



GIG  
CYMRU  
NHS  
WALES

Iechyd Cyhoeddus  
Cymru  
Public Health  
Wales

Gweithio i wireddu dyfodol iachach i Gymru

Iechyd Cyhoeddus Cymru

# Ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol a'n hamcanion

2024 – 2028



## Cynnwys

<b>Cyflwyniad gan y Cadeirydd a'r Prif Weithredwr</b>	<b>3</b>
<b>Am Iechyd Cyhoeddus Cymru</b>	<b>4</b>
Pwy ydym ni a beth rydym ni'n ei wneud	4
<b>Iechyd Cyhoeddus Cymru fel Cyflogwr</b>	<b>6</b>
Ein Strategaeth Pobl	6
<b>Ein hamcanion cydraddoldeb strategol 2024 i 2028</b>	<b>7</b>
Amcan 1: Ein Gweithlu, ein Bwrdd a'n Pwyllgorau	7
Amcan 2: Gwrando ar ein pobl a'u deall	9
Amcan 3: Cyflog teg	10
Amcan 4: Diwylliant ac arweinyddiaeth	11
Amcan 5: Data a systemau	12
Amcan 6: Mynediad i'n gwasanaethau a'n hadeiladau	13
<b>Monitro cynnydd</b>	<b>15</b>
Y camau nesaf	15

## Cyflwyniad gan y Cadeirydd a'r Prif Weithredwr

Croeso i'n Cynllun Cydraddoldeb Strategol a'n hamcanion ar gyfer y pedair blynedd nesaf. Diolch i bawb a roddodd o'u hamser i gyfrannu eu syniadau, eu meddyliau a'u sylwadau. Rydym yn croesawu'r cyfle i sicrhau dealltwriaeth well o lawer o sut yr hoffech chi weithio gyda ni yn y dyfodol ac, yn bwysicach, y cynnydd rydych chi'n disgwyl inni ei wneud.

Rydym yn cydnabod yr anghydraddoldebau sy'n wynebu rhai grwpiau a chymunedau yng Nghymru ac rydym yn benderfynol o wneud yr hyn a allwn i herio hyn. Byddwn yn parhau i weithio gydag eraill i adeiladu cymunedau mwy unedig a chynnwys pobl sy'n adlewyrchu amrywiaeth ein cymunedau.

Mae hybu tegwch yn hanfodol yn ein gwaith i ddiogelu a gwella iechyd a llesiant a lleihau anghydraddoldebau i bawb yng Nghymru. Rydym yn arbennig o awyddus i wella mynediad a phrofiad pobl a grwpiau sy'n cael eu hamddiffyn rhag gwahaniaethu o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010, a'r Ddyletswydd Economaidd-gymdeithasol. Bydd y cynllun hwn yn ein helpu i sicrhau bod ein penderfyniadau'n deg a'n bod yn cyfrannu cymaint ag y gallwn at sicrhau Cymru sy'n fwy cyfartal. Fel rhan o'r gwaith hwn, byddwn yn parhau i sicrhau ein bod yn defnyddio pob cyfle i gofleidio'r Gymraeg a hybu'n hunaniaeth ddiwylliannol gyfoethog. Rydym hefyd wedi cysylltu'r cynllun hwn â'n Strategaeth Hirdymor a'n Strategaeth Pobl, i sicrhau ein bod yn gallu cyflawni'n hamcanion cydraddoldeb ac adeiladu ar y gwaith presennol i greu sefydliad cynhwysol lle gall pawb gyrraedd eu llawn botensial.

Datblygwyd y cynllun hwn mewn ymgynghoriad llawn â'n staff, ein rhwydweithiau amrywiaeth a chynrychiolwyr yr undebau llafur, yn ogystal â grwpiau cymunedol a'r cyhoedd. Yn dilyn yr ymgynghoriad, cafodd y cynllun ei adolygu a'i gymeradwyo gan ein Tîm Gweithredol a'n Bwrdd.

Wrth inni barhau i wella yn dilyn pandemig Covid-19, mae ein gwaith wedi rhoi llawer o heriau inni, yn enwedig o ran cydraddoldeb. Mae'r dystiolaeth yn dangos bod rhai grwpiau o'r boblogaeth, megis pobl o gymunedau du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig (BAME), yn dal i brofi anghydraddoldebau iechyd. Mae'r ffactorau eraill sy'n effeithio ar iechyd pobl yn cynnwys eu hoedran, eu rhyw, cyflyrau iechyd lluosog, a rhesymau cymdeithasol ac economaidd.

Mae'r pandemig hefyd wedi rhoi cyfle inni adolygu sut rydym yn gwneud pethau ac wedi dangos inni fod yna ffyrdd gwahanol a mwy hyblyg o weithio.

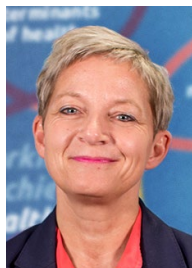
Mae cyhoeddi'n cynllun a'n hamcanion cydraddoldeb yn dangos ein bod yn gwrando ac yn ymateb i wybodaeth arbenigol y sectorau gwirfoddol a chymunedol a byddwn yn parhau i wneud hynny. Bydd ein llwyddiant yn cael ei fesur yn ôl y cyfraniad a wnawn at wella iechyd a llesiant cymunedau ar lefel leol a chenedlaethol a helpu partneriaid eraill yn y sector cyhoeddus i ateb anghenion y boblogaeth.

Rydym yn cydnabod y gallwn bob amser wneud mwy. Os ydych chi'n credu y gallwch ein helpu, hoffem glywed gennych.



*Jan Williams*

Jan Williams,  
Cadeirydd



*Tracey Cooper*

Tracey Cooper,  
Prif Weithredwr

# Am Iechyd Cyhoeddus Cymru

## Pwy ydym ni a beth rydym ni'n ei wneud

Iechyd Cyhoeddus Cymru ydym ni - sef sefydliad iechyd cyhoeddus cenedlaethol Cymru. Ein pwrpas yw gweithio gyda'n gilydd ar gyfer Cymru iachach.

Rydym yn gweithio tuag at Gymru lle mae pobl yn byw bywydau hirach ac iachach a lle mae gan bawb fynediad teg a chyfartal at y pethau sy'n arwain at iechyd a llesiant da.

Mae ein [Strategaeth Hirdymor \(2023-2035\)](#) yn amlinellu'n gweledigaeth ar gyfer sicrhau dyfodol iachach i bobl yng Nghymru erbyn 2035. Bydd y cynllun hwn yn ein helpu i gyflawni'r strategaeth honno.

Mae'n hamcanion cydraddoldeb yn ymwneud â diwylliant ac ymddygiad, a'u hymgorffori'n llawn ym mhopeth a wnawn. Mae gan nifer o'n hamcanion fesurau a thargedau. Rydym wedi cynnwys y rhain gyda'r nod o feithrin yr ymddygiadau a'r agweddau cywir ymysg ein staff. Bydd angen inni sicrhau bod ein cynllun yn helpu'r staff i barhau i wella'n diwylliant a 'sut rydym yn gweithio'.

Mae pedwar amcan cyntaf y cynllun hwn yn canolbwyntio ar ein staff a sicrhau ein bod yn darparu amgylchedd lle mae pawb yn cael eu hannog i fod yn nhw eu hunain. Er hynny, dylai'r pedair egwyddor hyn hefyd fod yn glir drwy ein rhyngweithio ehangach â chydweithwyr eraill yn y GIG a'r cyhoedd. Mae'r ddau amcan arall yn canolbwyntio ar ein gwasanaethau a sicrhau ein bod yn dal i wrando ac ymateb i'r rhai sy'n eu defnyddio.

Mae'n Strategaeth Hirdymor yn canolbwyntio ar y chwe blaenoriaeth ganlynol.

- **Dylanwadu ar benderfyniadau iechyd ehangach (y ffactorau sy'n dylanwadu ar iechyd pobl)**
- **Hybu llesiant meddyliol a chymdeithasol**
- **Hybu ymddygiadau iach**
- **Darparu gwasanaethau iechyd cyhoeddus rhagorol**
- **Cefnogi system iechyd a gofal cynaliadwy**
- **Mynd i'r afael ag effeithiau newid hinsawdd ar iechyd y cyhoedd**



Gallwch ddarllen rhagor am y blaenoriaethau hyn [yma](#).



Rydym wedi gwneud cryn gynnydd tuag at ddod yn sefydliad mwy cynhwysol.

Ers inni gyhoeddi'n Cynllun Cydraddoldeb Strategol a'n hamcanion diwethaf yn 2020, mae'n sefydliad ni wedi newid gryn dipyn. Cafodd pandemig Covid-19 effaith arwyddocaol ar ein gwaith, wrth inni roi ein hunain yng nghanol yr ymateb yng Nghymru. Rydym yn falch o gael y cyfle i adolygu'n cynllun wrth inni ymadfer ar ôl y pandemig. Rydym wedi gwneud cryn gynnydd tuag at ddod yn sefydliad mwy cynhwysol. Ers cofrestru fel un o Hyrwyddwyr Amrywiaeth Stonewall yn 2017, rydym wedi cymryd rhan yn y Mynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle ac wedi aros ar restr y 100 cyflogwr cynhwysol LHDT+ Gorau yn y DU am nifer o flynyddoedd. Cafodd ein statws Arweinydd Hyderus o ran Anabledd ei adnewyddu ym mis Gorffennaf 2022, a ni yw'r sefydliad cyntaf yn y GIG yng Nghymru i gymryd rhan yn y cynllun ardystio Cymhwysedd Diwylliannol yn y Gweithle sy'n cael ei redeg gan Diverse Cymru. Dyfarnodd y cynllun yma statws Arian inni yn 2021, Arian a Mwy yn 2022 ac Aur yn 2023. Mae'r cynllun yn asesu'n perfformiad o'i gymharu ag ystod o fesurau i weld pa mor gynhwysol ydyn ni ar gyfer staff du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig. Fe wnaethom hefyd sefydlu dau grŵp rhwydwaith arall i'r staff, ar gyfer siaradwyr Cymraeg a dynion yn 2022, ar ben y grwpiau rhwydwaith staff mwy sefydledig ar gyfer LHDTC+, menywod, gofalwyr, pobl anabl a staff du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig.

Rydym wedi adnewyddu'n cynllun a'n hamcanion cydraddoldeb drwy siarad â gwahanol grwpiau o bobl a chymunedau ledled Cymru. Mae'r rhain yn cynnwys rhanddeiliaid o sefydliadau gwirfoddol a chymunedol, yn ogystal â'n saith rhwydwaith amrywiaeth staff, cynrychiolwyr undebau llafur, arweinwyr rhaglenni a'r Bwrdd. Gofynnwyd hefyd i'n panel Amser i Siarad Iechyd y Cyhoedd o dros 1,000 o bobl roi eu barn nhw ar ein hamcanion, gan ein bod am sicrhau eu bod yn ystyrlon ac yn berthnasol. Yn bwysicach byth, roeddem am wybod sut olwg oedd ar wasanaethau 'da' iddyn nhw.

Rydym yn gwybod nad yw baich iechyd gwael wedi'i rannu'n gyfartal ar draws y gymdeithas. Mae pobl ag anableddau dysgu, pobl hŷn a phobl ddu a lleiafrifoedd ethnig yn debycach o brofi anghydraddoldebau iechyd yn sgil methu cael mynediad at wasanaethau gofal iechyd y brif ffrwd.

Rydym wedi edrych ar dystiolaeth a gasglwyd gan Lywodraeth Cymru wrth ddatblygu Cynllun Gweithredu Gwrth-hiliol Cymru, Cynllun Gweithredu LHDTC a Chynllun Gweithredu Anabledd, yn ogystal ag adroddiadau lleol a chenedlaethol. Mae'r adroddiadau'n rhoi crynodeb byr o dystiolaeth ar gyfer Cymru ac, ar sail y dystiolaeth hon, yr heriau allweddol y mae angen gweithredu arnynt. Mae'n hamcanion cydraddoldeb yn cefnogi'r camau a nodir yng nghynlluniau Llywodraeth Cymru, yn ogystal â'r ymrwymadau yn ein Strategaeth Hirdymor ninnau.



## Iechyd Cyhoeddus Cymru fel Cyflogwr

Rydym yn cyflogi tua 2400 o bobl mewn lleoliadau ledled Cymru. Mae ein staff yn gweithio mewn amrywiaeth o leoedd gwahanol, o swyddfeydd i labordai ac allan yn y gymuned. Mae casglu, dadansoddi a chyhoeddi gwybodaeth am gydraddoldeb ein gweithlu yn ein helpu i wneud pob un o'r canlynol:

- deall sut mae'n polisiau a'n harferion yn effeithio ar ein staff sydd â nodweddion gwarchoddedig (gweler isod) a chynllunio'n fwy effeithiol o amgylch eu hanghenion;
- gweld a yw ein gweithlu yn adlewyrchu'r gymuned y mae'n ei gwasanaethu; a
- nodi meysydd i ddatblygu rhaglenni gweithredu cadarnhaol a bod yn fwy agored am ein harferion a'n penderfyniadau.

Rydym yn cydnabod bod gennym fwy i'w wneud i annog ein staff ac ymgeiswyr am swyddi i roi gwybodaeth ynglŷn â'u nodweddion gwarchoddedig. Byddwn yn parhau i egluro pam rydym yn casglu'r wybodaeth hon ac yn rhoi sicrwydd i bobl am gyfrinachedd. (Y nodweddion gwarchoddedig yw oedran, anabledd, ailbennu rhywedd, beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd neu gred, rhyw a chyfeiriadedd rhywiol. Mae'n anghyfreithlon gwahaniaethu yn erbyn rhywun oherwydd y rhain.)

Yn unol â dyletswydd y sector cyhoeddus, byddwn yn cyhoeddi'n gwybodaeth cydraddoldeb cyflogaeth yn ein hadroddiad blynyddol, ynghyd â dadansoddiad i weld a ydym yn cyflawni'n dyletswydd i hybu cydraddoldeb a dileu gwahaniaethu.

## Ein Strategaeth Pobl

Cyhoeddwyd ein Strategaeth Pobl ym mis Ionawr 2020. Mae'n cynnwys manylion y gwaith rydym yn parhau i'w wneud i gefnogi'r amcanion a'r camau cydraddoldeb a nodir yn y ddogfen hon, a'r cynllun sy'n sail iddynt. Rydym yn adolygu'r Strategaeth Pobl yn unol â'r cynllun hwn i sicrhau bod y gwaith hwn yn cael ei gynnwys ym mhopeth a wnawn.

# Ein hamcanion cydraddoldeb strategol 2024 i 2028

## Amcan 1: Ein Gweithlu, ein Bwrdd a'n Pwyllgorau

Bydd ein gweithlu yn adlewyrchu poblogaeth Cymru yn agosach (yn ôl data'r Swyddfa Ystadegau Gwladol) o ran nodweddion gwarchoddedig a siaradwyr Cymraeg ym mhob band cyflog drwy gydol pob blwyddyn o'r cynllun hwn.

Bydd ein Bwrdd a'n pwyllgorau hefyd yn adlewyrchu cyfansoddiad y boblogaeth yn agosach ac yn cynnwys mwy o siaradwyr Cymraeg.



Rydym am adlewyrchu amrywiaeth poblogaeth Cymru yn fwy cywir. Mae canran ein staff du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig (8%) ychydig yn uwch na'r gyfradd ganrannol ar gyfer Cymru gyfan (7.8%), ond nid yw hyn yn cael ei adlewyrchu'n rhanbarthol, na'i ddsbarthu'n gyfartal ar draws ein bandiau cyflog. Mae 6% o'n staff yn dweud eu bod yn anabl, o'i gymharu â 22.1% o boblogaeth Cymru. Mae hyn yn tanlinellu bod yna waith i ni ei wneud i adlewyrchu pobl Cymru yn fwy cywir. Dylai'n Bwrdd ni adlewyrchu'r cymunedau yr ydym yn eu gwasanaethu hefyd. Hefyd, yn ystod 2022 i 2023, dewisodd 364 o'n staff beidio â rhannu eu rhywioldeb. Rydym yn awyddus i fod yn sefydliad lle mae pob aelod o'r staff yn teimlo'n hyderus amdanyn nhw eu hunain yn y gwaith.

### Mesurau llwyddiant

- ✓ Bob blwyddyn, byddwn yn cynyddu niferoedd ar draws yr holl fandiau cyflog ar gyfer staff du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig, staff anabl a staff LHDTC+.
- ✓ Byddwn yn cynnal cyfraddau datgelu (cyfraddau'r staff sy'n rhannu gwybodaeth cydraddoldeb gyda ni) o fwy nag 80%.
- ✓ Bydd gennym gynlluniau gweithlu cryf a chlr sy'n nodi'n glir sut y byddwn yn cynyddu nifer y bobl o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol a siaradwyr Cymraeg yn ein sefydliad.
- ✓ Byddwn yn cynnig cynlluniau lleoliad gwaith i ymgeiswyr sy'n dod o leiafrifoedd ethnig, sydd o dan anfantais economaidd ac ymgeiswyr anabl, gan gynnig o leiaf bum lleoliad bob blwyddyn.
- ✓ Bydd ein Haddewid Pobl yn cael ei sefydlu'n gadarn a bydd gennym ddiwylliant o ymddiriedaeth a pharch lle gall pawb ffynnu.

## Yr hyn y byddwn ni'n ei wneud i gyflawni hyn

- Recriwtio gweithlu, Bwrdd a phwyllgorau mwy amrywiol drwy hysbysebu i gymunedau ac ymgysylltu â nhw, a thargeddu'r recriwtio lle nad yw'r gynrychiolaeth yn ddigonol.
- Cynnal cyfraddau datgelu uchel fel y gallwn fonitro'n cynnydd o ran sicrhau gweithlu mwy amrywiol.
- Adolygu'n cynlluniau gweithlu a chyflogi mwy o bobl o grwpiau sydd heb eu cynrychioli'n ddigonol, gan gynnwys siaradwyr Cymraeg a phobl â sgiliau amrywiol.
- Adolygu sut rydym yn recriwtio a dethol ein staff i sicrhau ein bod yn cyrraedd gweithlu mwy amrywiol, gan nodi a dileu unrhyw rwystrau anfwriadol.
- Sefydlu cynlluniau lleoliadau gwaith i bobl anabl a grwpiau lleiafrifoedd ethnig ac economaidd ddifreintiedig, i fynd i'r afael â bylchau cyflogaeth.
- Hysbysebu i gymunedau a sefydliadau gwirfoddol ac elusennol wrth recriwtio ar gyfer swyddi ar y Bwrdd.
- Monitro gwybodaeth am ddenu a recriwtio staff, a pham maen nhw'n ymadael, er mwyn sicrhau nad ydym yn colli cydweithwyr o grwpiau lleiafrifol yn anghymesur.
- Annog staff ar draws pob band i rannu eu profiad o weithio i ni a gweithredu fel modelau rôl i'n helpu i nodi meysydd lle gallwn wella.

## Amcan 2: Gwranddo ar ein pobl a'u deall

Byddwn yn dysgu'n barhaus am gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant a'r camau sy'n effeithio'n gadarnhaol ar y rhain.

Byddwn yn rhoi llais effeithiol i'n staff, yn gweithredu ar yr adborth a gawn, ac yn croesawu staff, y cyhoedd a sefydliadau eraill i fynd ati i herio'n gweithredoedd.

Mae'n rhwydweithiau amrywiaeth staff yn ased enfawr, ac rydym yn gwerthfawrogi eu mewnweddiad wrth inni ddatblygu a siapio'n sefydliad. Rydym am barhau i glywed a dysgu oddi wrth leisiau amrywiol ein holl staff fel y gallwn barhau i adeiladu sefydliad cynhwysol lle gall pawb roi o'u gorau.



### Mesurau llwyddiant

- ✓ Bydd nifer y bobl sy'n ymwneud â'n rhwydweithiau amrywiaeth wedi cynyddu 10%.
- ✓ Bydd gennym gynllun mentora o chwith, lle mae pobl o grwpiau sydd heb gynrychiolaeth ddigonol yn mentora rhywun nad yw'n dod o'r un grŵp hwnnw, fel y gallan nhw ddysgu mwy am yr heriau a'r rhwystrau a brofir. Bydd gan y cynllun o leiaf bum pâr yn y flwyddyn gyntaf, gan gynyddu ym mhob blwyddyn o'r cynllun.
- ✓ Byddwn wedi gwella'n safle mewn asesiadau allanol (fel mynegai Cydraddoldeb Gweithleoedd Stonewall a Chymhwysedd Diwylliannol Diverse Cymru) bob blwyddyn, ac yn cynnal ein statws fel Arweinydd Hyderus o ran Anableded pan gaiff ei adnewyddu yn 2025.
- ✓ Byddwn wedi datblygu ac wedi sefydlu ystod o adnoddau a chanllawiau ar niwroamrywiaeth i staff a rheolwyr.

### Yr hyn y byddwn ni'n ei wneud i gyflawni hyn

- Parhau i ychwanegu at ein rhwydweithiau amrywiaeth staff, ymgysylltu â nhw a'u hyrwyddo a chefnogi modelau rôl o'r grwpiau hyn.
- Rhoi rhaglen fentora o chwith ar waith.
- Parhau i weithio mewn partneriaeth â'n hundebau llafur, ein cymunedau a'n sefydliadau gwirfoddol a chymunedol i gefnogi cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.
- Gwella'n dealltwriaeth o brofiadau pobl o grwpiau sydd heb gynrychiolaeth ddigonol a'r materion sy'n eu hwynebu, a cheisio parhau i wella drwy asesiadau allanol a dysgu oddi wrth bobl eraill.
- Gwneud datblygu ymwybyddiaeth a gwybodaeth am niwroamrywiaeth ymhlith ein staff a'n rheolwyr yn flaenoriaeth.

## Amcan 3: Cyflog teg

Byddwn yn gyflogwr cyflog teg gan nodi a chyhoeddi bylchau cyflog ar gyfer rhywedd, ethnigrwydd ac anabledd.

Byddwn yn monitro'r bylchau cyflog hyn ac yn anelu at eu lleihau ar gyfer pob blwyddyn o'r cynllun hwn drwy gydbwysu amrywiaeth ein gweithlu ar draws ein bandiau cyflog. (Er enghraifft, i leihau'n bwlch cyflog rhwng y rhywiau, byddai angen inni recriwtio mwy o ddynion ar raddau is a chynyddu nifer y menywod mewn graddau uwch.)

Byddwn yn adeiladu ar y cynnydd mawr yr ydym wedi'i wneud o ran lleihau'n bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Byddwn yn parhau i fynd i'r afael â hyn a bylchau cyflog eraill drwy helpu'n pobl i ddysgu sgiliau newydd a darparu cyfleoedd i ddatblygu gyrfa.

Rydym hefyd yn awyddus i sicrhau ein bod yn darparu cyfleoedd gwaith teg a byddwn yn chwilio am gydnabyddiaeth gan sefydliadau allanol i sicrhau ein bod yn gwneud popeth o fewn ein gallu.



### Mesurau llwyddiant

- ✓ Byddwn yn cael ein cydnabod fel Cyflogwr Cyflog Byw a bydd hyn yn cael ei arddangos ar ein tudalennau recriwtio.
- ✓ Byddwn yn cyflwyno cynllun mentora gydag o leiaf 10 pâr yn y flwyddyn gyntaf, gan gynyddu ym mhob blwyddyn o'r cynllun hwn.
- ✓ Byddwn yn neilltuo o leiaf bum lle ar y Rhaglen Datblygu Rheolwyr ac Arweinwyr ar gyfer staff lleiafrifoedd ethnig, anabl, LHDTTC+ a staff o grwpiau eraill a dangynrychiolir, ac yn monitro'r canlyniadau.
- ✓ Bydd ein cynlluniau gweithlu yn nodi sut y byddwn yn helpu grwpiau sydd heb gynrychiolaeth ddigonol i fanteisio ar gyfleoedd i ddatblygu, fel y nodir yn ein Haddewid Pobl.

### Yr hyn y byddwn ni'n ei wneud i gyflawni hyn

- Nodi, adrodd a deall y rhesymau dros unrhyw fylchau cyflog a chymryd camau priodol.
- Sicrhau ein bod wedi'n hachredu fel cyflogwr Cyflog Byw.
- Defnyddio arferion gwaith hyblyg cyson.
- Cyflwyno cynlluniau hyfforddi ac annog a mentora i helpu staff o grwpiau sydd heb gynrychiolaeth ddigonol i gyrraedd eu llawn botensial. Bydd o leiaf 10 pâr yn y cynlluniau yn y flwyddyn gyntaf, gan gynyddu bob blwyddyn.
- Datblygu ymhellach a chyflwyno'n Rhaglen Datblygu Rheolwyr ac Arweinwyr, gyda lleoedd wedi'u neilltuo ar gyfer grwpiau sydd heb gynrychiolaeth ddigonol.
- Adrodd bob blwyddyn ar ein bylchau cyflog rhwng y rhywiau, ethnigrwydd ac anabledd, y cynnydd a wnaed a'n cynlluniau i fynd i'r afael â'r bylchau hyn.

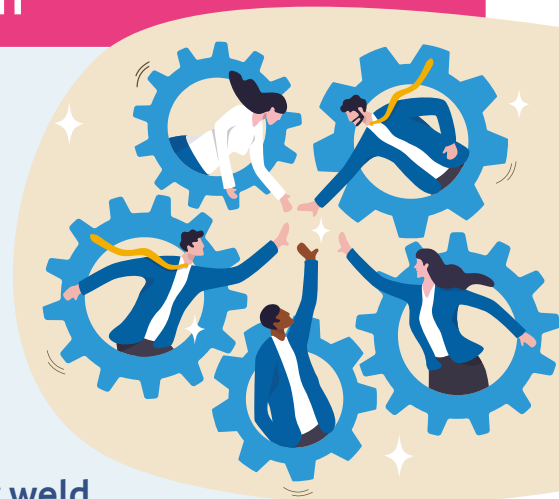
## Amcan 4: Diwylliant ac arweinyddiaeth

Byddwn yn creu amgylchedd cynhwysol lle mae cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn cael eu blaenoriaethu, a lle mae'r staff yn teimlo eu bod yn perthyn, yn ddiogel, yn gallu bod yn nhw eu hunain heb ofni cael eu barnu, ac yn cael eu cefnogi i ddatblygu, ffynnu a chyrraedd eu llawn botensial.

Bydd ein harweinwyr a'n rheolwyr yn fodolau rôl ar gyfer cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, ac yn annog pawb i ganolbwyntio ar y rhain. Bydd hyn i'w weld o ran sut rydyn ni'n denu ac yn recriwtio staff a sut mae'n rolau swydd yn cael eu cynllunio, ac o ran ein cyfleoedd dysgu a datblygu, a'n gwaith rheoli perfformiad.

Byddwn yn canolbwyntio ar ddatblygu'n staff o blith grwpiau sydd heb gynrychiolaeth ddigonol, gan sicrhau bod yna gyfle cyfartal i ddatblygu gyrfa ac i ddysgu sgiliau newydd.

Trwy gyfrwng 'Bod ar ein Gorau' (ein fframwaith ymddygiad newydd) – byddwn yn sicrhau bod pob aelod o'r staff yn deall pwysigrwydd ymddygiad teg a chynhwysol sy'n ategu'n gwerthoedd, a sut mae hyn yn effeithio ar unigolion.



### Mesurau llwyddiant

- ✓ Bydd ein cyrsiau dysgu a datblygu yn helpu i wella'n dealltwriaeth o gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.
- ✓ Byddwn yn monitro ac yn gwerthuso effaith 'Bod ar ein Gorau'. Byddwn yn cyflwyno adroddiad ar ein canfyddiadau i'n Tîm Gweithredol Busnes ac i Bwyllgor Datblygu Pobl a'r Sefydliad y Bwrdd, er mwyn inni ddeall profiadau ein staff a sicrhau bod pawb yn cael y budd mwyaf o gael arweinwyr a rheolwyr mwy trugarog a deallgar.
- ✓ I ddatblygu'r sgiliau hyn ymhlith ein harweinwyr a'n rheolwyr byddwn yn sefydlu rhaglen waith sydd ag arweinyddiaeth dosturiol a chynhwysol yn ganolog iddi. Byddwn yn monitro canlyniadau'r rhaglen i helpu i ategu'n gwaith ym maes diwylliant.

### Yr hyn y byddwn ni'n ei wneud i gyflawni hyn

- Parhau i gyflwyno'n rhaglen Rheoli ac Arwain, gyda lleoedd wedi'u neilltuo ar gyfer grwpiau sydd heb gynrychiolaeth ddigonol.
- Ymgorffori cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn gadarn yn ein holl bolisiau, prosesau a systemau a'n holl waith dysgu a datblygu, gan gynnwys cyfleoedd i gysgodi arweinwyr o sefydliadau eraill sy'n cynrychioli grwpiau amrywiol.
- Cynnal o leiaf bedwar digwyddiad bob blwyddyn i godi ymwybyddiaeth am amrywiaeth.
- Parhau i gymryd y camau angenrheidiol sy'n deillio o ganlyniadau ein harolwg diwylliant, i sicrhau bod gennyn ni ddiwylliant cynhwysol sy'n hybu'n gwerthoedd.

## Amcan 5: Data a systemau

Rydym wedi ymrwymo i ddeall y bobl rydym yn gweithio gyda nhw ac iddyn nhw. Byddwn yn sicrhau ein bod yn defnyddio amryw o ffyrdd i gasglu gwybodaeth am ein poblogaeth ac i ofyn am adborth. Rydym wedi ymrwymo o hyd i weithredu ar yr adborth a gawn, gan wneud gwelliannau lle bo'u hangen.



### Mesurau llwyddiant

- ✓ Bydd gennyn ni broses gref a chlr ar gyfer cwblhau a monitro asesiadau effaith cydraddoldeb.
- ✓ Bydd yna system Unwaith i Gymru ar waith i fonitro gwybodaeth am amrywiaeth ac anfantais economaidd ein defnyddwyr gwasanaethau er mwyn inni adnabod meysydd lle mae'r niferoedd sy'n ymateb yn isel a lle mae'r canlyniadau'n waeth.
- ✓ Byddwn yn diweddarau'n system Cofnodion Staff Electronig i adlewyrchu statws trawsryweddol a niwrowahaniaeth yn fwy cywir.
- ✓ Bydd gennym Strategaeth Ddigidol a fydd yn nodi'n glir sut y byddwn yn cyrraedd defnyddwyr gwasanaeth, gan gynnwys y rhai sydd heb fynediad, o bosibl, at gyfrifiadur neu'r sgiliau neu'r hyder i ddefnyddio un.
- ✓ Bydd gennym system yn ei lle ar gyfer adrodd a monitro gwybodaeth cydraddoldeb hiliol, yn unol â Safon Cydraddoldeb Hiliol Cymru.

### Yr hyn y byddwn ni'n ei wneud i gyflawni hyn

- Sicrhau ein bod yn cynnal asesiadau effaith cydraddoldeb yn gyson, yn brydlon ac ar safon uchel. Bydd hyn yn gofyn am lefel briodol o strwythur, llywodraethiant a chymorth i'r staff. Byddwn ni hefyd yn addysgu'r staff am fanteision defnyddio asesiadau effaith cydraddoldeb i edrych ar sut maen nhw'n ystyried hawliau dynol ac anfantais economaidd yn eu gwaith.
- Gweithio gyda sefydliadau ar draws y GIG i nodi a sefydlu dull cyson o fonitro amrywiaeth.
- Rhoi prosesau ar waith i adrodd ar Ddangosyddion Safon Cydraddoldeb Hiliol Cymru.
- Dod o hyd i ddull digidol effeithiol o ddod â mewnwleidiadau, adborth, cwynion a chanmoliaeth ynghyd ac o gynllunio'r cyswllt â rhanddeiliaid, unigolion a sefydliadau gwirfoddol a chymunedol.

## Amcan 6: Mynediad i'n gwasanaethau a'n hadeiladau

Byddwn yn sicrhau bod ein gwasanaethau'n hygyrch a'u bod yn gallu ymateb i anghenion gwahanol a newidiol y bobl sy'n eu defnyddio. Bydd hyn yn cynnwys cael gwared ar rwystrau ffisegol a rhwystrau eraill i sicrhau bod ein hadeiladau, gan gynnwys lle rydym yn darparu'n gwasanaethau, yn hygyrch.

Rydym yn awyddus i gyfathrebu â phobl mewn ffyrdd sy'n eu hannog i gael mynediad i'n gwasanaethau a'u defnyddio ac sy'n ateb eu hanghenion gwahanol. Byddwn yn parhau i weithio i roi Safonau Cymru Gyfan ar gyfer Darparu Gwybodaeth Hygyrch i Bobl â Nam ar eu Synhwyrâu a Chyfathrebu â Hwyl ar waith gan sicrhau ein bod yn gwneud addasiadau rhesymol i roi mynediad cyfartal i'n gwasanaethau a'n digwyddiadau i bobl anabl. Mae hyn hefyd yn cynnwys sicrhau bod pobl yn gwybod ble i fynd i gael gwybodaeth ac i sicrhau bod eu barn yn cael ei chlywed.



### Mesurau llwyddiant

- ✓ Byddwn yn gweld ymgysylltu â phobl a chymunedau fel rhan greiddiol o bopeth a wnawn.
- ✓ Bydd ein dogfen Ymagwedd at Ymgysylltu, y mae ein staff yn ei dilyn, yn nodi gweledigaeth glir a chanlyniadau clir, gyda chymorth clir i'n pobl.
- ✓ Bydd ein gwasanaethau'n cael eu cynllunio a'u hadeiladu gyda'r bobl rydyn ni'n gweithio gyda nhw, a gyda nhw mewn golwg. Bydd pawb sydd angen ein gwasanaethau yn gallu cael mynediad hawdd atynt.
- ✓ Byddwn yn rhoi fframwaith Adborth a Phrofiad ar waith, a hwnnw'n cael ei fonitro gan y Tîm Gweithredol Busnes a Phwyllgor Ansawdd, Diogelwch a Gwella y Bwrdd.
- ✓ Fel rhan o'r Ddeddf Ansawdd ac Ymgysylltu, byddwn yn dangos yn ein hadroddiad blynyddol ein bod yn sefydliad sy'n gwrando ac yn gweithredu, drwy ystyried yr holl adborth a'i ddefnyddio i wneud gwelliannau.
- ✓ Bydd mangreoedd newydd a phresennol yn bodloni meini prawf hygyrchedd ac yn dilyn 'egwyddorion dylunio cynhwysol' (eu dylunio mewn ffordd sy'n golygu y gall pawb gymryd rhan mewn gweithgareddau bob dydd). Bydd gennym dystiolaeth, drwy egwyddorion y cytunir arnynt neu femorandwm cyd-ddealltwriaeth (cytundeb), ein bod ni'n gweithio'n dda gyda sefydliadau gwirfoddol a chymunedol ar flaenoriaethau cyffredin.

## Yr hyn y byddwn ni'n ei wneud i gyflawni hyn

- Adnewyddu'n dogfen Ymagwedd at Ymgysylltu, gan sicrhau ei bod hi:
  - yn cyd-fynd yn glir â'r gyfraith a pholisïau, er enghraifft Deddf Ansawdd ac Ymgysylltu, y Ddyletswydd Economaidd-gymdeithasol a Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol;
  - yn adlewyrchu sut rydym yn cynnwys pobl a chymunedau ar hyn o bryd; ac
  - yn cyd-fynd â strategaethau perthynol eraill, megis ein Strategaeth Ddigidol.
- Datblygu gwasanaethau sydd wedi'u seilio ar yr arferion gorau ac sy'n adlewyrchu anghenion pobl.
- Gosod cynllun clir a chyson ar gyfer mynychu digwyddiadau cyhoeddus a chymunedol.
- Sicrhau bod gwybodaeth gyhoeddus yn gwbl hygyrch, trwy ddatblygu safon sefydliadol gytûn.
- Cytuno ar ffordd o weithio mewn partneriaeth â Chyngor Gweithredu Gwirfoddol Cymru (corff canolog mudiadau gwirfoddol a chymunedol Cymru), Llais a chyrff perthnasol eraill.
- Gweithio i sicrhau bod yr holl fangreoedd presennol a newydd yn ateb anghenion y bobl sy'n eu defnyddio.
- Sicrhau ein bod yn cynnwys pawb, trwy ddarparu gwybodaeth mewn fformatau digidol ac eraill.

## Monitro cynnydd

Y Prif Weithredwr (sef y swyddog atebol), ynghyd â'n Bwrdd a'n Tîm Gweithredol sy'n gyfrifol am sicrhau ein bod yn cadw at y ddeddfwriaeth. Byddwn yn cyflwyno adroddiadau ar ein cynnydd ar y cynllun hwn yn gyson i'r Tîm Gweithredol ac i Bwyllgor Datblygu Pobl a'r Sefydliad y Bwrdd. Byddwn ni hefyd yn cyflawni'n dyletswydd gyfreithiol drwy gyhoeddi adroddiad cydraddoldeb blynyddol.

Mae ein llwyddiant yn dibynnu ar ymrwymiad i gydraddoldeb ac amrywiaeth gan bob un o'n sefydliadau, gyda chymorth datblygiadau ymysg ein staff a chadw at ein systemau a'n prosesau.

## Y camau nesaf

Mae siarad â'n staff a'n rhanddeiliaid wedi tynnu sylw at bwysigrwydd sicrhau nad yw'r cynllun hwn yn cael ei adael yn gorwedd ar y silff. Byddwn yn datblygu cynllun clir a chryf i helpu i sicrhau ein bod yn cymryd camau cadarnhaol a phrydlon i gyflawni'n hamcanion.

Byddwn yn datblygu ac yn nodi'r camau dros yr ychydig fisoedd nesaf. Yna byddwn yn cyflwyno'r rhain i'r Bwrdd a chânt eu cyhoeddi erbyn 1 Ebrill 2024.



GIG  
CYMRU  
NHS  
WALES

Iechyd Cyhoeddus  
Cymru  
Public Health  
Wales

## Gweithio i wireddu dyfodol iachach i Gymru

Iechyd Cyhoeddus Cymru  
Rhif 2 Capital Quarter  
Stryd Tyndall  
Caerdydd CF10 4BZ

Ffôn: +44 (0)29 2022 7744

[phw.nhs.wales](http://phw.nhs.wales)

