Amcanion Cydraddoldeb 2024 - 2028

GIG CYMRU NHS WALES | Bwrdd Iechyd Prifysgol Aneurin Bevan University Health Board

Cwestiynau Cyffredin

Beth yw Cynllun Cydraddoldeb Strategol?

Pwrpas Cynllun Cydraddoldeb Strategol yw dogfennu'r camau y mae corff rhestredig yn eu cymryd i gyflawni ei ddyletswyddau penodol o dan Ddeddf Cydraddoldeb (2010). Gall y Cynllun Cydraddoldeb Strategol adlewyrchu nifer o elfennau o'r dyletswyddau penodol y tu hwnt i'r rhai sy'n ofynnol yn gyfreithiol.

Pam mae angen Amcanion Cydraddoldeb arnom?

Rydym am fod yn gyflogwr a darparwr gwasanaeth cynhwysol ac yn cydnabod bod gennym welliannau i'w gwneud. Cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yw'r pethau cywir i'w dilyn. Maent yn effeithio ar lesiant, teimladau o werth a pherthyn ac os ydym yn ei gael yn iawn, gallwn hybu morâl a hyder.

Mae gennym ddyletswyddau penodol o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 hefyd. Rhaid i'r Bwrdd Iechyd:

• paratoi a chyhoeddi ei amcanion cydraddoldeb o leiaf bob pedair blynedd o'r dyddiad cyhoeddi cyntaf. Bu'n rhaid gwneud hyn am y tro cyntaf erbyn 2 Ebrill 2012.

• cyhoeddi amcanion i gyflawni'r ddyletswydd gyffredinol. Os nad oes gan awdurdod amcan ar gyfer pob nodwedd warchodedig – yn ogystal ag unrhyw amcan i fynd i'r afael â gwahaniaethau cyflog – rhaid iddo gyhoeddi rhesymau pam na.

• cyhoeddi datganiad sy'n nodi'r camau y mae wedi'u cymryd (neu'n bwriadu eu cymryd i gyflawni'r amcanion) a pha mor hir y mae'n disgwyl ei gymryd i fodloni pob amcan.

• gwneud trefniadau priodol i fonitro cynnydd tuag at gyflawni ei amcanion ac i fonitro effeithiolrwydd ei ymagwedd.

• rhoi ystyriaeth briodol i wybodaeth cydraddoldeb berthnasol sydd ganddo wrth ystyried beth ddylai ei amcanion cydraddoldeb fod.

Pryd y dylid adolygu amcanion cydraddoldeb?

Rhaid i'r Bwrdd Iechyd adolygu a diwygio'i holl amcanion cydraddoldeb o leiaf unwaith bob pedair blynedd.

Gall y Bwrdd Iechyd adolygu neu diwygio ei amcanion cydraddoldeb ar unrhyw adeg. Os yw'n gwneud hynny, rhaid iddo gyhoeddi'r amcan neu'r diwygiad newydd ac adlewyrchu unrhyw newidiadau yn ei ddatganiad cyhoeddedig am yr amserlen a'r camau ar gyfer cyflawni ei amcanion. Os gwneir newid i amcan cydraddoldeb ar gyflog rhyw, bydd angen ei adlewyrchu yn ei gynllun gweithredu cyflog rhwng y rhywiau.

Sut byddwn yn monitro cynnydd yn erbyn y Cynllun Cydraddoldeb Strategol?

Bydd cynnydd a wneir yn erbyn amcanion y Cynllun Cydraddoldeb Strategol hwn ac effeithiolrwydd y camau cysylltiedig yn cael eu monitro a'u hadolygu gan Bwyllgor Pobl a Diwylliant y Bwrdd Iechyd sy'n cyfarfod dair gwaith y flwyddyn. Gan ddefnyddio ffynonellau data mewnol ac allanol i fesur effaith, bydd cynnydd yn cael ei rannu gyda'r Bwrdd a Thîm Gweithredol y Bwrdd Iechyd, a bydd yn cael ei ddogfennu a'i gyhoeddi yn Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol y Bwrdd Iechyd sydd ar gael ar dudalennau gwe y Bwrdd Iechyd erbyn mis Mawrth bob blwyddyn.