



GIG
CYMRU
NHS
WALES

Bwrdd Iechyd Prifysgol
Aneurin Bevan
University Health Board



Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2024/28

Amcanion Cydraddoldeb Bwrdd Iechyd
Prifysgol Aneurin Bevan: Y 3 C ar gyfer
Cynhwysiant

Rhagair



Gyda phleser mawr rwy'n cymeradwyo cyhoeddi ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol ar gyfer 2024 - 2028, sy'n nodi ein cyfeiriad teithio arfaethedig parhaus dros y pedair blynedd nesaf i gryfhau ein dull gweithredu o ran hyrwyddo cydraddoldeb, dileu gwahaniaethu a meithrin cysylltiadau da rhwng y rhai sy'n rhannu nodwedd warchoddedig a'r rhai nad ydynt. Mae ein cynllun yn ymwneud â'n rôl fel cyflogwr cynhwysol, yn ogystal â'r ffordd yr ydym yn darparu ein gwasanaethau.

Mae ein staff a'n rhanddeiliaid wedi cymryd rhan lawn yn natblygiad y cynllun hwn a'i amcanion, ac mae'r cyd-gynhyrchu hwn wedi bod yn hynod bwysig ac wedi golygu bod ein gwerthoedd a'n hymddygiad yn cael eu hadlewyrchu yn y ddogfen.

Edrychaf ymlaen at gydweithio ar draws y Bwrdd Iechyd a chyda phartneriaid i ddatblygu'r agenda bwysig iawn hon.

Nicola Prygodzicz, Prif Swyddog Gweithredol

Cyflwyniad

Mae'n hanfodol bod sefydliadau'n sicrhau amrywiaeth – amrywiaeth o gefndiroedd, diwylliannau, oedrannau, rhywiau, galluoedd, crefyddau, a nodweddion eraill, yn ogystal ag amrywiaeth o brosesau meddwl a safbwyntiau. Ond nid yw amrywiaeth yn ddigon. **Cynhwysiant yw lle mae'r gwaith go iawn yn dod i mewn.**

Yn ein hymdrechion i greu sefydliad gwirioneddol gynhwysol, bydd 3 Amcan (yr hyn a alwn y 3 C ar gyfer cynhwysiant) yn sail i'n Cynllun Cydraddoldeb Strategol arfaethedig ar gyfer 2024-2028.

Maent yn: **Cleifion, Cydweithwyr a Cymdeithas.**



Mae'r strategaeth hon yn nodi ein gweledigaeth, nodau ac amcanion ar gyfer creu diwylliant teg, cyfiawn a chyfartal ar draws Bwrdd Iechyd Prifysgol Aneurin Bevan yn ystod y pedair blynedd nesaf.

Ers cyhoeddi ein Cynllun diwethaf yn 2020, mae'r byd yr ydym yn byw ynddo wedi newid, ac felly hefyd y ffordd y mae ein GIG yn gweithredu.





Ochr yn ochr â'r symudiadau 'Black Lives Matter' a 'Me Too', tynnodd bandemig byd-eang COVID-19 sylw at effaith anghydraddoldeb economaidd-gymdeithasol, anghydraddoldebau iechyd, hiliaeth ac ymddygiadau a gweithredoedd gwahaniaethol eraill ar staff ein GIG, ein gweithwyr allweddol yn ehangach, a'n cymunedau amrywiol.

Gwyddom o'r gwaith yr ydym yn ei wneud ar fonitro data, canlyniadau arolygon, a gweithgareddau ymgysylltu, fod cleifion a'n gweithlu o gefndiroedd gwahanol yn cael canlyniadau a phrofiadau gwahanol.



Tu hwnt i Gydymffurfiaeth, Tuag at Newid

Er mwyn mynd i'r afael â'r canlyniadau gwahaniaethol hyn, mae angen inni symud y tu hwnt i gydymffurfiaeth gyfreithiol a defnyddio pŵer Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant i drawsnewid diwylliant ein sefydliad.

I gefnogi hyn, rydym wedi cynnal amrywiaeth o weithgareddau ymgysylltu er mwyn deall yr hyn y gallwn ei wneud i wneud y gwelliannau sydd eu hangen dros amser er mwyn symud y tu hwnt i gydymffurfiaeth i fan lle mae pawb yn cael eu trin yn deg, fel rhan o'n taith newid diwylliannol.

Amdanom ni



Sefydlwyd Bwrdd Iechyd Prifysgol Aneurin Bevan ym mis Hydref 2009 a chyrrhaeddodd statws 'Prifysgol' ym mis Rhagfyr 2013. Prif rôl y Bwrdd Iechyd yw sicrhau bod ein system GIG leol yn cael ei chynllunio a'i chyflwyno'n effeithiol, o fewn fframwaith llywodraethu cadarn, i gyflawni'r safonau uchaf o ran diogelwch cleifion a darparu gwasanaethau cyhoeddus, gwella iechyd a lleihau anghydraddoldebau a chyflawni'r canlyniadau gorau posibl i'n dinasyddion, ac mewn modd sy'n hyrwyddo hawliau dynol. Er mwyn cyflawni'r rôl hon, mae'n ofynnol i ni weithio gyda'n partneriaid a'n rhanddeiliaid er budd gorau'r boblogaeth rydym yn ei gwasanaethu. Fel Bwrdd Iechyd, rydym yn gwasanaethu poblogaeth Gwent sy'n adlewyrchu'r pum ardal awdurdod lleol: Blaenau Gwent, Caerffili, Sir Fynwy, Casnewydd a Thorfaen. Mae demograffeg Gwent yn amrywiol ac yn cynnwys ardaloedd cefn gwlad gwledig, canolfannau trefol a'r mwyaf dwyreiniol o gymoedd y De.

Mae'r Bwrdd Iechyd yn cyflogi dros 14,000 o staff, ac mae dwy ran o dair ohonynt yn ymwneud â gofal cleifion uniongyrchol, ac yn gyfrifol am ddarparu gwasanaethau gofal iechyd i boblogaeth breswyl o 588,303 (Ystadegau Cymru 2023).



Pam cael Cynllun Cydraddoldeb Strategol?



DYMA'R PETH IAWN I'W WNEUD

Rydym am fod yn gyflogwr a darparwr gwasanaeth cynhwysol sy'n cydnabod bod gennym welliannau i'w gwneud.

Cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yw'r pethau cywir i anelu atynt. Maent yn cael effaith ar les, teimladau o werth a pherthyn ac wrth wneud pethau'n iawn gallwn hybu morâl a hyder.

MAE'N GWNEUD SYNWYR BUSNES DA

Bydd gwella a dathlu amrywiaeth ein gweithlu a sicrhau bod y Bwrdd Iechyd yn lle cynhwysol i weithio, yn galluogi ein pobl i weithio dan lai o straen ac yn helpu i sicrhau'r diogelwch seicolegol sydd ei angen er mwyn rhoi'r cyfle i syniadau arloesol ffynnu. Mae hyn yn y pen draw yn arwain at well gofal i gleifion.

Mae gennym ddyletswyddau cyfreithiol

Y Ddeddf Cydraddoldeb 2010: Mae Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus (PSED) yn ei gwneud yn ofynnol i bob corff cyhoeddus ystyried pob unigolyn wrth wneud ei waith o ddydd i ddydd o ran llunio polisi, wrth ddarparu gwasanaethau ac mewn perthynas â'u cyflogeion eu hunain. Rhaid inni ddangos ein bod yn rhoi 'sylw dyledus' i dri nod dyletswydd gyffredinol Deddf Cydraddoldeb 2010, sef:

- Dileu gwahaniaethu anghyfreithlon, aflonyddu neu erledigaeth;
- Hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng pobl sy'n rhannu nodweddion gwarchoddedig a phobl nad ydynt yn eu rhannu;
- Meithrin cysylltiadau da rhwng pobl sy'n rhannu nodweddion gwarchoddedig a phobl nad ydynt yn eu rhannu.

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn diogelu unrhyw un sy'n syrthio i 'nodwedd warchoddedig':



- Oed
- Anabledd
- Ethnigrwydd
- Ailbennu rhywedd
- Priodas a Phartneriaeth Sifil
- Beichiogrwydd a Mamolaeth
- Crefydd/Cred
- Rhyw
- Cyfeiriadaeth rhywiol

Mae'r prif ystadegau'n dyst i'r achos dros newid



- Mae'r plant tlotaf yng Ngwent yn dechrau'r ysgol 10 mis ar ôl plant o deuluoedd mwy cefnog. Mae anghydraddoldebau o ran iechyd a lles sy'n dechrau yn ystod oedran ysgol yn debygol o barhau a dylanwadu ar berson trwy gydol eu hoes.
- Mae gwelliannau o ran disgwyliad oes wedi arafu ar draws rhannau helaeth o Went.
- Mae bwloch anghydraddoldeb o 20 mlynedd o ran disgwyliad oes iach rhwng menywod a bwloch o 13 mlynedd rhwng dynion. Mae'r rhain ymhlith y bylchau anghydraddoldeb mwyaf yng Nghymru.
- Yng Nghasnewydd a Blaenau Gwent, mae poblogaethau'r rhai 65+ oed yn gostwng, naill ai oherwydd gostyngiad yn y boblogaeth neu oherwydd bod disgwyliad oes yn gostwng. Mae disgwyliad oes iach ym Mlaenau Gwent, Casnewydd, Torfaen a Chaerffili hefyd yn is na chyfartaledd Cymru ar gyfer menywod a dynion.

- Mae ein gweithlu yn fenywod yn bennaf (dros 80%). Mae hyn yn adlewyrchu'r sefyllfa yn y rhan fwyaf o Fyrddau Iechyd y GIG yng Nghymru.
- Mae dros 36% o'n gweithlu dros 50 oed.
- Mae tua 2% o'r gweithlu wedi dweud bod ganddynt anabledd. Fodd bynnag, mae 33% o'r data yn amhenodol.
- Mae tua 7% o'r gweithlu yn nodi eu bod yn Ddu, Asiaidd neu Leiafrifoedd Ethnig, gyda 47 Tarddiad Ethnig gwahanol wedi'u nodi.
- Cristnogaeth, Anffyddiaeth, Islam, Hindŵaeth a Bwdhaeth yw'r crefyddau/credoau a adroddir amlaf gan staff, yn y drefn honno. Mae 9% o'r gweithlu wedi datgan nad ydynt am ddatgelu eu crefydd/cred ac mae 26% arall nad ydynt wedi nodi eu crefydd/cred.
- Nid yw llai na 27% o'r gweithlu wedi datgelu eu cyfeiriadedd rhywiol ac mae 3% wedi nodi eu bod yn gwrthod darparu'r wybodaeth. Mae dros 65% o'r gweithlu wedi nodi eu bod yn heterorywiol/ syth.
- Yn ôl ein Hadroddiad ar y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau 2022, mae cyfradd ganolrifol fesul awr menywod 16.20% yn is na'r gyfradd ar gyfer dynion. Mewn geiriau eraill, wrth gymharu cyfraddau canolrif fesul awr, telir 83c i fenywod am bob £1 a delir i ddynion.

Proses Datblygu'r Strategaeth

CAM

1

Datblygwyd fframwaith ymgynghori ac ymgysylltu ym mis Ebrill 2023 i'n galluogi i gasglu meddyliau, adborth a syniadau gan randdeiliaid mewnol ac allanol allweddol ar ein themâu a'n nodau strategaeth arfaethedig.

Cynhaliwyd ymgysylltu cyn ymgynghori rhwng Ebrill 2023 a Rhagfyr 2023. Roedd hyn yn cynnwys arolygon staff, ymgysylltu â rhwydweithiau staff, gweithdai gyda Phanel Dinesydd Llais, Caffis Sgwrsio Cydraddoldeb, ac ati.

CAM

2

CAM

3

Cyfnod Ymgynghori Cyhoeddus 12 wythnos, a ddaeth i ben ym mis Chwefror 2024.

Gwerthuso adborth gan yr ymgynghoriad, adolygu amcanion a chamau gweithredu awgrymedig. Cynllun a gymeradwywyd gan y Bwrdd.

CAM

4

Ein Hamcanion Cydraddoldeb: 3 C ar gyfer Cynhwysiant

Fel Bwrdd Iechyd, ein nod yw darparu gofal diogel o ansawdd uchel a gwella iechyd a lles y boblogaeth yr ydym yn ei gwasanaethu. Fodd bynnag, mae'r data'n dweud wrthym ei bod yn mynd yn anoddach, nid yn haws i bobl mewn cymunedau ledled Gwent fyw bywydau iach, bodlon (Adeiladu Gwent Decach, 2023). Mae'r Cynllun hwn, felly, yn cefnogi uchelgais Creu Gwent Iachach, i sicrhau bod y mannau yr ydym yn byw, yn gweithio, yn dysgu ac yn chwarae ynddynt yn ei gwneud yn haws i bobl yn ein cymunedau fyw bywydau iach, bodlon. Rydym yn cydnabod bod darparu gofal gwych yn dechrau gyda phobl wych.

Yn ôl Gallup, "Gweithwyr sy'n ymroddedig yn seicolegol, neu weithwyr sy'n cael eu cynnwys, yw'r allwedd i wella boddhad a theyrngarwch cleifion." Gall canolbwyntio ar Gydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant o fewn sefydliad wella Profiad Gweithwyr (Deloitte, 2023). Gwyddom fod gwir ddealltwriaeth a gwerthfawrogiad o'n Pobl yn allweddol i ddatgloi eu potensial.



CLEIFION

Ymgysylltu
mewn modd
cadarnhaol
â'n cleifion a
gwrando
arnynt o
ddifrif ac
ymgorffori
egwyddorion
cydgynhyrchu
a
chydgynllunio

CYDWEITHWYR

Creu
diwylliant
cynhwysol a
chefnogol yn
seiliedig ar
adeiladu a
chynnal
perthnasoedd

CYMDEITHAS

Gwneud
gwell
defnydd o
ddata er
mwyn deall a
gweithio
mewn modd
rhagweithiol
a systematig i
leihau
anghydraddol
debau iechyd

Ein Dull

Diwylliant

Datblygu diwylliant sy'n canolbwyntio ar garedigrwydd, gwareiddiad a chynhwysiant: Rhoi llais pobl wrth galon popeth a wnawn.

Cydgynllunio

Sicrhau bod pobl a theuluoedd, gan gynnwys y rhai sy'n cael eu clywed yn llai aml, yn cael eu cynnwys wrth ddatblygu ein gwasanaethau er mwyn sicrhau fod eu hanghenion yn cael eu diwallu.

Cymhwysedd

Ymgorffori Ymwybyddiaeth Ddiwylliannol a chydgyhyrchu fel cymwyseddau craidd ar gyfer staff. Sicrhau bod gan staff fynediad at hyfforddiant o ansawdd uchel ar gynhwysiant ac anghydraddoldebau iechyd.

Prosesau

Datblygu ein casgliad o ddata a'n gallu i ddadansoddi mewn perthynas ag anghydraddoldebau. Meithrin partneriaethau cryf gyda grwpiau cymunedol ac arweinwyr.

Amcan 1 - Ein Cleifion



Ein Haddewid: Erbyn 2028, byddwn yn cymryd camau i ymgysylltu mewn modd cadarnhaol gyda defnyddwyr ein gwasanaethau a gwranddo arnynt o ddifrif ac ymgorffori egwyddorion cydgynhyrchu a chydgyllunio.

Rydym am sicrhau bod ein gwasanaethau yn hygyrch i'n holl gleifion a gofalwyr sydd angen gofal, triniaeth a chymorth. Rydym am sicrhau y gellir addasu'r wybodaeth a ddarparwn er mwyn diwallu anghenion unigol. Gan fyw gwerthoedd ein Bwrdd Iechyd, byddwn yn ymdrechu i ddarparu gofal personol a thosturiol tra'n parchu anghenion, dyheadau a blaenoriaethau gwahanol bobl. Byddwn yn ceisio sicrhau bod defnyddwyr gwasanaethau a gofalwyr yn cael profiad cadarnhaol wrth ddefnyddio ein gwasanaethau ac nad ydynt dan anfantais mewn unrhyw ffordd. Mae hyn yn gofyn am ymrwymiad o'r newydd i wrando'n astud ar ein cleifion, gofalwyr, a'r cyhoedd, a uchelseinio lleisiau cymunedau nas clywir yn aml, er mwyn llywio proses o welliant parhaus ac arloesedd.

Drwy gyflawni'r Amcan hwn, byddwn yn cyflawni'r canlyniadau canlynol:



Ymgorffori arloesedd
ac arfer da a all
helpu i leihau
anghydraddoldebau

- Cawn ein gyrru gan brofiad pobl o ofal.
- Mae ein ffyrdd o weithio yn diwallu anghenion pobl oherwydd eu bod yn cael eu datblygu mewn partneriaeth â hwy.
- Rydym wedi dylanwadu ar eraill er mwyn lleihau anghydraddoldebau o ran mynediad, profiadau a chanlyniadau pobl wrth ddefnyddio ein gwasanaethau.
- Mae'n hawdd i gleifion gyfnewid gwybodaeth berthnasol â ni, ac mae'r wybodaeth a ddarparwn yn hygyrch, yn berthnasol ac yn ddefnyddiol

Amcan 2 - Ein Cydweithwyr



Ein Haddewid: Erbyn 2028, byddwn yn cymryd camau i greu diwylliant cynhwysol a chefnogol sy'n canolbwyntio ar feithrin a chynnal perthnasoedd.

Mae datblygu gweithlu cynhwysol ac amrywiol yn ffrwd allweddol yn ein Cynllun Pobl. Rydym eisiau creu amgylchedd sy'n croesawu amrywiaeth ac yn hyrwyddo cynhwysiant. Rydym yn cydnabod pwysigrwydd darparu amgylchedd diogel a gofalgar i staff lle gallant fod yn nhw eu hunain yn y gwaith. Mae sicrhau ein bod yn datblygu sefydliad cynhwysol sydd â gweithlu amrywiol sy'n cynrychioli'r cymunedau rydym yn eu gwasanaethu yn hanfodol i gyflawni'r uchelgais hon. Mae dadansoddiad o'n gweithlu presennol yn dangos bod meysydd o dangynrychiolaeth o fewn rhai grwpiau o'n staff. Mae'r rhain yn cynnwys niferoedd is o staff 25 oed ac iau, staff LGBTQ+, a staff o grefyddau/credoau amrywiol o gymharu â'r boblogaeth leol. Mae yna hefyd niferoedd is o staff gwrywaidd fel cyfran o'r gweithlu cyffredinol a niferoedd is o staff o leiafrifoedd ethnig mewn uwch rolau. Byddwn yn monitro'r data ac yn ymchwilio i fylchau i sicrhau bod pawb yn cael mynediad a chyfle cyfartal.

Drwy gyflawni'r Amcan hwn, byddwn yn cyflawni'r canlyniadau canlynol:



Meithrin a chynnal
staff hapus,
cynhyrchiol sy'n
cymryd rhan

- Cawn ein harwain yn dda gyda thosturi.
- Cawn ein gyrru gan brofiad gweithwyr.
- Mae gan ein pobl y sgiliau a'r ddealltwriaeth gywir i ddarparu gofal sy'n ddiwylliannol gymwys.
- Mae ein polisiau a'n gweithdrefnau yn bodloni anghenion pobl gan eu bod yn cael eu datblygu mewn partneriaeth â hwy.
- Rydym wedi dylanwadu ar eraill i hyrwyddo cyfleoedd cyfartal o ran recriwtio, dilyniant a datblygiad.

Amcan 3 – Ein Cymdeithas



Ein Haddewid: Erbyn 2028, byddwn yn gwneud gwell defnydd o ddata er mwyn deall a gweithio mewn modd rhagweithiol a systematig er mwyn lleihau anghydraddoldebau iechyd.

Fel Bwrdd Iechyd, ein nod yw darparu gofal diogel o ansawdd uchel a gwella iechyd a lles y boblogaeth yr ydym yn ei gwasanaethu. Fodd bynnag, mae'r data'n dweud wrthym ei bod yn mynd yn anoddach, nid yn haws i bobl mewn cymunedau ledled Gwent fyw bywydau iach, bodlon (Adeiladu Gwent Decach, 2023). Mae'r Cynllun hwn, felly, yn cefnogi uchelgais Creu Gwent Iachach, i sicrhau bod y mannau yr ydym yn byw, yn gweithio, yn dysgu ac yn chwarae ynddynt yn ei gwneud yn haws i bobl yn ein cymunedau fyw bywydau iach, bodlon. Wrth i ni feincnodi ein data cydraddoldeb yn erbyn ein poblogaeth leol, rydym hefyd yn monitro data cydraddoldeb ein cleifion trwy arolygon lleol a chenedlaethol. Mae hyn yn ein galluogi i fonitro unrhyw effeithiau anghymesur a allai ddod i'r amlwg a rhoi camau gweithredu yn eu lle i ddatrys anghydraddoldebau. Er mwyn sicrhau bod pob grŵp yn gallu cael mynediad i'n dulliau casglu adborth byddwn yn ehangu ac yn gwella hygyrchedd yr adnoddau yr ydym yn eu defnyddio i gasglu adborth ac yn gweithio gyda'n partneriaid cymunedol i rannu hyn ar draws rhanbarth Gwent.

Drwy gyflawni'r Amcan hon, byddwn yn cyflawni'r canlyniadau canlynol:



Gweithio'n ddi-
dor gyda'n
partneriaid i wella
bywydau

- Rydym wedi cyflymu gwelliannau o ran tegwch gofal.
- Rydym wedi cyfrannu at welliant yn nifer y bobl sy'n derbyn gofal cydgysylltiedig.
- Rydym yn darparu darlun cyfredol a chywir o anghydraddoldebau iechyd.
- Rydym yn mabwysiadu dull effeithiol, cymesur, wedi'i dargedu i fynd i'r afael ag anghydraddoldebau iechyd.
- Rydym wedi dylanwadu ar eraill i leihau anghydraddoldebau o ran canlyniadau pobl wrth ddefnyddio gwasanaethau iechyd.

Cynllun Gweithredu - Amcan 1

Gweithred	Blwyddyn 1	Blwyddyn 2	Blwyddyn 3	Blwyddyn 4
Adolygu effeithiolrwydd ein adnoddau Dehongli a Chyfieithu (gan gynnwys Iaith Arwyddion Prydain) a chynyddu ymwybyddiaeth ein gweithlu o sut i gael mynediad atynt.				
Creu pasbortau cyfathrebu sy'n galluogi pobl i rannu eu hanghenion cyfathrebu.				
Sicrhau bod cynlluniau ystadau newydd yn cynnwys cleifion a'r Tîm Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant er mwyn sicrhau bod llais y claf yn ganolog i bob newid.				
Cynnwys ystyriaethau hygyrchedd mewn archwiliadau a fframweithiau cyfredol o ran asesu'r amgylchedd.				
Cynnwys ystyriaethau hygyrchedd mewn archwiliadau a fframweithiau cyfredol o ran asesu'r amgylchedd.				

Cynllun Gweithredu - Amcan 1

Gweithred	Blwyddyn 1	Blwyddyn 2	Blwyddyn 3	Blwyddyn 4
Datblygu rhestrau gwirio cydraddoldeb ar lefel gwasanaeth i greu ymwybyddiaeth o effaith anghydraddoldebau iechyd.	<hr/>			
Datblygu rhwydwaith Hyrwyddwyr Cynhwysiant i weithredu ar draws ein gwasanaethau, a mynd ati'n frwd i gefnogi'r gwaith o nodi a rhannu arferion gorau, sgiliau a gwybodaeth ynghylch cynhwysiant ac anghydraddoldebau iechyd ar lefel gwasanaeth.	<hr/>	<hr/>		
Parhau i fonitro nodweddion gwarchodedig pobl sydd â phryderon/cwynion am ein gwasanaethau a sicrhau bod unrhyw dueddiadau'n cael eu huwchgyfeirio yn unol â hynny.	<hr/>	<hr/>	<hr/>	<hr/>
Cyflwyno hyfforddiant Deallusrwydd Diwylliannol i staff, wedi'i gynhyrchu ar y cyd ag 'Arbenigwyr trwy Brofiad'.		<hr/>		
Ymgorffori'r <u>Ddyletswydd Ansawdd</u> ymhellach yn ein gwaith yn unol â'r Safonau Ansawdd Iechyd a Gofal.	<hr/>	<hr/>	<hr/>	<hr/>

Cynllun Gweithredu - Amcan 1

Gweithred	Blwyddyn 1	Blwyddyn 2	Blwyddyn 3	Blwyddyn 4
Alinio cynlluniau gwasanaeth gydag ysgogwyr strategol cenedlaethol a sefydliadol sy'n dod i'r amlwg (ee Cynllun Gwrth-hiliaeth Cymru; Cynllun Gweithredu LGBTQ+, Cynllun Gweithredu Anabledd, Cod Ymarfer ar gyfer Cyflenwi Gwasanaethau Awtistiaeth).				
Datblygu Fframwaith Cydgynhyrchu a Chyd-ddylunio.				
Cyflwyno Offer Hunanasesu y gall gwasanaethau eu defnyddio i asesu pa mor dda y mae darparwyr a systemau lleol yn ymgysylltu'n ystyrlon â chymunedau amrywiol.				
Cydweithio â phartneriaid (ee, Awdurdodau Lleol, Colegau a Phrifysgolion, sefydliadau Trydydd Sector, ac ati) i wneud y mwyaf o gyfleoedd ymgysylltu ac ymgynghori ledled Gwent.				

Cynllun Gweithredu - Amcan 1

Gweithred	Blwyddyn 1	Blwyddyn 2	Blwyddyn 3	Blwyddyn 4
Datblygu strategaethau ymgysylltu ar lefel gwasanaeth sydd ag ymagwedd llawr gwlad a sicrhau bod arferion yn ymateb i adborth cleifion ac yn cynnwys egwyddorion cyd-ddylunio.				
Estyn allan at bobl nad ydym yn clywed eu lleisiau a'u profiadau'n aml: pobl sydd fwyaf difreintiedig yn ein cymdeithas, sydd wedi cael profiadau trallodus neu drawmatig, a'r rhai sy'n fwy tebygol o brofi canlyniadau gwael ac anghydraddoldebau.				
Datblygu a chyflwyno canllawiau Gwybodaeth Hygyrch i staff.				
Darparu gwybodaeth mewn fformat hawdd a hygyrch i ddefnyddwyr gwasanaeth a gofalwyr a all fod ag anghenion cyfathrebu penodol.				
Gweithio gyda chymunedau lleol er mwyn gwneud y gorau o ffynonellau adborth presennol er mwyn sicrhau nad oes angen i bobl ailadrodd eu hunain.				

Cynllun Gweithredu - Amcan 1

Gwethred	Blwyddyn 1	Blwyddyn 2	Blwyddyn 3	Blwyddyn 4
Datblygu arloesiadau er mwyn gwella'r broses o gofnodi anghenion cyfathrebu. Pan mae unigolyn wedi nodi ei anghenion cyfathrebu, byddwn yn cyfathrebu mewn fformat sy'n fwy ystyrlon iddo, er enghraifft, Hawdd ei Ddarllen, print bras, dros y ffôn, yn electronig, ac ati.				
Ymgorffori Aseidiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb mewn fframweithiau a darparu cymorth i dimau lleol i'w helpu i asesu pa mor dda y mae darparwyr a gwasanaethau yn cydymffurfio â'u dyletswyddau cydraddoldeb.				
Adolygu'r broses Asesu Effaith ar Gydraddoldebyn rheolaidd a rhoi diweddariadau i bwyllgorau priodol.				
Gwneud mwy o ddefnydd o'r ysgogiadau cytundebol sydd ar gael i ni er mwyn sicrhau ein hunain bod darparwyr yn cydymffurfio â'u dyletswyddau a'u cyfrifoldebau cydraddoldeb i fynd i'r afael ag anghydraddoldebau iechyd.				

Cynllun Gweithredu - Amcan 2

Gweithred	Blwyddyn 1	Blwyddyn 2	Blwyddyn 3	Blwyddyn 4
Datblygu ein Strategaeth Rheoli Talent ymhellach i sicrhau mwy o gyfleoedd i grwpiau nad ydynt yn cael eu cynrychioli'n ddigonol.				
Gwella mecanweithiau i gasglu data cydraddoldeb er mwyn gwneud ymyriadau wedi'u targedu.				
Cryfhau arferion recriwtio er mwyn sicrhau mwy o amrywiaeth o ran aelodaeth y panel recriwtio a chynnal hyfforddiant dethol.				
Ennill achrediad arfer gorau ee Hyderus o ran Anabledd, Diverse Cymru, etc.				
Archwilio arferion recriwtio llai traddodiadol er mwyn ein galluogi i ddenu a phenodi ymgeiswyr o ystod amrywiol o gefndiroedd.				

Cynllun Gweithredu - Amcan 2

Gweithred	Blwyddyn 1	Blwyddyn 2	Blwyddyn 3	Blwyddyn 4
Cefnogaeth wedi'i dargedu o ran arweinyddiaeth a datblygiad staff lleiafrifoedd ethnig, staff anabl a staff benywaidd er mwyn cynyddu nifer y staff sydd mewn rolau rheolwyr canol ac uwch.				
Ymgorffori sgysiau gyrfa fel rhan o'r broses Arfarnu Perfformiad flynyddol.				
Adolygu ein rhaglenni arweinyddiaeth er mwyn ymgorffori'r sgiliau a'r wybodaeth sydd eu hangen i hyrwyddo gweithle cynhwysol ac i gydnabod a gwerthfawrogi amrywiaeth.				
Cynnwys ein holl arweinwyr yn ein rhaglenni arweinyddiaeth: clinigol a chorfforaethol; iau ac uwch; awyddus a sefydledig.				
Ychwanegu amcanion cydraddoldeb at fetrigau perfformiad Swyddogion Gweithredol ac arfarniadau perfformiad arweinwyr.				

Cynllun Gweithredu - Amcan 2

Gweithred	Blwyddyn 1	Blwyddyn 2	Blwyddyn 3	Blwyddyn 4
Cefnogi arweinwyr ar bob lefel i ddangos eu hymrwymiad i fynd i'r afael ag anghydraddoldebau yn y gweithle.				
Datblygu rhwydweithiau staff sy'n perfformio'n dda a Grwpiau Cynghori sydd wedi'u hymgorffori mewn strwythurau llywodraethu hyd at lefel y Bwrdd.				
Cyflwyno a datblygu rhwydweithiau staff newydd er mwyn sicrhau fod gan bob grŵp lais cydnabyddedig.				
Dathlu amrywiaeth ein cydweithwyr sydd wedi'u haddysgu'n rhyngwladol a sicrhau eu bod yn cael arweiniad a chymorth priodol.				
Fel rhan o Wythnos Cydraddoldeb y GIG, byddwn yn hyrwyddo rhaglen flynyddol o ddigwyddiadau ymgysylltu â staff a chodi ymwybyddiaeth ynghylch cynhwysiant a nodweddion gwarchodedig.				

Cynllun Gweithredu - Amcan 2

Gweithred	Blwyddyn 1	Blwyddyn 2	Blwyddyn 3	Blwyddyn 4
Adnabod y ffactorau sy'n cyfrannu at ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau, bwlch cyflog ethnigrwydd a'r bwlch cyflog anabledd a gweithredu'n frwd dros grwpiau sy'n profi bwlch cyflog, ee drwy hyfforddi, mentora, proffiliau model rôl a rhaglenni datblygu talent.				
Ymchwilio i weld a ydym yn clywed gan gydweithwyr o bob cefndir pan fyddwn yn cyhoeddi arolygon ac os na, edrych yn fanylach ar ffyrdd o wella hyn.				
Sicrhau bod polisiau gweithio hyblyg/ystwytth yn glir a bod gan reolwyr yr hyder i'w defnyddio'n dda er budd eu cydweithwyr a'u gwasanaeth.				
Cefnogi gweithrediad y fframwaith Siarad yn Ddiogel ar gyfer y GIG yng Nghymru.				
Adolygu ein polisiau AD i sicrhau eu bod yn gynhwysol, a bod Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb yn sail iddynt.				

Cynllun Gweithredu - Amcan 2

Gweithred	Blwyddyn 1	Blwyddyn 2	Blwyddyn 3	Blwyddyn 4
Darparu hyfforddiant i reolwyr mewn ymwybyddiaeth o addasiadau rhesymol mewn cydweithrediad ag Iechyd Galwedigaethol ac Arbenigwyr trwy Brofiad.				
Hyrwyddo ymhellach ymwybyddiaeth o'r angen i gofnodi nodweddion gwarchoddedig ar Gofnod Staff Electronig (ESR) unigolion.				
Rhoi technolegau sy'n hawdd eu defnyddio ar waith a helpu ein pobl i wneud eu gwaith yn haws (ee, technolegau cynorthwyol, gwelliannau hygyrchedd ffisegol, ac ati).				
Nodi a chyflwyno hyfforddiant i gefnogi staff a allai wynebu ymddygiad heriol fel gwahaniaethu, rhagfarn a microyмосodedd.				
Sefydlu gweithdrefn ganolog i gofnodi, monitro a gwerthuso addasiadau rhesymol.				

Cynllun Gweithredu - Amcan 3

Gweithred	Blwyddyn 1	Blwyddyn 2	Blwyddyn 3	Blwyddyn 4
Gweithredu argymhellion Adroddiad <u>Creu Gwent</u> Decach.				
Ymgorffori'r hyn sydd wedi'i ddysgu o Egwyddorion Marmot a ffyrdd o weithio'n lleol.				
Cryfhau cysylltiadau â gwaith lleol arall ar gynhwysiant digidol mewn cymunedau.				
Annog a chefnogi arloesedd ar draws y system i leihau anghydraddoldebau iechyd yn seiliedig ar ganfyddiadau'r A yw Cymru'n Decach? Adroddiad 2023.				
Cyflymu cyd-gynhyrchu gyda'n cymunedau o fewn ein gwaith i leihau anghydraddoldebau, gan gynnal sgysiau gonest a realistig sy'n arwain at berthnasoedd cadarnhaol.				
Darparu cyngor ac arweiniad i gefnogi dealltwriaeth gynyddol o anghydraddoldebau iechyd ar draws ein gwasanaethau a thimau staff.				

Cynllun Gweithredu - Amcan 3

Gweithred	Blwyddyn 1	Blwyddyn 2	Blwyddyn 3	Blwyddyn 4
Lansio ymgyrch gyfathrebu gyda'n cleifion a defnyddwyr gwasanaeth i wella monitro cydraddoldeb.				
Sefydlu aliniad agos â chydweithwyr yn y maes data a'r maes digidol er mwyn manteisio ar gyfleoedd i gryfhau'r sylfaen dystiolaeth.				
Alinio'r agendâu Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant gydag agenda lechyd y Cyhoedd er mwyn cyfuno data o benderfynyddion ehangach setiau data iechyd a data cydraddoldeb, er mwyn darganfod mwy am y pethau sylfaenol sy'n achosion afiechyd.				
Cefnogi'r gweithlu clinigol, sydd yn aml ar y rheng flaen o gasglu data cywir am y cymunedau y maent yn eu gwasanaethu, er mwyn galluogi dadansoddi data cyflawn a dibynadwy				
Monitro data cydraddoldeb yn erbyn adborth, digwyddiadau a chwynion ac adrodd ar gamau i fynd i'r afael â nhw.				

Mesurau Llwyddiant



Bydd y Cynllun a'i raglenni ategol yn cael eu monitro a'u mesur gan y Bwrdd Iechyd drwy ystod o fetrigau priodol; gan gynnwys lle bo modd, gwybodaeth ansoddol. Cyhoeddir cynnydd yn flynyddol yn ein Hadroddiad Cydraddoldeb Blynyddol. Mae'r camau gweithredu yn y strategaeth yn darparu nifer o fesuriadau arfaethedig ac eglurhaol. mae rhai ohonynt eisoes yn cael eu monitro'n rheolaidd ac eraill nad ydynt wedi'u sefydlu eto. Byddwn yn datblygu fframwaith sicrwydd yn raddol a bydd y fframwaith yn cwmpasu metrigau cyflawni yn ogystal â metrigau datblygu. Bydd y ffocws ar berfformiad presennol yn ogystal â pherfformiad hanesyddol (lle bo'r wybodaeth ar gael) a bydd yn anelu at nodi patrymau a newidiadau gan gynnwys tystiolaeth o welliant o ran lleihau anghydraddoldebau a chynyddu cyfleoedd cyfartal.

Rhestr Termâu

Cyd-ddylunio - dull o ddylunio atebion, lle caiff aelodau'r gymuned eu trin fel cydweithwyr cyfartal yn y broses ddylunio.

Cydgynhyrchu - ffordd o weithio, lle mae pawb yn gweithio gyda'i gilydd ar sail gyfartal i greu gwasanaeth neu ddod i benderfyniad sy'n gweithio i bawb.

Deallusrwydd Diwylliannol - cynyddu ein dealltwriaeth o'r ffyrdd y mae gwahanol ddiwylliannau yn gweithredu o fewn sefydliadau i ddatblygu iaith ac ymddygiad sy'n hyrwyddo gwell datrys problemau.

Gwahaniaethu - Mae gwahaniaethu yn golygu trin rhywun yn 'llai ffafriol' na rhywun arall, oherwydd nodwedd warchoddedig.

Cofnod Staff Electronig (ESR) - system cronfa ddata gyflogres a gomisiynwyd gan yr Adran Iechyd a Gofal Cymdeithasol a ddefnyddir gan y Bwrdd Iechyd.

Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb - proses sydd wedi'i chynllunio i sicrhau nad yw polisi, prosiect neu gynllun yn gwahaniaethu'n anghyfreithlon yn erbyn unrhyw nodwedd warchoddedig.

Arbenigwyr yn ôl Profiad - pobl sydd â gwybodaeth bersonol am ein gwasanaethau, naill ai trwy eu defnydd o'r gwasanaethau hynny neu drwy ofalu am rywun arall.

Hyrwyddwyr Cynhwysiant - aelodau o staff sy'n cymryd cyfrifoldeb am amcanion cynhwysiant ac amrywiaeth allweddol a chynhwysiant model rôl amlwg ar draws y sefydliad.

Rhestr Termau

LHDTC+ - talfyriad ar gyfer lesbiaid, hoyw, deurywiol, trawsryweddol, queer neu gwestiynu, rhyngrywiol, a mwy.

Egwyddorion Marmot - wyth maes polisi a ddiffinnir gan Syr Michael, sy'n cynnwys datblygu'r blynyddoedd cynnar, cyflogaeth, safonau byw, cymunedau, atal afiechyd, gwahaniaethu a chynaliadwyedd amgylcheddol.

Microymosodedd - sylwad neu weithred sy'n aml yn ddiarwybod neu'n anfwriadol yn mynegi agwedd ragfarnllyd tuag at un arall.

Rhagfarn - Unrhyw agwedd a ddelir tuag at berson neu grŵp nad yw'r ffeithiau'n cyfiawnhau hynny. Mae rhagfarn yn cynnwys agweddau negyddol a chadarnhaol tuag at bobl ar sail nodwedd warchoddedig yn unig.

Strategaeth Rheoli Talent - sut mae'r Bwrdd Iechyd yn bwriadu dod â gweithwyr i mewn, eu cadw'n hapus ac yn gynhyrchiol a'u helpu i barhau i ddatblygu eu sgiliau dros amser.



Cysylltwch â Ni

Os oes gennych unrhyw gwestiynau am y Cynllun hwn neu os hoffech ei gael mewn fformat gwahanol, cysylltwch â ni:

Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant

abb.edi@wales.nhs.uk