hygyrchedd teithio gwael.

Academi Gofal Sylfaenol a Chymunedol (Amcanion 2 a 3)

Fel rhan o ddatblygiad parhaus gwasanaethau Gofal Sylfaenol yn ardal BIAP, mae tîm Gofal Sylfaenol BIAP wedi rhedeg rhaglen ddatblygu sy'n darparu ystod o gyfleoedd datblygu proffesiynol i staff gofal sylfaenol. Mae'r rhain wedi cynnwys hyfforddiant ar feysydd sy'n gysylltiedig â chydraddoldeb, megis Ymwybyddiaeth o fod yn Fyddar, Ymwybyddiaeth Awtistiaeth, Ymwybyddiaeth o Dementia a Hebryngwyr yn ogystal ag ystod o bynciau eraill, gyda dros 30 o unigolion yn ymgymryd ag o leiaf un sesiwn sy'n gysylltiedig â chydraddoldeb ar y rhaglen hyd yn hyn.

Y Fframwaith Galluogrwydd Digidol (Amcan 3)

Mewn cydweithrediad â Gwella Addysg Iechyd Cymru, mae BIAP wedi hyrwyddo'r Fframwaith Galluogrwydd Digidol i hyrwyddo staff cymorth Cynhwysiant Digidol i ddatblygu sgiliau digidol; mae hyn o ddefnydd arbennig i'n haelodau staff hŷn nad ydynt efallai wedi cael y cyfle i ddatblygu sgiliau digidol fel rhan o'u haddysg gychwynol.

Cydweithrediad Llyfrgelloedd Cyngor Powys (Amcanion 2 a 3)

Mae hwn yn gydweithrediad cyffrous gyda Chyngor Sir Powys lle mae amrywiaeth o lyfrgelloedd cyhoeddus ledled y sir wedi'u sefydlu i hwyluso'r cyhoedd i fynychu apwyntiadau gofal iechyd a gynhelir drwy AttendAnywhere neu systemau ar-lein eraill. Mae hwn yn wasanaeth

hanfodol bwysig sy'n cefnogi pobl hŷn nad ydynt o bosibl yn defnyddio'r rhyngrwyd gartref, neu unigolion na fyddant efallai'n gallu gwneud hynny yn ddibynadwy oherwydd eu sefyllfa ddomestig neu ariannol.

Gwelliannau Hygyrchedd y Wefan (Amcanion 1 a 2)

Amlygodd archwiliad ar hap gan Wasanaeth Digidol y Llywodraeth nifer o broblemau'n ymwneud â hygyrchedd ar wefan BIAP. Fel rhan o'r ymateb i'r archwiliad hwn, datblygwyd a chynhaliwyd cynllun gweithredu, cwblhawyd nifer o welliannau hygyrchedd megis diweddarau'r Weithdrefn Weithredu Safonol ar hygyrchedd dogfennau, gwelliannau i hygyrchedd papurau'r Bwrdd, a gwrthod uwchlwytho dogfennau ar-lein sy'n methu â chyrraedd lefel benodol o hygyrchedd.

Fframwaith Mwy na Geiriau (Amcanion 1, 2 a 3)

Mae uchafbwyntiau ein gwaith datblygu'r Gymraeg yn cynnwys datblygu cwrs hyfforddi Cymraeg i reolwyr a datblygu Strategaeth Cymraeg mewn Gofal Iechyd; mae manylion llawn ein gwaith ar *Mwy na Geiriau* a Safonau'r Gymraeg i'w gweld yn Adroddiad Blynyddol Safonau'r Gymraeg BIAP 2023-24.

Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol Diweddariad 2023-24

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.

Yn ystod 2023-24 cynhaliodd y Bwrdd Iechyd y camau canlynol:

Cam Blaenoriaeth 1: Arweinyddiaeth

- Bellach mae gan bob aelod o'r bwrdd amcanion personol sy'n gysylltiedig â gwrth-hiliaeth, gan sicrhau eu bod yn ymgorffori gwrth-hiliaeth yn eu rolau.
- Mae'r bwrdd wedi penodi Hyrwyddwr Cydraddoldeb Gweithredol yn ffurfiol ar ffurf Cyfarwyddwr Gweithredol Pobl a Diwylliant.
- Cynhaliodd Bwrdd BIAP sesiwn ddatblygu hanner diwrnod ar Gydraddoldeb, Amrywiaeth, Cynhwysiant a'r Gymraeg gan ymgorffori Gwrth-Hiliaeth a thrwy Straeon Staff a Chleifion, mae profiadau pobl o liw yn cael sylw'r bwrdd; roedd un stori staff a gafodd sylw yn cynnwys aelod o staff yn disgrifio eu profiadau o hiliaeth yn y GIG yng Nghymru.

Cam Blaenoriaeth 2: Y Gweithlu

- Rydym wedi ymgorffori dysgu o amgylch Gwrth-Hiliaeth yn y rhaglen Hyfforddiant Cydraddoldeb i Reolwyr BIAP, gan gynnwys adrannau ar ficroymosodiad, ac esboniad o sut mae Gwrth-Hiliaeth yn wahanol i ddulliau gweithredu eraill o anghydraddoldeb. Mae hyn yn grymuso ein rheolwyr i fabwysiadu dull gwrth-hiliol tuag at eu hymarfer proffesiynol eu hunain.

Cam Blaenoriaeth 3: Data

- Trwy ymgyrch wybodaeth wedi'i thargedu, rydym wedi gweithio'n galed i annog staff i gwblhau data Cydraddoldeb, gan gynnwys ethnigrwydd, ar ESR. Mae'r ymdrech hon wedi dwyn ffrwyth, gyda data ethnigrwydd bellach ar gael ar gyfer 90.2% o'n staff ar 31 Mawrth 2024, cynnydd o 86% o'r flwyddyn flaenorol. Mae nifer y staff o grwpiau ethnig nad ydynt yn wyn yn ein hystadegau wedi codi'n anghymesur, gan awgrymu bod y grwpiau hyn yn llai tebygol o fod wedi cwblhau eu data ethnigrwydd na'u cyfoedion gwyn, er bod BIAP hefyd wedi cynnal ymgyrchoedd recriwtio o dramor yn 2023-24.

- Rydym wedi cynnal dadansoddiad o ethnigrwydd mewn perthynas â chyflog staff (gweler Atodiad B).
- Rydym wedi cyfrannu at ddatblygu Safon Cydraddoldeb Hil y Gweithlu; byddwn yn adrodd yn erbyn y safon hon yn ystod 2024-25 trwy'r sianelau priodol ac yn yr Adroddiad Blynyddol nesaf.

Cam Blaenoriaeth 4: Mynediad at Wasanaethau

Rhaglen Cymorth Mamolaeth a Newyddenedigol

Fel rhan o'n cynnydd Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant o fewn gwasanaethau mamolaeth Powys, rydym wedi cofrestru ac ymrwmo i gynllun Cymhwysedd Diwylliannol Diverse Cymru i'n cynorthwyo ar y daith hon. Rydym wedi ffurfio tîm gwella Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant o fewn mamolaeth sy'n cael ei arwain gan ein Pennaeth Bydwreigiaeth Dros Dro a'n Hyrwyddwr SSP Mamolaeth a Newyddenedigol. Rydym yn cynnal cyfarfodydd tîm rheolaidd a chefnogaeth un-i-un gyda'n cyswllt yn Diverse Cymru i ddatblygu ein cynllun gweithredu ar gyfer cymwyseddau diwylliannol. Yn ddiweddarach yn y flwyddyn, mae Diverse Cymru yn darparu 2 ddiwrnod hyfforddi wyneb yn wyneb i ni ar gyfer staff. Mae Diverse Cymru hefyd wedi cyflwyno yn ein Cyfarfod Sir ym mis Chwefror ac wedi ein hysbysu am y gwasanaeth y maent yn ei ddarparu a'r cymorth y gallant ei gynnig i ni fel rhan o'r cynllun hwn.

Ar hyn o bryd rydym yn canolbwyntio ar y pwyntiau canlynol fel rhan o'n cynllun gweithredu:

- Sicrhau ein bod yn gwella ein data ethnigrwydd mamolaeth er mwyn cael darlun cywir o'n poblogaeth famolaeth.
- Adolygiad o ddata cyffredinol y Swyddfa Ystadegau Gwladol ym Mhowys i gael gwell dealltwriaeth o ethnigrwydd, iaith a chrefydd yn ein cymuned.
- Adolygu ein cyfryngau cymdeithasol, gwybodaeth a thafenni i sicrhau cynhwysiant.
- Mae ap Language Line wedi'i osod ar ffonau a gliniaduron staff i sicrhau ein bod yn darparu gwasanaethau dehongli gweledol.
- Aeth 5 aelod o'n gweithlu mamolaeth i gynhadledd Dydd Gŵyl Dewi Coleg Brenhinol y Bydwreagedd Cymru ar 1^{af} Mawrth - gan ganolbwyntio ar gynwysoldeb mewn mamolaeth.
- Addysg - Mae Diverse Cymru yn rhoi 2 sesiwn wyneb yn wyneb i ni ar gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant eleni i gynyddu ymwybyddiaeth staff.

- Cysylltu'n rheolaidd â'r tîm cydraddoldeb lleol o fewn BIAP i ddatblygu ein gwaith a chyrchu unrhyw hyfforddiant/cymorth y gellid ei ddarparu.
- Cyfathrebu - Cylchlythyr Mamolaeth cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant chwarterol wedi'i ryddhau gyda meysydd 'pwnc poeth' i rannu arfer da a diweddariadau yn y maes.
- Sicrhau ein bod yn cyd-fynd â chynllun cydraddoldeb strategol BIAP 2024-2028.

Arall

Mae BIAP yn aros am ddatblygiadau pellach gan Lywodraeth Cymru ynghylch agweddau eraill ar y cynllun Gwrth-hiliaeth, megis rhaglen darpar aelodau'r Bwrdd a'r rhaglen Addysg Gwrth-hiliol.

Symud Ymlaen: Ein Blaenoriaethau ar gyfer 2024-25

Mae ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol newydd yn amlinellu naw blaenoriaeth strategol newydd ar gyfer y cylch cynllunio / adrodd nesaf:

1. Fel rhan o Gwell gyda'n Gilydd (Model Carlam Cynaliadwy gynt), byddwn yn dylunio a datblygu ein gwasanaethau yn unol â'r egwyddor o ddarparu gwasanaethau mor agos â phosibl at gartrefi pobl, datganoli gwasanaethau, defnyddio technolegau ar-lein a dulliau eraill i osgoi'r angen i ddanfôn cleifion allan o'r sir lle bo hynny'n bosibl.
2. Gweithio i fynd i'r afael ag anghydraddoldebau iechyd o fewn ein poblogaeth a gwneud y camau i nodi a mynd i afael ag eraill.
3. Gwella mynediad at ein gwasanaethau a'n safleoedd ar gyfer unigolion y mae eu hanghenion yn wahanol i eraill.
4. Yn unol â'r Model *Gwell Gyda'n Gilydd* / Dyfodol y Gweithlu, sicrhau bod Bwrdd Iechyd Addysgu Powys yn gyflogwr delfrydol ar gyfer unigolion ag anghenion amrywiol.
5. Gwella gallu'r bwrdd iechyd i ddiwallu anghenion crefyddol ei staff a'i gleifion.
6. Byddwn yn datblygu diwylliant sefydliadol sy'n gynhwysol ac yn gefnogol i'n holl staff, ac sy'n mabwysiadu dull dim goddefgarwch tuag at aflonyddu ar staff gan gleifion neu eraill, gan gynnwys aflonyddu rhywiol.
7. Sicrhau bod ein mecanweithiau adborth yn casglu barn staff a chleifion o bob grŵp.
8. Cyflawni'r camau gweithredu a nodwyd yng Nghynllun Gweithredu Lleol Gwrth-Hiliaeth Lleol BIAP.

Ein bwriad cychwynnol fel Bwrdd Iechyd yw canolbwyntio ar amcanion 3 a 4 yn ystod 2023-24, ond mae hyn yn agored i newid pe bai cyfleoedd neu heriau newydd yn codi sy'n gofyn inni flaenoriaethu meysydd eraill.

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 2023-2024 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.

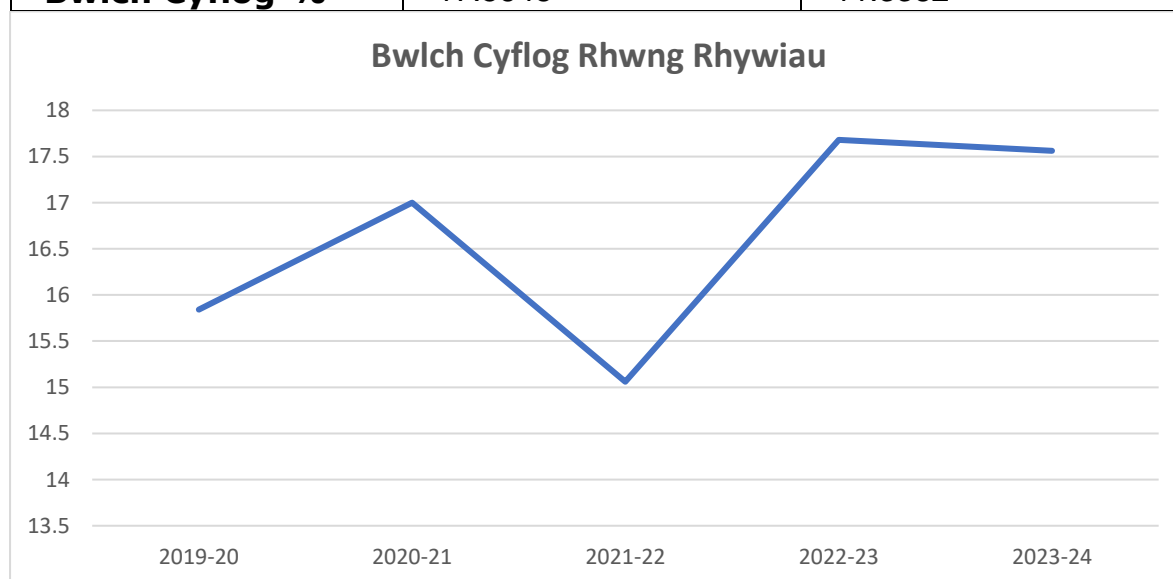
Atodiad A: Adrodd a Dadansoddi ar y Bwlch Cyflog Rhwng Rhywiau

Sylwch: Mae'r holl wybodaeth yn yr adran hon yn adlewyrchu'r sefyllfa ar 31^{ain} Mawrth 2024.

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.

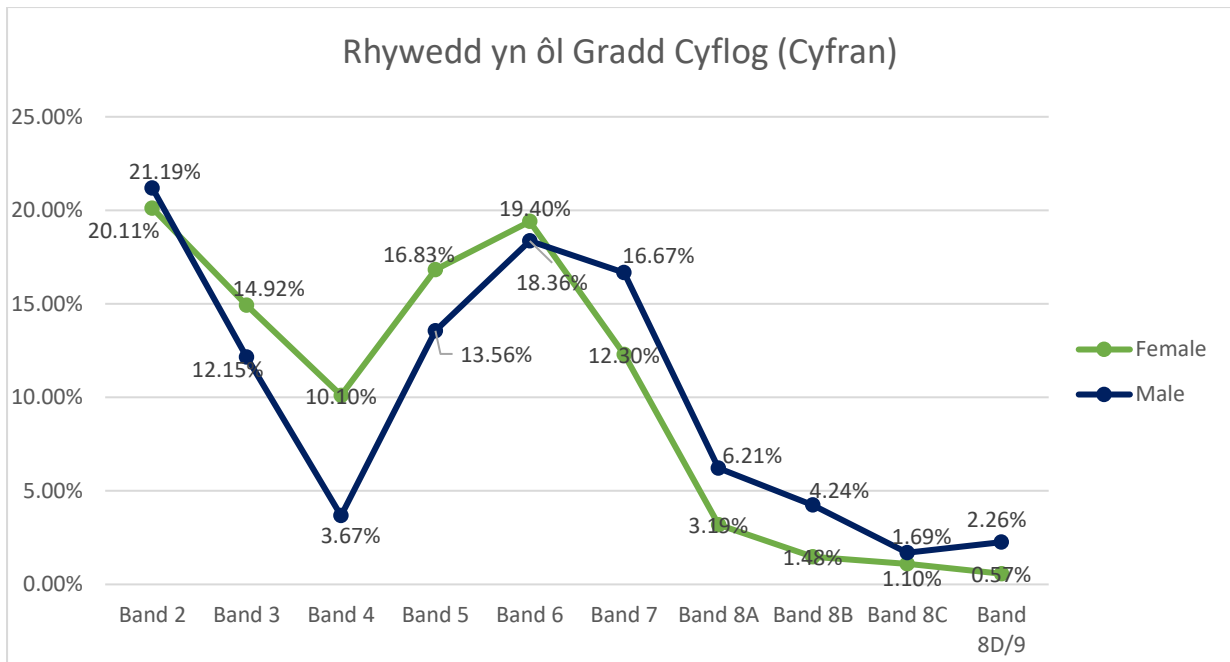
Fel yr oedd ar y 31^{ain} Mawrth 2024, roedd y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau ym Mwrdd Iechyd Addysgu Powys fel a ganlyn:

Rhywedd	Cyfartaledd Cyfradd Fesul Awr	Canolrif Cyfradd Fesul Awr
Gwrywaidd	22.5713	19.3878
Benywaidd	18.6067	17.1896
Gwahaniaeth	3.9646	2.1982
Bwlch Cyflog %	17.5648	11.3382



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. Mae'r ffigwr eleni o 17.5% bron yr un peth â'r llynedd (17.7%). O'n 2,522 o staff, mae 2,137 yn fenywod (85%) a 385 yn ddynion (15%). Mae hyn yn debyg iawn i sefydliadau eraill GIG Cymru, fodd bynnag, mae ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau o 17.5% ychydig yn uwch na chyfartaledd y DU (14.3% yn 2022), ond mae'n cymharu'n ffafriol â sefydliadau eraill GIG Cymru.

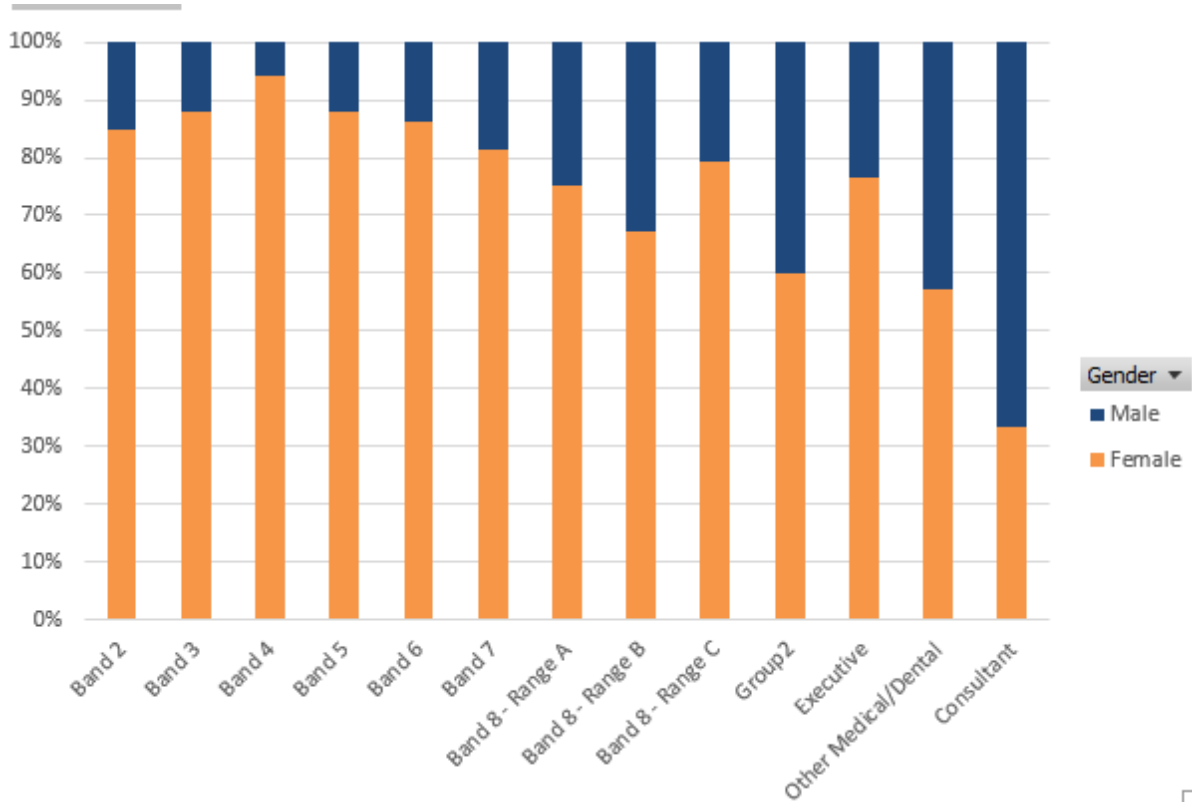
(Noder: oherwydd niferoedd bach, yn y graff canlynol mae Bandiau 8D a 9 wedi cael eu cyfuno)



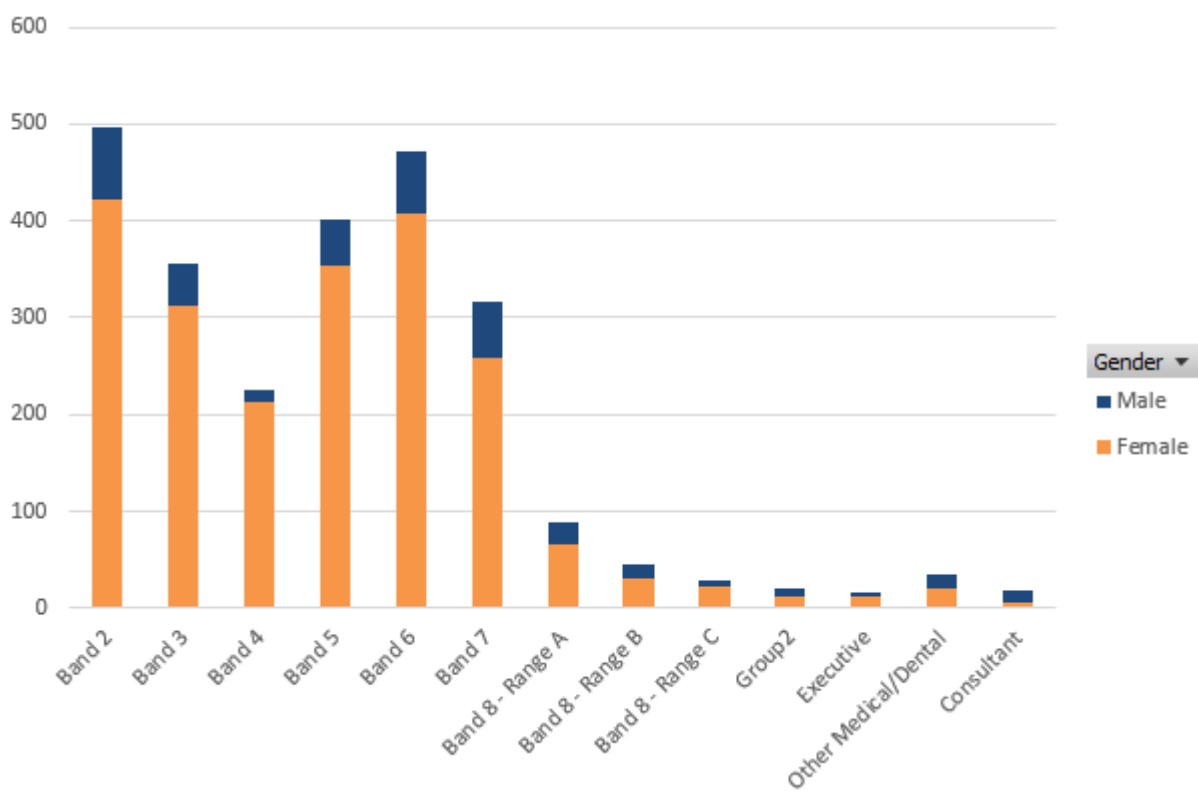
Graff A: cyfran y dynion a'r menywod ym mhob Band Cyflog Agenda ar gyfer Newid, fel % o gyfanswm dynion neu fenywod yn BIAP. Er enghraifft, mae 21.19% o'r dynion sy'n cael eu cyflogi gan y bwrdd iechyd ym Mand 2 ac mae 12.3% o fenywod ym Mand 7.

Oherwydd bod cyflogau a thelerau ac amodau bron pob aelod o staff yn cael eu pennu gan Agenda ar gyfer Newid a fframweithiau eraill sydd â rolau a bandiau cyflog a amlinellir yn llym, nid oes unrhyw reswm i awgrymu bod cyflog cyfartal (menywod yn cael eu talu llai na dynion i wneud yr un gwaith) yn broblem yn BIAP.

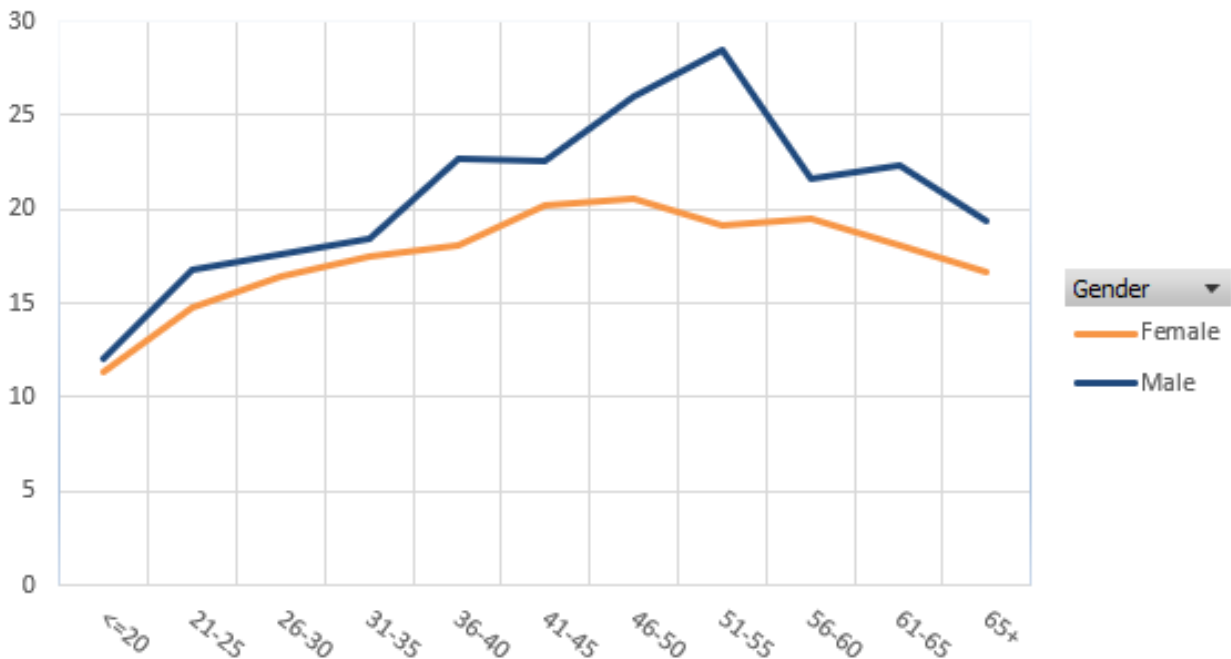
Yn hytrach, mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn ganlyniad i'r gwahaniaeth yn y math o rolau y mae dynion a menywod yn y bwrdd iechyd yn eu dal, fel y dangosir gan graffiau B a C isod. Er bod cynrychiolaeth dda gan fenywod ar bob lefel o'r sefydliad, mae'r ffaith bod dynion yn cael eu cynrychioli'n gymharol well ar lefelau uwch o'r sefydliad yn achosi'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau a arsylwyd. 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 arlwyyo, cynorthwydd domestig. Fodd bynnag, yn y band cyflog isaf (Band 2), mae dynion mewn gwirionedd yn cael eu cynrychioli'n gymesur yn fwy na menywod (Graff A).



Graff B: Rhywedd yn ôl gradd cyflog (cyfrannau cyfanswm)



Graff C: Rhywedd yn ôl gradd cyflog (rhifau absoliwt)



Graff Ch: Cyfradd gyfartalog o gyflogau fesul awr i ddynion a menywod, wedi'i drefnu yn ôl oedran.

Mae BIAP yn casglu data drwy'r system recriwtio Trac sy'n dangos nifer y dynion a menywod sy'n gwneud cais am rolau yn BIAP, eu llwyddiant cymharol wrth gael eu gwahodd i gyfsweliad ac wedi hynny yn cael eu penodi:

	% o'r Ceisiadau a wahoddwyd am gyfsweliad	% o'r rhai a gafodd eu cyfsweld sydd wedi'u penodi'n llwyddiannus.
Dynion	9.8%	21.6%
Menywod	16.0%	39.4%

Mae hyn yn dangos bod ymgeisydd benywaidd ar gyfer rôl yn BIAP yn fwy tebygol o gael ei wahodd i gyfsweliad, ac yn fwy tebygol o gael ei phenodi'n llwyddiannus mewn cyfsweliad, na'i chymar gwrywaidd. Mae hyn yn wrth-reddfod, o ystyried y bwlbh cyflog rhwng y rhywiau, ond mae'n adlewyrchu canfyddiadau mewn sefydliadau tebyg; gall fod yn dystiolaeth o "fwlbh hyder" (wedi'i gofnodi mewn amryw o ffynonellau) sy'n awgrymu bod dynion yn fwy tebygol na menywod o wneud cais am rolau pan fyddant yn llai hyderus y byddant yn llwyddiannus.

Sylwadau Cloi am y Bwlbh Cyflog Rhwng y Rhywiau yn BIAP

- Gall y ffaith bod menywod yn cael eu cynrychioli'n dda ar bob lefel o'r sefydliad (Graff B e.e. dros 70% o'r weithrediaeth, gan gynnwys

y Prif Swyddog Gweithredol) awgrymu bod diffyg modelau rôl benywaidd uwch yn annhebygol o fod yn ffactor.

- Gall yr un ffaith, a gymerwyd gan ddata Trac, awgrymu nad yw gwahaniaethu systematig ar sail rhywedd ar lefel sefydliadol yn debygol o fod yn achos y bwlch cyflog rhwng y rhywiau: menywod yw'r mwyafrif o'r rhai sy'n cael eu cyfweld a'r ymgeiswyr llwyddiannus, fel y mae'r mwyafrif o aelodau panel cyfweld. Wrth gwrs, nid yw hyn yn atal gwahaniaethu ar sail rhyw rhag bod yn ffactor mewn achosion unigol.
- Gellir nodi (Graff D) bod y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn ddibwys i'r grwpiau staff ieuengaf (20-35), ond mae'n neidio'n sylweddol wedyn, gan gyrraedd 51-55 cyn cwmpo rhywfaint, er yn bennaf oherwydd bod incwm dynion yn gostwng (yn ôl pob tebyg oherwydd ymddeoliadau).
- Gall hyn awgrymu y byddai disgwyl i'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau ostwng yn y dyfodol. Fodd bynnag, mae'n bosibl hefyd y gellir esbonio'r uchod trwy ddulliau gwahanol gyrfaoedd ac ystyriaethau eraill (e.e. ymrwymadau teuluol). Oedran cyfartalog mam am y tro cyntaf yn y DU bellach yw 30.9 (ONS) a chanfu [papur CPP](#) fod menywod yn llawer mwy tebygol na dynion o weld eu gyrfaoedd yn cael eu heffeithio gan gyfrifoldebau gofalu.
- Mae'r 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.

Atodiad B: Adrodd a Dadansoddi ar Gyflog Ethnigrwydd

Sylwch: Mae'r holl wybodaeth yn yr adran hon yn adlewyrchu'r sefyllfa ar 31^{ain} Mawrth 2024.

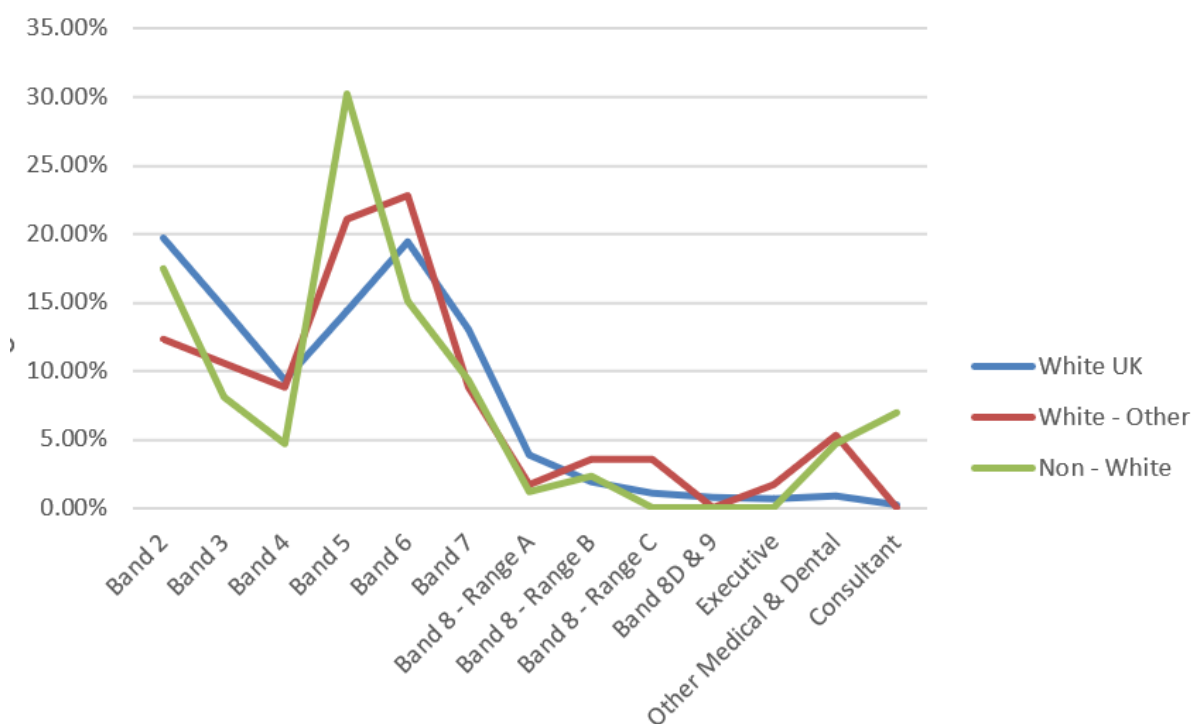
Nid oes gofyniad statudol i adrodd ar ethnigrwydd a chyflog. Fodd bynnag, mae BIAP wedi ymrwymo i adrodd hyn yn wirfoddol yn unol â'n Cynllun Gweithredu Gwrth-Hiliol Lleol (gweler uchod).

Ethnigrwydd	Cyfartaledd Cyfradd Fesul Awr
Gwyn - DU	18.84737307
Nid yw'n Wyn	21.22246208
Gwyn – Arall	21.37277064

Allan o gyfanswm o 2,522 o staff, disgrifiodd 2,190 eu Grŵp Ethnig fel Gwyn a 86 fel grŵp di-Wyn; 246 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 **3.78%** 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 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 a Band 5, ac yn llawer mwy tebygol

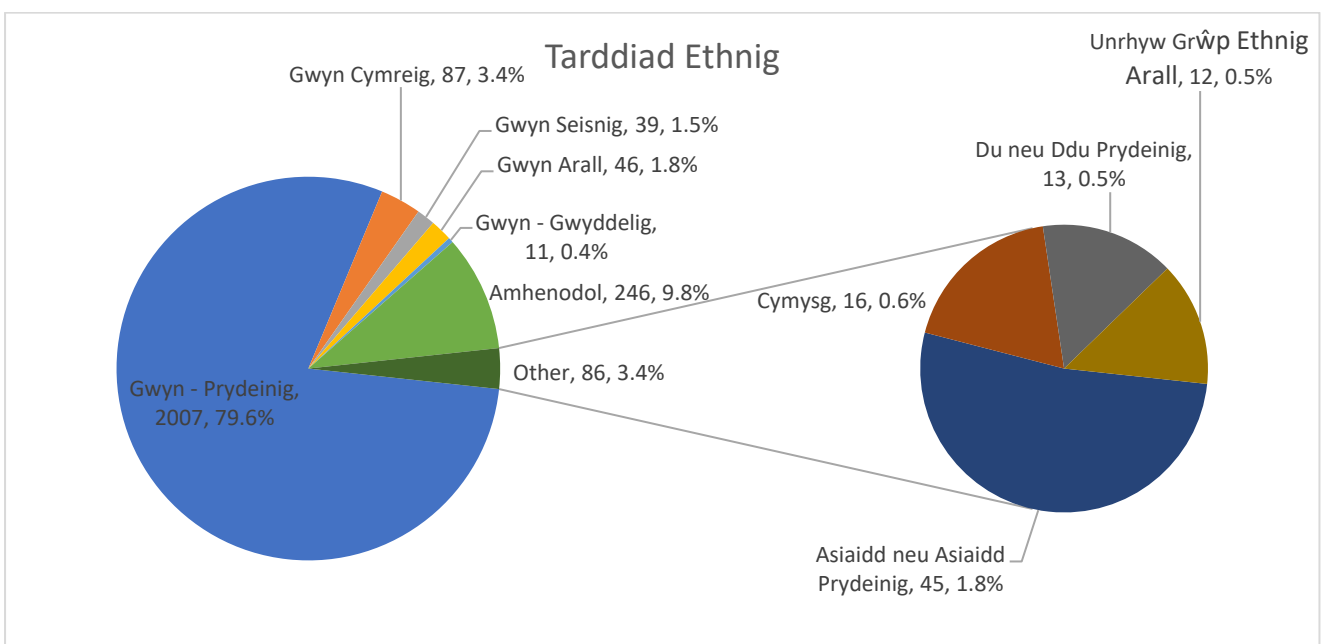
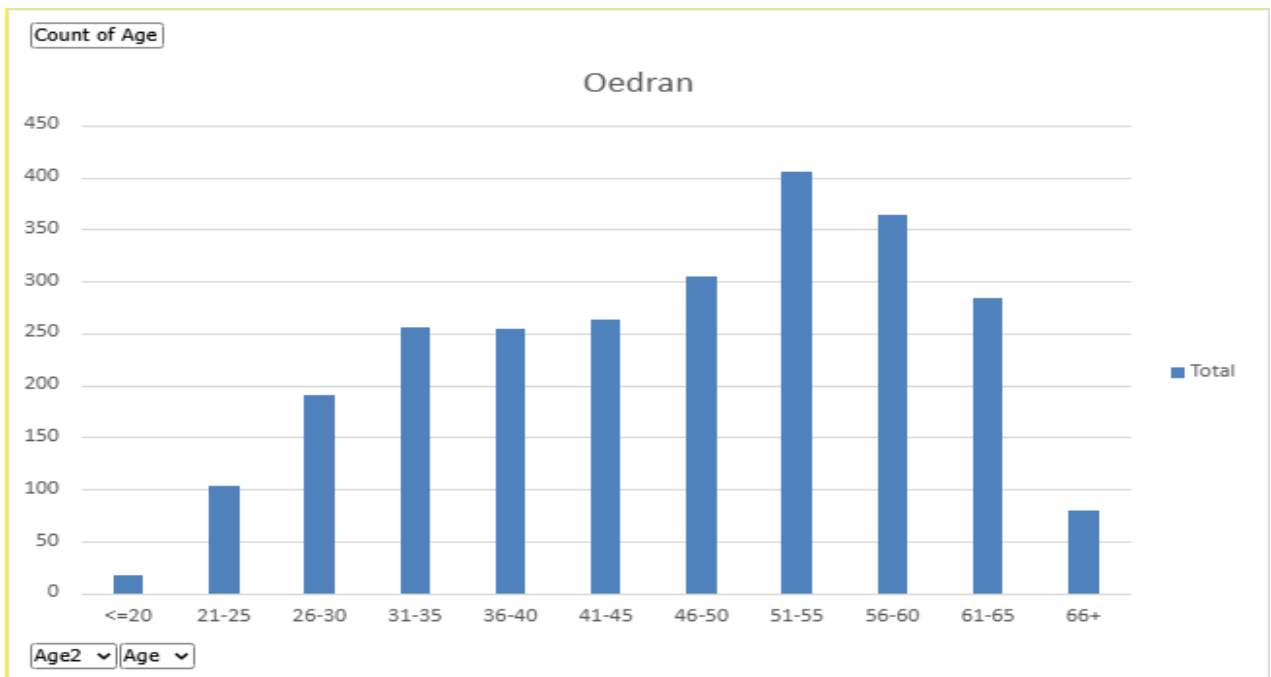
o fod mewn rolau meddygol ac ymgynghorwyr. Mae hyn i gyd yn debygol o adlewyrchu recriwtio staff nyrsio a meddygol dramor a mudo eraill ar fisâu gweithwyr gofal: mae dileu'r grwpiau staff hyn o'r data yn cynhyrchu proffiliau cyflog tebyg iawn rhwng ethnigrwydd gwahanol, er y dylid cofio bod gwneud hyn yn lleihau'r grŵp nad yw'n wyn i nifer fach iawn, gydag unigolion yn cael effeithiau sylweddol ar ystadegau.

Atodiad C: Data'r Gweithlu

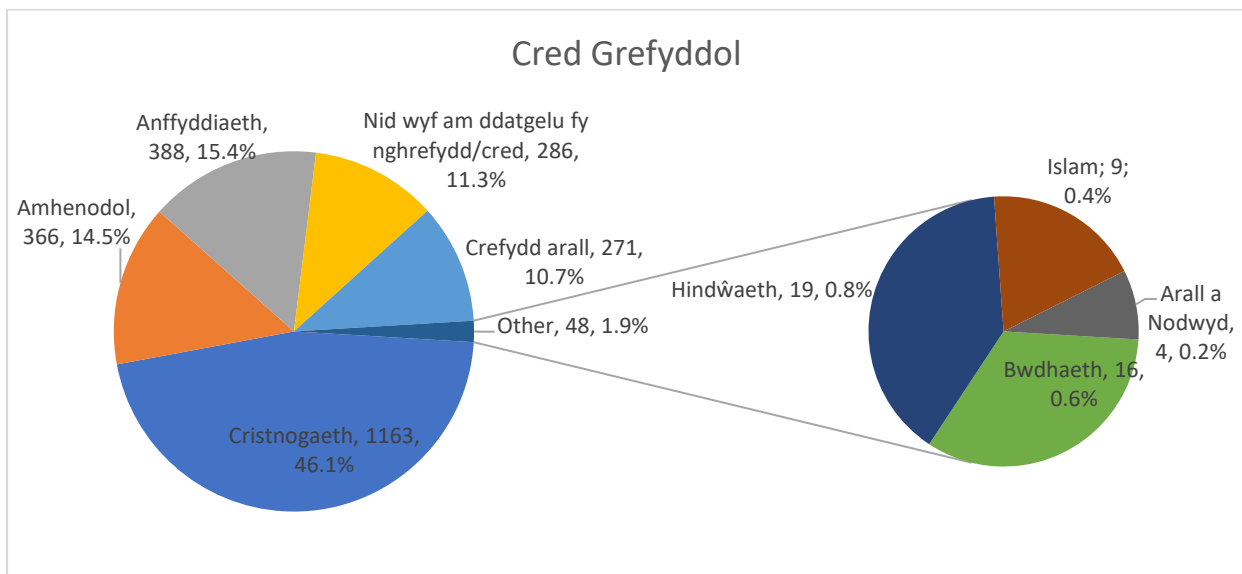
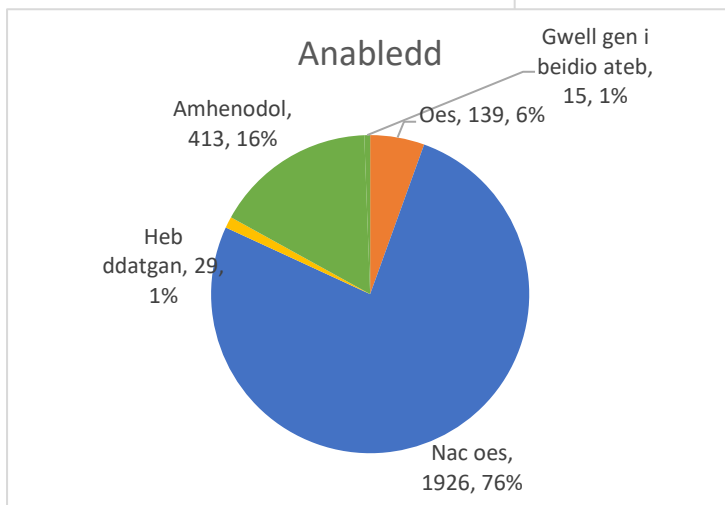
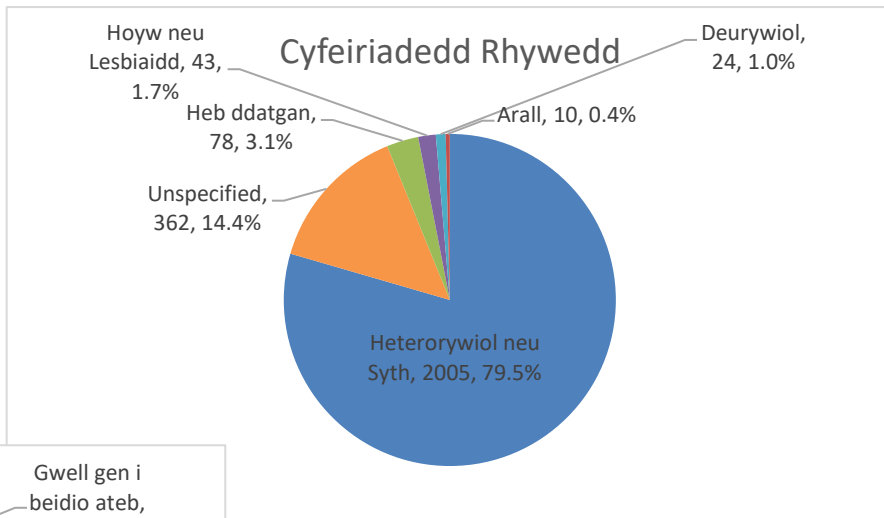
Sylwch: Mae'r holl wybodaeth yn yr adran hon yn adlewyrchu'r sefyllfa ar 31^{ain} Mawrth 2024.

Mae Bwrdd Iechyd Addysgu Powys yn cyflogi 2,522 o aelodau staff unigol —gostyngiad o 16 ers mis Mawrth 2023, gan ddod â thuedd ar i fyny i ben dros y blynnyddoedd diwethaf. 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, mae *Amhenodol* yn golygu nad oes unrhyw wybodaeth yn cael ei chadw ar yr unigolyn hwnnw (ni wnaethant lenwi'r elfen hon o'r ffurflen); mae heb ddatgan 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 a Nodwyd* yn golygu bod yr unigolyn wedi dewis crefydd benodol a enwir, ond prin iawn yw'r unigolion a ddewisodd yr un crefydd ac er mwyn cadw anhysbysrwydd, unwyd y grwpiau hyn.

O'i gymharu â'r llynedd, bu gostyngiad amlwg yn nifer a chanran yr ymatebion "amhenodol" ym mhob categori:

Categori	2022-23		2023-24	
Tarddiad Ethnig	334	13.2%	246	9.8%
Anabledd	632	25%	413	16%
Cyfeiriadedd Rhywiol	516	20.3%	362	14.5%
Cred Grefyddol	518	20.4%	366	14.5%

Mae hyn yn debygol oherwydd ymdrechion yn ystod y flwyddyn i gynyddu cyfraddau cwblhau data fel rhan o'r cynllun gweithredu Gwrth-hiliaeth (er bod yr ymdrechion hyn wedi'u targedu at y rhai nad oedd eu hethnigrwydd wedi'i nodi, mae'n debygol y byddai data arall yr unigolion hyn ar goll hefyd ac y byddent wedyn wedi llenwi pob maes data coll).

O'i gymharu â 22-23, mae gweithlu BIAP ychydig yn iau. Tyfodd y niferoedd sy'n adrodd y categorïau mwyaf ar gyfer pob nodwedd, ond gan lai na chategorïau llai. Felly, gellid dweud bod y gweithlu BIAP yn llai tebygol o fod yn wyn, heterorywiol neu'n Gristnogol o'i gymharu â blwyddyn yn ôl.

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.