



# 4.0 Gwirfoddolwyr

Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant mewn Gwirfoddoli

## Trosolwg

1. Cyflwyniad
2. Buddion amrywiaeth o fewn mudiadau
3. Croesawu gwirfoddolwyr i'r mudiad
4. Gweithio gyda gwirfoddolwyr
5. Dysgu trwy brofiad
6. Cyfeiriadau

## Cyflwyniad

Mae **Cydraddoldeb** yn ymwneud â thrin pobl yn deg, gan sicrhau bod ganddyn nhw fynediad cyfartal at gyfleoedd ac adnoddau, waeth beth yw'r;

- Oed
- Anabledd
- Rhyw
- Ailbennu rhywedd
- Hil
- Cred neu grefydd
- Cyfeiriadedd rhywiol
- Priodas neu bartneriaeth sifil
- Beichiogrwydd a mamolaeth

Mae **deddfwriaeth cydraddoldeb** yn gofyn i fudiadau ymddwyn mewn modd tryloyw, cyson a theg, waeth beth yw hunaniaeth neu gefndir unigolion.



Llun: Clorian gytbwys

Nid yw'r ddeddfwriaeth cydraddoldeb gyfredol yn ymwneud yn benodol â gwirfoddolwyr, ond mae cynigion ar waith i sicrhau bod y gyfraith ar aflonyddu rhywiol yn cael ei hehangu i wirfoddolwyr.

Ynghyd â hyn, mae rheidrwydd moesol a moesegol ar fudiadau i ryngweithio â gwirfoddolwyr mewn ffyrdd sy'n cadw at egwyddorion cydraddoldeb a chynhwysiant, gan gynnwys;

- Mynd ati'n rhagweithiol i leihau'r rhwystrau sy'n atal sectorau penodol o'n cymunedau rhag cymryd rhan mewn gwirfoddoli
- Bod yn effro i fynd i'r afael ag ymddygiad, sy'n wahaniaethol, waeth ai ymddygiad y staff, y gwirfoddolwyr neu'r defnyddwyr gwasanaethau yw hynny

Mae **Amrywiaeth** yn ymwneud â dathlu gwahaniaeth. Mae'n ymwneud â mwy na 'chwarae teg' a 'chydymffurfio'; yn hytrach, mae'n ymwneud â chreu ethos sy'n gwerthfawrogi a chroesawu unigrywiaeth unigolion.

Mae croesawu amrywiaeth yn golygu manteisio ar yr amrediad ehangaf posibl o farnau, cefndiroedd a phrofiadau, fel y gall mudiad wrando ar anghenion newidiol ei ddefnyddwyr, staff, gwirfoddolwyr, partneriaid a chefnogwyr a diwallu'r anghenion hyn.

Gall creu amgylchedd cynhwysol helpu i atal rhagfarn yn erbyn amrediad eang o wahaniaethau personol, gan gynnwys y nodweddion gwarchoddedig hynny y mae'r ddeddfwriaeth cydraddoldeb yn mynd i'r afael â nhw a hefyd, er enghraifft:

- Lefel cymwysterau
- Acen, iaith
- Gallu corfforol a meddyliol
- Cysylltiad gwleidyddol
- Salwch meddwl
- Euogfarnau wedi'u disbyddu neu amherthnasol neu gysylltiad ag undebau llafur

**Cynhwysiant** yw'r weithred o sicrhau bod pobl yn cael ymdeimlad o berthyn a chymorth gan y mudiad. Mae'n ymwneud â'r ymddygiadau a'r arferion cymdeithasol sy'n sicrhau bod pobl yn teimlo bod croeso iddynt.

Wrth gynnwys gwirfoddolwyr, caiff mudiadau eu hannog i ymdrin â chynhwysiant mewn modd rhagweithiol, gan geisio deall sut gall cyfleoedd

gwirfoddoli fod mor gynhwysol a hygyrch â phosibl drwy gael gwared â'r rhwystrau a chynnig cymorth priodol. Efallai y bydd angen defnyddio dulliau gwahanol gydag unigolion gwahanol er mwyn sicrhau bod gwirfoddoli'n gynhwysol.

### Buddion amrywiaeth o fewn mudiadau

Mae mudiadau amrywiol yn cyflwyno amrediad o fuddion sy'n cynnwys:

- Cyflwyno wynebau mwy croesawgar i wirfoddolwyr, grwpiau cleient a'r cyhoedd
- Cynrychioli'r gymuned yn well
- Gallu deall anghenion y gymuned leol ac ymateb yn well iddynt
- Mwy o lwyddiant yn recriwtio gwirfoddolwyr, mwy o foddhad ymhlith gwirfoddolwyr, cymorth parhaus i'r achos a llesiant gwirfoddolwyr yn well

### Sut i gynyddu amrywiaeth gwirfoddolwyr

Mae'r adroddiad **Time Well Spent** yn nodi bod y rheini o grwpiau economaidd-gymdeithasol yn llai tebygol o fod wedi ymwneud â gwirfoddoli, ac mae'r rheini sydd wedi gwirfoddoli yn llai tebygol o fod mewn rôl arwain, fel rôl ymddiriedolwr.



#### Dolen Allanol

Dolen i'r arolwg 'Time Well Spent', sef arolwg cenedlaethol o'r profiad o wirfoddoli ledled y DU.

[Arolwg 'Time Well Spent' \(Saesneg yn unig\)](#)

Mae'r ymchwil ar wirfoddoli yn dangos yn gyson fod anghydraddoldebau o ran adnoddau a phŵer yn golygu bod rhai pobl yn fwy tebygol o gael eu gadael allan o weithgareddau penodol.

Er bod cael datganiad neu bolisi amrywiaeth yn ddechrau pwysig, nid yw hyn yn ddigon yn ei hun. Bydd angen i chi ddilyn dull gweithredu strategol ar draws yr holl fudiad, gan gynnwys yr agweddau canlynol:

### Creu diwylliant cynhwysol

Dylai mudiad geisio creu diwylliant cynhwysol o fewn y mudiad cyn recriwtio sylfaen fwy amrywiol o wirfoddolwyr. Gallai hyn gynnwys sicrhau bod staff a gwirfoddolwyr cyfredol wedi'u hyfforddi'n briodol, gan fyfyrion ar ddelwedd a systemau'r mudiad i ddeall pa rwystrau gwirioneddol ac ymddangosiadol i

gynhwysiant a allai fodoli a mynd ati'n rhagweithiol i geisio deall pam y gallai fod llai o gynrychiolaeth ymhlith staff a gwirfoddolwyr y mudiad.

### Denu gwirfoddolwyr newydd

Er mwyn denu tîm mwy amrywiol o wirfoddolwyr, mae angen mynd ati i recriwtio mewn modd wedi'i dargedu sy'n mynd i'r afael â'r rhwystrau sy'n bodoli i lawer o fewn ein cymdeithas ar hyn o bryd.

### Ewch ati i ystyried a myfyrio ar y canlynol

- Pa ieithoedd ydych chi'n eu defnyddio neu'n eu cynnig?
- Pa argraff mae eich deunydd cyhoeddusrwydd yn ei rhoi?
- A yw eich negeseuon yn gynhwysol?
- A oes amrywiaeth amlwg yn y lluniau rydych chi'n eu defnyddio ac yn eich presenoldeb allanol?
- Ble a sut ydych chi'n hysbysebu am wirfoddolwyr?
- Pwy ydych chi'n disgwyl ei gyrraedd?
- A yw'r iaith, y neges a'r dull gweithredu'n briodol ar gyfer y grŵp targed hwn?

Ewch ati i fonitro amrywiaeth eich gwirfoddolwyr a dadansoddwch eich data er mwyn gweld y rhannau hynny o'r gymuned nad ydynt yn cael eu cynrychioli. Bydd hyn yn helpu i lywio eich strategaeth recriwtio wrth fynd ymlaen a llunio cynlluniau ar gyfer y dyfodol.

Canfu arolwg 'Time Well Spent' bod gwirfoddolwyr ag anableddau yn fwy tebygol o fod ar-lein na gwirfoddolwyr abl, sy'n awgrymu y gallai platfformau digidol fod yn ffordd dda o gynnig cyfleoedd gwirfoddoli newydd i bobl ag anableddau.

Edrychwch ar yr amrywiaeth o rolau gwirfoddoli rydych chi'n ei gynnig;

- A oes rolau sy'n debygol o ddenu pobl o wahanol oedran, rhyw, cefndir, gallu a diddordebau?
- A ydynt yn cynnwys cyfleoedd i gymryd rhan unwaith neu yn y tymor byr yn ogystal â rhai ag ymrwymiad rheolaidd?
- A all rhai o'r rolau hyn, neu ran ohonynt, gael eu gwneud gartref, neu'n rhithiol?
- A yw'r rolau yn cynnwys hyblygrwydd, gan eu galluogi i gael eu teilwra yn ôl galluoedd a gofynion gwirfoddolwyr?

## Croesawu gwirfoddolwyr i'r mudiad

Sicrhewch eich bod chi'n croesawu pob un o'ch gwirfoddolwyr ac yn cynnig sesiwn gynefino gadarnhaol ac wedi'i theilwra i'ch mudiad. Efallai yr hoffech chi ystyried cyflwyno cynllun mentora neu gyfeillio, i helpu'r rheini sy'n newydd i'ch mudiad i deimlo'n fwy cysylltiedig a theimlo'u bod yn perthyn.

Bydd angen i ddulliau hyfforddi a chynefino ystyried bod pobl yn dysgu mewn gwahanol ffyrdd. Ceisiwch ystyried a gwirio pa mor gysurus y mae'r gwirfoddolwyr gydag, **er enghraifft, darllen dogfennau hir neu siarad yn uchel mewn grŵp**. Cynghorir chi i ddefnyddio amrywiaeth o ddulliau hyfforddi, ynghyd â bod yn ddigon hyblyg i ddefnyddio dulliau eraill pan fydd angen, gan gynnwys gwneud addasiadau rhesymol yn ôl yr angen.

O safbwynt y gwirfoddolwr, dylai gwirfoddoli fod yn anffurfiol, yn rhywbeth sy'n rhoi boddhad ac sy'n **'hawdd ei ddefnyddio'**. Gall gormod o fiwrocratiaeth a **'phrint mân'** gau pobl allan a'u digalonni – yn ôl gwaith ymchwil diweddar yn **'Time Well Spent'**, mae gormod o lawer o wirfoddolwyr yn credu bod gwirfoddoli'n gallu teimlo'n rhy debyg i waith. Fodd bynnag, dylai fod gan fudiadau 'cefnidiol' brosesau rheoli llym ar waith i sicrhau bod gwirfoddoli'n ddiogel, yn effeithiol ac yn cael effaith.

Dylech ystyried anghenion cymorth a goruchwyllo gwirfoddolwyr o'r diwrnod cyntaf. Bydd hyn yn amrywio yn ôl y rôl, ac yn ôl anghenion a phersonoliaeth y gwirfoddolwr. Gofynnwch i wirfoddolwyr a oes ganddyn nhw anghenion cymorth penodol a thrafodwch ffyrdd posibl o fynd i'r afael â'r rhain. **Er enghraifft, meddyliwch am sut gallwch chi addasu'r cyfarpar neu'r rôl wirfoddoli mewn modd sy'n diwallu anghenion unigolyn ac yn creu cyfleoedd i lwyddo a chael effaith.**

## Gweithio gyda gwirfoddolwyr

Wrth wneud trefniadau ar gyfer gwirfoddoli, gan gynnwys lleoliad y gwirfoddoli, cyfarfodydd, digwyddiadau a gweithgareddau, ystyriwch effaith eich penderfyniadau ar yr holl grŵp gwirfoddoli. Er enghraifft,

- A yw amser a dyddiad y gwirfoddoli'n addas i'r holl wirfoddolwyr? A yw'n syrthio ar adeg lle mae gwirfoddolwyr iau mewn addysg neu ar ddiwrnod o bwysigrwydd diwylliannol? A ellid cynnig dyddiadau ac amserau gwahanol i wirfoddolwyr?
- A yw lleoliad y gwirfoddoli yn hygyrch i bawb? Bydd angen ystyried hyn os yw'n lleoliad rhithiol hefyd. A oes gan eich gwirfoddolwyr y sgiliau, yr hyder a'r cyfarpar i gael mynediad at fannau ar-lein?
- A yw'r gwirfoddolwyr yn gorfod talu am bethau i wirfoddoli? A fydd angen iddynt dalu am gludiant, bwyd, mynediad at feddalwedd penodol, fel cyfrif Zoom, i allu cymryd rhan? Os felly, a allwch chi dalu am y treuliau hyn? A yw'n bosibl rhoi taliad prydlon i wirfoddolwyr?
- A yw eich staff a'ch gwirfoddolwyr eraill wedi'u hyfforddi ac yn cael cymorth i ddeall a myfyrio ar Gydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant? A oes unrhyw ymddygiadau neu ffyrdd o weithio a allai wneud i eraill deimlo eu bod yn cael eu cau allan? A ydych chi wedi meddwl am sut gallech chi gynorthwyo'r holl staff a'r gwirfoddolwyr i deimlo'n gysurus?

Os yw'n debygol y bydd newidiadau a fydd yn effeithio ar wirfoddolwyr (e.e. symud yr holl wirfoddoli ar-lein neu ddefnyddio gweithdrefn newydd), meddyliwch am sut gallai'r newidiadau hyn effeithio ar eich gwirfoddolwyr cyfredol, a fydd y newidiadau hyn yn parhau i fod yn gynhwysol a sut byddwch chi'n sicrhau y bydd eich cyfathrebiadau ynghylch y newidiadau yn gallu cael eu gweld a'u deall gan yr holl wirfoddolwyr? Cofiwch gynnwys gwirfoddolwyr yn natblygiad eich mudiad (**gan gynnwys ei strategaethau amrywiaeth**) drwy ofyn am eu mewnbwn ar eich trafodaethau a'ch penderfyniadau.

Ystyriwch sut mae ethos amrywiaeth yn cael ei feithrin o fewn eich mudiad. Yn ôl gwaith ymchwil diweddar, mae pobl iau, pobl ag anableddau a'r rheini o gymunedau ethnig amrywiol yn fwy tebygol o fod yn anfodlon â'u profiadau gwirfoddoli na gwirfoddolwyr hŷn, abl neu'r rheini sy'n bobl Brydeinig gwyn. Felly ystyriwch sut gall eich mudiad weithio tuag at fod yn fwy cefnogol a hygyrch i bobl o gefndiroedd amrywiol.

### Dysgu trwy Brofiad

Mae creu diwylliant agored a chynhwysol yn helpu i greu amgylchedd gwaith a gwirfoddoli cadarnhaol a chytûn. Ond weithiau, mae pethau'n mynd o'i le. Pan fydd problemau'n codi, mae angen eu trafod yn ofalus, ac yn aml, gellir dysgu gwersi o'r rhain.

Mae gan lawer o fudiadau ddulliau o gasglu adborth a mewnwelediad gan staff a/neu wirfoddolwyr. Gall sicrhau bod pob gwirfoddolwr yn cael cyfle i gyfrannu at y rhain gynorthwyo mudiadau i barhau i wella'r ffordd y maen nhw'n rheoli ac yn cynorthwyo gwirfoddolwyr.

Dylai'r holl wirfoddolwyr gael eu gwneud yn ymwybodol o sut i fynegi pryder neu godi cwyn, a chyda phwy. Yn yr un modd, dylai gwirfoddolwyr gael gwybod beth y disgwylir oddi wrthynt a beth fydd yn digwydd os byddant yn arddangos ymddygiad amhriodol, gan gynnwys ymddygiad gwahaniaethol.

Pan fydd gwirfoddolwyr yn gadael, am ba bynnag reswm, fe allech chi gael mewnwelediad gwerthfawr i'w profiad, gan gynnwys unrhyw agweddau negyddol, drwy gynnal rhyw fath o 'gyfweiliad ymadael'.



## Cyfeiriadau

### **Fframwaith ar gyfer Deddfwriaeth**

**Senedd Cymru**

<https://senedd.cymru/>

---

### **Arolwg Time Well Spent (Saesneg yn unig)**

**NCVO**

<https://www.ncvo.org.uk/policy-and-research/volunteering-policy/research/time-well-spent>

---

### **Safon Buddsoddi mewn Gwirfoddolwyr (Saesneg yn unig)**

**Buddsoddi mewn Gwirfoddolwyr**

<https://iiv.investinginvolunteers.org.uk/download-the-standard>





Cefnogi Trydydd  
Sector **Cymru**

Third Sector  
Support **Wales**

Rhwydwaith o fudiadau cymorth i'r trydydd sector cyfan yng Nghymru yw Cefnogi Trydydd Sector Cymru.

Ceir ynddo'r 19 corff cymorth lleol a rhanbarthol ledled Cymru, y Cyngorau Gwirfoddol Sirol, a'r corff cymorth cenedlaethol, Cyngor Gweithredu Gwirfoddol Cymru (CGGC).

Am ragor o wybodaeth cysylltwch â <https://thirdsectorsupport.wales/cy/cysylltu/>

## 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 un sy'n gweithredu neu'n gwrthod gweithredu arno.