Adroddiad yr Adolygiad Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant

09/08/2021

See all updates

Gan Maria Adebowale-Schwarte, Cadeirydd Tasglu Adolygiad Cydraddoldeb, Cynhwysiant, Amrywiaeth ac Ymddiriedolwr yng Nghronfa Treftadaeth y Loteri Genedlaethol

Atodiad	Maint
PDF Gweld Equality, Diversity and Inclusion Review report as PDF(379.24 KB)	379.24 KB

Equality, diversity and inclusion

Rhagair

Mae sicrhau bod pawb yn y DU yn cael cyfleoedd i archwilio, cyrchu a mwynhau treftadaeth wcydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant bod wrth wraidd cenhadaeth Cronfa Treftadaeth y Loteri Genedlaethol ers ein sefydlu ym 1994. Pan lansiwyd ein Fframwaith Ariannu Strategol diweddaraf yn 2019, gwnaethom y genhadaeth honno hyd yn oed yn fwy eglur. Credwn y dylai pawb allu elwa o'n cyllid, waeth beth fo'u hoedran, rhyw, anabledd, hil, cyfeiriadedd rhywiol, hunaniaeth rhyw, ffydd, dosbarth neu incwm.

Mae cynhwysiant - 'cynnwys ystod ehangach o bobl' - yn ganlyniad gorfodol i'r holl brosiectau rydyn ni'n eu hariannu. Rydym yn cydnabod bod angen i ni wneud mwy i sicrhau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant (EDI) ym mhob agwedd ar ein sefydliad a'i waith. Ym mis Mehefin 2020 gwnaethom ymrwymo i adolygiad eang o'n hymagwedd gyfredol at gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Ein nod oedd nodi ffyrdd i gyflymu a sbarduno mwy o newid o fewn y Gronfa Treftadaeth ac ar draws y sector treftadaeth.

Roeddwn yn falch iawn o gael cais i gadeirio Tasglu annibynnol y Gronfa Treftadaeth i oruchwylio'r adolygiad, ochr yn ochr â phanel o wyth arbenigwr arall.

Gwnaethom ganolbwyntio ar weithredu asesiad gonest o weithgareddau a pherfformiad cyfredol y Gronfa Treftadaeth. Gwnaethom edrych am enghreifftiau o arfer gorau a nodi meysydd lle mae angen i'n hegni a'n sylw ganolbwyntio yn y dyfodol.

Ar hyd y ffordd gwelsom lawer o bethau cadarnhaol. Roedd gwir frwdfrydedd ac ymrwymiad i gyflawni sefydliad mwy teg, gan ein hymgeiswyr a'n partneriaid ariannu, a chan ein staff. Roeddem hefyd yn falch o weld ehangder a dyfnder y gwaith cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant a oedd eisoes yn digwydd ochr yn ochr â'r Adolygiad.

Fodd bynnag, gwelsom hefyd fod rhwystrau i wir gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn bodoli o fewn llawer o'n harferion a'n prosesau. Mae hyn yn atal ymgeiswyr, partneriaid ac weithiau hyd yn oed ein gweithwyr ein hunain, rhag ymgysylltu'n llawn â ni. Mae'r Adolygiad cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn nodi'r rhwystrau hynny ac mae gennym bellach gamau clir i fynd i'r afael â hwy.

Rydym yn cydnabod y bydd rhai o'r newidiadau a gynigiwn yn cymryd amser i'w gweithredu, ac ni fydd eu heffaith yn amlwg ar unwaith. Er mwyn sicrhau na chollir ysgogiad, bydd y Tasglu yn aros yn ei le am flwyddyn arall. Byddwn yn parhau i ddarparu cefnogaeth, arweiniad a her, ac yn adrodd ar gynnydd i'r Bwrdd.

Hoffwn ddiolch i aelodau'r Tasglu, Andrew White a chydweithwyr niferus y Gronfa Treftadaeth am eu hymrwymiad i'r gwaith hanfodol yma a'i fuddsoddiad ynddo. Rwy'n gyffrous i fod yn rhan o gam nesaf y daith hon, wrth i weithredoedd yr Adolygiad gael eu cyflawni. Edrychaf ymlaen at weld y gwahaniaeth y bydd yn ei wneud i'r Gronfa Treftadaeth ac ar draws y sector treftadaeth.

Cefndir ein Hadolygiad Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant

Arweiniwyd yr Adolygiad gan Andrew White, Cyfarwyddwr Cronfa Treftadaeth y Loteri Genedlaethol yng Nghymru, a'i oruchwylio gan Dasglu annibynnol. Ei nod oedd cael diffiniad cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant uchelgeisiol o dreftadaeth gynhwysol i lywio gweithgareddau gweithredol a rhoi grantiau'r Gronfa Treftadaeth.

Pan fyddwn yn siarad am gynhwysiant, rydym yn golygu cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant cyfartal a theg i bawb, waeth beth fo'u hoedran, rhyw, anabledd, hil, cyfeiriadedd rhywiol, hunaniaeth rhyw, ffydd, dosbarth neu incwm.

Gwnaethom dynnu ar wybodaeth a phrofiad ein partneriaid gwerthfawr, y rhai sy'n derbyn grantiau a darpar ymgeiswyr, staff ac undebau llafur, i archwilio pob agwedd ar ein gweithgareddau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ar draws pedwar llif gwaith:

- buddsoddiad
- llywodraethu
- diwylliant
- gweithlu

Tynnodd cam cyntaf yr Adolygiad ar arbenigedd a thystiolaeth fewnol. Trwy weithgorau staff roeddem yn gallu ennill gwell dealltwriaeth o'n gwahanol weithgareddau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ddoe a heddiw, rhannu syniadau a thrafod uchelgeisiau'r dyfodol.

Roedd yr ail gam - cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant a gafodd ei lywio gan ganfyddiadau'r cam cyntaf - yn cynnwys mwy o fewnbwn allanol. Gwnaethom gynnal arolwg o'n Cofrestr Gwasanaethau Cymorth Ymgynghorwyr (RoSS), comisiynwyd ymchwilwyr annibynnol o The Social Investment Consultancy ymgysylltu â grwpiau sydd heb gynrychiolaeth ddigonol ac archwilio enghreifftiau o arfer gorau o'r sector treftadaeth a thu hwnt.

Gwnaethom edrych ar ein prosesau a'n polisïau i nodi bylchau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ac adolygu strategaethau a chynlluniau gwaith cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant presennol i brofi uchelgais y dulliau hyn. Fe wnaeth ymgynghori un i un, casglu data, grwpiau ffocws ac arolygon i gyd fwydo i'r Adolygiad a'n helpu i gael gwell dealltwriaeth o'n gweithgareddau a nodi meysydd i'w gwella.

Yn yr adroddiad yma rydym yn crynhoi - ar gyfer pob un o'r pedwar llif gwaith - yr hyn a ddysgwyd gennym dros y 12 mis diwethaf, yr hyn yr ydym eisoes wedi'i gyflawni drwy gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, ac yn nodi'r camau allweddol y byddwn yn eu cymryd trwy gydol 2021-2022.

Amcanion, canfyddiadau a chynnydd y ffrwd waith

Buddsoddiad

Amcan

Rydym am i'n holl gyllid gyfrannu at gymdeithas lle gall pawb gymryd rhan mewn treftadaeth a chael budd ohoni. Byddwn yn cefnogi, yn monitro ac yn dal ein grantiau'n atebol wrth gyflawni ein canlyniad cynhwysiant gorfodol.

Canfyddiadau a chynnydd

Er bod llawer yn ei groesawu, gellir ystyried bod ein canlyniad cynhwysiant gorfodol yn anodd cydymffurfio ag ef ar gyfer prosiectau sy'n anelu at ymgysylltu â grwpiau a chymunedau heb gynrychiolaeth ddigonol. Mae ein diffiniad o 'brosiectau cynhwysol' yn cael ei weld gan rai yn rhy gul:

- Rydym yn cynnal ail-werthusiad o'n canlyniad cynhwysiant gorfodol i'w wneud yn fwy hygyrch a pherthnasol i brosiectau sy'n cael eu cynnal gan ac/neu archwilio treftadaeth grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol.
- Rydym yn archwilio gofynion newydd ar gyfer prosiectau/sefydliadau mwy i wella cynwysoldeb eu prosiectau a'u llywodraethu.
- Rydym yn cefnogi ein staff buddsoddi drwy hyfforddiant newydd i'w helpu i asesu'n well y canlyniad cynhwysiant yn ystod y camau ymgeisio a monitro am gyllid.

Prin yw'r amrywiaeth ar draws nodweddion gwarchodedig ymhlith ein hymgynghorwyr RoSS, yn ogystal â phrofiad EDI cyfyngedig:

- Rydym yn defnyddio data o'r arolwg o ymgynghorwyr RoSS i lywio'r broses o gaffael set fwy amrywiol o ymgynghorwyr RoSS treftadaeth ddigidol newydd yn 2021-2022. Bydd yr ymarfer yma'n llywio'r gwaith o ail-gaffael ein Fframwaith RoSS ehangach yn 2022-2023.

Roedd ymchwil i sut rydym yn datblygu system ariannu newydd, fwy hygyrch – ein System Rheoli Buddsoddi (IMS) – yn eang ac amrywiol, a'i nod oedd sicrhau nad oes neb yn cael ei heithrio rhag defnyddio'r system:

- Yn dilyn lansio' ein system grantiau newydd (IMS) yn raddol yn ystod gwanwyn a haf 2021, rydym wedi cadw'r panel ymchwil defnyddwyr i sicrhau bod datblygiadau pellach yn parhau i fod yn hawdd eu defnyddio ac yn hygyrch.

Mae angen i ni wella sut rydym yn casglu data am fynediad i dreftadaeth, y sefydliadau rydym yn eu cefnogi a'n gweithlu ein hunain:

- Rydym wedi ymrwymo i wella'r broses o gasglu data amrywiaeth dienw ac adeiladu ein prosesau casglu data i gefnogi adroddiadau data cydraddoldeb mwy cywir, diogel a dibynadwy. Rydym hefyd yn ceisio mynd i'r afael â'r materion sy'n ymwneud â chasglu data sy'n ymwneud â chyfranogiad ac allgymorth cymunedol.

Llywodraethiant

Amcan

Rydym am sicrhau bod egwyddorion amrywiaeth, cydraddoldeb a chynhwysiant yn cael eu hymgorffori yn ein penderfyniadau. Byddwn yn gwneud hyn drwy greu gr?p a rhestr o wneuthurwyr penderfyniadau sy'n cynrychioli

amrywiaeth y cyhoedd yn y DU. Byddwn hefyd yn sicrhau bod gan ein penderfynwyr y sgiliau a'r wybodaeth angenrheidiol sydd eu hangen i gyflawni ein nodau o ran cynhwysiant a pharhau i fod yn agored ac yn dryloyw am ein gwaith yn y maes hwn.

Canfyddiadau a chynnydd

Nid yw amrywiaeth ein Bwrdd a'n pwyllgorau yn adlewyrchu'n llawn y cymunedau rydym yn eu gwasanaethu:

- Gwnaethom dreialu dull newydd o recriwtio yng Ngogledd Lloegr, gan hyrwyddo'n rhagweithiol y cyfleoedd i sefydliadau sy'n gweithio mewn mannau treftadaeth mwy amrywiol ac, o ganlyniad, penodi tri aelod newydd.
- Rydym yn defnyddio'r syniadau a'r dysgu o gynllun peilot llwyddiannus Gogledd Lloegr i wella ymgyrchoedd recriwtio cyfredol a chynyddu'r amrywiaeth yn ogystal â sgiliau ein Bwrdd a'n pwyllgorau.
- Byddwn yn cryfhau ein gwaith o fonitro ac adrodd ar ddata amrywiaeth llywodraethu i'w gynnwys mewn adroddiad cynnydd EDI blynyddol i'r Bwrdd.

Diwylliant

Amcan

Bydd ein diwylliant yn un lle rydym yn gwerthfawrogi'r cyfoeth a ddaw yn sgil cynhwysiant, yn hyrwyddo buddiannau pawb ac yn herio allgáu. Byddwn yn ymgorffori ein gwerth cynhwysol ac yn sail i ymddygiadau ar draws y busnes.

Canfyddiadau a chynnydd

Mae ein gwerthoedd – cynhwysol, uchelgeisiol, cydweithredol ac y gellir ymddiried ynddynt – yn rhan annatod o ddatblygiad y Gronfa Treftadaeth:

- Bydd ein Fframwaith Ymddygiadau newydd, a lansiwyd yn ystod haf 2021, yn helpu i ymgorffori ein gwerthoedd ar draws ein gweithlu, gan ein helpu i ddod yn sefydliad mwy hyblyg a derbyngar, sy'n gallu cynnal sgyrsiau gonest ac weithiau heriol.

Mae lefelau uchel o ymgysylltu â staff gyda'n Rhaglen Ddiwylliant, drwy weithdai ymddygiad, arolygon a chynllun 'diolch' cymheiriaid i gyfoedion:

- Rydym yn blaenoriaethu ac yn cryfhau datblygiad ein rhwydwaith Hyrwyddwyr Diwylliant gydag adnoddau ac arweiniad ychwanegol.

Mae brwdfrydedd eang gan ein staff i ddysgu'n ehangach oddi wrth ei gilydd a rhannu syniadau:

- Rydym wedi cyflwyno rhwydweithiau staff cefnogol sy'n gysylltiedig ag amrywiaeth o nodweddion gwarchodedig.
- Rydym wedi cyflwyno hyfforddiant EDI mwy manwl a phwrpasol, gan gynnwys hyfforddiant gwrth-hiliaeth, a sesiynau gwybodaeth ynghylch meysydd fel cefnogi pontio, y menopôs, a phobl ffydd yn y gweithle.

Gweithlu

Amcan

Rydym am adeiladu cymuned werthfawr ac amrywiol o staff, sy'n adlewyrchu amrywiaeth y cyhoedd yn y DU yn fwy. Drwy hyrwyddo cyfle cyfartal ac amrywiaeth ym mhob agwedd ar gyflogaeth, byddwn yn gwella effeithiolrwydd a hyblygrwydd ein gweithlu.

Canfyddiadau a chynnydd

Nid yw ein gweithlu mor amrywiol â phoblogaeth waith y DU ac mae gennym grwpiau staff heb gynrychiolaeth ddigonol:

- Ym mis Ebrill 2021 lansiwyd Fframwaith a Pholisi Recriwtio newydd sy'n rhoi ein gwerthoedd a'n hymddygiad ar sail gyfartal â sgiliau, gwybodaeth a phrofiad, i chwalu rhwystrau i ymgeiswyr o gefndiroedd heb gynrychiolaeth ddigonol.
- Ar y cyd â Chymrodoriaeth Windsor, rydym wedi penodi pedwar hyfforddai o gefndiroedd Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig ar leoliadau â thâl, 12 mis.
- Rydym yn adolygu gweithdrefnau Adnoddau Dynol allweddol gan gynnwys datblygu gyrfa i staff o gymunedau a pholisïau amrywiol ar amrywiaeth y gweithlu, anghydfod a datrys, ac urddas yn y gwaith.
- Ymunodd dau intern â ni ar gyfer haf 2021, fel rhan o raglen Newid 100 Leonard Cheshire o leoliadau gwaith â thâl. Mae'n paru myfyrwyr dawnus/graddedigion diweddar ag unrhyw anabledd neu gyflwr hirdymor gyda chyflogwyr blaengar.

Camau gweithredu'r ffrwd waith

Buddsoddiad

Camau ar gyfer 2021-2022:

- archwilio ein deunyddiau cyfathrebu a marchnata allanol i sicrhau bod ein hiaith, ein sianeli a'n prosesau yn hygyrch
- adolygu dull cyllidwyr eraill o ymdrin â EDI i lywio newidiadau i'n ffyrdd presennol o weithio
- sefydlu cyfleoedd mentora a rhwydweithio gyda'n hymgynghorwyr RoSS i helpu darpar ymgeiswyr nad oes ganddynt unrhyw brofiad o ysgrifennu ceisiadau
- parhau â'n gwaith yn cefnogi prosiectau a arweinir gan a/neu archwilio treftadaeth cymunedau heb gynrychiolaeth ddigonol, megis cymunedau Pobl Dduon, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig, LGBT+, pobl anabl a dosbarth gweithiol, drwy gydol y broses ymgeisio

Llywodraethiant

Camau ar gyfer 2021-2022:

- cryfhau'r gwaith o fonitro ac adrodd ar ddata amrywiaeth llywodraethu
- dangos arweiniad tryloyw a chyhoeddus ar EDI drwy gyflwyno adroddiad cynnydd EDI blynyddol i'r Bwrdd, a fydd yn cael ei ledaenu ymhellach i'n rhanddeiliaid a'r cyhoedd
- datblygu mwy o gyfleoedd ar gyfer cyfeillio, mentora, dysgu a datblygu EDI i gefnogi aelodau newydd y Bwrdd a'r pwyllgor

- arallgyfeirio ein penderfyniadau drwy gynnwys pobl ifanc drwy raglenni fel Tynnu'r Llwch mewn rolau cynghori ac wrth gefnogi penderfyniadau EDI cenedlaethol a lleol
- sefydlu cynllun hyfforddi EDI manwl ar gyfer Ymddiriedolwyr
- cyflwyno cyfweliadau ymadael ar gyfer Ymddiriedolwyr sy'n gadael ac adnewyddu arfarniadau Ymddiriedolwyr i ddarparu mwy o gyfleoedd i ystyried diwylliant y Gronfa Treftadaeth o safbwyntiau eraill
- archwilio'r defnydd o asiantaethau recriwtio sydd â phrofiad o recriwtio pobl o gefndiroedd amrywiol
- codi ymwybyddiaeth ac atebolrwydd o'n dyletswyddau o dan gyfreithiau perthnasol rhannau cyfansoddol y DU, megis Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus

Diwylliant

Camau ar gyfer 2021-2022:

- nodi mesurau o lesiant a boddhad staff a monitro'r rhain drwy arolygon 'gwirio' rheolaidd
- gweithio gydag amrywiaeth o bobl a sefydliadau i ddeall a chytuno ar yr iaith fwyaf cynhwysol a chynrychioliadol
- cyflwyno rhaglen 'Cyfnewid-Archwilio-Myfyrio' o sesiynau staff rhyngweithiol yn trafod hil a threftadaeth
- parhau i adeiladu ein rhwydweithiau staff cefnogol sy'n ymwneud â rhyngadran, LGBT+, hil, rhyw, anabledd a niwroddirywioldeb

Gweithlu

Camau ar gyfer 2021-2022:

- Cyflwyno Fframwaith Rheoli Perfformiad newydd i ymgorffori ein Fframwaith Ymddygiadau newydd a chefnogi datblygiad diwylliant perfformiad. Bydd yr holl staff yn cael eu hasesu yn erbyn amcanion perfformiad ac yn erbyn ymddygiadau gyda phwyslais allweddol ar gynhwysiant ac amrywiaeth.
- Cyhoeddi data allweddol yn fwy amlwg yn ymwneud ag amrywiaeth ein staff ac aelodaeth o'n cyrff llywodraethu.

Y ffordd ymlaen

Mae ein Hadolygiad EDI yn nodi meysydd clir i ni adeiladu arnynt fel rhan o'n huchelgais i sicrhau mwy o gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant o fewn y Gronfa Treftadaeth, yn ein grant, ac ar draws y sector treftadaeth. Mae hefyd yn tynnu sylw at feysydd lle mae angen inni adlewyrchu neu herio mwy, gan gynnwys rhai materion hirdymor a fydd yn cymryd amser i fynd i'r afael â hwy.

Mae'n bwysig ein bod yn cymryd yr amser i wneud pethau'n drylwyr, yn effeithiol ac ar y cyd. Felly, rydym yn:

- cadw'r Tasglu annibynnol a rhoi diweddariadau chwarterol iddo i oruchwylio cynnydd ac awgrymu ffocws pellach
- cydlynu adroddiad blynyddol i'r Bwrdd ar weithredu ein camau gweithredu EDI, a fydd hefyd yn cael eu rhannu â'n rhanddeiliaid a'r cyhoedd
- sefydlu Gr?p Cydgysylltu EDI staff i lywio'r gwaith o gyflawni gweithredoedd a chanlyniadau'r Adolygiad
- recriwtio Rheolwr Prosiect EDI i helpu i gadw ein cynnydd ar y trywydd iawn

Mae'r Adolygiad EDI wedi dangos bod llawer i'w wneud o hyd cyn inni gyflawni ein huchelgeisiau, i ni ein hunain a'r sector.

Credwn, drwy wneud ein meini prawf ariannu ynghylch cynhwysiant yn ehangach ac yn fwy cynhwysfawr, gwella ein gwaith o gasglu a dadansoddi data, a recriwtio gwneuthurwyr penderfyniadau ariannu mwy amrywiol, y gallwn gefnogi mwy o dreftadaeth gan grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol i'w harchwilio a'u gwneud yn hygyrch i bawb.

Profwyd bod gweithluoedd amrywiol yn fwy effeithiol, a thrwy arallgyfeirio ein gweithlu a rhoi gwerthoedd ac ymddygiad wrth wraidd ein recriwtio a rheoli perfformiad, byddwn yn meithrin carfan o weithwyr treftadaeth proffesiynol a fydd yn cael dylanwad cadarnhaol o fewn a thu hwnt i'r Gronfa Treftadaeth.

Ac, fel ariannwr treftadaeth ymroddedig mwyaf y DU, gobeithiwn y bydd ein hymrwymiad gweladwy i EDI a'n camau gweithredu i symud ymlaen yn y meysydd hyn yn ysbrydoli eraill i wneud yr un peth, gan gyfrannu at sector a chymdeithas dreftadaeth fwy cyfartal, amrywiol a chynhwysol.