

Tegwch, Hawliau a Chyfrifoldebau



Adroddiad Blynyddol Cydraddoldeb

2016 -2017

'agwedd a stad feddyliol effro'



Gellir cael yr adroddiad hwn ac unrhyw ddogfennau cefnogol mewn ieithoedd a ffurfiau eraill ar gais.



Cysylltwch â:

Yr Adran Cysylltiadau Corfforaethol

E-bostiwrch bcuhbpressdesk@wales.nhs.uk

Ffôn: 01248 384 939

Ffacs: 01248 384 731

Rhagair.....	4
Cefndir a Chyd-destun	5
Ein Diben, Gweledigaeth a Gwerthoedd	6
Y Prif Bethau a Gyflawnwyd yn 2016/17	8
Bodloni ein Dyletswyddau Cydraddoldeb	9
Ymgysylltu	9
Asesiad Effaith ar Gydraddoldeb	10
Caffael	11
Casglu Gwybodaeth yn Ymwneud â Defnyddwyr ein Gwasanaethau	12
Ein Hamcanion Strategol Cydraddoldeb a Hawliau Dynol.....	16
Amcan Strategol Cydraddoldeb 1 (Mapio i Nod Strategol BIPBC 1).....	17
Amcan Strategol Cydraddoldeb 2 (Mapio i Nodau Strategol BIPBC 3, 4, a 5).....	20
Amcan Strategol Cydraddoldeb 3 (Mapio i Nodau Strategol BIPBC 5 a 7).....	27
Amcan Strategol Cydraddoldeb 4 (Mapio i Nodau Strategol BIPBC 4, 5, 6 a 7)...	35
Llywodraethu Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn BIPBC.....	37
Y Pwyslais i'r Dyfodol	39
Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015.....	39
Camau Gweithredu 2017/18.....	40
Atodiad 1: Llywodraethu Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn BIPBC	42
Atodiad 2: Cynllun Gweithredu Cyflogau Dynion a Merched/Gweithio Hyblyg BIPBC	43
Atodiad 3: Gwerthoedd Arweinyddiaeth	44

Rhagair

Croeso i Adroddiad Blynyddol Cydraddoldeb Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr (BIPBC) ar gyfer y cyfnod o fis Ebrill 2016 i fis Mawrth 2017.

Mae'r adroddiad hwn yn rhoi cyfle i dynnu sylw at waith y Bwrdd Iechyd sy'n cyfrannu at Gymru fwy cyfartal, ble mae pawb yn cael y cyfle i gyflawni eu potensial. Mae'n crynhoi'r camau a gymerwyd gennym i hyrwyddo cydraddoldeb ac mae'n rhannu llawer o enghreifftiau o waith rhagorol yn ein Bwrdd Iechyd.

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 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 llawer i'w wneud ond rydym yn hyderus ein bod mewn sefyllfa dda i gynnal ein cynnydd. Mae Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015 a Deddf Cydraddoldeb 2010 yn rhoi cyfle i ni hyrwyddo cydraddoldeb mewn ffordd fwy integredig a strategol yn y dyfodol.

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

Cefndir a Chyd-destun

Cymerodd y Ddeddf Cydraddoldeb 2010 le deddfau gwrth-wahaniaethu blaenorol, gan eu cyfuno i un Ddeddf. Mae'r Ddeddf yn cynnwys gwahaniaethu ar sail oedran, anabledd, rhyw, ailbennu rhywedd, priodas a phartneriaeth sifil, beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd neu gred a chyfeiriadedd rhywiol. Mae'r categorïau hyn yn cael eu galw yn y Ddeddf yn 'nodweddion gwarchodedig'. Mae'r Ddeddf yn rhoi dyletswydd ar y sector cyhoeddus i roi sylw priodol i'r angen i:

- Ddileu gwahaniaethu, aflonyddu, ac erledigaeth anghyfreithlon.
- Hyrwyddo cydraddoldeb cyfleoedd rhwng unigolion sy'n rhannu nodwedd warchodedig berthnasol a'r rhai nad ydynt.
- Meithrin perthnasoedd da rhwng rhai sy'n rhannu nodwedd warchodedig berthnasol a'r rhai nad ydynt.

Er mwyn i gyrff cyhoeddus berfformio'n well a dangos eu cydymffurfiaeth â'r ddyletswydd cydraddoldeb sector cyhoeddus, deddfodd Llywodraeth Cymru i gyflwyno dyletswyddau cydraddoldeb penodol fel y nodwyd yn Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011 (y cyfeiriwyd atynt hefyd fel Dyletswyddau Cydraddoldeb Penodol Cymru).

Nod y Ddeddf yw sicrhau bod y Bwrdd Iechyd ac eraill sy'n gwneud 'gwaith cyhoeddus' yn ystyried sut y gallant gyfrannu'n bositif at gymdeithas decach yn eu gweithgareddau bob dydd. Mae ystod o waith yn digwydd ledled BIPBC sy'n hyrwyddo cydraddoldeb cyfleoedd, yn dileu gwahaniaethu anghyfreithlon ac yn meithrin perthnasoedd da. Amlinellir nifer o ddatblygiadau o'r flwyddyn ddiwethaf yn yr adroddiad hwn.

Ein Diben, Gweledigaeth a Gwerthoedd

Ein Diben

Ein diben yw gwella iechyd y boblogaeth a wasanaethwn a darparu gofal rhagorol.

Ein Gweledigaeth

Ein gwledigaeth i'r dyfodol yw:

- Byddwn yn gwella iechyd ein poblogaeth, gan ganolbwyntio'n arbennig ar y rhai mwyaf bregus yn ein cymdeithas
- Gwnawn hyn drwy ddatblygu gwasanaeth iechyd integredig sy'n darparu gofal ardderchog a gyflawnir mewn partneriaeth gyda'r cyhoedd a sefydliadau statudol a thrydydd sector eraill
- 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 weledigaeth hon yn nodi ein huchelgais a bydd yn arwain y gwaith a wnawn i gynllunio a datblygu gwasanaethau i'r dyfodol. Mae'n uchelgais rydym wedi ymrwymo i'w darparu drwy ymgysylltu â'n staff, ein poblogaeth, partneriaid a rhanddeiliaid.

Mae ein gweledigaeth o wasanaeth iechyd integredig yn adlewyrchu ein hymrwymiad i ddileu rhwystrau rhwng gwasanaethau cychwynnol, cymuned ac ysbty, gan ddarganfod ffyrdd newydd o weithio sy'n gwneud y defnydd gorau o adnoddau a sgiliau ledled ein sefydliad.

Mae gweithio mewn partneriaeth i ddarparu ein gweledigaeth yn golygu y bydd integreiddio â sefydliadau a gwasanaethau eraill hefyd yn allweddol i'n llwyddiant, boed hynny gyda phartneriaid statudol, y trydydd sector neu'n uniongyrchol gyda chymunedau.

Ein Gwerthoedd

Er bod cael gweledigaeth glir yn hanfodol, os ydym am gydweithio i ddarparu gwelliannau yn y dyfodol, ni fydd hyn yn bosibl dim ond os oes gennym set o werthoedd ar y cyd, sy'n arwain ein hymddygiad a'n pwyslais. Rydym wedi gweithio gyda'n staff cyn hyn i ddynodi'r gwerthoedd rydym i gyd yn dymuno cadw atynt. Mae adborth drwy arolygon a sianelau eraill wedi dynodi nad yw'r gwerthoedd hyn yn amlwg bob amser drwy ein sefydliad ac felly byddwn yn ymrwymo i ganolbwyntio arnynt ar y cyd wrth eu datblygu. Bydd mabwysiadu'r gwerthoedd hyn yn golygu y byddwn yn:

- Rhoi cleifion yn gyntaf
- Gweithio gyda'n gilydd
- Gwerthfawrogi a pharchu'r naill a'r llall

- Dysgu ac Arloesi
- Cyfathrebu'n agored ac yn onest

Mae egwyddorion FREDA sef Tegwch, Parch, Cydraddoldeb, Urddas ac Ymreolaeth yn tanategu'r gwerthoedd hyn.

Ein Nodau Strategol

- Gwellu iechyd a lles i bawb a lleihau anghydraddoldebau iechyd
- Gweithio mewn partneriaeth i gynllunio a chyflawni mwy o ofal yn agosach i'r cartref
- Gwellu diogelwch a chanlyniadau gofal i gyd-fynd â gorau'r GIG
- Parchu unigolion a chynnal urddas mewn gofal
- Gwranddo a dysgu o brofiadau unigolion
- Cefnogi, hyfforddi a datblygu ein staff i ragori
- Defnyddio adnoddau'n ddoeth, gan drawsnewid gwasanaethau trwy arloesi ac ymchwil.

Y Prif Bethau a Gyflawnwyd yn ystod 2016/17

- ✓ Rydym wedi ymgysylltu ag unigolion a grwpiau sy'n cynrychioli pobl â nodweddion gwarchodedig mewn llawer o ddigwyddiadau a chyfarfodydd i gynyddu ein dealltwriaeth o'r prif faterion a rhwystrau sy'n wynebu pobl â nodweddion gwarchodedig.
- ✓ Rydym wedi parhau i gyfarfod â'n Grŵp Craffu Strategaeth a Chynllunio Cydraddoldeb sy'n rhoi cyngor ar Asesiadau Effaith ar Gydraddoldeb sy'n gysylltiedig â datblygu strategaethau allweddol BIPBC ac sy'n craffu arnynt.
- ✓ Lansiodd Pecyn Offer Gofal Iechyd Hygyrch i staff ledled BIPBC ei ddefnyddio i fodloni anghenion pobl sydd wedi colli synhwyrâu yn well.
- ✓ Cadw ein statws ymhlith y "100 Cyflogwr Gorau" yn ymarfer meincnodi Mynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle Stonewall 2017.
- ✓ Cynhaliom ein Wythnos Cydraddoldeb gyntaf oedd yn cynnwys cydweithio â nifer o sefydliadau ac oedd yn canolbwyntio ar y seremonïau blynyddol codi baner a gynhaliwyd yn y tri Ysbyty Cyffredinol Dosbarth i ddatlu Diwrnod Rhyngwladol yn Erbyn Homoffobia, Biffobia a Thrawsffobia (IDAHoBiT) ym mis Mai.
- ✓ Rydym wedi bod yn gweithio gyda Chymorth Dioddefwyr (Victim Support) i ddatblygu cynnig i beilotia canolfan galw heibio i staff yn Ysbyty Maelor Wrecsam i gael ei lansio yn y gwanwyn 2017.
- ✓ Rydym wedi parhau i ddarparu hyfforddiant gorfodol cydraddoldeb a hawliau dynol cynlluniedig ac ad hoc i gynyddu cydymffurfiaeth yn y 12 mis diwethaf o 20% i 67% ledled BIPBC (31 Mawrth 2017); mae hyfforddiant ychwanegol a ddarparwyd i staff Iechyd Meddwl ac Anableddau Dysgu wedi cynyddu eu cydymffurfiaeth i dros 77%.
- ✓ Cynhaliom nifer o sesiynau grwpiau ffocws i ferched sy'n gweithio yn BIPBC i ddynodi materion sy'n benodol iddynt hwy ac i fesur datblygiad Rhwydwaith Merched.
- ✓ Fe roddom beilot ar waith ar gyfer rhaglen 'Mentora Gwrthwyneb' gyda chydweithrediad tri aelod o'r Bwrdd.
- ✓ Fe wnaethom sicrhau statws 'Cyflogwr Hyderus o ran Anabledd' dan y cynllun newydd sy'n cymryd lle'r cynllun Dau Dic.
- ✓ Mae'r Rhaglen LIFT yn BIPBC wedi cynyddu cyfleoedd hyfforddiant a chyflogaeth i bobl sy'n byw mewn cartrefi lle nad oes neb yn gweithio.
- ✓ Fe wnaethom gyhoeddi holiadur i fesur ymwybyddiaeth o rwydweithiau staff newydd a diddordeb ynddynt, ac mae'n dangos yn glir bod diddordeb ymhlith staff BIPBC.
- ✓ Rydym wedi ystyried gofynion y Ddeddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol ac wedi myfyrio ar ein nodau strategol a gyhoeddwyd yn flaenorol.

Bodloni ein Dyletswyddau Cydraddoldeb

Ymgysylltu

Mae Dyletswyddau Penodol Cymru yn nodi bod yn rhaid i gyrff sector cyhoeddus 'gynnwys pobl y mae'n ystyried sy'n cynrychioli un neu fwy o'r grwpiau gwarchodedig ac sydd â diddordeb mewn sut mae awdurdod yn cyflawni ei ddyletswyddau'. Mae'r ddyletswydd hon i ymgysylltu yn rhoi cefnogaeth a chynghor arbenigol i'r Bwrdd Iechyd o ran deall y prif faterion a rhwystrau sy'n wynebu pobl â nodweddion gwarchodedig.

Am nifer o flynyddoedd rydym wedi bod yn gweithio ag unigolion a grwpiau sy'n cynrychioli buddiannau pobl â nodweddion gwarchodedig gwahanol ac sydd â diddordeb yn y ffordd y mae'r Bwrdd Iechyd yn gwneud ei waith i helpu i bennu ein blaenoriaethau. Mae hyn yn cynnwys:



- cyn staff a staff presennol, yn cynnwys grwpiau cydraddoldeb staff
- undebau llafur
- sefydliadau trydydd sector a chydraddoldeb
- y gymuned ehangach.

Blaenoriaeth i'r Bwrdd Iechyd eleni oedd datblygu ein strategaeth ymgysylltu sy'n amlinellu ein dyletswyddau cyfreithiol o ran ymgysylltu ac ymgynghori â'r gymuned. Mae'r agwedd yn nodi ein gwir ddymuniad i gydweithio gyda'n cymunedau a phartneriaid i ddatblygu gwasanaethau sy'n bodloni anghenion lleol a sicrhau bod dealltwriaeth ehangach ynghylch pam bod angen newid. Mae BIPBC yn cydnabod bod cynnwys unigolion yn y broses o gynllunio, dylunio a darparu gwasanaethau yn helpu i adeiladu partneriaethau â chymunedau i ddynodi problemau lleol a meysydd ar gyfer gwella gwasanaeth. Mae'r strategaeth yn cydnabod amrywiaeth ein cymunedau nid yn unig o ran nodweddion gwarchodedig, ond hefyd y rhai sy'n profi heriau megis arwahanrwydd gwledig, amddifadedd, rhwystrau iaith ac anghydraddoldebau iechyd.



Dros y flwyddyn ddiwethaf, mae'r tîm ymgysylltu corfforaethol wedi gweithio'n agos gyda'n cymunedau i sicrhau bod gan bob un o'n dinasyddion gyfleoedd i ymgysylltu â ni mewn ffordd ystyrlon. Mae'n bwysig ein bod yn ceisio ac yn deall safbwyntiau cynrychiolwyr y rhai o

grwpiau nodweddion gwarchodedig a'r rhai nas clywir yn aml. Mae'r bwriad hwn yn rhedeg drwy ein holl gynlluniau a gweithgareddau ymgysylltu.

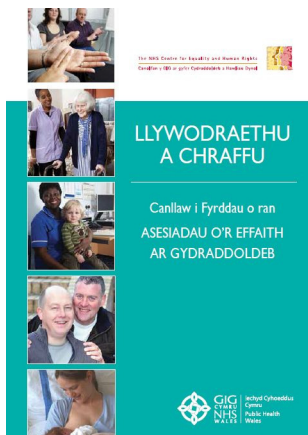
Dros y 12 mis diwethaf, rydym wedi cwrdd ag ystod o grwpiau ac unigolion mewn digwyddiadau cymunedol ac ymgysylltu a dargedwyd. Er enghraifft, Encompass, grŵp i bobl a ffrindiau lesbiaidd, hoyw, deurywiol a thrawsrywiol sy'n cwrdd yng Nghei Connah. Rydym wedi mynychu nifer o gyfarfodydd Unique, grŵp sy'n cefnogi pobl trawsrywiol yng Ngogledd Cymru a gorllewin Sir Gaer a Viva sy'n cynnig cefnogaeth i bobl ifanc lesbiaidd, hoyw, deurywiol a thrawsrywiol a'u teuluoedd. Rydym hefyd wedi cefnogi diwrnod agored Action on Hearing Loss yn Venue Cymru, Llandudno ac ystod eang o grwpiau eraill yn cynnwys rhwydweithiau pobl hŷn, pobl sy'n ddigartref, cymunedau sy'n byw mewn arwahanrwydd gwledig ac elusennau iechyd meddwl. Rydym wedi sefydlu cynllun cymryd rhan ar-lein i'n dinasyddion gofrestru eu diddordeb mewn ymgysylltu â ni. Mae mwy o wybodaeth ar gael yma: <http://www.pbccymrydrhan.cymru/>

Asesiad Effaith ar Gydraddoldeb

Ein nod wrth fodloni'r ddyletswydd statudol ar Asesu Effaith ar Gydraddoldeb yw sicrhau, 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.

Ein rôl fel Adran Gorfforaethol yw:

- Sicrhau bod ein staff yn cael eu hyfforddi i ddeall egwyddorion Asesu Effaith ar Gydraddoldeb (EqIA), ac nad yw'n broses gymhleth. Ei bod yn broses strwythuredig sy'n llywio'r ffordd rydym yn datblygu polisïau a gwneud penderfyniadau;
- Ei bod yn sicrhau bod y rhai sy'n gwneud penderfyniadau a/neu gymeradwyo polisïau yn ymwybodol o'r ddyletswydd ac yn gallu craffu'n briodol ac yn wybodus;
- Ein bod yn cwrdd yn rheolaidd â'n Grŵp Strategaeth a Chynllunio Craffu Cydraddoldeb i adolygu a chynghori ar Asesiadau Effaith ar gyfer prif strategaethau a pholisïau sy'n datblygu.

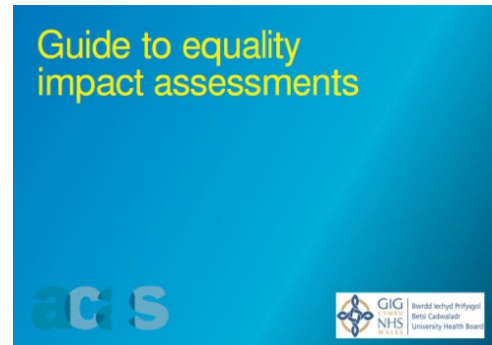


Rydym wedi parhau i hwyluso gweithdai sgiliau i staff priodol ar gynnal Asesiadau Effaith ar Gydraddoldeb (EqIAs) drwy gydol y flwyddyn ac wedi datblygu ein mewnwrwyd fel adnodd allweddol yn cynnwys gwybodaeth ar brosesau a dolenni at ddogfennau a gwefannau i helpu'r broses o gasglu tystiolaeth sy'n llywio ein hasesiadau.

Rydym wedi datblygu arweiniad wedi'i ddiweddarau i aelodau'r Bwrdd mewn partneriaeth â Chanolfan y GIG dros Gydraddoldeb a Hawliau Dynol a sicrhau bod hwn wedi cael ei ddosbarthu'n eang nid dim ond i aelodau'r Bwrdd ond hefyd i staff uwch sy'n rhan o'n prif brosesau

penderfynu. Roedd hyn er mwyn sicrhau bod y wybodaeth a'r cyngor diweddaraf ganddynt pan fydd gofyn iddynt graffu ar yr EqlA sy'n gysylltiedig â pholisi neu strategaeth newydd neu un a ddiweddarwyd.

Rydym wedi bod yn gweithio ag ACAS i addasu arweiniad rheolwyr i EqlA y maen nhw wedi'i ddatblygu at eu defnydd mewnol eu hunain. Mae'r ddogfen hon yn rhoi cyflwyniad ac arweiniad syml i Asesu Effaith ar Gydraddoldeb ac roedd ACAS yn croesawu'r cyfle i weithio gyda ni a chymeradwyo'r ddogfen ar y cyd. Mae'r ddogfen bellach ar gael yn eang ledled BIPBC ac mae'n cael ei rhoi i bawb sy'n mynychu ein gweithdai sgiliau.



Mae ein grŵp crafu wedi cwrdd sawl gwaith yn ystod y flwyddyn ac mae aelodaeth yn cynnwys staff allweddol BIPBC ynghyd â rhanddeiliaid allanol ac aelodau'r Tîm Cydraddoldeb Corfforaethol. Mae'r prif ddogfennau a ystyriwyd gan y grŵp yn ystod y flwyddyn yn cynnwys:

- Strategaeth a Gweledigaeth Cleifion Allanol
- Y ffordd o ddatblygu'r strategaeth Byw'n Iach, Aros yn Iach
- Y Strategaeth Ymgysylltu
- Y ffordd o ddatblygu'r Strategaeth Iechyd Meddwl
- Cynllun Gweithredol BIPBC 2017/18

Caffael

Gan adeiladu ar newidiadau a roddwyd ar waith gyda Chyfarwyddiadau Ariannol Sefydlog BIPBC, mae yna nifer o ffyrdd y mae ystyriaethau cydraddoldeb yn cael eu hymgorffori yn y broses gaffael, a reolir ar ein rhan gan Bartneriaeth Cydwasaethau GIG Cymru.

Mae gofyniad y Polisi Caffael Cynladwy (v3 Mawrth 2017) yn cynnwys:

Cydraddoldeb ac Amrywiaeth: Disgwylir i gyflenwyr a/neu eu his-gontractwyr gydymffurfio â Deddf Cydraddoldeb 2010 ac unrhyw ddeddfwriaeth cydraddoldeb perthnasol arall gan gymryd pob cam rhesymol i hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth yn cynnwys cydraddoldeb hiliol, cydraddoldeb cyfleoedd i bobl anabl, cydraddoldeb rhyw a chydraddoldeb yn ymwneud â chrefydd a chred, cyfeiriadedd rhywiol ac oed wrth ddarparu cytundebau.

Hefyd, mae nifer o gwestiynau'n ymwneud ag arferion cydraddoldeb y mae gofyn i gontractwyr eu cwblhau wrth dendro am gyflenwi nwyddau a/neu wasanaethau i BIPBC. Mae'r rhain yn cynnwys cwestiynau am hyfforddiant cydraddoldeb i reolwyr a staff rheng flaen ac a yw'r sefydliad wedi cael unrhyw ddedfrydau o wahaniaethu anghyfreithlon yn dilyn achosion mewn tribiwnlys cyflogi er enghraifft.

Casglu Gwybodaeth yn Ymwneud â Defnyddwyr ein Gwasanaethau

Asesiad Anghenion y Boblogaeth

Eleni, cafodd asesiad o anghenion gofal a chefnogaeth y boblogaeth yng Ngogledd Cymru ei gyhoeddi yn cynnwys anghenion gofalwyr. Cafodd ei gynhyrchu gan y chwe Chyngor yng Ngogledd Cymru a Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr (BIPBC), wedi'i gefnogi gan Iechyd Cyhoeddus Cymru, i fodloni gofynion Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014 (y Ddeddf). Am fwy o wybodaeth gweler: <http://www.wales.nhs.uk/sitesplus/861/tudalen/91344>

Hawliau a Chefnogaeth Gofalwyr

Y prif newid o ganlyniad i'r Ddeddf yw bod gan ofalwyr yr un hawliau statudol â'r rhai y gofalir amdanynt. Mae'r Ddeddf yn rhoi dyletswydd ar awdurdodau lleol a Byrddau Iechyd i hyrwyddo lles y rhai sydd angen gofal a chefnogaeth, neu i ofalwyr sydd angen cefnogaeth. Mae rhan 9 y Ddeddf yn hyrwyddo'r egwyddor o bartneriaeth a chydweithio er mwyn darparu gwasanaethau sy'n atal yr angen am uwch gyfeirio anghenion ac i sicrhau bod y gofal cywir ar gael ar yr adeg gywir.

Er mwyn ehangu'r gwaith a wnaed eisoes i gefnogi gofalwyr a gweithio'n unol ag egwyddorion y Ddeddf, mae BIPBC ynn gweithio mewn partneriaeth â'r chwe awdurdod lleol a Grŵp Gwella Gwasanaethau Gofal Cymdeithasol a Lles Gogledd Cymru. Rydym yn cydweithio i sicrhau bod gwasanaethau cefnogi gofalwyr cyson ar gael. Dynododd yr asesiad bod dros 79,000 o ofalwyr di-dâl ledled Gogledd Cymru ac mae'r ffigwr hwn ar gynydd. Dros y 12 mis nesaf, ein nod yw darparu hyfforddiant eang a sesiynau codi ymwybyddiaeth i sicrhau bod gweithwyr proffesiynol iechyd yn hyrwyddo hawliau a lles gofalwyr. Am wybodaeth neu gefnogaeth bellach, cysylltwch â: BCU.Carers@wales.nhs.uk

Asesiadau Lles

Rydym yn gweithio gyda Byrddau Gwasanaethau Cyhoeddus yn unol â Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015. Mae asesiad o les ym mhob un o ardaloedd y Byrddau wedi'i gyhoeddi. Mae'r Ddeddf yn gyfraith newydd gyda'r nod o gael gwasanaethau cyhoeddus a chymunedau i gydweithio i fynd i'r afael â'r heriau y mae Cymru yn eu hwynebu yn awr ac i'r dyfodol er mwyn gwella lles cymdeithasol, amgylcheddol, diwylliannol ac economaidd tymor hir Cymru. Mae'r Asesiadau Lles yn ceisio casglu cryfderau ac asedau ei phobl a'i chymunedau. Maen nhw hefyd yn ceisio disgrifio'r heriau a'r cyfleoedd a wynebwr yn awr ac i'r dyfodol. I gael mwy o wybodaeth gweler gwefannau awdurdodau lleol ble mae'r asesiadau ar gael.

Casglu Gwybodaeth Cydraddoldeb o Adborth ar Brofiadau Cleifion

Eleni, rydym wedi bod yn gweithio i atgyfnerthu'r wybodaeth cydraddoldeb a gasglwyd fel rhan o adborth profiadau cleifion. Mae'r Tîm Profiadau Cleifion wedi bod yn casglu gwybodaeth cydraddoldeb sydd ar gael a'i ddadansoddi fel rhan o'u systemau a phrosesau casglu data parhaus. Mae'r wybodaeth hon yn cael ei chynnwys yn yr adroddiadau Gwrando a Dysgu a gyflwynwyd i'r Pwyllgor Ansawdd, Diogelwch a Phrofiadau.

Arolwg Cleifion Mewnol y GIG

Mae Arolwg Cleifion Mewnol y GIG yn offeryn sefydledig i fesur bodlonrwydd defnyddwyr y gwasanaeth ac adrodd arno ac mae'n cael ei ddefnyddio'n genedlaethol yn GIG Cymru. Rhoddir yr arolwg i sampl ar hap o 1,000 o ddefnyddwyr gwasanaeth a fu'n gleifion mewnol yn y 3 mis diwethaf. Mae cyfraddau ymateb o tua 30% yn uchel ar gyfer y math hwn o arolygon post, hunan-adrodd. Mae'r arolwg hefyd yn cynnwys meysydd sy'n galluogi ymatebwyr i ddynodi eu nodweddion gwarchodedig. Ymhlith y canfyddiadau lefel uchel mae ymatebwyr a ddywedodd bod eu gweithgareddau o ddydd i ddydd yn gyfyngedig oherwydd problemau iechyd neu anabledd sydd wedi para o leiaf 12 mis, neu mae disgwyl iddo bara hynny, yn llai bodlon â'r gwasanaeth. Roedd defnyddwyr gwasanaeth sy'n ferched hefyd yn llai bodlon na dynion.

I Want Great Care

Mae system bodlonrwydd cleifion 'I Want Great Care' yn casglu adborth amser real gan ddefnyddwyr gwasanaeth. Mae cynllun peilot o'r system wedi cael ei gynnal yn Ysbyty Maelor Wrecsam. Rydym yn dadelfennu'r wybodaeth a gasglwyd o ran nodweddion gwarchodedig pan fo'n bosibl. Mae ymdrechion petrus yn awgrymu bod gwahaniaethau mewn lefelau bodlonrwydd i rai grwpiau.

Bydd y gwaith hwn yn cael ei ddatblygu ymhellach eleni. Mae system adborth amser real gan gleifion fydd yn galluogi casglu data ledled y Bwrdd Iechyd yn cael ei chaffael. Mae mwy o wybodaeth ar gael gan y Tîm Profiadau Cleifion, peter.morris2@wales.nhs.uk

Gwybodaeth yn Ymwneud â'n Gweithlu

Mae gwybodaeth yn ymwneud â nodweddion cydraddoldeb ein gweithlu yn cael ei gadw ar ein system electronig cyflogres (ESR), fodd bynnag, nid oes gallu yn y system i gofnodi statws trawsrywiol gweithiwr ac nid yw'n cadw gwybodaeth am gyfrifoldebau gofalu gweithiwr.

Mae gwybodaeth am ymgeiswyr swyddi yn cael ei gasglu fel rhan o'r broses recriwtio drwy system genedlaethol a elwir yn NHS Jobs. Mae hyn hefyd yn ein galluogi i ddeall proffil pobl sy'n ymgeisio i weithio i ni, a ydynt yn cael eu rhoi ar y rhestr fer neu beidio, ac a ydynt yn llwyddiannus neu beidio. Mae gwybodaeth yn ymwneud â phobl a benodir yn dod yn rhan o'u cofnod ESR.

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.

Roedd y sylwebaeth hon yn destun trafodaeth yn ein Fforwm Strategol Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn ystod y flwyddyn a dynodwyd nifer o ystadegau allweddol i'w harchwilio a'u dadansoddi ymhellach fel y dangosir yn y tabl isod. Bydd y rhain yn destun trafodaethau pellach a bydd eu cynnydd yn cael eu monitro yng nghyfarfodydd y Fforwm yn y dyfodol.

Tabl 1. Prif Ystadegau Cyflogaeth

Prif Ystadegyn/Mater	Sut ydym yn ymdrin ag unrhyw faterion?
Mae nifer y staff ifanc (dan 25) (3.4%) yn parhau yn anghymesur isel o gymharu â Chyfrifiad 2011 (11.1% o'r boblogaeth). Mae hyn yn cyd-daro â chynnydd o 32% yng nghyfran y rhai dros 60 oed yn y gweithlu yn ystod y 4 blynedd diwethaf.	Lansiodd BIPBC ei raglen "Camu i Waith" sy'n rhoi rhaglen systematig o gyfleoedd i ystod o bobl, yn cynnwys pobl ifanc ac eraill sydd bellaf o'r farchnad swyddi.
Mae tan-adrodd gwybodaeth am nodweddion gwarchodedig gan staff mewn sawl grŵp (anabledd, ethnigrwydd, crefydd a rhywioldeb) yn parhau yn broblem. Mae hyn yn ystumio'r ystadegau ac yn gwneud adroddiadau'n llai dibynadwy.	Mae arnom angen archwilio ffyrdd mwy arloesol o annog mwy o bobl i ddiweddaru eu nodweddion gwarchodedig yn ESR. Mae Celtic Pride (ein Rhwydwaith Staff LGBT) yn ystyried ffyrdd o annog mwy o staff LGBT i ddiweddaru eu gwybodaeth. Rydym yn gweithio gyda phartneriaid eraill yn y sector cyhoeddus i feincnodi arfer da yn eu sefydliadau nhw.
Datganodd llai na 5% o bobl oedd yn ymgeisio am swyddi eu bod yn anabl.	Mae arnom angen dod o hyd i ffyrdd o annog mwy o geisiadau gan bobl anabl. Yn ddiweddar, cawsom statws "Cyflogwr Hyderus o ran Anabledd" dan y cynllun newydd Hyderus o ran Anabledd sy'n cymryd lle'r Cynllun Symbol Dau Dic blaenorol. Rydym hefyd yn gweithio tuag at statws "Arweinydd Hyderus o ran Anabledd" yn y 12 mis nesaf.
Mae 93% o swyddi rhan amser yn cael eu gwneud gan ferched ac mae 43% o'r swyddi hyn ym mand 1 i 3.	Yn amlwg, mae rhwystrau sy'n atal staff rhag symud o waith rhan amser â chyflogau isel, ac mae mwyafrif llethol o'r rhain yn ferched. Rydym yn gweithio gyda staff Cyngor ar Bopeth i helpu staff ddeall y cysylltiadau rhwng enillion a budd-daliadau'n well ac yn gobeithio darparu mwy o fynediad at lwybrau o waith rhan amser â chyflogau isel.
Yn gyffredinol, mae dynion yn y grwpiau staff Meddygol a Deintyddol yn ennill llawer mwy na merched (mae'r bwlch hwn hyd yn oed yn fwy wrth edrych ar staff llawn amser yn unig).	Rydym yn bwriadu dynodi'r materion sy'n arwain at fylchau mewn cyflogau yn y maes hwn, ac yn eu cynnal, drwy ymgysylltu â Swyddfa'r Cyfarwyddwr Meddygol.

Ein Hamcanion Strategol Cydraddoldeb a Hawliau Dynol

Rhagarweiniad

Mae'r Cynllun Strategol Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn ceisio sicrhau bod cydraddoldeb a hawliau dynol yn cael ystyriaeth lawn yn y sefydliad a'i fod yn dylanwadu ar benderfyniadau ar bob lefel. Rydym yn gweithio o fewn gofynion y ddeddfwriaeth a chydag arweiniad y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol. 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. Mae'r prif themâu wedi cael eu mapio i'r Nodau Strategol perthnasol i'r Bwrdd Iechyd ac maen nhw'n cael eu dynodi yn y Cynllun Strategol Cydraddoldeb a Hawliau Dynol fel a ganlyn:

- **1: Gwell canlyniadau iechyd i bawb: i gyflawni gwell canlyniadau iechyd i bawb, gan ystyried nodweddion gwarchodedig unigolion.**
- **2: Gwell mynediad a phrofiad i gleifion: gwella mynediad a phrofiadau i bawb, gan ystyried nodweddion gwarchodedig unigolion gyda phwyslais ar urddas a pharch.**
- **3: 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.**
- **4: Arweinyddiaeth gynhwysol ar bob lefel: darparu'r weledigaeth a'r ysgogiad i fynd â chydraddoldeb yn ei flaen yn BIPBC a harneisio egni ac ymdrechion eraill i wneud gwelliannau.**

Amcan Strategol Cydraddoldeb 1 (Mapio i Nod Strategol BIPBC 1)

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

Anghydraddoldeb Iechyd

Mae anghydraddoldeb llwyr yn bodoli mewn canlyniadau iechyd yng Ngogledd Cymru ac nid yw'r rhai sydd â'r angen mwyaf yn cael y gwasanaethau a'r gefnogaeth y mae arnynt eu hangen bob amser.

Felly mae ein Cynllun Gweithredol Blynyddol yn parhau i ganolbwyntio ar wella'r ffyrdd rydym yn dynodi ac yn cydnabod yr amodau sy'n cynyddu'r risg o anghydraddoldeb mewn unigolion, teuluoedd a chymunedau; ail gynllunio'r ffordd rydym yn blaenoriaethu ymyriadau ataliol a chynnar ac yn eu darparu; a mesur a gwerthuso effaith yr hyn a wnawn ar y rhai â'r angen mwyaf. Mae mwy o fanylion yn ein Cynllun Gweithredol Blynyddol 2017-2018 ar ein gwefan yn:

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

Byw'n Iach, Aros yn Iach

Yn ystod 2016/17, fe ddechreuon ni ddatblygu ein Strategaeth ar gyfer Iechyd, Lles a Gofal Iechyd dan y rhaglen Byw'n Iach, Aros yn Iach.

Rydym yn canolbwyntio ar dri maes allweddol:

- Gwella iechyd a lles a chefnogi'r mwyaf bregus
- Darparu gofal a chefnogaeth yn agosach at gartrefi
- Datblygu gwasanaethau ysbyty yn cynnwys gofal brys a gofal wedi'i gynllunio a thorri rhestrau aros

Mae'r ymagwedd at y gwaith hwn yn cydnabod bod gennym lawer iawn o waith i'w wneud gydag unigolion, cymunedau ac asiantaethau eraill i ddeall yn well yr anghydraddoldebau sy'n codi o ganlyniad i wahaniaethau yn cynnwys y rhai a ddynodwyd fel nodweddion gwarchodedig. Mae asesiadau effaith ar gydraddoldeb yn llywio datblygiad y gwaith hwn. I gael mwy o wybodaeth, ewch ar ein gwefan yn: <http://www.pbccymrydrhan.cymru/>

Rhaglen Gogledd Cymru Iach

Yn ystod y flwyddyn ddiwethaf datblygwyd ymagwedd newydd i ymdrin ag anghydraddoldebau iechyd yng Ngogledd Cymru. Mae'r rhaglen "Gogledd Cymru Iach" yn cael ei hysbrydoliaeth gan raglenni a ddatblygwyd yng Ngogledd Orllewin Lloegr ac yn Llundain, gan weithio gyda phobl leol mewn ardaloedd daearyddol bach i ddynodi cyfleoedd newydd a gwahanol i wella iechyd drwy ailgynllunio sut mae gwasanaethau lleol yn cael eu darparu. Wrth sefydlu'r rhaglen Gogledd Cymru Iach, nod y Bwrdd Iechyd yw sicrhau bod agwedd iechyd rhaglenni gwrthdlodi a'r gwaith ynghylch penderfyniadau cymdeithasol iechyd yn cael y flaenoriaeth, y cydlynu a'r

sylw sydd ei angen, ac mae'n rhoi'r Bwrdd Iechyd wrth wraidd rhaglenni anghydraddoldebau iechyd lleol a rhanbarthol.

Yng Ngogledd Cymru, mae'r pocedi o amddifadedd yn aml yn cael eu cuddio oherwydd eu bod mor agos at ardaloedd mwy cyfoethog. Felly, er bod cyfraddau cydraddoldeb yn is yng Ngogledd Cymru nac yng Nghymru gyfan, mae yna gymunedau penodol ble mae anghydraddoldebau iechyd yn broblem real a sylweddol. Mae rhaglenni penodol yn y gymuned yn cael eu datblygu mewn partneriaeth â chymunedau ac asiantaethau lleol i ddatblygu agwedd gydlynol at fodloni anghenion cymunedau ble mae anghydraddoldebau iechyd yn broblem.

Mae Gogledd Cymru iach yn arwain ar gyfres o fentrau ym Mhenycae (Wrecsam), Dinbych Uchaf (Sir Ddinbych) a Llangefni (Ynys Môn), yn seiliedig ar y model llwyddiannus, yn ogystal â chefnogi mentrau dan arweiniad asiantaethau eraill ym mhob un o'r ardaloedd awdurdodau lleol ledled Gogledd Cymru. Gellir cael mwy o wybodaeth, yn cynnwys Adroddiadau Blynyddol Iechyd Cyhoeddus a gyhoeddwyd, ar wefan Iechyd Cyhoeddus Cymru yn: <http://www.wales.nhs.uk/sitesplus/888/hafan>

Enghreifftiau o Arfer Da

Cafodd y **Bwndeli Gofal Anableddau Dysgu** eu lansio yn 2014 gan y Gweinidog Iechyd. Cawsant eu datblygu i sicrhau bod pobl ag anableddau dysgu yn cael eu hadnabod yn gynnar, i sicrhau cyfathrebu effeithiol rhwng yr unigolyn, ei deulu, gofalmwyr a gweithwyr proffesiynol iechyd eraill, i gefnogi cynllunio gofal yn canolbwyntio ar y claf a helpu i ddechrau adolygu effeithiol a chynllunio rhyddhau diogel. Mae'r Tîm Cyswllt Iechyd yn BIPBC wedi bod yn ganolog wrth ddarparu hyfforddiant i wardiau yn y 3 Ysbyty Cyffredinol Dosbarth i sicrhau bod y bwndeli gofal yn cael eu defnyddio pan fydd rhywun ag anableddau dysgu yn cael ei dderbyn i'r ysbyty. Mae'r tîm hefyd yn archwilio cyfraddau cydymffurfiaid â'r bwndeli gofal yn rheolaidd. Mae'r tîm Cyswllt Iechyd wedi penodi metron dros dro yn ddiweddar ar gyfer cyswllt iechyd, fydd yn codi proffil pobl ag anableddau dysgu, eu hanghenion iechyd a sut gall ysbytai sicrhau addasiadau rhesymol. BIPBC oedd y Bwrdd Iechyd cyntaf yng Nghymru i ddarparu gwasanaeth cyswllt pwrpasol i bobl ag anableddau dysgu ac mae'r model hwn bellach yn cael ei ddefnyddio ar hyd a lled Cymru fel arfer da. Mae polisi BIPBC cyfan hefyd wedi cael ei ysgrifennu i ddefnyddwyr gwasanaeth sy'n defnyddio unedau iechyd meddwl cleifion mewnol.

Ymdrin ag Anghydraddoldebau Iechyd a Wynebir gan Bobl â Salwch Meddwl.

Mae'r Cynllun Codi Calon, sef y cyntaf o'i fath yng Nghymru, yn darparu cefnogaeth wedi'i dargedu i fwy na 450 o bobl yng Ngwynedd bob blwyddyn sy'n dioddef â salwch meddwl parhaus megis anhwylder deubegwn a sgitsoffrenia. Mae Codi Calon yn darparu gwasanaeth sgrinio rhagweithiol ar gyfer diabetes a chlefydau cardiofasgwlaidd, ynghyd â chefnogaeth a dargedir i alluogi pobl sy'n byw gyda salwch meddwl i gael ffordd o fyw iachach. Mae ymchwil wedi cadarnhau bod pobl sy'n byw gyda salwch meddwl parhaus yn marw hyd at 20 mlynedd yn iau na'r boblogaeth ar y cyfan oherwydd ystod o ffactorau sy'n cynnwys eu ffordd o fyw a sgil effeithiau eu meddyginiaethau. Bydd anghenion iechyd corfforol pobl sydd â salwch meddwl parhaus yn llai tebygol o gael eu nodi, neu dderbyn triniaethau priodol ar gyfer y rhain. Darperir y gwasanaeth ym mhob un o'r 24 meddygfa yng Ngwynedd ac fe'i harweinir gan nyrs arbenigol yn Uned Iechyd Meddwl Hergest, Ysbyty Gwynedd, sy'n darparu hyfforddiant ar gyfer staff Gofal Cychwynnol mewn 24 meddygfa ar draws Gwynedd ar sut i ddeall yr heriau iechyd corfforol a wynebir gan bobl sy'n byw gyda salwch meddwl parhaus. Nod y Prosiect Codi Calon yw darparu ymagwedd ragweithiol, wedi'i dargedu, i wella iechyd corfforol defnyddwyr gwasanaeth drwy gydweithio â nhw, eu gofalmwyr, timau iechyd meddwl cymuned a seiciatryddion.

Amcan Strategol Cydraddoldeb 2 (Mapio i Nodau Strategol BIPBC 3, 4 a 5)

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

Wythnos Cydraddoldeb

Cynhaliodd BIPBC ei Wythnos Cydraddoldeb gyntaf ym mis Mai 2016 i gyd-fynd â'n dathliad blynyddol o Ddiwrnod Cenedlaethol yn erbyn Homoffobia, Biffobia a Thrawsffobia (IDAHoBiT). Cynhaliwyd nifer o ddigwyddiadau yn ystod yr wythnos yn



cynnwys seremonïau byr ym mhob Ysbyty Cyffredinol Dosbarth (gweler y llun ar y chwith yn Ysbyty Glan Clwyd) i godi'r faner enfys ar 17 Mai, ynghyd ag ymweliadau i fwytai staff ble ymunodd ystod o randdeiliaid mewnol ac allanol â ni i gydweithio i godi ymwybyddiaeth am rai o'r rhwystrau a wynebwr gan bobl â nodweddion gwarchodedig. Roeddem yn falch o gael cwmni:

- Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol
- Heddlu Gogledd Cymru
- Rhwydwaith Cydraddoldeb Rhanbarthol Gogledd Cymru
- Cymdeithas y Byddar Gogledd Cymru
- Cymdeithas Alzheimer
- Gwasanaeth Gwybodaeth Gofalwyr Gogledd-ddwyrain Cymru
- Cymorth i Ddiodefwyr
- Stonewall Cymru
- Rhwydwaith Trawsryweddol Unique

Cynhaliodd Is Gadeirydd y Bwrdd Iechyd, Margaret Hanson, ddigwyddiad lansio ble rhoddwyd amlinelliad i westeion o'r cynlluniau ar gyfer yr wythnos ynghyd â



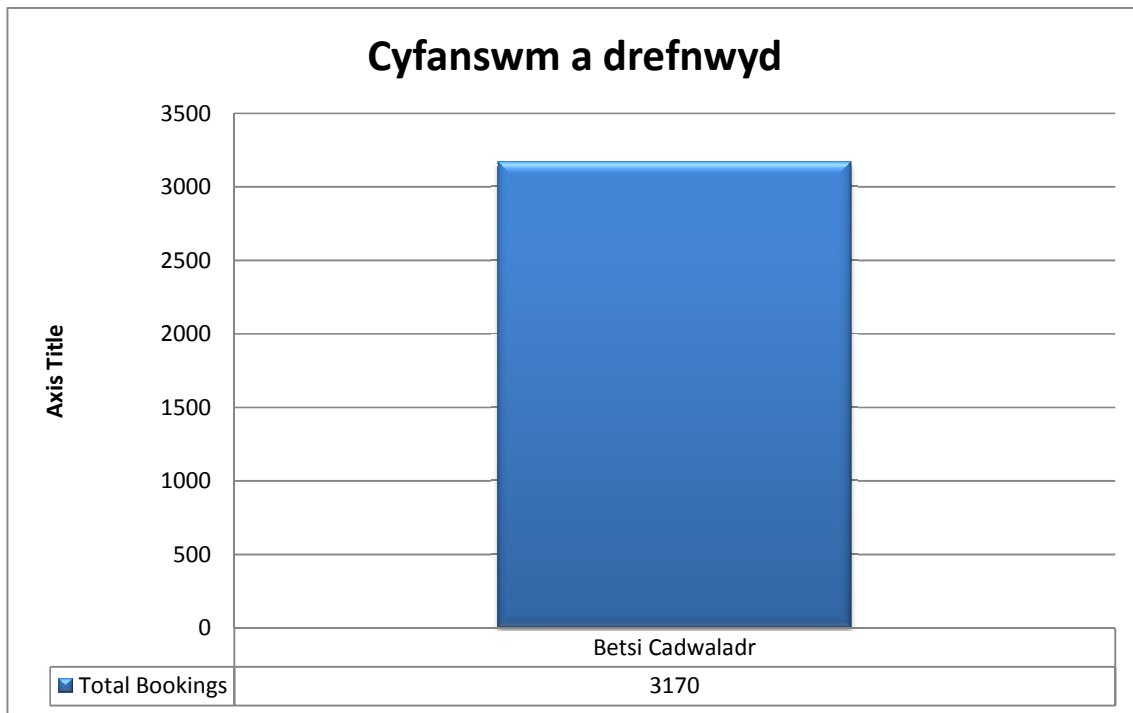
gwybodaeth ar rai o'r prosiectau cydraddoldeb oedd ar y gweill yn y Bwrdd Iechyd. Roedd hyn yn cynnwys cyflwyniad ar y cyd gan staff BIPBC a chynrychiolwyr o rwydwaith trawsryweddol UNIQUE ar y gwaith maen nhw'n ei wneud gyda'i gilydd i ddeall effaith dementia ar bobl hŷn trawsrywiol yn well. A chyflwyniad gan Bennaeth Profiadau Cleifion ar welliannau a wnaed eleni i gleifion sydd wedi colli synhwyrau. Cawsom

adborth gwych gan staff yn ystod y dyddiau dilynol ar weithgareddau'r wythnos a chan ddefnyddwyr y gwasanaeth oedd wedi ymweld â'r ysbytai'r wythnos honno.

Prosiect Eiriolaeth Pobl Hŷn Lleiafrifoedd Ethnig (MEEA) yng Ngogledd Cymru

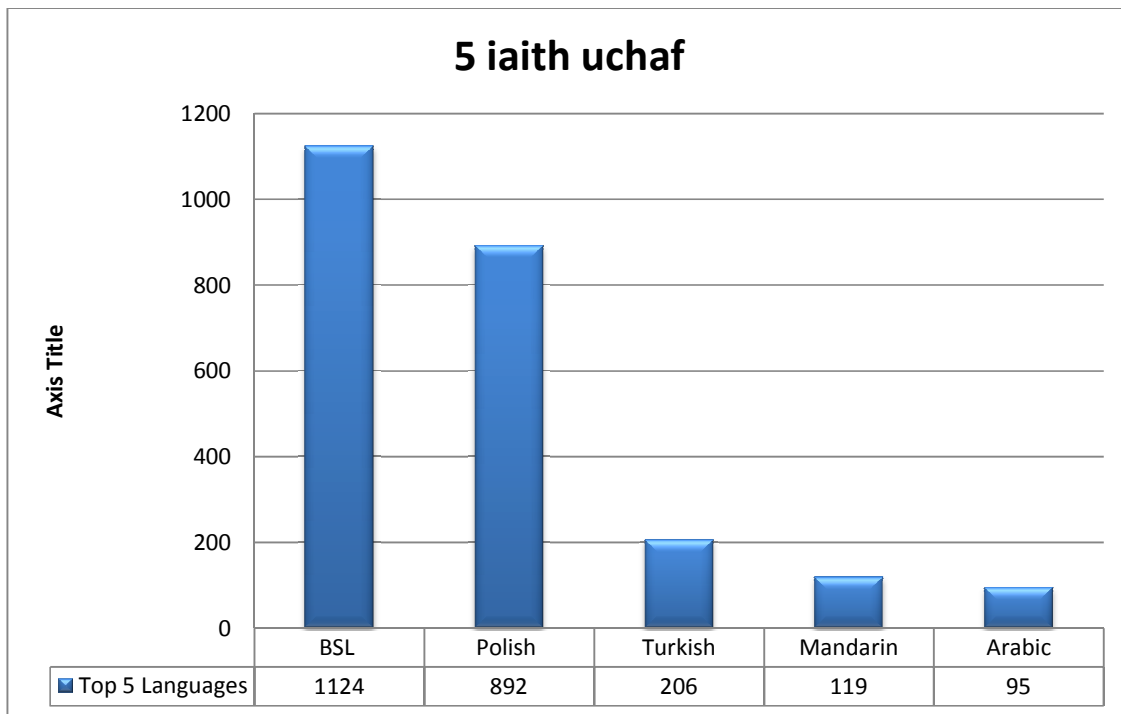
Rydym wedi parhau i gwrdd â phobl hŷn o grwpiau lleiafrifoedd ethnig ledled Gogledd Cymru drwy'r prosiect MEEA (prosiect Rhwydwaith Rhanbarthol Cydraddoldeb Gogledd Cymru, mae BIPBC yn cydweithio â nhw mewn partneriaeth) i wrando ac i ddysgu am y rhwystrau maen nhw'n eu cael wrth ddefnyddio gwasanaethau. Mae ystod o fentrau wedi cael eu datblygu yn cynnwys gweithio â Gwasanaeth Dehongli a Chyfieithu Cymru i gynnig hyfforddiant dehongli i gymunedau yng Ngogledd Cymru. Dangosir ystadegau o WITS isod:

Ystadegau BIPBC 1 Ebrill 2016 – 31 Mawrth 2017



Cyfanswm cost lonawr 17 - Mawrth 17

Dyddiad	Swm
Ion-17	£38,833.62
Chwef-17	£36,932.99
Maw-17	£34,964.08
Cyfanswm	£110,730.69



Straeon a Phrofiadau Cleifion

'Gwrando a Dysgu o brofiad unigolion' yw un o'n amcanion strategol. Mae adborth gan gleifion, gofalwyr a theuluoedd yn ein helpu i ddynodi gwelliannau gwasanaeth, cydnabod arfer da a diolch i staff ar ran y cleifion. Rydym yn gofyn am adborth ar sawl ffurf, fel y nodir yn Fframwaith ar gyfer Gwella Profiadau Defnyddwyr Gwasanaethau Cymru gyfan. Hefyd, mae gwasanaeth cyngor cleifion yn mynd i gael ei gyflwyno eleni. Bydd hyn yn rhoi gwasanaeth gwranddo a llywio gyda'r nod o ymateb yn gyflym i ymholiadau gan gleifion a theuluoedd.

Roeddem yn falch iawn pan gytunodd Jenny-Anne Bishop OBE i gofnodi ei stori i ni ei defnyddio yn BIPBC i helpu i godi ymwybyddiaeth, yn enwedig ymhlith staff rheng flaen, am y materion sy'n wynebu pobl drawsrywiol wrth gael mynediad at wasanaethau ledled Gogledd Cymru. Soniodd am nifer o faterion sy'n wynebu defnyddwyr gwasanaeth trawsrywiol yn aml yn cynnwys y defnydd o ragenwau (ef, hi, nhw) a gorffennodd drwy ofyn yn syml i staff iechyd siarad â chleifion trawsrywiol yn yr un ffordd ag unrhyw glaf arall a bod holi cwestiynau a gwranddo yn allweddol i sefydlu dealltwriaeth well a darparu gwasanaethau iechyd mwy effeithiol i bobl drawsrywiol.

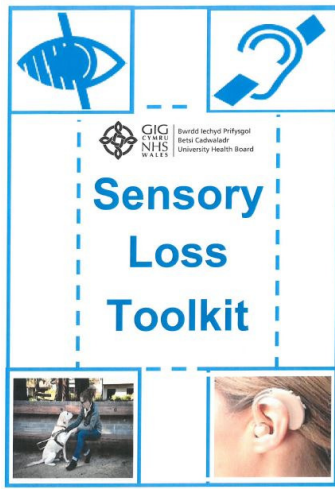
Gofal Iechyd Hygyrch

Mae Safonau Cymru Gyfan ar gyfer Cyfathrebu a Gwybodaeth Hygyrch i Bobl sydd wedi Colli Synhwyrâu yn atgyfnerthu dyletswydd statudol y Bwrdd Iechyd dan y Ddeddf Cydraddoldeb i fodloni anghenion cyfathrebu a gwybodaeth bobl sydd wedi colli synhwyrâu. Yn y cyfnod hwn, mae'r Bwrdd Iechyd wedi penodi Rheolwr Profiadau Cleifion â chyfrifoldeb penodol dros sicrhau cydymffurfiaeth â'r safonau hyn a gweithio gyda rheolwyr gofal iechyd eraill i wella mynediad at wybodaeth a chyfathrebu i gleifion a defnyddwyr gwasanaeth eraill sydd wedi colli synhwyrâu. Ar hyn o bryd, mae'r Bwrdd Iechyd wrthi'n archwilio ei wasanaethau ac yn datblygu

cynlluniau gweithredu i wella profiadau defnyddwyr gwasanaeth sydd wedi colli synhwyrâu yn y flwyddyn sydd i ddod.

Cafodd mis Tachwedd 2016 ei ddynodi yn fis ymwybyddiaeth colli synhwyrâu a rhoddodd ganolbwynt i'r Bwrdd Iechyd weithio â sefydliadau gwirfoddol i godi ymwybyddiaeth am anghenion cleifion sydd wedi colli synhwyrâu ymhlith staff a rheolwyr. Mae hyfforddiant i staff rheng flaen a rheolwyr yn hanfodol i sicrhau bod anghenion pobl sydd wedi colli synhwyrâu yn cael eu bodloni'n effeithiol ac mae holl weithwyr y Bwrdd Iechyd yn cael eu hannog i gwblhau modiwl e-ddysgu GIG Cymru ar Golli Synhwyrâu ac mae ymwybyddiaeth colli synhwyrâu yn rhan bwysig o raglenni cynefino'r sefydliad ac adrannau.

Pecyn Offer Colli Synhwyrâu



Mae'r 'Pecyn Offer Colli Synhwyrâu' yn becyn adnodd sydd ar gael i bob ward, adran cleifion allanol a meysydd triniaeth eraill i roi canllawiau hawdd cael gafael arnynt i staff ar arfer gorau wrth ymateb i anghenion cleifion sydd wedi colli synhwyrâu. Cafodd ei ddatblygu ar y cyd â staff, defnyddwyr y gwasanaeth a sefydliadau gwirfoddol â phrofiad penodol o anghenion pobl sydd wedi colli synhwyrâu ac felly mae'n becyn hanfodol i wella gwasanaethau i gleifion sydd wedi colli synhwyrâu. Mae fersiwn o'r pecyn offer yn cael ei ddatblygu ar hyn o bryd mewn lleoliadau cymuned a gofal cychwynnol a bydd cynllun peilot yn cael ei gynnal yn gynnar yn 2017/2018.

Pobl Hŷn

Eleni, cododd y Bwrdd Iechyd ymwybyddiaeth am Ddatganiad Hawliau Pobl Hŷn yng Nghymru Llywodraeth Cymru ac Egwyddorion i Bobl Hŷn y Cenhedloedd Unedig drwy gynnal nifer o ddigwyddiadau ar y cyd â nifer o randdeiliaid oedd yn cynnwys Heddlu Gogledd Cymru, Cymorth Dioddefwyr a'n swyddogion ymgysylltu ein hunain. Trefnwyd y digwyddiadau cyn y Diwrnod Rhyngwladol Pobl Hŷn ar 1 Hydref, a threuliodd un amser cinio yn Ysbyty Gwynedd, Ysbyty Maelor Wrecsam ac Ysbyty Llandudno pan wahoddwyd staff ac ymwelwyr i drafod ystod o faterion â'r rhai oedd yn mynychu. Roedd dathliadau'r dydd yn cynnwys neges fideo gan yr Is Gadeirydd, Pennaeth Cydraddoldeb a Hawliau Dynol a nifer o wirfoddolwyr o BIPBC.

Llwybr Chwaraeon Anabledd Iechyd

Ers 2014 mae Chwaraeon Anabledd Cymru a'r Bwrdd Iechyd wedi cydweithio i ddarparu gwasanaeth newydd fydd yn helpu pobl anabl yng Ngogledd Cymru wella eu lefel cyffredinol o weithgaredd corfforol a chymryd rhan mewn chwaraeon. Y bwriad yw dyblu nifer y bobl anabl sy'n weithgar yn gorfforol yn y rhanbarth. Mae'r bartneriaeth yn cefnogi staff yn BIPBC i ddarparu gwybodaeth a llywio pobl anabl sy'n defnyddio gwasanaethau iechyd at glybiau, gweithgareddau neu sesiynau chwaraeon priodol fydd yn helpu i gynnal lefelau ffitrwydd a lles cyffredinol a'u gwella, drwy gymryd mwy o ran a phan fo'n berthnasol, cyfleoedd cystadleuol. Mae

gwaith hefyd ar y gweill yn y sector chwaraeon i sicrhau bod partneriaethau hir dymor yn cael eu creu rhwng sefydliadau iechyd a chwaraeon, gan ddiogelu cynladwyedd y prosiect. Mae gan y Gwasanaeth Osgo a Symudedd berthynas agos â Chwaraeon Anabledd Cymru ac mae'n hyrwyddo ei wasanaethau'n eang.

Deall Materion Trawsrywiol mewn Gofal Dementia, Myfyrio Arnynt ac Ymateb Iddynt

Yn ystod y blynyddoedd diwethaf, mae'r Nyrs Ymgynghorol Dementia ac Is Gadeirydd BIPBC wedi mynychu sesiynau gwranddo a dysgu â chynrychiolwyr o'r gymuned drawsrywiol hŷn. Mynegwyd pryderon am ofal priodol pobl drawsrywiol hŷn yn enwedig y rhai â phroblemau iechyd meddwl neu ddementia. Yn seiliedig ar y gwaith hwn, mae arweiniad myfyriol wedi'i ysgrifennu i staff mewn partneriaeth â rhai o'r gymuned drawsrywiol yng Ngogledd Cymru sydd wedi ein herio i gael y dôn, yr iaith a'r cynnwys yn gywir. Mae hwn yn offeryn clinigol pwysig gyda'r nod o godi ymwybyddiaeth am faterion trawsrywiol o ran gofal dementia ac mae'n cynnig model ar gyfer hyrwyddo gofal dementia effeithiol a thosturiol i bobl drawsrywiol.

Enghreifftiau o Arfer Da

Ward 19, Tîm Urddas, Ysbyty Glan Clwyd 'Mae tîm bychan o bencampwyr urddas wedi'i sefydlu ar ward 19 i sicrhau bod urddas a pharch yn hollbwysig yng ngwaith bob dydd y tîm. Mae'r tîm yn sicrhau bod yr holl ymwelwyr i'r ward yn cynnwys cleifion, perthnasau, staff a phobl eraill yn cael eu trin fel unigolyn. Mae ein cleifion yn hen ac mae gan lawer ohonynt ddementia, yn byw ar eu pennau eu hunain ac maen nhw'n gallu bod yn unig gartref. Mae'r timau yn annog ymgysylltiad â pherthnasau ac y cefnogi cleifion ag unrhyw faterion sy'n codi. Maen nhw'n trefnu cefnogaeth i berthnasau hŷn sy'n gweithio'n agos â chleifion dementia. Maen nhw'n cynnal cyfarfodydd tîm bychan i drafod themâu cyffredinol, unrhyw faterion a sut i sicrhau nad yw camdriniaeth o unrhyw fath yn cael ei oddef ar ward 19'

Tîm Cyswllt Iechyd, Wrecsam 'Mae'r Nyrs Gyswllt Iechyd Meddwl ar gyfer Anableddau Dysgu wedi datblygu taflenni sy'n rhoi gwybodaeth hygyrch i bobl ag anableddau dysgu a phroblemau iechyd meddwl. Canfu ymchwil gan y Sefydliad Anableddau Dysgu (2014) fod 100 y cant o ddefnyddwyr gwasanaeth a holwyd ynghylch eu cyswllt â gwasanaethau iechyd meddwl wedi dweud nad oedd ganddynt unrhyw wybodaeth ysgrifenedig hawdd ei deall. O ganlyniad, cytunodd y Tîm Cyswllt Iechyd bod angen ymdrin â hyn fel rhan o wneud addasiadau rhesymol i bobl ag anableddau dysgu. Dangosodd ymchwil eang mai ychydig o ddogfennau hawdd eu deall oedd ar gael yn Saesneg, a dim yn Gymraeg. Gweithiodd y nyrs â ddefnyddwyr gwasanaeth i ddatblygu ac ymgysylltu ag ystod eang o randdeiliaid yn cynnwys gweithwyr proffesiynol iechyd meddwl cysylltiedig, fforymau ddefnyddwyr gwasanaeth, arweinwyr iechyd meddwl, grwpiau llywodraethu anableddau dysgu a grwpiau cymheiriaid seiciatryddol anableddau dysgu. Mae Llywodraeth Cymru wedi cyhoeddi'r taflenni ar eu gwefan ers mis Hydref 2016. Roedd nifer o bethau'n llywio datblygiad y taflenni yn cynnwys y Ddeddf Cydraddoldeb (2010), Ymchwiliad Annibynnol i fynediad at ofal iechyd i bobl ag anableddau dysgu (2008) dan arweiniad Syr Jonathan Michael.'

Ardal y Gorllewin 'Mae'r Tîm Ymgysylltu wedi cynnal nifer o gyfleoedd ymgysylltu cyhoeddus effeithiol mewn cymunedau a gyda phartneriaid. Mae'r cysylltiadau â chymunedau yn werthfawr iawn i gysylltu â phobl â nodweddion gwarchodedig. Mae'r rhain yn cynnwys sesiynau ymgysylltu â Chanolfannau Heneiddio'n Dda Gwynedd ac Ynys Môn i drafod eu materion â meddygon teulu ac amseroedd aros am apwyntiadau ysbyty; sesiynau â gofalwyr di-dal yn Ynys Môn yn ystod eu 'Grwpiau Cefnogi Dementia' i glywed am faterion wrth gael gafael ar wasanaethau ac asesiadau gofalwyr a hyfforddiant. Y pwyllgor cyswllt cefnogaeth mamolaeth a'u grwpiau gwrando ym Mangor, i wrando ar brofiadau mamau newydd gyda'n gofal mamolaeth a sut maen nhw'n ymdopi ar ôl genedigaeth eu plentyn; ac ymgysylltu â'r Ysgol Uwchradd ym Mlaenau Ffestiniog (gyda'r Cyngor Ysgol Lleol) i godi ymwybyddiaeth am y gwasanaethau CAHMS newydd yn y ganolfan newydd ym Mlaenau.'

Ailddatblygu YGC 'Agorodd tair ward arall ar eu newydd-wedd ym mis Mawrth 2017 sydd â mwy o ystafelloedd sengl ac felly'n lleihau nifer y baeau rhyw cymysg. Rydym bellach hefyd yn gallu darparu ystafelloedd en-suite, gan wella urddas a pharch i gleifion trawsrywiol neu sy'n ailbennu rhywedd er enghraifft.

Mae cyfleusterau newid oedolion ar gael fel rhan o'r lolfâ dros glwyddo newydd. Mae toiledau defnydd cymysg ar gael yn y prif fannau cyhoeddus a chyfleusterau toiled hygyrch yn y prif fan cyhoeddus. Mae ddefnyddwyr y gwasanaeth wedi bod yn rhan o'r gwaith ac wedi cael eu cynghori amdano.'

Mae **Ward Pobl Hŷn yn Ysbyty Maelor Wrecsam** wedi cael ei hailwampio i'w gwneud yn haws i gleifion â dementia.

Nod y newidiadau ar Ward Morris yw ei gwneud yn fwy addas i gleifion â dementia.



Mae rhannau penodol o'r ward fel ystafelloedd ymolchi a thoiledau wedi cael eu diffinio'n glir â lliwiau sylfaenol i roi synnwyr o le i gleifion a chreu amgylchedd sy'n haws ei ddefnyddio.

Mae'r ward hefyd wedi cael system mynediad diogel newydd ar yr holl ddrysau y tu mewn a thu allan i'r uned, yn ogystal â'r ystafell driniaeth. Mae hefyd wedi cael lloriau, goleuadau a system clychau newydd yn ogystal ag ystafell gweithgareddau ble mae cleifion yn gallu cymdeithasu a chwarae gemau.

Cynnwys Defnyddwyr Gwasanaeth wrth Recriwtio Yn ardal y Dwyrain, mae'r Tîm Therapi Iaith a Lleferydd yn cynnwys cleifion, rhieni a chynrychiolwyr o'r trydydd sector mewn ymarferion recriwtio i swyddi clinigol. Mae rhanddeiliaid wedi cefnogi'r tîm mewn ymarferion grŵp ac unigol i ymgeiswyr a chyfweliadau ac wedi rhoi adborth o safbwynt defnyddwyr gwasanaeth ar yr ansawdd sy'n cael ei gyfleu gan ymgeiswyr, a beth fydden nhw'n hoffi ei weld yn y rhai sy'n cael y swyddi. Mae wedi bod yn hynod o werthfawr ac mae staff wedi cael gwell dealltwriaeth o farn defnyddwyr gwasanaeth a gofalwyr o ganlyniad. Mae'r fenter hon yn cynrychioli newid mewn arferion presennol a chydabyddir bod heriau gwirioneddol o ran symud o'r sefyllfa bresennol i un ble mae defnyddwyr y gwasanaeth a gofalwyr yn rhan o bob cam o'r broses recriwtio, mae hyn yn rhywbeth y mae'r tîm yn gobeithio symud tuag ato yn seiliedig ar adborth a llwyddiant hyd yma.

Amcan Strategol Cydraddoldeb 3 (Mapio i Nodau Strategol BIPBC 5 a 7)

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.

Mynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle Stonewall 2017

Cymerodd BIPBC ran ym Mynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle Stonewall 2017 ac fe lwyddom i gadw ein statws fel un o'r "100 Cyflogwr Gorau" yn y DU



Yn y llun (chwith) mae Chris Lube, aelod o Celtic Pride a Mike Townson, Rheolwr Cydraddoldeb ynghyd ag aelodau'r Bwrdd cyn cyfarfod y Bwrdd ym mis Mawrth 2017 ble y cydnabu'r aelodau gyflawniad BIPBC i gadw'r statws "100 Cyflogwr Gorau" ym Mynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle Stonewall 2017.

Fe wnaethom nodd i'r rhaglen

Cynghreiriad Cefnogol gyntaf gan Stonewall i gael ei chynnal ar draws y sector cyhoeddus yng Ngogledd Cymru. Mynychodd nifer o staff BIPBC a helpodd i ledaenu ymwybyddiaeth am rôl cynghreiriaid cefnogol yn dilyn neges y Prif Weithredwr yn "Fy Wythnos" yn gynharach eleni.

Celtic Pride

Mae Celtic Pride yn rhwydwaith sy'n cefnogi staff sy'n nodi eu bod yn lesbiaidd, hoyw, deurywiol, trawsrywiol neu sy'n profi hunaniaeth rhywedd annodweddiadol.

Mae Celtic Pride yn gweithio mewn partneriaeth â'r sefydliad i greu amgylchedd gwaith diogel, cynhwysol ac amrywiol sy'n annog diwylliant o barch a chydaddoldeb i bawb, fel bod pawb yn gallu cyrraedd eu llawn potensial heb fod ofn gwahaniaethu. Gweithiodd y rhwydwaith mewn partneriaeth agos â'r sefydliad eleni i sicrhau ein bod yn cadw ein statws "100 Cyflogwr Gorau" ym Mynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle Stonewall 2017.



Mae'r Rhwydwaith yn parhau i gyfarfod bob tri mis ac mae'n croesawu aelodau newydd, p'un ai ydynt eisiau mynychu cyfarfodydd neu beidio. Mae amcanion y Rhwydwaith am y flwyddyn i ddod yn cynnwys cydweithio mwy â rhwydweithiau eraill yn cynnwys y rhai yn Heddlu Gogledd Cymru a Llywodraeth Cymru.

Rydym hefyd wedi peilota Rhaglen Mentora Gwrthwyneb yn BIPBC ble mae gwirfoddolwyr o Celtic Pride yn gweithredu fel mentoriaid i staff uwch ac rydym wedi bod yn falch o'r cynnydd a wnaed a'r brwdfrydedd gan ein Prif Weithredwr, Ysgrifennydd y Bwrdd a'r Cyfarwyddwr Gwasanaethau Corfforaethol.

Rydym wedi bod yn gweithio'n agos â Rhwydwaith Trawsryweddol UNIQUE dros y 12 mis diwethaf i ddeall y materion a wynebwr gan bobl trawsrywiol yn y gwaith.

Version: 1		Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr University Health Board
WP43		
GUIDELINES TO SUPPORT TRANSGENDER STAFF IN BCUBH		
Date to be reviewed:	August 2018	No of pages: 30
Author(s):	Mike Towson	Author(s) title: Senior Equalities Manager
Responsible dept / director:	Mr Martin Jones, Director, Workforce & Organisational Development	
Approved by:	Assistant Director – Employment Strategies & Practices	
Date approved:	November 2015	
Date activated (live):	December 2015	
Date LGA completed:	July 2015	
Documents to be read alongside this policy:	WP3: Equality, Diversity & Human Rights Policy WP42: Guidance on dealing with hate incidents / crimes against BCUBH employees	
Purpose of Issue/Description of current changes:	Adoption of good practice as recommended by NHS Wales Employers Unit	
First operational:	December 2015	
Previously reviewed:	date	date
Changes made yes/no:	Yes/no	Yes/no
PROPRIETARY INFORMATION This document contains proprietary information belonging to the Betsi Cadwaladr University Health Board. Do not produce all or any part of this document without written permission from the BCUBH.		
WP43: Version: 1 Page 1 of 30 Paper copies of this document should be kept to a minimum and checked made with the electronic version to ensure the version to hand is the most recent.		

Cyhoeddodd gyfres o ganllawiau i staff trawsrywiol sy'n gweithio i'r Bwrdd Iechyd a mynychodd aelodau UNIQUE ein Wythnos Cydraddoldeb ym mis Mai 2016 i siarad am brosiect maen nhw'n ei gynnal gyda'r Bwrdd Iechyd i ddeall yr effaith ar bobl hŷn drawsrywiol sy'n datblygu dementia.



Rhwydweithiau Staff

Cynhaliom arolwg ymhlith staff yn ystod 2016/17 i fesur faint o ddiddordeb oedd mewn sefydlu rhwydweithiau newydd i staff yn BIPBC. Datblygwyd holiadur byr a gafodd ei gyhoeddi drwy Survey Monkey, a chawsom 86 ymateb. Darganfyddiadau allweddol yr arolwg hwn oedd:

- Dywedodd bron i hanner y rhai a ymatebodd eu bod yn ymwybodol o'n rhwydwaith staff presennol, Celtic Pride, ond nid oeddent o anghenraid yn deall ei bwrpas.
- Dywedodd bron i 70% o'r rhai a ymatebodd y byddai ganddynt ddiddordeb mewn datblygu rhwydweithiau staff newydd, ac roedd nifer o bobl yn barod i helpu i drefnu cyfarfodydd a'u cynnal.
- Ymhlith y rhwydweithiau a awgrymwyd oedd rhai i ferched, staff anabl a'r rhai o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig.

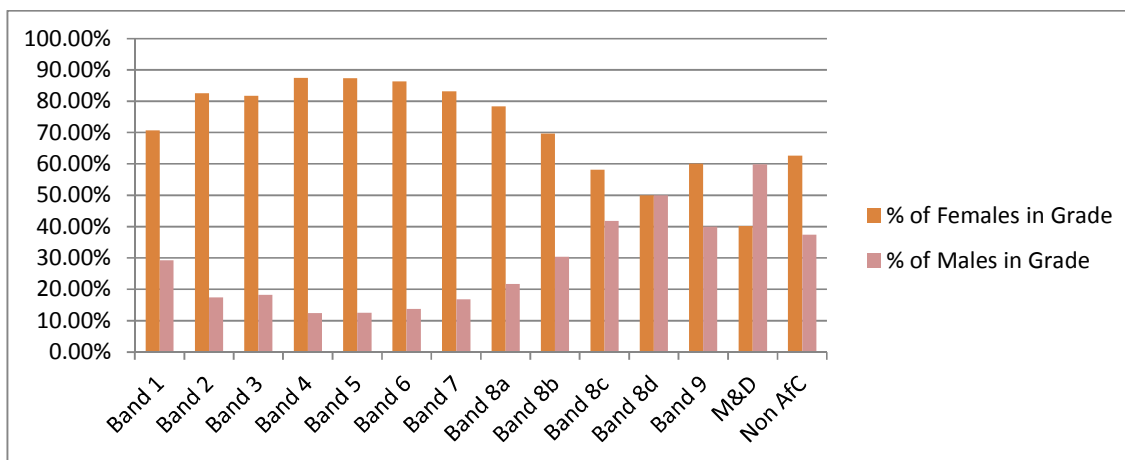
Cyflogau dynion a merched

Rydym wedi bod yn monitro gwaith y Prosiect WAVE (Women adding Value to the Economy) ym Mhrifysgol Caerdydd yn agos i sicrhau bod y gwersi a ddysgwyd o'u hymchwil yn cael ei ymgorffori yn ein cynllun gweithredu. Yn fwy diweddar, rydym wedi bod yn gweithio gyda'r Tîm WAVE i gynnal peilot o'r pecyn newydd Dadansoddi Cyflogau a Chyflogaeth y Rhywiau (GEPA) sy'n helpu i ddynodi meysydd o'r sefydliad lle mae bylchau'n bodoli mewn cyflogau cyfartalog.

Mae ein gwaith gyda'r Prosiect WAVE hefyd wedi ein galluogi i ddeall achosion bylchau mewn cyflogau ac arwahanu galwedigaethol yn well ac i ddatblygu camau i ymdrin â materion fel gwell ymwybyddiaeth o'r cysylltiadau rhwng enillion a buddion, ble rydym wedi bod yn gweithio gyda staff Cyngor ar Bopeth (gweler hefyd ein 'Cynllun Gweithredu Cyflogau Dynion a Merched' yn Atodiad 2).

Er bod y gwaith hwn yn dal yn ei ddyddiau cynnar, mae'r canlyniadau cychwynnol i BIPBC sy'n codi o'r pecyn GEPA yn galonogol ac yn dangos bod Agenda dros Newid yn parhau i ddarparu cyflogau cyfartal am waith o'r un gwerth i staff sy'n cael eu cyflogi gan Delerau ac Amodau Agenda dros Newid. Rydym yn bwriadu ehangu'r defnydd o'r model i archwilio ffyrdd eraill o gyflogi yn y Bwrdd lechyd, yn ogystal â mynd i'r afael â rhwystrau eraill a wynebier gan ferched yn y Bwrdd lechyd fel arwahanu fertigol a galwedigaethol, yn enwedig pan fo tystiolaeth yn awgrymu rhwystrau rhag symud o waith rhan amser ar gyflog is er enghraifft.

Siart 1. Siart bar yn dangos y canran o ddynion a merched ym mhob band cyflog.



Mae Siart 1 uchod yn dangos dadansoddiad (ar 31 Mawrth 2016) o bob band cyflog a'r canran o ddynion a merched ym mhob band. Y patrwm cyffredinol wrth i'r bandiau fynd yn uwch (ac felly â mwy o gyflog) yw i'r gyfran o ferched fesul band ostwng ac i'r gyfran o ddynion fesul band gynyddu. Gelwir hyn yn arwahanu fertigol.

Grwpiau Ffocws Merched

Un o'r meysydd roeddem wedi ymrwymo i'w harchwilio fel rhan o'n cynllun gweithredu cyflogau dynion a merched oedd mwy o gefnogaeth i ferched yn y sefydliad, yn cynnwys mesur y gefnogaeth i rwydwaith merched drwy gyfres o grwpiau ffocws.

Cynhaliwyd y grwpiau ffocws cyntaf yn Wrecsam, Bangor ac Abergele yn hydref 2016 a daeth nifer dda iddynt. Mae mwy o grwpiau wedi'u trefnu ar gyfer 2017 ar gais staff cymuned yn ardaloedd Tywyn a Dolgellau. Roedd yr adborth gan y rhai oedd yn bresennol ac eraill nad oedd ar gael i ddod yn amrywiol, yn cynnwys: materion yn codi am sut oedd rheolwyr yn defnyddio/dehongli polisïau Gweithlu, Gwyliau Arbennig a Gwyliau Blynnyddol i staff rhan amser; yr angen am fwy o ddealltwriaeth o ran yr help sydd ar gael i staff â chyfrifoldebau gofalu; yr heriau a wynebwr gan staff â chyfrifoldebau gofalu yn cynnwys y rhai â phlant /wyrion neu wyresau a rhieni; cyfleusterau i staff sy'n dychwelyd o absenoldebau mamolaeth ac sy'n dymuno parhau i fwydo ar y fron; materion a wynebwr gan staff meddygol yn dychwelyd i'r gwaith yn gynnar yn dilyn cyfnod mamolaeth. Byddwn yn mynd â'r gwaith hwn yn ei flaen eleni ac yn darparu diweddariadau rheolaidd drwy'r fewnwyd a bwletinâu staff yn ogystal â threfnu cyfarfodydd grwpiau ffocws eraill yn ystod 2017.

Camu i Waith

Mae'r rhaglen Camu i Waith a gyflwynwyd yn ddiweddar yn BIPBC yn rhoi rhaglen systematig o gyfleoedd i ystod o bobl yn cynnwys y rhai sydd bellaf o'r farchnad swyddi, pobl ifanc, y rhai mewn grwpiau lleiafrifoedd ethnig a du, rhai ag anableddau, rhai sy'n cael lwfans ceisio gwaith a'r rhai nad oes ganddynt waith nac mewn addysg neu hyfforddiant. Drwy weithio mewn partneriaeth â sawl sefydliad allweddol yn y rhanbarth, mae BIPBC wedi ymrwymo i gefnogi pobl i raglenni gwaith sydd â'r potensial i ddod yn gyfleoedd gwaith cynladwy i'r dyfodol.

Cynlluniwyd y rhaglen i gynnig lleoliadau gwaith gwirfoddol i'r holl ymgeiswyr fydd yn dilyn yr un patrwm i sicrhau cydraddoldeb cyfleoedd ledled y sefydliad. Bydd yr holl wirfoddolwyr lleoliadau gwaith yn cwblhau 'pasport' cyn dechrau yn BIPBC. Byddant yn sicrhau eu bod yn cydymffurfio 100% â 10 Fframwaith Hyfforddi Sgiliau Craidd Cymru Gyfan, yn cael rhaglen gynefino lawn BIPBC, DBS (os oes angen ar gyfer y swydd) a chliriad lechyd Galwedigaethol. Mae'r pasport hwn yn perthyn i'r ymgeisydd a bydd yn helpu iddo ef/hi ddod o hyd i waith yn y dyfodol. Yna byddant yn dechrau lleoliad 6 wythnos yn y sefydliad.

Addewid Amser Newid / Lles Iechyd Meddwl Staff

Yn ddiweddar, fe wnaethom ddiweddarau ein Gweithdrefn Lles Iechyd Meddwl a Rheoli Straen Staff diwygiedig a'i gymeradwyo a bydd yn cael ei lansio'n ffurfiol yn ein Cynhadledd Gweithlu ar 16 Mai 2017.

Mae'r gwaith cynllunio wedi bod yn digwydd ers mis Tachwedd 2016 ar gyfer Teithiau Lles Meddyliol Tîm Cynghori a CARE - bydd y tîm yn teithio i 22 o safleoedd y Bwrdd Iechyd ym mis Mai 2017. Bydd hyn yn gyfle i godi ymwybyddiaeth am y weithdrefn ddiwygiedig (uchod) a lles meddyliol staff. Rydym yn gobeithio sefydlu Pencampwyr Lles Meddyliol i hyrwyddo'r addewid "Amser Newid Cymru" sy'n ddatganiad cyhoeddus o'n bwriad i fynd i'r afael â stigma iechyd meddwl a gwahaniaethu.

Gyflogwr darbodus - mae ymchwil wedi'i gynnal ac mae gwybodaeth wedi'i gasglu a'i gymeradwyo ym mis Mawrth 2017 i alluogi BIPBC i lofnodi'r 'Siarter Cyflogwr Darbodus'. Golyga hyn ein bod yn gweithio tuag at fodloni nifer o egwyddorion sy'n dangos ein hymrwymiad i wella bywyd gwaith ein staff sydd â phroblemau iechyd meddwl.

Mae BIPBC yn rhan o "Rwydwaith Iechyd a Lles GIG Cymru". Mae Jack Jackson a Sarah Wynne-Jones o Iechyd Galwedigaethol wedi mynychu cyfarfodydd yng Nghaerdydd fel rhan o grŵp tasg sy'n edrych ar lechyd a Lles Cymru Gyfan, gyda chynrychiolwyr o Ymddiriedolaethau a Byrddau Iechyd eraill ledled Cymru.

Rydym wedi sefydlu grŵp Gorchwyl a Gorffen i archwilio protocolau a threfn ôl-drafod ar ôl digwyddiadau critigol ledled BIPBC - gan ddatblygu strategaeth ar gyfer ymatebion a chefnogaeth iechyd meddwl i staff cyn digwyddiadau, yn ystod ac wedyn.

Gweithio Hyblyg

Yn dilyn y sesiynau peilot llwyddiannus a gynhaliom ar y cyd â Chwarae Teg yn 2015, rydym wedi datblygu cynnig ar gyfer rhaglen o weithdai wedi'u hanelu at reolwyr ar draws BIPBC, i gael eu cyflwyno yn ystod haf a hydref 2017. Bydd y gweithdai, sy'n cael eu darparu ar y cyd, gyda chefnogaeth gan gydweithwyr o undebau llafur, yn helpu i godi ymwybyddiaeth am y broses ynghylch gweithio hyblyg a bydd yn helpu rheolwyr i allu ymateb yn fwy effeithiol i geisiadau gweithio hyblyg.

Troseddau Casineb

Mae BIPBC wedi cynnal trafodaethau â Chymorth Dioddefwyr yn ystod y misoedd diwethaf gyda'r bwriad o sefydlu cynllun peilot canolfan galw heibio. Ariennir Cefnogi Dioddefwyr gan Lywodraeth Cymru i roi cefnogaeth i bobl a effeithiwyd gan drosedd neu ddigwyddiadau trawmatig. Maen nhw hefyd yn rhedeg y cyfleuster adrodd cenedlaethol ar gyfer troseddau casineb. Rydym yn archwilio cynnig a wnaethant i redeg cynllun peilot 12 mis o ganolfan galw heibio i staff yn un o'r prif ysbytai yng Ngogledd Cymru ac rydym wedi cytuno y byddai Wrecsam yn lle da i gynnal y peilot. Bydd y cynnig yn golygu y bydd cynghorydd penodol Cymorth Dioddefwyr ar gael ar ddiwrnod penodol bob mis yn ystod y cyfnod peilot 12 mis.

Un o'n hamcanion cydraddoldeb yw ein nod o fod yn "Ddewis Gyflogwr". Cafodd hyn ei gynllunio i helpu'r Bwrdd Iechyd recriwtio a chadw staff o ansawdd uchel yn y lle iawn ar yr adeg iawn, ac un o'r canlyniadau rydym wedi ymrwymo iddo yw:

Version: 1	 Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr University Health Board		WP42
Guidance on dealing with hate incidents / crimes against BCUHB employees			
Date to be reviewed:	May 2018	No of pages:	8
Author(s):	Mike Townson David Baker	Author(s) title:	Senior Equalities Manager Violence & Aggression Case Manager
Responsible dept / director:	Workforce & Organisational Development		
Approved by:	Assistant Director – Employment Strategies & Practices		
Date approved:	May 2015		
Date activated (live):	May 2015		
Date EQIA completed:	April 2015		
Documents to be read alongside this policy:	WP8: Equality, Diversity & Human Rights Policy WP5b: All Wales Dignity at Work Policy HS02: Procedure Guidance Protecting Employees From Violence and Aggression Tackling Hate Crimes and Incidents: A Framework for Action (Welsh Government) BCUHB Values and in particular "Valuing and respecting each other" All Wales Child Protection Procedures BCUHB POVA Procedures (Draft)		
Purpose of Issue/Description of current changes:	Adoption of good practice and supports the implementation of the Welsh Government Framework for Action on Tackling Hate Crimes and Incidents		
First operational:	May 2015		
Previously reviewed:	date	date	date
Changes made yes/no:	Yes/no	Yes/no	Yes/no
PROPRIETARY INFORMATION This document contains proprietary information belonging to the Betsi Cadwaladr University Health Board. Do not produce all or any part of this document without written permission from the BCUHB. WP42 Version: 1 Page 1 of 8 Paper copies of this document should be kept to a minimum and checks made with the electronic version to ensure the version to hand is the most recent.			

Pan fyddant yn gweithio, ni fydd staff yn dioddef cam-drin, aflonyddu, bwllo na thrais o unrhyw ffynhonnell.

Rydym yn credu y bydd y fenter hon yn cyfrannu at yr amcan hwn drwy roi cefnogaeth ychwanegol i staff pan fyddant yn gyndyn o ddefnyddio mesurau cefnogi mewnol eraill er enghraifft lechyd a Lles Galwedigaethol.

Yn dilyn pleidlais y refferendwm i adael yr Undeb Ewropeaidd, cawsom adroddiadau bod rhai staff a aned y tu allan i Brydain wedi cael eu cam-drin ac wedi cael sylwadau negyddol gan gleifion ac ymwelwyr.

I ddangos cefnogaeth i'n staff o'r tu allan i'r DU, fe drefnon ni ein "Diwrnod Rhyngwladol" cyntaf ar 14 Medi. Roedd dathliadau'r diwrnod yn cynnwys neges fideo gan ein Prif Weithredwr yn diolch am ymdrechion ein holl staff, yn cynnwys y rhai a aned y tu allan i'r DU a datganiad i'r wasg yn cynnwys gwybodaeth am y cyfraniad y mae ein staff rhyngwladol yn ei wneud. Fe wnaethom hefyd recordio cyfres o fideos o staff o wahanol wledydd yn siarad am eu gwaith yng Ngogledd Cymru - pam eu bod yn mwynhau byw a gweithio yma a sut maen nhw'n helpu i ofalu am bobl yn yr ardal.

Cawsom adborth gwych ar weithgareddau'r diwrnod, gan staff yn y dyddiau ar ôl y digwyddiad a gan aelodau'r cyhoedd mewn ymateb i'n gweithgarwch ar y cyfryngau cymdeithasol. Cafodd y gyfres o 9 fideo eu gwyllo fwy na 10,000 gwaith ar Facebook ac fe'u rhannwyd a'u hoffi gan nifer sylweddol o'r defnyddwyr.

Fe roddwyd cwis i'r holl gleifion mewnol ar y diwrnod hefyd, oedd yn cynnwys neges ar y top yn dweud "rydym yn gwerthfawrogi ac yn parchu ein staff i gyd" yn cynnwys y rhai a aned y tu allan i'r DU, ac nad ydym yn goddef cam-drin ein staff mewn unrhyw ffordd". Rhoddwyd hwn i 4,000 o bobl i gyd.

Hyfforddiant

Mae'r Tîm Cydraddoldeb Corfforaethol yn gyfrifol am gynllunio a darparu hyfforddiant gorfodol cydraddoldeb a hawliau dynol i'r holl staff ledled BIPBC. Mae gennym nifer o wahanol ffurfiau o hyfforddiant a gynlluniwyd i alluogi staff i gael gafael ar hyfforddiant yn y dull sy'n gweddu orau i'w hamgylchiadau.

Dyma'r flwyddyn lawn gyntaf y mae ein hyfforddiant wedi cael ei seilio ar y pecyn e-ddysgu Cymru Gyfan a elwir yn "Fy Nhrin yn Deg". Hefyd, datblygodd BIPBC gyflwyniad gweithdy yn defnyddio adnoddau o'r pecyn, sydd wedi cael ei rannu â chydweithwyr y GIG ledled Cymru. Dyma'r gweithdy rydym yn ei gyflwyno yn ystod Dyddiau Hyfforddiant Gorfodol Corfforaethol a gynhelir yn y tri phrif ysbyty bob mis.

Mae'r ystadegau diweddaraf sydd ar gael yn dangos bod y gyfradd gydymffurfio cyffredinol ar gyfer hyfforddiant Cydraddoldeb a Hawliau Dynol ar 31 Mawrth 2017, wedi codi i 67% (o 47% ar 31 Mawrth 2016).

Rydym hefyd wedi darparu nifer o sesiynau hyfforddi ad hoc ychwanegol yn seiliedig ar y gweithdy Fy Nhrin yn Deg yn cynnwys nifer o sesiynau a drefnwyd â'r Uwch Adran Iechyd Meddwl ac Anableddau Dysgu. Mae eu cyfradd cydymffurfio ar 31 Mawrth 2017 yn 77.3%.

Nid oes gan staff a gyflogir yn y tîm Ystadau lawer o fynediad at gyfrifiaduron i wneud pecynnau e-ddysgu. Maen nhw hefyd yn gweithio oriau anghymdeithasol yn aml neu batrymau gwaith anarferol sy'n cyfyngu ar eu gallu i gael gafael ar hyfforddiant gorfodol. Felly, fe benderfynon ni archwilio ffyrdd mwy arloesol o helpu staff gael y ddealltwriaeth angenrheidiol ynghylch cydraddoldeb a hawliau dynol a gweithio gyda rheolwyr yn yr adran Ystadau i ddatblygu agwedd yn seiliedig ar lyfr gwaith at hyfforddiant cydraddoldeb. Yn dilyn peilot byr, mae'r llyfr yn awr ar waith ar draws yr Uwch Adran Ystadau. Mae staff yn cael copi o'r llyfr gwaith ac yn cael amser neilltuoel i ddarllen drwyddo ac ateb nifer o gwestiynau. Yna mae rheolwyr llinell yn sicrhau bod o leiaf 75% o'r cwestiynau'n cael eu hateb yn gywir cyn e-bostio cydweithwyr yn yr adran hyfforddiant i gadarnhau bod yr hyfforddiant wedi'i gwblhau'n foddhaol er mwyn i gofnodion hyfforddi gael eu diweddarau. Ar 31 Mawrth 2017, mae cydymffurfiaeth â hyfforddiant ar gyfer cydraddoldeb a hawliau dynol yn yr adran Ystadau wedi codi i 35% (o'i gymharu â 12% ar 31 Mawrth 2016).

Mae gan staff a gyflogir gan contractwyr Gofal Cychwynnol fel meddygon teulu a deintyddion fynediad at y pecyn hyfforddi e-ddysgu Fy Nhrin yn Deg. Fodd bynnag, am y tro cyntaf eleni, rydym wedi ymestyn y cynnig o hyfforddiant wyneb yn wyneb i feddygfeydd ledled y Bwrdd Iechyd. Mae nifer o'r sesiynau hyn bellach wedi cael eu cwblhau ac mae'r adborth wedi bod yn gyson rhagorol. Bwriedir parhau i gyflwyno'r hyfforddiant hwn dros y 12 mis nesaf. Byddwn hefyd yn archwilio gyda staff yn yr Uned Cefnogi Gofal Cychwynnol sut y gallwn gyrraedd y sefydliadau llawer llai fel deintyddfeydd a fferyllwyr cymuned.

Tabl 2: Cydymffurfiaeth â Hyfforddiant Cydraddoldeb a Hawliau Dynol

Mesur: Nifer (a%) y staff sydd wedi cwblhau hyfforddiant cydraddoldeb gorfodol	Ardal y Gorllewin	Ardal Ganolog	Ardal y Dwyrain	Gofal Eilaidd	Iechyd Meddwl ac Anableddau Dysgu
(ffigurau ar 31 Mawrth 2017)	1,162/1,545 ▲ 76.7%	1,340/1,891 ▲ 71.9%	1,350/2,091 ▲ 65.7%	5,564/8,151 ▲ 69.3%	1,446/1,871 ▲ 77.3%
(31 Mawrth 2016)	53%	54%	42%	45%	58%

Cam i Reoli (ASiM)



Mae ASiM yn rhaglen ddysgu newydd i roi'r sgiliau craidd angenrheidiol i reolwyr, arweinwyr tîm a goruchwylwyr yn BIPBC i reoli staff a gwasanaethau'n effeithiol. Mae'r rhaglen wedi'i hanelu at reolwyr, arweinwyr timau a goruchwylwyr newydd sydd â chyfrifoldeb rheoli dros staff neu wasanaeth yn ogystal â rheolwyr, arweinwyr timau a goruchwylwyr sy'n cydnabod meysydd ar gyfer eu datblygu yn eu

harferion eu hunain. Mae hyfforddiant Asesu Effaith ar Gydraddoldeb yn cael ei ymgorffori yn y rhaglen.

Canlyniadau Arolwg Staff - Urddas a Pharch

Cynhaliwyd Arolwg Staff GIG Cymru yn ystod hydref 2016 gyda'r nod o:

"..ddarparu dadansoddiad llawn o ymgysylltiad y gweithlu a'r hinsawdd sefydliadol ar gyfer gweithlu GIG Cymru, gan roi asesiad cyffredinol o'r meysydd sydd angen eu gwella."

Pan ofynnwyd am eu hiechyd a lles yn y gwaith, dyma ddywedodd ein staff:

Dywed 12% o'r staff eu bod wedi profi trais corfforol yn y gwaith gan gleifion/defnyddwyr gwasanaeth, eu perthnasau neu aelodau eraill y cyhoedd (11% yn 2013) - Cymru gyfan 11%

Dywed 58% bod eu sefydliad yn cymryd camau effeithiol pan fydd hyn yn digwydd (56% yn 2013) - Cymru gyfan 61%

Dywed 17% o'r staff eu bod wedi profi aflonyddu, bwlio neu gam-drin yn y gwaith gan gleifion/defnyddwyr gwasanaeth, eu perthnasau neu aelodau eraill y cyhoedd (18% yn 2013) - Cymru gyfan 16%

Mae 17% wedi profi aflonyddu, bwlio neu gam-drin gan eu rheolwr/arweinydd tîm neu gydweithwyr eraill (19% yn 2013) - Cymru gyfan 15%

Dywed 53% bod eu sefydliad yn cymryd camau effeithiol pan fo'r aflonyddu, bwlio neu gam-drin yn dod gan y cyhoedd (49% yn 2013) - Cymru gyfan 56%; a 48% gan staff (45% yn 2013) - Cymru gyfan 51%.

Dywed 77% bod eu rheolwr llinell yn eu trin â pharch (74% yn 2013) - Cymru gyfan 80%

Mae gwelliannau wedi bod yn y rhan fwyaf o sgoriau, ac mae'r Bwrdd Iechyd ar y cyfartaledd Cymru gyfan neu ychydig yn is ar gyfer y rhan fwyaf o sgoriau yn yr adran hon.

Bydd cynllun gweithredu gwelliannau yn cael ei gyflwyno i'r Bwrdd yn ei gyfarfod ym mis Mai 2017.

Amcan Strategol Cydraddoldeb 4 (Mapio i Nodau Strategol BIPBC 4, 5, 6 a 7)

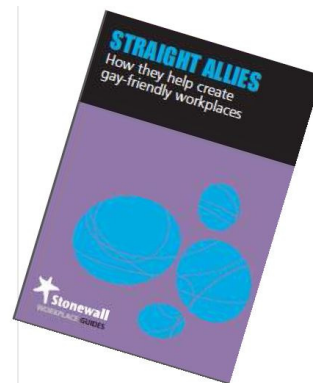
Arweinyddiaeth gynhwysol ar bob lefel: darparu'r weledigaeth a'r ysgogiad i fynd â chydraddoldeb yn ei flaen yn BIPBC a harneisio egni ac ymdrechion eraill i wneud gwelliannau.

Cytunwyd ar ein **Cynllun Strategol Cydraddoldeb 2016-2020** wedi'i ddiweddaru yng nghyfarfod y Bwrdd ym mis Mawrth 2016 a chafodd ei gyhoeddi ar ein gwefan. Mae hyn yn cynnwys ymrwymiad ar y cyd gan ein Cadeirydd, Prif Weithredwr ac Aelod Annibynnol y Bwrdd sy'n Bencampwr Cydraddoldeb sy'n datgan:

"Fel Bwrdd, byddwn yn gweithio i sicrhau bod ein goblygiadau statudol i ddarparu'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Sector Cyhoeddus yn cael eu deall a'u cyflawni. Byddwn yn parhau i archwilio'r gwaith o weithredu'r Cynllun Strategol Cydraddoldeb hwn a gytunwyd gan y Bwrdd lechyd ym mis Rhagfyr 2015 a byddwn yn ymdrechu i sicrhau bod ein sefydliad yn darparu gwasanaeth teg, ymatebol, cynhwysol a hygyrch i bawb."

Fy Wythnos Mae'r Prif Weithredwr Gary Doherty yn cyhoeddi newyddlen wythnosol (Fy Wythnos) sydd wedi cynnwys llawer o negeseuon allweddol positif yn ymwneud â chydraddoldeb a hawliau dynol drwy gydol y flwyddyn. Enghraifft o hyn yw pan gyhoeddodd ei fod yn gynghreiriad cefnogol, gan atgyfnerthu neges allweddol am gefnogi cydweithwyr LGBT yn y gweithle. Dywedodd:

"Rydw i'n gynghreiriad cefnogol" Wrth drafod â chydweithwyr, dysgais am y syniad 'Straight Allies' fel y cânt eu galw'n Saesneg, ac mae'n bleser gennyf fod yn un ohonynt! Mae cynghreiriaid cefnogol wir yn helpu i chwarae rôl allweddol mewn creu gweithleoedd sy'n gyfeillgar i bobl hoyw, gan helpu i ddatblygu triniaeth deg i staff lesbiaidd, hoyw a thrawsrywiol. Gall eu cyfraniad - yn aml oherwydd nad ydynt yn hoyw eu hunain - gael effaith drawsnewidiol ar ddiwylliant sefydliad a phrofiad staff yn y gweithlu, boed yn hoyw neu beidio".



Gwobrau Cyrhaeddiad Staff Mae'r Gwobrau yn gyfle i gydnabod yr ymrwymiad a'r ymroddiad a roddwyd gan unigolion a thimau i'r Bwrdd lechyd ac i bobl Gogledd Cymru. Enillwyd y Wobr Hyrwyddo Cydraddoldeb eleni gan Simon Meadowcroft. Simon yw'r unig nyrs cyswllt iechyd meddwl anableddau dysgu yng Nghymru a chafodd ei gydnabod am ei waith yn datblygu gwybodaeth hygyrch i bobl ag anableddau dysgu.

Fframwaith Balch o Arwain Cafodd ei gyhoeddi eleni, ac mae'n nodi sut mae pob un ohonom yn arweinydd yn ein rolau, waeth beth fo'n teitl swydd a bod gennym ddyletswydd i arwain drwy esiamp. Mae'r Fframwaith Balch o Arwain (atodiad 3) yn rhoi arweiniad ar yr hyn fyddwn ni'n ei wneud a'r hyn na fyddwn yn ei wneud o ran galluoedd penodol sef:

- Rhinweddau a gwerthoedd personol,

- Arwain unigolion a'u datblygu
- Arwain y sefydliad a'i ddatblygu
- Arwain y ffordd ymlaen

Datblygiad y Bwrdd Hwylusodd y Pennaeth Cydraddoldeb a Hawliau Dynol a'r Cyfarwyddwr Cynorthwyol Strategaeth Iechyd Sesiwn Datblygu Bwrdd ar y cyd ym mis hydref 2016 oedd yn canolbwyntio ar y Dyletswyddau Cydraddoldeb ac yn benodol ar lywodraethu asesiadau effaith ar gydraddoldeb a'r agwedd at ddatblygu'r Strategaeth Byw'n Iach, Aros yn Iach.

Llywodraethu Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn BIPBC

Mae'r diagram yn Atodiad 1 yn dangos y strwythurau adrodd a llywodraethu ar gyfer Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn BIPBC. Rhoddir crynodeb isod o waith y prif bwyllgorau a grwpiau yn ystod 2016/17.

Fforwm Strategol Cydraddoldeb a Hawliau Dynol

Dyma ein fforwm cyffredinol a'i rôl yw cynghori'r Bwrdd lechyd ar y cyfeiriad strategol ar gyfer cydraddoldeb, amrywiaeth a hawliau dynol ar gyfer arferion cyflogi a darparu gofal cleifion.

Cyfarfu'r Fforwm dair gwaith yn ystod y flwyddyn a chafodd y prif bynciau a ddynodwyd fel "Materion o Bwys" eu cyfathrebu i'r Cyfarwyddwyr Ardal, Gofal Eilaidd ac lechyd Meddwl yn dilyn bob cyfarfod. Ymhlith y rhain roedd:

- Gweithredu, Atebolrwydd a Rheoli Perfformiad y Cynllun Strategol Cydraddoldeb
- Fframwaith Cynllunio GIG Cymru
- Sicrwydd o sut mae'r dyletswyddau cydraddoldeb yn cael eu hystyried ym mhrosesau'r Swyddfa Rheoli Prosiect
- Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015 a Chydraddoldeb
- Bwndeli Gofal Anableddau Dysgu
- Troseddau Casineb a Gweithgaredd BIPBC
- Arweiniad a Gweithdrefn Diwygiedig EqIA
- Polisi a Gweithdrefn Gweithio Hyblyg
- Cefnogi gweithwyr i barhau i fwydo ar y fron wrth ddychwelyd ar ôl absenoldeb mamolaeth
- Gweithdrefn lechyd Meddwl a Lles staff
- Wythnos Cydraddoldeb 2016
- Cynllun Hyderus o ran Anabledd

Grŵp Gweithredol Cydraddoldeb

Mae'r Arweinwyr Gweithredol Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn gweithio gyda'r Arweinwyr Strategol Cydraddoldeb yn eu Huwch Adrannau i lywio'r gwaith o roi camau cydraddoldeb uwch adrannol ar waith sy'n codi o Amcanion Strategol Cydraddoldeb a Chynllun Strategol Cydraddoldeb y Bwrdd lechyd. Mae arweinwyr gweithredol yn gweithio i gefnogi gweithredu a dosbarthu mentrau cydraddoldeb a hawliau dynol. Cyfarfu'r grŵp bedair gwaith y llynedd, a'r prif eitemau ar yr agenda oedd:

- Wythnosau Cydraddoldeb Mai 2016 a 2017
- Cynllun Strategol Cydraddoldeb a Hawliau Dynol 2016 - 2020
- Asesiad Effaith Cydraddoldeb
- Mynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle Stonewall
- Rhwydweithiau Staff a Holiadur
- Diwrnod Rhyngwladol Pobl Hŷn
- Pecyn Offer Gofal lechyd Hygyrch

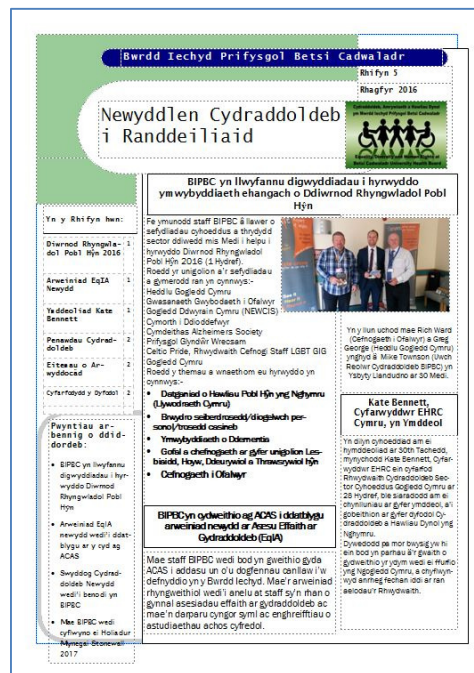
- Wythnos Ymwybyddiaeth Troseddau Casineb 2016
- Adeiladu Gallu mewn Uwch Adrannau
- Adeiladu Ystyriaethau Cydraddoldeb a Hawliau Dynol i newid mewn gwasanaeth
- Hyfforddiant Cydraddoldeb i Ofal Cychwynnol

Grŵp Rhanddeiliaid Cydraddoldeb

Mae'r Grŵp hwn yn cynnwys unigolion a sefydliadau trydydd sector sydd wedi cytuno i weithio gyda ni i helpu i graffu ar ein gwaith cydraddoldeb a hawliau dynol parhaus ar draws yr holl nodweddion gwarchodedig ac mae'n cynnwys pwyslais penodol ar y rhwystrau a wynebir gan bobl anabl.

Mae aelodau'r grŵp yn gweithio gyda ni i roi arbenigedd ar sail barhaus. Mae aelodau'r grŵp yn dynodi prif feysydd blaenoriaeth i'w trafod ac felly'n pennu agendâu cyfarfodydd. Mae'r pynciau a ddynodwyd ganddynt i'w trafod yn ystod y flwyddyn o fis Ebrill 2016 i fis Mawrth 2017 yn cynnwys:

- Sgrinio lechyd (Iechyd Cyhoeddus Cymru)
- Troseddau Casineb
- Byw'n lach, Aros yn lach
- Y ffordd o ddatblygu'r Strategaeth Iechyd Meddwl drafft
- Gofal cychwynnol a gweithio mewn clystyrau meddygon teulu



Bob chwe mis, rydym yn cynhyrchu newyddlen fer a ddosberthir i aelodau'r ESG ac mae'n helpu i roi gwybodaeth ar weithgareddau cyfredol cydraddoldeb a hawliau dynol BIPBC ac eitemau eraill o ddiddordeb yn cynnwys cyfarfodydd i'r dyfodol ac eitemau ar yr agenda.

Grŵp Craffu Strategaeth a Chynllunio Cydraddoldeb Mae'r grŵp hwn, sy'n cynnwys rhanddeiliaid mewnol ac allanol wedi parhau i gyfarfod yn ystod 2016/17. Sefydlwyd y grŵp i graffu a rhoi cyngor ar asesiadau effaith ar gydraddoldeb sy'n cael eu cynnal ar strategaethau a pholisïau newydd BIPBC. Cynhaliwyd pedwar cyfarfod yn ystod y flwyddyn ac ystyriodd yr aelodau y strategaethau a pholisïau canlynol:

- Cynllun Gweithredu Blynnyddol
- Y ffordd o ddatblygu ein strategaeth ar gyfer gofal iechyd yng Ngogledd Cymru, Byw'n lach, Aros yn lach
- Y ffordd o ddatblygu'r Strategaeth Iechyd Meddwl drafft
- Strategaeth Ymgysylltu Drafft
- Strategaeth a Gweledigaeth Cleifion Allanol

Y Pwyslais i'r Dyfodol

Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015

Ym mis Ebrill 2016, daeth Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015 i rym gyda goblygiadau mawr i'r Bwrdd Iechyd a'r ffordd rydym yn cynnal ein busnes ac yn cynllunio i'r dyfodol. Mae Ddeddf yn rhoi rheidrwydd ar bob corff cyhoeddus i newid y ffordd byddant yn gweithio er mwyn gwella lles i'r boblogaeth gyfan, drwy weithredu'n unol ag egwyddor datblygiad cynaladwy a bodloni'r 7 Nod Lles. Mae datblygiad cynaladwy yn cysylltu'r amgylchedd rydym yn byw ynddo, yr economi rydym yn gweithio ynddo, y gymdeithas rydym yn ei mwynhau a'r diwylliannau rydym yn eu rhannu i'r bobl rydym yn eu gwasanaethu a'u hansawdd bywyd. Bydd gweithio fel hyn yn golygu y byddwn yn gallu bodloni anghenion ein poblogaeth bresennol yn well heb gyfaddawdu ar allu cenedlaethau'r dyfodol i fodloni eu hanghenion eu hunain. Gan ystyried gofynion y Ddeddf, rydym wedi asesu sut mae ein nodau sefydliadol presennol yn cyd-fynd â'r 7 Nod Lles a phenderfynwyd eu bod yn rhoi fframwaith cadarn. Mae'r nod lles 'Cymru fwy Cyfartal' yn berthnasol i bawb.

Ein nodau strategol: Ein hamcanion lles		Ffyniannus	Gwydn	Iachach	Mwy cyfartal	Cydlynol	Diwylliant	Byd-eang
1	Gwella iechyd a lles i bawb a lleihau anghydraddoldeb iechyd							
2	Gweithio mewn partneriaeth i gynllunio a chyflawni mwy o ofal yn agosach i'r cartref							
3	Gwella diogelwch a chanlyniadau gofal i gyd fynd â goreuon y GIG							
4	Parchu unigolion a chynnal urddas mewn gofal							
5	Gwrando ar unigolion a dysgu o'u profiadau							
6	Defnyddio adnoddau'n ddoeth, gan drawsnewid gwasanaethau drwy arloesedd ac ymchwil							
7	Cefnogi ein staff, eu hyfforddi a'u datblygu i ragori							

Bydd gweithredu'r Ddeddf hon a hefyd y Ddeddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant yn gofyn am newid diwylliannol ac ymddygiadol arwyddocaol o fewn y

Bwrdd Iechyd, yn enwedig o ran y ffordd rydym yn gweithio gyda'r cyhoedd a wasanaethwn a chyda'n partneriaid. Mae'r ddwy, fodd bynnag yn cynnig cyfle arwyddocaol i greu'r amodau ble gallwn wella lles cenedlaethau presennol a'r dyfodol yng Ngogledd Cymru. Mae Rheoliadau 2011 Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) a'r Cynllun Strategol Cydraddoldeb yn uno'r mecanweithiau presennol ar gyfer gweithredu. Yn ôl Deddf 2015, mae gofyn i gyrff cyhoeddus penodol adlewyrchu amrywiaeth y boblogaeth wrth ddefnyddio rhan ymgysylltu'r egwyddor Datblygiad Cynaliadwy. Mae hyn yn helpu i sicrhau bod buddiannau grwpiau â nodweddion gwarchodedig yn cael eu hystyried wrth osod a chyflawni amcanion lles. Bydd y Bwrdd Iechyd yn defnyddio ymgysylltiad â'r grwpiau â nodweddion gwarchodedig a chanlyniadau asesiadau effaith ar gydraddoldeb wrth gyflawni ein gofynion dan y Ddeddf pan fo'n berthnasol.

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.

Camau Gweithredu 2017/18

Byw'n iach, Aros yn iach

Gan weithio gyda'r Grŵp Craffu Strategaeth a Chynllunio Cydraddoldeb, byddwn yn adeiladu ar y gwaith hyd yma ac yn cynnwys arweiniad i'r Grŵp Rhaglen Byw'n iach, Aros yn iach, datblygu'r strategaeth ar gyfer iechyd Gogledd Cymru yn y dyfodol, i gynghori bod cydraddoldeb a hawliau dynol yn cael eu hystyried yn iawn ac yn dylanwadu ar benderfyniadau.

Hawliau

Byddwn yn canolbwyntio ar godi ymwybyddiaeth o hawliau plant, pobl anabl a phobl hŷn yng Nghymru yn unol â Chonfensiynau'r Cenhedloedd Unedig a Datganiad o Hawliau Pobl Hŷn yng Nghymru gan Lywodraeth Cymru eleni.

Profiad Defnyddwyr y Gwasanaeth

Byddwn yn gwneud pobl yn fwy ymwybodol o'r rhwystrau a wynebier gan bobl LGBT wrth gael gafael ar wasanaethau a'u defnyddio ac yn codi ymwybyddiaeth o'r llwybr model gofal i bobl trawsrywiol.

Eleni, rydym wedi bod yn gweithio i atgyfnerthu'r wybodaeth cydraddoldeb a gasglwyd fel rhan o adborth profiadau cleifion. Mae'r Tîm Profiadau Cleifion wedi bod yn casglu gwybodaeth cydraddoldeb sydd ar gael a'i ddadansoddi fel rhan o'u systemau a phrosesau casglu data parhaus. Bydd hyn yn cael ei ddatblygu eto yn ystod y flwyddyn nesaf.

Gweithredu'r Cynllun Strategol Cydraddoldeb a rheoli ei berfformiad.

Mae cynnydd wedi'i wneud ac mae arweinwyr strategol cydraddoldeb o'r pump uwch adran wedi eu henwebu a'u hyfforddi ac maent bellach yn aelodau o'r Fforwm Strategol Cydraddoldeb a Hawliau Dynol. Fodd bynnag, mae arnom angen adeiladu

ar hyn i gryfhau rheoli perfformiad y cynllun ymhellach eleni drwy Fframwaith Atebolrwydd a Rheoli Perfformiad BIPBC.

Asesiad Effaith

Mae Gweithdrefnau Asesu Effaith ar Gydraddoldeb wedi cael eu hadolygu a'u cyhoeddi eleni. Byddwn yn gyrru'r gwaith yn ei flaen o ddefnyddio Asesu Effaith ar Gydraddoldeb i lywio gwneud penderfyniadau o ran nodweddion gwarchodedig, a Hawliau Dynol ac atgyfnerthu llywodraethu EqIA eleni.

Hyfforddiant i Staff

Mae hyfforddiant mewn cydraddoldeb a hawliau dynol yn parhau i fod yn flaenoriaeth. Er bod niferoedd sy'n cael hyfforddiant wedi cynyddu'n sylweddol, mae arnom angen datblygu ffyrdd mwy arloesol o'i wneud yn fwy hygrych. 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.

Cynhadledd

Byddwn yn cynnal cynhadledd gweithlu i adeiladu capasiti a dealltwriaeth gyda rheolwyr fydd yn codi ymwybyddiaeth am Fynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle gan Stonewall a byddwn yn archwilio meysydd o bolisiâu ac arferion cyflogi sy'n ymgorffori cydraddoldeb a chynhwysiant yn ein diwylliant, codi ymwybyddiaeth am y Cynllun Cyflogwr Hyderus o ran Anabledd a chynyddu dealltwriaeth o'r rhwystrau a wynebir gan bobl anabl yn y gwaith a sut i wneud addasiadau rhesymol a chodi ymwybyddiaeth am les meddyliol i unigolion a thimau.

Cydraddoldeb rhwng Dynion a Merched

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 gyflawni. 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. Byddwn yn gweithio i fynd â'r gwaith hwn yn ei flaen drwy ein grwpiau Ffocws Merched eleni.

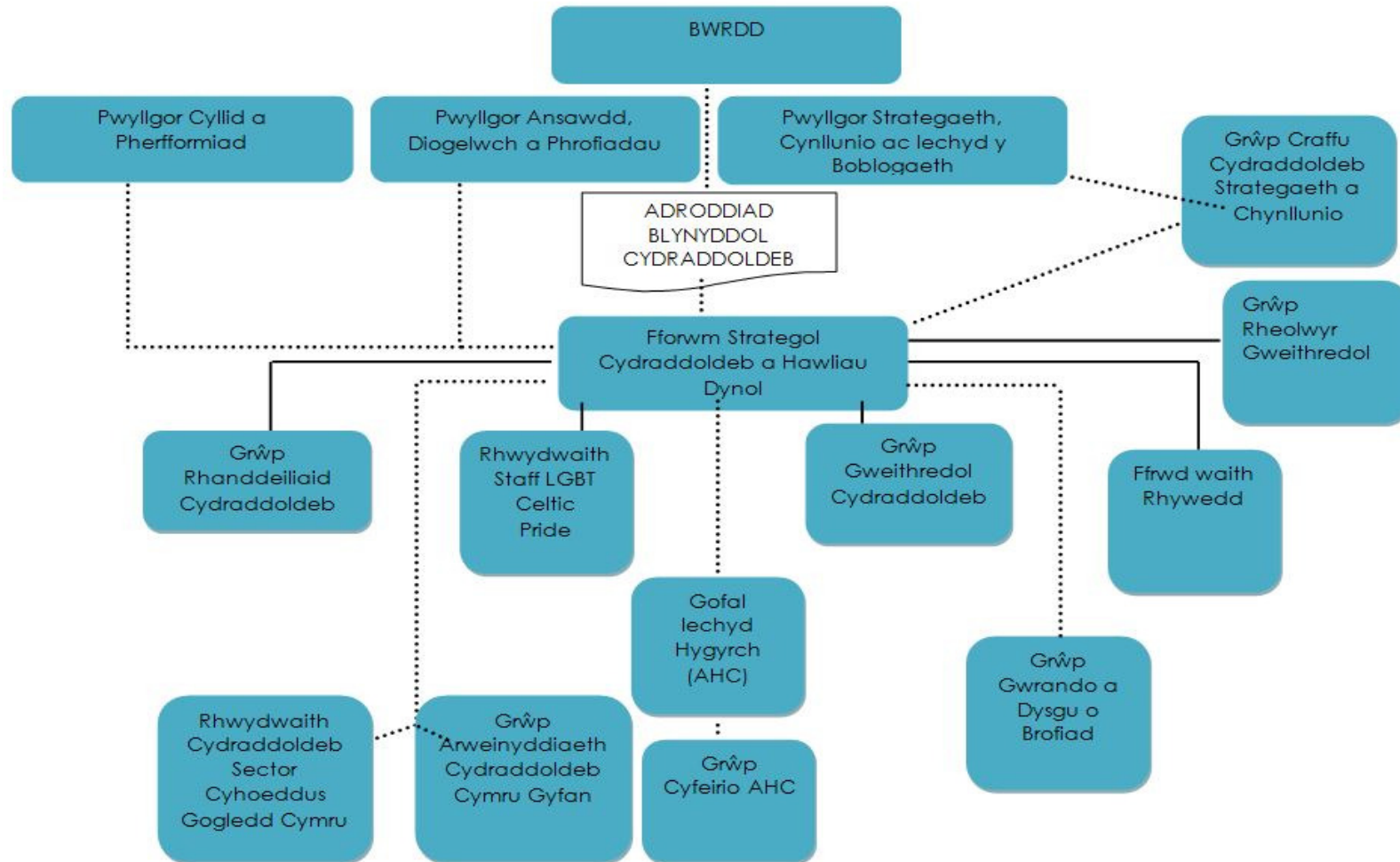
Troseddau Casineb

Byddwn yn parhau i godi ymwybyddiaeth i sicrhau bod staff yn adnabod troseddau casineb ac yn gweithredu arnynt, ac yn gwerthuso'r gwasanaeth galw heibio a hwylusir gan Cefnogi Dioddefwyr.

Hyderus o ran Anabledd

Byddwn yn rhoi'r Cynllun Hyderus o ran Anabledd ar waith ac yn ceisio cael statws Arweinydd Hyderus o ran Anabledd.

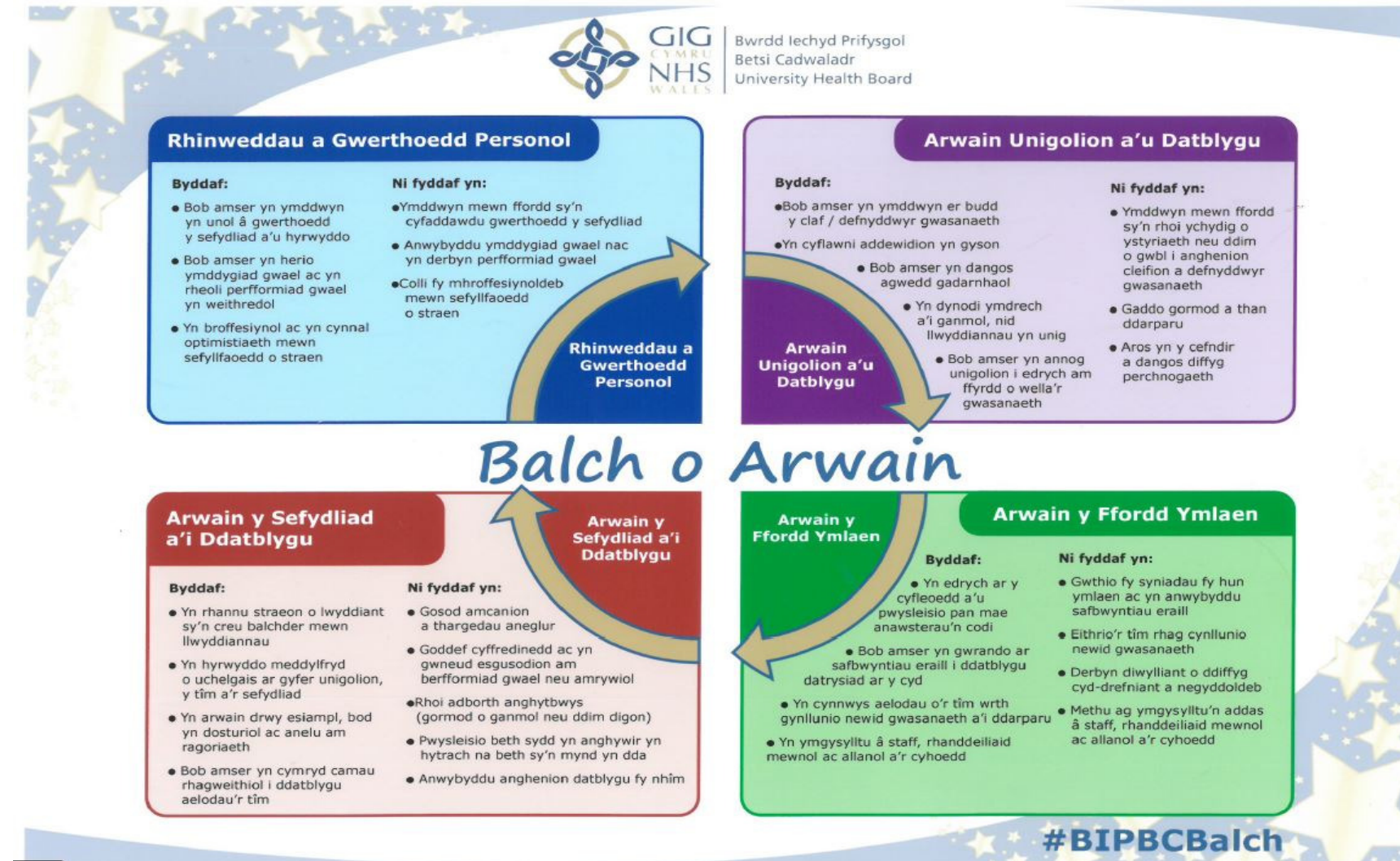
Atodiad 1: Llywodraethu Cydraddoldeb a Hawliau Dynol



Atodiad 2: Cynllun Gweithredu Cyflogau Dynion a Merched/Gweithio Hyblyg BIPBC

Amcan	Gan Bwy	Erbyn Pryd	Statws/Cynnydd/Diweddariad
Gwella cefnogaeth i ferched drwy: Gynnal cyfres o grwpiau ffocws a chwmpasu rhwydwaith staff i ferched Datblygu cynlluniau mentora i ferched Gwella'r gefnogaeth sydd ar gael i staff â chyfrifoldebau gofalu	Tîm ED&HR Tîm Arferion Cyflogaeth	Rhag 2016 Mehefin 2017	Cynhaliwyd tri grŵp rhwng Hydref-Rhagfyr 2016 ac mae dau arall wedi'u trefnu i staff cymuned yn Nolgellau a Thywyn ym mis Mai 2017. Polisi Gofalwyr Drafft wedi'i ddatblygu ac yn aros i'w gymeradwyo
Mynd i'r afael â stereoteipio mewn cwricwlwm ysgolion a chynghor ar yrfaeodd drwy: Weithio â Chwarae Teg a phartneriaid sector cyhoeddus lleol	Tîm ED&HR	Rhag 2017	Wedi'i gynnwys yng Nghynllun Gweithredu Rhwydwaith Cydraddoldeb Sector Cyhoeddus Gogledd Cymru 2016/17
Gwella ymwybyddiaeth o Weithio Hyblyg a mynediad ato ar draws BIPBC, a monitro niferoedd drwy: Weithredu'r argymhellion a gymeradwywyd gan y Fforwm Strategol Cydraddoldeb a Hawliau Dynol a Fforwm Partneriaethau Lleol	Tîm ED&HR	Rhag 2017	Cytunwyd ar gynigion drafft ar gyfer gweithdai rheolwyr i ddechrau yn hydref 2017 gan y Fforwm Strategol Cydraddoldeb a Hawliau Dynol ym mis Mawrth 2017.
Gwella dealltwriaeth o'r ffactorau sy'n arwain at fylchau mewn cyflogau dynion a merched ac sy'n eu cynnal drwy: Weithredu'r model Dadansoddi Cyflogau a Chyflogaeth Dynion a Merched WAVE	Tîm WfIS	Rhag 2016	Mae cynllun peilot o'r Model Cyflogaeth a Dadansoddiad o Gyflogau Dynion a Merched gan WAVE wedi cael ei gynnal yn BIPBC ym mis Tachwedd 2016 ac mae canlyniadau cychwynnol yn cael eu cynnwys yn y naratif uchod.

Atodiad 3: Gwerthoedd Arweinyddiaeth



Mae'r dudalen hon yn wag yn fwriadol