



GIG
CYMRU
NHS
WALES

Bwrdd Iechyd Prifysgol
Betsi Cadwaladr
University Health Board

Tegwch, Hawliau a Chyfrifoldebau



Adroddiad Blynyddol Cydraddoldeb 2014 -2015

‘agwedd a stad feddyliol effro’

Gellir cael yr adroddiad hwn ac unrhyw ddogfennau cefnogol mewn ieithoedd a ffurfiau 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	4
• Ynglŷn â'r Bwrdd Iechyd	
Prif bethau a gyflawnwyd yn ystod 2013/14	5
Ein Hamcanion Cydraddoldeb a Hawliau Dynol	6
Monitro ein Cynnydd	6
Cydraddoldeb rhwng y Rhywiau a Lleihau Anghydraddoldebau mewn Cyflogau	8
Gwybodaeth Cydraddoldeb	10
Asesu Effaith	13
Hyrwyddo Gwybodaeth a Dealltwriaeth	14
Iaith	15
Hyrwyddo mwy o Gydraddoldeb o ran Cyfeiriadedd Rhywiol	16
Unrhyw wybodaeth arall sy'n berthnasol fodloni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Cyffredinol	19
Ein gwaith ar y cyd â phartneriaid yn y sector cyhoeddus yng Ngogledd Cymru	23
Y Pwyslais yn y Dyfodol	24

Atodiadau

Atodiad A	Cynnydd tuag at Gyflawni ein Hamcanion Cydraddoldeb	28
Atodiad B	Gwybodaeth yn Ymwneud â'n Gweithlu	36
Atodiad C	Amcanion Cydraddoldeb BIPBC fesul Nodwedd Gwarchoddedig	39
Atodiad D	Cynllun Gweithredu Cyflogau'r Rhywiau	42

Enghreifftiau o arfer da

Drwy gydol yr adroddiad hwn, fe welwch focsys â bwlb golau fel yr un isod. Dyma ble rydym wedi casglu enghreifftiau o arfer da ar draws y sefydliad sy'n dangos sut rydym yn gweithio i fodloni gofynion y Dyletswyddau Cydraddoldeb Penodol a Chyffredinol ac i wella profiadau cleifion drwy gael gwared ar rwystrau a hyrwyddo cydraddoldeb cyfleoedd.



Cyflwyniad

Croeso i Adroddiad Blynyddol Cydraddoldeb Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr ar gyfer y cyfnod o fis Ebrill 2014 i fis Mawrth 2015. Mae'r adroddiad hwn yn crynhoi'r camau a gymerwyd gennym i hyrwyddo cydraddoldeb ac mae'n rhannu rhai o'r enghreifftiau niferus o waith rhagorol yn ein Bwrdd Iechyd. Mae hefyd yn amlinellu'r heriau sy'n ein hwynebu a'r meysydd lle mae arnom angen llywio cynnydd.

Mae'r Bwrdd wedi ymrwymo i hyrwyddo cydraddoldeb cyfleoedd a diogelu hawliau pob unigolyn a'u hyrwyddo, i gyflawni gwell canlyniadau i bawb. Ein blaenoriaeth yw sicrhau bod y cleifion sy'n cael eu trin gennym yn cael gofal diogel, o ansawdd uchel, a hynny ag urddas a thosturi ac mewn ffordd sy'n parchu eu hunaniaeth.

Rydym yn cydweithio'n agos â staff, cleifion a phartneriaid i ymgorffori egwyddorion cydraddoldeb a hawliau dynol i'n ffyrdd o weithio ac rydym wedi datblygu ein Grŵp Rhanddeiliaid Cydraddoldeb i fforwm mwy cydweithiol a rhyngweithiol ble mae rhanddeiliaid allanol yn gosod yr agenda. Rydym yn parhau i ymgysylltu ag ystod o randdeiliaid ac arbenigwyr pwnc i helpu i sicrhau ein cyfeiriad strategol.

Mae'r Adroddiad Blynyddol hwn yn rhoi trosolwg o'n cynnydd eleni ac mae hefyd yn dynodi'r meysydd hynny sydd wedi peri'r her fwyaf. Mae'n rhoi cyfle i ni rannu ein cynnydd a rhoi cip ymlaen llaw i randdeiliaid sydd â diddordeb o'r hyn y byddwn yn ei wneud yn 2015/16, sy'n canolbwyntio'n bennaf ar adolygu ein Cynllun Strategol Cydraddoldeb. Mae llawer i'w wneud ond rydym yn hyderus ein bod mewn sefyllfa dda i gynnal ein cynnydd. Os oes gennych unrhyw sylwadau neu awgrymiadau o ran cynnwys yr adroddiad hwn, anfonwch nhw drwy'r post neu e-bost at:

Sally Thomas, Pennaeth Cydraddoldeb a Hawliau Dynol,
Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr
Bloc Preswylfeydd, Ysbyty Abergele
Ffordd Llanfair
Abergele
CONWY. LL22 8DP
sally.thomas4@wales.nhs.uk

Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr

Ynglŷn â'r Bwrdd Iechyd

Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr ydy'r sefydliad iechyd mwyaf yng Nghymru. Mae'n darparu ystod lawn o wasanaethau cychwynnol, cymuned, iechyd meddwl ac ysbytai llym i boblogaeth o ryw 676,000 o bobl ar draws Gogledd Cymru a nifer sylweddol o ymwelwyr i'r ardal. Ein diben yw gwella iechyd a darparu gofal rhagorol.



Rydym yn:

- Cyflogi oddeutu 16,100 o staff
- Rheoli cyllideb o oddeutu £1.2 biliwn
- Rhedeg tri ysbyty cyffredinol dosbarth (Ysbyty Gwynedd ym Mangor, Ysbyty Glan Clwyd ym Modelwyddan ac Ysbyty Maelor yn Wrecsam)
- Darparu gofal mewn 18 ysbyty llym a chymunedol arall a rhwydwaith o dros 90 o ganolfannau iechyd, clinigau, canolfannau timau iechyd cymunedol ac unedau iechyd meddwl
- Cydlynu gwaith 114 practis meddyg teulu a gwasanaethau'r GIG a ddarperir gan ddeintyddion, optegwyr a fferyllwyr.

Mae Adroddiad Blynyddol Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr yn rhoi'r diweddaraf ar ein cynnydd fel Bwrdd Iechyd a gellir gweld yr adroddiad diweddaraf ar gyfer 2014/15 ar ein gwefan yn: www.pbc@cymru.nhs.uk neu drwy gysylltu â'n Hadran Cyfathrebu Corfforaethol (manyllion cyswilt ar y clawr).

Mae ein Hadroddiad Blynyddol Iechyd Cyhoeddus diweddaraf ar gael yn: <http://www.wales.nhs.uk/sitesplus/861/tudalen/40900>

Mae'r ail Ddatganiad Blynyddol Cydraddoldeb ar gyfer Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr yn crynhoi'r camau a gymerwyd yn ystod 2014/15 i ddarparu gofal diogel, o ansawdd uchel i'n cleifion ledled Gogledd Cymru a gellir ei weld yn: <http://www.wales.nhs.uk/sitesplus/861/opendoc/274204>

Prif bethau a gyflawnwyd yn ystod 2013/14

Ymhlith y prif gyflawniadau cydraddoldeb mae:

- dylanwadu ar yr agenda cenedlaethol cydraddoldeb drwy bartneriaethau, ymgynghoriadau ac arwain gwaith prosiect;
- gwneud newidiadau i'r Pecyn Hunan Asesu Meddygon Teulu i gynnwys mesurau penodol i wella ystyriaethau cydraddoldeb mewn lleoliadau Gofal Cychwynnol. Yn 2014/15, meddygon teulu Gogledd Cymru oedd y gorau yng Nghymru am ymgysylltu â'r Pecyn Llywodraethu Clinigol a'i gwblhau, gyda chyfradd gyflwyno o 99.1%;
- datblygu cynllun i'r sefydliad cyfan a'i weithredu mewn ymateb i fodloni gofynion y Safonau ar gyfer Gwybodaeth a Chyfathrebu Hygyrch i Bobl sydd â Nam ar y Synhwyrâu;
- ymgysylltu'n well â rhanddeiliaid allweddol drwy gyfarfodydd rheolaidd o'r Grŵp Rhanddeiliaid Cydraddoldeb;
- dylanwadu ar weithgarwch cynllunio ac ystadau i godi ymwybyddiaeth o'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Sector Cyhoeddus ac ymgorffori egwyddorion cynllun cynhwysol, sy'n cael eu dangos drwy'r digwyddiadau rhanddeiliaid a gynhaliwyd i ystyried y cynlluniau ar gyfer safle ysbyty'r Royal Alexandra yng ngogledd Sir Ddinbych;
- Gwobr Patrwm o Gyflogwr sy'n cydnabod ein gwaith i godi ymwybyddiaeth o gyfleoedd gwaith hyblyg, a mynediad atynt;
- dylanwadu ar bolisi caffael drwy newidiadau i Gyfarwyddiadau Ariannol Sefydlog y Bwrdd Iechyd sy'n gwneud dyletswyddau cydraddoldeb penodol yn fwy eglur;
- bellach mae dros 7,000 o'n staff wedi cwblhau'r pecyn hyfforddi cydraddoldeb a hawliau dynol gorfodol yn llwyddiannus;
- atgyfnerthu prosesau Asesiadau Effaith ar Gydraddoldeb yn nhrefniadau llywodraethu corfforaethol BIPBC, yn cynnwys eu defnyddio'n orfodol wrth ddatblygu prosiectau;
- codi ymwybyddiaeth am faterion a wynebir gan bobl LGBT drwy fynychu Balchder Gogledd Cymru a dathlu Diwrnod IDAHOT drwy ymgysylltu â staff allweddol ar draws y tri safle; rydym hefyd wedi rhannu baneri'r enfys a sticeri yn eang ar draws y sefydliad;
- cydweithio'n agos â Stonewall Cymru i wella ein safle ar Fynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle Stonewall a gwahoddiad i gymryd rhan yn y Rhaglen Hyrwyddwyr Iechyd;
- arwain prosiect ymchwil mawr i achos anghydraddoldeb cyflogau fel rhan o roi'n Cynllun Gweithredu Cyflog rhwng y Rhywiau ar waith yn y Bwrdd Iechyd;
- arwain gwaith prosiect cenedlaethol yn cynnwys datblygu templedi fel bod adroddiadau cyflogaeth a chyflogau yn fwy cyson ar draws GIG Cymru;
- cydnabyddiaeth ehangach o fanteision gweithio mewn partneriaeth â phartneriaid sector cyhoeddus drwy Rwydwaith Cydraddoldeb Sector Cyhoeddus Gogledd Cymru.

Ein Hamcanion Cydraddoldeb a Hawliau Dynol

Cyhoeddwyd ein Hamcanion Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn ein Cynllun Strategol Cydraddoldeb a Hawliau Dynol 2012-16 ym mis Mawrth 2012. Fe'u datblygwyd ar y cyd â sefydliadau sector cyhoeddus eraill yng Ngogledd Cymru yn dilyn adolygiad o adroddiadau cenedlaethol a lleol, llenyddiaeth a thystiolaeth arall; daeth nifer o themâu allweddol yn amlwg o ran cydraddoldeb a chawsant eu diffinio ymhellach yn ystod ymgysylltiad traws-sector gydag ystod eang o randdeiliaid.

Mae'r Adroddiad Blynyddol hwn yn cynnwys adroddiad ar gynnydd yn erbyn y Canlyniadau ac Amcanion (gweler Atodiad A).

Credwn fod ein hagwedd yn gynhwysol ond mae'n bwysig deall hefyd nad yw ein hamcanion wedi eu cyfyngu i'r nodweddion gwarchoddedig fel y diffiniwyd yn Neddff Cydraddoldeb 2010 a'u bod yn ymestyn i gynnwys grwpiau eraill fel pobl digartref er enghraifft.

Monitro ein Cynnydd

Craffu

Mae'r Fforwm Strategol Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn archwilio cynnydd ac yn rhoi sicrwydd i'r Bwrdd Iechyd.

Mae aelodaeth y Fforwm Strategol Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn cynnwys Cyfarwyddwr Gweithredol, Cyfarwyddwr Cynorthwyol, Aelod Annibynnol sy'n Hyrwyddwr Cydraddoldeb i ni, staff uwch o ddisgyblaethau gwahanol ar draws y Bwrdd Iechyd a chynrychiolydd o'n partneriaid Undebau Llafur ynghyd â rhanddeiliaid allanol sy'n cael eu cynrychioli gan y Cyngor Iechyd Cymuned a chynrychiolwyr o'n Grŵp Rhanddeiliaid Cydraddoldeb a Rhwydwaith Staff LGBT Celtic Pride.

Mae materion o bwys o'r Fforwm Strategol yn cael eu hadrodd yn syth i staff uwch ar draws y sefydliad ac i Is-Bwyllgor Ansawdd, Diogelwch a Phrofiadau y Bwrdd.

Yn ogystal â'r ffaith bod y Fforwm Strategol Cydraddoldeb a Hawliau Dynol a Fforwm Partneriaeth Leol BIPBC sy'n cynnwys rheolwyr a chynrychiolwyr Undebau Llafur, yn monitro cynnydd, rydym yn adrodd yn rheolaidd i'n Rhwydwaith Rhanddeiliaid Cydraddoldeb; bu'r grŵp hwn yn allweddol wrth ddatblygu ein hamcanion. Mae'r grŵp yn cyfarfod bedair gwaith y flwyddyn, ac

mae'n cynnwys unigolion a grwpiau sy'n cynrychioli pobl â nodweddion gwarchoddedig ac eraill sydd wedi dweud eu bod yn fodlon cydweithio â ni ar hyn. Mae rhanddeiliaid bellach yn pennu'r agenda a phynciau i'w trafod. Yn ystod y 12 mis diwethaf, mae hyn wedi cynnwys trafodaethau ar y Cynllun Integredig Tymor Canolig ac urddas cleifion a staff.

Mae craffu hefyd yn digwydd pan fo aelodau o'r Tîm Cydraddoldeb Corfforaethol yn rhoi diweddariadau rheolaidd i'r Undebau Llafur drwy'r Fforwm Partneriaeth Leol a Phwyllgor Trafod Lleol.

Mae trefniadau ar y gweill hefyd i roi diweddariadau rheolaidd i Grŵp Cyfeirio Rhanddeiliaid BIPBC.

Craffu a Mesurau Eraill - Sôn am gynnydd

Mae mesur gwelliant mewn profiadau a chanlyniadau yn dal yn her yng Nghymru gyfan. Ychydig o ddata a gesglir yn genedlaethol o ran nodweddion gwarchoddedig ar lefel unigol.

(a) Safonau ar gyfer Gwasanaethau Iechyd yng Nghymru

Mae Safonau ar gyfer Gwasanaethau Iechyd yng Nghymru 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.

Mae Adolygiad o Safonau ar gyfer y Gwasanaethau Iechyd yng Nghymru a'r Safonau Hanfodion Gofal bellach wedi'i gwblhau a chyflwynwyd y Safonau Iechyd a Gofal newydd o 1 Ebrill 2015.

(b) Dangosyddion Perfformiad Allweddol (KPIs) ar gyfer Cydraddoldeb a Hawliau Dynol

Mae BIPBC wedi datblygu nifer o fesurau perfformiad (dangosyddion perfformiad allweddol) ar gyfer cydraddoldeb a hawliau dynol yn y Bwrdd Iechyd. Fe'u hadroddir i'r Fforwm Strategol Cydraddoldeb a Hawliau Dynol bob chwe mis.

Mae wedi bod yn anodd adrodd ar y dangosyddion eleni oherwydd bod newid sefydliadol sylweddol ar y gweill. Byddwn yn adolygu'r fframwaith cyn gynted ag y bydd y strwythur sefydliadol wedi'i sefydlu'n llawn.

(c) Grwpiau Rhaglen Glinigol ac Adrannau Cefnogi Corfforaethol

Archwiliwyd Grwpiau Rhaglen Glinigol ac Adrannau Cefnogi Corfforaethol o ran y meysydd allweddol hyn:

- Sut mae ymgorffori cydraddoldeb, amrywiaeth a hawliau dynol yn nhrefniadau llywodraethu'r GRhG/Adrannau Cefnogi Corfforaethol, yn cynnwys dulliau o adrodd yn ôl i'r Grŵp Gweithredu Cydraddoldeb (Is-grŵp y Fforwm Strategol Cydraddoldeb a Hawliau Dynol ar gyfer BIPBC) a chysylltu â nhw
- Sut mae cydraddoldeb a hawliau dynol yn cael eu hyrwyddo yn y GRhG/Adrannau Cefnogi Corfforaethol a threfniadau hyfforddi staff
- Sut mae'r GRhG yn chwilio am ffyrdd i leihau anghydraddoldebau iechyd, yn cynnwys sut a ble mae'r amcanion cydraddoldeb strategol wedi cyfrannu at gynlluniau gwasanaeth GRhG/Adrannau Cefnogi Corfforaethol
- Sut mae'r GRhG yn cymryd anghenion unigolion i ystyriaeth, yn cynnwys cleifion, defnyddwyr y gwasanaeth, gofalwyr a staff, gan sicrhau bod gweithgarwch ymgysylltu'n gynhwysol ac yn cynrychioli'r holl nodweddion gwarchoddedig
- Sut mae Asesu Effaith ar Gydraddoldeb yn arwain y broses o wneud penderfyniadau yn y GRhG/Adrannau Cefnogi Corfforaethol. Sut mae Bwrdd y GRhG yn ceisio sicrwydd ynglŷn â chydymffurfio â'r dyletswyddau cydraddoldeb o ran datblygu polisïau a strategaeth

(d) Stonewall Cymru

Mae BIPBC yn aelod o Raglen Hyrwyddwyr Amrywiaeth Stonewall Cymru ac mae'n cymryd rhan yn ei Fynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle blynyddol. Gwnaed cynnydd cyson yn ystod ein haelodaeth tair blynedd i wella ein safle yn y mynegai ac mae hyn yn craffu ar ein gwaith i wneud BIPBC yn weithle tecach lle mae staff yn gallu rhoi o'u gorau.



Cydraddoldeb Rhwng y Rhywiau a Lleihau Anghydraddoldebau mewn Cyflogau

Datblygwyd cynllun gweithredu cyflogau dynion a merched gan y grŵp gorchwyl a gorffen a sefydlwyd gan y Fforwm Strategol Cydraddoldeb a Hawliau Dynol.

Cwblhawyd dau brif brosiect yn ystod y flwyddyn:

- Holiadur Staff. Archwiliodd yr holiadur hwn feysydd fel mynediad cyfartal at hyfforddiant a chyfleoedd am ddyrchafiad ac a oedd staff yn teimlo bod rhwystrau'n eu hatal rhag symud ymlaen yn y Bwrdd Iechyd.

- Peilot Gweithio'n Hyblyg mewn dau faes - Iechyd Meddwl ac Anableddau Dysgu a'r Adran Wybodeg. Archwiliodd y peilot hwn, a gynhaliwyd mewn partneriaeth â Chwarae Teg, sut mae gwella dealltwriaeth o gyfleoedd Gweithio'n Hyblyg, a mynediad atynt, yn effeithio ar y gwahanol grwpiau (e.e. dynion a merched). Ceisiodd fesur hefyd effaith gwelliannau mewn cydbwysedd gwaith-bywyd ar lefelau absenoldebau salwch sydd i'w priodoli ag agwedd mwy hyblyg at amseroedd a phatrymau gweithio.

Roedd yr adborth allweddol o'r 528 o ymatebion i'r holiadur staff yn cynnwys:

- Roedd dynion yn meddwl bod gan ferched fwy o fynediad at weithio'n hyblyg
- Roedd merched heb blant yn teimlo dan anfantais o'u cymharu â rhai sydd â phlant
- Roedd dynion yn fwy tebygol o herio / llai tebygol o gymryd pethau'n dawel
- Roedd nifer o bobl yn teimlo na allai gweithio'n hyblyg weithio yn eu gweithle
- Mae teimlad cryf bod uwch swyddi'n cael eu gwneud yn bennaf gan/dim ond ar gael i ddynion.



O ganlyniad i'r prosiect peilot ar Weithio'n Hyblyg, derbyniodd BIPBC y wobr "Patrwm o Gyflogwr" gan Chwarae Teg, sy'n cydnabod sefydliadau sy'n mynd gam ymhellach i hybu cyfleoedd gweithio'n hyblyg.

Cafodd canlyniadau'r ddau brosiect eu hadrodd i'r Fforwm Strategol Cydraddoldeb a Hawliau Dynol ym mis Mawrth 2015 a'r Fforwm Partneriaeth Leol ym mis Ebrill 2015 ynghyd â nifer o argymhellion a fabwysiadwyd, a chynllun gweithredu sy'n cael ei gynnwys yn Atodiad D.

Rydym wedi parhau i fonitro gwaith Prosiect WAVE (Merched yn Ychwanegu Gwerth at yr Economi) a byddwn yn gwneud mwy o waith â'r tîm prosiect i'w helpu i ddatblygu Model Dadansoddi Cyflogau a Chyflogaeth y Rhywiau fydd ar gael i'w ddefnyddio gan bob sefydliad i ddadansoddi gwahaniaethau mewn cyflog a chyflogaeth rhwng dynion a merched.

Gwybodaeth Cydraddoldeb

Ein Rôl fel Darparwr Gwasanaethau

Cesglir data gwybodaeth cydraddoldeb yn ymwneud â phryderon a digwyddiadau mewn system adrodd electronig o'r enw Datix.



Cynhaliodd timau Cydraddoldeb a Phryderon BIPBC ymarfer peilot i brofi system ar gyfer casglu gwybodaeth cydraddoldeb sy'n cael ei gynnwys mewn pryderon yn ymwneud â nodweddion gwarchoddedig. Roedd y gwaith hwn yn cynnwys rhai newidiadau i systemau yn ogystal â sesiynau hyfforddi cydraddoldeb i staff pryderon. Rhoddwyd y system ar waith erbyn hyn ac fe'i hargymellwyd ar gyfer ei mabwysiadu gan yr holl dimau pryderon ar draws GIG Cymru. Mae'r Fforwm Strategol Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn ystyried adroddiadau rheolaidd.

Profiad y claf

Mae adborth yn ein galluogi i wneud gwelliannau pan fo angen. Rydym yn casglu adborth mewn nifer o ffyrdd fel y nodir yn y Fframwaith [Cymru Gyfan ar gyfer Sicrhau Profiad Defnyddwyr y Gwasanaeth](#):

- **Cardiau sylwadau** Mae'r cardiau hyn ar gael mewn adrannau cleifion mewnol ac allanol mewn ysbytai ac maen nhw'n ffordd o gael sylwadau neu awgrymiadau.
- **Straeon cleifion** Mae'r straeon hyn yn rhoi cyfle i gleifion a/neu berthnasau ddweud wrthym sut mae'n teimlo i dderbyn gofal neu wasanaeth ac maen nhw'n negeseuon grymus sy'n ein hatgoffa bod pob claf yn unigolyn a'r effaith y gallwn ei gael ar eu bywydau. Datblygwyd stori claf am brofiadau defnyddiwr gwasanaethau byddar a dall eleni ac fe'i dosbarthwyd yn eang i helpu i godi ymwybyddiaeth am y rhwystrau oedd yn ei wynebu pan oedd yn yr ysbyty.
- **Arolygon** Cyflwynwyd yr arolwg Cymru Gyfan gan Lywodraeth Cymru i sicrhau bod cleifion yn gallu rhoi adborth am eu gofal. Fe gyflwynon ni hyn i ddechrau yn y wardiau cleifion mewnol yn ein tri ysbyty cyffredinol dosbarth a'n prif glinigau cleifion allanol ym mis Awst 2013.

[iWantGreatCare](https://www.iwantgreatcare.org/) <https://www.iwantgreatcare.org/>

Cynhaliodd BIPBC astudiaeth beilot o fis Hydref 2014 i fis Mawrth 2015 yn Ysbyty Maelor Wreccsam ar ran Llywodraeth Cymru.

Mae [iWantGreatCare](#) yn system ar bapur ac ar y we sy'n galluogi cleifion i roi adborth amser real ar eu profiad fel claf mewnol ac i'r ward gael adroddiadau wythnosol ar adborth cleifion. Gan fod yr adborth yn ganmoliaethus iawn yn bennaf, mae wedi cael effaith bositif ar forâl staff ond mae hefyd wedi dynodi rhai meysydd sydd angen eu gwella.

Gelwir [iWantGreatCare](#) yn aml fel 'Trip Advisor' gofal iechyd. Yn ystod yr astudiaeth beilot, postiwyd 1,960 adolygiad ar safle Maelor Wreccsam ac mae wedi golygu bod Ysbyty Maelor wedi cael gradd seren gyffredinol o 4.76. Y radd uchaf bosibl ar wefan [iWantGreatCare](#) ydy 5. Mae'r Bwrdd Iechyd yn awr wedi ymestyn y peilot hwn yn Ysbyty Maelor Wreccsam ac mae'n datblygu achos busnes fel bod system adborth amser real ar gael ar draws y Bwrdd Iechyd.

Rhaglen Hyrwyddwyr Iechyd Stonewall Cymru

Eleni, estynnwyd gwahoddiad i ni gan Stonewall Cymru i gymryd rhan mewn peilot o'u Rhaglen Hyrwyddwyr Iechyd a gynlluniwyd i gefnogi'r sefydliad ddatblygu arfer gorau a gwella profiadau ein cleifion lesbiaidd, hoyw a deurywiol.

Yn dilyn ymgynghoriad cychwynnol, fe weithion ni gyda'r Pennaeth Profiadau Defnyddwyr a Chadeirydd Celtic Pride i gwblhau holiadur y bydd Stonewall yn ei ddefnyddio i asesu'r lefel presennol o ddarpariaeth i ddefnyddwyr gwasanaeth LGBT a gwneud argymhellion ar gyfer newidiadau a gwelliannau.

Ein Rôl fel Cyflogwr

Mae gwybodaeth yn ymwneud â nodweddion cydraddoldeb ein gweithlu yn cael ei gasglu fel rhan o'r broses recriwtio drwy system genedlaethol o'r enw NHS Jobs, ac mae hyn yn ein galluogi hefyd i ddeall proffil pobl sy'n gwneud cais i weithio i ni ac a ydynt yn llwyddiannus neu beidio.

Rydym wedi parhau i lobio am newidiadau i NHS Jobs i sicrhau y gallwn gydymffurfio â'r Dyletswyddau Cydraddoldeb Sector Cyhoeddus; fodd bynnag, nid yw'r system byth yn caniatáu i ni wahanu ymgeiswyr mewnol ac allanol ac mae hyn yn cyfyngu ar ein gallu i adrodd ar staff sydd wedi gwneud cais am ddirchafiad ac a ydynt yn llwyddiannus neu beidio.

Mae ESR yn system genedlaethol ar gyfer y GIG yn y Deyrnas Unedig. Ar hyn o bryd, nid oes meysydd o fewn ESR ar gyfer cofnodi nodweddion Newid Rhyw ac nid oes darpariaeth ychwaith ar gyfer casglu gwybodaeth am staff sydd â chyfrifoldebau gofalu. Ond rydym, fodd bynnag, wedi parhau i lobio drwy gydol y flwyddyn am newid y system fel y gallwn fodloni ein gofynion adrodd statudol yn well.

Eleni, arweiniodd staff o Dîm Cydraddoldeb Corfforaethol BIPBC brosiect Cymru Gyfan gyda'r nod o ddatblygu adroddiadau cyflogaeth safonol i bob sefydliad GIG yng Nghymru, fydd yn galluogi meincnodi yn erbyn y naill a'r llall ac yn erbyn data Cymru Gyfan, nad oedd ar gael cyn hyn.



Roedd monitro gwybodaeth o'r system adrodd ar ddigwyddiadau yn ein galluogi i ddynodi'r angen i ddarparu arweiniad i staff sy'n dioddef camdrin hiliol gan gleifion. Fe weithion ni'n agos â'n Tîm Diogelu a Rheolwr Achos Trais ac Ymosodedd i ddatblygu dogfen arweiniol i helpu staff ddelio â phob math o ddigwyddiadau a thoseddau casineb. Mae hwn wedi cael ei gyhoeddi erbyn hyn.

Bob blwyddyn, rydym yn cyhoeddi adroddiadau cyflogaeth a chyflogau sy'n ofynnol gan y Dyletswyddau Cydraddoldeb penodol ar gyfer cyrff rhestredig yng Nghymru ac mae'r rhain ar gael ar ein gwefan yn:

<http://www.wales.nhs.uk/sitesplus/861/tudalen/66203>

Mae uchafbwyntiau'r adroddiadau hyn ar gael yn Atodiad B ynghyd â dadansoddiad o unrhyw batrymau sy'n ymddangos.

Asesu Effaith

Ein nod yw sicrhau bod ein staff yn deall egwyddorion Asesu Effaith ar Gydraddoldeb (EqIA), ac nad yw'n broses gymhleth. Mae'n broses strwythuredig sy'n ceisio sicrhau, cymaint â phosibl, pan fyddwn yn gwneud penderfyniad, yn datblygu polisi neu strategaeth neu'n gwneud unrhyw beth arall sy'n effeithio ar ddefnyddwyr ein gwasanaeth neu ein staff, ein bod yn gwneud hynny mewn ffordd deg, atebol a chlir gan ystyried anghenion a hawliau'r rhai sy'n cael eu heffeithio.

Mae'r Tîm Cydraddoldeb Corfforaethol yn dal i gynnal gweithdai sgiliau a darparu cefnogaeth i staff sy'n cynnal asesiadau effaith ar gydraddoldeb. Mae'r gwelliannau a wnaed i ddeall yr angen am gynnal asesiad effaith ar gydraddoldeb, a'r broses i'w defnyddio, yn bositif iawn.



Mae ein tudalennau EqIA ar y wefan yn cael eu hadolygu'n barhaus ac eleni, rydym wedi ychwanegu tudalen newydd er mwyn dod ag adnoddau, gwybodaeth a chynghor at ei gilydd sy'n benodol i gynigion a phrosiectau newid gwasanaeth, gan bwysleisio pwysigrwydd ymgysylltu effeithiol a chynhwysol â rhanddeiliaid.

Estynnwyd gwahoddiad hefyd i ni roi sesiwn hyfforddi ar Asesu Effaith ar Gydraddoldeb i Fwrdd BIPBC i gefnogi trefniadau llywodraethu gwell a fersiwn diwygiedig o'r arweiniad i Aelodau'r Bwrdd a gyhoeddwyd gan Ganolfan y GIG ar gyfer Cydraddoldeb a Hawliau Dynol. Mae'r hyfforddiant hwn bellach yn cael ei raeadru i staff uwch ledled y sefydliad.

Yn ddiweddar, rydym wedi sefydlu Grŵp Gorchwyl a Gorffen Craffu Cydraddoldeb a Hawliau Dynol sy'n cynnwys rhanddeiliaid cydraddoldeb allanol. Bydd y grŵp hwn yn craffu ar y broses asesu effaith ar gydraddoldeb yn ymwneud â'n ymarfer gwrando "Byw'n lach, Aros yn lach" ac unrhyw brosiectau dilynol sy'n codi o'r adborth rydym yn ei gael ar ddyfodol gwasanaethau iechyd yng Ngogledd Cymru.

Mae'r Tîm Cydraddoldeb Corfforaethol wedi cydweithio'n agos â chydweithwyr yn y Swyddfa Rheoli Prosiect i sicrhau bod Asesiadau Effaith ar Gydraddoldeb yn cael eu hymgorffori yn y Llyfr Gwaith Gwella Ansawdd, gan wneud EqIA yn orfodol ar gyfer pob prosiect mawr ledled y Bwrdd Iechyd.

Hyrwyddo Gwybodaeth a Dealltwriaeth

e-Ddysgu Cydraddoldeb a Hawliau Dynol

Yn ôl y Dyletswyddau Cydraddoldeb Penodol ar gyfer sefydliadau sector cyhoeddus yng Nghymru, a ddaeth yn ddeddf ar 6 Ebrill 2011, mae gofyn i BIPBC:

“...wneud trefniadau priodol i hyrwyddo gwybodaeth a dealltwriaeth o’r ddyletswydd gyffredinol a dyletswyddau penodol ymhlith (ein) gweithwyr”.

Ym mis Chwefror 2012, lansiwyd "Tegwch, Hawliau a Chyfrifoldebau" ar draws BIPBC fel ein pecyn hyfforddi gorfodol ar gydraddoldeb a hawliau dynol. Ers hynny, mae'r Tîm Cydraddoldeb Corfforaethol wedi cydweithio'n agos â chydweithwyr gweithredol i ddarparu gweithdai ar hap mewn llawer o leoliadau ar draws y Bwrdd Iechyd.

Hyd at 31 Mawrth 2015, roedd mwy na 7,000 o'n staff wedi cwblhau'r pecyn hyfforddiant e-ddysgu yn llwyddiannus sy'n cynrychioli mwy na 35% o'n gweithlu.

Ffyrdd Eraill sydd gennym o Hybu Gwybodaeth a Dealltwriaeth

Er ein bod yn credu mai darparu hyfforddiant safonol a chyfredol sy'n helpu staff 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 yn cynnwys:

- Datblygwyd ein **gwefan** i ddarparu gwybodaeth ac i helpu staff ddod o hyd i ffynonellau eraill i'w cynorthwyo a'u cefnogi. Yn dilyn adolygiad mawr yn ystod y flwyddyn, mae'r wefan yn dal i gael ei hadolygu'n rheolaidd ac yn adlewyrchu ymateb defnyddwyr o ran cynnwys a diwyg. Rydym hefyd yn defnyddio'r wefan i hyrwyddo ymgyrchoedd a digwyddiadau eraill a allai fod o ddiddordeb i staff.
- Mae staff cydraddoldeb yn mynd i bob sesiwn cynefino i staff newydd i amlinellu ein hagwedd at gydraddoldeb a hawliau dynol. Mae adborth o'r sesiynau hyn yn gyson gadarnhaol
- Rydym yn dal i ddarparu hyfforddiant mewn cydraddoldeb a hawliau dynol fel rhan o'r Rhaglen Sylfaenol i Feddygon Ymgynghorol (i Feddygon Ymgynghorol newydd eu penodi)

- Bob blwyddyn, byddwn yn rhoi rhagarweiniad i Gydraddoldeb, Amrywiaeth a Hawliau Dynol fel rhan o'r rhaglen sylfaenol a weithredir gan Ddeoniaeth Cymru i staff meddygol newydd
- Darparwyd hyfforddiant sydd wedi'i dargedu drwy ddull dysgu gweithredol i Arweinyddion Cydraddoldeb GRhG i helpu adeiladu gwybodaeth a dealltwriaeth
- Mae staff cydraddoldeb yn dal i rannu gwybodaeth reolaidd ar y ddeddf achos diweddaraf yn ymwneud â chydraddoldeb a hawliau dynol, maent yn cael eu dosbarthu i'r holl Gyfarwyddwyr/Cyfarwyddwyr Cynorthwyol, Penaethiaid Staff/Penaethiaid Staff Cynorthwyol a staff priodol eraill yn y sefydliad.

laith

Y Gymraeg

Mae Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr wedi mabwysiadu'r egwyddor y bydd yn trin y Gymraeg a'r Saesneg yn gyfartal wrth gynnal ei fusnes cyhoeddus yng Nghymru. Yn unol â Deddf yr Iaith Gymraeg (1993) a Mesur y Gymraeg (Cymru) 2011 mae gan y Bwrdd Iechyd Gynllun Iaith Gymraeg cynhwysfawr sy'n nodi sut bydd yn gweithredu'r egwyddor honno wrth ddarparu gwasanaethau i'r cyhoedd.

Fel rhan o ymrwymiad y Bwrdd Iechyd i sicrhau gofal dwyieithog gwell i'n cleifion a'r cyhoedd, gwelwyd gwelliannau allweddol eleni mewn cynllunio a darparu gwasanaethau Cymraeg. Mae Fframwaith Strategol Llywodraeth Cymru ar gyfer Iechyd, Gwasanaethau Cymdeithasol a Gofal Cymdeithasol, Mwy na Geiriau, sydd yn ei ail flwyddyn bellach, wedi gosod y sylfaen ar gyfer yr egwyddor "Cynnig rhagweithiol" sy'n hanfodol i gyflawni'r fframwaith yn llwyddiannus fel ffordd i sefydliadau dderbyn cyfrifoldeb dros gynnig gwasanaethau yn eu hiaith eu hunain i gleifion. O ganlyniad, gwelwyd datblygiadau mewn adrannau penodol drwy gynnwys goblygiadau o ran y Gymraeg mewn gweithdrefnau gweithredu safonol unigol i hwyluso ei roi ar waith yn weithredol. Datblygwyd Strategaeth Sgiliau Dwyieithog i sicrhau bod y Gymraeg yn cael ei chynnwys mewn polisïau recriwtio a chadw er mwyn gallu cynllunio gweithlu dwyieithog digonol.

Mae codi ymwybyddiaeth o'r Gymraeg ymhlith staff yn rhan annatod o ddatblygu sefydliad sydd ag ymwybyddiaeth ddiwylliannol ac ieithyddol. Mae'r Gymraeg yn amlwg yn Rhaglen Gynefino'r Bwrdd Iechyd i staff newydd a phresennol. Cynigir cyrsiau Cymraeg i staff hefyd ar ffurf pecynnau hyfforddi sy'n cynnwys CD Lefel 1 Cymraeg yn y Gweithle, ynghyd â chardiau

ymadroddion Cymraeg a llyfrau 'Gair i Glaf' i weithwyr proffesiynol gofal iechyd.

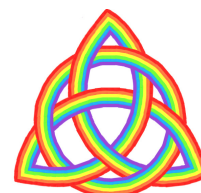
Mae'r Bwrdd Iechyd yn croesawu pob cyfle i hyrwyddo'r Gymraeg a chynhelir stondinau yn y tri phrif ysbyty ar Ddiwrnod Su' mae a Dydd Gŵyl Dewi. Cafwyd ymateb brwdfrydig i'r digwyddiadau hyn a chafwyd cyfle i ymgysylltu â staff, rhannu gwybodaeth a'u cefnogi i ddarparu gwasanaethau dwyieithog.

Gwasanaeth Dehongli a Chyfieithu Cymru (WITS)

Y flaenoriaeth eleni oedd codi ymwybyddiaeth staff o'r Polisi sy'n disgrifio'r gwasanaethau sydd ar gael a sut i gael gafael ynddynt.

Hyrwyddo mwy o Gydraddoldeb o ran Cyfeiriadedd Rhywiol

Mae Rhwydwaith Cefnogi Staff LGBT, "Celtic Pride" yn dal i gyfarfod bob tri mis ac mae wedi trefnu dau ddiwyddiad rhwydweithio cymdeithasol yn ystod y 12 mis diwethaf.



Aeth aelodau i ddiwyddiad Balchder Gogledd Cymru ym mis Gorffennaf 2015. Dyma'r bedwaredd flwyddyn y mae staff BIPBC wedi cael eu



cfnogi i fynychu'r digwyddiad hwn sy'n cynyddu yn ei bwysigrwydd. Hefyd yn bresennol oedd Jenie Dean, Aelod Annibynnol a Hyrwyddwr Cydraddoldeb a Mark Sykes, Cyfarwyddwr Cynorthwyol Datblygiad Sefydliadol.

Ym mis Mai 2015, mynychodd aelodau o Celtic Pride, ynghyd â gwesteion o BIPBC a'r tu allan iddo, seremonïau ym mhob un o'r tri phrif safle ysbyty yng Ngogledd Cymru i godi baner yr enfys i ddathlu Diwrnod IDAHOT (Diwrnod Rhyngwladol yn Erbyn Homoffobia a Thrawsffobia).

Y Cyfarwyddwyr Ysbyty newydd a gododd y faner ym mhob safle ac roeddem yn falch iawn bod Lesley Griffiths AC yn ymweld ag Ysbyty Maelor Wrecsam a chytunodd hithau i ddod i'n seremoni codi baner yno (gweler y llun ar y clawr).

Daeth nifer dda i'r seremonïau yn Ysbyty Gwynedd ac Ysbyty Glan Clwyd hefyd, yn cynnwys cynrychiolwyr o Rwydwaith Trawsrywiol UNIQUE a Chyngor Iechyd Cymuned BIPBC.

Rydym yn y broses o gyflwyno ein pedwerydd holiadur Mynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle Stonewall Cymru, i'w asesu ym mis Ionawr 2016. Mae aelodau Celtic Pride wedi gwneud cyfraniadau arwyddocaol at y cyflwyniad eleni yn dilyn gweithdy a fynychwyd gan ein rheolwr cyfrif o Stonewall Cymru.

Mae aelodau Celtic Pride wedi cymryd rhan mewn nifer o gamau gweithredu a gynlluniwyd i hyrwyddo mwy o gydraddoldeb cyfeiriadedd rhywiol yn ystod y flwyddyn, gan gynnwys hyrwyddo'r Rhwydwaith yn well ar draws BIPBC a thu hwnt, a threfnu baneri enfys i'w rhoi ar ddesgiau Cyfarwyddwyr Gweithredol a sticeri enfys ar ddrwsau mewnol yn holl leoliadau BIPBC.

Un o swyddogaethau'r Rhwydwaith yw cynghori'r Bwrdd Iechyd ar ddatblygiad polisiau newydd a rhai diwygiedig o safbwynt LGBT. I'r perwyl hwn, datblygodd y Rhwydwaith ddogfen o'r enw "Bodloni Anghenion Defnyddwyr Gwasanaeth LGBT".

Hefyd, rydym yn archwilio i sefydlu rhaglen caredigion ffurfiol i adeiladu at yr ymgyrch Dim Anwybyddu a lanswyd yng Ngwobrau Cyrhaeddiad Staff BIPBC ym mis Hydref 2014 ble derbyniodd aelodau o Celtic Pride wobwr "Canmoliaeth Uchel" i gydnabod eu gwaith i fynd â chydaddoldeb yn ei flaen i staff LGBT.



Yn y llun, gwelir aelodau o Celtic Pride gyda'r Cadeirydd, y Prif Weithredwr Dros Dro, Aelod Annibynnol a Hyrwyddwr Cydraddoldeb a staff uwch eraill a lofnododd addewidion Dim Anwybyddu i ddangos eu cefnogaeth i'r ymgyrch i drechu pob math o fwlio ac aflonyddu.

Mae'r ail lun yn dangos y wal gyferbyn â swyddfeydd y Tîm Cydraddoldeb Corfforaethol yn Abergele lle mae llawer o'r addewidion Dim Anwybyddu a lofnodwyd hyd yma yn cael eu harddangos.



Cyhoeddwyd canllawiau newydd eleni hefyd i helpu i gefnogi staff trawsrywiol yn BIPBC. Ymgynghorwyd yn eang ar y rhain yn BIPBC a thu allan, yn

cynnwys Celtic Pride a Rhwydwaith Trawsrywiol UNIQUE a fu'n allweddol i helpu i ddrafftio'r canllawiau.



Yn y llun gwelir Jenny Anne Bishop o Rwydwaith Trawsrywiol UNIQUE yn ein seremoni codi baner IDAHoT yn Ysbyty Glan Clwyd eleni.

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 cysylltiedig eraill yn cael eu datblygu yn y sefydliad a fydd yn ein galluogi i ddangos yn well sut rydym yn symud cydraddoldeb cyfleoedd ymlaen drwy roi sylw priodol i'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Cyffredinol. Mae manylion pellach wedi'u cynnwys dan yr amcan priodol yn Atodiad A, fodd bynnag, mae'r mentrau hyn yn cynnwys:

Cefnogi Gofalwyr

Yn 2010, cyflwynodd Llywodraeth Cymru ddeddf newydd o'r enw Mesur y Gofalwyr. Mae'n gosod dyletswydd arnom i sicrhau bod anghenion gofalwyr yn cael eu bodloni. Rydym wedi cynhyrchu Strategaeth Ymgynghori a Gwybodaeth Gofalwyr Gogledd Cymru mewn partneriaeth â'r chwe awdurdod lleol a'r sefydliadau cefnogi gofalwyr trydydd sector. Mae'n amlinellu sut y byddwn yn adnabod gofalwyr mor fuan â phosibl a rhoi'r wybodaeth a chefnogaeth sydd eu hangen arnynt.

Eleni rydym wedi ffurfio Grŵp Llywio Strategaeth Gofalwyr sy'n arwain ar weithredu arweiniad a safonau Cydnabyddiaeth Cyflogwr sy'n Gyfeillgar i Ofalwyr. Gweledigaeth y Grŵp Llywio yw sicrhau bod BIPBC yn defnyddio deddfwriaeth allweddol yn briodol ac yn ymgorffori'r arweiniad a'r safonau mewn polisïau a dogfennau priodol y Bwrdd Iechyd.

Rydym hefyd yn chwilio am ofalwyr i gymryd rhan mewn Grŵp Cyfeirio Gofalwyr Gogledd Cymru i gydnabod y wybodaeth a phrofiad y mae gofalwyr di-dâl yn ei gynnig i helpu i wella a siapio'r ffordd y darperir gwasanaethau iechyd gan Fwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr. Nod y grŵp yw cynnig cyngor ac adborth i'r Bwrdd Iechyd ar effaith gwasanaethau ar ofalwyr a helpu i greu diwylliant o gynnwys gofalwyr ar bob lefel yn y Bwrdd Iechyd.

Iechyd a Lles Pobl Digartref a Grwpiau sy'n Agored i Niwed

Ym mis Ebrill 2013, lansiodd Llywodraeth Cymru y Safonau newydd ar gyfer Gwella Iechyd a Lles Pobl Digartref a Grwpiau Penodol sy'n Agored i Niwed. Mae'r Safonau diwygiedig hyn yn seiliedig ar y rhai a gyhoeddwyd yn wreiddiol yn 2009 ac maent yn gosod y disgwyliadau ar Fyrddau Iechyd Lleol ac Awdurdodau Lleol yn fwy eglur.

Mae'r Safonau yn gofyn i bob Bwrdd Iechyd gynhyrchu Cynllun Gweithredu Iechyd Pobl Digartref a Grwpiau sy'n Agored i Niwed gan ddangos sut byddai'n sicrhau bod modd mynd i'r afael ag anghenion iechyd pobl digartref o bob oed a grwpiau penodol sy'n agored i niwed. Mae hyn yn cynnwys:-

- Pobl digartref
- Ceiswyr Lloches a Ffoaduriaid
- Sipsiwn a Theithwyr
- Rhai sy'n Camddefnyddio Sylweddau
- Ymfudwyr yr Undeb Ewropeaidd sy'n ddigartref

Cyfarwyddwr Gweithredol Iechyd Cyhoeddus yw'r arweinydd a enwir ar gyfer y Bwrdd Iechyd ac mae adrodd yn digwydd drwy'r Is-Bwyllgor Strategaeth, Cynllunio a Phartneriaethau. Yn ystod 2015, cynhaliwyd asesiad risg cadarn ar gyfer y grŵp cyntaf - pobl digartref, y rhai sydd mewn perygl o fod yn ddigartref a'u teuluoedd - a bydd yn cael ei anfon allan ar gyfer sylwadau. Mae defnyddwyr y gwasanaeth a darparwyr y gwasanaeth yn rhan o'r asesiad hwn. Pan fydd yr asesiad anghenion wedi'i gwblhau, bydd dealltwriaeth gliriach o'r bylchau mewn darparu gwasanaeth a ble mae angen gwneud newidiadau.

Cam nesaf yr asesiad fydd deall anghenion un o'r grwpiau eraill megis ymfudwyr yr Undeb Ewropeaidd sy'n ddigartref.

Gwybodaeth a Chyfathrebu Hygyrch i bobl â Nam ar y Synhwyr

Yn ystod 2014/15, gwnaed cynnydd da mewn datblygu'r isadeiledd i gefnogi rhoi'r Safonau ar waith ac mae'r symbyliad un uchel ar gyfer gwella gwasanaethau i bobl sydd â nam ar y synhwyr. Mae mwy o wybodaeth ar gael yn <http://www.wales.nhs.uk/sitesplus/861/tudalen/73100>. Mae'r asesiad gwaelodlin a gynhaliwyd o ran cydymffurfiaeth o ran y ffrydiau gwaith a restrir isod, wedi dynodi arfer da presennol, meysydd ble mae gwelliannau wedi'u gwneud yn weddol gyflym a meysydd ble mae cydymffurfiaeth yn fwy o her ac yn cynnwys rhwystrau a achosir gan systemau sefydliadol neu Gymru gyfan.

- Hyfforddiant
- Mynediad at gefnogaeth cyfathrebu ar gyfer defnyddwyr gwasanaeth trwy Wasanaeth Dehongli a Chyfieithu Cymru (WITS)
- Proses gyfeirio a systemau apwyntiadau
- Cofnodion meddygol, fflagio a rhybuddion
- Darpariaeth, cynnal a chadw a hyfforddiant o ran dolenni clyw
- Amgylchedd ac arwyddion
- Mynediad gwell at y broses bryderon

Gwnaed cynnydd ym mhob maes. Mae ein pwyslais i'r dyfodol ar atgyfnerthu llywodraethu'r gwaith hwn fel ei fod yn cyd-fynd â phrosesau rheoli perfformiad presennol.

Troseddau Casineb

Lansiwyd Fframwaith Llywodraeth Cymru ar gyfer Gweithredu: Mynd i'r Afael â Throseddau a Digwyddiadau Casineb, gan y Gweinidog dros Gymunedau a Mynd i'r Afael â Thlodi, Jeff Cuthbert ym mis Mai 2014; mae'n anelu at fynd i'r afael â throseddau a digwyddiadau casineb o ran y nodweddion gwarchoddedig dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010. Mae'n cynnwys mynd i'r afael â throseddau casineb yng nghyd-destun seibrfwlio, cyfryngau cymdeithasol a barnau eithafol.

Mae Cymorth i Ddiodefswyr wedi cael eu comisiynu gan Lywodraeth Cymru fel Canolfan Cymorth Swyddogol Cenedlaethol i Gymru o ran Adrodd am Droseddau Casineb. Maen nhw hefyd yn darparu hyfforddiant ymwybyddiaeth i staff rheng flaen mewn Awdurdodau Lleol a Byrddau Iechyd ac mae BIPBC wedi cymryd rhan mewn hwyluso hyn i'n Hadrannau Achosion Brys ein hunain a staff Iechyd Meddwl fel rhan o'r strategaeth hyfforddi diogelu.

Ymgysylltodd BIPBC â phartneriaid sector cyhoeddus i godi ymwybyddiaeth o Wythnos Ymwybyddiaeth Troseddau Casineb ym mis Hydref 2014, ac mae gwaith yn cael ei gynllunio ar gyfer yr ail wythnos yn ystod mis Hydref 2015. Mae cyfraniad BIPBC yn cael ei arwain gan staff diogelu a chydraddoldeb gyda chydweithrediad Swyddfa Comisiynydd yr Heddlu Gogledd Cymru.

Fel y soniwyd yn gynharach, roedd monitro gwybodaeth o'r system adrodd ar ddigwyddiadau yn ein galluogi i ddynodi'r angen i ddarparu arweiniad i staff sy'n dioddef cam-drin hiliol gan gleifion. Fe weithion ni'n agos â'n Tîm Diogelu a Rheolwr Achos Trais ac Ymosodedd i ddatblygu dogfen arweiniol i helpu staff ddelio â phob math o ddigwyddiadau a throseddau casineb. Mae hwn wedi cael ei gyhoeddi erbyn hyn.

Llwybr Chwaraeon Anabledd Iechyd

Ymunodd Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr â Chwaraeon Anabledd Cymru ym mis Rhagfyr 2013 i gefnogi mwy o bobl anabl o Ogledd Cymru wneud mwy o ymarfer corff a chymryd rhan mewn chwaraeon. Mae hyn ar gyfer pobl anabl o bob oed a phob gallu, gydag amhariad corfforol, synhwyrol neu ddysgu.

Mae Llwybr Chwaraeon Anabledd Iechyd yn galluogi gweithwyr proffesiynol iechyd arwain y ffordd i bobl anabl at eu gwasanaeth Datblygu Chwaraeon Anabledd Cymru lleol, fydd yn eu cefnogi i gael gafael ar gyfleoedd ymarfer corff/chwaraeon yng Ngogledd Cymru Mae sesiynau hyfforddi ar gael i bob tîm i gael gwybod mwy am chwaraeon anabledd, pwy sy'n gallu cymryd rhan, a sut i gael gafael ar y llwybr.

Yn ystod blwyddyn a hanner gyntaf y bartneriaeth, cafodd dros 650 o staff Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr ddiweddarau ei sgiliau ynghylch chwaraeon anabledd ac ymarfer corff a'r rôl maen nhw'n eu chwarae i

hyrwyddo lles eu cleifion. Dangoswyd y ffordd o wasanaethau iechyd at gyfleoedd chwaraeon/ymarfer corff anabledd i fwy na 350 o bobl anabl ar draws Gogledd Cymru.

Gofal Cychwynnol

Rydym yn parhau i weithio â chydweithwyr yn yr Uned Cefnogi Gofal Cychwynnol a rheolwyr practisau ledled Gogledd Cymru. Cyfarfûm â grwpiau o reolwyr practisau i wella gwybodaeth a dealltwriaeth o ddyletswyddau cydraddoldeb, rhoi adnoddau iddynt a gwneud pecyn e-ddysgu cydraddoldeb BIPBC ar gael iddynt a'u staff.

Fe gyfrannon ni hefyd at adolygiad o'r Pecyn Hunan Asesu Llywodraethu Clinigol Iechyd Cyhoeddus i Bractisau gan allu dylanwadu ar gynnwys adran newydd sy'n atgyfnerthu asesiadau Practisau yn erbyn mesurau cydraddoldeb. Rydym yn gobeithio y bydd hyn yn rhoi tystiolaeth werthfawr ychwanegol o gydymffurfiaeth ag arfer da mewn meysydd yn cynnwys mynediad corfforol a bodloni anghenion pobl agored i niwed.

Caffael

Mae cynrychiolwyr Cydraddoldeb Corfforaethol BIBPC wedi bod yn rhan o Grŵp Gorchwyl a Gorffen Cymru gyfan, a ffurfiwyd i archwilio sut gall arbenigwyr Cydraddoldeb gefnogi cydweithwyr sy'n gweithio i Bartneriaeth Cydwasanaethau GIG Cymru (NWSSP) - Caffael, i ddeall y dyletswyddau yn well fel eu bod yn gallu darparu'r sicrwydd angenrheidiol am gydymffurfio i'r Byrddau Iechyd. Mae'r gwaith hwn yn cynnwys:-

- Mae Adolygiad o Gyfarwyddiadau Ariannol Sefydlog y Bwrdd Iechyd i wneud cysylltiadau mwy eglur â'r dyletswyddau cydraddoldeb nawr wedi'i gwblhau ac mae'r diwygiadau wedi cael eu cymeradwyo'n ffurfiol gan Bwyllgor Archwilio BIPBC gydag argymhelliad i adolygiadau tebyg gael eu gwneud i'r Polisi Caffael;
- Argymhellion ar gyfer lefelau isaf o hyfforddiant i sicrhau bod staff Caffael yn deall gofynion dyletswyddau cydraddoldeb y sector cyhoeddus yn well; a
- Cynhaliwyd gweithdy hyfforddiant ar y cyd ar gyfer staff cydraddoldeb a chaffael sy'n gweithio i sefydliadau sy'n aelodau o Rwydwaith Cydraddoldeb Sector Cyhoeddus Gogledd Cymru i godi ymwybyddiaeth o'r dyletswyddau cydraddoldeb penodol sy'n ymwneud â chaffael sector cyhoeddus ym mis Hydref 2014.

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

Yn ystod 2014/15, fe wnaethom barhau i weithio gydag Arweinwyr Cydraddoldeb ym mhob un o'r chwe Awdurdod Lleol yng Ngogledd Cymru, y Gwasanaeth Tân, y Gwasanaeth Ambiwylans, Parc Cenedlaethol Eryri, Coleg Cambria a Swyddfa Comisiynydd yr Heddlu a Throsedd a Heddlu Gogledd Cymru i rannu arfer da a datblygu mentrau ar y cyd. Croesawodd y Rhwydwaith aelodau newydd i'n cyfarfodydd misol yn cynrychioli'r Cwmni Adsefydlu Cymunedol a'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol.

Rydym wedi cydweithio i ddatblygu ffurflen monitro cydraddoldeb i ychwanegu at yr arweiniad a gyhoeddwyd yn dilyn y digwyddiad ymgysylltu ym mis Tachwedd 2013.

Fel y soniwyd yn gynharach, fe hwylusom weithdy ar y cyd ar gyfer staff cydraddoldeb a chaffael sy'n gweithio i sefydliadau sy'n aelodau i godi ymwybyddiaeth o'r dyletswyddau cydraddoldeb penodol sy'n ymwneud â chaffael sector cyhoeddus.

Rydym wedi parhau i ymchwilio i sut gallwn feincnodi data priodol ein sefydliadau yn ymwneud â chyflogaeth a chyflogau er mwyn dynodi unrhyw themâu neu dueddiadau cyffredin a allai arwain at ddatblygu amcanion pellach ar y cyd.

Yn fwy diweddar, fe hwylusom weithdy i godi ymwybyddiaeth am faterion yn ymwneud â gwahaniaethu yn ystod beichiogrwydd a mamolaeth ac rydym yn awr yn cynllunio sut rydym yn adolygu ein hamcanion cydraddoldeb i helpu i arwain datblygiad cynlluniau strategol cydraddoldeb diwygiedig i bob sefydliad sy'n aelod.

Roedd yn braf nodi bod ein gwaith ar y cyd wedi cael cydnabyddiaeth fel enghraifft o arfer da mewn gwaith partneriaeth yn ystod y drafodaeth yn y Senedd ar Adroddiad Cydraddoldeb Gweinidog Cymru. Dywedodd AC Plaid Cymru, Lindsay Whittle yn ystod y drafodaeth:

'Un pwynt arall sy'n cael ei ddilyn gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yng Nghymru yw pwysigrwydd rhannu arfer da ar draws y sector cyhoeddus. Ac rwyf wedi cael gwybod yn wir bod nifer o awdurdodau cyhoeddus yng Ngogledd Cymru yn cyfarfod er mwyn gosod amcanion cydraddoldeb ar y cyd ac i sicrhau gwaith partneriaeth. Dyna ddylai'r sefyllfa fod ar hyd a lled Cymru gyfan, ac un ddylai Llywodraeth Cymru fynnu arni.'

Y Pwyslais i'r Dyfodol

Mae'r adran hon yn amlinellu rhai o'r heriau yr ydym wedi'u hwynebu mewn perthynas â'n hamcanion cydraddoldeb, a'r hyn rydym ni'n bwriadu ei wneud i symud yr agenda ymlaen.

Cyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb yn y Strwythur Sefydliadol Newydd

Byddwn yn chwilio am gyfleoedd i ymgorffori arferion cydraddoldeb a hawliau dynol i strwythurau diwygiedig BIPBC wrth iddynt barhau i ddatblygu yn ystod 2015. Byddwn hefyd yn gweithio â chydweithwyr cynllunio uwch i sicrhau bod yr amcanion yn cyd-fynd â Chynllun Integredig Tymor Canolig BIPBC ac yn cael eu darparu drwyddo.

Safonau Cymru Gyfan ar gyfer Cyfathrebu a Gwybodaeth Hygyrch i Bobl sydd â Nam ar eu Synhwyr

Byddwn yn parhau i fwrw'r cynllun gweithredu ymlaen a gweithio gyda chynrychiolwyr i wneud newidiadau pwysig eleni er mwyn dileu rhai o'r rhwystrau hyn a ddynodwyd, ac i wella gwasanaethau ar gyfer unigolion sydd â nam ar eu synhwyr. Byddwn yn parhau i fonitro cynnydd yn erbyn y Safonau a weithredwyd gan Lywodraeth Cymru. Byddwn yn parhau i fwrw ymlaen ag egwyddorion cynllunio cynhwysol a gweithio â chydweithwyr cynllunio a thimau cynllunio i ymgorffori'r rhain yn y broses o ddatblygu gwasanaethau. Byddwn yn gweithio i adolygu arwyddion a datblygu arweiniad er mwyn hybu agwedd gyson ar draws BIPBC sy'n hygyrch a chynhwysol.

Asesiad Effaith

Byddwn yn ceisio cryfhau'r synergedd rhwng agendâu cydraddoldeb ac ansawdd trwy ddatblygu ein hofferyn asesu effaith integredig ymhellach. Mae gweithredu ein strategaeth gwella ansawdd yw flaenoriaeth uchel i BIPBC eleni ac mae'n gyfle i ni ymgorffori egwyddorion cydraddoldeb a hawliau dynol yn ei waith. Byddwn yn gweithio i chwilio am gyfleoedd i ddatblygu'r broses asesu effaith ymhellach a datblygu offeryn ymarferol i gynorthwyo a chyfoethogi datblygu polisi.

Hyfforddiant Staff:

Mae hyfforddiant mewn cydraddoldeb a hawliau dynol yn parhau i fod yn flaenoriaeth. Er ein bod yn fodlon ar nifer y staff sydd wedi cwblhau'r pecyn hyfforddiant arloesol a ddatblygwyd ac a gyflwynwyd yn ystod 2012, mae rhwystrau o hyd o ran rhyddhau staff o adrannau clinigol i fynychu gweithdai neu i ymgymryd â'r hyfforddiant eu hunain. Mae rhai o'n Grwpiau Rhaglen Glinigol wedi gwneud yn well nag eraill o ran trefnu i ryddhau staff ac rydym yn

gweithio gyda nhw i helpu i gynllunio atebion sy'n cynnwys presenoldeb mewn "Diwrnodau Hyfforddiant Gorfodol" a drefnir yn y GRhG.

Troseddau casineb

Byddwn yn parhau i weithio gydag Adran Diogelu BIPBC a phartneriaid allanol i godi ymwybyddiaeth o Fframwaith Gweithredu Llywodraeth Cymru ar draws Gogledd Cymru a sicrhau ymateb sefydliadol priodol i'r gofynion.

Gwahaniaethau Rhwng Cyflog y Rhywiau

Mae hyd a lled y gwaith o ddeall mwy am y ffactorau sydd wedi caniatáu cynnydd yn y gwahaniaethau rhwng enillion dynion a merched sy'n gweithio i BIPBC yn eithriadol o heriol a disgwylir y bydd unrhyw newid sylweddol yn y tymor byr yr un mor anodd ei gyrraedd. Gall ffactorau megis gwahanu galwedigaethol, y gellir ei briodoli, o leiaf yn rhannol os nad yn gyfan gwbl, i ffactorau cymdeithasol ac agweddau'n ymwneud â rôl/galwedigaethau dynion a merched gymryd cenedlaethau newid yn sylweddol.

Serch hynny, mae gennym amheumon cryfion bod yna ffactorau sy'n cyfrannu at gynnal gwahaniaethau cyflog sy'n sicr o fewn ein cwmpas i greu newid, yn cynnwys mynediad at weithio oriau hyblyg a fydd yn gwella, yn ein barn ni, o ganlyniad i'r gwaith yr ydym yn ei wneud gyda Chwarae Teg.

Gwybodaeth Cydraddoldeb

Er ein bod wedi gwneud gwelliannau arwyddocaol i'r wybodaeth rydym ni'n ei chadw am ein staff, nid oes gennym mo'r gallu i gasglu gwybodaeth am staff sy'n drawsrywiol neu'r rhai sydd â chyfrifoldebau gofalu. Mae hyn oherwydd cyfyngiadau'r systemau cyflogau cenedlaethol (y Deyrnas Unedig) a phersonél electronig (ESR). Rydym yn parhau i wneud argymhellion i ymgorffori'r newidiadau angenrheidiol.

Gwnaed argymhellion tebyg i sicrhau newidiadau i system genedlaethol hysbysebu recriwtio yr ydym yn ei defnyddio (NHS Jobs) gan nad yw hon yn gwahaniaethu rhwng ymgeiswyr mewnol ac allanol am swyddi felly nid ydym wedi gallu adrodd ar staff sy'n ymgeisio am ddirchafiad.

Mae rhwystrau arwyddocaol o hyd o ran casglu gwybodaeth cydraddoldeb am ddefnyddwyr gwasanaeth a'i ddadansoddi. Credwn yn rhesymegol mai gyda'r cyswllt cyntaf y dylai hyn ddigwydd, sef gyda Meddyg Teulu'r claf mewn llawer o achosion; fodd bynnag nid yw Meddygon Teulu yn cael eu hariannu i gasglu'r wybodaeth hon a byddai angen gwneud newidiadau i'r cytundeb GMS er mwyn caniatáu i'r gwaith hwn ddigwydd. Bydd defnyddwyr gwasanaeth sy'n cysylltu'n gyntaf ag un o'r canolfannau llym yn aml wedi bod trwy'r adran achosion brys lle na fydd casglu gwybodaeth am gydraddoldeb yn flaenoriaeth; hyd yn oed lle mae hyn yn bosibl, nid yw'n systemau wedi'u cynllunio i gasglu a storio'r wybodaeth mewn ffordd sy'n hwyluso'r broses

dadansoddi gwybodaeth, ac mae'r systemau sy'n dal i gael eu defnyddio ar y tri safle llym yn wahanol i'w gilydd ac nid yw'n bosibl dod â nhw at ei gilydd.

Monitro Cynnydd

Er ein bod yn gallu adrodd ar nifer o fentrau a gwaith sy'n mynd ymlaen i fynd i'r afael â'r rhwystrau i leihau anghydraddoldeb, mae'r gwahaniaeth y mae'r rhain yn ei wneud i ddefnyddwyr gwasanaeth yn parhau i fod yn anodd iawn eu mesur. Rydym yn gweithio â chydweithwyr i atgyfnerthu rheoli perfformiad y gwaith hwn.

Trechu Tlodi

Byddwn yn archwilio sut mae'r amcanion cydraddoldeb yn cysylltu â Fframwaith Trechu Tlodi Llywodraeth Cymru, yn helpu i gefnogi gwaith o'i gwmpas, ac yn cysylltu â Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol.

Atodiadau

		Tudalen
Atodiad A	Cynnydd tuag at Gyflawni ein Hamcanion Cydraddoldeb	26
Atodiad B	Gwybodaeth yn Ymwneud â'n Gweithlu	34
Atodiad C	Amcanion Cydraddoldeb BIPBC fesul Nodwedd Gwarchoddedig	36
Atodiad D	Cynllun Gweithredu Cyflogau Dynion a Merched/Gweithio Hyblyg	38

Atodiad A

Cynnydd tuag at Gyflawni ein Hamcanion

Y Canlyniadau i Bobl sy'n Byw yng Ngogledd Cymru

Yn dilyn ymchwil ac ymgynghori helaeth, nodwyd y canlyniadau canlynol i'w mabwysiadu ar y cyd gan Fwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr, Heddlu Gogledd Cymru, Ymddiriedolaeth GIG Gwasanaethau Ambiwylans Cymru, y chwe Awdurdod Lleol yng Ngogledd Cymru, Swyddfa Comisiynydd yr Heddlu a Throsedd ac Awdurdod Parc Cenedlaethol Eryri.

- Lleihau anghydraddoldeb o ran **lechyd**
- Lleihau anghydraddoldeb o ran **Cyflogaeth**
- Lleihau anghydraddoldeb o ran **Diogelwch** personol
- Lleihau anghydraddoldeb o ran **Cynrychiolaeth a Llais**
- Gwella **Mynediad** at wybodaeth, gwasanaethau a'r amgylchedd adeiledig

Yna datblygwyd nifer o amcanion, eto yn dilyn ymgysylltu ac ymgynghori ag ystod o randdeiliaid. Mae'r cynnydd a wnaed gan Fwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr wedi'i restru o dan bob un o'r amcanion.

1. 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
- Bydd pobl Drawsrywiol a LGB 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

Y Prif Bethau a Gyflawnwyd yn 2014/15

Rydym wedi datblygu cynllun gweithredu i'r sefydliad cyfan mewn ymateb i fodloni gofynion y Safonau Cymru Gyfan ar gyfer Gwybodaeth a Chyfathrebu Hygyrch i Bobl â Nam ar eu Synhwyr.

Rydym yn gweithio â Stonewall Cymru i gymryd rhan mewn peilot o'u Rhaglen Hyrwyddwyr Iechyd a gynlluniwyd i ddynodi meysydd sydd wedi gwella wrth ddarparu gwasanaethau iechyd i gleifion lesbiaidd, hoyw, deurywiol a thrawsrywiol.

Yn ystod 2015, cynhaliwyd asesiad risg cadarn ar gyfer pobl digartref, y rhai sydd mewn perygl o fod yn ddigartref a'u teuluoedd ac mae'n destun ymgynghoriad ar hyn o bryd. Mae defnyddwyr y gwasanaeth a darparwyr y gwasanaeth wedi bod yn rhan o'r asesiad hwn. Pan fydd yr asesiad anghenion wedi'i gwblhau, bydd dealltwriaeth gliriach o'r bylchau mewn darparu gwasanaeth a ble mae angen gwneud newidiadau.

Yn ystod y flwyddyn, dynododd y Comisiynydd Pobl Hŷn brif argymhellion ansawdd i bob Bwrdd Iechyd. Mae nifer o ffrydiau gwaith yn eu lle hefyd mewn ymateb i argymhellion o ddau adroddiad cenedlaethol gan Gomisiynydd Pobl Hŷn Cymru (Gofal gydag Urddas? Profiadau pobl hŷn mewn ysbytai yng Nghymru 2011; "Lle i'w Alw'n Gartref", Adroddiad adolygiad cartrefi gofal 2014).

Mae gwranddo ar safbwyntiau ein cleifion, eu teuluoedd neu ofalwyr, a gweithredu arnynt yn rhan hanfodol o brofiad da o ofal. Mae'n ein helpu i ddynodi gwelliannau i wasanaethau a chydabod y proffesiynoldeb a'r caredigrwydd y dywed ein cleifion sy'n cael ei ddangos gan ein staff bob dydd.

Rydym yn gofyn am adborth mewn nifer o ffyrdd fel y nodir yn y [Fframwaith Cymru Gyfan ar gyfer Sicrhau Profiad Defnyddwyr y Gwasanaeth](#)

Cafodd cyfres newydd o wybodaeth sgrinio a ddatblygwyd ar gyfer defnyddwyr gwasanaeth trawsrywiol yng Nghymru ei lansio yn gynharach eleni. Mae'r wybodaeth hon yn cynnwys:

- Gwybodaeth drawsrywiol benodol ar y we yn cynnwys 'Cwestiynau a Ofynnir yn Aml'
- Cyfres o ffilmiau byrion yn amlinellu profiadau pobl drawsrywiol o ran sgrinio
- Taflen wybodaeth sgrinio newydd i bobl drawsrywiol

Gellir cael y wybodaeth hon ar wefan Screening for Life

www.screeningforlife.wales.uk

Datblygwyd y wybodaeth hon mewn partneriaeth ag Iechyd Cyhoeddus Cymru, Transgender Awareness Wales, FtM Wales, Unique Transgender Network a Chanolfan y GIG ar gyfer Cydraddoldeb a Hawliau Dynol.

2. Amcanion Cyflogaeth

- Cynyddu'r raddfa Gyflogaeth i grwpiau sy'n cael eu tangynrychioli
- Lleihau anghydraddoldebau yn y cylch cyflogaeth
- Lleihau gwahaniaethau yng nghyflogau dynion a merched
- Lleihau'r bwlbh rhwng cyflogau dynion a merched
- Gwella ymwybyddiaeth a dealltwriaeth ymhlith staff o faterion cydraddoldeb a hawliau dynol

Y Prif Bethau a Gyflawnwyd yn 2014/15

Cefnogi Rhwydwaith Staff LGBT Celtic Pride (gweler t14/15)

Safle gwell ar Fynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle Stonewall



Cyhoedduswyd i hyrwyddo a dangos cefnogaeth y Bwrdd Iechyd i'r Diwrnod IDAHOT yn dilyn seremonïau codi baneri a gynhaliwyd gan staff uwch ledled y Bwrdd Iechyd yn cynnwys rhannu baneri'r enfys i swyddfeydd Cyfarwyddwyr Gweithredol a sticeri'r enfys ar ddrysau allanol ym mhob un o adeiladau BIPBC.

Gwnaed gwaith sylweddol i ddadansoddi data ar wahaniaethau cyflogau rhwng y rhywiau a chwblhau holiadur staff a pheilot ar brosiect Gweithio'n Hyblyg (gweler t8-9)

Ymrwymiad i hyfforddi staff trwy ddefnyddio ein hadnodd e-ddysgu pwrpasol a gorfodol ar gydraddoldeb a hawliau dynol, gyda chefnogaeth gweithdai wyneb yn wyneb i staff heb fynediad at gyfrifiadur. Mae mwy na 7,000 o staff wedi cwblhau'r hyfforddiant yn llwyddiannus bellach (gweler t12/13).

Derbyniodd BIPBC wobwr "Patrwm o Gyflogwr" gan Chwarae Teg, sy'n cydnabod ein gwaith i hyrwyddo ymwybyddiaeth ehangach o gyfleoedd Gweithio'n Hyblyg a gwell mynediad atynt.



Cefnogodd y Tîm Cydraddoldeb Corfforaethol ddatblygiad pecyn hyfforddi newydd sy'n cael ei ddarparu i'r holl staff sy'n rhan o brosesau Recriwtio a Dethol, gan ddarparu modiwlau penodol ar gydraddoldeb a hawliau dynol.

3. Amcanion Diogelwch

- Mwy o adrodd am droseddau casineb ac aflonyddwch
- Mwy o adrodd am gam-drin domestig
- Lleihau nifer y troseddau casineb, aflonyddwch a cham-drin domestig

Y Prif Bethau a Gyflawnwyd yn 2014/15

Cynhaliom weithdy i aelodau Rhwydwaith Cydraddoldeb Sector Cyhoeddus Gogledd Cymru, staff Diogelu BIPBC, staff Cefnogi Dioddefwyr a chynrychiolydd o NWREN i feddwl am y gwaith y gallwn ei wneud ar y cyd ledled Gogledd Cymru i gefnogi Cydgysylltwyr Cydlyniant Cymunedol Rhanbarthol i weithredu Fframwaith Llywodraeth Cymru ar gyfer Gweithredu ar Fynd i'r Afael â Throseddau a Digwyddiadau Casineb (gweler t19).

Cytunwyd y byddai Cefnogi Dioddefwyr yn darparu hyfforddiant ymwybyddiaeth i staff rheng flaen allweddol mewn Awdurdodau Lleol a'r Bwrdd Iechyd a gwnaed trefniadau i gynnal y rhain yn ystod yr hydref 2015.

Yn dilyn gweithredu system i fonitro gwybodaeth cydraddoldeb sy'n cael ei chofnodi yn ein systemau electronig adrodd ar ddigwyddiadau, nodwyd yr angen i roi cyngor ac arweiniad i staff sy'n cael eu difrïo ar sail eu hil gan gleifion a'u perthnasau/gofalwyr. Rydym bellach wedi datblygu canllawiau drafft mewn partneriaeth â'n Tîm Diogelu a'n Rheolwr Achosion Trais ac Ymddygiad Ymosodol, ac mae ymgynghoriad eang yn cael ei gynnal yn hyn o beth, ar hyn o bryd.

Mae Lleihau Cam-drin Domestig, Trais yn erbyn Merched, Trais Rhywiol a Thrais ar Sail Anrhydedd yn feysydd targedau strategol allweddol ar gyfer agenda Diogelu BIPBC, mae'r cysylltiadau â Chydraddoldeb a Hawliau Dynol a'r agenda Diogelu wedi cael eu cryfhau eleni.

4. Amcanion Cynrychiolaeth a Llais

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

Y Prif Bethau a Gyflawnwyd yn 2014/15



Arfer da: Mae cynrychiolwyr BIPBC yn cyfarfod bedair gwaith y flwyddyn â'n Grŵp Rhanddeiliaid Cydraddoldeb. Ffurfiwyd y grŵp hwn i archwilio cynnydd tuag at yr amcanion yn ein Cynllun Strategol Cydraddoldeb a Hawliau Dynol 2012-16 ac mae'n cynnwys unigolion a sefydliadau sydd wedi dangos diddordeb mewn gweithio gyda ni i fynd â chydaddoldeb yn ei flaen a mynd i'r afael â gwahaniaethu. Eleni, cynhaliodd y grŵp sesiynau allweddol i wella ymwybyddiaeth o faterion urddas i gleifion a staff, a chynhaliwyd trafodaethau ar ddatblygiad Cynllun Integredig Tymor Canolig BIPBC.

Mae rhanddeiliaid bellach yn penderfynu ar eitemau agenda eu hunain a threfnwyd sesiwn ar gyfer mis Medi 2015 i drafod ac ystyried materion yn ymwneud â diwedd oes a llwybr gofal BIPBC.

Rydym hefyd wedi datblygu newyddlen a gyhoeddir ddwywaith y flwyddyn i helpu i roi mwy o wybodaeth am waith y Tîm Cydraddoldeb Corfforaethol i fynd â'r agenda cydraddoldeb yn ei flaen yn BIPBC.

Mae egwyddorion asesu effaith ar gydraddoldeb gan gynnwys ymrwymiad cynhwysol a chynrychioliadol yn cael eu hymgorffori mewn canllawiau a phrosesau cynllunio o ran gweithgaredd datblygu gwasanaeth ar draws BIPBC.

Er mwyn atgyfnerthu a chefnogi egwyddorion ymgysylltu cynhwysol ymhellach, datblygodd y Tîm Cydraddoldeb Corfforaethol dudalen mewnwyd yn benodol i staff sy'n rhan o brosiectau newid gwasanaeth. Mae'r dudalen hon yn tynnu ynghyd adnoddau a gwybodaeth yn cynnwys arweiniad a ddiweddarwyd ar y Ddyletswydd Ymgysylltu a gyhoeddwyd gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol ac arweiniad newydd ar ymgysylltu â Phobl Hŷn a gyhoeddwyd dan bwerau statudol gan Gomisiynydd Pobl Hŷn Cymru.

Yn fwy diweddar, etholwyd Jenny-Anne Bishop o Rwydwaith Trawsrywiol UNIQUE i weithredu fel cyswllt rhwng ein Rhwydwaith Rhanddeiliaid Cydraddoldeb a Fforwm Strategol Cydraddoldeb a Hawliau Dynol. Mae gan y Fforwm ddau gynrychiolydd allanol pellach o NWREN (Rhwydwaith Cydraddoldeb Rhanbarthol Gogledd Cymru) ac o Gyngor Iechyd Cymuned Gogledd Cymru. Cafodd Cadeirydd ein Rhwydwaith LGBT Celtic Pride hefyd ei ddewis ar y cyd fel aelod newydd yn ystod 2014/15.

5. Amcanion Mynediad

- Gwella mynediad i adeiladau drwy fabwysiadu egwyddorion cynllunio cynhwysol
- Dynodi a chael gwared ar rwystrau i gael mynediad at wasanaethau a'u defnyddio, yn cynnwys y rhai a wynebir gan bobl ddigartref.
- Sicrhau bod systemau cwynion yn hawdd i'w defnyddio



Mae BIPBC yn gweithio gyda chynrychiolwyr o'r gymuned fyddar i ddatblygu cerdyn i bobl fyddar ei gario a'i ddefnyddio os bydd arnynt angen triniaeth feddygol. Mae'r cerdyn yn dweud wrth weithwyr iechyd am yr unigolyn sydd â nam ar y clyw a sut i gael gafael ar gefnogaeth yn y gymuned.

Y Prif Bethau a Gyflawnwyd yn 2014/15

Mae egwyddorion cynllun cynhwysol wedi'u hymgorffori i Gylch Gorchwyl y grwpiau defnyddwyr cynllunio, gan hyrwyddo mynediad cynhwysol ar gyfer bob agwedd o ail ddatblygu Ysbyty Glan Clwyd. Codwyd ymwybyddiaeth ymhlith cydweithwyr y dylai'r ffordd y mae adeiladau a llefydd gwag yn cael eu cynllunio adlewyrchu'r egwyddorion i sicrhau bod cynllun yr amgylchedd ffisegol yn creu lle y gall pawb ei ddefnyddio.

Sefydlwyd Grŵp Gwaith a Gorchwyl i ddod â Thimau Rheoli Ysbytai, Cyfathrebu, Ystadau a safbwyntiau Cydraddoldeb a Phrofiad Defnyddwyr Gwasanaethau ynghyd i edrych ar sut i sicrhau agwedd gyson at ddarganfod y ffordd ac arwyddion a gwneud argymhellion i wneud yr agwedd hon yn rhan annatod o brosesau perthnasol ledled y Bwrdd Iechyd, ynghyd ag egwyddorion cynllunio cynhwysol. Mae Dogfen Arweiniad Darganfod y Ffordd wedi cael ei datblygu yn dilyn ymgysylltu â rhanddeiliaid.

Datblygwyd Cynllun Gweithredu Iechyd mewn partneriaeth â chydweithwyr awdurdodau lleol i fodloni gofynion y Safonau ar gyfer Gwella Iechyd a Lles Pobl Digartref a Grwpiau Penodol sy'n Agored i Niwed.

Yn ystod 2014/15, gwnaed cynnydd da mewn datblygu'r isadeiledd i gefnogi rhoi'r Safonau Cymru Gyfan am Wybodaeth a Chyfathrebu Hygyrch ar gyfer Unigolion sydd â Nam ar y Synhwyrau ar waith ac mae'r symbyliad un uchel ar gyfer gwella gwasanaethau i bobl sydd â nam ar y synhwyrau.

6. 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 drwy gydweithio i rannu gwybodaeth ac arfer gorau i hyrwyddo cydraddoldeb yng Ngogledd Cymru.
- Sicrhau bod datblygiad y gwaith cydraddoldeb yn cyd-fynd â phrosesau cynllunio busnes arferol drwy eu cynnwys yn yr arweiniad cynllunio ar gyfer Grwpiau Rhaglen Glinigol ac Adrannau Cefnogi Corfforaethol.



Mae Rhwydwaith Cydraddoldeb Sector Cyhoeddus Gogledd Cymru yn dal i gyfarfod bob mis ac roedd yn braf nodi bod ein gwaith ar y cyd wedi cael cydnabyddiaeth fel enghraifft o arfer da mewn gwaith partneriaeth yn ystod y drafodaeth yn y Senedd ar Adroddiad Cydraddoldeb Gweinidog Cymru.

Y Prif Bethau a Gyflawnwyd yn 2014/15

Rydym wedi parhau i gyfarfod â chydweithwyr sector cyhoeddus yn ystod 2014/15 ac wedi croesawu aelod newydd o'r Cwmni Adsefydlu Cymunedol. Rydym hefyd wedi adeiladu perthnasoedd da â'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol ac mae cynrychiolydd o'r Comisiwn bellach yn mynychu ein cyfarfodydd yn rheolaidd.

Rydym wedi datblygu amrediad o fentrau ar y cyd i barhau i wella gweithio ar y cyd rhwng sefydliadau sector cyhoeddus yng Ngogledd Cymru yn cynnwys datblygu ffurflen casglu data cydraddoldeb i gael ei defnyddio gan sefydliadau ledled Gogledd Cymru, gan ystyried arfer da ac argymhellion dogfen Llywodraeth Cymru "Casglu Data Cydraddoldeb: Safonau wedi'u Cysoni ac Arfer Gorau".

Mae'r gwaith yn parhau eleni a bydd yn canolbwyntio ar gefnogi sefydliadau sy'n aelodau i ddatblygu Cynlluniau Strategol Cydraddoldeb Diwygiedig, yn cynnwys digwyddiad ymgysylltu mawr ym mis Hydref 2015.

Atodiad B

BIPBC - Gwybodaeth yn Ymwneud â'n Gweithlu

Rydym wedi defnyddio'r wybodaeth wedi'i diweddarau a ddarparwyd gan ein staff trwy ymarfer glanhau data mawr i gyflawni nid yn unig, ein gofynion adrodd ond hefyd i ddangos gwaith sy'n mynd ymlaen i ddatblygu gweithrediadau i fynd i'r afael ag unrhyw feysydd o anghydraddoldeb a ddynodwyd. Mae'r gwaith yn rhan o'n hymrwymiad yn ein Cynllun Strategol Cydraddoldeb a Hawliau Dynol 2012/16 sydd ar gael ar ein gwefan: <http://www.wales.nhs.uk/sitesplus/861/tudalen/47422>.

Mae adroddiadau cyflogaeth a chyflog sydd wedi eu paratoi er mwyn bodloni'r gofynion Dyletswyddau Cydraddoldeb Penodol ar gyfer sefydliadau sector cyhoeddus yng Nghymru ar gael ar ein gwefan: <http://www.wales.nhs.uk/sitesplus/861/tudalen/66203>

Mae'r adroddiad isod yn dangos staff sydd yn ei swyddi dros y tair blynedd diwethaf.

Mae'r dadansoddiad fesul Band Oedran yn dangos ychydig o symudiad yn gyffredinol, fodd bynnag, gwelwyd cynnydd fesul blwyddyn yn nifer y staff sy'n 50 oed a hŷn. Mae hyn yn adlewyrchu gwaith ymchwil sy'n dangos fod gennym weithlu sy'n mynd yn hŷn, a rhoddir ystyriaeth bellach i'r materion a allai godi mewn gweithgor "Gweithio'n Hirach" sydd newydd gael ei ffurfio. Bydd y Tîm Cydraddoldeb Corfforaethol yn cyfrannu ato.

Mae anghyfartaledd o ran cyfran isel y rhai dan 25 oed (3.6%) o'i gymharu â Chyfrifiad 2011 (11.1%).

Mae cyfran y staff sydd wedi datgan anabledd yn dal yn 3.07%, credwn fod hyn yn dan-gyhoeddiad sylweddol pan oedd ffigwr Cyfrifiad 2011 yn 21.6%. Fodd bynnag, roedd ystadegau'r Cyfrifiad yn cynnwys pobl sydd wedi datgan salwch neu anabledd cyfyngol hir dymor, ac sydd hefyd wedi datgan fod eu gweithgareddau o ddydd i ddydd yn gyfyngedig iawn neu ychydig. Nid yw hwn yn ddiffiniad a ddefnyddiwyd wrth ofyn am ddatganiadau gan staff. Er hynny, credwn fod 3.07% yn cynrychioli amharodrydd sylweddol ar ran staff i ddatgan eu bod yn anabl.

Newid dibwys a welwyd yn y gyfran gyfartalog 80/20 o ferched i ddynion, a adlewyrchir hefyd (ac felly sy'n cael eu parhau) yng nghyfran y merched a dynion sy'n ymgeisio am swyddi gyda BIPBC.

Fel gydag anabledd, mae tan-gyhoeddi yn dal yn broblem â chyfeiriadedd rhywiol er gwaethaf sefydlu ein Rhwydwaith Cefnogi LGBT. Dim ond 1% o'n staff sydd wedi datgan eu bod yn lesbiaidd, hoyw neu ddeurywiol. Er nad oes gennym ddata cyfrifiad ar gyfeiriadedd rhywiol, mae sefydliadau fel Stonewall yn amcangyfrif bod oddeutu 6% o'r boblogaeth yn lesbiaidd, hoyw, deurywiol neu drawsrywiol.

Adroddiadau Cyflogaeth BIPBC

Staff mewn Swyddi (cyfrif pennau)

Band Oedran	Maw-13	Maw-14	Maw-15
Dan 25	525	530	605
25 i 29	1,295	1,285	1,330
30 i 34	1,620	1,675	1,690
35 i 39	1,755	1,730	1,790
40 i 44	2,365	2,300	2,240
45 i 49	2,790	2,745	2,685
50 i 54	2,695	2,775	2,870
55 i 59	1,800	1,850	1,980
60 i 64	910	985	1,025
65 i 69	245	290	330
70 a hŷn	30	40	55
Cyfansymiau	16,020	16,205	16,595
Statws Anabledd	Maw-13	Maw-14	Maw-15
Anabl	430	465	510
Ddim yn anabl	8,900	10,055	10,845
Heb ddatgelu	380	400	5,245
Anhysbys	6,310	5,285	
Cyfansymiau	16,020	16,205	16,595
Ethnigrwydd	Maw-13	Maw-14	Maw-15
Gwyn	12,150	12,750	13,335
Du neu Du Prydeinig	55	75	65
Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig	425	470	500
Cymysg	75	85	95
Tsieineaidd	20	20	35
Unrhyw Grŵp Ethnig Arall	120	120	145
Anhysbys	3,180	2,680	2,430
Cyfansymiau	16,020	16,205	16,595

Crefydd neu Gred	Maw-13	Maw-14	Maw-15
Anffyddiaeth	420	570	830
Bwdhaeth	45	55	60
Cristnogaeth	7,180	7,950	8,365
Hindŵaeth	140	155	160
Islam	95	120	145
Jainiaeth	5		
Iddewiaeth	5	5	5
Sikhiaeth	10	10	5
Arall	2,070	2,270	2,220
Heb ddatgelu	1,155	1,200	4,810
Anhysbys	4,900	3,870	
Cyfansymiau	16,020	16,205	16,595
Cyfeiriadedd Rhywiol	Maw-13	Maw-14	Maw-15
Heterorywiol	9,975	11,220	11,945
Hoyw	60	65	75
Lesbiaidd	30	40	40
Deurywiol	40	50	50
Heb ddatgelu	915	895	4,490
Anhysbys	4,995	3,935	
Cyfansymiau	16,020	16,205	16,595
Rhyw	Maw-13	Maw-14	Maw-15
Dynes	12,830	12,985	13,325
Dyn	3,190	3,220	3,270
Cyfansymiau	16,020	16,205	16,595

- Sylwer: Ffigurau wedi'u talgrynnu i'r 5 agosaf

Atodiad C Amcanion Cydraddoldeb BIPBC fesul Nodwedd Gwarchodedig

		Oed	Anabledd	Ailbennu rhwedd	Priod a part. sifil	Beichiogrwydd a mamolaeth	Ethnigrwydd	Crefydd a chred	Rhyw	Rhyw: Cwfeiriadedd
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	√					√		√	
	• Bydd pobl Drawsrywiol a LGB 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		√							
Amcanion Cyflogaeth	• Cynyddu'r raddfa Gyflogaeth i 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	√	√	√	√	√	√	√	√	√
Amcanion	• Mwy o adrodd am droseddau casineb ac aflonyddwch	√	√	√		√	√	√	√	√
	• Mwy o adrodd am gam-drin domestig								√	

		Oed	Anabledd	Ailbennu rhwedd	Priod a part. sifil	Beichiogrwydd a mamolaeth	Ethnigrwydd	Crefydd a chared	Rhyw	Rhyw: Cwfeiriadedd
Diogelwch	<ul style="list-style-type: none"> Lleihau nifer y troseddau casineb, aflonyddwch a cham-drin domestig 	√	√	√		√	√	√	√	√
Amcanion Cynrychiolaeth a Llais	<ul style="list-style-type: none"> Cynyddu nifer y bobl â nodweddion gwarchoddedig gwahanol sy'n rhan o gyrff gwneud penderfyniadau 	√	√	√	√	√	√	√	√	√
	<ul style="list-style-type: none"> Gwella ymgysylltiad â phobl o grwpiau gwarchoddedig wrth adolygu ac ail-gynllunio gwasanaethau 	√	√	√	√	√	√	√	√	√
Amcanion Mynediad	<ul style="list-style-type: none"> Gwella mynediad i adeiladau drwy fabwysiadu egwyddorion cynllunio cynhwysol 	√	√			√				
	<ul style="list-style-type: none"> Dynodi a chael gwared ar rwystrau i gael mynediad at wasanaethau a'u defnyddio, yn cynnwys y rhai a wynebwr gan bobl ddigartref. 	√	√	√	√	√	√	√	√	√
	<ul style="list-style-type: none"> Sicrhau bod systemau cwynion yn hollol hygyrch 	√	√	√	√	√	√	√	√	√
Amcanion Sefydliadol	<ul style="list-style-type: none"> 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). 	√	√	√	√	√	√	√	√	√
	<ul style="list-style-type: none"> Lleihau costau a dyblygu drwy gydweithio i rannu gwybodaeth ac arfer gorau i hyrwyddo cydraddoldeb yng Ngogledd Cymru. 	√	√	√	√	√	√	√	√	√
	<ul style="list-style-type: none"> Sicrhau bod datblygiad y gwaith cydraddoldeb yn cyd-fynd â phrosesau cynllunio busnes arferol drwy eu cynnwys yn yr arweiniad cynllunio ar gyfer Grwpiau Rhaglen Glinigol ac Adrannau Cefnogi Corfforaethol. 	√	√	√	√	√	√	√	√	√

Atodiad D

Cynllun Gweithredu Cyflogau Dynion a Merched/Gweithio Hyblyg f2 31 Mawrth 2015							
Amcan	Camau		Gan Bwy	Erbyn pryd	Adrodd ar gynnydd i, a chraffu gan:	Statws: Coch, Melyn, Gwyrdd	Cynnydd / Diweddariad
	Cyf:						
Gwella cefnogaeth i ferched		Cynnal cyfres o grwpiau ffocws ar draws BIPBC i fesur y posibilrwydd o greu rhaglen mentora i ferched a Rhwydwaith Staff Merched	MT/CJ	31/12/15	Fforwm Strategol Cydraddoldeb a Hawliau Dynol		Ychwanegwyd gwahoddiad ar y fewnrwyd
		Datblygu cynlluniau mentora i ferched sy'n gweithio mewn IT a Bywyd Cyhoeddus	Nia Thomas	31/3/16			
		Archwilio'r gefnogaeth sydd ar gael i staff â chyfrifoldebau gofalu	MW	30/9/15			Cyswllt â Grŵp Gofalwyr
Mynd i'r afael â stereoteipio mewn cwricwlwm ysgolion a chynghor ar yrfaeodd		Gweithio â Chwarae Teg i archwilio sut gallwn ni ddechrau mynd i'r afael â'r stereoteipio y mae eu hymchwil yn dangos sy'n bodoli mewn cynghor ar yrfaeodd mewn ysgolion	NWPSEN	31/3/16			Wedi gwirio ag awdurdodau lleol - ni ddefnyddir rhaglen Chwarae Teg yng Ngogledd Cymru
	Gwella ymwybyddiaeth o Weithio Hyblyg a mynediad ato ar draws BIPBC, a monitro niferoedd		Datblygu rhwydwaith o Hyrwyddwyr Gweithio'n Hyblyg	MW/MT		30/9/15	
		Cefnogi'r hyrwyddwyr i ddarparu sesiynau ymwybyddiaeth i reolwyr yn eu meysydd sefydliadol	MW/MT	31/3/16			Datblygu deunyddiau a Powerpoint
		Ychwanegu at hyn gyda	MW/MT	31/3/16		Drwy'r	

		gwybodaeth y gellir ei ddsbarthu i'r holl staff mewn cyfarfodydd tîm					fewnrwyd - Powerpoint - Briffio - Llyfryn
		Gwella cofnodi i sicrhau ein bod yn cael bob cais i weithio'n hyblyg yn y dyfodol	TM	30/6/15			
		Casglu enghreifftiau o arfer da (astudiaethau achos) a'u cyhoeddi	MT/CJ	31/3/16			2 hyd yma
		Parhau i fonitro cofnodi gweithio'n hyblyg ledled BIPBC ac adrodd bob 6 mis i'r Fforwm Strategol Cydraddoldeb a Hawliau Dynol	TM	Bob 6 mis			
		Datblygu adnoddau ar-lein i ddarparu gwybodaeth i: <ul style="list-style-type: none"> • Staff sy'n dymuno gwneud cais am weithio'n hyblyg • Rheolwyr i'w helpu i ymateb i gais a'i gofnodi 	MW/MT	30/6/15			Adnoddau (Citbag): - Polisi a ffurflen gais - Arweiniad ACAS - sgriniau ESR
		Cefnogi timau i gynllunio, cynnal peilot a gweithredu gweithio'n hyblyg yn eu tîm.	MW/MT	31/3/16			Astudiaethau achos atebion wedi'u seilio ar dîm
Gwella dealltwriaeth o'r ffactorau sy'n arwain at fylchau mewn cyflogau dynion a merched ac sy'n eu cynnal		Rhoi'r model WAVE ar waith i ddadansoddi data gweithlu a chyflogau	TM	30/9/15			
		Cyflwyno'r canfyddiadau ac argymhellion i'r Bwrdd	MT	31/12/15			
Monitro effaith newidiadau i Delerau ac Amodau Agenda dros Newid ar Fylchau rhwng Cyflogau Dynion a Merched		Datblygu mecanwaith i fonitro effaith newidiadau diweddar i Delerau ac Amodau Agenda dros Newid, yn cynnwys Cynnydd o ran Cyflogau ar fylchau mewn cyflogau	TM	31/12.15			Mynychwyd JEPS 6/5/15.

		dynion a merched					
--	--	------------------	--	--	--	--	--

