



GIG
CYMRU
NHS
WALES

Bwrdd Iechyd Prifysgol
Betsi Cadwaladr
University Health Board

Tegwch, Hawliau a Chyfrifoldebau



**Cynllun Strategol Cydraddoldeb a
Hawliau Dynol
I Fwrdd Iechyd Prifysgol
Betsi Cadwaladr
2016 - 2020**

Rhagair	2
Cyflwyniad a Chyd-destun	
• Cyflwyniad	4
• Beth rydym yn ei wneud	4
• Beth rydym yn ei gredu	5
• Stori newydd	5
• Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol 2015	6
Datblygu ein Hamcanion Strategol Cydraddoldeb a Hawliau Dynol	
• Ein taith ... y stori hyd yma	7
• Ymgysylltu ac ymgynghori	7
• Casglu'r dystiolaeth	9
• Ein gwaith ar y cyd â Phartneriaid Sector Cyhoeddus Gogledd Cymru	9
• Themâu a blaenoriaethau sy'n dod i'r amlwg	9
• Ein Hamcanion Strategol Cydraddoldeb	14-18
Cyflawni ein Hamcanion Strategol Cydraddoldeb a Hawliau Dynol	
• Cynlluniau Gweithredol BIPBC	19
• Fframweithiau Canlyniadau a Darparu'r GIG	19
• Craffu a monitro	20
Dod yn ddewis gyflogwr	
• Ein rôl fel cyflogwr	23
• Gwahaniaethau o ran cyflogau	24
• Cyflogau dynion a merched	25
• Hyrwyddo gwybodaeth a dealltwriaeth	27
Ein Polisiâu	
• Asesu effaith	28
• Polisi caffael	30
• Y Gymraeg	30
• Polisi Cyfieithu a Chyfieithu ar y Pryd	30
Cyhoeddi'r Cynllun hwn	31

Atodiadau

Atodiad A	Cynllun Gweithredu Cyflogau Dynion a Merched	32
Atodiad B	Geirfa Termau a Chydnabyddiaeth	33

Rhagair

Mae'r Cynllun Strategol Cydraddoldeb hwn yn ceisio sicrhau bod cydraddoldeb a hawliau dynol yn cael eu hystyried yn llawn yn y sefydliad ac yn dylanwadu ar wneud penderfyniadau ar bob lefel. Fel Cadeirydd a Phrif Weithredwr Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr (BIPBC), rydym wedi ymrwmo i hyrwyddo cydraddoldeb cyfleoedd ac amddiffyn a hyrwyddo hawliau pawb i gyflawni gwell canlyniadau i bawb.

Rydym yn gweithio o fewn gofynion y ddeddfwriaeth a chydag arweiniad y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol. Casglwyd tystiolaeth o adroddiadau cenedlaethol a lleol ac oddi wrth staff a defnyddwyr y gwasanaeth i arwain y gwaith hwn. Rydym wedi gwrando ac yn parhau i glywed negeseuon allweddol ac yn gwerthfawrogi'r adborth yma, sydd wedi arwain yn uniongyrchol at ddatblygu ein Hamcanion Strategol Cydraddoldeb sef:

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

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

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

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

Defnyddir hyn i arwain ein Huwch Dimau wrth iddynt ddynodi blaenoriaethau ar gyfer gweithredu arnynt a'u cynnwys yn eu cynlluniau, sy'n cyfrannu at ddarparu amcanion cydraddoldeb BIPBC.

Mae'r Cynllun hwn yn fframwaith ar gyfer y gwaith sydd gennym ar y gweill ar faterion cydraddoldeb dros y pedair blynedd nesaf. Mae'n nodi ein hymrwymadau strategol. Bydd camau manwl i gefnogi'r ymrwymadau hyn yn cael eu llywio drwy Gynllun Gweithredol BIPBC. Rydym yn cydnabod bod y GIG yng Nghymru yn wynebu rhai o'i heriau mwyaf ers ei sefydlu, a thros gyfnod y Cynllun hwn, rhaid i ni addasu i anghenion iechyd cyfnewidiol ein cymunedau.

Ym mis Mehefin 2015, rhoddwyd y Bwrdd Iechyd mewn Mesurau Arbennig o ganlyniad i bryderon sylweddol. Fe'i gwnaed yn glir na allai'r broses o ail adeiladu gael ei chyflawni gan y Bwrdd Iechyd ei hun. Cynigiodd y broses Mesurau Arbennig gyfle i fabwysiadu proses newydd o ymgysylltu â'n staff, poblogaeth, partneriaid a rhanddeiliaid. Gan weithio fel hyn, gallwn ymdrin â'r heriau a wynebwn gyda'n gilydd ac achub y cyfle sy'n bodoli i drawsnewid gwasanaethau.

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

Dr Peter Higson



Cadeirydd

Peter Higson

Gary Doherty



Prif Weithredwr

Jenie Dean



**Aelod Annibynnol o'r
Bwrdd a Hyrwyddwr
Cydraddoldeb**

Jenie Dean

Cyflwyniad

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

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

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

Beth rydym yn ei wneud

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

Rydym yn:

- Cyflogi oddeutu 16,500 o staff
- Rheoli cyllideb o oddeutu £1.3 biliwn
- Rhedeg tri ysbyty cyffredinol dosbarth (Ysbyty Gwynedd ym Mangor, Ysbyty Glan Clwyd ym Modelwyddan ac Ysbyty Maelor yn Wrecsam).
- Darparu gofal mewn 18 ysbyty llym a chymunedol arall a rhwydwaith o dros 90 o ganolfannau iechyd, clinigau, canolfannau timau iechyd cymunedol ac unedau iechyd meddwl
- Cydlynu gwaith 114 practis meddyg teulu a gwasanaethau'r GIG a ddarperir gan ddeintyddion, optegwyr a fferyllwyr.

Mae ein Hadroddiad Blynyddol Iechyd yn rhoi diweddariad ar ein cynnydd fel Bwrdd Iechyd a gellir gweld yr Adroddiad diweddaraf yn:

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

Beth rydym yn ei gredu

Ein Gweledigaeth

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

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

Ym mhopeth a wnawn, byddwn yn:

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

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

Stori newydd

Ein Nodau Strategol

Mae'r nodau sefydliadol drafft a eglurir ar dudalennau 11/12 yn ffurfio datganiad pwysig o'r hyn y mae'r Bwrdd yn ceisio'i gyflawni ac felly'n ffurfio cyd-destun i'r Cynllun Strategol Cydraddoldeb.

Strwythur sefydliadol diwygiedig

Mae'r adolygiad 4 blynedd o'n Cynllun Strategol Cydraddoldeb yn rhoi cyfle i adolygu sut mae arferion cydraddoldeb a hawliau dynol wedi'u hymgorffori yn strwythurau diwygiedig newydd BIPBC. Rydym yn credu mai drwy'r strwythurau newydd hyn y bydd ein hamcanion cydraddoldeb yn cael eu darparu. Gellir gweld copi o siart sefydliadol diweddaraf BIPBC yn : <http://www.wales.nhs.uk/sitesplus/861/tudalen/40837>.

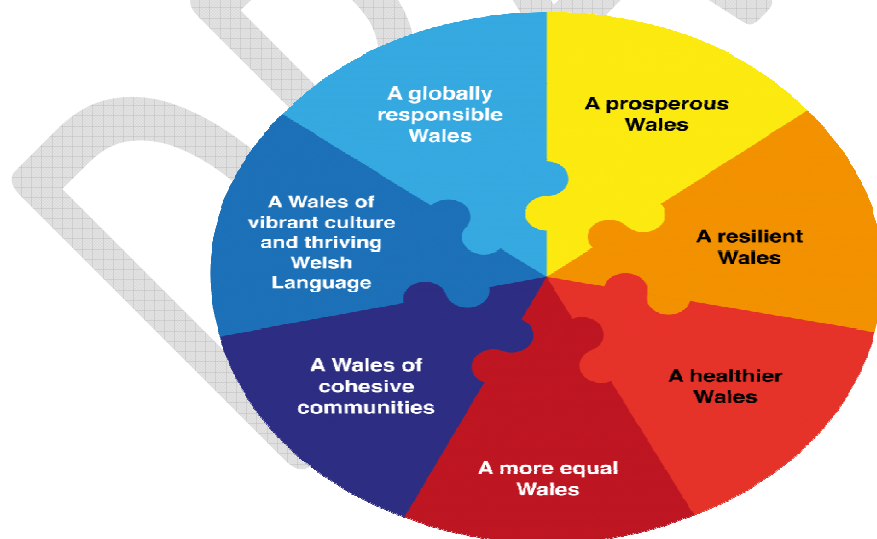
Byw'n iach, Aros yn iach

Mae'r broses wrando, Byw'n iach, Aros yn iach, yn rhan o becyn o fesurau fydd yn ein galluogi i gysylltu â phobl yng Ngogledd Cymru, ac ail adeiladu ein

perthynas â nhw gobeithio. Rhoddodd y digwyddiadau gwranddo gyfle i aelodau o gymunedau lleol fynegi eu barn ar wasanaethau iechyd yng Ngogledd Cymru. Cynhaliwyd digwyddiadau i staff hefyd, i drafod eu safbwyntiau ag uwch reolwyr. Ein nod yw adlewyrchu barn pobl yng Ngogledd Cymru yn ofalus ac wrth edrych i'r dyfodol, gwneud gwranddo yn brif nodwedd ein perthynas â phobl sy'n defnyddio ein gwasanaethau, y rhai sydd â diddordeb yn y gwasanaeth iechyd a'n staff.

Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol 2015 (Cymru)

Mae Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol 2015 yn gosod y cyd-destun ar gyfer y cynllun hwn; mae'n ymwneud â gwella lles cymdeithasol, economaidd, amgylcheddol a diwylliannol Cymru. Mae Cymru'n wynebu nifer o heriau yn awr ac i'r dyfodol, megis newid mewn hinsawdd, tlodi, anghydraddoldebau iechyd a swyddi a thwf. Bydd hyn yn ein helpu i greu Cymru y byddwn i gyd eisiau byw ynddi, yn awr ac i'r dyfodol. Er mwyn gwneud yn siŵr ein bod i gyd yn gweithio tuag at yr un weledigaeth, mae'r Deddf



yn gosod chwe nod er lles. Mae'r Deddf hefyd yn sefydlu Byrddau Gwasanaethau Cyhoeddus ar gyfer pob ardal awdurdod lleol yng Nghymru. Bydd pob Bwrdd yn paratoi cynllun ac yn ei gyhoeddi gan fynegi ei amcanion a'r camau y bydd yn eu cymryd i'w bodloni. Gelwir hyn yn Gynllun Lles Lleol. I'n helpu i wybod a ydym yn gwneud cynnydd tuag at gyflawni'r nodau er lles, bydd Gweinidogion Cymru yn gosod dangosyddion cenedlaethol.

Wrth asesu lles lleol a'r Cynllun Lles Lleol, rhaid i'r Byrddau Gwasanaethau Cyhoeddus ymgynghori'n helaeth. (Cyf Deddf Llesiant Genedlaethau'r Dyfodol 2015 (Cymru). Yr Hanfodion. (Llywodraeth Cymru). Bydd yr amcanion cydraddoldeb a fynegir yn y Cynllun Strategol Cydraddoldeb hwn yn arwain y gwaith o osod amcanion a gynlluniwyd i wneud y mwyaf o gyfraniad y Byrddau at y nodau er lles.

Datblygu Ein Hamcanion Cydraddoldeb a Hawliau Dynol

Ein taith, y stori hyd yma

Er mwyn adeiladu at gyhoeddi ein Cynllun Strategol Cydraddoldeb a Hawliau Dynol cyntaf yn 2012, rydym wedi cynnal adolygiad pellach o dystiolaeth ac ystod o weithgareddau ymgysylltu ac ymgynghori er mwyn rhoi cyfle i randdeiliaid weithio â ni i ddiweddarau ein hamcanion cydraddoldeb a'u siapio.

Helpodd y gwaith hwn, ynghyd â nifer o weithgareddau ar y cyd a gynhaliwyd mewn partneriaeth â sefydliadau sector cyhoeddus eraill yng Ngogledd Cymru, i arwain digwyddiad ymgysylltu â rhanddeiliaid cydraddoldeb ym mis Hydref 2015. Cynlluniwyd y digwyddiad i helpu pob sefydliad i ddatblygu eu Cynlluniau Strategol Cydraddoldeb a ddiweddarwyd ar gyfer 2016 - 2020. Credwn fod ein hagwedd yn gynhwysol; nid yw ein hamcanion wedi eu cyfyngu i'r nodweddion gwarchoddedig fel y diffiniwyd yn Neddf Cydraddoldeb 2010 ac maen nhw'n ymestyn i gynnwys grwpiau eraill fel pobl digartref er enghraifft, lle bo hynny'n briodol. Cyhoeddir adroddiadau ar gynnydd yn flynyddol a gellir eu gweld yn:

<http://www.wales.nhs.uk/sitesplus/861/tudalen/54510>

Ymgysylltu ac Ymgynghori

Yn ystod 2015, cynhaliwyd adolygiad o'r amcanion strategol presennol o Gynllun Strategol Cydraddoldeb 2012-2016. Gofynnem i'n rhanddeiliaid beth oedd bwysicaf wrth hyrwyddo materion cydraddoldeb a thegwch. Cynhaliom y gweithgareddau canlynol:

- Ymgysylltu ac ymgynghori ag ystod o randdeiliaid i arwain datblygiad yr amcanion drafft ac i sicrhau eu bod yn dal yn berthnasol ac ystyrlon ar gyfer y pedair blynedd nesaf.
- Ymarfer cwmpasu i helpu i ddynodi cyfleoedd i ymgysylltu â grwpiau nad ydynt yn cael eu clywed yn aml yng Ngogledd Cymru. Helpodd

gwybodaeth o'r gwaith hwn i sicrhau bod ymgynghori ar ein hamcanion drafft mor gynhwysol â phosibl.

- Digwyddiad ymgysylltu â rhanddeiliaid cydraddoldeb ym mis Hydref 2015 mewn partneriaeth ag aelodau eraill Rhwydwaith Cydraddoldeb Sector Cyhoeddus Gogledd Cymru. Mae adroddiad am yr adborth a gafwyd yn y digwyddiad hwn ar gael ar ein gwefan.
- Ystod o weithgarwch ymgysylltu mewnol yn cynnwys trafodaeth â'r Fforwm Partneriaeth Leol, cyfarfod â chynrychiolwyr o'r Undebau Llafur, y Cyngor Iechyd Cymuned a Grŵp Cyfeirio Rhanddeiliaid yn BIPBC.
- Ymgysylltiad rheolaidd parhaus drwy gydol y flwyddyn â Rhwydwaith Rhanddeiliaid Cydraddoldeb BIPBC, yn cynnwys unigolion a sefydliadau sydd wedi cytuno i weithio â ni i helpu i archwilio ac arwain ein gwaith cydraddoldeb a hawliau dynol parhaus. Gellir cael manylion am y Rhwydwaith a'r cyfarfodydd ar ein gwefan ar:
<http://www.wales.nhs.uk/sitesplus/861/tudalen/73433>
- Ymgysylltiad rheolaidd parhaus â Grŵp Gweithredol Cydraddoldeb BIPBC yn cynnwys aelodau o staff â diddordeb yn ein gwaith cydraddoldeb a hawliau dynol.

Rydym yn cydnabod bod yn rhaid i'n hymgysylltu fod yn agored, yn gynhwysol ac yn hygyrch i bawb sydd â diddordeb yn y gwaith hwn ac rydym yn cydnabod bod yn rhaid iddi fod yn broses barhaus. Byddwn yn parhau i gynnwys pobl drwy gydol oes ein Cynllun Cydraddoldeb, gan dynnu ar brofiad ystod eang o randdeiliaid i arwain ein camau manwl, barnu a ydym wedi llwyddo ac ystyried beth arall sydd angen ei wneud.

Mae ein gwaith ymgysylltu ac ymgynghori yn cael ei arwain gan arweiniad a gyhoeddir gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol
<http://www.equalityhumanrights.com/cy/publication/engagement-and-equality-duty-guide-listed-public-authorities-wales> ac yn fwy diweddar, gan arweiniad gan Gomisiynydd Pobl Hŷn Cymru
http://www.olderpeoplewales.com/wl/publications/guidance/14-07-01/Canllawiau_ymarfer_gorau_ar_gyfer_ymgysylltu_ac_ymgynghori_%C3%A2_phobl_h%C5%B7n_ar_newidiadau_i_wasanaethau_cymunedol_yng_Nghy_mru.aspx. Cyhoeddwyd y ddau yn eang yn y Bwrdd Iechyd a chyfeirir atynt ar ein gwefan, gan roi cyngor ar newidiadau i wasanaethau a chydraddoldeb.

Casglu'r Dystiolaeth

Mae ymchwil cenedlaethol wedi bod yn bwysig erioed wrth ddatblygu ein hamcanion cydraddoldeb lleol. Rydym wedi

- Ystyried adroddiadau cenedlaethol gan gyrff yn cynnwys y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, yn ogystal â Llywodraeth Cymru. Rydym wedi adolygu llenyddiaeth gyfredol i ddynodi beth sydd wedi newid dros y pedair blynedd ddiwethaf i arwain y gwaith o osod amcanion
- Rydym wedi ystyried gwybodaeth cydraddoldeb ar broffiliau ein cymunedau lleol ac wedi adolygu'r anghydraddoldebau iechyd yng Ngogledd Cymru a ddynodwyd gan Iechyd Cyhoeddus Cymru.
- Rydym wedi casglu gwybodaeth o adborth a phryderon gan gleifion, yn cynnwys "I Want Great Care" (Peilot) yn Ysbyty Maelor Wrecsam.

Ein gwaith ar y cyd â Phartneriaid Sector Cyhoeddus Gogledd Cymru

Mae arweinwyr cydraddoldeb mewn sefydliadau sector cyhoeddus ledled Gogledd Cymru wedi rhannu arfer da ers nifer o flynyddoedd ac wedi bod yn cydweithio i fynd â'r agenda cydraddoldeb yn ei flaen ac i fynd i'r afael â materion anghydraddoldeb sy'n gyffredin i'r sector cyhoeddus cyfan yng Ngogledd Cymru. Mae gwaith diweddar wedi cynnwys archwilio sut gallwn gydweithio'n agosach mewn meysydd fel anghydraddoldeb mewn cyflogau dynion a merched a datblygu'r cyhoeddiad diweddar, Fframwaith Gweithredu: Mynd i'r Afael â Throseddau a Digwyddiadau Casineb gan Lywodraeth Cymru. Gellir cael mwy o wybodaeth am ddatblygu ein Hamcanion Strategol Cydraddoldeb a chydweithio yn:

<http://www.wales.nhs.uk/sitesplus/861/tudalen/59500>

Themâu a Blaenoriaethau sy'n dod i'r Amlwg

Gofal Iechyd Darbodus

Mae'r model Iechyd a Lles cyfnewidiol, Gofal Iechyd Darbodus yn rhoi pobl a chymunedau yn y canol, gyda gwasanaethau diogel sydd wedi'u teilwra i'w hanghenion ac a ddarperir cyn agosed at eu cartrefi â phosibl. Yr egwyddorion gofal iechyd darbodus yw:

1. Cyflawni iechyd a lles, gyda'r cyhoedd, cleifion a gweithwyr proffesiynol fel partneriaid cyfartal drwy gyd-gynhyrchu.

2. Gofalu am y rhai â'r angen iechyd mwyaf yn gyntaf, gan wneud y defnydd mwyaf effeithiol o sgiliau ac adnoddau.
3. Gwneud yr hyn sydd ei angen, dim mwy, dim llai; a gwneud dim niwed.
4. Lleihau amrywiaeth amhriodol drwy ddefnyddio arferion yn seiliedig ar dystiolaeth yn gyson ac yn glir.

Drwy ail fodelu'r ffordd rydym yn cynllunio a darparu gwasanaethau cyhoeddus, byddwn yn creu perthnasoedd mwy cyfartal rhwng y rhai sy'n defnyddio gwasanaethau a'r rhai sy'n eu darparu. Bydd y newid hwn yn cefnogi'r model o wasanaethau cyhoeddus a rennir â'n partneriaid, sy'n creu pobl a chymunedau mwy gwydn â mynediad tecach at yr holl adnoddau, manteision a chyfleoedd sydd gennym ar gael.

Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014

Mae'r Ddeddf yn dod â deddfwriaeth gwasanaethau cymdeithasol at ei gilydd ac yn ei foderneiddio, ac mae ganddi oblygiadau cyfreithiol i Fyrddau Iechyd, yn ogystal â newid arferion gweithio â chydweithwyr Awdurdodau Lleol. Mae ganddi oblygiadau eang a disgwylir y bydd yr asesiadau o anghenion iechyd a lles yn dynodi materion cydraddoldeb a hawliau dynol.

Bydd y Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant yn cyflwyno pwyslais gwahanol yn seiliedig ar y pum egwyddor isod:

- **Llais a rheolaeth** – rhoi'r unigolion a'u hanghenion wrth wraidd eu gofal a rhoi llais iddynt i gyrraedd y canlyniadau sy'n eu helpu i gyflawni lles, a rheolaeth drostynt
- **Atal ac ymyriad cynnar** – cynyddu gwasanaethau ataliol yn y gymuned fel bod llai o angen critigol
- **Lles** – cefnogi pobl i gyflawni eu lles eu hunain a mesur llwyddiant gofal a chefnogaeth
- **Cyd-gynhyrchu** - annog unigolion i gymryd mwy o ran mewn cynllunio a darparu gwasanaethau
- **Gwaith amlddisgyblaethol** a chydweithredu

Anghydraddoldebau iechyd

Mae ymchwil diweddar wedi atgyfnerthu tystiolaeth flaenorol am y cysylltiad rhwng amddifadedd economaidd-gymdeithasol ac anghydraddoldebau iechyd. Gwyddom, er enghraifft, fod gwahaniaethau sylweddol mewn hyd disgwyliedig oes a niferoedd yr achosion o salwch hir dymor, anabledd ac iechyd gwael rhwng grwpiau economaidd-gymdeithasol gwahanol (Proffil Amddifadedd Gogledd Cymru). <http://www.wales.nhs.uk/sitesplus/888/hafan>

Er bod ein statws a chanlyniadau iechyd i'r boblogaeth yn gyffredinol yn cymharu'n weddol ffafriol ag ardaloedd eraill yng Nghymru, mae anghydraddoldebau difrifol yn parhau rhwng grwpiau a chymunedau gwahanol ledled Gogledd Cymru. Er ein bod yn deall yr anghydraddoldebau syn codi o ganlyniad i amddifadedd economaidd-gymdeithasol yn bur dda, rydym yn cydnabod bod gennym lawer iawn o waith i'w wneud ag unigolion, cymunedau ac asiantaethau eraill i ddeall yn well yr anghydraddoldebau sy'n codi o ganlyniad i wahaniaethau eraill yn cynnwys y rhai a ddynodwyd fel Nodweddion Gwarchoddedig. Gellir cael mwy o wybodaeth, yn cynnwys copi o'r Fframwaith Strategol Iechyd Cyhoeddus Lleol ar wefan BIPBC yn: <http://www.wales.nhs.uk/sitesplus/861/tudalen/40900>

Iechyd Meddwl

Mae gwaith ar y gweill i ail ddatgan cyfeiriad strategol y Bwrdd yn y maes hwn. Mae cyfeiriad strategol newydd i Wasanaethau Iechyd Meddwl Pobl Hŷn gyda phwyslais penodol ar ymgysylltu â defnyddwyr y gwasanaeth a gofalwyr. Mae'r gwaith hwn wedi dynodi camau gwella clir. Mae gwaith ehangach o adnewyddu'r strategaeth iechyd meddwl yn cael ei ddatblygu mewn partneriaeth â phartneriaid strategol ac eraill. Cytunwyd mewn egwyddor ar yr agwedd hon â phartneriaid ac mae'n hanfodol os yw egwyddorion y strategaeth genedlaethol Law yn Llaw at Iechyd Meddwl yn mynd i gael eu gwireddu'n lleol.

Daeth y themâu canlynol i'r amlwg mewn sesiynau ymgysylltu â defnyddwyr gwasanaethau iechyd meddwl a gofalwyr yn ogystal â staff. Er bod y gwaith hwn yn fan cychwyn positif iawn, cydnabyddir bod angen ymgysylltu'n sylweddol eto. Ymhlith y blaenoriaethau i'w gweithredu mae:

- Hyrwyddo iechyd meddwl a lles ein poblogaeth
- Gwella mynediad a dewis
- Gwella cynnwys defnyddwyr y gwasanaeth a gofalwyr
- Cefnogaeth i ofalwyr
- Gwasanaethau a ddarperir yn Gymraeg
- Gwasanaethau iechyd meddwl Gofal Cychwynnol
- Integreiddio systemau a phrosesau â sefydliadau partner
- Datblygu'r gweithlu
- Integreiddio'r cyfeiriad ar gyfer gwasanaethau iechyd meddwl a lles ar draws asiantaethau

Datblygu Gofal Cychwynnol a gwella Rheoli Cyflyrau Cronig

Mae ein model iechyd a lles yn golygu y byddwn yn ymyrryd yn gynnar yn hytrach nag ymateb pan fydd pobl wedi mynd mor wael nes bod eu hiechyd yn methu, yn mynd i'r ysbyty a chynnig cyfnodau hir iddynt yno. Mae ein cynlluniau'n canolbwyntio ar yr hyn 'sy'n cyfri' i'r unigolyn. Drwy'r agwedd hon, ein nod yw gwneud gwasanaethau'n fwy rhagweithiol, darparu gofal yn nes at gartrefi, cefnogi unigolion i gynnal eu hiechyd, eu lles a'u hannibyniaeth eu hunain a gwneud yn siŵr bod ysbytai'n cael eu defnyddio ar gyfer y rhai gwaelaf yn unig.

Mae meddygon teulu yn ganolog i ddarparu gofal y tu allan i'r ysbyty, ond fe'u cefnogir gan ystod ehangach o weithwyr proffesiynol iechyd a gofal cymdeithasol eraill yn cynnwys Nyrsys Arbenigol, Fferyllwyr, Therapyddion a Seicolegwyr yn gweithredu fel rhan o dîm amlddisgyblaethol.

Trechu Tlodi

Mae Cynllun Gweithredu Trechu Tlodi Llywodraeth Cymru:

<http://gov.wales/topics/people-and-communities/tackling-poverty/taking-forward-tackling-poverty-action-plan/?skip=1&lang=cy> yn gosod yr ymrwymiad i gyfiawnder cymdeithasol a chydraddoldeb cyfleoedd yng Nghymru sy'n blaenoriaethu anghenion y tlotaf ac yn amddiffyn y rhai sydd yn y perygl mwyaf o dlodi ac eithrio. Mae'n nodi'r hyn y mae Llywodraeth Cymru yn ei wneud i adeiladu cymunedau cryf a helpu i atal a lleihau tlodi yng Nghymru.

Yng Ngogledd Cymru, mae 12% o'r boblogaeth (81,700 o bobl) yn byw yn y pumed ardal fwyaf difreintiedig yng Nghymru. Ar draws yr ardal, mae canrannau'n amrywio o 4% yng Ngwynedd (4,800 o bobl) i 16% yn Sir Ddinbych (15,300 o bobl). Yn Wrecsam mae nifer fwyaf y bobl sy'n byw yn y pumed mwyaf difreintiedig, 18,100 (13%). Mae pobl sy'n byw yn y cymunedau hyn ar hyn o bryd yn ddioddef gwahaniaethau amlwg mewn canlyniadau iechyd. I gael mwy o wybodaeth, ewch i

<http://www.wales.nhs.uk/sitesplus/861/opendoc/267188>

Mae arnom eisiau lleihau anghydraddoldeb mewn mynediad at ofal iechyd fel rhan o'r camau cyffredinol i leihau anghydraddoldeb mewn iechyd a lles.

Mae gan wasanaethau cyhoeddus gyfrifoldeb statudol i gynllunio gwasanaethau o gwmpas anghenion eu poblogaeth er mwyn gwella iechyd a lles a lleihau anghydraddoldebau mewn iechyd. Yn ôl arweiniad cynllunio GIG Cymru, mae'n ofynnol i bob Bwrdd Iechyd ddadansoddi angen a chymryd camau priodol i osod blaenoriaethau ac ymyriadau lleol o ran trechu anghydraddoldebau iechyd. Bydd BIPBC yn gweithio gyda'i bartneriaid a'r gymuned i ganolbwyntio ar set o flaenoriaethau iechyd. Bydd y gwaith hwn yn golygu bod cymunedau ac ystod eang o randdeiliaid yn cynllunio a datblygu rhaglen sy'n benodol i anghenion y boblogaeth ac sy'n tynnu ar y gwersi a'r fethodoleg o raglenni trechu tlodi presennol yng Nghymru fel Cymunedau'n

Gyntaf. Bydd yr amcanion cydraddoldeb a nodir yn y Cynllun Strategol Cydraddoldeb hwn hefyd yn arwain y gwaith hwn. Mae mwy o wybodaeth ar gael gan y Cyfarwyddwr Gweithredol Iechyd Cyhoeddus:

<http://www.wales.nhs.uk/sitesplus/861/pendoc/271614>

Ymchwil Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, 'A yw Cymru'n Decach?'

Mae Sefydliad Bevan yn cydweithio â'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol i asesu a yw Cymru'n decach nag yn 2010. I gael mwy o wybodaeth: <http://www.bevanfoundation.org/current-projects/is-wales-fairer/>. Mae gan y Comisiwn ddyletswydd statudol i fonitro cynnydd tuag at gydraddoldeb a hawliau dynol ac i adrodd ar y cynnydd hwn bob pum mlynedd. Cyhoeddwyd yr adroddiad cyntaf [Pa mor deg yw Cymru](#) yn 2011. Bydd yr adolygiad hwn yn ein helpu i weld ble mae cynnydd wedi'i wneud a ble sydd angen gwneud mwy. Bydd adroddiad 2015 yn arwain cynllun strategol y Comisiwn, yn arwain llywodraeth Cymru a'r DU, a bydd hefyd yn arwain datblygiad ein hamcanion strategol cydraddoldeb yn BIPBC. Mae 'A yw Cymru'n Decach?' wedi dynodi'r Prif Heriau canlynol:

1. Codi safonau a chau bylchau cyrhaeddiad mewn addysg
2. Annog recriwtio, datblygiad a gwobrwyo teg mewn cyflogaeth
3. Cefnogi gwell amodau byw mewn cymunedau diogel a chydlynol
4. Sicrhau mynediad at hawliau sifil a gwleidyddol
5. Ymdrin â risg a gwella mynediad at wasanaethau iechyd meddwl
6. Atal cam-drin ac esgeulustod mewn canolfannau gofal a chadw
7. Mynd i'r afael ag aflonyddu a cham-drin yn y gymuned
8. Gwella'r dystiolaeth a'n gallu i asesu pa mor deg ydym ni fel cymdeithas

Gofal Iechyd Hygyrch

Ym mis Mai 2013, ysgrifennodd y Gweinidog Iechyd a Gwasanaethau Cymdeithasol at bob Bwrdd Iechyd i gyflwyno Safonau Cymru Gyfan ar gyfer Cyfathrebu a Gwybodaeth Hygyrch i Bobl sydd wedi colli Synhwyrâu. Diben y safonau yw sicrhau bod anghenion cyfathrebu a gwybodaeth pobl sydd wedi colli synhwyrâu yn cael eu bodloni pan fyddant yn defnyddio gwasanaethau gofal iechyd. Rydym yn cydnabod bod cyfathrebu effeithiol a phriodol yn hanfodol i sicrhau bod gwasanaethau'n cael eu darparu mewn ffyrdd sy'n hyrwyddo urddas a pharch. Mae'r dystiolaeth hefyd yn dangos bod cyfathrebu aneffeithiol yn fater diogelwch cleifion a'i fod yn gallu arwain at ganlyniadau iechyd gwael. Mae'r safonau wedi llywio'r gwaith o osod ein hamcanion.

Prosiect Eiriolaeth Pobl Hŷn Lleiafrifoedd Ethnig Gogledd Cymru

Mae'r Prosiect Eiriolaeth Pobl Hŷn Lleiafrifoedd Ethnig yn brosiect Cymru gyfan a ariennir gan gronfa'r Loteri Fawr mewn partneriaeth â thri chyngor rhanbarthol cydraddoldeb arall yn cynnwys Rhwydwaith Rhanbarthol Cydraddoldeb Gogledd Cymru. Mae ymchwil cenedlaethol wedi dangos bod pobl hŷn o leiafrifoedd ethnig yn fwy tebygol o ddioddef gwahaniaethu wrth gael gfael ar wasanaethau neu gyflogaeth. Y prif fater arall yw unigedd sy'n cael effaith ar iechyd meddwl a lles. Mae'r prosiect wedi ceisio rhoi grym i bobl hŷn o leiafrifoedd ethnig i gymryd rheolaeth dros eu bywydau, lleihau unigrwydd, gwella lles a chynyddu hunan hyder a hunan barch. Mae'r prosiect wedi ceisio dylanwadu at sefydliadau statudol a gwirfoddol i ddarparu gwasanaethau gwell i bobl hŷn o leiafrifoedd ethnig yng Ngogledd Cymru. Dynodwyd nifer o rwystrau sy'n cynnwys mynediad at wasanaethau gofal cychwynnol a mwy o gefnogaeth dehongli a chyfieithu mewn iechyd. Mae'r argymhellion wedi llywio'r gwaith o osod ein hamcanion.

Ein Hamcanion Cydraddoldeb a Hawliau Dynol

Rydym wedi ystyried gofynion y dyletswyddau statudol yng Nghymru, gwersi o'r dystiolaeth yn cynnwys y System Darparu Cydraddoldeb o Loegr, materion lleol a'r rhai a ddynodwyd fel rhan o'n hymgysylltu parhaus â'n Grŵp Rhanddeiliaid Cydraddoldeb yn BIPBC a'r adborth a gafwyd yn ystod gweithgarwch ymgysylltu ac ymgynghori penodol diweddar. Rydym wedi dynodi'r amcanion strategol cydraddoldeb canlynol yn canolbwyntio ar ganlyniadau, ac wedi'u mapio i'n nodau sefydliadol BIPBC sef:

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

Amcan Strategol Cydraddoldeb 1 yn Mapio i Nod Sefydliadol 1

Gwell canlyniadau iechyd i bawb: cyflawni gwell canlyniadau iechyd i bawb, gan ystyried nodweddion gwarchoddedig unigolion

- Ym Mwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr, bydd gwasanaethau'n cael eu comisiynu, eu caffael, eu cynllunio a'u darparu i fodloni anghenion iechyd cymunedau lleol.
- Bydd gwahaniaethu'n cael ei herio, cydraddoldeb a hawliau dynol yn cael eu hyrwyddo ac ymdrechir i leihau annhegwch iechyd drwy strategaethau, asesiadau effaith ar gydraddoldeb, polisïau, arferion, caffael ac ymgysylltu.
- Bydd anghenion yr unigolyn yn cael eu hadnabod ac yn cael sylw beth bynnag yw ei gefndir, a chedwir ei hawliau dynol. Bydd anghenion iechyd pobl yn cael eu hasesu a'u bodloni yn effeithiol a phriodol.
- Bydd trosglwyddo o un gwasanaeth i'r llall yn digwydd yn llyfn a bydd pawb yn cael gwybod amdano.
- Pan fydd pobl yn defnyddio gwasanaethau BIPBC, bydd eu diogelwch yn cael ei flaenoriaethu a bydd gofal yn rhydd o gamgymeriadau a chamdriniaeth

Amcan Strategol Cydraddoldeb 2 yn Mapio i Nodau Sefydliadol 3,4 a 5

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

- Bod pobl, gofalwyr a chymunedau'n gallu cael mynediad hawdd at wasanaethau ysbytai, iechyd cymuned neu ofal cychwynnol ac ni ddylid gwrthod mynediad ar sail afresymol
- Bydd profiadau pobl o ofal iechyd yn BIPBC yn rhai lle mae pawb yn cael eu trin ag urddas, parch, tosturi a charedigrwydd ac sy'n cydnabod ac yn ymdrin ag anghenion unigol corfforol, seicolegol, cymdeithasol, diwylliannol, ysbrydol ac ieithyddol
- Bydd pobl yn cael gwybodaeth a chefnogaeth i gymryd cymaint o ran ag y dymunent mewn penderfyniadau am eu gofal ac yn teimlo bod eu cyfraniad yn cael ei werthfawrogi
- Bydd pobl yn rhoi gwybod am brofiadau positif o BIPBC
- Bydd cwynion pobl am wasanaethau'n cael ei trin yn barchus ac effeithlon

Amcan Strategol Cydraddoldeb 3 yn Mapio i Nodau Sefydliadol 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 gwarchoddedig unigolion.

- Bydd prosesau recriwtio a dethol yn deg ac yn arwain at weithlu mwy cynrychioladol ar bob lefel.
- Bydd staff yn cael eu trin yn deg ar bob cam o'r cylch coflogi.
- Bydd BIPBC wedi ymrwymo i gyflog cyfartal am waith â gwerth cyfartal a bydd yn bodloni ei oblygiadau cyfreithiol.
- Bydd staff yn cymryd cyfleoedd hyfforddi a datblygu ac yn eu gwerthuso'n bositif.
- Pan fyddant yn gweithio, ni fydd staff yn dioddef camdrin, aflonyddu, bwlio na thrais o unrhyw ffynhonnell.
- Bydd opsiynau gweithio hyblyg ar gael i'r holl staff yn gyson ag anghenion y gwasanaeth a'r ffordd y mae pobl yn byw eu bywydau.

Amcan Strategol Cydraddoldeb 4 yn Mapio i Nodau Sefydliadol 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.

- Bydd y Bwrdd ac uwch arweinwyr yn dangos eu hymrwymiad i hyrwyddo cydraddoldeb yn BIPBC a thu hwnt fel mater o drefn.
- Bydd papurau sy'n dod gerbron y Bwrdd a phrif Bwyllgorau eraill yn dynodi effeithiau'n ymwneud â chydraddoldeb yn cynnwys risgiau, ac yn dweud sut bydd y risgiau'n cael eu rheoli.
- Bydd rheolwyr canol a rheolwyr llinell eraill yn ymddwyn fel patrwm ymddygiad ac yn cefnogi eu staff i weithio mewn ffordd sy'n gymwys yn ddiwylliannol mewn amgylchedd gwaith heb ddim gwahaniaethu.
- Bydd darparu'r Cynllun Strategol Cydraddoldeb yn rhan annatod o Gynlluniau Gweithredol y Bwrdd lechyd ac yn cyd-fynd â phrosesau arferol cynllunio busnes a rheoli perfformiad ac yn cael ei ddarparu gan y tri Thîm Ardal, timau lechyd Meddwl ac Anableddau Dysgu a Gofal Eilaidd.

Cyflawni ein Hamcanion Cydraddoldeb a Hawliau Dynol

Cynlluniau Gweithredol BIPBC

Mae blaenoriaethau Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn cael eu cynnwys yn glir yn y Cynlluniau Gweithredol ar gyfer y sefydliad. Bydd gan bob tîm Ardal, Iechyd Meddwl a Gofal Eilaidd amcanion sy'n deillio o Gynllun Strategol Cydraddoldeb 2016-20 yn eu cynlluniau gwasanaeth. Bydd cynnydd yn cael ei fonitro drwy'r prosesau atebolwydd a rheoli perfformiad yn BIPBC.

Fframwaith Canlyniadau a Darparu'r GIG

Mae Fframwaith Canlyniadau a Darparu'r GIG yn un o dri fframwaith a gyhoeddir i helpu i lywio gwelliant parhaus yn iechyd a lles pobl Cymru, mae'r ddau arall yn ymwneud â gwasanaethau cymdeithasol ac iechyd cyhoeddus. Mae'n dynodi canlyniadau a dangosyddion poblogaeth allweddol wedi'u grwpio dan saith thema. Mae'r saith thema, a ddarlunnir isod fel diagram olwyn, gyda'i gilydd yn disgrifio sut mae gwasanaeth yn darparu gofal diogel, dibynadwy, o safon uchel, wedi'i ganolbwyntio ar yr unigolyn. Gosodir gofal wedi'i ganolbwyntio ar yr unigolyn yng nghanol y llun a dangosir y ddibyniaeth ar lywodraethu da, arweinyddiaeth ac atebolwydd drwy eu gosod o gwmpas y saith thema.

Mae mynd â chydaddoldeb yn ei flaen a lleihau anghydaddoldebau iechyd mewn mynediad a chanlyniadau yn dargedau sylfaenol y system iechyd a gofal. Dewiswyd rhai dangosyddion o Fframwaith Canlyniadau'r GIG yn seiliedig ar dystiolaeth gadarn o ble mae potensial i wella canlyniadau'n sylweddol yn seiliedig ar ddadansoddi anghenion grwpiau sydd mewn perygl o fod dan anfantais. Rhan bwysig o hyn yw darparu data clir, tebyg, i lywio gwelliannau drwy gydol y system. Mae hyn yn golygu, pan fo'n bosibl, darparu dangosyddion dadelfenedig i gasglu data cydraddoldeb ac anghydaddoldeb.



Fframwaith Sicrwydd ac Atebolrwydd Perfformiad y Bwrdd

Datblygwyd Fframwaith Sicrwydd ac Atebolrwydd Perfformiad y Bwrdd i gysylltu metrigau'r Bwrdd i bwyslais staff rheng flaen o ran y 7 parth rheoli perfformiad sef: Aros yn Iach, Gofal Diogel, Staff ac Adnoddau, Gofal Amserol, Gofal Effeithiol, Gofal gydag Urddas a Gofal Unigol. Mae gwaith wedi'i wneud fel bod Fframwaith Canlyniadau'r Cynllun Strategol Cydraddoldeb yn cyd-fynd â'r mecanwaith sicrwydd prif lif hwn. Mae'r amcanion cydraddoldeb yn dod o dan y parthau Gofal gydag Urddas a Gofal Unigol.

Fframwaith Canlyniadau'r Cynllun Strategol Cydraddoldeb

Tanategir pob amcan gan gamau gweithredu pellach. Datblygwyd Fframwaith Canlyniadau'r Cynllun Strategol Cydraddoldeb 2016-2020 i helpu rheolwyr i ddarparu'r amcanion cydraddoldeb drwy eu prosesau cynllunio gwasanaeth.

Craffu a Monitro

Craffu

Fforwm Strategol Cydraddoldeb a Hawliau Dynol

Mae'r Fforwm Strategol Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn parhau i archwilio cynnydd a rhoi sicrwydd i'r Bwrdd lechyd. Mae materion o bwys o bob cyfarfod yn cael eu hadrodd yn uniongyrchol i'r Cyfarwyddwr Gweithlu a Datblygiad Sefydliadol, sy'n rhoi gwybod yn ffurfiol i Gadeiryddion pob un o is-bwyllgorau'r Bwrdd a'r Cyfarwyddwyr Ardal, lechyd Meddwl a Gofal Eilaidd. Rhoddir adroddiadau a diweddariadau ar faterion allweddol sy'n effeithio ar staff yn benodol i'r Fforwm Partneriaethau Lleol a'r Pwyllgor Trafod Lleol.

Rhwydwaith Rhanddeiliaid Cydraddoldeb

Cynhelir archwiliad pellach gan Rwydwaith Rhanddeiliaid Cydraddoldeb allanol sy'n cyfarfod o leiaf deirgwaith y flwyddyn, ac sy'n cynnwys unigolion a grwpiau sy'n cynrychioli pobl â nodweddion gwarchodedig ac eraill sydd wedi dweud eu bod yn fodlon cydweithio â ni ar hyn.

Safonau lechyd a Gofal

Cynlluniwyd y Safonau lechyd a Gofal i ffitio gyda'r saith thema a ddatblygwyd drwy ymgysylltu â'r cyhoedd ac sy'n ffurfio sail i Fframwaith Canlyniadau a Darparu'r GIG. Mae Safonau lechyd a Gofal yn sail ar gyfer gwella ansawdd a diogelwch gwasanaethau gofal iechyd drwy ddarparu fframwaith y gellir ei defnyddio i ddynodi cryfderau a thynnu sylw at feysydd sydd angen eu gwella. Maen nhw'n greiddiol i lywio gwelliant parhaus yn ansawdd gwasanaethau a phrofiadau ohonynt, a'r gofal y mae gan bobl Gogledd Cymru hawl rhesymol i'w gael.

Mae cydraddoldeb ac amrywiaeth yn rhan annatod o'r holl Safonau ac yn benodol, o "Gofal Unigol", lle mae un safon yn ei gwneud yn ofynnol bod: "Gwasanaethau iechyd yn cynnwys cydraddoldeb a hawliau dynol ar draws swyddogaethau a darparu gwasanaethau iechyd yn unol â gofynion statudol sy'n cydnabod amrywiaeth y boblogaeth a hawliau unigolion dan ddeddfwriaeth cydraddoldeb, amrywiaeth a hawliau dynol."

Grŵp Gweithredol Cydraddoldeb

Fel rhan o'r strwythur Llywodraethu Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn BIPBC, rydym wedi sefydlu grŵp yn cynnwys arweinwyr cydraddoldeb penodol o bob Uwch Adran Weithredol ac Adrannau Corfforaethol. Mae proffil rôl wedi cael ei ddatblygu, sy'n dangos yn fanwl sut byddant yn gweithredu fel cyswllt rhwng yr agenda Cydraddoldeb Corfforaethol a'r maes gweithredol maent yn ei gynrychioli.

Adroddiadau Blynyddol

Er mwyn dangos ymrwymiad y Bwrdd Iechyd i hyrwyddo a diogelu hawliau a mynd â chydraddoldeb yn ei flaen, rydym yn cyhoeddi adroddiad blynyddol cydraddoldeb sy'n cynnwys crynodeb o:

- Y camau rydym wedi eu cymryd i fodloni ein dyletswyddau cydraddoldeb a'r hyn rydym wedi ei wneud yn ystod y flwyddyn i ddileu gwahaniaethu a hyrwyddo cydraddoldeb cyfleoedd a bodloni ein targedau.
- Canlyniadau'r gwaith casglu gwybodaeth – pa dystiolaeth sydd wedi ei gasglu a beth mae'n ei ddangos.
- Beth mae'r Bwrdd Iechyd wedi ei wneud gyda'r wybodaeth a gasglwyd a pha gamau fydd yn cael eu cymryd.
- Beth yw barn ein rhanddeiliaid o'r cynnydd a wnaethom.

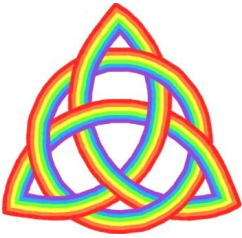
Gellir cael Adroddiadau Blynyddol Cydraddoldeb mewn ystod o ieithoedd a fformatau gwahanol, ac fe'u cyhoeddir ar ein gwefan yn:

<http://www.wales.nhs.uk/sitesplus/861/tudalen/54510>

Rydym yn cyhoeddi ystod o adroddiadau cyflogaeth a chyflogau bob blwyddyn (gweler <http://www.wales.nhs.uk/sitesplus/861/tudalen/66203>) ac yn ddiweddar, rydym wedi bod yn cydweithio â chydweithwyr o GIG Cymru i ddatblygu cyfles o adroddiadau templed fel bod adroddiadau cyflogaeth a chyflogau yn sefydliadau'r GIG yng Nghymru yn fwy cyson, ac er mwyn galluogi meincnodi rhwng sefydliadau fel ffordd o ddynodi a rhannu arfer da.

Stonewall Cymru

Mae BIPBC wedi bod yn aelod o Raglen Hyrwyddwyr Amrywiaeth Stonewall Cymru ers tair blynedd. Rydym hefyd wedi cyfrannu'n flynyddol at Fynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle, sy'n becyn meincnodi sy'n ein helpu i fesur cynnydd tuag at gyflawni cydraddoldeb gwell yn y gweithle i staff lesbiaidd, hoyw a deurywiol. O fynegai 2017 ymlaen, bydd hyn yn cael ei ehangu i gynnwys staff trawsrywiol hefyd.



Rydym yn falch o'r cynnydd rydym wedi'i wneud dros y tair blynedd diwethaf, yn enwedig y ffordd y mae ein rhwydwaith staff, Celtic Pride, wedi esblygu. Roedd y datblygiad hwn yn allweddol wrth i ni gyflawni gwelliant sylweddol yn ein safle ar Fynegai Stonewall, gan symud o safle 199 yn 2015 i 72 ac

ennill y wobwr "Cyflogwr oedd wedi Gwella Fwyaf" yng Nghymru yng ngwobrau Stonewall Cymru yng Nghaerdydd.

Yn y llun gwelir Billy Nichols yn derbyn y wobwr gan Andrew White, (Cyfarwyddwr Stonewall Cymru), Lesley Griffiths (AC), a'r Fonesig Rosemary Butler (AC)



Yn ystod 2015, cawsom wahoddiad i gymryd rhan ym mheilot Hyrwyddwyr Iechyd Stonewall Cymru, lle mae Stonewall yn ein helpu i ddatblygu camau a gynlluniwyd i wella'r gwasanaethau a gynigiwn i ddefnyddwyr gwasanaeth lesbiaidd, hoyw a deurywiol, ac mae'r rhain wrthi'n cael eu mabwysiadu gan y Bwrdd Iechyd. Mae hwn yn fesur arall o gynnydd yn erbyn ein hamcanion cyffredinol i leihau anghydraddoldebau iechyd.

Gweithio ar draws Cymru

Mae'r Grŵp Arweinyddiaeth Cydraddoldeb yn cynnwys cynrychiolaeth o'r GIG ar hyd a lled Cymru, lle mae materion sy'n cael effaith ar gydraddoldeb yn cael eu hystyried. Mae'r Grŵp yn cynnwys arweinwyr cydraddoldeb o bob sefydliad GIG yng Nghymru, ynghyd â chynrychiolwyr o Lywodraeth Cymru a Chanolfan y GIG ar gyfer Cydraddoldeb a Hawliau Dynol. Mae'r Grŵp yn darparu meincnodi defnyddiol rhwng sefydliadau mewn meysydd fel asesu effaith ar gydraddoldeb, hyfforddiant cydraddoldeb a materion cyfredol eraill. Rydym hefyd wedi ffurfio nifer fechan o grwpiau gorchwyl a gorffen i gyfeirio

argymhellion ar bynciau penodol. Mae hyn wedi cynnwys atgyfnerthu gofynion cydraddoldeb Pecyn Hunan Asesu Arferion Llywodraethu Clinigol Iechyd Cyhoeddus a ddefnyddir gan feddygon teulu a dod â mwy o gysondeb i gynhyrchu adroddiadau cyflogaeth a chyflogau.

Dod yn Ddewis Gyflogwr

Ein Rôl fel Cyflogwr

Mae gwybodaeth a gesglir fel rhan o'r broses recriwtio drwy system genedlaethol o'r enw NHS Jobs yn ein galluogi i ddeall proffil pobl sy'n ymgeisio am waith gyda ni ac a ydynt yn llwyddiannus neu beidio. Fodd bynnag, nid yw'n ein galluogi i adrodd ar hyrwyddiadau mewnol fel sy'n ofynnol gan y Dyletswyddau Cydraddoldeb.

Mae data o ESR yn ffurfio sail ar gyfer yr adroddiadau a gyhoeddwyd yn y SEP gwreiddiol ym mis Ebrill 2012 ac sy'n ffurfio rhan o'n Hadroddiadau Blynyddol Cydraddoldeb. Defnyddiwyd yr adroddiadau hyn i ddadansoddi gwybodaeth sydd ar gael ac i ddynodi lle mae bylchau yn y data sydd angen mynd i'r afael â nhw ac unrhyw batrymau/newidiadau yn y data dros amser.

Gwnaed gwelliannau sylweddol i ansawdd a maint y data cydraddoldeb am weithwyr sydd yn ESR drwy ymarfer glanhau data. Galluogodd hyn ni i gynyddu canran y meysydd cydraddoldeb a gwblhawyd yn ESR fel a ganlyn:

	% y Meysydd a Gwblhawyd cyn Glanhau Data	% y Meysydd a Gwblhawyd ar ôl Glanhau Data
Ethnigrwydd	75%	86%
Crefydd/Cred	51%	75%
Anabledd	38%	66%
Tueddiad Rhywiol	50%	75%

Mae hyn wedi'n galluogi i ddibynnu llawer mwy ar y data sydd gennym wrth arwain penderfyniadau a chefnogi Asesiadau Effaith ar Gydraddoldeb. Mae hefyd yn galluogi agwedd llawer mwy cadarn at ddadansoddi data gwahaniaeth o ran cyflogau (gweler 'Gwahaniaeth o ran Cyflogau' isod). Yn fwy diweddar, rydym wedi dechrau meincnodi gwybodaeth am gyflogaeth a gwahaniaeth o ran cyflogau yn fewnol â sefydliadau GIG eraill yng Nghymru ac yn allanol ag aelodau o Rwydwaith Cydraddoldeb Sector Cyhoeddus Gogledd Cymru a bydd y gwaith hwn yn parhau wrth i ni edrych ar rannu arfer da a mynd i'r afael a themâu cyffredin mewn anghydraddoldebau cyflogaeth.

Gwahaniaethau o ran cyflogau

Staff Anfeddygol (sef 93% o'r gweithlu). Mae mwy na 93% o'r staff yn cael eu talu yn unol â Thelerau ac Amodau Agenda dros Newid (A4C), lle mae pob swydd yn cael eu gwerthuso a'u dyrannu i un o'r naw band cyflog. Mae hyn yn helpu i sicrhau cydraddoldeb cyflogau, waeth beth fo nodweddion personol yr unigolyn (rhyw, ethnigrwydd ac ati).

Rydym wedi edrych ar ddata sydd ar gael am enillion a ddadansoddwyd fesul grŵp staff o ran:

- Oed
- Rhyw
- Tueddiad Rhywiol
- Crefydd a Chredo
- Ethnigrwydd
- Anabledd

Cyhoeddir adroddiadau ar gyflogau wedi'u dadansoddi fesul grŵp staff bob blwyddyn ar ein gwefan, ac mae'r adroddiadau diweddaraf sydd i'w gweld yn: <http://www.wales.nhs.uk/sitesplus/861/tudalen/66203> yn dangos:

- nad oes gwahaniaeth arwyddocaol rhwng grwpiau oedran gwahanol, heblaw am y rhai sy'n gysylltiedig â chynnydd mewn cyflog oherwydd profiad, cymwysterau a chynnydd drwy'r graddfeydd cyflog dros amser. Mae'r rhan fwyaf o grwpiau staff yn dangos bod uchafbwynt yn eu cyflogau oddeutu'r grŵp oedran 50 i 54, gyda gostyngiad bychan yn dilyn. Gellir priodoli hyn â phan fo staff yn gallu cael mynediad at fanteision fel dirwyn i lawr a chamu i lawr, neu ymddeol a dychwelyd.
- ar gyfartaledd, mae staff sydd wedi datgan anabledd yn ennill oddeutu 10% yn llai na staff sydd wedi datgan nad ydynt yn anabl. **Mae dadansoddiad ystadegol yn dangos bod tan-adrodd arwyddocaol o bobl anabl yn ein gweithlu o'i gymharu â data'r cyfrifiad, er enghraifft, yn enwedig ar fandiau uwch yn y sefydliad**.
- ar gyfartaledd, mae staff o gefndiroedd gwyn yn ennill llai na phob Grŵp Ethnig arall, ac yn achos grwpiau Du/Du Prydeinig ac Asiaidd/Asiaidd Prydeinig, yn sylweddol yn llai. Ffactor sy'n cyfrannu at hyn yw bod 70% o'r staff yn y ddau grŵp ethnig hyn yn cael eu cyflogi yn y grŵp staff Meddygol a Deintyddol, lle mae enillion cyfartalog fwy na dwywaith yn uwch nag unrhyw grŵp staff arall.
- mae enillion cyfartalog ar gyfer staff sydd wedi datgan eu crefydd fel Hindŵ neu Fwslim yn fwy na phob grŵp staff arall. Gellir priodoli hyn gan fwyaf at y ffaith bod 84% o'r staff sy'n datgan y crefyddau hyn yn

cael eu cyflogi yn y grŵp staff Meddygol a Deintyddol, lle mae enillion cyfartalog fwy na dwywaith yn uwch nag unrhyw grŵp staff arall. O'u cymharu, dim ond 4% o staff sydd wedi datgan eu crefydd fel Cristnogaeth sy'n cael eu cyflogi yn y grŵp staff hwn.

- gwahaniaethau dibwys mewn cyflogau cyfartalog rhwng staff yn y grwpiau rhyw gwahanol.

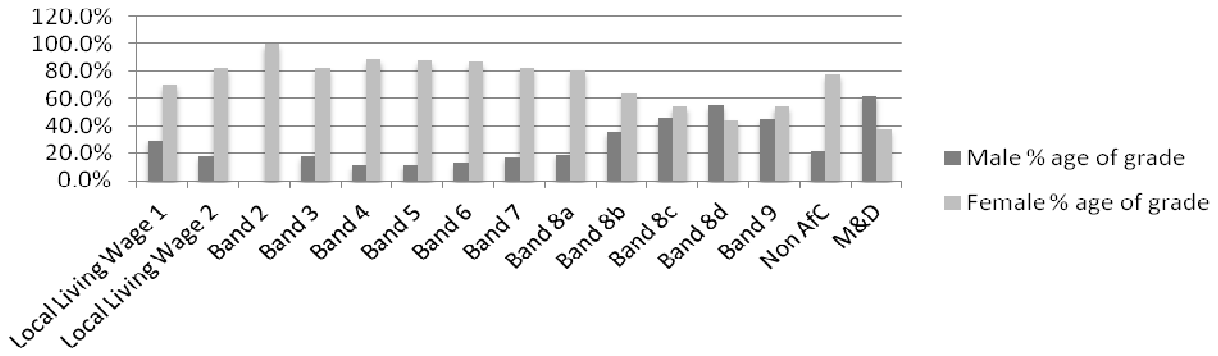
Cyflogau Dynion a Merched

Mae gwaith ar y gweill i ddeall yn well y gwahaniaethau mewn cyflogau dynion a merched a ddynodwyd yn yr adroddiadau. Ffurfiwyd Grŵp Gorchwyl a Gorffen a chafodd nifer o argymhellion yn codi o'r gwaith eu cymeradwyo gan y Fforwm Strategol Cydraddoldeb a Hawliau Dynol ym mis Mawrth 2015, a gan y Fforwm Partneriaethau Lleol ym mis Ebrill 2015. Gellir gweld cynllun gweithredu i roi'r argymhellion ar waith yn Atodiad A.

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

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

Chart 1. Vertical Segregation



Mae Siart 1 yn dangos dadansoddiad (31 Mawrth 2015) o bob band cyflog a'r canran o ddynion a merched ym mhob band. Y patrwm cyffredinol wrth i'r bandiau fynd yn uwch (ac felly â mwy o gyflog) yw i'r cyfran o ferched fesul band ddirywio ac i'r cyfran o ddynion fesul band gynyddu. Gelwir hyn yn arwahanu fertigol.

DRAFT

Hyrwyddo Gwybodaeth a Dealltwriaeth

Cydraddoldeb a Hawliau Dynol drwy e-Ddysgu

Mae mwy na 7,000 o staff bellach wedi cwblhau'r pecyn e-ddysgu cydraddoldeb a hawliau dynol penodol a ddatblygwyd gan BIPBC ar y cyd â staff a defnyddwyr y gwasanaeth, sy'n cynrychioli cynnydd sylweddol mewn codi ymwybyddiaeth o'r dyletswyddau cydraddoldeb a helpu staff ddeall sut mae'r dyletswyddau'n effeithio ar eu rolau unigol yn y sefydliad.

Cefnogwyd y pecyn e-ddysgu gan raglen o weithdai a gynhaliwyd bob mis ym mhob un o'r tri phrif ysbyty i staff nad oes ganddynt fynediad at gyfrifiadur, a chefnogwyd y rhain gan weithdai ar hap ac fel rhan o'r rhaglenni Hyfforddiant Gorfodol Corfforaethol.

Mae llawer o'r staff bellach yn gwneud eu hyfforddiant gloywi 3 blynedd a elwir yn "Treat me Fairly", sef pecyn e-ddysgu'n seiliedig ar senarios a ddefnyddir ym mhob sefydliad GIG yng Nghymru. Hyd yma, mae mwy na 2,600 o staff BIPBC wedi cwblhau'r pecyn hyfforddi arloesol hwn.

Ffyrdd Eraill sydd gennym o Hybu Gwybodaeth a Dealltwriaeth

Er ein bod yn credu bod darparu hyfforddiant safonol a chyfredol yn helpu staff ddeall perthnasedd materion cydraddoldeb a hawliau dynol yn eu gwaith bob dydd fel y ffordd fwyaf effeithiol o godi ymwybyddiaeth a dealltwriaeth, rydym hefyd yn hybu gwybodaeth a dealltwriaeth mewn nifer o ffyrdd eraill yn cynnwys:

- Datblygwyd **ein gwefan** i ddarparu gwybodaeth ac i helpu staff ddod o hyd i ffynonellau eraill i'w cynorthwyo a'u cefnogi. Mae'r wefan yn cael ei hadolygu'n rheolaidd ac yn adlewyrchu ymateb defnyddwyr o ran cynnwys a diwyg. Rydym hefyd yn defnyddio'r wefan i hyrwyddo ymgyrchoedd a digwyddiadau.
- Yn ogystal â datblygu'r pecyn e-Ddysgu newydd ar gyfer cydraddoldeb a hawliau dynol, rydym hefyd yn darparu llawer iawn o **hyfforddiant** arall sy'n helpu i hyrwyddo gwybodaeth a dealltwriaeth
 - Mae trosolwg o'n hagwedd at gydraddoldeb a hawliau dynol yn ffurfio rhan annatod o'n rhaglen Gynefino i'r holl staff newydd;
 - Rydym yn darparu "gweithdai 90 munud" rheolaidd i roi'r sgiliau a'r wybodaeth angenrheidiol i staff ar bob lefel wneud Aseidiadau Effaith ar Gydraddoldeb;
 - Cynhelir sesiynau glywi rheolaidd i Aelodau'r Bwrdd;

- Rydym wedi darparu hyfforddiant cydraddoldeb a hawliau dynol fel rhan o'r Rhaglen Sylfaen i Feddygon Ymgynghorol ac rydym yn rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf i'n cydweithwyr Gweithlu a Datblygiad Sefydliadol yn rheolaidd drwy gyfarfodydd tîm;
- Rydym yn darparu hyfforddiant cydraddoldeb i bob meddyg newydd sy'n dod i mewn i'r Bwrdd Iechyd fel rhan o'r Rhaglen Hyfforddi FY1 a weinyddir gan Ddeoniaeth y GIG.
- Mae gofyn i'r holl staff gael Adolygiad Datblygiad ac Asesiad Personol (PADR), lle mae gofyn iddynt ddangos eu bod yn bodloni'r gallu sy'n briodol i'w swydd fel y diffiniwyd yn **Fframwaith Gwybodaeth a Sgiliau'r GIG (KSF)**. Mae Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yn un o'r Galluoedd Craidd yn y KSF, ac mae'n help i sicrhau bod staff nid yn unig yn cael yr wybodaeth a'r ddealltwriaeth angenrheidiol, ond eu bod hefyd yn gallu dangos sut maent yn ei ddefnyddio yn eu gwaith bob dydd.

Ein Polisiâu

Asesu Effaith

Rydym wedi parhau i adeiladu dealltwriaeth a gallu ynghylch Asesu Effaith ar Gydraddoldeb (EqIA). Mae'n broses strwythuredig, gadarn a gynlluniwyd i sicrhau, cymaint â phosibl, pan fyddwn yn gwneud penderfyniad, yn datblygu polisi neu strategaeth neu'n gwneud unrhyw beth arall sy'n effeithio ar ddefnyddwyr ein gwasanaeth neu ein staff, ein bod yn gwneud hynny mewn ffordd deg, atebol a chllir gan ystyried anghenion a hawliau'r rhai sy'n cael eu heffeithio. Mae ein hadnoddau'n cynnwys:

- Polisi/Gweithdrefn ac Arweiniad EqIA;
- Pecyn offer EqIA yn cynnwys arweiniad ychwanegol, ffurflenni a dolenni at adnoddau a gwybodaeth;
- Gwefan EqIA:- Rydym yn parhau i ddatblygu ein mewnwyd fel adnodd i helpu i arwain staff sy'n gwneud Asesiadau Effaith ar Gydraddoldeb, ac i'w harwain at adnoddau a gwybodaeth gefnogol arall;
- Hyfforddiant EqIA a chefnogaeth Un i Un

Gofynnir i aelodau'r cyhoedd sydd â diddordeb mewn gweld dogfennau Asesiadau Effaith ar Gydraddoldeb nad ydynt yn cael eu cyhoeddi ar ein prif wefan, gysylltu ag aelod o'r Tîm Cydraddoldeb Corfforaethol, fydd yn hapus i helpu.

Adolygu Gwasanaethau

Mae Asesu Effaith ar Gydraddoldeb yn hanfodol i wella ansawdd gwasanaethau iechyd lleol ac i fodloni anghenion y rhai sy'n eu defnyddio drwy sicrhau ein bod yn ystyried effaith posibl penderfyniadau, polisïau neu wasanaethau ar bobl, boed yn ddefnyddwyr gwasanaethau neu staff. Nod dogfennau arweiniad a ddatblygir ar y cyd â chydweithwyr Cynllunio yw cefnogi rheolwyr i sicrhau ein bod yn cynnwys ystyriaethau cydraddoldeb a hawliau dynol mewn prosiectau adolygu gwasanaeth, a gellir eu haddasu'n hawdd i gyd-fynd ag unrhyw brosiect newid sefydliadol arall.

Mae Asesiadau Effaith ar Gydraddoldeb sy'n ymwneud â phrosiectau ail gyflunio mawr ar gyfer gwasanaethau, yn cael eu cyhoeddi ar wefan y Bwrdd Iechyd ynghyd â dogfennau eraill sy'n gysylltiedig â'r prosiectau.

Byw'n Iach, Aros yn Iach

Sefydlwyd Grŵp Gorchwyl a Gorffen fel rhan o'r trefniadau llywodraethu yn ymwneud â'r ymarfer gwrando mawr a lansiwyd gan y Bwrdd Iechyd yn ystod haf 2015. Sefydlwyd y grŵp hwn i archwilio a chynghori ar bob agwedd ar Asesu Effaith ar Gydraddoldeb ac roedd yn cynnwys staff uwch a gweithredol o BIPBC ynghyd â chynrychiolwyr allanol.

Swyddfa Rheoli Prosiect

Mae pob gwaith prosiect mawr yn BIPBC yn cael ei gydlynw drwy'r Swyddfa hon, sy'n darparu cefnogaeth a chynngor logistaidd ar reoli prosiect. Gweithiodd y Tîm Cydraddoldeb Corfforaethol â staff y Swyddfa i ddatblygu'r llyfrau gwaith prosiect templed i sicrhau bod Asesu Effaith ar Gydraddoldeb yn cael ei ymgorffori fel gofyniad gorfodol.

Datblygu Polisïau BIPBC

Mae'r adran Llywodraethu Corfforaethol yn gyfrifol am sicrhau bod Asesu Effaith ar Gydraddoldeb yn cael ei gynnwys yn ein prosesau datblygu polisïau. Mae EqIA yn rhan annatod o'n Polisi ar gyfer Datblygu Polisïau a Dogfennau Rheoli Ysgrifenedig. Rydym wedi cynnal rhaglen helaeth o hyfforddiant ar y cyd fel bod y rhai sy'n llunio polisïau yn gwbl glir ynglŷn â'r angen i sicrhau bod asesu effaith ar gydraddoldeb yn arwain datblygiad polisïau, ac nid yn ffordd o gyfiawnhau polisïau a ddatblygwyd eisoes. Ein dull yw "llunio polisïau yn seiliedig ar dystiolaeth, nid casglu dystiolaeth yn seiliedig ar bolisi".

Llywodraethu, Craffu a Hyfforddiant y Bwrdd

Darparwyd sesiwn ddiweddar ar Asesu Effaith ar Gydraddoldeb, yn canolbwyntio'n benodol ar ymgysylltu, i Fwrdd BIPBC ym mis Mehefin 2015. Rhoddodd hyn gyfle hefyd i archwilio ac atgyfnerthu "Egwyddorion Brown", sy'n helpu i ddiffinio beth sydd ei angen i allu dangos "sylw priodol" ac a

gefnogir gan arweiniad craffu diwygiedig a gyhoeddwyd gan Ganolfan y GIG ar gyfer Cydraddoldeb a Hawliau Dynol.

Polisi Caffael

Ein nod yw defnyddio ein gweithgarwch caffael i fynd â chydraddoldeb yn ei flaen mewn ffordd sy'n gyson â rheolau caffael yr Undeb Ewropeaidd drwy roi sylw priodol i'r angen i ddileu gwahaniaethu, mynd â chydraddoldeb cyfleoedd yn ei flaen a meithrin perthnasoedd da. Rydym wedi adolygu Cyfarwyddiadau Ariannol Sefydlog y Bwrdd Iechyd i sicrhau eu bod yn adlewyrchu deddfwriaeth cydraddoldeb gyfredol a bod y dyletswyddau penodol sy'n ymwneud â chaffael yn y sector cyhoeddus yn glir yn y Cyfarwyddiadau Ariannol Sefydlog ac yn y polisiau Caffael cysylltiedig.

Er mwyn codi ymwybyddiaeth ymhlith cydweithwyr sy'n gweithio mewn Caffael ar draws sefydliadau'r sector cyhoeddus, trefnodd Rhwydwaith Cydraddoldeb Sector Cyhoeddus Gogledd Cymru weithdy ym mis Hydref 2014 a gwahoddwyd cydweithwyr cydraddoldeb a chaffael o bobl sefydliad sy'n aelod. Hwyluswyd y gweithdy gan Gwerth Cymru.

Y Gymraeg

Yn unol â Deddf yr Iaith Gymraeg (1993) a Mesur y Gymraeg (Cymru) 2011 mae gan y Bwrdd Iechyd Gynllun Iaith Gymraeg cynhwysfawr sy'n nodi sut bydd yn gweithredu'r egwyddor honno wrth ddarparu gwasanaethau i'r cyhoedd. Datblygwyd Strategaeth Sgiliau Dwyieithog i sicrhau bod y Gymraeg yn cael ei chynnwys mewn polisiau recriwtio a chadw er mwyn gallu cynllunio gweithlu dwyieithog digonol.

Polisi Cyfieithu a Chyfieithu ar y Pryd

Ers 2012, mae BIPBC wedi bod yn bartner yn y Gwasanaeth Cyfieithu a Chyfieithu ar y Pryd i Gymru (WITS) ar gyfer darparu'r holl wasanaethau cyfieithu a chyfieithu ar y pryd i BIPBC heblaw am y Gymraeg. Mae hyn yn darparu gwasanaethau cyfieithu ar y pryd cyson, effeithiol ac effeithlon fel siop un alwad sydd ar gael 24 awr i wasanaethau cymunedol, gofal cychwynnol ac eilaidd yn BIPBC.

Cyhoeddi'r Cynllun, Cael Gafael ar Gopi a Mynegi Sylwadau neu Gwynion

Cyhoeddi'r Cynllun

Bydd y Cynllun Cydraddoldeb Strategol Diwygiedig hwn yn cael ei gyhoeddi a'i ddsbarthu'n eang. Bydd yn cael ei roi ar y wefan ar gyfer y cyhoedd a'i ddarparu i aelodau unigol o'r cyhoedd mewn ystod o ffurfiau ac ieithoedd ar gais. Cysylltwch â BIPBC yn y cyfeiriad isod i gael mwy o gopïau o'r ddogfen neu i ofyn am gopi yn eich dewis iaith neu ffurf. Rydym yn cydnabod anghenion amrywiol y cymunedau rydym yn eu gwasanaethu ac yn croesawu gohebiaeth yn y Gymraeg, y Saesneg neu ieithoedd eraill.

Sylwadau a Phryderon

Nod y Bwrdd Iechyd yw darparu gwasanaeth o'r ansawdd gorau, sy'n ymateb i anghenion y boblogaeth amrywiol y mae'n ei gwasanaethu, ond mae'n cydnabod y gall problemau godi ar brydiau. Os hoffech wneud sylw neu fynegi pryder am y ddogfen hon, dylech ei gyfeirio at:

Cyfarwyddwr Gwasanaethau Corfforaethol,
Pencadlys Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr
Ysbyty Gwynedd
Penrhosgarnedd
Bangor, Gwynedd LL57 2PW

Gellir cael y cynllun hwn ac unrhyw ddogfennau cefnogol mewn ieithoedd a ffurfiau eraill ar gais



Cysylltwch â'r:

Adran Cysylltiadau Corfforaethol

E-bostiwrch bcuhbpressdesk@wales.nhs.uk

[<mailto:bcuhbpressdesk@wales.nhs.uk>](mailto:bcuhbpressdesk@wales.nhs.uk)

Rhif ffôn: 01248 384776

Atodiad A

Cynllun Gweithredu Cyflogau Dynion a Merched/Gweithio Hyblyg			
Amcan	Gan Bwy	Erbyn pryd	Statws/Cynnydd/Diweddariad
<p>Gwella cefnogaeth i ferched drwy:</p> <ul style="list-style-type: none"> Gynnal cyfres o grwpiau ffocws a chwmpasu rhwydwaith staff i ferched Datblygu cynlluniau mentora i ferched Gwella'r gefnogaeth sydd ar gael i staff â chyfrifoldebau gofalu 	<p>Tîm ED&HR</p> <p>Tîm Arferion Cyflogaeth</p>	<p>Rhag 2016</p> <p>Rhag 2016</p>	
<p>Mynd i'r afael â stereoteipio mewn cwricwlwm ysgolion a chyngor ar yrfaedd drwy:</p> <ul style="list-style-type: none"> Weithio â Chwarae Teg a phartneriaid sector cyhoeddus lleol 	Tîm ED&HR	Rhag 2016	
<p>Gwella ymwybyddiaeth o Weithio Hyblyg a mynediad ato ar draws BIPBC, a monitro niferoedd drwy:</p> <ul style="list-style-type: none"> Weithredu'r argymhellion a gymeradwywyd gan y Fforwm Strategol Cydraddoldeb a Hawliau Dynol a Fforwm Partneriaethau Lleol 	Tîm ED&HR	Rhag 2016	
<p>Gwella dealltwriaeth o'r ffactorau sy'n arwain at fylchau mewn cyflogau dynion a merched ac sy'n eu cynnal drwy:</p> <ul style="list-style-type: none"> Weithredu'r model Dadansoddi Cyflogau a Chyflogaeth Dynion a Merched WAVE 	Tîm WfIS	Mehefin 2016	
<p>Monitro effaith newidiadau i Delerau ac Amodau Agenda dros Newid ar Fylchau mewn Cyflogau Dynion a Merched drwy:</p> <ul style="list-style-type: none"> Monitro effaith newidiadau diweddar i Delerau ac Amodau Agenda dros Newid, yn cynnwys Cynnydd o ran Cyflogau ar fylchau mewn cyflogau dynion a merched 	Tîm WfIS	Rhag 2016	

Atodiad B

Geirfa Termau a Chydnabyddiaeth

Geirfa

Mae Geirfa Termau gynhwysfawr ar gael yn y Pecyn ar gyfer Cynnal Asesiadau Effaith ar Gydraddoldeb a ddatblygwyd gan Ganolfan i GIG ar gyfer Cydraddoldeb a Hawliau Dynol. Mae ar gael yn:

<http://www.wales.nhs.uk/sites3/page.cfm?orgid=256&pid=4315>

Cydnabyddiaeth

Hoffem gymryd y cyfle i ddiolch i'r canlynol am eu cymorth i ddatblygu ein hamcanion cydraddoldeb a'r Cynllun Strategol Cydraddoldeb hwn:

- Ein Haelod Annibynnol o'r Bwrdd, ein Hyrwyddwr Cydraddoldeb am ei gweledigaeth barhaus a'i hysgogiad i symud cydraddoldeb yn ei flaen yn BIPBC.
- Aelodau o'n Grŵp Cyfeirio Rhanddeiliaid Cydraddoldeb am eu hymgysylltu a'u cyfeiriad ac eraill a fynychodd ein gweithdai neu a gyfrannodd at yr ymgynghoriad.
- Cydweithwyr mewn sefydliadau sector cyhoeddus eraill yng Ngogledd Cymru, yn cynnwys Iechyd Cyhoeddus Cymru.
- Cynrychiolwyr staff ac Undebau Llafur yn BIPBC sydd wedi mynychu cyfarfodydd a gweithdai neu wedi cyfrannu mewn ffyrdd eraill.
- Tîm Rheoli BIPBC am eu harweinyddiaeth a'u harweiniad wrth roi'r Cynllun hwn ar waith.
- Aelodau'r Grŵp Gweithredol Cydraddoldeb am hyrwyddo'r gwaith hwn yn eu meysydd gwasanaethau.
- Cydweithwyr mewn Cynllunio a Pherfformiad sydd wedi cynghori ar alinio'r Amcanion Strategol Cydraddoldeb â mecanweithiau cynllunio ac atebolrwydd BIPBC i ymgorffori'r gwaith hwn yn well.

- Kate Bennett Cyfarwyddwr Cenedlaethol Cymru a staff y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yng Nghymru am eu harweiniad yn ein helpu i ddeall gofynion y Dyletswyddau Cydraddoldeb yn well a'r dystiolaeth yn "A yw Cymru'n Decach?".

DRAFT