

# Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2024-2028



# Cynnwys

Rhagair .....	3
Cyflwyniad .....	5
Gofynion Statudol a Pholisi:.....	6
Deddf Cydraddoldeb 2010 .....	6
Dyletswydd Cydraddoldeb Economaidd-Gymdeithasol (Cymru).....	6
Cynllun Gweithredu LHDTC+ .....	7
Cynllun Gweithredu Gwrth-Hiliol .....	7
Mwy na Geiriau .....	7
Rhan 1: Bwrdd Iechyd Addysgu Powys: Ein Cleifion a'n Staff.....	8
Amrywiaeth ym Mhowys.....	8
Data Holl Staff BIAP.....	9
Rhan 2: Ein Proses Ymgynghori.....	12
Rhan 3: Ein Hamcanion Cydraddoldeb 2024-28 .....	16
Monitro Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2024-28 .....	23

## Rhagair

Ym Mwrdd Iechyd Addysgu Powys, mae ein hymrwymiad at gydraddoldeb nid yn unig yn egwyddor ond yn gonglfaen i'n cenhadaeth. Yn swatio yn nhirweddau gwledig canolbarth Cymru, mae ein bwrdd iechyd yn cydnabod anghenion unigryw ein cymunedau. Mae'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn dyst i'n hymroddiad didor at gynwysoldeb, gan gydnabod yr heriau a ddaw yn sgil ein lleoliad gwledig ac o lywio tirwedd ariannol sy'n gynyddol heriol.

Er gall pellter fod yn rhwystr ac mae adnoddau'n cael eu hystyngwch, ni ellir caniatáu i gydraddoldeb ddisgyn wrth ochr y ffordd. Ein haddewid yw sicrhau bod pob preswlydd, waeth beth fo'u lleoliad neu eu hamgylchiadau, yn derbyn gofal iechyd sy'n hygyrch ond sy'n diwallu eu hanghenion unigryw. Mae'r cynllun hwn yn crynhoi ein gweledigaeth ar gyfer dyfodol gofal iechyd cynhwysol, un lle mae cydraddoldeb nid yn unig yn ddyhead ond yn realiti byw i bob aelod o'n cymuned amrywiol.

### Hayley Thomas

*Prif Weithredwr Dros dro*

Rydym yn falch o gyflwyno ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol ar gyfer 2024-28, sydd wedi'i ysbrydoli gan ymrwymiad at gynwysoldeb a'i ysgogi gan weledigaeth gyfunol ar gyfer system gofal iechyd sy'n gweithio i fynd i'r afael ag anghydraddoldeb a dileu gwahaniaethu. Mae'r cynllun hwn nid yn unig yn dyst i'n hymroddiad at egwyddorion gwrth-hiliol, ond hefyd yn llwybr ar gyfer mynd i'r afael â heriau dwys a meithrin diwylliant o gynhwysiant ym Mwrdd Iechyd Addysgu Powys.

Yn unol ag ystod o agendâu yng ngofod Polisi Cymru, gan gynnwys y Cynllun Gweithredu Gwrth-hiliol, rydym yn addo mynd i'r afael â rhagfarnau systemig yn weithredol a meithrin diwylliant sy'n dathlu amrywiaeth. Rydym yn cydnabod bod sicrhau cydraddoldeb yn gofyn am ymdrechion bwriadol i ddatgymalu arferion gwahaniaethol, gan sicrhau bod ein gwasanaethau gofal iechyd yn hygyrch ac yn groesawgar i bawb.

Mae ein prif amcanion yn tanlinellu ein hymrwymiad at gynnydd diriaethol. Mae mynd i'r afael â nam ar y synhwyrâu, agwedd hanfodol ond sy'n aml yn cael ei hanwybyddu o ofal iechyd, yn dod yn ganolbwynt ar ein taith tuag at gynwysoldeb. Ar yr un pryd, rydym yn ymgymryd â'r her o fynd i'r afael ag anghydraddoldebau iechyd y cyhoedd yn uniongyrchol, gan ymdrechu i greu tirwedd gofal iechyd sy'n blaenoriaethu lles pob unigolyn, waeth beth fo'r ffactorau economaidd-gymdeithasol.

Ar ben hynny, wrth i ni barhau i gyflwyno ein model *Gwell Gyda'n Gilydd*, ein nod yw dod â gofal iechyd yn nes at adref i bobl. Mae'r dull hwn nid yn unig yn gwella hygyrchedd ond mae hefyd yn atgyfnerthu ein hymrwymiad at ddarparu gofal sy'n canolbwyntio ar y claf, gan gydnabod anghenion ac amgylchiadau unigryw ein cymunedau amrywiol.

Rydym hefyd yn deall bod gweithlu amrywiol a chynhwysol yn gonglfaen i ddarparu gofal sy'n canolbwyntio ar y claf. Drwy'r cynllun hwn, rydym yn anelu at greu amgylchedd sy'n denu, cadw a meithrin talent o bob cefndir. Nid yw cofleidio amrywiaeth yn rheidrwydd moesol yn unig; mae'n rhan annatod o'n strategaeth i wella arloesedd, gwytnwch a'n gallu i addasu yn wyneb heriau gofal iechyd sy'n parhau i esblygu.

Trwy'r amcanion hyn, a gynlluniwyd mewn ymgynghoriad â'n staff a'n cleifion, rydym yn gobeithio mynd i'r afael â'r heriau sy'n ein hwynebu ym Mhowys.

**Debra Wood-Lawson**

*Cyfarwyddwr Gweithredol y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol*

*Arweinydd Gweithredol y Gymraeg a Chydraddoldeb*

# Cyflwyniad

Un o gonglfeini Deddf Cydraddoldeb 2010 yw Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus, sy'n nodi'r angen i roi *sylw dyledus* i gyflawni'r ddyletswydd gyffredinol dan y Ddeddf (gweler isod). Y Cynllun Cydraddoldeb Strategol yw'r modd y mae sefydliadau, fel BIAP, yn dangos yr hyn rydym yn ei wneud i fodloni gofynion y ddeddf.

Mae'r Ddeddf yn egluro bod rhoi sylw dyledus i hyrwyddo cydraddoldeb yn golygu tynnu neu leihau anfanteision a ddiodefir gan bobl oherwydd eu nodweddion gwarchoddedig, cymryd camau i ddiwallu anghenion pobl o grwpiau gwahanol, ac annog pobl o grwpiau gwarchoddedig i gymryd rhan mewn bywyd cyhoeddus neu mewn gweithgareddau eraill lle mae eu cyfranogiad yn anghymesur o isel.

Mae'r Ddeddf Cydraddoldeb yn disgrifio meithrin cysylltiadau da fel chwalu rhagfarn a hyrwyddo dealltwriaeth rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig a'r rhai nad ydynt. Gall cyflawni'r ddyletswydd olygu trin rhai pobl yn fwy gwahanol i eraill, cyn belled nad yw hyn yn mynd yn groes i ddarpariaethau eraill o fewn y Ddeddf.

Dan y Rheoliadau hyn, rhaid i gyrff sydd wedi'u rhestri, baratoi a chyhoeddi Cynllun Cydraddoldeb Strategol bob pedair blynedd. Wrth ddatblygu eu hamcanion cydraddoldeb, rhaid i sefydliadau gynnwys pobl sy'n cynrychioli buddiannau pobl sy'n rhannu un neu fwy o'r nodweddion gwarchoddedig ac sydd â diddordeb yn y ffordd y mae'r sefydliad yn cyflawni ei swyddogaethau.

Rydym wedi paratoi ein Hamcanion Cydraddoldeb mewn perthynas â'r Ddeddf Cydraddoldeb a pholisïau cenedlaethol eraill, fel yr isod:

Mae'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol hwn wedi'i rannu'n dair rhan, fel a ganlyn:

- Mae **Rhan 1** yn amlinellu'r sefyllfa bresennol o ran Amrywiaeth a Nodweddion Gwarchoddedig y Ddeddf Cydraddoldeb yn ein Bwrdd Iechyd, o ran y boblogaeth rydym yn ei gwasanaethu a'n corff staff.
- Mae **Rhan 2** yn darparu gwybodaeth am y broses ymgynghori a wnaethom i lywio'r cynllun hwn.
- Mae **Rhan 3** yn amlinellu ein hamcanion cydraddoldeb ar gyfer 2024-28.

## **Gofynion Statudol a Pholisi:**

### **Deddf Cydraddoldeb 2010**

Mae Adran 149 o Ddeddf Cydraddoldeb 2010 yn nodi Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus (DCSC) sydd, i grynhoi, yn gosod dyletswydd ar gyrff cyhoeddus i roi sylw dyledus ar eu swyddogaethau a'r angen i:

- Ddileu gwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth;
- Hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng y rheini sydd â nodwedd warchoddedig berthnasol a'r rheini sydd hebddi; a
- Meithrin perthynas dda rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig berthnasol a phobl nad ydynt yn ei rhannu.

Datblygwyd y DCSC i gysoni'r dyletswyddau cydraddoldeb blaenorol o ran cydraddoldeb hil, anabledd a rhyw, ac i ymestyn ar draws yr holl nodweddion gwarchoddedig dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010.

Y 9 nodwedd warchoddedig yw:

- oedran
- anabledd
- ailbennu rhywedd
- beichiogrwydd a mamolaeth
- hil
- crefydd neu gred
- rhyw
- cyfeiriadedd rhywiol
- priodas a phartneriaeth sifil (mewn perthynas â chael eich trin yn wahanol yn gwaith)

### **Dyletswydd      Cydraddoldeb      Economaidd-Gymdeithasol (Cymru)**

Mae hwn yn ofyniad ychwanegol yng Nghymru. Dan ddyletswydd cydraddoldeb economaidd-gymdeithasol, rhaid i ni ystyried effaith ein penderfyniadau. Er nad yw anfantais economaidd-gymdeithasol yn nodwedd warchoddedig dan y ddeddf cydraddoldeb, fodd bynnag, mae wedi'i gynnwys.

## **Cynllun Gweithredu LHDTC+**

Bwriad Cynllun Gweithredu LHDTC+ Llywodraeth Cymru yw mynd i'r afael â'r materion y mae cymuned LHDTC+ yn eu hwynebu yng Nghymru. Mae'n canolbwyntio ar ofal iechyd, addysg a pholisïau cynhwysol, gyda'r nod o chwalu gwahaniaethu a hyrwyddo cydraddoldeb. Mae'r cynllun yn amlinellu mesurau i wella cymorth iechyd meddwl, gwella addysg ar faterion LHDTQ+, a sicrhau arferion cynhwysol mewn gwasanaethau cyhoeddus. Nid oes gofyniad i BIAP gael cynllun lleol ar wahân dan y strategaeth hon, fodd bynnag, mae gofynion ychwanegol penodol ar gyfer byrddau iechyd sydd wedi'u hymgorffori yn y cynllun hwn.

## **Cynllun Gweithredu Gwrth-Hiliol**

Mae cynllun gweithredu gwrth-hiliol Llywodraeth Cymru, a grëwyd i fynd i'r afael ag anghydraddoldeb hiliol, yn pwysleisio mesurau cynhwysfawr ar draws addysg, cyflogaeth, gofal iechyd a gwasanaethau cyhoeddus. Mae'n canolbwyntio ar feithrin cwricwlwm cynhwysol, hyrwyddo amrywiaeth yn y gweithle, a gwella hyfforddiant cymhwysedd diwylliannol. Mae'r cynllun yn pwysleisio'r angen am fwy o gynrychiolaeth o leiafrifoedd ethnig mewn rolau sy'n gwneud penderfyniadau, gan anelu at fynd i'r afael â gwahaniaethau systemig. Yn ogystal, mae'n tanlinellu arwyddocâd mesurau rhagweithiol i wrthsefyll gwahaniaethu a throseddau casineb. Dan ofynion y cynllun, mae'n ofynnol ar BIAP i gynhyrchu a chynnal cynllun lleol sy'n nodi nodau ac amcanion penodol a osodir i ni dan y cynllun. Cyhoeddir cynllun lleol BIAP ar ein gwefan, ac adroddir arno ochr yn ochr â'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol hwn drwy broses yr Adroddiad Blynnyddol Cydraddoldeb. Er mwyn osgoi dyblygiad, nid yw'r rhain wedi'u hailadrodd yma ac eithrio lle maent hefyd yn mynd i'r afael â meysydd eraill o Gydraddoldeb.

## **Mwy na Geiriau**

Er nad yw iaith yn nodwedd warchoddedig dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010, mae gofynion ar wahân dan ddeddfwriaeth benodol y Gymraeg. Cydnabuwyd ers tro bod y polisïau cydraddoldeb a'r Gymraeg yn ategu ac yn hysbysu ei gilydd ac yn cael eu cefnogi ymhellach drwy'r nod yn Neddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015 'Cymru â diwylliant bywiog lle mae'r Gymraeg yn ffynnu'. Felly, rydym wedi integreiddio'r fframwaith Mwy na Geiriau yn ein ffordd o feddwl am Gydraddoldeb.

# Rhan 1: Bwrdd Iechyd Addysgu Powys: Ein Cleifion a'n Staff

Mae Bwrdd Iechyd Addysgu Powys yn rhannu'r un ffiniau ag ardal Cyngor Sir Powys (CSP). Adeg cyfrifiad 2021, roedd 133,200 o bobl yn byw ym Mhowys - sir fawr, wledig o tua 2000 milltir sgwâr. Dwysedd y boblogaeth hon o 26 unigolyn fesul cilomedr sgwâr yw'r isaf o bell ffordd o ardaloedd awdurdodau lleol Cymru.

Mae natur wledig Powys yn golygu, er bod llawer o wasanaethau'n cael eu darparu'n lleol drwy ein hysbytai a'n gwasanaethau cymunedol, nid oes Ysbytai Cyffredinol Dosbarth yn ardal y bwrdd iechyd. Mae hyn yn golygu bod cyfran sylweddol o swyddogaethau gofal iechyd eilaidd i drigolion Powys yn cael eu comisiynu gan fyrddau iechyd cyfagos, gan gynnwys dros y ffin yn Lloegr. Mae cyfran sylweddol iawn o ddyraniad cyllid BIAP yn cael ei wario ar wasanaethau a gomisiynwyd sy'n digwydd y tu allan i'r bwrdd iechyd, ac mae'r gwasanaethau a gynigir yn uniongyrchol wedi'u canolbwyntio'n anghymesur mewn meysydd fel gofal cymunedol (o'i gymharu ag ardaloedd eraill byrddau iechyd Cymru).

Canlyniad i hyn yw bod y bwrdd iechyd fel sefydliad yn llai na'r disgwyl o ran poblogaeth yn unig, gan gyflogi **2,539 o staff (ar 31 Mawrth 2023)**, ochr yn ochr â gwirfoddolwyr. Mae'r cyfanswm hwn o staff yn llai nag Ysbyty Cyffredinol Dosbarth mewn byrddau iechyd eraill yng Nghymru. Mae'n adlewyrchu cymysgedd gwahanol iawn o staff o ran rolau ac arbenigeddau, gyda chyfran llawer mwy o weithwyr proffesiynol perthynol i iechyd a gofal ac yn cyfateb i lai o staff meddygol a nyrsio. Rhaid cadw hyn mewn cof wrth gymharu ymarfer a pherfformiad BIAP â byrddau iechyd eraill yng Nghymru. Mae ein model gweithredu yn wahanol gan ei fod yn canolbwyntio ar gymysgedd o ofal sylfaenol, gofal cymunedol / trydyddol a gofal a gomisiynwyd. Oherwydd y diffyg safleoedd canolog, mae'r corff staff hefyd ar led, ac mae llawer o staff yn byw y tu allan i'r sir.

Yn rhannol fel ymateb i'n cyd-destun unigryw, rydym wedi meithrin partneriaethau cryf gyda chydweithwyr mewn sectorau eraill, megis Cyngor Sir Powys, Heddlu Dyfed-Powys a Chymdeithas Mudiadau Gwirfoddol Powys (PAVO).

Gellir dod o hyd i wybodaeth ar sut rydym yn bwriadu gwella gwasanaethau i bobl Powys ar ein gwefan, dan yr adran Dogfennau Allweddol sy'n cynnwys copïau o'n hadroddiadau blynyddol, datganiadau ansawdd, strategaethau a chynlluniau blynyddol.

## Amrywiaeth ym Mhowys

Mae BIAP yn gwerthfawrogi amrywiaeth ein poblogaeth a'r angen i drin ein gilydd ag urddas a pharch. Ochr yn ochr â'n gwerthoedd, mae gennym rwymedigaethau cyfreithiol penodol fel darparwr gwasanaeth a chyflogwr. Yn unol â Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus, mae'r cynllun hwn yn canolbwyntio ar weithgarwch y bwrdd iechyd wrth hyrwyddo cydraddoldeb a mynd i'r afael â gwahaniaethu ar gyfer ein cleifion a'r boblogaeth ehangach ar sail y nodweddion gwarchoddedig perthnasol Oedran, Anabledd, Beichiogrwydd a Mamolaeth, Hil ac

Ethnigrwydd, Crefydd a Chredoau, Rhyw, Cyfeiriadedd Rhywiol ac Ailbennu Rhywedd.

Yn unol â chymeriad gwledig yr ardal, mae proffil demograffig poblogaeth Powys yn dra gwahanol i gyfartaledd Cymru ar gyfer rhai ffigyrau:

- Oedran – mae 27.8% o boblogaeth Powys yn 65 oed a throsodd. Dyma'r uchaf o unrhyw ardal awdurdod lleol yng Nghymru, lle mae'r gyfran gyfartalog yn y grŵp hwn yn 21.3%.
- Anabledd - nodwyd 18.1% ag anabledd, yn is na chyfartaledd Cymru o 21.1%. Disgrifiodd 7.6% eu hanabledd fel un sy'n cyfyngu ar eu gweithgareddau o ddydd i ddydd 'llawer'; y ffigwr hwn oedd yr isaf ar y cyd yng Nghymru.
- Hil – Disgrifiodd 94.9% o'r boblogaeth eu Hethnigrwydd fel Gwyn (Cymraeg, Saesneg, Albanaidd neu Brydeinig), gan godi i 97.7% wrth gynnwys pob grŵp Gwyn arall (gan gynnwys grwpiau Gwyddelig, Ewropeaidd a phob grŵp o Deithwyr); mae'r ffigurau hyn ymhlith yr uchaf yng Nghymru ac yn cyfateb i gyfran y boblogaeth sy'n nodi eu bod yn grwpiau Du, Asiaidd neu grwpiau eraill nad ydynt yn wyn yw un o'r isaf yng Nghymru, sef dim ond 2.2%, o'i gymharu â 6.2% ar gyfer Cymru gyfan.

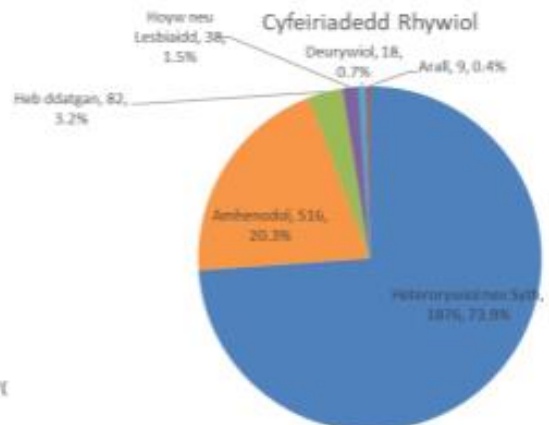
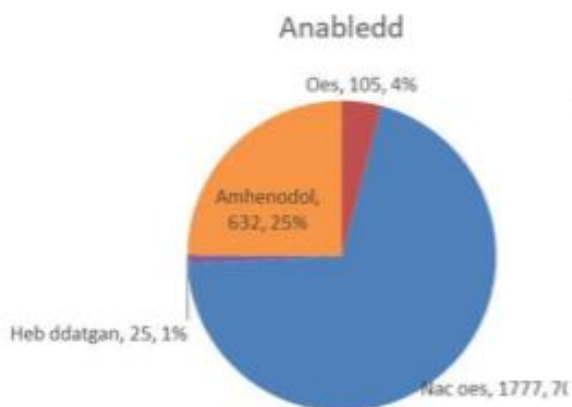
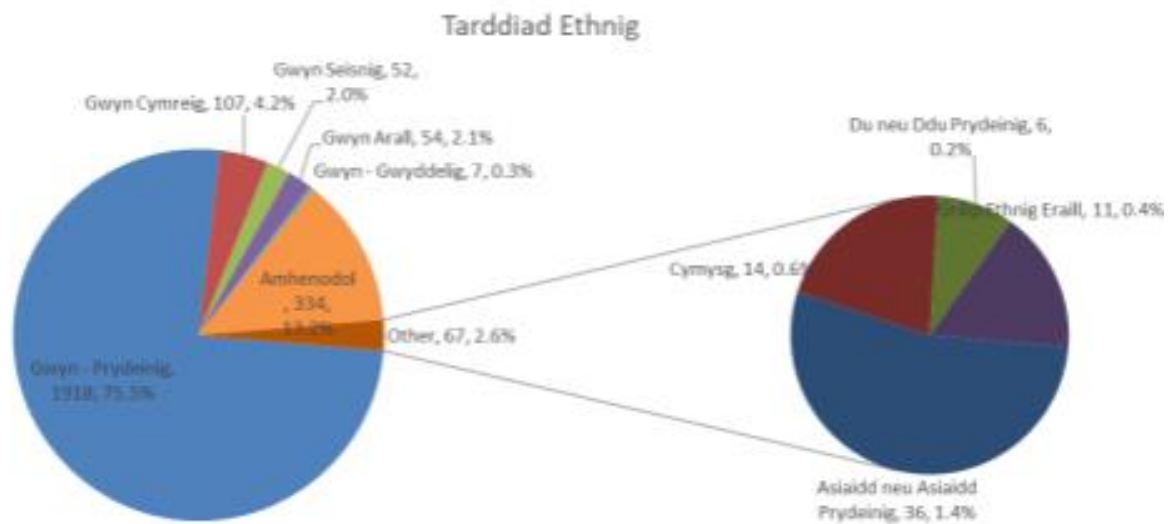
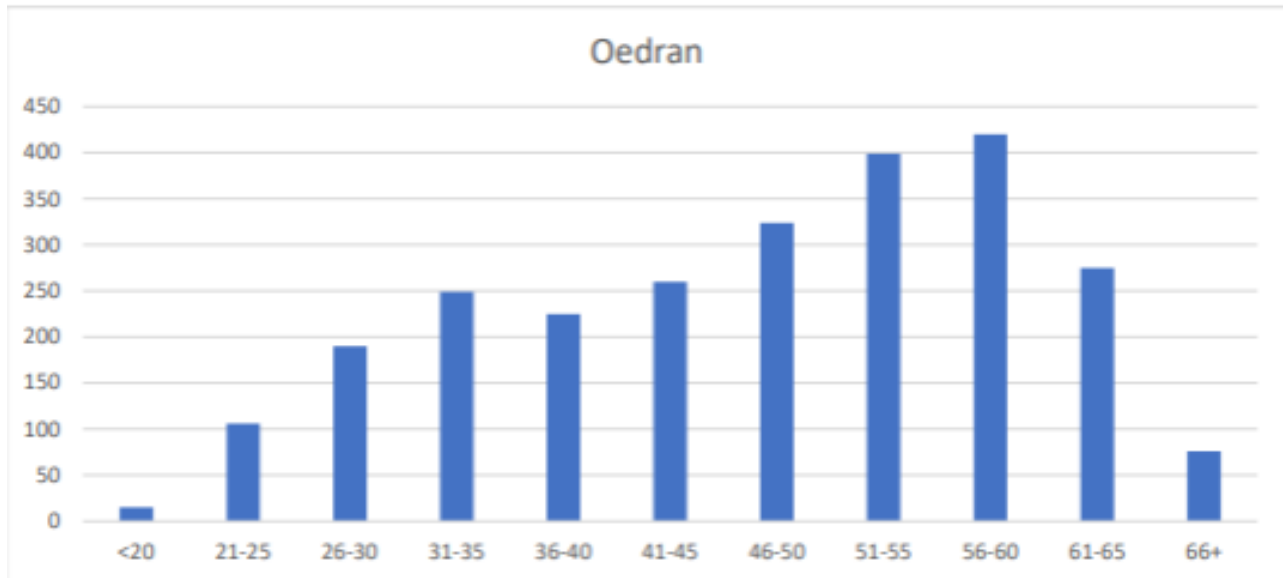
Mae poblogaeth bach wedi'i gwasgaru ar draws màs tir gwledig mawr, yn golygu bod BIAP yn wynebu llawer o heriau wrth geisio mynd i'r afael ag anghydraddoldeb mynediad, anghydraddoldeb cyfle ac, yn y pen draw, mynd i'r afael ag anghydraddoldebau iechyd i bobl sy'n byw ym Mhowys. Mae gennym her benodol o ran deall a mynd i'r afael ag anghydraddoldebau economaidd-gymdeithasol, a sicrhau bod pobl mewn grwpiau incwm is yn enwedig sy'n teimlo'r effaith yr argyfwng costau byw presennol, yn gallu cyrchu'r gwasanaethau sydd eu hangen arnynt. Cydnabuwyd hyn gan adroddiadau Iechyd Cyhoeddus Cymru ac Ymddiriedolaeth Nuffield. Mae ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn cydnabod yr angen i fynd i'r afael â'r heriau hyn.

## **Data Holl Staff BIAP**

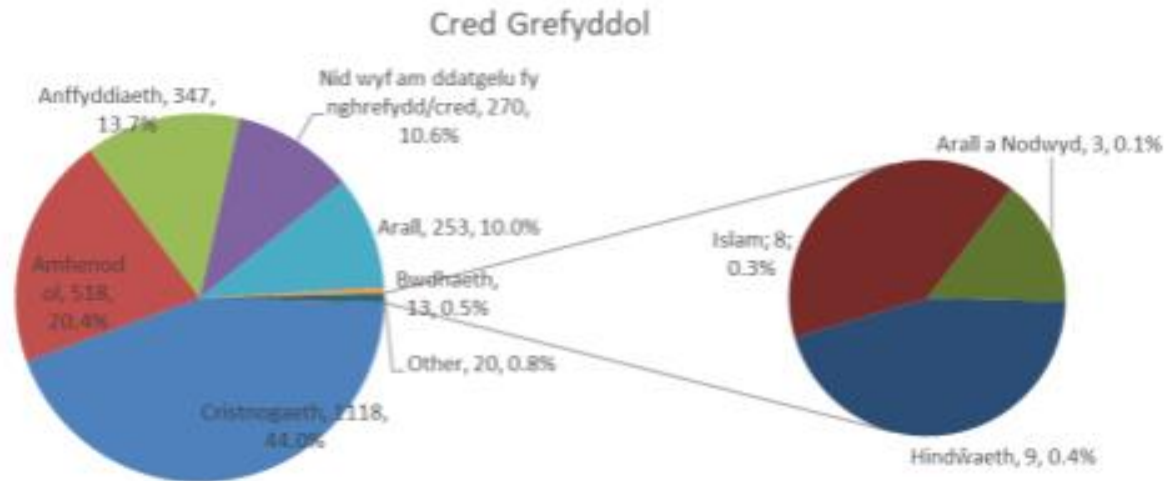
*Sylwch: Mae'r holl wybodaeth yn yr adran hon yn adlewyrchu'r sefyllfa ar 31<sup>ain</sup> Mawrth 2024.*

Mae Bwrdd Iechyd Addysgu Powys yn cyflogi 2,522 aelod sylweddol o staff (lleihad o 16 ers mis Mawrth 2023). Yn yr adran hon, mae'r staff hyn yn cael eu nodi yn ôl Nodweddion Gwarchoddedig Perthnasol (gweler uchod am Ryw/Rhywedd).

Gall rhai grwpiau bach gael eu huno neu eu cuddio yn y graffiau canlynol i gadw anhysbysrwydd.



Yn y graffiau uchod, golyga *Amhenodol* nad oes unrhyw wybodaeth yn cael ei chadw ar yr unigolyn hwnnw (ni wnaethant lenwi'r elfen hon o'r ffurflen); mae peidio â datgan yn golygu y gofynnwyd i'r unigolyn ond gwrthododd roi ymateb.



Yn y graff uchod, mae *Amhenodol* yn golygu nad oes unrhyw wybodaeth yn cael ei chadw ar yr unigolyn hwnnw (ni wnaethant lenwi'r rhan honno o'r ffurflen). Mae *Crefydd Arall* yn golygu eu bod wedi dewis disgrifio eu crefydd fel 'Arall'. Mae *Arall (Penodedig)* yn golygu bod yr unigolyn wedi dewis crefydd benodol a enwir, ond prin iawn yw'r unigolion a ddewisodd yr un crefydd ac er mwyn cadw anhysbysrwydd unwyd y grwpiau hyn.

***Nodyn ar y Data:***

Mae Bwrdd Iechyd Addysgu Powys yn defnyddio'r system ESR i gasglu a storio'r data hwn, nad yw'n cadw data ar Ailbennu Rhywedd neu Feichiogrwydd a Mamolaeth. Mae'r data hefyd yn debygol iawn o gael ei ddylanwadu gan strwythur a chyfyngiadau'r system ESR. Er enghraifft, mae'r gallu i nodi ethnigrwydd rhywun fel 'Gwyn Cymreig/Seisnig/Albanaidd' yn ychwanegiad cymharol ddiweddar; efallai na fydd staff sydd wedi bod yn y sefydliad ers amser maith wedi cael eu hysgogi gyda'r opsiynau hyn. Mae'n debygol bod hyn yn esbonio'r gyfran sylweddol uwch sy'n nodi fel 'Gwyn Prydeinig' o'i gymharu â'r ffigurau mewn ffynonellau eraill e.e. gwybodaeth am y Cyfrifiad.

## Rhan 2: Ein Proses Ymgynghori

### Arolwg Cyhoeddus

Cynhaliwyd yr arolwg cyhoeddus yn ystod Mai - Gorffennaf 2023 ar y cyd ag ystod o sefydliadau eraill o'r Sector Cyhoeddus yng nghanolbarth Cymru, gan gynnwys Heddlu Dyfed-Powys, Tân ac Achub Canolbarth a Gorllewin Cymru, Parc Cenedlaethol y Bannau Brycheiniog, sawl awdurdod lleol (ddim yn cynnwys Powys) a sawl un arall.

Rhannwyd yr arolwg yn eang ar-lein a'i hyrwyddo trwy ein gwefan a'n cyfrifon cyfryngau cymdeithasol; ac fe'i rhannwyd ar grwpiau cyfryngau cymdeithasol yn ymwneud â meysydd cydraddoldeb. Cafodd taflenni a oedd yn hyrwyddo'r cyfle i gymryd rhan, eu printio a'u dosbarthu mewn digwyddiadau gan gynnwys Parêd Ghurka Aberhonddu, a digwyddiadau Pride Ystradgynlais, Aberhonddu a'r Gelli. Cafodd y taflenni eu dosbarthu hefyd i leoliadau BIAP, meddygfeydd a safleoedd y cyngor (e.e. llyfrgelloedd ar draws ardal y bwrdd iechyd). Cysylltwyd yn uniongyrchol â sefydliad Cydraddoldeb BIAP. Roedd yr arolwg ar gael mewn 8 gwahanol iaith a gellid ei gwblhau ar-lein neu (ar gais) drwy lenwi ffurflen papur.

Gofynnwyd i'r cyfranogwyr a oeddent yn credu bod profiad pobl mewn gwahanol grwpiau o wahanol wasanaethau yn llawer gwaeth, yn waeth, yr un peth, yn well neu'n llawer gwell o'i gymharu â'r cyfartaledd. Oherwydd ei natur gydweithredol, gofynnodd yr arolwg lawer o gwestiynau sydd y tu hwnt i gwmpas y bwrdd iechyd e.e. ynghylch profiad cyfranogwyr o dai neu addysg.

O ran *Profiad Iechyd*, roedd y tri grŵp uchaf o ran canrannau yn nodi bod unigolion o'r grwpiau canlynol yn 'waeth' neu'n 'llawer gwaeth' fel a ganlyn:

Grŵp	% yn adrodd gwaeth neu lawer gwaeth
Anabl	78%
Pobl hŷn	64%
Yn perthyn i Leiafrif Ethnig	58%

**DWEUD EICH DWEUD AR GYDRADDOLDEB ym Mhowys**

Mae angen i gyrrff cyhoeddus yng Nghymru gael cynllun i sicrhau bod ein gweithredoedd yn **deg i lawb**. Dyma ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol. Rhaid i ni ei adnewyddu bob pedair blynedd. Rydym am ofyn i chi beth yw eich barn am gydraddoldeb ym Mhowys.

Rydym wedi gweithio gyda sefydliadau eraill yn ein rhanbarth i greu'r arolwg hwn. Helpwch ni trwy ei gwblhau. Bydd yr holl sefydliadau ar y rhestr isod yn defnyddio eich atebion i'n helpu i ysgrifennu ein Cynlluniau Cydraddoldeb Strategol.

- Bwrdd Iechyd Addysgu Powys
- Parc Cenedlaethol Bannau Brycheiniog
- Cyngor Sir Gâr
- Cyngor Sir Ceredigion
- Cyngor Sir Penfro
- Bwrdd Iechyd Prifysgol Hywel Dda
- Heddlu Dyfed Powys
- Gwasanaeth Tân ac Achub Canolbarth a Gorllewin Cymru

**Sut i gymryd rhan:**

- Gallwch gymryd rhan ar-lein trwy sganio'r cod QR isod.
- Gallwch ein he-bostio neu ysgrifennu atom a gofyn am gopi papur i'w bostio atoch.
- Mae'r arolwg yma ar gael mewn llythoedd gwahanol ar gais.

**Cysylltwch â ni:**

- Powys.equalityandwelsh@wales.nhs.uk
- Tim y Gymraeg a Chydraddoldeb Bwrdd Iechyd Addysgu Powys
- Ward Hafren
- Ysbyty Bronllys

Bydd yr arolwg hwn yn cau ar 30 Gorffennaf 2023. Cyhoeddir ein Cynlluniau ar ôl i ni wirio eich bod yn hapus gyda nhw.

Roedd y grwpiau hyn yn sylweddol uwch nag eraill (yr uchaf nesaf oedd 35% ar gyfer LHD, Traws/anueuaidd, a phobl ifanc).

Roedd y sylwadau yn y meysydd hyn yn cynnwys:

- Mae gweithwyr gofal iechyd proffesiynol yn eich diystyru os ydych yn hŷn - rwyf wedi gweld hyn yn fy swydd fel gofalwr. Mae gan bobl fyddar rwystrau enfawr wrth gael mynediad at wasanaethau iechyd, mae natur wledig yr ardal yn gwneud hyn yn waeth.
- Pellter i gyrraedd apwyntiadau heb unrhyw obaith o drafndiaeth gyhoeddus
- Does dim digon o wasanaethau gofal Cymraeg ar gyfer pobl hŷn.

Ar y sail hon, cynigir canolbwyntio ar y tri maes hyn yn y Cynllun Cydraddoldeb Strategol (N.B. mae canllawiau arfer gorau yn cynghori bod y Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn cynnwys amcan ar gyfer yr holl nodweddion gwarchodedig perthnasol, fodd bynnag, bwriedir canolbwyntio ar y rhain o ran uchelgais a chwmpas).

## Arolwg Staff

Cynhaliwyd yr arolwg hwn yn ystod Gorffennaf ac Awst 2023 a derbyniwyd cyfanswm o 44 ymateb gan ystod eang o aelodau o staff. Nid oedd yr arolwg yn gofyn i staff wneud sylwadau ar ddelfrydau neu gynigion polisi penodol, ond yn hytrach gofynnwyd iddynt am y graddau yr oeddent yn credu bod grwpiau penodol (yn seiliedig ar nodweddion gwarchodedig y Ddeddf Cydraddoldeb) ac unigolion wedi profi anfantais neu wahaniaethu wrth weithio i BIAP o'i gymharu ag eraill. Gofynnwyd i'r cyfranogwyr sgorio'r staff hyn allan o 10, gyda 0 yn golygu nad yw staff yn profi unrhyw anfantais o'i gymharu â'r cyfartaledd a 10 yn golygu bod unigolion o'r grwpiau hynny wedi profi gwahaniaethu difrifol yn y gwaith.

Gofynnwyd cyfranogwyr yr arolwg staff i ganolbwyntio'n benodol ar brofiad unigolion fel aelodau staff yn BIAP, yn hytrach nac aelodau'r gymdeithas ehangach.

Yn ôl y staff a arolygwyd, y grŵp sy'n profi'r anfantais fwyaf wrth gael eu cyflogi gan y sefydliad yw staff anabl. Roedd menywod a staff niwroamrywiol hefyd yn cael eu rhestru'n weddol uchel, fel yr oedd staff hŷn.

Roedd staff y grŵp yn teimlo mai Anabledd oedd y gwahaniaethu mwyaf, gyda sgôr gyfartalog o 4/10 (lle mae 0 = dim gwahaniaethu a 10 = gwahaniaethu difrifol).

Grŵp	Sgôr Cyfartaledd	Crynodeb o'r Sylwadau
Pobl ag anableddau (gan gynnwys iechyd corfforol, iechyd meddwl, cyflyrau iechyd hirdymor a nam ar y synhwyrau)	4.0	Cyfathrebu gwael gyda staff anabl - ddim yn cael eu hystyried pan fydd newidiadau'n cael eu gwneud. Sylwadau negyddol a diffyg tosturi ynghylch iechyd meddwl.

Menywod	3.2	Sylwadau rhywiol amhriodol gan gleifion. Anhawster adrodd / gofyn am gyngor. Anfanteision oherwydd disgwyliaidau cymdeithasol. Cefnogaeth ar gyfer bwydo ar y fron.
Niwrowahanol (megis ASD, ADHD, Dyslecsia)	3.0	Dim hyfforddiant i gefnogi staff niwrowahanol. Diffyg cydnabyddiaeth gan reolwyr.
Pobl hŷn sy'n gweithio	2.9	Jôcs, sylwadau, cam-drin ac ymddygiad amhriodol a wneir am fod yn hen, yn addas ar gyfer ymddeol, moel, ac ati.
Anneuaidd / rhywedd nad yw'n cydymffurfio	2.7	Mynediad at dŷ bach, pobl yn edrych arnaf yn rhyfedd. Rhan fwyaf yn anfwriadol. Dylid normaleiddio rhagenwau mewn llofnodion e-bost.
Pobl o liw	2.5	Diffyg profiad o wahanol ethnigrwydd. Mae llawer yn tybio bod hiliaeth yn broblem ond ychydig oedd wedi profi neu fod yn dyst i achosion penodol oherwydd niferoedd isel.
Pobl sydd ddim yn siarad Cymraeg	2.3	Roedd rhai yn teimlo y gallai gofynion y Gymraeg ar gyfer rolau, wahaniaethu yn erbyn pobl ddi-Gymraeg.
Pobl Iau sy'n gweithio	2.1	Tybio efallai na fydd gan staff iau y 'profiad' / sylfaen wybodaeth / hynafedd lefel rôl i gymryd rhan sylweddol mewn sgysiau cyfarfodydd / gwneud penderfyniadau ac ati.
Dynion traws a menywod traws	2.0	Mynediad at dŷ bach. Nid oes gan staff lawer o brofiad o unigolion traws.
Saesneg	1.8	Profiadau personol o hiliaeth gwrth-Seisnig.
Crefyddau cyfundrefnol (heblaw am Gristnogaeth)	1.7	Ni chodwyd crefydd fel mater gan unrhyw ymatebydd unigol.

Dynion	1.5	Nid yw materion dynion yn cael eu cydnabod i'w cymharu â rhywiau eraill.
Hoyw, lesbiaidd a deurywiol	1.4	Ni nodwyd unrhyw materion penodol.
Siaradwyr Cymraeg	1.3	Bwrdd iechyd yn siarad llawer am y safonau ond nid yw sgiliau Cymraeg yn cael eu gwerthfawrogi yn ymarferol.
Pobl wyn o'r tu allan i'r DU	1.0	Ni chrybwyllwyd y grŵp hwn gan ymatebwyr unigol.
Cristnogion	0.7	Ni chodwyd crefydd fel mater gan unrhyw ymatebydd unigol.
Anffyddwyr / Di-grefydd	0.1	Ni chodwyd crefydd fel mater gan unrhyw ymatebydd unigol.

\*Roedd yr arolwg yn gofyn cwestiynau am wahanol grwpiau hil a chenedlaethol (De Asiaidd, Dwyrain Asiaidd, Arabaidd/y Dwyrain Canol, Du Prydeinig/Affricanaidd/Caribiaidd) ond cafodd pob un ei sgorio'n debyg iawn (rhwng 2.3 a 2.5).

Yn seiliedig ar hyn, cynigir y dylai Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2024-27 ganolbwyntio ar ymyriadau ar gyfer staff ag anableddau / staff niwroamrywiol, menywod a staff hŷn.

## Rhan 3: Ein Hamcanion Cydraddoldeb 2024-28

Gyda chyfeiriad at ganllawiau Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn awgrymu y dylai sefydliadau gynnwys Amcanion Cydraddoldeb sy'n cwmpasu bob un o'r Nodweddion Gwarchodedig, yn yr amcanion canlynol, rydyn ni wedi nodi y nodweddion *sylfaenol* a nodweddion gwarchodedig *eilaidd* yr ydym yn credu bydd bob amcan yn anelu at ddylanwadu arno. Mae pob Amcan Cydraddoldeb wedi'i gynllunio i effeithio'n bennaf ar ei grwpiau cynradd cysylltiedig, ond disgwylir iddynt hefyd fynd i'r afael ag anghydraddoldeb yn anuniongyrchol ar gyfer eu grwpiau eilaidd. Rydym hefyd wedi nodi lle mae ein Hamcanion Cydraddoldeb yn cyfrannu at ein Strategaeth Iechyd a Gofal a'i hamcanion galluogi, y Safonau Iechyd a Gofal, a'r strategaethau polisi ychwanegol.

Amcan	Nodwedd (ion) Gwarchodedig a grwpiau eraill yr effeithir arnynt.	Camau Gweithredu Arfaethedig / Meysydd Gwaith	Cyfrannu at yr amcanion Lles/galluogi'r Strategaeth Iechyd a Gofal	Safonau Iechyd a Gofal a Changhennau Polisi Ychwanegol
1. Fel rhan o <i>Gwell gyda'n Gilydd</i> (Model Carlam Cynaliadwy gynt), byddwn yn dylunio a datblygu ein gwasanaethau yn unol â'r egwyddor o ddarparu gwasanaethau mor agos â phosibl at gartrefi pobl, datganoli gwasanaethau, defnyddio technolegau ar-lein a dulliau eraill i osgoi'r angen i ddanfon	<b>Sylfaenol</b> Oedran Anabledd Statws Economaidd-Gymdeithasol	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gwasanaeth eiddilwch effeithiol ar waith gan gynnwys atal, adnabod yn gynnar trwy sgorio eiddilwch, timau cymunedol gyda'r cymysgedd cywir o gymwyseddau, asesiad cymhleth i bobl hŷn, cymorth cartref, wardiau rhithwir effeithiol. Mae hyn yn cynnwys dull cydgysylltiedig at eiddilwch corfforol ac eiddilwch y cof.</li> <li>- Gwella gwytnwch timau sylfaenol a chymunedol gyda'r</li> </ul>	<p>Canolbwyntio ar Les</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Canolbwyntio ar ofal iechyd ataliol.</li> </ul> <p>Digidol yn Gyntaf</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Defnyddio technolegau a chyfleoedd digidol i wella mynediad.</li> </ul> <p>Amgylcheddau Arloesol:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gwella amgylchedd ein safleoedd gyda technolegau a dulliau newydd.</li> </ul>	<p>Gofal ag Urddas</p> <p>Gofal Amserol</p> <p>Gofal Unigol</p> <p>Mwy na Geiriau</p>

<p>cleifion allan o'r sir lle bo hynny'n bosibl.</p>		<p>cymysgedd cywir o gymwyseddau sydd yn y maint cywir ar gyfer y boblogaeth a daearyddol.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Datblygiad parhaus i hyb Lles Gogledd Powys.</li> <li>- Fel rhan o'r gwaith i ddatblygu model <i>Gwell Gyda'n Gilydd</i>, bydd BIAP yn archwilio'r potensial i ddatblygu Gofal ymhellach ym Mhowys, gan ddysgu o sut mae'n cael ei ddefnyddio'n llwyddiannus mewn rhai ardaloedd gwledig yng ngweledydd eraill.</li> </ul>	<p>Gofal Cydgysylltiedig:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sicrhau dull gweithredu safonol at hygyrchedd ar draws ein gwasanaethau fel bod ein cleifion yn profi'r un fath o wasanaeth ar draws gwahanol rannau o'r bwrdd iechyd.</li> </ul>	
<p>2. Gweithio i fynd i'r afael ag anghydraddoldebau iechyd o fewn ein poblogaeth a gwneud y camau i nodi a mynd i afael ag eraill.</p>	<p><b>Sylfaenol</b> Oedran</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rhwydwaith Ysgolion Iach Cymru</li> <li>- Helpa fi i Stopio</li> <li>- Prosiect Byw Bywyd Di-fwg mewn ysgolion.</li> <li>- Pwysau Iach, Cymru Iach</li> <li>- Gwaith Tîm Diogelu Iechyd: Ymweliadau â chartrefi gofal, profi i gefnogi cael gwared ar hepatitis B,C a HIV</li> <li>- Cydweithio i fynd i'r afael ag anghydraddoldebau yn y nifer sy'n derbyn rhaglenni sgrinio ICC</li> <li>- Gwneud i Bob Cyswllt Gyfrif</li> <li>- Mynd i'r afael ag annhegwch yn nifer y bobl sy'n manteisio ar y cynnig brechu.</li> <li>- Rhaglen Plant Iach Cymru</li> <li>- Cynllun Gwên</li> </ul>	<p>Canolbwyntio ar Les</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bydd gwaith i fynd i'r afael â'r achosion sylfaenol sy'n arwain at bobl angen cael mynediad at wasanaethau gofal iechyd yn lleihau'r galw ar y gwasanaethau hynny ar bob lefel.</li> </ul>	<p>Aros yn iach</p> <p>Gofal Unigol</p> <p>Cynllun Gweithredu LHDTTC+</p>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gwaith Teg am Gyflog Teg</li> <li>- Atal ysmygu mewn ysgolion</li> </ul>		
<p>3. Gwella mynediad at ein gwasanaethau a'n safleoedd ar gyfer unigolion y mae eu hanghenion yn wahanol i eraill.</p>	<p><b>Sylfaenol</b> Anabledd Oedran</p> <p><b>Atodol</b> Rhyw Cyfeiriadedd Rhywiol Ailbennu Rhywedd</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adolygiad o ddogfennau cleifion presennol ar gyfer hygyrchedd o ran fformat ac iaith.</li> <li>- Sefydlu panel dogfennau Cleifion a dull hygyrch o ymdrin â dogfennau cleifion; parhau i sicrhau bod hygyrchedd cynnwys a dogfennau ar-lein yn cael ei ystyried fel rhan o'n strategaeth ehangach ar-lein/cyfathrebu.</li> <li>- Cynnal adolygiad o'n llythyrau cleifion a'n gweithdrefnau dogfennau i sicrhau bod llythyrau cleifion yn diwallu anghenion adolygiad Mwy na Geiriau'r Gymraeg a Nam ar y Synhwyrâu.</li> <li>- Cynnig ffyrdd newydd i gleifion gael mynediad at y bwrdd iechyd e.e. Sign Live. Dolenni clywed mewn derbynfeydd.</li> <li>- Sicrhau datblygiadau newydd e.e. bydd campws Gogledd Powys yn gwella hygyrchedd mewn perthynas â'r ddarpariaeth bresennol.</li> <li>- Sicrhau bod gwasanaethau'r bwrdd iechyd fel SilverCloud a'r gwasanaeth Byw'n Dda yn cael eu targedu'n briodol ar gyfer y rhai sydd ag</li> </ul>	<p>Canolbwyntio ar Les</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ehangu mynediad at wasanaethau lles e.e. byw'n dda, SilverCloud.</li> </ul> <p>Digidol yn Gyntaf</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Defnyddio technolegau a chyfleoedd digidol i wella mynediad; gwella mynediad y rhai sydd â gofynion ychwanegol i'r gwasanaethau digidol hynny.</li> </ul> <p>Amgylcheddau Arloesol:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gwella amgylchedd ein safleoedd gyda technolegau a dulliau gweithredu newydd; gall hyn alluogi cleifion i dderbyn triniaethau o fewn y sir a fyddai fel arall angen teithio tu allan i'r sir.</li> </ul> <p>Gofal Cydgysylltiedig:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sicrhau dull gweithredu safonol at hygyrchedd ar draws ein gwasanaethau fel bod ein cleifion yn profi'r un fath o wasanaeth ar draws gwahanol rannau o'r bwrdd iechyd.</li> </ul>	<p>Gofal Effeithiol</p> <p>Gofal ag Urddas</p> <p>Gofal Unigol</p> <p>Mwy na Geiriau</p>

		<p>anghenion sy'n deillio o anabledd.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cyflwyno hyfforddiant Ymwybyddiaeth Rhywedd ymhellach i staff.</li> <li>- Datblygu'r ffordd rydym yn ymgysylltu â grwpiau buddiant yn ein hardal.</li> </ul>		
<p>4. Yn unol â'r Model <i>Gwell Gyda'n Gilydd</i> / Dyfodol y Gweithlu, sicrhau bod Bwrdd Iechyd Addysgu Powys yn gyflogwr delfrydol ar gyfer unigolion ag anghenion amrywiol.</p>	<p><b>Sylfaenol</b> Anabledd Oedran</p> <p><b>Atodol</b> Rhyw Beichiogrwydd a Mamolaeth</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cymryd rhan yn y Cynllun Hyderus o ran Anabledd (gan gynnwys cyfleoedd recriwtio a phrentisiaethau wedi'u targedu i unigolion ag anableddau).</li> <li>- Gwneud adduned fel cyflogwr sy'n gyfeillgar o ran oedran a dod yn llofnodwr y Siarter Troseddau Casineb.</li> <li>- Mewn ymgynghoriad â'r rhwydwaith Niwroamrywiaeth staff, diweddarau hyfforddiant Cydraddoldeb i Reolwyr i gynnwys mwy o gynnwys ar weithio gyda staff niwroamrywiol.</li> <li>- Parhau i godi ymwybyddiaeth o'r menopos a gwaith ar y cynllun gweithredu gwrth-hiliol.</li> <li>- Archwilio opsiynau ar gyfer rhwydwaith Anabledd cyfunol BIAP/CSP wedi'i fodelu ar y Rhwydwaith Niwrowahaniaeth presennol.</li> </ul>	<p>Dyfodol y Gweithlu</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gall cymryd rhan mewn cynlluniau achredu yn y gweithle ddenu ymgeiswyr newydd a gwella'r gallu i gadw staff presennol.</li> </ul> <p>Trawsnewid mewn Partneriaeth</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mae rhoi cyfle i staff gyfrannu at ffrydiau gwaith sy'n eu poeni yn cynyddu buddsoddiad a'r gallu i gadw staff.</li> </ul>	<p>Staff ac Adnoddau</p> <p>Cynllun Gweithredu Gwrth-Hiliol</p> <p>Mwy na Geiriau</p> <p>Cynllun Gweithredu LHDTC+</p>
<p>5. Gwella gallu'r bwrdd iechyd i ddiwallu</p>	<p><b>Sylfaenol</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Archwilio'r bosibilrwydd o ddarparu manau llesiant /</li> </ul>	<p>Dyfodol y Gweithlu</p>	<p>Gofal ag Urddas</p>

<p>anghenion crefyddol ei staff a'i gleifion.</p>	<p>Crefydd a Chred</p> <p><b>Atodol</b> Hil ac Ethnigrwydd</p>	<p>tawel dynodedig, y gellid ei defnyddio fel ystafell aml-ffydd gan staff a chleifion ag anghenion crefyddol, yn y 9 prif safle ysbyty; ymrwymiad i gynllunio ar gyfer hyn mewn datblygiadau newydd.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Datblygu ein modelau Caplaniaeth presennol ymhellach er mwyn gwella ein cynnig gofal ysbrydol.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mae rhoi cyfle i staff gyfrannu at ffrydiau gwaith sy'n eu poeni yn cynyddu buddsoddiad a'r gallu i gadw staff.</li> </ul> <p>Canolbwyntio ar Les:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Parchu anghenion ysbrydol ein staff a'n cleifion.</li> </ul>	<p>Gofal Unigol</p> <p>Staff ac Adnoddau</p> <p>Cynllun Gweithredu Gwrth-Hiliol</p>
<p>6. Byddwn yn datblygu diwylliant sefydliadol sy'n gynhwysol ac yn gefnogol i'n holl staff, ac sy'n mabwysiadu dull dim goddefgarwch tuag at aflonyddu ar staff gan gleifion neu eraill, gan gynnwys aflonyddu rhywiol.</p>	<p><b>Sylfaenol</b> Rhyw</p> <p><b>Atodol</b> Oedran Hil ac Ethnigrwydd</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cymryd rhan mewn cynllun Siarter Diogelwch Rhywiol wedi'i fodolu ar yr un a gyflwynwyd gan Ymddiriedolaeth Gwasanaethau Ambiwlans Cymru.</li> <li>- Parhau i gymryd rhan yn y protocol Codi Llais Heb Ofn i hyrwyddo diwylliant o dryloywder ac atebolrwydd.</li> <li>- Ail-lansio'r rhaglen Sgwrsio i Newid i annog staff i rannu eu barn.</li> </ul>	<p>Dyfodol y Gweithlu</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sicrhau bod BIAP yn gyflogwr o ddewis i staff yn lleol a thu hwnt.</li> </ul>	<p>Staff ac Adnoddau</p>
<p>7. Sicrhau bod ein mecanweithiau adborth yn casglu barn staff a chleifion o bob grŵp.</p>	<p>Pob Nodwedd Gwarchoddedig.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gwella cyfradd casglu adborth Civica. Cymharu'r cyfraddau adborth yn seiliedig ar nodweddion gwarchoddedig gyda'r cyfrannau disgwylidig yn seiliedig ar y boblogaeth a, lle bo angen, gwneud newidiadau i systemau a phrosesau i fynd i'r afael â'r rhain.</li> </ul>	<p>Trawsnewid mewn Partneriaeth</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rhoi cyfle i'n defnyddwyr gwasanaeth a'n staff effeithio ar gyfeiriad y bwrdd iechyd ar lefel ficro a macro.</li> </ul> <p>Digidol yn Gyntaf</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Defnyddio technolegau digidol i gasglu adborth gan ystod o randdeiliaid.</li> </ul>	<p>Gofal Unigol</p>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Datblygu a defnyddio llwyfan electronig ar gyfer recordio Mesurau Canlyniadau a Adroddir gan Gleifion.</li> <li>- Ar ôl eu gweithredu mewn gwasanaethau Cyhyrysgerbydol ac Eiddilwch, ehangu'r casgliad o Fesurau Canlyniadau a Adroddir gan Gleifion i feysydd clinigol eraill wedi'u targedu, fel rhan o'r dull sefydliadol o gasglu'r Mesurau hyn.</li> <li>- Datblygu cyfleoedd i ddod â phrofiadau amrywiol i'n Bwrdd, trwy Straeon Cleifion a Staff a mecanweithiau fel y rhaglen arfaethedig i Aelodau Darpar y Bwrdd a drefnir gan Lywodraeth Cymru.</li> <li>- Ail-lansio'r rhaglen Sgwrsio i Newid i annog staff i rannu eu barn.</li> </ul>		
8. Cyflawni'r camau gweithredu a nodwyd yng Nghynllun Gweithredu lleol Gwrth-Hiliaeth lleol BIAP.		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gweler Cynllun Gweithredu Gwrth-Hiliol BIAP.</li> </ul>	<p>Dyfodol y Gweithlu</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sicrhau bod BIAP yn gyflogwr o ddewis i staff yn lleol a thu hwnt.</li> </ul> <p>Canolbwyntio ar Les</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mynd i'r afael ag anghydraddoldebau iechyd o fewn y grwpiau hyn.</li> </ul>	<p>Staff ac Adnoddau</p> <p>Gofal Unigol</p>
9. Gweithredu ein Strategaeth Cymraeg mewn Gofal Iechyd	Y Gymraeg / Pob Nodwedd Gwarchoddedig.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gweithredu'r strategaethau a'r camau gweithredu a amlinellir yn Strategaeth BIAP 2024-</li> </ul>	<p>Canolbwyntio ar Les:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gwella mynediad siaradwyr Cymraeg at wasanaethau Lles fel</li> </ul>	<p>Staff ac Adnoddau</p> <p>Gofal Unigol</p>

		2029 ar gyfer y Gymraeg mewn Gofal Iechyd.	SilverCloud a Byw'n Dda Powys.  Digidol yn Gyntaf - Defnyddio technolegau digidol i ddarparu gwasanaethau'n ddwyieithog. Dyfodol y Gweithlu - Datblygu sgiliau dwyieithog ein gweithlu presennol ac yn y dyfodol.	Gofal ag Urddas
<b>10. Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau</b> Parhau i fonitro'r bwlch cyflog cymharol yn BIAP a nodi unrhyw faterion sy'n codi.	<b>Sylfaenol</b> Rhyw Beichiogrwydd a Mamolaeth	- Parhau i fonitro ac adrodd ar Gyflog rhwng y Rhywiau yn ein Gweithlu. Gan ddefnyddio mecanweithiau adrodd presennol fel arolwg Staff y GIG, nodi unrhyw heriau a allai effeithio ar wahaniaethau cyflog rhwng dynion a menywod.	Dyfodol y Gweithlu - Sicrhau bod BIAP yn gyflogwr o ddewis i staff yn lleol a thu hwnt.	Staff ac Adnoddau
<b>11. Cyflog Ethnigrwydd</b> Nodi a lliniaru neu fynd i'r afael ag unrhyw faterion sylfaenol sy'n cyfrannu at ganlyniadau cyflog anghyfartal i staff o wahanol gefndiroedd ethnig.	<b>Sylfaenol</b> Hil ac Ethnigrwydd  <b>Atodol</b> Crefydd a Chred	- Cynnal adolygiad manwl o Dâl Ethnigrwydd o fewn BIAP sy'n nodi unrhyw dueddiadau neu batrymau, a, lle bo angen, cymryd camau i wella unrhyw anghydraddoldebau a nodwyd.	Dyfodol y Gweithlu - Sicrhau bod BIAP yn gyflogwr o ddewis i staff yn lleol a thu hwnt.	Staff ac Adnoddau

## Monitro Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2024-28

Mae mwy o wybodaeth ar gael yn yr Adroddiadau Blynnyddol Cydraddoldeb a gyhoeddir yn flynyddol. Bydd y tabl canlynol yn crynhoi cynnwys y rhain gan gyfeirio at yr Amcanion Cydraddoldeb.

Amcan	Cynnydd 2024-2025	Cynnydd 2025-26	Cynnydd 2026-27	Cynnydd 2027-28
1. Fel rhan o <i>Gwell gyda'n Gilydd</i> (Model Carlam Cynaliadwy gynt), byddwn yn dylunio a datblygu ein gwasanaethau yn unol â'r egwyddor o ddarparu gwasanaethau mor agos â phosibl at gartrefi pobl, datganoli gwasanaethau, defnyddio technolegau ar-lein a dulliau eraill i osgoi'r angen i ddanfôn cleifion allan o'r sir lle bo hynny'n bosibl.				
2. Gweithio i fynd i'r afael ag anghydraddoldebau iechyd o fewn ein poblogaeth a gwneud y camau i nodi a mynd i afael ag eraill.				
3. Gwella mynediad at ein gwasanaethau a'n safleoedd ar gyfer unigolion y mae eu hanghenion yn wahanol i eraill.				
4. Yn unol â'r Model <i>Gwell Gyda'n Gilydd</i> / Dyfodol y Gweithlu, sicrhau bod Bwrdd Iechyd Addysgu Powys yn gyflogwr delfrydol ar gyfer				

unigolion ag anghenion amrywiol.				
5. Gwella gallu'r bwrdd iechyd i ddiwallu anghenion crefyddol ei staff a'i gleifion.				
6. Byddwn yn datblygu diwylliant sefydliadol sy'n gynhwysol ac yn gefnogol i'n holl staff, ac sy'n mabwysiadu dull dim goddefgarwch tuag at aflonyddu ar staff gan gleifion neu eraill, gan gynnwys aflonyddu rhywiol.				
7. Sicrhau bod ein mecanweithiau adborth yn casglu barn cleifion o bob grŵp.				
8. Cyflawni'r camau gweithredu a nodwyd yng Nghynllun Gweithredu lleol Gwrth-Hiliol lleol BIAP.				
<b>Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau</b> Parhau i fonitro'r bwlch cyflog cymharol yn BIAP a nodi unrhyw faterion sy'n codi.				
<b>Cyflog Ethnigrwydd</b> Nodi a lliniaru neu fynd i'r afael ag unrhyw faterion sylfaenol sy'n cyfrannu at ganlyniadau cyflog anghyfartal i staff o wahanol gefndiroedd ethnig.				