



GIG
CYMRU
NHS
WALES

Bwrdd Iechyd Prifysgol
Betsi Cadwaladr
University Health Board

Tegwch, Hawliau a Chyfrifoldebau



Adroddiad Blynyddol Cydraddoldeb 2011 -2012

‘Bodloni'r dyletswyddau cydraddoldeb yn
gadarn, yn fanwl gywir ac â meddwl agored’

Gall yr adroddiad hwn ac unrhyw ddogfennau ategol fod ar gael mewn
ieithoedd neu fformatau eraill ar gais



Cysylltwch â'r:
Adran Cyfathrebu Corfforaethol

Ebost: bcuhbpressdesk@wales.nhs.uk
Ffôn: 01248 384 939
Ffacs: 01248 384 731

Cyflwyniad	3
Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr	
• Ynglŷn â'r Bwrdd Iechyd	4
• Dogfennau Strategol Allweddol	5
• Arwain y gwaith hwn yn BIPBC	5
• Ein Cysylltiadau ag Iechyd Cyhoeddus Cymru	6
Ein cyflawniadau allweddol yn ystod 2011/12	8
Ein Hamcanion Cydraddoldeb a Hawliau Dynol	10
Monitro Ein Cynnydd	11
Gwybodaeth Cydraddoldeb	14
Asesu Effaith	18
Hyrwyddo Gwybodaeth a Dealltwriaeth	20
Iaith	23
Unrhyw Wybodaeth Arall sy'n Berthnasol i Fodloni'r	24
Ddyletswydd Cydraddoldeb Cyffredinol	

Atodiadau

Atodiad A	Proffil o Rôl yr Arweinydd Cydraddoldeb Gweithredol	31
Atodiad B	Gwybodaeth yn ymwneud â'n gweithlu	35

Engbreiffiau o ymarfer da

Drwy gydol yr adroddiad hwn, byddwch yn gweld blychau sy'n debyg i'r un isod. Dyma le rydym wedi cofnodi engbreiffiau o ymarfer da o bob rhan o'r sefydliad sy'n dangos sut rydym yn gweithio i fodloni gofynion y Dyletswyddau Cydraddoldeb Cyffredinol a Phenodol a gwella profiad y claf trwy gael gwared ar rwystrau a hybu cyfle cyfartal.



Arfer da: Mae gwybodaeth am ethnigrwydd yn cael ei chasglu fel mater o drefn yn ystod gweithdrefn dderbyn GRhG Iechyd Meddwl ac Anableddau Dysgu; ar gyfer cleifion cymunedol, mae hyn yn rhan o'r Dull Rhaglen Ofal. Mae hyn yn cael ei fonitro gan Arolygiaeth Gofal Iechyd Cymru yn ystod eu hymweliadau arolygu heb rybudd neu â rhybudd byr.

Cyflwyniad

Croeso i Adroddiad Blynyddol Cydraddoldeb Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr (BIPBC) ar gyfer y cyfnod Ebrill 2011 hyd Fawrth 2012. Roedd ein ffocws eleni ar ddatblygu dealltwriaeth drylwyr o'r Dyletswyddau Cydraddoldeb Penodol a roddwyd ar waith yng Nghymru yn ystod Ebrill 2011 a pharatoi ar gyfer ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol (SEP) cyntaf, un o ofynion Deddf Cydraddoldeb 2010. Mae'r Ddeddf yn symleiddio a chryfhau cyfraith gwrth-gwahaniaethu, yn cael gwared ar anghysondebau ac yn ei wneud yn haws i'n sefydliad ddeall y Ddeddf a chydymffurfio â hi. Gwnaethom wneud hyn trwy weithio'n agos â'n rhanddeiliaid ac mewn partneriaeth â sefydliadau eraill y sector cyhoeddus yng Ngogledd Cymru i ddatblygu nifer o fentrau cydraddoldeb ar y cyd.

Mae'r Cynllun hwn yn adeiladu ar gynnydd ein Cynllun Cydraddoldeb Sengl (SES) a gyhoeddwyd yn 2009. Mae'n ceisio sicrhau bod cydraddoldeb yn cael ei ystyried yn briodol o fewn y sefydliad ac yn dylanwadu ar benderfyniadau ar bob lefel. Yn bwysig, bydd yn hybu gwybodaeth a dealltwriaeth o'r dyletswyddau cydraddoldeb cyffredinol a phenodol ymhlith ein gweithwyr ac yn helpu i lunio diwylliant ein sefydliad.

Mae Cadeirydd, Prif Weithredwr a Thimau Rheoli Gweithredu Bwrdd Iechyd PBC wedi ymrwymo i hyrwyddo cyfle cyfartal ac amddiffyn a hybu hawliau pob unigolyn i gyflawni gwell canlyniadau i bawb. Mae tystiolaeth a gesglir o adroddiadau cenedlaethol a lleol a staff a defnyddwyr y gwasanaeth, yn cael ei defnyddio i weithio gyda Grwpiau Rhaglen Glinigol, a'u cefnogi, wrth iddynt nodi blaenoriaethau ar gyfer gweithredu a'u cynnwys yn eu cynlluniau gwasanaeth.

Credwn yn gryf mai hwn yw'r model cywir i gyflawni gwelliannau cynaliadwy o ran ein perfformiad cydraddoldeb er budd defnyddwyr y gwasanaeth a staff.

Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr

Ynglŷn â'r Bwrdd Iechyd

Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr yw'r sefydliad iechyd mwyaf yng Nghymru, ac mae'n darparu amrediad llawn o wasanaethau ysbyty llym, cychwynnol, cymunedol ac iechyd meddwl i boblogaeth o oddeutu 676,000 o bobl ar draws chwe sir Gogledd Cymru yn ogystal â rhai rhannau o ganolbarth Cymru, Swydd Gaer a Swydd Amwythig.

Seiliwyd athroniaeth y sefydliad ar driongl gwrthdro, â swyddogaeth gorfforaethol fach yn cefnogi darpariaeth strategol a gweithredol gofal clinigol trwy Grwpiau Rhaglen Glinigol (GRhG) ymreolaethol, dan arweiniad clinigwyr. Mae'r 11 GRhG hyn yn cael eu harwain gan Benaethiaid Staff; maent yn uno swyddogaethau'r wyth sefydliad blaenorol trwy fabwysiadu dull o weithredu sy'n cael ei arwain yn glinigol ac sy'n atebol.



Arfer da: Yn y GRhG Radioleg, eir i'r afael â chydraddoldeb, amrywiaeth a hawliau dynol dan y categori 'Cydraddoldeb', sy'n eitem sefydlog ar yr agenda ym mhob Cyfarfod Ansawdd a Llywodraethu ar lefel GRhG a chyfarwyddiaeth. Bydd Arweinydd Cydraddoldeb y GRhG yn dod ag eitemau gan Grŵp yr Arweinwyr Gweithredol Cydraddoldeb i'r cyfarfod lefel GRhG fel bo'n briodol.

Mae'r ddogfen Cyfeiriad Strategol 2009/12 yn manylu ar ein hegwyddorion â phum thema allweddol sef; 'Ei Wneud yn Ddiogel', 'Ei Wneud yn Well', 'Ei Wneud yn Gadarn', 'Gwneud Iddo Weithio' a 'Gwneud Iddo Ddigwydd'. Hefyd mae gennym Gynllun 5 Mlynedd sy'n manylu ar sut byddwn yn cyflawni hyn ac adroddir ar gynnydd bob blwyddyn. Gellir gweld copi o'r adroddiad diweddaraf ar gyfer 2011/12 yn:

<http://www.wales.nhs.uk/sitesplus/documents/861/Year%202%20of%205%20Year%20Plan%20FINAL%20MASTER120711.pdf>

Mae ein Hadroddiad Blyneddol hefyd yn darparu'r newyddion diweddaraf am gynnydd fel Bwrdd Iechyd a gellir gweld yr Adroddiad diweddaraf sydd ar gael ar gyfer y flwyddyn 2011/12 yn:

<http://www.wales.nhs.uk/sitesplus/861/opendoc/198162/&6E4683CD-EB98-033B-59159EBFBAA2CF08>

Mae gwybodaeth bellach ar gael trwy ein gwefan: www.bcu@wales.nhs.uk, neu drwy gysylltu â'n Hadran Cyfathrebu Corfforaethol (mae'r manylion cyswllt ar y clawr blaen).

Dogfennau Strategol Allweddol

Law yn Llaw at Iechyd

Gweledigaeth 5 Mlynedd ar gyfer y GIG yng Nghymru yw Law yn Llaw at Iechyd. Cafodd ei lansio gan y Gweinidog dros Iechyd, Gwasanaethau Cymdeithasol a Phlant ar 1^{af} Tachwedd 2011 ac mae'n gosod y cefndir ar gyfer GIG sy'n addas ar gyfer yr 21^{ain} Ganrif. Mae'n adeiladu ar adroddiad Comisiwn Bevan, gan gadarnhau pwysigrwydd a gwerthoedd y GIG, ond eto'n cydnabod na fydd system gofal a gynlluniwyd yn 1948 yn diwallu anghenion gofal iechyd heddiw.

Bydd ein cynlluniau lleol, sy'n adlewyrchu Law yn Llaw at Iechyd, yn rhan o ymarfer ymgysylltu ac ymgynghori dros y misoedd nesaf, gan adeiladu ar lawer o'r gwaith ymgysylltu a wnaed hyd yma. Mae'n seiliedig ar wasanaethau cymunedol â chleifion yn ganolog, ac mae'n gosod atal, ansawdd ac eglurder wrth wraidd gofal iechyd.



Arfer da: Mae Swyddogaeth Cefnogi Corfforaethol yr adran Llywodraethu a Chyfathrebu wedi sicrhau bod Fframwaith Ymgysylltu BIPBC a Chynllun Aelodaeth Ymgysylltu drafft BIPBC wedi'u halinio â gofynion Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus ar Ymgysylltu.

Arwain y Gwaith hwn yn BIPBC

Mae Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn cael eu hybu fel rhan o'r cyfeiriad strategol a ddisgrifir uchod. Mae cefnogaeth arweinyddion i'r agenda Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn dod o'r lefel uchaf un, gan y **Prif Weithredwr a'r Cadeirydd**, ynghyd â'r **Tîm Gweithredol**. Y Prif Weithredwr sy'n arwain y sefydliad ar ran y Bwrdd ac yn atebol dros ei berfformiad, ansawdd, darpariaeth ddiogel gofal a llywodraethu. Y Prif Weithredwr yw'r Swyddog Atebol a ddynodir gan Lywodraeth Cymru. Fel arweinydd Bwrdd y Cyfarwyddwyr ac aelod ohono, y Prif Weithredwr sy'n gosod yr esiampl i'r sefydliad, ei ddiwylliant a'i ymddygiad, ei werthoedd a'i ddyheadau. Mae'r agenda hwn yn berthnasol i bortffolio'r holl Gyfarwyddwyr.

Siart Sefydliadol: Gallwch weld copi o siart sefydliadol BIPBC trwy ddilyn y ddolen ganlynol: <http://www.wales.nhs.uk/sitesplus/861/page/40836>



Arfer da: Mae BIPBC wedi penodi un o Aelodau Annibynnol y Bwrdd yn Hyrwyddwr Cydraddoldeb a Hawliau Dynol. Ers llawer o flynyddoedd mae Jenie Dean wedi bod yn eiriolwr brwd dros yr agenda Cydraddoldeb a Hawliau Dynol a bydd ei rôl yn helpu i ddarparu craffu ychwanegol yng nghyfarfodydd y Bwrdd.

Ein Gwerthoedd fel Sefydliad

Roedd y 'Sgwrs Fawr' yn ddigwyddiad ymgysylltu, yn cynnwys pob grŵp staff yn y sefydliad. Ei fwriad oedd ysgogi trafodaeth, meddwl a dysgu er mwyn creu deiliant cyffredin a oedd yn helpu i ddatblygu gwerthoedd i Fwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr.

Roedd y sgwrs yn ddeialog dwy ffordd rhwng grwpiau staff ac uwch weithredwyr ynghyd ag arweinwyr dylanwadol allweddol o sefydliadau cenedlaethol. Ar ddechrau'r sgwrs cafodd cwestiynau eu rhoi gerbron y panel o uwch weithredwyr ac arweinwyr meddwl allweddol. Yna, trafodwyd y cwestiynau hyn mewn grwpiau bychan a chofnodwyd deilliannau pob grŵp.

Mae'r datganiadau o Werthoedd a ddeilliodd o'r digwyddiadau hyn (gweler http://www.wales.nhs.uk/sitesplus/documents/861/11_044_2e.pdf) wedi cael eu dynodi gan ein staff a rhanddeiliaid, ac maent yn ein helpu i ddiffinio a datblygu diwylliant ein sefydliad. Rydym yn gweithio i wneud y gwerthoedd yn rhan o'n diwylliant a'u harddangos ledled y sefydliad i'n helpu i ddatblygu un ffordd o ymddwyn a rennir.

Mae egwyddorion FREDA (Tegwch, Parch, Cydraddoldeb, Urddas ac Ymreolaeth) wedi tanategu'r gwaith hwn.

Ein Cysylltiadau ag Iechyd Cyhoeddus Cymru

Mae lleihau anghydraddoldebau iechyd yn gyfrifoldeb i'r sefydliad cyfan. Mae'r tîm cydraddoldeb corfforaethol wedi cefnogi Iechyd Cyhoeddus Cymru i wneud cysylltiadau rhwng agendâu iechyd cyhoeddus a chydraddoldeb, yn enwedig y meysydd hynny sy'n dystiolaeth o'r cysylltiad rhwng amddifadedd economaidd-gymdeithasol ac anghydraddoldebau iechyd. Gwyddom, er enghraifft, fod gwahaniaethau sylweddol o ran hyd disgwylidig oes a nifer yr achosion o salwch hir dymor sy'n cyfyngu ar fywyd, anabledd ac iechyd gwael rhwng gwahanol grwpiau economaidd-gymdeithasol. Mae'r "Proffil Amddifadedd Gogledd Cymru" a gyhoeddwyd yn ddiweddar yn helpu i roi gwybodaeth fanwl ynglŷn â lleoliad amddifadedd yng Ngogledd Cymru a pha mor ddifrifol ydyw.

Mae uwch staff Iechyd Cyhoeddus wedi cymryd rhan yn natblygiad ein hamcanion cydraddoldeb strategol ac wedi rhoi cyngor arnynt.

Fframwaith Strategol Iechyd Cyhoeddus Lleol

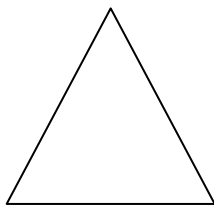
Nod 'Ein Dyfodol Iach', Fframwaith Strategol Iechyd Cyhoeddus Llywodraeth Cymru yw sicrhau bod pobl Cymru yn cael mwy o flynyddoedd o fywyd iach a deilliannau tecach.

Fel Bwrdd Iechyd, rydym wedi mabwysiadu'r cysyniad 'Nod Triphlyg' a ddatblygwyd gan y Sefydliad Gwella Iechyd i arwain datblygiad ein holl

strategaethau a chynlluniau gweithredu. Fel mae'r diagram isod yn dangos, mae iechyd y boblogaeth wrth wraidd y cysyniad hwn.

Gwella Iechyd ein Poblogaeth

Beth yw profiad pobl sy'n defnyddio ein gwasanaethau



Cost darparu gwasanaethau

Ein nod eleni oedd codi safonau i'r eithaf. Rydym yn sefydliad iechyd cyhoeddus gweithredol felly rydym yn gwybod y bydd y gwelliannau gofynnol yn cymryd amser. Rydym yn gwneud hyn drwy:

- Ganolbwyntio ar wella iechyd y boblogaeth
- Gwella safon, ansawdd a dibynadwyedd gofal, gan gynnwys profiadau pobl a sut gallwn eu gwella
- Gwneud yn siŵr y gallwn reoli neu leihau ein costau ac felly wneud y defnydd gorau o'r arian a roddir inni

Gan fod “rhoi mwy o flynyddoedd o fywyd iach a deilliannau tecach i bawb” yn ddisgrifiad da o'r hyn a olygwn wrth wella iechyd ein poblogaeth, mae ein Fframwaith Strategol Iechyd Cyhoeddus Lleol yn mabwysiadu'r un amcanion ag Ein Dyfodol Iach ar gyfer poblogaeth Gogledd Cymru. Gellir cael copi o'r ddogfen lawn ar ein gwefan www.bcu@wales.nhs.uk neu drwy gysylltu â'n Hadran Cyfathrebu Corfforaethol (gweler y clawr blaen).

Mae mwy o wybodaeth ar gael ar wefan BIPBC ac mae'r Adroddiad Blynyddol Iechyd Cyhoeddus diweddaraf ar gael yn:

http://www.wales.nhs.uk/sitesplus/documents/861/11_002_2e.pdf

Ein Cyflawniadau Allweddol yn ystod 2011/12

Mae'r cyflawniadau allweddol yn cynnwys:

- Rydym wedi cydweithio â phartneriaid yn y sector cyhoeddus yng Ngogledd Cymru i hyrwyddo'r agenda cydraddoldeb, mynd i'r afael â materion sy'n ymwneud ag anghydraddoldeb sy'n torri ar draws y sector cyhoeddus yng Ngogledd Cymru a'n helpu i weithio yn fwy effeithiol ac effeithlon.
- Rydym wedi cydweithio ag Iechyd Cyhoeddus Cymru i wneud cysylltiadau rhwng agendâu iechyd cyhoeddus a chydraddoldeb, yn enwedig y meysydd hynny sy'n dystiolaeth o'r cysylltiad rhwng amddifadedd economaidd-gymdeithasol ac anghydraddoldebau iechyd.
- Rydym wedi paratoi a chyhoeddi amcanion cydraddoldeb a seiliwyd ar dystiolaeth, sy'n canolbwyntio ar ddeilliannau, yn dilyn adolygiad o adroddiadau cenedlaethol a lleol, llenyddiaeth a thystiolaeth arall oddi wrth randdeiliaid. Mae'r adroddiad allweddol "Pa Mor Deg yw Cymru?" a gyhoeddwyd gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol ym Mawrth 2011, wedi darparu gwybodaeth ar gyfer ein gwaith.
- Rydym wedi ymgysylltu ac ymgynghori gydag amrywiaeth o randdeiliaid i ddarparu gwybodaeth ar gyfer datblygiad yr amcanion fel eu bod yn berthnasol ac ystyrlon i bobl Gogledd Cymru.
- Mae'r deilliannau ac amcanion cydraddoldeb wedi cael eu hymgorffori o fewn arweiniad cynllunio a byddant yn darparu gwybodaeth ar gyfer datblygiad gweithredu penodol yng nghynlluniau gwasanaeth Grwpiau Rhaglen Glinigol sy'n gymesur â'r arbenigeddau clinigol ac yn berthnasol iddynt.
- Datblygwyd strategaeth i fynd i'r afael â'r dyletswyddau cydraddoldeb penodol ynglŷn ag asesu effaith yn ystod 2010. Mae wedi cael ei weithredu fel blaenoriaeth yn y Bwrdd Iechyd yn ystod 2011/12 (gweler "Asesu Effaith" isod).
- Mae Asesu Effaith ar Gydraddoldeb yn rhan ganolog o'n prosesau adolygu gwasanaethau a datblygu polisïau. Ein dull o weithredu yw "llunio polisïau yn seiliedig ar dystiolaeth, nid casglu tystiolaeth yn seiliedig ar bolisi".
- Mae staff cydraddoldeb BIPBC wedi arwain datblygiad pecyn e-ddysgu newydd ar gyfer Cydraddoldeb a Hawliau Dynol mewn cydweithrediad â defnyddwyr y gwasanaeth; enw'r pecyn yw "Tegwch, Hawliau a Chyfrifoldebau" ac mae'n hyfforddiant gorfodol ar gyfer pob aelod o staff. Mae'r pecyn yn gysylltiedig â'r Model Cymdeithasol o Anabledd ac yn ei hybu, ac mae'n cydnabod nad yw'r tlodi, anfantais ac eithrio cymdeithasol sy'n cael eu profi gan lawer o bobl anabl yn ganlyniad anochel i'w nam neu gyflwr meddygol ond, yn hytrach, yn digwydd oherwydd rhwystrau o ran agwedd ac amgylchedd
- Rydym wedi parhau i ddatblygu ein rhwydwaith o Arweinwyr Cydraddoldeb Grwpiau Rhaglen Glinigol. Staff uwch yw'r rhain o bob maes yn y Bwrdd Iechyd sydd wedi cael eu henwebu ar gyfer rôl arweiniol penodol yn hybu'r amcanion cydraddoldeb yn eu meysydd perthnasol. Bydd y rhwydwaith yn cyfarfod bob dau fis ac rydym wedi gweithio gyda'r arweinwyr i ddatblygu

cynllun gweithredu ar gyfer 2012/13 sy'n ceisio darparu'r sgiliau a chefnogaeth sydd ei angen arnynt i gyflawni eu rôl (gweler Proffil y Rôl yn Atodiad A)

- Adolygu gwasanaethau
- Blaenoriaethu a Phenderfynu: Mae Fframwaith Blaenoriaethu a Phenderfynu BIPBC Mai 2012 yn manylu ar sut nid yw BIPBC bellach yn gallu ystyried buddsoddi mewn unrhyw ddatblygiadau newydd oni bai ei bod yn glir eu bod yn fwy effeithiol, yn gwella profiad y claf a deilliannau iechyd, ac yn gyfartal o leiaf o ran gwerth am arian â gwasanaethau neu ymyrraeth sydd eisoes yn bodoli. Mae'n rhaid i BIPBC wneud y dewisiadau hyn yn eglur, yn agored ac yn deg. Cydnabyddir bod cynigion a phenderfyniadau Panel yn cynnwys digon o wybodaeth a thystiolaeth i alluogi'r sefydliad i ddangos 'sylw dyledus' i'r dyletswyddau cydraddoldeb wrth wneud penderfyniadau a bod dulliau o liniaru neu osgoi effaith niweidiol ar gyfer pobl â nodweddion gwarchodedig wedi cael eu nodi ac aethpwyd i'r afael â hwy. Mae hyfforddiant wedi cael ei ddarparu ar gyfer y Panel Blaenoriaethu mewn perthynas â hyn, mae cyngor cydraddoldeb arbenigol yn cael ei ddarparu mewn cyfarfodydd ac mae cyfarwyddyd ysgrifenedig ymarferol wedi cael ei ddatblygu hefyd.
- Gwybodaeth am Weithlu: Rydym wedi gwneud cynnydd sylweddol tuag at ddeall y dyletswyddau adrodd ar gyflog a chyflogaeth yn Nyletswyddau Cydraddoldeb Penodol Cymru ac rydym wedi arwain nifer o fentrau a gynlluniwyd i wella ansawdd y data sydd gennym am ein gweithwyr. Mae hyn yn cynnwys rhoi hunanwasanaeth gweithwyr (employee self service) ar waith ar gyfer nifer fawr o staff, lloïo am newidiadau i'r gronfa ddata ESR (Employee Staff Record) cenedlaethol ac arwain y gwaith i gytuno ar set data isafswm i ddiffinio'r data isafswm sy'n ofynnol i greu cofnod gweithiwr. Hefyd rydym wedi arwain y gwaith sy'n ofynnol i fodloni gofynion y Comisiynydd Gwybodaeth mewn perthynas â diogelwch data a chydsyniad deallus.

Ein Hamcanion Cydraddoldeb a Hawliau Dynol

Mae'r dyletswyddau cydraddoldeb penodol ar gyfer sefydliadau iechyd cyhoeddus yng Nghymru yn nodi:
Rhaid i gorff rhestredig yng Nghymru:

- Baratoi a chyhoeddi ei amcanion cydraddoldeb erbyn 2 Ebrill 2012
- Cyhoeddi amcanion i fodloni'r ddyletswydd gyffredinol. Os nad oes gan awdurdod amcan ar gyfer pob nodwedd warchodedig – yn ogystal ag unrhyw amcan i fynd i'r afael â gwahaniaethau mewn cyflogau – rhaid iddo gyhoeddi rhesymau am hynny.

Rydym yn credu bod ein dull o weithredu yn gynhwysol ac mae'r tabl yn Atodiad F yn dangos bod gennym o leiaf un amcan cydraddoldeb ar gyfer pob nodwedd warchodedig. Hefyd mae'n bwysig deall nad yw ein hamcanion wedi eu cyfyngu i'r nodweddion gwarchodedig fel y diffiniwyd yn Neddf Cydraddoldeb 2010 a'u bod yn ymestyn i gynnwys grwpiau eraill fel pobl ddigartref er enghraifft, lle bo hynny'n briodol.

Cychwynnodd ein gwaith hyd yma trwy adolygu adroddiadau cenedlaethol a lleol presennol, llenyddiaeth a thystiolaeth arall. O hynny, daeth nifer o themâu allweddol i'r amlwg o ran cydraddoldeb. Manylir ar y rhain yn Atodiad A fel nifer o Ddeilliannau lefel uchel sy'n disgrifio'r hyn rydym yn ceisio'i gyflawni. Yna, rhestrir nifer o Amcanion yn Canolbwyntio ar Ddeilliannau, a fydd yn darparu gwybodaeth ar gyfer datblygiad camau penodol gan Grwpiau Rhaglen Glinigol (GRhGau) o fewn eu cynlluniau gwasanaeth a fydd yn helpu i fynd i'r afael ag anghydraddoldeb ac yn mynd â ni'n nes at y deilliannau a ddymunwn.

Ymgysylltiad ac Ymgynghoriad

Rydym wedi ymgysylltu ac ymgynghori gydag amrywiaeth o randdeiliaid i ddarparu gwybodaeth ar gyfer datblygiad yr amcanion y manylir arnynt yn ddiweddarach yn yr adroddiad hwn fel eu bod yn berthnasol ac ystyrlon.

Cynhaliwyd digwyddiad ar 21^{ain} Medi 2011. Gwnaethom ofyn dau gwestiwn allweddol i bawb a fynychodd:

1. Ydych chi'n credu bod y themâu a nodwyd yn disgrifio'n gywir y materion y dylai'r sefydliad fynd i'r afael â nhw – a oes yna unrhyw fylchau? a
2. Pha faterion sydd bwysicaf i chi?

Mae adroddiad am adborth y digwyddiad hwn ar gael ar ein gwefan yn:

http://www.wales.nhs.uk/sitesplus/documents/861/workshop_report_e.pdf .

Mae adborth y digwyddiad wedi cael ei ymgorffori mewn gwaith a wnaed i adolygu'n Cynllun Cydraddoldeb a Hawliau Dynol blaenorol, a'r gwaith rydym wedi bod yn ei ddatblygu ar y cyd â phartneriaid yn y sector cyhoeddus. Y canlyniad yw'r rhestr o amcanion drafft a ddangosir yn Atodiad A.

Cafodd yr amcanion a deilliannau drafft hyn eu cymeradwyo ar gyfer ymgynghoriad ffurfiol gan Fwrdd BIPBC yn Nhachwedd 2011. Hefyd cafodd yr amcanion drafft eu cyflwyno i gyfarfod Fforwm Partneriaeth Lleol PBC â chynrychiolwyr Undebau Llafur yn ystod Tachwedd 2011 a chawsant eu trafod â'r Cyngor Iechyd Cymuned mewn cyfarfod ar 14^{eg} Chwefror 2012.

Cafodd ein Cynllun Cydraddoldeb a Hawliau Dynol Strategol, a oedd yn cynnwys yr amcanion hyn, ei gymeradwyo gan ein Bwrdd ym Mawrth 2012 ac mae ar gael ar ein gwefan:

<http://www.wales.nhs.uk/sitesplus/861/page/47421>

Monitro ein Cynnydd

Craffu

Bydd y Fforwm Strategol Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn craffu ar gynnydd ac yn rhoi sicrwydd i'r Pwyllgor Gweithlu a Datblygiad Sefydliadol, sy'n un o is-bwyllgorau'r Bwrdd. Bydd y Fforwm hefyd yn craffu trwy sesiynau "Canolbwyntio", pan fydd cynrychiolwyr GRhG yn cael eu gwahodd i gyflwyno eu cynlluniau gweithredu a'u cynnydd ar fentrau cydraddoldeb.

Mae aelodaeth y Fforwm Strategol Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn cynnwys Cyfarwyddwr Gweithredol, Cyfarwyddwyr Cynorthwyol ac uwch staff o wahanol ddisgyblaethau ar draws y Bwrdd Iechyd, ynghyd â rhanddeiliaid allanol a gynrychiolir gan y Cyngor Iechyd Cymuned ac aelod o'n Grŵp Craffu Cydraddoldeb Rhanddeiliaid. Gallwch ddod o hyd i Gylch Gorchwyl y Fforwm yn: <http://howis.wales.nhs.uk/sitesplus/861/page/47699>

Byddwn yn adolygu'r amcanion yn flynyddol a byddwn yn adrodd yn ffurfiol ar gynnydd ac yn ei gyhoeddi yn ein Hadroddiad Cydraddoldeb Blynnyddol.

Yn ogystal â monitro cynnydd gan y Fforwm Strategol Cydraddoldeb a Hawliau Dynol a Fforwm Partneriaeth Lleol BIPBC sy'n cynnwys rheolwyr a chynrychiolwyr Undebau Llafur, byddwn yn adrodd yn rheolaidd i'n Rhwydwaith Cydraddoldeb Rhanddeiliaid a oedd yn hollbwysig wrth ddarparu gwybodaeth ar gyfer datblygiad ein hamcanion. Mae'r grŵp hwn yn cyfarfod ddwywaith y flwyddyn ac yn cynnwys unigolion a grwpiau sy'n cynrychioli pobl â nodweddion gwarchodedig ac sydd wedi nodi eu bod yn barod i weithio gyda ni yn y rôl hon.

Mae'r grwpiau hyn yn rhan o strwythur sydd wedi cael ei sefydlu i sicrhau bod craffu ar ein holl waith cydraddoldeb a hawliau dynol. Adroddir yn uniongyrchol i'r Cyfarwyddwr Gweithlu a Datblygiad Sefydliadol ar eitemau o bwys y Fforwm Strategol, sydd hefyd yn rhoi gwybod yn ffurfiol ac yn ysgrifenedig am yr eitemau hyn i Gadeiryddion holl is-bwyllgorau eraill y Bwrdd a Phenaethiaid Staff.

Adolygu a Diwygio'r Cynllun Strategol Cydraddoldeb (SEP)

Bydd y Bwrdd Iechyd yn adolygu'r cynnydd tuag at gyflawni'n hamcanion yn flynyddol ac yn cynnal adolygiad llawn o'r SEP ymhen tair blynedd, gan gydweithio â staff a defnyddwyr y gwasanaeth i ystyried gwybodaeth a gasglwyd yn cynnwys canlyniadau asesiadau effaith.

Craffu a Mesurau Eraill

(a) Gwneud yn Dda, Gwneud yn Well – Safonau ar gyfer Gwasanaethau Iechyd Cymru

Mae Safonau ar gyfer Gwasanaethau Iechyd Cymru yn rhan annatod o'r fframwaith strategol pum mlynedd ar gyfer y GIG ac yn allweddol i danategu'r fframwaith llywodraethu ac atebolrwydd, gweledigaeth a gwerthoedd y GIG Cymru newydd.

Maent wrth wraidd ein hymdrechion ar gyfer gwelliant parhaus o ran ansawdd a phrofiadau o ran gwasanaethau a gofal y mae gan bobl Gogledd Cymru hawl resymol i'w disgwyl.

Mae'r safonau'n arf allweddol, ynghyd â'r hyn a ddysgwn o'r Ymgyrch 1000 o Fywydau a mentrau eraill, i'n helpu i hyrwyddo ansawdd clinigol a phrofiad y claf. Maent yn ein cefnogi i wneud newidiadau a gwelliannau ar reng flaen gofal i wella ein perfformiad ac yn ein hymdrechion i leihau niwed, gwastraff ac amrywiaeth o fewn ac ar draws ein gwasanaethau. Byddant yn parhau i fod yn elfen allweddol o Fframwaith Gwella Perfformiad y GIG trwy'r Fframwaith Ansawdd Blynyddol.



Arfer da: Yn GRhG Plant a Phobl Ifanc, mae Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Hawliau Dynol yn themâu craidd a chyffredinol ar gyfer defnydd y GRhG o'r Safonau ar gyfer Gofal Iechyd a'u cydymffurfiad â hwy. Yn ogystal â'r prif safonau sy'n berthnasol – Safonau 2 a 10 - mae'r GRhG yn cydnabod bod pob safon yn cyfrannu at ddarparu'r agenda cydraddoldeb a hawliau dynol. Dan ambarel enangach Ansawdd a Diogelwch, mae Arweinydd y GRhG yn cefnogi cysylltiadau rhwng y Tîm Cydraddoldeb Corfforaethol a'r Safonau. Mae ymgysylltiad gweithredol yn digwydd â'r Tîm Cydraddoldeb Corfforaethol i sicrhau bod meysydd priodol a pherthnasol yn cael eu nodi ac i hwyluso casglu gwybodaeth a thystiolaeth ar draws Gwasanaeth y GRhG a Rheolwyr Ardal.

(b) Gosod Mesurau ar gyfer Gwella

Datblygwyd amcanion BIPBC, a seiliwyd ar dystiolaeth a deilliannau, ar ganfyddiadau'r adroddiad 'Pa mor Deg yw Cymru?'. Mae'r adroddiad hwn yn rhoi golwg newydd ar rai anghydraddoldebau cyson ac yn nodi rhai heriau newydd. Mae'r adroddiad yn fan cychwyn ar gyfer mesur a fydd y penderfyniadau a wnawn yn awr yn ein helpu i symud tuag at gymdeithas decach.

Mae BIPBC yn cydnabod y bydd ein hymgais i gyflawni newid i'n diwylliant yn cymryd amser a bydd y newid hwn yn anodd iawn i'w fesur. Yn dilyn yr adolygiad teirblwydd 'How Fair is Britain' y disgwylir iddo gael ei gyflwyno i'r Senedd yn 2013, byddwn yn gweld yn gliriach lle rydym yn llwyddo a lle mae angen gwneud mwy.

I gefnogi'r gwaith hwn rydym wedi nodi amcanion sy'n canolbwyntio ar ddeilliannau ac amcanion ategol sy'n ymwneud â phroses. Mae'r cynllun gweithredu ategol ar gyfer 2012/13 yn cynnwys meysydd blaenoriaeth cyfredol a mesurau clir y cytunwyd arnynt ar gyfer gwella gwasanaeth, mae'n nodi cyfryngau eraill a fydd yn cyfrannu at gyflawni ein hamcanion cydraddoldeb a hefyd yn nodi gweithredoedd archwilio y bydd yn rhaid eu gwneud i roi'r cyfle i ni gasglu a dadansoddi mwy o wybodaeth er mwyn gosod amcanion ar gyfer 2013/14. Rydym o'r farn bod hwn yn ddull cadarn ac ystyrlon o ymdrin â bodloni ein dyletswyddau cydraddoldeb a gweld datblygiad o fewn oes y Cynllun hwn.

(c) Dangosyddion Perfformiad Allweddol (DPAion) ar gyfer Cydraddoldeb a Hawliau Dynol

Nod BIPBC yw datblygu nifer o fesurau perfformiad (dangosyddion perfformiad allweddol) ar gyfer cydraddoldeb a hawliau dynol yn y Byrddau Iechyd yng Nghymru. Mae'r gwaith hwn yn cael ei ddatblygu ar y cyd â phartneriaid yn y Gwasanaeth Iechyd ac yn cael ei hwyluso gan Ganolfan y GIG dros Gydraddoldeb a Hawliau Dynol. Bydd y DPAion yn helpu i asesu cynnydd a pherfformiad yn y Byrddau Iechyd yn erbyn nifer o fesurau allweddol gan gynnwys bodloni gofynion y Dyletswyddau Cydraddoldeb Penodol ar gyfer sefydliadau'r sector cyhoeddus yng Nghymru.

Disgwylir y bydd y DPAion yn cael eu treialu yn y flwyddyn 2012/13 ar gyfer eu mabwysiadu'n llawn yn 2013/14.

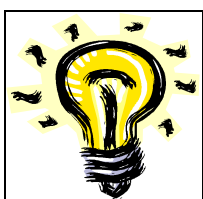
(d) Adolygiadau Canol-Blwyddyn Grwpiau Rhaglen Glinigol

Mae adolygiadau perfformiad yn cael eu cynnal yn rheolaidd â Grwpiau Rhaglen Glinigol (GRhGau) ac yn cynnwys y pwyntiau canlynol lle bydd gofyn i uwch reolwyr GRhGau adrodd ar gynnydd yn y meysydd allweddol hyn:

- Sut mae cydraddoldeb, gwahaniaethu a hawliau dynol yn cael eu hymgorffori yn nhrefniadau llywodraethu'r GRhG/Adrannau Cefnogi Corfforaethol (ACC), gan gynnwys dulliau o adrodd yn ôl a chysylltiadau â'r

Grŵp Gweithredu Cydraddoldeb (Is-grŵp y Fforwm Strategol Cydraddoldeb a Hawliau Dynol ar gyfer BIPBC).

- Sut mae cydraddoldeb a hawliau dynol yn cael eu hybu yn y GRhG/ACC ac amlinellu eich trefniadau ar gyfer hyfforddi staff
- Sut mae'r GRhG yn ceisio lleihau anghydraddoldebau ieuchyd, gan gynnwys sut a ble mae amcanion cydraddoldeb strategol BIPBC wedi cyfrannu at gynlluniau gwasanaeth GRhG/ACC
- Sut mae'r GRhG yn ystyried anghenion unigolion, gan gynnwys cleifion, defnyddwyr gwasanaeth, gofalwyr a staff, gan sicrhau bod gweithgaredd ymgysylltu yn gynhwysol ac yn cynrychioli pob nodwedd warchodedig?
- Sut mae Asesu Effaith ar Gydraddoldeb (EqIA) yn cyfrannu at wneud penderfyniadau yn y GRhG/ACC. Sut mae Bwrdd y GRhG yn ceisio sicrhau o ran cydymffurfiaid â'r dyletswyddau cydraddoldeb mewn perthynas â pholisi a datblygu strategaeth?



Arfer da: Yr arweinydd Cydraddoldeb ar gyfer ACC Therapiau a Gwyddor Iechyd yw'r Rheolwr Archwiliad Clinigol ac Effeithiolrwydd. Mae strwythurau'r ACC yn dal i ddatblygu; fodd bynnag mae egwyddorion cydraddoldeb yn hanfodol i athroniaeth ac ymarfer yr adran. Mae gweithgaredd wedi'i gynllunio, er enghraifft datblygu dogfennau strategaeth a chynllun gwaith (fel rhai ar gyfer archwiliad clinigol ac effeithiolrwydd), sy'n dangos cyfeiriad a strwythur i'r dyfodol. Mae nifer o weithgareddau ar hyn o bryd sy'n tystio i'r egwyddorion ymarferol hyn, yn cynnwys:

- Roedd strategaeth flaenorol Archwiliad Clinigol ac Effeithiolrwydd yn cynnwys cais am bwnc archwiliad clinigol a ddewiswyd oherwydd ei fod yn berthnasol i faterion cydraddoldeb a hawliau dynol. Bydd y gwaith presennol ar ddatblygu dogfen strategaeth newydd gan Grŵp Archwiliad Clinigol BIPBC hefyd yn cwmpasu'r egwyddorion hyn.
- Mae yna brosiectau ymchwil sy'n canolbwyntio ar y pynciau sy'n berthnasol i'r nodweddion gwarchodedig.
- Bydd yr holl Lwybrau Gofal Integredig yn cael Asesiad Effaith ar Gydraddoldeb. Mae hyn yn ddatblygiad cadarnhaol oherwydd nid oedd yn digwydd yn y gorffennol. Er y bydd rheoli hyn yn cynnig her, bydd gofyn i unrhyw lwybrau sydd wedi'u cofrestru â'r adran gael eu cwblhau/ystyried.

Bydd datblygiad y DPAion Cydraddoldeb a Hawliau Dynol a ddisgrifir uchod yn cyflenwi'r prosesau adolygu hanner blwyddyn a blynyddol ac yn darparu mesurau gwrthrychol pellach er mwyn asesu cynnydd ar faterion sy'n ymwneud â chydraddoldeb a hawliau dynol.

Gwybodaeth Cydraddoldeb

Mae'n bwysig bod yn gallu nodi'r wybodaeth sy'n ein hysbysu am y gwahanol swyddogaethau rydym yn ymgymryd â hwy; gellir crynhoi hyn dan ddau bennawd: Darparwr Gwasanaeth a Chyflogwr.

Mae casglu a defnyddio tystiolaeth wrth wraidd y Dyletswyddau Cydraddoldeb ac mae'n rhan o'r broses i gyflawni gwell cydraddoldeb. Mae'r Bwrdd Iechyd yn cydnabod ei bod yn hanfodol cael darlun clir a sylfaen dystiolaeth o ran sut

rydym yn perfformio mewn perthynas â chydaddoldeb, gan fesur lle nad yw unigolion neu grwpiau, ar sail eu nodweddion gwarchodedig, yn cael triniaeth deg ar hyn o bryd.



Arfer da: Mae gwybodaeth am ethnigrwydd yn cael ei chasglu fel mater o drefn yn ystod gweithdrefn dderbyn GRhG Iechyd Meddwl ac Anableddau Dysgu; ar gyfer cleifion cymunedol, mae hyn yn rhan o'r Dull Rhaglen Ofal. Mae hyn yn cael ei fonitro gan Arolygiaeth Gofal Iechyd Cymru yn ystod eu hymweliadau arolygu heb rybudd neu â rhybudd byr

Yn BIPBC rydym yn cydnabod pwysigrwydd y Dyletswyddau Penodol; ffurfiodd y Fforwm Strategol Cydraddoldeb a Hawliau Dynol Grŵp Gorchwyl a Gorffen i oruchwyllo'r gwaith o adnabod gwybodaeth cydraddoldeb i helpu i ddarparu gwybodaeth ar gyfer ein hamcanion cydraddoldeb.

Rydym wedi adnabod a chasglu tystiolaeth gydraddoldeb sy'n berthnasol i'n rôl ni fel darparwr gwasanaeth trwy'r ffyrdd canlynol:

- Adolygiad o dystiolaeth a llenyddiaeth sydd ar gael mewn cydweithrediad â sefydliadau sector cyhoeddus eraill
- Adolygiad pellach o dystiolaeth a gwybodaeth gan Staff Cydraddoldeb BIPBC; roedd y gwaith a gyflawnwyd fel rhan o'n Grŵp Gorchwyl a Gorffen gan Iechyd Cyhoeddus Cymru a Llyfrgellwyr BIPBC yn cyfrannu ymhellach at hyn.
- Cynnal diwrnod ymgysylltu ar y cyd â sefydliadau sector cyhoeddus eraill Gogledd Cymru ym Medi 2011 i archwilio'r prif themâu a nodwyd gennym yn dilyn y gwaith uchod.
- Gweithdy â'r Grŵp Cyfeirio Rhanddeiliad Cydraddoldeb BIPBC.
- Gwybodaeth a fyddai'n dynodi themâu sy'n dod i'r amlwg o fewn ein systemau ar gyfer cofnodi pryderon a godwyd gan ddefnyddwyr gwasanaeth ("Gweithio i Wella") a digwyddiadau eraill ("Datix")



Arfer da: Mae'r system adrodd Digwyddiad Datix wedi cael ei hadolygu a'i diwygio i alluogi'r sefydliad i gasglu materion sy'n ymwneud â chydaddoldeb dan bob un o'r nodweddion gwarchodedig. Yna bydd neges ebost yn cael ei chynhyrchu'n awtomatig a'i hanfon at y tîm Cydraddoldeb Corfforaethol i'w hadolygu a chynnig cyngor.

- Roedd BIPBC ar flaen y gad o ran sicrhau bod y broses cwynion a phryderon newydd ar gyfer GIG Cymru (Gweithio i Wella) yn cynnwys y gofyniad i fonitro cydraddoldeb. Rydym wedi gweithio'n agos â chydweithwyr yn BIPBC i sicrhau bod ein systemau wedi'u cynllunio i ateb y gofyniad hwn.
- Rydym wedi rhoi contract i sefydliad allanol i gynnal arolygon bodlonrwydd cleifion ar ein rhan. Cynhaliwyd trafodaethau â'r Cyfarwyddwr Cynorthwyl Nyrsio i sicrhau bod Arolygon Bodlonrwydd Cleifion sy'n cael eu comisiynu yn y dyfodol yn cynnwys gofyniad i ofyn am wybodaeth y bydd modd ei dadagregar draws y nodweddion gwarchodedig



Arfer da: Mae GRhG Radioleg ar flaen y gad o ran gofyn am wybodaeth briodol ynghylch 'gofynion arbennig' cleifion er mwyn delio orau â'u hanghenion personol pan fyddant yn dod i'r adran am archwiliad radiolegol. Un o'r ffactorau pwysicaf o safbwynt gwneud addasiadau priodol ar gyfer anghenion yr unigolyn yw rhannu gwybodaeth. Mae'r GRhG yn cynnal arolygon cleifion yn rheolaidd i nodi unrhyw feysydd sydd angen eu gwella ac ystyried barn cleifion a'u hawgrymiadau. Mae'r GRhG yn cymryd rhan yn arolwg cleifion radioleg Cymru Gyfan sydd â chwestiynau penodol am urddas, parch a'n gallu i ddiwallu anghenion penodol yr unigolyn.

Ein Rôl fel Cyflogwr

BIPBC yw un o gyflogwyr mwyaf Cymru â gweithlu o thua 16,000 ar draws y chwe sir yng Ngogledd Cymru. Mae gwybodaeth ynghylch nodweddion cydraddoldeb ein gweithlu yn cael ei chasglu fel rhan o'r broses recriwtio trwy system genedlaethol o'r enw NHS Jobs ac mae hwn hefyd yn ein galluogi i ddeall proffil pobl sy'n gwneud cais i weithio i ni ac a oeddynt yn llwyddiannus ai peidio.

Mae'r mwyafrif helaeth o wybodaeth cydraddoldeb sy'n ymwneud â gweithwyr yn ddata personol sensitif yn ôl y diffiniad yn Neddf Diogelu Data 1988, ac mae'r wybodaeth hon yn cael ei chadw ar gofnod y gweithiwr yn y gronfa ddata cyflogres electronig o'r enw Cofnod Staff Electronig (ESR).

Mae'r lefel o ddatganiad o ran gwybodaeth cydraddoldeb yn ESR yn amrywio ar draws y nodweddion; dyma a gafodd ei etifeddu o'r wybodaeth a drosglwyddwyd i ESR gan sefydliadau blaenorol pan ffurfiwyd BIPBC yn 2009.

Mae gwella lefelau hyder i gynyddu datgeliad data cydraddoldeb gweithiwr yn parhau i fod yn un o'n camau gweithredu i ateb gofynion y Dyletswyddau Cydraddoldeb Penodol yng Nghymru. Mae hyn yn cael ei reoli gan y Bwrdd Rhaglen Systemau Gwybodaeth Gweithlu (WfIS). Sefydlwyd nifer o ffrydiau gwaith i edrych yn fanwl ar ofynion y Dyletswyddau Cydraddoldeb Penodol ac i roi'r camau angenrheidiol ar waith a fydd nid yn unig yn galluogi BIPBC i ateb y gofynion hyn yn well, ond bydd hefyd yn rhoi gwell dealltwriaeth o le mae'n rhaid i ni wneud addasiadau ar gyfer staff.

Arfer da: Mae GRhG Radioleg yn cynnal asesiadau risg rheolaidd yn yr Adrannau, i sicrhau bod anghenion unigol aelodau staff yn cael eu hystyried trwy wneud addasiadau rhesymol i amgylchedd a phatrymau gwaith fel bo angen. Er enghraifft mae aelod o staff ag anabledd wedi cael newid ei phatrwm gwaith, mae wedi cael cadair wedi'i chynllunio'n arbennig ac addasu ei gweithfan i ateb ei hanghenion. Mae gan aelodau



System genedlaethol ar gyfer y GIG yn y Deyrnas Unedig yw ESR ac felly rydym yn BIPBC wedi'n cyfyngu o ran beth y gallwn ni adrodd amdano yn ôl y wybodaeth sydd ar gael i ni. Ar hyn o bryd nid oes unrhyw feysydd yn ESR ar gyfer cofnodi'r nodwedd o Ailbennu Rhywedd, na darpariaeth ar gyfer cofnodi gwybodaeth am staff â chyfrifoldebau gofal. Fodd bynnag, rydym wedi lloïo drwy gydol y flwyddyn am newidiadau i'r system fel y gallwn ateb ein gofynion adrodd statudol yn well.

Bydd data cydraddoldeb gweithwyr yn cael ei lanhau'n drwyadl yn ystod 2012/13 i'n galluogi ni i ddeall proffil y staff sy'n gweithio i ni yn well a bydd hyn yn ein helpu i gyfrannu at gynllunio gweithlu ac amcanion cydraddoldeb yn y dyfodol. Rydym yn cymryd y camau angenrheidiol i gryfhau dibynadwyedd ac ansawdd ein data cydraddoldeb cyflogaeth i sicrhau bod adroddiad cynhwysfawr a chywir ar gael o Fawrth 2013. Gweler atodiad B am fanylion.



Arfer da: Yr Arweinydd Cydraddoldeb ar gyfer Adran Cefnogi Corfforaethol, Gweithlu a Datblygiad Sefydliadol yw'r Pennaeth Llywodraethu Gweithlu a Gwybodaeth. Yn y rhestr isod mae detholiad o'r meysydd gwaith lle mae staff Gweithlu a Datblygiad Sefydliadol BIPBC wedi cyfrannu'n gadarnhaol at hybu gwell cydraddoldeb a hawliau dynol rhwng Ebrill 2011 a Mawrth 2012:

- Nodimeysydd data ESR ar gyfer ailbennu rhywedd a statws gofalwyr a lobïo'n llwyddiannus amdanynt i alluogi GIG Cymru i gydymffurfio â'r Dyletswyddau Adrodd ar Gydraddoldeb Penodol Cymru.
- Nodi NHS Jobs II a lobïo'n llwyddiannus drosto i alluogi i GIG Cymru adrodd ar broffil staff sy'n ceisio am ddychafiad mewnol trwy adnabod 'gweithwyr presennol BIPBC fel ymgeiswyr mewnol'.
- Gwaith paratoi ar gyfer ymarfer mawr i lanhau data cydraddoldeb gan gynnwys datblygu ffurflen monitro cydraddoldeb electronig.
- Cyflwyno Hunan-wasanaeth ESR i adrannau Gweithlu a Datblygiad Sefydliadol, TG a Chyllid, sy'n galluogi gweithwyr i ddiweddarau data cydraddoldeb ar ESR drwy Hunan-wasanaeth. Nodi bod maes anabledd ar gael drwy Hunan-wasanaeth a lobïo i sicrhau hyn
- Datblygu Set Data Cydraddoldeb Isafswm a gafodd ei fabwysiadu gan GIG Cymru
- Datblygu Cynllun Gweithredu Tâl ar sail Rhyw fel rhan o'r Cynllun Cydraddoldeb a Hawliau Dynol Strategol.
- Datblygu datganiad i sicrhau bod staff yn deall "cydsyniad penodol" ar gyfer casglu, storio a defnyddio data personol sensitif (yn ôl diffiniad y Ddeddf Diogelu Data 1998) a gafodd ei fabwysiadu yn ddiweddarach gan GIG Cymru, ac yn gallu eiddarparu .

Asesu Effaith

Ein dull o sicrhau bod prosesau yn rhan annatod o Asesu Effaith oedd sicrhau bod ein staff yn deall egwyddorion Asesiad Effaith ar Gydraddoldeb (EqIA), a pheidio â'i wneud yn broses gymhleth. Mae yna strwythur i'r broses sydd wedi'i gynllunio i sicrhau, cymaint â phosibl, pan fyddwn yn gwneud penderfyniad, yn datblygu strategaeth neu bolisi, neu'n gwneud unrhyw beth sy'n effeithio ar ein defnyddwyr gwasanaeth neu staff, yna ein bod yn gwneud hynny mewn ffordd deg, atebol a chlr ac yn ystyried anghenion a hawliau'r rhai y gallai hyn effeithio arnynt.

Datblygwyd strategaeth i ddelio â'r dyletswyddau cydraddoldeb penodol o ran asesu effaith yn ystod 2010 ac roedd ei rhoi ar waith fel blaenoriaeth gan BIPBC trwy'r mesurau canlynol:-

- Gweithdrefn EqIA:- Mae'r ddogfen hon yn darparu arweiniad i staff ar beth y mae'n rhaid iddynt ei wneud ac mae'n cynnwys dolenni i ddogfennau eraill a throsolwg o'r broses rydym wedi'i mabwysiadu.

- Pecyn Cymorth EqlA :-Mae BIPBC wedi mabwysiadu'r pecyn cymorth a ddatblygwyd gan Canolfan y GIG dros Gydraddoldeb a Hawliau Dynol (CEHR) a'i addasu i'w ddefnyddio yn BIPBC ar sail adborth ein defnyddwyr ein hunain.
- Gwefan EqlA :- Rydym wedi datblygu ein safle mewnwyd fel adnodd i helpu arwain staff sy'n gysylltiedig â chynnal Asesiadau Effaith ar Gydraddoldeb, a'u cyfeirio at adnoddau cefnogi a gwybodaeth arall. Mae'r safle hefyd yn cynnwys Asesiadau Effaith a gwblhawyd er mwyn i staff allu dysgu trwy edrych ar enghreifftiau o arfer da ac adran a ddatblygwyd yn benodol i gefnogi gwneud asesiadau effaith yn rhan annatod o adolygiadau gwasanaeth (gweler isod).
- Hyfforddiant EqlA a chefnogaeth Un-i-Un :-Mae rhaglen helaeth o hyfforddiant wedi cael ei gweithredu ar draws BIPBC. Derbyniodd Bwrdd BIPBC cyflwyniad yn Hydref 2011 ar eu rôl yn craffu ar weithredu Asesu Effaith ar Gydraddoldeb. Mae cyflwyniadau byr wedi cael eu rhoi i bob Bwrdd GRhG yn canolbwyntio ar eu cyfrifoldebau craffu, a chynhaliwyd rhaglen o weithdai sgiliau 90 munud ym mhob safle ar draws yr ardal. Rydym hefyd wedi cynnal nifer o 'feddygfeydd galw heibio' yn y prif fannau er mwyn i staff sy'n cynnal asesiadau allu cael cefnogaeth.



Arfer da: Mae GRhG Llawfeddygaeth a Deintyddol wedi sicrhau bod EqlA yn ganolog i Fframwaith Blaenoriaethu Phenderfynu GRhG Llawfeddygaeth a Deintyddol gan gynnwys meysydd fel dyrannu adnoddau newydd, ailgynllunio llwybrau, a phenderfyniadau ailflaenoriaethu.

Pan fydd unrhyw Asesiad Effaith yn dangos bod effaith niweidiol sylweddol yn bosib ar unrhyw rai o'r grwpiau gwarchodedig a allai effeithio ar ein gallu i fodloni'r ddyletswydd gyffredinol, byddwn yn cyhoeddi'r asesiad ar ein safle ar y Rhyngwyd.

Adolygiadau Gwasanaeth

Mae Asesu Effaith ar Gydraddoldeb yn hanfodol i wella ansawdd gwasanaethau iechyd lleol a diwallu anghenion y rheiny sy'n eu defnyddio trwy sicrhau bod ystyriaeth yn cael ei roi i'r effaith gall penderfyniadau, polisiâu neu wasanaethau eu cael ar bobl; yn ddefnyddwyr gwasanaeth ac yn staff. Datblygwyd canllawiau ar y cyd â chydweithwyr Cynllunio a byddwn yn sicrhau ein bod yn cynnwys ystyriaethau cydraddoldeb a hawliau dynol mewn prosiectau adolygu gwasanaeth.

Datblygu Polisi BIPBC

Mae'r adran Llywodraethu Corfforaethol yn gyfrifol am sicrhau bod Asesiad Effaith ar Gydraddoldeb yn rhan annatod o'n prosesau datblygu polisi. Mae EqlA yn hanfodol i'n Polisi ar gyfer Datblygu Polisiâu a Dogfennau Rheoli Ysgrifenedig. Gwnaethom gynnal rhaglen helaeth o hyfforddi ar y cyd yn ystod 2011/12 fel bod lluniwyr polisi yn glir ynghylch yr angen i sicrhau bod asesiad effaith ar gydraddoldeb yn cyfrannu at ddatblygiad polisi ac nad yw'n cael ei

weld fel modd o gyfiawnhau polisïau sydd eisoes wedi cael eu datblygu. Ein dull o weithredu yw “gwneud polisi ar sail tystiolaeth, nid casglu tystiolaeth ar sail polisi.”



Arfer da: Mae ACC yr adran Llywodraethu a Chyfathrebu wedi sicrhau bod staff yn deall eu cyfrifoldebau ynglŷn â dyletswyddau cydraddoldeb trwy sicrhau bod y dyletswyddau yn rhan annatod o ddogfennau y mae'r adran yn gyfrifol drostynt, gan gynnwys: Protocol ar gyfer gweithredu a rheoli safonau ar gyfer Gwasanaethau Iechyd yng Nghymru; Polisi a Strategaeth Rheoli Risg; Gorchmynion Sefydlog; Datganiad Ymgysylltu a Chyfathrebu Corfforaethol; Polisi Pryderon



Arfer da: Datblygodd ein tîm Gwella Profiad Defnyddwyr Gwasanaeth Bolisi Gwybodaeth i Gleifion sy'n ymgorffori arfer gorau o ran gwybodaeth ysgrifenedig ac yn rhoi cyngor i staff ynghylch sut i gael gwybodaeth mewn ffurfiau cyfleus a'i chynhyrchu.

Hybu Gwybodaeth a Dealltwriaeth

E-Ddysgu - Cydraddoldeb a Hawliau Dynol

Staff cydraddoldeb BIPBC a arweiniodd wrth ddatblygu pecyn e-ddysgu newydd ar gyfer Cydraddoldeb a Hawliau Dynol trwy gydweithio â defnyddwyr gwasanaeth ac ar y cyd â chyflenwr lleol. Cyflwynwyd y pecyn i'r holl staff yn BIPBC yn Chwefror 2012. Teitl y pecyn yw “Tegwch, Hawliau a Chyfrifoldebau.”

Yn dilyn ail-strwythuro'r GIG a newidiadau i ddeddfwriaeth cydraddoldeb gwnaethom sylweddoli bod gwir angen i gynyddu ymwybyddiaeth o faterion Cydraddoldeb a Hawliau Dynol trwy'r sefydliad i gyd. Cafodd hyn ei atgyfnerthu gan staff a defnyddwyr gwasanaeth a oedd yn nodi y dylai hyfforddiant staff am gydraddoldeb a hawliau dynol gael y blaenoriaeth uchaf yn ein Cynllun Cydraddoldeb a Hawliau Dynol Sengl a gyhoeddwyd ym Mawrth 2010.

Mae un o'r Dyletswyddau Cydraddoldeb Penodol ar gyfer sefydliadau sector cyhoeddus yng Nghymru, a ddaeth yn gyfraith ar 6 Ebrill 2011, yn gofyn i BIPBC:

“..wneud trefniadau priodol i hybu gwybodaeth a dealltwriaeth o'r ddyletswydd gyffredinol a'r dyletswyddau penodol ymysg (ein) gweithwyr”.

Y farn oedd mai pecyn e-ddysgu fyddai'r ffordd fwyaf effeithiol i nifer fawr o staff allu cael mynediad at yr hyfforddiant gofynnol ar adegau ac ar gyflymder y gellir eu haddasu'n unol ag amgylchiadau unigolyn. Rydym hefyd yn cydnabod nafydd dull ‘un ateb i bawb’ yn cwrdd â phob un o'n gofynion hyfforddiant

cydraddoldeb a hawliau dynol o anghenraid: bydd gweithdai a hyfforddiant arall sy'n benodol i'r swydd yn parhau i gael eu darparu fel rhan o becyn 'cyfun' hyfforddiant cydraddoldeb.



Arfer da: Yn ein GRhG Llawfeddygaeth a Deintyddol, cafodd pecyn e-ddysgu BIPBC ei hybu yng nghyfarfod y tîm rheoli ar 10^{fed} Awst 2012. Mae unigolion bellach wedi cael eu henwebu ar gyfer pob maes yn y GRhG i sicrhau bod pob aelod o staff yn cwblhau'r hyfforddiant cyn Rhagfyr 2013. Bydd y pecyn hefyd yn cael ei hybu mewn cyfarfodydd ward/adran ac yn rhaglen gynefino staff meddygol.

Mae'r rhaglen e-ddysgu Cydraddoldeb wedi cael ei chynnwys yn y Rhaglen Hyfforddiant Nyrsio a Bydwreigiaeth Gorfodol y bydd bydwragedd, nyrsys a gweithwyr cefnogi yn mynd iddi'n flynyddol. Daeth yr Uwch Reolwr Cydraddoldeb i gyfarfod Bwrdd GRhG Gwasanaethau Merched yn 2012 i drafod y rhaglen Hyfforddiant Cydraddoldeb, ac mae'r wybodaeth wedi cael ei rhannu â'r holl staff meddygol a staff gweinyddol y GRhG.

Bu ymgysylltu ac ymgynghori helaeth wrth gynllunio a datblygu cynnwys a fformat y pecyn â'r staff a ffurfiodd y Bwrdd Prosiect, ac â defnyddwyr gwasanaeth a gafodd gwahoddiad i ymuno â Grŵp Rhanddeiliaid. Mae'r pecyn gorffenedig yn defnyddio dull sy'n canolbwyntio ar y dinesydd ac yn cynnwys nifer o storïau cleifion sy'n adlewyrchu'r cyfraniad hwn ac yn helpu i ddod â rhai o'r egwyddorion yn fyw.

Mae'r pecyn yn gysylltiedig â'r Model Cymdeithasol o Anabledd ac yn ei hybu. Mae'r model yn cydnabod nad yw'r tlodi, anfantais a dieithrio cymdeithasol sy'n rhan o brofiad llawer o bobl anabl yn ganlyniad anorfod i'w namau neu gyflyrau meddygol, ond yn hytrach eu bod yn deillio o rwystrau mewn agwedd ac amgylchedd.

Cysyniad y pecyn yw cyflwyno gwybodaeth i staff i'w galluogi i ddeall cefndir cydraddoldeb a hawliau dynol, ynghyd â'r fframwaith deddfwriaethol presennol, gan gynnwys y dyletswyddau cydraddoldeb cyffredinol a phenodol. Mae hefyd yn eu hannog i roi'r theori ar waith trwy herio staff i ystyried sut i ddefnyddio'r hyn maent wedi'u dysgu yn eu gwaith bob dydd. Mae deunyddiau ar gael i gynorthwyo â hyn.

Cysylltir yr hyfforddiant yn uniongyrchol â Dimensiwn Craidd 6 (Cydraddoldeb ac Amrywiaeth) Fframwaith Gwybodaeth a Sgiliau'r GIG (KSF) a bydd cwblhau'r pecyn yn llwyddiannus yn galluogi staff i arddangos eu bod yn ateb gofynion lefel 2 y dimensiwn hwn – dyma'r lefel isaf y disgwylir i bob aelod o staff ei chyrraedd.



Arfer da: Yn GRhG Radioleg, mae hyfforddiant yn cael ei hybu trwy ddull e-ddysgu'r Bwrdd Iechyd Lleol oherwydd bod gan bob aelod o staff rhyw lefel o fynediad at gyfrifiadur. Cefnogir hyn trwy adolygu datblygiad staff yn rheolaidd, a gwirio cydymffuriad â lefelau cydraddoldeb y KSF. Nod y GRhG yw bod pob aelod o staff wedi cwblhau e-ddysgu erbyn Mawrth 2013, ac ar hyn o bryd mae sefyllfa'r GRhG yn cymharu'n ffafriol â gweddill BIPBC.

Mae adroddiadau ynghylch y nifer sydd wedi cyflawni'r hyfforddiant, ac yn ei weithredu, yn ôl GRhG yn cael eu hastudio'n fanwl yng nghyfarfodydd chwarterol y Fforwm Strategol Cydraddoldeb a Hawliau Dynol.

Ffyrdd Eraill Byddwn yn Hybu Gwybodaeth a Dealltwriaeth

Er ein bod yn credu bod darparu hyfforddiant o ansawdd da a chyfredol sy'n helpu staff i ddeall perthnasedd materion cydraddoldeb a hawliau dynol yn eu gwaith bob dydd yw'r ffordd fwyaf effeithiol o godi ymwybyddiaeth a dealltwriaeth, rydym hefyd yn hybu gwybodaeth a dealltwriaeth mewn nifer o ffyrdd eraill. Mae'r rhain yn cynnwys:

- Datblygu ein **gwefan** i ddarparu gwybodaeth ac i helpu staff i ddod o hyd i ffynonellau eraill o gymorth a chefnogaeth. Mae'r wefan yn cael ei hadolygu'n rheolaidd ac yn adlewyrchu adborth defnyddwyr o ran cynnwys a fformat. Rydym hefyd yn defnyddio'r wefan i hybu ymgyrchoedd a digwyddiadau eraill a allai fod o ddiddordeb i staff yn ein barn ni
- Yn ogystal â datblygu'r pecyn e-Ddysgu newydd ar gyfer cydraddoldeb a hawliau dynol, rydym hefyd wedi darparu cryn dipyn o **hyfforddiant** arall sy'n helpu i hybu gwybodaeth a dealltwriaeth
 - Bydd staff cydraddoldeb yn mynd i bob sesiwn cynefino ar gyfer staff newydd i amlinellu ein dull o ymdrin â chydraddoldeb a hawliau dynol
 - Rydym yn darparu "Gweithdai 90 munud" i gymhwyso staff â'r sgiliau a gwybodaeth angenrheidiol i gynnal Asesiadau Effaith ar Gydraddoldeb
 - Mae staff cydraddoldeb wedi darparu hyfforddiant hawliau dynol fel rhan o raglen ehangach "Urddas Mewn Gofal" ar gyfer staff clinigol
 - Rydym wedi darparu hyfforddiant cydraddoldeb a hawliau dynol fel rhan o'r Rhaglen Sylfaen i Feddygon Ymgynghorol ac rydym yn rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf i'n cydweithwyr Gweithlu a Datblygiad Sefydliadol yn rheolaidd trwy gyfarfodydd tîm.
- Mae Cyfarwyddwyr Cynorthwyol Gweithlu a Datblygiad Sefydliadol yn aelodau o **Fyrddau GRhG** ac yn rhoi cyngor ar oblygiadau cydraddoldeb a hawliau dynol ar waith y GRhG ac yn cynyddu ymwybyddiaeth o hyn, a'r penderfyniadau mae Bwrdd y GRhG yn eu gwneud.
- Mae ein **Strwythur Llywodraethu** yn darparu mecanwaith ar gyfer rheoli strategaeth gydraddoldeb a hawliau dynol yn BIPBC, gan gynnwys rhoi gwybod i Gadeiryddion pob Is-bwyllgor Bwrdd a Phenaethiaid Staff am

unrhyw bryderon. Darparwyd hyfforddiant sydd wedi'i dargedu trwy ddull dysgu gweithredol i Arweinyddion Cydraddoldeb GRhGau i helpu i feithrin gwybodaeth a dealltwriaeth

- Mae staff cydraddoldeb wedi darparu **gwybodaeth yn rheolaidd am yr achosion diweddaraf ym myd y gyfraith** yn ymwneud â chydraddoldeb a hawliau dynol sy'n cael ei rhannu rhwng yr holl Gyfarwyddwyr/Cyfarwyddwyr Cynorthwyol, Penaethiaid Staff/ Penaethiaid Staff Cynorthwyol a staff priodol eraill yn y sefydliad.

laith

Y Gymraeg

Mae'r Bwrdd Iechyd yn rhannu ymrwymiad Llywodraeth Cymru i greu Cymru ddwyieithog, yn unol â "laith Pawb", sef ei chynllun gweithredu ar gyfer yr iaith. Ceir deddfwriaeth benodol ar gyfer yr iaith, Deddf yr Iaith Gymraeg, 1993. Mae Cynllun yr Iaith Gymraeg BIPBC <<http://howis.wales.nhs.uk/sitesplus/861/page/42280>> a gymeradwywyd gan Fwrdd yr Iaith Gymraeg dan adran 14 (1) o Ddeddf yr Iaith Gymraeg 1993 ar 13 Hydref 2010, yn disgrifio sut y bydd y Gymraeg a'r Saesneg yn cael eu trin yn gyfartal wrth i ni ddarparu gwasanaethau iechyd i bobl Gogledd Cymru a datblygu polisïau, gwasanaethau a mentrau newydd.



Arfer da: Arweinydd Cydraddoldeb ar gyfer GRhG Therapïau a Chefnogaeth Glinigol yw Pennaeth Therapi Iaith a Lleferydd ac mae hefyd yn arwain ar Ddiwylliant yr Iaith Gymraeg. Mae'n aelod cysylltiol o Fwrdd y GRhG, ac mae'n bresennol yn y Pwyllgor Gweithlu a Datblygiad Sefydliadol.

Cwblhaodd Therapïau a Chefnogaeth Glinigol Archwiliad o'r Iaith Gymraeg yn ystod 2010-2011, sy'n edrych ar alluoedd ieithyddol staff y GRhG (74% wedi ymateb).

Cyflwynir adroddiad am iaith, diwylliant a chydraddoldeb Gymraeg ar lafar ac yn ysgrifenedig bob yn ail fis i fwrdd y GRhG.

Er mai'r Cyfarwyddwr Llywodraethu a Chyfathrebu sy'n atebol yn weithredol dros gyflawni cynllun gweithredu Cynllun yr Iaith Gymraeg, cydnabyddir bod dewis iaith yn ffactor sylfaenol bwysig i sicrhau profiad cadarnhaol i'r claf a bodloni egwyddorion cydraddoldeb a hawliau dynol. Bydd y Fforwm Cydraddoldeb a Hawliau Dynol Strategol yn craffu ar faterion sy'n ymwneud â dewis iaith y claf, gan gynnwys y Gymraeg ac yn gwneud argymhellion lle bo'n briodol.

Gweithredu gwell gwasanaethau dehongli a chyfieithu (WITS)

Y Themâu Strategol sy'n sylfaen i Gynllun 5 Mlynedd BIPBC (2010/15) yw "Ei Wneud yn Ddiogel", "Ei Wneud yn Well", "Ei Wneud yn Gadarn", "Gwneud iddo Weithio" a "Gwneud iddo Ddigwydd" Mae gwella cyfathrebu â defnyddwyr

gwasanaeth yn gwbl gyson â'r themâu hyn a'n Gweledigaeth sy'n nodi y dylai defnyddwyr gwasanaeth "... dderbyn gwasanaeth ymatebol, diogel ac o ansawdd da, sy'n hawdd mynd ato ac yn hawdd ei ddeall". Yr unig ffordd o gyflawni hyn yw sicrhau bod gennym broses gyson, effeithiol ac effeithlon ar waith i adnabod ac ateb eu hanghenion cyfathrebu.

Felly, mae hyn yn cynnig achos busnes cryf, ac yn berthnasol yn uniongyrchol i'r Ffrydiau gwaith Diogelwch Cleifion, Llywodraethu a Chydraddoldeb a Hawliau Dynol.

Sefydlwyd tîm prosiect i edrych ar y posibilrwydd o roi dull o weithredu safonol ar waith, sef Gwasanaethau Dehongli a Chyfieithu Cymru (WITS). Mae'n wasanaeth un-alfwad sydd ar gael 24 awr, ac wedi cael ei fabwysiadu eisoes gan nifer o Fyrddau lechyd eraill ac Awdurdodau Lleol trwy Gymru.

Cafodd y fenter bwysig hon ei gweithredu ledled BIPBC o 1^{af} Ebrill 2012 ymlaen, ynghyd â chyfarwyddiadau gweithredu i sicrhau dull cyson o weithredu trwy'r sefydliad i gyd.

Unrhyw wybodaeth arall sy'n berthnasol i fodloni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Cyffredinol

Yn ogystal â'n hamcanion cydraddoldeb a chynlluniau gwasanaeth, mae nifer o fentrau eraill yn cael eu datblygu yn y sefydliad a fydd yn ein galluogi i ddangos yn well sut rydym yn rhoi sylw priodol i'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Cyffredinol. Mae'r rhain yn cynnwys:-

Prosiect Maeth a Hydradiad Sefydliad Hawliau Dynol Prydain ar y cyd ag Ymddiriedolaeth lechyd Meddwl GIG Merseycare

Mae'r prosiect yn bwriadu datblygu pecyn ar gyfer rheolwyr wardiau i roi hawliau dynol wrth wraidd maeth a hydradiad ar y ward. Mae'n cael ei hyrwyddo ar lefel y Bwrdd gan y Cyfarwyddwr Nyrsio, Bydwreigiaeth a Gwasanaethau Cleifion sy'n arweinydd strategol ar gyfer Maeth a Gwasanaethau Cleifion.

Mae maeth a hydradiad o ansawdd da yn hawl dynol sylfaenol, ac yn rhan o'n hagweddau gofal sylfaenol.

Mae pwysigrwydd maeth da i gefnogi gwellhad cleifion yn cael ei gydnabod yn eang. Mae maeth yn ffactor pwysig sy'n dylanwadu ar ganlyniadau clinigol cleifion a hefyd ar ba mor fodlon ydyn nhw ag ansawdd y gofal a'u harhosiad yn yr ysbyty yn gyffredinol.

Bydd y pecyn yn ceisio ymgorffori urddas a pharch a hyrwyddo hawliau dynol o ran maeth a hydradiad yn nhrefn ddyddiol y wardiau er mwyn sicrhau ei fod yn wirioneddol yn un o agweddau sylfaenol gofal. O ganlyniad i ddatblygu a gweithredu'r pecyn yn ystod y prosiect 12 mis, newidiadau cychwynnol a ddisgwylir o fewn y sefydliad yw mwy o wybodaeth, hyfforddiant ac ymwybyddiaeth ynglŷn â'r cysyniad o hawliau dynol a maeth a hydradiad ar gyfer y pwyllgor llywio a'r grwpiau gweithredol.

Pan fydd y pecyn drafft wedi cael ei ddatblygu, bydd y cynnydd hwn mewn gwybodaeth ac ymwybyddiaeth yn cwmparu'r maes peilot. Mae'r pecyn wedi ei gynllunio i hyrwyddo safonau gofal maeth o ansawdd uchel a sicrhau bod gan reolwyr wardiau a'r timau amlddisgyblaethol ehangach becyn ymarferol i fabwysiadu dull sy'n seiliedig ar hawliau dynol, a defnyddio egwyddorion hawliau dynol perthnasol yn eu hymarfer bob dydd.

Pan fydd y pecyn wedi ei gwblhau, bydd y Bwrdd Iechyd yn ei weithredu trwy strwythurau presennol, â matronau yn monitro cynaliadwyedd a llwyddiant y pecyn ar waith. Disgwylir cwblhau'r prosiect erbyn mis Medi 2012.

Gwella Profiad y Claf i Bobl ag Anableddau Dysgu

Mae Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr wedi addo cefnogi ymgyrch a siarter MENCAP – 'Gwneud Pethau'n lawn'. Nod y siarter yw galluogi pobl ag anableddau dysgu i gael mynediad at y gofal iechyd o ansawdd uchel y mae arnynt ei angen ac y mae ganddynt hawl iddo. Mae'r siarter hefyd yn ceisio lleihau gwahaniaethu yn erbyn pobl ag anableddau dysgu o fewn y GIG. Mae arweiniad a gyhoeddwyd â'r siarter yn dangos ffyrdd o gyflawni hyn.



Arfer da: Mae ein staff Therapi Iaith a Lleferydd yn datblygu deunyddiau a dogfennau ysgrifenedig 'hawdd eu deall' i gefnogi pobl ag amhariad iaith ac anableddau dysgu. Bydd y GRhG yn sicrhau bod dysgu'n cael ei ledaenu i bob rhan o'r sefydliad.

Tynnodd y Cyd Bwyllgor ar Hawliau Dynol (2008) sylw at y diffyg helaeth mewn hawliau dynol sylfaenol i bobl ag anableddau dysgu gan wasanaethau cyhoeddus prif ffrwd. Datgelodd y cyn Gomisiwn Hawliau Anabledd, mewn archwiliad cenedlaethol o fynediad at ofal iechyd i bobl ag anableddau dysgu (a hefyd pobl â phroblemau iechyd meddwl), eu bod yn llai tebygol o gael cynnig sgrinio iechyd, bod llai o ymchwiliadau yn cael eu cynnal a'u bod yn destun "cysgodi diagnostig", sef bod gweithwyr iechyd proffesiynol yn tueddu i briodoli problemau neu symptomau fel rhan o'r anabledd dysgu yn hytrach na chyflwr iechyd arall. Gwelodd y comisiwn dystiolaeth o "ddifaterwch ac agwedd ddiog o dderbyn yr anochel, sef bod y grwpiau hyn yn marw'n iau prun bynnag".

Tynnodd adroddiad MENCAP yn 2008, “Death by Indifference” sylw at gysgodi diagnostig fel un o’r materion a gyfrannodd at farwolaeth 6 o bobl ag anableddau dysgu trwy wahaniaethu honedig a diffyg triniaeth briodol a phrydlon gan y GIG ac a oedd yn destun adroddiad beirniadol yr Ombwdsmon Iechyd yn 2010.

Ymateb y Llywodraeth i’r adroddiadau hyn oedd sefydlu ymchwiliad annibynnol, a gynhyrchodd ei adroddiad yn 2008. Gwnaed argymhellion clir a chryf ynglŷn â’r ffordd y mae’r gwasanaethau iechyd yn darparu, ac yn gwneud newidiadau angenrheidiol yn eu hymwneud â phobl ag anableddau dysgu a’u teuluoedd a’u gofalwyr ac ar gyfer hyfforddiant ac arferion proffesiynol staff y gwasanaethau iechyd.

Mae Arsyllfa Iechyd Cyhoeddus ac Ymchwiliad Cyfrinachol Cenedlaethol hefyd yn cael eu sefydlu. Sefydlwyd Grŵp Gwaith a Gorchwyl yn cynnwys uwch glinigwyr a rheolwyr i lywio gweithredu’r Siarter trwy ddatblygu cynllun atal a gweithredu er mwyn i bobl ag anableddau dysgu gael gofal iechyd diogel, o safon dda ar draws pob rhan o Fwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr. Mae’r gwaith hwn yn cael ei hyrwyddo gan y Prif Weithredwr ac yn cael ei arwain gan Seiciatrydd Ymgynghorol. Disgwylir y bydd y Prosiect yn parhau trwy gydol oes y Cynllun hwn.

Caffael

Fel y rhan fwyaf o awdurdodau cyhoeddus, mae BIPBC yn contractio â sefydliadau allanol yn y sector preifat a thrydydd sector i wneud gwaith a/neu ddarparu nwyddau a/neu wasanaethau ar ein rhan.

Ein nod yw defnyddio gweithgarwch caffael i hyrwyddo cydraddoldeb mewn ffordd sy’n gyson â rheolau caffael yr Undeb Ewropeaidd trwy roi sylw priodol i’r angen i ddileu gwahaniaethu, hyrwyddo cydraddoldeb cyfleoedd a meithrin perthnasoedd da.

Wrth gaffael gwaith, nwyddau neu wasanaethau gan sefydliadau eraill ar sail cytundeb perthnasol, **mae BIPBC wedi ymrwymo i sicrhau ein bod yn:-**

- rhoi sylw priodol i’r ffaith a fyddai’n briodol i feini prawf gwobrwyo’r cytundeb hwnnw gynnwys ystyriaethau i helpu i fodloni’r ddyletswydd gyffredinol
- rhoi sylw priodol i’r ffaith a fyddai’n briodol i nodi amodau’n ymwneud â pherfformiad y cytundeb i helpu i fodloni tair nod y ddyletswydd gyffredinol.

Ein gwaith ar y cyd â phartneriaid yn y sector cyhoeddus yng Ngogledd Cymru

Mae arweinwyr Cydraddoldeb ym mhob un o'r 6 Awdurdod Lleol yng Ngogledd Cymru, BIPBC, y Gwasanaeth Tân, y Gwasanaeth Ambiwylans, Parc Cenedlaethol Eryri a Heddlu Gogledd Cymru wedi rhannu arfer da ers blyneddau lawer ac wedi cynnal digwyddiadau ymgynghori ar y cyd yn y gorffennol i rannu adnoddau. Gyda chyflwyniad y ddeddfwriaeth newydd, mae'r grŵp hwn wedi dod at ei gilydd i gydweithio er mwyn hyrwyddo'r agenda cydraddoldeb ac i fynd i'r afael â materion cydraddoldeb sy'n berthnasol ar draws y sector cyhoeddus cyfan yng Ngogledd Cymru fel sy'n ofynnol i fodloni'r Dyletswyddau Cydraddoldeb Statudol.

Mae'r gwaith hwn wedi arwain at ddatblygu nifer o ganlyniadau ac amcanion cydraddoldeb lefel uchel, sy'n cael eu hyrwyddo fel rhan o broses cynllunio busnes BIPBC o fewn cynlluniau gwasanaeth ACC a GRhG. Mae'r rhain yn cael eu rhestru isod:

Y Canlyniadau i Bobl sy'n Byw yng Ngogledd Cymru

- Lleihad mewn anghydraddoldebau **iechyd**
- Llai o anghydraddoldebau mewn **Cyflogaeth**
- Llai o anghydraddoldebau mewn **Diogelwch** personol
- Llai o anghydraddoldebau mewn **Cynrychiolaeth a Llais**
- Gwella **Mynediad** at wybodaeth, gwasanaethau a'r amgylchedd adeiledig

Amcanion yn Canolbwyntio ar Ganlyniadau

Amcanion iechyd

- Cynyddu nifer y bobl sy'n dewis ffyrdd iach o fyw, ymhlith grwpiau sy'n cael eu tangynrychioli
- Cynyddu nifer y bobl sy'n cael mynediad at wasanaethau gofal iechyd, ymhlith grwpiau sy'n cael eu tangynrychioli
- Gwella gofal pobl hŷn gan sicrhau eu bod yn cael eu trin ag urddas a pharch
- Cynyddu nifer y Teithwyr Sipsi sy'n defnyddio gwasanaethau gofal iechyd ataliol
- Bod pobl Drawsrywiol a Lesbiaidd, Hoyw a Deurywiol sy'n cael gofal yn cael eu trin ag urddas a pharch
- Gwella gofal iechyd a chanlyniadau i bobl â phroblemau iechyd Meddwl ac Anableddau Dysgu



Arfer da: Mae Matron yn GRhG Llawfeddygaeth a Deintyddiaeth wedi cwblhau cynllun gweithredu dementia ac wedi dynodi 'hyrwyddwyr' ar gyfer bob ward/adran, sydd i gael ei gyflwyno i BIPBC gyfan. Mae un ward yn Ysbyty Gwynedd wedi cael ei dynodi fel ardal i wella'r amgylchedd ar gyfer dioddefwyr dementia. Mae cleifion a perthnasau'n cael eu hannog i lenwi'r ddogfen 'Dyma fi' gan y gymdeithas Alzheimer.

Amcanion Cyflogaeth

- Cynyddu'r gyfradd Gyflogi ar gyfer grwpiau sy'n cael eu tangynrychioli
- Lleihau anghydraddoldebau yn y cylch cyflogi
- Lleihau gwahaniaethau yng nghyflogau dynion a merched
- Lleihau'r bwlch rhwng cyflogau dynion a merched
- Gwella ymwybyddiaeth a dealltwriaeth ymhlith staff o faterion cydraddoldeb a hawliau dynol



Arfer da: Yn y GRhG Iechyd Meddwl ac Anableddau Dysgu, mae staff rheng flaen yn cael hyfforddiant ar sut i fodloni anghenion pobl o grwpiau gwarchodedig. Hefyd, mae uwch reolwyr yn cael eu hyfforddi i sicrhau eu bod yn goruchwyllo cynllun, darpariaeth, ansawdd ac effeithiolrwydd swyddogaethau'r sefydliad a darparu gwasanaethau sy'n bodloni anghenion y bobl rydym yn eu gwasanaethu.

Amcanion Diogelwch

- Cynyddu'r nifer sy'n rhoi gwybod am droseddau casineb ac aflonyddu
- Cynyddu'r nifer sy'n rhoi gwybod am gam-drin domestig
- Lleihau troseddau casineb, aflonyddu a cham-drin domestig

Amcanion Cynrychiolaeth a Llais

- Cynyddu nifer y bobl gyda gwahanol nodweddion gwarchodedig ar gyrff sy'n gwneud penderfyniadau
- Gwella ymgysylltiad â phobl o grwpiau gwarchodedig wrth adolygu ac ailgynllunio gwasanaethau.



Arfer da: Mae'r GRhG Iechyd Meddwl ac Anableddau Dysgu wedi mabwysiadu Canllawiau ar gyfer cynnwys defnyddwyr y gwasanaeth a gofalwyr wrth recriwtio. Mae sbardunau wedi cael eu cynnwys yn y drefn Rheoli Swyddi Gwag i atgoffa rheolwyr am eu cyfrifoldebau i gynnwys defnyddwyr y gwasanaeth a gofalwyr mewn recriwtio o'r dechrau.

Mae Unllais (sefydliad Trydydd Sector) yn cael ei gomisiynu gan BIPBC i gefnogi cynnwys defnyddwyr y gwasanaeth a gofalwyr mewn gwasanaethau iechyd meddwl i oedolion, drwy'r Prosiectau Cynnwys ledled BIPBC.

Mae Defnyddiwr y Gwasanaeth a Gofalwr wedi cael eu penodi fel aelod ar fwrdd y GRhG ac mae cynrychiolwyr defnyddwyr/gofalwyr ar is-bwyllgorau eraill y strwythur Llywodraethu hefyd.

Mae pobl sydd â phrofiad fel defnyddiwr y gwasanaeth neu ofalwr wedi cael eu penodi ar grwpiau a phwyllgorau GRhG.

Mae Rhwydwaith Gwella Gogledd Cymru a Gogledd Powys wedi arwain y gwaith o integreiddio arfer da mewn Straeon Cleifion, ac mae defnyddwyr y gwasanaeth wedi cynnal gweithdai ac wedi cyflwyno mewn cynadleddau i rannu dysg ac arbenigedd. Yn ddiweddar, cafodd prosiect Gogledd Powys wobwr arfer da gan Lywodraeth Cymru ac mae wedi bod yn cynnal gweithdai hyfforddi trwy'r prosiect 1,000 o Fwydau.

Amcanion Mynediad

- Gwella mynediad i'r amgylchedd adeiledig trwy fabwysiadu egwyddorion cynllunio cynhwysol
- Dynodi rhwystrau i gael mynediad at wasanaethau a'u defnyddio, a chael gwared ar y rhwystrau hynny, yn cynnwys y rhai mae pobl ddigartref yn eu hwynebu
- Sicrhau bod systemau cwynion yn hawdd i'w defnyddio



Arfer da: Mae GRhG Radioleg yn cael archwiliadau rheolaidd gan y Cyngor Iechyd Cymuned sy'n canolbwyntio ar brofiad y claf a mynediad, a gweithredir ar unrhyw argymhellion mewn unrhyw feysydd sydd dan ddylanwad GRhG Radioleg. Mae dolenni clyw'n cael eu gosod, mae modd mynd â chadair olwyn i bob man, mae'r goleuadau'n cael eu haddasu i helpu defnyddwyr â nam ar eu golwg, mae seddi'n amrywio o ran uchder ac mae gan rai seddi freichiau i rai sy'n cael problemau symud.

Amcanion Sefydliadol

- Gwella cydweithio rhwng sefydliadau sector cyhoeddus yng Ngogledd Cymru yn cynnwys datblygu prosesau cyffredin i'w galluogi i fodloni gofynion y dyletswyddau sector cyhoeddus dan Reoliadau 2011 Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru).
- Lleihau costau a dyblygu trwy gydweithio i rannu gwybodaeth ac arfer da i hyrwyddo cydraddoldeb yng Ngogledd Cymru.
- Sicrhau bod datblygiad y gwaith cydraddoldeb yn cyd-fynd â phrosesau cynllunio busnes arferol trwy eu cynnwys yn yr arweiniad cynllunio ar gyfer Grwpiau Rhaglen Glinigol ac Adrannau Cefnogi Corfforaethol.

Ein Gwerthoedd

Mae'r amcanion hyn yn cyd-fynd â'n Gwerthoedd Sefydliadol a ddatblygwyd gan ein staff. Mae'r gwerthoedd yn adlewyrchu egwyddorion FREDA (Tegwch, Parch, Cydraddoldeb, Urddas ac Ymreolaeth). Bydd gwneud ein gwerthoedd yn rhan o'n diwylliant a'u harddangos ledled y sefydliad yn ein helpu i ddatblygu ffordd o ymddwyn a rennir o ran popeth a wnawn.



Arfer da: Mae'r gwerthoedd bellach yn rhan annatod o'r broses Gwerthuso Perfformiad ac Adolygu Datblygiad (PADR) lle gofynnir i staff, yn ystod eu hadolygiad perfformiad blynyddol i ddisgrifio sut maent wedi bodloni bob un o'r gwerthoedd yn eu gwaith, ac i roi tystiolaeth o hynny.

Atodiad A

Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr Rôl yr Arweinydd Cydraddoldeb

Cydraddoldeb a Hawliau Dynol ym Mwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr
Ein nod yw meithrin diwylliant sy'n cydnabod a pharchu cydraddoldeb a hawliau dynol fel rhan o'n gwaith bob dydd. Mae egwyddorion cydraddoldeb a hawliau dynol yn rhan greiddiol o'r Cyfeiriad Strategol a Chynllun Corfforaethol 5 Mlynedd. Mae hyn yn sicrhau bod bodloni dyletswyddau cydraddoldeb yn ymrwymiad sy'n rhedeg trwy'r holl weithgareddau.

Arweinwyr Cydraddoldeb

Mae'r holl Grwpiau Rhaglen Glinigol ac Adrannau Cefnogi Corfforaethol wedi dynodi arweinwyr Cydraddoldeb i fod ar y Grŵp Gweithredol Cydraddoldeb.

Grŵp Gweithredol Cydraddoldeb

Rôl y Grŵp yw llywio'r gwaith o weithredu'r Cynllun Cydraddoldeb a Hawliau Dynol Sengl (SES) yn weithredol. Gwneir hyn trwy ddarparu hyfforddiant, arweiniad a rhwydwaith gefnogol i'r Arweinwyr Cydraddoldeb sy'n llywio gweithrediad y SES o fewn Grwpiau Rhaglen Glinigol 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 a hawliau dynol fel rhan o'u cynllunio gweithredol, gan gydnabod amrywiaeth y boblogaeth a hawliau unigolion dan ddeddfwriaeth cydraddoldeb, amrywiaeth a hawliau dynol.

Galluoedd Arweinwyr Cydraddoldeb

- Gwybodaeth a dealltwriaeth am egwyddorion cydraddoldeb a hawliau dynol.
- Gwybodaeth a dealltwriaeth am Ddyletswyddau Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus a goblygiadau i'r GRhG/ACC.
- Gallu gwerthuso i ba raddau y mae'r ddeddfwriaeth yn cael ei weithredu yn niwylliant ac amgylchedd y maes gweithgarwch.
- Gallu cyfathrebu a dylanwadu ar bob lefel ar draws y GRhG/ACC.

Amlinelliad o Rôl yr Arweinydd Cydraddoldeb

Bydd y rhwydwaith Arweinyddion Cydraddoldeb yn gyswllt rhwng y GRhG/ACC â'r agenda cydraddoldeb corfforaethol. Byddant yn llywio'r gwaith o weithredu'r Cynllun Cydraddoldeb a Hawliau Dynol Sengl yn weithredol. Bydd y rhwydwaith yn cael hyfforddiant a chefnogaeth i gynyddu gwybodaeth a sgiliau aelodau fel eu bod yn gallu gweithredu'n well fel cynghorwyr i uwch dimau rheoli. Gyda chefnogaeth gan y Tîm Cydraddoldeb Corfforaethol, bydd yr arweinwyr Cydraddoldeb yn cynghori Byrddau GRhG/ACC, sy'n gyfrifol am sicrhau bod gwasanaethau'n cael eu cynllunio a'u darparu mewn ffordd sy'n hyrwyddo hawliau dynol ac yn cyd-fynd â'r dyletswyddau cydraddoldeb a bod systemau'n bodoli i sicrhau bod egwyddorion cydraddoldeb, amrywiaeth a hawliau dynol yn rhan allweddol o bob gweithgarwch sefydliadol. Bydd arweinwyr cydraddoldeb yn tynnu sylw at rwystrau trwy'r Grŵp Gweithredol Cydraddoldeb.

Bydd arweinwyr cydraddoldeb ar ran y GRhG/ Adrannau Corfforaethol yn rhoi sicrwydd i'r Grŵp Gweithredol Cydraddoldeb yn y meysydd penodol a ganlyn:

Llywodraethu

- Bod atebolrwydd clir dros gydraddoldeb a hawliau dynol yn y GRhG/ACC, a bod hyn yn cael ei gyfathrebu i'r holl staff.
- Bod trefn ddidoli'n bodoli i sicrhau fod Asesu Effaith ar Gydraddoldeb yn arwain penderfyniadau – ni wneir unrhyw benderfyniadau ac ni chymeradwyir unrhyw ddogfennau heb dystiolaeth fod yr effaith ar gydraddoldeb wedi cael ei asesu.

Ymgysylltu

- Bod yr holl weithgaredd ymgysylltu ac ymgynghori yn gynhwysol ac yn dangos tystiolaeth o gynnwys pobl y mae BIPBC yn ystyried eu bod yn cynrychioli buddiannau unigolion sy'n rhannu un neu fwy o'r nodweddion gwarchodedig.

Asesiad Effaith ar Gydraddoldeb

- Mae egwyddorion asesu effaith ar gydraddoldeb yn arwain y broses o wneud penderfyniadau, yn dangos tystiolaeth ac yn cael eu cyhoeddi. Y nod yw hyrwyddo cydraddoldeb a hawliau dynol a cheisio lleihau anghydraddoldebau iechyd trwy strategaethau, polisïau, arferion a phrosesau caffael GRhG/ACC.

Casglu Gwybodaeth

- Bod themâu perthnasol ynghylch materion hawliau dynol a chydraddoldeb, yn cynnwys gwahaniaethu neu anfantais, yn cael eu dynodi o bryderon ac yn cael sylw. Bod materion risg/pryder yn cael eu rhoi gerbron Byrddau GRhG a'r Grŵp Gweithredol Cydraddoldeb.

Safonau ar gyfer Gwasanaethau Iechyd yng Nghymru

- Cydymffurfio o ran y Safonau ar gyfer Gwasanaethau Iechyd yng Nghymru: Safon 2
- Cysylltu ag arweinwyr safonau gofal iechyd i godi ymwybyddiaeth am gydraddoldeb a hawliau dynol fel thema sy'n berthnasol i'r holl Safonau ar gyfer Gwasanaethau Iechyd.

Hyfforddiant

- Bod systemau'n bodoli i nodi, i fonitro ac i sicrhau mynediad at hyfforddiant a datblygiad er mwyn hyrwyddo dealltwriaeth sefydliadol a gallu o ran cydraddoldeb a hawliau dynol ar draws GRhG/Adrannau Corfforaethol.

Hygyrchedd

- Bod gwybodaeth i gleifion yn cael ei gyhoeddi mewn ffurfiau sy'n hawdd cael gafael arnynt a bod rhwystrau rhag cael mynediad at wasanaethau yn cael eu dynodi a'u rhoi gerbron Byrddau GRhG i weithredu arnynt.

Cyfathrebu

- Bod gwybodaeth am gydraddoldeb yn cael ei rannu â'r Bwrdd GRhG ac ar draws y GRhG/ACC a bod gwybodaeth yn cael ei ddosbarthu. Bydd hyn yn cynnwys blaenoriaethau sefydliadol a godwyd gan y Fforwm Strategol Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, y cynllun gwaith a gweithgarwch y Grŵp Gweithredol Cydraddoldeb.

Adrodd

- Bydd gofyn i arweinydd bob GRhG/ACC lunio adroddiad blynyddol ar gynnydd i gael ei gynnwys yn yr adroddiad Blynyddol Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, a rhoi gwybodaeth arall fel bo'r gofyn

Gadawyd y dudalen hon yn wag yn fwriadol

Atodiad B

Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr Gwybodaeth yn Ymwneud â'n Gweithlu

Nid yw ansawdd a swm y wybodaeth cydraddoldeb sydd gennym am ein staff cystal ag y byddem yn dymuno, ac mae hyn oherwydd bod data wedi cael ei drosglwyddo gan y cyn sefydliadau pan gafodd BIPBC ei ffurfio. Rydym felly wedi penderfynu peidio â chynnwys y data yn yr adroddiad hwn gan ein bod yn credu y gallai'r bylchau rydym yn ymwybodol ohonynt arwain at gamddehongli'r data os bydd yn cael ei gyhoeddi ar hyn o bryd.

Er mwyn sicrhau bod y wybodaeth mor gyflawn a diweddar â phosibl, rydym yn cynnal ymarfer glanhau data cynhwysfawr ar hyn o bryd. Rydym wedi gofyn i bob un o'r 16,000 aelod o staff wirio a diweddarau'r wybodaeth cydraddoldeb sydd gennym ar ein system cyflogau cofnod staff electronig.

Mae BIPBC yn bwriadu cyhoeddi gwybodaeth yn ymwneud â'n gweithlu yn unol â'r dyletswyddau cydraddoldeb penodol ar gyfer sefydliadau sector cyhoeddus Cymru ddim hwyrach na 31 Mawrth 2013.

Byddwn yn defnyddio'r wybodaeth a ddiweddarwyd nid yn unig i fodloni ein gofynion o ran adrodd, ond hefyd i arwain gweithredoedd i fynd i'r afael â meysydd anghydraddoldeb a ddynodwyd, ac mae'r gwaith hwn yn ffurfio rhan o'n hymrwymiad yn ein Cynllun Strategol Cydraddoldeb a Hawliau Dynol 2012/16 sydd ar gael ar ein gwefan ar:

<http://www.wales.nhs.uk/sitesplus/861/page/47421> .