

Cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ym maes gwirfoddoli: canllaw ar gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant i reolwyr gwirfoddolwyr

Mae'r wybodaeth ar y dudalen hon yn amlinellu iaith cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ac yn esbonio sut mae'r egwyddorion hyn yn berthnasol i wirfoddoli er mwyn helpu i greu profiad mwy cynhwysol a phriodol i bob gwirfoddolwr.

Ar y dudalen hon

- [Beth yw cydraddoldeb?](#)
- [A yw Deddf Cydraddoldeb 2010 yn berthnasol i wirfoddolwyr?](#)
- [Beth yw amrywiaeth?](#)
- [Pam creu amgylcheddau cynhwysol?](#)
- [Manteision amrywiaeth o fewn mudiadau](#)
- [Tri cham i amrywio eich sylfaen wirfoddolwyr](#)
- [Croesawu gwirfoddolwyr – gwneud addasiadau rhesymol](#)
- [Creu mannau cynhwysol ar gyfer gwirfoddolwyr amrywiol](#)
- [Dysgu o brofiad](#)
- [Rhagor o wybodaeth](#)

Beth yw cydraddoldeb?

Mae cydraddoldeb yn ymwneud â thrin pobl yn deg, gan sicrhau bod ganddynt fynediad cyfartal at gyfleoedd ac adnoddau, ni waeth beth fo'u:

- Hoedran
- Anabledd

- Ailbennu rhywedd
- Priodas neu Bartneriaeth Sifil
- famolaeth
- Hil
- Crefydd neu gred
- Rhyw
- Cyfeiriadedd rhywiol

Gelwir y rhestr hon yn ‘nodweddion gwarchodedig’

A yw Deddf Cydraddoldeb 2010 yn berthnasol i wirfoddolwyr?

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn ei gwneud yn ofynnol i fudiadau weithredu mewn ffyrdd sy’n dryloyw, yn gyson ac yn deg, ni waeth beth fo hunaniaeth neu gefndir unigolion ac er nad yw’r ddeddfwriaeth hon yn ymdrin yn benodol â gwirfoddolwyr neu ymddiriedolwyr, gall mudiadau fod yn gyfrifol am weithredoedd gwahaniaethol eu gwirfoddolwyr os ydynt yn gweithredu ar ran mudiad.

At hynny, mae angen moesol a moesegol i fudiadau ryngweithio â gwirfoddolwyr mewn ffyrdd sy’n cynnal egwyddorion cydraddoldeb a chynhwysiant, gan gynnwys;

- Bod yn rhagweithiol wrth leihau rhwystrau sy’n atal sectorau penodol o gymunedau rhag cymryd rhan mewn gwirfoddoli
- Bod yn wyliadwrus wrth fynd i’r afael ag ymddygiadau gwahaniaethol, boed yn ymddygiad staff, gwirfoddolwyr neu ddefnyddwyr gwasanaeth

Beth yw amrywiaeth?

Mae amrywiaeth yn ymwneud â chydabod a dathlu gwahaniaeth. Mae’n mynd y tu hwnt i ‘chwarae teg’ a chydymffurfiaeth ac mae’n canolbwyntio ar greu ethos sy’n gwerthfawrogi ac yn croesawu rhinweddau a safbwyntiau unigryw pob unigolyn.

Mae cofleidio amrywiaeth yn golygu manteisio ar yr ystod ehangaf posibl o safbwyntiau, cefndiroedd a phrofiadau, fel bod mudiad yn gallu gwrandao ar anghenion newidiol ei ddefnyddwyr, staff, gwirfoddolwyr, ymddiriedolwyr, partneriaid a chefnogwyr, a diwallu’r anghenion hynny.

Pam creu amgylcheddau cynhwysol?

Gall creu amgylchedd cynhwysol helpu i wrthsefyll rhagfarn yn erbyn ystod eang o wahaniaethau personol, gan gynnwys y nodweddion gwarchodedig hynny sy’n cael sylw mewn deddfwriaeth cydraddoldeb a hefyd, er enghraifft;

- Lefel cymwysterau

- Acen, iaith
- Galluoedd corfforol a meddyliol
- Cysylltiad gwleidyddol
- Salwch meddwl
- Euogfarnau wedi’u disbyddu neu rai amherthnasol
- Cysylltiad ag undeb llafur

Cynhwysiant yw’r arfer o sicrhau bod pobl yn teimlo ymdeimlad o berthyn a chefnogaeth gan y mudiad.

Mae’n ymwneud â’r ymddygiadau a’r normau cymdeithasol sy’n sicrhau bod pobl yn teimlo eu bod yn cael eu croesawu.

Wrth gynnwys gwirfoddolwyr neu ymddiriedolwyr, caiff mudiadau eu hannog i fabwysiadu ymagwedd ragweithiol at gynhwysiant, gan geisio deall sut y gall cyfleoedd gwirfoddoli fod mor gynhwysol a hygyrch â phosibl trwy ddileu rhwystrau a darparu cymorth priodol. Efallai y bydd angen ymagweddau gwahanol ar wahanol unigolion i sicrhau bod gwirfoddoli yn gynhwysol.

Beth yw manteision amrywiaeth ym maes gwirfoddoli?

Mae cynnwys amrywiaeth eang o wirfoddolwyr ac ymddiriedolwyr yn arwain at fudiadau mwy amrywiol sy’n fuddiol o ran

- **Cyflwyno wyneb croesawgar** – sicrhau bod gwirfoddolwyr, grwpiau cleientiaid a’r cyhoedd yn gweld eu hunain yn cael eu hadlewyrchu yn eich mudiad chi
- **Cynrychiolaeth gymunedol** – sicrhau bod eich diwylliant mewnol yn cyd-fynd ag amrywiaeth y gymuned rydych yn ei gwasanaethu
- Perthnasedd y gwasanaeth – gwella eich gallu i ddeall ac ymateb i anghenion penodol, esblygol y gymuned leol
- **Recriwtio, cadw a lles** – gwella recriwtio gwirfoddolwyr, boddhad, cefnogaeth barhaus i’r achos a gwella lles gwirfoddolwyr
- **Adeiladu piblinell o dalent amrywiol** – creu llwybr i wirfoddolwyr o gefndiroedd a galluoedd amrywiol ennill y profiad sydd ei angen i drosglwyddo i rolau ymddiriedolwyr neu staff cyflogedig

Tri cham i amrywio eich sylfaen ymddiriedolwyr neu wirfoddolwyr

Mae ymchwil ar wirfoddoli yn dangos yn gyson bod anghydraddoldebau o ran adnoddau a phersoner yn golygu bod rhai pobl yn fwy tebygol o gael eu heithrio o weithgareddau penodol.

Er bod cael datganiad neu bolisi amrywiaeth yn fan cychwyn pwysig, nid yw’n ddigon ar ei ben ei hun. Mae cynyddu amrywiaeth yn gofyn am ddull strategol a weithredir ar draws y mudiad sy’n cynnwys yr agweddau canlynol:

1. Creu diwylliant cynhwysol

Dylai mudiadau anelu at adeiladu diwylliant cynhwysol *cyn* recriwtio sylfaen ymddiriedolwyr neu wirfoddolwyr fwy amrywiol. Gall hyn gynnwys

- Sicrhau bod staff, ymddiriedolwyr a gwirfoddolwyr yn derbyn hyfforddiant priodol.
- Myfyrio ar systemau, arferion a delwedd gyhoeddus y mudiad er mwyn nodi rhwystrau gwirioneddol neu ganfyddedig i gynhwysiant.
- Archwilio'n rhagweithiol pam y gall grwpiau penodol gael eu tangynrychioli yn sylfaen staff, ymddiriedolwyr neu wirfoddolwyr y mudiad.

2. Recriwtio gwirfoddolwyr ac ymddiriedolwyr mewn ffordd fwriadol

Mae amrywiaethu'r tîm gwirfoddolwyr neu ymddiriedolwyr yn gofyn am ddull recriwtio bwriadol wedi'i dargedu sy'n lleihau'r rhwystrau presennol.

Ymhlith yr ystyriaethau allweddol mae:

- Pa ieithoedd mae'r mudiad yn eu defnyddio neu'n sicrhau eu bod ar gael?
- Pa argraff mae'r deunydd cyhoeddusrwydd yn ei rhoi?
- A yw'r negeseuon yn gynhwysol?
- A oes amrywiaeth weladwy yn y delweddau a'r presenoldeb ar-lein?
- Ble a sut mae cyfleoedd i wirfoddolwyr neu ymddiriedolwyr yn cael eu hysbysebu?
- Pwy sy'n debygol o weld yr hysbysebion?
- A yw'r iaith, y neges a'r dull yn briodol ar gyfer y gynulleidfa darged?

Bydd monitro amrywiaeth gwirfoddolwyr ac ymddiriedolwyr a dadansoddi'r data i nodi grwpiau sydd wedi'u tangynrychioli yn helpu i lywio'r strategaeth recriwtio a gwaith cynllunio yn y dyfodol.

Wyddoch chi?

Yn ôl yr adroddiad *Time Well Spent*, roedd gwirfoddolwyr ag anabledau yn fwy tebygol o fod ar-lein na gwirfoddolwyr nad ydynt yn anabl, gan awgrymu y gall llwyfannau digidol fod yn ffordd effeithiol o gynnig cyfleoedd hygyrch.

3. Curadu profiadau gwirfoddoli hyblyg sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn

Adolygu anghenion y mudiad a churadu cyfleoedd i wirfoddolwyr ac ymddiriedolwyr sy'n apelio at sbectrwm eang o bobl.

Ystyriwch:

- A yw'r profiadau gwirfoddoli yn apelio at bobl o wahanol oedrannau, rhywiau, profiadau bywyd, galluoedd a chymhellion?
- A oes hyblygrwydd ar draws rolau i addasu'r cyfrifoldebau neu gyd-ddylunio'r rôl i ddiwallu buddiannau a galluoedd yr unigolyn orau?

- A oes rolau untro/tymor byr ac ymrwymïadau parhaus rheolaidd yn cael eu cynnig?
- A all rhai rolau, neu agweddau arnynt, eu cyflawni gartref neu’n rhithwir?
- A yw rolau’n ddigon hyblyg i gael eu haddasu i ddiwallu gwahanol alluoedd ac anghenion hygyrchedd?

Croesawu gwirfoddolwyr – gwneud addasiadau rhesymol



Gwnewch yn siŵr eich bod yn croesawu’r holl wirfoddolwyr i’r mudiad a chynigiwch sesiwn gynefino gadarnhaol wedi’i theilwra iddynt. Efallai y gallech ystyried cyflwyno cynllun mentora neu gyfeillio, i helpu’r rhai sy’n newydd i’r mudiad i deimlo mwy o gysylltiad a theimlo eu bod yn perthyn.

Bydd angen i ddulliau hyfforddi a chynefino ystyried y ffaith bod pobl yn dysgu mewn gwahanol ffyrdd. Ystyriwch a gwiriwch pa mor gyfforddus mae’r gwirfoddolwr gydag, er enghraifft, darllen dogfennau hir neu siarad yn uchel mewn grŵp. Argymhellir amrywiaeth o ddulliau hyfforddi ochr yn ochr â hyblygrwydd wrth ddefnyddio dulliau amgen pan fo angen, gan gynnwys gwneud addasiadau rhesymol lle y bo angen.

O safbwynt y gwirfoddolwr, dylai gwirfoddoli fod yn anffurfiol, yn foddhaol ac yn hawdd i’w wneud. Gall gormod o fiwrocratiaeth a ‘phrint mân’ eithrio ac atal pobl yn hawdd. Mae ymchwil ddiweddar yn arolwg Time Well Spent yn dangos bod gwirfoddoli yn gallu teimlo’n rhy debyg i waith i ormod o wirfoddolwyr. Fodd bynnag, yn ddelfrydol, bydd gan fudiadau ‘y tu ôl i’r llenni’ brosesau rheoli trylwyr ar waith i sicrhau bod gwirfoddoli yn ddiogel, yn gefnogol ac yn effeithiol.

O’r cychwyn cyntaf, ystyriwch y cymorth a’r oruchwyliaeth sydd eu hangen ar wirfoddolwyr. Bydd hyn yn amrywio yn ôl y rôl, ac yn ôl anghenion a phersonoliaeth y gwirfoddolwr. Gofynnwch i wirfoddolwyr a oes ganddynt unrhyw newidiadau penodol i ofynion mynediad a thrafodwch ffyrdd y gellid mynd i’r afael â’r rhain. Er enghraifft, meddyliwch am sut y gallwch chi addasu offer neu addasu rôl y gwirfoddolwr mewn ffordd sy’n diwallu anghenion unigolyn ac yn creu cyfleoedd i lwyddo a chael effaith.

Creu mannau cynhwysol ar gyfer gwirfoddolwyr amrywiol

Wrth wneud trefniadau ar gyfer gwirfoddoli, gan gynnwys man gwirfoddoli, cyfarfodydd, digwyddiadau a gweithgareddau, ystyriwch effaith eich penderfyniadau ar y grŵp gwirfoddoli cyfan. Er enghraifft,

- A yw **amser a dyddiad** y gweithgarwch gwirfoddoli yn briodol ar gyfer pob gwirfoddolwr? A yw’n disgyn ar adeg pan fo gwirfoddolwyr iau mewn addysg neu ar ddiwrnod o arwyddocâd diwylliannol? A allai fod gwahanol opsiynau i wirfoddolwyr o ran dyddiad ac amser?
- A yw lleoliad y gweithgarwch gwirfoddoli yn hygyrch i bawb? Bydd angen ystyried hyn hefyd os yw’n lleoliad rhithwir. A oes gan wirfoddolwyr y sgiliau, yr hyder a’r offer i fanteisio ar fannau ar-lein?
- A oes costau ynghlwm wrth wirfoddoli i wirfoddolwyr? A fydd angen iddynt dalu am drafnidiaeth, bwyd, mynediad at feddalwedd benodol, fel cyfrif Zoom, i allu cymryd rhan. Os felly, a all y mudiad dalu’r treuliau hyn? A yw talu’n brydlon yn bosibl i wirfoddolwyr?
- A yw staff a gwirfoddolwyr eraill wedi’u **hyfforddi a’u cefnogi** i ddeall a myfyrio ar Gydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant? A oes unrhyw ymddygiadau neu ffyrdd o weithio a allai wneud i eraill deimlo eu bod yn cael eu heithrio? Ydych chi wedi meddwl am sut y gallai’r mudiad gefnogi’r holl staff a gwirfoddolwyr i deimlo’n gyfforddus?

Os yw’n debygol y bydd newidiadau a fydd yn effeithio ar wirfoddolwyr (h.y. symud yr holl wirfoddoli ar-lein neu ddefnyddio gweithdrefn newydd), meddylwch am sut y gallai’r newidiadau hyn effeithio ar y rhai sydd eisoes yn gwirfoddoli, a fydd y newidiadau hyn yn dal i fod yn gynhwysol a gwnewch yn siŵr bod modd i bob gwirfoddolwr gael gwybod am y newidiadau a’u deall. Ewch ati i gynnwys gwirfoddolwyr yn natblygiad y mudiad (gan gynnwys ei strategaethau amrywiaeth) trwy ofyn am eu mewnbwn i’r drafodaeth a’r broses o wneud penderfyniadau.

Ystyriwch sut mae ethos o amrywiaeth yn cael ei feithrin o fewn y mudiad? Mae ymchwil ddiweddar yn awgrymu bod pobl iau, pobl ag anableddau a’r rhai o gymunedau ethnig amrywiol yn fwy tebygol o fod yn anfodlon â’u profiadau gwirfoddoli. Ystyriwch felly sut all y mudiad weithio tuag at fod yn fwy hygyrch a chefnogol i bobl o gefndiroedd amrywiol.

Dysgu o brofiad

Mae creu diwylliant agored a chynhwysol yn helpu i greu amgylchedd gwaith a gwirfoddoli cadarnhaol a chytûn. Fodd bynnag, weithiau bydd pethau’n mynd o’i le. Pan fydd hyn yn digwydd, mae angen trin problemau yn ofalus ac, yn aml, gellir dysgu gwersi ohonynt.

Mae gan lawer o fudiadau fecanweithiau i gasglu adborth a mewnwleidiadau gan staff a / neu wirfoddolwyr. Mae sicrhau bod pob gwirfoddolwr yn gallu manteisio ar y prosesau hyn a chyfrannu atynt yn helpu mudiadau i wella’r ffordd maent yn rheoli ac yn cefnogi gwirfoddolwyr yn barhaus.

Dylid sicrhau bod pob gwirfoddolwr yn ymwybodol o sut i godi pryder neu gŵyn, a phwy i gysylltu â nhw. Dylent hefyd ddeall yr hyn a ddisgwylir ganddynt a’r broses a fydd yn cael ei dilyn os bydd ymddygiad amhriodol neu wahaniaethol yn digwydd.

Pan fydd gwirfoddolwyr yn gadael, am ba reswm bynnag, gall y mudiad gael mewnwelediad gwerthfawr i'w profiad, gan gynnwys unrhyw agweddau negyddol, trwy gynnig cyfweiliad ymadael neu gyfle tebyg i roi adborth.



Rheoli ymadawiadau gwirfoddolwyr

Gwybodaeth bellach



Monitro cydraddoldeb ac amrywiaeth i wirfoddolwyr



Buddsoddi mewn Gwirfoddolwyr



Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol



Arolwg Time Well Spent