

Strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant Comisiwn y Senedd: 2022-26

Mehefin 2023



Senedd Cymru yw'r corff sy'n cael ei ethol yn ddemocrataidd i gynrychioli buddiannau Cymru a'i phobl. Mae'r Senedd, fel y'i gelwir, yn deddfu ar gyfer Cymru, yn cytuno ar drethi yng Nghymru, ac yn dwyn Llywodraeth Cymru i gyfrif.

Gallwch weld copi electronig o'r ddogfen hon ar wefan y Senedd:

www.senedd.cymru

Gellir cael rhagor o gopiau o'r ddogfen hon mewn ffurfiau hygyrch, yn cynnwys Braille, print bras, fersiwn sain a chopïau caled gan:

Senedd Cymru
Bae Caerdydd
CF99 1SN

Ffôn: **0300 200 6565**

© Hawlfraint Comisiwn y Senedd 2023

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 y Senedd sy'n berchen ar hawlfraint y deunydd a rhaid nodi teitl y ddogfen.

Strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant Comisiwn y Senedd: 2022-26

Mehfin 2023





Cynnwys

Ein gweledigaeth	6
Amdanom ni	9
Ein sefydliad	10
Ein gwerthoedd	11
Ein hegwyddorion arweiniol	12
Ein blaenoriaethau	15
Ein taith hyd yn hyn	17
Ein cynnydd	19
Mae Amrywiaeth a Chynhwysiant yn sail i'n gweithgareddau pob dydd a'n cynllunio strategol	20
Arweinyddiaeth a diwylliant sy'n cael eu harwain gan werthoedd.....	22
Lle cynrychioliadol, cynhwysol i weithio ynddo	24
Senedd hygyrch, gynhwysol i bobl Cymru	28
Y camau nesaf.....	31
Monitro cynnydd a mesur llwyddiant.....	32
Ein hymrwymiad	37

Ein gweledigaeth

Rydym yn cyhoeddi strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant y Chweched Senedd yn dilyn cyfnod digynsail.

Mae'r pandemig wedi dysgu pethau newydd i ni am Amrywiaeth a Chynhwysiant.

Rydym wedi treulio'r ddwy flynedd ddiwethaf yn addasu gwasanaethau ac yn eu darparu mewn ffordd wahanol er mwyn cefnogi'r gwaith o ymgymryd â Busnes y Senedd mewn modd dynamig. Rydym newid y ffordd rydym yn cyfathrebu ac yn ymgysylltu â'r cyhoedd er mwyn i'r Senedd allu parhau i gyrraedd pobl Cymru, ble bynnag maent wedi'u lleoli a beth bynnag eu

hamgylchiadau. Rydym hefyd wedi cefnogi ein gilydd - Aelodau, eu staff, cydweithwyr a chontractwyr y Comisiwn - gan gynnal ein gilydd a'n sefyllfaoedd gwahanol, newidiol, gan gydnabod a diwallu ein hanghenion amrywiol gydag ystwythder, a sicrhau bod cynhwysiant wrth wraidd y gwaith o ddarparu gwasanaethau rhagorol.

Rydym wedi dysgu bod ein gwerthoedd sefydliadol yn ystyrlon ac yn real; rydym wedi dysgu mai ein hamrywiaeth yw ein cryfder, ac y bydd mwy o amrywiaeth

yn ein gwneud yn gryfach fyth; ac rydym wedi dysgu y gallwn wneud pethau'n wahanol iawn. Mae'r gwersi hyn yn cynnig cyfleoedd newydd i sicrhau rhagor o amrywiaeth; parhau i weithio i greu partneriaethau newydd sy'n sbarduno cynhwysiant; a bod yn feiddgar wrth ailgynllunio a chyfathrebu cyfleoedd i weithio i Gomisiwn y Senedd nawr ac yn y dyfodol.

Mae ein gweledigaeth, sef cynrychioli'r bobl rydym yn eu gwasanaethu - gan sicrhau ein

bod yn amrywiol, o ran darparu gwasanaethau, o ran ymgysylltu, ac yn ein gweithlu; a'n bod yn gynhwysol, gan wrando ar bob llais a'i gynnwys - yn ddigon syml. Rydym wedi ymrwymo i gyflawni mwy dros y pum mlynedd nesaf, gan sicrhau newid cadarnhaol a chynaliadwy. Gyda'n gilydd, gallwn gyflawni unrhyw beth.



Manon Antoniazzi

Prif Weithredwr a Chlerc y Senedd



Joyce Watson AS

Comisiynydd y Senedd sy'n gyfrifol am gyflogeion a chydaddoldeb



Amdanom ni



Ein sefydliad

Mae Comisiwn y Senedd yn sefydliad sy'n cael ei arwain gan werthoedd ac sy'n gyfrifol am ddarparu eiddo, staff a gwasanaethau i gefnogi Aelodau o'r Senedd.

Pwy ydym ni a beth rydym yn ei wneud

Mae Comisiwn y Senedd yn gwasanaethu'r Senedd i hwyluso ei llwyddiant hirdymor fel senedd gref, hygyrch, gynhwysol a blaengar sy'n gweithredu'n effeithiol ar gyfer pobl Cymru. Yr enw a roddir ar gorff corfforaethol y Senedd yw Comisiwn y Senedd, sy'n gyfrifol am ddarparu eiddo, staff a gwasanaethau i gefnogi Aelodau o'r Senedd.

Mae'r Comisiwn yn cynnwys y Llywydd, a phedwar Aelod arall a enwebir gan y prif bleidiau gwleidyddol. Prif Weithredwr a Chlerc y Senedd sy'n arwain cydweithwyr y Comisiwn.

Ein Gwerthoedd

Mae ein gwerthoedd wrth wraidd yr hyn a wnawn ac fe'u defnyddir i lywio'r penderfyniadau a wnawn a sut rydym yn rhyngweithio â'n cwsmeriaid a'n gilydd bob dydd.

Dyma sut rydym yn meithrin cydberthnasau ac yn sicrhau mai Comisiwn y Senedd yw'r lle gorau posibl i weithio ynddo.



PARCH

—
Rydym yn gynhwysol ac yn garedig, ac rydym yn gwerthfawrogi cyfraniadau ein gilydd wrth ddarparu gwasanaethau rhagorol



ANGERDD

—
Rydym yn bwrpasol wrth gefnogi democratiaeth, gan dynnu ynghyd i wneud gwahaniaeth i bobl Cymru



BALCHDER

—
Rydym yn arddel arloesedd ac yn dathlu ein llwyddiannau fel tîm

UN TÎM YDYM NI

Ein hegwyddorion arweiniol

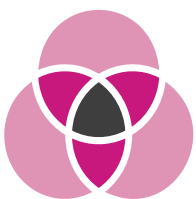
Bydd ein strategaeth yn ein helpu i ddatblygu ar yr hyn yr ydym wedi'i wneud i gyflawni ein tair strategaeth cydraddoldeb blaenorol, i sicrhau bod ystyriaethau o ran amrywiaeth, cynhwysiant, a chydaddoldeb yn cael eu cynnwys ym mhopeth a wnawn.

Wrth gyflawni ein strategaeth, byddwn yn cael ein harwain gan yr egwyddorion a ganlyn:



Mae'r hyn a wnawn yn seiliedig ar dystiolaeth a chamau gweithredu

Rydym yn defnyddio data o ffynonellau amrywiol fel data recriwtio, gweithlu a chyflogau, gweithgareddau ymgysylltu â gweithwyr fel ein Harolwg Pobl Blynyddol, arolygon pwls a gweithgareddau ymgysylltu eraill. Pan nodir gwahaniaethau, cymerir camau i fynd i'r afael â hwy.



Rydym yn mabwysiadu ymagwedd croestoriadol tuag at amrywiaeth a chynhwysiant

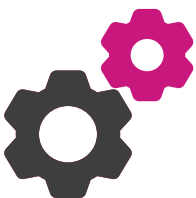
Rydym yn cydnabod y gall nodweddion pobl, er enghraifft, rhyw, ethnigrwydd ac anabledd, orgyffwrdd a rhoi'r unigolyn neu grŵp dan anfantais mewn sawl ffordd.

Byddwn yn defnyddio yr hyn rydym yn ei ddysgu o ddata a phrofiadau ein cydweithwyr yn y rhwydweithiau gweithle, cydweithwyr ehangach a phartneriaid allanol i archwilio sut y gallem wneud pethau'n wahanol.



Rydym yn mesur cynnydd drwy edrych ar newid mewn ymddygiad

Rydym yn ceisio deall ein hymgeiswyr, ein gweithlu a'n dinasyddion wrth iddynt ymgysylltu â gwaith y Senedd.



Mae amrywiaeth a chynhwysiant yn rhan annatod o'n gwaith o ddydd i ddydd a'n cynllunio strategol

Rydym yn sicrhau bod amrywiaeth a chynhwysiant yn cael eu cynnwys ym mhob agwedd ar ein fframwaith llywodraethu a gwneud penderfyniadau.



Rydym yn gyfrifol ac yn atebol

Rydym yn sicrhau bod pob cydweithiwr yn deall ei rôl unigol ac yn teimlo y gall gyfrannu at angerdd ac egni ar y cyd i feithrin gweithle cynhwysol.

Mae Datganiad o Fwriad ar y Cyd y Senedd ynghylch Urddas a Pharch yn nodi'r hyn a ddisgwylir o ran ymddygiad cynhwysol a byw yn unol â'n gwerthoedd pob dydd.



Ein blaenoriaethau

Rydym am adeiladu ar ein llwyddiannau dros y blynyddoedd diwethaf. Dros y pedair blynedd nesaf byddwn yn canolbwyntio ar y pedair blaenoriaeth a gan-lyn, lle hoffem wneud cynnydd yn gynt



Mae Amrywiaeth a Chynhwysiant yn sail i'n gweithgareddau pob dydd a'n

cynllunio strategol

Mae ein sefydliad yn rhoi gwerth ar amrywiaeth ac yn blaenoriaethu cynhwysiant, gan ei gynnwys ym mhob agwedd ar ein gwaith.



Lle cynrychioliadol, cynhwysol i weithio ynddo

Mae ein gweithlu'n adlewyrchu'r

gymdeithas y mae'r Senedd yn ei gwasanaethu ac mae'n gynrychioliadol ar bob lefel yn ein sefydliad.

Mae'r ystod ehangaf o bobl yn ystyried Comisiwn y Senedd fel darpar gyflogwr deniadol sy'n cynnig profiad unigryw, gwerth chweil i weithwyr yn gweithio wrth galon democratiaeth yng Nghymru.

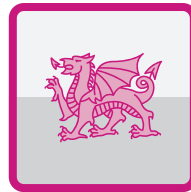
Mae ein cydweithwyr yn teimlo eu bod yn cael eu hannog a'u cefnogi i wireddu eu llawn botensial.



Arweinyddiaeth a diwylliant sy'n cael eu harwain gan werthoedd

Mae ein holl

gydweithwyr yn deall eu rôl o ran hyrwyddo cynhwysiant a meithrin gweithle ac amgylchedd seneddol cynhwysol. Mae staff uwch yn fwy atebol am gyflawni'r strategaeth hon.



Senedd gynhwysol, hygyrch i bobl Cymru

Mae'r Senedd yn sefydliad cynhwysol a

hygyrch sy'n nodi ac yn cael gwared ar unrhyw rwystrau sy'n atal dinasyddion rhag cymryd rhan yn ei waith mewn ffordd sy'n ystyrlon iddynt.

Mae pobl Cymru yn deall gwaith y Senedd a sut y gallai effeithio arnynt hwy a'u cymunedau.



Ein taith hyd yn hyn





Ein cynnydd

Yn deillio o'n Strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant ddiwethaf, rydym yn cydnabod lle gwnaethom gynnydd o ran gwella cynhwysiant yn y Bumed Senedd.



Adolygu ac addasu ein prosesau recriwtio a'n dull allgymorth i fod yn fwy cynhwysol, gan arwain at gynnydd mewn ceisiadau gan bobl o leiafrifoedd ethnig, pobl draws, LGBTQ+, a phobl anabl a oedd wedi'u tangynrychioli ymhlith ein hymgeiswyr.



Cynyddu ein gweithgarwch allgymorth ac ymgysylltu i gyflwyno lleisiau newydd a gwahanol, fel rhan o waith ymgysylltu â phwyllgorau a'n gwaith cyfnewid gwybodaeth.



Hyrwyddo cynhwysiant y tu allan i Gymru, gan rannu ein profiadau â seneddau ledled y byd.



Ennill achrediad a chydabyddiaeth gan nifer o sefydliadau allanol i ddathlu ein gwerthoedd a'n gweithgareddau cynhwysol i wella cynhwysiant.



Datblygu'r diwylliant sefydliadol i fod yn fwy cynhwysol i'n holl staff, drwy ein gwerthoedd, adolygiadau polisi, gwaith codi ymwybyddiaeth a hyfforddiant, a chefnogi datblygiad rhwydweithiau cydraddoldeb yn y gweithle.



Gweithredu Aseidiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb ymhellach ar draws y sefydliad fel bod ein prosiectau a'n prosesau newid yn ystyried cynhwysiant.



Mynd ati i greu cyfleoedd a phartneriaethau newydd i wneud ein gweithlu'n fwy amrywiol.

Mae Amrywiaeth a Chynhwysiant yn sail i'n gweithgareddau pob dydd a'n cynllunio strategol

Yn bennaf gyfrifol: Pennaeth Adnoddau Dynol a Chynhwysiant

Byddwn yn:

Gwneud ein strategaethau'n gydnaws â'n rhaglenni gwaith

- Gwneud ein Strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant yn gydnaws â'n strategaethau eraill a'n Cynllun Cyflawni Corfforaethol. Cyhoeddi cynllun cyflawni blynyddol ar gyfer gweithgareddau amrywiaeth a chynhwysiant.
- Sefydlu Bwrdd Amrywiaeth a Chynhwysiant amlddisgyblaeth, cynrychioliadol sy'n atebol i Gomisiynydd y Senedd sy'n gyfrifol am weithwyr a chydaddoldeb. Bydd y Bwrdd yn cynnig cynllunio strategol a goruchwyliaeth ar gyfer blaenoriaethau amrywiaeth a chynhwysiant y Comisiwn.
- Helpu meysydd gwasanaeth i gyfathrebu a chydweithio, a thimau i ddeall sut mae eu ffrydiau gwaith yn bwydo i mewn i waith timau eraill drwy Gynllun Cyflawni Corfforaethol blynyddol newydd. Mae'r sefydliad yn gweithio o dan lens amrywiaeth a chynhwysiant gyffredin.

Cefnogi perchnogaeth ac atebolrwydd am gyflawni'r strategaeth

- Sicrhau bod yr aelodau o'n Bwrdd Gweithredol yn atebol am y strategaeth hon a blaenoriaethau dilynol sy'n cael eu hadlewyrchu yng nghynlluniau gwasanaeth y cyfarwyddiaethau.
- Nodi prosiectau a gweithgareddau sy'n gofyn am asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb a hyfforddi a chefnogi cydweithwyr i'w datblygu a'u cyhoeddi.

Gwneud gwell defnydd o'n data

- Parhau i ddatblygu ein dull o baratoi ein hadroddiadau monitro blynyddol drwy nodi gweithgareddau 'cudd' y sefydliad o ran casglu data amrywiaeth a chynhwysiant a chroesgyfeirio setiau data i ddwysáu ein dealltwriaeth a chefnogi atebion â ffocws.

Gweithio gyda phartneriaid allanol i barhau i wella

- Gweithio gyda phartneriaid strategol i herio ein gwaith ar draws y nodweddion gwarchoddedig, estyn allan i grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol, a rhoi cyngor arbenigol ychwanegol lle bo angen.
- Parhau i ystyried amrywiaeth a chynhwysiant wrth brynu nwyddau a gwasanaethau. Monitro ac annog amrywiaeth o ran cyflenwyr.
- Cynnal gwiriadau rheolaidd o hygyrchedd ein hystâd, drwy asesiadau rheolaidd o'r effaith ar gydraddoldeb a, lle bo angen, archwiliadau hygyrchedd.

Arweinyddiaeth a diwylliant sy'n cael eu harwain gan werthoedd

Yn bennaf gyfrifol: Pennaeth Adnoddau Dynol a Chynhwysiant

Mae ein holl gydweithwyr yn deall eu rôl o ran hyrwyddo cynhwysiant a meithrin gweithle cynhwysol ac amgylchedd seneddol. Mae mwy o atebolrwydd a rennir ar gyfer cyflawni'r strategaeth hon.

Byddwn yn:

Datblygu a pharatoi ein gilydd ar gyfer gwelliant parhaus

- Datblygu a rhannu hyfforddiant wedi'i adfywio mewn perthynas ag amrywiaeth a chynhwysiant i bob aelod o deulu Comisiwn y Senedd a sicrhau eu bod yn deall eu rôl o ran helpu i gyflawni'r strategaeth hon. Mae hyn yn orfodol a chaiff ei ymgorffori ar draws y cylch bywyd cyflogeion: o'r cam denu, recriwtio, cynefino, datblygu staff, ymgysylltu, hyd at ymadael. Bydd hyfforddiant yn cynnwys enghreifftiau ymarferol o sut i fynd i'r afael ag unrhyw ymddygiad nad yw'n gynhwysol a/neu nad yw'n cyd-fynd â'n gwerthoedd sefydliadol.
- Rhoi'r dulliau a'r hyder i gydweithwyr fynd ati i feithrin diwylliant seicolegol ddiogel a chynhwysol, lle rydym yn gwerthfawrogi ein cyfraniad ein gilydd ac yn denu, yn datblygu ac yn cadw amrywiaeth o sgiliau, safbwyntiau a thalentau. Mae cydweithwyr wedi'u hyfforddi fel rheolwyr a chyfeillion gyda gwybodaeth am fod yn gyfeillion, braint, cynhwysiant ymwybodol a deallusrwydd diwylliannol i alluogi diwylliant lle mae pawb yn perthyn.
- Datblygu ein diwylliant o fod yn gyfeillion drwy helpu i wneud dysgu ynghylch amrywiaeth a chynhwysiant a'r ymddygiadau cysylltiedig yn amcan rheoli perfformiad naturiol i'r holl staff.
- Llunio fframwaith ymddygiadol newydd sy'n seiliedig ar ein gwerthoedd sefydliadol ac sy'n cefnogi recriwtio, rheoli perfformiad a chamu ymlaen yn eich gyrfa/rheoli gyrfa

Cefnogi ac annog lleisiau amrywiol

- Cryfhau ein rhwydweithiau gweithle, eu cefnogi gyda'u fframweithiau llywodraethu, darparu canllawiau gweithredol, a datblygiad proffesiynol parhaus ar gyfer cadeiryddion, hyrwyddwyr ac aelodau'r rhwydweithiau, gyda chefnogaeth y Bwrdd Amrywiaeth a Chynhwysiant. Byddwn yn rhoi'r amser sydd ei angen arnynt i ddylanwadu ar ein cyflawniadau a'u cefnogi.
- Creu cyfleoedd i gasglu'r ystod ehangaf o wybodaeth a safbwyntiau yn fewnol ac yn allanol er mwyn dylanwadu'n gadarnhaol ar y ffordd rydym yn cynllunio gwasanaethau a pholisïau. Gweithle lle mae syniadau'n llifo, lle gall pawb, ar unrhyw lefel, gyfrannu a siarad a gweld bod eu mewnbwn yn cael ei werthfawrogi, ei gydnabod a'i ystyried.
- Mynd atin weithredol i ddathlu'r gwelliannau o ran perfformiad a gyflawnwyd o ganlyniad i'n harferion cynhwysol a'n cynrychiolaeth amrywiol, a defnyddio'r gwersi hyn i barhau i gynllunio a gwella polisïau, prosiectau a gwasanaethau.
- Cynnal arolygon rheolaidd â chydweithwyr (Arolygon 'Pwls' a Phobl) i fonitro a nodi tueddiadau a dathlu neu ymyrryd i gefnogi cynhwysiant.
- Parhau i gynnwys cwestiynau monitro amrywiaeth a chynhwysiant yn ein harolwg blynyddol o bobl, yr arolwg Urddas a Pharch ac arolygon pwls i nodi unrhyw dueddiadau neu faterion y gellir tynnu sylw atynt a gweithredu ar unrhyw wahaniaethau a nodir.

Lle cynrychioliadol, cynhwysol i weithio ynddo

Yn bennaf gyfrifol: Pennaeth Adnoddau Dynol a Chynhwysiant

Mae ein gweithlu'n adlewyrchu'r gymdeithas y mae'r Senedd yn ei gwasanaethu ac mae'n gynrychioliadol ar bob lefel yn ein sefydliad.

Mae'r ystod ehangaf o bobl yn ystyried Comisiwn y Senedd fel darpar gyflogwr deniadol sy'n cynnig profiad unigryw, gwerth chweil i weithwyr yn gweithio wrth galon democratiaeth yng Nghymru. Mae cydweithwyr yn teimlo eu bod yn cael eu hannog a'u cefnogi i wireddu eu llawn botensial drwy gydol eu cyflogaeth gyda ni.

Byddwn yn:

Gwneud ein strategaethau'n gydnaws â'n rhaglenni gwaith gan ddefnyddio ein data

- Sicrhau bod dulliau cynllunio'r gweithlu'n cael eu defnyddio i gefnogi datblygiad ein cydweithwyr presennol tra'n denu talent newydd o'r ffynonellau mwyaf eang gan ddefnyddio data ac adborth i gynllunio ein polisiau a'n prosesau.
- Archwilio lle mae ymgeiswyr ar draws y nodweddion gwarchoddedig yn gadael y broses recriwtio; yn benodol, adolygu cyfraddau trosi o'r cais i'r cyfweliad ac o'r cyfweliad i'r cynnig swydd. Defnyddio'r wybodaeth hon i wella prosesau a dileu unrhyw rwystrau posibl. Adolygu data recriwtio yn rheolaidd (ar gyfer ymgeiswyr mewnol ac ymgeiswyr allanol) a gweithio gyda rhwydweithiau gweithle i ddefnyddio syniadau o'u profiadau bywyd a phartneriaid allanol i nodi arferion gorau ac addasu prosesau yn unol â hynny.
- Casglu adborth parhaus gan ymgeiswyr a rheolwyr penodi i helpu i lywio a gwella ein prosesau recriwtio. Mynd ati i ddefnyddio ein data Cyfweliadau Ymadael a'n Harolwg Pobl i wella ein dull o sicrhau cynhwysiant a gweithlu amrywiol.
- Gan ddefnyddio ein Strategaeth Adnoddau a'n Strategaeth Pobl fel sbardun, parhau i fonitro dosbarthiad a thangynrychiolaeth cydweithwyr o leiafrifoedd ethnig a chydweithwyr anabl ar lefelau uwch yn ein gweithlu.

- Pan fyddwn yn rhoi ymgyrchoedd recriwtio ar gontract allanol ar gyfer uwch gydweithwyr y Comisiwn ac ar gyfer Penodiadau Cyhoeddus/y Goron (mae gennym gyfrifoldeb am rheoli ymgyrchoedd a phenodiadau ar eu cyfer) rydym yn gweithio gyda'n partneriaid chwilio gweithredol i ehangu'r ffynonellau talent, ochr yn ochr â'n trefniadau hysbysebu ac allgymorth arferol. Byddwn yn casglu ac yn dadansoddi data amrywiaeth gyda'r ymgyrchoedd hyn i lywio'r gwaith o gynllunio ymgyrchoedd a, lle y bo'n briodol, yn cyhoeddi'r data hwn, yn unol â chyfraith diogelu data.
- Annog cydweithwyr i ddatgan eu data amrywiaeth i'w galluogi i gael dealltwriaeth aeddfed a chefnogi strategaethau talent effeithiol.
- Parhau i fonitro a, lle bo angen, cymryd camau i fynd i'r afael ag unrhyw fylchau cyflog yn seiliedig ar rywedd, ethnigrwydd ac anabledd. Byddwn yn gwneud hyn drwy recriwtio mewn modd cynhwysol a datblygu'r ystod bresennol, amrywiol o dalent yn ein gweithlu a chynnal archwiliadau cyflog cyfartal rheolaidd.
- Monitro anfantais economaidd-gymdeithasol ymgeiswyr a'n gweithlu, i gael cipowlg a allai lywio'r broses o wneud penderfyniadau a chynllunio gwasanaethau. Casglu gwybodaeth o ddata croestoriadol a gweithredu'n unol â hynny e.e. o ran hysbysebu, denu, a chynllunio prosesau.

Dysgu gwersi o ffyrdd newydd o weithio

- Parhau i weithredu prosesau recriwtio ystwyth a chynhwysol boed yn rhithwir, neu'n wyneb yn wyneb, gan ystyried ein gwerthoedd sefydliadol.
- Ailgynllunio rolau, dyluniad sefydliadol, strwythurau ac arferion gwaith yn y fath fodd fel ei fod yn cefnogi datblygiad gwasanaethau rhagorol ac ymatebol yn barhaus, ac yn creu cyfleoedd ar gyfer yr amrywiaeth a'r cynhwysiant mwyaf, yn enwedig mewn cymunedau sy'n cael eu tangynrychioli o fewn gweithlu'r Comisiwn.

Canolbwyntio ar ein brand fel cyflogwr i ehangu ein cyrhaeddiad

- Canolbwyntio ar dalent newydd, amrywiol drwy gyrchu o wahanol ffynonellau, dod o hyd i ymgeiswyr sy'n anodd eu cyrraedd, datblygu brand fel cyflogwr a dod o hyd i/llunio asesiadau cynhwysol.
- Adnewyddu'r pecyn cymorth hyfforddiant ar gyfer Rheolwyr Recriwtio ac ail-hyfforddi'r rheolwyr hyn yn rheolaidd ar adegau priodol.
- Adnewyddu canllawiau ymgeiswyr a straeon gweithwyr ar ein tudalennau gyrfaedd ar y wefan.
- Adolygu dulliau dylunio asesiadau a threialu gwahanol ddulliau ar gyfer gwahanol swyddi gan ddefnyddio dull unigol o hysbysebu ac allgymorth ar gyfer pob swydd wag.
- Datblygu egwyddorion recriwtio newydd sy'n ategu ein polisi presennol i fanteisio i'r eithaf ar arferion recriwtio cynhwysol, cael gwared ar ragfarn ddiarwybod a gweithio gyda rheolwyr penodi i greu swyddi a disgrifiadau swydd cynhwysol.
- Adolygu trefniadau cynefino i sicrhau cynhwysiant mewn amodau gwaith rhithwir/hybrid.
- Ymgysylltu â phartner strategol ac ennill Statws Arweinydd Hyderus o ran Anabledd.
- Cysylltu ein brand fel cyflogwr â gweithgareddau Cyfathrebu, Ymgysylltu ac Allgymorth gan gydweithio â phartneriaid strategol i gyrraedd ystod eang o gymunedau y tu allan i Gomisiwn y Senedd.

Canolbwyntio ar ein rhaglenni datblygu mewnol i hybu amrywiaeth

- Gan ddefnyddio ein Strategaeth Rheoli Talent fel ysgogwr, ail-ddychmygu ein dull gweithredu o ran rheoli talent (datblygu a dilyniant) a galluogi cydweithwyr i gael rhagor o gyfleoedd datblygu a symudedd yn fewnol a theilwra cefnogaeth i gydweithwyr sydd wedi'u tangynrychioli ar lefel uwch yn y gweithlu.
- Cefnogi rheolwyr llinell i ryddhau cydweithwyr ar secondiad pryd a lle y gallai fod cyfyngiadau ar gyfleoedd am gynnydd fertigol.
- Cynnig hyfforddiant gyrfa/sesiynau gyrfa a dull gweithredu unigol i bobl o fewn rhwydweithiau a'r gweithlu ehangach sy'n dangos diddordeb mewn datblygu eu gyrfa.
- Gweithio gyda Seneddau eraill, adolygu ein Fframwaith Cymwyseddau a'r canllawiau sy'n cefnogi adnoddau ystwyth a rheoli talent.
- Gweithredu a dysgu oddi wrth Ymlaen, sef ein Rhaglen Interniaeth Graddedigion o Leiafrifoedd Ethnig, fel dull mynediad gwahanol i'r sefydliad (sef menter talent cynnar).

Senedd hygyrch, gynhwysol i bobl Cymru

Yn bennaf gyfrifol: Cyfarwyddwr Ymgysylltu a Chyfarwyddwr Busnes y Senedd

Mae'r Senedd yn sefydliad cynhwysol a hygyrch sy'n nodi ac yn cael gwared ar unrhyw rwystrau sy'n atal dinasyddion rhag cymryd rhan yn ei waith mewn ffordd sy'n ystyrlon iddynt.

Mae pobl yn deall gwaith y Senedd a sut y gallai effeithio arnynt hwy a'u cymunedau.

Byddwn yn:

- Cefnogi Aelodau o'r Senedd a'u cydweithwyr i gynnwys amrywiaeth a chynhwysiant yn eu gwaith yn y Senedd drwy wybodaeth/ymchwil a datblygiad proffesiynol parhaus.
- Cefnogi Aelodau o'r Senedd a'u cydweithwyr i ddarparu gwasanaethau cynhwysol a bod yn gyflogwyr cynhwysol drwy rannu ag Aelodau yr hyn a ddysgwyd o fentrau gweithredu cadarnhaol y Comisiwn a sicrhau bod Aelodau'n deall eu cyfrifoldebau fel cyflogwyr a darparwyr gwasanaethau o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010.
- Drwy ein Strategaeth Cyfathrebu ac Ymgysylltu, byddwn yn ymgysylltu â'r ystod ehangaf o ddinasyddion ac yn gwneud y Senedd a'i gwaith yn hygyrch drwy wahanol blatfformau, boed yn rhai rhithwir a/neu wyneb yn wyneb. Rydym am weld newid mewn ymddygiad o ran ymgysylltu'n ystyrlon â phobl nad ydynt hyd yma wedi cymryd rhan yng ngwaith y Senedd a byddwn yn monitro amrywiaeth y dinasyddion yr ydym yn ymgysylltu â hwy. Mae pobl yn deall sut y gall y Senedd effeithio ar eu bywydau a sut y gallant yn eu tro ddylanwadu ar waith y Senedd a lleisio eu barn.

- Bydd gwybodaeth am y Senedd a'i gwaith yn cael ei theilwra i gyrraedd amrywiaeth o wahanol gynulleidfaoedd. Byddwn yn trefnu asesiad o'r effaith ar gydraddoldeb ar gyfer rhaglennu digwyddiadau a gweithgareddau cynllunio i ganfod unrhyw rwystrau rhag cyfranogi, a chael gwared arnynt..
- Cefnogi Datblygiad Strategol y Pwyllgorau i gynyddu cynhwysiant, parhau i fonitro data amrywiaeth tystion y pwyllgorau a defnyddio'r hyn a ddysgir i lywio ein dull o ymdrin â'r ffordd y mae pwyllgorau'n gweithio mewn perthynas ag ymgysylltu â dinasyddion a chyfranogiad tystion.



Y camau nesaf



Monitro cynnydd a mesur llwyddiant

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

Rydym yn nodi isod sut y bydd ein sefydliad yn olrhain ei gynnydd o ran gweithredu'r strategaeth hon:

Mae Amrywiaeth a Chynhwysiant yn sail i'n gweithgareddau pob dydd a'n cynllunio strategol

Sut y byddwn yn gwybod ein bod yn gwneud cynnydd o ran gweithredu ein strategaeth	Yr hyn y byddwn yn ei ddefnyddio i fesur llwyddiant (yn cynnwys ond heb fod yn gyfyngedig i):
Mae strategaethau corfforaethol yn cyd-fynd â'i gilydd a'r Cynllun Cyflawni Corfforaethol blynyddol	Dangosyddion perfformiad allweddol ar draws meysydd gwasanaeth Adborth gan y Bwrdd Amrywiaeth a Chynhwysiant, gan gynnwys Ochr yr Undebau Llafur
Rydym yn cael mewnwelediadau data newydd sy'n groestoriadol ac yn ein helpu i ddeall anghenion ac ymddygiad ein gweithlu a'n cwsmeriaid ymhellach	Tueddiadau data ac unrhyw gamau adfer Dangosyddion Perfformiad Allweddol
Mae ystâd y Senedd a'r platfform rhithwir yn hygyrch ac yn groesawgar	Asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb Archwiliadau hygyrchedd ac adborth gan ddefnyddwyr
Gallwn fonitro amrywiaeth ein cyflenwyr	Y wybodaeth a geir o ddata a thueddiadau
Cydnabyddir ein gwaith i wella cynhwysiant gan bartneriaid allanol	Cydnabyddiaeth gan bartneriaid Y wybodaeth a geir o ddata ac adborth

Arweinyddiaeth a diwylliant sy'n cael eu harwain gan werthoedd

Sut y byddwn yn gwybod ein bod yn gwneud cynnydd o ran gweithredu ein strategaeth

Yr hyn y byddwn yn ei ddefnyddio i fesur llwyddiant (yn cynnwys ond heb fod yn gyfyngedig i):

Mae ein gweithwyr yn profi diwylliant cynhwysol yn y gweithle

Yr hyn a ddysgir o weithgareddau ymgysylltu â gweithwyr gan gynnwys yr arolwg Pobl blynyddol, yr Arolwg Urddas a Pharch ac arolygon pwls

Mae ein gweithwyr yn deall eu rôl wrth helpu i weithredu'r strategaeth hon ac mae ganddynt y dulliau a'r wybodaeth briodol i wneud hyn yn ystod eu gyrfaedd

Data Adolygiadau Datblygu
Perfformiad

Adborth ar weithgareddau dysgu a datblygu

Adborth gan y Bwrdd Amrywiaeth a Chynhwysiant, Ochr yr Undebau Llafur, Rhwydweithiau Cydraddoldeb yn y Gweithle, a chymuned ehangach Comisiwn y Senedd

Lle Cynrychioliadol, Cynhwysol i Weithio Ynndo

Sut y byddwn yn gwybod ein bod yn gwneud cynnydd o ran gweithredu ein strategaeth

Yr hyn y byddwn yn ei ddefnyddio i fesur llwyddiant (yn cynnwys ond heb fod yn gyfyngedig i):

Mae'r staff yn teimlo eu bod yn cael eu cefnogi i wireddu eu dyheadau o ran datblygu gyrfa/camu ymlaen y neu gyrfa

Data drychafiadau (recriwtio mewnol)

Data Adolygiadau Datblygu Perfformiad

Canlyniadau gweithgareddau hyfforddiant gyrfa

Mae staff lleiafrifoedd ethnig a staff anabl wedi'u dosbarthu'n gyfartal ar draws ein gweithlu, yn enwedig o lefel rheolwyr canol i uwch-reolwyr

Yr hyn a ddysgir o ddata recriwtio, gweithlu ac amrywiaeth cyflog a chynnydd ar unrhyw gamau adfer

Mae nifer yr ymgeiswyr ar draws y nodweddion gwarchoddedig yn cynyddu ac yn ystyried Comisiwn y Senedd fel cyflogwr cynhwysol a blaengar. Nid oes canlyniadau gwahanol o ran y cyfraddau trosi o'r cam cyfweld i'r cam cynnig swydd ar draws y nodweddion gwarchoddedig

Data amrywiaeth ar gyfer recriwtio a'r gweithlu

Adborth gan ymgeiswyr a rheolwyr cyflogi

Mae ein ffyrdd o weithio (arferion recriwtio a chyflogaeth) yn gynhwysol

Adborth gan y Bwrdd Amrywiaeth a Chynhwysiant, Ochr yr Undebau Llafur, a Rhwydweithiau Cydraddoldeb yn y Gweithle

Yr hyn a ddysgir o weithgareddau ymgysylltu â gweithwyr gan gynnwys yr arolwg Pobl blynyddol, yr Arolwg Urddas a Pharch ac arolygon pwls

Mae ffynonellau talent ar gyfer penodiadau Cyhoeddus/y Goron ac uwch yn amrywiol ac mae prosesau wedi'u mireinio ar gyfer cynhwysiant a chyrraedd y gynulleidfa ehangaf (amrywiaeth y panel, allgymorth a chynllunio prosesau)

Data ymgyrchoedd

Senedd hygyrch, gynhwysol i bobl Cymru

Sut y byddwn yn gwybod ein bod yn gwneud cynnydd o ran gweithredu ein strategaeth	Yr hyn y byddwn yn ei ddefnyddio i fesur llwyddiant (yn cynnwys ond heb fod yn gyfyngedig i):
Mae'r Senedd yn ymgysylltu â chynulleidfa sy'n ehangu'n barhaus o ran ymgysylltiad a chyfranogiad dinasyddion yn ei gwaith	<p>Data perfformiad allweddol o weithgareddau cyfathrebu ac ymgysylltu</p> <p>Canlyniadau o weithredu argymhellion yr Adolygiad o Effeithiolrwydd Pwyllgorau</p>
Mae Aelodau o'r Senedd yn teimlo eu bod yn cael eu cefnogi drwy wybodaeth a ddarperir i gynnwys amrywiaeth a chynhwysiant yn eu gwaith yn y Senedd ac fel cyflogwyr	<p>Adborth ar weithgareddau datblygiad proffesiynol parhaus Aelodau a staff yr Aelodau</p> <p>Adborth o'r Arolwg Ymgysylltu â'r Aelodau</p>



Ein hymrwymiad

Byddwn yn llunio ac yn cyhoeddi diweddariad ar y cynnydd o ran cyflawni dyletswyddau cydraddoldeb cyffredinol y sector cyhoeddus gan gynnwys ein hamcanion, ochr yn ochr â data monitro amrywiaeth y gweithlu, recriwtio, a chyflogau, ar ddiwedd pob blwyddyn ariannol.

Bydd y Bwrdd Amrywiaeth a Chynhwysiant ac uwch-dîm arwain Comisiwn y Senedd a'r Comisiwn ei hun yn ystyried pob adroddiad cyn ei gyhoeddi. Bydd Comisiynydd y Senedd sy'n gyfrifol am amrywiaeth a chynhwysiant yn cael y wybodaeth ddiweddaraf yn rheolaidd am y cynnydd.

Bydd gwybodaeth a diweddariadau sydd ar gael ynglŷn â'n cynnydd o ran cyflawni ein Strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant ar gael drwy ein tudalennau Amrywiaeth a Chynhwysiant ar y we. Byddwn hefyd yn cyhoeddi adroddiadau recriwtio'r gweithlu a monitro amrywiaeth cyflogau ar ein gwefan.

Fodd bynnag, cysylltwch â ni os oes angen unrhyw wybodaeth arnoch mewn fformat arall neu os oes gennych unrhyw syniadau neu awgrymiadau am ein strategaeth.

Cysylltwch ag:



Amrywiaeth@Senedd.Cymru



facebook.com/SeneddCymru



twitter.com/SeneddCymru



instagram.com/SeneddCymru