



GIG  
CYMRU  
NHS  
WALES

Iechyd a Gofal  
Digidol Cymru  
Digital Health  
and Care Wales



## Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol 2024

## RHAGAIR

Rydym wrth ein bodd yn myfyrio ar a rhannu'r cynnydd a wnaed yn ail flwyddyn ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol (SEP) (2023–2027). Mae hyn yn amlinellu ymrwymiad parhaus IGDC i hyrwyddo cydraddoldeb, dileu gwahaniaethu a hyrwyddo cynhwysiant, fel cyflogwr ac yn y gwasanaethau yr ydym yn eu darparu.

Dros y flwyddyn ddiwethaf, mae cydweithio â staff a rhanddeiliaid wedi bod yn allweddol wrth yrru'r agenda hon ymlaen, gan sicrhau bod ein gwerthoedd a'n hymddygiadau yn parhau i gael eu hymgorffori ym mhopeth yr ydym yn ei wneud. Mae'r adroddiad hwn yn adlewyrchu ymrwymiad parhaus IGDC i ymdrechu i sicrhau bod y sefydliad yn deg, yn dryloyw, yn ymatebol, yn gynhwysol ac yn hygyrch. Drwy ein hymdrechion parhaus, ein nod yw cefnogi Cymru fwy cyfartal, a fydd yn cael effaith wirioneddol a chadarnhaol ar fywydau pobl Cymru.



Er bod y Bwrdd ac uwch arweinwyr y sefydliad yn chwarae rhan hanfodol wrth arwain yr agenda hon, cydnabyddir bod pawb yn rhannu'r cyfrifoldeb i gydweithio i gyflawni gwir gynhwysiant. Ein huchelgais barhaus yw dathlu IGDC fel lle gwyd nid yn unig i weithio, ond i ffynnu, arloesi a chyflawni pethau gwyd gyda'n gilydd.

Rydym yn parhau i anelu at fod yn gyflogwr o ddewis, yn adnabyddus am ein diwylliant o fod yn agored a thryloywder, arweinyddiaeth dosturiol ac am fod yn sefydliad sy'n dysgu, sy'n croesawu syniadau ac adborth amrywiol, ac sy'n buddsoddi mewn dysgu, datblygu ac ymgysylltu ehangach.

## CRYNODEB GWEITHREDOL

Gweithredodd Iechyd a Gofal Digidol Cymru (IGDC) ei Gynllun Cydraddoldeb Strategol (SEP) 2023–2027 cyntaf ym mis Ebrill 2023. Mae'r adroddiad hwn yn rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf am y cynnydd a wnaed yn ystod ail flwyddyn (1 Ebrill 2024 i 31 Mawrth 2025) Cynllun Cydraddoldeb Strategol (SEP) IGDC. Mae'n amlinellu'r camau gweithredu a'r mentrau a gymerwyd i gefnogi fframwaith cyfreithiol Deddf Cydraddoldeb 2010, yn ogystal â chyflawni cynlluniau gweithredu allweddol megis Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol (ARWAP) a Chynllun Gweithredu LHDTC+.

Nod IGDC yw bod yn gyflogwr gwirioneddol gynhwysol o ddewis, gan ymdrechu i adlewyrchu'r cymunedau amrywiol y mae'n eu gwasanaethu a darparu gwasanaethau iechyd a gofal digidol o'r radd flaenaf i bobl Cymru. Mae'r adroddiad hwn yn tynnu sylw at gyflawniadau yn erbyn pum ymrwymiad allweddol y Cynllun Cydraddoldeb Strategol, gan ddangos tryloywder ac atebolrwydd yn ein hymdrechion parhaus i ddileu gwahaniaethu a hyrwyddo cydraddoldeb ar draws yr holl nodweddion gwarchoddedig.

Darperir y wybodaeth ddiweddaraf am y cynnydd a wnaed yn erbyn amcanion a champau gweithredu ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol. Mae'r adroddiad hwn hefyd yn rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf am gylch gwaith ehangach camau gweithredu Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant o adroddiadau eraill gan gynnwys Safon Cydraddoldeb Hil y Gweithlu (WRES), y Bwlch Cyflog Rhywedd (GPG) ac Adroddiad Archwilio Cymru Wrth-hiliol.

## CYFLWYNIAD

Gweithredodd Iechyd a Gofal Digidol Cymru (IGDC) ei Gynllun Cydraddoldeb Strategol (SEP) 2023-2027 cyntaf ym mis Ebrill 2023. Mae'r adroddiad hwn yn rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf am gynnydd y Cynllun Cydraddoldeb Strategol, gan fanylu ar y camau a gymerwyd i gefnogi'r fframwaith cyfreithiol a sefydlwyd gan Ddeddf Cydraddoldeb 2010. Mae'n amlinellu'r camau a gymerwyd rhwng 1 Ebrill 2024 a 31 Mawrth 2025 i gefnogi'r fframwaith cyfreithiol a sefydlwyd yn Neddf Cydraddoldeb 2010, ochr yn ochr â chyflawni cynlluniau gweithredu allweddol, gan gynnwys Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-Hiliol (ARWAP) a Chynllun Gweithredu LHDTIC+.

Mae'r adroddiad cydraddoldeb blynyddol yn cyd-fynd ag adrodd sefydliadol ehangach, gan gynnwys adroddiadau Bwlch Cyflog Rhywedd ac adrodd Safon Cydraddoldeb Hil y Gweithlu (WRES), gan bwysleisio ymhellach ymroddiad IGDC i hyrwyddo cydraddoldeb. O fewn y Cynllun Cydraddoldeb Strategol, mae blaenoriaethau wedi'u rhannu'n 5 ymrwymiad allweddol, gydag amcanion a chamau gweithredu wedi'u halinio i gyflawni'r ymrwymladau hyn. Mae Mawrth 2025 yn nodi diwedd ail flwyddyn ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol presennol. Mae holl amcanion a chamau gweithredu blwyddyn 1 a 2 wedi cychwyn ac ar wahanol gamau o gynnydd.

## EIN DYLETYDDAU CYFREITHIOL

Deddf Cydraddoldeb 2010: Yn darparu fframwaith cyfreithiol i amddiffyn unigolion rhag gwahaniaethu a hyrwyddo cyfle cyfartal. Mae Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus (PSED) yn ei gwneud yn ofynnol i sefydliadau GIG Cymru roi sylw dyledus i ddileu gwahaniaethu, hyrwyddo cydraddoldeb, a meithrin cysylltiadau da rhwng grwpiau amrywiol.

Mae'r Ddeddf Cydraddoldeb yn amddiffyn unrhyw un sy'n dod o dan unrhyw un o'r nodweddion gwarchoddedig a restrir isod:

- Oedran
- Anabledd
- Ethnigrwydd
- Ailbennu Rhywedd
- Priodas a Phartneriaeth Sifil
- Beichiogrwydd a Mamolaeth
- Crefydd/Cred
- Rhyw
- Cyfeiriadedd Rhywiol

Safonau'r Gymraeg: Yn sicrhau nad yw'r Gymraeg yn cael ei thrin yn llai ffafriol na'r Saesneg, gan adlewyrchu amrywiaeth ddiwylliannol ac ieithyddol Cymru.

Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015: Yn annog cyrff cyhoeddus i ystyried effaith hirdymor penderfyniadau ar lesiant cymdeithasol, economaidd, diwylliannol ac amgylcheddol, gyda ffocws ar gynhwysiant.

### Tirwedd Deddfwriaethol a Pholisi / Strategaeth:

- Cymru Iachach: Mae strategaeth Llywodraeth Cymru yn pwysleisio dull system gyfan o ymdrin ag iechyd a gofal cymdeithasol, gan ei gwneud yn ofynnol i wasanaethau fod yn deg ac ystyried anghenion amrywiol y boblogaeth.
- Strategaeth y Gweithlu ar gyfer Iechyd a Gofal Cymdeithasol: Yn cynnwys ymrwymladau penodol i hyrwyddo gweithlu cynhwysol ac amrywiol, mynd i'r afael ag anghydraddoldebau, a sicrhau bod staff yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi a'u cefnogi.
- Strategaeth Ddatgarboneiddio: Yn cydnabod pwysigrwydd Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant (EDI) wrth greu cymunedau cynaliadwy a gwydn wrth fynd i'r afael ag anghydraddoldebau iechyd.

## EIN GWERTHOEDD

Credwn fod gwerthoedd yn rhan annatod o bopeth a wnawn a dylid eu hadlewyrchu ym mhob rhyngweithiad â chydweithwyr, rhanddeiliaid, cleifion a chymunedau.

Datblygwyd ein gwerthoedd gan ein pobl o ganlyniad i weithdy 'Llunio ein Gwerthoedd' a gynhaliwyd fel rhan o Gynhadledd Staff IGDC ym mis Ebrill 2022 ac adborth o arolygon.

Mae'r gwerthoedd hyn yn cael effaith gadarnhaol ar ein hunaniaeth yn fewnol ac yn allanol ac maent yn hanfodol i lunio diwylliant Iechyd a Gofal Digidol Cymru (IGDC). Mae'n bwysig bod gwerthoedd IGDC wedi'u gwreiddio ym mhopeth yr ydym yn ei wneud.



## SAFON CYDRADDOLDEB HIL Y GWEITHLU (WRES)

The key WRES recommendations and actions from Welsh Government for DHCW focus on improving data quality, addressing inequalities in recruitment with blind application screening, reaching out to minoritised ethnic communities and encouraging individuals to declare ethnicity when they participate in the NHS Wales staff survey.

## ADRODDIAD ARCHWILIO CYMRU WRTH-HILIOL (DIVERSE CYMRU)

Anogwch bobl i siarad. Mae Fframwaith Codi Llais Heb Ofn GIG Cymru yn amlinellu'r gofynion ar sefydliadau i godi hyder pobl i godi llais ac mae Tentalks wedi cael eu cynnal ar y pwnc hwn. Mae angen cefnogi rhwydweithiau cydraddoldeb yn weithredol a dylid cynnal Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb ar strategaethau, polisiau, gweithgareddau, gwasanaethau a rhoi lleisiau pobl wrth wraidd y broses. Dangosir hyn gan waith y Rhwydwaith Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant a 30 o Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb a gwblhawyd yn 2024/2025. Dylid annog a chefnogi staff Du, Asiaidd ac ethnig leiafrifol i symud ymlaen yn eu gyrfaedd.


Iechyd a Gofal Digidol Cymru  
Digital Health and Care Wales

### Ein Gwerthoedd

|  |   |   |   |  |
|--|---|---|---|--|
|  <p><b>CYDWEITHIO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Gwaith tîm</li> <li>Cefnogi a herio</li> <li>Gwrando gwerthfawrogi ein gilydd</li> <li>Gwerthuso / myfyrio</li> <li>Dysgu parhaus</li> </ul> |  <p><b>ARLOESI</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Meddwl creadigol</li> <li>Dewrder</li> <li>Trawsnewid</li> <li>Croesawu newid</li> <li>Uchelgeisiol</li> </ul> |  <p><b>CYNHWYSOL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Amrywiaeth</li> <li>Cydraddoldeb</li> <li>Parch</li> <li>Tegwch</li> <li>Chwarae teg</li> <li>Dathlu llwyddiant a chyflawniadau</li> </ul> |  <p><b>RHAGORIAETH</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ansawdd</li> <li>Gwelliant parhaus</li> <li>Anelu at sicrhau canlyniadau da</li> <li>Balchder yn yr hyn a wnawn</li> <li>Atebolrwydd</li> <li>Grymuso</li> </ul> |  <p><b>TOSTURI</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Urddas</li> <li>Caredigrwydd</li> <li>Empathi</li> <li>Cyfrifoldeb personol</li> <li>Ymddiriedaeth</li> </ul> |
|--|---|---|---|--|

Credwn fod ein gwerthoedd yn rhan annatod o bopeth a wnawn a byddant yn cael eu hadlewyrchu ym mhob rhyngweithiad a chydweithwyr, rhanddeiliaid, cwsmeriaid presennol a chwsmeriaid posibl.

IGDC • DHCW

## YMRWYMIADAU IGDC YN Y CYNLLUN CYDRADDOLDEB STRATEGOL

Mae ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn cynnwys 5 ymrwymiad allweddol i hyrwyddo Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant: 1) Cefnogi ein Pobl, 2) Sicrhau bod pawb yn cael eu haddysgu a'u dwyn i gyfrif, 3) Defnyddio data ac olrhain i ddeall ein man cychwyn a'n hymrwymadau cefnogol, 4) Dadansoddi er mwyn deall y cyfleoedd a'r rhwystrau hyn yn well, a 5) Nawdd gweladwy a gweithredol trwy ein partneriaid.

Mae'r pum ymrwymiad strategol hyn yn darparu fframwaith ar gyfer ein hamcanion a'n gweithredoedd ac maent wedi'u halinio'n uniongyrchol â'n gwerthoedd, sy'n hanfodol ar gyfer adeiladu diwylliant gwirioneddol gynhwysol, gan sicrhau bod tegwch a pharch wrth wraidd popeth yr ydym yn ei wneud. Mae'r adroddiad wedi'i strwythuro o amgylch y pum ymrwymiad allweddol hyn, gyda diweddariad ar y cynnydd a wnaed yn ystod blwyddyn 2 y Cynllun Cydraddoldeb Strategol.

### YMRWYMIAD 1 - CEFNOGI EIN POBL

Mae IGDC wedi parhau i flaenoriaethu cefnogi ei bobl trwy amrywiol fentrau yn ystod y cyfnod adrodd.

Dathlwyd Wythnos Gydraddoldeb o 13 i 17 Mai 2024, mewn cydweithrediad â sefydliadau eraill GIG Cymru, gan gynnwys sesiynau awr ginio ar bynciau fel cynhwysiant digidol, y menopos, anghydraddoldeb mewn ardaloedd gwledig, a phrofedigaeth pobl draws. Darparwyd cefnogaeth bellach ar gyfer datblygu staff drwy weithdy dilynol ym mis Mehefin ar gyfer y Rhaglen Talent Newydd ar gyfer Bandiau 3-5, a lansiodd ym mis Mawrth 2024.



Cynhaliwyd nifer o weithgareddau a oedd yn canolbwyntio'n benodol ar gynhwysiant LHDTG+, gan gynnwys cyfranogiad IGDC yng Ngorymdaith Balchder Caerdydd ar 16 Mehefin 2024, rhannu postiadau blog a naratifau profiadau byw a sesiwn "Ymwybyddiaeth Traws" a gynhaliwyd ar 19 Mehefin 2024 a oedd yn sôn am hanes pobl draws, effaith adroddiadau camarweiniol yn y cyfryngau, gwybodaeth a rennir am ymosodiadau a throseddau casineb ac ofn yr anhysbys. Yn ddiweddarach yn y flwyddyn, cynhaliwyd sesiwn ymwybyddiaeth trawsryweddol bellach ar y pwnc "Pam y dylai pobl nad ydynt yn bobl draws arddangos eu rhagenwau?". Yn dilyn y sesiwn, cyhoeddodd llawer o bobl yn y sefydliad eu rhagenwau a rhannwyd cyfathrebiad dilynol yng Nghylchlythyr Mewnol y sefydliad.



Dathlodd IGDC Ddiwrnod Windrush ar 16 Mehefin 2024, gyda staff yn mynychu dangosiad ffilm a darlleniad barddoniaeth yn Theatr Glan yr Afon yng Nghasnewydd, gan ganolbwyntio ar hanes a chyfraniadau cenhedlaeth Windrush. Nod y digwyddiad hwn oedd bod yn addysgiadol a meithrin diddordeb a dysgu pellach.

Parhaodd Her Camu IGDC, a drefnwyd gan y Rhwydwaith Iechyd a Llesiant, i hyrwyddo lles cyffredinol, gyda digwyddiadau yn y Gwanwyn (mis Ebrill) a'r Hydref (mis Hydref) 2024. Cynyddodd y cyfranogiad o 251 i 324, gyda brwdfrydedd gan aelodau'r Bwrdd. Cynlluniwyd y fenter i gefnogi Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant drwy addasu ar gyfer amrywiol alluoedd ac anableddau, ac roedd adborth y cyfranogwyr yn dangos effaith gadarnhaol ar eu lles.

Parhaodd sesiynau Paned a Chlonc, a gynhaliwyd bob chwarter, i hwyluso cysylltiadau a deialog agored ar draws timau amrywiol, gyda'r sesiwn ddiweddaraf ym mis Ionawr 2025.



Digwyddiad arwyddocaol ar gyfer Mis Hanes Pobl Dduon oedd y sesiwn sbotolau rymgweithiol o'r enw "Fy Nghoron," a hwyluswyd gan Hyrwyddwr Cydraddoldeb Bwrdd IGDC ar 8 Hydref, gyda 160 o gyfranogwyr yn bresennol. Canolbwyntiodd y sesiwn ar godi ymwybyddiaeth am wahaniaethu ar sail gwallt, a anogodd ddeialog agored yn ystod ac ar ôl y sesiwn am olwg, canfyddiadau a rhagfarnau. Drwy gydol mis Hydref, trefnodd Hyrwyddwyr Rhwydwaith EDI gyfarfodydd is-grŵp i drafod hanes Pobl Dduon ac i rannu profiadau personol mewn lle diogel. O ystyried y diddordeb mewn gwallt, golwg a gwahaniaethu, mynychodd staff IGDC y Sioe Gwallt Afro yng Nghasnewydd ar 18 Ionawr 2025, a oedd yn cynnwys steilwyr enwog yn arddangos ac yn dathlu gwallt â gwead Afro. Rhannwyd cyflwyniadau yn y digwyddiad hefyd i gynnwys mewnwelediadau gwerthfawr, gan gynnwys hyfforddiant gwrth-hiliaeth.

Gweithredwyd Gweithdai Cymorth Cyfweiliadau ym mis Tachwedd 2024 i gynorthwyo unigolion sy'n gwneud cais am gyfleoedd swyddi a dyrchafiadau. Roedd y gweithdai hyn yn ymdrin â'r broses gyfweld, ceisiadau am swyddi a deall sut i ateb gwahanol fathau o gwestiynau mewn cyfweiliad. Mynychodd cyfanswm o 57 o bobl y gweithdai hyn ers eu gweithredu rhwng mis Tachwedd 2024 a mis Chwefror 2025.

Ym mis Tachwedd 2024, cynhaliodd aelodau o'r Rhwydwaith Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant a'r gymuned De Asiaidd ddathliad Diwali, gan rannu gwybodaeth am eu ffydd a'u diwylliant. Roedd y digwyddiad awr ginio, a fynychwyd gan 80 o bobl, yn cynnwys byrbrydau traddodiadol o Dde Asia, a rhannwyd postiadau blog wedi'r digwyddiad. Mae Hyrwyddwyr y Rhwydwaith Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn bwriadu trefnu digwyddiadau tebyg yn 2025.

Mae Rhwydwaith Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant IGDC yn parhau i chwarae rhan allweddol wrth gyflawni amcanion y Cynllun Cydraddoldeb Strategol. Mae Hyrwyddwyr y Rhwydwaith Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn monitro'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol i sicrhau bod pob maes cynhwysiant yn cael ei ystyried. Enghraifft o hyn yw creu calendr o ddigwyddiadau crefyddol. Mae cyfarfodydd y Rhwydwaith Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant bob deufis yn cynnwys cyflwyniadau a thrafodaethau gyda'r nod o wella prosesau. Ym



mis Hydref 2024, cyflwynodd Swyddog Ystadau Gwasanaethau Corfforaethol ffurflen feddygol ar gyfer cymorth i weithwyr, gyda Hyrwyddwyr y Rhwydwaith Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn darparu adborth. Arweiniodd Pennaeth Recriwtio ac Adnoddau drafodaeth ar addasiadau rhesymol, a gweithredu'r Gweithdai Cyfweld a'r hyfforddiant recriwtio arfaethedig ar gyfer rheolwyr sy'n cyflogi. Mae Hyrwyddwyr y Rhwydwaith Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn cefnogi gweithredu amcanion y Cynllun Cydraddoldeb Strategol a champau gweithredu Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant, gydag adolygiadau a thrafodaethau ar adroddiadau WRES, Cynllun Cydraddoldeb Strategol, ac Archwiliad Cymru Wrth-hiliol yng nghyfarfod y Rhwydwaith Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant ym mis Ionawr 2025.

Sefydlwyd y Rhwydwaith Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant ym mis Mai 2023 gyda 34 o wirfoddolwyr yn cynrychioli ystod o nodweddion, swyddi a chyfarwyddiaethau. Drwy ddod ag unigolion o gefndiroedd amrywiol ynghyd, mae mwy o godi ymwybyddiaeth o hunaniaethau a phrofiadau cymdeithasol lluosog, sydd wedi'u cyfarparu i nodi ac ymdrin ag unrhyw faterion sy'n ymwneud â chroestoriadedd Cafwyd adnewyddiad o'r Rhwydwaith yn Ch4, gan gynnig i Hyrwyddwyr presennol y Rhwydwaith barhau neu gamu i lawr a rhoi cyfle i bobl eraill o IGDC ymuno. Cyhoeddir Pencampwyr Rhwydwaith newydd yn Ch1.



## BETH SYDD GAN EIN HYRWYDDWYR RHWYDWAITH CYDRADDOLDEB, AMRYWIAETH A CHYNHWYSIANT I'W DDWEUD:

I have been very happy to be a part of the EDI network, where multiple people have been both sharing their stories and raising awareness for multiple issues. The events have been great for DHCW, including Diwali and showing our presence at Cardiff Pride festival. - [Alex Richards](#)

Being an EDI Network member has given me a platform to signpost colleagues to resources that I think will benefit DHCW and the confidence that they'll be well-received. For example, Josh Ashford has incorporated features of Microsoft's 'Accessible and inclusive workplace handbook' in the Digital Futures Space project and our e-library team has added 'The canary code: a guide to neurodiversity, dignity, and intersectional belonging at work' to their recommendations list. - [Sandra Chapman](#)

I really enjoyed planning our first 'DHCW Diwali Event'. The EDI network gave me the platform to connect with other work colleagues from the Asian network and we were able to deliver an event which I believe was a success. The EDI Networkers really helped me in building skills such as planning, confidence, and communication which are all key skills to have in a workplace. - [Vijay Halal](#)

I am proud to be a part of our EDI Network at DHCW. The network and its members are warm and welcoming. Since we started, we have enjoyed sharing many impactful experiences and learning. I personally have learnt a lot about different cultures and Diwali celebrations in November 2024 and attending the insightful 'Windrush Cymru @75' screening earlier in the year. I encourage everyone to get involved with the network and their events, whether that be as an EDI Champion or a casual supporter - [Sarah Clark](#)

## YMRWYMIAD 2 – SICRHAU BOD PAWB YN CAEL EU HADDYSGU A’U DWYN I GYFRIF

Mae IGDC yn cynnal pwyslais cryf ar addysgu'r holl staff a hyrwyddo atebolrwydd i gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Dangosir yr ymrwymiad hwn yn gyson trwy amrywiol weithgareddau sefydliadol. Mae'r sefydliad yn integreiddio ei werthoedd a'i ymddygiadau derbyniol i bob cyfle, gan gynnwys hyfforddiant Ymsefydlu, hyfforddiant Arweinyddiaeth a Thalent, TenTalks, sesiynau ymwybyddiaeth a hyfforddiant ar-lein, Cyfarfodydd Briffio Staff, a Chynadledau Staff.

Menter allweddol yn 2024 oedd cyflwyno sesiynau Gwrth-fwlio ac aflonyddu, gyda Rhannau 1 a 2 yn cael eu cynnal ar 14 Mehefin 2024 a 13 Medi 2024. Pwysleisiodd y sesiynau hyn, a gyflwynwyd gan Gyfarwyddwr Pobl a Datblygu Sefydliadol ac a hwyluswyd gan yr Arweinydd Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant, Cydweithiwr Undeb ac aelod o'r Bwrdd, a Rheolwr y Gymraeg, atebolrwydd y sefydliad. Roedd y sesiynau'n trafod diffiniadau o fwlio, aflonyddu a thynnu coes (banter), pwysigrwydd herio ymddygiad amhriodol, rolau a chyfrifoldebau unigol, enghreifftiau o aflonyddu a materion tribiwnlys, aflonyddu rhywiol, ac adnoddau a chymorth sydd ar gael. Yn dilyn y sesiynau hyn, trefnwyd sesiynau galw heibio, gan roi cyfle i drafod yn unigol gyda hwyluswyr i fynd i'r afael â phryderon penodol.

Mae TENTalks a Sesiynau Sbotolau Ar-lein yn ffordd dda o addysgu a meithrin atebolrwydd am Gydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant ar draws y sefydliad, gyda chyfartaledd o 200 o bobl yn mynychu pob sesiwn.

Mae'r sesiynau hyn yn hyrwyddo ymwybyddiaeth a dealltwriaeth ddyfnach o themâu pwysig, gan annog cyfranogiad, cwestiynau ac adborth. Roedd TENTalks a sesiynau Sbotolau penodol a gynhaliwyd yn cynnwys 'Fy Nghoron' – Mis Hanes Pobl Dduon, Arolwg Staff y GIG 2024, Vivup – y Rhaglen Gymorth i Weithwyr (EAP), Pam y dylai pobl nad ydynt yn bobl draws arddangos eu rhagenwau?, Diwrnod Rhyngwladol y Dynion a Dywedoeh chi, Gwnaethom ni! – troi adborth yn gamau gweithredu.

Ar ben hynny, gwelodd IGDC gynnydd bach yn nifer y bobl a gymerodd ran yn Arolwg Staff GIG Cymru, o 60.5% yn 2023 i 62.5% yn 2024, a oedd oherwydd codi ymwybyddiaeth, annog cyfranogiad a thryloywder a rannwyd yn y sesiynau ar-lein (Dywedoeh chi, Gwnaethom ni! a'r sesiwn yn annog cyfranogiad a thrafodaeth ar sut mae gwybodaeth bersonol yn cael ei chadw'n ddiogel).

Mae IGDC yn cefnogi ac yn hyrwyddo'n weithredol yr hyfforddiant gorfodol ESR ar gyfer y modiwl sylfaenol Gwrth-hiliol, gyda chydymffurfiaeth o 88% wedi'i chyflawni ym mis Mawrth 2025.

## YMRWYMIAD 3 - DEFNYDDIO DATA AC OLRHAIN I DDEALL EIN MAN CYCHWYN A’N HYMRWYMIADAU CEFNOGOL

Er mwyn mesur cynnydd yn effeithiol a sicrhau atebolrwydd, mae IGDC wedi ymrwymo i gasglu a dadansoddi data cadarn ar draws dangosyddion cydraddoldeb allweddol. Mae'r data canlynol yn rhoi cipolwg ar ein sefyllfa bresennol ac yn tynnu sylw at ymdrechion parhaus:

Cynrychiolaeth y Gweithlu: Yn adroddiad mis Gorffennaf (data o fis Mehefin), mae 12% o staff IGDC yn nodi eu bod yn Ddu, Asiaidd, ac Ethnig Leiafrifol ac mae 8% yn nodi eu bod yn anabl. Caiff yr ystadegau hyn eu monitro'n fisol, gyda chydweithrediadau rhwng Pobl a Datblygu Sefydliadol (POD) a Chyfarwyddiaethau'n canolbwyntio ar gyflawni gwelliant parhaus mewn cynrychiolaeth ar draws yr holl nodweddion gwarchoddedig.

Cofnodion ESR: Mae 91% o staff IGDC wedi cwblhau eu cofnodion demograffig personol ar y system Cofnod Staff Electronig (ESR), sy'n adlewyrchu lefel uchel o gywirdeb gwybodaeth.

## CYNYCHIOLAETH O RAN RHYWEDD A CHYFLOG

Eleni, mae menywod yn cyfrif am 43% o weithlu IGDC, cynnydd bach ond cadarnhaol o 42% yn 2023 – ac yn sylweddol uwch na chyfartaledd sector technoleg y DU o 29%. Mae ein cynrychiolaeth ar y Bwrdd yn parhau i fod yn gryf, gyda menywod yn dal 53% o swyddi. Rydym hefyd wedi gweld cynnydd croesawgar yn nifer y menywod mewn rolau lefel ganol, yn enwedig mewn swyddi Band 8a.

O ran ein bwllch cyflog rhywedd, rydym yn gweld arwyddion o gynnydd.

Mae'r bwllch cyflog canolrifol wedi culhau i 12.36%, gan berfformio'n well na chyfartaledd y DU (13.1%) a chyfartaledd y sector technoleg (16%).

Mae ein bwllch cyflog cymedrig yn 5.63%, sy'n dangos gwelliant bach yn unig o'i gymharu â'r llynedd (5.70%).

Er bod y cyfeiriad teithio yn gadarnhaol, gwyddom fod mwy i'w wneud i gau'r bwllch ymhellach.

## PATRYMAU GWEITHIO A CHYNNYDD

Rydym hefyd wedi nodi cynnydd bach mewn gweithio rhan-amser ymhlith menywod (bellach yn 7%), tra bod lefelau ar gyfer dynion yn parhau i fod yn 3%. Rydym wedi ymrwmo i sicrhau bod hyblygrwydd yn parhau i fod yn nodwedd o bob rôl, heb gyfyngu ar ddatblygiad – yn enwedig ar lefelau uwch.

Wrth edrych ar y biblinell dalent, mae'n galonogol bod 43% o gyfranogwyr yn ein Carfan Talent yn fenywod, sy'n cyd-fynd â phroffil cyffredinol y gweithlu.

Rydym yn parhau i fonitro data recriwtio yn agos i gefnogi cydbwysedd rhywedd ar draws pob band cyflog.

Trosiant Staff: Caiff trosiant ei fonitro'n gyson i asesu effaith mentrau amrywiaeth a chynhwysiant ar gadw staff. Cynyddodd trosiant staff o 6% i 7.61% rhwng 2023 a 2024. Cyfrifir hyn yn seiliedig ar nifer y staff sy'n gadael o'i gymharu â'r nifer cyfartalog o staff. Noder bod 107 o staff wedi gadael yn 2023 o'i gymharu â 99 yn 2024. Gweithredodd IGDC broses ar gyfer ymadawyr i nodi a lliniaru unrhyw fannau lle mae trosiant yn uchel a chyflwynodd gyfweiliadau aros yn 2024 i gefnogi strategaethau cadw.



## YMRWYMIAD 4 - DADANSODDI ER MWYN DEALL Y CYFLEOEDD A'R RHWYSTRAU HYN YN WELL

Mae IGDC wedi ymrwymo i ddefnyddio data ac adborth o amrywiol ffynonellau, gan gynnwys digwyddiadau, mentrau, archwiliadau, ac argymhellion Llywodraeth Cymru fel Safon Cydraddoldeb Hil y Gweithlu (WRES), i ddadansoddi cyfleoedd a rhwystrau sy'n gysylltiedig â chydaddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Mae'r dadansoddiad hwn yn hanfodol ar gyfer sbarduno gwelliant a sicrhau strategaethau effeithiol.

Elfen allweddol o'r ymrwymiad hwn yw defnyddio archwiliadau i roi cipolwg a chyflawni arfer gorau. Cynhaliwyd nifer o archwiliadau allanol yn ystod y cyfnod adrodd. Cadarnhaodd yr archwiliad gwylidwriaeth allanol, a gynhaliwyd ym mis Tachwedd 2024, ardystiad adnewyddu IGDC ar gyfer safonau BS 76000 Gwerthfawrogi Pobl ac ISO 30415 Amrywiaeth a Chynhwysiant, gyda chamau gweithredu parhaus i symud gwelliant parhaus ymlaen. Cynhaliodd PCGC Archwiliad Datblygu Staff Cenhadaeth 5 ym mis Tachwedd a mis Rhagfyr 2024. Ar ben hynny, cynhaliwyd Archwiliad Recriwtio cadarn gan PCGC o fis Rhagfyr 2024 i fis Chwefror 2025. Derbyniwyd yr adroddiad archwilio yn Chwarter 4 (2024-25). Mae'r argymhellion a'r camau gweithredu sydd wedi'u cynnwys yn yr adroddiad hwn yn cael eu hadolygu a byddant yn cael eu datblygu i fynd i'r afael ag unrhyw achosion o ddiffyg cydymffurfio a symud gwelliant parhaus yn ei flaen.

| Archwiliad   | Statws  | Y camau nesaf  |
|--|---|--|
| BS 76000 Gwerthfawrogi Pobl ac ISO 30415 Amrywiaeth a Chynhwysiant | Cynhaliwyd archwiliad allanol ym mis Tachwedd 2024. Cadarnhaodd yr archwilydd ym mis Rhagfyr 2024 fod IGDC wedi cynnal yr ardystiad ac adborth cadarnhaol ar gynnydd. | Mae'r sefydliad yn bwrw ymlaen â chamau gweithredu fel rhan o'r cofnod gwelliant parhaus.  |
| Cenhadaeth 5 Archwiliad Datblygu Staff                             | Cynhaliwyd rhwng mis Tachwedd a mis Rhagfyr 2024 gan PCGC.  | Cytunwyd ar argymhellion a chamau gweithredu yn Ch4 (2024), a fydd yn cael eu datblygu yn 2025.                                      |
| Archwiliad Recriwtio   | Archwiliad a gynhaliwyd rhwng mis Rhagfyr 2024 a mis Chwefror 2025 gan PCGC.  | Derbyniwyd yr adroddiad archwilio yn Ch4. Bydd argymhellion a chamau gweithredu yn cael eu rhoi ar waith i wella'r broses recriwtio. |

Yn ystod Ch3 a Ch4, mae hyfforddiant nad yw'n orfodol, gan gynnwys mentrau datblygu arweinyddiaeth ar gyfer dilyniant gyrfa, wedi'i gofnodi ar ESR. Er bod dadansoddiad llawn o'r data hwn i lywio camau gweithredu Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn y dyfodol yn dal i fod yn yr arfaeth, mae'r broses casglu data wedi ailddechrau ac mae data cychwynnol ar gael i'w ddadansoddi yn ogystal â chynrychiolaeth o'r wybodaeth hon mewn dangosfyrddau data byw.

Cyhoeddodd IGDC offer a chanllawiau defnyddwyr i gefnogi cyfathrebu hygyrch. Cynhwyswyd gofynion cyfreithiol yn cynghori defnyddwyr a'r rhai sy'n creu cynnwys am anghenion cynulleidfaoedd, geiriad ystyrion a chapsiynau mewn fideos. Mae dolen ar gael ar gyfer anghenion mynediad ychwanegol, er enghraifft darllynydd sgrîn.

Mae hygyrchedd yn flaenoriaeth allweddol i IGDC. I gydnabod hyn, cynhaliwyd archwiliad o safleoedd IGDC i nodi problemau hygyrchedd penodol. Roedd yr archwiliad hwn yn cynnwys asesiad o nodweddion ffisegol fel mynediad ramp, lefelau goleuadau, a rhwyddineb symud mewn adeiladau. Yn dilyn yr archwiliad, lluniodd y tîm ystadau gynllun yn amlinellu'r camau i unioni'r heriau a nodwyd.

Bydd hyn yn sicrhau bod amgylchedd ffisegol IGDC yn groesawgar ac yn ddefnyddiadwy i unigolion ag anghenion amrywiol, gan hyrwyddo gweithle a chyflenwad gwasanaethau mwy cynhwysol.

## YMRWYMIAD 5: NAWDD GWELADWY A GWEITHREDOL TRWY EIN PARTNERIAID

Mae Bwrdd a Gweithrediaeth IGDC yn dangos nawdd gweladwy a gweithredol i'r Strategaeth Pobl a Datblygu Sefydliadol a'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol, gan gydnabod pwysigrwydd arweinyddiaeth wrth hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.

Mae'r ymrwymiad hwn yn amlwg mewn sawl cam allweddol:

Rhoddodd y Sesiwn Sbotolau "Dywedoch chi, Gwnaethom ni!", a arweiniwyd a hwyluswyd gan y Cyfarwyddwr Pobl a Datblygu Sefydliadol, blatfform i ddangos ymrwymiad i wrando a gweithredu ar adborth a dderbyniwyd o Arolwg Staff GIG Cymru yn 2023.

Mewn ymateb i argymhellion gan y WRES, Archwiliad Cymru Wrth-Hiliol a'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol (adborth gan Lywodraeth Cymru), bydd amcanion perfformiad cyffredinol a dangosyddion perfformiad allweddol sy'n ymwneud yn benodol â Chydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant ar gyfer y Bwrdd yn cael eu datblygu yn Ch1 (2025) i wella nawdd gweithredol.

Ymgysylltodd y Prif Weithredwr a Chyfarwyddwr Pobl a Datblygu Sefydliadol yn weithredol â chynrychiolwyr Llywodraeth Cymru ym mis Medi 2024 i drafod yr adroddiad WRES ac egluro canfyddiadau a chyfrifiadau, gyda chyfarfod dilynol ym mis Chwefror 2025 i adolygu cynnydd gweithredu camau gweithredu parhaus.

Mae swyddogion gweithredol wedi dangos yn weladwy eu hymrwymiad a'u nawdd gweithredol i Gydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant, fel y dangosir gan gais y Bwrdd am gyfarfod briffio ar argymhellion WRES. Cynhaliwyd cyfarfod briffio gyda'r Bwrdd ar 9 Ionawr 2025. Trafodwyd cynnydd, risgiau a lliniariadau yn y cyfarfod.

Mae Gweithredwyr ac aelodau'r Bwrdd yn mynychu a chefnogi digwyddiadau a dathliadau diwylliannol, gan ddangos ymrwymiad i gynhwysiant, yn ogystal â chyfranogiad mewn digwyddiadau fel Her Camu IGDC ac ymrwymiad i wella lles gyda'n gilydd fel modelau rôl.

Allgymorth ac Ymgysylltu: Mae IGDC yn hyrwyddo gyrfaedd mewn gofal iechyd digidol yn weithredol i gynulleidfaoedd amrywiol ledled Cymru. Mae hyn yn cynnwys cymryd rhan mewn digwyddiadau fel yr Eisteddfod Genedlaethol ym Mhontypridd yn 2024, lle cynhaliodd IGDC stondin yn y Pentref Gwyddoniaeth a Thechnoleg i ymgysylltu ag ystod eang o unigolion, gan gynnwys siaradwyr Cymraeg. Mae crynodeb o'r rhaglenni allgymorth hyn wedi'i gynnwys yn y tabl isod.

| Ffeiriau Swyddi a Diwrnodau Gyrfaoedd                 | Gwybodaeth a rannwyd yn y digwyddiad  | Maes cynhwysiant  |
|---|---|---|
| Ffeiriau swyddi Pontypridd                            | Hyrwyddo rhaglenni Prentisiaeth IGDC  | Ardaloedd economaidd-gymdeithasol isel  |
| Ysgol Esgob Llandaf                                   | Yn cael ei mynychu gan fyfyrwyr 8 i 13 oed, yn rhannu gwybodaeth am ddysgu digidol. | Grŵp amrywiol o fyfyrwyr gan gynnwys myfyrwyr Du, Asiaidd ac ethnig leiafrifol.   |
| Prifysgol Abertawe a Phrifysgol Metropolitan Caerdydd | Hyrwyddo cyfleoedd Interniaeth IGDC.  | Grŵp amrywiol o fyfyrwyr gan gynnwys myfyrwyr Du, Asiaidd ac ethnig leiafrifol, a menywod i hyrwyddo menywod mewn STEM. |
| Ffeiriau Swyddi Technoleg Pafliwn y Grange            | Yn rhan o Fis Hanes Pobl Dduon.   | Grŵp amrywiol o fyfyrwyr gan gynnwys myfyrwyr Du, Asiaidd ac ethnig leiafrifol, a menywod i hyrwyddo menywod mewn STEM. |

## OBJECTIVES AND ACTIONS

**Key:**

- On Track – Work progressing as planned
- Planned – Not yet due to start
- Off Track – Progress delayed

| COMMITMENT 1 – SUPPORT OUR PEOPLE  |      |                      |              |
|--|------|----------------------|--------------|
| Objectives and Actions   | Year | Target date to start | RAG/PROGRESS |
| Increase workforce diversity and inclusion by engaging with our people to improve awareness, confidence and embed inclusivity at DHCW. | 2+   | December 2024        |              |
| Proactively create opportunities to achieve a diverse workforce.   | 2+   | April 2024           |              |
| Promote a culture of inclusivity and compassion reflective in our values and behaviours.   | 1+   | April 2023           |              |
| Develop and roll out compassionate leadership initiative.  | 3+   | May 2025             |              |
| Develop and deliver learning and development programmes which raise awareness of the importance of equality, inclusion and wellbeing.  | 1+   | April 2023           |              |
| Implement Anti-racism training in addition to the ESR module.  | 3+   | December 2024        |              |
| Harness the potential of effective diversity networks including champions within DHCW.   | 1+   | April 2023           |              |
| Implement a Cultural events calendar to celebrate key festivals.   | 1+   | April 2023           |              |
| Promote DHCW as an exemplar employer with external accreditation – BS 76000 Valuing People and ISO 30415 Diversity and Inclusion.      | 1+   | November 2023        |              |

| <b>COMMITMENT 2 - ENSURE ACCOUNTABILITY</b>  |      |                      |              |
|--|------|----------------------|--------------|
| Objectives and Actions   | Year | Target date to start | RAG/PROGRESS |
| Ensure equality and inclusion is embedded in our DHCW policies and practices   | 1+   | September 2023       |              |
| Ensure everyone is aware of their responsibilities and that this is reflected in our values and behaviours.                            | 2+   | April 2024           |              |
| Embed Integrated Equality Impact Assessment (EIA) Framework and Governance throughout the organisation.                                | 1+   | April 2023           |              |
| Raise awareness of the importance of staff completing data on the electronic staff record (ESR) to support better analysis and action. | 1+   | April 2023           |              |
| Review of the PADR process to ensure fairness and effectiveness.   | 2+   | September 2024       |              |
| Publication of the EDI Strategy.   | 1    | April 2023           |              |

| <b>COMMITMENT 3 - MEASURE PROGRESS</b>  |      |                      |              |
|---|------|----------------------|--------------|
| Objectives and Actions  | Year | Target date to start | RAG/PROGRESS |
| Develop Key Performance Indicators to measure the impact of interventions and actions.  | 3+   | September 2025       |              |
| Raise awareness of the importance of staff completing data on the electronic staff record to support better analysis and action.  | 1+   | September 2023       |              |
| As an exemplar employer, review our local recruitment & selection processes, procedures and practices to attract individuals from diverse backgrounds, cultures and identities. | 2+   | December 2024        |              |
| Ensure people understand our opportunities/ careers and applying for our roles.   | 3+   | March 2026           |              |
| Establish robust process for recording and monitoring recruitment data.   | 2+   | July 2024            |              |
| Undertake internal and external audits.   | 1+   | July 2023            |              |
| Gender Pay Gap Report submissions   | 1+   | April 2023           |              |
| Participation in employee feedback such as staff surveys.   | 1+   | September 2023       |              |

| <b>COMMITMENT 4 - UNDERSTAND OPPORTUNITIES AND CHALLENGES</b>  |      |                      |              |
|--|------|----------------------|--------------|
| Objectives and Actions   | Year | Target date to start | RAG/PROGRESS |
| Engage with our people to understand the opportunities and challenges.   | 1+   | April 2023           |              |
| Evidence diverse representation across our roles.  | 3+   | December 2025        |              |
| Development of specific plans through benchmarking to support this strategic equality plan.  | 3+   | March 2026           |              |
| Promote education, training and careers to help support career progression   | 2+   | July 2024            |              |
| Create opportunities for our learning programmes to be co-produced, to demonstrate inclusivity.  | 3+   | July 2025            |              |
| Record and evaluate training data.   | 2+   | July 2024            |              |
| Establish a process for collecting and analysing retention / exit interviews. Analyse data to identify actions for continuous improvement. | 3+   | July 2025            |              |
| Establish career pathing and career progression opportunities.   | 3+   | January 2026         |              |
| EDI related performance objectives and reviews.  | 3+   | January 2026         |              |

| COMMITMENT 5 – VISIBLE AND ACTIVE SPONSORSHIP  |      |                      |              |
|--|------|----------------------|--------------|
| Objectives and Actions   | Year | Target date to start | RAG/PROGRESS |
| Ensure that inclusion is a key part of strategic discussions and that everyone is truly represented.     | 2+   | July 2024            |              |
| Ensure evidence based, visible and active senior leadership commitment.                                  | 3+   | October 2025         |              |
| Named Executive sponsors for the six key areas.  | 3+   | March 2026           |              |
| Reporting on initiatives and progress including Board and Welsh Government reporting.                    | 1+   | March 2024           |              |
| Assess progress and benchmark against sector leaders. Include benchmarking and best practice in reports. | 2+   | December 2024        |              |



## CAMAU NESAF

Wrth i IGDC ddechrau ar drydedd flwyddyn gweithredu ei Gynllun Cydraddoldeb Strategol, mae'r sefydliad yn parhau i fod wedi ymrwmo i ddatblygu ei agenda cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant (EDI), gyda sawl cam allweddol nesaf wedi'u cynllunio ar draws ei ymrwymadau strategol. Er mwyn cefnogi ei bobl, bydd IGDC yn parhau i hyrwyddo diwylliant o gynhwysiant a thosturi, datblygu a chyflwyno rhaglenni dysgu a datblygu i godi ymwybyddiaeth o gydraddoldeb, cynhwysiant a lles, a gwneud y mwyaf o'r Rhwydwaith Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant gweithredol ac ymgysylltiedig.

Bydd y sefydliad yn parhau i ymgorffori cydraddoldeb a chynhwysiant yn ei bolisiau a'i arferion, mentrau arweinyddiaeth a phrosesau AGDP, gan sicrhau bod pawb yn ymwybodol o'u cyfrifoldebau wrth gynnal amgylchedd cynhwysol.

Er mwyn mesur cynnydd yn effeithiol, bydd IGDC yn mireinio ac yn ehangu ar y gwaith sydd eisoes wedi'i ddechrau gyda dangosfyrddau data, i fonitro metrigau amrywiaeth a chynhwysiant a sefydlu proses ar gyfer cofnodi amrywiaeth y mynychwyr mewn digwyddiadau a hyfforddiant. Er mwyn deall cyfleoedd a heriau'n well, bydd IGDC yn parhau i ddadansoddi data'r gweithlu i nodi rhwystrau i recriwtio, cadw a datblygu ar gyfer grwpiau sydd heb gynrychiolaeth ddigonol a chynnal grwpiau ffocws a sesiynau ymgysylltu i gasglu mewnwelediadau ac adborth gan staff.

Mae croestoriadedd yn pwysleisio y gall unigolion brofi gwahaniaethu yn seiliedig ar gyfuniad o ffactorau (e.e., hil a rhywedd, anabledd a chyfeiriadedd rhywiol). Bydd IGDC yn gwella ei brosesau dadansoddi data i archwilio effaith croestoriadedd nodweddion gwarchoddedig, gan ganiatáu ar gyfer datblygu ymyriadau mwy cynnil ac effeithiol i nodi ac ymdrin ag unrhyw ffurfiau cymhleth a ffurfiau sy'n gorgyffwrdd o wahaniaethu ac anghydraddoldeb.

Er mwyn sicrhau nawdd gweladwy a gweithredol, bydd IGDC yn datblygu ac yn cyflwyno menter arweinyddiaeth dosturiol, tuag at sicrhau ymrwymiad arweinyddiaeth gweithredol a sefydlu noddwyr Gweithredol enwol ar gyfer meysydd allweddol o Gydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant. Bydd y sefydliad hefyd yn parhau i adrodd ar ei fentrau a'i gynnydd ac yn asesu ei berfformiad yn erbyn arweinwyr y sector i feincnodi ac ymgorffori arferion gorau.

## CASGLIAD

I grynhoi, mae cynnydd sylweddol wedi'i wneud mewn meysydd allweddol, gyda ffocws parhaus ar ymgorffori egwyddorion Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn strategol ac yn weithredol, a nodwyd gyda chyflawniad Gwobr HPMA am Amrywiaeth a Chynhwysiant yn 2024. Mae gwaith pellach yn cael ei wneud i wella monitro ac olrhain data, er mwyn arwain mewnwelediadau ar gyfer gwneud penderfyniadau a chynnydd pellach.

Mae holl amcanion a champau gweithredu blwyddyn 1 a 2 wedi cychwyn ac ar wahanol gamau o gynnydd. Mae IGDC wedi gwneud camau breision o ran datblygu ei agenda cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, gan ddangos ymrwymiad trwy amrywiol fentrau, monitro data a gweithgareddau ymgysylltu. Mae'r sefydliad yn parhau i fod yn ymroddedig i welliant parhaus, mynd i'r afael â heriau ac annog amgylchedd sy'n deg ac yn gynhwysol i bawb.



## GLOSSARY

- ARWAP** - Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol Dyma gynllun gan Lywodraeth Cymru sydd â'r nod o wneud Cymru yn genedl wrth-hiliol erbyn 2030.
- BS** - Dyma Safon Brydeinig ar gyfer gwerthfawrogi pobl trwy amrywiaeth a chynhwysiant mewn sefydliad.
- DHCW** - Iechyd a Gofal Digidol Cymru Dyma'r sefydliad y mae'r adroddiad yn ymwneud ag ef.
- Gwahaniaethu** - Yn cyfeirio at ymddygiadau sy'n trin rhywun neu bobl yn llai ffafriol oherwydd nodwedd warchoddedig.
- EDI** - Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant. Nod yr egwyddorion hyn yw sicrhau tegwch a pharch i bawb.
- EIA** - Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb. Proses i asesu effeithiau cydraddoldeb posibl swyddogaethau a pholisïau sefydliad.
- ESR** - Cofnod Staff Electronig, system a ddefnyddir i ddal gwybodaeth am staff.
- Croestoriadedd** - Yn cyfeirio at natur gydgyssylltiedig categorïau cymdeithasol fel hil, dosbarth, rhywedd a chyfeiriadedd rhywiol, a allai greu systemau gwahaniaethu neu anfantais sy'n gorgyffwrdd.
- LHDTC+** - Mae'r acronym hwn yn cyfeirio at hunaniaethau Lesbiaidd, Hoyw, Deurywiol, Trawsrywiol, Cwiar/Cwestiynu, a hunaniaethau cysylltiedig.
- OD** - Datblygu Sefydliadol
- SEP** - Cynllun Cydraddoldeb Strategol
- SHA** - Awdurdod Iechyd Arbennig
- WRES** - Safon Cydraddoldeb Hil y Gweithlu Fframwaith i sicrhau cydraddoldeb i staff Du, Asiaidd, a Lleiafrifoedd Ethnig yn y GIG.