

Amrywiaeth a Chynhwysiant yn y Comisiwn Elusennau



COMISIWN ELUSENNAU
AR GYFER CYMRU A LLOEGR

Cynnwys

Rhagair	2
Diben	3
Amcanion	4
Dull	5
Deall a thynnu o'r cymunedau rydym yn eu gwasanaethu	7
Hygyrch i bawb	8
Hyblyg yn ein hamgylchedd gwaith	9
Croesawu talent o ble bynnag y mae'n dod	10
Cynllun Gwaith	11



Rhagair

Mae'r sector elusennol yn hynod amrywiol - yn amrywio o elusennau mawr gyda modelau busnes cymhleth i elusennau cymunedol llai, pob un yn gweithredu ar hyd a lled y wlad ac yn gwasanaethu pobl o bob cefndir.

Union amrywiaeth y sector elusennol - sector sy'n cynnwys myrdd o unigolion a sefydliadau - sy'n gyrru ein huchelgais i ddeall ac adlewyrchu'r gwahanol gefndiroedd, profiadau a safbwyntiau byd hynny. Mae hynny'n ein cryfhau ni fel sefydliad ac fel rheoleiddiwr.

Rydym yn sefydliad gwell os ydym yn sefydliad amrywiol - yn amrywiol o ran oedran, cefndir, diwylliant, credoau, neu ddaearyddiaeth. Os ydym yn gwranddo ac yn ceisio dod â gwahanol safbwyntiau ynghyd, byddwn yn fwy effeithiol, yn fwy empathig, ac yn y pen draw, gwell rheoleiddiwr.

Mae'r ddogfen hon yn nodi nifer o ffyrdd ymarferol y byddwn yn ceisio ymgorffori amrywiaeth, er enghraifft sefydlu ein hunain i adlewyrchu'r sector rydym yn ei reoleiddio yn well, gan ganolbwyntio ein recriwtio i ffwrdd o Lundain i Lerpwl a Chasnewydd a chyfathrebu'n gliriach â phawb sy'n cysylltu â ni fel eu bod yn gwybod eu bod yn cael eu trin yn deg ac yn gyson.

Yn y pen draw, llwyddwn i fod yn Gomisiwn Arbenigol dim ond drwy ymrwymo i wreiddio diwylliant sy'n mynd tu hwnt i ddweud ei fod yn prif ffrydio amrywiaeth, ac i wneud hynny mewn gwirionedd, a gwneud hynny yn amlwg.



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Helen Stephenson'.

Dr Helen Stephenson CBE
Prif Swyddog Gweithredol

Diben

Mae ymagwedd y Comisiwn Elusennau at Amrywiaeth a Chynhwysiant yn adlewyrchu ein hymrwymiad parhaus i brif ffrydio cynhwysiant. Mae meithrin diwylliant cefnogol yn grymuso ac yn galluogi ein pobl i gyrraedd eu llawn botensial, bod â'r hyder i herio a chael eu herio, ac yn sicrhau nad oes unrhyw unigolyn na thimau yn teimlo'n ynysig.

Mae ein hygredded a'n heffaith hefyd yn cael eu cryfhau. Drwy adlewyrchu a deall amrywiaeth, bydd y safbwyntiau a'r profiadau amrywiol yn y sector elusennol a'r gymdeithas ehangach yn ein galluogi i gynyddu ymddiriedaeth a hyder yng ngweithgareddau'r Comisiwn a'r sector.

Byddwn yn parhau i fynd ymhellach na darpariaethau'r Ddeddf Cydraddoldeb drwy fabwysiadu diffiniad ehangach o amrywiaeth, i gynnwys cefndiroedd economaidd-gymdeithasol a daearyddol. Mae'r dull Amrywiaeth a Chynhwysiant hwn yn ceisio ychwanegu gwerth at y Comisiwn Elusennau, gan gyfrannu at ei effeithiolrwydd fel rheoleiddiwr teg, cytbwys ac annibynnol wrth wneud y mwyaf o les ac ymgysylltiad gweithwyr.



Amcanion

Galluogi'r Comisiwn Elusennau i:

- **deall a thynnu pobl o'r cymunedau y mae'n eu gwasanaethu** – gan dynnu o amrywiaeth o gefndiroedd, profiadau a lleoliadau
- **bod yn hygyrch i bawb** – ymgysylltu â'r sector a'r cyhoedd rydym yn eu gwasanaethu
- **bod yn hyblyg** – cefnogi arloesedd, perfformiad ac ymgysylltu
- **croesawu talent o ble bynnag y daw** – gan ddenu'r talent gorau o bob cefndir



Dull

Nid yw Amrywiaeth a Chynhwysiant yn y Comisiwn Elusennau yn ddiwedd ynddo'i hun. Mae'n rhan annatod o gefnogi canlyniadau teg, cytbwys ac annibynnol drwy sicrhau ein bod:

Gwerth amrywiaeth timau

Mae rheolwyr yn ymwybodol o'u rôl wrth ddatblygu amrywiaeth o feddwl. Mae arweinwyr yn deall eu rôl o ran sicrhau bod unigolion yn teimlo'n ddiogel i gyfrannu, herio eraill, rhannu eu gwybodaeth, eu sgiliau a'u harloesedd yn y gweithle. Bydd hyn yn ein helpu i sicrhau ein bod yn cydnabod ac yn gwerthfawrogi gwahaniaeth. Gwyddom hefyd, yn y sector elusennol ehangach, bod byrddau ymddiriedolwyr sydd â'r cymysgedd cywir o sgiliau, profiadau, cefndiroedd a safbwyntiau mewn sefyllfa dda i ragweld a rheoli risgiau, manteisio ar gyfleoedd newydd, diogelu eu sefydliadau at y dyfodol a mynd i'r afael â phenderfyniadau anodd ond angenrheidiol. Rydym yn gweithio gyda phartneriaid i ehangu apêl ymddiriedolwr i'r ystod ehangaf o bobl, gyda'r nod o ddod â mwy o sgiliau a chefniroedd i'r sector. Mae bod yn sefydliad amrywiol yn ein cefnogi i fod yn llais credadwy i annog amrywiaeth a chynhwysiant o fewn elusennau.

Gwerthfawrogi a buddsoddi yn ein pobl

Rydym yn galluogi datblygu gyrfa drwy hyfforddiant hygyrch a chyffredinol, gan gefnogi pobl dalentog waeth beth fo'u cefndir. Mae hyn yn dechrau gyda rhaglen gynefino gynhwysfawr ac amrywiaeth eang o gyfleoedd achredu sydd ar gael, o brentisiaethau i gymwysterau arbenigol a datblygiad proffesiynol parhaus. Rydym yn darparu safon wybodaeth a sgiliau glir, manwl gywir a thrylwyr i reolwyr ac arweinwyr er mwyn sicrhau dull dim goddefgarwch o fwlio, aflonyddu a gwahaniaethu. Mae ein timau a'n harweinwyr yn defnyddio camau cadarnhaol lle bo angen mewn perthynas â hyfforddiant, cefnogaeth, recriwtio a hyrwyddo i sicrhau bod yr ystod ehangaf o amrywiaeth yn cael ei chyflawni a bod cyfle cyfartal i bawb. Yn unol â'n gwerthoedd, mae ein system Rheoli Perfformiad yn mesur effaith a sut mae ein pobl yn darparu.

Cydweithio trwy bartneriaethau wedi'u tanategu gan ein gwerthoedd

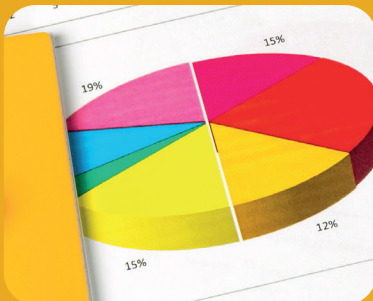
Mae systemau, cyfarwyddiaethau a thimau yn cydweithio i sicrhau gwell cynhwysiant. Credwn ein bod yn well pan fyddwn yn gweithio ar draws timau a phroffesiynau, ac rydym yn cefnogi ein rhwydweithiau amrywiaeth mewnol a chyfranogiad mewn rhwydweithiau traws-lywodraethol. Rydym yn cydnabod bod rhwydweithiau'n asiantau newid pwysig, wrth i ni geisio cynyddu amrywiaeth y lleisiau yn ein penderfyniadau a'n prosesau llunio polisiau, gan ein cefnogi i gofleidio syniadau newydd a ffyrdd gwahanol o weithio.

Mynd i'r afael â bwlio, aflonyddu a gwahaniaethu

Rydym wedi ymrwymo i ddiwylliant cynhwysol sy'n anoddefgar o wahaniaethu, bwlio, aflonyddu ac ymddygiadau negyddol eraill. Rydym yn sicrhau bod ein staff yn teimlo eu bod yn cael eu cynnwys, eu cefnogi a'u trin yn deg. Rydym yn croesawu her barchus, adeiladol a phroffesiynol ar bob lefel, heb ffiniau ar draws rolau a graddau cyflog. Nid ydym yn eistedd yn ôl os gwelwn rywbeth nad ydym yn credu sy'n iawn, byddwn yn codi llais ac yn gofalu am les ein gilydd. Rydym wedi ymrwymo i greu a chynnal diwylliant agored a thryloyw. Mae prosesau wedi'u cyfathrebu'n dda i gefnogi hyn, fel ymgyrchoedd 'Codi Llais', i annog adrodd am faterion a llwybrau cymorth i weithwyr i gefnogi dioddefwyr. Byddwn yn adolygu ac yn diweddarau ein polisiau yn rheolaidd ynghylch aflonyddu rhywiol a diogelu.

Tracio ein cynnydd

Bydd ein gweithgarwch yn cael ei yrru gan ddata, dan arweiniad tystiolaeth ac yn canolbwyntio ar ddarparu. Byddwn yn parhau i fesur amrywiaeth fel cyflogwr. Byddwn hefyd yn parhau i fesur cynwysoldeb trwy ein Harolwg Pobl a metrigau cynhwysiant. Mae Aseidiadau Effaith ar Gydraddoldeb ar waith a byddant yn ystyried canlyniadau cadarnhaol, yn ogystal â chanlyniadau a allai fod yn negyddol, lle bydd gennym gynlluniau gweithredu ar waith i'w lliniaru.



Deall a thynnu o'r cymunedau rydym yn eu gwasanaethu

Byddwn yn parhau i ganolbwyntio mwyafrif ein recriwtio allanol y tu allan i Lundain, a gyda phedair swyddfa ledled Cymru a Lloegr, rydym mewn sefyllfa well i dynnu ar ystod ehangach o dalent ac adlewyrchu a deall cymunedau ledled ein cenedl yn well. Er enghraifft, mae 50% o'n rolau Uwch Wasanaeth Sifil wedi'u lleoli yn ein swyddfa yn Lerpwl yn hytrach nag yn Llundain.

Byddwn ni:

- yn galluogi llwybrau gyrfa cynaliadwy i rymuso ein pobl fel y gallant dyfu a datblygu a chyrraedd eu potensial llawn, beth bynnag fo'u lleoliad
- Yn cymryd camau i sicrhau na fydd canlyniadau anfwriadol yn digwydd, er enghraifft, crynodiad o rolau proffesiynol neu reolaethol yn Llundain
- Yn ehangu ein strategaeth recriwtio i gryfhau ein presenoldeb yn Swyddfa Casnewydd, yn unol â chryfhau ein hunaniaeth Gymreig a chryfhau ein hymagwedd at y Gymraeg



Hygyrch i bawb

Mae'r gwaith a wnawn fel rheoleiddiwr ar gyfer elusennau 169,954 (ar 21 Mawrth 2024), yn effeithio ar fywydau llawer o bobl yn ddyddiol. Eto i gyd, nid yw gormod o bobl, yn gwybod beth rydym yn ei wneud ac efallai na fyddant yn ymwybodol ohonom, felly ni fyddant yn ein hystyried fel cyflogwr.

Byddwn ni:

- yn parhau i gynyddu ein cyfranogiad mewn llwybrau mynediad a dilyniant priodol sydd wedi'u cynllunio i ehangu cynrychiolaeth a hygyrchedd i bobl
- yn parhau i ddatblygu rhaglen allgymorth prifysgol
- yn cymryd ymagwedd sy'n cael ei gyrru gan ddata at fonitro cynnydd a hyrwyddo er mwyn sicrhau bod y llwybrau at gynnydd yn dryloyw, yn hygyrch ac yn cael eu cefnogi
- yn defnyddio modelau rôl o ystod amrywiol o gefndiroedd i gynyddu gwelededd ystod o brofiadau a chyfle i wneud gwahaniaeth go iawn yn y Comisiwn



Hyblyg yn ein hamgylchedd gwaith

Rydym yn deall bod hyblygrwydd yn bwysig i'n pobl a'n perfformiad, mae'n ein galluogi i ddenu a chadw unigolion talentog ac yn cynyddu arloesedd, ymgysylltiad a pherfformiad.

Byddwn ni yn:

- parhau i sicrhau bod ein trefniadau gweithio hybrid yn cael eu defnyddio'n effeithiol, gan gydbwysu anghenion y busnes a'r unigolyn, gan alluogi cydweithwyr i gyflawni eu rolau yn well gan ddarparu gwerth am arian ar yr un pryd. Rydym yn ymwybodol bod hyn yn arbennig o fuddiol i'r rhai ag anableddau, cyfrifoldebau gofalu, neu blant oed ysgol.
- diweddarau polisiau AD a chanllawiau rheolwr llinell fel y bo'n briodol. Bydd hyn yn cynyddu hygyrchedd ac yn sicrhau bod manteision mwy o hyblygrwydd i rieni a gofalwyr yn cael eu gwireddu'n llawn. Mae ein pecyn buddion yn cynnig amrywiaeth o gefnogaeth i bawb
- gweithredu Strategaeth Gofalwyr y Gwasanaeth Sifil, gan nodi ein gweledigaeth a'n blaenoriaethau strategol ar gyfer gofalwyr dros y 5 mlynedd nesaf gan gynnwys adnewyddu ein hachrediad gyda Carers UK
- parhau i sicrhau bod mannau gwaith yn galluogi gweithio cydweithredol a hyblyg, gan ysgogi ymgysylltiad a gwella canlyniadau. Bydd hyn yn cefnogi atyniad a chadw doniau gorau drwy sefydlu amgylcheddau gwaith deniadol a thrwy gefnogi cynwysoldeb, iechyd a lles yn y ffordd rydym yn gweithio. Sicrhau bod gan ein gweithwyr y cymorth a'r addasiadau yn y gweithle sydd eu hangen arnynt i gyflawni eu rôl



Croesawu talent o ble bynnag y mae'n dod

Mae gweithlu amrywiol yn dod ag ystod o brofiadau a safbwyntiau, mae angen i ni dynnu ar ein sgiliau a'n profiadau i gyflawni ein huchelgeisiau a chyflawni ein pwrpas, fel rheoleiddiwr sector elusennol hynod amrywiol. Rhaid i ni ddarparu cyfle cyfartal i'n holl bobl ac ymgorffori her ym mhopeth a wnawn. Bydd ein pobl yn chwilio'n rhagweithiol am y cyfle i wneud pethau'n wahanol.

Byddwn ni yn:

- gwella sut rydym yn estyn allan ac yn denu talent allanol
- adeiladu ar arfer da sy'n bodoli eisoes, symleiddio'r prosesau i wella cydraddoldeb mewn cyfle i ymgeiswyr
- monitro data recriwtio yn ofalus i sicrhau bod y camau hyn yn effeithiol
- pwysleisio i'n cyflenwyr, pwysigrwydd gweithleoedd cynhwysol - bydd hyn yn cael ei brofi a'i fonitro'n rheolaidd



Cynllun Gwaith

Wrth iddynt ddod ar gael a chael eu hadolygu, byddwn yn sicrhau ein bod yn defnyddio'r fframweithiau gwerthuso gan y Gwasanaeth Sifil canolog i werthuso ein hymyriadau a'n rhaglenni amrywiaeth a chynhwysiant yn effeithiol.

Recriwtio Hygyrch:

- parhau i sicrhau bod hysbysebion swyddi yn sicrhau pwyslais ar sgiliau, profiad a gallu, yn hytrach na chymwysterau, i ddenu'r talentau ehangaf. Cwblhau dadansoddiad data'r ymgyrch recriwtio i lywio sut rydym yn gwella llogi amrywiol
- adeiladu ar arferion da presennol yn symleiddio prosesau i wella cydraddoldeb mewn cyfle i ymgeiswyr o'r tu allan i'r Gwasanaeth Sifil
- ehangu cynlluniau recriwtio yr ydym yn ymwneud â nhw (rydym yn cymryd rhan yn Hyderus o ran Anabledd a Chyn-filwyr ar hyn o bryd) ac yn parhau i gryfhau ein perthynas â phrifysgolion i ddenu talent
- sicrhau bod cyfleoedd mewnol yn cael eu llenwi'n gyson drwy Fynegiannau o Ddiddordeb neu broses deg a thryloyw yn yr un modd

Prosesau i gefnogi ein pobl:

- gwella mewnbwn gweithwyr o ddata ar y system AD. Defnyddio'r data i fonitro prosesau pobl o recriwtio, ar fyrddio, datblygu gyrfa, rheoli perfformiad ac yn y cam ymadael
- adolygu ein harferion yn rheolaidd i fynd i'r afael â bwlio, aflonyddu a gwahaniaethu gan ganolbwyntio ar ddata, adroddiadau a phrosesau ar draws yr holl achosion o fwlio, aflonyddu a gwahaniaethu
- yn unol â'r Gwasanaeth Sifil Canolog, byddwn yn adnewyddu ein polisiau, gweithdrefnau a chanllawiau sy'n amlinellu opsiynau ac eglurder i weithwyr ynghylch sut y gallant godi pryderon yn gyfrinachol.
- cynnal ein haelodaeth a'n hymrwymiad i'r Cynllun Cyflogwr Hyderus o ran Anabledd ac achrediad Hyderus i Ofalwyr a'n nod yw adeiladu ar y lefel

Datblygu ein pobl:

- sefydlu safon glir, fanwl gywir a thrylwyr o wybodaeth a sgiliau i reolwyr ac arweinwyr er mwyn sicrhau diwylliant cynhwysol (osgoi meddwl grwp) a dull dim goddefgarwch o fwlio, aflonyddu a gwahaniaethu
- sefydlu llwybrau dilyniant a monitro ein dull gweithredu ar gyfle cyfartal, er mwyn sicrhau bod ein holl bobl yn cael yr un cyfleoedd i symud ymlaen a datblygu
- adeiladu ar ein cynnig prentisiaeth cyfredol i alluogi staff presennol a newydd i bontio a datblygu eu sgiliau ymarferol a phroffesiynol drwy hyfforddiant o safon