GIG CYMRU NHS WALES | Bwrdd Iechyd Prifysgol Aneurin Bevan University Health Board

Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2024/28:

Diweddariad ar gynnydd 2025/2026

Amcanion Cydraddoldeb Bwrdd Iechyd Prifysgol Aneurin Bevan:

3C ar gyfer Cynhwysiant

NEGES GAN Y PRIF WEITHREDWR

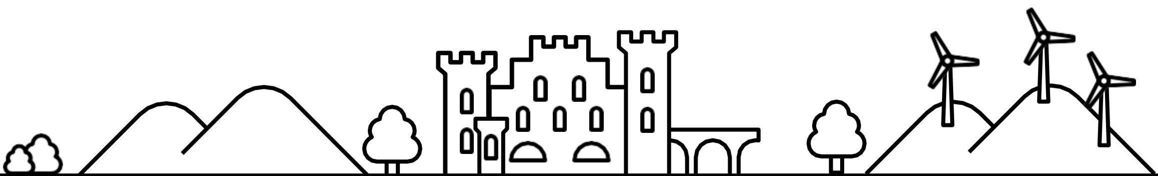
Wrth i ni fyfyrio ar 2il Flwyddyn ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol (2024–2028), rwy'n falch o'r cynnydd sydd wedi'i wneud o ran cryfhau cynhwysiant a lleihau anghydraddoldeb ar draws ein gwasanaethau a'n gweithlu.

Yn ystod y flwyddyn ddiwethaf, rydym wedi parhau i adeiladu ar ein sylfeini, gwella cyfathrebu hygyrch, cryfhau cynhwysiant anabledd ac addasiadau rhesymol, ymgysylltu mwy â staff trwy rwydweithiau, ac ymgorffori ystyriaethau cydraddoldeb yn fwy cyson yn y broses o wneud penderfyniadau.

Rydym hefyd yn cydnabod bod rhai camau gweithredu yn gofyn am newid hirdymor, gwell ansawdd data, a chyd-berchnogaeth ar draws systemau. Rydym yn parhau i weithio ar ddarparu ar draws ein gwasanaethau er mwyn cefnogi camau cadarnhaol.

Ein ffocws ym Mlwyddyn 3 yw cyflymu'r broses o gyflawni, canolbwyntio ar ddata ac effaith i sicrhau bod profiad bywyd yn parhau i siapio ein blaenoriaethau a sicrhau bod hyn yn cyd fynd â'n gwerthoedd – caredigrwydd, tegwch a pharch .

Nicola Prygodzicz
Prif Weithredwr
Bwrdd Iechyd Prifysgol Aneurin Bevan



Cyflwyniad

Cymeradwywyd Cynllun Cydraddoldeb Strategol (SEP) 2024–2028 y Bwrdd Iechyd ym mis Mawrth 2024 ac mae'n nodi 59 o amcanion cydraddoldeb a ddatblygwyd gyda Rhwydweithiau Staff, Undebau Llafur, Llais a rhanddeiliaid. Mae'r SEP yn cefnogi amgylchedd cynhwysol i staff ac yn sicrhau bod ein gwasanaethau yn diwallu anghenion amrywiol, yn enwedig lle mae pobl yn wynebu anghydraddoldeb neu rwystrau o ran mynediad.

Mae'r ddogfen hon yn rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf am y cynnydd sydd wedi'i wneud yn erbyn amcanion cydraddoldeb yr SEP yn ystod Blwyddyn 2 (Ebrill 2025 – Mawrth 2026), yn unol â gofynion adrodd statudol y Bwrdd Iechyd. Mae'r ddogfen hefyd yn adlewyrchu ein hymrwymiad parhaus i Ddyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus sy'n ei gwneud yn ofynnol i gyrff cyhoeddus hyrwyddo cydraddoldeb, dileu gwahaniaethu, a meithrin perthnasoedd da.

Mae Mawrth 2026 yn nodi diwedd ail flwyddyn Cynllun Cydraddoldeb Strategol cyfredol y Bwrdd Iechyd ac yn unol â Ddyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus 2011 mae'n ofynnol i'r sefydliad gyhoeddi diweddariad o'n perfformiad yn erbyn blaenoriaethau blwyddyn 2.

Dyletswyddau 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. Mae'n rhaid i'r Bwrdd Iechyd ddangos ei fod yn rhoi 'sylw dyledus' i dri nod dyletswydd gyffredinol Deddf Cydraddoldeb 2010, sef:

- Dileu gwahaniaethu, aflonyddu (gan gynnwys aflonyddu rhywiol) ac erledigaeth anghyfreithlon
- Hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchodedig berthnasol a'r rhai nad ydynt yn ei rhannu.
- Meithrin perthnasoedd da rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchodedig berthnasol a'r rhai nad ydynt yn ei rhannu.

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

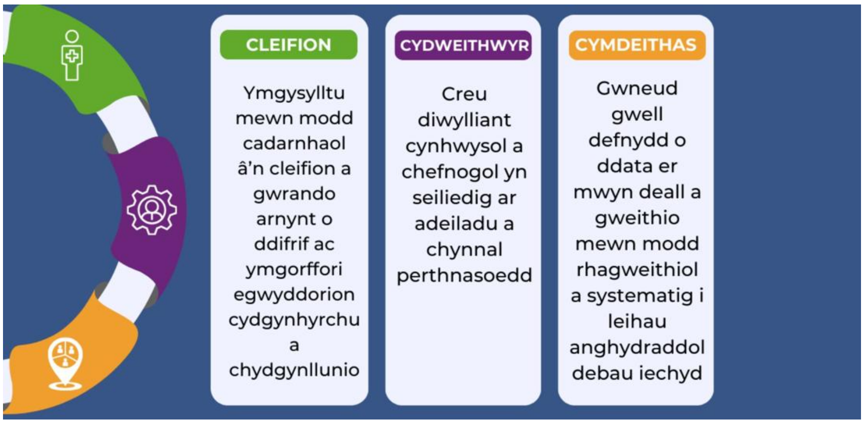
- Oedran
- Anabledd
- Ethnigrwydd
- Ailbennu rhywedd
- Priodas a Phartneriaeth Sifil
- Beichiogrwydd a Mamolaeth
- Crefydd/Cred
- Rhyw
- Cyfeiriadaeth rhywiol

Amcanion Cydraddoldeb: 3C ar gyfer Cynhwysiant

Mae Cynllun Cydraddoldeb Strategol y Bwrdd Iechyd wedi'i adeiladu o amgylch y 3 C ar gyfer Cynhwysiant:

- Ein **C**leifion – gofal a chyfathrebu hygyrch a chynhwysol.
- Ein **C**ydweithwyr – diwylliant cynhwysol, cyfle teg, gweithleoedd cefnogol.
- Ein **C**ymdeithas – defnyddio data a phartneriaethau i leihau anghydraddoldebau iechyd.

Mae'r amcanion hyn yn nodi sut y bydd y sefydliad yn lleihau anghydraddoldeb, gwella mynediad a phrofiad, a sicrhau tegwch o ran canlyniadau ym mhob un o feysydd y Bwrdd yr Iechyd.



Maent wedi'u halinio â'n strategaeth hirdymor, **Gwent 35**. *Iechyd Gwell, Gofal Gwell, Bywydau Gwell*, mae'r amcanion cydraddoldeb hyn yn cefnogi ymagwedd system gyfan at atal, ymyrraeth gynnar a mynd i'r afael â phenderfynyddion ehangach iechyd. Drwy ymgorffori cydraddoldeb, cynhwysiant a phrofiad bywyd yn y gwaith o gynllunio gwasanaethau, datblygu'r gweithlu a chynllunio iechyd y boblogaeth, mae'r Bwrdd Iechyd yn cefnogi uchelgeisiau Gwent 35 ac yn gwella canlyniadau i'r cymunedau y mae'n eu gwasanaethu.

Roedd Blwyddyn 2 o'n cynllun yn canolbwyntio ar: gryfhau cyfathrebu a gwybodaeth hygyrch, cynyddu hyfforddiant ar gynhwysiant ac ymgysylltu gyda staff, gwella cynhwysiant o ran anabledd ac addasiadau rhesymol, ac ymgorffori trefniadau llywodraethu cydraddoldeb cryfach.

Amcanion Cydraddoldeb:

Amcan 1 - Ein Cleifion

Ein Haddewid: Erbyn 2028, bydd y Bwrdd Iechyd yn cymryd camau i ymgysylltu mewn modd gadarnhaol gyda defnyddwyr ein gwasanaethau a gwrando arnynt o ddifrif ac ymgorffori egwyddorion cydgynhyrchu a chydgynllunio.

- Sicrhau bod gwasanaethau yn hygyrch i bob claf a gofalwr sydd angen gofal, triniaeth a chymorth.
- Sicrhau y gellir addasu'r wybodaeth a ddarperir er mwyn diwallu anghenion unigolion.
- Gan fyw gwerthoedd y Bwrdd Iechyd, bydd gofal personol a thosturiol yn cael ei ddarparu tra'n parchu anghenion, dyheadau a blaenoriaethau gwahanol bobl.
- Sicrhau bod defnyddwyr gwasanaethau a gofalwyr yn cael profiad cadarnhaol wrth ddefnyddio gwasanaethau'r Bwrdd Iechyd a sicrhau nad ydynt dan anfantais mewn unrhyw ffordd.
- Parhau i alinio cynlluniau gwasanaeth gyda Chynlluniau a Safonau presennol Llywodraeth Cymru yn ogystal â Chynlluniau a Safonau sy'n dod i'r amlwg (e.e. Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol, Cynllun Gweithredu LHDTC+, Safonau Cydraddoldeb Hil y Gweithlu, a Chynllun Gweithredu Hawliau Anabledd, ac ati).
- Parhau gydag ymrwymiad y Bwrdd Iechyd i wrando'n astud ar ein cleifion, ein 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, bydd y Bwrdd Iechyd 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. Mae'r Bwrdd Iechyd yn cydnabod pwysigrwydd darparu amgylchedd ddiogel a gofalgar i staff lle gallant fod yn nhw eu hunain yn y gwaith.
- Mae sicrhau datblygiad sefydliad cynhwysol sydd â gweithlu amrywiol sy'n cynrychioli'r cymunedau a wasanaethir yn hanfodol i gyflawni'r uchelgais hon.
- Bydd y Bwrdd Iechyd yn parhau i alinio ei gynlluniau 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 LHDTC+, 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 LHDTC+, 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.
- Bydd y Bwrdd Iechyd 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, bydd y Bwrdd Iechyd 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 y mae'r Bwrdd Iechyd yn ei gwasanaethu. Fodd bynnag, mae tystiolaeth yn dangos bod llawer o bobl ar draws Gwent yn ei chael hi'n anoddach byw bywydau iach, boddhaus, ac mae anghydraddoldebau iechyd yn tyfu (Creu Gwent decach, 2023).
- Mae'r Cynllun hwn yn cefnogi uchelgais Gwent 35 i helpu pobl i fyw'n dda am yn hirach, drwy fynd i'r afael ag anghydraddoldebau iechyd, canolbwyntio ar atal, a gweithio gyda phartneriaid i greu cymunedau iachach a thecach.
- Bydd y Bwrdd Iechyd yn defnyddio data lleol a data cenedlaethol, ochr yn ochr ag adborth cleifion, i ddeall ble mae profiadau a chanlyniadau'n wahanol a thargedu camau gweithredu yn y mannau y maent eu hangen fwyaf. Er mwyn sicrhau y gall pawb rannu eu barn, bydd dulliau rhoi adborth yn cael eu gwneud yn fwy hygyrch a byddwn yn gweithio'n agosach gyda phartneriaid cymunedol ar draws Gwent.

Amlinellir trosolwg o'r cynnydd sydd wedi'i wneud yn erbyn holl flaenoriaethau Blwyddyn 2+ yn y themâu pwnc canlynol sy'n sail i'r 3 C.

Cyflawnom ein blaenoriaethau ar gyfer Blwyddyn 2 drwy themâu pendant a oedd yn cefnogi ac yn cryfhau strwythur, eglurder a chyfrifoldeb.

Caiff y gwaith cyflawni ei fonitro trwy gynlluniau gweithredu thematig, adolygiadau o ddata a mewnwelediad, ac adroddiadau ffurfiol drwy strwythurau llywodraethu. Bydd hyn yn sicrhau cynnydd cyson, sy'n seiliedig ar dystiolaeth, ar draws ein tri philer strategol craidd: **Pobl, Prosesau a Phartneriaethau**.

- LHDTC+
- Safonau Cydraddoldeb Hil Cymru (WRES)
- Ymgysylltiad â Chleifion / Y Cyhoedd
- Gwybodaeth Hygyrch
- Rhwydweithiau Staff / Grwpiau Cynghori
- Cynyddu Cyfranogiad
- Anabledd
- Y Lluoedd Arfog
- Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb

LHDTC+

Nod Blwyddyn 2	Cynnydd Blwyddyn 2	Cynllun Blwyddyn 3 / Camau Nesaf
• Symud y gwaith o gyflawni’r Cynllun Gweithredu LHDTC+ yn ei flaen a chryfhau'r cysylltiad â chynllun Cymru Gyfan a disgwyliadau cenedlaethol sy'n dod i'r amlwg. • Cynyddu ymgysylltiad a chryfhau gwelededd ymhlith staff a chymunedau LHDTC+, gan ddefnyddio profiad bywyd i lywio blaenoriaethau a gwella gwasanaethau.	• Sicrhau ymgysylltiad Pride drwy gydol y flwyddyn, gan gynnwys ymgyrchoedd sy’n ennill gwobrau, partneriaethau rhwydweithiau staff, a mynychu naw digwyddiad Pride rhanbarthol, gan hybu gwelededd, undod a chyfranogiad. • Cyflwyno mentrau cynghreiriaeth gweladwy, gan gynnwys bathodynnau 'Full of Pride', gan helpu i greu amgylcheddau mwy diogel a chynhwysol i staff a chleifion.	• Cwblhau a chyflwyno’r Rhaglen Cyflawni Cynllun Gweithredu LHDTC+, gan adeiladu ar y cynnydd sylweddol a wnaed ym Mlwyddyn 2 a chynyddu graddfa ac uchelgais gweithredoedd y Bwrdd Iechyd yn sylweddol • Darparu ymgysylltiad targededig pellach gyda chymunedau LHDTC+, er mwyn cryfhau mynediad, profiad a chanlyniadau i gleifion, gofalwyr a staff.
• Meithrin hyder staff drwy arferion cynhwysol, Deallusrwydd Diwylliannol (CQ) a gweithgareddau ymwybyddiaeth, gan gynnwys undod a lleihau stigma.	• Mwy o hyfforddiant Deallusrwydd Diwylliannol (CQ) ac arfer cynhwysol, gan gynyddu'r nifer sy'n cymryd rhan ar draws gwasanaethau clinigol a gwasanaethau corfforaethol a chryfhau gofal cynhwysol, tosturiol. • Parhau i adeiladu diwylliant, cynhwysiant a pherthyn drwy ddatblygu a chyhoeddi'r cylchgrawn newydd, *Belonging Magazine,* a chyfathrebu’n rheolaidd â staff.	• Parhau i ehangu cyrhaeddiad hyfforddiant, gweithgarwch sy’n ymwneud ag ymwybyddiaeth a mentrau cynghreiriaeth gweladwy, gan sicrhau bod cynhwysiant yn parhau i fod wedi'i wreiddio'n gadarn mewn arfer dydd i ddydd.

Gwybodaeth Hygyrch

<table>
<tr><th>Nod Blwyddyn 2</th><th>Cynnydd Blwyddyn 2</th><th>Cynllun Blwyddyn 3 / Camau Nesaf</th></tr>
<tr><td>• Gwella cyfathrebu hygyrch, gan gynnwys dehongli, cyfieithu a BSL.</td><td>• Polisi Dehongli a Chyfieithu Gofal Sylfaenol yn cael ei adolygu.
• Mae Cyfeirlyfr Cymunedol Convo (SignLive gynt) yn cael ei adolygu er mwyn gwella arwyddo. Mae'r nodwedd hon yn galluogi defnyddwyr BSL Byddar i gysylltu ar unwaith â sefydliadau, busnesau, a gwasanaethau cyhoeddus drwy ddehonglydd fideo byw.</td><td rowspan="4">• Gwella'r gwaith monitro a pharhau i ymgorffori'r safonau mewn ymarfer dydd i ddydd. Byddwn yn cyflawni hyn drwy ein Grŵp Cyflawni Safonau Cyfathrebu a Gwybodaeth Hygyrch newydd a’r Strwythur Llywodraethu.</td></tr>
<tr><td>• Ymgorffori Safonau Gwybodaeth a Chyfathrebu Hygyrch Cymru Gyfan.</td><td>• Sefydlu Grŵp Cyflawni Safonau Cyfathrebu a Gwybodaeth Hygyrch newydd a’r Strwythur Llywodraethu.</td></tr>
<tr><td>• Cynyddu ymwybyddiaeth a’r defnydd o offer dehongli digidol.</td><td>• Gwnaed gwasanaeth dehongli o bell 24/7 "Convo" a "LanguageLine" Insight ar gael ym mhob safle ysbyty.
• Wedi codi ymwybyddiaeth ar draws y Bwrdd Iechyd am yr adnoddau cymorth iaith sydd ar gael.
• Penodwyd Rheolwr Prosiect i arwain y Prosiect Optimeiddio Dehongli a Chyfieithu.</td></tr>
<tr><td>• Ymgysylltu â phobl ag anghenion hygyrchedd er mwyn lleihau rhwystrau.</td><td>• Gwaith parhaus gyda Llais ar ymgysylltu â chleifion ac adborth.</td></tr>
</table>

Cynllun Gweithredu Anabledd

Ym Mlwyddyn 2, parhaodd y Bwrdd Iechyd i ymrwymo i:

- Ymgorffori ystyriaethau anabledd mewn gwaith cynllunio, llywodraethu a gwneud penderfyniadau, gan sicrhau bod hygyrchedd a chynhwysiant yn cael eu hystyried yn gynnar ac mewn ffordd gyson.
- Gwella mynediad, profiad a chefnogaeth ar gyfer staff anabl, cleifion a'r cyhoedd ar draws gwasanaethau.
- Ymgysylltu â staff, cleifion a chymunedau sydd â phrofiad bywyd o anabledd er mwyn llywio’r gwaith o gynllunio gwasanaethau, addasiadau yn y gweithle a gweithgareddau gwella.

Pasbort Galluogi Iechyd a Lles

Mae’r pasbort Iechyd a Lles golygadwy hwn wedi’i gynllunio ar gyfer unigolion sy’n gweithio ym Mwrdd Iechyd Prifysgol Aneurin Bevan sydd â phryderon o ran rheoli eu iechyd a’u lles neu eu rôl fel gofalwr yn y gweithle.

1

ym Mlwyddyn 2, gwnaed cynnydd o ran darpariaeth ar:

Pasbort Iechyd a Lles i Staff

- Wedi'i ddatblygu a'i ymgorffori ymhellach yn dilyn y cynllun peilot.
- Cefnogi sgyrsiau cyson, sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn, am iechyd, anabledd, lles a mân addasiadau rhesymol.
- Datblygwyd ar y cyd â'r Tîm Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant (EDI), Iechyd Galwedigaethol, y Gweithlu a phartneriaid yr Undebau Llafur.
- Defnyddiwyd adborth gan staff a rheolwr i lywio gwelliannau er mwyn cryfhau ei ddefnydd ar gyfer staff anabl, y rheiny â chyflyrau hirdymor a gofalwyr.
- Mae gwaith parhaus yn mynd rhagddo gyda’r nod o wella cysondeb, monitro a sicrwydd o ran addasiadau rhesymol ar draws y sefydliad.

Cynllun Gweithredu Anabledd

Yn ystod Blwyddyn 2, aeth y Bwrdd Iechyd ati i ddatblygu a lansio Canllaw Rheolwyr Niwroamrywiaeth er mwyn cryfhau arferion arweinyddiaeth gynhwysol a gwella'r cymorth yn y gweithle i staff niwroamrywiol.

- Datblygwyd a lansiwyd canllaw ymarferol i gryfhau arweinyddiaeth gynhwysol a chefnogi staff niwroamrywiol.
- Cafwyd cyngor pendant ar ddeall anghenion a chyflwyno addasiadau rhesymol.
- Fe'i cyd-grëwyd gydag EDI, y Gweithlu, rhwydweithiau staff ac arbenigwyr pwnc er mwyn adlewyrchu profiad bywyd.
- Wedi cefnogi sgyrsiau cyson a thosturiol ar reoli ac wedi gwella profiad staff.
- Bydd y camau nesaf yn canolbwyntio ar ymgorffori'r canllaw mewn datblygiad a hyfforddiant arweinyddiaeth.

Yn ystod Blwyddyn 2, dechreuwyd ar y gwaith o archwilio datblygiad Pasbort Cyfathrebu i gleifion, er mwyn cefnogi gofal mwy personol, hygyrch a chynhwysol.

- Nod y pasbort yw helpu staff i gael gwell dealltwriaeth o anghenion cyfathrebu, dewisiadau ac addasiadau rhesymol ar gyfer unigolion.
- Bydd hyn yn cefnogi gwell profiad, diogelwch ac urddas i gleifion, yn enwedig i gleifion anabl a niwroamrywiol.
- Bydd y datblygiad yn cael ei lywio gan waith cyd-gynhyrchu gyda chleifion, gofalwyr, rhwydweithiau staff a thimau clinigol, ochr yn ochr â chanllawiau arfer gorau.

Bydd y gwaith hwn yn parhau yn ystod Blwyddyn 3, gan gefnogi'r gwaith o gyflawni'r Cynllun Gweithredu Anabledd yn ehangach.

Cynllun Gweithredu Anabledd

Arweinydd Hyderus o ran Anabledd (Lefel 3)

- Cyflawnodd y Bwrdd Iechyd statws Arweinydd Hyderus o ran Anabledd (Lefel 3).
- Mae hyn yn cydnabod arweinyddiaeth y Bwrdd Iechyd ym maes recriwtio cynhwysol, cadw staff, addasiadau rhesymol a chefnogaeth i staff anabl.
- Mae cyflawni Lefel 3 yn dangos ymrwymiad y Bwrdd Iechyd i fynd y tu hwnt i gydymffurfiaeth a gwreiddio cynhwysiant anabledd ym mhob arfer cyflogaeth.

Sefydliad Brenhinol Cenedlaethol Pobl Ddall (RNIB) Visibly Better Employer

- Mae'r Bwrdd Iechyd wedi sicrhau achrediad Visibly Better Employer yr RNIB.
- Mae hyn yn cadarnhau ein hymrwymiad i greu gweithle hygyrch a chynhwysol i staff dall a'r rheiny sy'n gweld yn rhannol.
- Mae'r achrediad yn darparu arweiniad arbenigol er mwyn cefnogi gwelliant parhaus ac mae'n cryfhau dull y Bwrdd Iechyd o ymdrin â hygyrchedd yn y gweithle.

Safonau Cydraddoldeb Hil Cymru (WRES)

Nodau Blwyddyn 2	Ym Mlwyddyn 2, canolbwyntiodd ymyriadau o ran y gweithlu ar wreiddio, gwerthuso a thargedu effaith, yn hytrach nac ar lansio mentrau newydd:
• Cryfhawyd goruchwyliaeth llywodraethu ar gydraddoldeb hil drwy alinio hyn â'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol a rhaglenni datblygu arweinyddiaeth.	• Mae gan y Bwrdd Iechyd bellach dri aelod o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig, ac mae hyn yn gwella cynrychiolaeth a gwelededd ar lefel uwch. • Llywiodd mewnwelediad WRES hyfforddiant arweinyddiaeth gynhwysol, mentora gwrthdro a datblygu piblinell dalent.
 • Defnyddiwyd canfyddiadau WRES i flaenoriaethu ymyriadau targed ar draws meysydd recriwtio, datblygiad, arweinyddiaeth a phrofiad gweithwyr.	• Cafodd yr hyn a ddysgwyd o WRES ei integreiddio yng ngwaith cynllunio'r gweithlu, datblygu arweinyddiaeth a gwaith ar brofiad gweithwyr. Mae'r mewnwelediadau hyn yn parhau i lywio gweithgarwch arweinyddiaeth, datblygiad a dilyniant wedi'i dargedu, gan gynnwys gwaith ar ddeall a mynd i'r afael â bylchau cyflog yn ôl ethnigrwydd a rhyw. • Parhaodd y Rhaglen Anwytho Graddedigion Meddygol Rhyngwladol (IMG) yn ymyriad sefydledig, gan gefnogi meddygon a addysgwyd yn rhyngwladol i integreiddio i'r sefydliad, ac mae adborth gadarnhaol yn gyson yn llywio'r gwaith o gynllunio darpariaeth ac ehangu. • Cyflwynwyd Cynllun Mentor Meddygol i gefnogi meddygon tramor newydd i weithio yn y GIG a Chymru, fel modd o gefnogi goruchwyliaeth ffurfiol a darparu cymorth cyfoedion strwythuredig yn ystod y cyfnod pontio a dechrau cyflogaeth. • Symudwyd y Rhaglen Mentor Gwrthdro ymlaen drwy ei gam peilot, gan gysylltu staff Du, staff Asiaidd a staff o leiafrifoedd ethnig ag aelodau'r Bwrdd a'r Uwch-dîm Gweithredol er mwyn cryfhau dealltwriaeth o brofiad bywyd a llywio arfer arweinyddiaeth. Mae'r adborth o'r gwerthusiad wedi bod yn gadarnhaol ac mae'n llywio'r cam nesaf sydd ar y gweill. • Mae'r hyn sydd wedi'i ddysgu o'r ymyriadau hyn wedi cael ei ddefnyddio i lywio'r gwaith o ddatblygu arweinyddiaeth, gwaith ar brofiad gweithwyr a blaenoriaethau WRES yn y dyfodol, yn hytrach na gweithredu fel gweithgaredd annibynnol.
• Gwnaed mwy o waith ymgysylltu gyda rhwydweithiau staff, cydweithwyr a addysgwyd yn rhyngwladol, staff o leiafrifoedd ethnig ac arweinwyr er mwyn llywio a siapio gweithgaredd gwella.	• Ymgorfforwyd e-ddysgu gwrth-hiliaeth fel gofyniad cenedlaethol gorfodol. Cefnogwyd hyn gyda chamau gweithredu lleol wedi'u targedu i hybu ymgysylltiad a chwblhau'r hyfforddiant. O ganlyniad, mae cyfraddau cwblhau wedi cynyddu'n sylweddol, gyda dros 80% o'r staff bellach wedi'u hyfforddi.

Safonau Cydraddoldeb Hil Cymru (WRES)

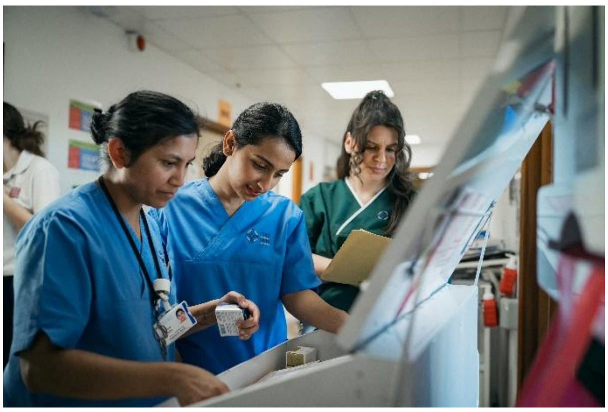
Beth mae'r data'n ei ddweud wrthym:

Arwyddion cadarnhaol:

- Cydraddoldeb yn parhau wrth dynnu rhestr fer ar gyfer cyfweliad.
- Mynediad teg at gyfleoedd hyfforddi a datblygu nad ydynt yn orfodol.
- Ymgysylltiad cryf â rhaglenni arweinyddiaeth gynhwysol a chymhwysedd diwylliannol.

Heriau parhaus:

- Mae cyfraddau datgan ethnigrwydd yn parhau i fod yn rhwystr o ran cael sicrwydd llawn.
- Mae angen gwneud gwaith wedi'i dargedu o hyd ar symud ymlaen i rolau uwch.
- Mae staff ethnig lleiafrifol yn parhau i fod yn fwy tebygol o wynebu prosesau galluogrwydd a gwahaniaethu.



Rhwydweithiau Staff a Grwpiau Cynghori

Yn ystod yr 2il Flwyddyn, symudodd ffocws y Bwrdd Iechyd o sefydlu strwythurau i gryfhau effeithiolrwydd, atebolrwydd a dylanwad rhwydweithiau staff a grwpiau cynghori.

- Aeth y gwaith rhagddo ar ail-sefydlu a chryfhau rhwydweithiau staff. Cefnogwyd y gwaith hwn trwy sefydlu Grŵp Cynghori Arweinwyr Rhwydwaith er mwyn gwella cydlyniant, dysgu ar y cyd a uwchgyfeirio i mewn i'r broses o wneud penderfyniadau yn y sefydliad.
- Ail-lansiwyd Rhwydwaith Staff The Voices (Hiliaeth ac Ethnigrwydd) a Rhwydwaith Staff Niwroamrywiaeth yn llwyddiannus, gyda diben mwy pendant, trefniadau llywodraethu cryfach a gwell cyd-alinio â blaenoriaethau sefydliadol.
- Ar draws pob un o’r rhwydweithiau, roedd y ffocws ym Mlwyddyn 2 ar gryfhau arweinyddiaeth, sicrhau eglurder ar rolau a gwella cysondeb, yn hytrach na chynyddu nifer y rhwydweithiau. Mae hyn yn cefnogi trefniadau ucwhgyfeirio mwy pendant, rhannu’r hyn a ddysgir a pherchnogaeth leol dros gynhwysiant.
- Mae gan y Bwrdd Iechyd bellach wyth rhwydwaith staff gweithredol, pob un yn cael ei noddi gan Gyfarwyddwr Gweithredol ac wedi'i alinio â threfniadau llywodraethu diwygiedig.

Rhwydwaith Hyrwyddwyr Cynhwysiant a Pherthyn

Yn ystod Blwyddyn 2, sefydlodd y Bwrdd Iechyd Rwydwaith Hyrwyddwyr Cynhwysiant a Pherthyn er mwyn cryfhau arweinyddiaeth leol, gwelededd a pherchnogaeth cynhwysiant ar draws gwasanaethau.

- Mae'r rhwydwaith yn dod â staff sy'n gwirfoddoli o bob rhan o'r sefydliad at ei gilydd i weithredu fel eiriolwyr lleol dros gynhwysiant a pherthyn.
- Mae'r rhwydwaith yn cryfhau cyfathrebu dwyffordd, gan sicrhau bod mewnwelediad lleol yn llywio blaenoriaethau sefydliadol a gweithgaredd gwella.
- Ar hyn o bryd, mae 41 o Hyrwyddwyr yn cynrychioli staff mewn o leiaf 7 adran sefydliadol a meysydd gwasanaeth o fewn y Bwrdd Iechyd, gan gynnwys gwasanaethau clinigol, cymunedol, iechyd meddwl, corfforaethol a phrofiad cleifion.
- Y nod yw sicrhau cwmpas llawn o fewn Adrannau/meysydd gwasanaeth ar draws y Bwrdd Iechyd trwy recriwtio wedi'i dargedu, disgwyliadau pendant mewn perthynas â rolau, hyfforddiant strwythuredig, cymorth cryf, a monitro effaith syml a chymorth arweinwyr gweithredol.
- Bydd y gwaith hwn yn parhau i dyfu yn ystod Blwyddyn 3, gan adeiladu capasiti yn lleol a chryfhau diwylliant a theimlad o berthyn ar draws y Bwrdd Iechyd .

Dyfyniad gan Hyrwyddwr

Credaf fod pob unigolyn yn haeddu teimlo eu bod yn cael eu gweld, eu clywed a'u gwerthfawrogi yn y gweithle. Drwy rannu diweddariadau, hyrwyddo mentrau cynhwysol ac annog sgyrsiau agored, rwy'n gobeithio helpu i adeiladu tîm cryfach, mwy cysylltiedig lle mae pawb wir yn teimlo eu bod yn perthyn..

Y Lluoedd Arfog:

Ym Mlwydd yn 2, cryfhaodd y Bwrdd Iechyd y broses o gyflawni Cyfamod y Lluoedd Arfog, gan symud o sefydlu i weithredu.

- Penodwyd y Cyfarwyddwr Gweithredol yn hyrwyddwr ac Aelod Annibynnol, a phenodwyd Arweinydd Rhanbarthol y Lluoedd Arfog.
- Cryfhawyd y broses o ddarparu ac ymgorffori Cyfamod y Lluoedd Arfog, gan symud ymlaen o'r gwaith ymgorffori cychwynnol i'r gwaith o'i gyflwyno, ymgorffori ymrwymiadau o fewn fframweithiau gweithredol a fframweithiau gwella ansawdd.
- Atgyfodwyd Rhwydwaith Staff y Lluoedd Arfog, gan sefydlu trefniadau llywodraethu mwy pendant a chryfhau'r cysylltiad â strwythurau EDI i wella ymgysylltiad, gwelededd a chefnogaeth staff.
- Aethpwyd ati i symud gwaith partneriaeth yn ei flaen ledled Gwent, gan ddyfnhau cydweithrediad gydag unedau lleol y Lluoedd Arfog, partneriaid statudol, ac elusennau trydydd sector er mwyn gwella cydlyniant, dysgu ar y cyd, a chefnogaeth ar draws y system er budd cymuned y Lluoedd Arfog.
- Wedi gwella ansawdd data ac ymwybyddiaeth o fewn y sefydliad, gan gryfhau mecanweithiau i adnabod cyn-filwyr, milwyr wrth gefn, a theuluoedd y Lluoedd Arfog, gan sicrhau y gellir cynnig cymorth mwy targededig a gwaith chynllunio gwasanaeth gwybodus.
- Parhawyd â'r gwaith o hyrwyddo'r rhaglen cyflogaeth a chefnogaeth i filwyr wrth gefn *Step Into Health*, gan gynyddu ymwybyddiaeth o lwybrau cyflogaeth, trefniadau gweithio hyblyg, a gwerth sgiliau milwyr wrth gefn yn y gweithlu.
- Cychwynnwyd ar y gwaith cychwynnol o gwmpasu llwybrau clinigol penodol i'r Lluoedd Arfog, gan roi ffocws ar wella mynediad, parhad gofal, a chysondeb o ran profiad i gyn-filwyr a phersonél y Lluoedd Arfog ar draws gwasanaethau.

Ymgysylltu ac Adborth Cleifion / y Cyhoedd:

Yn ystod Blwyddyn 2, cryfhaodd y Bwrdd Iechyd y ffordd y caiff adborth gan gleifion a'r cyhoedd ei gasglu, ei ddadansoddi a'i ddefnyddio, gan symud tuag at ddull mwy cyson, system-gyfan o wrando a dysgu.

Yr uchelgais oedd datblygu mecanweithiau dibynadwy ar gyfer casglu profiad cleifion a defnyddio'r ddealltwriaeth hon i lywio gwelliannau i wasanaethau.

- Rhwng Ionawr 2025 ac Ionawr 2026, casglodd system adborth cleifion CIVICA 26,833 o ymatebion,a chafwyd sgôr boddhad cyffredinol o 86%, gan wella dealltwriaeth o brofiad cleifion ar draws gwasanaethau. Gweinyddodd PALS 6,336 o achosion, a llwyddwyd i ddatrys 99.9% ohonynt drwy ddatrysiad cynnar a dim ond tri achos a uwchgyfeiriwyd i 'Gweithio i Wella'.
- Parhaodd Paneli Cyfranogiad Pobl mewn meysydd blaenoriaeth gan gynnwys y gymuned Pobl Fyddar, gyda phaneli pellach wedi'u cynllunio ar gyfer niwroamrywiaeth, iechyd meddwl a sepsis.
- Cefnogodd cyfres o ddigwyddiadau "Sgwrs Fawr" hefyd wrando ar raddfa eang, gan gynnwys profedigaeth (170 o fynychwyr), sepsis (100 o fynychwyr), cynllunio gofal at y dyfodol (90 o fynychwyr) a thrawsgludo cleifion mewn cartrefi gofal (90 o fynychwyr).
- Cynyddodd ymgysylltiad wyneb yn wyneb ledled Gwent, a chynhaliwyd dros 40 o ddigwyddiadau cymunedol mewn partneriaeth â sefydliadau lleol. Lansiwyd Canolfannau Dementia, a ddarparwyd gyda 27 o bartneriaid, ym mis Ionawr 2026 a chofnodwyd 1,303 o ymweliadau erbyn diwedd y mis.
- Yn ystod Blwyddyn 3, y ffocws fydd cwblhau'r gwaith o gyflwyno CIVICA, ymgorffori Cymuned Ymarfer Profiad Cleifion, ehangu Paneli Cyfranogiad Pobl a chryfhau'r ffordd y defnyddir adborth i werthuso effaith gwelliannau i wasanaethau.

Ehangu Cyfranogiad

Ym Mlwyddyn 2, fe wnaeth y Bwrdd Iechyd gryfhau gweithgareddau a oedd yn cynyddu cyfranogiad drwy ganolbwyntio ar lwybrau ymarferol i yrfaoedd yn y GIG, yn hytrach na gwaith allgymorth ar ei ben ei hun. Mae hyn yn cefnogi pib-linellau talent hirdymor, yn enwedig ar gyfer pobl ifanc o gymunedau sy'n cael eu tan-gynrychioli.

- Wedi parhau i ganolbwyntio ar lwybrau ymarferol i yrfaoedd yn y GIG.
- Gwella'r broses ymgeisio ar gyfer cyfranogwyr sy'n ymgeisio am ein cynnig Profiad Gwaith.
- Cynnal presenoldeb cryf mewn ysgolion, colegau, a digwyddiadau gyrfaoedd ledled Gwent.
- Darparwyd hyfforddiant mewn 17 o ysgolion gyda darparwr hyfforddiant lleol, gan gyrraedd dros 1,500 o ddisgyblion.

- Bydd rhaglen barhaus y Bwrdd Iechyd o recriwtio cynhwysol, a ddatblygwyd mewn partneriaeth â Chyngor Dinas Casnewydd a sefydliadau fel CODI (POBL gynt), yn parhau i fod yn ffocws strategol craidd hyd at Flwyddyn 3.
- Nod y gwaith hwn yw cynyddu mynediad at gyflogaeth i bobl ddi-waith, unigolion nad ydynt mewn addysg na hyfforddiant, unigolion â phrofiad o ofal, a'r rheiny o gymunedau lleiafrifoedd ethnig.
- Drwy ehangu llwybrau strwythuredig gan gynnwys gwirfoddoli, profiad gwaith, rolau lefel mynediad, a phrentisiaethau, bydd y Bwrdd Iechyd yn cryfhau mynediad teg i'r farchnad lafur ac yn cefnogi dilyniant cynaliadwy i gyflogaeth ystyrlon i grwpiau sy'n cael eu tan-gynrychioli.

Asesiadau o’r Effaith ar Gydraddoldeb (EQIAs)

Ym Mlwyddyn 2, cryfhaodd y Bwrdd Iechyd y ffordd yr oedd Asesiadau o’r Effaith ar Gydraddoldeb (EQIAs) yn cael eu defnyddio wrth wneud penderfyniadau.

- Cyflwynwyd teclyn sgrinio EQIA newydd i gefnogi asesu cynharach, cymesur ar lefel gwasanaeth.
- Adnewyddwyd trefniadau llywodraethu y Panel EQIA er mwyn gwella cysondeb, sicrwydd, rhannu’r hyn sydd wedi’i ddysgu a chefnogi cydymffurfiaeth gryfach yn y Sector Cyhoeddus.
- Ystyriwyd 43 o EQIAs yn ystod Blwyddyn 2 ac mae niferoedd yr EQIAs a’r offer sgrinio yn parhau i gynyddu, gan ddangos gwell dealltwriaeth o'r broses.
- Roedd ystyriaethau ynghylch yr iaith Gymraeg wedi'u hymgorffori drwy gydol y broses EQIA.
- Mae nodiadau atgoffa EQIAyn parhau i gael eu hymgorffori ym mhaprau'r Bwrdd a'r Pwyllgorau.
- Dyletswydd Cydraddoldeb ac ystyriaeth fwy ystyrlon o effeithiau cydraddoldeb ac anghydraddoldeb iechyd. Mae hyn yn cefnogi’r gallu i adnabod effeithiau anghydraddoldeb posibl yn gynharach ac yn cryfhau sicrwydd wrth wneud penderfyniadau.
- Y prif ffocws ym Mlwyddyn 3 fydd dechrau cyflwyno hyfforddiant wedi'i dargedu er mwyn cynyddu'r ymwybyddiaeth ymhellach.

EQUALITY IMPACT ASSESSMENT

Title of Procedure, Project, Proposal, Policy						
Lead Author/Contact Email						
Executive Sponsor	Choose an item.					
Division	Choose an item.					
Service Area						
EQIA Reference						
New, Existing or Revised	New	☐	Existing	☐	Revised	☐

Our Values are....

This Equality Impact Assessment (EqIA) is a legal requirement under the Equality Act 2010 (as enacted in Wales) and Welsh Government expectations for public bodies. All information provided must be accurate and, where required, supported by appropriate research and evidence. All sections must be fully completed up to and including Section 7 before submission to the EDI Team (abb.edi@wales.nhs.uk). Supporting documentation, such as policy drafts, consultation papers, engagement summaries, data reports, or relevant guidance, must be submitted alongside this EqIA.

Mesurau Llwyddiant

Bydd y Cynllun a'i raglenni ategol yn parhau i gael eu monitro a'u mesur gan y Bwrdd Iechyd drwy ystod o fetrigau priodol; gan gynnwys lle bo modd, gwybodaeth ansoddol. Bydd cynnydd yn cael ei gyhoeddi'n flynyddol yn adroddiad diweddaru Cynllun Cydraddoldeb Strategol Blynyddol y Bwrdd Iechyd.

Mae'r camau gweithredu o fewn y Cynllun Cydraddoldeb 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.

Crynodeb

I grynhoi, mae Blwyddyn 2 wedi nodi symudiad pendant o ymrwymo i gyflawni, ac mae cynnydd amlwg wedi'i wneud ar draws meysydd hygyrchedd, cynhwysiant y gweithlu, llywodraethu ac arferion arweinyddiaeth. Mae ystyriaethau Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn cael eu hymgorffori fwyfwy o fewn gweithgarwch gwneud penderfyniadau a gwella gwasanaethau.

Er mwyn cynnal momentwm, bydd Blwyddyn 3 yn blaenoriaethu gwella ansawdd data cydraddoldeb drwy weithgarwch hunan-adrodd wedi'i dargedu ac adroddiadau ESR wedi'u cryfhau; gwella dealltwriaeth ddadansoddol er mwyn adnabod anghydraddoldebau a risg yn well; hyrwyddo hygyrchedd drwy gyflawni Safonau Cyfathrebu a Gwybodaeth Hygyrch; ac ymgorffori ymgysylltiad strwythuredig â rhwydweithiau staff a chymunedau sy'n cael eu tan-gynrychioli er mwyn sicrhau bod profiad bywyd yn llywio penderfyniadau a chanlyniadau mesuradwy yn gyson.

Mae gwella ansawdd data cydraddoldeb yn parhau i fod yn flaenoriaeth sefydliadol a rennir, sy'n gofyn am arweinyddiaeth gyson, ymgysylltiad ar y rheng flaen a pherchnogaeth ar draws y system.

Geirfa

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

Cyd-gynhyrchu - ffordd o weithio, lle mae pawb yn cydweithio ar sail gyfartal i greu gwasanaeth neu i ddod i benderfyniad sy'n gweithio iddyn nhw i gyd.

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

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

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

Asesiad o'r effaith ar gydraddoldeb - proses a gynlluniwyd i sicrhau nad yw polisi, prosiect neu gynllun yn gwahaniaethu'n anghyfreithlon yn erbyn unrhyw nodwedd warchodedig.

Arbenigwyr drwy Brofiad - pobl sydd â gwybodaeth bersonol am ein gwasanaethau, naill ai drwy ddefnyddio'r gwasanaethau hynny neu drwy ofalu am rywun arall.

Hyrwyddwyr Cynhwysiant - aelodau o staff sy'n cymryd cyfrifoldeb am y prif amcanion cynhwysiant ac amrywiaeth ac sy'n modelu cynhwysiant yn weledol ar draws y sefydliad.

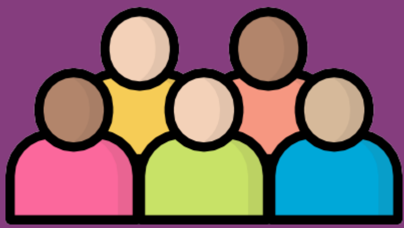
LHDTC+ - byrfodd ar gyfer lesbiaidd, hoyw, deurywiol, trawsryweddol, Cwiar neu'n cwestiynu, rhyngryw, arywiol, a mwy.

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

Microymosodol - sylw neu weithred sy'n mynegi agwedd ragfarnllyd tuag at rywun arall yn gynnil, ac yn aml yn anymwybodol neu'n anfwriadol.

Rhagfarn - Unrhyw agwedd tuag at berson neu grŵp nad yw'n cael ei chyfiawnhau gan y ffeithiau. Mae rhagfarn yn cynnwys agweddau negyddol a chadarnhaol tuag at bobl ar sail nodwedd warchodedig yn unig.

Strategaeth Rheoli Talent - y ffordd y mae'r Bwrdd Iechyd yn bwriadu ennyn cefnogaeth gweithwyr, eu cadw'n hapus ac yn gynhyrchiol, a'u helpu i ddal ati i ddatblygu eu sgiliau dros amser.



Os oes gennych unrhyw gwestiynau am y Cynllun hwn neu os hoffech ei gael mewn fformat hygyrch (print mawr, braille, sain, BSL a/neu ieithoedd eraill), cysylltwch â ni gan ddefnyddio'r manylion isod:

Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant

abb.edi@wales.nhs.uk