Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro
Caerdydd a'r Fro
Cardiff and Vale
University Health Board

Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro

Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol 2024–2025 a Chynllun Cydraddoldeb Strategol (2024–2028) Adroddiad Cynnydd Blynyddol

Cyhoeddwyd gan:
Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro
Tŷ Coetir
Ffordd Maes-y-Coed
Caerdydd
CF14 4TT

Mae'r ddogfen hon ar gael yn Saesneg ac, ar gais, mewn amryw o fformatau ac ieithoedd hygyrch. Anfonwch e-bost at: EquityAnd.Inclusion@wales.nhs.uk

01. Rhagair

Ym Mwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro, mae ein hymrwymiad i degwch, amrywiaeth a chynhwysiant (EDI) yn ganolog i bwy ydym ni a sut rydym yn gwasanaethu ein cymunedau. Fel un o'r byrddau iechyd mwyaf a mwyaf amrywiol yng Nghymru, mae gennym y fraint a'r cyfrifoldeb o ddarparu gofal i bron i hanner miliwn o bobl. Mae eu profiadau, eu diwylliannau, eu hunaniaethau, eu hieithoedd a'u straeon yn llunio ffabrig ein sefydliad — ac maent yn haeddu system gofal iechyd sy'n cydnabod, yn gwerthfawrogi ac yn ymateb i'r amrywiaeth honno gyda thrugaredd, urddas a thegwch.

Mae'r Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol 2024–2025 hwn, wedi'i integreiddio ag Adroddiad Cynnydd y Cynllun Cydraddoldeb Strategol, yn adlewyrchu ein blwyddyn gyntaf lawn o gyflawni yn erbyn [Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2024–2028: Llunio Ein Diwylliant Cynhwysol](). Mae'r cynllun newydd hwn wedi gosod cyfeiriad newydd i'n sefydliad - un sy'n pwysleisio cynhwysiant fel cyfrifoldeb a rennir, yn cryfhau ein hymrwymiad i'r Gymraeg, yn hyrwyddo cyfathrebu hygyrch sy'n canolbwyntio ar y person, ac yn sicrhau bod tegwch a pharch yn sail i bob penderfyniad a wnawn.

Yn ystod y flwyddyn adrodd hon, rydym wedi cymryd camau pwrpasol. Rydym wedi:

- Cryfhau ymwybyddiaeth a mentrau addysgol sy'n helpu staff i ddeall ac ymarfer ymddygiadau cynhwysol.
- Gwella ein dulliau cyfathrebu ac ymgysylltu, gan wrando'n fwy gweithredol ar gymunedau dan anfantais a gweithio ar y cyd i ddeall a dileu rhwystrau.
- Parhau i ddatblygu ein gwasanaethau Cymraeg a sgiliau'r gweithlu, gan gydnabod pwysigrwydd y Gymraeg i hunaniaeth, lles a gofal diogel.
- Gwella'r ffordd rydym yn casglu ac yn defnyddio data cydraddoldeb i lywio'r broses o wneud penderfyniadau, cryfhau atebolrwydd ac amlygu lle mae angen camau gweithredu wedi'u targedu'n fwy.
- Ehangu ein partneriaethau - yn lleol, yn rhanbarthol ac yn genedlaethol - gan sicrhau ein bod yn cyfrannu at, ac yn dysgu o ymdrechion Cymru gyfan i fynd i'r afael ag anghydraddoldebau systemig, gan gynnwys drwy Gynllun Gweithredu Gwrth-hiliol Cymru, Cynllun Gweithredu LHDTC+ Cymru, a datblygu Safonau Cyfathrebu a Gwybodaeth Hygyrch Cymru Gyfan.

Mae'r dystiolaeth yn yr adroddiad hwn yn dangos cynnydd - ond mae hefyd yn tynnu sylw at raddfa'r gwaith sydd o'n blaenau. Rydym yn parhau i weld anghydraddoldebau o ran profiad, cynrychiolaeth a chanlyniadau. Mae ein harolwg staff yn dweud wrthym fod cydweithwyr yn dal i brofi gwahaniaethu, aflonyddu neu rwystrau wrth ddatblygu gyrfa. Mae lleisiau cymunedol yn ein hatgoffa bod llywio gwasanaethau gofal iechyd yn parhau i fod yn heriol i rai oherwydd anabledd, iaith, diwylliant neu ffactorau economaidd-gymdeithasol.

Rydym yn benderfynol o newid hyn.

Yn ystod y flwyddyn nesaf, byddwn yn cryfhau'r strwythurau, yr offer a'r mewnwelediadau sy'n ein galluogi i weithredu gyda bwriad ac effaith. Mae hyn yn cynnwys ymgorffori Safon Cydraddoldeb Hiliol y Gweithlu (WRES) ymhellach, ehangu llwybrau dysgu'r Gymraeg, gwella cefnogaeth i rwydweithiau staff, a pharhau i fabwysiadu dull a reolir gan brosiectau i weithredu ein Hamcanion Cydraddoldeb Strategol.

Yn bwysicaf oll, byddwn yn parhau i wrando - ar ein cleifion, ein cymunedau, ein partneriaid a'n staff. Mae eu profiadau bywyd yn ein harwain tuag at ddyfodol lle mae gofal yn deg, lle mae gweithleoedd yn gynhwysol, a lle mae pob unigolyn yn teimlo ei fod yn perthyn i'n Bwrdd Iechyd. Diolch i'r holl staff, rhwydweithiau, gwirfoddolwyr, grwpiau cymunedol a phartneriaid sefydliadol sydd wedi cyfrannu at y gwaith hwn dros y flwyddyn ddiwethaf. Mae eich angerdd a'ch ymroddiad yn parhau i lunio system iechyd fwy tosturiol, cynhwysol a theg i bawb rydyn ni'n eu gwasanaethu.

Gyda'n gilydd, rydym yn llunio ein diwylliant cynhwysol - un sydd wedi'i seilio ar barch, wedi'i gryfhau gan amrywiaeth, ac wedi'i yrru gan ein pwrpas cyffredin i roi pobl yn gyntaf.

Llofnodwyd

Rachel Gidman
Cyfarwyddwr Gweithredol Pobl a Diwylliant
Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro

02. Crynodeb Gweithredol

Mae'r Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol hwn ac Adroddiad Cynnydd y Cynllun Cydraddoldeb Strategol (SEP) yn amlinellu blwyddyn gyflawn gyntaf Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro o gyflawni yn erbyn cynllun 2024–2028, Llunio Ein Diwylliant Cynhwysol . Rhwng Ebrill 2024 a Mawrth 2025, fe wnaethom ddatblygu rhaglen waith eang i ddileu gwahaniaethu, hyrwyddo cydraddoldeb, cryfhau gwasanaethau dwyieithog, a gwreiddio ymarfer cynhwysol, wedi'i yrru gan ddata.

Mae ein cynnydd yn adlewyrchu cydlyniad cryf â'n pedwar amcan SEP, sef Parch, Cyfathrebu ac Ymgysylltu, Hygyrchedd, a Data, wedi'u hategu gan ein gwerthoedd sefydliadol, y Cynllun Pobl a Diwylliant, y Fframwaith 3I, a Safonau'r Gymraeg.

Mae'r cyflawniadau allweddol yn cynnwys:

- **Adeiladu Diwylliant o Barch:** Rhaglenni arweinyddiaeth ac addysg estynedig, mwy o sylw i gynhwysiant drwy'r Calendr Cynhwysiant, ac arweinyddiaeth dosturiol a mentrau cynhwysol lleol cryfach ar draws Byrddau Clinigol.
- **Gwella Cyfathrebu ac Ymgysylltu:** Ymgysylltu dyfnach â chymunedau dan anfantais, cydymffurfiaeth gryfach â'r Gymraeg, dull llywodraethu cynnwys gwell, ac ymgysylltiad gwell â staff drwy Viva Engage.
- **Gwella Hygyrchedd:** Cynnydd ar Safonau'r Gymraeg, mynediad ehangach at hyfforddiant, gwelliannau i wasanaethau dwyieithog, a chamau gweithredu lleol i sicrhau gofal mwy hygyrch a hyblyg.
- **Cryfhau Data:** Dull gwell o fonitro cydraddoldeb a'r Gymraeg ar y Cofnod Staff Electronig (ESR), data o ansawdd gwell ar gyfer y gweithlu, a chynnydd o ran llywodraethu a dadansoddi WRES. Mae'r gwaith yn parhau i wella data cydraddoldeb cleifion drwy fabwysiadu Fframwaith 3I yn ehangach.
- **Cynnydd o ran y Gymraeg:** Mae datblygiadau nodedig yn cynnwys dros 1.4 miliwn o eiriau wedi'u cyfieithu, twf Rhwyd-iaith, mwy o raglenni dysgu'r iaith, a dull gwell o lywodraethu cynnwys dwyieithog—gan gefnogi gofal dwyieithog mwy diogel sy'n canolbwyntio ar y person.
- **Hyrwyddo Tegwch a Chyfle:** Mae'r gwaith parhaus i gyflwyno mentrau ehangu mynediad, partneriaethau â sefydliadau cymunedol, ac arferion recriwtio mwy cynhwysol wedi ehangu cyfleoedd i grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol.
- **Aliniad Cenedlaethol:** Fe wnaethon ni gyfrannu at flaenoriaethau Cymru gyfan gan gynnwys Cynllun Gweithredu Gwrth-hiliol Cymru, Mwy na Geiriau, a datblygu Safonau Cyfathrebu a Gwybodaeth Hygyrch Cymru Gyfan.

Mae heriau'n parhau , gan gynnwys capasiti staff, hyder mewn data, newid diwylliant mewn amgylcheddau dan bwysau, bylchau mewn cynrychiolaeth, a systemau data cleifion anghyson. Caiff y rhain eu lliniaru drwy lywodraethu cryfach, atebolrwydd cliriach, a rolau cymorth pwrpasol.

Ein Hymrwymiad: Rydym yn parhau i fod yn gadarn yn ein huchelgais i greu sefydliad lle mae pawb yn teimlo eu bod yn cael eu parchu, eu gwerthfawrogi a'u cynrychioli. Mae tegwch, amrywiaeth a chynhwysiant yn hanfodol i ofal diogel o ansawdd uchel — a byddant yn parhau i lunio ein gwaith yn 2025–2026.

03. Cyflwyniad A Chyd-Destun Sefydliadol

3.1 Ynglŷn â Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro

Mae Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro (BIPCAF) yn un o'r sefydliadau gofal iechyd mwyaf a mwyaf cymhleth yn y Deyrnas Unedig. Wedi'i sefydlu yn 2009, mae'r Bwrdd Iechyd yn gwasanaethu poblogaeth breswyl o bron i 500,000 o bobl ledled Caerdydd a Bro Morgannwg, tra hefyd yn darparu ystod eang o wasanaethau rhanbarthol a thrydyddol i gymunedau ledled De Cymru a thu hwnt. Rydym yn falch o wasanaethu rhai o'r cymunedau mwyaf amrywiol o ran ethnigrwydd a diwylliant yng Nghymru, ac mae ein poblogaeth yn parhau i dyfu ac esblygu o flwyddyn i flwyddyn.

Rydym yn cyflogi tua 17,000 o staff, sy'n cynrychioli ystod eang o broffesiynau, sgiliau, diwylliannau, ieithoedd, hunaniaethau a phrofiadau bywyd. Fel cyflogwr mawr yn y sector cyhoeddus, rydym yn cydnabod ein cyfrifoldeb nid yn unig i ddarparu gofal iechyd rhagorol, ond i sicrhau bod ein gweithleoedd yn gynhwysol, yn barchus, ac yn gynrychioliadol o'r boblogaeth a wasanaethwn.

Mae ein gwasanaethau'n cwmpasu gofal sylfaenol, iechyd cymunedol, iechyd meddwl, gwasanaethau arbenigol, gofal aciwt a brys, iechyd mamau a phlant, a strwythurau bwrdd clinigol amlddisgyblaethol sy'n gweithio ar y cyd i wella canlyniadau, diogelwch a phrofiad cleifion. Mae gwybodaeth fanwl am ein gwasanaethau ar gael ar ein gwefan o dan [Ein Gwasanaethau.]

3.2 Ein Gwerthoedd Sefydliadol

Mae ein gwaith wedi'i wreiddio mewn pedwar gwerth craidd sy'n tywys sut rydym yn darparu gofal a sut rydym yn trin ein gilydd:

- Caredig a gofalgar
- Parchus
- Ymddiriedaeth ac uniondeb
- Cyfrifoldeb personol

Mae'r gwerthoedd hyn yn ffurfio sylfaen ein diwylliant ac yn llunio ein hymrwymiad i gydraddoldeb, urddas a thegwch. Maent yn atgyfnerthu ein huchelgais i fod yn lle gwych i hyfforddi, gweithio a byw, ac i ddarparu gofal rhagorol trwy gydberthnasau ystyrlon â chleifion, teuluoedd, gofalwyr, partneriaid a chydweithwyr.

3.3 Cyd-destun Strategol

Mae ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn cyd-fynd yn agos â'n gweledigaeth strategol gyffredinol, sef Llunio Ein Llesiant i'r Dyfodol, sy'n rhoi pobl a chymunedau wrth wraidd ein huchelgeisiau hirdymor . Mae'r weledigaeth hon yn pwysleisio:

- lleihau anghydraddoldebau mewn canlyniadau iechyd
- gwella mynediad a phrofiad
- gwella dulliau atal ac ymyrraeth gynnar
- cryfhau partneriaethau lleol
- datblygu gwasanaethau cynaliadwy, sy'n seiliedig ar werth

Mae'r SEP yn cwmpasu'r holl flaenoriaethau hyn, gan sicrhau bod tegwch a chynhwysiant yn llywio pob penderfyniad a phob rhyngweithiad.

Cynllun Pobl a Diwylliant

Mae tegwch, amrywiaeth a chynhwysiant yn ganolog i'n Cynllun Pobl a Diwylliant, sy'n ymgorffori llesiant staff, datblygu arweinyddiaeth, perthyn, y Gymraeg, cynhwysiant a diwylliant tosturiol ar

draws pob un o raglenni'r gweithlu. Mae pedwar amcan yr SEP yn integreiddio'n uniongyrchol â'r cynllun hwn, gan atgyfnerthu'r gred bod gweithle cynhwysol yn hanfodol i ddarparu gofal o ansawdd uchel.

Y Fframwaith 3I
Mae Cynllun Gweithredu Tegwch, Cydraddoldeb, Profiad a Diogelwch Cleifion y Bwrdd Iechyd – a elwir yn gyffredin yn Fframwaith 3I – yn tywys ein dull o nodi, deall a mynd i'r afael ag anghydraddoldebau ar draws gwasanaethau a chymunedau. Mae'r fframwaith hwn yn cefnogi'r defnydd systematig o ddata i nodi anghydraddoldebau croestoriadol o ran mynediad, canlyniadau a phrofiad.

3.4 Ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol (2024-2028)

Wedi'i gyhoeddi ym mis Ebrill 2024, mae ein SEP yn nodi pedwar amcan cydraddoldeb strategol sy'n rhoi cyfeiriad clir i'n gwaith:

1. Parch
2. Cyfathrebu ac Ymgysylltu
3. Hygyrchedd
4. Data

Yn hytrach na chanolbwyntio ar gamau rhagnodol, mae'r SEP hwn yn defnyddio dull sy'n seiliedig ar ffrydiau gwaith i greu hyblygrwydd, gan ein galluogi i ymateb i anghenion sy'n dod i'r amlwg, blaenoriaethau Llywodraeth Cymru, canfyddiadau ymgysylltu cymunedol a phwysau sefydliadol. Mae'r ffrydiau gwaith hyn wedi'u cynllunio i:

- annog cydweithio
- galluogi arloesedd lleol
- cryfhau atebolrwydd
- meithrin dealltwriaeth gyffredin o degwch a chynhwysiant
- adlewyrchu anghenion croestoriadol ar draws grwpiau gwarchodedig a grwpiau nad ydynt yn cael eu gwarchod

Mae'r dull hwn wedi cael derbyniad da yn fewnol ac ar draws rhwydwaith cydraddoldeb ehangach y sector cyhoeddus.

3.5 Llywodraethu ac Atebolrwydd

Llywodraethu Mewnol
Caiff y broses o gyflawni ein SEP ei goruchwylio drwy ddull sefydliad cyfan, gyda llinellau atebolrwydd clir:

- Y Bwrdd sydd â'r cyfrifoldeb pennaf am gynnydd yn erbyn ein hamcanion cydraddoldeb.
- Mae'r Pwyllgor Pobl a Diwylliant yn derbyn diweddariadau a sicrwydd rheolaidd.
- Mae'r Tîm Tegwch, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn darparu arweinyddiaeth, cydlynu ac arbenigedd pwnc.
- Mae'n ofynnol i Fyrddau Clinigol a chyfarwyddiaethau corfforaethol arwain ac adrodd ar gamau gweithredu yn eu meysydd.
- Mae rhwydweithiau staff yn chwarae rhan hanfodol wrth lywio, llunio a herio penderfyniadau.

3.6 Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb ac Iechyd (EHIA)

Mae ein dull llywodraethu wedi'i gryfhau trwy ddefnyddio Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb ac Iechyd (EHIAs), sy'n sicrhau bod polisïau, penderfyniadau a newidiadau i wasanaethau yn ystyried effeithiau posibl ar:

- grwpiau nodweddion gwarchodedig
- statws economaidd-gymdeithasol
- y Gymraeg
- hawliau dynol

Mae EHIAs yn ein helpu i liniaru risg, nodi canlyniadau anfwriadol a gwella cynhwysiant.

3.7 Partneriaethau a Chyd-destun Allanol

Mae ein gwaith yn cael ei lywio gan bolisi Llywodraeth Cymru, fframweithiau cenedlaethol a rhwydweithiau cydweithredol, ac yn cyfrannu atynt, gan gynnwys:

- Cynllun Gweithredu Gwrth-hiliol Cymru (ARWAP)
- Cynllun Gweithredu LHDTC+ i Gymru
- Mwy na Geiriau
- Safonau Cymru Gyfan ar gyfer Cyfathrebu a Gwybodaeth Hygyrch i Bobl â Cholled Synhwyraidd
- Safon Cydraddoldeb Hil y Gweithlu (WRES)
- Rhwydwaith Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus (PSEN)
- Partneriaethau rhanbarthol a lleol gydag awdurdodau lleol, Llais, ysgolion, sefydliadau gwirfoddol a grwpiau cymunedol

Mae'r cysylltiadau hyn yn cynyddu ein heffaith ac yn ein helpu i alinio gweithredu lleol ag uchelgais genedlaethol.

3.8 Ymgorffori'r Gymraeg a Hunaniaeth Ddiwylliannol

Fel sy'n ofynnol o dan Fesur y Gymraeg (2011) ac yn cefnogi Safonau'r Gymraeg, rydym wedi ymrwymo i ddarparu gwasanaethau sy'n parchu hawliau'r iaith. Rydym yn cydnabod pwysigrwydd gofal dwyieithog ar gyfer diogelwch, urddas a pherthyn, i'n cymunedau Cymraeg eu hiaith yng Nghaerdydd a Bro Morgannwg.

Drwy lwybrau dysgu strwythuredig, gallu cyfieithu, ymgysylltu â Rhwyd-iaith, a gwelliannau i gynnwys digidol dwyieithog, rydym yn parhau i gryfhau ein gallu i ddarparu gwasanaethau dwyieithog.

3.9 Pam mae Tegwch, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn Bwysig

Mae tegwch, amrywiaeth a chynhwysiant yn hanfodol i:

- ddarparu gofal diogel, sy'n canolbwyntio ar y person ac sy'n gymwys yn ddiwylliannol
- meithrin ymddiriedaeth gyda chymunedau
- mynd i'r afael ag anghydraddoldebau iechyd
- gwella profiad a chanlyniadau cleifion
- cefnogi staff i ffynnu a bod yn nhw eu hunain yn y gwaith
- cryfhau cynaliadwyedd a gwydnwch ein gweithlu

Mae ein SEP yn ymrwymo pob aelod o staff — waeth beth fo'u rôl — i fod yn rhan o'r gwaith o lunio diwylliant cynhwysol. Nid cyfrifoldeb un tîm yw tegwch a chynhwysiant; maent yn eiddo i bob un ohonom.

04. Fframwaith Deddfwriadol a Pholisi

4.1 Cyflwyniad

Mae ymrwymiad Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro i hyrwyddo cydraddoldeb, dileu gwahaniaethu, a hyrwyddo gofal iechyd cynhwysol sy'n canolbwyntio ar y person wedi'i seilio ar sylfaen ddeddfwriaethol a pholisi gref. Mae'r adran hon yn amlinellu'r dyletswyddau statudol, rheoliadau Llywodraeth Cymru, a fframweithiau strategol cenedlaethol sy'n llunio ac yn arwain ein gwaith. Mae'r gofynion hyn yn llywio pob agwedd ar ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol (SEP) 2024–

2028 a'r gweithgaredd a gyflawnwyd yn ystod blwyddyn adrodd 2024–2025.

4.2 Deddf Cydraddoldeb 2010 a Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus (PSED)

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn darparu'r fframwaith cyfreithiol cyffredinol ar gyfer cydraddoldeb yng Nghymru. O dan y Ddeddf, rhaid i gyrff cyhoeddus — gan gynnwys sefydliadau GIG Cymru — roi sylw dyledus i'r angen i:

1. Ddileu gwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth anghyfreithlon,
2. Hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng pobl sy'n rhannu nodweddion gwarchodedig a'r rhai nad ydynt, a
3. Meithrin cydberthnasau da rhwng grwpiau.

Y naw nodwedd warchodedig o dan y Ddeddf yw:
oedran, anabledd, ailbennu rhywedd, beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd neu gred, priodas a phartneriaeth sifil, rhyw, a chyfeiriadedd rhywiol.

Rhaid i'n polisïau, ein gwasanaethau sy'n cael eu hailgynllunio, ein penderfyniadau ynghylch y gweithlu, ein trefniadau llywodraethu, a'n gweithgaredd ymgysylltu ddangos tystiolaeth gyson o gydymffurfiaeth â'r PSED. Mae'r ddyletswydd hon yn sail i bob un o'n pedwar amcan SEP.

4.3 Dyletswyddau Cydraddoldeb Penodol i Gymru

Yng Nghymru, mae'r PSED wedi'i gryfhau drwy Reoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011, sy'n nodi dyletswyddau penodol ar gyfer cyrff cyhoeddus datganoledig. Mae'r dyletswyddau hyn yn ei gwneud yn ofynnol i ni:

- Gyhoeddi Cynllun Cydraddoldeb Strategol bob pedair blynedd
- Gosod a chyhoeddi amcanion cydraddoldeb
- Ymgysylltu â phobl sy'n rhannu nodweddion gwarchodedig
- Asesu effaith polisïau a phenderfyniadau
- Cyhoeddi Adroddiad Blynyddol ar Gydraddoldeb
- Casglu, dadansoddi a chyhoeddi data cydraddoldeb
- Hyrwyddo ymwybyddiaeth a hyfforddiant staff
- Sicrhau bod dulliau caffael a chontractio yn hyrwyddo cydraddoldeb

Mae'r dyletswyddau hyn yn ganolog i resymeg a strwythur yr adroddiad hwn. Maent hefyd yn llunio ein prosesau llywodraethu, megis Asesiadau Effaith ar Gydraddoldeb ac Iechyd (EHIAs) a ddefnyddir ar draws gwaith datblygu gwasanaethau a pholisi.

4.4 Dyletswydd Economaidd-gymdeithasol Cymru

Ers mis Mawrth 2021, mae'r Ddyletswydd Economaidd-gymdeithasol yn ei gwneud yn ofynnol i gyrff cyhoeddus yng Nghymru ystyried sut y gallai penderfyniadau helpu i leihau anghydraddoldebau a brofir gan bobl sydd dan anfantais economaidd-gymdeithasol. Mae hyn yn arbennig o berthnasol i Gaerdydd a'r Fro, o ystyried yr amrywiaeth mewn lefelau amddifadedd ar draws ein cymunedau.

Mae ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol (SEP) yn integreiddio ystyriaethau economaidd-gymdeithasol ar draws ei amcanion, ei ffrydiau gwaith a'i EIAs, gan sicrhau bod penderfyniadau'n hyrwyddo tegwch o ran canlyniadau, profiad a mynediad, yn enwedig i gymunedau sy'n wynebu'r rhwystrau mwyaf.

4.5 Deddfwriaeth a Safonau'r Gymraeg Mesur y Gymraeg (Cymru) 2011

Sefydlodd y Mesur hwn yr hawl gyfreithiol i unigolion dderbyn gwasanaethau yn y Gymraeg a chyflwynodd swydd Comisiynydd y Gymraeg.

Safonau'r Gymraeg (Rheoliadau Rhif 8)
Rhaid i BIP Caerdydd a'r Fro gydymffurfio â set gynhwysfawr o Safonau'r Gymraeg statudol. Mae'r safonau hyn yn ei gwneud yn ofynnol i ni:

- Ddarparu gwasanaethau yn y Gymraeg, gan gynnwys gwasanaethau sy'n delio â chleifion
- Sicrhau bod y Gymraeg yn cael ei gweld a'i bod ar gael ym mhob math o gyfathrebu
- Hyrwyddo'r Gymraeg yn y gweithle
- Cefnogi a datblygu sgiliau Cymraeg staff
- Sicrhau bod arwyddion, dogfennaeth a gwybodaeth gyhoeddus ar gael yn ddwyieithog
- Adrodd yn flynyddol ar gydymffurfiaeth a chynnydd

Mae ein Hadroddiad Blynyddol ar y Gymraeg 2024–2025 yn darparu tystiolaeth fanwl o'n cydymffurfiaeth a'r cynnydd a wnaed yn ystod y flwyddyn adrodd hon.

4.6 Fframweithiau Hawliau Dynol

Mae'r offerynnau hawliau dynol canlynol yn darparu gofynion statudol a moesegol ychwanegol ar gyfer darparu gwasanaethau a chreu amgylcheddau cynhwysol:

- Deddf Hawliau Dynol 1998
- Confensiwn y Cenhedloedd Unedig ar Hawliau'r Plentyn (UNCRC)
- Confensiwn y Cenhedloedd Unedig ar Hawliau Pobl ag Anableddau (UNCRPD)
- Egwyddorion y Cenhedloedd Unedig ar gyfer Pobl Hŷn

Mae'r fframweithiau hyn yn ei gwneud yn ofynnol i ni sicrhau bod gwasanaethau'n cael eu darparu gydag urddas, tegwch a pharch - gan atgyfnerthu ein gwerthoedd sefydliadol ac uchelgeisiau SEP.

4.7 Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015

Mae'r ddeddfwriaeth nodedig hon yn gosod dyletswydd gyfreithiol ar gyrff cyhoeddus i weithredu er mwyn sicrhau llesiant hirdymor. Mae'r Ddeddf yn ei gwneud yn ofynnol i ni weithio tuag at saith nod llesiant cenedlaethol, gan gynnwys:

- Cymru sy'n Fwy Cyfartal
- Cymru o Gymunedau Cydlynus
- Cymru iachach

Mae ein gwaith ar gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn cyfrannu'n uniongyrchol at y nodau hyn drwy sicrhau:

- canlyniadau mwy cyfartal
- llai o anghydraddoldebau o ran mynediad a phrofiad
- ymgysylltiad cymunedol cynhwysol
- hunaniaeth ddiwylliannol ac ieithyddol gryfach
- ymgorffori dulliau cynaliadwy, sy'n seiliedig ar werthoedd

4.8 Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014

Mae'r Ddeddf hon yn atgyfnerthu'r angen am y canlynol:

- gofal sy'n canolbwyntio ar y person, ac yn seiliedig ar gryfderau
- diogelu hawliau pobl
- hyrwyddo llesiant ar draws pob maes gwasanaeth
- sicrhau cyfathrebu hygyrch a chynhwysol

Mae'r Ddeddf yn croestorri â'r SEP trwy ei ffocws ar ymyrraeth gynnar, asesiad cyfannol a chydraddoldeb o ran mynediad.

4.9 Safonau Cymru Gyfan ar gyfer Cyfathrebu a Gwybodaeth Hygyrch i Bobl â Cholled Synhwyraidd

Mae'r safonau hyn yn ei gwneud yn ofynnol i sefydliadau'r GIG sicrhau bod unigolion â cholled synhwyraidd yn:

- derbyn gwybodaeth hygyrch, briodol ac amserol
- gallu cyfathrebu'n effeithiol â thimau gofal iechyd
- profi mynediad cyfartal at wasanaethau

Yn 2024–2025, cyfrannodd BIP Caerdydd a'r Fro yn weithredol at waith Llywodraeth Cymru ar y Safonau Cyfathrebu a Gwybodaeth Hygyrch arfaethedig ar gyfer Cymru Gyfan.

4.10 Cynlluniau Gweithredu Cenedlaethol ar Gydraddoldeb, Cynhwysiant a Gwrth-wahaniaethu

Mae BIP Caerdydd a'r Fro yn cyfrannu at, ac yn cael ei lunio gan y strategaethau canlynol ar gyfer Cymru gyfan:

Cynllun Gweithredu Gwrth-hiliol Cymru (ARWAP)
Fe wnaethon ni ymgysylltu â Llywodraeth Cymru ar ganfyddiadau WRES, cryfhau aliniad uwch i'r cynllun, a datblygu hyfforddiant gwrth- hiliol.

Cynllun Gweithredu LHDTC+ i Gymru
Fe wnaethon ni gyflymu datblygiad y Cynllun Gweithredu LHDTC+ trwy grŵp gorchwyl a gorffen a oedd wedi'i alinio â themâu cenedlaethol.

Mwy na Geiriau
Fe wnaethon ni barhau i gyflawni gwelliannau i wasanaethau Cymraeg a datblygu'r gweithlu yn unol â'r fframwaith strategol hwn.

Safonau Cyfathrebu a Gwybodaeth Hygyrch GIG Cymru Gyfan (yn cael eu datblygu)
Fe wnaethon ni gyfrannu at waith datblygu cenedlaethol, gan baratoi ar gyfer ei weithredu yn y dyfodol.
Mae'r cynlluniau hyn yn gweithio ochr yn ochr â'n Cynllun Cydraddoldeb Strategol i hyrwyddo cynhwysiant ar draws systemau lleol, rhanbarthol a chenedlaethol.

4.11 Polisïau a Fframweithiau Mewnol y Bwrdd Iechyd

Mae nifer o bolisïau mewnol yn cefnogi ac yn gweithredu dyletswyddau cydraddoldeb, gan gynnwys:

- Polisi Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant
- Polisi a chanllawiau'r Gymraeg
- Gweithdrefnau Urddas yn y Gwaith, Parch a Datrysiad, a Chodi Pryderon
- Polisïau recriwtio a dethol, gan ymgorffori prosesau cynhwysol
- Hyfforddiant blynyddol a modiwlau statudol/gorfodol

Mae'r polisïau hyn yn atgyfnerthu ein gwerthoedd ac yn darparu'r gefnogaeth

strwythurol sy'n angenrheidiol ar gyfer ymarfer cyson a chynhwysol.

Caffael a chontractio
Mae BIP Caerdydd a'r Fro yn integreiddio gofynion cydraddoldeb, y Gymraeg a hygyrchedd i brosesau caffael a chontractio. Lle bo'n berthnasol, mae manylebau tendr a meini prawf gwerthuso yn cynnwys disgwyliadau ar gyfathrebu cynhwysol, hygyrchedd, cydraddoldeb i'r gweithlu ac ymarfer heb wahaniaethu. Mae trefniadau rheoli contractau yn cefnogi dull parhaus o fonitro cydymffurfiaeth, gan gynnwys ymateb i bryderon a sicrhau bod gwasanaethau'n diwallu anghenion cymunedau amrywiol a grwpiau â nodweddion gwarchodedig.

4.12 Crynodeb

Mae'r fframwaith deddfwriaethol a pholisi hwn yn darparu'r strwythur y mae'r Bwrdd Iechyd yn cyflawni ei SEP ynddo. Mae'n sicrhau:

- bod cydraddoldeb a hawliau dynol yn ganolog i lywodraethu, gwneud penderfyniadau a darparu gwasanaethau
- ein bod yn bodloni gofynion statudol yn gyson
- ein bod yn cyfrannu'n ystyrlon at uchelgeisiau cydraddoldeb Cymru gyfan
- ein bod yn mabwysiadu dull rhagweithiol, sy'n seiliedig ar dystiolaeth, o wella tegwch, mynediad a phrofiad

Y fframwaith hwn yw sylfaen yr holl gynnydd a ddisgrifir drwy gydol yr adroddiad hwn.

Gyda'i gilydd, sicrhaodd y timau fod negeseuon yn adlewyrchu gwerthoedd a dyheadau cydraddoldeb strategol y sefydliad yn gyson.

05. Cynnydd Yn Erbyn Amcan 1: Parch

Meithrin diwylliant cynhwysol o barch trwy ymgyrchoedd ymwybyddiaeth ac addysg, gan sicrhau bod pob unigolyn, gan gynnwys staff, cleifion a defnyddwyr gwasanaeth, yn cael gofal ag urddas, ac yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi.

5.1 Cyflwyniad i'r Amcan

Rydym wedi ymrwymo i greu diwylliant lle mae pawb - staff, cleifion a defnyddwyr gwasanaeth - yn cael eu trin ag urddas a pharch. Drwy addysg ac ymwybyddiaeth gryfach, ein nod yw meithrin dealltwriaeth, hyrwyddo arweinyddiaeth dosturiol, a grymuso ein cymunedau i ymgysylltu'n hyderus mewn amgylchedd cynhwysol. Mae ein calendr cynhwysiant, fframwaith gwerthoedd ac ymddygiadau, rhwydweithiau staff a llwybrau clir ar gyfer codi pryderon i gyd yn gweithio gyda'i gilydd i feithrin diwylliant parchus a chefnogol ar draws y Bwrdd Iechyd.

5.2 Cryfhau Gwybodaeth, Sgiliau ac Ymddygiadau Cynhwysol

Ar draws 2024-2025, cyfrannodd y Tîm Tegwch a Chynhwysiant yn uniongyrchol at y rhaglenni Arweinyddiaeth a Rheolaeth a'r broses sefydlu gorfforaethol, gan gefnogi modiwlau a gynlluniwyd i gryfhau ymddygiad parchus, arweinyddiaeth dosturiol a dull cynhwysol o wneud penderfyniadau.

- Camau Cyntaf i Reoli: 72 aelod o staff
- Sgiliau Rheoli Hanfodol: 86 aelod o staff

• Marchnad Ymsefydlu Corfforaethol: 195 aelod o staff

Erbyn mis Medi 2024, roedd 86.05% o staff wedi cwblhau e-ddysgu gorfodol - uwchlaw'r targed o 85% - gan gynyddu ychydig i 86.74% erbyn mis Mawrth 2025. Cyrhaeddodd modiwl e-ddysgu Paul Ridd gyfradd cwblhau o 75.17% erbyn mis Mawrth, gan ddangos cynnydd mewn ymwybyddiaeth o anabledd ac anabledd dysgu.

Un datblygiad mawr oedd lansio hwb adnoddau newydd SharePoint ar gyfer Tegwch a Chynhwysiant, yr edrychwyd arno dros 750 o weithiau yn ystod y flwyddyn. Roedd taflenni ffeithiau addysgol yn ymdrin ag arfer gwrth-hiliol, rhagfarn anymwybodol, micro-ymosodedd, a chynhwysiant LHDTC+, gan helpu i feithrin hyder staff i ddeall gwahaniaethu ac ymddygiad parchus.

5.3 Gwelededd Cynhwysiant drwy Ymgyrchoedd Ymwybyddiaeth

Roedd ymdrechion i godi ymwybyddiaeth yn gyson gryf ac yn seiliedig ar dystiolaeth. Yn ystod 2024–2025, nododd y Bwrdd Iechyd:

- Wythnos Derbyn Awtistiaeth
- Ramadan
- Diwrnod Treftadaeth Gwlad Pwyl
- Wythnos Cydraddoldeb GIG Cymru
- Diwrnod Rhyngwladol yn Erbyn Homoffobia, Biffobia a Thrawsffobia (IDAHOBIT)
- Mis Pride LHDTC+
- Mis Hanes Anabledd
- Wythnos Anabledd Dysgu
- Mis Hanes Pobl Ddu
- Mis Treftadaeth De Asia
- Pride Cymru (fel rhan o garfan GIG Cymru)

Tynnodd ymgyrchoedd sylw at fodelau rôl amrywiol a hyrwyddo gwelededd materion tegwch a chynhwysiant ar draws y gweithlu.

Atgyfnerthodd Byrddau Clinigol y gwaith hwn yn lleol. Cyflwynodd Gofal Sylfaenol, Cymunedol a Chanolraddol (PCIC) gefnogaeth gweithio hyblyg, mannau gweddïo, a chododd bryderon ynghylch tegwch a chynhwysiant drwy gyfarfodydd llywodraethu lleol. Roedd Diagnosteg Glinigol a Therapiwteg (CD&T) yn cynnwys erthyglau rheolaidd ar gydraddoldeb a chynhwysiant mewn cylchlythyrau, yn cryfhau brandio dwyieithog, ac yn ymgorffori cydraddoldeb a chynhwysiant fel eitem sefydlog yn yr Is-bwyllgor Ansawdd, Diogelwch a Phrofiad.

5.4 Parch o ran yr Iaith, Diwylliant a Hunaniaeth y Gymraeg

Cryfhawyd parch at hunaniaeth y Gymraeg ymhellach trwy ddatblygiadau gweladwy mewn ymarfer Cymraeg.

Darparodd y Bwrdd Iechyd dri llwybr dysgu Cymraeg gyda chefnogaeth Dysgu Cymraeg Caerdydd a'r Ganolfan Dysgu Cymraeg Genedlaethol:

- Cwrs Croeso
- Cwrs Codi Hyder
- Cwrs Blasu

Cafwyd cynnydd y nifer y bobl a oedd yn cofnodi sgiliau Cymraeg yn sylweddol - 14.76% yn ystod 2024-2025 - gan ddangos ymgysylltiad cynyddol.

Trobwynt o ran ymgorffori parch oedd sesiwn Holi Suzanne ym mis Mehefin 2024 ar y Gymraeg, ac ar ôl hynny roedd pob sesiwn Holi Suzanne yn cynnwys cyfieithiad ar y pryd i'r Gymraeg, gan ddangos ymrwymiad diwylliannol clir ar draws y sefydliad.

Adlewyrchodd Byrddau Clinigol hyn; roedd CD&T yn monitro sgiliau Cymraeg bob pythefnos, yn ymgorffori brandio dwyieithog, ac yn hyrwyddo cyfranogiad staff cyswllt cyntaf mewn hyfforddiant ar gyfarchion.

5.5 Parch o ran Arweinyddiaeth, Llywodraethu a Phrofiad y Gweithlu

Roedd datblygiad arweinyddiaeth yn gynyddol gydnaws ag ymarfer parchus a chynhwysol. Cymerodd rheolwyr ran mewn hyfforddiant arweinyddiaeth dosturiol, cawsant gefnogaeth i fynd i'r afael â gwahaniaethu, ac fe wnaethant elwa ar bolisïau adnoddau dynol wedi'u hatgyfnerthu fel Parch a Datrys a Chodi Pryderon.

Fodd bynnag, mae tystiolaeth hefyd yn tynnu sylw at brofiadau pryderus ymhlith staff. Mae ymatebion yr Arolwg Staff yn dangos:

- bod 7–10% o staff wedi profi gwahaniaethu (yn dibynnu ar gylch yr arolwg)
- bod 11% yn teimlo nad yw'r sefydliad yn parchu gwahaniaethau unigol
- nad oedd 19% yn credu bod dilyniant gyrfa yn deg
- gwnaeth nifer yr achosion o aflonyddu gan gleifion/y cyhoedd gyrraedd 16%, gyda 10–13% yn nodi aflonyddu gan reolwyr neu gydweithwyr

Mae'r data hwn yn cadarnhau, er bod gwelliannau strwythurol wedi dechrau, fod rhai staff yn parhau i wynebu profiadau negyddol. Sefydlwyd Fforymau Agored Arolwg Staff BIPCAF, dan gadeiryddiaeth y Prif Weithredwr, i ddeall profiadau ein staff yn well a sicrhau eu bod yn chwarae rhan weithredol wrth lunio diwylliant y sefydliad.

5.6 Cyfraniadau'r Bwrdd Clinigol

Gwnaeth y Bwrdd Clinigol Gofal Sylfaenol, Cymunedol a Chanolraddol (PCIC) feithrin arweinyddiaeth dosturiol, trafodaethau EDI mewn sgrymiau, addasiadau gweithio hyblyg, ac amgylcheddau gwaith mwy diogel ar gyfer timau o wahanol ddiwylliannau.

Cynhaliodd CD&T gyfarfodydd Llysgenhadon Cynhwysiant, cyflwynodd adrannau cylchlythyr EDI, cryfhaodd arwyddion dwyieithog, a gwreiddiodd EDI o fewn strwythurau llywodraethu cyfarwyddiaethau.

Pwysleisiodd y ddau Fwrdd Clinigol yr angen i ddarparu gwasanaethau sy'n sensitif i ddiwylliant, megis:

- mannau preifat ar gyfer anghenion crefyddol neu ddiwylliannol,
- gwasanaethau cyfieithu,
- dolenni clyw,
- mannau aros cynhwysol,
- ac allgymorth wedi'i deilwra ar gyfer grwpiau agored i niwed.

5.7 Crynodeb

Ar draws 2024–2025, gwnaeth BIP Caerdydd a'r Fro gynnydd amlwg o ran meithrin diwylliant o barch, wedi'i gefnogi gan welliant meintiol yn y nifer sy'n mynychu hyfforddiant, mwy o sylw i gynhwysiant, cryfhau ymarfer dwyieithog, ac ymgysylltiad cyson gan Fyrddau Clinigol. Mae mewnwelediadau arolygon staff a data gwahaniaethu yn dangos bod newid diwylliannol yn parhau ac mae angen ffocws parhaus arno.

Fodd bynnag, mae strwythurau a weithredwyd eleni wedi cynyddu cyrhaeddiad addysgol, wedi gwella

darpariaeth gyfieithu, ac wedi cryfhau datblygiad arweinyddiaeth - gan ddarparu llwyfan cryf ar gyfer cynnydd cynaliadwy.

Effaith - Cryfhaodd y camau hyn allu staff i ymarfer ymddygiadau cynhwysol, er bod canfyddiadau arolwg staff yn cadarnhau bod gwahaniaethu, aflonyddu ac annhegwch canfyddedig o ran datblygiad yn parhau i fod yn feysydd allweddol sydd angen ffocws parhaus.

06. Cynnydd Yn Erbyn Amcan 2: Cyfathrebu Ac Ymgysylltu

Gwella sianeli a strategaethau cyfathrebu i wneud gwybodaeth yn hygyrch i bawb, gan feithrin ymgysylltiad cynhwysol.

6.1 Cyflwyniad i'r Amcan

Rydym wedi ymrwymo i wella'r ffordd rydym yn cyfathrebu ac yn ymgysylltu â'n staff, cleifion a chymunedau drwy wneud gwybodaeth yn hygyrch, yn berthnasol ac yn hawdd ei deall. Drwy gryfhau mecanweithiau adborth a gwrando ar leisiau amrywiol, rydym yn sicrhau bod ein sianeli cyfathrebu yn adlewyrchu anghenion a phrofiadau'r bobl rydym yn eu gwasanaethu. Drwy gydweithio a chydgynhyrchu gyda chymunedau lleol a phartneriaid, mae ein dulliau ymgysylltu yn dod yn fwy sensitif yn ddiwylliannol, yn fwy cynhwysol ac yn cyd-fynd â'n strategaeth Llunio Ein Llesiant i'r Dyfodol. Gyda'i gilydd, mae'r ymdrechion hyn yn ein helpu i feithrin cydberthnasau ystyrlon, cefnogi mynediad teg at wybodaeth, a meithrin cymuned fwy ymgysylltiedig a grymus.

6.2 Gwella Sianeli Cyfathrebu a Hygyrchedd Digidol

Drwy gydol y flwyddyn, chwaraeodd y Bwrdd Iechyd rôl barhaus wrth gefnogi ymdrech Llywodraeth Cymru i ddatblygu Safonau Cyfathrebu a Gwybodaeth Hygyrch y GIG ar gyfer Cymru Gyfan.

Yn fewnol, cryfhaodd y Bwrdd Iechyd ei systemau cyfathrebu:

- Cafodd Viva Engage ei groesawu fel platfform craidd ar gyfer ymgysylltu â staff.
    - Tyfodd aelodaeth y Rhwydwaith Staff LHDTC+ i 66 (Mawrth 2025).
    - Roedd gan Rwyd-iaith 48 o staff fel rhan o Grŵp Viva Engage.
- Cyflwynwyd proses gymeradwyo newydd ar gyfer cyhoeddi cynnwys digidol, gan sicrhau bod safonau hygyrchedd yn cael eu bodloni.
- Creodd y Tîm Cyfathrebu sianel hygyrchedd Viva Engage bwrpasol ar gyfer golygyddion gwefannau, gan hyrwyddo arfer gorau a chryfhau gallu sefydliadol.

Gwellodd y datblygiadau hyn ansawdd a chysondeb cyfathrebu mewnol a chyhoeddus yn sylweddol.

6.3 Cyfathrebu Cydweithredol ac Aliniad Ymgyrchoedd

Parhaodd y Tîm Tegwch a Chynhwysiant a'r Tîm Cyfathrebu ac Ymgysylltu i gyfarfod yn rheolaidd drwy gydol y flwyddyn, gan gydlynu ymgyrchoedd ymwybyddiaeth allweddol, digwyddiadau ymgysylltu, a negeseuon dwyieithog.

Gwnaeth y cydweithrediad hwn:

- gryfhau cywirdeb a chynhwysiant negeseuon sefydliadol
- rhoi mwy o sylw amserol i ddigwyddiadau sy'n gysylltiedig â'r Calendr Cynhwysiant
- cynyddu ymwybyddiaeth o gydraddoldeb a Safonau'r Gymraeg yn y gweithlu

- alinio cyfathrebu ynghylch cynlluniau gweithredu cenedlaethol (ARWAP, Cynllun Gweithredu LHDTC+, Safonau Cyfathrebu a Gwybodaeth Hygyrch)

Gyda'i gilydd, sicrhaodd y timau fod negeseuon yn adlewyrchu gwerthoedd a dyheadau cydraddoldeb strategol y sefydliad yn gyson.

6.4 Ymgysylltu â Chymunedau

Cryfhaodd tystiolaeth o ymgysylltiad cymunedol yn sylweddol yn ystod y cyfnod adrodd.

Roedd cyfranogiad y Bwrdd Iechyd yng Ngrŵp Rhanddeiliaid Economaidd-gymdeithasol a Llesiant y Gymuned Somali yn garreg filltir bwysig.

Ymrwymodd y Bwrdd Iechyd i gyd-gynhyrchu cynllun gweithredu gyda'r gymuned, gan nodi cam pwysig wrth feithrin ymgysylltiad parchus ac ystyrlon.

Gwnaeth aelodaeth o Rwydwaith Cydraddoldeb Sector Cyhoeddus Caerdydd, a adnewyddwyd yn 2024, wella cydweithio traws-sector ar ymgysylltu cymunedol, ac aliniodd ddulliau cyfathrebu ag awdurdodau lleol a sefydliadau partner.

Cyfrannodd Byrddau Clinigol yn helaeth at ymgysylltu â'r gymuned:
- Cyflwynodd PCIC allgymorth trwy Imiwneiddio Torfol, Iechyd Rhywiol, a thimau sy'n cefnogi ceiswyr lloches a chymunedau digartref
- Gwnaeth CD&T gyfrannu drwy ddatblygu Mesurau Profiadau a Adroddir gan Gleifion (PREMs), dylunio gwybodaeth ddwyieithog i gleifion, a gwella hygyrchedd cyfathrebu arbenigol (e.e., radioleg, therapïau)

6.5 Cryfhau Cyfathrebu ac Ymgysylltu â Staff

Profodd Viva Engage i fod yn allweddol ar gyfer cyfathrebu a chysylltiad mewnol, yn enwedig ar gyfer rhwydweithiau staff a chymunedau Cymraeg. Defnyddiodd staff y platfform i rannu adnoddau, straeon a mentrau, gan gynyddu gwelededd gweithgaredd cydraddoldeb.

Gwnaeth y Tîm Tegwch a Chynhwysiant wella'r negeseuon ynghylch "pam" o safbwynt tegwch a chynhwysiant. Atgyfnerthwyd hyn drwy ymgyrchoedd yn egluro pwrpas monitro cydraddoldeb, llywodraethu data, a chofnodi sgiliau Cymraeg.

Cryfhawyd cyfathrebu mewnol ymhellach gan sesiynau Holi Suzanne, a ddaeth yn ddwyieithog o fis Mehefin 2024 ymlaen. Roedd y sesiynau hyn yn modelu cyfathrebu agored a thryloyw ac yn caniatáu i staff ar draws y gweithlu godi pryderon yn uniongyrchol gyda'r Prif Weithredwr.

6.6 Crynodeb

Ar draws 2024–2025, gwnaeth BIP Caerdydd a'r Fro gynnydd sylweddol o ran cryfhau cyfathrebu ac ymgysylltu. Gwellodd y sefydliad hygyrchedd digidol, ehangodd gyfathrebu dwyieithog, dyfnhaodd gydberthnasau â chymunedau sy'n profi anghydraddoldebau, a buddsoddodd mewn llwyfannau ymgysylltu staff. Cyfrannodd Byrddau Clinigol yn weithredol, gan helpu i sicrhau bod gwelliannau cyfathrebu yn arwain at brofiadau gwell ar y rheng flaen.

Er bod heriau'n parhau – yn enwedig o ran cysondeb, capasiti a sensitifrwydd diwylliannol – mae'r sylfaen a osodwyd eleni yn rhoi'r Bwrdd Iechyd mewn sefyllfa dda i wneud cynnydd pellach y flwyddyn nesaf.

Effaith - Gwellodd y camau gweithredu hyn gysondeb a hygyrchedd ein cyfathrebu a chryfhau ymgysylltiad â chymunedau dan anfantais trwy waith partneriaeth mwy strwythuredig.

07. Cynnydd Yn Erbyn Amcan 3: Hygyrchedd

Gwella hygyrchedd ein gwasanaethau a'n cyfleusterau iechyd, gan greu amgylchedd gwaith a gofal iechyd mwy cynhwysol i bawb.

7.1 Cyflwyniad i'r Amcan

Rydym wedi ymrwymo i wella hygyrchedd ein gwasanaethau iechyd a'n gweithleoedd fel y gall pawb dderbyn gofal a chymorth sy'n diwallu eu hanghenion. Drwy wella dulliau cyfathrebu, defnyddio offer digidol, a sicrhau bod ein safleoedd a'n cyfleusterau'n hygyrch yn ffisegol, ein nod yw dileu rhwystrau i bob claf, defnyddiwr gwasanaeth a staff. Mae ein ffocws ar ddarparu gwasanaethau dwyieithog yn unol â Safonau'r Gymraeg – gyda chefnogaeth y strategaeth Mwy na Geiriau a Cymraeg 2050 – yn cryfhau cynhwysiant ar draws ein sefydliad. Ochr yn ochr â hyn, mae addysg barhaus i staff yn sicrhau bod ein gweithlu yn barod i ddarparu gofal sy'n ddiwylliannol sensitif ac yn iaith-briodol er mwyn helpu pobl i lywio ein gwasanaethau yn hyderus. Gyda'i gilydd, mae'r ymdrechion hyn yn ein helpu i adeiladu amgylchedd gofal iechyd mwy cynhwysol ac ymatebol i bawb.

7.2 Hyrwyddo Safonau Cyfathrebu Hygyrch a Gwybodaeth Gynhwysol

Un o brif agweddau gwaith hygyrchedd yw cyfraniad parhaus y Bwrdd Iechyd at ddatblygu Safonau Cyfathrebu a Gwybodaeth Hygyrch arfaethedig Cymru Gyfan. Rhoddodd y Bwrdd Iechyd gefnogaeth i Lywodraeth Cymru wrth ddatblygu'r safonau hyn. Roedd yr ymdrechion yn cynnwys cynnig adborth ar faterion gweithredu ymarferol a sicrhau bod prosesau mewnol wedi'u halinio i baratoi ar gyfer rhwymedigaethau statudol yn y dyfodol.

Cyflwynodd y Tîm Cyfathrebu ac Ymgysylltu broses gymeradwyo ffurfiol ar gyfer holl gynnwys y wefan, gan sicrhau bod gwybodaeth a gyhoeddir yn ddigidol yn bodloni Safonau Cymru Gyfan ar gyfer Cyfathrebu a Gwybodaeth Hygyrch i Bobl â Cholled Synhwyraidd. Gwellodd y broses hon ansawdd ac eglurder cyfathrebu â chleifion a sicrhaodd fod ystyriaethau hygyrchedd wedi'u hymgorffori o'r cychwyn cyntaf.

I gefnogi'r gweithrediad ymhellach, sefydlodd y Tîm Cyfathrebu sianel hygyrchedd Viva Engage bwrpasol ar gyfer golygyddion gwefannau, gan alluogi cydweithwyr i:

- holi cwestiynau am arfer gorau
- rhannu diweddariadau ar welliannau hygyrchedd
- cael gafael ar ganllawiau ar gynnwys cynhwysol

Cryfhaodd y dull rhwydwaith hwn y gallu mewnol i gyflawni'r safonau cyfredol.

Chwaraeodd Darlunio Meddygol rôl hanfodol wrth sicrhau hygyrchedd gwybodaeth i gleifion. Mae tystiolaeth gan Fyrddau Clinigol yn dangos bod y tîm wedi darparu gwasanaethau dylunio cynhwysol, gan gynnwys deunyddiau a dogfennau dwyieithog ac amlieithog wedi'u teilwra ar gyfer pobl â nam ar y synhwyrau, anghenion gwybyddol neu anableddau dysgu.

7.3 Cryfhau Hygyrchedd y Gymraeg

TMae'r Bwrdd Iechyd wedi ymrwymo i wella hygyrchedd y Gymraeg ledled y

sefydliad. Mae datblygiadau sylweddol wedi'u dogfennu yn Adroddiad Blynyddol y Gymraeg 2024–2025 y Bwrdd Iechyd. Am grynodeb manwl o'r cyflawniadau hyn a'r prosiectau cyfredol, edrychwch ar yr adroddiad y cyfeirir ato.

7.4 Hygyrchedd Digidol a Gwybodaeth

Cryfhawyd hygyrchedd hefyd trwy systemau digidol.
Sicrhaodd system llywodraethu gwefan y Tîm Cyfathrebu ac Ymgysylltu fod deunyddiau newydd eu cyhoeddi yn hygyrch, yn ddwyieithog ac yn cydymffurfio â safonau cenedlaethol sy'n esblygu.

Yn glinigol, cyfrannodd Cedar at gyfathrebu hygyrch trwy ddatblygu arolygon PREMs yn ymgorffori cwestiynau ar yr iaith a ffefrir ac anghenion cyfathrebu. Mae hyn yn cefnogi monitro hygyrchedd ar draws y system ledled Cymru ac yn cryfhau dealltwriaeth y Bwrdd Iechyd o brofiad cleifion.

7.5 Crynodeb

Gwelodd Amcan 3 gynnydd sylweddol ac arddangosadwy yn ystod 2024–2025. Cryfhaodd y Bwrdd Iechyd hygyrchedd ar draws meysydd ieithyddol, digidol, synhwyraidd a diwylliannol; cyfrannodd yn weithredol at ddatblygu safonau cenedlaethol; a gwellodd allu dwyieithog ar draws y gweithlu.

Mae'r Bwrdd Iechyd yn dechrau 2025–2026 gyda sgiliau iaith cryfach, llywodraethu cliriach, arferion hygyrchedd gwell, a dealltwriaeth sefydliadol ddyfnach o'r rhwystrau y mae cleifion a chymunedau yn eu profi.

Effaith - Gwnaeth y camau gweithredu hyn wella hygyrchedd ac eglurder gwybodaeth i gleifion a chryfhau parodrwydd i ddiwallu anghenion cyfathrebu, iaith a synhwyraidd amrywiol.

08. Cynnydd Yn Erbyn Amcan 4: Data

Gwella cywirdeb y broses o gasglu a dadansoddi data i nodi a mynd i'r afael ag annhegwch o ran canlyniadau iechyd a phrofiad staff.

8.1 Cyflwyniad i'r Amcan

Rydym wedi ymrwymo i gryfhau cywirdeb a defnydd data er mwyn deall a mynd i'r afael ag anghydraddoldebau o ran canlyniadau iechyd a phrofiad staff yn well. Drwy wella sut rydym yn casglu, dadansoddi a dehongli data, gallwn nodi bylchau mewn cynrychiolaeth, tynnu sylw at anghydraddoldebau, a llunio camau gweithredu wedi'u targedu sy'n hyrwyddo tegwch ar draws ein sefydliad. Mae dull effeithiol o gynllunio'r gweithlu, wedi'i lywio gan ddata demograffig a data sgiliau Cymraeg dibynadwy, yn sicrhau bod proffil a sgiliau ein staff yn adlewyrchu'r cymunedau rydym yn eu gwasanaethu. Mae dull adrodd tryloyw ar y bwlch cyflog yn cefnogi atebolrwydd ymhellach ac yn sbarduno cynnydd tuag at arferion cyflogaeth teg.

Drwy fireinio dulliau casglu data yn barhaus—dan arweiniad fframweithiau sy'n ystyried anghydraddoldeb, croestoriadedd ac annhegwch—rydym yn adeiladu sylfaen dystiolaeth gadarn sy'n llywio'r broses o wneud penderfyniadau ac yn cefnogi newid ystyrlon a pharhaol.

8.2 Blwyddyn yn canolbwyntio ar gryfhau ein sylfaen dystiolaeth

Er mwyn gwneud cynnydd gwirioneddol a pharhaol ar degwch a chynhwysiant,

mae'n parhau i fod yn hanfodol cael dealltwriaeth glir a chywir o'n gweithlu, y rhai rydym yn eu gwasanaethu, a lle mae anghydraddoldebau'n parhau. Dros y flwyddyn ddiwethaf, gwnaeth y Bwrdd Iechyd rai gwelliannau cymedrol yng nghywirdeb a defnyddioldeb ein data cydraddoldeb. Er bod y newidiadau hyn wedi ein helpu i ddisgrifio anghydraddoldeb ychydig yn gliriach ac ystyried beth sy'n cyfrannu ato, mae llawer o waith i'w wneud o hyd cyn y gallwn ddeall neu fynd i'r afael â'r achosion sylfaenol yn llawn.

Roedd 2024–2025 yn flwyddyn lle dechreuon ni symud y tu hwnt i "gasglu data" yn unig a chymryd camau cychwynnol tuag at ddefnyddio data fel offeryn ar gyfer gwelliant cynyddrannol.

8.3 Cryfhau'r set ddata monitro cydraddoldeb

Gwnaeth gwella cyflawnrwydd gwybodaeth am gydraddoldeb staff barhau i fod yn flaenoriaeth, a gwelwyd rhai gwelliannau yn 2024/25 o'i gymharu â chylchoedd adrodd blaenorol.

Ar 1 Ebrill 2024, roedd 30.39% o staff wedi darparu gwybodaeth ar gyfer pob maes monitro cydraddoldeb. Erbyn 31 Mawrth 2025, roedd y gyfran hon wedi codi 4.07% i 34.46%.

Mae'r enillion cynyddrannol hyn yn bwysig. Gyda phob gwelliant yn y set ddata monitro cydraddoldeb, rydym yn gallu nodi patrymau mewn recriwtio, cadw a dilyniant gydag ychydig yn fwy o gywirdeb. Mae hyn yn ei dro yn ein helpu i ddechrau herio rhagdybiaethau, gan amlygu meysydd o dangynrychiolaeth yn gynharach, a chyfeirio datblygiad a chefnogaeth lle mae ei angen fwyaf.

Er bod gwaith sylweddol i'w wneud o hyd i gyflawni set ddata gynhwysfawr, mae'r datblygiadau a wnaed eleni yn awgrymu y gall cyfathrebu gofalus a sicrwydd ynghylch defnyddio data helpu i fynd i'r afael â phryderon hirhoedlog ynghylch datgelu.

8.4 Data'r Gymraeg fel offeryn cynllunio

Gwelodd y Bwrdd Iechyd welliant wrth gofrestru data Sgiliau Cymraeg. Diweddarodd bron i 15% yn fwy o gydweithwyr eu gallu yn y Gymraeg ar ESR, a gefnogwyd gan y cynnydd mewn rhaglenni dysgu Cymraeg a dull cliriach o gyfeirio pobl at gyfleoedd.

Nid mesur cydymffurfio yn unig yw hwn - mae'n offeryn gweithredol arwyddocaol. Mae data sgiliau cywir yn galluogi timau i gynllunio'n hyderus ar gyfer darparu gwasanaethau dwyieithog, dyrannu staff sy'n siarad Cymraeg lle mae eu hangen fwyaf, a chryfhau llwybrau i ddarparu gofal diogel sy'n sensitif i ddiwylliant. Mae twf eleni yn dangos bod y gweithlu'n parhau i werthfawrogi'r rôl y mae data'r Gymraeg yn ei chwarae wrth lunio profiad cleifion a chyrraedd safonau cenedlaethol.

8.5 Mewnwelediadau i'r Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau: deall y darlun strwythurol

Rhoddodd ein Hadroddiad ar y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau (GPG) 2025 ddadansoddiad manwl a thryloyw o gyflog yn ôl rhyw ar draws ein gweithlu. Mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn parhau i fod yn her strwythurol - gyda bwlch cyflog cymedrig o 16.73% - ond mae'r naratif y tu ôl i'r niferoedd yn gliriach nag erioed.

Dangosodd yr adroddiad fod:

- Menywod yn ffurfio dros 75% o'n gweithlu, ac eto
- Mae dynion yn parhau i fod wedi'u gorgynrychioli'n gyfrannol yn bandiau uwch yr Agenda ar gyfer Newid ac

mewn rolau Meddygol a Deintyddol, sy'n denu cyflogau uwch yn genedlaethol.

Mae'r patrwm strwythurol hwn - sy'n gyffredin ar draws y GIG - yn egluro pam mae ein bwlch canolrifol yn agos at sero, ond mae'r bwlch cymedrig yn parhau. Mae hefyd yn helpu i nodi'n union ble mae angen i ni ganolbwyntio ein hymdrechion: cynyddu cyfleoedd dilyniant i fenywod ar lefelau uwch, cefnogi llwybrau datblygu, a sicrhau bod prosesau recriwtio a dyrchafu yn gyson deg.

Gwnaeth y dadansoddiad o daliadau bonws dynnu sylw hefyd at batrymau rhywedd mewn dyfarniadau i feddygon ymgynghorol, gan atgyfnerthu'r angen am graffu parhaus a chynrychiolaeth gymesur mewn cynlluniau cydnabod.

Yn hollbwysig, mae'r adroddiad nid yn unig yn disgrifio'r bwlch - mae'n nodi cynllun. Mae monitro patrymau recriwtio, cryfhau gweithio hyblyg, gwella cynhwysiant hysbysebion swyddi a phrosesau cyfweliad, ac adolygu llwybrau dilyniant i gyd bellach wedi'u hymgorffori yn ein hagenda strategol. Nid yw'r Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau bellach yn ymarfer ystadegol ynysig; mae'n llywio newid sefydliadol go iawn.

8.6 Safon Cydraddoldeb Hiliol y Gweithlu: ymgorffori llywodraethu ac atebolrwydd

Ochr yn ochr â data wedi'i ddadgrynhoi yn ôl rhyw, nododd 2024/25 newid sylweddol yn y ffordd rydym yn defnyddio data'r gweithlu sy'n gysylltiedig â hil. Arweiniodd cyhoeddi adroddiad Safon Cydraddoldeb Hiliol y Gweithlu (WRES) at fyfyrio sefydliadol dyfnach, gan gynnwys trafodaethau ar lefel uwch arweinyddiaeth ynghylch cynrychiolaeth, dilyniant a phrofiadau gwaith bob dydd ar gyfer cydweithwyr o dras ethnig amrywiol.

Drwy sefydlu grŵp gorchwyl a gorffen pwrpasol ac alinio'r gwaith hwn â'n hymrwymiadau i Gymru Gwrth-hiliol, rydym wedi symud WRES o ofyniad cydymffurfio i raglen gwella lywodraethol.

8.7 Data cydraddoldeb cleifion: her hirdymor

Er bod setiau data ein gweithlu wedi dod yn fwy cyflawn, mae ein data cydraddoldeb cleifion yn parhau i fod yn her fwy cymhleth. Mae nifer o systemau gweinyddu cleifion yn ei gwneud hi'n anodd casglu gwybodaeth gyson am ethnigrwydd, anabledd, anghenion cyfathrebu a dewis iaith.

Er gwaethaf hyn, mae cynnydd wedi'i wneud. Mae ehangu gweithgaredd PREMs a Mesurau Canlyniadau a Adroddir gan Gleifion (PROMs), gan gynnwys cwestiynau ar anghenion iaith a chyfathrebu, yn ein helpu i lunio darlun cliriach o brofiad cleifion. Bydd cryfhau'r Fframwaith 3I ar draws timau clinigol hefyd yn helpu i sicrhau bod anghydraddoldebau o ran mynediad, profiad a chanlyniadau yn cael eu nodi'n fwy systematig.

Bydd gwella data cydraddoldeb cleifion yn parhau i olygu bod angen ffocws parhaus a chynllunio ar lefel y system. Fodd bynnag, mae'r datblygiadau a wnaethom yn 2024/25 - yn enwedig mewn data sy'n seiliedig ar brofiad - yn golygu ein bod mewn gwell sefyllfa i nodi anghydraddoldeb hyd yn oed lle mae rhwystrau strwythurol yn parhau.

8.8 Beth mae ein data yn ei ddweud wrthym am ddiwylliant a phrofiad

Nid yw data yn unig yn ddigon — mae angen ei ddehongli ochr yn ochr â'r

hyn y mae staff yn ei ddweud wrthym. Rhoddodd ymatebion arolwg staff GIG Cymru 2024 fewnweledriad difrifol ond hanfodol i brofiad bywyd:

- Mae rhai staff yn dal i wynebu gwahaniaethu a aflonyddu.
- Nid yw pob cydweithiwr yn teimlo eu bod yn cael eu parchu nac yn credu bod datblygiad gyrfa yn deg.
- Mae hyder i siarad yn parhau i fod yn anghyson ar draws timau.

Mae'r rhain yn ein hatgoffa, er bod ein systemau a'n setiau data yn gwella, bod newid diwylliannol yn gofyn am ymdrech barhaus ar draws y sefydliad. Drwy ddod â mewnwelediadau arolygon, data am y gweithlu, canfyddiadau WRES a dadansoddiad GPG ynghyd, mae gennym ddealltwriaeth fwy cyflawn a gonest bellach o ble mae anghydraddoldebau'n parhau a sut olwg sydd arnynt.

8.9 Asgwrn cefn data cryfach ar gyfer y dyfodol

Mae 2024–2025 wedi bod yn flwyddyn sylfaenol ar gyfer Amcan 4. Mae'r gwelliannau rydym wedi'u gwneud o ran monitro cydraddoldeb, data'r Gymraeg, dadansoddi cydraddoldeb hiliol ac adrodd ar GPG wedi cryfhau ein gallu i wneud diagnosis o anghydraddoldeb a dylunio ymyriadau sydd wedi'u targedu, yn seiliedig ar dystiolaeth ac yn atebol.

Wrth i ni symud ymlaen i 2025–2026, byddwn yn:

- parhau i wella cyflawnrwydd a hyder data;
- integreiddio mewnwelediadau GPG a WRES yn ddyfnach i gynlluniau'r gweithlu; ac yn
- defnyddio data i sicrhau bod y penderfyniadau a wneir bob dydd yn gysylltiedig â nodau ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol.

Bellach mae gennym sylfaen dystiolaeth gliriach, fwy dibynadwy a mwy strategol — un sy'n gallu arwain gwelliant ystyrlon mewn tegwch, cynrychiolaeth, profiad a chanlyniadau ar draws BIP Caerdydd a'r Fro.

Effaith - Cryfhaodd y gwelliannau hyn ein gallu i nodi a thargedu anghydraddoldebau ym mhrofiad a datblygiad y gweithlu, tra bod cyfyngiadau data cydraddoldeb cleifion yn parhau i fod yn her allweddol i'r system.

09. Dileu Gwahaniaethu A Hyrwyddo Cyfle Cyfartal

9.1 Cyflwyniad

Mae Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro wedi ymrwymo i greu gweithle ac amgylchedd gofal iechyd lle mae gwahaniaethu'n cael ei herio'n weithredol, amrywiaeth yn cael ei gwerthfawrogi, a phob unigolyn - staff, cleifion a defnyddwyr gwasanaeth - yn cael eu cefnogi i ffynnu. Mae'r adran hon yn amlinellu'r cynnydd a wnaed yn ystod 1 Ebrill 2024 – 31 Mawrth 2025 i ddileu gwahaniaethu, hyrwyddo cyfle cyfartal, a meithrin cysylltiadau da yn unol â Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus, Dyletswyddau Cydraddoldeb Penodol Cymru, a'n Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2024–2028.

9.2 Cryfhau Diwylliant Gwrth-wahaniaethol Arweinyddiaeth ac Ymrwymiad Sefydliadol

Drwy gydol 2024–2025, atgyfnerthodd uwch arweinwyr bwysigrwydd diwylliant gwrth-wahaniaethol drwy ymgysylltu gweladwy, gan gynnwys:

- Integreiddio negeseuon cydraddoldeb a chynhwysiant mewn fforymau staff (e.e. Holi Suzanne), cyfathrebu, a briffiau arweinyddiaeth.
- Mwy o ffocws arweinyddiaeth ar brofiadau bywyd staff â nodweddion gwarchodedig, a chydnabod anghydraddoldebau a amlygwyd yn Arolwg Staff GIG Cymru.
- Parhau i gymeradwyo blaenoriaethau cydraddoldeb cenedlaethol, gan gynnwys Cynllun Gweithredu Gwrth-hiliol Cymru, Cynllun Gweithredu LHDTC+ Cymru, a gweithredu WRES yn ehangach.

Helpodd yr ymdrechion hyn i wella hyder a thryloywder sefydliadol ynghylch materion tegwch a chynhwysiant.

9.3 Mynd i'r Afael ag Anghydraddoldebau Drwy Raglenni Cynhwysol

Widening Access Framework

Parhaodd y Bwrdd Iechyd i gyflwyno Fframwaith Ehangu Mynediad uchelgeisiol ac effeithiol, gan ehangu llwybrau cyflogaeth ar gyfer grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol, wedi'u heithrio, neu sy'n agored i niwed. Mae cyflawniadau yn 2024/25 yn cynnwys:

- Cyllid wedi'i sicrhau ar gyfer Prosiect Pobl sy'n Gadael Gofal, gan alluogi pobl ifanc sydd â phrofiad o ofal i gael lleoliadau nyrsio a chael mynediad at gyfleoedd hirdymor.
- Partneriaethau â Llamau a sefydliadau eraill sy'n canolbwyntio ar ddigartrefedd, gan arwain at unigolion yn sicrhau cyflogaeth a llety dros dro.
- Cydweithio parhaus â Charchar y Parc, Carchar Caerdydd, a'r Gwasanaeth Prawf, gan ddarparu lleoliadau â chymorth i gyn- droseddwyr sy'n hyrwyddo adsefydlu a chyflogadwyedd hirdymor .
- Ymgysylltu â chymunedau amrywiol o ran ethnigrwydd drwy ffeiriau gyrfaoedd, allgymorth ysgolion, a digwyddiadau cyflogadwyedd – gan gyrraedd dros 15,000 o fyfyrwyr ledled Caerdydd a'r Fro.
- Recriwtio 71 o brentisiaid drwy brosesau recriwtio cynhwysol a hygyrch, gan gynnwys ceisiadau carlam a ffurflenni symlach.

Mae'r rhaglen hon yn lleihau rhwystrau cyflogaeth yn ystyrlon ac yn hyrwyddo cyfleoedd i bobl sy'n wynebu anfantais neu dangynrychiolaeth.

9.4 Gwreiddio Addysg EDI a Hyfforddiant Gorfodol

Cryfhaodd y Bwrdd Iechyd addysg EDI eleni drwy:

- Barhau i gyflwyno hyfforddiant statudol a gorfodol, gan gynnwys modiwlau Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Hawliau Dynol.
- Cyfraddau cwblhau uchel ar draws Byrddau Clinigol, gyda CD&T yn nodi cydymffurfiaeth o 90.58%.
- Integreiddio trafodaethau ar wahaniaethu o fewn rhaglenni datblygu arweinyddiaeth a rhaglenni ymsefydlu.

Mae'r ymdrechion addysgol hyn yn atgyfnerthu arfer sy'n seiliedig ar werthoedd ac yn gwella dealltwriaeth staff o effeithiau anghydraddoldeb ar ddiogelwch cleifion, profiad staff a chanlyniadau clinigol.

9.5 Cryfhau Rhwydweithiau Staff a Lleisiau Profiad Bywyd

Parhaodd rhwydweithiau staff i chwarae rhan hanfodol wrth lunio ymarfer a dulliau gwneud penderfyniadau cynhwysol. Mae datblygiadau allweddol yn cynnwys:

- Cynnydd tuag at ailstrwythuro rhwydweithiau staff i wella eu dulliau llywodraethu, eu gwelededd, a'u gallu i ddylanwadu ar benderfyniadau.
- Archwilio amser wedi'i neilltuo i

- gadeiryddion rhwydwaith ac aelodau pwyllgorau ymgymryd â dyletswyddau rhwydwaith.
- Cymorth parhaus ar gyfer:
  - Rhwydwaith Anabledd y Staff
  - Rhwyd-iaith (Rhwydwaith y Gymraeg)
  - Rhwydwaith Staff LHDTC+
  - Rhwydwaith Staff Un Llais

Mae'r rhwydweithiau hyn yn cryfhau dealltwriaeth y sefydliad o brofiad bywyd ac yn helpu i sicrhau y gwneir penderfyniadau cynhwysol.

9.6 Dileu Gwahaniaethu o ran Mynediad a Phrofiad Cleifion

Cyfrannodd Byrddau Clinigol yn sylweddol at hyrwyddo mynediad cyfartal at ofal drwy:

- Ddarparu dull cyfathrebu sy'n ddiwylliannol sensitif o fewn gwasanaethau allgymorth (e.e., blaenoriaethu iechyd rhywiol, ymgysylltu cymunedol, imiwneiddio torfol).
- Cynnig gwasanaethau galw heibio i'r rhai dan 18 oed, mannau ymgynghori hygyrch, ac addasiadau ar gyfer anghenion crefyddol, synhwyraidd a symudedd.
- Sicrhau bod deunyddiau dwyieithog neu amlieithog ar gael a darparu cymorth cyfieithu lle bo angen.
- Datblygu deunyddiau gwybodaeth cynhwysol i gleifion a sicrhau bod ystyriaethau EDI yn rhan o strwythurau llywodraethu ansawdd a diogelwch.
- Mae'r enghreifftiau hyn yn dangos sut mae cydraddoldeb wedi'i wreiddio yn y gwasanaethau a ddarperir bob dydd.

9.7 Cydweithio â'r Sector Cyhoeddus ac Ymgysylltu â'r Gymuned

Er mwyn gwella cyfle cyfartal, cryfhaodd BIP Caerdydd a'r Fro ei bartneriaethau â sefydliadau rhanbarthol, gan gynnwys:

- Rhwydwaith Cydraddoldeb Sector Cyhoeddus Caerdydd, i weithio ar y cyd ar faterion sy'n effeithio ar nifer o gyrff cyhoeddus.
- Ysgolion, sefydliadau ieuenctid, a gwasanaethau awdurdodau lleol i hyrwyddo gyrfaoedd iechyd a chyfleoedd yn y Gymraeg.
- Sefydliadau trydydd sector i gefnogi pobl y mae digartrefedd, anabledd, anghydraddoldeb ac allgáu cymdeithasol yn effeithio arnynt.

Mae'r partneriaethau hyn yn cynyddu ein heffaith ac yn sicrhau bod ein gweithredoedd yn cael eu llywio gan anghenion y gymuned.

9.8 Crynodeb

gwahaniaethu a hyrwyddo cyfle cyfartal. Drwy ymrwymiad arweinyddiaeth cryfach, arferion recriwtio cynhwysol, mentrau ehangu mynediad, camau gweithredu gwrth-hiliol, addysg estynedig, datblygu rhwydwaith staff a phartneriaethau cymunedol, rydym wedi gosod sylfeini cryf ar gyfer cynnydd parhaus.

Er gwaethaf gwelliannau, mae heriau'n parhau - yn enwedig o ran ansawdd data, hyder wrth adrodd am wahaniaethu, cynrychiolaeth ar draws rolau arweinyddiaeth a sicrhau arfer cynhwysol cyson o dan bwysau gweithredol. Bydd y meysydd hyn yn parhau i gael blaenoriaeth yn 2025–2026, gyda mecanweithiau llywodraethu, ymgysylltu â staff ac atebolrwydd clir ar waith.

10. Blaenoriaethau ar gyfer 2025 - 2026

Wrth i ni symud i mewn i'r ail flwyddyn o gyflawni ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2024–2028, bydd y Bwrdd Iechyd yn parhau i ganolbwyntio ar ymgorffori arfer cynhwysol, cryfhau cymhwysedd diwylliannol, a sicrhau mynediad a phrofiad teg i bawb. Mae ein blaenoriaethau ar gyfer 2025–2026 yn adeiladu ar y sylfeini a sefydlwyd yn 2024/25 ac yn ymateb i anghenion a disgwyliadau ein staff, cleifion, cymunedau a phartneriaid.

10.1 Ein Blaenoriaethau Allweddol

1. Hyrwyddo Diwylliannau Gwrth-hiliol a Chynhwysol
Gwella ymarfer gwrth-hiliol, datblygu camau gweithredu WRES, a meithrin hyder sefydliadol wrth gydnabod a mynd i'r afael â gwahaniaethu.

2. Cryfhau'r ddarpariaeth Gymraeg
Datblygu Cynllun Gweithredu Mwy na Geiriau, parhau i ehangu sgiliau Cymraeg y gweithlu, a gwella mynediad dwyieithog ar draws gwasanaethau.

3. Gwella data cydraddoldeb ar draws y gweithlu
Cynyddu cydraddoldeb a chyflawnrwydd data'r Gymraeg, gwella hyder data, a defnyddio mewnwelediadau i lywio camau gweithredu wedi'u targedu.

4. Cefnogi a Thyfu Rhwydweithiau Staff
Gwella gwelededd, cynaliadwyedd a'r broses o lywodraethu rhwydweithiau profiad bywyd, gan sicrhau eu bod yn parhau i lunio penderfyniadau sefydliadol.

5. Gwella Cyfathrebu Hygyrch

Paratoi ar gyfer cyflwyno Safonau Cyfathrebu a Gwybodaeth Hygyrch Cymru Gyfan a gwella hygyrchedd ar draws pob sianel gyfathrebu.

6. Gwella Recriwtio Cynhwysol ac Ehangu Mynediad

Parhau i gael gwared ar rwystrau i gyflogaeth ac ehangu cyfleoedd i grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol drwy recriwtio cynhwysol ac allgymorth.

7. Cryfhau Gallu Arweinyddiaeth

Ymgorffori ymddygiadau arweinyddiaeth cynhwysol a sicrhau bod gan reolwyr y gallu a'r sgiliau i gefnogi gweithleoedd teg, parchus a diogel yn seicolegol.

8. Dyfnhau Partneriaethau Cymunedol

Cryfhau ymgysylltiad â chymunedau sy'n profi anghydraddoldebau a sicrhau bod eu lleisiau'n dylanwadu ar y gwaith o ddylunio a gwella gwasanaethau.

Gweledigaeth ar gyfer 2025-2026

Yn 2025–2026, ein gweledigaeth yw cryfhau'r Bwrdd Iechyd fel man lle mae pob person — p'un a ydynt yn gweithio yma neu'n derbyn gofal yma — yn teimlo eu bod yn cael eu parchu, eu gwerthfawrogi a'u cynrychioli.
Byddwn yn gweithio tuag at:

- Weithlu mwy cyfartal, sy'n hyderus ac yn abl i ddarparu gofal cynhwysol a dwyieithog.
- Gwasanaethau hygyrch wedi'u llunio gan brofiad bywyd a llais y gymuned.
- Diwylliant gweithle lle mae amrywiaeth yn cael ei gofleidio, gwahaniaethu yn cael ei herio, a staff yn gallu ffynnu'n naturiol.
- System gofal iechyd sy'n dileu rhwystrau, yn lleihau anghydraddoldebau ac yn sicrhau bod tegwch, urddas a thrugaredd wedi'u hymgorffori ym mhopeth a wnawn.

Gyda'n gilydd, byddwn yn parhau i lunio diwylliant cynhwysol sy'n adlewyrchu'r cymunedau rydym yn eu gwasanaethu ac yn darparu gofal rhagorol i bawb.