



GIG
CYMRU
NHS
WALES

Iechyd a Gofal
Digidol Cymru
Digital Health
and Care Wales

Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol 2025-2026

RHAGAIR

Rydym wrth ein bodd yn myfyrio ar a rhannu'r cynnydd a wnaed yn nhrydedd flwyddyn ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2023–2027. Mae cynnwys yr adroddiad hwn yn adlewyrchu ymrwymiad parhaus IGDC i hyrwyddo cydraddoldeb, dileu gwahaniaethu a hyrwyddo cynhwysiant, fel cyflogwr ac yn y gwasanaethau a'r cynhyrchion yr ydym yn eu darparu.

Yn ystod y cyfnod adrodd rhwng 1 Ebrill 2025 a 31 Mawrth 2026, mae cydweithio ac ymgysylltu parhaus 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 amlinellu sut mae IGDC yn sicrhau tryloywder a thriniaeth deg, wrth ddarparu gwasanaethau ac amgylcheddau sy'n gynhwysol, yn ymatebol ac yn hygyrch. Drwy ein hymdrechion parhaus, ein nod yw parhau i gefnogi Cymru fwy cyfartal, a fydd yn cael effaith wirioneddol a chadarnhaol ar fywydau pobl Cymru.



Mae gan y Bwrdd ac uwch arweinwyr y sefydliad rôl hanfodol wrth arwain yr agenda cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant; fodd bynnag, rydym yn cydnabod bod pawb yn rhannu'r cyfrifoldeb i gydweithio i gyflawni gwir gynhwysiant.

Ein huchelgais barhaus yw dathlu IGDC fel lle gwydych nid yn unig i weithio, ond i ffynnu, arloesi a chyflawni pethau gwydych gyda'n

gilydd. Rydym yn parhau i anelu at fod yn gyflogwr o ddewis, yn adnabyddus am ein diwylliant o fod yn agored a thryloywyder, 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

Mae'r Adroddiad Cydraddoldeb Blynnyddol hwn yn adlewyrchu'r cynnydd a wnaed yn ystod trydedd flwyddyn Cynllun Cydraddoldeb Strategol Iechyd a Gofal Digidol Cymru (IGDC) 2023–2027. Mae'r adroddiad yn cwmpasu'r cyfnod o 1 Ebrill 2025 i 31 Mawrth 2026. Fel y sefydliad digidol cenedlaethol ar gyfer GIG Cymru, sy'n rhoi pobl yn gyntaf, rydym yn parhau i fod wedi ymrwymo i hyrwyddo cydraddoldeb, dileu gwahaniaethu, a hyrwyddo amgylchedd cynhwysol lle gall yr holl staff ffynnu.

Nodweddwyd y flwyddyn hon gan drawsnewid o fwriad strategol i atebolrwydd sy'n seiliedig ar ddata, gyda chefnogaeth lansio ein Strategaeth Pobl ddiwygiedig (2026–2030) a gweithredu pum blaenoriaeth allweddol ar gyfer Pobl a Datblygu Sefydliadol (POD).

Mae'r Cyflawniadau Allweddol wedi'u cynnwys isod:

- **Mewnwelediadau a Hyrwyddir gan Ddata:** Rydym wedi ehangu ein hadroddiadau i gynnwys dadansoddiad gwirfoddol o'r Bwlch Cyflog Ethnigrwydd ac Anabledd, gan sefydlu llinell sylfaen gynhwysfawr i nodi a mynd i'r afael â rhwystrau systemig.
- **Cynrychiolaeth y Gweithlu:** Mae cynrychiolaeth Lleiafrifoedd Ethnig wedi cynyddu i 13%, cynnydd o 1% o'i gymharu â'r cyfnod blaenorol, tra bod 8.89% o'n gweithlu yn nodi eu bod yn anabl. Mae ein Bwrdd yn parhau i fod yn enghraifft o arweinyddiaeth amrywiol gyda 53% o fenywod wedi'u cynrychioli, sy'n llawer uwch na chyfartaledd y DU. Rydym yn parhau i weld culhau cadarnhaol yn y bwlch cyflog rhywedd cymedrig i 5.56%.
- **Rheoli Talent Strategol:** Cyflwynodd gweithredu fframwaith Digidol, Data a Thechnoleg (DDaT) dan arweiniad y Llywodraeth fwy o dryloywder ynghylch ein rolau a'n llwybrau gyrfa.
- **Addysgiadol:** Rydym yn cynnal cydymffurfiaeth uchel mewn hyfforddiant gorfodol, gan gynnwys 94.5% ar gyfer Gwrth-hiliaeth a 95.36% ar gyfer Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Hawliau Dynol.

Er ein bod yn dathlu llwyddiant, rydym yn cydnabod meysydd sydd angen camau gweithredu â ffocws. Mae ehangu ethnigrwydd ac anabledd yn golygu y gallai bod angen ymchwilio a gweithredu ymhellach ar fylchau cyflog, yn bennaf oherwydd recriwtio llwyddiannus talent amrywiol ar lefel mynediad. Mae atebolrwydd arweinyddiaeth yn ganolog i'n llwyddiant, ac mae'r Bwrdd a'r tîm Gweithredol yn parhau i ddangos nawdd gweladwy trwy fynychu dathliadau diwylliannol, cymryd rhan mewn hyfforddiant recriwtio i reolwyr, ac arwain trafodaethau Gofod Diogel ar ddeddfwriaeth sy'n esblygu. Mae ein dadansoddiad o ddata prentisiaethau yn tynnu sylw at gynnydd o ran denu menywod fel rhan o'r fenter "Menywod mewn Technoleg" dan arweiniad y Prif Weithredwr.

Gan symud ymlaen i 2026–27, byddwn yn ymgorffori amcanion perfformiad Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant (EDI) cyffredinol ar draws y sefydliad ac yn ymestyn ein gwaith i gael mwy o effaith yn ein cymunedau.

CYFLWYNIAD

Gweithredodd Iechyd a Gofal Digidol Cymru (IGDC) ei Gynllun Cydraddoldeb Strategol 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 2025 a 31 Mawrth 2026 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 LHDTG+. (Gweler Atodiad 4).

Mae'r adroddiad cydraddoldeb blynyddol yn cyd-fynd ag adrodd sefydliadol ehangach, gan gynnwys adroddiad Bwlch Cyflog Rhywedd ac adroddiad 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 ymrwymadau hyn. Eleni, mae Mawrth 31 yn nodi diwedd trydedd flwyddyn ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol presennol. Mae amcanion a chamau gweithredu blwyddyn 1, 2 a 3 wedi cychwyn ac ar wahanol gamau o gynnydd.

EIN DYLETSWYDDAU CYFREITHIOL

Deddf Cydraddoldeb 2010: Yn IGDC, rydym yn hyrwyddo'r fframwaith cyfreithiol a ddarperir gan y Ddeddf Cydraddoldeb i amddiffyn unigolion rhag gwahaniaethu ac yn hyrwyddo cyfle cyfartal yn rhagweithiol. Mae ein hymrwymiad yn ymestyn i bob unigolyn sy'n uniaethu â'r nodweddion gwarchodedig canlynol:

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

Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus (PSED): Rydym yn ymgorffori egwyddorion "sylw dyledus" yn ein gweithrediadau dyddiol er mwyn sicrhau nad oes unrhyw wahaniaethu anghyfreithlon. Ein hymrwymiad yw hyrwyddo cydraddoldeb, hyrwyddo perthnasoedd cydlynol, wrth feithrin amgylchedd o barch cydfuddiannol i bawb.

Safonau'r Gymraeg: Rydym yn sicrhau nad yw'r Gymraeg yn cael ei thrin yn llai ffafriol na'r Saesneg, gan ei gwreiddio ar draws ein holl bolisiau, gweithdrefnau, gwasanaethau a chynhyrchion, a chefnogi amgylchedd lle mae'r Gymraeg yn ffynnu ymhlith ein staff a'n rhanddeiliaid. Drwy ymgorffori profiad dwyieithog mewn cynhyrchion digidol a phwyntiau cyswllt cwsmeriaid, mae hyn yn arwain at ganlyniadau a phrofiad cleifion gwell.

Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015: Rydym yn gwerthuso effaith hirdymor ein penderfyniadau yn seiliedig ar lesiant cymdeithasol, economaidd ac amgylcheddol, gan sicrhau bod cynaliadwyedd wrth wraidd ein gwaith. Un o'n Hamcanion Llesiant yw 'Rhoi pobl yn gyntaf fel cyflogwr amrywiol, teg a chynhwysol a chynnig gwaith ystyrlon, talu'r cyflog byw go iawn fel isafswm a datblygu sgiliau digidol'.

Tirwedd Deddfwriaethol a Pholisi / Strategaeth:

- Cymru iachach: Mae strategaeth Llywodraeth Cymru yn pwysleisio dull system gyfan o ymdrin ag iechedd 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 ymrwymïadau 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 wrth greu cymunedau cynaliadwy a gwydn wrth fynd i'r afael ag anghydraddoldebau iechedd.

EIN GWERTHOEDD

Credwn fod ein gwerthoedd yn hanfodol i bopeth rydym yn ei wneud, gan ddiffinio sut rydym yn ymgysylltu â'n cydweithwyr, rhanddeiliaid mewnol ac allanol, a'r cymunedau rydym yn eu gwasanaethu. Cafodd ein gwerthoedd eu cyd-gynhyrchu gan ein pobl ac maent yn parhau i fod yn sylfaen i ddiwylliant IGDC rydym yn parhau i'w adeiladu.

Drwy gydol 2025, rydym wedi parhau i lunio'r diwylliant hwn yn weithredol drwy ymgorffori ein gwerthoedd drwy ddeialog barhaus, yn fwyaf nodedig yn ystod sioeau teithiol strategol a sesiynau ymgysylltu dan arweiniad ein Prif Weithredwr a Chyfarwyddwr Pobl a Datblygu Sefydliadol. Sicrhodd y sesiynau hyn fod ein hymddygiadau ar y cyd yn cael eu hymgorffori a'u halinio â chenhadaeth ein sefydliad.



lechyd a Gofal
Digidol Cymru
Digital Health
and Care Wales

Ein Gwerthoedd

 CYDWEITHIO Gwaith tîm Cefnogi a herio Gwrando gwerthfawrogi ein gilydd Gwerthuso / myfyrio Dysgu parhaus	 ARLOESI Meddwl creadigol Dewrder Trawsnewid Croesawu newid Uchelgeisiol	 CYNHWYSOL Amrywiaeth Cydraddoldeb Parch Tegwch Chwarae teg Dathlu llwyddiant a chyflawniadau	 RHAGORIAETH Ansawdd Gwelliant parhaus Anelu at sicrhau canlyniadau da Balchder yn yr hyn a wnawn Atebolrwydd Grymuso	 TOSTURI Urddas Caredigrwydd Empathi Cyfrifoldeb personol Ymddiriedaeth
---	--	---	---	---

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:

Ymrwymiad 1 - Cefnogi ein Pobl

Ymrwymiad 2 - Sicrhau bod pawb yn cael eu haddysgu a'u dwyn i gyfrif

Ymrwymiad 3 - Defnyddio data ac olrhain i ddeall ein man cychwyn
a'n hymrwymadau cefnogol

Ymrwymiad 4 - Dadansoddi er mwyn deall y cyfleoedd a'r rhwystrau hyn yn well

Ymrwymiad 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 3 y Cynllun Cydraddoldeb Strategol.

YMRWYMIAD 1 – CEFNOGI EIN POBL

Mae IGDC wedi parhau i ddangos ei ymrwymiad i gefnogi ei bobl drwy ystod o fentrau drwy gydol y cyfnod adrodd.

Achosodd datblygiadau yn y DU, a oedd yn ymwneud â Chydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant, ansicrwydd, pryder a gofid i bobl gydag adroddiadau yn y cyfryngau a chyhoeddiadau am newidiadau arfaethedig i ddeddfwriaeth. I gefnogi ein pobl, cynhaliodd IGDC gyfarfodydd Gofod Diogel, gyda'r nod o wrando, dysgu a darparu gwybodaeth i helpu pobl trwy'r heriau y gallent fod yn eu hwynebu. Pynciau'r trafodaethau hyn oedd:

- Datganiad Ysgrifenedig: Dyfarniad y Goruchaf Lys ar Ddeddf Cydraddoldeb 2010, a gyhoeddwyd ym mis Ebrill 2025 ar ddiffiniad dyn, menyw a rhyw.
- Adfer rheolaeth dros fewnfudo: Papur Gwyn, sy'n nodi cynlluniau i ddiwygio'r systemau mewnfudo, gyda chysylltiadau â systemau sgiliau a fisâu, a ryddhawyd ym mis Mai 2025.
- Llwybrau i Waith: Papur Gwyrdd Diwygio Budd-daliadau a Chymorth i Gael Prydain i Weithio, a ryddhawyd ym mis Mawrth 2025.

Hwyluswyd y sesiynau hyn gan bobl â phrofiad personol er mwyn sicrhau bod dealltwriaeth o gymhlethdodau a sensitifrwydd y pynciau hyn. Mynychodd aelodau'r tîm Gweithredol y sesiynau hyn hefyd, gan ddangos ymrwymiad yr uwch arweinyddiaeth. Er mwyn ymgorffori'r diwylliant cefnogol hwn ymhellach, cynhaliwyd sesiynau "Gwrando a Dysgu" i reolwyr rannu themâu o'r cyfarfodydd hyn a llywio'r heriau hyn ar y cyd.

Fel rhan o'n Cynllun Gweithredu LHDTTC+, cefnogodd IGDC sefydlu cymuned ar-lein bwrpasol drwy Viva Engage. Galluogodd y platfform hwn i'n cydweithwyr LHDTTC+ gael lle diogel a chyfrinachol i ddod o hyd i gefnogaeth a thrafod heriau cyfoes, gan gynnwys materion trawsryweddol, fel nad oes neb yn teimlo'n unig yn ystod cyfnodau heriol ac ansicr.

Yn ystod mis Pride ym mis Mehefin 2025, arddangosodd staff Gefndiroedd Microsoft Teams gyda lliwiau Pride a cherddodd sawl cydweithiwr, gan gynnwys uwch arweinwyr, yn yr orymdaith Pride i ddangos cefnogaeth a chynghreiriad i'r gymuned LHDTTC+. Hwylusodd aelod o'r Bwrdd sgwrs yn trafod hanes Pride, y rhesymau dros y lliwiau ar faner Pride Cymru a Dyfarniad y Goruchaf Lys. Mae Atodiad 3 Ffigur 4 yn dangos cynrychiolaeth o grefydd a ffydd yn IGDC.

Fel rhan o'n hymrwymadau yn y Cynllun Cydraddoldeb Strategol, rydym yn dathlu amrywiaeth, a'r holl nodweddion a amlinellir yn y Ddeddf Cydraddoldeb, gan gynnwys crefydd.

- Ar 12 Mawrth 2025, hwylusodd y Parchedig David Oliver o Eglwys y Ddinas sesiwn sbotolau ar symbolaeth y Pasg a rhannodd sut mae'r Pasg yn cael ei ddathlu ledled y Byd mewn gwahanol ddiwylliannau.
- Ar 10 Mehefin 2025, gwahoddodd Hyrwyddwyr Rhwydwaith EDI ac aelodau o'r ffydd Fwslimaidd staff i ymuno i ddathlu Eid ul-Adha, dros baned a byrbrydau.
- Ar 20 Tachwedd 2025, cynhaliodd Rhwydwaith EDI, ynghyd ag aelodau o'r Gymuned De Asiaidd, ddigwyddiad cinio "Gadewch i Ni Ddathlu Diwali Gyda'n Gilydd" gyda thua mwy na 120 o bobl yn bresennol yn swyddfa Caerdydd.
- Ym mis Rhagfyr 2025, gwahoddwyd cydweithwyr Cristnogol i rannu postiadau blog myfyriol ar arwyddocâd personol ac ysbrydol y Nadolig. Rhoddodd hyn lwyfan i'n cydweithwyr Cristnogol rannu eu profiadau bywyd gan bwysleisio pwysigrwydd eu ffydd, traddodiadau teuluol ac ysbryd y Nadolig y tu hwnt i ddathliadau masnachol yn ystod y tymor. Fe wnaeth rhannu'r mewnwelediadau hyn helpu i gryfhau ein diwylliant o barch i'r ddwy ochr, gan gydnabod yr ystyr bersonol a chrefyddol dwfn sydd gan y gwyliau i'n cymuned Gristnogol.
- Dangosodd y sefydliad gefnogaeth i gydweithwyr drwy gydnabod Diwrnod Cofio'r Holocaust ar 27 Ionawr 2026, a rhoi cyfle i bawb fyfyrrio ar wersi a ddysgwyd o'r gorffennol a chadarnhau ein hymrwymiad i hyrwyddo cynhwysiant a pharch at bawb.

- Bob blwyddyn, yn ystod Ramadan 17 Chwefror-18 Mawrth 2026, rhannai'r sefydliad wybodaeth i gefnogi ei bobl, gan godi ymwybyddiaeth ymhlith yr holl gydweithwyr i fod yn sensitif tuag at y rhai sy'n dilyn y cyfnod ymprydio, a gwybodaeth am arwyddocâd yr amser hwn. Cefnogir y dull addysgol hwn gan fesurau ymarferol, gan gynnwys canllawiau ar drefniadau gweithio hyblyg a hybrid i gymodi amseroedd gweddi ac anghenion iechyd a lles eraill, gyda chyfathrebu ar hunanofal a chadw'n iach wrth ymprydio. Ar ben hynny, rydym yn sicrhau bod mannau pwrpasol, cynhwysol ar gyfer gweddi a myfyrio ar gael ar draws pob safle IGDC, gan sicrhau y
- Gall diwylliant a chrefydd fod yn gysylltiedig weithiau, ond mae yna wahaniaethau amlwg hefyd. Gweler Atodiad 1 am ddiffiniadau. Rydym yn rhoi pwyslais ar addysgu ein gweithlu a chodi ymwybyddiaeth o brofiadau bywyd er mwyn rhannu gwybodaeth am y gwahaniaethau a'r tebygrwydd hyn. Mae'r dull hwn yn cefnogi symud y tu hwnt i dybiaethau a chael gwared ar unrhyw ragfarn bosibl. Mae Atodiad 2 yn cynnwys amrywiaeth o bynciau sy'n cwmpasu gwahanol feysydd diwylliant a chrefydd.

Yn 2025, datblygwyd modiwl o'r enw Arweinyddiaeth Dosturiol a chynhaliwyd gweithdai peilot mewn diwrnodau cwrdd i ffwrdd Cyfarwyddiaethau. Cyflwynir y Rhaglen Arweinyddiaeth Dosturiol ochr yn ochr â'r Addewid Arweinyddiaeth Dosturiol, sy'n annog sefydliadau GIG Cymru i ymrwymo i'r addewid. Mae adborth a gasglwyd o weithdai peilot yn cael ei adolygu cyn cyflwyno'r rhaglen ar draws y sefydliad yn Chwarter 4 y cyfnod adrodd.

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 i bob cyfle, gan gynnwys hyfforddiant Ymsefydlu, hyfforddiant Arweinyddiaeth a Thalent, TENTalks a Sesiynau Sbotolau, hyfforddiant mewnol, Prentisiaethau, Cyfarfodydd Briffio Staff, a Chynadleddau Staff.

Wedi'u cyflwyno'n rhithiol, mae ein TENTalks a'n Sesiynau Sbotolau wedi'u cynllunio fel cyfleoedd dysgu hygyrch, effaith uchel sy'n ffitio'n ddi-dor i'r diwrnod gwaith. Mae'r sesiynau hyn yn codi ymwybyddiaeth hanfodol ac yn gyrru ein hagenda Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant ymlaen, gan ddarparu ar gyfer amserlenni staff a gofynion gwasanaeth amrywiol. Gweler Atodiad 2 am yr ystod o bynciau a drafodir.

Mae IGDC hefyd yn cynnig cyfres gynhwysfawr o hyfforddiant fel elfen graidd o reoli talent strategol, wedi'i chynllunio i rymuso ein gweithlu amrywiol. Mae hyfforddiant rheoli gwrthdaro yn rhoi'r offer i'n pobl hwyluso deialog adeiladol ac adeiladu perthnasoedd proffesiynol cryfach ar draws y sefydliad.

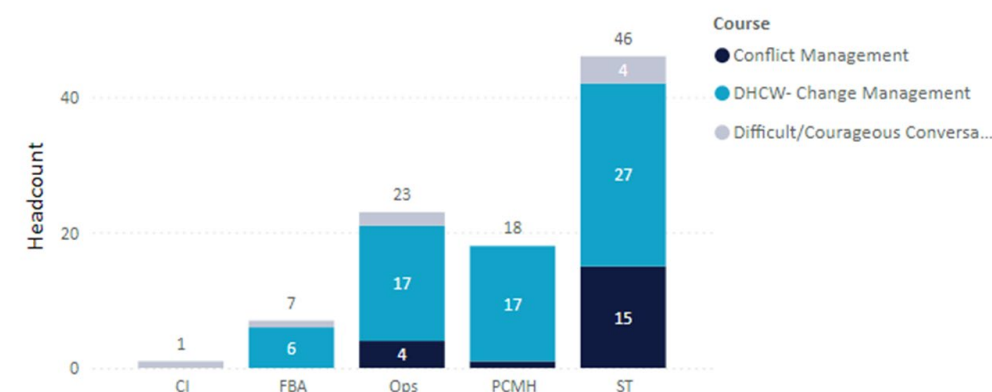
Mae ein sesiynau Rheoli Newid yn helpu staff i lywio cymhlethdodau newid sefydliadol ar draws prosiectau amrywiol IGDC. Mae'r sesiynau hyn yn canolbwyntio ar gefnogi rheolwyr llinell a staff drwy heriau cynhenid y cyfnod pontio, gan ddarparu fframwaith i reoli ansicrwydd a lliniaru'r straen sy'n aml yn gysylltiedig ag amgylcheddau gwaith sy'n esblygu fel cyflwyno offer Deallusrwydd Artiffisial. Drwy roi'r sgiliau i'n harweinwyr gyfathrebu'n dryloyw ac yn dosturiol, rydym yn sicrhau bod ein pobl yn teimlo eu bod yn cael eu cefnogi a'u bod nhw'n cael y wybodaeth gywir, sy'n hanfodol ar gyfer cynnal gweithle gwirioneddol gynhwysol lle gall pawb ffynnu yn ystod cyfnodau o dwf.

Yn ystod 2025, llwyddodd dau berson o IGDC i sicrhau lle ar fenter datblygu 12 mis Addysg a Gwella Iechyd Cymru, sef Camu i Uwch Arweinyddiaeth, sy'n cefnogi cydweithwyr â photensial uchel o gefndiroedd Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig i drawsnewid i rolau uwch arweinyddiaeth.

Cafodd sesiwn Cynnal Sgyrsiau Anodd a Dewr ei chynllunio'n benodol i gefnogi amgylchedd cynhwysol a diogel yn seicolegol. Mae'r sesiynau hyn yn darparu awgrymiadau ac arweiniad ymarferol ar gyfer ymdrin â sefyllfaoedd sensitif, gan rymuso staff a allai deimlo ymdeimlad o ofn neu ansicrwydd wrth fynd i'r afael â gwrthdaro neu godi llais.

Drwy gydnabod bod gwahaniaethau diwylliannol yn llunio sut mae unigolion yn canfod ac yn ymdrin â gwrthdaro, mae'r hyfforddiant yn helpu i bontio bylchau mewn dealltwriaeth ac yn rhoi'r offer angenrheidiol i staff lywio sgysiau pwysig gydag empathi. Mae datblygu'r sgiliau hyn yn hanfodol ar gyfer cael gwared ar rwystrau i gynhwysiant, gan sicrhau bod pob person, waeth beth fo'i gefndir, yn cael ei glywed a'i barchu yn ystod sefyllfaoedd heriol.

Fel y dangosir yn Ffigur 1, mae IGDC yn monitro ac yn olrhain hyfforddiant dewisol. Mae'r siart yn dangos presenoldeb ar gyfer tair menter hyfforddi yn ôl Cyfarwyddiaeth. Mae data monitro ac olrhain yn tynnu sylw at y nifer sy'n mynychu hyfforddiant ac yn helpu i nodi ble y gallai fod angen pynciau ychwanegol neu amgen, yn ogystal ag unrhyw rwystrau i fynychu.



Cyflwynwyd Polisi Adolygu Gwerthuso a Datblygu diwygiedig yn 2024, i gryfhau atebolrwydd drwy hyrwyddo tegwch, deialog ystyrion ddwyffordd, a chefnogaeth wedi'i theilwra ar gyfer cydweithwyr ag anableddau ac anghenion y Gymraeg. Cafodd y diwygiadau eu llywio gan Archwiliad Mewnol Gwerthuso Pobl a Datblygu Sefydliadol, a archwiliodd sut roedd gwerthusiadau'n cael eu cynnal ar draws y sefydliad, gyda ffocws penodol ar degwch. Arweiniodd canfyddiadau'r archwiliad at sawl gwelliant a gafodd eu hymgorffori yn y polisi, gan sicrhau cyd-fynd yn llawn â'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol.

Mae'n ofynnol i bob rheolwr sy'n rhan o'r broses werthuso gwblhau Hyfforddiant y Rhaglen Rheolwyr, sy'n cynnwys modiwl ar Gydraddoldeb ac Amrywiaeth. Cefnogir hyn gan Broses Adolygiad Gwerthuso a Datblygu Perfformiad a Phecyn Cymorth Datblygiad Cyflog, gan sicrhau dull cyson a thryloyw i reolwyr a staff ar draws y sefydliad.

Mae ein hymrwymiad i ymgorffori cydraddoldeb a chynhwysiant yn cael ei ddangos drwy'r gwaith cynhwysfawr yn ein harferion recriwtio. Rydym wedi gweithredu polisi recriwtio newydd gyda chanllawiau i sicrhau bod amrywiaeth yn cael blaenoriaeth ym mhob cam o'r daith recriwtio. Er mwyn sicrhau bod y safonau hyn yn cael eu cynnal, rydym wedi nodi gyrwyr strategol allweddol i sicrhau atebolrwydd:

- Hyfforddiant Gorfodol ar gyfer Rheolwyr Recriwtio a Sgiliau Cyfweld : Un o'r prif ffactorau sy'n sbarduno cydymffurfiaeth - rhaid i bob aelod o staff sy'n ymwneud â recriwtio gwblhau'r hyfforddiant i sicrhau asesiadau ymgeiswyr gwrthrychol o ansawdd uchel.
- Paneli Cyfweld Amrywiol: Dyma sbardun hollbwysig sy'n cefnogi lliniaru rhagfarn bosibl a sicrhau bod ystod eang o safbwyntiau'n cael eu cynrychioli mewn penderfyniadau recriwtio.
- Banc Cwestiynau sy'n Canolbwyntio ar Gydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant: Mae cwestiynau sy'n ymwneud â Chydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn rhan o'n banc cwestiynau cyfweiliad. Mae'r cwestiynau hyn wedi'u halinio â'n gwerthoedd craidd.

Er mwyn cynnal y safonau atebolrwydd uchaf, mae IGDC yn destun craffu rheolaidd a chadarn trwy archwiliadau mewnol ac allanol. Yn 2025, roedd hyn yn cynnwys asesiadau ar gyfer BS 76000 (Gwerthfawrogi Pobl) ac ISO 30415 (Amrywiaeth a Chynhwysiant) yn ogystal ag Archwiliad Diwylliant a Llesiant Staff cynhwysfawr. Mae Tabl 1 yn crynhoi'r archwiliadau a gwblhawyd i gefnogi cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn ystod 2025.

Archwiliad	Statws	Camau Nesaf
BS 76000 Gwerthfawrogi Pobl ac ISO 30415 Amrywiaeth a Chynhwysiant	Cynhaliwyd archwiliad allanol ym mis Tachwedd 2025. Cadarnhaodd yr archwilydd ym mis Rhagfyr 2025 fod IGDC wedi cynnal ei ardystiad, gan ddangos cynnydd cadarnhaol.	Mae camau gweithredu sy'n cyd-fynd â chanfyddiadau'n cael eu rhoi ar waith, a'u monitro drwy system ansawdd, fel rhan o welliant parhaus.
Diwylliant a Llesiant Staff (PCGC)	Adolygiad ymgynghorol i asesu diwylliant a llesiant staff presennol yn IGDC, gyda ffocws ar ymgysylltiad, boddhad gweithwyr a mecanweithiau cymorth.	Drafftio cynlluniau blynnyddol Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant a HWB, wedi'u halinio â'r amcanion yn y Cynllun Cydraddoldeb Strategol.
Archwiliad Recriwtio (PCGC)	Mae archwiliad trylwyr sy'n cynnwys casglu data, samplu cyfweiliadau ac adolygu polisiâu ar y gweill ar hyn o bryd.	Disgwylir y bydd y gwaith casglu data a gwybodaeth ar gyfer yr archwiliad wedi'i gwblhau yn chwarter 4, ac wedi hynny, bydd canlyniadau, canfyddiadau ac argymhellion yn cael eu rhannu ag IGDC.
Archwilio E-Ffeiliau (Mewnol)	Cynhaliwyd archwiliad o'r broses newydd ei gweithredu ar gyfer rheoli storio gwybodaeth bersonol gweithwyr yn dilyn datgomiysnu system Galileo a'r newid i SharePoint.	Arolygiadau parhaus ac archwiliadau mewnol o ffeiliau, er mwyn sicrhau bod gwybodaeth am weithwyr yn cael ei storio'n gywir.

Mae Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb (EQIAs) yn sicrhau ein bod yn ymgorffori cydraddoldeb a chynhwysiant yn ein polisiau, ein strategaethau, ein prosiectau a'n harferion. Caiff ein gwaith ei ystyried drwy lens tegwch, cydraddoldeb, cynhwysiant a hygyrchedd. Mae'r dull trylwyr hwn yn sicrhau bod cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn cael eu hintegreiddio i gamau cynllunio a datblygu ein gwaith, gan sicrhau bod unrhyw effaith yn cael ei hystyried yn y cam cynharaf gan gefnogi gwneud penderfyniadau effeithiol a phriodol. Yn ystod y cyfnod, cwblhawyd cyfanswm o 31 o Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb. Gweler Tabl 2 am enghreifftiau o Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb wedi'u cwblhau.

Enw'r Prosiect, Polisi, Strategaeth neu Gynllun	Diben	Effaith ar Gydraddoldeb a datrysiadau a Nodwyd
Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb Fferylliaeth Gymunedol	I ddarparu mynediad i fferyllwyr cymunedol i'r 'Ffurflen Cydnabod Risg Flynyddol' drwy Borth Clinigol Cymru	Cywirdeb gwell a mynediad haws at wybodaeth, gan arwain at ofal mwy diogel i gleifion.
Azure	I fudo data IGDC a Meddygon Teulu sydd wedi'i storio ar y safle i ddatrysiad sy'n seiliedig ar y cwmwl	Effaith gadarnhaol gan y bydd gwelliannau i wydnwch a storio data, ynghyd â'r amddiffyniad perthnasol yn cael ei storio.
Polisi Gweithio Y Tu Allan i'r DU 2025	Sefydlu proses orfodol ar gyfer staff IGDC sy'n dymuno gweithio y tu allan i'r DU, yn gyfnodol.	Effaith ar staff amrywiol sy'n cynnwys staff sydd â theulu dramor, neu'r rhai sydd wedi mewnfudo i'r DU, gyda chyfrifoldebau y tu allan i'r DU.
Cofrestru i Roi Organau	Er mwyn caniatáu i unigolion gofnodi, diweddarau neu dynnu eu dewisiadau rhoi organau yn ôl yn hawdd drwy ap GIG Cymru.	Mae'r ap yn darparu platfform hawdd ei ddefnyddio i gofnodi casglu gwybodaeth amrywiol a sicrhau hygyrchedd i grŵp ehangach o unigolion.

Mae ein dull o addysgu yn ymestyn y tu hwnt i gydraddoldeb hiliol sylfaenol ac wedi ehangu i groesawu model ehangach o gynhwysiant diwylliannol, gan gydnabod y cefndiroedd amrywiol sy'n llunio ein gweithlu. Yn unol â hyn, fe wnaethon ni gynnwys blog personol ym mis Mawrth 2026 yn dathlu Treftadaeth Iwerddon, a ysgrifennwyd ar y cyd gan weithiwr a'i dad. Mae'r darn yn cynnwys profiadau teuluol personol iawn am Derry, Gogledd Iwerddon, gan archwilio esblygiad ysbrydol a hanesyddol Dydd Gŵyl Padrig ochr yn ochr ag arwyddocâd diwylliannol murluniau'r ddinas. I ategu'r naratif personol hwn gydag ymgysylltiad ymarferol, cynhaliodd Rhwydwaith HWB ddigwyddiad blasu moctêls a chwrw di-alcohol Gwyddelig, gan gynnig dewisiadau amgen cynhwysol yn lle alcohol wrth ddathlu amrywiaeth y cefndiroedd diwylliannol yn IGDC.

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 a'r wybodaeth a rennir isod yn rhoi cipolwg ar sut rydym yn defnyddio data ac olrhain i gefnogi cyflawni ein hymrwymadau, a sut rydym yn mesur cynnydd.

CYNRYCHOLAETH GWEITHLU IGDC:

Yn ôl y data diweddaraf a dynnwyd ar gyfer 2025, mae 13% o staff IGDC yn nodi eu bod yn Lleiafrifoedd Ethnig, sy'n cynrychioli cynnydd cadarnhaol o 1% o'r 12% a adroddwyd yn y cyfnod blaenorol. Yn ogystal, mae 8.89% o'n pobl yn nodi eu bod yn anabl. Caiff yr ystadegau hyn eu monitro'n fisol ar draws pob Cyfarwyddiaeth i ysgogi gwelliant parhaus mewn cynrychiolaeth ar draws yr holl nodweddion gwarchodedig.

Lansiodd IGDC Strategaeth Pobl ddiwygiedig (2026-2030). Yn ystod datblygiad

y strategaeth, cynhaliwyd ymgynghori ac ymgysylltu cynhwysfawr ar draws y sefydliad ac estynnwyd hyn i gynnwys rhanddeiliaid mewnol ac allanol.

Mae adolygiadau Cyfarwyddiaeth Pobl a Datblygu Sefydliadol ddwywaith y flwyddyn a chraffu Gweithredol yn ganolog i'n llywodraethu, sy'n gwasanaethu fel mecanweithiau ffurfiol ar gyfer asesu cynnydd a gweithgareddau ar gyfer y swyddogaeth Pobl. Cytunwyd ar gerrig milltir ar gyfer y cyfnod 2026–27, a fydd yn rhan o'r adolygiadau ddwywaith y flwyddyn. Mae hyn yn cynnwys cynnydd parhaus ar gyfer rheoli talent strategol, trwy ddysgu a datblygu fel y Porth Dysgu Digidol, yn ogystal â mentrau fel dadansoddi bylchau sgiliau a chynllunio olyniaeth.

Cynrychiolaeth o ran Rhywedd a Chyflog: Ar 31 Mawrth 2025, roedd menywod yn cynrychioli 43% o weithlu IGDC, sef ffigur sydd wedi aros yn sefydlog sy'n dangos bod cadw staff yn dda. Mae ein cynrychiolaeth ar y Bwrdd yn parhau i fod yn gryfder sylweddol, gyda menywod yn dal 53% o swyddi, sy'n parhau i fod yn sylweddol uwch na chyfartaledd y DU o 42% (Kollewe, 2024). Mae cynrychiolaeth gwrywaidd wedi aros yn sefydlog.

Rydym yn cydnabod pwysigrwydd olrhain data a gwybod ein man cychwyn i fonitro cynnydd a meysydd i'w gwella dros amser. Mae cynnydd parhaus wedi'i weld mewn lefelau uwch, yn benodol o fewn band 8d, lle'r oedd cynrychiolaeth menywod yn fwy na chynrychiolaeth dynion (Gweler Tabl 3). Gwnaethon ni adolygu cynrychiolaeth menywod ar draws rolau Band 8, gan fod y swyddi hyn yn ffurfio'r brif biblinell i swyddi Band 9 a swyddi ar lefel y Bwrdd. Drwy ddadansoddi tueddiadau ar y lefelau hyn, gallwn greu llwybr cynaliadwy a theg sy'n cefnogi talent benywaidd i symud ymlaen i rolau arweinyddiaeth uchaf IGDC.

Band	Benyw (2022)	Gwryw (2022)	Benyw (2023)	Gwryw (2023)	Benyw (2024)	Gwryw (2024)
Band 8d	45%	55%	46%	54%	57%	43%
Band 8c	31%	69%	32%	68%	36%	64%
Band 8b	30%	70%	31%	69%	31%	69%
Band 8a	35%	65%	35%	65%	35%	65%

Mae dadansoddiad o'n bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn dangos bod y bwlch cyflog rhywedd wedi parhau i gulhau, gan ostwng i 5.56%. Fodd bynnag, mae'r bwlch cyflog canolrifol wedi amrywio yn ystod y cyfnod adrodd, gan ostwng 0.8% i ddechrau (31 Mawrth 2024) cyn codi 2.18% erbyn 31 Mawrth 2025. Gall sawl ffactor ddylanwadu ar y duedd ar i fyny hon. Er enghraifft, roedd nifer uwch o fenywod a recriwtiwyd yn 2024 (55%) wedi ymuno ar raddau lefel mynediad, lle mae cyflogau ar ben isaf y graddfa gyflog. Ynghyd â gweithwyr gwrywaidd hirhoedlog sydd wedi symud ymlaen ymhellach i fyny'r graddfeydd cyflog, gall hyn ddylanwadu ar y duedd ar i fyny yn y bwlch cyflog canolrifol.

Safon Cydraddoldeb Hil y Gweithlu (WRES): Mae IGDC yn parhau i fod wedi ymrwymo i gasglu a dadansoddi data cadarn gan ddefnyddio dangosyddion WRES. Tynnodd adborth a dderbyniwyd ym mis Gorffennaf 2025, yn dilyn ein cyflwyniad ym mis Ebrill 2025, sylw at sawl gwelliant cadarnhaol, gydag IGDC yn derbyn sgôr "Gwyrdd" – gwelliant ar y cyfnod blaenorol. Mae'r adroddiad hefyd yn nodi cynnydd mewn dilyniant cyfartal yn seiliedig ar ganlyniadau Arolwg Staff GIG Cymru. Fodd bynnag, mae angen camau pellach mewn rhai meysydd i fynd i'r afael ag anghydraddoldebau, gan gynnwys cynrychiolaeth ar y Bwrdd ac amrywiaeth ethnig o fewn bandiau cyflog a nodwyd.

Mae postiadau blog a straeon personol yn offeryn addysgol pwerus yn IGDC, gan ddarparu llwyfan i staff rannu eu profiadau bywyd unigryw. Mae'r naratifau hyn yn cyfrannu'n sylweddol at ddileu rhagfarn anymwybodol drwy ddynoleiddio safbwyntiau amrywiol a herio stereoteipiau. Drwy rannu hanesion dilys o ffydd, treftadaeth, a heriau personol fel ein heriau diweddar ar draddodiadau Cristnogol, cyfrifoldebau gofawyr, a gwreiddiau De Asia (a rennir o dan Ymrwymiad 1), rydym yn annog dealltwriaeth ddyfnach ar draws y gweithlu, yn ogystal ag empathi lle y bo angen. Mae'r dull hwn yn mynd y tu hwnt i hyfforddiant traddodiadol, gan greu amgylchedd lle mae dysgu wedi'i wreiddio mewn parch at ei gilydd a dealltwriaeth gyffredin o'n hunaniaethau amrywiol.

Gweithredwyd fframwaith proffesiynol Digidol, Data a Thechnoleg y Llywodraeth (DDaT) yn IGDC yn 2025. Mae hyn wedi ein galluogi i gryfhau llwybrau gyrfa clir a hygyrch, wedi'u cefnogi gan gyflwyno swydd-ddisgrifiadau safonol ar draws y sefydliad. Mae'r dull hwn yn darparu mwy o dryloywder ynghylch rolau, cyfrifoldebau a disgwyliadau. Cefnogwyd y newid gan sesiynau hyfforddi pwrpasol a phroses ymatebol i reoli ymholiadau, gan helpu staff i lywio eu datblygiad o fewn y fframwaith newydd. Mae ein

tîm Recriwtio wedi ehangu ei gyrhaeddiad drwy hyrwyddo swyddi gwag yn weithredol ar Sianeli Teams agored a chyfryngau cymdeithasol, gan sicrhau bod ein cyfleoedd yn weladwy i gronfa dalent ehangach a mwy amrywiol. Yn ogystal, mae staff sy'n ymwneud â datblygu swydd-ddisgrifiadau a pharu swyddi yn derbyn hyfforddiant priodol, a rhaid i bob panel recriwtio gynnwys cynrychiolaeth amrywiol yn unol â'n polisi recriwtio. Caiff presenoldeb mewn hyfforddiant recriwtio ei fonitro a'i olrhain, gyda'r bwriad i bob rheolwr recriwtio gwblhau'r hyfforddiant erbyn diwedd chwarter 4.

Ar ben hynny, rydym yn darparu sesiynau hyfforddi wedi'u teilwra, dan arweiniad y tîm Talent Strategol sy'n canolbwyntio ar gymwyseddau recriwtio hanfodol gan gynnwys technegau cyfweiliad, ysgrifennu CV, a darparu cefnogaeth ychwanegol yn ystod Rhaglenni Newid Sefydliadol (OCPs) Hwyluswyd sesiwn bwrpasol gan Bennaeth Talent Strategol ac Arweinyddiaeth Strategol, gydag Aelodau'r Rhwydwaith Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn 2025.

Fel rhan o'n hymdrechion parhaus i fesur cynnydd a gyrru gwelliannau parhaus, rydym yn croesawu archwiliadau mewnol ac allanol. Mae Tabl 1 (Ymrwymiad 2) yn cynnwys yr archwiliadau mewnol ac allanol a gynhaliwyd ar gyfer Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn ystod y cyfnod.

Mewn ymateb i argymhellion gan WRES, Archwiliad Gwrth-hiliol Cymru, ac adborth gan Lywodraeth Cymru ar gyflwyniad ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol, datblygwyd amcanion perfformiad a dangosyddion perfformiad allweddol generig sy'n canolbwyntio ar Gydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant ar gyfer y Bwrdd yn chwarter 1 (2025) i gryfhau nawdd gweithredol. Yn chwarter 4, mae'r gwaith hwn yn cael ei ymestyn i gynnwys amcanion Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant ar draws y sefydliad ar gyfer cylch perfformiad 2026–27.

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 chydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.

Ehangu Adrodd ar y Bwlch Cyflog i gynnwys Anabledd ac Ethnigrwydd

Fe wnaethom ehangu ein hadroddiadau ar y bwlch cyflog ar gyfer y cyfnod a ddaeth i ben ar 31 Mawrth 2025 i gynnwys anabledd ac ethnigrwydd, er mwyn deall cyfleoedd a rhwystrau y tu hwnt i rywedd yn well. Mae'n ofyniad cyfreithiol i sefydliadau sydd â dros 250 o weithwyr adrodd a chyhoeddi data ar y bwlch cyflog rhywedd, fodd bynnag, mae adrodd ar fylchau cyflog ethnigrwydd ac anabledd yn parhau i fod yn wirfoddol. Mae IGDC wedi dewis yn rhagweithiol gynnwys dadansoddiad o'r bwlch cyflog ethnigrwydd ac anabledd ar gyfer y cyfnod sy'n dod i ben ar 31 Mawrth 2025. Gan fod adrodd ar y bwlch cyflog rhywedd wedi'i sefydlu ers sawl blwyddyn, mae'r data hwnnw wedi datblygu'n naturiol gyda mwy o olrhain a dadansoddiad tueddiadau cryfach. Drwy ymestyn ein hadroddiadau'n wirfoddol i gynnwys ethnigrwydd ac anabledd, rydym yn adeiladu llinell sylfaen fwy cynhwysfawr i nodi cyfleoedd a rhwystrau systemig posibl i degwch.

Dadansoddi'r Bwlch Cyflog Ethnigrwydd: Mae ein dadansoddiad ar gyfer y cyfnod yn dod i ben ar 31 Mawrth 2025 yn dangos bwlch cyflog canolrifol o 15.76% a bwlch cyflog cymedrig o 20.43%. Rhwng 2024 a 2025, cynyddodd y bwlch cyflog canolrifol 2.59% a chynyddodd y bwlch cymedrig 5.36%. Er bod yr ehangu hwn yn gofyn am ddadansoddi pellach a chmau wedi'u targedu, un ffactor sy'n cyfrannu efallai yw'r nifer uwch o weithwyr Asiaidd, Du a Lleiafrifoedd Ethnig a benodwyd yn 2024, yr ymunodd llawer ohonynt ar raddau lefel mynediad. Mae gwaith pellach wedi'i nodi i archwilio'r ysgogwyr sylfaenol yn fanylach.

Dadansoddi'r Bwlch Cyflog Anabledd: Mae IGDC yn gyflogwr Hyderus o ran Anabledd ac yn darparu ystod o drefniadau cefnogol i hyrwyddo cydraddoldeb a chynhwysiant. Rydym yn annog cydweithwyr yn weithredol i gofnodi eu statws anabledd ar ESR, sy'n cryfhau

cywirdeb ein hadroddiadau ac yn cefnogi ein dealltwriaeth o anghenion ein gweithlu ac unrhyw rwystrau posibl.

Ar gyfer y cyfnod adrodd, datganodd 8.89% o staff anabledd. Erbyn 31 Mawrth 2025, mae ein dadansoddiad yn dangos bwlch cyflog anabledd canolrifol o 18.29% a bwlch cymedrig o 17.43%. Mae'r bwlch canolrifol yn dangos gwelliant bach o'i gymharu â'r cyfnod blaenorol (gan leihau o 18.53% i 18.29%), tra bod y bwlch cymedrig wedi ehangu (o 14.73% i 17.43%). Gall hyn fod yn rhannol oherwydd cynnydd mewn recriwtio pobl sy'n nodi eu bod yn anabl i rolau lefel mynediad, gan adlewyrchu ein hymdrechion parhaus i wella cynrychiolaeth a chynhwysiant.

Trefniadau Gweithio Hyblyg a Gweithio Hybrid

Rydym yn parhau i roi'r hyblygrwydd i'n pobl ddewis sut maen nhw'n gweithio, gan gydnabod bod hyn yn elfen allweddol o gydraddoldeb, cynhwysiant a chyfle. O ganlyniad, gall trefniadau gweithio hyblyg a hybrid edrych yn wahanol i bob person, yn dibynnu ar anghenion unigol a gofynion y gwasanaeth. Anogir cydweithwyr i drafod eu hamgylchiadau gyda'u rheolwr, gyda chefnogaeth Partneriaid Busnes Pobl a chynrychiolwyr undeb, lle bo'n briodol.

Mae ein dull wedi cael effaith gadarnhaol ar ganlyniadau Arolwg Staff GIG Cymru 2024, lle cytunodd 87.5% o gydweithwyr fod IGDC yn hyrwyddo gweithio hyblyg, a oedd yn gynnydd o 80% yn 2023. Rydym yn parhau i fod wedi ymrwymo i'w gwneud hi'n haws i ddynion a menywod gydbwyso cyfrifoldebau gofalu, gan herio'r rhagdybiaethau mai 'gwaith menywod' yw gofalu a chyfrannu at ymdrechion i leihau'r bwlch cyflog rhywedd. Mae gweithio hyblyg hefyd yn cefnogi'r rhai sy'n niwroamrywiol a chydweithwyr ag anableddau datganedig.

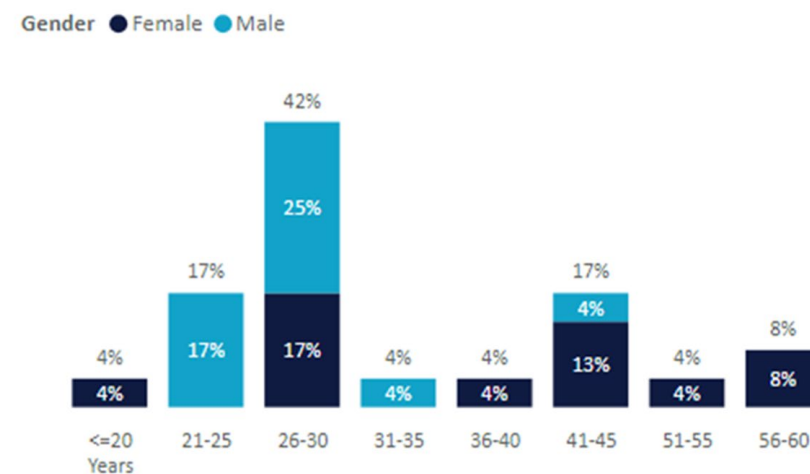
Yn dilyn arolwg 2024, fe wnaethom gynnal Arolwg Pwls i archwilio adborth yn fanylach, nodi cyfleoedd a deall unrhyw rwystrau posibl. Mae'r canfyddiadau'n dangos bod y rhan fwyaf o'r staff yn hapus gyda'u trefniant presennol, er bod angen eglurhad pellach ar rai meysydd o'r polisi gweithio hybrid, ac mae hyn yn cael ei ystyried. Byddwn yn parhau i gefnogi gweithio hyblyg, mewn amgylchedd sydd wedi'i adeiladu ar ymddiriedaeth ac ymreolaeth, a byddwn yn adolygu adborth yn dilyn cyhoeddi canlyniadau Arolwg Staff Tachwedd 2025.

Rydym hefyd yn monitro hyfforddiant gorfodol a hyfforddiant anorfodol a gofnodwyd ar Gofnodion Staff Electronig (ESR) i sicrhau ein bod yn parhau i addysgu a meithrin ymwybyddiaeth sefydliadol. Fel y dangosir yn Nhabl 4, mae dadansoddi cyfraddau cwblhau yn ein helpu i nodi cryfderau yn ogystal â rhwystrau i gynnal ein gwerthoedd craidd. Mae ymgysylltiad yn parhau'n gryf ar draws meysydd allweddol sy'n cefnogi ein agenda Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant. Er enghraifft, mae ein hyfforddiant Gwrth-hiliol yn cynnal cyfradd cydymffurfio uchel o 94.5%, gan ddangos ymrwymiad i Gynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol. Mae cydymffurfiaeth ag Ymwybyddiaeth o'r Gymraeg hefyd yn parhau i fod yn rhagorol ar 98.72%, gan atgyfnerthu ein hymrwymiad i werthfawrogi a hyrwyddo'r Gymraeg ar draws y sefydliad. Mae data'n adlewyrchu gwelliant yn ein cydymffurfiaeth ar gyfer hyfforddiant Gwrth-hiliaeth a hyfforddiant Cymraeg, ar 31 Mawrth 2026 o'i gymharu â'r cyfnod adrodd blaenorol a ddaeth i ben ar 31 Mawrth 2025. Gweithredwyd y gwaith o fonitro hyfforddiant dewisol yn 2025 a bydd yn rhoi cyfle i gymharu data i adlewyrchu cynnydd yn y flwyddyn ariannol newydd, sy'n dod i ben ar 31 Mawrth 2027.

Gwrth-Hiliaeth	94.50%
Cyfarpar Sgrîn Arddangos	97.02%
Amgylcheddol, Gwastaff ac Ynni	91.99%
Cydraddoldeb, Amrywaith a Hawliau	95.36%
Diogelwch Tân	94.08%
Sylfeini Gwella (Cymru)	95.94%
Ymwybyddiaeth o Dwyll	97.12%
Iechyd, Diogelwch a Llesiant	96.15%
Rheoli ac Atal Heintiau	91.55%
Llywodraethu Gwybodaeth (Cymru)	93.35%
Gwrando/Siarad Cymraeg	98.86%
Symud a Thrin	94.09%
Darllen Cymraeg	98.85%
Adfywio	95.30%
Diogelu Oedolion	92.88%
Diogelu Plant	92.99%
Trais ac Ymddygiad Ymosodol	96.89%
Ymwbyddiaeth o'r Gymraeg	98.72%
Ysgrifennu Cymraeg	98.94%

Mae IGDC yn parhau i flaenoriaethu a hyrwyddo Menywod mewn Technoleg, cenhadaeth a hyrwyddir gan ein Prif Weithredwr i sicrhau bod cydraddoldeb rhywedd yn parhau i fod yn ganolog i'n trawsnewidiad digidol. Mae'r fenter hon, sy'n cael ei gyrru gan arweinyddiaeth, yn chwarae rhan hanfodol wrth adeiladu gweithlu technegol cytbwys ac arloesol.

Er mwyn cryfhau ein cyflenwad o dalent fenywaidd a hyrwyddo ein hamcanion Menywod mewn Technoleg, rydym wedi cynnal adolygiad manwl o ddata prentisiaethau i ddeall yn well pwy rydym yn ei ddenu a lle gallai mwy o waith fod o fudd. Mae dadansoddiad o gyfranogiad yn ôl oedran a rhywedd yn dangos bod ein cynrychiolaeth uchaf o fewn y grŵp oedran 26–30, fel arfer y rhai sydd ar ddechrau eu gyrfaedd sy'n cefnogi datblygiad ein piblinell yn y dyfodol. Rydym hefyd yn cael ein hannog i weld menywod dros 40 oed yn manteisio ar gyfleoedd prentisiaeth (Gweler Ffigur 2).



YMRWYMIAD 5: NAWDD GWELADWY A GWEITHREDOL TRWY EIN PARTNERIAID

Mae Bwrdd a Gweithrediaeth IGDC yn parhau i ddangos nawdd gweladwy a gweithredol i'r Strategaeth Pobl Ddiwygiedig a'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol, gan gydnabod rôl hanfodol arweinyddiaeth wrth hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ar draws y sefydliad. Adlewyrchir yr ymrwymiad hwn drwy ystod o weithgareddau ymgysylltu.

Hwylusodd Cyfarwyddwr Pobl a Datblygu Sefydliadol sesiwn ymgysylltu ar-lein ar Arolwg Staff GIG Cymru 2024 ar 22 Mai 2025. Cynhaliwyd sesiynau ymgysylltu pellach gydag aelodau o'r Rhwydwaith Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant a'r Rhwydwaith Iechyd a Llesiant i gasglu adborth ac arwain camau gweithredu pellach. Archwiliodd y trafodaethau hyn ganfyddiadau allweddol o Arolwg Staff y GIG 2024, meysydd cryfder, cyfleoedd i wella, mewnwelediadau i'r hyn sydd bwysicaf i bobl a'r camau nesaf priodol.

Gyda lansiad Arolwg Staff GIG Cymru 2025, dangosodd aelodau'r Bwrdd ac Uwch Arweinwyr bwysigrwydd cymryd rhan drwy gwblhau'r arolwg eu hunain ac annog cydweithwyr yn eu Cyfarwyddiaethau i wneud yr un peth.

Mae cefnogaeth i gydweithwyr niwroamrywiol wedi dod yn gynyddol bwysig wrth i IGDC barhau i dyfu fel sefydliad digidol blaenllaw. Rydym yn cydnabod y gwerth y mae amrywiaeth wybyddol a galluoedd datrys problemau unigryw cydweithwyr niwroamrywiol yn eu dwyn i'n gwaith. Mae harneisio'r cryfderau hyn nid yn unig yn meithrin amgylchedd cynhwysol lle gall pobl ffynnu ond hefyd yn gwella ein gallu i ddiwallu gofynion digidol cymhleth iechyd a gofal cymdeithasol ledled Cymru.

Er mwyn cryfhau'r ymrwymiad hwn, cyflwynodd IGDC weithdai "Arwain Niwrogynhwysiant – Grymuso Gweithwyr Niwroamrywiol yn Iechyd a Gofal Digidol Cymru" yn chwarter 3 (2025), wedi'u hanelu at weithredwyr, uwch arweinwyr, rheolwyr ac arweinwyr tîm. Cynhaliwyd y sesiwn gyntaf yn ystod Diwrnod Uwch Arweinyddiaeth ym mis Hydref 2025. Sesiynau ymwybyddiaeth gyflenwol – "Nid yw pob ymennydd yn meddwl yr un fath: Croesawu niwroamrywiaeth mewn

Gofal lechyd” ar gyfer staff nad ydynt yn rheolwyr pobl. Hwyluswyd y rhain gan Dr Ian Collings – Seiciatrydd Ymgynghorol, Bwrdd lechyd Addysgu Powys. Cyfarwyddwr Cymorth a Datblygu Proffesiynol Meddygol, Addysg a Gwella lechyd Cymru, yr Athro Katie Webb – Athro addysg feddygol, Prifysgol Caerdydd, Ysgol Feddygaeth a Mrs Leona Walsh – Rheolwr yr Uned Cymorth Proffesiynol, Addysg a Gwella lechyd Cymru.

Drwy gydol yr adroddiad hwn, mae’r ystod eang o ddigwyddiadau, gweithgareddau a mentrau yn dangos sut mae IGDC yn profi’r cyfan, gyda chyfranogiad gweithredol ac ymgysylltiad arweinyddiaeth yn ategu ein hymrwymiad i gydraddoldeb a chynhwysiant. Mae’r camau gweithredu hyn yn troi uchelgeisiau strategol yn brofiadau byw ystyrion i’n gweithlu. Mae TENTalks a Sesiynau Sbotolau yn parhau i chwarae rhan allweddol yn hyn, gyda chefnogaeth a hwylusydd uwch arweinwyr ar draws y sefydliad.

Mae Marilyn Bryan-Jones, Aelod Annibynnol a Hyrwyddwr Cydraddoldeb y Bwrdd, yn aelod gweithredol o’r Rhwydwaith Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant, gan gyfrannu at drafodaethau a dysgu parhaus, ac yn ymddangos yn rheolaidd mewn sesiynau codi ymwybyddiaeth ledled y sefydliad. Yn dilyn yr adborth o’r sesiwn “Fy Ngwallt yw Fy Nghoron” yn 2024, cyflwynodd Marilyn sesiwn ehangach o’r enw “Gwallt a Golwg” yn 2025. Sicrhodd y ffocws estynedig hwn fod y pwnc yn gynhwysol i bob cydweithiwr, gan godi ymwybyddiaeth o wahaniaethau mewn ymddangosiad, herio rhagfarn anymwybodol, a chreu lle i staff rannu profiadau bywyd fel rhan o’r drafodaeth.

Er mwyn sicrhau bod ein gweithredoedd yn parhau i fod yn berthnasol ac yn ystyrion, rydym yn monitro amrywiaeth ein gweithlu (Gweler Atodiad 3). Mae’r data hwn yn llywio datblygiad ein calendr ymgysylltu blynyddol, gan lunio digwyddiadau, gweithgareddau a mentrau sy’n adlewyrchu amrywiaeth ein pobl.

Drwy adolygu gwybodaeth ddemograffig, fel ein proffil cenedligrwydd, gyda chydweithwyr yn nodi eu hunain fel Prydeinig (73.6%), Cymreig (13.1%), Indiaidd (3.4%), Nigeraidd (1.6%), Gwyddelig (0.9%) a thu hwnt, gallwn deilwra ein gweithgareddau diwylliannol i sicrhau bod pawb yn teimlo eu bod yn cael eu cynrychioli a’u cynnwys. Yn yr un modd, mae ein Dadansoddiad o Greddau Crefyddol yn llywio arfer cynhwysol, fel sicrhau bod cydweithwyr sy’n Fwslimiaid (3.1%) yn cael eu cefnogi yn ystod y cyfnod ymprydio gydag amser a mannau tawel priodol wedi’u dynodi ar gyfer gweddïo a myfyrio. Mae cydnabod bod 34.5% yn uniaethu fel Cristnogion a 27.1% fel Anffyddwyr yn ein galluogi i gynllunio digwyddiadau sy’n cefnogi perthyn ar draws y sefydliad.

Gwahoddwyd grŵp o bum cynrychiolydd o’r Rhwydwaith Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant i gyflwyno yn Sesiwn Datblygu’r Bwrdd ar 23 Hydref 2025. Cyflwynwyd y sesiwn gan Hyrwyddwr Cydraddoldeb y Bwrdd, a fyfyriodd ar daith y Rhwydwaith o’i fwriad strategol cychwynnol wrth lansio’r Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn 2023, trwy ei waith i ymgorffori Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant ar draws y sefydliad, i’w ffocws o 2026 ymlaen ar ddyfnhau ymgysylltiad â’n cymunedau. Rhannodd aelodau’r rhwydwaith brofiadau bywyd, mewnwelediadau i nodweddion gwarchodedig ac enghreifftiau o sut mae eu cyfranogiad wedi gwireddu amcanion y Cynllun Cydraddoldeb Strategol. Mae eu myfyrdodau yn tynnu sylw at newid ystyrion yn y sefydliad

CASGLIAD

Fel mae’r adroddiad hwn yn ei adlewyrchu, mae IGDC yn parhau i wneud cynnydd ystyrion o ran hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ar draws ein sefydliad. Mae’r cyflawniadau a amlygwyd drwy gydol y cyfnod adrodd yn dangos nid yn unig ein hymrwymiad i gyflawni ein dyletswyddau statudol, ond hefyd ein penderfyniad i greu gweithle lle mae pawb yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi, eu parchu a’u bod yn gallu ffynnu. Drwy gryfhau ein mewnwelediadau data, mwy o dryloywder, mentrau wedi’u targedu a nawdd arweinyddiaeth weladwy, rydym yn meithrin diwylliant lle mae cynhwysiant wedi’i wreiddio yn ein hymddygiadau bob dydd ac yn ein cyfeiriad strategol hirdymor.

Rydym yn cydnabod bod cynnydd yn daith barhaus. Mae'r mewnwelediadau a gasglwyd drwy ein dadansoddiadau o'r bylchau cyflog, canfyddiadau archwiliadau, arolygon staff, gweithgareddau ymgysylltu a phrofiadau bywyd a rennir gan gydweithwyr yn rhoi dealltwriaeth glir i ni o ble mae angen ffocws a champau gweithredu pellach. Mae'r dysgu hwn yn ein galluogi i nodi rhwystrau yn fwy effeithiol, herio anghydraddoldebau, a pharhau i ddatblygu dulliau sy'n seiliedig ar dystiolaeth, tosturi a chydweithio.

Wrth edrych ymlaen at 2026–27, mae ein blaenoriaethau'n parhau'n glir. Byddwn yn parhau i gryfhau atebolrwydd drwy ymgorffori amcanion Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant ar draws y sefydliad, gwella amcanion Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant ar draws data ymhellach, a dyfnhau ein hymgysylltiad â'r cymunedau amrywiol yr ydym yn eu gwasanaethu. Drwy'r ymrwymïadau a amlinellir yn ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol ac a gefnogir gan y Strategaeth Pobl ddiwygiedig, byddwn yn parhau i hyrwyddo tegwch, tryloywder a chynhwysiant ym mhob agwedd ar ein gwaith.

Mae IGDC yn falch o'r cynnydd a wnaed hyd yn hyn, ac rydym yn parhau i fod yn gadarn yn ein huchelgais i adeiladu diwylliant gwirioneddol gynhwysol, un lle mae amrywiaeth yn cael ei dathlu, tegwch yn cael blaenoriaeth, a lle gall pob unigolyn gyfrannu, tyfu a llwyddo. Gyda'n gilydd, byddwn yn parhau i greu gweithle a system iechyd a gofal ddigidol sy'n adlewyrchu ac yn gwasanaethu cymunedau amrywiol Cymru.

CYFEIRIADAU

Cynllun Cydraddoldeb Strategol IGDC [Cynllun Cydraddoldeb Strategol IGDC 2023-2027](#)

Strategaeth Pobl IGDC

Datganiad Ysgrifenedig ar Ddyfarniad y Goruchaf Lys (2025) [Dyfarniad y Goruchaf Lys](#)

Kollewe, J. (2024) Women hold 42% of board seats at big UK firms. Guardian.

Diwygio Budd-daliadau a Chymorth (2025) [Llwybrau at Waith](#)

Papur Polisi Mewnfudo (2025) [Adfer Rheolaeth dros Fewnfudo](#)

ATODIADAU

Atodiad 1 – Terminoleg

Atodiad 2 – TENTalks a Sesiynau Sbotolau

Atodiad 3 – Monitro Data a Gwybodaeth

Atodiad 4 – Cynlluniau Gweithredu sy'n cyd-fynd â Deddf Cydraddoldeb (2010)

ATODIAD 1 – TERMINOLEG

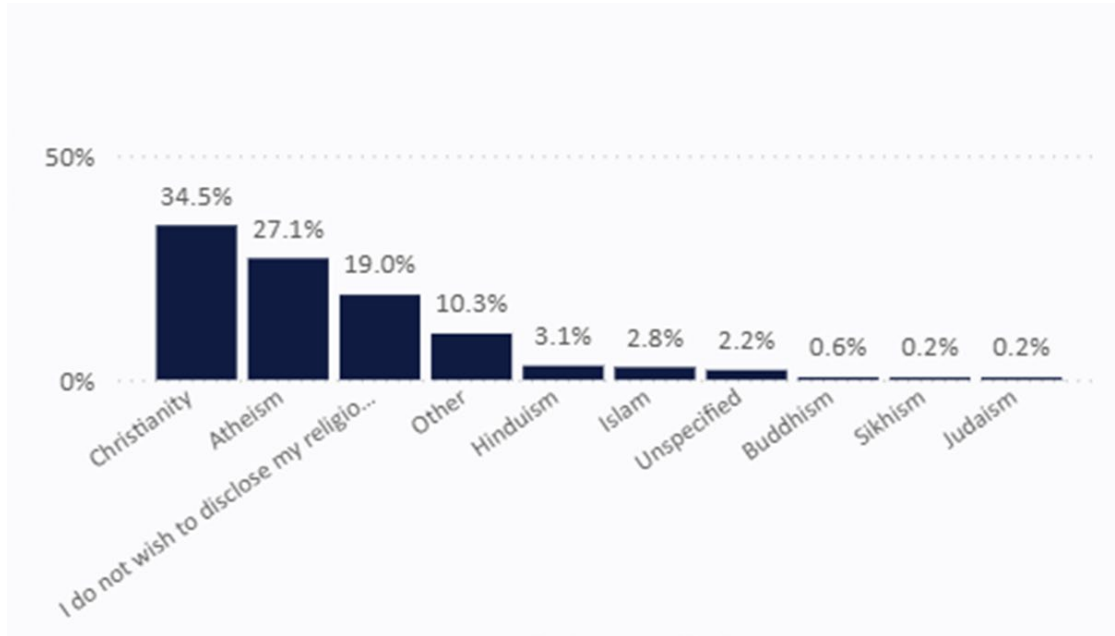
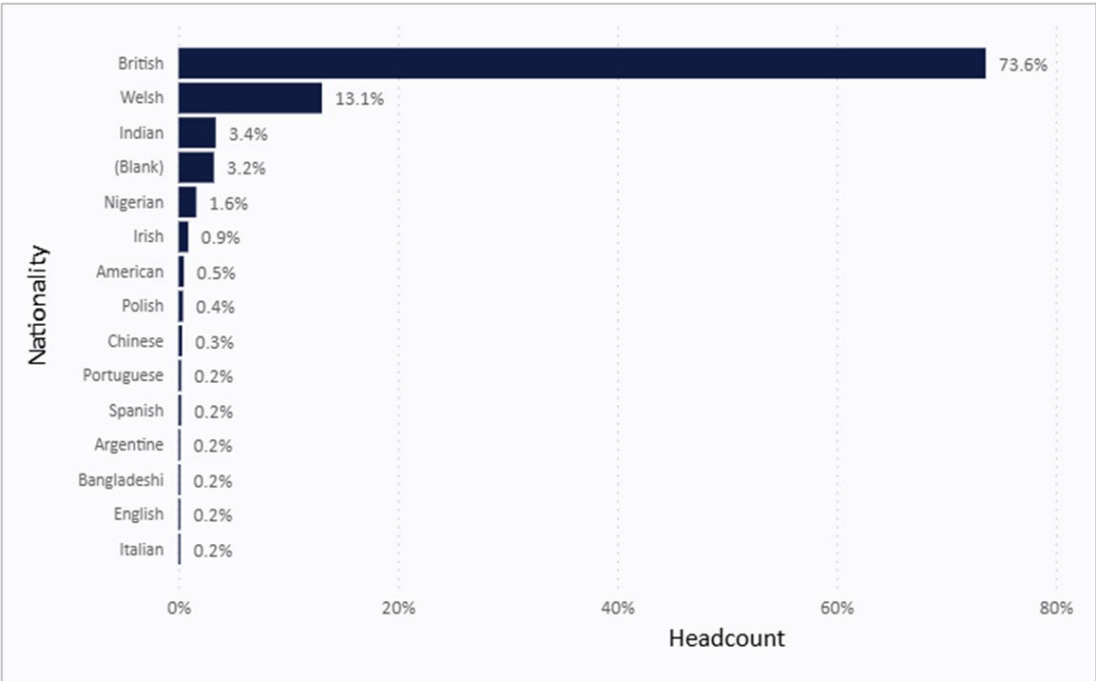
Terminoleg	Diffiniad/Disgrifiad
Diwylliant	Y gwerthoedd, arferion, ymddygiadau a ffyrdd o fyw a rennir sy'n llunio sut mae grŵp o bobl yn byw.
TENTalks a Sesiynau Sbotolau IGDC	Menter IGDC o sesiynau byr, craff ar-lein a gynhelir fel arfer dros yr egwyl ginio.
Rhywedd	Mae rhywedd yn disgrifio hunaniaeth a mynegiant byw unigolyn, yn wahanol i ryw biolegol, ac fe'i parchir fel rhan o safonau amrywiaeth a chynhwysiant IGDC o dan ISO 30415.
Bwlch Cyflog Anabledd	Y gwahaniaethau mewn cyflog yr unigolion hynny sydd wedi datgan anabledd a'r rheini heb anabledd.
Bwlch Cyflog Ethnigrwydd	Y gwahaniaeth mewn cyflog rhwng gweithwyr o wahanol grwpiau ethnig o fewn IGDC.
Hil	Categoreiddio yn seiliedig ar wahaniaethau corfforol ac ymddygiadol. Gall effeithio ar sut mae pobl yn cael eu trin a sut maen nhw'n profi'r byd.
Ethnigrwydd	Teimlad o berthyn i grŵp sydd â phrofiadau cyffredin gan gynnwys treftadaeth, iaith a diwylliant.
Lleiafrifoedd Ethnig	Unrhyw grwpiau ethnig sy'n wahanol i'r boblogaeth fwyafrifol.
Cenedligrwydd	Hawl gyfreithiol person i berthyn i wlad benodol.
Crefydd a Chred	Ffydd a gwerthoedd person, gan gynnwys y rhai nad ydynt yn dilyn crefydd.

ATODIAD 2 – TENTALKS A SESIYNAU SBOTOLAU

Teitl	Dyddiad	Siaradwr/Hwylusydd	Cynnwys y sesiwn/sesiynau
"Fi yn Unig" Ychydig o fewnwel-ediad i fod yn ofalwr	13 Mehefin	Helen Jones, siaradwr allanol o'r Gwasanae-thau Sifil	Rhannodd y daith o ofalu am frawd oedd â syndrom Down hyd at ei farwolaeth a'r effaith ar ei gyrfa.
O'r Caribî i Gymru: Taith Windrush i Gymru	5 Mehefin	Mark Cox, Cyfarwyddwr Cyswllt Cyllid	Taith o galon i hanes teuluol, ei daith i faes cyllid ac addysg, cynnydd gyda cherddoriaeth a ddaeth â ni at ein gilydd yn y DU, a adawodd y gynulleidfa'n addysgedig ac yn emosiynol.
Pride – Hanes Pride a ble rydyn ni nawr	2 Gorffennaf	Sam Hall, Cyfarwyddwr Gwasanaethau Digidol Gofal Sylfaenol, Cymunedol ac Iechyd Meddwl	Trafodwyd hanes Pride, lliwiau baner Pride Cymru a Dyfarniad y Goruchaf Lys.
Mis Treftadaeth De Asia	16 Gorffennaf	Rohie Khan, Arbenigwr Arweiniol (Data Cyfeirio) ac Is-gadeirydd y Rhwydwaith Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant.	Trafodaeth am dreftadaeth ac edrych yn fanylach ar y thema ar gyfer 2025 - "O Wreiddiau i Lwybrau".
Mis Treftadaeth De Asia - Dadansoddi'r Nenfwd Gwydr	30 Gorffennaf	Shikala Mansfield, Pen-naeth Datblygu Talent ac Arweinyddiaeth Strategol	Profiadau byw a rennir ar addysg, datblygiad gyrfa a goresgyn rhwystrau.

Hanes Pobl Ddu-on – pedair sesiwn a gynhaliwyd drwy gydol mis Hydref	30, 6, 22 a 28 Hydref	• Marilyn Bryan Jones, Aelod Annibynnol, Aelod o'r Bwrdd, Hyrwyddwr Cydraddoldeb, IGDC • Dr Philip Abolanle, Uwch Gymrawd Clinigol Wroleg, Bwrdd Iechyd Prifysgol Aneurin Bevan • Star Moyo, Pennaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant, Bwrdd Iechyd Prifysgol Aneurin Bevan • Dr Caitlin Cox, Uwch Swyddog Tŷ - Cardioleg, Ymddiriedolaeth GIG Ysbytai Brenhinol Cernyw	• Gwallt a Golwg • Rheoli eich iechyd • Arweinyddiaeth Gynhwysol a Thrawma • Uchafbwyntiau ac Isafbwyntiau fy Ngyrfa
Iechyd a Lles dros yr Ŵyl: Gofalu amdanoch chi'ch hun ac eraill	16 Rhagfyr	Amy Devine, Hwylusydd Gwaith Anadlu, Deiliad Cymunedol a Mentor Sobrwydd	Trafodaeth o achosion cyffredin straen yn ystod cyfnod yr ŵyl a chipolwg ar offer seilio a thechnegau anadlu a all helpu gyda straen a gorlethu.
Fframwaith Diwylliant a Strategaeth Pobl IGDC	27 Ionawr	Samantha Morgan, Cyfarwyddwr Pobl a Datblygu Sefydliadol Sarah Brooks, Pennaeth Diwylliant a Strategaeth Pobl	Lansio'r fframwaith diwylliant a'r map ffordd, trosolwg o'r Strategaeth Pobl ddiwygiedig a'r swyddogaeth POD.

ATODIAD 3 – MONITRO DATA A GWYBODAETH



ATODIAD 4 – CYNLLUNIAU GWEITHREDU SY’N CYD-FYND Â DEDDF CYDRADDOLDEB (2010)

Cynlluniau Gweithredu'r Llywodraeth	Disgrifiad	Adroddiadau Nesaf
Cynllun Gweithredu LHDTG+ Cymru (Cyhoeddwyd Chwefror 2023)	Cynllun sy'n nodi'r camau y dylai Llywodraeth Cymru a phartneriaid eu cymryd i wella cynhwysiant a phrofiadau pobl LHDTG+ ledled Cymru.	Adroddiadau Cynllun Cydraddoldeb Strategol Ebrill 2026
Safon Cydraddoldeb Hil y Gweithlu (Cyhoeddwyd Gorffennaf 2024)	Fframwaith sy'n ei gwneud yn ofynnol i sefydliadau fesur ac ymdrin ag anghydraddoldebau hiliol yn y gweithle.	Cyflwyniad data WRES Ebrill 2026
Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol (Cyhoeddwyd 2024)	Strategaeth genedlaethol sy'n amlinellu ymrwymadau i ddatgymalu hiliaeth systemig yng Nghymru drwy ymgorffori arfer gwrth-hiliol ar draws gwasanaethau cyhoeddus, llunio polisiau a diwylliant sefydliadol.	Adroddiadau Cynllun Cydraddoldeb Strategol Ebrill 2026
Safon Cyfathrebu a Gwybodaeth Hygyrch (Cyhoeddwyd Medi 2025)	Safon sy'n gosod y disgwyliad o ran sut y gall sefydliadau gefnogi unigolion sydd ag anabledd, nam, neu golled synhwyraidd i gael mynediad at wybodaeth am wasanaethau'r GIG a derbyn y cymorth sydd ei angen i gael mynediad at y gwasanaethau hynny.	Cynllun Gweithredu wedi'i weithredu chwarter 3 (2025-26) gyda gwaith parhaus. Adroddiadau Cynllun Cydraddoldeb Strategol Ebrill 2026

Cynllun Hawliau Pobl Anabl - 2025-2035 (Cyhoeddwyd Rhagfyr 2025)	Cynllun sy'n canolbwyntio ar sicrhau y gall pobl anabl gymryd rhan lawn mewn bywyd drwy gael gwared ar rwystrau a gwahaniaethu a hyrwyddo annibyniaeth.	Yn dilyn cyhoeddiad diweddar yn chwarter 3, yn aros am adborth gan Lywodraeth Cymru ar Adrodd
Cynllun Cydraddoldeb a Hawliau Dynol Strategol 2025-2029	Fframwaith ar sut y dylid ymgorffori ymrwymadau hawliau dynol a chydraddoldeb ar draws yr holl wasanaethau cyhoeddus.	Adroddiadau Cynllun Cydraddoldeb Strategol Ebrill 2026
Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus	Gofyniad i awdurdodau cyhoeddus leihau ymddygiad anghyfreithlon yn erbyn y rhai a ddiogelir o dan Ddeddf Cydraddoldeb (2010), hyrwyddo cydraddoldeb iddynt, a hyrwyddo perthnasoedd cryf â nhw.	Adroddiadau Cynllun Cydraddoldeb Strategol Ebrill 2026
Safon Cydraddoldeb y Gweithlu (Cymru)	Rhyddhawyd cylchlythyr gan Lywodraeth Cymru yn chwarter 4. Bydd WRES yn ehangu i gynnwys cylch gwaith ehangach ar gyfer casglu a dadansoddi data.	Yn aros am adborth pellach gan Lywodraeth Cymru