

# Canlyniadau bodloni'r ddyletswydd

## Bodlondeb cymunedol a chyfleoedd cyfartal

- Mae trigolion lleol a defnyddwyr gwasanaethau iechyd y corff o bob grŵp ethnig yr un mor fodlon gyda'r:
  - corff yn gyffredinol, a
  - gwasanaethau unigol.
- Dywed defnyddwyr gwasanaethau'r corff, yn arbennig o gymunedau lleiafrifoedd ethnig, fod ganddynt hyder yn y corff. Nid yw monitro'r corff yn dangos unrhyw wahaniaethau sylweddol mewn hyder ymysg grwpiau ethnig.
- Mae'r corff yn cyrraedd grwpiau ethnig nad ydynt wedi defnyddio ei wasanaethau yn aml iawn o'r blaen.
- Mae nifer cyffredinol y cwynion yn isel, ac nid oes unrhyw wahaniaethau sylweddol rhwng grwpiau ethnig o ran y cwynion.
- Mae defnyddwyr gwasanaethau a thrigolion lleol yn deall ac yn cefnogi nodau a gwerthoedd y corff o ran cydraddoldeb hiliol.
- Mae diddordeb yn ymarferiadau ymgynghori'r corff wedi cynyddu, yn arbennig ymysg pobl o leiafrifoedd ethnig.
- Mae'r corff yn gwneud penderfyniadau yn agored, ac mae'n atebol i'r cymunedau y mae'n eu gwasanaethu.

## Bodlondeb y staff a chyfleoedd cyfartal

- Mae gweithlu'r corff yn gynrychioliadol o'r boblogaeth – leol neu genedlaethol – y mae'n llenwi ei swyddi o'u plith.
- Mae aelodau'r bwrdd a'r weithrediaeth yn gynrychioliadol o'r grwpiau ethnig yn y cymunedau y mae'r corff yn eu gwasanaethu.

- Mae staff o fewn y corff yn ymwybodol o anghenion amrywiol o ran iechyd a diwylliant o fewn y cymunedau a wasanaethant, ac yn gwybod sut i'w bodloni.
- Mae staff uwch ac aelodau'r bwrdd yn gwybod beth yw eu cyfrifoldebau yn unol â'r ddyletswydd gyhoeddus, ac yn chwarae rhan weithredol mewn hyrwyddo cydraddoldeb hiliol a chysylltiadau cymunedol da.
- Mae staff o bob cefndir ethnig yn fodlon gyda'r modd y mae'r corff yn cael ei gynnal, ac yn dweud ei fod yn gyflogwr da.
- Nid oes unrhyw wahaniaethau sylweddol rhwng grwpiau ethnig o ran cwynion am driniaeth annheg neu wahaniaethu hiliol, naill ai oddi wrth staff na'u cynrychiolwyr.
- Mae arferion cyflogaeth y corff yn denu ymgeiswyr da o bob grŵp ethnig.
- Mae gan y corff enw da yn y maes fel cyflogwr teg.

## Hyder a pharch

- Mae aelodau'r bwrdd a'r staff yn deall beth yw eu cyfrifoldebau o dan y ddyletswydd gyhoeddus newydd. Maent yn hyderus ynghylch rhoi polisiâu'r corff ar waith, ac yn cyflawni eu swyddogaethau er budd pawb.
- Mae'r corff yn gosod safonau uchel ar gyfer y cyrff y mae'n cydweithio â hwy, ac ar gyfer y cyrff sy'n gweithio iddo.
- Perchir y corff oherwydd ei ymrwymiad i – a'i lwyddiant wrth – hyrwyddo cyfle cyfartal a chysylltiadau hiliol da.

# Tystiolaeth o gyflawni'r ddyletswydd

## Arweinyddiaeth

Mae arweiniad cryf yn hanfodol os yw cyrff iechyd i gyflawni'r ddyletswydd gyhoeddus newydd. Bydd corff iechyd sy'n hyrwyddo cydraddoldeb hiliol yn effeithiol yn gallu dangos y canlynol.

- Mae aelodau'r bwrdd a staff uwch wedi gwneud ymrwymiad cyhoeddus i ymdrin â gwahaniaethu hiliol anghyfreithlon, ac i hyrwyddo cyfleoedd cyfartal a chysylltiadau hiliol da ym mhob un o'i feysydd gwaith.
- Mae aelodau'r bwrdd a staff uwch yn rhoi arweiniad cadarn a phwyllog o ran hyrwyddo cydraddoldeb hiliol a chysylltiadau hiliol da, y tu mewn a'r tu allan i'r corff.
- Mae aelodau'r bwrdd a staff uwch yn deall egwyddorion hyrwyddo cydraddoldeb hiliol. Maent yn gofalu bod yr egwyddorion hyn yn llywio holl agweddau eu gwaith. Mae'r bwrdd wedi nodi'n gyhoeddus ei fod yn atebol am hyrwyddo cydraddoldeb hiliol.
- Mae aelodau'r bwrdd a staff o leiafrifoedd ethnig yn chwarae rhan weithredol a chyfrifol ym mhob un o feysydd gwaith y corff. Nid ydynt yn cael eu gwthio i'r ymylon, a disgwylir iddynt ymwneud â mwya na dim ond gwaith y corff ar gydraddoldeb ac amrywiaeth.

## Gwasanaethau a pholisïau

Amcan y ddyletswydd gyffredinol yw gwneud cydraddoldeb hiliol yn ganolog i'r modd y mae cyrff iechyd yn gweithio. Dylai gwasanaethau, polisiâu, a gweithdrefnau sy'n berthnasol i'r ddyletswydd adlewyrchu hyn. Bydd corff iechyd llwyddiannus yn gallu dangos y canlynol.

## Mae'r corff iechyd wedi nodi swyddogaethau a pholisïau sy'n berthnasol i'r ddyletswydd.

- Mae'r corff wedi ystyried ei holl swyddogaethau a'r ffyrdd y mae'n eu cyflawni. Mae wedi penderfynu pa rai o'i swyddogaethau sy'n berthnasol i'r ddyletswydd i hyrwyddo cydraddoldeb hiliol, ac wedi eu rhoi yn nhrefn blaenoriaeth.
- Mae pob rhan o'r corff yn ymwneud â'r broses o adolygu swyddogaethau.
- Mae'r corff yn bwriadu ailadrodd yr asesiad hwn bob tair blynedd o leiaf.

## Mae'r corff wedi trefnu i asesu, ac ymgynghori ynghylch yr effaith y mae ei argymhellion polisi yn debygol o'i gael ar y ddyletswydd i hyrwyddo cydraddoldeb hiliol.

- Mae gan y corff weithdrefnau ar gyfer asesu ei argymhellion polisi ar gyfer eu heffaith bosibl ar gydraddoldeb hiliol.
- Mae'r corff yn cymryd camau i nodi amrediad llawn yr anghenion yn y cymunedau y mae yn eu gwasanaethu, ac yn gofalu bod pawb yn gwybod am ei gynlluniau ymgynghori a sut y gallant gymryd rhan.
- Mae'r corff yn cyflawni asesiadau o'i argymhellion polisi drwy gasglu cymaint o wybodaeth â phosibl ar y pwnc. Mae'n ymgynghori â staff, eu cynrychiolwyr, defnyddwyr gwasanaethau, ac aelodau'r cyhoedd (gan gynnwys pobl o gymunedau lleiafrifoedd ethnig lleol) fel rhan o'r asesiadau hyn.
- Mae'r corff yn defnyddio agweddau ffurfiol a rhai sy'n seiliedig ar y gymuned wrth ymgynghori. Er enghraifft, cyfarfodydd cyhoeddus, arolygon, rhaglenni allanol, a chysylltiadau gyda chynrychiolwyr cymunedol, yn arbennig o grwpiau nad yw'n ymgynghori â hwy yn rheolaidd.
- Mae'r corff yn ystyried dewisiadau polisi eraill pan ddengys ei asesiadau a'i ymgynghoriadau y gallai ei bolisiâu effeithio yn niweidiol ar rai grwpiau ethnig.

### **Mae'r corff wedi trefnu i fonitro effeithiau ei bolisiau ar wahanol grwpiau.**

- Mae'r corff yn defnyddio mesurau perfformiad sefydledig, a'i ddangosyddion ei hun i fonitro polisiau sy'n berthnasol i'r ddyletswydd i weld beth yw eu heffeithiau ar y grwpiau ethnig gwahanol.
- Mae'r corff yn gosod targedau uchelgeisiol ond cyraeddadwy i wneud cynnydd parhaus tuag at hyrwyddo cydraddoldeb hiliol.
- Mae gan y corff systemau i sicrhau bod cydraddoldeb hiliol yn rhan o'i waith bob dydd.
- Defnyddia'r corff ganlyniadau ei asesiadau a'i ymgynghoriadau, gan gynnwys monitro ethnig, i wella'r gwasanaethau y mae'n eu darparu, ac i gyrraedd pob adran o'r gymuned.

### **Mae'r corff wedi trefnu i gyhoeddi adroddiadau ar ei asesiadau, ymgynghoriadau, a monitro bob blwyddyn.**

- Mae'r corff yn cadw cofnodion y gellir cael gafael arnynt yn hawdd o'i fonitro, ymgynghoriadau, ac asesiadau, ac o unrhyw newidiadau y mae'n eu gwneud i'w bolisiau o ganlyniad.
- Mae'r corff yn cyhoeddi crynodebau hawdd eu darllen o'i asesiadau, ymgynghoriadau, a monitro. Er enghraifft, mewn llythyrau newyddion, cyhoeddiadau achlysurol, a phapurau'r bwrdd, gan gynnwys ei adroddiad blynyddol. Mae'r crynodebau yn cynnwys gwybodaeth am unrhyw newidiadau y mae'r corff yn bwriadu eu gwneud i'w bolisiau o ganlyniad.

### **Mae'r corff wedi gwneud trefniadau i bawb gael mynediad at wybodaeth am ei waith, a'i wasanaethau.**

- Mae'r corff yn defnyddio nifer o wahanol dulliau i ddarparu gwybodaeth, ac i hyrwyddo ei wasanaethau i bob adran o'r gymuned leol.

- Mae'r corff yn gosod targedau ar gyfer mynediad i'w wasanaethau, ac yn cynhyrchu adroddiadau monitro.
- Mae'r corff yn cynhyrchu gwybodaeth am ei wasanaethau mewn nifer o ieithoedd.
- Mae'r corff yn darparu cyfieithwyr ar gyfer defnyddwyr a gofalwyr, pan fo eu hangen.
- Mae'r corff yn cynnal cyfarfodydd cyhoeddus ei fwrdd mewn manau, ac ar adegau, sy'n gyfleus i bobl o bob rhan o'r gymuned.
- Mae gan y corff weithdrefnau effeithiol ac effeithlon i ymdrin â chwynion am ei wasanaethau.

### **Mae'r corff wedi cyhoeddi cynllun cydraddoldeb hiliol.**

- Mae'r cynllun yn cynnwys strategaeth a chynllun gweithredu i gwrdd â'r ddyletswydd gyffredinol ac unrhyw ddyletswyddau penodol.
- Mae'r cynllun yn gynllun tair blynedd wedi ei amserlennu ac yn un realistig, a ddaeth i rym ar 31 Mai 2002 yng Nghymru a Lloegr, ac a ddaw i rym yn yr Alban ar 30 Tachwedd 2002.
- Trefnir y cynllun o amgylch cyflawni'r canlyniadau a ddisgrifiwyd o dan 'Canlyniadau cyflawni'r ddyletswydd'.
- Mae'r corff yn adolygu'r cynllun yn rheolaidd, gan ddefnyddio systemau a phrosesau cyfredol.
- Mae'r cynllun ar gael yn gyhoeddus, ar ffurf print ac ar ffurf electronig. Mae ar gael hefyd mewn fformatau eraill, o wneud cais amdanynt. Dosbarthwyd copïau o'r cynllun i'r staff i gyd.

### **Mae'r corff wedi gosod amcanion cydraddoldeb hiliol ar gyfer ei holl waith partneriaeth, ac ar gyfer gwaith a wneir ar ei gyfer o dan gytundeb.**

- Mae'r corff yn rhoi gwybod i gyrff sy'n gweithredu fel partneriaid ei fod yn bwriadu gweithio yn unol ag egwyddorion y ddyletswydd i hyrwyddo cydraddoldeb hiliol.
- Mae'r corff yn gofalu bod strategaethau a chynlluniau'r bartneriaeth yn cyflawni gofynion cyfreithiol y ddyletswydd.
- Mae partneriaethau lleol yn gosod targedau cydraddoldeb hiliol ac yn adolygu eu gweithgareddau a'u cynnydd yn rheolaidd.
- Mae staff sy'n ymwneud â gwaith ar gyfer partneriaethau, wedi cael gwybodaeth lawn am y ddyletswydd gyffredinol, ac unrhyw ddyletswyddau penodol, i hyrwyddo cydraddoldeb hiliol a chysylltiadau hiliol da.
- Mae'r corff wedi cynnwys ei ddyletswyddau cydraddoldeb hiliol oddi mewn i'w gytundebau gwasanaeth a chytundebau caffael fel safonau perfformiad ar gyfer cyflwyno gwasanaethau sy'n berthnasol i'r ddyletswydd.

### **Cyflogaeth**

#### **Mae'r corff wedi trefnu i hyfforddi ei staff ynghylch y ddyletswydd.**

- Mae'r staff i gyd ac aelodau'r bwrdd yn derbyn hyfforddiant ynghylch y Ddeddf Cysylltiadau Hiliol, ac ynghylch sut i atal gwahaniaethu ac annog parch tuag at bobl o wahanol gefndiroedd.

- Mae staff sy'n gyfrifol am gyflawni'r ddyletswydd yn derbyn hyfforddiant ynghylch eu cyfrifoldebau o dan y Ddeddf, ac yn y sgiliau sy'n angenrheidiol i gwrdd â'r ddyletswydd gyffredinol ac unrhyw ddyletswyddau penodol.

#### **Mae'r corff wedi gwneud trefniadau i fonitro staff, ymgeiswyr, a phrosesau cyflogaeth, yn ôl grŵp ethnig.**

- Mae'r corff yn gyson yn monitro gweithwyr ac ymgeiswyr ar gyfer gwaith, hyfforddiant, a dyrchafiad yn ôl grŵp ethnig. Oherwydd bod ganddo fwy na 150 o weithwyr amser llawn, mae hefyd yn monitro nifer y staff sy'n derbyn hyfforddiant, sy'n elwa ar neu yn dioddef anfantais oherwydd asesiadau perfformiad, sy'n ymwneud â chwynion neu weithredu disgyblaethol, neu sy'n dirwyn eu cyflogaeth gyda'r corff i ben.
- Mae'r corff yn cymryd camau i egluro pwysigrwydd monitro ethnig dibynadwy ac i annog staff i gyd i gydweithredu drwy gwblhau eu ffurflen dosbarthiad ethnig.
- Mae'r corff yn defnyddio ei ddata monitro ethnig i osod targedau ac i weithredu, i annog ymgeiswyr o grwpiau ethnig sy'n cael eu tan-gynrychioli mewn meysydd gwaith arbennig ac i ymdrin ag unrhyw effaithiau niweidiol y gallai ei bolisiau cyflogaeth a'i weithdrefnau cyflogaeth eu cael.
- Mae'r corff yn cyhoeddi canlyniadau ei fonitro yn ei adroddiad blynyddol.



# Canllawiau perfformiad

## ar gyfer cyrff iechyd

Mae gan bob corff o fewn y GIG (NHS) ddyletswydd statudol gyffredinol i weithio i ddileu gwahaniaethu hiliol anghyfreithlon, ac i hyrwyddo cyfleoedd cyfartal a chysylltiadau hiliol da. Nid yw'r ddyletswydd yn fater o ddewis a rhaid i gyrff iechyd ei bodloni hyd yn oed os yw'r poblogaethau lleiafrifoedd ethnig a wasanaethant yn fach iawn.

Mae iechyd gwael yn aml yn ganlyniad tloedi a ffurfiau eraill o amddifadedd cymdeithasol na ellir ei osgoi, ac mae'n effeithio ar bobl o bob cefndir ethnig ym Mhrydain. Ond oherwydd bod pobl o rai cefndiroedd ethnig yn tueddu i fod o dan anfantais anghyfartal oherwydd amddifadedd cymdeithasol ac economaidd, maent hefyd yn tueddu i ddirodded iechyd salach. Mae gan y modd y mae cyrff iechyd yn ymdrin â'r anghyfartaleddau hyn botensial i wneud gwahaniaeth mawr i fywydau cleifion a'u teuluoedd a'u ffrindiau. Bydd hefyd yn dylanwadu ar y modd y mae cyrff eraill yn gweithio ac yn effeithio ar y gymuned yn gyffredinol.

Disgrifia'r daflen hon y prif ganlyniadau a fydd yn nodweddu corff iechyd sy'n cyflawni ei ddyletswydd yn dda. Mae hefyd yn amlinellu rhai o'r ffyrdd y gall corff sy'n ymwneud ag iechyd ddangos ei fod yn cyflawni'r ddyletswydd.

Cynhyrchwyd y daflen hon ar gyfer amrediad eang o unigolion a chyrff, yn ogystal â chyrff iechyd. Er enghraifft, dylai fod yn ddefnyddiol i'r cyhoedd os ydynt yn dymuno gwybod pa mor dda y mae eu gwasanaethau iechyd lleol yn cyflawni eu dyletswydd. Bydd arolygiaethau a'r CRE yn gallu defnyddio'r daflen fel canllaw i'r perfformiad y gallant ei ddisgwyl oddi wrth gyrff iechyd sy'n cyflawni'r ddyletswydd. Mae'r rhan fwyaf o'r canlyniadau a'r gweithgareddau a restrwn yma yn debygol o gael eu cynnwys yng nghynllun cydraddoldeb hiliol unrhyw gorff iechyd (a fydd yn amrywio o un corff i'r llall).

Nid oes gan y daflen hon rym statudol. Bwriedir iddi fod yn ganllaw cryno i'r perfformiad y dylai cyrff iechyd anelu ato i gyflawni'r ddyletswydd.

Argymhellwn y dylent hefyd ddefnyddio'r *Côd Ymarfer ar y Ddyletswydd i Hyrwyddo Cydraddoldeb Hiliol* (dogfen statudol sy'n rhoi arweiniad ynghylch cyflawni'r ddyletswydd gyhoeddus newydd) a'r *Canllaw i Awdurdodau Cyhoeddus* (dogfen anstatudol sy'n rhoi cyngor mwy manwl ac enghreifftiau ymarferol) i ddatblygu strategaethau llawn ar gyfer hyrwyddo cydraddoldeb hiliol a chysylltiadau hiliol da. Mae gwybodaeth a chyngor defnyddiol ar gael hefyd ar y gwefannau canlynol:

- [www.cre.gov.uk](http://www.cre.gov.uk)
- [www.chi.nhs.uk](http://www.chi.nhs.uk)