



GIG
CYMRU
NHS
WALES

Bwrdd Iechyd Prifysgol
Betsi Cadwaladr
University Health Board



Tegwch, Hawliau a Chyfrifoldebau

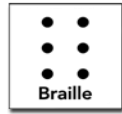
Adroddiad Blynyddol Cydraddoldeb

2018 - 2019

'agwedd a stad feddyliol effro'



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



Cysylltwch â:

Adran Cyfathrebu Corfforaethol

E-bostiwrch bcuhbpressdesk@wales.nhs.uk

Ffôn: 01248 384 939

Ffacs: 01248 384 731

Llun clawr:

Mae'r llun ar y clawr blaen yn dangos staff yn Ysbyty Maelor Wrecsam yn mynychu digwyddiad codi baner yr enfys ar 17 Mai 2018 i ddathlu Diwrnod Rhyngwladol yn erbyn Homoffobia, Biffobia a Thrawsffobia.

Cynnwys

Cynnwys.....	3
Rhagair.....	4
Cefndir a Chyd-destun	5
Ein Diben, Gweledigaeth a Gwerthoedd	5
Bodloni ein Dyletswyddau Cydraddoldeb	8
Ymgysylltu	8
Asesiad Effaith ar Gydraddoldeb	8
Caffael	9
Casglu Gwybodaeth sy'n Ymwneud â Defnyddwyr ein Gwasanaeth.....	9
Casglu Gwybodaeth yn Ymwneud â'n Gweithlu	11
Ein Hamcanion Strategol Cydraddoldeb a Hawliau Dynol.....	12
Amcan Strategol Cydraddoldeb 1 (Mapio i Nod Strategol BIPBC 1).....	13
Amcan Strategol Cydraddoldeb 2 (Mapio i Nodau Strategol BIPBC 3, 4 a 5).....	16
Amcan Strategol Cydraddoldeb 3 (Mapio i Nodau Strategol BIPBC 5 a 7).....	22
Amcan Strategol Cydraddoldeb 4 (Mapio i Nodau Strategol BIPBC 4, 5, 6 a 7)...	39
Llywodraethu Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn BIPBC	42
Y Pwyslais i'r Dyfodol	46
Blaenoriaethau 2019/20 ar gyfer gweithredu	46
Atodiad 1: Llywodraethu Cydraddoldeb a Hawliau Dynol	47
Atodiad 2: Adroddiad Bwlch Cyflog Rhwng Dynion a Merched 2019	48
Atodiad 3: Model Rhesymeg.....	52
Atodiad 4: Gwerthoedd Arweinyddiath.....	53

Rhagair

Croeso i Adroddiad Blynyddol Cydraddoldeb Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr (BIPBC) ar gyfer y cyfnod o fis Ebrill 2018 i fis Mawrth 2019. Mae'r adroddiad hwn yn rhoi cyfle i dynnu sylw at waith y Bwrdd Iechyd sy'n cyfrannu at Ogledd Cymru fwy cyfartal ac yn crynhoi'r camau gweithredu rydym wedi'u cymryd i wella cydraddoldeb. Rydym yn falch o'n gwasanaeth Cydraddoldeb ac Adnoddau Dynol uchel ei barch, sydd wedi derbyn dilysiad a chydabyddiaeth eleni. Mae BIPBC wedi dod y cyflogwr iechyd â'r safle uchaf gan Stonewall, sef yr elusen gydraddoldeb lesbiaid, hoyw, deurywiol a thraws yn ei rhestr o'r 100 o Gyflogwyr Gorau ar gyfer 2019. Rydym yn falch iawn ein bod wedi derbyn y gydnabyddiaeth sy'n cynrychioli'r gwaith caled y mae'r Bwrdd Iechyd wedi'i wneud i sicrhau bod pobl LGBT+ yn teimlo bod croeso iddynt, eu bod yn cael eu cefnogi ac yn cael eu trin yn deg o fewn ein sefydliad.

Mae'r Bwrdd wedi ymrwymo i wella cydraddoldeb cyfleoedd a diogelu hawliau pob unigolyn a'u hyrwyddo i gyflawni gwell canlyniadau i bawb, gan ystyried nodweddion gwarchodedig yr unigolyn. Rydym yn deall y gall ystyried y 'gwahaniaethau' neu'r nodweddion gwarchodedig sydd ymhlith pawb ohonom, gael effaith ddwys ar ganlyniadau iechyd a lles ar gyfer y bobl rydym yn eu gwasanaethu. 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. 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 (LHSW). Mae'r ymrwymiad hwn yn cael ei drosi i weithrediad yn ein cynllun 3 blynedd drwy ddatblygu cynlluniau sy'n ategu darpariaeth Gwelliannau Iechyd Anghydraddoldebau Iechyd, Gofal yn agosach at y Cartref, Gofal Ysbyty Rhagorol, a thrwy ein strategaethau Gweithlu ac Ystadau.

Byddwn yn parhau i lywio'r agenda cydraddoldeb yn gyflym, ac rydym wedi dechrau adolygiad 4 blynedd o'n Hamcanion Strategol Cydraddoldeb 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

Mae'r Ddeddf Cydraddoldeb 2010 yn gwarchod pobl rhag gwahaniaethu oherwydd eu nodweddion gwarchodedig, sef: 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 'nodweddion gwarchodedig' yn y Ddeddf. Mae'r Ddeddf yn gosod dyletswydd ar sefydliadau'r sector gyhoeddus i roi ystyriaeth 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 y 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 gallwn gyfrannu'n gadarnhaol at gymdeithas decach yn ein gweithgareddau bob dydd. Yn fwy diweddar, cyflwynwyd y Ddeddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014 a'r Ddeddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015 ac maent yn newid y ffordd rydym yn cynllunio gwasanaethau a'u darparu. Wrth symud ymlaen, byddwn yn ceisio gwneud y mwyaf o'r cyfleoedd sy'n cael eu cyflwyno i alinio'r dyletswyddau cydraddoldeb yn y fframwaith hwn.

Mae ystod o weithgaredd 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 gweledigaeth yn BIPBC yw creu Gogledd Cymru iachach, sy'n gwneud y mwyaf o gyfleoedd i bawb wireddu eu potensial llawn a helpu i leihau anghydraddoldebau iechyd. Ein diben yw gwella iechyd y boblogaeth sy'n golygu, dros amser, bydd ansawdd bywyd a hyd bywyd gwell ar draws poblogaeth cyfan Gogledd Cymru.

Rydym yn cydnabod pwysigrwydd cyhoeddiad Llywodraeth Cymru, 'Cymru Iachach: Ein cynllun ar gyfer Iechyd a Gofal Cymdeithasol' sy'n amlinellu gweledigaeth hir dymor i'r dyfodol o ddull system gyfan at iechyd a gofal cymdeithasol ac rydym wedi

datblygu ein strategaeth 10 mlynedd ar gyfer y dyfodol: Byw'n lach, Aros yn lach (LHSW). Cefnogir blaenoriaethau strategol y Bwrdd Iechyd ymhellach gan ein Strategaeth Gweithlu sy'n dynodi sut mae angen i'r gweithlu edrych a theimlo a sut mae angen iddo weithio wrth i ni ymdrechu i fod yn gyflogwr teg a chynhwysol, ac wedi ymrwymo i fynd i'r afael ag anghydraddoldeb.

Un o'n dyletswyddau o dan y Ddeddf Llesiant 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:

<https://www.bcugetinvolved.wales/lhsw>

Ein Egwyddorion

Wrth ddatblygu'r Strategaeth Byw'n lach Aros yn lach, 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 a wnawn, byddwn yn:

- hyrwyddo cydraddoldeb a hawliau dynol.
- 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.
- gweithio gydag awdurdodau lleol, gwasanaethau a sefydliadau eraill, yn cynnwys y trydydd sector
- gwrando ar beth sy'n bwysig i unigolion a'u cynnwys mewn penderfyniadau.
- mynd i'r afael ag anghenion unigolion a'u gofalwyr
- defnyddio tystiolaeth o beth sy'n gweithio, fel y gallwn wella iechyd a dysgu.
- gweithio i wella gwasanaethau.
- defnyddio ein hadnoddau yn ddoeth (cyllid, adeiladau a staff).
- gweithio gydag egwyddorion gofal iechyd darbodus.

Prif Gyrhaeddiadau Cydraddoldeb yn 2018/19

- ✓ Rydym wedi cefnogi gweithrediad strategaeth hir dymor 10 mlynedd 'Byw'n lach, Aros yn lach' y Bwrdd Iechyd a'i egwyddor craidd i hybu cydraddoldeb a hawliau ym mhopeth a wnawn.
- ✓ Rydym wedi llywio'r neges hon ac wedi cryfhau atebolrwydd, llywodraethu a rheoli perfformiad ein gwaith cydraddoldeb.
- ✓ Rydym wedi gweithio i ymgorffori ystyriaethau cydraddoldeb a hawliau o fewn cynllun 3 blynedd y Bwrdd Iechyd.
- ✓ Rydym wedi darparu cyngor ar gydraddoldeb a hawliau dynol i Grwpiau Rhaglen sy'n gweithredu strategaeth Byw'n lach, Aros yn lach; ac wedi cryfhau craffu ar asesiadau effaith cydraddoldeb (EqIA) o ran newid i wasanaethau sy'n cael eu llywio gan weithrediad y strategaeth.
- ✓ Rydym wedi parhau i adeiladu ar ddealltwriaeth a chymhwysedd sefydliadol wrth wella cydraddoldeb a hawliau dynol trwy ein rhaglenni hyfforddiant.
- ✓ Rydym wedi darparu hyfforddiant gorfodol cydraddoldeb a hawliau dynol ac wedi cynyddu cydymffurfiaeth yn y 12 mis diwethaf i 85% ar draws BIPBC, ac mae hyfforddiant hefyd wedi'i ddarparu i 19 Meddygfa a deintyddfa.
- ✓ Rydym wedi gweithio i gynyddu cyfleoedd cyflogaeth ar gyfer pobl o grwpiau nodweddion gwarchodedig; ac wedi llywio mentrau i gefnogi pobl o grwpiau nodweddion gwarchodedig yn y gwaith.
- ✓ Rydym wedi cynyddu ein statws '100 Cyflogwyr Gorau' ym Mynegai Cydraddoldeb Gweithlu Stonewall 2019 gan wella ein safle yn sylweddol i 37 yn gyffredinol ar draws y DU a hynny allan o 445 sefydliad a oedd yn cymryd rhan.
- ✓ Rydym wedi cynnal seremonïau codi baner yr enfys ym mhob Ysbyty Cyffredinol Dosbarth i ddathlu Diwrnod Rhyngwladol yn Erbyn Homoffobia, Biffobia a Thrawsffobia (IDAHoBiT) ym mis Mai.
- ✓ Rydym wedi cyd-gynhyrchu ffilm newydd sydd wedi'i ddylunio i wella ymwybyddiaeth ymysg staff rheng flaen o ran materion y mae defnyddwyr gwasanaeth LGBT+ yn eu hwynebu.
- ✓ Bu i ni ymuno â sefydliadau trydydd sector i gynnal taith ar y cyd ym mhob un o'r tri prif safle ysbyty ym mis Mai 2018 fel rhan o Wythnos Cydraddoldeb gan ganolbwyntio ar hybu cydraddoldeb gwell ar gyfer pobl anabl.
- ✓ Rydym wedi cyhoeddi ein bwlch rhwng cyflog merched a dynion a chynllun ar gyfer gwelliannau.
- ✓ Rydym wedi datblygu pecyn offer beichiogrwydd a mamolaeth i gefnogi ein staff yn well ac wedi atgyfnerthu ein hymrwymiad i gefnogi mamau sy'n bwydo ar y fron.
- ✓ Rydym wedi gweithio gyda sefydliadau'r trydydd sector i roi cyngor a chefnogaeth i'n staff sy'n ddinasyddion yr EU ac yn dymuno gwneud cais i aros yn y DU o dan Cynllun Cynnig yr EU.
- ✓ Rydym wedi cynnal ymgysylltiad parhaus gyda'r cyhoedd drwy'r Grŵp Rhanddeiliaid Cydraddoldeb (ESG) ac wedi ehangu ein haelodaeth.

Bodloni ein Dyletswyddau Gydraddoldeb

Ymgysylltu

Arweiniodd ein Tîm Corfforaethol Ymgysylltu weithgareddau ymgysylltu corfforaethol y Bwrdd Iechyd a'u datblygu. Ein nod wrth fodloni'r Dyletswydd Ymgysylltu yw gweithio'n agos â'n staff, rhanddeiliaid a phartneriaid i sicrhau bod gan bawb y cyfle i ymgysylltu a bod yn rhan wrth ffurfio gwasanaethau iechyd yng Ngogledd Cymru. Dros y flwyddyn ddiwethaf, mae ystod o weithgaredd ymgysylltu â'r cyhoedd a rhandeiliaid wedi parhau ar draws Gogledd Cymru. Mae ein digwyddiadau ymgysylltu eleni'n cynnwys:

- Parhau i ymgysylltu â chymunedau ffermio ynglŷn â mynediad at wasanaethau iechyd ac yn benodol iechyd a lles dynion.
- Gweithio gyda Swyddfa Comisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol ac Iechyd Cyhoeddus Cymru i beilotu dull gwelliannau newydd gwasanaeth a elwir yn Labordy Byw sy'n edrych ar y cyfleoedd a'r heriau o gael ansawdd bywyd iach a sut allwn ni weithio gyda teuluoedd i newid gwasanaethau i gymryd ymagwedd mwy ataliol.
- Parhau i ddatblygu ein dull i gyd-gynhyrchu wrth i ni weithio tuag at sicrhau bod pobl â phroblemau iechyd meddwl yn cael eu trin fel partneriaid cyfartal.
- Cefnogi llwybr dementia BIPBC a rhaglen gwella gwasanaeth pobl hŷn.
- Ymgysylltu â phobl sydd â nam ar y synhwyrâu.
- Parhau â'n cynrychiolaeth yn Fforwm Gypsy Traveller Gogledd Cymru, i wella cydweithio a mynediad at ofal iechyd ar gyfer y gymuned na chlywir ganddynt yn aml.
- Cynnal ymgysylltiad rheolaidd a chyson gyda phobl sy'n cynrychioli grwpiau nodweddion gwarchodedig.

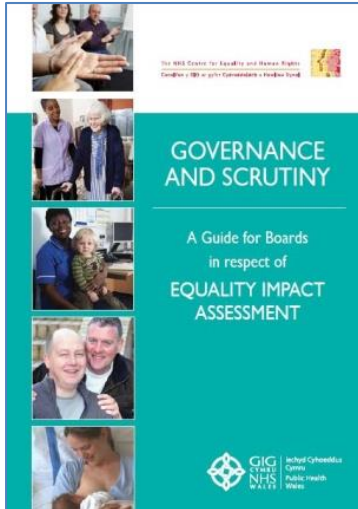
Asesiad Effaith ar Gydraddoldeb

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.

Rydym yn gweithio i:-

- sicrhau bod ein staff yn cael eu hyfforddi i ddeall egwyddorion Asesu Effaith ar Gydraddoldeb (EqIA). Mae'r gwaith eleni wedi canolbwyntio ar hyfforddi staff allweddol o feysydd gwasanaeth ac arweinwyr rhaglen sy'n gyfrifol am roi gwybod am ein cynllun tair blynedd;

- sicrhau bod y rhai sy'n gwneud penderfyniadau a/neu'n cymeradwyo polisiau yn ymwybodol o'r ddyletswydd ac yn gallu craffu'n briodol ac yn wybodus;
- yn cyfarfod yn rheolaidd â'n Grŵp Strategaeth a Chynllunio Craffu Cydraddoldeb i adolygu a chynghori ar Asesiadau Effaith ar gyfer prif strategaethau a pholisiau sy'n datblygu.
- hwyluso gweithdai sgiliau ar gyfer staff ar gynnal EqlAs trwy gydol y flwyddyn ac wedi ail ddatblygu ein safle mewnwyd i'w wneud yn haws gyda chysylltiadau at ddogfennau a gwefannau i gynorthwyo'r gwaith o gasglu tystiolaeth sy'n diweddarau 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 ddisbarthu'n eang nid dim ond i aelodau'r Bwrdd ond hefyd i staff uwch sy'n rhan o'n prif brosesau penderfynu.

Mae EqlA wedi'i gynnwys yn ein rhaglen hyfforddiant ar gyfer rheolwyr newydd a darpar reolwyr a elwir yn "Cam i Reoli" (ASIM), gan sicrhau bod gan y rhai sydd yn rheolwyr neu'r rhai sy'n dyheu i fod yn reolwr yr holl wybodaeth i ddeall pwysigrwydd cymhwyso egwyddorion

craidd gwneud penderfyniad, a datblygiad polisi a gwasanaeth.

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 Chaffael i ddynodi ein '100 Prif Gyflenwyr' fel ein bod yn gallu ysgrifennu atynt i'w helpu i ystyried yr effaith ar eu gwaith o Ddyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus (PSED) trwy gydweithio agosach a digwyddiadau hyfforddi ar y cyd.

Casglu Gwybodaeth sy'n Ymwneud â Defnyddwyr ein Gwasanaeth

Hawliau a Chefnogaeth Gofalwyr

Dros y 24 mis diwethaf, mae BIPBC wedi bod yn gweithio mewn partneriaeth â'r chwe awdurdod lleol i fapio pa wasanaethau gofalwyr sydd gennym ar hyn o bryd yng Ngogledd Cymru, a sut allwn eu gwella. Mae Strategaeth Gofalwyr Gogledd Cymru wedi'i ddatblygu, ac wedi'i fabwysiadu gan BIPBC a'r chwe awdurdod lleol. Mae BIPBC yn awr yn y camau cynnar o weithredu'r strategaeth hon i sicrhau ein bod yn bodloni anghenion y gofalwyr, yn ein darpariaeth gwasanaeth a chynllunio a chomisiynu gwasanaeth.

Mae'r dull Triongl Gofal i helpu dynodi gofalwyr ac ymgysylltu â nhw yn parhau i gael ei ddatblygu ar draws yr Uwch Adran Iechyd Meddwl. Mae angen i ni weithio ar draws ein holl wasanaethau, fodd bynnag rydym yn cydnabod bod gofalwyr yn bartneriaid mewn gofal ac rydym yn awr yn adeiladu mentrau o fewn ein gwasanaethau craidd i sicrhau bod hyn yn cael ei gynnal.

Casglu Gwybodaeth Cydraddoldeb o Adborth ar Brofiadau Cleifion

Nod y Tîm Profiadau Cleifion yw adlewyrchu llais y cleifion a defnyddwyr gwasanaeth sy'n cael mynediad at wasanaethau BIBPC. Rydym yn cyflawni yn erbyn ein pedwar nod cefnogi, y 'nod pedwarplyg' sy'n cynnwys gwella profiad ac ansawdd gofal ar gyfer unigolion a theuluoedd drwy gyfoethogi lles, gallu ac ymgysylltiad y gweithlu iechyd a gofal cymdeithasol.

Rydym wedi ymrwymo i ymgysylltu â'n cleifion a defnyddwyr gwasanaeth i 'wrando a dysgu' o'u profiadau gan fod eu hadborth yn hanfodol i welliannau gwasanaeth. Mae casglu ystod o safbwyntiau yn dangos 'beth rydym yn ei wneud yn dda' ac yn rhoi mewnwelediad i 'feysydd sydd angen eu gwella'. Y bwriad cyffredinol yw darparu nifer o ddulliau gwahanol ar gyfer cleifion, eu teulu a gofalwyr i roi adborth ar wasanaethau BIBPC.

Mae data o ran adborth profiad y claf yn cael ei gasglu drwy nifer o fframweithiau gwahanol gan gynnwys: y system arolwg adborth amser real; arolwg post cleifion mewnol ôl-weithredol; cardiau sylwadau; storiâu cleifion; canmoliaeth; llythyrau; 'Gofal i Rannu' drwy'r Gwasanaeth Cyngori a Chefnogi Cleifion (PASS - gweler isod); a digwyddiadau ymgysylltu 'Dweud eich Dweud'.

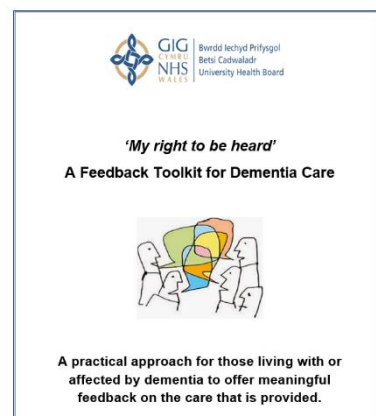
Nid yw Strategaeth Cleifion a Gwasanaeth BIBPC 2019-2021 yn strategaeth unigol ond yn hytrach yn rhan annatod o weithio mewn partneriaeth gydag uwch adrannau clinigol, gwasanaethau corfforaethol a phartneriaid cleifion i sicrhau bod taith claf cydlynol drwy bob maes.

Yn ystod y 12 mis diwethaf, mae fersiwn o arolwg BIBPC sy'n hawdd ei ddarllen wedi'i ddatblygu ar gyfer dyfeisiau llechen 'Viewpoint' ar ôl gweithio mewn partneriaeth â'r tîm Iechyd Meddwl ac Anableddau Dysgu i ddatblygu '*Fy Hawl i gael fy nghlywed*' - Offer adborth ar gyfer Gofal Dementia.

Gwasanaeth Cyngori a Chefnogi Cleifion (PASS)

Cafodd Gwasanaeth Cyngori a Chefnogi Cleifion (PASS) ei beilota yn rhanbarth Ardal y Canol ym mis Gorffennaf 2017.

Yn dilyn ei lwyddiant, bydd y gwasanaeth yn cael ei gyflwyno yn y Dwyrain a'r Gorllewin o fis Ebrill 2019 o dan enw ychydig yn wahanol, PALS (Gwasanaeth Cyngor a Chyswilt Cleifion). Bydd cyflwyno gwasanaeth PALS ar draws rhanbarthau BIBPC yn gwella'r gallu i ymateb i ymholiadau gan gleifion, gofalwyr a pherthnasau i chwilio am ddatrysiad a chanlyniadau boddhaol amser real. Felly'n darparu llwybr i osgoi'r angen i gwynion ffurfiol gael eu codi ble bo'n bosibl.



Bydd hyn yn hybu dysg ar unwaith a dylanwadu'r gwasanaethau'n gadarnhaol gyda phwyslais ar hybu cydraddoldeb ym mhopeth a wnawn.

Mae'r tîm Gwasanaeth Cyngor a Chyswllt Claf wedi cael eu hyfforddi mewn cydraddoldeb a hawliau dynol ac yn sicrhau yr ymdrinnir â'r holl faterion a godir yn sensitif ac yn gyfrinachol. Mae'r gwasanaeth 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 ar effaith y profiad i gleifion i staff.

Casglu Gwybodaeth yn Ymwneud â'n Gweithlu

Mae gwybodaeth sy'n ymwneud â nodweddion cydraddoldeb ein gweithlu yn cael ei chynnal yn ein system cyflog electroneg, cofnod electronig staff (ESR).

Mae gwybodaeth ar ymgeiswyr swyddi yn cael ei chasglu 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 Ddyletswyddau Cydraddoldeb Penodol ar gyfer cyrff rhestredig yng Nghymru ac mae'r rhain ar gael ar ein gwefan: <http://www.wales.nhs.uk/sitesplus/861/page/63948> ynghyd â 'sylwebaeth' ar y prif bwyntiau diddordeb yn yr adroddiadau. Mae'r canlynol yn grynoded o brif uchafbwyntiau yn adroddiadau eleni:-

- Mae nifer y staff o dan 25 (3.2% o staff) yn parhau yn anghymesur isel o'i gymharu ag ystadegau Cyfrifiad 2011 (11.1% o boblogaeth Gogledd Cymru);
- Mae'r tuedd am i fyny yn barhaus yn nifer y staff 60 mlwydd oed a throsodd;
- Mae'r gymhareb rhwng merched a dynion a gyflogir yn parhau heb newid tua 80% / 20% ac adlewyrchir hyn hefyd yng nghyfran y merched a'r dynion sy'n ymgeisio am swyddi.
- Mae mwy na 50% o'n staff benywaidd yn gyflogedig mewn swyddi rhan amser, ac mae 93% o holl swyddi rhan amser BIBPC yn cael eu cyflawni gan ferched.

Er mwyn ceisio gwella cyfraddau datganiad gan ein staff o wybodaeth nodweddion gwarchodedig, bu i ni ymgymryd ag ymarfer ymgysylltu eleni, i ddeall mwy am pam bod staff weithiau'n amharod i ddarparu gwybodaeth amdanynt eu hunain, yn benodol gwybodaeth sy'n ymwneud â'u nodweddion gwarchodedig.

Bu i ni gynllunio taflen wybodaeth i annog mwy o staff i ddarparu'r wybodaeth hon drwy egluro mwy o ran, ar gyfer beth y defnyddir y wybodaeth, a dangos rhai o'r manteision sydd wedi deillio o'r gwelliannau yng nghyfraddau datgelu gwybodaeth hyd yma.

Byddwn yn parhau i fonitro ein cyfraddau datgelu sydd eisoes ymysg y gorau yn GIG Cymru.

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. Mae'r amcanion 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 cyflogwr: bod yn gyflogwr teg a chynhwysol a meithrin gweithlu sy'n gallu bodloni anghenion amrywiol defnyddwyr ein gwasanaethau a chydweithwyr, gan ystyried nodweddion gwarchodedig unigolyn.**
- **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 Iach, Aros Iach

Dilynodd datblygiad y Strategaeth Byw'n Iach, Aros yn Iach nifer o egwyddorion allweddol yn cynnwys hyrwyddo cydraddoldeb a hawliau dynol ym mhopeth a wnawn. Cydnabyddir hyn fel egwyddor tanategu allweddol o fewn ein cynlluniau a chyfrifoldeb y sefydliad cyfan ydyw.

Yn ystod 2018/19, rydym wedi parhau i weithio i wella sut mae'r ymroddiad hwn yn cael ei adlewyrchu mewn arfer ac mae nifer o gyflawniadau arwyddocaol wedi'u gwneud ar draws ein gwasanaethau yn ystod y flwyddyn. Rydym wedi gweithio'n agos gyda'n meysydd blaenoriaeth i feithrin gwybodaeth a dealltwriaeth am Asesiad Effaith ar Gydraddoldeb (EqIA), gwella iechyd a lleihau anghydraddoldebau iechyd; gofal yn agosach at y cartref a gofal ysbyty rhagorol. Rydym hefyd wedi darparu hyfforddiant i dimau allweddol ac wedi cryfhau'r gwaith llywodraethu. Mae EqIA wedi helpu Grwpiau Rhaglenni i ddynodi anghydraddoldeb posibl ac ymdrin ag ef, yn cynnwys anghenion mynediad a chyfathrebu, gan arwain at benderfyniadau cynhwysol gwell a gwell canlyniadau a phrofiadau i gleifion a staff.

Rhaglen Gogledd Cymru Iach

Rhaglen 'Gogledd Cymru Iach' yw ymateb y Bwrdd Iechyd i agenda anghydraddoldebau iechyd, gan weithio gydag ystod eang o randdeiliaid i ddynodi cyfleoedd newydd a gwahanol ar gyfer gwella iechyd drwy ail gynllunio'r ffordd 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 syrthio 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 gwrthdlodi 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 ardaloedd 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 pobl ble mae anghydraddoldebau iechyd yn broblem.

Mae 'Gogledd Cymru Iach' yn arwain ar ddatblygiad rhwydwaith o ganolfannau iechyd a lles yn rhai o ardaloedd mwyaf difreintiedig yng Ngogledd Cymru (Penygroes, Bangor, Bae Colwyn, Dinbych a Shotton), yn ogystal â chefnogi

mentrau dan arweiniad asiantaethau eraill ym mhob un o ardaloedd yr awdurdod lleol ar draws Gogledd Cymru. Mae'r rhaglen yn darparu cydlynïad i raglenni rhagnodi cymdeithasol ledled y rhanbarth, gan weithio gyda chyrff statudol a gwirfoddol. Yn ystod 2018/19, cymerodd Gogledd Cymru lach arweiniad y Bwrdd Iechyd wrth fynd i'r afael â digartrefedd a thlodi bwyd.

Enghreifftiau o Arfer Da

Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr yn lansio 'Helpa Fi Stopio er Lles fy Mabi', gwasanaeth newydd rhoi'r gorau i ysmegu ar gyfer merched beichiog.

Ym mis Mai, lansiwyd gwasanaeth newydd i gefnogi rhoi'r gorau i ysmegu ar gyfer merched beichiog ar draws Gogledd Cymru. Mae'r gwasanaeth Helpa fi Stopio er Lles fy Mabi, y gwasanaeth cyntaf o'i fath yng Nghymru, yn rhoi cymorth i ferched beichiog roi'r gorau i ysmegu yn eu cartrefi eu hunain. Mae gan y Gwasanaeth Weithwyr Cefnogi Rhoi'r Gorau i Ysmegu yn gweithio mewn timau bydwagedd cymuned. Maent yn cynnig gwasanaeth cyfeillgar, un wrth un, hyblyg, sydd wedi'i deilwra i anghenion unigol y merched ac i unrhyw un arall sy'n ysmegu yn eu cartref.



Plant LGBT yn eu harddegau yn cael cefnogaeth wedi'i deilwra i ofalu am eu hiechyd meddwl.

Mae plant yn eu harddegau yng Ngogledd Orllewin Cymru sydd wedi dynodi fel lesbiaidd, hoyw, deurywiol neu drawsrywiol yn cael cefnogaeth i ddelio â rhai o'r heriau unigryw all gael effaith ar eu hiechyd meddwl. Yn ddiweddar cynhaliodd Gwasanaeth Iechyd Meddwl Plant a Phobl Ifanc (CAMHS) Arfon, Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr ddiwrnod ymwybyddiaeth iechyd meddwl yng nghlwb ieuenctid cyntaf LGBT Gogledd Orllewin Cymru, yng Nghaernarfon. Mae'n ffurfio rhan o ymdrechion aml-asiantaeth ehangach i atal salwch meddwl a datblygu gwytnwch mewn plant a phobl ifanc ymhlith cynnydd serth mewn cyfeiriadau at Wasanaeth Iechyd Meddwl Plant a Phobl Ifanc (CAMHS) ar draws y DU.



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

Cyflwynwyd 'sylw teimlo'n dda dydd Gwener' y Tîm Profiadau Cleifion i ddathlu adborth cadarnhaol gan gleifion, gofalwyr, perthnasau a defnyddwyr gwasanaeth ac mae'n cael ei ddosbarthu o amgylch y Bwrdd Iechyd.

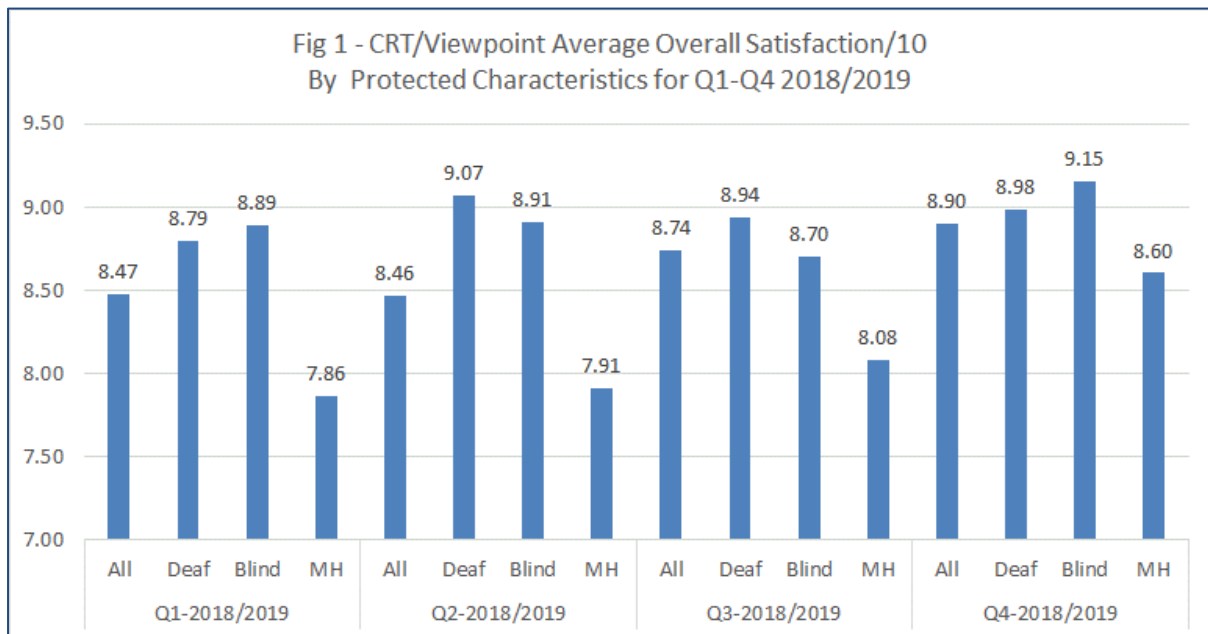
Pob wythnos, mae ein tîm profiadau cleifion yn cyhoeddi eu 'sylw teimlo'n dda dydd Gwener': ym mis Tachwedd 2018, dyma'r sylw a gafodd ei gyhoeddi:

"Mae baneri enfys o gwmpas yr ysbyty yn gwneud i mi deimlo yn gartrefol ac yn fy sicrhau na fyddaf yn cael fy nhrin yn wahanol fel rhiant neu berthynas. Efallai na fydd hyn yn golygu llawer i'r cyhoedd ond mae'n golygu llawer i mi. Diolch."

Mae storiâu cleifion yn galluogi'r Bwrdd Iechyd i gael mewnwelediad i ansawdd y gwasanaethau a ddarperir trwy lais y defnyddwyr gwasanaeth. Rydym yn parhau i weithio gyda Chanolfan Sign-Sight-Sound (COS) i gasglu storiâu defnyddwyr gwasanaeth byddar a thrwm eu Clyw. O ganlyniad, rydym wedi gallu gwella dealltwriaeth ymysg rheolwyr a staff o anghenion unigolion â nam synhwyrdd a mynediad at wasanaethau dehongli Iaith Arwyddion Prydain. Mae gwelliannau yn y meysydd hyn wedi galluogi gwell mynediad at wasanaethau ar gyfer defnyddwyr gwasanaeth Iaith Arwyddion Prydain.

Mae BIPBC ar restr fer yng ngwobrau rhagoriaeth Action on Hearing Loss ar gyfer 2019.

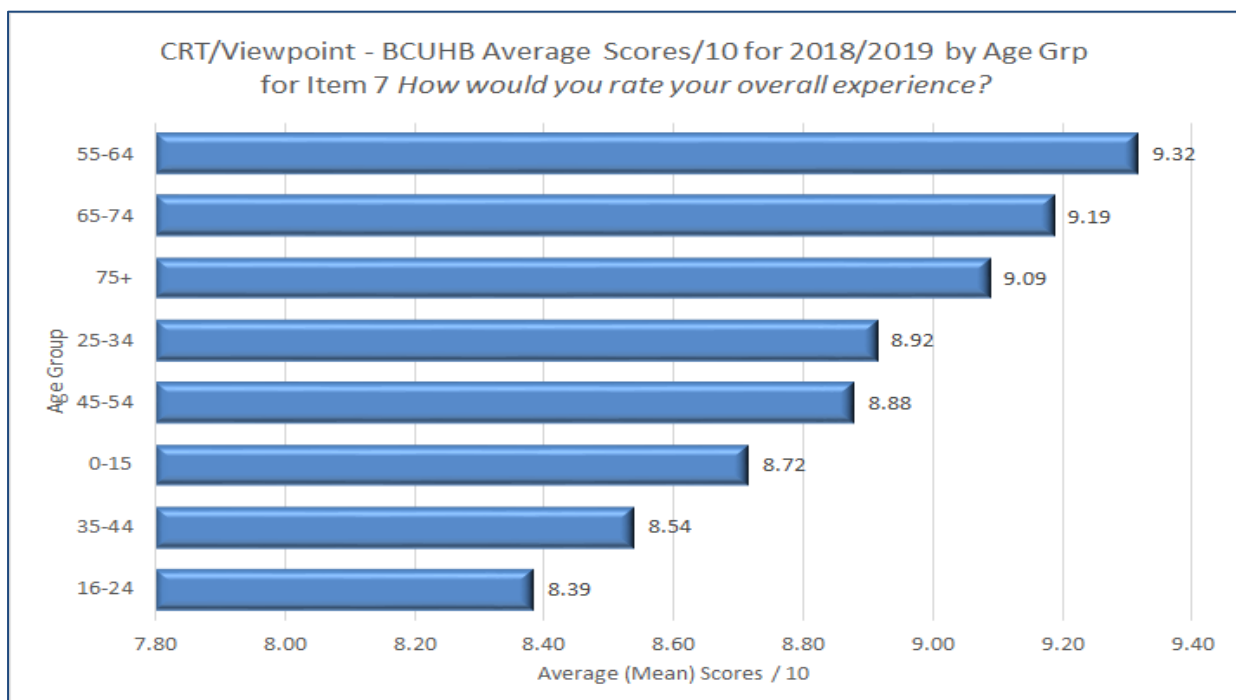
Mae ffigwr 1 isod yn dangos yn glir bod defnyddwyr gwasanaeth sy'n nodi nam ar y synhwyrdd (un ai byddar neu nam ar y clyw, neu'n ddall neu nam ar y golwg), yn adrodd lefel uwch o foddhad cleifion o'i gymharu â defnyddwyr gwasanaeth eraill a'r rhai sy'n rhoi gwybod bod ganddynt gyflwr iechyd meddwl. Mae defnyddwyr gwasanaeth sy'n rhoi gwybod bod ganddynt gyflwr iechyd meddwl yn adrodd lefel isaf boddhad.



Mae defnyddwyr gwasanaeth sy'n rhoi gwybod bod ganddynt nam ar y synhwyrau yn cael lefel uwch o foddhad ar draws holl agweddau boddhad defnyddiwr gwasanaeth gan eithrio cymryd rhan mewn gofal. Mae hyn yn gyson gydag adborth arall sy'n deillio o ddigwyddiadau ymgysylltu a storiâu cleifion. Gall hyn fod oherwydd cymhlethdod eu cyflwr, ac o ran defnyddwyr gwasanaeth byddar neu ddall, gall nodi bod staff yn fwy ymwybodol o'u hanghenion ac felly'n gallu ymateb i'r rhain yn well.

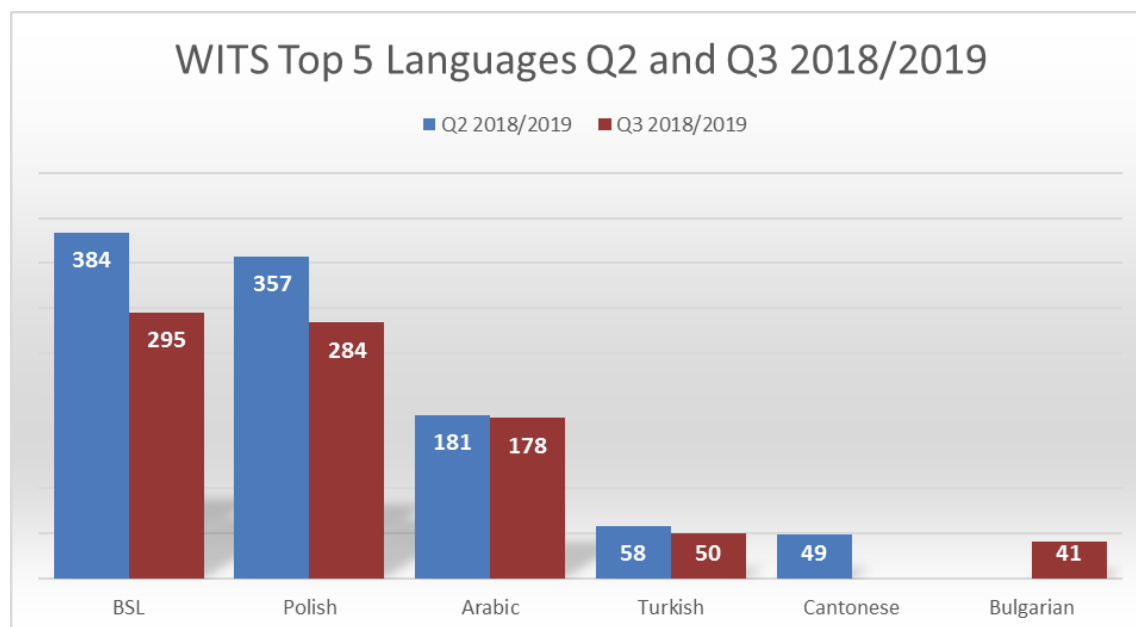
Mae adborth o CRT/Viewpoint ar gyfer Cwestiwn 1-4 2018/19 (gweler ffigwr 2 isod) yn nodi bod defnyddwyr gwasanaeth yn adrodd lefel uwch o foddhad na defnyddwyr gwasanaeth mewn grwpiau oed eraill, ond defnyddwyr gwasanaeth yn y grŵp 16-24 mlwydd oedw'r rhai lleiaf bodlon.

Ffigwr 2



Gwasanaeth Dehongli a Chyfieithu Cymru (WITS)

Mae Gwasanaeth Dehongli a Chyfieithu Cymru yn darparu gwasanaeth dehongli a chyfieithu 24 awr i awdurdodau cyhoeddus yng Nghymru, gan gynnwys cyngorau, yr heddlu, iechyd a gwasanaethau cymdeithasol. Ym mis Ionawr 2017, trosglwyddwyd cyfrifoldebau cynnal i Gyngor Caerdydd. Mae BIPBC yn bartner gweithredol ar Fwrdd Cyngori WITS.



5 Iaith uchaf	Chwarter 2 2018/2019	Chwarter 3 2018/2019
BSL	384	295
Pwyleg	357	284
Arabaid	181	178
Tyrceg	58	50
Cantonese	49	0
Bwlgariad	0	41
Cyfanswm	1334	1109
Cost	£136,491.41	£109,910.28

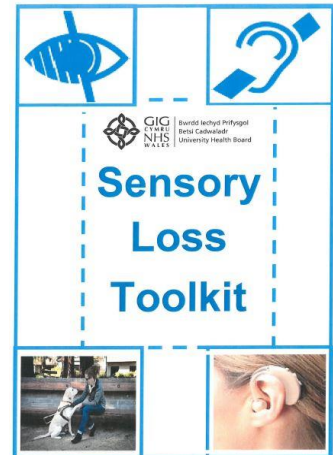
Gofal Iechyd Hygyrch ar gyfer Pobl â Nam ar y Clyw

Yn 2018/19 mae'r Tîm Profiad Cleifion wedi ymgysylltu ag amrywiaeth eang o sefydliadau trydydd parti, gwirfoddol a sefydliadau cefnogi i sicrhau y gwrandewir ar lais defnyddwyr gwasanaeth sydd â nam ar y clyw ac y gweithredir ar eu barn. Fe wnaethom hyn drwy ymweld â chlybiau'r byddar, mynd i grwpiau cefnogi golwg, a drwy gefnogi mis Ymwybyddiaeth Nam ar y Synhwyr. Mae defnyddwyr sydd â nam ar y synhwyr yn wynebu heriau amrywiol o ran mynediad at ofal iechyd, yn anad dim yn nhermau trefnu apwyntiadau a sicrhau mynediad at y dehongliad gofynnol i danategu ymgynghoriad effeithiol.

O ystyried y risgiau posibl hyn, mae'r cynllun gweithredu sefydliadol y cytunwyd arno gyda Llywodraeth Cymru fel elfen annatod o Fframwaith Darparu'r GIG (WG,2018)

yn cynnwys cyllid parhaus ar gyfer Cynllun Gofal Iechyd Hygyrch, sy'n cael ei ddarparu gan y Ganolfan Sign Sight & Sound (COS), i gefnogi defnyddwyr gwasanaeth sydd â nam ar y synhwyrâu i gael mynediad at wasanaethau iechyd.

Mae cydweithio'n nodwedd allweddol o Strategaeth Profiad Cleifion BIPBC ac mae'n amhrisiadwy yn ein gwaith i wella cydymffurfiaeth â Safonau Cyfathrebu a Gwybodaeth Hygyrch (WG, 2013) ac ar sail Cymru Gyfan mae'n cael ei weld fel enghraifft o arfer. Mae nodweddion allweddol eraill y cynllun gweithredu'n cynnwys; cofrestru gorfodol ar y Modiwl e-ddysgu Nam ar y Synhwyrâu (BIPBC yw'r Bwrdd Iechyd cyntaf yng Nghymru i fabwysiadu'r dull hwn), cynnwys safonau gofal iechyd hygyrch o fewn yr offer archwilio achrediad ward, a datblygiad parhaus yr offer Nam ar y Synhwyrâu i gynnwys amrywiant Gofal Cychwynnol.



Llwybr Dros Dro newydd Gofal Hunaniaeth Rhywedd

Yn ystod 2018/19. Rydym wedi parhau i weithio i roi cynlluniau ar waith i fodloni anghenion y rhai sydd angen gwasanaethau hunaniaeth o ran rhywedd yng Ngogledd Cymru. O dan y model newydd, bydd gwasanaeth amlddisgyblaeth, a elwir yn Dîm Rhywedd Cymru, yn rhoi cymorth i rwydwaith o ymarferwyr cyffredinol ledled Cymru sydd â diddordeb arbenigol ym mhob maes gofal rhywedd.

Rydym wedi gweithio gyda Grŵp Partneriaeth Hunaniaeth o ran Rhywedd GIG Cymru a'n rhanddeiliaid i wella'r ymrwymiad hwn i wneud gwelliannau i'r gwasanaethau hunaniaeth o ran rhywedd rydym yn eu cynnig ac yn dynodi Meddygon Teulu i fodloni anghenion rhagnodi ar unwaith ochr yn ochr â sefydlu rhwydwaith Meddyg Teulu ehangach Gogledd Cymru.

Enghreifftiau o Arfer Da

Ysbyty Gwynedd yw'r ysbyty llym cyntaf yng Nghymru i dderbyn statws 'Deall Dementia'.



Ysbyty Gwynedd yw'r ysbyty llym cyntaf yng Nghymru i gael cydnabyddiaeth swyddogol o weithio i ddeall dementia. Mae'r Ysbyty wedi cael ei gydnabod gan Gymdeithas Alzheimer fel rhan o'i waith i gydnabod sefydliadau ac unigolion sy'n cefnogi ymwybyddiaeth o amgylch dementia. Mae dros 300 o aelodau staff yn awr yn 'Gyfeillion Dementia' yn Ysbyty Gwynedd, sef

yr unig ail ysbyty llym yn y DU i gael cydnabyddiaeth gan Gymdeithas Alzheimer.

Cymorth cyfoedion newydd bwydo ar y fron i famau yn Sir y Fflint

Mae carfan newydd o famau sy'n rhoi cymorth cyfoedion bwydo ar y fron wedi graddio o raglen hyfforddiant y Bwrdd Iechyd yn Sir y Fflint. Mae'r cwrs arloesol yr ail o'i fath yng Ngogledd Cymru ac yn waith ar y cyd rhwng Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr, Dechrau'n Deg Sir y Fflint a Chymdeithas Mamau sy'n bwydo ar y Fron. Bydd y 12 mam cymorth cymheiriad newydd yn rhoi cymorth mewn grŵp i famau sy'n bwydo ar y fron yn Sir y Fflint. Mae'r mentoriaid bwydo ar y fron hyfforddedig hyn yna i roi cymorth, cymuned a rhoi'r cymorth sydd ei angen arnynt i roi'r dechrau gorau posibl mewn bywyd i'w babanod.

Menter newydd i dynnu sylw at y gefnogaeth sydd ar gael yn y gymuned i bobl sydd â phroblemau iechyd meddwl.

Mae menter newydd wedi cael ei lansio i dynnu sylw at yr ystod o gefnogaeth sydd ar gael yn y gymuned i unigolion sy'n byw â phroblemau iechyd meddwl difrifol yng Ngogledd Cymru. Nod prosiect Mudiadau at ei Gilydd (ACT) yw helpu cleifion ar Uned Seicatrïg Hergest Ysbyty Gwynedd i ddynodi gweithgareddau, grwpiau a sefydliadau cefnogi o fewn ei cymunedau ei hunain a all eu helpu i barhau i ofalu am eu hiechyd meddwl unwaith maent yn barod i fynd adref. Mae'r cydweithio rhwng Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr, grwpiau cymuned ac elusennau iechyd meddwl lleol yn cael ei hwyluso gan asiantaeth datblygu iechyd meddwl Gogledd Cymru, Unllais.



Engbreiffiau o Arfer Da: Prosiect Dod o Hyd i'r Ffordd Ysbyty Glan Clwyd

Sefydlwyd Prosiect Dod o Hyd i'r Ffordd yn Ysbyty Glan Clwyd i helpu pawb i ddod o hyd i'w ffordd, ac i wneud y safle'n haws ei ddeall a'i gofio. I hybu dull cynhwysol, trafodwyd y prosiect yng Nghyfarfod Cydraddoldeb Rhanddeiliaid BIPBC ym mis Medi 2018, ble rhoddodd aelodau adborth a chynghor defnyddiol. Cynhaliwyd arolygon ychwanegol hefyd ymysg pobl sy'n defnyddio prif fynedfa'r ysbyty.



Dod o hyd i'r ffordd allan – un o'r prif gynigion oedd labelu'r meysydd parcio (P1 i P6) yn eu trefn o amgylch Ysbyty Glan Clwyd, gan gefnogi llun syml o gylch o feysydd parcio o amgylch adeilad yr ysbyty. Roedd hyn yn cynnwys cyfanswm o 60 arwydd ar fynedfeydd ac allanfeydd y meysydd parcio, llwybrau cerddwyr, yn ogystal ag o fewn y meysydd parcio eu hunain. Roedd pob arwydd wedi'i osod yn llwyddiannus erbyn mis Tachwedd, ac fe gafodd groeso da..

Dod o hyd i'r ffordd, mewnol - Nod rhan hwn y prosiect oedd i dynnu sylw at 'llwybrau mawr'. Roedd yn cynnwys symleiddio'r ysbyty i ardaloedd, atgyfnerthu llwybrau coridor gwahanol gyda lliwiau gwahanol, a defnyddio negesuon atgoffa ar hyd pob taith.



Cafodd y cynllun peilot ar gyfer y dull hwn ei roi ar waith o fewn Prosiect Ailddatblygiad Ysbyty Glan Clwyd, a chafodd ei dderbyn yn gadarnhaol. Mae'r cynllun yn awr wedi'i ymestyn.

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

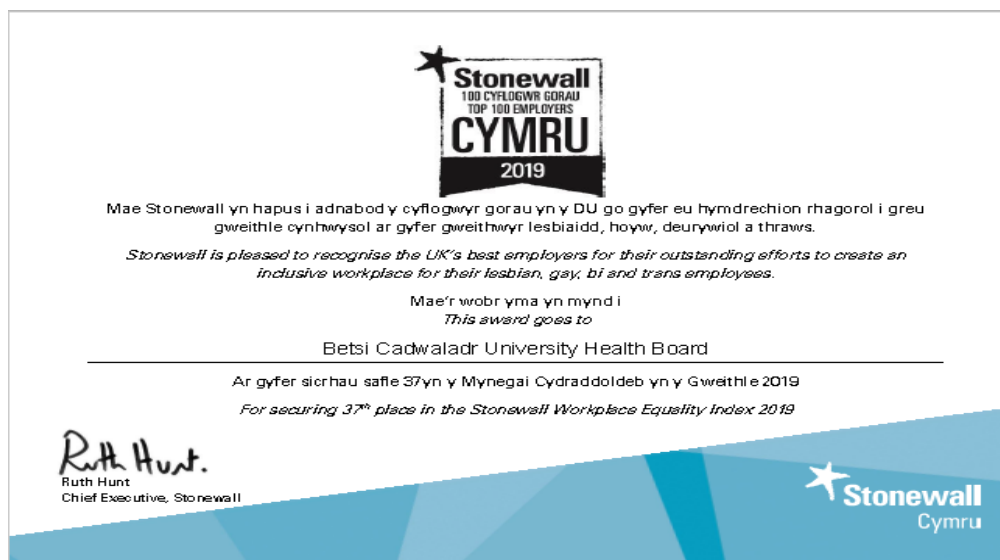
Dod yn ddewis gyflogwr: bod yn gyflogwr teg a chynhwysol a meithrin gweithlu sy'n gallu bodloni anghenion amrywiol defnyddwyr ein gwasanaethau a chydweithwyr, gan ystyried nodweddion gwarchodedig unigolion.

Rydym yn ymdrechu i fod yn gyflogwr teg a chynhwysol ac wedi ymrwymo i fynd i'r afael ag anghydraddoldeb; mae nifer o fentrau wedi cynyddu eleni i gynyddu cyfleoedd cyflogaeth ar gyfer unigolion o grwpiau nodweddion gwarchodedig, ac i gefnogi unigolion yn well yn ystod eu cyflogaeth.

Mynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle Stonewall 2019

Cymerodd BIPBC ran yn y Mynegai Cydraddoldeb blynyddol yn y Gweithle Stonewall (WEI) unwaith eto, sy'n arolwg meincnodi i gyflogwyr sy'n ymwneud â LGBT a chydraddoldeb.

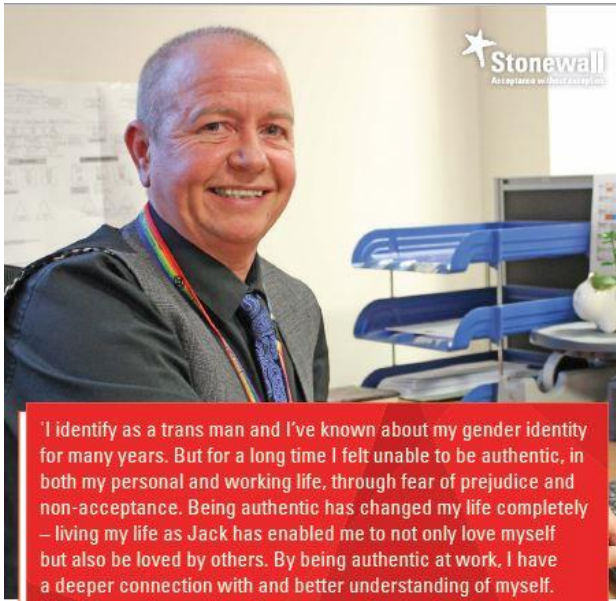
Roeddem yn falch o gyrraedd **safle 37** yn y mynegai allan o 445 sefydliad a oedd yn cymryd rhan drwy'r DU – 14 safle yn uwch na'r safle yn 2018 gan ein gwneud y sefydliad iechyd uchaf yng Nghymru, a'r ail yn y DU. Mae hyn yn cynrychioli gwelliant sylweddol yn ein safle dros y blynyddoedd diwethaf sy'n adlewyrchu sut rydym wedi defnyddio Mynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle fel offer i wella profiadau staff a defnyddwyr gwasanaeth sy'n lesbiaid, hoyw, deurywiol neu drawsrywiol.



Cafodd y cyflawniad ei adrodd i'r Pwyllgor Ansawdd, Diogelwch a Phrofiad a'i gydnabod ganddynt ar 22 Ionawr 2019, ac yng nghyfarfod y Bwrdd Iechyd a gynhaliwyd yn gyhoeddus ar 24 Ionawr 2019.

Stori Gweithle Jack - Esiampl Trawsrywiol Stonewall y Flwyddyn 2018

Jack Jackson yw Arweinydd Tîm, Lles Meddyliol a Chwnsela'r Bwrdd Iechyd, ac Esiampl Trawsrywiol Stonewall y flwyddyn yn 2018. Mae Jack wedi defnyddio'r llwyfan hwn i siarad mewn nifer o ddigwyddiadau amrywiol ar draws y DU, i godi ymwybyddiaeth o'r rhwystrau y mae pobl drawsrywiol yn eu hwynebu. Mae hefyd wedi gweithio gyda'r Tîm Gweithredol yn y Bwrdd Iechyd ac yn darparu system cymorth cyfaill sy'n trawsnewid. Mae stori gweithle Jack hefyd wedi'i gynnwys ar wefan Stonewall:



'I identify as a trans man and I've known about my gender identity for many years. But for a long time I felt unable to be authentic, in both my personal and working life, through fear of prejudice and non-acceptance. Being authentic has changed my life completely – living my life as Jack has enabled me to not only love myself but also be loved by others. By being authentic at work, I have a deeper connection with and better understanding of myself. It's had a really positive effect on my wellbeing, both mentally and physically. And it's enabled me to feel a much stronger and deeper sense of self-worth and confidence.'

JACK JACKSON, TEAM LEAD, MENTAL WELLBEING & COUNSELLING, BETSI CADWALADR UNIVERSITY HEALTH BOARD

LGBT Workplace Stories is a project to share the experiences of LGBT role models across different sectors, regions and walks of life. Read Jack's full story at www.stonewall.org.uk/workplace-stories

Registered in England and Wales: Stonewall Equality Ltd, 102 St. John Street, London EC1N 4JF. VAT no 902 5024 01 - Reg Charity No 1107035 (England and Wales) and 5205001 (Scotland)

Codi Baner trawsrywiol - 20 Tachwedd, Diwrnod Cofio Trawsrywiol.



Ar Ddiwrnod Cofio Trawsrywiol (20 Tachwedd), bu i ni godi'r baneri y tu allan i Ysbyty Glan Clwyd. Roeddem eisiau dathlu ymroddiad y Bwrdd Iechyd i herio stigma a rhagfarn a sefyll fel cefnogwyr gyda'n cydweithwyr a chleifion trawsrywiol, i ddangos ein bod yn weithlu cynhwysol ac yn darparu gwasanaeth cynhwysol i bawb.

Adnodd hyfforddiant staff newydd - Ffilm Gwobr IRIS

Un o'r prosiectau sy'n dod i'r amlwg o'r Grŵp Gorchwyl a Gorffen oedd yn edrych ar brofiad defnyddwyr gwasaneth LGBT+. oedd cynhyrchu ffilm i'w defnyddio gyda staff rheng flaen y GIG i wella eu dealltwriaeth o'r materion a brofir gan ddefnyddwyr gwasanaeth LGBT+ . Mae 'Gwobr Iris' a ariennir gan y Loteri Fawr wedi cytuno i gynhyrchu ffilm pum munud i ni ei defnyddio fel offer codi ymwybyddiaeth ar draws BIPBC.



Cynhaliwyd y ffilmio yn ystod mis Gorffennaf 2018 ac rydym yn ddiolchgar iawn am gyfraniadau ein rhanddeiliaid LGBT+, Teresa Owen, Cyfarwyddwr Iechyd Cyhoeddus BIBPC, ac aelodau o Rhwydwaith Staff Celtic Pride. Cafodd y ffilm 'Iechyd a Lles i Bawb' ei lansio'n swyddogol mewn gŵyl ffilm a gynhaliwyd yng Nghanolfan OPTIC yn Llanelwy ar 27 Tachwedd ble mynychodd nifer o randdeiliaid. Cafodd y digwyddiad ei gynnal ar y cyd rhwng y Bwrdd Iechyd a Rhwydwaith Trawsrywiol 'UNIQUE' a lansiodd eu ffilm 'A Significant Change' hefyd.

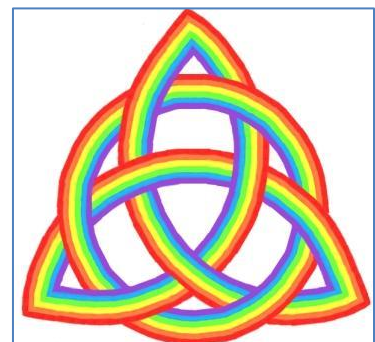


Mae ffilm BIBPC yn awr wedi'i lansio'n eang ar draws y Bwrdd Iechyd, i gyd-fynd â Mis Hanes LGBT ym mis Chwefror 2019. Gellir cael mynediad at y ffilm drwy ddefnyddio'r ddolen canlynol:-

https://youtu.be/_Ggg8onS4Y4

Rhwydwaith Staff LGBT+ Celtic Pride

Mae wedi bod yn flwyddyn gyffrous arall i Celtic Pride gan arwain at welliant gwyb ym Mynegai Cydraddoldeb 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+.



Mynychodd aelodau o Celtic Pride Chester Pride ym mis Awst 2018 ble y bu iddynt gyfarfod â nifer o sefydliadau eraill a rhwydweithio â nhw, gan gynnwys yr heddlu, awdurdod lleol a sefydliadau iechyd eraill.

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

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

Mae Celtic Pride hefyd wedi cynnal cysylltiadau gyda phrifysgolion a cholegau addysg uwch yng Ngogledd Cymru, gan godi ymwybyddiaeth o'u gwaith ac ymrwymiad y Bwrdd Iechyd i gynhwysiad gyda 'chronfa dalent' 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.

Rhwydweithiau Staff Eraill

Rydym yn parhau i gefnogi rhwydweithiau presennol a'r 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.

Eleni, mae Grŵp Cefnogaeth a Diddordeb Dyslecsia BIPBC wedi mynd o nerth i nerth ac mae ei aelodaeth wedi cynyddu. Prif amcanion y grŵp yw codi ymwybyddiaeth o beth yw dyslecsia, a pha effaith all ei gael ar unigolion a sefydliadau; a darparu cymorth a chyfeirio at adnoddau ar gyfer rheolwyr a staff. Prif amcanion y grŵp, yn unol â'r amcanion hyn yw:

- ✓ Creu taflen arweiniad ar ddyslecsia i reolwyr a staff.
- ✓ Tudalennau mewnwyd hygyrch ar: gwybodaeth am ddyslecsia; adnoddau ar gyfer staff dyslecsig; awgrymiadau a gwybodaeth am y grŵp a sut i ymuno.
- ✓ Ehangu adnoddau llyfrgell ar gyfer staff dyslecsig, yn enwedig prynu ffilter lliw ar gyfer sgrin cyfrifiadur i staff eu benthyg a'u treialu.

Mae aelodaeth y grŵp yn cynnwys nid yn unig aelodau staff sy'n dyslecsig eu hunain, ond hefyd staff gyda diddordeb oherwydd bod ganddynt berthnasau a/neu blant sy'n dyslecsig. Mae gennym hefyd gynrychiolwyr o brifysgolion lleol a'n gwasanaeth llyfrgell ein hunain sydd wedi darparu cefnogaeth a chynghor amhrisiadwy wrth ddatblygu ein mewnwyd fel adnodd i staff sydd â dyslecsia (llun sgrîn isod).

Skip navigation | Feedback | Accessibility

Font size A A A

Betsi Cadwaladr University Health Board

GIG CYMRU NHS WALES

Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr University Health Board

Home | What's New | BCU Quality Improvement Hub Information | Betsi Research (Internet) | Royal College of Nursing | Children and Young People's service - Paediatric policies | Minor Injuries | Your News Zone | Tissue Viability Guidelines and Documentation | Contact Info for Staff | Get Involved! | Train.Work.Live | About Us | Corporate Functions and Divisions | Working for Us | Clinical Resources | LocSSIP | Primary Care | Developments and Reviews | Policy, Procedure, Guidelines and Other Written Control Documents Library for all Staff | Links | All Wales DNACPR Policy | Site Pages: A to Z | Site Map of Pages | Document Search | Privacy information notification (how we process personal data)

Home > About Us > Equality, Diversity and Human Rights > Dyslexia

In this section

- Home
- About Us
- FAQs
- The Board
- Health Board Meeting Rooms
- Equality, Diversity and Human Rights
- Latest Publications, Documents and Links
- Latest News in Equality and Human Rights
- CONTENTS PAGE
- Access and Accessible Information
- Advancing Equality - Women's Information Page
- Annual Equality and Human Rights Reports
- Anti-Bullying Week
- BCUHB - Employer of Choice
- Calendar of Events - Equality & Human Rights

Dyslexia

These pages are being developed as a resource to provide help and support to both managers and staff.

The aim is to raise awareness about Dyslexia - what it is, how it can affect staff employed by BCUHB, and what support is available in terms of advice and resources.

Please use the buttons below to navigate to other pages and explore what we have done so far, and what we are hoping to do going forward.

What is Dyslexia?
Characteristics and signs

Resources for Dyslexic Staff
What can I do?

Hints and Tips
Practical guide

Dyslexia Support & Interest Group

With kindest acknowledgements to Mr Ashley Lowe for his help in developing the graphics you see on this page.

Last updated: 28 December 2018

Rydym yn parhau i archwilio cefnogaeth ar gyfer ein Grwpiau Ffocws i Ferched a diddordeb ynddynt, ac yn ddiweddar rydym wedi lansio dull cyfathrebu sydd wedi'i gynllunio i archwilio'r cwmpas ar gyfer grŵp cefnogi a diddordeb newydd ar gyfer awtistiaeth.

Wythnos Cydraddoldeb

Cynhaliwyd Wythnos Cydraddoldeb 2018 i gyd-fynd â'n dathliadau blynyddol codi baner ar 17 Mai (Diwrnod Rhyngwladol yn erbyn Homoffobia, Biffobia a Thrawsffobia). Mae'r seremoniau anffurfiol hyn wedi'u cynllunio i ddangos ymrwymiad y Bwrdd Iechyd i gydraddoldeb cyfleoedd ar gyfer cymuned LGBT+ - denfyddwyr gwasanaeth a staff. Eleni, rydym yn falch bod cynrychiolwyr o'r ddau grŵp wedi ymuno â ni unwaith eto ym mhob prif Ysbyty Cyffredinol Dosbarth ar draws Gogledd Cymru wrth i ni godi baner yr enfys.



Yn ystod wythnos Cydraddoldeb (14-18 Mai) eleni, bu i ni hefyd gynnal sesiynau teithiol ym mhob prif ysbyty. Lleolwyd ein stondinau y tu allan i fwytai'r ysbytai ac rydym yn falch bod cynrychiolwyr o sefydliadau partner megis Canolfan Sign Sight Sound, Deafblind Cymru a Phrifysgolion Bangor a Glyndŵr wedi ymuno â ni. Roedd ein presenoldeb yn ardaloedd prysur



yr ysbytai yn golygu ein bod yn gallu rhannu negeseuon allweddol am Hyderus o ran Anabledd, ein addewid wrth 'Weithio Ymlaen', Celtic Pride, Grŵp Cefnogi a



Diddordeb Dyslecsia a thrafod y rhain yn uniongyrchol â staff sydd â diddordeb.

Roeddem hefyd yn falch bod nifer o randdeiliaid mewnol ac allanol, Tîm Profiad Cleifion BIPBC a Chynghorwyr lleol wedi ymuno â ni.

Rhywedd

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 y Merched

Bu i ni hefyd ffurfio Grŵp Gorchwyl a Gorffen Adrodd ar Gyflogau Dynion a Merched gyda dau brif amcan. Y rhain oedd:-

- (a) Gwneud y trefniadau angenrheidiol ar gyfer adrodd ar fylchau rhwng cyflogau dynion a merched o 31 Mawrth 2019 ymlaen yn unol â gofynion Rheoliadau 2017 y Ddeddf Cydraddoldeb 2010 (Gwybodaeth ar fylchau rhwng Cyflogau Dynion a Merched);a

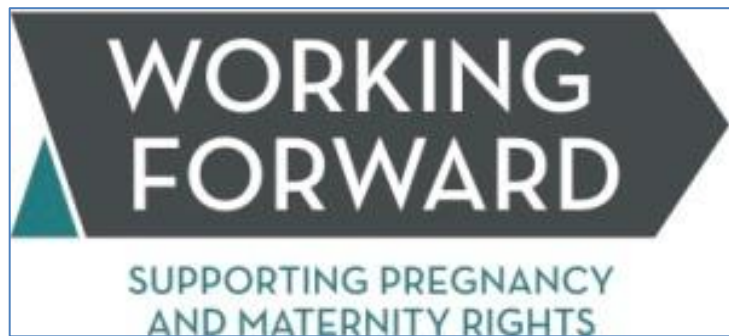
(b) Datblygu cynllun ar gyfer gwelliannau yn seiliedig ar adroddiad cyflog dynion a merched 2019.

Cydweithiodd BIPBC â chydweithwyr o fyrddau ieuchyd eraill ar draws Cymru i gydnabod manteision alinio ein hadroddiadau cyflog dynion a merched â rheoliadau newydd a gyflwynwyd yng ngweddill y DU yn 2017. Mae adroddiad bylchau rhwng cyflogau dynion a merched ynghlwm fel Atodiad 2 wedi'i gyhoeddi eleni.

Mae sawl thema wedi dod i'r amlwg o'r adroddiad a fydd yn cyd-fynd â Strategaeth Gweithlu a Blaenoriaethau Allweddol BIPBC ar gyfer 2019/22:-

1. **Cydbwysedd Bywyd a Gwaith**
2. **Rhwydweithiau a Mekanweithiau Cefnogi**
3. **Hyfforddiant a Datblygiad Sefydliadol**
4. **Recriwtio, Cadw a Chynnydd**

Mae BIPBC yn parhau i fod wedi ymrwymo i gefnogi ymgyrch y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol "Gweithio Ymlaen". Mae'r fenter hon wedi'i chynllunio i annog cyflogwyr i wneud y gweithle'r 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 brig i lawr	Rydym wedi penodi uwch aelod o staff i weithredu fel "Pencampwr Amrywiaeth Rhyw".
Sicrhau gweithwyr hyderus	Rydym yn mynd ar drywydd nifer o fentrau a gynlluniwyd i helpu wella ymgysylltiad a hyder gweithwyr gan gynnwys rhwydweithiau staff, a chyhoeddiad eang 'Canllawiau Sgwrsio' a ddatblygwyd gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol.
Hyfforddi rheolwyr llinell a'u cefnogi	Rydym yn cynnig nifer o raglenni datblygu arweinyddiaeth ac wedi datblygu pecyn i ddarparu cefnogaeth ac adnoddau i reolwyr sydd â staff sy'n feichiog neu ar/dychwelyd o absenoldeb mamolaeth.
Cynnig arferion gweithio hyblyg	Rydym wedi cwblhau rhaglen fawr o weithdai ar gyfer rheolwyr sydd wedi'u cynllunio i wella ymwybyddiaeth o drefniadau gweithio hyblyg, a mynediad atynt.

Yn dilyn pryderon a godwyd gan staff o ran y cyfleusterau bwydo ar y fron sydd ar gael i staff sy'n dychwelyd o absenoldeb mamolaeth ac a oedd yn dymuno parhau i fwydo ar y fron, sefydlwyd grŵp gorchwyl a gorffen i weithio mewn partneriaeth, i nodi lle addas ym mhob un o'r tri phrif safle ysbyty yng Ngogledd Cymru. Cwblhawyd y gwaith hwn erbyn mis Hydref 2018 a chafodd adroddiad yn cynnwys nifer o argymhellion ei gymeradwyo wedyn gan y Fforwm Partneriaethau Lleol a'r Grŵp Rheoli Gweithredol i Dimau Rheoli'r Ysbyty ei roi ar waith.

Digwyddiadau Codi Ymwybyddiaeth

Trwy'r flwyddyn, rydym yn hybu a chodi ymwybyddiaeth o ddiwrnodau rhyngwladol amrywiol a digwyddiadau blynyddol, gan gynnwys: Mis Hanes LGBT+; Diwrnod Rhyngwladol y Merched; Diwrnod Rhyngwladol ar gyfer Dileu Gwahaniaethu Hiliol; Wythnos Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Hawliau Dynol BIPBC; Diwrnod Rhyngwladol yn erbyn Homoffobia, Biffobia a Thrawsffobia; Mis Hanes Teithwyr/Roma/Sipsi; Diwrnod 'Bi-visibility'; Mis Hanes Pobl Dduon; Diwrnod Rhyngwladol Pobl Hŷn; Wythnos Ymwybyddiaeth Troseddau Casineb; Dydd y Cofio Trawsrywiol; Diwrnod Rhyngwladol Pobl Anabl; Diwrnod Hawliau Dynol.

Ar 3 Rhagfyr, Diwrnod Rhyngwladol Pobl ag Anableddau, neges Jackie Hughes Pencampwr Cydraddoldeb ac Aelod Annibynnol y Bwrdd i staff oedd, "mae cydnabod Diwrnod Rhyngwladol Pobl ag Anableddau yn gyfle i ni godi ymwybyddiaeth a hyrwyddo hawliau a safbwyntiau pobl ag anableddau ar draws y byd, o fewn y DU a Chymru. Yn BI PBC mae'r Cynllun Hyderus o ran Anabledd yn ein helpu i feddwl yn wahanol am anabledd yn y gwaith ac yn anfon neges gadarnhaol at ein gweithwyr, cleifion a rhanddeiliaid am ymrwymiad ein sefydliad."

Yn ystod Mis Hanes LGBT+ ym mis Chwefror eleni, dywedodd Sue Green, Cyfarwyddwr Gweithredol Gweithlu a Datblygiad Sefydliadol BIPBC, "Fis Chwefror eleni, rydym yn dathlu dechrau mis Hanes LGBT, digwyddiad blynyddol sydd â'r nod o gynyddu gwelededd bywydau, hanes a phrofiadau pobl LGBT+ yn ein cymunedau. Y thema eleni yw heddwch, cymodi a gweithrediaeth ac mae'r digwyddiad hwn yn rhoi cyfle i ni fyfyrio ac ail-gadarnhau ymrwymiad BIPBC i ddathlu amrywiaeth a mynd i'r afael ag anghydraddoldebau. Rydym yn falch o'r cynnydd y mae BIPBC yn ei wneud o ran gweithredu'r Llwybr Hunaniaeth Rhyweddd newydd yng Ngogledd Cymru ac rydym hefyd yn falch iawn o gael ein henwi ymhlith 100 Cyflogwr Gorau Stonewall, am y bedwaredd flwyddyn yn olynol. Eleni roeddem mewn safle uwch nag erioed yn 37 dros y DU cyfan."

Ar gyfer Diwrnod Rhyngwladol y Merched ar 8 Mawrth, gofynnwyd i ferched BIPBC rannu eu storiâu a darparwyd dolenni a gwybodaeth am ddigwyddiadau lleol.

Hawliau Dynol

Mae codi ymwybyddiaeth am Hawliau Dynol yn parhau yn un o'r amcanion allweddol yn ein hyfforddiant gorfodol ar gyfer yr holl staff, ac eto, eleni, rydym wedi adeiladau ar hyn, fel rhan o'n hymgyrch Diwrnod Hawliau Dynol. Wrth fod 2018 yn ben-blwydd Datganiad Cyffredinol y Cenhedloedd Unedig ar Hawliau Dynol yn 70 mlwydd oed,

tynnwyd sylw at hyn drwy ein diwrnodau hyfforddiant gorfodol a chodi ymwybyddiaeth, a gafodd eu dathlu gyda chefnogaeth arbennig gan ein Prif Weithredwr, Gary Doherty, a ddosbarthodd neges ar ein tudalennau mewnwyd ac e-bost pob defnyddiwr, gan ddweud:

"Mae pawb yn cael ei eni yn rhydd ac yn gyfartal o ran urddas a hawliau, mae'r syniad syml ond radical hwn wedi'i ymgorffori yn Natganiad Cyffredinol Hawliau Dynol Byd eang. Mae'r pen-blwydd hwn yn 70 oed yn rhoi'r cyfle i ni dynnu sylw at bwysigrwydd egwyddorion a safonau hawliau dynol a'u hail gadarnhau yn fyd eang. Mae hawliau dynol yn cynrychioli popeth sy'n bwysig i ni i ni fel pobl, megis gallu dewis sut i fyw ein bywydau a chael ein trin ag urddas a pharch. Rydym yn dathlu'r Datganiad, mae'n rhoi grym i ni sefyll dros ein hawliau dynol ein hunain a hawliau dynol eraill."

Digwyddiad 'Merched Cymru'

Ym mis Mehefin 2018, ymunodd BIBPC â Digwyddiad Merched Cymru a gynhaliwyd gan y Cynulliad Cenedlaethol yng Ngogledd Cymru i ddathlu cynrychiolaeth merched yng Nghymru. Cynhaliodd Dirprwy Lywydd Cynulliad Cenedlaethol Cymru, Ann Jones AC, Hannah Blythyn AC a Cerys Furlong, Prif Weithredwr, Chwarae Teg y digwyddiad gan drafod eu swyddi fel merched blaenllaw ym mywyd cyhoeddus Cymru, y rhwystrau y maent wedi'u hwynebu yn ystod eu gyrfaedd, a sut y gwnaethon nhw oresgyn y rhain i gyrraedd ble maent heddiw.



Camu i Waith Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr (BIPBC)

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 dull, ac mae'n darparu rhaglen systematig o gefnogaeth gyrfa, yn gweithio ar gynyddu lleoliadau prentis a lleoliadau gwaith gwirfoddol. Mae Camu i Waith yn cefnogi ystod o bobl, er enghraifft, myfyrwyr, y rhai sy'n bellach o'r farchnad swyddi, y rhai sydd mewn cartref ble nad oes unrhyw un mewn cyflogaeth, unigolion ifanc sydd ddim mewn cyflogaeth na hyfforddiant (NEETS), rhai mewn grwpiau BAME (du, asiaidd, ethnig lleiafrifol), y 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 a ariennir yn llawn gan Gronfa Loteri Fawr Llywodraeth Cymru. Dechreuodd 10 interniaid yn Ysbyty Gwynedd ym mis Medi 2017 gan dreulio blwyddyn academiaidd yn yr ysbyty. Mae'r interniaid yn cael eu cefnogi gan athro llawn amser a hyfforddwr swydd. Yn ystod y flwyddyn maent yn ymgymryd â chyfarwyddyd dosbarth, archwiliad gyrfa a hyfforddiant a chefnogaeth yn y swydd. Y nod ar gyfer pob myfyriwr yw cyflogaeth cystadleuol gan ddefnyddio'r sgiliau y maent wedi eu cael yn BIPBC. Mae 70% o garfan un wedi sicrhau swyddi. Mae rhai canlyniadau cadarnhaol o'r prosiect ar gyfer yr interniaid a staff BIPBC sydd wir yn mwynhau cefnogi'r interniaid drwy eu taith dysgu.

<https://www.youtube.com/watch?v=78kjgWVGhU>

Dechreuodd yr ail garfan ym mis Medi 2018 ac mae'r interniaid yn gwneud cynnydd da.

Darllenwch storiâu Caio Jones a Sarah Jayne Mawdsley ym Mhrentisiaethau Cynhwysol Llywodraeth Cymru - Cynllun Gweithredu Anabledd ar gyfer Prentisiaethau 2018-21 trwy fynd ar:



<https://beta.gov.wales/sites/default/files/publications/2018-11/inclusive-apprenticeships-disability-action-plan-for-apprenticeships-2018-21-1.pdf>



Prentisiaethau

Mae llwybrau prentisiaethau'n ffurfio rhan bwysig o'n strategaeth recriwtio. Rydym yn cydnabod y bydd darparu cyfleoedd i bobl ifanc yn y gymuned leol yn cael effaith gadarnhaol ar y sefydliad a'r boblogaeth rydym yn ei gwasanaethu. Rydym yn parhau i gynyddu nifer y prentisiaethau ac yn gwella prosesau i gyflawni'r amcan hwn yn barhaus.

Gyrfaoedd

Mae Rhwydwaith Gyrfaedd Lleol BCUHB yn defnyddio arbenigedd sefydliadol trwy ddefnyddio gwirfoddolwyr o ystod o arbenigeddau a swyddi i gefnogi digwyddiadau gyrfaedd ar draws 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, cyfweliadau ffug, sgysiau nyrsio, ymweliadau adrannol, digwyddiadau STEM a noson rieni ysgol fel enghreifftiau.

Rhaglen Gwirfoddolwyr Oedolion

Fel y cyflogwr mwyaf yng Ngogledd Cymru, rydym yn cydnabod ein cyfrifoldeb i edrych tuag allan a chefnogi pobl leol i gael gwaith. Dangosir bod diweithdra yn cynyddu cyfraddau salwch, anabledd a phroblemau iechyd meddwl, ac yn lleihau disgwyliad oes. Gall y gwelliannau mewn iechyd sy'n deillio o ddychwelyd i'r gwaith wrthdroi effeithiau negyddol diweithdra ar iechyd. Mae'r rhaglen lleoliad gwaith gwirfoddol i oedolion yn BIPBC yn ymgorffori mentrau gan grwpiau sydd bellaf oddi wrth y farchnad swyddi. Mae'r gwirfoddolwyr yn cwblhau lleoliad 6



wythnos, ac o leiaf 16 awr yr wythnos. Os oes swyddi ar gael yn y sefydliad, mae'r gwirfoddolwyr yn siŵr o gael cyfweliad os ydynt yn bodloni gofynion hanfodol y swydd. 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 85 o bobl wedi sicrhau swyddi o fewn BIPBC ers cwblhau'r rhaglen ac mae 157 wedi sicrhau gwaith y tu allan i'r sefydliad.

Lles Meddyliol Staff



Rydym wedi rhoi nifer o fentrau newydd neu ddiweddar ar waith yn BIPBC eleni i gefnogi ein haddewid 'Amser i Newid Cymru'. Mae hyn wedi cynnwys parhau i recriwtio pencampwyr lles meddyliol staff, ac rydym wedi cynnig hyfforddiant cymorth cyntaf iechyd meddwl er mwyn i'r pencampwyr rannu sgiliau a chefnogaeth.

Pwrpas rôl y pencampwr yw helpu'r Tîm Cwnsela a Lles Meddyliol Staff a'u cefnogi i godi ymwybyddiaeth o'r wybodaeth a gweithgareddau cefnogi lles meddyliol ar draws BIPBC, gan hybu ffordd o fyw iach ac iechyd meddwl cadarnhaol. Bydd Pencampwyr Lles Meddyliol yn gwybod am eu meysydd gwaith a chydweithwyr, felly byddant yn y sefyllfa orau i wybod beth fydd yn gweithio orau yn eu hamgylchedd gwaith a gallant dargedu adnoddau sy'n gweddu orau i'w hardaloedd.

Mae nifer o Ymarferwyr Iechyd Meddwl/Arweinwyr Tîm Therapi Galwedigaethol hefyd wedi'u penodi yn Iechyd Galwedigaethol i weithio ochr yn ochr a chefnogi lles meddyliol staff.

Rydym wedi cyflwyno systemau mynediad newydd at wasanaethau cwnsela ar gyfer staff a lles meddyliol ac wedi diweddarau ein Gweithdrefn Rheoli Iechyd Meddwl a Straen i Staff er mwyn codi ymwybyddiaeth ynglŷn â'r protocol. Rydym hefyd wedi creu canllawiau hunan-niwed a hunanladdiad i helpu staff Iechyd Galwedigaethol wrth gefnogi staff sy'n cael mynediad at yr adran Iechyd Galwedigaethol.

Mae BIPBC yn rhan o "Rwydwaith Iechyd a Lles GIG Cymru" sy'n edrych ar Iechyd a Lles Meddyliol Cymru Gyfan gyda chynrychiolwyr o ymddiriedolaethau a byrddau iechyd eraill ar draws Cymru.

Mae staff o'r tîm lles meddyliol a chwnsela wedi cynnal gweithdy fel rhan o'r rhaglen 'Cam i Reoli' (ASiM) drwy gydol y flwyddyn, ac wedi darparu hyfforddiant pwrpasol i dimau o gwmpas lles meddyliol, rheoli straen, rheoli newid ac ymwybyddiaeth ofalgar, hunan-ofal iechyd meddwl a gweithio gyda trawma, gan gynnwys PTSD (Anhwylder Straen Ôl-ddrawmatig).

Datblygiad arall oedd ffurfio grŵp gorchwyl a gorffen a oedd yn cynnwys cydweithwyr o ddisgyblaethau amrywiol er mwyn galluogi cydweithio a rhannu sgiliau / profiad i archwilio ôl-drafodion a phrotocol digwyddiadau critigol ar draws BIPBC. Rydym wedi bod yn edrych ar ddatblygu strategaeth ar gyfer ymatebion a chefnogaeth iechyd meddwl i staff cyn / yn ystod ac ar ôl digwyddiadau.

Ein staff sy'n dod o gefndiroedd BAME ac o wledydd yr UE

Yn ystadegol, mae cyfran y staff sy'n gweithio i BIPBC sy'n dod o gefndiroedd Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig yn uwch na'r canrannau sy'n byw yng nghymunedau Gogledd Cymru. Fodd bynnag, mae mwyafrif y staff hyn yn gweithio yn y grŵp staff meddygol a deintyddol: felly mae hyn yn golygu =bod y cyfrannau sy'n gweithio mewn grwpiau staff eraill wedi'u tan-gynrychioli'n ystadegol.

Rydym hefyd yn gwybod o adroddiadau a gofnodwyd yn ein system adrodd am ddigwyddiadau DATIX, bod y gyfran fwyaf o ddigwyddiadau sy'n gysylltiedig â chydarddoldeb yr adroddir arnynt bob blwyddyn yn ymwneud â digwyddiadau o gam-drin hiliol yn erbyn staff gan gleifion. Arweiniodd hyn at ddatblygu cyfres o ganllawiau sydd wedi'u cynllunio i gefnogi staff sy'n destun troseddau trais neu ddigwyddiadau hiliol. Rydym yn parhau i fonitro unrhyw dueddiadau a datblygu strategaethau i annog staff i roi gwybod am y fath digwyddiadau drwy drafodaeth reolaidd yn y Grŵp Gweithredol Cydraddoldeb a Hawliau Dynol.

Rydym yn monitro'n agos nifer y staff o wledydd UE sy'n gweithio i'r Bwrdd Iechyd, ac sydd wedi gweithio gyda sefydliadau'r trydydd sector yn rhoi cyngor a chefnogaeth i'n staff sy'n ddinasyddion yr UE ac yn dymuno gwneud cais i aros yn y DU o dan Cynllun Cynnig yr UE.

Troseddau Casineb

Rydym yn parhau i godi ymwybyddiaeth o'r canllawiau yr ydym wedi'i ddatblygu 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 2018 i hyrwyddo negeseuon cyffredinol ar gyfer Wythnos Ymwybyddiaeth Troseddau

WYTHNOS YMWEYBYDDIAETH TROSEDDAU CASINEB 13-20 HYDREF 2018
HATE CRIME AWARENESS WEEK 13-20 OCTOBER 2018

Nid yw trosedd casineb yn iawn.

Hate crime is wrong.

Riportiwch ef • Report it

101

161

#troseddaucasineb #hatecrime www.report-it.org.uk

Casineb sy'n dechrau dydd Sadwrn 13 Hydref.

Mae aelodau o'r Rhwydwaith Cydraddoldeb Sector

Cyhoeddus Gogledd Cymru (NWPSN) yn cydweithio 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 roi gwybod amdanynt ac atal y rhai sy'n cyflawni trais.

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 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: WPS: Equality, Diversity & Human Rights Policy WPS: 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) 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 date date	Changes made yes/no: 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 BCUBH.		
WP42 Version: 1 Page 1 of 6 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.		

Ail lansio'r addewid "Dim Anwybyddu"

Ym mis Gorffennaf, gwahoddwyd pobl i "lofnodi'r addewid" i helpu i herio pob math o fwlio, aflonyddu ac ymddygiad annerbyniol, yn enwedig lle mae'n gysylltiedig yn uniongyrchol ag un o'r nodweddion gwarchodedig (oed, anabledd, rhyw, crefydd, hil, tueddfryd rhywiol, hunaniaeth rhyw, statws priodasol neu feichiogrwydd / mamolaeth).



Yn y llun gwelir Prif Weithredwr BIPBC yn llofnodi'r addewid "Dim Anwybyddu" gan atgyfnerthu ymagwedd goddef dim y Bwrdd lechyd tuag at droseddau casineb neu fwlio ac aflonyddu, beth bynnag fo'r rheswm.

Enghreifftiau o Arfer Da



Metron y GIG yn ennill gwobr rhagoriaeth iechyd

Mae Metron y GIG sydd wedi serennu ac sy'n mynd 'gam ymhellach' i gefnogi pobl sydd ag anableddau dysgu wedi ennill gwobr annisgwyl. Cafodd Joanne Carribine Wobr Seren Betsi gan Gary Doherty, Prif Weithredwr Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr, yn ystod ymweliad annisgwyl i leoliad ei thîm yng Nghaernarfon. Cafodd ei henwebu ar gyfer gwobr staff y GIG gan ei chydweithwyr iechyd ac awdurdod lleol yn Nhîm Anabledd Dysgu Cymuned Gwynedd, a'i disgrifiodd fel 'seren' a 'seren ddisglair'. Mae Joanne, sydd wedi bod yn gweithio i'r GIG am dros 30 mlynedd, wedi cael ei chydabod

am ei pharodrwydd i fynd 'gam ymhellach' i'w dyletswyddau yn ddyddiol i ddarparu'r gofal gorau i oedolion sydd ag anableddau dysgu.

Tîm Cydraddoldeb yn ennill Gwobr Symud Cydraddoldeb yn ei Flaen: Cyrhaeddiad Staff y Bwrdd Iechyd

Ym mis Tachwedd, roedd y Tîm Cydraddoldeb yn falch o ennill Gwobr Symud Cydraddoldeb yn ei Flaen fel cydnabyddiaeth o brosiectau a mentrau allweddol y maent wedi eu llywio eleni i wella profiadau cleifion a staff.



Gweler y tîm yma'n cael eu gwobr gyda Chadeirydd a Phrif Weithredwr y Bwrdd Iechyd.

Hyfforddiant Cydraddoldeb a Hawliau Dynol:

Tabl 1: Cydymffurfiaeth â Hyfforddiant Cydraddoldeb a Hawliau Dynol

Mesur: Nifer (a %) y staff sydd wedi cwblhau hyfforddiant gorfodol cydraddoldeb a hawliau dynol	Ardal y Gorllewin	Ardal y Canol	Ardal y Dwyrain	Gofal Eilaidd	Iechyd Meddwl ac Anableddau Dysgu
(ffigurau ar 31 Mawrth 2019)	► 89%	▲ 90 %	▲ 88%	▲ 83%	▲ 88%
(31 Mawrth 2018)	89%	83%	84%	82%	87%

Rydym wedi gwneud cynnydd sylweddol eleni i wella cyfraddau cydymffurfio ar draws BIPBC ar gyfer hyfforddiant gorfodol cydraddoldeb a hawliau dynol fel y dangosir yn Tabl 2 uchod. Mae cyfradd cydymffurfiaeth cyffredinol y Bwrdd Iechyd yn awr yn 85% (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".

Eleni, rydym wedi ehangu'r hyfforddiant a chynnig yr un sesiynau i Feddygfeydd a reolir a Meddygfeydd annibynnol ar draws Gogledd Cymru. Rydym wedi ymweld â 19 meddygfa, ac mae wedi'i groesawu. Rydym hefyd wedi bod yn gweithio â 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. Mi fydd yn cael ei gyflwyno i'r holl staff sydd angen hyfforddiant adnewyddu o fis Mehefin 2019 ymlaen. Rydym hefyd wedi bod yn darparu hyfforddiant Asesiad Effaith ar Gydraddoldeb rheolaidd drwy ein rhaglen gweithdy sgiliau 90 munud.

Cam i Reoli (ASiM)



Mae'r rhaglen ASiM yn parhau i ddarparu ar gyfer rheolwyr newydd, rheolwyr presennol a darpar reolwyr sy'n cydnabod yr angen i ddatblygu ei hunain i fod yn fwy hyderus, cymwys a gallu arwain eu timau. Mae Asesiad Effaith Cydraddoldeb effeithiol yn ofyn hanfodol o fewn y rhaglen a bydd yn galluogi dirprwyon i ystyried effaith

Cydraddoldeb ac Amrywiaeth wrth ddarparu gwasanaethau i'r cyhoedd ac yn helpu i fynd i'r afael â materion o gwmpas anghydraddoldebau iechyd.

Enghreiffiau o Arfer Da

Bwrdd Iechyd yn dathlu llwyddiant LGBTQ+ Stonewall

Mae Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr wedi dod y cyflogwr iechyd â'r safle uchaf gan Stonewall, sef yr elusen gydraddoldeb lesbiaidd, hoyw, deurywiol a thraws yn ei rhestr o'r 100 o Gyflogwyr Gorau ar gyfer 2019.



Y Bwrdd Iechyd oedd yr unig sefydliad iechyd yng Nghymru i gyrraedd rhestr ddiweddaraf Stonewall ac mae wedi dangos gwelliant gan godi 14 o leoedd o'r 51 safle yn 2018 i safle 27 yn 2019. Rhestr y 100 Cyflogwr Gorau eleni oedd yr un fwyaf erioed yn cynnwys 445 o gyflogwyr o sectorau gwahanol, yn ceisio ennill safle nodedig ar y rhestr.

Cefnogaeth iechyd meddwl newydd ar gael i staff y GIG

Dathlodd Bwrdd Iechyd Betsi Cadwaladr Wythnos Ymwybyddiaeth Iechyd Meddwl (Mai 14-20) drwy godi ymwybyddiaeth am y gefnogaeth iechyd meddwl sydd ar gael i'w 16,500 o staff. Mae Tîm Lles Meddyliol a Chwnsela Staff y Bwrdd Iechyd yn cynnal cyfres o deithiau codi ymwybyddiaeth mewn ysbytai ar draws Gogledd Cymru a oedd yn canolbwyntio ar y thema straen. Y flwyddyn diwethaf, arwyddodd y Bwrdd Iechyd y siarter sefydliadol 'Amser i Newid Cymru' gan gynhyrchu cynllun gweithredu yn manylu sut oedd yn bwriadu ymdrin â stigma a rhoi cefnogaeth gwell i staff sy'n cael anhawster gyda'u hiechyd meddwl. Ers hynny, mae BIPBC wedi cyflwyno nifer o fentrau gan gynnwys rhwydwaith o dros 200 o bencampwyr lles meddyliol sy'n helpu i herio'r stigma sy'n gysylltiedig ag iechyd meddwl ac annog trafodaethau agored am y pwnc gyda cydweithwyr.



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."

Rydym wedi dechrau adolygu ein Cynllun Strategol Cydraddoldeb a Hawliau Dynol a'n hamcanion cydraddoldeb yn gynnar yn 2019, yn unol â'n Dyletswydd Statudol i adolygu ein hamcanion cydraddoldeb o leiaf bob pedair blynedd. Mae'n rhaid gwneud hyn trwy ddangos ystyriaeth briodol i wybodaeth berthnasol sy'n cael ei chadw gan BIPBC ac i unrhyw wybodaeth arall y mae'r Bwrdd lechyd yn ei hystyried a fydd yn debygol o fod yn ddefnyddiol yn yr adolygiad. Bydd hyn yn awr yn cynnwys aliniad agosach gyda'n blaenoriaethau o dan y Ddeddf Lles Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015, Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Lles (Cymru) 2014, i symud cydraddoldeb yn ei flaen mewn ffordd mwy integredig wrth i ni symud ymlaen.

Datblygiad Sefydliadol

Yn allweddol i hyn mae datblygu ein harweinwyr, ar bob lefel, i ymarfer arweinyddiaeth dosturiol, byw gwerthoedd y sefydliad ac arddangos yr ymddygiad disgwyledig yn gyson ac yn ddilys.

O ran mentrau arweinyddiaeth, rydym yn gweithio ar un neu ddau o feysydd allweddol i hybu ymwybyddiaeth well am ddiwylliant sy'n seiliedig ar hawliau.

- Cyflwyno dosbrthiadau uwch arweinyddiaeth sydd wedi'u strwythuro i gynnwys cymysgedd o siaradwyr o wahanol ryw a chefnidiroedd diwylliannol ac yn cynnwys pynciau i'w harchwilio megis arweinyddiaeth cynhwysfawr a chynhwysol, agwedd ddiuedd mewn arweinyddiaeth; archwilio datblygiad cymuned ar sail ased a dangos arbenigedd arweinyddiaeth ar gyfer merched mewn uwch arweinyddiaeth a safleoedd academiaidd. Rydym ar hyn o bryd yn cynllunio ar gyfer 2020 a byddwn yn parhau i hybu cydraddoldeb a chynnwys.

- Lansio a datblygu rhaglen datblygu uwch arweinyddiaeth - Arwain ar gyfer Trawsnewid - sy'n cynnwys canolbwyntio ar ddatblygu dull arwain cynhwysfawr a chynhwysol yng nghyd-destun cefnogi diwylliant cywir yn BIPBC a chyflawni ymrwymiad datblygu cynaliadwy Byw'n Iach, Aros yn Iach a chefnogi deddfwriaeth Llywodraeth Cymru.

Ymgysylltu â Staff:

Mae sefydlu ystod eang o fentrau o fewn y Bwrdd Iechyd i hybu ac i ymgorffori ymgysylltiad staff ymhellach wedi cael effaith cadarnhaol ar ddiwylliant yn unol â data Arolwg Staff 2018 (gweler mwy o wybodaeth isod).

Mae'r mentrau'n cynnwys gwobr cydnabyddiaeth misol Seren Betsi; a datblygu Arweinwyr Gwrando i wella cyfathrebu 2 ffordd; defnyddio'r model 3D fel methodoleg gwrando; a sefydlu grwpiau "Balch o" i ddathlu llwyddiant a rhannu arfer gorau.



Fel cam nesaf o integreiddio a chryfhau cysylltiadau, bydd y pecyn diagnostig diwylliannol 'Byddwn yn Falch' yn cael ei lansio'n fuan gyda'r nod o ddefnyddio diagnostig ar lefel sefydliadol a lefel tîm i ddynodi a gwella ymgysylltiad ymddygiad.

Mae'r rhaglen 26 wythnos yn hwyluso mesuriad lefelau ymgysylltu o fewn timau, eu galluogi i ddynodi eu gwelliannau lleol ei hunain. Cefnogir timau gyda phecyn llawn i'w galluogi i ymdrin â lefelau ymgysylltu a'u gwella'n systematig.

Canlyniadau Arolwg Staff GIG 2018

Cyflawnodd y Bwrdd Iechyd y gyfradd ymateb uchaf ar draws byrddau iechyd yng Nghymru, gan dderbyn adborth gan 5276 o staff (31%) sydd ychydig yn uwch na chyfradd ymateb GIG Cymru Gyfan o 29%.

Derbyniwyd gwelliannau sylweddol yn y sgoriau ar draws nifer o gategoriâu, gan gynnwys: gwerthoedd, cefnogaeth rheoli llinell, adnoddau, cyfathrebu a dysgu a datblygiad. Fodd bynnag, mae gwelliannau angen eu gwneud eto, a dynodwyd y 3 thema allweddol ganlynol fel meysydd sydd angen eu gwella:

- Lleihau straen
- Bwlio ac Aflonyddu
- Ymgysylltiad tîm gweithredol

Mae Cynllun Gwelliant Sefydliadol Cyffredinol wedi'i ddatblygu yn dilyn nifer o ddigwyddiadau ymgysylltu a gynhaliwyd gyda staff. Mae'r cynllun hwn yn cynnwys y prif themau, mesurau gwelliannau sydd wedi'u targedu a manteision/canlyniadau disgwyledig.

Nodwyd dau o'r cwestiynau o dan yr adran 'Amrywiaeth - Canlyniadau Graddedig' fel a ganlyn: -

- Dywedodd 81% o'r rhai a ymatebodd eu bod yn teimlo bod y bobl maent yn gweithio gyda nhw yn eu trin â pharch; a
- dywedodd 63% o bobl a ymatebodd eu bod yn teimlo'n gyfforddus wrth herio ymddygiad amharchus yn eu tîm.

Llywodraethu Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn BIPBC

Cryfhau cynllun a gwelliant sefydliadol

Eleni rydym wedi bod yn gweithio i gryfhau'r fframwaith yn BIBPC ar gyfer ymgorffori cynllun a gwelliant sefydliadol ymhellach yn seiliedig ar egwyddorion cydraddoldeb a hawliau dynol, sy'n ofynnol er mwyn darparu strategaeth Byw'n Iach, Aros yn Iach. Rydym wedi:

- ✓ Cryfhau cynrychiolaeth sefydliadol ar y Fforwm Strategol Cydraddoldeb a Hawliau Dynol a'r Grŵp Gweithredol. Golyga hyn ein bod wedi dynodi uwch unigolion i wneud penderfyniadau allweddol ac arweinwyr gwasanaeth i fynychu fel eiriolwyr cydraddoldeb, i wella cyfathrebu ac atebolrwydd fertigol a llorweddol.
- ✓ Gwell ymwybyddiaeth o'r gofynion i ymgorffori gofynion fframwaith darparu Llywodraeth Cymru - Gwella Cydraddoldeb a Hawliau Dynol o fewn prosesau craidd busnes. Rydym wedi cadarnhau atebolrwydd ac wedi dynodi uwch arweinwyr i ddadansoddi prosesau allweddol o fewn eu maes cyfrifoldeb, strwythurau a systemau i sicrhau bod safbwynt cydraddoldeb yn cael ei integreiddio i weithgareddau perthnasol, gan gynnwys: cynllunio gwasanaeth, gweithgaredd trawsnewid, rheoli perfformiad, llywodraethu, ansawdd a diogelwch, a'r gweithlu.
- ✓ Craffu cryfach i sicrhau bod cynlluniau / cynigion sy'n cael eu cyflwyno o dan y Strategaeth Byw'n Iach, Aros yn Iach yn dangos ystyriaeth briodol i gydraddoldeb a hawliau dynol trwy hyrwyddo'r broses asesu effaith ar gydraddoldeb fel fframwaith i helpu i sicrhau bod unrhyw botensial ar gyfer anfantais neu wahaniaethu yn cael ei nodi ac yr ymdrinnir â nhw.
- ✓ Gwell ymwybyddiaeth i wneud y mwyaf o gyfleoedd i hybu ystyriaethau cydraddoldeb a hawliau dynol gyda phartneriaid y bwrdd iechyd.

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 2017/18.

Fforwm Strategol Cydraddoldeb a Hawliau Dynol

Rôl y fforwm yw cynghori'r Bwrdd Iechyd o ran y cyfeiriad strategol ar gyfer cydraddoldeb, amrywiaeth a hawliau dynol ar gyfer arferion cyflogi, gwella iechyd y boblogaeth a darparu gofal cleifion.

Cyfarfu'r fforwm yn rheolaidd yn ystod y flwyddyn, a chafodd ei gadeirio gan Gyfarwyddwr Gweithredol Gweithlu. Roedd y prif bynciau ar agenda'r cyfarfod yn cynnwys:-

- ✓ Adroddiad Blynyddol Cydraddoldeb 2017/18
- ✓ Fframwaith Cyflawni Llywodraeth Cymru: Hybu Cydraddoldeb a Chysylltiadau Da
- ✓ Cynllun a gwelliannau sefydliadol yn seiliedig ar egwyddorion Cydraddoldeb a Hawliau Dynol i gyflawni ein Strategaeth 10 mlynedd Byw'n Iach, Aros yn Iach.
- ✓ "A yw Cymru'n Decach? 2018" Adroddiad Ymchwil Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol a gyflwynwyd gan Bennaeth EHRC Cymru
- ✓ Grŵp Anghydraddoldeb Iechyd a Gwella Trawsnewid
- ✓ Rhoi gwybod am Gyflogau Dynion a Merched
- ✓ Ymgyrch ac addewid Gweithio ymlaen
- ✓ Cefnogi gweithwyr i barhau i fwydo ar y fron wrth ddychwelyd ar ôl absenoldeb mamolaeth
- ✓ Ymgorffori ystyriaethau Cydraddoldeb i Gynllunio a Perfformiad Rheolaeth
- ✓ Cynllun 3 mlynedd BIPBC 2018/21
- ✓ Canolbwyntio ar ddarparu dyletswyddau cydraddoldeb o fewn gweithgarwch PMO gan gynnwys systemau a phrosesau ar gyfer EqIA
- ✓ Adroddiad ymchwil Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol - profiad o fynediad at ofal iechyd y rhai sy'n ceisio noddfa a'r rhai sydd wedi cael gwrthod noddfa.
- ✓ Adoylgu Cynllun Strategol Cydraddoldeb 2020

Grŵp Gweithredol Cydraddoldeb

Mae Arweinwyr Gweithredol Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn gweithio gyda'u hadran ddynodedig neu dîm yr ysbyty i lywio'r gwaith o roi camau cydraddoldeb adrannol sy'n codi o Amcanion Strategol Cydraddoldeb a Chynllun Strategol Cydraddoldeb a Hawliau Dynol y Bwrdd Iechyd 2016/20 ar waith. Mae arweinwyr gweithredol yn gweithio i gefnogi gweithredu a dosbarthu mentrau cydraddoldeb a hawliau dynol. Bu i'r grŵp ailymgynnull tuag at ddiwedd 2018, yn dilyn ychydig o ail strwythuro i adlewyrchu'r newidiadau yn aelodaeth y Fforwm Strategol Cydraddoldeb a Hawliau Dynol. Roedd eitemau allweddol ar yr agenda'n cynnwys:-

- ✓ Fframwaith Darparu Llywodraeth Cymru 2018/19
- ✓ "A yw Cymru'n Decach? 2018" - Adroddiad Ymchwil Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol
- ✓ Cynllun Integredig Tymor Canolig (IMTP) i adlewyrchu 'A yw Cymru'n Decach' 2018 ac i sicrhau bod cynigion sy'n cael eu cyflwyno o dan Byw'n Iach, Aros yn Iach yn cyd-fynd
- ✓ Adeiladu ystyriaethau cydraddoldeb i mewn i broses comisiynu BI PBC
- ✓ Adroddiad Blynyddol Cydraddoldeb 2018/19
- ✓ Hyfforddiant Cydraddoldeb a Hawliau Dynol - hyfforddiant adnewyddu 2019 a thu hwnt
- ✓ Rhwydweithiau Staff
- ✓ Ymgyrch ac addewid Gweithio ymlaen
- ✓ Grŵp Ffocws Merched a Pecyn Rheolwyr
- ✓ Wythnos Cydraddoldeb 2018

- ✓ Adroddiad ymchwil Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol - profiad o fynediad at ofal iechyd y rhai sy'n ceisio noddfa a'r rhai sydd wedi cael gwrthod noddfa.
- ✓ Asesiad Effaith Cydraddoldeb

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 y mae pobl anabl yn eu hwynebu. 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 2018 i fis Mawrth 2019 yn cynnwys:

- ✓ Casglu Gwybodaeth Cleifion
- ✓ Datblygiad sefydliadol a diwylliant sefydliadol
- ✓ Ymgynghoriad Iechyd Cyhoeddus Cymru ar becyn newydd prawf sgrinio'r coluddyn.
- ✓ Dod o hyd i'r ffordd yn Ysbyty Glan Clwyd
- ✓ Gwasanaeth Integredig Awtistiaeth Gogledd Cymru
- ✓ Cynllunio rhyddhau cleifion sydd ag anghenion cymhleth
- ✓ Strategaeth Rhanbarthol Gofalwyr
- ✓ Model Cymdeithasol Anabledd
- ✓ Adolygu'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol
- ✓ Ffilm Gwobr Iris



Pob 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 2018/19, a chroesawyd aelodau newydd i gymryd lle'r rhai sydd wedi newid swydd neu wedi gadael y sefydliad.

Sefydlwyd y grŵp i graffu a rhoi cyngor ar asesiadau effaith ar gydraddoldeb sy'n cael eu cynnal ar strategaethau a pholisïau allweddol BIPBC. Cynhaliwyd pedwar cyfarfod yn ystod y flwyddyn ac ystyriodd yr aelodau'r ffordd at EqlA o ran y strategaethau a pholisïau canlynol:

- ✓ Cynllun 3 Mlynedd BIPBC
- ✓ Strategaeth Iechyd Meddwl BIPBC
- ✓ Gwasanaeth Helpwch fi i Roi'r Gorau i Ysmygu er Lles fy Babi BIPBC
- ✓ Byw'n Iach, Aros yn Iach - Cyflawni'r Dyletswyddau
- ✓ Strategaeth Anableddau Gogledd Cymru 2018-2023
- ✓ Gofal yn Agosach at y Cartref
- ✓ Strategaeth Gweithlu a Datblygiad Sefydliadol

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, dangosyddion cenedlaethol 'Cymru Iach' o Ddeddf Lles Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015. Er mwyn cryfhau'r ymagwedd, mae nifer o fesurau cyflenwi newydd wedi'u 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.

Mae adroddiad ansoddol yn manylu tystiolaeth o gydraddoldeb gwell a pherthnasoedd da yng ngweithgareddau dydd i ddydd BIPBC yn cael ei roi dwywaith 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

Mae Rheoliadau 2011 Deddf Cydraddoldeb 2010 (dyletswyddau Statudol) (Cymru), Cynllun Strategol Cydraddoldeb 2020-24 diwygiedig, Deddf Lles a Chenedlaethau'r Dyfodol 2015 a hefyd Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Lles 2014 i gyd yn cynrychioli cyfle i greu'r cyflyrau y gallwn wella lles cenedlaethau presennol a chenedlaethau'r dyfodol a symud cydraddoldeb yn ei flaen yng Ngogledd Cymru.

Mae'r adran hon yn amlinellu'r heriau rydym wedi dod ar eu traws o ran amcanion cydraddoldeb.

Heriau allweddol

Mae cynnydd da wedi'i wneud dros y flwyddyn ddiwethaf o ran prif-ffrydio'r agenda cydraddoldeb yn BIPBC. Fodd bynnag, mae'r brif her yn parhau i gynyddu capasiti sefydliadol i ymgymryd ag Asesiad Effaith Cydraddoldeb (EqIA) a'i graffu er mwyn cryfhau ein proses penderfyniad ymhellach.

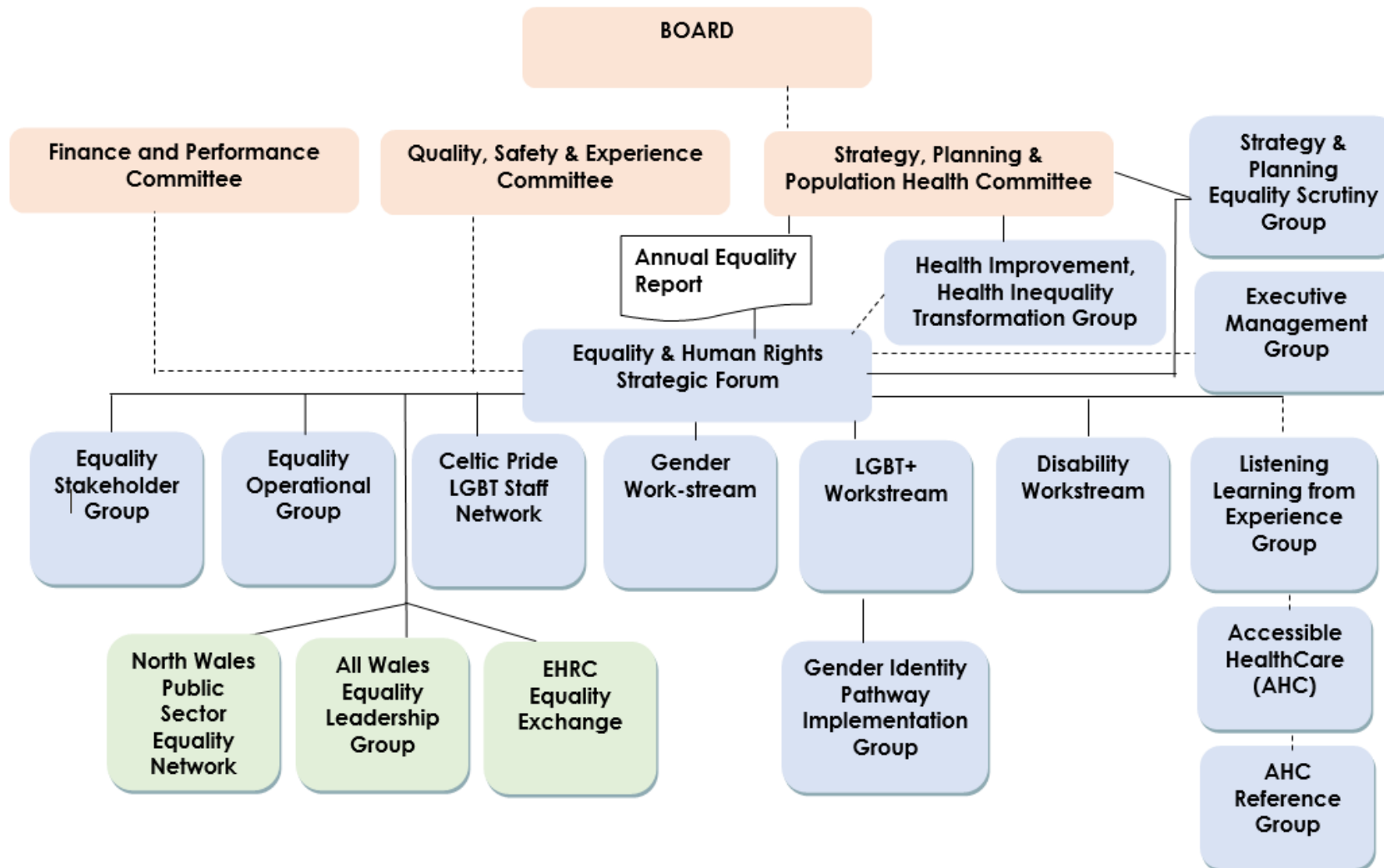
Mae'r adran hon yn amlinellu beth rydym yn bwriadu ei wneud er mwyn symud yr agenda yn ei flaen.

Blaenoriaethau 2019/20 ar gyfer gweithredu

Mae blaenoriaethau strategol y Bwrdd Iechyd sydd wedi'u hamlinellu yn Byw'n Iach, Aros yn Iach hefyd yn cael eu cefnogi gan ein Strategaeth Gweithlu, sy'n nodi sut dylai'r gweithlu edrych a theimlo a sut mae angen iddo weithredu i gyflawni'r canlyniadau cywir i bobl Gogledd Cymru. Mae cydraddoldeb wrth wraidd y gwaith hwn, eleni byddwn yn:-

- ✓ Datblygu Cynllun Strategol Cydraddoldeb diwygiedig ar gyfer 2020-2024 yn unol â dyletswyddau o dan y Ddeddf Cydraddoldeb 2010.
- ✓ Ymgysylltu â phobl sydd â nodweddion gwarchodedig a rhanddeiliaid eraill i ddynodi eu prif broblemau a phryderon.
- ✓ Dynodi amcanion cydraddoldeb sy'n seiliedig ar dystiolaeth i lywio canlyniadau gwell i bobl sydd â nodweddion gwarchodedig ar draws Gogledd Cymru sy'n cyd-fynd â blaenoriaethau Byw'n Iach, Aros yn Iach a Strategaeth y Gweithlu.
- ✓ Cynyddu capasiti sefydliadol o ran gwybodaeth a dealltwriaeth EqIA a pharhau i godi ymwybyddiaeth o broses y EqIA fel fframwaith i helpu'r Bwrdd Iechyd i sicrhau bod unrhyw bosibilrwydd am anfantais neu wahaniaethu yn cael ei nodi ac yr ymdrinnir â nhw ac y gwneir y mwyaf o gyfleoedd i hyrwyddo cydraddoldeb yn ein strategaethau, cynlluniau a phrosiectau.
- ✓ Codi ymwybyddiaeth ymchwil EHRC 'A yw Cymru'n Decach 2018?' a hyrwyddo'r darganfyddiadau ar sut mae Cymru'n perfformio ar gydraddoldeb a hawliau dynol.
- ✓ Cynyddu'r cynnig o hyfforddiant 'Fy Nhrin yn Deg' a faint sy'n ei gwblhau ar gyfer contractwyr gofal cychwynnol a chontractwyr annibynnol.

Atodiad 1: Llywodraethu Cydraddoldeb a Hawliau Dynol



Atodiad 2: Adroddiad Bwlch Cyflog Rhwng Dynion a Merched 2019

Cyflwyniad

Gosododd y Ddeddf Cydraddoldeb 2010 (Gwybodaeth Bwlch Cyflog Rhwng y Dynion a Merched) Rheoliadau 2017 y gofynion i sefydliadau gyda mwy na 250 o weithwyr i cyfrifo a chyhoeddi eu gwybodaeth bwlch cyflog rhwng dynion a merched. Cynlluniwyd tryloywder mwy mewn adrodd bwlch cyflog i helpu sefydliadau i ddeall y problemau'n well sy'n arwain at, ac yn cynnal y bylchau mewn cyflog cyfartaledd rhwng dynion a merched, ac i annog sefydliadau i gymryd camau i fynd i'r afael â nhw.

Mae Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr (BIPBC) yn credu bydd gonestrwydd a thryloywder yn ymwneud â bylchau cyflog yn ein helpu i gyflawni ein amcanion o fod yn "Gyflogwr o Ddewis". Felly, rydym wedi penderfynu mynd y tu hwnt i ofynion cyfreithiol penodol a gynhwysir yn Neddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) Reoliadau 2011 a chyhoeddi'r adroddiad bwlch cyflog hwn yn wirfodol yn seiliedig ar Reoliadau 2017.

Mae'r holl ffigyrau'n seiliedig ar ddata a gymerwyd o system cyflog ESR (Cofnod Staff Electronig) y GIG ar ddyddiad ciplun (31 Mawrth 2018).

Mae'r adroddiad hwn y cynnwys y canlynol:-

- Cyfraddau Bob Awr Cyfartaledd a Chanolrif a Bylchau Cyflog
- Bonws Cyfartaledd a Chanolrif a Bylchau Cyflog
- Cyfran y staff sy'n derbyn bonws
- Nifer a chanran y dynion a merched a rennir mewn pedwar grŵp (chwartel cyflog) mewn trefn cyflog isaf i'r uchaf.

Tabl 1. Cyfraddau Bob Awr Cyfartaledd a Chanolrif a Bylchau Cyflog

Rhyw	Cyfradd Bob Awr Cyfartaledd (£c yr awr)	Cyfradd Bob Awr Canolrif (£c yr awr)
Dyn	20.22	14.76
Merch	15.11	13.72
Gwahaniaeth	5.11	1.04
Bwlch Cyflog %	25.26%	7.07%

Diffinnir y bwlch cyflog rhwng dynion a merched fel y gwahaniaeth rhwng y gyfradd cyflog yr awr cymedr a chanolrif y bydd gweithwyr sy'n ddynion a merched yn ei dderbyn.

Y bwlch cyflog cymedr yw'r gwahaniaeth rhwng cyfartaledd enillion yr awr dynion a merched. Y bwlch cyflog canolrif yw'r gwahaniaeth rhwng y pwyntiau canol yn y cyfraddau o enillion bob awr dynion a merched. Mae'n ystyried bob cyflog yn y sampl, yn eu rhoi mewn trefn o'r isaf i'r uchaf ac yn dewis y cyflog sydd yn y canol.

Mae'r ffigyrau uchod yn amlygu bwlch rhwng cyflog cyfartaledd yr awr i ddynion a merched yn y sefydliad. Cynhaliwyd ymchwil i ddeall yn well pam bod y bylchau hyn yn bodoli, ac mae'r arwyddion cynnar yn dangos gall hyn fod yn gysylltiedig â'r nifer uchel o ferched yn rhai o'r graddfeydd is, yn ogystal â chyfradd uchel o ddynion yn y graddfeydd uwch, lle nad oes cymaint o nifer oedd staff. Mae hyn yn ymwneud â'r rhifau a ddangosir yn Nhabl 4 a'r graff sy'n cyd-fynd.

Mae adrodd am gyflog rhwng dynion a merched yn wahanol i gyflog cyfartal - mae cyflog cyfartal yn ymwneud a gwahaniaethau cyflog rhwng dynion a merched sy'n ymgymryd â'r un swydd, swyddi tebyg neu waith o werth cyfartal. Rydym yn hyderus bod dynion a merched yn derbyn cyflog cyfartal am wneud swyddi cyfwerth ar draws BIPBC. Mae mwy na 93% o staff BIPBC yn derbyn cyflog yn unol ag amodau a thelerau Agenda Dros Newid y GIG - rhain yw'r cytundebau cenedlaethol yn ymwneud â chyflog ac amodau gwasanaeth i staff y GIG, heblaw am reolwyr uchel iawn a staff meddygol.

Tabl 2. Bonws Cyfartaledd a Chanolrif a Bylchau Cyflog**

Rhyw	Bonws Cyfartaledd (£)	Bonws Canolrif (£)
Dyn	11,004	9,799
Merched	8,369	6,533
Gwahaniaeth	2,365	3,266
Bwlch Cyflog %	24.0%	33.3%

Yn unol â'r gofynion adrodd, mae ein bwlch bonws cymedr o 24.0% yn seiliedig ar fonws go iawn, felly'n diystyru gwaith rhan-amser.

Tabl 3. Cyfran y staff sy'n derbyn bonws**

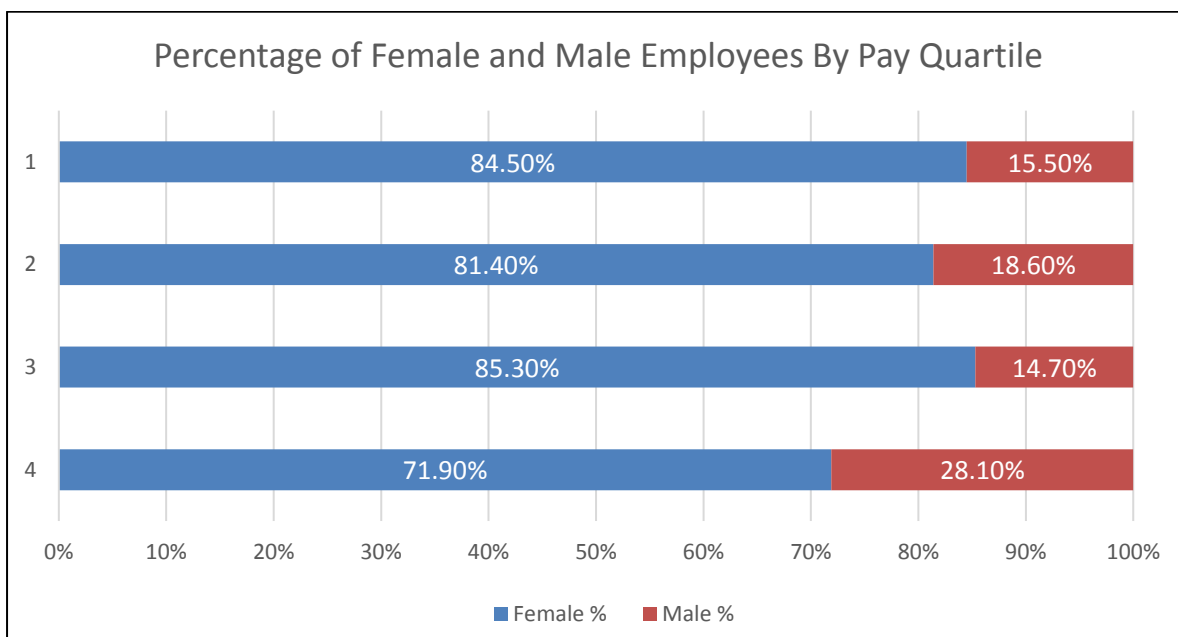
Rhyw	Gweithwyr s'n derbyn Bonws	Cyfanswm y Gweithwyr Perthnasol	%
------	----------------------------	---------------------------------	---

Dyn	224	3,794	5.90%
Merch	72	16,182	0.44%

** Mae taliadau bonws yn cynnwys Gwobrau Rhagoriaeth Clinigol ac Ymroddiad a delir i staff meddygol.

Tabl 4. Nifer a chanran o Weithwyr yn ôl Chwartzel Tâl

Chwartzel Tâl	Merch	Merch %	Dyn	Dyn %
1 (isaf)	3,867	84.5%	710	15.5%
2	3,729	81.4%	852	18.6%
3	3,906	85.3%	673	14.7%
4 (Uchaf)	3,296	71.9%	1,287	28.1%



Mae'r tabl a'r graff uchod yn dangos sut mae'r cyfrannau o ferched a dynion yn newid o'r chwartzel cyflog isaf i'r uchaf, sy'n golygu bod llai o ferched yn cael eu cyflogi mewn uwch swyddi na dynion.

Casgliadau a Chantau Nesaf

Merched yw'r rhan fwyaf o weithlu'r Bwrdd Iechyd, mae hyn yn debyg iawn i'r rhan fwyaf o sefydliadau'r GIG. Er bod cyfraddau cyflog cenedlaethol, a gefnogir gan

brosesau cyflog dechreuol a chynnydd cyflog lleol wedi'i cynllunio i gefnogi tegwch a chyfiawnder, rydym wedi nodi bwlch cyflog rhwng dynion a merched ar draws y gweithlu. Rydym yn gweithio i ddeall y materion hyn yn well. Mae sawl thema wedi dod i'r amlwg sy'n cyd-fynd â Strategaeth Gweithlu a Blaenoriaethau Allweddol BIPBC ar gyfer 2019/22:-

- **Cydbwysedd Bywyd a Gwaith**
- **Rhwydweithiau a Mecanweithiau Cefnogi**
- **Hyfforddi a Datblygiad Sefydliadol**
- **Recriwtio, Cadw a Chynnydd**

Datganiad gan Gary Doherty, ein Prif Weithredwr:

Byw'n lach, Aros yn lach yw ein strategaeth tymor hir sy'n disgrifio sut all iechyd, lles a gofal iechyd yng Ngogledd Cymru edrych o bosibl ymhen 10 mlynedd a sut rydym yn gweithio tuag ato nawr. Mae Byw'n lach, Aros yn lach yn cael ei siapio gan nifer o egwyddorion, gan gynnwys ymroddiad i hyrwyddo cydraddoldeb a hawliau dynol ym mhopeth a wnawn. Mae ein sefydliad yn cyflogi dros 16,000 o bobl, y rhan fwyaf ohonynt yn aelodau o gymunedau ar draws Gogledd Cymru. Cefnogir blaenoriaethau strategol y Bwrdd Iechyd gan ein Strategaeth Gweithlu, sy'n dynodi sut dylai'r gweithlu edrych a theimlo a sut mae angen iddo weithredu i gyflawni'r canlyniadau cywir i bobl Gogledd Cymru. Rydym yn ymdrechu i fod yn gyflogwr teg a chynhwysol, yn ymroddedig i fynd i'r afael ag anghydraddoldeb a gweithredu i leihau'r bwlch cyflog rhwng dynion a merched.

Atodiad 3: Model Rhesymeg

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 arwain 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 hoh nwrnt	Cyfle teg ar gyfer iechyd
Gwybodaeth sy'n Seiliedig ar Dystiolaeth	Parhau i ddarparu hyfforddiant cydraddoldeb a hawliau dynol, hyfforddi ac adnoddau	Mae ymgyssylltu â rhanddeiliaid sy'n cynrychioli grwpiau nodweddion gwarchodedig yn cael ei gynnal ac mae adborth yn cael ei rannu	Mae tystiolaeth o ddatblygiad gwasanaeth sy'n rhoi ystyriaeth i gydraddoldeb a hawliau dynol, effaith anffafriol posibl ar gyfer defnyddwyr gwasanaethau o grwpiau		
Offer e-ddysgu cydraddoldeb Cymru Gyfan ac adnoddau lleol	Llywio a darparu hyfforddiant asesiad effaith cydraddoldeb, hyfforddi, arweiniad ac adnoddau	Mae staff yn gwybod, wedi'u hyfforddi ac yn fedrus ac yn ymateb i anghenion unigolyn	Mae ein defnyddwyr gwasanaeth wedi'u galluogi; anghenion cydraddoldeb a hawliau dynol yn cael eu dynodi a'u bodloni yn narpriaeth gwasanaeth	Mae cydraddoldeb a hawliau dynol pob staff yn cael eu bodloni ar bob pwynt o daith cyflogaeth	Gweithlu da sy'n addas ar gyfer gwaith
Cyd-fynd â swyddogaethau ymgysylltiad a chyfathrebu	Hwyluso prosiectau gweithlu cydraddoldeb a hawliau dynol ac 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 rhwydweithiau	Cynnal partneriaeth a rhwydweithio a'u datblygu drwy EHRC, Llywodraeth Cymru, Grwpiau Sector Cyhoeddus Cymru Gyfan a Gogledd Cymru, Grŵp Cydraddoldeb Rhanddeiliaid.	Mae profiad cydraddoldeb y defnyddiwr gwasanaeth yn seiliedig ar dystiolaeth cydraddoldeb o ymchwil, gwybodaeth am	Mae ein defnyddwyr gwasanaeth wedi'u galluogi; anghenion cydraddoldeb a hawliau dynol yn cael eu dynodi a'u bodloni trwy gydol cyflogaeth	Cydydffurfiaeth cyfreithiol	
Strwythur llywodraethu cadarn	Cryfhau llywodraethu a chraffu drwy is bwyllgorau'r Bwrdd a mecanweithiau adrodd	Mae ystyriaethau cydraddoldeb yn cael eu hadeiladu i mewn i gynllun Strategol WOD, polisi ac arweiniad gwasanaeth	Mae tystiolaeth o ddatblygiad gweithlu yn rhoi ystyriaeth i effaith anffafriol bosibl ar staff o grwpiau nodweddion gwarchodedig ei nodi a'i lliniaru		
		Mae ymgysylltu â staff sy'n cynrychioli grwpiau nodweddion gwarchodedig yn cael ei gynnal ac mae adborth yn cael ei rannu	Mae rhanddeiliaid a rheoleiddwyr yn cael sicrwydd, bod atebolrwydd a rheoli perfformiad yn cael ei gryfhau.		
		Rhoddir gwybod am arfer y gweithlu drwy dystiolaeth cydraddoldeb o ymgysylltu, ymchwil a gwybodaeth gweithlu			
		Mae Adroddiad Blynyddol Cydraddoldeb ac adroddiadau integredig perfformiad PBC yn cael eu cynhyrchu			

Atodiad 4: Gwerthoedd Arweinyddiaeth



Bwrdd Iechyd Prifysgol
Betsi Cadwaladr
University Health Board

Rhinweddau a Gwerthoedd Personol

Byddaf:

- Bob amser yn ymddwyn yn unol â gwerthoedd y sefydliad a'u hyrwyddo
- Bob amser yn herio ymddygiad gwael ac yn rheoli perfformiad gwael yn weithredol
- Yn broffesiynol ac yn cynnal optimistaeth mewn sefyllfaoedd o straen

Ni fyddaf yn:

- Ymddwyn mewn ffordd sy'n cyfaddawdu gwerthoedd y sefydliad
- Anwybyddu ymddygiad gwael nac yn derbyn perfformiad gwael
- Colli fy mhroffesiynoldeb mewn sefyllfaoedd o straen

Rhinweddau a Gwerthoedd Personol

Arwain Unigolion a'u Datblygu

Byddaf:

- Bob amser yn ymddwyn er budd y claf / defnyddwyr gwasanaeth
- Yn cyflawni addewidion yn gyson
 - Bob amser yn dangos agwedd gadarnhaol
 - Yn dynodi ymdrech a'i ganmol, nid llwyddiannau yn unig
 - Bob amser yn annog unigolion i edrych am ffyrdd o wella'r gwasanaeth

Ni fyddaf yn:

- Ymddwyn mewn ffordd sy'n rhoi ychydig o ystyriaeth neu ddim o gwbl i anghenion cleifion a defnyddwyr gwasanaeth
- Gaddo gormod a than ddarparu
- Aros yn y cefndir a dangos diffyg perchnogaeth

Arwain Unigolion a'u Datblygu

Balch o Arwain

Arwain y Sefydliad a'i Ddatblygu

Byddaf:

- Yn rhannu straeon o lwyddiant sy'n creu balchder mewn llwyddiannau
- Yn hyrwyddo meddylfryd o uchelgais ar gyfer unigolion, y tîm a'r sefydliad
- Yn arwain drwy esiampl, bod yn dosturiol ac anelu am ragoriaeth
- Bob amser yn cymryd camau rhagweithiol i ddatblygu aelodau'r tîm

Ni fyddaf yn:

- Gosod amcanion a thargedau aneglur
- Goddef cyffredinedd ac yn gwneud esgusodion am berfformiad gwael neu amrywiol
- Rhoi adborth anghytbwys (gormod o ganmol neu ddim digon)
- Pwysleisio beth sydd yn anghywir yn hytrach na beth sy'n mynd yn dda
- Anwybyddu anghenion datblygu fy nhîm

Arwain y Sefydliad a'i Ddatblygu

Arwain y Ffordd Ymlaen

Byddaf:

- Yn edrych ar y cyfleoedd a'u pwysleisio pan mae anawsterau'n codi
- Bob amser yn gwrandao ar safbwyntiau eraill i ddatblygu datrysiad ar y cyd
- Yn cynnwys aelodau o'r tîm wrth gynllunio newid gwasanaeth a'i ddarparu
- Yn ymgysylltu â staff, rhanddeiliaid mewnol ac allanol a'r cyhoedd

Ni fyddaf yn:

- Gwthio fy syniadau fy hun ymlaen ac yn anwybyddu safbwyntiau eraill
- Eithrio'r tîm rhag cynllunio newid gwasanaeth
- Derbyn diwylliant o ddiffyg cyd-drefniant a negyddoldeb
- Methu ag ymgysylltu'n addas â staff, rhanddeiliaid mewnol ac allanol a'r cyhoedd

#BIPBCBalch