GIG CYMRU NHS WALES | Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr University Health Board

Tegwch, Hawliau a Chyfrifoldebau

Cynllun Strategol Cydraddoldeb a Hawliau Dynol ar gyfer Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr

2012-2016

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

Cysylltwch â'r:
Adran Cysylltiadau Corfforaethol

E-bost: bcuhbpressdesk@wales.nhs.uk
Ffôn: 01248 384 939
Ffacs: 01248 384 731

Cynnwys Tudalen

Ymrwymiad	3
Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr	
• Ynglŷn â'r Bwrdd Iechyd	5
• Dogfennau Strategol Allweddol	6
• Arwain y Gwaith hwn yn BIPBC	7
• Ein Gwerthoedd fel Sefydliad	8
• Ein Cysylltiadau â Iechyd Cyhoeddus Cymru	9
Ein Hamcanion Cydraddoldeb a Hawliau Dynol	11
Cyflawni ein Hamcanion Cydraddoldeb a Hawliau Dynol	13
Monitro ein Cynnydd	14
Gwybodaeth Cydraddoldeb	18
Asesu Effaith	22
Hyrwyddo Gwybodaeth a Dealltwriaeth	24
Gwahaniaethau mewn Cyflogau (yn cynnwys Cyflogau Dynion a Merched)	27
Iaith	31
Unrhyw Wybodaeth Arall sy'n Berthnasol i Fodloni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Cyffredinol	32
Cyhoeddi'r Cynllun, Cael Gafael ar Gopi a Mynegi Sylwadau neu Gwynion	35

Atodiadau

Atodiad A	Tegwch, Hawliau a Chyfrifoldebau Canlyniadau ac Amcanion Cydraddoldeb	36
Atodiad B	Strwythur Pwyllgorau Cydraddoldeb a Hawliau Dynol	41
Atodiad C	Adroddiadau ac Argymhellion Allweddol Cydraddoldeb a Hawliau Dynol	43
Atodiad D	Proffil o Rôl Arweinydd Gweithredol Cydraddoldeb	45
Atodiad E	Cynllun Gweithredu Drafft Cyflogau Dynion a Merched	49
Atodiad F	Amcanion Cydraddoldeb BIPBC fesul Nodwedd	51
Atodiad G	Geirfa Termau a Chydnabyddiaeth	55

Ymrwymiad

Croeso i Gynllun Strategol Cydraddoldeb cyntaf Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr (BIPBC), un o ofynion y Ddeddf Cydraddoldeb 2010. Rydym yn croesawu'r Ddeddf ac yn cydnabod ei bod yn symleiddio ac yn cryfhau'r ddeddf gwrth-wahaniaethu, yn cael gwared ar anghysondebau ac yn ei gwneud yn haws i'n sefydliad ei deall a chydymffurfio â hi. Rydym yn falch o allu ysgrifennu rhagair i'r ddogfen hanfodol hon.

Mae'r Cynllun hwn yn adeiladu ar gynnydd ein Cynllun Cydraddoldeb Sengl a gyhoeddwyd yn 2009. Mae diwygio'r GIG yng Ngogledd Cymru wedi dod ag wyth sefydliad ynghyd, gyda gwahanol ffyrdd o weithio, i sefydlu Bwrdd Iechyd. Nod y Bwrdd Iechyd hwnnw yw darparu safonau uwch drwy ymgorffori gwasanaethau gofal cychwynnol, cymuned, iechyd meddwl, eilaidd ac iechyd cyhoeddus mewn partneriaeth â dinasyddion, cyrff cyhoeddus, staff, undebau llafur, sefydliadau proffesiynol a'r sector gwirfoddol. Rydym wedi ymrwymo i'r Nod Driphlyg

- Gwella iechyd poblogaeth y cymunedau rydym yn eu gwasanaethu
- Gwella profiad y claf (diogelwch ac ansawdd)
- Lleihau neu o leiaf reoli costau gofal iechyd

Rydym yn cyd-ganolbwyntio ar les yn ei ystyr ehangaf, i wella bywydau unigolion, cymunedau a phoblogaeth Gogledd Cymru. Mae'r gwerthoedd hyn, sef tegwch, parch, cydraddoldeb, urddas ac annibyniaeth a nodir yn y dyletswyddau cydraddoldeb ac egwyddorion hawliau dynol, yn tanategu ein cyfeiriad strategol. Mae'r Cynllun hwn yn ceisio sicrhau fod cydraddoldeb yn cael ei ystyried yn llawn o fewn y sefydliad ac yn dylanwadu ar wneud penderfyniadau ar bob lefel. Yn bwysig iawn, bydd yn hyrwyddo gwybodaeth a dealltwriaeth am y dyletswyddau cyffredinol a phenodol ymhlith ein gweithwyr ac yn helpu i siapio diwylliant ein sefydliad.

Fel Cadeirydd a Phrif Weithredwr Bwrdd Iechyd PBC, rydym wedi ymrwymo i hyrwyddo cydraddoldeb cyfleoedd ac amddiffyn a hyrwyddo hawliau pob unigolyn i gyflawni gwell canlyniadau i bawb. Casglwyd tystiolaeth o adroddiadau cenedlaethol a lleol ac oddi wrth staff a defnyddwyr y gwasanaeth i arwain y gwaith hwn. Rydym wedi clywed negeseuon allweddol ac wedi gwrando arnynt ac rydym yn gwerthfawrogi'r ymateb. Byddwn yn ei ddefnyddio i weithio â Grwpiau Rhaglen Glinigol a'u cefnogi wrth iddynt ddynodi blaenoriaethau i'w gweithredu a'u cynnwys yn eu cynlluniau gwasanaeth.

Mae'r Cynllun hwn yn rhoi fframwaith i barhau i wneud cynnydd wrth hyrwyddo cydraddoldeb. Rydym am iddo gael ei seilio ar yr egwyddorion hawliau dynol hyn, sef tegwch, parch, cydraddoldeb, urddas ac annibyniaeth (FREDA), yn canolbwyntio ar anghenion trigolion Gogledd Cymru.

Fel Cadeirydd a Phrif Weithredwr, byddwn yn craffu ar y ffordd y bydd y Cynllun Strategol Cydraddoldeb hwn a gytunwyd gan y Bwrdd yn cael ei weithredu, a'r Amcanion Cydraddoldeb sy'n ei danategu. Byddwn yn hyrwyddo ein gweledigaeth am gydraddoldeb sy'n mynd y tu hwnt i gydymffurfio'n gyfreithiol, ond sy'n gosod safonau newydd ym maes cydraddoldeb a hawliau dynol mewn iechyd. Byddwn yn gweithio i sicrhau bod y Bwrdd Iechyd yn darparu gwasanaeth teg, ymatebol, cynhwysol a phriodol i bawb a byddwn yn helpu i wthio'r cyflymder angenrheidiol mewn newid diwylliannol yn y sector cyhoeddus. Ein dyletswydd ni, a dyletswydd y Bwrdd, yw sicrhau bod y cynllun hwn yn cael ei roi ar waith.

Yr Athro Merfyn Jones

Cadeirydd

Mrs Mary Burrows

Prif Weithredwr

Aelod Annibynnol Hyrwyddwr Cydraddoldeb
(i'w enwi yn ystod y cyfnod ymgynghori)

Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr

Ynglyn a'r Bwrdd Iechyd

Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr yw'r sefydliad iechyd mwyaf yng Nghymru, yn darparu ystod lawn o wasanaethau cychwynnol, cymunedol, iechyd meddwl ac ysbytai llym i boblogaeth o oddeutu 676,000 o bobl sy'n byw yn chwe sir Gogledd Cymru yn ogystal â rhai rhannau o ganolbarth Cymru, Sir Gaer a Sir Amwythig.

Mae'r Bwrdd Iechyd yn cyflogi oddeutu 16,000 o weithwyr ac mae ganddo gyllideb o oddeutu £1.2 biliwn. Mae'n gyfrifol am redeg tri ysbyty cyffredinol dosbarth, yn ogystal â 22 ysbyty llym a chymunedol arall a rhwydwaith o dros 90 o ganolfannau iechyd, clinigau, canolfannau timau iechyd cymunedol ac unedau iechyd meddwl. Mae hefyd yn cydlynu gwaith 121 o feddygfeydd a gwasanaethau GIG a gynigir gan ddeintyddion, optegwyr a fferyllfeydd Gogledd Cymru.

Mae'r Bwrdd Iechyd ei hun yn cynnwys pobl â chyfrifoldeb unigol yn ogystal â chyfrifoldeb ar y cyd – Y Cadeirydd, yr Is-Gadeirydd, y Prif Weithredwr, Cyfarwyddwyr Gweithredol a rhai heb bleidlais ac Aelodau Annibynnol. Mae'r Prif Weithredwr yn dirprwyo awdurdod i'r Cyfarwyddwyr i gefnogi'n weithredol amcanion a chyfrifoldebau Bwrdd Iechyd PBC. Mae pob Cyfarwyddwr yn rheoli tîm bychan o uwch staff sy'n cefnogi Grwpiau Rhaglen Glinigol i ddatblygu a darparu gofal.

Seilir athroniaeth y sefydliad ar driongl gwrthdro, a chanddo swyddogaeth gorfforaethol fechan yn cefnogi darpariaeth strategol a gweithredol o ran gofal clinigol drwy Grwpiau Rhaglen Glinigol (GRhG) annibynnol, dan arweiniad clinigwyr. Mae'r 11 GRhG hyn yn cael eu harwain gan Benaethiaid Staff; maent yn uno swyddogaethau'r wyth sefydliad blaenorol drwy gymryd agwedd atebol dan arweiniad clinigol.

Mynegir ein hegwyddorion yn y ddogfen Cyfeiriad Strategol 2009/12, gyda'r pum prif thema sef: 'Ei wneud yn ddiogel', 'Ei wella', 'Ei wneud yn gadarn'. 'Gwneud iddo weithio' a 'Gwneud iddo Ddigwydd'. Mae'r Cynllun 5 Mlynedd hwn yn mynegi sut byddwn yn cyflawni hyn ac adroddir ar gynnydd yn flynyddol. Gellir gweld copi o'r adroddiad diweddaraf ar gyfer 2011/12 yn: http://www.wales.nhs.uk/sitesplus/documents/861/Year%202%20of%205%20Year%20Plan%20FINAL%20MASTER120711.pdf

Mae ein Hadroddiad Blynyddol hefyd yn rhoi'r diweddaraf ar ein cynnydd fel Bwrdd Iechyd a gellir gweld yr adroddiad diweddaraf ar gyfer 2010/11 yn:

http://www.wales.nhs.uk/sitesplus/documents/861/Final%20Annual%20Report%202010-11.pdf

Mae mwy o wybodaeth ar gael ar ein gwefan yn: www.bcu@wales.nhs.uk, neu drwy gysylltu â'n Hadran Cysylltiadau Corfforaethol (gweler y clawr am fanylion cyswllt).

Dogfennau Strategol Allweddol

Law yn Llaw at Iechyd

Mae Law yn Llaw at Iechyd yn Weledigaeth 5 Mlynedd ar gyfer y GIG yng Nghymru. Cafodd ei lansio gan y Gweinidog dros Iechyd, Gwasanaethau Cymdeithasol a Phlant ar 1 Tachwedd 2011 ac mae'n gosod y cyfeiriad strategol ar gyfer GIG sy'n addas ar gyfer yr unfed ganrif ar hugain. Mae'n adeiladu ar Adroddiad Comisiwn Bevan, gan gadarnhau pwysigrwydd a gwerthoedd y GIG, ond eto'n cydnabod na fydd system gofal a gynlluniwyd yn 1948 yn bodloni anghenion gofal iechyd heddiw.

Bydd ein cynlluniau lleol sy'n adlewyrchu Law yn Llaw at Iechyd yn rhan o waith ymgysylltu ac ymgynghori dros y misoedd nesaf, fydd yn adeiladu ar lawer o'r gwaith ymgysylltu a wnaed hyd yma. Mae'n seiliedig ar wasanaethau cymunedol gyda chleifion yn ganolog, ac mae'n gosod atal, ansawdd ac eglurder wrth wraidd gofal iechyd.

Mae'r ddogfen yn amlinellu'r heriau sy'n wynebu'r gwasanaeth iechyd a'r camau sy'n angenrheidiol i sicrhau ei fod yn gallu darparu perfformiad o safon fyd-eang. Mae hefyd yn mynegi sut bydd y GIG yn edrych ymhen pum mlynedd, gyda gwasanaethau cychwynnol a chymunedol wrth wraidd y ddarpariaeth.

Y prif ymrwymiadau yn Law yn Llaw at Iechyd yw:

- Moderneiddio'r gwasanaeth, yn cynnwys darparu mwy o ofal yn nes at gartrefi a 'chanolfannau rhagoriaeth' arbenigol
- Mynd i'r afael ag anghydraddoldebau iechyd
- Gwell systemau Technoleg Gwybodaeth a strategaeth gwybodaeth i sicrhau gofal gwell i gleifion
- Gwella ansawdd gofal
- Datblygu'r gweithlu
- Creu 'cytundeb gyda'r cyhoedd'; a
- Chyfundrefn ariannol wahanol.

Gellir gweld y ddogfen Law yn Llaw at Iechyd yn: http://wales.gov.uk/topics/health/publications/health/reports/together/?lang=en

Arwain y Gwaith hwn yn BIPBC

Mae Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn cael eu hyrwyddo fel rhan o'r cyfeiriad strategol a ddisgrifir uchod. Mae cefnogaeth arweinyddion i'r agenda Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn dod o'r lefel uchaf un, gan y **Prif Weithredwr a'r Cadeirydd**, ynghyd â'r **Tîm Gweithredol**. Y Prif Weithredwr sy'n arwain y sefydliad ar ran y Bwrdd ac yn atebol dros ei berfformiad, safon, gofal a rheolaeth a ddarperir yn ddiogel. Y Prif Weithredwr ydy'r Swyddog Atebol a ddynodir gan Lywodraeth Cymru. Fel aelod ac arweinydd Bwrdd y Cyfarwyddwyr, y Prif Weithredwr sy'n gosod yr esiampl i'r sefydliad, ei ddiwylliant a'i ymddygiad, ei werthoedd a'i ddyheadau. Mae'r agenda hwn yn berthnasol i bortffolio'r holl Gyfarwyddwyr:

Mae gan y **Cyfarwyddwr Gweithlu a Datblygiad Sefydliadol** rôl fawr o ran crynhoi talent, arweinyddiaeth a gallu'r gweithlu i ddarparu gwasanaethau diogel, effeithiol, effeithlon ac o ansawdd da trwy ailgynllunio rôl ac ymgysylltu. Mae'r Cyfarwyddwr yn hybu'r agenda cydraddoldeb a hawliau dynol i'r sefydliad, gan wneud yn siŵr ein bod yn cydymffurfio â'r gyfraith a bod y sefydliad yn defnyddio asesiadau effaith cydraddoldeb fel rhan o broses gwneud penderfyniadau ar sail gwybodaeth. Mae'r Cyfarwyddwr yn rhoi cyngor ac arweiniad i'r Bwrdd.

Mae gan y **Cyfarwyddwr Nyrsio, Bydwreigiaeth a Gwasanaethau Cleifion** gyfrifoldeb dros reoli a rheoleiddio proffesiynol bydwreigiaeth, nyrsio ac ymarferwyr nyrsio heb gymwysterau, gofal ysbrydol a bugeiliol, diogelu plant ac oedolion, maes gofal iechyd, profiad cleifion a chynnwys y cleifion a'r cyhoedd.

Yr un sy'n bennaf gyfrifol am ddatblygu iechyd cychwynnol, cymuned a iechyd meddwl ydy'r **Cyfarwyddwr Gofal Cychwynnol, Cymuned a Gwasanaethau Iechyd Meddwl**. Mae'r Cyfarwyddwr yn gyfrifol am wneud yn siŵr fod trefniadau contract a pherfformiad ymarferwyr gofal cychwynnol yn effeithiol. Mae'r Cyfarwyddwr yn goruchwylio trefniadau partneriaeth cymuned trwy ardaloedd lleol a datblygu trefniadau cydweithredol gyda phartneriaid llywodraeth leol, y sector annibynnol a'r sector wirfoddol.

Mae'r **Cyfarwyddwr Meddygol** yn gyfrifol am reoli a rheoleiddio'n broffesiynol y Meddygon a gyflogir gan y Bwrdd Iechyd ac sydd o dan gontract. Mae'n goruchwylio'r ddarpariaeth o ofal o ansawdd da, diogel ac effeithiol.

Cynrychiolir therapyddion a gwyddonwyr iechyd gan y **Cyfarwyddwr Therapïau a Gwyddor Iechyd**, sy'n gyfrifol am reoleiddio proffesiynau sy'n gysylltiedig â meddygaeth.

Mae'r **Cyfarwyddwr Iechyd Cyhoeddus** yn gweithio'n agos gydag Iechyd Cyhoeddus Cymru i wneud yn siŵr fod y Bwrdd Iechyd yn cyflawni ei ddyletswyddau statudol o ran iechyd cyhoeddus ac yn gwella iechyd poblogaeth Gogledd Cymru.

Y **Cyfarwyddwr Cyllid** sy'n gyfrifol am yr ystod o swyddogaethau cynllunio a rheoli ariannol a buddsoddi.

Mae rôl y **Cyfarwyddwr Cynllunio** yn cynnwys cynllunio strategol, comisiynu darparwyr allanol, datblygiad strategol cyfalaf ac ystadau a rheolaeth weithredol ystâd y Bwrdd Iechyd. Mae'r Cyfarwyddwr yn goruchwylio'r gwaith cynllunio gwasanaeth sy'n angenrheidiol er mwyn i'r Grwpiau Rhaglen Glinigol weithredu.

Mae'r **Cyfarwyddwr Gwella Perfformiad a Chefnogi Busnes** yn cefnogi darparu canlyniadau perfformiad a gwella cenedlaethol a lleol gan ddefnyddio technegau a dulliau gwella Grwpiau Rhaglen Glinigol a dangos perfformiad gwell y Bwrdd Iechyd. Mae'r Cyfarwyddwr yn goruchwylio'r rhwydwaith mewnol sy'n angenrheidiol er mwyn i'r Grwpiau Rhaglen Glinigol weithredu.

Mae'r **Cyfarwyddwr Llywodraethu a Chyfathrebu** yn rheoli'r gwaith cydymffurfio a rheoleiddio i'r Bwrdd Iechyd. Mae'r Cyfarwyddwr yn gyfrifol am sicrhau bod dulliau rheoli risg, iechyd a diogelwch, archwiliad clinigol a dysg yn cael eu rhoi i mewn i system gydlynol sy'n sylfaen i Grwpiau Rhaglen Glinigol ac sy'n rhoi cefnogaeth iddynt.

Mae'r **Penaethiaid Staff** yn weithwyr proffesiynol clinigol cymwysedig gweithredol a benodwyd i arwain a rheoli'r 11 rhaglen glinigol ac i gymryd cyfrifoldeb dros wasanaethau. Maent yn penderfynu ar strwythurau eu Grŵp Rhaglen Glinigol ac yn penodi uwch arweinwyr, er enghraifft rheolwyr cyffredinol, penaethiaid nyrsio, bydwreigiaeth a/neu bennaeth gwasanaeth ac arweinwyr clinigol.

Siart Sefydliadol: Gellir cael gafael ar gopi o siart sefydliadol BIPBC drwy ddilyn y ddolen gyswllt hon: http://www.wales.nhs.uk/sitesplus/861/page/40836

Ein Gwerthoedd fel Sefydliad

Roedd y 'Sgwrs Fawr' yn ddigwyddiad ymgysylltu, yn cynnwys pob grŵp staff yn y sefydliad. Ei fwriad oedd ysgogi trafodaeth, meddwl a dysg er mwyn creu

canlyniad cyffredin i helpu i ddatblygu gwerthoedd i Fwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr.

Roedd y sgwrs yn ddeialog dwy ffordd rhwng grwpiau staff ac uwch weithredwyr ynghyd ag arweinwyr dylanwadol allweddol o sefydliadau cenedlaethol. Dechreuodd y sgwrs gyda chwestiynau'n cael eu rhoi gerbron y panel o uwch weithredwyr ac arweinwyr. Yna, trafodwyd y cwestiynau hyn mewn grwpiau bychan a chrynhowyd canlyniadau bob grŵp.

Mae'r datganiadau o Werthoedd a ddeilliodd o'r digwyddiadau hyn (gweler http://www.wales.nhs.uk/sitesplus/documents/861/11_044_2e.pdf) wedi cael eu dynodi gan ein staff a rhanddeiliaid, ac maent yn ein helpu i ddiffinio a datblygu ein diwylliant sefydliadol. Rydym yn gweithio i wneud y gwerthoedd yn rhan o'n diwylliant a'u harddangos ledled y sefydliad i'n helpu i ddatblygu un ffordd debyg o ymddwyn.

Mae egwyddorion FREDA (Tegwch, Parch, Cydraddoldeb, Urddas ac Annibyniaeth) wedi tanategu'r gwaith hwn.

Ein Cysylltiadau a Iechyd Cyhoeddus Cymru

Mae lleihau anghydraddoldebau iechyd yn gyfrifoldeb i'r sefydliad cyfan. Mae'r tîm cydraddoldeb corfforaethol wedi cefnogi Iechyd Cyhoeddus Cymru i archwilio'r hyn sy'n gyffredin rhwng iechyd cyhoeddus ag agenda cydraddoldeb, yn enwedig y meysydd hynny sy'n dangos cysylltiad rhwng amddifadedd economaidd-gymdeithasol ac anghydraddoldebau iechyd. Gwyddom, er enghraifft, fel gwahaniaethau sylweddol mewn hyd disgwyliedig bywyd a niferoedd yr achosion o salwch hir dymor, anabledd ac iechyd gwael rhwng grwpiau economaidd-gymdeithasol gwahanol. Mae'r "Proffil Amddifadedd Gogledd Cymru" a gyhoeddwyd yn ddiweddar yn helpu i roi gwybodaeth fanwl ynglŷn â ble mae amddifadedd yn bodoli yng Ngogledd Cymru a pha mor ddifrifol ydyw.

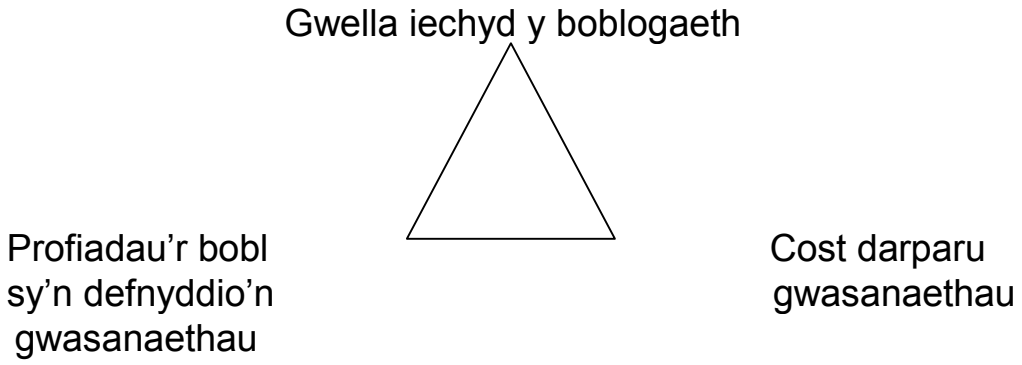
Mae uwch staff Iechyd Cyhoeddus wedi cymryd rhan yn natblygiad ein hamcanion cydraddoldeb strategol ac wedi rhoi cyngor arnynt.

Fframwaith Strategol Iechyd Cyhoeddus Lleol

Nod 'Ein Dyfodol Iach', Fframwaith Strategol Iechyd Cyhoeddus Llywodraeth Cymru yw sicrhau bod pobl Cymru yn cael mwy o flynyddoedd o fywyd iach a chanlyniadau tecach.

Fel Bwrdd Iechyd, rydym wedi mabwysiadu cysyniad y 'Nod Driphlyg' a ddatblygwyd gan y Sefydliad Gwella Iechyd i arwain datblygiad ein holl

strategaethau a chynlluniau gweithredu. Fel y dengys y diagram isod, iechyd y boblogaeth sydd wrth wraidd y cysyniad hwn.



Ein nod eleni oedd codi safonau i'r eithaf. Rydym yn sefydliad iechyd cyhoeddus gweithredol felly gwyddom y bydd y gwelliannau angenrheidiol yn cymryd amser. Rydym yn gwneud hyn drwy:

- Ganolbwyntio ar wella iechyd y boblogaeth
- Gwella safon, ansawdd a pha mor ddibynadwy yw gofal, yn cynnwys y profiadau y mae pobl yn eu cael a sut gallwn ei wella
- Gwneud yn siŵr y gallwn reoli neu leihau ein costau ac felly wneud y defnydd gorau o'r cyllid a gawn

Gan fod "rhoi mwy o flynyddoedd o fywyd iach a chanlyniadau tecach i bawb" yn ddisgrifiad da o'r hyn a olygwn wrth wella iechyd ein poblogaeth, mae ein Fframwaith Strategol Iechyd Cyhoeddus Lleol yn mabwysiadu'r un amcanion ag Ein Dyfodol Iach ar gyfer poblogaeth Gogledd Cymru. Gellir cael copi o'r ddogfen lawn ar ein gwefan www.bcu@wales.nhs.uk <http://www.bcu@wales.nhs.uk> neu drwy gysylltu â'r Adran Cysylltiadau Corfforaethol (gweler y clawr).

Mae mwy o wybodaeth ar gael ar wefan BIPBC ac mae'r Adroddiad Blynyddol Iechyd Cyhoeddus diweddaraf ar gael yn: http://www.wales.nhs.uk/sitesplus/documents/861/11_002_2e.pdf

Ein Hamcanion Cydraddoldeb a Hawliau Dynol

Beth rydym wedi ei wneud hyd yma

Mae'r dyletswyddau cydraddoldeb penodol ar gyfer sefydliadau iechyd cyhoeddus yng Nghymru yn nodi:

Rhaid i gorff rhestredig yng Nghymru:

- baratoi a chyhoeddi ei amcanion cydraddoldeb erbyn 2 Ebrill 2012
- cyhoeddi amcanion i fodloni'r ddyletswydd gyffredinol. Os nad oes gan awdurdod amcan ar gyfer pob nodwedd a ddiogelwyd – yn ogystal ag unrhyw amcan i fynd i'r afael â gwahaniaethau mewn cyflogau – rhaid iddo gyhoeddi rhesymau am hynny.

Rydym yn credu bod ein dull yn gynhwysol ac mae'r tabl yn Atodiad F yn dangos fod gennym o leiaf un amcan cydraddoldeb ar gyfer pob nodwedd a ddiogelwyd. Mae'n bwysig deall hefyd nad yw ein hamcanion wedi eu cyfyngu i'r nodweddion a ddiogelwyd fel y diffiniwyd yn Neddf Cydraddoldeb 2010 a'u bod yn ymestyn i gynnwys grwpiau eraill fel pobl digartref er enghraifft, lle bo hynny'n briodol.

Cychwynnodd ein gwaith hyd yma drwy adolygu adroddiadau cenedlaethol a lleol presennol, llenyddiaeth a thystiolaeth arall. O hynny, daeth nifer o themâu allweddol yn amlwg o ran cydraddoldeb. Manylir ar y rhain yn Adroddiad A fel nifer o ganlyniadau lefel uchel sy'n disgrifio'r hyn rydym yn ceisio'i gyflawni. Yna, rhestrir nifer o Amcanion yn Canolbwyntio ar Ganlyniadau, fydd yn arwain datblygiad camau penodol gan Grwpiau Rhaglen Glinigol o fewn eu cynlluniau gwasanaeth a fydd yn helpu i fynd i'r afael ag anghydraddoldeb a mynd â ni'n nes at y canlyniadau a ddymunwn.

Yr adroddiad allweddol sydd wedi arwain ein gwaith ydy "Pa Mor Deg yw Cymru?" a gyhoeddwyd gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol ym mis Mawrth 2011. Mae'r ddogfen hon yn gosod yr Adolygiad Teirblwydd "Pa Mor Deg yw Prydain" mewn cyd-destun Cymreig, ac mae'n cynnwys data dechreuol mewn nifer o feysydd yn cynnwys Iechyd. Y canfyddiadau oedd:

- Mae mwy o achosion o salwch hir dymor ac anabledd yng Nghymru nac yng ngweddill y Deyrnas Unedig.
- Mae'r niferoedd yn codi gydag oed, i bwynt lle mae mwy na hanner y bobl dros 55 oed mewn rhai ardaloedd yng Nghymru yn anabl.
- Mae lefelau o iechyd meddwl gwael yn llawer uwch ymhlith grwpiau economaidd-gymdeithasol is ac mae merched yn fwy tebygol o ddioddef iechyd meddwl gwael na dynion.

- Mae patrymau ymddygiad iach yn amrywio o grŵp i grŵp ac o un mesur i'r llall. Er enghraifft, mae pobl o grwpiau economaidd-gymdeithasol is yn fwy tebygol o ysmygu ond yn llai tebygol o yfed mwy na'r hyn a argymhellir o alcohol.
- Mae'r rhan fwyaf o bobl yng Nghymru yn teimlo fod y gwasanaeth iechyd yn eu trin â pharch ac urddas. Ond mae tystiolaeth o Loegr yn awgrymu fod disgwyliadau pobl drawsrywiol ac LGB o driniaeth o'r fath yn is na gweddill y boblogaeth.

Mae'r adroddiad llawn ar gael drwy ddilyn y ddolen gyswllt hon: http://www.equalityhumanrights.com/wales/projects/how-fair-is-wales

Ymgysylltiad ac Ymgynghoriad

Rydym wedi ymgysylltu ac ymgynghori gydag ystod o randdeiliaid i arwain datblygiad yr amcanion drafft sydd yn Atodiad A fel eu bod yn berthnasol ac ystyrlon.

Cynhaliwyd digwyddiad ar 21 Medi 2011, pan gafodd dau gwestiwn allweddol eu gofyn:

1. Ydych chi'n credu bod y themau a ddynodwyd yn disgrifio'n gywir y materion y dylai'r sefydliad fynd i'r afael â nhw – a oes yna unrhyw fylchau?
2. Pa faterion sydd bwysicaf i chi?

Mae adroddiad am yr adborth a gafwyd yn y digwyddiad hwn ar gael ar ein gwefan yn: http://www.wales.nhs.uk/sitesplus/documents/861/workshop_report_e.pdf

Mae'r adborth wedi cael ei ymgorffori gyda gwaith a wnaed i adolygu'n Cynllun Cydraddoldeb a Hawliau Dynol blaenorol, a gyda'r gwaith rydym wedi bod yn ei ddatblygu ar y cyd â phartneriaid yn y sector cyhoeddus. Y canlyniad yw'r rhestr o amcanion drafft a ddangosir yn Atodiad A.

Cafodd y canlyniadau ac amcanion drafft hyn eu cymeradwyo ar gyfer ymgynghoriad ffurfiol gan Fwrdd BIPBC ym mis Tachwedd 2011. Cafodd yr amcanion drafft hefyd eu cyflwyno i gyfarfod Fforwm Partneriaeth Leol PBC gydag Undebau Llafur yn ystod mis Tachwedd 2011 a chawsant eu trafod gyda'r Cyngor Iechyd Cymuned mewn cyfarfod ar 14 Chwefror 2012.

Cyflawni ein Hamcanion Cydraddoldeb a Hawliau Dynol

Y Cyfarwyddwr Cynllunio sy'n gyfrifol am sicrhau bod datblygiad ein hamcanion cydraddoldeb yn cael eu cysoni â'r broses cynllunio busnes. Mae'r canlyniadau ac amcanion cydraddoldeb wedi cael eu hymgorffori o fewn arweiniad cynllunio a byddant yn arwain datblygiad camau penodol yng nghynlluniau gwasanaeth y GRhG sy'n gyfatebol ac yn berthnasol i'r arbenigeddau clinigol. Mae'r Tîm Cydraddoldeb, Penaethiaid Cynllunio ac arweinwyr y Gweithlu yn cefnogi Penaethiaid Staff a Byrddau GRhG.

Bydd canlyniadau'r gwaith hwn yn dynodi pa gamau o fewn Cynlluniau Gwasanaeth GRhG fydd yn helpu i ddarparu'r amcanion cydraddoldeb a gytunwyd gan y Bwrdd. Bydd y Tîm Cydraddoldeb Corfforaethol yn rhoi cefnogaeth a chyngor strategol wrth i'r camau hyn gael eu datblygu a'u gweithredu ledled BIPBC. Bydd hyn yn cynnwys cefnogi Byrddau GRhG a staff allweddol i ddeall eu cyfrifoldebau cyfreithiol a darparu ymyraethau dysgu a datblygu pwrpasol er mwyn cynyddu dealltwriaeth a gallu o fewn y timau.

Y Cyfarwyddwr Nyrsio, Bydwreigiaeth a Gwasanaethau Cleifion y'n gyfrifol am sicrhau fod gwerthoedd ac athroniaeth cydraddoldeb a hawliau dynol yn cael eu cynnwys mewn arferion bob dydd ac yn rhan annatod o ddarparu gwasanaethau. Mae 'Strategaeth Gwella Profiad Defnyddwyr Gwasanaethau' BIPBC yn nodi amcanion strategol y sefydliad ac yn rhoi cyfeiriad clir i Grwpiau Rhaglen Glinigol yn natblygiad eu cynlluniau profiadau defnyddwyr gwasanaethau.

Mae'r amcanion a osodwyd gan y Tîm Gwella Profiad Defnyddwyr Gwasanaethau yn cefnogi'r strategaeth hon. Maent yn elfen hanfodol o fesur effeithiolrwydd y cynllun hwn drwy gofnodi barn a straeon cleifion, a thrwy annog a hwyluso cynnwys pobl o bob un o'r nodweddion a ddiogelwyd.

Monitro ein Cynnydd

Craffu

Bydd y Fforwm Strategol Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn craffu ar gynnydd ac yn rhoi sicrwydd i'r Pwyllgor Gweithlu a Datblygiad Sefydliadol, sy'n un o is-bwyllgorau'r Bwrdd. Bydd y Fforwm hefyd yn craffu drwy sesiynau "Canolbwyntio", pan fydd cynrychiolwyr o GRhG yn cael eu gwahodd i gyflwyno eu cynlluniau gweithredu a'u cynnydd ar fentrau cydraddoldeb.

Mae aelodaeth Fforwm Strategol Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn cynnwys staff uwch o wahanol ddisgyblaethau ar draws y Bwrdd Iechyd, ynghyd â rhanddeiliaid allanol a gynrychiolir gan y Cyngor Iechyd Cymuned ac aelod o'n Grŵp Craffu Rhanddeiliaid Cydraddoldeb. Gellir gweld Cylch Gorchwyl y Fforwm yn: http://howis.wales.nhs.uk/sitesplus/861/page/47699

Byddwn yn adolygu'r amcanion yn flynyddol a byddwn yn adrodd yn ffurfiol ar gynnydd ac yn ei gyhoeddi yn ein Hadroddiad Cydraddoldeb Blynyddol.

Bydd Fforwm Strategol Cydraddoldeb a Hawliau Dynol a Fforwm Partneriaeth Leol BIPBC yn monitro cynnydd yn erbyn gweithredu'r Cynllun Strategol Cydraddoldeb hwn. At hyn, mae gennym Rwydwaith Rhanddeiliaid Cydraddoldeb allanol sy'n cyfarfod ddwywaith y flwyddyn, yn cynnwys unigolion a grwpiau sy'n cynrychioli pobl â nodweddion a ddiogelwyd ac sydd wedi dweud eu bod yn fodlon cydweithio â ni ar hyn.

Dangosir y strwythur a sefydlwyd i sicrhau bod ein holl waith cydraddoldeb a hawliau dynol yn cael ei archwilio yn Atodiad B. Bydd materion o bwys yn cael eu hadrodd yn uniongyrchol i'r Cyfarwyddwr Gweithlu a Datblygiad Sefydliadol sydd hefyd yn rhoi gwybod yn ffurfiol am y materion hyn i Gadeiryddion holl is-bwyllgorau eraill y Bwrdd ac i Benaethiaid Staf yn ysgrifenedig.

Adolygu a Diwygio'r Cynllun Strategol Cydraddoldeb

Bydd y Bwrdd Iechyd yn adolygu'r cynnydd tuag at gyflawni'n hamcanion yn flynyddol ac yn cynnal adolygiad llawn o'r Cynllun ymhen tair blynedd, gan gydweithio â staff a defnyddwyr y gwasanaeth i ystyried gwybodaeth a gasglwyd yn cynnwys canlyniadau asesiadau effaith.

Craffu a Mesurau Eraill

(a) Gwneud yn Dda, Gwneud yn Well – Safonau ar gyfer Gwasanaethau Iechyd Cymru

Mae Safonau ar gyfer Gwasanaethau Iechyd Cymru yn rhan annatod o'r fframwaith strategol pum mlynedd ar gyfer y GIG ac yn allweddol i danategu'r fframwaith llywodraethu ac atebolrwydd, gweledigaeth a gwerthoedd y GIG Cymru newydd.

Maent yn greiddiol i lywio gwelliant parhaus yn ansawdd a phrofiadau gwasanaethau a gofal y mae gan bobl Gogledd Cymru hawl i'w disgwyl.

Mae'r safonau'n arf allweddol, ynghyd â'r hyn a ddysgwn o'r Ymgyrch 1000 o Fywydau a mentrau eraill, i'n helpu i lywio ansawdd clinigol a phrofiad y claf. Maent yn ein cefnogi i wneud newidiadau a gwelliannau ar reng flaen gofal i wella ein perfformiad ac yn ein hymdrech i leihau niwed, gwastraff ac amrywiaeth o fewn ac ar draws ein gwasanaethau. Byddant yn parhau i fod yn elfen allweddol o Fframwaith Gwella Perfformiad y GIG drwy'r Fframwaith Ansawdd Blynyddol.

(b) Gosod mesurau ar gyfer gwella

Cafodd yr amcanion yn seiliedig ar dystiolaeth, ac yn canolbwyntio ar ganlyniadau ar gyfer BIPBC eu harwain gan ddarganfyddiadau'r adroddiad 'Pa Mor Deg yw Cymru?' Mae'r adolygiad hwn yn dod â thystiolaeth at ei gilydd am y tro cyntaf i ateb y cwestiwn pa mor deg yw Cymru. Mae'n cynnig ffordd newydd o edrych ar rai anghydraddoldebau parhaus ac mae'n dynodi heriau newydd. Mae'r adroddiad yn rhoi man cychwyn ar gyfer mesur a yw'r penderfyniadau a wnawn yn awr yn ein helpu i symud tuag at gymdeithas decach.

Yn BIPBC, rydym yn cydnabod bod y newid diwylliannol rydym yn ceisio'i gyflawni yn mynd i gymryd amser a bod y newid hwn yn anodd iawn i'w fesur. Yn dilyn yr adolygiad teirblwydd o 'Pa Mor Deg yw Prydain' sydd i fod i gael ei gyflwyno gerbron y Senedd yn 2013, byddwn yn gallu gweld yn well ym mhle mae cynnydd wedi ei wneud a ble mae angen mwy o waith.

I gefnogi'r gwaith hwn, rydym wedi dynodi amcanion yn canolbwyntio ar ganlyniadau ac amcanion cefnogol yn ymwneud â phroses. Mae'r cynllun gweithredu cefnogol ar gyfer 2012/13 yn cynnwys meysydd blaenoriaeth presennol a mesurau clir ar gyfer gwella gwasanaethau, yn dynodi ffyrdd eraill fydd yn cyfrannu at ddarparu ein hamcanion cydraddoldeb a hefyd yn dynodi camau archwilio fydd angen eu cymryd er mwyn rhoi cyfle i ni gasglu a dadansoddi mwy o wybodaeth i arwain y gwaith o osod amcanion ar gyfer 2013/14. Rydym yn credu fod hon yn agwedd gadarn ac ystyrlon o fodloni ein dyletswyddau cydraddoldeb a rhoi tystiolaeth o gynnydd yn ystod oes y Cynllun hwn.

(c) Dangosyddion Perfformiad Allweddol ar gyfer Cydraddoldeb a Hawliau Dynol

Mae BIPBC yn anelu at ddatblygu nifer o fesurau perfformiad (Dangosyddion Perfformiad Allweddol) ar gyfer cydraddoldeb a hawliau dynol o fewn Byrddau Iechyd yng Nghymru. Mae hyn yn digwydd ar y cyd â phartneriaid Gwasanaethau Iechyd ac yn cael ei hwyluso gan Ganolfan y GIG ar gyfer Cydraddoldeb a Hawliau Dynol.

Bydd y Dangosyddion yn helpu i asesu cynnydd a pherfformiad mewn Byrddau Iechyd yn erbyn nifer o fesurau allweddol yn cynnwys bodloni gofynion y Dyletswyddau Cydraddoldeb Penodol ar gyfer sefydliadau sector cyhoeddus yng Nghymru.

Disgwylir i'r Dangosyddion gael eu peilotio yn ystod y flwyddyn 2012/13 i gael eu mabwysiadu'n llawn yn 2013/14.

(d) Adolygiadau Canol Blwyddyn Grwpiau Rhaglen Glinigol

Mae adolygiadau perfformiad yn cael eu cynnal yn rheolaidd gyda Grwpiau Rhaglen Glinigol ac maent yn cynnwys y canlynol, lle mae gofyn i uwch reolwyr Grwpiau Rhaglen Glinigol adrodd ar gynnydd yn y meysydd allweddol canlynol:

- Sut mae cydraddoldeb, amrywiaeth a hawliau dynol yn cael eu hymgorffori i drefniadau llywodraethu'r Grwpiau Rhaglen Glinigol (GRhG)/Swyddogaethau Cefnogi Corfforaethol (SCC). Dylech gynnwys dulliau adrodd a chysylltiadau i'r Grŵp Cydraddoldeb Gweithredol (Is Grŵp Fforwm Strategol Cydraddoldeb a Hawliau Dynol PBC)
- Sut mae cydraddoldeb a hawliau dynol yn cael eu hyrwyddo yn y GRhG/SCC? Amlinellwch eich trefniadau hyfforddi staff.
- Sut ydych chi'n ceisio lleihau anghydraddoldebau iechyd? Dangoswch sut a ble mae amcanion cydraddoldeb strategol PBC wedi arwain cynlluniau gwasanaeth GRhG/SCC.
- Sut ydych chi'n cymryd anghenion unigolion i ystyriaeth, yn cynnwys cleifion, defnyddwyr y gwasanaeth, gofalwyr a staff? Sut ydych chi'n sicrhau bod gweithgarwch ymgysylltu yn gynhwysol ac yn cynrychioli'r holl nodweddion a ddiogelwyd?
- Disgrifiwch sut mae Asesu Effaith Cydraddoldeb yn arwain y broses o wneud penderfyniadau yn y GRhG/SCC. Sut mae Bwrdd y GRhG yn ceisio sicrwydd ynglŷn â chydymffurfio â'r dyletswyddau cydraddoldeb o ran datblygu polisïau a strategaeth?

Bydd datblygu'r Dangosyddion Cydraddoldeb a Hawliau Dynol a ddisgrifir uchod yn ategu'r broses adolygu canol blwyddyn a blynyddol ac yn cynnig mesurau gwrthrychol pellach er mwyn gallu asesu cynnydd ar faterion cydraddoldeb a hawliau dynol.

(e) Grŵp Gweithredol Cydraddoldeb

Fel rhan o'r strwythur Llywodraethu Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn BIPBC (gweler Atodiad B), rydym wedi sefydlu grŵp yn cynnwys arweinwyr cydraddoldeb penodol o bob GRhG a SCC. Mae proffil rôl wedi cael ei ddatblygu (gweler Atodiad D), sy'n dangos yn fanwl sut byddant yn gweithredu fel cyswllt rhwng yr agenda Cydraddoldeb Corfforaethol a'r maes gweithredol maent yn ei gynrychioli.

Elfen allweddol o waith y grŵp fydd fframwaith gallu i ddynodi'r sgiliau a'r gallu angenrheidiol fel bod yr arweinwyr yn gallu gwneud y rôl a gytunwyd a lle bydd angen cefnogaeth neu addysg a datblygiad ychwanegol

Adroddiadau Blynyddol

Er mwyn dangos ymrwymiad y Bwrdd Iechyd i hyrwyddo a diogelu hawliau a mynd â chydraddoldeb yn ei flaen, byddwn yn cyhoeddi adroddiad blynyddol yn 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

Bydd yr wybodaeth yma ar gael mewn ystod o ffurfiau hygyrch ac yn cael eu dosbarthu'n fewnol a'u cyhoeddi ar y wefan.

Gwybodaeth Cydraddoldeb

Mae'n bwysig gallu dynodi'r wybodaeth sy'n rhoi gwybod i ni am y gwahanol waith rydym yn ei wneud; gellir crynhoi hyn dan ddau brif bennawd: Darparwr Gwasanaeth a Chyflogwr.

Mae casglu a defnyddio tystiolaeth wrth wraidd dyletswyddau cydraddoldeb ac mae'n rhan o'r broses o gael cydraddoldeb gwell i bawb. Mae'r Bwrdd Iechyd yn cydnabod ei bod yn hanfodol cael llun a sail tystiolaeth glir ynglŷn â sut rydym yn perfformio o ran cydraddoldeb, gan fesur lle nad yw unigolion neu grwpiau yn cael triniaeth deg ar hyn o bryd, ar sail eu nodweddion a ddiogelwyd. Byddwn yn casglu, dadansoddi a defnyddio gwybodaeth i weld i ba raddau y mae'r gwasanaethau rydym yn eu darparu a'r swyddogaethau eraill, yn ystyried anghenion defnyddwyr y gwasanaeth o ran eu nodweddion cydraddoldeb.

Yn BIPBC, rydym yn cydnabod pwysigrwydd y Dyletswyddau Penodol; lluniodd y Fforwm Strategol Cydraddoldeb a Hawliau Dynol Grŵp Gwaith a Gorchwyl i arolygu'r gwaith o ddynodi gwybodaeth cydraddoldeb i helpu i arwain datblygiad ein hamcanion cydraddoldeb.

Ymhlith y ffyrdd rydym wedi dynodi a chasglu gwybodaeth cydraddoldeb sy'n ymwneud â'n gwaith fel darparwr gwasanaeth mae:-

- Adolygiad o dystiolaeth a llenyddiaeth sydd ar gael ar y cyd â sefydliadau sector cyhoeddus eraill;
- Adolygiad pellach o dystiolaeth a gwybodaeth gan Staff Cydraddoldeb BIPBC (gweler Atodiad C); cafodd hyn ei arwain ymhellach gan waith a wnaed fel rhan o'n Grŵp Gwaith a Gorchwyl gan Iechyd Cyhoeddus Cymru a Llyfrgellwyr BIPBC;
- Digwyddiad ymgysylltu a gynhaliwyd ar y cyd â sefydliadau sector cyhoeddus eraill yng Ngogledd Cymru ym mis Medi 2011 i archwilio'r prif themau a ddynodwyd o'r gwaith uchod;
- Gweithdy gyda Grŵp Cyfeirio Rhanddeiliaid Cydraddoldeb BIPBC;
- Gwybodaeth a allai awgrymu themâu a ddynodwyd o'n systemau logio pryderon gan ddefnyddwyr y gwasanaeth ("Gweithio i Wella") a digwyddiadau eraill ("Datix");
- Roedd gan BIPBC rôl allweddol i sicrhau fod y broses gwynion a phryderon newydd ar gyfer GIG Cymru (Gweithio i Wella) yn ymgorffori'r gofyniad o fonitro cydraddoldeb, ac rydym wedi cydweithio'n agos â chydweithwyr o BIPBC i sicrhau bod ein systemau wedi eu cynllunio i fodloni'r gofyniad hwn;
- Mae gennym cytundeb â sefydliad allanol i gynnal arolygon bodlonrwydd cleifion ar ein rhan. Cynhaliwyd trafodaethau â'r Cyfarwyddwr Nyrsio Cynorthwyol i sicrhau fod comisiynu Arolygon Bodlonrwydd Cleifion yn y

dyfodol yn cynnwys y gofyniad i ofyn am wybodaeth y gellir ei dadelfennu ar draws y nodweddion a ddiogelwyd.

Ein Rolf el Cyflowr

BIPBC yw un o'r cyflogwyr mwyaf yng Nghymru gyda gweithlu o oddeutu 16,000 wedi eu gwasgaru ar draws y chwe sir yng Ngogledd Cymru. Mae gwybodaeth yn ymwneud â nodweddion cydraddoldeb ein gweithlu yn cael ei gasglu fel rhan o'r broses recriwtio drwy system genedlaethol o'r enw NHS Jobs, ac mae hyn yn ein galluogi hefyd i ddeall proffil pobl sy'n gwneud cais i weithio i ni ac os ydynt yn llwyddiannus.

Mae rhan helaeth o'r wybodaeth gydraddoldeb am weithwyr yn ddata personol sensitif fel y diffiniwyd yn Neddf Diogelu Data 1988, a chedwir yr wybodaeth hon fel rhan o gofnod y gweithiwr ar y bas data electronig am gyflogau o'r enw Cofnod Staff Electronig (ESR).

Mae'r lefel datgelu gwybodaeth cydraddoldeb ar ESR yn amrywio ar draws y nodweddion, mae hyn yn rhywbeth a etifeddwyd o'r wybodaeth a drosglwyddwyd i ESR gan y cyn sefydliadau pan ffurfiwyd BIPBC yn 2009.

Mae codi hyder er mwyn datgelu mwy o ddata cydraddoldeb am weithwyr yn un o'r camau rydym yn eu cymryd i fodloni gofynion y Dyletswyddau Cydraddoldeb Penodol yng Nghymru. Rheolir hyn gan Fwrdd Rhaglen Systemau Gwybodaeth y Gweithlu. Sefydlwyd sawl llif gwaith i edrych yn fanwl ar ofynion y Dyletswyddau Cydraddoldeb Penodol ac i roi'r camau angenrheidiol ar y gweill fel bod BIPBC yn gallu bodloni'r gofynion hyn yn well.

Mae ESR yn system genedlaethol ar gyfer y GIG yn y Deyrnas Unedig, felly o fewn BIPBC, mae'r wybodaeth sydd ar gael i ni yn cyfyngu ar yr hyn y gallwn ei adrodd. Ar hyn o bryd, nid oes meysydd o fewn ESR ar gyfer cofnodi nodweddion Newid Rhyw ac nid oes darpariaeth ar gyfer casglu gwybodaeth am staff sydd â chyfrifoldebau gofalu. Ond rydym, fodd bynnag, wedi lobïo am newid y system fel y gallwn fodloni ein gofynion adrodd statudol yn well,

Data o ESR yw sail yr adroddiadau sy'n cael eu defnyddio yn y Cynllun hwn. Defnyddiwyd yr adroddiadau hyn i'n galluogi i ddechrau dadansoddi gwybodaeth sydd ar gael ac i ddynodi lle mae bylchau yn y data sydd angen mynd i'r afael â nhw.

Mae'r tabl a ganlyn yn dangos sut rydym yn mynd i'r afael â'r gofynion ar gyfer casglu a chyhoeddi gwybodaeth cyflogaeth:

Tabl 1: Dyletswyddau Cydraddoldeb Penodol Cymru: Gwybodaeth am Gyflogaeth a Thâl

Gofyniad Dyletswydd Penodol	Sefyllfa Bresennol	Gwaith Angenrheidiol	Erbyn pryd
Nifer a gyflogir gan BIPBC ar 31 Mawrth bob blwyddyn	Data ar gael yn ESR	Dim yn berthnasol	
Nifer y dynion a merched a gyflogir wedi ei rannu fesul: a) Swydd b) Gradd c) Cyflog d) Math o gytundeb (yn cynnwys cytundebau parhaol a thymor penodol) e) Patrwm gweithio (yn cynnwys llawn amser, rhan amser a phatrymau gweithio hyblyg eraill)	a) Data ar gael b) Data ar gael c) Data ar gael d) Data ar gael e) Peth data ar gael (llawn amser/rhan amser)	Angen casglu data ar batrymau gwaith hyblyg	Mawrth 2013
Nifer sydd wedi ymgeisio am swydd gyda BIPBC bob blwyddyn	Data ar gael gan NHS Jobs	Dim yn berthnasol	
Nifer y gweithwyr sydd wedi gwneud cais am gael newid swydd yn BIPBC, gan ddynodi sawl cais oedd yn llwyddiannus a faint oedd wedi methu	Nid yw NHS Jobs yn gwahaniaethu rhwng ymgeisiwyd mewnol ac allanol	Gofynnwyd am newid y system i fodloni'r gofyniad hwn	Dim manylion hyd yma
Nifer y gweithwyr sydd wedi gwneud cais am hyfforddiant a faint oedd yn llwyddiannus	Yn ymarferol, mae mwyafrif yr hyfforddiant a ddarperir yn statudol neu'n orfodol – nid yw staff yn gwneud "cais" am yr hyfforddiant Nid yw systemau ar hyn o bryd yn casglu ac adrodd am wybodaeth yn ymwneud â cheisiadau am gyfnodau astudio	Mae gwybodaeth leol yn awgrymu bod angen sefydlu proses er mwyn gallu casglu ac adrodd data yn ymwneud â hyfforddiant sydd ddim yn orfodol, gan gychwyn gyda staff meddygol.	Mawrth 2013
Nifer y gweithwyr sydd wedi cwblhau'r hyfforddiant			
Gweithwyr sy'n rhan o drefn gwyno, un ai fel un sy'n cwyno neu rywun y mae cwyn wedi ei wneud yn ei erbyn	Mae data ynglŷn â staff sydd wedi mynegi cwyn ar gael gan ESR. Ni chesglir data ar y rhai y mae cwyn yn cael ei wneud yn eu herbyn, ond mewn gwirionedd, mae'r rhif hwn yn fychan iawn ac felly ni ellir ei gyhoeddi	Dim yn berthnasol	
Gweithwyr sy'n destun gweithdrefnau	Data ar gael yn	Dim yn	

disgyblu	ESR	berthnasol	
O ran gwybodaeth am gyflog, yn ôl y gofyniad, mae gofyn i BIPBC wneud trefniadau priodol i ddynodi a chasglu gwybodaeth am wahaniaethau mewn cyflogau ac achos unrhyw wahaniaethau o'r fath rhwng gweithwyr sydd â nodweddion a ddiogelwyd a'r rhai sydd heb rai.	Data ar gael yn ESR	Dim yn berthnasol	

Cyhoeddi Gwybodaeth Cydraddoldeb

Mae manylion ynglŷn â gwybodaeth a gasglwyd drwy ymgysylltu â grwpiau a ddiogelwyd am sut mae ein gwaith yn ymwneud â'r ddyletswydd gyffredinol ar gael yn y bennod "Ein Hamcanion Cydraddoldeb a Hawliau Dynol" ac mae'n rhan o Atodiad A. Mae mwy o wybodaeth hefyd ar gael yn y bennod "Unrhyw Wybodaeth Arall sy'n Berthnasol i Fodloni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Cyffredinol" yn y Cynllun hwn.

Rydym hefyd wedi asesu'r wybodaeth cydraddoldeb berthnasol sydd gennym. Mae'r wybodaeth rydym yn ei ystyried yn briodol i'w gyhoeddi ar gael yn Atodiad E, a gellir ei grynhoi fel a ganlyn:

Tabl 2: Cyhoeddi Gwybodaeth Cydraddoldeb

Gwybodaeth cydraddoldeb	Ar gael o / yn cael ei gadw yn	Cyhoeddiad
Gwybodaeth am Gyflogaeth (gweler Tabl 1)	ESR NHS Jobs	Adroddiad Blynyddol Cydraddoldeb 2012/13
Gwybodaeth am Wahaniaethau mewn Cyflogau	ESR	Atodiad E
Bodlonrwydd Cleifion	Arolwg Allanol	Arolwg nesaf 2012
Pryderon Cleifion	Cydlynydd Gweithio i Wella	Adroddiad Blynyddol Cydraddoldeb 2012/13
Digwyddiadau eraill a adroddwyd	Datix	Adroddiad Blynyddol Cydraddoldeb 2012/13

Asesu Effaith

Mae ein hagwedd tuag at gynnwys prosesau Asesu Effaith wedi golygu sicrhau fod ein staff yn deall egwyddorion Asesu Effaith ar Gydraddoldeb (EqIA), ac nad yw'n broses gymhleth. Mae'n broses strwythuredig 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 chlir gan ystyried anghenion a hawliau'r rhai sy'n cael eu heffeithio.

Datblygwyd strategaeth i fynd i'r afael â'r dyletswyddau cydraddoldeb penodol ynglŷn ag asesu effaith yn ystod 2010. Mae wedi cael ei weithredu fel blaenoriaeth yn BIPBC drwy'r mesurau canlynol:-

- Gweithdrefn EqIA:- Mae'r ddogfen hon yn rhoi arweiniad i staff ar yr hyn y mae arnynt angen ei wneud ac mae'n cynnwys cysylltiadau i ddogfennau eraill a throsolwg o'r broses rydym wedi ei mabwysiadu.
- Pecyn EqIA:- Mabwysiadodd BIPBC y pecyn a ddatblygwyd gan Ganolfan y GIG ar gyfer Cydraddoldeb a Hawliau Dynol gan addasu'r pecyn i'w ddefnyddio yn BIPBC a oedd yn cynnwys adborth gan ein defnyddwyr.
- Gwefan EqIA:- Rydym wedi datblygu ein safle mewnrwyd fel adnodd i helpu i arwain staff sy'n gwneud Asesiadau Effaith ar Gydraddoldeb, ac i'w harwain at adnoddau a gwybodaeth gefnogol arall. Mae'r safle hefyd yn cynnwys Asesiadau Effaith wedi eu cwblhau er mwyn i staff ddysgu o enghreifftiau o arfer da. Mae'r wefan hefyd yn cynnwys adran a ddatblygwyd yn benodol i gefnogi cynnwys asesiadau effaith mewn adolygiadau gwasanaeth (gweler isod).
- Hyfforddiant EqIA a Chefnogaeth Un i Un:- Mae rhaglen hyfforddi helaeth wedi cael ei gweithredu ledled BIPBC. Cafodd Bwrdd BIPBC gyflwyniad ar eu rôl yn craffu ar weithrediad y strategaeth Asesu Effaith ar Gydraddoldeb. Gwnaed cyflwyniadau byr i bob Bwrdd GRhG, yn canolbwyntio ar eu cyfrifoldebau o ran craffu, a chynhaliwyd rhaglen o weithdai sgiliau 90 munud ar bob prif safle ar draws yr ardal. Rydym hefyd wedi cynnal nifer o 'sesiynau galw heibio' yn y prif safleoedd fel bod staff sy'n gwneud yr asesiadau yn cael galw heibio i gael cefnogaeth.

Pan fydd unrhyw Asesiad Effaith yn datgelu bod effaith anffafriol iawn yn bosibl ar unrhyw un o'r grwpiau a ddiogelwyd a allai effeithio ar ein gallu i fodloni'r ddyletswydd gyffredinol, byddwn yn cyhoeddi'r asesiad ar ein gwefan.

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. Mae'r papur, sydd ar gael drwy'r ddolen gyswllt isod, wedi cael ei ddatblygu ar y cyd â'n cydweithwyr Cynllunio, a bydd yn sicrhau ein bod yn cynnwys ystyriaethau cydraddoldeb a hawliau dynol yng nghylch gorchwyl pob prosiect adolygu gwasanaethau.
http://howis.wales.nhs.uk/sitesplus/861/opendoc/236558

Datblygu Polisiau 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 Polisiau a Dogfennau Rheoli Ysgrifenedig. Rydym wedi cynnal rhaglen helaeth o hyfforddiant ar y cyd fel bod y rhai sy'n llunio polisiau 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 tystiolaeth yn seiliedig ar bolisi".

Hyrwyddo Gwybodaeth a Dealltwriaeth

Cydraddoldeb a Hawliau Dynol drwy e-Ddysgu

Mae staff cydraddoldeb BIPBC wedi arwain datblygiad pecyn e-ddysgu newydd ar gyfer Cydraddoldeb a Hawliau Dynol ar y cyd â defnyddwyr gwasanaethau a chyflenwr lleol. Mae'r pecyn bellach yn cael ei gyflwyno i holl staff BIPBC. Ei enw yw "Tegwch, Hawliau a Chyfrifoldebau".

Yn dilyn ailstrwythuro'r GIG a newidiadau i ddeddfwriaeth cydraddoldeb, gwelsom fod angen codi ymwybyddiaeth am faterion Cydraddoldeb a Hawliau Dynol ledled y sefydliad, a hynny ar frys. Cafodd hyn ei atgyfnerthu gan staff a defnyddwyr gwasanaethau a ddynododd hyfforddiant cydraddoldeb a hawliau dynol i staff fel y brif flaenoriaeth ar gyfer gweithredu yn ein Cynllun Cydraddoldeb a Hawliau Dynol Sengl a gyhoeddwyd ym mis Mawrth 2010.

Yn ôl un o Ddyletswyddau Cydraddoldeb Penodol ar gyfer sefydliadau sector cyhoeddus yng Nghymru, a daeth yn ddeddf ar 6 Ebrill 2011, mae gofyn i BIPBC:

"...wneud trefniadau priodol i hyrwyddo gwybodaeth a dealltwriaeth o'r ddyletswydd gyffredinol a dyletswyddau penodol ymhlith (ein) gweithwyr".

Ystyriwyd mai pecyn e-ddysgu oedd y ffordd fwyaf effeithiol o hyfforddi nifer fawr o staff ar adeg ac ar gyflymder y gellid ei addasu ar gyfer amgylchiadau unigol. Rydym hefyd yn cydnabod na fydd yr un atebion o anghenraid yn bodloni ein holl ofynion hyfforddi o ran cydraddoldeb a hawliau dynol: bydd gweithdai a hyfforddiant penodol ar gyfer swyddi yn parhau i gael eu darparu fel rhan o becyn 'cyfunol' o hyfforddiant cydraddoldeb.

Gwnaed gwaith ymgysylltu ac ymgynghori helaeth ar gynllun a datblygiad cynnwys a ffurf y pecyn gyda staff a oedd yn rhan o'r Bwrdd Prosiect a defnyddwyr gwasanaethau a gafodd wahoddiad i ymuno â Grŵp Rhanddeiliaid. Mae'r cynnyrch terfynol yn defnyddio dull yn canolbwyntio ar y dinesydd, ac mae'n cynnwys nifer o straeon am gleifion sy'n adlewyrchu hyn ac sy'n helpu i ddod â rhai o'r egwyddorion yn fyw.

Mae'r pecyn yn gysylltiedig â'r Model Cymdeithasol o Anabledd, ac mae'n ei hyrwyddo. Mae'n cydnabod nad yw tlodi, anfantais ac eithrio cymdeithasol ymhlith llawer o bobl anabl yn digwydd o ganlyniad anochel i'w namau neu gyflwr meddygol ond yn hytrach oherwydd rhwystrau o ran agwedd ac amgylchedd.

Cysyniad y pecyn yw rhoi gwybodaeth i staff i'w galluogi i ddeall cefndir cydraddoldeb a hawliau dynol ynghyd â'r fframwaith deddfwriaethol diweddaraf yn cynnwys y dyletswyddau cydraddoldeb cyffredinol a phenodol. Mae hefyd yn eu hannog i droi'r ddamcaniaeth yn rhywbeth ymarferol drwy herio staff i ystyried sut mae'n bosibl defnyddio'r hyn maent wedi ei ddysgu yn eu gwaith bob dydd. Mae pecynnau'n cael eu darparu i helpu hyn.

Mae'r hyfforddiant wedi ei gysylltu'n uniongyrchol â Dimensiwn Craidd 6 (Cydraddoldeb ac Amrywiaeth) Fframwaith Gwybodaeth a Sgiliau'r GIG, ac wrth gwblhau'r pecyn yn llwyddiannus, bydd staff yn gallu dangos eu bod yn bodloni gofynion lefel 3 y dimensiwn hwn - dyma'r lefel isaf a osodwyd i'r holl staff ei gyflawni.

Bydd y Fforwm Strategol Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn craffu ar adroddiadau'n dangos cynnydd mewn niferoedd a gweithrediad gan Grwpiau Rhaglen Glinigol.

Ein Ffyrdd Eraill o Hybu Gwybodaeth a Dealltwriaeth

Er ein bod yn credu mai darparu'r hyfforddiant diweddaraf, o ansawdd da sy'n helpu staff i ddeall perthnasedd materion cydraddoldeb a hawliau dynol i'w swyddi beunyddiol yw'r ffordd fwyaf effeithiol o wella ymwybyddiaeth a dealltwriaeth, rydym hefyd yn hyrwyddo gwybodaeth a dealltwriaeth mewn sawl ffordd arall, yn cynnwys:-

- Datblygwyd ein **gwefan** i ddarparu gwybodaeth ac i helpu i arwain staff at ffynonellau eraill i'w helpu a'u cefnogi. Mae'r wefan yn cael ei hadolygu'n barhaus ac mae'n adlewyrchu adborth gan ddefnyddwyr o ran cynnwys a ffurf. Rydym hefyd yn defnyddio'r wefan i hyrwyddo ymgyrchoedd a digwyddiadau eraill a allai fod o ddiddordeb i staff.
- 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 staff cydraddoldeb yn mynychu'r holl sesiynau cynefino i staff newydd i roi trosolwg o'n hagwedd at gydraddoldeb a hawliau dynol;
    - Rydym yn darparu "gweithdai 90 munud" rheolaidd i roi'r sgiliau a'r wybodaeth angenrheidiol i staff wneud Asesiadau Effaith ar Gydraddoldeb;
    - Mae staff cydraddoldeb wedi darparu hyfforddiant hawliau dynol fel rhan o'r rhaglen "Urddas mewn Gofal" ehangach i staff clinigol;
    - Rydym wedi darparu hyfforddiant cydraddoldeb a hawliau dynol fel rhan o Raglen Sylfaen Meddygon Ymgynghorol ac rydym yn rhoi'r newyddion diweddaraf i gydweithwyr Gweithlu a Datblygiad Sefydliadol mewn cyfarfodydd tîm.

- Mae Cyfarwyddwyr Cynorthwyol Gweithlu a Datblygiad Sefydliadol yn aelodau o **Fyrddau GRhG**, ble maent yn rhoi cyngor ar oblygiadau cydraddoldeb a hawliau dynol ac yn codi ymwybyddiaeth ohonynt ar waith y GRhG a phenderfyniadau Bwrdd y GRhG.
- Mae ein **Strwythur Llywodraethu** (Gweler Atodiad B) yn rhoi dull o reoli strategaeth cydraddoldeb a hawliau dynol yn BIPBC, yn cynnwys rhoi gwybod am feysydd sy'n peri pryder i Gadeiryddion holl is-bwyllgorau'r Bwrdd a Phenaethiaid Staff. Mae Arweinyddion Cydraddoldeb Grwpiau Rhaglen Glinigol wedi cael hyfforddiant a dargedwyd drwy ddull dysgu gweithredol i helpu i gynyddu gwybodaeth a dealltwriaeth.
- Mae'r holl staff yn cynnal Adolygiad Datblygiad Personol, pan 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.
- Yr Adolygiad Datblygiad Personol blynyddol hefyd yw'r ffordd i staff a'u rheolwyr ddynodi unrhyw anghenion hyfforddi penodol sydd gan y gweithiwr o ran cydraddoldeb, hawliau dynol a'r dyletswyddau.
- Mae staff cydraddoldeb yn **rhannu gwybodaeth reolaidd ar y ddeddf achos diweddaraf** yn ymwneud â chydraddoldeb a hawliau dynol, maent yn cael eu dosbarthu i'r holl Gyfarwyddwyr/Cyfarwyddwyr Cynorthwyol, Penaethiaid Staff/Penaethiaid Staff Cynorthwyol a staff priodol eraill yn y sefydliad.

Gwahaniaethau mewn Cyflogau (yn cynnwys Cyflogau Dynion a Merched)

Mae mwy na 93% o staff BIPBC 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. Bydd unrhyw unigolyn a benodir i swydd A4C yn cael eu talu am y swydd honno yn dibynnu ar fand cyflog y swydd, a bydd hyn yn berthnasol waeth beth fydd nodweddion personol yn unigolyn (rhyw, ethnigrwydd ac ati). Mae defnydd cyson o'r system hon felly yn sicrhau nad oes gwahaniaethu yn erbyn neb o ran eu cyflog oherwydd eu nodweddion a ddiogelwyd.

Mae'r tabl canlynol yn dadansoddi rhyw ein uwch dîm rheoli:

	Merched	Dynion	Cyfanswm
Prif Weithredwr	1	-	1
Cadeirydd ac Is Gadeirydd	-	2	2
Aelodau Annibynnol:	4	4	8
Cyfarwyddwyr Gweithredol a Chysylltiol	3	7	10
Penaethiaid Staff	2	9	11
Penaethiaid Staff Cysylltiol - Nyrsio	8	1	9
Penaethiaid Staff Cysylltiol - Gweithrediadau	3	8	11
Cyfarwyddwyr Cynorthwyol	18	22	40
Cyfansymiau	39 (42%)	53(58%)	92

Mae gwaith ar y gweill o fewn y Rhaglen Systemau Gwybodaeth am y Gweithlu i ddadansoddi cyflogau staff yn BIPBC ymhellach i ddarparu tystiolaeth nad oes yr un unigolyn yn cael ei dalu'n wahanol i un arall oherwydd ei nodweddion a ddiogelwyd. Byddwn yn cyhoeddi canlyniadau'r gwaith hwn cyn belled â'n bod yn ystyried ei bod yn briodol i'w gyhoeddi, gan ystyried cyfrinachedd a diogelu data personol.

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

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

Mae hyn wedi dangos fod bylchau mewn data cyfredol (heblaw am ddata'n ymwneud ag oed a rhyw) ac rydym wedi dynodi'r angen i gryfhau data cydraddoldeb gweithwyr fel blaenoriaeth yn amcanion Llif Gwaith Adrodd a Safonau Data ein Rhaglen Systemau Gwybodaeth am y Gweithlu ar gyfer y flwyddyn i ddod. Bydd hyn yn rhoi sail fwy cadarn i ni ar gyfer dadansoddi cyflogau yn y dyfodol rhwng y nodweddion gwahanol a ddiogelwyd a datblygu amcanion ar gyfer 2013/14.

Mae'r tablau isod yn dangos dadansoddiad o gyflogau yn ôl oed a rhyw, yn defnyddio cyflog blynyddol cymedrig fel sail. Cyflog sylfaenol yw'r enillion y mae staff wedi eu contractio i'w gwneud, tra bod cyfanswm enillion yn cynnwys cyflog newidiol megis gor-amser a thaliadau eraill. Mae'r ffigurau a ddangosir ar gyfer Awst 2011.

Oed:
Mae dadansoddiad o adroddiadau cyflogau (gweler isod) fesul oed a grwpiau staff wedi dynodi 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. Mae'n debygol y 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.

	Proffesiynol Gwyddonol a Thechnegol		Gwasanaethau Clinigol		Gweinyddol a Chlercio		Gweithwyr Proffesiynol Cysylltiedig â Iechyd	
	Cyfanswm Enillion	Tâl Sylfaenol	Cyfanswm Enillion	Tâl Sylfaenol	Cyfanswm Enillion	Tâl Sylfaenol	Cyfanswm Enillion	Tâl Sylfaenol
Dan 25	£23,300	£22,000	£16,600	£14,900	£16,500	£16,100	£24,100	£22,700
25 i 29	£27,200	£25,700	£19,900	£17,700	£19,300	£18,600	£28,900	£27,200
30 i 34	£35,300	£33,800	£20,100	£17,800	£21,800	£21,200	£32,600	£31,300
35 i 39	£33,300	£31,800	£20,900	£17,900	£23,000	£22,300	£35,600	£33,900
40 i 44	£38,800	£37,500	£21,000	£17,800	£25,300	£24,900	£37,400	£36,400
45 i 49	£39,400	£38,200	£20,800	£18,000	£27,700	£27,000	£39,000	£38,000
50 i 54	£40,500	£39,800	£20,800	£17,900	£27,900	£27,100	£41,500	£40,400
55 i 59	£39,500	£38,700	£21,100	£18,100	£25,400	£24,900	£38,700	£37,700
60 i 64	£37,700	£36,500	£20,700	£17,800	£23,000	£22,800	£40,200	£39,600
65 i 69			£19,800	£17,600	£23,700	£22,400		
70 +								
	£36,100	£34,900	£20,500	£17,800	£24,700	£24,200	£35,400	£34,100

	Ystadau ac Atodol		Gwyddonwyr Gofal Iechyd		Meddygol a Deintyddol		Nyrsio a Bydwreigiaeth Gofrestredig	
	Cyfanswm Enillion	Tâl Sylfaenol	Cyfanswm Enillion	Tâl Sylfaenol	Cyfanswm Enillion	Tâl Sylfaenol	Cyfanswm Enillion	Tâl Sylfaenol
Dan 25	£18,500	£14,300			£33,700	£24,400	£27,000	£22,400

25 i 29	£20,300	£16,800	£30,500	£26,100	£43,200	£30,200	£28,600	£25,000
30 i 34	£21,000	£17,900	£35,400	£30,300	£56,800	£40,400	£31,000	£27,300
35 i 39	£22,200	£18,400	£37,100	£31,400	£77,400	£58,500	£33,200	£29,000
40 i 44	£22,400	£18,600	£41,900	£39,400	£96,000	£79,400	£34,800	£31,400
45 i 49	£21,700	£18,100	£40,600	£37,600	£106,300	£80,300	£35,500	£32,500
50 i 54	£21,200	£18,100	£46,700	£40,200	£113,300	£85,000	£36,100	£33,200
55 i 59	£21,300	£18,300	£52,400	£45,100	£122,300	£86,400	£35,700	£32,800
60 i 64	£21,800	£18,300			£107,900	£82,700	£39,500	£31,600
65 i 69	£20,000	£17,200			£123,000	£85,400	£37,100	£32,000
70 +								
	£21,500	£18,000	£40,900	£36,100	£83,700	£63,000	£34,400	£31,000

Cyflogau Dynion a Merched:
Mae dadansoddiad lefel uchel o adroddiadau cyflogau dynion a merched (gweler isod) wedi dynodi gwahaniaethau rhwng tâl sylfaenol a chyfanswm enillion ar gyfer dynion a merched a gyflogir yn y grwpiau staff a ganlyn:

- meddygol a deintyddol;
- gweinyddol a chlercio;
- ystadau ac atodol; a
- staff proffesiynol, gwyddonol a thechnegol.

Bydd ein hamcanion cyflogau dynion a merched yn cynnwys camau i archwilio a mynd i'r afael â materion sydd wedi achosi'r gwahaniaethau hyn a byddant yn cynnwys y meysydd canlynol: gweithgarwch recriwtio a chadw, datblygu arweinyddiaeth, gweithio'n hyblyg a mentrau cydbwysedd rhwng gwaith a bywyd.

	Merched		Dynion			
	Cyfanswm Enillion	Tâl Sylfaenol	Cyfanswm Enillion	Tâl Sylfaenol	Cyfanswm Enillion	Tâl Sylfaenol
Proffesiynol Gwyddonol a Thechnegol	£34,600	£33,300	£39,100	£37,100	£35,900	£34,400
Gwasanaethau Clinigol	£20,600	£17,700	£21,800	£18,200	£20,800	£17,800
Gweinyddol a Chlercio	£22,700	£22,200	£34,900	£33,300	£24,800	£24,100
Gweithwyr Proffesiynol Cysylltiedig â Iechyd	£35,400	£33,900	£35,800	£34,400	£35,500	£34,000
Ystadau ac Atodol	£17,800	£15,300	£21,900	£17,700	£19,800	£16,500
Gwyddonwyr Gofal Iechyd	£41,800	£33,500	£48,500	£42,100	£44,400	£36,900
Meddygol a Deintyddol	£67,000	£53,200	£93,300	£69,200	£83,900	£63,500
Nyrsio a Bydwreigiaeth Gofrestredig	£34,300	£30,800	£35,900	£31,900	£34,500	£30,900
	£29,700	£26,800	£44,700	£36,600	£33,100	£29,000

Er mwyn datblygu gwell dealltwriaeth o'r rhesymau am y gwahaniaethau a ddangoswyd drwy'r dadansoddiad, bydd gofyn cynnal dadansoddiad mwy manwl gan ystyried y ffactorau niferus a chymhleth a allai gynnwys (ymhlith eraill):

- Gweithio'n rhan amser
- Mynediad at Drefniadau Gweithio Hyblyg a'r niferoedd sy'n ei ddefnyddio
- Cyfnodau Mamolaeth/Tadolaeth a mabwysiadu

- Mynediad at gyfleusterau gofal plant fforddiadwy
- Mynediad at daliadau ychwanegol fel goramser

Bydd y gwaith hwn yn cael ei arwain gan Gyfarwyddwr Cynorthwyol Datblygu'r Gweithlu a Gwella Gwasanaeth.

Cynllun Gweithredu Cyflogau Dynion a Merched

Mae'r tabl sy'n cael ei gynnwys yn Atodiad E yn dangos sut rydym yn bwriadu archwilio'r materion sydd wedi codi o'r dadansoddiad o gyflogau dynion a merched.

Iaith

Y Gymreag

Mae'r Bwrdd Iechyd yn rhannu ymrwymiad Llywodraeth Cymru i greu Cymru ddwyieithog, fel sy'n cael ei fynegi yn "Iaith Pawb", ei gynllun gweithredu ar gyfer yr iaith. Mae deddfwriaeth benodol ar gyfer y Gymraeg, sef Deddf yr Iaith Cymraeg, 1993. Mae Cynllun Iaith Gymraeg BIPBC (http://howis.wales.nhs.uk/sitesplus/861/page/42280), a gymeradwywyd gan Fwrdd yr Iaith Gymraeg dan adran 14(1) Deddf yr Iaith Gymraeg 1993 ar 13 Hydref 2010 yn disgrifio sut y bydd y Gymraeg a'r Saesneg yn cael eu trin ar y sail eu bod yn gyfartal wrth i ni ddarparu gwasanaethau iechyd i bobl Gogledd Cymru a datblygu polisiau, gwasanaethau a mentrau newydd.

Tra bod y Cyfarwyddwr Llywodraethu a Chyfathrebu yn parhau yn atebol yn weithredol am ddarpariaeth y Cynllun Iaith Gymraeg, cydnabyddir fod dewis iaith yn ffactor tanategol wrth sicrhau profiad cadarnhaol i gleifion a bodloni egwyddorion cydraddoldeb a hawliau dynol. Bydd y Fforwm Strategol Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn craffu ar faterion mynediad o ran dewis iaith yn cynnwys y Gymraeg, gan wneud argymhellion pan fo hynny'n briodol.

Gweithredu gwasanaethau dehongli a chyfieithu gwell

Y Themâu Strategol sy'n tanategu Cynllun 5 Mlynedd BIPBC (2010/15) yw: 'Ei wneud yn ddiogel', 'Ei wella', 'Ei wneud yn gadarn'. 'Gwneud iddo weithio' a 'Gwneud iddo ddigwydd'. Mae gwella cyfathrebu â defnyddwyr gwasanaethau yn gwbl gyson â'r themâu hyn, a gyda'n Gweledigaeth sy'n nodi y dylai defnyddwyr gwasanaethau "....gael gwasanaeth diogel o ansawdd da sy'n hawdd cael mynediad ato a'i ddeall." Gellir cyflawni hyn dim ond os oes gennym broses gyson, effeithlon ac effeithiol yn ei lle i ddynodi a bodloni eu hanghenion cyfathrebu.

Mae hyn yn gwneud achos busnes grymus felly, yn ymwneud yn uniongyrchol â'r Llif Gwaith Diogelwch Cleifion, Llywodraethu, a Chydraddoldeb a Hawliau Dynol.

Sefydlwyd tîm prosiect i archwilio'r posibilrwydd o weithredu agwedd safonol o'r enw Gwasanaeth Dehongli a Chyfieithu Cymru (WITS). Mae hwn yn wasanaeth un alwad sydd ar gael bob amser, ac mae eisoes wedi cael ei fabwysiadu gan nifer o Fyrddau Iechyd eraill ac Awdurdodau Lleol yng Nghymru.

Cafodd y cynnig i symud at y gwasanaeth newydd a gwell yma ei dderbyn mewn egwyddor gan Fwrdd BIPBC ac mae llif gwaith gweithredu bellach wedi cael ei sefydlu i ddatblygu arweiniad gweithredol ac i sicrhau agwedd gyson ledled BIPBC.

Unrhyw Wybodaeth Arall sy'n Berthnasol I Fodloni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Cyffredinol

Nod y ddyletswydd gyffredinol yw sicrhau fod awdurdodau cyhoeddus a'r rhai sy'n gwneud gwaith cyhoeddus yn ystyried sut gallant gyfrannu'n gadarnhaol at gymdeithas decach drwy hyrwyddo cydraddoldeb a chysylltiadau da yn ystod eu gweithgarwch beunyddiol. Mae'r ddyletswydd yn sicrhau fod ystyriaethau cydraddoldeb yn cael eu cynnwys yn y gwaith o gynllunio polisïau a darparu gwasanaethau a'u bod yn cael eu hadolygu'n gyson. Bydd hyn yn sicrhau gwell canlyniadau i bawb.

Mae gofyn i gyrff cyhoeddus roi sylw priodol i'r angen i:

1. ddileu gwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth anghyfreithlon ynghyd ag ymddygiad arall a waherddir gan y Ddeddf
2. hyrwyddo cydraddoldeb cyfleoedd rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd a ddiogelwyd perthnasol a'r rhai nad ydynt
3. meithrin cysylltiadau da rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd a ddiogelwyd a'r rhai nad ydynt.

Yn ogystal â'n hamcanion cydraddoldeb a'n cynlluniau gwasanaeth, mae nifer o fentrau eraill ar y gweill o fewn y sefydliad fydd yn ein galluogi i ddangos yn well sut rydym yn rhoi sylw priodol i'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Cyffredinol. Mae'r rhain yn cynnwys:

Prosiect Maeth a Hydradiad Sefydliad Hawliau Dynol Prydain ar y cy dag Ymddiriedolaeth Iechyd Meddwl GIG Merseycare

Mae'r prosiect yn bwriadu datblygu pecyn ar gyfer rheolwyr wardiau i roi hawliau dynol wrth wraidd maeth a hydradiad ar y ward. Mae'n cael ei hyrwyddo ar lefel y Bwrdd gan y Cyfarwyddwr Nyrsio, Bydwreigiaeth a Gwasanaethau Cleifion sy'n arweinydd strategol ar gyfer Maeth a Gwasanaethau Cleifion.
Mae maeth a hydradiad o ansawdd da yn un hawl dynol sylfaenol, ac yn un o agweddau hanfodol gofal. Mae pwysigrwydd maeth da i gefnogi gwellhad cleifion yn cael ei gydnabod yn eang. Mae maeth yn ffactor pwysig sy'n dylanwadu ar ganlyniadau clinigol cleifion a hefyd ar eu bodlonrwydd gydag ansawdd y gofal a'u harhosiad yn yr ysbyty. Bydd y pecyn yn ceisio sicrhau fod urddas a pharch yn cael ei gynnwys a bod hawliau dynol yn cael eu hyrwyddo o ran maeth a hydradiad yn nhrefn ddyddiol y wardiau er mwyn sicrhau ei fod yn wirioneddol yn un o agweddau hanfodol gofal. O ganlyniad i ddatblygu a gweithredu'r pecyn yn ystod y prosiect 12 mis, newidiadau cychwynnol a ddisgwylir o fewn y sefydliad fyddai mwy o wybodaeth,

hyfforddiant ac ymwybyddiaeth ynglŷn â'r cysyniad o hawliau dynol a maeth a hydradiad ar gyfer y pwyllgor llywio a'r grwpiau gweithredol. Pan fydd y pecyn drafft wedi cael ei ddatblygu, byddai'r cynnydd yma mewn gwybodaeth ac ymwybyddiaeth yn cynnwys y maes peilot. Mae'r pecyn wedi ei gynllunio i symbylu safonau gofal maeth o ansawdd da a sicrhau fod gan reolwyr wardiau a'u timau amlddisgyblaethol ehangach becyn ymarferol i fabwysiadu dull yn seiliedig ar hawliau dynol, a defnyddio egwyddorion hawliau dynol perthnasol yn eu gwaith bob dydd. Pan fydd y pecyn wedi ei gwblhau, bydd y Bwrdd Iechyd yn ei weithredu drwy strwythurau presennol, gyda metronau yn monitro cynaladwyedd a llwyddiant y pecyn ar waith. Disgwylir cwblhau'r prosiect erbyn mis Medi 2012.

Gwella Profiad y Claf I Bob Iag Anableddau Dysgu

Mae Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr wedi addo cefnogi ymgyrch a siarter MENCAP – Gwneud Pethau'n Iawn. Nod y siarter yw galluogi pobl ag anableddau dysgu i gael gafael ar y gofal iechyd o safon uchel y mae arnynt ei angen ac y mae ganddynt hawl iddo. Mae'r siarter hefyd yn anelu at leihau gwahaniaethu yn erbyn pobl ag anableddau dysgu o fewn y GIG. Mae arweiniad a gyhoeddwyd gyda'r siarter yn dangos ffyrdd o gyflawni hyn. Tynnodd y Cyd Bwyllgor ar Hawliau Dynol (2008) sylw at y diffyg helaeth mewn hawliau dynol sylfaenol i bobl ag anableddau dysgu gan wasanaethau cyhoeddus prif lif. Datgelodd y cyn Gomisiwn Hawliau Anabledd, mewn archwiliad cenedlaethol o fynediad at ofal iechyd i bobl ag anableddau dysgu (a hefyd pobl â phroblemau iechyd meddwl), eu bod yn llai tebygol o gael cynnig sgrinio iechyd, bod llai o ymchwiliadau yn cael eu cynnal a'u bod yn destun "cysgodi diagnostig", sef bod gweithwyr iechyd proffesiynol yn tueddu i briodoli problemau neu symptomau fel rhan o'r anabledd dysgu yn hytrach na chyflwr iechyd arall. Gwelodd y comisiwn dystiolaeth o ddifaterwch ac agwedd ddiog o dderbyn yr anochel, sef bod y grwpiau hyn yn marw'n iau 'prun bynnag'.

Tynnodd adroddiad MENCAP yn 2008, " sylw at gysgodi diagnostig fel un o'r materion a oedd yn cyfrannu at farwolaeth 6 o bobl ag anableddau dysgu drwy wahaniaethu honedig a diffyg triniaeth briodol a phrydlon gan y GIG ac a oedd yn destun adroddiad beirniadol yr Ombwdsmon Iechyd yn 2010.
Ymateb y Llywodraeth i'r adroddiadau hyn oedd sefydlu ymchwiliad annibynnol a luniodd ei adroddiad yn 2008. Gwnaed argymhellion clir a chryf ynglŷn â'r ffordd y mae'r gwasanaethau iechyd yn darparu, a gwneud newidiadau angenrheidiol yn eu cysylltiadau â phobl ag anableddau dysgu a'u teuluoedd a'u gofalwyr ac ar gyfer hyfforddiant ac arferion proffesiynol staff y gwasanaethau iechyd. Mae Arsyllfa Iechyd Cyhoeddus ac Ymchwiliad Cyfrinachol Cenedlaethol hefyd yn cael eu sefydlu. Sefydlwyd Grŵp Gwaith a Gorchwyl yn cynnwys uwch glinigwyr a rheolwyr i wthio gweithredu'r Siarter drwy ddatblygu cynllun atal a gweithredu er mwyn i bobl ag anableddau dysgu gael gofal iechyd diogel, o safon dda ar draws pob rhan o Fwrdd Iechyd

Prifysgol Betsi Cadwaladr. Mae'r gwaith hwn yn cael ei hyrwyddo gan y Prif Weithredwr ac yn cael ei arwain gan Seiciatrydd Ymgynghorol. Disgwylir y bydd y Prosiect yn parhau drwy gydol oes y Cynllun hwn.

Caffael

Fel y mwyafrif o awdurdodau cyhoeddus eraill, mae BIPBC yn cytundebu â sefydliadau allanol o'r sector preifat a'r trydydd sector i wneud gwaith a/neu ddarparu nwyddau a/neu wasanaethau ar ein rhan.

Ein nod yw defnyddio ein gweithgarwch caffael i hyrwyddo cydraddoldeb 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.

Wrth gaffael gwaith, nwyddau neu wasanaethau gan sefydliadau eraill ar sail cytundeb perthnasol, **mae BIPBC wedi ymrwymo i sicrhau ein bod yn:-**

- rhoi sylw priodol i'r ffaith a fyddai'n briodol i feini prawf dyfarnu'r cytundeb hwnnw gynnwys ystyriaethau i helpu i fodloni'r ddyletswydd gyffredinol
- rhoi sylw priodol i'r ffaith a fyddai'n briodol i nodi amodau'n ymwneud â pherfformiad y cytundeb i helpu i fodloni tair nod y ddyletswydd gyffredinol.

Ein gwaith ar y cyd a phartneriaid yn y sector cyhoeddus yng Ngogledd Cymru

Mae arweinwyr Cydraddoldeb ym mhob un o'r 6 Awdurdod Lleol yng Ngogledd Cymru, BIPBC, y Gwasanaeth Tân, y Gwasanaeth Ambiwlans a Heddlu Gogledd Cymru wedi rhannu arfer da ers blynyddoedd lawer ac wedi cynnal digwyddiadau ymgynghori ar y cyd yn y gorffennol i rannu adnoddau. Oherwydd bod y ddeddfwriaeth newydd wedi'i chyflwyno, mae'r grŵp yma wedi dod at ei gilydd i gydweithio er mwyn hyrwyddo'r agenda cydraddoldeb ac i fynd i'r afael â materion cydraddoldeb sy'n berthnasol ar draws y sector cyhoeddus cyfan yng Ngogledd Cymru fel sy'n ofynnol i fodloni'r Dyletswyddau Cydraddoldeb Statudol.

Ymhlith y cynlluniau am y flwyddyn nesaf mae datblygu mentrau ar y cyd i rannu arfer da a gostwng costau, ac archwilio sut gellir ehangu'r rhwydwaith i gynnwys prifysgolion lleol a chyrff cyhoeddus eraill.

Cyhoeddi’r Cynllun Hwn, Cael Gafael ar Gopi a Mynegi Sylwadau neu Bryderon

Cyhoeddi’r Cynllun

Bydd y Cynllun Cydraddoldeb Strategol hwn yn cael ei gyhoeddi a’i ddosbarthu’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.

Cael Gafael ar Gopi o’r Cynllun

Cysylltwch â BIPBC yn y cyfeiriad isod i gael mwy o gopïau o’r Cynllun Strategol Cydraddoldeb 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 neu’r Saesneg neu ieithoedd eraill ar gais.

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 Cynllun hwn, dylech ei gyfeirio at:

Cyfarwyddwr Llywodraethu a Chyfathrebu
Pencadlys Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr
Ysbyty Gwynedd
Penrhosgarnedd
Bangor, Gwynedd.
LL57 2PW

Atodiad A

Tegwch, Hawliau a Chyfrifoldebau

Canlyniadau ac Amcanion Cydraddoldeb

Datblygu Amcanion Cydraddoldeb i Fodloni Dyletswyddau Cydraddoldeb Penodol

Gofyniad Statudol.

Cyflwyniad

Dan y rheoliadau newydd a gyflwynwyd ym mis Ebrill 2011, mae'n ofynnol i bob sefydliad sector cyhoeddus ddynodi a chyhoeddi amcanion cydraddoldeb strategol erbyn 2 Ebrill 2012.

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn cynnwys **dyletswydd cydraddoldeb sector cyhoeddus newydd** (y 'ddyletswydd gyffredinol') sy'n cymryd lle'r dyletswyddau gwahanol ar gydraddoldeb hil, anabledd a rhyw.

Nod y ddyletswydd gyffredinol yw sicrhau fod awdurdodau cyhoeddus a'r rhai sy'n gwneud gwaith cyhoeddus yn ystyried sut gallant gyfrannu'n gadarnhaol at gymdeithas decach drwy hyrwyddo cydraddoldeb a chysylltiadau da yn eu gweithgarwch beunyddiol. Mae'r ddyletswydd yn sicrhau fod ystyriaethau cydraddoldeb yn cael eu cynnwys yn y gwaith o gynllunio polisïau a darparu gwasanaethau a'u bod yn cael eu hadolygu'n gyson. Bydd hyn yn sicrhau gwell canlyniadau i bawb.

Mae gofyn i gyrff cyhoeddus roi sylw priodol i'r angen i:

- ddileu gwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth anghyfreithlon ynghyd ag ymddygiad arall a waherddir gan y Ddeddf
- symud cydraddoldeb cyfleoedd yn ei flaen rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd berthnasol a ddiogelwyd a'r rhai nad ydynt
- meithrin cysylltiadau da rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd a ddiogelwyd a'r rhai nad ydynt.

Mae'r ddyletswydd gyffredinol newydd yn ymdrin â'r nodweddion a ddiogelwyd canlynol:

- Oed
- Newid rhyw
- Rhyw
- Hil - yn cynnwys tarddiad ethnig neu genedlaethol, lliw neu genedligrwydd
- Anabledd
- Beichiogrwydd a mamolaeth
- Tueddfryd rhywiol
- Crefydd neu gred – yn cynnwys diffyg cred

Mae'n berthnasol i briodas a phartneriaeth sifil, o ran y gofyniad i roi sylw priodol i'r angen i ddileu gwahaniaethu.

Ynglŷn â’r Canlyniadau a Rennir a’r Cyd Amcanion

Mae ein gwaith hyd yma wedi cynnwys adolygu adroddiadau cenedlaethol a lleol presennol, llenyddiaeth a thystiolaeth arall. O hynny, daeth nifer o themau allweddol yn amlwg o ran cydraddoldeb. Rhestrir y rhain isod fel nifer o “Ganlyniadau” lefel uchel sy’n disgrifio’r hyn rydym yn ceisio’i gyflawni. Yna, rhestrir nifer o “Amcanion yn Canolbwyntio ar Ganlyniadau”, fydd yn arwain datblygiad camau penodol gan Grwpiau Rhaglen Glinigol o fewn eu cynlluniau gwasanaeth a fydd yn helpu i fynd i'r afael ag anghydraddoldeb a mynd â ni’n nes at y canlyniadau a ddymunwn.

Ymgysylltiad ac Ymgynghoriad

Rydym wedi ymgysylltu ac ymgynghori gydag ystod o randdeiliaid i arwain datblygiad yr amcanion drafft isod fel eu bod yn berthnasol ac ystyrlon.
Cynhaliwyd digwyddiad ar 21 Medi 2011, pan gafodd dau gwestiwn allweddol eu gofyn:

1. Ydych chi’n credu bod y themau a ddynodwyd yn disgrifio’n gywir y materion y dylai’r sefydliad fynd i’r afael â nhw – a oes yna unrhyw fylchau? a
2. Pa faterion sydd bwysicaf i chi?

Mae’r adroddiad o’r adborth a gafwyd yn y digwyddiad ynghlwm yn Atodiad 1.
Yn gyffredinol, roedd yr adborth a gawsom yn gyson â'r themâu a ddynodwyd eisoes, yn enwedig o ran materion mynediad.
Mae’r adborth wedi cael ei ymgorffori gyda gwaith a wnaed i adolygu’n Cynllun Cydraddoldeb a Hawliau Dynol blaenorol, a gyda’r gwaith rydym wedi bod yn ei ddatblygu ar y cyd â phartneriaid yn y sector cyhoeddus. Y canlyniad yw'r rhestr o amcanion drafft a ddangosir isod.
Bydd y canlyniadau ac amcanion drafft hyn yn awr yn cael eu cyflwyno gerbron Bwrdd BIPBC i gael eu cymeradwyo er mwyn cychwyn cyfnod o ymgynghori pellach. Byddant hefyd yn cael eu cyflwyno i Fforwm Partneriaeth Leol BIPBC yn ystod mis Tachwedd 2011 ac yn cael eu trafod â’r Cyngor Iechyd Cymuned.
Yn dilyn yr ymgynghoriad hwn, bydd yr amcanion drafft terfynol yn cael eu cyflwyno gerbron y Bwrdd eto ym mis Ionawr 2012 ar gyfer eu mabwysiadu’n ffurfiol, ac yn cael eu cyhoeddi yn ein Cynllun Strategol Cydraddoldeb ym mis Ebrill 2012.

Y Canlyniadau i Bobl sy'n Byw yng Ngogledd Cymru

- Llai o anghydraddoldebau **Iechyd**
- Llai o anghydraddoldebau mewn **Cyflogaeth**
- Llai o anghydraddoldebau mewn **Diogelwch** personol
- Llai o anghydraddoldebau mewn **Cynrychiolaeth a Llais**
- Gwella **Mynediad** at wybodaeth, gwasanaethau a'r amgylchedd adeiledig

Amcanion yn Canolbwyntio ar Ganlyniadau

Amcanion Iechyd

- Cynyddu niferoedd y bobl sy'n dewis ffyrdd iach o fyw, ymhlith grwpiau sy'n cael eu tangynrychioli
- Cynyddu niferoedd y bobl sy'n cael mynediad at wasanaethau gofal iechyd, ymhlith grwpiau sy'n cael eu tangynrychioli,
- Gwella gofal pobl hŷn gan sicrhau eu bod yn cael eu trin ag urddas a pharch
- Cynyddu niferoedd y Teithwyr Sipsi sy'n defnyddio gwasanaethau gofal iechyd ataliol
- Y bydd pobl Drawsrywiol a LGBT sy'n cael gofal yn cael eu trin ag urddas a pharch
- Gwella gofal iechyd a chanlyniadau i bobl â phroblemau Iechyd Meddwl ac Anableddau Dysgu

Amcanion Cyflogaeth

- Cynyddu'r raddfa Gyflogi i grwpiau sy'n cael eu tangynrychioli
- Lleihau anghydraddoldebau yn y cylch cyflogi
- Lleihau gwahaniaethau yng nghyflogau dynion a merched
- Lleihau'r bwlch rhwng cyflogau dynion a merched
- Gwella ymwybyddiaeth a dealltwriaeth ymhlith staff o faterion cydraddoldeb a hawliau dynol

Amcanion Diogelwch

- Sicrhau fod mwy yn adrodd am droseddau casineb ac aflonyddu
- Sicrhau fod mwy yn adrodd am gam-drin domestig
- Lleihau troseddau casineb, aflonyddu a cham-drin domestig.

Amcanion Cynrychiolaeth a Llais

- Sicrhau fod mwy o bobl gyda gwahanol nodweddion a ddiogelwyd ar gyrff sy'n gwneud penderfyniadau
- Gwella ymgysylltiad â phobl o grwpiau a ddiogelwyd wrth adolygu ac ailgynllunio gwasanaethau.

Amcanion Mynediad

- Gwella mynediad i’r amgylchedd adeiledig drwy fabwysiadu egwyddorion cynllunio cynhwysol
- Dynodi rhwystrau i gael mynediad at wasanaethau a’u defnyddio, a chael gwared arnynt, yn cynnwys i bobl di-gartref
- Sicrhau bod systemau cwynion yn hawdd i’w defnyddio

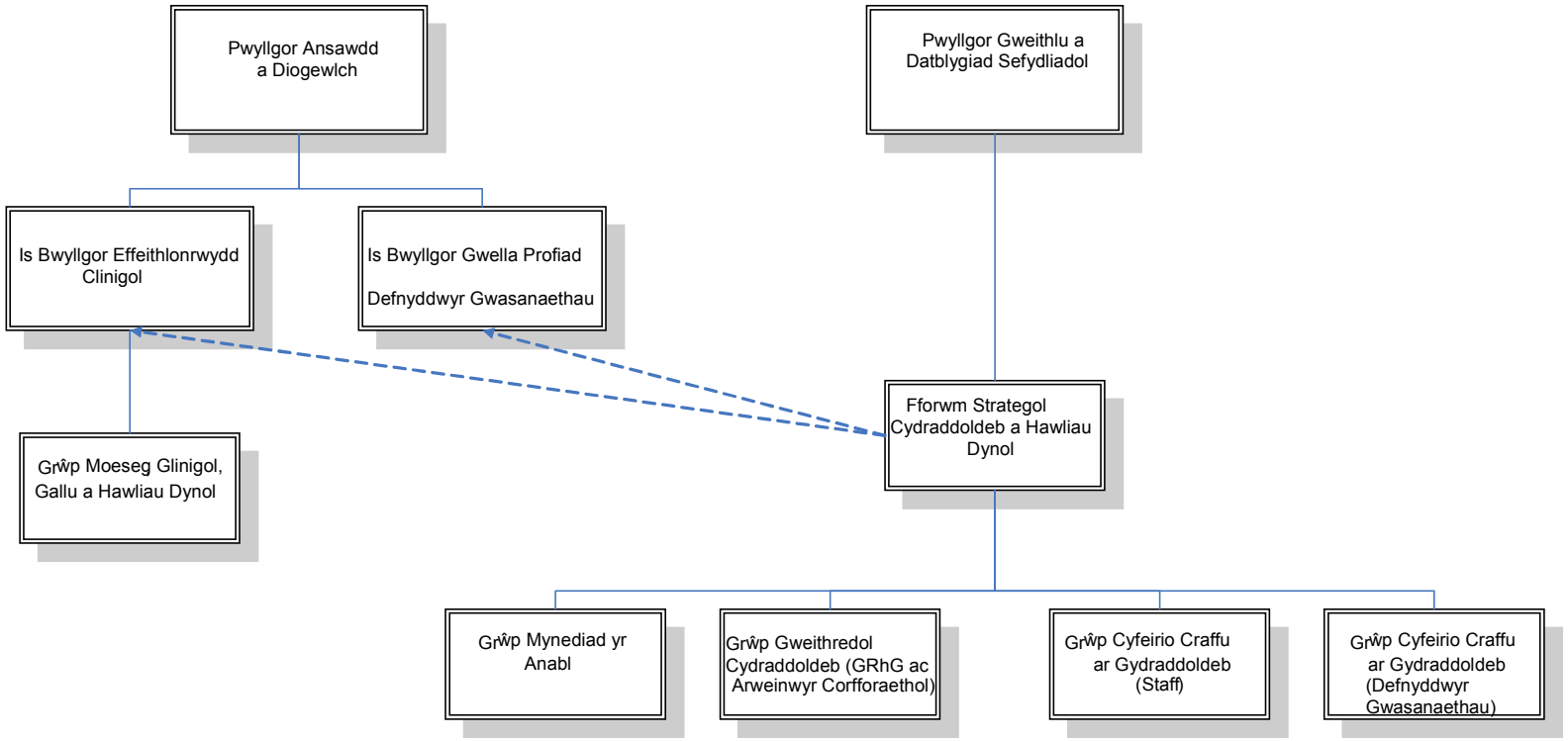
Amcanion Sefydliadol

- Gwella cydweithio rhwng sefydliadau sector cyhoeddus yng Ngogledd Cymru yn cynnwys datblygu prosesau cyffredin i’w galluogi i fodloni gofynion y dyletswyddau sector cyhoeddus dan Reoliadau 2011 Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru).
- Lleihau costau a dyblygu drwy gydweithio i rannu gwybodaeth ac arfer da i hyrwyddo cydraddoldeb yng Ngogledd Cymru.
- Sicrhau bod datblygiad y gwaith cydraddoldeb yn cyd-fynd â phrosesau cynllunio busnes arferol drwy eu cynnwys yn yr arweiniad cynllunio ar gyfer Grwpiau Rhaglen Glinigol a Swyddogaethau Cefnogi Corfforaethol.

Ein Gwerthoedd

Mae’r amcanion hyn yn cyd-fynd â’n Gwerthoedd Sefydliadol a ddatblygwyd gan ein staff. Mae’r gwerthoedd yn adlewyrchu egwyddorion FREDA (Tegwch, Parch Cydraddoldeb, Urddas ac Annibyniaeth). Bydd gwneud ein gwerthoedd yn rhan o’n diwylliant a'u harddangos ledled y sefydliad yn ein helpu i ddatblygu un ffordd debyg o ymddwyn ym mhopeth a wnawn.

Atodiad B
Strwythur Pwyllgorau Cydraddoldeb a Hawliau Dynol



Gadawyd y dudalen hon yn wag yn fwriadol

Atodiad C

Adroddiadau ac Argymhellion Cydraddoldeb a Hawliau Dynol Allweddol sy'n ymwneud â Iechyd a Chyflogaeth

Wrth ddatblygu ein hamcanion cydraddoldeb, mae ein hadolygiad o lenyddiaeth wedi cynnwys y dogfennau/ cyhoeddiadau a ganlyn:

How fair is Wales? Equality, human rights and good relations - The Equality and Human Rights Commission - March 2011
Human Rights Inquiry – Equality and Human Rights Commission 2009
Just Ageing? Fairness, equality and the life course - Final report - The Equality and Human Rights Commission - December 2009
Gypsies and Travellers – Simple solutions for living together Commission for Equality and Human Rights
From Safety net to springboard - Equality and Human Rights Commission
Independent Inquiry into the death of David 'Rocky' Bennett 2003
Inquiry into the death of Victoria Climbie by Lord Laming 2003
'Death by indifference' Mencap Report 2007
Treat me Right Campaign Mencap 2004
Double Stigma The needs and experiences of lesbian, gay and bisexual people with mental health issues living in Wales – Stonewall Cymru 2009
Inside Out Report – by Stonewall Cymru 2007
Standing up for Wales – Welsh Labour Manifesto 2011
Equality issues in Wales: a research review Equality and Human Rights Commission 2009
Equal Treatment, Closing The Gap – Disability Rights Commission 2005
Not Just Another Statistic – Equality and Human Rights Commission November 2010
Better Public Services - Breaking the silence on violence against women – Equality and Human Rights Commission November 2009
Better Public Services – Plugging The Gaps – Equality and Human Rights Commission November 2009
A report of the Older LGBT Network into the specific needs of older lesbian, gay, bisexual and transgender people – July 2010
Who Do You See? Equality and Human Rights Commission Wales Attitudinal Survey 2008
The double-glazed glass ceiling: Lesbians in the workplace – Stonewall 2008
A Road Less Travelled - A Draft Gypsy Traveller Strategy Consultation Document, Welsh Assembly Government August 2009
NHS Wales Staff Survey 2007—Results Conwy & Denbighshire NHS Trust
Sex and Power 2011 – Equality & Human Rights Commission (UK)
Monitoring Poverty and social exclusion in Wales 2011 – Research report by the Joseph Rowntree Foundation, July 2011
Hidden in Plain Sight – An EHRC Inquiry into disability-related harassment, September 2011
"Seizing the Moment"- The Equalities Agenda for Older People in Wales – "How to Age Proof", October 2011

Gadawyd y dudalen hon yn wag yn fwriadol

Atodiad D

Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr
Rôl yr Arweinydd Cydraddoldeb

Cydraddoldeb a Hawliau Dynol ym Mwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr
Ein nod yw meithrin diwylliant sy'n cydnabod a pharchu cydraddoldeb a hawliau dynol fel rhan o'n gwaith bob dydd. Mae egwyddorion cydraddoldeb a hawliau dynol yn rhan greiddiol o'r Cynllun Corfforaethol 5 Mlynedd a Chyfeiriad Strategol. Mae hyn yn sicrhau fod bodloni dyletswyddau cydraddoldeb yn ymrwymiad sy'n rhedeg drwy'r holl weithgareddau.

Arweinwyr Cydraddoldeb
Mae'r holl Grwpiau Rhaglen Glinigol a Swyddogaethau Cefnogi Corfforaethol wedi dynodi arweinwyr Cydraddoldeb i fod ar y Grŵp Gweithredol Cydraddoldeb.

Grŵp Gweithredol Cydraddoldeb
Rôl y Grŵp yw gwthio'r Cynllun Cydraddoldeb a Hawliau Dynol Sengl yn ei flaen yn weithredol. Gwneir hyn drwy ddarparu hyfforddiant, arweiniad a rhwydwaith gefnogol i'r Arweinwyr Cydraddoldeb sy'n arwain gweithrediad y Cynllun o fewn Grwpiau Rhaglen Glinigol a Swyddogaethau Cefnogi Corfforaethol. Bydd y grŵp yn rhoi sicrwydd fod materion cydraddoldeb, amrywiaeth a hawliau dynol yn rhan allweddol o waith cynllunio strategol a gweithredol y GRhG/SCC perthnasol a bod Byrddau GRhG, is-bwyllgorau a grwpiau yn mynd i'r afael â gofynion cydraddoldeb a hawliau dynol fel rhan o'u cynllunio gweithredol, gan gydnabod amrywiaeth y boblogaeth a hawliau unigolion dan ddeddfwriaeth cydraddoldeb, amrywiaeth a hawliau dynol.

Galluoedd Arweinwyr Cydraddoldeb

- Gwybodaeth a dealltwriaeth am egwyddorion cydraddoldeb a hawliau dynol
- Gwybodaeth a dealltwriaeth am Ddyletswyddau Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus a goblygiadau i'r GRhG/SCC.
- Gallu gwerthuso i ba raddau mae'r ddeddfwriaeth yn cael ei weithredu yn niwylliant ac amgylchedd y maes gweithgarwch.
- Gallu cyfathrebu a dylanwadu ar bob lefel ar draws y GRhG/SCC.

Amlinelliad o Rôl yr Arweinydd Cydraddoldeb
Bydd y rhwydwaith Arweinyddion Cydraddoldeb yn gyswllt rhwng y GRhG/SCC a'r agenda cydraddoldeb corfforaethol. Byddant yw gwthio'r Cynllun Cydraddoldeb a Hawliau Dynol Sengl yn ei flaen yn weithredol. Bydd y rhwydwaith yn cael hyfforddiant a chefnogaeth i gynyddu gwybodaeth a sgiliau aelodau fel eu bod yn gallu gweithredu'n well fel cynghorwyr i uwch dimau rheoli. Gyda chefnogaeth gan y Tîm Cydraddoldeb Corfforaethol, bydd yr arweinwyr Cydraddoldeb yn cynghori Byrddau GRhG/SCC, sy'n gyfrifol am sicrhau fod gwasanaethau'n cael eu cynllunio a'u darparu mewn ffordd sy'n

hyrwyddo hawliau dynol ac yn cyd-fynd â'r dyletswyddau cydraddoldeb a bod systemau'n bodoli i sicrhau bod egwyddorion cydraddoldeb, amrywiaeth a hawliau dynol yn rhan allweddol o bob gweithgarwch sefydliadol. Bydd arweinwyr cydraddoldeb yn tynnu sylw at rwystrau drwy'r Grŵp Gweithredol Cydraddoldeb.

Bydd arweinwyr cydraddoldeb ar ran y GRhG/SCC yn rhoi sicrwydd i'r Grŵp Gweithredol Cydraddoldeb yn y meysydd penodol a ganlyn:

Llywodraethu

- Bod atebolrwydd clir dros gydraddoldeb a hawliau dynol yn y GRhG/SCC a bod hyn yn cael ei gyfathrebu i'r holl staff.
- Bod trefn ddidoli'n bodoli i sicrhau fod Asesu Effaith ar Gydraddoldeb yn arwain penderfyniadau – ni wneir unrhyw benderfyniadau ac ni chymeradwyir unrhyw ddogfennau heb dystiolaeth fod yr effaith ar gydraddoldeb wedi cael ei asesu.

Ymgysylltu

- Mae'r holl weithgarwch ymgysylltu ac ymgynghori yn gynhwysol ac yn dystiolaeth o gynnwys pobl y mae BIPBC yn ystyried sy'n cynrychioli buddiannau unigolion sy'n rhannu un neu fwy o'r nodweddion a ddiogelwyd.

Asesiad Effaith ar Gydraddoldeb

- Mae egwyddorion asesu effaith ar gydraddoldeb yn arwain y broses o wneud penderfyniadau, yn seiliedig ar dystiolaeth ac yn cael eu cyhoeddi. Y nod yw hyrwyddo cydraddoldeb a hawliau dynol a cheisio lleihau anghydraddoldebau iechyd drwy strategaethau, polisiau, arferion a phrosesau caffael GRhG/SCC.

Casglu Gwybodaeth

- Mae themau perthnasol ynghylch materion hawliau dynol a chydraddoldeb, yn cynnwys gwahaniaethu neu anfantais, yn cael eu dynodi o bryderon ac yn cael sylw. Mae materion risg/pryder yn cael eu rhoi gerbron Byrddau GRhG a'r Grŵp Gweithredol Cydraddoldeb.

Safonau ar gyfer Gwasanaethau Iechyd yng Nghymru

- Cydymffurfio o ran y Safonau ar gyfer Gwasanaethau Iechyd yng Nghymru: Safon 2.
- Cysylltu ag arweinwyr safonau gofal iechyd i godi ymwybyddiaeth am gydraddoldeb a hawliau dynol fel thema sy'n trawstorri o ran yr holl Safonau ar gyfer Gwasanaethau Iechyd.

Hyfforddiant

- Mae systemau'n bodoli i ddynodi, i fonitro ac i sicrhau mynediad at hyfforddiant a datblygiad er mwyn hyrwyddo dealltwriaeth sefydliadol a gallu o ran cydraddoldeb a hawliau dynol ar draws GRhG/SCC.

Hygyrchedd

- Mae gwybodaeth i gleifion yn cael ei gyhoeddi mewn ffurfiau sy'n hawdd cael gafael arno ac mae rhwystrau rhag cael mynediad at wasanaethau yn cael eu dynodi a'u rhoi gerbron Byrddau GRhG i weithredu arnynt.

Cyfathrebu

- Mae gwybodaeth am gydraddoldeb yn cael ei rannu â'r Bwrdd GRhG ac ar draws y GRhG/SCC ac mae gwybodaeth yn cael ei ddosbarthu. Mae hyn yn cynnwys blaenoriaethau sefydliadol a godwyd gan y Fforwm Strategol Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, y cynllun gwaith a gweithgarwch y Grŵp Gweithredol Cydraddoldeb.

Adrodd

- Bydd gofyn i arweinydd bob GRhG/SCC lunio adroddiad blynyddol ar gynnydd i gael ei gynnwys yn yr adroddiad Blynyddol Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, a rhoi gwybodaeth arall fel bo'r gofyn,

Gadawyd y dudalen hon yn wag yn fwriadol

Canlyniad: Llai o wahaniaethau rhwng cyflogau dynion a merched							
Amcan	**Camau**		**Gan Bwy**	**Erbyn Pryd**	**Adrodd ar gynnydd i, a chraffu gan:**	**Statws: Coch, Melyn, Gwyrdd**	**Cynnydd / Diweddariad**
	Cyf:						
Datblygu gwell dealltwriaeth am y rhesymau dros wahaniaethau mewn cyflogau	G1	Gwneud dadansoddiad manwl o'r gwahaniaethau mewn cyflogau a ddynodwyd mewn adroddiadau iVIEW a gosod camau a mesurau gwella ar gyfer 2013/14 a thu hwnt	Cyfarwydd dwr Cynorthwyol Datblygu'r Gweithlu a Gwella Gwasanaethau	31/3/13	Fforwm Strategol Cydraddoldeb a Hawliau Dynol a Phwyllgor Gweithlu a Datblygiad Sefydliadol		
Datblygu gwell dealltwriaeth o'r prif faterion sy'n effeithio ar ystrydebu o ran rhyw ac sy'n cyfrannu ato, a sut mae hyn yn effeithio ar ddewisiadau gyrfa.	G2	Datblygu cwestiynau i'w cynnwys yn yr Arolwg Staff nesaf i sefydlu gwybodaeth leol.	Cyfarwydd dwr Cynorthwyol Strategaethau ac Arferion Cyflogaeth	30/9/12			
Archwilio gweithgarwch recriwtio a chadw i ddynodi unrhyw feysydd sy'n cyfrannu at arwahanu galwedigaethol	G3	Dadansoddi data a thystiolaeth ymhellach i arwain y gwaith o osod camau a mesurau gwella ar gyfer 2013/14.	Cyfarwydd dwr Cynorthwyol Datblygu'r Gweithlu a Gwella Gwasana	31/3/13			

			ethau				
Archwilio mentrau datblygu arweinyddiaeth	G4	Dadansoddi data a thystiolaeth ymhellach i arwain y gwaith o osod camau a mesurau gwella ar gyfer 2013/14.	Cyfarwyd dwr Cynorthw yol OD	31/3/13			
Archwilio mentrau Gweithio'n Hyblyg a Chydbwysedd rhwng Gwaith a Bywyd yn cynnwys effaith ar staff sydd â chyfrifoldebau gofalu	G5	Dadansoddi data a thystiolaeth ymhellach i arwain y gwaith o osod camau a mesurau gwella ar gyfer 2013/14.	Cyfarwyd dwr Cynorthw yol Strategae thau ac Arferion Cyflogaet h	31/3/13			

Atodiad E Cynllun Gweithredu Drafft Cyflogau Dynion a Merched

Atodiad F: Amcanion Cydraddoldeb BIPBC fesul Nodwedd

		Oed	Anabledd	Newid rhyw	Priodas, Partneriaeth Sifil	Beichiogrwydd, Mamolaeth	Ethnigrwydd	Crefydd,cred	Rhyw	Tuedddfryd rhywiol
Amcanion Iechyd	• Cynyddu niferoedd y bobl sy'n dewis ffyrdd iach o fyw, ymhlith grwpiau sy'n cael eu tangynrychioli	√	√	√	√	√	√	√	√	√
	• Cynyddu niferoedd y bobl sy'n cael mynediad at wasanaethau gofal iechyd, ymhlith grwpiau sy'n cael eu tangynrychioli	√	√	√	√	√	√	√	√	√
	• Gwella gofal pobl hŷn gan sicrhau eu bod yn cael eu trin ag urddas a pharch	√	√				√			
	• Cynyddu niferoedd y Teithwyr Sipsi sy'n defnyddio gwasanaethau gofal iechyd ataliol	√					√		√	
	• Y bydd pobl Drawsrywiol a LGBT sy'n cael gofal yn cael eu trin ag urddas a pharch	√		√						√
	• Gwella gofal iechyd a chanlyniadau i bobl â phroblemau Iechyd Meddwl ac Anableddau Dysgu		√							
Amcanion Cyflogaeth	• Cynyddu'r raddfa Gyflogi i grwpiau sy'n cael eu tangynrychioli	√	√	√	√	√	√	√	√	√
	• Lleihau anghydraddoldebau yn y cylch cyflogi	√	√	√	√	√	√	√	√	√
	• Lleihau gwahaniaethau yng nghyflogau dynion a merched								√	
	• Lleihau'r bwlch rhwng cyflogau dynion a merched								√	
	• Gwella ymwybyddiaeth a dealltwriaeth ymhlith staff o faterion cydraddoldeb a hawliau dynol	√	√	√	√	√	√	√	√	√
Amcanion	• Sicrhau fod mwy yn adrodd am droseddau casineb ac aflonyddu	√	√	√		√	√	√	√	√

		Oed	Anabledd	Newid rhyw	Priodas, Partneriaeth Sifil	Beichiogrwydd, Mamolaeth	Ethnigrwydd	Crefydd,cred	Rhyw	Tuedddfryd rhywiol
Diogelwch	• Sicrhau fod mwy yn adrodd am gam-drin domestig								√	
	• Lleihau troseddau casineb, aflonyddu a cham-drin domestig	√	√	√		√	√	√	√	√
Amcanion Cynrychiolaeth a Llais	• Sicrhau fod mwy o bobl gyda gwahanol nodweddion a ddiogelwyd ar gyrff sy'n gwneud penderfyniadau	√	√	√	√	√	√	√	√	√
	• Gwella ymgysylltu â phobl o grwpiau a ddiogelwyd wrth adolygu ac ailgynllunio gwasanaethau	√	√	√	√	√	√	√	√	√
Amcanion Mynediad	• Gwella mynediad i'r amgylchedd adeiledig drwy fabwysiadu egwyddorion cynllunio cynhwysol	√	√			√				
	• Dynodi rhwystrau i fynediad at wasanaethau a'u defnyddio, a chael gwared arnynt, yn cynnwys i bobl di-gartref	√	√	√	√	√	√	√	√	√
	• Sicrhau bod systemau cwynion yn hawdd i'w defnyddio	√	√	√	√	√	√	√	√	√
Amcanion Sefydliadol	• Gwella cydweithio rhwng sefydliadau sector cyhoeddus yng Ngogledd Cymru yn cynnwys datblygu prosesau cyffredin i'w galluogi i fodloni gofynion y dyletswyddau sector cyhoeddus dan Reoliadau 2011 Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru).	√	√	√	√	√	√	√	√	√
	• Lleihau costau a dyblygu drwy gydweithio i rannu gwybodaeth ac arfer da i hyrwyddo cydraddoldeb yng Ngogledd Cymru.	√	√	√	√	√	√	√	√	√
	• Sicrhau bod datblygiad y gwaith cydraddoldeb yn cyd-fynd â phrosesau cynllunio busnes arferol drwy eu cynnwys yn yr arweiniad cynllunio ar gyfer Grwpiau Rhaglen Glinigol a Swyddogaethau Cefnogi	√	√	√	√	√	√	√	√	√

		Oed	Anabledd	Newid rhyw	Priodas, Partneriaeth Sifil	Beichiogrwydd, Mamolaeth	Ethnigrwydd	Crefydd,cred	Rhyw	Tuedddfryd rhywiol
	Corfforaethol									

Gadawyd y dudalen hon yn wag yn fwriadol

Atodiad G

Geirfa Termau a Chydnabyddiaeth

Rhan A: 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

Rhan B: Cydnabyddiaeth

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

- Tîm Rheoli BIPBC am eu cefnogaeth a'u harweiniad.
- Aelodau o'n Grŵp Cyfeirio Rhanddeiliaid Cydraddoldeb ac eraill sy'n mynychu ein gweithdai neu a gyfrannodd at yr ymgynghoriad.
- Cydweithwyr mewn sefydliadau sector cyhoeddus eraill yng Ngogledd Cymru.
- Staff a chynrychiolwyr Undebau Llafur yn BIPBC sydd wedi mynychu cyfarfodydd a gweithdai neu wedi cyfrannu mewn ffyrdd eraill.
- Aelodau'r Grŵp Gwaith a Gorchwyl a sefydlwyd i oruchwylio'r gwaith hwn.
- Staff yn Iechyd Cyhoeddus Cymru sydd wedi helpu i arwain datblygiad ein hamcanion fel eu bod yn mynd i'r afael ag anghydraddoldebau iechyd.
- Aelodau'r Tîm Cynllunio am eu help yn cynnwys ein hamcanion cydraddoldeb yn natblygiad cynlluniau gwasanaeth GRhG.
- Aelodau'r Grŵp Gweithredol Cydraddoldeb am eu help yn mynd â'r gwaith hwn yn ei flaen yn eu GRhG/SCC.
- Staff y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yng Nghymru am eu harweiniad yn ein helpu i ddeall gofynion y Dyletswyddau Cydraddoldeb yn well.

Gadawyd y dudalen hon yn wag yn fwriadol