



GIG  
CYMRU  
NHS  
WALES

Bwrdd Iechyd Prifysgol  
Betsi Cadwaladr  
University Health Board

## Tegwch, Hawliau a Chyfrifoldebau



### Adroddiad Blynyddol Cydraddoldeb

2015 -2016

'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](mailto:bcuhbpressdesk@wales.nhs.uk)

Ffôn: 01248 384 939

Ffacs: 01248 384 731

Cyflwyniad	3
Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ynglŷn â'r Bwrdd Iechyd</li> </ul>	4
Prif bethau a gyflawnwyd yn ystod 2015/16	6
Datblygu Cynllun Strategol Cydraddoldeb ac Amcanion newydd	7
Cydraddoldeb rhwng y Rhywiau a Lleihau Anghydraddoldebau mewn Cyflogau	9
Gwybodaeth Cydraddoldeb	11
Asesu Effaith	15
Hyrwyddo Gwybodaeth a Dealltwriaeth	16
Hyrwyddo mwy o Gydraddoldeb o ran Cyfeiriadedd Rhywiol	17
Unrhyw wybodaeth arall sy'n berthnasol fodloni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Cyffredinol	19
Y Pwyslais i'r Dyfodol	22

## Atodiadau

Atodiad A	Gwybodaeth yn Ymwneud â'n Gweithlu	27
Atodiad B	Amcanion Cydraddoldeb BIPBC fesul Nodwedd Gwarchoddedig	29
Atodiad C	Cynllun Gweithredu Cyflogau Dynion a Merched	31

## Engbreiffiau 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 (BIPBC) ar gyfer y cyfnod o fis Ebrill 2015 i fis Mawrth 2016. 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 ymrwmo 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 2016/17, sy'n canolbwyntio'n bennaf ar ymgorffori ein hamcanion cydraddoldeb diwygiedig mewn cynlluniau gweithredol a fframweithiau rheoli perfformiad.

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](mailto:sally.thomas4@wales.nhs.uk)

# Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr

## Ein Diben

Ein diben fel Bwrdd Iechyd Prifysgol yw creu Gogledd Cymru iachach a thecach.

- ✓ **Gwella iechyd y boblogaeth a wasanaethwn.**
- ✓ **Darparu gofal rhagorol.**

1. Mae gwella iechyd y boblogaeth a wasanaethwn yn golygu y bydd pawb, ymhen amser, yn gweld canlyniadau mewn gwella ansawdd a hyd bywyd, ac y bydd y canlyniadau hyn wedi eu rhannu'n decach ar draws y boblogaeth gyfan;
2. Mae darparu gofal rhagorol yn golygu y bydd ein canolbwynt ar ddatblygu gwasanaethau o ansawdd uchel sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn, yn ddiogel ac yn effeithiol.

## Beth rydym yn ei wneud

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 16,500 o staff
- Rheoli cyllideb o oddeutu £1.3 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 ein Hadroddiad Blynyddol yn rhoi diweddariad ar ein cynnydd fel Bwrdd Iechyd a gellir gweld yr Adroddiad diweddaraf yn:

<http://www.wales.nhs.uk/sitesplus/861/tudalen/40900>

## Beth rydym yn ei gredu

Ein Gweledigaeth

- Byddwn yn gwella iechyd y boblogaeth, gyda phwyslais penodol ar y mwyaf bregus yn ein cymdeithas.

- Byddwn yn gwneud hyn drwy ddatblygu gwasanaeth iechyd integredig sy'n darparu gofal rhagorol mewn partneriaeth â'r cyhoedd a sefydliadau eraill statudol a thrydydd sector.
- Byddwn yn datblygu ein gweithlu fel bod ganddo'r sgiliau cywir a'i fod yn gweithredu mewn diwylliant dysgu wedi'i drwytho mewn ymchwil.

Mae'r datganiadau o Werthoedd wedi cael eu dynodi gan ein staff a rhanddeiliaid, ac maent yn ein helpu i ddiffinio a datblygu ein diwylliant sefydliadol.

Ym mhopeth a wnawn, byddwn yn:

- Rhoi cleifion yn gyntaf
- Cydweithio
- Gwerthfawrogi a pharchu'r naill a'r llall
- Dysgu ac arloesi
- Cyfathrebu'n agored a gonest

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

## Ein Nodau Strategol

- Gwella iechyd a lles i bawb a lleihau anghydraddoldebau iechyd
- Gweithio mewn partneriaeth i gynllunio a darparu mwy o ofal yn nes at gartrefi
- Gwella diogelwch a chanlyniadau gofal i gyd-fynd â'r gorau o'r GIG
- Parchu unigolion a chynnal urddas mewn gofal
- Gwrando ar unigolion a dysgu o'u profiadau
- Cefnogi ein staff, eu hyfforddi a'u datblygu i ragori
- Defnyddio adnoddau'n ddoeth, trawsnewid gwasanaethau drwy arloesedd ac ymchwil

## Prif bethau a gyflawnwyd yn ystod 2015/16

### Ymhlith y prif gyflawniadau cydraddoldeb mae:

- Sicrhau safle ymhlith y "100 Cyflogwr Gorau" ym Mynegai Stonewall - Cydraddoldeb yn y Gweithle gan ein gwneud y 'Cyflogwr sydd wedi Gwella Fwyaf yng Nghymru';
- Peilota'r model Dadansoddi Cyflogau a Chyflogaeth Dynion a Merched WAVE (Merched yn Ychwanegu Gwerth at yr Economi) yn llwyddiannus;
- Cynnal adolygiad cynhwysfawr o'n Cynllun Strategol Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, yn cynnwys ymgysylltu'n eang â rhanddeiliaid, er mwyn cyhoeddi Cynllun diwygiedig (2016-2020) erbyn 31 Mawrth 2016;
- Cynhaliwyd digwyddiad ymgynghori ar y cyd â phartneriaid sector cyhoeddus yng Ngogledd Cymru i helpu i lywio datblygiad ein hamcanion strategol cydraddoldeb; y siaradwr gwadd oedd Kate Bennett, Cyfarwyddwr yr EHRC yng Nghymru;
- Sicrhau ein bod yn trosglwyddo'n llwyddiannus o'n pecyn e-ddysgu pwrpasol ar Gydraddoldeb a Hawliau Dynol i'r adnodd e-ddysgu Cymru gyfan a elwir yn "Fy Nhrin yn Deg" a pheilota hyfforddiant wyneb yn wyneb newydd yn seiliedig ar yr un deunydd ar ran sefydliadau GIG eraill; rydym hefyd wedi archwilio agweddau mwy arloesol i sicrhau mynediad at hyfforddiant cydraddoldeb i weithwyr sy'n cael trafferth cael gafael ar e-ddysgu neu hyfforddiant wyneb yn wyneb a byddwn yn peilota ateb yn seiliedig ar lyfr gwaith yn ystod 2016/17;
- Mae blaenoriaethau Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn cael eu cynnwys yn glir yng Nghynlluniau Gweithredol y sefydliad. Bydd gan bob tîm Ardal, Iechyd Meddwl a Gofal Eilaidd amcanion sy'n deillio o Gynllun Strategol Cydraddoldeb 2016-20 yn eu cynlluniau gwasanaeth. Mae'r llywodraethu o ran monitro cynnydd yn erbyn y blaenoriaethau hyn wedi cael ei atgyfnerthu a bydd yn cael ei fonitro drwy'r fframwaith atebolrwydd a rheoli perfformiad yn BIPBC;
- Cydweithio â Rhwydwaith Trawsrywiol UNIQUE i ddatblygu arweiniad newydd a gynlluniwyd i gefnogi staff trawsrywiol sy'n gweithio yn BIPBC;
- Yn seiliedig ar wybodaeth o systemau adrodd ar ddigwyddiadau, fe ddatblygon ni arweiniad ar ddelio â throseddau a digwyddiadau casineb yn erbyn gweithwyr BIPBC;
- Yn dilyn adborth gan aelodau, rydym wedi atgyfnerthu'r trefniadau llywodraethu ar gyfer ein Grŵp Rhanddeiliaid Cydraddoldeb fel bod agendâu cyfarfodydd bellach yn cael eu pennu gan yr aelodau eu hunain gan wneud y pynciau'n fwy perthnasol i ddiddordebau'r aelodau;
- Rydym wedi sefydlu grŵp sy'n cynnwys rhanddeiliaid allanol i roi cyngor ac i archwilio Aseidiadau Effaith ar Gydraddoldeb yn ymwneud â phrif Strategaethau a Chynlluniau BIPBC;
- Datblygwyd Strategaeth Ymgysylltu eleni sy'n nodi sut rydym yn cynnig sicrhau bod ymgysylltu parhaus ac ystyrlon â chymunedau a rhanddeiliaid yn rhan annatod o waith y Bwrdd Iechyd yn y dyfodol.

## Datblygu Cynllun Strategol Cydraddoldeb ac Amcanion newydd

Rydym yn gweithio o fewn gofynion y ddeddfwriaeth a chydag arweiniad y [Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol](#). Dan y ddeddfwriaeth, mae'n rhaid i ni adolygu a diweddarau ein Cynllun Strategol Cydraddoldeb a'n hamcanion bob pedair blynedd, a threuliwyd llawer o amser y llynedd yn cynnal yr adolygiad hwn.

Casglwyd tystiolaeth o adroddiadau cenedlaethol a lleol ac oddi wrth staff a defnyddwyr y gwasanaeth i arwain y gwaith hwn. Rydym wedi gwrandao ac rydym yn parhau i glywed negeseuon allweddol ac yn gwerthfawrogi'r adborth yma, sydd wedi arwain yn uniongyrchol at ddatblygu ein Hamcanion Strategol Cydraddoldeb ar gyfer y blynyddoedd o 2016/17 i 2019/20

Fe ddechreuon ni drwy gynnal adolygiad pen desg o'r dystiolaeth oedd mewn adroddiadau a dogfennau eraill a gyhoeddwyd ers 2012. Yna fe gynhalion ni ymgynghoriad mewnol â rhanddeiliaid cydraddoldeb ledled BIPBC gan ofyn iddynt a oeddent yn meddwl bod ein hamcanion blaenorol yn dal yn berthnasol neu a oedd angen eu diweddarau.

Cynhaliom ddigwyddiad ymgysylltu ym mis Hydref 2015 ar y cyd â'n partneriaid yn Rhwydwaith Cydraddoldeb Sector Cyhoeddus Gogledd Cymru. Daeth dros 70 o bobl i'r digwyddiad a'r siaradwr gwadd oedd Kate Bennett, Cyfarwyddwr Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol Cymru. Siaradodd Kate am ymchwil y Comisiwn sydd bellach wedi cael ei gyhoeddi yn eu hadolygiad o'r enw "A yw Cymru yn Decach?" a helpodd hyn y cynrychiolwyr i wneud asesiad mwy gwybodus o'n hamcanion cydraddoldeb drafft.



Yn y llun (chwith) mae Kate Bennett, Cyfarwyddwr Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol Cymru yn siarad â'r cynrychiolwyr yn y digwyddiad ymgysylltu a gynhalion â Phartneriaid Sector Cyhoeddus Gogledd Cymru yng Nghanolfan Fusnes Conwy ym mis Hydref 2015.

Defnyddir yr amcanion strategol cydraddoldeb o'r gwaith uchod i arwain ein Huwch Dimau wrth iddynt ddynodi blaenoriaethau ar gyfer gweithredu arnynt a'u cynnwys yn eu cynlluniau, sy'n cyfrannu at ddarparu amcanion cydraddoldeb BIPBC. Y rhain yw:

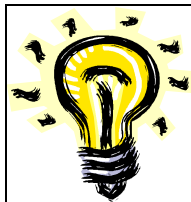
**Gwell canlyniadau iechyd i bawb: cyflawni gwell canlyniadau iechyd i bawb, gan ystyried nodweddion gwarchodedig unigolion.**

**Gwell mynediad a phrofiad i gleifion: gwella mynediad a phrofiadau i bawb, gan ystyried nodweddion gwarchodedig unigolion gyda phwyslais ar urddas a pharch.**

**Dod yn ddewis gyflogwr: bod yn gyflogwr teg a chynhwysol a meithrin gweithlu sy'n gallu bodloni anghenion amrywiol defnyddwyr ein gwasanaethau a chydweithwyr, gan ystyried nodweddion gwarchodedig unigolion.**

**Arweinyddiaeth gynhwysol ar bob lefel: darparu'r weledigaeth a'r ysgogiad i fynd â chydaddoldeb yn ei flaen yn BIPBC a harneisio egni ac ymdrechion eraill i wneud gwelliannau.**

## Cydraddoldeb rhwng y Rhywiau a Lleihau Anghydraddoldebau mewn Cyflogau



Mae BIPBC wedi gweithio â'r Tîm Prosiect WAVE ym Mhrifysgol Caerdydd i helpu i ddatblygu a pheilota'r model Dadansoddi Cyflogau a Chyflogaeth Dynion a Merched.

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

Bydd rhan II y prosiect WAVE yn canolbwyntio ar gefnogi sefydliadau i roi'r model GEPA ar waith a datblygu camau i fynd i'r afael ag unrhyw faterion a ddynodwyd. Mae BIPBC yn disgwyl chwarae rhan lawn yn rhan hwn y prosiect fydd yn helpu i gefnogi a darparu ein Cynllun Gweithredu Cyflogau Dynion a Merched/Gweithio'n Hyblyg a gyhoeddwyd fel Atodiad A i'n Cynllun Strategol Cydraddoldeb a Hawliau Dynol ar gyfer 2016 - 2020

Helpodd ein gwaith yn ystod cam peilot datblygiad y model GEPA gan WAVE i ddeall yn well ein strwythurau cyflog a sut maen nhw'n effeithio ar ddynion a merched sy'n gweithio yn BIPBC. Mae'r gwaith hyd yma yn dweud wrthym:-

- Bod gennym wahaniaethau dibwys (1.55%) mewn cyflogau dynion a merched sy'n cael eu talu yn unol â Thelerau ac Amodau Agenda ar gyfer Newid (A4C).
- Fodd bynnag, wrth edrych ar fandiau gwahanol o fewn A4C, gwelwn fod bylchau mewn cyflogau yn dechrau dod yn amlwg.
  - Er enghraifft, mae dynion ar fandiau 5 i 9 yn ennill ar gyfartaledd 7.1% yn fwy na merched ar yr un bandiau er mai merched sy'n gwneud 85% o'r swyddi.
  - Gan edrych yn fanylach ar fandiau 8 a 9 yn unig, mae'r gwahaniaeth mewn cyflogau cyfartalog yn cynyddu i 9.5% er bod merched yn gwneud 72% o'r swyddi yn y bandiau hyn.
  - Dim ond 4% o'r merched a gyflogir sy'n gwneud swyddi ar fand 8 neu 9; i ddynion, mae'r gyfran hon 50% yn uwch (6%).
- Mae staff sy'n ddynion yn y grŵp staff Meddygol a Deintyddol yn ennill ar gyfartaledd 18.47% yn fwy na merched yn yr un grŵp. I staff llawn amser

yn y grŵp hwn, mae'r gwahaniaeth yn codi i 21.56%, ond mae'r sefyllfa yn hollol groes i staff rhan amser ble mae enillion blynyddol cymedrig merched 77% yn fwy na dynion. Mae angen gwneud mwy o waith i ddeall achosion y gwahaniaethau hyn yn well a pha gamau a ellir eu datblygu i fynd i'r afael â nhw.

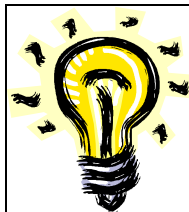
- Mae arwahanu galwedigaethol yn parhau yn broblem. Gwneir 93% o swyddi rhan amser yn y sefydliad gan ferched ac mae hanner y swyddi hyn â chyflogau is ac yn syrthio o fewn band 1 i 4. Mae ymchwiliad yn y prosiect WAVE yn dangos bod rhwystrau sy'n golygu bod staff yn y swyddi hyn yn ei chael yn anodd cael profiad a/neu'r hyfforddiant angenrheidiol i symud i swyddi sy'n talu mwy a bydd ganddynt bryderon yn aml y gallai mwy o gyflog gyfyngu ar eu hawl i gael budd-daliadau.
- Mae merched yn gwneud dim ond 26% o'r holl swyddi meddygon ymgynghorol a dim ond 23% o'r swyddi meddygon ymgynghorol llawn amser parhaol. Mae 25% o feddygon ymgynghorol sy'n ferched yn gweithio'n rhan amser, ond dim ond 13% o feddygon ymgynghorol sy'n ddynion sy'n gweithio'n rhan amser.

Bydd gwaith yn parhau i ymchwilio'r materion hyn yn ystod y misoedd nesaf.

## 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.



Mae'r Fforwm Strategol Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn ystyried adroddiadau ystadegol blynyddol ar Bryderon a Digwyddiadau'n ymwneud â chydraddoldeb. Yn ystod y 12 mis at 31 Mawrth 2016, cofrestrwyd cyfanswm o 60 digwyddiad yn ymwneud ag un o'r nodweddion gwarchodedig.

Rydym yn cynnal arolygon sy'n ein helpu i fonitro adborth cleifion mewnol ac allanol fesul nodwedd warchodedig a chyflwynir adroddiadau rheolaidd i Is Bwyllgor Ansawdd, Diogelwch a Phrofiadau'r Bwrdd.

Un o'r ffynonellau cyfoethocaf o adborth yw pan fyddwn wedi cael straeon am brofiadau cleifion, sydd weithiau'n cael eu recordio fel straeon fideo.



Cafodd fideo o'r fath ei recordio i ni gan Jenny-Anne Bishop yn cynrychioli Rhwydwaith Trawsrywiol UNIQUE. Yn y fideo hwn, mae Jenny-Anne yn disgrifio rhai o'r materion sy'n wynebu pobl trawsrywiol wrth ddefnyddio gwasanaethau gofal iechyd, ac mae'n awgrymu ffyrdd y gallai staff gofal iechyd helpu i ymdrin â'r materion hyn drwy well dealltwriaeth a chyfathrebu. Mae'r fideo yn awr yn cael ei rannu â'r holl staff rheng flaen ar draws y sefydliad.

### Gwobrau Cyrhaeddiad Staff BIPBC

Ym mis Tachwedd 2015, cynhaliodd y Bwrdd Iechyd ei chweched seremoni Gwobrau Cyrhaeddiad. Mae'r digwyddiad yn parhau i hyrwyddo 'Ein Pobl ar eu Gorau', gyda'r nod o ddathlu arfer da ac arloesedd ar draws y Bwrdd Iechyd a rhannu ffyrdd newydd o weithio.

Eleni, dyfarnwyd y "Wobr Hyrwyddo Cydraddoldeb" i Dr Carsten Eickmann, Anaesthetydd Ymgynghorol, Ysbyty Gwynedd am ei waith yn datblygu taflenni Gwybodaeth Cleifion oedd yn 'hygyrch i bawb' - yn enwedig cleifion â nam ar eu golwg a/neu eu clyw.

Tynnodd Dr Eickmann sylw at y ffaith y gallai cleifion llawfeddygol sy'n fyddar, yn ddall neu'n ddall a byddar fod dan anfantais o ran derbyn gwybodaeth ac

awgrymodd gamau i wella'r sefyllfa. Roedd eisiau galluogi ein cleifion byddar/dall sydd angen llawfeddygaeth gael yr un mynediad at wybodaeth â'n cleifion eraill, sef mynediad at wybodaeth y gallant ei ystyried yn breifat, yn eu hamser eu hunain. I ddechrau, dewisodd wybodaeth ynglŷn â chael anaestetig cyffredinol. Ystyriwyd darn o'r ffurflen gydsynio ar gyfer llawfeddygaeth hefyd.

Penderfynwyd trosi'r daflen wybodaeth ar anaestetig cyffredinol i Braille a'i gwneud at gael fel fersiwn sain. Archebwyd 10 CD sain, 2 fersiwn Braille a 5 print bras o'r daflen wybodaeth i gleifion am anaestetig cyffredinol. Cafwyd gafael ar daflenni yn dangos sut i gyfathrebu â chleifion byddar/dall sy'n dod i'r Prif Theatrau yn Ysbyty Gwynedd, drwy ddefnyddio Iaith Arwyddion Prydain a rhoddodd gynrychiolydd o'r gymdeithas byddar dall sgwrs ac arddangosfa am yr anawsterau cyfathrebu a symud sy'n wynebu cleifion â nam ar y synhwyrau a sut gallai staff theatr leihau'r anawsterau hyn.

### **Gweithio gyda'n Gilydd - Prosiect Trawsrywiol ac Iechyd Meddwl**

Yn ystod 2015, mae'r Nyrs Ymgynghorol Dementia ac Is Gadeirydd BIPBC wedi mynychu sesiynau gwranddo a dysgu â chynrychiolydd o'r gymuned drawsrywiol hŷn. Mynegwyd pryderon am ofal priodol pobl drawsrywiol hŷn yn enwedig y rhai â phroblemau iechyd meddwl neu ddementia. Sefydlwyd gweithgor yn cynnwys staff o wasanaethau iechyd meddwl pobl hŷn a phobl drawsrywiol hŷn. Cynhaliodd y grŵp weithdy ymholiad gwerthfawrogol dau ddiwrnod, a chododd y cydsyniad o 'weithio gyda'n gilydd' a thri chynnig cychwynnol. Rydym yn awr yn gweithio i droi'r tri chynnig hyn yn realiti. Rydym hefyd yn ysgrifennu papur ar y cyd ar gyfer yr 'Internal Journal of Transgender Studies' yn gosod y broses hyd yma a gwerth defnyddio methodoleg ymholiad gwerthfawrogol.





Yn y llun uchod ac ar y chwith mae Jenny Burgess (Rhwydwaith Trawsrywiol UNIQUE) a Sean Page (Nyrs Ymgynghorol Dementia BIPBC) yn lansiad ein Wythnos Cydraddoldeb.

### Prosiect Eiriolaeth Pobl Hŷn Lleiafrifoedd Ethnig Gogledd Cymru

Mae BIPBC wedi parhau i ymgysylltu â phobl hŷn o grwpiau lleiafrifoedd ethnig ar draws Gogledd Cymru drwy'r Prosiect hwn i wrando a dysgu am y rhwystrau maen nhw'n eu cael wrth ddefnyddio gwasanaethau. Mae ystod o fentrau wedi cael eu datblygu yn cynnwys gweithio â Gwasanaeth Dehongli a Chyfieithu Cymru i gynnig hyfforddiant dehongli i'r cymunedau.



Yn y llun mae Belinda Gammon (chwith) yn ein stondin yn Ysbyty Maelor Wrecsam yn ystod Wythnos Cydraddoldeb 2016 ble'r oedd yn hyrwyddo'r prosiect Eiriolaeth Pobl Hŷn Lleiafrifoedd Ethnig.

### 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 lobïo 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 ddyrchafiad 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 lobïo drwy gydol y flwyddyn am newid y system fel y gallwn fodloni ein gofynion adrodd statudol yn well.

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> ynghyd â 'sylwebaeth' ar y prif bwyntiau diddordeb yn yr adroddiadau.

## 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.

Rydym yn dal i gynnal gweithdai sgiliau i reolwyr a staff eraill er mwyn iddynt allu cynnal asesiadau effaith ar gydraddoldeb ble mae'r pwyslais ar sut mae'r broses hon yn helpu'r sefydliad ddatblygu polisiâu ac arferion gwell drwy benderfyniadau gwybodus a chynhwysol.

Roedd ein Gweithdrefn ar gyfer Asesu Effaith ar Gydraddoldeb yn destun adolygiad 3 blynedd yn ddiweddar ac mae wedi cael ei ddiweddarau i adlewyrchu mân newidiadau fel yr argymhellwyd gan staff sy'n defnyddio'r broses a hefyd cyfraith achosion sy'n dod i'r amlwg sy'n helpu i egluro ac atgyfnerthu'r egwyddorion yn ymwneud ag asesu effaith ar gydraddoldeb rydym ni wedi'u mabwysiadu yn BIPBC.

Un o'r meysydd ble gwnaethom welliannau i drefniadau archwilio a llywodraethu Asesiadau Effaith ar Gydraddoldeb yn ystod y flwyddyn oedd sefydlu grŵp i roi cyngor a chraffu ar Asesiadau Effaith ar Gydraddoldeb yn ymwneud â Strategaethau a Chynlluniau Gwasanaeth allweddol BIPBC. Mae aelodaeth o'r grŵp hwn yn cynnwys rhanddeiliaid allanol yn ogystal â chynrychiolwyr o adrannau allweddol BIPBC (Cynllunio, Ymgysylltu, Cyfathrebu, Iechyd Cyhoeddus, Cydraddoldeb) ac aelodau enwebedig ein Grŵp Gweithredol Cydraddoldeb a Hawliau Dynol.

Mae'r grŵp hwn wedi rhoi cefnogaeth a chynngor ar yr Asesiadau Effaith ar Gydraddoldeb o ran strategaethau a chynlluniau allweddol wrth iddynt gael eu datblygu yn ystod y flwyddyn yn cynnwys cynigion ar gyfer newidiadau mawr i wasanaethau.

## Hyrwyddo Gwybodaeth a Dealltwriaeth

### Cydraddoldeb a Hawliau Dynol drwy e-Ddysgu

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 Ionawr 2016, mabwysiadodd BIPBC becyn e-ddysgu hyfforddiant cydraddoldeb y GIG drwy Gymru gyfan o'r enw "Fy Nhrin yn Deg" ac erbyn diwedd mis Ebrill 2016, roedd 32% o'n staff wedi cwblhau'r pecyn e-ddysgu hwn. Ar yr un pryd, fe helpon ni i gynnal peilot o hyfforddiant wyneb yn wyneb sy'n defnyddio'r un adnoddau â'r pecyn e-ddysgu ac mae hwn bellach wedi cael ei gyflwyno i staff nad oes ganddynt fynediad at gyfrifiadur neu nad ydynt yn gallu cwblhau'r e-ddysgu.

### 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
- 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
- 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.

## Hyrwyddo mwy o Gydraddoldeb o ran Cyfeiriadedd Rhywiol

Rydym yn y broses o gyflwyno ein pedwerydd holiadur Mynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle Stonewall Cymru, i'w asesu ym mis Ionawr 2017.

Ym mis Ionawr 2016, rhoddodd Stonewall ganlyniad ein holiadur Mynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle 2016 i ni. Roeddem yn falch iawn o ddysgu ein bod wedi codi o safle 199 yn 2015, i safle 72 yn 2016, gan ein gwneud yn un o "100 Cyflogwr Gorau" Stonewall yn y Deyrnas Unedig am hyrwyddo hawliau staff LGBT. Cawsom hefyd ein cydnabod fel y "Cyflogwr sydd wedi Gwella Fwyaf yng Nghymru" ac yn y llun isod mae Billy Nichols, Cadeirydd ein Rhwydwaith Staff LGBT Celtic Pride a Mark Sykes, Cyfarwyddwr Cynorthwyol Datblygiad Sefydliadol, yn derbyn y Wobr Cyflogwr sydd wedi Gwella Fwyaf mewn seremoni yng Nghaerdydd.



Yn y llun (chwith i dde) mae:  
Billy Nichols, Cadeirydd Celtic Pride  
Mark Sykes, Cyfarwyddwr Cynorthwyol BIPBC  
Andrew White, Cyfarwyddwr Stonewall Cymru  
Lesley Griffiths, Aelod Cynulliad  
Y Fonesig Rosemary Butler, Swyddog Llywyddol

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 Balchder Caer ym mis Hydref 2015 a Balchder Gogledd Cymru ym mis Gorffennaf 2015, ble ymunwyd â nhw gan nifer o staff eraill yn cynnwys Jenie Dean, Aelod Annibynnol y Bwrdd a Hyrwyddwr Cydraddoldeb a Mark Sykes, Cyfarwyddwr Cynorthwyol Datblygiad Sefydliadol. Dyma'r bedwaredd flwyddyn yn olynol y mae staff BIPBC wedi cael eu cefnogi i fynychu'r digwyddiad hwn ac mae BIPBC wedi cytuno i fod yn un o'r prif noddwyr eleni.

Ym mis Mai 2015, mynychodd aelodau o Celtic Pride, ynghyd â gwesteion yn 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 IDAHoBiT (Diwrnod Rhyngwladol yn Erbyn Homoffobia, Biffobia a Thrawsffobia).

Cododd uwch staff y faner ym mhob safle ac roeddem yn falch iawn bod nifer dda wedi dod i'r tair seremoni yn Ysbyty Gwynedd, Ysbyty Maelor Wrecsam ac Ysbyty Glan Clwyd unwaith eto, yn cynnwys cynrychiolwyr o Rwydwaith Trawsrywiol UNIQUE a Chyngor Iechyd Cymuned Gogledd Cymru.

Rydym yn archwilio i sefydlu rhaglen caredigion ffurfiol i adeiladu at yr ymgyrch Dim Anwybyddu a lansiwyd 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 chydraddoldeb yn ei flaen i staff LGBT.



Mae'r llun 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.

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

### Safonau ar gyfer Cyfathrebu a Gwybodaeth Hygyrch i Bobl sydd â Nam ar eu Synhwyrau

Mae'r safonau hyn yn awr yn cael eu monitro fel rhan o Fframwaith Canlyniadau'r GIG ar gyfer 2015-16 dan y parh 'Gofal Unigol'. Mae gofyn i'r Bwrdd Iechyd gyflwyno adroddiadau cynnydd ddwywaith y flwyddyn i Uned Darparu a Pherfformiad Llywodraeth Cymru a chyflwynwyd y cyntaf ym mis Hydref 2015. Gwnaed cynnydd sylweddol o ran codi ymwybyddiaeth ac atgyfnerthu ymgysylltiad â defnyddwyr y gwasanaeth sydd â nam ar y synhwyrau. Yn benodol mae:

- Datblygu'r gwasanaeth Cyfathrebu Iechyd Hygyrch, a gomisiynwyd gan sefydliad trydydd sector lleol i gefnogi defnyddwyr gwasanaeth byddar
- Mae pecyn Cyfathrebu wedi cael ei roi i bob maes cleifion mewnol a chleifion allanol yn y Bwrdd Iechyd. Datblygwyd y pecyn yn dilyn sesiynau ymgysylltu â staff i asesu pa gefnogaeth ychwanegol yr oedd arnynt ei angen er mwyn bodloni anghenion defnyddwyr gwasanaeth a nam ar eu synhwyrau. Crëwyd y pecyn yn dilyn cais llwyddiannus i Gronfeydd Elusennol Awyr Las ac fe'i lansiodd ym mis Rhagfyr 2015
- Datblygu Dogfen Arweiniad i Arfer Gorau Darganfod Ffordd a Chynllun Cynhwysol; mae'r ddogfen hon yn rhoi agwedd gyson at egwyddorion darganfod ffordd a chynllun cynhwysol ar draws holl safleoedd BIPBC.
- Cyflwyno hyfforddiant ymwybyddiaeth nam ar y synhwyrau fel rhan o hyfforddiant cynefino
- Datblygu adnodd hyfforddi y gellir ei ddefnyddio i godi ymwybyddiaeth o anghenion pobl â nam ar y synhwyrau.



Yn y llun ar y chwith mae Dawn Cooper, Pennaeth Profiadau Cleifion yn ein digwyddiad lansio Wythnos Cydraddoldeb yn disgrifio'r Pecyn Cyfathrebu sydd bellach yn cael ei ddefnyddio ym mhob maes cleifion mewnol ac allanol yn BIPBC.

## Gwrando ac Ymgysylltu

Yn ystod 2015, galluogodd yr ymarfer gwrando ac ymgysylltu cyffredinol a gynhaliwyd, i lawer o bobl gael sgwrs un i un ag uwch gynrychiolwyr o'r Bwrdd Iechyd a rhoi eu barn am yr hyn sy'n bwysig iddynt o ran iechyd a gofal iechyd; beth mae'r gwasanaeth iechyd yn ei wneud yn dda; beth ellid ei wella ac unrhyw brofiadau personol eraill oeddent yn dymuno eu codi. Cafwyd 770 o ymatebion ffurfiol yn y cyfnod hwn. Mae'r themâu o'r gwaith hwn wedi bwydo i'r strategaeth ymgysylltu a chynllunio gweithredol ar gyfer 2016/17 a bydd yn sail ar gyfer ymgysylltiad pellach fydd yn dilyn o ran datblygu'r strategaeth. Mae asesu effaith ar gydraddoldeb wedi dechrau, ac mae casglu tystiolaeth a chynnwys cynrychiolwyr y rhai sy'n rhannu nodweddion gwarchodedig eisoes ar y gweill. Bydd y gwaith hwn yn adeiladu ar y proffiliau cydraddoldeb a ddatblygwyd yn ystod 2015. Bydd y tîm rhaglen yn gweithio i sicrhau bod y dyletswyddau cydraddoldeb strategol yn cael eu bodloni, yn cynnwys y dyletswyddau penodol ar ymgysylltu.

## Troseddau Casineb

Ym mis Hydref 2015, ymunodd BIPBC ag aelodau eraill Rhwydwaith Cydraddoldeb Sector Cyhoeddus Gogledd Cymru i hyrwyddo Wythnos Genedlaethol Ymwybyddiaeth Troseddau Casineb. Cytunodd bob sefydliad i ddefnyddio deunyddiau a ddatblygwyd ar y cyd a negeseuon ar wefannau a chyfryngau cymdeithasol; a darlledwyd negeseuon ar orsafoedd radio cymunedol ledled Gogledd Cymru.

Dywedodd gwybodaeth yn seiliedig ar newidiadau a wnaethom i'n system electronig o adrodd am ddigwyddiadau, 'datix', allan o nifer gweddol fychan o ddigwyddiadau'n ymwneud â chydraddoldeb a adroddwyd arnynt yn ystod y flwyddyn i Mawrth 2015, roedd y rhan fwyaf (~80%) yn ddigwyddiadau o gam-drin hiliol gan gleifion ar staff. Fe weithion ni gyda'r Rheolwr Achosion Trais ac Ymosodedd yn BIPBC i ddatblygu arweiniad i staff sy'n destun cam-drin o'r fath. Fe'i cynlluniwyd i helpu staff ddeall beth allen nhw ei wneud amdano a hyrwyddo ein gwerthoedd sefydliadol drwy greu hinsawdd o ymwybyddiaeth ddiwylliannol a gwerthfawrogi amrywiaeth.

Aeth yr arweiniad ymhellach drwy ddatgan ymrwymiad y sefydliad i:

- Herio a dileu pob math o aflonyddu a gwahaniaethu, boed hynny'n uniongyrchol neu'n anuniongyrchol;
- Hyrwyddo cydraddoldeb cyfleoedd i'r holl staff;
- Hybu cysylltiadau da rhwng pobl o grwpiau gwahanol;
- Hyrwyddo egwyddorion gwrth-gasineb ym mhob agwedd o'n polisïau ac arferion;

- Dynodi a dileu'r amodau sy'n arwain at aflonyddu ac agweddau ac ymddygiad gwahaniaethol neu sy'n eu caniatáu; a
- Cefnogi staff sy'n destun unrhyw ddigwyddiadau/troseddau casineb, neu sy'n dyst iddynt.

## **Gofal Cychwynnol**

### **Pecyn Hunan Asesu Llywodraethu Clinigol i Feddygfeydd**

Rydym wedi gweithio gyda'r Ganolfan Cydraddoldeb a Hawliau Dynol i ddylanwadu ar gynnwys y Pecyn Hunan Asesu Llywodraethu Clinigol Cymru Gyfan i Feddygfeydd. Mae'r pecyn yn annog meddygfeydd i lenwi'r bwch rhwng deall a meddwl am eu systemau llywodraethu a chwblhau'r camau sydd eu hangen i'w gwella. Gofynnir i feddygfeydd ystyried pa mor aeddfed yw eu systemau drwy ddefnyddio matrices a rhoi sicrwydd i'r Bwrdd Iechyd. Mae Cydraddoldeb, Hawliau Dynol a'r Gymraeg bellach wedi cael eu cynnwys fel adran benodol a chyfeirir hefyd at y safonau colli synhwyrau drwyddi draw.

## 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 yn bwriadu ei wneud i symud yr agenda ymlaen.

### **Cyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb yn y Strwythur Sefydliadol Newydd**

Byddwn yn monitro cynnydd o ran gweithredu'r arferion cydraddoldeb a hawliau dynol i strwythurau diwygiedig BIPBC wrth iddynt barhau i ddatblygu yn ystod 2016/17. Rydym eisoes wedi dynodi arweinwyr strategol cydraddoldeb o'r pum prif uwch adran gweithredol a byddwn yn gweithio â nhw i adolygu aelodaeth a swyddogaethau'r Grŵp Gweithredol Cydraddoldeb a Hawliau Dynol. Mae Cylch Gorchwyl diwygiedig ar gyfer ein Fforwm Strategol Cydraddoldeb a Hawliau Dynol wedi cael ei ddrafftio'n ddiweddar er mwyn i'r Grŵp Rheoli Gweithredol gytuno arno.

### **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'r rhwystrau 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 weithio i hybu agwedd gyson ar draws BIPBC sy'n hygyrch a chynhwysol.

### **Asesiad Effaith**

Byddwn yn cwblhau'r adolygiad o'n dogfennaeth a'n Gweithdrefnau Asesu Effaith ar Gydraddoldeb yn y flwyddyn nesaf fel eu bod yn parhau'n berthnasol a chyfredol ac yn parhau i fyfyrion ar arfer gorau presennol yn y maes hwn.

Un o'r adnoddau rydym yn bwriadu ei ddatblygu yw arweiniad newydd ac arloesol i reolwyr ar Asesu Effaith ar Gydraddoldeb yn seiliedig ar un a ddefnyddir ar hyn o bryd yn ACAS. Y syniad fydd ei gyhoeddi fel dogfen a ddatblygwyd ar y cyd rhwng ACAS a BIPBC.

### **Hyfforddiant Staff**

Mae hyfforddiant mewn cydraddoldeb a hawliau dynol yn parhau i fod yn flaenoriaeth. Er ein bod yn falch â nifer y staff sydd wedi cwblhau eu hyfforddiant gorfodol Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, mae arnom eisiau datblygu ffyrdd mwy arloesol o ddarparu'r hyfforddiant hwnnw gan fod rhwystrau'n parhau o ran rhyddhau staff, yn enwedig o feysydd clinigol i fynychu gweithdai neu i wneud yr hyfforddiant eu hunain. Mae rhai o'n

hadrannau wedi perfformio'n waeth nag eraill ac rydym yn gweithio gyda nhw i helpu i gynllunio atebion sy'n cynnwys presenoldeb mewn "Diwrnodau Hyfforddiant Gorfodol" a drefnir yn y GRhG a pheilot o lyfr gwaith Cydraddoldeb a Hawliau Dynol.

Byddwn yn parhau i gefnogi datblygiad adnoddau e-ddysgu ychwanegol i gydfynd â'r pecyn Fy Nhrin yn Deg ac i'w atgyfnerthu ac rydym yn gobeithio cael modiwlau newydd ar Golli Synhwyr, 'Heneiddio'n Bositif', Teithwyr/Roma/Sipsi a Thrawsrywiol ar gael i staff eu defnyddio yn ystod y 12 mis nesaf.

Byddwn hefyd yn cydweithio â phartneriaid Sector Cyhoeddus Gogledd Cymru yn ystod 2016/17 mewn ymarfer i feincnodi arfer da a'i rannu ar bob agwedd o hyfforddiant cydraddoldeb.

Prif bwyslais yn y flwyddyn sydd i ddod fydd hwyluso gwell mynediad at hyfforddiant cydraddoldeb i staff sy'n gweithio mewn Gofal Cychwynnol a Chymuned yn cynnwys y rhai a gyflogir mewn meddygfeydd.

### **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. Byddwn hefyd yn gweithio â phartneriaid sector cyhoeddus eto yn ystod mis Hydref 2016 o hyrwyddo Wythnos Ymwybyddiaeth Troseddau Casineb.

### **Cydraddoldeb Rhyw**

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 i newid yn sylweddol.

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

Byddwn yn gweithio i ddeall yn well y rhwystrau sy'n wynebu merched mewn meysydd fel dilyniant gyrfa a mynediad at gyfleoedd hyblyg drwy gyfres o grwpiau ffocws fydd hefyd yn archwilio dichonoldeb sefydlu Rhwydwaith Merched.

### **Gwybodaeth Cydraddoldeb**

Byddwn yn gweithio i atgyfnerthu gwybodaeth cydraddoldeb a gesglir fel rhan o adborth profiadau cleifion yn cynnwys "I Want Great Care" a Phryderon.

### **Monitro Cynnydd**

Rydym wedi bod yn gweithio gyda chydweithwyr i atgyfnerthu rheoli perfformiad ein gwaith a byddwn yn parhau i fonitro gweithredu'r amcanion strategol cydraddoldeb sydd yn ein Cynllun Strategol Cydraddoldeb a Hawliau Dynol 2016-2020 drwy Fframwaith Atebolrwydd a Rheoli Perfformiad BIPBC.

### **Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol**

O fis Ebrill 2016, daeth Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015 (fel y cyfeiriwyd ati yn adran 2 uchod) a Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014 i rym. Mae gan y ddwy Ddeddf oblygiadau mawr i'r Bwrdd Iechyd a'r ffordd yr ydym yn cynnal ein busnes. Bydd gofyn cael newid diwylliant ac ymddygiad sylweddol yn y Bwrdd Iechyd, yn enwedig o ran y ffordd rydym yn gweithio â'r cyhoedd rydym yn eu gwasanaethu a'n partneriaid. Ond mae'r ddwy, fodd bynnag yn cynrychioli cyfle sylweddol i greu'r amodau y gallwn weithio ag eraill ynndynt i wella lles cenedlaethau presennol a'r dyfodol yng Ngogledd Cymru. Mae rhoi'r Ddeddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol ar waith yn gyfle i helpu i ail-ganolbwyntio ar wella lles cenedlaethau presennol a'r dyfodol. Bydd ar y Bwrdd Iechyd angen gallu dangos sut y byddwn yn cyfrannu at fodloni'r saith nod lles, sef:

- ✓ Cymru lewyrchus
- ✓ Cymru gydnerth
- ✓ Cymru iachach
- ✓ Cymru mwy cyfartal
- ✓ Cymru o gymunedau cydlynol
- ✓ Cymru o ddiwylliant bywiog ac iaith Gymraeg ffyniannus
- ✓ Cymru sy'n gyfrifol yn fyd eang

### **Wythnos Cydraddoldeb**

Roedd cynlluniau wedi'u datblygu'n dda ar gyfer cynnal Wythnos Cydraddoldeb gyntaf BIPBC ym mis Mai 2016 i gyd-fynd â Diwrnod IDAHoBiT ar 17 Mai, yn cynnwys cyfraniadau gan nifer o gydweithwyr mewnol a sefydliadau allanol. Bydd adroddiad llawn ar yr Wythnos Cydraddoldeb yn cael ei gynnwys yn Adroddiad Blynyddol Cydraddoldeb 2016/17.

### **"Gofalu am Glaf Trawsrywiol" - Stori Claf**

Mae ein tîm profiadau cleifion wedi bod yn gweithio â Jenny-Anne Bishop i ddatblygu stori fideo i ddisgrifio'r rhwystrau a'r materion a wynebwr gan bobl drawsrywiol wrth ddefnyddio gwasanaethau gofal iechyd.

Cynlluniwyd y fideo fel adnodd i helpu i wella dealltwriaeth staff rheng flaen pan fyddant yn cyfarfod â chlaf trawsrywiol am y tro cyntaf ac yn enwedig materion cyfathrebu.

Y bwriad yw dosbarthu'r adnodd hwn yn eang yn ystod 2016/17 yn cynnwys ei roi ar ein mewnwydd a'i gynnwys mewn cyfarfodydd briffio timau.

### **Diwrnod Cenedlaethol Pobl Hŷn**

Mae cynlluniau'n datblygu'n dda ar gyfer dathlu Diwrnod Cenedlaethol Pobl Hŷn yn BIPBC. Fe'r dethlir ar 1 Hydref bob blwyddyn i gydnabod cyfraniad pobl hŷn ac i archwilio materion sy'n effeithio ar eu bywydau.

Mae nifer o themâu y byddwn yn eu hyrwyddo yn cynnwys:

Datganiad o Hawliau Pobl Hŷn yng Nghymru (Llywodraeth Cymru)

Trechu troseddau seiber/diogelwch personol/troseddau casineb (Heddlu Gogledd Cymru / Cefnogi Dioddefwyr)

Ymwybyddiaeth o Dementia gyda phwyslais penodol ar bobl hŷn trawsrywiol Gofal a chefnogaeth i bobl hŷn LGBT (Stonewall a Rhwydwaith Staff LGBT Celtic Pride)

Cefnogaeth i Ofalwyr (sefydliadau gofalwyr a Phrofiadau Cleifion BIPBC)

Bydd staff o BIPBC ac o sefydliadau allanol yn cynnwys sefydliadau gofalwyr, Cefnogi Dioddefwyr, Heddlu Gogledd Cymru a Phrifysgol Glyndŵr yn siarad â staff ac ymwelwyr ym mwytai staff BIPBC ym Mangor, Llandudno a Wrecsam yn ystod yr wythnos sy'n arwain at ddydd Sadwrn 1 Hydref.

### **Caffael**

Byddwn yn gweithio'n agosach â'n cyflenwyr allweddol yn ystod y flwyddyn sydd i ddod drwy gynnig hyfforddiant Cydraddoldeb a Hawliau Dynol am ddim i'w staff, a'u helpu i ddatblygu polisïau a gweithdrefnau arfer gorau a gwahodd eu staff i ymuno â'n Rhwydwaith Cefnogi Staff LGBT Celtic Pride.

## Atodiadau

		Tudalen
Atodiad A	Gwybodaeth yn Ymwneud â'n Gweithlu	27
Atodiad B	Amcanion Cydraddoldeb BIPBC fesul Nodwedd Gwarchodedig	29
Atodiad C	Cynllun Gweithredu Cyflogau Dynion a Merched/Gweithio Hyblyg	31

## Atodiad A

### BIPBC - Gwybodaeth yn Ymwneud â'n Gweithlu

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 (3.4%) o'i gymharu â Chyfrifiad 2011 (11.1%).

Mae cyfran y staff sydd wedi datgan anabledd yn 3.42%, credwn fod hyn yn tan-gyhoeddiad sylweddol pan oedd ffigur 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 bod 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 3.42% yn cynrychioli amharoddrwydd 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)

<b>Band Oedran</b>	Maw-14	Maw-15	Maw-16
Dan 25	530	605	564
25 i 29	1,285	1,330	1306
30 i 34	1,675	1,690	1616
35 i 39	1,730	1,790	1800
40 i 44	2,300	2,240	2098
45 i 49	2,745	2,685	2625
50 i 54	2,775	2,870	2918
55 i 59	1,850	1,980	2122
60 i 64	985	1,025	1084
65 i 69	290	330	342
70 a hŷn	40	55	72
Cyfansymiau	16,205	16,595	16,547
<b>Statws Anabledd</b>	Maw-14	Maw-15	Maw-16
Anabl	465	510	567
Ddim yn anabl	10,055	10,845	11,626
Heb ddatgelu	400	5,245	4,291
Anhysbys	5,285		63
Cyfansymiau	16,205	16,595	16,547
<b>Ethnigrwydd</b>	Maw-14	Maw-15	Maw-16
Gwyn	12,750	13,335	13732
Du neu Du Prydeinig	75	65	72
Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig	470	500	508
Cymysg	85	95	97
Tsieineaidd	20	35	29
Unrhyw Grŵp Ethnig Arall	120	145	133
Anhysbys	2,680	2,430	1976
Cyfansymiau	16,205	16,595	16,547

<b>Crefydd neu Gred</b>	Maw-14	Maw-15	Maw-16
Anffyddiaeth	570	830	1156
Bwdhaeth	55	60	49
Cristnogaeth	7,950	8,365	8621
Hindŵaeth	155	160	164
Islam	120	145	154
Jainiaeth			
Iddewiaeth	5	5	5
Sikhiaeth	10	5	8
Arall	2,270	2,220	1962
Heb ddatgelu	1,200	4,810	4427
Anhysbys	3,870		
Cyfansymiau	16,205	16,595	16,547
<b>Cyfeiriadedd Rhywiol</b>	Maw-14	Maw-15	Maw-16
Heterorywiol	11,220	11,945	12394
Hoyw	65	75	76
Lesbiaidd	40	40	49
Deurywiol	50	50	47
Heb ddatgelu	895	4,490	3981
Anhysbys	3,935		
Cyfansymiau	16,205	16,595	16,547
<b>Rhyw</b>	Maw-14	Maw-15	Maw-16
Merched	12,985	13,325	13,304
Dynion	3,220	3,270	3,243
Cyfansymiau	16,205	16,595	16,547

- Sylwer: Mae nifer o lai na 5 wedi'u talgrynnu i sero.

## Atodiad B Amcanion Cydraddoldeb BIPBC fesul Nodwedd Gwarchodedig

		Oed	Anabledd	Ailbennu rhawedd	Priod a part. sifil	Beichlogrwydd a mamolaeth	Ethnigrwydd	Crefydd a chared	Rhyw	Cyfeiriadedd Rhwywiol
<b>Amcanion Iechyd</b>	• 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		√							
<b>Amcanion Cyflogaeth</b>	• 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 bwlch rhwng cyflogau dynion a merched								√	
	• Gwella ymwybyddiaeth a dealltwriaeth ymhlith staff o faterion cydraddoldeb a hawliau dynol	√	√	√	√	√	√	√	√	√
<b>Amcanion</b>	• Mwy o adrodd am droseddau casineb ac aflonyddwch	√	√	√		√	√	√	√	√
	• Mwy o adrodd am gam-drin domestig								√	

		Oed	Anabledd	Ailbennu rhawedd	Priod a part. sifil	Beichiogrwydd a mamolaeth	Ethnigrwydd	Crefydd a chred	Rhyw	Cyfeiriadedd Rhwngol
<b>Diogelwch</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lleihau nifer y troseddau casineb, aflonyddwch a cham-drin domestig</li> </ul>	√	√	√		√	√	√	√	√
<b>Amcanion Cynrychiolaeth a Llais</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cynyddu nifer y bobl â nodweddion gwarchoddedig gwahanol sy'n rhan o gyrff gwneud penderfyniadau</li> </ul>	√	√	√	√	√	√	√	√	√
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gwella ymgysylltiad â phobl o grwpiau gwarchoddedig wrth adolygu ac ail-gynllunio gwasanaethau</li> </ul>	√	√	√	√	√	√	√	√	√
<b>Amcanion Mynediad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gwella mynediad i adeiladau drwy fabwysiadu egwyddorion cynllunio cynhwysol</li> </ul>	√	√			√				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dynodi a chael gwared ar rwystrau i gael mynediad at wasanaethau a'u defnyddio, yn cynnwys y rhai a wynebir gan bobl ddigartref</li> </ul>	√	√	√	√	√	√	√	√	√
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sicrhau bod systemau cwynion yn hollol hygyrch</li> </ul>	√	√	√	√	√	√	√	√	√
<b>Amcanion Sefydliadol</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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).</li> </ul>	√	√	√	√	√	√	√	√	√
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lleihau costau a dyblygu drwy gydweithio i rannu gwybodaeth ac arfer gorau i hyrwyddo cydraddoldeb yng Ngogledd Cymru.</li> </ul>	√	√	√	√	√	√	√	√	√
	<ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> </ul>	√	√	√	√	√	√	√	√	√

## Atodiad C Cynllun Gweithredu Cyflogau Dynion a Merched/Gweithio Hyblyg BIPBC

<b>Cynllun Gweithredu Cyflogau Dynion a Merched/Gweithio Hyblyg</b>			
<b>Amcan</b>	<b>Gan Bwy</b>	<b>Erbyn pryd</b>	<b>Statws/Cynnydd/Diweddariad</b>
<p>Gwella cefnogaeth i ferched drwy:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Gynnal cyfres o grwpiau ffocws a chwmpasu rhwydwaith staff i ferched</li> <li>Datblygu cynlluniau mentora i ferched</li> <li>Gwella'r gefnogaeth sydd ar gael i staff â chyfrifoldebau gofalu</li> </ul>	<p>Tîm ED&amp;HR</p> <p>Tîm Arferion Cyflogaeth</p>	<p>Rhag 2016</p> <p>Rhag 2016</p>	<p>Cyhoeddwyd dyddiadau ar gyfer Medi a Hydref 2016</p> <p>Polisi Gofalwyr Drafft wedi'i ddatblygu ac yn aros i'w gymeradwyo</p>
<p>Mynd i'r afael â stereoteipio mewn cwricwlwm ysgolion a chynghor ar yrfaoedd drwy:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Weithio â Chwarae Teg a phartneriaid sector cyhoeddus lleol</li> </ul>	<p>Tîm ED&amp;HR</p>	<p>Rhag 2016</p>	<p>Wedi'i gynnwys yng Nghynllun Gweithredu Rhwydwaith Cydraddoldeb Sector Cyhoeddus Gogledd Cymru 2016/17</p>
<p>Gwella ymwybyddiaeth o Weithio Hyblyg a mynediad ato ar draws BIPBC, a monitro niferoedd drwy:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Weithredu'r argymhellion a gymeradwywyd gan y Fforwm Strategol Cydraddoldeb a Hawliau Dynol a Fforwm Partneriaethau Lleol</li> </ul>	<p>Tîm ED&amp;HR</p>	<p>Rhag 2016</p>	<p>Cynigion drafft ar gyfer gweithdai rheolwyr yn dechrau ym mis Tachwedd 2016 i gael eu hystyried gan y Fforwm Strategol ym mis Medi 2016.</p>
<p>Gwella dealltwriaeth o'r ffactorau sy'n arwain at fylchau mewn cyflogau dynion a merched ac sy'n eu cynnal drwy:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Weithredu'r model Dadansoddi Cyflogau a Chyflogaeth Dynion a Merched WAVE</li> </ul>	<p>Tîm WfIS</p>	<p>Mehefin 2016</p>	<p>Aros am gymeradwyaeth ar gyfer Arian WAVE II ond mae'r model wedi'i beilota yn BIPBC ac mae'r canlyniadau cychwynnol yn cael eu cynnwys uchod.</p>
<p>Monitro effaith newidiadau i Delerau ac Amodau Agenda dros Newid ar Fylchau mewn Cyflogau Dynion a Merched drwy:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Monitro effaith newidiadau diweddar i Delerau ac Amodau Agenda dros Newid, yn cynnwys Cynnydd o ran Cyflogau ar fylchau mewn cyflogau dynion a merched</li> </ul>	<p>Tîm WfIS</p>	<p>Rhag 2016</p>	<p>Dim cynnydd i'w adrodd hyd yma.</p>