



GIG
CYMRU
NHS
WALES

Bwrdd Iechyd Prifysgol
Betsi Cadwaladr
University Health Board

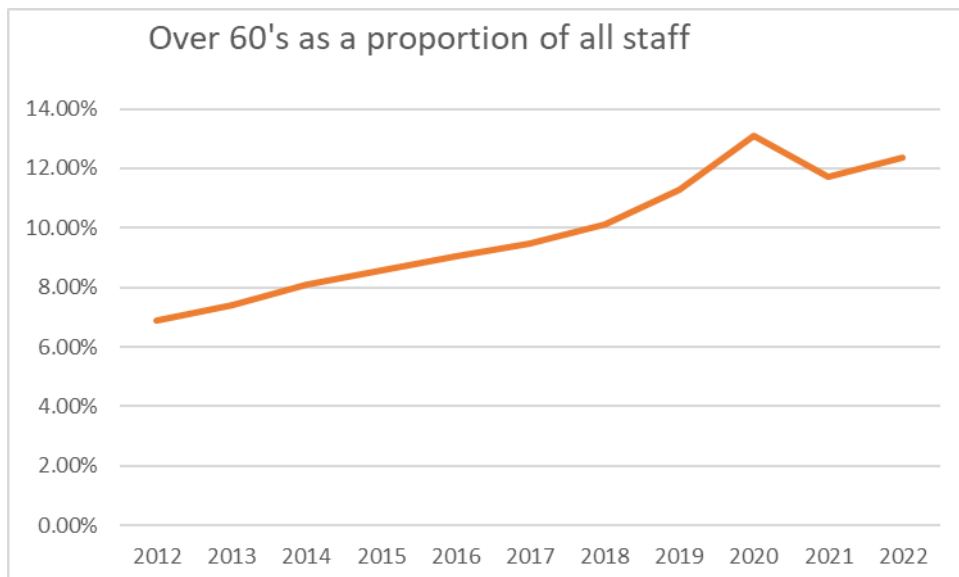
Adroddiadau Cyflogaeth Statudol BIPBC - Sylwebaeth 2021/22

1. STAFF MEWN SWYDD

1a. Band Oedran

Mae'r staff proffil presennol yn dangos ailddechreuad yn y duedd o weld gweithlu sy'n heneiddio fwyfwy:

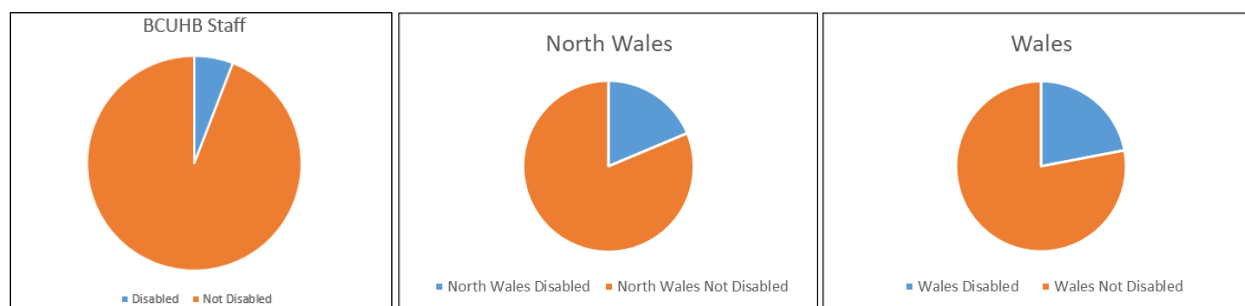
- Mae nifer y sawl sy'n iau na 25 oed yn y gweithlu wedi cynyddu eleni i'r nifer uchaf dros y pedair blynedd diwethaf i (809) ac mae bellach yn cynrychioli 4.18% o gymharu â 3.77% o'r gweithlu y llynedd. Mae'r nifer yn dal yn anghymesur o isel o gymharu ag ystadegau Cyfrifiad 2011 (11.1% o boblogaeth Gogledd Cymru). Fodd bynnag, o'r ymgeiswyr ar gyfer rolau yn y Bwrdd Iechyd, roedd 14% ohonynt yn iau na 25 oed, sy'n uwch na phoblogaeth Gogledd Cymru, fodd bynnag, mae hyn yn lleihad o 2.69% yn erbyn 16.69% o'r holl ymgeiswyr sy'n iau na 25 oed y rhoddwyd cyfrif amdanynt yn ystod 2020-21. Efallai bod hyn o ganlyniad i lacio cyfyngiadau Covid a'r ffaith bod mwy o swyddi ar gael erbyn hyn yn yr economi ehangach. Dangosodd ymchwil gan Rwydwaith Cydraddoldeb Sector Cyhoeddus Gogledd Cymru i ategu adroddiad "A yw Cymru'n Decach?" fod cyfraddau diweithdra yn anghymesur o uchel yn yr ystod oedran o dan 25 oed.
- Yn 2020-21, gwelwyd cynnydd cydberthynol yn nifer y sawl dros 60 oed yn ein gweithlu o gymharu â nifer y sawl sydd dros 25 oed am y tro cyntaf. Fodd bynnag, yn 2021-22, o bosibl oherwydd yr ymgyrch frechu rhag Covid a'r ffaith bod cyfyngiadau'n cael eu llacio, mae data 2021-22 yn dangos bod cyfran y sawl dros 60 oed yn ein gweithlu'n codi i 12.38% - 2399 o staff. Mae hyn yn gynnydd yn erbyn y 2232 o unigolion sydd dros 60 oed a ddangoswyd yn nata y llynedd. Mae nifer y staff yn gyffredinol wedi codi i 19376 o 18921 sy'n golygu bod nifer y rhai dros 60 oed yn gyfran sydd ychydig yn llai o'r boblogaeth staff yn gyffredinol nag y byddai wedi bod yn flaenorol.



- Er bod nifer gwirioneddol y staff sy'n 70 oed ac yn hŷn yn parhau i fod yn gymharol fach, cafwyd cynnydd cymesur sylweddol dros y chwe blynedd diwethaf o 56 yn 2012 i 205 yn 2020. Gwrth-drowyd y duedd hon yn 2020-21 (164 o staff, 0.87% o'r gweithlu) ac mae'n parhau i fod yn sefydlog yn 2021-22 (167 o staff, 0.86% o'r gweithlu).

1b. Anabledd

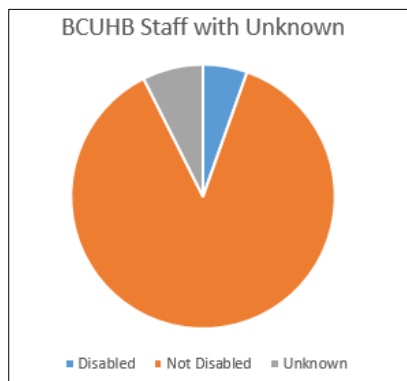
Rydym wedi gwella adrodd ar y nodwedd hon ac rydym yn parhau i gefnogi gweithwyr i ddatgan anableddau. Mae 942 o staff wedi datgan anabledd (4.86% o gymharu â 4.52% yn 2020-21). Mae data cyfrifiad 2011 yn dangos bod rhyw 22% o'r boblogaeth yn datgan anabledd neu gyflwr iechyd hirdymor ac mae data o'r Arolwg Blyneddol o'r Boblogaeth 2015-2017¹ yn awgrymu ar draws Gogledd Cymru, bod 77,000 (18.7%) o bobl rhwng 16 a 64 oed yn anabl. Fodd bynnag, roedd y categori "heb fod ag anabledd" yna yn cynnwys y rhai lle mae'r data hwn yn anhysbys.



Yn BIPBC, nid yw 10.45% o staff (2,024) wedi datgelu'r data hwn (lleihad o 2.57% o gymharu â'r flwyddyn flaenorol) ac mae 1290 pellach (6.66%) yn anhysbys. Ar y cyfan,

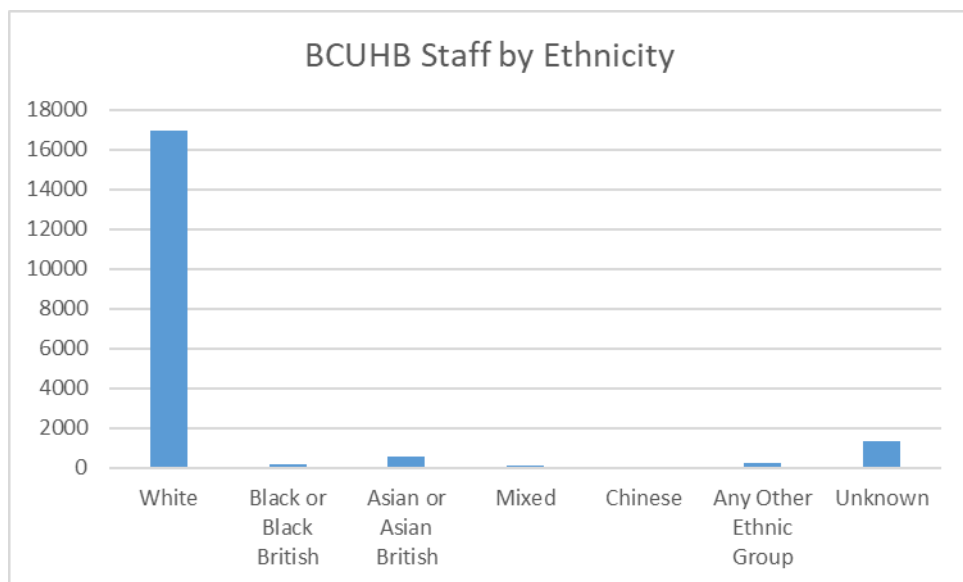
¹ <https://statswales.gov.wales/Catalogue/Equality-and-Diversity/Disability/disabilitystatus-by-region>

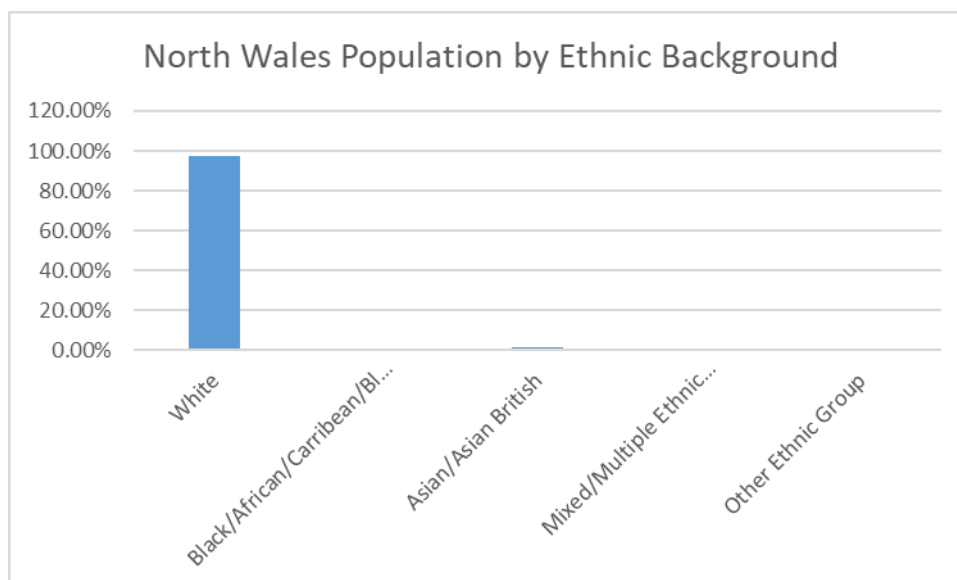
mae 17.11% o staff naill ai heb ddatgan neu maent yn anhysbys yn y categori hwn - sef cynnydd o 0.07% o gymharu â ffigur y flwyddyn flaenorol.



1c. Ethnigrwydd

- Ni fu unrhyw newidiadau sylweddol i broffil ethnig ein sefydliad ers y llynedd. 5.52% yw'r gyfran o boblogaeth y gweithwyr sy'n staff sydd wedi datgan ethnigrwydd heblaw gwyn. Mae cyfran y staff sy'n datgan cefndiroedd Du neu Ddu Prydeinig fwy na thair gwaith yn uwch na Chyfrifiad 2011 ar gyfer Gogledd Cymru (0.92% o gymharu â 0.22%). Mae nifer y staff sy'n nodi eu bod yn Asiaidd/Asiaidd Prydeinig fwy na thair gwaith yn fwy na'r gyfran a geir yn y Cyfrifiad (2.87% o gymharu â 0.92%).





Rydym wedi parhau i hybu datgelu ac rydym yn cefnogi staff i ddiweddarau eu manylion personol yn ESR a byddwn yn parhau i wneud hynny trwy negeseuon ar slipiau cyflog a hysbysiadau i ddefnyddwyr ESR yn ystod 2022-23. Mae nifer y staff y mae eu cefndir ethnig yn anhysbys wedi codi o 841 ar 31 Mawrth 2021 i 1342 ar 31 Mawrth 2022. Mae hyn yn gynydd o 59.6%

Mae dadansoddiadau a gynhaliwyd ym mis Ebrill yn dangos bod:

- 78.5% o'n staff Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig yn cael eu cyflogi mewn proffesiynau meddygol a deintyddol neu broffesiynau nyrsio a bydwreigiaeth, bron i ddwywaith yn fwy na'r boblogaeth gyffredinol o 38.2%. Ac eithrio'r grwpiau staff hyn, mae staff Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig yn cyfrif am 2.48% o'r gweithlu.
- Ar y cyfan, mae 12% o'n staff wedi'u hystyried fel rhai meddygol a deintyddol. Fodd bynnag, mae 42% o'n staff Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig yn staff meddygol a deintyddol. Mae'n rhesymol tybio bod staff meddygol a deintyddol yn fwy tebygol na rhai grwpiau eraill, fel staff gweinyddol a chleryddol, i fod yn gweithio mewn meysydd risg uwch. Fodd bynnag, bydd eithriadau clir i hyn, fel rhai staff gweinyddol a chleryddol sydd wedi'u lleoli mewn ysbytai.
- Mae staff yn fwy tebygol o fod yn wrywod os ydynt yn dod o gefndir Asiaidd neu gefndir ethnig cymysg. Ar y cyfan, mae cyfran uwch o lawer o wrywod ymysg ein staff Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig (46.84%) na'r proffil staff ehangach (17.44%)
- O'r 1072 o staff a gyflogir gan y Bwrdd Iechyd sy'n dod o gefndir Du, Asiaidd neu Leiafrifoedd Ethnig, mae 3.85% ohonynt yn 61 oed neu'n hŷn. Mae 20.2% pellach o'r staff hynny rhwng 51 a 60 oed. Mae hyn yn golygu bod 24% o'n staff Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig yn 51 oed neu'n hŷn, cyfran is na'n staff yn gyffredinol (41.77%). Mae cyfran uwch o staff Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig yn yr ystod oedran 41-50 na'r gyfran gyffredinol - mae 34.9% o staff DU, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig rhwng 41 a 50 o gymharu â 23.2% yn gyffredinol.
- O'n 1072 o staff y deallir eu bod yn dod o gefndir Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig, mae 1.27% wedi datgan eu bod ag anabledd ac mae hyn yn cymharu â 3.89% o staff yn gyffredinol. Mae 14.55% naill ai'n anhysbys - naill ai am nad ydynt wedi ymateb neu gan ei bod yn well ganddynt beidio dweud, felly gellir tybio'n rhesymol y

gallai rhywfaint o'r 14.55% yma fod yn anabl hefyd. Mae hon yn gyfran is na'n staff yn gyffredinol, sy'n 26.2%, ond a allai fod yn ffactor risg i'r staff Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig sy'n anabl.

1d. Rhywedd

- Mae'r gymhareb rhwng menywod a dynion a gyflogir yn parhau i fod heb ei newid ar ryw 80% / 20% a chafodd hyn ei adlewyrchu yn y dadansoddiad o benodiadau i'r Bwrdd Iechyd. Mae rhaniad yr ymgeiswyr wedi newid ers y llynedd, ac mae mwy o wrywod o lawer wedi gwneud cais am swydd. Y llynedd, y rhaniad oedd 77% o fenywod a 23% o ddynion. Eleni, roedd 67% o ymgeiswyr yn fenywod ac roedd 33% yn ddynion. Y gyfradd benodi ar gyfartaledd oedd 1.65%, gyda 1.4% o ymgeiswyr gwrywaidd yn cael eu penodi a 1.9% o ymgeiswyr benywaidd yn cael eu penodi.
- Mae'r gymhareb rhwng y menywod a'r dynion sy'n gadael y sefydliad yn debyg, sy'n dangos bod menywod ychydig yn llai tebygol na dynion o adael y Bwrdd Iechyd, gyda chymhareb o 77.75% / 22.25%.

1e. Crefydd a Chred

- Ni fu unrhyw newidiadau sylweddol i gyfrannau'r staff a ddatganodd grefyddau neu gredoau gwahanol yn ein sefydliad, er bod niferoedd y bobl sy'n datgan Anffyddiaeth wedi parhau i godi, ac mae ar 12.83% ar hyn o bryd sy'n gynydd o 12.2% o gymharu â'r flwyddyn flaenorol. Mae cyfran sylweddol o'n staff yn parhau i wrthod datgan eu crefydd neu eu cred (17.71%), ond mae hyn wedi lleihau ers y flwyddyn flaenorol a oedd yn 19.59% bryd hynny.

1f. Cyfeiriadedd Rhywiol

- Mae BIPBC yn adrodd bod 1.87% o staff wedi datgan eu rhywioldeb fel lesbiaidd, hoyw neu ddeurywiol o 31 Mawrth 2022.
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 11.65% o staff ddatgelu'r wybodaeth hon, sy'n welliant o gymharu â 14.05% a oedd heb ddatgelu ar 31 Mawrth 2021.
- Mae gwybodaeth o'r ymgynghoriad ar Gyfrifiad 2021 yn cynnwys canlyniadau o Arollygon Aelwydydd Integredig (HIS) ar gyfer 2013 a ddangosodd fod 1.6% o oedolion yn y DU yn disgrifio eu hunaniaeth rywiol fel lesbiaidd, hoyw 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'n ymwneud â chyfeiriadedd rhywiol yn cael ei amcangyfrif ar hyn o bryd yn y DU yn ôl lefel rhanbarth / gwlad. Mae data o'r Arolwg Blynyddol o'r Boblogaeth ar gyfer 2017² yn amcangyfrif ar draws Cymru gyfan, fod 94.9% o'r boblogaeth sy'n

²<https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/culturalidentity/sexuality/datasets/sexualidentityuk>

16 oed ac yn hŷn yn nodi eu bod yn heterorywiol / strêr, 1.3% yn hoyw neu'n lesbiaidd (1.29% BIPBC), 0.7% yn ddeurywiol (0.57% BIPBC), 0.5% fel arall, ac mae 2.5% yn gwrthod ateb / ddim yn gwybod (18.26% BIPBC).

- Mae Balchder Celtaidd, ein Rhwydwaith Cefnogi Staff LHDTC+, yn parhau i geisio nodi rhwystrau i adrodd ac i ddatblygu datrysiadau. Mae'r cyhoeddusrwydd yn ymwneud â'n statws "100 Cyflogwr Gorau" ym Mynegai Cydraddoldeb y Gweithle Stonewall yn 2016, 2017, 2018, 2019 a 2020 ynghyd ag ymdrechion y Tîm Cydraddoldeb i hybu a chefnogi datgeliadau gan staff yn ESR yn debygol o fod wedi parhau i gyfrannu at leihad yn y nifer sydd heb ddatgelu.

1g. Statws Priodasol

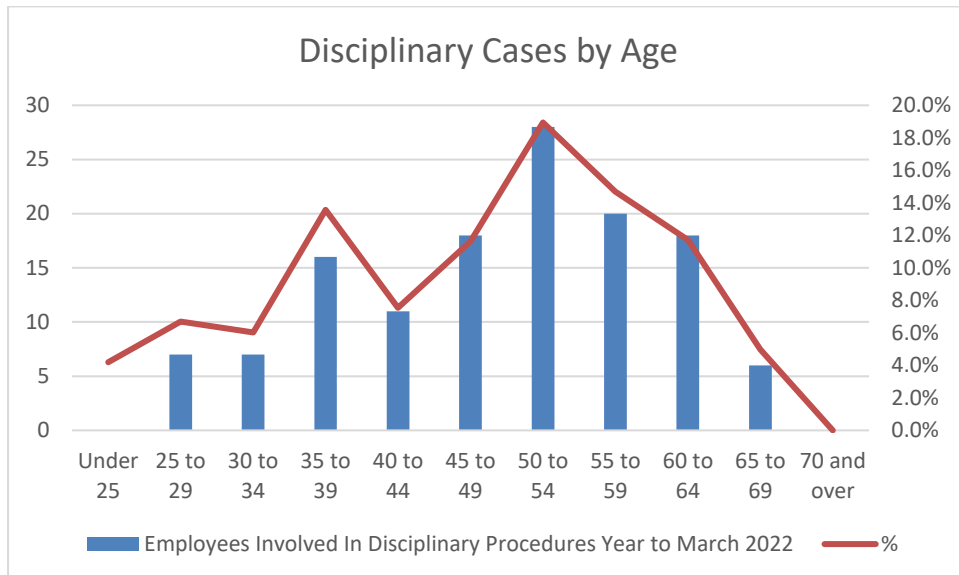
Mae amcangyfrifon poblogaeth 2018 y Swyddfa Ystadegau Gwladol yn dangos bod 50.5% o bobl sy'n hŷn na 16 oed yng Nghymru ac yn Lloegr yn briod. Mae'r ganran hon ychydig yn uwch yn y Bwrdd Iechyd ar 51.65%. Mae'r ffigur hwn wedi gostwng ers 2021, a oedd yn 53.09% bryd hynny. Fodd bynnag, dim ond 39.2% o ymgeiswyr i'r Bwrdd Iechyd oedd yn briod. Cafodd hyn a ffigur tebyg iawn eu penodi (36.39%).

Yn nodedig, gwelwyd gostyngiad mawr eleni o ran yr ymgeiswyr a oedd heb ddatgan eu statws priodasol. Ar gyfer y flwyddyn a ddaeth i ben 31 Mawrth 2021, ni wnaeth 18.18% o ymgeiswyr ddatgan eu statws priodasol o gymharu â 1.6% ar gyfer y flwyddyn a ddaeth i ben ar 31 Mawrth 2022.

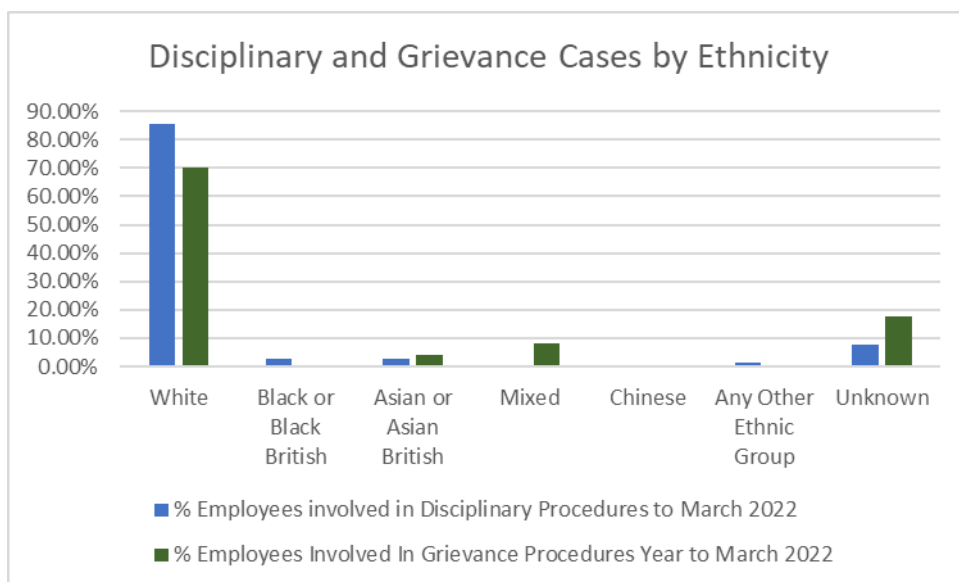
2. STAFF SY'N GYSYLLTIEDIG AG ACHOSION DISGYBLU NEU ACHWYN

Mae canfyddiadau i'w nodi wrth ystyried cyfran y staff o grwpiau penodol a oedd ynghlwm wrth achosion disgyblu ac achwyn o gymharu â chyfran yr holl staff a oedd ynghlwm wrth achosion disgyblu ac achwyn fel a ganlyn:

- Yn gymesur mae 5% yn fwy o ddynion ynghlwm wrth achosion disgyblu ac mae 28% yn fwy o ddynion ynghlwm wrth achosion achwyn na menywod wrth gymharu'r gymhareb rhwng dynion a menywod yn y sefydliad.
- Y grwpiau oedran sydd â chysylltiad sy'n gymesur uwch ag achosion disgyblu yw grwpiau oedran 35-39, 45-49, 50-54, 50-59 a 60-64. Nid oes gan y grŵp oedran sydd dros 70 oed unrhyw gysylltiad ag achosion disgyblu.



- Y grwpiau oedran sydd â chysylltiad sy'n gymesur uwch ag achosion disgyblu yw grwpiau oedran 45-49, 50-54, 60-64 a 65-69.



3. CYFLOG, BAND A ROLAU STAFF

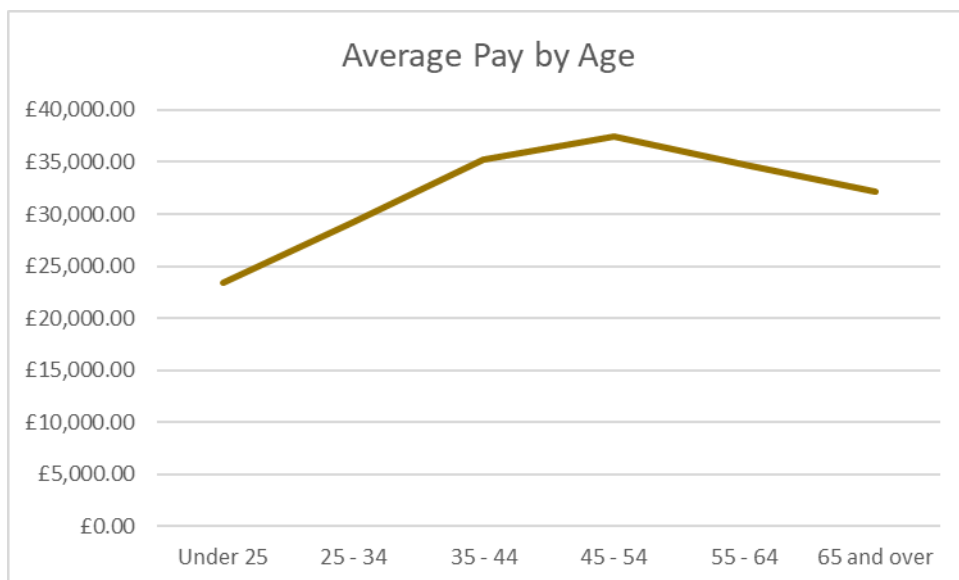
3a. Cyflog rhwng y Rhywiau, Band a Rôl Staff

- Mae cyflog cyfartalog ar gyfer staff gwrywaidd yn parhau i fod yn uwch. Ar y cyfan, y cyflog cyfartalog ar gyfer gweithwyr gwrywaidd yw £41,827, o gymharu â £31,786 ar gyfer benywod. Adlewyrchir hyn ym mhob grŵp staff, ac eithrio gweithwyr proffesiynol perthynol i ieuchyd a myfyrwyr, ac mae'r bylchau mwyaf rhwng cyflogau'r rhywiau yn ymddangos mewn rolau gweinyddol a chlercyddol a rolau meddygol a deintyddol a myfyrwyr.

- Mae menywod wedi'u gorgynrychioli yn y rhan fwyaf o raddau. Mae 94.93% o weithwyr benywaidd wedi'u cyflogi ar fand 8b neu is, o gymharu â 76.18% o wrywod. Mae hyn heb newid ryw lawer ers y flwyddyn flaenorol.
- Mae gweithwyr benywaidd yn fwy tebygol o fod ar gontract parhaol. Mae 93.67% o weithwyr benywaidd yn barhaol o gymharu â 88.58% o weithwyr gwrywaidd.
- Fodd bynnag, mae gweithwyr benywaidd yn fwy tebygol o lawer i weithio'n rhan-amser o gymharu â chydweithwyr gwrywaidd. Mae 50.42% o weithwyr benywaidd ar gontractau rhan-amser o gymharu â 20.14% o weithwyr gwrywaidd.
- Mae gwahaniaeth sylweddol yn dal i fod o ran cyfran y meddygon ymgynghorol yn ôl rhywedd. Ar draws BIPBC, mae 11.59% o staff yn feddygon ymgynghorol. Dim ond 1.12% o'n gweithwyr benywaidd sy'n feddygon ymgynghorol, er bod 10.47% o'n gweithwyr gwrywaidd yn feddygon ymgynghorol. Mae gwrywod yn cyfrif am 69.51% o rolau meddygon ymgynghorol, sy'n derbyn lefel uwch o ddyfarniad cyflog ac mae'n debygol mai dyna sy'n cyfrannu at y bwlch cyflog.

3b. Oedran a Chyflog

- Mae cyflog 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 oed a thu hwnt, byddem yn disgwyl lleihad wrth i staff fanteisio ar batrymau gwaith hyblyg er mwyn lleihau eu horiau gwaith, gweithio llai o oriau ychwanegol a manteisio ar ddewisiadau ymddeol yn gynnar.



3c. Anabledd a Chyflog

- Mae cyflog cyfartalog staff anabl yn 7.09% yn is na chyflog staff sydd heb anabledd. Mae hyn wedi lleihau o 8.25% yn ystod y flwyddyn adrodd flaenorol. Gan edrych ar y

grwpiau staff, mae'r bwlch cyflog o ran anabledd ar ei uchaf ymysg gwyddonwyr gofal iechyd (-10.15%) a swyddi gweinyddol a chlercyddol (-9.14%). Yn nodedig, ni wnaeth unrhyw fyfyrwyr ddatgan anabledd yn y data ar gyfer y flwyddyn a ddaeth i ben ar 31 Mawrth 2021; ond, mae gan fyfyrwyr sy'n datgan anabledd eleni fwllch cyflog positif o 7%.

- Yn y grŵp staff Meddygol a Deintyddol, mae cyflog cyfartalog ar gyfer staff anabl hefyd yn uwch na chyflog staff nad oes ganddynt anabledd ac mae gwahaniaeth o 2.75%.

4d. Ethnigrwydd a Chyflog

- Mae cyflog cyfartalog ar gyfer staff o gefndiroedd gwyn yn llai na'r holl Grwpiau Ethnig eraill. Caiff 78.5% o'n staff Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig eu cyflogi mewn proffesiynau meddygol a deintyddol neu ym maes nyrsio a bydwreigiaeth sy'n esbonio'r gwahaniaeth hwn i raddau helaeth. Ar gyfartaledd, y grŵp ethnig â'r cyflog uwch yw gweithwyr Asiaidd/Asiaidd Prydeinig.

4e. Crefydd neu Gred a Chyflog

- Mae cyflog cyfartalog ar gyfer staff sydd wedi datgan eu crefydd fel Hindŵaeth neu Jainiaeth yn uwch na'r holl grwpiau eraill. Y rhai sy'n datgan eu crefydd neu eu cred fel Arall, Anffyddiaeth neu Gristion yw'r rhai â'r cyflog isaf.
- Staff sy'n datgan eu crefydd fel Islam neu Sikhiaeth yw'r grwpiau â'r cyflog uchaf nesaf. 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.

4f. Cyfeiriadedd Rhywiol a Chyflog

Mae gwahaniaeth dibwys o ran y cyflog cyfartalog rhwng y grwpiau staff heterorywiol a hoyw/lesbiaidd, ond mae gan staff sy'n datgan eu bod yn ddeurywiol gyflog cyfartalog is. Mae gan staff sy'n gwrthod datgelu gyflog cyfartalog uwch na'r holl grwpiau eraill.

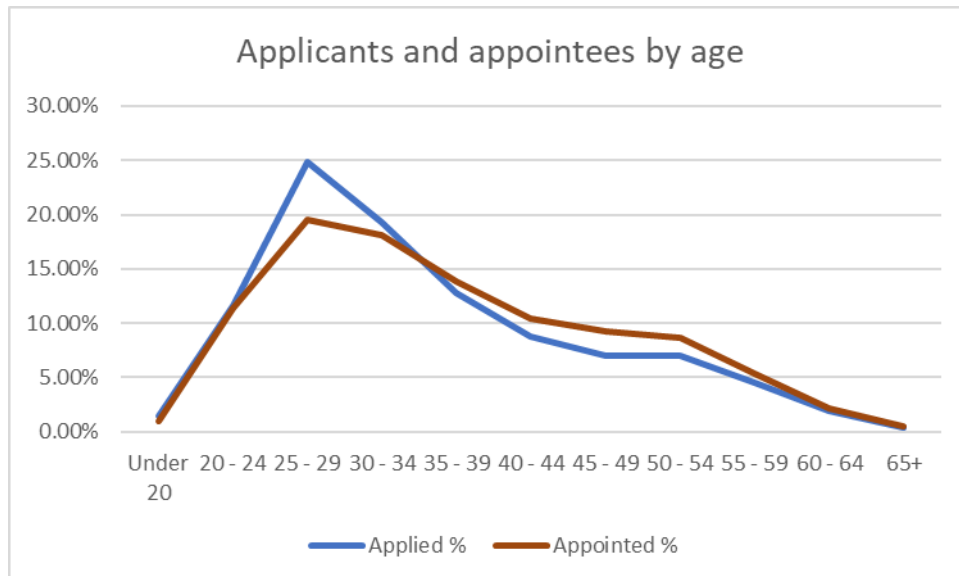
5. YMGEISWYR I'R BWRDD IECHYD

Mae rhai gwahaniaethau diddorol o ran proffil y rhai sy'n gwneud cais am rolau yn y Bwrdd Iechyd o gymharu â phroffil y rhai a gaiff eu penodi.

- Mae gan bobl rhwng 35 a 54 oed gyfradd lwyddiant uwch na chyfradd y rhai sy'n gwneud cais. Er enghraifft, roedd 25% o geisiadau i'r Bwrdd Iechyd gan bobl rhwng 25 a 29 oed, ac roedd 20% o ymgeiswyr llwyddiannus yn yr ystod oedran hon. Yn y flwyddyn flaenorol, roedd hyn yn wir i ymgeiswyr yn y band oedran 35-39 oed. I'r

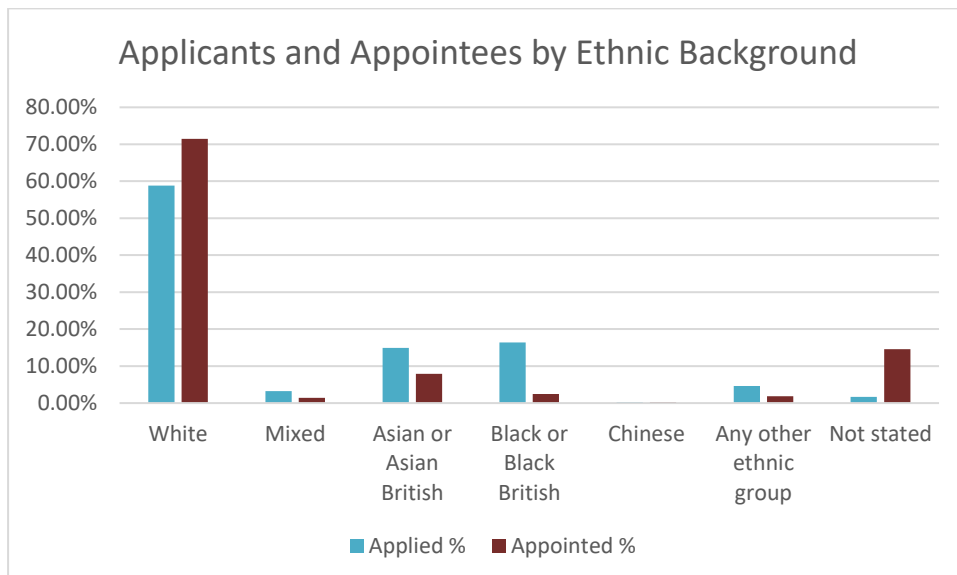
gwrthwyneb, roedd 7% o ymgeiswyr rhwng 45 a 49 oed, ond roedd 9% o'r sawl a benodwyd yn yr ystod oedran hon.

- Ymgeiswyr rhwng 25 a 29 oed oedd y garfan fwyaf o ymgeiswyr. Mae hyn yn debyg i ddata'r flwyddyn flaenorol. Wrth ystyried poblogaeth y gweithwyr sy'n heneiddio, mae'r canlyniad hwn yn atgyfnerthu'r syniad bod y gweithlu sy'n heneiddio oherwydd bod gweithwyr yn aros yn y sefydliad trwy gydol eu bywydau gwaith.



- Gwnaeth 4.05% o ymgeiswyr i'r Bwrdd Iechyd ddatgan anabledd, ac roedd cyfradd uwch o ran penodi'n llwyddiannus ar gyfer ymgeiswyr anabl, sef 4.49%. Mae hyn yn welliant o gymharu â'r flwyddyn flaenorol. Gwnaeth 94.21% o ymgeiswyr ddatgan nad oedd ganddynt anabledd, ac roedd y grŵp hwn yn cyfrif am 81.01% o'r sawl a benodwyd.
- Ni wnaeth 0.53% o ymgeiswyr ddatgan p'un a oedd ganddynt anabledd, ond roedd y garfan hon yn cyfrif am 13.56% o'r sawl a benodwyd. Mae data cyfrifiad 2011 yn dangos bod rhyw 22% o'r boblogaeth yn datgan anabledd neu gyflwr iechyd hirdymor ac mae data o'r Arolwg Blynyddol o'r Boblogaeth 2015-2017³ yn awgrymu ar draws Gogledd Cymru, bod 77,000 (18.7%) o bobl rhwng 16 a 64 oed yn anabl.
- Ymgeiswyr nad ydynt yn datgan eu hethnigrwydd sydd fwyaf tebygol o gael eu penodi'n llwyddiannus. Ni wnaeth 1.72% o ymgeiswyr ddatgan eu hethnigrwydd ond roedd 14.59% o'r sawl a gafodd eu penodi'n perthyn i'r garfan hon. I'r gwrthwyneb, roedd 16.41% o ymgeiswyr yn Ddu neu'n Ddu Prydeinig ond dim ond 2.43% oedd canran yr ymgeiswyr llwyddiannus o'r grŵp hwn. Roedd 14.94% o ymgeiswyr yn Asiaidd neu'n Asiaidd Prydeinig ac roedd 7.95% o'r sawl a gafodd eu penodi'n perthyn i'r grŵp hwn.

³ <https://statswales.gov.wales/Catalogue/Equality-and-Diversity/Disability/disabilitystatus-by-region>



- Adlewyrchir y duedd hon pan fyddwn yn edrych ar grefydd neu gred. Mae 11.95% o ymgeiswyr i'r Bwrdd Iechyd yn datgan eu crefydd neu eu cred fel Islam. Fodd bynnag, mae'r grŵp hwn ond yn cynrychioli 5.24% o ymgeiswyr llwyddiannus. Mae hyn yn gynydd o gymharu â'r flwyddyn flaenorol lle'r oedd 0.97% o'r ymgeiswyr llwyddiannus yn Fwslimaidd. Y grŵp crefyddol sydd fwyaf tebygol o gael eu penodi yw'r rhai na wnaethant ddatgan eu crefydd. Roedd y grŵp hwn yn cyfrif am 0.53% o ymgeiswyr, ond 13.56% o'r sawl a gafodd eu penodi.

6. STAFF A ADAWODD BIPBC

- O 31 Mawrth 2022, roedd y sawl dros 55 oed yn cynrychioli 46.16% o adawyr mewn cyfnod o flwyddyn. Esbonnir hyn i raddau helaeth gan ymddeoliadau ac ymddeol yn gynnwys a dyna y byddwn yn disgwyl ei weld, ac mae'n bosibl bod effeithiau gweddilliol y pandemig wedi cael dylanwad ar hyn. Mae hyn wedi arwain at ostyngiad yn y gyfran o'r sawl sy'n hŷn yn y gweithlu. Mae'r sawl sy'n hŷn na 60 oed yn cyfrif am 12.38% o'r gweithlu cyffredinol - bron dwywaith yn fwy na'r gyfran wyth mlynedd yn ôl, ond serch hynny, gostyngiad o 0.7% o gymharu â dwy flynedd yn ôl.
- Nid oedd 71.38% o adawyr yn anabl ac nid oedd 14.4% o staff a adawodd BIPBC wedi datgan anabledd (o gymharu â 10.45% o'r holl staff), ac mae 4.4% yn adawyr anabl. Mae'r 4% yma wedi alinio'n agos â'r proffil staff yn gyffredinol, ond mae cyfran uwch o staff yn gadael nad oeddent wedi datgan anabledd na'r proffil cyffredinol.
- Mae gweithwyr gwyn yn cynrychioli cyfran is o adawyr na'r hyn sydd i'w gael yn y proffil staff cyffredinol. Roedd 83.04% o adawyr yn wyn o gymharu â'r proffil staff lle mae 87.54% o staff yn wyn. I'r gwrthwyneb, mae staff Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig a Du neu Ddu Prydeinig yn cynrychioli 2.87% a 0.92% o'r proffil, ond 3.45% a 1.57% o adawyr. O hyn, gallwn ddod i'r casgliad bod staff Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig a Du neu Ddu Prydeinig yn fwy tebygol o adael y sefydliad na staff gwyn. Mae staff nad ydynt wedi datgan eu hethnigrwydd yn cyfrif am 9.87% o adawyr, ond maent yn cyfrif am 6.93% o'r boblogaeth staff yn unig.

