



GIG
CYMRU
NHS
WALES

Bwrdd Iechyd Prifysgol
Aneurin Bevan
University Health Board

Cynllun Cydraddoldeb Strategol: Diweddariad ar gynnydd 2024/28

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



Rhagair



Gyda balchder mawr rwy'n myfyrio ar y cynnydd a wnaed ym mlwyddyn gyntaf ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol (2024–2028). Mae'r cynllun hwn yn amlinellu ein hymrwymiad i hyrwyddo cydraddoldeb, dileu gwahaniaethu, a meithrin cynhwysiant, fel cyflogwr yn ogystal â thrwy'r gwasanaethau rydym yn eu darparu.

Yn ystod y flwyddyn ddiwethaf, mae cydweithio â staff a rhanddeiliaid wedi bod yn allweddol wrth yrru'r agenda hon ymlaen, gan sicrhau bod ein gwerthoedd a'n hymddygiadau wedi'u hymgorffori ym mhopeth a wnawn. Wrth i ni barhau ar y daith hon, edrychaf ymlaen at gryfhau partneriaethau ac adeiladu ar ein cyflawniadau er mwyn creu amgylchedd gwirioneddol gynhwysol a theg i bawb.

Nicola Prygodzicz, Prif Weithredwr

Cyflwyniad

Cymeradwywyd Cynllun Cydraddoldeb Strategol y Bwrdd Iechyd ar gyfer 2024–2028 gan y Bwrdd ym mis Mawrth 2024. Mae'r cynllun hwn yn adeiladu ar ein mentrau blaenorol ac yn ymgorffori amcanion wedi'u diweddarau ac amcanion newydd, sydd wedi'u datblygu trwy ymgysylltu ac ymgynghori helaeth.

Roedd yr ymgynghoriad hefyd yn cynnwys nifer o gynrychiolwyr cleifion a phartneriaid ehangach. At hyn, aliniwyd yr amcanion â'r blaenoriaethau allweddol a amlinellir yn Adroddiad "A yw Cymru'n Decach?" 2023, yr Adroddiad Gwneud Gwent yn Decach a gyrwyr strategol allweddol gan gynnwys; ein Cynllun Pobl, Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol, Cynllun Gweithredu LGBTQ+, Cynllun Gweithredu Gwybodaeth Hygyrch a Chynllun Gweithredu Anabledd.



O fewn y cynllun mae 59 o Amcanion Cydraddoldeb a ddatblygwyd mewn cydweithrediad â'r Rhwydweithiau Amrywiaeth Staff, Undebau Llafur, Llais a Rhanddeiliaid.

Mae'r SEP yn adeiladu ar ein gwaith yn y maes hwn dros y 5 mlynedd diwethaf ac mae amcanion ein Cynllun Pobl, ein Gwerthoedd a'n Hymddygiadau, a'n Cynllun Blynyddol yn sail iddo. Mae'n darparu glasbrint ar gyfer creu amgylchedd cynhwysol i'n holl staff a fframwaith i sicrhau ein bod yn darparu gwasanaeth priodol a chynhwysol i gleifion.



Pwrpas y ddogfen hon yw darparu diweddariad yn erbyn blaenoriaethau blwyddyn un y Cynllun Cydraddoldeb Strategol (SEP) ac Amcanion Cydraddoldeb ar gyfer 2024 - 2028.

Mae Mawrth 2025 yn nodi diwedd blwyddyn gyntaf ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol cyfredol ac yn unol â Ddyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus 2011 mae'n ofynnol i ni gyhoeddi diweddariad o'n perfformiad yn erbyn blaenoriaethau blwyddyn 1.





O fewn y SEP mae'r blaenoriaethau wedi'u rhannu'n feysydd ffocws cytunedig: Ein cleifion, ein cydweithwyr, ein cymdeithas (3C cynhwysiant).

Mae'r blaenoriaethau wedi'u rhannu i'r flwyddyn y byddant yn cychwyn a dros gyfnod tair blynedd y cynllun.

Roedd 42 o'r 59 blaenoriaeth i fod i ddechrau ym mlwyddyn 1 (2024/25), ac mae'r gwaith o gyflawni'r blaenoriaethau hyn yn ymestyn dros gyfnod tair blynedd y cynllun.

Mae pob un o'r blaenoriaethau blwyddyn 1 wedi dechrau ac maent mewn camau amrywiol o ran cynnydd. Mae cynnydd hefyd wedi'i wneud gyda sawl blaenoriaeth sydd wedi'u hamlinellu yn y cynllun i ddechrau ym mlwyddyn 2+.

Tu hwnt i Gydymffurfiaeth,
Tuag at Newid

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

Pam cael Cynllun Cydraddoldeb Strategol?



**I'ch atgoffa:
Ein Amcanion**

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
chydgyllunio

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

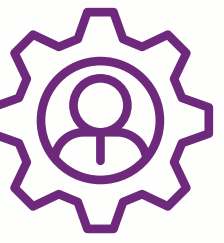
Amcan 1 - Ein Cleifion



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.

- Sicrhau bod ein gwasanaethau yn hygyrch i'n holl gleifion a gofalwyr sydd angen gofal, triniaeth a chymorth.
- 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.
- Sicrhau bod defnyddwyr gwasanaethau a gofalwyr yn cael profiad cadarnhaol wrth ddefnyddio ein gwasanaethau ac nad ydynt dan anfantis mewn unrhyw ffordd.
- Parhau i alinio ein cynlluniau gwasanaeth â Chynlluniau a Safonau Llywodraeth Cymru presennol yn ogystal â Chynlluniau a Safonau sy'n dod i'r amlwg (e.e. Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol, Cynllun Gweithredu LHDTTC+, Safonau Cydraddoldeb Hil y Gweithlu, a Chynllun Gweithredu Hawliau Anabledd, ac ati).
- Parhau gyda'n hymrwymiad 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.

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

- Creu amgylchedd sy'n croesawu amrywiaeth ac sy'n 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.
- Byddwn yn parhau i alinio ein cynlluniau gweithlu â Chynlluniau a Safonau Llywodraeth Cymru presennol yn ogystal â Chynlluniau a Safonau sy'n dod i'r amlwg (e.e. Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol, Cynllun Gweithredu LHDTTC+, Safonau Cydraddoldeb Hil y Gweithlu, a Chynllun Gweithredu Hawliau Anabledd, ac ati).
- 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 er mwyn sicrhau bod pawb yn cael mynediad a chyfle cyfartal.

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.

- 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 manau 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.

. Amlinellir trosolwg o'r cynnydd yn erbyn pob blaenoriaeth blwydd yn 1+ yn y themau canlynol sy'n sail i'r 3P

LHDTC+

**Wales Race Equality
Standards (WRES)**

**Patient / Public
Engagement**

**Accessible
Information**

**Staff Networks /
Advisory Groups**

**Widening
Participation**

Disability

Armed Forces

**Equality Impact
Assessments (EQIA)**

LHDTC+

Ym mlwyddyn 1, ymrwymom i:

- Canolbwyntio ar hyrwyddo ymwybyddiaeth a chynhwysiant cymunedau LHDTC+ o fewn ein gwasanaethau.
- Alinio ein blaenoriaethau yng Nghynllun Gweithredu LHDTC+ Cymru Gyfan gyda'n rhaglen waith.
- Ymgysylltu â staff, cleifion a'r cyhoedd ynghylch eu profiad o weithio a chael mynediad at wasanaethau o fewn y Bwrdd Iechyd.



LHDTC+

Ym mlwyddyn 1, rydym wedi:

- Mynychu pob Digwyddiad Pride yng Ngwent.
- Wedi casglu adborth ac ymgysylltu gyda dros 131 o gyfranogwyr yn ystod y digwyddiadau ynghylch "Beth sy'n bwysig er mwyn gwneud i chi deimlo'n iach". Roedd y themâu adborth yn cynnwys:
 - Iechyd Corfforol a Meddyliol
 - Mynediad a Gwasanaethau Gofal Iechyd
 - Cysylltiad cymdeithasol a chefnogaeth
 - Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant
 - Cydbwysedd Bywyd Gwaith a Bywyd Dydd i Ddydd
 - Byw'n Iach a'r Amgylchedd



Ym mis Chwefror 2025, dechreuom ein gwaith ar ddatblygu Cynllun Gweithredu LHDTC+ Bwrdd Iechyd Prifysgol Aneurin Bevan. Bydd cyfres o weithdai yn cael eu cynnal i ymgysylltu â staff a'r cyhoedd i lywio ein rhaglen waith.

Gwybodaeth Hygyrch

Ym mlwyddyn 1, ymrwymom i:

- Gyrru strategaethau ymgysylltu yn eu blaenau er mwyn parhau i wella ein gwybodaeth hygyrch ar gyfer ein holl staff a'r cyhoedd.
- Ymgorffori blaenoriaethau Cynllun Gweithredu Hygyrchedd Cymru Gyfan.

Ymgysylltu â staff, cleifion a'r cyhoedd sydd ag anghenion o ran hygyrchedd ar eu profiad o weithio a chael mynediad at wasanaethau o fewn y Bwrdd Iechyd.



SignLive

Gwybodaeth Hygyrch

Ym mlwyddyn 1, rydym wedi dechrau nifer o brosiectau gyda gwasanaethau ar draws y Bwrdd Iechyd:

Mae'r Clinig Llygaid yn Ysbyty Brenhinol Gwent yn gweithredu cynllun gweithredu i wella profiad cleifion, a ddatblygwyd mewn cydweithrediad ag arweinwyr clinigol yn dilyn archwiliad. Mae'r cynllun yn cynnwys sawl menter allweddol:

- Gofodau Gwell yn Weledol: Disgwylir i'r clinig fod yn safle cyntaf y Bwrdd Iechyd i dderbyn y gydnabyddiaeth hon gan Sefydliad Cenedlaethol Brenhinol y Deillion (RNIB).
- Gwelliannau cyferbyniad lliw: Mae'r Adran Gwaith ac Ystadau yn uwchraddio cyferbyniadau lliw i wella hygyrchedd.
- Hyfforddiant Ymwybyddiaeth Weledol: Mae hyfforddiant RNIB, a ddarparwyd i 60 aelod o staff ar Chwefror 11, 2025, wedi'i achredu gan DPP ac mae'n cefnogi gwell gofal i gleifion sydd ag amhariad ar eu golwg.
- Gosod RoomMate: Bydd y clinig yn gosod RoomMate, dyfais electronig sy'n cynnig disgrifiadau sain wedi'i teilwra mewn toiledau hygyrch. Mae ymdrechion ar y gweill i sicrhau ei fod ar gael yn Gymraeg a Saesneg.

Ar ôl iddynt gael eu cwblhau yn Ysbyty Brenhinol Gwent, bydd y gwelliannau hyn yn cael eu cyflwyno i Ysbytai Nevill Hall ac Ysbyty Ystrad Fawr.



Gwybodaeth Hygyrch

Hyfforddiant Ymwybyddiaeth Weledol:

Hyd yn hyn, mae 9 sesiwn fisol wedi hyfforddi 67 aelod o staff, ac mae adborth hynod gadarnhaol wedi'i dderbyn. Canmolodd cyfranogwyr y cynnwys addysgiadol, cyflwyniad diddorol, ac ymarferion ymarferol, gyda llawer yn dweud bod mwy o hyder ganddynt bellach o ran cefnogi cydweithwyr sydd ag amhariad ar eu golwg. Rhoddodd gweithgareddau ymarferol, megis tywys person gyda mwgwd tros eu llygaid, fewnwelediadau gwerthfawr i heriau hygyrchedd.

Mae'r hyfforddiant yn codi ymwybyddiaeth yn effeithiol, yn magu hyder, ac yn arfogi staff gyda sgiliau ymarferol. Argymellodd sawl un y dylid gwneud yr hyfforddiant hwn yn orfodol.



Cynllun Gweithredu Anabledd

Ym mlwyddyn 1, ymrwymom i:

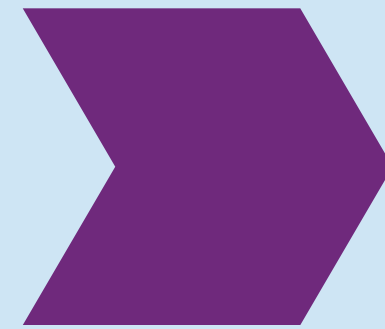
- Gwneud cynnydd tuag at sicrhau bod ystyriaethau anabledd yn cael eu hymgorffori wrth gynllunio a gwneud penderfyniadau.
- Gweithio tuag at wella mynediad a phrofiad i'r holl staff a'r cyhoedd sydd ag anabledd.
- Ymgysylltu â staff, cleifion a'r cyhoedd sydd ag anableddau ynghylch eu profiad o weithio a chael mynediad at wasanaethau o fewn y Bwrdd Iechyd.



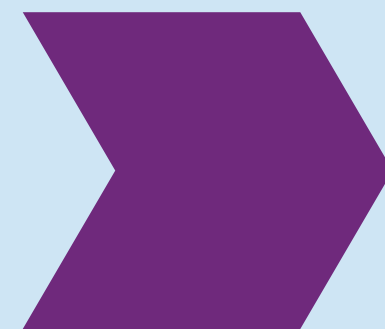
Cynllun Gweithredu Anableded

Ym mlwyddyn 1, fe wnaethom lansio sawl prosiect ac aethom ati hefyd i hyrwyddo ymdrechion i wella hygyrchedd gwasanaethau i staff a chleifion.

Pasbort Iechyd a Lles i Staff



Mae Pasbort Iechyd a Lles newydd wedi'i greu trwy gydweithrediad sy'n cynnwys Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant, Iechyd Galwedigaethol, a chynrychiolwyr o Undebau Llafur. Ar hyn o bryd mae yn y cyfnod peilot.



Nod y pasbort yw cynorthwyo a chefnogi unigolion sy'n gweithio o fewn y Bwrdd Iechyd a allai wynebu anawsterau o ran rheoli eu hiechyd, lles neu gyfrifoldebau rhoi gofal tra yn y gweithle.

Cynllun Gweithredu Anabledd



Ar hyn o bryd mae gennym statws Hyderus o ran Anabledd Lefel 2 ac rydym yn anelu at gyflawni Lefel 3 erbyn Ch2 2025/26. Mae'r gydnabyddiaeth hon yn gwella ein henw da fel cyflogwr cynhwysol, gan ddenu talent amrywiol, gwella ymgysylltiad, a chryfhau ein brand. Mae hefyd yn cefnogi cyfrifoldeb cymdeithasol corfforaethol, yn gwella hygyrchedd gwasanaethau, ac yn meithrin arloesedd wrth roi hwb i hyder rhanddeiliaid.

Ar hyn o bryd rydym yn gwneud cais am statws Visibly Better Employer gyda'r RNIB, gan atgyfnerthu ein hymrwymiad i weithle hygyrch, cynhwysol i weithwyr dall a rhannol ddall. Mae'r gydnabyddiaeth hon yn gwella ein brand, yn cefnogi cydymffurfiaeth, yn cryfhau cyfrifoldeb cymdeithasol corfforaethol, yn denu talent, yn rhoi hwb o ran ymgysylltu, ac yn darparu arweiniad arbenigol ar gyfer gwella hygyrchedd parhaus.

R N I B

Visibly Better

Employer

Safonau Cydraddoldeb Hil Cymru (WRES)

Ym mlwyddyn 1, ymrwymom i:

- Cryfhau ein data ar ddemograffeg.
- Defnyddio mewnwelediadau data i gryfhau gwahaniaethau o ran profiadau cleifion a staff.
- Alinio blaenoriaethau WRES a amlinellir yng Nghynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol Gyfan â'n rhaglen waith.
- Ymgysylltu â staff, cleifion a'r cyhoedd ynghylch eu profiad o weithio a chael mynediad at wasanaethau o fewn y Bwrdd Iechyd.



Safonau Cydraddoldeb Hil Cymru (WRES)

Ym mlwyddyn 1, rydym wedi gwneud cynnydd ar fentrau sy'n cyd-fynd â chanfyddiadau adroddiad WRES y Bwrdd Iechyd.

Ym mis Mehefin 2024, derbyniodd y Bwrdd Iechyd ei Adroddiad ar Safonau Cydraddoldeb Hil Cymru (WRES). Mae'r adroddiad yn manylu ar ddata cydraddoldeb hil y Bwrdd Iechyd, gan ganolbwyntio ar gynrychiolaeth, datblygu, cydraddoldeb disgyblaethol a diwylliant sefydliadol.

Mae'r adroddiad yn amlinellu ei ganfyddiadau cadarnhaol allweddol a'i feysydd ar gyfer gwelliant pellach ar draws y sefydliad.



Safonau Cydraddoldeb Hil Cymru (WRES)

Mae'r prif ganfyddiadau yn adroddiad WRES wedi'u plethu i mewn i'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol cyffredinol, fodd bynnag, yn gryno meysydd y canfyddiadau yw:

Meysydd ar gyfer Gwella:

- Absenoldeb Aelodau o Leiafrifoedd Ethnig ar y Bwrdd
- Dilyniant i Raddau Uwch
- Cyfraddau Datganiad Ethnigrwydd
- Tebygolrwydd prosesau penodi a galluogrwydd
- Profiad o wahaniaethu ac aflonyddu

Canfyddiadau Cadarnhaol:

- Mynediad cyfartal at hyfforddiant anorfodol a datblygiad proffesiynol parhaus
- Cydraddoldeb o ran Rhestr Fer i'r Broses Cyfweld
- Cymorth Strwythuredig ar gyfer Ailymgeisio
- Rhaglenni Hyfforddi Cynhwysol
- Ymrwymiad i welliant hirdymor

Safonau Cydraddoldeb Hil Cymru (WRES)

Mentrau Blwyddyn 1:

Sefydlu Graddedigion Meddygol Rhyngwladol (IMG) -

Rydym yn dathlu ein cydweithwyr sydd wedi'u haddysgu yn rhyngwladol trwy Ddiwrnod Anwytho IMG, a gynhelir ar hyn o bryd ddwywaith y flwyddyn. Mewn cydweithrediad â'r GMC, rydym yn bwriadu ehangu hyn i dair sesiwn bob blwyddyn.

Mae'r rhaglen yn cefnogi cydweithwyr sydd wedi'u haddysgu yn rhyngwladol i integreiddio, addasu i newid diwylliannol, a chael mynediad at gymorth. Hyd yn hyn, mae 38 o unigolion wedi cwblhau'r anwythiad IMG, ac mae 20 wedi archebu lle. Mae adborth wedi bod yn gadarnhaol iawn, ac mae'r mynychwyr yn teimlo'n barod ar gyfer eu rôl.



Mentor Meddygol - Mae cydweithwyr clinigol wedi datblygu'r Cynllun Mentor Meddygol i gefnogi meddygon sydd wedi'u hyfforddi'n rhyngwladol. Mae'r Cynllun Cyfeillion yn cryfhau trefniadau goruchwyliaeth presennol trwy ddarparu arweiniad anffurfiol yn ystod eu cyfnod pontio. Mae 10 mentor yn eu lle, a bydd y cynllun yn cael ei lansio ar ôl y diwrnod anwytho IMG nesaf ar 17 Mawrth 2025.



Cyflwyno E-ddysgu Gwrth-Hiliaeth - er mwyn cydymffurfio erbyn mis Rhagfyr 2025.

Mentora Gwrthdro- Wedi'i lansio ym mis Gorffennaf 2024, mae ein rhaglen beilot Mentora Gwrthdro yn cysylltu staff Du, Asiaidd, a Lleiafrifoedd Ethnig ag Aelodau Gweithredol a Bwrdd. Gyda chwe chyfranogwr (tair partneriaeth), sy'n cynnwys dau Weithredwr ac un Aelod o'r Bwrdd. Mae'r peilot yn rhedeg tan fis Gorffennaf 2025 er mwyn sicrhau y gellir ei werthuso'n llawn. Mae'r adborth cychwynnol wedi bod yn gadarnhaol.

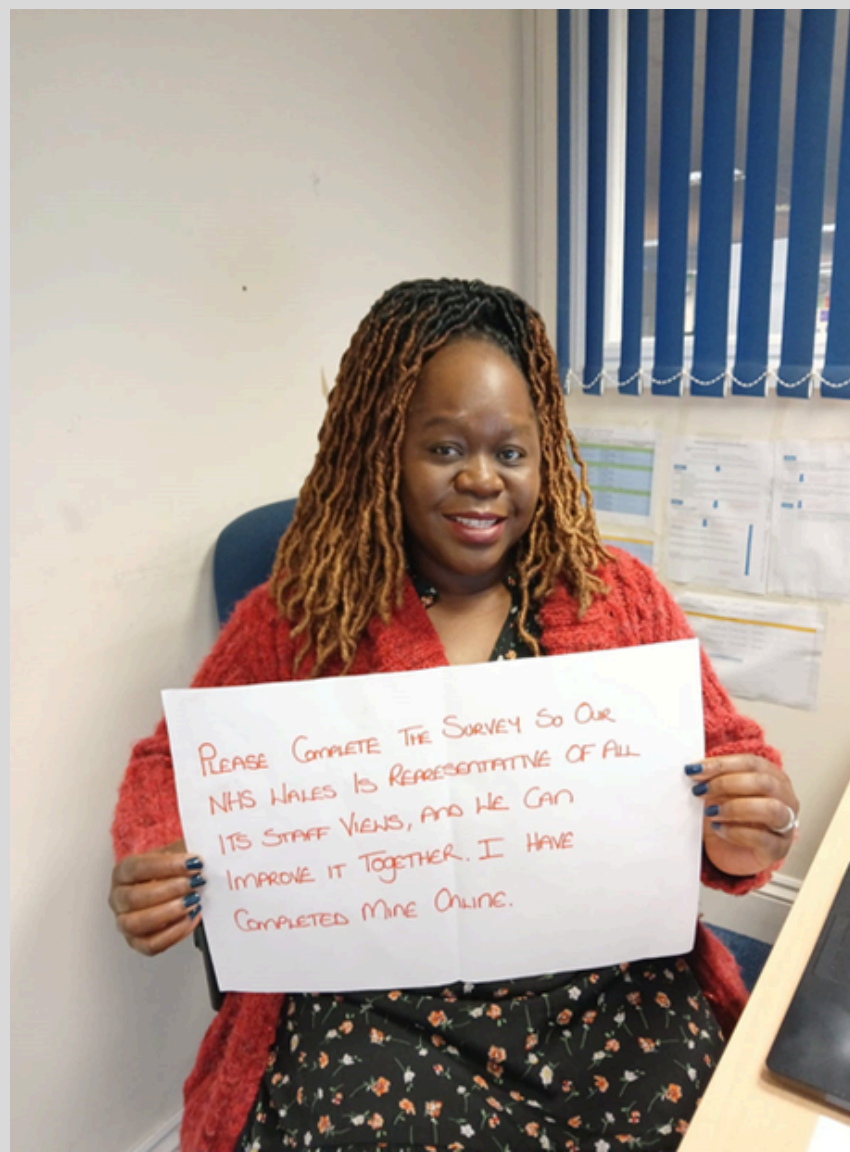
Article



Gwella Profiad Gweithwyr- - Fel rhan o waith 'Gwella Prosesau Gweithwyr' GIG Cymru, datblygodd ein tîm Profiad Gweithwyr, gyda chefnogaeth EDI, flog yn cynnwys Dr. Jaideep Kitson ar gyfer platfform Gwella AaGIC. Mae'n archwilio effaith ymchwiliadau gweithwyr ar weithwyr proffesiynol o leiafrifoedd ethnig ac mae'n cyd-fynd ag argymhellion WRES i asesu a ydynt yn wynebu cyfraddau uwch o brosesau galluogrwydd.

Cynllun Tystysgrif Cymhwysedd Diwylliannol Diverse Cymru

Ym mis Hydref 2024, derbyniodd ein Tîm Profiad a Chyfranogiad Cleifion Wobr Arian Rhagoriaeth am ddangos cymhwysedd diwylliannol, ar ôl cyflwyno eu Llyfr Gwaith Cynllun Ardystio Diwylliannol Cymwys. Mae'r offeryn blaenllaw hwn yn hyrwyddo gwasanaethau teg i bobl Dduon, Asiaidd, a Lleiafrifoedd Ethnig yng Nghymru. Ar ôl hunanasesiad a gwiriad gan Diverse Cymru, mae'r tîm bellach yn rhannu'r hyn y maent wedi'i ddysgu i helpu timau eraill y Bwrdd Iechyd i gyflawni'r ardystiad.

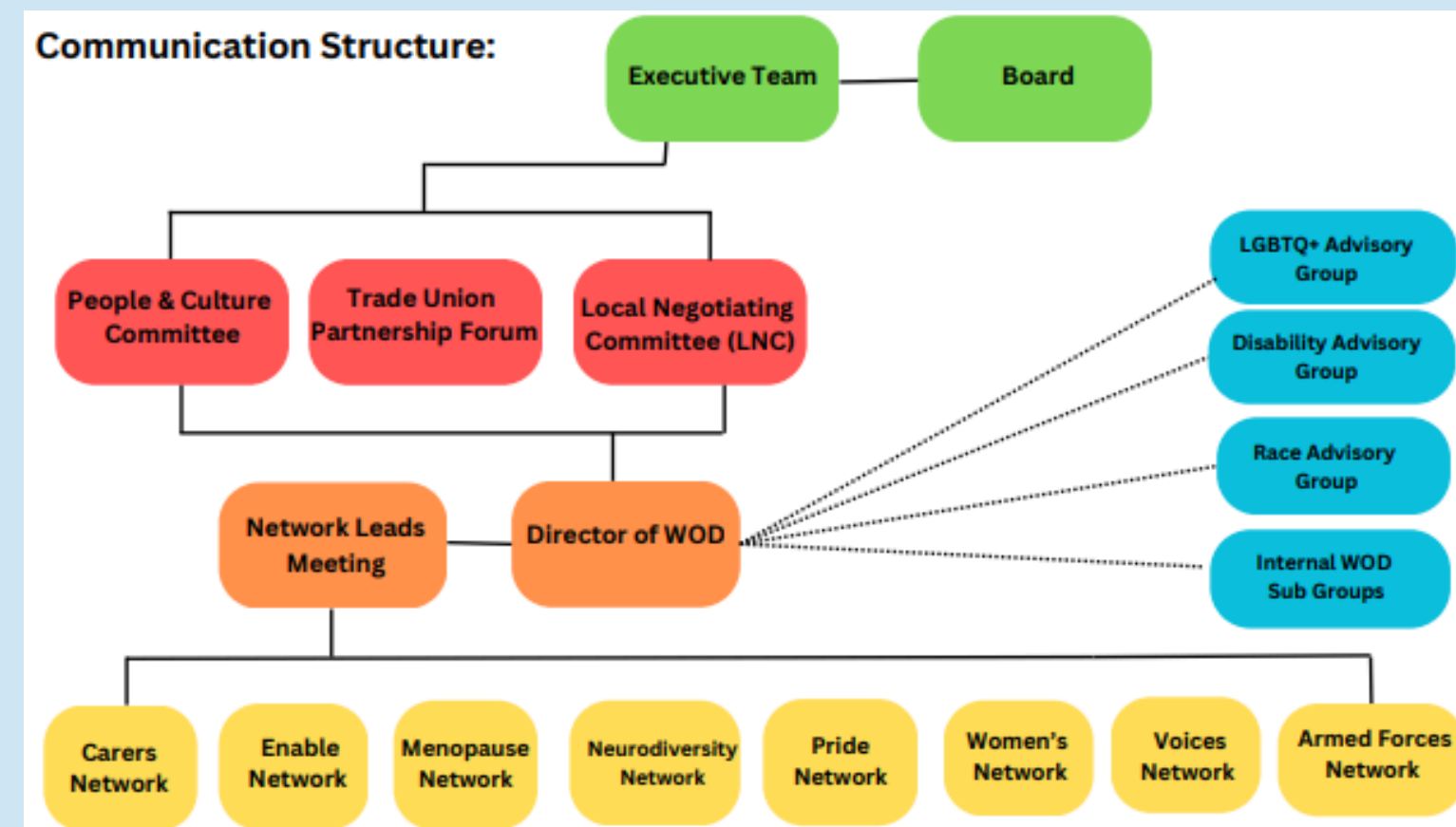


Darpar Aelodau'r Bwrdd: Yn 2024, lansiodd y Bwrdd Iechyd raglen ddatblygu ar gyfer Darpar Aelodau'r Bwrdd ar gyfer unigolion sydd â nodweddion gwarchoddedig. Mae'r cynllun chwe mis hwn, sy'n dechrau ym mis Medi 2024, yn helpu cyfranogwyr i feithrin y sgiliau i ddod yn Aelodau Bwrdd Annibynnol mewn sefydliad mawr. Mae fersiwn genedlaethol o'r rhaglen yn cael ei datblygu. Mae'n cyd-fynd ag ymrwymiad y Bwrdd Iechyd i WRES a Chynlluniau Gweithredu Cydraddoldeb i hybu piblinellau talent o grwpiau sy'n cael eu tangynrychioli.

Rhwydweithiau Staff a Grwpiau Cynghori -

Ym mis Medi 2024, cyflwynom strwythur Cyfathrebu Strategol Rhwydweithiau Staff er mwyn gwella trefniadau llywodraethu a sicrhau bod adborth yn siapio ein cynlluniau strategol. Mae ein grwpiau cynghori yn parhau i esblygu, gyda Grŵp Cynghori Gwybodaeth Hygyrch newydd wedi'i lansio ym mis Rhagfyr 2024 i oruchwylio Cynllun Gweithredu Gwybodaeth Hygyrch Cymru Gyfan. Rydym hefyd yn sefydlu Grŵp Cynghori ar Anabledd er mwyn llywio'r Cynllun Gweithredu Anabledd Cymru Gyfan sydd wedi'i adnewyddu. Mae ein Bwrdd Cynghori ar Hil yn cwrdd ddwywaith y flwyddyn, ac mae'r Bwrdd Cynghori LHDTC+ yn cael ei ailsefydlu fel rhan o'n Cynllun Gweithredu LHDTC+ parhaus.

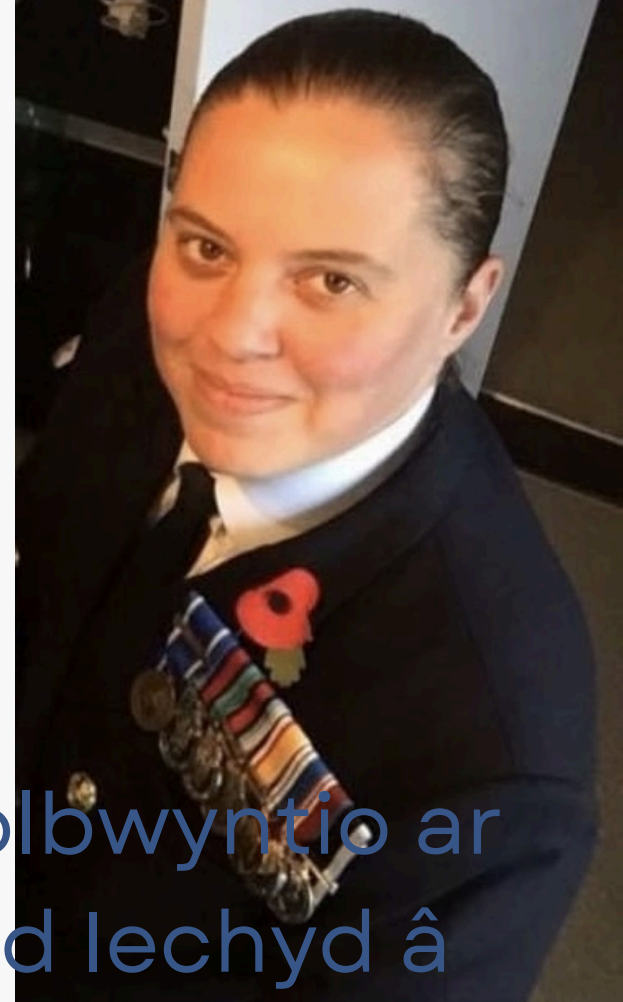
Ar hyn o bryd mae gennym saith rhwydwaith staff gweithredol, gan gynnwys Gofalwyr, Galluogwyr, Menopos, Niwroamrywiaeth, Pride, Menywod, a Lleisiau. Mae gan bob rhwydwaith Gadeirydd a Noddwr ar lefel Weithredol, ac mae cyfarfodydd rheolaidd yn cael eu cynnal. Rydym yn adolygu'r Cylch Gorchwyl trwy strwythur cyfarfod Cadeirydd Rhwydwaith newydd.



Y Lluoedd Arfog:

Dechreuodd ein Arweinydd Cyfamod y Lluoedd Arfog newydd eu contract cyfnod penodol 12 mis ddiwedd Tachwedd 2024.

Mae prif flaenoriaethau'r arweinydd ar Gyfamod y Lluoedd Arfog yn canolbwyntio ar gyn-filwyr, a milwyr wrth gefn. Mae hyn yn cynnwys gwella aliniad y Bwrdd Iechyd â Chyfamod y Lluoedd Arfog a Chynllun Cydnabod Cyflogwyr Amddiffyn, adfywio Rhwydwaith Staff y Lluoedd Arfog, a datblygu partneriaeth ledled Gwent i gefnogi personél a chyn-filwyr y Lluoedd Arfog. Yn ogystal, mae blaenoriaethau yn cynnwys gwella ansawdd data, cynnig gwell cefnogaeth a datblygiad gyrfa i filwyr wrth gefn, a chreu llwybr clinigol ar gyfer personél y Lluoedd Arfog. Bydd ymdrechion hefyd yn cael eu gwneud i wella recriwtio trwy'r fenter "Step Into Health" ac archwilio rôl hyrwyddwyr ar draws y Bwrdd Iechyd. Bydd cydweithio ag unedau lluoedd arfog rhanbarthol ac elusennau hefyd yn ffocws allweddol.



Ymgysylltu â Chleifion / Cyhoedd ac Adborth:

Ym mlwyddyn 1, fe wnaethom ymrwymo i sicrhau bod cynlluniau ymgysylltu strwythuredig ar waith gyda'r holl randdeiliaid a phartneriaid er mwyn gwella cynhwysiant, cynrychiolaeth a phrofiad cleifion.

Rydym wedi datblygu model ar gyfer ymgysylltu â'r cyhoedd trwy ddigwyddiadau cymunedol a Rhwydweithiau Lles, gan ganolbwyntio ar fentrau fel Cymunedau Cyfeillgar i Ddementia, profedigaeth, gofal diwedd oes, a gwirfoddoli.

Mae'r Bwrdd Iechyd yn cydweithio â phartneriaid amrywiol, gan gynnwys colegau, arweinwyr cydraddoldeb, Diverse Cymru, awdurdodau lleol, elusennau, a sefydliadau fel GAVO, WCVA, Cymdeithas Strôc, Coleg Gwent, a Helpforce. Mae'r dull holistaidd hwn yn ein helpu i ymgysylltu â phoblogaeth Gwent a gyrru gwelliannau gwasanaethau.



Ehangu Cyfranogiad:

Ym mlwyddyn 1, fe wnaethom ymrwymo i ganolbwyntio ar gryfhau partneriaethau gydag ysgolion er mwyn hyrwyddo gyrfaedd gofal iechyd ymhlith grwpiau sydd wedi'u tangynrychioli a datblygu rhaglenni allgymorth i ysbrydoli pobl ifanc amrywiol i ystyried gyrfaedd gyda'r GIG.

Mae'r swyddogaethau Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant a Dysgu a Datblygu wedi cydweithio i wella ein cynnig Profiad Gwaith, gyda'r nod o ddenu talent sydd wedi'i dangynrychioli a chodi proffil y Bwrdd Iechyd fel Cyflogwr o Ddewis. Mae hyn yn cynnwys mentrau mewnol megis Wythnos Dysgu yn y Gwaith a chreu Pecyn Cymorth 'Cynnal Lleoliadau Profiad Gwaith Cynhwysol i Bawb'.



Ehangu Cyfranogiad:

At hyn, rhoddwyd Grant Ehangu Cyfranogiad er mwyn datblygu "Syrjeri Sgiliau" prosiect sy'n cyflwyno disgyblion Blwyddyn 6 i yrfaeodd mewn gofal iechyd. Mewn partneriaeth ag Ysgol Gynradd Pill, cymerodd myfyrwyr ran mewn gweithdai a oedd yn cynnwys modelau rôl amrywiol a gweithgareddau ar yrfa. Mae'r fenter wedi derbyn adborth cadarnhaol, ac mae cynlluniau ar y gweill i gynnig y cynllun i fwy o ysgolion a darparu adnoddau ar gyfer ei gyflwyno'n annibynnol.



Aseidiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb (EQIAs)

Ymrwymom i barhau i adolygu ein proses EQIA a sicrhau bod EQIAs yn rhan o'r prosesau gwneud penderfyniadau er mwyn asesu'r effaith ar grwpiau bregus.

Rydym yn cyflwyno hyfforddiant EQIA ar draws y Bwrdd Iechyd, mae paneli EQIA misol yn cael eu datblygu ac mae canllaw symlach i reolwyr wedi'i greu er mwyn sicrhau bod EQIA yn cael eu creu mewn modd amserol. Mae awgrymiadau a chanlyniadau EQIA bellach wedi'u cynnwys ym mhob un o bapurau pwyllgor a phapurau Bwrdd y Bwrdd Iechyd. Mae gwaith parhaus yn sicrhau cydymffurfiaeth â gofynion EQIA.

Bydd y SEP diwygiedig yn gwella canlyniadau ar gyfer staff sydd wedi'u tangynrychioli, gan wella cynhwysiant ar draws y sefydliad. Mae'r Pennaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn mynychu'r Fforwm Partneriaeth Undebau Llafur, lle mae aelodau'n cyfrannu at weithredu'r SEP. Bydd y gwaith hwn yn helpu i leihau anghydraddoldebau, gan sicrhau bod pawb yn derbyn gofal hygrych o ansawdd uchel a gwella'r modd y caiff adborth ei gasglu gan y rhai sydd â phrofiadau gofal gwael a'r ymateb a roddir i'r adborth hwn.



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.

Crynodeb

I grynhoi, mae cynnydd sylweddol wedi'i wneud mewn meysydd allweddol, gyda ffocws parhaus ar ymgorffori egwyddorion EDI mewn penderfyniadau gweithredol a strategol. Mae angen rhagor o waith i wella ein data ar gydraddoldeb, sy'n parhau i fod yn statig, gwella mewnwediadau sy'n cael eu gyrru gan ddata, parhau i wella hygyrchedd, a sicrhau ymgysylltiad ystyrlon â chymunedau amrywiol ymhellach.



Rhestr Termau

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

Statws RAG Camau Gweithredu'r SEP

	Ar y trywydd cywir
	Dyddiad cychwyn ddim wedi'i gyrraedd eto
	Ddim ar y trywydd cywir

Cynllun Gweithredu - Amcan 1

Gweithred	Blwyddyn			RAG
Adolygu effeithiolrwydd ein adnoddau Dehongli a Chyfieithu (gan gynnwys Iaith Arwyddion Prydain) a chynyddu ymwybyddiaeth ein gweithlu o sut i gael mynediad atynt.	1			
Creu pasbortau cyfathrebu sy'n galluogi pobl i rannu eu hanghenion cyfathrebu.	1			
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.	3+			
Cynnwys ystyriaethau hygrychedd mewn archwiliadau a fframweithiau cyfredol o ran asesu'r amgylchedd.	3+			
Cynnwys ystyriaethau hygrychedd mewn archwiliadau a fframweithiau cyfredol o ran asesu'r amgylchedd.	2+			

Cynllun Gweithredu - Amcan 1

Gweithred	Blwyddyn			RAG
Datblygu rhestrau gwirio cydraddoldeb ar lefel gwasanaeth i greu ymwybyddiaeth o effaith anghydraddoldebau iechyd.	1			
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.	1			
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.	1			
Cyflwyno hyfforddiant Deallusrwydd Diwylliannol i staff, wedi'i gynhyrchu ar y cyd ag 'Arbenigwyr trwy Brofiad'.	2+			
Ymgorffori'r <u>Ddyletswydd Ansawdd</u> ymhellach yn ein gwaith yn unol â'r Safonau Ansawdd Iechyd a Gofal.	1			

Cynllun Gweithredu - Amcan 1

Gweithred	Blwyddyn			RAG
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).	1			
Datblygu Fframwaith Cydgynhyrchu a Chyd-ddylunio.	2+			
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.	2+			
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.	1			

Cynllun Gweithredu - Amcan 1

Gweithred	Blwyddyn			RAG
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.	1			
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.	1			
Datblygu a chyflwyno canllawiau Gwybodaeth Hygyrch i staff.	1			
Darparu gwybodaeth mewn fformat hawdd a hygyrch i ddefnyddwyr gwasanaeth a gofalwyr a all fod ag anghenion cyfathrebu penodol.	1			
Gweithio gyda chymunedau lleol er mwyn gwneud y gorau o ffynonellau adborth presennol er mwyn sicrhau nad oes angen i bobl ailadrodd eu hunain.	1			

Cynllun Gweithredu - Amcan 1

Gwethred	Blwyddyn			RAG
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.	1			
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.	1			
Adolygu'r broses Asesu Effaith ar Gydraddoldebyn rheolaidd a rhoi diweddariadau i bwyllgorau priodol.	1			
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.	1			

Cynllun Gweithredu - Amcan 2

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

Cynllun Gweithredu - Amcan 2

Gweithred	Blwyddyn			RAG
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.	2+			
Ymgorffori sgysiau gyrfa fel rhan o'r broses Arfarnu Perfformiad flynyddol.	1			
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.	1			
Cynnwys ein holl arweinwyr yn ein rhaglenni arweinyddiaeth: clinigol a chorfforaethol; iau ac uwch; awyddus a sefydledig.	1			
Ychwanegu amcanion cydraddoldeb at fetrigau perfformiad Swyddogion Gweithredol ac arfarniadau perfformiad arweinwyr.	1			

Cynllun Gweithredu - Amcan 2

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

Cynllun Gweithredu - Amcan 2

Gweithred	Blwyddyn			RAG
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.	1			
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.	2+			
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.	1			
Cefnogi gweithrediad y fframwaith Siarad yn Ddiogel ar gyfer y GIG yng Nghymru.	1			
Adolygu ein polisiau AD i sicrhau eu bod yn gynhwysol, a bod Aseidiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb yn sail iddynt.	2+			

Cynllun Gweithredu - Amcan 2

Gweithred	Blwyddyn			RAG
Darparu hyfforddiant i reolwyr mewn ymwybyddiaeth o addasiadau rhesymol mewn cydweithrediad ag Iechyd Galwedigaethol ac Arbenigwyr trwy Brofiad.	2+			
Hyrwyddo ymhellach ymwybyddiaeth o'r angen i gofnodi nodweddion gwarchoddedig ar Gofnod Staff Electronig (ESR) unigolion.	1			
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).	1			
Nodi a chyflwyno hyfforddiant i gefnogi staff a allai wynebu ymddygiad heriol fel gwahaniaethu, rhagfarn a microyмосodedd.	2+			
Sefydlu gweithdrefn ganolog i gofnodi, monitro a gwerthuso addasiadau rhesymol.	1			

Cynllun Gweithredu - Amcan 3

Gweithred	Blwyddyn			RAG
Gweithredu argymhellion Adroddiad <u>Creu Gwent</u> Decach.	1			
Ymgorffori'r hyn sydd wedi'i ddysgu o Egwyddorion Marmot a ffyrdd o weithio'n lleol.	1			
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.	1			
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.	1			
Darparu cyngor ac arweiniad i gefnogi dealltwriaeth gynyddol o anghydraddoldebau iechyd ar draws ein gwasanaethau a thimau staff.	1			

Cynllun Gweithredu - Amcan 3

Gweithred	Blwyddyn			RAG
Lansio ymgyrch gyfathrebu gyda'n cleifion a defnyddwyr gwasanaeth i wella monitro cydraddoldeb.	2+			
Sefydlu aliniad agos â chydweithwyr yn y maes data a'r maes digidol er mwyn manteisio ar gyfleoedd i gryfhau'r sylfaen dystiolaeth.	1			
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.	1			
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	2+			
Monitro data cydraddoldeb yn erbyn adborth, digwyddiadau a chwynion ac adrodd ar gamau i fynd i'r afael â nhw.	2+			