



GIG
CYMRU
NHS
WALES

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

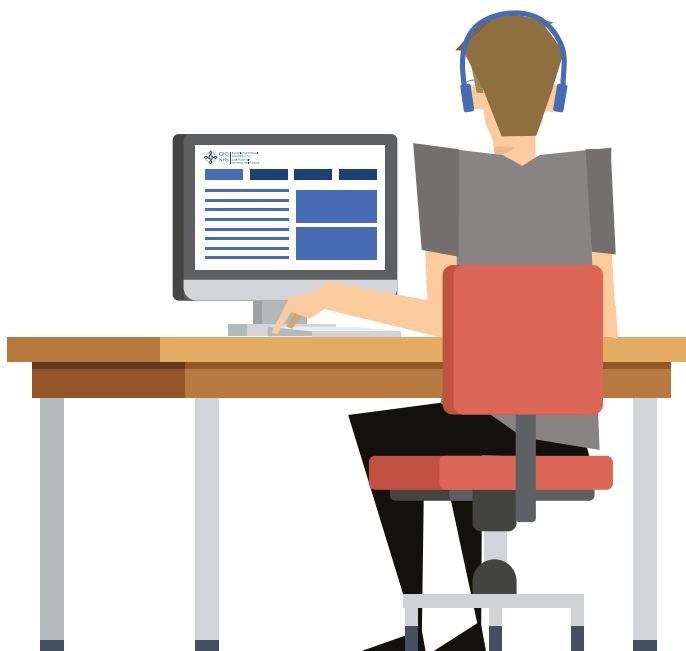
Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol 2021-2022



Mae'r ddogfen hon ar gael yn Saesneg ac ar gais mewn amrywiaeth o fformatau hygrych.
E-bostiwrch EquityAnd.Inclusion@wales.nhs.uk

Cynnwys

Cyflwyniad a Chefnidir	3
Myfyrio ar 2021 – 2022..	4
Canlyniad 1: Bod pobl yn cael eu parchu ac yn teimlo eu bod yn cael eu parchu	4
Hyrwyddo Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro fel lle gwyd i weithio	6
Mentrau cyflogaeth	6
Ymgysylltu â rhanddeiliaid	8
Sicrhau bod pobl yn cael eu parchu ac yn rhydd o gamdriniaeth, aflonyddu, bwllo a thrais	10
Hyfforddiant, cefnogaeth a datblygiad	10
Canlyniad 2: Rydym yn cyfathrebu ac yn ymgysylltu â phobl mewn ffyrdd sy'n diwallu eu hanghenion	12
Dulliau cyfathrebu a gwybodaeth hygyrch	12
Safonau'r Gymraeg	13
Canlyniad 3: Mae mwy o bobl yn derbyn gofal ac yn cael gafael ar wasanaethau sy'n diwallu eu hanghenion unigol	14
Ymdrechion i leihau annhegwch ym maes iechyd	14
Canlyniad 4: Y bwlch cyflog rhwng y rhywiau ac unrhyw fwch cyflog arall â nodwedd warchodedig yn cael ei ddileu	17
Casgliad a Gweledigaeth 2022 – 2023	18
Adroddiad Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro 2022	19



Cyflwyniad a Chefndir

Mae Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol BIP Caerdydd a'r Fro 2021-2022 yn rhoi trosolwg o'r cynnydd rydym wedi'i wneud wrth gyflawni ein canlyniadau fel y nodir yn ein [Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-2024](#). I ddysgu mwy am ein gwaith, rydym yn argymhell eich bod yn darllen [Adroddiad Blynyddol Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro 2021-2022](#) a'n Cynllun Tymor Canolig Integredig 2019-2022.

Mae BIP Caerdydd a'r Fro yn gyfrifol am ofalu am dros 500,000 o bobl sy'n byw ledled Caerdydd a Bro Morgannwg. Yn 2021/22 roeddem yn cyflogi 15,915 aelod o staff ar draws y sefydliad.

Nod ein gwaith yw cefnogi pawb i sicrhau eu bod yn cael eu trin yn deg a chyda pharch, ac rydym yn gweithio o fewn nifer o ofynion deddfwriaethol gwahanol gan gynnwys Deddf Hawliau Dynol 1998 a Deddf Cydraddoldeb 2010. Mae Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus yn gosod dyletswydd statudol ar Fwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro i wneud y canlynol:

- Dileu gwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth anghyfreithlon;
- Hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng y rheiny sydd â nodwedd warchodedig berthnasol a'r rheiny sydd hebddi;
- Meithrin cydberthnasau da rhwng y rheiny sydd â nodwedd warchodedig a'r rheiny sydd hebddi.

Nod y Bwrdd Iechyd yw cyflawni'r ddyletswydd hon drwy gyflawni ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-2024. Mae ein Cynllun yn nodi ein hamcanion cydraddoldeb i gefnogi'r gwaith o gyflawni ein nodau strategol. Mae ein Hadroddiad Blynyddol yn disgrifio ein gwaith tuag at weithredu'r amcanion yn ystod 2021/22.

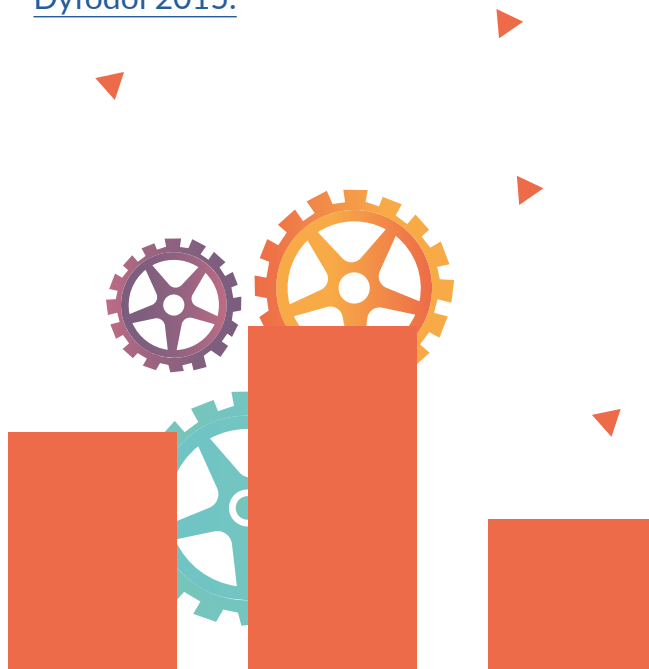
Mae hyn yn cynnwys tynnu sylw at gyflawniadau a nodi meysydd lle mae angen gwneud rhagor o waith.

Datblygwyd ein hamcanion drwy ymgysylltu â chleifion, staff, partneriaid, sefydliadau cydraddoldeb a rhanddeiliaid eraill mewn partneriaeth â Phartneriaeth Cydraddoldeb Cyrff Cyhoeddus Cymru.

Dyma'r pedwar canlyniad a nodir yn ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-2024:

1. Bod pobl yn cael eu parchu ac yn teimlo eu bod yn cael eu parchu; mae hyn yn cynnwys cleifion, gofalwyr ac aelodau o'r teulu yn ogystal â staff a gwirfoddolwyr.
2. Ein bod yn cyfathrebu ac yn ymgysylltu â phobl mewn ffyrdd sy'n diwallu eu hanghenion.
3. Bod mwy o bobl yn derbyn gofal ac yn cael gafael ar wasanaethau sy'n diwallu eu hanghenion unigol, gan gynnwys y rheini o gymunedau economaidd-gymdeithasol.
4. Bod y bwlch cyflog rhwng y rhywiau ac unrhyw fwlch cyflog arall â nodwedd warchodedig yn cael ei ddileu.

Mae'r canlyniadau hyn yn cyd-fynd â nodau ein [Strategaeth Lluio ein Llesiant i'r Dyfodol](#) a [Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol 2015](#).



Myfyrio ar 2021 – 2022...

Yn yr adran ganlynol, rydym yn myfyrio ar y gwaith a wnaed ym Mwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro i gyflawni'r pedwar canlyniad a bennwyd yn ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-2024.

Canlyniad 1: Bod pobl yn cael eu parchu ac yn teimlo eu bod yn cael eu parchu

Hyrwyddo Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro fel lle gwyh i weithio

Y Tîm Adnoddau Pobl

Yn ystod 2021 – 2022, gwnaeth y Tîm Adnoddau Pobl, sydd newydd ei sefydlu, hyrwyddo'r Bwrdd Iechyd fel lle gwyh i weithio yn ein cymunedau amrywiol. Mae rhai o'r ffyrdd y gwnaethant gyflawni hyn wedi'u nodi isod.

Fel rhan o'r gwaith a wnaed gan y tîm, ymgysylltwyd â dros 10,000 o bobl yng Nghaerdydd a'r Fro ynghylch y cyfleoedd gwaith a'r llwybrau gyrfa niferus sydd ar gael gyda'r Bwrdd Iechyd, gan blannu'r hadau ar gyfer ein gweithlu yn y dyfodol. Cafodd y Bwrdd Iechyd dros 500 o geisiadau ac ymholiadau o ganlyniad i'n presenoldeb mewn digwyddiadau recriwtio, megis y Ffair Yrfaedd Rithwir a gynhaliwyd gyda Gyrfa Cymru, lle roedd dros 350 o gyfranogwyr yn gwylio ac yn ymgysylltu â bwth rhithwir y Bwrdd Iechyd. Mynychodd y tîm ddau ddigwyddiad recriwtio'r Bartneriaeth Pontio Gyrfa hefyd i hyrwyddo cyflogaeth o fewn y GIG i'r personél milwrol sy'n cyrraedd diwedd eu hamser o fewn y

fyddin. Canolbwyntiodd hyn ar rolau ym maes rheoli prosiectau.

Ailgynlluniwyd hysbysebion i gynnwys cynrychiolaeth fwy cynhwysol o'r gweithlu i ddenu talent amrywiol. Datblygwyd Fframwaith Profiad Gwaith i ailfywiogi ac ehangu'r amrywiaeth eang o leoliadau gwaith yn y Bwrdd Iechyd i gynnwys Sesiynau Blas Swyddi, Interniaethau, a lleoliadau profiad gwaith ar gyfer myfyrwyr ysgol a phrifysgol a'r di-waith hirdymor.

Mynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle Stonewall 2022

Cymerodd y Bwrdd Iechyd ran ym Mynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle Stonewall 2022 i asesu ein hymdrech i gynnwys pobl LHDTG+ yn ein sefydliad. Mae'r Mynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle yn rhestr genedlaethol o'r sefydliadau sy'n gwneud yr ymdrech fwyaf i gynnwys pobl LHDTG+ yn y DU ac yn fyd-eang. Gwnaeth yr elusen ddyfarnu statws Cyflogwr Aur i'r Bwrdd Iechyd a'i raddio yn safle 37 o blith y cyflogwyr sy'n gwneud yr ymdrech fwyaf i gynnwys pobl LHDTG+. Roedd y Bwrdd Iechyd yn y 10fed safle yn y mynegai o safbwynt cyflogwyr yng Nghymru ac yn y 3ydd safle ar gyfer sefydliadau iechyd a gofal cymdeithasol. Sgoriodd y Bwrdd Iechyd yn dda o safbwynt cylch bywyd gweithwyr a grymuso unigolion, a'r meysydd i ganolbwyntio arnynt ar gyfer y flwyddyn sydd i ddod yw cynnwys polisiau a buddion a chynyddu ymatebion i'r holiadur adborth staff. Mae'r sgôr hwn wedi ein galluogi i hyrwyddo'r Bwrdd Iechyd fel lle rhagorol i weithio i aelodau'r gymuned LHDTG+ ac mae'n dangos ein hymrwymiad ehangach i gydraddoldeb a chynhwysiant.



Rhwydweithiau Staff

Lansiwyd Rhwydwaith Anabledd Staff y Bwrdd Iechyd ym mis Ionawr 2021 ac mae'n cefnogi aelodau anabl o staff a gwirfoddolwyr sy'n byw gyda chyflwr iechyd hirdymor. Gan eu bod ar ddechrau eu taith, mae'r rhwydwaith wedi canolbwyntio ar ymgyrchoedd i godi ymwybyddiaeth ac ymgysylltu i geisio denu aelodau newydd.

Rhwydwaith Anabledd Access Ability Network



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

Rhwydwaith LHDTC+ LGBTQ+ Network

Yn dilyn ail-lansio'r Rhwydwaith LHDTC+ yn llwyddiannus yn gynnar yn 2021, mae pwyllgor y rhwydwaith yn parhau i weithio tuag at gynyddu ymwybyddiaeth o faterion LHDTC+, gan ganolbwyntio ar recriwtio aelodau newydd ac ehangu'r rhwydwaith. Cefnogodd y rhwydwaith y Bwrdd Iechyd i hyrwyddo digwyddiadau ymwybyddiaeth LHDTC+, gan gynnwys Mis Balchder a Diwrnod Cofio Pobl Draws. Cyfrannodd y rhwydwaith hefyd at gyflwyniad Mynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle Stonewall ar gyfer 2022.



Eleni lansiwyd Rhwydwaith Staff Un Llais, grŵp gweithwyr ar gyfer cydweithwyr o gymunedau lleiafrifoedd ethnig. Nod y rhwydwaith yw cefnogi'r Bwrdd Iechyd i ddod yn sefydliad gwrth-hiliol ac mae'n lle diogel i gydweithwyr rannu profiadau. Mae'r

pwyllgor Un Llais wedi dechrau sefydlu rolau a chyfrifoldebau, ac mae'n cael ei gefnogi gan y Tîm Tegwch a Chynhwysiant. Mae'r Bwrdd Iechyd wedi lansio tudalen gwefan ar gyfer Rhwydwaith Staff Un Llais i gefnogi ein hymdrechion recriwtio ac i godi ymwybyddiaeth o'r rhwydwaith.

Ymweliad â mosgiau lleol

Gwnaeth y Cyfarwyddwr Gweithredol Pobl a Diwylliant, Aelod Annibynnol, ac aelod o'r Tîm Adnoddau Pobl fynychu un o'r mosgiau lleol yng Nghaerdydd i hyrwyddo'r GIG fel cyflogwr cynhwysol, esbonio'r amrywiaeth o gyfleoedd a llwybrau gyrfa sydd ar gael ym maes gofal iechyd, ac esbonio'r broses ar gyfer cyflwyno ceisiadau.

Mynychodd y Tîm Adnoddau Pobl Ffair Recriwtio a gynhaliwyd mewn mosg lleol arall hefyd i ymgysylltu â'n cymunedau amrywiol a hyrwyddo'r Bwrdd Iechyd fel cyflogwr cynhwysol a lle gwych i weithio.



Calendr Cynhwysiant 2022

Ar ddechrau 2022, lansiodd y Bwrdd Iechyd ei 'Galendr Cynhwysiant' cyntaf fel sefydliad. Mae'r ddogfen yn tynnu sylw at ddyddiadau ymwybyddiaeth allweddol sy'n ymwneud â nodweddion gwahanol ac yn rhoi cyhoeddusrwydd i'n rhwydweithiau staff a gwasanaethau eraill sydd ar gael i staff yn y Bwrdd Iechyd, megis y Gwasanaeth Lles Gweithwyr a'n tîm Caplaniaeth. Mae'r calendr yn annog aelodau staff i gysylltu â'r Tîm Tegwch a Chynhwysiant a gwasanaethau eraill.



Mentrau cyflogaeth

DFN Project Search

Mae'r Bwrdd Iechyd wedi datblygu dull partneriaeth gyda DFN Project Search. Mae DFN Project Search yn rhaglen paratoi cyflogaeth, blwyddyn o hyd, sy'n digwydd yn gyfan gwbl yn y gweithle. Mae'r rhaglen yn helpu i ddarparu'r canlyniadau cyflogaeth gorau i oedolion ifanc ag anableddau dysgu a/neu awtistiaeth o ardal Caerdydd a'r Fro sy'n astudio gyda darparwyr Anghenion Addysg Arbennig. Yn ystod 2021/22, cynhaliodd y Bwrdd Iechyd saith intern, ac aeth chwech ohonynt ymlaen i gael gwaith yn y sefydliad, gyda'r unigolyn a oedd yn weddill yn dewis dychwelyd i addysg bellach.

"Mae gweithio ochr yn ochr â Charlotte a'i hyfforddi wedi bod yn brofiad gwerth chweil. Mae Charlotte wedi bod yn aelod gweithgar a brwdfrydig o'r tîm cadw tŷ ac mae wedi bod yn bleser pur hyfforddi Charlotte."

Gina Mather
Rheolwr Gwasanaethau
Gweithredol

"Mae wedi bod yn bleser pur bod yn gysylltiedig â Project Search a'r tîm. Mae'r help y mae'r interniaid wedi'i roi wrth brosesu'r feddyginiaeth a ddychwelwyd wedi bod yn amhrisiadwy ac wedi arbed amser ac arian i ni. Byddwn yn argymhell unrhyw un i gofrestru ar gyfer y prosiect a chymryd rhan."

Ruth Holland
Uwch Dechnegydd Fferyllfa

KICKSTART

O ganlyniad i'r pandemig a'r hinsawdd economaidd, roedd llawer o bobl heb gyflogaeth, gyda chyfran uchel o'r unigolion hyn o fewn y grŵp oedran 16-24. Mewn ymateb i hyn, lansiodd y llywodraeth gynllun arloesol KICKSTART ym mis Mawrth 2021 a oedd yn darparu cyfleoedd i'r dyfodol i bobl ifanc 16-24 oed, a oedd yn derbyn Credyd Cynhwysol, drwy greu swyddi o ansawdd uchel â chymhorthdal gan y llywodraeth ledled y DU. Gwnaeth y cynllun gefnogi a galluogi 160 o bobl ifanc i gael eu cyflogi ledled y Bwrdd Iechyd ar leoliadau 6 mis.

Rhaglen Nyrsio Dramor

Mae'r rhaglen hon wedi parhau i gefnogi ffrwd waith recriwtio nyrsys rhyngwladol y Bwrdd Iechyd gyda maint carfannau yn cynyddu i 28 nyrs y mis. Cwblhaodd cyfanswm o 245 o nyrsys y rhaglen ac maent wedi ymuno â'r Bwrdd Iechyd ers sefydlu'r rhaglen.

Gweithio gyda'r Adran Gwaith a Phensiynau

Gweithiodd y Tîm Adnoddau Pobl yn agos gyda'r Adran Gwaith a Phensiynau i hyrwyddo gyrfaedd i bobl ddi-waith yn y tymor hir. Arweiniodd hyn at drefnu nifer o sesiynau blasu lleoliad gwaith er mwyn iddynt brofi'r Bwrdd Iechyd fel gweithiwr.

Academi Prentisiaeth

Profodd yr Academi Prentisiaeth gyfnod heriol yn ystod y pandemig a recriwtiwyd pum Prentis Gweinyddu Busnes yn ystod 2021/22. Roedd pob prentis o dan 25 oed, gan gefnogi pobl iau i ennill profiad gwaith gwerthfawr wrth ennill cymhwyster ar yr un pryd.

Astudiaeth Achos yr Academi Prentisiaeth — Rhys Pepper, Prentis Gweinyddu Busnes

I ddechrau'r daith, rydw i'n credu bod angen i fi ddychwelyd at fy meddylfryd yn 17 oed, gyda blwyddyn ar ôl cyn sefyll fy arholiadau Lefel A. Doeddwn i ddim eisiau mynd i'r brifysgol ac roeddwn i'n meddwl mai prentisiaeth fyddai'r opsiwn gorau ar gyfer fy nyfodol.



Dechreuais edrych am brentisiaeth a fyddai'n fy niddori o ddydd i ddydd a lle gallwn ddefnyddio fy set sgiliau er budd y gymuned. Ar ôl edrych ar lawer o swyddi prentisiaeth, roedd y rôl yn y bwrdd iechyd yn edrych yn ddelfrydol. Gofalu am bobl, cadw pobl yn iach. Ymadrodd a glywn yn aml yn y bwrdd iechyd. Wrth ystyried prentisiaethau, meddyliais pa swydd arall y gallwn i ddod o hyd iddi a fyddai'n cynnig mwy na'r delfrydau hyn. Fe wnaeth hyn helpu i ddylanwadu ar fy mhenderfyniad gan nad oedd gen i syniad pendant pa lwybr gyrfa y byddwn i'n ei ddilyn.

Hyd yn hyn, yn ystod fy nghyfnod fel prentis, rydw i wedi treulio pedwar mis ym meddygfa Ceir Gorrlewin yn gweithio trwy wahanol feysydd, er enghraifft;

- bod yn dderbynnwyd ar y ddesg yn delio â'r cyhoedd wyneb yn wyneb*
- delio â chleifion tra ar y ffôn*
- ochr weinyddu'r practis cyffredinol*
- mynd gyda nyrsys ar ymweliadau â'r cartref a chynnal ochr weinyddol y rhaglen brechiad rhag y ffliw*

- a threulio amser hefyd yn cysgodi rolau'r rheolwyr.
- Ar y cyfan, roeddwn i wrth fy modd yng Ngheir Gorrlewin, fe wnaeth pawb helpu i fy annog i ehangu fy ngallu, a fy nghefnogi yn y broses

Rydw i bellach wedi dechrau fy ail leoliad pedwar mis gyda'r tîm gofal sylfaenol ac rydw i'n disgwyl cael profiad ym mhob agwedd ar y rôl unwaith eto, a golwg ehangach ar ofal sylfaenol. Rydw i'n edrych ymlaen at gyflawni gweddill fy mhrentisiaeth, gan ennill profiad gwerthfawr ar hyd y daith.

Sut mae'r profiad hwn wedi effeithio ar fy nghynlluniau gyrfa yn y dyfodol? Wel mae hwn yn ddiddorol oherwydd o'r dechrau, fy nod oedd dysgu cymaint â phosibl a gwella fy set sgiliau bob dydd. Dyma fy nod o hyd. Fodd bynnag, yn ystod y misoedd hyn, rydw i'n tueddu i ogwyddo'n fwy tuag at ochr reoli'r rôl ac rydw i wedi trafod hyn gyda rheolwr y practis yng Ngheir Gorrlewin. Mae wedi cytuno i helpu i adeiladu fy sgiliau yn y rôl rheoli pan fyddaf yn aildechrau fy ail gyfnod o bedwar mis yng Ngheir Gorrlewin.

Rydw i'n teimlo ar hyn o bryd ei bod hi'n rhy gynnar o lawer i benderfynu ble fydd fy llwybr gyrfa yn arwain ac yn teimlo ei fod yn bwysig gwneud gwelliannau parhaus ac, ar ddiwedd y brentisiaeth, penderfynu sut y gallai fy set sgiliau fod o fudd i'r sefydliad wrth ddiwallu fy anghenion fy hun.



Ymgysylltu â rhanddeiliaid

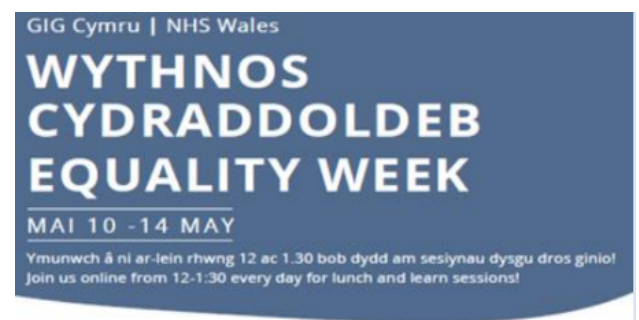
Pride Rhithwir y GIG

Cymerodd ein Tîm Tegwch a Chynhwysiant ran yn Pride Rhithwir y GIG 2021 gyda sesiynau'n cael eu hyrwyddo ledled y Bwrdd Iechyd. Roedd ein cyfranogiad yn cynnwys:

- Llofnodi'r 'Addewid Bod yn Gyfaill Gwell' ar gyfer Glitter Cymru.
- Cadeirio'r sesiwn 'Allwch chi ein clywed' gyda Deaf Pride Cymru
- Gwnaeth Dr Sophie Quinney, Arbenigwr Rhywedd yng Ngwasanaeth Rhywedd Cymru, gynrychioli Gwasanaeth Rhywedd Cymru ar gyfer y 'Sesiwn Gofal Iechyd Pobl Draws' ochr yn ochr ag un o sylfaenwyr Trans Aid Cymru.

Wythnos Cydraddoldeb 2021

Yn ystod Wythnos Cydraddoldeb, a gynhaliwyd rhwng 10 a 14 Mai 2021, gweithiodd y Bwrdd Iechyd mewn partneriaeth â chydweithwyr o bob rhan o GIG Cymru i hwyluso ystod o weithdai rhyngweithiol. Cododd y sesiynau ymwybyddiaeth o faterion yn ymwneud â chydaddoldeb gyda'r nod o greu gweithleoedd mwy cynhwysol ar gyfer cydweithwyr a gwasanaethau i gleifion. Roedd y sesiynau'n trafod pynciau gan gynnwys "tynnu coes" ac aflonyddu, awtistiaeth, a chydaddoldeb hiliol.



Y Tîm Ymwybyddiaeth o Leiafrifoedd Ethnig a Diwylliant

Ym mis Rhagfyr 2021, gyda chyllid gan Gymdeithas Nyrsys Gofal Critigol Prydain (BACCN), cychwynnodd y Bwrdd Clinigol Gwasanaethau Arbenigol ar brosiect i wella ymwybyddiaeth ddiwylliannol ac ymwybyddiaeth o brofiad personol pobl o gymunedau lleiafrifoedd ethnig. Arweiniodd y gwaith at sefydlu'r Tîm Ymwybyddiaeth o Leiafrifoedd Ethnig a Diwylliant (Tîm EMCA), sy'n cynnwys grŵp o nyrsys sy'n canolbwyntio ar helpu i chwalu rhwystrau diwylliannol a meithrin cysylltiadau diwylliannol. Mae'r tîm yn cyflawni hyn trwy godi ymwybyddiaeth a darparu addysg ar brofiadau pobl o wahanol ethnigrwydd a chefnidiroedd diwylliannol yr ydym yn eu hwynebu yn ein gwaith.



Trwy fod yn ymwybodol yn ddiwylliannol, gall y Bwrdd lechyd feithrin gwerthfawrogiad o werthoedd eraill, eu harferion a'u credoau, heb farn na rhagfarn. Drwy groesawu sensitifrwydd diwylliannol ac addysgu staff am wahaniaethau diwylliannol, gweithiodd y sefydliad i ddylanwadu ar ganfyddiadau a rhyngweithio rhwng pobl. Drwy ddod o hyd i dir cyffredin a darganfod tebygrwydd, ceisiodd y Bwrdd lechyd agor sianeli ar gyfer sgysiau parchus a chreu gweithle tecach.

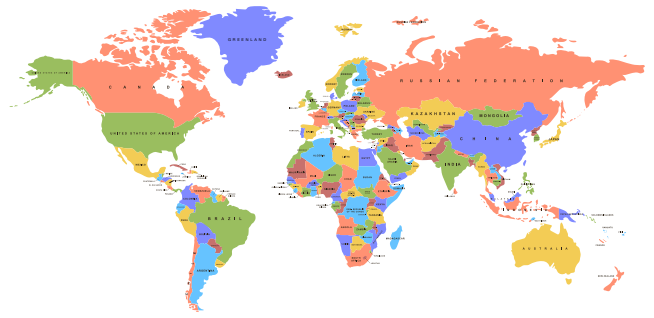
Mae Tîm EMCA yn ceisio gwella dealltwriaeth sefydliadol o wahaniaethau diwylliannol a thrwy archwilio anghenion gofal iechyd ein cymunedau, gan anelu at greu Uned Gofal Critigol amrywiol sy'n gynhwysol ac yn barchus.

Creodd Tîm EMCA fap o'r byd i gynrychioli'r gwledydd amrywiol y mae'r staff yn tarddu ohonynt i gydnabod a dathlu cefndiroedd niferus ein gweithlu Gofal Critigol.

Cardiff Critical Care makes its mark on the World



This World Map is to represent the diverse countries our staff originate from, to recognise and celebrate the many backgrounds of our Critical Care workforce. As one team, we aim to provide safe, high quality services which are delivered with courtesy and respect to all our staff and patients.



We are proud of our globally diverse workforce, so if you wish to be represented on this map, please speak to a member of the Ethnic Minority & Cultural Awareness Team.
Jasmine Ali, Clinical Development Nurse, 2022

● This magnetic dot indicates a Critical Care Staff Member originates from this country

Bwrdd Ieuenctid Caerdydd a'r Fro

The Youth Board was formed in 2018, Cafodd ein Bwrdd Ieuenctid ei ffurfio yn 2018, gan roi llais i bobl ifanc ardal Caerdydd a'r Fro a sicrhau eu bod yn rhan o brosesau gwneud penderfyniadau allweddol, gan newid ffyrdd o weithredu a gwella gwasanaethau ar draws y Bwrdd lechyd.



Cardiff And Vale Health Youth Board
Bwrdd Iechyd Ieuenctid Caerdydd A'r Fro

Mae'r Bwrdd Ieuenctid yn cynnwys gwirfoddolwyr ifanc rhwng 13 a 25 oed o amrywiaeth o gefndiroedd a chymunedau ar draws Caerdydd a'r Fro, gyda phob un yn dod â'u profiad, gwybodaeth a'u barn werthfawr eu hunain i'r bwrdd i'w trafod.

Mae'r Bwrdd Ieuenctid yn grŵp cynrychioliadol ac mae wedi adolygu llawer o fentrau'r Bwrdd lechyd, gan gynnwys cynghori ar les emosiynol, iechyd meddwl, a datblygu gwefan.

Straeon Digidol

Mae Tîm Profiad y Claf yn defnyddio Straeon Digidol i rymuso unigolion i rannu eu profiadau o'n gofal, rydym yn defnyddio'r straeon hyn i amlygu pan fydd pethau wedi mynd yn dda a ble y gallwn wella. Mae'r ddolen isod ar gyfer un o'n straeon digidol yn ymwneud â hygyrchedd ein gwasanaethau, dangoswyd y stori hon mewn Cyfarfod Bwrdd i dynnu sylw at ba mor bwysig yw cael gwasanaeth hygyrch i gleifion: [Cliciwch yma i weld y straeon Digidol](#).

Sicrhau bod pobl yn cael eu parchu ac yn rhydd o gamdriniaeth, aflonyddu, bwllo a thrais

Diogelu

Rhaid i'r broses o ddiogelu pobl fod yn gynhwysol ac mae'n cwmparu pawb mewn cymdeithas, gan gynnwys y rhai sydd â nodweddion penodol a allai arwain at wahaniaethu yn erbyn unigolyn, yn unol â deddfwriaeth yn Neddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (2014). Mae Gweithdrefnau Diogelu Cymru (2019) yn amlinellu'r gofynion deddfwriaethol ar gyfer arferion diogelu. Mae'r Bwrdd Iechyd wedi ymrwymo i sicrhau bod pobl yn cael eu trin â pharch, heb unrhyw wahaniaethu.

Er mwyn sicrhau bod cleifion a gweithwyr yn cael eu hamddiffyn rhag camdriniaeth, mae gwaith yn parhau ynghylch cynnal mecanweithiau adrodd ar ddiogelu i ddarparu cymorth a chynghor i staff ar draws y Bwrdd Iechyd, gan sicrhau bod achosion o gam-drin yn cael eu nodi a bod staff yn ymwybodol o'u dyletswydd statudol i roi gwybod am bryderon. Mae hyn yn rhoi sicrwydd bod y boblogaeth amrywiol ledled Caerdydd a'r Fro sy'n defnyddio gwasanaethau ac yn rhyngweithio â staff gofal iechyd yn cael eu trin yn gyfartal

a'u diogelu wrth barchu gwahaniaethau unigol. Mae Tîm Diogelu'r Bwrdd Iechyd yn parhau i hwyluso hyfforddiant diogelu sy'n ymgorffori dangosyddion cam-drin ac esgeulustod.

Mae gweithio mewn partneriaeth wrth wraidd arferion diogelu ac mae Tîm Diogelu'r Bwrdd Iechyd wedi meithrin cysylltiadau â phartneriaid statudol, gan gynnwys Heddlu De Cymru ac Awdurdodau Lleol.

Mae'r Tîm wedi gweithio i sicrhau bod staff yn ymwybodol bod diogelu yn gyfrifoldeb i bawb a bod gan bawb hawl i fyw'n rhydd o gamdriniaeth.

Hyfforddiant, cefnogaeth a datblygiad

Treat Me Fairly

Mae hyfforddiant cydraddoldeb ac amrywiaeth yn orfodol yn y Bwrdd Iechyd ac mae'n ofynnol i staff gwblhau'r modiwl e-ddysgu 'Treat Me Fairly'. Ar 31 Mawrth 2022, cwblhaodd 72.7% o'r gweithlu yr hyfforddiant.

Sgwrs Wythnos Ymwybyddiaeth yr Ymennydd

Ar 15 Mawrth 2022, cyflwynodd Delsion sesiwn ar gyfer Wythnos Ymwybyddiaeth yr Ymennydd a oedd yn ymdrin â gweithrediad gwybyddol, niwl yr ymennydd, materion emosiynol sy'n gysylltiedig ag iechyd yr ymennydd, iechyd meddwl ac arfer gorau

Sesiwn 'Camau Cyntaf at Gynnwys Pobl Draws

Cyflwynodd yr elusen LHDTC+ Stonewall sesiwn ymwybyddiaeth ddydd Gwener 2 Gorffennaf 2021 o'r enw "Camau Cyntaf at Gynnwys Pobl Draws". Gwnaeth y sesiwn gyflwyno hunaniaeth draws a sut y gall staff gefnogi pobl draws y tu mewn a'r tu allan i'r gweithle.

Sesiynau Gwasanaeth Rhywedd Cymru

Cyflwynodd Gwasanaeth Rhywedd Cymru sesiynau addysgol i staff y Bwrdd Iechyd drwy gydol 2021 – 2022 i godi ymwybyddiaeth o brofiad personol pobl o gymunedau amrywiol o ran rhywedd a sut i ddarparu'r gofal gorau i gleifion trawsryweddol.

Hyfforddiant Diverse Cymru

Gwnaeth y Bwrdd Clinigol Iechyd Meddwl gomisiynu Diverse Cymru i gefnogi 20 maes gwasanaeth i ymgymryd â'r Cynllun Ardystio Cymhwysedd Diwylliannol i Bobl Dduon, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig, gan hyrwyddo arfer da o ran cymhwysedd diwylliannol yn y gweithle. Mae'r meysydd yn parhau i weithio tuag at ardystiad.



Cardiff and Vale
**Recovery &
Wellbeing College**

Hefyd, creodd y Bwrdd Clinigol Iechyd Meddwl swydd Pennaeth y Coleg Adfer a'r Gweithlu Profiad Personol, sef y cyntaf o'i math yng Nghymru. Mae hon yn swydd strategol ar gyfer person sydd â phrofiad personol o heriau iechyd meddwl ar lefel uwch reolwr i ddatblygu a chyflwyno ein Gweithlu Cymheiriaid. Mae Gweithwyr Cymheiriaid yn bobl sydd â phrofiad personol o adferiad ac sy'n defnyddio eu profiad personol yn fwriadol i hysbysu, ysbrydoli, annog a dangos i ddefnyddwyr gwasanaeth bod cynnydd ac adferiad yn bosibl.

Mae'r Bwrdd Clinigol Iechyd Meddwl yn cyflogi nifer o weithwyr cymheiriaid yn y Coleg Adfer. Rôl y Gweithwyr Cymheiriaid yw cyd-gynhyrchu cyrsiau, ochr yn ochr â gweithwyr iechyd proffesiynol, am faterion yn ymwneud ag iechyd meddwl ar gyfer myfyrwyr y Coleg Adfer. Gall myfyrwyr coleg gynnwys staff, defnyddwyr

gwasanaeth, gofalwyr neu gefnogwyr, ac mae'r cyrsiau yn rhad ac am ddim ac yn hygyrch i bawb.

Mae'r Coleg Adfer hefyd wedi hyfforddi a datblygu'r Cymheiriaid Digidol cyntaf yng Nghymru sy'n gweithio gyda myfyrwyr i'w helpu i gael gfael ar adnoddau a chymorth ar-lein.

I gael rhagor o wybodaeth am y Coleg Adfer ewch i'r wefan yn [Y Coleg Adfer - Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro \(nhs.wales\)](https://www.nhs.uk/healthcare-professionals/college-recovery)

Llysgenhadon Cynhwysiant (Hyrwyddwyr Cydraddoldeb yn flaenorol)

Gweithiodd y Tîm Tegwch a Chynhwysiant gydag uwch staff i benodi Hyrwyddwyr Cydraddoldeb ar gyfer y rhai sydd â nodweddion gwahanol, yn ogystal â'r laith Gymraeg. Sefydlwyd Hyrwyddwyr ar lefel Gweithredol a Bwrdd gyda nifer o fyrddau clinigol hefyd yn penodi i rolau. Mae'r rôl Hyrwyddwr Cydraddoldeb (sydd bellach yn Llysgennad Cynhwysiant) wedi canolbwyntio i ddechrau ar uwch reolwyr, gyda'r disgwyliad y bydd Hyrwyddwyr yn codi ymwybyddiaeth o brofiad personol pobl eraill drwy hunan-addysg o amgylch eu nodweddion penodedig. Mae gwneud hynny'n gwella dealltwriaeth o brofiadau personol pobl eraill, gan arwain at amgylcheddau mwy cynhwysol a chyfle i'n staff a'n defnyddwyr gwasanaeth gyfrannu at wneud penderfyniadau.

Trefnodd y Bwrdd Clinigol Diagnosteg a Therapiwteg Glinigol gyfarfodydd Hyrwyddwyr Cydraddoldeb misol gyda phob aelod o'r Uwch Dîm Rheoli a oedd yn ymgymryd â rôl hyrwyddwr nodwedd benodol. Datblygwyd safle SharePoint ar gyfer rhannu cynnwys sy'n gysylltiedig â'r rolau Hyrwyddwyr Cydraddoldeb gwahanol. Mae cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn eitem sefydlog ar agendâu ei Fforwm Partneriaeth ac Is-bwyllgor Ansawdd a Diogelwch.

Canlyniad 2: Rydym yn cyfathrebu ac yn ymgysylltu â phobl mewn ffyrdd sy'n diwallu eu hanghenion

Dulliau cyfathrebu a gwybodaeth hygyrch

Canolfannau Gwybodaeth a Chymorth

Mae pob un o Ganolfannau Gwybodaeth a Chymorth y Bwrdd Iechyd yn cadw stoc o daflenni ar ystod o gyflyrau mewn fformat hawdd ei ddarllen, sain a phrint bras, lle bo hynny ar gael. Pan nad yw gwybodaeth ar gael yn newis iaith neu ddewis fformat yr ymwelydd, gall staff a gwirfoddolwyr helpu drwy archebu gwybodaeth i'w hanfon yn uniongyrchol at yr ymwelydd, neu argraffu'r wybodaeth. Fodd bynnag, mae'r cymorth hwn yn dibynnu ar argaeledd deunyddiau o'r fath gan y sefydliadau eu hunain. Mae'r canolfannau hefyd yn cynnwys dolenni clyw y mae aelodau staff wedi'u hyfforddi i'w defnyddio.

Panel Golygyddol a Chanllaw

Mae canllaw i staff ar sut i wneud gwybodaeth ysgrifenedig yn hygyrch wedi cael ei ddatblygu ac mae ar gael ar ein tudalennau SharePoint i staff ei ddefnyddio.

Mae Tîm Profiad y Claf hefyd yn cynnal Panel Golygyddol Gwirfoddol sy'n galluogi timau i gael unrhyw daflenni/gwybodaeth newydd y maent yn eu datblygu wedi'u hadolygu gan aelodau'r cyhoedd i roi eu barn ar hygyrchedd y cynllun a'r cynnwys.

Gwasanaethau dehongli

Mae'r Bwrdd Iechyd yn parhau i ddefnyddio Gwasanaeth Dehongli a Chyfieithu Cymru (WITS) i gefnogi cleifion a defnyddwyr gwasanaeth sy'n gofyn am dehongli wrth gael gofal. Mewn achosion brys lle nad yw WITS ar gael, neu lle na ellir trefnu dehonglwyr, mae gan y Bwrdd Iechyd ddau wasanaeth dehongli ar-lein. Un ohonynt yw Sign Live sy'n wasanaeth Dehonglwyr Iaith Arwyddion Prydain (BSL).

Mae Sign Live yn caniatáu i Ddefnyddwyr BSL gyfathrebu ag unrhyw un, ar unrhyw adeg, gan ddefnyddio'r ap i'w cysylltu â Dehonglydd BSL cymwys. Mae gan nifer o ddyfeisiau yn y Bwrdd Iechyd yr ap hwn a gellir ei ddefnyddio hefyd trwy gyfrifiadur, gan ei wneud yn hawdd ei gyrraedd. Mae'r Bwrdd Iechyd hefyd yn defnyddio Language Line, sydd â'r opsiwn o BSL ac iaith Arwyddion America (ASL). Ar gael o fewn eiliadau trwy wasgu botwm, mae dehongliad fideo Language Line, sydd wedi ennill gwobrau, ar gael mewn dros 40 o'r ieithoedd y gofynnir amdanynt fwyaf.

Gwasanaeth negeseuon testun

Sefydlodd y Bwrdd Iechyd wasanaeth negeseuon testun i atgoffa cleifion a defnyddwyr gwasanaeth am eu hapwyntiadau sydd i ddod. Llwyddodd y gwasanaeth i wella hygyrchedd a helpu i osgoi colli apwyntiadau.

Dangosfwrdd Gwasanaethau Mamolaeth

Mae'r Bwrdd Clinigol Menywod a Phlant wedi creu dangosfwrdd yn y Gwasanaethau Mamolaeth sy'n cynnwys adran ar ethnigrwydd ac iaith, gan fod y dystiolaeth wedi dangos y gall y ddwy agwedd unigol gael effaith negyddol ar farwolaethau ac afiachedd mewn mamolaeth. Mae cynnwys y wybodaeth hon fel rhan o'r dangosfwrdd yn galluogi'r Bwrdd Clinigol i ddeall anghenion ei gleifion a defnyddwyr gwasanaeth yn well ac, yn y pen draw, gwella eu profiad.

Safonau'r Gymraeg

Gwnaeth y sefydliad gynnydd da ar agenda'r laith Gymraeg, gan barhau i weithio ar ei gydymffurfiaeth â Safonau'r Gymraeg a'r strategaeth 'Mwy na Geiriau'.



O dan faner ymgyrch "Meddwl Cymraeg – Think Welsh", mae'r Bwrdd Iechyd yn parhau i amlygu pwysigrwydd darparu gwasanaeth Cymraeg i gleifion a defnyddwyr gwasanaeth. Dosbarthwyd bathodynau 'laith Gwaith' i staff i helpu i'w hadnabod fel siaradwyr Cymraeg, gan alluogi cleifion a defnyddwyr gwasanaeth i dderbyn gofal yn eu dewis iaith.

Cafodd y Bwrdd Iechyd gefnogaeth yr Uned Gyfieithu i gydymffurfio â Safonau'r Gymraeg, gyda dros 1,000,000 o eiriau wedi'u cyfieithu yn ystod 2021 – 2022. Mae'r Uned yn cyfieithu ystod o ddogfennau, gan gynnwys dogfennau i'r cyhoedd er mwyn gwella hygyrchedd i siaradwyr Cymraeg, poster, arwyddion a thafenni.

Mae Grŵp Strategaeth Cydraddoldeb a Safonau'r Gymraeg yn darparu strwythur llywodraethu ar gyfer cydymffurfiaeth sefydliadol â Safonau'r Gymraeg.

I gael rhagor o wybodaeth am BIP Caerdydd a'r Fro a'r laith Gymraeg, gweler [Adroddiad y Gymraeg 2021-2022](#).



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

Mae'r Bwrdd Iechyd yn parhau i ddefnyddio EHIAs fel arf i gefnogi'r sefydliad gyda gwneud penderfyniadau a chynllunio cynhwysol. Mae EHIAs yn sicrhau bod unrhyw un sy'n ymwneud ag edrych ar newid neu ddatblygiad o fewn y sefydliad yn ystyried yr effaith y gallai ei chael ar bobl â nodweddion gwarchodedig gwahanol, o gefndiroedd economaidd-gymdeithasol gwahanol, a'r laith Gymraeg. Mae'r ffurflen EHIA yn darparu templed i sicrhau bod ystyriaeth wedi'i rhoi yn ystod y cam cynllunio ac mae hefyd yn amlinellu unrhyw gamau lliniaru y gallai fod eu hangen i leihau effaith negyddol.

Mae rhagor o wybodaeth am becyn cymorth EHIA ar gael ar ein gwefan: [Pecyn cymorth EHIA - Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro \(nhs.wales\)](#)



Canlyniad 3: Mae mwy o bobl yn derbyn gofal ac yn cael gafael ar wasanaethau sy'n diwallu eu hanghenion unigol

Accessible communication and information

Cynllun Gwasanaeth Clinigol

Ar ddechrau 2021, bu'r Bwrdd Iechyd yn ymgysylltu â'r gymuned leol ar yr egwyddorion sy'n llywio ein Cynllun Gwasanaethau Clinigol amlinellol. Roedd pobl yn gallu ymgysylltu ar-lein trwy nifer o gyfarfodydd cyhoeddus ar-lein a hwyluswyd gyda Chyngor Iechyd Cymuned De Morgannwg. Helpodd canlyniadau'r ymgysylltu hwn i lunio ein cynllun gwasanaethau clinigol lefel uchel, a gymeradwywyd gan ein Bwrdd.



Ymdrechion i leihau annhegwch ym maes iechyd

Mae mynd i'r afael ag annhegwch wrth wraidd gwaith y Bwrdd Iechyd, ac wedi'i gynnwys yng ngweledigaeth ein strategaeth Lluo ein Llesiant i'r Dyfodol, sef bod "siawns unigolyn o fyw bywyd iach yr un

peth ble bynnag mae'n byw a phwy bynnag ydyw." Mae'r strategaeth hon yn cyfleu'r amcan clir i leihau anghydraddoldebau iechyd, ac mae mynd i'r afael ag anghydraddoldeb/annhegwch hefyd yn ymrwymiad clir yng Nghynlluniau Lles Byrddau Sector Cyhoeddus Caerdydd a Bro Morgannwg 2018-23.

I bwysleisio pwysigrwydd mynd i'r afael ag annhegwch i'r sefydliadau ymhellach, cafodd 'Gwaethygu Anghydraddoldebau Iechyd yng Nghaerdydd a Bro Morgannwg' ei gynnwys fel un o'r deg risg uchaf yng nghofrestr risg sefydliadol y Bwrdd Iechyd ym mis Gorffennaf 2021. O ganlyniad, mae camau gweithredu a mesurau i liniaru'r risg hon yn cael eu monitro bob deufis drwy Fframwaith Sicrwydd y Bwrdd.

Adroddiad Blynyddol Cyfarwyddwr Iechyd y Cyhoedd 2020 - 'Gadewch i ni beidio â gadael neb ar ôl yng Nghaerdydd a Bro Morgannwg'

Ym mis Medi 2021, cyhoeddodd Cyfarwyddwr Gweithredol Iechyd y Cyhoedd y Bwrdd Iechyd ei Hadroddiad Blynyddol ar gyfer 2020. Yn y ddogfen bwysig hon, canolbwyntiwyd ar sut y gallai poblogaethau Caerdydd a Bro Morgannwg oresgyn y pandemig COVID-19 yn gadarnhaol, gan dynnu sylw at atal annhegwch a mynd i'r afael ag ef. Mae'r adroddiad yn disgrifio effaith y pandemig ar ein poblogaeth, gan ddangos sut y mae wedi amlygu a gwaethygu'r anghydraddoldebau a'r annhegwch a oedd eisoes yn bresennol yn ein cymunedau. Mae'n argymhell bod angen dull partneriaeth gyfunol, gan weithio ochr yn ochr â'n cymunedau lleol a manteisio ar yr hyn a ddysgwyd o'r pandemig, i atal a gwrthdroi'r duedd hon a sicrhau ein bod yn gwella'r sefyllfa sydd ohoni. Mae'r adroddiad yn cydnabod yr holl waith sydd eisoes wedi'i wneud gan sefydliadau partner i fynd i'r afael ag annhegwch, ond mae'n nodi meysydd blaenoriaeth y dylid rhoi sylw iddynt ac yn nodi gweledigaeth ar gyfer gweithio

mewn partneriaeth yn y dyfodol, a fydd yn galluogi'r rhanbarth i adfer yn gryfach ac yn decach. Gan gydnabod bod delio ag annhegwch yn gymhleth ac yn golygu mynd i'r afael â phenderfyniadau ehangach iechyd dros amser, mae'r adroddiad yn argymhell dull 'Amplifying Prevention' sy'n nodi camau gweithredu ar y cyd a allai ddechrau ar unwaith, er mwyn mynd i'r afael â'r annhegwch a waethygydd gan y pandemig. Y pynciau a nodwyd i roi sylw penodol iddynt oedd Imiwneiddio Plant, Sgrinio Coluddion, Symud Mwy, Bwyta'n lach ac Ansawdd Aer. Cafodd y cynnig hwn gefnogaeth gan y Bwrdd Iechyd a sefydliadau partner i'w roi ar waith yn 2022/23.

Dewch o hyd i ddolen i'r adroddiad isod:
[Adroddiad Blynyddol Cyfarwyddwr Iechyd y Cyhoedd 2020 - 'Gadewch i ni beidio â gadael neb ar ôl yng Nghaerdydd a Bro Morgannwg'](#)



Mae anghydraddoldebau iechyd yn fylchau mewn statws iechyd rhwng gwahanol grwpiau, er enghraifft y rhai sy'n byw mewn ardaloedd gwahanol, neu o ethnigrwydd neu statws economaidd-gymdeithasol gwahanol; gall gwahaniaethau o'r fath gael eu hachosi gan amrywiaeth o ffactorau, nad yw pob un yn bosibl eu newid e.e. nodweddion etifeddol neu leoliad daearyddol. Fodd bynnag, mae annhegwch ym maes iechyd yn wahaniaeth mewn iechyd sy'n ddiangen, y gellir ei osgoi, sy'n annheg neu'n anghyfiawn; gwellir gweithredu ar wahaniaethau o'r fath ac felly dyma'r term a ddefnyddir yn bennaf yn yr adroddiad hwn.

Camau Gweithredu Allweddol Eraill

Mae camau gweithredu allweddol eraill a gyfrannodd at y gwaith i leihau annhegwch ym maes iechyd yn 2021/22 yn cynnwys y canlynol:

- Gwnaeth pob un o'r rhaglenni strategol yn y Strategaeth Lluio ein Llesiant i'r Dyfodol ystyried sut y gall ein gwaith fynd i'r afael ag anghydraddoldebau iechyd ymhellach.
- Roedd gan ein rhaglen strategol Lluio Iechyd y Cyhoedd i'r Dyfodol faes gwaith â ffocws wedi'i anelu at fynd i'r afael ag anghydraddoldebau. Buom yn gweithio'n agos gyda'r ddau awdurdod lleol a phartneriaid eraill, trwy ein Byrddau Gwasanaethau Cyhoeddus a phartneriaethau'r Bwrdd Partneriaeth Rhanbarthol i gyflymu camau gweithredu yn ein sefydliadau a'n cymunedau lleol, yn enwedig mewn perthynas â phwysau iach, imiwneiddio a sgrinio. Roedd hyn yn cynnwys adeiladu ar ymgysylltiad lleol â'n cymunedau lleiafrifoedd ethnig yn ystod y pandemig COVID-19. Trafodwyd y gwaith ffocws hwn yng 'Nghynllun Iechyd y Cyhoedd Lleol Caerdydd a'r Fro 2022-25', o fewn cynllun tair blynedd y BIP, a chaiff ei gryfhau ymhellach yn 2022/23 drwy ddatblygu fframwaith strategol ar gyfer mynd i'r afael ag anghydraddoldebau.
- Dechreuodd y Bwrdd Cyfiawnder Ieuenctid weithredu argymhellion yr Asesiadau Anghenion Iechyd Chwistrellu Cyhoeddus a Chyfiawnder Ieuenctid Lleol manwl yng Nghaerdydd.
- Dechreuodd PSB Caerdydd a Bwrdd Cynllunio Ardal Camddefnyddio Sylweddau Caerdydd a'r Fro roi argymhellion ei adolygiad o'r rhaglen Cyfnewid Nodwyddau ar waith i fynd i'r afael ag anghydraddoldeb iechyd fel rhan o waith adfer camddefnyddio sylweddau COVID-19.
- Cyhoeddwyd ein Strategaeth Atal Hunanladdiad a Hunan-niweidio (2021 - 2024) ym mis Tachwedd 2021, ac mae'n nodi sut y bydd

sefydliadau lleol yn cydweithio i leihau hunanladdiad a hunan-niweidio dros y tair blynedd nesaf; mae hyn yn cynnwys camau gweithredu i fynd i'r afael ag anghydraddoldebau (Strategaeth Atal Hunanladdiad a Hunan-niweidio Caerdydd a Bro Morgannwg, 2021-24 - Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro (nhs.wales)).

- Gwnaeth y dull amlasiantaeth o ymdrin â Llesiau Nas Clywir yn Aml, sy'n targedu mentrau mewn ardaloedd o amddifadedd yn ystod y pandemig e.e. clinigau brechu galw heibio, barhau wrth i ni symud drwy'r cyfnod adfer.
- Bu cynrychiolwyr o'r Bwrdd Iechyd Prifysgol yn cymryd rhan yng ngwaith Tasglu Cydraddoldeb Hiliol Cyngor Caerdydd rhwng Gorffennaf 2020 a Mawrth 2022, gan gyfrannu at yr adroddiad terfynol (a gyhoeddwyd ym mis Mawrth 2022) ac ymrwymo'r sefydliad i gyfres o gamau gweithredu parhaus ynddo, gan gynnwys gwella ansawdd data ac ymgysylltu effeithiol â chymunedau lleiafrifoedd ethnig (gweler thema 4, tudalennau 62 – 69) Cabinet 10 Mawrth 2022 Tasglu Cydraddoldeb Hiliol.pdf (modern.gov.co.uk) (https://www.cardiff.gov.uk/CYM/Eich-Cyngor/Strategaethau-cynlluniau-a-pholisiau/Cydraddoldeb-amrywiaeth-a-chydlyniant/tasglu-cydraddoldeb-hiliol/Documents/CRET_Report_2022_Welsh_Final.pdf)

Cydlynnydd Ymgysylltu Lleiafrifoedd Ethnig

Drwy gydol y pandemig, mae sefydliadau partner lleol wedi cydweithio i ddatblygu a darparu gwasanaethau Profi, Olrhain, Diogelu (TTP), a'r nod oedd lleihau'r peryglon i'r boblogaeth leol o haint COVID-19. Fel rhan o'r ymateb hwn, sefydlodd y Bwrdd Gweithredu TTP Rhanbarthol ffrwd waith lleiafrifoedd ethnig i nodi'r ffordd orau o ymgysylltu â chymunedau lleiafrifoedd ethnig, a chefnogi gyda chyflwyno negeseuon iechyd

y cyhoedd, gwaith TTP a'r rhaglen brechu torfol. Y canlyniad oedd ffurfio Is-grŵp Lleiafrifoedd Ethnig hynod lwyddiannus, lle bu partneriaid allweddol o'r gymuned leol yn cyd-gynhyrchu rhaglen gyfathrebu ac ymgysylltu effeithiol gyda sefydliadau partner TTP.

Mae adroddiad llawn o'r gwaith hwn i'w weld yma: [Test Trace Protect supporting ethnic minority communities \(office.com\)](https://www.office.com/TestTraceProtectsupportingethnicminoritycommunities)

Er mwyn creu gwaddol o'r gwaith hwn, adeiladu ar y perthnasoedd a ddatblygwyd yn ystod y pandemig ac ar argymhelliaid y Tasglu Cydraddoldeb Hiliol, crëwyd swydd bwrpasol gyda'r bwriad o symud o waith ymgysylltu sy'n benodol i COVID-19, i ymgorffori meysydd lle mae gennym dystiolaeth o lai o ddefnydd o wasanaethau ataliol. Penodwyd Cydlynnydd Ymgysylltu (Lleiafrifoedd Ethnig/Iechyd), a ariennir drwy Fwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro gydag arian Atal a Blynnyddoedd Cynnar, ym mis Awst 2021 a'i gynnal o fewn tîm Polisi, Partneriaethau ac Ymgysylltu â'r Gymuned Cyngor Caerdydd. Ffocws cychwynnol y gwaith ar gyfer 2021/22 oedd cynyddu'r nifer sy'n cael imiwneiddiadau plant a sgrinio'r coluddyn.

Prosiect HAPI (Iach, Uchelgeisiol, Ffyniannus a Chynhwysol)

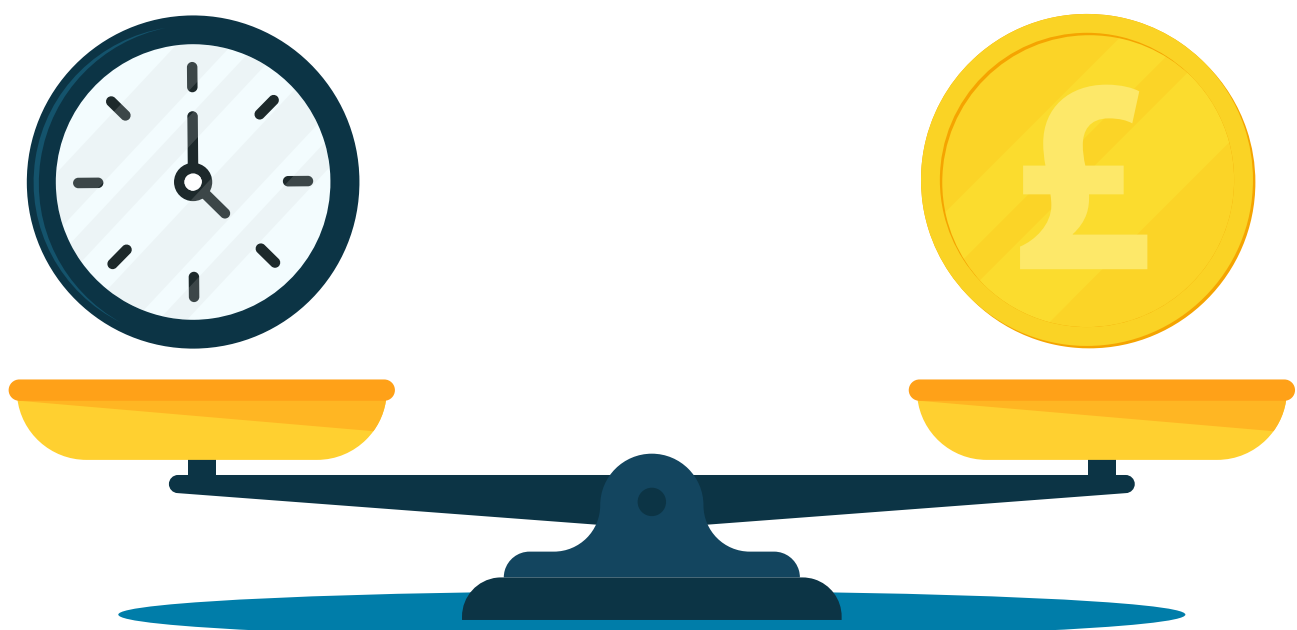
Lansiwyd y Prosiect Iach, Uchelgeisiol, Ffyniannus a Chynhwysol (HAPI) ar 12 Mai 2021 yng Nghaerdydd a Bro Morgannwg. Arweinir y prosiect gan Newydd Housing ac mae'n canolbwyntio ar y cymunedau mwyaf difreintiedig. Fe'i hariennir drwy gyllid Atal a Blynnyddoedd Cynnar Llywodraeth Cymru mewn cydweithrediad â BIP Caerdydd a'r Fro. Y weledigaeth allweddol yw i bobl symud mwy a bwyta'n iach. Mae'r blaenoriaethau'n cyd-fynd â'n [Cynllun Symud Mwy, Bwyta'n Iach](#), ein cynllun partneriaeth ar draws Caerdydd a Bro Morgannwg. Mae Newydd Housing wedi cydweithio ag eraill i hyrwyddo a chyflwyno gweithgareddau fel Get Fit Cymru, Get Cooking a Munch and Move.

Canlyniad 4: Y bwlch cyflog rhwng y rhywiau ac unrhyw fwllch cyflog arall â nodwedd warchodedig yn cael ei ddileu

Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau

Gellir dod o hyd i Adroddiad Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau 2022 yn Atodiad 1. Mae'r adroddiad yn amlinellu'r Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau presennol o fewn y Bwrdd lechyd, y camau sydd wedi'u cymryd i'w leihau, a'r camau a fydd yn cael eu cymryd i'w ddileu.

Yn siomedig, mae'r Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau o fewn y Bwrdd lechyd wedi cynyddu ychydig yn ystod y flwyddyn ddiwethaf gyda'r Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau cymedrig yn 32.56% ar 31 Mawrth 2022.



Casgliad a Gweledigaeth 2022 – 2023

Mae'r Bwrdd Iechyd wedi gwneud cynnydd da wrth fwrw ymlaen ag amcanion Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020 – 2022 yn ystod y cyfnod 2021/22. Mae cyflwyno dau rwydwaith staff newydd wedi cefnogi'r sefydliad i ddathlu amrywiaeth ei weithlu a deall profiad personol ei holl bobl yn well. Mae'r gwaith a wnaed gan y Tîm Adnoddau Dynol wedi bod yn amhrisiadwy o ran hyrwyddo'r Bwrdd Iechyd fel lle gwyh i weithio ac mae'n ein helpu i gymryd camau ystyrlon i wella amrywiaeth a chynwysoldeb ein gweithlu.

Yn ystod 2021/22 bu'r Bwrdd Iechyd yn gweithio gyda'n partneriaid cymunedol i lunio ein gwasanaethau a byddwn yn parhau i wneud hynny wrth symud ymlaen, gan ddeall pwysigrwydd lleisiau amrywiol wrth ddatblygu strategaethau a phrosesau sy'n gynhwysol.

Mae Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro yn bwriadu defnyddio'r cyfnod 2022-2023 i gyflawni amcanion ei Gynllun Cydraddoldeb Strategol drwy wneud y canlynol:

- Datblygu rhaglen Llysgenhadon Cynhwysiant (Hyrwyddwyr Cydraddoldeb yn flaenorol).
- Datblygu'r Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol.
- Gwellu ei brosesau casglu data, ar gyfer cleifion a staff.
- Parhau i ymgysylltu â phartneriaid cymunedol, gan gynnwys wrth ddatblygu strategaeth a hyrwyddo'r sefydliad fel cyflogwr cynhwysol.
- Parhau i ddatblygu ei rwydweithiau staff.
- Cynyddu'r defnydd o'r Gymraeg ar draws y Bwrdd Iechyd.
- Gweithio i leihau'r Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau.



Atodiad 1

Adroddiad Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro 2022

Cyflwyniad

Mae Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro yn anelu at sicrhau bod pobl yn cael eu trin yn deg yn y gwaith. Rydym yn canolbwyntio ar sicrhau bod staff yn cael yr un mynediad a chyfleoedd i wobrau, cydnabyddiaeth, a datblygiad gyrfa.

Mae'r ddeddfwriaeth ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau (a ddatblygwyd gan Swyddfa Cydraddoldebau'r Llywodraeth), er ei bod yn gyfrifoldeb statudol ar bob cyflogwr sy'n cyflogi 250 o staff neu fwy, yn darparu dull defnyddiol y gallwn ei ddefnyddio i fesur ein cynnydd tuag at sicrhau cyflog cyfartal rhwng y rhywiau.

Ar 31 Mawrth 2022, roeddem yn cyflogi 16,687 o staff fel y diffinnir gan y canllawiau adrodd ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau^[1], yr oedd 76.27% ohonynt yn fenywod a 23.73% yn ddynion. Mae'r staff hyn yn ymwneud ag amrywiaeth eang o weithgareddau, ac yn cwmpasu nifer o raddau cyflog gwahanol. Gweithwyr benywaidd yw mwyafrif y staff ar fandiau 1 i 8, gydag 1 gweithiwr gwrywaidd yn fwy mewn rôl band 9, a mwy o weithwyr gwrywaidd mewn rolau Meddygol a Deintyddol.

Band Cyflog	Benyw	%	Gwryw	%	Cyfanswm	%
Band 1	37	0.22%	34	0.20%	71	0.43%
Band 2	2395	14.35%	985	5.90%	3380	20.26%
Band 3	1393	8.35%	452	2.71%	1845	11.06%
Band 4	1041	6.24%	216	1.29%	1257	7.53%
Band 5	2620	15.70%	463	2.77%	3083	18.48%
Band 6	2574	15.43%	477	2.86%	3051	18.28%
Band 7	1382	8.28%	346	2.07%	1728	10.36%
Band 8a	403	2.42%	122	0.73%	525	3.15%
Band 8b	171	1.02%	67	0.40%	238	1.43%
Band 8c	71	0.43%	35	0.21%	106	0.64%
Band 8d	32	0.19%	23	0.14%	55	0.33%
Band 9	15	0.09%	16	0.10%	31	0.19%
Meddygol a Deintyddol	550	3.30%	681	4.08%	1231	7.38%
Arall	43	0.26%	43	0.26%	86	0.52%
Cyfanswm Terfynol	12727	76.27%	3960	23.73%	16687	100.00%

^[1] Rydym wedi penderfynu cyhoeddi ein rhifau yn unol â'r canllawiau adrodd ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Er nad yw hyn yn ofyniad cyfreithiol yng Nghymru, mae'n agwedd bwysig ar ein hymrwymiad i dryloywder ynghylch cyflog. Rydym o ddifrif, ac yn ymrwymedig i nodi achosion y bwlch cyflog a gweithio i ddod o hyd i ddatrysiadau i fynd i'r afael â hyn.

Beth yw'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau?

Mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn dangos y gwahaniaeth yn y cyflog cyfartalog rhwng dynion a menywod yn y gweithle.

Daeth Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Gwybodaeth am y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau) 2017 i rym ar 6 Ebrill 2017, sy'n ei gwneud yn ofynnol i gyflogwyr yn Lloegr sydd â 250 neu fwy o gyflogeion i gyhoeddi cyfrifiadau statudol bob blwyddyn yn dangos y bwlch cyflog rhwng eu cyflogeion sy'n ddynion ac yn fenywod.

Beth yw ein bwlch cyflog?

Nodir y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau ym Mwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro yn y tabl hwn.

Rhywedd	Cyflog Cyfartalog	Cyflog Canolrifol
Gwryw	13,101.51	10,002.00
Benyw	8,824.34	6,668.02
Gwahaniaeth	4,277.17	3,333.98
Bwlch Cyflog %	17.49	- 0.26

Cymhariaeth Flynyddol o'n Bwlch Cyflog Cymedrig

Gwnaethom ddechrau adrodd ar ein Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau yn 2017. Yn y blynyddoedd dilynol, mae ein bwlch cyflog wedi cynyddu bob blwyddyn ac eithrio 2021, lle bu gostyngiad. Mae ein bwlch cyflog wedi cynyddu ychydig yn 2022 a byddwn yn parhau i fonitro a gweithio ar wella ein bwlch cyflog dros y flwyddyn i ddod.

Blwyddyn	Bwlch Cyflog Cymedrig
2017	20.16%
2018	21.34%
2019	22.60%
2020	20.12%
2021	19.59%
2022	17.49%

Beth yw'r gwahaniaeth rhwng y bwlch cyflog cymedrig a'r bwlch cyflog canolrifol?

Y bwlch cyflog cymedrig yw'r gwahaniaeth rhwng enillion cyfartalog dynion a menywod fesul awr. Y bwlch cyflog canolrifol yw'r gwahaniaeth rhwng y manau canol yn ystod enillion dynion a menywod fesul awr.

Deall y bwlch cyflog

Rydym yn cydnabod fod y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn siomedig a bod angen mynd i'r afael ag ef.

Ym Mwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro, mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn bodoli o ganlyniad i gyfansoddiad ein gweithlu; er bod mwy o fenywod na dynion mewn rolau uwch; mae hefyd cyfran uwch o fenywod o gymharu â dynion yn y graddau is.

Nodir cyfran y dynion a'r menywod ym mhob chwarterl o'n strwythur cyflog yn y tabl hwn:

Nifer y cyflogeion | Ch1 = Isel, Ch4 = Uchel

Chwarterl	Benyw	Gwryw	Benyw %	Gwryw %
1	2968.00	1055.00	73.78	26.22
2	3136.00	893.00	77.84	22.16
3	3327.00	702.00	82.58	17.42
4	2798.00	1231.00	69.45	30.55

Deall y bwlch cyflog bonws

Diffinnir cyflog bonws fel tâl sy'n ymwneud â rhannu elw, cynhyrchiant, perfformiad, cymhelliant neu gomisiwn ar gyfer y cyfnod 1 Ebrill 2021 i 31 Mawrth 2022.

Mae'r holl waith dadansoddi a wneir mewn perthynas â thaliadau bonws yn cynnwys Meddygon Ymgynghorol sy'n derbyn Dyfarniadau Rhagoriaeth Glinigol neu Ddyfarniadau Ymrwymiad yn unig. Mae'r ffigurau a roddir yn y tabl isod yn dangos derbynwyr y dyfarniadau hyn fel canran o holl weithlu'r Bwrdd Iechyd. Y rhaniad o safbwynt y rhywiau yw 36% yn fenywod a 64% yn ddynion. Mae hyn yn welliant ar raniad y llynedd o 24% yn fenywod a 76% yn ddynion. Mae angen gwaith pellach i ddeall goblygiadau hyn ac i barhau â'r gwelliannau hyn.

Rhywedd	Bonws a delir i gyflogeion	Cyfanswm y cyflogeion perthnasol	%
Benyw	136.00	14428.00	0.94%
Gwryw	242.00	4692.00	5.16%

Gweithio i gau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn BIPCAF

Mae Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro yn ymrwymedig i fynd i'r afael â rhwystrau at gydraddoldeb yn y gweithle, gan gefnogi amrywiaeth a chreu cymuned agored a chynhwysol. Caiff hyn ei ategu gan ein gwerthoedd, sef bod yn garedig, yn ofalgar a pharchu eraill, gan ddangos ymddiriedaeth, uniondeb a chyfrifoldeb personol.

Ymhlith y gwaith rydym wedi ei gyflawni'r mae'r canlynol:

- Trafodaethau parhaus ynghylch gweithio hyblyg yn y sefydliad
- Monitro hysbysebion swydd o safbwynt iaith gynhwysol drwy samplu
- Hyrwyddo ein gwaith mewn ysgolion, gan osgoi'r defnydd o stereoteipiau
- Mae lleihau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn un o amcanion y Cynllun Cydraddoldeb Strategol

Ni fyddwn yn gweld effaith y camau gweithredu hyn ar unwaith, ac mae effaith gadarnhaol yn debygol o ddangos yn ffigurau'r Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau yn y dyfodol.

Wrth i'n taith barhau, rydym wedi nodi'r camau gweithredu canlynol:

- Noddwr y Bwrdd Gweithredol ar gyfer y 'nodwedd warchodedig' o safbwynt y rhywiau a fydd yn gweithio gyda'r Rheolwr Cydraddoldeb i gynllunio camau pellach ynghylch goblygiadau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau.
- Hyrwyddo ac annog gweithio hyblyg
- Monitro nifer yr ymgeiswyr am swyddi sy'n ddynion a menywod, yn cynnwys gweithwyr rhan amser
- Parhau i godi ymwybyddiaeth drwy siaradwyr, taflenni ffeithiau a hyfforddiant staff
- Datblygu cynllun gweithredu sefydliadol sy'n gosod amcanion ac yn amlinellu camau o ran sut y bydd y sefydliad yn lleihau ei Fwlch Cyflog rhwng y Rhywiau.

Datganiad

Mae'r data hwn wedi'i gyfrifo'n unol â gofynion Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Gwybodaeth am y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau) 2017.