



GIG
CYMRU
NHS
WALES

Bwrdd Iechyd Prifysgol
Betsi Cadwaladr
University Health Board

Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol 2021-2022

Cynnal ein Hymrwymiad i Hyrwyddo Cydraddoldeb



B:M2021

DIG DEEPER. LOOK CLOSER. THINK BIGGER

Tim
Cydraddoldeb
BIRYDDIADUR
CYDRADDOLDEB
CYDRADDOLDEB
Equality Team

Proud to be...



...a Consultant Gynaecologist and Associate Medical Director



...a Trauma and Orthopaedic Nurse



...a Corporate Business Office & Speak Out Safety Guardian



...an Organisational Development Manager & Speak Out Safety Lead



...a Senior Community CAMHS Practitioner & Speak Out Safety Guardian



...a Public Health and Wellbeing Projects Coordinator



...a Specialty Doctor in Radiology



...a Specialty Doctor in Radiology



...a Renal Social Worker & Speak Out Safety Guardian



...a Staff Nurse



...a Clinical Psychologist



...a Registered Nurse



...a Mandatory Training Manager & Speak Out Safety Guardian



...a Looked After Children and Young People's Nurse



...a Staff Nurse



...a Registered Nurse



...a Doctor



...a Phlebotomist



...a Regional Coordinator for Suicide and Self Harm



...an Equality Manager

**Celebrating our wonderful diversity in
BCUHB!**

GIG
NHS
Bristol Medical Professional
Specialist
University Health Board

Mae'r adroddiad hwn ac unrhyw ddogfennau ategol ar gael yn y Saesneg hefyd, a gellir eu darparu mewn ieithoedd a fformatau eraill ar gais.

Am fformatau eraill, cysylltwch â:

Gwasanaeth Cyngor a Chysylltiadau Cleifion

Ffon 03000 851234

BCU.PALS@wales.nhs.uk

I gysylltu â Thîm Cydraddoldeb BIPBC e-bostiwch:

BCU.Equality@wales.nhs.uk



Contents

Rhagair	5
1. Cefndir a Chyd-destun	87
2. Llwyddiannau Cydraddoldeb Allweddol yn 2021-22	11
3. Cyflawni'r Ddyletswydd Economaidd-Gymeithasol.....	12
4. Cyflawni Dyletswydd Gydraddoldeb y Sector Cyhoeddus	13
Ymsgysylltu.....	13
Asesu'r Effaith ar Gydraddoldeb	13
Gwybodaeth am Gydraddoldeb	15
Ein Gweithlu.....	17
Hyfforddiant Staff	18
Cynllun Cydraddoldeb Strategol	18
Caffael	18
5. Cyd-destun COVID-19	18
7. Cyflawni ein Hamcanion Cydraddoldeb Strategol	19
Amcan Cydraddoldeb Rhif 1 BIPBC:.....	19
Amcan Cydraddoldeb Rhif 2 BIPBC:.....	23
Amcan Cydraddoldeb Rhif 3 BIPBC:.....	31
Amcan Cydraddoldeb Rhif 4 BIPBC:	34
Amcan Cydraddoldeb Rhif 5 BIPBC:.....	38
Amcan Cydraddoldeb Rhif 6 BIPBC:.....	41
Amcan Cydraddoldeb Rhif 7 BIPBC:.....	47
Amcan Cydraddoldeb Rhif 8 BIPBC:.....	51
Amcan Cydraddoldeb Rhif 9 BIPBC:.....	52
Amcan Cydraddoldeb Rhif 10 BIPBC:.....	58
8. Casgliad.....	60
Atodiad 1 – Adroddiad Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau.....	62

Rhagair

Croeso i Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr (BIPBC) ar gyfer y cyfnod Ebrill 2021 - Mawrth 2022. Mae'r adroddiad yma'n crynhoi'r camau rydym wedi'u cymryd i gynnal ein hymrwymiad i hyrwyddo cydraddoldeb a hawliau dynol wrth inni gynllunio a darparu gofal iechyd yn ystod y cyfnod hwn. ail flwyddyn pandemig COVID-19. Cytunwyd ar ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol (CCS) ar gyfer y cyfnod 2020-2024 (Our Strategic Equality Plan (SEP) for the period 2020-2024) a'i gyhoeddi ym mis Mawrth 2020 gyda'r bwriad o wreiddio a chryfhau cydraddoldeb a hawliau dynol ar draws holl swyddogaethau'r Bwrdd Iechyd, er mwyn sicrhau bod ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn cael ei gyflawni.

Rydym wedi buddsoddi yn ein Tîm Cydraddoldeb Corfforaethol, gan recriwtio dau reolwr ychwanegol. Mae hyn wedi ein cefnogi i allu rhoi mwy o ffocws ar agweddau allweddol ar gydraddoldeb, a bydd yn ein galluogi i roi mwy o gefnogaeth a chynghor i dimau gweithredol a chorfforaethol ar draws y Bwrdd Iechyd.

Ar 31 Mawrth 2021, cyflwynwyd y Ddyletswydd Economaidd Gymdeithasol (Socio-economic Duty) yng Nghymru, a oedd yn ei gwneud yn ofynnol i'r Bwrdd Iechyd sicrhau bod unrhyw benderfyniadau strategol yn cael eu llywio gan Asesiad o'r Effaith Economaidd Gymdeithasol (Socio-economic Impact Assessment - SEIA). Yn unol â hyn, mae gwaith SEIA wedi llywio adnewyddu ein Strategaeth hirdymor, Byw'n Iach, Aros yn Iach, datblygiad ein Cynllun Tymor Canolig Integredig, ein Rhaglen Frechu, a'n Rhaglen Gwella Gwasanaethau Strôc ynghyd â datblygiadau strategol allweddol eraill. Rydym wedi darparu hyfforddiant i aelodau ein Bwrdd ac uwch arweinwyr eraill am eu cyfrifoldebau i sicrhau fod sylw dyledus yn cael ei roi i'r Ddyletswydd Economaidd-Gymdeithasol ac rydym yn parhau i weithio gyda

gwasanaethau i sicrhau fod y ddyletswydd wedi'i gwreiddio ym mhob penderfyniad strategol.

Rydym wedi parhau i weithio gyda'n grŵp gwerthfawr a gwybodus - y Grŵp Rhanddeiliaid Cydraddoldeb –sy'n sicrhau bod cydraddoldeb a hawliau dynol yn cael eu hymgorffori mewn rhaglenni gwaith allweddol, wrth inni barhau i weithio tuag at ddatblygu dull cydgynhyrchiol o weithredu.

Rydym wedi cymryd y cam eleni o ddatblygu Fframwaith Atebolrwydd Cydraddoldeb i'w gyflwyno yn 2022-23. Bydd hyn yn ein galluogi i ddangos tystiolaeth well o sut yr ydym yn cydymffurfio â Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus a'r Ddyletswydd Economaidd-Gymdeithasol.

Rydym wedi datblygu ein rhwydweithiau staff ymhellach ar gyfer pobl sy'n rhannu nodweddion gwarchodedig. Mae'r rhain yn grwpiau cefnogi cymheiriaid pwysig ar gyfer ein staff a hefyd yn grwpiau allweddol yr ydym yn ymgysylltu â nhw wrth inni ddatblygu ein gwasanaethau a'n cynlluniau ar gyfer y dyfodol. Wrth symud i'r cyfnod 2022-23, rydym yn parhau i fod mor ymrwymedig ag erioed i hyrwyddo cydraddoldeb a hawliau dynol er mwyn cyflawni ein nod o leihau anghydraddoldebau iechyd yng Ngogledd Cymru.

Gobeithiwn y bydd yr adroddiad hwn yn darparu tystiolaeth o'r ymrwymiad yma, a'r cynnydd a wnaed yn ystod y 12 mis diwethaf, wrth inni hefyd edrych ymlaen at gynnal ein hymrwymiad i hyrwyddo cydraddoldeb yn ystod 2022 ac ymlaen i 2023.



Sue Green - Cyfarwyddwr Gweithredol Pobl a Datblygiad Sefydliadol



Jacqueline Hughes - Aelod Annibynnol a Hyrwyddwr Cydraddoldeb

1. Cefndir a Chydestun

Deddf Cydraddoldeb 2010:

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn amddiffyn pobl a grwpiau rhag triniaeth anffafriol ac yn ei gwneud yn anghyfreithlon i wahaniaethu, aflonyddu neu erlid pobl oherwydd rheswm sy'n ymwneud â'u nodwedd warchodedig.

Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus:

Mae Adran 149 o Ddeddf Cydraddoldeb 2010 yn ei gwneud yn ofynnol inni ddangos ein bod yn cydymffurfio â Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus (Public Sector Equality Duty - PSED) sy'n gosod dyletswydd statudol ar y Bwrdd Iechyd i:

- Ddileu gwahaniaethu anghyfreithlon, aflonyddu ac erledigaeth;
- Hyrwyddo cyfleoedd cyfartal rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchodedig berthnasol a'r rhai nad ydynt;
- Meithrin perthynas dda rhwng y rhai sy'n rhannu nodweddion gwarchodedig perthnasol a'r rhai nad ydynt.

Mae gan ein Bwrdd Iechyd hefyd ddyletswydd benodol o dan y Ddyletswydd hon i gymryd y camau canlynol:

- Cyhoeddi gwybodaeth i ddangos cydymffurfiaeth â'r Dyletswyddau Cydraddoldeb, o leiaf unwaith y flwyddyn
- Pennu amcanion cydraddoldeb, o leiaf bob 4 blynedd.

Y Ddyletswydd Economaidd Gymdeithasol:

Mae'r Ddyletswydd Economaidd-Gymdeithasol yn ddyletswydd newydd a gyflwynwyd gan Lywodraeth Cymru ar 31 Mawrth 2021, gan weithredu adran o'r Ddeddf Cydraddoldeb (2010) a oedd yn segur yn flaenorol. Ei

nod yw sicrhau canlyniadau gwell i'r rhai sy'n profi anfantais economaidd-gymdeithasol. Mae'n gwella ymhellach y ddeddfwriaeth gyfredol ar gydraddoldeb a Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015 a Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014.

Mae'r Ddyletswydd Economaidd-Gymdeithasol yn gosod gofyniad ar y Bwrdd Iechyd wrth wneud penderfyniadau strategol, i roi sylw dyledus i'r angen i leihau anghydraddoldebau canlyniadau sy'n deillio o anfantais economaidd-gymdeithasol.

Yn ystod 2021, rydym wedi sefydlu prosesau newydd i sicrhau bod Asesiadau Effaith Economaidd-gymdeithasol (Socio-economic Impact Assessments - SEIAs) yn cael eu cynnal ar gyfer penderfyniadau o natur strategol, gyda phroses asesu effaith newydd yn cael ei chyflwyno, a hyfforddiant yn cael ei ddarparu i aelodau'r Bwrdd ac uwch arweinwyr eraill. Mae Grŵp Cyngori penodol wedi'i sefydlu, sy'n canolbwyntio ar wreiddio'r Ddyletswydd Economaidd-Gymdeithasol ar draws y sefydliad, ac mae'n parhau i esblygu ar sail adborth a gwersi a ddysgwyd er mwyn ein helpu i ddatblygu cydraddoldeb economaidd-gymdeithasol mewn ffordd fwy integredig.

Deddf Hawliau Dynol 1998:

Mae Deddf Hawliau Dynol 1998 yn gosod safonau cyffredinol i sicrhau bod anghenion sylfaenol person yn cael eu cydnabod a'u diwallu. Mae gan Gyrff Cyhoeddus ddyletswydd mandadol i sicrhau fod ganddynt drefniadau yn eu lle i gydymffurfio â Deddf Hawliau Dynol 1998. Mae'n anghyfreithlon i sefydliad gofal iechyd weithredu mewn unrhyw ffordd sy'n anghydnaws â Deddf Hawliau Dynol 1998. Yn ymarferol, mae hyn yn golygu y dylid trin unigolion â Thegwch, Parch, Cydraddoldeb, Urddas ac Ymreolaeth. Gelwir y rhain yn egwyddorion FREDA (Fairness, Respect, Equality, Dignity and Autonomy).

Gweledigaeth, Gwerthoedd a Phwrrpas ein Bwrdd Iechyd

Gweledigaeth Ein Bwrdd Iechyd

- Byddwn yn gwella iechyd y boblogaeth, gan ganolbwyntio'n benodol ar y rhai mwyaf agored i niwed yn ein cymdeithas.
- Byddwn yn gwneud hyn drwy ddatblygu gwasanaeth iechyd integredig sy'n darparu gofal rhagorol mewn partneriaeth â'r cyhoedd a sefydliadau eraill statudol a thrydydd sector.
- Byddwn yn datblygu ein gweithlu fel bod ganddynt y sgiliau priodol a'u bod yn gweithredu mewn diwylliant o ddysgu sy'n gyfoethog mewn ymchwil.

Gwerthoedd ein Bwrdd Iechyd

- Rhoi cleifion yn gyntaf.
- Cydweithio.
- Gwerthfawrogi a pharchu ein gilydd.
- Dysgu ac arloesi.
- Cyfathrebu'n agored ac yn onest.

Ein Pwrrpas fel Bwrdd Iechyd

- Gwella iechyd a darparu gofal rhagorol.

Nodau strategol y Bwrdd Iechyd

Yn ogystal â gwneud yn siŵr ein bod yn gweithio gyda'n gilydd i gyflawni Cymru Iachach, mae nodau strategol y Bwrdd Iechyd a ddisgrifir yn Byw'n Iach, Aros yn Iach fel a ganlyn:

- Gwella iechyd a lles corfforol, emosiynol a meddyliol pawb
- Targedu ein hadnoddau at y bobl sydd â'r anghenion mwyaf a lleihau anghydraddoldebau
- Cefnogi plant i gael y dechrau gorau mewn bywyd

- Gweithio mewn partneriaeth i gefnogi pobl – unigolion, teuluoedd, gofalwyr, cymunedau – i ofalu am eu lles eu hunain
- Gwella diogelwch ac ansawdd yr holl wasanaethau
- Parchu pobl a'u hurddas
- Gwrando ar bobl a dysgu o'u profiadau
- Defnyddio'r hyn sydd gennym yn ddoeth, archwilio syniadau newydd a dysgu o waith ymchwil
- Cefnogi, hyfforddi a datblygu ein staff

I gael rhagor o wybodaeth ewch i: Am y Bwrdd Iechyd ([About the Health Board](#)).

2. Llwyddiannau Cydraddoldeb Allweddol yn 2021-22

Rydym wedi:

- Gwella cydraddoldeb trwy gyflawni ail flwyddyn ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol (CCS).
- Cryfhau'r gwaith o graffu ar gydraddoldeb a hawliau dynol mewn strwythurau llywodraethu a gwneud penderfyniadau trwy weithio mewn partneriaeth.
- Rhoi prosesau yn eu lle mewn ymateb i'r Ddyletswydd Economaidd-Gymdeithasol newydd.
- Datblygu fframwaith atebolrwydd dyletswydd cydraddoldeb, wedi'i gynllunio i sicrhau cysondeb wrth gymhwyso ystyriaethau cydraddoldeb ar draws y sefydliad.
- Parhau i gryfhau'r ymateb i COVID-19 wrth gyflwyno'r rhaglen frechu yn unol â chanllawiau Llywodraeth Cymru, gyda hyn yn cael ei lywio gan Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb - ASEG) (Equality Impact Assessment – EqIA).
- Cymryd camau i ddeall effeithiau parhaus COVID-19 ar bobl sy'n rhannu nodweddion gwarchodedig a gweithio gyda thimau cefnogi i hyrwyddo penderfyniadau cynhwysol.
- Sefydlu Grŵp Gweithredu Cydraddoldeb Hiliol, sy'n cynnwys cydweithwyr o'n Rhwydwaith Staff Lleiafrifoedd Ethnig a Thramor BCUnity ac uwch arweinwyr.

- Targeddu hyfforddiant Asesu Effaith Cydraddoldeb rhithiol i 200 o reolwyr.
- Cydymffurfio â hyfforddiant cydraddoldeb gorfodol - 87.78%. Meithrin ein rhwydweithiau cymorth staff ar gyfer unigolion sy'n rhannu nodweddion gwarchodedig, gan ychwanegu Rhwydwaith Cydraddoldeb Rhywiol.
Gwella'r broses o gasglu data monitro cydraddoldeb staff.
Ennill cydnabyddiaeth genedlaethol am ein datblygiad o wasanaeth llwybr hunaniaeth rhywedd arloesol sydd wedi'i fabwysiadu'n genedlaethol.

3. Cyflawni'r Ddyletswydd Economaidd Gymdeithasol

Rhoddwyd y Ddyletswydd Economaidd Gymdeithasol ar waith gan Lywodraeth Cymru ar 31 Mawrth 2021. Nod y ddyletswydd yw sicrhau canlyniadau gwell i'r rhai sy'n profi anfantais economaidd-gymdeithasol, a lleihau anghydraddoldebau o ran canlyniadau.

Mae gwaith allweddol a gyflawnwyd yn ystod 2021-22 yn cynnwys:

Sefydlu Grŵp Gorchwyl a Gorffen i oruchwylio cynllun gweithredu ac adolygu canllawiau Llywodraeth Cymru yn barod ar gyfer y dyddiad gweithredu ar 31 Mawrth 2021.

Sefydlwyd gweithdrefnau Asesiadau Effaith Economaidd-Gymdeithasol (Socio-economic Impact Assessments - SEIA) (gan gynnwys datblygu polisi a thempled SEIA).

Datblygwyd cynllun hyfforddi i godi ymwybyddiaeth a dealltwriaeth o gyfrifoldebau uwch arweinwyr i gyflawni'r Ddyletswydd Economaidd Gymdeithasol, a chyflwynwyd gweithdy i'n Bwrdd ym mis Ebrill 2021.

Cyhoeddwyd ystod o ddogfennaeth a chanllawiau ategol, i sicrhau bod cydweithwyr yn deall eu cyfrifoldebau o dan y Ddyletswydd

Cydraddoldeb a'r Ddyletswydd Economaidd Gymdeithasol trwy ddarparu canllawiau penodol a ddosberthir trwy Friff Cydraddoldeb BIPBC a gwefan cydraddoldeb y mewnrwyd (BetsiNet).

Y camau nesaf ar gyfer 2022-23:

Mae gwaith yn mynd rhagddo i brif ffrydio'r Ddyletswydd Economaidd Gymdeithasol ar draws y sefydliad, a bydd y Grŵp Cyngori ar y Ddyletswydd Economaidd Gymdeithasol yn parhau i oruchwylio hyn a rhoi sicrwydd ein bod ar y llwybr cywir.

4. Cyflawni Dyletswydd Gydraddoldeb y Sector Cyhoeddus

Mae'r Amcanion Cydraddoldeb y gwnaethom anelu at eu cyflawni yn ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol 4 blynedd yn ystyried holl natur gwaith a gweithgareddau'r Bwrdd Iechyd, gan gynnwys bod yn gyflogwr mawr dros ben, cynllunio a darparu gofal iechyd a datblygu polisi. Mae ein Hamcanion Cydraddoldeb hefyd yn cael eu llywio gan gasglu a dadansoddi gwybodaeth o ffynonellau cenedlaethol a lleol, tystiolaeth o asesiadau effaith a gynhaliwyd, yn ogystal ag ymgysylltu parhaus â staff a defnyddwyr gwasanaeth.

Yn yr adran hon o'n Hadroddiad Blynyddol, rydym yn rhoi amlinelliad mwy manwl o'n cynnydd allweddol yn ystod 2021-22.

Ymgysylltu

Rydym wedi parhau i gryfhau ein hymgysylltiad â phobl sy'n rhannu nodweddion gwarchodedig a darperir trosolwg o'r cynnydd yn adran 7.

Asesu'r Effaith ar Gydraddoldeb

Pan fyddwn yn gwneud penderfyniadau a allai effeithio ar gymunedau, cleifion a'n gweithlu, mae gennym ddyletswydd statudol i asesu effaith

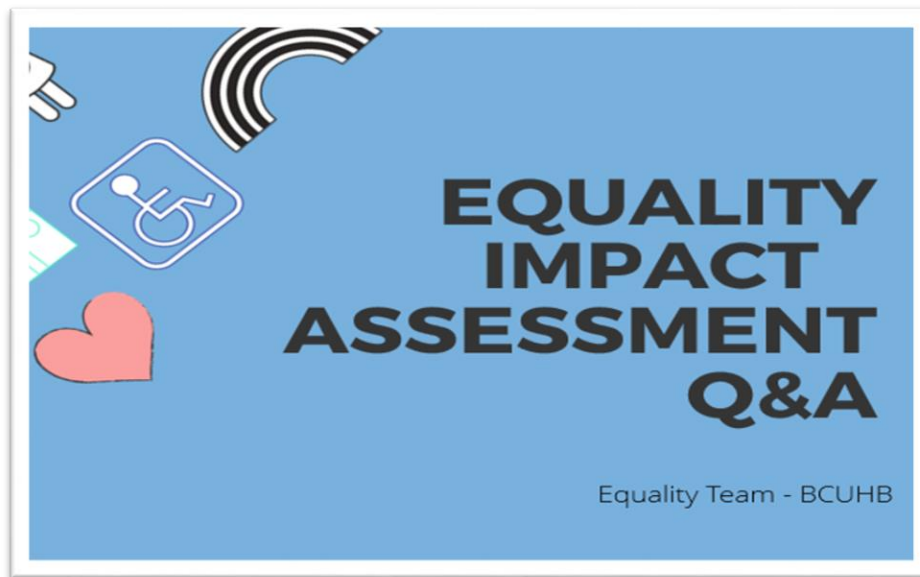
ein penderfyniadau ar bobl sy'n rhannu nodweddion gwarchodedig. Mae'r Bwrdd wedi datblygu offeryn cynhwysfawr i Asesu'r Effaith ar Gydraddoldeb (EqIA). Mae Asesiadau EqIA eu hangen ar gyfer ystod eang o benderfyniadau ar draws y Bwrdd Iechyd, gan gynnwys datblygu strategaethau neu bolisiau, neu ddatblygu ac adolygu gwasanaethau. Mae'r broses o asesu effaith prosiect neu benderfyniad ar gydraddoldeb wedi'i gwreiddio yn nhrefniadau llywodraethu'r Bwrdd Iechyd ac yn sicrhau bod penderfyniadau wedi ystyried anghenion y rhai sy'n rhannu nodweddion gwarchodedig.

Mae ein proses asesu effaith yn annog y rhai sy'n gwneud penderfyniadau i ystyried effaith ryngadrannol, yr anfanteision a allasai fod yn gydgysylltiedig ac yn gorgyffwrdd, a'r gwahaniaethu posibl a wynebwr gan bobl sy'n rhannu mwy nag un nodwedd warchodedig. Mae'r offeryn asesu hefyd yn caniatáu ystyried effaith gronnus, lle gall effeithiau penderfyniad ar bobl ychwanegu at neu ryngweithio ag effeithiau penderfyniadau eraill a wneir.

Rydym wedi parhau i gryfhau ein prosesau craffu ar yr Asesiadau Effaith ar Gydraddoldeb yn ystod 2021 i 2022, ac rydym hefyd wedi darparu hyfforddiant, arweiniad a chymorth pellach i staff sy'n ymgymryd â'r asesiadau hyn. Mae ein Grŵp Craffu ar Gydraddoldeb wedi chwarae rhan allweddol yn y gwaith o graffu ar yr Asesiadau Effaith ar Gydraddoldeb a gynhaliwyd ar gyfer rhaglenni gwaith sylweddol megis Rhaglen Frechu COVID-19.

Yn ystod 2021 i 2022, dechreuwyd ar raglen hyfforddi EqIA wedi'i hanelu at uwch reolwyr, gan geisio meithrin cysondeb yn y defnydd o EqIA ar draws y sefydliad a chynyddu mewnwelediad ac ymwybyddiaeth o faterion sy'n effeithio ar bobl sy'n rhannu nodweddion gwarchodedig. Mae'r rhaglen hyfforddi hon wedi'i chyflwyno yn rhithiol i dros 200 o reolwyr a byddwn yn parhau i yrru'r rhaglen hyfforddi hon yn ei blaen yn

ystod 2022 ac i mewn i 2023.



Gwybodaeth am Gydraddoldeb

Profiadau Cleifion

Mae ein Tîm Profiad Cleifion a Gofalwyr yn darparu cymorth cynhwysfawr i gasglu profiadau cleifion, er mwyn i'r sefydliad allu eu ddefnyddio i lywio cynllunio a darparu gwasanaethau. Rydym yn gweithio i gryfhau'r broses o gasglu tystiolaeth a gwybodaeth am gydraddoldeb. Bob dydd, rydym yn casglu barn ein defnyddwyr gwasanaeth fel y gallwn wirioneddol ddeall yr hyn sy'n bwysig iddynt, yn enwedig pan fo pobl ar eu mwyaf bregus. Gyda chaniatâd, rydym wedyn yn rhannu'r adborth gyda'r rheolwyr perthnasol drwy'r Tîm Diogelwch a Phrofiad Cleifion er mwyn dysgu a nodi meysydd lle mae angen gwella. Yn ystod 2020, nodwyd gwelliannau i gofnodi a monitro adborth cleifion a gofalwyr ar gyfer y rhai sy'n rhannu nodweddion gwarchodedig. Yn ystod 2021, arweiniodd hyn at ddatblygu 'System Adborth Cleifion Amser Real Civica' a fydd yn cael ei rhoi ar waith yn llawn yn 2022 ac i mewn i 2023.



Ein Tîm Profiad Cleifion a Gofalwyr

I gael rhagor o wybodaeth am ein Tîm Profiad Cleifion a Gofalwyr ewch i'r wefan: Am y Tîm Profiad Cleifion a Gofalwyr - Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr (nhs.wales) (About the Patient and Carer Experience Team - Betsi Cadwaladr University Health Board (nhs.wales)).

Mae ein Gwasanaeth Cyngor a Chysylltiadau Cleifion, y cyfeirir ato'n gyffredin fel PALS (Patient Advice and Liaison Service), hefyd ar gael i wrando ar bryderon a chysylltu â staff perthnasol i ddatrys pryderon neu broblemau y mae ein cleifion a'n gofalwyr yn eu codi.

Mae gwybodaeth am ein gwasanaeth PALS (Information on our PALS service) ar gael mewn fformatau dwyieithog.

Er bod y mwyafrif yn hapus gyda'r gofal iechyd y maent yn ei dderbyn gennym ni, weithiau efallai na fydd pethau wedi mynd cystal â'r disgwyl. Pan fydd hynny'n digwydd, rydym eisiau canfod beth aeth o'i le i wella pethau. Mae ein gweithdrefn gwyno o'r enw Gweithio i Wella, yn rhoi gwybodaeth am sut y gall cleifion a gofalwyr wneud cwyn ffurfiol. Mae'r wybodaeth hon hefyd ar gael ar ffurf fideo i bobl sy'n defnyddio Iaith Arwyddion Prydain.

Mae'r Bwrdd Iechyd yn cyhoeddi adroddiad blynyddol ar Brofiadau Cleifion. Mae'r adroddiad diweddaraf ar gael yma: Adroddiad Blynyddol Profiad y Claf 2019-2020 Patient Experience Annual Reporting 2019-2020.

Ein Gweithlu

Rydym wedi cyhoeddi ein hadroddiadau cyflogaeth gwarchodedig statudol ar wefan BIPBC ([BCUHB website](#)). Mae'r rhain yn cynnwys ein hadroddiad Bwlch Cyflog rhwng Rhywiau ac adroddiadau Cyflogaeth Blyneddol.

Cedwir gwybodaeth am nodweddion cydraddoldeb ein gweithlu yn ein system gyflogres electronig, y Cofnod Staff Electronig (Electronic Staff Record - ESR). Cesglir gwybodaeth am ymgeiswyr am swyddi fel rhan o'r broses recriwtio drwy system genedlaethol o'r enw NHS Jobs ac mae hyn yn ein galluogi i ddeall proffil y bobl sy'n gwneud cais i weithio i ni, y rhai a gyrhaeddodd y rhestr fer am gyfsweliad, a'r rhai a fu'n llwyddiannus. Yn ystod 2021, bu gwelliant i'r gyfradd cwblhau ar gyfer ein data monitro cydraddoldeb y gweithlu, a byddwn yn parhau i bwysleisio ledled y sefydliad pa mor bwysig yw casglu data cydraddoldeb gweithlu. Mae hyn yn ein galluogi i gael gwell syniad am ein gweithlu sy'n rhannu nodweddion gwarchodedig ac hefyd, yn bwysig, mae'n llywio ein cynllunio gweithlu, ac yn helpu i nodi themâu allweddol a meysydd gweithredu ar draws pob cam o'r daith gyflogaeth.

Mae ein hadroddiad Bwlch Cyflog rhwng Rhywiau ar gyfer 2021 yn dangos, am y tro cyntaf ers adrodd y wybodaeth hon yn 2017, bod ein bwlch cyflog rhwng rhywiau wedi lleihau. Cyhoeddir yr adroddiad hwn ar ein tudalen adroddiadau Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, ac mae copi hefyd wedi'i gynnwys yn Atodiad 1. Yn ystod 2022 ac i mewn i 2023, byddwn yn parhau i nodi cyfleoedd i fynd i'r afael â'n bwlch cyflog.

Ni chynhaliwyd arolwg staff y GIG yn 2021 oherwydd pandemig COVID-19, ond rydym yn disgwyl i arolwg staff cenedlaethol y GIG gael ei gynnal yn ystod 2022. Rydym wedi ymrwmo i hyrwyddo'r arolwg ac i ddefnyddio'r canlyniadau i gael mewnwelediadau gwerthfawr i brofiadau ein staff sy'n rhannu nodweddion gwarchodedig, a fydd yn llywio ein gwaith wrth symud ymlaen.

Yn ystod rhan olaf 2021, sefydlwyd Grŵp Gweithredu Cydraddoldeb Hiliol gennym. Mae'r Grŵp yn gweithredu mewn ffordd gydgynghyrchol ac mae'r aelodau yn cynnwys cynrychiolwyr staff o Leiafrifoedd Ethnig, Du ac Asiaidd BCUnity yn ogystal ag uwch arweinwyr. Bydd y gwaith hwn yn cael ei ddatblygu ymhellach ar ôl cyhoeddi Cynllun Gweithredu Hil arfaethedig Llywodraeth Cymru.

Yn ogystal, yn ystod 2021-22 parhawyd i ddatblygu ein rhwydweithiau staff, ac mae gennym bellach bedair rhwydwaith, sy'n cynnwys Rhwydwaith Cydraddoldeb Rhyw newydd. Rydym wedi ymrwymo i ddatblygu a chefnogi ein rhwydweithiau staff ymhellach er mwyn gallu parhau i ymgysylltu â'n staff i'n helpu i ddeall profiadau byw yn well a sicrhau bod hyn yn llywio ein blaenoriaethau ar gyfer gweithredu.

Hyfforddiant Staff

Roedd hybu gwybodaeth am, a dealltwriaeth o Ddyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus a'r cyfrifoldebau penodol y mae'n eu gosod ar ein staff yn parhau'n flaenoriaeth yn ystod 2021. Rydym yn falch o fod wedi cyflawni cydymffurfiaeth o 87.78% ar yr hyfforddiant cydraddoldeb gorfodol hwn erbyn Chwefror 2022. Mae hyn yn welliant o'i gymharu â'r 85% a gwblhawyd yn 2020-21. Rydym yn parhau i ddadansoddi canlyniadau a thargedu grwpiau staff allweddol.

Cynllun Cydraddoldeb Strategol

Cytunwyd ar ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol (CCS) ar gyfer y cyfnod 2020-2024 gan y Bwrdd ym mis Rhagfyr 2019 a'i gyhoeddi ym mis Mawrth 2020.

Caffael

Rydym wedi cychwyn adolygiad o'n fframweithiau contractio, caffael a chomisiynu mewn perthynas â'r Dyletswyddau Cydraddoldeb. Rydym wedi sefydlu gweithgor i adolygu'r fframweithiau hyn a gaiff eu halinio ag arfer gorau.

5 Cyd-destun COVID-19

Cydnabyddir fod COVID-19 wedi cynyddu a gwaethygu'r anghydraddoldebau i lawer o bobl sy'n rhannu nodweddion gwarchodedig a'r rhai sydd dan anfantais economaidd-gymdeithasol. I

rai unigolion, gall yr anghydraddoldebau waethygu ymhellach oherwydd rhwystrau rhag gallu cael mynediad at ofal iechyd, ynysrwydd cymdeithasol neu wahaniaethu.

Er bod COVID-19 wedi effeithio'n sylweddol ar bob maes gwaith ledled y Bwrdd Iechyd, mae tystiolaeth yn parhau i ddod i'r amlwg bod rhai grwpiau o fewn ein cymunedau a'n gweithlu yn cael eu heffeithio'n anghymesur.

Mae tîm y Rhaglen Addysg i Gleifion (Education Programme for Patients - EPP) wedi parhau i ddarparu cyrsiau trwy gydol y pandemig, ac wedi addasu eu cyrsiau i gefnogi cleifion â COVID Hir wrth i wybodaeth am y cyflwr newydd hwn gynyddu.

Darparodd BIPBC 1.5 miliwn o frechlynnau rhwng mis Ebrill 2021 a dechrau mis Chwefror 2022. Mae ein rhaglen darparu brechlynnau'n cael ei llywio gan broses EqIA gyfredol a chadarn.

Mae newidiadau o ddydd i ddydd wedi effeithio ar y ffordd rydym yn gweithio ac yn darparu gofal ac rydym yn parhau i ymgysylltu â'n gweithlu i ddeall yr effeithiau. Rydym wedi datblygu Gwasanaeth Cefnogi Lles Staff integredig (Staff Wellbeing Support Service - SWSS), sy'n darparu ystod o wasanaethau i ddiwallu gwahanol anghenion emosiynol a seicolegol ein staff a bydd hyn yn parhau i ddatblygu yn 2022 ac i mewn i 2023.

6. Cyflawni Ein Hamcanion Cydraddoldeb Strategol

Mae'r adran hon o'n hadroddiad yn amlinellu ein cynnydd ym ail flwyddyn ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol. Yn ystod 2020 ychwaengwyd dau amcan cydraddoldeb yn sgil yr hyn a ddysgwyd o bandemig COVID-19. Adroddir ar gynnydd pob chwarter i'n Fforwm Strategol Cydraddoldeb a Hawliau Dynol er mwyn cynnig sicrwydd.

Amcan Cydraddoldeb Rhif 1 BIPBC:

Byddwn yn blaenoriaethu camau gweithredu i helpu i adnabod a lliniaru effaith tloedi ar y rhai sy'n derbyn gofal iechyd ac sydd ar hyn o bryd yn byw mewn cartrefi incwm isel yng Ngogledd Cymru, neu mewn perygl o wneud hynny.

Yn ystod 2021-22, cyflawnodd y Bwrdd Iechyd nifer o gerrig milltir i gefnogi Amcan Cydraddoldeb Rhif 1. Rydym wedi:

- Sefydlu prosesau i sicrhau cydymffurfiaeth â'r Ddyletswydd Economaidd Gymdeithasol. Mae gennym weithdrefn wedi ei chymeradwyo, gyda chymorth, canllawiau a sylfaen wybodaeth benodol i alluogi asesiad effeithiol o effeithiau.
- Sicrhau bod yr ymateb COVID-19 ar gyfer ein rhaglen frechu yn cael ei lywio gan Asesiad Effaith Cydraddoldeb cyfredol a chadarn.
- Darparu cymorth, gan gynnwys trefniadau gwell, ar gyfer staff sy'n absennol o'u gwaith oherwydd salwch sy'n gysylltiedig ag effeithiau salwch COVID-19, gyda'r trefniadau uwch hyn yn weithredol waeth beth fo hyd eu gwasanaeth.
- Parhau gyda phartneriaethau Rhaglen Gogledd Cymru Iach i sicrhau ffocws parhaus ar fynd i'r afael ag anghydraddoldebau iechyd. Mae llawer o'r partneriaethau hyn yn cynnwys y sector cyhoeddus, y trydydd sector a darparwyr tai.
- Cefnogi staff sy'n profi tlodi mewn gwaith a chaledi ariannol trwy sefydlu tudalen fewnrwyd bwrpasol gyda llinellau cymorth a mynediad at ystod o sefydliadau cymorth.

Ffocws ar ... Rhaglen Gogledd Cymru Iach

Mae'r rhaglen aml-asiantaethol hon a arweinir gan Iechyd Cyhoeddus Cymru yn cyflawni nifer o brosiectau, gan gynnwys:

- **Bwyd Da Môn**

Mae'r prosiect hwn yn mynd i'r afael â thlodi bwyd mewn partneriaeth ag archfarchnadoedd ar draws Gogledd Cymru.

- **Prosiect Archfarchnad Gymunedol Sir Ddinbych**

Mae'r cynllun hwn yn yr arfaeth trwy fenter aml-asiantaeth a fydd yn canolbwyntio ar Dde Sir Ddinbych yn y lle cyntaf. Y nod fydd darparu cynnyrch ffres fforddiadwy i gymunedau difreintiedig.

- **Menter Fwyd Plas Madog**

Prosiect llwyddiannus yn cynnwys grwpiau cymunedol lleol yn canolbwyntio ar faeth, argaeledd cynnyrch ffres a gweithgareddau addysgol gan ddefnyddio cyfryngau cymdeithasol ar gyfer ymgysylltu a chefnogi.

- **Rhagnodi Cymdeithasol**

Mae saith prosiect ar y gweill ar draws Gogledd Cymru. Mae set ddata gyffredin wedi'i chreu i gymharu canlyniadau, a fydd yn llywio penderfyniadau ynghylch comisiynu yn y dyfodol.

Ffocws ar... 'Gogledd Cymru Iach'

- Bwyd Da Bangor

Caffi hyfforddi a agorwyd yn ddiweddar ym Mangor yw hwn, ac sy'n darparu cyfleoedd cyflogaeth i unigolion sy'n adsefydlu yn dilyn dibyniaeth cyffuriau ac alcohol ac unigolion o hosteli digartref. [Bwyd Da Bangor - Home | Facebook.](#)

- Rhaglen Ffordd o Fyw (Lifestyle) i'r Digartref yn y Rhyl

Mae'n cynnig cyfleoedd i unigolion digartref gymryd rhan mewn rhaglenni ffordd o fyw, gyda'r nod o wella canlyniadau iechyd a lles, a hwyluso mwy o hyder i ymgysylltu â'r gymuned ehangach.

Gwasanaeth Lles Sir y Fflint

Mae hwn yn wasanaeth a sefydlwyd yn ddiweddar, yn gysylltiedig â'r Hwb Cymorth Cymunedol, sy'n cynnig dewisiadau amgen i Ofal Sylfaenol, gan weithio gydag unigolion i ddarparu cymorth gyda ffocws cymdeithasol a chymunedol.

Bydd gwaith pellach i ddatblygu Amcan Cydraddoldeb 1 yn 2022-23 yn cynnwys:

Gweithio mewn partneriaeth i ddeall a lliniaru effaith tlodi ar y rhai sy'n derbyn gofal iechyd.

- Parhau i godi ymwybyddiaeth o anfanteision economaidd-gymdeithasol yn y Bwrdd Iechyd er mwyn llywio penderfyniadau strategol a wneir a sicrhau fod anfanteision economaidd-gymdeithasol yn cael eu tacio.
- Parhau i brif ffrydio'r Ddyletswydd Economaidd Gymdeithasol.

- Parhau i roi cymorth i staff sy'n profi anfanteision economaidd-gymdeithasol.

Amcan Cydraddoldeb Rhif 2 BIPBC:

Byddwn yn blaenoriaethu camau gweithredu i leihau anghydraddoldebau iechyd a chynyddu hygyrchedd gofal iechyd i bobl sy'n rhannu nodweddion gwarchodedig gwahanol yng Ngogledd Cymru

Yn ystod 2021-22, cyflawnodd y Bwrdd Iechyd nifer o gerrig milltir i gefnogi Amcan Cydraddoldeb 2. Rydym wedi:

- Cryfhau capasiti'r Tîm Cydraddoldeb trwy recriwtio dau reolwr Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant llawn amser ychwanegol.
- Sicrhau bod gofynion cydraddoldeb a hawliau dynol yn cael eu hadlewyrchu yn yr adolygiad o'r fframwaith llywodraethu ar draws y Bwrdd Iechyd.
- Gweithredu'r Ddyletswydd Economaidd Gymdeithasol ar gyfer gwneud penderfyniadau strategol a chanllawiau ac adnoddau cysylltiedig.
- Sicrhau bod y broses o adnewyddu Strategaeth Deng Mlynedd y Bwrdd Iechyd, Byw'n Iach, Aros yn Iach, yn cael Asesiadau Effaith Cydraddoldeb ac Effaith Economaidd-gymdeithasol trwyadl, ac yn cyd-fynd â strategaethau cenedlaethol allweddol gan gynnwys Gwrth-hiliaeth Cymru; y Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Hiliol, y Cynllun Gweithredu LGBTQ+, yn ogystal â'r Cod Ymarfer ar gyfer Cyflenwi Gwasanaethau Awtistiaeth.
- Sicrhau bod asesiadau Effaith ar Gydraddoldeb a'r Effaith Economaidd Gymdeithasol wedi'u cynnal i lywio Cynllun Tymor Canolig Integredig y Bwrdd Iechyd.
- Parhau i ddarparu hyfforddiant EqIA i reolwyr ar draws y sefydliad.

- Comisiynu ymchwil i nodi rhwystrau rhag gallu cael mynediad at ofal iechyd effeithiol i bobl o leiafrifoedd ethnig sy'n byw yn y Rhyl, a fydd yn llywio gwaith y Grŵp Gweithredu Cydraddoldeb Hiliol newydd.
- Addasu'r gefnogaeth Ysbrydol a Bugeiliol 24-awr i'n cleifion yn ystod ail flwyddyn y pandemig COVID-19.
- Diwygio'r proffiliau cydraddoldeb ar gyfer y chwe ardal awdurdod lleol a gynhaliwyd gan Iechyd y Cyhoedd. Mae'r proffiliau'n cynnwys data demograffig ar gyfer Gogledd Cymru a'r data diweddaraf sydd ar gael yn ymwneud â'r Nodweddion Gwarchodedig o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010. Roedd y rhain yn llywio penderfyniadau cynllunio a darparu gwasanaethau yn ystod 2021, a byddant yn parhau i wneud hynny yn ystod 2022.
- Cryfhau'r canllawiau ar gyfer darparu gwybodaeth hygyrch i gleifion a chraffu'n fanylach arnynt. Gwreiddio canllawiau ar Fesur Hawliau Plant a Phobl Ifanc (Cymru) 2011 (Rights of Children and Young Persons (Wales) Measure 2011) yn y broses a'r canllawiau ar gyfer Asesi'r Effaith ar Gydraddoldeb.

Ffocws ar: Gwybodaeth Ategol: Gwasanaethau Dehongli a Chyfieithu

Cyfeirir ceisiadau am gyfieithiadau Saesneg i Gymraeg a Chymraeg i Saesneg at ein Tîm Iaith Gymraeg mewnol.

Er mwyn diwallu anghenion cyfathrebu cleifion, mae gan staff fynediad at ystod o wasanaethau cyfieithu. Darperir y rhain gan Language Line a Gwasanaeth Dehongli a Chyfieithu Cymru (The Wales Interpretation and Translation Service WITS).

Mae'r gwasanaethau hyn ar gael 24 awr, 365 diwrnod y flwyddyn ac yn cynnwys:

- Gwasanaeth ffôn ac wyneb yn wyneb;
- Dehongli ar gyfer pobl fyddar neu bobl â nam ar eu clyw;
- Gwasanaethau cyfieithu dogfennau.

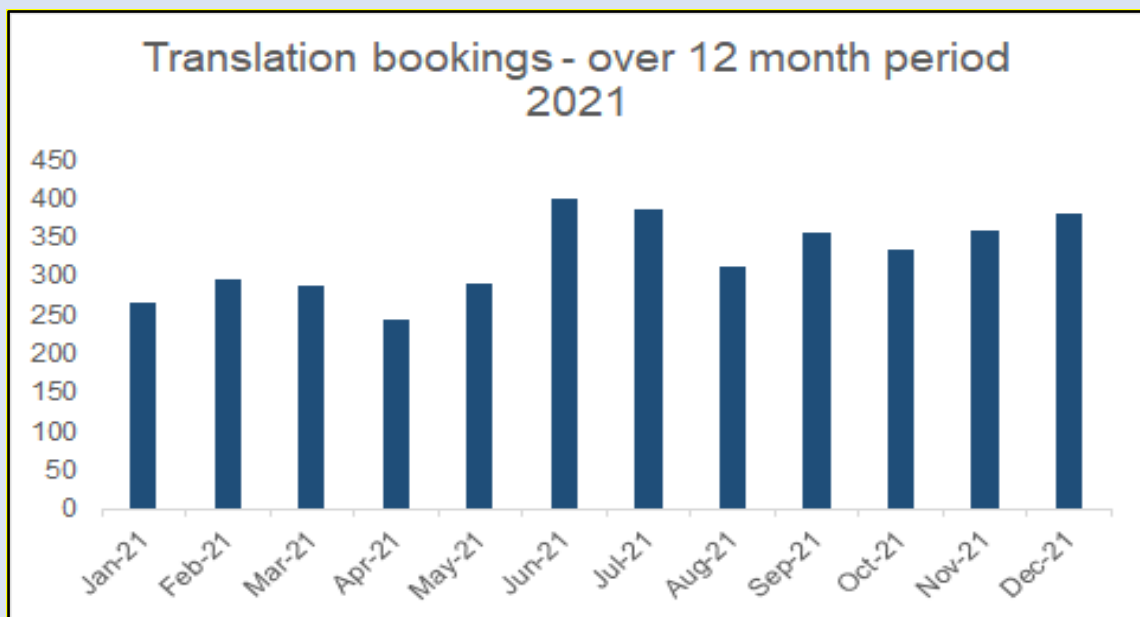
Mae canllawiau ar gael i staff ar gyfer trefnu gwasanaethau cyfieithu, ac mae'n cynnwys gwirio a yw'r dafodiaith gywir yn cael ei siarad, ac ystyriaethau diwylliannol ar gyfer cyfieithwyr o'r un rhyw a all fod yn ofynnol i gadw at reolau crefyddol.

Ffocws ar: Gwybodaeth Ategol: Gwasanaethau Dehongli a Chyfieithu

Yn ystod blwyddyn galendr 2021, gwnaed cyfanswm o 3191 o geisiadau am gymorth cyfieithu ar draws y Bwrdd Iechyd.

Mae'r prif ieithoedd y gofynnwyd amdanynt yn cynnwys:

- Pwyleg
- Iaith Arwyddion Prydain – BSL
- Arabeg
- Bwlgareg
- Twrceg
- Rwmaneg



Ffynhonnell : WITS 2022

Ffocws ar: Cefnogaeth Ysbrydol a Bugeiliol 2021-2022

Parhawyd i ddarparu gofal bugeiliol brys 24 awr i'n cleifion ar gais.

Addaswyd ein dull o ddarparu cymorth ysbrydol a bugeiliol i unrhyw gleifion, ymwelwyr a staff o bob cred yn ystod 2021. Mae enghreifftiau o'n gwaith yn cynnwys:

- Cefnogi'r defodau olaf i gleifion, gweithio gyda thimau clinigol a'n cymorth bugeiliol, gan gynnwys darparu gwasanaethau rhithiol.
- Bellach mae'r Parchedig Wynne Roberts yn darlledu'n wythnosol ar Radio Ysbyty Gwynedd. Cafodd gwasanaethau a chyngherddau Nadolig eu recordio a'u darlledu gyda chyfraniadau ar-lein gan Aelodau'r Bwrdd. Ar hyn o bryd y Parchedig Roberts yw aelod Gogledd Cymru o Gyngor Rhyng-ffydd Cymru ac mae'n eistedd ar banel cynghori'r trydydd sector ar gyfer Gweinidog Cymru fel cynrychiolydd y Cyngor Rhyng-ffydd a'r Gymuned Ffydd.
- Cynhaliwyd Gwasanaeth Coffa a Rhoi Organau i Blant yn Eglwysi Cadeiriol Bangor a Llanelwy. Cynhaliwyd Gwasanaethau Sul y Cofio hefyd y tu allan i'r tri Ysbyty Cyffredinol. Eleni cyflwynwyd persbectif ysbrydol ehangach trwy wahodd arweinwyr o grwpiau ffydd eraill i gymryd rhan, er enghraifft, cymerodd Offeiriad Derwyddon ran yn y



Gwasanaeth Rhoi Organau.

Y llun yn dangos y Parchedig Wynne Roberts.

Ffocws ar... Iechyd Meddwl Dynion



The poster is for a 'Men's Mental Health' event. It features a red apple with a bite taken out of it, revealing a brain-like pattern inside. The title 'Men's Mental Health' is in large white letters on a purple background. Below the title, it says 'You are invited to join us at our next Bite Sized Health and Wellbeing Virtual Event - 18 November'. Further down, it states 'There will be a panel of staff from our mental health services and supporting organisations to listen and answer any questions you may have.' The bottom section, also on a purple background, says 'The Men's Mental Health session will be held on Teams... 12:00 to 1PM'. On the right side of this section is a white icon of a head with a brain inside. At the bottom left are the logos for GIG Cymru NHS Wales and Betsi Cadwaladr University Health Board. At the bottom right is the 'Cymryd rhan get involved' logo.

Men's Mental Health

You are invited to join us at our next
**Bite Sized Health and Wellbeing
Virtual Event - 18 November**

There will be a panel of staff from our mental health services and supporting
organisations to listen and answer any questions you may have.

**The Men's Mental Health session
will be held on Teams...
12:00 to 1PM**

GIG Cymru NHS Wales | Betsi Cadwaladr University Health Board

Cymryd rhan get involved

Mae gan tua 1 o bob 8 dyn broblem iechyd meddwl gyffredin.

Cynlluniodd a darparodd Gwasanaethau Iechyd Meddwl BIPBC sesiynau panel byr i gefnogi unrhyw staff oedd yn dymuno cael cymorth a chefnogaeth.

Ffocws ar... Lansio cymorth ar-lein newydd i bobl yng Ngogledd Cymru gyda phroblemau iechyd meddwl



Cyhoeddwyd Tudalen Newyddion gwefan BIPBC 21.04.2021

Mae gwasanaeth cymorth ar-lein wedi'i lansio i helpu i leihau'r unigrwydd ac arwahanrwydd a brofir gan bobl â phroblemau iechyd meddwl a'u Gofalwyr ar draws Gogledd Cymru.

Mae'r gymuned cymorth cymheiriaid ar-lein hon yn cynnig lle diogel i bobl siarad am eu hiechyd meddwl mewn amgylchedd cefnogol, a rhoi cyfle i gysylltu ag eraill mewn sefyllfaoedd tebyg, a chael gwybodaeth ddefnyddiol am wasanaethau ym mhob un o chwe sir Gogledd Cymru.

Mae cymunedau cydgymorth ar-lein fel Clic yn chwarae rhan bwysig wrth helpu i leihau'r unigrwydd ac arwahanrwydd y gall llawer o bobl â phroblemau iechyd meddwl ei brofi.

I gael rhagor o wybodaeth am y cymorth iechyd meddwl sydd ar gael yng Ngogledd Cymru, ewch i'r Hwb Iechyd Meddwl ar wefan

BIPBC: <https://bcuhb.nhs.wales/health-advice/mental-health-hub/>

I gael mynediad i Gofod Gogledd Cymru, ewch i :

<https://northwales.clic-uk.org/>

Ffocws ar... Rhaglen Ecwiti Brechlyn COVID-19

Mae'r Bwrdd Iechyd wedi parhau i flaenoriaethu ystyriaethau cydraddoldeb yn y Rhaglen Frechlyn drwy gydol y flwyddyn gyda'r Grŵp Ecwiti Brechlyn Strategol yn cynghori ac yn arwain y ddarpariaeth weithredol. Yn ystod y flwyddyn, cynhyrchodd a dosbarthodd y grŵp restr wirio hunanasesu ar gyfer pob Canolfan Frechu. Roedd hyn yn cynnwys materion yn ymwneud â gallu mynychu, a chymorth i bobl Niwro-ddargyfeiriol sy'n mynychu canolfannau, arwyddion digonol, trefniadau ar gyfer pobl â nam ar y synhwyrau a threfniadau ar gyfer gwasanaethau cyfieithu a dehongli. Mae'r rhaglen wedi cyfieithu deunyddiau cynghori allweddol i nifer o'r ieithoedd a siaredir yng Ngogledd Cymru, ac mae'r Tîmau Brechlyn wedi cyflawni un o'r cyfraddau cydymffurfio hyfforddiant gorfodol 'Trin Fi'n Deg - Treat Me Fairly' uchaf ar draws y Bwrdd Iechyd – tipyn o gamp!

Ym mis Awst 2021, cynhaliodd y Bwrdd Iechyd ddwy sesiwn Holi ac Ateb rithiol ar frechiadau COVID-19 ar gyfer pobl feichiog a'r rhai oedd yn bwydo ar y fron oedd yn byw yn Sir y Fflint a Wrecsam. Cyflwynwyd un sesiwn mewn partneriaeth â Chymdeithas Mudiadau Gwirfoddol Wrecsam (Association of Voluntary Organisations in Wrexham -AVOW). Roedd Stacey Jones, Metron Rhaglen Frechu COVID-19 ar gyfer Sir y Fflint a Wrecsam, ar gael i drafod y wybodaeth ddiweddaraf i bobl feichiog neu oedd yn bwydo ar y fron am y brechiadau COVID-19. Dywedodd Metron Stacey:

“Rydym yn awyddus i siarad ag unrhyw famau beichiog yn ein sesiynau Holi ac Ateb i drafod eu pryderon, helpu i ateb cwestiynau a thawelu unrhyw ofnau”.

Bydd gwaith pellach i ddatblygu Amcan Cydraddoldeb 2 yn ystod 2022-23 yn cynnwys:

- Hyrwyddo Cydraddoldeb drwy strategaeth hirdymor y Bwrdd Iechyd ar gyfer y dyfodol 'Byw'n Iach Aros yn Iach'
- Ysgogi aliniad strategol a chysondeb gweithredol yr Asesiad Effaith ar Gydraddoldeb, gan sicrhau fod hyn yn digwydd fel mater o drefn.
- Cefnogi datblygu gwasanaethau cynhwysol ac ymatebol gyda'r nod o gyfrannu at gau'r bwlch mewn disgwyliad oes rhwng pobl sy'n byw yn ardaloedd mwyaf a lleiaf difreintiedig Gogledd Cymru.
- Sicrhau bod fframweithiau llywodraethu cadarn a chyson wrth gymhwyso Dyletswydd Gydraddoldeb y Sector Cyhoeddus a'r Ddyletswydd Economaidd Gymdeithasol.
- Cryfhau'r gwaith o gasglu, monitro a dadansoddi data, gan gynnwys gwella ansawdd data ar gyfer pobl sy'n rhannu nodweddion gwarchodedig.
- Nodi a mynd i'r afael â rhwystrau i gael mynediad at wasanaethau sy'n ddiwylliannol addas ac effeithiol.

Amcan Cydraddoldeb Rhif 3 BIPBC:

Byddwn yn blaenoriaethu camau gweithredu i ymateb i ddatblygiadau polisi a datblygiadau cyfreithiol allweddol mewn gofal iechyd ar gyfer pobl sy'n rhannu nodweddion gwarchodedig gwahanol yng Ngogledd Cymru

Yn ystod 2021-22, cyflawnodd y Bwrdd Iechyd nifer o gerrig milltir i gefnogi Amcan Cydraddoldeb 3. Rydym wedi:

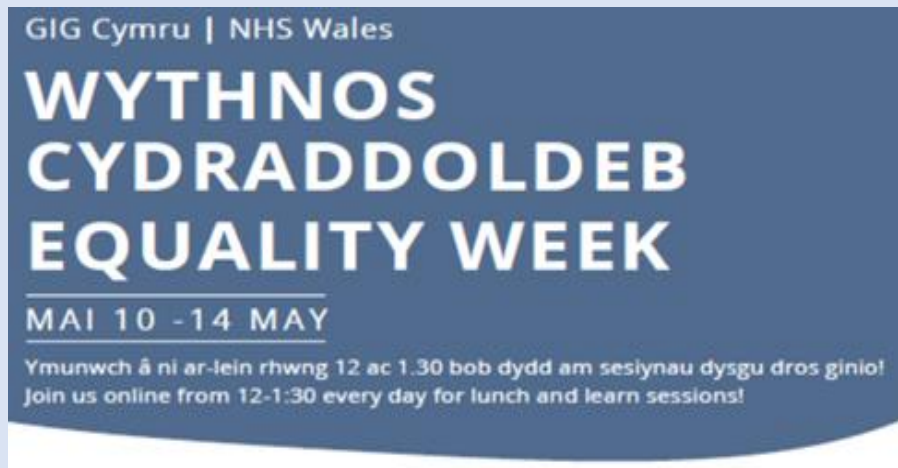
- Rhoi prosesau ar waith sy'n rhoi sylw dyledus i'r Ddyletswydd Economaidd Gymdeithasol wrth wneud penderfyniadau strategol.
- Hyrwyddo'r Model Cymdeithasol o Anabledd fel rhan o'r rhaglen briffio cydraddoldeb ar draws y sefydliad.
- Hyrwyddo nifer o ymgyrchoedd cydraddoldeb a dathlu Wythnos Cydraddoldeb ym mis Mai 2021

- Cefnogi gweithredu'r Cod Ymarfer ar Gyfer Cyflenwi Gwasanaethau Awtistiaeth, gan weithio gyda rhanddeiliaid i fabwysiadu dull gweithredu cydgynhyrchiol.

Ffocws ar: Ymgyrchoedd Cydraddoldeb 2021-22

- Diwrnod Rhyngwladol yn Erbyn Homoffobia, Trawsffobia a Deuffobia – dan arweiniad rhwydwaith staff Celtic Pride.
- Hyrwyddwyd Wythnos Genedlaethol Ymwybyddiaeth o Fyddardod, gan gynnwys hyrwyddo Pecyn Cymorth Nam ar y Synhwyrâu BIPBC i staff. Hyrwyddwyd ffilm wybodaeth ar draws y Bwrdd Iechyd.
- Diwrnod Windrush, i nodi pen-blwydd dyfodiad cenhedlaeth Windrush.
- Mis Pride y DU.
- Mis Hanes Pobl Dduon y DU.
- Wythnos Ymwybyddiaeth Iechyd Meddwl.
- Diwrnod Rhyngwladol y Merched.
- Diwrnod Anneuaidd Rhyngwladol.
- Mis Ymwybyddiaeth Nam ar y Synhwyrâu.
- Diwrnod AIDS y Byd.
- Diwrnod Rhyngwladol Pobl ag Anableddau.
- Diwrnod Hawliau Dynol.

Ffocws ar ... Wythnos Cydraddoldeb 2021



Yn ystod yr Wythnos Cydraddoldeb buom yn gweithio mewn partneriaeth â chydweithwyr ar draws Cymru gyfan i hwyluso ystod o weithdai rhyngweithiol. Cynhaliwyd digwyddiadau dyddiol i hyrwyddo ac amlygu materion cydraddoldeb yn ymwneud â'r gweithle a darparu gwasanaethau. Roedd y rhain yn cynnwys prif siaradwyr a gyflwynodd sesiynau ar Gydraddoldeb Hiliol, A Little Bit of Banter – effeithiau aflonyddu, Awtistiaeth, Lleisiau Cyfunol pobl â nodweddion gwarchodedig, a sesiwn o'r enw Awtistiaeth a Fi yn canolbwyntio ar brofiadau dau o drigolion Awtistig Gogledd Cymru am ymgysylltu â'r Bwrdd Iechyd.



Llun or digwyddiad Cydraddoldeb Hil.

Bydd gwaith pellach i ddatblygu Amcan Cydraddoldeb 3 yn ystod 2022-23 yn cynnwys:

- Cydlynu ymgyrchoedd cydraddoldeb gyda Byrddau Iechyd eraill ledled Cymru. Bydd hyn yn cael ei drefnu drwy Grŵp Arwain Cydraddoldeb GIG Cymru, y mae ei aelodaeth yn cynnwys Timau Cydraddoldeb o sefydliadau'r GIG ledled Cymru.
- Rhoi ysgogwyr polisi cenedlaethol newydd ar waith megis Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Hiliol Llywodraeth Cymru, cynllun cenedlaethol LGBTQ+, ac adolygiad o'r Ddeddf Hawliau Dynol.

Amcan Cydraddoldeb Rhif 4 BIPBC:

Byddwn yn blaenoriaethu camau gweithredu i hybu cydraddoldeb rhywiol yng Ngogledd Cymru

Yn ystod 2021-22, cyflawnodd y Bwrdd Iechyd nifer o gerrig milltir i gefnogi Amcan Cydraddoldeb 4. Rydym wedi:

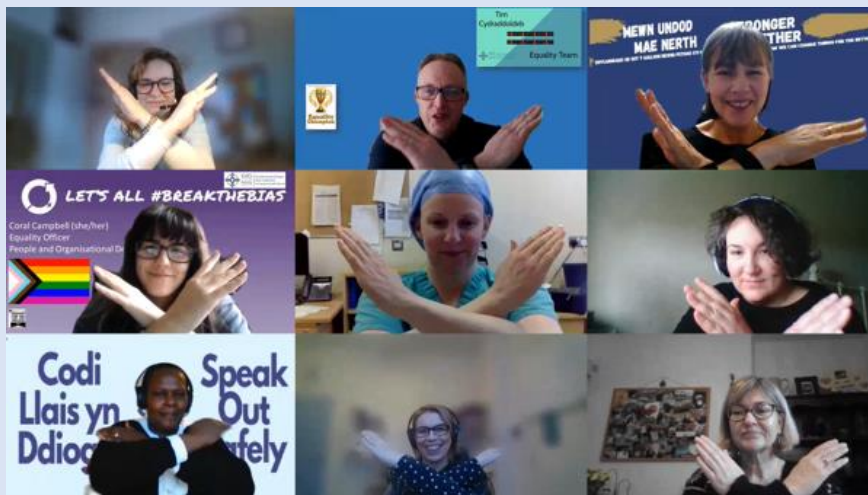
- Cyhoeddi ein hadroddiad Bwlch Cyflog rhwng Rhywiau – gweler Atodiad 1.
- Lansiodd ein Rhwydwaith Staff Cydraddoldeb Rhyw ar ddechrau mis Mawrth 2022.
- Gweithio mewn partneriaeth â'r sefydliad Cydraddoldeb Rhywiol, Chwarae Teg, i godi ymwybyddiaeth o Adolygiad o Gydraddoldeb Rhywiol Llywodraeth Cymru: adroddiadau Chwarae Teg ac adroddiad 'Gweithredu nid Geiriau'.
- Cynnal ein trafodaeth Panel Rhyw cyntaf dan arweiniad y Prif Swyddog Gweithredol, y Cyfarwyddwr Gweithredol Pobl a Datblygu Sefydliadol a'r Cyfarwyddwr Gweithredol Nyrsio ar 25 Hydref. Nod y digwyddiad hwn oedd ymgysylltu â'r gweithlu i ddechrau adnabod materion rhywedd oedd angen sylw ar draws y Bwrdd Iechyd, gan gynnwys cymorth i fenywod mewn arweinyddiaeth, gofal plant a chyfrifoldebau gofalu, a darparu cymorth ar gyfer y menopos.
- Dathlwyd Diwrnod Rhyngwladol y Menywod ar 8 Mawrth 2022 gyda rhaglen o ddigwyddiadau a'r ymgyrch “#BreakTheBias”.

Ffocws ar... Cydraddoldeb Cyflog Rhywiau (Gender Pay)

Rydym wedi parhau i fonitro ac adrodd ar ein Bwlch Cyflog rhwng Rhywiau. Mae'r adroddiad diweddaraf yn dangos bod y bwlch cyflog rhwng rhywiau wedi lleihau. Mae'r bwlch cyflog cyfartalog wedi gostwng o 27.97% i 25.99% ac mae'r bwlch cyflog canolrifol wedi gostwng o 11.36% i 7.99%. Ymhellach, mae ein bwlch bonws cyfartalog o 16.65% yn seiliedig ar fonysau gwirioneddol ac felly nid yw'n ystyried gweithio rhan-amser. Mae'r bwlch hwn wedi lleihau o ffigwr y flwyddyn flaenorol o 20.96%. Mae bylchau bonws canolrifol BIPBC bellach yn sero.

Mae'r bwlch cyflog wedi lleihau eleni sy'n gadarnhaol, fodd bynnag mae'r canlyniadau'n dangos bod angen gwelliannau pellach. Mae'n bosibl bod y rhain yn cysylltu ag argaeledd opsiynau gweithio hyblyg a chyfleoedd datblygu ar lefelau uwch y sefydliad.

Yn ogystal â'n Rhwydwaith Staff Cydraddoldeb Rhywiol newydd, rydym hefyd yn bwriadu sefydlu grŵp gweithredu cyflog rhwng y rhywiau i ddatblygu strategaethau i fynd i'r afael â'r anghydbwysedd rhwng y rhywiau mewn rolau uwch ac i wella cyfleoedd i fenywod gael eu cynrychioli'n briodol ym mhob rôl uwch.



Llun yn dangos ein Rhwydwaith Cydraddoldeb Rhyw #BreakTheBias

Meddyg o Ysbyty Gwynedd yn ysbrydoli'r genhedlaeth nesaf o llawfeddygon benywaidd

Mae m
genhec
Arbenig



ynedd
dygo
vddf



c i fod y
Feddyg
yn Ysbyty

Gwynedd, wedi bod yn ymweld ag ysgolion yn y rhanbarth i annog myfyrwyr i ystyried gyrfa llawfeddygol. Ymunodd Mrs Ali ag adran ENT Ysbyty Gwynedd yn 2015 fel Meddyg Iau a daeth yn Feddyg Arbenigol yn 2018.

“Yn ystod pob cam o’m taith yrfaol dywedodd gwahanol bobl ym mhob lleoliad y dylwn ddewis swydd ysgafnach fel mam a gwraig ac y byddai llawfeddygaeth yn ormod i mi. Yn ddiweddar es i weld claf ychydig cyn ei llawdriniaeth a gofynnwyd i mi pryd y byddai'r llawfeddyg yn cyrraedd, ac atebais mai fi oedd y llawfeddyg”.

“Roedd hyn yn syndod i'r claf ac rwy'n credu bod gan bobl y syniad o hyd mai dynion yw mwyafrif y llawfeddygon. Mae hyn yn rhywbeth rydw i eisiau ei newid ac rydw i'n angerddol iawn am hyrwyddo modelau rôl benywaidd cadarnhaol yn y maes a hefyd annog menywod iau eraill i ddilyn yr yrfa hon. Fy neges i ferched ifanc yw os oes gennych freuddwyd i ddilyn gyrfa mewn llawfeddygaeth yna ewch amdani a pheidiwch byth â rhoi'r gorau iddi. Fe ddylech chi bob amser gredu ynoch chi'ch hun ac ni ddylai unrhyw beth eich rhwystro chi. Efallai y cewch drafferthion ar y daith ond dysgwch ganddynt a dal ati.”

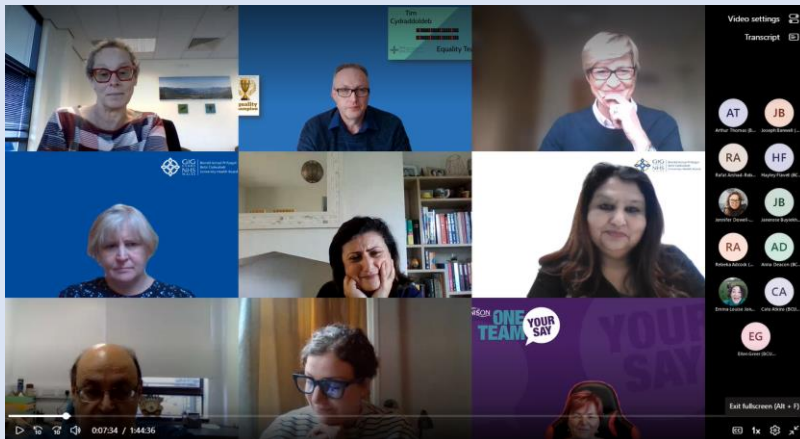
Ffocws ar... Digwyddiad Panel Merched mewn Arweinyddiaeth

Ar 25 Hydref 2021, cynhaliodd y Tîm Cydraddoldeb ddigwyddiad panel byw oedd yn cynnwys ein prif arweinwyr a phrif gyflwyniad gan Cerys Furlong, Prif Swyddog Gweithredol Chwarae Teg, elusen cydraddoldeb rhyw blaenllaw yng Nghymru, sy'n gweithio'n rheolaidd gyda Llywodraeth Cymru.

Nodau'r sesiwn oedd:

- Rhoi cipolwg ar deithiau gyrfa rhai o uwch arweinwyr y sefydliad.
- Cydnabod effeithiau'r pandemig ar fenywod.
- Tanlinellu'r materion cyfredol a pharhaus sy'n ymwneud ag anghydraddoldeb rhwng rhywiau, trwy lens gofal iechyd.
- Darparu gwybodaeth ddefnyddiol i fenywod yn ein sefydliad.
- Tynnu sylw at ein gwaith a'n systemau cymorth i fenywod.

Agorodd ein Prif Swyddog Gweithredol, Jo Whitehead y sesiwn trwy son am ei thaith broffesiynol, a rhannu ei chefnogaeth i gydraddoldeb rhywiol. Roedd y prif gyflwyniad gan Cerys Furlong yn dilyn Jo, a gofynnwyd cwestiynau gan gydweithwyr BIPBC i'r panel. Cafwyd gwybodaeth ddiddorol am yrfaoedd y panel, a rhannwyd mewnwelediad a phrofiadau personol.



Llun o Ddigwyddiad Panel Merched mewn Arweinyddiaeth

Bydd gwaith pellach i ddatblygu Amcan Cydraddoldeb 4 yn ystod 2022-23 yn cynnwys:

Parhau i gyhoeddi ein adroddiad ar y bwlch cyflog rhwng rhywiau a rhoi gwelliannau yn eu lle.

- Parhau â gwaith y grŵp gweithredu rhyw i gyflawni camau gweithredu i hybu cydraddoldeb rhywiol.
- Datblygu'r rhwydwaith cydraddoldeb rhywiol a mecanweithiau cefnogi, a datblygu rhaglen waith.
- Gwella ymwybyddiaeth a mynediad at gyfleoedd i wella cydbwysedd gwaith a bywyd.
- Cymryd camau i gefnogi staff beichiog, y rhai sy'n dychwelyd i'r gwaith ar ôl absenoldeb mamolaeth a rhieni newydd.

Amcan Cydraddoldeb Rhif 5 BIPBC:

Byddwn yn blaenoriaethu camau gweithredu i fynd i'r afael â diogelwch personol ar gyfer pobl sy'n rhannu nodweddion gwarchodedig gwahanol sy'n defnyddio gwasanaethau iechyd yng Ngogledd Cymru

Yn ystod 2021-22, cyflawnodd y Bwrdd Iechyd nifer o gerrig milltir i gefnogi Amcan Cydraddoldeb 5. Rydym wedi:

- Sicrhau bod y Rhaglen Frechu COVID-19 yn cael ei darparu'n ddiogel, gan gynnwys sefydlu mesurau i sicrhau diogelwch ein staff a'n cyfleusterau.
- Gweithio mewn partneriaeth â Heddlu Gogledd Cymru i godi ymwybyddiaeth o waith ar droseddau casineb, gan gynnwys hyrwyddo Wythnos Ymwybyddiaeth Troseddau Casineb 2021.
- Lansio'r gwasanaeth Codi Llais yn Ddiogel - Speak Out Safely newydd, sy'n ddull y gall staff ei ddefnyddio i leisio pryderon yn ddiennw, gan ymateb i'r rhain yn deg ac yn effeithlon, a chyfrannu at greu diwylliant o ddiogelwch seicolegol, didwylledd a thryloywder o fewn y Bwrdd Iechyd.

- Codi ymwybyddiaeth o Bolisi newydd Parch a Datrys (Respect and Resolutions) GIG Cymru a chanllawiau EHRC ([EHRC guidance](#)) ar aflonyddu rhywiol ac aflonyddu yn y gweithle.
- Gweithio mewn partneriaeth â'r gwasanaeth Cymorth i Ddiodefwyr i gyfeirio pobl at y cymorth sydd ar gael iddynt, yn ogystal â chefnogi llwybrau ar gyfer aelodau o staff a all fod yn ddioedfwyr troseddau casineb a digwyddiadau cam-drin domestig.
- Cofnodi ac adolygu risgiau pan fydd troseddau casineb yn cael eu hadrodd fel ffactor, a chasglu gwybodaeth waelodlin i nodi tueddiadau trwy waith monitro parhaus.
- Ymgorffori ystyriaethau diogelwch a theimlo'n ddiogel fel rhan o gymhwyso'r Dydlwtsydd Economaidd Gymdeithasol. Mae ein Hasesiad o'r Effaith Economaidd-Gymdeithasol (SEIA) yn cynnwys ffactorau megis teimlo'n ddiogel, trais domestig a throseddau casineb.

Ffocws ar... Troseddau Casineb



Mae ein Tîm Cydraddoldeb yn mynychu cyfarfodydd chwarterol gyda Heddlu Gogledd Cymru i sicrhau ymwybyddiaeth o faterion cyfredol. Mae'r cyfarfodydd hyn yn helpu i sicrhau bod sefydliadau ar draws Gogledd Cymru yn rhannu gwybodaeth ac arfer gorau. Mae'r cyfarfodydd hefyd yn gyfle da i graffu ar waith cyfredol a pharhaus i fynd i'r afael â throseddau casineb. Mae data ar droseddau casineb yng Ngogledd Cymru yn cael ei rannu'n rheolaidd rhwng Heddlu Gogledd Cymru a'r Bwrdd Iechyd ac mae hefyd yn cael ei rannu gyda Rhwydwaith Cydraddoldeb Sector Cyhoeddus Gogledd Cymru.

Ffocws ar... Codi Llais Yn Ddiogel - Speak Out Safely



‘Codi Llais yn Ddiogel – Speak Out Safely’ - Mae’n bosibl na fydd dull BIPBC o gefnogi staff i leisio pryderon trwy lwybrau ffurfiol bob amser yn addas i staff. Mae’r platfform ‘Work in Confidence’ yn cynnig llwyfan annibynnol a dienw ar y we sy’n galluogi sgwrs dwy ffordd ddienw rhwng staff ac un o’r Tîm Codi Llais yn Ddiogel. Gall hyn fod wyneb yn wyneb, yn rhithiol, dros y ffôn neu drwy e-bost.

Mae Codi Llais yn Ddiogel wedi’i gyflwyno i sicrhau bod yr holl staff, myfyrwyr, contractwyr a gwirfoddolwyr sy’n gweithio yn y Bwrdd Iechyd yn cael cyfleoedd i leisio’u pryderon a chael eu cymryd o ddifrif.

Fel rhan o'r broses lansio, targedwyd gwaith ymgysylltu i sicrhau bod y rhwydweithiau staff yn ymwybodol o'r broses, a bod dyluniad y deunyddiau hyrwyddo yn gynhwysol ac yn hygyrch.

Mae nifer o ffyrdd o leisio pryderon, sy’n helpu i gefnogi staff a allai fel arall brofi rhwystrau i godi eu llais, ac ar gyfer y rhai nad oes ganddyn nhw efallai fynediad at dechnoleg ddigidol.

Bydd gwaith pellach i ddatblygu Amcan Cydraddoldeb 5 yn ystod 2022-23 yn cynnwys:

- Hyrwyddo polisi Parch a Datrys Cymru Gyfan (All Wales Respect and Resolution).

- Gweithio gyda phartneriaid i wella'r broses o nodi, adrodd a rhoi cymorth i ddioddefwyr digwyddiadau a throseddau casineb i bawb sy'n rhannu nodweddion gwarchodedig gyda ffocws penodol ar LGBT+ a phobl o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig.
- Annog adrodd am droseddau a digwyddiadau casineb ar draws yr holl nodweddion gwarchodedig, adrodd a dadansoddi trwy system adrodd Datix ar-lein.
- Cefnogi'r broses Codi Llais Yn Ddiogel – Dweud eich Dweud yn Ddiogel, gan gynnwys casglu tueddiadau yn ddienw i nodi unrhyw faterion cydraddoldeb sy'n codi dro ar ôl tro. Bydd hyn yn helpu i lywio unrhyw angen am waith wedi'i dargedu i gefnogi staff sy'n rhannu nodweddion gwarchodedig.

Amcan Cydraddoldeb Rhif 6 BIPBC:

Byddwn yn cynyddu ymgysylltiad ag unigolion a grwpiau sy'n rhannu nodweddion gwarchodedig gwahanol yng Ngogledd Cymru

Yn ystod 2021-22, cyflawnodd y Bwrdd Iechyd nifer o gerrig milltir i gefnogi Amcan Cydraddoldeb 6. Rydym wedi:

- Ymgysylltu â sefydliadau ar draws Gogledd Cymru i lywio'r adolygiad o strategaeth ddeng mlynedd y Bwrdd Iechyd, Byw'n Iach, Aros yn Iach,.
- Penodi Swyddog Ymgysylltu, sy'n ymroddedig i weithio gyda chymunedau lleiafrifoedd ethnig i wella ymgysylltiad â'r cymunedau hyn.
- Cynnwys ystyriaethau cydraddoldeb wrth gynnal ymarferiad arwyddocaol i ymgysylltu â staff, o'r enw Darganfod/Discovery, ymarferiad a oedd yn anelu at ymgysylltu â 10% o'n staff; hefyd cynnal gwaith ymgysylltu wedi'i dargedu, yn cynnwys ymgysylltu gyda'n Rhwydweithiau Staff, a monitro ymgysylltiad gyda, a chyfranogiad, staff â chanddynt nodweddion gwarchodedig.

- Cynyddu rhwydweithiau staff y Bwrdd Iechyd a darparu cymorth a chefnogaeth barhaus i'r rhwydweithiau hyn i sicrhau ymgysylltiad crwf â staff.

Ffocws ar... Cynnal Partneriaethau a Rhwydweithiau

Mae'r Bwrdd Iechyd wedi parhau i weithio'n agos gyda nifer o bartneriaid a rhwydweithiau i gefnogi ac ymgorffori'r gwaith o gyflawni'r amcanion cydraddoldeb yn y Cynllun Cydraddoldeb Strategol.

Grŵp Rhanddeiliaid Cydraddoldeb

Pwrpas y Grŵp Cydraddoldeb Rhanddeiliaid yw cynghori Fforwm Strategol Cydraddoldeb a Hawliau Dynol y Bwrdd Iechyd. Mae'r grŵp yn helpu i ymateb trwy gydgynghyrchu er mwyn gallu goresgyn rhwystrau a wynebir gan grwpiau a phobl sy'n rhannu nodweddion gwarchodedig, tra'n ymgysylltu a chynnwys cynrychiolaeth mor eang â phosibl o bobl a sefydliadau. Mae aelodaeth y Grŵp Rhanddeiliaid wedi parhau i dyfu yn ystod 2021-22 ac yn parhau i ddarparu mewnwelediad gwerthfawr i lywio gwaith y Fforwm Strategol.



Llun o gyfarfod o'r Grŵp Rhanddeiliaid Cydraddoldeb

Fforwm Ymarferwyr Ymgysylltu

Rydym wedi defnyddio dulliau rhithiol i gario mlaen i ymgysylltu gyda'r Fforwm hwn yn ystod 2021-22. Mae Tîm Ymgysylltu'r Bwrdd Iechyd wedi cynnal sawl Fforwm Ymgysylltu gydag Ymarferwyr drwy Skype a Zoom a hefyd wedi cefnogi ystod eang o ddigwyddiadau rhwydweithio ar y cyd. Mae hyn wedi helpu'r Bwrdd Iechyd i barhau i ymgysylltu yn ystod pandemig COVID-19.

Ffocws ar... Cynnal Partneriaethau a Rhwydweithiau

Fforymau Cydlyniant Cymunedol

Parhawyd i ymgysylltu â Fforymau Cydlyniant Cymunedol Gogledd Cymru a pharhau i gael cywsyllt da hefyd â'r Gymdeithas Tsieineaidd yng Nghymru a'r Gymdeithas Merched Tsieineaidd sydd wedi'i lleoli yn y Fflint.



Hyrwyddo Cydraddoldeb trwy Ymgysylltu

Mae ymgysylltu wedi ein galluogi i ddeall a chael gwared ar y rhwystrau y gall pobl eu hwynebu wrth gael mynediad llawn ac ymgysylltu â gwasanaethau gofal iechyd. Yn ystod 2021-22, mae hyn wedi cynnwys cynhyrchu deunyddiau gwybodaeth mewn sawl iaith, galluogi mwy o ymgysylltu â rhaglenni fel y Strategaeth Ddigidol ac ymgysylltu â chymunedau i wrando ar eu barn am adnewyddu strategaeth hirdymor y Bwrdd Iechyd, Byw yn Iach, Aros yn Iach.

Ffocws ar... Rhwydweithiau Staff BIPBC

Mae ein rhwydweithiau staff yn darparu llwybr cymorth i staff yn y gweithle ac yn cynnig fforwm ar gyfer trafod ac uwchgyfeirio materion sy'n berthnasol i unigolion sy'n rhannu nodweddion gwarchodedig. Yn ystod 2021-22, mae'r rhwydweithiau wedi canolbwyntio ar godi ymwybyddiaeth, cynyddu aelodaeth a nodi blaenoriaethau ar gyfer gweithredu.



Celtic Pride yw ein Rhwydwaith Staff Lesbïaidd, Hoyw, Deurywiol a Thrawsrywiol (LHDT+) hirsefydlog sy'n cefnogi staff ym Mwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr, Ymddiriedolaeth GIG Gwasanaethau Ambiwlans Cymru, a Phartneriaeth Cydwasanaethau GIG Cymru yn eu bywydau gwaith . Hybir ymwybyddiaeth o faterion LHDT+ o fewn sefydliadau. Yn ystod 2021, mae'r Celtic Pride Network wedi parhau i dyfu, gyda staff newydd i'r sefydliad yn cysylltu ac yn ymuno â'r rhwydwaith. Parheir i ymgysylltu ag aelodau'r Rhwydwaith yn ogystal â chysylltiadau'r rhwydwaith â Heddlu Gogledd Cymru.

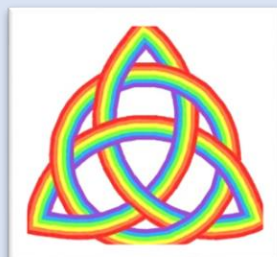
Yn ystod 2021-22, roedd digwyddiadau Pride yn dra gwahanol, a gwelwyd ffyrdd arloesol o gynnal Pride ar-lein. Ym mis Awst, cymerodd y Bwrdd Iechyd ran mewn wythnos o ddigwyddiadau Balchder GIG Cymru. Rydym wedi parhau i weithio gyda Stonewall fel Hyrwyddwyr Amrywiaeth a hefyd yn gweithio gyda sefydliadau eraill, megis Unique.

Ffocws ar: Rhwydweithiau Staff BIPBC

Mae ein Rhwydwaith Staff Lleiafrifoedd Ethnig a Thramor BCUnity wedi bod yn rhan o'r broses o ddatblygu ein hymateb i Gynllun Gweithredu Cydraddoldeb Hiliol Cymru ac mae rhai aelodau o'r Rhwydwaith bellach yn aelodau o'n Grŵp Gweithredu Cydraddoldeb Hiliol newydd. Mae Rhwydwaith Staff Lleiafrifoedd Ethnig a Thramor BCUnity yn parhau i weithio i ddarparu cymorth i staff sydd newydd eu penodi o dramor. Mae'r rhwydwaith wedi gweithio gyda chydweithwyr yn y maes recriwtio a'r tîm cymorth nyrsio tramor i sicrhau bod staff newydd o dramor yn cael mynediad at wybodaeth leol ac yn cael eu cefnogi o'u diwrnod cyntaf yn gweithio i BIPBC.

Yn ystod 2021-22, mae ein Rhwydwaith Staff 'RespectAbility' wedi datblygu cylchlythyr i godi ymwybyddiaeth a dealltwriaeth ymhlith staff o ystod eang o faterion yn ymwneud ag anabledd.

Sefydlwyd Rhwydwaith Staff Cydraddoldeb Rhywiol newydd ddechrau mis Mawrth 2022 a fydd yn parhau i dyfu yn ystod 2022.



Ffocws ar... Ymgysylltu â chymunedau Du Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig

Cynhaliodd y Tîm Ymgysylltu â'r Cyhoedd sesiynau Holi ac Ateb (C&A) ar-lein ar Frechlynau COVID-19 ar gyfer aelodau'r cyhoedd. Roedd y digwyddiadau yn gynllun ar y cyd rhwng y Bwrdd Iechyd, Fforymau Cydlyniant Cymunedol Gogledd-ddwyrain a Gorllewin Lloegr - a gadeiriodd y digwyddiadau, a Chymdeithas Menywod Du yn Camu Allan, (Black Association of Women Step Out, (BAWSO)) a gynhaliodd y sesiynau ar eu platfform Zoom.

Rhoddodd y digwyddiadau hyn sicrwydd ynghylch y brechlyn, a chynnig cyfle rhagweithiol i'r cyhoedd ofyn cwestiynau a mynd i'r afael â phryderon yn ymwneud â chael y brechlyn. Roedd panel o arbenigwyr yn bresennol, gan gynnwys aelodau o sefydliadau megis Meddygon Mwslimaidd Cymru, a Chadeirydd Rhwydwaith Staff Lleiafrifoedd Ethnig a Thramor BCUnity .

Drwy gydol 2021-22 rydym wedi parhau i ddatblygu ein ymgysylltiad â chymunedau Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig a grwpiau rhanddeiliaid sy'n darparu gwasanaethau ac yn cefnogi cymunedau, gan gynnwys digwyddiadau sy'n canolbwyntio ar Iechyd y Fron, a gefnogir gan Gymdeithas Affricanaidd Gogledd Cymru (NWAS).



Cynhaliwyd digwyddiad arall i hybu Iechyd Dynion ochr yn ochr â digwyddiad dathlu Mis Hanes Pobl Dduon. Mae digwyddiadau pellach wedi cynnwys ymgysylltu â grwpiau Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig ar Strategaeth Diwedd Oes a Gofal Lliniarol y Bwrdd Iechyd.

Bydd gwaith pellach i fwrw ymlaen ag Amcan Cydraddoldeb 6 yn ystod 2022-23 yn cynnwys:

- Cefnogi'r sefydliad i fabwysiadu agwedd gynhwysol at bob gweithgaredd ymgysylltu.
- Hwyluso'r broses o gyflwyno straeon cleifion mewn fforymau uwch reolwyr er mwyn rhannu profiadau go iawn.
- Cynyddu ymgysylltiad ar draws yr holl nodweddion gwarchodedig ac anfantais economaidd-gymdeithasol trwy ein Grŵp Cydraddoldeb Rhanddeiliaid.

Amcan Cydraddoldeb Rhif 7 BIPBC:

Byddwn yn blaenoriaethu camau gweithredu i gynyddu cyfranogiad pobl sy'n rhannu nodweddion gwarchodedig gwahanol mewn gwasanaethau iechyd ar draws Gogledd Cymru

Yn ystod 2021-22, cyflawnodd y Bwrdd Iechyd nifer o gerrig milltir i gefnogi Amcan Cydraddoldeb 7. Rydym wedi:

- Datblygu a chyhoeddi Strategaeth Ein Dyfodol Digidol isod:
Strategaeth Ddigidol - Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr
([Digital Strategy - Betsi Cadwaladr University Health Board](#)
([nhs.wales](#))
- Hyrwyddo pwysigrwydd cyfathrebu cynhwysol, cynyddu mynediad a lleihau rhwystrau diwylliannol ac ieithyddol.
- Galluogi gwirfoddolwyr i gefnogi gweithgareddau ar draws y Bwrdd Iechyd, gan gynnwys gyda'r Rhaglen Frechu.
- Parhau â'n cynllun Gwirfoddolwyr Robin gyda 330 o Wirfoddolwyr Robin o bob cefndir yn cefnogi ein hysbytai a thros 700 o Wirfoddolwyr Cyhoeddus cofrestredig yn cefnogi ein Rhaglen Brechu COVID-19 fel cynorthwywyr.
- Parhau â'n cynlluniau cyflogadwyedd yn ystod 2021-22.

Ffows ar... Digital First – gadael neb ar ôl

Ym mis Mai 2021, cyhoeddwyd ein strategaeth – Ein Dyfodol Digidol, Map Digidol ar gyfer Iechyd yng Ngogledd Cymru 2021-2024 ([Our Digital Future, Digital Roadmap for Health in North Wales 2021-2024](#)).

Mae hon yn strategaeth uchelgeisiol gyda phrif ffocws ar wella profiadau ein cleifion, gofalwyr a staff.

Ein nod yw sicrhau bod cleifion a gofalwyr yn cael mynediad hawdd at y wybodaeth sydd ei hangen arnynt i'w cefnogi i hunanreoli eu gofal a hefyd caniatau i'n staff gael mynediad at y wybodaeth gywir yn y lle iawn ar yr amser iawn i allu darparu'n ddiogel, cynnig profiadau cadarnhaol i gleifion a chael canlyniadau gwell. Y dull craidd yw "Digidol yn Gyntaf – (Digital First) – gadael neb ar ôl". Mae hyn yn hollbwysig gan y gallai rhai o'n cleifion a'u gofalwyr fod wedi'u heithro'n ddigidol a nod y strategaeth hon yw sicrhau bod anghenion pawb yn cael eu cynnwys er mwyn sicrhau nad oes unrhyw effaith negyddol ar iechyd pobl.

Arweiniodd ymgynghoriad cyhoeddus at y strategaeth a derbyniwyd dros 4,000 o sylwadau. Amlygodd yr ymgynghoriad hwn bryderon ynghylch eithro digidol fel rhwystr. Cynhaliwyd Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb ac Asesiad o'r Effaith Economaidd Gymdeithasol i lywio'r dull a ddefnyddiwyd i ddatblygu gwasanaethau digidol. Bydd y Bwrdd Iechyd yn parhau i ddarparu a chefnogi pobl i gael mynediad at ein gwasanaethau heblaw mynediad digidol, gan gynnwys darparu ystod o opsiynau cyfathrebu megis cysylltu â chleifion trwy lythyr, defnyddio gwasanaeth llais rhyngweithiol i linell ffôn cartref y claf, negeseuon testun atgoffa ac ap ar gyfer archebu presgripsiynau amlroddadwy. Rydym yn parhau i ddarparu apwyntiadau wyneb yn

Ffocws ar: Rhaglenni Cyflogadwyedd:

Mae'r Bwrdd Iechyd yn gweithredu nifer o gynlluniau cyflogaeth sy'n darparu cyfleoedd i ennill profiad, sgiliau a hyder.

Mae ein Rhaglenni Cyflogadwyedd yn cael eu darparu mewn partneriaeth â:

- Prosiectau Cymunedau yn Gyntaf a Chanolfannau Gwaith.
- Agoriad, Scope, Remploy, Sight and Sound, Gisda.
- Rhwydwaith Cydraddoldeb Rhanbarthol Gogledd Cymru (North Wales Regional Equalities Network NWREN).
- Lleoliadau addysgol.
- Myfyrwyr Prifysgol 'Go Wales'.

Mae'r cyfleoedd yn cynnwys:

- Prentisiaethau mewn partneriaeth ag Addysg Bellach ac Uwch.
- Prentisiaethau'n cael eu hyrwyddo i bobl anabl drwy gynllun gweithredu Anabledd ar gyfer prentisiaethau | LLYW.CYMRU.
- Rhaglen Lleoliad Gwaith Gwirfoddolwyr Camu i Mewn i Waith i Oedolion, sy'n darparu cymorth i amrywiaeth o bobl gan gynnwys y rhai sydd mewn perygl o ddiweithdra hirdymor.
- Prosiect SEARCH, rhaglen cyn-cyflogaeth unigryw sy'n helpu pobl ifanc â namau gwybyddol ac sy'n niwro-ddargyfeiriol i ennill y sgiliau i gael gwaith.
- Ariennir y Cynllun Kick-start gan yr Adran Gwaith a Phensiynau i greu lleoliadau gwaith newydd a chymorth i bobl ifanc 16 i 24 oed ar Gredyd Cynhwysol sydd mewn perygl o ddiweithdra hirdymor.

Mae'r Bwrdd Iechyd yn gwneud gwaith amrywiol i hybu cyflogadwyedd ar draws Gogledd Cymru. Mae hyn yn cynnwys presenoldeb mewn ffeiriau gyrfaedd ac ymweliadau â cholegau ac ysgolion gan gynnwys sesiynau ffug gyfweiliadau.

Ffocws ar: Camu i Waith - A Step into Work



Rydym yn gweithio mewn partneriaeth â mentrau cymdeithasol i gyflwyno ein rhaglen 'Camu i Waith'.

Mae hyn yn darparu cyfleoedd trwy gynnig lleoliadau i bobl gan gynnwys aelwydydd di-waith a'r di-waith hirdymor. Cyflwynir y rhaglen mewn partneriaeth â phrosiectau cymunedau i waith, Tlodi Mewn Gwaith, Agoriad, Remploy, Cymunedau Ymlaen Môn, Rhwydwaith Cydraddoldeb Rhanbarthol Gogledd Cymru (NWREN), Ddim mewn Addysg, Cyflogaeth na Hyfforddiant, Go Wales, Myfyrwyr Addysg Uwch ac Addysg Bellach. Myfyrwyr.

Ers 2017, mae ein rhaglen 'Camu i Waith' wedi helpu dros 250 o gyfranogwyr i gael gwaith yn y Bwrdd Iechyd gan gynnwys Cynorthwywyr Gofal Iechyd, Staff Domestig, Porthorion ac eraill sy'n gweithio ym maes arlwyyo, gweinyddu a labordai.

Mae gwaith pellach i ddatblygu Amcan Cydraddoldeb 7 yn 2022-23 yn cynnwys:

- Cynyddu ymwybyddiaeth staff. Byddwn yn datblygu ac yn cyhoeddi set o egwyddorion cydgynhyrchu i'n cydweithwyr ar system fewnrwyd y Bwrdd Iechyd "BetsiNet".
- Sicrhau bod enghreifftiau o arferion gorau yn cael eu cyhoeddi ar BetsiNet a fydd yn cynnwys y Cod Ymarfer ar gyfer Cyflenwi

Gwasanaethau Awtistiaeth, Cynhwysiant Rhywedd, a gwaith gyda Chyn-filwyr, Ceiswyr Lloches a Ffoaduriaid.

- Cynyddu ein dealltwriaeth a'r potensial i gydgyhyrchu.

Amcan Cydraddoldeb Rhif 8 BIPBC:

Byddwn yn blaenoriaethu camau gweithredu i ddatblygu diwylliant cynhwysol lle mae arweinwyr fel mater o drefn yn dangos eu hymrwymiad i hyrwyddo cydraddoldeb o fewn BIPBC a thu hwnt ac yn hybu gweithlu teg a chynhwysol.

Yn ystod 2021-22, cyflawnodd y Bwrdd Iechyd nifer o gerrig milltir i gefnogi Amcan Cydraddoldeb 8. Rydym wedi:

- Rhoi gweithdrefnau llywodraethu ac asesu'r Ddyletswydd Cymdeithasol-economaidd ar waith drwy'r Asesiadau o'r Effeithiau (SEIAs).
- Parhau i wreiddio ystyriaethau cydraddoldeb a hawliau dynol i sicrhau cydymffurfiaeth â Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus trwy ganolbwyntio ar weithdrefnau a chymorth EqIA.
- Datblygu Fframwaith Atebolrwydd Cydraddoldeb a Cherdyn Sgorio Cytbwys gyda'r bwriad o'u cyflwyno ar gyfer 2022-23.
- Ystyried yr Egwyddorion Arwain Tosturiol a lansiwyd gan Addysg a Gwellu Iechyd Cymru (Health Education and Improvement Wales (HEIW)).
- Ystyried strategaeth gweithlu 10 mlynedd Cymru Gyfan, 'Cymru Iachach: Ein Strategaeth Gweithlu ar gyfer Iechyd a Gofal Cymdeithasol' wrth roi cyngor ar ddatblygu strategaethau BIPBC.
- Datblygu adnoddau arfer gorau cydraddoldeb iaith i gydweithwyr trwy dudalennau BetsiNet y tîm cydraddoldeb.
- Parhau i gynyddu canran y staff sy'n datgelu gwybodaeth cydraddoldeb ar y Cofnod Staff Electronig.

- Gwellla'r gefnogaeth a roddir i staff sy'n cael eu recriwtio i'r Bwrdd Iechyd o dramor sy'n cynnwys darparu pecynnau croeso ac arweiniad i helpu ein staff tramor i addasu i fywyd yng Ngogledd Cymru.
- Parhau i gasglu straeon staff a chleifion i gynyddu dealltwriaeth o brofiadau bywyd pobl sy'n rhannu nodweddion gwarchodedig.
- Parhau i weithio gydag Addysg Gwellla Iechyd Cymru (Health Education and Improvement Wales (HEIW) i roi'r Hyfforddiant Cydraddoldeb gorfodol – 'Trin Fi'n Deg - Treat Me Fairly' ar waith.

Mae gwaith pellach i ddatblygu Amcan Cydraddoldeb 8 yn 2022-23 yn cynnwys:

- Cymhwyso egwyddorion EqIA a SEIA wrth ddatblygu'r Strategaeth Pobl a Datblygiad Sefydliadol.
- Cytuno ar gyfres o ddangosyddion perfformiad allweddol ar gyfer y rhai sy'n rhannu nodweddion gwarchodedig i gefnogi gweithrediad y Fframwaith Atebolrwydd Cydraddoldeb.
- Parhau i ddarparu hyfforddiant EqIA i bob uwch reolwr.
- Darparu hyfforddiant SEIA ar gyfer yr holl reolwyr prosiect ac uwch reolwyr sy'n gyfrifol am brosiectau strategol.

Amcan Cydraddoldeb Rhif 9 BIPBC:

Byddwn yn blaenoriaethu camau gweithredu i hybu cydraddoldeb hiliol yng Ngogledd Cymru

Yn ystod 2021-22, cyflawnodd y Bwrdd Iechyd nifer o gerrig milltir i gefnogi Amcan Cydraddoldeb 9. Rydym wedi:

- Sefydlu Grŵp Gweithredu Cydraddoldeb Hiliol i fwrw ymlaen â chynllun cydraddoldeb hiliol y gweithlu a chynllunio ar gyfer cyhoeddi Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Hiliol Llywodraeth Cymru.

- Gwella dealltwriaeth o brofiad poblogaethau lleol, cleifion a gofalmwr o gefndir Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig gydag adroddiad i'r rhai sy'n byw yn y Rhyl wedi'i gomisiynu gan Rwydwaith Cydraddoldeb Rhanbarthol Gogledd Cymru. Bydd y gwaith hwn yn llywio tasgau ein Grŵp Gweithredu Cydraddoldeb Hiliol a hefyd Blwyddyn 3 o'n Cynllun Cydraddoldeb Strategol ar gyfer 2022.
- Cynnal a chefnogi Rhwydwaith Staff Lleiafrifoedd Ethnig a Thramor BCUnity i ddeall profiadau bywyd yn well a rhoi cyfle i'n staff ddylanwadu ar gynllunio a darparu gwasanaethau.
- Dathlu Mis Hanes Pobl Dduon ar draws y Bwrdd Iechyd.
- Datblygu adnoddau i gefnogi cymhwysedd diwylliannol gyda chomisiynu'r rhaglen Cymhwysedd Diwylliannol gan 'Diverse Cymru' i ddarparu hyfforddiant Cymhwysedd Diwylliannol i staff allweddol, gyda hyn yn parhau yn 2022-23.
- Lansio grantiau datblygu staff i ariannu'r ddarpariaeth o gyfleoedd hyfforddi a datblygu ar gyfer staff Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig.

Dyweddodd Mehreen Rafique, Cadeirydd Dros Dro Rhwydwaith Staff Lleiafrifoedd Ethnig a Thramor BCUnity: “Mae'r flwyddyn ddiwethaf wedi bod yn flwyddyn heriol arall i'r Bwrdd Iechyd, wrth inni weld effaith uniongyrchol ac yn anuniongyrchol o ganlyniad i sefyllfa barhaus y pandemig. Nawr, yn fwy nag erioed, mae'n hanfodol ein bod yn cyd-dynnu i ddeall a gwerthfawrogi'r cyfraniad y mae pawb yn ei wneud i'n cymdeithas. Yn ein gweithle, mae hefyd yn hollbwysig ein bod yn gwerthfawrogi ac yn parchu pob aelod o staff waeth beth fo'u cefndir ethnig. Os gwnawn hynny bydd gennym weithlu ymgysylltiol a chynhyrchiol mewn amgylchedd sy'n aml yn heriol. Mae digwyddiadau fel Mis Hanes Pobl Dduon a chydabod gwyliau a dathliadau o wahanol ffydd a diwylliannau yn rhan o wneud i bawb deimlo eu bod yn cael eu cynnwys. Mae ein Grŵp Gweithredu Cydraddoldeb Hiliol yn grŵp pwysig a fydd yn sicrhau ein bod yn mesur ac yn gwella ein perfformiad o ran cydraddoldeb hiliol yn BIPBC.”



Llun o Mehreen Rafique.

Ffocws ar: Hyrwyddo cydweithio gyda sefydliadau sy'n gweithio i gefnogi unigolion Du a Lleiafrifoedd Ethnig

Er bod pandemig y coronafeirws wedi effeithio ar fywydau a bywoliaeth pob cymuned yng Nghymru, cydnabyddir yn eang bod yr effeithiau ar unigolion Du a Lleiafrifoedd Ethnig wedi bod yn arbennig o ddwys.

Ffocws allweddol gwaith y Bwrdd Iechyd eleni fu sicrhau ymwybyddiaeth o'r dystiolaeth hon wrth iddo ddod i'r amlwg, gweithio gyda'n rhanddeiliaid a'n staff i fynd i'r afael â materion uniongyrchol a nodi camau gweithredu i'w cymryd yn 2022 a thu hwnt.

Rydym wedi gweithio'n agos gyda Rhwydwaith Cydraddoldeb Rhanbarthol Gogledd Cymru (NWREN) ers blynnyddoedd lawer ac wedi croesawu eu hymgysylltiad, cefnogaeth a chynghor parhaus yn ystod y flwyddyn heriol hon.



North Wales Regional Equality Network
Rhwydwaith Cydraddoldeb Rhanbarthol Gogledd Cymru

Yn ystod 2021, buom yn gweithio mewn partneriaeth â NWREN i gynnal astudiaeth yn y Rhyl i fapio'r asiantaethau sy'n ymgysylltu ag unigolion Du a Lleiafrifoedd Ethnig, ac i nodi themâu o fewn profiadau unigolion Du a Lleiafrifoedd Ethnig lleol wrth gael mynediad at ofal iechyd.

Bydd yr adroddiad hwn a'r dystiolaeth profiad byw a gasglwyd yn llywio gwaith y Grŵp Gweithredu Cydraddoldeb Hiliol newydd.

Ffocws ar: Cynllun Grant ar gyfer staff o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig

Yn dilyn gwaith a wnaed gan ein Rhwydwaith Staff Lleiafrifoedd Ethnig a Thramor PBC, lansiodd Awyr Las, ein helusen GIG leol, gynllun grantiau bach yn benodol ar gyfer staff BIPBC o grwpiau lleiafrifoedd ethnig, gyda grantiau'n cael eu dyfarnu i gefnogi gweithgaredd datblygu atodol sy'n ymwneud â datblygiad personol parhaus ychwanegol a hyfforddiant achrededig ychwanegol.

Eglurodd Norah Musyoki beth mae'r cynllun grant yn ei olygu iddi hi:

“Gan amlaf mae llawer ohonom yn cerdded o gwmpas gyda llond basged o syniadau a breuddwydion nad oes gennym unrhyw syniad sut i'w gwireddu...mae hyn hyd yn oed yn fwy gwir pan fyddwch mewn amgylchedd newydd lle nad oes gennych fawr o syniad o beth yw. eich hawl i ddweud rhywbeth neu beidio, pryd a ble yn union i ddod o hyd i help...

Mae darparu datblygiad gyrfa ar gyfer ein staff lleiafrifoedd ethnig nid yn unig yn ymwneud â darparu gwybodaeth am gyfleoedd a sut i gael mynediad atynt ond hefyd sicrhau bod staff yn cael eu cefnogi i fanteisio arnynt. Mae'r cynllun grant a ddarperir drwy Awyr Las yn ceisio cael gwared ar rwystrau a gwneud yn siŵr bod yr holl staff, beth bynnag fo'u cefndir, yn cael cyfleoedd teg a chyfartal i ddatblygu'n bersonol a phroffesiynol.

Rwy'n sylweddoliad angen i mi fod â'r holl wybodaeth y gallaf ei chael, er mwyn i mi barhau i gael y wybodaeth berthnasol yn fy maes o fewn y Deyrnas Unedig a thu hwnt, Ers tro rwyf wedi gwybod bod yn rhaid i mi fynd yn ôl i astudio ac uwchraddio fy nghymwysterau i gymwysterau cyfwerth yn y Deyrnas Unedig. Gyda'r grant hwn, byddaf yn cael cymorth i ariannu rhan o'r ffioedd ar gyfer fy ngradd BSc (Anrh) Astudiaethau Nyrsio ym Mhrifysgol Derby. Rwy'n obeithiol mai dyma'r agoriad sydd ei angen arnaf i gamu ar yr ysgol i ddatblygu fy ngyrfa”.



Astudiaeth achos: Mis Hanes Pobl Dduon

Ym mis Hydref 2021, buom yn dathlu Mis Hanes Pobl Dduon.

Hyrwyddwyd hyn yn eang trwy ein Briffiau Cydraddoldeb a chan ein Rhwydwaith Staff Lleiafrifoedd Ethnig a Thramor BCUnity. Gyda'n gilydd, cydlwynwyd ymgyrch i ddathlu ein hamrywiaeth anhygoel ar draws y Bwrdd Iechyd. Y thema eleni oedd "Balch o fod..."

B:M2021
DIG DEEPER, LOOK CLOSER, THINK BIGGER

Tim
Cydraddoldeb
WE CHOOSE OUR DIVERSITY
WE CHOOSE OUR DIVERSITY
Equality Team

Proud to be...

				
...a Consultant Gynaecologist and Associate Medical Director	...a Trauma and Orthopaedic Nurse	...a Corporate Business Office & Speak Out Safety Guardian	...an Organisational Development Manager & Speak Out Safety Lead	...a Senior Community CAMHS Practitioner & Speak Out Safety Guardian
				
...a Public Health and Wellbeing Projects Coordinator	...a Sexuality Doctor in Radiology	...a Speciality Doctor in Radiology	...a Renal Social Worker & Speak Out Safety Guardian	...a Staff Nurse
				
...a Clinical Psychologist	...a Registered Nurse	...a Mandatory Training Manager & Speak Out Safety Guardian	...a Looked After Children and Young People's Nurse	...a Staff Nurse
				
...a Registered Nurse	...a Doctor	...a Phlebotomist	...a Regional Coordinator for Suicide and Self Harm	...an Equality Manager

Celebrating our wonderful diversity in BCUHB!

**GIG NHS**
Specialist Inherited Peripheral
Genetic Counselling
University Health Board

Mae gwaith pellach i ddatblygu Amcan Cydraddoldeb 9 yn 2022-23 yn cynnwys:

- Parhau i ddatblygu a chryfhau ein Grŵp Gweithredu Cydraddoldeb Hiliol a gweithredu cynllun cydraddoldeb hiliol ein gweithlu.
- Rhoi'r camau gweithredu sy'n deillio o Gynllun Gweithredu Cydraddoldeb Hiliol Cymru ar waith pan gaiff ei gyhoeddi.
- Cryfhau ymgysylltiad a rôl y Rhwydwaith Staff BCUnity.
- Adolygu aelodaeth ein Grŵp Rhanddeiliaid Cydraddoldeb, a hyrwyddo cyfranogiad gan grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol.

Amcan Cydraddoldeb Rhif 10 BIPBC:

Byddwn yn blaenoriaethu camau gweithredu i gyflawni Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus

Yn ystod 2021-22, cyflawnodd y Bwrdd Iechyd nifer o gerrig milltir i gefnogi Amcan Cydraddoldeb 10. Rydym wedi:

- Cwblhau Adroddiad Cydraddoldeb Mandadol gan ei chyhoeddi ar wefan y Bwrdd Iechyd yn y Gymraeg ac yn Saesneg.
- Darparu adroddiad cynnydd chwarterol ar gyflawni Blwyddyn Dau y Cynllun Cydraddoldeb Strategol i'r Fforwm Strategol Cydraddoldeb a Hawliau Dynol.
- Ymgysylltu a chael pobl i ymuno â'r Grŵp Rhanddeiliaid Cydraddoldeb sy'n cynrychioli un neu fwy o'r grwpiau gwarchodedig ac sydd â diddordeb yn y modd y mae'r Bwrdd Iechyd yn cyflawni ei ddyletswyddau cydraddoldeb.
- Datblygu a gweithredu Cynllun Hyfforddi EqIA ar gyfer pob uwch reolwr. Mae hyn wedi cynnwys hwyluso sesiynau hyfforddi EqIA ddwywaith yr wythnos yn ystod 2021-22.
- Cynnwys gofyniad i gasglu gwybodaeth Monitro Cydraddoldeb fel safon a gynhwysir yn Strategaeth Ansawdd ddrafft y Bwrdd Iechyd.

- Parhau i ddathlu Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant gyda wythnos o ddigwyddiadau rhithiol ar draws y Bwrdd Iechyd yn ystod mis Mai 2021 i nodi Wythnos Cydraddoldeb 2021.
- Cryfhau Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus ym mhrosesau caffael y Bwrdd Iechyd.

Mae gwaith pellach i ddatblygu Amcan Cydraddoldeb 10 yn ystod 2022 yn cynnwys:

- Cynyddu cyfran y rheolwyr ar draws y Bwrdd Iechyd sydd wedi dilyn hyfforddiant EqIA.
- Adolygu a dadansoddi gwybodaeth cyflogaeth a gedwir ar y cofnod staff electronig (ESR) a themâu a nodwyd i lywio'r gwaith o gyflawni ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol Blwyddyn Tri.
- Cyhoeddi ein Hadroddiad Cyflogaeth Blynnyddol.
- Parhau i ddarparu diweddariadau chwarterol ar gynnydd o ran cyflawni Blwyddyn Tri o'n Cynllun Cydraddoldeb Strategol i'r Fforwm Strategol Cydraddoldeb a Hawliau Dynol.
- Gweithredu'r Fframwaith Atebolrwydd Cydraddoldeb.

8. Casgliad

Mae BIPBC yn parhau i fod yn ymrwymedig i hyrwyddo cydraddoldeb, hyrwyddo hawliau dynol a lleihau anghydraddoldebau iechyd. Mae'r adroddiad blynyddol yma'n dangos y camau allweddol a gyflawnwyd yn ystod 2021/22 i sicrhau bod ein gwasanaethau'n adlewyrchu ac yn ymateb i anghenion ein pobl, a'n bod yn cydymffurfio â'n dyletswyddau cydraddoldeb ac economaidd-gymdeithasol statudol. Nod yr adroddiad blynyddol hwn yw dangos sut rydym yn parhau i weithio i sicrhau bod cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn cael eu prif ffrydio a'u hymgorffori'n llawn wrth gynllunio a darparu ein gwasanaethau nawr, ac i ddiwallu anghenion y boblogaeth a'n gweithlu ar draws Gogledd Cymru yn y dyfodol.

Mae COVID-19 wedi bod yn rhan annatod o'n holl waith ar draws y Bwrdd Iechyd yn ystod y flwyddyn ddiwethaf. Gwelwyd a deallwyd fod anghydraddoldebau iechyd angen ffocws mwy clir gan fod effaith COVID-19 wedi cael mwy o effaith ar y bobl rydym yn eu gwasanaethu sy'n rhannu nodweddion gwarchodedig a'r rhai sy'n profi anfantais economaidd-gymdeithasol. Mae ein hamcanion cydraddoldeb wedi'u diwygio ymhellach i adlewyrchu'r dystiolaeth sy'n datblygu, a byddwn yn parhau i ysgogi a monitro gweithredoedd yn ystod blwyddyn tri a phedwar o'n CCS.

Wrth ymateb i, a gweithredu ar, gyflwyno'r Ddyletswydd Economaidd Gymdeithasol yn 2021 rhoddwyd llwyfan pellach i'r Bwrdd Iechyd sicrhau bod ein penderfyniadau strategol yn ystyried effaith economaidd-gymdeithasol bosibl ein penderfyniadau, ac yn sicrhau canlyniadau gwell i'r rhai sy'n profi anfantais economaidd-gymdeithasol. Eleni rydym wedi cryfhau'r gwaith o lywodraethu'r gwaith hwn, ac un o'r cyflawniadau allweddol fu hyrwyddo ystod eang o adnoddau i godi ymwybyddiaeth o'r Ddyletswydd a gweithredu proses a fframwaith i helpu i sicrhau bod asesiad cadarn o'r effaith economaidd-gymdeithasol yn llywio ein strategaeth a'r broses o wneud penderfyniadau ar draws y Bwrdd Iechyd.

Yn ystod 2021/22 rydym wedi datblygu a chryfhau ein Rhwydweithiau Staff ymhellach ac wedi parhau i weithio gyda'n Grŵp Cydraddoldeb Rhanddeiliaid. Mae'r ymgysylltu parhaus hwn yn amhrisiadwy i'n helpu i gael dealltwriaeth o'r rhwystrau a brofir gan rai grwpiau a thrwy gydweithio i nodi gwelliannau. Gwyddom y bydd pandemig Covid-19 yn parhau i fod yn amlwg a gallai waethygu'r anghydraddoldebau iechyd presennol. O'r herwydd mae'n fwy pwysig nag erioed i gynllunio a darparu ein gwasanaethau ar sail yr egwyddor sylfaenol o gydraddoldeb, a chan ystyried hawliau dynol a chynhwysiant.

Edrychwn ymlaen at gyflawni trydedd flwyddyn ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn 2022-23. Yn olaf, rydym yn cloi'r adroddiad hwn drwy gydnabod yr heriau sylweddol y mae pawb wedi'u hwynebu yn ystod 2021-22. Hoffem ddiolch yn ddiffuant a dangos ein gwerthfawrogiad i'n holl randdeiliaid, staff a phartneriaid sydd wedi parhau i gefnogi a helpu BIPBC i gyflawni ail flwyddyn ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol. .

Atodiad 1 – Adroddiad Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau



Adroddiad Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau 2021

Cyflwyniad

Mae Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Gwybodaeth Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau) 2017 yn nodi'r gofynion i sefydliadau sydd â mwy na 250 o gyflogeion gyfrifo a chyhoeddi eu gwybodaeth bwlch cyflog rhwng rhywiau. Mae mwy o dryloywder wrth adrodd ar fylchau cyflog wedi'i gynllunio i helpu sefydliadau i ddeall yn well y materion sy'n arwain at, a chynnal bylchau mewn cyflog cyfartalog rhwng gwrywod a menywod, ac i annog sefydliadau i gymryd camau i fynd i'r afael â hyn.

O'r herwydd, rydym wedi penderfynu mynd y tu hwnt i'r gofynion cyfreithiol penodol a geir yn Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011 a chyhoeddi'r adroddiad bwlch cyflog hwn yn wirfoddol yn seiliedig ar Reoliadau 2017.

Dyma ein trydydd Adroddiad Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau. Mae'r holl ffigurau'n seiliedig ar ddata a gymerwyd o systemau cyflogres ESR (Cofnod Staff Electronig) y GIG ar y dyddiad ciplun diweddaraf (31 Mawrth 2020).

Mae'r adroddiad hwn yn cynnwys y canlynol:

Cyfraddau Awr Cyfartalog a Chanolrifol a Bylchau Cyflog

Bonws Cyfartalog a Chanolrifol a Bylchau Cyflog

Cyfran y staff sy'n derbyn bonws

Nifer a chanran y gwrywod a benywod wedi'u rhannu'n bedwar grŵp (Chwartel Tâl) wedi'u trefnu o'r cyflog isaf i'r uchaf.

Tabl 1. Cyfraddau Awr Cyfartalog a Chanolrifol a Bylchau Cyflog

Rhyw	Cyfradd Cyfartalog (Average) yr Awr (£c yr awr)	Cyfradd Canolrif (Median) yr Awr (£c yr awr)
Gwryw	22.18	16.20
Benyw	15.97	14.36
Gwahaniaeth	6.21	1.84
Bwlch Cyflog %	27.97%	11.36%

Diffinnir y bwlch cyflog rhwng rhywiau fel y bwlch mewn cyflog canolrifol y mae gweithwyr gwrywaidd a benywaidd yn ei dderbyn.

Y bwlch cyflog cymedrig (mean pay gap) yw'r gwahaniaeth rhwng enillion cyfartalog fesul awr dynion a menywod. Y bwlch cyflog canolrifol (median pay gap) yw'r gwahaniaeth rhwng y pwyntiau canol yn ystod enillion fesul awr dynion a menywod. Mae'n cymryd yr holl gyflogau yn y sampl, yn eu gosod mewn trefn o'r isaf i'r uchaf, ac yn dewis y cyflog canol.

Mae'r ffigurau uchod yn amlygu'r ffaith fod bwlch rhwng y cyflog fesul awr ar gyfartaledd ar gyfer gwrywod a menywod yn y sefydliad. Mae ymchwil pellach wedi'i wneud i ddeall yn well pam fod y bylchau hyn yn bodoli, a'r arwyddion cynnar yw y gallai hyn fod i'w briodoli i'r niferoedd uchel o fenywod yn rhai o'r graddau is, yn ogystal â chyfran uchel o ddynion ar raddau uwch, lle nad yw'r niferoedd staff mor fawr. Mae'r rhifau a ddangosir yn Nhabl 4 a'r graff cysylltiedig yn cadarnhau hyn.

Mae adrodd gyflog rhwng rhywiau yn wahanol i adrodd ar gyflog cyfartal - mae cyflog cyfartal yn ymdrin â'r gwahaniaethau cyflog rhwng gwrywod a menywod sy'n cyflawni'r un swyddi, swyddi tebyg neu waith o werth cyfartal. Rydym yn hyderus bod gwrywod a menywod yn cael eu talu'n gyfartal am wneud swyddi cyfatebol ar draws BIPBC. Mae mwy na 93% o staff BIPBC yn cael eu talu yn unol â Thelerau ac Amodau Agenda ar gyfer Newid y GIG - dyma'r cytundebau cenedlaethol ar gyflog ac amodau gwasanaeth ar gyfer staff y GIG heblaw rheolwyr uchel iawn a staff meddygol.

Tabl 2. Bonws Cyfartalog a Chanolrifol a Bwlchau Cyflog**

Rhyw	Bonws Cyfartalog (£)	Canolrif Bonws (£)
Gwryw	11,474.79	10,003.02
Benyw	9,069.67	8,057.67
Gwahaniaeth	2,405.12	1,945.35
Bwlch Cyflog %	20.96%	19.45%

Yn unol â'r gofynion adrodd, mae ein bwlch bonws cymedrig o 20.96% yn seiliedig ar fonysau gwirioneddol ac felly nid yw'n ystyried gweithio rhan-amser.

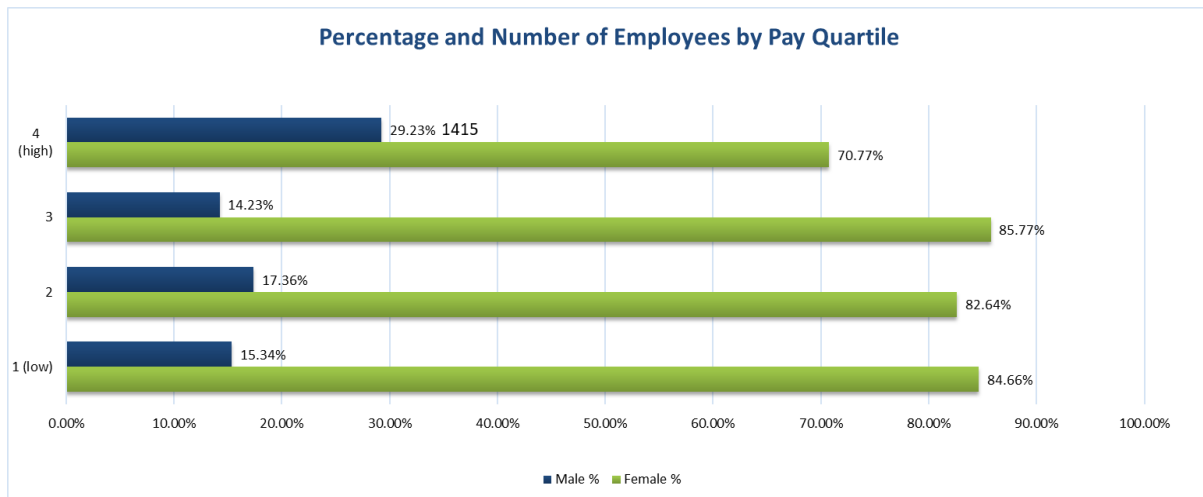
Tabl 3. Cyfran y staff sy'n derbyn bonws**

Rhyw	Gweithwyr sy'n derbyn Tâl Bonws	Cyfanswm y Gweithwyr Perthnasol	%
Gwryw	297	4,405	6.74%
Benyw	104	17,091	0.6%

** Mae taliadau bonws yn cynnwys Gwobrau Rhagoriaeth Glinigol ac Ymrwymiad a delir i staff meddygol.

Tabl 4. Nifer a chanran y Gweithwyr yn ôl Chwartel Cyflog

Chwartel Tâl	Benyw	Benyw %	Gwrywe	Gwryw%
1 (Isaf)	4012	84.66	727	15.34
2	3917	82.64	823	17.36
3	3978	85.77	660	14.23
4 (Uchaf)	3426	70.77	1415	29.23



Mae'r tabl a'r graff yn dangos sut mae'r cyfrannau o fenywod a gwrywod yn newid o'r chwartelau cyflog isaf i'r uchaf, gan amlygu bod llai o fenywod yn cael eu cyflogi mewn rolau uwch na gwrywod. Ychydig iawn y mae'r dosbarthiad Gwryw a Benyw ar draws y chwartelau cyflog wedi newid ers 2018.

Casgliadau a'r Camau Nesaf

Mae gweithlu'r Bwrdd lechyd yn fenywod yn bennaf; mae hyn yn debyg i'r rhan fwyaf o sefydliadau'r GIG. Er bod graddfeydd cyflog cenedlaethol, a ategir gan brosesau cyflog cychwynnol a datblygiad cyflog lleol, wedi'u cynllunio i gefnogi ecwiti a thegwch, fe welwn fod bwlch cyflog rhwng y rhywiau ar draws y gweithlu. Rydym yn gweithio i ddeall y materion hyn yn well. Mae nifer o themâu wedi dod i'r amlwg a fydd yn derbyn sylw fel rhan o Strategaeth Gweithlu a Blaenoriaethau Allweddol BIPBC: -

Cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith

Rhwydweithiau a Mekanweithiau Cefnogi

Datblygiad Sefydliadol a Hyfforddiant

Recriwtio, Cadw a Dilyniant

Datganiad gan ein Cyfarwyddwr Gweithredol Gweithlu a Datblygiad Sefydliadol

“Rydym yn cydnabod effaith anghymesur y pandemig Covid-19 ar rai grwpiau, mae ein sefydliad yn cyflogi dros 18,000 o bobl, y mwyafrif ohonynt yn aelodau o gymunedau ar draws Gogledd Cymru. Mae adrodd ar fylchau cyflog yn arf hanfodol i'n helpu i ddeall a mynd i'r afael

ag anghydraddoldeb rhwng y rhywiau yn y gwaith. Mae creu diwylliant o gynhwysiant, tegwch a chydraddoldeb ar draws ein gweithlu wrth wraidd ein Strategaeth Gweithlu. Mae hyn yn adlewyrchu amcanion cydraddoldeb strategol y Bwrdd Iechyd, ac fe'i hategir gan dystiolaeth gynyddol, sy'n cydgysylltu cynhwysiant, llesiant ac ymgysylltiad y gweithlu ag ansawdd iechyd a gofal y bobl rydym yn eu gwasanaethu. Mae pandemig Covid-19 yn parhau i arwain ein strategaeth a gweithrediadau o fewn y sefydliad, ac rydym yn cydnabod yr effaith anghymesur y mae'r pandemig wedi'i chael ar rai menywod, mamau sy'n gweithio yn cydbwyso gofal plant ac addysg gartref a'r rhai sydd â chyfrifoldebau gofalu. Bydd ein symudiad eleni i weithio mewn ffordd ystwyth a mwy hyblyg yn gam gwerthfawr ymlaen i'r dyfodol. Bydd cael darlun clir o'r bwlch cyflog, profiad staff a chryfhau ein rhwydweithiau staff BCUnity yn ein helpu i gymryd y camau cywir wrth inni symud ymlaen."