

POLISI AMRYWIAETH Y BWRDD

Mae Polisi Amrywiaeth y Bwrdd (“y Polisi”) yn amlinellu uchelgais Celfyddydau & Busnes (C&B) Cymru i wella amrywiaeth, cynwysoldeb a chynrychiolaeth yn ei Llywodraethu a Rheolaeth.

Yn y cyd-destun hwn, mae'r term amrywiaeth yn cynnwys y naw nodwedd warchoddedig fel y nodir yn Neddf Cydraddoldeb 2010, yn ogystal â gwahanol gefndiroedd (gan gynnwys economaidd-gymdeithasol), ieithoedd (Cymraeg a Saesneg), profiadau bywyd, llwybrau gyrfa ac amrywiaeth meddwl.

Er mwyn sicrhau bod penderfyniadau yn cael eu gwneud mewn modd cadarn a chytbwys, mae C&B Cymru yn benderfynol o gyflawni cydbwysedd priodol o sgiliau a phrofiad ar ei Bwrdd. Disgwylir i bob Ymddiriedolwr ddangos nodweddion personol fel deall, barnu ac asesu beirniadol, dewrder, agwedd agored, gonestrwydd, tact, sgiliau gwranddo a galluoedd rhyngpersonol.

Mae'r Bwrdd wedi ymrwymo i sicrhau bod gwaith C&B Cymru yn tynnu ar ac yn adlewyrchu ystod lawn y cefndiroedd a safbwyntiau sydd i'w cael yn ein cymdeithas, yn ogystal â sicrhau bod ei harweiniad a gweithlu yn adlewyrchu amrywiaeth Cymru gyfoes. Bydd cyflawni'r uchelgais hwn yn cynyddu hyder y cyhoedd yn yr elusen ac yn helpu'r Bwrdd goresgyn yn well yr heriau y mae'n eu hwynebu, gyda chymysgedd mwy eang o sgiliau a gwybodaeth.

Bydd creu diwylliant cynhwysol ac amrywiol yn helpu denu a chadw pobl dalentog a gwella effeithiolrwydd y Bwrdd. Dylai'r Bwrdd gynnwys ac elwa o wahaniaethau o ran sgiliau, hyfforddiant ac addysg, gwybodaeth ddaearyddol a phrofiad mewn diwydiant.

Bydd gwahaniaethau o'r fath yn cael eu hystyried wrth benderfynu cyfansoddiad gorau posib y Bwrdd a dylid eu cydbwysu'n briodol.

Mae'r Is-bwyllgor Enwebiadau yn arolygu ac asesu cyfansoddiad y Bwrdd ac yn argymhell penodiadau Cyfarwyddwyr newydd i'r Bwrdd. Wrth gydnabod ymgeiswyr posibl i'w penodi, bydd y Pwyllgor yn ystyried unigolion ar sail teilyngdod yn unol â meini prawf gwrthrychol a gan roi ystyriaeth ddyledus i fuddion amrywiaeth Bwrdd.

Fel rhan o adolygiad effeithiolrwydd blynyddol o'r Bwrdd a Phwyllgorau'r Bwrdd, bydd y Bwrdd yn ystyried cydbwysedd cynrychiolaeth amrywiaeth, annibyniaeth, profiad a sgiliau.

Bydd C&B Cymru yn cyflwyno adroddiad yn flynyddol ar y broses y mae wedi'i defnyddio mewn perthynas â phenodiadau i'r Bwrdd a'r cynnydd sydd wedi'i wneud tuag at gynnal neu wella amrywiaeth y Bwrdd. Bydd hefyd yn adrodd ar ei harolygaeth o gynlluniau i hybu amrywiaeth o fewn y gweithlu er mwyn sicrhau bod yr unigolion sy'n gweithio i C&B Cymru wir yn cynrychioli'r cymunedau a wasanaethir gan yr elusen.

O ran amrywiaeth rhywedd mae hyn yn golygu bod y Bwrdd yn anelu at gynnal o leiaf 4 aelod benywaidd, gan gynrychioli 50% o gynrychiolaeth menywod ar y Bwrdd. Mae hyn yn fwy na thargedau Adolygiad yr Arglwydd Davies sydd yn anelu at sicrhau 25% o gynrychiolaeth menywod. Yn ogystal â hyn, mae Prif Weithredwr C&B Cymru yn fenyw ac mae 90% o weddill y staff yn fenywod.

Mae'r ymrwymiad at wella'r byd o'n cwmpas hefyd yn ymestyn at ddiogelu a grymuso pobl – gyda'r nod o drefnu ymgyrch i gydlynu a gwella ein hymdrechion i hybu amrywiaeth o fewn recriwtio (mewn perthynas â grwpiau lleiafrifoedd ethnig ac o ran amrywiaeth yn fwy cyffredinol). Gwnawn hyn drwy ddefnyddio ein rhwydweithiau presennol a sicrhau ein bod ni'n gwneud y gorau o'n hymdrechion i gyfleu neges gadarnhaol, ac ar yr un pryd, mynd i'r afael â rhwystrau rhag recriwtio a chynnal drwy amgylchedd gwaith cynhwysol.

Mae'r Bwrdd a thîm y staff wedi ymrwymo'n llwyr i sicrhau y dylai 33% o'r rolau ar Fwrdd C&B Cymru gael eu llenwi gan unigolion o gefndiroedd Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig a'r rhai sy'n Anabl, B/byddar a / neu niwroamrywiol erbyn diwedd 2024, sy'n gwbl gefnogol i amcanion yr Adolygiad Parker.