

Cyngor Trydydd Sector Caerdydd

Eich cyngor gwirfoddol sirol lleol



4. Gwirfoddolwyr

4.6 Cydraddoldeb ac Amrywiaeth mewn gwirfoddoli

Mae **cydraddoldeb** yn golygu trin pobl yn deg, gan sicrhau bod ganddynt fynediad cyfartal at gyfleoedd ac adnoddau, ni waeth beth yw eu hoedran, anabledd, rhywedd, aillbennu rhywedd, hil, crefydd neu gred, cyfeiriadedd rhywiol, priodas a phartneriaeth sifil, beichiogrwydd a mamolaeth. Mae deddfwriaeth cydraddoldeb yn ei gwneud yn ofynnol i fudiadau weithredu mewn ffyrdd tryloyw, cyson a theg ni waeth beth yw hunaniaeth neu gefndir unigolion. ¹

Er nad yw deddfwriaeth cydraddoldeb yn cynnwys gwirfoddolwyr yn benodol, mae gofyniad moesol ar fudiadau i drin gwirfoddolwyr mewn modd sy'n cynnal egwyddorion cydraddoldeb, gan gynnwys:

- mynd ati'n weithgar i ddileu'r pethau sy'n rhwystrau rhannau penodol o'n cymunedau rhag gwirfoddoli
- bod yn wylidwrus i ymddygiad sy'n gwahaniaethu, boed hynny gan aelodau o staff, gwirfoddolwyr neu ddefnyddwyr gwasanaeth

Mae **amrywiaeth** yn golygu dathlu gwahaniaeth. Mae'n golygu mwy na 'chwarae teg' a 'chydymffurfio', mae'n ymwneud yn fwy â chreu naws sy'n gwerthfawrogi ac yn croesawu nodweddion unigryw pobl.

Mae croesawu amrywiaeth yn golygu tynnu ar yr ystod ehangach bosib o safbwyntiau, cefndiroedd a phrofiadau, fel y gall mudiad wrando ar anghenion newidiol ei ddefnyddwyr, ei staff, ei wirfoddolwyr, ei bartneriaid a'i gefnogwyr, a diwallu'r anghenion hyn.

Gall camau effeithiol i reoli amrywiaeth fod o gymorth i wrthweithio rhagfarn yn erbyn ystod eang o wahaniaethau personol gan gynnwys nodweddion sydd mewn deddfwriaeth cydraddoldeb a hefyd, er enghraifft:

lefel cymhwyster, acen, iaith, galluoedd corfforol neu feddyliol, cysylltiad gwleidyddol, salwch meddwl, collfarnau sydd wedi'u disbyddu neu sy'n amherthnasol, a chysylltiad ag undeb llafur.

Manteision amrywiaeth mewn gwirfoddoli

Mae Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu (CIPD) yn dadlau y dylid croesawu amrywiaeth nid yn unig am resymau'n ymwneud â chyfiawnder cymdeithasol, ond hefyd gan ei bod yn gwneud synnwyr busnes. Er enghraifft, mae gwirfoddolwyr sydd â gwahanol gefndiroedd, sgiliau, agweddau a phrofiadau yn cyfrannu syniadau a

chanfyddiadau newydd. Gall mudiadau ddefnyddio'r gwahaniaethau hyn i wneud eu gwasanaethau yn berthnasol ac yn hygyrch.

Ymysg y manteision eraill y mae:

- bod yn fwy croesawus yng ngolwg gwirfoddolwyr, grwpiau cleientiaid a'r cyhoedd
- bod yn fwy cynrychioladol o'r gymuned
- y gallu i ddeall ac ymateb yn well i anghenion y gymuned leol
- recriwtio a chadw gwirfoddolwyr yn well, a mwy o foddhad ymysg gwirfoddolwyr

Sut i gynyddu amrywiaeth gwirfoddolwyr

Er bod datganiad neu bolisi amrywiaeth yn gam cyntaf da, nid yw'n ddigon ar ei ben ei hun. Bydd arnoch angen strategaeth ar gyfer y mudiad cyfan, gan gynnwys yr agweddau canlynol:

Denu gwirfoddolwyr newydd:

Rhaid cymryd camau pendant a phenodol i recriwtio tîm mwy amrywiol o wirfoddolwyr. Pa ieithoedd yr ydych yn eu defnyddio? Pa argraff y mae'ch deunydd cyhoeddusrwydd yn ei rhoi? A yw'r negeseuon yn rhai cynhwysol? A ellir gweld amrywiaeth yn y delweddau yr ydych yn eu defnyddio?

Ble a sut rydych yn hysbysebu am wirfoddolwyr? Pwy rydych yn disgwyl i'r hysbysebu gyrraedd? A yw'r iaith, y neges a'r agwedd yn briodol i'r grŵp targed hwn?

Dylech fonitro amrywiaeth eich gwirfoddolwyr a dadansoddi'r data er mwyn canfod pa rannau o'r gymuned sydd ddim yn cael eu cynrychioli. Bydd hyn yn eich helpu i lywio eich strategaeth recriwtio.

Adolygu ystod y rolau gwirfoddol sydd gennych ar gael. A oes rolau i ddenu pobl o wahanol oedran, rhywedd, cefndir, gallu a diddordeb? A ydynt yn cynnwys cyfleoedd i wirfoddoli unwaith neu am gyfnod byr yn ogystal â gwirfoddoli'n rheolaidd?

Croesawu gwirfoddolwyr

Cofiwch groesawu'r holl wirfoddolwyr a gwneud trefniadau da ar gyfer eu sefydlu. Ystyriwch gyflwyno cynllun mentora neu gyfeillio, i helpu'r rheini sy'n newydd i'ch mudiad i gael eu traed danynt a'u helpu i deimlo eu bod yn perthyn.

Bydd angen i ddulliau hyfforddi a sefydlu roi ystyriaeth i'r ffaith fod pobl yn dysgu mewn ffyrdd gwahanol. Bydd gwahaniaeth hefyd yn eu teimladau tuag at bethau fel darllen dogfennau hir, neu siarad yn uchel mewn grŵp. Argymhellir amrywiaeth o ddulliau hyfforddi a hyblygrwydd i ddefnyddio dulliau amgen pan fo angen.

Dylai gwirfoddoli, o safbwynt y gwirfoddolwr, fod yn anffurfiol ac yn ddi-ffwdan. Gall gormod o fiwrocratiaeth a 'phrint mân' gau lawer o bobl allan. (Serch hynny, 'y tu ôl i'r llenni' bydd arnoch angen prosesau rheoli trwyad!!)

O'r cychwyn cyntaf, cofiwch ystyried anghenion gwirfoddolwyr o ran cymorth a goruchwyliaeth. Bydd hyn yn amrywio yn ôl y rôl ac anghenion a phersonoliaeth y gwirfoddolwr. Gofynnwch i wirfoddolwyr a oes arnynt angen unrhyw gymorth penodol ac yna trafod ffyrdd o ddarparu hyn (er enghraifft, drwy ddarparu cyfarpar wedi'i addasu, neu drwy addasu'r rôl wirfoddol).

Gweithio gyda gwirfoddolwyr

Wrth drefnu cyfarfodydd a digwyddiadau i wirfoddolwyr, cofiwch ystyried effaith eich penderfyniadau ar yr ystod lawn o wirfoddolwyr, er enghraifft, hygyrchedd, cost, goblygiadau o ran gofal plant, bwyd priodol.

A allwch dalu treuliau? A yw talu treuliau'n brydlon yn bwysig i rai gwirfoddolwyr? Os felly, a fyddai lwfans bach ar gael ymlaen llaw?

Gallech gynnwys gwirfoddolwyr yn natblygiad eich mudiad (gan gynnwys eich strategaethau amrywiaeth) drwy ofyn iddynt gyfrannu at eich trafodaethau a'ch penderfyniadau.

Dylech ystyried ym mha ffordd y mae naws amrywiaeth yn cael ei meithrin yn eich mudiad.

Dysgu o brofiad

Mae creu diwylliant agored a chynhwysol yn helpu i greu amgylchedd gwaith positif a chytûn. Serch hynny, mae pethau yn mynd o chwith weithiau. Pan fo problemau'n codi, mae angen delio gyda nhw yn ofalus, a gellir dysgu gwersi ohonynt yn aml.

Dylid rhoi gwybod i bob gwirfoddolwr sut i godi pryder neu gŵyn, ac i bwy. Yn yr un modd, dylid rhoi gwybod i wirfoddolwyr beth a ddisgwylir ganddynt a beth fydd yn digwydd os ydynt yn ymddwyn yn amhriodol, gan gynnwys ymddygiad sy'n gwahaniaethu.

Pan fo gwirfoddolwyr yn gadael, am ba bynnag rheswm, gallech gael cipolwg gwerthfawr ar eu profiad, gan gynnwys unrhyw agweddau negyddol, drwy gynnal rhyw fath o gyfweiliad ymadael.

Cyfeiriadau

¹ Mae'r fframwaith ar gyfer deddfwriaeth cydraddoldeb yn cael ei ddisgrifio [yma](#)

Mwy o wybodaeth

Hyrwyddo Cydraddoldeb ac Amrywiaeth mewn Gwirfoddoli – canllaw i fudiadau yng Nghymru sy'n cynnwys gwirfoddolwyr

Mae hwn yn ganllaw mwy manwl a chynhwysfawr, wedi'i seilio ar fframwaith Buddsoddi mewn Gwirfoddolwyr, a fydd yn galluogi mudiadau i ddatblygu arferion da yn yr agwedd hon ar reoli gwirfoddolwyr.

Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu


www.cipd.co.uk

Ceir thema sylfaenol o ran cydraddoldeb ac amrywiaeth yn y safon [Buddsoddi mewn Gwirfoddolwyr](#) drwyddi draw. Mae dangosydd rhif tri yn canolbwyntio'n fwy penodol ar faterion amrywiaeth.

Ymwadiad

Mae'r wybodaeth a ddarperir yn y daflen hon ar gyfer cyfarwyddyd yn unig. Nid yw'n amnewid am gyngor proffesiynol ac ni allwn dderbyn unrhyw gyfrifoldeb am golled o ganlyniad i unrhyw berson weithredu neu wrthod gweithredu arno.

Am rhagor o wybodaeth cysylltwch â

<p>Cyngor Trydydd Sector Caerdydd <i>Tŷ Baltic, Sgwâr Mount Stuart, Caerdydd, CF10 5FH</i> Elusen Gofrestredig: 1068623</p> <p>Ffôn: 029 2048 5722 enquiries@c3sc.org.uk Ffacs: 029 2046 4196 www.c3sc.org.uk</p>	 <p>WcVA CgGC</p>
<p>Cynhyrchwyd gan CGGC, Cynghorau Gwirfoddol Sirol a Chanolfannau Gwirfoddoli Wedi ei ddiweddaru: 26/09/2016</p>	<p>Ffôn: 0300 111 0124 www.wcva.cymru</p>