

AMRYWIAETH A CHYNHWYSIANT

Adroddiad Blynyddol 2021/22

CYMRU
VERSUS
ARTHRITIS

Cynnwys

Rhagair	3
Uchafbwyntiau	5
Addysg ac Ymgysylltu:	6
I. Gwrth-hiliaeth	7
II. Grŵp Gweithredu ar Amrywiaeth a Chynhwysiant	8
III. Ein Rhwydweithiau Staff	9
IV. Arolygon Blynyddol	10
Archwiliad Amrywiaeth a Chynhwysiant Grant Thornton	11
Edrych ymlaen a gwella	12



1

Rhagair

Yn ystod fy ychydig fisoedd cyntaf yn Versus Arthritis, mae wedi bod yn bleser myfyrio ar y cynnydd rhagorol yr ydym wedi'i wneud o ran amrywiaeth a chynhwysiant dros y flwyddyn ddiwethaf ac edrych ymlaen at beth arall y gallwn ei gyflawni. Trwy ein gweithgaredd yn 2021, rydym wedi cymryd camau i greu diwylliant sefydliadol sy'n amrywiol a chynhwysol ac sy'n meithrin ac yn grymuso pob unigolyn i ffynnu a chyrraedd ei lawn botensial.

Er bod cynnydd wedi'i wneud, rydym yn ymwybodol na ddylai'r gwaith hwn gael ei ruthro os yw ein diwylliant amrywiol a chynhwysol am fod yn gynaliadwy. Er ein bod wedi cychwyn, rydym yn cydnabod bod gennym daith hir o'n blaenau yr ydym wedi ymrwymo iddi ac y byddwn yn ei chyflawni.


Dechreuon ni ein gwaith datblygu strategaeth amrywiaeth a chynhwysiant ym mis Chwefror 2021, gyda'r awydd i gyd-ddatblygu'r nodau a'r cynllun gweithredu gyda'n pobl. Roedd gwrandao ar brofiadau, syniadau ac awgrymiadau ein pobl yn rhan allweddol o ddatblygiad y strategaeth ac fe wnaethom greu lle i bobl gyfrannu. Rydym yn falch o'n strategaeth amrywiaeth

a chynhwysiant gyntaf ac rydym yn cydnabod bod gweithredu'r strategaeth yn allweddol i'w llwyddiant. Roedd blwyddyn un ein strategaeth yn ymwneud ag adeiladu'r sylfeini ar gyfer amrywiaeth a chynhwysiant, dod i ddeall ein pobl yn well a datblygu ein dealltwriaeth gyffredin o bynciau amrywiaeth a chynhwysiant eang mewn partneriaeth â'n pobl.

Mae blwyddyn dau yn canolbwyntio ar roi ein systemau ar waith fel y gallwn ddeall ymhellach ddemograffeg amrywiaeth ein pobl a chynllunio gweithgaredd i wella profiad ein pobl a chael gwared ar rwystrau sy'n atal ymgysylltiad llawn. Rydym am gael gwell cynrychiolaeth ar bob lefel o'n helusen, felly mae ailwampio mawr ar ein hymagwedd at recriwtio yn hanfodol eleni.

Bydd blwyddyn tri yn caniatáu inni siarad â hygredd am anghydraddoldebau iechyd i bobl ag arthritis a bod yn rhan o'r ateb nid atgyfnerthu'r broblem

Yn Versus Arthritis, rhaid i amrywiaeth a chynhwysiant fod wrth wraidd popeth a wnawn. Mae'n rhaid i'n hymchwil, gwasanaethau a gwaith dylanwadu adlewyrchu



'rydym wedi cymryd camau i greu diwylliant sefydliadol sy'n amrywiol a chynhwysol ac sy'n meithrin ac yn grymuso pob unigolyn i ffynnu a chyrraedd ei lawn botensial'.

anghenion amrywiol pawb sy'n byw gydag arthritis a bydd ein gweithwyr, gwirfoddolwyr ac Ymddiriedolwyr yn cynrychioli amrywiaeth eang y cymunedau yr ydym yn rhan ohonynt. Bydd pawb yn teimlo y gallant berthyn i gymuned Versus Arthritis ac yn teimlo'n gyfforddus ac yn cael eu gwerthfawrogi wrth ddod â'u hunan cyfan i'n helusen.

Mae ein gweledigaeth yn glir ac rwyf wedi ymrwymo i arwain Versus Arthritis i ddod yn elusen fwy amrywiol, cynhwysol a hygyrch ac i gyrraedd yr ystod ehangaf bosibl o bobl sy'n byw gydag arthritis. Rydym

yn gweithio tuag at dri nod clir, pob un wedi'i gefnogi gan ystod o gamau gweithredu traws-elusennol ac er ein bod yn cydnabod y bydd yn cymryd amser i gyflawni hyn, rydym wedi ymrwymo i adrodd ar ein cynnydd mewn ffordd drylwyr a thryloyw.

Hoffwn ddiolch i bawb sydd wedi cyfrannu at ein gwaith amrywiaeth a chynhwysiant dros y flwyddyn ddiwethaf, yn enwedig aelodau ein Grŵp Gweithredu Amrywiaeth a Chynhwysiant, ein Rhwydweithiau Staff a Fforwm Gweithwyr.

Deborah Alsina MBE, CEO

2

Uchafbwyntiau

Rydym wedi bod yn brysur yn mireinio ein hymagwedd at amrywiaeth a chynhwysiant ac er bod llawer o waith i'w wneud o hyd, rydym yn falch o rannu ein huchafbwyntiau.

2

Lansiwyd ein hymgysylltiad strategaeth amrywiaeth a chynhwysiant a chynhaliwyd dros 30 o ddigwyddiadau ymgysylltu gyda staff a gwirfoddolwyr.

3

Cynhaliwyd arolwg data demograffig amrywiaeth a chynhwysiant dienw 'Deall ein Pobl' gyda staff.

4

Cynhaliwyd sesiynau ymgysylltu strategaeth gyda'n Bwrdd, tîm Arweinyddiaeth Sefydliadol, Fforwm Gweithwyr a rhwydweithiau staff.

10

Adolygwyd ac adnewyddwyd ein hymagwedd at Fynediad at Waith yn llawn.



9

Hyfforddiant gwrth-hiliaeth gorfodol i'r holl staff.



11

Adolygwyd ac adnewyddwyd ein Polisi Ecwiti, Amrywiaeth a Chynhwysiant.

1

Fe wnaethom goladu'r ddemograffeg amrywiaeth ar gyfer ein Bwrdd am y tro cyntaf a gosod targedau i gynyddu amrywiaeth.

5

Sefydlwyd Grŵp Gweithredu Amrywiaeth a Chynhwysiant, wedi'i gadeirio gan ein Prif Weithredwr i graffu ar gynyddu ein strategaeth amrywiaeth a chynhwysiant gyntaf.

8

Sefydlwyd grŵp cymorth menopos.



12

Dathlwyd amrywiaeth o ddigwyddiadau amrywiaeth a chynhwysiant mewn partneriaeth â'n rhwydweithiau staff.

6

Gweithdy amrywiaeth a chynhwysiant gorfodol ar gyfer yr holl staff



7

Sefydlwyd a lansiwyd rhwydwaith o 'hyrwyddwyr cynhwysiant'



Addysg ac Ymgysylltu

Yn 2021, fe wnaethom dreulio cryn amser yn ymgysylltu â'n pobl, gan ddatblygu dealltwriaeth o'u profiadau o fewn Versus Arthritis a gweithio allan sut y gallwn wneud ein diwylliant, ein prosesau a'n hymddygiad yn fwy cynhwysol. Cynhaliom dros 30 o sesiynau ymgysylltu strategaeth, rhai'n canolbwyntio ar bynciau amrywiaeth a chynhwysiant penodol megis ethnigrwydd, anabledd, cyfrifoldebau gofalu.

Fe wnaethom hefyd rannu arolwg dienw i fesur profiadau ein pobl ac am y tro cyntaf, fe wnaethom goladu data demograffig amrywiaeth ar ein Hymddiriedolwyr a'n staff a gosod targedau ar gyfer cynyddu amrywiaeth. Roedd 2021 yn canolbwyntio'n fawr ar ddeall ein pobl o ran data meintiol ac ansoddol, gan roi'r sylfeini ar waith ar gyfer elusen sy'n cael ei gyrru'n fwy gan ddata.

Drwy gydol mis Mai, mis Mehefin a mis Gorffennaf fe wnaethom gyflwyno gweithdy amrywiaeth a chynhwysiant i'n holl staff a oedd yn canolbwyntio ar fyfyrrio, deall effaith diwylliant cynhwysol, hygyrch a gwrth-hiliol a'r rhwystrau sy'n atal cynhwysiant llawn.

Roeddem am i'n pobl gael amser i ffwrdd o'u gwaith o ddydd i ddydd i feddwl o ddifrif am amrywiaeth a chynhwysiant o fewn y gweithle o safbwynt sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn yn hytrach na chanolbwyntio ar gydymffurfiaeth.

'Un o'r pethau mwyaf gwerthfawr yw bod cael y gweithdy'n caniatáu ichi oedi a meddwl am eich gwaith, beth rydych chi'n ei wneud a sut'.

'Roedd llawer o wybodaeth wedi'i chynnwys, ond hefyd yn gyfle gwirioneddol i ryngweithio a rhannu profiadau'.

'Amser i feddwl am feysydd o ddiwylliant ein sefydliad a beth sydd angen ei newid'.

Gwrth-hiliaeth

Tua diwedd 2021, mynychodd yr holl staff hyfforddiant gwrth-hiliaeth 3 awr a ddarparwyd gan Aduke Onafowokan o Inclusivittii. Gwyddom na ellir delio â hiliaeth trwy ddweud wrth bobl ei bod yn anghywir bod yn hiliol.

Er mwyn atal hiliaeth, mae angen i ni ddod yn wrth-hiliaeth ar y cyd. Mae hyn yn golygu datblygu'r ffordd yr ydym yn meddwl ac yn gweithredu a bod yn barod i addysgu eraill i wneud yr un peth. Roedd y canlyniadau dysgu ar gyfer ein pobl yn cynnwys:

- Meddylfryd dysgu datblygedig a dealltwriaeth o'ch rôl wrth hyrwyddo gwrth-hiliaeth a chynhwysiant.
- Y gallu i adnabod gwrth-dduwch a chroestoriadedd o fewn y sbectwm hiliaeth a sut i greu gwrth-strwythurau.
- Dealltwriaeth fanwl o sut i fod yn gynghreiriad a gwrth-hiliaeth.
- Pecyn cymorth gwrth-hiliaeth ymarferol y gellir ei addasu at ddefnydd personol, tîm a sefydliadol.
- Deall sut i fynd i'r afael ac ymateb i hiliaeth yn y gweithle gan gynnwys sgiliau dylanwadu a rheoli argyfwng.

Dilynwyd pob sesiwn hyfforddi gan sesiwn fyfyrion ac mae gofyn i staff newydd hefyd gwblhau'r hyfforddiant fel rhan o'u cyfnod prawf.

Yr her i ni fel elusen yw sicrhau bod egwyddorion ac arferion gwrth-hiliaeth wedi'u gwreiddio yn ein gwaith a'n bod yn darparu manau ar gyfer myfyrion parhaus.

'Archwiliwyd y cysyniadau o bŵer, braint a rhagoriaeth – a thrawodd yn wir mai dyma gonglfeini pob math o ragfarn?'

'Sut y gwnaeth chwalu rhywbeth a all deimlo'n llethol yn rhywbeth sy'n hawdd ei ddeall a siarad yn ei erbyn?'

'Heriodd fy nealltwriaeth o'r diffiniad o hiliaeth; wedi mwynhau siarad am y pecyn cymorth a ffyrdd ymarferol o fod yn gynghreiriad a dysgu am adnoddau newydd/darllen?'

Rydym wedi datblygu cynllun gweithredu gwrth-hiliaeth drafft sy'n cynnwys ein datganiad ar wrth-hiliaeth ac sy'n nodi'r hyn y mae'n ei olygu i fod yn wrth-hiliaeth yn Versus Arthritis:

Dechrau gyda ni ein hunain

Gall deall ein rhagfarnau hiliol ein hunain, nodi sut maent yn effeithio ar ein meddyliau a'n teimladau mewnol a dod â nhw i ymwybyddiaeth fod yn sylfaen ar gyfer gwneud penderfyniadau hiliol-gyfiawn. I gychwyn y daith hon, rhaid inni ymarfer hunanofal, tosturi a derbyn ein hunain, gan fod yn agored i'r cyfle i ail-fframio ein rhagfarnau a grymuso ein hunain fel cynghreiriaid. Bod yn gyfforddus â bod yn anghyfforddus, sy'n golygu cofleidio teimladau o anghysur neu'r 'anhysbys'. Defnyddio teimladau o'r fath fel cyfle i ddysgu a thyfu o ran arferion gwrth-hiliaeth.

Hyrwyddo Diogelwch Seicolegol

Diogelwch seicolegol yw'r gred gyffredin bod aelodau o dîm yn teimlo'n gyfforddus yn cymryd risgiau rhyngbersonol. Pan fydd yn bodoli, mae staff a gwirfoddolwyr yn teimlo'n ddiogel i rannu eu safbwyntiau heb ddial. Mae meithrin diogelwch seicolegol yn hyrwyddo gwaith tîm, yn annog dilysrwydd, yn meithrin dysgu ac arloesi, ac yn ysgogi canlyniadau elusennau.

Sut i Siarad am hiliaeth

Gall siarad am hiliaeth fod yn anodd oherwydd gall fod yn emosiynol iawn, ac mae ofn y gallwn ddweud y peth anghywir. Ond mae dweud dim byd yn waeth byth. Byddwn yn creu cyfleoedd i gydweithwyr rannu eu profiadau a'u teimladau am hiliaeth a sicrhau bod ein pobl yn cael eu clywed, yn gallu mynegi emosiynau, a chynhyrchu atebion ar gyfer brwydro yn erbyn hiliaeth systemig. Byddwn hefyd yn sicrhau bod ein pobl yn cymryd camau i fynd i'r afael â hiliaeth a'i wrthod.

Nid yw'n ddigon dweud nad ydym yn hiliol neu ein bod yn erbyn hiliaeth. Er mwyn brwydro yn erbyn anghydraddoldeb cymdeithasol, rhaid i ni ymddwyn yn wrth-hiliol a sefyll i fyny a gwrthod ymddygiadau a pholisïau hiliol. Mae'r hyfforddiant gwrth-hiliaeth diweddar a ddarparwyd i staff wedi ein cefnogi i ddeall gwrth-hiliaeth yn well a'r camau y gallwn eu cymryd fel unigolyn ac ar y cyd i fynd i'r afael â hiliaeth a'i wrthod.

Ymarfer cynghreiriaeth

Cynghreiriaeth yw'r arfer gweithredol a gydol oes o ddad-ddysgu ac ail-werthuso, lle mae person mewn sefyllfa o faint a grym yn gweithredu mewn undod â grŵp ymylol. Mae cynghreiriaid yn mynd ati i roi diwedd ar ormes, gan geisio creu amgylcheddau tecach i bawb a chwalu hiliaeth systemig.

Byddwn yn sicrhau bod ein staff a'n gwirfoddolwyr yn deall rôl cynghreiriad a sut y gallwn ni i gyd chwarae'r rôl hon, gan ddangos a defnyddio ein braint i chwalu gormes. Mae ymarfer cynghreiriad yn ymwneud â gweithredu i sicrhau newid gwirioneddol, diriaethol.

Bydd ein Cynghreiriaid yn defnyddio'u lleisiau a'u safleoedd cymharol freintiedig i addysgu cyd-aelodau o'r grŵp breintiedig nad ydynt efallai'n ymwybodol eu bod yn cael budd annheg o systemau anghyfartal. Byddwn yn siarad ar ran eraill, gan herio a newid polisiâu sefydliadol sy'n parhau anghydraddoldeb.

Dal i ganolbwyntio ar y newid

Mae gwrth-hiliaeth yn weithgaredd gydol oes, a rhaid inni ganolbwyntio'n barhaus ar ysgogi cynnydd a newid mewn arferion gwrth-hiliaeth.

Mae angen inni gydnabod hanes a phrofiadau bywyd ein pobl, yn barhaus.

Grŵp Gweithredu ar Amrywiaeth a Chynhwysiant

Lansiwyd Grŵp Gweithredu Amrywiaeth a Chynhwysiant Versus Arthritis ym mis Ebrill 2021, gyda'r diben o ddatblygu'r strategaeth amrywiaeth a chynhwysiant ac yn bwysig, craffu ar gynnydd y strategaeth.

Mae'r grŵp yn cael ei gadeirio gan y Prif Swyddog Gweithredol ac mae'r aelodaeth graidd yn cynnwys Cyfarwyddwr Pobl a Datblygiad Sefydliadol, Pennaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant, cynrychiolydd o'r Fforwm Gweithwyr, pob un

o'r Rhwydweithiau Staff ac un cynrychiolydd o bob cyfarwyddiaeth. Mae'r grŵp yn cyfarfod yn chwarterol a'r aelodau yw'r cyswllt rhwng yr aelodau staff y maent yn eu cynrychioli ar y grŵp a'r arweinyddiaeth.

Mae'r Grŵp Gweithredu Amrywiaeth a Chynhwysiant wedi bod yn rhan annatod o ddatblygu ein gwaith amrywiaeth a chynhwysiant yn 2021/22 a diolchwn iddynt am eu hymroddiad a'u hymrwymiad.

Ein Rhwydweithiau Staff

Mae gennym 3 Rhwydwaith Staff yn Versus Arthritis:

- Rhwydwaith Tegwch Hil
- Rhwydwaith Anabledd a Chynhwysiant
- Rhwydwaith Cydraddoldeb LHDTTC+

Mae Rhwydwaith Merched yn y broses o gael ei sefydlu. Mae ein rhwydweithiau wedi bod yn hollbwysig i'n hamrywiaeth a chynhwysiant a'n gwaith o ddatblygu a chraffu ar strategaeth, cynnal digwyddiadau ac o ran cadw'r sgysiau heriol i fynd ar draws yr elusen.

Mae'r rhwydweithiau wedi cynrychioli eu haelodau yn y Grŵp Gweithredu Amrywiaeth a Chynhwysiant ac wedi rhoi adborth ar ein holl waith amrywiaeth a chynhwysiant ac wedi mynychu dwy sesiwn hyfforddi gyda Cherron Inko-Tariah MBE o The Power of Staff Networks.

Diolch i holl aelodau ein Rhwydwaith Staff ac edrychwn ymlaen at adeiladu ar eich llwyddiannau yn 2022/23.

Arolygon Blynyddol

Rydym am i bawb sy'n gweithio i Versus Arthritis, sy'n gwirfoddoli gyda nhw ac yn eu cefnogi, allu rhoi o'u gorau i'r sefydliad, teimlo eu bod yn cael eu cynnwys a'u bod yn cael eu cefnogi i gyflawni mwy ar gyfer a chyda phobl ag arthritis. Ym mis Medi 2021 fe wnaethom lansio Arolygon Pobl Versus Arthritis, sy'n gyfle blynyddol i'n holl Bobl ddweud wrthym beth maen nhw'n ei feddwl sy'n dda am weithio yn Versus Arthritis a beth allwn ni ei wneud yn well.

Mae cael adborth y gallwn ei feincnodi yn ei erbyn flwyddyn ar ôl blwyddyn yn golygu y gallwn adeiladu darlun cynhwysfawr iawn o'r hyn y mae ein Pobl yn ei hoffi am Versus Arthritis a'r hyn y gallwn fod yn ei wneud yn well fel y gallwn wneud gwelliannau a newidiadau gwybodus lle mae angen i ni. Adolygydd

canlyniadau'r arolygon gan Fwrdd yr Ymddiriedolwyr, y Tîm Arweinyddiaeth Sefydliadol ac uwch arweinwyr, a'u defnyddio i lywio cynlluniau gweithredu ar gyfer gwelliannau. Mae cynnal yr arolygon yn flynyddol yn golygu ein bod yn olrhain cynnydd dros amser.

Roedd y gyfradd ymateb ar gyfer ein harolwg staff yn 77% a oedd yn rhagorol. Roedd adran yn yr arolwg a oedd yn canolbwyntio ar gwestiynau amrywiaeth a chynhwysiant fel y gallwn ddeall yn well brofiadau ein pobl a chynllun gweithredu i wella eu profiadau a chynyddu ein sgoriau flwyddyn ar ôl blwyddyn. Mae gennym ni ddadansoddiad pellach i'w wneud o ganlyniadau ein harolwg a chynllunio pellach, ond mae cael y data sylfaenol yn ddechrau da.

Archwiliad Amrywiaeth a Chynhwysiant Grant Thornton

Amcan yr archwiliad hwn oedd adolygu dyluniad y fframwaith o bolisiau, prosesau, gweithdrefnau a rheolaethau mewn perthynas â'n Strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant. Roedd cwmpas yr archwiliad yn cynnwys asesiad o'r meysydd canlynol:

Rolau a chyfrifoldebau

- Pennu rolau, cyfrifoldebau ac atebolrwydd mewn perthynas â chyflwyno'r fframwaith amrywiaeth a chynhwysiant.
- Ymgorffori amrywiaeth a chynhwysiant mewn amcanion strategol ac arweinyddiaeth.

Llywodraethu

- Adolygu, mewnbwnnu a chymeradwyo'r fframwaith amrywiaeth a chynhwysiant a dogfennaeth ategol gan Fwrdd yr Ymddiriedolwyr a'r Tîm Arweinyddiaeth Sefydliadol
- Goruchwyllo a monitro parhaus o weithrediad y fframwaith amrywiaeth a chynhwysiant gan fforymau llywodraethu perthnasol.

Canfu'r archwiliad y bu nifer o feysydd lle rydym wedi dangos ein hymrwymiad a'n ffocws ar amrywiaeth a chynhwysiant ar draws y sefydliad drwy gyflwyno nifer o ymyriadau.

Mae hyn yn cynnwys datblygu'r Strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant a gafodd ei chreu ar y cyd â staff, gweithdai gorfodol ar amrywiaeth a chynhwysiant a gwrth-hiliaeth, a lansio rhwydwaith o hyrwyddwyr cynhwysiant.

Mae ymgysylltu â staff wedi'i alluogi drwy'r fforwm gweithwyr, ffurfio Rhwydweithiau Staff a grwpiau cymorth, ac arolygon staff sydd wedi casglu data ar sut mae staff yn teimlo eu bod yn gynwysedig. Mae sesiynau ymgysylltu ar wahân wedi'u cynnal ar gyfer gweithgareddau penodol, megis grŵp ffocws ar gyfer bwydo i mewn i'r cynllun gweithredu Gwrth-hiliaeth. Mae diweddariadau rheolaidd yn uniongyrchol gan y Prif Swyddog Gweithredol hefyd yn cyfeirio'n rheolaidd at amrywiaeth a chynhwysiant, megis hyrwyddo digwyddiadau, sy'n helpu i atgyfnerthu'r naws gref hon o'r brig. Cododd yr archwiliad bum canfyddiad cyfradd ganolig, sy'n ymwneud â:

- **Nid yw casglu data amrywiaeth yn ddigonol:** Ar hyn o bryd nid ydym yn gallu casglu data ar draws yr holl feysydd amrywiaeth a warchodir o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 oherwydd cyfyngiadau yn y system rheoli cyflogeion bresennol.

- **Nid yw rolau a chyfrifoldebau o fewn y Tîm Arweinyddiaeth Sefydliadol mewn perthynas â chyflawni'r Strategaeth Ecwiti, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn cael eu ffurfioli:** Dim ond y Cyfarwyddwr Pobl a Datblygu Sefydliadol sydd ag amcanion sy'n ymwneud â chyflawni'r Strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant, pan fo arfer da yn mynnu y dylai fod yn gyfrifoldeb a rennir ar draws y Tîm Arweinyddiaeth Sefydliadol, o ystyried y dylai amrywiaeth a chynhwysiant gael eu gwreiddio ar draws holl gynhyrchion a gwasanaethau'r Elusen.

- **Diffyg ffurfioli a chysondeb wrth ymgysylltu â staff ar y Strategaeth Ecwiti, Amrywiaeth a Chynhwysiant:** Nid yw cynllun a diben y Rhwydweithiau Staff a sut y byddant yn cael eu cynnwys i fwydo'r agenda amrywiaeth a chynhwysiant, wedi'u diffinio'n ffurfiol. Nid oes proses ar waith i gyfleu'n benodol i staff sut yr ystyriwyd yr adborth a ddarparwyd ganddynt ar y Strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant, ac os nad oedd adborth wedi'i ymgorffori, y rheswm am hyn.

- **Nid yw cylch bywyd y gweithiwr a'r gwirfoddolwr wedi'i asesu yn erbyn egwyddorion Ecwiti, Amrywiaeth a Chynhwysiant:** Nid oes asesiad o un pen i'r llall o gylch bywyd gweithwyr a gwirfoddolwyr wedi'i gynnal eto i nodi ac asesu pwyntiau cyffwrdd allweddol (fel recriwtio, rheoli perfformiad, ac allfyrddio) i weld a oes angen diweddariadau i fynd i'r afael â thuedd.

- **Ymrwymiad i fynd i'r afael ag amrywiaeth y Bwrdd:** Mae'r broses bresennol o asesu darpar aelodau newydd o'r Bwrdd yn cael ei blaenoriaethu tuag at ymgeiswyr sydd â phrofiad technegol a phroffesiynol, yn hytrach na phroses gytbwys sy'n rhoi pwys priodol ar brofiadau personol a phrofiadol.

Rydym yn derbyn canfyddiadau'r archwiliad, sydd wedi bod yn hynod ddefnyddiol i ni o ran myfyrio a blaengynllunio. Roedd llawer o'r argymhellion eisoes yn ein cynllun gweithredu Amrywiaeth a Chynhwysiant a byddwn yn sicrhau ein bod yn mynd i'r afael â'r canfyddiadau ac yn rhannu cynnydd gyda'n pobl.



Edrych ymlaen a gwella

Roedd ein blwyddyn lawn gyntaf gydag adnodd pwrpasol ar gyfer Amrywiaeth a Chynhwysiant yn heriol, yn llwyddiannus gydag eglurder ynghylch ble'r ydym yn ein taith amrywiaeth a chynhwysiant a'r hyn sydd angen i ni ei wneud i'n gwneud yn elusen fwy cynhwysol, hygrych a gwrth-hiliol. Nid yw'r flwyddyn wedi bod yn berffaith ac rydym yn glir bod unrhyw gynnydd a wnaed yn ystod y flwyddyn hon wedi ymwneud â chael y sylfeini yn eu lle, yn hytrach na gweithgarwch amrywiaeth a chynhwysiant cynyddol. Wedi dweud hynny, rydym wedi cymryd camau da ymlaen ac rydym yn gobeithio y gall ein pobl weld a theimlo'r camau a gymerwyd.

Gwyddom o'n harolwg blynyddol fod gennym waith i'w wneud ar:

- Meithrin hygredded amrywiaeth a chynhwysiant yn ein Bwrdd Ymddiriedolwyr a'n Tîm Arweinyddiaeth Sefydliadol. Nid ydym yn siŵr bod ein pobl yn credu bod ein harweinwyr yn cerdded y llwybr o ran amrywiaeth a chynhwysiant ac roedd hynny'n amlwg pan fethom â phenodi ystod eang o Ymddiriedolwyr newydd yn ein hymgyrch recriwtio Ymddiriedolwyr 2021. I fynd i'r afael â hyn, mae'r holl Ymddiriedolwyr

wedi mynychu hyfforddiant 'recriwtio cynhwysol' gydag arbenigwr allanol a phan fydd ymgyrch recriwtio 2022 wedi'i chwblhau a Ymddiriedolwyr newydd wedi'u penodi, bydd aelodau'r Bwrdd a'r pwyllgor yn mynychu hyfforddiant gwrth-hiliaeth fel grŵp.

- Mae staff Du ac Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig yn llai tebygol o allu mynegi ein dealltwriaeth gyffredin o amrywiaeth a chynhwysiant a gwrth-hiliaeth. Mae angen i ni ymgysylltu â'n pobl i ddarganfod pam mae hyn a beth sydd angen i ni ei wneud i feithrin mwy o ffydd yn ein cyd-ddealltwriaeth. Byddwn yn dadansoddi arolwg blynyddol i ddeall profiadau yn ôl ethnigrwydd ac yn cynllunio yn unol â hynny.
- Mae'n ymddangos bod ein pobl yn deall sut i godi cwyn am fwlio a ble i ddod o hyd i'r polisi priodol, ond nid yw'n ymddangos bod ganddynt ffydd yn y system ymchwilio. Byddwn yn hyfforddi rheolwyr llinell i ddeall ymddygiad bwlio hiliol ac yn sicrhau bod yr holl staff yn gwybod sut i adrodd am ymddygiad bwlio.

Byddai'n esgeulus i beidio â sôn am yr Adolygiad Strategol sydd wedi bod yn digwydd yn ystod mwyafrif 2021/22.

Rydym yn cydnabod ei bod wedi bod yn gyfnod cythryblus i'n pobl, ond rydym wedi parhau i ddatblygu ein gweithgarwch amrywiaeth a chynhwysiant ac rydym yn glir bod angen i ni roi systemau ar waith yn 2022/23 i ddeall yn well ddemograffeg amrywiaeth ein pobl yn erbyn arthritis. a sicrhau ein bod yn cyrraedd ystod llawer ehangach o bobl ag arthritis trwy ein hymchwili, dylanwadu a chymorth gwasanaeth.

Rydym yn falch o'n gwaith dros y 12 mis diwethaf ac yn edrych ymlaen at gymryd camau breision yn y flwyddyn i ddod.

'rydym wedi cymryd camau da ymlaen ac rydym yn gobeithio y gall ein pobl weld a theimlo'r camau a gymerwyd'.



Am ragor o wybodaeth, trowch at ein gwefan
versusarthritis.org

0300 790 0400

 /VersusArthritis

 @VersusArthritis

 @VersusArthritis

Versus Arthritis
Copeman House
St Mary's Gate
Chesterfield
S41 7TD