

GWEITHREDU YN ERBYN

HILIAETH

Mynd i'r afael â hiliaeth yn y gweithle:

Adnoddau a chanllawiau i helpu sefydliadau
cyflogwyr a gweithwyr iechyd meddwl



#GweithreduynErbynHiliaeth

Gorffennaf 2023

Cynnwys

1	Rhagair	3
2	Crynodeb: 15 cam gweithredu i sefydliadau cyflogwyr iechyd meddwl weithredu arnynt	5

1. Rhagair



Er gwaethaf degawdau pan mae llawer o bobl wedi siarad 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. Fel 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 waharddiad.

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 ddifrif.

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 arnynt, ni chymerwyd camau yn y mwyafrif o achosion.

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 parhad

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 ei chwmpas.

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.

Nodyn ar derminoleg

Sylweddolwn y cymhlethdodau sy'n gysylltiedig â chategoreiddio pobl sydd wedi'u gwthio i'r cyrion a'u mân leiafrifoedd 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.

Mae'n gwneud hyn mewn dwy ffordd. Yn gyntaf, mae'n darparu camau gweithredu argymelledig 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 ethnig - cyfeirio at ffynonellau cefnogaeth 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.



Dr Adrian James

Llywydd



Dr Trudi Seneviratne OBE

Cofrestrydd



Dr Lade Smith CBE

Arweinydd
Llywyddol dros Hil a
Chydraddoldeb
Llywydd-ethol



Dr Rajesh Mohan

Arweinydd
Llywyddol dros Hil a
Chydraddoldeb

2

Crynodeb



2. Crynodeb

15

O WEITHREDOEDD

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 rhyw 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 nodi eu bod yn hanfodol i sefydlu gweithleoedd tecach, gan gynnwys gwella atebolrwydd a diystyru prosesau recriwtio.

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 Race Council Cymru bod nifer o o fyrddau iechyd yn llofnodwyr.

Pwysleisiwn berthnasedd 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);
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 bosibl 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
- Cyfle cyfartal
- Atebolrwydd
- Diwylliant sefydliadol
- Mynd i'r afael â phryderon
- Adrannau penodol o'r gweithlu meddygol

Mynd i'r afael â hiliaeth yn y gweithle

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

2. Crynodeb parhad

Atebolrwydd

3

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

4

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

2. Crynodeb parhad

Mynd i'r afael â phryderon

6

Sicrhewch fod eich gwasanaeth cefnogi staff yn cynnig pwyntiau cyswllt effeithiol, cyfrinachol ac annibynnol i gefnogi staff lleiafrifoedd ethnig.

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.

2. Crynodeb parhad

Cyfle cyfartal

9

Cymryd ymagwedd wrthrychol sy'n seiliedig ar dystiolaeth at weithgareddau recriwtio a dyrchafu, gan gynnwys ddi-rhagfarnu'r broses recriwtio a dyrchafu, yn hytrach na dibynnu ar hyfforddiant i baneli di-duedd.

10

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

2. Crynodeb parhad

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 lleiafrifoedd ethnig, fel eu bod yn teimlo fel eu bod yn cael eu cefnogi, eu parchu a'u gwerthfawrogi fel eu cyfoedion nad ydynt yn lleiafrifol.

12

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

Adrannau penodol o'r gweithlu meddygol

- 13** Cynyddu ymwybyddiaeth sefydliadol bod Graddedigion Meddygol Rhyngwladol (IMGs) a meddygon Arbenigol 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 lleiafrifoedd ethnig, gweithredir Siarter SAS Cymdeithas Feddygol Prydain (BMA) yn llawn.