

Ymddiriedolaeth Brifysgol GIG Gwasanaethau Ambiwylans Cymru

Cynllun Cydraddoldeb Strategol Adroddiad Blynyddol 2024- 2025



GIG
CYMRU
NHS
WALES

Ymddiriedolaeth Brifysgol GIG
Gwasanaethau Ambiwylans Cymru
Welsh Ambulance Services
University NHS Trust

AMB_Inclusion@wales.nhs.uk



Cyflwyniad

Croeso i Adroddiad Blynyddol
Ymddiriedolaeth Brifysgol GIG
Gwasanaethau Ambiwylans Cymru ar ein
Cynllun Cydraddoldeb Strategol ar gyfer
2024-2025.

Mae'r adroddiad hwn yn amlinellu'r cynnydd
a wnaethom dros y flwyddyn ddiwethaf i
gyflawni Amcanion Cydraddoldeb Strategol
yr Ymddiriedolaeth a'r camau a gymerwyd i
fynd i'r afael â'r anghydraddoldeb a brofir
gan ein staff a defnyddwyr gwasanaeth i'n
helpu i fod yn fwy cynhwysol o bawb sy'n
dod i gysylltiad â'r Ymddiriedolaeth.

Ein Hamcanion Cydraddoldeb Strategol

- Dylunio Gwasanaethau
Teg
- Arwain trwy Esiampl
- Bod yn Gyflogwr o Ddewis
- Creu Cynghreiriaeth

Tyfu ein Rhwydweithiau Pobl



Rydym wedi parhau i ddatblygu ein Rhwydweithiau Pobl i gynnig cefnogaeth i'n cydweithwyr sydd â nodwedd warchodedig. Mae ein Rhwydweithiau Pobl ar agor i bob cydweithiwr, gan gynnwys cynghreiriaid. Maent yn cynnig lle diogel i gydweithwyr rannu eu profiadau heb farn. Mae ein haelodau hefyd yn helpu i fynychu a hyrwyddo digwyddiadau allweddol yn y gweithle ac allan yn ein cymunedau i helpu i godi ymwybyddiaeth o'r heriau y gall pobl â nodwedd warchodedig eu hwynebu yn eu bywydau bob dydd.

Mae cipolwg ar bob un o'n Rhwydweithiau Pobl i'w weld ar y tudalennau canlynol.

Rhwydwaith Pobl

96

Aelodau



Dathlu Balchder



Rhwydwaith
LGBTQ+
Network

Mae'r nifer hwn wedi aros yn gymharol sefydlog, a gellir gwneud mwy o waith i geisio cynyddu aelodaeth. Cadeirydd y Rhwydwaith sy'n arwain y Rhwydwaith yn bennaf.

Gwobr
Efydd

Gyda chefnogaeth y Rhwydwaith, dyfarnwyd Gwobr Efydd Cyflogwr

Stonewall i'r Ymddiriedolaeth ym mis Mai 2024 ac mae wedi dringo dros 100 o leoedd ym Mynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle'r DU i safle 118 allan o 246 o sefydliadau. Bydd yr Ymddiriedolaeth yn parhau i chwilio am bartneriaethau â sefydliadau a all ein helpu i sbarduno gwelliannau ar gyfer ein cymunedau LHDTC+.

Yn ystod 2024, cefnogwyd yr Ymddiriedolaeth gan y Rhwydwaith i fynychu nifer o ddigwyddiadau Pride ledled Cymru, gan gynnwys Aberystwyth, Abertawe, Caerdydd a Wrecsam. Roedd y digwyddiadau hyn yn gyfle i staff a gwirfoddolwyr LHDTC+ ddathlu eu hamrywiaeth gyda balchder tra hefyd yn ymgysylltu â'r gymuned i geisio adborth am brofiadau a disgwyliadau LHDTC+ o ddefnyddio ein gwasanaethau.

Mae'r Rhwydwaith yn parhau i fod yn aelod gweithredol o'r Rhwydwaith Ambiwylans LHDT+ Cenedlaethol sy'n cyfarfod yn chwarterol.

Cyfarfu Cadeiryddion Rhwydweithiau LHDTC+ ar draws GIG Cymru eleni hefyd i drafod mwy o gydweithio ar fentrau ar y cyd i wella profiadau pobl LHDTC+.



Rhwydwaith Pobl BEAM

Sefydlwyd ym mis Gorffennaf 2024

6 Aelod

- ❖ Cymerodd ran yn Her Pum Diwrnod Wythnos Cydraddoldeb Hiliol ym mis Chwefror 2025.
- ❖ Mynychodd yr Expo Halal Mawr yng Nghaerdydd ym mis Chwefror 2025 a ddenodd dros 3000 o fynychwyr.
- ❖ Cynhaliodd y ddigwyddiad Iftar cyntaf yn WAST ym mis Mawrth 2025 i godi ymwybyddiaeth a dathlu Ramadan gyda chydweithwyr Mwslimaidd a rhai nad ydynt yn Fwslimiaid.
- ❖ Sefydlodd aelodaeth yr Ymddiriedolaeth gyda Race Equality Matters ym mis Mai 2025.
- ❖ Cyfarfodydd rhwydwaith misol rheolaidd.
- ❖ Aelodau'r rhwydwaith ar y panel cyfweld yn nigwyddiad recriwtio parafeddygon graddedig blynyddol yr Ymddiriedolaeth i helpu i ddod â mwy o amrywiaeth i'r broses recriwtio.
- ❖ Rhwydweithio gyda Fforwm Du ac Ethnig Leiafrifol yr Ambiwlans Cenedlaethol.



Rhwydwaith Cymorth Cyfoedion i Ofalwyr

AELODAETH RHWYDWAITH

Tyfodd aelodaeth y rhwydwaith **137%** yn ystod 2024

Rhwydwaith Gofalwyr

Carers Network

2023

2024



DIGWYDDIADAU DATHLU 2024

Ebrill 2024 Codi ymwybyddiaeth o Ddeddf Absenoldeb Gofalwyr 2023

Mehefin 2024 Dathlodd Rhwydwaith Gofalwyr ei ben-blwydd cyntaf

Tachwedd 2024 Gwobr Lefel 1 Hyderus o ran Gofalwyr

GWEITHGAREDD Y RHWYDWAITH

Mawrth

Ebrill

Medi.

Tachwedd

GWEMINAR

Hyrwyddo Hawliau Gofalwyr a Deddf Absenoldeb Gofalwyr 2023

DIGWYDDIAD DATHLU

Gofalwyr Cymru, dathliad Deddf Absenoldeb Gofalwyr yn y Senedd

RHWYDWEITHIAU POBL

Tudalen ar ei newydd wedd wedi'i ddatblygu ar Siren

DIWRNOD HAWLIAU GOFALWYR

Sesiwn ddysgu gyda Gofalwyr Cymru

FIDEOS DYSGU BYR

- Cymorth yn y Gartref
- Cyflwyniad i Ofalu
- Ymgyrch Gofalwyr Ebrill Egniol
- Y Taliad Annibyniaeth Bersonol
- Asesiad Anghenion Gofalwyr
- Pasbort Gofalwyr

GWAHODDIR Y RHWYDWAITH I ROI ADRODDIAD AR

- Polisi Drafft Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb
- Tracio'r Ddeddf
- Arolwg Gwisg
- Gwrthod rhoi triniaeth

Rhwydwaith Anabledd Purple Space



Dim byd Amdanom Ni
Hebdon Ni

Twf y Rhwydwaith
200%



Cydweithredu rhwng
Rhwydweithiau

Digwyddiadau Mis Hanes
Anabledd

Codi Ymwybyddiaeth o
Niwroamrywiaeth

Lansio Cylch Gwranddo

- Cymorth gan Purple Space i archwilio hunaniaeth, amcanion a chynhwysiant y rhwydwaith
- Cytunodd yr aelodau ar frandio'r rhwydwaith i hyrwyddo undod a gwelededd ar draws yr Ymddiriedolaeth
- Creu manau diogel i gydweithwyr rannu profiadau a phryderon
- Sesiynau wedi'u ffocysu ar brofiadau byw niwroamrywiaeth cydweithwyr
- Gweithio mewn partneriaeth â Chyngor Cymru i Bobl Fyddar i gynnal sesiynau ymwybyddiaeth o fod yn fyddar

Rhwydwaith Pobl Menywod

Women's
NETWORK

RHWYDWAITH
Menywod

105 o Aelodau

Is-grŵp newydd wedi'i sefydlu i ganolbwyntio ar faterion sy'n effeithio ar fenywod yn y gweithle:



Syndrom y ffugiwr
Camu ymlaen yn eich gyrfa
Wythnos Ymwybyddiaeth Colli Babanod

Cyfres o Sesiynau Gwybodaeth Iechyd Menywod a gyflwynir drwy gydol y flwyddyn yn canolbwyntio ar:



Menopos
Endometriosis
Iechyd y wain

Aelod o'r Rhwydwaith wedi'i benodi'n Gynrychiolydd yr Ymddiriedolaeth ar y **Grŵp Llywio Defnyddwyr Gwisgoedd Cenedlaethol**

i helpu i yrru gwelliannau ymlaen i wisgoedd menywod



Rhwydwaith Lleisiau WAST



2024 –2025

99 o EIRIOLWYR LLEISIAU WAST



MAE LLEISIAU WAST YN GYMUNED GYNHWYSOL SY'N COFLEIDIO ARWEINYDDIAETH GOROESWYR, CYNHWYSIANT A THWF DIWYLLIANNOL.

MAE GAN BAWB LAIS!

MAE'R RHWYDWAITH YN DARPARU MYNEDIAD AT FANNAU GWRANDO DIOGEL, CYFLEOEDD DATBLYGU, MENTORA A SESIYNAU SIARADWYR GWADD.

CYSTADLEUAETH LLYFRAU

Cynyddu dealltwriaeth o degwch, amrywiaeth a chynhwysiant

YMGYRCHOEDD A CYDGYNHYRCHU

Codi ymwybyddiaeth, ymgysylltu a gyrru gweithredu

DIGWYDDIADAU

Archwilio pynciau heriol, adeiladu cysylltiadau a meithrin ymgysylltiad

RHANNU GWYBODAETH

Gwella gwybodaeth i wella gwneud penderfyniadau

4

CYSTADLEUAETH LLYFRAU

Gan ymgysylltu â dros 100 o gydweithwyr

8

YMGYRCH

Bomio â chariad, trais domestig, diogelwch rhywiol, Ramadan, LHDTC+

4

DIGWYDDIAD

Diwrnod Rhyngwladol y Dynion, Iechyd Emosiynol, Sioeau Teithiol Ymgysylltu Staff A&E



GWELLA GWYBODAETH

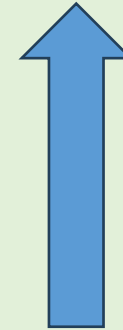
Goleuni ar Gydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant, Mis Hanes Pobl Dduon, Cydraddoldeb Hiliol, Islamoffobia, Iaith Arwyddion Prydain, Pobl Hŷn, Mis Hanes LHDTC+, Cynghreiriaeth, Bod yn Wylwyr Gweithredol

Y Gymraeg a Diwylliant



753 (17%)

Staff sy'n siarad
Cymraeg
(Lefel 3 ac uwch)



I fyny **1%**
ers y llynedd

Cymraeg

Rhwydwaith Cymraeg

- Sefydlwyd ym mis Ionawr 2025
- 18 Aelod
- Hyrwyddo'r iaith a'r diwylliant Cymraeg ar draws yr Ymddiriedolaeth
- Gweithio mewn partneriaeth â Rhwydweithiau Cymraeg eraill GIG Cymru i gynrychioli'r Ymddiriedolaeth yn yr Eisteddfod Genedlaethol yn Wrecsam 2025

Grŵp Cynghori'r Gymraeg

- Cysylltiadau cynyddol â Grŵp Llywio Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant i sicrhau bod y Gymraeg yn cael ei thrin yr un fath â nodweddion gwarchodedig eraill yng Nghymru
- Gweithio ar y cyd â Phennaeth Cynhwysiant ac Ymgysylltu ar fentrau cynhwysol
- Yn goruchwylio Adroddiad Statudol Safonau'r Gymraeg

Tyfu ein Rhwydwaith Hyrwyddwyr Diwylliant

Mae'r **Rhwydwaith Hyrwyddwyr Diwylliant** yn parhau i arwain trwy esiampl, gan greu gweithle mwy cynhwysol lle mae cynghreiriad ac ymddygiadau cadarnhaol yn rhan o ryngweithiadau bob dydd. Mae'r rhwydwaith yn helpu i lunio gweithle lle mae cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn cael eu gwerthfawrogi a'u hyrwyddo'n weithredol.

Mae Hyrwyddwyr Diwylliant yn chwarae rhan ymarferol wrth **yrru newid diwylliannol** drwy annog sgysiau agored am ddiwylliant y gweithle, herio ymddygiadau negyddol, a chefnogi cydweithwyr i greu amgylchedd mwy parchus a chroesawgar. Er mwyn cryfhau eu heffaith, mae hyrwyddwyr yn cymryd rhan mewn hyfforddiant cynghreiriad a chyfleoedd datblygu eraill, gan gynnwys y **gweithdy Chwalu Hud Diwylliant**. Mae'r sesiynau hyn yn darparu lle ar gyfer trafodaethau pwysig ynghylch beth sydd angen newid o fewn diwylliant ein gweithle a sut y gall hyrwyddwyr ddylanwadu ar y newid hwnnw yn eu rolau.

Mae **cylchlythyr rheolaidd** ar gyfer Hyrwyddwyr Diwylliant hefyd yn canolbwyntio ar faterion diwylliannol allweddol, gyda rhifynnau diweddar yn rhoi **sylw ar Gwrteisi mewn Gofal Iechyd, Tegwch, Amrywiaeth a Chynhwysiant a Chodi Llais heb Ofn**. Mae'r cylchlythyrau hyn wedi cael derbyniad da ac maent bellach yn cael eu rhannu ag uwch arweinwyr a chyfarwyddwyr anweithredol. Drwy ddysgu a datblygu gyda'n gilydd, mae ein Hyrwyddwyr Diwylliant yn meithrin hyder i gael sgysiau pwysig a gweithredu fel rhwydwaith cadarnhaol a chefnogol.

Arweinyddiaeth a Diwylliant

Datblygu Arweinyddiaeth a Rheolaeth Gynhwysol

Rydym wedi bod yn datblygu Fframwaith Ymddygiadau a Datblygu Arweinyddiaeth a Rheolaeth newydd (Ein Ffordd WAST) i wella diwylliant y gweithle yn WAST. Gan lansio yng ngwanwyn 2025, mae'r fframwaith hwn yn diffinio'r ymddygiadau arweinyddiaeth sydd eu hangen i greu gweithle mwy tosturiol, cynhwysol a chydweithredol. Mae'n seiliedig ar dystiolaeth o'r GIG a sectorau eraill, gan ddangos bod y math hwn o arweinyddiaeth yn arwain at ganlyniadau gwell i staff, timau a chleifion.

Mae'r fframwaith yn adlewyrchu disgwyliadau newidiol arweinwyr mewn gwasanaeth cyhoeddus, gan gynnwys cyfrifoldebau moesegol a deddfwriaethol i hyrwyddo diwylliant cadarnhaol a chynhwysol. Roedd ymgysylltu â datblygiad y fframwaith hwn yn cynnwys mewnbwn gan dros 350 o arweinwyr a rheolwyr, er mwyn sicrhau ei fod yn cyd-fynd ag anghenion staff.

Hanfodion Rheoli

Mae gwaith wedi bod ar y gweill ar ddatblygu Hanfodion Rheoli. Mae'r rhaglen hon yn rhoi'r sgiliau, yr wybodaeth a'r ymddygiadau sydd eu hangen ar reolwyr i arwain yn effeithiol ac yn gynhwysol. Mae'n cynnig:

- Disgwyliadau clir o rôl rheolwr, gan ganolbwyntio ar yr hyn maen nhw'n ei wneud a sut maen nhw'n ei wneud.
- Mynediad at bolisiau a chanllawiau i sicrhau rheoli pobl yn deg ac yn gyson.
- Adnoddau ar gais i gefnogi rheolwyr i ymdrin â sgysiau sensitif, mynd i'r afael ag ymddygiad amhriodol, ac annog staff i siarad i fyny.
- Gweithdai a hyfforddiant i feithrin hyder mewn arweinyddiaeth, cynghreiriaeth, ac adeiladu diwylliant cynhwysol.

Bydd y rhaglen hon yn helpu i wella profiad, ymgysylltiad a chynhwysiant gweithwyr, gan gefnogi rheolwyr i greu gweithle lle mae'r holl staff yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi a'u grymuso.

Arweinyddiaeth a Diwylliant

Symposiwm Arweinyddiaeth – Gyrru Newid Diwylliannol

Ddwywaith y flwyddyn, rydym yn dod â thua 150 o uwch arweinwyr ynghyd i drafod materion allweddol arweinyddiaeth a diwylliannol. Mae symposia diweddar wedi canolbwyntio ar arweinyddiaeth dosturiol, diogelwch seicolegol, a dweud y gwir wrth bobl mewn grym.

Mae'r trafodaethau hyn yn helpu arweinwyr i lunio diwylliant lle mae staff yn teimlo'n ddiogel, yn cael eu cefnogi, a'u clywed. Mae'r symposia hyn yn hanfodol wrth ymgorffori arweinyddiaeth gynhwysol a chynghreiriaeth, gan sicrhau bod ein huwch arweinwyr yn weithredol yn modelu'r ymddygiadau sydd eu hangen arnom i wella ein diwylliant gweithle.

Adborth 360 Gradd y Tîm Arwain Gweithredol

Yn 2024, cynhaliodd ein Tîm Arwain Gweithredol broses adborth 360 gradd, gan gasglu mewnwelediadau gan uwch arweinwyr, partneriaid undebau llafur, a rhanddeiliaid allanol. Mae hyn wedi cynyddu ymwybyddiaeth o effaith arweinyddiaeth a phwysigrwydd dangos dull tosturiol, cynhwysol a chydweithredol.

Mae'r broses hefyd yn helpu i gryfhau perthnasoedd ar draws lefelau arweinyddiaeth a chyda Phartneriaid Undebau Llafur. Cynhaliwyd sesiynau adborth a datblygu ar y cyd, gan feithrin ymddiriedaeth, cydweithio a gwneud penderfyniadau ar y cyd. Un canlyniad allweddol fu ymgysylltu'n agosach â Phartneriaid Undebau Llafur, gan atgyfnerthu arweinyddiaeth fwy cynhwysol ac effeithiol ar draws y sefydliad.

Arweinyddiaeth a Diwylliant

Cryfhau Partneriaeth Gymdeithasol

Dros y flwyddyn ddiwethaf, rydym wedi cryfhau ein partneriaeth â Phartneriaid Undebau Llafur, gan gydweithio i wella ymgysylltiad staff a diwylliant y gweithle. Mae cynnydd yn cynnwys:

- Ymgysylltu cynnar â Phartneriaid Undebau Llafur ar ddatblygu polisiau a dylunio gwasanaethau, gan sicrhau bod lleisiau staff yn llywio penderfyniadau allweddol.
- Ymarfer myfyriol mewn cyfarfodydd, gwella ymddiriedaeth, parch a chydweithio.
- Y rhaglen ddatblygu 'Cerdded yn Esgidiau Ein Gilydd', gan wella dealltwriaeth rhwng rheolwyr ac Undebau Llafur.
- Gweithio mewn partneriaeth yn rhagweithiol, gan sicrhau bod rheolwyr yn ymgysylltu â Phartneriaid Undebau Llafur cyn newidiadau mawr.

Bellach mae mwy o ffocws ar ddeialog agored a Phartneriaid Undebau Llafur ac arweinwyr, ac mae hyn yn helpu i adeiladu diwylliant arweinyddiaeth mwy cynhwysol ac atebol. Er bod gwahaniaethau'n parhau, mae mwy o ffocws bellach ar bwrpas cyffredin, gan wella canlyniadau i staff, cleifion a chymunedau.



Fforwm Arweinyddiaeth Ambiwylans 2025

Ym mis Mawrth 2025 cynhaliwyd Fforwm Arweinyddiaeth Ambiwylansys mawreddog, a gynhaliwyd gan Gymdeithas Prif Weithredwyr Ambiwylansys (AACE). Fel cynhadledd flynyddol uchel ei pharch, mae Fforwm Arweinyddiaeth Ambiwylansys yn dwyn ynghyd randdeiliaid allweddol—gan gynnwys rheolwyr, arweinwyr, llunwyr polisi, academyddion a phartneriaid—sydd wedi ymrwymo i ddatblygu sector ambiwlans y DU.

Fel Cadeirydd AACE, cafodd ein Prif Swyddog Gweithredol, Jason Killens, yr anrhydedd o gynnal y digwyddiad uchel ei barch hwn, a oedd yn cynnwys cyflwyno'r Gwobrau Gwasanaeth Rhagorol. Mae'r gwobrau hyn yn cydnabod cyfraniadau eithriadol o fewn y sector, ac roeddem yn falch o dathlu tri chydweithiwr o Dîm WAST a dderbyniodd y gydnabyddiaeth fawreddog hon:

Jonathan Davies, Rheolwr Ardal – Hyrwyddwr Llesiant Rhagorol

Tamara Williams, Arweinydd Clinigol y Bwrdd Iechyd – Cyfraniad Rhagorol at Welliant Diwylliannol

Kayleigh Wheeler, Rheolwr Gweithrediadau Gofal Ambiwylans – Rhagoriaeth ym maes Amrywiaeth

Yn ogystal â'r anrhydeddau hyn, gwahoddwyd nifer o'n cydweithwyr i gyflwyno ar bynciau allweddol drwy gydol y digwyddiad, gan arddangos ymhellach arweinyddiaeth ac arbenigedd yr Ymddiriedolaeth.



Cefnogi a Datblygu ein Gweithlu

Cefnogi Iechyd a Llesiant ein Gweithlu

Mae ein Tîm Iechyd a Llesiant Galwedigaethol wedi datblygu Cynllun Iechyd a Llesiant newydd ar gyfer ein gweithlu ochr yn ochr â Pholisi Iechyd Galwedigaethol diwygiedig a Pholisi Imiwneiddio a Sgrinio Galwedigaethol.

Rhan o'r gwaith hwn yw cyflwyno Rhaglen Gwylidwriaeth Iechyd, ac offeryn digidol newydd sy'n cynyddu hygyrchedd i'n staff a'n rheolwyr llinell i wasanaethau cymorth. Rydym hefyd wedi lansio teclyn diagnostig iechyd newydd i ddarparu archwiliadau iechyd i staff 45 oed a hŷn.

Gwella'r Broses Adolygiad Gwerthuso a Datblygu Personol (AGDP)

Rydym yn adolygu'r broses AGDP i sicrhau ei bod yn adlewyrchu ein hymrwymiad i weithle tosturiol, cynhwysol a chydweithredol. Yn hytrach na bod yn ymarfer ticio blychau, bydd adolygiadau AGDP yn canolbwyntio mwy ar sgysiau datblygu ystyrlon. Eleni, rydym wedi bod yn casglu adborth gan staff, rheolwyr, ac arferion gorau ar draws y sector, gyda mewnwelediadau pellach yn cael eu casglu gan ein rhwydwaith Hyrwyddwyr Diwylliant. Bydd newidiadau'n cael eu gweithredu yn hydref 2025, gan sicrhau bod y broses yn deg, yn ddiddorol, ac yn gefnogol i'r holl staff.

Adolygiadau Diwylliannol Tîm

Yn 2024, cynhaliom adolygiadau diwylliannol mewn tri gwasanaeth. Mae'r adolygiadau hyn yn sicrhau bod lleisiau staff yn cael eu clywed ac yn helpu i ysgogi newid ystyrlon drwy:

- Rhoi llais i staff wrth lunio diwylliant y gweithle.
- Mynd i'r afael â phryderon a godwyd gan staff ac undebau llafur er mwyn creu amgylchedd gwaith tecach.
- Ymgorffori tryloywder a gwelliant parhaus mewn penderfyniadau arweinyddiaeth.
- Annog cynghreiriaeth a chydweithio, gan gryfhau perthnasoedd rhwng timau.

Diogelwch Rhywiol

Gan adeiladu ar ein hymgyrch i hyrwyddo diogelwch rhywiol o fewn yr Ymddiriedolaeth, rydym wedi datblygu cynllun hyfforddi aml-lefel a gynlluniwyd i dargedu gwahanol grwpiau staff i godi ymwybyddiaeth a dileu aflonyddu rhywiol o fewn yr Ymddiriedolaeth.

Lefel 1

Mae'r lefel gyntaf o hyfforddiant yn targedu staff o bob lefel. Mae'r Tîm Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant wedi gweithio gyda'n Rhwydwaith Lleisiau WAST, Undebau Llafur, a'n Tîm Gwasanaethau Pobl i gyd-ddylunio sesiwn ymwybyddiaeth diogelwch rhywiol bwrpasol a fydd yn cael ei chyflwyno i'r holl staff o fis Ebrill 2025 ymlaen.

Lefel 2

Gan adeiladu ar yr hyfforddiant ymwybyddiaeth cyffredinol, mae sesiwn fanylach wedi'i thargedu at reolwyr llinell wedi'i datblygu a bydd yn cael ei thargedu at reolwyr o fewn meysydd gweithredol allweddol lle mae pryderon diogelwch rhywiol wedi'u codi o fis Ebrill 2025 ymlaen.

Lefel 3

Hyfforddiant arbenigol ar gyfer y Tîm Gwasanaethau Pobl, Partneriaethau Undebau Llafur, Diogelu ac aelodau allweddol eraill o staff y gallai eu rôl gynnwys ymchwilio i bryderon diogelwch rhywiol yn y gweithle. Bydd y sesiwn hon yn cael ei chyflwyno gan Dîm Cyfreithiol a Risg PCGC a ddatblygodd yr hyfforddiant mewn partneriaeth ag Arweinydd Diogelwch Rhywiol AACE.

Lefel 4

Hyfforddiant arbenigol a ddarperir gan arbenigwyr allanol ym maes aflonyddu rhywiol mewn diwrnodau datblygu mewnol.

Lefel 5

Rhannu a dysgu o arfer gorau mewn cynadleddau a digwyddiadau cenedlaethol. O fewn y chwe mis diwethaf, mae Arweinydd Diogelwch Rhywiol yr Ymddiriedolaeth wedi gweithio ochr yn ochr ag Arweinydd Diogelwch Rhywiol Sector Ambiwlans y DU i ddatblygu a chyflwyno cyfres o weithdai a gweminarau i staff ledled y DU.

Diogelwch Rhywiol

Enghreifftiau o'r hyfforddiant arbenigol a ddarparwyd i'n gweithlu yn 2024-2025:

- ✓ Sesiwn Prifysgol Fetropolitan Llundain ar 'Effaith Pornograffi', Dr Fiona Vera-Gray
- ✓ Julie Stone, Ymgynghorydd Moeseg, sesiwn 'Ffiniau Proffesiynol' a gyflwynwyd yn y Diwrnod Datblygu Gweithredol
- ✓ Cymorth i'r rhai sy'n ymwneud ag achosion cymhleth (Catherine Goodwin, WAST)
- ✓ Diogelwch a Diogelu Rhywiol (Raynor Griffiths, y Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth)
- ✓ Cynnydd Casineb at Fenywod Eithafol a Gweithgaredd Incel (Gemma Howlett, Prifysgol Cumbria)
- ✓ Paratoi ar gyfer y Ddeddf Diogelu Gweithwyr (Helen Badger, Browne Jacobson)
- ✓ Rôl y Rheoleiddiwr (Hugh Tregoning, Y Cyngor Proffesiynau Gofal ac Iechyd)
- ✓ Mae angen i ni siarad am ddeallusrwydd artiffisial (Karen Chummun, GIG Lloegr)
- ✓ Diogelwch Rhywiol a Niwroamrywiaeth (Hannah Bragg, SWAST)
- ✓ Grymuso Lleisiau: Profiadau Menywod Mwslimaidd (Rhwydwaith Menywod Mwslimaidd y GIG)

Rhannu arfer gorau

Mae Dr Catherine Goodwin, Cyfarwyddwr Cynorthwyol Cynhwysiant, Diwylliant a Llesiant a Seicolegydd Clinigol yn WAST wedi gweithio gydag Arweinydd Diogelwch Rhywiol Cenedlaethol AACE i gyflwyno'r sesiynau canlynol yn 2024-2025:

- Gweithdy yng Nghynhadledd Diogelwch Rhywiol Arweinwyr y Sector Cyhoeddus Cenedlaethol
- Gweminar HPMA ar Lywio Cymhlethdodau Achosion Diogelwch Rhywiol yn y Gweithle a deall yr effaith ar weithwyr proffesiynol pobl



Hyfforddiant Cynghreiriad a Hyfforddiant Gwylwyr Gweithredol

Hyfforddiant Cynghreiriad a Hyfforddiant Gwylwyr Gweithredol

Mae'r Ymddiriedolaeth yn parhau i gyflwyno ei Hyfforddiant Cynghreiriad a Gwylwyr Gweithredol i staff. Datblygwyd yr ymyrraeth hyfforddi arobryn hon yn fewnol yn benodol i ymwneud â staff sy'n gweithio yn y sector gofal iechyd. Nod y rhaglen undydd yw darparu ymwybyddiaeth a dysgu manwl i ddeall yr heriau y mae pobl o fewn grwpiau lleiafrifol a gwarchodedig, a'r rhai sy'n agored i niwed neu dan anfantais, yn eu hwynebu. Mae dulliau ymarferol o ymyrryd gan bobl sy'n sefyll o gwmpas yn cael eu hyrwyddo i staff i annog mwy o bobl i ddileu ymddygiadau gwahaniaethol a hyrwyddo cydraddoldeb i bawb.



Mae cydweithwyr yn rhoi sgôr o **4.67** allan o 5 seren i'r hyfforddiant hwn

Dysgodd **90%** o'r mynychwyr **gryn dipyn** neu lawer iawn

Bydd **92%** o'r mynychwyr **yn defnyddio'r hyn maen nhw wedi'i ddysgu** yn y gweithle **bob dydd** neu'n aml

Dyweddodd **100%** o'r mynychwyr fod yr hyfforddiant wedi **bodloni eu disgwyliadau**

Byddai **100%** o'r mynychwyr yn **argymhell yr hyfforddiant** i eraill

Hyfforddiant Cynghreiriad a Hyfforddiant Gwylwyr Gweithredol

Gwobr HPMA Cymru

Enillodd yr Ymddiriedolaeth Wobr HPMA Cymru 2024 am ei menter Gwylwr i Ymyrrwr, a luniwyd nid yn unig i godi ymwybyddiaeth ymhlith staff o gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ond hefyd i roi arfau ymarferol iddynt herio gwahaniaethu ac ymddygiad amhriodol.

“Mae creu gweithlu amrywiol a diwylliannol ymwybodol sy'n dangos parch, empathi a dealltwriaeth at eraill yn flaenoriaeth. A phan all pawb ddod â'u hunan i gyd i'r gwaith, mae'n ein helpu ni i ddarparu'r gwasanaeth gorau posib i bobl Cymru”

Angela Lewis,
Cyfarwyddwr Newid Diwylliant

Trwy ddarparu staff nid yn unig â'r wybodaeth ond y sgiliau ymarferol i ymyrryd yn ddiogel mewn sefyllfa broblemus, rydym yn trawsnewid o wylwyr goddefol i ymyrwyr rhagweithiol.”

Paola Spiteri, Arweinydd Cadw

Mae'n un o nifer o fentrau a newidiadau rhaglennol a gyflwynwyd gan y sefydliad yn ystod y ddwy flynedd ddiwethaf i hyrwyddo diwylliant o gynhwysiant.

Mae mwy na 200 o staff ar draws yr Ymddiriedolaeth wedi cwblhau'r hyfforddiant Cynghreiriaeth a Gwylwyr Gweithredol ers mis Mai 2023.



Hyrwyddo Cydraddoldeb, Dileu Gwahaniaethu a Chreu Cynghreiriaeth

Hyfforddiant Addasiadau Rhesymol

Mae ein Tîm Gwasanaethau Pobl yn parhau i ddatblygu a chyflwyno hyfforddiant byr i reolwyr llinell ac mae un o'r rhain yn canolbwyntio ar addasiadau rhesymol yn y gweithle. Eleni, cafodd y sesiwn hon ei digideiddio a'i hymgorffori yn rhaglen Ein Ffordd WAST i'n helpu i gyflwyno'r hyfforddiant hwn i fwy o reolwyr llinell.



Gwranddo ar ein Defnyddwyr Gwasanaeth Iaith Arwyddion Prydain

Profiad claf y cafodd ei iaith gyntaf, Iaith Arwyddion Prydain, ei gofnodi trwy gydweithio â'u heiriolwr Llais. Tynnodd y stori sylw at rwystrau cyfathrebu sy'n parhau i effeithio ar fynediad at wasanaethau'r GIG gan y rhai nad Saesneg yw eu iaith gyntaf. Cyflwynwyd y stori hon i Rwydwaith Straeon Digidol Cymru Gyfan ac ym Mhwyllgor Ansawdd, Profiad a Diogelwch. Mae gwaith i wella ein cyfathrebu â defnyddwyr gwasanaeth iaith Arwyddion Prydain ar y gweill a bydd yn rhan o'n cynlluniau i weithredu Safonau Gwybodaeth a Chyfathrebu Hygyrch Cymru Gyfan.



Hyrwyddo Cydraddoldeb, Dileu Gwahaniaethu a Chreu Cynghreiriaeth



Dathlodd yr Ymddiriedolaeth Diwrnod Rhyngwladol y Menywod 2024, sy'n dathlu cyflawniadau cymdeithasol, economaidd, diwylliannol a gwleidyddol menywod. Mae'r diwrnod hefyd yn nodi galwad i weithredu ar gyflymu cydraddoldeb menywod.

"Mae Diwrnod Rhyngwladol y Menywod yn gyfle gwych i ddathlu cyfraniad menywod ar draws ein sefydliad, boed fel gweithwyr neu wirfoddolwyr. "Mae cynifer o fenywod yn jyglo mwy nag un rôl, fel gweithwyr, enillwyr bara, partneriaid, rhieni, gofalwyr, a llawer mwy ar ben hynny. "Dyma ein cyfle i ddiolch iddyn nhw am bopeth maen nhw'n ei wneud, yn y gwaith a thu allan iddo, ac i ddymuno Diwrnod Rhyngwladol y Menywod hapus, diogel a heddychlon iawn i bob menyw."

Estelle Hitchon, Cyfarwyddwr Partneriaethau ac Ymgysylltu

Cefnogi Pobl â Chlefyd Llid y Coluddyn

Fel rhan o'n hymrwymiad i gefnogi cydweithwyr ag anableddau a chyflyrau iechyd hirdymor, mae Rhwydwaith Anabledd Gofod Porffor yr Ymddiriedolaeth yn cydweithio â Chlefyd Crohn a Cholitis y DU i gyflwyno sesiynau ymwybyddiaeth ar glefyd llid y coluddyn (IBD). Bydd hyn yn rhoi cipolwg gwerthfawr ar fyw a gweithio gyda chyflyrau fel clefyd Crohn a cholitis briwiol. Drwy godi ymwybyddiaeth, ein nod yw gwella cefnogaeth yn y gweithle, hyrwyddo sgysiau agored, a sicrhau bod staff yr effeithir arnynt gan IBD yn teimlo eu bod yn cael eu clywed a'u cefnogi yn eu rolau. Yn ogystal, mae'r ymwybyddiaeth hon yn hanfodol i'n staff rheng flaen, gan ei bod yn gwella dealltwriaeth o'r heriau y mae cleifion ag IBD yn eu hwynebu. Gall llawer o unigolion â chlefyd Crohn neu golitis brofi anghenion meddygol brys, a symptomau cudd.

Llais y Dinesydd - Rhwydwaith Pobl a'r Gymuned

103 o Aelodau Rhwydwaith

Rhwydwaith aml-randdeiliaid yw hwn i gefnogi datblygiad, ymwybyddiaeth a hyrwyddo ar y cyd o brofiad cadarnhaol defnyddwyr gwasanaeth, hygyrchedd a chynhwysiant o fewn ein gwasanaethau.

Mae cynlluniau wedi'u gwneud i ehangu'r Rhwydwaith gyda ffocws ar:

- **oedran**
- **lleoliad daearyddol**
- **amrywiaeth, tegwch a chynhwysiant**
- **Y Gymraeg**

Mae cynllun gweithredu wedi'i ddrafftio i gynnwys ymgysylltu â phobl ifanc mewn addysg ffurfiol ac anffurfiol a defnyddio data iechyd y boblogaeth i amlygu ardaloedd daearyddol allweddol ledled Cymru.

Grŵp Llais y Bobl a'r Gymuned

Yn ystod y misoedd diwethaf, cynhaliodd y grŵp adolygiad effeithiolrwydd blynyddol i sicrhau gweledigaeth glir o fyfyrto, dysgu a gwella er mwyn cyflawni nod yr Ymddiriedolaeth o ymgysylltu ystyrllon fel y'i nodir gan nodau strategol yr Ymddiriedolaeth.

Adborth gan un o aelodau ein Rhwydwaith:

"Os yw'r Gwasanaeth wir eisiau 'cyngorwyr' gwirfoddol, mae'n rhaid iddi fod yn berthynas ddwyffordd ac nid dim ond teitl."

Ar ôl trafodaeth agored gyda'r grŵp, daeth yn amlwg bod angen gwneud mwy er mwyn i'r cyfarfodydd hyn ddarparu'r gwerth mwyaf i aelodau'r Rhwydwaith a'r Ymddiriedolaeth.

Egwyddorion Cyd-gynhyrchu

Byddwn yn tyfu'r Rhwydwaith ac yn datblygu'r Grŵp Llais y Bobl a'r Gymuned yn unol â **phum egwyddor cyd-gynhyrchu**, fel y'u diffinnir gan Rhwydwaith Cyd-gynhyrchu Cymru.



Value all participants, and build on their strengths



Develop networks of mutual support



Do what matters for all the people involved



Build relationships of trust; share power and responsibility



People can be change makers, and organisations enable this

Ymglymiad Cymunedol a Chyd-gynhyrchu

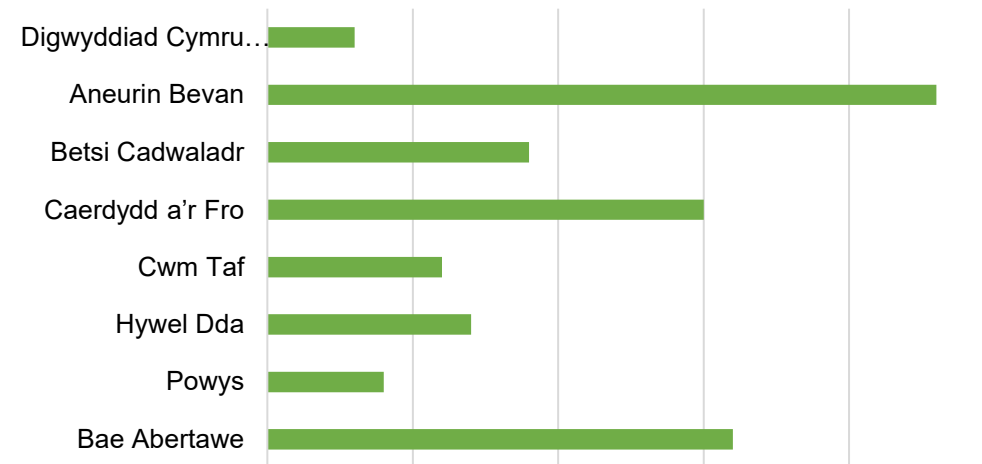
96

O gyfleoedd ymgysylltu wyneb yn wyneb a fynychwyd

5,641

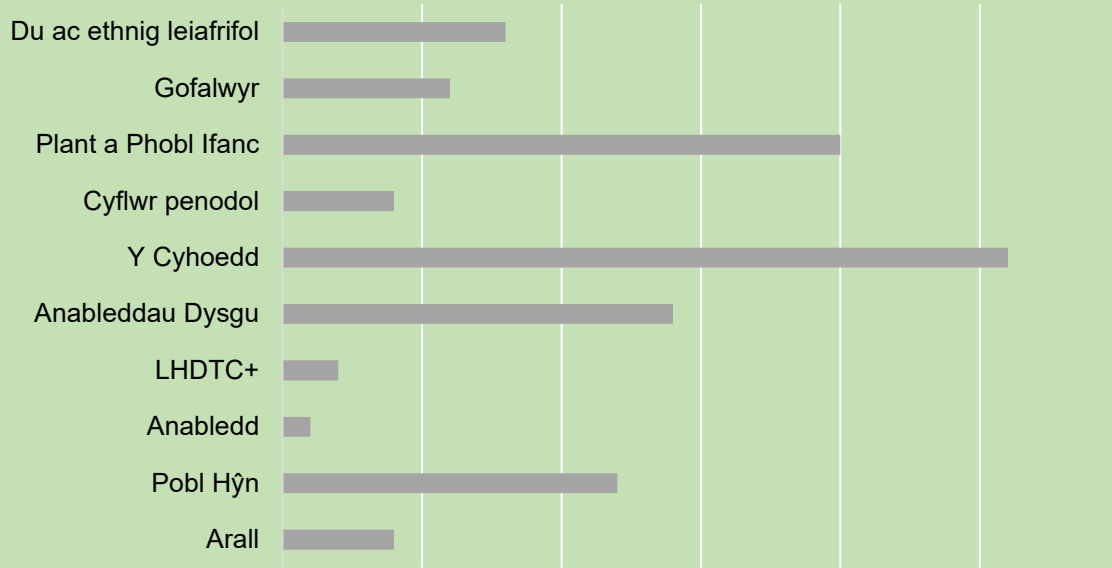
O bobl wedi'u hymgysylltu ledled Cymru

Mynychodd y Tîm Profiad y Claf a Chynnwys y Gymuned (PECI) 96 o gyfleoedd ymgysylltu wyneb yn wyneb ledled Cymru, gan ymgysylltu â 5,641 o bobl. Fe wnaethon nhw wrando ar brofiadau pobl o ddefnyddio gwasanaethau'r Ymddiriedolaeth, casglu teimladau'r cyhoedd a gofyn i bobl ddweud wrthym beth sydd bwysicaf iddyn nhw pe bydden nhw byth angen defnyddio ein gwasanaethau yn y dyfodol.



Fe wnaethon ni wasanaethu pob ardal Bwrdd Iechyd ledled Cymru, gyda nifer cynyddol yn Betsi Cadwaladr a Hywel Dda, sef ardaloedd lle roedd angen i ni gynyddu ein cyrhaeddiad. Tynnwyd sylw at hyn hefyd fel cam gweithredu yn archwiliad mewnol PECI diweddar.

Ymglymiad Cymunedol a Chyd-gynhyrchu



Parhaodd profiadau ac adborth, a gasglwyd trwy ein hymgysylltiad â chymunedau, i gwmpasu trawsdoriad mawr o'r boblogaeth.

Parhaodd yr ymgysylltiad wedi'i dargedu â grwpiau y gwyddys eu bod yn profi anghydraddoldebau iechyd, rhwystrau i gael mynediad at ofal iechyd a'r rhai sydd â chanlyniadau iechyd gwaeth. Mae hyn yn sicrhau bod lleisiau'r rhai mwyaf agored i niwed yn y gymdeithas yn cael cyfle i rannu eu barn a'u profiadau.

If I called 999 for an emergency ambulance, I would expect...

Dydw i erioed wedi gorfod ffonio 999 am ambiwlans, ond dw i'n gweld cymaint ar y newyddion, nad ydw i'n siŵr a allwn i ddibynnu arnoch chi yno i'm helpu pe bawn i byth angen chi. Mae'n peri pryder!

Ymddiriedolaeth Brifysgol GIG
Gwasanaethau Ambiwylans Cymru
Welsh Ambulance Services
University NHS Trust

GIG
CYMRU
NHS
WALES

What would a good quality ambulance service look like to you?

Quality can mean lots of things. It could be how we communicate with you; how easy it is to access our services, or something else that is important to you.

I mi, byddai'n ymwneud â chael y cymorth cywir pan fydd ei angen arnaf, heb orfod aros yn hirach nag sydd ei angen!

Scan here to answer online

Ymddiriedolaeth Brifysgol GIG
Gwasanaethau Ambiwylans Cymru
Welsh Ambulance Services
University NHS Trust

GIG
CYMRU
NHS
WALES

Cymorth i gleifion Awtistig, ag Anabledd Dysgu a Niwroamrywiol ledled Cymru

Mae asesu poen ar gyfer cleifion sy'n awtistig a/neu sydd ag anabledd dysgu yn thema gyson o adborth o brofiad. Mae cleifion wedi dweud wrth yr Ymddiriedolaeth ei bod yn hanfodol bwysig i staff ddeall eu hanghenion unigol pan fyddant ar y safle, ac eleni rydym wedi cyflwyno swyddogaeth newydd ar ein system cofnod clinigol cleifion electronig (ePCR). Mae'r tab 'Anghenion' newydd yn annog ymatebwyr a chlinigwyr i ofyn a oes gan glaf anabledd dysgu, a yw'n awtistig, neu a yw'n niwroamrywiol. Yna mae'r opsiynau hyn yn ail-gyflunio tudalennau ePCR gyda chyfarwyddiadau pellach ynghylch cymwysiadau ac addasiadau wrth gymryd arsylwadau. Mae'r awgrymiadau newydd hyn yn canolbwyntio ar anawsterau cyfathrebu, gyda'r cofair TEACH (yn Saesneg yn sefyll am Amser, Amgylchedd, Agwedd, Cyfathrebu, Cymorth) gan atgoffa ymatebwyr am yr addasiadau a'r newidiadau y mae cymunedau wedi dweud wrthym fod angen i ni eu gwneud. Gall ymatebwyr gael mynediad at wybodaeth ategol ychwanegol sy'n ymwneud â chlaf, fel Proffil Iechyd Gwelliant Cymru, ac mae'n datgelu awgrymiadau ac offer ychwanegol ar gyfer asesu poen.

Rydym wedi parhau i siarad a gweithio gyda phobl ag anabledd dysgu, gofalwyr, teulu a gweithwyr proffesiynol, gan wrando ar brofiadau a sut y gallwn ni gefnogi pobl orau. Rydym wedi cyd-gynhyrchu adnoddau i helpu i wella mynediad pobl, a chynhaliwyd 'Diwrnod Dathlu' Anabledd Dysgu i'r cyhoedd, cleifion, gofalwyr a theuluoedd yn rhanbarth Aneurin Bevan ym mis Hydref 2024.

"Mae'r datblygiad cyffrous hwn nid yn unig yn rhoi themâu 15 mlynedd o ddata profiad cleifion wrth wraidd gwella darpariaeth gwasanaethau rheng flaen ond mae hefyd yn mynd â WAST i gyfnod newydd o gasglu data o amgylch cymunedau, a all helpu i ddechrau mynd i'r afael â'r anghydraddoldebau iechyd y maent yn eu profi wrth gael mynediad at wasanaethau iechyd."

Matt James, Cydlynnydd PECI

Fframwaith Perfformiad GIG Cymru

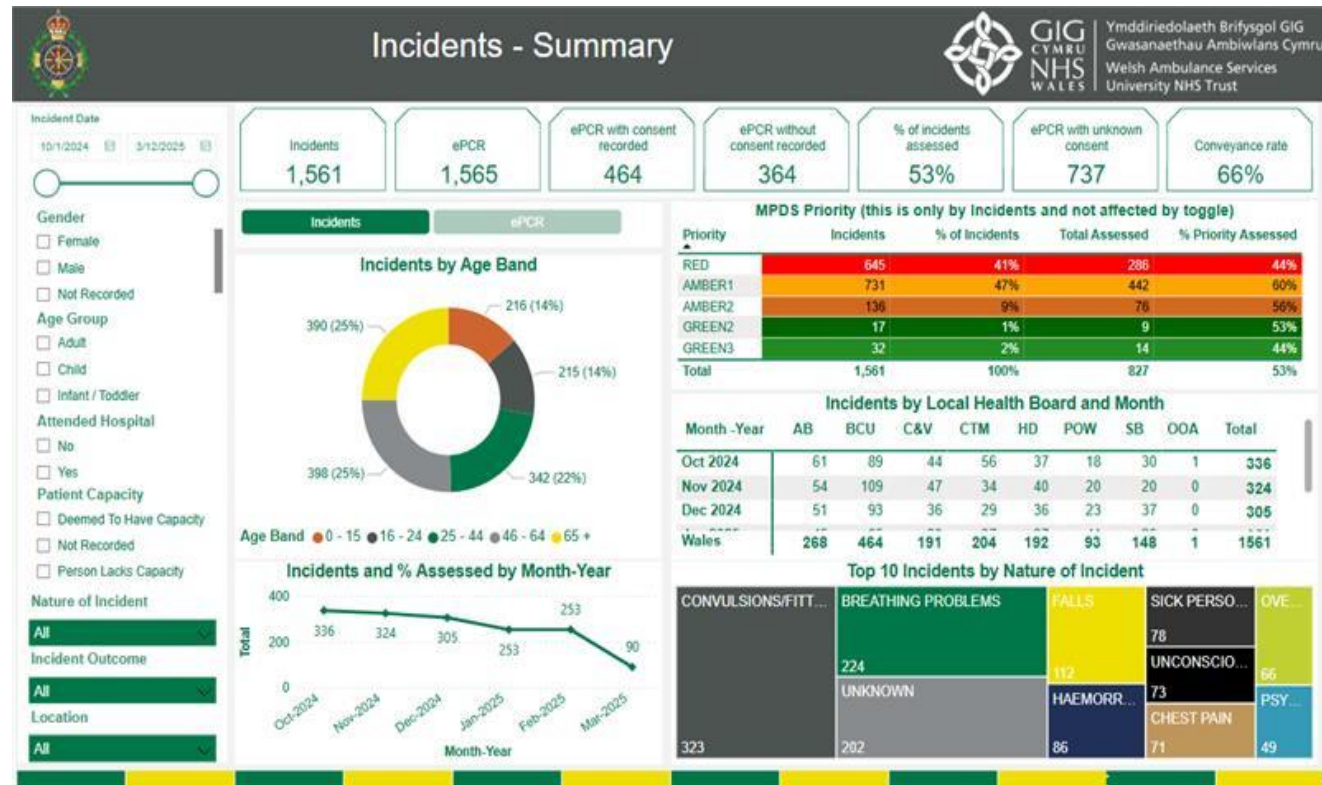
Mesur Perfformiad Anabledau Dysgu

Dangosfwrdd Anabledau Dysgu

Aeth y dangosfwrdd yn fyw ar 1 Hydref 2024, ac mae'n adrodd ar ddata am anghenion ychwanegol cleifion. Mae'r dangosfwrdd yn trefnu data yn ôl demograffeg (ystod oedran, rhyw) a chategoriâu eraill megis math o gau digwyddiad a blaenoriaethu galwadau.

Rhwng 1 Hydref 2024 a 31 Mawrth 2025, bu 1,696 o gofnodion ePCR lle cofnodwyd angen ychwanegol. Confylsiynau/ffitio a phroblemau anadlu fu'r ddau brif ddigwyddiad a gofnodwyd. Mae'r data hwn yn werthfawr wrth ddeall y darlun cenedlaethol ehangach o iechyd ymhlith y boblogaeth ag anabledd dysgu a'r effaith ar brofiad cleifion.

Mae data o brofiadau wedi llywio cytundeb gan Lywodraeth Cymru i ail-lunio rhai adnoddau i benodi Uwch Ymarferydd Clinigol ar gyfer Anabledd Dysgu i lywio a gwella ein model gwasanaeth ar gyfer y bobl ag anabledau dysgu ac anghenion cymhleth.



Ymgysylltu â'n Cymuned Dementia

Mae'r Ymddiriedolaeth yn ymgysylltu gyda gwahanol grwpiau a chymunedau dementia ledled Cymru, gan ein helpu i addysgu pobl am ein gwaith dementia. Rydym yn cynnig cyfleoedd ymgyfarwyddo fel bod pobl yn gallu dod i mewn i'n cerbydau ac edrych o gwmpas. Mae hyn yn ein helpu i nodi problemau sydd gan y bobl sy'n cael eu heffeithio gan ddementia yn ein hamgylcheddau. Mae adborth gan gymunedau dementia wedi arwain at gyflwyno llawer o welliannau, gan gynnwys:

- Prosiect yng Ngheredigion, a gyd-ddyluniwyd gan y gymuned dementia leol, sydd wedi cyflwyno lluniau o ardaloedd o harddwch lleol y tu mewn i'r cerbydau, yn ogystal â llyfrynau cerddoriaeth a gweithgareddau penodol i genres i gefnogi cleifion ar gludiant ambiwlans.
- Defnyddio therapi hel atgofion gyda phobl sy'n byw gyda dementia i ddangos effaith gadarnhaol ar brofiadau cleifion, yn enwedig gyda chleifion sy'n ofidus neu'n gynhyrfus pan fyddant yn ein gofal. Mae tystiolaeth o welliant mewn trosglwyddiadau gofal a chyfleoedd i greu perthnasoedd a momentau ystyrlon gan ddefnyddio cerddoriaeth a thynnu sylw er mwyn gwella profiad y claf.
- Datblygu Pecyn Cymorth Gweithgareddau Cleifion, sydd ar gael i'r holl staff, a fydd o fudd i unrhyw un sydd angen gwrthdynamiad neu weithgaredd pan fyddant yn ein gofal.



Ymgysylltu â'n Cymunedau LHDTDC+

Dros y chwe mis diwethaf rydym wedi ymgysylltu â chymunedau LHDTDC+ mewn amrywiol ddigwyddiadau Pride ledled Cymru i geisio adborth am brofiadau a disgwyliadau LHDTDC+ o ddefnyddio ein gwasanaethau. Mae'r ymgysylltiad hwn yn cefnogi gweledigaeth **Cynllun Gweithredu LHDTDC+ ar gyfer Cymru** Llywodraeth Cymru i wella canlyniadau iechyd i bob person LHDTDC+, yn benodol Cam Gweithredu 5: *Cynnwys cymunedau LHDTDC+ wrth ddylunio gwasanaethau cyhoeddus* a Cham Gweithredu 18: *Deall a gwella profiad pobl LHDTDC+ yn y sectorau iechyd a gofal cymdeithasol*.

O ganlyniad i'r ymgysylltiad hwn, bydd Cadeirydd y Rhwydwaith yn gweithio gyda Rhwydwaith Cenedlaethol LHDT+ AACE i ddiweddarau'r adnodd DPP presennol o amgylch HIV ac AIDS a datblygu adnodd DPP Iechyd Meddwl newydd i addysgu a helpu staff y gwasanaeth ambiwlans i ddarparu gofal gwell i bobl sy'n byw gyda HIV. I helpu gyda hyn, mae Cyd-gadeirydd ein Rhwydwaith LHDTDC+ wedi cysylltu â Fast Track Cymru i gynnal gweithdy i staff WAST ynghylch ymwybyddiaeth o HIV, yr uchelgais i ddod â throsglwyddo HIV i ben yng Nghymru erbyn 2030, a meddyginiaeth ataliol fel PrEP a PEP a'r ymgyrch U=U.

Yn ogystal, dathlwyd Mis Hanes LHDTDC+ o fewn yr Ymddiriedolaeth eto ym mis Chwefror gyda chyfres o ddigwyddiadau lleol ledled Cymru a hyrwyddwyd i staff ochr yn ochr â digwyddiadau gweminar cenedlaethol ar-lein.



LGBTQ+ Action Plan for Wales:

Together in Pride – making Wales the most LGBTQ+ friendly nation in Europe



February 2023

Ymgysylltu â'n Cymunedau Ethnig Leiafrifol



Nod canolog [Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol](#) Llywodraeth Cymru yw lleihau anghydraddoldebau iechyd a brofir gan bobl Dduon, Asiaidd a Ethnig Leiafrifol ac yn sicrhau bod eu lleisiau'n cael eu clywed wrth lunio penderfyniadau ynglŷn â gwasanaethau. Mae'r Tîm PEGI yn parhau i weithio'n agos gyda Thîm Cydraddoldeb a Chynhwysiant yr Ymddiriedolaeth i ymgorffori camau gweithredu y cynllun hwn ar draws yr Ymddiriedolaeth. Mae data ymchwil yn dweud wrthym fod pobl o gefndiroedd ethnig leiafrifol

ac ardaloedd o amddifadedd yn parhau i wynebu heriau fel cael mynediad at ofal yn hwyr, profi arosiadau hwy a chael canlyniadau iechyd gwaeth. Mae'r Ymddiriedolaeth wedi cymryd rhan yn astudiaethau ymchwil HEAR 1 a 2 a oedd yn canolbwyntio ar y defnydd o wasanaethau cyfieithu gan geiswyr lloches a ffoaduriaid mewn gofal iechyd sylfaenol ac argyfwng yng Nghymru ac mae bellach yn rhan o becyn cymorth iechyd cleifion ffoaduriaid a cheiswyr lloches Cymdeithas Feddygol Prydain (BMA).

Pecyn Croeso WAST

Fe wnaethon ni weithredu prosiect gwella i leihaunifer y camau i gael mynediad at becyn croeso WAST. Mae'r pecyn croeso wedi cael ei hyrwyddo i gymunedau ym mhob digwyddiad ymgysylltu perthnasol a fynychwyd. Rydym hefyd wedi cynhyrchu taflen gyfarwyddiadau newydd i helpu pobl i ddeall yn well sut i gael mynediad at yr adnodd newydd hwn.



Helpu i greu Cymru Wrth-Hiliol

Digwyddiad Ramadan ac Iftar

Ym mis Mawrth, cynhaliodd Rhwydwaith Pobl BEAM ddigwyddiad Iftar cyntaf yr Ymddiriedolaeth yn ein pencadlys yng Nghasnewydd. Daeth nifer dda i'r digwyddiad hwn gyda chynrychiolaeth o'n Bwrdd Ymddiriedolaeth, gan gynnwys Cyfarwyddwyr Anweithredol, a rhoddodd gyfle i ddysgu am Ramadan a thorri'r ymryd. Gwahoddwyd staff a gwirfoddolwyr i rannu bwyd traddodiadol gyda'n cydweithwyr Mwslimaidd a gwylio gweddiau. Roedd Ysgrifennydd Cyffredinol Cyngor Mwslimiaid Cymru hefyd yn bresennol a rhoddodd anerchiad am Ramadan. Roedd y mynychwyr yn gwerthfawrogi'r digwyddiad a gwnaethant sylwadau ar faint a ddysgon nhw am ddiwylliant Mwslimaidd a fydd yn ein helpu i greu cynghreiriaeth a deall anghenion ein cydweithwyr Mwslimaidd a defnyddwyr gwasanaeth yn well.

Digwyddiad Mela

Rydym wedi parhau i ymgysylltu â chymunedau ethnig leiafrifol ledled Cymru drwy fynychu sawl digwyddiad, gan gynnwys Mela Caerdydd, dathliad amlddiwylliannol mwyaf Cymru. Fe siaradon ni â phobl am yr hyn sydd bwysicaf iddyn nhw wrth ddefnyddio gwasanaethau ambiwlans. Dywedodd pobl wrthym fod cael gwybodaeth ar gael yn eu hiaith eu hunain yn hanfodol, yn enwedig mewn argyfwng gofal iechyd. Dywedodd pobl hefyd fod gwasanaethau'r GIG yn deall anghenion diwylliannol gwahanol cymunedau yn ganolog i wella profiadau cyffredinol.

Expo Mawr Halal

Ym mis Chwefror, mynychodd yr Ymddiriedolaeth y digwyddiad Expo Halal Mawr yng Nghaerdydd i ymgysylltu â chymunedau Mwslimaidd. Gwelodd y digwyddiad hwn tua 3000 o ymwelwyr drwy gydol y dydd lle bu staff yn gweithio gyda phlant i ymarfer sgiliau CPR, yn gwrando ar brofiadau defnyddwyr gwasanaeth, ac yn hyrwyddo cyfleoedd gwirfoddoli a recriwtio o fewn yr Ymddiriedolaeth.



Helpu i greu Cymru Wrth-Hiliol

Rhwydwaith Menywod Mwslimaidd y GIG

Mae'r Ymddiriedolaeth wedi croesawu aelodau o Rwydwaith Menywod Mwslimaidd y GIG i WAST i rannu eu profiadau o ragfarn a gwahaniaethu. Mae dau o'r aelodau rhwydwaith hyn yn gweithio o fewn Ymddiriedolaethau Ambiwlans eraill ac roeddent yn gallu cysylltu â'n gweithlu i'w helpu i ddeall effaith hiliaeth sefydliadol. Er mwyn adeiladu ar y gwaith hwn ac i'n helpu i ddenu gweithlu mwy amrywiol o ran ethnigrwydd a chefnogi staff Du, Asiaidd ac ethnig leiafrifol presennol yn y gweithle, rydym wedi gwneud cysylltiadau â Rhwydwaith Shuri'r GIG, rhwydwaith GIG a gofal o fenywod o grwpiau ethnig leiafrifol mewn iechyd digidol sy'n herio'r system i gymryd camau gweithredu a chefnogi menywod o leiafrifoedd ethnig i lwyddo yn eu gyrfaoedd.



Menter Tôn Croen Mamolaeth



Mae ein Hyrwyddwr Diogelwch Lleol Bydwagedd wedi trefnu i gaffael modelau efelychu tôn croen du i wella hyfforddiant ar gyfer genedigaeth. Mae hyn yn cynnwys model efelychu genedigaeth, modelau newyddenedigol, modelau CPR oedolion, pecyn gwnïo a braich fewnwythiennol. Mae ein Cofrestrydd Iechyd Cyhoeddus wedi dadansoddi data poblogaeth i nodi'r ardaloedd â'r nifer uchel o enedigaethau gofal brys ethnig leiafrifol ac o ganlyniad, bydd y modelau hyn yn cael eu hychwanegu at ein hystafelloedd hyfforddi yn Abertawe, Caerdydd a Chasnewydd. Bydd yr adnoddau hyfforddi hefyd yn cael eu benthyg i feysydd eraill i sicrhau bod cyfle i bob aelod o staff hyfforddi gyda modelau efelychu tôn croen du.

Adroddiad Amrywiaeth y Gweithlu 2024-2025

Rydym yn falch o weld rhai gwelliannau i amrywiaeth gyffredinol ein gweithlu gyda chynnydd bach yn nifer y staff o leiafrifoedd ethnig, staff ag anabledd a staff LHDTC+.

Eleni, rydym wedi adolygu ein Polisi Recriwtio a Dethol sy'n cynnwys canllawiau manwl ar ddileu rhagfarn ddiarwybod drwy gydol y broses recriwtio i'n helpu i wella amrywiaeth ein gweithlu. Mae'r polisi hefyd yn annog paneli cyfweld amrywiol a chamau cadarnhaol.

Rydym hefyd wedi derbyn yr argymhellion a amlinellwyd yn Adroddiad Safon Cydraddoldeb Hiliol y Gweithlu ar gyfer 2024 sydd wedi ein helpu i ganolbwyntio ein hymdrechion ar gynyddu cefnogaeth i'n cydweithwyr Du, Asiaidd ac ethnig leiafrifol a'r rhai sy'n dymuno ymuno â'r Ymddiriedolaeth.

Mae copi llawn o'n hadroddiad amrywiaeth y gweithlu i'w weld yn yr atodiadau.

“

Cynyddodd nifer y staff Du, Asiaidd ac ethnig leiafrifol o 1.36% i 1.63%

”

i

Cynyddodd nifer y menywod o 50% i 50.5%

“

Cynyddodd nifer y staff ag anabledd o 6.75% i 7.94%

”

“

Cynyddodd nifer y staff sy'n nodi eu bod yn LHD+ o 5.6% i 5.72%

”

Adroddiad Safon Cydraddoldeb Hiliol y Gweithlu 2024

Ym mis Mehefin 2024, cyhoeddodd GIG Cymru ei Adroddiad Safon Cydraddoldeb Hiliol y Gweithlu (WRES) cyntaf a oedd yn dadansoddi data o Arolwg Staff y GIG, y System Cofnodion Staff Electronig, ac achosion disgyblu.

Mae'r data'n tynnu sylw at feysydd o fewn yr Ymddiriedolaeth sydd angen sylw. Mae'r argymhellion canlynol yn gofyn inni ganolbwyntio ar dri maes allweddol lle mae cydweithwyr Du, Asiaidd ac ethnig leiafrifol yn cael eu heffeithio'n anghymesur o'i gymharu â chydweithwyr Gwyn

- Lefelau isel o recriwtio staff Du, Asiaidd ac ethnig leiafrifol i WAST**
- Tebygolrwydd penodi staff ar ôl llunio rhestr fer**
- Tebygolrwydd y bydd staff yn cael eu rhoi drwy broses ddisgyblu**

Mewn ymateb i ganfyddiadau'r adroddiad, rydym wedi rhoi'r camau canlynol ar waith:

- Wedi cynnal adolygiad o nifer o bolisiau gweithlu drwy lens gwrth-hiliol. Mae'r rhain wedi cynnwys:
 - Polisi Recriwtio a Dethol
 - Polisi Disgyblu Cymru Gyfan
 - Polisi Gweithio Hyblyg
- Wedi gweithredu menter Recriwtio Cynhwysol o fewn ein Tîm Digidol.
- Wedi penodi tri Swyddog Ymchwilio a fydd yn asesu'r angen am gamau disgyblu yn erbyn cydweithwyr Duon, Asiaidd ac ethnig leiafrifol.
- Datblygu a chyflwyno mentrau datblygu pobl i godi ymwybyddiaeth o'r gwahaniaethu ac i annog diwylliannau gweithle mwy cynhwysol.

Amrywiaeth y Gweithlu

Recriwtio Cynhwysol y Tîm Digidol

Er mwyn mynd i'r afael â'r diffyg amrywiaeth ethnig o fewn ein gweithlu yn dilyn canfyddiadau Adroddiad WRES, rydym wedi gweithredu menter o fewn ein Tîm Digidol. Fe wnaethon ni estyn allan at gymunedau ethnig amrywiol i helpu i wella ein hymgyrch recriwtio. Diwygiwyd y geiriad ar hysbysebion swyddi ac fe wnaethom hyrwyddo'r swyddi gwag yn strategol ar wahanol lwyfannau i gyrraedd ymgeiswyr mwy amrywiol. At ddibenion y data isod, rydym wedi defnyddio'r acronym BAME i ddynodi ymgeiswyr Du, Asiaidd ac ethnig leiafrifol.

3 Sesiwn Hyfforddi Rhagfarn Ddiarwybod a gyflwynwyd i 6 Rheolwr Recriwtio yn cwmpasu'r canlynol:

- Cyflwyno'r cefndir – crynodeb o amrywiaeth y gweithlu WAST
- Rhagfarn ddiarwybod a sut mae'n effeithio ar recriwtio
- Trafodaeth grŵp – nodi rhagfarn ddiarwybod bersonol a chydabod yr heriau a'r rhwystrau y gall ymgeiswyr eu hwynebu
- Paneli cyfweld amrywiol
- Cyngor a chymorth bellach

2 weithdy ar gyfer ymgeiswyr BAME

- Cwrdd â'r Tîm
- Proses Recriwtio TRAC
- Sesiwn Holi ac Ateb

19 o Swyddi Gwag

Cynhaliwyd **131 o gyfweiliadau 57 (43.5%)** o ymgeiswyr **BAME**

Derbyniwyd **1270 o geisiadau**

1005 (79%) gan ymgeiswyr **BAME**

1 mynychwr gweithdy wedi'i **benodi'n** llwyddiannus i swydd wag o fewn ein **Tîm Ystadau**

19 o gynigion wedi'u gwneud **5 (26%)** i ymgeiswyr **BAME**

Amrywiaeth y Gweithlu

Cafodd ein hymdrechion i wella amrywiaeth y gweithlu ethnig ym Menter Recriwtio Cynhwysol y Tîm Digidol effaith gadarnhaol hefyd ar ymgeiswyr â nodweddion gwarchodedig eraill:

Anabledd

89 (7%) o ymgeiswyr ag anabledd
9 (7%) wedi cael cyfweiliad
4 (21%) swydd wedi'u cynnig

Siaradwyr Cymraeg

44 (3.5%) o ymgeiswyr sy'n siarad Cymraeg
8 (6%) wedi cael cyfweiliad
2 (10.5%) swydd wedi'u cynnig

LHDTC+

40 (3%) o ymgeiswyr LHDTC+
7 (5%) wedi cael cyfweiliad
1 (5%) swyddi wedi'i chynnig

Y Camau Nesaf

- Parhau i annog egwyddorion arweinyddiaeth dosturiol a chyflwyno ymyriadau diwylliannol i annog gweithle mwy cynhwysol
- Cyflwyno hyfforddiant rhagfarn ddiarwybod i reolwyr recriwtio a chynnig cefnogaeth i ymgeiswyr amrywiol a allai fod dan anfantais
- Gweithio gyda Phrifysgol Abertawe i gynnig cefnogaeth i fyfyrwyr parafeddygol graddedig â nodwedd warchodedig yn ein digwyddiad recriwtio blynyddol
- Archwilio opsiynau i gyflwyno adolygiad porth mewnol o achosion disgyblu
- Darparu cefnogaeth i fenywod a grwpiau lleiafrifol eraill i symud ymlaen i rolau uwch reoli

Adroddiad Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau 2024-2025

Rydym yn falch o weld ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau wedi lleihau ychydig dros y flwyddyn ddiwethaf i **5.3%**.

O'i gymharu ag Ymddiriedolaethau Ambiwylans eraill y DU, mae Gwasanaeth Ambiwylans Cymru yn perfformio'n dda. Fodd bynnag, rydym yn cydnabod bod ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn parhau i gael ei achosi'n bennaf gan nifer anghymesur o ddynion yn ein rolau uchaf, a chymhareb anghymesur o weithwyr benywaidd-gwrywaidd sy'n gweithio oriau contract rhan-amser.

Byddwn yn parhau i gefnogi ein cydweithwyr benywaidd yn y gweithle i chwilio am gyfleoedd i ddatblygu gyrfa. Yn ystod y misoedd nesaf, byddwn yn cefnogi ein harweinwyr gweithredol benywaidd i gymryd rhan mewn cynllun cenedlaethol ar gyfer cyfarwyddwyr gweithredol uchelgeisiol er mwyn annog cynrychiolaeth fwy cyfartal o gyfarwyddwyr benywaidd yn y dyfodol. Rydym hefyd yn cyflwyno nifer o rolau proffesiynol uwch o fewn ein timau clinigol a gobeithiwn y byddant yn denu mwy o ymgeiswyr benywaidd.



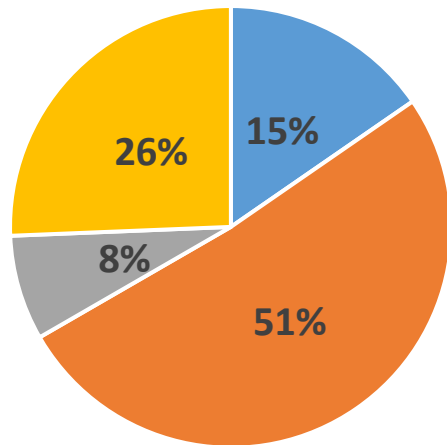
**I lawr o 5.6
i 5.3%**



Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb

O fewn 2024-2025 mae'r Ymddiriedolaeth wedi cwblhau 39 asesiad o'r effaith ar gydraddoldeb

Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb



- Polisiau a Gweithdrefnau Clinigol
- Polisiau a Gweithdrefnau Gweithlu
- Cynlluniau Newid Gwasanaeth
- Gwasanaethau a Chynlluniau Corfforaethol

Roedd yr Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb a oedd o berthnasedd arbennig i amcanion ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn cynnwys:

- **Cynllun Tymor Canolig Integredig** – yn sicrhau bod Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant wedi'i wreiddio ym mhopeth a wnawn a byddwn yn ceisio cynyddu cydraddoldeb a thegwch i bawb a dileu gwahaniaethu.
- **Cynllun Trawsnewid y Model Clinigol** – yn ein helpu i gynllunio gwasanaethau yn y dyfodol sy'n diwallu anghenion unigolion ac yn cefnogi Nodau Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol.
- **Cynllun Digidol** – canolwynt ar dlodi digidol a llythrennedd digidol, yn enwedig ymhlith ein poblogaeth sy'n heneiddio.
- **Polisi y Gymraeg** – yn sicrhau ein bod yn parhau i gynyddu ein gallu i ddarparu gwasanaethau drwy gyfrwng y Gymraeg ac nad ydym yn trin y Gymraeg yn llai ffafriol na'r Saesneg.
- **Polisi Trais yn Erbyn Menywod, Cam-drin Domestig a Thrais Rhywiol** – y nod yw cefnogi menywod sy'n agored i niwed a dileu gwahaniaethu.
- **Polisi Recriwtio a Dethol** – yn annog dull cynhwysol o recriwtio'n deg ac yn ddiuedd er mwyn gwella amrywiaeth y gweithlu.

Llywodraethu a Chraffu

Cyfarwyddwr Newid Diwylliant Newydd

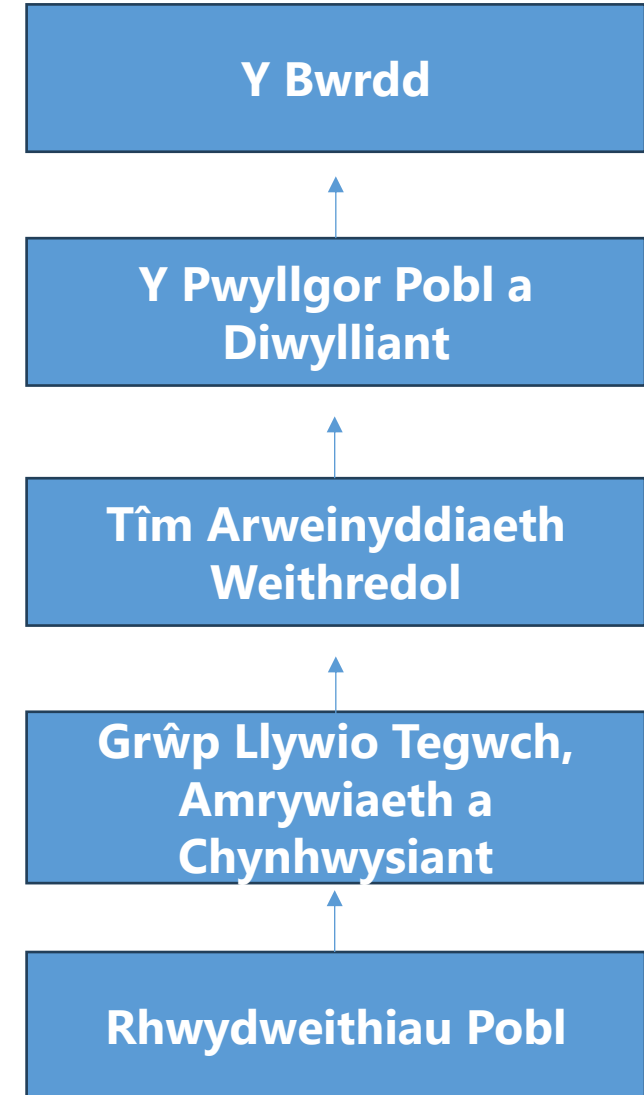
Rydym wedi cynyddu capasiti arweinyddiaeth ein Cyfarwyddiaeth Pobl a Diwylliant drwy rannu ein rôl Cyfarwyddwr Pobl a Diwylliant yn ddwy swydd ar wahân – Cyfarwyddwr Gwasanaeth Pobl a Chyfarwyddwr Newid Diwylliant. Mae Angela Lewis, a oedd yn dal y rôl gyfarwyddwr cyfunol flaenorol, wedi cael ei phenodi fel y Cyfarwyddwr Newid Diwylliant newydd. Mae'r newid rôl hwn yn caniatáu i roi mwy o flaenoriaeth i degwch, amrywiaeth a chynhwysiant ac mae gennym bellach ffocws ac adnoddau ychwanegol ar lefel weithredol sy'n sicrhau bod tegwch, amrywiaeth a chynhwysiant yn cael eu plethu drwy ein holl gyfarfodydd pwyllgor ac ar Fwrdd yr Ymddiriedolaeth.

Mae codi proffil mentrau ar lefel weithredol wedi galluogi aelodau'r Bwrdd i gofleidio eu cyfrifoldebau allweddol yn llawn a chyflawni eu hamcanion tegwch, amrywiaeth a chynhwysiant personol ac rydym yn gweld cynnydd yng nghyfranogiad holl aelodau'r Bwrdd wrth gefnogi digwyddiadau, fel ein digwyddiad Iftar a gorymdeithiau Pride. Mae hyrwyddo ein sianeli ar gyfer codi llais heb ofn a chreu diogelwch seicolegol yn parhau i fod yn flaenoriaeth i'r Ymddiriedolaeth ac o ganlyniad, mae themâu ynghylch tegwch, amrywiaeth a chynhwysiant wedi'u nodi a'u hadrodd i'r Cyfarwyddwyr Anweithredol a'r Prif Swyddog Gweithredol yn rheolaidd trwy adroddiadau adborth y Cyfarwyddwr Diwylliant. Cynhelir sbotolau ar ddiwylliant hefyd yn ystod cyfarfodydd ein Tîm Arwain Gweithredol sy'n canolbwyntio ar y themâu tegwch, amrywiaeth a chynhwysiant a nodwyd.

Grŵp Llywio Tegwch, Amrywiaeth a Chynhwysiant;

Rydym wedi cryfhau ein Grŵp Llywio Tegwch, Amrywiaeth a Chynhwysiant drwy gydol y flwyddyn gyda phenodiad Cadeirydd newydd, Angela Lewis, Cyfarwyddwr Newid Diwylliant a Hyrwyddwr Gweithredol Tegwch, Amrywiaeth a Chynhwysiant. Mae'r grŵp hwn wedi'i ffurfioli i wella craffu a rhoi sicrwydd drwy adrodd ar lwybrau i'r Tîm Arwain Gweithredol a'r Pwyllgor Pobl a Diwylliant. Mae'r grŵp yn cynnwys rhanddeiliaid i gynrychioli pob cyfarwyddiaeth a'r Bwrdd.

Mae'r Cadeirydd wedi cymryd rhan weithredol wrth ysgogi ein rhwydweithiau ac annog eu datblygiad. Ar ôl cyfarfod â phob un o'r rhwydweithiau, mae'r Cadeirydd wedi bod yn allweddol wrth godi proffil ein rhwydweithiau pobl ar lefel y Bwrdd, sydd wedi gweld cynnydd yn nifer y bobl sy'n mynychu digwyddiadau rhwydwaith a chydabyddiaeth am y gwaith codi ymwybyddiaeth a'r gefnogaeth y maent yn ei darparu i staff..



Edrych i'r dyfodol yn 2025-2026

Er mwyn adeiladu ar y gwaith sydd eisoes wedi'i wneud, rydym wedi datblygu ein Grŵp Llywio Tegwch, Amrywiaeth a Chynhwysiant a fydd yn goruchwyllo cynlluniau gweithredu ar draws yr Ymddiriedolaeth sy'n cynnwys llawer o gamau gweithredu i'n helpu i gyflawni Amcanion ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol. Y flwyddyn nesaf byddwn yn canolbwyntio ar y meysydd canlynol:

- Bydd ein noddwyr yn cefnogi ein Darpar Aelod Bwrdd i ddysgu a ffynnu o fewn y sector iechyd er mwyn annog mwy o gynrychiolaeth ar ein Bwrdd o gefndiroedd ethnig leiafrifol.
- Adolygu ein gweithdrefnau presennol ar gyfer cael mynediad at wasanaethau dehongli a chyfieithu amserol ac o ansawdd uchel i ddefnyddwyr gwasanaeth nad ydynt yn siarad Saesneg. Bydd hyn yn cael ei gynnal yn unol â Safonau Cymru Gyfan ar gyfer Darparu Gwybodaeth a Chyfathrebu Hygyrch.
- Monitro gweithrediad y Rhaglen Trawsnewid y Model Clinigol i sicrhau bod unrhyw newidiadau i'r ddarpariaeth o wasanaethau yn hygyrch ac yn gwella iechyd a lles ein defnyddwyr gwasanaeth.
- Darparu mynediad i staff at gyfres o hyfforddiant diogelwch rhywiol gyda ffocws ar bynciau penodol fel rhywiaeth o fewn cyfryngau cymdeithasol i addysgu staff ac atal aflonyddu rhywiol.
- Cynnal y Parth Iechyd yng Nghynhadledd Meistroli Amrywiaeth yng Nghaerdydd i arddangos arfer a diwylliant arweinyddiaeth enghreifftiol ac i ddysgu o arfer gorau ledled Cymru.



Mae copi o'n Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2024-2028 ar gael yma:

<https://ambiwllans.gig.cymru/gwybodaeth/trin-pobl-yn-deg/>

Edrych i'r dyfodol yn 2025-2026

- Cynnal gweithdy gyda staff sydd wedi cwblhau'r rhaglen hyfforddi Cynghreiriaeth a Gwylwyr Gweithredol i asesu'r effaith y mae wedi'i chael ar eu hyder i gynyddu cynghreiriaeth i helpu i ddileu gwahaniaethu ac anfantais.
- Mabwysiadu a chyflwyno modiwl hyfforddi e-ddysgu gorfodol Cymru Wrth-hiliol i helpu i'w wneud yn fwy ystyrlon i gydweithwyr ambiwlans.
- Sicrhau bod pob rheolwr llinell yn ymgymryd ag elfennau sylfaenol hyfforddiant rheoli ac arweinyddiaeth Ein Ffordd WAST drwy gwblhau'r hyfforddiant un i un a Sgyrsiau Hanfodol.
- Cefnogi ac annog amrywiaeth yn y gweithgaredd recriwtio ar gyfer parafeddygon graddedig ar raddfa fawr a phenodiadau gweithredol a pharhau i gynnig cyfleoedd datblygiad proffesiynol cefnogol i'r rhai mewn swydd.
- Gweithio tuag at gyflawni Cyflogwr Hyderus o ran Gofalwyr Lefel 2 a chefnogi gofalwyr di-dâl drwy weithredu Polisi Gofalwyr a datrysiadau gweithio hyblyg.
- Cyflwyno cynllun pasbort anabledd ar gyfer staff o fewn maes anabledd i helpu i weithredu addasiadau rhesymol priodol yn y gweithle.



Cysylltwch ag aelod o'r tîm i ddysgu mwy am ein Cynllun Gweithredu Tegwch, Amrywiaeth a Chynhwysiant ar gyfer 2025-2026:

AMB_Inclusion@wales.nhs.uk

Ein Casgliadau

Wrth fyfyrio ar y cynnydd a wnaed dros y flwyddyn ddiwethaf, rydym yn hyderus bod Amcanion ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn berthnasol i'r heriau sy'n ein hwynebu wrth ddarparu gwasanaethau gofal iechyd brys i'r boblogaeth yng Nghymru.

Gan adeiladu ar amcanion ein Cynllun Pobl a Diwylliant sy'n canolbwyntio ar wella diwylliant, capasiti a galluoedd ein gweithle, mae ein Hamcanion Cydraddoldeb Strategol yn parhau i gael eu hymgorffori yng nghynlluniau strategol yr Ymddiriedolaethau, gan gynnwys ein Cynllun Tymor Canolig Integredig, Cynllun Ansawdd, Rhaglen Trawsnewid y Model Clinigol a'n Hamcanion Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol.

Byddwn yn parhau i sicrhau bod tegwch, amrywiaeth a chynhwysiant wrth wraidd ein cynlluniau i sicrhau bod ein gwasanaethau'n diwallu anghenion defnyddwyr gwasanaeth unigol ac yn canolbwyntio ar ofal iechyd sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn. Rydym yn falch o weld pa mor bell yr ydym wedi dod fel sefydliad i greu gwasanaeth teg a chynhwysol ar gyfer ein defnyddwyr gwasanaeth, staff a rhanddeiliaid yn ystod y flwyddyn ddiwethaf.



Cysylltwch â Ni

Am ragor o wybodaeth am ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol a sut rydym yn cyflawni ein hamcanion, cysylltwch â'r Tîm drwy anfon neges e-bost at

AMB_Inclusion@wales.nhs.uk



GIG
CYMRU
NHS
WALES

Ymddiriedolaeth Brifysgol GIG
Gwasanaethau Ambiwllans Cymru
Welsh Ambulance Services
University NHS Trust

Adroddiad Blynyddol y Cynllun
Cydraddoldeb Strategol 2024-2025