

Y Groes Goch Brydeinig

Strategaeth Tegwch, Amrywiaeth, Cynhwysiant a Llesiant



#AllRedCross

Ionawr 2026

Cynnwys

Cyflwyniad	3
Ein gweledigaeth	4
Pam rydym yn gweithredu nawr	4
Beth sy'n ein tywys	5
Seiliau diwylliant lle mae pawb yn teimlo eu bod yn cael eu gweld, eu clywed a'u gwerthfawrogi	6
Gwledydd y DU a Rhyngwladol	8
Troi pwrpas yn gynnydd	9
Amcan Un: Byddwn yn meithrin diogelwch a pherthyn i bawb	9
Amcan Dau: Byddwn yn hyrwyddo cydraddoldeb mewn gweithredu	10
Amcan Tri: Byddwn yn ymgorffori diwylliant o ofal a lles	11
Sut y byddwn yn cyflawni ac yn mesur newid	12
Sut y byddwn yn gweithio	12
Tywys ein taith	13
Sylwadau cloi	14
Deall yr iaith a ddefnyddiwn	15

Delwedd y clawr: Mae gwirfoddolwr y Groes Goch Brydeinig, Cyrus, yn danfon bwyd a darpariaethau i gymunedau lleol yr effeithiwyd arnynt gan stormydd yn Swydd Aberdeen. Llund © Peter Summers/BRC.

Cyflwyniad

Mae ein Strategaeth Tegwch, Amrywiaeth, Cynhwysiant a Llesiant yn ymrwymiad hirdymor i barhau â'n taith tuag at ddod yn sefydliad gwirioneddol gynhwysol, gwrth-hiliol a chyfartal. Rwy'n falch o gyflwyno ein Strategaeth Tegwch, Amrywiaeth, Cynhwysiant (EDI) a Llesiant wedi'i hadnewyddu – y camau nesaf sy'n adeiladu ar yr ymrwymadau a wnaed yn 2022.



Llun © Pin Pep/BRC

Er ein bod wedi cymryd camau sylweddol, rydym yn cydnabod bod ein taith yn parhau. Mae'r strategaeth hon yn cynrychioli ymrwymiad newydd a chyfunol i adeiladu ar ein gwaith blaenorol – meithrin diwylliant cydlynol lle mae pawb yn teimlo ymdeimlad gwirioneddol o berthyn.

Mae'r ddogfen hon yn ganlyniad cydweithio ystyrion. Fe'i cynlluniwyd ar y cyd â'n rhwydweithiau amrywiaeth, eu cynghreiriaid, a thrawsdoriad eang o randdeiliaid. Mae eu profiad bywyd a'u safbwyntiau amrywiol wedi bod yn allweddol wrth lunio ein cyfeiriad a'n blaenoriaethau.

Wrth wraidd y strategaeth hon mae ein gwerth o gynhwysiant sy'n ymgorffori egwyddorion tegwch, amrywiaeth a pherthyn. Bydd hyn yn parhau i arwain ein gweithredoedd a llywio ein penderfyniadau, gan sicrhau ein bod yn parhau i fod yn gadarn yn ein hymrwymiad i adeiladu amgylchedd lle mae pob unigolyn yn cael ei barchu, ei werthfawrogi, a'i rymuso i ffynnu.

Fel arweinydd, rwy'n parhau i fod yn ymrwymedig i feithrin diwylliant sy'n gynhwysol, yn deg, ac yn ddewr – un sy'n adlewyrchu ein gwerthoedd sefydliadol o dosturi, cynhwysiant, dynameg, a dewrder. Rwy'n cael fy ysbrydoli gan y bobl rwy'n eu cyfarfod, ar draws ein sefydliad, ac rwyf wedi ymrwymo i ysbrydoli eraill yn gyfnewid.

Rwy'n gwybod bod heriau o hyd, ond rwyf wedi ymrwymo i fynd i'r afael â nhw. Gyda'n gilydd, gallwn adeiladu diwylliant lle mae pawb yn teimlo eu bod yn perthyn ac yn gallu cyfrannu.

Nid yw'r strategaeth hon yn ymwneud ag EDI a lles yn unig – mae'n ymwneud â byw ein gwerthoedd ym mhob rhan o'n gwaith, ym mhobman yr ydym yn gweithredu. Mae'n ymwneud â bod yn ddynol yn y ffordd yr ydym yn arwain, yn cysylltu ac yn gofalu.

Byddaf yn parhau i arwain gyda gonestrwydd, yn herio'n dosturiol, ac yn galluogi eraill i wneud yr un peth. Rwy'n annog pob un ohonoch i fyfyr ar y rôl rydych chi'n ei chwarae wrth hyrwyddo'r strategaeth hon ac i gymryd camau gweithredol i'w gwireddu.

Béatrice Butsana-Sita*Prif Swyddog Gweithredol*

Ein gweledigaeth

Mae'r strategaeth hon yn ein tywys at 2030, gan ymgorffori tegwch, amrywiaeth, cynhwysiant a lles ym mhopeth a wnawn yn y Groes Goch Brydeinig. Gyda thri amcan strategol beiddgar a phwrpasol, mae'n cynnig map ffordd ar gyfer trawsnewid - un sy'n adlewyrchu ein gwerthoedd a'n hymrwymiad i newid parhaol. Rydym yn dychmygu Croes Goch Brydeinig lle mae pawb yn teimlo eu bod yn cael eu gweld, eu clywed a'u gwerthfawrogi - lle lle mae perthyn yn real, ac mae lles wrth wraidd popeth a wnawn.

Rydym yn credu bod cynnydd go iawn yn digwydd pan ddown at ein gilydd – gan dynnu ar gryfderau ein staff, gwirfoddolwyr, a'r bobl sy'n defnyddio ein gwasanaethau. Rydym wedi ymrwymo i chwalu rhwystrau a pharhau i adeiladu diwylliant sy'n seiliedig ar waith tîm, parch, a didwylledd. Bydd gwrandio ar wahanol safbwyntiau a dysgu ohonynt yn tywys ein taith, gan ein helpu i werthfawrogi'r lleisiau amrywiol sy'n llunio pwy ydym ni.

I gefnogi hyn, byddwn yn gwella sut rydym yn cysylltu ac yn cyfathrebu â phobl. Byddwn hefyd yn parhau i gryfhau ein data ar weithwyr, gwirfoddolwyr, a defnyddwyr gwasanaethau i ddeall cyfansoddiad ein sefydliad yn well. Bydd hyn yn ein helpu i olrhain pa mor dda y mae ein strategaeth yn gweithio a sicrhau ei bod yn parhau i fod yn gynhwysol ac yn diwallu anghenion ein cymunedau.

Mae hyn yn fwy na strategaeth – mae'n alwad i weithredu. Gyda'n gilydd, gadewch i ni wneud tegwch a lles yn rhan o fywyd bob dydd. Gadewch i ni arwain gyda dewrder, gwrandio'n ofalus, a chymryd camau pwrpasol.

Pam rydym yn gweithredu nawr

Mae ailystyried ein Strategaeth Addysg, Cyfleusterau, a Llesiant yn amserol ac yn angenrheidiol. Mae'n ein galluogi i gyd-fynd â'r Strategaeth gyffredinol ar gyfer 2030. Ar ben hynny, wrth i'r byd esblygu a'n sefydliad addasu, mae'r strategaeth hon yn sicrhau ein bod yn parhau i fod yn ymatebol, yn gynhwysol, ac yn canolbwyntio ar y dyfodol. Mae'n mynd i'r afael â newidiadau allanol allweddol, gan gynnwys:

- **Ymgorffori EDI a Llesiant yn ein gweithrediadau craidd** – nid fel ychwanegiadau, ond fel egwyddorion hanfodol.
- **Ymateb i ddatblygiadau cyfreithiol**, megis dyfarniad y Goruchaf Lys ar y diffiniad o "fenyw" a'r Bil Hawliau Cyflogaeth, sy'n ein herio i esblygu ac arwain ag uniondeb.
- **Cryfhau ein safbwynt yng nghanol newidiadau byd-eang mewn agweddau** tuag at degwch, amrywiaeth a chynhwysiant, yn benodol.

Beth sy'n ein tywys

Yn y Groes Goch Brydeinig, cawn ein harwain gan ein cenhadaeth i ysgogi pŵer dynoliaeth, a thrwy weithio mewn partneriaeth ag eraill, rydym yn cefnogi unigolion a chymunedau i baratoi ar gyfer argyfyngau, ymateb iddynt ac adfer ohonynt.

Rydym yn gwybod nad yw argyfyngau'n effeithio ar bawb yn gyfartal. Mae llawer o'r bobl rydym yn eu cefnogi – a'r rhai sy'n gweithio neu'n gwirfoddoli gyda ni – yn wynebu heriau lluosog fel hiliaeth, tlodi, anabledd, dadleoli, a mwy. Mae'r realiti hyn yn ymddangos yn ddyddiol yn ein gwaith, yn y DU ac yn rhyngwladol, ac fe'u hadlewyrchir yn ein data a'n hadborth. Rydym hefyd yn deall y gall yr anghydraddoldebau hyn, ynghyd â gofynion gwaith dyngarol, effeithio'n ddwfn ar lesiant – o straen a llosgi allan i drawma a thrafferthion iechyd meddwl.

Rydym yma i gefnogi ein gwirfoddolwyr a'n staff rheng flaen wrth iddynt wynebu heriau emosiynol a meddyliol gwaith dyngarol. Byddwn yn creu ffyrdd yn weithredol o helpu pobl i adennill cryfder ac ailadeiladu eu gwydnwch, gan sicrhau pan fydd llesiant yn cael ei effeithio, bod y gefnogaeth gywir ar gael i'w helpu i ffynnu.



Llun © Joanne Crawford/BRC

Beth sy'n ein tywys (parhad)

Mae EDI a Llesiant wedi'u hymgorffori yn Strategaeth 2030 ein Sefydliad gyda nod clir *"Datblygu diwylliant o degwch ac ymddiriedaeth, lle mae ein holl bobl yn gynhwysol yn weithredol."* Mae'r nod hwn wedi'i ategu gan amcan strategol uchelgeisiol ac ymroddedig a fydd yn cael ei gyflawni yn ystod 2026-28 *"Diwylliant: Hyrwyddo amgylchedd sy'n grymuso lle mae pawb yn cael eu parchu ac yn perthyn, sy'n blaenoriaethu diogelwch corfforol a seicolegol, yn nodi ac yn dileu rhwystrau i gyfranogiad ac yn annog ac yn clywed lleisiau gwirfoddolwyr a staff yn wirioneddol."*

Ein nod yw ymgorffori llesiant, corfforol a meddyliol, ym mhopeth a wnawn, ac i feithrin mannau sy'n gydlynol, yn gynhwysol ac yn deg. Mae'r gwerthoedd hyn wedi'u halinio'n ddwfn ag egwyddorion sylfaenol Mudiad y Groes Goch, wedi'u gwreiddio mewn cyfiawnder, urddas a chyfle i bawb.

Mae'r strategaeth hon yn gynhwysol i bawb, gan gynnwys y rhai sy'n gweithio neu'n gwirfoddoli ledled y DU neu'n rhyngwladol. Rydym yn deall bod llawer o unigolion o fewn ein mudiad yn dod â phrofiad gwerthfawr o argyfyngau a gweithredu dyngarol sy'n cyd-fynd â'n cenhadaeth. Mae hyn yn cynnwys profiadau o ddadleoli, gwrthdaro, mudo gorfodol, anghydraddoldebau iechyd, trychinebau ac argyfyngau. Rydym yn gwerthfawrogi'n fawr y mewnwleidiadau y mae'r profiadau hyn yn eu cynnig ac wedi ymrwymo i greu diwylliant lle mae'r lleisiau hyn nid yn unig yn cael eu clywed ond yn cael eu gwerthfawrogi, eu parchu a'u cynnwys.

Er mwyn bod yn sefydliad gwirioneddol deg a chyfiawn, rhaid i ni barhau i adeiladu ar ein gwaith i feithrin ymdeimlad gwirioneddol o berthyn ac ymgorffori cynhwysiant ym mhopeth a wnawn. Rydym yn deall bod lles pawb yn cael ei lunio gan bwy ydynt, dyna pam rydym yn gwerthfawrogi profiad unigryw pob person. Mae newid go iawn yn digwydd pan fydd cynhwysiant a pherthyn yn rhan o bopeth a wnawn - o benderfyniadau a strategaethau i bolisiau a gweithredoedd bob dydd - gyda didwylledd, gonestrwydd ac atebolrwydd wrth wraidd.

Seiliau diwylliant lle mae pawb yn teimlo eu bod yn cael eu gweld, eu clywed a'u gwerthfawrogi

Nid dim ond y peth iawn i'w wneud yw EDI, llesiant, a pherthyn – maent yn hanfodol i'n llwyddiant fel sefydliad. Mae hyn yn bwysig oherwydd bydd ein gwaith yn cael mwy o effaith ac yn cyflawni ei ganlyniadau o ran urddas, diogelwch, dewis a chysylltiad po fwyaf y gallwn greu mannau cynhwysol lle mae amrywiaeth o feddwl yn cael ei chroesawu a'i pharchu.

Rydym wedi ymrwymo i greu sefydliad lle mae pob unigolyn yn teimlo ei fod yn cael ei werthfawrogi, ei barchu, a'i rymuso. Mae ein dull wedi'i seilio ar bedwar cred craidd sy'n parhau i arwain ein taith tuag at drawsnewid diwylliannol.

Beth sy'n ein tywys (parhad)

Cefnogi adferiad a lles

- 1 Rydym yn canolbwyntio ar gefnogi iechyd emosiynol, meddyliol a chorfforol pobl. Mae hyn yn dangos ein hymrwymiad i greu amgylchedd gofalggar lle mae gorffwys, adferiad ac iachâd yn cael eu gwerthfawrogi. Drwy ddefnyddio dulliau sy'n deall trawma, arwain gyda thrugaredd, a rhoi lles yn gyntaf, ein nod yw adeiladu gweithle lle mae pawb yn teimlo eu bod yn cael eu cefnogi ac yn gallu gwneud eu gorau.

Ymgysylltu diogel ac ystyrlon

- 2 Rydym yn creu mannau lle mae llais pawb yn bwysig. Mae hyn yn golygu ei gwneud hi'n ddiogel i bobl siarad yn agored, rhannu adborth, a gweithio gyda'i gilydd. Rydym yn croesawu gwahanol safbwyntiau ac yn agored i ddysgu a thyfu. Rydym yn addo gwrando'n ofalus ac ymateb gyda pharch, gan ddangos faint rydym yn gwerthfawrogi mewnbwn pobl. Bydd ein hymgysylltu'n ddilys - nid dim ond er mwyn creu sioe - a bydd yn arwain at newid go iawn. Byddwn hefyd yn glir ynghylch sut mae cyfraniadau pobl wedi llywio penderfyniadau.

Meithrin ymddiriedaeth

- 3 Mae ymddiriedaeth yn allweddol i greu diwylliant croesawgar, ond nid yw'n digwydd yn awtomatig. Byddwn yn gweithio'n galed i fod yn onest, yn ddibynadwy, ac yn agored yn yr hyn a ddywedwn ac a wnawn. Mae hynny'n cynnwys cyfaddef pan fydd ymddiriedaeth yn isel a chymryd camau i'w hailadeiladu. Byddwn hefyd yn dangos ymddiriedaeth mewn eraill – trwy rannu pŵer, gwrando'n ofalus, a gwneud lle i brofiadau personol pobl lywio penderfyniadau. Mae ymddiriedaeth yn tyfu trwy onestrwydd, empathi, ac aros yn driw i'n gwerthoedd. Rydym yn gwybod ei fod yn cymryd amser, ac mae perthnasoedd cryf yn cael eu hadeiladu ar barch.

Croestoriadedd ac undod

- 4 Mae hunaniaethau pobl yn gymhleth a gallant orgyffwrdd mewn ffyrdd sy'n effeithio ar eu profiadau. Rydym am i'n gwaith adlewyrchu a pharchu'r gwahaniaethau hyn. Ar yr un pryd, ein nod yw dod â phobl ynghyd ar draws y gwahaniaethau hynny—nid i wneud pawb yr un fath, ond i adeiladu dyfodol teg a chroesawgar lle mae pawb yn teimlo eu bod yn perthyn.

Gwledydd y DU a Rhyngwladol

Mae'r Groes Goch Brydeinig yn dod â phobl ynghyd i helpu eraill trwy gyfnodau anodd – boed yn paratoi ar gyfer, ymateb i, neu wella o argyfwng, yma gartref ac o gwmpas y byd.

Er bod ein hegwyddorion yn parhau i fod yn gyson ledled y DU ac yn rhyngwladol, rydym yn cydnabod bod gwahaniaethau diwylliannol a chyfreithiol yn llunio sut rydym yn gweithio mewn gwahanol gyd-destunau, yn enwedig yng Ngogledd Iwerddon a thramor. Rydym yn falch o gael arweinwyr yn y lleoliadau hyn sy'n modelu ymddygiadau sy'n berthnasol i'w cyd-destun lleol, ac rydym wedi ymrwymo i wrando arnynt, ac ar randdeiliaid ehangach, er mwyn sicrhau bod ein gwaith EDI a Llesiant yn berthnasol, yn gredadwy, ac wedi'i seilio ar realiti byw.

Mae ein hymrwymiad i wrth-hilioldeb yn ymestyn y tu hwnt i'r DU. Rydym yn gwybod bod hiliaeth yn fater byd-eang, wedi'i lunio gan hanes a gwladychiaeth. Dyna pam rydym yn gweithio gyda'n partneriaid, cymunedau a staff i wneud gweithredoedd gwrth-hiliol yn rhan o bopeth a wnawn ar draws y Mudiad.

Byddwn yn addasu ein polisiau, arferion ac arweinyddiaeth i adlewyrchu cryfderau a heriau unigryw pob lleoliad, ac i sicrhau cynnwys staff a gwirfoddolwyr Mwyafrif Byd-eang a lleiafrifol ym mhobman.



Nid oes angen i chi ei ddeall, dim ond ei barchu sydd angen i chi ei wneud.

Laura Murphy-Fuller, Cyfarwyddiaeth Gwasanaethau Mewnol

Troi pwrpas yn gynnydd

Er mwyn dal i ganolbwyntio ac osgoi dryswch, rydym wedi culhau ein strategaeth i dri amcan clir a chysylltiedig.

Amcan un: Byddwn yn meithrin diogelwch a pherthyn i bawb

Canlyniadau: Mae pawb yn teimlo'n ddiogel, yn cael eu parchu, ac yn cael eu cynnwys yn y gwaith.

Mae pawb yn teimlo eu bod yn cael eu gweld, eu bod yn ddiogel ac yn werthfawr, a gallant gymryd rhan lawn. Byddwn yn creu mannau lle gall staff a gwirfoddolwyr deimlo'n ddiogel yn seicolegol ac yn cael eu cefnogi'n ddiwylliannol, yn enwedig y rhai sydd â phrofiad byw o gael eu hymylu. Mae hyn yn cynnwys llwybrau diogel i godi pryderon, diogelu cryf a chynhwysiant rhagweithiol sy'n canolbwyntio ar leisiau lleiafrifol.

I gefnogi hyn, byddwn yn:

- Cryfhau ein Rhwydweithiau Amrywiaeth a lansio rhaglen Cynghreiriaeth i hyrwyddo tegwch a chyfiawnder, a fydd yn ein helpu i greu lle i bawb ddysgu, myfyrio ac adeiladu'r sgiliau sy'n helpu eraill i deimlo'n ddiogel, yn cael eu gweld a'u gwerthfawrogi.
- Adolygu a chreu polisiau sy'n cyfarparu rheolwyr i gefnogi grwpiau lleiafrifol yn benodol – ein prosesau Cynhwysiant Traws a pholisi dirywiad gwybyddol i gefnogi'r rhai sydd â chyflyrau cynnar fel dementia.
- Sicrhau tryloywder ac atebolrwydd trwy ddangos sut mae lleisiau pobl wedi dylanwadu ar gamau gweithredu, gan gynnwys cynnal mecanwaith adrodd dienw.



Llun © Abbie Traylor-Smith/BRC

Troi pwrpas yn gynnydd (parhad)

Amcan dau: Byddwn yn hyrwyddo ecwiti ar waith

Canlyniadau: Mae mynediad teg at gyfleoedd wedi'i ymgorffori yn y ffordd rydym yn recriwtio, talu, datblygu a dyrchafu pobl.

Mynediad teg at gyfleoedd ac adnoddau, gyda systemau sy'n gweithio i bawb. Byddwn yn dileu rhwystrau i gyfleoedd i sicrhau tegwch a thryloywder ar draws recriwtio, cyflog, datblygu, gwneud penderfyniadau ac arweinyddiaeth.

I droi'r ymrwymiad hwn yn weithredu, byddwn yn:

- Cryfhau recriwtio teg drwy ddileu rhagfarn a chefnogi llwybrau i gyflogaeth i bobl sydd â phrofiad bywyd o gymunedau lleiafrifol.
- Cynnal archwiliadau hygyrchedd ar draws mannau, systemau ac arferion, gan gynnwys gwella prosesau presennol ar gyfer addasiadau i'r gweithle.
- Cynnwys lleisiau amrywiol drwy ein dull cynnwys diogel ac ystyrlon i nodi a mynd i'r afael â rhwystrau.
- Adolygu llwybrau dilyniant i sicrhau tegwch i gymunedau lleiafrifol.
- Gweithio gyda'n Grŵp Cyngori ar Gwrth-Hiliaeth (ARAG) i ddatgymalu rhwystrau systemig a gyrru newid diwylliannol.
- Asesu iechyd diwylliannol yn rheolaidd a defnyddio mewnwelediadau data i yrru gwelliant a mesur effaith.



Llun © Ben Langdon/BRC

Troi pwrpas yn gynnydd (parhad)

Amcan tri: Byddwn yn ymgorffori diwylliant o ofal a lles

Canlyniadau: Mae lles yn rhan o sut rydym yn gweithio, nid dim ond ychwanegiad.

Amgylcheddau tosturiol sy'n amddiffyn ac yn hyrwyddo iechyd meddwl, emosiynol a chorfforol. Byddwn yn adeiladu diwylliant o ofal lle nad yw lles yn gyfrifoldeb personol yn unig ond yn gyfrifoldeb sefydliadol. Mae hyn yn cynnwys deall ac ymateb i'r ffactorau sy'n cyfrannu at straen, gorflinder a thrawma. Hyrwyddo lles tîm, sefydliad a chymuned.

Er mwyn cryfhau lles, byddwn yn:

- Parhau i ehangu ac amrywio opsiynau cymorth, gan gynnwys iechyd meddwl, gweithio hyblyg, a lles ariannol.
- Archwilio adnoddau wedi'u teilwra ar gyfer gweithwyr o gymunedau mudol neu wedi'u dadleoli.
- Adeiladu ar ein hoffer sy'n cyfarparu arweinwyr i gefnogi timau'n empathig.
- Defnyddio data i nodi bylchau a theilwra ymyriadau.
- Defnyddio iaith sy'n seiliedig ar gryfderau i gydnabod gwerth profiadau byw amrywiol, gan wrthod yn weithredol achubiaeth gwyn ac ymddygiadau neu iaith wahaniaethol.



Mae EDI a lles yn hanfodol i ni ddiwallu anghenion a disgwyliadau staff, gwirfoddolwyr, cefnogwyr a defnyddwyr gwasanaeth yn y DU a thramor. Gallwn ni a dylem ni i gyd chwarae rhan yn hyn ac rwy'n frwdfrydig am y strategaeth newydd a'r ffordd y cafodd ei chreu ar y cyd â chydweithwyr.

Adam Rowlands, Cadeirydd Gweithgor Llesiant, Addysg, Gwybodaeth a Chyfathrebu (ISD).

Sut y byddwn yn cyflawni ac yn mesur newid

Bydd y strategaeth hon yn cael ei chyflawni drwy fframwaith integredig ac atebol sy'n cynnwys camau gweithredu blaenoriaeth effaith uchel, a fydd yn cael eu hadnewyddu'n flynyddol. Mae'r camau gweithredu blaenoriaeth effaith uchel yn alluogwyr ar gyfer yr amcanion strategol a nodir yn y strategaeth hon.

Ar gyfer y flwyddyn 2025/2026 dyma nhw:

- Recriwtio a thwf teg – Byddwn yn recriwtio'n deg ac yn cefnogi pawb i dyfu a datblygu yn eu rolau.
- Urddas a Pharch i bawb – Rydym yn trin pawb ag urddas a pharch, gan werthfawrogi pob person yn gyfartal.
- Bod yn Wrth-Hiliol – Rydym yn gweithio i greu amgylchedd teg a chynhwysol lle mae pawb yn cael eu trin yn gyfartal.

Sut byddwn ni'n gweithio

Ymgorffori EDI a Llesiant

Bydd pob tîm yn chwarae rhan wrth gyflawni'r strategaeth hon, gyda chynlluniau a nodau clir i arwain cynnydd.

Arweinyddiaeth a Llywodraethu Cynhwysol

Byddwn yn meithrin sgiliau arweinyddiaeth gynhwysol, yn sicrhau cynrychiolaeth amrywiol, ac yn gwneud EDI a Llesiant yn rhan o atebolrwydd arweinyddiaeth.

Olrhain Cynnydd

Byddwn yn mesur effaith gan ddefnyddio niferoedd a straeon ar draws timau a gwledydd.

Gweithio gydag Eraill

Byddwn yn adeiladu partneriaethau sy'n adlewyrchu ein gwerthoedd - yn enwedig gyda grwpiau dan arweiniad ac ar gyfer cymunedau ymylol - ac yn ymgorffori gwerth cymdeithasol yn y ffordd rydym yn gweithio gyda gwirfoddolwyr, cyflenwyr a chymunedau.

Newid Diwylliant a Chynhwysiant

Byddwn yn gwrandao ar leisiau heb gynrychiolaeth ddigonol, yn herio rhwystrau, ac yn adeiladu arferion cynhwysol ar bob lefel. Byddwn yn parhau i fod yn atebol trwy nodau clir, myfyrio gonest, a dysgu parhaus.



Curadu, creu, annog a meithrin diwylliant o gynghreiriaeth.

Jon Pewtner, Gweithrediadau'r DU.

Sut y byddwn yn cyflawni ac yn mesur newid (parhad)

Tywys ein taith

Cafodd y strategaeth hon ei chynllunio ar y cyd â phobl sy'n gofalu'n fawr am ei hamcanion.

Fe wnaethon ni gynnal sesiynau gyda rhwydweithiau staff, unigolion â phrofiad byw o gymunedau lleiafrifol, a grŵp eang o randdeiliaid. Fe wnaethon nhw rannu hyn sy'n wirioneddol bwysig iddynt – a dyma'r hyn a ddywedon nhw wrthym:

Rhoi'r gorau i:

- Gweithio mewn seilos, sy'n creu anghydraddoldeb a phrofiadau anghyson.
- Tybio beth sydd ei angen ar bobl – bod yn fwy cydweithredol.
- *"Gwneud i mi deimlo bod yn rhaid i mi ddefnyddio fy llafur emosiynol i barhau i adrodd fy stori i gyfiawnhau pwy ydw i."*



Dechrau:

- Teilwra cymorth i adlewyrchu profiad bywyd pob person.
- *"Gwneud hi'n haws i mi fod yn fi fy hun yn y gwaith neu yn fy rôl wirfoddoli."*
- Creu modelau rôl gweladwy ar bob lefel o'r sefydliadation.



Parhau:

- Cefnogi Rhwydweithiau Amrywiaeth fel cynghreiriad, eiriolwyr ac arbenigwyr trwy brofiad.
- Ymdrechu am fwy o amrywiaeth – *"Mae angen mwy o bobl fel fi arnom yn y Groes Goch Brydeinig."*



Mae croestoriadedd yn helpu sefydliadau i ddeall sut mae hunaniaethau sy'n gorgyffwrdd yn llunio profiadau, gan alluogi strategaethau mwy targedig a chynhwysol ar gyfer ecwiti a lles.



Creu cymuned nid corfforaeth.

Alex Fraser, Gweithrediadau'r DU.

Sylwadau cloi

Rwy'n hynod falch o wasanaethu fel Noddwr Gweithredol ar gyfer Tegwch, Amrywiaeth, Cynhwysiant a Llesiant yn y Groes Goch Brydeinig. Gyda dros 150 mlynedd o hanes ac fel rhan o fudiad dyngarol sy'n cael ei barchu'n fyd-eang, mae gan y Groes Goch Brydeinig le unigryw yng nghalonau pobl - yn y DU ac o gwmpas y byd.



Llun © Kate Stanworth/BRC

Mae'r Strategaeth EDI a Llesiant wedi'i hadnewyddu hon yn gam beiddgar ac angenrheidiol ymlaen yn ein taith i ddod yn sefydliad gwirioneddol gynhwysol, croesawgar a gwrth-hiliol. Mae'n nodi gweledigaeth glir: un lle mae amrywiaeth yn cael ei dathlu, lle mae pawb yn cael eu cefnogi i ffynnu, a lle mae ein gwerthoedd yn cael eu byw bob dydd. Lle lle rydym yn ymestyn tosturi i'r rhai sydd ei angen fwyaf, a lle rydym yn datgymalu'n weithredol y rhwystrau systemig a diwylliannol sy'n sefyll yn ffordd ecwiti.

Fel sefydliad sydd wedi'i adeiladu ar ymddiriedaeth, tosturi a gwasanaeth, mae gennym ddyletswydd i fod yn dryloyw, yn atebol ac yn anad dim - yn deg. Nid yn unig yw meithrin diwylliant amrywiol a chynhwysol yn foesol gywir; mae'n hanfodol i'n lles, ein heffeithiolrwydd a'n gallu i wasanaethu cymunedau gydag empathi ac effaith. Pan fydd pobl yn teimlo eu bod yn perthyn, rydym i gyd yn gwneud yn well. Rydym yn gryfach gyda'n gilydd.

Rwy'n cymeradwyo bwriad Beatrice yn llwyr ac yn diolch iddi am ei harweinyddiaeth. Ochr yn ochr â fy nghyd-gyfarwyddwyr gweithredol, rwyf wedi ymrwymo i wireddu'r strategaeth hon - nid mewn geiriau yn unig, ond trwy weithredu.

Nawr, rwy'n eich gwahodd i ymuno â ni.

Myfyriwch ar yr hyn y mae cynghreiriaeth yn ei olygu i chi. Ystyriwch sut allwch chi fod yn fodel rôl ymddygiadau cynhwysol a chyfartal yn eich gwaith bob dydd. Ac yn anad dim, byddwch yn newidiwr.

Gyda'n gilydd, gallwn adeiladu sefydliad lle mae pawb yn teimlo eu bod yn cael eu gweld, eu clywed, a'u gwerthfawrogi – a lle adlewyrchir ein hymrwymiad i ddynoliaeth ym mhopeth a wnawn.

Dorothy Brown

Prif Swyddfa Weithredu

Deall yr iaith rydym yn ei defnyddio

Hygyrchedd

Mae hygyrchedd yn golygu gwneud gwasanaethau, mannau ac offer yn hawdd i bawb eu defnyddio. Pan fydd pethau wedi'u cynllunio'n dda, maent yn cael gwared ar rwystrau ac yn fuddiol i bawb – weithiau gelwir hyn yn "Effaith y Palmant".

Cynghreiriaeth

Mae cynghreiriaeth yn golygu sefyll gydag eraill y mae eu profiadau'n wahanol i'ch un chi. Mae'n ymwneud â defnyddio'ch llais a'ch dylanwad i'w cefnogi, gan gydnabod eich terfynau a gwneud lle i'w harweinyddiaeth.

Gwrth-hiliaeth

Mae gwrth-hiliaeth yn golygu sefyll yn weithredol yn erbyn hiliaeth ym mhob ffurf – cefnogi cymunedau amrywiol a herio systemau, ymddygiadau a chredoau annheg. Mae'n fwy na "ddim yn hiliol"; mae'n ymwneud â gweithredu.

Cymhwysedd Diwylliannol a Deallusrwydd Diwylliannol

Mae cymhwysedd diwylliannol yn ddeall diwylliant yn ddigon da i ymgysylltu'n barchus. Deallusrwydd diwylliannol yw'r gallu i weithio'n effeithiol ar draws gwahanol ddiwylliannau.

Gwladychiaeth

Mae gwladychiaeth yn digwydd pan fydd un wlad yn cymryd drosodd lle arall ac yn ei reoli. Yn aml maent yn cymryd tir, adnoddau a phŵer, a gall hyn niweidio'r bobl sy'n byw yno. Mae wedi achosi annhegwch sy'n dal i effeithio ar bobl heddiw.

Mwyafrif Byd-eang

Mae Mwyafrif Byd-eang yn derm torfol am bobl sy'n Ddu, Asiaidd, Brown, o dreftadaeth ddeuol, Brodorol i'r de byd-eang, neu wedi'u hiliaethu fel lleiafrifoedd ethnig. Mae'n ail-lunio'r grwpiau hyn fel y mwyafrif byd-eang, gan hyrwyddo grymuso a chydaddoldeb. Yn y Groes Goch Brydeinig, rydym yn defnyddio grwpiau ethnig lleiafrifol wrth drafod systemau pŵer a gormes, tra bod Mwyafrif Byd-eang yn addas ar gyfer cyd-destunau rhyngwladol.

Croestoriadedd

Mae croestoriadedd yn edrych ar sut mae gwahanol rannau o hunaniaeth person - fel oedran, hil, neu anabledd - yn cyfuno i lunio eu profiadau. Er enghraifft, gall rhywun sy'n hŷn ac yn anabl wynebu gwahaniaethu ar oedran ac anabledd.

Llesiant

Mae llesiant yn ymwneud â sut mae pobl yn teimlo yn y gwaith - yn feddylol, yn gorfforol, yn emosiynol, ac yn gymdeithasol. Mae'n cynnwys teimlo eu bod yn cael eu cefnogi, rheoli straen, cynnal cydbwysedd, a theimlo'n ddiogel, yn cael eu gwerthfawrogi, ac yn gysylltiedig.

