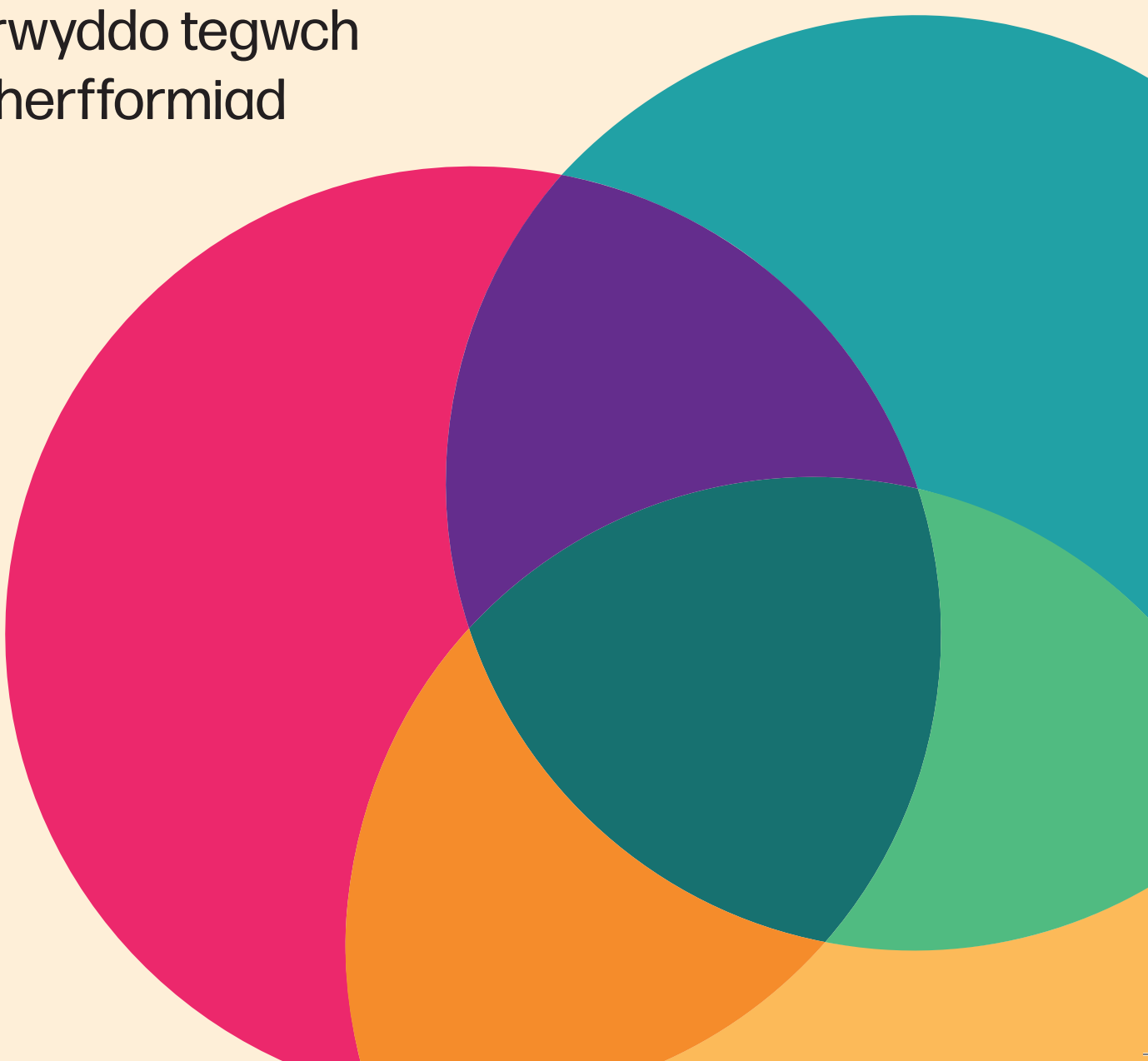


Strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant y Gwasanaeth Sifil 2022-2025

Hyrwyddo tegwch
a pherfformiad



Rhagair

Mae'r llywodraeth hon wedi ymrwymo i Godi'r Gwastad trwy yrru gwelliannau ym mywydau pob dinesydd o ddydd i ddydd, gan wario arian trethdalwyr â gofal a chan ddarparu gwasanaethau ardderchog. Mae darparu'r ymrwymadau hynny yn gofyn am Wasanaeth Sifil sy'n gallu denu, cadw a buddsoddi mewn talent ble bynnag y mae. Am y rheswm hwn yr ydym yn awyddus i'r Gwasanaeth Sifil gael gweithlu gwirioneddol amrywiol a diwylliant o fod yn agored a chynhwysiant, fel modd o ddarparu canlyniadau gwell i'r dinasyddion rydym yn eu gwasanaethu.

Mae'n rhaid i gefndir unigolyn beidio byth â chael ei weld fel ffactor sy'n cyfyngu yn y Gwasanaeth Sifil, yn hytrach nac ased y gellir tynnu oddi arno i wella gwneud polisiau a darparu gwasanaeth Byddwn yn annog ystod ehangach o bobl i mewn i'r Gwasanaeth Sifil i roi dyfnder i'n dealltwriaeth o gymdeithas gyfoes yn y Deyrnas Unedig. Byddwn yn adeiladu timau lle mae persbectifau amgen i heriau presennol yn cael eu croesawu a chwestiynu doethineb derbyniedig yn cael ei annog er mwyn i ni fireinio'n hymagwedd yn barhaus. Rydym yn credu y dylai gweithlu amrywiol gael ei rwymo gan ymrwymiad cyffredin i wasanaeth cyhoeddus ac wedi'i uno gan werthoedd ar y cyd o gywirdeb, gonestrwydd, gwrthrychedd a didueddrwydd.

Mae gennym bobl rhagorol ar bob lefel o wasanaeth cyhoeddus, yn gweithio gartref a thramor. Ond mae'n rhaid i ni wneud yn well wrth ddenu ystod ehangach hyd yn oed o dalent o gefndiroedd mwy amrywiol a helpu pobl i deimlo wedi'u hannog ac yn hyderus wrth gymryd swyddi arweinyddol trwy'r Gwasanaeth Sifil cyfan, gan herio unrhyw ymdeimlad bod rolau yn y Uwch Wasanaeth Sifil Uwch ar gyfer math arbennig o unigolyn yn unig.

Âr egwyddor teilyngdod yn flaenaf ac yn ganolog, mae'r strategaeth amrywiaeth a chynhwysiant hon yn amlinellu cyfres o ffyrdd ymarferol y byddwn yn darparu yn erbyn yr ymrwymadau ynddynt a wneir yn y **Datganiad ar Ddiwygio Llywodraeth**. Byddwn yn tynnu'n fwy effeithiol ar dalentau'r ystod ehangaf posibl o gefndiroedd daearyddol, cymdeithasol a gyrfaoedd. Byddwn yn sicrhau y bydd pobl o gefndiroedd ethnig lleiafrifol, y rheini sy'n byw ag anableddau a'r rheini sydd wedi profi anfantais yn eu bywydau cynnar yn gallu ffynnu mewn gwasanaeth cyhoeddus. Byddwn yn datblygu ethos o lywodraeth gysylltiedig ledled y DU - â chyfleoedd gyrfa ym mhob rhan o'r wlad yn agored i bawb, datgymalu rhwystrau a pharodrwydd i gwestiynu sut y gallwn sianelu ein hymdrechion orau i helpu pob dinesydd i fynd i'r afael ag anfantais yn eu bywydau dyddiol. Byddwn yn gwarantu tegwch yn y gwaith, yn cymryd ymagwedd goddef dim at fwlio, aflonyddu a gwahaniaethu a thyfu diwylliant sy'n croesawu her ac yn mynnu manwl gywirdeb yn sut rydym yn asesu darparu i ddinasyddion, gyda gweision sifil wedi'u rheoli yn erbyn sut maen nhw'n perfformio nid sut maen nhw'n edrych, pwy ydyn nhw neu lle maen nhw'n gweithio.



Nigel Adams

Y Gwir
Anrhydeddus
Nigel Adams AS



Alex Chisholm

Alex Chisholm,
Prif Swyddog
Gweithredol i'r
Gwasanaeth Sifil



Sarah Healey

Sarah Healey,
Ysgrifennydd
Parhaol yr Adran
Digidol, Diwylliant,
Cyfryngau
a Chwaraeon ac
Uwch Noddwr ar
gyfer Strategaeth
Amrywiaeth
a Chynhwysiant
y Gwasanaeth Sifil

Diben

Mae Strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant Y Gwasanaeth Sifil 2022 yn cynnal ein ffocws ar brif-ffrydio darparu cynhwysiant, a chyflawni ein prif flaenoriaethau fel yr amlinellir yn **y Datganiad ar Ddiwygio Llywodraeth**.

Byddwn yn parhau i adeiladu Gwasanaeth Sifil mwy cynhwysol gan fynd ymhellach na darpariaethau'r Ddeddf Cydraddoldeb bresennol trwy adeiladu ar ac ehangu ffocws blaenorol ar Nodweddion Gwarchodedig i ddarparu ar gyfer ein holl bobl. Bydd ymgorffori diffiniad ehangach o amrywiaeth (fel economaidd gymdeithasol,

profiad gwaith a chefnidiroedd daearyddol) a sefydlu gweithgaredd yn ein blaenoriaethau strategol yn galluogi darparu'n hamcanion corfforaethol yn llwyddiannus.

Mae'r strategaeth hon yn hanfodol i ddarparu ar ein huchelgais ar y cyd o Wasanaeth Sifil Modern lle mai ein gwerthoedd yw gwasanaethu â chywirdeb, gonestrwydd, gwrthrychedd a didueddrwydd; gan yrru ein gweledigaeth i fod yn Wasanaeth Sifil daw'nus, arloesol ac uchelgeisiol wedi'i arfogi ar gyfer y dyfodol.

Amcanion

Galluogi Gwasanaeth Sifil sydd:

- **yn deall ac yn tynnu o'r cymunedau mae'n eu gwasanaethu** - gan dynnu o ystod o gefndiroedd, profiadau a lleoliadau
- **yn weladwy i bawb** - yn ymgysylltu â'r cymunedau rydym yn eu gwasanaethu a chan arddangos beth mae'r Gwasanaeth Sifil yn ei gynnig
- **yn hyblyg** - gan gefnogi arloesedd, perfformiad ac ymgysylltiad
- **yn croesawu talent o ble bynnag y daw** - gan ddenu'r talent gorau o bob cefndir



Ymagwedd

Gan gymryd ymagwedd wedi'i gyrru gan ddata, wedi'i harwain gan dystiolaeth, ac wedi'i chanolbwyntio ar-ddarparu, bydd y strategaeth hon yn cefnogi darparu diwygio trwy ddenu a chadw'r bobl orau oll, gan arwain a gweithio mewn llywodraeth; gan sicrhau bod y bobl gywir yn gweithio yn y manau cywir â'r cymhellion cywir. Yn ein darpariaeth o amrywiaeth a chynhwysiant, fel Gweision Sifil byddwn yn sicrhau nad yw safbwyntiau unigol personol a gwleidyddol yn dylanwadu ar ein cyngor na'n gweithredoedd.

Mae'r strategaeth hon yn fframio ymagwedd lle nad yw amrywiaeth a chynhwysiant yn nod ynddynt eu hunain, ond yn fodd integrol o ddarparu canlyniadau gwell i'n dinasyddion trwy gynorthwyo darparu Gwasanaeth Sifil sy'n:

gwerthfawrogi amrywiaeth timau - yn herio meddwl grŵp ac yn ysbrydoli amrywiaeth helaethach o feddwl



gwerthfawrogi ac yn buddsoddi yn ei bobl - yn galluogi datblygu gyrfa trwy hyfforddiant hygyrch ac i bawb



sydd â phartneriaethau cydweithredol wedi'u hategu gan ein gwerthoedd - systemau a chymunedau yn gweithio ar y cyd i ddarparu cynhwysiant gwell



mynd i'r afael â bwlio, aflonyddu a gwahaniaethu - â gweithredoedd penodol i adrannau eu cymryd wrth barhau i fynd i'r afael â bwlio, aflonyddu a gwahaniaethu



profi ei bolisiau - â gweithgaredd i fod wedi'i yrru-gan ddata, wedi'i arwain gan dystiolaeth, ac wedi'i ganolbwyntio ar ddarparu



Gwasanaeth Sifil sy'n deall ac yn tynnu o'r cymunedau mae'n eu gwasanaethu

Mae mwy nac un mewn pump Gwas Sifil wedi'u lleoli ar hyn o bryd yn Llundain.

Byddai gweithlu wedi'i wasgaru'n fwy rhanbarthol yn fuddiol i'r Gwasanaeth Sifil fel sefydliad.¹

Bydd ein rhaglen **Places for Growth** yn helpu i wireddu'r cyfleoedd i greu ymagwedd fwy cynhwysol at weithio, llwybrau gyrfa gwell i Weision Sifil ledled y DU gyfan a'r mynediad at dalent a phrofiadau newydd fydd yn cyfoethogi'n llunio polisïau a chysylltu â'r cymunedau rydym yn eu gwasanaethu; gan gyfrannu'n sylweddol at Godi'r Gwastad.



Byddwn yn:

- Diwygio rhaglenni talent lefel mynediad i sicrhau yn unol â'r uchelgeisiau ar gyfer Places for Growth, bod adrannau yn denu ystod ehangach o dalent i mewn i'r Gwasanaeth Sifil o'r wlad gyfan, gan gynnwys, ond heb fod yn gyfyngedig i, weithio gyda phum ardal awdurdod lleol (Awdurdod Cyfun Manceinion Fwy, Birmingham, Nottingham, Patneriaeth Menter Leol y Gogledd-Ddwyrain, Awdurdod Cyfun Gorllewin Lloegr) i gysylltu â'n {sp} strategaeth sgiliau.
- Datblygu cynlluniau, gweithio gydag adrannau a chyrff cyhoeddus, i sicrhau bod rolau ar draws pob graddfa, gan gynnwys graddfa SCS1 ac uwch, yn cael eu hail-leoli i alluogi llwybrau gyrfa cynaliadwy heb ystyried eu lleoliad ac i sicrhau nad yw canlyniadau anfwriadol yn digwydd, er enghraifft crynhoi'r rheini o gefndiroedd proffesiynol/rheolaethol yn Llundain.
- Mabwysiadu model 'campws rhanbarthol', i sicrhau bod rolau yn cael eu symud i amrywiaeth o leoliadau, gan gynnwys dinasoedd mawr, dinasoedd bach a threfi.

¹ Ystadegau Cyflogaeth Blyneddol i'r Gwasanaeth Sifil 2021



Gwasanaeth Sifil sy'n weladwy i bawb

Y Gwasanaeth Sifil yw un o'r cyflogwyr mwyaf yn y DU, gyda dros **481,000** o gydweithwyr ar draws y DU.



Mae'r gwaith rydym yn ei wneud yn effeithio ar fywydau dinasyddion bob dydd ac eto efallai nad yw llawer o bobl, yn enwedig pobl ifanc, yn deall yr ystod eang o wasnaethau a rolau rydym yn eu darparu. Gall rhyngweithredoedd amrywio o fynychu Caolfan Byd Gwaith Lleol, gwneud cais am drwydded yrru neu fynd trwy ddiogelwch maes awyr, a thu ôl i bob proses mae tîm arbenigol yn gorwedd o fewn y Gwasanaeth Sifil. Mae gwasanaethu ein cymunedau yn fraint ac yn un y gallwn danlinellu mwy yn ein hymgysylltu, ymestyn a denu.

Byddwn yn:

- Defnyddio modelau rôl o ystod amrywiol o gefndiroedd i gynyddu gweladwyedd ystod eang o brofiadau a chyfleoedd ar draws y Gwasanaeth Sifil. Er enghraifft, Uwch Weision Sifil sydd wedi symud ymlaen trwy'r rolau polisi yn ogystal â'r rhai gweithredol, o gefndiroedd gwahanol, gan arddangos y llwybrau amrywiol megis prentisiaethau i symud ymlaen yn y Gwasanaeth Sifil.
- Cryfhau ac ehangu ein rhaglenni ymestyn i ysgolion, gan dargedu ysgolion sydd â chyfran uwch o fyfyrwyr ar brydau ysgol am ddim na'r cyfartaledd cenedlaethol. Bydd cymryd rhan yn y gweithgaredd hwn yn cael ei weld fel dyletswydd pwysig yng ngyrfa gwas sifil, â'r holl weision sifil yn cael eu hannog i 'fuddsoddi ymlaen' yn weithredol trwy weithio gydag ysgolion lleol a Cholegau Addysg Bellach.
- Datblygu egwyddorion Llwybrau Mynediad a Symud Ymlaen i gynyddu cymorth a ddechreuwyd eisoes wrth ymestyn i ysgolion ar gyfer y strategaeth Places for Growth, gan gyflwyno naratif cydlynedig, trefnus sy'n ysbrydoli pobl ifanc o ystod ehangach o gefndiroedd i ddilyn gyrfa yn y Gwasanaeth Sifil. Fel rhan o'r strategaeth hon rydym yn adolygu ein rhaglenni talent lefel mynediad (er enghraifft ein **cynigion Fast Stream** ac Early Talent), gan ailgynllunio asesiadau a gloywi ein meini prawf cymhwysedd i ehangu cynrychiolaeth a hygyrchedd i bobl o bob cefndir.
- Cymryd ymagwedd seiliedig ar dystiolaeth at symud ymlaen, gan ddefnyddio adroddiadau ac arbenigedd allanol fel yr adroddiad **Navigating the labyrinth** i sytyried sut rydym yn sicrhau bod llwybrau at symud ymlaen i'r Uwch Wasanaeth Sifil yn dryloyw, yn hygyrch ac wedi'u cefnogi.²

² Ystadegau Cyflogaeth Blynyddol i'r Gwasanaeth Sifil 2021

Gwasanaeth Sifil sy'n hyblyg

Mae hyblygrwydd yn bwysig i'n pobl a'n perfformiad. Mae 'n allweddol i gynyddu arloesedd, perfformiad, ac ymgysylltiad.



Mae hyblygrwydd yn ein ffyrdd o weithio a lleoli yn helpu i ddenu talent amrywiol a galluogi gweision sifil i ffynnu a symud ymlaen. Mae eisiau cynrychioli'r DU yn ei chyfanrwydd arnom, nid pocedi yn ein dinasoedd mwy yn unig. Rydym yn cefnogi agenda Codi'r Gwastad a lleoliadau, gan alluogi adrannau i logi pobl mewn lleoliadau newydd. Mae hon yn agwedd hanfodol i gydio ym mhotensial llawn ein pobl a'n galluogi i ganfod ffyrdd newydd i ddatrys problemau a darparu canlyniadau gwell i ddinasyddion.

Byddwn yn:

- Parhau i ddatblygu ein cyfarwyddyd enghreifftiol cyhoeddedig i reolwyr, gan sicrhau bod mantais hyblygrwydd cynyddol i rieni a gofalwyr yn cael eu gwireddu.
- Creu gweithleoedd sy'n galluogi gweithio cydweithredol a hyblyg, gan yrru ymgysylltu a gwella cynhyrchiant yn ogystal â datblygu a darparu polisi'n fwy cydlynedig trwy'r **Rhaglen Hybiau Llywodraeth**. Bydd yn cefnogi denu a chadw'r talent gorau trwy sefydlu amgylcheddau gwaith deniadol a thrwy gefnogi cynhwysiant, iechyd a lles yn y ffordd rydym yn gweithio, gan sicrhau bod yr holl weision sifil yn cael y cymorth ac addasiadau gweithle sydd eu hangen arnynt i gyflawni eu rôl.
- Sicrhau bod trefniadau gweithio hybrid yn cael eu defnyddio'n effeithiol, gan gydbwysu anghenion busnes a'r unigolyn i alluogi cydweithwyr i berfformio'u rolau yn well, yn enwedig y rheini ag anableddau, cyfrifoldebau gofalu neu blant oed ysgol, tra'n darparu gwerth am arian.
- Parhau i weithredu Strategaeth Gofalwyr y Gwasanaeth Sifil a lanswyd ym Mehefin 2020, gan amlinellu ein gweledigaeth a blaenoriaethau strategol i ofalwyr dros y pum mlynedd nesaf.

Gwasanaeth Sifil sy'n croesawu talent o ble bynnag y daw

Canolbwyntiodd y **Datganiad ar Ddiwygio Llywodraeth**

a gyhoeddwyd ym Mehefin 2021 ar greu Gwasanaeth Sifil â'r ystod ehangaf posibl o dalent, sgiliau a phrofiad i sicrhau bod gennym y galluoedd sydd eu hangen arnom i ddarparu gwasanaethau cyhoeddus rhagorol.

Mae'n rhaid i ni dynnu ar dalentau gweithlu ag ystod amrywiol o brofiad, sgiliau a chefnidiroedd; gan ddarparu cydraddoldeb cyfle i'n holl bobl ac i sefydlu her ym mhopeth rydym yn ei wneud a darparu gwell canlyniadau i bob dinesydd.



Byddwn yn:

- Datblygu Cynllun Gweithredu Mandylledd a Llwybrau'r Gwasanaeth Sifil newydd, arloesol ac wedi'i yrru gan ddata â ffocws ar adeiladu dealltwriaeth glir o'n rolau a'n cyfrifoldebau, gan dynnu ar fewnwelediad ar draws y Gwasanaeth Sifil i sicrhau bod y canlyniadau cywir yn cael eu cyflawni.
- Gwella sut rydym yn ymestyn ac yn denu talent allanol. Adeiladu ar ymarfer da presennol, ac mewn partneriaeth â chydweithwyr ar draws adrannau a phroffesiynau'r Gwasanaeth Sifil, bydd arbenigwr Denu Talent yn cynorthwyo datblygiad a gweithrediad strategaeth denu i'r Uwch Wasanaeth Sifil.
- Gwella mandylledd, gan ddefnyddio secondadau, i alluogi'r Gwasanaeth Sifil i dynnu ar sgiliau hollbwysig ac ar yr un pryd, dangos i'r rheini y tu allan i'r Gwasanaeth Sifil y gwaith mae adrannau'r llywodraeth yn ei ddarparu ar bolisiau ac wrth wasanaethu dinasyddion.
- Pwysleisio i gyflenwyr sy'n cefnogi'r Gwasanaeth Sifil bwysigrwydd gweithleoedd cynhwysol, yn cydreddeg â Places for Growth ac a fydd yn cael eu profi a'u mesur trwy ddeialog strategol rheolaidd rhwng cyflenwyr, timau strategaeth a chwsmeriaid yn y Gwasanaeth Sifil i sicrhau bod y gwasanaethau maen nhw'n eu cyflenwi yn cydreddeg ac yn gallu ein helpu i ddarparu ein blaenoriaethau strategol.



Gwasanaeth Sifil sy'n gwerthfawrogi amrywiaeth mewn timau

Mae amrywiaeth timau yn hanfodol i berfformiad sefydliadol.

Mae sefydlu timau â phersbectifau, profiadau a mewnwelediad gwahanol yn integrol i fynd i'r afael â phroblemau cymhleth, hyrwyddo arloesedd a darparu gwneud penderfyniadau yn gryfach, lle mae pobl yn teimlo'n ddiogel ac wedi'u cefnogi i ddarparu eu persbectif, ac yn cael eu cydnabod yn gadarnhaol am wneud hynny.³

Mae cydberthynas glir rhwng amrywiaeth a pherfformiad sefydliadol gan alluogi denu'r talent gorau, gwella bodlonrwydd gweithwyr, a gwneud penderfyniadau yn arwain at allbynnau gwell.⁴



Byddwn yn:

- Rhoi sylw i unigolion a thimau. Mae angen i'r ddau fod yn effeithiol ac mae'n rhaid i'r ail wneud y mwyaf o gyfanswm gallu unigol ac amrywiaeth meddwl tîm (yn deillio o gefndir a phrofiad, gan gynnwys y cefndiroedd daearyddol, cymdeithasol a gyrfaedd amrywiol a amlygir yn y Datganiad ar Ddiwygio Llywodraeth).
- Cydnabod y rôl mae rheolwyr llinell yn chwarae wrth ddarparu'r strategaeth amrywiaeth a chynhwysiant yn enwedig, mae gan reolwyr rôl hollbwysig o ran datblygu amrywiaeth meddwl ac osgoi meddwl grŵp.
- Adolygu ein cynnig hyfforddiant, yn enwedig i reolwyr, gan eu helpu i ddeall gwerth safbwyntiau a phersbectifau amrywiol a'u rôl mewn gwneud iddynt ddigwydd. Yn benodol, bydd angen i arweinyddion a rheolwyr ddeall eu rôl mewn sicrhau bod unigolion yn teimlo'n ddiogel yn seicolegol, yn gallu defnyddio eu sgîl, uchelgais ac arloesedd yn y gweithle, heb ofn rhagfarnau blinedig sy'n cyfyngu ar berfformiad.
- Darparu teclynnau ymarferol neu enghreifftiau i reolwyr sy'n gallu cael eu defnyddio i'w helpu i fesur a ydynt yn cyflawni ac yn datgloi amrywiaeth meddwl.

³ Matthew Syed, The Power of Diverse Thinking, 2019.

⁴ McKinsey&Company, Diversity Matters, 2015.



Gwasanaeth Sifil sy'n gwerthfawrogi ac yn buddsoddi yn ei bobl

Rydym wedi ymrwmo i ddarparu hyfforddiant hygyrch a chyffredinol i bobl i'w cynorthwyo ar bob cam o'u gyrfa, i'w galluogi i fod yn effeithiol yn eu rôl a datblygu yn eu dewis lwybr gyrfa.



Mae hyn yn cynnwys rhaglen gynefino gynhwysfawr sy'n sicrhau bod pobl yn cael eu cynorthwyo i fod yn effeithiol yn eu rôl newydd yn gyflym, ac i ddeall sut maen nhw'n cyfrannu at eu hadran a nodau ehangach y Gwasanaeth Sifil. Bydd cyfleoedd achredu cynhwysfawr ar gael, o brentisiaethau i gymwysterau arbenigol a datblygiad proffesiynol parhaus.

Byddwn yn:

- Annog datblygiad proffesiynol trwyadl i bob cyflogai gyda chynnig hyfforddiant cyson ar draws adrannau a metrigau tryloyw y bydd darparu yn cael ei fesur yn eu herbyn er mwyn i ni fod ar y blaen gydag ymarfer gorau.
- Sicrhau cyflwyniad clir a hygyrch i bawb, i oresgyn yr ymdeimlad o 'lywio trwy labyrinth', a darparu'r wybodaeth, sgiliau a rhwydweithiau sy'n angenrheidiol i bawb trwy gydol eu gyrfaedd yn y Gwasanaeth Sifil.
- Darparu safon newydd glir, manwl a thrwyadl o wybodaeth a sgiliau i reolwyr ac arweinyddion i sicrhau **ymagwedd dim goddef at fwlio, aflonyddu a gwahaniaethu.**
- Cynorthwyo pobl dalentog heb ystyried eu cefndir i ddatblygu eu sgiliau ac adeiladu eu gyrfaedd trwy ddefnyddio eu cryfderau ac i gyrchu cymwysterau ar gyfer rolau yn eu dewis lwybr gyrfa.
- Defnyddio gweithredu cadarnhaol lle bo angen mewn perthynas â hyfforddiant, cymorth, recriwtio a dyrchafiad i sicrhau bod yr ystod ehangaf o amrywiaeth yn cael ei gyflawni a bod cydraddoldeb cyfle i bawb.
- Datblygu systemau Rheoli Perfformiad sydd, yn unol â'n gwerthoedd, yn mesur yn deg beth a sut mae pobl yn darparu.

Gwasanaeth Sifil gyda phartneriaethau cydweithredol a ategir gan ein gwerthoedd

Er mwyn prif-ffrydio amrywiaeth a chynhwysiant a sefydlu gweithgaredd yn llwyddiannus i mewn i'n gwaith darparu bob dydd rydym yn gwybod y bydd angen i systemau cefnogol, rhwydweithiau a chymunedau (**unigolion, timau, arweinyddion AD, Pencampwyr, Rhwydweithiau Gweithwyr ac arweinyddion**) o fewn y Gwasanaeth Sifil weithio ar y cyd ac yn golegol, gan ymgorffori gwerthoedd y Gwasanaeth Sifil.



Byddwn yn:

- Parchu, fel Gweision Sifil, ein bod yn gwneud dewis gweithredol i ymuno â sefydliad sy'n gofyn i'w bobl gyflawni eu dyletswyddau ag ymroddiad ac ymrwymiad i'r **Cod Gwasanaeth Sifil** a'i werthoedd craidd o gywirdeb, gonestrwydd, gwrthrychedd a didueddrwydd.
- Sicrhau nad yw safbwyntiau gwleidyddol yn dylanwadu ar gyngor na gweithredoedd y Gwasanaeth Sifil wrth ddarparu amrywiaeth a chynhwysiant. Mae'r ffiniau rhwng dadleuon sydd yngylch y gweithle a dadleuon sydd ynghylch cymdeithas yn gallu bod yn aneglur weithiau ac mae'n rhaid i ni oll fod yn ystyriol i atal cynlluniau a chyfathrebiadau wedi'u bwriadu'n dda rhag crwydro i mewn i faterion polisi cyhoeddus.
- Hyrwyddo gwerthoedd Prydeinig ynghylch democratiaeth, rheol y gyfraith, rhyddid unigol a pharch at ein gilydd a goddefgarwch o'r rheini â ffydd a chred wahanol.
- Adeiladu cymuned yr Uwch Wasanaeth Sifil, trwy ddarparu cyfres o gyfleoedd ar gyfer ein huwch arweinyddion i adeiladu rhwydweithiau ac arweinyddiaeth effeithiol a chymunedau proffesiynol a gweithredol, ar draws ffiniau ac i gynorthwyo cydweithwyr o ystod o gefndiroedd. Bydd hyn yn sicrhau bod y profiad o ymuno a bod yn rhan o'r Uwch Wasanaeth Sifil yn un cynhwysol a chefnogol.
- Buddsoddi yn ein rhwydweithiau trawslywodraethol sy'n gyfryngau newid pwysig sydd yn darparu mewnbwn, cymorth a myfyrdod arwyddocaol wrth i ni geisio datblygu polisiâu AD sy'n arwain y farchnad, ymateb yn gyflym i newid, ymateb i heriau newydd ac wrth i ni geisio cynyddu amrywiaeth lleisiau yn ein prosesau gwneud polisi, yn ein cynorthwyo i osgoi meddwl grŵp.

Gwasanaeth Sifil sy'n mynd i'r afael â bwlio, aflonyddu a gwahaniaethu

Mae'r Datganiad ar Ddiwygio

Llywodraeth yn

glir y bydd parhad

i ddim goddef am

fwlio, aflonyddu a gwahaniaethu

o fewn y Gwasanaeth Sifil.

Mae'r strategaeth yn gosod

gweithredoedd clir a phenodol

i adrannau eu cymryd wrth barhau

i fynd i'r afael â bwlio, aflonyddu

a gwahaniaethu.



Byddwn yn:

- Adolygu cynnydd a wneir o fewn adrannau ar weithredu'r argymhellion o'r **prif adolygiad** (gan y Fonesig Sue Owen) o drefniadau'r Gwasanaeth Sifil ar gyfer mynd i'r afael â bwlio, aflonyddu a gwahaniaethu i nodi beth arall y gallwn ei wneud i barhau i wneud cynnydd.
- Monitro cynnydd ar fwlio, aflonyddu a gwahaniaethu trwy Arolwg Pobl y Gwasanaeth Sifil, gydag adrodd cynyddol am enghreifftiau, o ganlyniad i unigolion yn teimlo eu bod yn gallu lleisio pryderon, gan ddarparu'r data a thystiolaeth ar gyfer ymyriadau cadarn.
- Creu a chynnal diwylliant agored a thryloyw, trwy safonau ar gyfer ymgyrchoedd 'Codi Llais' blynyddol ar draws llywodraeth, gan annog adrodd am broblemau lle maen nhw'n codi tra'n darparu astudiaethau achos yn amlygu gweithredoedd a gymerwyd o ganlyniad.
- Datblygu ein polisïau canolog ynghylch aflonyddu rhywiol, diogelu a thrais yn y cartref, gan adeiladu ar y rheini sydd mewn grym eisoes, ynghyd â llwybrau cymorth clir i gyflogion i gynorthwyo dioddefwyr.



Gwasanaeth Sifil sy'n profi ei bolisiau

Mae'n bwysig i'n gweithgaredd Amrywiaeth a Chynhwysiant fod wedi'i yrru gan ddata, wedi'i arwain gan dystiolaeth, ac wedi'i ganolbwyntio ar ddarparu. Mae'n rhaid iddo gydredeg ag uchelgais y Datganiad o gydlynid a chydgyfeiriad ar draws y Gwasanaeth Sifil ac mae'n rhaid i ni fod yn ofalus i beidio gweithredu, er wedi'i fwriadu'n dda, mewn ffordd a allai wyro o'r uchelgais honno.



Dylem adolygu'r ymyriadau hyn yn rheolaidd i sicrhau eu bod yn bodloni ein disgwyliadau, yn cael yr effaith y gwnaethom ei chynllunio ac yn cymryd y cyfle i loywi yn unol â meddwl newydd. Er mwyn gwneud y gorau o ddarparu, cyn creu ymyriadau mae'n rhaid i ni fod yn ddidostur yn ein hymagwedd i sicrhau bod ein polisiau a'n prosesau yn gadarn.

Byddwn yn:

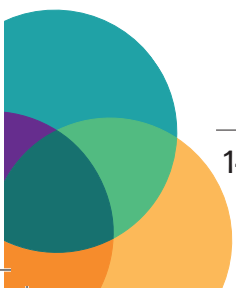
- Sicrhau bod ein hyfforddiant rheoli a datblygu arweinyddiaeth mwy penodol, clir a hygyrch yn adeiladu'r gallu a hyder i sicrhau amrywiaeth a chynhwysiant trwy ddenu, recriwtio, cadw a rheoli perfformiad. Bydd galw am hyn yn cael ei lunio gan 'Llyn 3' y cwrwicwlwm, ac yn cael ei gyflenwi yn y Campws sgiliau.
- Datblygu fframwaith Sicrwydd Mewnol a Safon Meincnodi fydd yn archwilio ac yn profi darparu'r strategaeth hon gan ddefnyddio arbenigedd a phrofiad mewnol. Tra bo'r rhain yn cael eu datblygu, dylai ymgysylltu â sefydliadau sicrwydd a meincnodi allanol fod yn eithriad yn unig ac wedi'i gytuno gan Ysgrifenyddion Parhaol wedi'u cefnogi gan Adnoddau Dynol y Gwasanaeth Sifil ac yn unol a safonau'r llywodraeth.
- Parhau i fesur amrywiaeth fel cyflogwr. Yn ein hadrannau, proffesiynau, rhanbarthau ac ar draws pob graddfa. Byddwn hefyd yn parhau i fesur cynhwysiant trwy ein Harolwg Pobl a'n metrigau cynhwysiant.



Gwasanaeth Sifil sy'n profi ei bolisiau (parhad)

Byddwn yn:

- Prif-ffrydio ein mesurau llwyddiant gyda'n blaenoriaethau sefydliadol ehangach, megis Places for Growth, Cynllunio Gweithlu'r Uwch Wasanaeth Sifil, cynlluniau talent a blaenoriaethau recriwtio. Yn hytrach na dibynnu ar dargedau sy'n sefyll ar eu pennau'u hunain, bydd ein huchelgeisiau yn cael eu sefydlu yn y prif ddulliau darparu hyn a gynlluniwyd i wella ein darpariaeth i ddinasyddion. Lle mae'n data yn dangos nad oes cynnydd yn cael ei wneud, cymerir camau gweithredu.
- Sefydlu tystiolaeth a gwerthuso wrth gynllunio, treialu, gweithredu a darparu ymyriadau amrywiaeth a chynhwysiant mewn adrannau.
- Sefydlu sylfaen tystiolaeth ehangach a mwy manwl gywir ynglŷn â beth sy'n darparu canlyniadau diriaethol ar gyfer Amrywiaeth a Chynhwysiant yn y Gwasanaeth Sifil. Dylai hyn gynnwys costau a buddion, gan sicrhau bod unrhyw gasglu data cydraddoldeb yn gymesur ac angenrheidiol, gan ystyried preifatrwydd unigolion; wrth brofi effeithiolrwydd ein polisiau.
- Ategu ein hymagwedd trwy Ddyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus rydym wedi'n rhwymo ganddi fel cyflogwr y sector cyhoeddus i ddileu gwahaniaethu anghyfreithlon, i hyrwyddo cyfle cyfartal a meithrin cysylltiadau da rhwng y rheini sy'n rhannu nodwedd warchoddedig a'r rheini sydd ddim. Dylai'r asesiad o effaith cydraddoldeb polisiau newydd trwy lens y cydymffurfio dyletswydd a chyfreithiol fod yn rhan o'r broses ehangach ar gyfer gwneud penderfyniadau. Wrth asesu effeithiau ar gydraddoldeb, dylai adrannau ystyried yr holl effeithiau cydraddoldeb gan bolisiau - mae hyn yn golygu ystyried canlyniadau cydraddoldeb cadarnhaol polisiau, yn ogystal â rhai negyddol posibl. Er enghraifft, bydd polisiau sy'n hyrwyddo twf economaidd, swyddi a llewyrch o fudd i bawb - gan gynnwys y rheini â nodweddion gwarchoddedig gwahanol. Hefyd, trwy sicrhau bod unrhyw gasglu data cydraddoldeb yn gymesur ac yn angenrheidiol, gan ystyried preifatrwydd unigolion; wrth brofi effeithiolrwydd ein polisiau.



Strategaeth sy'n galluogi'r Gwasanaeth Sifil

Y meysydd ffocws a amlinellir yn y strategaeth hon yw'r rheini y teimlwn sy'n fwyaf integrol i ddarparu Gwasanaeth Sifil Modern sy'n adlewyrchu'r wlad rydym yn ei gwasanaethu, gan greu cyfleoedd o gwmpas y DU, canfod ffyrdd newydd i ddatrys problemau a gwella bywydau pobl, cyflawni rhagoriaeth wrth ddarparu gwasanaeth cyhoeddus a'i gwneud hi'n haws i gydweithio a darparu profiad llyfn i'r cyhoedd.

Trwy brif-ffrydio darparu amrywiaeth a chynhwysiant i mewn i flaenoriaethau Diwygio'r Gwasanaeth Sifil a phrif ddarpariaethau ar y cyd, bydd ymarfer cynhwysol yn symud oddi wrth fod yn weithgaredd penodol, i un canolog i adeiladu Gwasanaeth Sifil mwy cynhwysol sy'n darparu canlyniadau gwell i'n dinasyddion.

Byddwn yn ymddiried yn atebolrwydd adrannol, ac yn galluogi adrannau i ddarparu amcanion allweddol. Bydd hyn yn cael ei gefnogi gan ganolfan glyfrach (Tîm Ymarfer Cynhwysol CS) a fydd yn sicrhau bod tryloywder dros beth y disgwylir i adrannau ei gyflawni â chanllawiau a rhannu ymarfer gorau.

Ni fydd darparu'r ymrwymadau a blaenoriaethau hyn yn cael eu gadael i siawns. Yn y ganolfan bydd (Tîm Ymarfer Cynhwysol CS) yn monitro cynnydd a wneir, yn rhoi sicrwydd am weithgareddau ac yn adrodd i mewn i Fwrdd Pobl CS i hysbysu ymarfer cynhwysol. Gan ddefnyddio data byddwn yn mesur effeithiau ein gweithredoedd ar amrywiaeth gweithlu'r gwasanaeth sifil yn ôl graddfa, lleoliad, adran a phroffesiwn. Byddwn hefyd yn olrhain mesurau o gynhwysiant trwy'r Arolwg Pobl a Diagnosteg Cynhwysiant blynyddol i fesur gwelliannau i gynhwysiant a thriniaeth deg; gan ein cynorthwyo i gyflawni'r ymrwymadau a wnaed yn y Datganiad ar Ddiwygio Llywodraeth.

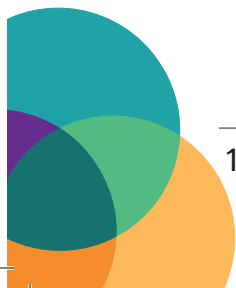
Ar hyn o bryd, dylai fod gan aelodau o'r Uwch Wasanaeth Sifil amcan cysylltiedig ag amrywiaeth a chynhwysiant fel rhan o'u cyfres o flaenoriaethau rheolaeth ac arweinyddiaeth. Bydd amcanion yn cael eu diweddarau i adlewyrchu'r ffocws a sefydlwyd yn y strategaeth hon ac i gynorthwyo atebolrwydd ar gyfer prif-ffrydio darparu cynhwysiant.

Bydd cymryd ymagwedd wedi'i gyrru gan ddata, wedi'i harwain gan dystiolaeth ac wedi'i chanolbwyntio ar ddarparu at ein gweithgaredd D&I, gyda mesurau llwyddiant wedi'u diffinio'n glir, yn ein galluogi i wella'n barhaus yn ein darpariaeth o ddiwylliant gwell yn y gweithle i'n pobl a chanlyniadau ardderchog i'r cymunedau rydym yn eu gwasanaethu. Cefnogi creu Gwasanaeth Sifil Modern nid yn unig ar gyfer heddiw, ond ar gyfer yfory hefyd, trwy alluogi'r Gwasanaeth Sifil i fod yn ddawnus, arloesol ac uchelgeisiol; gan wasanaethu â **chywirdeb, gonestrwydd, gwrthrychedd a didueddrwydd**.

Atodiad - Gweithredoedd

Mae'r Atodiad hwn yn amlinellu gweithredoedd penodol i'w cymryd.

1. Darparu tryloywder helaethach trwy gyhoeddi cynlluniau ar gyfer lleoliadau targed Place for Growth.
2. Darparu ein hymrwymiad i 50% o rolau Uwch Weision Sifil gael eu lleoli y tu allan i Lundain erbyn 2030.
3. Sefydlu llwybrau cynnydd i Weision Sifil ym mhob un o'n lleoliadau ledled y DU.
4. Monitro data amrywiaeth trwy gyflwyniad cyfan Places for Growth i nodi ac i fynd i'r afael ag unrhyw ganlyniadau anfwriadol
5. Ailfywiogi'r cynllun secondiad/cyfnewid rhwng Llywodraeth y DU a Llywodraeth yr Alban, Llywodraeth Cymru a Gweithrediaeth Gogledd Iwerddon.
6. Darparu'r ymrwymiad Strategaeth Anabledd Genedlaethol trwy gynyddu'r nifer o sefydliadau Gwasanaeth Sifil sydd wedi arwyddo i'r cynllun Cyflogwyr Hyderus o ran Anabledd.
7. Darparu 50 Cynghorwr Menter ychwanegol i weithio'n uniongyrchol gyda thîm uwch arweinyddiaeth ysgol/coleg i'w cynorthwyo i ddatblygu a gweithredu eu strategaeth gyrfaoedd.
8. Cyhoeddi canllawiau Penodedigion Cyhoeddus newydd i helpu ehangu'r ystod o bobl sy'n ceisio am rolau arolygu.
9. Cwblhau achrediad Hyderus mewn Gofalwyr hyd at ac yn cynnwys lefel 3 ar draws adrannau.
10. Lansio Cynllun Gweithredu Mandylledd a Llwybrau newydd i'r Gwasanaeth Sifil gan gynorthwyo adnabod a datblygu talent ar bob lefel ac ar draws pob proffesiwn.
11. Sicrhau bod dyrchafiadau dros dro yn cael eu llenwi'n gyson trwy Fynegiannau o Ddiddordeb neu broses yr un mor deg a thryloyw.
12. Darparu rhaglen gyflwyno newydd ar-lein sy'n darparu gwybodaeth i bob dechreuwr newydd ar eu buddion a'u cyfrifoldebau a sut i gyrchu cyfleoedd gyrfa a datblygu.
13. Darparu cymeriant cynyddol o raglenni preswyl fel rhai Amrywiaeth Haf, Cyfnewid Awtistiaeth a Leonard Cheshire Change 100.
14. Ehangu data recriwtio, datblygu teclynnau arloesol i sicrhau canlyniadau recriwtio cyson heb ystyried cefndir.
15. Adolygu hysbysebion swyddi rôl polisi i sicrhau bod pwyslais yn cael ei roi ar bwysigrwydd sgiliau a phrofiad, nid cymwysterau, i ddenu'r talent ehangaf.



16. Darparu recriwtio 1,000 o ymadawyr carchardai i rolau Gwasanaeth Sifil erbyn diwedd 2023, fel rhan o darged recriwtio ehangach Life Chances sy'n cwmpasu cyn-filwyr ac ymadawyr gofal.
17. Lansio'r Fframweithiau Recriwtio Parhaol newydd ar gyfer recriwtio dirprwyol a gweithredol, gan weithio'n agos â Gwasanaeth Masnachol y Goron.
18. Sefydlu ymgysylltu allanol i ddenu setiau sgiliau ac unigolion amrywiol o ystod o gefndiroedd ac ehangu profiad ein pobl ein hunain.
19. Cwblhau dadansoddi data'r ymgyrch recriwtio i lywio sut y byddwn yn gwella llogi amrywiol.
20. Sicrhau monitro Ystadegau Blynyddol y Gwasanaeth Sifil, i dynnu mewnwelediadau i amrywiaeth sefydliadau er mwyn gyrru trafodaethau cynnig adnoddau.
21. Monitro ein hymagwedd ar gyfle cyfartal i sicrhau bod ein holl bobl yn cael yr un cyfleoedd i symud ymlaen.
22. Lansio strategaeth prentisiaeth uchelgeisiol newydd ar gyfer y Gwasanaeth Sifil o Ebrill 2022, gan adeiladu ar ein cynnig presennol a chan sicrhau hyfforddiant o ansawdd uchel ar draws bylchau sgiliau craidd.
23. Darparu adolygiad ledled y Gwasanaeth Sifil i'r ymarferion i fynd i'r afael â bwlio, aflonyddu a gwahaniaethu gan ganolbwyntio ar ddata, adrodd a phrosesau ar draws yr holl digwyddiadau bwlio, aflonyddu a gwahaniaethu.
24. Gloywi ein polisïau, gweithdrefnau a chanllawiau gan amlinellu opsiynau ac eglurder i weithwyr am sut y gallant leisio pryderon yn hyderus.
25. Adolygu sut mae ymchwiliadau yn cael adnoddau i sicrhau annibyniaeth ac effeithiolrwydd.
26. Gosod ymagwedd i annog arloesi gyda chymorth gan hyb ymgynghori mewnol, mewnwelediadau ymddygiadol a thimau arloesi.
27. Darparu fframweithiau gwerthuso, wedi'u hategu gan ddata, i gynorthwyo adrannau a phroffesiynau i fesur eu hymyriadau a rhaglenni amrywiaeth a chynhwysiant yn effeithiol.
28. Sefydlu sylfaen tystiolaeth ehangach a mwy manwl gywir ynghylch beth sy'n darparu canlyniadau diriaethol i Amrywiaeth a Chynhwysiant yn y Gwasanaeth Sifil yn cydreddeg â Rhaglen Data Cydraddoldeb y Llywodraeth i ddeall y rhwystrau mae pobl yn eu hwynebu ledled y DU yn well.
29. Sicrhau bod effeithiau polisïau newydd yn cael eu hasesu yn seiliedig ar ein dyletswyddau deddfwriaethol ochr yn ochr ag ystyriaethau cyfannol (twf economaidd, creu swyddi, llewyrch) i gynnwys canlyniadau cydraddoldeb cadarnhaol posibl, yn ogystal â rhai negyddol posibl.
30. Sicrhau bod casglu data ar gydraddoldeb yn gymesur ac yn angenrheidiol wrth brofi effeithiolrwydd ein polisïau.
31. Darparu Fframwaith Sicrwydd Mewnol a Safon Meincnodi'r Gwasanaeth Sifil i archwilio a mesur darpariaeth ein blaenoriaethau strategol, i sicrhau bod ymagwedd gyson, effeithiol a gwerth am arian yn cael ei chymryd yn unol â safonau llywodraeth.



