

# Gweithio i wireddu dyfodol iachach i Gymru

Iechyd Cyhoeddus Cymru Ein  
Cynllun Cydraddoldeb Strategol  
a'n Hamcanion 2020 – 2024



GIG  
CYMRU  
NHS  
WALES

Iechyd Cyhoeddus  
Cymru  
Public Health  
Wales



## Cyflwyniad gan y Cadeirydd a'r Prif Weithredwr

Croeso i'n cynllun cydraddoldeb strategol a'n hamcanion ar gyfer y pedair blynedd nesaf a diolch i bawb a dreuliodd yr amser i gyfrannu eu syniadau, eu meddyliau a'u sylwadau. Bellach mae gennym syniad gwell o lawer o sut yr hoffech chi weithio gyda ni yn y dyfodol ac, yn bwysicach fyth, am y cynnydd rydych chi'n disgwyl i ni ei wneud.

Rydym yn cydnabod yr anghydraddoldebau sy'n wynebu rhai grwpiau a chymunedau yng Nghymru ac rydym yn benderfynol o wneud yr hyn a allwn i herio hyn. Byddwn yn parhau i weithio gydag eraill i adeiladu cymunedau mwy cydlynol ledled Cymru a byddwn yn cynnwys pobl sy'n adlewyrchu amrywiaeth ein cymunedau. Ein cam nesaf fydd sefydlu Grŵp Cyfeirio Rhanddeiliaid i lywio a datblygu ein gwaith.

Mae gan hyrwyddo tegwch le hanfodol yn ein gwaith i amddiffyn a gwella iechyd a llesiant a lleihau anghydraddoldebau i bawb yng Nghymru, yn enwedig wrth wella mynediad a phrofiad i unigolion a grwpiau sydd ag amddiffyniad rhag gwahaniaethu o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010. Bydd ein cynllun yn ein helpu i sicrhau bod ein penderfyniadau yn deg ac ein bod yn cyfrannu gymaint ag y gallwn er mwyn sicrhau Cymru sy'n fwy cyfartal. Fel rhan o'r gwaith hwn, byddwn yn parhau i sicrhau ein bod yn defnyddio pob cyfle i ymfalchïo yn y Gymraeg ac ein bod yn hyrwyddo hunaniaeth ddiwylliannol gyfoethog Cymru. Byddwn hefyd yn cysylltu ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol â'n cynllun sefydliadol a'n Strategaeth Pobl, er mwyn sicrhau ein bod yn gallu cyflawni ein hamcanion cydraddoldeb strategol, a byddwn yn adeiladu ar y gwaith presennol i greu sefydliad cynhwysol lle gall pawb gyrraedd ei botensial llawn.

Cafodd ein cynllun cydraddoldeb strategol ei ddatblygu mewn ymgynghoriad llawn â'n staff, yn ogystal â grwpiau cymunedol ac aelodau o'r cyhoedd. Yn dilyn yr ymgynghoriad, adolygwyd a chymeradwywyd y cynllun gan ein Tîm Gweithredol a Phwyllgor y Bwrdd, ond mae'r cyhoeddiad wedi'i ohirio oherwydd bod y sefydliad ynghanol yr ymateb i bandemig COVID-19 yng Nghymru.

Mae'r pandemig wedi cyflwyno llawer o heriau i ni, yn enwedig o ran cydraddoldeb. Dengys tystiolaeth bod COVID-19 yn cael effaith negyddol anghymesur ar rai grwpiau o'r boblogaeth, megis pobl o gymunedau Pobl Dduon, Asiaidd a Lleaifrifoedd Ethnig (BAME). Mae ffactorau eraill yn cynnwys oedran, rhyw, cydafiacheddau a rhesymau economaidd-gymdeithasol.

Yn ogystal â'r materion y mae COVID-19 wedi'u cyflwyno i ni, rydym hefyd yn cydnabod y digwyddiadau ynghylch y Mudiad Mae Bywydau Du o Bwys. Mae ein sefydliad yn falch o gefnogi hwn ac mae eisoes wedi ymrwmo i nifer o gamau yn ein cynllun cydraddoldeb strategol i fynd i'r afael â'r anghydraddoldebau a nodwyd gyda chymorth y rhai rydym wedi ymgynghori â hwy ar ddatblygu'r cynllun.



Ym mis Mehefin, cynhyrchodd yr Athro Emmanuel Ogbonna, Cadeirydd Is-Grŵp Economaidd-gymdeithasol BAME ar COVID-19 adroddiad ar effeithiau COVID-19 ar Gymunedau BAME. Roedd yr adroddiad yn cynnwys nifer o argymhellion i fynd i'r afael â'r anghydraddoldebau, sy'n cynnwys cynlluniau Prentisiaeth, Penodiadau Cyhoeddus, gwell casglu data, cyflogaeth, sefydlu Rhwydweithiau BAME a defnyddio'r offeryn Asesu Risg personol a ddatblygwyd ac a wnaethpwyd ar gael hefyd gan yr Is-Grŵp ym mis Mehefin. Mae rhai o'r camau hyn eisoes ar waith yn ein sefydliad, ac mae'r camau nad ydynt ar waith eto wedi'u cynnwys yn y cynllun gweithredu manwl sy'n sail i'n cynllun cydraddoldeb strategol.

Mae'r pandemig hefyd wedi tynnu ein sylw at ffyrdd gwahanol, mwy hyblyg o weithio sy'n cynnig cyfleoedd am fwy o hyblygrwydd.

Mae cyhoeddi ein cynllun a'n hamcanion cydraddoldeb yn allweddol i'n gallu i ddal i wrando ac ymateb i'r wybodaeth arbenigol a gedwir yn y sectorau gwirfoddol a chymunedol. Bydd ein llwyddiant yn cael ei fesur yn ôl y cyfraniad a wnawn at wella iechyd a llesiant cymunedau ar lefel leol a chenedlaethol ac wrth i ni gefnogi partneriaid eraill yn y sector cyhoeddus i ddiwallu anghenion y boblogaeth.

Rydym yn cydnabod y gallwn wneud mwy bob amser ac os ydych chi'n meddwl y gallwch chi ein helpu, hoffem glywed gennych.

*Jan Williams* *Tracey Cooper*

Jan Williams, Cadeirydd

Tracey Cooper, Prif Weithredwr

## Dyma ein Hamcanion Cydraddoldeb Strategol ar Gyfer 2020-2024:

### Amcan 1: Deall ac eirioli dros amrywiaeth a chynhwysiant

Byddwn yn sicrhau amgylchedd diogel, cynhwysol lle mae staff yn deall amrywiaeth a chynhwysiant gan eu galluogi i ddatblygu, ffynnu a chyrraedd eu potensial llawn, a lle bydd yr holl staff yn gallu eirioli dros amrywiaeth a chynhwysiant fel rhan o'u gwaith.

### Amcan 2: Denu, recriwtio, cadw a datblygu ein staff

Byddwn yn gwella recriwtio, cadw, cynnydd a datblygiad staff a gyflogir gan Iechyd Cyhoeddus Cymru fel bod amrywiaeth ein gweithlu a'n Bwrdd yn adlewyrchu amrywiaeth Cymru a'r sgiliau a'r profiad unigryw a ddaw yn eu sgil.

### Amcan 3: Cyflog teg

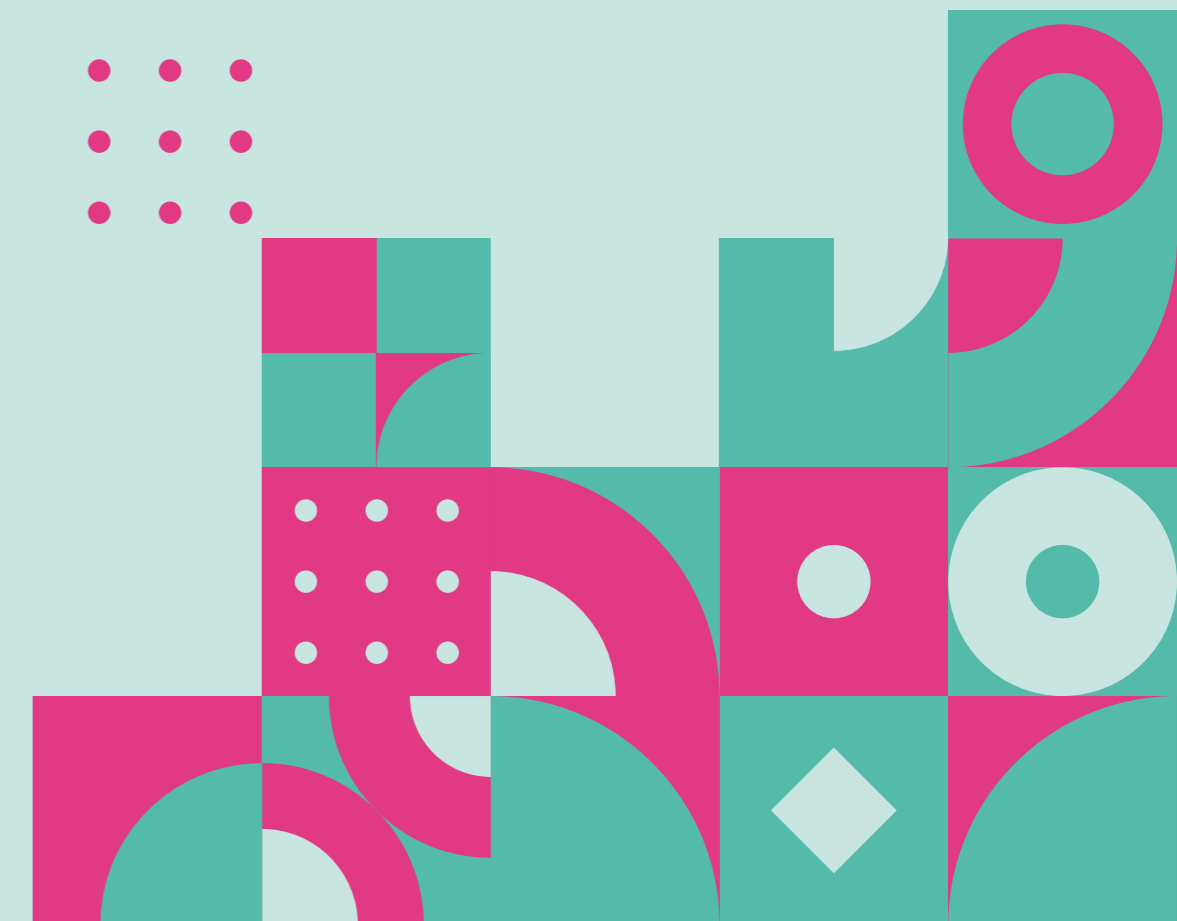
Byddwn yn gyflogwr teg, a byddwn yn nodi ein bylchau cyflog ar gyfer pob nodwedd warchoddedig. Byddwn yn ymdrechu i haneru'r bylchau cyflog ar gyfer Rhywedd, Ethnigrwydd ac Anabledd o fewn y pedair blynedd nesaf.

### Amcan 4: Mynediad at wasanaethau a'n hamgylchedd

Byddwn yn sicrhau bod ein gwasanaethau, a'r adeiladau a ddefnyddiwn, yn hygyrch ac yn gallu ymateb i anghenion gwahanol a newidiol ein defnyddwyr gwasanaeth.

### Amcan 5: Gwrando, dysgu ac ymateb

Byddwn yn sefydliad sy'n gwrando ar bobl sy'n defnyddio ein gwasanaethau a'n dinasyddion (gan gynnwys grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol), ac yn defnyddio eu mewnwelediadau i lywio a chyfarwyddo ein gwaith.





## Gweithio i gyflawni dyfodol iachach ar gyfer Cymru

### Am Iechyd Cyhoeddus Cymru

Mae ein Strategaeth Tymor Hir - Gweithio i wireddu dyfodol iachach i Gymru yn nodi ein saith blaenoriaeth y credwn fydd yn ychwanegu'r gwerth mwyaf ac yn gwneud y cyfraniad mwyaf at wella iechyd, llesiant a chynaliadwyedd yng Nghymru. Mae hyn hefyd yn cynnwys parhau i ddatblygu sgiliau a diwylliant y sefydliad i sicrhau ein bod yn cyflawni ein dyheadau mwy hirdymor mewn modd cynhwysol ac agored. Mae ein hamcanion cydraddoldeb strategol yn ymwneud â diwylliant ac ymddygiadau, ac am ymgorffori'r rhain ym mhopeth a wnawn. Mae mesurau a thargedau wedi'u nodi mewn nifer o'n hamcanion; bwriad cynnwys y rhain yw meithrin yr ymddygiadau a'r agweddau cywir yn ein staff. Bydd angen i ni sicrhau bod ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn cefnogi staff i barhau i wella diwylliant y sefydliad a 'sut rydym yn gweithio'.

Mae'r tri amcan cyntaf yn y Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn canolbwyntio ar ein staff ein hunain ac ar sicrhau ein bod yn creu amgylchedd lle mae pawb yn cael ei annog i ddatgelu ei wir gymeriad. Fodd bynnag, trwy ryngweithio â chydweithwyr eraill yn y GIG ac aelodau o'r cyhoedd, dylai'r tair egwyddor hyn fod yn amlwg yn ein rhyngweithiadau ehangach. Mae'r ddau amcan arall yn canolbwyntio ar ein gwasanaethau ac ar sicrhau ein bod yn parhau i wrando ac ymateb i ddefnyddwyr gwasanaeth.

Dros y pedair blynedd nesaf, bydd Iechyd Cyhoeddus Cymru yn canolbwyntio ar saith maes blaenoriaeth. Sef:

- Dylanwadu ar benderfyniadau ehangach iechyd
- Gwellu iechyd meddwl, llesiant a meithrin gwyntwch
- Hyrwyddo ymddygiadau iach
- Sicrhau dyfodol iach i'r genhedlaeth nesaf
- Gwarchod y boblogaeth rhag afiechydon heintus a bygythiadau amgylcheddol i iechyd
- Cefnogi datblygu system iechyd a gofal cynaliadwy sy'n canolbwyntio ar atal ac ymyrraeth gynnar
- Adeiladu a defnyddio gwybodaeth a sgiliau i wella iechyd a llesiant ledled Cymru

Gallwch ddarllen rhagor am ein blaenoriaethau sefydliadol yma: <https://phw.nhs.wales/about-us/>



Ers i ni gyhoeddi ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol ac amcanion ddiwethaf yn 2016, mae'r sefydliad wedi newid yn sylweddol ac rydym yn falch o gael y cyfle i adolygu ein cynllun. Rydym wedi gwneud cynnydd sylweddol tuag at ddod yn sefydliad mwy cynhwysol. Fe wnaethon ni ymuno fel Hyrwyddwyr Amrywiaeth Stonewall yn 2017 a chymryd rhan yn y Mynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle blynyddol. Aeth ein cyflwyniad diweddaraf â ni i restr y 100 Cyflogwr Gorau yn y DU (cynnydd o 238 o leoedd dros y ddwy flynedd diwethaf). Daethom yn Arweinwyr Hyderus o ran Anabledd ym mis Gorffennaf 2019 ac mae gwaith ar y gweill ar hyn o bryd i asesu ein perfformiad yn erbyn ystod o ddangosyddion i archwilio pa mor gynhwysol ydym ar gyfer staff Du ac Asiaidd a Llesiafrifoedd Ethnig (BAME); bydd canlyniadau hyn yn hysbys yn ystod haf 2020. Yn ogystal â hyn, rydym wedi sefydlu grwpiau Rhwydwaith Staff ar gyfer staff LGBT+, Menywod, Gofalwyr, Anabl a phobl BAME, sydd wedi ein galluogi i weithio mewn partneriaeth â'r grwpiau hyn i sicrhau ein bod yn deall y materion a'r rhwystrau sy'n eu hwynebu fel y gallwn weithio gyda'n gilydd i'w goresgyn.

Mae ein cynllun cydraddoldeb a'n hamcanion sydd wedi'u hadnewyddu wedi cael eu llywio trwy fynd allan a siarad â gwahanol grwpiau o bobl a chymunedau ledled Cymru. Fe wnaethom gynnal digwyddiadau ymgysylltu yng Nghaerdydd, Abertawe a Llandudno ar gyfer defnyddwyr gwasanaethau, gofalwyr ac unigolion a oedd wedi nodi bod ganddynt nodwedd warchodedig. Gofynnem hefyd am sylwadau ein partneriaid mewn rhannau eraill o'r gwasanaeth iechyd, llywodraeth leol a'r sector gwirfoddol am eu sylwadau. Roeddem am ddarganfod a oedd pobl yn credu bod ein hamcanion yn ystyrlon ac yn berthnasol

i'w hanghenion, ac yn bwysicach fyth, yr hyn oedd 'da' iddyn nhw. Gwnaethom hefyd wrando ar y safbwyntiau a'r sylwadau a wnaed gan staff ar ystyr cael eu trin yn deg yn y gweithle.

Gwyddom nad yw baich iechyd gwael wedi'i rannu'n gyfartal ar draws cymdeithas. Mae pobl ag anableddau dysgu, pobl hŷn a phobl dduon a lleiafrifoedd ethnig yn fwy tebygol o brofi anghydraddoldebau iechyd o ganlyniad i fethu â chael mynediad at wasanaethau gofal iechyd prif ffrwd.

Rydym wedi ystyried tystiolaeth a gasglwyd o adroddiadau lleol a chenedlaethol, yn benodol, *A yw Cymru'n Decach?*<sup>1</sup>. Mae hyn yn darparu crynodeb byr o dystiolaeth i Gymru, ac yn seiliedig ar y dystiolaeth hon, mae'n amlygu'r heriau allweddol y mae angen mynd i'r afael â nhw. Rydym hefyd wedi edrych ar sut y gallwn gefnogi amcanion cydraddoldeb strategol Llywodraeth Cymru.

Teimlwn fod ein hamcanion cydraddoldeb yn sail i'n cyfrifoldebau o fewn Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015 a'n cyfraniad at wella llesiant cymdeithasol, economaidd, amgylcheddol a diwylliannol Cymru. Yn Atodiad 1 rydym wedi croesgyfeirio ein hamcanion cydraddoldeb drafft yn erbyn yr heriau allweddol yn *A yw Cymru'n Decach?* Amcanion cydraddoldeb Llywodraeth Cymru a'r Nodau Llesiant a amlinellir yn Neddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015. Pwrpas nodi hyn yw dangos sut mae'r camau rydyn ni'n eu cymryd yn cefnogi ac yn cyfrannu at yr heriau ehangach sy'n wynebu Cymru.

<sup>1</sup>A yw Cymru'n Decach? Cyflwr cydraddoldeb a hawliau dynol 2018. Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (2018)



## Rydym yn cyflogi dros 1,800 o bobl mewn lleoliadau ledled Cymru



### Iechyd Cyhoeddus Cymru fel Cyflogwr

Rydym yn cyflogi dros 1,800 o bobl mewn lleoliadau ledled Cymru. Mae ein staff yn gweithio mewn amrywiaeth o wahanol weithleoedd; o swyddfeydd i labordai ac yn y gymuned. Mae casglu, dadansoddi a chyhoeddi gwybodaeth am gydraddoldeb ein gweithlu yn ein helpu i wneud pob un o'r canlynol:

- deall effaith polisiau ac arferion ar ein staff sydd â nodweddion gwarchoddedig a chynllunio'n fwy effeithiol ar gyfer eu hanghenion.
- nodi a yw ein gweithlu'n adlewyrchu'r gymuned y mae'n ei gwasanaethu.
- nodi meysydd i ddatblygu rhaglenni gweithredu cadarnhaol a bod yn fwy tryloyw ynghylch ein harferion a'n penderfyniadau.

Rydym yn cydnabod bod gennym fwy o waith i'w wneud i annog ein staff a'n hymgeiswyr am swyddi i ddarparu gwybodaeth sy'n ymwneud â'u nodweddion gwarchoddedig. Byddwn yn parhau i egluro pam ein bod yn casglu'r wybodaeth hon a byddwn yn rhoi sicrwydd ar faterion cyfrinachedd.

Yn unol â gofynion Dyletswydd y Sector Cyhoeddus, byddwn yn cyhoeddi data cydraddoldeb cyflogaeth yn ein Hadroddiad Blynyddol ynghyd â dadansoddiad o'r hyn y mae hynny'n ei olygu i'r sefydliad mewn perthynas â'i ddyletswydd i hyrwyddo cydraddoldeb ac atal gwahaniaethu.

### Ein Strategaeth Pobl

Cyhoeddwyd ein Strategaeth Pobl ym mis Ionawr 2020. Mae hyn yn cynnwys manylion am y gwaith y byddwn yn ei wneud a fydd yn ategu'r Amcanion Cydraddoldeb Strategol a'r camau gweithredu y manylir arnynt yn y ddogfen hon, a'r cynllun gweithredu sy'n sail iddynt.

### Dyletswydd Economaidd-gymdeithasol

Mae Adran 45 o Ddeddf Cymru 2017 yn datganoli'r pŵer i Weinidogion Cymru ddechrau'r ddyletswydd Gymdeithasol-economaidd i Lywodraeth Cymru. Mae hyn yn cynnwys gweithredu Rhan 1, Adran 1 o Ddeddf Cydraddoldeb 2010.

Mae Rhan 1, Adran 1 o Ddeddf Cydraddoldeb 2010 yn ei gwneud yn ofynnol i gyrff cyhoeddus penodol, (mae hyn yn cynnwys Byrddau Iechyd Lleol ac Ymddiriedolaethau'r GIG), wrth wneud penderfyniadau strategol (er enghraifft penderfynu ar flaenoriaethau a gosod amcanion) ystyried sut y gallai eu penderfyniadau helpu i leihau'r anghydraddoldebau sy'n gysylltiedig ag anfantais economaidd-gymdeithasol. Gellir disgrifio hyn orau fel asesiad effaith tlodi.

Bydd y ddyletswydd yn dod i rym ar 1 Ebrill 2020, a byddwn yn cynnwys y camau y byddwn yn eu cymryd fel Sefydliad Iechyd y Cyhoedd, ac fel cyflogwr, i gyflawni gofynion y ddyletswydd o fewn ein hamcanion a chefnogi'r Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Strategol.



## Ein Hamcanion Cydraddoldeb Strategol 2020 - 2024

### Amcan Cydraddoldeb Strategol 1: Deall ac eirioli dros amrywiaeth

Byddwn yn sicrhau amgylchedd diogel, cynhwysol, lle mae staff yn deall amrywiaeth a chynhwysiant gan eu galluogi i ddatblygu, ffynnu a chyrraedd eu potensial llawn, a lle bydd yr holl staff yn gallu eiriol dros amrywiaeth a chynhwysiant yn ystod eu gwaith.

Er mwyn galluogi cydraddoldeb a hawliau dynol i gael eu hymgorffori yn y gwaith a wnawn mae angen i staff gael mynediad at wybodaeth a sgiliau priodol a gafwyd trwy ddarparu hyfforddiant cyfoes sy'n adlewyrchu'r fframwaith deddfwriaethol. Mae'r pecyn e-ddysgu "A Wnewch Fy Nhrin yn Deg" cyfredol yn orfodol i'n holl staff ac mae'n cymryd tua 60 munud i'w gwblhau. Mae'n addas i staff ar bob lefel ac mae'n cynnwys llawer o wahanol arddulliau dysgu. Mae'n gwbl ddwyieithog ac mae trawsgrifiadau o fideo a sain wedi'u hymgorffori yn y modiwl. Nod cyffredinol y modiwl yw sicrhau y bydd staff yn deall eu cyfrifoldeb unigol i hyrwyddo triniaeth deg a chyfartal a gallu egluro ystyr "nodweddion gwarchoddedig". Mae'r hyfforddiant yn gyfyngedig ac nid yw'n cynnwys cydraddoldeb ac amrywiaeth rhwng cymheiriaid, a fyddai'n creu gweithle mwy cynhwysol. Bydd sesiynau hyfforddi wyneb yn wyneb yn cael eu datblygu a'u cyflwyno ar draws y sefydliad. Yn ogystal, cynhelir digwyddiadau codi ymwybyddiaeth mewn partneriaeth â rhanddeiliaid perthnasol, i hyrwyddo neges cydraddoldeb a chynhwysiant.

Mae staff sy'n teimlo'n hyderus i eirioli dros gydweithwyr a phobl eraill yn allweddol wrth greu sefydliad lle mae pobl yn teimlo eu bod yn cael eu cynnwys a lle mae amrywiaeth yn cael ei ddathlu. Mae ein harolwg staff a lefel y cynwion staff (yn ymwneud â chynhwysiant/amrywiaeth) yn mesur a yw'r staff yn ystyried bod y sefydliad yn gynhwysol.

#### Mesurau Llwyddiant

- Bydd o leiaf 95% o staff wedi cwblhau'r pecyn e-ddysgu ar-lein 'A Wnewch Fy Nhrin yn Deg' (Blwyddyn 1).
- Bydd o leiaf 90% o staff wedi mynychu hyfforddiant Cydraddoldeb ac Amrywiaeth wyneb yn wyneb erbyn 2024 (Blwyddyn 4).
- Cynhelir o leiaf pedwar digwyddiad ymwybyddiaeth ym Mlwyddyn 1, a fydd yn codi i wyth digwyddiad y flwyddyn ym Mlwyddyn 4, i hyrwyddo neges cydraddoldeb a chynhwysiant (Blwyddyn 1-4). Bydd o leiaf 100 aelod o staff y flwyddyn yn mynychu'r rhain.

- Cyhoeddir cyfraddau cwblhau ar gyfer yr hyfforddiant yn ein Hadroddiad Cydraddoldeb Blynyddol (Blynyddoedd 1 - 4).
- Disgwyllir i'r sgoriau ymgysylltu â staff yn yr arolwg staff i symud o'r sgôr gyfredol o 3.86 i 4 (allan o 5) erbyn blwyddyn 4.
- Bydd nifer y pryderon a godir gan staff yn flynyddol, sy'n ymwneud â chynhwysiant/amrywiaeth, yn is na 5.

#### Beth fyddwn ni'n ei wneud er mwyn cyflawni hyn:

- ✓ Gwneud hyfforddiant Amrywiaeth wyneb yn wyneb ar gyfer yr holl staff yn orfodol. Bydd hyn yn cynnwys y Model Cymdeithasol o Anabledd ac ymwybyddiaeth Trawsryweddol
- ✓ Hyfforddi staff gwirfoddol fel Swyddogion Triniaeth Deg a fydd yn gweithredu fel pwynt cyswllt annibynnol i adrodd am fwlio, aflonyddu a cham-drin
- ✓ Cynhyrchu calendr blynyddol, fydd ar gael i'r holl staff trwy ein Mewnwydd, fydd yn cynnwys digwyddiadau codi ymwybyddiaeth rheolaidd fel wythnos Amrywiaeth a Chynhwysiant Blynyddol a sesiynau "Deall ein Cymunedau"
- ✓ Sicrhau ei bod yn glir bod cyfleoedd hyfforddi ar gael i'r holl staff, eu bod wedi'u hymgorffori yn ein rhaglenni ymsefydlu, recriwtio, cefnogi a datblygu
- ✓ Datblygu partneriaethau gyda rhanddeiliaid perthnasol i sicrhau bod ein hyfforddiant a'n cefnogaeth i staff o ansawdd uchel, yn gyfredol ac yn berthnasol i'n cymdeithas
- ✓ Annog staff i gynnal arolwg staff y GIG
- ✓ Monitro pryderon staff sy'n ymwneud â chynhwysiant/amrywiaeth yn fisol

### Amcan Cydraddoldeb Strategol 2: Denu, recriwtio, cadw a datblygu ein staff

Byddwn yn gwella recriwtio, cadw, cynnydd a datblygiad y staff a gyflogir gan Iechyd Cyhoeddus Cymru fel bod amrywiaeth ein gweithlu a'n Bwrdd yn adlewyrchu amrywiaeth Cymru a'r sgiliau a'r profiad unigryw a ddaw yn eu sgil.

Hoffem adlewyrchu amrywiaeth poblogaeth Cymru yn well. Wrth archwilio canran ein grwpiau ethnig cymysg/ lluosog (0.9% o'r gweithlu), mae hyn ychydig yn uwch na chyfradd ganrannol poblogaeth Cymru. Fodd bynnag, mae cyfradd ein staff Du, Asiaidd a Lleiarioedd Ethnig (BAME) (1.3%) yn is na'r gyfradd ar gyfer poblogaeth Cymru (2.3%). Mae 3.4% o'n staff yn datgan eu bod yn anabl, tra bod 20.9% o boblogaeth Cymru yn datgan eu bod yn anabl. Mae hyn yn tynnu sylw at y ffaith bod gennym ni waith i'w wneud i adlewyrchu ein demograffig Cymreig yn fwy cywir. Dylai ein Bwrdd adlewyrchu'r cymunedau yr ydym yn eu gwasanaethu hefyd. Dewisodd 323 o'n staff i beidio â datgelu eu cyfeiriadedd rhywiol yn ystod 2018/19. Rydym yn dymuno bod yn sefydliad lle mae pob aelod o staff yn teimlo'n hyderus amdanynt hwy eu hunain yn y gwaith.

#### Mesurau Llwyddiant

- Lleoliadau gwaith ac interniaethau ffurfiol ar gyfer pobl o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol, gydag o leiaf 2 leoliad (Blwyddyn 1) yn codi i isafswm o 4 lleoliad erbyn blwyddyn 4
- Gwelliant o'r naill flwyddyn i'r llall i'n sgoriau ymgysylltu â staff yn yr arolwg staff i godi o'r sgôr gyfredol, sef 3.86, i 4 (allan o 5) erbyn 2024 (Blwyddyn 4)
- Gwelliant o'r naill flwyddyn i'r llall i nifer y staff BAME a gyflogir. Erbyn 2024, byddwn yn cynyddu cyfran y staff Du, Asiaidd a Lleiarioedd Ethnig (sydd wedi datgan) yn ein gweithlu i 2.3% (gan adlewyrchu canran poblogaeth Cymru)
- Gwelliant yn nifer y staff sy'n datgan eu cyfeiriadedd rhywiol ar ESR o'r naill flwyddyn i'r llall. Erbyn 2024, byddwn wedi lleihau'r nifer nad ydynt yn cofnodi eu cyfeiriadedd rhywiol ar ESR trwy isafswm o 20%
- Gwelliant o'r naill flwyddyn i'r llall i nifer y staff anabl a gyflogir. Erbyn 2024, byddwn yn cynyddu cyfradd ein gweithlu o staff anabl (sydd wedi datgan) i leiafswm o 10% o'n gweithlu (gan adlewyrchu canran poblogaeth Cymru)
- Bydd sgoriau ymgysylltu â staff yn yr arolwg staff yn mynd o'r sgôr bresennol 3.86 i 4 (allan o 5) erbyn blwyddyn 4

- Cynllun hyfforddi a mentora ar waith ar draws y sefydliad (Blwyddyn 2) gyda chynnydd yn nifer y bobl sy'n cael mynediad at hwn o'r llinell sylfaen ym Mlwyddyn 2 i Flwyddyn 4
- Mae 100% o'r holl swyddi a hysbysebwr yn cefnogi ceisiadau amrywiol yn benodol (Blwyddyn 1)

#### Beth fyddwn ni'n ei wneud er mwyn cyflawni hyn:

- ✓ Parhau i ymgysylltu'n weithredol â rhwydweithiau amrywiaeth staff a'u hyrwyddo, eu cefnogi a'u tyfu
- ✓ Sefydlu cynlluniau lleoliadau gwaith ar gyfer pobl anabl, pobl o gymunedau BAME a chymunedau dan anfantais economaidd er mwyn mynd i'r afael â bylchau cyflogaeth
- ✓ Cyflwyno cynllun hyfforddi a mentora i alluogi staff o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol i gyrraedd eu llawn potensial
- ✓ Adolygu a diweddarau ein polisiau a gweithdrefnau recriwtio i sicrhau ei bod yn cefnogi ceisiadau amrywiol
- ✓ Cyflwyno rhaglenni datblygu rheolaeth pwrpasol ar gyfer staff BAME, LGBT ac Anabl
- ✓ Datblygu hyfforddiant amrywiaeth a chynhwysiant a darparu cyfleoedd datblygu i ddarparu Aelodau'r Bwrdd
- ✓ Gweithio mewn partneriaeth ag asiantaethau i ddarparu lleoliadau gwaith a chefnogi pobl i fynd i weithio
- ✓ Ymchwilio i'r dulliau mwyaf effeithiol o hysbysebu ein swyddi gwag fel eu bod yn cyrraedd y bobl yr ydym eisiau eu denu o bob grŵp
- ✓ Dysgu oddi wrth arferion gorau sefydliadau eraill a'u gweithredu
- ✓ Cadw llygad ar gynnydd a datblygiad ein staff yn ôl nodwedd warchoddedig
- ✓ Darparu cyfleoedd ar gyfer rolau Interniaeth a Phrentisiaeth
- ✓ Bydd gan holl Aelodau'r Bwrdd amcan cydraddoldeb blynyddol



### Amcan Cydraddoldeb Strategol 3: Cyflog Teg

Byddwn yn gyflogwr teg, a byddwn yn nodi ein bylchau cyflog ar gyfer pob nodwedd warchoddedig Byddwn yn ymdrechu i haneru'r bylchau cyflog ar gyfer Rhywedd, Ethnigrwydd ac Anabledd o fewn y pedair blynedd nesaf.

Yn unol â gofynion cyfreithiol ac fel cyflogwr cyfrifol, byddwn yn cynnal archwiliad mewnol i'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau, er mwyn gwella ein dealltwriaeth o unrhyw wahaniaethau o ran cyflog ac i lywio gweithredu yn y dyfodol

#### Mesurau Llwyddiant

- Gostyngiad blynyddol yn y bwlch cyflog rhwng y rhywiau a gyhoeddir (Blynyddoedd 1-4)
- Gwybodaeth bwlch cyflog ar gyfer ethnigrwydd ac anabledd i'w chyhoeddi erbyn Mawrth 2021 (Blwyddyn 1)
- Gostyngiad blynyddol yn yr wybodaeth bwlch cyflog ar gyfer ethnigrwydd ac anabledd o 2021 – 2024. Linell sylfaen i'w sefydlu ym Mlwyddyn 1. Bylchau ar gyfer pob grŵp i'w haneru erbyn 2024 (Blwyddyn 4)

#### Beth fyddwn ni'n ei wneud er mwyn cyflawni hyn:

- ✓ Sicrhau bod y polisi gweithio hyblyg yn cael ei gymhwyso'n gyson ac yn deg
- ✓ Ymchwilio ymhellach a gweithredu ar faterion nenfwd gwydr ar gyfer grwpiau penodol
- ✓ Cyflwyno rhaglen hyfforddi a mentora i alluogi unigolion i gyflawni eu llawn potensial
- ✓ Cynhyrchu adroddiad blynyddol ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau, cynnydd a wnaed a chynlluniau i fynd i'r afael â'r bwlch
- ✓ Cynnal archwiliad o arferion gweithio hyblyg ar draws y sefydliad, a gweithio gyda rheolwyr i fynd i'r afael â'r bylchau
- ✓ Ymgynghori â'n rhwydweithiau amrywiaeth staff i deall yr hyn sy'n rhwystro cynnydd a mynd i'r afael ag ef
- ✓ Ymgynghori â'n Grŵp Cyfeirio Rhanddeiliaid i fynd i'r afael â bylchau a nodwyd

### Amcan Cydraddoldeb Strategol 4: Mynediad at wasanaethau a'n hamgylchedd

Byddwn yn sicrhau bod ein gwasanaethau, a'r adeiladau a ddefnyddiwn, yn hygyrch ac yn gallu ymateb i anghenion gwahanol a newidiol ein defnyddwyr gwasanaeth.

Rydym am sicrhau ein bod yn hyrwyddo cyfranogiad a mynediad i'n gwasanaethau gyda chyfathrebiadau sy'n hygyrch ac yn diwallu'r gwahanol anghenion sydd gan bobl. Byddwn yn parhau i weithio i weithredu Safonau Cymru Gyfan ar gyfer Darparu Gwybodaeth Hygyrch i Bobl â Nam ar eu Synhwyrau a Chyfathrebu â Hwy a sicrhau bod addasiadau rhesymol yn cael eu gwneud i ddarparu mynediad cyfartal at ein gwasanaethau a digwyddiadau ar gyfer pobl anabl. Mae hyn hefyd yn cynnwys sicrhau bod pobl, gan gynnwys ein staff, yn gwybod ble i fynd i gael gwybodaeth a lleisio'u barn.

Nid ydym yn monitro amrywiaeth y bobl sy'n defnyddio ein gwasanaethau ar hyn o bryd, felly mae hyn yn flaenoriaeth i ni yn ystod y cynllun cydraddoldeb strategol hwn.

Byddwn yn gweithio gydag unigolion o'r gymuned i leihau rhwystrau corfforol, ymagweddol a strwythurol o'n gweithleoedd a'n lleoedd ymarfer, a chynnal archwiliadau o'n holl adeiladau i sicrhau eu bod yn hygyrch.

#### Mesurau Llwyddiant

- I gefnogi llwybrau mynediad i bobl sy'n defnyddio ein gwasanaethau, mae 100% o ohebiaeth ysgrifenedig ar gael yn Saesneg, Cymraeg, ar ffurf hawdd ei darllen ac iaith Arwyddion Prydain (BSL) fel gofyniad sylfaenol (Blwyddyn 4)
- I gefnogi llwybrau mynediad i bobl sy'n defnyddio ein gwasanaethau, mae 100% o gyfathrebu ar lafar ar gael yn y dewis iaith neu fformat (ee BSL)
- Bydd pob gweithle a lleoedd ymarfer Iechyd Cyhoeddus Cymru yn gwbl hygyrch erbyn 2024 (Blwyddyn 4)
- Datblygu system ar gyfer monitro amrywiaeth y bobl sy'n defnyddio ein gwasanaethau erbyn mis Mawrth 2022 er mwyn nodi grwpiau poblogaeth lle mae'r nifer sy'n eu defnyddio yn isel (Blwyddyn 4)
- Sefydlu Grŵp Cyfeirio Rhanddeiliaid, sy'n cynrychioli'r grwpiau nodweddion gwarchoddedig (Blwyddyn 1)

#### Beth fyddwn ni'n ei wneud er mwyn cyflawni hyn:

- ✓ Mewn partneriaeth ag asiantaethau, adolygu pob gohebiaeth a ddefnyddir i gefnogi llwybrau mynediad yn y sefydliad
- ✓ Adolygu mynediad i ddulliau o gyfathrebu ar lafar ee. LanguageLine ar draws y sefydliad
- ✓ Nodi dull cyson i Fonitro Amrywiaeth defnyddwyr gwasanaethau
- ✓ Dadansoddi data i lywio a thargeddu ymyraethau i wella ac adrodd am ganlyniadau
- ✓ Gweithio gyda rhanddeiliaid i sicrhau egwyddorion dylunio cynhwysol ar gyfer yr holl adeiladau a gwasanaethau newydd
- ✓ Addasu cyfleusterau cyfredol er mwyn cael gwared ar rwystrau rhag cael mynediad
- ✓ Ymgymryd â monitro Amrywiaeth yn ein gwasanaethau a thargeddu ymyraethau lle mae nifer y rhai sy'n defnyddio'r gwasanaethau yn isel
- ✓ Sefydlu Grŵp Cyfeirio Rhanddeiliaid, sy'n cynnwys ystod o sefydliadau o bob maint, sy'n cynrychioli'r grwpiau nodweddion gwarchoddedig er mwyn cael adborth ar ein hadeiladau a'n gwasanaethau

## Amcan Cydraddoldeb Strategol 5: Gwrandu, dysgu ac ymateb

Byddwn yn sefydliad sy'n gwrandu ar bobl sy'n defnyddio ein gwasanaethau a'n dinasyddion (gan gynnwys grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol), a defnyddio'u syniadau i lywio a chyfeirio ein gwaith.

Byddwn yn parhau i weithio gydag ystod o sefydliadau cydraddoldeb a grwpiau cymorth i herio ein ffordd o feddwl a'n dealltwriaeth o anghydraddoldebau a'r ffordd yr ydym yn cynllunio ac yn darparu gwasanaethau. Rydym am weithio gyda'n partneriaid a chymunedau i sicrhau ein bod yn helpu pobl i wneud y dewisiadau cywir ynglŷn ag amddiffyn eu hechyd.

Byddwn yn adolygu ein proses Asesu Effaith Cydraddoldeb i sicrhau ein bod yn cynllunio ac yn darparu gwasanaethau sydd yn hygyrch i bawb, a byddwn yn gweithio gyda sefydliadau eraill y GIG i nodi a gweithredu dull "Unwaith i Gymru" ar gyfer ein gwasanaethau.

Mae ymgysylltu â'r cyhoedd a rhanddeiliaid yn hanfodol yn ein gwaith wrth amddiffyn a gwella iechyd a llesiant y boblogaeth a lleihau anghydraddoldebau. Mae ymgysylltu â phobl sydd wedi profi gwahaniaethu a rhagfarn o ganlyniad i feddu ar nodwedd warchoddedig yn hanfodol os ydym am ddeall anghenion gwahanol ein cymunedau yng Nghymru.

### Mesurau Llwyddiant

- Sefydlu Grŵp Cyfeirio Rhanddeiliaid, sy'n cynrychioli'r grwpiau nodweddion gwarchoddedig, sy'n cwrdd o leiaf ddwywaith y flwyddyn i fonitro cynnydd yn erbyn ein hamcanion cydraddoldeb strategol (Blwyddyn 1)
- Proses a ffurflen Asesu Effaith Cydraddoldeb ddiwygiedig yn unol â sefydliadau eraill GIG Cymru (Blwyddyn 2)
- Cynllun gwaith 'Unwaith i Gymru', a ddatblygwyd gyda chydweithwyr yn sefydliadau eraill GIG Cymru sy'n diffinio'n glir y gwaith sydd i'w wneud ar y cyd. Cyhoeddir hwn yn ystod haf 2020 (Blwyddyn 1)
- Cynnydd mewn adborth cadarnhaol gan bobl o gefndir amrywiol sy'n defnyddio ein gwasanaeth o'r naill flwyddyn i'r llall. Nodir llinell sylfaen ar ôl datblygu'r system ar gyfer monitro amrywiaeth y bobl sy'n defnyddio ein gwasanaethau (gweler Amcan 4) (Blwyddyn 4)

- Ymgysylltu ag isafswm o 20 asiantaeth/sefydliad trydydd sector gwahanol bob blwyddyn i roi gwybod iddynt am ein gwasanaethau ac i gael adborth (Blwyddyn 1)
- Darparu hyfforddiant ymwybyddiaeth o fyddardod blynyddol i staff rheng flaen
- Hyfforddi o leiaf pum aelod o staff rheng flaen (Blwyddyn 1) mewn BSL sylfaenol

### Beth fyddwn ni'n ei wneud er mwyn cyflawni hyn:

- ✓ Adolygu Gwybodaeth Iechyd Cyfredol ar gyfer defnyddwyr gwasanaethau a nodwyd yn "A yw Cymru'n Decach?" Cofnodi pwy sy'n profi anawsterau wrth gael mynediad at wasanaethau a gweithredu ar y canfyddiadau
- ✓ Ymgysylltu'n uniongyrchol â chymunedau amrywiol ledled Cymru yn rheolaidd i lywio datblygiad ein gwasanaethau a'n rhaglenni
- Gweithio mewn partneriaeth gyda Byrddau Iechyd ac Ymddiriedolaethau a Llywodraeth Cymru i adolygu a chryfhau'r broses Asesu Effaith Cydraddoldeb, a darparu hyfforddiant i staff ar ei ddefnydd
- Gweithio gydag asiantaethau sy'n cynrychioli grwpiau lleiafrifol ac ymgymryd ag allgymorth gyda sefydliadau'r 3ydd sector i sicrhau eu bod yn derbyn gwybodaeth am ein gwasanaethau
- Darparu hyfforddiant Ymwybyddiaeth o Fyddardod ar gyfer staff rheng flaen fel gofyniad sylfaenol, a hyfforddiant BSL ar gyfer staff rheng flaen sy'n dymuno bwrw ymlaen i ddysgu

## Monitro Cynnydd

Fel ein swyddog atebol, mae'r Prif Weithredwr ynghyd â'n Bwrdd a'n Tîm Gweithredol yn gyfrifol am sicrhau cydymffurfiaid â deddfwriaeth. Bydd cynnydd ar ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn cael ei adrodd yn rheolaidd i'r Tîm Gweithredol a phob chwe mis i'r Pwyllgor Pobl a Datblygu Sefydliadol (Pwyllgor Bwrdd). Byddwn hefyd yn cyflawni ein dyletswydd statudol trwy gyhoeddi Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol.

Sefydlwyd ein grŵp o Eiriolwyr Cydraddoldeb er mwyn sicrhau bod y sefydliad yn ystyried ac yn hyrwyddo cydraddoldeb. Mae ganddo rôl bwysig wrth fonitro ein cynllun a'n hamcanion cydraddoldeb strategol. Mae'r grŵp yn cynnwys cynrychiolwyr o is-adrannau ac aelodau o staff sydd wedi nodi bod ganddynt nodwedd warchoddedig. Byddwn yn adolygu'r cylch gorchwyl ar gyfer y grŵp i sicrhau ei fod yn cyd-fynd â'r cynllun cydraddoldeb strategol a'r amcanion.

Mae ein llwyddiant yn dibynnu ar ymrwymiad traws-sefydliadol i gydraddoldeb ac amrywiaeth gyda datblygu staff a chydymffurfiaid â systemau a phrosesau sefydliadol yn sail iddo.

## Y Camau Nesaf

Gwnaeth ein digwyddiadau ymgysylltu dynnu ein sylw at bwysigrwydd sicrhau nad eistedd ar silff yn unig mo'r cynllun hwn. Er mwyn helpu i sicrhau ein bod yn cymryd camau cadarnhaol ac amserol, bydd cynllun gweithredu cadarn yn cael ei ddatblygu.

Dros y misoedd nesaf, byddwn yn datblygu ac yn amlinellu ein gweithredoedd, a fydd yn cael eu cyflwyno i'r Bwrdd a'u cyhoeddi ar 01 Gorffennaf 2020. Byddwn yn parhau i gynnwys ein Grŵp Cyfeirio Rhanddeiliaid yn y gwaith hwn; yn arbennig wrth fesur cynnydd.



## Atodiad 1

Rydym wedi croesgyfeirio ein hamcanion cydraddoldeb drafft yn erbyn yr heriau allweddol a nodwyd yn: *A yw Cymru'n Decach?*, amcanion cydraddoldeb Llywodraeth Cymru a Nodau Llesiant a amlinellir yn Neddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015. Diben amlinellu hyn yw dangos sut mae'r camau rydym yn eu cymryd yn Iechyd Cyhoeddus Cymru yn cefnogi ac yn cyfrannu at yr heriau ehangach sy'n wynebu Cymru.

Amcan 1: Deall ac eirioli dros amrywiaeth	Amcanion Cydraddoldeb Strategol Llywodraeth Cymru	A yw Cymru'n Decach?	Blaenoriaethau Iechyd Cyhoeddus Cymru	Amcanion Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol
Byddwn yn sicrhau amgylchedd diogel, cynhwysol, lle mae staff yn deall amrywiaeth a chynhwysiant gan eu galluogi i ddatblygu, ffynnu a chyrraedd eu potensial llawn, a lle bydd yr holl staff yn gallu eiriol dros amrywiaeth a chynhwysiant yn ystod eu gwaith.	5, 8	Argymhellion gwaith 1, 4, 5	1, 2, 3, 4, 7	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cymru Lewyrchus</li> <li>Cymru sy'n Fwy Cyfartal</li> <li>Cymru â Diwylliant Bywiog lle mae'r Gymraeg yn Ffynnu</li> </ul>

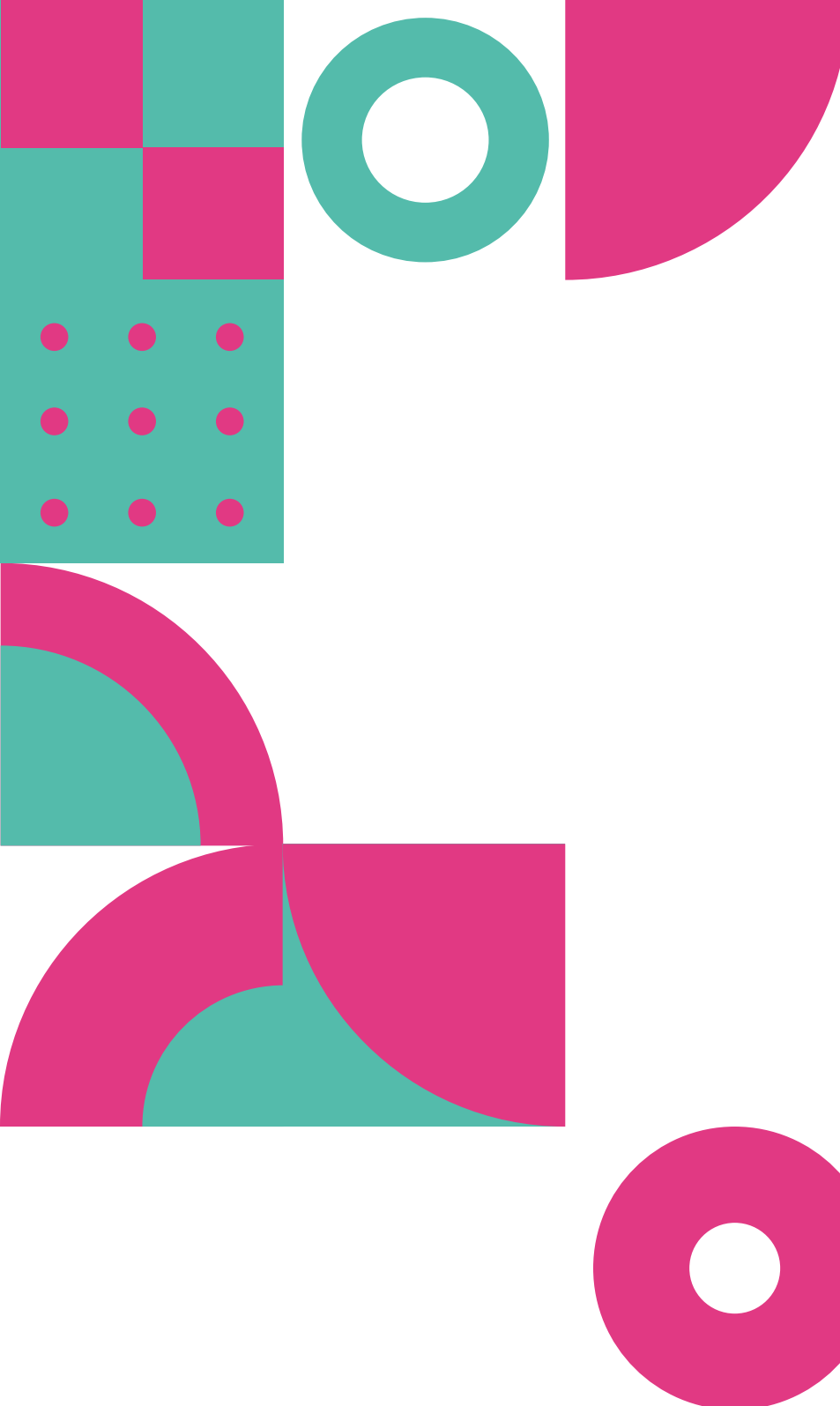
Amcan 2: Denu, recriwtio, cadw a datblygu ein staff	Amcanion Cydraddoldeb Strategol Llywodraeth Cymru	A yw Cymru'n Decach?	Blaenoriaethau Iechyd Cyhoeddus Cymru	Amcanion Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol
Byddwn yn gwella recriwtio, cadw, camu ymlaen mewn gyrfa a datblygu staff a gyflogir gan Iechyd Cyhoeddus Cymru fel bod yr amrywiaeth yn ein gweithlu a'n Bwrdd yn adlewyrchu amrywiaeth Cymru a'r sgiliau a'r profiad unigryw a ddaw yn eu sgil.	7, 8	Argymhellion gwaith 1, 2, 3, 4, 5, 6	2, 3, 4	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cymru Lewyrchus</li> <li>Cymru sy'n Fwy Cyfartal</li> <li>Cymru â Diwylliant Bywiog lle mae'r Gymraeg yn Ffynnu</li> </ul>

Amcan 3: Cyflog Teg	Amcanion Cydraddoldeb Strategol Llywodraeth Cymru	A yw Cymru'n Decach?	Blaenoriaethau Iechyd Cyhoeddus Cymru	Amcanion Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol
Byddwn yn gyflogwr tecach, a byddwn yn gweithio i leihau'r bwch cyflog rhwng y rhywiau, bwch cyflog BAME a'r bwch cyflog anabled.	1, 2, 4	Argymhellion gwaith 1, 3, 5, 6	2, 3, 4	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cymru Lewyrchus</li> <li>Cymru sy'n Fwy Cyfartal</li> </ul>

Amcan 4: Mynediad at wasanaethau a'n hamgylchedd	Amcanion Cydraddoldeb Strategol Llywodraeth Cymru	A yw Cymru'n Decach?	Blaenoriaethau Iechyd Cyhoeddus Cymru	Amcanion Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol
Byddwn yn sicrhau bod ein gwasanaethau, a'r adeiladau a ddefnyddiwn, yn hygyrch ac yn gallu ymateb i anghenion gwahanol a newidiol ein defnyddwyr gwasanaeth.	3, 7	Argymhellion Iechyd 1, 2, 3	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cymru Gydnherth</li> <li>Cymru sy'n Fwy Cyfartal</li> <li>Cymru Iachach</li> <li>Cymru sy'n gyfrifol ar lefel fyd-eang</li> </ul>

Amcan 5: Gwrando, dysgu ac ymateb	Amcanion Cydraddoldeb Strategol Llywodraeth Cymru	A yw Cymru'n Decach?	Blaenoriaethau Iechyd Cyhoeddus Cymru	Amcanion Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol
Byddwn yn sefydliad sy'n gwrando ar bobl sy'n defnyddio ein gwasanaethau a'n dinasyddion (gan gynnwys grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol), a defnyddio'u syniadau i lywio a chyfeirio ein gwaith.	2, 3, 6	Argymhellion Iechyd 1, 2, 3	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cymru sy'n Fwy Cyfartal</li> <li>Cymru Iachach</li> <li>Cymru o Gymunedau Cydlynus</li> <li>Cymru â Diwylliant Bywiog lle mae'r Gymraeg yn Ffynnu</li> <li>Cymru sy'n gyfrifol ar lefel fyd-eang</li> </ul>





GIG  
CYMRU  
NHS  
WALES

Iechyd Cyhoeddus  
Cymru  
Public Health  
Wales