



Swyddfa'r Cabinet

Gwasanaeth Sifil Disglair: dod yn gyflogwr mwyaf cynhwysol y DU

Strategaeth y Gwasanaeth Sifil ar Amrywiaeth a
Chynhwysiant

*Lle gwych
i weithio*





© Hawlfraint y Goron 2017

Cewch aildefnyddio'r wybodaeth hon (ac eithrio logos) yn ddi-dâl mewn unrhyw fformat neu gyfrwng, o dan delerau'r Drwydded Llywodraeth Agored.

I weld y drwydded hon, ewch i www.nationalarchives.gov.uk/doc/open-government-licence/ neu ysgrifennwch at Information Policy Team, The National Archives, Kew, Llundain TW9 4DU, neu anfonwch neges e-bost i: psi@nationalarchives.gsi.gov.uk.

Dylid anfon unrhyw ymholiadau am y cyhoeddiad hwn atom ni yn publiccorrespondence@cabinetoffice.gov.uk.

I ofyn am gopiâu o'r ddogfen hon mewn fformatau eraill, cysylltwch ag inclusion@cabinetoffice.gov.uk.

Mae'r ddogfen hon ar gael ar ein gwefan hefyd yn www.official-documents.gov.uk.

Rhagair



Bob diwrnod, mae gweision sifil yn gwneud gwaith rhagorol i ddatblygu a darparu polisiâu a gwasanaethau sy'n effeithio ar fywydau pobl ledled y wlad a thu hwnt. Er mwyn gwneud hyn yn deg ac effeithiol, rhaid i'r Gwasanaeth Sifil fod yn gynrychiadol o'r Brydain fodern yn ei holl amrywiaeth. Mae tystiolaeth yn dangos bod amrywiaeth – o ran cefndir a phrofiad bywyd – yn dod â gwahanol fewnwelediadau, yn creu her ac yn ysgogi newid ac arloesi. Bydd hyn yn ei dro yn creu gwasanaethau cyhoeddus sy'n fwy atebol a dibynadwy ac yn arwain at well penderfyniadau – a hynny am eu bod yn fwy cydnaws ag anghenion a buddiannau ein holl gymunedau.

Er mwyn cael y manteision o amrywiaeth, rhaid i ni greu amgylchedd lle mae gwahaniaethau o ran meddwl a safbwynt nid yn unig yn cael eu parchu ond yn cael eu disgwyl hefyd. Rydym am i bob gwas sifil deimlo ei fod yn gallu bod yn ef ei hun yn y gwaith, ei fod yn cael ei werthfawrogi am y persbectif penodol y mae'n ei gynnig, a'i fod yn gallu mynd mor bell ag y bydd ei dalentau'n mynd ag ef – beth bynnag fo'i ryw, hunaniaeth rhywedd, ethnigrwydd, cyfeiriadedd rhywiol, anabled, ffydd, oed neu gefndir economaidd-gymdeithasol. Mae teimlo ein bod wedi'n cynnwys yn llesol i ni fel unigolion. Mae'n llesol i dimau ac yn llesol i'r bobl a chymunedau rydym yn eu gwasanaethu.

Ein huchelgais, felly, yw dod yn gyflogwr mwyaf cynhwysol y DU erbyn 2020. Dim ond wedyn y bydd hwn yn Wasanaeth Sifil gwir ddisglair fel rydym yn dymuno iddo fod, yn amrywiol ac yn gynhwysol, yn gwneud y defnydd gorau o'r talentau a geir ym mhob rhan o gymdeithas.

Mae'r Gwasanaeth Sifil cyfan yn fwy amrywiol yn awr nag y bu erioed. Ar y graddau uchaf, rydym yn symud yn nes at gydraddoldeb o ran rhywedd, ond rydym yn gwybod bod llawer i'w wneud eto os ydym am fod yn wir gynrychiadol o'r bobl rydym yn eu gwasanaethu, ac yn arweinydd ac yn batrwm i eraill o ran amrywiaeth a chynhwysiant. Mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau, er ei fod yn llai o lawer nag yn y sector preifat, yn annerbyniol o hyd ac yn rhywbeth y mae'n rhaid i ni ddelio ag ef.

Mae gennym rai modelau rôl rhagorol hefyd o blith lleiafrifoedd ethnig, ond ymhell o fod yn ddigon eto. Ac er bod nifer o adrannau wedi gwneud cynnydd mawr ar faterion LGB&TI, rydym yn gwybod bod enghreifftiau annerbyniol o homoffobia o hyd.

Mae'r strategaeth hon yn canolbwyntio ar gamau i wireddu'r ddwy flaenoriaeth ar gyfer mwy o gynrychiolaeth a chynhwysiant sy'n hanfodol i gyflawni ein huchelgais ac mae'n parhau â'r datblygiadau sylweddol rydym wedi'u sicrhau eisoes. Roedd [The Talent Action Plan: Removing Barriers Programme](#) (2015-2017) yn dangos ein pwyslais parhaus ar ddelio â'r rhwystrau sy'n atal unigolion talentog rhag llwyddo. Rydym wedi cyflwyno arferion recriwtio a dyrchafu tecach, gyda mentrau fel hyfforddiant ar ragfarn anymwybodol, dull o ddethol heb enwau a mwy o ddefnydd o baneli amrywiol. Mae'r holl adrannau wedi ymuno â chynllun Hyderus o ran Anabled y Llywodraeth, a thrwy osod llwybrau gyrfa clir, cynhwysol at lefelau rheoli uwch drwy ein rhaglenni datblygu carlam, yn cynnwys y Llwybr Gweithredu Cadarnhaol, rydym yn sicrhau chwarae teg i weision sifil o grwpiau sydd wedi'u tangynrychioli ar hyn o bryd.

“ Mae gan bawb ran i’w chwarae mewn creu diwylliant cynhwysol a gwneud y Gwasanaeth Sifil yn lle gwyb i weithio ”

I’n helpu i ddenu a datblygu’r cenedlaethau nesaf o weision sifil, rydym wedi ehangu’r [Prentisiaeth Llwybr Carlam](#) o flwyddyn i flwyddyn, ac mae’r [Rhaglen Interniaethau Amrywiaeth Haf](#) yn rhoi mewnwleidiad i bobl ifanc o wahanol gefndiroedd i’r amrywiaeth fawr o gyfleoedd gyrfa sydd ar gael yn y Gwasanaeth Sifil.

Nawr rydym yn arwain ymchwil ar y cyd â chyflogwyr eraill i gytuno ar ffordd o fesur cefndiroedd economaidd-gymdeithasol a fydd yn helpu i greu arferion recriwtio mwy cynhwysol, i ganiatáu i ni daenu’r rhwyd yn ehangach a chynyddu amrywiaeth economaidd-gymdeithasol yn ein gweithlu. Ac rydym yn treialu monitro ar hunaniaethau rhywedd yn ein Harolwg Pobl eleni.

Mae gan bawb ran i’w chwarae mewn cyflawni ein huchelgais. Mae’n galw am arweinyddiaeth gryf a chmau gweithredu gan adrannau, swyddogaethau a phroffesiynau’r Gwasanaeth Sifil, sy’n atebol drwy fod yn fwy tryloyw i staff a rhanddeiliaid. Rydym wedi gwrandao ar farn staff ledled y wlad, yn cynnwys ein rhwydweithiau amrywiaeth brwdfrydig a gweithgar, am y rhwystrau y maent yn parhau i’w hwynebu a’r camau pellach sydd eu hangen i greu gwir wahaniaeth yn eu profiad. Rydym yn gweithredu’n gadarn ar sail tystiolaeth, gan fabwysiadu’r arferion gorau a dysgu o ymchwil empirig i’r hyn sy’n gwella amrywiaeth a chynhwysiant. Mae’r dystiolaeth hon wedi ein helpu i ffurfio ein dull o weithredu a gosod sylfaen ar gyfer cynnydd pellach a chyflymach gan bawb ohonom.

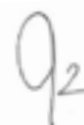
Mae’r Strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant yn dangos ein cydymrwymiad i greu gweithle croesawgar a chynhwysol. Mae’n cyflwyno mwy o gamau i gynyddu cynrychiolaeth o blith grwpiau sydd wedi’u tangynrychioli ar bob gradd, ym mhob rhan o’r Gwasanaeth Sifil; ac mae’n pennu ymagwedd fwy cadarn at gynhwysiant a chreu diwylliant sy’n denu, yn cadw ac yn meithrin y talentau gorau a mwyaf amrywiol. Mae hyn yn cynnwys rhaglen bwrpasol i wella cynrychiolaeth staff o leiafrifoedd ethnig ar lefelau uwch; Rhaglen Cynhwysiant Anableded fwy cynhwysfawr; Tasglu Arweinyddiaeth Amrywiol (sy’n adrodd i Ysgrifennydd y Cabinet); cyhoeddi dangosfwrdd data erbyn Ebrill 2018 ar gynnydd ar gyrraedd targedau amrywiaeth a chynhwysiant; a sefydlu fframwaith newydd i fesur cynhwysiant.

Y nod yw creu Gwasanaeth Sifil lle mae pawb yn teimlo eu bod yn gallu bod yn nhw eu hunain yn y gwaith a chyflawni hyd eithaf eu gallu. Un sy’n gallu denu, datblygu a chadw’r talentau mwyaf amrywiol. Lle mae ymagwedd agored, gonestrwydd, her ac arloesi yn cael eu hybu a’u gwerthfawrogi, i’n helpu i sicrhau gwell canlyniadau i holl ddinasyddion y wlad hon.

Rydym yn annog pob gwas sifil i ddarllen y strategaeth hon a myfyrio ar yr hyn y gall ei wneud i helpu i gyflawni’r amcanion uchelgeisiol sydd ynddi.



Caroline Nokes AS,
Ysgrifennydd Seneddol
a Gweinidog dros
Gydnerthedd ac
Effeithlonrwydd
Llywodraeth



Syr Jeremy Heywood,
Ysgrifennydd y
Cabinet a Phennaeth y
Gwasanaeth Sifil

Cynnwys

Crynodeb	4
1. Gwasanaeth Sifil Disglair: yr achos busnes dros amrywiaeth a chynhwysiant	7
2. Ein Dull o Weithredu: dod yn gyflogwr mwyaf cynhwysol y DU	9
3. Gwella Canlyniadau: ehangu cynrychiolaeth	12
4. Lle Gwych i Weithio: y rheidrwydd i fod yn gynhwysol	19
5. Pobl Fedrus ac Arweinwyr Effeithiol: rhoi atebolrwydd a sicrwydd ar waith	23
6. Casgliad a'r camau nesaf	28
Atodiad A: Cynnydd hyd yn hyn.....	29
Atodiad B: Polisi ac ymarfer cynhwysol ar gyfer Adnoddau Dynol	32

Yn ein dogfen [Workforce Plan 2016 to 2020](#), roeddem wedi gosod uchelgais ymestynnol i'r Gwasanaeth Sifil **ddod yn gyflogwr mwyaf cynhwysol y DU erbyn 2020**. Yr unig ffordd i ni gyflawni hyn yw drwy roi llawer mwy o bwyslais ar weithredu o dan arweiniad adrannau, asiantaethau, swyddogaethau a phroffesiynau, a fydd yn atebol drwy fod yn fwy tryloyw i'w staff a rhanddeiliaid.

Rydym eisoes wedi dechrau ar waith i gyflawni'r uchelgais hwn. Ym Mawrth 2017, roeddem wedi gorffen cyflawni'r **cynllun gweithredu ar dalentau ar gyfer y rhaglen Removing Barriers**. Roedd y cynllun yn ymwneud yn bennaf â phennu a chyflawni'r polisiâu a rhaglenni allweddol a fyddai'n creu'r amgylchedd sydd ei angen ar gyfer mwy o amrywiaeth a chynhwysiant yn y Gwasanaeth Sifil. Rydym wedi gwneud cynnydd da ond yn gwybod bod angen i ni fynd ymhellach.

O ran strategaeth, mae angen canolbwyntio'n fwy ar feithrin diwylliant cynhwysol nag a wnaethom hyd yma: mae'r ymchwil yn dangos yn glir fod cynhwysiant yn llesol i sefydliadau ac i staff. Bydd diwylliant gweithio mwy cynhwysol yn ein helpu i sicrhau gwell canlyniadau i'r cyhoedd drwy gynnwys yr holl staff yn fwy effeithiol beth bynnag fo'u cefndir, gan arwain at gynhyrchiant mwy a llai o drosiant staff. Bydd diwylliant mwy cynhwysol yn ein helpu i ddenu'r math o dalentau amrywiol, arbenigol ac ymroddedig y mae angen eu recriwtio a'u cadw yn y Gwasanaeth Sifil.

Felly, er mwyn cyflawni ein uchelgais, rydym yn gwybod bod angen:

- Parhau i gynyddu **cynrychiolaeth** grwpiau sydd wedi'u tangynrychioli ar hyn o bryd ar bob lefel drwy'r Gwasanaeth Sifil;

- Canolbwyntio ar **gynhwysiant** er mwyn meithrin ein diwylliant a'n henw da fel lle sy'n denu, yn datblygu, yn cadw ac yn elwa o'r holl dalentau amrywiol yn ein sefydliad.

Cynrychiolaeth

Mae angen i'r Gwasanaeth Sifil ddenu talentau o ystod eang o gefndiroedd os ydym i gwrdd ag anghenion y Brydain fodern ac amrywiol. Hyd yma, mae ein cynnydd ar hybu amrywiaeth y Gwasanaeth Sifil wedi bod yn anghyson.

Mae'r cynnydd ar hybu cynrychiolaeth staff o leiafrifoedd ethnig a staff anabl ar y graddau uchaf wedi bod yn raddol ond yn rhy araf i fodloni ein uchelgais. Felly, er mwyn mynd ymhellach, byddwn yn **creu Rhaglen Amrywiaeth Ethnig bwrpasol** i wella cynrychiolaeth staff o leiafrifoedd ethnig ar y lefelau uchaf ym mhob rhan o'r Gwasanaeth Sifil.

Cafwyd ychydig o welliant hefyd o ran cyfran yr Uwch Weision Sifil sy'n nodi bod ganddynt anabledd. Byddwn hefyd yn **ehangu ein Rhaglen Cynhwysiant Anabledd bresennol** er mwyn cynyddu cynrychiolaeth staff anabl ar y graddau uchaf, ac yn parhau i greu diwylliant mwy cynhwysol ym mhob rhan o'r Gwasanaeth Sifil.

Yn sail i'r rhaglenni hyn, yn Ebrill 2018 byddwn yn **pennu targed newydd i'r Gwasanaeth Sifil cyfan, ac yn dechrau monitro'r cynnydd tuag ato, er mwyn cynyddu llif y staff o leiafrifoedd ethnig a staff anabl i'r Uwch Wasanaeth Sifil (UWS)**. Bydd y targed hwn yn cael ei gynllunio o'r gwaelod i fyny, a'r holl adrannau'n gosod lefel ymestynnol o welliant iddynt eu hunain, ar sail eu lleoliadau a'u demograffeg, i'w cyfuno i ffurfio un targed uchelgeisiol i'r Gwasanaeth Sifil cyfan. Cymerwn gamau hefyd i fesur amrywiaeth y gweision sifil mewn rolau arwain critigol nad ydynt yn rhan o'r UWS, ond sydd â

chyfrifoldebau mawr o ran cyflawni busnes ac sy'n gallu dylanwadu'n helaeth fel arweinwyr yn eu meysydd, er enghraifft, mewn rolau gweithredol critigol.

Byddwn yn sefydlu Tasglu Arweinyddiaeth Amrywiol, a fydd yn adrodd i Ysgrifennydd y Cabinet, er mwyn cynyddu amrywiaeth ymysg ein harweinwyr uchaf. Bydd aelodaeth y Tasglu yn cynnwys Comisiwn y Gwasanaeth Sifil, cyflogwyr blaenllaw, diwydiannau ac arbenigwyr ar amrywiaeth. Byddant yn cydweithio i gynnig cyngor ar gyflymu ein camau i gynyddu cynrychiolaeth pobl o leiafrifoedd ethnig a phobl anabl ar lefelau uchaf yr UWS.

Mae cynrychiolaeth menywod ar lefelau uwch ar ei huchaf erioed a menywod yw 42% o'r UWS. Fodd bynnag, ceir amrywiadau sylweddol rhwng adrannau, felly byddwn yn targedu camau i hyrwyddo gwelliant lle mae angen yng nghydbwysedd y rhywiau drwy ganoli cymorth ar y graddau, adrannau a swyddogaethau hynny lle mae menywod neu ddynion wedi'u tangynrychioli.

Byddwn hefyd yn cwblhau ein hadolygiad o fonitro hunaniaethau rhywedd, gan gydweithio â'r Swyddfa Ystadegau Gwladol a Swyddfa Cydraddoldebau'r Llywodraeth i gytuno ar ddull o weithredu yn y dyfodol i'n helpu i ddeall gwahanol anghenion ein cydweithwyr LGB&TI.

Ar hyn o bryd, nid ydym yn gallu asesu cynrychiolaeth staff lesbiaidd, hoyw a deurywiol yn gywir am fod cyfran y staff sy'n cofnodi eu cyfeiriadedd rhywiol ar ein systemau adnoddau dynol yn parhau'n isel. Hefyd, mae gwybodaeth o'n Harolwg Pobl yn dangos bod angen gwneud rhagor i greu diwylliant lle mae cydweithwyr LGB&TI yn teimlo eu bod wedi'u cynnwys. **Byddwn yn sicrhau bod pobl yn gallu cofnodi eu gwybodaeth am amrywiaeth yn rhwydd, ac yn creu amgylchedd lle mae pobl yn teimlo'n gyfforddus wrth wneud hynny.** Byddwn yn ceisio gwneud defnydd o'r gwaith ehangach hwn er mwyn cynyddu'r cofnodi ar ddata amrywiaeth ar gyfeiriadedd rhywiol at o leiaf 70% ar draws y Gwasanaeth Sifil.

Rydym wedi datgan ein bwriad i sicrhau bod y Gwasanaeth Sifil yn cynrychioli'r holl gymunedau a wasanaethwn, ac mae hynny'n

cynnwys amrywiaeth o ran cefndir economaidd-gymdeithasol (CEG). **Rydym wedi dechrau gweithio i bennu mesurau CEG gyda'r bwriad o feincnodi amrywiaeth CEG yn y Gwasanaeth Sifil a'n cymharu â chyflogwyr eraill.** Erbyn 2020 rydym am ddangos sut mae'r Gwasanaeth Sifil yn cymharu â chyflogwyr eraill o ran amrywiaeth economaidd-gymdeithasol.

O Ebrill 2018, byddwn yn cyhoeddi dangosfwrdd data o'n cynnydd ar amrywiaeth a chynhwysiant. Caiff y dangosfwrdd ei ddiweddarau nifer o weithiau bob blwyddyn. Bydd hyn yn ein galluogi i fod yn fwy effeithiol wrth feincnodi perfformiad rhwng adrannau a dangos cynnydd ar gyrraedd nifer o ganlyniadau pwysig, yn cynnwys cynnydd ar ein targed ar gyfer llif staff o leiafrifoedd ethnig a staff anabl i'r UWS.

Cynhwysiant

Byddwn ni, mewn partneriaeth â Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu, yn arwain ar sefydlu fframwaith newydd ar gyfer mesur cynhwysiant. Bydd hwn yn cael ei ddefnyddio ym mhob rhan o'r Gwasanaeth Sifil a chan gyflogwyr eraill i asesu a meincnodi perfformiad. Wrth wneud hyn, byddwn yn adeiladu ar sail y gwaith arloesol ar fesur cefndir economaidd-gymdeithasol.

Mae cynhwysiant yn arwydd o arweinyddiaeth a rheolaeth dda, ac yn ganlyniad iddynt, felly **byddwn yn gosod safonau ansawdd ar gyfer arweinyddiaeth gynhwysol, gan ddangos gwerth ymddygiad cynhwysol a'i ymgorffori yn ein safonau galluogrwydd a mesurau perfformiad ar gyfer holl reolwyr ac arweinwyr y Gwasanaeth Sifil.** Bydd y safonau hyn yn rhan annatod o'n dull o drafod llwybrau gyrfa, dewis a rheoli perfformiad. Rhoddir cymorth i ddatblygu sgiliau arweinyddiaeth gynhwysol drwy arlwy dysgu'r Academi Arweinyddiaeth a'n gwaith i hyrwyddo'r mathau o ymddygiad cynnil sy'n gallu peri i bobl deimlo'n fwy cynwysedig.

Mae ein data yn dangos bod rhai grwpiau staff yn profi canlyniadau gwaeth ar nifer o fesurau sy'n gysylltiedig â chynhwysiant fel gwahaniaethu, bwllo ac aflonyddu; ac mae sgoriau am ymgysylltu'n amrywio'n sylweddol rhwng grwpiau. Ni allwn gael y gorau gan ein staff os byddant yn teimlo eu bod wedi'u hallgáu,

eu bwlio neu eu dieithrio ac ni fyddwn yn goddef ymddygiad negyddol. **Byddwn yn hyrwyddo'r mathau o ymddygiad cadarnhaol rydym yn eu disgwyl gan ein holl gyflogeion a diwylliant cynhwysol nad yw'n goddef gwahaniaethu, bwlio ac aflonyddu.**

Bydd angen i'n gweithgareddau cynhwysiant adlewyrchu profiad cydweithwyr o'r gweithle a chynnal unrhyw welliannau a gafwyd yn amrywiaeth ein staff. Byddwn yn sicrhau bod profiad menywod o gynhwysiant yn y gwaith yn parhau i hyrwyddo cynnydd ar gydbwysedd gwell rhwng y rhywiau; bod gennym gynlluniau penodol i sicrhau bod yr amgylchedd gweithio yn cynnwys pobl LGB&TI a'n bod yn parhau ag ymdrechion i greu amgylchedd gweithio sy'n trysori staff beth bynnag fo'u hoed, ffydd neu gredo, neu gefndir economaidd-gymdeithasol. Hefyd mae angen gwerthfawrogi'r amrywiaeth o fewn y grwpiau hyn a sut mae'r nodweddion personol hyn yn gallu rhyngweithio. Drwy geisio bod yn gyflogwr mwyaf cynhwysol y DU, bydd y Gwasanaeth Sifil yn lle sy'n gofalu am ffyniant pobl â gwahanol sgiliau, credoau, talentau a chefnidiroedd. **Byddwn yn cynnal rhaglen o archwiliadau diwylliant ar draws y Gwasanaeth Sifil a fydd yn helpu sefydliadau i ddeall sut mae diwylliant a gwerthoedd yn effeithio ar ymddygiad yn y gweithle.** Bydd hyn yn helpu i ddangos lle y dylid cymryd camau i greu gweithleoedd cynhwysol sy'n denu ac yn cadw gweithlu rhagorol ac amrywiol.

Atebolrwydd a Sicrwydd

Mae atebolrwydd yn hanfodol i hyrwyddo'r math o weithredu a gwelliannau mewn canlyniadau y mae angen i ni eu gweld. **Byddwn yn gwneud amrywiaeth a chynhwysiant yn rhan annatod o Gynlluniau Adrannol Sengl, fel y bydd yn elfen ganolog wrth asesu perfformiad y sefydliad.** Wrth wneud hynny, bydd adrannau'n gallu dangos eu hymrwymiad i wireddu'r achos busnes dros amrywiaeth a chynhwysiant ac i wneud y Gwasanaeth Sifil yn gyflogwr mwyaf cynhwysol y DU.

Er mwyn gallu gwneud hyn, **byddwn yn sefydlu fframwaith sicrwydd i gadw trosolwg ar y ffordd y mae adrannau ac asiantaethau'n cyflawni eu cynlluniau amrywiaeth a chynhwysiant.** Bydd hyn wedi'i ategu gan waith ychwanegol

gyda phroffesiynau a swyddogaethau i bennu a sefydlu blaenoriaethau, a dod o hyd i atebion effeithiol sy'n sicrhau cydymffurfio â'r egwyddorion recriwtio a bennwyd gan Gomisiwn y Gwasanaeth Sifil er mwyn cynyddu amrywiaeth a chynhwysiant.

Bydd Ysgrifenyddion Parhaol yn parhau'n bersonol atebol i Ysgrifennydd y Cabinet, ar ran eu hadrannau am adeiladu sefydliadau mwy amrywiol a chynhwysol, gyda disgwyliadau o ran amrywiaeth a chynhwysiant yn rhan o'u hamcanion personol.

Rydym i gyd yn rhannu'r cyfrifoldeb dros sicrhau sefydliadau mwy amrywiol a chynhwysol – mae ymddygiad cynhwysol gan yr holl arweinwyr yn hanfodol i hyn. Yn unol â'n safonau ar gyfer arweinyddiaeth gynhwysol, **gofynnir i bob aelod o'r UWS osod ei amcanion busnes personol ei hun ar amrywiaeth a chynhwysiant,** y bydd yn atebol am eu cyflawni drwy'r broses rheoli perfformiad.

Drwy ailgloriannu ein hymdrechion, cymryd camau uniongyrchol a sicrhau atebolrwydd, byddwn yn creu gwelliannau pendant ym mhrofiad ein holl staff. Wrth wneud hynny, byddwn yn rhoi mwy o allu i'r Gwasanaeth Sifil gwrdd ag anghenion y Brydain fodern ac amrywiol ac yn rhoi gwell canlyniadau i ddinasyddion.



1. Gwasanaeth Sifil Disglair: *yr achos busnes dros amrywiaeth a chynhwysiant*

1.1. Ein gweledigaeth yw bod yn 'Wasanaeth Sifil Disglair' sy'n helpu i gadw'r Deyrnas Unedig yn llewyrchus a diogel, gan roi cymorth i'r llywodraethau a wasanaethwn i gyflawni eu hymrwymadau a darparu gwasanaethau perthnasol, hygyrch o ansawdd da i'r cyhoedd.

1.2. Bob diwrnod, mae gweision sifil yn datblygu ac yn gweithredu polisiau sy'n effeithio ar fywydau pobl ym mhob rhan o'r wlad a thu hwnt. Y Gwasanaeth Sifil yw un o gyflogwyr mwyaf y DU ac mae'n cynnwys adrannau, asiantaethau, proffesiynau a swyddogaethau sy'n ymwneud â phob agwedd ar fywyd yn y DU.

1.3. Rydym yn atebol i'r cyhoedd ac mae angen i ni gyrraedd y safonau uchaf posibl ym mhob agwedd ar ein gwaith. Rhaid i ni barhau i wireddu gwerthoedd y Gwasanaeth Sifil o ran uniondeb, gonestrwydd, didueddrwydd a gwrthrychedd. Wrth wneud hynny, rhaid i ni gadw ffydd ac ymddiriedaeth y cyhoedd yn ein gallu i lunio polisiau a gwasanaethau sy'n diwallu anghenion cymunedau amrywiol.



1.4. Er mwyn bod yn 'Wasanaeth Sifil Disglair', mae angen i ni fod yn gyflogwr cynhwysol â gweithlu amrywiol sy'n adlewyrchu pob rhan o gymdeithas ym Mhrydain, gan ddod â chyfoeth o safbwyntiau a syniadau i sicrhau'r canlyniadau gorau i'r DU. Mae'r Gwasanaeth Sifil ar ei orau pan fydd yn adlewyrchu amrywiaeth y wlad gyfan ac yn gallu deall beth sydd ar y cyhoedd ei angen. Pan fydd pobl o wahanol gefndiroedd yn cyfrannu at greu'r gwasanaethau cyhoeddus rydym i gyd yn dibynnu arnynt, byddwn yn cael gwasanaethau gwell sy'n gweithio i bawb.

1.5. Mae ymchwil yn dangos bod timau amrywiol yn cynnig gwell mewnwelediad i anghenion cwsmeriaid – mewnwelediad a fydd yn ein helpu i ddiwallu anghenion poblogaeth amrywiol sy'n newid drwy'r amser. Yn ogystal â hyn, mae ymchwil yn dangos:

- bod cyflogeion sy'n teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi yn fwy tebygol o ymroi i'w gwaith,¹ a bod cynhwysiant yn cynyddu cynhyrchiant yn y gweithle;²
- bod safbwyntiau amrywiol o gwmpas y bwrdd yn arwain at fwy o arloesi³ a syniadau newydd
- bod mwy o amrywiaeth a chynhwysiant yn creu mwy o gyfleoedd i ddenu a chadw pobl ragorol.

1 Rhoades, L., ac Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87, 698-714.

2 Harter, J. K., Schmidt, F. L., a Keyes, C. L. (2003). Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: A review of the Gallup studies. *Flourishing: Positive psychology and the life well-lived*, 2, 205-224.

3 Nathan, M., a Lee, N. (2013). Cultural Diversity, Innovation, and Entrepreneurship: Firm-level Evidence from London. *Economic Geography*, 89(4), 367-394.; Díaz-García, C., González-Moreno, A., a Jose Sáez-Martínez, F. (2013). Gender diversity within R&D teams: Its impact on radicalness of innovation. *Innovation*, 15(2), 149-160.

1.6. Mae ein hymrwymiad i amrywiaeth a chynhwysiant wedi'i seilio ar ein cyfrifoldebau o dan ddeddfwriaeth cydraddoldeb er nad yw'n gyfyngedig i hynny. Mae [Deddf Cydraddoldeb 2010](#) yn amlinellu'r ffyrdd y mae pawb yn cael ei amddiffyn gan y ddeddfwriaeth, ac mae'n ei gwneud yn ofynnol bod y Gwasanaeth Sifil a meysydd eraill yn y sector cyhoeddus:

- Yn dileu gwahaniaethu anghyfreithlon, aflonyddu ac erledigaeth ac ymddygiad arall sydd wedi'i wahardd gan y Ddeddf.
- Yn hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchodedig⁴ a'r rheini nad ydynt.
- Yn meithrin cysylltiadau da rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchodedig a'r rheini nad ydynt.

1.7. Rydym wedi ystyried meysydd ehangach er mwyn sicrhau hefyd ein bod yn adlewyrchu'r amrywiaeth economaidd-gymdeithasol ym mhoblogaeth y DU.

1.8. Drwy ddatblygu a chyflawni'r Strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant hon, mae'r Gwasanaeth Sifil yn bwriadu ei sefydlu ei hun yn batrwm i gyflogwyr eraill y DU.

Astudiaeth achos 1

Yr Achos Busnes ar waith – Rhwydwaith Sikhiaid y Swyddfa Gartref

Fel Cadeirydd Cymdeithas Sikhiaid y Swyddfa Gartref (HOSA), mae Garinderjit Manik (Gindi) yn gweithio gyda grŵp amrywiol o randdeiliaid ar bolisiau sy'n effeithio ar staff, y llywodraeth ehangach a chymunedau Sikhaid.



Yn ystod un o ddigwyddiadau

corfforaethol HOSA, cafwyd digwyddiad diogelwch pan oedd gwestai proffil uchel yn anfonlon ar gais iddo dynnu gwrthrychau ei ffydd, yn cynnwys ei kirpan (cleddyf seremonïol fach), gan fod hyn yn groes i orchymyn Sikhaid. Drwy ddefnyddio ei brofiad a'i wybodaeth am orchymynion Sikhaid, roedd Gindi yn gallu datrys y digwyddiad a'i ddefnyddio fel cyfle i hyrwyddo gwell dealltwriaeth o Sikhiaeth.

Ers hynny, mae HOSA wedi cydweithio'n llwyddiannus â chydweithwyr ym meysydd polisi ac amrywiaeth yn yr adran yn ogystal â'r Uned Diogelwch Corfforaethol i ddiweddarau canllawiau ar reoli diogelwch yn effeithiol pan fydd pobl yn dod i mewn i adeiladau'r Swyddfa Gartref a'u gadael.

Ers hynny, mae dull y Swyddfa Gartref wedi'i gymeradwyo'n fwy eang ac mae HOSA yn cydweithio â Swyddfa'r Cabinet yn awr i gysoni polisi diogeledd ar draws y Gwasanaeth Sifil.

⁴ Oed; anabledd; ailbennu rhywedd; priodas a phartneriaeth sifil; beichiogrwydd a mamolaeth; hil; crefydd a chredo; rhyw; cyfeiriadedd rhywiol.

2. Ein Dull o Weithredu: *dod yn gyflogwr mwyaf cynhwysol y DU*



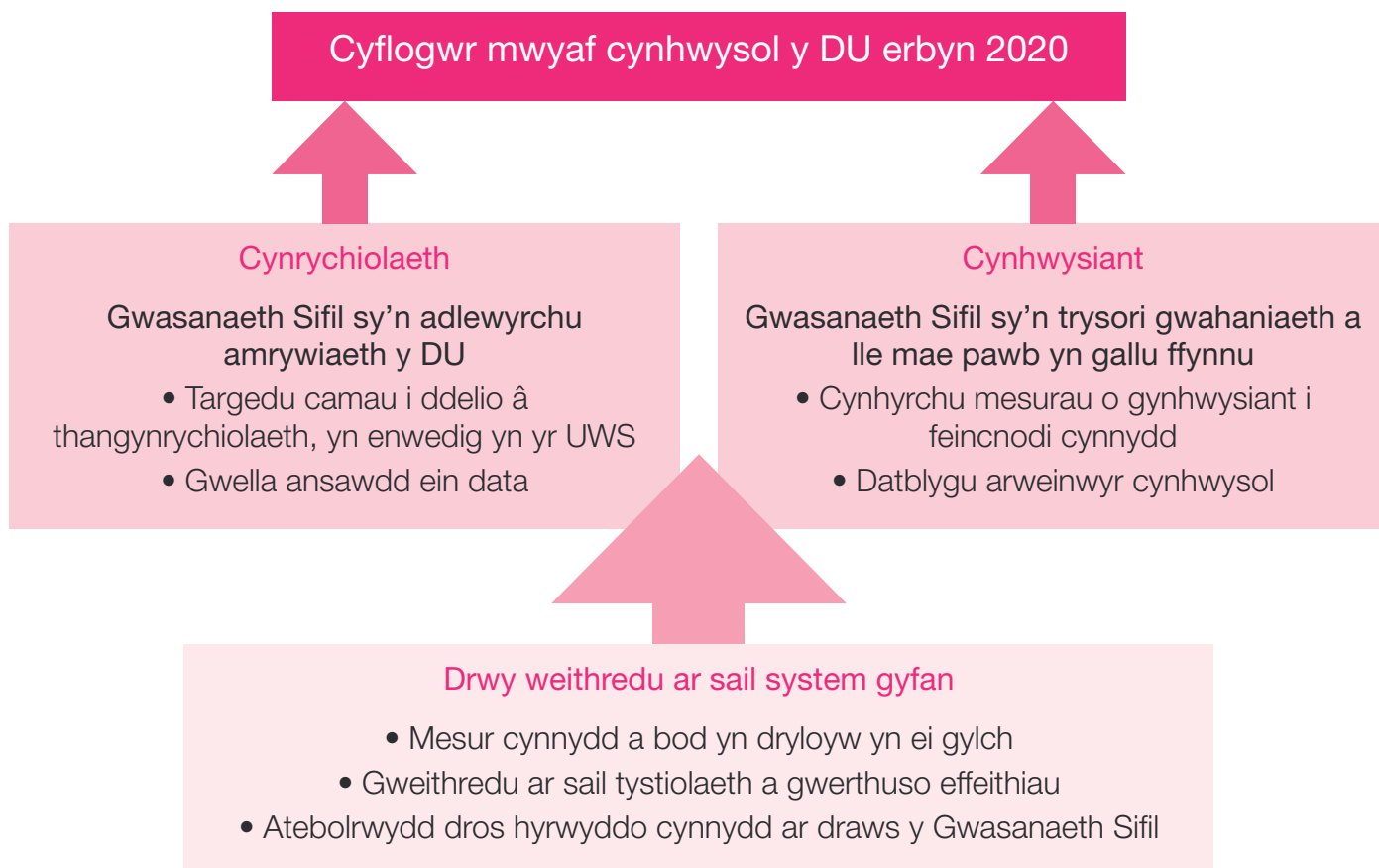
2.1. Ein huchelgais yw i'r Gwasanaeth Sifil ddod yn gyflogwr mwyaf cynhwysol y DU. Er mwyn cyflawni hyn, byddwn yn creu gweithlu croesawgar, cynhwysol lle mae pob un o'n pobl yn gallu bod yn nhw eu hunain yn y gwaith a gweithio hyd eithaf eu gallu. Bydd ymagwedd agored, gonestrwydd, her ac arloesi'n cael eu hybu a'u trysori.

2.2. Bydd y strategaeth hon yn effeithio ar y Gwasanaeth Sifil cyfan, ac yn sicrhau bod dulliau effeithiol yn ymwreiddio a chamau gweithredu'n parhau dros y tymor hir. Mae ein dull o weithredu'n cydnabod y talentau a sgiliau amrywiol a geir ar bob cam yn y broses o ddatblygu talentau ac mewn swyddi ar bob lefel. Byddwn yn parhau i gynnwys staff yn ein gweithgareddau er mwyn sicrhau y bydd y strategaeth yr un mor ystyrlon bob amser i

rywun sy'n gweithio mewn canolfan alwadau yng Nghasnewydd ag ydyw i weithiwr polisi proffesiynol yn Whitehall neu'r rheini sy'n gweithio mewn gwledydd tramor.

2.3. Mae ein huchelgais yn galw am weithredu ar ddwy flaenoriaeth:

1. Parhau i gynyddu **cynrychiolaeth** grwpiau sydd wedi'u tangynrychioli ar hyn o bryd ar bob lefel, ym mhob rhan o'r Gwasanaeth Sifil.
2. Canolbwyntio ar **gynhwysiant** er mwyn meithrin ein diwylliant a'n henw da fel cyflogwr sy'n denu, yn datblygu, yn cadw ac yn elwa o'r holl dalentau amrywiol ar draws ein sefydliad.



Cefndir

2.4. Mae gennym ragor i'w wneud i gyflawni ein huchelgais i fod yn gyflogwr mwyaf cynhwysol, ond nid ydym yn dechrau o'r dechrau. Mae'r strategaeth hon yn adeiladu ar sail hanes hir o weithredu ac mae'r sylfeini diweddaraf wedi'u gosod yn **Talent Action Plan: Removing Barriers Programme**⁵ – rhaglen ddwy flynedd a oedd yn rhoi blaenoriaeth i weithredu mewn pedwar maes:

- canlyniadau tecach i recriwtio a dewis;
- creu amrywiaeth yn y prosesau datblygu talentau a chamu ymlaen mewn gyrfa;
- meithrin diwylliant cynhwysol i'n holl staff
- hyrwyddo symudedd cymdeithasol yn ein gweithlu.

2.5. Roedd *The Civil Service Workforce Plan 2016 to 2020* yn amlinellu ein huchelgais i ddod yn gyflogwr mwyaf cynhwysol y DU erbyn 2020 gan fod amrywiaeth a chynhwysiant yn hanfodol i fusnes y Gwasanaeth Sifil.

2.6. Mae dull sy'n seiliedig ar wrando a thystiolaeth yn bwysig i gyflawni ein huchelgais. Rydym wedi gwrandao ar staff ledled y wlad am eu profiad personol o weithio yn y Gwasanaeth Sifil, effaith cynllun gweithredu'r Gwasanaeth Sifil ar dalentau a'r camau pellach sydd eu hangen er mwyn i'n strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant wneud gwahaniaeth gwirioneddol. Rydym wedi gweithio gyda rhwydweithiau staff a sicrhau ein bod yn ystyried barn o bob rhan o'r wlad, er mwyn datblygu strategaeth ar gyfer gweision sifil gan weision sifil.

2.7. Adborth gan staff sydd wedi llywio'r dull o weithredu a'r ymrwymadau rydym wedi'u gwneud yn y strategaeth hon. Yr ymgysylltu hwn yw'r sail yn awr i'r modd y byddwn yn cyflawni ein hamcanion strategol ar amrywiaeth a chynhwysiant. Ym Mhennod 5 rydym yn trafod y rhan hanfodol y mae rhwydweithiau staff yn ei chwarae drwy hyrwyddo newid, ac rydym yn rhagweld y bydd y rôl honno'n ehangu'n sylweddol. Bydd unrhyw welliannau a geir yn ganlyniad i'r cyfraniad gan yr holl staff at wneud y Gwasanaeth Sifil yn lle mwy cynhwysol i weithio.

2.8. Yr un mor bwysig â gwrandao ar ein cydweithwyr yw dysgu o'r dulliau gorau mewn mannau eraill: byddwn yn parhau i gydweithio

â chyflogwyr blaenllaw eraill yn y DU a thrwy'r byd, ac yn dysgu gwersi ganddynt. Rydym wedi gweithio gyda busnes a diwydiant, drwy rwydweithiau a fforymau a chyda phartneriaid ym mhob rhan o'r sector cyhoeddus i rannu ein harbenigedd a'n syniadau, gan godi dyheadau'r holl gyflogwyr. Rydym eisoes yn rhannu syniadau a phrofiadau o hyrwyddo amrywiaeth a chynhwysiant yn eang gyda sefydliadau o bob math. Rydym wedi gweithio mewn partneriaeth â chyflogwyr blaenllaw eraill i ddatblygu ffyrdd newydd o fesur symudedd cymdeithasol yn ein sefydliadau a byddwn yn adeiladu ar sail hyn wrth ddatblygu mesurau newydd ar gyfer cynhwysiant.

2.9. **Byddwn yn parhau i ganolbwyntio'n ddiwyro ar wireddu'r hanfodion.** Mae hyn yn cynnwys camau i sicrhau bod addasiadau'n cael eu gwneud yn amserol yn y gweithle ar gyfer ein cydweithwyr anabl, yn ogystal ag ymgymryd â'r gwaith hanfodol ond llai penodol o newid diwylliant, gan werthfawrogi timau cynhwysol a herio mathau o ymddygiad annerbyniol a chynnil sy'n gallu peri i rywun deimlo ei fod yn cael ei ymleiddio neu ei allgáu.

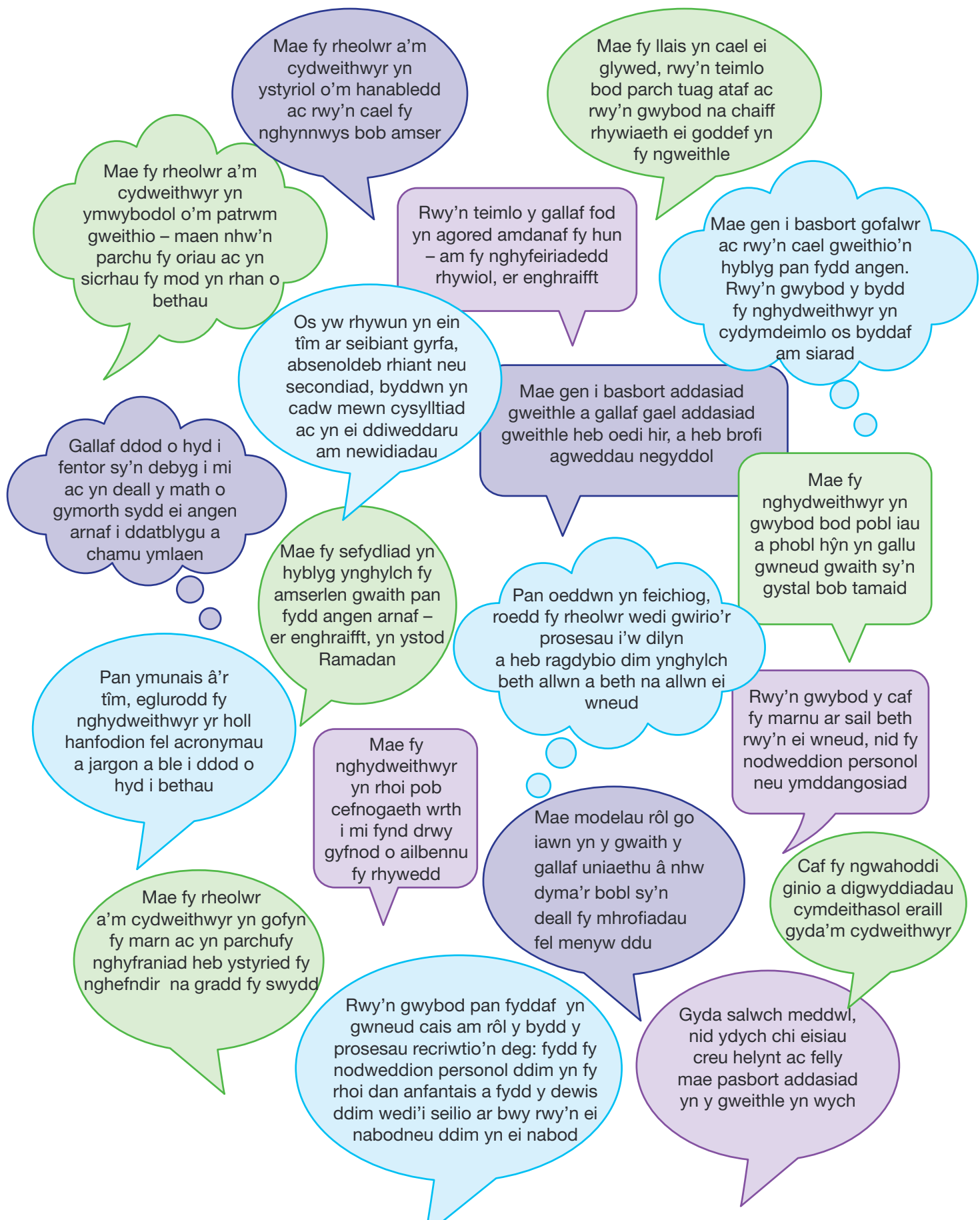
2.10. **Byddwn yn mabwysiadu dull o weithredu ar sail system gyfan i'n galluogi i fynd yn bellach ac yn gyflymach wrth wireddu'r achos busnes dros amrywiaeth a chynhwysiant.** Byddwn yn sicrhau mwy o gydweithio ar draws adrannau, asiantaethau, proffesiynau a swyddogaethau, gan gydnabod yr angen am fwy o gydgyssylltu yn y Gwasanaeth Sifil cyfan. Er bod rhywfaint o arloesi rhagorol wedi digwydd hyd yma, mae angen cydymdrechu'n fwy cyson ym mhob rhan o'r Gwasanaeth Sifil er mwyn gwneud cynnydd ar y raddfa a'r cyflymder sydd eu hangen.

Amserlenni

2.11. Rydym wedi ymrwymo i ddod yn gyflogwr mwyaf cynhwysol y DU erbyn 2020, ond rydym yn gwybod y bydd angen cymryd camau dros y tymor hwy i sicrhau'r trawsnewid rydym am ei weld, a bod effaith y camau a gymerwn yn gynaliadwy. Felly mae'r strategaeth hon yn gosod y sylfeini i'n gwaith dros y tymor hwy, hyd at 2025. Erbyn hynny, nid yn unig y byddwn yn gyflogwr mwy cynhwysol ond byddwn hefyd wedi sicrhau gweithlu sy'n fwy cynrychiadol o'r gymdeithas rydym yn ei gwasanaethu.

5 Gweler Atodiad A: Cynnydd hyd yn hyn i gael rhagor o wybodaeth am y Cynllun Gweithredu ar Dalentau

“Amrywiaeth yw’r cymysgedd: cynhwysiant yw peri i’r cymysgedd weithio” Beth mae cynhwysiant yn ei olygu i weision sifil?





3. Gwella Canlyniadau: *ehangu cynrychiolaeth*

Crynodeb

Mesur cynnydd:

- Byddwn yn cyhoeddi dangosfwrdd data yn Ebrill 2018 a gaiff ei ddiweddarau'n rheolaidd, i roi golwg tryloyw a hawdd ei ddeall ar ganlyniadau amrywiaeth a chynhwysiant mewn adrannau ac ar draws y Gwasanaeth Sifil.
- Yn Ebrill 2018, byddwn yn pennu targedau i'r Gwasanaeth Sifil cyfan ac yn dechrau monitro'r cynnydd ar eu cyflawni er mwyn cynyddu llif y staff o leiafrifoedd ethnig a staff anabl i'r UWS.

Cymryd camau:

- Byddwn yn sefydlu Rhaglen Amrywiaeth Ethnig newydd dan arweiniad arbenigwyr, gan wneud defnydd o arbenigedd mewnol ac allanol, i wella cynrychiolaeth staff o leiafrifoedd ethnig ar lefelau uwch.
- Byddwn yn ehangu ein Rhaglen Cynhwysiant Anabledd bresennol i gynyddu cynrychiolaeth ar bob lefel, yn enwedig yn yr UWS.

Cadw ein ffocws:

- Byddwn yn ei gwneud yn haws i bobl gofnodi eu gwybodaeth am amrywiaeth ac yn eu hannog i wneud hynny.
- Byddwn yn cymryd camau penodol i hyrwyddo gwelliannau lle bo angen ar gydbwysedd y rhywiau a chynnwys staff LGB&TI.
- Byddwn yn pennu'r llinell sylfaen ar gyfer amrywiaeth economaidd-gymdeithasol i'r Gwasanaeth Sifil cyfan erbyn Mawrth 2020.

3.1. Fel 'Gwasanaeth Sifil Disglair' rydym wedi ymrwymo i sicrhau bod ein polisiâu, gweithdrefnau ac arferion adnoddau dynol yn sicrhau canlyniadau teg i'r holl staff.

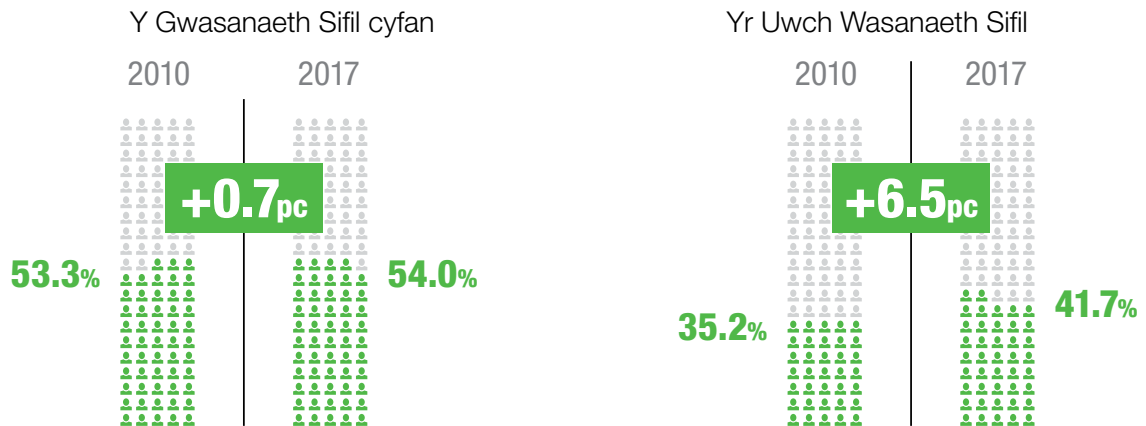
3.2. Mae angen i ni fod yn fwy tryloyw ynghylch ein llwyddiannau a'r meysydd lle mae'n rhaid i ni weithio'n galetach. Drwy ddarparu darlun mwy agored a hawdd ei ddeall o gynnydd y Gwasanaeth Sifil ar amrywiaeth a chynhwysiant, byddwn yn gallu lledaenu'r arferion gorau, gwerthuso effaith mentrau newydd a deall lle mae angen mwy o arloesi, o'r graddau lefel mynediad, hyd at benodiadau ar y lefelau uchaf, yn cynnwys byrddau.

3.3. Mae'n hollbwysig cael data o ansawdd da am ganlyniadau ein prosesau adnoddau dynol i alluogi adrannau i ddeall sut y byddant yn cyflawni eu dyletswyddau cyfreithiol fel cyflogwr, ac er mwyn i ni ddeall effaith y prosesau hyn ar y Gwasanaeth Sifil cyfan. I'r perwyl hwn, mae data am amrywiaeth yn y Gwasanaeth Sifil yn cael eu cyhoeddi'n flynyddol gan y Swyddfa Ystadegau Gwladol. Cyhoeddir dadansoddiad o'r sgoriau ar gyfer gwahanol grwpiau yn Arolwg Pobl y Gwasanaeth Sifil ar wefan GOV.UK bob blwyddyn.⁶

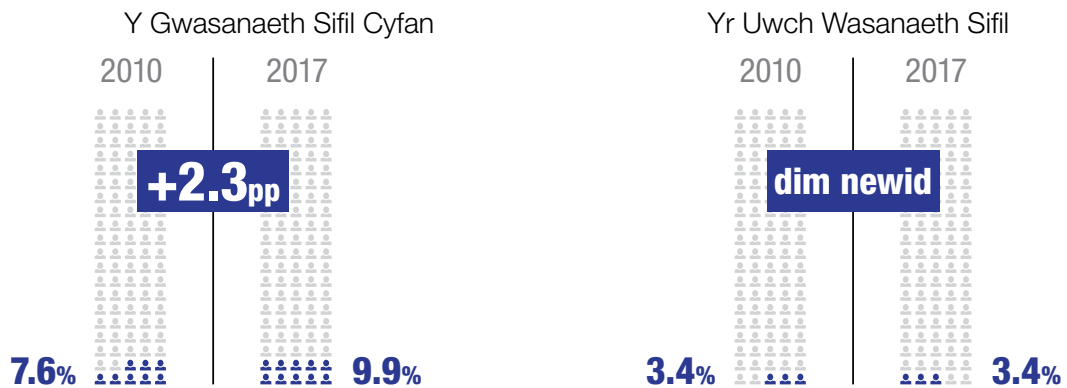
⁶ <https://www.gov.uk/government/collections/civil-service-people-surveys>

Cynrychiolaeth gwahanol grwpiau yn y Gwasanaeth Sifil

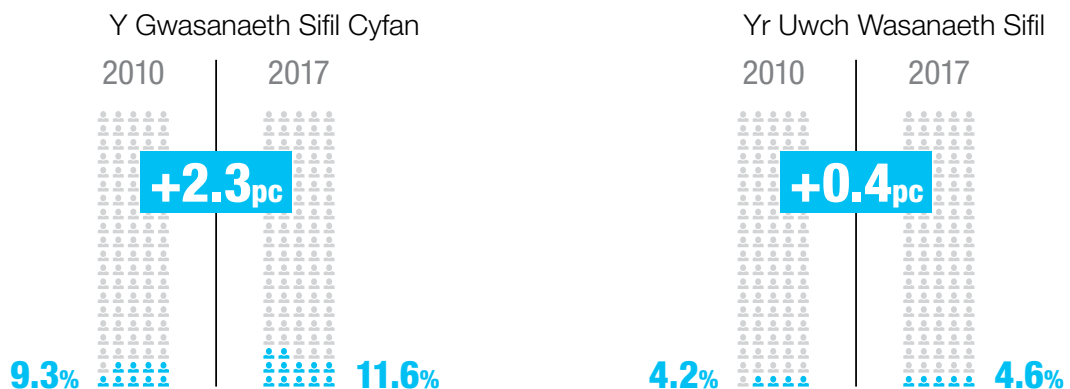
Menywod



Staff anabl



Staff o leiafrifoedd Ethnig



Ffynhonnell: Cronfa ddata UWS Swyddfa'r Cabinet, 31 Mawrth 2017 ac ystadegau'r Swyddfa Ystadegau Gwladol ar y Gwasanaeth Sifil, 31 Mawrth 2017 (<https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/publicsectorpersonnel/bulletins/civilservicestatistics/2017>)

3.4. Mae ein data am y gweithlu'n dangos bod y Gwasanaeth Sifil cyfan yn gynrychiadol o boblogaeth gweithio'r DU gan mwyaf, ond mae angen gwneud rhagor i sicrhau bod yr amrywiaeth hon wedi'i hadlewyrchu ar bob lefel ac ar draws adrannau a phroffesiynau.

3.5. **Byddwn yn cyhoeddi dangosfwrdd data yn Ebrill 2018 a fydd yn rhoi darlun clir a hawdd ei ddeall o amrywiaeth a chynhwysiant yn y Gwasanaeth Sifil i ategu dadansoddiadau mewnol yr adrannau.**⁷ Bydd y dangosfwrdd data yn rhoi'r gallu i gymharu adrannau, asiantaethau a phroffesiynau. Bydd yn defnyddio mesurau sy'n rhoi asesiad gwrthrychol o gynnydd ar sicrhau nifer o ganlyniadau pwysig – o'r graddau y mae ein cydweithwyr yn teimlo eu bod yn cael eu trin yn deg a chynhwysol i'r cynnydd rydym yn ei wneud ar gynrychiolaeth. Cyhoeddir y dangosfwrdd ar-lein a chaiff ei ddiweddarau'n rheolaidd drwy gydol y flwyddyn. Bydd yn cynnig ffordd syml o graffu ar ein perfformiad i ddefnyddwyr y tu mewn a'r tu allan i'r Gwasanaeth Sifil. Byddwn yn gweithio dros amser i ychwanegu rhagor o fesurau at y dangosfwrdd pan fydd mwy o ddata ar gael.

Cymryd camau

3.6. Byddwn yn parhau i ganolbwyntio ar gamau i sicrhau canlyniadau teg i'n holl staff, ond rydym yn gwybod bod angen i ni **roi blaenoriaeth i waith ar ddelio â'r dangynrychiolaeth barhaus o gyflogeion o leiafrifoedd ethnig a chyflogeion anabl, yn enwedig ar y graddau uchaf, ar draws proffesiynau a swyddogaethau ac mewn penodiadau ar lefel bwrdd.**

3.7. 1.1. Ym meysydd ethnigrwydd ac anabledd, mae'r darlun yn glir iawn (gweler tudalen 13). Mae cynrychiolaeth lleiafrifoedd ethnig wedi cynyddu'n raddol ar bob gradd o dan lefel yr UWS ac mae'r ffigur presennol o 11.6% yn agos i'r 12.8% o boblogaeth economaidd weithgar y DU sydd o gefndir lleiafrifol ethnig. Fodd bynnag, mae angen newid ar lefelau uwch. Nid yw cyfran yr Uwch Weision Sifil sydd o gefndir lleiafrifol ethnig ond wedi gwella ychydig o 4.2% yn 2010 i 4.6% yn 2017. Mae cynrychiolaeth yng ngweithlu'r Gwasanaeth Sifil ar sail ethnigrwydd, wedi'i rhannu yn ôl rhywedd, gradd a daearyddiaeth, wedi'i dangos ar y wefan [Ffeithiau a ffigurau ethnigrwydd](#).

3.8. Yn yr un modd, er bod cynrychiolaeth staff anabl yn cynyddu ar Radd 6 ac is ac wedi cyrraedd 9.9% erbyn hyn, mae hyn yn llai na'r gyfradd anabledd yn y boblogaeth economaidd weithgar, sef 11.9%. Nid yw cynrychiolaeth staff anabl yn yr UWS (3.4%) wedi newid nemor ddim er 2010. Yn ogystal â gwella amrywiaeth yr UWS, mae angen i ni wella amrywiaeth yn y graddau agosaf sy'n bwydo'r UWS er mwyn sicrhau ein bod yn gwneud cynnydd sy'n gynaliadwy.⁸

3.9. **Yn Ebrill 2018, byddwn yn pennu targedau i'r Gwasanaeth Sifil cyfan ac yn dechrau monitro'r cynnydd ar eu cyflawni er mwyn cynyddu llif y staff o leiafrifoedd ethnig a staff anabl i'r UWS.** Bydd y targedau hyn yn cael eu cynllunio o'r gwaelod i fyny, a phob adran yn datblygu uchelgais ymestynnol iddi'i hun i gwrdd â'i hanghenion am gynyddu amrywiaeth, ar sail ei lleoliadau a'i demograffeg.⁹ Caiff y rhain eu cyfuno i ffurfio targed uchelgeisiol i'r Gwasanaeth Sifil cyfan.

⁷ Mae offer tebyg wedi helpu i feithrin amrywiaeth yn yr Iseldiroedd (Mynegai Amrywiaeth) a'r Ffindir (Baromedr Amrywiaeth): gweler Organisation for Economic Co-operation and Development. (2011). Public Servants as Partners for Growth: Toward a Stronger, Leaner and More Equitable Workforce. OECD Publishing. Mewn astudiaeth yn Iwerddon, cafwyd bod cyflwyno system dryloyw i fonitro recriwtio, tâl, a dyrchafu grwpiau lleiafrifol wedi arwain at lefelau uwch o gynhyrchiant llafur, mwy o arloesi yn y gweithlu a llai o drosiant gwirfoddol: gweler Armstrong, C., Flood, P. C., Guthrie, J. P., Liu, W., MacCurtain, S., a Mkamwa, T. (2010). The impact of diversity and equality management on firm performance: Beyond high performance work systems. Human Resource Management, 49(6), 977-998.

⁸ Ffynhonnell: Cronfa ddata UWS Swyddfa'r Cabinet, 31 Mawrth 2017.

⁹ Mae'r llenyddiaeth yn awgrymu bod ymrwymiad i gyrraedd nodau penodol a'u monitro gydag adborth cyson yn hanfodol i sicrhau canlyniadau pendant: gweler Jayne, M. E., a Dipboye, R. L. (2004). Leveraging diversity to improve business performance: Research findings and recommendations for organizations. Human resource management, 43(4), 409-424

Hyrwyddo cynnydd yng nghynrychiolaeth staff lleiafrifol ethnig ac anabl

3.10. Bydd targedau'r Gwasanaeth Sifil ar gyfer cynyddu cynrychiolaeth pobl lleiafrifol ethnig a phobl anabl wedi'u pennu erbyn Ebrill 2018 ac yn cael eu hybu drwy raglenni gweithredu pwrpasol.

3.10.1. Byddwn yn sefydlu rhaglen newydd i hyrwyddo gwelliannau yng nghynrychiolaeth lleiafrifoedd ethnig yn yr UWS ac yn datblygu dull cynaliadwy o feithrin talentau ar gyfer y dyfodol.

3.10.2. Byddwn yn adeiladu ar sail gwaith y Rhaglen Cynhwysiant Anabledd fel y bydd yn canolbwyntio'n glir ar gynyddu cynrychiolaeth staff anabl yn yr UWS.

Blaenoriaethau'r Rhaglen Amrywiaeth Ethnig

1. Dangos ymrwymiad i ddod yn gyflogwr mwyaf cynhwysol ebyn 2020 a *bod yn batrwm ar gyfer arwain ar gydraddoldeb hiliol*.
2. Darparu sicrwydd, atebolrwydd am gynnydd a sefydlu *offeryn meincnodi*¹⁰
3. Datblygu amrywiaeth ethnig ar hyd y *broses meithrin talentau*
4. Cydnabod ac elwa o erth *rhwydweithiau staff* ar gyfer cyflawni busnes
5. Darparu *canolfan arbenigedd*, arloesi ac arferion gorau ar gyfer cynyddu cynrychiolaeth lleiafrifoedd ethnig
6. Sicrhau data *mwy tryloyw* a mwy o gyfleoedd i ddefnyddio dulliau arloesol o gynyddu cynrychiolaeth lleiafrifoedd ethnig
7. Cynyddu'r effaith strategol o *arweiniaeth weladwy gan leiafrifoedd ethnig*¹¹

Blaenoriaethau'r Rhaglen Anabledd

1. Gwella safon a chysondeb *assadiadau yn y gweithle*
2. Gwella'r *cyflenwad o dalentau* cydweithwyr anabl drwy ddarparu mwy o fynediad at gyfleoedd datblygu a gwella'r arferion recriwtio presennol.
3. Gwella *cynorth presennol ar gyfer iechyd meddwl* i'w godi i'r un lefel â hwnnw ar gyfer iechyd corfforol
4. Meithrin *arweinyddiaeth ar bob lefel* i gynnal diwylliant cynhwysol o ran anabledd lle mae pawb yn gallu ffynnu.
5. Gosod targed i *haneru'r bwlch rhwng sgoriau am ymgysylltu, a bwlio ac aflonyddu* ymysg cydweithwyr anabl a'r rhein ar gyfer cydweithwyr heb anabledd rhwng 2015 a 2020.
6. *Cynyddu cyfran y staff sy'n mynd i'r UWS sy'n anabl* drwy ddyrchafu mewnol a recriwtio allanol.

3.10.3. Er mwyn ategu'r rhaglenni hyn a chyflymu cynnydd **byddwn yn sefydlu Tasglu Arweinyddiaeth Amrywiol, a fydd yn adrodd i Ysgrifennydd y Cabinet, er mwyn cynyddu amrywiaeth ymysg ein harweinwyr uchaf**¹². Bydd y Tasglu Arweinyddiaeth Amrywiol yn ymgysylltu â Chomisiwn y Gwasanaeth Sifil, cyflogwyr blaenllaw, arbenigwyr diwydiant ac academwyr er mwyn cyflymu'r cynnydd ar hybu cynrychiolaeth lleiafrifoedd ethnig a phobl anabl mewn swyddi ar y lefelau uchaf yn yr UWS.

Tasglu Arweinyddiaeth Amrywiol

1. Amlhau'r cyfleoedd i sicrhau bod talentau amrywiol yn cael eu denu, eu derbyn, eu datblygu a'u cadw ar lefelau Cyfarwyddwr Cyffredinol ac Ysgrifennydd Parhaol.
2. Creu a chynnal cnewyllyn o ymgeiswyr dichonol (mewnol ac allanol) sy'n gallu cystadlu'n deg am rolau arwain uwch yn yr UWS.

10 Roedd astudiaeth lorweddol o system gwobrwyo ar sail perfformiad mewn cwmni mawr wedi cael bod cyflwyno mecanweithiau tryloywder ac atebolrwydd yn lleihau'r bwch cyflog ar gyfer menywod, lleiafrifoedd ethnig, a chyflogaion a anwyd y tu allan i UDA. Gweler Castilla, E. J. (2015). Accounting for the gap: A firm study manipulating organizational accountability and transparency in pay decisions. *Organization Science*, 26(2), 311-333.

11 Mae tystiolaeth sy'n awgrymu bod modelau rôl yn effeithiol (gweler yng nghyd-destun rhywedd: Beaman, L., Duflo, E., Pande, R., a Topalova, P. (2012). Female leadership raises aspirations and educational attainment for girls: A policy experiment in India. *Science*, 335(6068), 582-586.). Mae'n bwysig bod modelau rôl yn rhan o rwydwaith eang ac nid y rhai uchaf eu perfformiad yn unig. Gweler: Betz, D. E., a Sekaquaptewa, D. (2012). My fair physicist? Feminine math and science role models demotivate young girls. *Social psychological and personality science*, 3(6), 738-746.

12 Mae sefydlu tasgluoedd amrywiaeth yn ddull effeithiol o gynyddu amrywiaeth. Roedd tystiolaeth o astudiaeth yn UDA o fwy nag 800 o gwmnïau canolog a mawr yn dangos bod creu tasglu amrywiaeth yn gallu arwain at gynnydd mawr yng nghynrychiolaeth menywod lleiafrifol ethnig a gwyn mewn rolau uwch dros bum mlynedd. Gweler: Dobbin, F., a Kalev, A. (2016). Why Diversity Programs Fail And what works better. *Harvard Business Review*, 94(7-8), 52-60.

Astudiaeth achos 2

Cymryd Camau Cadarnhaol

Pwrpas Llwybr Gweithredu Cadarnhaol (PAP) y Gwasanaeth Sifil yw darparu cymorth gyrfa i gydweithwyr talentog o blith menywod, lleiafrifoedd ethnig, pobl LGB&TI a phobl anabl. Mae'r rhai sy'n cymryd rhan yn gallu derbyn nifer o ymyriadau amrywiol i'w helpu i fod yn barod am rolau mwy ymestynnol. O ganlyniad i hyn, mae nifer mawr o gyfranogwyr PAP yn dweud eu bod yn fwy hyderus, eu bod yn dysgu mwy o sgiliau a'u bod yn sefydlu rhwydweithiau cryfach i'w rhoi ar ben ffordd i gamu ymlaen yn eu gyrfa. Mae'r cynllun wedi bod yn llwyddiant mawr, gan fod 77% o gyfranogwyr yn teimlo y bydd y llwybr yn cael effaith gadarnhaol ar eu gyrfa a mwy nag un rhan o dair o'r rhai o dan Radd 6 wedi cael dyrchafiad ar ôl cymryd rhan yn y cynllun.

Ers ei gychwyn yn 2014, mae mwy nag 8000 o weision sifil wedi cwblhau'r cynllun, gan elwa nid yn unig o'r cyfleoedd i ddysgu a datblygu drwy'r rhaglen, ond hefyd o'r rhwydwaith amhrisiadwy o fentoriaid, hyfforddwyr a noddwyr sydd ar gael i gyfranogwyr dros gyfnod y cynllun.



Cynnal ein ffocws a'n momentwm

3.11. Rydym yn gwneud cynnydd cyson ar gynrychiolaeth menywod (gweler tudalen 13), a bydd angen parhau i ganolbwyntio ar hyn er mwyn hybu gwelliannau cynaliadwy ar y lefelau uchaf. Mae bron 42% o Uwch Weision Sifil yn fenywod ac yn 2016-7, roedd 49% o'r rheini a oedd newydd eu penodi i'r UWS yn fenywod. Yn 2010 dim ond 35% o'r UWS oedd yn fenywod. Ond er bod cyfran y menywod yn yr UWS yn fwy na chynrychiolaeth y gweithredwyr a Chyfarwyddwyr Bwrdd benywaidd yng nghwmnïau'r FTSE 100 (26%), ceir gwahaniaeth rhwng adrannau a dim ond 26% o'r Ysgrifenyddion Parhaol sy'n fenywod.

3.12. **Byddwn yn parhau â'n gwaith i ddelio â'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau.** Er mwyn bod yn agored am ein cynnydd, mae'r Gwasanaeth Sifil wedi cyhoeddi data ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau ar sail adran bob blwyddyn er 2008. Mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn y Gwasanaeth Sifil cyfan ar gyfer staff amser llawn, sef prif fesur y Swyddfa Ystadegau Gwladol, wedi lleihau dros y flwyddyn ddiwethaf, o 12.0% yn 2016 i 11.0% yn 2017. Mae hyn yn llai o lawer na'r 16.6% a welir yn y sector preifat, a'r ffigur o 15.2% ar gyfer y Gwasanaeth Sifil yn ôl yn 2007. Fodd bynnag, rydym am wneud llawer mwy. Byddwn yn parhau i sicrhau bod ein prosesau recriwtio'n deg a thryloyw, ar ôl bron ddileu

paneli dewis o ddynion yn unig ar gyfer swyddi yn yr UWS a lansio canllawiau'n ddiweddar ar baneli amrywiol er mwyn cyfyngu effaith rhagfarn anymwybodol ar ddewis. Byddwn yn parhau i sicrhau bod recriwtwyr i'r Gwasanaeth Sifil yn canolbwyntio'n fwy ar ddenu a dewis teg er mwyn cael rhestrau byr amrywiol o ymgeiswyr.¹³

3.13. Bydd ein gwaith yn y dyfodol yn cynnwys cymysgedd o ymyriadau a fydd yn helpu i hybu cydbwysedd rhwng y rhywiau ar bob gradd, yn yr holl adrannau, asiantaethau a phroffesiynau. Bydd hyn yn mynd law yn llaw â champau mwy cadarn i greu diwylliant cynhwysol a bydd yn cynnwys: camau pellach i ddelio â'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau; hyrwyddo cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith a chreu mwy o gyfleoedd i bobl ddychwelyd i'r gweithlu ar ôl cyfnod o gyflawni cyfrifoldebau gofalu; rhoi cynllun archwilio cynhwysfawr ar waith i weld pa mor gynhwysol yw diwyllïannau ein sefydliadau (gweler paragraff 4.8), a darparu cymorth penodol i'r adrannau, asiantaethau a phroffesiynau hynny lle nad yw'r cydbwysedd rhwng y rhywiau'n gynrychiadol.

¹³ Mae tystiolaeth yn dangos bod rhaglenni recriwtio sy'n targedu menywod a lleiafrifoedd ethnig yn ddull effeithiol o gynyddu eu cyfran o swyddi rheoli. Gweler Dobbin, F., a Kalev, A. (2016). Why Diversity Programs Fail And what works better. Harvard Business Review, 94(7-8), 52-60.

Astudiaeth achos 3

Dychwelyd i'r gwaith

Mae'r Gwasanaeth Sifil yn treialu dulliau newydd ar gyfer rhaglenni dychwelyd i'r gwaith sy'n darparu pontydd yn ôl i'r gweithle i unigolion profiadol, talentog sydd am ailafael yn eu gyrfa ar ôl bod yn absennol o'r gwaith am gyfnod hir.

Y Swyddfa Gartref yw'r adran gyntaf i gynnal cyfres o raglenni 'dychwelyd i'r gwaith' i ddynion a menywod sy'n cynnig cyfleoedd i bobl brofi ehangder a dyfnder gyrfaedd yn y Gwasanaeth Sifil. Bydd hyn yn cymhell unigolion i aildddechrau eu gyrfa, un ai yn y Swyddfa Gartref neu mewn mannau eraill o ganlyniad i'w profiad.

Mae'r rhaglen 'Talent Bridges' yn denu unigolion o gefndiroedd mewn adnoddau dynol, marchnata a meysydd eraill at rolau lle bydd eu sgiliau a'u profiad gyrfa blaenorol yn gallu eu helpu i lwyddo, gan sicrhau pontio rhwydd yn ôl i'r gweithlu. Mae'r rhaglen yn canolbwyntio'n gyntaf ar ddenu arbenigedd yr unigolion hyn i'r proffesiwn adnoddau dynol yn y Swyddfa Gartref, lle bydd cyfranogwyr yn gweithio ar brosiectau ymestynnol ym meysydd Talentau, Polisi Adnoddau Dynol a Dylunio Sefydliadol.

Bydd y cynnig o chwe mis o waith am dâl yn helpu pobl i ddychwelyd i yrfaedd cyffrous ar ôl cymryd seibiant am nifer o resymau, yn cynnwys gofalu. Yn ogystal â hyn, mae'r cynllun yn cynnig cymorth pwrpasol ar gyfer dysgu a datblygu er mwyn ychwanegu gwerth i unigolion a'r sefydliad.

3.14. Byddwn yn parhau i ddatblygu amgylchedd gweithio sy'n fwy cynhwysol i'n cydweithwyr LGB&TI. Ar hyn o bryd, nid ydym yn gallu asesu cynrychiolaeth staff lesbiaidd, hoyw a deurywiol yn fanwl oherwydd lefelau isel o gofnodi data ac nid ydym yn casglu data yn rheolaidd am hunaniaeth rywedd. Byddwn yn sicrhau bod pobl yn gallu cofnodi eu gwybodaeth amrywiaeth yn rhwydd, ac yn creu amgylchedd lle gall pobl deimlo'n gyfforddus wrth wneud hynny. Drwy'r gwaith ehangach hwn, byddwn yn cynyddu canran y cofnodi ar ddata amrywiaeth am gyfeiriadedd rhywiol i o leiaf 70% ar draws y Gwasanaeth Sifil ac yn sicrhau gwell data am hunaniaeth rywedd, gan dreialu cwestiynau am hunaniaeth rywedd drwy Arolwg Pobl y Gwasanaeth Sifil yn 2017.

3.15. Byddwn yn pennu mesurau o gefndiroedd economaidd-gymdeithasol (CEG) gyda'r bwriad o feincnodi amrywiaeth economaidd-gymdeithasol o fewn y Gwasanaeth Sifil a'n cymharu â chyflogwyr eraill. Bydd hyn yn torri tir newydd ar gyfer yr holl gyflogwyr gan y bydd yn safoni'r ffordd y mae cyflogwyr yn gallu deall amrywiaeth economaidd-gymdeithasol eu gweithlu a'i chymharu.

3.16. Byddwn yn dechrau cyflwyno mesurau newydd o amrywiaeth economaidd-gymdeithasol o 2018 ymlaen. Bydd hyn yn ein galluogi i bennu'r llinell sylfaen ar gyfer amrywiaeth economaidd-gymdeithasol yn y Gwasanaeth Sifil cyfan erbyn Mawrth 2020. Mae data am amrywiaeth economaidd-gymdeithasol eisoes yn cael ei gasglu gan dîm Recriwtio Gweithredwyr y Gwasanaeth Sifil ac ar gyfer yr holl gynlluniau datblygu carlam sy'n cael eu rhedeg yn ganolog, Fast Stream a chynlluniau prentisiaeth. Oherwydd hyn, rydym eisoes yn gallu ymateb i dystiolaeth i sicrhau ein bod yn ymestyn ein cyrhaeddiad ac yn denu Gweision Sifil o ystod ehangach o gefndiroedd economaidd-gymdeithasol. Yn ogystal â chyhoeddi mesurau, byddwn yn ystyried y camau polisi y gallwn eu cymryd i wella ein gallu i ddenu, recriwtio a chadw pobl o ystod ehangach o gefndiroedd cymdeithasol nag a wneir ar hyn o bryd, gan elwa o gwmpas ehangach o dalentau.

3.17. Byddwn yn adeiladu ar y cynnydd a gafwyd ar gynyddu cyfran y bobl o gefndiroedd economaidd-gymdeithasol is yng nghynllun Fast Stream y Gwasanaeth Sifil. Byddwn yn gweithredu ar sail y gwersi a ddysgwyd drwy barhau i ehangu ein dull o ddenu pobl i'r Gwasanaeth Sifil, gan chwalu camsyniadau a gwneud ein prosesau'n decach.

Astudiaeth achos 4

Pwysigrwydd ymwybyddiaeth

Yn 2014, daeth Sue Vincent-Jones a Phil Jenkins yn Gyd-gadeiryddion PRISM, rhwydwaith staff LGBTI+ Llywodraeth Cymru, gan ailfywiogi'r Rhwydwaith a chwblhau eu cyflwyniad cyntaf erioed i Lywodraeth Cymru ar Fynegai Cydraddoldeb Stonewall dim ond chwe mis wedyn.

Roedd Sue a Phil wedi codi proffil y rhwydwaith yn fewnol drwy weithgareddau fel datblygu'r rhaglen Allies a chyflwyno bandiau arddwrn i bob aelod, i hyrwyddo cynhwysiant mewn ffordd weladwy. O ganlyniad i'w gwaith, mae cydweithwyr uwch wedi gallu cefnogi'r rhwydwaith yn weladwy, mae'r aelodaeth wedi cynyddu'n aruthrol ac mae'r rhwydwaith wedi ennill lluo o wobrau.

"Nawr mae Llywodraeth Cymru'n bedwerydd orau yng Nghymru ac yn 25ain yn y Deyrnas Unedig ym Mynegai Cydraddoldeb Gweithle Stonewall. Rydyn ni wedi cipio gwobr Stonewall am y rhwydwaith sy'n perfformio orau ac wedi ennill Gwobr Amrywiaeth a Chynhwysiant Gwasanaeth Sifil y DU am hyrwyddo pobl LGBT.

"O ganlyniad i'n polisiau ar ailbennu rhywedd, roedd Llywodraeth Cymru wedi dod yn ail rhagorol mewn ymarferiad ar draws llywodraeth y DU a gynhaliwyd gan a:gender. Wedyn, a ninnau'n meddwl na fyddai'n gallu mynd yn ddim gwell – enillodd ein Hyrwyddwr Trans Kate Rose y wobwr am Fodel Rôl y Flwyddyn gan Stonewall!

"Ac roedd rhagor i ddod: yn ddiweddar, mae'r Cyd-gadeirydd Sue Vincent-Jones wedi derbyn cynnig i ddod yn Fodel Rôl Stonewall mewn Ysgolion sy'n golygu y bydd yn ymweld ag ysgolion i sôn am ei phrofiad fel menyw LGBT agored. Mae Sue hefyd wedi cael ei henwebu'n Fodel Rôl y flwyddyn ar gyfer Gwobrau Amrywiaeth Cymru 2017 am ei gwaith gyda PRISM."

Mae'r gyfradd ragorol o 85% sydd gan Lywodraeth Cymru am adrodd ar gyfeiriadedd rhywiol yn golygu ei bod ymysg y goreuon yn y Gwasanaeth Sifil





4. Lle Gwych i Weithio: *y rheidrwydd i fod yn gynhwysol*

Crynodeb

Mesur cynnydd:

- Byddwn yn cyhoeddi gwybodaeth dryloyw a hawdd ei deall am ganlyniadau amrywiaeth a chynhwysiant mewn adrannau ac ar draws y Gwasanaeth Sifil.
- Byddwn yn gweithio mewn partneriaeth â Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu i arwain ar sefydlu fframwaith newydd i fesur cynhwysiant. Bydd hyn yn ein galluogi i gymharu ein cynnydd â chyflogwyr eraill.

Cymryd camau:

- Byddwn yn gweithredu rhaglen o archwiliadau diwylliant ar draws y Gwasanaeth Sifil, gan weithio gydag adrannau, asiantaethau, proffesiynau a swyddogaethau i bennu lle y dylid cymryd camau
- Byddwn yn hyrwyddo'r mathau o ymddygiad cadarnhaol a ddisgwyliwn gan ein holl gyflogeion a diwylliant cynhwysol nad yw'n goddef gwahaniaethu, bwllo nac aflonyddu.

Mesur Cynnydd

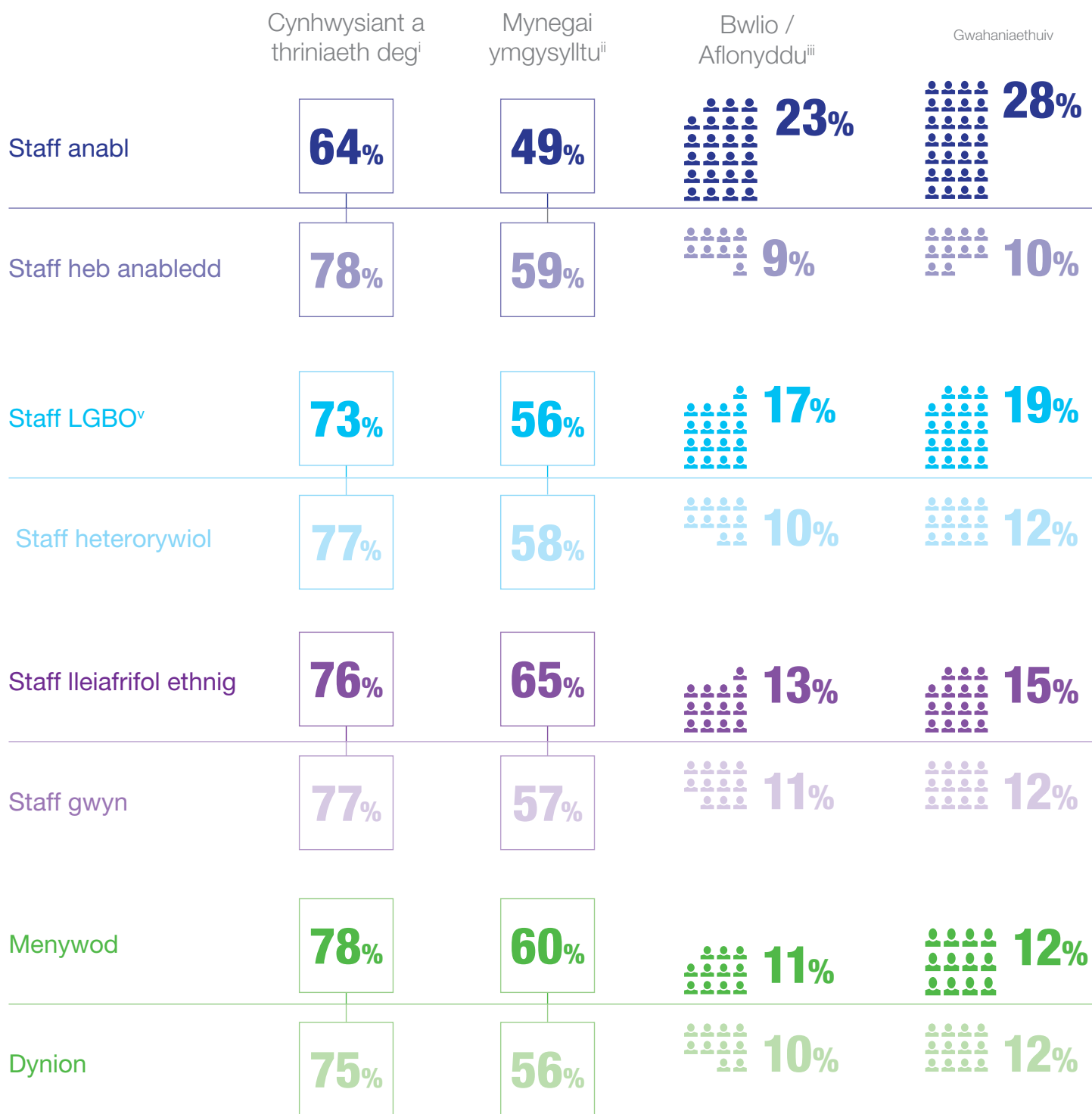
4.1. Bydd y Gwasanaeth Sifil yn gyflogwr mwyaf cynhwysol y DU. Ym mhob agwedd ar ein gwaith, byddwn yn hybu ymagwedd agored, her, arloesi a rhagoriaeth. Mae'r Gwasanaeth Sifil yng nghanol y gwasanaeth cyhoeddus ehangach ac felly rhaid iddo gael ei gydnabod hefyd yn 'Lle Gwych i Weithio'; yn hyblyg, modern a chysylltiedig.

4.2. Mae ymchwil yn dangos bod cynhwysiant yn agwedd bwysig ar gynyddu cynhyrchiant yn y gweithle. Cynhwysiant sy'n creu ansawdd yr amgylchedd lle mae ein gwahaniaeth yn cael ei werthfawrogi ac mae'n helpu pobl i deimlo eu bod yn cael eu cefnogi, eu grymuso, eu parchu a'u trin yn deg. Gall pawb ffynnu mewn sefydliadau cynhwysol, ac maent hefyd yn fwy deniadol i ddarpar gyflogeion. Drwy lwyddo ar hyn, bydd pob un ohonom yn gallu adeiladu gyrfaodedd llwyddiannus a gwireddu ein potensial – gan ein gwneud yn well Gwasanaeth Sifil sy'n sicrhau gwasanaethau a chanlyniadau gwell i'r cyhoedd.

4.3. Rydym wedi gwrandao ar staff ym mhob rhan o'r wlad er mwyn deall beth mae cynhwysiant yn ei olygu i'n cyflogeion. Roedd ein cydweithwyr wedi nodi ei bod yn bwysig gallu bod yn nhw eu hunain yn y gwaith a'i bod hefyd yn bwysig cydnabod amrywiaeth amgylchiadau personol (gweladwy ac anweladwy) sy'n effeithio ar bob un ohonom. Er enghraifft, bydd ein cyfrifoldebau gofalu a theuluol, oed, cymuned ethnig, ffydd neu gredoau, llesiant meddyliol a chymdeithasol, lle rydym yn byw a'n cefndir economaidd-gymdeithasol i gyd yn gallu dylanwadu ar ein ffordd o ymgysylltu yn y gwaith.

4.4. Mae data o'n Harolwg Pobl yn dangos yn glir fod profiad pobl o gynhwysiant yn amrywio a bod cryn le i wella – fel y mae'r graffigyn ar gynhwysiant ar dudalen 20 yn dangos. Mae'r rhan fwyaf o grwpiau, heblaw staff anabl, yn teimlo yr un mor gadarnhaol ynghylch cynhwysiant a thriniaeth deg lle maent yn gweithio ac, yn yr holl grwpiau, mae'r sgoriau wedi codi ychydig dros amser. Mae rhai grwpiau wedi'u cynnwys yn fwy nag eraill, ac mae rhai'n

Cynhwysiant: canfyddiadau o Arolwg Pobl y Gwasanaeth Sifil 2016



Ffynhonnell: Arolwg Pobl y Gwasanaeth Sifil 2016 (<https://www.gov.uk/government/publications/civil-service-people-survey-2016-results>). Mae Arolwg Pobl y Gwasanaeth Sifil yn arolwg staff blynyddol sy'n edrych ar agweddau a phrofiad gweision sifil o ran gweithio mewn adrannau llywodraeth.

- Mae sgôr y thema cynhwysiant a thriniaeth deg wedi'i seilio ar ymatebion i bedwar datganiad: 'Rwyf yn cael fy nhrin yn deg yn y gwaith'; 'Rwyf yn cael fy nhrin gyda pharch gan y bobl rwyf yn gweithio gyda nhw'; 'Rwyf yn teimlo fy mod yn cael fy ngwerthfawrogi am y gwaith rwyf yn ei wneud'; ac 'Rwyf yn meddwl bod [fy sefydliad] yn parchu gwahaniaethau unigol (e.e. diwylliannau, arddulliau gweithio, cefndiroedd, syniadau, etc)'. Mae canllaw technegol yr Arolwg Pobl (https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/569008/civil_service_people_survey_2016_technical_Guide.pdf) yn egluro'r ffordd o gyfrifo sgoriau'r thema cynhwysiant a thriniaeth deg yn fwy manwl.
- Mae'r mynegai ymgysylltu wedi'i seilio ar ymatebion i bum cwestiwn: 'Rwyf yn falch pan fyddaf yn dweud wrth eraill fy mod yn rhan o'm [sefydliad]'; 'Byddwn yn cymeradwyo [fy sefydliad] fel lle gwyb i weithio'; 'Rwyf yn teimlo ymlyniad personol cryf wrth [fy sefydliad]'; 'Mae [fy sefydliad] yn fy ysbrydoli i wneud y gorau yn fy swydd' ac 'Mae [fy sefydliad] yn fy nghymhell i'w helpu i gyflawni ei amcanion'. Mae canllaw technegol yr Arolwg Pobl (https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/569008/civil_service_people_survey_2016_technical_Guide.pdf) yn egluro'r ffordd o gyfrifo sgoriau'r mynegai ymgysylltu yn fwy manwl.
- Canran yr ymatebwyr a ddywedodd eu bod nhw'n bersonol wedi profi un ai bwlio neu aflonyddu yn y gwaith yn y 12 mis blaenorol.
- Canran yr ymatebwyr a ddywedodd eu bod nhw'n bersonol wedi profi gwahaniaethu yn y gwaith yn y 12 mis blaenorol.
- Yn yr Arolwg Pobl, mae gweision sifil yn cael eu gwahoddi i gofnodi eu cyfeiriadedd rhywiol fel "Heterorywiol", "Hoyw neu lesbiaidd", "Deurywiol" neu "Arall". Mae'r term LGBO yn cyfeirio at staff sy'n dweud eu bod yn perthyn i un o'r tri grŵp olaf.

fwy tebygol o brofi gwahaniaethu, bwllo ac aflonyddu. Mae'r sgoriau ymgysylltu ar gyfer staff anabl yn is o lawer ac maent yn llawer mwy tebygol o fod wedi profi gwahaniaethu, bwllo ac aflonyddu na staff heb anabledd. Mae staff LGB¹⁴ yn llawer mwy tebygol o fod wedi profi gwahaniaethu, bwllo ac aflonyddu na staff heterorywiol. Mae'r sgoriau ymgysylltu ar gyfer staff gwyn yn is o lawer nag ar gyfer staff lleiafrifol ethnig – ond mae staff lleiafrifol ethnig yn fwy tebygol o fod wedi profi gwahaniaethu, bwllo ac aflonyddu. Mae'r sgoriau ymgysylltu ar gyfer dynion yn is na'r rheini ar gyfer menywod.

4.5. Mae'r Gwasanaeth Sifil mewn lle delfrydol i fod yn fodel rôl ar gyfer cynhwysiant a hoffem ddangos yn fwy manwl pa mor gynhwysol ydyn ni. Mae nifer o gyrff meincnodi yn bodoli sy'n defnyddio gwahanol ddulliau o ddiffinio a mesur cynhwysiant, ond nid oes safon benodol sy'n cael ei derbyn gan bawb. **Byddwn yn arwain, mewn partneriaeth â Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu, ar sefydlu fframwaith newydd i fesur cynhwysiant.** Bydd hwn yn cael ei ddefnyddio ar draws y Gwasanaeth Sifil a chan gyflogwyr eraill i asesu a meincnodi perfformiad.

4.6. Byddwn yn sicrhau bod mesurau amrywiaeth a chynhwysiant yn ein galluogi i hybu mwy o ymgysylltu ymhlith staff, ac i gymryd camau mwy cadarn i ddelio ag achosion o wahaniaethu, bwllo ac aflonyddu. Ni fyddwn yn gallu cael y gorau gan ein staff os byddant yn teimlo eu bod yn cael eu cau allan, eu bwllo neu eu dieithrio. Rhaid i ni gymryd camau i ddileu mathau o ymddygiad negyddol sy'n anghyson â gwerthoedd y Gwasanaeth Sifil.

4.7. Mae'n bwysig bod ein gweithgareddau ar gynhwysiant yn adlewyrchu profiad ein cydweithwyr yn y gweithle ac yn cynnal unrhyw welliannau o ran cynrychioli amrywiaeth ymysg ein staff. Byddwn yn gofalu bod ein gwaith ar sicrhau cydbwysedd rhwng y rhywiau yn cael ei adlewyrchu ym mhrofiad menywod o gael cyfleoedd i gamu ymlaen. Byddwn yn targedu camau i sicrhau bod yr amgylchedd gweithio'n gynhwysol i bobl LGB&TI, gan gyrraedd y rhannau o'r Gwasanaeth Sifil lle mae'r dystiolaeth yn dangos yr angen mwyaf am welliant. Byddwn yn gwella llythrennedd o ran ffydd a chredo yn

y Gwasanaeth Sifil er mwyn creu diwylliant gwir gynhwysol lle mae pobl o bob ffydd a chredo, a rhai sydd heb ffydd na chredo, yn gallu bod yn nhw eu hunain yn y gwaith.

A byddwn yn parhau â'n hymdrechion i greu amgylchedd gweithio sy'n gwerthfawrogi staff beth bynnag fo'u hoed, neu gefndir economaidd-gymdeithasol. Yn ogystal â hyn, mae angen gwerthfawrogi amrywiaeth profiad yn y grwpiau hyn a sut mae'r nodweddion personol hyn yn gallu rhyngweithio.

Astudiaeth achos 5

Dim ond rhif yw oed – Julie Hawthorn, DWP

Fel aelod staff 58 mlwydd oed, rwy'n eithaf sicr bod y rhan fwyaf o bobl yn meddwl fy mod yn gweithio gyda'r bwriad o ymddeol ymhen blwyddyn neu ddwy ond dim o'r fath beth...

rwy'n meddwl camu ymlaen at y radd nesaf.



Pan fyddaf yn dweud wrth bobl fy mod yn gobeithio am ddyrchafiad, fydd neb yn dweud dim byd negyddol, ond byddaf yn sylwi weithiau ar yr 'edrychiad' ar eu hwyneb. Un o'r pethau anoddaf i neb ei wynebu yw rhagfarn anymwybodol, am ei bod yn anymwybodol. Fel arfer, nid yw'r bobl sy'n gwneud hyn yn ymwybodol ohono, felly gall fod yn anodd ymateb iddo.

Rwyf wrth fy modd yn dysgu pethau newydd a byddaf yn sicr o gael fy mhum diwrnod hyfforddi bob blwyddyn. Rwyf yn fwy ymwybodol a galluog o ran technoleg ddigidol na nifer o'r bobl iau yn fy nhîm. A dweud y gwir, mae rhai ohonynt yn cwyno bod pobl yn cymryd, gan eu bod yn iau, eu bod yn gallu datrys problemau pawb o ran TG – enghraifft arall o ragfarn anymwybodol!

Mae nifer o resymau pam nad oeddwn yn fwy uchelgeisiol pan oeddwn yn iau: gofalu am y teulu, diffyg hunanhyder, difaterwch, llai o gyfleoedd – ymysg pethau eraill. Gan edrych arnaf fy hun yn awr, mae gen i fwy o egni nag a oedd gen i yn fy 30au a 40au ac roedd fy absenoldeb diwethaf oherwydd salwch 15 mlynedd yn ôl. Mae gen i gyfoeth o brofiad a gwybodaeth i'w rannu a minnau wedi bod yn yr adran am fwy na 35 mlynedd, ac rwy'n mwynhau dod i weithio oherwydd yr ysgogiad meddwl rwy'n ei gael o'r swydd a'r rhyngweithio cymdeithasol sydd gen i â grŵp mor amrywiol o bobl.

14 Yn yr Arolwg Pobl, mae gweision sifil yn cael eu gwahodd i gofnodi eu cyfeiriadedd rhywiol fel "Heterorywiol", "Hoyw neu lesbiaidd", "Deurywiol" neu "Arall". Mae'r term LGB yn cyfeirio at staff sy'n dweud eu bod yn perthyn i un o'r tri grŵp olaf

4.8. Byddwn yn dyfnhau ein dealltwriaeth o brofiadau pobl o weithio yn y Gwasanaeth Sifil. **Byddwn yn cydweithio ag arbenigwyr mewn diwydiant i ddatblygu offeryn archwilio diwylliant a fydd yn galluogi adrannau, asiantaethau, proffesiynau a swyddogaethau i ddeall eu diwylliant a sut mae'n ei amlygu ei hun mewn mathau o ymddygiad yn y gweithle. Byddwn yn defnyddio'r offeryn hwn i weithredu rhaglen o archwiliadau diwylliant a fydd yn dangos lle y dylid cymryd camau.** . Bydd dull gweithredu o'r fath, sy'n seiliedig ar dystiolaeth, yn ein helpu i barhau i ganolbwyntio ar gael yr hanfodion yn iawn – drwy weithredu ein polisïau adnoddau dynol yn gyson, er enghraifft – a mynd i'r afael â mathau o ymddygiad negyddol lle maent yn parhau.

4.9. Er mwyn hybu a chynyddu amrywiaeth yn ein sefydliadau, mae angen i gynhwysiant fod yn egwyddor ganolog ac yn ddisgwyliad i'n holl arweinwyr a rheolwyr. Felly, byddwn yn cadarnhau gwerth mathau o ymddygiad

cynhwysol fel enghreifftiau pwysig o alluogrwydd mewn rheoli ac arwain. Byddwn yn **gweithio mewn partneriaeth â Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu i bennu safonau ansawdd ar gyfer arweinyddiaeth gynhwysol**, gan werthfawrogi a gwreiddio cynhwysiant yn ein fframwaith cymhwysedd a mesurau perfformiad i'n holl staff. Bydd y safonau hyn yn rhan annatod o gwricwlwm Academi Arweinyddiaeth y Gwasanaeth Sifil ac yn elfen graidd mewn arweinyddiaeth, rheolaeth, dysgu a datblygu yn y Gwasanaeth Sifil, gan helpu rheolwyr llinell i fod yn arweinwyr cynhwysol.

4.10. Yn ei hanfod, mae cynhwysiant yn ymwneud â natur profiad pob un ohonom o fod yn y gwaith a'r graddau rydym yn gallu gwireddu ein potensial a chyfrannu'n llawn. Y pethau bach y mae pawb ohonom yn gallu eu gwneud, ochr yn ochr â'r newidiadau systemig mawr sydd eu hangen, fydd yn creu diwylliant mwy cynhwysol.

Astudiaeth achos 6

Sut i gael eich cynnwys

Rydym i gyd yn gallu creu amgylchedd gweithio cynhwysol. Mae stori Anna yn dangos bod gwneud addasiadau bach yn gallu gwneud gwahaniaeth mawr weithiau.

“Yn ddiweddar, rwyf wedi newid i weithio oriau rhan-amser. Roedd hyn yn golygu fy mod allan o'r swyddfa bob tro ar ddydd Llun, diwrnod ein cyfarfodydd tîm. O ganlyniad i hyn, roeddwn yn dechrau cael fy ngadael allan o benderfyniadau pwysig; roedd yr holl waith diddorol yn cael ei roi i'r bobl oedd yn bresennol yn y cyfarfodydd ac roeddwn yn teimlo fy mod yn cael fy ngadael allan ac fy mod i bob amser yn ceisio dal i fyny. Cefais air â'm rheolwr llinell, ac roedd yn siomedig iawn o glywed am hyn ac wedi ymddiheuro am beidio ag ystyried yr effaith arnaf i, gan gymryd y byddwn yn cael digon o ddiweddariadau gan y tîm fel na fyddai gwahaniaeth. Gwnaethon nhw drefnu i symud cyfarfod y tîm i ddiwrnod pan fyddai'r holl dîm yn gallu bod yn bresennol, ac roedd hyn wedi gwneud i mi deimlo'n syth fy mod yn aelod pwysig o'r tîm ac fy mod yn cyfrif.”



5. Pobl Fedrus ac Arweinwyr Effeithiol: *rhoi atebolrwydd a sicrwydd ar waith*

Crynodeb

Mesur cynnydd:

- Bydd Ysgrifenyddion Parhaol yn parhau'n atebol i Ysgrifennydd y Cabinet am hyrwyddo cynnydd ar amrywiaeth a chynhwysiant o fewn eu sefydliadau, fel y mae eu hamcanion perfformiad yn dangos.
- O 2018/19 bydd pob adran yn amlinellu ei blaenoriaethau ar gyfer cynyddu amrywiaeth a chynhwysiant yn ei Chynllun Adrannol Sengl, fel y gallwn bennu ymrwymiad a chynllun gweithredu cynhwysfawr ar gyfer y Gwasanaeth Sifil cyfan.
- Bydd ein swyddogaethau a phroffesiynau yn datblygu amcanion amrywiaeth a chynhwysiant a byddwn yn sicrhau tryloywder ac atebolrwydd dros gyflawni'r amcanion hyn.
- Byddwn yn parhau i hyrwyddo'r blaenoriaethau ar amrywiaeth a chynhwysiant sydd wedi'u disgrifio yn ein Cynllun Gweithlu ac yn lledaenu dulliau arloesol a'r arferion gorau drwy'r *Gwasanaeth Sifil*.

Cymryd camau:

- Byddwn yn sefydlu proses sicrwydd gynhwysfawr i fesur cynnydd ar amrywiaeth a chynhwysiant.
- Byddwn yn cynnwys safon cynhwysiant yn ein fframweithiau perfformiad a galluogrwydd fel y bydd yr holl staff, a rheolwyr ac arweinwyr yn enwedig, yn atebol am sicrhau amrywiaeth a chynhwysiant.
- Bydd pob aelod o'r UWS, ac arweinwyr uwch y timau gweithredol mawr, yn ymdrechu i gyflawni amcanion amrywiaeth a chynhwysiant yn rhan o'u set o flaenoriaethau rheoli ac arwain.
- Byddwn yn adfywio'r 'Fargen Busnes' i rwydweithiau staff fel y gallant barhau i chwarae rhan hanfodol mewn gwireddu ein huchelgeisiau ar gyfer amrywiaeth a chynhwysiant.
- Byddwn yn codi proffil arweinwyr rhwydweithiau staff er mwyn cydnabod y rôl werthfawr sydd ganddynt yn y Gwasanaeth Sifil.

Gweithio gyda'n gilydd

5.1. Fel cyflogwr cynhwysol, byddwn yn sicrhau bod y ddwy flaenoriaeth o gynyddu cynrychiolaeth a chreu diwylliant mwy cynhwysol wedi'u hadlewyrchu yn ein holl swyddogaethau busnes craidd. Bydd arweinyddiaeth broffesiynol a phwrpasol yn hanfodol i ailddatgan yr achos busnes dros amrywiaeth a chynhwysiant yn y Gwasanaeth Sifil a'i le fel elfen mewn ymarfer proffesiynol.

5.2. Mae'r rhan fwyaf o adrannau eisoes wedi cyhoeddi eu strategaethau amrywiaeth a chynhwysiant eu hunain, neu'n paratoi i wneud hynny. Mae'r strategaethau hyn yn gyfrwng delfrydol i alinio gweithgareddau amrywiaeth a chynhwysiant â blaenoriaethau busnes a darparu sail i adrodd cyhoeddus ehangach yn unol â [Dyletswydd Cyfrifoldeb y Sector Cyhoeddus](#). Mae hyn yn cynnwys adrodd ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau, a datblygu cynlluniau

gweithredu clir i gau'r bwlch.

5.3. Bydd yr holl adrannau'n amlinellu eu blaenoriaethau a chynlluniau ar gyfer cynyddu amrywiaeth a chynhwysiant yn eu Cynlluniau Adrannol Sengl o 2018/19 ymlaen, fel y gallwn sefydlu ymrwymiad a chynllun gweithredu cynhwysfawr i'r Gwasanaeth Sifil cyfan er mwyn gwireddu ein huchelgais. Wrth wneud hynny, byddwn yn gallu cyflawni amcanion sefydliadol yn fwy effeithiol a gwella canlyniadau i'r holl ddinasyddion.

5.4. Byddwn hefyd yn pennu blaenoriaethau ar amrywiaeth a chynhwysiant ar gyfer swyddogaethau a phroffesiynau ar draws y Gwasanaeth Sifil. Mae Penaethiaid Proffesiwn yn hollbwysig o ran darparu'r arweinyddiaeth bersonol a fydd yn hanfodol i gynyddu amrywiaeth a chreu diwylliannau cynhwysol sy'n sicrhau'r canlyniadau gorau ac yn cadw'r talentau gorau.

Astudiaeth achos 7

Rhoi prosesau priodol ar waith: offeryn chwilio'r Gwasanaeth Sifil ar gyfer rhannu swyddi

Laura Rawstorne a Deonne Rowland, yr Adran Addysg.

Mae offeryn chwilio'r Gwasanaeth Sifil ar gyfer rhannu swyddi yn gweddnwedd y ffordd y mae darpar ranwyr swydd yn gallu cysylltu â'i gilydd. Roedd Deonne a minnau'n arfer gweithio gyda'n gilydd yn y Trysorlys, er bod y ddwy ohonom yn gweithio'n amser llawn bryd hynny. Pan welais ei henw ar yr offeryn chwilio ar gyfer rhannu swyddi, roeddwn yn gwybod ei bod yn rhywun y gallwn gyd-dynnu'n dda â hi, a'n bod mewn sefyllfa debyg o ran profiad. Cysylltais â hi drwy'r offeryn chwilio, cawson ni ginio gyda'n gilydd a dyna ddechrau'r cyfan!

Mae'r ddwy ohonom yn delio â phob maes yn ein rôl gan ein bod yn gweithio mewn maes polisi sy'n symud yn gyflym, felly mae angen i'r ddwy ohonom fod yn barod i ddelio ag unrhyw beth sy'n codi ar fyr rybudd. Yn yr un ffordd, mae'r ddwy ohonom yn rheoli ein hadroddiadau uniongyrchol, fel y gallwn ymdrin â rheoli perfformiad parhaus ar ba bynnag ddiwrnod o'r wythnos y mae'r cyfarfodydd allweddol.

Mae nifer mawr o fanteision mewn rhannu swydd:

- Roedd rhannu swydd yn agor y farchnad swyddi i ni, fel ein bod mewn lle gwell i wneud cais am ddychafiad (a llwyddo!) pan hysbysebwyd y swydd roeddem am ei chael.
- Mae dau ben yn well nag un. Peth da iawn yw cael rhywun arall i drafod problemau â nhw. Rwy'n credu ein bod yn llunio cyngor gwell ar bolisi o ganlyniad i hyn, ac mae hefyd yn ein gwneud yn fwy cydnerth gan na fyddwch byth yn teimlo'ch bod yn mynd i'r afael â phroblem ar eich pen eich hun.
- Rydych yn teimlo mai chi biau'r diwrnodau pan nad ydych chi yn y gwaith. Does dim temtasiwn i estyn am y blackberry...

Gan ei bod mor hawdd bellach ddod i hyd i bobl eraill ar draws y Gwasanaeth Sifil sy'n ymddiddori mewn rhannu swydd, bydd llawer mwy o bobl yn gallu gweld y manteision eu hunain!



5.5. Mae amrywiaeth a chynhwysiant yn rhan annatod o'n Cynllun Gweithlu. Wrth gyflawni'r *Cynllun Gweithredu ar Dalentau*, rydym wedi cymryd camau i ddileu rhwystrau sy'n atal grwpiau sydd wedi'u tangynrychioli rhag camu ymlaen yn y Gwasanaeth Sifil ac wedi gwneud cynnydd da y gallwn adeiladu arno. Byddwn yn parhau i roi'r gwersi hyn ar waith yn holl weithgareddau adnoddau dynol y Gwasanaeth Sifil ¹⁵

Arweinwyr Effeithiol

5.6. Mae Ysgrifennydd y Cabinet wedi pennu bod amrywiaeth a chynhwysiant yn un o dair prif flaenoriaeth y Gwasanaeth Sifil, ochr yn ochr â gwella ein galluedd digidol a masnachol. Felly mae cymuned o arweinwyr sydd wedi'i sefydlu ac sydd ar gynnydd yn y Gwasanaeth Sifil sy'n hybu camau gweithredu ar amrywiaeth a chynhwysiant.

5.7. Mae Prif Swyddog Pobl y Llywodraeth yn atebol am gyflawni'r strategaeth hon i Brif Weithredwr y Gwasanaeth Sifil ac i Ysgrifennydd y Cabinet. Y Bwrdd Pobl sy'n gyfrifol am lywodraethu, ac mae'n adrodd i Fwrdd y Gwasanaeth Sifil. Felly mae'r cyfrifoldeb a pherchenogaeth ar amrywiaeth a chynhwysiant wedi'u gosod ar y lefelau uchaf.

5.8. Mae Comisiwn y Gwasanaeth Sifil yn glir bod y wlad yn cael ei gwasanaethu orau gan Wasanaeth Sifil sy'n denu ac yn recriwtio'r talentau gorau a mwyaf amrywiol, a bod penodiadau'n cael eu gwneud ar sail teilyngdod ar ôl cystadleuaeth deg ac agored. Bydd y Comisiwn yn parhau i herio'r Gwasanaeth Sifil yn strategol, i aros yn berthnasol a bod yn gynrychiadol o'r gymdeithas y mae'n ei gwasanaethu. Ar gyfer sesiwn bresennol y Senedd, mae'r Comisiwn wedi pennu pedair blaenoriaeth o'r fath:

- **Amrywiaeth** – yn enwedig cynyddu nifer y penodiadau o bobl anabl a'r rheini o gefndir lleiafrifol ethnig;
- **Sgiliau ar gyfer yr 21ain Ganrif** – recriwtio a thyfu set sgiliau fwy modern, denu a chadw arbenigedd digidol, seiberddiogelwch, masnachol, ystwyth, buddsoddi ac entrepreneuriaeth gymdeithasol a sgiliau eraill ar gyfer yr 21ain ganrif;
- **Ymadael â'r UE** – protocol newydd ar gyfer recriwtio nifer mawr o swyddogion uwch yn gyflym ar sail tymor byr i ymadael â'r UE
- **Cyfleoedd Bywyd** – yn ystod y Senedd hon, cydweithio â Gweinidogion a gofyn i'r Gwasanaeth Sifil ddod o hyd i ragor o gyfleoedd o'r fath i grŵp amrywiol o newydd-ddyfodiaid.

Astudiaeth achos 8

Dileu rhwystrau a chreu diwylliant cynhwysol

Roedd adborth gan gydweithwyr anabl yn HMRC, a oedd wedi'i ategu gan ddata adnoddau dynol, yn dangos bod angen cymorth ar reolwyr i ddelio'n effeithiol â materion anabled, yn enwedig mewn perthynas ag addasiadau rhesymol a rheoli perfformiad.

Er mwyn delio â hyn, roedd grŵp bach gwirfoddol o staff rheng flaen wedi ffurfio'r Tîm Ymwybyddiaeth Anabled Codi Treth Personol, ac wedi datblygu dosbarth meistri reolwyr ac arweinwyr gyda'r bwriad o hybu ymwybyddiaeth o anabled a datblygu galluogrwydd rheolwyr i gynorthwyo cydweithwyr anabl.

Amcan y dosbarth meistri oedd perswadio rheolwyr i ymdrin â'r pwnc ac ystyried safbwynt cydweithwyr anabl.

Cafwyd cefnogaeth i'r fenter gan swyddogion uwch, ac roedd y Prif Swyddog Gweithredol wedi cytuno i ddarparu cyfweiliad fideo ar gyfer y dosbarth meistri, a chydweithwyr anabl ym mhob rhan o'r busnes wedi rhannu eu profiadau personol o weithio i HMRC a'r rhwystrau roeddent wedi'u hwynebu ar fideo.

Mae'r Gwasanaeth Sifil wedi pennu bod hyder o ran anabled yn flaenoriaeth allweddol wrth ddatblygu cynhwysiant anabled. Mae angen i reolwyr llinell feddu ar y sgiliau a'r wybodaeth sydd ei hangen i ddechrau sgysiau priodol ynghylch anabled. Mae hefyd yn sylfaen hanfodol ar gyfer rheoli perfformiad yn effeithiol, gwella lefelau ymgysylltu ymysg staff anabl a'u helpu i gamu ymlaen yn eu gyrfa.

15 Mae rhagor o wybodaeth am amcanion adnoddau dynol y Gwasanaeth Sifil ar amrywiaeth a chynhwysiant yn Atodiad B

5.9. Bydd y Comisiwn, drwy ei Egwyddorion Recriwtio, Adroddiadau Blynnyddol a chyfyngau cyfathrebu eraill yn pennu ei ddull o sicrhau dewis teg ac agored ar sail teilyngdod ac yn dal y Gwasanaeth Sifil yn atebol am hynny fel y gallwn ddenu a recriwtio mwy o amrywiaeth i'r UWS yn benodol ac i'r Gwasanaeth Sifil yn gyffredinol.

5.10. Mae Ysgrifennydd y Cabinet hefyd wedi penodi Hyrwyddwyr Amrywiaeth ar lefel Ysgrifennydd Parhaol.¹⁶ Mae Hyrwyddwyr Amrywiaeth y Gwasanaeth Sifil yn gweithio mewn partneriaeth ag adrannau, swyddogaethau busnes a rhwydweithiau staff i ddarparu arweinyddiaeth ar wella profiad cydweithwyr sy'n fenywod, rhai o gefndir lleiafrifol ethnig, cydweithwyr LGB&TI ac anabl yn ogystal â hyrwyddo deialog rhyng-ffydd a chynyddu symudedd cymdeithasol. Maent yn chwarae rhan bwysig mewn hyrwyddo'r ddadl ar y cynnydd y dylem ei wneud a sut i wneud hynny, yn ogystal â darparu cymorth a chynghor i gymheiriaid ar lefel Ysgrifennydd Parhaol ac i arweinwyr uwch eraill. Mae rhagor o wybodaeth am Hyrwyddwyr Amrywiaeth y Gwasanaeth Sifil ar GOV.UK.¹⁷

5.11. Mae Ysgrifennydd y Cabinet wedi cytuno ar amcanion amrywiaeth a chynhwysiant â phob Ysgrifennydd Parhaol. Bydd Ysgrifennyddion Parhaol yn parhau'n bersonol atebol i Ysgrifennydd y Cabinet, ar ran eu hadrannau, am adeiladu sefydliadau mwy amrywiol a chynhwysol, a bydd disgwyliadau o ran amrywiaeth a chynhwysiant yn rhan o'u hamcanion personol.

Hybu arweinyddiaeth gynhwysol ac effeithiol ar draws y Gwasanaeth Sifil

5.12. Nid gwaith i'n harweinwyr uchaf yn unig yw arwain ar amrywiaeth a chynhwysiant. Mae sicrhau amrywiaeth a chynhwysiant yn gyfrifoldeb i bawb ac yn dod â budd i bawb.

5.13. Byddwn yn gweithredu mewn ffordd gynhwysfawr i gael sicrwydd o'r cynnydd gan adrannau ar amrywiaeth a chynhwysiant ar sail data, mewnwelediad ac asesiad o gynnydd pob adran ar ei strategaethau a chynlluniau ei hun. O 2018/19, bydd Cynllun Adrannol Sengl pob adran yn amlinellu ei hachos busnes dros

Astudiaeth achos 9

Pŵer rhwydweithiau – gwneud cysylltiadau sy'n gweithio i bawb

Roedd Ellie Binks a Keela Shackell-Smith wedi cwrdd mewn digwyddiad rhannu swyddi ym mis Tachwedd 2014 – a nhw, yn ddigon rhyfedd, oedd yr unig ddwy nad oeddent yn chwilio am gyfle i rannu swydd. Roedden nhw wedi trafod pa mor anodd oedd cysylltu ag arweinwyr Rhwydweithiau Menywod y Gwasanaeth Sifil ac wedi sôn am y posibilrwydd o gael ffordd hawsach o lawer o gysylltu a chydweithio. Yn Ionawr 2015, roeddent wedi trefnu cyfarfod cyntaf y 'rhwydwaith o rwydweithiau' i greu cysylltiad rhwng arweinwyr a ffordd o rannu gwybodaeth ac arbenigedd ar redeg rhwydweithiau Menywod a Rhywedd, ac aethant ymlaen i ffurfio'r Rhwydwaith Menywod i'r Gwasanaeth Sifil Cyfan. O fewn un flwyddyn, o ganlyniad i frwdfrydedd ac arweiniad Ellie a Keel, roedd y rhwydwaith wedi tyfu o ddim i 96 o arweinwyr rhwydwaith, mewn 32 o adrannau ac asiantaethau, ac roeddent yn cydgyhyrchu cylchlythyr a oedd yn cyrraedd 1600 o bobl.

Mae Keela ac Ellie wedi cael effaith drawiadol fel arweinwyr rhwydwaith. Mewn arolwg diweddar o holl aelodau'r rhwydwaith, dywedodd 86% o ymatebwyr fod y rhwydwaith wedi peri iddynt deimlo eu bod yn cael mwy o gefnogaeth yn eu rôl fel arweinwyr rhwydwaith, a dywedodd 95% ei fod yn creu mwy o gyfleoedd i rwydweithio.



¹⁶ Mae penodi rheolwr amrywiaeth yn hwyluso atebolrwydd cymdeithasol. Mae pobl yn llai tebygol o weithredu ar sail rhagfarn os ydynt yn gwybod y bydd yn rhaid iddynt gyfiawnhau eu penderfyniad i rywun. Mae tystiolaeth yn awgrymu bod penodi rheolwr amrywiaeth yn gallu creu cynnydd o 7% i 18% ymysg grwpiau sydd wedi'u tangynrychioli mewn swyddi rheoli dros bum mlynedd. Gweler Dobbin, F., a Kalev, A. (2016). Why Diversity Programs Fail And what works better. Harvard Business Review, 94(7-8), 52-60.

¹⁷ <https://www.gov.uk/government/organisations/civil-service>

amrywiaeth a chynhwysiant, gydag amcanion blynyddol sy'n dangos sut y bydd amrywiaeth a chynhwysiant wedi'u hadlewyrchu yn ei blaenoriaethau ar gyfer y gweithlu a busnes.

5.14. Yn ogystal â hyn, bydd amcanion perfformiad ar amrywiaeth a chynhwysiant yn cael eu pennu ar gyfer pob aelod o'r UWS, ac uwch arweinwyr eraill mewn timau gweithredol mawr. Bydd pwyslais ar amrywiaeth a chynhwysiant mewn adolygiadau perfformiad, a hefyd mewn trafodaethau parhaus gan reolwyr llinell ar staffio a chyflawni busnes.

Gweithio gyda'n rhwydweithiau staff

5.15. Mae rhwydweithiau amrywiaeth staff yn cynnig mewnwelediad amhrisiadwy i brofiad y cyflogai ar draws y Gwasanaeth Sifil ac mewn adrannau. Maent yn chwarae rhan bwysig iawn drwy ddarparu lle diogel i wyntyllu pryderon a chyfleu barn a buddiannau eu haelodau. Un enghraifft o hyn yw'r rhan ganolog a oedd gan a:gender a Chynghrair Enfys y Gwasanaeth Sifil (CSRA) wrth ein helpu i adolygu ein dull o fonitro hunaniaeth rhywedd.

5.16. Mae rhwydweithiau hefyd yn gallu chwarae rhan flaenllaw mewn craffu ar y cynnydd rydym yn ei wneud a sicrhau bod ein gwaith yn cael ei seilio bob amser ar arbenigedd a mewnwelediad. Rydym wedi cydweithio'n agos â rhwydweithiau staff ar amrywiaeth a chynhwysiant wrth ddatblygu'r strategaeth hon. Rydym wedi ymrwymo i barhau â'r berthynas hon wrth gyflawni'r strategaeth mewn partneriaeth â nhw. Er enghraifft, byddwn yn creu grŵp rhwydwaith rhyng-ffydd a chredo ac yn cydweithio i ddatblygu ein dull o drafod llythrennedd ffydd a chredo.

5.17. Rydym yn ymwybodol o'r angen i gefnogi rhwydweithiau staff a helpu i feithrin eu gallu a'u galluogrwydd fel y gallant gynnig y lefel o gymorth ar bolisi a gweithredu y maent yn dymuno ei rhoi, ac y mae ar y Gwasanaeth Sifil ei hangen. Mae'r rhan fwyaf o'r rhwydweithiau staff i'r Gwasanaeth Sifil cyfan a bron pob un o rhwydweithiau amrywiaeth yr adrannau'n cael eu rhedeg ar sail wirfoddol, ac mae nifer mawr o gydweithwyr yn dweud ei bod yn anodd cael yr amser neu'r gefnogaeth sydd ei hangen gan eu rheolwyr llinell i gymryd rhan yng

ngweithgareddau'r rhwydweithiau. Mae 'Bargen Busnes' wedi'i gwneud eisoes i helpu i ddatblygu galluogrwydd rhwydweithiau ond nid oes digon o ddefnydd ohoni ar hyn o bryd.

5.18. Rydym am greu mwy o lais i staff ledled y wlad yn ein rhanbarthau, ac rydym yn gwybod bod rhwydweithiau staff sy'n gweithredu ar draws y wlad yn awyddus i chwarae rhan mewn gwella amrywiaeth a chynhwysiant.

5.19. Byddwn yn cydweithio â rhwydweithiau staff ar draws y wlad i gryfhau eu rôl allweddol yn y dull atebol a thryloyw rydym yn bwriadu ei weithredu, a byddwn yn cydweithio â rhwydweithiau staff i adfywio'r 'Fargen Busnes', gan feithrin eu gallu a'u galluogrwydd i gyflawni'r rôl hon.

5.20. Yn ogystal â hyn, byddwn yn codi proffil arweinwyr rhwydweithiau staff gan gydnabod eu rôl werthfawr yn y Gwasanaeth Sifil. Rydym wedi sefydlu 'Grŵp Llais y Cyflogai' sy'n cynnwys arweinwyr rhwydweithiau staff a chynrychiolwyr undebau llafur. Mae'r arweinwyr hyn wedi chwarae rhan allweddol mewn llunio'r strategaeth hon, a byddwn yn cydweithio â nhw i dynnu sylw at eu gwaith a chynyddu eu heffaith fel arweinwyr yn y Gwasanaeth Sifil. Byddwn yn parhau i ymgysylltu â nhw wrth fwrw ymlaen â'n gwaith.

6. Casgliad a'r camau nesaf



6.1. Rydym wedi gosod her uchelgeisiol i ni'n hunain i ddod yn gyflogwr mwyaf cynhwysol y DU, ar sail set gynhwysfawr o amcanion. Rydym yn credu ein bod ar y trywydd cywir i gyflawni'r uchelgais hwn, gydag arweinyddiaeth gryf ar draws y system gyfan, yn awr ac ar gyfer y tymor hir, ac rydym yn cydnabod graddau'r trawsnewid rydym am ei weld ac am sicrhau bod effaith ein gweithredoedd yn gynaliadwy

6.2. Fodd bynnag, bydd y dasg hon yn galw am gydymdrech. Bydd angen cydweithio rhwng adrannau, asiantaethau, proffesiynau a swyddogaethau, a hefyd â chanol corfforaethol y Gwasanaeth Sifil ac, fel rydym wedi nodi, bydd rôl hanfodol i'r staff eu hunain. Nid

yw strategaeth yn ddigon – dim ond drwy berchenogaeth ac arweiniad pob un ohonom ar y strategaeth y bydd ein huchelgais yn cael ei wireddu.

6.3. Yn ystod y misoedd nesaf ac erbyn Ebrill 2018, byddwn yn darparu'r seilwaith, yr adnoddau a'r arweinyddiaeth sydd eu hangen i gyflawni'r amcanion sydd wedi'u hamlinellu yma.





Atodiad A: Cynnydd hyd yn hyn

Nid ydym yn dechrau o'r dechrau. Mae'r strategaeth hon wedi'i chodi ar sylfaen ein llwyddiant wrth gyflawni rhaglen y cynllun gweithredu ar dalentau *Removing Barriers*, a oedd yn canolbwyntio ar gyflawni camau allweddol a rhaglenni penodol i bennu a gweithredu polisïau a rhaglenni allweddol. Roedd y cynllun yn rhoi blaenoriaeth i weithredu mewn pedwar maes:

- ehangu ein cyflenwad o **dalentau** i'w wneud yn fwy cynhwysol,
- gwella ein prosesau **recriwtio a chadw** er mwyn sicrhau mwy o amrywiaeth,
- pennu ysgogiadau a blaenoriaethau allweddol i greu **diwylliant mwy cynhwysol**
- sicrhau mwy o **symudedd cymdeithasol** yn ein gweithluoedd.

Recriwtio

- Rydym wedi cynnal adolygiad o'r broses recriwtio ar ei hyd, gan wneud defnydd o'r arferion gorau rhyngwladol a byd-eang i roi mwy o dryloywder a sicrhau canlyniadau tecach i'n holl ymgeiswyr.
- Mae recriwtio dienw – recriwtio heb ystyriaeth i enwau nac ysgolion ymgeiswyr – yn cael ei ddefnyddio gan 16 o 17 o'r prif adrannau.
- Mae paneli o ddynion yn unig yn eithriad bellach ar gyfer swyddi'r UWS, ac rydym wedi lansio canllawiau ar baneli amrywiol er mwyn cyfyngu effaith rhagfarn.

- Mae 49% o'r penodiadau newydd i'r UWS yn fenywod ac mae 42% o uwch weision sifil yn fenywod: ffigur uwch o lawer na'r targed o 30% ar gyfer menywod ar fyrdau sydd wedi'i argymhell gan Adolygiad annibynnol Davies.

Talentau

- Rydym wedi ymestyn cwmpas a chyrhaeddiad ein rhaglenni datblygu carlam, gan ehangu ein diffiniad o dalentau fel bod staff o bob gradd yn gallu cael gwell cyfleoedd i gyflymu eu datblygiad a manteisio ar gyfleoedd i gamu ymlaen.
- Rydym wedi ymestyn cwmpas a chyrhaeddiad ein Rhaglenni Interniaethau Datblygu Cynnar a Rhaglenni Interniaethau Datblygu Haf.
- Bellach mae ein rhaglen Fast Stream wobrweddig yn gynrychiadol gan mwyaf o'r boblogaeth ehangach o ran nodweddion amrywiaeth a chefnidir cymdeithasol.
- Rydym wedi dyblu nifer y cyfranogwyr yn y rhaglenni Future Leaders a Senior Leaders. Bellach rydym wedi gwireddu ein huchelgais i gael cynrychiolaeth gymesur o leiaf (o'i chymharu â chynrychiolaeth ar sail gradd) o blith cydweithwyr sy'n fenywod, o leiafrifoedd ethnig, neu'n gydweithwyr LGBO¹⁸ ac anabl.
- Rydym wedi rhagori ar ein targed cychwynnol o 1,000 o leoedd ar y Llwybr Gweithredu Cadarnhaol, rhaglen ddatblygu i weision sifil o grwpiau sydd wedi'u tangynrychioli ar raddau AA –G6. Y cyfraddau dyrchafu cyfartalog ar gyfer graddedigion y rhaglen hon yw 40%.

18 Mae'r Swyddfa Ystadegau Gwladol yn cofnodi cyfeiriadedd rhywiol Gweision Sifil fel Heterorywiol, Hoyw / Lesbïaidd, Deurywiol neu Arall. Defnyddir y term LGBO am staff sy'n dweud eu bod yn perthyn i un o'r tri grŵp olaf hyn.

Cynhwysiant

Mae'r Gwasanaeth Sifil yn bwriadu dod yn gyflogwr mwyaf cynhwysol y DU erbyn 2020. Mae gwireddu'r uchelgais hwn yn rhan hanfodol o'n gwaith o ddatblygu a darparu gwasanaethau cyhoeddus ac o'n gwerthoedd o uniondeb, gonestrwydd, gwrthrychedd a didueddrwydd. Er mwyn hyrwyddo hyn, rydym wedi lansio nifer o offer i helpu rheolwyr i ddod yn 'gynhwysol wrth reddf' ac i gynnwys cynhwysiant mewn sgysiau cyffredin am reoli.

- Ym mis Tachwedd 2016 roeddem wedi cyhoeddi pecyn cymorth Mynd i'r Afael â Bwlio, Aflonyddu a Gwahaniaethu i helpu timau i hyrwyddo diwylliant mwy cynhwysol lle mae mathau o ymddygiad annerbyniol yn cael eu trin yn effeithiol ac yn ddi-oed.
- Mae amcan ar gyfer gwella Amrywiaeth a Chynhwysiant wedi'i bennu i'r holl Ysgrifenyddion Parhaol yn eu hadrannau, ac maent yn atebol yn uniongyrchol i Ysgrifennydd y Cabinet am ei gyflawni.
- Mae amcanion amrywiaeth a chynhwysiant wedi'u cyflwyno hefyd ar gyfer yr holl uwch weision sifil, yn adlewyrchu'r ffaith bod hwn yn gyfrifoldeb arwain craidd.
- Rydym wedi lansio Rhaglen Cydfentora ar gyfer mentora ein harweinwyr uchaf gan y rheini o grwpiau sydd wedi'u tangynrychioli.
- Rydym wedi datblygu a lansio canllawiau ar gyfer rheolwyr sy'n helpu cydweithwyr sy'n mynd drwy gyfnod o ailbennu rhywedd, a chynghor i gydweithwyr ar ffyrdd o gael absenoldeb rhiant.
- Mae llawer o'n gwaith ar anabledd, sydd wedi'i ddisgrifio'n fwy manwl isod – fel yr ymrwymiad gan bob adran i'r Cynllun Hyderus o ran Anabledd newydd, cyflwyno'r Gwasanaeth Canolog ar gyfer Addasiadau i'r Gweithle a sefydlu swyddogion cymorth cyntaf iechyd meddwl – yn hyrwyddo diwylliant lle mae staff anabl yn teimlo eu bod yn cael eu cefnogi a'u gwerthfawrogi, a lle gallwn gael y sgysiau agored sydd eu hangen i sicrhau bod ein hymddygiad fel unigolion a'n systemau a phrosesau sefydliadol yn gynhwysol.

- Er mwyn gwella ein dealltwriaeth o'r graddau y mae gwahanol grwpiau staff yn teimlo eu bod wedi'u cynnwys, rydym wedi adolygu safbwynt y Gwasanaeth Sifil ar fonitro hunaniaeth rywedd a byddwn yn cadarnhau ein dull o weithredu yn y dyfodol.

Symudedd Cymdeithasol

Mae symudedd cymdeithasol yn sbardun allweddol i'r ymdrechion i wneud y Gwasanaeth Sifil yn gyflogwr mwyaf cynhwysol y DU. Oherwydd hyn, rydym wedi cymryd nifer o gamau sydd wedi sicrhau canlyniadau cadarnhaol ar symudedd cymdeithasol:

- Rydym wedi comisiynu ymchwil arloesol gan y Bridge Group ar amrywiaeth economaidd-gymdeithasol yn ein rhaglen datblygu graddedigion Fast Stream.
- Rydym wedi cynnal yr arolwg cyntaf erioed o amrywiaeth economaidd-gymdeithasol yn yr UWS gan gynnwys tua 3,000 o staff mewn 89 o wahanol sefydliadau. Rydym yn defnyddio'r canlyniadau hyn i bennu mesurau cyffredin o gefndir economaidd-gymdeithasol.
- Rydym wedi dechrau ar waith i annog cyflogwyr i fabwysiadu set gyson o ddangosyddion economaidd-gymdeithasol a fydd yn helpu cyflogwyr i ddeall yr effaith o gefndir economaidd-gymdeithasol ar y gallu i gamu ymlaen yn y sectorau cyhoeddus a phreifat.
- Rydym wedi defnyddio prentisiaethau, rhaglenni symud i weithio a gwaith allanol mewn ysgolion fel prif elfennau yn ein hymdrech i gynyddu symudedd cymdeithasol yn y Gwasanaeth Sifil.

Anabledd

- Yn 2016, roeddem wedi sefydlu Rhaglen Cynhwysiant Anabledd i hyrwyddo gwelliannau ym mhrofiad pobl anabl yn y Gwasanaeth Sifil. Rydym wedi gweld cynnydd mawr ym maes anabledd er mwyn cyrraedd y nod hirdymor o gynnwys pobl anabl.
- Ym mis Tachwedd 2016, roedd holl adrannau'r Gwasanaeth Sifil wedi ymuno â [Chynllun Hyderus o ran Anabledd](#), newydd y Llywodraeth, gydag ymrwymiad i symud ymlaen at fod yn Arweinydd Hyderus o ran Anabledd (lefel 3) o fewn blwyddyn. Ar adeg cyhoeddi hyn, mae 13 o adrannau eisoes wedi cyrraedd lefel 3. Mae'r cynllun yn rhoi i gyflogwyr yr offer sydd eu hangen i recriwtio, cadw a datblygu pobl anabl, ac mae'n gyfrwng ar gyfer gwelliant parhaus.
- Rydym wedi sefydlu cnewyllyn o fwy na 1,200 o Swyddogion Cymorth Cyntaf Iechyd Meddwl ar draws y Gwasanaeth Sifil i godi proffil iechyd meddwl a darparu cymorth un i un i'r rheini sydd mewn angen. Sefydlwyd Rhwydwaith Iechyd Meddwl ar draws llywodraeth sy'n cefnogi ein hymdrechion i ddileu'r stigma sydd ynglŷn ag iechyd meddwl a chreu diwylliant agored lle mae unigolion yn gallu rhannu eu pryderon.
- Rydym wedi ffurfio partneriaeth draws-sectoraidd dros 12 mis â KPMG i hyrwyddo newid ac arloesi drwy rannu arbenigedd a mewnwleidiad. Mae'r rhaglen yn ceisio elwa o wybodaeth y ddwy ochr am anabledd, er mwyn dileu rhwystrau rhag cynnwys pobl anabl a datblygu atebion creadigol.
- Ffurfiwyd cysylltiadau cryf â chyrff proffesiynol allanol sy'n ymwneud ag amrywiaeth a chynhwysiant, yn cynnwys Rhwydwaith Cyflogwyr dros Gydraddoldeb a Chynhwysiant (ENEI) a Fforwm Anabledd Busnes (BDF) i redeg digwyddiadau pwrpasol ar anabledd i'r Gwasanaeth Sifil cyfan am faterion amserol, fel meithrin hyder rheolwyr llinell o ran anabledd a chreu strategaeth effeithiol ar gyfer modelau rôl anabledd.



Atodiad B: Polisi ac ymarfer cynhwysol ar gyfer Adnoddau Dynol

Proses pobl	Amcanion cynrychiolaeth	Amcanion cynhwysiant
Denu talentau	Sefydlu a chynnal strategaeth gynhwysfawr ar Ddenu Talentau, sy'n ennyn diddordeb mewn ystod amrywiol o ddarpar recriwtiaid o ansawdd da. Gwneud y Gwasanaeth Sifil yn fwy deniadol i ystod amrywiol o ddarpar ymgeiswyr drwy gydweithio ag asiantaethau recriwtio a chynghorwyr arbenigol eraill. Monitro effeithiau niweidiol yn y broses dewis, archwilio a gwella prosesau recriwtio i gynnal ystod briodol o amrywiaeth ar bob cam dewis er mwyn ei gwneud yn fwy tebygol i ymgeiswyr o gefndiroedd amrywiol gael eu penodi.	Recriwtwyr allanol yn hyrwyddo'r Gwasanaeth Sifil fel cyflogwr cynhwysol, gan hybu cynhwysiant fel priodwedd hanfodol mewn darpar ymgeiswyr. Cynnal sail deg ar gyfer recriwtio a dewis er mwyn cymharu talentau mewnol ac allanol.
Recriwtio i'r Gwasanaeth Sifil	Cynnwys modelau rôl mewn unrhyw ymgyrchoedd recriwtio sy'n cael eu rhedeg gan y ganolfan a darparu cyngor a chymorth i adrannau ar yr arferion recriwtio gorau.	Hyrwyddo'r Gwasanaeth Sifil fel cyflogwr cynhwysol a marchnata'r priodweddau cynhwysol a ddisgwyllir yn ein darpar gyflogeion.
Datblygu Carlam	Darparu cynlluniau datblygu carlam cynhwysol sy'n adlewyrchu amrywiaeth staff o ran gradd, gan arwain at gyflenwad mwy amrywiol o dalentau sy'n barod i ymgymryd â rolau a derbyn dyrchafiad yn yr UWS.	Sicrhau bod y cwricwlwm ar gyfer pob cynllun yn paratoi cyfranogwyr drwy roi iddynt y sgiliau a'r medrusrwydd sydd eu hangen i fod yn arweinydd cynhwysol, wrth iddynt geisio symud ymlaen i rolau uwch yn y Gwasanaeth Sifil.

Proses pobl	Amcanion cynrychiolaeth	Amcanion cynhwysiant
Datblygu arweinyddiaeth a rheolaeth	Cynnwys egwyddorion amrywiaeth a chynhwysiant mewn rhaglenni datblygu arweinyddiaeth a rheolaeth. Cynrychiolaeth amrywiol mewn rhaglenni datblygiad proffesiynol. Rhoi mwy o sylw mewn cynlluniau gweithredu cadarnhaol i gamu ymlaen ac ystyried sut y gallant fwydo cynlluniau datblygu carlam a datblygiad proffesiynol.	Mae'r arlwy ehangach ar gyfer datblygu arweinyddiaeth ar ôl cynlluniau datblygu carlam yn ceisio adnabod talentau amrywiol a chreu arweinwyr cynhwysol y dyfodol.
Prentisiaethau Fast Stream / Fast Track	Mae'r cynllun Prentisiaethau Fast Stream, Fast Track a'r cynllun Prentisiaethau craidd yn denu ymgeiswyr cynrychiadol yn unol â newidiadau demograffig dros amser.	Gwella'r cwricwlwm mewn rhaglenni lefel mynediad a reolir i sicrhau ein bod yn meithrin sgiliau arwain cynhwysol a dyheadau yn ein hymgeiswyr llwybr carlam.
Rhaglen Bwlio, Aflonyddu a Gwahaniaethu	Cynnal rhaglen waith i baratoi rheolwyr llinell ac arweinwyr ar bob lefel i ddatblygu amgylcheddau gweithio cynhwysol a mynd i'r afael â bwlio, aflonyddu a gwahaniaethu. Gweithio er mwyn meithrin hyder yn ein holl staff i herio mathau o ymddygiad negyddol ac ymateb yn gadarnhaol a gweithredu ar sail adborth am eu hymddygiad eu hunain.	Mae adrannau'n defnyddio'r pecyn cymorth yn llwyddiannus i feithrin dealltwriaeth a delio â materion sy'n codi. Darparu pecyn cyflwyno a deunyddiau ategol i ddarparu sesiynau ar ymwybyddiaeth o agweddau ar ymddygiad i dimau a/neu reolwyr. Hyrwyddo mwy o ddefnydd o gyfryngu er mwyn datrys materion yn anffurfiol a hybu llesiant cyflogeion. Casglu mewnwelediadau o waith achosion ac adrannau er mwyn gwerthuso ymyriadau i ddelio ag ymddygiad annerbyniol, rhannu'r arferion gorau ac adnabod meysydd lle mae angen cymryd mwy o gamau penodol.
Rheoli Perfformiad	Yn yr un modd â sefydliadau eraill, mae'r Gwasanaeth Sifil yn rhoi blaenoriaeth i waith ar leihau bylchau mewn canlyniadau perfformiad a gwella profiad gwahanol grwpiau. Wrth i adrannau ystyried sut y byddant yn gweithredu'r fframwaith rheoli perfformiad, bydd cyfle iddynt ddiweddarau eu dull o weithredu a rhoi prawf ar ymyriadau newydd i leihau bylchau mewn canlyniadau perfformiad a gwella profiad gwahanol grwpiau er mwyn delio â'r gwahaniaethau hyn. Er mwyn ategu hyn, mae tîm Polisi Cyflogeion y Gwasanaeth Sifil, ar y cyd â nifer o adrannau a'r Tîm Mewnwelediadau Ymddygiadol, yn rhoi prawf ar addasiadau syml mewn dulliau o weithredu i ganfod eu heffaith. Bydd y gwersi a ddysgir o'r gwaith hwn yn cyfrannu at sylfaen dystiolaeth ar gyfer newid.	
Polisi Adnoddau Dynol	Mae polisiâu adnoddau dynol yn cyfrannu at wella cynhwysiant, drwy fabwysiadu'r arferion modern gorau a thrwy roi cymorth arbenigol mewn partneriaeth ag adrannau ar ffyrdd o'u cymhwyso a'u hadolygu.	

Amrywiaeth a
Chynhwysiant