



GIG
CYMRU
NHS
WALES

Bwrdd Iechyd Prifysgol
Betsi Cadwaladr
University Health Board



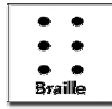
Tegwch, Hawliau a Chyfrifoldebau



2017 -2018

'agwedd a stad feddylol effro'

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



Cysylltwch â:

Yr Adran Cysylltiadau Corfforaethol

Ebostiwrch bcuhbpressdesk@wales.nhs.uk

Ffôn: 01248 384 939

Ffacs: 01248 384 731

Cynnwys

Rhagair.....	4
Cefndir a Chyd-destun	5
Ein Diben, Gweledigaeth a Gwerthoedd	6
Y Prif bethau a Gyflawnwyd yn 2017/18.....	7
Bodloni ein Dyletswyddau Cydraddoldeb	8
Ymgysylltu	8
Asesiad Effaith ar Gydraddoldeb	9
Caffael	10
Casglu gwybodaeth yn ymwneud â Defnyddwyr ein Gwasanaethau	10
Ein hamcanion Strategol Cydraddoldeb a Hawliau Dynol	14
Amcan Strategol Cydraddoldeb 1 (Mapio i Nod Strategol 1 BIPBC).....	15
Amcan Strategol Cydraddoldeb 2 (Mapio i Nod Strategol 3,4,5 BIPBC).....	17
Amcan Strategol Cydraddoldeb 3 (Mapio i Nod Strategol 5, 7 BIPBC).....	22
Amcan Strategol Cydraddoldeb 4 (Mapio i Nod Strategol 4,5,6 a 7 BIPBC).....	32
Llywodraethu Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn BIPBC	34
Y Pwyslais i'r Dyfodol	37
Blaenoriaethau 2018/19 ar gyfer gweithredu	37
Atodiad 1: Llywodraethu Cydraddoldeb a Hawliau Dynol.....	39
Atodiad 2: Cynllun Gweithredu Cyflogau Dynion a Merched / Gweithio Hyblyg BIPBC	40
Atodiad 3: Model Rhesymeg	42
Atodiad 4: Gwerthoedd Arweinyddiaeth	45

Rhagair

Croeso i Adroddiad Blynyddol Cydraddoldeb Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr (BIPBC) ar gyfer y cyfnod o fis Ebrill 2017 i fis Mawrth 2018. Mae'r adroddiad hwn yn rhoi cyfle i dynnu sylw at waith y Bwrdd Iechyd sy'n cyfrannu at Gymru sy'n fwy cyfartal, ble mae gan pawb y cyfle i gyflawni eu potensial. Mae'n crynhoi'r camau a gymerwyd gennym i hyrwyddo cydraddoldeb ac mae'n cynnwys llawer o enghreifftiau o arfer da 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, gan ystyried nodweddion gwarchodedig unigolion. Rydym yn deall y gallwn gael effaith ddwys ar y canlyniadau iechyd a lles ar gyfer y bobl yr ydym yn eu gwasanaethu, drwy ystyried y 'gwahaniaethau' neu'r nodweddion sydd ymhlith pawb ohonom. 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. Rydym yn falch o weld ymrwymiad cadarn i hyrwyddo cydraddoldeb a hawliau dynol o fewn ein strategaeth hir dymor Byw'n Iach Aros yn Iach a gyhoeddwyd yn ddiweddar ar gyfer iechyd, lles a gofal iechyd yng Ngogledd Cymru. Mae Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015 a Deddf Cydraddoldeb 2010 yn rhoi cyfle i ni hyrwyddo cydraddoldeb mewn ffordd fwy integredig wrth i ni symud ymlaen. Mae llawer i'w wneud, ond mae'r cyfeiriad yn glir ac rydym mewn sefyllfa dda i adeiladu ar ein llwyddiant hyd yma.

Byddwn yn parhau i lywio'r agenda cydraddoldeb yn gyflym, a byddwn yn dechrau adolygiad o'n Cynllun Strategol Cydraddoldeb a Hawliau Dynol a'n hamcanion cydraddoldeb yn gynnar yn 2019 yn unol â'n Dyletswydd Statudol.

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 (a gyfeiriwyd 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.

Mae'r Ddeddf Lles Cenedlaethau'r Dyfodol yn gyfraith newydd a ddaeth i rym yn 2016. Mae'r Ddeddf yn rhoi'r cyfle i ni newid y ffordd rydym yn cynllunio gwasanaethau a'u darparu. Mae angen i ni gydweithio gyda gwasanaethau cyhoeddus eraill i feddwl am effaith hir dymor y penderfyniadau yr ydym yn eu gwneud

Amlinellir nifer o ddatblygiadau o'r flwyddyn ddiwethaf yn yr adroddiad hwn.

Ein Diben, Gweledigaeth a Gwerthoedd

Rydym wedi datblygu ein strategaeth hir dymor 10 mlynedd ar gyfer y dyfodol: Mae [Byw'n Iach, Aros yn Iach \(LHSW\)](#) wedi cael ei gynhyrchu gyda nifer o unigolion a grwpiau ar draws Gogledd Cymru. Mae hwn yn rhoi manylion am ein pwrpas sefydliadol, ein gweledigaeth a'n gwerthoedd ochr yn ochr â'n strategaeth ar gyfer bodloni anghenion ein poblogaeth i'r dyfodol.

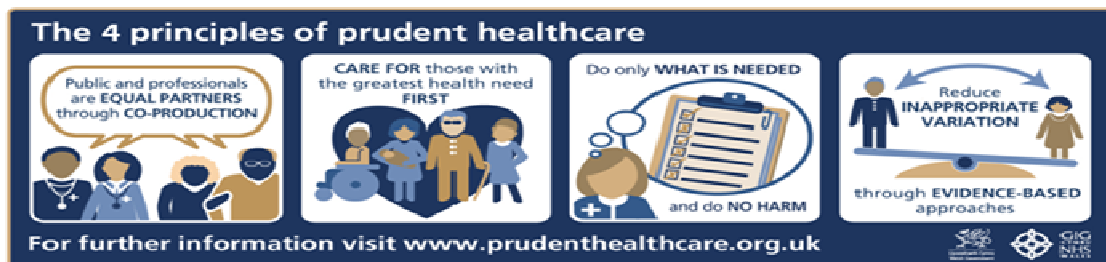
Un o'n dyletswyddau o dan y Ddeddf Lles Cenedlaethau'r Dyfodol yw gosod amcanion lles ar gyfer y Bwrdd Iechyd. Rydym yn credu y bydd anelu tuag at yr amcanion hyn yn ein helpu i ddiffinio a gwneud y mwyaf o'n cyfraniad i saith nod cenedlaethol lles gan gynnwys nodau Cymru Mwy Cyfartal. Mae mwy o fanylion ar sut y bydd hyn yn gweithio yn cael ei ddisgrifio ar ein gwefan.

Ein hegwyddorion

Wrth ddatblygu'r Strategaeth Byw'n Iach Aros yn Iach, dilynwyd nifer o egwyddorion allweddol. Amlinellir y rhain isod. Byddwn yn parhau i weithio gyda'r egwyddorion hyn wrth i ni roi'r strategaeth ar waith.

Ym mhopeth yr ydym yn ei wneud:

- Rydym yn hyrwyddo cydraddoldeb a hawliau dynol.
- Byddwn yn darparu gwasanaethau Cymraeg yn rhagweithiol i fynd i'r afael ag anghenion ein poblogaeth sy'n siarad Cymraeg, yn unol â Mesur y Gymraeg (Cymru) 2011.
- Rydym yn gweithio gydag awdurdodau lleol, gwasanaethau a sefydliadau eraill, yn cynnwys y trydydd sector.
- Rydym yn gwrandao ar beth sy'n bwysig i unigolion a'u cynnwys mewn penderfyniadau.
- Byddwn yn mynd i'r afael ag anghenion unigolion a'u gofalwyr.
- Rydym yn defnyddio tystiolaeth o beth sy'n gweithio, fel y gallwn wella iechyd a dysgu.
- Rydym yn gweithio i wella gwasanaethau.
- Rydym yn defnyddio ein hadnoddau yn ddoeth (arian, adeiladau a staff).
- Byddwn yn gweithio gydag egwyddorion gofal iechyd darbodus, sef:



Y Prif Bethau a Gyflawnwyd yn ystod 2017/18

- ✓ Rydym wedi cefnogi datblygiad strategaeth hir dymor 10 mlynedd y Bwrdd Iechyd, 'Byw'n Iach, Aros yn Iach' o safbwynt cydraddoldeb a hawliau eleni
- ✓ Rydym wedi parhau i gwrdd â'n grŵp Craffu Strategaeth a Chynllunio Cydraddoldeb. Canolbwynt allweddol o'r gwaith hwn yw Byw'n Iach, Aros yn Iach ynghyd â chefnogi asesiad effaith cydraddoldeb
- ✓ Rydym wedi gweithio i ymgorffori ystyriaethau cydraddoldeb a hawliau o fewn ein cynllun 3 mlynedd ac wedi datblygu model rhesymeg cydraddoldeb a hawliau dynol i helpu i gyfleu sut ydym yn ceisio gwella cydraddoldeb ar draws y sefydliad.
- ✓ Rydym wedi darparu hyfforddiant gorfodol cydraddoldeb a hawliau dynol ac wedi cynyddu cydymffurfiaeth yn y 12 mis diwethaf i 82% ar draws BIPBC (ar 31 Mawrth 2018); mae hyfforddiant ychwanegol wedi cael ei ddarparu i nifer o feddygfeydd ac mae llyfr gwaith wedi'i ddylunio'n benodol ar gyfer staff Ystadau a Chyfleusterau.
- ✓ Rydym wedi hyrwyddo hawliau dynol ac wedi codi ymwybyddiaeth o adnoddau allweddol sy'n berthnasol i ofal iechyd i staff gael mynediad atynt.
- ✓ Rydym yn falch o fod wedi cadw ein safle yn y '100 Cyflogwyr Gorau' ym Mynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle Stonewall 2018 gan wella ein safle yn sylweddol i 51 yn gyffredinol ar draws y DU
- ✓ Lanswyd Pecyn Offer a Offeryn Archwilio ar gyfer defnydd gan staff ward ar draws BIPBC i ddeall anghenion defnyddwyr gwasanaeth LGBT+ yn well.
- ✓ Cynhaliwyd Cynhadledd Gweithlu gyda'r thema 'Lles a Chydraddoldeb i Bawb'.
- ✓ Cynhaliom seremonïau blynyddol codi baner yn y tri Ysbyty Cyffredinol Dosbarth i ddathlu Diwrnod Rhyngwladol yn Erbyn Homoffobia, Biffobia a Thrawsffobia (IDAHoBiT) ym mis Mai.
- ✓ Rydym wedi comisiynu ffilm newydd sydd wedi'i ddylunio i wella ymwybyddiaeth ymysg staff rheng flaen o ran materion a wynebwr gan ddefnyddwyr gwasanaeth LGBT+.
- ✓ Rydym yn gweithio gyda rhanddeiliaid i godi ymwybyddiaeth o Llwybr Hunaniaeth Gendr dros dro ar gyfer Cymru a'i weithredu.
- ✓ Buom yn gweithio gydag aelodau o'n Grŵp Canolbwyntio ar Ferched i ddatblygu pecyn offer ar gyfer rheolwyr i helpu i ddelio â materion o amgylch beichiogrwydd ac absenoldeb mamolaeth.
- ✓ Ymgymrwyd â hunan asesiad i ddiogelu statws Cyflogwr Hyderus o ran Anabledd am ddwy flynedd eto.
- ✓ Rydym wedi sefydlu grŵp cefnogaeth a diddordeb i staff sy'n ddyslecsig

Bodloni ein Dyletswyddau Cydraddoldeb

Ymgysylltu

Mae ein Tîm Corfforaethol Ymgysylltu yn arwain weithgareddau ymgysylltu corfforaethol y Bwrdd Iechyd yn y gymuned ac yn eu datblygu. Maent yn gweithio'n agos â'n cymunedau, rhanddeiliaid a phartneriaid i sicrhau bod gan bawb y cyfle i ymgysylltu a bod yn rhan i ffurfio gwasanaethau iechyd yng Ngogledd Cymru.

Mae ymgysylltu â'r cyhoedd ar ddatblygiad Strategaeth Iechyd y Bwrdd Iechyd ar gyfer y dyfodol: Byw'n Iach, Aros yn Iach wedi bod yn flaenoriaeth eleni. Yn ystod misoedd yr haf cwblhaodd y Tîm Ymgysylltu raglen ymgysylltu'r haf yn cynnwys yr Eisteddfod Genedlaethol a gynhaliwyd yn Ynys Môn.

Cynhaliwyd ystod o weithgareddau i gyflawni ein cyfrifoldebau o ran Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol a Gwasanaethau Cymdeithasol, gan gefnogi Byrddau Gwasanaeth Cyhoeddus i ymgymryd â gweithgareddau ymgysylltu rhanddeiliaid a'r cyhoedd, yn cynnwys gweithdai i gytuno ar flaenoriaethau lles lleol. Hyrwyddodd Timau Cyfathrebu ac Ymgysylltiad Corfforaethol arolwg a gwybodaeth ar-lein yn cynnwys ychwanegu cysylltiadau ar wefan BIPBC a defnyddio sianelau cyfryngau cymdeithasol i annog cyfranogiad y cyhoedd.

Ym mis Gorffennaf 2017 hwyluswyd digwyddiad ar gyfer unigolion â nodweddion gwarchodedig i sicrhau bod cymaint o leisiau â phosibl yn cael eu clywed yn ystod datblygiad ein Strategaeth Iechyd newydd. Gwahoddwyd rhanddeiliaid sy'n cynrychioli grwpiau nodweddion gwarchodedig i gymryd rhan yn y sgwrs bwysig hon, rhannu syniadau da a'u profiadau amrywiol, i'n helpu i ffurfio'r dyfodol ar gyfer iechyd, lles a gofal iechyd yng Ngogledd Cymru. Roedd thema ein sesiynau gweithdai yn cynnwys y meysydd allweddol:

Gofal Ysbyty Llym, Gwellu Iechyd, Lleihau Anghydraddoldebau, a Gofal yn nes at y Cartref.

Mae hyn wedi helpu i lywio datblygiad ein strategaeth newydd.

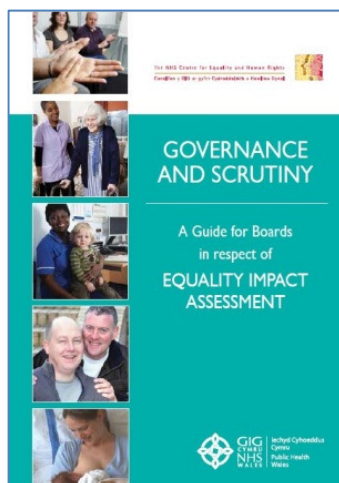


Asesiad Effaith ar Gydraddoldeb

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.

Mae'r Tîm Cydraddoldeb yn gweithio i:-

- Sicrhau bod ein staff yn cael eu hyfforddi i ddeall egwyddorion Asesu Effaith ar Gydraddoldeb (EqIA). Mae gwaith y flwyddyn hon wedi canolbwyntio ar hyfforddiant ar gyfer staff allweddol o feysydd gwasanaeth a Rheolwyr Prosiect a'r rhai sydd â chyfrifoldeb am ddatblygiad ein cynllun tair blynedd;
- sicrhau bod y rhai sy'n gwneud penderfyniadau a/neu'n cymeradwyo polisiâu yn ymwybodol o'r ddyletswydd ac yn gallu craffu'n briodol ac yn wybodus;
- yn cwrdd yn rheolaidd â'n Grŵp Strategaeth a Chynllunio Craffu Cydraddoldeb i adolygu a chynghori ar Asesiadau Effaith ar gyfer prif strategaethau a pholisiâu sy'n datblygu. Eleni, mae'r mwyafrif o'n gwaith gyda'r grŵp hwn wedi bod yn canolbwyntio ar ddatblygu Strategaeth allweddol y Bwrdd Iechyd, **Byw'n Iach, Aros yn Iach.**



Rydym wedi parhau i hwyluso gweithdai sgiliau ar gyfer staff ar gynnal EqIAs trwy gydol y flwyddyn ac wedi ail ddatblygu ein safle mewnwyd i'w wneud yn haws ei ddefnyddio gyda chysylltiadau at ddogfennau a gwefannau i gynorthwyo'r gwaith o gasglu tystiolaeth sy'n llywio ein hasesiadau.

Rydym wedi hyrwyddo 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.

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 Cydwasanaethau GIG Cymru.

Rydym wedi gweithio gyda chydweithwyr Cyllid a Perfformiad i ddynodi ein '100 Prif Gyflenwyr' fel ein bod yn gallu ysgrifennu atynt yn eu gwahodd i ystyried yr effaith ar eu gwaith o Ddyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus (PSED) yn enwedig gan ei fod yn ymwneud â Chaffael trwy gydweithio agosach a digwyddiadau hyfforddi ar y cyd.

Casglu Gwybodaeth yn Ymwneud â Defnyddwyr ein Gwasanaethau

Hawliau a Chefnogaeth Gofalwyr

Ym mis Ebrill 2016 daeth y Ddeddf Llesiant a Gwasanaethau Cymdeithasol (Cymru) (2014) i rym. Dyma fframwaith cyfreithiol sy'n dod â chyfraith gwasanaethau cymdeithasol ynghyd ac yn ei foderneiddio. Y prif newid o ganlyniad i'r Ddeddf yw bod gan ofalwyr yr un hawliau statudol am asesiad â'r rhai y gofalir amdanynt. Mae'r ddeddf yn gosod dyletswyddau ar awdurdodau lleol a Byrddau Iechyd ble mae gofyn iddynt hyrwyddo lles gofalwyr a darparu gwybodaeth, cyngor a chymorth iddynt.

Dros y 12 mis diwethaf, mae BIPBC wedi parhau i weithio mewn partneriaeth â'r chwe awdurdod lleol a'r Grŵp Cydweithredol Gwella Gwasanaethau Cymdeithasol, Gofal Cymdeithasol a Lles Gogledd Cymru i fapio pa wasanaethau gofalwyr sydd gennym yng Ngogledd Cymru ar hyn o bryd a sut y gallwn wneud y rhain yn well. Rydym yn gwybod bod dros 79,000 o ofalwyr di-dâl ledled Gogledd Cymru ac mae'r ffigwr hwn ar gynydd.

Mae Swyddog Arweiniol Gofalwyr ar gyfer BIPBC, wedi gweithio i ddynodi Pencampwyr Gofalwyr ar draws y rhanbarth ac mae llwybr gofalwyr yn cael ei greu o fewn Gwasanaethau Iechyd Meddwl.

Casglu Gwybodaeth Cydraddoldeb o Adborth ar Brofiadau Cleifion

Yn y flwyddyn ariannol 2017/18 rydym wedi parhau i weithio ar gryfhau ein gallu i gasglu adborth a dysgu o adborth defnyddwyr gwasanaeth. Mae'r Tîm Profiad Defnyddwyr Gwasanaeth wedi parhau i gasglu gwybodaeth cydraddoldeb a'i ddadansoddi fel rhan annatod o gylch gwaith y sefydliad i wrando a dysgu gan gleifion, perthynas a gofalwyr (WG, 2015). Mae adborth gan ddefnyddwyr gwasanaeth yn cynnwys y rhai â nodweddion gwarchodedig yn cael ei adrodd i Grŵp Gwrando a Dysgu o Brofiad Claf y Bwrdd Iechyd ac adrodd yn chwarterol i'r Bwrdd drwy'r pwyllgor Ansawdd Diogelwch a Phrofiad.

Arolwg Cymru Gyfan Cleifion Mewnol y GIG

Mae Arolwg Cymru Gyfan Cleifion Mewnol y GIG yn offeryn sefydledig i fesur ac adrodd ar fodlonrwydd defnyddwyr y gwasanaeth ac mae'n cael ei ddefnyddio'n genedlaethol yn GIG Cymru. Anfonir 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 cwestiynau sy'n galluogi ymatebwyr i ddynodi eu nodweddion gwarchodedig. Yn 2017/2018 mae canfyddiadau lefel uchel yn nodi bod ymatebwyr a ddynodwyd yn anabl yn nodi lefelau is o foddhad defnyddwyr gwasanaeth nag ymatebwyr nad ydynt yn anabl, roedd hyn hefyd yn wir yn 2016/2017.

Yn 2016/2017 adroddodd defnyddwyr gwasanaeth benywaidd lefelau is o foddhad o'i gymharu â defnyddwyr gwasanaeth gwrywaidd, fodd bynnag yn 2017/2018 adroddodd defnyddwyr gwasanaeth benywaidd lefelau ystadegol tebyg o foddhad i ddefnyddwyr gwasanaeth gwrywaidd. Yn ogystal, yn 2017/2018 adroddodd defnyddwyr gwasanaeth lefelau ystadegol tebyg o ran bodlonrwydd yn ôl grŵp oedran.

CRT/Viewpoint™ - System Adborth Claf Amser Real

Mae CRT/Viewpoint™ yn system adborth claf / defnyddiwr gwasanaeth amser real. Mae'r arolwg yn galluogi defnyddwyr gwasanaeth i roi gwybod lefel o foddhad o ran eu profiad. Er bod data cyfyngedig ar gael ar gyfer 2017/2018, mae ymatebion o'r arolwg hwn yn galluogi i'r casgliadau petrus canlynol gael eu ffurfio.

Mae defnyddwyr gwasanaeth dall a byddar yn adrodd bod staff yn fwy tebygol o gyflwyno eu hunain, yn fwy tebygol o wrando ar y defnyddiwr gwasanaeth, ac yn fwy tebygol o roi'r wybodaeth y maent eu hangen. Felly roeddentyn teimlo'n fwy o ran o'u gofal, ac yn sgorio'r profiad cyffredinol yn fwy cadarnhaol o'i gymharu â defnyddwyr gyda chyflyrau hir dymor.

Bydd y data hwn yn parhau i gael ei ddadansoddi gan y Tîm Profiad Defnyddiwr Gwasanaeth trwy chwarter 4 2017/2018 ac i mewn i 2018/2019 a bydd gwersi sy'n cael eu dysgu'n cael eu hymgorffori i gynlluniau gwelliannau.

Gwasanaeth Cyngor a Chefnogaeth Claf

Cyflwynwyd y Gwasanaeth Cyngor a Chefnogaeth Claf yn Ysbyty Glan Clwyd ym mis Gorffennaf 2017. Mae Gwasanaeth Cyngor a Chefnogaeth Claf yn wasanaeth atodol a chyflenwol y bwriedir iddo fod yn rhwyd ddiogelwch i gleifion, eu perthnasau a gofawyr sy'n teimlo nad yw eu pryderon wedi cael eu hateb, neu nad ydynt wedi gallu siarad â staff yn uniongyrchol am eu pryderon.

Mae'r tîm Gwasanaeth Cyngor a Chefnogaeth Claf wedi cael eu hyfforddi mewn cydraddoldeb a hawliau dynol; maent yn parhau'n ddiudedd ac yn sicrhau yr ymdrinnir â'r holl faterion a godir yn gyfrinachol. Mae'r Gwasanaeth Cyngor a Chefnogaeth Claf hefyd yn cefnogi staff ar bob lefel o fewn y sefydliad i ddatblygu

diwylliant ymatebol, cynhwysol sy'n canolbwyntio ar y claf trwy ddarparu hyfforddiant a myfyrio effaith y profiad i gleifion i staff. Ers gweithredu'r Gwasanaeth yn hwyr ym mis Gorffennaf 2017 yn Ysbyty Glan Clwyd, y prif 4 thema yw amseroedd aros, cyfathrebu, cael gwybodaeth yn brydlon a gofal nyrsio sylfaenol.

Gwybodaeth yn Ymwneud â'n Gweithlu

Mae gwybodaeth sy'n ymwneud â nodweddion cydraddoldeb ein gweithlu yn cael ei gynnal yn ein system cyflog electroneg (ESR).

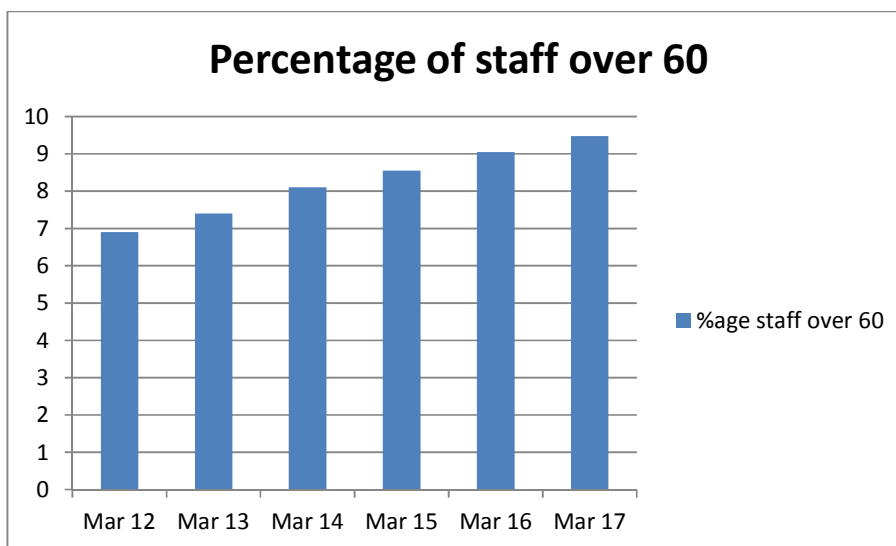
Mae gwybodaeth ar ymgeiswyr swyddi yn cael ei gasglu fel rhan o'r broses recriwtio drwy system genedlaethol o'r enw NHS Jobs, ac mae hyn yn ein galluogi hefyd i ddeall proffil pobl sy'n gwneud cais i weithio i ni ac a ydynt yn cael eu rhoi ar y rhestr fer ar gyfer cyfweiliad, ac a ydynt yn llwyddiannus 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/page/63948> 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. Canran o staff BIPBC sydd mewn swydd sydd yn 60 mlwydd oed a throsodd.



Tabl 2. Prif Ystadegau Cyflogaeth

Prif Ystadegyn/Mater	Sut ydym yn ymdrin ag unrhyw faterion?
Tueddiad parhaus cynyddol yn nifer y staff dros 60 oed a gyflogir (gweler hefyd Tabl 1 uchod): - • 6.9% ym Mis Mawrth 2012, • 7.4% ym Mis Mawrth 2013, • 8.1% ym Mis Mawrth 2014, • 8.55% ym Mis Mawrth 2015, • 9.05% ym Mis Mawrth 2016	Rydym wedi sefydlu 'Grŵp Adolygu Gweithio'n Hirach' i adolygu'r allbynnau o 'Grŵp Gweithio'n Hirach y DU' a 'Grŵp Llywio Gweithio'n Hirach Cymru', ac i lunio a datblygu strategaethau ar draws BIPBC i fodloni anghenion gweithlu sy'n heneiddio a'r heriau y gallai hyn eu codi ar gyfer BIPBC.
Mae nifer y staff sy'n nodi fel Asiaidd / Asiaidd Prydeinig yn fwy na 3 gwaith yn uwch na'r Cyfrifiad (3.09% o'i gymharu â 0.92%), fodd bynnag, mae bron i 70% o'r staff hyn yn cael eu cyflogi o fewn graddau meddygol.	Mae ein gwefan recriwtio newydd, 'Hyfforddi, Gweithio, Byw' wedi'i ddylunio i fod yn gynhwysol ac i estyn allan i bawb er mwyn denu ystod eang o ymgeiswyr i ddod i weithio i BIPBC, yn cynnwys y rhai o'r tu allan i'r DU.
Datganodd llai na 5% o bobl oedd yn ymgeisio am swyddi eu bod yn anabl.	Yn ddiweddar rydym wedi cwblhau Hunan Asesiad DWP ac o ganlyniad wedi cael statws Cyflogwr Hyderus o ran Anabledd am ddwy flynedd eto. Mae'r Cynllun Hyderus o ran Anabledd wedi'i ddylunio i gymryd lle'r Cynllun Symbol 'Dau-Dic'. Rydym yn awr yn gweithio tuag at statws "Arweinydd Hyderus o ran Anabledd" yn y 12 mis nesaf. Rydym wedi gweithio gyda'n rheolwyr i adeiladu dealltwriaeth am wneud addasiadau rhesymol ac yn hyrwyddo'r manteision o weithio'n hyblyg. Rydym hefyd wedi sefydlu grŵp cefnogi a diddordeb ar gyfer staff sy'n ddyslecsig a cynhaliwyd ein cyfarfod cyntaf ym mis Ionawr 2018. Mae'r grŵp yn archwilio'r materion sy'n wynebu staff dyslecsig a pha arweiniad a chefnogaeth sydd ar gael iddynt.
Mae 93% o swyddi rhan amser yn cael eu gwneud gan ferched ac mae 43% o'r swyddi hyn ym mand 1 i 3.	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.
Ar y cyfan, mae dynion mewn grwpiau staff Meddygol a Deintyddol yn ennill yn sylweddol mwy na merched.	Mae Pennaeth Gweithlu Meddygol yn ymgysylltu â Swyddfa Cyfarwyddwr Meddygol i ddynodi mesurau i helpu i ymdrin ag achosion y bwlch mewn cyflog cyfartalog rhwng staff meddygol gwrywaidd a benywaidd.

Ein Hamcanion Strategol Cydraddoldeb a Hawliau Dynol

Cynnydd

Mae'r Cynllun Strategol Cydraddoldeb a Hawliau Dynol 2016-20 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. Maent yn cael eu cydnabod yn y Cynllun Strategol 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.

Trosolwg o Gynnydd

Byw'n lach, Aros yn lach

Dilynnodd datblygu'r Strategaeth Byw'n lach, Aros yn lach nifer o egwyddorion allweddol yn cynnwys hyrwyddo cydraddoldeb a hawliau dynol ym mhopeth yr ydym yn ei wneud. Mae'r strategaeth wedi'i strwythuro o amgylch tair prif raglen. Y rhain yw: Gofal yn agosach ar y cartref, Gofal ar gyfer Anghenion Iechyd mwy difrifol a Gwella Iechyd ac Anghydraddoldebau Iechyd. Mae gwella Iechyd ac Anghydraddoldebau Iechyd yn canolbwyntio ar agweddau ehangach o welliannau ac atal Iechyd ac yn ceisio cefnogi'r rhai sydd â'r anghenion Iechyd mwyaf yn gyntaf. Cytunwyd ar Byw'n lach, Aros yn lach gan y Bwrdd ym mis Mawrth 2018 ac mae'n rhoi cyfeiriad cadarn i gyflawni canlyniadau Iechyd gwell i bawb.

Rhaglen Gogledd Cymru Iach

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 lleol mewn ardaloedd daearyddol bach i ddynodi cyfleoedd newydd a gwahanol i wella Iechyd drwy ailgynllunio sut mae gwasanaethau lleol yn cael eu darparu. Ymdrinnir ag anghydraddoldebau Iechyd ar sail partneriaeth ac aml-asiantaeth, gan fod nifer o'r prif faterion yn disgyn y tu allan i barth cychwynnol y GIG. Wrth sefydlu'r rhaglen Gogledd Cymru Iach, nod y Bwrdd Iechyd yw sicrhau bod agwedd Iechyd rhaglenni gwrth-dlodi a'r gwaith ynghylch penderfynyddion 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.

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 lleol 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. Mae mwy o wybodaeth wedi'i gynnwys yn Adroddiad Blynyddol diweddaraf (2016/17) Gogledd Cymru Iach

Engbreiffiau o Arfer Da

Mae'r tîm Anableddau Dysgu wedi cael eu cydnabod am gefnogi cleifion mewn argyfwng. Cafodd tîm GIG sy'n cefnogi unigolion ag anableddau dysgu mewn argyfwng brif wobwr genedlaethol am eu gwaith. Cydnabuwyd staff o Ward Mesen Fach yn Ysbyty Bryn y Neuadd, Llanfairfechan, gan Goleg Brenhinol y Seicatriyddion am y gefnogaeth eithriadol a roddwyd i unigolion gydag anableddau dysgu ar draws Gogledd Cymru. Roedd y tîm y gwasanaeth anableddau dysgu cyntaf yn y DU i gael achrediad gan Goleg Brenhinol y Seicatriyddion yn 2011. Yn dilyn archwiliad trylwyr o'r gwasanaeth ac adborth gan gleifion, gofalywyr a gweithwyr proffesiynol gofal iechyd eraill a arweiniodd at sgôr 100% perffaith ar draws yr holl fesurau, mae'r tîm wedi cael eu hail achredu gyda dyfarniad Rhwydwaith Ansawdd ar gyfer Anableddau Dysgu. Wedi ei leoli yn harddwch Ysbyty Bryn y Neuadd, mae staff Mesen Fach yn darparu gwasanaeth asesu a thriniaeth ar gyfer hyd at wyth unigolyn sydd ag anableddau dysgu ac sy'n aml yn cael eu derbyn mewn argyfwng. Mae'r tîm hefyd yn gwneud gwaith cynnal i gefnogi cleifion unwaith maent wedi eu rhyddhau o'r gwasanaeth.

Cafodd Cynorthwydd Gofal Iechyd yn Nolgellau brif wobwr nyrsio. Cafodd Cynorthwydd Gofal Iechyd o Ddolgellau sy'n mynd i'r afael ag anghydraddoldebau iechyd ymysg dynion wobwr fawreddog nyrsio. Cafodd Steven Evans-Jones, o Adran Cleifion Allanol Ysbyty Dolgellau ei goroni yn Gynorthwydd Gofal Iechyd y flwyddyn mewn seremoni RCN Gofal Iechyd Cymru yng Nghaerdydd. Mae'r Cynorthwydd Gofal Iechyd wedi helpu i ddatblygu ystod o fentrau i wella addysg iechyd a lleihau anghydraddoldebau iechyd yn yr ardaloedd gwledig y mae'n ei wasanaethu, y tu mewn i Adran Cleifion Allanol yr Ysbyty, a thrwy feithrin cysylltiadau â'r gymuned ehangach. Mae'n mynychu Coleg Meirion Dwyfor Dolgellau yn rheolaidd ac yn cynnal sesiynau ymwybyddiaeth gyda myfyrwyr ar faterion megis canser y gaill ac iechyd rhyw. Dywedodd Stephen, sy'n llysgennad ar gyfer elusen iechyd dynion, Orchid, ei fod yn falch o gael y wobwr.



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.

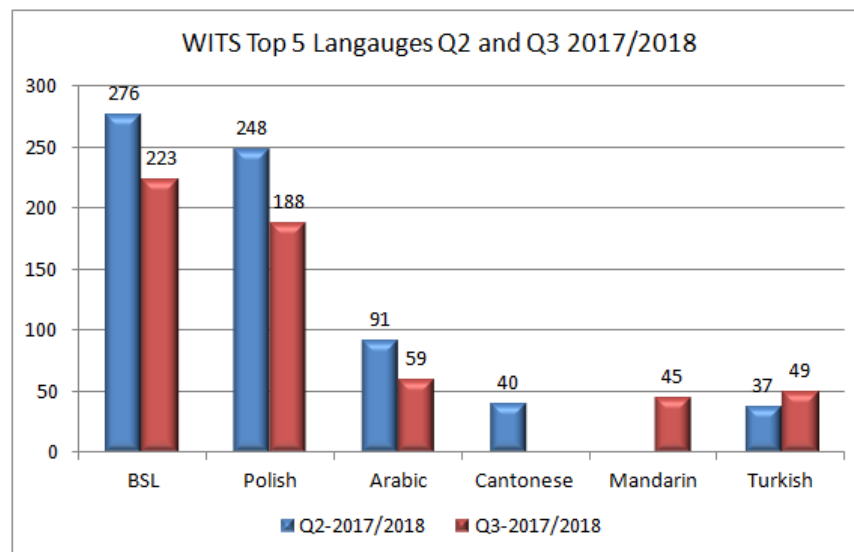
Straeon a Phrofiadau Cleifion

Mae straeon cleifion yn galluogi'r Bwrdd Iechyd i gael gwybodaeth am ansawdd y gwasanaethau a ddarperir trwy lais y defnyddwyr gwasanaeth. Rydym wedi bod yn gweithio gyda Chanolfan "Sign-Sight-Sound" i gasglu straeon defnyddwyr gwasanaeth Byddar a Trwm eu Clyw. O ganlyniad, rydym wedi gallu gwella dealltwriaeth ymysg rheolwyr a staff o anghenion unigolion â nam synhwyrdd a mynediad at wasanaethau dehongli laith Arwyddion Prydain. Mae gwelliannau yn y meysydd hyn wedi galluogi gwell mynediad at wasanaethau ar gyfer defnyddwyr gwasanaeth laith Arwyddion Prydain.

Gwasanaeth Dehongli a Chyfieithu Cymru (WITS)

O Chwarter 2-2017/2018 mewn partneriaeth â WITS, mae BIPBC wedi gwella'r trefniadau adrodd sy'n tanategu'r cytundeb lefel gwasanaeth hwn. Felly, ar amser ysgrifennu'r adroddiad hwn, mae'n bosibl darparu'r dadansoddiad canlynol o'r gwasanaethau cyfieithu a ddarparwyd gan WITS ar gyfer Chwarter 2 a 3 2017/2018, gweler tabl 1 a 2 isod.

Tabl 1



Tabl 2

		
Prif 5 iaith	Ch2- 2017/2018	Ch3- 2017/2018
BSL	276	223
Pwyleg	248	188
Arabaid	91	59
Cantonaidd	40	
Mandarin		45
Tyrceg	37	49
Cyfanswm	926	782
Cost	£151,959.56	£75,989.21

Gofal lechyd Hygyrch

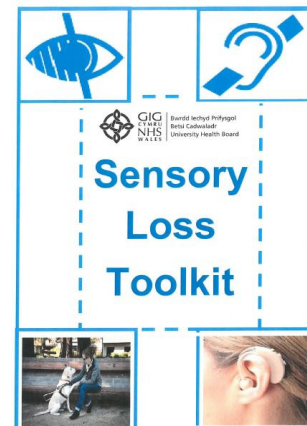
Mae Safonau Cymru Gyfan ar gyfer Cyfathrebu a Gwybodaeth Hygyrch i Bobl sydd wedi Colli Synhwyrâu yn atgyfnerthu dyletswydd statudol y Bwrdd Iechyd dan y Ddeddf Cydraddoldeb i fodloni anghenion cyfathrebu a gwybodaeth bobl â nam ar y synhwyrâu. Mae'r Bwrdd Iechyd wedi datblygu ac archwilio'n systematig cydymffurfiaeth â'r Safonau fel sail ar gyfer datblygu cynlluniau gwella lleol ac mae'n bosibl cymharu lefelau cydymffurfio o 2016/2017 (cylch archwilio 1) gyda 2017/2018 (cylch archwilio 2), gweler y tabl isod.

	2016/2017	2017/2018
Lefel Cydymffurfiaeth	40.16%	46.33%

Er mwyn canolbwyntio ymdrechion ar gydymffurfiaeth weithredol well ar gyfer 2018/2019, cynhaliwyd asesiad risg lefel uchel o ran cydymffurfiaeth sefydliadol, datblygwyd cynlluniau wrth gefn a chyflwynwyd rhai 'buddiannau hawdd' i bob rheolwr gweithredol. Bydd y cynnydd yn cael ei fonitro gan y Grŵp Llywio Gofal Iechyd Hygyrch a'i adrodd i'r Pwyllgor Ansawdd, Diogelwch a Phrofiad.

Pecyn Offer Colli Synhwyrâu

Mae'r 'Pecyn Offer' 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.



Mis Ymwybyddiaeth Colli Synhwyr

Cafodd mis Tachwedd 2017 ei ddynodi yn fis ymwybyddiaeth colli synhwyr a rhoddodd ganolbwynt i'r Bwrdd Iechyd weithio â sefydliadau gwirfoddol i godi ymwybyddiaeth am anghenion cleifion sydd wedi colli synhwyr ymhlith staff rheng flaen a rheolwyr.

Hawliau Dynol

Rydym yn codi ymwybyddiaeth o Hawliau Dynol yn ein hyfforddiant gorfodol ac rydym eleni wedi adeiladu ar hyn, fel rhan o'n hymgyrch Diwrnod Hawliau Dynol. Noddodd ein Cyfarwyddwr Meddygol Gweithredol y gwaith hwn a chylchredwyd hyn yn eang, gan gynnwys cael ei gynnwys ar ein gwefan Mewnwyd ac e-bost Pob Defnyddiwr:

Gadewch i ni sefyll dros Gydraddoldeb, Cyfiawnder ac Urddas Dynol, Diwrnod Hawliau Dynol, 10 Rhagfyr 2017

"Nid yw hawliau dynol yn newydd nac yn rhywbeth ychwanegol mewn gofal iechyd, maen nhw'n ymwneud â'r pethau sylfaenol, dylai pob un ohonom fyw bywydau urddasol yn seiliedig ar werthoedd fel urddas, tegwch, cydraddoldeb, parch ac annibyniaeth. Maent yn tanategu nifer o'r sefyllfaoedd yr ydym yn dod ar eu traws yn ein gwaith o ddydd i ddydd ac wrth wraidd mwyafrif o'r gyfraith, polisi ac arfer yr ydym yn gyfarwydd â nhw ac yn gweithio gyda nhw pob dydd. Wrth i'r Bwrdd Iechyd gydnabod a dathlu diwrnod Hawliau Dynol ar 10 Rhagfyr, hoffwn fanteisio ar y cyfle hwn i'ch annog i feddwl am hawliau dynol, y polisiâu a'r arferion sy'n ein cefnogi i ddarparu gofal sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn ac yn benodol, 'amddiffyn hawliau unigolyn ar ddiwedd oes'. Dr Evan Moore - Dirprwy Brif Weithredwr / Cyfarwyddwr Gweithredol Meddygol

Mae ein tudalen adnoddau'r fewnwyd ar Hawliau Dynol ac Iechyd wedi'i hailgynllunio'n ddiweddar, ac wedi'i chynllunio i helpu i gyfeirio staff at arweiniad ymarferol perthnasol sy'n helpu i drosi'r Ddeddf i'w gwaith pob dydd, h.y dementia a hawliau dynol.

Llwybr Chwaraeon Anabledd Iechyd

Mae'r Bartneriaeth Chwaraeon Anabledd Iechyd (HDSP) yn brosiect ar y cyd rhwng BIPBC a Chwaraeon Anabledd Cymru (DSW). Sefydlwyd HDSP yn 2013 i fynd i'r afael â'r broblem o anactifedd corfforol ymysg poblogaeth anabl.

Cafodd llwybr ei gyd-gynhyrchu sy'n galluogi Gweithwyr Proffesiynol Gofal Iechyd (HCP) i gyfeirio unigolion anabl tuag at gyfleoedd gweithgaredd corfforol (gan gynnwys chwaraeon) yn eu cymuned. Pan gânt eu cyfeirio, cefnogir unigolion anabl i ddod o hyd i'r cyfle cywir iddynt hwy trwy eu swyddog datblygu DSW lleol. Cyflwynwyd sesiynau uwch-sgiliau i dros 1,300 o HCP hyd yma.

Mae dros 700 o unigolion anabl wedi cael eu cyfeirio, sy'n cynnwys 7 athletwr ifanc sydd bellach yn cynrychioli Cymru yn eu dewis chwaraeon. Mae cymryd rhan yng Ngogledd Cymru wedi cynyddu 22%. Bellach mae gan Ogledd Cymru rwydwaith o 10 Arweinydd Chwaraeon Anabledd Iechyd ar draws y Bwrdd Iechyd, gan adeiladu

ar y cynllun partneriaeth i wneud y llwybr yn rhan o arfer craidd BIPBC. Mae gwaith hefyd yn cael ei wneud i gyflwyno'r bartneriaeth ar draws rhannau eraill o Gymru.

Llwybr Gofal Dros Dro newydd Hunaniaeth Rhyw

Mae gwaith wedi dechrau ar weithredu'r Llwybr Gofal Dros dro newydd Hunaniaeth Rhyw mewn cydweithrediad â rhanddeiliaid yn dilyn ymrwymiad Llywodraeth Cymru i wella darpariaeth hunaniaeth rhyw yng Nghymru. O dan y model newydd, bydd gwasanaeth amlddisgyblaethol, a elwir yn Dîm Rhyw Cymru, yn rhoi cymorth i rwydwaith o ymarferwyr cyffredinol ledled Cymru sydd â diddordeb arbenigol ym mhob maes gofal rhyw.

Gwella Profiad Claf ar gyfer Defnyddwyr Gwasanaeth LGBT+ yn BIPBC

Sefydlwyd grŵp eleni i ddynodi a gwneud argymhellion ar gyfer gwelliannau o ran profiad y claf ar gyfer defnyddwyr gwasanaeth LGBT+. Roedd hyn yn cynnwys rhanddeiliaid, staff ac aelodau Celtic Pride.

Mae'r grŵp wedi gweithio i:

- ymgysylltu â defnyddwyr gwasanaeth a staff ar beth maent yn ystyried yw'r rhwystrau ar gyfer defnyddwyr gwasanaeth LGBT+.
- wrando a rhoi adborth i'r rhai sydd wedi rhoi eu barn
- casglu tystiolaeth a'i archwilio
- gwneud argymhellion
- cynllun gweithredu a chytuno ar enwebiadau i fynd â'r camau ymlaen
- rhoi adborth i'r pwyllgor rhieni
- casglu materion staff a chysylltu â Celtic Pride.

Casglwyd ymchwil gan amryw o sefydliadau, megis Stonewall, LGBT+ Age Cymru, Mind, Iechyd Cyhoeddus Cymru, Rhwydwaith Hŷn LGBT+, Celtic Pride BIPBC, Rhwydwaith Trawsryweddol Unigryw, Coleg Nyrsio Brenhinol, UNSAIN a GIRES.

Mae hyn wedi llywio datblygiad pecyn cymorth i'w ddefnyddio ar y wardiau, offer archwilio a thaflenni cyfarwyddyd. Mae'r rhain wedi cael eu hyrwyddo ac ar gael ar ein mewnwyd i staff gael mynediad atynt.

Prosiect arall sy'n dod i'r amlwg yw cynhyrchu ffilm i'w ddefnyddio gyda staff rheng flaen y GIG i wella eu dealltwriaeth o'r materion a brofir gan LGBT a defnyddwyr gwasanaeth. Mae 'Gwobr Iris' a ariennir gan y Loteri Fawr wedi cytuno i gynhyrchu ffilm pum munud i ni ei ddefnyddio fel offeryn ymwybyddiaeth ar draws BIPBC

Engbreiffitiau o Arfer Da

Prosiect 'Pwy Ydw I?' y Bwrdd Iechyd

Mae menter newydd a gyflwynwyd gan staff Bwrdd Iechyd Betsi Cadwaladr yn defnyddio profiadau bywyd cleifion sy'n byw â dementia i wella'r ffordd y maent yn cael gofal yn yr ysbyty. Mae'r prosiect 'Pwy ydw i', a gafodd ei beilotu yn Uned Iechyd Meddwl Pobl Hŷn Heddfan, Ysbyty Maelor Wrecsam wedi ei ganmol am wella hwyliau cleifion sy'n byw â dementia a lleihau eu pryder a'u cynnwrf yn ystod eu harhosiad yn yr ysbyty. Mae wedi profi mor llwyddiannus nes bydd yn cael ei gyflwyno ar Unedau Iechyd Meddwl Pobl Hŷn ar draws Gogledd Cymru, tra bod Byrddau Iechyd eraill yng Nghymru hefyd wedi mynegi diddordeb yn ei ddefnyddio.

Fel rhan o'r prosiect 'Pwy ydw I', mae staff uned Heddfan yn gweithio'n agos gyda aelodau'r teulu i gasglu gwybodaeth am orffennol claf er mwyn cael gwell dealltwriaeth o sut berson oedd cyn iddynt ddatblygu dementia. Mae hyn yn cynnwys gwybodaeth ar bersonoliaeth, hanes gyrfa, cerddoriaeth, diet, diddordebau hamdden a beth sy'n bwysig iddynt hwy. Mae'r wybodaeth yn cael ei gofnodi ar ddogfen dwy dudalen sydd ar gael yn hawdd i staff ac yn cael ei ddangos yn amlwg ar nodiadau achos claf er mwyn cynorthwyo gweithwyr proffesiynol iechyd neu gofal a all fod yn rhan o'u gofal. Yna mae staff yn defnyddio'r wybodaeth i ymgysylltu â chleifion ac i deilwra gweithgareddau therapiwtig yn seiliedig ar brofiadau a diddordebau'r gorffennol, gan helpu i leihau lefelau o bryder a chynnwrf. Sefydlwyd a chrewyd y fenter gan Lynne Morris, hyfforddwr technegol Therapi Galwedigaethol yn Uned Heddfan.

Adnodd newydd sy'n hawdd ei ddarllen ar gyfer mamau sy'n bwydo ar y fron yng Ngogledd Cymru.

Mae tîm Iechyd Cyhoeddus Betsi Cadwaladr mewn cydweithrediad â Chyswllt Conwy a Easy Read Wales wedi datblygu adnodd newydd i gefnogi mamau yng Ngogledd Cymru i gael gafael ar wybodaeth am fwydo ar y fron. Mae'r llyfryn newydd, sydd ar gael i'w weld neu ei lawrlwytho o wefan y Bwrdd Iechyd yn darparu gwybodaeth hawdd a hygyrch i helpu mamau i wneud penderfyniad gwybodus am sut i fwydo eu babi a'r gefnogaeth sydd ar gael os ydynt yn penderfynu bwydo ar y fron. Y tu mewn, bydd darllenwyr yn dod o hyd i awgrymiadau cyffredinol bwydo ar y fron a dolenni i gefnogaeth leol, wedi'u hysgrifennu gan ddefnyddio'r safon Easy Read, gan gynnwys defnyddio Photosymbols.

Cydanbuwyd tîm y Bwrdd Iechyd am godi hunan hyder cleifion sydd ag anableddau dysgu.

Mae tîm o staff y GIG sy'n helpu pobl ag anableddau dysgu i ddysgu sgiliau newydd a gwella eu hunan-barch wedi ennill prif wobwr iechyd. Cafodd y Tîm Gwasanaeth Cefnogi Therapiwtig yn Ysbyty Bryn y Neuadd yn Llanfairfechan eu henwi fel enillwyr y Wobr Hyrwyddo Cydraddoldeb yng Ngwobrau Cyrhaeddiad Bwrdd Iechyd Betsi Cadwaladr. Mae'r Gwasanaeth Cefnogi Therapiwtig yn helpu oedolion ag anableddau dysgu i gymryd rhan mewn ystod o weithgareddau therapiwtig sy'n eu galluogi i ddysgu sgiliau newydd a gwella eu hunan-barch.

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 2018

Cymerodd BIPBC ran ym Mynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle blynyddol Stonewall (WEI) unwaith eto, sy'n arolwg meincnodi i gyflogwyr sy'n ymwneud â chydaddoldeb LGBT+, ac a oedd eleni am y tro cyntaf yn lcyfnwys Mesurau Trans.

Roeddem wrth ein bodd ein bod wedi cyrraedd safle 51 yn y mynegai allan o gyfanswm o 434 o sefydliadau a oedd yn cymryd rhan – i fyny 44 o leodd o'n safle yn 2017. Mae'r llun yn dangos staff BIPBC gyda Ffion Grundy Rheolwraig Cyfrif Stonewall yng nghynadledd gweithlu Stonewall Cymru a gynhaliwyd ym mis Chwefror 2018.



Yn ychwanegol i'n gwelliannau sefydliadol, roeddem yn falch o ddysgu bod Jack Jackson, Arweinydd Tîm Cwnsela a Lles Meddyliol wedi cael ei enwi fel Model Rôl Trans y DU y flwyddyn. Mae Jack, aelod o Rwydwaith Celtic Pride y Bwrdd Iechyd, wedi gweithio gyda'r grŵp i ehangu ymwybyddiaeth a dealltwriaeth o faterion trans ar draws y sefydliad.

Mae wedi cyflwyno i aelodau'r Bwrdd am ei brofiadau fel unigolyn trans, ac mae'n gweithio gydag adran Ystadau a Chyfleusterau y sefydliad i archwilio adeiladau a'u materion o safbwynt trans.

Dywedodd Jack: "Roedd yn syndod imi ennill y wobr hon, ac mae'n anrhydedd i gael fy enwi'r Model Rôl Trans Stonewall y flwyddyn.

"Rwyf wedi ymfalchio mewn helpu i ddylanwadu ar yr ymwybyddiaeth o faterion trans a gobeithio gwneud y Bwrdd Iechyd yn lle mwy cynhwysol i weithio."

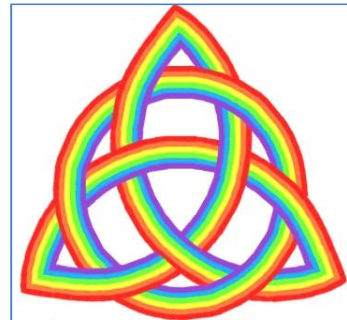
Dywedodd Gary Doherty, Prif Weithredwr Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr:

"Rydym wrth ein bodd ein cael ein cydnabod gan Stonewall fel y cyflogwr sydd wedi gwella fwyaf ar draws y sector iechyd a gofal cymdeithasol cyfan eleni. Mae ein cynnydd o 44 safle ar y flwyddyn ddiwethaf yn gyflawniad gwych ac mae'n dyst i ymrwymiad a gwaith caled cydweithwyr sy'n gweithio tuag at gydraddoldeb i bawb ac amrywiaeth yn ein gweithlu. Byddwn yn parhau i adeiladu ar hyn er mwyn darparu'r amgylchedd gwaith mwyaf cynhwysol, croesawgar a chefnogol posibl i bawb. "

Celtic Pride

Bu'n flwyddyn gyffrous i Celtic Pride gan arwain at welliant gwych ym Mynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle Stonewall.

Mae hyn wedi adlewyrchu'r gwaith caled y mae'r rhwydwaith wedi'i wneud i wneud gwelliannau i fywydau gwaith gweithwyr LGBT+.



Mae'r rhwydwaith yn parhau i gyfarfod pob yn ail fis gan roi mwy o gyfle i staff ar draws y Bwrdd Iechyd i fynychu cyfarfodydd rhwydwaith.

Mynychodd Celtic Pride Balchder Sir y Fflint ym mis Mehefin, gan gymryd rhan yn yr orymdaith trwy dref farchnad hanesyddol yr Wyddgrug. Ym mis Awst, unwaith eto roedd y Bwrdd Iechyd yn gallu dangos cefnogaeth i'r gymuned LGBT+ trwy gymryd rhan gyda sefydliadau GIG eraill yn Balchder Caer. Gwerthfawrogwyd ein presenoldeb gweledol gan nifer o drigolion Gogledd Cymru a fynychodd y digwyddiad.

Mae aelodau'r Celtic Pride wedi cynnal cysylltiadau cadarnhaol gyda Heddlu Gogledd Cymru trwy fynychu grwpiau cymuned LGBT+ ac felly'n estyn allan i grwpiau cymuned amrywiol. Mae Celtic Pride wedi creu cysylltiadau â grwpiau rhwydwaith LGBT+ amrywiol yn y sector cyhoeddus ledled Cymru, gan gynnwys y Weinyddiaeth Gyfiawnder a Bwrdd Iechyd ABMU.

Mae Celtic Pride hefyd yn brysur yn sefydlu cysylltiadau â Phrifysgolion a Cholegau Addysg Uwch yng Ngogledd Cymru, ble mae dawn gweithlu ein dyfodol. Datblygiad cyffrous i gwblhau'r flwyddyn yw bod Celtic Pride wedi dechrau gweithio gydag ymchwilwyr o Brifysgol Efrog, gan eu cynorthwyo gyda'u prosiect 2 flynedd i archwilio Rhwydweithiau Staff LGBT+ yn y GIG.

Mae Gary Doherty, ein Prif Swyddog Gweithredol, wedi parhau gyda'i gefnogaeth i Celtic Pride gydag ymgysylltu â mentora gan aelodau'r rhwydwaith a thrwy fynychu cyfarfodydd rhwydwaith.

Rhwydweithiau Staff

Rydym wedi parhau i weithio gyda'n grŵp gweithredol cydraddoldeb i archwilio rhwydweithiau ar gyfer grwpiau eraill o staff ac arweiniodd hyn at sefydlu Grŵp Ffocws Merched a Grŵp Cefnogi a Diddordeb ar gyfer staff â dyslecsia. Byddwn yn parhau i gefnogi rhwydweithiau presennol a rhai sy'n ymddangos ar draws BIPBC gan ein bod yn credu eu bod yn chwarae rôl werthfawr wrth gefnogi staff a darparu cefnogaeth gan gymheiriaid i grwpiau penodol.

Wythnos Cydraddoldeb

Cynhaliwyd Wythnos Cydraddoldeb 2017 i gyd-fynd â'n dathliadau blynyddol i godi baneri ar 17 Mai sy'n dangos ymrwymiad y Bwrdd Iechyd i gyfle cyfartal ar gyfer y gymuned LGBT+ – yn ddefnyddwyr gwasanaeth a staff. Eleni, rydym unwaith eto yn falch bod cynrychiolwyr o'r ddau grŵp wedi ymuno â ni ym mhob un o'n Prif Ysbyty Cyffredinol Ardal ar draws Gogledd Cymru wrth i ni godi baner yr enfys.



Yn ystod yr wythnos hon, cynhaliwyd Cynhadledd Flynyddol y Gweithle yn seiliedig ar thema 'Lles a Chydraddoldeb i Bawb'. Mynychodd mwy na 120 o reolwyr y gynhadledd ar draws y Bwrdd Iechyd ac fe'i hagorwyd gan Gary Doherty, Prif Weithredwr BIPBC (gweler y llun ar y dudalen flaen).

Tâl dynion a merched (gweler hefyd Atodiad 2)

Mae gwella cydraddoldeb rhwng dynion a merched sy'n gweithio i BIPBC wedi'i gynnwys yn gadarn yn ein gwaith eleni, yn cynnwys y gwaith a grybwyllwyd mewn manau eraill o'r adroddiad hwn, yn ymwneud â:-

- Grwpiau Ffocws Merched
- Diwrnod Rhyngwladol i Ferched
- Datblygu pecyn offer i helpu rheolwyr i ddelio â materion yn ymwneud â beichiogrwydd a mamolaeth.

Rydym hefyd wedi ymrwymo ein cefnogaeth i ymgyrch 'Gweithio Ymlaen' y Comisiwn Cydraddoldeb a



Hawliau Dynol. Mae'r fenter hon wedi'i dylunio i annog cyflogwyr i wneud y gweithle y lle gorau y gall fod i ferched beichiog a rhieni newydd ac mae'n cynnwys nifer o 'addewidion' sy'n canolbwyntio ar y meysydd allweddol. Mae'r rhain yn cael eu crynhoi yn y tabl isod ynghyd â sut mae BIPBC yn ymateb:-

<u>Addewid</u>	<u>Camau Gweithredu BIPBC</u>
Arddangos arweinyddiaeth o'r top i lawr	Rydym wedi penodi uwch unigolyn i weithredu fel "Pencampwr Amrywiaeth Rhyw". Ellen Greer, Cyfarwyddwr Ysbyty, Ysbyty Glan Clwyd
Sicrhau gweithwyr hyderus	Rydym yn mynd ar drywydd nifer o fentrau sydd wedi'u dylunio i helpu i wella ymgysylltiad a hyder gweithiwr yn cynnwys rhwydweithiau staff, hyder anabledd a mynegai cydraddoldeb gweithlu Stonewall.
Hyfforddi rheolwyr llinell a'u cefnogi	Rydym yn cynnig nifer o raglenni arwain datblygiad ac wedi datblygu pecyn i ddarparu cefnogaeth ac adnoddau i reolwyr sydd â staff sy'n feichiog neu'n dychwelyd o absenoldeb mamolaeth.
Cynnig arferion gweithio hyblyg	Rydym wedi lansio rhaglen fawr o weithdai wedi'u dylunio i wella ymwybyddiaeth o arferion gweithio hyblyg a mynediad atynt.

Dynododd ymchwil o fewn Prosiect WAVE (Merched yn ychwanegu gwerth i'r Economi) feysydd ym Myrddau Iechyd eraill ble mae staff rhan amser sydd ar gyflog isel yn teimlo'n gyfyngedig rhag gwneud cais am ddyrchafiad neu oriau ychwanegol o ganlyniad i bryderon y gall cynyddu eu horiau neu enillion effeithio ar eu hawl i fudd-daliadau. Felly rydym wedi bod yn gweithio gyda Cyngor Ar Bopeth i ddatblygu enghreifftiau o astudiaeth achos sy'n dangos mai nid dyma'r achos pob tro. Rydym wedi dynodi nifer o feysydd yn BIPBC ble mae crynodiad o staff rhan amser ac rydym wedi dosbarthu'r astudiaethau achos i staff yn y meysydd hyn i'w helpu i wneud mwy o benderfyniadau gwybodus ynglŷn â chyfleoedd swydd a chynnydd.

Grwpiau Ffocws Merched

Bu i aelodau o'r Grŵp Ffocws Merched gyfarfod eleni ac maen nhw wedi ein helpu i ddatblygu dau fater allweddol: y cyntaf oedd datblygu pecyn a rhestr wirio i helpu rheolwyr ddelio â materion yn ymwneud â beichiogrwydd a mamolaeth. Gall y pecyn gael ei ddefnyddio fel rhestr wirio i atgoffa rheolwyr o brif bynciau sydd angen eu trafod a'r camau sydd angen eu cymryd i sicrhau bod staff sy'n feichiog yn deall eu hawliau, materion cyflog ayb ac hefyd fe'u hanogir i ystyried ymlaen llaw sut a phryd maent yn bwriadu dychwelyd i'r gwaith yn dilyn absenoldeb mamolaeth.

Mae'r pecyn hefyd yn cynnwys cysylltiadau i wybodaeth yn ymwneud â'r gefnogaeth sydd ar gael i staff sy'n dychwelyd o absenoldeb mamolaeth sy'n dymuno parhau i fwydo ar y fron.

Yn ogystal â'r uchod, mae aelodau wedi cyfrannu syniadau at sut y gallwn hyrwyddo Diwrnod Rhyngwladol y Merched ar 8 Mawrth eleni, ac rydym yn gweithio ar y cyd â phartneriaid o sefydliadau sectorau cyhoeddus eraill i ddatblygu negeseuon cyffredin ar gyfer cyhoeddiadau'r we a chyfryngau cymdeithasol.

Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr (BIPBC) Camu i Waith

Mae cynllun Sgiliau a Chyflogaeth Gogledd Cymru yn cydnabod bod y Sector Iechyd a Gofal Cymdeithasol yng Ngogledd Cymru yn wynebu problemau staffio a sgiliau sylweddol yn y blynyddoedd i ddod. Mae BIPBC yn datblygu ffyrdd newydd o ddenu staff lleol i'r sefydliad. Mae'r rhaglen Camu i Waith yn un o'r agweddau, ac yn darparu rhaglen systematig o gefnogaeth gyrfa, yn gweithio ar gynyddu lleoliadau prentis a lleoliadau gwaith gwirfoddol. Mae Camu i Waith yn cefnogi ystod o unigolion, er enghraifft, myfyrwyr, y rhai sy'n bellach o'r farchnad swyddi, y rhai sydd mewn cartref ble nad oes neb mewn cyflogaeth, unigolion ifanc sydd ddim mewn cyflogaeth na hyfforddiant (NEETS), rhai mewn grwpiau BAME (du, asiaidd, ethnig lleiafrifol), rhai sydd ag anableddau dysgu a'r rhai sydd ar hyn o bryd yn hawlio lwfans ceisio gwaith. Mae Camu i Waith yn cefnogi agenda trechu tlodi Llywodraeth Cymru sydd â'r nod o greu cymunedau llewyrchus, cymunedau sy'n dysgu a chymunedau iach.

Prosiect SEARCH



Mae'r rhaglen Prosiect SEARCH yn interniaeth ysgol i waith ar gyfer myfyrwyr anabl sydd wedi'r ariannu'n llawn gan Gronfa Loteri Fawr Llywodraeth Cymru. Dechreuodd 10 o interniaid yn Ysbyty Gwynedd ym mis Medi

2017 a byddant yn treulio blwyddyn academiaidd yn yr ysbyty. Mae'r interniaid yn cael eu cefnogi gan athro llawn amser a hyfforddwr swydd. Yn ystod y flwyddyn byddent yn ymgymryd â chyfarwyddyd dosbarth, archwiliad gyrfa a hyfforddiant a chefnogaeth swyddi. Y nod ar gyfer pob myfyriwr yw cyflogaeth cystadleuol gan ddefnyddio'r sgiliau y maent wedi ei gael yn BIPBC. Mae un ohonynt wedi sicrhau cyflogaeth lawn amser barhaol yn BIPBC fel cynorthwyydd labordy meddygol. <https://www.youtube.com/watch?v=78kigWVGgHU>

Gyrfaoedd

Mae Rhwydwaith Gyrfaoedd Lleol BIPBC yn defnyddio arbenigedd sefydliadol trwy ddefnyddio gwirfoddolwyr o amrywiaeth o arbenigeddau a rolau i gefnogi digwyddiadau gyrfaoedd ledled Gogledd Cymru. Mae digwyddiadau wedi cael eu cynnal ar draws Gogledd Cymru, mewn ysgolion, Colegau, Prifysgolion a Ffair Swyddi. Mae cynrychiolwyr BIPBC wedi cefnogi digwyddiadau cynghori gyrfa, cyfweiliadau ffug, sgysiau nyrsio, ymweliadau adrannol, digwyddiadau STEM a noson rieni ysgol fel enghreifftiau.



Prentisiaethau

Mewn ymateb i'r dreth Brentisiaeth, ac i gefnogi BIPBC wrth fynd i'r afael â heriau recriwtio yn ogystal â chefnogi oedolion ifanc i mewn i waith, mae gwaith yn mynd rhagddo i gynyddu nifer y prentisiaethau sy'n cael eu derbyn yn BIPBC.

Rhaglen Gwirfoddolwyr Oedolion

Mae'r rhaglen lleoliad gwaith gwirfoddol oedolion yn BIPBC yn ymgorffori mentrau gan grwpiau sydd ymhell o'r farchnad swyddi. Mae'r gwirfoddolwyr yn cwblhau lleoliad 6 wythnos ar isafswm o 16 awr yr wythnos. Os oes swyddi ar gael yn y sefydliad, mae'r gwirfoddolwyr yn siŵr o gael cyfweiliad os ydynt yn bodloni gofynion hanfodol y rôl. Fel rheol, ni fyddai llawer yn gallu ymgeisio am swyddi trwy'r dulliau traddodiadol, gan fod ganddynt fylchau mawr mewn cyflogaeth a dim geirda; mae'r rhaglen wedi hwyluso proses sy'n lleddfu'r anawsterau hyn fel y gellir eu cefnogi i weithio. Mae tri deg pedwar o unigolion wedi sicrhau swyddi yn y sefydliad.

Addewid Amser i Newid / Lles Iechyd Meddwl Staff



Fel rhan o deithiau Addewid Amser i Newid / Lles Iechyd Meddwl Staff mae'r tîm cwnsela wedi derbyn dros 200 o **bencampwyr** sydd â diddordeb mewn herio'r stigma o amgylch iechyd meddwl yn y gweithle a hyrwyddo mentrau lles meddyliol. Pwrpas rôl y pencampwr yw i helpu'r Tîm Cwnsela a Lles Meddyliol i Staff a'u cefnogi i godi ymwybyddiaeth o'r wybodaeth a gweithgareddau cefnogi ar draws BIPBC, hyrwyddo ffordd o fyw iach a iechyd meddwl cadarnhaol. Hyrwyddo cydweithwyr i gael mynediad at gyfleoedd iechyd a lles, casglu adborth / data gwerthuso ac ystadegol, rhannu arfer gorau a storïau llwyddiant staff.

Grŵp Gorchwyl a Gorffen Cefnogi Dyslecsia a Diddordeb

Ym mis Tachwedd gwahoddom staff i gymryd rhan mewn grŵp cefnogi dyslecsia a diddordeb yn BIPBC dosbarthwyd y gwahoddiad hwn i brifysgolion lleol yr oeddem yn gwybod fod ganddynt yr arbenigedd yn y maes hwn, ac i rwydweithiau eraill.

Rydym yn falch bod nifer o unigolion a wahoddwyd o'r holl grwpiau wedi dangos diddordeb a dechreuwyd grŵp ym mis Ionawr i drafod pa gefnogaeth all gael ei ddatblygu i helpu staff dyslecsig yn y sefydliad. Mae nifer o feysydd allweddol ar gyfer gweithredu yn cynnwys:

- ✓ codi ymwybyddiaeth o beth yw dyslecsia a pha effaith all gael ar unigolion a sefydliadau;

- ✓ darparu help a chyfeirio at adnoddau ar gyfer rheolwyr a staff;
- ✓ archwilio p'un ai oes capasiti i sefydlu rhyw fath o raglen cefnogi mentora.

Gweithio Hyblyg

Ym mis Medi 2017, lansiwyd rhaglenni newydd hyfforddiant 12 mis sydd wedi ei anelu at Rheolwyr BIPBC. Ar y cyfan, mae cyfanswm o 14 gweithdy wedi cael ei gynnig ac ar hyn o bryd mae dros 350 o reolwyr wedi arwyddo i fynychu.

Mae'r gweithdai hyn wedi'u dylunio i:-

- ✓ wella ymwybyddiaeth a dealltwriaeth o'n Polisi a Gweithdrefn;
- ✓ i archwilio rhai mythau a chamsyniad o amgylch gweithio hyblyg;
- ✓ dynodi manteision busnes sy'n gysylltiedig â chydbwysedd gwaith - bywyd gwell (yn cynnwys lleihau absenoldeb salwch);
- ✓ dynodi rhwystrau / pryderon / materion a datrysiadau i reoli gweithio hyblyg;
- ✓ helpu ddeall beth a olygir gan Cod Ymarfer ACAS "*delio â cheisiadau i weithio'n hyblyg yn brydlon*"

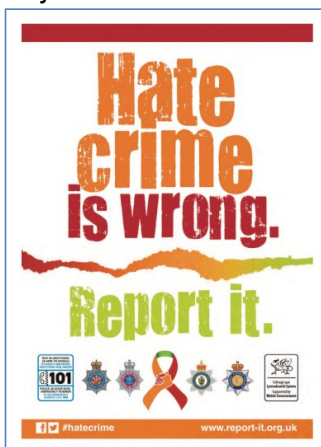
Adborth o weithdai a gynhaliwyd hyd yma wedi bod yn gadarnhaol iawn a byddwn yn parhau i gynnal gweithdai hyd at fis Awst 2018.

Troseddau Casineb

Yn ystod cynllun peilot y gwasanaeth galw heibio Troseddau Casineb, mae nifer o staff wedi dynodi eu bod wedi profi neu wedi bod yn dyst i ddigwyddiadau o gamdriniaeth troseddau casineb, ac roedd Cefnogaeth Dioddefwr ar gael i gynnig gwybodaeth a chynngor. Mae'r digwyddiadau hyn yn bennaf yn rhai cleifion i staff ac yn ymwneud â hil.

Rydym yn parhau i godi ymwybyddiaeth o'r canllawiau yr ydym wedi'udatblygu ar draws BIPBC i helpu i roi gwybod i staff sy'n destun digwyddiadau neu droseddau casineb hiliol a'u cefnogi.

Ymunodd BIPBC â sefydliadau sector cyhoeddus eraill ar draws Gogledd Cymru ym



mis Hydref 2017 i hyrwyddo negeseuon cyffredinol ar gyfer Wythnos Ymwybyddiaeth Troseddau Casineb o ddydd Sadwrn 14 Hydref. Mae aelodau o'r Rhwydwaith Cydraddoldeb Sector Cyhoeddus Gogledd Cymru yn

Version: 1	 Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr University Health Board	
WP42		
Guidance on dealing with hate incidents / crimes against BCUBH employees		
Date to be reviewed:	May 2018	No of pages: 8
Author(s):	Mike Townsend 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:	WPS: Equality, Diversity & Human Rights Policy WPCb: All Wales Dignity at Work Policy HSG2: Procedure Guidance Protecting Employees From Violence and Aggression Tackling Hate Crimes and Incidents: A Framework for Action (Welsh Government) BCUBH Values and in particular "Valuing and respecting each other" All Wales Child Protection Procedures BCUBH 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
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. WP42: 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.		

cywdweithio pob blwyddyn i ddatblygu deunyddiau hyrwyddo yr ydym i gyd yn ei ddefnyddio gan gynnwys datganiadau'r wasg a negeseuon cyfryngau cymdeithasol sy'n anelu i roi goleuni ar droseddau casineb, annog dioddefwyr i adrodd a atal troseddwyr.

Cydraddoldeb a Hawliau Dynol:

Tabl 2: Cydymffurfiaeth â Hyfforddiant Cydraddoldeb a Hawliau Dynol

Mesur: Nifer (a%) y staff sydd wedi cwblhau hyfforddiant cydraddoldeb a hawliau dynol gorfodol	Ardal y Gorllewin	Ardal Ganolog	Ardal y Dwyrain	Gofal Eilaidd	Iechyd Meddwl ac Anableddau Dysgu
(ffigurau ar 31 Mawrth 2018)	1,389 ▲ 89 %	1,782 ▲ 83%	1,926 ▲ 84%	6,086 ▲ 82%	1,679 ▲ 87%
(31 Mawrth 2017)	76.7%	71.9%	65.7%	69.3%	77.3%

Rydym wedi gwneud cynnydd sylweddol eleni i wella cyfraddau cydymffurfio ar draws BIPBC ar gyfer hyfforddiant gorfodol cydraddoldeb a hawliau dynol a ddangosir yn Tabl 2 uchod. Mae cyfradd cydymffurfiaeth y Bwrdd Iechyd yn awr yn 82% (wedi cynyddu o 67% ar 31 Mawrth 2017)

Mae'r rhaglen yn seiliedig ar adnodd e-ddysgu Cymru Gyfan "Fy nhrin yn deg" ac mae hefyd yn cael ei ddarparu mewn sesiynau gweithdy wyneb-yn-wyneb a elwir yn "Hyrwyddo Tegwch".

Rydym wedi bod yn gweithio gyda chydweithwyr o Fyrddau Iechyd eraill a Chanolfan y GIG ar gyfer Cydraddoldeb a Hawliau Dynol i ddatblygu pecyn hyfforddiant wedi'i adnewyddu ar Gydraddoldeb a Hawliau Dynol ar gyfer 2019.

Rydym hefyd wedi bod yn darparu hyfforddiant rheolaidd Asesu Effaith Cydraddoldeb trwy rhaglen weithdy 90 munud sgiliau sydd wedi anelu at holl staff Band 7 ac uwch, yn ogystal â darparu gweithdy tebyg o fewn y rhaglen "Cam i Reoli" (ASiM) (gweler isod)

Cam i Reoli (ASiM)



Mae'r rhaglen o'r cychwyn cyntaf, hyd at ei ffurf bresennol, wrth wraidd datblygiad rheolwyr, arweinwyr tîm a goruchwylwyr yn BIPBC ac mae ymgysylltu ag ASiM yn galluogi pawb sy'n cofrestru i ddod yn rheolwyr mwy effeithiol ar staff a gwasanaethau. Mae'r rhaglen yn parhau i ddarparu ar gyfer rheolwyr newydd, rheolwyr presennol a

darpar reolwyr sy'n cydnabod yr angen i'w datblygu ei hunain i fod yn fwy hyderus, yn gymwys ac yn gallu arwain eu tîmau.

Mae Asesiad Effaith Cydraddoldeb effeithiol yn ofyniad hanfodol o fewn y rhaglen a bydd yn galluogi dirprwyon i ystyried effaith Cydraddoldeb ac Amrywiaeth wrth ddarparu gwasanaethau i'r cyhoedd ac yn gwasanaethu i fynd i'r afael â materion anghydraddoldebau iechyd.

Canlyniadau Arolwg Staff - Urddas a Pharch

Cafodd y 5 thema allweddol a ddynodwyd o'r arolwg staff ei gymeradwyo gan y Bwrdd ym mis Mai 2017, fel a ganlyn:

- Lles meddyliol - lleihau straen
- Mynd i'r afael â thrais yn y gwaith
- Urddas, parch a chydabyddiaeth
- Cynnwys staff mewn newid gwasanaeth
- Cyfathrebu

Cyflwynwyd cynllun gweithredu sefydliadol i'r Grŵp Rheoli Gweithredol ym mis Hydref 2017. Mae'r cynllun hwn yn manylu ar themau allweddol, manteision a ddisgwyliar, cyfrifoldebau a chynnydd yn erbyn meysydd a ddynodwyd. Yn ogystal, mae cynlluniau gweithredu gweithredol ac uwch adrannau wedi cael eu datblygu; mae'r cynlluniau gweithredu lleol hyn yn cael eu monitro fel rhan o'r adolygiad perfformiad uwch adrannol lleol.

Mae'r Tîm Corfforaethol Cydraddoldeb yn gweithio gyda Rheolwr Rhaglen Arolwg Staff GIG Cymru i helpu i gynghori ar sut gall yr arolwg nesaf ddynodi themâu cydraddoldeb a hawliau dynol yn well.

Enghreifftiau o Arfer Da

Mae aelod o staff BIPBC wedi cael ei enwi fel esiampl trans y flwyddyn wrth i'r Bwrdd lechyd fod ymhlith y 100 Cyflogwr Gorau am y drydedd flynedd yn olynol. Cafodd Jack Jackson, Arweinydd Tîm ar gyfer Lles Meddyliol a Chwnsela ei enwi fel esiampl trans y flwyddyn gan Stonewall. Mae Jack, aelod o Rwydwaith Celtic Pride y Bwrdd lechyd, wedi gweithio gyda'r grŵp i ehangu ymwybyddiaeth a dealltwriaeth o faterion trans ar draws y sefydliad. Mae wedi cyflwyno i aelodau'r Bwrdd am ei brofiadau fel unigolyn trans, ac mae'n gweithio gyda adran Ystadau a Chyfleusterau y sefydliad i archwilio adeiladau a'u materion o safbwynt trans.



Mae rhaglen "Camu i Waith" y Bwrdd lechyd yn helpu preswylwyr Gogledd Cymru i ennill cyfleoedd gwaith newydd. Mae mam o Gaergybi wedi cael y cyfle i ddychwelyd i waith diolch i brosiect newydd a gynhelir gan Bwrdd lechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr. Dywedodd Joanne Hogarth ei bod wedi cael trafferth cael cyfweiliad ar gyfer swyddi ar ôl treulio 18 mlynedd fel gofalwraig llawn amser i'w mhab. Ond diolch i raglen 'Camu i Waith' y Bwrdd lechyd, sy'n cefnogi unigolion sydd dan anfantais yn y farchnad gwaith i ddychwelyd i waith, mae Joanne wedi dychwelyd i'r gweithle fel Clerc dan hyfforddiant yn swyddfeydd Datblygiad Gweithlu a Sefydliadol y Bwrdd lechyd yn Llanfairfechan. Mae Joanne, sydd wedi cael y cyfle i ddisgleirio trwy'r rhaglen lleoliad gwaith gwirfoddol i oedolion, sef Camu i Waith, yn awr yn ennill cymhwysterau newydd ochr yn ochr â'i gwaith, sy'n helpu i ail adeiladu ei CV. Ac rŵan ei bod wedi bod yn gweithio i'r Bwrdd lechyd am y deg mis diwethaf, mae ganddi obeithion mawr ar gyfer y dyfodol wedi iddi ddychwelyd i waith.



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.

Mae ein Cynllun Strategol Cydraddoldeb 2016-2020 wedi'i gyhoeddi ar ein gwefan. Mae hyn yn cynnwys ymrywmiad 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."

Strategaeth a Chynllunio

Eleni roeddem yn canolbwyntio ar wella ein agwedd i ymgorffori ystyriaethau cydraddoldeb a hawliau dynol i ddatblygiad y Strategaeth Byw'n Iach, Aros yn Iach. Mae ymrwymiad eglur i wella cydraddoldeb wedi'i gynnwys o'r dechrau yn y ddogfen sylfaenol a gyflwynwyd i'r Bwrdd ym mis Mawrth 2017. Mae Grŵp Gweithredol y Rhaglen ar gyfer y strategaeth wedi cael cyflwyniad ar y ddyletswyddau statudol o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 ar dulliau arfer gorau i asesu effaith cydraddoldeb ac mae hyn wedi helpu i sicrhau bod cynigion sy'n cael eu cyflwyno o dan y Strategaeth yn rhoi sylw priodol i gydraddoldeb a hawliau dynol.

Rydym hefyd wedi gweithio i ymgorffori ystyriaethau cydraddoldeb a hawliau yn ein Cynllun Tair Mlynedd ac wedi datblygu model rhesymeg cydraddoldeb a hawliau dynol i helpu i gyfleu'r hyn rydym yn edrych i'w gyflawni ar draws y sefydliad. Mae model rhesymeg Cydraddoldeb (gweler atodiad 3) yn gynrychiolaeth raffigol yn crynhoi elfennau allweddol llwybr gan weithio tuag at 3 canlyniad diffiniedig.

1. Mae cydraddoldeb a hawliau dynol pob defnyddwyr gwasanaeth yn cael eu bodloni ar bob pwynt cyswllt
2. Mae cydraddoldeb a hawliau dynol pob staff yn cael eu bodloni ar bob pwynt o daith cyflogaeth
3. Cydymffurfiaeth cyfreithiol

Datblygiad Sefydliadol

Cymeradwywyd Strategaeth Ymgysylltu Staff gan y Bwrdd ym mis Awst 2016. Mae'r Strategaeth yn amlinellu sut ydym yn ymgysylltu â'n staff.

Mae'r Strategaeth wedi'i chreu o amgylch chwech bloc adeiladu allweddol sef:

1. Datblygu cyfeiriad strategol cymhellol ac sydd wedi'i rannu	4. Adeiladu arweinyddiaeth gyfunol a dosbarthedig
2. Mabwysiadu arddulliau arwain cefnogol a chynhwysol	5. Rhoi offer i staff i arwain gwasanaeth trawsnewid
3. Sefydlu diwylliant yn seiliedig ar onestrwydd a ffydd	6. Cynnwys ymgysylltiad staff yn gadarn ar agenda'r Bwrdd

Mae'r Grŵp Gwaith Ymgysylltu Staff tair ffordd (yn cynnwys aelodau'r Bwrdd, Partneriaid Undeb Lafur ac uwch reolwyr ac yn cael ei gadeirio gan Aelod Annibynnol) yn monitro cynnydd yn erbyn y strategaeth.

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 (cafodd un cyfarfod ei ganslo oherwydd tywydd difrifol) 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:

- ✓ Adroddiad Blynyddol Cydraddoldeb 2016/17
- ✓ Ymgyrch ac addewid Gweithio ymlaen
- ✓ Cefnogi gweithwyr i barhau i fwydo ar y fron wrth ddychwelyd ar ôl absenoldeb mamolaeth
- ✓ Ymgorffori Cydraddoldeb i Gynllunio a Rheoli Perfformiad IMTP
- ✓ Byw'n lach, Aros yn lach
- ✓ Fframwaith Darparu Llywodraeth Cymru: Hybu Cydraddoldeb a Chysylltiadau Da
- ✓ Cynllun 3 mlynedd BIPBC 2018/21
- ✓ Model Rhesymeg Cydraddoldeb a Hawliau Dynol

Grŵp Gweithredol Cydraddoldeb

Mae'r Arweinwyr Gweithredol Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn gweithio gyda'r Arweinwyr Strategol Cydraddoldeb yn eu hadran dynodedig i lywio'r gwaith o roi camau cydraddoldeb 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. Bu i'r grŵp gyfarfod bedair gwaith y llynedd, a'r prif eitemau ar yr agenda oedd:

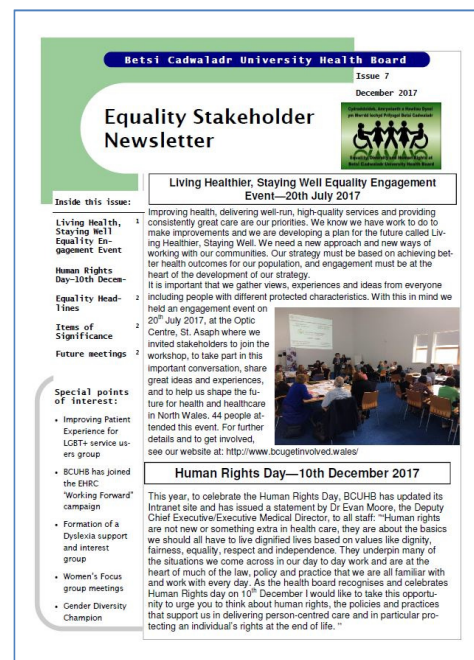
- ✓ Sicrhau cynrychiolaeth priodol ar y Grŵp Gweithredol
- ✓ Fframwaith Darparu Llywodraeth Cymru 2017/18
- ✓ Cynllun Hyderus o ran Anabledd
- ✓ Ymgyrch ac addewid Gweithio ymlaen
- ✓ Grŵp Ffocws Merched a Pecyn Rheolwyr
- ✓ Wythnos Cydraddoldeb 2018
- ✓ Peilot Troseddau Casineb
- ✓ Gweithdai Gweithio'n Hyblyg ar gyfer Rheolwyr

- ✓ Iechyd a Lles Staff - Gordewdra
- ✓ Menter Chwilio am Brosiect
- ✓ Gwella Profiad Claf ar gyfer LGBT a Defnyddwyr Gwasanaeth yn Grŵp Gorchwyl a Gorffen

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 wynebier 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 agenda cyfarfodydd. Mae'r pynciau a ddynodwyd ganddynt i'w trafod yn ystod y flwyddyn o fis Ebrill 2017 i fis Mawrth 2018 yn cynnwys:

- ✓ Sgrinio Iechyd - Gwella mynediad ar gyfer unigolion o grwpiau nad ydynt yn cael eu clywed
- ✓ Gofal Cychwynnol - Diweddariad Clwstwr Meddyg Teulu
- ✓ Byw'n Iach, Aros yn Iach
- ✓ Gwasanaeth Gwahaniaethu Rhanbarthol Gogledd Cymru
- ✓ Diweddariad ar waith ailddatblygu Adran Achosion Brys Ysbyty Gwynedd
- ✓ Diweddariad ailddatblygu Ysbyty Glan Clwyd
- ✓ Adborth Profiad Claf
- ✓ Rhaglen waith Pobl Hŷn
- ✓ Cynlluniau Gofal Uwch.



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

Grŵp Craffu Strategaeth a Chynllunio

Mae'r grŵp hwn, sy'n cynnwys rhanddeiliaid mewnol ac allanol wedi parhau i gyfarfod yn ystod 2017/18. 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'r ffordd at EqIA o ran y strategaethau a pholisïau canlynol:

- ✓ Cynllun 3 Mlynedd BIPBC
- ✓ Y ffordd o ddatblygu ein strategaeth ar gyfer gofal iechyd yng Ngogledd Cymru, Byw'n Iach, Aros yn Iach

- ✓ Straetgaeth a Gweledigaeth Cleifion Allanol
- ✓ Datblygiad Canolfan Gofal Iechyd Y Fflint
- ✓ Orthopaedeg
- ✓ Gwasanaethau Strôc Llym
- ✓ Gweledigaeth ar gyfer Gofal Llygaid Cynaliadwy yng Ngogledd Cymru
- ✓ Gwasanaethau Gofal Cychwynnol ac Iechyd Meddwl

Fframwaith Cyflenwi GIG Cymru ar gyfer 2017/2018;

Mae Fframwaith Cyflenwi GIG Cymru yn mesur y GIG trwy gydol y flwyddyn ar ddarpariaeth gwasanaethau a'r broses sy'n cyfrannu at nodau Fframwaith Canlyniadau Iechyd Cyhoeddus Cymru, ac yn y pen draw, y dangosyddion cenedlaethol 'Cymru Iach' o Ddeddf Lles Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015. Er mwyn cryfhau'r ymagwedd, mae nifer o fesurau cyflenwi newydd wedi eu dynodi yn 2017, sy'n cynnwys cydraddoldeb. Mae hyn yn atgyfnerthu sut dylai'r Bwrdd Iechyd ystyried sut y gall gyfrannu'n gadarnhaol at gymdeithas tecach trwy wella cydraddoldeb a pherthynas dda mewn gweithgareddau o ddydd i ddydd.

Arweiniodd y tîm Cydraddoldeb yn BIPBC y datblygiad hwn gan weithio gyda Byrddau Iechyd eraill a Llywodraeth Cymru i ddatblygu mesurau a osodwyd o fewn "Fframwaith Cyflenwi Cydraddoldeb Gwell" GIG Cymru. Mae adroddiad ansoddol yn manylu ar dystiolaeth o gydraddoldeb gwell a pherthnasoedd da yng ngweithgareddau dydd i ddydd BIPBC yn cael ei roi ddwy waith y flwyddyn ar 31 Hydref a 30 Ebrill. Mae hyn yn awr yn ffurfio rhan o Adroddiad cyffredinol Integredig Perfformiad y sefydliad.

Y Pwyslais i'r Dyfodol

Bydd gweithredu'r Ddeddf Lles a Chenedlaethau'r Dyfodol a hefyd y Ddeddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Lles 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. Yn ogystal, 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 fecanweithiau allweddol ar gyfer gweithredu.

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.

Heriau allweddol

Er bod cynnydd wedi'i wneud dros y flwyddyn ddiwethaf, yr her allweddol sy'n parhau yw i adeiladu capasiti sefydliadol i ymgymryd ag Asesiad Effaith Cydraddoldeb ac ymgorffori'r egwyddorion yn well er mwyn cryfhau ein proses gwneud penderfyniadau. Bydd hyn yn cael ei danategu gan raglen o hyfforddiant ynghyd â chraffu a llywodraethu gwell.

Mae nifer o fentrau recriwtio a chadw wedi cael eu mabwysiadu'r flwyddyn hon i gynyddu cyfleoedd cyflogaeth ar gyfer unigolion o grwpiau nodweddion gwarchodedig, ac i'w cefnogi yn ystod eu cyflogaeth. Yr her i BIPBC yw sicrhau bod yr egwyddorion ar gyfer y rhaglenni hyn yn cael eu hymgorffori'n well i mewn i arferion cyflogaeth drwy gydol y sefydliad.

Mae'r adran hon yn amlinellu beth rydym yn bwriadu ei wneud er mwyn symud yr agenda yn ei flaen.

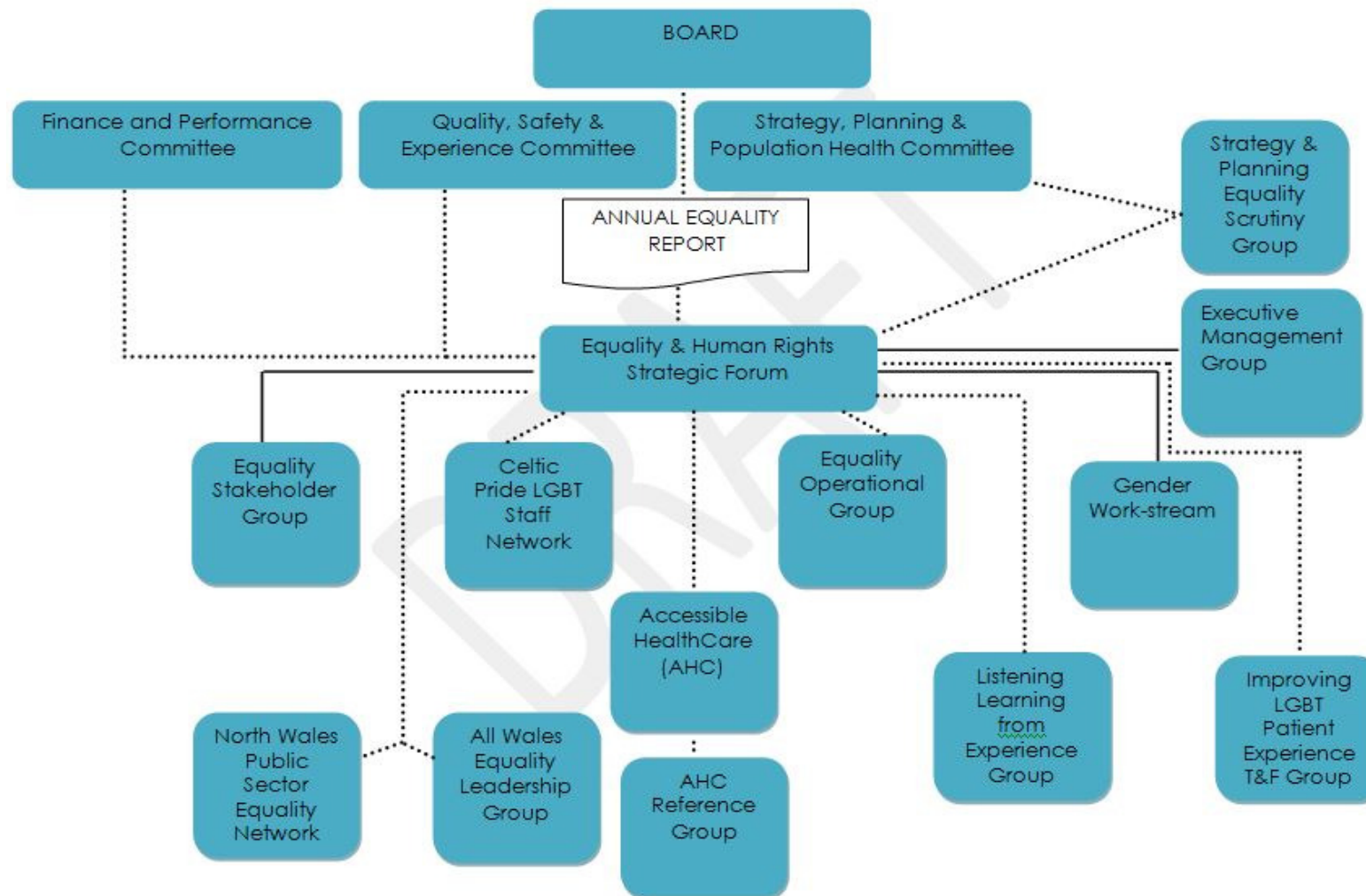
Blaenoriaethau 2018/19 ar gyfer gweithredu

Mae Cydraddoldeb wrth wraidd strategaeth Byw'n Iach Aros yn Iach y Bwrdd Iechyd ar gyfer iechyd a gofal iechyd yng Ngogledd Cymru. Uchelgais y Bwrdd Iechyd yw mabwysiadu agwedd ar sail hawliau sy'n rhoi hawliau dynol wrth wraidd ein polisïau ac arfer, a'r unigolyn wrth wraidd ei oofal ei hun. Byddwn yn:

- ✓ llywio'r neges ac yn cryfhau llywodraethu a rheoli perfformiad y gwaith hwn fel blaenoriaeth;
- ✓ parhau i adeiladu ar ddealltwriaeth a chymhwysedd sefydliadol wrth wella cydraddoldeb a hawliau dynol trwy ein rhaglenni hyfforddiant;
- ✓ cyd fynd â'r agenda OD a hyrwyddo diwylliant ar sail hawliau, y mae'r strategaeth yn anelu tuag ato
- ✓ rhoi cyngor Cydraddoldeb a Hawliau Dynol i'r Grwpiau Trawsnewid sy'n rhoi'r strategaeth Byw'n Iach, Aros yn Iach ar waith;

- ✓ cryfhau craffu EqIA o ran newid gwasanaeth sy'n cael ei lywio gan weithrediad Byw'n Iach Aros yn Iach;
- ✓ gweithio â'r Dirprwy Gyfarwyddwr Meddygol a rhanddeiliaid i baratoi ar gyfer a rhoi'r llwybr GI dros dro ar waith ar gyfer GIG Cymru;
- ✓ cynnal ymgysylltiad cyhoeddus parhaus trwy'r Grŵp Cydraddoldeb Rhanddeiliaid ac ehangu aelodaeth i'r Grŵp Cydraddoldeb Rhanddeiliad i gyrraedd mwy o grwpiau;
- ✓ gweithio i alinio agenda ansawdd a chydraddoldeb;
- ✓ gweithio i gynyddu cyfleoedd cyflogaeth ar gyfer unigolion o grwpiau nodweddion gwarchodedig;
- ✓ llywio mentrau sy'n cefnogi unigolion o grwpiau nodweddion gwarchodedig yn y gwaith.

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	Rhagfyr 2016 Mehefin 2017	Cwblhawyd Mae grwpiau ffocws yn parhau i gael eu cynnal ac mae aelodau wedi helpu i ddatblygu'r Pecyn Rheolwyr ar gyfer Beichiogrwydd a Mamolaeth. Mae aelodau hefyd wedi helpu i gadarnhau gofynion ar gyfer staff sy'n dymuno parhau i fwydo ar y fron wedi iddynt ddychwelyd o Absenoldeb Mamolaeth.
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	Rhagfyr 2017	Lansiwyd y rhaglen gweithdy ym mis Medi 2017 ble arwyddodd 350 o reolwyr i fynychu. Bydd y rhaglen yn parhau hyd at mis Awst 2018 ym mhob prif lleoliad ar draws BIPBC. Mae adborth wedi bod yn gadarnhaol iawn.
Gwella dealltwriaeth o'r ffactorau sy'n arwain at fylchau mewn gyflogau dynion a merched ac sy'n eu cynnal drwy: Gweithredu'r model Dadansoddi Cyflogau a Chyflogaeth Dynion a Merched WAVE	Tîm WfIS	Rhagfyr 2016	Mae'r camau hyn bellach yn cael eu defnyddio gan y Rheoliadau Adrodd ar Fylchau mewn Cyflogau Dynion a Merched ac adrodd yn ESR. Rydym hefyd wedi bod yn trafod materion penodol i staff meddygol gyda Pennaeth Gweithlu Meddygol
Monitro effaith newidiadau i Delerau ac Amodau Agenda dros Newid ar Fylchau rhwng Cyflogau Dynion a	Tîm WfIS	Rhagfyr 2016	Dim diweddariad i'w adrodd hyd heddiw.

Mewnbwn (Adnoddau sydd eu hangen)	Gweithgareddau (Beth wyt ti'n ei wneud)	Allbwn (Beth sy'n cael ei gynhyrchu)	Canlyniadau tymor byr (Canlyniadau ar unwaith)	Canlyniadau canolradd (Newid mewn ymddygiad, arfer, amgylchiadau)	Canlyniadau hir dymor (Newid mewn Statws Iechyd y Boblogaeth)
Strwythur arweinyddol cadarn	Hwyluso ymgyrchoedd a phrosiectau gwasanaeth cydraddoldeb a hawliau dynol	Mae ystyriaethau cydraddoldeb yn cael eu hadeiladu i mewn i strategaeth, polisi	Mae gan ein defnyddwyr gwasanaeth sy'n cynrychioli ein grwpiau nodweddion gwarchodedig lais ac yn rhan o lywio gwasanaethau a gwneud penderfyniadau sy'n eu heffeithio	Mae cydraddoldeb a hawliau dynol pob defnyddwyr gwasanaeth yn cael eu bodloni ar bob pwynt	Cyfle teg ar gyfer iechyd
Gwybodaeth sy'n Seiliedig ar Dystiolaeth	Parhau i ddarparu hyfforddiant cydraddoldeb a hawliau dynol, hyfforddi a adnoddau	Mae ymgyssylltu â rhanddeiliaid sy'n cynrychioli grwpiau nodweddion gwarchodedig yn cael ei gynnal ac mae	Mae tystiolaeth o ddatblygiad gwasanaeth yn rhoi ystyriaeth ddyledus i gydraddoldeb a hawliau dynol, effaith difrifol bosibl ar gyfer defnyddwyr gwasanaethau o grwpiau		
Offer e-ddysgu cydraddoldeb Cymru Gyfan ac adnoddau	Llywio hyfforddiant asesiad effaith cydraddoldeb, hyfforddi, arweiniad a canllawiau	Mae staff yn gwybod, wedi'u hyfforddi ac yn fedrus ac yn ymateb i anghenion	Mae'n galluogi ein defnyddwyr gwasanaeth; anghenion cydraddoldeb a hawliau dynol yn cael eu dynodi a'u	Mae cydraddoldeb a hawliau dynol pob staff yn cael eu bodloni ar bob pwynt o daith cyflogaeth	Yn addas ar gyfer gwaith a gweithlu da
Alinio i swyddogaeth ymgysylltiad a chyfathrebu	Hwyluso prosiectau gweithlu cydraddoldeb a hawliau dynol a ymgyrchoedd yn cynnwys Stonewall WEI, Hyderus o ran Anabledd, Addewid Gweithio Ymlaen	Mae capasiti sefydliadol i ymgymryd â EqlA, cynllun gweithredu a monitro'n cael ei ddatblygu ymhellach	Mae polisi ac ymarfer gweithlu yn cael ei lunio gan mewnbwn staff sy'n cynrychioli'r grwpiau nodweddion gwarchodedig.		
Ymgysylltu â phartneriaid a rhwydwaith	Cynnal partneriaeth a rhwydwaith a'u datblygu drwy EHRC, Llywodraeth Cymru, Grwpiau Sector Cyhoeddus Cymru Gyfan a Gogledd Cymru, Grŵp Rhanddeiliaid	Mae ystyriaethau cydraddoldeb yn cael eu hadeiladu i mewn i gynllun Strategol WOD, polisi a phrosiect gwasanaeth	Mae'n galluogi ein defnyddwyr gwasanaeth; anghenion cydraddoldeb a hawliau dynol yn cael eu dynodi a'u bodloni trwy awdol		
Strwythur llywodraethu cadarn	Cryfhau llywodraethu a chraffu drwy is bwyllgorau Bwrdd a mecanweithiau adrodd	Mae ymgyssylltu â rhanddeiliaid sy'n cynrychioli grwpiau nodweddion gwarchodedig yn cael ei gynnal ac mae	Mae tystiolaeth o ddatblygiad gwasanaeth yn rhoi ystyriaeth ddyledus i effaith difrifol bosibl ar gyfer staff o grwpiau nodweddion gwarchodedig		
		Rhoddir gwybod am arfer y gweithlu drwy dystiolaeth cydraddoldeb o wybodaeth ymgysylltu, ymchwil a gweithlu	Mae rhanddeiliaid a rheolydd yn cael sicrwydd, bod atebolrwydd a rheoli perfformiad yn cael ei gryfhau.	Cydymffurfiaeth cyfreithiol	
		Mae Adroddiadau Blyneddol Cydraddoldeb ac adroddiadau integredig			

Atodiad 4: Gwerthoedd Arweinyddiaeth



GIG
CYMRU
NHS
WALES

Bwrdd Iechyd Prifysgol
Betsi Cadwaladr
University Health Board

Personal Qualities & Values

I will:

- Always act in accordance with and champion the organisation's values
- Always challenge bad behaviour and actively manage poor performance
- Be professional and maintain optimism in stressful situations

I will not:

- Act in a way which compromises the organisation's values
- Ignore bad behaviour or accept poor performance
- Lose my professionalism when in stressful situations

Personal
Qualities &
Values

Leading & Developing Individuals

I will:

- Always act in the best interest of the patient / service user
- Consistently deliver on promises
- Always demonstrate a can do attitude
- Recognise and praise effort, not just achievements
- Always encourage individuals to look for ways to improve the service

I will not:

- Act in a way which gives little or no consideration to the needs of patients and service users
- Over promise and under deliver
- Be in the background and demonstrate lack of ownership

Leading &
Developing
Individuals

Proud to Lead

Leading & Developing the Organisation

I will:

- Share stories of success that create pride in achievement
- Champion a mindset of high ambition for individuals, the team and organisation
- Lead by example, be compassionate and aspire to excellence
- Always take proactive steps to develop team members

I will not:

- Set unclear objectives and targets
- Tolerate mediocrity and make excuses for poor or variable performance
- Give unbalanced feedback (too much praise or too little)
- Emphasise what is going wrong rather than what is going well
- Ignore the development needs of my team

Leading &
Developing the
Organisation

Leading the Way Forward

Leading the Way Forward

I will:

- Look at and emphasise the opportunities when difficulties arise
- Always listen to the view of others to develop joint solutions
- Involve team members in planning and delivering service change
- Engage with staff, internal and external stakeholders and the public

I will not:

- Push forward my own ideas and ignore the views of others
- Exclude the team from planning service change
- Accept a culture of non-cooperation and negativity
- Fail to engage appropriately with staff internal and external stakeholders and the public

#BCUHB Proud

Mae'r dudalen hon yn wag yn fwriadol