



**Strategaeth
Amrywioldeb,
Tegwch a
Chynhwysiant
2022**



Cynnwys

Croeso gan ein Prif Swyddog Gweithredol	02
Ein gweledigaeth	03
Ein hymddygiadau	08
Ein hymrwymiaadau	08
Y daith hyd yma	11
Beth rydym yn ei feddwl wrth amrywioldeb, tegwch a chynhwysiant?	14
Datblygu diwylliant o gydberthynas a pherthyn	16
Ffurio ein strategaeth	19
Cenhedloedd datganoledig	20
Guide Dogs ac amrywioldeb	21
Sylwadau wrth gau	23
Ymadroddion cyffredin y gallech chi eu clywed	24

Croeso gan ein Prif Swyddog Gweithredol

Mae'n bleser gen i gyflwyno'r Strategaeth Amrywioldeb, Tegwch a Chynhwysiant Guide Dogs gyntaf.

Nid fy strategaeth i yn unig yw hon; mae'n strategaeth ar gyfer pawb. Rydw i'n falch ein bod wedi cynhyrchu'r ddogfen hon ar y cyd ag aelodau o ryngweithiau ein staff a'u cynghreiriaid. Rydym wedi gofyn i staff o bob cwr o'r mudiad am eu profiadau a'r hyn sy'n bwysig iddynt, wrth i ni osod trywydd amrywioldeb, tegwch a chynhwysiant am y tair blynedd nesaf.

Rydw i'n llwyr gymeradwyo'r strategaeth hon ac fel arweinydd, rydw i'n datblygu diwylliant cynhwysol, gydag ymdeimlad cryf o berthyn a chydberthynas. Bydd ein bwrdd gweithredol yn modelu'r ymddygiadau fydd yn sicrhau ein bod ar amgylchedd cynhwysol i bawb, ni waeth beth fo'n cefndir na'n gwahaniaethau.

Rydw i'n obeithiol am ein dyfodol ac mae arnaf eisiau ysbrydoli pobl eraill yn y mudiad a chael fy ysbrydoli ganddynt. Rydyn ni wedi ymrwymo i ddysgu am wahanol brofiadau bywyd a'r heriau a'r rhwystrau y mae pobl yn eu hwynebu.

Dros y ddwy flynedd diwethaf, rydyn ni wedi gwneud llawer o waith llwyddiannus. Er hynny, mae gennym ni gymaint i'w wneud o hyd. Byddwn yn mynnu ein bod yn atebol i gyflawni'r strategaeth hon trwy greu fforwm cynhwysiant, y byddaf i'n ei gadeirio, ac a fydd yn banel arbenigol, fydd yn gweithredu fel man i gadw llygad ar ein cynnydd. Bydd gwerthoedd ac egwyddorion cynhwysiant a pherthyn wrth wraidd ein gweithredoedd eraill i gyd. Er mwyn bod yn dryloyw bydd y fforwm yn gwneud adroddiad blynyddol Amrywioldeb, Tegwch a Chynhwysiant fydd yn diffinio ein cynnydd yn ôl y strategaeth hon.

O'm rhan i, byddaf yn parhau i alluogi a herio. Yn fwy na dim, byddwn yn cefnogi ein cymunedau amrywiol i sicrhau eu bod yn gallu ffynnu.

Rydw i'n annog pawb i ddeall eu rhan o gyflawni'r strategaeth hon ac i chwarae eu rhan i wneud iddi ddigwydd.



Tom Wright CBE
Prif Swyddog Gweithredol



Ein gweledigaeth

Rhennir ein strategaeth yn bedair prif maes, neu biler. Gyda'i gilydd bydd y rhain yn ein helpu i gyflawni ein gweledigaeth o Guide Dogs amrywiol, cynhwysol a theg, ble mae'r gweithwyr yn teimlo eu bod yn perthyn. Oherwydd ein bod yn cydnabod bod pobl yn gweithio'n well pan fyddant yn gweithio gyda'i gilydd, mae'n fwriad gennym i roi diwedd ar weithio'n unigol.

Byddwn yn gweithio i gryfhau hynt ein hymrwymiad a chywirdeb ein data mewn perthynas â'n gwirfoddolwyr, fydd yn ein galluogi i ehangu ffiniau'r strategaeth hon yn y dyfodol.



Piler un

Dod yn gyflogwr safon aur ar gyfer pobl sydd â nam ar eu golwg

Mae Guide Dogs yn cydnabod gwerth staff sydd â nam ar eu golwg wrth iddynt ffurfio'r mudiad. Yn y bôn, rydyn ni'n cydnabod nad yw eu profiad o weithio yma wastad wedi bod yn gadarnhaol. Rydyn ni'n cydnabod bod ein hamgylcheddau adeiledig a digidol, prosesau a diwylliant wedi anablu ac yn medru anablu. Fodd bynnag, byddwn yn adeiladu ar waith cadarn 2021 a 2022 a pharahu i ymdrechu i fod yn gyflogwr safon aur.

Byddwn yn:

- Sicrhau bod hygyrchedd yn cael ei osod o'r cychwyn, ym mhob un o'n hamgylcheddau adeiledig a digidol, ein prosesau a'n diwylliant.
- Sicrhau bod ein staff sydd â nam ar eu golwg yn cael eu galluogi i ffynnu yn eu rolau ac yn cael eu cefnogi i gyrraedd eu dyheadau.
- Sicrhau bod ein staff sydd â nam ar eu golwg yn cael yr offer sydd eu hangen arnynt i ragori yn eu rôl o fewn ffrâm amser rhesymol.
- Sicrhau bod ein cydweithwyr sydd ddim yn cael eu heffeithio gan nam ar y golwg yn deall yr effaith y gall eu hymddygiad ei gael ar eu cydweithwyr sydd â nam ar eu golwg. Byddwn yn eu galluogi trwy godi ymwybyddiaeth i sicrhau eu bod wastad yn ystyried bwriad ac effaith eu gweithredoedd.
- Datblygu sesiwn hyfforddi ymroddedig mewn ymwybyddiaeth o nam ar y golwg, i fod yn hanfodol i'r holl staff, gyda hyfforddiant gloywi chwemisol.





Piler dau

Cael ysbrydoliaeth gan wahaniaeth

Mae gan fudiad amrywiaethol gyfoeth o feddyliau a syniadau sy'n ein caniatáu i fod ar ein gorau. Mae'n rhoi i ni bersbectif amrywiol, profiad bywyd a gwell medrau datrys problemau. Mae hefyd yn sicrhau bod pawb yn gweld eu bod yn cael eu cynrychioli mewn ffordd ystyrlon yn Guide Dogs.

I barchu gwahaniaeth, byddwn yn:

- Cefnogi ein rheolwyr i ddatblygu defnydd digyfnewid a theg o'n polisïau. Byddwn yn cael gwared â'u hansicrwydd a'u hanesmwythyd trwy eu cymhwyso â'r wybodaeth a'r hyder i weithredu'n deg.
- Adolygu ac adnewyddu ein hyfforddiant tueddiadau anymwybodol i sicrhau ei fod yn addas ar gyfer y diben.
- Dathlu'r amrediad o brofiadau bywyd y daw ein cydweithwyr a'n gwirfoddolwyr gyda hwy i Guide Dogs trwy sicrhau bod lleisiau sydd heb gynrychiolaeth ddigonol ac sy'n aml yn cael eu cau allan yn cael gwell gwrandawriad.
- Dweud hanesion ein pobl mewn ffordd fwy grymus, er mwyn i ni normaleiddio sgysiau anodd a chwalu gwarthnodau.
- Creu cyfochredd amrywiaethol sy'n siarad â'r bobl rydym yn ceisio eu cyrraedd, a gwrthod symboleiddiaeth ac arwyddocáu rhinweddau.

Piler dau

Cae chwarae gwastad

Mae bod yn deg yn sicrhau bod pawb yn cael yr hyn sydd eu hangen arnynt i ffynnu yn Guide Dogs. Mae hyn yn gam ymlaen o gydraddoldeb, ble mae pawb yn cael rhyw gymaint, pa un a yw'n ddigon iddynt ai peidio.

Byddwn yn cyflawni hyn trwy:

- Ddatblygu dulliau o gael gwared â thueddiadau o'r broses recriwtio.
- Adloygu'r llwybrau tuag at gynnydd i'r rhai o gymunedau lleiafrifol, gan adnabod a lleihau'r rhwystrau rhag cynnydd er mwyn sicrhau bod tegwch yn y dull o fynd ati i bawb, ni waeth beth fo'u cefndir.
- Datblygu rhaglen gynghori ystyrion o chwith sy'n caniatáu i'r cyfranogwyr fanteisio.
- Sicrhau ein bod yn dryloyw, yn agored ac yn onest ynghylch ein sefyllfa bresennol. Byddwn yn gwneud hyn trwy gyhoeddi adroddiad amrywioldeb blynyddol ac adrodd am ganlyniadau ein dadansoddiad o'n bwlch cyflog ar y 'Pawtal', ar gyfer rhywedd, ethnigrwydd ac anabledd. Byddwn yn cynnwys rhan benodol yngylch amrywioldeb, tegwch a chynhwysiant yn ein harolwg blynyddol ynghylch ymrwymiad staff.





Piler pedwar

Adeiladu diwylliant o berthyn

Yn Guide Dogs mae arnon ni eisiau i bawb deimlo eu bod yn perthyn. Mae arnon ni eisiau creu teimlad cryf o gydberthynas, ble mae pobl bob amser yn parchu teithiau bywyd pobl eraill er nad ydynt wedi rhannu'r un profiadau.

We will create a range of tools to help colleagues to achieve this consistently across the organisation, such as:

- Datblygu polisi ynghylch colli babi/'IVF'/ceisio beichiogi
- Datblygu amrediad o adnoddau a pholisi cadarn ynghylch darfyddiad mislif
- Datblygu ar ein polisiau absenoldeb rhiant i sicrhau bod pob teulu yn cael eu cefnogi'n deg, yn enwedig ar adegau anodd a heriol megis profedigaeth neu ysgariad
- Addasu polisi cynnwys pobl draws
- Datblygu polisi dirywiad gwybyddol, er mwyn sicrhau ein bod yn medru cefnogi pobl a allai gael profiad o anhwylderau sy'n dechrau'n gynnar megis dementia, mewn ffordd briodol
- Parhau i roi ein rhaglen i gynghreiriaid ar waith
- Parhau i gefnogi a datblygu rhwydweithiau ein staff, gan gynnwys datblygu rhwydwaith gofalwyr newydd
- Cyflwyno rhwydweithiau gwirfoddolwyr
- Datblygu ein cymhwysedd diwylliannol trwy fuddsoddi mewn hyfforddiant, cyngor ac adnoddau addysgol i bob un o'n pobl.

Ein hymddygiadau

Rydym yn teimlo balchder bod ein gwaith amrywioldeb, tegwch a chynhwysiant yn ymgorffori ymddygiadau ein POBL.

Drwy'r strategaeth hon rydym yn dangos ein hymrwymiad i'r ymddygiadau hyn, ac, yn fwy na dim, rydym yn ceisio galluogi ein holl staff i arwain trwy esiampl i'n helpu i gyflawni'r amcanion strategol hyn a gwneud Guide Dogs yn fudiad croesawgar a chefnogol i bawb.

Ein hymrwymladau

Mae'r strategaeth hon yn gosod trywydd amrywioldeb, tegwch a chynhwysiant am y tair blynedd nesaf.

Gan mai hon yw'r strategaeth gyntaf o'i bath, mae'n canolbwyntio ar ein gweithwyr. Mae angen ar i'n gweithwyr fod yn gynrychioliadol o'r bobl rydym yn dymuno eu gwasanaethu, yn ddiwylliannol gymwys ac yn barod eu croeso i bob cymuned.



I'n helpu i gyflawni hyn, rydym wedi gosod allan ymrwymadau o safon uchel, fydd yn gosod sail i'n holl weithgareddau dros gyfnod y strategaeth hon. Yr ymrwymadau yw:



Effaith a bwriad

Byddwn yn cydnabod nad yw bwriad da yn ddigon, os yw effaith ein gweithredodd yn achosi niwed neu anfantais.



Hygyrchedd a Nam ar y Golwg

Byddwn yn cael pethau'n iawn ar gyfer ein cydweithwyr sydd â nam ar y golwg.



Arwain trwy esiampl

Bydd gennym arweinwyr fydd yn gallu modelu ymddygiad cynhwysol yn effeithiol ac yn cyflawni'r gweithredoedd teg sydd arnom eu hangen er mwyn i'r strategaeth hon lwyddo.



Bod yn ddiwylliannol gymwys

Byddwn yn partneru ag amrediad o ryngddeiliaid fydd yn gallu ein cefnogi ar ein taith tuag at fod yn fwy ddiwylliannol gymwys.



Gwelliant parhaus

Rydym yn cydnabod mai dechreuad yw'r strategaeth hon, nid y daith gyfan. Byddwn yn ymrwymo i welliant parhaus, gan gynyddu ein gweithgareddau wrth fynd, i sicrhau ein bod yn cadw'n berthnasol.

“

Dechreuais fynd i'r Rhwydwaith i'r Anabl ar ddiwedd 2021 ac rydw i'n mwynhau clywed gan siaradwyr gwâdd ar wahanol bynciau megis recriwtio, hygyrchedd a thechnoleg. Mae'n wych clywed gan bobl o un pen o Guide Dogs i'r llall a dysgu mwy am ffyrdd o gefnogi ein gilydd. Fe ymunais i hefyd â'r grŵp niwroamrywiaeth ar ddechrau 2022 ac rydw i'n werthfawrogol iawn o'r grŵp. Mae'n lle i gael sgrysiâu hollol onest neu wrando ar bobl eraill wrth iddynt rannu eu hanesion. Wrth fod yn rhan o'r ddau o'r grwpiau hyn rydw i'n teimlo'n fwy ymroddedig a hyderus ac rydw i'n llawn cyffro i weld ble y bydd Strategaeth Amrywioldeb, Tegwch a Chynhwysiant yn mynd â ni!”

Pippa Bolton, Aelod o Rwydwaith i'r Anabl a Thîm Llesiant Rhanbarthol y De-orllewin.



Y daith hyd yma

Yn ddiweddar, rydym wedi cymryd camau mawr tuag at fod yn fudiad mwy teg a chynhwysol. Dros y ddwy flynedd diwethaf rydym wedi canolbwyntio ar osod sylfeini i'n helpu i gyrraedd y gôl hwn.

Rydym wedi:

- Cyflawni hyfforddiant ymwybyddiaeth ddiwylliannol ar gyfer ein staff a'n gwirfoddolwyr, gan gynnwys hiliaeth ac ethnigrwydd, cynghreiriaeth, niwroamrywiaeth ac ymwybyddiaeth o anabledd.
- Creu rhwydweithiau staff, sy'n cael eu rhedeg gan staff, ar gyfer staff. Maent yn cynnwys 'Proud@Guide Dogs', 'Beyond Bias', Rhwydwaith i'r Anabl, Grŵp Menywod a Grŵp Dynion.
- Gwranddo ar ein cydweithwyr sydd â nam ar y golwg a gwneud llawer o'r newidiadau oedd eu hangen arnynt. Mae hyn yn cynnwys recriwtio cyd- drefnydd mynediad i waith, creu dwy rôl technoleg cynorthwyol newydd, recriwtio pennaeth hygyrchedd, hyfforddiant gorfodol i bawb ynglŷn â chreu dogfennau hawdd eu deall ac adolygiad o'n prosesau recriwtio.





“

Rydw i'n gweld y grŵp fel 'lle diogel' ble gallaf fod yn agored ynghylch y ffordd rydw i'n teimlo a ble y gall 'clust i wrando' wneud cymaint o wahaniaeth. Rydym yn grŵp anfarnol a chefnogol, ble mae'n braf medru gwrando ac empatheiddio ag eraill yn gyfrinachol. Weithiau mae rhannu profiadau tebyg yn medru grymuso rhywun a buaswn yn argymhell unrhyw un sy'n chwilio am (neu'n gallu rhoi) cefnogaeth ac anogaeth i ymuno.”

Daniel Scoles, aelod grŵp Iechyd a Lles Dynion

Beth rydym yn ei feddwl wrth amrywioldeb, tegwch a chynhwysiant?

Nid y peth iawn i'w wneud yn unig yw amrywioldeb, tegwch a chynhwysiant; maent hefyd yn bwysig i lwyddiant ein mudiad.

Mae arnon ni eisiau i bawb fedru dod â'u hunain yn gyfan gwbl at Guide Dogs, oherwydd bod egwyddorion craidd amrywioldeb, tegwch a chynhwysiant yn ein helpu i sicrhau bod y mudiad yn amlddimensiynol, yn llawn gwahanol werthoedd a phrofiadau bywyd. Bydd hyn yn helpu i'n gwneud yn well datrysyr problemau ac yn rhoi i ni gynulleidfa ehangach ar gyfer recriwtio staff a gwirfoddolwyr.

Mae hefyd yn ein gwneud ni'n fwy credadwy a pherthnasol i bobl sydd â nam ar y golwg mewn cymunedau lleiafrifol. Rydym yma i helpu pobl sydd â nam ar y golwg i fyw y bywyd maent yn ei ddewis, felly mae'n rhaid i ni hefyd sicrhau bod ein staff a'n gwirfoddolwyr yn cynrychioli'r bobl sy'n manteisio o'n gwasanaethau. Mae hyn yn rhoi hyder i'n defnyddwyr gwasanaeth ein bod yn deall eu taith a'n bod yn gymwys yn ddiwylliannol.

Amrywioldeb

Mae amrywioldeb yn meddwl bod pob unigolyn yn unigryw, a'n bod yn gwerthfawrogi ac yn cydnabod y gwahaniaethau rhyngon ni.

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 ac Adran 75 Deddf Gogledd Iwerddon 1998 fel ei gilydd yn darparu gwarchodaeth i gymunedau lleiafrifol. Pan fyddwn ni'n sôn am gymunedau lleiafrifol, rydym yn eu grwpio fel hyn:

- Hil
- Rhyw
- Oed
- Anabledd
- Priodas a phartneriaeth sifil
- Ailbennu rhywedd
- Beichiogrwydd a mamolaeth
- Cyfeiriadedd rhywiol
- Cred grefyddol
- Barn Wleidyddol (Gogledd Iwerddon)

Tegwch

Pan fyddwn ni'n trin pawb yn gyfartal, byddwn yn trin pawb yr un fath. Pan fyddwn ni'n trin pawb yn deg, rydym yn canolbwyntio ar yr unigolyn ac yn canolbwyntio ar eu hanghenion personol.

Mewn mudiad sy'n ymwneud ag amrywioldeb, mae gwahaniaethau yn anochel. Er mwyn i bawb fod yn fersiwn gorau ohonynt eu hunain, mae arnon ni angen bod yn hyderus yn ein hymateb i'w hanghenion ac mae arnon ni angen eu cefnogi er mwyn dod â'u hunain yn gyfan gwbl i'w hymrwymiad â ni.

Gallai hyn feddwl unrhyw beth o wneud addasiadau i'n hadeiladau, cynnig technoleg gynorthwyol neu roi amser cinio gwarchodedig i bobl i alluogi eu defod grefyddol.

Cynhwysiant

Mae cynhwysiant yn meddwl y gall pawb sy'n dod i weithio, sy'n gwirfoddoli, neu sy'n cael gwasanaeth gennym, deimlo'n gyfforddus ac yn hyderus i fod yr hyn ydynt yn llwyr.

Trwy weithio mewn ffordd sydd â chynhwysiant yn greiddiol iddo, rydym yn lleihau'r nifer o addasiadau rhesymol y mae arnon ni angen eu gwneud.

Nid yn unig y mae hyn yn gwneud synnwyr, ond mae hefyd yn lleihau dyblygu a'n gwneud yn fwy effeithlon. Trwy fod yn gynhwysol rydym yn creu amgylchedd ble mae pawb yn teimlo eu bod yn perthyn.

Allwn ni ond gweithio'n gynhwysol pan fyddwn ni wedi adnabod y gwahaniaethau hynny yn ein mysg, deall y rôl y mae tueddiadau anymwybodol yn ei chwarae yn ein meddyliau ac wrth i ni wneud penderfyniadau a rhoi systemau mewn lle i leihau rhagfarn – boed ymwybodol neu fel arall.

“

**Amrywioldeb yw
rhywun yn gofyn
i chi ddod i'r disgo;
cynhwysiant yw
rhywun yn gofyn
i chi ddawnsio.”**

Aileen Bradley, Pennaeth Strategaeth

Datblygu diwylliant o gydberthynas a pherthyn

**Mae arnon ni eisiau i bawb sy'n ymwneud
â Guide Dogs fod yn hwy eu hunain, eu
hunain yn gyfan gwbl heb ofni beirniadaeth,
gwahaniaethu na rhagfarn.**

Er mwyn i ni fod yn llwyddiannus yn ein hymdrechion
i helpu pobl sydd â nam ar y golwg i fyw'r bywyd
maent yn ei ddewis, mae arnon ni eisiau sicrhau
bod pawb yn teimlo eu bod yn perthyn. Ac i fod
yn arbennig mae arnon ni eisiau sicrhau ein
bod yn dryloyw, yn onest ac yn gyfrifol.

Rydym yn cydnabod nad yw pobl yn ffitio
mewn blychau, ac rydym wedi ymrwymo
i ddatblygu'r strategaeth hon trwy lens
groestoriadol. Bydd hyn yn sicrhau ein
bod yn parchu gwerth ac yn ystyried
pob agwedd o hunaniaeth pobl.



Bydd yr effaith cadarnhaol mwyaf y gallwn ei wneud yn deillio o osod cynhwysiant a pherthyn yn niwylliant yr holl fudiad. Ein bwriad yw gosod y gwerthoedd hyn yn y fath fodd fel eu bod yn treiddio trwy'r holl benderfyniadau a wnawn, y darblygu strategaeth, y polisiau a'r ymddygiadau.

Felly, fe fyddwn ni'n:

- 1** Adnewyddu ein prosesau recriwtio a chynefino, i adlewyrchu safonau aur ar gyfer cynhwysiant
- 2** Parhau i adeiladu ar y cymunedau cynhwysol y mae ein rhwydweithiau staff yn darparu lle ar eu cyfer
- 3** Cymhwyso ein rheolwyr a'n harweinwyr â'r wybodaeth a'r adnoddau i fod yn gynhwysol
- 4** Gwneud cynhwysiant yn ganolog i bopeth rydym yn ei wneud, gan gynnwys ein harweiniad, gwneud ein penderfyniadau ac, yn anad dim, ein hymddygiadau
- 5** Gwella cynwysoldeb a hygyrchedd ein hamgylcheddau adeiledig a digidol.





“

Rydw i wastad wedi credu bod unrhyw beth yn bosibl; fodd bynnag, roeddwn i mewn llawer o sefyllfaoedd ble roedd canlyniad fy nhynged yn dibynnu ar gynhwysiant ac egwyddorion tegwch. Nid yw pethau wastad wedi bod fel hyn ac felly fe benderfynais fod yn fersiwn gorau ohonof i fy hun a newid y system fel nad yw pobl eraill fel fi yn gorfod credu bod eu gwerth wedi'i seilio ar ragfarn neu'r anghydraddoldeb maent yn ei wynebu. Dyma'r rheswm pam rydw i'n rhan o'r rhwydweithiau yn Guide Dogs ac yn parhau i ymroi i ddylanwadu ar amgyffredïadau ble bynnag y gallaf.”

Karishma Sha, aelod o 'Beyond Bias' a 'Proud@GuideDogs

Ffurio ein strategaeth

Mae'r strategaeth hon yn cael ei chydgynhyrchu gan bawb sydd â diddordeb yn ei hamcanion allweddol.

I gynhyrchu'r strategaeth hon, fe gynhalion ni ymgynghoriadau â rhwydweithiau staff, pobl sydd â phrofiad bywyd o gymuned lleiafrifol, prif arweinwyr ac ymddiriedolwyr.

Dywedodd cyfranogwyr wrthym beth sy'n bwysig iddynt mewn gwirionedd – a dyma beth ddywedsant:

Fe hoffem ni i chi roi'r gorau i:

- Gymryd arnom ein bod yn gwybod beth sydd ar bobl eisiau
- Gwneud i mi deimlo fel bo raid i mi “fynegi'r gwir” drwy'r amser
- Gwneud i mi deimlo mai lotri yw ceisio gweithio i gefnogi fy rheulu.

Fe hoffem ni i chi ddechrau:

- Bod yn deg a chanolbwyntio ar yr unigolyn
- Gwneud yn siŵr bod budd-daliadau hyblyg yn berthnasol i bawb
- Ei gwneud hi'n haws i mi ddod â'm hunan yn gyfan gwbl i'r gwaith
- Mesur faint y mae cynhwysiant wedi'i sefydlu ym 'musnes fel arfer'
- Creu modelau rôl cadarn sydd yn amlwg drwy'r mudiad i gyd.

Fe hoffem ni i chi barhau â:

- Y ffaith bod rhwydweithiau staff yn creu lle diogel ar gyfer cynghreiriaeth ac eiriolaeth
- Canolbwyntio ar fy nghryfderau a'r pethau y gallaf wneud, sy'n fwy pwysig na'r pethau na allaf wneud
- Ymdrechu i fod yn fwy amrwyaethol trwy gael mwy o bobl fel fi yn gweithio gyda Guide Dogs.

Cenhedloedd datganoledig

Mae Guide Dogs yn darparu gwasanaethau sy'n newid bywyd ledled Cymru, Lloegr, Yr Alban a Gogledd Iwerddon.

Mae hon yn strategaeth ar gyfer pawb ac mae ein hegwyddorion yr un fath ledled y pedair cenedl. Fodd bynnag, rydym yn cydnabod bod rhai gwahaniaethau diwylliannol a chyfreithiol yn y ffordd rydym yn cyfarwyddo ein busnes yn y cenhedloedd datganoledig.

Rydym wrth ein boddau bod gennym ni arweinwyr yn y cenhedloedd datganoledig sy'n modelu'r ymddygiadau sy'n briodol ar gyfer y wlad y maent yn gweithio ynddi.

Rydym wedi ymrwymo i gael arweinwyr i'n gweithgareddau ym mhob un o'r cenhedloedd datganoledig ar ein fforwm cynhwysiant i sicrhau bod ein gwaith Amrywioldeb, Tegwch a Chynhwysiant yn berthnasol ac yn gredadwy yn yr holl wledydd rydym yn gweithredu ynddynt.



Guide Dogs ac amrywioldeb

Mae ein hamrywioldeb yn isel. Mae Guide Dogs, fel llawer o elusennau’r DU, yn fudiadau dan ddylanwad menywod sy’n cynnwys pobl sy’n bennaf yn wyn Prydeinig.

Er mwyn mynd i’r afael â’n diffyg amrywioldeb, mae arnon ni’n gyntaf angen deall i ba raddau y mae hyn yn bod. Fe archwilion ni ddata ein Hadnoddau Dynol presennol (yn gywir ar 25ain Ebrill 2022), a dod i wybod bod:

Rhywedd

Mae’r tabl hwn yn cynnwys tair colofn a thair rhes.

Y boblogaeth yn gyffredinol	81.5% menywod	18.5% dynion
Rheolwyr	73% menywod	27% dynion
Uwch-reolwyr	66.7% menywod	33.3% dynion

Cyfeiriadedd rhywiol

Mae’r tabl hwn yn cynnwys dwy golofn a saith rhes

Deurywiol	1.56%
Hoyw neu Lesbiaidd	2.40%
Gwahanrywiol	70.66%
Dim ymateb	18.31%
Arall	0.24%
Gwell gen i beidio ag ateb	6.71%
Gwell gen i hunanddisgrifio	0.12%

Ethnigrwydd

Mae’r tabl hwn yn cynnwys dwy golofn a saith rhes

Asiaidd/Asiaidd Prydeinig	1.02%
Du/Du Prydeinig	0.30%
Cymysg/tras ddeuol	1.26%
Dim ymateb	10.48%
Grŵp ethnig arall	0.12%
Gwell gen i beidio ag ateb	0.72%
Gwyn/Gwyn Prydeinig	86.10%

Anabledd

Mae'r tabl hwn yn cynnwys dwy golofn a dwy res

Pob anabledd	8.56%
Nam ar y golwg	2.57%

Crefydd

Mae'r tabl hwn yn cynnwys dwy golofn a deunaw rhes

Agnostig	6.29%
Anffyddiaeth	5.87%
Bwdaeth	0.18%
Catholig	1.08%
Cristnogaeth (unrhyw enwad)	31.32%
Hindŵaeth	0.36%
Islamaeth	0.06%
Iddewiaeth	0.30%
Dim crefydd na chred	30.06%
Dim ymateb	16.11%
Arall	1.26%
Paganiaeth	0.24%
Gwell gen i beidio â dweud	5.69%
Protestannaidd	0.54%
Siciaeth	0.36%
Taoaeth	0.12%

Dadansoddiad o'n bwlch cyflog

*24^{ain} Mawrth 2022

Yn ogystal â'n data demograffaid, rydym hefyd wedi ymgymryd â dadansoddiad bwlch cyflog nid yn unig ar gyfer rhywedd, ond hefyd ar gyfer ethnigrwydd ac anabledd.

Mae'r tabl hwn yn cynnwys pedair colofn a thair rhes.

	Rhywedd	Ethnigrwydd	Anabledd
Cymedr	13%	3.49%	-1.92%
Canolog	9.67%	-3.04%	-3.72%

Bwlch cyflog rhywedd yw'r gwahaniaeth yng nghyfrataledd cyflog yr awr o'r holl ddynion a menywod ar draws gweithlu. Yn Guide Dogs, mae ein bwlch cyflog rhywedd yn 13%, sy'n 5.1pwynt canrannol yn uwch na'r cyfrataledd cenedlaethol o 7.9% (fel yr adroddwyd yn 2021).

Rydym wedi gweld gwelliant araf ond cyson ym mwlch cyflog rhywedd dros y tair blynedd diwethaf. Gellir esbonio ein bwlch cyflog rhywedd trwy'r boblogaeth o fenywod niferus a gyflogir yn ein rolau tâl isel. Mae hon yn sefyllfa nad yw'n unigryw i Guide Dogs ac mae'n gyffredin ar draws y sector elusennol.

Rydym yn hyderus bod ein cynllun tâl yn deg a chyfiawn, ac rydym yn archwilio ein harolygon tâl am dystiolaeth o dueddiadau anymwybodol. Yn yr un modd, rydym yn hyderus bod prosesau cadarn yn eu lle gennym i rwystro tueddiadau wrth i ni recriwtio gweithwyr newydd.

Mae ein bwrdd o ymddiriedolwyr a'n cyfarwyddwyr gweithredol yn rhyweddol gytbwys; mae ei tîm o uwch-arweinyddion yn cynnwys saith ar hugain o fenywod a thri ar ddeg o ddynion.

O ran ethnigrwydd ac anabledd, rydym yn dangos bwlch cyflog cadarnhaol yn y ddwy achos ar gyfer tâl canolog. Mae hyn oherwydd bod maint y samplau mor fach a nifer y rolau a ddeler gan staff uwch o'r cymunedau hyn yn gymharol uchel.

Mae'n bwysig ymgymryd â'r dadansoddiad er mwyn i ni fod yn ymwybodol o'n sefyllfa ac y gallwn barhau i ddilyn hynt unrhyw dueddiad wrth i ni weithio i wella amrywioldeb ein gweithwyr.

Sylwadau wrth gau

Rydw i mor falch o gael y Strategaeth Amrywioldeb, Tegwch a Chynhwysiant hon yn ei lle yn awr. Mae Guide Dogs yn fudiad sydd wedi'i drwytho mewn dros ddeg a phedwar ugain mlynedd o hanes ac sy'n sefydliad cenedlaethol sy'n annwyl gan bawb.

Fodd bynnag, mae hefyd yn gyflogwr, yn ddarparwr gwasanaethau ac yn dderbynnydd arian cyhoeddus ac mae'n bwysig dros ben ein bod yn agored, yn onest ac yn deg. Mae'n gwneud synnwyr i'r mudiad fod yn gyflogwr pobl amrywiol a chynhwysol a bod gennym deimlad cryf o berthyn ymysg ein gweithwyr – rydym yn well gyda'n gilydd.

Rydw i'n rhannu uchelgais Tom ar gyfer y mudiad ac rydw i wrth fy modd ei fod wedi gwneud datganiad mor hyderus a phenderfynol a bydd yn cadeirio'r fforwm cynhwysiant ei hun. Ynghyd â'm cydweithwyr o gyfarwyddwyr gweithredol, rydw i'n llwyr gymeradwyo ei deimladau ac yn deall y rhan y mae'n rhaid i mi chwarae i wneud y strategaeth hon yn wirionedd.

Rydw i'n ymrwymo i fod yn gynghreiriad cadarn, model rôl effeithiol ac eirolwr dibynadwy i bawb o gymuned leiafrifol sy'n gweithio neu'n gwirfoddoli yn Guide Dogs.



Kathryn Ward
Cyfarwyddwr Pobl a Pherfformiad



Ymadroddion cyffredin y gallech chi eu clywed

BAME

Llythrenw Saesneg yw BAME sy'n golygu Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol. Yn ddiweddar, mae llawer o feirniadaeth wedi bod ynghylch y term hwn, gan ei fod yn darostwng cymunedau amlwg ac egniol i un grŵp cydryw. Methiant yw hyn i gydnabod y gwahaniaethau eang mewn diwylliant a hunaniaeth ar draws y cymunedau hyn. Nid ydym yn defnyddio'r term hwn yn y strategaeth hon, ond efallai eich bod wedi dod ar ei draws mewn trafodaethau eraill yn gysylltiedig ag Amrywioldeb, Tegwch a Chynhwysiant. Mae termau eraill y gellid eu defnyddio yn cynnwys cymunedau amrywiol o ran ethnigrwydd neu gymunedau hiliol.

Braint

Pan fyddwn ni'n siarad am fraint, byddwn ni'n cyfeirio at y manteision a roddir i ni gan agweddau o'n hunaniaeth mewn cyd-destunau penodol. Er enghraifft, mewn adeilad ble mae'r holl ystafelloedd wedi'u labelu ag arwyddion ysgrifenedig, os nad oes gennych chi nam ar eich golwg, mae gennych chi'r fraint o fedru dod o hyd i'ch ffordd yn rhwydd heb gymorth.

B/byddar

Defnyddir y gair byddar i ddisgrifio unrhyw un sydd â phroblem clyw difrifol. Weithiau defnyddir ef i gyfeirio at bobl sy'n drwm eu clyw hefyd. Mae byddar â D fawr yn disgrifio pobl sydd wedi bod yn fyddar trwy gydol eu bywyd neu'n gyn- ieithol (cyn iddynt ddysgu siarad). Mae hyn yn meddwl mai eu hiaith gyntaf yw iaith arwyddion a Saesneg neu iaith arall yw eu hail iaith. Mae pobl fyddar yn uniaethu eu hunain â'r term diwylliannol 'Byddar', sy'n golygu eu bod yn gweld eu Byddardod fel hunaniaeth ac nid fel anabledd. Yn y DU rydym yn defnyddio Iaith Arwyddion Prydain

Croestoriadol

Defnyddiwn y term croestoriadol i ddisgrifio meysydd ble mae gwahanol agweddau o hunaniaeth yn croesi ei gilydd i effeithio ar brofiad. Er enghraifft, gallai rhywun sy'n bymtheg a thrigain mlwydd oed gael profiad o ragfarn ar sail oedran ac ar sail anabledd wrth geisio cael mynediad at wasanaeth digidol.

Cymhwysedd diwylliannol

Mae cymhwysedd diwylliannol yn cyfeirio at gael lefel o ddealltwriaeth o ddiwylliant er mwyn rhyngweithio ag aelodau o'i gymuned mewn ffordd briodol, teg a chyda pharch.

Cynghreiriaeth

Cynghreiriaeth yw sefyll gyda pherson, grŵp o bobl neu achos nad oes gennych chi'n bersonol yr un pofiad bywyd. Mae'n dweud "Rydw i'n sefyll gyda chi ac yn eich cefnogi, er na fydda i byth yn deall yn bersonol sut mae'n teimlo i fynd trwy hyn." Mae'n golygu defnyddio eich lle, eich braint a'ch grym i gamu o'r neilltu a rhoi'r sbotolau ar rywun arall. Y cynghreiriad gorau yw un sy'n cydnabod cyfyngiadau ei weithrediadau ei hun yn llwyr.

Gwrth-hiliaeth

O fewn cymdeithas heddiw, mae hiliaeth yn saernïol gynhenid ac felly nid yw bellach yn ddigon i beidio â bod yn hiliol. Mae gwrth-hiliaeth yn golygu ymarfer cynghreiriaeth weithredol tuag at gymunedau sy'n amrywiol o ran ethnigrwydd ac yn gwrthwynebu delfrydau, ymddygiadau a saernïaeth hiliaeth. Mae gwrth-hiliaeth yn derm sydd wedi tyfu mewn perthnasedd ers haf 2020.

Hygyrchedd

Cyfeiria hygyrchedd at rwyddineb defnyddio gwasanaeth, amgylchedd neu gynnyrch. Os yw rhywbeth yn hygyrch mae'n golygu nad oes rhwystrau sy'n atal rhai grwpiau rhag cyfranogi. Yn Guide Dogs rydym yn aml yn siarad am hygyrchedd o safbwynt rhywun ag anabledd neu nam ar y golwg oherwydd ein bwriad.

Grym

Daw grym i fodolaeth pan fydd dylanwad ac amlygrwydd yn cwrdd. Pan fyddwn yn siarad am rym byddwn yn cyfeirio at allu rhywun i reoli, dylanwadu a chael ei glywed heb rwystr.

Gorthrwm cyfundrefnol

Mae gorthrwm cyfundrefnol yn cyfeirio at y rhwystrau a'r gwarthnodau sy'n gynhenid yn ein cyfundrefnau ac sy'n rhoi cymunedau neilltuol dan anfantais.

LHDTCRh+

Llythrenw yw LHDTCRh+ sy'n golygu Lesbiaidd, Hoyw, Deurywiol, Traws, Cwiar/Cwestiynu, Rhyngrywiol a "+" ar gyfer yr holl hunaniaethau eraill yn y sbectrwm. Os ydych chi'n ansicr ynghylch unrhyw un o'r termau hyn, efallai y bydd yn ddefnyddiol i chi edrych yn rhestr termau Stonewall.

Llafur emosiynol

Defnyddir y term llafur emosiynol i ddisgrifio'r gwaith emosiynol y gofynnir yn aml, mewn ffordd ddideimlad, i bobl o gymunedau lleiafrifol ei wneud er budd neu er mwyn addysgu pobl freintiedig. Er enghraifft, gofynnir i chi fel yr unig aelod o staff anneauaid i ddweud eich stori dro ar ôl tro wrth wahanol uwch-arweinwyr nad ydynt yn fodlon chwilio am eu haddysg eu hunain.

Nam ar y golwg

Term ymbarél yw nam ar y golwg a ddefnyddir i ddisgrifio pobl sydd heb olwg, ag ychydig o olwg neu sydd â'u golwg yn gwaethygu. Mae rhai termau eraill yn cynnwys dall, gwan eich golwg a cholli golwg.

Niwroamrywiaeth

Mae niwroamrywiaeth yn derm sy'n disgrifio'r gwahanol ffyrdd y mae ymenyddau pobl yn gweithio. Nid oes mo'r fath beth ag ymennydd "normal", ac mae'n bwysig ein bod yn cydnabod y gwahanol ffyrdd y mae pobl yn prosesu pethau. Mae rhai cyflyrau sy'n dod dan faner niwroamrywiaeth yn cynnwys dyslecsia, anhwylder diffyg canolbwytio a gorfywiogrwydd ac anhwylder sbectrwm awtistiaeth.



Guide Dogs,
Hillfields,
Burghfield Common,
Reading
RG7 3YG

guidedogs.org.uk

Mae Guide Dogs for the Blind Association yn gwmni a gyfyngir trwy warant ac yn elusen gofrestredig yng Nghymru a Lloegr (209617), yr Alban (SC038979) ac Ynys Manaw (1334).