

Bwrdd Iechyd Prifysgol Cwm Taf Morgannwg

Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-24

Dyma'r trydydd cynllun cydraddoldeb strategol gan Fwrdd Iechyd Prifysgol Cwm Taf Morgannwg (BIP CTM) a'r sefydliadau rhagflaenol i gydymffurfio â Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus. Ers 1 Ebrill 2019, mae 12,000 o staff BIP CTM yn darparu gwasanaethau i boblogaeth o 450,000 yng nghymunedau Pen-y-bont ar Ogwr, Rhondda Cynon Taf a Merthyr Tudful. Nodwyd ein cynnydd yn erbyn ein Cynlluniau Cydraddoldeb Strategol ym mhob un o adroddiadau cydraddoldeb blynyddol yr hen Fwrdd Iechyd. Mae'r adroddiadau blynyddol hyn yn cael eu cyhoeddi fel rhan o bapurau'r Bwrdd erbyn 31 Mawrth bob blwyddyn.

Mae'n ofynnol i ni lunio ein cynllun bob pedair blynedd a dyma ein cynllun cyntaf ar gyfer y Bwrdd Iechyd newydd. Bydd yn amlinellu sut rydym yn bwriadu diwallu anghenion grwpiau gwarchoddedig o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 a bydd yn cynnwys staff a chleifion. Mae gennym ddulliau monitro cadarn, a Fforwm Cydraddoldeb a'r Gymraeg lefel uchel sy'n cyfarfod bob chwarter at y diben hwn. Mae busnes y Fforwm hwnnw yn cael ei fonitro gan y Pwyllgor Ansawdd, Diogelwch a Risg a'r Bwrdd.

Mae'n datblygu ar gynlluniau cydraddoldeb strategol blaenorol ac ar gynnydd y ddau Fwrdd Iechyd blaenorol. Mae'n parhau ag amcanion blaenorol ar y cyd ac yn eu hadnewyddu, ac mae'n cynnwys amcanion newydd i adlewyrchu arfer da, i fynd i'r afael â'r materion y mae sefydliadau allweddol wedi tynnu sylw atynt ac i fodloni gofynion statudol. Rydym wedi amlinellu'n fras yr hyn rydym am ei wneud ac rydym wedi dangos hefyd yr hyn rydym am ei gyflawni mewn perthynas â phob 'grŵp gwarchoddedig' ac mewn perthynas â'r bwloch cyflog rhwng y rhywiau a gwahaniaethau eraill mewn cyflog.

Yr hyn rydym am ganolbwyntio arno yn y cynllun hwn, fel yr ydym wedi gwneud mewn cynlluniau blaenorol, yw adroddiad y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, '*A yw Cymru'n Decach?*', a sail ein hamcanion yw'r materion y mae'r adroddiad hwn yn tynnu sylw atynt o ran mynediad at wasanaethau iechyd. Byddwn hefyd yn ystyried y cynllun hwn yn rhan o'n prosesau cynllunio cyffredinol, ond rhaid nodi bod y Bwrdd Iechyd yn mynd trwy broses o newid ac y mae wrthi'n adolygu ac yn gwreiddio ei weledigaeth, ei werthoedd a'i ddulliau llywodraethu ac y mae wrthi'n datblygu ei Strategaeth ar gyfer Gofal Iechyd Integredig a'i strwythurau sefydliadol. Yr her fwyaf yn ystod y cylch cynllunio nesaf fydd sicrhau bod canolbwynt ar ansawdd a pherfformiad wrth lunio dyfodol y sefydliad gyda'n gilydd ar yr un pryd. Oherwydd hyn, mae'n anodd adlewyrchu'r amcanion sefydliadol ehangach mewn perthynas â nodau'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol. Bydd angen i ni nodi ein hamcanion ar yr adeg hon felly gydag ymrwymiad sylfaenol i ddylanwadu ar y strategaeth gofal iechyd a'r model o ofal clinigol ac adlewyrchu'r rhain yn ein cynllun dros y cyfnod o bedair blynedd. Bydd hyn yn rhan hollbwysig o'n proses o adolygu ac adnewyddu. Mae'n debygol felly y bydd amcanion cydraddoldeb strategol newydd yn dod i'r amlwg dros amser a bydd y cynllun yn cael ei ddiweddarau a'i ailgyhoeddi yn unol â hynny. O ganlyniad, mae'r ddogfen hon i bob pwrpas yn fan cychwyn yn seiliedig ar yr hyn a wyddom ar hyn o bryd.

Ein nod yw cadw'r cynllun yn fyr ac yn gryno, ond heb gyfaddawdu dim ar ei effaith. Rydym yn gobeithio y bydd ein hamcanion yn briodol ac yn hawdd eu deall.

Mae ein dull o fynd ati yn ailadroddus, a thrwy ymgysylltu bydd modd i ni adolygu ein cynnydd yn erbyn y ddyletswydd gyffredinol. Mae'r ddyletswydd honno yn ei gwneud yn ofynnol i ni roi sylw dyledus i'r angen i wneud y canlynol:

- Dileu gwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth anghyfreithlon ac unrhyw fath arall o ymddygiad sydd wedi ei wahardd gan Ddeddf Cydraddoldeb 2010.
- Hyrwyddo cydraddoldeb cyfle rhwng y rheiny sydd â nodwedd warchoddedig berthnasol a'r rheiny sydd hebddi
- Meithrin cydberthnasau da rhwng y rheiny sydd â nodwedd warchoddedig a'r rheiny sydd hebddi

Felly dyma ein Cynllun, ond mae'n llawer mwy na dogfen rheoli. Un o'n gwerthoedd craidd – y rheswm rydym yn dod i'r gwaith bob dydd – yw lleihau anghydraddoldeb yn y defnydd o wasanaethau iechyd, ac yn y pen draw, lleihau anghydraddoldeb mewn perthynas ag iechyd a lles hefyd. Mae llawer iawn o waith i'w wneud o hyd i chwalu'r cyfryw annhegwch yn llwyr yn ein cymunedau, ond y Cynllun hwn yw ein hymrwymiad clir i barhau i weithio ar y dasg hollbwysig hon ac rwyf yn gobeithio y gallwch deimlo'r angerdd sy'n sail iddo:

'Cydraddoldeb fydd y sail i bopeth a wnawn'!



Marcus Longley
Cadeirydd

Beth ydym am ei gyflawni a pham?

Rydym yn falch o'r cynnydd rydym wedi ei wneud yn ein gwaith 'Cyfathrebu Nawr, Cyfathrebu'n Dda'. Yn sgil hyn mae cyfieithu ar y pryd ar-lein bellach ar gael ym mhob un o'n hysbytai ar gyfer pobl Fyddar sy'n defnyddio Iaith Arwyddion Prydain a'r rheiny sy'n siarad ieithoedd eraill. Mae hyn yn golygu bod gan bobl fynediad at wasanaeth cyfieithu prydlon a chywir, ac mae'n cael ei ddefnyddio'n helaeth nid yn unig yn ystod 'oriau swyddfa' arferol ond ar benwythnosau a chyda'r nos hefyd. Gellir ei ddefnyddio mewn sefyllfaoedd brys, ar y wardiau ac mewn clinigau.

Ynghyd â'r gwaith hwn, rydym wedi cyflwyno offer clywed ledled ardal hen Fwrdd Iechyd Cwm Taf, ac rydym wrthi'n ymestyn hyn i'r gwasanaethau ym Mhen-y-bont ar Ogwr hefyd. Mae hyn yn ein helpu i fodloni Safonau Cymru Gyfan ar gyfer Darparu Gwybodaeth Hygyrch i Bobl â Nam ar eu Synhwyrau a Chyfathrebu â Hwyl. Serch hynny, mae gwaith i'w wneud o hyd, yn enwedig mewn perthynas â cholli golwg. Mae'r mentrau hyn yn gwella gofal i gleifion yn sylweddol o ran cyfathrebu, cyfrinachedd a diogelwch.

Rydym wedi tyfu rhwydwaith ffyniannus y staff LHDT*, fel y gwnaeth Bwrdd Iechyd Abertawe Bro Morgannwg ym Mhen-y-Bont ar Ogwr, ac rydym am uno'r rhain wrth ddatblygu rhwydweithiau eraill ar gyfer 'grwpiau gwarchoddedig' ar yr un pryd. Roedd y ddau hen Fwrdd Iechyd wedi llwyddo i gyrraedd safle uchel ar Fynegai Cyflogwyr Stonewall, ac rydym am wella ar hyn eto, yn enwedig mewn perthynas â'n llwyddiant a'r gwersi rydym wedi eu dysgu hyd yma.

Llwyddom i gael Lefel 3 ar y Cynllun Hyderus o ran Anabledd yn ddiweddar, a ni oedd y Bwrdd Iechyd cyntaf yng Nghymru i wneud hynny. Canfu *A yw Cymru yn Decach?*, a gynhyrchwyd gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, fod y gyfradd gyflogaeth ar gyfer pobl nad ydynt yn anabl (73.4%) bron ddwywaith y gyfradd ar gyfer y rheiny a oedd yn anabl, felly mae'r gwaith hwn yn bwysig iawn. Rydym am i'r fenter hon wneud gwahaniaeth gwirioneddol a byddwn yn sicrhau hyn trwy sefydlu rhwydwaith a hyrwyddo ein polisi a'n hadnoddau ar y rhyngwyd, fel y bydd gan reolwyr a staff yr adnoddau i fynd i'r afael ag unrhyw faterion.

Wrth benderfynu ar yr hyn i'w wneud, rydym wedi edrych ar broffiliau'r staff a chleifion gan ddefnyddio data'r cyfrifiad a mathau eraill o ddata lleol, yn ogystal â'n data o'r *Electronic Staff Record*. Rydym hefyd wedi ystyried '*A yw Cymru'n Decach?*' mewn perthynas â'r angen i wella mynediad rhai grwpiau at wasanaethau iechyd meddwl a byddwn yn canolbwyntio, i ddechrau, ar ddefnyddwyr duon a lleiafrifoedd ethnig a defnyddwyr gwasanaeth sy'n fyddar neu sydd â namau eraill ar y synhwyrau. Rydym hefyd yn ystyried newidiadau yn y gymdeithas, e.e. y nifer gynyddol o bobl drawsryweddol. Rydym eisoes wedi llunio polisi ar gyfer Recriwtio a Chadw Staff Traws* ac rydym nawr yn bwriadu llunio polisi tebyg ar gyfer cleifion. Bydd y polisi hwnnw yn ymdrin â materion fel urddas a pharch, ond bydd hefyd yn mynd i'r afael â materion penodol mewn perthynas ag iechyd a diogelwch.

Y tu hwnt i hyn, byddwn hefyd yn edrych ar ein rhaglen brentisiaethau ac yn adolygu'r data sy'n ymwneud â'r staff sydd mewn swydd a'r data sy'n ymwneud â recriwtio er mwyn edrych yn fwy manwl ar grwpiau fel gofalwyr a phobl ifanc. A hynny, eto, gyda'r nod o ymateb i 'A yw Cymru'n Decach?'. Mae ein gwaith ym maes recriwtio a chadw staff o bob grŵp gwarchoddedig yn berthnasol i'r broblem mewn perthynas ag unigrwydd a diffyg cynhwysiant yn y gymdeithas.

Rydym yn ystyried newidiadau mewn deddfwriaeth hefyd, fel Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol 2015 ac yn fwy diweddar Safonau'r Gymraeg, sydd wrthi'n cael eu rhoi ar waith er lles cleifion a staff y mae'n well ganddynt gyfathrebu yn y Gymraeg neu y mae angen iddynt gyfathrebu yn y Gymraeg. Mae hyn yn rhan o strategaeth Llywodraeth Cymru i sicrhau miliwn o siaradwyr Cymraeg erbyn 2050.

Rydym yn cysylltu'n agos â sefydliadau lleol a chenedlaethol a bydd y cydberthnasau hyn yn ein helpu i gael y wybodaeth ddiweddaraf am faterion lleol ac i rannu arfer da. Weithiau byddwn yn cydweithio ar fentrau er mwyn sicrhau canlyniadau cadarnhaol yn ein cymunedau e.e. rydym yn gweithio gyda llawer o sefydliadau'r trydydd sector mewn perthynas â cholli clyw a byddardod a byddwn yn parhau i wneud hynny. Cydweithiom â Chyngor Rhondda Cynon Taf yn ystod Wythnos Troseddau Casineb mewn perthynas â nodweddion gwarchoddedig, yn enwedig hil a chrefydd, a hynny oherwydd y canfu 'A yw Cymru'n Decach?' mai'r grwpiau hyn sydd fwyaf tebygol o wynebu troseddau casineb.

Mae nifer o ffyrdd sylfaenol o gyflawni ein hamcanion ac ymhlith y rhain mae hyfforddiant, ymgysylltu â staff a chymunedau a sicrhau bod cydraddoldeb yn rhan flaenllaw o bopeth a wnawn fel Bwrdd Iechyd. Rydym yn sicrhau bod cydraddoldeb yn rhan o'r sesiynau Ymsefydlu Corfforaethol ac o'r gwaith o ddatblygu rheolwyr ac rydym yn darparu hyfforddiant pwrpasol i wasanaethau ac adrannau. Rydym yn cynnal rhaglen helaeth o sesiynau ymgysylltu a digwyddiadau sy'n gysylltiedig â'r 'Calendr Cydraddoldeb' a datblygiadau penodol, a byddwn yn parhau i 'dyfu' hyn. Rydym hefyd yn cymryd rhan mewn prosiectau cenedlaethol a lleol, ein strategaethau a mentrau Datblygu Sefydliadol fel yr adolygiad o ddogfennau i gleifion a Dyma Fi, fel y gellir ystyried cydraddoldeb, nam ar y synhwyrâu a'r Gymraeg ar gyfer pob claf unigol a sicrhau gofal da i'r cleifion. Ar lefel ehangach, mae datblygiadau o ran gwasanaethau a pholisïau newydd yn destun Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb at y diben hwn, ac enghraifft ddiweddar o hyn yw'r gwasanaeth gofal lliniarol yn Ysbyty Brenhinol Morgannwg. Mae'r Asesiadau hyn yn cael eu monitro gan y Fforwm Cydraddoldeb a'r Gymraeg a chan y Pwyllgor Ansawdd, Diogelwch a Risg.

Fodd bynnag, mae'n bwysig hefyd ein bod yn adolygu'r hyn a wnawn a pha wahaniaeth y mae hynny'n ei wneud, a'n bod ni ein hunain yn ceisio adborth. Enghraifft o hyn oedd ein holiaduron ar gyfer ein hadolygiad o Wasanaethau Sy'n Deall Byddardod yn rhan o'r Mis Ymwybyddiaeth o Nam ar y Synhwyrâu yn 2018. Yn rhan o hyn, gofynnwyd i adrannau asesu eu cynnydd eu hunain, a chafodd hyn ei gydnabod gan aelodau o'r Bwrdd.

Felly yn y bôn, rydym yn datblygu ar ein cynnydd hyd yma ac rydym yn sicrhau ein bod yn gweithio mewn modd cyson ym mhob un o ardaloedd y Bwrdd Iechyd newydd, a hynny wrth symud ymlaen a 'gwneud pethau newydd' ar yr un pryd!

Liz Jenkins

Y Rheolwr Cydraddoldeb

Ein Gweledigaeth

Gwyddom fod cydraddoldeb yn bodoli
Credwn ei fod yn bwysig
Gyda'n gilydd, gallwn newid pethau

Ein Hegwyddorion

Tegwch, Bod yn seiliedig ar dystiolaeth, Cydweithio

**Cydraddoldeb
mynediad at
ofal iechyd da**

**Cyberthnasau
cydradd rhwng
cleifion a staff**

**Strategaethau,
gwasanaethau
a pholisïau
cydradd a
chynhwysol**

Gwell
mynediad a
phrofiad i
gleifion

Gwell
ymgysylltiad a
phrofiad staff

Rhoi
cydraddoldeb yn
y brif ffrwd,
monitro a
chydymffurfio



Galluogwyr

Ein nodau

Nod Strategol 1: Gwell mynediad a phrofiad i gleifion trwy'r holl Fwrdd Iechyd

Amcanion Strategol

Erbyn 2024, ein nod yw:

- Gwella mynediad at wasanaethau penodol, gan gynnwys gwasanaethau iechyd meddwl, i grwpiau gwarchoddedig gan gynnwys pobl dduon ac Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig, pobl sydd â nam ar eu synhwyrâu a grwpiau eraill a nodwyd yn adroddiad “*A yw Cymru'n Decach?*”
- Gwella profiad cleifion traws* trwy ddatblygu pecyn cymorth newydd gyda'r nod o hybu'r llwybr Hunaniaeth Rhywedd newydd yng Nghymru a mynd i'r afael â materion penodol i'r Bwrdd Iechyd.
- Parhau i ymgorffori Safonau Cymru Gyfan ar gyfer Cyfathrebu a Gwybodaeth Hygyrch i Bobl â Cholled Synhwyrâidd, gan sicrhau bod amrywiaeth eang o adnoddau hygyrch ar gael i staff a chleifion er mwyn gwella gofal cleifion yn barhaus.
- Gweithredu Safonau'r Gymraeg er mwyn sicrhau cydymffurfiaeth a gwella profiad cleifion a'r staff sy'n siarad Cymraeg
- Adolygu a darparu hyfforddiant priodol mewn perthynas â chydraddoldeb yn barhaus i'r staff, gan fynd i'r afael â materion allweddol a nodwyd yn *A yw Cymru'n Decach? e.e. troseddau casineb yn erbyn grwpiau penodol fel hil a chrefydd*
- Cyfathrebu'n barhaus â'r staff a chleifion yn seiliedig ar galendr cydraddoldeb a fydd yn sicrhau bod negeseuon allweddol yn cael eu cyfleu ar adegau allweddol sy'n gysylltiedig â'n gwerthoedd a'n safonau diwylliannol.
- Sicrhau bod yr adnoddau sydd ar gael i gleifion yn gyson yn sgil y newid ffiniau, e.e. offer clywed, cyfieithu ar y pryd ar-lein ac ati.
- Annog cleifion i gymryd rhan yn ein hagenda ar bob cyfle. Bydd hyn yn cynnwys mynd i'r afael â materion penodol sy'n codi trwy gwynion, mathau eraill o adborth a grwpiau ffocws.

Nod Strategol 2: Gwell ymgysylltiad a phrofiad staff

Amcanion Strategol

Erbyn 2024 byddwn yn gweithio gyda Chyfarwyddiaeth y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol i wneud y canlynol:

- Datblygu rhwydweithiau'r staff ar gyfer mwy ac, o bosibl, pob un o'r grwpiau gwarchoddedig er mwyn gallu nodi a mynd i'r afael â materion a gall staff fod yn rhan o'n gwaith mewn perthynas â gwerthoedd a'n mentrau penodol e.e. Hyderus o ran Anabledd.
- Cyfrannu at ein Fframwaith Profiad Gweithwyr Datblygu Sefydliadol i sicrhau bod 'cynhwysiant' yn sylfaenol i bob cam o fywyd gweithwyr yn y gwaith 'a datblygu adnoddau priodol i gyd-fynd â hyn.
- Datblygu, hyrwyddo ac ymgorffori mentrau penodol, e.e. Gweithio Blaengar i sicrhau bod menywod yn cael profiad cadarnhaol yn ystod beichiogrwydd a mamolaeth a Hyderus o ran Anabledd a all hybu'r gwaith o recriwtio a chadw pobl ag anableddau, gan gynnwys anableddau corfforol, meddyliol a dysgu, a gwella eu profiad.

- Gwella ac adolygu'r prosesau recriwtio yn barhaus, gwella a monitro data'r staff er mwyn nodi a mynd i'r afael â materion penodol e.e. pobl dduon ac Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig, profiad pobl ifanc, gofalwyr a phob grŵp gwarchoddedig arall.
- Adolygu, adrodd a gweithredu ar y gwahaniaeth cyflog mewn perthynas â'r holl nodweddion gwarchoddedig, ac yn benodol, datblygu cynllun gweithredu ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau a chynlluniau ar gyfer grwpiau eraill yn ôl yr angen.
- Sicrhau bod pob menter yn cynnwys y gweithlu newydd yn ei gyfanrwydd ar ôl y newid ffiniau.
- Darparu mewnbwn mewn perthynas â chydaddoldeb i fentrau'r Bwrdd Iechyd gyda'r nod o fynd i'r afael â bwlio ac aflonyddu trwy gysylltu â mecanweithiau presennol fel polisi a hyfforddiant a sicrhau bod materion mewn perthynas â grwpiau gwarchoddedig yn cael ystyriaeth a sylw llawn.

Nod Strategol 3: Rhoi cydraddoldeb yn y brif ffrwd, monitro a chydymffurfio

Amcanion Strategol

Erbyn 2024, byddwn yn gwneud y canlynol:

- Sicrhau bod cydraddoldeb yn egwyddor sylfaenol yn y prosesau cynllunio ar bob lefel a sicrhau y rhoddir ystyriaeth lawn i'r Ddyletswydd Economaidd-gymdeithasol newydd
- Adolygu a gwella proses yr Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb i sicrhau cysylltiad â thlodi a chydaddoldeb iechyd fel y'i nodwyd yn y Ddyletswydd Economaidd-gymdeithasol.
- Sicrhau bod cydraddoldeb yn cael ei roi yn y brif ffrwd ym mhob agwedd ar waith y bwrdd iechyd. Sicrhau bod cydraddoldeb yn cael sylw teg ym mhrosesau monitro'r Bwrdd Iechyd, e.e. Archwiliadau Gofal a Diogelwch Cleifion.
- Gweithio i wella systemau casglu data, er mwyn casglu'r holl ddata perthnasol yn gywir, gan ganolbwyntio'n benodol ar ddata sy'n gysylltiedig â'r ddyletswydd benodol o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 mewn perthynas â recriwtio, hyrwyddo, mynediad at hyfforddiant ac ati. Nodi ac uwchgyfeirio materion sy'n peri pryder i arweinwyr y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol a datblygu atebion ar y cyd.
- Cynnwys staff a chleifion sydd â nodweddion gwarchoddedig yn y broses o wneud Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb, er mwyn iddynt allu dylanwadu ar y broses o wneud penderfyniadau ynghylch adeiladau, y gwaith o gynllunio gwasanaethau ac arferion cyflogi.
- Ystyried newidiadau deddfwriaethol e.e. Deddf Iechyd a Gofal Cymdeithasol, Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol 2015, y Ddyletswydd Economaidd-gymdeithasol newydd
- Ystyried tystiolaeth newydd ac ymgorffori newidiadau trwy gynlluniau gwaith blynyddol ar gyfer cydraddoldeb.

Amcanion Penodol ar gyfer Pobl gyda Nodweddion Gwarchoddedig

Erbyn 2024, ein nod yw:

Oedran – datblygu adnoddau i gynorthwyo'r staff ar bob cam o'u bywyd gwaith fel rhan o'r Strategaeth Datblygu Sefydliadol.

Ailbennu rhywedd – byddwn yn datblygu pecyn cymorth ar gyfer cleifion traws* er mwyn hybu'r llwybr Hunaniaeth Rhywedd yng Nghymru a sicrhau y rhoddir sylw i faterion sy'n benodol i'r Bwrdd Iechyd.

Rhyw – datblygu a gweithredu cynllun gweithredu cydraddoldeb rhywiol

Hil – gwella mynediad pobl dduon ac Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig at wasanaethau iechyd meddwl a'u profiad o'u defnyddio

Anabledd – hyrwyddo a gwreiddio'r cynllun Hyderus o ran Anabledd gan ddatblygu ar ein statws fel Arweinydd Hyderus o ran Anabledd.

Beichiogrwydd a mamolaeth – gweithredu'r cynllun Gweithio Blaengar er mwyn cynorthwyo'r staff yn ystod ac ar ôl beichiogrwydd a mamolaeth

Cyfeiriadedd rhywiol – Parhau i ddatblygu'r rhwydwaith LHDT gyda'r nod o rymuso a gwella profiad pobl LHDT yn y gwaith a hyrwyddo'r Bwrdd Iechyd fel cyflogwr sy'n gyfeillgar i bobl LHDT.

Crefydd neu gred – parhau i hyrwyddo a datblygu ein pecyn cymorth diwylliannol ymhellach i wella profiad y staff a chleifion.

Priodi a phartneriaethau sifil – rhoi sylw dyledus iddynt er mwyn osgoi gwahaniaethu

Galluogwyr

Mae'r canlynol yn ffurfio sail i'r gwaith o lunio a chyflawni'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol (CCS):

- Ymgysylltu er mwyn sicrhau bod y Cynllun yn adlewyrchu anghenion grwpiau gwarchoddedig yn y gweithlu ac yn y gymuned leol.
- Cyfathrebu ac ymgysylltu parhaus â'r staff a defnyddwyr y gwasanaeth drwy gydol oes y CCS.
- Cynorthwyo cyfarwyddiaethau allweddol e.e. y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol, Cynllunio a Phartneriaethau a Gofal Cleifion a Diogelwch
- Ymgysylltu â'r staff
- Rhwydweithiau effeithiol o hyrwyddwyr
- Cymorth yr uwch-reolwyr a/neu'r Tîm Gweithredol ar lefel y Fforwm a'r Bwrdd
- Nodi, hyrwyddo a rhannu arfer da yn y Bwrdd Iechyd a chyda sefydliadau partner e.e. byrddau iechyd eraill a sefydliadau'r trydydd sector
- Cydymffurfio â dyletswyddau statudol a gofynion Llywodraeth Cymru
- 'Symud gyda'r oes' i adlewyrchu arfer da ac anghenion y gymuned

Mesurau

Byddwn yn mesur llwyddiant ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol fel a ganlyn:

- Adolygiad o brosesau recriwtio a chyflogaeth gan gynnwys data sy'n ymwneud â'r staff sydd mewn swydd a data ymadael
- Cyflawni cynlluniau gweithredu, cynlluniau a safonau penodol
- Casglu adborth gan y staff a chleifion
- Cyflawni tasgau penodol, e.e. datblygu polisïau
- Adolygiadau meintiol ac ansoddol o ddarnau penodol o waith, e.e. Aseidiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb
- Nifer lai o gwynion a digwyddiadau DATIX
- Archwiliadau a gynhaliwyd gan y Tîm Cydraddoldeb, adrannau eraill a chraffu allanol
- Adborth gan sefydliadau partner

Monitro

Byddwn yn monitro'r cynnydd yn erbyn ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol fel a ganlyn:

- Bydd gweithgorau penodol yn monitro cynnydd yn erbyn eu cynlluniau gweithredu eu hun
- Bydd y Tîm Cydraddoldeb a'r Gymraeg yn adrodd wrth y Fforwm Cydraddoldeb a'r Gymraeg bob chwarter. Bydd yr Hyrwyddwr Cydraddoldeb yn adrodd am gynnydd a risgiau, ac mae'r Hyrwyddwr hwnnw yn Aelod Annibynnol o'r Bwrdd ac yn Gadeirydd ar y Fforwm sy'n adrodd wrth y Pwyllgor Ansawdd, Diogelwch a Risg.
- Bydd adroddiadau blynyddol yn cael eu cyflwyno gan Gyfarwyddwr y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol i'r Bwrdd Gweithredol a'r Bwrdd llawn, er mwyn eu cymeradwyo a'u cyhoeddi ar-lein.

Am wybodaeth bellach cysylltwch â CTM_Equality@wales.nhs.uk

Atodiad 1 Cerrig Milltir

Nod Strategol 1: Gwell mynediad a phrofiad i gleifion trwy'r holl Fwrdd Iechyd		
Amcanion Strategol	Cam gweithredu/Mesur	Pryd
<p>Erbyn 2024, ein nod yw:</p> <ul style="list-style-type: none"> Gwella mynediad at wasanaethau penodol, gan gynnwys gwasanaethau iechyd meddwl, i bobl dduon ac Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig, pobl sydd â nam ar eu synhwyrâu a grwpiau eraill a nodwyd yn adroddiad "A yw Cymru'n Decach?" Gwella profiad cleifion traws* trwy ddatblygu polisi newydd Gwreiddio Safonau Cymru Gyfan ar gyfer Darparu Gwybodaeth Hygyrch i Bobl â Nam ar eu Synhwyrâu a Chyfathrebu â Hwyr Gweithredu Safonau'r Gymraeg Adolygu a darparu hyfforddiant priodol mewn perthynas â chydarddoldeb yn barhaus ar gyfer y staff sy'n targedu materion penodol e.e. troseddau casineb, gwahaniaethu a materion mewn perthynas â grwpiau gwarchoddedig Sicrhau ein bod yn parhau i gyfathrebu â'r staff a chleifion 	<p>Cyflawni safon Iechyd Meddwl Pobl Dduon ac Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig Diverse Cymru</p> <p>Cymeradwyo polisi newydd a'i roi ar waith Darparu hyfforddiant cyffredinol mewn perthynas â phobl draws* yn y cyfamser</p> <p>Cyflawni lefel cydymffurfiaeth o 80% ar y wardiau ac mewn adrannau ledled BIP CTM yn yr archwiliadau.</p> <p>Cyflawni'r cynllun gweithredu presennol a chydymffurfio â dyddiadau cau'r Comisiynydd Darparu sesiynau Ymsefydlu Corfforaethol, cyfrannu at Ddatblygiad Rheolwyr a darparu sesiynau pwrpasol parhaus</p> <p>Datblygu calendr cydraddoldeb ar gyfer digwyddiadau, sioeau teithiol ac erthyglau cyfathrebu a chysylltu â gwerthoedd a blaenoriaethau Datblygu Sefydliadol</p>	<p>Mawrth 2022</p> <p>Rhagfyr 2021 Ionawr 2020- Rhagfyr 2021 Mawrth 2024</p> <p>Gweler cynllun gweithredu'r Gymraeg. Parhaus</p> <p>Parhaus</p> <p>Ebrill 2020 ac yn barhaus</p> <p>Ebrill 2020 ac yn barhaus</p>

<ul style="list-style-type: none"> Sicrhau bod yr adnoddau sydd ar gael i gleifion yn gyson yn sgil y newid ffiniau, e.e. offer clywed, cyfieithu ar y pryd ar-lein ac ati. Annog cleifion i gymryd rhan yn ein hagenda ar bob cyfle. 	<p>Cyflwyno offer clywed a chyfieithu ar y pryd ar-lein ledled Pen-y-Bont ar Ogwr ac adolygu hen ardal Cwm Taf.</p> <p>Cysylltu â grwpiau cymunedol a threfnu digwyddiadau ac ati</p>	Parhaus
---	---	---------

Nod Strategol 2: Gwell ymgysylltiad a phrofiad staff		
Amcanion Strategol		
<p>Erbyn 2024, byddwn yn gwneud y canlynol:</p> <ul style="list-style-type: none"> Datblygu rhwydweithiau staff ar gyfer pob un o'r grwpiau gwarchoddedig Cyswllt â'r Fframwaith Profiad Gweithwyr, gan sicrhau bod grwpiau gwarchoddedig yn cael eu 'hintegreiddio' a bod adnodd 'cylch bywyd gwaith' yn cael ei ddatblygu fel bod cymorth ar sail cydraddoldeb ar gael ar bob cam o logi i ymddeol Datblygu, hyrwyddo a gwreiddio mentrau penodol, e.e. Gweithio Blaengar er mwyn sicrhau bod menywod beichiog yn cael profiad cadarnhaol yn ystod eu beichiogrwydd a'u cyfnod mamolaeth, a Hyderus o ran Anabledd a all helpu i recriwtio a chadw pobl anabl. Adolygu'r data ynglŷn â'r staff sydd mewn swydd a gwella ar y data hwn yn barhaus, er mwyn canfod problemau penodol, e.e. pobl dduon ac Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig, a mynd i'r afael â nhw. Adolygu gwahaniaeth cyflog, adrodd amdano a mynd i'r afael ag ef mewn perthynas â 	<p>Datblygu rhwydwaith anabledd Gwneud yr un peth gyda grwpiau eraill Beichiogrwydd a mamolaeth (Gweithio Blaengar – isod) Y menopos Pobl ifanc a phobl hŷn</p> <p>Lansio 'Gweithio Blaengar' a'i hyrwyddo ar gyfer defnydd gweithredol. Mesur llwyddiant a defnydd</p> <p>Lansio Hyderus o ran Anabledd ac annog y defnydd ohono Mesur llwyddiant a defnydd</p> <p>Adolygiad cychwynnol</p> <p>Adroddiad a chynllun gweithredu</p> <p>Adolygiad o Gyflog y Rhywiau a Chynllun Gweithredu</p>	<p>Rhag '20 Maw '24 Rhag '20 Rhag '20 Rhag '21</p> <p>Rhag '20</p> <p>Rhag '21</p> <p>Mehefin 2020 Mehefin 2021 Medi 2020 Rhagfyr 2020</p> <p>Ebrill 2020</p>

<p>nodweddion gwarchoddedig, datblygu cynllun gweithredu ar y gwahaniaeth cyflog rhwng y rhywiau a chanolbwyntio ar bobl ifanc sydd mewn cyflogaeth.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cyfrannu at y gwaith o ddatblygu gweithlu unedig newydd yn sgil y newid yn y ffiniau. • • Mynd i'r afael â bwlio ac aflonyddu trwy ddefnyddio'r dulliau sydd ar gael yn barod, fel polisïau a hyfforddiant, ond hefyd trwy hybu gwaith y Bwrdd Iechyd yn y maes hwn sydd ar y gweill ar hyn o bryd. 	<p>Adolygiad, adroddiad a chynlluniau gweithredu</p> <p>Cyflwyno sesiynau ymwybyddiaeth o'r Gymraeg, colled synhwyrdd a chydaddoldeb i reolwyr allweddol, codi ymwybyddiaeth o adnoddau a datblygu cynlluniau gweithredu priodol. Sicrhau eu bod yn cael eu cynnwys mewn cyfarfodydd allweddol.</p> <p>Cyfrannu at weithgor y Bwrdd Iechyd yn ôl y gofyn Sicrhau bod polisïau a hyfforddiant yn ystyried grwpiau gwarchoddedig a llunio gweithredoedd penodol yn ôl y gofyn</p>	<p>Mawrth 2024</p> <p>Rhagfyr 2020</p> <p>Yn barhaus hyd at fis Mawrth 2024</p>
--	---	---

Nod Strategol 3: Rhoi cydraddoldeb yn y brif ffrwd, monitro a chydymffurfio		
Amcanion Strategol		
<p>Erbyn 2024, byddwn yn gwneud y canlynol:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sicrhau bod cydraddoldeb yn egwyddor sylfaenol mewn prosesau cynllunio ar bobl lefel • Adolygu'r broses o greu Aseiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb a gwella arni, er mwyn sicrhau ei bod yn ystyried cydraddoldeb iechyd a thlodi. • Gwella'r gydymffurfiaeth a'r gwaith monitro er mwyn rhoi cydraddoldeb yn y brif ffrwd 	<p>Cyfrannu at yr adolygiad o'r Cynllun Tymor Canolig Integredig a sicrhau bod amserlen y Cynllun yn cael ei gweithredu, ynghyd â chyfrannu at y gwaith o ddatblygu strategaethau</p> <p>Adolygu'r system gyfredol a datblygu model newydd, codi ymwybyddiaeth ohono a'i weithredu</p> <p>Cydweithio ag arweinwyr cynllunio a sicrhau lefel uchel o ymwybyddiaeth a</p>	<p>Yn barhaus hyd at fis Mawrth 2024</p> <p>Rhagfyr 2020</p> <p>Yn barhaus hyd at fis</p>

<p>ym mhob agwedd ar fusnes y Bwrdd Iechyd.</p> <ul style="list-style-type: none"> Gweithio i wella systemau casglu data, mewn cydweithrediad â grwpiau allanol pan fydd angen, er mwyn casglu'r holl ddata perthnasol yn gywir, gan ganolbwyntio'n benodol ar ddata sy'n gysylltiedig â'r ddyletswydd benodol o dan Deddf Cydraddoldeb 2010 mewn perthynas â recriwtio, hyrwyddo, mynediad at hyfforddiant ac ati. Nodi ac uwchgyfeirio materion sy'n peri pryder i arweinwyr y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol a datblygu atebion ar y cyd Cynnwys staff a chleifion sydd â nodweddion gwarchoddedig yn y broses o greu Aseidiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb er mwyn iddynt allu dylanwadu ar y broses o wneud penderfyniadau ynghylch adeiladau, gwasanaethau ac arferion cyflogi. Sicrhau bod cydraddoldeb yn cael sylw teg ym mhrosesau monitro'r Bwrdd Iechyd, e.e. Archwiliadau o Ofal a Diogelwch Cleifion. Ystyried newidiadau deddfwriaethol e.e. Deddf Iechyd a Gofal Cymdeithasol a Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol Ystyried tystiolaeth newydd ac ymgorffori newid trwy gynlluniau gwaith blynyddol ar gyfer cydraddoldeb 	<p>chydymffurfiaeth</p> <p>Cynnal cysylltiadau da â'r Tîm ESR a chyfarwyddiaeth y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol. Codi ymwybyddiaeth o ofynion ac o'r systemau o gasglu data ar eu cyfer</p> <p>Nodi materion sy'n peri pryder i Arweinwyr y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol a chyd-gytuno, gweithredu ac adolygu cynlluniau gweithredu</p> <p>Sefydlu Grŵp Cyfeirio ar gyfer Anabledd Cyfrannu at brosesau cynllunio cyfalaf a chynnwys cynrychiolwyr o grwpiau eraill</p> <p>Sicrhau cyfathrebu agos ag arweinwyr, cynnal ymwybyddiaeth o ddatblygiadau a sicrhau bod cydraddoldeb yn cael ei ystyried</p> <p>Proses ddwy ffordd yw hon, gan y bydd ansawdd hefyd yn sail i gydraddoldeb</p> <p>Adolygu'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn rheolaidd, er mwyn ystyried datblygiadau a diweddarau'r cynllun yn unol â hynny Bydd hyn hefyd yn berthnasol i'r strategaeth glinigol sydd ar y gweill</p>	<p>Mawrth 2024</p> <p>Yn barhaus hyd at fis Mawrth 2024</p> <p>Medi 2020 ac yn barhaus</p> <p>Gorffennaf 2024 Yn barhaus hyd at fis Mawrth 2024</p> <p>Yn barhaus hyd at fis Mawrth 2024</p> <p>Yn barhaus hyd at fis Mawrth 2024</p>
---	---	---

Amcanion Penodol ar gyfer Pobl gyda Nodweddion Gwarchoddedig

Erbyn 2024, ein nod yw:

Oedran – datblygu adnoddau i gynorthwyo'r staff ar bob cam o'u bywyd gwaith

Ailbenni rhywedd – datblygu polisi i gleifion traws*

Rhyw – datblygu adnoddau i gynorthwyo'r staff yn ystod y menopos

Hil – gwella mynediad pobl dduon ac Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig at wasanaethau iechyd meddwl a'u profiad o'u defnyddio

Anabledd – hyrwyddo a gwreiddio Cynllun Hyderus o ran Anabledd

Beichiogrwydd a mamolaeth – gweithredu cynllun Gweithio Blaengar

Cyfeiriadedd rhywiol – cyrraedd y 100 uchaf ar Fynegai Cyflogwyr Stonewall

Crefydd neu gred – hyrwyddo ein pecyn cymorth diwylliannol a'i ddatblygu ymhellach

Priodi a phartneriaethau sifil – rhoi sylw dyledus iddynt er mwyn osgoi gwahaniaethu

Atodiad 2 Ymgysylltu

Cynhaliom ymarfer ymgysylltu helaeth rhwng canol mis Medi a diwedd mis Rhagfyr 2019. Roedd hyn yn cynnwys arolwg ar-lein a gynhaliwyd ar SharePoint, sef ein mewnrwyd, gyda gwahoddiad i wneud sylwadau. Fe'i rhannwyd hefyd gyda'r tri awdurdod lleol i'w cynnwys ar eu hybiau a chyda'r holl sefydliadau partner y buom yn ymweld â nhw ac ysgrifennu atynt pan ganslwyd cyfarfodydd ac na ellid eu haildrefnu yn ystod y cyfnod o dri mis. Mae'r rhain yn cynnwys:

Cymdeithas Fyddar Prydain
Clwb Byddar Pen-y-bont ar Ogwr
Diverse Cymru
Cymdeithas Mudiadau Gwirfoddol Pen-y-bont ar Ogwr (BAVO)
Gweithredu ar Golli Clyw Cymru
Interlink
Grŵp Trwm Clyw Pont-y-clun
Grŵp Cydlyniant Cymunedol RhCT
Gweithredu Gwirfoddol Merthyr Tudful
Tîm Rheoli'r Gweithlu a Datblygu Sefydliadol
Grŵp Cyfeirio Rhanddeiliaid Cwm Taf Morgannwg
Fforwm Ymgysylltu Cydlyniant Cymunedol Pen-y-bont ar Ogwr
Grŵp Trwm Clyw y Rhondda
Grŵp Strategaeth Gweledigaeth RNIB
Grŵp Llywio Anableddau Dysgu
Bwrdd Partneriaeth Law yn Llaw at Iechyd Meddwl

Mynychwyd mwyafrif y cyfarfodydd hyn naill ai gan gynrychiolwyr amrywiaeth o eang o sefydliadau neu unigolion a oedd yn gallu cynrychioli amrywiaeth o grwpiau gwarchodedig. Darparwyd adborth adeiladol a defnyddiol ganddynt mewn perthynas â strwythur a chynnwys y cynllun a'r arolwg ei hun ac ystyriwyd y sylwadau hyn yn yr adolygiad o'r cynllun cydraddoldeb strategol a'r drafft terfynol ohono.

Cawsom nifer gymharol fach o ymatebion ar-lein ond unwaith eto roedd y rhain yn cael eu hystyried ac yn ddefnyddiol ar y cyfan. Ymhlith yr ymatebwyr roedd ein staff ein hunain yn ogystal â'r staff a oedd yn gweithio i sefydliadau elusennol ac ar y cyfan, roeddent o'r farn bod yr amcanion yn glir ac yn gynhwysfawr. Canolbwyntiodd rhai ar famolaeth a phrofiad menywod, soniodd eraill am wahanol fathau o anabledd gan gynnwys anabledd dysgu ac rydym wedi adlewyrchu hyn. Cyfeiriwyd at fwlio ac aflonyddu yn ogystal â chysylltu'r cynllun â'n gwaith ar ddiwylliant a gwerthoedd a gwnaed y cysylltiad hwn. Ystyriwyd bod gwaith ar golli synhwyrau yn ddefnyddiol ond tynnwyd sylw at yr angen i wneud mwy o waith ar golli golwg. Cyfeiriwyd yn benodol at anghenion cleifion ag anabledd dysgu a bydd hyn yn cael ei gynnwys pan fydd y CCS yn cael ei ymestyn i adlewyrchu blaenoriaethau sefydliadol.

Atodiad 3 A yw Cymru'n Decach?

Mae'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn cyhoeddi adroddiad 'cyflwr y genedl' yn rheolaidd sy'n adolygu profiad grwpiau gwarchoddedig yng Nghymru mewn perthynas ag addysg, iechyd, safonau byw, cyfiawnder a diogelwch, gwaith a chyfranogiad mewn gwleidyddiaeth a bywyd cyhoeddus. Mae'r adroddiad diweddaraf yn tynnu sylw at dlodi cynyddol a bwlch cynyddol ym mhrofiad pobl a anwyd i wahanol gefndiroedd economaidd-gymdeithasol gyda bylchau penodol mewn perthynas â menywod, pobl anabl a rhai grwpiau lleiafrifoedd ethnig. Mae lefelau uchel o hiliaeth a thrais yn erbyn menywod hefyd yn broblem fawr yng Nghymru.

Mae'r Comisiwn yn disgwyl bod cysylltiad clir ag *A yw Cymru'n Decach?* yn ein cynllun. Rydym wedi canolbwyntio ar yr adrannau ar 'Iechyd' a 'Gwaith' gan mai'r rhain yw'r mwyaf perthnasol i'n sefydliad. Fel Bwrdd Iechyd a ailgyfluniwyd yn ddiweddar, rydym yn datblygu ein strategaeth newydd a bydd *A yw Cymru'n Decach?* yn cael ei ystyried yn hyn, yn ogystal â'r ddyletswydd economaidd-gymdeithasol a bydd y CCS yn cael ei ddiweddarau i adlewyrchu hyn unwaith y cytunir arno. Fodd bynnag, yn y cyfamser, rydym yn mynd i'r afael â rhai o'r materion canlynol yn ein cynllun cyfredol a thynnir sylw at y rheiny a nodwyd fel 'strategaeth iechyd' wrth drafod a datblygu'r strategaeth iechyd integredig newydd fel yr eglurir yn gynharach yn y ddogfen hon:

Mae llai na 50% o bobl anabl mewn cyflogaeth o'u cymharu â phobl nad ydynt yn anabl. Maent hefyd yn llai tebygol o weithio mewn swyddi rheoli neu swyddi proffesiynol.	Rydym wedi cyflawni statws Arweinydd Hyderus o ran Anabledd a byddwn yn gweithio i wreiddio hyn a recriwtio a chadw mwy o bobl anabl Mae'r Swyddfa Cyngor ar Bopeth wedi nodi materion sy'n ymwneud â chyflog, budd-daliadau ac absenoldeb salwch er mwyn gallu mynd i'r afael â hyn.
Mae diogelwch menywod, yn ogystal â lefelau o drais yn erbyn menywod, yn bryder mawr.	Mae hon yn flaenoriaeth i'n Tîm Diogelu (ychwaneger manylion)
Mynediad gofalwr i gyflogaeth a dilyniant yn y gwaith	Rydym yn cwmpasu ffyrdd o weithio gyda'n Prif Hyrwyddwr Gofalwyr a'r Adran Gwaith a Phensiynau.
Cyfeirir 75% o droseddau casineb yn erbyn hil a chrefydd	Rydym yn datblygu hyfforddiant mewn perthynas â chydraddoldeb fel rhan o raglen newydd i ddatblygu rheolwyr a byddwn yn cynnwys sesiwn ar hyn. Byddwn hefyd yn cysylltu â'n Harweinwyr Iechyd a Diogelwch ar gyfer hyn.

Mae unigrwydd yn fwy tebygol o gael ei brofi yn ôl hil, oedran, LHDT ac anabled	Cyd-destun sefydliadol ehangach?
Mae ffoaduriaid a cheiswyr lloches yn parhau i gael trafferth defnyddio gwasanaethau iechyd meddwl	Mae'r Tîm Iechyd Meddwl yn gweithio i wella mynediad ar gyfer gwahanol grwpiau a thynnir sylw at yr angen hwn.
Bylchau data mewn gwybodaeth cyflogaeth	Amcan penodol yw hwn yn ein CCS
Cynlluniau prentisiaeth – gwahaniaeth mawr rhwng y rhywiau. Mae lleiafrifoedd ethnig, menywod a phobl anabl yn cael eu tangynrychioli.	Aelodau presennol o'r staff yw'r rhan fwyaf o'n cyfranogwyr mewn prentisiaethau ond gallwn fynd ati i annog ceisiadau gan grwpiau gwarchoddedig. Rhaid ystyried oedran hefyd gan fod pobl iau dan anfantais.
Cynnydd mewn cyflogaeth ansicr i bobl 16-24 oed (ddwywaith mor uchel â'r cyfartaledd) sef hefyd y gyfradd ddiweithdra uchaf (bedair gwaith yn fwy na grwpiau oedran eraill)	Rydym yn adolygu yn rheolaidd y data sy'n ymwneud â'r staff sydd mewn swydd mewn perthynas â statws cytundebol a byddwn yn adolygu hyn. Yn flaenorol, cynhaliom arolwg o staff contract dim oriau (banc) a nodwyd mai eu dewis personol oedd hwn
Mae enillion cyfartalog yn amrywio ymhlith grwpiau gwarchoddedig, ac mae'n arbennig o is i bobl anabl ac mae hyn felly yn arwain at fylchau cyflog.	Amcan penodol yw hwn yn ein CCS a rhoddir sylw i unrhyw faterion trwy gynlluniau gweithredu.
Mae 71% o famau yng Nghymru wedi cael profiadau negyddol yn ystod beichiogrwydd, mamolaeth neu ar ôl dychwelyd i'r gwaith	Byddwn yn mynd i'r afael â hyn trwy ein cynllun Gweithio Blaengar
Mae bwlio ac aflonyddu yn parhau i fod yn gyffredin ledled Cymru	Ymdrinnir â hyn yn benodol yn y CCS
Beichiogrwydd a mamolaeth yn y gwaith	Ymdrinnir â hyn yn benodol yn y CCS
Profiad negyddol mewn perthynas â bwlio ac aflonyddu yn ystod beichiogrwydd a mamolaeth	Cyfeirir yn benodol at feichiogrwydd a mamolaeth ynghyd â bwlio ac aflonyddu. Soniwyd hefyd am hyn yn yr ymgynghoriad ar-lein, felly bydd hyn yn cael ei amlygu'n benodol yn y gwaith ar brofiad gweithwyr.
Profiadau negyddol sipsiwn, Roma a theithwyr	Mae gan Lywodraeth Cymru fentrau mewn perthynas â hyn ond dim arweiniad clir o fewn byrddau iechyd – tynnir sylw'r Adran Gynllunio at hyn
Cyfieithu a chyfieithu ar y pryd ar gyfer sipsiwn, Roma a theithwyr	Byddai hyn yn cael ei gwmpasu gan ein system gyfieithu ar y pryd ar-lein
Gofal Iechyd Arbenigol i gleifion traws*	Erbyn hyn, mae Llwybr Hunaniaeth Rhywedd newydd yng Nghymru ac rydym yn bwriadu datblygu pecyn cymorth mewn perthynas â'r ffaith fod ein Bwrdd Iechyd yn hybu hyn, a hynny wrth nodi a mynd i'r afael â materion y Bwrdd Iechyd sy'n ymwneud yn

	benodol â phobl draws*. Fodd bynnag, bydd angen i'r strategaeth iechyd ystyried hyn.
Gwiriadau iechyd blynyddol ar gyfer cleifion ag anableddau dysgu	Strategaeth iechyd
Iechyd meddwl. Mae dynion yng Nghymru bedair gwaith yn fwy tebygol o farw o ganlyniad i hunanladdiad. Mae gan 1 o bob 5 merch salwch meddwl amenedigol ac nid oes gan 70% fynediad at wasanaethau arbenigol	Strategaeth iechyd
Mynediad gwael i bobl draws*, sipsiwn, Roma a theithwyr, ymfudwyr a charcharorion	Strategaeth iechyd
Mae rhestrau aros CAMHS yn parhau i gynyddu	Strategaeth iechyd
Gwell canlyniadau iechyd i grwpiau gwarchoddedig Bylchau disgwyliad oes yn seiliedig ar fyw mewn ardaloedd difreintiedig	Strategaeth iechyd – Mae Iechyd Cyhoeddus eisoes yn arwain y gwaith hwn.
Monitro grwpiau gwarchoddedig yn anghyson mewn gwasanaethau iechyd meddwl	Strategaeth iechyd