



GIG
CYMRU
NHS
WALES

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

ADRODDIAD BLYNYDDOL CYNLLUN CYDRADDOLDEB STRATEGOL

2023/2024



Cymryd
perchnogaeth



Ehangu ein
dealltwriaeth



Parchu
eraill



Dangos Cred yn
ein gilydd



Ymarfer bod
yn Foesegol



Gwella ein
gwasanaeth yn
barhaus



Bod yn gynhwysol
o'r tîm cyfan



Tabl Cynnwys



— Rhagair



— Amcanion Cydraddoldeb Strategol



— Cyflawniadau 2023–2024



— Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau



— Amrywiaeth y Gweithlu



— Safon Cydraddoldeb Hil y Gweithlu



— Edrych Ymlaen

Rhagair

Croeso i adroddiad blynyddol Ymddiriedolaeth Brifysgol GIG Gwasanaethau Ambiwylans Cymru ar ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol ar gyfer 2023–2024.

Ar 31 Mawrth 2024, bydd ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol ar gyfer 2020–2024 a'n cyfres o amcanion yn cael eu disodli gan gynllun pedair blynedd newydd a chyfres newydd o amcanion. Ceir rhagor o fanylion am y prosesau ymgynghori ac ymgysylltu i'n helpu i ddatblygu ein cynllun newydd yn yr adroddiad hwn.

Cyn edrych ymlaen at gam nesaf ein cynlluniau i wella cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, rydym wedi cymryd amser i fyfyrio ar y cynnydd a wnaed dros y pedair blynedd diwethaf. Yn ystod y cyfnod hwn, rydym wedi wynebu ein cyfnodau mwyaf heriol fel darparwr gofal iechyd yn dilyn effaith pandemig COVID-19, Brexit a'r argyfwng costau byw. Mae anghydraddoldebau iechyd wedi gwaethygu o ganlyniad, gyda'n pobl fwyaf agored i niwed yn profi anawsterau cynyddol yn eu bywydau bob dydd.

O ganlyniad, rydym wedi gweithio gyda Llywodraeth Cymru i lunio cyfres o gynlluniau gweithredu a gynlluniwyd i wella profiadau pobl â nodwedd warchoddedig i helpu i ddiwallu eu hanghenion penodol. Rydym yn parhau i weithio gydag elusennau a sefydliadau trydydd sector y mae eu hymchwil arbenigol i brofiadau grwpiau cymunedol penodol wedi helpu i ddylanwadu a llywio ein cynlluniau a'n darpariaeth gwasanaeth.

Mae'r adroddiad hwn yn amlinellu'r camau a gymerwyd i fynd i'r afael â'r annhegwch a brofir gan ein staff a defnyddwyr gwasanaeth a'r cynnydd a wnaed i gynyddu amrywiaeth o fewn ein gweithlu i'n helpu i fod yn fwy cynhwysol o bawb sy'n dod i gysylltiad â'r Ymddiriedolaeth.

Ein Hamcanion Strategol

Mae Cynllun Cydraddoldeb Strategol yr Ymddiriedolaeth Trin Pobl yn Deg 2020–2024 yn cynnwys cynllun gweithredu lefel uchel ar gyfer ein hamcanion allweddol yr ydym wedi parhau i'w roi ar waith dros y pedair blynedd diwethaf. Mae ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol ar gael ar wefan ein Ymddiriedolaeth neu drwy glicio [yma](#).

Y pedwar amcan dros y pedair blynedd diwethaf oedd:

AMCAN 1

Parhau i ddathlu a hyrwyddo amrywiaeth ein holl bobl, i sicrhau eu bod yn teimlo'n ddiogel, yn cael eu gwerthfawrogi a'u parchu yn y gwaith.

AMCAN 2

Cymryd camau i wneud y mwyaf o gyfleoedd iechyd a chryfhau llais yr holl ddinasyddion a staff i sicrhau bod y bobl sy'n defnyddio ein gwasanaethau yn cael mynediad cyfartal a gwell profiad gyda mynediad at wasanaethau sy'n sensitif i anghenion pawb.

AMCAN 3

Cymryd camau i godi ymwybyddiaeth a mynd i'r afael â materion cydraddoldeb allweddol a all godi o 'nodweddion gwarchoddedig' person i sicrhau bod ein gwasanaethau, ein diwylliant a'n pobl yn deall ac yn ymateb i anghenion pawb.

AMCAN 4

Cymryd camau cadarnhaol i gynyddu cynrychiolaeth a chreu profiad gwaith cadarnhaol i unigolion o gefndiroedd, diwylliannau a hunaniaethau amrywiol i sicrhau bod yr Ymddiriedolaeth yn cael ei gweld fel lle gwych i weithio, gwirfoddoli, datblygu a thyfu i bawb.

Cyflawniadau 2023-2024

Mae'r tudalennau canlynol yn amlinellu'r camau rydym wedi'u cymryd yn ystod 2023-2024 i gyflawni ein Hamcanion Cydraddoldeb Strategol. Mae hyn yn adeiladu ar y gwaith a wnaed eisoes mewn blynyddoedd blaenorol. Gellir dod o hyd i gopiau o adroddiadau blynyddol blaenorol ar ein gwefan.

Ymgysylltu â'n Defnyddwyr Gwasanaethau



Rydym yn parhau i ddefnyddio amrywiaeth o ddulliau i gasglu adborth gan ein defnyddwyr gwasanaeth fel y gallwn ddysgu o'u profiadau a defnyddio'r wybodaeth hon i wneud gwelliannau i'n gwasanaethau. Mae swyddogaeth Bwth Fideo newydd ar ein meddalwedd profiad cleifion yn galluogi cleifion i gofnodi a llwytho eu straeon personol yn uniongyrchol i'r system. Mae nodweddion allweddol eraill y swyddogaeth straeon fideo cleifion newydd yn cynnwys y gallu i gategoreiddio straeon; yr opsiwn i chwarae fideos yn uniongyrchol o fewn y platfform profiadau; a'r gallu i lawrlwytho a rhannu fideos i'w defnyddio o fewn bwrdd iechyd. Mae'r Tîm PECl yn cynrychioli'r Ymddiriedolaeth ar Rwydwaith Straeon Digidol Cymru Gyfan, lle cydnabuwyd ein harfer arloesol wrth adrodd straeon cleifion fel enghreifftiau.

Mae'r Ymddiriedolaeth hefyd wedi datblygu rhai arolygon penodol i helpu i fynd i'r afael â'r materion gofal iechyd mwyaf cyffredin sy'n effeithio ar ein defnyddwyr gwasanaeth sydd mwyaf agored i niwed. Mae hyn wedi cynnwys y canlynol:



Arolwg newydd ar gyfer cleifion sy'n cael eu trin gan un o'n Cynorthwywyr Cwmpïadau neu Ymatebwyr Cwmpïadau ac sy'n aros gartref ar ôl cwmpo.



Arolwg newydd ar gyfer staff a chleifion dementia i'n helpu i ddeall yn well brofiadau'r ddau barti sy'n defnyddio tabledi gweithgaredd therapi rhyngweithiol hel atgofion sydd ar gael mewn cerbydau dethol ar draws Hywel Dda.



Arolwg Cludiant Ceir Gwirfoddol Oncoleg newydd i edrych yn benodol ar brofiadau cleifion oncoleg sy'n teithio i'w hapwyntiadau ysbyty gan ddefnyddio'r Gwasanaeth Ceir Gwirfoddol.



Gwella cyfathrebu â'n cymunedau lleiafrifoedd ethnig



Lansiwyd Pecyn Croeso ar gyfer cymunedau amrywiol a phobl nad Saesneg yw eu hiaith gyntaf yn ffurfiol ar y cyd â'r Tîm Cymorth Lleiafrifoedd Ethnig ac Ieuenctid Cymru (EYST) ym mis Tachwedd 2023 mewn digwyddiad a gynhaliwyd yng Nghanolfan Selwyn Samuel, Llanelli. Llywiwyd y pecyn hwn gan yr ymgysylltu â theuluoedd o Syria sy'n cael eu hailsefydlu yng Nghymru a chymunedau lleiafrifoedd ethnig eraill ledled Cymru. Mae offeryn cyfieithu ar-lein wedi'i gynnwys yn y pecyn i alluogi defnyddwyr i roi adborth mewn amser presennol ac mae set newydd o gyfarwyddiadau darluniadol i'w cynnwys yn cael eu datblygu yn cael eu cyflwyno o fis Ebrill 2024.



Cydweithio

Ym mis Hydref 2023, bu'r Ymddiriedolaeth yn cydweithio â'r Gymdeithas Ddiwylliannol Hindwâidd a Bwrdd Partneriaeth Rhanbarthol Caerdydd a'r Fro. Nod y prosiect hwn oedd nodi bylchau mewn gwybodaeth a sgiliau ymhlith aelodau'r gymuned sy'n mynychu'r India Centre yn Sblot, Caerdydd. Cyd-ddyluniwyd raglen sy'n cynnig sesiynau sgiliau a chodi ymwybyddiaeth yn seiliedig ar angen cymunedol a oedd yn anelu at greu atebion i gael mynediad at wasanaethau a meithrin gwydnwch cymunedol.

Cynhadledd ac Arddangosfa Mae Bywydau Du o Bwys

Mae'r Ymddiriedolaeth yn parhau i weithio gyda sefydliadau allanol i ymgysylltu â'n cymunedau Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig. Ym mis Mawrth 2024, roedd gan yr Ymddiriedolaeth stondin wybodaeth yng Nghynhadledd ac Arddangosfa Mae Bywydau Du o Bwys Cymru gan Race Council Cymru lle bu staff yn dysgu o brofiadau bywyd unigolion, yn trafod ffyrdd o feithrin perthnasoedd a gwella mynediad at wasanaethau, ac yn hyrwyddo cyfleoedd gwirfoddoli a llwybrau i gyflogaeth o fewn parafeddygaeth. Yn sgil y digwyddiad hwn, trefnwyd ymweliad wedi'i gynllunio â'r Grŵp Cymunedol Affricanaidd yng Ngogledd Cymru yn ddiweddarach yn y flwyddyn.



Cefnogi ein Cymunedau LGBTQ+

PRIDE!

Mae ein Rhwydwaith Staff LHDTC+ yn parhau i arwain ar bresenoldeb mewn digwyddiadau Balchder sy'n caniatáu i'r Ymddiriedolaeth nid yn unig ddangos cefnogaeth weledol i'n cymunedau LHDTC+ ond sydd hefyd yn rhoi cyfle gwerthfawr i ni ymgysylltu â'n cymunedau i lywio ein cynlluniau ar gyfer y dyfodol, megis ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol newydd ar gyfer 2024-2028.



Adborth gan staff a defnyddwyr gwasanaeth yn dangos eu bod yn dymuno gweld mwy o bresenoldeb mewn digwyddiadau Balchder lleol ledled Cymru. Mae'r Rhwydwaith LHDTC+ yn gweithio mewn partneriaeth â'n Rheolwyr Ardal ac Ymatebwyr Cyntaf Cymunedol ledled Cymru i gynllunio dull cydgysylltiedig o fynd i ddigwyddiadau Balchder lleol ledled Cymru yn 2024-2025. Treialwyd y cynllun hwn yn ystod haf 2023 gyda rhai o'n staff a gwirfoddolwyr yn mynychu Balchder Llandeilo a Balchder Sir Benfro yn ogystal â Chaerdydd ac Abertawe.

Gan weithio mewn partneriaeth â Rhwydwaith LHDTC+ AACE, rydym wedi cyd-gynhyrchu adnoddau addysgol i helpu staff i gael gwell dealltwriaeth o'r heriau y mae ein cleifion trawsryweddol yn eu hwynebu. Mae'r adnoddau'n cynnwys:

- Gwybodaeth i drinwyr galwadau sy'n esbonio terminoleg ac yn cynnig cyngor ar ymdrin â chleifion trawsryweddol yn sensitif tra'n cynnal cyfrinachedd ac urddas.
- Canllawiau ar ddatblygu polisiau a gweithdrefnau sefydliadol i helpu i wreiddio arferion traws-gyfeillgar.
- Camau ymarferol y gall Ymddiriedolaethau Ambiwllans eu cymryd i ddangos cefnogaeth amlwg i gymunedau traws.

Mae'r Ymddiriedolaeth yn cydnabod bod ein cymunedau traws yn cynyddu o fewn y cymunedau rydym yn eu gwasanaethu ac o fewn ein gweithlu ein hunain. Ym mis Tachwedd 2023, croesawodd ein Rhwydwaith Lleisiau WAST barafeddyg trawsryweddol o Ymddiriedolaeth Ambiwllans arall lle bu iddynt rannu eu stori bersonol â staff ar draws yr Ymddiriedolaeth i helpu i gynyddu gwybodaeth a dealltwriaeth o gefnogi cydweithwyr trawsryweddol sy'n trawsnewid tra yn y gwaith.

National Ambulance
LGBT Network



Understanding Trans
Service Users



SHOCKTOBER

Fel rhan o'n cynlluniau hirdymor i gyflwyno addysg gynradd ac ymgysylltu â phlant a phobl ifanc, ym mis Hydref bu ein Tîm PECl yn ymweld ag ysgolion fel rhan o'u hymgyrch 'Shocktober'.

Y nod oedd hyrwyddo adfywio cardio-pwlmonaidd (CPR) a'r defnydd o ddiffibrilwyr cymunedol, yn ogystal â hyrwyddo negeseuon allweddol ar y gwasanaethau gofal iechyd a ddarparwn. Anogwyd disgyblion a gymerodd ran i ddod yn achubwyr bywyd yn y dyfodol yn y gymuned.

Y rhaglen fwyaf llwyddiannus hyd yma eleni oedd y rhaglen addysg gynradd gyda mwy o ysgolion nag erioed yn mynegi diddordeb i gymryd rhan. Mynychodd 68 o ysgolion ledled Cymru, gan gynnwys 11 ysgol cyfrwng Cymraeg gyda 4 sesiwn yn cael eu cyflwyno trwy gyfrwng y Gymraeg. Mynychodd 83 o wirfoddolwyr y sesiynau hefyd, sef ein nifer uchaf hyd yma.

Ar gyfer digwyddiadau yn y dyfodol, byddwn yn cynnwys senarios iechyd newydd i alluogi disgyblion i ystyried pryd mae 999 yn briodol a recordio galwad efelychu argyfwng 999 gyda galwr iau nad yw'n gwybod ei gyfeiriad cartref.

Ap Gemau Hwb Golau Glas



Y nodwedd ddiweddaraf a ddatblygwyd ac a ychwanegwyd at yr ap gemau 'Hwb Golau Glas' yw 'Y Ffordd Iawn', ymagwedd hawliau plant '7 Gwiriad Pwysig' gan y Comisiynydd Plant. Mae'r ap gemau dwyieithog, sydd wedi'i anelu at blant 7 i 12 oed, wedi'i gynllunio i gynorthwyo plant a phobl ifanc i ddeall beth sy'n digwydd pan fyddant yn ffonio 999 a sut rydym yn blaenoriaethu cleifion. Mae hefyd yn anelu at ymgysylltu chwaraewyr â'r offer y mae criwiau brys yn ei ddefnyddio a pham eu bod yn eu defnyddio, gan leddfu unrhyw ofnau a allai fod gan gleifion ifanc a hyrwyddo profiad cadarnhaol. Mae'r ap ar gael ar iPads yr holl staff. O dan oruchwyliaeth lem a chaniatâd rhieni, mae gan staff yr opsiwn i ddefnyddio'r ap at ddibenion chwarae a thechneg tynnu sylw. Mae'r ap hefyd yn rhad ac am ddim i'w lawrlwytho yn Google Play ac Apple App Store.



Gwella ein Gofal Demensia

Ar ôl derbyn gwobr am y defnydd mwyaf arloesol o Weithgareddau Rhyngweithiol Therapi Atgofion (RITA) yng Nghynhadledd a Gwobrau Grŵp Defnyddwyr RITA yn 2022, aeth Tîm Dementia'r Ymddiriedolaeth i 36ain Cynhadledd Fyd-eang Clefyd Alzheimer Rhyngwladol i rannu arfer da ar raddfa fyd-eang.



Daeth y digwyddiad, a gynhaliwyd yn Krakow, ag arbenigwyr o bob rhan o'r byd ynghyd i rannu gwybodaeth am gyflawniadau, arloesiadau ac arfer gorau mewn ymchwil, gofal a pholisi dementia, tra'n parhau i fynd i'r afael â'r canfyddiadau ynghylch dementia a'u herio. Fel yr unig wasanaeth ambiwlans i fynychu'n gorfforol, cawsom wahoddiad i rannu gwaith yr Ymddiriedolaeth ar greu amgylcheddau sy'n deall dementia a'r defnydd o therapi hel atgofion i gefnogi'r bobl sy'n byw gyda dementia wrth ddefnyddio ei gwasanaethau. Mae hyn wedi cynnwys cyflwyno lloriau, bleindiau a chynlluniau lliw sy'n deall dementia i'n fflyd ddi-frys, a pharhau i ddefnyddio llechen sgrin gyffwrdd rhyngweithiol sy'n cyfuno adloniant â therapi. Mae hyn yn cynorthwyo cleifion i gofio a rhannu digwyddiadau o'u gorffennol trwy wrando ar gerddoriaeth, gwyllo adroddiadau newyddion am ddigwyddiadau hanesyddol arwyddocaol, gwranddo ar areithiau adeg y rhyfel, chwarae gemau a karaoke, gwyllo hen ffilmiau, sioeau teledu, digwyddiadau chwaraeon, ac edrych ar hen ffotograffau.

Mae gwaith y tîm wedi galluogi'r Ymddiriedolaeth i gael ei chydabod fel Sefydliad sy'n Deall Dementia gan Gymdeithas Alzheimer ac yn 2023 dyfarnwyd Gwobr Arwr Dementia i ni am Ragoriaeth Broffesiynol.



Gwella ein darpariaeth gwasanaeth i bobl ag anableddau dysgu



Mae ein Tîm Profiad y Claf a Chynnwys y Gymuned (PECI) wedi parhau i feithrin perthnasoedd â phobl ag anabledd dysgu i ddysgu mwy am sut y gallwn wella mynediad at wasanaethau a chyfathrebu'n well â phobl. Gan ddefnyddio'r adborth a dderbyniwyd, rydym wedi buddsoddi mewn hyfforddiant i ddatblygu fersiynau hawdd eu darllen o'n cyfathrebiadau ac wedi buddsoddi mewn technoleg ddigidol i helpu i wneud cyfathrebiadau ein gwefan yn fwy hygyrch.

Ym mis Medi 2023, cyflwynodd ein Tîm PECI i Grŵp Cynghori'r Gweinidog ar Anabledd Dysgu. O ganlyniad, mae cynigion wedi'u datblygu i gyflwyno mecanwaith fflagio ar ein systemau i nodi'r unigolion sydd ag anabledd dysgu, y rheini sydd ag awtistiaeth neu sy'n niwroamrywiol, fel y gall clinigwyr ddysgu mwy am anghenion unigolion. Bydd hyn yn ein helpu i reoli galwyr cyson, nodi croestoriad rhwng anabledd dysgu ac ethnigrwydd, a darparu cyfleoedd ymgysylltu a rhwydweithio pellach.

Cyflwynwyd cais newid i wneud gwelliannau i'n system cofnod cleifion electroneg prototeip yn cael ei ddatblygu. Ariannwyd y newid gan Dîm Anableddau Dysgu Gwelliant Cymru, sydd hefyd yn cydweithio i archwilio cyfleoedd ariannu i wneud gwelliannau ar ein systemau teleffoni.



Addysgu ein staff am golli golwg

Er mwyn ceisio helpu i leihau nifer y digwyddiadau sy'n gysylltiedig â chwympiadau, mae ein tîm lechyd Meddwl a Dementia wedi gweithio mewn partneriaeth â Sefydliad Cenedlaethol Brenhinol Pobl Ddall i ddatblygu cyfres o fideos dysgu byr ar gyflyrau colli golwg. Mae'r fideos, sydd wedi'u hychwanegu at sianel YouTube yr Ymddiriedolaeth a'n pad lansio dysgu, yn ymdrin â phynciau sy'n cynnwys cyflyrau llygaid cyffredin, colli golwg a dementia, cyfeiliornad plygiant heb ei gywiro, glawcoma, amgylcheddau cwmpo, retinopathi diabetig, Syndrom Charles Bonnet, cataractau, a dirywiad maciwlaid cysylltiedig ag oedran.

Bwlch Cyflog Rhng y Rhywiau



Ychydig iawn o amrywiad a fu o fewn ein bwlch cyflog rhng y rhywiau dros y saith mlynedd diwethaf. Mae ein bwlch cyflog rhng y rhywiau am 2023-2024 yn 5.6%. Ceir dadansoddiad llawn o'n data bwlch cyflog rhng y rhywiau yn atodiad A. Er bod ein bwlch cyflog rhng y rhywiau yn parhau i fod yn gymharol fach o gymharu â llawer o Fyrddau lechyd ac Ymddiriedolaethau eraill yn y DU, rydym yn cydnabod bod unrhyw fwlch cyflog rhng y rhywiau yn annerbyniol ac mae angen i ni barhau i weithio i gau'r bwlch cyflog. Felly, byddwn yn parhau i:

Ymgysylltu â'n staff i ddeall y rhesymau y tu ôl i'n bwlch cyflog rhng y rhywiau.

Addysgu staff i'w helpu i ddeall ein bwlch cyflog rhng y rhywiau er mwyn dylanwadu ar weithgarwch recriwtio yn y dyfodol.

Annog ein staff benywaidd i archwilio cyfleoedd dilyniant gyrfa sydd ar gael.



Beth ydym ni wedi'i wneud dros y flwyddyn ddiwethaf i wella ein bwlch cyflog rhng y rhywiau?

Diwrnod Agored Menywod yn HART

Ym mis Mehefin 2023, cynhaliodd yr Ymddiriedolaeth ei diwrnod agored cyntaf yn benodol ar gyfer menywod yn ein Tîm Ymateb i Ardaloedd Peryglus (HART) gweithredol arbenigol. Pwrpas y diwrnod hwn oedd annog mwy o fenywod i ystyried gwneud cais i ymuno ag Uned HART i bontio'r bwch rhwng y nifer anghymesur o isel o fenywod sy'n gweithio o fewn yr uned ar hyn o bryd. Yn ystod y dydd, cafodd menywod gyfle i ymgymryd â rhai o elfennau ymarferol y rôl, gan gynnwys gweithio'n ddiogel ar uchder, hyfforddiant gofod cyfyng a'r prawf cymhwysedd corfforol. Roedd hyn er mwyn lleddfu rhai o'r pryderon a allai fod gan ymgeiswyr benywaidd posibl wrth ystyried gwneud cais am rôl arbenigol iawn o fewn HART. Roedd ein gweithwyr benywaidd presennol o fewn HART wrth law i rannu eu profiadau eu hunain o ymuno â'r tîm a darparu man diogel i'r mynychwyr ofyn cwestiynau a dysgu mwy am y rôl.



LLEIHAU MISOGYNI A GWELLA DIOGELWCH RHYWIOL YN Y GWASANAETH AMBIWLANS

Mae WAST wedi cefnogi un o'n Rheolwyr Datblygu Sefydliadol i gymryd swydd ar ffurf secondiad o fewn rôl diogelwch rhywiol arbenigol o fewn Cymdeithas Prif Weithredwyr Ambiwlansys. Datblygwyd set o egwyddorion arweiniol diogelwch rhywiol yn 2023-2024 a lansiwyd yn Fforwm Arwain Ambiwlans y DU ym mis Tachwedd 2023. Mae canlyniadau yn dilyn ymarfer ymgysylltu â'n staff wedi dangos yr angen i gynyddu'r gefnogaeth i'n gweithwyr benywaidd sydd yn profi casineb at fenywod ac aflonyddu rhywiol yn y gweithle. Gan ddysgu o adolygiadau diwylliannol a gynhaliwyd mewn Ymddiriedolaethau Ambiwlans yn GIG Lloegr ac o fewn gwasanaethau brys eraill, rydym wedi bod yn rhagweithiol wrth fynd i'r afael â'r mater hwn o fewn yr Ymddiriedolaeth. Gan weithio gyda'r cyfryngau cenedlaethol, mae ein Prif Weithredwr wedi gwneud ymrwymiad cyhoeddus i ddileu aflonyddu rhywiol yn y gweithle. Mae rhannu profiadau dienw ein staff benywaidd wedi helpu i amlygu'r angen i weithredu. Rydym wedi datblygu a chyflwyno nifer o sesiynau ymwybyddiaeth diogelwch rhywiol i grwpiau allweddol o staff trwy gydol y flwyddyn a byddwn yn parhau i mewn i'r flwyddyn nesaf. Mae gwaith yn mynd rhagddo i ddatblygu a gweithredu cyfres o sesiynau manylach ar bynciau lluosog yn ymwneud â diogelwch rhywiol. Mae'r gwaith hwn hefyd wedi'i gefnogi gan ein Rhwydwaith Lleisiau WAST a'n menter Codi Llaidd Heb Ofn. Ceir rhagor o wybodaeth am y rhain yn yr adran Gweithlu yr adroddiad hwn.



Diwrnod Rhyngwladol Menywod 2024

Cynhaliom gyfres o ddigwyddiadau i gydnabod cyflawniadau ein staff benywaidd ac i annog mwy o fenywod i swyddi arwain a rheoli ac i rolau lle mae gennym llai o fenywod na dynion.

Cynhaliodd rhai o'n Haelodau Bwrdd benywaidd a'n Cyfarwyddwyr Cynorthwyol banel trafod ar-lein a rhannu eu straeon personol eu hunain a'u teithiau i swyddi arwain. Rhannodd staff gyngor ar strategaethau ymdopi a sgiliau aml-dasgio i gydbwyso dilyniant gyrfa ag ymrwymïadau bywyd cartref tra'n cydnabod y rhwystrau a'r heriau y mae menywod yn eu hwynebu yn y gweithle.

Cynhaliodd ein Rhwydwaith Lleisiau WAST sesiwn 'Menywod mewn Technoleg' a arweiniwyd gan ein Cyfarwyddwr Cynorthwyol Gwasanaethau Digidol, Dr Leanne Smith. Daeth nifer dda i'r sesiwn hon a rhoddodd gipolwg ar y cyfleoedd i fenywod o fewn gwasanaethau digidol, maes gwasanaeth sy'n cael ei ddominyddu gan ddynion yn bennaf mewn llawer o sectorau.

Er mwyn gwneud ein dathliadau yn cynnwys ein staff gwrywaidd, achubwyd ar y cyfle i gynyddu dealltwriaeth ar wahaniaethu ar sail rhyw trwy gynnal sesiwn bwrpasol ar sut i fod yn gyfaill gwell i fenywod yn y gweithle. Roedd panel gwadd yn cynnwys rhai o'n Haelodau Bwrdd gwrywaidd a'n Pennaeth Lles yn y Gweithle, Dr Adam Cann, a siaradodd yn onest am eu bylchau gwybodaeth eu hunain mewn perthynas â chydaddoldeb rhywiol ac archwilio camau gweithredu posibl i gefnogi eu cydweithwyr benywaidd yn well.

Ail-lansiwyd ein Rhwydwaith Menywod fel rhan o'n dathliadau Diwrnod Rhyngwladol y Menywod ym mis Mawrth 2024. Mae sgysiau cynnar wedi'u cynnal gydag aelodau ar ddatblygu set o amcanion ar gyfer y rhwydwaith a chynllunio cyfres o ddigwyddiadau yn y dyfodol i gefnogi menywod yn y gweithle a fydd yn canolbwyntio ar bynciau y mae aelodau'r rhwydwaith yn gofyn amdanynt.



Menopos yn
Bwysig!



Gan weithio mewn partneriaeth â Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr, gwahoddwyd staff i fynychu cyfres o sesiynau menopos rhithwir. Darparwyd y sesiynau hyn gan *The Menopause Company* ac roeddent yn canolbwyntio ar ymwybyddiaeth o'r menopos a sut i ddod yn hyrwyddwr menopos. Gwahoddwyd staff hefyd i fynychu dangosiad o'r 'Rainbow Menopause' sef ffilm fer a gynhyrchwyd gyda'r *Menopause Inclusion Collective*. Mae'r ffilm yn edrych ar y menopos ar gyfer pobl LHDTG+, gan nodi'r angen am sgysiau a chymorth mwy cynhwysol. Gan gynnwys cyfweiliadau â chlinigwyr a phobl sydd wedi profi'r menopos, y gobaith yw y bydd rhannu profiadau byw a straeon unigol yn helpu mwy o bobl i ddeall bod angen i sgysiau menopos gynnwys pawb.

Mae ein Tîm Gwasanaethau Pobl wedi cyflwyno cyfres o weithdai i reolwyr i hyrwyddo gwell gweithrediad y polisi gweithio hyblyg, addasiadau rhesymol a rheoli absenoldeb salwch. Nod hyn yw helpu rheolwyr i symud oddi wrth ffyrdd traddodiadol o reoli llinell a chynnig mwy o hyblygrwydd i ddiwallu anghenion unigol ein staff, gwella iechyd a lles a chynyddu recriwtio a chadw staff yn y gweithle.

Mae ein Rhwydwaith Gofalwyr hefyd wedi bod yn hyrwyddo ac yn paratoi i weithredu gofynion y Bil Absenoldeb Gofalwyr newydd sy'n rhoi hawl i hyd at wythnos o absenoldeb di-dâl i ofalwyr di-dâl.

**Datblygu
Polisi**



Yn 2024-2025, mae'r camau gweithredu canlynol wedi'u nodi i'n helpu i fynd i'r afael â'n bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn yr Ymddiriedolaeth:

Ymgysylltu â'n staff benywaidd i ddeall yn well y rhesymau posibl y tu ôl i fwch cyflog rhwng y rhywiau.

Mynd â'n sesiwn 'Menywod mewn Technoleg' i Gynhadledd Meistroli Amrywiaeth Cymru eleni, sef prif ddigwyddiad a drefnwyd gan arbenigwr blaenllaw ar Gydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant, Bernie Davies, sy'n denu gweithwyr proffesiynol blaenllaw ledled Cymru a'r DU. Bydd Dr Leanne Smith, ynghyd â staff o fewn yr Ymddiriedolaeth a GIG Cymru yn arwain y parth sector cyhoeddus yn y digwyddiad a fydd yn ceisio annog mwy o fenywod i ystyried gyrfaoedd o fewn gwasanaethau digidol o fewn WAST a'r sector cyhoeddus ehangach.

Cynyddu gallu ein menter Codi Llais Heb Ofna drwy recriwtio Gwarcheidwad llawn amser. Bydd y rôl newydd hon yn cefnogi ein rhaglen waith i wella diwylliant ynglŷn ag ymwybyddiaeth o ddiogelwch rhywiol a darparu cefnogaeth i'r rhai sy'n profi aflonyddu rhywiol.

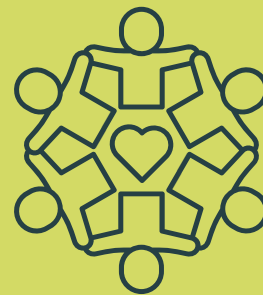
Parhau i gefnogi'r Arweinydd Diogelwch Rhywiol i ddarparu cyfres o hyfforddiant ymwybyddiaeth diogelwch rhywiol i staff ar draws Gwasanaethau Ambiwylans y DU. Bydd yr Arweinydd hefyd yn cysylltu â Phrifysgol Caerdydd ac yn hwyluso cyfranogiad mewn prosiect ymchwil sy'n ceisio dadansoddi profiadau aflonyddu rhywiol staff gofal iechyd rheng flaen.

Beth mwy allwn ni ei wneud?

Cynnal gweithdy pwrpasol ar gyfer staff benywaidd gweithredol i dysgu am symud ymlaen i rôl rheoli. Bydd y gweithdai'n archwilio damcaniaethau ynghylch 'syndrom y ffugiwr', yn hyrwyddo polisiau a gweithdrefnau a all gefnogi gweithio hyblyg, ac yn annog cyfranogiad yn ein rhaglenni sgiliau arwain a rheoli sydd ar gael.

Fel rhan o ail-lansio ein Rhwydwaith Menywod, rydym yn bwriadu cynnal cyfres o sesiynau a fydd yn anelu at gefnogi iechyd a llesiant menywod yn y gweithle. Bydd sesiynau yn dechrau ym mis Gorffennaf 2024 gyda ffocws ar endometriosis a'r menapos.

Amrywiaeth y Gweithlu



Mae ein data monitro cydraddoldeb gweithlu yn dangos rhywfaint o welliant yn amrywiaeth ein gweithlu gyda chynnydd bach yn nifer y staff sydd ag anabledd a'r rhai sy'n nodi eu bod yn LHDT+.



6.75%



5.6%



Am y tro cyntaf ers dechrau adrodd, mae gennym fwy o aelodau staff benywaidd nag aelodau gwrywaidd. Fodd bynnag, roeddem yn siomedig o weld gostyngiad bach yn ein gweithlu Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig sy'n parhau i fod yn her i'r Ymddiriedolaeth.



50:50



1.4%

Rydym yn cydnabod, er gwaethaf rhai enillion bach yn amrywiaeth y gweithlu, bod llawer y mae angen i ni ei wneud i wella amrywiaeth ein gweithlu fel ei fod yn adlewyrchu'r boblogaeth yr ydym yn ei gwasanaethu yn well. Yn 2023-2024, rydym wedi parhau i roi nifer o gamau ar waith i'n helpu i dyfu amrywiaeth yn y gweithlu ac i gefnogi staff o grwpiau lleiafrifol a allai wynebu heriau ychwanegol yn y gweithle ac yn eu bywydau personol.

Ceir manylion pellach ar amrywiaeth ein gweithlu yn ein Hadroddiad Blynyddol Monitro Cydraddoldeb y Gweithlu 2023-2024 sydd yn Atodiad B

Beth ydym ni wedi'i wneud dros y flwyddyn ddiwethaf i wella amrywiaeth ein gweithlu?



Mae ein **Rhwydwaith Lleisiau WAST** yn parhau i hyrwyddo amgylcheddau gwaith cynhwysol a chodi ymwybyddiaeth o'r materion a wynebir gan bobl agored i niwed a'r rhai sydd â nodwedd warchoddedig. Mae'r rhwydwaith hwn yn gweithredu fel rhwydwaith ymbarél i'n rhwydweithiau staff eraill. Mae'n parhau i gysylltu â Chadeiryddion ein Rhwydwaith i gynnal sesiynau gwybodaeth ar ystod o faterion cyfredol y mae angen mynd i'r afael â hwy. Drwy gydol y flwyddyn, gwahoddwyd siaradwyr gwadd i'r Ymddiriedolaeth a chyflwyno sesiynau i gynnig cymorth i staff a chodi ymwybyddiaeth o'r pynciau canlynol:

Lleisiau Myfyrwyr
LHDTC+

Ymwybyddiaeth
Traws

Rhywdwaith
Menywod
Mwslimaidd y GIG

Menywod o fewn y
Lluoedd Arfog

Menywod ym
Maes
Technoleg

Misogyni Eithafol a'r
Mudiad 'Incel'

Casineb at ddynion a
Gwrywod gyda 'Lads Army'

Cynghreiriaeth
Gwryw



Rhwydwaith
LGBTQ+
Network

Wrth i'n staff a'n cymunedau LHDTC+ barhau i wynebu heriau a gwahaniaethu, mae'r Ymddiriedolaeth wedi cyflymu ei hymdrechion i roi mecanweithiau cymorth ar waith i wella profiad ein staff LHDTC+ a defnyddwyr gwasanaethau.

Mae Cadeirydd ein Rhwydwaith yn parhau i weithio'n agos gyda Rhwydwaith LHDT Cenedlaethol Cymdeithas Prif Weithredwyr Ambiwlansys. Mae hyn wedi cynnwys cynhadledd dau ddiwrnod ym Mhrifysgol Manceinion lle cyfarfu aelodau rhwydwaith a staff o bob rhan o Ymddiriedolaethau Ambiwlans y DU i gymryd rhan mewn gweithdai thema a mynychu seminarau i wella eu gwybodaeth eu hunain a dysgu sgiliau newydd wrth fynd i'r afael ag anghydraddoldebau ar gyfer cymunedau LHDTC+. Rhoddodd cyfleoedd rhwydweithio yn y digwyddiad hefyd gysylltiadau defnyddiol i'r Ymddiriedolaethau i helpu i gyflwyno hyfforddiant ymwybyddiaeth pellach o fewn eu sefydliadau unigol eu hunain.

Dim Byd Hebodon Ni

PurpleSpace

Ar ôl comisiynu cymorth gan y sefydliad **Purple Space**, rydym wedi sefydlu rhwydwaith cynyddol ar gyfer staff sydd ag anabledd. Mae'r rhwydwaith hwn yn agored i bob aelod o staff ag anabledd a'u cynghreiriaid ar hyn o bryd. Wrth i'r rhwydwaith ddatblygu, bydd aelodau'n penderfynu a ydynt am greu is-grwpiau ar wahân ar gyfer anabledau corfforol a niwroamrywiaeth.



Mae'r rhwydwaith wedi gosod set o amcanion iddo'i hun ar gyfer y flwyddyn ac eisoes wedi creu cysylltiadau â rhwydweithiau eraill ledled Cymru.

Mae aelodau wedi ceisio cymorth gan ein **Rhwydwaith Gofalwyr** sefydledig ac maen nhw'n gweithio ar fenter i gyflwyno Pasbort Iechyd a Llesiant i staff ac eisoes wedi datblygu fersiwn drafft sy'n destun ymgynghoriad ar hyn o bryd. Bydd hyn yn gysylltiedig â'n menter **Pasbort Gofalwr** a bydd yn cynnig cyfle i staff a'u rheolwyr llinell ddiwallu anghenion unigol yn fwy effeithlon a gweithredu addasiadau rhesymol priodol.



Mae ein **Rhwydwaith Gofalwyr** yn parhau i dyfu mewn niferoedd a chryfder. Yn ogystal â dathlu Wythnos Gofalwyr a diwrnod Hawliau Gofalwyr rydym hefyd wedi datblygu tudalen SharePoint i Ofalwyr ac wedi lansio Pasbort Gofalwyr sy'n Gweithio. Mae sesiynau hyfforddi yn parhau i gael eu cyflwyno i reolwyr llinell gan ein Hyrwyddwr Gweithle Cynhalwyr Cymru a benodwyd. Ym mis Mehefin 2023, lansiwyd Rhwydwaith Cefnogaeth i Ofalwyr gan Gymheiriaid i gynnig lle cefnogol i ofalwyr sy'n gweithio a chydweithwyr.

Roedd y lansiad hwn yn cynnwys caffael mynediad at yr ap 'Jointly' gan Gofalwyr Cymru sy'n helpu staff i reoli eu cyfrifoldebau gofalu ochr yn ochr â bywyd gwaith a chymdeithasol. Crëwyd yr ap hwn gan ofalwyr i'w ddefnyddio fel offeryn cyfathrebu a chymorth. Byddwn yn parhau i ariannu mynediad i'r ap i'n staff a hyd yma, mae 23 aelod o staff wedi elwa o ddefnyddio'r ap.



Arferion Tosturiol

Mae'r Ymddiriedolaeth wedi gweithio mewn partneriaeth â PCGC i ddatblygu cyfres o fodiwlau hyfforddi yn seiliedig ar arferion tosturiol mewn perthynas â chysylltiadau gweithwyr. Cynlluniwyd y sesiynau hyn ar gyfer staff sydd â chyfrifoldebau rheoli llinell a'r rhai sy'n chwarae rhan mewn datblygu ein gwasanaethau pobl a'n strategaethau gweithlu.



Nod y sesiwn oedd archwilio effaith ein gweithdrefnau gweithlu presennol ar gysylltiadau gweithwyr a sut y gall ymagwedd fwy tosturiol sydd wedi'i theilwra ar gyfer pob aelod unigol o staff wella profiad gweithwyr, gweithdrefnau rheoli llinell a chael effaith gadarnhaol ar gynhyrchiant, cadw'r gweithlu a gwella salwch ac absenoldeb hirdymor.

Hyfforddiant Cynghreiriaeth & Gwylwyr Gweithredol



*Practicing Allyship
Ymarfer cynghreiriaid*

Rydym wedi datblygu hyfforddiant pwrpasol i helpu staff i nodi pobl a allai fod yn ddioddefwyr gwahaniaethu neu brofi annhegwch. Mae'r hyfforddiant hwn yn

dysgu staff sut i ddod yn gynghreiriad i'r rhai sydd eu hangen ac yn rhoi'r sgiliau iddynt ddileu gwahaniaethu trwy ddod yn wylwyr gweithredol. Mae staff yn dysgu am bum techneg a all helpu eraill sy'n cael eu hunain mewn sefyllfaoedd bregus.

200

o gydweithwyr wedi cwblhau'r hyfforddiant yn 2023 - 2024



wedi dysgu llawer iawn neu lawer

93%

byddai'n defnyddio'r hyn y maent wedi'i ddysgu bob dydd neu'n aml



Sgôr gadarnhaol 4.75 allan o 5



Codi Llais Heb Ofn



Yn dilyn cyfres o ymarferion ymgysylltu â staff, rydym wedi cynyddu ein sianeli i staff godi pryderon a chael sgysiau agored am eu profiadau personol.

Yn ogystal â'r sianeli cymorth traddodiadol sydd ar gael gan reolwyr llinell a'n Tîm Gwasanaethau Pobl, lanswyd ein Llwyfan Gweithio mewn Hyder a'n menter Codi Llais Heb Ofn Rhaglen yn 2023. Mae'r ddwy sianel yn cynnig cyngor a chymorth cyfrinachol gan 'Warcheidwaid' hyfforddedig i helpu i ddod o hyd i atebion priodol i bryderon a godwyd.



Ar ôl hyfforddi tri aelod presennol o'n Tîm Diwylliant, Cynhwysiant a Lles i ddechrau i weithredu fel Gwarcheidwaid swyddogol o fewn yr Ymddiriedolaeth, mae'r galw cynyddol am y gwasanaeth hwn wedi arwain at yr Ymddiriedolaeth yn ceisio penodi Gwarcheidwad llawn amser i gynyddu ein gallu i gynnig cyngor a chefnogaeth i staff.

Mae'r sgysiau a gafwyd gyda Gwarcheidwaid wedi ein galluogi i nodi tueddiadau yn y pryderon a godwyd, yn benodol ynghylch materion sy'n ymwneud â nodweddion gwarchodedig penodol. Mae cysylltiadau cryf rhwng y Gwarcheidwaid a'r Gwasanaethau Pobl wedi helpu i nodi themâu allweddol rhwng y materion a godwyd gyda'r Gwarcheidwaid a'r rhai mewn achosion disgyblu staff. O ganlyniad, mae sesiynau gwybodaeth penodol wedi'u cynnal ar addasiadau rhesymol yn y gweithle, mae cymorth wedi'i ddarparu i aelodau unigol o staff a rheolwyr llinell, ac mae Rhwydwaith Lleisiau WAST wedi defnyddio'r themâu hyn yn eu hymgyrchoedd codi ymwybyddiaeth, gyda ffocws penodol ar fynd i'r afael ag ymddygiad amhriodol, casineb at fenywod a diogelwch rhywiol.



Yn 2024-2025, mae'r camau gweithredu canlynol wedi'u nodi i'n helpu i wella amrywiaeth y gweithlu:

Beth mwy allwn ni ei wneud?

Cryfhau ein cefnogaeth i'n gofalwyr di-dâl sy'n gweithio trwy ddatblygu Polisi Gofalwyr ac yn ddod yn Gyflogwr Hyderus o ran Gofalwyr ardystiedig i ddangos ein cynnig o gefnogaeth barhaus i ddarpar weithwyr.

Cydgysylltu â'r Arweinydd Diogelwch Rhywiol cenedlaethol i gyflwyno cyfres o sesiynau dysgu sy'n canolbwyntio ar ddatblygu dealltwriaeth ddyfnach o ddiogelwch rhywiol, aflonyddu rhywiol, gofynion deddfwriaethol newydd, misogyni sefydliadol a dylanwadau cymdeithasol. Bydd y sesiynau'n cyfeirio at ganllawiau pellach ar sut i reoli ac atal ymddygiad amhriodol yn y gweithle.

Cefnogi Aelodau'r Bwrdd i ddatblygu a chyflawni amcanion datblygiad personol ynghylch amrywiaeth a chynhwysiant gan ddechrau gydag asesiad o'u lefelau dealltwriaeth presennol. Gwahoddir Aelodau'r Bwrdd i fynychu nifer o ddigwyddiadau yn ystod y flwyddyn i wella eu sgiliau arwain ac i atgyfnerthu ymrwymiad yr Ymddiriedolaeth fel sefydliad cynhwysol.

Gweithredu cynllun gweithredu blynyddol cadarn i helpu i gyflawni Amcanion cyffredinol y Cynllun Cydraddoldeb Strategol, wrth sicrhau bod cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant wedi'u gwreiddio ar draws yr holl gyfarwyddiaethau ac yn gysylltiedig â chynlluniau cyfarwyddiaethau lleol. Adolygiad o'r gweithdrefnau llywodraethu o amgylch y Cynllun Cydraddoldeb Strategol ac ailstrwythuro'r Grŵp Llywio Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant gyda sefydlu is-grwpiau i roi camau gweithredu ar lefel cyfarwyddiaeth ar waith.

Treialu Pecyn Cymorth Diwylliant Tîm newydd ar gyfer rheolwyr sy'n anelu at helpu rheolwyr i nodi'r agweddau ar ddiwylliant tîm y gallai fod angen eu newid. Mae'n cynnwys defnyddio offeryn asesu diwylliannol sy'n galluogi timau i fesur mesurau diwylliannol ansoddol a meintiol ac ysgogi mwy o sgysiau trylwyr.

Buddsoddi mewn recriwtio rolau arbenigol o fewn y Gyfarwyddiaeth Pobl a Diwylliant a fydd yn canolbwyntio ar wella cysylltiadau gweithwyr er mwyn gwella profiad gweithwyr. Bydd hyn yn cynnwys Gwarcheidwad a Thîm Ymchwilio llawn amser i wella amserlenni yn unol â nodau arferion tosturiol.

Cynyddu ein hymgysylltiad â staff a'n cymunedau lleol i ddeall yn well y bylchau yn amrywiaeth ein gweithlu. Bydd y gwaith hwn hefyd yn cynnwys camau gweithredu i gynyddu cyfranogiad staff yn yr arolwg staff cenedlaethol.

Safon Cydraddoldeb Hiliol y Gweithlu (WRES)

Yn 2023-2024, paratôdd yr Ymddiriedolaeth i gynhyrchu ei Hadroddiad Safon Cydraddoldeb Hiliol y Gweithlu cyntaf erioed yn unol â gofynion Cynllun Gweithredu Gwrth-hiliol Cymru Llywodraeth Cymru. Cafodd ein cydweithwyr yn Addysg a Gwella lechyd Cymru y dasg o gasglu gwybodaeth o'r system cofnodion staff electronig (ESR) cenedlaethol, canlyniadau arolwg staff cenedlaethol y GIG, a chan gydweithwyr cysylltiadau gweithwyr ar draws sefydliadau GIG Cymru. Bydd yr wybodaeth hon yn ffurfio Adroddiad Safon Cydraddoldeb Hiliol y Gweithlu ar y cyd ar ran GIG Cymru.

Ym mis Mawrth 2024, mae casgliad data cynnar sy'n perthyn yn uniongyrchol i'r Ymddiriedolaeth yn darparu llinell sylfaen o wybodaeth y gellir ei defnyddio i nodi meysydd i'w gwella i'w datblygu yn 2024-2025.



Drwy gydol yr adroddiad hwn, rydym yn defnyddio'r term 'Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig'. At ddibenion crynoder a delweddu, caiff hyn ei dalfyrru i 'BME' mewn ffigurau a thablau



Beth allwn i ni ei
wneud i wella?

Yn 2023-2024, mae'r Ymddiriedolaeth wedi gweithio ochr yn ochr â sefydliadau eraill GIG Cymru i ddatblygu'r camau gweithredu a amlinellwyd yng Nghynllun Gweithredu Gwrth-hiliol Cymru Llywodraeth Cymru. Mae'r Ymddiriedolaeth wedi cysylltu â Diverse Cymru y gofynnwyd iddynt gynnal adolygiad o Bolisiau Gweithlu'r GIG trwy lens gwrth-hiliaeth. Mae adborth hefyd wedi'i ddarparu ar argymhellion yr adroddiad archwilio, y cytunwyd arnynt mewn egwyddor, i helpu i nodi rhwystrau i roi'r camau gweithredu arfaethedig ar waith. Ochr yn ochr â'r gwaith hwn, mae'r Ymddiriedolaeth wedi gweithio'n agos gyda'r Athro Anton Emmanuel a Grŵp Arwain Cydraddoldeb y GIG i goladu'r data ar gyfer Adroddiad Safon Cydraddoldeb Hiliol y Gweithlu ac wedi mynychu gweithdai i drafod camau gweithredu posibl ar gyfer gwella. Rydym wedi cynnwys rhai camau gweithredu yn ein cynlluniau blynyddol i wella profiad ein gweithlu a mynd i'r afael ag amrywiaeth y gweithlu wrth i ni aros am arweiniad pellach gan Lywodraeth Cymru ar y camau nesaf ar gyfer gweithredu Cynllun Gweithredu Gwrth-hiliol Cymru.



Cyflwyniad i'r Cynllun Cymru Wrth-hiliol



Edrych Ymlaen

Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2024-2028



Drwy gydol y flwyddyn rydym wedi adolygu ein gweithrediad o'n hamcanion cydraddoldeb strategol i asesu'r cynnydd a wnaed ac i nodi pa gamau gweithredu sydd eu hangen dros y pedair blynedd nesaf. Fel rhan o ddatblygiad ein set nesaf o amcanion, rydym wedi cynnal cyfres o ymarferion ymgynghori ac ymgysylltu â staff, defnyddwyr gwasanaeth a rhanddeiliaid i'n helpu i ddatblygu Cynllun Cydraddoldeb Strategol newydd ar gyfer 2024-2028. Roeddem yn awyddus i ddysgu mwy am yr heriau a wynebir gan bobl â nodwedd warchoddedig. Buom yn ymgysylltu â grwpiau colli golwg lleol, pobl o grwpiau crefyddol lleol, caffis digartref, cymunedau LHDTTC+, Seneddau leuenctid, Diverse Cymru, Cymdeithas Pobl Fyddar Prydain, sefydliadau elusennol, a llawer mwy. Buom hefyd yn ymgysylltu â'n rhwydweithiau staff, y Tîm Arwain Gweithredol, Cyfarwyddwyr Anweithredol, a chydweithwyr ar draws sefydliadau GIG Cymru. Mae'r ymgysylltu hwn wedi ein helpu i gynllunio set o amcanion a fydd yn ein helpu i ddarparu gwasanaethau tecach a theilwra ein gwasanaethau gofal iechyd i ddiwallu anghenion unigolion.



Gan adlewyrchu ar y cynnydd a wnaed dros y pedair blynedd diwethaf, 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. Mae'r cynllun pedair blynedd newydd hwn yn adeiladu ar y sylfeini a osodwyd ac yn parhau i wneud y mwyaf o'n hymdrechion i fod yn sefydliad enghreifftiol ar gyfer cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Dros y pedair blynedd nesaf byddwn yn parhau â'n huchelgais i arwain trwy esiampl a llwyddo i greu amgylchedd gwirioneddol gynhwysol i bawb, gan drin pawb yn deg ni waeth pwy ydynt, eu cefndir neu eu hamgylchiadau.

Mae'r cynllun hwn wedi'i ddatblygu i gyd-fynd â'n Cynllun Pobl a Diwylliant newydd a bydd yn cyd-fynd â'n Cynllun Cyflawni Rhagoriaeth: Strategaeth Gweledigaeth ar gyfer 2030. Rydym hefyd wedi datblygu set newydd o ymddygiadau a gwerthoedd diwylliannol ar gyfer yr Ymddiriedolaeth sy'n cael eu gwau drwy ein holl gynlluniau strategol. Mae'r cynllun hwn yn sail i'r ymddygiadau hyn ac fe'i cynlluniwyd i'w gwreiddio ymhellach ledled yr Ymddiriedolaeth.

Rydym wedi ymrwmo i roi ein pobl a'n diwylliant wrth galon popeth a wnawn. Mae creu gweithlu amrywiol a diwylliannol gymwys sy'n dangos parch, empathi a dealltwriaeth at eraill yn flaenoriaeth. Drwy fuddsoddi yn ein pobl, rydym yn gobeithio gwella meddwl creadigol ac arloesi, gan eu helpu i wireddu eu llawn botensial. Rydym yn cydnabod bod hyn yn allweddol i sicrhau llwyddiant wrth wella ansawdd gofal a phrofiad defnyddwyr gwasanaeth. Mae ymgysylltu â'n staff, defnyddwyr gwasanaeth a rhanddeiliaid wedi bod yn rhan hanfodol o ddatblygu ein hamcanion cydraddoldeb strategol. Mae gwrando ar yr hyn y mae pobl ei eisiau a chlywed eu syniadau am newid wedi ein helpu i nodi themâu ffocws ac wedi rhoi cyfeiriad clir i'r Ymddiriedolaeth er mwyn dod yn sefydliad gwirioneddol gynhwysol. Mae'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn atgyfnerthu ein huchelgais i greu amgylchedd gwaith cadarnhaol a chynhwysol, lle gall pawb ddod â'u hunan cyfan i'r gwaith, cyfrannu'n weithredol ac yn falch o weithio i #TîmWAST. Dylai pob un ohonom deimlo ein bod yn cael ein gwerthfawrogi, ein parchu a'n cefnogi i'n helpu i ddarparu'r gwasanaeth gorau posibl i bobl Cymru.

Cliciwch ar y ddolen isod i weld copi o'n Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2024-2028

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



Cymryd
perchnogaeth



Ehangu ein
dealltwriaeth



Parchu
eraill



Dangos Cred yn
ein gilydd



Ymarfer bod
yn Foesebol



Gwella ein
gwasanaeth yn
barhaus



Bod yn gynhwysol
o'r tîm cyfan

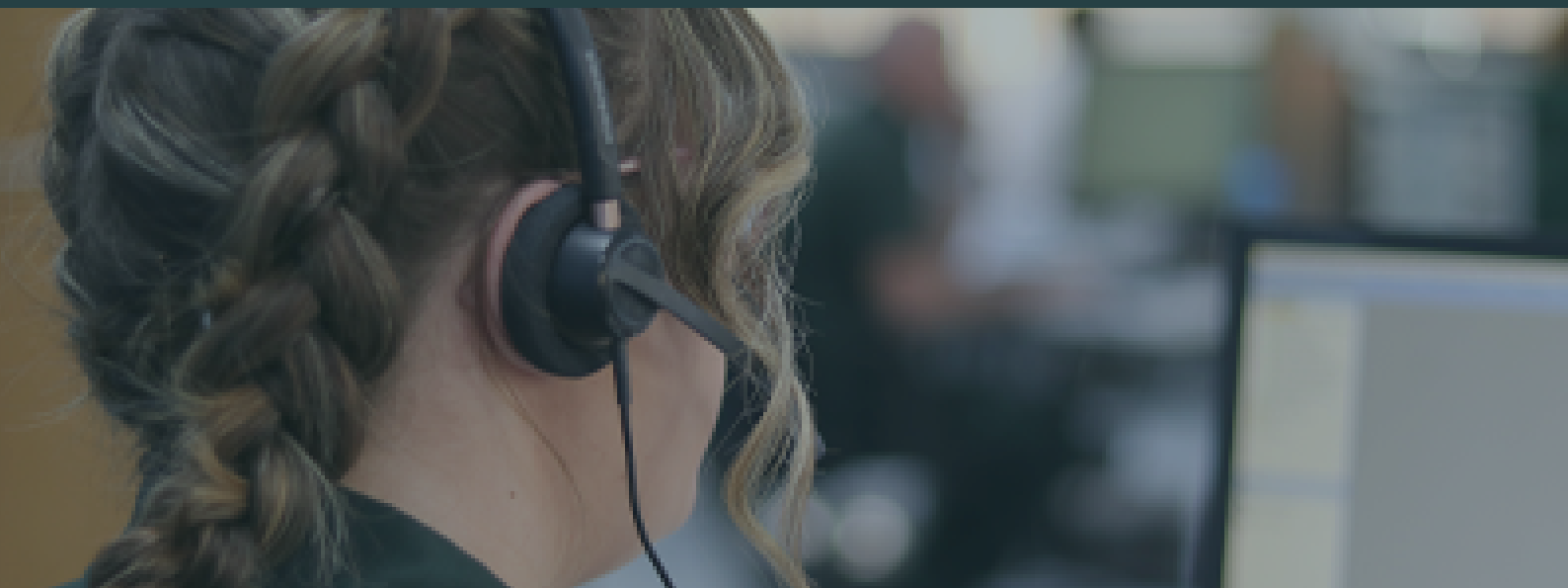


Diolch am gymryd yr amser i ddarllen yr adroddiad hwn.

Rydym yn croesawu bob sylwadau neu gwestiynau ar bob agwedd i wella cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.

Os hoffech roi sylwad, gwybod mwy am y gwaith, neu sut i gymryd rhan, cysylltwch â ni:

**Pennaeth Cynhwysiant ac Ymgysylltiad
Ymddiriedolaeth Brifysgol GIG Gwasanaeth
Ambiwlans Cymru
Matrix One
Parc Menter Abertawe
Abertawe
SA6 8RE
Ffôn: 01792 311773
Ebost: AMB_Inclusion@wales.nhs.uk**



Gall y ddogfen hon fod ar gael mewn fformatau ac ieithoedd eraill.
Cysylltwch â'r manylion uchod i wneud cais.



**GIG
CYMRU
NHS
WALES**

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