



Gwella Cydraddoldeb Hiliol ym maes Iechyd a Gofal Cymdeithasol

Cefndir

Mae Llywodraeth Cymru am gyhoeddi Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Hiliol i fynd i'r afael ag anghydraddoldeb hiliol ac ethnig strwythurol yng Nghymru (Llywodraeth Cymru, 2020a). Mae'r papur hwn yn crynhoi un o'r chwe adroddiad a luniwyd gan Ganolfan Polisi Cyhoeddus Cymru i roi tystiolaeth annibynnol i lywio datblygiad y Cynllun Gweithredu. Mae'n trafod tystiolaeth ac argymhellion ar gyfer gweithredu sy'n ymwneud â chydraddoldeb mewn iechyd a gofal cymdeithasol.

Cyflwyniad

Yng Nghymru, mae anghydraddoldebau hiliol parhaus mewn iechyd, mynediad at iechyd a gofal cymdeithasol a lefelau unigrwydd, ymysg gwahaniaethau cymdeithasol ac economaidd eraill (EHRC, 2018).

Mae pandemig y Coronafeirws wedi cynyddu brys camau gweithredu i ddileu gwahaniaethu hiliol yng Nghymru ac wedi tynnu sylw at bwysigrwydd iechyd a gofal cymdeithasol fel meysydd polisi allweddol ar gyfer mynd i'r afael ag anghydraddoldebau. Er enghraifft, yng Nghymru, roedd y gyfradd marwolaethau coronafeirws (2 Mawrth i 15 Mai 2020) ddwywaith yn uwch ymysg dynion Du o gymharu â dynion Gwyn, a bron i un a hanner gwaith yn uwch ymysg menywod Du o gymharu â menywod Gwyn, hyd yn oed ar ôl ystyried gwahaniaethau mewn dwysedd poblogaeth, aelwydydd a ffactorau economaidd-gymdeithasol (SYG, 2020).

Mae'r briff polisi hwn yn nodi camau i fynd i'r afael ag anghydraddoldeb hiliol mewn iechyd a gofal cymdeithasol sy'n nodweddion cryf mewn astudiaethau academiaidd ac adroddiadau polisi. Mae'r rhan gyntaf yn canolbwyntio ar ffyrdd o wella profiadau a chanlyniadau staff iechyd a gofal cymdeithasol, tra bod yr ail yn canolbwyntio ar ddefnyddwyr gwasanaeth o leiafrifoedd hiliol ac ethnig.

Staff iechyd a gofal cymdeithasol

Mae'r sectorau iechyd a gofal cymdeithasol yn tueddu i fod yn fwy hiliol ac ethnig amrywiol na phoblogaeth Cymru gyfan (Llywodraeth Cymru, 2020b). Mae staff iechyd a gofal cymdeithasol o leiafrifoedd hiliol ac ethnig wedi'u gorgynrychioli mewn swyddi iechyd a gofal cymdeithasol sydd â chyflog a statws is yn y DU (Autonomy, 2020; GOV.UK, 2020).

Mae pobl o leiafrifoedd hiliol ac ethnig yng Nghymru yn profi gwahaniaethu mewn iechyd meddwl a lles a mynediad at ofal iechyd meddwl, yn enwedig ffoaduriaid a cheiswyr lloches.

Cyfyngedig yw'r dystiolaeth mewn cyd-destunau iechyd a gofal cymdeithasol penodol ynghylch yr hyn sy'n gweithio i wella amrywiaeth y gweithlu,

ond manylir isod ar strategaethau allweddol sydd wedi'u nodi. Ar y rheng flaen rhaid cael ymrwymiad i ddatgymalu strwythurau, polisïau a gweithdrefnau (ffurfiol ac anffurfiol) sy'n cynnal y *status quo* (e.e. arferion o amgylch mynediad at gyfleoedd hyrwyddo a pholisïau sy'n gysylltiedig â mudo).

Dad-ragfarnu cyfleoedd recriwtio, datblygu a secondiad

Er nad oes data ar gael o Gymru, mae tystiolaeth o ymgysylltu â rhanddeiliaid (Ogbonna, 2020) a data gan ymddiriedolaethau'r GIG yn Lloegr dros y pum mlynedd diwethaf yn dangos bod staff gofal iechyd Gwyn yn fwy tebygol o gael eu penodi o restrau byr i bob swydd a'u bod yn fwy tebygol o fanteisio ar hyfforddiant a datblygiad proffesiynol anorfodol nag ymgeiswyr o leiafrifoedd hiliol ac ethnig (Tîm Gweithredu WRES, 2020). Felly mae dad-ragfarnu cyfleoedd recriwtio, datblygu a dilyniant yn allweddol i leihau anghydraddoldebau hiliol ac ethnig y gweithlu.

Argymhellion

- Defnyddio cyfuniad o arferion recriwtio a dilyniant (megis ceisiadau swydd dienw, mentora (croes), modelau rôl, cynllunio olyniaeth, a rhaglenni arweinyddiaeth) ar lefelau unigol, gweithle a sefydliadol a sicrhau eu bod yn cael eu cynnal a'u cefnogi'n amlwg gan reolwyr.
- Cyhoeddi targedau lleol ystyrion ar gyfer cynrychiolaeth a thargedau sector-benodol ar gyfer dilyniant i leiafrifoedd hiliol ac ethnig sy'n cael eu tanategu gan weithredu cadarnhaol parhaus, ac y mae arweinwyr yn cael eu dwyn i gyfrif amdanynt.
- Darparu cefnogaeth ac arweiniad penodol i gyflogwyr iechyd a gofal cymdeithasol i weithredu camau cadarnhaol ac i gasglu data i gefnogi gweithredu targedig.

- Ystyried gwneud cyllid yn ddibynnol ar fentrau neu arferion penodol, megis gweithredu'r Siarter Cydraddoldeb Hiliol.
- Mabwysiadu dull systemau a phersbectif croestoriadol i osgoi creu anghydraddoldebau newydd neu waethygu rhai presennol yn anfwriadol.

Hyrwyddo gweithleoedd cynhwysol sy'n seicolegol a chorfforol ddiogel

Effaith gyfyngedig yn unig y bydd dad-ragfarnu arferion recriwtio a dilyniant a gweithredu targedau yn ei chael os yw amgylchedd y gweithle'n parhau'n elyniaethus i staff o leiafrifoedd hiliol ac ethnig (Kline, 2020). Mae sicrhau diogelwch seicolegol yn golygu meithrin hinsawdd waith sy'n ennyn ymdeimlad yn yr holl staff y gallant, ac y dylent, godi llais am faterion yn y gwaith i gwestiynu penderfyniadau a chodi pryderon ac unrhyw gamgymeriadau a wnânt (Edmondson a Lei, 2014).

Mae mynd i'r afael â gwahaniaethu yn erbyn staff yn hanfodol i'r sectorau iechyd a gofal cymdeithasol gan ei fod yn gysylltiedig ag iechyd a lles seicolegol gwaeth, boddhad swydd is a mwy o fwriad i adael (Rhead et al. 2020) - yn gryno, mae amgylchedd sy'n rhydd o bob math o wahaniaethu yn hanfodol ar gyfer diogelwch seicolegol staff.

Argymhellion

- Archwilio a thrawsnewid yr ymagweddau presennol at hyfforddiant amrywiaeth, gan ystyried a rhagweld effeithiau anfwriadol, megis y risg o ganolbwyntio ar ymddygiadau unigol yn hytrach na materion systemig.
- Cynnwys staff o leiafrifoedd hiliol ac ethnig yn weithredol wrth ddatblygu hyfforddiant, gan sicrhau ei fod yn orfodol i'r holl staff ar bob lefel. Dylai'r hyfforddiant fod yn barhaus a dylai ymgorffori dulliau arbrol, pennu-persbectif a myfyriol, gyda blaenoriaeth ar weithredu a newid

ymddygiad. Yn bwysig, dylai fod ganddo lens gwrth-hiliol penodol, gan ymgorffori ffocws ar gydnabod - a herio - rôl gwynder fel y norm sefydliadol, y faint wen, a bregusrwydd gwyn.

- Cyfuno hyfforddiant ag ymrwymiad sefydliadol a gweithle ehangach i ddiogelwch a chynhwysiant seicolegol, gyda ffocws clir ar ficro-ymosodedd cudd, dyddiol; annog cynghreiriau ac ymyriadau gan bobl sy'n bresennol, gyda'r cyfan wedi'i gefnogi'n amlwg gan uwch arweinwyr.
- Amlinellu'r disgwyliadau ar gyfer yr holl staff ar bob lefel a'u cefnogi i gael trafodaethau agored am hil a hiliaeth yn y gweithle a thu hwnt.
- Creu fforymau penodol (e.e. rowndiau Schwartz, rhwydweithiau staff, Gwarcheidwaid Rhyddid i Siarad) i staff rannu profiadau, codi pryderon, a sicrhau bod eu barn yn cael ei chlywed gyda sianeli cyfathrebu ac atebolrwydd clir a thryloyw i reolwyr canol ac uwch reolwyr.
- Gwella mynediad at ymyriadau seicolegol diwylliannol sensitif i staff, megis cwnsela a chymorth profedigaeth, ochr yn ochr â chefnogaeth iechyd a lles ehangach.
- Datgymalu a dad-ragfarnu gweithdrefnau disgyblu fel rhan o ddull mwy cydweithredol a pherson-ganolog o gynnal prosesau adnoddau dynol.
- Darparu Cyfarpar Diogelwch Personol (PPE) digonol sy'n ffitio'n briodol, wedi'i deilwra i ffitio cymunedau lleiafrifoedd hiliol ac ethnig amrywiol.
- Cefnogi ymchwil a gwerthuso (gan gynnwys casglu data priodol) i nodi beth sy'n gweithio ym mha gyd-destunau i newid ymddygiad mewn ffordd barhaus.
- Hyrwyddo asesiadau risg sy'n ystyried yn benodol ac yn ddigonol iechyd corfforol a

meddyliol yr holl staff Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig.

Terminoleg

- Mae dulliau **gwrth-hiliol** yn symud y tu hwnt i leihau rhagfarn a chynyddu cymhwysedd diwylliannol i gwmpasu'n benodol y camau a gymerir i wrthsefyll a mynd i'r afael â hiliaeth.
- Mae **braint wen** yn cyfeirio at y fantais systemig a systematig sy'n gysylltiedig â bod yn Wyn, neu'r anfanteision systematig a brofir gan grwpiau hiliol eraill sydd wedi'u hymgorffori mewn rhai cymdeithasau.
- **Bregusrwydd gwyn** yw pan mae pobl Wyn yn teimlo'n anghyfforddus wrth wynebu heriau hiliol, gan felly leihau eu hymgysylltiad, anwybyddu'r mater, amddiffyn eu hunain neu dynnu'n ôl rhag ymgysylltu â materion hiliol mewn ffordd sy'n cadw'r *status quo* neu eu hamddiffyn rhag anghysur.
- Mae **cynghreiriau** yn disgrifio proses lle mae person breintiedig yn gweithio mewn undod a phartneriaeth ag aelodau o grŵp mylol neu ormesedig nad yw'n perthyn iddo.

Egwyddorion cyffredinol

Mae'r egwyddorion trosfwaol i sicrhau y creir hinsawdd yn y gweithle sy'n agored i amrywiaeth hiliol ac ethnig ac sy'n croesawu hynny yn cynnwys:

- Ymrwymiad uwch arweinwyr a dyrannu adnoddau;
- Ymgorffori strategaethau amrywiaeth lluosog, aml-lefel a pharhaus; a
- Chasglu, cyhoeddi a monitro data hil ac ethnigrwydd y gweithlu, gan gynnwys casglu data gorfodol a/neu gymhellol.

Astudiaeth Achos: WRES

Gorchmynnwyd Safon Cydraddoldeb Hiliol y Gweithlu (WRES) yn Lloegr yn 2015. Mae'n ei gwneud yn ofynnol i sefydliadau'r GIG ddangos cynnydd yn erbyn naw dangosydd o gydraddoldeb hiliol yn y gweithlu, e.e. mewn perthynas â mynediad at gyfleoedd hyfforddi, anghymesuredd camau disgyblu, a chyffredinrwydd gwahaniaethu ar sail hil, bwllo ac aflonyddu. Mae'r WRES hefyd yn cefnogi cynlluniau gweithredu gwelliant i fynd i'r afael ag achosion sylfaenol gwahaniaethu. Mae defnyddio fframwaith casglu data fel y WRES yn un ffordd o fonitro tangynrychiolaeth staff o leiafrifoedd hiliol ac ethnig ac i ddatblygu dulliau gwella ansawdd targedig i fynd i'r afael â hyn (Naqvi et al., 2018).

Mae'n bwysig bod unrhyw safon o'r fath yn cael ei haddasu i gyd-destun Cymru ac yn ystyried dosbarthiad staff lleiafrifoedd hiliol ac ethnig ledled Cymru.

Argymhellion

- Mae cefnogaeth weladwy, barhaus gan uwch reolwyr sy'n cynnwys llinellau clir o atebolrwydd cymdeithasol a mentrau ag adnoddau digonol i leihau gwahaniaethau hiliol yn hanfodol.
- Mae angen i arweinwyr weithredu dulliau lluosog, aml-lefel sy'n targedu sefydliadau, nid unigolion yn unig. Mae angen i'r dulliau hyn ddatgymalu strwythurau sylfaenol sy'n cynnal anghydraddoldeb a chanolbwyntio ar weithredu. Byddai'n ddefnyddiol pe caent eu llywio gan feddwl systemau,¹ sy'n ystyried dylanwadau ehangach ar y newid dymunol ac i nodi a rhagweld unrhyw ganlyniadau anfwriadol.
- Casglu data gweithlu sy'n berthnasol yn lleol ac sy'n ystyrlon yn ei gyd-destun, sy'n cael ei lywio gan ymgysylltiad gweithredol â staff o leiafrifoedd hiliol ac ethnig yng Nghymru.

- Mae hyn yn cynnwys casglu data ar y gweithlu, dilyniant gyrfa, boddhad swydd, profiadau o wahaniaethu ac achosion disgyblu (e.e. y dangosyddion a gasglwyd gan y WRES) sy'n cael ei ddadgyfuno'n briodol yn ôl ethnigrwydd (e.e. gan gynnwys categorïau Du Cymreig ac Asiaidd Cymreig); a chategorïau statws cymdeithasol allweddol eraill (yn enwedig statws rhyw a mudo).

Defnyddwyr gwasanaeth o leiafrifoedd hiliol ac ethnig

Darpariaeth iechyd meddwl anwahaniaethol a diwylliannol sensitif

Mae pobl o leiafrifoedd hiliol ac ethnig yng Nghymru yn profi gwahaniaethu mewn iechyd meddwl a lles (e.e. lefelau uwch o unigrwydd) a mynediad at ofal iechyd meddwl, yn enwedig ffoaduriaid a cheiswyr lloches (EHRC, 2018). Yn seiliedig ar ymchwil, gwaith ymgysylltu blaenorol ac adolygiad llenyddiaeth Hatch et al. (2020), cyflwynir tair enghraifft o ddulliau sy'n anelu'n benodol at ddiwallu anghenion cymunedau lleiafrifoedd hiliol ac ethnig mewn gwasanaethau iechyd meddwl:

- Fframweithiau cymhwysedd sefydliadol;
- Gofal iechyd meddwl diwylliannol gymwys; a
- Gofal iechyd meddwl gwrth-hiliol clir yn cael ei ddarparu gan yr holl staff o bob cefndir hiliol ac ethnig.

Argymhellion

- Ymgysylltu â defnyddwyr gwasanaeth o leiafrifoedd hiliol ac ethnig a'u gofalwyr wrth ddylunio a datblygu fframwaith cymhwysedd sefydliadol penodol i Gymru. Dylai hyn gynnwys set o gymwyseddau lleol a chenedlaethol i alluogi darparwyr iechyd meddwl i ddeall a diwallu

¹ Mae dulliau systemau yn annog pobl i edrych ar y 'darlun ehangach', e.e. trwy ganolbwyntio ar 'sut mae gwahanol asiantau - pobl, gwasanaethau, sefydliadau, neu beth bynnag - yn rhyng-gysylltu ac yn dylanwadu ar ei gilydd' (NIHR, 2019, t.6).

anghenion eu poblogaethau lleol a lleihau gwahaniaethu hiliol mewn gofal a chanlyniadau i ddefnyddwyr gwasanaeth a'u gofalwyr.

Cefnogi ac ehangu cynlluniau achredu fel 'Cynllun Iechyd Meddwl BME - Ardystio Arferion Da yn y Gweithle' Diverse Cymru, sy'n ymgysylltu ag ymarferwyr fel eu bod yn gallu darparu gwasanaethau sy'n ddiwylliannol gymwys.

- Cefnogi modelau darparu gofal sy'n ddiwylliannol gymwys ar sail ymgysylltu â defnyddwyr gwasanaeth a gofalwyr, gwerthuso a gwella ansawdd yn barhaus.
- Ymgorffori dulliau gwrth-hiliol clir o ddarparu gwasanaethau yng nghwricwla hyfforddi a datblygiad proffesiynol pob aelod o staff ar bob lefel o fewn gwasanaethau iechyd meddwl.
- Creu strwythurau i gefnogi ymchwil, gwerthuso a gwella ansawdd i asesu a gwella effaith darpariaeth ar ddefnyddwyr gwasanaeth o leiafrifoedd hiliol ac ethnig a'u gofalwyr. Ymgysylltu â defnyddwyr gwasanaeth a gofalwyr i lywio sut caiff data ei gasglu a pha ddata sy'n cael ei gasglu.

Casglu, monitro ac adrodd ar ddata

Mae gwelliannau i gasglu data ar hil ac ethnigrwydd yn hanfodol i ddeall a lleihau'r anghydraddoldebau hiliol ac ethnig a brofir gan ddefnyddwyr gwasanaeth ym maes iechyd, iechyd meddwl a gofal cymdeithasol (Ogbonna, 2020). Mae casglu data'n well hefyd yn hanfodol i ddadgyfuno gwybodaeth o fewn a rhwng grwpiau hiliol ac ethnig er mwyn adlewyrchu'r amrywiaeth o brofiadau ac anghenion yn well.

Gall data ethnigrwydd coll ac anghyflawn arwain at ddehongliadau anghywir; ac mae'n atal gwerthuso a monitro mentrau sy'n effeithio'n anghymesur ar, neu sydd wedi'u targedu at, grwpiau lleiafrifoedd hiliol ac ethnig. Yn ogystal, mae tangynrychiolaeth cyfranogwyr Du, Asiaidd

a lleiafrifoedd ethnig mewn ymchwil, ynghyd â diffyg tystiolaeth werthuso benodol sy'n canolbwyntio ar effaith mentrau amrywiaeth ar ddefnyddwyr gwasanaeth o leiafrifoedd hiliol ac ethnig, yn cyfyngu ymhellach ar gapasiti gwelliannau polisi ac ymarfer. (Hui et al., 2020).

Er mwyn osgoi ailadrodd yr anghydraddoldebau strwythurol presennol, mae'n bwysig sicrhau bod data'n dryloyw ac yn hygyrch (Butt, 2006).

Argymhellion

- Sefydlu trefniadau casglu gorfodol a/neu gymhellol o ddata safonedig ar ethnigrwydd i leihau data coll ac anghyflawn (Butt et al., 1994). Dylid o leiaf safoni'r broses o gofnodi data ethnigrwydd gan ddefnyddio categorïau'r cyfrifiad i ganiatáu cymariaethau ar draws setiau data. Lle bo modd, dylid defnyddio categorïau mwy manwl, mwy dadgyfunol sy'n berthnasol i amgylchiadau lleol (Toleikyte a Salway, 2018) a chasglu data ar lefelau cenedlaethol a lleol i adlewyrchu amrywiaeth y profiadau ac anghenion iechyd a gofal cymdeithasol ymhlith grwpiau lleiafrifoedd hiliol ac ethnig.
- Ymgorffori trefniadau casglu data gorfodol i gefnogi dadansoddiad ac ymchwil groestoriadol. Mae hyn yn cynnwys data ar statws ymfudo (p'un a gawsoch eich geni yn y DU ai peidio, a hyd yr arhosiad), cyfeiriadedd rhywiol a chrefydd/cred ochr yn ochr â data ar hil ac ethnigrwydd mewn setiau data iechyd a gofal cymdeithasol i ddeall patrymau iechyd a chanlyniadau cymdeithasol yn well (Byrne, 2020; Moriarty, 2020 [cyfathrebu person]).
- Ar gyfer dangosyddion allweddol, dylid defnyddio gor-samplu i gynyddu nifer y grwpiau lleiafrifoedd hiliol ac ethnig a gynrychiolir mewn ymchwil, setiau data poblogaeth cenedlaethol a gwerthusiadau, gan gynnwys data ar statws ymfudo (Berthoud et al., 2009; Lynn et al., 2018) .

- Ymgysylltu â grwpiau lleiafrifoedd hiliol ac ethnig yn lleol i wella perthnasedd, priodoldeb a derbynioddeb y cwestiynau a ofynnir a'r data a gesglir.
- Gwella trefniadau rhannu data a chysylltiadau data ar draws sefydliadau partner, gan gynnwys rhwng iechyd a gofal cymdeithasol, gydag awdurdodau lleol a chyd sefydliadau sector gwirfoddol a chymunedol sy'n cefnogi cymunedau lleiafrifoedd hiliol ac ethnig (Toleikyte a Salway, 2018).
- Casglu data ar ganlyniadau gwasanaethau lleol, eu heffeithiolrwydd, ansawdd, diogelwch, a boddhad defnyddwyr gwasanaeth/gofalwyr yn ôl ethnigrwydd. Mae hyn yn cynnwys archwiliadau blynyddol o wasanaethau iechyd meddwl lleol sy'n canolbwyntio ar brofiad gwasanaeth a chanlyniadau yn ôl ethnigrwydd (Panel Cyd-Gomisiynu Iechyd Meddwl, 2014).
- Cofnodi ethnigrwydd wrth gofrestru marwolaeth i wella data ar anghydraddoldebau hiliol ac ethnig mewn disgwyliad oes a marwolaeth (Iechyd Cyhoeddus Lloegr, 2017; 2020; Ogbonna, 2020).²
- Creu set ddata genedlaethol ar gyfer gwaith gweithwyr proffesiynol iechyd meddwl cymeradwy sy'n cyflawni nifer o swyddogaethau o dan y Ddeddf Iechyd Meddwl (MHA) i lywio cynllunio a gwella, er mwyn deall a chefnogi'r rhai sy'n cael eu heffeithio'n anghymesur gan yr MHA (Tîm Adolygu MHA, 2018).
- Datblygu llinell sylfaen genedlaethol o ddefnydd o'r MHA yng Nghymru yn unol â'r argymhellion a nodwyd ar gyfer GIG

Lloegr yn yr Adolygiad Deddf Iechyd Meddwl (Tîm Adolygu MHA, 2018).

- Cyhoeddi data plismona amserol ar ddefnyddio pwerau cadw o dan yr MHA, wedi'i ddadansoddi yn ôl ethnigrwydd (Tîm Adolygu MHA, 2018).

Dulliau iechyd cyhoeddus teg

Mae pandemig y Coronafeirws wedi tynnu sylw at yr angen hanfodol a brys am ymgyrchoedd atal afiechydon a hybu iechyd sy'n cyrraedd grwpiau lleiafrifoedd hiliol ac ethnig yn fwy effeithiol (Baggaley et al., 2020; Iechyd Cyhoeddus Lloegr, 2020; Ogbonna, 2020; Iechyd Cyhoeddus Cymru, 2020; Saltus, 2020).

Mae tystiolaeth yn awgrymu bod strategaethau effeithiol yn cynnwys addasu negeseuon i gynulleidfaoedd penodol. Mae hyn yn cynnwys cyfieithu yn ogystal â defnyddio sianeli cyfathrebu sy'n ddiwylliannol berthnasol e.e. cynnwys arweinwyr ffydd a chymuned (Netto et al., 2010; Toleikyte a Salway, 2018).

Argymhellion

- Ymgysylltu ag aelodau a chynrychiolwyr cymunedau lleiafrifoedd hiliol ac ethnig o'r sectorau gwirfoddol a chymunedol a mentrau cymdeithasol, sefydliadau ffydd, a rhanddeiliaid eraill wrth ddylunio a gweithredu strategaethau cyfathrebu ac atal sy'n berthnasol i'r boblogaeth leol.
- Yn seiliedig ar y gwaith ymgysylltu hwn, dylid nodi a theilwra sianeli cyfathrebu lluosog priodol i gymunedau lleol, tra hefyd yn cydnabod a mynd i'r afael ag unrhyw bryderon cymunedol ynghylch strategaethau penodol.

² Mae cofnodi genedigaethau a marwolaethau'n fater sydd wedi'i neilltuo i Lywodraeth y DU. Mae'r Dirprwy Weinidog a'r Prif Chwip Jane Hutt MS wedi galw am yr argymhelliad hwn sawl tro. Dechreuwyd ystyried gwahanol ffyrdd o gasglu a defnyddio data ethnigrwydd yn effeithiol ac mae'r Swyddfa Gartref wedi cadarnhau y bydd Llywodraeth Cymru yn cymryd rhan yn y gwaith hwn.

Gweler: https://llyw.cymru/adroddiad-grwp-economaidd-gymdeithasol-bame-covid-19-ymateb-llywodraeth-cymru.html?_ga=2.1377269.59236568.1616064941-316102405.1609579510

- Sicrhau bod gan sefydliadau cymunedol Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig ddigon o adnoddau i'w galluogi i fod yn rhan o waith ymgysylltu a chwarae rhan weithredol mewn hybu a lledaenu negeseuon iechyd cyhoeddus.
- Mynd i'r afael â rhwystrau i gynhwysiant digidol sy'n effeithio'n anghymesur ar leiafrifoedd hiliol ac ethnig gan gynnwys rhwystrau sy'n seiliedig ar adnoddau, ysgogiad a sgiliau.

Casgliad

Mae'r briff hwn yn ystyried y dystiolaeth ar gyfer yr hyn sy'n gweithio i leihau gwahaniaethu hiliol a brofir gan staff iechyd a gofal cymdeithasol a defnyddwyr gwasanaethau iechyd meddwl a gofal cymdeithasol, a chynyddu cyrhaeddiad ymgyrchoedd iechyd cyhoeddus. Yn sail i'r holl argymhellion mae'r angen i **ddatgymalu'r polisiau, y prosesau, y gweithdrefnau, y normau a'r agweddau sy'n gweithredu o fewn ac ar draws sefydliadau sy'n rhoi pobl o gefndiroedd Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig o dan anfantais yn systematig**. Mae hyn yn hanfodol ar gyfer adeiladu ymddiriedaeth ac osgoi dychwelyd i'r *status quo*.

Llyfryddiaeth

Autonomy. (2020). **The Work of COVID: care work and care home mortality**. Gwelwyd yn: <https://autonomy.work/portfolio/careandcarehomes/#1588759570965-9424737d-e0ba> [23 Hydref, 2020]

Baggaley, R., Hollingsworth, D. a Pareek, M. (2020). **COVID-19: how can we prevent people from ethnic minorities being disproportionately affected in a second wave?** Gwelwyd yn: <https://blogs.bmj.com/bmj/2020/09/18/avoiding-history-repeating-itself-prevent-people-from-ethnic-minorities-suffering-disproportionately-in-a-second-COVID-19-wave/2020>

Berthoud, R., Fumagalli, L., Lynn, P., a Platt, L. (2009). **Design of the Understanding Society ethnic minority boost sample**. Colchester: Sefydliad Ymchwil Gymdeithasol ac Economaidd, Prifysgol Essex (Papur Gwaith Deall Cymdeithas 2009-02).

Butt, J., Gorbach, P., ac Ahmad, B. (1994). **Equally fair? A report on social services departments' development, implementation and monitoring of services for the black and minority ethnic community**. Sefydliad Cenedlaethol dros Waith Cymdeithasol.

Butt, J. (2006). **Are We There Yet?: Identifying the Characters of Social Care Organisations that Successfully Promote Diversity**. Sefydliad Gofal Cymdeithasol er Rhagoriaeth.

Byrne, B., Alexander, C., Khan, O, Nazroo, J., a Shankley, W. (2020). **Ethnicity, Race and Inequality in the UK: State of the Nation**.

Edmondson, A. C., a Lei, Z. (2014). **Psychological safety: The history, renaissance, and future of an interpersonal construct**. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.* 1(1): 23-43.

Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (EHRC) (2018). **A yw Cymru'n Decach? Cyflwr cydraddoldeb a hawliau dynol 2018**. Caerdydd.

GOV.UK. (2020). **Gweithlu'r GIG**. Gwelwyd 23 Hydref, 2020, yn [https://www.ethnicity-facts-figures.service.gov.uk/workforce-and-business/workforce-diversity/nhs-workforce/latest#:~:text=out%20of%20staff%20whose%20ethnicity,Chinese%20ethnic%20group%20\(0.6%25\)](https://www.ethnicity-facts-figures.service.gov.uk/workforce-and-business/workforce-diversity/nhs-workforce/latest#:~:text=out%20of%20staff%20whose%20ethnicity,Chinese%20ethnic%20group%20(0.6%25))

Hui, A., Latif, A., Hinsliff-Smith, K., a Chen, T. (2020). **'Exploring the impacts of organisational structure, policy and practice on the health inequalities of marginalised communities: Illustrative cases from the UK healthcare system.'** *Health Policy* 124(3): 298-302.

Panel Comisiynu ar y Cyd ar gyfer Iechyd Meddwl (JCPMH). (2014). **Guidance for commissioners of mental health services for**

people from black and minority ethnic communities. Gwelwyd yn: <https://www.jcpmh.info/resource/commissioning-mental-health-services-for-bme-communities/>

Kline, R. (2020). **Diversity must be underpinned by inclusion and psychological safety.** <https://blogs.bmj.com/bmjleader/2020/10/19/diversity-must-be-underpinned-by-inclusion-and-psychological-safety-by-roger-kline/>

Lynn, P., Nandi, A., Parutis, V., a Platt, L. (2018). **Design and implementation of a high-quality probability sample of immigrants and ethnic minorities: Lessons learnt.** *Demographic Research*, 38: 513-548.

Tîm Adolygu Deddf Iechyd Meddwl. (2018). **Modernising the Mental Health Act: Increasing choice, reducing compulsion.** Adroddiad terfynol Adolygiad Annibynnol Deddf Iechyd Meddwl 1983. Yr Adran Iechyd a Gofal Cymdeithasol.

Y Sefydliad Ymchwil Iechyd Cenedlaethol [NIHR]. (2019). **Guidance on Systems Approaches to Local Public Health Evaluation.** https://sphr.nihr.ac.uk/wp-content/uploads/2018/08/NIHR-SPHR-SYSTEM-GUIDANCE-PART-1-FINAL_SBNavy.pdf

Netto, G., Bhopal, R., Lederle, N., Khatoon, J., a Jackson, A. (2010). **How can health promotion interventions be adapted for minority ethnic communities? Five principles for guiding the development of behavioural interventions.** *Health promotion international*, 25(2): 248-257.

Y Swyddfa Ystadegau Gwladol (SYG). (2020). **Coronavirus (COVID-19) related deaths by ethnic group, England and Wales: 2 March 2020 to 15 May 2020.** Gwelwyd yn: <https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/birthsdeathsandmarriages/deaths/articles/coronaviruscovid19relateddeathsbyethnicgroupenglandandwales/2march2020to15may2020> [28 Hydref, 2020]

Ogbonna, E. (2020). **First minister's BAME COVID-19 advisory group: report of the**

socioeconomic subgroup. Gwelwyd yn: <https://gov.wales/black-asian-and-minority-ethnic-bame-covid-19-socioeconomic-subgroup-report>

Priest, N., Esmail, A., Kline, R., Rao, M., Coghill, Y., a Williams, D. R. (2015). **Promoting equality for ethnic minority NHS staff—what works?** *BMJ*, 351.

Iechyd Cyhoeddus Lloegr. (2017). **Public Health Outcomes Framework: Health Equity Report - Focus on ethnicity.** Iechyd Cyhoeddus Lloegr.

Iechyd Cyhoeddus Lloegr. (2020). **Beyond the data: Understanding the impact of COVID-19 on BAME groups.**

Iechyd Cyhoeddus Cymru. (2020). **How are we doing in Wales? Public engagement survey on health and well-being during Coronavirus measures.** Gwelwyd yn: <https://phw.nhs.wales/topics/latest-information-on-novel-coronavirus-COVID-19/how-are-you-doing/weekly-hayd-reports/how-are-we-doing-in-wales-a-focus-on-ethnicity/> [28 Hydref, 2020]

Rhead, R., Chui, Z., Bakolis, I., Gazard, B., Harwood, H., MacCrimmon, S., Woodhead, C., a Hatch, S. L. (2020). **The impact of workplace discrimination and harassment among NHS staff working in London Trusts: Results from the TIDES study.** *BJPsych Open*; Yn y Wasg.

Saltus, R. (2020). **Holding on to the gains: Understanding the impact of the COVID-19 crisis on BAME Communities in Wales.** Tîm Lleiafrifoedd Ethnig a Chymorth Ieuentid.

Toleikyte, L. a Salway, S. (2018). **Gweithredu lleol ar anghydraddoldebau iechyd: deall a lleihau anghydraddoldebau ethnig mewn iechyd.** Iechyd Cyhoeddus Lloegr.

Llywodraeth Cymru. (2020a). **Nawr yw'r amser i weithredu yn erbyn anghydraddoldeb hiliol: Llywodraeth Cymru yn gosod llwybr ar gyfer newid systemig a chynaliadwy i Gymru.** Datganiad i'r Wasg. 24 Medi 2020. Gwelwyd yn: <https://llyw.cymru/nawr-ywr-amser-i->

weithredu-yn-erbyn-anghydraddoldeb-hiliol- llywodraeth-cymru-yn-gosod-llwybr-ar

Llywodraeth Cymru. (2020b). **Gweithlu practisau meddygon teulu yng Nghymru, ar 31 Mawrth 2020 (ystadegau arbrolfol)**, Llywodraeth Cymru.

Tîm Gweithredu WRES. (2020). **NHS Workforce Race Equality Standard 2019: Data Analysis Report for NHS Trusts**. GIG Lloegr a Gwella'r GIG.

Rhagor o wybodaeth

Am yr adroddiad llawn gweler Hatch, S., Woodhead, C., Moriarty, J., Rhead, R., a Connor, L. (2020). **Gwella Cydraddoldeb Hiliol ym maes Iechyd a Gofal Cymdeithasol**. Caerdydd: Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru.



Ynglŷn â Chanolfan Polisi Cyhoeddus Cymru

Yma yn y Ganolfan, rydym yn cydweithio gydag arbenigwyr polisi blaenllaw er mwyn darparu tystiolaeth o ansawdd uchel a chynghor annibynnol i weinidogion, y gwasanaeth sifil a gwasanaethau cyhoeddus Cymru sydd yn eu helpu i wella penderfyniadau polisi a deilliannau.

Mae'r Ganolfan, sydd wedi ei hariannu gan y Cynghor Ymchwil Economaidd a Chymdeithasol

a Llywodraeth Cymru, wedi ei lleoli ym Mhrifysgol Caerdydd ac mae'n rhan o Rwydwaith Beth Sy'n Gweithio y DU.

I gael mwy o wybodaeth, cysylltwch â:

Manon Roberts

+44 (0)29 2087 5345

manon.roberts@wcpp.org.uk

Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru

Prifysgol Caerdydd, 10/12 Plas yr Amgueddfa, Caerdydd, CF10 3BG



www.wcpp.org.uk/cy



029 2087 5345



info@wcpp.org.uk



@WCfPP

