

Strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant y Chweched Senedd – Amcanion Blaenoriaeth Drafft

Chwefror 2022

Ein hamcanion blaenoriaeth drafft ar gyfer Strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant Comisiwn y Chweched Senedd

Y themâu sy'n dod i'r amlwg a'r themâu parhaus yr ydym wedi'u nodi o'n gwaith ar y strategaeth ddiweddaraf yw: **Strategaeth a Llywodraethu; Diwylliant a Gwerthoedd o ran Arweinyddiaeth; Recriwtio a Chyflogaeth; a Senedd hygyrch, gynhwysol i bobl Cymru.** Yn ogystal ag ymgynghori â staff, gofynnwyd hefyd am farn gan gydweithwyr o'r Undebau Llafur a'r rhwydweithiau cydraddoldeb yn y gweithle, i lywio'r blaenoriaethau hyn sy'n dod i'r amlwg. Gofynnwyd i Aelodau o'r Senedd a'u staff am eu barn hefyd.

Wrth ddefnyddio'r ddogfen hon, hoffem pe baech yn meddwl am y canlynol ac yn eu hystyried:

- Sut y byddech chi'n newid neu'n datblygu'r amcanion?
- Pa gamau ychwanegol y gallem eu cymryd /beth y gallem ei wneud yn wahanol i gyflawni'r amcanion hynny?



Thema 1: Strategaeth a Llywodraethu

Y cyd-destun: Mae'r thema hon yn ystyried y modd y mae'r sefydliad yn blaenoriaethu Amrywiaeth a Chynhwysiant ac yn ei gynnwys ym mhob agwedd ar waith Comisiwn y Senedd.

<p>Yr hyn rydym yn bwriadu ei wneud:</p>	<p>Datblygu strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant newydd ar gyfer y Chweched Senedd sy'n cyd-fynd â strategaethau corfforaethol eraill.</p>
<p>Sut allwn ni gyflawni hyn:</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sicrhau bod ein Strategaeth A a Ch yn gydnaws yn uniongyrchol â Pholisi Urddas a Pharch, y Strategaeth Pobl, y Strategaeth Adnoddau, y Strategaeth Gorfforaethol, a'r Strategaeth Cyfathrebu ac Ymgysylltu, a sefydlu Cynllun Cyflawni Blynyddol – ac iddo atebolrwydd clir. ▪ Atgyfnerthu camau gweithredu perthnasol o'r holl weithgareddau monitro data recriwtio, amrywiaeth a chyflog, ac hefyd mewn cysylltiad â'r Cynllun Gweithredu o ran Staff o Grwpiau Lleiafrifoedd Ethnig a gweithgareddau sy'n gysylltiedig â'r Timau Cyfathrebu/Ymgysylltu.

<p>Yr hyn rydym yn bwriadu ei wneud:</p>	<p>Creu aliniad â Rhwydweithiau Cydraddoldeb yn y Gweithle, Uwch Hyrwyddwyr, yr Undebau Llafur, â'r Rhwydwaith Engage, Amrywiaeth a Chynhwysiant a Datblygu a Dysgu Sefydliadol (OD&L) i oruchwylio o ran y cyfeiriad strategol.</p>
<p>Sut allwn ni gyflawni hyn:</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sefydlu Bwrdd Amrywiaeth a Chynhwysiant, sy'n cynnwys y Comisiynydd, i ddarparu trosolwg strategol cydgysylltiedig o gweithgareddau / blaenoriaethau A a Ch, yn ymwneud â'r rhwydweithiau, uwch hyrwyddwyr a'r Undebau Llafur, gan gynnwys cynllunio polisi, codi ymwybyddiaeth a dynodi Diwrnodau cysylltiedig ag A a Ch, a fyddai'n arwain at gynllun cyflawni blynyddol.

Yr hyn rydym yn bwriadu ei wneud:	Gweithio gyda phartneriaid strategol i ychwanegu her i'n gwaith, i estyn at grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol ac i gomisiynu cyngor arbenigol ychwanegol lle bo angen.
Sut allwn ni gyflawni hyn:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gweithio tuag at ddod yn Arweinydd Hyderus o ran Anabledd (rydym â statws Cyflogwr Hyderus o ran Anabledd cyfredol). ▪ Ymgysylltu â phartneriaid strategol i gael y wybodaeth ddiweddaraf am arfer gorau.

Yr hyn rydym yn bwriadu ei wneud:	Darparu cymorth hyfforddiant a chynngor arbenigol ar asesiadau o effaith ar gydraddoldeb, gweithgareddau o ran rhaglenni a phrosiectau. gan gynnwys casglu gofynion prosiectau a gweithgareddau caffael o ran Amrywiaeth a Chynhwysiant ar draws y sefydliad.
Sut allwn ni gyflawni hyn:	Nodi prosiectau/gweithgareddau strategol allweddol ac amserlennu ar gyfer asesiadau o effaith ar gydraddoldeb.

Yr hyn rydym yn bwriadu ei wneud:	Dangos cynnydd wrth gyflawni amcanion amrywiaeth a chynhwysiant drwy lunio Adroddiad Blynyddol ar Gynnydd o ran Amrywiaeth a Chynhwysiant y Comisiwn.
Sut allwn ni gyflawni hyn:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Casglu arferion gorau gam dimau ar draws y Comisiwn er mwyn amlygu cynnydd. ▪ Dadansoddi data amrywiaeth o ran y gweithlu, recriwtio a chyflogau.

Yr hyn rydym yn bwriadu ei wneud:	Datblygu fframwaith/cynllun monitro data amrywiaeth sefydliadol.
Sut allwn ni gyflawni hyn:	Symleiddio dulliau adrodd ar ddata amrywiaeth, ac edrych yn fanwl ar ble mae nodweddion yn croestorri, a nodi camau gweithredu i fynd i'r afael ag anghydraddoldebau.

Yr hyn rydym yn bwriadu ei wneud:	Parhau i ystyried amrywiaeth a chynhwysiant wrth brynu nwyddau a gwasanaethau
Sut allwn ni gyflawni hyn:	<ul style="list-style-type: none"><li data-bbox="644 322 1369 398">▪ Edrych sut y gallwn fonitro ac annog amrywiaeth cyflenwyr.<li data-bbox="644 421 1455 537">▪ Edrych sut y gallwn ymgorffori rhagor o ystyriaethau amrywiaeth a chynhwysiant i'n prosesau ar gyfer prynu nwyddau a gwasanaethau.

Thema 2: Diwylliant a Gwerthoedd o ran Arweinyddiaeth

Y cyd-destun: Mae'r holl staff yn deall eu rôl o ran hyrwyddo cynhwysiant a meithrin gweithle a senedd gynhwysol.

Yr hyn rydym yn bwriadu ei wneud:	Dal uwch Reolwyr i gyfrif am hyrwyddo cynhwysiant; sicrhau bod uwch arweinwyr a rheolwyr yn deall sut y gallant eiriol dros gynhwysiant.
Sut allwn ni gyflawni hyn:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Datblygu disgrifiadau rôl hyrwyddwyr uwch a chynnwys hyrwyddwyr ar y Bwrdd Amrywiaeth a Chynhwysiant. ▪ Mae gan bob Cyfarwyddwr a Phennaeth Gwasanaeth amcan rheoli perfformiad o ran amrywiaeth a chynhwysiant, a dylai hwn ymestyn i bob aelod o staff. ▪ Hyfforddiant A a Ch ar gyfer Uwch arweinwyr a rheolwyr sy'n hybu dealltwriaeth o'r rhwystrau sy'n deillio o annhegwch ac anfantais, a sut maent yn defnyddio'r mewnwelediad hwn i eiriol dros gynhwysiant a rhoi sylw i anghydraddoldebau, ac yn cynnwys cynhwysiant ymhellach yn ein gweithlu.

Yr hyn rydym yn bwriadu ei wneud:	Cynnwys hyfforddiant A a Ch yn y cyrsiau cynefino a gloywi ar gyfer staff y Comisiwn a Staff Cymorth yr Aelodau gan wella dealltwriaeth cydweithwyr o'u cyfrifoldebau fel rheolwyr llinell a chydweithwyr.
Sut allwn ni gyflawni hyn:	Adolygu'r rhaglen gynefino bresennol a datblygu cynnwys mwy deinamig e.e. fideos.

Yr hyn rydym yn bwriadu ei wneud:	Datblygu fframwaith ymddygiad (cymhwysedd) newydd sy'n ystyried ein gwerthoedd sefydliadol, sy'n gynhwysol ac yn adlewyrchu anghenion ein sefydliad.
Sut allwn ni gyflawni hyn:	Cynhyrchu fframwaith byr, syml ond effeithiol a ddefnyddir ar gyfer recriwtio a rheoli medruswydd, sy'n cyd-fynd â'n gwerthoedd.

Yr hyn rydym yn bwriadu ei wneud:	Parhau i gefnogi'r gwaith o ddatblygu ein rhwydweithiau cydraddoldeb yn y gweithle, ein cadeiryddion a'n hyrwyddwyr.
Sut allwn ni gyflawni hyn:	<ul style="list-style-type: none">▪ Datblygu rhaglen waith ddangosol (fel rhan o waith y Bwrdd Cynhwysiant newydd) sy'n cefnogi darpariaeth yr amcanion Amrywiaeth a Chynhwysiant, a chytuno ar ganllawiau / fframwaith llywodraethu ar gyfer y rhwydweithiau.▪ Datblygu rolau hyrwyddwyr uwch.▪ Cynhyrchu canllawiau ar gyfer y rhwydweithiau sy'n amlinellu pwysigrwydd rhwydweithiau ac ymrwymiad y Comisiwn i gefnogi cyfranogiad staff.▪ Datblygu rôl y cydlynnydd rhwydweithiau o fewn y tîm Amrywiaeth a Chynhwysiant.

Thema 3: Recriwtio a Chyflogaeth

Y cyd-destun: Datblygu a chefnogi ein gweithwyr ar draws cylch bywyd gweithwyr; sicrhau bod Comisiwn y Senedd yn cael ei weld gan yr amrywiaeth ehangaf o ddarpar ymgeiswyr fel cyflogwr deniadol sy'n cynnig profiad unigryw i gyflogeion, gan weithio wrth galon democratiaeth yng Nghymru. Mae ein gweithlu'n gynrychioliadol ar bob lefel ac yn adlewyrchu'r gymdeithas y mae Senedd Cymru yn ei gwasanaethu. Mae ein staff yn teimlo eu bod yn cael eu cefnogi a'u datblygu.

<p>Yr hyn rydym yn bwriadu ei wneud:</p>	<p>Parhau i fonitro tangynrychioli yn ein gweithlu, a nodi strategaethau i gefnogi a datblygu ein staff presennol nad oes ganddynt gynrychiolaeth ddigonol yn ein gweithlu. Defnyddio strategaethau hysbysebu i gyrraedd ffynhonnell dalent allanol ehangach hefyd.</p>
<p>Sut allwn ni gyflawni hyn:</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Parhau i weithio gyda phartneriaid Chwilio Gweithredol i amrywio'r ffynhonnell dalent ar gyfer uwch swyddi/ swyddi Penodiadau Cyhoeddus a Phenodiadau'r Goron. ▪ Cynnal arolwg rheolaidd ymhlith staff (sef arolygon Pulse ac arolygon staff) i fonitro a nodi tueddiadau a gwneud ymyriadau priodol i gefnogi cynhwysiant. ▪ Y Tîm Recriwtio i fabwysiadu dull gweithredu unigol o ran hysbysebu a chyhoedduswydd ar gyfer pob swydd wag. ▪ Strategaeth Adnoddau Tymor Hwyl i gynnwys cefnogi symudedd cydweithwyr presennol yn fewnol drwy nodi llwybrau gyrfa a gweithio gyda phartneriaid strategol i gyrraedd amrywiaeth eang o gymunedau y tu allan i Gomisiwn y Senedd. ▪ Gweithredu a dysgu oddi wrth Ymlaen, sef ein Rhaglen Interniaeth Graddedigion o Grwpiau Lleiafrifoedd Ethnig, fel dull mynediad gwahanol i'r sefydliad (sef menter talent cynnar).

<p>Yr hyn rydym yn bwriadu ei wneud:</p>	<p>Edrych yn fanwl ar achosion ble y mae ymgeiswyr â nodweddion gwarchoddedig yn 'cwmpo' o'n proses recriwtio; yn benodol, adolygu cyfraddau trosi, o wneud cais i'r cyfweliad, ar gyfer ymgyrchoedd allanol ar gyfer ymgeiswyr o grwpiau lleiafrifoedd ethnig ac ymgeiswyr anabl (yn seiliedig ar fewnwelediad o ran data). Defnyddio'r wybodaeth hon i wella prosesau a dileu unrhyw rwystrau posibl.</p>
---	---

<p>Sut allwn ni gyflawni hyn:</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Adolygu data recriwtio yn rheolaidd (ar gyfer ymgeiswyr mewnol ac ymgeiswyr allanol) a gweithio gyda phartneriaid allanol i nodi arfer gorau ac addasu prosesau yn unol â hynny. ▪ Gweithio tuag at Statws Arweinydd Hyderus o ran Anabledd yr Adran Gwaith a Phensiynau gyda chymorth partner strategol. ▪ Gweithio'n agos gyda'n rhwydweithiau cydraddoldeb yn y gweithle i nodi gwelliannau i brosesau o brofiad bywyd.
-----------------------------------	--

<p>Yr hyn rydym yn bwriadu ei wneud:</p>	<p>Parhau i weithredu prosesau recriwtio hyblyg a chynhwysol sy'n debygol o fod yn rhithwir ac sy'n ystyried ein gwerthoedd sefydliadol (ar ôl Covid-19).</p>
<p>Sut allwn ni gyflawni hyn:</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bydd y Tîm Recriwtio yn dysgu sgiliau ychwanegol ar gyfer cyrchu o aml ffynonellau, dod o hyd i ymgeiswyr sy'n anodd eu cyrraedd, datblygu brand cyflogwr a dod o hyd i/ ddylunio asesiadau cynhwysol. ▪ Datblygu Pecyn Cymorth Recriwtio Cynhwysol ar gyfer Rheolwyr Recriwtio, a hyfforddi rheolwyr recriwtio yn rheolaidd ▪ Adolygu'r cynllun ar gyfer asesu, a threialu gwahanol ddulliau ar gyfer swyddi gwahanol. ▪ Llunio egwyddorion recriwtio cynhwysol sy'n ategu ein polisi presennol e.e. amrywiaeth paneli, gan gynnwys cylchdroi a sicrhau y ceir amrywiaeth o reolwyr cyflogi, gan ystyried rhyw, ethnigrwydd, oedran, anabledd ac amrywiaeth LGBTQ+ pryd bynnag y bo modd; dylunio disgrifiadau swydd cynhwysol a gweithio gyda rheolwyr cyflogi i ddylunio swyddi. ▪ Mae adolygiad cynefino ar y gweill i sicrhau y ceir cynhwysiant o ran amodau gwaith rhithwir/hybrid.

<p>Yr hyn rydym yn bwriadu ei wneud:</p>	<p>Parhau i fonitro a gweithio tuag at leihau ein bylchau o ran cyflogau, rhywedd ac ethnigrwydd.</p>
<p>Sut allwn ni gyflawni hyn:</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Parhau i edrych ar recriwtio mewn modd cynhwysol a datblygu'r amrywiaeth presennol o dalent yn ein gweithlu.

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cynnal adolygiadau cyflog cyfartal rheolaidd.
--	---

Yr hyn rydym yn bwriadu ei wneud:	Monitro anfantais economaidd-gymdeithasol ymgeiswyr a'n gweithlu, i gael mewnwelediadau a allai lywio'r broses o wneud penderfyniadau a dylunio gwasanaethau.
Sut allwn ni gyflawni hyn:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ychwanegu cwestiynau monitro economaidd-gymdeithasol at ein ffurflenni monitro recriwtio, ein system AD a'n harolygon staff. ▪ Casglu gwybodaeth yn sgil data croestoriadol, a gweithredu'n unol â hynny e.e. o ran hysbysebu, atyniad.

Yr hyn rydym yn bwriadu ei wneud:	Casglu adborth ymgeiswyr a rheolwyr recriwtio er mwyn helpu i wella ein prosesau.
Sut allwn ni gyflawni hyn:	Casglu adborth yn barhaus a gweithredu yn unol â hynny.

Yr hyn rydym yn bwriadu ei wneud:	Ail-feddwl am ein dull gweithredu o ran rheoli talent (datblygu a dilynant) a galluogi staff i gael rhagor o gyfleoedd datblygu a symudedd yn fewnol.
Sut allwn ni gyflawni hyn:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cefnogi rheolwyr llinell i ystyried rhyddhau staff ar secondiad (gan gydnabod y diffyg cyfleoedd o ran cynnydd fertigol). ▪ Cynnig hyfforddiant gyrfa a dull gweithredu unigol i bobl o fewn rhwydweithiau a'r gweithlu ehangach sy'n dangos diddordeb mewn datblygu eu gyrfa.

Yr hyn rydym yn bwriadu ei wneud:	Cysylltu brand y cyflogwr â gweithgareddau Cyfathrebu, Ymgysylltu ac Allgymorth.
Sut allwn ni gyflawni hyn:	Y Pennaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant, y Pennaeth Cyfathrebu a'r Phennaeth Ymgysylltu i alinio y strategaeth Cyfathrebu, y

	strategaeth Ymgysylltu a'r strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant.
--	---

Yr hyn rydym yn bwriadu ei wneud:	Cefnogi ymgyrch o ran amrywiaeth a chynhwysiant drwy ddenu a recriwtio ar gyfer Penodiadau Cyhoeddus/y Goron (lle rydym yn rheoli'r ymgyrchoedd a'r penodiadau).
Sut allwn ni gyflawni hyn:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gweithio gyda phartneriaid Chwilio Gweithredol i amrywio'r doniau sydd ar gael. ▪ Casglu a chyhoeddi data ar amrywiaeth ymgeiswyr yn unol â chyfraith diogelu data.

Thema 4: Senedd hygyrch, gynhwysol i bobl Cymru

Y cyd-destun: Mae'r Senedd yn senedd gynhwysol, hygyrch sy'n ei gwneud hi'n hawdd i bobl ymgysylltu mewn ffordd sy'n ystyrlon iddyn nhw a chymryd rhan yng ngwaith y Senedd.

Yr hyn rydym yn bwriadu ei wneud:	Ymagwedd dan arweiniad dinasyddion tuag at ymgysylltu â phobl Cymru sy'n effeithio ar newid ymddygiad mewn pobl nad ydynt hyd yma wedi cymryd rhan yng ngwaith y Senedd.
Sut allwn ni gyflawni hyn:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Datblygu fframwaith monitro data amrywiaeth (fel y nodwyd yn y ffrwd waith Dyfodol Ystwyth). ▪ Cynnal asesiad o'r effaith ar gydraddoldeb o ran rhaglennu, cynllunio a logisteg digwyddiadau a drefnwyd.

Yr hyn rydym yn bwriadu ei wneud:	Mewn cydweithrediad â'r Gwasanaeth Cymorth Busnes i'r Aelodau, cefnogi'r Aelodau a'u staff i ddarparu gwasanaethau cynhwysol a bod yn gyflogwyr cynhwysol.
Sut allwn ni gyflawni hyn:	Rhannu'r hyn a ddysgwyd yn sgil cynlluniau gweithredu cadarnhaol y Comisiwn â Gwasanaethau Busnes yr Aelodau, a darparu taflenni gwybodaeth i'r Aelodau mewn perthynas â'u cyfrifoldebau fel cyflogwyr a darparwyr gwasanaethau o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010.