



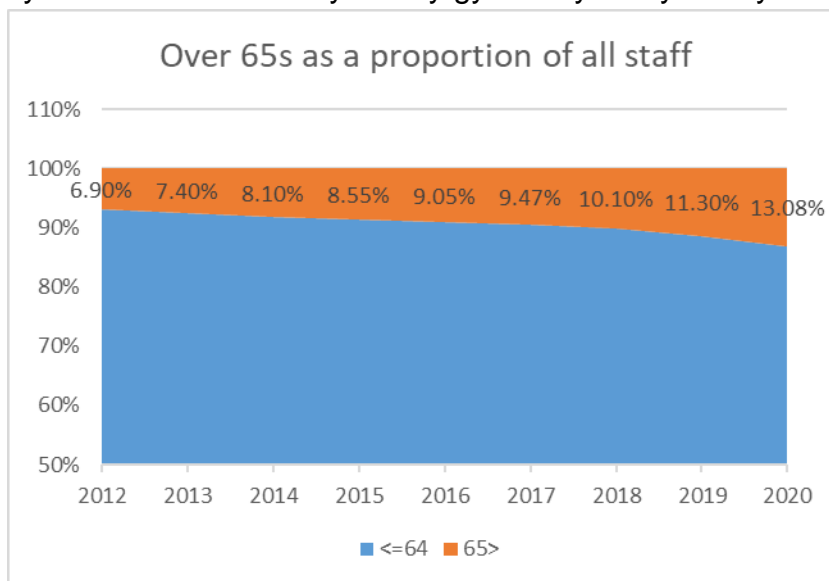
Adroddiadau Cyflogaeth Statudol BIPBC - Sylwebaeth 2019/20

1. STAFF MEWN SWYDDI

1a. Band Oedran

Mae'r proffil staff cyfredol yn dangos tueddiad clir tuag at weithlu sy'n gynyddol hŷn:

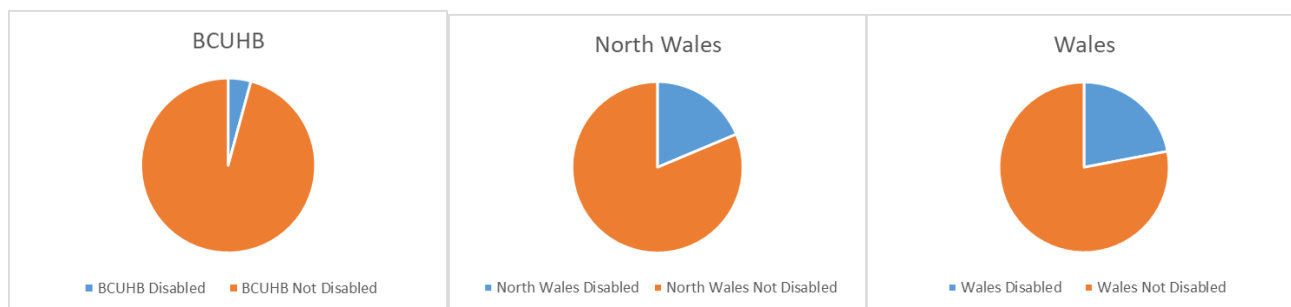
- Mae'r sawl sydd o dan 25 mlwydd oed yn y gweithlu wedi parhau i ostwng eleni o'i gymharu â llynedd (577 i 537 i 435) a bellach yn cynrychioli 2.39% o'r gweithlu yn unig. Mae'r niferoedd yn parhau yn anghymesur isel o gymharu â Chyfrifiad 2011 (11.1% o boblogaeth Gogledd Cymru) Fodd bynnag, o'r ymgeiswyr o swyddi yn y Bwrdd Iechyd, roedd 14.18% o'r ymgeiswyr o dan 25 mlwydd oed, sy'n uwch na phoblogaeth Gogledd Cymru. Dengys ymchwil gan Rwydwaith Cydraddoldeb Sector Gyhoeddus Gogledd Cymru i gefnogi'r adroddiad "A yw Cymru'n Decach?" bod cyfraddau diweithdra yn anghymesur uchel yn yr ystod o dan 25 mlwydd oed.
- Mae hefyd tueddiad cynyddol cydberthnasol yn y nifer sydd dros 60 mlwydd oed. Mae ein 2,387 staff sydd dros 60 mlwydd oed bellach yn cynrychioli 13.1% o'r gweithlu cyffredinol - bron i ddwywaith y gyfran wyth mlynedd yn ôl.



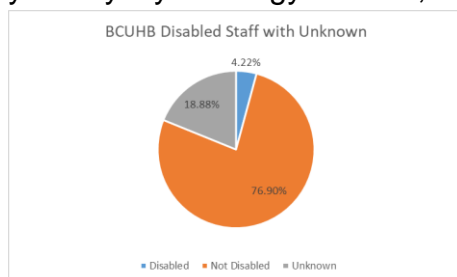
- Er bod nifer gwirioneddol y staff sy'n 70 mlwydd oed neu'n hŷn yn parhau i fod yn gymharol fach, bu cynnydd cymesur sylweddol dros y 6 blynedd diwethaf o 56 i 205 - mae'r staff yma bellach yn cynrychioli 1.12% o'r gweithlu cyffredinol.

1b. Anabledd

Rydym yn parhau i dan adrodd ar y nodwedd hon er bod cynnydd bach yn y niferoedd a'r canran o staff sy'n datgan anabledd. Mae 770 aelod o staff wedi datgan anabledd (4.22% o'i gymharu â 4.12% ar 31/3/2019). Mae data cyfrifiad yn dangos bod 22% o'r boblogaeth yn datgan anabledd neu gyflwr iechyd hir dymor ac mae data o Arolwg Poblogaeth Blynyddol 2015-2017 yn awgrymu bod 77,000 (18.7%) o bobl rhwng 16 a 64 mlwydd oed yng Ngogledd Cymru, yn anabl.

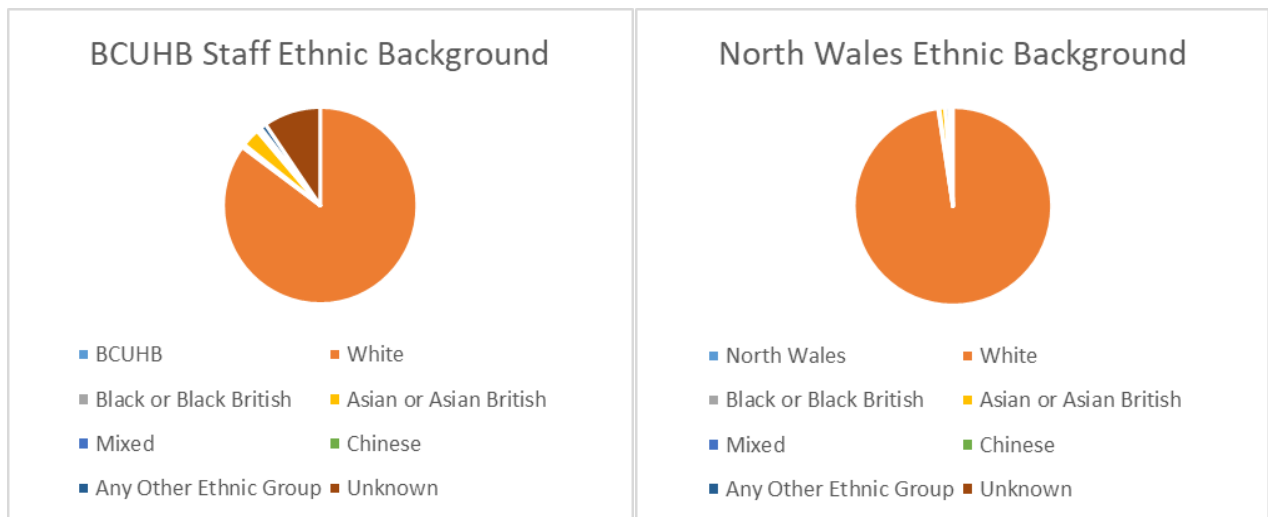


Fodd bynnag, mae'r categori "ddim yn anabl" yn cynnwys y sawl nad wyddom eu data. Yn BIPBC, nid yw 15.73% o staff (2,868) wedi datgelu'r data hwn ac mae 573 (3.14%) pellach yn anhysbys. Yn gyffredinol, mae 18.88% o staff yn anhysbys yn y categori hwn.



1c. Ethnigrwydd

- Ni fu unrhyw newidiadau sylweddol i broffil ethnig ein sefydliad. Mae cyfran y staff sy'n datgan cefndiroedd Du neu Ddu Prydeinig yn fwy na dwywaith yn uwch na Chyfrifiad 2011 ar gyfer Gogledd Cymru (0.54% o'i gymharu â 0.22%). Mae nifer y staff sy'n nodi Asiaidd/Asiaidd Prydeinig yn fwy na 3 gwaith yn uwch na'r Cyfrifiad (3.04% o'i gymharu â 0.92%), gydag oddeutu 70% o'r staff yn y grŵp hwn yn cael eu cyflogi o fewn graddau meddygol a deintyddol.



Mae gennym gyfran uchel o staff sydd heb ddatgelu'r wybodaeth hon. Yn ystod mis Ebrill a Mai, gwnaethpwyd llawer o waith i hyrwyddo mwy o bobl i ddiweddarau eu manylion personol ar ESR. Mae'r ffigurau uchod yn adlewyrchu dyddiad adrodd Mawrth 31 2020. Mae'r ffigurau mwyaf diweddar, ers 7 Awst 2020, yn dangos bod y nifer o staff gyda'u cefndir ethnigrwydd na wyddom wedi gostwng o 1,736 i 892. Mae hwn yn ostyngiad o 9.52% o staff i 4.79% - a gostyngiad anhysbys o 48.62%.

Dengys dadansoddiad a gynhaliwyd ym Mis Ebrill:

- Mae 74.5% o'n staff BAME wedi eu cyflogi mewn gyrfaoedd meddygol a deintyddol neu nyrso a bydwreigiaeth, dros ddwywaith y gyfran gyffredinol o 39.1%.
- Yn gyffredinol, mae 8.1% o'n staff wedi eu cyfrif fel rhai meddygol neu ddeintyddol. Fodd bynnag, mae dros hanner ein staff BAME, 51.6% yn staff meddygol a deintyddol. Mae'n rhesymol tybio bod staff meddygol a deintyddol yn fwy tebygol nag unrhyw grŵp arall, megis staff gweinyddol a chleryddol, i fod yn gweithio mewn meysydd risg uwch. Fodd bynnag, efallai bod eithriadau clir i hun e.e. efallai y bydd ychydig o staff gweinyddol wedi eu lleoli mewn ardaloedd ysbyty.
- Mae 50.61% o'n staff BAME wedi eu cyflogi o fewn ein Strwythur Ysbyty Cyffredinol Uwch Adrannol. Mae 53.45% o'n staff Asiaidd ac Asiaidd Prydeinig wedi eu cyflogi o fewn strwythur DGH, dros ddwywaith y gyfran gyffredinol o 28.9%.
- Mae staff yn fwy tebygol o fod yn ddyn os ydynt o gefndir BAME. Mae cyfran llawer uwch o ddynion ymysg ein staff BAME (46.5%) na'r proffil staff ehangach (19.3%)
- O'r 986 aelod o staff a gyflogir gan y Bwrdd Iechyd sydd o gefndir BAME, mae 31 yn y categori 61 mlwydd oed neu hŷn. Mae 200 pellach rhwng 51 a 60. Mae hyn yn golygu bod 23% o'n staff BAME yn 51 mlwydd oed neu'n hŷn, cyfran is na'n staff yn gyffredinol (39%). Mae cyfran uwch o staff BAME yn yr ystod 41-50 na'n gyffredinol - mae 39% o staff BAME rhwng 41 a 50 o'i gymharu â 26% yn gyffredinol.
- O'n 986 staff a wyddom eu bod yn dod o gefndir BAME, mae 27 wedi datgan anabledd. Mae 119 yn anhysbys - naill ai heb ymateb neu'n ffafrio peidio dweud, felly gall fod yn rhesymol tybio efallai bod gan ychydig o'r 119 anabledd. Mae hwn yn gyfran is na'n staff yn gyffredinol ond efallai ei bod yn elfen o risg sylweddol i'r staff BAME sydd ag anabledd.

- Dengys y data bod gennym **o leiaf** 499 staff o gefndiroedd BAME yn gweithio mewn timau DGH. Mae hyn yn bron iawn i 10% o'r gweithlu tîm DGH. Mae 589 pellach yn anhysbys felly byddai'n rhesymol dod i'r casgliad bod y ffigwr gwirioneddol dros 500.
- Mae o leiaf 220 aelod o staff mewn timau ardal o gefndiroedd BAME - sy'n 3.5% o'r gweithlu timau ardal. Eto, mae'r nifer uchel o'r sawl sy'n anhysbys, yn yr achos hwn yn 527, yn golygu bod y ffigwr yn debygol o fod yn llawer uwch.

1d. Rhyw

- Mae'r gymhareb o ferched a dynion a gyflogir yn parhau heb ei newid ar oddeutu 80%/20% a chaiff hyn ei adlewyrchu wrth ystyried y ceisiadau i'r Bwrdd Iechyd a'r sawl sy'n gadael y Bwrdd Iechyd, gan ddangos bod yr hollt rhyw yn parhau'n gyson.

1e. Crefydd a Chred

- Ni fu unrhyw newidiadau sylweddol i gyfrannau staff a ddatganodd grefyddau neu gredoau gwahanol yn ein sefydliad, er bod niferoedd y bobl sy'n datgan anffyddiaeth yn parhau i gynyddu ac erbyn hyn mae 11.3% o staff o'i gymharu â 10.8% y llynedd. Mae cyfran sylweddol o'n staff yn parhau i wrthod datgan eu crefydd neu gred (21.13%).

1f. Cyfeiriadedd Rhywiol

- Mae tanadrodd yn parhau i fod yn broblem; mae BIPBC yn adrodd llai na 1.55% o staff sydd wedi datgan eu rhywioldeb fel lesbiaidd, hoyw neu ddeurywiol ers 31 Mawrth 2020.
Ni wnaeth Cyfrifiad 2011 gasglu data ar gyfeiriadedd rhywiol, ond mae sefydliadau fel Stonewell yn amcangyfrif y gallai cymaint â 6% o'r boblogaeth berthyn i'r grwpiau hyn. Ni wnaeth 16.42% o staff ddatgan y wybodaeth hon.
- Mae gwybodaeth o'r ymgynghoriad ar Gyfrifiad 2021 yn cynnwys canlyniadau o Arolwg Aelwydydd Integredig (HIS) ar gyfer 2013 a ddangosodd fod 1.6% o oedolion yn y DU yn disgrifio eu hunaniaeth rywiol fel hoyw, lesbiaidd neu ddeurywiol (LGB). Y rhanbarth â'r gyfran uchaf o oedolion yn disgrifio eu hunain fel LGB oedd Llundain gyda 3.2%.
- Nid yw data ar gyfeiriadedd rhywiol wedi ei amcangyfrif yn is na lefel rhanbarth/gwlad y DU. Mae data o'r Arolwg Poblogaeth Blyneddol ar gyfer 2017 ¹ yn amcangyfrif bod 94.9% o boblogaeth Cymru 16 mlwydd oed a hŷn ar y cyfan yn nodi eu bod yn heterorywiol/strêt, 1.3% yn hoyw neu lesbiaidd (BIPBC 1.06%), 0.7% fel deurywiol (BIPBC 0.49%), 0.5% arall, ac mae 2.5% heb roi ateb/ddim yn gwybod (BIPCB 19.66%).

¹<https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/culturalidentity/sexuality/datasets/sexualidentityuk>

- Mae Balchder Celtaidd, ein Rhwydwaith Cefnogi Staff LGBT, yn parhau i geisio nodi rhwystrau i adrodd ac i ddatblygu datrysiadau. Nid yw ein cyhoeddusrwydd o amgylch ein statws "Cyflogwr yn y 100 Uchaf" o fewn Mynegai Cydraddoldeb Gweithlu Stonewall yn 2016, 2017, 2018, 2019 na 2020 wedi cael unrhyw effaith cadarnhaol sylweddol ar gyfraddau datgan.

1g. Statws Priodasol

Dengys amcangyfrifon poblogaeth y Swyddfa Ystadegau Gwladol yn 2018 bod 50.5% o'r bobl dros 16 mlwydd oed yng Nghymru a Lloegr wedi priodi. Mae'r ganran ychydig yn uwch yn y Bwrdd Iechyd ar 54.52%. Fodd bynnag, dim ond 34.7% o ymgeiswyr i'r Bwrdd Iechyd a oedd yn briod ond penodwyd nifer llawer uwch (44.81%).

2. STAFF SY'N GYSYLLTIEDIG AG ACHOSION DISGYBLU NEU GWYNIION

Nid oes gwahaniaeth ystadegol sylweddol rhwng y gyfran o achosion disgyblu a bwlio o'i gymharu â'r gyfran o staff mewn grwpiau gwahanol.

3. CYFLOG, BAND A SWYDDI STAFF

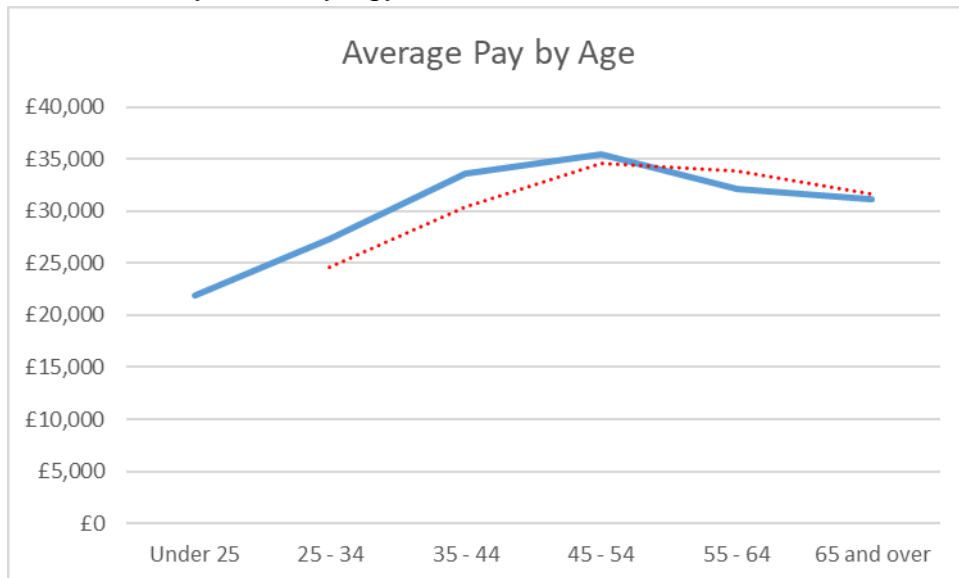
3a. Cyflog, Band a Swyddi Staff y Rhywiau

- Mae'r cyflog cyfartalog ar gyfer staff sy'n ddynion yn parhau i fod yn uwch. Ar y cyfan, mae cyflog cyfartalog gweithwyr sy'n ddynion yn £40,228 o'i gymharu â £29,992 i ferched. Caiff hyn ei adlewyrchu ym mhob grŵp staff, gyda'r bwlch cyflog mwyaf rhwng y rhywiau yn ymddangos mewn rolau gweinyddol a chleryddol a rolau meddygol a deintyddol.
- Caiff merched eu gorgynrychioli yn y graddau isaf. Caiff 81% o weithwyr sy'n ferched eu cyflogi ar fand 6 neu is o'i gymharu â 61% o ddynion.
- Mae gweithwyr sy'n ferched yn fwy tebygol o fod ar contract parhaol. Mae 95% o weithwyr sy'n ferched yn barhaol o'i gymharu â 87% o weithwyr sy'n ddynion.
- Fodd bynnag mae gweithwyr sy'n ferched yn llawer mwy tebygol o weithio rhan amser o'i gymharu â gweithwyr sy'n ddynion. Mae 52% o weithwyr sy'n ferched ar contractau rhan amser o'i gymharu â dim ond 19% o weithwyr sy'n ddynion.
- Mae gwahaniaeth mawr yn parhau yn y gyfran o feddygon ymgynghorol o ran rhyw. Dim ond 1% o'n gweithwyr benywaidd sy'n feddyg ymgynghorol, o'i gymharu â 11% o ddynion sy'n feddyg ymgynghorol. Fodd bynnag, mae nifer y meddygon

ymgynghorol sy'n ddynion yn parhau i gynrychioli cyfran llawer uwch (11%) o'r holl ddynion a gyflogir gan y Bwrdd Iechyd o'i gymharu â nifer y meddygon ymgynghorol sy'n ferched (1%) o'r holl ferched a gyflogir, rydym yn gweld newid hir dymor yn y gymhareb o feddyg ymgynghorol dynion i ferched. Wrth i ni edrych yn ôl i 31 Mawrth 2013, er enghraifft, safodd y gymhareb ar 3.3 (dynion i ferched). Ers 31 Mawrth 2020, 2.34 oedd y gymhareb.

3b. Oedran a Chyflog

- Mae tâl cyfartalog ar draws bandiau oedran gwahanol yn dangos cromlin dosbarthu arferol a dyna fyddem yn ei ddisgwyl, ar y cyfan. Mae enillion yn codi wrth i bobl fynd yn hŷn, ennill mwy o brofiad a dringo graddfeydd cyflog. Wrth i bobl gyrraedd 50 mlwydd oed a thu hwnt, byddem yn disgwyl gostyngiad wrth i staff fanteisio ar batrymau gwaith hyblyg er mwyn lleihau eu horiau gwaith, gweithio llai o oriau ychwanegol a manteisio ar ddewisiadau ymdeol yn gynnar.



3c. Anabledd a Chyflog

- Mae cyflog cyfartalog staff anabl 8% yn is na'r staff nad ydynt yn anabl. Wrth edrych ar y grwpiau staff, mae'r bwlch cyflog anabledd ar ei uchaf ymysg y Gwyddonwyr Gofal Iechyd (15%), Myfyrwyr (13%), Gweithwyr Proffesiynol Iechyd Cynghreiriol (9%) a swyddi Gweinyddol a Chlercyddol (7%).
- Yn y gwasanaethau Meddygol a Deintyddol a'r gwasanaethau Clinigol Ychwanegol, mae'r cyflog cyfartalog i staff anabl yn uwch na chyflog staff nad ydynt yn anabl.

3d. Ethnigrwydd a Chyflog

- Mae cyflog cyfartalog ar gyfer staff o gefndiroedd gwyn yn llai nag unrhyw Grŵp Ethnigrwydd arall. Mae 74.5% o'n staff BAME wedi eu cyflogi mewn gyrfaedd meddygol a deintyddol neu nyrsio neu fydwreigiaeth sy'n esbonio'r gwahaniaeth ar y cyfan. Ar gyfartaledd, y grŵp ethnig gyda'r cyflog mwyaf yw'r gweithwyr Asiaidd/Asiaidd Prydeinig.

3e. Crefydd neu Gred a Chyflog

- Mae tâl cyfartalog ar gyfer staff sydd wedi datgan eu crefydd fel Hindŵ neu Fwslim yn uwch na'r holl grwpiau eraill. Y sawl sy'n datgan eu crefydd neu gred fel Arall neu anffyddiaeth sydd ar y cyflog isaf.
- Mae tâl cyfartalog ar gyfer staff sydd wedi datgan eu crefydd fel Hindŵ neu Fwslim yn uwch na'r holl grwpiau eraill. Mae hyn i raddau helaeth gan fod mwy na 80% o staff sy'n datgan y crefyddau hyn wedi'u cyflogi yng Ngrŵp Staff Meddygol a Deintyddol lle mae'r enillion cyfartalog yn uwch o lawer nag unrhyw grŵp staff arall. O gymharu â hyn, dim ond 4% o staff sydd wedi datgan eu crefydd fel Cristnogaeth sydd wedi'u cyflogi yn y grŵp staff hwn.

3f. Cyfeiriadedd Rhywiol a Chyflog

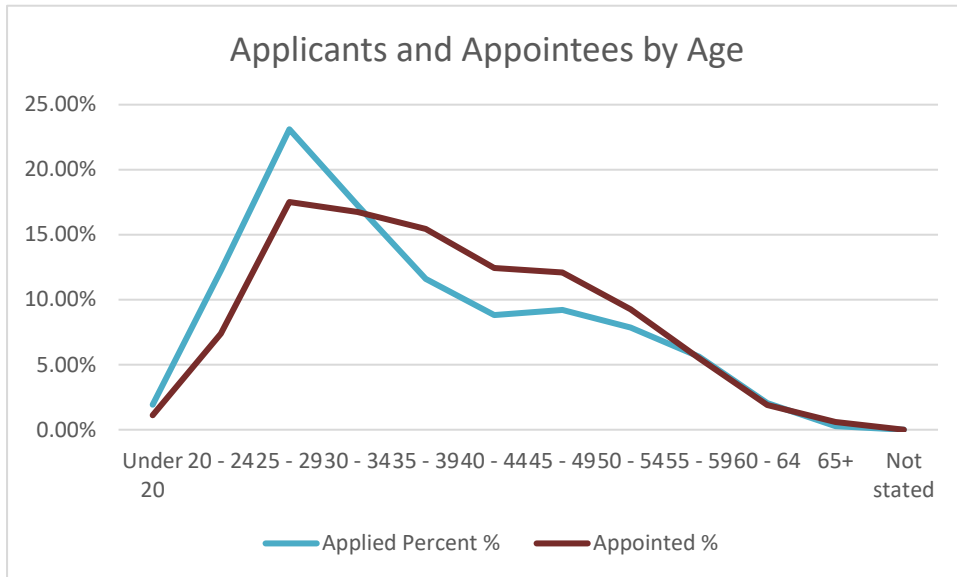
Mae gwahaniaethau dibwys o ran cyflog cyfartalog rhwng y staff wrth gymharu cyfeiriadedd rhywiol gwahanol, ond mae'r niferoedd yn rhy fach i allu dod i unrhyw gasgliadau arwyddocaol neu ystadegol gadarn.

4. CEISIADAU I'R BWRDD IECHYD

Mae gwahaniaethau diddorol ym mhroffil y sawl sy'n gwneud cais am swyddi o fewn y bwrdd iechyd o'u cymharu â'r sawl sy'n cael eu penodi.

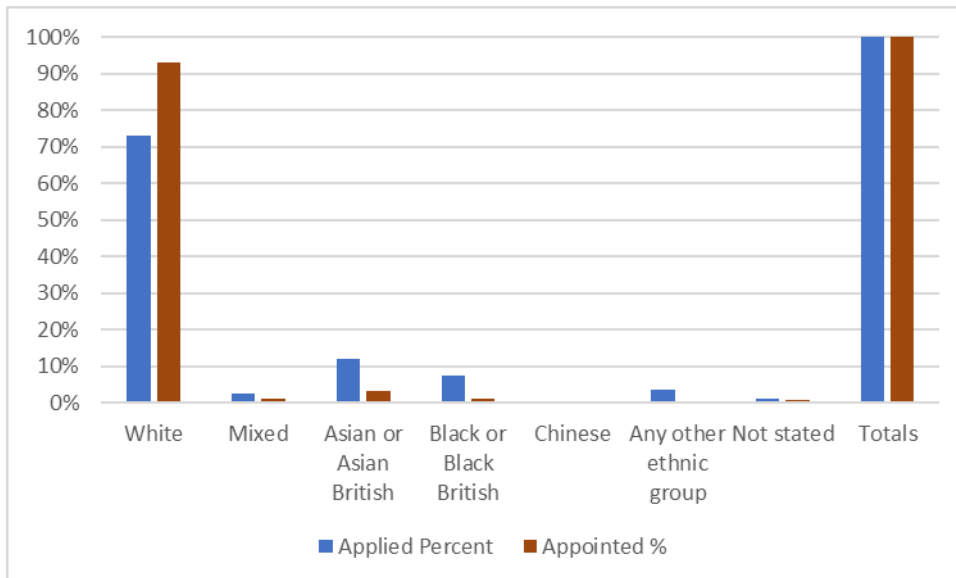
- Mae gan bobl rhwng 35 a 54 mlwydd oed gyfradd llwyddiant uwch na'r gyfradd ymgeisio. Er enghraifft, roedd 11.6% o'r ceisiadau i'r bwrdd iechyd gan bobl rhwng 35 a 39 mlwydd oed, ond roedd 15.45% o'r ymgeiswyr llwyddiannus o fewn yr ystod oedran hon. I'r gwrthwyneb, roedd 12.25% o'r ymgeiswyr yn 20-24 mlwydd oed, a dim ond 7.38% o'r

sawl a benodwyd a oedd o fewn yr ystod oedran hon.



- Datganodd 5.11% o'r ymgeiswyr i'r bwrdd iechyd anabledd, gyda chyfradd penodi llwyddiannus is ar gyfer ymgeiswyr anabl o 4.03%. I'r gwrthwyneb, nid oedd 6.7% o ymgeiswyr llwyddiannus yn dymuno datgelu eu statws anabledd o'i gymharu â dim ond 0.47% o'r holl ymgeiswyr. Mae data cyfrifiad 2011 yn dangos bod 22% o'r boblogaeth yn datgan anabledd neu gyflwr iechyd hir dymor ac mae data o Arolwg Poblogaeth Blynyddol 2015-2017² yn awgrymu bod 77,000 (18.7%) o bobl rhwng 16 a 64 mlwydd oed yng Ngogledd Cymru, yn anabl.
- Mae ymgeiswyr gwyn yn fwy tebygol o gael eu penodi'n llwyddiannus nag unrhyw grŵp ethnig arall. Gyda 73.07% o'r ymgeiswyr yn wyn, mae 92.96% o'r penodiadau llwyddiannus yn wyn. I'r gwrthwyneb, mae 12.09% o'r ymgeiswyr yn Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig a dim ond 3.44% o'r ymgeiswyr o'r grŵp hwn sy'n llwyddiannus. Mae 7.32% o'r ymgeiswyr yn Ddu neu'n Ddu Prydeinig ac 1.12% yn unig o'r penodiadau sydd o'r grŵp hwn.

² <https://statswales.gov.wales/Catalogue/Equality-and-Diversity/Disability/disabilitystatus-by-region>



- Caiff y tueddiad hwn ei adlewyrchu pan fyddwn yn edrych ar grefydd neu gred. Datgan 11.29% o ymgeiswyr i'r Bwrdd lechyd eu cred fel Islam. Fodd bynnag, mae'r grŵp hwn ond yn cyfrif fel 1.8% o'r ymgeiswyr llwyddiannus.

6. STAFF SYDD WEDI GADAEL BIPBC

- Ers 31 Mawrth 2020, roedd pobl dros 60 mlwydd oed yn cyfrif fel 27.92% o'r rhai a adawodd mewn un flwyddyn. Caiff hyn ei egluro gan ymddeoliadau ac ymddeoliadau cynnar a fyddem yn disgwyl ei weld. Er gwaethaf hyn, mae'r nifer o unigolion dros 60 mlwydd oed fel cyfran o'r gweithlu yn parhau i gynyddu yn ystod yr 8 mlynedd ddiwethaf, o 6.9% yn 31/3 2012 i 13.1% yn 31/3/2020 yn ôl eu trefn.
- Yn ôl yr ystadegau, mae dynion ychydig yn fwy tebygol o adael y sefydliad na merched. Mae 19.31% o'r gweithwyr yn ddynion ond eto mae 24.76% o'r rhai sy'n gadael yn ddynion.
- Nid oedd 75% o'r rhai a adawodd yn anabl ac nid oedd 21% o staff a adawodd BIPBC wedi datgan anabledd (o'i gymharu â 15.75% o'r holl staff), ac mae 4% yn anabl. Mae'r 4% yn cyd-fynd yn agos gyda phroffil cyffredinol y staff, ond mae cyfran uwch o staff yn gadael sydd heb ddatgan anabledd na'r proffil cyffredinol.
- Mae gweithwyr gwyn yn cyfrif fel cyfran is o'r rhai sy'n gadael na'r proffil staff cyffredinol. Roedd 78.5% o'r rhai a adawodd yn wyn o'i gymharu â'r proffil staff ble roedd 85.13% o'r staff yn wyn. I'r gwrthwyneb, roedd gweithwyr Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig

neu Ddu neu Ddu Prydeinig yn cyfrif fel 3.04% a 0.54% o'r proffil, ond 5.5% a 1.6% o'r rhai a adawodd. O hyn, gallwn gymryd bod staff Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig neu Ddu neu Ddu Prydeinig yn fwy tebygol o adael y sefydliad na staff gwyn.