Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr

Adroddiad Blynyddol Cydraddoldeb a Hawliau Dynol

'Agwedd a Stad Feddyliol Effro'

Ebrill 2010 – Ebrill 2011

Mae'r adroddiad ar gael mewn ieithoedd a fformatau eraill ar gais



Cysylltwch â: Tîm Cydraddoldeb a Hawliau Dynol

E-bost: Sally.HughesJones@wales.nhs.uk

Ffôn testun: 01248 384 939
Rhif ffôn: 01745 589723
Ffacs: 01745 589780

Cynnwys

Cyflwyniad

Gweledigaeth a Chyfeiriad Strategol BIPBC

- Arweinyddiaeth
- Atebolrwydd
- Cynllun 5 Mlynedd
- Datblygu'r Cynllun Cydraddoldeb Sengl
- Trefniadau Llywodraethu a Strwythurau Pwyllgorau
- Datblygiad Sefydliadol
- Deddf Cydraddoldeb 2010
- Mentrau i fynd â'r Agenda Cydraddoldeb yn ei blaen
- Ymgorffori Egwyddorion Cydraddoldeb yng Ngwaith y Grwpiau Rhaglen Glinigol

Casglu a Dadansoddi'r Dystiolaeth

- Sefydlu'r Systemau a Phrosesau
- Cwynion

Bodloni ein Gofynion Statudol

- Dyletswyddau Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus
- Hyfforddi ein Staff
- Mynediad a Hygyrchedd
- Cyfieithu a Dehongli
- Asesu Effaith ein Penderfyniadau
- Caffael
- Gofal Cychwynnol
- Ein Rôl fel Cyflogwr

Ein Pwyslais i'r Dyfodol

Atodiadau

Atodiad 1 – Enghreifftiau o gynnydd gan Grwpiau Rhaglen Glinigol
Atodiad 2 – Gwybodaeth am y Gweithlu
Atodiad 3 – Y Diweddaraf am y Cynllun Gwella Cydraddoldeb

Cyflwyniad

Mae'n bleser gennym gyflwyno Adroddiad Blynyddol Cydraddoldeb a Hawliau Dynol cyntaf Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr yn dilyn ffurfio'r sefydliad newydd. Cefnogir y naratif hwn ymhellach gan gynnydd manwl Cynllun Cydraddoldeb a Hawliau Dynol Sengl Bwrdd Iechyd PBC dros y flwyddyn ddiwethaf (Atodiad 3). Mae'r Cynllun Cydraddoldeb a Hawliau Dynol Sengl yn disgrifio ein hymrwymiad a sut mae BIPBC yn bwriadu cyflawni'r dyletswyddau a osodwyd arno mewn deddfwriaeth cydraddoldeb a hawliau dynol. Mae'r Cynllun yn berthnasol i'r swyddogaethau a gweithredoedd ar draws y sefydliad. Mae'n nodi sut y byddwn yn hyrwyddo cyfle cyfatal i bawb, a sut rydym yn cydnabod a gwerthfawrogi amrywiaeth.

I adeiladu diwylliant sy'n cydnabod a pharchu cydraddoldeb a hawliau dynol fel rhan o'n gwaith bob dydd, rydym wedi sicrhau atebolrwydd clir; arweiniad a llywodraethu, strategaeth a pholisi ac arferion a phrosesau cryfach. Rydym yn cydweithio â'n staff a dinasyddion i roi grym i ddefnyddwyr gwasanaethau, gofalwyr a staff o ran hawliau dynol a galluogi rhanddeiliaid i gymryd rhan yn ein gwaith cydraddoldeb mewn ffordd ystyrlon.

Ein Gweledigaeth a chyfeiriad strategol

Ein gweledigaeth yw sicrhau fod pawb yn gallu cael gofal teg, diogel, o ansawdd uchel waeth pwy ydyn nhw, eu dewis iaith na ble maen nhw'n byw.

Dros y pum mlynedd nesaf, bydd gwasanaethau iechyd Gogledd Cymru yn newid, gan roi dinasyddion wrth wraidd ein gwaith cynllunio a darparu. Bydd ein system iechyd a gofal cymdeithasol yn cael ei llunio gyda dinasyddion sy'n defnyddio eu cyfrifoldebau yn ogystal â'u hawliau. Mae'r gwerthoedd a fynegir o fewn y dyletswyddau cydraddoldeb ac egwyddorion hawliau dynol, sef tegwch, cyfiawnder a hunan-benderfyniad yn tanategu cyfeiriad strategol y sefydliad.

Cynllun 5 Mlynedd

Mae'r Bwrdd Iechyd wedi ymrwymo i Nod Driphlyg y Sefydliad Gofal Iechyd:

- Gwella iechyd a lles y boblogaeth
- Gwella profiad y claf
- Lleihau (neu o leiaf reoli) costau gofal iechyd

Rôl Bwrdd BIPBC yw rhoi ansawdd a diogelwch wrth wraidd gwasanaeth, cynnal safonau cyhoeddus a'r defnydd gorau o arian trethdalwyr ac i weithredu arweinyddiaeth, cyfeiriad a rheolaeth gref, yn cynnwys:

- gosod cyfeiriad strategol y sefydliad
- sefydlu a chynnal fframwaith llywodraethu ac atebolrwydd y sefydliad, yn cynnwys ei werthoedd a safonau ymddygiad
- sicrhau nodau ac amcanion y sefydliad drwy herio a monitro perfformiad y Bwrdd Iechyd yn effeithiol ym mhob maes cyfrifoldeb

Mae egwyddorion cydraddoldeb a hawliau dynol yn rhan greiddiol o'r Cynllun Corfforaethol 5 Mlynedd a Chyfeiriad Strategol. Mae hyn yn sicrhau fod bodloni dyletswyddau cydraddoldeb yn ymrwymiad sy'n rhedeg drwy'r holl weithgareddau. Yn ogystal â'r amcanion corfforaethol hyn, mae cydraddoldeb yn ddimensiwn allweddol yn y galluoedd Fframwaith Gwybodaeth a Sgiliau ar gyfer pob swydd. Mae'r cynllun pum mlynedd yn nodi y byddwn yn darparu gwasanaethau mewn ffordd sy'n hyrwyddo hawliau dynol ac yn unol â Deddf Cydraddoldeb 2010 a'r Dyletswyddau Cydraddoldeb Penodol i Gymru. Bydd egwyddorion asesu effaith ar gydraddoldeb yn arwain penderfyniadau, a bydd ymgysylltu ac ymgynghori yn gynhwysol ac yn dangos cynnwys pobl y mae BIPBC yn ystyried sy'n cynrychioli buddiannau unigolion sy'n rhannu un neu fwy o'r nodweddion a amddiffynnwyd, fel y nodwyd yn Neddf Cydraddoldeb 2010.

Datblygu'r Cynllun Cydraddoldeb a Hawliau Dynol Sengl

Cyn ffurfio BIPBC, roedd 23 o gynlluniau cydraddoldeb a chynlluniau gweithredu yn bodoli a oedd angen eu hadolygu a'u datblygu ymhellach i hysbysu'r Cynllun Cydraddoldeb a Hawliau Dynol Sengl ar gyfer iechyd yng Ngogledd Cymru. Mae'r ad-drefnu wedi rhoi cyfle cyffrous i ni fyfyrio ar yr hyn a ddysgwyd gan yr holl sefydliadau blaenorol, cytuno ar ddull a model ar gyfer Cynllun Cydraddoldeb Sengl Gogledd Cymru a dod i ddeall gofynion cynyddol y Ddeddf Cydraddoldeb 2010. Rydym hefyd wedi dysgu am fabwysiadu fframwaith yn seiliedig ar hawliau dynol ac wedi sicrhau cefnogaeth gan Ymddiriedolaeth GIG Glannau Merswy fel partner dysgu yn hyn. Rydym wedi casglu tystiolaeth gan y sefydliadau blaenorol, adroddiadau cenedlaethol a lleol, ac wedi cysylltu cryn dipyn â staff a defnyddwyr gwasanaeth, gan weithio'n

agos â'n cydweithwyr o'r timau Cynnwys y Cyhoedd a Chleifion i arwain a ffurfio'n blaenoriaethau. Rydym wedi gwrando ac wedi clywed negeseuon allweddol ac yn gwerthfawrogi'r adborth yma. Datblygwyd y Cynllun ar ôl y gwaith ymgysylltu a wnaed rhwng Mehefin a Hydref 2009, a'i ddatblygu eto yn dilyn ymgynghori rhwng Rhagfyr 2009 a Mawrth 2010. Cyhoeddwyd y Cynllun terfynol ym mis Ebrill 2010. Mae Cynllun Cydraddoldeb a Hawliau Dynol Sengl cyntaf BIPBC yn nodi sut mae'r Bwrdd Iechyd yn bwriadu gweithio tuag at ein gweledigaeth ar gyfer cydraddoldeb a hawliau dynol a sut byddwn yn monitro mynediad, profiad a chanlyniad i ddefnyddwyr y gwasanaeth a'n gweithlu. Ein dymuniad yw parchu hawliau pawb sy'n dod i gysylltiad â ni, a dangos parch at bawb, waeth beth fo'u sefyllfa. Nodir y cynnydd yn erbyn y cynllun gweithredu yn Atodiad 3.

Atebolrwydd

Mae'r Prif Weithredwr yn gyfrifol am sicrhau fod y Bwrdd Iechyd yn bodloni ei gyfrifoldebau dan y Ddeddf ac am sicrhau fod y Cynllun Cydraddoldeb Sengl yn cael ei weithredu. Y Bwrdd Iechyd sy'n gyfrifol am gymeradwyo'r cynlluniau a monitro gweithrediad. Mae'r holl Gyfarwyddwyr Gweithredol a Phenaethiaid Staff yn defnyddio eu sefyllfa arweiniol i sicrhau fod egwyddorion amcanion cydraddoldeb a hawliau dynol yn eu cynlluniau gwasanaeth yn cael eu dynodi'n berthnasol a'u gweithredu drwy fabwysiadu agwedd gyfatebol at gydraddoldeb.

Arweinyddiaeth

Mae sesiynau datblygu'r Bwrdd, sy'n cynnwys egwyddorion cydraddoldeb a hawliau dynol wedi cael eu hwyluso ar draws Cymru. Yn BIPBC, cynhaliwyd y sesiynau hyn ym mis Hydref 2010, Ionawr 2011 a Chwefror 2011 gyda'r nod o arfogi'r Bwrdd yn well i fonitro penderfyniadau o safbwynt cydraddoldeb. Mae diwrnod Datblygu Bwrdd pellach ar y gweill at fis Hydref 2011, fydd yn canolbwyntio'n benodol ar Ddyletswyddau Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus yng Nghymru. Dynodwyd yr adnoddau canlynol i gefnogi ein gwaith cydraddoldeb:

- Adnodd arbenigol corfforaethol canolog a gyllidwyd sy'n cynnwys tîm pwrpasol o dair swydd, ynghyd ag arweiniad uwch gan Gyfarwyddwr Cynorthwyol Datblygiad Sefydliadol fel rhan o'i bortffolio gwaith.
- Arweinwyr Cydraddoldeb Uwch penodol mewn Grwpiau Rhaglen Glinigol ac Adrannau Corfforaethol.

- Rhwydwaith o arweinwyr clinigol gyda diddordeb cryf mewn materion Cydraddoldeb a Hawliau Dynol.
- Cefnogaeth gan Ganolfan y GIG ar gyfer Cydraddoldeb a Hawliau Dynol

Trefniadau Llywodraethu a Strwythurau Pwyllgorau

Fforwm Strategol Cydraddoldeb a Hawliau Dynol

Rôl y grŵp yw cynghori'r Bwrdd lechyd ar gyfeiriad strategol cydraddoldeb, amrywiaeth a hawliau dynol, ar gyfer arferion cyflogi a darparu gofal cleifion. Mae'r Fforwm yn monitro cynnydd ac yn rhoi sicrwydd i'r Pwyllgor Tâl a Thelerau Gwasanaeth, un o is-bwyllgorau'r Bwrdd. Mae'r Pwyllgor Tâl a Thelerau Gwasanaeth yn cael gwybod am bob Mater o Bwys. Bydd y Pwyllgor Ansawdd a Diogelwch hefyd yn cael gwybod am faterion o bwys yn ymwneud yn benodol â maes defnyddwyr gwasanaeth. Cyflwynir Adroddiad Blynyddol i'r Bwrdd. Cyflwynir adroddiad cynnydd bob chwe mis i'r Fforwm Partneriaeth ac i'r Grŵp Cyfeirio Rhanddeiliaid.

Grŵp Gweithredol Cydraddoldeb a Hawliau Dynol

Rôl y Grŵp yw gwthio'r Cynllun Cydraddoldeb a Hawliau Dynol Sengl yn ei flaen yn weithredol. Gwneir hyn drwy ddarparu hyfforddiant, arweiniad a rhwydwaith gefnogol i'r Hyrwyddwyr Cydraddoldeb sy'n arwain gweithrediad y Cynllun o fewn Grwpiau Rhaglen Glinigol (GRhG) ac Adrannau Cefnogi Corfforaethol.

Bydd y grŵp yn rhoi sicrwydd fod materion cydraddoldeb, amrywiaeth a hawliau dynol yn rhan allweddol o waith cynllunio strategol a gweithredol y GRhG/Adrannau Corfforaethol perthnasol a bod Byrddau GRhG, is-bwyllgorau a grwpiau yn mynd i'r afael â gofynion cydraddoldeb fel rhan o'u cynllunio gweithredol, gan gydnabod amrywiaeth y boblogaeth a hawliau unigolion dan ddeddfwriaeth cydraddoldeb, amrywiaeth a hawliau dynol.

Dan gyfarwyddyd Fforwm Strategol Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, bydd y Grŵp Gweithredol Cydraddoldeb yn gwneud argymhellion i GRhG/Adrannau Corfforaethol i fynd â chydraddoldeb yn ei flaen, i ddynodi a blaenoriaethu targedau allweddol o fewn cynlluniau gwasanaethau a chynnig arweiniad i weithredu'r Cynllun Cydraddoldeb Sengl.

Datblygiad Sefydliadol

Eleni, rydym wedi dechrau ymchwilio'r cysylltiadau rhwng yr agenda cydraddoldeb â Datblygiad Sefydliadol. Datblygiad Sefydliadol yw'r unig ddull system gyfan sy'n ymwneud â rheoli newidiadau a gynlluniwyd mewn ffordd hyblyg. Mae Datblygiad Sefydliadol yn ymwneud â systemau cyfan, ond gall weithredu ar wahanol lefelau yn cynnwys sefydliad, adeilad unigol, adran neu grŵp gwaith, neu rôl neu swydd unigol. Mae Datblygiad Sefydliadol yn ymwneud â chreu ac atgyfnerthu newid drwy ei sefydliadoli a'i gynnwys yng ngwraidd gweithgarwch sefydliadol.

Bydd rhaglen Datblygiad Sefydliadol y Bwrdd Iechyd yn cynnwys set o ymyraethau a gynlluniwyd fydd yn llunio gallu'r sefydliad i fodloni'r her strategol a amlinellir yn y strategaeth 5 mlynedd gyda rhaglen Datblygiad Sefydliadol lwyddiannus sy'n cael ei hadeiladu ar:

- Greu a chyfathrebu gweledigaeth a chyfres o werthoedd ar y cyd ar gyfer dyfodol y Bwrdd Iechyd
- Adeiladu perthnasoedd cryfion yn seiliedig ar ymddiriedaeth
- Defnyddio sgiliau a gwybodaeth staff i ddatrys problemau yn hytrach na gorfodi atebion gan uwch reolwyr
- Gwerthfawrogi dysgu fel arf allweddol i ddatrys problemau
- Bydd canolbwynt penodol ar gefnogi'r sefydliad i fodloni gofynion Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) a ddaeth i rym ar 6 Ebrill 2011.

Y Sgwrs Fawr – Pennu ein gwerthoedd

Rydym wedi cychwyn sgwrs ynglŷn â sut fath o sefydliad ydym eisiau bod, sut fath o werthoedd fydd yn ein diffinio fel sefydliad a pha ymddygiad a all danategu'r gwerthoedd hyn. Rydym yn gofyn i staff gyfrannu syniadau, a mynd â'r syniadau yna yn ôl at eu cydweithwyr a sgwrsio a holi, "Beth sy'n ein helpu ni i roi o'n gorau i gleifion?" Rydym yn gweithio i gynnwys pawb i siapio'n Bwrdd Iechyd i ddarparu'r gwasanaeth gorau bosibl i gleifion, gofalwyr a chymunedau rydym yn eu gwasanaethu.

Digwyddiadau'r Sgwrs Fawr

Roedd y digwyddiadau hyn yn drafodaethau rhyngweithiol rhwng grwpiau staff ar draws y Bwrdd Iechyd, a thrafodaethau ag uwch gyfarwyddwyr ynghyd ag arweinwyr dylanwadol allweddol o

Asiantaeth Genedlaethol Arwain ac Arloesi mewn Gofal Iechyd ac Ymddiriedolaeth GIG Glannau Merswy. Datblygwyd y gwaith ymgysylltu ymhellach drwy ddefnyddio digwyddiadau Caffi'r Byd i annog trafodaethau mwy manwl a phennu'r ymddygiad angenrheidiol i ddangos y gwerthoedd a ddynodwyd yn y Sgwrs Fawr.

Y Deg Uchaf
Gosododd staff BIPBC gydraddoldeb ymhlith un o ddeg o'r gwerthoedd pwysicaf i'r sefydliad. Dynodwyd hefyd egwyddorion hawliau dynol eraill fel tegwch, parch, urddas ac annibyniaeth.

Deddf Cydraddoldeb 2010
Daeth y Ddeddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) i rym ar 6 Ebrill 2011. Mae'r Bwrdd Iechyd wedi cyfrannu at yr ymgynghoriad o ran y Ddeddf, ac yn fwy diweddar, y Dyletswyddau Penodol yng Nghymru. Rydym wedi bod yn paratoi i fodloni gofynion a atgyfnerthwyd y Ddeddf Cydraddoldeb drwy:

1. Sicrhau atebolrwydd clir ar gyfer cydraddoldeb o fewn y Tîm Gweithredol a'r Strwythur Rheoli ehangach. Sicrhau fod cydraddoldeb a hawliau dynol yn parhau'n flaenoriaeth i'r sefydliad a bod amcanion cydraddoldeb yn cyd-fynd â busnes craidd.
2. Sefydlu Adran Cydraddoldeb ac Amrywiaeth i ehangu capasiti'r tîm i arwain, datblygu a mynd â chydraddoldeb yn ei flaen o fewn BIPBC, gan roi cyngor a chefnogaeth strategol a gweithredol i'r Grwpiau Rhaglen Glinigol ac Adrannau Corfforaethol. Mae hyn yn cynnwys materion gwasanaeth a gweithlu o ran yr holl nodweddion a amddiffynnwyd.
3. Ychwanegu eto at y capasiti i droi'r cynlluniau cydraddoldeb yn amcanion gweithredol a chynlluniau gweithredu. Cynghori'r holl Grwpiau Rhaglen Glinigol ac Adrannau Corfforaethol ar gynnwys egwyddorion cydraddoldeb ac amrywiaeth yn eu cynlluniau datblygu gwasanaeth yn well.
4. Cynnwys asesu effaith ar gydraddoldeb yn yr holl benderfyniadau ac adolygiadau gwasanaethau.
5. Adolygu ein polisïau.
6. Adolygu ein hagwedd at hyfforddiant a datblygu cyfres hyblyg o raglenni hyfforddi yn gysylltiedig â'r fframwaith Gwybodaeth a Sgiliau.

7. Atgyfnerthu cysylltiadau rhwng cydraddoldeb ac amrywiaeth â gwella gwasanaethau. Datblygu cysylltiadau pellach rhwng cydraddoldeb ac amrywiaeth â phrofiad y claf, a atgyfnerthwyd gan egwyddorion dull yn seiliedig ar y dinesydd. Ychwanegu at gysylltiadau â moeseg glinigol, gallu a hawliau dynol.
8. Paratoi crynodeb i'r Pwyllgor Tâl a Thelerau Gwasanaeth a Thimau Rheoli a diweddaru'r Bwrdd fel bo'r angen.

Mae ystod o fentrau a digwyddiadau yn cefnogi'r gwaith yma:

Cynhadledd Cydraddoldeb Rhanbarthol
Cynhaliodd y Bwrdd Iechyd weithdy rhanbarthol Canolfan y GIG ar gyfer Cydraddoldeb a Hawliau Dynol a'r Gymdeithas Llywodraeth Leol ar Ddeddf Cydraddoldeb 2010 a Dyletswyddau Cydraddoldeb Sector Cyhoeddus Cymru arfaethedig ym mis Tachwedd. Agorwyd y gynhadledd gan y Cyfarwyddwr Gweithlu a Datblygiad Sefydliadol, dan Gadeiryddiaeth Cyfarwyddwr Cynorthwyol Datblygiad Sefydliadol y Bwrdd Iechyd. Daeth llawer i'r digwyddiad, a roddodd gyfle i staff BIPBC ddysgu mwy am y Ddeddf Cydraddoldeb a'r camau y bydd gofyn eu cymryd i sicrhau fod cyrff cyhoeddus yn bodloni anghenion cymunedau lleol.

Gweithio mewn Partneriaeth ar draws Gogledd Cymru
Yn ystod y 6 mis diwethaf, mae staff Cydraddoldeb BIPBC wedi arwain grŵp partneriaeth â sefydliadau sector cyhoeddus eraill yn cynnwys Awdurdodau Lleol Gogledd Cymru a'r Heddlu. Mae'r Grŵp yn awr yn bwriadu datblygu cyfres o amcanion cydraddoldeb strategol cyffredin y gall pob sefydliad sy'n bartner ymuno, gyda'r nod o fynd i'r afael â meysydd cydraddoldeb ar y cyd yng Ngogledd Cymru.

Siarter ac Ymgyrch 'Ei Wneud yn Iawn' MENCAP
Mae'r Bwrdd Iechyd wedi addo cefnogi ymgyrch a siarter MENCAP, Ei Wneud yn Iawn. Nod y siarter yw galluogi pobl ag anableddau dysgu i gael gafael ar y gofal iechyd o safon uchel y mae arnynt ei angen ac y mae ganddynt hawl iddo. Mae'r siarter hefyd yn anelu at leihau gwahaniaethu yn erbyn pobl ag anableddau dysgu o fewn y GIG.
Sefydlwyd Grŵp Gwaith a Gorchwyl yn cynnwys Cyfarwyddwyr Meddygol Cysylltiol a Chyfarwyddwyr Nyrsio o'r Bwrdd Iechyd i wthio gweithredu'r Siarter a datblygu cynllun atal a gweithredu er

mwyn i bobl ag anableddau dysgu gael gofal iechyd diogel, o safon uchel ar draws holl weithgarwch y Bwrdd Iechyd.

Gofal Iechyd Hygyrch i Ddefnyddwyr Gwasanaeth â Nam ar y Synhwyrau

Sefydlwyd Grŵp i ddatblygu strategaeth gofal iechyd hygyrch a chynllun gweithredu i fodloni anghenion defnyddwyr gwasanaeth â nam ar y synhwyrau yn well. Cynhaliwyd cyfarfodydd ymgysylltu â defnyddwyr y gwasanaeth yng Nghymdeithas y Byddar Gogledd Cymru. Bydd Pennaeth Profiad Cleifion, Rheolwr Cynnwys y Cyhoedd a Phennaeth Cydraddoldeb yn ymweld â'r holl glybiau i'r byddar yng Ngogledd Cymru dros y misoedd nesaf i ddysgu mwy am y rhwystrau sy'n wynebu pobl sy'n ceisio cael mynediad at wasanaethau er mwyn arwain y gwaith yma.

Cynhadledd Grŵp Iechyd Meddwl Ethnig a Du Cymru Gyfan

Rhoddodd y Cyfarwyddwr Gofal Cychwynnol, Cymuned a Gwasanaethau Iechyd Meddwl yr anerchiad agoriadol yn y gynhadledd yma yng Ngogledd Cymru, lle'r oedd defnyddwyr y gwasanaeth yn rhannu eu profiadau am y rhwystrau sy'n eu hwynebu wrth gael mynediad at a derbyn gwasanaethau iechyd meddwl. Roedd y digwyddiad "see me, hear me, count me" yn Wrecsam yn un o saith digwyddiad ar draws Cymru i godi ymwybyddiaeth o faterion iechyd meddwl pobl ddu a lleiafrifoedd ethnig. Bydd adroddiad yn cael ei ysgrifennu, a gwneir argymhellion ar gyfer Byrddau Iechyd Cymru.

Digwyddiad Cyfnewid Cydraddoldeb y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol

Yn ddiweddar, cynhaliodd y Tîm Cydraddoldeb Ddigwyddiad Cyfnewid Cydraddoldeb. Roedd y digwyddiad yn dilyn gohebiaeth y Comisiwn â Phrif Weithredwyr sefydliadau sector cyhoeddus a darparwyr gwasanaethau am bwysigrwydd cynnal asesiadau effaith cydraddoldeb ar gynigion i gwtogi gwasanaethau. Yn y digwyddiad hwn ym mis Ionawr, edrychodd y gynhadledd ar effaith posibl toriadau ar grwpiau a amddiffynnwyd. Y nod oedd dysgu oddi wrth y naill a'r llall, dynodi atebion posibl a rhannu arfer da. Cyflwynwyd yr adroddiad newydd, 'Nid dim ond Ystadegyn Arall' hefyd, sy'n adeiladu sail tystiolaeth o gwmpas pobl drawsrywiol, ceiswyr lloches a ffoaduriaid, pobl â chyflwr iechyd meddwl a Sipsiwn, gan godi ymwybyddiaeth o rai o'r hen broblemau sy'n wynebu'r grwpiau hyn.

Digwyddiad Stonewall Cymru
Gwahoddwyd y Cyfarwyddwr Cynorthwyol Datblygiad Sefydliadol i agor digwyddiad Stonewall Cymru yn Neganwy eleni, i siarad â'r gynulleidfa am agwedd y Bwrdd Iechyd at fynd â chydraddoldeb yn ei flaen i bobl lesbiaidd, hoyw a deurywiol. Mae'r digwyddiad 'Dweud eich Dweud' yma wedi ei fwriadu ar gyfer pobl lesbiaidd, hoyw a deurywiol, ac mae'n rhoi cyfle i ddefnyddwyr y gwasanaeth a sefydliadau sector cyhoeddus drafod y rhwystrau sy'n eu hwynebu wrth geisio cael mynediad at wasanaethau.

Pwyllgor Ymchwilio Cydraddoldeb Cyfleoedd Cynulliad Cenedlaethol Cymru ar wahaniaethu yn erbyn pobl sy'n byw â HIV
Roedd y Bwrdd Iechyd yn falch o gael gwahoddiad i roi tystiolaeth i'r Ymchwiliad hwn a chyfrannu at argymhellion yr adroddiad. Lansiwyd darganfyddiadau'r ymchwiliad cenedlaethol i wahaniaethu yn erbyn pobl sy'n byw â HIV mewn sefyllfaoedd gofal iechyd ac mewn sefyllfaoedd eraill gan weithwyr gofal iechyd proffesiynol, ar 17 Mai yn Ysbyty Gwynedd Bangor. Agorwyd y digwyddiad gan y Prif Weithredwr a hwylusodd Meddygon Ymgynghorol daith o gwmpas Canolfan Heulwen/Iechyd Rhywiol newydd.

Presenoldeb ym Mhanel Archwilio'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol ar Aflonyddu'n Gysylltiedig ag Anabledd Mawrth 2011
Mae'r Bwrdd Iechyd wedi mynychu Panel Ymchwilio ar y cyd gyda'r Heddlu a'r Awdurdod Lleol, sy'n canolbwyntio ar ddau achos lle cafodd pobl anabl eu llofruddio yng Ngogledd Cymru. Disgwylir adroddiad yn dilyn yr ymchwiliad cenedlaethol hwn.

Datblygiad Rhyng-ffydd
Mae'r Bwrdd Iechyd yn cymryd rhan weithredol yn natblygiad dealltwriaeth rhyng-ffydd ac adeiladu gallu ar draws Cymru. Mae hyn yn rhoi cefnogaeth i'r staff eu hunain ac yn eu galluogi i fodloni anghenion cleifion o gymunedau ffydd heblaw rhai Cristnogol yn well. Dathlwyd Wythnos Rhyng-ffydd ledled Cymru, a chynhaliodd saith grŵp rhyng-ffydd rhanbarthol ystod eang o ddigwyddiadau a gweithgareddau yn ystod neu cyn 21-27 Tachwedd. Cynhaliwyd cyfarfod cychwynnol Rhyng-ffydd Gogledd Orllewin Cymru ar ddydd Mawrth, 23 Tachwedd. Daeth cynrychiolwyr Bahá'í', Bwdhaidd, Mwslimaidd a Seciwlar yn ogystal ag enwadau Cristnogol gwahanol yn cynnwys Anglicanaidd, Catholigaidd,

Eglwys De India, Anghydffurfwyr a Phresbyteriaid. Cynhaliwyd Cynhadledd Rhyng-ffydd yng Nghanolfan Catrin Finch, Prifysgol Glyndŵr, Wrecsam ar 25 Tachwedd 2010. Pwrpas y gynhadledd oedd cryfhau perthnasoedd rhyng-ffydd da ar bob lefel; codi ymwybyddiaeth o'r cymunedau ffydd gwahanol ac arbennig yn Wrecsam a Gogledd Ddwyrain Cymru; cydnabod, dathlu ac ychwanegu at gyfraniad eu haelodau yn eu cymdogaethau a'r gymuned ehangach; ac i gael gwell dealltwriaeth rhwng pobl â chred grefyddol a diffyg cred. Drwy'r gweithdai, dangoswyd yn glir fod grwpiau rhyng-ffydd yn gweithio'n galed yn ein cymunedau a bod hyn yn cael effaith gadarnhaol iawn ar fywydau pobl leol a chynhwysiad cymdeithasol. Casglwyd adborth o'r gweithdai a datblygwyd cynllun gweithredu drafft.

Ymgorffori egwyddorion cydraddoldeb a hawliau dynol yng ngwaith y Grwpiau Rhaglen Glinigol

Ym mis Chwefror, cafodd Penaethiaid Staff a Staff Uwch yn cynnwys cyn arweinwyr Cydraddoldeb, eu gwahodd i ymuno mewn gweithdy i ddatblygu cynllun i arwain at ymgorffori egwyddorion cydraddoldeb a hawliau dynol i Grwpiau Rhaglen Glinigol yn well. Agorwyd y gweithdy gan Martin Jones, Cyfarwyddwr Gweithredol y Gweithlu a Datblygiad Sefydliadol, a hwylusodd Gareth Foulkes, Swyddog Polisi o'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol gyflwyniad i osod y cyd-destun: Y Berthynas rhwng y Dyletswyddau Cydraddoldeb a'r Busnes craidd. Nod y gweithdy oedd galluogi cynllun i arwain at ymgorffori egwyddorion cydraddoldeb a hawliau dynol i Grwpiau RhG yn well, drwy archwilio'r canlynol: (Mae enghreifftiau o gynnydd Grwpiau RhG yn Atodiad 1)

- Gwneud amcanion strategol cydraddoldeb a hawliau dynol yn weithredol o fewn Cynlluniau Gwasanaeth GRhG
- Egluro trefniadau llywodraethu ar gyfer cydraddoldeb a hawliau dynol o fewn Grwpiau RhG
- Datblygu proffil rôl y cytunwyd arno ar gyfer Arweinwyr Cydraddoldeb o fewn meysydd clinigol yn cynnwys gofal cychwynnol
- Gweithredu'r Polisi Asesiad Effaith Cydraddoldeb o fewn Grwpiau RhG

- Egluro'r cysylltiadau rhwng Cydraddoldeb, Amrywiaeth, Hawliau Dynol, PPI, Profiad Cleifion, Moeseg Glinigol a'r Ddeddf Galluedd Meddyliol

Casglu a Dadansoddi'r Dystiolaeth

Nid oedd y systemau rheoli risg a ddefnyddiwyd gan sefydliadau blaenorol y GIG yng Ngogledd Cymru yn hwyluso casglu data a oedd yn ymwneud yn benodol ag aflonyddu yn gysylltiedig ag anabledd. Y prif reswm am hyn yw nad oeddynt wedi cael eu sefydlu gan sefydliadau blaenorol i gasglu data o'r fath. Bydd un system rheoli risg integredig (Datix) yn cael ei gweithredu ar draws bob maes gweithgarwch ac mae wedi rhoi cyfle i adolygu casglu data dros nifer o fodiwlau rhyngberthynol fydd yn cefnogi adolygu aflonyddu yn gysylltiedig ag anabledd. Mae gwaith wedi cael ei wneud eisoes, ar y cyd â'r Pennaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Hawliau Dynol, i gynnwys casglu data yn ymwneud â'r holl agweddau o gydraddoldeb yn y modiwl hysbysu digwyddiadau. Yn dilyn cyflwyno Rheoliadau'r Gwasanaeth Iechyd Gwladol (Cymru) 2011 (Trefniadau Pryderon, Cwynion ac Iawndal), mae BIPBC yn adolygu'r gofyniad casglu data o ran Monitro Cwynion. Mae'r system newydd yn gallu cael ei chynllunio mewn ffordd y gellir ei defnyddio i gasglu ystod o ddata'n ymwneud yn benodol â chwynion yn cynnwys, ond nid yn gyfyngedig i aflonyddu yn gysylltiedig ag anabledd.

Y Grŵp Craffu ar Gwynion sy'n cynnal adolygiad ffurfiol o'r cwynion a wnaed i BIPBC, yn seiliedig ar y wybodaeth sydd ar system Datix. Mae gan Grwpiau Rhaglen Glinigol hefyd Grwpiau Ansawdd a Diogelwch sy'n dadansoddi gwybodaeth, adnabod tueddiadau a dysgu gwersi.

Rhoddir hyfforddiant i'r rhai sy'n defnyddio'r system rheoli risg integredig fel sy'n ofynnol yn eu swyddi a chyfrifoldebau.

Dadansoddi cwynion

Daeth Rheoliadau'r Gwasanaeth Iechyd Gwladol (Trefniadau Pryderon, Cwynion ac Iawndal) i rym ar 1 Ebrill 2011. Maent yn mynegi gofynion i gasglu cymysgedd o ddata ansoddol a meintiol, yn cynnwys gwybodaeth cydraddoldeb ac amrywiaeth. Mae ar BIPBC angen cydymffurfio â'r rheoliadau hyn ac mae'n defnyddio system Datix i gasglu'r wybodaeth. Mae'r rheoliadau uchod yn nodi

fod rhaid paratoi Adroddiad Blynyddol ar gyfer Llywodraeth Cymru, Rheoleiddwyr, y Cyhoedd a Rhanddeiliaid. Mae'r Rheoliadau hyn yn nodi fod yn rhaid i'r Bwrdd Iechyd ddysgu o'i bryderon. Rhaid i'r Bwrdd Iechyd gael trefniadau ymarferol a chyfatebol er mwyn gallu adolygu pryderon yn rheolaidd a pharhaus i sicrhau fod gwelliannau i wasanaethau yn cael eu dynodi a'u gweithredu.

Bodloni ein Gofynion Statudol

Hyfforddiant Cydraddoldeb ac Amrywiaeth

Un prif ddatblygiad eleni yw cytuno i gynllunio, peilotio a gwerthuso pecyn e-ddysgu cydraddoldeb newydd i staff BIPBC, y gellir ei gyflwyno i bob Bwrdd Iechyd arall yng Nghymru. Cafodd y fenter ei hariannu'n rhannol gan Ganolfan y GIG ar gyfer Cydraddoldeb a Hawliau Dynol a'i harwain gan y tîm cydraddoldeb yn BIPBC. Rydym wedi bod yn cydweithio â chwmni lleol i gyd-gynllunio'r pecyn gyda staff a defnyddwyr y gwasanaeth. Mae'r adnodd yn cynnwys straeon cleifion ac mae wedi ei gysylltu â'r fframwaith gwybodaeth a sgiliau. Bydd yn ofyniad hyfforddiant gorfodol i holl staff y Bwrdd Iechyd. Cynhelir peilot o'r pecyn yn ystod mis Ebrill 2011, a chaiff ei ddefnyddio o fis Gorffennaf 2011 ymlaen.

Diwrnodau Astudio Trais yn y Cartref

Mae'r sesiynau hyfforddi parhaus yma ar gael i'r holl staff, ac maent yn ceisio codi ymwybyddiaeth o:

- Ddeinameg trais yn y cartref
- Codi Pryderon
- Gwasanaethau Cefnogol Arbenigol
- Trais yn seiliedig ar Barch
- Llurgunio Organau Rhywiol Merched
- Priodas Orfodol

Hyfforddiant 'Efo pwy wyt ti'n feddwl wyt ti'n siarad'

Cyflwyniad i anableddau dysgu a dementia ac arweiniad i weithio â phobl sy'n cael trafferth deall pobl eraill, mynegi eu hunain a delio ag ymddygiad gwahanol.

Hyfforddiant Urddas mewn Gofal

Nod yr hyfforddiant aml disgyblaethol yma yw arfogi staff â'r sgiliau angenrheidiol i hyrwyddo urddas a hawliau dynol yn eu gwaith.

Hyfforddiant Asesu Effaith ar Gydraddoldeb
Datblygwyd strategaeth newydd ar gyfer Asesu Effaith ar Gydraddoldeb yn BIPBC yn fuan yn 2010 i sicrhau ein bod yn bodloni gofynion y Dyletswyddau Cydraddoldeb mewn deddfwriaeth o ran asesu effaith ein prosesau gwneud polisïau a phenderfyniadau ar wahanol grwpiau o bobl a amddiffynnir dan ddeddfwriaeth cydraddoldeb a hawliau dynol.

Cynlluniwyd y strategaeth hon o gwmpas tri cham allweddol:

- Bod polisi BIPBC yn cyd-fynd â Deddf Cydraddoldeb 2010 a'r pecyn diwygiedig a gyhoeddwyd gan Ganolfan y GIG ar gyfer Cydraddoldeb a Hawliau Dynol;
- Cryfhau goruchwyliaeth pwyllgorau lefel Corfforaethol o Asesiadau Effaith ar Gydraddoldeb;
- Cytuno ar ddull hyfforddi, cefnogi a dysgu i ddatblygu hyder a gallu'r sefydliad i weithredu'r polisi;
- Sefydlu system rheoli gwybodaeth; a
- Cyhoeddi Asesiadau Effaith ar Gydraddoldeb

Gweithredwyd y camau hyn yn dilyn cymeradwyo'r strategaeth, a chynhaliwyd hyfforddiant a chefnogaeth un i un sylweddol. Rydym wedi gweithio â'n cydweithwyr yn yr adran Gynllunio i ddatblygu a chyhoeddi arweiniad sy'n benodol i brosiectau adolygu gwasanaeth ac rydym wedi cytuno y bydd egwyddorion Asesu Effaith ar Gydraddoldeb yn cael eu hymgorffori yng nghylch gorchwyl bob adolygiad o wasanaethau. Mae ein safle mewnrwyd hefyd wedi cael ei wella a'i ehangu'n sylweddol i roi arweiniad ac adnoddau i staff sy'n cynnal Asesiadau Effaith Cydraddoldeb.

Darparu Polisiau a Gwasanaethau Cyfieithu a Dehongli
Yn dilyn yr ad-drefnu, mae angen datblygu a gweithredu Polisi Cyfieithu a Dehongli diwygiedig a chyson i BIPBC.
Cytunodd y Tîm Gweithredol y byddai tîm corfforaethol Llywodraethu a Chyfathrebu Bwrdd Iechyd PBC yn arwain datblygiad Polisi Cyfieithu a Dehongli, gyda chyngor arbenigol gan y tîm cydraddoldeb. Y tîm profiadau cleifion fyddai'n trefnu a rheoli'r gweithredu o ddydd i ddydd. Sefydlwyd Grŵp Gwaith a

Gorchwyl ym mis Tachwedd 2010 gyda chynrychiolaeth dros sawl Cyfarwyddiaeth Gorfforaethol a Grwpiau Rhaglen Glinigol. Cwblhawyd ymarfer rhychwantu a chadarnhawyd trefniadau dros dro ar gyfer cael gafael ar wasanaethau dehongli a chyfieithu, gan roi gwybod i staff drwy'r bwletin corfforaethol a'r fewnrwyd. Drafftiwyd achos busnes ar gyfer safoni gwasanaethau dehongli a chyfieithu, sy'n cynnwys mabwysiadu Gwasanaeth Dehongli a Chyfieithu Cymru sy'n darparu gwasanaethau ieithyddol llawn 24 awr y dydd i wasanaethau cyhoeddus yng Nghymru.

Caffael

Mae'r Ddeddf Cydraddoldeb wedi casglu a chryfhau holl ddyletswyddau cydraddoldeb blaenorol y sector cyhoeddus, yn enwedig y rhai sy'n ymwneud â chaffael. Yn benodol, bydd gofyn i bob sefydliad sector cyhoeddus ddangos sut y bydd polisi ac arferion caffael cyhoeddus yn ehangu ei amcanion cydraddoldeb. Cafodd y gofyniad hwn ei ddyrchafu i Bwyllgor Cyllid a Pherfformiad y Bwrdd Iechyd. Mae cymalau Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn cael eu hymgorffori yn nhelerau ac amodau safonol y GIG ar gyfer cyflenwi nwyddau a gwasanaethau, gellir eu gweld ar wefan yr Adran Iechyd: http://www.dh.gov.uk/en/Publicationsandstatistics/Publications/PublicationsPolicyAndGuidance/DH_121260

Mae'r Tîm Rheoli Caffael yn sicrhau fod staff Caffael yn cael gwybod yn llawn am ofynion deddfwriaeth gyfredol ac am unrhyw newidiadau i ddeddf y DU/Ewrop yn ymwneud â chaffael a allai effeithio ar ein gwaith i Fwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr. Mae trefniadau ar y gweill ar hyn o bryd i gynnal gweithdy ymwybyddiaeth i staff Caffael.

Gofal Cychwynnol

Mae'r Tîm yn cydweithio ag Uned Cefnogi Gofal Cychwynnol Bwrdd Iechyd PBC i godi ymwybyddiaeth o ofynion y Ddeddf Cydraddoldeb ac wedi annerch cyfarfod Rheolwyr Meddygfeydd Gogledd Cymru.

Yn dilyn ad-drefnu'r GIG yng Nghymru, mae'n angenrheidiol yn awr i egluro cyfrifoldebau ac atebolrwydd ar gyfer bodloni dyletswyddau statudol mewn gofal cychwynnol i Feddygon Teulu a chontractwyr annibynnol eraill. Mae hyn yn cynnwys atebolrwydd o ran bodloni'r Ddyletswydd Gyffredinol a Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus sy'n dod i rym ym mis Ebrill 2011 a sut bydd

ymarferwyr gofal cychwynnol yn cydweithio i fodloni amcanion cydraddoldeb y Bwrdd Iechyd. Mae hyn wedi cael ei gyfeirio at Ganolfan Cydraddoldeb a Hawliau Dynol GIG Cymru. Maent wedi cytuno i ymgysylltu â grwpiau eraill sydd â diddordeb i archwilio ac egluro cyfrifoldebau PBC a Byrddau Iechyd ar draws Cymru.

Mae Uned Cefnogi Gofal Cychwynnol ym Mwrdd Iechyd PBC yn cefnogi codi ymwybyddiaeth ar draws gofal cychwynnol ac maent yn cymryd rhan weithredol ar lefel strategol a gweithredol. Mae'r pecyn E-ddysgu sy'n cael ei ddatblygu ar hyn o bryd yn cynnwys cyfeiriad at ofal cychwynnol, a gellir ei gyflwyno i gontractwyr gofal cychwynnol yng Ngogledd Cymru. Gofynnwyd i feddygfeydd gwblhau elfennau o becyn hunan asesu Llywodraethu Clinigol Cymru Gyfan fel rhan o Drefniadau Monitro Contractau Gwasanaethau Meddygol Cyffredinol BIPBC 2010/11. Mae hyn yn cynnwys cwblhau Dangosydd 3 – Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Hawliau Dynol o ran Tegwch Mynediad.

Arweiniad i Grwpiau Rhaglen Glinigol/Adrannau Corfforaethol
Datblygwyd arweiniad i helpu Grwpiau Rhaglen Glinigol ac Adrannau Corfforaethol o ran adolygiadau gwasanaethau. Roedd hyn yn pwysleisio pwysigrwydd ymgysylltu ac asesu effaith.

Ein Rôl fel Cyflogwr
Mae Gwybodaeth Cydraddoldeb am ein gweithlu yn cael ei gynnwys yn atodiad 2. Eleni, rydym wedi canolbwyntio ar wella ansawdd a maint data cydraddoldeb a gasglwyd am weithwyr, mae hyn yn amlwg oherwydd y lleihad yn y categorïau "Heb eu diffinio" ar gyfer y mwyafrif o nodweddion.

Gwobrau Cyrhaeddiad Staff
Ym mis Medi, gwahoddwyd enwebiadau gan y Bwrdd Iechyd am gyfraniadau a wnaed gan unigolion, timau a/neu adrannau i wella gofal cleifion a gwasanaethau. Mae'r Gwobrau Cyrhaeddiad Staff yn gyfle i gydnabod ymrwymiad ac ymroddiad unigolion a thimau i Fwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr ac i bobl Gogledd Cymru. Mae'r Wobr Hyrwyddo Cydraddoldeb wedi ei anelu at staff sy'n arddangos ymrwymiad cryf i fynd â gwaith cydraddoldeb yn ei flaen. Mae hyn yn cynnwys gwaith arloesol yn darparu Cynllun Cydraddoldeb a Hawliau Dynol Sengl y Bwrdd Iechyd ar gyfer ein gweithlu a/neu ddefnyddwyr y gwasanaeth. Ymhlith enghreifftiau mae hyrwyddo cydraddoldeb a hawliau dynol i

bawb, gweithio i ddileu gwahaniaethu, lleihau annhegwch, amddiffyn hawliau dynol a meithrin perthnasoedd da. Dyfarnwyd Gwobr Hyrwyddo Cydraddoldeb Bwrdd Iechyd PBC i'r Tîm Iechyd Rhywiol yn dilyn eu gwaith yn hyrwyddo cydraddoldeb i bobl sy'n byw â HIV; cafodd y Tîm Iechyd Meddwl hefyd ganmoliaeth uchel.

Datblygu Polisi Gweithlu a Datblygiad Sefydliadol
Gwnaed gwaith sylweddol i adolygu ein holl bolisïau yn dilyn gweithredu'r Ddeddf Cydraddoldeb 2010 ym mis Hydref i sicrhau eu bod yn parhau i gydymffurfio ac adlewyrchu'r newidiadau a weithredwyd. Rydym hefyd wedi cymryd rhan mewn drafftio cyfres newydd o ganllawiau i reolwyr gyda'r nod o grynhoi arfer gorau a chyngor ym maes cyflogi pobl anabl yn BIPBC. Mae ystod o fentrau'n bodoli e.e. mae'r gwasanaeth llyfrgell yn cynnig pecyn cefnogi i staff â dyslecsia.
Yn fwy diweddar, rydym wedi bod yn ail-ddrafftio ein polisi ymddeol i adlewyrchu'r newidiadau a gyhoeddwyd gan y llywodraeth i ddirwyn yr oed ymddeol rhagosodedig i ben a'r gweithdrefnau gwaith a ehangwyd.

Rydym hefyd wedi cefnogi datblygiad a darpariaeth rhaglen hyfforddi i reolwyr a staff i wneud yn siŵr eu bod yn deall y newidiadau diweddar a wnaed i bolisïau. Datblygwyd a gweithredwyd diweddariad o'r Drefn Asesu Effaith ar Gydraddoldeb drwy raglen hyfforddi eang a oedd yn cynnwys sicrhau fod Asesiadau Effaith ar Gydraddoldeb yn cael eu cynnwys ym mhrosesau datblygu Polisiau Corfforaethol. Roedd hyn yn rhan o strategaeth ehangach i wella ymwybyddiaeth a sgiliau.

Y Pwyslais i'r Dyfodol
Eleni, rhoddir pwyslais penodol ar gynnal y sefydliad i fodloni gofynion Deddf Cydraddoldeb 2010. Mae cydymffurfio â'r ddyletswydd yn ymrwymiad cyfreithiol, a'r bwriad yn y pen draw yw arwain at wneud penderfyniadau a datblygu polisiau mwy gwybodus a gwasanaethau mwy effeithiol i ddefnyddwyr. Datblygwyd y dyletswyddau cydraddoldeb penodol i Gymru yn defnyddio pedwar egwyddor arweiniol, sef:

- **Defnyddio tystiolaeth:** tystiolaeth gadarn, dda i ddeall y cymunedau a wasanaethir ac i lywio gweithredoedd i'r dyfodol;
- **Ymgynghori a chynnwys:** fel bod anghenion y dinesydd yn gallu helpu i lunio cynllun a darpariaeth gwasanaethau sy'n addas, sy'n bodloni anghenion ac yn sicrhau canlyniad cadarnhaol;
- **Eglurder:** ynglŷn â sut mae amcanion wedi eu gosod a bod adrodd am gynnydd yn digwydd yn erbyn amcanion; ac
- **Arweinyddiaeth:** arweinyddiaeth gref sy'n gosod hinsawdd a diwylliant cadarnhaol yn y sector cyhoeddus i ddefnyddio adnoddau'n effeithiol i helpu i wneud eu dyletswyddau cydraddoldeb yn llwyddiannus

Mae'r dyletswyddau penodol yng Nghymru yn cynnwys:

- Amcanion
- Ymgysylltu
- Asesu effaith
- Gwybodaeth am gydraddoldeb
- Gwybodaeth am gyflogaeth
- Cyflog cyfartal
- Hyfforddiant i staff
- Cynlluniau Cydraddoldeb Strategol
- Caffael
- Adrodd
- Adrodd i Weinidogion Cymru
- Cyhoeddi
- Adolygu
- Hygyrchedd

Cynllun Cydraddoldeb Strategol

Byddwn yn paratoi a chyhoeddi ein hamcanion cydraddoldeb erbyn 2 Ebrill 2012. Rydym yn cydnabod bod gosod amcanion cydraddoldeb priodol yn canolbwyntio ar ganlyniadau, ac yn seiliedig ar dystiolaeth, ac sydd wedi eu siapio gan gynnwys y

defnyddwyr, yn ein helpu i gymryd sylw dyledus o'r ddyletswydd gyffredinol. Byddwn yn sicrhau fod yr amcanion wedi eu gosod mewn Cynllun Cydraddoldeb Strategol ehangach, sy'n cynnwys sail tystiolaeth addas i arwain ein penderfyniadau ac yn caniatáu ar gyfer unrhyw ymrwymiadau sy'n weddill o'r Cynllun Cydraddoldeb Sengl cyfredol. Bydd Grŵp Gwaith a Gorchwyl yn cael ei sefydlu i wneud y gwaith hwn dan gyfarwyddyd Fforwm Strategol Cydraddoldeb a Hawliau Dynol.

Atodiad 1

Enghreifftiau o gynnydd gan y Grwpiau Rhaglen Glinigol (GRhG)

Mae'r Bwrdd Iechyd wedi ymrwymo i greu uwch arweinyddiaeth i hyrwyddo cydraddoldeb a hawliau dynol yn weithredol o fewn y Bwrdd Iechyd. Mae hyn wedi cael ei wneud yn glir yn nisgrifiadau swyddi Penaethiaid Staff Cysylltiol. Mae'r Grwpiau Rhaglen Glinigol yn gweithio ar hyn o bryd i gryfhau arweinyddiaeth a llywodraethu ar gyfer y gwaith hwn. Mae arweinwyr Cydraddoldeb Dynodedig mewn Grwpiau Rhaglen Glinigol ac Adrannau Corfforaethol a rhwydwaith o arweinwyr clinigol â diddordeb cryf mewn materion Cydraddoldeb a Hawliau Dynol.

GRhG Fferylliaeth a Rheoli Meddyginiaethau
Mae'r GRhG wedi sefydlu strwythurau ffurfiol i fonitro a rhoi gwybod am gynnydd drwy'r grwpiau Ansawdd a Diogelwch ac mae Bwrdd y GRhG yn cael gwybod am Faterion o Bwys. Mae cynnydd yn cael ei fonitro drwy Safonau Gwasanaethau Iechyd yng Nghymru a Chynlluniau Gwella. Mae'r Bwrdd GRhG wedi dynodi arweinydd i gydlynu a hyrwyddo'r gwaith yma. Mae blaenoriaethau'n cynnwys:
Adeiladu gallu

Mae'r GRhG yn canolbwyntio eleni ar godi ymwybyddiaeth a hyfforddiant o ran cydraddoldeb, hawliau dynol ac asesu effaith ar gydraddoldeb. Trefnwyd dau ddigwyddiad hyfforddi yn Fferyllfa Ysbyty Gwynedd i godi ymwybyddiaeth o bwysigrwydd parchu'r Gymraeg yn y gweithle ac yn broffesiynol efo cleifion.

Hygyrchedd

Mae taflenni gwybodaeth i gleifion yn y Gorllewin a'r Rhanbarth Canolog yn cael eu hysgrifennu yn Gymraeg a Saesneg, ac mae modd adnabod staff sy'n siarad Cymraeg oddi wrth y logo ar eu gwisg. Mae modd defnyddio cadeiriau olwyn yn y mannau cyhoeddus yn y fferyllfeydd a defnyddir labeli print bras ar gais i helpu cleifion rhannol ddall.

Mae pob dogfen/poster a thaflenni gwybodaeth i gleifion yn hollol ddwyieithog yng Nghymraeg a Saesneg yn y mannau aros i gleifion. Mae unrhyw daflenni gwybodaeth ar feddyginiaethau a gynhyrchir yn fewnol yn ddwyieithog. Mae Llinell Gymorth ddwyieithog ar agor o 9-5 bob diwrnod o'r wythnos gan Ganolfan Gwybodaeth am Feddyginiaethau yn y fferyllfa. Cynhaliwyd archwiliad sy'n dangos fod yr un nifer o alwadau wedi cael eu prosesu yn Gymraeg a Saesneg, sef 50% ym mhob iaith. Mae hyn wedi ennill dwy wobr am waith arloesol yng Nghymru. Pan ofynnir, bydd staff y fferyllfa yn sicrhau fod cleifion yn cael gwybodaeth berthnasol o ran problemau â meddyginiaethau a chredoau crefyddol.

Data Monitro Cydraddoldeb

Mae'r GRhG yn bwriadu casglu barn cleifion am eu profiadau drwy ofyn iddynt lenwi holiadur wrth gael eu rhyddhau o'r ysbyty. Bydd monitro cydraddoldeb yn cyfarwyddo'r gwaith hwn.

GRhG Patholeg

Mae gan Fwrdd y GRhG gyfrifoldeb cyffredinol am yr Agenda Cydraddoldeb a Hawliau Dynol o fewn GRhG Patholeg. Dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010, mae'r GRhG yn ymwybodol ei bod yn hanfodol y dylai'r holl staff, cleifion a defnyddwyr y gwasanaeth gael eu trin â thegwch, parch, cydraddoldeb, urddas ac annibyniaeth, gan gefnogi BIPBC i wella bywydau poblogaeth Gogledd Cymru. Er mwyn mynd i'r afael â'r agenda Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, mae Bwrdd y GRhG wedi dynodi arweinydd i gydlynu a chefnogi'r gwaith hwn, sef Arweinydd Llywodraethu'r GRhG. Bydd monitro ac adrodd ar Gydraddoldeb a Hawliau Dynol yn y GRhG yn digwydd drwy:

- Adroddiad Llywodraethu gan yr Arweinydd Llywodraethu i'r Bwrdd GRhG llawn bob deufis
- Adroddiad Llywodraethu gan yr Arweinydd Llywodraethu i'r Grŵp Rheoli GRhG bob deufis
- Arweinydd Llywodraethu yn mynychu cyfarfodydd chwarterol y Pwyllgor Diogelwch ar bob safle (Gorllewin, Canolog a Dwyrain), lle gall materion Cydraddoldeb a Hawliau Dynol fod ar yr agenda a gellir rhoi gwybod i Fwrdd y GRhG am "Faterion o Bwys".
- Arweinydd Llywodraethu yn mynychu cyfarfodydd rheoli Ffrydiau Gwaith misol, lle gellir rhoi gwybod am faterion Cydraddoldeb fel rhan o'r adroddiad Llywodraethu.

Yn ogystal, mae Safonau ar gyfer Gwasanaethau Iechyd Cymru ("Gwneud yn Dda, Gwneud yn Well - Safonau ar gyfer Gwasanaethau Iechyd Cymru" Ebrill 2010) yn rhan o'r broses monitro Cydraddoldeb gan y gellir eu cyfeirio yn ôl i egwyddorion tegwch, parch, cydraddoldeb, urddas ac annibyniaeth. Mae'n ofynnol gan Lywodraeth Cymru i holl adrannau Patholeg Cymru gael eu cofrestru ag Achrediad Patholeg Glinigol y DU. Cyd-gyfeiriwyd eu safonau yn erbyn y Safonau ar gyfer Gwasanaethau Iechyd hyn i gadarnhau cydymffurfio. Mae pob adran yn GRhG Patholeg wedi eu cofrestru â'r Achrediad, 7 adran yn Achrededig a 3 ag Achrediad amodol. Bydd y GRhG Patholeg yn parhau i ddatblygu a monitro ei broses Cydraddoldeb a Hawliau Dynol i droi cynlluniau cydraddoldeb statudol BIPBC yn wasanaethau Patholeg gweithredol sy'n darparu gwell canlyniadau cydraddoldeb i staff, cleifion a defnyddwyr gwasanaethau'r GRhG. Mae hyn yn unol ag egwyddorion llywodraethu wedi eu canolbwyntio ar y dinesydd, gan ganiatáu cynllunio a gweithredu gwasanaethau'n effeithlon, effeithiol ac arloesol.

Bydd GRhG Patholeg yn parhau i gefnogi'r Agenda Cydraddoldeb Corfforaethol, yn cynnwys:

- **Recriwtio, Dethol a Dilyniant:** Mae GRhG Patholeg yn ymwybodol o'i Ddyletswydd Cydraddoldeb yn unol â pholisïau BIPBC, gan sicrhau fod gweithgarwch recriwtio yn deg ac eglur.
- **Asesiadau Effaith ar Gydraddoldeb:** defnydd parhaus o'r Asesiadau ar gyfer bob polisi, gweithdrefn, canllaw a

phrotocol gan sicrhau fod cydraddoldeb yn cael ei ystyried ym mhrosesau gwneud penderfyniadau.

- **Adolygu a Moderneiddio'r Gwasanaeth Patholeg:** mae'r GRhG wedi ymrwymo i ymgysylltu, gan gynnwys yr holl randdeiliaid yn natblygiad y Gwasanaeth.
- **Cynefino Staff:** sicrhau fod holl weithwyr newydd GRhG Patholeg yn cael hyfforddiant cynefino BIPBC i sicrhau ymwybyddiaeth o amrywiaeth, cydraddoldeb a hawliau dynol.
- **Y Gymraeg:** cydymffurfio â gofynion Cynllun Iaith Gymraeg BIPBC yn unol â Deddf yr Iaith Gymraeg 1993.

Camau Arfaethedig GRhG Patholeg

- Gwella ymwybyddiaeth o Gydraddoldeb a Hawliau Dynol drwy'r GRhG.
  - Penodi "Hyrwyddwyr Cydraddoldeb" i hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a hawliau dynol ac i sicrhau fod camau a hyfforddiant yn cael eu gweithredu ar draws y GRhG.
  - Sicrhau fod yr holl staff yn cael hyfforddiant gorfodol ar gydraddoldeb ac amrywiaeth i wella ymwybyddiaeth a dealltwriaeth pobl o gydraddoldeb, hawliau dynol ac urddas.
  - Hyrwyddwyr Cydraddoldeb a Rheolwyr Llinell i gael hyfforddiant rheoli staff o ran materion anabledd yn cynnwys iechyd meddwl, cyfathrebu ac urddas yn y gwaith.
  - Eitem sefydlog ar agenda Cyfarfodydd Diogelwch GRhG Patholeg.

- Gwella mynediad at y gwasanaeth.
  - Archwilio mynediad at "siaradwyr Cymraeg" yn y GRhG.
  - Archwilio os yw Taflenni/Dogfennau Dwyieithog ar gael.
  - Archwilio os yw Dogfennau Hawdd eu Darllen/Print Bras ar gael.
  - Archwilio dichonoldeb y System Dolen Sain yn y Derbynfeydd a Fflebotomi.

GRhG Canser, Meddygaeth Liniarol a Haematoleg Glinigol
Mae agenda Cydraddoldeb a Hawliau Dynol y GRhG Canser, Gofal Lliniarol a Haematoleg Glinigol wedi ei ymgorffori yng nghynlluniau datblygu gwasanaeth y GRhG. Mae Asesu Effaith ar Gydraddoldeb yn hanfodol i gefnogi holl ddatblygiadau gwasanaeth a pholisïau/arweiniad. Penderfynwyd ar strwythurau ffurfiol ar gyfer monitro, adrodd a diweddaru:

- drwy grwpiau Ansawdd a Diogelwch lleol gan roi gwybod i Fwrdd y GRhG am Faterion o Bwys
- monitro drwy Safonau ar gyfer Gwasanaethau Iechyd Cymru (sy'n cymryd lle'r hen Safonau Gofal Iechyd) a Chynlluniau Gwella
- mae grwpiau eraill hefyd yn monitro a chael adroddiadau fel rhan o'u hagenda Cydraddoldeb - e.e. mae gan Grŵp Profiad Defnyddwyr a Gwybodaeth y GRhG dargedau Cydraddoldeb allweddol fel rhan o'u cynllun gweithredu e.e. tegwch mynediad at wybodaeth; mae strategaeth nyrsio canser – Rowndiau Ansawdd, Hanfodion Gofal hefyd yn mynd i'r afael â materion cydraddoldeb

- Er mwyn mynd i'r afael â'r agenda Cydraddoldeb, mae Bwrdd y GRhG wedi dynodi arweinydd i gydlynu a chefnogi'r gwaith.
- Dynodwyd hyrwyddwyr yn y 3 prif ysbyty i gefnogi'r arweinydd a gwneir staff yn ymwybodol o'u cyfrifoldebau o ran yr agenda Cydraddoldeb drwy ddiweddariadau mewn cyfarfodydd, drwy e-bost neu gopïau caled o wybodaeth Cydraddoldeb.
- Mae'r Arweinydd yn cynrychioli'r GRhG ar Fforwm Strategol Cydraddoldeb a Hawliau Dynol BIPBC, is-grŵp Anabledd, Fforwm yr Iaith Gymraeg, bwrdd prosiect E-ddysgu Cydraddoldeb ac is-grwpiau eraill fel bo'r gofyn.

Rhai eraill o fentrau a gwelliannau lleol ychwanegol y GRhG yw:

Cyflogi a Recriwtio

- Mae'r GRhG yn ymwybodol o'i ddyletswyddau Cydraddoldeb yn unol â pholisïau Cydraddoldeb a Hawliau Dynol BIPBC, yn cynnwys polisiau Cyflogi a Recriwtio e.e. anabledd, gweithio'n hyblyg, urddas yn y gwaith, bwlio ac aflonyddu.
- Dynodir canser fel anabledd dan y Ddeddf ac mae'r GRhG y parhau i gefnogi cleifion canser a chodi ymwybyddiaeth o'u hawliau cyflogi gyda diagnosis o ganser.

- I godi ymwybyddiaeth a chefnogi hawliau gofalwyr cleifion canser, cynhaliwyd digwyddiad ymwybyddiaeth ym mis Mehefin 2010 ar y cyd â'r Fforwm Gofalwyr.

Hyfforddiant

- Mae'r GRhG wedi dynodi staff i beilotio'r pecyn E-ddysgu Cydraddoldeb newydd i gefnogi'r agenda Cydraddoldeb.
- Cynhaliwyd hyfforddiant ac ymwybyddiaeth bellach am asesiadau effaith cydraddoldeb.
- Mae staff allweddol wedi cael hyfforddiant ar ddefnyddio'r ddolen sain i gyfathrebu'n well â chleifion/gofalwyr.

Gwybodaeth Hygyrch

- Yng Ngwobrau'r Gymraeg mewn Gofal Iechyd yn 2010, cafodd y GRhG ddwy wobr am gynhyrchu gwybodaeth hygyrch -
    - Am lunio taflenni canser cyffredinol yn Gymraeg a ffurfiau eraill, mewn partneriaeth â Chefnogaeth Canser Macmillan
    - Am ddatblygu gwybodaeth hygyrch a dwyieithog ar Fudd-daliadau Lles i gleifion canser a'u gofalwyr, mewn partneriaeth â Chyngor Bwrdeistref Sirol Wrecsam
- Mae dogfennau hawdd i'w darllen am ganser bellach ar gael i gleifion canser ag anableddau dysgu
- Mae gwybodaeth canser lleol wedi cael ei gyfieithu i'r iaith Pwyleg a Rwsiaidd i gleifion nad ydynt yn siarad Saesneg

Data Monitro Cydraddoldeb

Mae ffyrdd o ddatblygu data monitro cydraddoldeb yn cael eu datblygu

- Mae'r ddogfennaeth nyrsio newydd i GRhG Canser yn cynnwys data cydraddoldeb mwy cadarn e.e. dewis iaith/iaith gyntaf, crefydd/cred ac ati Y syniad yw archwilio cydymffurfiaeth casglu data yn 2011/12
- Mewn partneriaeth â Chefnogaeth Canser Macmillan, mae gwell data monitro cydraddoldeb bellach yn cael ei gasglu yn y Ganolfan Wybodaeth Canser ac yn cael ei adrodd yn genedlaethol a lleol.

Crefydd a Chred/Gofal Ysbrydol

- Fel rhan o'r Safonau ar gyfer Gofal Ysbrydol, Safonau Canser ar gyfer Adsefydlu a'r Arweiniad Gwella Canlyniadau, mae gwaith wedi cychwyn gyda'r timau caplaniaeth i sicrhau fod gwybodaeth decach ar gael ledled y GRhG i gefnogi credoau crefyddol ac eraill
- Mae'r defnydd o Gerdyn Cyswllt Profedigaeth wedi dangos annhegwch mewn cael gafael ar gefnogaeth ar gyfer gofal

ysbrydol. Bydd hyn yn rhan o gynllun gweithredu 2011/12 Grŵp Profiad y Defnyddiwr a Gwybodaeth ac mae Grŵp Profedigaeth BIPBC wedi cael gwybod.

GRhG Gwasanaethau Iechyd Meddwl ac Anableddau Dysgu
Mae'r Grŵp Rhaglen Glinigol yn cydweithio â defnyddwyr y gwasanaeth a staff i archwilio sut gellir mynd â dull yn seiliedig ar hawliau dynol yn ei flaen yn ein gwasanaethau. Mae'r GRhG wedi ymrwymo i roi defnyddwyr y gwasanaeth wrth wraidd dull sy'n seiliedig ar hawliau dynol. Dynodwyd blaenoriaethau fel:

- Datblygu diwylliant sy'n hyrwyddo hawliau a chyfrifoldebau
- Cyfathrebu'r weledigaeth hon a gwerthoedd cysylltiedig
- Ymgysylltu â defnyddwyr y gwasanaeth
- Sefydlu swydd i arwain y gwaith hwn, Pennaeth Ymgysylltu a Chydraddoldeb
- Cynhaliwyd digwyddiadau ymgysylltu â'r sector gwirfoddol, defnyddwyr y gwasanaeth a gofalwyr

Defnyddwyr y gwasanaeth yn rhedeg caffi newydd yn yr uned iechyd meddwl
Mae KIM (Kindness in Mind) yn sefydliad gwirfoddol bychan yng Ngogledd Ddwyrain Cymru, sy'n rhoi cefnogaeth iechyd meddwl a chyfleoedd i ferched sy'n dioddef o bryderon iechyd meddwl cyffredin a salwch meddwl dwys, parhaus. Mae eu prosiect ysbyty yn cynnig cynlluniau cefnogi arloesol i ferched sy'n gleifion mewnol, gan greu canolbwynt a gweithgareddau adeiladol sy'n ategu at wasanaethau iechyd meddwl presennol a chreu pont hanfodol i ferched rhwng yr ysbyty a gwasanaethau yn y gymuned. Mae gwaith KIM yn Ysbyty Maelor Wrecsam wedi golygu eu bod wedi cael cyfle i redeg y caffi a'r siop yn Uned Iechyd Meddwl Oedolion newydd Heddfan yn yr Ysbyty.

Atodiad 2

GIG CYMRU NHS WALES
Bwrdd Iechyd Prifysgol
Betsi Cadwaladr
University Health Board

Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr

Adroddiad Blynyddol Cydraddoldeb Mawrth 2011

Atodiad

Gwybodaeth am ein gweithlu

Tabl 1: Proffil Oed y Gweithlu

	Nifer y staff Mawrth 2010	Nifer y staff Mawrth 2011	% y staff (Maw 2011)	% y newid 2010/11
Band Oedran				
16 - 20	182	121	0.65%	-33.5%
21 - 25	1,172	1,002	5.42%	-14.5%
26 - 30	1,807	1,671	9.05%	-7.5%
31 - 35	1,888	1,816	9.83%	-3.8%
36 - 40	2,627	2,402	13.00%	-8.6%
41 - 45	3,016	2,820	15.26%	-6.5%
46 - 50	3,131	3,126	16.92%	-0.2%
51 - 55	2,436	2,474	13.39%	+1.6%
56 - 60	1,743	1,781	9.64%	+2.2%
61 - 65	939	915	4.95%	-2.6%
Dros 65	328	346	1.87%	+5.5%
Cyfanswm	**19,269**	**18,474**		**-4.1%**

Tabl 2: Staff sydd wedi datgan anabledd

Anabl	Na		Gwell ganddynt beidio â dweud		Heb ei ddiffinio		Ie		**Cyfanswm**
	Nifer y Staff	**% y Staff**	**Nifer y Staff**	**% y Staff**	**Nifer y Staff**	**% y Staff**	**Nifer y Staff**	**% y Staff**	
Maw 2010	4,608	23.91%	98	0.51%	14,365	74.55%	198	1.03%	**19,269**
Maw 2011	5,259	28.46%	188	1.02%	12,780	69.18%	247	1.34%	**18,474**
% Newid	+14.1%		+91.8%		-11.0%		+24.7%		**-4.1%**

Tabl 3: Proffil Rhyw'r Gweithlu

Rhyw	**Merched**		**Dynion**	
	Nifer y staff	**% y staff**	**Nifer y staff**	**% y staff**
Maw 2010	15,197	78.87%	4,071	21.13%
Maw 2011	14,588	78.96%	3,888	21.04%
% Newid	-4.0%		-4.5%	

Tabl 4: Nifer y staff sy'n gweithio'n llawn amser a rhan amser

	Llawn amser		Rhan amser		Heb ei ddiffinio		Cyfanswm
	Nifer y staff	% y staff	Nifer y staff	% y staff	Nifer y staff	% y staff	
Maw 2010	9,462	49.10%	9,766	50.68%	41	0.21%	**19,269**
Maw 2011	9,125	49.39%	9,338	50.54%	11	0.06%	**18,474**
% Newid	-3.6%		-4.4%		-73.1%		**-4.1%**

Tabl 5: Tarddiad ethnig y Gweithlu

	Nifer y Staff Maw 2010	Nifer y Staff Maw 2011	% y Staff Mawrth 2011	% Newid
Tarddiad Ethnig				
0 Gwyn	3	3	0.02%	N/c
2 Du Affricanaidd	3	2	0.01%	-33.3%
4 Indiaidd	2	2	0.01%	N/c
9 heb nodi	9	3	0.02%	-66.6%
A Gwyn - Prydeinig	3,940	4,448	24.07%	+12.9%
B Gwyn - Gwyddelig	94	95	0.51%	+1.1%
C Gwyn – Unrhyw gefndir Gwyn arall	2,999	2,780	15.05%	-7.3%
C2 Gwyn Gwyddelig (Gogledd)	9	8	0.04%	-11.1%
C3 Gwyn Amhenodol	52	45	0.24%	-13.5%
CA Gwyn Seisnig	980	874	4.73%	-10.8%
CB Gwyn Albanaidd	73	68	0.37%	-6.8%
CC Gwyn Cymreig	3,135	3,030	16.40%	-3.3%
CD Gwyn Cernyweg	1	1	0.01%	N/c
CF Gwyn Groegaidd	4	6	0.03%	+50.0%
CH Gwyn Twrcaidd	1	1	0.01%	N/c
CK Gwyn Eidalaidd	1	1	0.01%	N/c
CP Gwyn Pwylaidd	3	4	0.02%	+33.3
CQ Gwyn cyn-USSR	2	2	0.01%	N/c
CU Gwyn Croataidd	1	1	0.01%	N/c
CW Gwyn Arall, Cyn-Yugoslafia	0	1	0.01%	
CX Gwyn Cymysg	10	9	0.01%	-10.0%
CY Gwyn Ewropeaidd Arall	60	58	0.05%	-3.3%
D Cymysg – Gwyn a Du Caribïaidd	6	6	0.31%	N/c
E Cymysg – Gwyn a Du Affricanaidd	12	12	0.03%	N/c
F Cymysg – Gwyn ac Asiaidd	10	15	0.06%	+50.0%
G Cymysg – Unrhyw gefndir cymysg arall	17	15	0.08%	-11.8%
GA Cymysg – Du ac Asiaidd	1	1	0.08%	N/c
GB Cymysg – Du a Tsieineaidd	2	2	0.01%	N/c
GC Cymysg – Du a Gwyn	1	1	0.01%	N/c
GD Cymysg - Tsieineaidd a Gwyn	0	1	0.01%	
GE Cymysg – Asiaidd a Tseineaidd	1	0	0.01%	-100.0%
GF Cymysg – Arall/Amhenodol	2	1	0.01%	-50.0%
H Asiaidd neu Asiaidd Brydeinig - Indiaidd	272	276	0.01%	+1.5%
J Asiaidd neu Asiaidd Brydeinig -	64	70	1.49%	+9.4%

Pacistanaidd				
K Asiaidd neu Asiaidd Brydeinig - Bangladeshaidd	13	11	0.38%	-15.3%
L Asiaidd neu Asiaidd Brydeinig – Unrhyw gefndir Asiaidd arall	53	56	0.06%	+5.7%
LB Asiaidd Punjabi	1	1	0.30%	N/c
LD Asiaidd Dwyrain Affricanaidd	1	2	0.01%	+100.0%
LE Asiaidd Sri Lancaidd	3	7	0.01%	+133.3%
LH Asiaidd Brydeinig	2	2	0.04%	N/c
LJ Asiaidd Caribïaidd	1	1	0.01%	N/c
LK Asiaidd Amhenodol	1	8	0.01%	+700.0%
M Du neu Ddu Prydeinig - Caribïaidd	5	6	0.04%	+20.0%
N Du neu Ddu Prydeinig - Affricanaidd	43	42	0.03%	-2.3%
P Du neu Ddu Prydeinig - Unrhyw gefndir Du arall	3	4	0.23%	+33.3%
PC Du Nigeraidd	2	2	0.02%	N/c
PD Du Prydeinig	1	2	0.01%	+100.0%
PE Du Amhenodol	5	5	0.01%	N/c
R Tsieineaidd	25	21	0.03%	-16.0%
S Unrhyw Grŵp Ethnig Arall	68	70	0.11%	+2.9%
SB Japaneaidd	1	0	0.38%	-100.0%
SC Ffilipinaidd	55	57	0.31%	+3.6%
SD Malaysiaidd	1	4	0.02%	+300.0%
SE Arall Penodol	4	15	0.08%	+275.0%
Heb ei ddiffinio	6,548	5,617	30.41%	-14.2%
Z Heb ddynodi	663	699	3.78%	+5.4%
	19,269	**18,474**		**-4.1%**

Tabl 6: Crefydd a chred/diffyg cred

	Nifer y Staff Maw 2010	**Nifer y Staff Maw 2011**	**% y staff Mawrth 2011**	**% Newid**
Cred Grefyddol				
Anffyddiaeth	356	534	2.89%	+50.0%
Bwdhaeth	23	34	0.18%	+47.8%
Cristnogaeth	3,747	4,717	25.53%	+25.9%
Hindwaeth	61	113	0.61%	+85.2%
Nid wyf yn dymuno datgelu fy nghrefydd/ cred	591	837	4.53%	+41.6%
Islam	50	81	0.44%	+62.0%
Jainiaeth	2	4	0.02%	+100.0%
Iddewiaeth	3	3	0.02%	N/c
Arall	499	770	4.17%	+54.3%
Sikhiaeth	3	5	0.03%	+66.6%
Heb ei ddiffinio	13,934	11,376	61.58%	-18.4%
	19,269	**18,474**		**-4.1%**

Tabl 7: Tueddfryd rhywiol

	Nifer y Staff Maw 2010	Nifer y Staff Maw 2011	% y Nifer Mawrth 2011	% Newid
Tueddfryd Rhywiol				
Deurywiol	15	23	0.12%	+53.3%
Hoyw	25	40	0.22%	+60.0%
Heterorywiol	4,422	6,181	33.45%	+39.8%
Nid wyf yn dymuno datgelu fy nhueddfryd rhywiol	422	548	2.97%	+29.9%
Lesbiaidd	6	13	0.07%	+116.6%
Heb ei ddiffinio	14,379	11,669	63.17%	-18.8%
	19,269	**18,474**		**-4.1%**