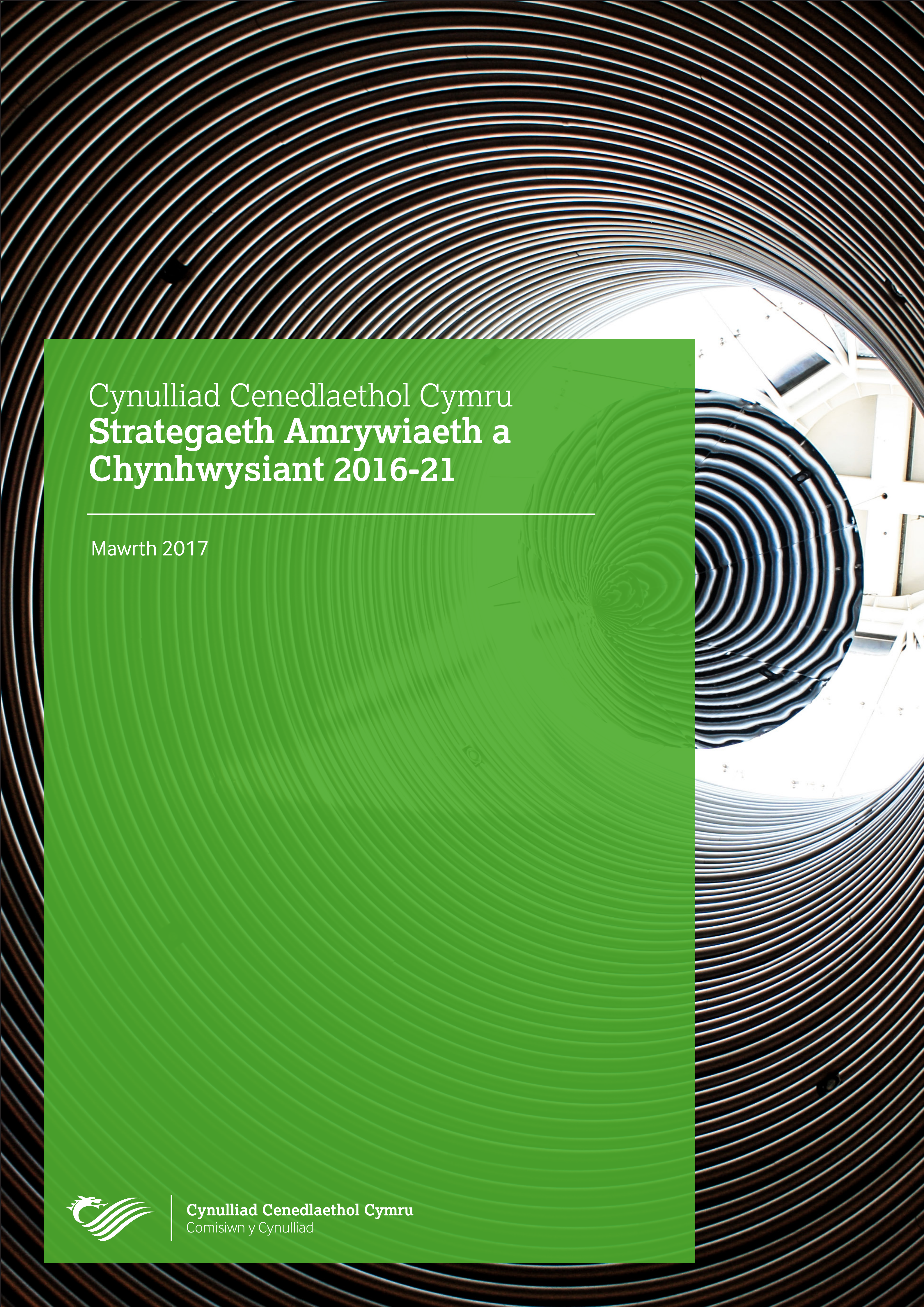

Cynulliad Cenedlaethol Cymru

Strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant 2016-21

Mawrth 2017

Cynulliad Cenedlaethol Cymru
Comisiwn y Cynulliad

Cynulliad Cenedlaethol Cymru yw'r corff sy'n cael ei ethol yn ddemocrataidd i gynrychioli buddiannau Cymru a'i phobl, i ddeddfu ar gyfer Cymru, i gytuno ar drethi yng Nghymru, ac i ddwyn Llywodraeth Cymru i gyfrif.

Gallwch weld copi electronig o'r adroddiad hwn ar wefan y Cynulliad Cenedlaethol:
www.cynulliad.cymru

Mae'r ddogfen hon hefyd ar gael mewn fformatau hygyrch, gan gynnwys ar ffurf Braille, fersiwn hawdd ei darllen, fersiwn print bras, fersiwn sain a chopi caled drwy gysylltu â ni:

Cynulliad Cenedlaethol Cymru
Bae Caerdydd
Caerdydd
CF99 1NA

Ar-lein: **www.cynulliad.cymru**
E-bost: **cysylltu@cynulliad.cymru**
Ffôn: **0300 200 6565**

Rydym yn croesawu galwadau a wneir drwy wasanaeth Text Relay.

© Hawlfraint Comisiwn Cynulliad Cenedlaethol Cymru 2017
Ceir atgynhyrchu testun y ddogfen hon am ddim mewn unrhyw fformat neu gyfrwng cyn belled ag y caiff ei atgynhyrchu'n gywir ac na chaiff ei ddefnyddio mewn cyd-destun camarweiniol na difrïol. Rhaid cydnabod mai Comisiwn Cynulliad Cenedlaethol Cymru sy'n berchen ar hawlfraint y deunydd a rhaid nodi teitl y ddogfen.

Cynulliad Cenedlaethol Cymru

Strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant 2016-21

Mawrth 2017

Cynulliad Cenedlaethol Cymru
Comisiwn y Cynulliad

Cynnwys

Rhagair ... 1

01. Ein Strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant ... 2

Diben ... 2

02. Ein Sefydliad ... 3

03. Ein Gweledigaeth a'n Gwerthoedd o ran Amrywiaeth a Chynhwysiant ... 4

Gweledigaeth ... 4

Gwerthoedd ... 4

04. Sut y gwnaethom ddatblygu'r strategaeth hon ... 5

05. Ein Hamcanion Amrywiaeth a Chynhwysiant ... 6

Amcan Un: Meithrin Arweinyddiaeth Gynhwysol a Diwylliant Cynhwysol yn y Gweithle ... 6

Amcan Dau: Adeiladu ar ein Dull o Ddatblygu'r Sefydliad ... 8

Amcan Tri: Cynorthwyo Aelodau'r Cynulliad a'u Staff i Gynnwys Amrywiaeth yn eu Gwaith ... 9

Amcan Pedwar: Cynorthwyo Staff Comisiwn y Cynulliad i gynnwys Amrywiaeth a Chynhwysiant yn eu gwaith ... 10

Amcan Pump: Ymddwyn fel Cyflogwr Cynhwysol sy'n denu ac yn cadw'r gronfa ehangaf o dalent lle mae pob aelod o staff yn cael cyfle i wireddu ei botensial llawn ... 11

06. Rôl a Chyfrifoldebau ... 13

07. Monitro, Mesur Llwyddiant a Chyflwyno Adroddiadau Cynnydd ... 14

Atodiad Un: Ein Dyletswyddau Cyfreithiol mewn Perthynas ag Amrywiaeth, Cynhwysiant a Chydraddoldeb ... 15

Deddf Llywodraeth Cymru 2006 ... 15

Deddf Cydraddoldeb 2010 ... 15

Rhagair

Rydym yn falch o’r hyn yr ydym wedi’i gyflawni hyd yma o ran ein cynlluniau cydraddoldeb blaenorol, ond rydym yn sylweddoli bod lle i wella yn ein hymdrechion o hyd. Mae’r strategaeth hon felly yn nodi'r hyn yr ydym am ei gyflawni yn ystod y Pumed Cynulliad er mwyn gwneud amrywiaeth a chynhwysiant hyd yn oed yn fwy creiddiol i'n sefydliad.

Rydym yn awyddus i adeiladu ar yr hyn yr ydym wedi'i gyflawni hyd yma o ran meithrin diwylliant cynhwysol yn ein sefydliad, a chyflogi yn unol â'r egwyddor honno, gan ddenu ystod eang o dalent a’i gadw ac, yn sgil hynny, sicrhau bod ein holl weithwyr yn cyflawni eu potensial yn llawn, waeth beth yw eu cefndir. Un o'n blaenoriaethau eraill yw parhau i roi cymorth er mwyn i’r Cynulliad a'i waith fod yn hygyrch ac yn gynhwysol, gan alluogi pobl Cymru i fod yn rhan o'n gwaith mewn modd hawdd ac ystyrlon. Byddwn yn parhau i gefnogi Aelodau'r Cynulliad a'u staff i feithrin amrywiaeth a chynhwysiant yn eu gwaith, ac yn sicrhau bod eu holl anghenion yn cael eu diwallu.

Mae'r amcanion sydd wedi’u gosod yn y strategaeth hon yn rhoi trosolwg o sut y byddwn yn cyflawni'r uchelgeisiau hyn, gan ddisgrifio sut y byddwn yn mesur pa mor llwyddiannus yr ydym wedi bod o ran cyflawni'r amcanion hynny.

Rydym yn croesawu adborth ar ein strategaeth, a byddwn yn ei hadolygu’n gyson gan gyflwyno adroddiad ar yr hyn a gyflawnir. Caiff y strategaeth ei gwella'n gyson, a byddwn yn addasu ein dull gwaith wrth inni esblygu fel sefydliad er mwyn sicrhau ein bod yn gweld gwelliannau cynaliadwy ac ystyrlon.

Edrychwn ymlaen at weithio â chydweithwyr ar draws y sefydliad ac o’r tu allan i wireddu gweledigaeth y strategaeth hon o ran amrywiaeth a chynhwysiant.

Claire Clancy
Prif Weithredwr a Chlerc y Cynulliad

Joyce Watson AC
Comisiynydd ar gyfer Gweithwyr a Chydraddoldebau

01. Ein Strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant

Diben

Diben y Strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant hon yw nodi amcanion amrywiaeth a chynhwysiant Comisiwn y Cynulliad ar gyfer 2017-21 a'r camau y mae angen inni eu cymryd i gyflawni'r amcanion hyn.

Bydd y strategaeth hon yn ein helpu i ddatblygu ar yr hyn yr ydym wedi'i wneud i gyflawni ein dau gynllun cydraddoldeb blaenorol, i sicrhau bod ystyriaethau amrywiaeth, cynhwysiant a chydraddoldeb yn cael eu cynnwys ym mhopeth a wnawn. Rydym wedi cymryd camau sylweddol o ran darparu diwylliant cynhwysol o fewn y sefydliad, gan annog twf rhwydweithiau cydraddoldeb yn y gweithle, sicrhau bod asesiadau o effaith ar gydraddoldeb yn rhan annatod o'n harferion gwaith, a gweithio gyda chynulleidfa sy'n ehangu i annog rhagor o ryngweithio â'r Cynulliad a'i waith ymhlith phobl Cymru. Rydym hefyd wedi cael cydnabyddiaeth allanol am ein gwaith mewn perthynas ag amrywiaeth a chynhwysiant. Mae angen inni adeiladu ar hyn ac mae ein strategaeth yn nodi'r gwaith yr ydym yn credu sydd angen inni ei wneud. Mae hyn yn cynnwys parhau i estyn at bobl nad ydynt yn ymgysylltu â'r Cynulliad ar hyn o bryd neu nad ydynt yn ymwybodol o'i waith, a pharhau â'n hymdrechion i gefnogi ein staff presennol a denu staff posibl o'r gronfa ehangaf o dalent. Mae hefyd yn bwysig inni bod amrywiaeth yn cael ei adlewyrchu ym mhob lefel drwy ein sefydliad, ac rydym am weld hyn yn cael ei adlewyrchu ar y lefel lle y gwneir penderfyniadau gan fod staff du a lleiafrifoedd ethnig (BME) a staff anabl yn cael eu tangynrychioli ar y lefel honno.

Yn unol â nodau strategol Comisiwn y Cynulliad, mae'n bwysig inni bod y Cynulliad yn parhau i fod yn hygyrch i bobl Cymru a thu hwnt: gan ei gwneud yn berthnasol, hawdd ac ystyrlon i bobl ryngweithio ag ef a chyfrannu at ei waith. Mae hefyd yn bwysig inni ein bod yn ymddwyn fel cyflogwr cynhwysol, gan alluogi pawb a gyflogwn i wireddu eu llawn botensial.

Bydd y strategaeth hefyd yn ein helpu i gynllunio sut rydym yn cydymffurfio â'r dyletswyddau a roddwyd ar Gomisiwn y Cynulliad gan Ddeddf Llywodraeth Cymru 2006 a hefyd gan Ddeddf Cydraddoldeb 2010, gan gwmpasu pob un o'r nodweddion gwarchodedig[1] a materion eraill fel cyfrifoldebau gofalu, symudedd cymdeithasol ac anghydraddoldebau eraill. Mae crynodeb o ddyletswyddau cyfreithiol Comisiwn y Cynulliad mewn perthynas â chyfraith cydraddoldeb a gwahaniaethu i'w weld yn Atodiad Un.

Mae cynllun gweithredu ar wahân yn rhoi manylion am ba weithgareddau sydd angen eu dilyn er mwyn cyflawni'r amcanion a sut y byddwn yn monitro ein cynnydd a'n llwyddiant wrth eu cyflawni. Byddwn yn sicrhau bod ein staff yn deall y rhan y maent yn ei chwarae wrth helpu ein sefydliad i gyflawni ein hamcanion amrywiaeth a chynhwysiant a gwireddu ein gweledigaeth amrywiaeth a chynhwysiant.

Mae'r strategaeth hon yn ddogfen fyw, a byddwn yn ei hadolygu'n barhaus ac yn addasu ein dull gweithredu yn ôl yr angen.

---

[1] Nodweddion gwarchodedig: oedran, anabledd, ailbennu rhywedd, priodas a phartneriaeth sifil, beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd a chred, rhyw a thueddfryd rhywiol.

02. Ein Sefydliad

Cynulliad Cenedlaethol Cymru yw'r corff sy'n cael ei ethol yn ddemocrataidd i gynrychioli buddiannau Cymru a'i phobl, i ddeddfu ar gyfer Cymru, i gytuno ar drethi yng Nghymru, ac i ddwyn Llywodraeth Cymru i gyfrif.

Mae Comisiwn y Cynulliad yn gwasanaethu Cynulliad Cenedlaethol Cymru i hwyluso ei lwyddiant hirdymor fel sefydliad democrataidd cryf, hygyrch a blaengar a deddfwrfa sy'n gweithredu'n effeithiol ar gyfer pobl Cymru. Cyfrifoldeb y Comisiwn yw darparu'r eiddo, y staff a'r gwasanaethau y mae ar y Cynulliad eu hangen.

03. Ein Gweledigaeth a'n Gwerthoedd o ran Amrywiaeth a Chynhwysiant

Gweledigaeth

Rydym eisiau parhau i fod yn sefydliad enghreifftiol o ran gwerthfawrogi amrywiaeth, hyrwyddo cynhwysiant ac ymgorffori cydraddoldeb, fel cyflogwr a sefydliad seneddol. Mae ein sefydliad yn hygyrch ac yn parchu ac ymgysylltu â phobl Cymru.

Gwerthoedd

Gan ddefnyddio ein gwerthoedd corfforaethol sy'n diffinio'r ffordd yr ydym yn gweithio, rydym wedi nodi ein gwerthoedd Amrywiaeth a Chynhwysiant. Rydym yn:

- sicrhau bod amrywiaeth, cynhwysiant a chydraddoldeb yn rhan annatod o'n sefydliad ac yn sail i'r ffordd yr ydym yn darparu gwasanaethau, recriwtio a rheoli staff, cefnogi Aelodau'r Cynulliad ac ymgysylltu â phobl Cymru;
- herio a cheisio dileu achosion o aflonyddu a gwahaniaethu;
- cydnabod a chwalu rhwystrau rhag cynhwysiant, mynediad a chyfranogiad;
- ymddwyn fel cyflogwr cynhwysol a sefydliad seneddol hygyrch;
- anelu at sicrhau bod ein gweithlu yn gynrychiadol o'n cymdeithas amrywiol, gan gynnwys ar lefel uwch;
- annog ac ehangu cyfranogiad yng ngweithgareddau'r Cynulliad ac ymgysylltiad â'r Cynulliad gan bobl ledled Cymru; a
- hybu agweddau positif tuag at amrywiaeth a chynhwysiant, a meithrin perthnasoedd da rhwng gwahanol grwpiau o bobl.

04. Sut y gwnaethom ddatblygu'r strategaeth hon

Wrth lunio'r strategaeth hon, gwnaethom ganolbwyntio ar ein swyddogaethau allweddol a hefyd y nodau strategol a gweithgareddau cysylltiedig a nodwyd yn **Strategaeth Gorfforaethol Comisiwn y Cynulliad**:

– Darparu cefnogaeth seneddol o'r radd flaenaf

– Ymgysylltu â holl bobl Cymru a hyrwyddo'r Cynulliad

– Defnyddio adnoddau'n ddoeth

Mae'r Strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant hon hefyd yn cydgyfeirio â strategaethau eraill Comisiwn y Cynulliad, gan gynnwys y rhai a ganlyn: Strategaeth Pobl, Strategaeth Ymgysylltu â'r Cyhoedd, Strategaeth Recriwtio a'r Cynllun Ieithoedd swyddogol.

Gwnaethom hefyd ystyried:

– ein maint, ein hadnoddau a natur ein gwaith;

– ein gweithgareddau sy'n ymwneud â'n gwaith blaenorol ar amrywiaeth, cynhwysiant a chydraddoldeb sydd i'w weld yn **www.cynulliad.cymru**;

– adborth a gawsom gan staff, Aelodau'r Cynulliad a'u staff, sefydliadau ac aelodau'r cyhoedd;

– gwybodaeth a gynhyrchwyd gan sefydliadau sy'n gweithredu ledled y DU, fel y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, ac arfer da a nodwyd mewn sefydliadau eraill;

– monitro ein data o ran amrywiaeth yn y gweithlu, recriwtio a chyflogau a gweithredu ar y canfyddiadau i wella cynhwysiant; ac

– ein rhwymedigaethau cyfreithiol o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 a chyfraith berthnasol arall.

Wrth ddatblygu ein hamcanion amrywiaeth a chynhwysiant, ymgysylltwyd â phobl y gallai ein strategaeth effeithio arnynt, gan gynnwys: staff, rhwydweithiau cydraddoldeb yn y gweithle, Aelodau'r Cynulliad a'u staff, contractwyr presennol, partneriaid yn y sector cyhoeddus a'r trydydd sector a'r cyhoedd ehangach.

05. Ein Hamcanion Amrywiaeth a Chynhwysiant

Er mwyn cynllunio a monitro'r gwaith o gyflawni ein hamcanion, mae gennym gynllun gweithredu a fydd yn cyfateb i gynlluniau gwasanaethau, lle y bo'n briodol, ar draws cyfarwyddiaethau Comisiwn y Cynulliad.

Amcan Un: Meithrin Arweinyddiaeth Gynhwysol a Diwylliant Cynhwysol yn y Gweithle

Byddwn yn cyflawni'r amcan hwn drwy’r dulliau a ganlyn:

Sut y byddwn yn mesur llwyddiant:

- Canlyniadau Arolwg Staff y Cynulliad
- data a gafwyd gan ganlyniadau Adolygiadau Rheoli Perfformiad a Datblygiad (PMDR)
- adborth parhaus gan staff a

Sicrhau atebolrwydd ar lefel uwch ac arweinyddiaeth gynhwysol

Gan ddilyn ein cynllun cydraddoldeb blaenorol, mae'r strategaeth hon yn canolbwyntio o'r newydd ar hybu atebolrwydd rheolwyr ar draws ein sefydliad. Rydym yn nodi bod angen cynyddu atebolrwydd yr holl bobl yr ydym yn eu cyflogi ym maes amrywiaeth a chynhwysiant, yn benodol gan ddisgwyl y bydd ein huwch arweinwyr sy'n hyrwyddwyr ar gyfer ein rhwydweithiau yn gweithredu fel modelau rôl ar gyfer arweinyddiaeth gynhwysol. I ni, mae'r term 'arweinyddiaeth gynhwysol' yn golygu pobl sy'n arwain trwy ac yn arddangos ein gwerthoedd craidd; maent yn gwerthfawrogi ein pobl, yn eu hannog ac yn meithrin y syniad y dylai pob aelod o staff wireddu eu potensial llawn.

Rydym am gynnwys ymddygiadau sy'n gysylltiedig ag amrywiaeth a chynhwysiant yn nhrefn rheoli perfformiad ein holl reolwyr, gan gynnwys uwch hyrwyddwyr ein rhwydweithiau cydraddoldeb yn y gweithle. Byddwn yn defnyddio'r system rheoli perfformiad i edrych sut mae rheolwyr yn gweithredu fel modelau rôl ac yn arddangos arweinyddiaeth mewn perthynas ag amrywiaeth a chynhwysiant a sut mae hyn, yn ei dro, yn dylanwadu ar ymddygiad eu staff. Sicrhau bod rheolwyr yn cael eu dal i gyfrif ar amrywiaeth a chynhwysiant ar sail barhaus, ochr yn ochr amcanion eraill, yn cynyddu tryloywder a sefydlu egwyddorion arweinyddiaeth gynhwysol ar bob lefel o'r sefydliad. Bydd uwch arweinwyr hefyd yn ystyried yr amcanion a nodwyd yn y strategaeth hon wrth ddatblygu ac adolygu cynlluniau gwasanaeth.

Bydd rheolwyr yn cael yr hyn sydd ei angen arnynt i arwain yn gynhwysol, hyrwyddo ymddygiad cadarnhaol a rheoli rhagfarn anymwybodol, gan ganolbwyntio ar ein prosesau recriwtio a rheoli perfformiad. Byddwn yn darparu'r hyfforddiant a'r adnoddau i'r rheolwyr er mwyn iddynt allu gwneud hyn.

Bydd modelau rôl gwleidyddol ar lefel uwch yn parhau i fod yn amlwg e.e. Comisiynydd y Cynulliad â chyfrifoldeb dros amrywiaeth a chynhwysiant yn y portffolio. Bydd hyn yn sicrhau bod amrywiaeth a chynhwysiant wrth wraidd proses Comisiwn y Cynulliad o wneud penderfyniadau.

Cefnogi a datblygu ein Rhwydweithiau Cydraddoldeb yn y Gweithle

Mae ein rhwydweithiau cydraddoldeb yn y gweithle, a reolir gan yr aelodau, wedi esblygu dros y blynyddoedd diwethaf ac wedi bod yn llwyfan gwerthfawr iawn i roi adborth i reolwyr. Mae'r rhwydweithiau yn cynnwys staff y Comisiwn, Aelodau’r Cynulliad a'u staff a chontractwyr ar y safle. Gall y rhwydweithiau nodi cyfleoedd i wella cynnwys yn ein sefydliad, lle maent yn gweithio mewn partneriaeth ag Undebau rheoli a Llafur i sicrhau newid cadarnhaol a gwelliannau. Mae Comisiwn y Cynulliad yn credu ei bod yn hanfodol rhoi cefnogaeth i'r rhwydweithiau i dyfu ac ychwanegu gwerth at brofiad ein staff, Aelodau’r Cynulliad a'u staff a'r bobl sy'n rhyngweithio â'r Cynulliad.

Mae ein rhwydweithiau cydraddoldeb yn y gweithle wedi dangos y gall pobl, waeth beth fo'u cefndir neu eu swydd yn y sefydliad, arwain newid cadarnhaol. Byddwn yn eu cefnogi fel y gallant barhau i dyfu a gweithredu ar lefel fwy strategol. Bydd ein cydlynydd rhwydweithiau cydraddoldeb yn y gweithle yn eu helpu i wneud y gorau o'u cyfraniad drwy ddatblygu rhaglen waith gyffredinol, cydweithio, a darparu cyngor ac arweiniad parhaus.

Mae ein rhwydweithiau sydd ag uwch hyrwyddwyr wedi meithrin agwedd fwy cydgysylltiedig tuag at amrywiaeth a chynhwysiant ac wedi cysylltu uwch-reolwyr â materion y gall staff eu hwynebu ar draws y sefydliad. Rydym am i bob rhwydwaith nad oes ganddo uwch hyrwyddwr eisoes sicrhau ei fod yn cael un.

Amcan Un: Cysylltiadau â nodau strategol a gweithgareddau cysylltiedig Comisiwn y Cynulliad:

– **defnyddio adnoddau'n ddoeth**
meithrin gallu ein pobl ac integreiddio amrywiaeth a chynhwysiant yn y broses o wneud penderfyniadau, cynllunio gwasanaethau a darparu gwasanaethau

Amcan Dau: Adeiladu ar ein Dull o Ddatblygu'r Sefydliad

Byddwn yn cyflawni'r amcan hwn drwy’r dulliau a ganlyn:

Sut y byddwn yn mesur llwyddiant:

- canlyniadau asesiadau o effaith ar gydraddoldeb
- adborth parhaus gan staff a rhwydweithiau cydraddoldeb yn y gweithle
- perfformiad mewn

Canfod a chwalu rhwystrau rhag cynhwysiant

Byddwn yn canfod cyfleoedd i nodi a chodi ymwybyddiaeth o rwystrau posibl rhag cynhwysiant drwy gydweithio â'n rhwydweithiau cydraddoldeb yn y gweithle, parhau i ddefnyddio asesiadau effaith ar gydraddoldeb, a chynnal gweithgareddau codi ymwybyddiaeth priodol eraill fel ein Hwythnos Amrywiaeth a Chynhwysiant flynyddol. Byddwn yn cydweithio ar draws timau i chwalu unrhyw ffactorau a nodwyd sy’n rhwystro cynhwysiant.

Meincnodi a chydnabyddiaeth allanol

Byddwn yn parhau i feincnodi ein gwaith amrywiaeth a chynhwysiant o’i gymharu â sefydliadau eraill drwy gynnal adolygiadau cymheiriaid a gweithgareddau eraill i sicrhau cydnabyddiaeth allanol. Byddwn yn rhannu arfer gorau ac yn dysgu ganddo, gan ddefnyddio ein rhwydweithiau gyda sefydliadau eraill yng Nghymru a thu hwnt. Rydym wedi defnyddio'r dulliau adborth o ymarferion achredu i sicrhau gwelliant a byddwn yn adolygu ein trefniadau ar gyfer meincnodi yn flynyddol.

Dysgu a datblygu

Byddwn yn sicrhau bod staff yn cael hyfforddiant a gwybodaeth gyfredol a pherthnasol ynghylch amrywiaeth a chynhwysiant drwy gydol eu cyflogaeth i'w helpu i wireddu ein gweledigaeth a’n gwerthoedd yn gysylltiedig ag amrywiaeth a chynhwysiant Drwy ddadansoddi anghenion hyfforddiant, byddwn yn parhau i nodi cyfleoedd dysgu newydd mewn perthynas ag amrywiaeth a chynhwysiant a byddwn yn archwilio ein darpariaeth yn feirniadol i ganfod a yw'n addas at y diben wrth i'n sefydliad esblygu.

Polisïau cynhwysol ar gyfer y gweithle

Bydd polisïau’r gweithle yn parhau i gael eu drafftio a'u hadolygu mewn modd cynhwysol, gan gynnwys bod yn destun asesiad o effaith ar gydraddoldeb, sy'n cynnwys cyfraniad gan ein rhwydweithiau cydraddoldeb yn y gweithle. Mae gennym nifer o bolisïau cynhwysol i staff, gan gynnwys Polisi Urddas yn y Gwaith sy'n seiliedig ar gysyniadau amrywiaeth, cynhwysiant a chydraddoldeb.

Amcan Dau: Cysylltiadau â nodau strategol a gweithgareddau cysylltiedig Comisiwn y Cynulliad:

- **defnyddio adnoddau'n ddoeth**
  integreiddio amrywiaeth a chynhwysiant yn y broses o wneud penderfyniadau, cynllunio

Amcan Tri: Cynorthwyo Aelodau’r Cynulliad a'u Staff i Gynnwys Amrywiaeth yn eu Gwaith

Byddwn yn cyflawni'r amcan hwn drwy’r dulliau a ganlyn:

Cynorthwyo Aelodau’r Cynulliad a'u staff i gynnwys amrywiaeth a chynhwysiant yn eu rolau fel cyflogwyr fel darparwyr gwasanaeth ac yn eu gwaith fel gweithwyr achos, crafwyr a deddfwyr

Sut y byddwn yn mesur llwyddiant:

– Canlyniadau Arolwg Aelodau'r Cynulliad

– dangosyddion perfformiad allweddol yn ymwneud â Busnes y Cynulliad a data perthnasol eraill

Rydym yn parhau i gefnogi Aelodau’r Cynulliad a'u staff i'w galluogi i ddarparu gwasanaethau cynhwysol: yn y cyfnod cynefino; trwy’r cyfleoedd datblygiad proffesiynol parhaus sydd ar gael; canllawiau ysgrifenedig ar gyfrifoldebau a nodir yn Neddf Cydraddoldeb 2010; cyngor parhaus gan y Gwasanaethau Cyfreithiol a’r tîm Cymorth Busnes i Aelodau; a briffiau ymchwil a ddarperir gan y Gwasanaeth Ymchwil.

Gall Aelodau’r Cynulliad hefyd ddefnyddio'r Gronfa Cydraddoldeb a Mynediad (a ddarperir gan Gomisiwn y Cynulliad) i helpu i ymgysylltu ag ystod eang o etholwyr ac i gefnogi anghenion staff anabl yn eu swyddfeydd. Mae'r Gronfa yn talu am gostau fel gwasanaethau cymorth cyfathrebu a pharatoi gwybodaeth mewn fformatau hygyrch.

Byddwn yn parhau i fwydo ystyriaethau amrywiaeth a chynhwysiant i waith **Bwrdd Taliadau annibynnol Cynulliad Cenedlaethol Cymru**. Y Bwrdd yw'r corff annibynnol sy'n gyfrifol am bennu cyflogau, pensiynau a lwfansau Aelodau’r Cynulliad a'u staff. Byddwn yn gweithio gyda'r Bwrdd i ystyried pa wybodaeth gan Aelodau’r Cynulliad a'u staff mewn perthynas ag amrywiaeth a chynhwysiant a fyddai'n galluogi'r Bwrdd i ystyried materion perthnasol yn ei brosesau gwneud penderfyniadau a chyflawni ei rwymedigaethau o dan y Ddeddf Cydraddoldeb.

Byddwn hefyd yn gweithio gyda'r Pwyllgor Busnes a Fforwm Cadeiryddion y Pwyllgorau i ymchwilio sut i gryfhau'r ffyrdd yr ystyrir amrywiaeth a chynhwysiant yng ngweithdrefnau ac arferion busnes y Cynulliad ac wrth ddeddfu i arfer unrhyw bwerau datganoledig newydd i'r Cynulliad.

Ymgysylltu â phobl Cymru

Yn unol â Strategaeth Comisiwn y Cynulliad, rydym am ehangu cyrhaeddiad y Cynulliad i gynnwys unigolion a chymunedau nad ydynt yn ymgysylltu â gwaith y Cynulliad na gwaith Aelodau’r Cynulliad ar hyn o bryd. Rydym am sicrhau ei bod yn gynyddol haws cael gafael ar wybodaeth am y Cynulliad a'i waith, a bod y wybodaeth honno’n ystyrlon i bobl Cymru.

Felly, mae'n bwysig bod holl gyfarwyddiaethau'r Cynulliad yn monitro ac yn adolygu’n barhaus pwy maent yn ymgysylltu â hwy, nodi tueddiadau a gwneud addasiadau priodol i annog amrywiaeth eang o gynulleidfaoedd i ryngweithio a chyfranogi. Byddwn hefyd yn adolygu polisïau a threfniadau yn rheolaidd ar gyfer ymwelwyr â'r Cynulliad, i sicrhau eu bod yn gynhwysol ac yn hybu mynediad i bawb.

Amcan Tri: Cysylltiadau â nodau strategol a gweithgareddau cysylltiedig Comisiwn y Cynulliad:

– **cefnogaeth seneddol o'r radd flaenaf**
  arloesi a theilwra ein gwasanaethau i gefnogi Aelodau yn y ffordd orau;

Amcan Pedwar: Cynorthwyo Staff Comisiwn y Cynulliad i gynnwys Amrywiaeth a Chynhwysiant yn eu gwaith

Byddwn yn cyflawni'r amcan hwn drwy’r dulliau a ganlyn:

Sut y byddwn yn mesur llwyddiant:

– canlyniadau asesiadau o effaith ar gydraddoldeb

– y modd y caiff cynlluniau gwasanaeth eu cyflawni

– monitro contractau

Gwneud penderfyniadau, cynllunio a darparu gwasanaethau mewn modd cynhwysol

Er mwyn sicrhau bod cynhwysiant wrth wraidd y broses o wneud penderfyniadau ar draws gwasanaethau, byddwn yn sicrhau bod asesiadau o effaith ar gydraddoldeb yn cael eu cynnal pryd bynnag y byddwn yn newid rhywbeth neu'n dechrau rhywbeth newydd.

Rydym yn meithrin ein gallu o ran asesiadau o effaith ar gydraddoldeb a'u cynnwys fel rhan annatod o brosiectau mawr a rhaglenni gwaith, yn ogystal â phrosesau parhaus o ddatblygu ac adolygu polisïau. Mae'n hanfodol ein bod yn rhannu arfer gorau ymysg ein staff i ddatblygu hyder a hyrwyddo effeithlonrwydd o ran gwybodaeth gorfforaethol. Felly, rydym wrthi'n datblygu cronfa o wybodaeth sy'n gysylltiedig ag asesiadau a gwblhawyd, i’r sefydliad ei defnyddio. Mae ein rhwydweithiau cydraddoldeb yn y gweithle yn rhan gyson o'r broses asesu effaith ar gydraddoldeb ac rydym yn ymgysylltu'n ehangach, fel y bo'n briodol.

Bydd gwasanaethau ar draws Comisiwn y Cynulliad yn datblygu ac yn adolygu eu cynlluniau gwasanaeth yn rheolaidd. Bydd y broses yn ystyried sut y bydd gwasanaethau yn cyflawni’r amcanion a nodwyd yn y strategaeth hon, pan fo'n briodol. Bydd y dull hwn yn sicrhau bod ystyriaethau amrywiaeth a chynhwysiant wrth wraidd ein gwaith bob dydd.

Ystyried amrywiaeth a chynhwysiant wrth brynu nwyddau a gwasanaethau

Mae ein prosesau caffael yn cynnwys elfennau amrywiaeth a chynhwysiant. Disgwyliwn i'n contractwyr rannu a gweithredu ein gwerthoedd amrywiaeth a chynhwysiant gyda'u cyflogeion. Byddwn yn archwilio ein prosesau caffael a’r canlyniadau yn flynyddol ac yn penderfynu a oes angen gwneud newidiadau. Gwahoddir contractwyr ar y safle i gymryd rhan hefyd yn ein mentrau amrywiaeth a'n rhwydweithiau cydraddoldeb yn y gweithle.

Amcan Pedwar: Cysylltiadau â nodau strategol a gweithgareddau cysylltiedig Comisiwn y Cynulliad:

– **defnyddio adnoddau'n ddoeth**
integreiddio amrywiaeth a chynhwysiant yn y broses o wneud penderfyniadau, cynllunio gwasanaethau a darparu gwasanaethau.

– **ymgysylltu â holl bobl Cymru a hyrwyddo'r Cynulliad**
ymgysylltu'n strategol i effeithio ar fusnes y Cynulliad drwy’r bobl sy’n ymweld â'n hystâd, ledled Cymru ac ar-lein; ymrwymo'n gryf i bobl ifanc Cymru; gwneud gwybodaeth ddibynadwy yn hawdd ei chanfod, ei defnyddio a’i rhannu mewn byd digidol; a rhannu’r hyn a ddysgwn yng Nghymru a thu hwnt.

– **cefnogaeth seneddol o'r radd flaenaf**
arloesi a theilwra ein gwasanaethau i gefnogi Aelodau yn y ffordd orau.

Amcan Pump: Ymddwyn fel Cyflogwr Cynhwysol sy'n denu ac yn cadw'r gronfa ehangaf o dalent lle mae pob aelod o staff yn cael cyfle i wireddu ei botensial llawn

Sut y byddwn yn mesur llwyddiant:

- dadansoddiad o anghenion hyfforddiant
- adborth parhaus gan staff a rhwydweithiau cydraddoldeb yn y gweithle

Byddwn yn cyflawni'r amcan hwn drwy'r dulliau a ganlyn:

Cefnogi ein gweithlu talentog

Yn unol â'n Strategaeth Pobl, rydym yn cydnabod bod pob aelod o staff, waeth beth fo'i gefndir, yn haeddu gwireddu ei lawn botensial a symud ymlaen yn ei yrfa. Rydym yn cydnabod bod anghenion ac arddulliau dysgu yn amrywio fesul unigolyn, ond gallai fod achosion lle byddai pobl sy'n rhannu nodwedd warchodedig yn elwa ar rannu gweithgareddau dysgu a datblygu. Gan weithredu ar adborth o'n rhwydweithiau cydraddoldeb yn y gweithle, byddwn yn cyflawni gofynion ar gyfer hyfforddi a mentora gan fodelau rôl sy'n rhannu'r un nodweddion gwarchodedig ag aelodau o'r rhwydwaith fel bod ganddynt ddealltwriaeth o'r heriau y gallai pobl eu hwynebu. Byddwn hefyd yn annog pobl aelod o staff i fanteisio ar y cyfle i ddatblygu cynlluniau uchelgais gyrfa.

Cydnabod tangynrychiolaeth yn ein gweithlu a mynd i'r afael â hynny

Trwy gydol oes ein cynllun gweithredu cydraddoldeb blaenorol, gwnaethom nodi a cheisio mynd i'r afael â thueddiadau a oedd yn dod i'r amlwg o'n data ar gydraddoldeb y gweithlu a recriwtio. Mae ein data ar amrywiaeth ym maes recriwtio a'r gweithlu wedi dangos ein bod yn recriwtio staff BME a staff ag anableddau yn llwyddiannus ar lefel mynediad, ond mae'n ymddangos eu bod yn wynebu rhwystrau rhag symud ymlaen i swyddi uwch. Rydym yn gweithio gyda'n rhwydwaith cydraddoldeb yn y gweithle REACH (Hil, Ethnigrwydd a Threftadaeth Ddiwylliannol) ac Embrace, ein rhwydwaith yn y gweithle ar gyfer anabledd, i nodi camau i gefnogi staff BME a staff ag anableddau a datblygiad eu gyrfa. Y brif flaenoriaeth yn ystod oes y strategaeth hon fydd parhau i fynd i'r afael â'r anghydbwysedd yng nghynrychiolaeth cydweithwyr BME a chydweithwyr anabl yn enwedig ar lefel uwch reolwyr ac yn uwch na hynny.

Felly rydym wedi nodi'r angen i gael dull strategol, hyblyg o nodi lle mae angen i ni fynd i'r afael â thangynrychioliaeth pan fydd yn digwydd yn ein gweithlu. Gwnawn hyn drwy gefnogi ein staff presennol, a thrwy addasu ein trefniadau i ddenu ymgeiswyr wrth recriwtio, pan fo angen, gan archwilio gweithgareddau allgymorth ym maes cyflogaeth a ph'un a fyddai'n fuddiol archwilio a defnyddio mentrau gweithredu cadarnhaol. Byddwn hefyd yn parhau i adolygu ein prosesau recriwtio a dethol cyffredinol i nodi a dileu unrhyw rwystrau rhag cynhwysiant. Drwy gydol y broses o weithredu ein Cynllun Cydraddoldeb blaenorol, daeth yn glir bod angen dull strategol arnom ar gyfer allgymorth ym maes recriwtio a bod angen ystyried ffyrdd y gallem weithio gyda phartneriaid allanol i gynnig lleoliadau gwaith, trefniadau cysgodi swyddi, a'n cynllun prentisiaeth i ddarpar gyflogeion.

Casglu a defnyddio data amrywiaeth i nodi a mynd i'r afael ag anghydraddoldeb

Byddwn yn casglu, dadansoddi, cyhoeddi a gweithredu ar dueddiadau o'n data ar amrywiaeth ym maes y gweithlu, recriwtio a chyflog cyfartal er mwyn hybu cynhwysiant. Byddwn yn sicrhau bod camau gwella yn cael eu seilio ar dystiolaeth o angen. Bydd y data y byddwn yn eu casglu a'u gwerthuso yn cael eu defnyddio i fesur pa mor effeithiol yw ein hymdrechion i fynd i'r afael ag anghydraddoldeb.

Amcan Pump: Cysylltiadau â nodau strategol a gweithgareddau cysylltiedig Comisiwn y Cynulliad:

– **defnyddio adnoddau'n ddoeth**
meithrin gallu ein pobl ac integreiddio amrywiaeth a chynhwysiant yn y broses o wneud penderfyniadau, cynllunio gwasanaethau a darparu gwasanaethau.

06. Rôl a Chyfrifoldebau

Byddwn yn sicrhau bod staff Comisiwn y Cynulliad yn ymwybodol o'u cyfrifoldebau wrth weithredu’r strategaeth hon. Mae’r prif gyfrifoldebau’n cynnwys y rhai a ganlyn:

– cyfrifoldeb uwch reolwyr i arddangos arweinyddiaeth gynhwysol a hyrwyddo amrywiaeth a chynhwysiant;

– cyfrifoldeb rheolwyr llinell i arwain timau mewn modd cynhwysol, gan sicrhau y gall unigolion wireddu eu llawn botensial a gallu;

– cyfrifoldeb pob aelod o staff i ddarparu gwasanaeth sy'n gynhwysol a hygyrch, yn enwedig staff rheng flaen a'u rolau yn ymgysylltu â phobl yn y lle cyntaf;

– cyfrifoldeb staff sy'n cynllunio a chyflawni newidiadau mewn polisïau, swyddogaethau a phrosiectau ac ati i ddangos eu bod wedi cynnwys ystyriaethau amrywiaeth, cynhwysiant a chydraddoldeb yn eu gwaith (drwy asesiad o effaith ar gydraddoldeb);

– a

– chyfrifoldeb y Tîm Amrywiaeth a Chynhwysiant i helpu staff i weithredu'r strategaeth hon a chydlynu'r trefniadau ar gyfer monitro a chyflwyno adroddiadau.

Byddwn yn sicrhau bod Aelodau’r Cynulliad yn ymwybodol o'u cyfrifoldebau fel cyflogwyr a chynrychiolwyr etholedig mewn perthynas â Deddf Cydraddoldeb 2010 a deddfwriaeth berthnasol arall. Gwneir hyn drwy ddarparu taflenni gwybodaeth, papurau briffio, cyngor parhaus, a, pan fo angen, darparu gweithgareddau datblygiad proffesiynol parhaus sy'n ymwneud ag amrywiaeth .

07. Monitro, Mesur Llwyddiant a Chyflwyno Adroddiadau Cynnydd

Bydd y Strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant yn weithredol o 2017 tan ddiwedd y Pumed Cynulliad ym mis Ebrill 2021. Byddwn yn defnyddio dangosyddion perfformiad allweddol a data allweddol eraill i fesur llwyddiant ac yn cyflwyno adroddiadau dangosfwrdd rheolaidd i'r Bwrdd Rheoli i olrhain gweithrediad ein strategaeth. Byddwn hefyd yn llunio ac yn cyhoeddi Adroddiad Amrywiaeth a Chynhwysiant Blynyddol ar ddiwedd pob blwyddyn ariannol. Bydd uwch dîm rheoli Comisiwn y Cynulliad a'r Comisiwn ei hun yn ystyried pob adroddiad cyn ei gyhoeddi. Byddwn hefyd yn parhau i gynnal adolygiadau cymheiriaid mewnol ac allanol a bydd Comisiynydd y Cynulliad sydd â chyfrifoldeb portffolio dros amrywiaeth a chynhwysiant yn cael y wybodaeth ddiweddaraf yn rheolaidd.

Ochr yn ochr â'n Hadroddiad Amrywiaeth a Chynhwysiant Blynyddol, byddwn yn cyhoeddi data monitro amrywiaeth ym maes y gweithlu, recriwtio a chyflog cyfartal. Byddwn hefyd yn cyhoeddi gwybodaeth yn ymwneud â'r asesiadau o effaith ar gydraddoldeb a gynhaliwyd.

Y prif ddull o sicrhau bod gwybodaeth ar gael o ran ein Strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant fydd drwy ein tudalennau Amrywiaeth a Chynhwysiant ar y we. Cysylltwch â ni, fodd bynnag, os oes angen unrhyw wybodaeth mewn fformat arall.

Atodiad Un: Ein Dyletswyddau Cyfreithiol mewn Perthynas ag Amrywiaeth, Cynhwysiant a Chydraddoldeb

Deddf Llywodraeth Cymru 2006

Mae Deddf Llywodraeth Cymru 2006 yn datgan y dylai swyddogaethau Comisiwn y Cynulliad a thrafodion Cynulliad Cenedlaethol Cymru gael eu cynnal gan roi ystyriaeth briodol i'r egwyddor y dylai fod cyfle cyfartal i bawb.

Deddf Cydraddoldeb 2010

O dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010, ystyrir Comisiwn y Cynulliad yn gorff cyhoeddus heb ei ddatganoli. Mae hyn yn golygu bod gennym gyfrifoldebau, fel sefydliad, o dan Ddyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus a osodwyd gan Lywodraeth y DU. Pan fo angen, gallwn ragori ar ein cyfrifoldebau o dan ddyletswyddau'r DU wrth ymateb i anghenion ein sefydliad a'r bobl yr ydym yn rhyngweithio â hwy.

Mae ein Strategaeth yn cydnabod bod Deddf Cydraddoldeb 2010 yn rhoi dyletswydd gyffredinol ar Gomisiwn y Cynulliad i:

- dileu gwahaniaethu, aflonyddwch ac erledigaeth anghyfreithlon yn seiliedig ar nodweddion gwarchodedig, sef oedran, anabledd, ailbennu rhywedd, priodas a phartneriaeth sifil, beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd a chred, rhyw a thueddfryd rhywiol;
- datblygu cyfle cyfartal rhwng y bobl sy'n rhannu nodwedd warchodedig berthnasol a'r bobl nad ydynt yn ei rhannu; a
- meithrin cydberthnasau da rhwng y bobl sy'n rhannu nodwedd warchodedig a'r bobl nad ydynt yn ei rhannu.

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn ei gwneud yn ofynnol i Gomisiwn y Cynulliad gyhoeddi data monitro ac ystyried effaith penderfyniadau a pholisïau o safbwynt cydraddoldeb. Gwnawn hyn yn ein prosesau blynyddol ar gyfer cyflwyno adroddiadau. Rhoddir manylion y prosesau hyn yn adran saith y strategaeth hon.

At ddibenion Deddf Cydraddoldeb 2010, nid yw'r Gymraeg wedi'i chynnwys fel nodwedd warchodedig. Fodd bynnag, mae Deddf Cynulliad Cenedlaethol Cymru (Ieithoedd Swyddogol) 2012 yn gosod dyletswydd ar y Cynulliad i lunio a gweithredu Cynllun Ieithoedd Swyddogol. Mae'r Cynllun yn nodi sut y byddwn yn cyflawni ein dyletswydd statudol i ddarparu gwasanaethau dwyieithog i Aelodau'r Cynulliad a'u staff; pobl Cymru a staff Comisiwn y Cynulliad.

Trwy gydol oes y strategaeth, gellir ei haddasu pan fo angen er mwyn ystyried unrhyw ofynion deddfwriaethol sy'n newid.