

ACT AGAINST

RACISM

Mynd i'r afael â hiliaeth yn y gweithle:
Adnoddau a chanllawiau i helpu sefydliadau
cyflogi a gweithwyr iechyd meddwl

#GweithreduArHiliaeth

Corffennaf 2023



Cynnwys

1	Rhagair	3
2	Crynodeb: 15 cam i sefydliadau cyflogi iechyd meddwl weithredu arnynt	5
3	Cefndir	13
	3a. Mathau o hiliaeth	14
	3b. Hiliaeth a staff gofal iechyd	17
4	Sut i Weithredu Ar Hiliaeth: Canllaw i Gyflogwyr	23
	4a. Rhwymedigaethau cyfreithiol	24
	4b. Sut i roi'r 15 cam a argymhellir ar waith, gan gynnwys astudiaethau achos	26
5	Sut i Weithredu Ar Hiliaeth: Canllaw i Gyflogeion	50
	5a. Argymhellion a chyfeirio ar gyfer gweithwyr sy'n profi hiliaeth	51
	5b. Cynghreiriaeth: argymhellion a chyfeirio ar gyfer gweithwyr sy'n dyst i hiliaeth	54
6	Gweithgor Gweithredu Ar Hiliaeth Coleg Brenhinol y Seiciatryddion	58
7	Geirfa	59
8	Cyfeiriadau	65
9	Atodiadau	66
	9a. Atodiad 1: Matrics Aeddfedrwydd	66
	9b. Atodiad 2: Camau gweithredu wedi'u mapio yn erbyn parthau CQC	84

1. Rhagair



Er gwaethaf degawdau pan mae llawer o bobl wedi codi llais a llawer o bobl eraill wedi dioddef yn dawel, mae hiliaeth yn parhau i gael effaith andwyol ar ein cymdeithas, gan gynnwys ar ein system gofal iechyd meddwl.

Mae Coleg Brenhinol y Seiciatryddion (y Coleg) yn cydnabod hiliaeth fel rhywbeth treiddiol, sy'n amlygu ei hun mewn sawl ffurf sy'n gorgyffwrdd, o bersonol a diwylliannol i strwythurol a sefydliadol.^{1,2} Yn yr un modd â mathau eraill o wahaniaethu, gall arwain at deimladau dwys o boen, niwed, cywilydd ac anobaith ymhlith aelodau'r grŵp targed, gan arwain yn aml at ddiarddel.

Rhaid deall hiliaeth yn erbyn staff gofal iechyd hefyd yng nghyd-destun argyfwng gweithlu ym maes iechyd a gofal cymdeithasol, gyda mynd i'r afael â hiliaeth yn erbyn staff wedi'i nodi'n ddiweddar fel mater cadw a recriwtio y mae'n rhaid ei gymryd o ddifrif³.

Yn 2020 canfu'r Coleg fod bron i chwech o bob deg seiciatrydd o gefndir ethnig lleiafrifol wedi profi hiliaeth yn y gweithle, gan effeithio arnynt eu hunain, eu cydweithwyr, neu gleifion. Ni adroddwyd am lawer o achosion, a phan adroddwyd amdanynt, ni chymerwyd camau yn y mwyafrif o achosion⁴.

Y flwyddyn ganlynol, cyhoeddodd y Coleg [Gynllun Gweithredu Cydraddoldeb](#), gan ymgymryd ag ystod o raglenni, gyda phwyslais ar weithredu newid a chefnogi unigolion a sefydliadau i gyflawni canlyniadau teg i staff, cleifion a gofalwyr mewn gwasanaethau iechyd meddwl.

1. Rhagair yn parhau

Fel rhan o gyflawni'r cynllun hwn, a thrwy wrando ar brofiadau ein haelodau, mae'r Coleg wedi datblygu'r deunydd sy'n dilyn. Trwy nodi camau gweithredu, canllawiau ac adnoddau a argymhellir, mae'n rhoi cyfeiriad i sefydliadau cyflogwyr iechyd meddwl ac i'w cyflogeion ar sut i ymateb i broblem eang.

Mae rhai sefydliadau yn cychwyn ar eu taith, mae eraill wedi gwneud cynnydd da ac eisoes yn rhoi camau gweithredu cadarnhaol a chynhwysfawr ar waith. Pa bynnag gam y mae sefydliad wedi'i gyrraedd, mae'r ddogfen hon yn darparu strategaethau ymarferol y gellir eu gweithredu i fynd i'r afael â hiliaeth yn y gweithle.

Mae'n gwneud hyn mewn dwy ffordd. Yn gyntaf, mae'n darparu camau gweithredu a argymhellir clir, mesuradwy i gyflogwyr eu cymryd – gan roi arweiniad ar sut i gyflawni'r rhain, ynghyd â "Matrics Aeddfedrwydd". Yn ail, mae'n arwain gweithwyr tuag at adnabod ac ymateb i achosion o wahaniaethu ar sail hil ac ethnigrwydd – gan gyfeirio at ffynonellau cymorth o fewn a thu allan i'w sefydliad eu hunain.

Rydym wedi bod yn casglu data ac yn siarad am fygythiad hiliaeth yn y gweithle ers blynyddoedd lawer. Eto i gyd, ychydig o newid diriaethol a welsom mewn canlyniadau ar gyfer y mwyafrif o staff yr effeithir arnynt gan hiliaeth. Mae'n bryd gweithredu'n bendant yn Erbyn Hiliaeth yn y gweithle iechyd meddwl. Gobeithiwn y bydd y ddogfen hon yn gydymaith ddefnyddiol i chi ar y daith honno.

Nodyn ar derminoleg

Rydym yn sylweddoli'r cymhlethdodau sy'n gysylltiedig â chategoreiddio pobl sydd wedi'u gwthio i'r cyrion ac sy'n cael eu lleiafrifoli ar sail eu hethnigrwydd. Yn y ddogfen hon, rydym yn defnyddio'r term "ethnig lleiafrifol". Wrth gyfeirio at y termau a ddefnyddir gan sefydliadau eraill – er enghraifft "BAME" – rydym yn defnyddio dyfynodau.



Dr Adrian James

Llywydd



Dr Trudi Seneviratne OBE

Cofrestrydd



Dr Lade Smith CBE

Arweinydd Llywyddol ar gyfer Hil a Llywydd-ethol Cydraddoldeb



Dr Rajesh Mohan

Arweinydd Llywyddol ar gyfer Hil a Chydraddoldeb

2

Crynodeb

2. Crynodeb

15 CAM GWEITHREDU

i sefydliadau cyflogwyr iechyd meddwl weithredu arnynt

Dylid ystyried y ddogfen hon yng nghyd-destun cytundeb cynyddol ar draws y sector – gan gynnwys y GIG, rheoleiddwyr a seneddwyr – bod hiliaeth yn y GIG yn broblem hollbwysig sy'n effeithio ar ofal cleifion. Dylem ddeall hiliaeth o safbwynt croestoriadol, fel rhywbeth sy'n effeithio ar bobl yn wahanol yn dibynnu ar eu nodweddion personol eraill – er enghraifft, eu rhywedd neu eu hoedran. Mae angen sylw brys.

Rhaid mynd i'r afael â hiliaeth fel mater o gyfreithlondeb a moesoldeb, yn ogystal â mesur angenrheidiol i wella cadw a recriwtio.

Bydd y 15 cam gweithredu a grynhoir ar y tudalennau canlynol yn helpu sefydliadau cyflogwyr ledled y DU i fynd i'r afael â hiliaeth, ar lefel strategol a systemig. Maent yn ymdrin â meysydd y mae arbenigwyr wedi'u nodi sy'n hanfodol i sefydlu gweithleoedd tecach, gan gynnwys gwella atebolrwydd a dadragfarnu prosesau recriwtio⁵⁶.

Mae'r camau gweithredu yn cefnogi sefydliadau i ddangos eu bod yn darparu gofal o ansawdd da.

Os ydynt wedi'u lleoli yn Lloegr, bydd sefydliadau'n nodi bod y camau gweithredu'n cyfateb i feini prawf asesu'r Comisiwn Ansawdd Gofal (CQC).

Yn yr Alban, mae'r camau gweithredu yn cyfateb i argymhellion a wnaed gan y Comisiwn Lles Meddwl.

Yng Nghymru, mae'r camau gweithredu yn cyfateb i fframwaith cyffredin Safonau Iechyd a Gofal Llywodraeth Cymru, ac addewid Dim Hiliaeth Cymru a oruchwylir gan Gyngor Hil Cymru y mae nifer o fyrdau iechyd wedi'i lofnodi.

Rydym yn pwysleisio perthnasedd y camau gweithredu yn eu cyfanrwydd i bedair gwlad y DU.

I gynorthwyo sefydliadau, rydym wedi ymhelaethu ar y camau gweithredu hyn ac wedi awgrymu ffyrdd y gellid eu dwyn ymlaen (adran 4); rydym wedi datblygu Matrics Aeddfedrwydd (Atodiad 1) ac rydym wedi nodi enghreifftiau o sut y gellir mapio'r camau gweithredu yn erbyn parthau CQC (Atodiad 2).

Mae'n bosib y bydd sefydliadau am flaenoriaethu camau gweithredu sy'n ymwneud â meysydd penodol y maent eisoes yn gwybod bod angen mynd i'r afael â nhw'n lleol. Er enghraifft, yn Lloegr, y rhai sy'n ymwneud â'r meysydd a'r camau gweithredu a nodir yn eu Safon Cydraddoldeb Hiliol Gweithlu (WRES) neu Adroddiad Meddygol WRES (MWRES).

Camau Gweithredu a Argymhellir

Mae'r 15 cam gweithredu wedi'u rhannu'n chwe pharth:

- Arweinyddiaeth a strategaeth
- Atebolrwydd
- Mynd i'r afael â phryderon

- Cyfle cyfartal
- Diwylliant sefydliadol
- Adrannau penodol o'r gweithlu meddygol

Arweinyddiaeth a strategaeth

- 1** Gwneud ymrwymiad sefydliadol clir i fynd i'r afael â phob math o wahaniaethu – gan gynnwys gwahaniaethu croestoriadol – yn erbyn staff ethnig lleiafrifol.
- 2** Sicrhau bod gan bob arweinydd wybodaeth a dealltwriaeth fanwl am hiliaeth, gwahaniaethu croestoriadol a'i effaith ar staff ethnig lleiafrifol, a bod ganddynt y sgiliau, y profiad a'r uniondeb i roi mesurau lliniaru ar waith.

Atebolrwydd

- 3** Penodi uwch gynrychiolydd bwrdd ac aelod o'r tîm arwain i fod â chyfrifoldeb uwch swyddog am gyflawni'r camau gweithredu y cytunwyd arnynt ynghylch gweithredu yn erbyn hiliaeth, gwahaniaethu croestoriadol a'i effaith ar staff ethnig lleiafrifol⁷.
- 4** Dylai'r rhai y rhoddir cyfrifoldeb uwch swyddogion iddynt am gyflawni'r camau y cytunwyd arnynt ynghylch gweithredu yn erbyn hiliaeth, gwahaniaethu ar y cyd a'i effaith ar staff ethnig lleiafrifol (cam gweithredu 3) fod â chyfrifoldeb cyffredinol dros gasglu data, dadansoddi ac adrodd blynyddol haenog i olrhain cynnydd.
- 5** Dylai'r rhai y rhoddir cyfrifoldeb uwch swyddogion iddynt am gyflawni'r camau y cytunwyd arnynt ynghylch gweithredu yn erbyn hiliaeth, gwahaniaethu ar y cyd a'i effaith ar staff ethnig lleiafrifol (cam gweithredu 3) fod â chyfrifoldeb cyffredinol am Gynllun Strategol a gynhrychir ar y cyd.

Mynd i'r afael â phryderon

- 6** Sicrhau bod eich gwasanaeth cefnogi staff yn cynnig pwyntiau cyswllt effeithiol, cyfrinachol ac annibynnol i gefnogi staff ethnig lleiafrifol.
- 7** Meddu ar bolisiau a gweithdrefnau clir i staff adrodd am unrhyw achosion o fwlio, aflonyddu neu bryderon ynghylch gwahaniaethu ynghylch dilyniant gyrfa, cyrhaeddiad gwahaniaethol a chamau disgyblu.
- 8** Pwysleisio a dilyn drwodd ar ddull dim goddefgarwch tuag at ymddygiad hiliol gan gleifion a'u gofalwyr tuag at yr holl staff gofal iechyd.

Cyfle cyfartal

- 9** Cymryd ymagwedd wrthrychol sy'n seiliedig ar dystiolaeth tuag at weithgareddau recriwtio a dyrchafu, gan gynnwys dadragfarnu'r broses recriwtio a dyrchafu, yn hytrach na dibynnu ar hyfforddiant i gael gwared ar ragfarn mewn paneli.
- 10** Darparu mentora (gan gynnwys mentora o chwith), hyfforddiant a nawdd i'r holl staff, gan gynnwys o leiaf nifer cymesur o staff ethnig lleiafrifol.

Diwylliant sefydliadol

11

Creu diwylliant sy'n teimlo'n ddiogel i'r holl staff yn gyntaf ac sy'n annog didwylledd a gonestrwydd ar bob lefel o fewn y sefydliad ynghylch hiliaeth, gwahaniaethu croestoriadol a'i effaith, ac yn ail, amgylchedd gweithle croesawgar a chynhwysol i staff ethnig lleiafrifol, fel eu bod yn teimlo yn cael eu cefnogi, eu parchu a'u gwerthfawrogi fel eu cyfoedion nad ydynt yn cael eu lleiafrifoli.

12

Hwyluso datblygiad, twf a chynaliadwyedd parhaus rhwydwaith staff effeithiol ar gyfer mynd i'r afael ag anghenion, barn a phryderon staff ethnig lleiafrifol.

Adrannau penodol o'r gweithlu meddygol

- 13** Cynyddu ymwybyddiaeth sefydliadol bod Graddedigion Meddygol Rhyngwladol (IMGs) a meddygon Arbenigedd ac Arbenigol (SAS) yn fwy tebygol o brofi hiliaeth a graddiaeth yn y gweithle.
- 14** Ar gyfer Graddedigion Meddygol Rhyngwladol (IMGs), darparu cyfnod sefydlu a chymorth bugeiliol cynnar, ymarferol a phroffesiynol priodol ac ymdrin ag atgyfeiriadau anghymesur ar gyfer camau disgyblu gan ddefnyddio mesurau lleol priodol.
- 15** Ar gyfer meddygon Arbenigedd ac Arbenigol (SAS), sy'n fwy tebygol o fod yn staff ethnig lleiafrifol, gweithredu Siarter SAS Cymdeithas Feddygol Prydain (BMA) yn llawn.

3

Cefndir



3. Cefndir

3a

Mathau o hiliaeth a gwahaniaethu croestoriadol

Mae'r camau gweithredu a argymhellir yn y ddogfen hon yn deillio o'r rhagdybiaeth bod angen i sefydliadau cyflogwyr gydnabod nad yw hiliaeth a gwahaniaethu – gan gynnwys ar seiliau croestoriadol lluosog – yn rhyngbersonol ac yn agored yn unig; yn aml natur systemig hiliaeth a gwahaniaethu arall a all fod yn fwyaf niweidiol a threiddiol.



Mae'r Athro Camara Phyllis Jones yn disgrifio fframwaith o dair lefel o hiliaeth: hiliaeth sefydliadol, hiliaeth sydd wedi'i chyfryngu'n bersonol a hiliaeth fewnol⁸.

Hiliaeth sefydliadol



Yn y fframwaith hwn, diffinnir "hiliaeth sefydliadol" fel: "mynediad gwahaniaethol i nwyddau, gwasanaethau, a chyfleoedd cymdeithas yn ôl hil. Mae hiliaeth sefydliadol yn normadol, weithiau'n gyfreithlon, ac yn aml yn amlygu fel anfantais etifeddol. Mae'n strwythurol, ar ôl cael ei godeiddio yn ein sefydliadau arfer a chyfraith, felly nid oes angen bod cyflawnwr adnabyddadwy. Yn wir, mae hiliaeth sefydliadol yn aml yn amlwg fel diffyg gweithredu yn wyneb angen. Mae hiliaeth sefydliadol yn amlygu ei hun mewn amodau materol ac o ran mynediad at bŵer. O ran amodau materol, mae enghreifftiau'n cynnwys mynediad gwahaniaethol i addysg o safon, tai cadarn, cyflogaeth â thâl, cyfleusterau meddygol priodol, ac amgylchedd glân."

Hiliaeth a gyfryngir yn bersonol



Diffinnir hiliaeth "sydd wedi'i chyfryngu'n bersonol" fel: "rhagfarn a gwahaniaethu, lle mae rhagfarn yn golygu rhagdybiaethau gwahaniaethol am alluoedd, cymhellion, a bwriadau eraill yn ôl eu hil, ac mae gwahaniaethu yn golygu gweithredoedd gwahaniaethol tuag at eraill yn ôl eu hil. Dyma beth mae'r rhan fwyaf o bobl yn ei feddwl pan glywant y gair "hiliaeth." Gall hiliaeth a gyfryngir yn bersonol fod yn fwriadol yn ogystal ag anfwriadol, ac mae'n cynnwys gweithredoedd o gomisiwn yn ogystal â gweithredoedd hepgor. Mae'n dod i'r amlwg fel diffyg parch (gwasanaeth gwael neu ddim gwasanaeth, methiant i gyfathrebu opsiynau), amheuaeth (gwyliadwriaeth siopwyr; osgoi bob dydd, gan gynnwys croesi'r stryd, cydio pwrs, a sefyll pan fo seddi gwag ar drafnidiaeth gyhoeddus), dibrisiant (syndod am gymhwysedd, mygu dyheadau),...a dad-ddyneiddio (creulondeb yr heddlu, cam-drin sterileiddio, troseddau casineb)".

Hiliaeth fewnol



Diffinnir "hiliaeth fewnol" fel: "derbyniad aelodau'r hiliau sydd wedi'u stigmatiddio o negeseuon negyddol am eu galluoedd eu hunain a'u gwerth cynhenid. Mae'n cael ei nodweddu gan eu peidio â chredu mewn eraill sy'n edrych yn debyg iddynt, a pheidio â chredu ynddynt eu hunain. Mae'n golygu derbyn cyfyngiadau i'w dynoliaeth lawn eu hun, gan gynnwys sbectrwm eu breuddwydion, hawl rhywun i hunanbenderfyniad, ac ystod yr un o hunanfyngiant a ganiateir. Mae'n dod i'r amlwg fel cofleidiad o "wynder" (defnyddio sythwyr gwallt ac eli gwynnu, haenu yn ôl tôn croen o fewn cymunedau o liw), hunan-ddibrisio ac ymostyngiad, diymadferthedd, ac anobaith (gadael yr ysgol, methu â phleidleisio, a chymryd rhan mewn arferion iechyd peryglus)".



Mae croestoriadedd yn fframwaith a ddisgrifiwyd gyntaf gan Kimberlé Crenshaw, sy'n disgrifio'r anfantais ychwanegol a chronnus a wynebir gan unigolyn sy'n profi sawl math o wahaniaethu (megis hiliaeth, rhywiaeth a dosbarthiaeth). Yn aml, ni fydd y rhyngweithiadau rhwng y gwahanol fathau o ormes yn cael ei sylwi⁹.



Mae'r term yn gofyn yn benodol i ni beidio â gwahanu profiad e.e., menyw anabl ddu fel hiliaeth, a rhywiaeth a gwreig-gasineb, ac ableddiaeth, ond i weld bod y tri math o wahaniaethu hyn yn cyfuno i fod yn fwy na chyfanswm y rhannau.

Er mwyn gweithredu'n effeithiol yn erbyn hiliaeth a gwahaniaethu croestoriadol, mae angen i sefydliadau ymrwymo i'r 15 cam gweithredu a dechrau deall hiliaeth sefydliadol a strwythurol yn ogystal â hiliaeth fewnol a gwahaniaethu arall. Mae angen iddynt fyfyrio ar sut mae'r rhain yn cyfrannu at annhegwch mewn canlyniadau iechyd i gleifion ac annhegwch mewn prosesau disgyblu, canlyniadau gyrfa, amodau gwaith a datblygiad cyflog ar gyfer staff ethnig lleiafrifol.

Gall unrhyw un gyflawni hiliaeth a gwahaniaethu croestoriadol, waeth beth fo'u cefndir hiliol neu ethnig. Mae'n bosib nad yw unigolion yn ymwybodol o ffactorau strwythurol y mae ganddynt y pŵer i fynd i'r afael â hwy ond wedi methu â gwneud hynny, gan arwain at wahaniaethu gweithredol yn erbyn grwpiau ethnig penodol.

Ni waeth a yw'n fwriadol, mae hiliaeth yn annerbyniol, a dylai pawb fod yn ymwybodol o ymddygiadau i'w hosgoi. Ewch i'r [hyb Gweithredu Ar Hiliaeth](#) am ragor o fanylion



3. Cefndir yn parhau

3b

Hiliaeth a staff gofal iechyd

Yn 2020 adroddodd y Cyngor Meddygol Cyffredinol (GMC) fod mwy na hanner (54%) y meddygon a ymunodd â'r gweithlu y flwyddyn honno wedi nodi eu bod yn "Ddu a Lleiafrifoedd Ethnig"¹⁰. Yn 2022 adroddodd y GMC hefyd gynnydd dramatig o 121% mewn IMGs sy'n ymarfer yn y DU¹¹.

Er gwaethaf yr amrywiaeth hwn, mae hiliaeth yn hollbresennol o fewn meddygaeth ar lefel bersonol a sefydliadol. Mae hyn yn cael effaith uniongyrchol ar les, iechyd a chyfraddau cadw staff.





Fel rhan o'i ymchwiliad diweddar i recriwtio, hyfforddi a chadw'r gweithlu, adroddodd y Pwyllgor Dethol ar Iechyd a Gofal Cymdeithasol:¹²:

“Dychrynasom o glywed tystiolaeth glir o hiliaeth o fewn y GIG, gyda rhai staff yn destun bwlio hiliol, aflonyddwch a chamdriniaeth gan gydweithwyr a chleifion. Mae'r ymddygiad hwn yn annerbyniol yn unrhyw le, ac rydym yn ei gondemnio'n benodol yma. Mae mynd i'r afael â hiliaeth yn fater recriwtio a chadw, ac mae'n rhaid i'r GIG a'r Llywodraeth ei gymryd o ddifrif.”

Amlygrwydd hiliaeth a gwahaniaethu croestoriadol ar lefel bersonol a sefydliadol



- Canfu arolwg gan Goleg Brenhinol y Seiciatryddion yn 2020 fod bron i 6 o bob 10 (58%) o seiciatryddion o gefndiroedd ethnig lleiafrifol wedi dweud eu bod yn wynebu hiliaeth amlwg neu gudd yn y gwaith^{13,14}.
- Ym mis Rhagfyr 2020, adroddodd Unsain fod 67% o staff Du GIG Cymru wedi profi hiliaeth yn y gwaith¹⁵.
- Ym mis Medi 2021, adroddodd Comisiwn Lles Meddwl yr Alban fod 30% o staff wedi profi hiliaeth yn eu wardiau/timau. Roedd y rhan fwyaf o'r ymatebwyr hyn yn Wyn Albanaidd gyda sylwadau'n dangos eu bod yn cyfeirio'n bennaf at y profiad o weld eu cydweithwyr yn dioddef yr hyn a oedd, yn eu barn nhw, yn gamdriniaeth hiliol. Roedd 70% o staff yn cydnabod bylchau mewn hyfforddiant ar gydraddoldeb ac amrywiaeth¹⁶.
- Canfu arolwg gan y BMA yn 2022 fod ychydig dros 90% o ymatebwyr Du ac Asiaidd, 73% o ymatebwyr Cymysg a 64% o ymatebwyr Gwyn yn ystyried hiliaeth yn y proffesiwn meddygol yn broblem¹⁷.
- Roedd 76% o'r meddygon a holwyd gan y BMA wedi profi hiliaeth yn eu gweithle o leiaf unwaith yn y ddwy flynedd ddiwethaf. Credai 28% o'r ymatebwyr fod eu profiadau o hiliaeth wedi'u gwaethygu yn ôl rhywedd a chredai 30% fod yr hiliaeth a brofwyd ganddynt yn gysylltiedig â chrefydd¹⁸.
- Yn 2023, canfu Safon Cydraddoldeb Hiliol Gweithlu'r GIG (WRES) fod cyfran uwch o staff "Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig" o gymharu â staff Gwyn wedi profi aflonyddu, bwlio neu gam-drin gan staff eraill mewn 93.5% o Ymddiriedolaethau yn Lloegr¹⁹.
- Mae uwch swyddogion gweithredol yn adrodd bod 70% o'u datblygiad allweddol yn ymwneud â dysgu o brofiad yn y rôl ac yn y swydd, ac eto rydym yn gwybod bod staff ethnig lleiafrifol yn llai tebygol o gael cynnig y cyfleoedd "ymestyn" hyn. Mae tystiolaeth bod staff ethnig lleiafrifol yn destun prosesau, agweddau ac ymddygiad annheg sy'n eu hatal rhag manteisio ar y cyfleoedd hyn. Mae hyn yn cynnwys peidio â chael eu gwahodd i gymryd rhan mewn gweithgareddau datblygu, wedi'i ddylanwadu, yn rhannol, gan uwch staff sy'n eu hystyried yn anaddas nid oherwydd eu perfformiad gwaith, ond oherwydd ystyriaeth ddiangen i ffactorau cymdeithasol y mae hil, rhywedd a dosbarth yn dylanwadu'n drwm arnynt^{20,21}. Mae diffyg cydnabyddiaeth a chamau gweithredu pendant hefyd i fynd i'r afael â'r mater nad yw camu ymlaen ar gyfer cyfleoedd yn cael ei annog bob amser mewn rhai diwylliannau²².

Effaith hiliaeth a gwahaniaethu croestoriadol



Mae effaith hiliaeth yn eang. Mae'n cynyddu'r tebygolrwydd y bydd staff ethnig lleiafrifol yn mynd i brosesau disgyblu. Mae'n effeithio ar eu datblygiad gyrfa a'u lles. Gall effeithio ar ofal cleifion a chadw staff ar gost sylweddol i'r gwasanaeth iechyd.

- Mae Safon Cydraddoldeb Hil Gweithlu Meddygol y GIG (MWRES) yn dangos effaith systemig hiliaeth, gyda dilyniant gyrfa cyfyngedig i bobl o gefndiroedd "Du a Lleiafrifoedd Ethnig (BME)". Er bod 41.9% o feddygon y GIG o gefndir lleiafrifol, mae hyn yn disgyn i 20.3% o fewn yr is-set o gyfarwyddwyr meddygol. Mae cyflog staff meddygol "BME", ar gyfartaledd, 7% yn is nag ar gyfer cydweithwyr Gwyn tebyg²³.
- Mae GIG Lloegr yn darparu dadansoddiad data dadgyfunedig yn edrych ar y berthynas groestoriadol rhwng hiliaeth a rhywiaeth. Mae'n dangos ar gyfer pob rôl, ar fetrig gwahaniaethu gan reolwr, arweinydd tîm neu gydweithiwr arall, fod menywod "BME" yn gwneud yn waeth yn gyson, gyda dynion "BME" yn dilyn, gyda menywod a dynion Gwyn yn gyffredinol yn adrodd am wahaniaethu o'r fath yn llai aml²⁴.

- Canfu'r BMA fod 60% o feddygon a brofodd hiliaeth wedi dweud bod y digwyddiad wedi effeithio'n negyddol ar eu lles, gan gynyddu eu lefelau straen, ac achosi iselder a phryder²⁵.
- Canfu Coleg Brenhinol y Seiciatryddion fod 29% o seiciatryddion a brofodd hiliaeth yn dweud ei fod yn effeithio ar eu hiechyd; dywedodd 41% eu bod wedi cael effaith ar gleifion neu ofalwyr²⁶.
- Canfu Cymdeithas Seiciatryddion y DU, o ganlyniad uniongyrchol i hiliaeth, fod 32% o seiciatryddion Du a holwyd wedi ystyried ymddiswyddo²⁷.
- Mae'r GIG wedi amcangyfrif bod bwlio ac aflonyddu yn costio dros £2 biliwn y flwyddyn i GIG Lloegr²⁸.
- Adroddodd Adolygiad McGregor-Smith yr amcangyfrifir mai'r budd posib i economi'r DU o gynrychiolaeth lawn o unigolion "BME" ar draws y farchnad lafur, trwy well cyfranogiad a dilyniant, yw £24 biliwn y flwyddyn, sy'n cynrychioli 1.3% o GDP²⁹.
- Canfu ymchwil gan McKinsey fod cwmnïau a oedd yn fwy amrywiol o ran ethnigrwydd 35% yn fwy tebygol o berfformio'n well yn ariannol na'r rhai a oedd yn llai amrywiol.

Lefelau isel o adrodd am hiliaeth a gwahaniaethu croestoriadol



Er gwaethaf mynychder uchel ac effeithiau negyddol sylweddol hiliaeth, mae lefel isel o adrodd am ddigwyddiadau hiliol, a diffyg cefnogaeth gan sefydliadau i'r rhai sy'n adrodd am ymddygiad hiliol:

- Nid yw'r mwyafrif o ddigwyddiadau hiliol tuag at feddygon yn cael eu hadrodd – tua 70% o achosion³⁰.
- Mae'r rhesymau dros beidio ag adrodd yn cynnwys diffyg hyder y byddai'r digwyddiad yn cael sylw, ac ofn cael ei labelu fel rhywun sy'n creu trafferth³¹.

Canfyddiadau'r tasglu

I ddatblygu'r canllawiau hyn, cynullwyd tasglu o arbenigwyr, yr oedd llawer ohonynt wedi cael profiad byw o hiliaeth yn y gweithle.

Methodoleg

Adolygodd y tasglu ddata arolwg, polisiâu ac ymchwil presennol ar hiliaeth yn y gweithle dros y pum mlynedd diwethaf sy'n amlygu maint a natur barhaus y broblem ar gyfer y rhai sy'n gweithio mewn gwasanaethau iechyd meddwl, ac yn benodol seiciatryddion. Cynhaliodd y tasglu hefyd drafodaethau wedi'u hwyluso i rannu'r hyn a ddysgwyd a choladodd enghreifftiau o arfer da.

Cyda'n gilydd, defnyddiwyd y dystiolaeth eang hon i ddatblygu argymhellion seiliedig ar gonsensws sy'n gyson â deddfwriaeth cydraddoldeb, yn arbennig, Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus (PSED).

Wrth ddatblygu'r canllawiau hyn, gwnaethom ystyried camau gweithredu sy'n benodol i sefydliadau cyflogwyr, eu dyletswyddau (PSED) a'u cyfrifoldebau tuag at eu gweithlu.

Ochr yn ochr â hyn, buom yn canolbwyntio ar hawliau gweithwyr unigol i fod yn rhydd rhag gwahaniaethu yn y gweithle a lle mae seiciatryddion yn profi hiliaeth gan gleifion a gofalwyr, cydweithwyr a rheolwyr llinell, sut i gael cymorth a gweithredu. Gwnaethom hefyd feddwl yn galed am sut y gall y rhai sy'n dyst i hiliaeth ddod yn gynghreiriad neu'n wylwr weithredol.

Gwnaethom sefydlu:

Mae staff o gefndiroedd ethnig lleiafrifol yn cael profiad llawer gwaeth yn y gwaith, ac mae tystiolaeth gref bod croestoriadedd yn gwaethygu effaith gwahaniaethu.

- Mae bwlio ac aflonyddu, oherwydd hil a/neu ethnigrwydd, yn bodoli ac yn aml yn gudd yn hytrach nag yn agored.
- Cymerir nifer anghymesur o gamau perfformiad a disgyblu yn erbyn pobl o gefndiroedd ethnig lleiafrifol.
- Mae diffyg cefnogaeth a chydabyddiaeth i staff sy'n profi hiliaeth.
- Mae anghyfartaledd cyfle yn parhau, gyda nifer anghymesur o swyddi israddol yn cael eu rhoi i bobl o gefndir ethnig lleiafrifol. Mae hyn yn effeithio ar y potensial i ennill arian.
- Mae prosesau gwael ac ofn adrodd am ddigwyddiadau yn gyffredin.
- Mae diffyg hyder y bydd camau yn cael eu cymryd yn erbyn ymddygiad hiliol.

I unigolion, gall effaith y sefyllfaoedd a'r profiadau hyn gynnwys:

- Morâl isel a hunan-barch isel.
- Dilyniant gyrfa cyfyngedig.
- Diwylliant gwaith gwenwynig.
- Boddhad, perfformiad a chyfraddau cadw staff gwael.
- Trawma/problemau iechyd meddwl.

Mae goblygiadau uniongyrchol i ofal iechyd:

- Heriau recriwtio a chadw.
- Llai o amrywiaeth a chynrychiolaeth a allai effeithio ar arloesedd ac ansawdd y gofal a ddarperir.
- Costau uwch yn gysylltiedig â thribiwnlysoedd hirfaith.

4

Sut i Weithredu Ar Hiliaeth: Canllaw i Gyflogwyr

4. Sut i Weithredu Ar Hiliaeth: Canllaw i Gyflogwyr

4a

Rhwymedigaethau cyfreithiol

Mae [Deddf Cydraddoldeb 2010](#) yn ei gwneud yn anghyfreithlon, ym Mhrydain Fawr, i wahaniaethu yn erbyn gweithwyr ar sail nodwedd warchoddedig.

Mae nodweddion gwarchoddedig yn cynnwys oedran, anabledd, ailbennu rhywedd, priodas a phartneriaeth sifil, beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd neu gred, rhyw, a chyfeiriadedd rhywiol. Yng Ngogledd Iwerddon, mae deddfwriaeth amrywiaeth a gwahaniaethu yn ymdrin â phynciau tebyg³².





Mae cyflogwyr y GIG a chyflogwyr eraill yn y sector cyhoeddus yng Nghymru, Lloegr a'r Alban hefyd wedi'u rhwymo gan Ddyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus, sy'n gosod gofyniad cyfreithiol arnynt i weithredu: rhaid iddynt integreiddio ystyriaeth o ddileu gwahaniaethu, hyrwyddo cydraddoldeb, a meithrin cysylltiadau da yn eu busnes o ddydd i ddydd^{33,34}. Yng Ngogledd Iwerddon mae gan ddyletswyddau Adran 75 swyddogaeth debyg³⁵.

Mae'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (EHRC) yn darparu gwybodaeth gynhwysfawr am yr hyn y mae hyn yn ei olygu'n ymarferol, gan gynnwys canllawiau ar y Ddyletswydd Cydraddoldeb sy'n benodol i Gymru, Lloegr a'r Alban³⁶. Mae Comisiwn Cydraddoldeb Gogledd Iwerddon (ECNI) yn darparu gwybodaeth yn ymwneud â Gogledd Iwerddon.

Mae Gwasanaeth Cynghori, Cymodi a Chyflafareddu (ACAS) yn darparu cyngor pellach ar rwymedigaethau cyfreithiol sefydliadau cyflogwyr.

Er ein bod yn cydnabod bod arfer da yn bodoli mewn llawer o leoedd, mae arolygon yn nodi nifer uchel o achosion o hiliaeth mewn gofal iechyd ac yn nodi bod prosesau i fynd i'r afael â'r materion hyn yn anfodddhaol.

Dylai sefydliadau gwasanaeth iechyd fod yn gwneud mwy i Weithredu Ar Hiliaeth yn y gweithle. Teimlir y gost o beidio â gwneud hynny yn ariannol ac o ran cadw'r gweithlu.

4. Sut i Weithredu Ar Hiliaeth: Canllaw i Gyflogwyr yn parhau

4b

Enghreifftiau o sut y gall cyflogwyr Weithredu Ar Hiliaeth

I'ch cefnogi rydym wedi awgrymu ffyrdd o roi pob cam gweithredu a argymhellir ar waith, gan gynnwys rhai enghreifftiau o astudiaethau achos.

Yn y tudalennau sy'n dilyn, rydym wedi plymio'n ddyfnach i'n 15 cam gweithredu i ystyried yn wirioneddol sut y gallai sefydliadau eu rhoi ar waith.

Gallwch hefyd gael mynediad at ein Matrics Aeddfedrwydd (Atodiad 1) sy'n disgrifio **pum lefel olynol** o gymhwysedd trefniadol ar gyfer pob un o'r 15 cam gweithredu a argymhellir. Mae'r lefelau hyn yn amrywio o *I'r diben, Ailadroddadwy, Ymrwymedig/Rheoledig, Sefydledig/Rheoledig i Gam Enghreifftiol/optimaidd*.

Mae'r Matrics Aeddfedrwydd yn darparu fframwaith i gefnogi sefydliadau i benderfynu ble maen nhw ar hyn o bryd o ran mynd i'r afael â hiliaeth yn y gweithle, a ble mae angen iddynt gyrraedd.

Gall sefydliadau ddefnyddio hwn i feinchnodi a darparu amcanion/nodau i nodi newid a gwelliant.

Gallwch weld ein tabl cynhwysfawr yn Atodiad 2 sy'n nodi enghreifftiau o sut mae'r pymtheg cam gweithredu i fynd i'r afael â hiliaeth yn cyd-fynd â safonau sylfaenol y Comisiwn Ansawdd Gofal neu'r pum maes.

Gallwch ymweld â'n [hyb arweiniad](#) sy'n cynnwys ystod o wybodaeth, arweiniad ac adnoddau ychwanegol gan sefydliadau o'r un anian.



Arweinyddiaeth a strategaeth

Gweithred

Gwneud ymrwymiad sefydliadol clir i fynd i'r afael â phob math o wahaniaethu – gan gynnwys gwahaniaethu croestoriadol – yn erbyn staff ethnig lleiafrifol.

Mae hyn yn gofyn am ddatblygu strategaeth gadarn, realistig ar gyfer mynd i'r afael â hiliaeth, gan gynnwys gwahaniaethu croestoriadol a'i effaith, ochr yn ochr ag addewid i gyflawni eich dyletswyddau o dan ddeddfwriaeth cydraddoldeb. Sicrhewch fod eich strategaeth a'ch cynlluniau gweithredu yn cael eu datblygu gan ddefnyddio proses gynllunio strwythuredig gan gydweithio â staff ethnig lleiafrifol a'u bod yn cael eu cyfathrebu'n dda i'r holl staff.

Gweithred 1

Sut

Gwneud ymrwymiad ar draws y sefydliad a ategir gan strategaeth effeithiol i fynd i'r afael â hiliaeth Byddai'n ddefnyddiol cael proses i'r bwrdd darparwyr a'r arweinydd gweithredol adolygu'r strategaeth yn flynyddol.

Bydd sefydliadau ar wahanol gamau o aeddfedrwydd o ran mynd i'r afael â hiliaeth yn y gweithle, gan gynnwys hyd yn oed wedi cael sgysiaid â staff rthnig lleiafrifol. Os yw'ch sefydliad ar ddechrau'r daith honno, mae'n bosib y gwelwch nad oes digon o ymddiriedaeth i ymgysylltu â staff ethnig lleiafrifol yr effeithir arnynt mewn cydgynhyrchu. Ar y cam hwn, gallai fod yn ddefnyddiol cymryd un mater amgylchedig – e.e., o ganlyniadau'r arolwg staff ar gyfer staff ethnig lleiafrifol – a dangos parodrwydd i fynd i'r afael ag ef yn ystyrlon, gyda llond llaw o wirfoddolwyr ethnig lleiafrifol sy'n barod i roi adborth.

Byddwch yn ofalus i beidio â defnyddio staff ethnig lleiafrifol fel llafur rhydd, gofalgwch eich bod yn darparu adnoddau ar gyfer y prosiect, a sicrhewch eich bod yn rhoi llwyfan go iawn i'r lleisiau hynny.

Sicrhewch fod eich tîm Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant (EDI) yn rhan greiddiol o'r broses ac annog staff EDI i gysylltu â chymheiriaid yn lleol, yn rhanbarthol ac yn genedlaethol fel ffynhonnell o ddysgu a chymorth ar y cyd. Mae'r gwaith hwn yn galed a gall fod yn unig. Dywedodd ein sefydliadau astudiaeth achos fod y math hwn o gymorth yn hanfodol.

Ymhellach ar hyd y Matrics Aeddfedrwydd, byddai'n ddefnyddiol cryfhau a grymuso eich Rhwydwaith Cydraddoldeb Hiliol (REN) neu rwydwaith staff "Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig (BAME)". (Gweler camau gweithredu sy'n ymwneud â diwylliant Sefydliadol.)

Byddwch yn onest am y ffaith bod hwn yn waith heriol, eich bod i gyd yn dysgu, ac y byddwch yn baglu weithiau!

Arweinyddiaeth a strategaeth

Gweithred

Sicrhau bod gan bob arweinydd wybodaeth a dealltwriaeth fanwl am hiliaeth, gwahaniaethu croestoriadol a'i effaith ar staff ethnig lleiafrifol, a bod ganddynt y sgiliau, y profiad a'r uniondeb i roi mesurau lliniaru ar waith trwy hyfforddiant a goruchwyliaeth barhaus fyr ond rheolaidd.

Sicrhau bod yr hyfforddiant hwn yn cael ei raeadru i bob lefel o'r sefydliad a bod yr arweinwyr yn ei fodelu. Yn benodol, bydd angen gwybodaeth ddofn, sgiliau, profiad ac uniondeb ar gyfer datblygu'r gweithlu a'r

sefydliad (Adnoddau Dynol), Rhyddid i Siarad a thimau data, a staff yr adran gyfathrebu, er mwyn rhoi pwyntiau gweithredu eraill yn y canllawiau hyn ar waith yn gyson.

Gweithred 2

Sut

Ystyried asesu gwybodaeth a chymhwysedd arweinwyr fel rhan o brosesau goruchwyllo ac arfarnu.

- Gall Hyfforddiant Rhagfarn Anymwybodol (UBT) ac effaith gwahaniaethu strwythurol a sefydliadol fod yn ddechrau defnyddiol. Sylwch fod UBT yn fwy tebygol o gael effaith gadarnhaol os yw:

(a) yn hyfforddi pobl sy'n gweithio gyda'i gilydd fel grŵp (b) yn defnyddio damcaniaeth rhagfarn anymwybodol nid ystadegau yn unig, ac (c) yn cynnwys strategaethau lleihau rhagfarn³⁷.

- Mae comisiynu UBT nad oes ganddo'r cynnwys hwn yn annhebygol o gael effaith gadarnhaol sylweddol a gallai hyd yn oed fod yn niweidiol.
- Mynd i'r afael â deallusrwydd diwylliannol. Bydd hyn yn apelio at gredoau dwfn a chyflyrol person am hil, ethnigrwydd a diwylliant a all ddylanwadu ar eu ffordd o feddwl.

- Comisiynu a chyflwyno hyfforddiant ar fod yn wylwr gweithgar a bod yn gynghreiriad dilys. Bydd hyn yn helpu staff i deimlo bod ganddynt yr offer i fynd i'r afael â'r materion y maent yn dysgu amdanynt (gweler adran 5: Canllaw i Gyflogeion).
- Datblygu pecyn ehangach o ddysgu rheolaidd, gan fyfyrrio ac ymgysylltu ar fynd i'r afael â hiliaeth yn y gweithle i sicrhau bod hyn yn parhau, gan fabwysiadu dull "byr ond rheolaidd" (gweler y camau gweithredu ar ddiwylliant Sefydliadol).

Byddai hefyd yn ddefnyddiol i arweinwyr sefydliadau gymryd rhan mewn cyfeillio, mentora o chwith, cydhyfforddi a setiau dysgu gweithredol gyda chymheiriaid ar draws y system (Gweler camau gweithredu sy'n ymwneud â Chyfle Cyfartal).

Atebolrwydd

Gweithred

Penodi uwch gynrychiolydd bwrdd ac aelod o'r tîm arwain i fod â chyfrifoldeb uwch swyddog am gyflawni'r camau gweithredu y cytunwyd arnynt ynghylch gweithredu yn erbyn hiliaeth, gwahaniaethu croestoriadol a'i effaith ar staff ethnig lleiafrifol.

Mae hon yn swyddogaeth reoli allweddol³⁸. Rhaid iddynt fod yn atebol i randdeiliaid mewnol ac allanol allweddol. Dylai fod yn rhan o ddiwylliant sefydliadol ehangach sy'n gwneud mynd i'r afael â hiliaeth yn bryder i bawb, gyda chamau gweithredu clir yn y cynllun strategol i'r holl staff fynd i'r afael â hiliaeth, ac i hyn gael ei fonitro yn ystod prosesau goruchwyllo ac arfarnu. (Gweler y camau gweithredu sy'n ymwneud â Chyfle Cyfartal).

Gweithred 3

Sut

Gallech sicrhau bod cefnogaeth lwyr a "phrynu i mewn" gan arweinwyr lefel uwch. Cynnwys yn y broses arfarnu werthusiad ynghylch effeithiolrwydd rôl a'r newid a gyflawnwyd mewn meysydd allweddol. Bydd yn hanfodol rhestru'r rôl hon a'r cynnydd ar y meysydd allweddol sy'n ymwneud â mynd i'r afael â hiliaeth a chroestoriadedd o fewn gwerthusiad aelodau'r bwrdd.

Ni ellir gadael y dasg i un person. Anelwch at ymrestru eich rheolwyr canol o'r cychwyn cyntaf. Maent yn allweddol i ysgogi newid mewn sefydliad ac mae'n hanfodol i'ch strategaeth a'ch cynlluniau gweithredu ymgysylltu â chymhellion arweinyddiaeth³⁹. Fel arfer bydd rheolwyr canol yn cael eu hysgogi'n fwy gan yr heriau o weithredu'r strategaeth o ddydd i ddydd na nodau hirdymor cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.

Mae hyn yn golygu bod angen i'ch strategaeth bwysleisio sut y bydd yn mynd i'r afael â phrif bryderon rheolwyr canol, er enghraifft, recriwtio a chadw.

Ar adeg pan mai IMGs yw'r garfan o feddygon sy'n cofrestru gyda'r GMC fwyaf a'r un sy'n tyfu gyflymaf, bydd mentrau recriwtio a chadw meddygol yn cael eu gwella drwy fynd i'r afael ag anghenion y garfan hon. Gallech anelu at fod y cyflogwr gorau ar gyfer IMGs a rhoi'r dasg i'ch rheolwyr canol i weithredu hyn i wella cyfraddau swyddi gwag. Ychwanegwch y dasg hon at arfarniad eich rheolwyr canol a monitro cynnydd.

Atebolrwydd

Gweithred

Dylai'r rhai y rhoddir cyfrifoldeb uwch swyddogion iddynt am gyflawni'r camau y cytunwyd arnynt ynghylch gweithredu yn erbyn hiliaeth, gwahaniaethu croestoriadol a'i effaith ar staff ethnig lleiafrifol (cam gweithredu 3) fod â chyfrifoldeb cyffredinol dros gasglu data (gan gynnwys data ar dystysgrifau marwolaeth a phob math o ddata marwolaethau), dadansoddi ac adrodd blynyddol haenog i olrhain cynnydd.

Dylai'r sefydliad sicrhau bod systemau ar waith i gasglu a monitro data ethnigrwydd a chroestoriadedd wedi'i dadgyfuno/haenu yn rheolaidd am (a) dilyniant gyrfa, (b) cyrhaeddiad gwahaniaethol, (c) camau disgyblu a (d) phrofiad yn y gwaith.

Rhaid i'r sefydliad ddechrau trwy sicrhau bod ei ddata ar ethnigrwydd a chroestoriadedd yn gywir ac yn gyflawn. Rhaid iddo ddangos wedyn ei fod yn defnyddio'r gwaith o fonitro'r data hyn i wella canlyniadau'n gynaliadwy ac yn gynyddrannol ar draws pob un o'r pedwar maes (a-d) ar gyfer staff ethnig lleiafrifol.

Gweithred 4

Sut

Dylai fod gan y rheolwr tîm Gwybodaeth Busnes systemau data llwyddiannus sy'n olrhain ethnigrwydd y gweithlu yn eu harfarniad.

Bydd angen i chi ddechrau trwy sicrhau bod eich data ar ethnigrwydd a chroestoriadedd yn gywir ac yn gyflawn. Yn ogystal, mae defnyddio data haenedig neu ddadgyfunedig yn hanfodol oherwydd bod y categori cyffredinol "BAME" yn cuddio llawer iawn o wahaniaethau ynddo.

Ceir amrywiad yng nghanlyniadau gwahanol grwpiau ethnig lleiafrifol yn erbyn pob un o'r pedwar maes. Bydd casglu'r data dadgyfunedig hyn yn bwysig i'ch sefydliad ddeall ble i roi camau gwella ar waith yn gyntaf⁴⁰.

Gall pobl â nodweddion gwarchoddedig fod yn ofalus o ran datgelu'r nodweddion hyn mewn sefydliadau lle mae ymddiriedaeth yn isel. Gallai ymgyrch gyfathrebu â staff fod yn ffordd ddefnyddiol o ddechrau gwella cyflawnder a chywirdeb eich data. Gallai hyn ddisgrifio'r ffaith bod y sefydliad ar daith i wella cydraddoldeb hiliol, y mae angen iddo gasglu data cywir am nodweddion gwarchoddedig ar ei chyfer. Unwaith y bydd y data gennych, gallech ddechrau eu rhannu gyda'ch staff a'u defnyddio i ddechrau sgysiau gydag uwch reolwyr recriwtio a staff am syniadau newid. Gallech olrhain effaith eich ymyriadau.

Atebolrwydd

Gweithred

Dylai'r rhai y rhoddir cyfrifoldeb uwch swyddogion iddynt am gyflawni'r camau y cytunwyd arnynt ynghylch gweithredu yn erbyn hiliaeth, gwahaniaethu ar y cyd a'i effaith ar staff ethnig lleiafrifol (cam gweithredu 3) fod â chyfrifoldeb cyffredinol am Gynllun Strategol a gynhrychir ar y cyd.

Dylai'r cynllun anelu at sicrhau tegwch hiliol a chydaddoldeb ar draws pob maes o'r sefydliad.

Gweithred 5

Sut

Gallai'r uwch swyddog penodedig sicrhau bod data ar hil, ethnigrwydd a chroestoriadedd yn cael eu hadrodd ar lefel bwrdd yn fisol, yn yr un modd â phob set ddata arall sy'n hollbwysig i fusnes. Dylai mecanweithiau llywodraethu'r sefydliad graffu ar y dangosyddion perfformiad allweddol ar y cynlluniau gweithredu hyn gyda'r un lefel o drylwyrdd a gofyniad am gynlluniau adferol â thafenni sgôr eraill a adroddwyd yn y sefydliad.

Dylai triongli data fod yn rhagweithiol ac yn ataliol, a defnyddio'r dull a argymhellir gan Adolygiad Lammy⁴¹ – os yw'r data'n amlygu gwahaniaethau yna dylid esbonio'r rhain. Os na ellir eu hesbonio, yna mae hyn yn dangos bod angen diwygio.

Bydd cynnwys y rheolwyr canol yng ngweithrediad y cynllun yn hanfodol i unrhyw ddull gweithredu sy'n gofyn am gysylltu canlyniadau ag amcanion busnes hanfodol. (Gweler y camau gweithredu sy'n ymwneud ag Arweinyddiaeth, Strategaeth ac Atebolrwydd)

Gwyddom yn anecdotaidd fod y lluo o rolau heriol/anodd eu llenwi yn hanesyddol wedi'u llenwi gan staff ethnig lleiafrifol, yn aml fel rhan o fenter EDI. Cofiwch y gallai hyn olygu bod y staff hynny'n methu oni bai y deallir y dylid addasu mesurau llwyddiant yng ngoleuni'r heriau hyn. Yn ogystal, dylai cydnabod her ychwanegol gynnwys darparu cymorth ychwanegol ac ystyrlon.

Mynd i'r afael â phryderon

Gweithred

Sicrhau bod eich gwasanaeth cefnogi staff yn cynnig pwyntiau cyswllt effeithiol, cyfrinachol ac annibynnol i gefnogi staff ethnig lleiafrifol, gan gynnwys y rhai yr effeithir arnynt gan fwlio, aflonyddu, meicro-ymosodiadau neu bryderon ynghylch gwahaniaethu hiliol ynghylch dilyniant gyrfa, cyrhaeddiad gwahaniaethol a chamau disgyblu.

Dylai darpariaeth o'r fath fod ar gael hefyd ar lefel ranbarthol, trwy ddigwyddiadau gwranddo a chefnogi. Gwella rôl a phwerau eich Gwarcheidwaid Rhyddid i Siarad (FTSU) lle gall staff ethnig lleiafrifol godi unrhyw faterion neu bryderon.

Gweithred 6

Sut

Dylai fod gennych linell gymorth ag adnoddau digonol, hygyrch ac wedi'i sicrhau o ran ansawdd sy'n cael ei hysbysebu'n glir i staff, ar-lein ac all-lein. Gallai hyn gael ei ddatblygu a'i gyflwyno mewn partneriaeth ag Ymddiriedolaethau cyfagos yn eich rhanbarth.

Dylech sicrhau bod y rhai sy'n gweithio ar y llinell gymorth wedi'u hyfforddi mewn cymorth cyfreithiol, ymarferol ac emosiynol sylfaenol i'r rhai sy'n profi hiliaeth yn y GIG. Gellid gofyn iddynt hefyd ystyried defnyddio cyngor a chymorth mwy arbenigol pan fo angen.

Dylech werthuso'r gwasanaeth hwn yn ddiennw trwy adborth. Dylech sicrhau bod staff yn cael eu cyfeirio'n glir at wasanaethau cymorth y tu allan i'ch sefydliad (Gweler Adran 5 - Canllaw i Gyflogeion).

Mynd i'r afael â phryderon

Gweithred

Meddu ar bolisiau a gweithdrefnau clir i staff adrodd am unrhyw achosion o fwlio, aflonyddu neu bryderon ynghylch gwahaniaethu ynghylch dilyniant gyrfa, cyrhaeddiad gwahaniaethol a chamau disgyblu.

Dadragfarnu polisiau ynghylch camau disgyblu gan fod staff ethnig lleiafrifol yn fwy tebygol o ymwneud ag achos disgyblu. Ymchwilio i bryderon a godwyd gan staff ethnig lleiafrifol a chymryd camau disgyblu a diwygio priodol yn erbyn unrhyw aelod o staff a geir yn euog o fwlio neu aflonyddu hiliol.

Rhaid i hyrwyddwyr y polisiau hyn gynnwys pobl y tu allan i strwythurau rheoli llinell uniongyrchol, a chynnwys yr adran AD, cyfarwyddwr anweithredol, staff EDI, hyrwyddwr AD ar y bwrdd, neu gynghorydd i'r bwrdd, a'r Gwarcheidwad Rhyddid i Siarad.

Rhaid i'r sefydliad gyhoeddi adroddiad dienw ar bob cwyn o'r fath a'u canlyniadau bob 12 mis.

Gweithred 7

Sut

Er mwyn mynd i'r afael â phryderon ynghylch meddygon ethnig lleiafrifol ac IMG yn cael eu cyfeirio'n anghymesur at reoleiddwyr, dylai fod gan bob Swyddog Cyfrifol fecanweithiau i ddiogelu rhag atgyfeiriadau anghymesur ac i fonitro effeithiolrwydd unrhyw brosesau newid. Gall hyn olygu cael trefniadau dwyochrog gyda sefydliadau cyfagos er mwyn gwneud cyfeiriadau posib yn ddiennw, er mwyn darparu trosolwg o gyfarfodydd. Gall hefyd gynnwys gweithio gyda sefydliadau fel y GMC i gyd-greu trothwyon amcanion gofynnol y mae'n rhaid eu cyrraedd cyn atgyfeirio.

Sicrhewch fod gennych bolisi disgyblu hygyrch sy'n ymdrin â bwlio ac aflonyddu hiliol y gall pob cyflogai ei weld yn hawdd. Cynhwyswch hyn mewn pecynnau sefydlu staff. Sicrhewch fod y polisi'n datgan eich rhwymedigaeth gyfreithiol fel cyflogwr i ddiogelu staff rhag gwahaniaethu ac o dan ba amgylchiadau y cymerir camau disgyblu yn erbyn tramgwyddwyr.

Gallai camau gweithredu diwygiol ar gyfer staff camdriniol fod yn seiliedig ar ddeialog wedi'i hwyluso, cyfryngu a hyfforddiant lle canfyddir bylchau. Gellid sefydlu Grŵp Cynghori Swyddogion Cyfrifol (ROAG) i ddwyn ynghyd y Rheolwr Cyfrifol, Rheolwyr Meddygol, AD, Cyfarwyddwr Anweithredol (NED) a chynrychiolydd meddyg o'r Pwyllgor Staff Meddygol i helpu i wneud penderfyniadau mewn modd teg a thryloyw.

Mynd i'r afael â phryderon

Gweithred

Pwysleisio a dilyn drwodd ar ddull dim goddefgarwch tuag at ymddygiad hiliol gan gleifion a'u gofalwyr tuag at yr holl staff gofal iechyd.

Mynegi'n glir yr holl gymorth ymarferol ac emosiynol sydd ar gael i staff, pe bai digwyddiadau o'r fath yn digwydd. Cynnwys staff AD ac iechyd galwedigaethol a rhoi cyngor ar y camau y gall yr aelod o staff eu cymryd.

Gweithred 8

Sut

Gallai hyn gynnwys datblygu polisi dim goddefgarwch clir sy'n weladwy i gleifion a staff. Dylai hyn gynnwys ymddygiad fel mynnu gweld meddyg Gwyn na ddylai gael ei oddef na'i hwyluso mewn unrhyw ffordd gan reolwyr.

Mae polisiâu dim goddefgarwch yn wrthgynhyrchiol os na chaiff y polisi ei ddilyn drwodd. Mae'n dweud wrth y tramgwyddwr nad oes unrhyw ganlyniadau, ac mae'n dweud wrth staff ethnig lleiafrifol nad yw'r sefydliad yn rhoi geiriau ar waith. Bydd hyn yn ychwanegu at eu hymdeimlad o beidio â chael eu gwerthfawrogi, eu hamddiffyn na'u gwarchod gan y sefydliad.

Gweithio gyda rhwydweithiau staff lleol i ddatblygu protocolau y gellir eu gweithredu a fydd yn sicrhau bod y polisiâu dim goddefgarwch yn cael eu gweithredu. Dylid lledaenu'r protocolau hyn yn eang ar draws y sefydliad fel bod yr holl staff yn ymwybodol ohonynt ac yn gwybod beth i'w wneud os bydd digwyddiad hiliol yn digwydd.

Cyfle cyfartal

Gweithred

Cymryd ymagwedd wrthrychol sy'n seiliedig ar dystiolaeth tuag at weithgareddau recriwtio a dyrchafu, gan gynnwys dadragfarnu'r broses recriwtio a dyrchafu, yn hytrach na dibynnu ar hyfforddiant i gael gwared ar ragfarn mewn paneli.

Rhaid cael atebolrwydd ar bob cam, yn enwedig o ran adolygiadau perfformiad, mynediad at gyfleoedd ymestyn, a chanlyniadau prosesau cyfweld ar lefel adran, safle a galwedigaeth.

Sut

Dylid dadansoddi metrigau ac adrodd arnynt yn fisol fel rhan o adroddiad bwrdd eich sefydliad, gyda strategaeth sy'n cael ei diweddarau'n rheolaidd yn cael ei datblygu i fynd i'r afael ag unrhyw wahaniaethau.

Gallech hwyluso grŵp goruchwyllo mewnol neu ffrwd waith i oruchwyllo prosesau recriwtio. Gallai gweithgareddau gynnwys datblygu polisi cyfle cyfartal y gellir ei weld yn glir yn fewnol yn ogystal ag yn allanol.

Dylech sicrhau nad yw "manylebau person", disgrifiadau swydd a hysbysebu yn atal ymgeiswyr ethnig lleiafrifol rhag gwneud cais. O ystyried bod gan staff ethnig lleiafrifol lai o fynediad at gyfleoedd ymestyn, dylai "manylebau person" osgoi defnyddio iaith sy'n canolbwyntio ar "brofiad" yn llwyr ac yn lle hynny dewis iaith sy'n gysylltiedig â "gallu amlwg".

Mae adroddiad "[No More Tick Boxes](#)" Roger Kline⁴² yn disgrifio sut y gallwch ddadragfarnu pob rhan o'r broses recriwtio a dyrchafu o greu'r rôl i ar ôl y cyfweliad.

Gweithred 9

Creu fforwm o hyrwyddwyr amrywiaeth hyfforddedig sy'n darparu aelod i bob panel cyfweld. Rhaid i'r unigolion hyn fod o hynafedd digonol i deimlo eu bod yn gallu herio paneli lle mae rhagfarn yn amlwg. Dylai'r fforwm gasglu ac adrodd ar ddata am restrau byr a phenodiadau yn ogystal â phrofiad goddrychol hyrwyddwyr o'r broses gyfweld. Bydd hyn yn helpu sefydliadau i wella eu heffeithiolrwydd a dysgu'n barhaus.

Ystyriwch recriwtio'n ddall neu ddefnyddio nifer o gyfweiliadau bach – y dangoswyd bodd ganddynt well ddilysrwydd rhyng-gyfraddwyr. Wrth asesu ymgeiswyr mewn cyfweliad, dylid ystyried dealltwriaeth o annhegwch ac anghydraddoldeb yn faen prawf hanfodol.

Byddai'n ddefnyddiol ei gwneud yn ofynnol i reolwyr recriwtio roi cyfiawnhad dros eu penderfyniad i benodi ymgeisydd, yn ogystal â pham nad oedd modd penodi ymgeiswyr eraill.

Cofiwch fod darparu cymorth i staff ethnig lleiafrifol heb ddadragfarnu'r broses recriwtio a dyrchafu yn awgrymu model diffyg h.y., nad yw staff ethnig lleiafrifol yn "ddigon da" eto.

Cyfle cyfartal

Gweithred

Darparu mentora (gan gynnwys mentora o chwith), hyfforddiant a nawdd i'r holl staff, gan gynnwys o leiaf nifer cymesur o staff ethnig lleiafrifol.

Defnyddio'r dulliau hyn i wella mynediad at gyfleoedd, gan sicrhau bod cyfleoedd ymestyn priodol, e.e., dros dro, secondiadau, cyfranogiad mewn timau prosiect yn cael eu cynnig i staff ethnig lleiafrifol, a'u bod yn cael eu cefnogi i fanteisio ar y cynigion hyn. Sicrhau bod cynlluniau o'r fath yn cael eu monitro'n ffurfiol ac yn systematig gan adrodd yn flynyddol ar y nifer sy'n manteisio arnynt a'u gwerthuso.

Gweithred 10

Sut

Ystyried cynyddu'r nifer sy'n manteisio ar gyfleoedd mentora, hyfforddi ac ymestyn i'r holl staff perthnasol fel mater o drefn. Nodi rhesymau pam nad yw staff yn manteisio ar gyfleoedd, gan gynnwys e.e. profiadau blaenorol o fod yn aflwyddiannus mewn ceisiadau, adborth negyddol a rhwystrau diwylliannol i geisio cymorth. Cynnig cefnogaeth ac amser penodol i gynyddu'r nifer sy'n manteisio arno. Gallech hefyd ddilyn dull optio allan. Os yw hyn yn gofyn am restr aros, rhowch flaenoriaeth i'r rhai sydd fwyaf tebygol o fod dan anfantais ac sydd felly â'r angen mwyaf e.e., meddygon IMG, a'r rhai sy'n debygol o ddiodef gwahaniaethu ar seiliau lluosog (croestoriadol).

Casglu data ar ganrannau pro rata o staff ethnig lleiafrifol sy'n manteisio ar y cyfleoedd hyn a beth fu'r canlyniadau h.y. pa gyfleoedd gyrfa y maent wedi arwain atynt.

Cyfle cyfartal

Gweithred 10

Astudiaeth Achos

Mae'r prosiect ReMEDI (Mentora Gwrthdroi ar gyfer Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant) yn herio'r strwythurau traddodiadol y canfuwyd eu bod yn atal dilyniant pobl o grwpiau ethnig lleiafrifol⁴³. Mae'r rhaglen yn canolbwyntio ar ryngweithio unigol i fynd i'r afael ag arferion gwahaniaethol, gydag arfer cynhwysol wedi'i fframio fel sgil i'w ddysgu a'i ddatblygu.

Yn 2018, cyflwynwyd y prosiect ReMEDI yn Ymddiriedolaeth Sefydledig GIG Guys a St Thomas.

- Cafodd staff ethnig lleiafrifol (mentoriaid) eu paru ag uwch arweinwyr Gwyn (mentoreion) i archwilio agweddau, credoau a gwerthoedd mentoreion ar y cyd.

- Rhoddodd y mentoriaid adborth i'r mentoreion, gan ganiatáu iddynt fyfyrion feirniadol ar sut y gellid addasu eu hymddygiad ar lefel unigol ac adrannol.

- Nid oedd y ffocws ar hel beiau yn y mentoreion, ond ar alluogi amgylchedd sy'n annog bod yn agored, gonestrwydd ac ymddiriedaeth, a man diogel gyda rhagolygon twf.

- Ystyriwyd bod y rhaglen yn llwyddiannus, er mai dim ond am chwe mis y bu'n rhedeg. Dangosodd y mentoreion newidiadau cadarnhaol ar lefelau unigol, adrannol, sefydliadol a symbolaidd, megis y defnydd o iaith fwy cynhwysol a chydymffurfio â thargedau.

Yn dilyn y llwyddiannau hyn, adolygodd tîm Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant Rhanbarthol De-ddwyrain y modelau rhaglen mentora o chwith presennol a lansio menter seiliedig ar dystiolaeth ym mis Hydref 2020.

Roedd y rhaglen yn cyd-fynd â blaenoriaethau'r Cynllun Pobl sef "Perthyn yn y GIG" a "Gofalu am ein pobl", gyda'r effeithiolrwydd yn cael ei fesur ar bob cam o'r rhaglen. Ceisiodd gefnogi'r sefydliad i gyflawni nodau Cyflogwr Model. Rhoddwyd sylw i dri maes craidd: Hyder, Hunanfodhad, Cyfleustra, gyda themâu yn gysylltiedig â dangosyddion gweithlu gan gynnwys o fewn y WRES.

Yn dilyn adborth gan gyfranogwyr, ymgorfforwyd sesiynau cymorth seicolegol (rhwng sesiynau mentora) yn y rhaglen. Nod y sesiynau oedd gwella hunanymwybyddiaeth a darparu lle i fyfyrion.

Roedd hwylusydd y sesiwn yn dod o gefndir ethnig lleiafrifol ac roedd yn Arbenigwr WRES, gyda phrofiad helaeth o hyfforddi a hwyluso grwpiau amrywiol mewn lleoliadau amrywiol, gan gynnwys uwch arweinwyr lefel bwrdd o fewn y GIG. Roedd y themâu yn cynnwys deinameg pŵer, hunaniaeth hiliol ac euogrydd.

Dangosodd gwerthusiad fod y rhan fwyaf o'r cyfranogwyr (y mentoreion a'r mentoriaid) yn gyffredinol yn gweld y cymorth seicolegol yn rhan annatod o'r profiad mentora. Ystyriwyd ei fod yn therapiwtig, yn galluogi adfyfrio ac yn gwella hunanymwybyddiaeth mewn man diogel.

Diwylliant sefydliadol

Gweithred

Creu diwylliant sy'n teimlo'n ddiogel i'r holl staff yn gyntaf ac sy'n annog didwylledd a gonestrwydd ar bob lefel o fewn y sefydliad ynghylch hiliaeth, gwahaniaethu croestoriadol a'i effaith, ac yn ail, amgylchedd gweithle croesawgar a chynhwysol i staff ethnig lleiafrifol, fel eu bod yn teimlo yn cael eu cefnogi, eu parchu a'u gwerthfawrogi fel eu cyfoedion nad ydynt yn cael eu blaenoriaethu.

Dylai hyn gynnwys ymrwymo i ddefnyddio iaith glir ac eglur wrth alw am hiliaeth. O ystyried natur strwythurol hiliaeth, byddwch yn ofalus o'r camliwio posib a'r effaith wanhau o gyfeirio at hiliaeth fel "meicro-ymosodion" a "rhagfarn anymwybodol" yn unig.

Gweithred 11

Sut

Dylai arweinwyr fodelu diwylliant a gwerthoedd y sefydliad.

Er mwyn annog didwylledd a gonestrwydd, ystyriwch hyrwyddo sgysiau rheolaidd a myfyriol trwy nifer o fforymau ac ar gyfer pob grŵp staff. Gallai hyn olygu defnyddio [dull Rownd Schwarz](#), fforymau hyfforddeion seiciatreg a/neu bwyllgorau cynghori meddygol.

Mae creu diogelwch seicolegol ar gyfer y fforymau hyn yn hollbwysig a bydd hyn yn gofyn am hwyluso mewnol neu allanol gan bobl a all greu'r gofod hwnnw'n effeithiol.

Gellir hybu diogelwch seicolegol ymhellach trwy hwyluso sgysiau o fewn grwpiau affinedd hiliol/ethnig cyn dod â'r gwahanol grwpiau yn ôl at ei gilydd mewn grwpiau traws-ethnigrwydd i drafod materion hiliaeth a chroestoriadedd. Bydd hyn yn helpu i hybu mwy o empathi a dealltwriaeth o brofiadau a safbwyntiau pobl^{44,45}.

Mae cymryd rhan mewn rhaglenni Cynghreiriaid Gwyn yn werth chweil, ond dim ond os yw'r unigolion hynny wedyn yn cael eu cefnogi gan eu sefydliad i ddod â'u dysgu yn ôl mewn ffordd strwythuredig ac a gefnogir. Gallai Cynghreiriaid Gwyn a rhwydweithiau REN (Rhwydweithiau Cydraddoldeb Hiliol)/"BAME" weithio gyda'i gilydd i gynnal sgysiau grŵp affinedd ethnigrwydd ar wahân sydd wedyn yn dod yn ôl i siarad â'i gilydd, neu yn [Rowndiau Schwarz](#).

Bydd y sgysiau hyn yn anghyfforddus ac yn anodd i ddechrau. Os nad ydyn nhw, yna efallai nad ydych chi'n ei gael yn hollol gywir, neu'n sgimio'r wyneb yn unig. Os cymerwch y dull cywir, dros amser, gall hyn ddechrau anfon neges at staff ethnig lleiafrifol ac at staff eraill bod y sefydliad o ddifrif ynghylch eu bwriad i fynd i'r afael â hiliaeth yn y gweithle.

Er mwyn gwella'r ymdeimlad o berthyn i staff ethnig lleiafrifol, a'u hymdeimlad o gael eu gwerthfawrogi, sicrhewch fod amrywiaeth y staff yn cael ei gynrychioli yn nefnyddiau cyfathrebu eich sefydliad e.e., posteri, pecynnau recriwtio, y fewnrwyd. Dylai hyn fod ar gyfer pob cyfathrebiad, nid yn unig ar faterion amrywiaeth.

Dylid defnyddio calendr ar gyfer dathliadau crefyddol a chenedlaethol mawr fel cyfle nid yn unig i ddathlu, ond i drafod materion allweddol cysylltiedig. Er enghraifft, gallai gweithgareddau ar gyfer misoedd Hanes Pobl Dduon neu Dreftadaeth De Asia gynnwys sesiynau "cinio a dysgu" ar y dathlu, hiliaeth yn y GIG, rhannu arfer cadarnhaol ac ati. Mae hyn yn rhoi cyfle i staff o gefndiroedd ymylol rannu eu profiad gyda chydweithwyr eraill.

Diwylliant sefydliadol

Gweithred

Hwyluso datblygiad, twf a chynaliadwyedd parhaus rhwydwaith staff effeithiol ar gyfer mynd i'r afael ag anghenion, barn a phryderon staff ethnig lleiafrifol.

Dylai'r rhwydweithiau staff gynrychioli nodweddion gwarchoddedig, graddau, grwpiau staff ac adrannau perthnasol y sefydliad, gan gynnwys staff clinigol ac anghlinigol. Dylai pob sefydliad wneud ymdrechion cadarn i ymgysylltu â chydweithwyr ethnig lleiafrifol i ymuno a chefnogi twf rhwydweithiau. Dylid ei gefnogi hefyd i gael sgysiau traws-ethnigrwydd am hiliaeth gyda rhwydweithiau o gynghreiriaid.

Gweithred 12

Sut

Mae llawer o'n hastudiaethau achos yn dangos bod gan Rwydweithiau Cydraddoldeb Hil staff llewyrchus ac ymgysylltiedig (REN) Gadeirydd sydd ag amser â thâl gwarchoddedig a neilltuwyd, yn ogystal â chymorth gweinyddol. Mae'n annhebygol y byddwch yn gallu cyflawni'r lefel o ymgysylltu sydd ei hangen heb yr ymrwymiad hwn.

Byddai'n ddefnyddiol felly penodi Cadeirydd Rhwydwaith a fyddai'n cael ei gefnogi gan swydd-ddisgrifiad clir, adnoddau penodol ac amser penodedig i gyflawni eu dyletswyddau. Dylai hyn gynnwys cyfarfod yn rheolaidd â'r Prif Weithredwr a'r Tîm Arwain Gweithredol. Dylid annog y cadeirydd i gysylltu â chadeiryddion eraill yn rhanbarthol ac yn genedlaethol i rannu syniadau, dysgu a heriau a darparu cymorth gan gymheiriaid ar y cyd.

Byddai'r rhwydwaith yn cael ei gryfhau ymhellach trwy gynnal cyfarfodydd a digwyddiadau rheolaidd fel dadleuon a siaradwyr allanol, adrodd yn ffurfiol trwy strwythurau llywodraethu sefydliadol a chael ei drin fel chwaraewr arwyddocaol yn y cyd-gynhyrchu strategaeth sefydliadol ar fynd i'r afael â hiliaeth yn y gweithle (gweler y camau gweithredu sy'n gysylltiedig ag Arweinyddiaeth a Strategaeth).

Diwylliant sefydliadol

Gweithred 12

Astudiaeth achos

Ymddiriedolaeth Sefydledig GIG Dwyrain Llundain (ELFT)

Mae'r Ymddiriedolaeth yn cyflogi tua 7,000 o staff, y mae tua 53.7% ohonynt yn ethnig lleiafrifol. Ymgwymerodd ELFT â strategaeth gyffredinol ar gyfer yr ymddiriedolaeth gyfan ochr yn ochr â'r hyn y mae'r Ymddiriedolaeth yn cyfeirio ato fel "gwerthoedd a thrysorau." Mae'n bwysig nodi bod Bwrdd ELFT wedi ymrwymo i newid ystyrion, felly nid y metrigau oedd yn llywio'r gwaith hwn. Roedd cydnabyddiaeth hefyd bod newid yn cymryd amser.

Mae canlyniadau diriaethol yn seiliedig ar gyflwyniad WRES 2022 yn cynnwys:

- Cynyddodd rolau Band 8c i VSM o 19.7% i 22.5% mewn rolau anghlinigol a 17.1% i 19.6% mewn rolau clinigol mewn 12 mis (Dangosydd WRES 1).
- Mae'r tebygolrwydd cymharol y bydd staff ethnig lleiafrifol yn mynd i mewn i broses ddisgyblu ffurfiol wedi gostwng o 1.95 i 1.45 (Dangosydd WRES 3).
- Mae bwrdd yr Ymddiriedolaeth yn 52.6% ethnig lleiafrifol; mae hyn wedi aros yn gyson ers 2020 (Dangosydd WRES 9).

Prosesau

Rhodddwyd sylw i ddau brif faes: Cynrychiolaeth mewn uwch swyddi a gwahaniaethau mewn cyfraddau disgyblu ar gyfer staff ethnig lleiafrifol.

Er mwyn gwella cynrychiolaeth uwch, rhodddwyd cynllunio olyniaeth gweithredol ar gyfer y Prif Swyddog Gweithredol, Swyddogion Gweithredol, Cyfarwyddwyr Clinigol/Gwasanaeth a dirprwyon ar waith, gan ddefnyddio Methodoleg Rheoli Talent yr Academi Arweinyddiaeth. Cynhaliwyd dadansoddiad cydraddoldeb o'r holl nodweddion gwarchoddedig i alluogi'r Ymddiriedolaeth i nodi sut y gall fod yn fwy amrywiol mewn rolau uwch.

Ar gyfer gwahaniaethau mewn cyfraddau disgyblu roedd cydnabyddiaeth bod llawer o achosion yn gysylltiedig â salwch meddwl neu fod rhai staff yn mynd yn sâl yn feddyliol yn ystod y prosesau hyn.

Gweithredwyd Proses Triniaeth Deg. Roedd methodoleg QI hefyd yn hanfodol ac roedd yn cael ei harwain gan ddefnyddiwr gwasanaeth. Roedd hyn yn golygu:

- crynodebau achos dienw yn cael eu hadolygu gan Gynrychiolydd Cyfranogiad y Bobl
- y polisiau, y prosesau a'r deunyddiau a ddefnyddiwyd yn cael eu hadolygu a'u diwygio
- datblygu "diwylliant cyfiawn"
- arolygu staff "a gawsoch eich trin yn deg/gyda thosturi?"

Cyflogodd ELFT aelod penodol o staff i ddarparu gofal bugeiliol ar gyfer unrhyw staff anfeddygol ar y broses ddisgyblu. Roedd hyn yn cynnwys adolygiadau iechyd galwedigaethol, mynd i'r afael â lles a sicrhau archwiliadau rheolaidd. Y cynllun yw ehangu i staff meddygol nesaf.

Diwylliant sefydliadol

Gweithred 12

Diwylliant

Ategwyd hyn gan “Drysorau” ELFT: Gwella Ansawdd a Chydgynhyrchu.

■ Gwella Ansawdd

- Sicrhau rhaglen hyfforddi wedi'i hariannu'n ddigonol y mae pob aelod o staff, gan gynnwys arweinwyr, yn ei phrofi. Roedd hyn yn caniatáu “iaith gyffredin” ar draws y sefydliad. Roedd y sesiynau hyfforddi yn gymysg, gydag ystod amrywiol o staff o bob rhan o'r sefydliad.



Cyd-gynhyrchu

- Sefydlwyd tîm Cyfranogiad Pobl, yn cynnwys staff a defnyddwyr gwasanaeth. Roedd yn gwerthfawrogi sgiliau presennol defnyddwyr gwasanaeth, gyda phob aelod â chyfeiriad e-bost GIG ac yn derbyn hyfforddiant yn canolbwyntio ar harneisio sgiliau ac ychwanegu gwerth. Roedd y tîm yn rhan o'r “Gorchymyn Aur” yn ystod pandemig Covid-19, a sefydlwyd yn rhannol i gydlyn ymateb effeithiol i argyfyngau tymor byr.
- Roedd rhwydwaith staff “RaCE” ELFT yn cefnogi ymdrechion cyd-gynhyrchu. Wedi'i gychwyn yn 2017, daeth yn sefydledig o fewn yr Ymddiriedolaeth, gyda thua 400 o staff. Mae'r rhwydwaith yn ymreolaethol ond yn cael ei gefnogi gan noddwr gweithredol. Mae ganddo adnoddau ariannol i helpu gyda'i redeg, er enghraifft trwy ariannu cynadleddau a chostau lleoliad a thalu am siaradwyr allanol. Derbyniodd Cadeirydd y Rhwydwaith amser wedi'i neilltuo (tua un diwrnod yr wythnos) i ganolbwyntio ar gydlynu'r cyfarfodydd rhwydwaith a gweithgareddau.

Ffactorau llwyddiant a galluogwyr allweddol:

Mae llwyddiant wedi'i briodoli i gamau gweithredu wedi'u targedu i ymgorffori diwylliant o fethodoleg Gwella Ansawdd a chydgyhyrchu yn drylwyr. Mae hyn yn darparu methodoleg ac atebolrwydd adeiledig i staff a chleifion. Roedd cael Tîm Cyfranogiad Pobl a rhwydwaith “RaCE” ffyniannus yn gyfranwyr allweddol at lwyddiant. Yn benodol, cael cefnogaeth sefydliadol ar gyfer y rhwydwaith o ran arweinyddiaeth uwch, nawdd a sicrhau bod gan staff “gyflenwi” i fynychu cyfarfodydd rhwydwaith a chymryd rhan.

Beth fyddai ELFT yn ei wneud yn wahanol pe byddent yn cael eu hamser eto?

Mewn perthynas â Brechu fel amod Lleoliad (VCOD), adlewyrchiad oedd y gallai'r Ymddiriedolaeth fod wedi cyfathrebu mwy am y gwaith oedd yn digwydd y tu ôl i'r llenni, gan gydnabod a lleisio'r effaith ar staff yn gynharach.

Pa gyngor sydd gan ELFT i sefydliadau eraill sydd am gyfieithu eu gwaith:

Mae arweinwyr yn argymhell y dylai eraill sydd am weithredu yn erbyn hiliaeth fod yn ddewr yn hytrach nag osgoi'r mater, derbyn efallai na fyddant yn ei gael yn iawn y tro cyntaf ond yn derbyn bod gostynggeiddrwydd yn allweddol.

Adrannau penodol o'r gweithlu meddygol

Gweithred

Cynyddu ymwybyddiaeth sefydliadol bod Graddedigion Meddygol Rhyngwladol (IMGs) a meddygon Arbenigedd ac Arbenigol (SAS) yn fwy tebygol o brofi hiliaeth a graddiaeth* yn y gweithle.

Boed yn hyfforddeion e.e. Menter Hyfforddiant Meddygol (MTI) neu feddygon a gyflogir yn lleol fel cymrodyr clinigol, meddygon yr Ymddiriedolaeth, cymrodyr rhyngwladol neu ymgynghorwyr. Nodi unigolion atebol ar gyfer gweithredu sy'n adrodd i'r Cyfarwyddwr Meddygol a bwrdd yr Ymddiriedolaeth.

Gweithred 13

Sut

Casglu a defnyddio data ar brofiad meddygon IMG a SAS i roi mesurau penodol ar waith sy'n berthnasol i'ch data yn ogystal â'r camau gweithredu eraill yn y rhestr hon. Gellid cynyddu ymwybyddiaeth trwy ddefnyddio data ar brofiad y grwpiau hyn o feddygon ac o adborth uniongyrchol. Gellir rhoi hyfforddiant pellach (cam 2) a mentrau â ffocws yn seiliedig ar ddata ar waith. Gellid gwerthuso mentrau yn rheolaidd i wella diwylliant y sefydliad (camau gweithredu 11 a 12). Dylid cyd-gynhyrchu strategaethau gyda meddygon IMG a SAS. Dylid annog IMGs a meddygon SAS i roi cipolwg ar eu profiad trwy uwch staff yn cadarnhau, ac yna'n dangos, y bydd y data a ddarperir yn ddiennw, gyda chamau cadarnhaol yn cael eu cymryd mewn ymateb i ganfyddiadau.

Dylai'r sefydliadau sicrhau bod IMGs a meddygon SAS bob amser yn cael llwyfan mewn digwyddiadau sefydliadol, cynadleddau ac ati.

**Mae mwyafrif y meddygon SAS yn staff ethnig lleiafrifol a/neu IMGs. Mae'r meddygon hyn yn aml yn dioddef heriau croestoriadol hiliaeth, "graddiaeth" (agweddau negyddol am rolau SAS) a mwy^{46,47}.*

Adrannau penodol o'r gweithlu meddygol

Gweithred

Ar gyfer Graddedigion Meddygol Rhyngwladol (IMGs), darparu cyfnod sefydlu a chymorth bugeiliol cynnar, ymarferol a phroffesiynol priodol ac ymdrin ag atgyfeiriadau anghymesur ar gyfer camau disgyblu gan ddefnyddio mesurau lleol priodol. Dylai hyn gynnwys data o ansawdd a mecanweithiau ar gyfer newid.

Gweithred 14

Sut

Dylech sicrhau bod gennych diwtor IMG, sydd ag amser a chymorth gweinyddol digonol i gyflawni eu dyletswyddau h.y., i fynd i'r afael ag anghenion bugeiliol, addysgol a phroffesiynol IMGs. Mae hyn yn cynnwys gweithredu [Canllaw sefydlu IMG Cyflogwyr y GIG ar gyfer cyflogwyr](#) sy'n ymdrin â phob agwedd ar gymorth y gallai fod ei angen ar IMG. Sicrhau bod gan IMGs fynediad at hyfforddiant ymgynffwrdd e.e. [rhaglenni e-ddysgu](#). Hwyluso neu ddarparu hyfforddiant clinigol pwrpasol i helpu IMGs fynd i'r afael â'r "bwllch ymarfer", sef y bwllch rhwng IMGs a meddygon y DU sy'n deillio o wahaniaethau diwylliannol a diffyg gwybodaeth system leol.

Dylid rheoli adrodd yn ddiogel trwy bolisi clir, hawdd ei gyrraedd, sy'n amlinellu y bydd manylion y sawl sy'n adrodd yn cael eu gwneud yn ddiennw yn y lle cyntaf, hyd nes y bydd unrhyw ymchwiliad ffurfiol wedi'i gychwyn, ac ar yr adeg honno byddid yn cael caniatâd y gohebydd.

Creu tudalen we ar gyfer adnoddau i IMGs ar eich mewnwyd a chefnogi IMGs i allu cysylltu â'i gilydd trwy ddigwyddiadau, fforymau dysgu a systemau cyfeillio.

Meddyliwch am IMGs fel ased yn hytrach na staff sydd angen cymorth yn unig. Mae ganddynt bersbectif gwahanol ar y ffordd rydym yn darparu gwasanaethau ac mae ganddynt gyfoeth o brofiad o genhedloedd eraill, yn aml rhai sydd wedi gorfod darparu gofal iechyd ar gyllidebau bach. Defnyddiwch a dathlwch y safbwyntiau hyn i wella'r ffordd y mae eich sefydliad yn darparu ei wasanaethau. Edrychwch arnynt fel rhan o'r ateb, nid y problem.

Adrannau penodol o'r gweithlu meddygol

Gweithred 14

Astudiaeth achos

Ymddiriedolaeth Sefydledig GIG Partneriaeth Sussex

Yn 2019, cychwynnodd Ymddiriedolaeth Sefydledig GIG Partneriaeth Sussex "Grŵp Balint⁴⁸ ac Ymarfer Myfyriol" ar gyfer Graddedigion Meddygol Rhyngwladol. Roedd hyn yn cynnwys sesiynau bob pythefnos, ar-lein yn bennaf, a hwyluswyd gan seiciatrydd ymgynghorol IMG gyda chymhwyster Grŵp Balint.

Roedd y grŵp yn cynnwys 12 IMG o Sudan, Nigeria, Brasil, India, yr Aifft (4 dyn, 8 menyw) a oedd wedi bod yn y DU am 1-4 mis ac nid oedd gan yr un ohonynt brofiad blaenorol o Grwpiau Balint.

Roedd y grŵp yn cefnogi IMGs gyda phrosesu a geirio goddiwylliannu. Dechreuodd gyda phethau ymarferol iawn fel tai, meddygon teulu, fisas, ac ati, ac yna symudodd ymlaen at wahaniaethau sylfaenol mewn ymyriadau meddygol rhwng y wlad gartref a rheoli materion cymdeithasol yn y DU.

Roedd y themâu a drafodwyd yn cynnwys: Grym a diffyg grym, ymreolaeth, pwysau'r system, gwneud camgymeriadau, ynysiad bod yn feddyg mewn tîm a sut i gael llais mewn tîm, cyfathrebu â chleifion a gofalwyr blin, newidiadau mewn ffordd o ymwneud â chleifion (a chydweithwyr), rhoi a derbyn adborth.

Canlyniadau

Mae'r ymyriad wedi arwain at sawl llwyddiant. Mae saith cyfranogwr wedi symud ymlaen i statws hyfforddai neu ymgynghorydd neu ddyrchafiad yn rhywle arall (Dangosydd MWRES 2). Mae'r gweddill yn parhau i ddefnyddio'r grŵp a'i werthfawrogi. Mae hyder cyfranogwyr i ddefnyddio eu "llygaid ffres" i ofyn pam y gwneir pethau mewn ffordd benodol, wedi hwyluso gwelliant clinigol mewn timau (Dangosydd MWRES 10). Ni wnaed unrhyw gwynion yn erbyn cyfranogwyr IMG, naill ai gan y cyhoedd, cleifion, cydweithwyr na chyflogwyr (Dangosydd MWRES 3).

Ffactorau llwyddiant/galluogi

Noddwyd y prosiect gan y Cyfarwyddwr Addysg Feddygol, a neilltuwyd amser i'r hwylusydd. Mae'r hwylusydd yn seiciatrydd ymgynghorol IMG a oedd â gwybodaeth am weithio gyda grwpiau yn ogystal â gallu cefnogi trafodaeth am reolaeth seiciatrig glinigol achosion. Defnyddiodd weinyddiaeth weithredol h.y. – sylwi pan oedd rhywun ar goll a chysylltu â nhw, gan roi gwybod i bobl eu bod yn cael eu cadw mewn cof. Roedd bod ar-lein yn ei gwneud hi'n haws i bobl fynychu (dim ond wedi gweithio oherwydd eu bod wedi cyfarfod wyneb yn wyneb i ddechrau).

Adrannau penodol o'r gweithlu meddygol

Gweithred 14

Astudiaeth achos

Gwella canlyniadau ar gyfer Graddedigion Meddygol Rhyngwladol (IMGs) – diwallu anghenion addysgol meddygon mudol sownd yn ystod Covid-19.

Mae'r astudiaeth achos hon yn dangos, pan fydd IMGs yn cael eu cefnogi'n ddigonol, yn addysgol ac yn fugeiliol, y gallant ffynnu mewn arholiadau a'u gyrfaoedd. Mae gan y gweithredu dyngarol hwn wersi ar sut y gallwn gefnogi IMGs yn well mewn amseroedd cyffredin.

Ar ddechrau pandemig Covid-19, roedd 267 IMG o 27 gwlad yn sownd yn y DU. Roeddent wedi dod yma i sefyll arholiadau'r Bwrdd Asesiadau Proffesiynol ac Ieithyddol (PLAB), a oedd wedi'u canslo oherwydd y cyfnod clo ac nid oeddent yn gallu dychwelyd adref am amrywiaeth o resymau, gan gynnwys cyfnodau clo yn eu gwledydd cartref, costau ariannol a fisas.

Roedd llawer yn sownd heb rwydweithiau cymdeithasol, arian a llety. Tynnodd nifer o grwpiau diaspora ar gyfer IMGs o wahanol wledydd arian ac adnoddau pobl at ei gilydd i greu ymateb. Er ei fod yn fwy eithafol, nid yw hyn yn annhebyg i'r hyn y gall IMGs sy'n newydd i weithio yn y DU ei brofi.

Darparodd gwirfoddolwyr IMG a Chymdeithas Meddygon o Darddiad Indiaidd Prydain (BAPIO) fentora, addysg a hyfforddiant i'r 267 o IMGs (gyda chymorth cofleidiol gan gynnwys llety, a gofal bugeiliol i 31 o'r grŵp).

Mae'r astudiaeth achos hon yn trafod yr elfen addysgol.

Yr hwyluswyr ar gyfer addysg a hyfforddiant oedd hyfforddeion IMG, ymgynghorwyr, a meddygon SAS a ddilynodd ymagwedd ddemocrataidd at hwyluso.

Roedd y cydrannau addysgol yn cynnwys tair sesiwn 60 munud yr wythnos, a gynhaliwyd ar-lein yn bennaf. Roedd yr hyfforddiant yn cwmpasu ystod o ddulliau didactig, rhyngweithiol, chwarae rôl a gwaith grŵp.

Roedd y cydrannau adlewyrchol yn cynnwys tair sesiwn 60 munud yr wythnos a gynhaliwyd ar-lein am bedair wythnos. Hwyluswyd y sesiynau hyn gan feddygon teulu/SAS nad ydynt yn IMG yn y DU.

Gwnaeth y meddygon hwyluso cyfathrebu agored, creu man diogel, ac archwilio agweddau ar les. Roedd y dull hwn yn annog gofyn cwestiynau yn ystod sesiynau addysgu, yn ogystal â chynllunio hunan-astudio, gan gadw lles mewn cof.

Roedd y themâu a drafodwyd ar draws y sesiynau yn cynnwys:

- Pynciau clinigol penodol
- Diogelwch, gan gynnwys diogelu a dyletswydd gofal
- Proffesiynoldeb
 - Cysyniad o feddyg da
 - Cydsyniad
 - Cyfrinachedd
 - Proffesiynoldeb yng nghyd-destun strwythur ymgynghoriad
 - Rhoi a derbyn adborth
- Cyfathrebu
 - Gwneud penderfyniadau ar y cyd
 - Torri newyddion drwg

- Gwrando gweithredol – y gwahaniaeth rhwng cwestiynau 'blwch ticio' gweryslyfrau a'r rhai a ofynnir yn sensitif, megis wrth gymryd hanes datblygiadol
- Archwilio'r hyn sy'n 'anodd' mewn senarios 'claf anodd' a rhoi cynnig ar arddulliau cyfathrebu sy'n barchus ac nad ydynt yn peryglu ymreolaeth cleifion
- Sut i ysgrifennu CV da
- Ar gyfer sgiliau cyfathrebu penodol, defnyddiwyd [Graddfa Asesu Cyfathrebu Lerpwl](#). Roedd hyn yn galluogi'r myfyrwyr i fod yn gyfarwydd â'r hyn a olygir wrth gyfathrebu mewn addysgu meddygol yn y DU a sut i arsylwi'n wrthrychol, yn ogystal â'i gyflwyno.

Adrannau penodol o'r gweithlu meddygol

Gweithred 14

Canlyniadau

O'r 31 o feddygon a oedd yn sownd y darparwyd llety iddynt, llwyddodd 81.7% yn yr arholiadau PLAB ac ymunodd 95.2% â'r GIG yn llwyddiannus mewn amrywiol swyddi. Mae hyn yn sylweddol uwch na chyfraddau llwyddo PLAB cyfartalog (Dangosydd MWRES 4).

Ffactorau llwyddiant

Roedd cydlynedd addysgu yn bresennol ym mhob sesiwn addysgu ac felly'n gallu cysylltu'r hyn a ddysgwyd o sesiynau blaenorol a sicrhau dilyniant yn ogystal â chysondeb yn y ddarpariaeth addysgu.

Credwyd bod cael IMGs i ddysgu cysyniadau newydd yn cael ei dderbyn yn well na phe bai'n cael ei addysgu gan rai nad ydynt yn IMG, ac roedd y dysgu'n haws i'w gymathu. Roedd yn osgoi creu ymdeimlad o arallrwydd ac ar yr un pryd roedd y broses ddemocrataidd yn caniatáu profiad o hierarchaeth wastad a'r ysbryd cydweithredol.

Sesiynau'r grŵp myfyrion – hwyluso cyfathrebu agored, y profiad o fan diogel, ac archwilio agweddau ar les. Bu hyn yn gymorth pellach i ofyn cwestiynau yn ystod sesiynau addysgu yn ogystal â chynllunio eu hunan-astudiaeth gan gadw lles mewn cof.

Roedd y cymysgedd o fyfyrwyr o wahanol wledydd a chrefyddau yn caniatáu trafodaethau ar wahaniaethau diwylliannol a thebygrwydd gan sefydlu ymhellach ymdeimlad o frawdoliaeth fel clinigwyr sydd y tu hwnt i hunaniaeth hiliol

a diwylliannol rhywun. Yn bwysicaf oll, roedd y myfyrwyr yn gallu profi bod eu llwyddiant a'u lles yn wirioneddol bwysig i'r athrawon.

Pan ofynnwyd iddynt beth y gellid bod wedi'i wneud yn wahanol, dywedodd y IMGs gwirfoddol y byddai'r canlynol wedi helpu:

- ▶ Cael meddygon IMG a meddygon nad ydynt yn IMG i ddangos sgiliau cyfathrebu da a gwael mewn ymgynghoriad. Credwyd y gallai hyn helpu i chwalu'r myth mai lliw neu acen rhywun sy'n gyfrifol am y canfyddiad o sgiliau cyfathrebu gwael.
- ▶ Recordio sesiynau chwarae rôl a gwella sgiliau adborth.
- ▶ Myfyrion ar sesiynau chwarae rôl wedi'u recordio i drafod egwyddorion 'gofal clinigol da' y GMC, gan gynnwys codi pryderon. Byddai hyn wedi bod yn bwysig i newid y canfyddiad o fynegi pryderon – o gael ei deall fel proses gosbol i'r posibilrwydd o'i hystyried yn broses rymusol.
- ▶ Cael recordiadau neu sesiynau gydag IMGs sydd â gyrfa lwyddiannus yn y DU i ddangos y gall cofleidio dysgu a mabwysiadu diwylliant arwain y ffordd at lwyddiant.

Adrannau penodol o'r gweithlu meddygol

Gweithred 15

Gweithred

Ar gyfer meddygon Arbenigedd ac Arbenigol (SAS), sy'n fwy tebygol o fod yn staff ethnig lleiafrifol, gweithredu Siarter SAS Cymdeithas Feddygol Prydain (BMA) yn llawn.

Mae hyn yn cynnwys gwella rôl y tiwtoriaid SAS a sicrhau bod rolau eiriolwyr SAS yn eu lle, gwella eu mynediad at gyfleoedd a gwell profiad a defnyddio data o ansawdd da a mecanweithiau cadarn ar gyfer newid.

Sut

Dylech anelu at gael tiwtor SAS, gyda digon o amser a chymorth gweinyddol i gyflawni eu dyletswyddau h.y. mynd i'r afael ag anghenion addysgol meddygon SAS.

Dylech sicrhau bod gennych eiriolwr SAS, gyda digon o amser a chymorth gweinyddol i gyflawni eu dyletswyddau. Dylai'r rôl hon adrodd yn uniongyrchol i'r bwrdd a chysylltu â'r Pwyllgor Negodi Lleol. Mae hon yn rôl strategol i hyrwyddo a gwella cymorth ar gyfer iechyd a lles meddygon SAS.

Dylid rheoli adrodd yn ddiogel trwy bolisi clir, hawdd ei gyrraedd, sy'n amlinellu y bydd manylion y sawl sy'n adrodd yn cael eu gwneud yn ddienw yn y lle cyntaf, hyd nes y bydd unrhyw ymchwiliad ffurfiol wedi'i gychwyn, ac ar yr adeg honno byddid yn cael caniatâd y gohebydd.

Creu tudalen we ar gyfer adnoddau i feddygon SAS ar eich mewnrwyd a chefnogi meddygon SAS i allu cysylltu â'i gilydd trwy ddigwyddiadau, fforymau dysgu a systemau cyfeillio.

Mae meddygon SAS yn aml yn rhan sefydlog iawn o'ch sefydliad, gyda llawer iawn o brofiad clinigol a chof sefydliadol. Eu gweld fel ased yn hytrach na staff sydd angen cymorth yn unig. Defnyddiwch a dathlwch y safbwyntiau hyn i wella'r ffordd y mae eich sefydliad yn darparu ei wasanaethau. Dylech eu gweld fel rhan o'r ateb, nid y broblem.

Adrannau penodol o'r gweithlu meddygol

Gweithred 15

Astudiaeth achos:

Ymddiriedolaeth GIG Gorllewin Llundain (WLNT)

Yn Ymddiriedolaeth GIG Gorllewin Llundain (WLNT), mae tua 50 o feddygon SAS yn cael eu cyflogi ar amrywiaeth o gontractau, y mwyafrif ohonynt yn staff ethnig lleiafrifol, ac mae canran sylweddol yn IMGs. Yn 2022, datblygodd yr Ymddiriedolaeth ddau weithdy "Ymchwiliad Gwerthfawrogol" er mwyn ymgysylltu'n well â'i meddygon SAS a gwella eu hymdeimlad o deimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi a'u bod yn perthyn.

Mae'r dull "Ymchwiliad Gwerthfawrogol" yn ddull Gwella Ansawdd sy'n defnyddio "cylch cyd-ddylunio 5-D" i (1) Diffinio ffocws, (2) Darganfod, (3) Dyfeisio beth allai fod, (4) Dylunio beth ddylai fod. bod, a (5) Defnyddio'r dyluniad cyfunol.

Canlyniadau

Mynychodd 13 o feddygon SAS un gweithdy a mynychodd 17 y llall, gyda rhywfaint o orgyffwrdd.

Cafodd y gweithdai effaith gadarnhaol ar feddygon SAS ym meysydd Dangosyddion MWRES 9 a 10:

- Teimlai 100% yn fwy cysylltiedig â'r Ymddiriedolaeth
- Teimlai 94% eu bod yn cael eu gwerthfawrogi'n fwy gan yr Ymddiriedolaeth
- Teimlai 82% fwy o ymdeimlad o berthyn mewn perthynas â'r Ymddiriedolaeth
- Teimlai 88% fod yr Ymddiriedolaeth wedi deall y materion oedd o bwys iddynt

Dywedodd uwch reolwyr ei fod: "yn ôl pob tebyg y fenter bwysicaf ar gyfer cyfraddau cadw yr ydym wedi ei wneud" a "gwylaidd ac agoriad llygad."

Yn y gweithdai daeth pedwar prif fater i'r amlwg fel rhai pwysig i feddygon SAS:

- Cydnabyddiaeth, parch a gwobr
- Cefnogaeth, goruchwyliaeth, hyfforddiant
- Dilyniant gyrfa
- Adnoddau digonol i wneud y gwaith yn iawn.

Arweiniodd hyn at ddatblygu pedwar gweithgor gyda chyfuniad o feddygon SAS a galluogwyr allweddol o strwythur corfforaethol yr Ymddiriedolaeth, i gynllunio a chyflawni ar y pedwar prif fater a ddisgrifiwyd uchod.

Mae'r camau gweithredu hyd yn hyn yn cynnwys: sesiwn datblygu bwrdd, datblygu tudalen fewnrwyd a grŵp WhatsApp penodol i SAS, diwrnodau i ffwrdd rheolaidd a datblygu grŵp cydnabyddiaeth i archwilio ffyrdd o alinio bylchau capasiti a phroblemau galw yn yr Ymddiriedolaeth ag amser meddygon SAS.

Adrannau penodol o'r gweithlu meddygol

Ffactorau Llwyddiant

Roedd nawdd a hyrwyddiad yn gynnar yn allweddol. Cafodd y gweithdai nawdd gan y Cyfarwyddwr Meddygol a'r Cyfarwyddwr Gweithlu a Datblygiad Sefydliadol. Ymgysylltwyd yn gynnar â thîm Cyfathrebu WLNT i hyrwyddo'r gweithdai'n llwyddiannus i feddygon SAS, gan ddefnyddio mewnrwyd yr Ymddiriedolaeth, e-byst gwahodd personol a galwadau ffôn, hysbysebion a fideo hyrwyddo yn cynnwys Cyfarwyddwr Meddygol yr Ymddiriedolaeth.

Roedd yn bwysig ei gwneud yn ddeniadol ac yn hawdd i feddygon SAS fynychu. Cyflawnwyd hyn trwy ofyn i reolwyr llinell hwyluso presenoldeb, darparu rhybudd digonol i ganslo clinigau a chynnal gweithdai oddi ar y safle mewn gwesty gydag arlwy o ansawdd da. Roedd y gweithdy yn cynnwys pwyntiau DPP ar gyfer meddygon SAS.

Gwahoddwyd uwch reolwyr i ymuno fel gwesteion (nid fel arweinwyr nac arbenigwyr) i glywed gan feddygon SAS a chydweithio â nhw i gynllunio camau gweithredu. Arweiniodd hyn at gydgyhyrchu cynlluniau gweithredu a dywedodd meddygon SAS ei fod yn eu dilysu'n fawr.

Pan ofynnwyd iddynt beth y gellid bod wedi'i wneud yn wahanol, dywedodd y trefnwyr y byddai'r canlynol wedi helpu:

- ▶ Adborth ffurfiol gan reolwyr yn ogystal â meddygon SAS.
- ▶ Gweithdai ar y safle a gweithdai byrrach i annog gwell presenoldeb.
- ▶ Alinio â chamau gweithredu y cytunwyd arnynt a chynllun strategol yr Ymddiriedolaeth.

Gweithred 15



5

Sut i Weithredu Ar Hiliaeth: Canllaw i Gyflogeion

5. Sut i Weithredu Ar Hiliaeth: Canllaw i Gyflogeion

5a

Argymhellion a chyfeirio ar gyfer gweithwyr sy'n profi hiliaeth

Os credwch y gallech fod yn profi hiliaeth a/neu wahaniaethu croestoriadol yn y gweithle, rydym yn eich annog i gymryd y camau canlynol. I'ch cefnogi rydym yn rhoi enghraifft o sut y gallech fynd i'r afael â phob cam gweithredu yn ymarferol.

Gallwch hefyd ymweld â'n [hyb Gweithredu Ar Hiliaeth](#). Mae'n cynnwys rhagor o wybodaeth am gymorth i weithwyr.

Cofiwch na ddylai neb ddiodeff yn dawel, ac nid ydych chi ar eich pen eich hun. **Mae cymorth ar gael.**



Argymhellion i weithwyr

1 Gweithred

Gofalwch am eich iechyd meddwl a chorfforol, gan geisio cymorth arbenigol os teimlwch fod ei angen arnoch.

Sut

Os ydych mewn argyfwng iechyd meddwl, defnyddiwch y llwybrau lleol i gael mynediad at ymyriadau iechyd meddwl brys. Ystyriwch siarad â ffrind neu aelod o'r teulu y gallwch ymddiried ynddo; neu ymweld â'ch meddyg teulu am gyngor iechyd a lles

Mae'n bosib y bydd gwasanaeth llesiant staff yn eich sefydliad hefyd neu, os ydych yn byw yn Lloegr, "[Hyb Lles](#)"⁴⁹. Yn ogystal â PSS, gall sefydliadau eraill gynnig cymorth hefyd:

[Samaritans](#) [Rethink](#) [Mind](#)

Mae mwy o sefydliadau yn gysylltiedig ar ein [Hyb Gweithredu Ar Hiliaeth](#).

2 Gweithred

Y man cyswllt cyntaf i godi pryderon fel arfer yw eich rheolwr llinell. Siaradwch â nhw os teimlwch y gallwch. Os nad yw hwn yn opsiwn diogel, ewch i Rif 3 neu efallai y byddwch yn gallu cyrchu polisïau eich sefydliad ar fwlio, aflonyddu a gwahaniaethu ar y dudalen we fewnol yn ddiennw.

Sut

Ystyriwch esbonio'r sefyllfa yn ysgrifenedig a gofyn am amser i siarad am eich pryderon. Byddai'n ddefnyddiol gofyn am wybodaeth am brosesau a gweithdrefnau cwyno ar gyfer codi pryderon a dod o hyd i gymorth.

Llinell Gymorth y Coleg

Os ydych yn aelod o Goleg Brenhinol y Seiciatryddion ac yn meddwl eich bod wedi profi hiliaeth yn y gweithle, cofiwch y gallwch hefyd estyn allan at ein Gwasanaeth Cymorth Seiciatryddion (PSS).

Ffôn: 020 8618 4020

E-bost: pss@rcpsych.ac.uk

Mae'r gwasanaeth ar gael yn ystod oriau swyddfa, o ddydd Llun i ddydd Gwener. Mae'n darparu cymorth cymheiriad cyflym, o ansawdd uchel am ddim i aelodau'r Coleg o bob gradd a allai fod yn profi anawsterau personol neu anawsterau cysylltiedig â gwaith.

3 Gweithred

Cysylltwch ag Adnoddau Dynol (Adran Gweithlu neu Bobl) eich cyflogwr os teimlwch y gallwch. Os nad yw'r opsiwn hwn yn teimlo fel un diogel, ewch i rif 4.

Sut

Ystyriwch esbonio'r sefyllfa yn ysgrifenedig a gofyn am amser i siarad am eich pryderon. Gallwch ofyn iddynt am bolisïau eich sefydliad ar fwlio, aflonyddu a gwahaniaethu. Byddai'n ddefnyddiol gofyn am wybodaeth am brosesau a gweithdrefnau cwyno ar gyfer codi pryderon a dod o hyd i gymorth.

4 Gweithred

Ceisiwch gefnogaeth i godi llais a chodi pryderon os ydych chi'n teimlo bod ei angen arnoch chi.

Sut

Os ydych chi'n byw yn Lloegr, gallech gysylltu'n **ddiennw** â Gwarcheidwad Rhyddid i Siarad eich sefydliad Mae Gwarcheidwaid Rhyddid i Siarad yn cefnogi gweithwyr i godi eu llais pan fyddant yn teimlo na allant wneud hynny mewn ffyrdd eraill. Dewch o hyd i'ch [Gwarcheidwad Siarad](#) lleol⁵⁰.

Mae'r Cyngor Meddygol Cyffredinol yn darparu gwybodaeth gynhwysfawr am siarad ar draws y DU⁵¹. Os nad ydych yn teimlo y gallwch wneud hyn yn ddiogel, ewch i rif 5.

Argymhellion i weithwyr yn parhau

5

Gweithred

Gallwch gysylltu â'ch corff rheoleiddio fel y CQC, eich corff proffesiynol a Gwarcheidwad Rhyddid i Siarad Cenedlaethol GMC.

Sut

Gallwch gael [rhagor o wybodaeth](#) am y cyrff allanol y gallwch siarad â nhw a sut.

6

Gweithred

Cysylltu ag eraill, gan gynnwys trwy rwydweithiau ffurfiol yn ogystal â ffrindiau a theulu.

Sut

Gallech ymuno â rhwydwaith sy'n gysylltiedig â'r GIG. Mae amrywiaeth o rwydweithiau wedi'u sefydlu i gefnogi staff ethnig lleiafrifol sy'n gweithio yn y GIG:

- “Rhwydwaith BME Annibynnol y GIG,”
- “Rhwydwaith Arwain BME Confederasiwn y GIG a “Rhwydwaith BME GIGE”.
- Mae rhwydweithiau GIG lleol hefyd yn bodoli ledled y DU.

Mae yna nifer o grwpiau a rhwydweithiau diaspora y gwyddys eu bod yn ffynhonnell wych o gefnogaeth emosiynol yn ogystal ag arweiniad a chyfeirio ar gyfer meddygon sy'n teimlo'n ynysig yn eu sefydliad, gallwch ddysgu rhagor ar ein [hyb Gweithredu Ar Hiliaeth](#).

7

Gweithred

Ceisio cefnogaeth undeb.

Sut

Cofiwch, os yw'ch cyflogwr yn caniatáu gwahaniaethu ar sail hil yn y gweithle, mae'n torri'r gyfraith. Mae undebau fel y BMA yn darparu [cyngor a chymorth cynhwysfawr](#) ar gyfer codi pryderon, yn ogystal â [chyngor sydd wedi'i deilwra](#) ar gyfer meddygon rhyngwladol.

5. Sut i Weithredu Ar Hiliaeth: Canllaw i Gyflogeion yn parhau

5b

Cynghreiriaeth: argymhellion a chyfeirio ar gyfer gweithwyr sy'n dyst i hiliaeth

Mae cynghreiriad yn rhywun sy'n hyrwyddo grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol. Maent yn dod â'u cefnogaeth a'u llais i symudiad tuag at gydraddoldeb i bawb.

Os ydych am fod yn gynghreiriad effeithiol i'r rhai sy'n profi hiliaeth a/neu wahaniaethu croestoriadol yn y gweithle, rydym yn eich annog i ddilyn yr isod. Mae'r GIG hefyd yn darparu [pecyn cymorth cynhwysfawr](#) ar gyfer darpar gynghreiriaid.



Argymhellion i gynghreiriaid

Gweithred

Os ydych chi fel cyflogai am fod yn gynghreiriad i gydweithwyr sy'n profi hiliaeth, gwella'ch dealltwriaeth o hiliaeth yn y gweithle. Defnyddiwch eich dealltwriaeth i helpu i nodi a chefnogi cydweithwyr sy'n profi hiliaeth.

Sut

Gallech ymgyswddo â rôl cyflogwyr yn ogystal â'r cymorth a'r prosesau sydd ar gael i'r rhai sy'n profi hiliaeth.

Bydd darllen y canllawiau hyn ac ymweld â'n [hyb Gweithredu Ar Hiliaeth](#) yn helpu.



“7 hanfod Cynghreiriad Dilys⁵²”

1 Archwaeth

A oes gennych yr awydd i ymgolli ym myd cymhleth, emosïynol cydraddoldeb hiliol?

2 Gofyn

Gofynnwch gwestiynau am hil, byddwch yn chwilfrydig, darllenwch, dysgwch ac addysgwch eich hun.

3 Derbyn

Derbyn bod yna broblem mewn gwirionedd. Nid oes angen mwy o ddata.

4 Cydnabod

Cydnabod yn agored fod angen delio â'r broblem.

5 Ymddiheuro

Mynegwch gydymdeimlad bod hiliaeth yn effeithio ar bobl o hil arbennig.

6 Tybio

Peidiwch. Yn hytrach, datblygwch safbwyntiau gwybodus trwy geisio deall unigolion.

7 Gweithred

Cymryd camau gweithredu amlwg i sefydlu cydraddoldeb a bod yn atebol.

“5 hanfod Ymyrraeth gan Wylwyr⁵³”

1 Tynnu sylw

Bydd hyn yn helpu i dorri ar draws y digwyddiad o aflonyddu. Gallai gynnwys anwybyddu'r aflonyddwr ac ymgysylltu'n uniongyrchol â'r person sy'n cael ei aflonyddu am rywbeth nad yw'n perthyn.

2 Dirprwyo

Dirprwyo yw gofyn i drydydd parti am help i ymyrryd mewn aflonyddu. Gallai dirprwy fod yn rhywun agos sy'n ymddangos yn barod i helpu. Mae'n bwysig esbonio'n glir i'r cynrychiolydd yr hyn rydych chi'n ei weld a sut yr hoffech chi helpu'r person sy'n cael ei aflonyddu.

3 Dogfennu

Mae dogfennu yn cynnwys naill ai cofnodi neu gymryd nodiadau o aflonyddu. Mae'n bwysig gwneud hyn yn ddiogel ac yn gyfrifol. Aseswch y sefyllfa a gwnewch eich cofnod dim ond os yw'r person sy'n cael ei aflonyddu eisoes yn derbyn cymorth a'ch bod yn ddiogel. Dylech bob amser ofyn i'r person yr aflonyddwyd arno beth mae am i chi ei wneud â'r ddogfennaeth. Peidiwch byth â'i rhannu na'i defnyddio heb eu caniatâd.

4 Oedi

Mae llawer o fathau o aflonyddu yn digwydd yn gyflym, sy'n golygu nad yw bob amser yn bosibl ymyrryd yn y foment. Gallwch wneud gwahaniaeth o hyd trwy wirio a yw'r person sydd wedi cael ei aflonyddu yn iawn ar ôl i'r digwyddiad ddigwydd.

5 Cyfarwyddo

Mewn rhai achosion, efallai y bydd rhywun sy'n gwylio eisiau ymateb yn uniongyrchol i aflonyddu, gan enwi'r digwyddiad a wynebu'r aflonyddwr. Mae hon yn dacteg y dylid ei defnyddio gyda gofal.

Mae risg y gallai ymyrraeth uniongyrchol waethygu'r sefyllfa – er enghraifft – gall yr aflonyddwr ailgyfeirio'r cam-drin i'r person sy'n gwylio yn ymyrryd.

Felly mae'n bwysig asesu a yw pawb yn gorfforol ddiogel, a yw'n annhebygol y bydd gwaethygu ac a ydych chi'n meddwl bod y person sy'n cael ei aflonyddu eisiau i rywun siarad. Os mai 'ie' yw'r ateb i'r holl gwestiynau hyn efallai y byddwch yn dewis ymateb uniongyrchol. Mae'n bwysig cadw ymateb uniongyrchol yn fyr ac yn gryno, gan ganolbwyntio ar gynorthwyo'r person sy'n cael ei niweidio.

6. Gweithgor Gweithredu Ar Hiliaeth Coleg Brenhinol y Seiciatryddion

Aelodau'r gweithgor

Dr Pankaj Agarwal

Seiciatrydd Fforensig Ymgynghorol
Ymddiriedolaeth Sefydledig GIG
Prifysgol Partneriaeth Essex

Dr Ananta Dave,

Prif Swyddog Meddygol
a Seiciatrydd Ymgynghorol
Plant a'r Glasoed
Bwrdd Gofal Integredig
Y Wlad Ddu/ICS

Dr. Glori-Louise de Bernier

ST5 mewn Seiciatreg Oedolion
Cyffredinol Ymddiriedolaeth
Sefydledig GIG Dwyrain Llundain

Dr Claire Hilton

Cymrawd Ymchwil er Anrhydedd,
Canolfan Ymchwil
Ryngddisgyblaethol ar Iechyd
Meddwl
Prifysgol Llundain Birkbeck

Dr Kishore Kale

Seiciatrydd Ymgynghorol Cyffredinol
i Oedolion, Cadeirydd
Coleg Brenhinol y Seiciatryddion
(Cymru)

Dr Mona-Lisa Kwentoh

Seiciatrydd Ymgynghorol,
Ysbyty Priory Middleton St George,
Swyddog Cysylltiadau Cyhoeddus,
Cymdeithas
Seiciatryddion Du y DU

Hameed Khan

Cynrychiolydd cleifion a gofalgwyr

Dr Shahid Latif

Seiciatrydd Ymgynghorol
a Dirprwy Gyfarwyddwr Meddygol
St Matthews Healthcare, Swydd
Northampton, Cadeirydd
Coleg Brenhinol y Seiciatryddion
(Adran Trent)

Dr Atif Mahmud

Meddyg SAS Fforensig
Ymddiriedolaeth Sefydledig GIG
Gofal Iechyd Swydd Nottingham,
Cynrychiolydd SAS, Coleg Brenhinol
y Seiciatryddion

Dr Rajesh Mohan

Seiciatrydd Ymgynghorol,
Ymddiriedolaeth Sefydledig GIG
De Llundain a Maudsley Arweinydd
Llywyddol dros Hil a Chydraddoldeb,
Coleg Brenhinol y Seiciatryddion

Meera Nair

Arweinydd Ymddiriedolwr
ar EDI a Phrif Swyddog Pobl,
Ymddiriedolaeth GIG Lewisham
a Greenwich
Bwrdd Ymddiriedolwyr EDI, Coleg
Brenhinol y Seiciatryddion

Dr Chinwe Obinwa

Seiciatrydd Fforensig Ymgynghorol
a Chyfarwyddwr Clinigol,
Gofal Iechyd Swydd Derby
Ymddiriedolaeth Sefydledig GIG
Llywydd, Cymdeithas
Seiciatryddion y DU

Dr Amrit Sachar

Ymgynghorydd Seiciatreg Gyswllt
Ymddiriedolaeth GIG Gofal Iechyd
Coleg Imperial ac Ymddiriedolaeth
GIG Gorllewin Llundain

Diolch hefyd i

Anton Emmanuel, Ymddiriedolaeth Sefydledig GIG Ysbytai Coleg Prifysgol Llundain,
Arweinydd WRES GIG

Partha Kar, Ymddiriedolaeth GIG Ysbytai Portsmouth, Arweinydd MWRES GIG

Arun Chopra, Cyfarwyddwr Meddygol, Comisiwn Lles Meddygol yr Alban

Jon Van Niekerk, Cyfarwyddwr Clinigol Grŵp, Gofal Iechyd Cygnet

Dr Noir Thomas, Prif Swyddog Meddygol Mersey Care NHS FT

Sam Rodger, Cyfarwyddwr Cynorthwyol, Polisi a Strategaeth,
Arsyllfa Hil ac Iechyd y GIG

Asmina Islam Chowdhury, Rheolwr Datblygu Rhaglen : Cydraddoldeb Hiliol,
Darparwyr GIG

Dr Trudi Seneviratne OBE

(Cadeirydd), Seiciatrydd
Ymgynghorol Oedolion ac
Amenedigol a Chyfarwyddwr
Clinigol, Sefydliad GIG De Llundain
a Maudsley
Ymddiriedolaeth, Cofrestrydd
Coleg Brenhinol y Seiciatryddion

Dr Lade Smith CBE

Seiciatrydd Ymgynghorol
a Chyfarwyddwr Clinigol,
De Llundain a Maudsley
Ymddiriedolaeth Sefydledig GIG
Arweinydd Llywyddol dros Hil
a Chydraddoldeb, a Llywydd
Etholedig, Coleg Brenhinol
y Seiciatryddion

Dr Marianna Zavrou

Seiciatrydd Ymgynghorol Plant a'r
Glasoed, CAMHS
Ysbyty Coathill, GIG Swydd Lanark

“Mae'n gam cadarnhaol iawn gweld
Coleg Brenhinol yn lansio menter
sy'n rhoi enghreifftiau ymarferol o sut
beth yw atebolrwydd ar yr agenda
hon. Dylid canmol symud o fwriadau
i fynd i'r afael â hiliaeth i nodi
camau diriaethol y gall arweinwyr
a sefydliadau eu cymryd.”

Anton Emmanuel

*Ysbytai Coleg Prifysgol Llundain
Ymddiriedolaeth Sefydledig GIG,
Arweinydd WRES GIG*

7. Geirfa

¹Crenshaw, Kimberle () "Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics," Fforwm Cyfreithiol Prifysgol Chicago: Cyf. 1989: Rhif. 1, Erthygl 8.

²Llywodraeth yr Alban. Mawrth 2022. Using intersectionality to understand structural inequality in Scotland: evidence synthesis.

³[Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, Deall Cydraddoldeb.](#)

⁴Cyfeirnod Rhydychen. [Dadragfarnu.](#)

⁵[Geiriadur Caergrawnt Rhagfarn – ystyr Saesneg.](#)

Term

Diffiniad

Croestoriadedd

Mae croestoriadedd yn fframwaith a ddisgrifiwyd gyntaf gan Kimberlé Crenshaw, sy'n disgrifio'r anfantais ychwanegol a chronnus a wynebir gan unigolyn sy'n profi sawl math o wahaniaethu (megis hiliaeth, rhywiaeth a dosbarthiaeth). Yn aml, ni fydd y rhyngweithiadau rhwng y gwahanol fathau o ormes yn cael ei sylwi^{1,2}.

Cydraddoldeb

Mae cydraddoldeb yn ymwneud â sicrhau bod pob unigolyn yn cael cyfle cyfartal i wneud y gorau o'u bywydau a'u doniau.

Y gred hefyd yw na ddylai unrhyw un gael cyfleoedd bywyd gwaeth oherwydd y ffordd y cawsant eu geni, o ble maent yn dod, beth maent yn ei gredu, neu a oes ganddynt anabledd.

Mae cydraddoldeb yn cydnabod bod rhai grwpiau o bobl â nodweddion gwarchoddedig megis hil, anabledd, rhyw a chyfeiriadedd rhywiol yn hanesyddol wedi profi gwahaniaethu³.

Cyfeillio

Mae cyfeillio yn aml yn cael ei gyflawni trwy gynllun lefel darparwr sy'n cysylltu dau aelod o staff i gefnogi ei gilydd yn anffurfiol. Mae'n gadael i aelodau'r staff siarad yn rhwydd â'i gilydd, pob un yn cynnig cyngor ar sut i symud ymlaen â gwaith ac i fynd i'r afael â phroblemau. Mewn llawer o achosion mae o leiaf un o'r cyfeillion yn y bartneriaeth yn meddu ar fedrau, gwybodaeth a phrofiad y gallant eu trosglwyddo i'r llall.

Cynghreiriaeth

Mae cynghreiriad yn rhywun sy'n hyrwyddo grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol heb fod yn aelod o'r grŵp y maent yn ei amddiffyn. Mae cynghreiriad yn dod â'u cefnogaeth a'u llais i'r mudiad tuag at gydraddoldeb i bawb. Mae'r GIG yn darparu [pecyn cymorth cynhwysfawr](#) ar gyfer darpar gynghreiriaid.

Dadragfarnu

Dadragfarnu yw lleihau rhagfarn⁴. Rhagfarnu yw'r weithred o gefnogi neu wrthwynebu person neu beth penodol mewn ffordd annheg, trwy ganiatáu i farn bersonol ragfarnllyd ddylanwadu ar eich barn⁵. Gweler hefyd "rhagfarn anymwybodol".

7. Geirfa

⁶Cyfeirnod Rhydychen. [Deallusrwydd diwylliannol](#).

⁷The Point of Care Foundation. [Ynghylch Rowndiau Schwartz](#).

⁸European Institute for Gender Equality, [Intersectional Discrimination](#).

⁹Institute of Race Relations. Diffiniadau. [Hiliaeth](#).

Term

Diffiniad

Deallusrwydd Diwylliannol

Mae Deallusrwydd Diwylliannol yn cyfeirio at sensitifrwydd unigolyn i wahaniaethau diwylliannol a'u gallu i weithio'n gadarnhaol gyda nhw. Yn yr amgylchedd gwaith byd-eang presennol mae hon yn nodwedd sy'n cael ei gwerthfawrogi (a'i hastudio) fwyfwy⁶. Mae Deallusrwydd Diwylliannol yn cynnwys y gallu i weithredu ac ymwneud yn effeithiol mewn sefyllfaoedd a chyd-destunau diwylliannol amrywiol, gan groesi ffiniau a ffynnu mewn nifer o ddiwylliannau ac isddiwylliannau. Cyfeirir ato'n aml fel CQ – yn fyr am “Cultural Quotient”, Cyniferydd Diwylliannol yn y Saesneg.

Dull Rownd Schwartz

[Mae dull Rownd Schwartz](#) yn un ffordd y gellid cynnal sgysiau myfyriol. Mae Rowndiau Schwartz yn darparu fforwm strwythuredig lle mae gan yr holl staff amser a lle i gyfarfod yn rheolaidd i drafod agweddau emosiynol a chymdeithasol gweithio ym maes iechyd.⁷

Graddiaeth

Mae “graddiaeth” yn y sector gofal iechyd yn cyfeirio at agweddau negyddol tuag at rolau yn y sector, gyda rhai rolau yn wynebu diffyg cydnabyddiaeth, lefelau uwch o fwlio ac – mewn rhai achosion – gwadu cyfleoedd datblygu a chymhellion a roddir i ganghennau ymarfer eraill. Fel y dogfennir gan y BMA, yn aml mae meddygon SAS yn dioddef graddiaeth.

Gwahaniaethu croestoriadol

Gwahaniaethu ar sail croestoriadol yw gwahaniaethu sy'n digwydd ar sail nifer o seiliau neu nodweddion/hunaniaeth bersonol, sy'n gweithredu ac yn rhyngweithio â'i gilydd ar yr un pryd mewn ffordd sy'n anwahanadwy.⁸

Gwylwr gweithredol

Mae bod yn [wylwr gweithredol](#) yn golygu bod yn ymwybodol pan fydd ymddygiad rhywun yn amhriodol neu'n fgythyiol a dewis ei herio.

Hiliaeth

Mae'r Institute of Race Relations (IRR) yn diffinio hiliaeth fel y gred neu'r ideoleg bod gan 'hil' nodweddion unigryw sy'n rhoi rhywfaint o ragoriaeth dros eraill. Mae hiliaeth hefyd yn cyfeirio at ymddygiad gwahaniaethol a difriol yn seiliedig ar gred neu ideoleg o'r fath. Yn y DU, mae atal pobl rhag cael mynediad at nwyddau a gwasanaethau ar sail eu lliw, cenedligrwydd, ethnigrwydd, crefydd ac ati yn anghyfreithlon a gelwir hyn yn gwahaniaethu ar sail hil.⁹

Term

Hiliaeth a gyfryngir yn bersonol

Diffiniad

Diffinnir hiliaeth a gyfryngir yn bersonol fel rhagfarn a gwahaniaethu, lle mae rhagfarn yn golygu rhagdybiaethau gwahaniaethol am alluoedd, cymhellion, a bwriadau eraill yn ôl eu hil, ac mae gwahaniaethu yn golygu gweithredoedd gwahaniaethol tuag at eraill yn ôl eu hil. Gall hiliaeth a gyfryngir yn bersonol fod yn fwriadol yn ogystal ag anfwriadol, ac mae'n cynnwys gweithredoedd o gomisiwn yn ogystal â gweithredoedd hepgor. Gweler 'meicro-ymosodedd'.

Gall amlygu mewn sawl ffordd:

- Diffyg parch – er enghraifft – gwasanaeth gwael neu ddim gwasanaeth a methiant i gyfleu opsiynau.
- Amheuaeth – er enghraifft – gwylidwriaeth siopwyr; osgoi bob dydd fel gafael pwrs.
- Dibrisiant – er enghraifft syndod at gymhwysedd, mygu dyheadau, bwch dihangol, a dad-ddyneiddio – gan gynnwys creulondeb yr heddlu a throseddau casineb¹⁰.

Hiliaeth fewnol

Diffinnir hiliaeth fewnol fel derbyniad gan aelodau o 'hiliau' wedi'u gwarthnodi o negeseuon negyddol am eu galluoedd eu hunain a'u gwerth cynhenid. Fe'i nodweddir gan beidio â bod â delwedd gadarnhaol mewn eraill sy'n edrych yn debyg iddynt, a pheidio â bod â delwedd gadarnhaol ohonynt eu hunain.

Mae'n golygu derbyn cyfyngiadau a osodir ar eich dynoliaeth lawn eich hun, gan gynnwys sbectrwm eich dyheadau, hawl rhywun i hunanbenderfyniad, ac ystod yr un o hunanfyngiant a ganiateir.

Gall amlygu mewn sawl ffordd:

- Cofleidio "gwynder" – er enghraifft – defnyddio sythwyr gwallt, eli gwynnu a haeniad yn ôl tôn croen o fewn cymunedau lliw.
- Hunan-ddibrisiad – er enghraifft – derbyn gwllithod hiliol fel llysenwau a gwrthod diwylliant hynafol.
- Ymostyngiad, diymadferthedd ac anobaith a ddysgwyd – gallai hyn gynnwys er enghraifft rhoi'r gorau i addysg neu waith¹¹.

7. Geirfa

¹²Jones, C P. 2020. [Lefelau hiliaeth: Fframwaith Damcaniaethol a Chwedl y Garddwyr](#).

¹³Institute of Race Relations. Diffiniadau. [Hiliaeth sefydliadol](#).

¹⁴NHS Professionals Academy. NHS Professionals. [Cwrs Hyfforddi](#).

¹⁵Oxford Advanced Learner's Dictionary. Definition, pictures, pronunciation and usage notes. [Microaggression – noun](#).

Term

Hiliaeth ryngbersonol

Hiliaeth sefydliadol

Hyfforddi cilyddol

Meicro-ymosodedd

Diffiniad

Mae hiliaeth ryngbersonol yn derm tebyg i hiliaeth “a gyfryngir yn bersonol”.
Dyma pryd mae rhagfarn hiliol personol unigolion yn effeithio ar eu rhyngweithio agored ag eraill.

Gellir diffinio hiliaeth sefydliadol fel mynediad gwahaniaethol at nwyddau, gwasanaethau a chyfleoedd cymdeithas yn ôl hil.

Mae hiliaeth sefydliadol yn normadol, weithiau wedi'i chyfreithloni, ac yn aml yn amlygu ei hun fel anfantais etifeddol.

Mae'n strwythurol, ar ôl cael ei godeiddio mewn sefydliadau arfer, arfer a chyfraith, sy'n golygu nad oes cyflawnwr adnabyddadwy.

Mae hiliaeth sefydliadol yn aml yn amlwg fel diffyg gweithredu yn wyneb angen. Mae'n amlygu ei hun mewn amodau materol ac o ran mynediad at bŵer¹².

Yn y DU diffiniodd adroddiad Macpherson ym 1999 i farwolaeth Stephen Lawrence hiliaeth sefydliadol am y tro cyntaf: 'methiant cyfunol sefydliad i ddarparu gwasanaeth priodol a phroffesiynol i bobl oherwydd eu lliw, diwylliant o darddiad ethnig. Gellir ei weld neu ei ganfod mewn prosesau, agweddau ac ymddygiad sy'n gyfystyr â gwahaniaethu drwy ragfarn ddarwybod, anwybodaeth, difeddwl a stereoteipio hiliol a oedd yn rhoi pobl o leiafrifoedd ethnig dan anfantais.¹³ .

Mae hyfforddi yn chwarae rhan allweddol yn natblygiad gallu a hyder unigolion a thimau o fewn y sector gofal iechyd¹⁴. Mewn Hyfforddi Cilyddol, mae pob cyfranogwr yn gweithredu fel hyfforddwr a hyfforddai.

Mae meicro-ymosodedd yn weithred neu sylw, yn aml yn anuniongyrchol neu'n gynnil, sy'n gwahaniaethu yn erbyn un neu fwy o aelodau grŵp lleiafrifol, naill ai'n fwriadol neu drwy gamgymeriad. Mae enghreifftiau o feicro-ymosodedd yn cynnwys gwneud rhagdybiaethau am alluoedd a dewisiadau pobl yn seiliedig ar hil neu rywedd¹⁵.

7. Geirfa

¹⁶Oxford Advanced Learner's Dictionary. Definition, pictures, pronunciation and usage notes. [Unconscious-bias – noun](#).

¹⁷Geiriadur Caergrawnt. [Systemic – English meaning](#).

Term

Mentora o'r chwith

Diffiniad

“Canllaw'r GIG i Fentora o'r Chwith: Fel rhan o'r Pecyn Cymorth Gwrth-hiliaeth” yn darparu gwybodaeth am fentora o'r chwith. Mae Mentora o'r Chwith yn galluogi pobl mewn swyddi uwch i ddysgu oddi wrth faterion a'u deall o safbwynt pobl mewn rolau llai uchel o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol. Ar yr un pryd, mae pobl ar lefel uwch yn dod i gysylltiad â syniadau, profiadau a chyfleoedd rhwydweithio newydd. Rôl allweddol y mentor fydd rhoi cipolwg ar yr anawsterau a'r rhwystrau y gallent fod wedi'u hwynebu, gan greu cyfleoedd i archwilio sut y gallai'r aelod uwch o staff ddysgu o hyn.

Rhagfarn anymwybodol

Mae rhagfarn anymwybodol yn gred annheg am grŵp o bobl; mae'n gred nad yw person yn ymwybodol ohoni ac sy'n effeithio ar ei ymddygiad a'i benderfyniadau¹⁶.

Set Dysgu Gweithredol

Mae [Set Dysgu Gweithredol \(ALS\)](#) yn grŵp o bobl o fewn gweithle sy'n cwrdd â'r bwriad penodol o ddatrys problemau gweithle. Prif nod ALS yw cyrraedd set o gamau gweithredu realistig a fydd yn helpu i ddatrys neu ddeall y materion dan sylw.

Sgyrsiau adfyfyriol

Mae sgyrsiau adfyfyriol yn annog staff i fyfyrion ar eu bwriadau, eu gweithredoedd a'u hamgylchedd. Maent yn galluogi staff i werthuso, cwestiynu a beirniadu mewn lleoliad anfeirniadol. Mewn rhai achosion, gall hwylusydd hyfforddedig hwyluso sgwrs fyfyrion rhwng staff.

Systemig

Mae systemig yn cyfeirio at y system neu'r sefydliad cyfan, yn hytrach na dim ond rhannau ohono.

Mae “hiliaeth systemig” yn cyfeirio at y polisiau a'r arferion sy'n bodoli ar draws cymdeithas neu sefydliad cyfan, ac sy'n arwain at ac yn cefnogi mantais annheg barhaus i rai pobl a thriniaeth annheg neu niweidiol i eraill ar sail hil.¹⁷ Fe'i defnyddir yn aml yn gyfnewidiol â “hiliaeth sefydliadol”.

Term

Diffiniad

Tegwch

Tegwch yw absenoldeb gwahaniaethau annheg, y gellir eu hosgoi neu y gellir eu hadfer rhwng grwpiau o bobl, boed y grwpiau hynny wedi'u diffinio'n gymdeithasol, yn economaidd, yn ddemograffig, neu'n ddaearyddol neu gan ddimensiynau eraill o anghydraddoldeb (e.e. rhywedd, rhyw, ethnigrwydd, anabledd, neu gyfeiriadedd rhywiol)¹⁸.

Ymholiad Gwerthfawrogol

Mae Ymholiad Gwerthfawrogol yn caniatáu ffordd wahanol o ddeall a bod yn y byd. Mae'n canolbwyntio ar ddysgu oddi wrth ac adeiladu ar yr hyn a wneir yn dda gyda golwg ar symud tuag at y dyfodol gorau y gellir ei ddychmygu. Gall y dull hwn gynhyrchu syniadau, bywiogi newid ac ysgogi arloesedd ar raddfa fawr. Mae'n galluogi pobl i gael eu gweld, i glywed ac i gysylltu â'i gilydd mewn man diogel. Mae'r GIG yn darparu [gwybodaeth gynhwysfawr](#) am y dull gweithredu, gan gynnwys dadbacio'r "Model 5-D" y cyfeirir ato'n gyffredin.

8. Cyfeiriadau

- 1 Jones, C P. 2020. [Levels of racism: A Theoretic Framework and a Gardener's Tale.](#)
- 2 Coleg Brenhinol y Seiciatryddion. 2018. [Position statement Racism and mental health.](#)
- 3 Pwyllgor Iechyd a Gofal Cymdeithasol Tŷ'r Cyffredin. Gorffennaf 2022 [Workforce: recruitment, training and retention in health and social care.](#)
- 4 Coleg Brenhinol y Seiciatryddion. 2020. Briff Coleg Brenhinol y Seiciatryddion: Analysis of Fifth COVID-19 RCPsych member survey – experience and impact of racism
- 5 Kline.R. Mehefin 2023. NHS policy on bullying and discrimination is an evidence-free zone.
- 6 Kline.R. HSJ BMJ Leader. 2023. [Paradigm lost? Reflections on the effectiveness of NHS approaches to improving employment relations.](#)
- 7 GIG Lloegr. Dwyrain Lloegr. [Publications and Practical Resources.](#)
- 8 Jones.C.P. 2020. Op.cit
- 9 Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics," Fforwm Cyfreithiol Prifysgol Chicago: Cyf. 1989: Rhif. 1, Erthygl 8. Ar gael yn: <http://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8>
- 10 Cyngor Meddygol Cyffredinol. 2020. The changing medical workforce.
- 11 Cyngor Meddygol Cyffredinol. 2022. [The state of medical education and practice in the UK. The workforce report 2022 While the rate of UK graduates joining the workforce increased by 2% from 2017 to 2021, IMGs joining the workforce increased by 121%.](#)
- 12 Pwyllgor Iechyd a Gofal Cymdeithasol Tŷ'r Cyffredin. Op.cit.
- 13 Coleg Brenhinol y Seiciatryddion. Ionawr 2021. [Six in ten Black, Asian and minority ethnic psychiatrists have experienced racism at work.](#)
- 14 Coleg Brenhinol y Seiciatryddion, Analysis of fifth COVID-19 RCPsych member survey – experience and impact of racism, Medi 2020
- 15 Unison Cymru/Wales. Rhagfyr 2020. [Two thirds of Black NHS Wales workers have experienced racism at work.](#)
- 16 Comisiwn Lles Meddwl yr Alban, Medi 2021, [Racial Inequality and Mental Health in Scotland A call to action.](#)
- 17 BMA. Mehefin 2022. [Delivering Racial Equality in Medicine.](#)
- 18 BMA. Mehefin 2022. Op.cit
- 19 NHSE. GIG. 22 Chwefror 2023. [NHS Workforce Race Equality Standard \(WRES\) 2022 data analysis report for NHS trusts.](#)
- 20 Coleg Brenhinol y Seiciatryddion. Mawrth 2023. Ymgysylltiad aelodau.
- 21 Blog: BMJ Leader. Mehefin 2022. Cyfweiliadau: [Asking the wrong questions gan Roger Kline.](#)
- 22 Coleg Brenhinol y Seiciatryddion. Mawrth 2023. Ymgysylltiad aelodau.
- 23 GIG Lloegr. Gorffennaf 2021. [Medical Workforce Race Equality Standard \(MWRES\). WRES indicators for the medical workforce 2020.](#)
- 24 GIG Lloegr. Chwefror 2023. Workforce Race Equality Standard (WRES). 2022 data analysis report for NHS trusts and subsequent analysis.
- 25 BMA. Mehefin 2022. Op.cit.
- 26 Coleg Brenhinol y Seiciatryddion. Op.cit
- 27 Association of Black Psychiatrists UK. Summary report of a survey of Black psychiatrists' experience in the NHS. n.d.
- 28 GIG Lloegr. Mai 2022 [Cost of bullying calculator and diagnostic tool.](#)
- 29 Department for Business, Energy and Industrial Strategy. 2017. [The Time for Talking Is Over. Now Is the Time to Act: Race in the workplace The McGregor-Smith Review](#)
- 30 Coleg Brenhinol y Seiciatryddion. Medi 2020. op cit; BMA. Mehefin 2022. op cit.
- 31 BMA. Mehefin 2022. Op.cit.
- 32 Llywodraeth y DU. 2010. [Deddf Cydraddoldeb.](#) Mae cyfle cyfartal a gwahaniaethu yn 'faterion a drosglwyddwyd' o dan Ddeddf Gogledd Iwerddon 1998. Fel y cyfryw, gydag ychydig eithriadau, nid yw'r Ddeddf yn rhan o gyfraith Gogledd Iwerddon. Yn lle hynny, [Mae'r Gorchymyn Cysylltiadau Hiliol \(Gogledd Iwerddon\)](#) yn ei gwneud yn anghyfreithlon i wahaniaethu mewn cyflogaeth. ([Gwasanaethau Llywodraeth Uniongyrchol Gogledd Iwerddon](#))
- 33 Y Weinyddiaeth Gyfiawnder. Gorffennaf 2012. [Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus.](#)
- 34 Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol. [Public Sector Equality Duty in Scotland n.d.](#)
- 35 Equality Commission for Northern Ireland, [Section 75 duties for public authorities \[including health trusts\] n.d.](#)
- 36 Equality and Human Rights Commission (EHRC), [Equality Act Guidance. n.d.](#)
- 37 Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol. Mawrth 2018. Adroddiad ymchwil 113. [Unconscious bias training: An assessment of the evidence for effectiveness.](#)
- 38 GIG Lloegr. Dwyrain Lloegr. Op.cit
- 39 Creary, S. Rothbard, N. Scruggs, J. May 2021. [Improving workplace culture through. Evidence-Based Diversity, Equity and Inclusion Practices. Tudalennau 36-39.](#)
- 40 Arolwg Staff y GIG.2022. Analysis for mental health trusts only. <https://www.nhsstaffsurveys.com/results/>
- 41 Lammy, D a'r Weinyddiaeth Gyfiawnder. 2017. [The Lammy Review. Interrogate the data to ascertain any disparities in experience and outcomes by ethnicity. Those that cannot be explained must be reformed.](#)
- 42 Kline, R. Medi 2021. [No More Tick Boxes: A review of the evidence on how to make recruitment and career progression fairer.](#)
- 43 Akinkunmi, S et al. [NHS Reverse Mentoring Programme with Facilitated Psychological Sessions South- East Evaluation Report Summary. n.d.](#)
- 44 Abdullah, C. McCormack, S. 2008. [Dialogue For Affinity Groups.](#)
- 45 [Racial Equity Tools, n.d.](#)
- 46 Race Disparity Unit. Ebrill 2023. [Ethnicity facts and figures, NHS workforce.](#)
- 47 NHS Digital. Rhagfyr 2018. [Ystadegau Gweithlu'r GIG – Medi 2018.](#) Yn y data a gyhoeddwyd yn fwyaf diweddar gan NHS Digital sy'n cwmpasu'r wlad gymhwys ar gyfer pob meddyg yn ôl arbenigedd ym mis Medi 2018, roedd 58% o seiciatryddion SAS wedi cymhwyso y tu allan i'r AEE (691/1198 FTE).
- 48 Mae grwpiau Balint yn fath o grŵp trafod strwythuredig sydd wedi'i gynllunio i archwilio cynnwys emosynol y berthynas rhwng y meddyg a'r claf.
- 49 NHSE. [Staff mental health and wellbeing hubs. n.d.](#)
- 50 National Guardian. [Find Your Freedom to Speak Up Guardian. n.d.](#)
- 51 Cyngor Meddygol Cyffredinol. Speaking Up. n.d.
- 52 Coghill, Y. [7 A's of Authentic Allyship. n.d.](#)
- 53 Right To Be. The 5 Ds of Bystander Intervention. n.d.

Matrics Aeddfedrwydd

I gynorthwyo sefydliadau, rydym wedi datblygu'r Matrics Aeddfedrwydd hwn

Er mwyn mynd i'r afael â hiliaeth yn y gweithle bydd angen i sefydliadau gyflawni cymwyseddau ac ymgorffori systemau fel yr argymhellir yng nghanllawiau Coleg Brenhinol y Seiciatryddion. Bydd y Matrics Aeddfedrwydd yn eich cefnogi i flaenoriaethu camau gweithredu a chymryd camau systematig a chynyddrannol i roi'r 15 cam gweithredu ar waith.

Mae'n bosib y bydd sefydliadau am flaenoriaethu camau gweithredu sy'n ymwneud â meysydd penodol y maent eisoes yn gwybod bod angen mynd i'r afael â nhw'n lleol. Er enghraifft, yn Lloegr, y rhai sy'n ymwneud â'r meysydd a'r camau gweithredu a nodir yn eu Safon Cydraddoldeb Hiliol Gweithlu (WRES) neu Adroddiad Meddygol WRES (MWRES).

Mae'r ddogfen hon hefyd yn cynnwys siart cynnydd y gellir ei olygu sy'n eich galluogi i fesur cynnydd eich sefydliad yn erbyn y 15 cam gweithredu yn y canllawiau.

Sut i ddefnyddio'r Matrics

- 1** Aseswch ble mae eich sefydliad ar bob cam gweithredu ar hyn o bryd. Gallech ddefnyddio'r data sydd eisoes ar gael, neu gasglu data, i lywio'r broses. Efallai y byddwch am ymgynghori â staff er mwyn dod i gytundeb.
- 2** Gan gymryd y canlyniadau i ystyriaeth, penderfynwch ble rydych chi am ganolbwyntio eich ymdrechion cyntaf. Unwaith eto, mae'n bwysig ymgynghori â staff i benderfynu ar y blaenoriaethau.
- 3** Defnyddiwch yr adran 'sut i' yn y canllawiau Mynd i'r Afael â Hiliaeth yn y Gweithle i helpu i wneud cynllun gweithredu sy'n cael ei roi ar waith i fynd i'r afael â champau gweithredu a ddewiswyd ac i fesur y newid dros amser gan ddefnyddio ystod o adborth.
- 4** Aseswch gynnydd gan ddefnyddio data ac adolygwch bob chwe mis gan ddefnyddio'r ffurflen y gellir ei golygu ar dudalen 83.

15 CAM GWEITHREDU

i sefydliadau
cyflogwyr
iechyd meddwl
weithredu
arnynt

Arweinyddiaeth a strategaeth

- 1 Gwneud ymrwymiad sefydliadol clir i fynd i'r afael â phob math o wahaniaethu – gan gynnwys gwahaniaethu ar y cyd – yn erbyn staff ethnig lleiafrifol.
- 2 Sicrhau bod gan bob arweinydd wybodaeth a dealltwriaeth fanwl am hiliaeth, gwahaniaethu croestoriadol a'i effaith ar staff ethnig lleiafrifol, a bod ganddynt y sgiliau, y profiad a'r uniondeb i roi mesurau lliniaru ar waith.

Atebolrwydd

- 3 Penodi uwch gynrychiolydd bwrdd ac aelod o'r tîm arwain i fod â chyfrifoldeb uwch swyddog am gyflawni'r camau gweithredu y cytunwyd arnynt ynghylch gweithredu yn erbyn hiliaeth, gwahaniaethu croestoriadol a'i effaith ar staff ethnig lleiafrifol.
- 4 Dylai'r rhai y rhoddir cyfrifoldeb uwch swyddogion iddynt am gyflawni'r camau y cytunwyd arnynt ynghylch gweithredu yn erbyn hiliaeth, gwahaniaethu ar y cyd a'i effaith ar staff ethnig lleiafrifol (cam gweithredu 3) fod â chyfrifoldeb cyffredinol dros gasglu data, dadansoddi ac adrodd blynyddol haenog i olrhain cynnydd.
- 5 Dylai'r rhai y rhoddir cyfrifoldeb uwch swyddogion iddynt am gyflawni'r camau y cytunwyd arnynt ynghylch gweithredu yn erbyn hiliaeth, gwahaniaethu ar y cyd a'i effaith ar staff ethnig lleiafrifol (cam gweithredu 3) fod â chyfrifoldeb cyffredinol am Gynllun Strategol a gynhrychir ar y cyd.

Mynd i'r afael â phryderon

- 6 Sicrhau bod eich gwasanaeth cefnogi staff yn cynnig pwyntiau cyswllt effeithiol, cyfrinachol ac annibynnol i gefnogi staff ethnig lleiafrifol.
- 7 Meddu ar bolisiau a gweithdrefnau clir i staff adrodd am unrhyw achosion o fwlio, aflonyddu neu bryderon ynghylch gwahaniaethu ynghylch dilyniant gyrfa, cyrhaeddiad gwahaniaethol a chamau disgyblu.
- 8 Pwysleisio a dilyn drwodd ar ddull dim goddefgarwch tuag at ymddygiad hiliol gan gleifion a'u gofalmwyr tuag at yr holl staff gofal iechyd.

Cyfle cyfartal

- 9 Cymryd ymagwedd wrthrychol sy'n seiliedig ar dystiolaeth tuag at weithgareddau recriwtio a dyrchafu, gan gynnwys dadragfarnu'r broses recriwtio a dyrchafu, yn hytrach na dibynnu ar hyfforddiant i gael gwared ar ragfarn mewn paneli.
- 10 Darparu mentora (gan gynnwys mentora o chwith), hyfforddiant a nawdd i'r holl staff, gan gynnwys o leiaf nifer cymesur o staff ethnig lleiafrifol.

Diwylliant sefydliadol

- 11 Creu diwylliant sy'n teimlo'n ddiogel i'r holl staff yn gyntaf ac sy'n annog didwylledd a gonestrwydd ar bob lefel o fewn y sefydliad ynghylch hiliaeth, gwahaniaethu croestoriadol a'i effaith, ac yn ail, amgylchedd gweithle croesawgar a chynhwysol i staff ethnig lleiafrifol, fel eu bod yn teimlo yn cael eu cefnogi, eu parchu a'u gwerthfawrogi fel eu cyfoedion nad ydynt yn cael eu lleiafrifoli.
- 12 Hwyluso datblygiad, twf a chynaliadwyedd parhaus rhwydwaith staff effeithiol ar gyfer mynd i'r afael ag anghenion, barn a phryderon staff ethnig lleiafrifol.

Adrannau penodol o'r gweithlu meddygol

- 13 Cynyddu ymwybyddiaeth sefydliadol bod Graddedigion Meddygol Rhyngwladol (IMGs) a meddygon Arbenigedd ac Arbenigol (SAS) yn fwy tebygol o brofi hiliaeth a graddiaeth yn y gweithle.
- 14 Ar gyfer Graddedigion Meddygol Rhyngwladol (IMGs), darparu cyfnod sefydlu a chymorth bugeiliol cynnar, ymarferol a phroffesiynol priodol ac ymdrin ag atgyfeiriadau anghymesur ar gyfer camau disgyblu gan ddefnyddio mesurau lleol priodol.
- 15 Ar gyfer meddygon Arbenigedd ac Arbenigol (SAS), sy'n fwy tebygol o fod yn staff ethnig lleiafrifol, gweithredu Siarter SAS Cymdeithas Feddygol Prydain (BMA) yn llawn.

Arweinyddiaeth a strategaeth

1

Gwneud ymrwymiad sefydliadol clir i fynd i'r afael â phob math o wahaniaethu – gan gynnwys gwahaniaethu croestoriadol – yn erbyn staff ethnig lleiafrifol.

I'r diben

proses anhrefnus, person-ddibynnol, afreolus, angen goruchwyliaeth enfawr

Mae pocedi o arfer da a modelau rôl gan staff yn y sefydliad ynghylch mynd i'r afael â hiliaeth yn y gweithle a chynghreiriaid.

Ailadroddadwy

prosesau y gellir eu haildrodd, cysondeb weithiau'n bosib, mae gwahanol bobl yn amrywio o ran yr hyn y maent yn ei wneud

Mae strategaeth sefydliadol gyda chynlluniau gweithredu clir ar fynd i'r afael â hiliaeth yn y gweithle a chynghreiriad. Cefnogir hyn gan yr uwch dim rheoli a'r bwrdd.

Mae ymdrechion ar y cyd wedi'u gwneud i gyd-gynhyrchu'r strategaeth gyda staff ethnig lleiafrifol. Mae'r rhwydwaith staff ethnig lleiafrifol wedi'i gynnwys yn y broses hon. ([Gweler Diwylliant sefydliadol](#)).

Ymrwymedig/rheoledig

arfer safonol yn cael ei ddiffinio, ei ddogfennu, ei sefydlu a'i weithredu; peth gwelliant dros amser

Mae gan y strategaeth a'r cynlluniau gweithredu a gynhyrchwyd ar y cyd ar gyfer mynd i'r afael â hiliaeth yn y gweithle adnoddau digonol ynghlwm wrthynt er mwyn eu gweithredu.

Mae system wedi'i dylunio i archwilio'r holl bolisiau a gweithdrefnau sy'n ymwneud â staff trwy lens y strategaeth a chynlluniau gweithredu er mwyn dadragfarnu annhegwch strwythurol anfwriadol yn ymwneud â hiliaeth, gwahaniaethu croestoriadol a'i effeithiau. Mae'r rhwydwaith staff ethnig lleiafrifol wedi'i gynnwys yn y broses hon ([Gweler diwylliant y sefydliad](#)).

Mae'r holl staff yn gwybod am y strategaeth a'r cynlluniau gweithredu ac yn cael eu hannog gan yr arweinyddiaeth i ddal y sefydliad yn atebol.

Mae ymgyrch gyfathrebu effeithiol i rannu'r strategaeth. Mae'r ymgyrch yn defnyddio ystod eang o ddulliau cyfathrebu i sicrhau bod y strategaeth yn cyrraedd yr holl staff.

Sefydledig/rheoledig

metrigau proses a dulliau rheoli a ddefnyddir i gysoni amcanion busnes a gofynion defnyddwyr terfynol yn barhaus; gallu'r broses yn cael ei fonitro

Mae'r strategaeth a gynhyrchwyd ar y cyd ar gyfer mynd i'r afael â hiliaeth yn y gweithle yn cael ei hadolygu'n systematig.

Mae system effeithiol ar waith i adolygu a diweddarau polisiau a gweithdrefnau sy'n effeithio ar staff yn barhaus, i sicrhau eu bod heb ragfarn o ran rhwystrau a gwaharddiadau anfwriadol ar gyfer staff ethnig lleiafrifol.

Mae'r strategaeth a'r cynlluniau gweithredu wedi'u cydgynhyrchu â sampl fawr, gynrychioliadol o staff ethnig lleiafrifol sydd â phrofiad byw o hiliaeth gan gynnwys rhwydwaith cynrychioliadol effeithiol o staff ar gyfer staff ethnig lleiafrifol.

Mae hyn yn cynnwys staff nad ydynt yn glinigol, sy'n gweithio mewn rolau nad ydynt yn gweithio wrth ddesg neu sy'n gweithio yn ystod oriau anghymdeithasol e.e., staff ystadau a chyfleusterau.

Mae'r sefydliad yn asesu ac yn mynd i'r afael â diffygion gallu wrth weithredu'r gwaith hwn yn barhaus er mwyn sicrhau cynaliadwyedd.

Enghreiffiol/optimaidd

gwella prosesau yn barhaus drwy newidiadau cynyddol ac arloesol; cefnogi gwelliant mewn rhannau eraill o'r system

Mae'r strategaeth a luniwyd ar y cyd ar gyfer mynd i'r afael â hiliaeth yn y gweithle yn cael ei gwella'n barhaus trwy ddolen adborth o ddysgu ac arloesi'n gynyddol.

Mae gwersi'n cael eu dysgu a'u rhannu y tu allan i'r sefydliad. Mae arweinyddiaeth y sefydliad yn gweithredu fel llysgenhadon a dylanwadwyr ar gyfer newid ar draws y system.

Arweinyddiaeth a strategaeth

2

Sicrhau bod gan bob arweinydd wybodaeth a dealltwriaeth fanwl am hiliaeth, gwahaniaethu croestoriadol a'i effaith ar staff ethnig lleiafrifol, a bod ganddynt y sgiliau, y profiad a'r uniondeb i roi mesurau lliniaru ar waith.

I'r diben

proses anhrefnus, person-ddibynnol, afreolus, angen goruchwyliaeth enfawr

Ailadroddadwy

prosesau y gellir eu hailadrodd, cysondeb weithiau'n bosib, mae gwahanol bobl yn amrywio o ran yr hyn y maent yn ei wneud

Ymrwymedig/rheoledig

arfer safonol yn cael ei ddiffinio, ei ddogfennu, ei sefydlu a'i weithredu; peth gwelliant dros amser

Sefydledig/rheoledig

metrigau proses a dulliau rheoli a ddefnyddir i gysoni amcanion busnes a gofynion defnyddwyr terfynol yn barhaus; gallu'r broses yn cael ei fonitro

Enghreifftiol/optimaidd

gwella prosesau yn barhaus drwy newidiadau cynyddol ac arloesol; cefnogi gwelliant mewn rhannau eraill o'r system

Mae hyfforddiant ar ragfarn anymwybodol, effaith gwahaniaethu strwythurol a sefydliadol a hiliaeth ar gael yn y sefydliad.

Mae'r bwrdd a'r uwch dîm rheoli wedi ymrwymo i ddysgu am fynd i'r afael â hiliaeth yn y gweithle a chynghreiriaid.

Mae prosesau'n cael eu rhoi ar waith er mwyn i'r Gweithlu a Datblygu Sefydliadol (neu dimau adnoddau dynol/pobl), Gwarcheidwaid Rhyddid i Siarad (FTSU) a staff yr adran Gyfathrebu ddatblygu gwybodaeth a sgiliau yn ymwneud â mynd i'r afael â hiliaeth yn y gweithle a chynghreiriaid, a hyn yw allweddol i hwyluso pwyntiau gweithredu eraill yn y canllaw hwn.

Mae hyfforddiant ar gynghreiriad (e.e. 7 Hanfod Cynghreiriad Dilys a 4D bod yn wylwr gweithredol) ar gael yn y sefydliad.

Mae'r bwrdd a'r uwch dîm rheoli wedi cychwyn ar raglen reolaidd o ddysgu, gan fyfyrto ac ymgymryd â her gyda'i gilydd ar fynd i'r afael â hiliaeth yn y gweithle a chynghreiriaid; a chefnogi rhaeadru'r rhaglenni hyn i bob lefel o'r sefydliad.

Mae gan y Gweithlu a Datblygiad Sefydliadol (neu dimau adnoddau dynol/pobl), Gwarcheidwaid FTSU a staff yr adran Gyfathrebu yn arbennig wybodaeth, sgiliau, profiad ac uniondeb dwfn ynghylch mynd i'r afael â hiliaeth yn y gweithle a chynghreiriad.

Mae'r sefydliad wedi datblygu system i sicrhau bod yr holl reolwyr canol yn cael eu hyfforddi'n rheolaidd am effaith gwahaniaethu strwythurol a sefydliadol a hiliaeth, gwahaniaethu croestoriadol a'i effaith ar staff ethnig lleiafrifol a bod ganddynt y sgiliau, y profiad a'r uniondeb i weithredu mesurau lliniaru. Mae hyn yn cynnwys cynghreiriaid a hyfforddiant gwylwyr gweithredol.

Mae'r sefydliad wedi ymgorffori data monitro am y prosesau hyn ar gyfer yr holl arweinwyr a rheolwyr ac wedi cysoni pwysigrwydd y monitro hwn ag amcanion busnes hanfodol e.e. cadw a recriwtio.

Mae'r sefydliad yn asesu ac yn mynd i'r afael â diffygion gallu wrth weithredu'r gwaith hwn yn barhaus er mwyn sicrhau cynaliadwyedd.

Mae'r sefydliad yn archwilio ei fetrigau yn barhaus gan gynnwys adborth gan bobl sy'n cael eu hyfforddi a'r rhai yr effeithir arnynt gan yr hyfforddiant (staff ethnig lleiafrifol) am effeithiolrwydd yr hyfforddiant. Mae newidiadau i gynnwys a chynlluniau hyfforddiant yn cael eu gwneud yn barhaus mewn ymateb i ddysgu o'r adborth.

Mae arweinwyr y sefydliad yn cymryd rhan mewn cyfeillio, cyd-hyfforddi a setiau dysgu gweithredol gyda chymheiriaid ar draws y system ar lefelau amrywiol o aeddfedrwydd ar y matrices hwn.

Mae'r sefydliad yn rhannu ei ddysgu ag eraill yn y system trwy gynadleddau a chyhoeddi methodoleg a chanlyniadau.

Atebolrwydd

3

Penodi uwch gynrychiolydd bwrdd ac aelod o'r tîm arwain i fod â chyfrifoldeb uwch swyddog am gyflawni'r camau gweithredu y cytunwyd arnynt ynghylch gweithredu yn erbyn hiliaeth, gwahaniaethu croestoriadol a'i effaith ar staff ethnig lleiafrifol.

I'r diben

proses anhrefnus, person-ddibynnol, afreolus, angen goruchwyliaeth enfawr

Ailadroddadwy

prosesau y gellir eu hailadrodd, cysondeb weithiau'n bosib, mae gwahanol bobl yn amrywio o ran yr hyn y maent yn ei wneud

Ymrwymedig/rheoledig

arfer safonol yn cael ei ddiffinio, ei ddogfennu, ei sefydlu a'i weithredu; peth gwelliant dros amser

Sefydledig/rheoledig

metrigau proses a dulliau rheoli a ddefnyddir i gysoni amcanion busnes a gofynion defnyddwyr terfynol yn barhaus; gallu'r broses yn cael ei fonitro

Enghreifftiol/optimaidd

gwella prosesau yn barhaus drwy newidiadau cynyddol ac arloesol; cefnogi gwelliant mewn rhannau eraill o'r system

Efallai bod yna arweinydd Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant (EDI) sy'n ymgymryd â mentrau EDI ar gyfer y sefydliad, ond nid oes proses adrodd ffurfiol yn ymwneud â hyn, ac nid oes ganddynt atebolrwydd uwch reolwyr.

Mae gan aelod bwrdd a/neu aelod o'r Tîm Arwain Gweithredol gyfrifoldeb enwol am EDI ond nid oes unrhyw ddisgwyliadau ffurfiol ohonynt. Hynny yw, dim cyfrifoldeb rheoli llinell ffurfiol am yr arweinydd EDI nac adrodd ar ddisgwyliadau.

Mae aelod bwrdd a/neu aelod o'r Tîm Arwain Gweithredol wedi enwi cyfrifoldeb am EDI gyda disgwyliad ffurfiol bod ganddynt gyfrifoldeb cyffredinol dros ddatblygu cynllun strategol i fynd i'r afael â hiliaeth a gwahaniaethu. Mae ganddynt gyfrifoldeb rheoli llinell uniongyrchol am yr arweinydd EDI. Cânt hyfforddiant rheolaidd ynghylch EDI ac mae ganddynt ddealltwriaeth dda o'r materion. Mae disgwyl iddyn nhw adrodd i'r bwrdd.

Mae uwch arweinwyr, e.e., y Prif Weithredwr a/neu'r Cyfarwyddwr Meddygol ac uwch gynrychiolydd y bwrdd yn gyfrifol am gyflawni'r camau y cytunwyd arnynt ynghylch mynd i'r afael â hiliaeth yn y gweithle a gwahaniaethu. Maent wedi ymgymryd â hyfforddiant priodol ac mae ganddynt ddealltwriaeth a gwybodaeth dda o'r materion. Maent yn gyfrifol am gynllun strategol sy'n blaenoriaethu mynd i'r afael â hiliaeth a gwahaniaethu ac mae hon yn eitem sefydlog ar yr agenda. Cyflwynir adroddiadau blynyddol i'r bwrdd ar gynnydd yn erbyn nodau'r cynllun strategol, sydd ar gael yn fewnol ac yn allanol.

Mae uwch arweinwyr, e.e., y Prif Weithredwr a/neu'r Cyfarwyddwr Meddygol ac uwch gynrychiolydd y bwrdd yn gyfrifol am gyflawni'r camau y cytunwyd arnynt ynghylch mynd i'r afael â hiliaeth a gwahaniaethu.

Mae'r Uwch arweinwyr yn gyfrifol am oruchwylio mentrau a gynhyrchir ar y cyd â staff sy'n mynd i'r afael â hiliaeth ac am sicrhau bod system yn ei lle ar gyfer monitro'r rhain trwy oruchwylio a gwerthuso'r holl staff.

Cyflwynir adroddiadau blynyddol i'r bwrdd ar gynnydd yn erbyn nodau'r cynllun strategol, sydd ar gael yn fewnol ac yn allanol.

Atebolrwydd

4

Dylai'r rhai y rhoddir cyfrifoldeb uwch swyddogion iddynt am gyflawni'r camau y cytunwyd arnynt ynghylch gweithredu yn erbyn hiliaeth, gwahaniaethu ar y cyd a'i effaith ar staff ethnig lleiafrifol (cam gweithredu 3) fod â chyfrifoldeb cyffredinol dros gasglu data, dadansoddi ac adrodd blynyddol haenog i olrhain cynnydd.

I'r diben

proses anhrefnus, person-ddibynnol, afreolus, angen goruchwyliaeth enfawr

Ailadroddadwy

prosesau y gellir eu hailadrodd, cysondeb weithiau'n bosib, mae gwahanol bobl yn amrywio o ran yr hyn y maent yn ei wneud

Ymrwymedig/rheoledig

arfer safonol yn cael ei ddiffinio, ei ddogfennu, ei sefydlu a'i weithredu; peth gwelliant dros amser

Sefydledig/rheoledig

metrigau proses a dulliau rheoli a ddefnyddir i gysoni amcanion busnes a gofynion defnyddwyr terfynol yn barhaus; gallu'r broses yn cael ei fonitro

Enghreifftiol/optimaidd

gwella prosesau yn barhaus drwy newidiadau cynyddol ac arloesol; cefnogi gwelliant mewn rhannau eraill o'r system

Naill ai nid yw data'n cael eu casglu'n rheolaidd ar hil ac ethnigrwydd staff, neu os yw, ni wneir hyn yn bwrpasol gyda'r nod o nodi gwahaniaethau o ran dilyniant gyrfa, cyflog, camau disgyblu ac ati.

Cesglir data'n flynyddol ar hil ac ethnigrwydd staff a chyfrannedd yn y sefydliad ond nid yw'n cael ei ddadgyfuno na'i ddadansoddi yn ôl dilyniant gyrfa, tâl, camau disgyblu ac ati.

Cesglir data ar hil ac ethnigrwydd staff, sy'n cael ei ddadgyfuno yn unol ag argymhellion diweddaraf y cyfrifiad. Mae'r data a gesglir yn caniatáu dadansoddiad o ddilyniant gyrfa; bylchau cyflog; recriwtio a chadw; boddhad staff; camau disgyblu ac atgyfeiriadau i gyrff rheoleiddio proffesiynol.

Defnyddir data wedi'i ddadansoddi i ddatblygu a gweithredu cynllun gweithredu cyhoeddiedig i fynd i'r afael ag unrhyw wahaniaethau.

Defnyddir data wedi'i ddadansoddi ar hil ac ethnigrwydd i ddatblygu a gweithredu cynllun gweithredu i fynd i'r afael â gwahaniaethau gan ddefnyddio fframwaith seiliedig ar gymhwysedd wedi'i gydgyhyrchu gyda metrigau clir i fesur gwelliant. Cyhoeddir hwn fel rhan o adroddiad y bwrdd.

Defnyddir dulliau gwella ansawdd neu fecanweithiau tebyg i sicrhau bod cymwyseddau a gynhyrchir ar y cyd yn gwella perfformiad yn barhaus o ran profiad, dilyniant gyrfa, tâl, prosesau disgyblu ac ati staff ethnig lleiafrifol. Cyhoeddir hwn yn flynyddol ochr yn ochr â metrigau sy'n dangos gwelliant.

Atebolrwydd

5

Dylai'r rhai y rhoddir cyfrifoldeb uwch swyddogion iddynt am gyflawni'r camau y cytunwyd arnynt ynghylch gweithredu yn erbyn hiliaeth, gwahaniaethu ar y cyd a'i effaith ar staff ethnig lleiafrifol (cam gweithredu 3) fod â chyfrifoldeb cyffredinol am Gynllun Strategol a gynhrychir ar y cyd.

I'r diben

proses anhrefnus, person-ddibynnol, afreolus, angen goruchwyliaeth enfawr

Ailadroddadwy

prosesau y gellir eu hailadrodd, cysondeb weithiau'n bosib, mae gwahanol bobl yn amrywio o ran yr hyn y maent yn ei wneud

Ymrwymedig/rheoledig

arfer safonol yn cael ei ddiffinio, ei ddogfennu, ei sefydlu a'i weithredu; peth gwelliant dros amser

Sefydledig/rheoledig

metrigau proses a dulliau rheoli a ddefnyddir i gysoni amcanion busnes a gofynion defnyddwyr terfynol yn barhaus; gallu'r broses yn cael ei fonitro

Enghreifftiol/optimaidd

gwella prosesau yn barhaus drwy newidiadau cynyddol ac arloesol; cefnogi gwelliant mewn rhannau eraill o'r system

Gall y sefydliad ddatgan na oddefir hiliaeth neu ei fod yn sefydliad gwrth-hiliaeth, ond nid oes cynllun strategol yn ei le i fynd i'r afael â hiliaeth yn y gweithle.

Mae'n bosib bod polisiau ar waith sy'n anelu at reoli digwyddiadau hiliol yn y gweithle, ond mae'r rhain yn canolbwyntio ar gamau gweithredu personol unigol ac maent yn adweithiol. Nid oes cynllun strategol i fynd i'r afael â ffactorau sefydliadol/strwythurol a all fod yn peri anfantais barhaus i bobl o grwpiau ethnig lleiafrifol.

Mae uwch swyddog yn goruchwyllo datblygiad cynllun strategol a gynhrychir ar y cyd gyda'r nod o sicrhau tegwch hiliol ar draws pob maes o'r sefydliad.

Mae hwn yn defnyddio data dadgyfunedig i ddadansoddi a nodi unrhyw wahaniaethau hiliol ac ethnig. Mae hyn yn sefydlu gwaelodlin. Mae'r bwrdd yn cymryd cyfrifoldeb llawn ac yn ymrwymo i wella unrhyw wahaniaethau.

Mae cynllun strategol ar waith gyda'r nod o sicrhau tegwch hiliol ar draws pob rhan o'r sefydliad.

Mae hwn yn defnyddio data priodol, sy'n cael ei ddadgyfuno a'i ddadansoddi i nodi unrhyw wahaniaethau hiliol ac ethnig.

Mae'r bwrdd yn cymryd cyfrifoldeb llawn am unrhyw wahaniaethau, ac maent yn rhoi esboniad credadwy. Os na ellir esbonio'r gwahaniaethau hyn, yna mae'r bwrdd yn ymgymryd â diwygiadau gydag amserlen y cytunwyd arni ar gyfer diwygio.

Mae'r cynllun strategol yn amlinellu strategaethau gyda chymau gweithredu cysylltiedig i sicrhau cynrychiolaeth staff cymesur ar bob lefel; tegwch mewn penodiadau; hyrwyddiadau; tâl; dilyniant gyrfa; profiad staff; hyfforddiant; cyrhaeddiad gwahaniaethol; camau disgyblu ac atgyfeiriadau i'r Cyngor Meddygol Cyffredinol neu gyrff rheoleiddio proffesiynol eraill.

Mae cynllun strategol ar waith gyda'r nod o sicrhau tegwch hiliol ar draws pob rhan o'r sefydliad.

Mae hwn yn defnyddio data priodol, sy'n cael ei ddadgyfuno a'i ddadansoddi i nodi unrhyw wahaniaethau hiliol ac ethnig.

Mae'r bwrdd yn cymryd cyfrifoldeb llawn am unrhyw wahaniaethau, ac maent yn rhoi esboniad credadwy. Mae gwahaniaethau na ellir eu hesbonio yn cael eu diwygio gan ddefnyddio technegau gwella ffurfiol. Mae cynnydd yn cael ei fonitro gyda metrigau ffurfiol a adroddir yn fewnol ac yn allanol, a chaiff y bwrdd ei ddwyn i gyfrif am y gwelliant hwn. Ceir ymagwedd barhaus at welliant.

Mae'r cynllun strategol yn amlinellu strategaethau gyda chymau gweithredu cysylltiedig i sicrhau cynrychiolaeth staff cymesur ar bob lefel; tegwch mewn penodiadau; hyrwyddiadau; tâl; dilyniant gyrfa; profiad staff; hyfforddiant; cyrhaeddiad gwahaniaethol; camau disgyblu ac atgyfeiriadau i'r Cyngor Meddygol Cyffredinol neu gyrff rheoleiddio proffesiynol eraill.

Mynd i'r afael â phryderon

6

Sicrhau bod eich gwasanaeth cefnogi staff yn cynnig pwyntiau cyswllt effeithiol, cyfrinachol ac annibynnol i gefnogi staff ethnig lleiafrifol.

I'r diben

proses anhrefnus, person-ddibynnol, afreolus, angen goruchwyliaeth enfawr

Nid yw'r rhan fwyaf o staff yn ymwybodol o'r gwasanaethau cymorth sydd ar gael iddynt yn y sefydliad os ydynt yn destun bwlio hiliol gan eu cydweithwyr neu reolwyr.

Mae cyfeirio at gymorth yn digwydd mewn rhai achosion. Mae cymorth yn dibynnu ar gymhwysedd eu rheolwyr uniongyrchol.

Nid yw Gwarcheidwaid Rhyddid i Siarad (FTSU) yn ymwneud â llawer o achosion.

Mae ymwybyddiaeth isel o rôl Gwarcheidwad FTSU ac ychydig o ddogfennau sy'n cael eu codi neu eu hymchwilio.

Mae hyder staff y bydd camau'n cael eu cymryd yn isel.

Ailadroddadwy

prosesau y gellir eu haildrodd, cysondeb weithiau'n bosib, mae gwahanol bobl yn amrywio o ran yr hyn y maent yn ei wneud

Mae'r sefydliad wedi gwneud rhai ymdrechion i wneud staff yn ymwybodol o'r camau a gymerir a sut y cânt eu cefnogi pan adroddir am hiliaeth/gwahaniaethu.

Nid yw'r broses yn cael ei dilyn yn gyson ar draws gwasanaethau. Mae gan y sefydliad bolisïau da i ddelio â hiliaeth a gyfryngir yn bersonol. Mae gan y sefydliad ddealltwriaeth wael o ffactorau strwythurol a all arwain at wahaniaethu.

Mae mwy o staff yn ymwybodol o rôl Gwarcheidwad yr FTSU wrth eu cefnogi pe baent yn profi hiliaeth neu wahaniaethu.

Ymrwymedig/rheoledig

arfer safonol yn cael ei ddiffinio, ei ddogfennu, ei sefydlu a'i weithredu; peth gwelliant dros amser

Mae'r sefydliad wedi darparu pwyntiau cyswllt cyfrinachol ac annibynnol yn y rhan fwyaf o achosion lle adroddir am hiliaeth a gwahaniaethu. Dilyniir y broses ar draws pob llinell gwasanaeth ac mae staff ar bob lefel yn gyfarwydd â'r broses. Nid yw'r broses bob amser yn effeithiol o ran helpu'r unigolyn i deimlo ei fod yn cael ei gefnogi. Gall staff barhau i fod yn ddihyder bod y broses yn effeithiol.

Cesglir data ar ganlyniadau gwahaniaethol yn seiliedig ar ethnigrwydd mewn dilyniant gyrfa a chyflog.

Sefydledig/rheoledig

metrigau proses a dulliau rheoli a ddefnyddir i gysoni amcanion busnes a gofynion defnyddwyr terfynol yn barhaus; gallu'r broses yn cael ei fonitro

Mae pwyntiau cyswllt cyfrinachol ac annibynnol ar gael ym mhob achos, ac mae'r cymorth yn effeithiol ac yn amserol.

Mae staff yn hyderus y bydd camau'n cael eu cymryd i'w cefnogi.

Mae'r sefydliad yn adolygu ei brosesau ar gyfer dilyniant gyrfa a mynediad i hyfforddiant i sicrhau nad oes unrhyw ragfarn.

Mae data ar y broses yn cael eu casglu a'u hadolygu ar lefel uwch gan nodi bylchau.

Mae rôl Gwarcheidwad yr FTSU yn effeithiol ac yn chwarae rhan weithredol wrth alluogi pobl i ddod ymlaen pan fo pryderon.

Mae'r sefydliad yn cydnabod bod mynd i'r afael â natur strwythurol gwahaniaethu yn fater o les gweithlu a chadw.

Enghreifftiol/optimaidd

gwella prosesau yn barhaus drwy newidiadau cynyddol ac arloesol; cefnogi gwelliant mewn rhannau eraill o'r system

Mae'r sefydliad yn rheoli'r holl achosion o hiliaeth a gwahaniaethu yr adroddir amdanynt yn effeithiol.

Mae'r sefydliad yn cydnabod y ffactorau strwythurol sy'n arwain at brofiadau gwahaniaethol ac mae'n monitro'r data ar gamau disgyblu, dilyniant gyrfa a chyrhaeddiad gwahaniaethol yn barhaus. Sicrheir bod data ar gael i staff yn y sefydliad yn ogystal ag asiantaethau allanol gan gynnwys rheoleiddwyr.

Mae'r staff yn ymwybodol o'r cymorth annibynnol a chyfrinachol sydd ar gael ac yn teimlo'n hyderus yn ei gylch, ac yn mynd ati i chwilio amdano pan fo angen.

Mae'r sefydliad yn dysgu o'r data yn barhaus ac yn datblygu systemau i wella lles a phrofiad staff.

Mynd i'r afael â phryderon

7

Meddu ar bolisiau a gweithdrefnau clir i staff adrodd am unrhyw achosion o fwlio, aflonyddu neu bryderon ynghylch gwahaniaethu ynghylch dilyniant gyrfa, cyrhaeddiad gwahaniaethol a chamau disgyblu.

I'r diben

proses anhrefnus, person-ddibynnol, afreolus, angen goruchwyliaeth enfawr

Ailadroddadwy

prosesau y gellir eu hailadrodd, cysondeb weithiau'n bosib, mae gwahanol bobl yn amrywio o ran yr hyn y maent yn ei wneud

Ymrwymedig/rheoledig

arfer safonol yn cael ei ddiffinio, ei ddogfennu, ei sefydlu a'i weithredu; peth gwelliant dros amser

Sefydledig/rheoledig

metrigau proses a dulliau rheoli a ddefnyddir i gysoni amcanion busnes a gofynion defnyddwyr terfynol yn barhaus; gallu'r broses yn cael ei fonitro

Enghreifftiol/optimaidd

gwella prosesau yn barhaus drwy newidiadau cynyddol ac arloesol; cefnogi gwelliant mewn rhannau eraill o'r system

Ychydig iawn o ymwybyddiaeth sydd gan y sefydliad o ba gyfran o staff ethnig lleiafrifol sy'n cael eu rhoi drwy gamau disgyblu neu sy'n profi hiliaeth.

Mae rhai polisiau yn bodoli, ond nid yw'r rhain wedi'u gwreiddio yn niwylant ac arferion y sefydliad, ac nid ydynt o fudd i staff.

Mae pryderon ynghylch hiliaeth neu wahaniaethu a godir gan staff fel arfer yn cael eu trin yn anffurfiol ac anaml yr ymchwilir iddynt yn briodol.

Mae gan y sefydliad bolisiau a gweithdrefnau priodol i ymdrin â chwynion am hiliaeth/gwahaniaethu, ond ni chymhwysir y rhain yn gyson ar draws yr holl wasanaethau a thimau.

Cydnabyddir cyrhaeddiad gwahaniaethol, gwahaniaethau mewn dilyniant gyrfa a chyflog a chyfran y staff ethnig lleiafrifol sy'n cael eu rhoi trwy weithdrefnau disgyblu.

Mae gan y sefydliad bolisiau a gweithdrefnau sy'n cael eu gweithredu ar draws gwahanol wasanaethau i ymdrin â hiliaeth, gwahaniaethu a dilyniant gwahaniaethol a phrofiad yn y gwaith.

Mae'r sefydliad yn casglu data, yn eu dadansoddi, ac yn gallu adnabod gwahaniaeth yn ôl ethnigrwydd pan fydd yn digwydd.

Cymerir camau prydol ac effeithiol pan geir cwynion, i ymchwilio ac i fynd i'r afael ag unrhyw bryderon a nodir.

Mae'r sefydliad yn cyhoeddi adroddiad dienw ar bob cwyn o'r fath a'u canlyniadau bob 12 mis.

Mae system gadarn ar waith i ymchwilio i bryderon a godir gan staff lleiafrifol a chymerir camau disgyblu a diwygio priodol yn erbyn unrhyw aelod o staff a geir yn euog o fwlio neu aflonyddu hiliol.

Mae hyrwyddwyr sy'n annibynnol ar y gwasanaeth a thu allan i strwythurau rheoli llinell uniongyrchol pob gwasanaeth yn craffu ar y prosesau.

Defnyddir adborth gan bobl sydd wedi gwneud cwynion i wella'r broses.

Mae'r sefydliad yn adolygu ei holl bolisiau a gweithdrefnau'n rheolaidd i nodi meysydd a all arwain at wahaniaethau, mynediad at brofiad a chanlyniadau i staff o bob grŵp ethnig.

Mae hyn yn cynnwys dilyniant gyrfa, staff yn dechrau ar brosesau disgyblu a chyrhaeddiad gwahaniaethol, gan gynnwys bylchau cyflog yn ôl ethnigrwydd.

Mae'r sefydliad yn dysgu o'r data ac yn gweithio ar y cyd â staff gan ddefnyddio eu hadborth i ddatblygu mecanweithiau cadarn i wella canlyniadau i'r holl staff.

Mynd i'r afael â phryderon

8

Pwysleisio a dilyn drwodd ar ddull dim goddefgarwch tuag at ymddygiad hiliol gan gleifion a'u gofalwyr tuag at yr holl staff gofal iechyd.

I'r diben

proses anhrefnus, person-ddibynnol, afreolus, angen goruchwyliaeth enfawr

Efallai bod gan y sefydliad bolisi dim goddefgarwch ond nid yw timau a staff yn ymwybodol ohono. Adroddir yn achlysurol am achosion o hiliaeth gan gleifion.

Nid oes unrhyw gymorth i staff sy'n destun ymddygiad hiliol gan gleifion neu ofalwyr.

Ailadroddadwy

prosesau y gellir eu hailadrodd, cysondeb weithiau'n bosib, mae gwahanol bobl yn amrywio o ran yr hyn y maent yn ei wneud

Mae gan y sefydliad bolisi clir ar ddim goddefgarwch i hiliaeth ac mae rhai rheolwyr a staff yn ymwybodol ohono.

Ni ddarperir cefnogaeth gyson i staff yr effeithir arnynt.

Ymrwymedig/rheoledig

arfer safonol yn cael ei ddiffinio, ei ddogfennu, ei sefydlu a'i weithredu; peth gwelliant dros amser

Mae proses glir ar gyfer adrodd am unrhyw achosion o gam-drin hiliol gan gleifion neu eu gofalwyr.

Mae gan y sefydliad ddull dim goddefgarwch, ac mae hyn i'w weld mewn meysydd clinigol.

Rhoddir cymorth i bob aelod o staff sydd wedi dioddef hiliaeth. Galluogir staff i adrodd am unrhyw ddigwyddiadau yn brydlon.

Sefydledig/rheoledig

metrigau proses a dulliau rheoli a ddefnyddir i gysoni amcanion busnes a gofynion defnyddwyr terfynol yn barhaus; gallu'r broses yn cael ei fonitro

Mae'r sefydliad yn defnyddio data i lywio dulliau o leihau achosion o ymddygiad hiliol.

Ymgynghorir â staff wrth ddatblygu systemau i'w hamddiffyn rhag cam-drin hiliol ac aflonyddu. Cynigir cymorth Adnoddau Dynol (AD) ac Iechyd Galwedigaethol (OH) fel mater o drefn. Mae'r holl staff yn ymwybodol o'r cymorth sydd ar gael a'u hawl i adrodd i'r heddlu.

Enghreifftiol/optimaidd

gwella prosesau yn barhaus drwy newidiadau cynyddol ac arloesol; cefnogi gwelliant mewn rhannau eraill o'r system

Mae'r sefydliad yn defnyddio data ar y digwyddiadau a pha mor effeithiol y caiff pob digwyddiad ei reoli, i ddatblygu a gweithredu strategaeth tymor hwy.

Mae staff yn teimlo na fydd achosion o hiliaeth gan gleifion yn cael eu goddef, a bydd camau effeithiol yn cael eu cymryd. Defnyddir y data i wella systemau adrodd. Mae ymdrechion parhaus i atal achosion o'r fath lle bo modd.

Cyfle cyfartal

9

Cymryd ymagwedd wrthrychol sy'n seiliedig ar dystiolaeth tuag at weithgareddau recriwtio a dyrchafu, gan gynnwys dadragfarnu'r broses recriwtio a dyrchafu, yn hytrach na dibynnu ar hyfforddiant i gael gwared ar ragfarn mewn paneli.

I'r diben

proses anhrefnus, person-ddibynnol, afreolus, angen goruchwyliaeth enfawr

Ailadroddadwy

prosesau y gellir eu haildrodd, cysondeb weithiau'n bosib, mae gwahanol bobl yn amrywio o ran yr hyn y maent yn ei wneud

Ymrwymedig/rheoledig

arfer safonol yn cael ei ddiffinio, ei ddogfennu, ei sefydlu a'i weithredu; peth gwelliant dros amser

Sefydledig/rheoledig

metrigau proses a dulliau rheoli a ddefnyddir i gysoni amcanion busnes a gofynion defnyddwyr terfynol yn barhaus; gallu'r broses yn cael ei fonitro

Enghreiffiol/optimaidd

gwella prosesau yn barhaus drwy newidiadau cynyddol ac arloesol; cefnogi gwelliant mewn rhannau eraill o'r system

Caiff recriwtio a dyrchafu eu dirprwyo i AD, a all fod â dealltwriaeth dda o faterion Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant (EDI) neu beidio. Efallai bod AD wedi cynhyrchu canllawiau/adroddiad ynghylch recriwtio ond wedi gwneud hyn yn unochrog ac yn debygol o fod heb ddigon o adnoddau.

AD sy'n bennaf gyfrifol am gydraddoldeb hiliol a recriwtio yn y sefydliad.

Mae pwyslais ar hyfforddiant EDI a hyfforddiant rhagfarn anymwybodol i unigolion sy'n ymwneud â recriwtio a dyrchafu eraill.

Mae'n bosib y bydd arweinydd EDI yn rhan o'r broses recriwtio.

Mae gan uwch arweinydd ar y bwrdd gyfrifoldeb trosfwaol am sicrhau tegwch o ran recriwtio, dyrchafiad a dilyniant gyrfa yn y sefydliad. Mae hwn yn fater allweddol i'r bwrdd gan ei fod wedi'i gydnabod fel blaenoriaeth gweithlu sy'n effeithio ar recriwtio a chadw.

Mae'r sefydliad yn datblygu dull systematig o ddadragfarnu yr holl broses recriwtio a dyrchafu yn unol â ["No More Tickboxes"](#) Roger Kline. Mae hyn yn golygu dadragfarnu prosesau trwy ddeall sut mae rhagfarn a stereoteipiau yn effeithio ar wneud penderfyniadau a sut i liniaru hyn.

Mae hyn yn flaenoriaeth i'r bwrdd ac yn cael ei arwain gan y Prif Weithredwr a Chadeirydd y bwrdd.

Mae proses deg i recriwtio a dyrchafu sy'n dilyn llinellau ["No More Tickboxes"](#) Roger Kline.

Mabwysiadir "dull iechyd cyhoeddus", o hysbysebu swyddi i gynnwys staff a gwerthusiadau dilynol.

Defnyddir data dadgyfunedig i nodi, asesu a deall unrhyw wahaniaethau ar draws recriwtio a dyrchafu. Mae cynlluniau gweithredu ar waith i fynd i'r afael ag unrhyw wahaniaethau.

Mae hyn yn flaenoriaeth i'r bwrdd ac yn cael ei arwain gan y Prif Weithredwr a Chadeirydd y bwrdd.

Mae proses deg i recriwtio a dyrchafu sy'n dilyn llinellau ["No More Tickboxes"](#) Roger Kline.

Mabwysiadir "dull iechyd cyhoeddus", o hysbysebu swyddi i gynnwys staff a gwerthusiadau dilynol. Defnyddir data dadgyfunedig i nodi, asesu a deall unrhyw wahaniaethau ar draws recriwtio a dyrchafu. Mae camau gweithredu parhaus yn y cynllun strategol gyda'r nod o fonitro'n barhaus a mynd i'r afael ag unrhyw wahaniaethau mewn recriwtio, dyrchafiad a dilyniant gyrfa. Mae'r sefydliad yn falch o gyhoeddi ei ddata ar recriwtio a dyrchafu a gall gysylltu hyn â gwelliannau mewn cadw.

Cyfle cyfartal

10

Darparu mentora (gan gynnwys mentora o chwith), hyfforddiant a nawdd i'r holl staff, gan gynnwys o leiaf nifer cymesur o staff ethnig lleiafrifol.

I'r diben

proses anhrefnus, person-ddibynnol, afreolus, angen goruchwyliaeth enfawr

Ailadroddadwy

prosesau y gellir eu hailadrodd, cysondeb weithiau'n bosib, mae gwahanol bobl yn amrywio o ran yr hyn y maent yn ei wneud

Ymrwymedig/rheoledig

arfer safonol yn cael ei ddiffinio, ei ddogfennu, ei sefydlu a'i weithredu; peth gwelliant dros amser

Sefydledig/rheoledig

metrigau proses a dulliau rheoli a ddefnyddir i gysoni amcanion busnes a gofynion defnyddwyr terfynol yn barhaus; gallu'r broses yn cael ei fonitro

Enghreifftiol/optimaidd

gwella prosesau yn barhaus drwy newidiadau cynyddol ac arloesol; cefnogi gwelliant mewn rhannau eraill o'r system

Gall mentora ddigwydd, ond mae hyn yn anffurfiol; a drefnir gan unigolion rhyngddynt eu hunain a heb eu cefnogi gan y sefydliad. Mae yna ddull "Tap ar yr ysgwydd" o gynnig cyfleoedd ymestyn, sy'n ddibynnol iawn ar berthnasoedd unigol. Efallai na fydd y sefydliad yn ymwybodol bod mentora'n digwydd.

Mae'r sefydliad yn cefnogi gweithwyr i ymgymryd â mentora. Hysbysebir mentora a hyfforddi i unigolion yn y sefydliad, ond nid mewn ffordd systematig. Mae cyfleoedd ymestyn yn cael eu cynnig/hysbysebu, ond nid mewn ffordd systematig.

Cynigir mentora a hyfforddiant i'r holl staff perthnasol, fel arfer. Mae'r sefydliad yn defnyddio dull "optio allan". Bydd hyn yn debygol o fod â therfyn amser ac efallai y bydd angen rhestr aros. Mae cyfleoedd ymestyn yn cael eu rhestru, eu hysbysebu a'u cynnig i'r holl staff sydd wedi cyrraedd y raddfa briodol. Dylai hyn gael ei benderfynu gan banel, gan ddefnyddio dull sy'n seiliedig ar dystiolaeth gan gymryd i ystyriaeth y rhai sydd fwyaf tebygol o fod dan anfantais, ac felly â'r angen mwyaf, e.e. Graddedigion Meddygol Rhyngwladol (IMGs).

Cynigir mentora a hyfforddiant i'r holl staff. Mae cynllun mentora yn bodoli sy'n gysylltiedig â chyfleoedd ymestyn, e.e. gweithredu i fyny, secondiadau, cymryd rhan mewn prosiectau. Dylid monitro hyn yn ffurfiol, yn arbennig, ar gyfer cyfran y staff ethnig lleiafrifol sy'n manteisio ar y cynllun. Mae uwch arweinwyr sydd â chyfrifoldeb gwneud penderfyniadau lefel uchel yn mynd ati i noddi a hyrwyddo rhaglenni sy'n cefnogi meddygon ethnig lleiafrifol, gan ddangos pwysigrwydd yr unigolion hyn i'r gwasanaeth. Dylid adrodd ar gynnydd y cynllun mentora staff i'r bwrdd yn flynyddol, gan gynnwys y niferoedd sy'n manteisio ar y cynllun; cyfran y staff ethnig lleiafrifol sy'n manteisio ar y cynllun; adborth gan gyfranogwyr (mentoriaid a mentoreion); nifer y cyfleoedd ymestyn a gynhyrchwyd a thystiolaeth o newid mewn dilyniant gyrfa (wrth i'r cynllun aeddfedu).

Mae cynllun mentora sy'n cynnwys mentora o chwith gyda staff uwch yn ei le. Mae'r holl staff yn ymwybodol ohono, ac mae'n rhan safonol o ddatblygiad staff. Mae'r sefydliad hefyd yn cefnogi ac yn trefnu mentora gyda mentoriaid allanol mewn uwch swyddi perthnasol. Mae uwch arweinwyr yn mynd ati i noddi a hyrwyddo rhaglenni sy'n cefnogi meddygon ethnig lleiafrifol. Dylid adrodd ar gynnydd y cynllun mentora staff i'r bwrdd a'i gysylltu â chymorth busnes a chanlyniadau. Dylid defnyddio'r wybodaeth i ddatblygu a gwella gwasanaethau ac ysgogi arloesedd o ran recriwtio a chadw gweithlu.

Diwylliant sefydliadol

11

Creu diwylliant sy'n teimlo'n ddiogel i'r holl staff yn gyntaf ac sy'n annog didwylledd a gonestrwydd ar bob lefel o fewn y sefydliad ynghylch hiliaeth, gwahaniaethu croestoriadol a'i effaith, ac yn ail, amgylchedd gweithle croesawgar a chynhwysol i staff ethnig lleiafrifol, fel eu bod yn teimlo yn cael eu cefnogi, eu parchu a'u gwerthfawrogi fel eu cyfoedion nad ydynt yn cael eu lleiafrifoli.

I'r diben

proses anhrefnus, person-ddibynnol, afreolus, angen goruchwyliaeth enfawr

Mae sgysiau i'r diben yn digwydd am hiliaeth a gwahaniaethu croestoriadol trwy ddigwyddiadau achlysurol ar raddfa fach, eitemau newyddion ar y fewnrwyd neu flogiau.

Mae'r Adran Dysgu a Datblygu neu'r Adran Addysg Feddygol yn dosbarthu dolenni i'r diben i ddigwyddiadau sy'n ymwneud â mynd i'r afael â hiliaeth o'r tu allan i'r sefydliad.

Mae [Rowndiau Schwartz](#) neu fannau archwilio diogel tebyg ar gael yn y sefydliad, er nad ydynt o reidrwydd yn cael eu defnyddio i archwilio materion yn ymwneud â hiliaeth eto.

Ailadroddadwy

prosesau y gellir eu hailadrodd, cysondeb weithiau'n bosib, mae gwahanol bobl yn amrywio o ran yr hyn y maent yn ei wneud

Mae pecynnau cyfathrebu/delweddau/adnoddau sefydliadol megis pecynnau recriwtio a digwyddiadau, yn cydnabod yr amrywiaeth gwirioneddol a'r cynhwysiant a ddymunir; yn ogystal â chynrychiolaeth o staff ethnig lleiafrifol ar bob lefel o'r sefydliad o fewn ei weithlu.

Mae gan y sefydliad galendr o ddyddiadau pwysig megis digwyddiadau allweddol ar gyfer diwrnodau annibyniaeth cyn-drefedigaethau amrywiol a Diwrnod Windrush, yn ogystal â dathliadau crefyddol allweddol.

Mae digwyddiadau yn ymwneud ag amrywiaeth ddiwylliannol ac ethnig a hiliaeth strwythurol a sefydliadol yn cael eu hwyluso gan hwyluswyr mewnlol neu allanol profiadol a all greu mannau chwilfrydig a diogel.

Mae arweinwyr yn y sefydliad yn modelu bod yn agored, yn chwilfrydig ac yn wylaidd. ([Gweler rhif 1 Arweinyddiaeth a strategaeth](#)).

Ymrwymedig/rheoledig

arfer safonol yn cael ei ddiffinio, ei ddogfennu, ei sefydlu a'i weithredu; peth gwelliant dros amser

Mae gan y sefydliad strategaeth ar y cyd ar gyfer creu amgylchedd sy'n teimlo'n ddiogel ac yn groesawgar i staff ethnig lleiafrifol.

Mae ganddi raglen reolaidd o ddigwyddiadau, sy'n cyrraedd ac yn ymgysylltu â phob rhan o'r gweithlu, sy'n creu ac yn cynnal diogelwch a chwilfrydedd seicolegol i archwilio'r materion sy'n ymwneud â hiliaeth sefydliadol a strwythurol. Mae'r digwyddiadau'n gweithio ar sawl lefel – o bob rhan o'r sefydliad, i lefelau llai, mwy seiliedig ar dîm neu wasanaethau.

Mae'r digwyddiadau'n teimlo'n ddiogel ac yn cael eu hwyluso gan unigolion mewnlol neu allanol profiadol sy'n gallu dal y gofod i annog archwiliad gwirioneddol o deimladau anodd.

Mae'r sefydliad yn defnyddio adborth i wella diogelwch seicolegol ac effeithiolrwydd y digwyddiadau hyn yn barhaus.

Sefydledig/rheoledig

metrigau proses a dulliau rheoli a ddefnyddir i gysoni amcanion busnes a gofynion defnyddwyr terfynol yn barhaus; gallu'r broses yn cael ei fonitro

Mae'r sefydliad yn darparu ac yn monitro effeithiolrwydd ei strategaeth a gynhyrchwyd ar y cyd i greu amgylchedd diogel a chroesawgar ar gyfer staff ethnig lleiafrifol.

Mae'r sefydliad yn defnyddio digwyddiadau rheolaidd lle mae amrywiaeth o grwpiau staff yn siarad am hiliaeth a'i effaith yn ddiogel ac yn rhyfedd. Defnyddir hwn fel ffordd o fwydo i mewn i bob agwedd ar ei strategaeth fel rhan o'i gyd-gynhyrchu.

Mae'r sefydliad yn asesu ac yn mynd i'r afael â diffygion gallu wrth weithredu'r gwaith hwn yn barhaus er mwyn sicrhau cynaliadwyedd.

Enghreifftiol/optimaidd

gwella prosesau yn barhaus drwy newidiadau cynyddol ac arloesol; cefnogi gwelliant mewn rhannau eraill o'r system

Mae'r strategaeth a luniwyd ar y cyd ar gyfer creu amgylchedd diogel a chroesawgar ar gyfer staff ethnig lleiafrifol yn cael ei gwella'n barhaus trwy ddolen adborth o ddysgu ac arloesi'n gynyddol.

Mae gwersi'n cael eu dysgu, eu rhannu a'u hailadrodd y tu allan i'r sefydliad.

Mae arweinyddiaeth y sefydliad yn gweithredu fel llysgenhadon a dylanwadwyr ar gyfer newid ar draws y system.

12

Hwyluso datblygiad, twf a chynaliadwyedd parhaus rhwydwaith staff effeithiol ar gyfer mynd i'r afael ag anghenion, barn a phryderon staff ethnig lleiafrifol.

I'r diben

proses anhrefnus, person-ddibynnol, afreolus, angen goruchwyliaeth enfawr

Gall fod rhwydwaith staff ar gyfer staff ethnig lleiafrifol; mae'n ymgysylltu'n rheolaidd â chyfran fach o'r boblogaeth staff berthnasol.

Ailadroddadwy

prosesau y gellir eu hailadrodd, cysondeb weithiau'n bosib, mae gwahanol bobl yn amrywio o ran yr hyn y maent yn ei wneud

Mae rhwydwaith staff ar gyfer staff ethnig lleiafrifol wedi'i sefydlu ac mae ganddo gadeirydd; mae'n ymgysylltu'n rheolaidd â thua 1-3% o'r boblogaeth staff berthnasol, yn cyfarfod yn rheolaidd, ac yn adrodd yn ffurfiol drwy strwythurau llywodraethu sefydliadol.

Mae cadeirydd y rhwydwaith yn rhan o grŵp cadeiryddion rhwydwaith rhanbarthol neu genedlaethol sy'n darparu dysgu a chymorth ar y cyd.

Ymrwymedig/rheoledig

arfer safonol yn cael ei ddiffinio, ei ddogfennu, ei sefydlu a'i weithredu; peth gwelliant dros amser

Mae rhwydwaith staff ar gyfer staff ethnig lleiafrifol wedi'i sefydlu ac mae ganddo gadeirydd sydd â disgrifiad swydd ac sydd ag adnoddau, cymorth ac amser penodedig i gyflawni eu dyletswyddau; mae'n ymgysylltu â 7-10% o'r boblogaeth staff berthnasol.

Rhoddir sylw arbennig i gynnwys staff nad ydynt yn gweithio wrth ddesg (nad ydynt yn cyrchu'r rhyngwrdd ac e-byst) ac sy'n gweithio oriau anghymdeithasol fel mater o drefn; sicrhau bod staff yn cael amser wedi'i neilltuo; i fynychu cyfarfodydd.

Mae'r rhwydwaith yn adrodd yn ffurfiol drwy strwythurau llywodraethu sefydliadol ac mae'n rhanddeiliad sylweddol yn y gwaith o gydgyhyrchu strategaeth sefydliadol ar fynd i'r afael â hiliaeth. ([Gweler rhif 1 arweinyddiaeth a strategaeth](#)).

Sefydledig/rheoledig

metrigau proses a dulliau rheoli a ddefnyddir i gysoni amcanion busnes a gofynion defnyddwyr terfynol yn barhaus; gallu'r broses yn cael ei fonitro

Mae rhwydwaith staff ethnig lleiafrifol sydd wedi'i hen sefydlu. Mae'n ymgysylltu ag ystod gynrychioliadol a chyfran sylweddol o'r boblogaeth berthnasol. Mae gan y cadeirydd amser ac adnoddau penodedig i gyflawni eu dyletswyddau ac mae ganddo lefel o ddylanwad traws-sefydliadol yn deillio o gyfarfodydd rheolaidd gyda'r Prif Weithredwr a'r tîm Arwain Gweithredol.

Mae'r rhwydwaith yn bwydo'n ffurfiol ac yn cefnogi gwelliant parhaus i weledigaeth strategol a phrosesau gweithredol y sefydliad. Mae'n effeithio ar newid o gwmpas mynd i'r afael â hiliaeth yn y gweithle.

Mae'r sefydliad yn asesu ac yn mynd i'r afael â diffygion gallu wrth weithredu'r gwaith hwn yn barhaus er mwyn sicrhau cynaliadwyedd.

Enghreifftiol/optimaidd

gwella prosesau yn barhaus drwy newidiadau cynyddol ac arloesol; cefnogi gwelliant mewn rhannau eraill o'r system

Mae'r rhwydwaith staff ar gyfer staff ethnig lleiafrifol yn cael ei wella'n barhaus trwy ddolen adborth o ddysgu ac arloesi'n gynyddrannol.

Mae gwersi'n cael eu dysgu a'u rhannu y tu allan i'r sefydliad.

Mae arweinyddiaeth y sefydliad yn gweithredu fel llysgenhadon a dylanwadwyr ar gyfer newid ar draws y system.

Adrannau penodol o'r gweithlu meddygol

13

Cynyddu ymwybyddiaeth sefydliadol bod Graddedigion Meddygol Rhyngwladol (IMGs) a meddygon Arbenigedd ac Arbenigol (SAS) yn fwy tebygol o brofi hiliaeth a graddiaeth yn y gweithle.

I'r diben

proses anhrefnus, person-ddibynnol, afreolus, angen goruchwyliaeth enfawr

Ailadroddadwy

prosesau y gellir eu hailadrodd, cysondeb weithiau'n bosib, mae gwahanol bobl yn amrywio o ran yr hyn y maent yn ei wneud

Ymrwymedig/rheoledig

arfer safonol yn cael ei ddiffinio, ei ddogfennu, ei sefydlu a'i weithredu; peth gwelliant dros amser

Sefydledig/rheoledig

metrigau proses a dulliau rheoli a ddefnyddir i gysoni amcanion busnes a gofynion defnyddwyr terfynol yn barhaus; gallu'r broses yn cael ei fonitro

Enghreifftiol/optimaidd

gwella prosesau yn barhaus drwy newidiadau cynyddol ac arloesol; cefnogi gwelliant mewn rhannau eraill o'r system

Mae gan rheolwyr llinell rhai IMG a meddygon SAS ymwybyddiaeth o'r rhagfarnau y gall y carfannau hyn eu profi ac maent yn eu cefnogi trwy eu menter eu hunain.

Cesglir data gorfodol trwy Arolwg Staff cenedlaethol y GIG a'u hadrodd trwy WRES a MWRES.

Mae gan y sefydliad ddata ar nifer y meddygon SAS y mae'n eu cyflogi, gan gynnwys fel asiantaeth hirdymor.

Mae gan arweinyddiaeth y sefydliad (gan gynnwys yr uwch swyddog cyfrifol), personél staff meddygol a staff allweddol yr adran gyfathrebu ddealltwriaeth fanwl o'r hiliaeth, graddiaeth a'r heriau croestoriadol y mae IMGs a meddygon SAS yn eu profi.

Mae teithiau meddygon IMG a SAS yn cael eu dathlu yn straeon/blogiau newyddion y sefydliad, ar y fewnwyd, ac ati.

Mae'r sefydliad yn datblygu system i gasglu data am nifer yr IMGs (ar draws pob gradd), y mae'n eu cyflogi, gan gynnwys y rhai sy'n gweithio fel staff asiantaeth hirdymor.

Mae dealltwriaeth ddofn o'r hiliaeth, graddiaeth a heriau croestoriadol y mae IMGs a meddygon SAS yn eu profi yn rhan o'r broses arfarnu flynyddol ar gyfer arweinyddiaeth y sefydliad (yn enwedig yr uwch swyddog cyfrifol), personél staffio meddygol a rheolwyr llinell meddygol.

Mae gan y sefydliad uwch arweinydd – sy'n atebol ac sydd â'r awdurdod priodol dros – gasglu, monitro ac adrodd ar ddata ar nifer yr IMGs (gan gynnwys staff asiantaeth a phob gradd) yn y sefydliad. Mae'r person hwn yn adrodd i'r Cyfarwyddwr Meddygol a'r bwrdd.

Mae'r uwch arweinydd hwn yn gweithio gyda systemau Arolwg Staff y GIG i sicrhau bod data Arolwg Staff yn cael ei gasglu a'i fod yn ddigon gronynnog i ddangos profiad IMGs ar draws holl ddangosyddion MWRES.

Mae data wedi'u dadgyfuno o Arolwg Staff y GIG am y gwahanol ethnigrwydd lleiafrifol a nodweddion croestoriadol, e.e., rhywedd, gradd, gwlad cymhwyster sylfaenol yn cael eu casglu a'u monitro fel mater o drefn, a chaiff gwahaniaethau eu hadrodd i'r bwrdd sy'n atebol i weithredu arnynt.

Mae'r data hyn yn cyfrannu at ymwybyddiaeth y sefydliad ehangach o'r heriau cynyddol a wynebwr gan IMGs a meddygon SAS.

Mae'r sefydliad yn asesu ac yn mynd i'r afael â diffygion gallu wrth weithredu'r gwaith hwn yn barhaus er mwyn sicrhau cynaliadwyedd.

Mae ymwybyddiaeth sefydliadol o anghenion penodol meddygon IMG a SAS yn cael ei gwella'n barhaus trwy ddolen adborth o ddysgu ac arloesi'n gynyddrannol.

Mae gwersi'n cael eu dysgu a'u rhannu, gan gynnwys y tu allan i'r sefydliad.

Mae arweinyddiaeth y sefydliad yn gweithredu fel llysgenhadon a dylanwadwyr ar gyfer newid ar draws y system.

Adrannau penodol o'r gweithlu meddygol

14

Ar gyfer Graddedigion Meddygol Rhyngwladol (IMGs), darparu cyfnod sefydlu a chymorth bugeiliol cynnar, ymarferol a phroffesiynol priodol ac ymdrin ag atgyfeiriadau anghymesur ar gyfer camau disgyblu gan ddefnyddio mesurau lleol priodol.

I'r diben

proses anhrefnus, person-ddibynnol, afreolus, angen goruchwyliaeth enfawr

Mae rhai rheolwyr llinell yn darparu cymorth ychwanegol i staff IMG sy'n newydd i'r DU, yn unol â'u hanghenion ymgynffwrdd ychwanegol.

Ailadroddadwy

prosesau y gellir eu hailadrodd, cysondeb weithiau'n bosib, mae gwahanol bobl yn amrywio o ran yr hyn y maent yn ei wneud

Mae timau Gweithlu ac EDI y sefydliad wedi ymrwmo i Ganllaw Croesawu a Gwerthfawrogi Graddedigion Meddygol Rhyngwladol Cyflogwyr y GIG.

Mae'r uwch swyddog cyfrifol, yr adran addysg feddygol ôl-raddedig a'r holl reolwyr llinell meddygol yn ymwybodol o'i argymhellion ac yn eu defnyddio mewn ffordd an-systematig i gefnogi staff newydd IMG.

Mae'r sefydliad yn cyfeirio'n rheolaidd at IMGs sy'n newydd i'r DU, at byrth E-ddysgu'r GIG "[Adnoddau atodol i gefnogi sefydlu i ymarfer meddygol proffesiynol yn y DU](#)".

Mae'r adran addysg feddygol ôl-raddedig wedi ymrwmo i fynd i'r afael â chyrhaeddiad gwahaniaethol ymhlith ei IMGs.

Ymrwymedig/rheoledig

arfer safonol yn cael ei ddiffinio, ei ddogfennu, ei sefydlu a'i weithredu; peth gwelliant dros amser

Mae'r sefydliad wedi cyd-gynhyrchu cynllun gweithredu ar gyfer gwreiddio Canllaw Cyflogwyr y GIG ar gyfer Croesawu a Gwerthfawrogi Graddedigion Meddygol Rhyngwladol ac mae ganddo set ddata monitro sy'n cael ei hadrodd yn fisol i'r bwrdd.

Mae'r adran addysg feddygol ôl-raddedig wedi datblygu cynllun wedi'i gydgyhyrchu i fynd i'r afael â chyrhaeddiad gwahaniaethol ymhlith IMGs yn y sefydliad.

Mae'r uwch swyddog cyfrifol wedi datblygu cynllun wedi'i gydgyhyrchu i fynd i'r afael ag atgyfeiriadau IMG anghymesur ar gyfer camau disgyblu.

Mae'r sefydliad wedi penodi arweinydd neu diwtor IMG, sydd â sesiynau digonol wedi'u cynllunio ar gyfer swydd a chymorth gweinyddol, er mwyn darparu arbenigedd a throsolwg i ddatblygu a gweithredu'r tri chynllun uchod.

Sefydledig/rheoledig

metrigau proses a dulliau rheoli a ddefnyddir i gysoni amcanion busnes a gofynion defnyddwyr terfynol yn barhaus; gallu'r broses yn cael ei fonitro

Mae tim gweithlu'r sefydliad yn cyflawni ei gynllun Gweithredu Canllaw Croesawu a Gwerthfawrogi Graddedigion Meddygol Rhyngwladol y GIG i Gyflogwyr ac yn cael adborth gan IMGs newydd i hwyluso gwelliant parhaus.

Mae'r sefydliad yn cyflawni'r cynllun ar gyfer mynd i'r afael â chyrhaeddiad gwahaniaethol ymhlith IMGs ac yn adrodd ar gynnydd gyda gwelliant amlwg o flwyddyn i flwyddyn.

Mae'r sefydliad yn cyflawni'r cynllun i fynd i'r afael ag atgyfeiriadau anghymesur ar gyfer camau disgyblu gyda gwelliant amlwg o flwyddyn i flwyddyn.

Mae'r sefydliad yn ystyried ei IMGs fel ased i'w ddathlu ac i ddysgu ohono, y gellir ei ddangos trwy gynrychiolaeth deg mewn adnoddau, cyfathrebu, digwyddiadau a gwobrau.

Mae'r sefydliad yn asesu ac yn mynd i'r afael â diffygion gallu wrth weithredu'r gwaith hwn.

Enghreifftiol/optimaidd

gwella prosesau yn barhaus drwy newidiadau cynyddol ac arloesol; cefnogi gwelliant mewn rhannau eraill o'r system

Mae'r sefydliad yn rhannu arfer gorau ag eraill yn y system ynghylch a) gweithredu Canllaw Croesawu a Gwerthfawrogi Graddedigion Meddygol Rhyngwladol Cyflogwyr y GIG, b) mynd i'r afael â'r bylchau cyrhaeddiad ar gyfer IMGs, c) mynd i'r afael ag atgyfeiriadau IMG anghymesur ar gyfer camau disgyblu a d) dathlu a dysgu gan IMGs.

Gall hyn fod trwy erthyglau cyhoeddus, astudiaethau achos, cynadleddau, cefnogaeth cymheiriaid a/neu setiau dysgu gweithredol arweinyddiaeth.

Adrannau penodol o'r gweithlu meddygol

15

Ar gyfer meddygon Arbenigedd ac Arbenigol (SAS), sy'n fwy tebygol o fod yn staff ethnig lleiafrifol, gweithredu Siarter SAS Cymdeithas Feddygol Prydain (BMA) yn llawn.

I'r diben

proses anhrefnus, person-ddibynnol, afreolus, angen goruchwyliaeth enfawr

Mae rhai rheolwyr llinell meddygon SAS yn sicrhau bod gan feddygon SAS gynllun swydd gyda gweithgareddau proffesiynol ategol (SPAs) digonol a chymesur, mynediad at gyfleoedd addysgol a datblygu gyrfa.

Ailadroddadwy

prosesau y gellir eu hailadrodd, cysondeb weithiau'n bosib, mae gwahanol bobl yn amrywio o ran yr hyn y maent yn ei wneud

Mae'r sefydliad wedi ymrwmo i Siarter SAS y BMA ac wedi asesu ei lefel aeddfedrwydd bresennol gan ddefnyddio'r [pecyn gwerthuso](#) hwn. Mae'r sefydliad wedi penodi Arweinydd neu Diwtor SAS gyda sesiynau digonol wedi'u cynllunio ar gyfer swydd a chymorth gweinyddol i allu darparu arbenigedd a throsolwg i gyflawni Siarter SAS.

Ymrwymedig/rheoledig

arfer safonol yn cael ei ddiffinio, ei ddogfennu, ei sefydlu a'i weithredu; peth gwelliant dros amser

Mae'r sefydliad wedi cyd-gynhyrchu cynllun gweithredu gan ddefnyddio'r [rhestr wirio](#) hon ar gyfer cyflawni'r Siarter SAS, gyda'r Arweinydd neu'r Tiwtor SAS yn darparu arbenigedd a throsolwg.

Mae mecanwaith ar waith ar gyfer casglu, monitro a gwella data i gefnogi'r gwaith o gyflawni Siarter SAS gan ddefnyddio'r [offeryn monitro](#) hwn.

Sefydledig/rheoledig

metrigau proses a dulliau rheoli a ddefnyddir i gysoni amcanion busnes a gofynion defnyddwyr terfynol yn barhaus; gallu'r broses yn cael ei fonitro

Mae'r sefydliad yn gweithredu ei Siarter SAS ac yn dangos gwelliant o flwyddyn i flwyddyn gan ddefnyddio'r [offeryn monitro](#).

Mae'r sefydliad yn ystyried ei feddygon SAS fel ased i'w ddathlu ac i ddysgu ohono, y gellir ei ddangos trwy gynrychiolaeth deg mewn adnoddau, cyfathrebu, digwyddiadau a gwobrau.

Mae'r sefydliad yn asesu ac yn mynd i'r afael â diffygion gallu wrth weithredu'r gwaith hwn.

Enghreifftiol/optimaidd

gwella prosesau yn barhaus drwy newidiadau cynyddol ac arloesol; cefnogi gwelliant mewn rhannau eraill o'r system

Mae'r sefydliad yn rhannu arfer gorau ag eraill yn y system ynghylch gweithredu Siarter SAS a dathlu a dysgu gan feddygon SAS.

Gall hyn fod trwy erthyglau cyhoeddedig, astudiaethau achos, cynadleddau, cefnogaeth cymheiriaid a/neu setiau dysgu gweithredol arweinyddiaeth.

Adroddiad cynnydd

Defnyddiwch y dudalen hon i fapio eich cynnydd yn erbyn y camau gweithredu. Cwblhewch y dyddiadau perthnasol ar frig y siart ac ar gyfer pob cam gweithredu, nodwch a yw eich sefydliad ar y cam l'r diben, Ailadroddadwy, Ymrwymedig/rheoledig, Sefydledig/rheoledig neu Enghreifftiol/optimaidd, gan ddefnyddio'r Matrics Aeddfedrwydd.

	Dyddiad dechrau	Ar ôl chwe mis	Ar ôl 12 mis	Ar ôl 18 mis	Ar ôl 24 mis	Ar ôl tua 30 mis
Arweinyddiaeth a strategaeth						
1. Ymrwymiad sefydliadol clir						
2. Mae gan arweinwyr wybodaeth a dealltwriaeth fanwl.						
Atebolrwydd						
3. Penodi uwch swyddog i fod yn gyfrifol						
4. Mae gan y person hwn gyfrifoldeb trosfwaol am gasglu, dadansoddi ac adrodd ar ddata						
5. Mae gan y person hwn gyfrifoldeb trosfwaol am Gynllun Strategol a gynhyrchir ar y cyd.						
Mynd i'r afael â phryderon						
6. Sicrhau bod staff cymorth yn cynnig pwynt cyswllt effeithiol, cyfrinachol ac annibynnol						
7. Bod â pholisïau a gweithdrefnau clir i staff allu adrodd am unrhyw ddigwyddiadau						
8. Pwysleisio a dilyn drwodd ar ddull dim goddefgarwch mewn achosion o ymddygiad hiliol gan gleifion a gofalyr tuag at staff gofal iechyd.						
Cyfle cyfartal						
9. Cymryd ymagwedd wrthrychol sy'n seiliedig ar dystiolaeth at gyfleoedd recriwtio a dyrchafu						
10. Darparu mentora i'r holl staff gan gynnwys o leiaf nifer cymesur o staff ethnig lleiafrifol.						
Diwylliant sefydliadol						
11. Creu diwylliant sy'n teimlo'n ddiogel, sy'n annog bod yn agored ar bob lefel, ac sy'n amgylchedd croesawgar a chynhwysol i staff ethnig lleiafrifol						
12. Datblygu rhwydwaith staff effeithiol i fynd i'r afael ag anghenion staff ethnig lleiafrifol a helpu i sicrhau ei fod yn gynaliadwy.						
Adrannau penodol o'r gweithlu meddygol						
13. Cynyddu ymwybyddiaeth sefydliadol bod IMGs a meddygon SAS yn fwy tebygol o brofi hiliaeth a graddiaeth yn y gweithle						
14. Darparu cyfnod sefydlu bugeiliol, ymarferol a phroffesiynol cynnar a chefnogaeth i IMGs a mynd i'r afael ag atgyfeiriadau anghymesur ar gyfer camau disgyblu						
15. Ar gyfer meddygon SAS, gweithredwch siarter SAS y BMA yn llawn.						

9. Appendices

Sut i fapio'r 15 cam gweithredu i fynd i'r afael â hiliaeth yn y gweithle yn erbyn parthau'r rheolydd i gefnogi darparu gofal o ansawdd uchel – gan ddefnyddio'r rheolydd yn Lloegr, y CQC.

	Gweithredoedd	Parth(au) rheoleiddiwr y mae'r weithred yn mapio iddo	Enghraifft o sut y gallai'r Cam Gweithredu helpu i ddangos ansawdd gwell (nid yw hyn yn gynhwysfawr).
Arweinyddiaeth a strategaeth	1	W	Bydd strategaeth a gynhyrchir ar y cyd i fynd i'r afael â hiliaeth yn y gweithle yn helpu i gyflawni parthau CQC W2.2 a W2.3 gan y bydd yn dangos strategaeth gadarn a realistig a luniwyd ar y cyd i gyflawni blaenoriaethau a darparu gofal cynaliadwy o ansawdd uchel.
	2	W, D	Bydd hyn yn helpu i sicrhau bod pobl yn cael eu hamddiffyn rhag gwahaniaethu, a allai fod yn gyfystyr â chamdriniaeth neu achosi niwed seicolegol. Mae hyn yn cynnwys aflonyddu a gwahaniaethu mewn perthynas â nodweddion gwarchodedig o dan y Ddeddf Cydraddoldeb ac felly'n cyflawni parth D1.3 y CQC.
Atebolrwydd	3	W, D, E	Bydd yn helpu i sicrhau bod gwybodaeth briodol a chywir yn cael ei phrosesu, ei herio a'i gweithredu'n effeithiol a thrwy hynny gyflawni parth CQC, W6.
	4	W, D, E	Bydd yn cefnogi monitro canlyniadau gofal a thriniaeth a chymariaethau â gwasanaethau tebyg, yn unol â pharth CQC, E2.
	5	W, D, E	Yn cefnogi darparu gweledigaeth glir a strategaeth gredadwy i ddarparu gofal cynaliadwy o ansawdd uchel i bobl, a chynlluniau cadarn i gyflawni hyn, yn unol â pharth CQC W2. Mae hefyd yn helpu i sicrhau bod systemau, prosesau ac arferion ar waith sy'n cadw pobl yn ddiogel ac yn cael eu diogelu rhag camdriniaeth, yn unol â pharth CQC, D1.

Allwedd:

D: Diogel E: Effeithiol G: Gofalgar Y: Ymatebol W: Wedi'i arwain yn dda

9. Appendices

	Gweithredoedd	Parth(au) rheoleiddiwr y mae'r weithred yn mapio iddo	Enghraifft o sut y gallai'r Cam Gweithredu helpu i ddangos ansawdd gwell (nid yw hyn yn gynhwysfawr).
Mynd i'r afael â phryderon	6	W, D	Helpu i sicrhau bod staff yn teimlo'n ddiogel ac yn cael eu cefnogi (D1).
	7	W, D	Helpu i sicrhau bod camau'n cael eu cymryd i fynd i'r afael ag ymddygiad a pherfformiad sy'n anghyson â'r weledigaeth a'r gwerthoedd, waeth beth fo'u statws (W3)
	8	W, D	Helpu i sicrhau bod staff yn teimlo eu bod yn cael eu cefnogi, eu gwerthfawrogi a'u parchu (W3).
Cyfle cyfartal	9	W	Cefnogi staff i deimlo eu bod yn cael eu cefnogi, eu parchu a'u gwerthfawrogi ac yn gadarnhaol ac yn falch o weithio yn y sefydliad (W3).
	10	W, G, E	Yn cefnogi staff ar bob lefel o hynafedd i godi pryderon am ymddygiad ac agweddau amharchus, gwahaniaethol neu gamdriniol ac i ddeall yr effaith y bydd gofal, triniaeth a chyflwr person yn ei chael ar eu llesiant, yn emosiynol ac yn gymdeithasol, (G1). Mae anghenion dysgu staff yn fwy tebygol o gael eu nodi a byddant yn cael eu hannog a chyfleoedd i ddatblygu (E3).
Diwylliant sefydliadol	11	D, W	Cefnogi staff i godi pryderon, eu cofnodi ac adrodd arnynt yn fewnol ac yn allanol pan fo angen (D6). Yn cefnogi sefydliadau i ddatblygu arweinyddiaeth gynaliadwy, dosturiol, cynhwysol ac effeithiol, gan gynnwys cynllunio olyniaeth (W1).
	12	W	Yn cefnogi datblygiad systemau a phrosesau cadarn ar gyfer dysgu, gwelliant parhaus ac arloesi (W8).

Allwedd:

D: Diogel E: Effeithiol G: Gofalgar Y: Ymatebol W: Wedi'i arwain yn dda

9. Appendices

	Gweithredoedd	Parth(au) rheoleiddiwr y mae'r weithred yn mapio iddo	Enghraifft o sut y gallai'r Cam Gweithredu helpu i ddangos ansawdd gwell (nid yw hyn yn gynhwysfawr).
Adrannau penodol o'r gweithlu	13	W, D	Helpu i sicrhau bod cydraddoldeb ac amrywiaeth yn cael eu hyrwyddo o fewn y sefydliad a thu hwnt a bod yr holl staff yn teimlo eu bod yn cael eu trin yn gyfartal (W3).
	14	W, D	Bydd hyn yn helpu i sicrhau bod pobl yn cael eu hamddiffyn rhag gwahaniaethu, a allai fod yn gyfystyr â chamdriniaeth neu achosi niwed seicolegol. Mae hyn yn cynnwys aflonyddu a gwahaniaethu mewn perthynas â nodweddion gwarchoddedig o dan y Ddeddf Cydraddoldeb ac felly'n cyflawni parth D1 y CQC.
	15	W, D	Helpu i sicrhau bod mecanweithiau yn eu lle ar gyfer darparu'r datblygiad sydd ei angen ar bob aelod o staff ar bob lefel, gan gynnwys gwerthusiad o ansawdd uchel a sgysiau datblygu gyrfa (W3).

Allwedd:

D: Diogel E: Effeithiol G: Gofalgar Y: Ymatebol W: Wedi'i arwain yn dda

Diolch am ddarllen

#GweithreduArHiliaeth

www.rcpsych.ac.uk/actagainstracism

© 2023 Coleg Brenhinol y Seiciatryddion.

Elusen gofrestedig rhif 228636 (Cymru a Lloegr)

Rhif cofrestru'r elusen SC038369 (Yr Alban)

ACT AGAINST

RACISM