



Strategaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant 2024-2029



Gwasanaeth Tân ac Achub
Fire and Rescue Service

Contents

| | |
|---|-----------|
| Rhagair | 3 |
| Darlun Cenedlaethol | 5 |
| Y darlun lleol | 7 |
| Proffil Gogledd Cymru | 8 |
| Dyletswyddau Cyfreithiol | 9 |
| Gwerthoedd Craidd a Chod Moeseg | 11 |
| Rolau a Chyfrifoldebau | 12 |
| Ein Strategaeth 2024–2029 | 14 |
| Gweithredu Strategaeth 2024–2029 | 19 |
| Rhwydweithiau Staff | 21 |





Strategaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant 2024-2029

Rhagair

Mae gan y Gwasanaeth Tân ac Achub le unigryw yn y gymuned, gan wasanaethu nid yn unig fel ymatebydd cymorth cyntaf mewn argyfwng, ond hefyd fel rhwydwaith cymorth i'r rhai sydd fwyaf mewn perygl. Er mwyn cyflawni'r rôl hon yn effeithiol, mae'n bwysig ein bod yn cydnabod ac yn ymateb i anghenion amrywiol y cymunedau rydym yn eu gwasanaethu. Mae hyn yn gofyn am weithlu sydd nid yn unig yn adlewyrchu eu hunaniaethau, ond sydd hefyd yn deall eu hanghenion ac sydd wedi ennill eu hymddiriedaeth.

Trwy ddatblygu a gweithredu gwerthoedd craidd ein Gwasanaeth, rydym wedi ceisio hyrwyddo cydraddoldeb, dathlu amrywiaeth, a meithrin cynhwysiant yn ein busnes o ddydd i ddydd. Mae ein hymrwymiad i'r gwerthoedd hyn wedi ein galluogi i ymgysylltu ag unigolion sydd mewn perygl mewn modd mwy effeithiol ac wedi'i dargedu, gan arwain at lefelau hanesyddol isel o farwolaethau, anafiadau a difrod o ganlyniad i dân. Mae ein hymagwedd gynhwysol tuag at staffio wedi arwain at dimau sy'n cynrychioli ystod o gefndiroedd a hunaniaethau, ond er mwyn ennill ein plwyf fel sefydliad agored, trugarog, a chynhwysol, rhaid i ni wneud mwy.

Mae Strategaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant 2024-2029 yn adeiladu ar sail ein cynnydd blaenorol, gan ddarparu fframwaith clir ar gyfer

meithrin cysylltiadau agosach fyth â phob aelod o'n cymuned a chadarnhau ein statws fel cyflogwr delfrydol.

Ni fu pwysigrwydd cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant erioed yn fwy amlwg nag y mae heddiw. Fel cymdeithas, rydym yn wynebu ystod o heriau, o'r cynnydd mewn chwyddiant ac ansicrwydd gwleidyddol i effeithiau gweddilliol pandemig COVID-19 sydd wedi tanlinellu pwysigrwydd creu byd mwy cynhwysol a theg. Mae presenoldeb gwahaniaethau cymdeithasol ac anghydraddoldebau iechyd, a thân Tŵr Grenfell, yn ein hatgoffa o'r effaith anghyfartal y gall trychinebau o'r fath ei chael ar gymunedau incwm isel ac ethnig amrywiol. Ar yr un pryd, ni fu erioed fwy o ganolbwynt byd-eang ar amrywiaeth, cydraddoldeb a chynhwysiant. Mae'n hanfodol ein bod yn parhau i sbarduno newid a meithrin diwylliant sy'n croesawu amrywiaeth, sy'n parchu gwahaniaethau ac sy'n cefnogi pawb i gyrraedd eu potensial llawn.

Er mwyn parhau â'n cenhadaeth o wella bywydau'r rhai rydym yn eu gwasanaethu, rhaid i ni fyfyrto ar y rôl y gallwn ei chwarae wrth ddiogelu cymunedau heb gynrychiolaeth ddigonol a gwasanaethu fel cynghreiriaid gweladwy. Bydd y blaenoriaethau a amlinellir yn y Strategaeth hon yn ein helpu i gyflawni'r nodau hyn, ond ni allwn wneud hyn ar ein pennau ein hunain. Rydym yn ddiolchgar am gefnogaeth ac ymrwymiad ein cydweithwyr, aelodau'r Awdurdod Tân a'n partneriaid, ac edrychwn ymlaen at weithio gyda'n gilydd i wneud cynnydd ystyrlon tuag at ein gweledigaeth.

Fel Gwasanaeth Tân ac Achub, rydym wedi ymrwymo i greu gweithle cynhwysol a darparu gwasanaethau o ansawdd uchel sy'n hygyrch ac sy'n berthnasol i bawb yn ein cymunedau. Mae ein Strategaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn gosod fframwaith cynhwysfawr ar gyfer gweithredu, ac yn nodi ein hymrwymiad i ymgorffori cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn ein harferion a'n prosesau. Rydym wedi ymrwymo i weithio gyda'n cymunedau, ein partneriaid a'n pobl i greu Gwasanaeth sy'n agored, sy'n gynhwysol ac sy'n adlewyrchu amrywiaeth Gogledd Cymru. Rwy'n falch o fod yn rhan o'r ymdrech hon ac edrychaf ymlaen at ein cynnydd parhaus tuag at ddyfodol mwy cynhwysol.

Dawn Docx

Prif Swyddog Tân a Phrif Weithredwr



Dawn Docx

Prif Swyddog Tân a Phrif Weithredwr



Dylan Rees

Cadeirydd yr Awdurdod a'r Panel Gweithredol

Darlun Cenedlaethol

Mae ymrwymiad y Deyrnas Unedig (DU) i hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant o fewn gwasanaethau cyhoeddus wedi'i ysgogi gan nifer o bolisiau a rheoliadau'r llywodraeth, a sbardunau cymdeithasol.

Mae Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015 a Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011 yn nodi'r fframwaith cyfreithiol ar gyfer hyrwyddo cyfle cyfartal ac amddiffyn unigolion rhag gwahaniaethu yn y gweithle. Mae Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus, fel yr amlinellir yn y Ddeddf Cydraddoldeb, yn ei gwneud yn ofynnol i awdurdodau cyhoeddus hyrwyddo cyfle cyfartal, dileu gwahaniaethu a meithrin cysylltiadau da ymhlith eu gweithwyr a'r cymunedau y maent yn eu gwasanaethu.

Mae sbardunau cymdeithasol megis newidiadau demograffig, ymwybyddiaeth gynyddol o bwysigrwydd amrywiaeth a chynhwysiant, a chydabyddiaeth gynyddol o'r achos busnes dros amrywiaeth yn ysgogi mwy o ffocws ar gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn y sector cyhoeddus.

Mae'r sector ei hun yn wynebu heriau sylweddol ar hyn o bryd, gyda nifer o wasanaethau tân ac achub wedi bod yn destun honiadau difrifol o fwlio ac aflonyddu. Mae Cyngor Cenedlaethol y Penaethiaid Tân (NFCC) wedi creu cynllun gweithredu diwylliant sy'n cynnwys argymhellion allweddol i gynorthwyo gwasanaethau tân ac achub y DU i sicrhau newid sefydliadol cadarnhaol. Mewn sefydliadau eraill yn y Sector Cyhoeddus, adroddir bod ymddiriedaeth a hyder y cyhoedd ar ei isaf erioed. Mae adolygiadau tebyg ym meysydd Plismona ac lechyd wedi canfod problemau helaeth gyda chydraddoldeb mynediad, hiliaeth, homoffobia a rhywiaeth.

Mae gwasanaethau cyhoeddus effeithiol yn dibynnu ar ymddiriedaeth, ac mae hyn yn cael ei ffurfio gyda phob gweithred a'r holl ryngweithio sy'n effeithio ar fywydau pobl. Mae gwasanaethau cyhoeddus yn chwarae rhan hanfodol wrth hyrwyddo cydlynid cymdeithasol a mynd i'r afael â'r anghydraddoldebau sy'n bodoli o fewn cymdeithas. Er mwyn cyflawni hyn, mae'n hanfodol bod gwasanaethau cyhoeddus yn cynrychioli'r cymunedau y maent yn eu gwasanaethu, gyda staff ac arweinwyr sy'n deall ac yn ymateb i anghenion poblogaethau amrywiol.

Yn unol â'r weledigaeth hon, mae Llywodraeth y DU a'r gweinyddiaethau datganoledig wedi sefydlu nifer o bolisiau a mentrau gyda'r nod o hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant o fewn gwasanaethau cyhoeddus, gan gynnwys hyrwyddo amrywiaeth wrth recriwtio a chadw staff, cynyddu cynrychiolaeth o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol ym mhob swydd arwain, a mynd i'r afael â rhwystrau i gyfleoedd cyfartal.

Mae Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol yn nodi cynllun Llywodraeth Cymru i wneud Cymru'n genedl wrth-hiliol. Mae mabwysiadu ymagwedd wrth-hiliol yn ei gwneud yn ofynnol i bob corff cyhoeddus edrych ar y ffyrdd y mae hiliaeth wedi'i hymgorffori mewn polisiau, rheolau a rheoliadau ffurfiol ac anffurfiol ac yn gyffredinol yn y ffyrdd yr ydym yn gweithio. Mae'r cynllun gweithredu hwn yn gyfle gwirioneddol i wneud gwahaniaeth fel catalydd i wella cyfleoedd bywyd i genedlaethau o bobl ethnig leiafrifol heddiw ac yn y dyfodol. Gyda

chroestoriadedd mewn golwg, mae'r cynllun hwn hefyd yn ceisio mynd i'r afael â thlodi ar draws pob grŵp gwarchoddedig.

Yn ei Chynllun gweithredu LHDTTC+ i Gymru, mae Llywodraeth Cymru wedi nodi ei gweledigaeth o newid hirdymor cynaliadwy tuag at wella bywydau pobl LHDTTC+ yng Nghymru. Cydnabyddir bod anfantais, anghydraddoldeb a gwahaniaethu yn parhau i fod yn realiti i lawer o bobl LHDTTC+ sy'n byw yng Nghymru. Er mai hwn yw'r fframwaith polisi cyntaf i ganolbwyntio ar anghenion penodol pobl LHDTTC+ a'r hyn sy'n peri iddynt fod yn agored i niwed, mae'n rhan o ddull ehangach i brif ffrydio cydraddoldeb a chryfhau amddiffyn hawliau dynol i bawb. Bydd y Gwasanaeth hefyd yn mabwysiadu argymhellion perthnasol sy'n deillio o Gynllun Gweithredu Anabledd y Llywodraeth yn 2024.

Drwy gydnabod yr heriau o fewn y sector, ynghyd ag ymgorffori polisiau'r llywodraeth a sbardunau cymdeithasol yn ein Strategaeth, rydym yn dangos ein hymrwymiad i gyflawni ein rhwymedigaethau cyfreithiol ac i ymateb i anghenion esblygol ein cymunedau. Bydd hyn nid yn unig yn cefnogi ein cenhadaeth gyffredinol o gyflwyno gwasanaethau cyhoeddus o ansawdd uchel, bydd hefyd yn sicrhau ein lle fel arweinydd wrth hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant o fewn y sector cyhoeddus.

Mae'r sector tân ac achub wedi gweld newidiadau sylweddol yn ei ddull o ymdrin â chydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn ystod y blynyddoedd diwethaf. Er hyn, mae'n amlwg bod llawer o waith eto i'w wneud. Mae llwyddiant gwasanaethau tân ac achub yn genedlaethol wrth hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant wedi bod yn gymysg, ac fel gwasanaeth rydym yn cydnabod yr angen i gynyddu cynrychiolaeth grwpiau amrywiol, gwella cymhwysedd diwylliannol, hyrwyddo cynhwysiant mewn recriwtio a hyfforddi a dileu gwahaniaethu er mwyn sicrhau cyfle cyfartal.

Mae'r NFCC wedi datblygu cyfres o dempledi, dogfennau cyfarwyddyd a pheccynnau cymorth i gefnogi gwasanaethau tân ac achub i recriwtio a chadw pobl dalentog o wahanol gefndiroedd.

Mae Llywodraeth y DU, drwy Ddeddf Cydraddoldeb 2010 a Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus, wedi nodi'r fframwaith cyfreithiol ar gyfer hyrwyddo cydraddoldeb a chynhwysiant yn y sector cyhoeddus. Mae GTAGC yn rhannu ymrwymiad cadarn y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yng Nghymru i gyflawni amcanion o fewn dogfennau allweddol a bennwyd gan y Confensiwn Ewropeaidd ar Hawliau Dynol.

Mae grwpiau eirioli, megis y rhai sy'n cynrychioli LHDTTC+, pobl anabl, menywod, unigolion ethnig lleiafrifol, a chymunedau incwm isel, hefyd yn gwneud cyfraniad hanfodol i'r ymdrech hon drwy godi ymwybyddiaeth o bwysigrwydd amrywiaeth a chynhwysiant yn y sector Tân ac Achub.

Yng ngoleuni'r newidiadau hyn ac ymdrechion rhanddeiliaid, nod y Strategaeth hon yw adeiladu ar y cynnydd a wnaed hyd yma ac ysgogi camau pellach ym maes cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn y sector tân ac achub dros y pedair blynedd nesaf.

Y darlun lleol

Mae Gogledd Cymru yn rhanbarth â threftadaeth ddiwylliannol gyfoethog a phoblogaeth amrywiol. Er bod amrywiaeth economaidd-gymdeithasol a demograffig sylweddol yn y rhanbarth, mae rhai cymunedau'n wynebu heriau penodol sy'n effeithio ar eu llesiant a'u diogelwch.

Mae'r ddemograffeg leol yn cynnwys unigolion o wahanol ethnigrwydd, oedrannau a chefnidiroedd, gyda chyfran uwch o siaradwyr Cymraeg o'i chymharu â'r cyfartaledd cenedlaethol. Mae yna hefyd nifer sylweddol o breswylwyr oedrannus, unigolion ag anableddau, ac unigolion o aelwydydd incwm isel.

Mae gan rai ardaloedd yng Ngogledd Cymru lefelau uwch o amddifadedd a disgwyliad oes is o'i gymharu â'r cyfartaledd cenedlaethol, gyda rhannau o ogledd-ddwyrain Cymru ymhlith y rhai mwyaf difreintiedig yng Nghymru. Yn rhai o'r ardaloedd hyn, mae amddifadedd yn effeithio ar 70% o aelwydydd, sy'n golygu eu bod ymhlith y tlotaf yng Nghymru. Mae'r cymunedau hyn yn fwy tebygol o wynebu heriau megis iechyd gwael, incwm isel ac allgáu cymdeithasol.

Er mwyn diwallu anghenion amrywiol y cymunedau hyn, rhaid i Wasanaeth Tân ac Achub Gogledd Cymru (GTAGC) ddeall a mynd i'r afael â'r heriau penodol y maent yn eu hwynebu. Mae hyn yn gofyn am ddull rhagweithiol o ymgysylltu, gweithlu sy'n ddiwylliannol gymwys, a chymorth wedi'i dargedu i helpu'r unigolion hyn i gadw'n ddiogel ac yn iach.

Gall denu a chadw gweithlu amrywiol fod yn her yn rhanbarth Gogledd Cymru. Mae'n bosibl y bydd yn rhaid inni gystadlu â sectorau eraill am dalent, a'i chael hi'n anodd goresgyn stereoteipiau rhywedd, diwylliannol a chymdeithasol traddodiadol sy'n gysylltiedig â diffodd tân fel proffesiwn.

Er mwyn mynd i'r afael â'r heriau hyn, rhaid inni gymryd ymagwedd ragweithiol tuag at allgymorth a recriwtio, gan weithio i feithrin cysylltiadau â chymunedau sydd heb gynrychiolaeth ddigonol, a hyrwyddo'r gwasanaeth tân fel cyflogwr cynhwysol a chefnogol. Wrth wneud hynny, gallwn helpu i sicrhau bod ein gweithlu yn adlewyrchu amrywiaeth y cymunedau rydym yn eu gwasanaethu a'u bod wedi'u hymbaratoi i ddiwallu anghenion holl aelodau'r cyhoedd.

Rhaid i ni ymdrechu i fod yn bartner dibynadwy a chynhwysol, gan weithio gyda chymunedau lleol i nodi a mynd i'r afael â'r heriau sy'n eu hwynebu, a hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth ym mhopeth a wnawn. Drwy'r dull hwn, gallwn helpu i sicrhau bod pob aelod o'r gymuned yn derbyn y cymorth sydd ei angen arnynt i gadw'n ddiogel ac yn iach.

Proffil Gogledd Cymru

Arwynebedd: 6,172 cilometr sgwâr

Seilwaith:

Mae Gogledd Cymru yn cynnwys siroedd Conwy, Sir Ddinbych, Sir y Fflint, Gwynedd, Ynys Môn, a Wrecsam. Mae'n cwmpasu tirwedd amrywiol, gan gynnwys Parc Cenedlaethol Eryri, rhanbarthau mynyddig, ardaloedd arfordirol, a chymunedau gwledig. Mae gan y rhanbarth gysylltiadau da, gyda phriffyrdd, rheilffyrdd a phorthladdoedd mawr yn darparu mynediad i weddill y DU ac i Ewrop. Y ddinas fwyaf yng Ngogledd Cymru yw Wrecsam, sy'n gwasanaethu fel canolbwynt ar gyfer masnach a diwydiant, tra bod cytrefi mawr eraill yn cynnwys Bangor, Caernarfon, Bae Colwyn, Glannau Dyfrdwy, Llandudno a'r Rhyl. Mae'r rhanbarth hefyd yn gartref i sawl prifysgol a choleg, sy'n darparu cronfa talent gref ar gyfer busnesau lleol. Yn ogystal, mae'r rhanbarth yn gyrchfan boblogaidd i dwristiaid, gan ddenu ymwelwyr o bob cwr o'r byd gyda'i harfordir trawiadol, hanes cyfoethog, a diwylliant unigryw.

Mae'r Gymraeg, fel iaith fyw, yn parhau i fod wrth wraidd yr hunaniaeth Gymreig fodern. Mae mwynhau bywyd teuluol, addysg, gwaith a hamdden drwy gyfrwng y Gymraeg yn dystiolaeth o bwysigrwydd yr iaith a'r diwylliant i bobl Cymru.

Poblogaeth: 687,000

Rhaniaid rhywedd: Benywaidd 51.1%, Gwrywaidd 48.9%

Statws traws: Amcangyfrifir bod 0.3% o bobl yng Ngogledd Cymru yn nodi eu bod yn uniaethu â rhywedd traws a/neu anneuaid.

Proffil oedran: 26.7% (0-24), 28.3% (25-49), 21.5% (50-64), 12.6% (65-74), 10.9% (75+)

Pobl ag anabledd a/neu gyflwr iechyd hirdymor: 20.7%

Ethnigrwydd

Mae 96.8% o bobl Gogledd Cymru yn Wyn Prydeinig. Mae'r ganran yn amrywio ar draws y rhanbarth o 98.1% yn Ynys Môn i 96.0% yn Wrecsam.

Crefydd a chred

Nododd 49.8% o bobl eu bod yn Gristnogion, y grefydd ail fwyaf poblogaidd oedd Islam gyda 0.8% a dywedodd 41.7% o bobl nad oedd ganddynt grefydd.



Dyletswyddau Cyfreithiol

Mae GTAGC yn rhwym i ystod o rwymedigaethau cyfreithiol a statudol o ran cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Mae'r dyletswyddau hyn yn sicrhau bod y gwasanaeth yn rhagweithiol wrth fynd i'r afael â'r risg o wahaniaethu, yn croesawu amrywiaeth yn y gweithlu ac yn cyflwyno gwasanaethau cynhwysol yn y cymunedau y mae'n eu gwasanaethu.

Mae Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011, Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus (PSED) a Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015 yn ddarnau allweddol o ddeddfwriaeth sy'n gosod dyletswydd ar gyrfif cyhoeddus, gan gynnwys GTAGC, i ddileu gwahaniaethu, hyrwyddo cyfle cyfartal a meithrin cysylltiadau da rhwng pobl sydd â nodweddion gwarchoddedig gwahanol. Ers 2011, mae'r Ddeddf wedi ei gwneud yn ofynnol i gyrfif sector cyhoeddus yng Nghymru gyhoeddi eu bwlch cyflog rhwng y rhywiau a chofnodi pa gamau y maent yn eu cymryd i fynd i'r afael ag ef. Mae'r Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau yn dangos y gwahaniaeth yn y cyflog cyfartalog rhwng dynion a menywod ac mae'n cymharu cyfraddau tâl fesul awr y gall staff eu derbyn yn ôl rhywedd, gan geisio datgelu unrhyw anghydbwysedd. Daeth y Ddyletswydd Economaidd-gymdeithasol i rym yng Nghymru ar 31 Mawrth 2021. Mae'r Ddyletswydd Economaidd-gymdeithasol yn rhoi cyfle i gyrfif cyhoeddus wneud pethau'n wahanol yng Nghymru. Mae'n gosod mynd i'r afael ag anghydraddoldeb wrth wraidd gwneud penderfyniadau, a bydd yn adeiladu ar y gwaith da y mae sefydliadau'r sector cyhoeddus eisoes yn ei wneud.

Mae GTAGC yn ymroddedig i gynnal egwyddorion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn ei holl weithrediadau. Yn ogystal â chael ei arwain gan ddeddfwriaeth Cydraddoldeb a Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol, mae'r Gwasanaeth hefyd yn atebol i Ddeddf Hawliau Dynol 1998, sy'n dwyn darpariaethau'r Confensiwn Ewropeaidd ar Hawliau Dynol i gyfraith y DU. Mae'r ddeddfwriaeth hon yn sicrhau bod pawb yn cael eu trin ag urddas a pharch a bod ganddynt yr hawl i ryddid rhag gwahaniaethu, waeth beth fo'u hil, crefydd, rhywedd neu nodweddion gwarchoddedig eraill. Yn ogystal, mae gan y Gwasanaeth ymrwymiad cadarn i hyrwyddo ac annog y Gymraeg ymhlith staff, rhanddeiliaid, a'r cyhoedd. O'r ddyletswydd statudol i gydymffurfio â Safonau'r Gymraeg, sydd ar waith i sicrhau hyrwyddo a diogelu'r Gymraeg, i'n hymrwymiad o'r tu mewn i'n fframwaith llywodraethu, rydym yn rhoi'r mesurau hyn ar waith i sicrhau ymrwymiad y Gwasanaeth i hyrwyddo amrywiaeth a chynhwysiant yn eu holl ffurfiau. Wrth gydnabod ein dyletswyddau moesol a chyfreithiol i warchod treftadaeth ddiwylliannol yr ardal, sy'n cynnwys y Gymraeg, ein nod yw bodloni disgwyliadau'r gymuned leol a chydabod y manteision cadarnhaol i'r gwasanaeth o gynnal ein busnes cyhoeddus yn y ddwy iaith.

Mae Mesur y Gymraeg (Cymru) 2011 yn ei gwneud yn ofynnol i gyrrff cyhoeddus, gan gynnwys gwasanaethau tân ac achub, beidio â thrin y Gymraeg yn llai ffafriol na'r Saesneg a chymryd camau rhesymol i ddarparu gwasanaethau yn y Gymraeg. Gellir darllen am ein hymrwymiad i gydymffurfio â'r safonau hyn a hyrwyddo'r Gymraeg ar ein gwefan.

Mae Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus (PSED), fel y nodir yn adran 149 o Ddeddf Cydraddoldeb 2010, yn ei gwneud yn ofynnol i awdurdodau cyhoeddus, gan gynnwys gwasanaethau tân ac achub, roi sylw dyledus i'r angen i ddileu gwahaniaethu, hyrwyddo cyfle cyfartal a meithrin cysylltiadau da rhwng gwahanol bobl wrth gyflawni eu swyddogaethau.

Mae'r rhwymedigaethau cyfreithiol a statudol hyn yn llunio'r dull cyffredinol o ymdrin â chydaddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant o fewn GTAGC, ac yn llywio datblygu polisiau, arferion a mentrau sydd wedi'u cynllunio i greu gweithlu amrywiol a chynhwysol a gwasanaethu anghenion amrywiol y cymunedau yng Ngogledd Cymru.

Gwerthoedd Craidd a Chod Moeseg

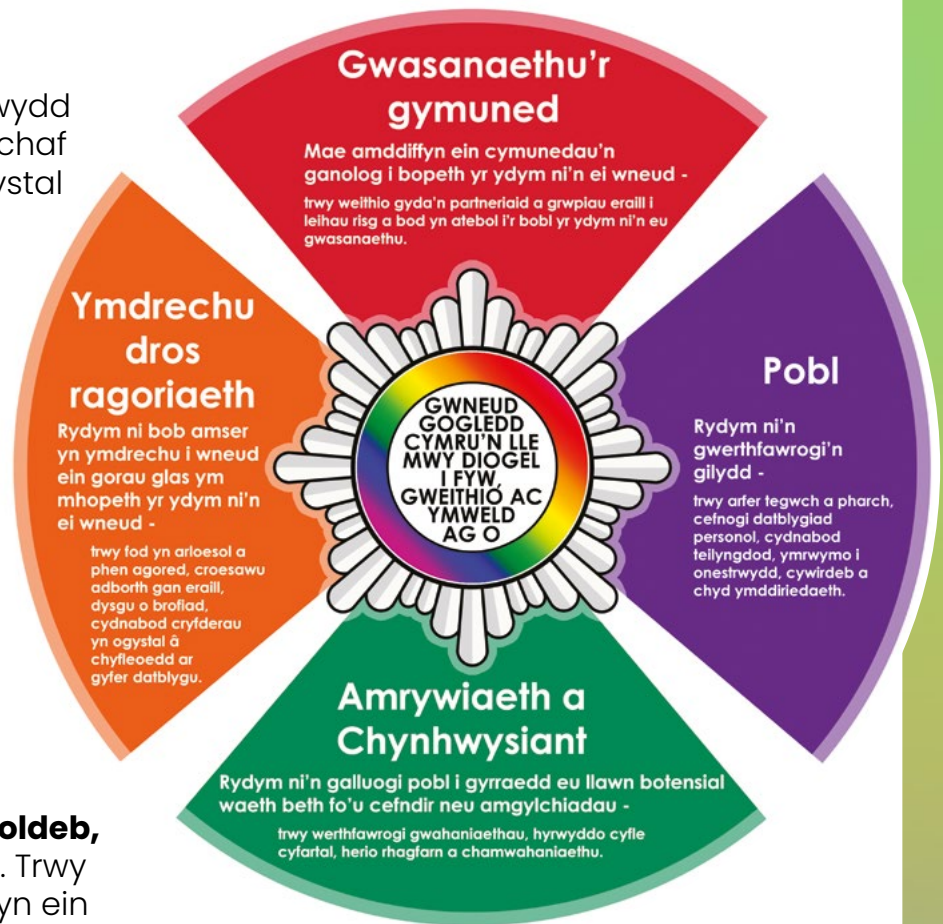
Rydym yn cydnabod pwysigrwydd cynnal y safonau moesegol uchaf ym mhopeth a wnawn. Yn ogystal â'n Gwerthoedd Craidd ein hunain, rydym yn cefnogi'n llawn God Moeseg Craidd Cyngor Cenedlaethol y Penaethiaid Tân (NFCC). Mae'r cod hwn yn darparu fframwaith o egwyddorion i lywio ein gweithredoedd a sicrhau ein bod yn meithrin diwylliant o gynhwysiant a chydaddoldeb.

Pum egwyddor Cod Moeseg Craidd NFCC yw: **rhoi ein cymunedau yn gyntaf; uniondeb; urddas a pharch; arweinyddiaeth; a chydaddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.** Trwy groesawu'r egwyddorion hyn yn ein gweithrediadau o ddydd i ddydd, ein nod yw gwella ein gwasanaeth a dangos ein hymrwymiad i gynhwysiant ac amrywiaeth.

Wrth wraidd yr egwyddorion hyn mae'r gred y dylai pawb gael eu trin â pharch ac urddas, waeth beth yw eu cefndir neu eu hunaniaeth. Byddwn yn gweithio'n ddiflino i hyrwyddo cyfle cyfartal, dileu gwahaniaethu a hyrwyddo cysylltiadau da rhwng gwahanol bobl. Drwy wneud hynny, byddwn yn helpu i greu gwasanaeth tân ac achub sy'n cynrychioli'r cymunedau y mae'n eu gwasanaethu, ac y mae pawb yn ei barchu ac yn ymddiried ynddo.

Mae ymrwymiad i amrywiaeth a chynhwysoldeb yn rhan ganolog o'n Gwerthoedd Craidd, ac rydym yn ymdrechu i alluogi unigolion i gyrraedd eu potensial llawn waeth beth fo'u cefndir neu eu hamgylchiadau. Mae hyn yn cynnwys gwerthfawrogi gwahaniaethau, hyrwyddo cyfle cyfartal, a brwydro yn erbyn rhagfarn a gwahaniaethu.

Mae'r gwerthoedd craidd yn ganllaw i holl aelodau GTAGC, er mwyn sicrhau bod pob unigolyn yn cael ei drin ag urddas, parch a thegwch. Trwy eu hymgorffori yn ein gwaith a'n harferion beunyddiol, ein nod yw creu gweithle a chymuned fwy cynhwysol ac amrywiol. Ein gobaith yw y byddwn, drwy ymgorffori'r gwerthoedd hyn, yn esiampl o ragoriaeth yn y sector tân ac achub, ac y bydd yn ysbrydoli eraill i ddilyn ein harweiniad.





Rolau a Chyfrifoldebau

Wrth wraidd ein strategaeth y mae ymrwymiad cadarn i hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant o fewn ein sefydliad. Adlewyrchir hyn yn yr amser a'r adnoddau a neilltuir tuag at sicrhau bod ein hymdrechion yn y maes hwn wedi'u cydlynu'n dda a'u blaenoriaethu.

Fodd bynnag, nid chyfrifoldeb ar aelodau'r awdurdod tân, uwch swyddogion, rheolwyr neu ein harweinydd cydraddoldeb a chynhwysiant yn unig yw hyn. Mae pob unigolyn yn y sefydliad yn chwarae rhan hanfodol wrth greu amgylchedd gwaith teg a chynhwysol. Trwy groesawu egwyddorion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, ein nod yw sicrhau bod amrywiaeth a chynhwysoldeb yn rhan naturiol o'n gweithrediadau dyddiol, waeth beth yw ein swyddi unigol o fewn y sefydliad.

Er mwyn gweithredu'r Strategaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn effeithiol, mae ein Dirprwy Brif Swyddog Tân wedi'i ddynodi fel yr arweinydd allweddol sydd â'r chyfrifoldeb dros oruchwylio ei gweithredu. Mae hyn yn cynnwys sicrhau bod adnoddau a chymorth digonol ar gael, a chadeirio'r Pwyllgor Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant aml-ddisgyblaethol. Mae hyn yn dangos ein hymrwymiad i sicrhau bod cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn flaenoriaeth a bod y gwaith wedi'i gydlynu'n dda ar draws y sefydliad.

Mae Tîm Arweinyddol y Gwasanaeth, gyda chymorth y Swyddog Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant, yn gyfrifol am sicrhau gweithredu a chydlynu ein Strategaeth yn effeithiol. Maent yn chwarae rhan hanfodol wrth integreiddio amcanion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant i bob lefel cynlluniau gweithredu corfforaethol, adrannol ac unigol. Mae prosesau monitro a gwerthuso rheolaidd wedi'u sefydlu i olrhain cynnydd ac asesu effaith ein mentrau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.

Mae'r Pwyllgor Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant, sy'n chwarae rhan allweddol wrth weithredu ein strategaeth, yn ymgynnull bob chwarter. Mae'r pwyllgor yn cynnwys cynrychiolaeth o bob adran, system sifftiau, undeb llafur a grwpiau rhwydweithiau staff, ac unigolion sy'n cynrychioli nodweddion gwarchoddedig fel y'u diffinnir gan Ddeddf Cydraddoldeb 2010. Prif swyddogaeth y grŵp yw adolygu cynnydd ar ffrydiau gwaith cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant a dadansoddi data monitro, gan sicrhau integreiddio a gweithredu ein nodau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn effeithiol ar draws y Gwasanaeth.

Mae rôl rheolwyr a gweithwyr mewn swyddi goruchwyllo yn hanfodol wrth weithredu a hyrwyddo ein Strategaeth. Mae ganddynt gyfrifoldeb i sicrhau bod eu cydweithwyr yn cael eu hysbysu, eu hyfforddi a'u cefnogi'n ddigonol i gyflawni eu dyletswyddau gyda chydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn ystyriaeth allweddol. Trwy feithrin diwylliant yn y gweithle sy'n blaenoriaethu cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, mae rheolwyr a goruchwylwyr yn chwarae rhan hanfodol wrth gyflawni ein hymrwymiad i greu amgylchedd mwy cynhwysol ac amrywiol.

Mae gan ein staff, ein hundebau llafur a'n grwpiau rhwydweithiau staff rôl bwysig wrth wireddu ein hamcanion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant a meithrin diwylliant yn y gweithle sydd nid yn unig yn gadarnhaol ond sydd hefyd yn gynhwysol ac yn agored. Trwy groesawu amrywiaeth a thrin ein gilydd â pharch ac urddas, mae ein staff yn creu ar y cyd amgylchedd lle mae pawb yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi, eu clywed a'u bod yn gallu ffynnu.

Ein Strategaeth 2024-2029

Mae ein Gwerth Craidd Amrywiaeth a Chynhwysiant yn chwarae rhan ganolog wrth arwain datblygiad ein Strategaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant. Crëwyd y strategaeth drwy gydweithio â rhanddeiliaid allweddol gan gynnwys rheolwyr, cydweithwyr, aelodau, a phartneriaid undebau llafur. Mae'r dull hwn yn ein caniatáu i weithio gyda'n gilydd i wireddu ein blaenoriaethau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant cyffredin a chreu fframwaith sy'n galluogi pawb i gyflawni eu potensial llawn, waeth beth fo'u cefndir neu eu hamgylchiadau.

Mae gweithredu'r strategaeth yn canolbwyntio ar bedair thema ryngddibynnol, gyda set benodol o egwyddorion yn cynnal pob un ohonynt, â'r nod o hyrwyddo cyfle cyfartal, lleihau rhagfarn a gwahaniaethu, a hybu'r nod cyffredinol o greu gweithle mwy amrywiol a chynhwysol.

Conglfeini ein strategaeth

Thema 1 – Ymgorffori cynwysoldeb yn ein diwylliant sefydliadol

- Arwain mewn modd cynhwysol
- Bod yn agored ac yn dryloyw
- Hyrwyddo hygyrchedd

Thema 2 – Denu, recriwtio a chadw pobl dalentog

- Denu
- Grymuso
- Addysgu

Thema 3 – Cyflwyno gwasanaethau cynhwysol i'n cymuned

- Ymgysylltu
- Meithrin ymddiriedaeth a hyder
- Cadw'n ddiogel

Thema 4 – Datblygu partneriaethau effeithiol

- Cysylltu
- Cydweithio
- Creu'r effaith fwyaf posibl



Thema 1: Ymgorffori cynwysoldeb yn ein diwylliant sefydliadol

Er mwyn creu gweithle lle mae cynwysoldeb yn ail natur, mae'n bwysig i bawb yn y sefydliad, o uwch arweinwyr i staff rheng flaen, arwain trwy esiampl a mynd ati i hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.

Er mwyn cyflawni hyn, byddwn yn dilyn yr amcanion canlynol:

- Datblygu Arweinyddiaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant: Integreiddio cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant i'n rhaglenni datblygu arweinyddiaeth i sicrhau bod gan bob rheolwr y sgiliau a'r wybodaeth angenrheidiol i ymgorffori cynwysoldeb yn eu gwaith o ddydd i ddydd.
- Ymrwymiad Gweladwy: Annog aelodau'r Awdurdod Tân, uwch arweinwyr, rheolwyr a chydweithwyr i fod yn weladwy iawn yn eu hymrwymiad i gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ac i siarad yn agored am y materion hyn mewn digwyddiadau mewnol ac allanol.
- Deialog Barhaus: Cynnal deialog barhaus ynghylch cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ac archwilio ffyrdd i fynd i'r afael â heriau hanesyddol a datblygol.
- Ymgorffori Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb: Sicrhau bod y broses Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb wedi'i hymgorffori ar draws y sefydliad i ystyried anghenion pob un y mae datblygiadau polisi neu wasanaeth yn effeithio arnynt.
- Hyfforddiant a Datblygu: Hyrwyddo a monitro cymryd rhan mewn gweithgareddau hyfforddiant a datblygu cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, gan sicrhau bod pob cydweithiwr yn ymwybodol o'u cyfrifoldebau proffesiynol a phersonol.
- Cynnal safiad cadarn yn erbyn gwahaniaethu: Cynnal ein hymrwymiad i frwydro yn erbyn bwlio, rhagfarn, a phob math o wahaniaethu.
- Ymrwymiad Cyflenwyr i Gydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant: Monitro'n barhaus ymrwymiad ein cyflenwyr i gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant drwy gydol y broses gaffael a rheoli contractau.
- Gweithleoedd a Chyfleusterau Cymunedol Cynhwysol: Dylunio ac addasu ein hadeiladu i greu gweithleoedd hygyrch a chynhwysol, yn ogystal â chyfleusterau cymunedol sy'n addas ar gyfer gwasanaeth tân ac achub modern.



Thema 2: Denu, recriwtio a chadw pobl dalentog

Ein nod yw gweld ein sefydliad yn ddewis gyflogwr yn ein sector, gan ddenu'r dalent orau i rolau diffodd tân a gwasanaethau corfforaethol. Ein gweledigaeth yw gweithlu amrywiol sy'n adlewyrchu ein cymunedau ac sy'n teimlo eu bod yn cael eu cefnogi i gyrraedd eu potensial llawn.

Er mwyn cyflawni hyn, byddwn yn dilyn yr amcanion canlynol:

- Mabwysiadu ymagwedd greadigol ac arloesol tuag at weithredu'n gadarnhaol, gan ddileu unrhyw rwystrau yn ein prosesau recriwtio a gwneud y mwyaf o gyfleoedd i gyrraedd grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol.
- Monitro data demograffig y gweithlu yn barhaus i nodi tueddiadau sy'n ein helpu i dargedu grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol yn ein hymdrechion recriwtio ac i gadw staff presennol yn ein gweithlu.
- Darparu sgrinio gwybyddol, cymorth wedi'i dargedu ac addasiadau i weithwyr unigol ym mhob cam o gylich oes y gweithiwr, gan gynnwys addasiadau ffisegol a threfniadau gweithio hyblyg.
- Adolygu ein polisiau a'n gweithdrefnau yn rheolaidd i sicrhau eu bod yn meithrin diwylliant diogel a chynhwysol lle mae gweithwyr yn teimlo'n gyfforddus i ddod â'r 'fersiwn lawn ohonyn nhw eu hunain' i'r gwaith.
- Datblygu rhaglen addysg gynhwysfawr i sicrhau gwell dealltwriaeth o faterion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ac annog yr holl staff a gwirfoddolwyr i gymryd rhan.
- Codi ymwybyddiaeth o faterion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant trwy gyfathrebu mewnol, digwyddiadau, ymgyrchoedd a rhwydweithiau staff.
- Annog mentora, mentora o chwith, a hyfforddi i ddatblygu gweithwyr o hunaniaethau lleiafrifol a hyrwyddo dealltwriaeth uwch arweinyddwyr o faterion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.
- Ehangu ein rhwydweithiau staff a'n hyrwyddwyr cydraddoldeb drwy recriwtio mwy o aelodau ac ehangu'r themâu maent yn eu cwmpasu, gan gynnwys y rhai sy'n uniaethu â sawl nodwedd warchoddedig.
- Byddwn yn parhau i gefnogi gwaith Cyngor Cenedlaethol y Penaethiaid Tân (NFCC) i sicrhau arweinyddiaeth, pobl a thalent amrywiol mewn gwasanaethau tân ac achub.
- Hyrwyddo cynhwysiant ymhlith gweithlu sy'n heneiddio gan ystyried trefniadau gweithio a'n gallu i hyfforddi ac ailhyfforddi staff drwy gydol y cylch oes gwaith.

Thema 3: Cyflwyno gwasanaethau cynhwysol i'n cymuned

Ein nod yw cyflwyno gwasanaethau rhagorol sy'n diwallu anghenion amrywiol pob person yr ydym yn rhyngweithio â nhw. Byddwn yn ymdrechu i ddeall eu hamgylchiadau unigryw a chyflwyno gwasanaethau sy'n gynhwysol, hygyrch ac wedi'u targedu at y rhai mwyaf anghenus. Bydd ein staff rheng flaen wedi'u hymbaratoi i gyflawni eu dyletswyddau gydag empathi, trugaredd, a pharch, a bydd ein timau gwarchod yn ystyried effaith cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ar eu gwaith.

Er mwyn cyflawni hyn, byddwn yn dilyn yr amcanion canlynol:

- Ymgysylltu ac ymgynghori â'n cymunedau mewn modd cynhwysol, gan geisio safbwyntiau ac adborth amrywiol ar ein hamcanion, cynigion a chynlluniau.
- Cyfathrebu mewn ffordd sy'n cysylltu â phob cymuned, gan hyrwyddo negeseuon diogelwch, cyfleoedd gyrfu a gwybodaeth hanfodol os bydd argyfwng sifil.
- Cynnal dadansoddiad risg a chydraddoldeb a arweinir gan ddata i sicrhau bod ein gwasanaethau'n cyd-fynd â'n dyletswydd gymdeithasol ac economaidd i wasanaethu pob aelod o'r gymdeithas.
- Ystyried sbardunau allanol megis yr argyfwng costau byw, effaith barhaus pandemig Covid-19 ar ein proffil risg ac ystyriaethau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant sy'n gysylltiedig â thân Tŵr Grenfell a'r rhaglen diwygio tân genedlaethol.
- Darparu hyfforddiant ac arweiniad sy'n benodol i adrannau er mwyn sicrhau bod cydweithwyr yn deall pwysigrwydd cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn eu rolau o ddydd i ddydd.
- Annog gwirfoddoli a darparu cyfleoedd i bobl ifanc gymryd rhan yn ein rhwydweithiau staff a mynychu digwyddiadau perthnasol.
- Gweithredu fel hyrwyddwyr cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant gweladwy a bod yn esiampl trwy gymryd rhan mewn digwyddiadau a gwyliau cymunedol, cefnogi ymgyrchoedd ymwybyddiaeth, a chyfrannu at lunio'r agenda cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant genedlaethol.

Drwy'r camau gweithredu hyn, byddwn yn cyflawni ein dyletswydd gymdeithasol ac economaidd i ddarparu gwasanaethau cynhwysol a hygyrch sy'n diwallu anghenion pob aelod o'n cymunedau.



Thema 4: Datblygu partneriaethau effeithiol

Ein nod yw sefydlu rhwydwaith eang ac effeithiol o bartneriaethau strategol gyda gwahanol randdeiliaid a chymunedau. Bydd y partneriaethau hyn yn ein galluogi i gyrraedd a gwasanaethu grwpiau ar y cyrion, gwella ein gwybodaeth a'n harbenigedd cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, ac ymestyn ein hallgymorth. Drwy gydweithio â gwasanaethau tân ac achub a sefydliadau cyhoeddus eraill, ein nod yw rhannu ein profiadau a mabwysiadu arferion gorau ym maes cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.

Er mwyn cyflawni hyn, byddwn yn dilyn yr amcanion canlynol:

- Meithrin cysylltiadau â grwpiau eirioli cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant arbenigol sy'n cefnogi gweithredu ein Strategaeth, ac a fydd yn ein helpu i nodi poblogaethau newydd a datblygol sy'n agored i niwed neu sydd mewn perygl.
- Parhau i ymgysylltu â meincnodi allanol a sefydliadau perthnasol i gynnal ein safonau arweinyddiaeth ac arfer gorau ym maes cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.
- Cynnal digwyddiadau lleol, rhanbarthol a chenedlaethol sy'n darparu cyfleoedd dysgu i'n staff, gwirfoddolwyr a phobl ifanc, a meithrin partneriaethau â sefydliadau sy'n rhannu ein hymrwymiad i hyrwyddo gweithleoedd a gwasanaethau cynhwysol.
- Bod yn aelodau gweithredol o rwydweithiau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant Cyngor Cenedlaethol y Penaethiaid Tân (NFCC), a chydweithio â'n partneriaid i gyflwyno negeseuon diogelwch wedi'u targedu a hyrwyddo'r gwasanaeth tân ac achub fel cyflogwr y mae pobl yn dymuno gweithio iddo.
- Cydymffurfio â'r ddyletswydd economaidd-gymdeithasol i sicrhau bod ein strategaethau a'n mentrau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn ystyried effaith ffactorau economaidd-gymdeithasol ar ein cymunedau a'n sefydliadau partner.
- Chwarae rhan weithredol yng ngrŵp Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant Tân ac Achub Cymru Gyfan a gweithio ar y cyd â'r Gwasanaethau Tân ac Achub eraill ledled y DU i hyrwyddo effeithlonrwydd a rhannu arfer gorau.
- Archwilio creu rhwydweithiau staff GTA Cymru Gyfan posibl ar gyfer nodweddion gwarchoddedig penodol (e.e. Rhwydwaith LHDTTC+ Balchder Tân).



Gweithredu Strategaeth 2024–2029

Mae'r Strategaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant ar gyfer y cyfnod 2024-2029 yn amlinellu ein gweledigaeth ar gyfer hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant o fewn y sefydliad. Er mwyn sicrhau gweithredu'r strategaeth hon yn llwyddiannus, mae nifer o fesurau wedi'u rhoi ar waith.

Cynllun Gweithredu Blynyddol

Bydd gweithrediad y strategaeth yn cael ei arwain gan gynllun gweithredu cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant blynyddol manwl, y bydd ei berfformiad yn cael ei reoli gan y Pwyllgor Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant sy'n cyfarfod bob chwarter. Cadeirydd y Pwyllgor fydd y Dirprwy Brif Swyddog Tân fel y swyddog atebol sy'n gyfrifol am weithredu'r strategaeth.

Adroddiad Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant

Bydd adroddiad Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn cael ei gynhyrchu bob chwe mis gan y Swyddog Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant a'i gyflwyno i Fwrdd Perfformiad Tîm Arweinyddol y Gwasanaeth. Bydd cynhyrchu adroddiad diweddarau chwe mis ac adroddiad blynyddol ar ddiwedd y flwyddyn ariannol yn amlinellu'r cynnydd yn erbyn blaenoriaethau cydraddoldeb perfformiad y gwasanaeth a gweithgareddau sy'n gysylltiedig â chydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn y dyfodol.

Cynllunio Adrannol

Bydd cynlluniau adrannol blynyddol yn cael eu hategu gan Aseidiadau cynhwysfawr o'r effaith ar gydraddoldeb. Bydd ystyried ein hamcanion a'n canfyddiadau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant wrth ddatblygu ein cynlluniau yn sicrhau bod yr effaith bosibl ar grwpiau a phobl heb gynrychiolaeth ddigonol a phobl warchoddedig o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 yn cael sylw. Bydd cyfleoedd ar gyfer newid cadarnhaol hefyd yn cael eu dal drwy'r aseidiadau.

Arfarniad Blynyddol

Bydd pob aelod o staff yn cael arfarniad blynyddol, a fydd yn cynnwys asesiad o'u perfformiad yn erbyn eu hamcanion, eu llesiant, eu hymrwymiad i'r Gwerthoedd Craidd a chreu diwylliant cadarnhaol yn y gweithle.

Ymgorffori Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant mewn Arferion a Gweithdrefnau

Trwy'r camau gweithredu hyn, mae'r sefydliad wedi ymrwmo i ymgorffori ei egwyddorion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant o fewn ei arferion a'i weithdrefnau, gan sicrhau bod cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn rheng flaen popeth a wna.

Cyfeirio at y Ddyletswydd Economaidd-gymdeithasol

Yn ogystal â hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, mae'r sefydliad hefyd yn cydnabod ei ddyletswydd economaidd-gymdeithasol i sicrhau bod ei arferion a'i bolisiau yn cyfrannu at leihau anghydraddoldeb economaidd-gymdeithasol a hyrwyddo cyfiawnder cymdeithasol. Bydd yr ystyriaeth hon hefyd yn cael ei hadlewyrchu yn ein darpariaeth cyflwyno gwasanaethau.

Rhwydweithiau Staff

Mae ein rhwydweithiau staff yn chwarae rhan hanfodol wrth hyrwyddo ein hamcanion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant a chreu diwylliant cynhwysol yn y gweithle. Mae'r rhwydweithiau hyn yn gweithredu fel fforymau i weithwyr rannu eu profiadau, eu safbwyntiau, a'u syniadau am gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant a chael mynediad at gyfleoedd addysgol sy'n helpu i feithrin amrywiaeth, tegwch a chynhwysiant.

Er mwyn cefnogi hyn, ein nod yw:

- Meithrin diwylliant o gynwysoldeb drwy annog pob aelod o staff i gymryd rhan ac elwa o'n rhwydweithiau staff, waeth beth yw eu nodweddion gwarchoddedig, hunaniaeth unigol, statws neu gefndir.
- Darparu cyllideb flynyddol i rwydweithiau staff gyfarfod, trefnu digwyddiadau a seminarau, datblygu gweithgareddau a mynychu cyfleoedd hyfforddi sy'n cynorthwyo datblygiad personol, gan alluogi aelodau i hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant a meithrin cydweithredu ymhlith rhwydweithiau eraill a'r gweithlu ehangach.
- Defnyddio rhwydweithiau staff fel llwyfan i wrando ar brofiadau a safbwyntiau aelodau o staff, yn enwedig y rhai o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol, ac integreiddio eu hadborth i'n mentrau a'n rhaglenni cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.
- Annog a chefnogi creu rhwydweithiau staff newydd sy'n cynrychioli cefndiroedd a phrofiadau amrywiol ein gweithwyr, ac sy'n hyrwyddo cyfnewid arferion gorau a syniadau ymhlith rhwydweithiau staff.
- Darparu cyfleoedd i rwydweithiau staff bartneru ag adrannau, rhanddeiliaid a sefydliadau cymunedol eraill i hyrwyddo ein nodau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant a chreu effaith gymdeithasol gadarnhaol.
- I gloi, mae ein rhwydweithiau staff yn rhan annatod o'n strategaeth cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ac yn chwarae rhan hanfodol wrth sicrhau bod pob gweithiwr yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi, eu parchu a'u clywed, a bod ein diwylliant yn y gweithle yn hyrwyddo tegwch, cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant i bawb.





**Gwasanaeth Tân ac Achub
Fire and Rescue Service**