



GIG
CYMRU
NHS
WALES

Iechyd a Gofal
Digidol Cymru
Digital Health
and Care Wales

Iechyd a Gofal Digidol Cymru

Ein Cynllun Cydraddoldeb
Strategol

2023-2027



Cynnwys

Rhagair	3	Ymrwymiadau	19
Cyflwyniad	5	Camau Gweithredu	25
Ein Gweledigaeth	6	Dogfennau	28
Ein Cenhadaeth	7	Dyfodol tecach i bawb	29
Ein Gwerthoedd	8		
Diffiniadau	9		
Gwrth-hiliaeth	11		
Wythnos Gwrth-fwlio	14		
Yr hyn rydym wedi ei gyflawni hyd yn hyn	16		
Amcanion	17		
Meysydd Ffocws Strategol	18		

Rhagair

Simon Jones - **Cadeirydd**



Mae'n bleser gennym gyflwyno Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2023-2027 cyntaf Iechyd a Gofal Digidol Cymru. Mae'r cynllun hwn yn amlinellu ein hymrwymiad i gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ac mae'n cyd-fynd yn agos â'n gwerthoedd sefydliadol sy'n rhan annatod o Strategaeth Pobl a Datblygu Sefydliadol 2022.

Helen Thomas - **Prif Weithredwr**



Mae ein cynllun yn adeiladu ar yr hyn yr ydym eisoes wedi'i gyflawni dros y ddwy flynedd ddiwethaf fel sefydliad sydd newydd ei ffurfio ac yn addo parhau i hyrwyddo amrywiaeth, cydraddoldeb a chynhwysiant ar gyfer ein pobl a'r dinasyddion a'r cymunedau yr ydym yn eu gwasanaethu, a hynny gyda diben a gweithredu gwirioneddol.

Fel yr arweinydd digidol o fewn teulu GIG Cymru, rydym yn ymwybodol iawn o'r rôl rydym yn ei chwarae wrth leihau anghydraddoldebau iechyd er mwyn darparu gwasanaethau digidol gwych ar gyfer ein cydweithwyr rheng flaen a phobl Cymru. Rydym yn cydnabod y cyfrifoldeb sydd gennym i sicrhau bod ein gwasanaethau digidol nid yn unig yn diwallu anghenion ein poblogaeth amrywiol ond eu bod yn cael eu darparu gan weithlu sy'n adlewyrchu ein dinasyddion fel y gall GIG Cymru elwa ar sgiliau, gwybodaeth a phrofiadau pawb.

Rhagair

Rydym wedi ymrwymo i hyrwyddo cydraddoldeb ac rydym yn ymdrechu i sicrhau bod ein sefydliad yn deg, yn agored i bawb, yn ymatebol, yn gynhwysol ac yn hygyrch i bawb. A thrwy ein hymdrechion rydym yn 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 hollbwysig wrth arwain yr agenda hon, rydym yn cydnabod bod gan bawb gyfrifoldeb i gydweithio i gyflawni bod yn fwriadol gynhwysol. Rydym yn croesawu'r cynllun hwn sy'n darparu fframwaith i helpu i sicrhau bod cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn cael eu hystyried yn briodol o fewn ein sefydliad ac yn dylanwadu ar wneud penderfyniadau ar bob lefel. Ein huchelgais barhaus yw dathlu ein

sefydliad fel lle gwydch nid yn unig i weithio, ond i ffynnu, arloesi a chyflawni pethau gwydch. Bod yn gyflogwr o ddewis ac yn adnabyddus am ddiwylliant o fod yn agored ac yn dryloyw arweinyddiaeth dosturiol ac yn sefydliad sy'n dysgu, sy'n croesawu syniadau ac adborth amrywiol, ac sy'n buddsoddi mewn dysgu, datblygu ac ymgysylltu ehangach.

Marilyn Bryan-Jones
Aelod Annibynnol



Sarah-Jane Taylor
**Cyfarwyddwr Pobl a
Datblygu Sefydliadol**



Cyflwyniad



Mae Iechyd a Gofal Digidol Cymru yn ymrwymo i ddod yn Gyflogwr o Ddewis gwirioneddol gynhwysol trwy gefnogi ein pobl, gan sicrhau bod pawb yn parhau i deimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi a'u trin ag urddas a pharch yn eu cyflogaeth gydag Iechyd a Gofal Digidol Cymru. Bydd hyn yn galluogi Iechyd a Gofal Digidol Cymru i gadw a denu talent o gefndiroedd amrywiol.

Bydd Iechyd a Gofal Digidol Cymru yn ceisio barn ei bobl, ei staff posibl,

ei bartneriaid a'i gymuned i wneud penderfyniadau sy'n cael eu llywio gan ddata a phartneru ag arloeswyr i ysgogi gwelliant parhaus tuag at gynhwysiant, amrywiaeth a chydaddoldeb, gan ymdrechu i ddod yn esiampl yn y sector.

Mae Iechyd a Gofal Digidol Cymru yn cydnabod bod cynhwysiant yn gyfrifoldeb pob un a thrwy hwyluso, hyfforddi, cefnogi a rheoli perfformiad fydd yn gwreiddio diwylliant sy'n gynhwysol a gwrthwahaniaethol,

gan ddangos y gwerthoedd a'r ymddygiadau craidd fel bod DHCW yn cael ei gydnabod fel model rôl ac yn lle gwyh i weithio iddo.

Mae'r strategaeth yn disgrifio ein sefyllfa bresennol, lle'r ydym yn anelu at fod a'n cynllun i gyflawni ein hamcanion. Mae Iechyd a Gofal Digidol Cymru yn sylweddoli bod creu sefydliad cynhwysol yn golygu ymrwymiad parhaus a gwreiddio dull o *dystiolaeth, dadansoddi, cynllunio, gwneud ac adolygu*.

Ein Gweledigaeth

Lle gwyh i weithio lle mae ein pobl yn ymgysylltu'n llawn, yn perfformio'n dda ac yn ymgorffori ein gwerthoedd a'n hymddygiad. Byddwn yn cyflawni hyn drwy un o'r **chwe thema** hyn i lunio ein gweithlu.



Ein Cenhadaeth

Trawsnewid iechyd a gofal i bawb yng Nghymru.

Ein nod yw darparu gwasanaethau iechyd a gofal digidol o safon fyd-eang i bobl Cymru a fydd yn galluogi gwneud penderfyniadau mwy effeithiol, effeithlon a mwy diogel drwy ddarparu mynediad at ddata a gwybodaeth iechyd a gofal sy'n gyfoethog o ran cynnwys ac sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn.

Sicrhau bod mynediad ar gael waeth beth fo'r nodweddion gwarchodedig, trwy nodi a dileu unrhyw rwystrau posibl.



Ein Gwerthoedd

Credwn fod gwerthoedd yn rhan annatod o bopeth a wnawn a dylid eu hadlewyrchu ym mhob rhyngweithiad â chydweithwyr, rhanddeiliaid a chwsmeriaid presennol a darpar gwsmeriaid.

Mae gwerthoedd yn cael effaith gadarnhaol ar ein hunaniaeth yn fewnol ac yn allanol ac mae'n hanfodol i lunio diwylliant Iechyd a Gofal Digidol Cymru (DHCW). Mae'n bwysig bod gwerthoedd wedi'u gwreiddio ym mhopeth a wnawn.

Mae'r gwerthoedd a ddangosir isod o ganlyniad i weithdy **'Llunio ein Gwerthoedd'** a gynhaliwyd fel rhan o Gynhadledd Staff DHCW ym mis Ebrill 2022 ac adborth o arolygon.



Cydweithio

Gwaith tîm
Cefnogi a Herio
Gwrando a Gwerthfawrogi
Ein Gilydd



Arloesi

Meddwl Creadigol
Gwthio Ffiniau
Trawsnewid
Croesawu Newid
Dysgu Parhaus
Uchelgeisiol



Cynhwysol

Amrywiaeth
Cydraddoldeb
Parch
Tegwch



Rhagoriaeth

Safonau Uchel
Ansawdd
Gwelliant parhaus
Ymdrech i sicrhau
Canlyniadau
Balchder yn yr Hyn a
Wnawn
Atebolrwydd



Tosturiol

Urddas
Caredigrwydd
Empathi
Cyfrifoldeb Personol
Ymddiriedolaeth

Diffiniadau

Cynhwysiant

Mae gan wahanol bobl ddealltwriaeth wahanol o'r hyn y mae cynhwysiant yn ei olygu, ond i ni mae'n ymwneud â chreu amgylchedd lle mae pawb yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi a'u croesawu ac yn gallu cyrraedd eu potensial. Mae creu diwylliant o gynhwysiant a pherthyn yn brif flaenoriaeth i ni – nid oes ofn arnom tynnu sylw at unrhyw beth sy'n atal hyn rhag digwydd.

Mae'n bwysig bod ein holl bobl yn teimlo eu bod yn gallu dod â'u hunain i'r gwaith a'u bod yn teimlo'n rhydd i fynegi eu gwirionedd, teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi a chyflawni ar eu gorau.

Mae tryloywder, gonestrwydd a didwylledd yn allweddol.

Amrywiaeth

Mae amrywiaeth yn ymwneud â pharchu a gwerthfawrogi'r holl nodweddion sy'n ein gwneud yn unigryw ac yn wahanol, nid yn unig o ran oedran, rhywedd, ethnigrwydd, crefydd, anabledd, cyfeiriadedd rhywiol, addysg, a tharddiad cenedlaethol ond pob priodoledd arall hefyd.

Rydym am ddathlu unigrywiaeth trwy ddenu a chadw'r bobl orau i adlewyrchu'r cymunedau rydym yn gweithio ynddynt ac felly gwneud y gorau o'r holl fanteision mae amrywiaeth yn eu rhoi i DHCW.

Cydraddoldeb

Cydraddoldeb yw sut rydym yn sicrhau bod ein pobl yn cael cyfle cyfartal i wneud y gorau o'u "bywydau a'u doniau"...a does neb yn cael ei drin yn wahanol nac yn cael ei wahaniaethu. Rydyn ni am fod yn deg, gan roi mynediad i'n holl weithwyr i'r un cyfleoedd a chanlyniadau cyfartal. Os oes rhwystrau sy'n atal unigolion rhag ffynnu, byddwn yn gwneud popeth o fewn ein gallu i gael gwared arnynt a rhoi'r hyn sydd ei angen i bawb fod yn llwyddiannus.

Diffiniadau

Tegwch

Mae'n ymwneud â chydabod y fantais a'r rhwystrau sy'n bodoli i rai unigolion a grwpiau o bobl a'r ymrwymiad i gywiro a mynd i'r afael â'r anghydbwysedd hynny.

Croestoriadedd

Mae croestoriadedd yn ymwneud â chydabod bod gan bawb eu profiad unigryw eu hunain o wahaniaethu, sut y gall gwahanol agweddau ar hunaniaeth unigolion orgyffwrdd i roi unigolion dan anfantais. Mae'n ymwneud â deall sut y gall nodweddion fel rhywedd, hil, rhywioldeb, anabledd, dosbarth, oedran a chredoau ryngweithio ac mae angen dull sy'n rhoi gwerth ar unigoliaeth ac unigrywiaeth i sicrhau nad yw'r rhai sy'n wynebu amrywiaeth o rwystrau o fewn cymdeithas yn cael eu hanwybyddu a bod eu holl rwystrau hunaniaeth yn cael eu hystyried pan fo angen newid.



Gwrth-hiliaeth Cynhwysiant

Mae'r sefydliad rydym yn ymdrechu i fod yn adlewyrchu Cynllun Gweithredu Gwrth-hiliaeth Llywodraeth Cymru sydd â'r bwriad o wneud Cymru'n genedl wrth-hiliol erbyn 2030 a'i nod o gael gwlad y soniodd Betty Campbell amdani ar un adeg:

“Roedden ni'n esiampldda i weddill y byd, sut gallwch chi fyw gyda'ch gilydd ni waeth o ble y daethoch chi, na lliw eich croen.”

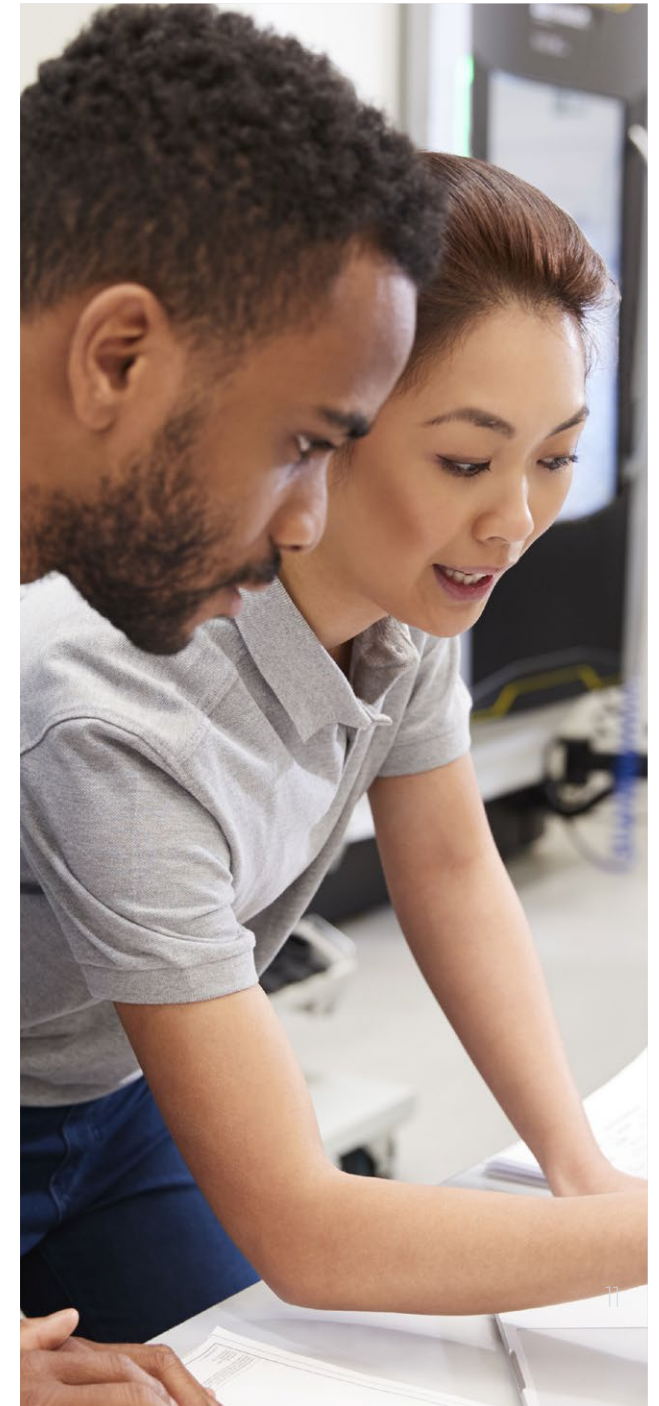
Yn DHCW byddwn yn canolbwyntio ar wneud ein sefydliad yn lle diogel lle gall pobl fod yn nhw eu hunain heb orfod cuddio na newid i gyd-fynd ag unrhyw normau canfyddedig neu real.

Mae pawb yn DHCW yn gyfrifol am greu a chynnal gweithle cynhwysol a gwrth-hiliol.

Mae'n bwysig ein bod i gyd yn cymryd perchnogaeth ar y cyd i'n symud tuag at y nod hwn.

Byddwn yn canolbwyntio ar ein Gwerthoedd a'n Diwylliant i ddarganfod

- lle rydym ni fel sefydliad
- lle rydym am fod
- a'r hyn rydym am fod i bawb



Gwrth-hiliaeth Gwrando ar bawb

Ni allwn wneud hyn heb gydweithio a gwaith tîm. Byddwn yn ymrwymo i wrando a dysgu oddi wrth y tu mewn a'r tu allan i DHCW.

Rydyn ni eisiau mesur ble rydyn ni trwy gynnal arolwg ymhlith ein gweithwyr a'n cymunedau a fydd yn ein helpu i osod nodau a mesur ein cynnydd.



Gwrth-hiliaeth Tystiolaeth



Byddwn yn glir ac yn dryloyw ynghylch pam mae angen i ni gasglu data personol gweithwyr, sut y byddwn yn eu defnyddio a'u diogelu a sut y bydd yn cefnogi amrywiaeth er budd gweithwyr nid yn unig yn unigol ond hefyd y sefydliad cyfan.

Byddwn yn defnyddio'r data i wneud y canlynol:

- Arwain camau gweithredu
- Nodi unrhyw rwystrau i gynhwysiant yn DHCW
- Llywio atebion i waredu'r rhwystrau hynny

Bydd data meintiol ac ansoddol o ansawdd uchel sy'n cael eu casglu a'u dadansoddi'n rheolaidd, yn nodi natur a maint yr heriau yn DHCW a allai gynnwys ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau, anghydraddoldeb mewn dilyniant gyrfa yn DHCW, neu rwystr i bobl ag anableddau neu gyfrifoldebau gofalu gymryd rhan mewn gwaith.

Bydd hefyd yn cydnabod y newidiadau ym mywydau gwaith a phersonol pobl a sut y bydd hynny'n effeithio ar eu bywydau gwaith.

Wythnos Gwrth-fwlio

Mae DHCW yn ymdrechu i fod yn sefydliad gwrth-fwlio, gan gydnabod bod bwlio yn cael effaith andwyol ar ei phobl, sy'n creu amgylchedd gwaith anniogel. Mae pawb yn wahanol a gall bwlio yn y gweithle gynnwys sylwadau ac ymddygiadau sy'n digio rhai pobl ac nid eraill. Mae DHCW yn deall y gall unigolion ymateb yn wahanol i sylwadau ac ymddygiad penodol. Dyna pam mae angen safon ymddygiad sylfaenol sy'n anelu at barchu pawb.

Gall bwlio yn y gweithle ddigwydd mewn nifer o wahanol ffyrdd gan gynnwys wyneb yn wyneb, e-bost, negeseuon testun a phlatfformau cyfryngau cymdeithasol. Canfuodd ymchwil  CIPD fod seibr-fwlio

yn fwy cyffredin nag ymddygiad amhriodol mewn digwyddiad cymdeithasol gyda'r gwaith, gydag un o bob deg gweithiwr yn dweud ei fod wedi digwydd.

Fel cyflogwr, bydd DHCW yn gwneud popeth o fewn ei allu i greu amgylchedd gwaith sy'n rhydd o fwlio, aflonyddu, erledigaeth a gwahaniaethu anghyfreithlon, gan hyrwyddo urddas a pharch i bawb, a lle mae gwahaniaethau unigol a chyfraniadau'r holl staff yn cael eu cydnabod a'u gwerthfawrogi. Mae'r ymrwymiad hwn yn cynnwys hyfforddi rheolwyr a phob gweithiwr arall am eu hawliau a'u cyfrifoldebau o dan y polisi cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.

Mae gan reolwyr a goruchwylwyr ran bwysig i'w chwarae o ran meithrin diwylliant nad yw'n goddef nac yn annog aflonyddu, bwlio na thrais yn y gweithle a dylent sicrhau nad ydynt yn ymddwyn mewn unrhyw ffordd o'r fath nac yn diystyru unrhyw ymddygiad gwael/anaddas.

Cydweithio

Arloesedd

Cynhwysol

Rhagoriaeth

Tosturiol

Yr hyn rydym wedi ei gyflawni

Iechyd a Gofal Digidol Cymru (DHCW) yw'r Lle Gorau i Weithio ym maes TG yn y DU.

- Rydym yn falch o gael ein cydnabod gan Gymdeithas Cyfrifiaduron Prydain – a'n henwodd fel y **Lle Gorau i Weithio ym maes TG yng Ngwobrau Diwydiant TG y DU 2022.** 🌟
- Darllenwch y **Cyflwyniad i Iechyd a Gofal Digidol Cymru** 🌟 I ddysgu mwy am sut rydym yn gwneud gwahaniaeth.
- Mae DHCW wedi ymrwymo i'r Siarter Cynhwysiant Digidol
- Mae DHCW wedi datblygu Rhaglen Llysgenhadon Newid ar gyfer GIG Cymru, gan dderbyn Tystysgrif Achrededig Prifysgol Cymru Y Drindod Dewi Sant (PCYDDS).

Nodau llesiant cenedlaethau'r dyfodol
Rydym wedi cyflawni:

- Y sefydliad cyntaf yn y DU i ennill Asesiad Gwyliadwriaeth Safonol Gwerthfawrogi Pobl BS 76000 ym mis Hydref 2021
- Ail-ardystio Safon BS 76005 Gwerthfawrogi Pobl trwy Amrywiaeth a Chynhwysiant ym mis Rhagfyr 2021 Ail-ddilysu Gwobr Aur y Safon Iechyd Corfforaethol ym mis Ionawr 2022
- Mewn partneriaeth â FairPlay Employer i wella ein strategaeth EDI
- Agwedd systematig at Asesiadau Effaith Cydraddoldeb



Rydym eisoes wedi partneru â:

- Women in Tech
- Chwarae Teg
- Step into Health
- Siarter Anabledd
- Poppy Factory
- Cyfamod y Lluoedd Arfog
- Remploy
- Grŵp Arwain Cydraddoldeb GIG Cymru Gyfan



Amcanion

Datblygu arweinyddiaeth eithriadol

Bydd ein harweinwyr yn croesawu newid, yn galluogi arloesedd a gwella parhaus i ddarparu ein gwasanaethau, gan ysbrydoli ac annog timau i berfformio'n wych.

Creu sefydliad gwych i weithio iddo

Bydd ein pobl yn cael profiad gwych yn y gwaith. Diwylliant cynhwysol ac amrywiol lle mae ein pobl yn cael eu cefnogi gan eu rheolwyr a'u cydweithwyr ac yn teimlo'n hyderus bod eu lleisiau'n cael eu clywed.

Gweithredu cynlluniau gweithlu strategol

Byddwn yn modelu, rhagweld, blaenoriaethu a gweithredu strategaethau'r gweithlu i gyflawni strategaeth ein sefydliad a chyflymu gweithgarwch recriwtio trwy ymgyrchoedd arloesol i lenwi swyddi gwag.

Tyfu ein pobl ein hunain

Fel sefydliad sy'n dysgu, byddwn yn datblygu cynlluniau i dyfu'r genhedlaeth o dalent yn y dyfodol, datblygu'r bobl sydd gennym ni ar hyn o bryd, gan gefnogi gwaith dysgu a datblygu pob cam gyrfa.

Cefnogi llesiant ac ymgysylltu

Bydd ein pobl yn datblygu deallusrwydd emosiynol, llesiant a sgiliau personol. Byddant yn datblygu dysgu gydol oes ac yn ysbrydoliaeth i gydweithwyr, partneriaid, cleientiaid, teuluoedd a chymunedau.

Gweithredu ffyrdd newydd o weithio

Byddwn yn parhau i adeiladu ar y model newydd o weithio i wneud y gorau o'r cyfleoedd a ddaw yn sgil technoleg, gwaith arloesi a digideiddio. Mae croesawu gwahaniaeth a chynnwys pawb yn rhan sylfaenol o ddatblygu meddylfryd parod ar gyfer y dyfodol er mwyn i ni barhau i fod ar flaen y gad.

Ein Meysydd Ffocws Strategol



Ein nod yw bod yn sefydliad gwyb i weithio iddo.

Mae croesawu gwahaniaeth a chynnwys pawb yn rhan sylfaenol o ddatblygu meddylfryd parod ar gyfer y dyfodol er mwyn i ni barhau i fod ar flaen y gad.

Rydym wedi ymrwymo i adeiladu a datblygu timau sy'n amrywiol ac yn gynhwysol. Mae ein pobl wrth wraidd ein sefydliad gyda'r arbenigedd a'r wybodaeth i gyflawni ein rhaglen waith arfaethedig.

Byddwn yn dathlu amrywiaeth ein gweithlu, gan gynnwys oedran, rhywedd, statws anabledd, cyfeiriadedd rhywiol, crefydd neu ethnigrwydd. Bydd Iechyd a Gofal Digidol Cymru yn trin pawb â pharch.

Byddwn yn parhau i ddatblygu ein gweithlu i sicrhau bod gennym y capasiti a galluoedd i gyflawni'r amcanion yn ein cynllun.

Mae gennym gyfleoedd datblygu eithriadol i bawb i greu cyflenwad o dalent cartref gan gynnwys:

- Rhaglenni rheoli ac arwain,
- Rhaglenni graddedigion a phrentisiaeth
- Partneriaeth gyda Sefydliad Gwybodaeth Ddigidol Cymru (WIDI) sy'n darparu cysylltiadau â'r byd academiaidd
- Cyrsiau newydd wedi'u cynllunio i gefnogi'r sgiliau ar gyfer gwybodeg iechyd

Dewch o hyd i'n datganiad
**Cydraddoldeb ac Amrywiaeth
llawn.** 

Ein 5 ymrwymiad Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant (ED&I)



Cefnogi Staff



Sicrhau bod pawb
yn cael eu haddysgu
ac yn atebol



I ddefnyddio data
ac olrhain i ddeall
ein man cychwyn
ac ymrwymadau
cefnogol



Dadansoddi er
mwyn deall y
cyfleoedd a'r
rhwystrau hynny'n
well



Nawdd gweladwy a
gweithredol trwy ein
partneriaid

01 Cefnogi ein pobl

Mae ein cynnydd o ran creu gweithle cynhwysol, amrywiol a theg yn gofyn am weithredu, gan roi pobl wrth wraidd popeth a wnawn. Mae gan bawb ran i'w chwarae wrth ddatblygu'r math o sefydliad rydym yn dymuno ei gael. Byddwn yn datblygu cynnig cysoni sicrhau bod yr holl weithwyr yn deall yn glir beth mae ED&I yn ei olygu i DHCW a pha ran y maent yn ei chwarae trwy gydol cylch bywyd y gweithiwr. Pan fyddwn yn gosod ein hamcanion cydraddoldeb, mae'n bwysig ein bod yn gwrandio ac yn adlewyrchu barn y rhai sy'n rhannu un neu fwy o'r nodweddion gwarchodedig. Nid yn unig oherwydd bod gennym ddyletswydd gyfreithiol i wneud hynny, ond fel y gallwn sicrhau bod ein gwaith yn cael ei lywio gan eu barn a'u hanghenion.

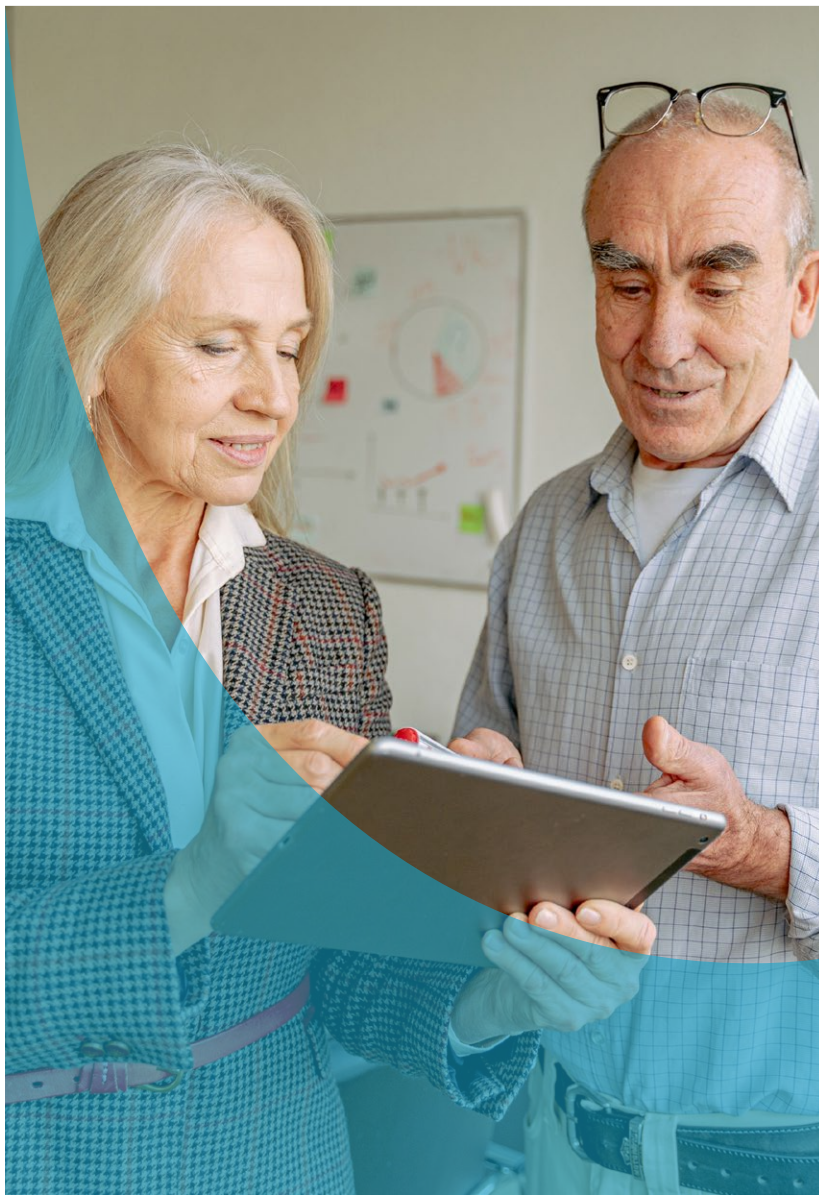
Gwnaethom nodi tri maes o ran cefnogaeth i'n pobl allu symud ymlaen ar ein taith ED&I:

- 1 Uwchsgilio a gwella dealltwriaeth ED&I i bob gweithiwr trwy hyfforddiant a'r broses ymsefydlu
- 2 Manteisio ar botensial rhwydweithiau amrywiaeth effeithiol trwy wrando'n astud, bod yn weladwy a chefnogi'r model Rôl Eiriolwr Effaith Amplify.
- 3 Cynnal cyfweiliadau cadw

Bydd y tri maes hyn yn llywio ein cynnig dysgu a fydd yn cael ei wreiddio ar adegau allweddol drwy gydol cylch bywyd y gweithiwr. Rydym yn bwriadu eu cyflwyno fesul cam i bob gweithiwr.



02 Sicrhau atebolrwydd



Cyhoeddi'r Strategaeth ED&I yw'r cam cyntaf i gynyddu tryloywder ynghylch ein cynnydd a'n nodau. Bydd ein Bwrdd ac eraill y tu allan i'n sefydliad gan gynnwys ein Noddwyr Gweithredol ac yn hollbwysig, gweithwyr DHCW, yn ein gwneud yn atebol.

Byddwn yn cysylltu'r strategaeth â'n polisiau a sicrhau bod y rhain yn cael eu hasesu o ran effaith ar gydraddoldeb er mwyn ymgorffori'r ymrwymïadau a rôl y gweithwyr ynddynt o ran cynhwysiant ac amrywiaeth, gan ddileu gwahaniaethu, bwllo a thriniaeth anffafriol. Bydd cynnydd yn cael ei adrodd yn ein cynllun blynyddol a'n Cynllun Tymor Canolig Integredig (IMTP) fel rhan o'n cynllunio gweithlu strategol.

Sicrhau bod perfformiad yn cael ei fonitro'n agos ac y gellir gweithredu'n gyflym pan fo angen.

- Pennu strategaeth ED&I, llywodraethu a chynllunio gweithredu clir
- Gwellu amrywiaeth o ran denu talent a modelu ymddygiadau cynhwysol
- Penodi adnodd pwrpasol i ddatblygu'r agenda ED&I

03 Mesur cynnydd

Mae data yn rhan allweddol o'r hyn yr ydym yn ei wneud. Mae'n hanfodol deall cyfansoddiad ein gweithwyr a'u profiad o weithio yn DHCW er mwyn gosod nodau perthnasol a datblygu mentrau ED&I ystyrlon. Trwy wella ansawdd ein data trwy arolygon gwirfoddol, ein nod yw cael darlun mwy cywir, yn enwedig ar gyfer Pobl Dduon, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig ac Anabledd, lle mae bylchau data wedi'u nodi.

Mae gwella ein data yn flaenoriaeth allweddol, gan sicrhau bod data'n cael eu casglu, eu monitro a'u dadansoddi trwy lens groestoriadol i wella effaith yr ymyriadau a'r camau gweithredu. Drwy wella'r broses o gasglu data, bydd DHCW yn gallu gwneud penderfyniadau sy'n seiliedig ar ddata, gan ystyried ein sefyllfa bresennol a llywio camau gweithredu yn y dyfodol megis

gwella hyblygrwydd drwy gynnig mwy o rolau rhan-amser/rhannu swydd a gwella'r gymhareb merched mewn rolau uwch reolwyr. Y meysydd ffocws allweddol yw:

- Gwella cipio data ar draws yr holl feysydd gweithwyr
- Nodi rhwystrau i gyflawni rolau arweinyddiaeth ar gyfer gweithwyr anabl, LHDTC+ a Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig
- Deall anghenion a chymhellion pob cenhedlaeth i ddylunio cyfleoedd datblygu yn well
- Cynyddu nifer y siaradwyr Cymraeg ac annog cyfleoedd i ddysgu Cymraeg



04 Deall ein cyfleoedd a'n heriau



Unwaith y bydd DHCW wedi casglu'r data meintiol bydd yn bwysig ymgysylltu â'n pobl i ddeall y cyfleoedd a'r heriau y maent yn eu hwynebu. Ystyried yr wybodaeth a dderbynnir drwy lens groestoriadol fel y gellir gwneud gwelliannau i effaith yr ymyriadau a'r camau gweithredu y mae DHCW yn eu rhoi ar waith. Yn arbennig, mae'n bwysig ystyried y rhwystrau a wynebier gan bobl go iawn yn y byd go iawn, nad ydynt yn dod mewn categorïau wedi'u pecynnu'n daclus ond mae gan bob un set unigryw o brofiadau byw.

Bydd hyn yn ein helpu i gymryd mwy o gamau fel:

- Meithrin cynrychiolaeth ar draws pob rôl a lefel
- Sicrhau tegwch cyflog ar gyfer rhyw ac ethnigrwydd
- Cael gwared ar rwystrau i ddilyniant
- Gwneud newidiadau i bolisïau neu greu rhai newydd

05 Nawdd gweladwy a gweithredol

Er mwyn sicrhau bod cynhwysiant yn parhau i fod yn flaenoriaeth yn ein trafodaethau strategol, a bod pawb yn cael eu cynrychioli'n wirioneddol, rydym wedi cymryd rhan mewn Nawdd Gweithredol, gan osod ED&I ar y lefel uchaf o bwys i DHCW. Bydd Noddwyr Gweithredol yn gweithredu fel cynghreiriaid, gan helpu i yrru'r agenda yn ei blaen yn y chwe maes ffocws ochr yn ochr â'r arweinydd mewnol. Bydd hyn yn cael ei arwain gan Gadeirydd a Chyfarwyddwr Pobl DHCW i adrodd ar gynnydd mentrau amrywiol.

Ein chwe maes allweddol ar gyfer ffocws strategol yw:

- 1 Anabledd
- 2 Du, Asiaidd a Lleiafrifol
- 3 LHDTTC+
- 4 Merched mewn STEM/Arweinyddiaeth
- 5 Y Gymraeg
- 6 Ystyriaethau economaidd-gymdeithasol

** Nid yw'r rhain wedi'u rhestru mewn trefn flaenoriaeth, mae'r rhain wedi'u rhestru yn nhrefn yr wyddor.*

Rydym wedi ymrwymo i nodi a dileu rhwystrau i ddilyniant yn y meysydd hyn, trwy wrando'n weithredol, bod yn weladwy a chefnogi model rôl Eiriolydd Effaith Amplify yn weithredol.



Camau Gweithredu

[tudalen 1 o 3]

Mae DHCW yn cydnabod y bydd yn cymryd amser ac ymrwymiad i wir gyflawni amgylchedd cynhwysol felly bydd y camau hyn yn cael eu hadolygu'n flynyddol i sicrhau bod DHCW yn symud i'r cyfeiriad cywir.

Ymrwymiad	Amcan	Camau Gweithredu	Mesur
Cefnogi'n pobl	Cynyddu amrywiaeth a chynhwysiant y gweithlu trwy ymgysylltu â'n pobl i wella ymwybyddiaeth, hyder a gwreiddio cynhwysiant DHCW. Byddwn yn rhagweithiol wrth greu cyfleoedd i gael gweithlu amrywiol.	Hyrwyddo diwylliant o gynwysoldeb a thosturi sy'n adlewyrchu ein gwerthoedd a'n hymddygiad. Datblygu a chyflwyno rhaglenni dysgu a datblygu sy'n codi ymwybyddiaeth o bwysigrwydd cydraddoldeb, cynhwysiant a llesiant. Manteisio ar botensial rhwydweithiau amrywiaeth effeithiol gan gynnwys hyrwyddwyr o fewn DHCW. Gweithredu calendr digwyddiadau diwylliannol i ddathlu gwyliau allweddol.	Hyrwyddo DHCW fel cyflogwr enghreifftiol gydag achrediad a chydabyddiaeth allanol fel BS 76000 Gwerthfawrogi Pobl a BS 76005 Gwerthfawrogi Pobl trwy Amrywiaeth a Chynhwysiant, Hyderus o ran Anabledd, canlyniadau arolwg staff; Adroddiad Blynyddol Cyflog rhwng y Rhywiau; Data hyfforddiant

Camau Gweithredu

[tudalen 2 o 3]

Ymrwymiad	Amcan	Camau Gweithredu	Mesur
Sicrhau Atebolrwydd	Sicrhau bod cydraddoldeb a chynhwysiant yn rhan annatod o bolisiau ac arferion DHCW. Byddwn yn sicrhau bod pawb yn ymwybodol o'u cyfrifoldebau, ac adlewyrchir hyn yn ein gwerthoedd a'n hymddygiad. Disgwylwn i gamau gweithredu cydraddoldeb, cynhwysiant a llesiant gael eu hymgorffori a byddwn yn gallu dangos tystiolaeth o hyn.	Ymgorffori fframwaith a llywodraethu Asesiadau Integredig o'r Effaith ar Gydraddoldeb (EQIA) ledled y sefydliad. Penodi adnodd ED&I pwrpasol i lywio'r agenda ED&I.	Cyhoeddi strategaeth, llywodraethu a chynllunio gweithredu ED&I; EQIAs; Penodi adnodd pwrpasol i ddatblygu gweithgarwch a thystiolaeth o ddilyniant gweithgarwch ED&I; Cynllun blynyddol; IMTP; Adolygiadau Perfformiad
Mesur cynnydd	Datblygu Dangosyddion Perfformiad Allweddol i fesur effaith ymyriadau a chamau gweithredu.	Codi ymwybyddiaeth o bwysigrwydd staff yn cwblhau data ar y cofnod staff electronig i gefnogi dadansoddiad a chamau gweithredu gwell. Fel cyflogwr enghreifftiol, ystyried ein prosesau, gweithdrefnau ac arferion recriwtio a dethol lleol i ddenu unigolion o gefndiroedd, diwylliannau a hunaniaethau amrywiol. Gall hyn gynnwys helpu pobl i ddeall ein cyfleoedd/gyrfaoedd a gwneud cais am ein rolau. Adroddiad ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau.	Adroddiadau DPA Pobl a Datblygu Sefydliadol; Adolygiadau Perfformiad; Archwiliadau Mewnol; Adroddiad Blynyddol Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau; arolygon; gwerthuso; Data recriwtio

Camau Gweithredu

[tudalen 3 o 3]

Ymrwymiad	Amcan	Camau Gweithredu	Mesur
Deall cyfleoedd a heriau	Ymgysylltu â'n pobl i ddeall y cyfleoedd a'r heriau. Byddwn yn gallu dangos tystiolaeth o gynrychiolaeth amrywiol ar draws ein rolau. Datblygu cynlluniau penodol trwy feincnodi i gefnogi'r cynllun cydraddoldeb strategol hwn.	Byddwn yn hyrwyddo addysg, hyfforddiant a gyrfaedd i helpu i gefnogi dilyniant gyrfaol. Creu cyfleoedd i'n rhaglenni dysgu gael eu cyd-gynhyrchu, er mwyn dangos cynwysoldeb. Cynnal cyfweiliadau cadw a gwerthuso data ymadael.	Gwerthuso hyfforddiant; canlyniadau arolwg; dilyniant gyrfa mewnol; digwyddiadau arweinyddiaeth; data ymadael; cynlluniau cyfarwyddiaeth; Adolygiadau perfformiad;
Nawdd gweladwy a gweithredol	Sicrhau bod cynhwysiant yn rhan allweddol o drafodaethau strategol, a bod pawb yn cael eu cynrychioli'n wirioneddol. Byddwn yn gallu dangos a phrofi ymrwymiad amlwg a gweithredol i uwch arweinwyr.	Enwi noddwyr gweithredol ar gyfer y chwe maes allweddol. Adrodd ar fentrau a chynnydd. Meincnodi yn erbyn arweinwyr sector.	Adroddiadau Bwrdd; Adolygiadau perfformiad; canlyniadau arolwg; Adroddiadau meincnodi

Dogfennau

Dolenni i bolisiau/dogfennau perthnasol eraill:

Strategaeth Pobl a Datblygu Sefydliadol 

Cynllun Tymor Canolig Integredig 

Polisi Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant 

Llesiant cenedlaethau'r dyfodol 

Canllawiau bwllo ac aflonyddu Acas 

Dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus - Y ddyletswydd gyffredinol a phenodol 

Mae yna nifer o strategaethau cenedlaethol ac ysgogwyr polisi sydd wedi llywio ein taith a datblygiad ein hamcanion strategol. Mae'r rhain yn cynnwys y canlynol:

- Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015
- Cymru Iachach (2018)
- A yw Cymru'n Decach? (2018)
- Cymru Iachach, Strategaeth Gweithlu ar gyfer Iechyd a Gofal Cymdeithasol, Cynllun Cydraddoldeb Strategol Llywodraeth Cymru 2020-2024
- Dyletswydd Economaidd-Gymdeithasol Cymru

Diben y cyfan yw galluogi'r newid trawsnewidiol sydd ei angen i sicrhau integreiddio agosach, diwylliant o welliant parhaus, a Chymru fwy cyfartal, teg ac iachach; gan adlewyrchu Nodau Cydraddoldeb Hirdymor Llywodraeth Cymru 2020-2024.

Dyfodol tecach i Bawb



Mae gan bob un ohonom
ran bwysig i'w chwarae yn
nyfodol tecach DHCW.

Gwyddom y gallwn greu gwell yfory –
drwy ddefnyddio data a thrawsnewid
digidol er budd ac adeiladu diwylliant
cynhwysol sy'n cefnogi gweithwyr
DHCW. Mae hynny'n rhywbeth sy'n
ein cyffroi ac mae'r cyfan yn dibynnu
arnom i roi amrywiaeth, cydraddoldeb
a chynhwysiant wrth wraidd popeth a
wnawn.

Mae'n rhaid i DHCW gymryd y camau
cywir i barhau i ddatblygu'r diwylliant
gwyb sydd eisoes wedi'i greu.

Byddwn yn parhau i gymryd y camau
i adeiladu amgylchedd lle mae pawb
yn teimlo eu bod yn perthyn a lle mae
ein gweithwyr yn parhau i deimlo'n
ddiogel, yn sicr, yn cael eu parchu, eu
gwerthfawrogi a lle mae gan bawb gyfle
teg i ymuno ac aros gyda ni.

Rydyn ni'n cefnogi gweithwyr i godi
ymwybyddiaeth o Gydraddoldeb,
Amrywiaeth a Chynhwysiant a chodi

safonau ar draws ein sefydliad yn unol â
Strategaeth Cymru Iachach.

Dyfodol tecach i Bawb

Rydyn ni'n partneru gyda sefydliadau eraill i ddathlu a chefnogi popeth y mae sefydliad GIG amrywiol yn ei gynrychioli.

Yn ein tro, byddwn yn rhoi ac yn derbyn cydnabyddiaeth am yr hyn yr ydym eisoes wedi ei gyflawni.

Er mwyn sicrhau ein bod yn cyflawni hyn i gyd, mae gennym ein pum ymrwymiad i barhau i'n hysbrydoli.



Mae mwy i'w wneud o hyd, ond rydym yn hyderus bod gwell yfory yn bosibl - ac mae o fewn ein cyrraedd.

Dyfodol tecach i Bawb



Os oes gennych bryderon neu os hoffech roi adborth yn ymwneud â Chydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn DHCW, gallwch gysylltu â:

Ar gyfer sylwadau allanol



02920 500 500



defnyddiwch ein
ffurflen adborth



Ar gyfer sylwadau/ymholiadau mewnol



Sarah-Jane Taylor

Cyfarwyddwr Pobl a Datblygu
Sefydliadol



Shikala Mansfield

Pennaeth Pobl a Datblygu
Sefydliadol



Sarah Brooks

Arweinydd Datblygu Sefydliadol,
Diwylliant ac Ymgysylltu



Joanne Jamieson

Uwch Bartner Busnes Pobl



Chris Darling

Ysgrifennydd y Bwrdd



GIG
CYMRU
NHS
WALES

Iechyd a Gofal
Digidol Cymru
Digital Health
and Care Wales