



Wales Centre for Public Policy
Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru

Cynyddu amrywiaeth y gweithlu ar draws gwasanaethau cyhoeddus

Charlotte Morgan, Jack Price a Helen Tilley

Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru

Tachwedd 2024

Ein Cenhadaeth

Mae Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru yn rhoi tystiolaeth ac arbenigedd annibynnol awdurdodol i weinidogion, uwch lunwyr polisi ac arweinwyr gwasanaethau cyhoeddus sy'n eu helpu i ganfod ymatebion polisi effeithiol ac atebion ymarferol i rai o'r heriau polisi mwyaf sy'n wynebu Cymru.

Mae'r Ganolfan wedi gweithio ar amrywiaeth eang o heriau polisi ac ar hyn o bryd mae'n canolbwyntio'n benodol ar ddatblygu syniadau newydd am lesiant cymunedol, yr amgylchedd a sero net, yn ogystal ag anghydraddoldebau.

Mae'n gweithio mewn partneriaeth ag ymchwilwyr blaenllaw ac arbenigwyr polisi o bob cwr o'r byd ac mae'n defnyddio ei waith gyda Llywodraeth Cymru a gwasanaethau cyhoeddus i ddatblygu dealltwriaeth o lunio a gweithredu polisïau sy'n seiliedig ar dystiolaeth. Drwy secondiadau, lleoliadau PhD a'i rhaglen Prentisiaeth Ymchwil, mae'n arfogi ymchwilwyr ar ddechrau eu gyrfa i gymryd rhan mewn ymchwil sy'n berthnasol i bolisi.

Mae'r Ganolfan yn aelod o Rwydwaith What Works y DU ac yn rhan o'r Arsyllfa Polisi Cyhoeddus Rhyngwladol. Mae'n cysylltu llunwyr polisi ac arweinwyr gwasanaethau cyhoeddus yng Nghymru â'r ffynonellau ychwanegol hyn o dystiolaeth ac arbenigedd.

Cyllidwyr Craidd



Sefydlwyd **Prifysgol Caerdydd** ym 1883. Wedi'i lleoli mewn prifddinas ffyniannus, mae'r Brifysgol yn sefydliad uchelgeisiol ac arloesol sy'n awyddus i feithrin cydberthnasau rhyngwladol cryf a dangos ei hymrwymiad i Gymru.



Mae'r **Cyngor Ymchwil Economaidd a Chymdeithasol (ESRC)** yn rhan o UK Research and Innovation, sefydliad newydd sy'n dwyn ynghyd saith cyngor ymchwil y DU, Innovate UK a Research England i sicrhau bod pob cyngor yn cyfrannu cymaint â phosib ac i greu'r amgylchedd gorau ar gyfer datblygu ymchwil ac arloesedd.



Llywodraeth Cymru yw llywodraeth ddatganoledig Cymru sy'n gyfrifol am feysydd allweddol o fywyd cyhoeddus, gan gynnwys iechyd, addysg, llywodraeth leol a'r amgylchedd.

Cynnwys

Crynodeb	4
Cyflwyniad	5
Cyd-destun polisi	6
Gweithgareddau allgymorth wrth recriwtio	6
Methodolegau asesu	6
Gweithredu cadarnhaol	7
Hysbysebu a gweithgareddau allgymorth	8
Meithrin ymddiriedaeth gyda chymunedau	8
Denu ceisiadau	10
Cyfweliadau a dulliau asesu	11
Llai o ragfarn	12
Hygyrchedd	12
Dulliau ymwybyddiaeth ddiwylliannol	13
Gweithredu cadarnhaol	15
Casgliad	18
Cyfeiriadau	20
Manylion yr Awduron	22

Crynodeb

- Mae'r adroddiad hwn yn crynhoi trafodaethau o gyfarfod bord gron a gynhaliwyd ym mis Ebrill 2024 i roi tystiolaeth i Lywodraeth Cymru i helpu i weithredu ei gweledigaeth ar gyfer sefydliad sy'n adlewyrchu'n llawn amrywiaeth Cymru ar bob lefel. Roedd y cyfarfod yn dod â Llywodraeth Cymru, gwasanaethau cyhoeddus a sefydliadau ehangach at ei gilydd i nodi a rhannu arferion da oedd yn ymwneud â thri maes recriwtio allweddol:
 - Gweithgareddau allgymorth wrth recriwtio;
 - Methodolegau asesu; a
 - Gweithredu Cadarnhaol.
- Tynnwyd sylw at bwysigrwydd sefydlu ymddiriedaeth gyda chymunedau fel rhan sylfaenol o waith allgymorth ac ymgysylltu mewn ymdrechion recriwtio. Nodwyd bod rhai cymunedau yn dal yn ddrwgdybus o bosibl o rai sectorau neu gwmnïau oherwydd profiadau blaenorol, ac mae hyn yn pwysleisio'r angen i gyflogwyr ymgysylltu nid yn unig ag unigolion ond gyda'r cymunedau y maent yn eu cynrychioli hefyd.
- Mae camau gweithredu i feithrin yr ymddiriedaeth hon yn cynnwys ymgyrchoedd recriwtio a gwrando, ffeiriau swyddi a diwrnodau agored. Awgrymodd y cyfranogwyr hefyd y byddai'n ddefnyddiol i gyflogwyr chwilio am gyfleoedd neu greu cyfleoedd i sefydliadau ymgymryd â gweithgareddau allgymorth gyda'i gilydd.
- Roedd bod yn hyblyg wrth werthuso ymgeiswyr a symud oddi wrth 'un dull sy'n addas i bawb' wrth recriwtio yn cael ei ystyried yn hanfodol er mwyn gwneud prosesau cyfweld ac asesu yn fwy cynhwysol. Nodwyd bod newidiadau syml, fel rhoi cwestiynau'r cyfweliad i ymgeiswyr ymlaen llaw a hyblygrwydd wrth gyflwyno ceisiadau, yn arferion da.
- Gall nodi'n glir bod addasiadau rhesymol yn cael eu croesawu, a rhoi enghreifftiau o'r addasiadau hynny, roi hwb i hyder ymgeiswyr gydag amhariadau i ofyn am addasiadau. Fodd bynnag, pwysleisiwyd y dylai sefydliadau ystyried integreiddio addasiadau i'w prosesau recriwtio fel eu bod yn digwydd yn awtomatig.
- Teimlai'r cyfranogwyr ei bod yn bwysig asesu aeddfedrwydd eu sefydliad mewn polisiau recriwtio cynhwysol wrth benderfynu a ddylid defnyddio dulliau gweithredu cadarnhaol penodol. Roedd y mesurau gweithredu cadarnhaol a ddefnyddiwyd gan sefydliadau yn cynnwys y Cynllun Gwarantu Cyfweliad, cynlluniau cyfeillion datblygu, a Swyddogion Allgymorth Gweithredu Cadarnhaol.

Cyflwyniad

Nid yw pobl Ddu, Asiaidd ac ethnig lleiafrifol na phobl ag amhariadau yn cael eu cynrychioli'n ddigonol ar hyn o bryd yng ngweithlu Llywodraeth Cymru nac ar draws Un Gwasanaeth Cyhoeddus Cymru. I ymateb i hyn, mae Llywodraeth Cymru wedi gosod targedau penodol ar gyfer recriwtio a datblygu pobl o gefndiroedd ethnig lleiafrifol a phobl gydag amhariadau ar bob lefel, yn ogystal â menywod yn yr Uwch Wasanaeth Sifil. Mae gan gyrff cyhoeddus ledled Cymru nodau tebyg.

I gefnogi'r targedau hyn, mae Llywodraeth Cymru yn ceisio canfod a rhannu arferion da yn y meysydd recriwtio a datblygu canlynol:

- Nodi gwahanol ffyrdd o ymdrin â hysbysebion swyddi, gwaith allgymorth, a rhoi gwybod am swyddogaethau a manylion sefydliadol;
- Canfod gwahanol fodolau cyfweld ac asesu a ddefnyddir gan sefydliadau eraill o fewn gwasanaeth cyhoeddus Cymru a thu hwnt iddo; a
- Deall y defnydd posibl o weithredu cadarnhaol cyfreithlon ar draws amrywiaeth o nodweddion gwarchodedig wrth recriwtio a phenodi ymgeiswyr.

Gofynnodd Llywodraeth Cymru i Ganolfan Polisi Cyhoeddus Cymru roi tystiolaeth i helpu i weithredu ei gweledigaeth ar gyfer sefydliad sy'n adlewyrchu'n llawn amrywiaeth Cymru ar bob lefel. Mae Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru wedi cynnal adolygiadau tystiolaeth o'r blaen ac wedi cynnal trafodaethau bord gron a oedd yn canolbwyntio ar hybu amrywiaeth wrth recriwtio (Park et al., 2020; Taylor-Collins a Park, 2020; Hatch et al., 2021; Showumni a Price, 2021; Price et al., 2021). Nid oedd yr adolygiadau hyn yn mynd i'r afael yn benodol â recriwtio i'r gwasanaeth sifil nac i wasanaeth cyhoeddus ehangach Cymru, ar wahân i benodiadau cyhoeddus lefel uchel. Serch hynny, maent yn cynnwys tystiolaeth y gellir ei throsglwyddo i'r cyd-destunau hyn.

Er mwyn mynd i'r afael â'r dystiolaeth bresennol sy'n ymwneud ag anghenion penodol Llywodraeth Cymru a hwyluso dysgu ar draws gwasanaeth cyhoeddus ehangach Cymru, cynhaliwyd cyfarfod bord gron ym mis Ebrill 2024, gan ddod â Llywodraeth Cymru, gwasanaethau cyhoeddus a sefydliadau ehangach at ei gilydd i nodi a rhannu arferion da mewn perthynas â'r materion uchod. Cynhaliwyd y cyfarfod hwn yng nghyd-destun ymrwymïadau presennol Llywodraeth Cymru, gan gynnwys mabwysiadu'r model cymdeithasol o anabledd, yr ymrwymïadau recriwtio yng Nghynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol, a'r newidiadau sydd eisoes wedi'u gwneud i arferion recriwtio. Mae'r adroddiad hwn yn crynhoi'r drafodaeth a gafwyd o amgylch y ford gron.

Cyd-destun polisi

Mae Strategaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant y Gweithlu 2021 i 2026 (2021) Llywodraeth Cymru yn cyfleu gweledigaeth o sefydliad sy'n adlewyrchu amrywiaeth Cymru yn llawn ar bob lefel ac sy'n wrth-hiliol ac yn gwrthwynebu gwahaniaethu o bob math. Mae gan gyrff cyhoeddus ledled Cymru ddyheadau tebyg. Mae'r Strategaeth yn gosod targedau uchelgeisiol yn benodol ar gyfer recriwtio a datblygu pobl Ddu, Asiaidd ac ethnig lleiafrifol a phobl gydag amhariadau ar bob lefel, yn ogystal â menywod yn yr Uwch Wasanaeth Sifil.

Roedd y drafodaeth bord gron yn canolbwyntio ar dri maes, a chyflwynir amcanion a chefnidir perthnasol Llywodraeth Cymru mewn perthynas â nhw isod:

1. Gweithgareddau allgymorth wrth recriwtio;
2. Methodolegau asesu; a
3. Gweithredu cadarnhaol.

Gweithgareddau allgymorth wrth recriwtio

Mae Egwyddorion Recriwtio Comisiwn y Gwasanaeth Sifil (Comisiwn y Gwasanaeth Sifil, 2018) yn datgan, cyn y gall recriwtio fynd ymlaen i'r cam hysbysebu, ei bod yn rhaid i Gadeirydd y Panel gymeradwyo strategaeth hysbysebu sy'n sicrhau bod cronfa gref ac amrywiol o ymgeiswyr yn cael ei denu.

- Mae Strategaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant y Gweithlu 2021 i 2026 (2021) Llywodraeth Cymru yn cynnwys ymrwymiad i fuddsoddi mewn gwaith allgymorth penodol i ddenu ymgeiswyr sy'n llai tebygol o wneud cais am swyddi. Mae hefyd yn cynnwys ymrwymiad i weithio'n agos gyda phenaethiaid proffesiynau ar draws sefydliadau cyhoeddus, preifat a thrydydd sector i ddatblygu strategaeth sy'n creu llif o geisiadau gan grwpiau amrywiol dros amser.
- Mae Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol (Llywodraeth Cymru, 2022) yn ymrwymo Llywodraeth Cymru i gynhyrchu safonau allgymorth ar gyfer rheolwyr recriwtio, gydag adroddiadau cynnydd blynyddol i'w cyhoeddi.

Methodolegau asesu

Mae recriwtio i'r gwasanaeth sifil, gan gynnwys Llywodraeth Cymru, yn seiliedig ar y Fframwaith Proffiliau Llwyddiant (Llywodraeth y DU, 2018). Bwriedir i'r fframwaith hwn fod yn hyblyg, gan asesu ymgeiswyr yn erbyn amrywiaeth o elfennau drwy

ddefnyddio gwahanol ddulliau dethol. Rhaid i brosesau recriwtio'r Gwasanaeth Sifil gydymffurfio ag Egwyddorion Recriwtio'r Gwasanaeth Sifil (2018):

- Mae Strategaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant y Gweithlu 2021 i 2026 (2021) Llywodraeth Cymru yn cynnwys ymrwymiad i fynd i'r afael â rhwystrau methodolegol wrth recriwtio, a allai achosi anfantais strwythurol systemig i ymgeiswyr ag amhariad, gan gynnwys treialu opsiynau asesu amgen fel addasiad rhesymol. Er enghraifft, mewn rhai cynlluniau, mae Llywodraeth Cymru wedi bod yn treialu darparu cwestiynau ymlaen llaw i bob ymgeisydd.
- Mae Strategaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant y Gweithlu 2021 i 2026 (2021) Llywodraeth Cymru yn cynnwys ymrwymiad i ddod yn sefydliad gwrth-hiliol, gan weithredu mewn polisïau, arferion a dulliau recriwtio cyflogaeth i ddileu rhwystrau sy'n cyfrannu at anghydraddoldeb hiliol.

Gweithredu cadarnhaol

Mae gweithredu cadarnhaol yn cynnwys cymryd camau penodol i wella cydraddoldeb yn y gweithle (Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, 2019). Gellir gwneud hyn i ddiwallu anghenion penodol sy'n berthnasol i grŵp, i leihau anfantais y gallent ei hwynebu, neu i gynyddu eu cyfranogiad mewn gweithgaredd penodol. Rhaid i sefydliad ddangos bod gweithredu cadarnhaol yn ffordd briodol o gyflawni un o'r nodau hyn.

- Mae Strategaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant y Gweithlu 2021 i 2026 (2021) Llywodraeth Cymru yn cynnwys ymrwymiad i gymryd camau cadarnhaol wrth recriwtio mewn sawl ffordd, fel defnyddio'r ddarpariaeth teilyngdod cydradd (neu'r ddarpariaeth ar gyfer gwneud y penderfyniad terfynol rhwng mwy nag un ymgeisydd) yn Neddf Cydraddoldeb 2010 i benodi ymgeisydd o gefndir heb gynrychiolaeth ddigonol pan fydd dau neu fwy o ymgeiswyr yr un mor addas â'i gilydd i'w penodi.
- Mae Llywodraeth Cymru hefyd wedi datblygu camau gweithredu posibl i ymgorffori gwerth profiad byw mewn disgrifiadau swydd, defnyddio Cynlluniau Gwarant Cyfswydd, mentoriaid allgymorth, a sefydlu Grŵp Gweithredu Cadarnhaol lle gall grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol gael budd o hyfforddiant penodol a sesiynau ymwybyddiaeth recriwtio.
- Mae'r strategaeth yn amlinellu bwriad Llywodraeth Cymru i ehangu a chryfhau ei rhaglen Arweinyddiaeth ar gyfer Pobl Ddu, Asiaidd ac Ethnig Lleiafrifol i gefnogi mwy o bobl o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol i gyflawni eu potensial yn Llywodraeth Cymru. Mae hefyd yn ymrwymo i barhau i ddarparu

cyrsiau Menywod mewn Arweinyddiaeth i gydnabod tangynrychiolaeth ar lefel uwch yn y sefydliad.

- Ar ben hynny, mae Llywodraeth Cymru yn edrych ar ddefnyddio darpariaeth adran 13 (3) o Ddeddf Cydraddoldeb 2010, sy'n galluogi person anabl i gael ei drin yn fwy ffafriol na pherson nad yw'n anabl mewn meysydd fel recriwtio, i benodi ymgeiswyr anabl i swyddi.
- Mae Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol (Llywodraeth Cymru, 2022) yn cynnwys ymrwymiad i gyflwyno camau cadarnhaol mewn cyfleoedd datblygu, recriwtio a chyfweliadau, cynyddu dealltwriaeth o Weithredu Cadarnhaol fel y'i diffinnir yn Neddf Cydraddoldeb 2010, a gwreiddio hyn yn eu gwaith.

Hysbysebu a gweithgareddau allgymorth

Mae hysbysebion swyddi yn chwarae rhan allweddol wrth gyfleu natur rôl. Yn wir, mae ganddynt y potensial i ddenu ymgeiswyr o gefndiroedd amrywiol – neu wneud iddynt beidio ymgeisio. Mae gwaith allgymorth yr un mor bwysig i sicrhau bod ymgeiswyr o amrywiaeth eang o gefndiroedd yn ymwybodol o'r hyn y mae cyflogwyr yn chwilio amdano. Drwy gydol y cyfarfod bord gron, bu'r cyfranogwyr yn trin a thrafod y cwestiynau canlynol ynghylch hysbysebu a gwaith allgymorth:

- Sut mae sefydliadau eraill yn y sector cyhoeddus a'r sector preifat wedi defnyddio hysbysebion a disgrifiadau swydd i hybu amrywiaeth wrth recriwtio?
- Beth sydd wedi bod yn llwyddiannus mewn sefydliadau eraill wrth ymgysylltu â grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol er mwyn annog unigolion i wneud cais am swyddi?

Isod, rydym yn crynhoi'r themâu allweddol a amlygwyd gan y rhai a oedd yn bresennol fel ffyrdd o fod yn fwy cynhwysol.

Meithrin ymddiriedaeth gyda chymunedau

Ystyriwyd bod yr angen i gyflogwyr feithrin ymddiriedaeth gyda chymunedau yn sylfaen hanfodol ar gyfer ymdrechion recriwtio ac allgymorth. Mewn rhai cymunedau, efallai fod diffyg ymddiriedaeth ymhlith y cenedlaethau yn y sector neu'r cwmni oherwydd profiad bywyd cenedlaethau blaenorol. Felly mae'n bwysig bod cyflogwyr yn ymgysylltu nid yn unig â'r unigolion maen nhw'n rhyngweithio â nhw ond â'r cymunedau maen nhw'n eu cynrychioli hefyd. Pwysleisiodd y cyfranogwyr bwysigrwydd gwasanaethau cyhoeddus yn gweithio gyda chymunedau er mwyn

gwybod beth yw'r heriau o ran cyflogaeth. Daeth sicrhau bod y cyflogwr yn cael ei weld yn y gymuned i'r amlwg fel pwynt allweddol mewn trafodaethau ynghylch meithrin ymddiriedaeth. Awgrymodd y cyfranogwyr y strategaethau canlynol ar gyfer cyflogwyr:

Ymgyrchoedd gwrando

Mae hyn yn golygu bod cyflogwyr yn ymgysylltu ag aelodau'r gymuned a'u harweinwyr i ddeall yn well yr heriau sy'n wynebu'r gymuned, gan gynnwys materion sy'n ymwneud â chyflogaeth. Gall ymgyrchoedd gwrando wedyn fod yn sail i ddull hyblyg o feithrin perthnasoedd, gan ddibynnu ar anghenion y gymuned. Roedd hefyd yn cael ei ystyried yn bwysig i gyflogwyr gael eu gweld mewn digwyddiadau cymunedol ehangach, fel dathliadau, er mwyn meithrin ymddiriedaeth ac ymgysylltu'n ystyrlon.

Ymgyrchoedd recriwtio

Gall ymgyrchoedd recriwtio fod yn ffordd bwerus o feithrin ymddiriedaeth gyda chymunedau, a rhoi cefnogaeth a hyder i unigolion wneud cais am swyddi mewn sefydliad ar yr un pryd. Gallai hyn gynnwys hwyluso cyfarfodydd wyneb yn wyneb rhwng cyflogwyr ac aelodau'r gymuned mewn adeiladau lleol, lle darperir cymorth i lunio CV a chefnogaeth gyda sgiliau cyfweliadau. Bydd hyn yn hyrwyddo'r sefydliad ac yn annog aelodau'r gymuned i ymgeisio. Tynnodd y rhai a oedd yn bresennol sylw at y ffaith bod hyn yn ffordd effeithiol o asesu effaith strategaethau recriwtio.

Rhywbeth arall a drafodwyd oedd gwahodd aelodau o'r gymuned leol i siop cwmni ar ddiwrnod penodol, gyda'r cyflogwr yn cynnal ceisiadau a/neu gyfweliadau ar gyfer swyddi gwag tymor byr ar yr un diwrnod. Roedd y canlyniad yn gadarnhaol iawn. Hyd yma, mae hyn wedi gweithio orau gyda chwmnïau preifat, sydd â mwy o hyblygrwydd o ran recriwtio, yn enwedig ar lefel mynediad.

Diwrnodau agored a ffeiriau swyddi

Gall cynnal neu fynychu digwyddiadau, fel diwrnodau agored a ffeiriau swyddi, roi eglurder ynghylch y broses ymgeisio, lleihau ansicrwydd, a sicrhau bod unigolion o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol yn barod i fynd amdani. Roedd un sefydliad wedi treialu diwrnod agored a oedd wedi cael ei hysbysebu'n benodol mewn cymunedau ethnig amrywiol, gan gynnig sesiynau uwchsgilio a ffug gyfweliadau. Roedd y diwrnod yn llwyddiant, ac yn rhywbeth y mae'r sefydliad yn bwriadu ei wneud eto. Nododd cyfranogwyr eraill fod ffeiriau swyddi a gynhelir mewn cymunedau lleol wedi bod yn ffordd bwerus ac effeithiol o annog ymgeiswyr o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol.

Swyddogion allgymorth

Mae gan lawer o sefydliadau dîm gweithredu cadarnhaol a swyddogion allgymorth penodol sy'n ymroi i feithrin perthynas â chymunedau a helpu grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol i gael cyfleoedd gwaith. Nodwyd hefyd bod hyn yn elfen bwysig o gyflogwyr yn cael eu gweld mewn cymunedau ac yn dangos ymrwymiad i berthnasodd tymor hir yn hytrach na chanolbwyntio ar recriwtio yn unig.

Denu ceisiadau

Bwrsariaethau

Os yw hyfforddiant proffesiynol ffurfiol yn rhan o swydd, gall bwrsariaethau annog mwy o geisiadau gan grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol. Er enghraifft, mae Heddlu De Cymru yn cydweithio â phrifysgolion lleol yng Nghymru sy'n darparu'r Radd Plismona Proffesiynol – Prifysgol Cymru y Drindod Dewi Sant, Prifysgol De Cymru a Phrifysgol Metropolitan Caerdydd – ac yn ariannu cynllun bwrsariaeth ar gyfer myfyrwyr o leiafrifoedd ethnig fel rhan o fenter gweithredu cadarnhaol. Mae'r fwsariaeth yn cynnig hyd at £4,000 ar gyfer y cam cyn ymgeisio, astudio drwy flynyddoedd 1-3 ar Radd Plismona Proffesiynol ac yna ymgeisio i Heddlu De Cymru (Heddlu De Cymru, dim dyddiad).

Ceisiadau hygyrch

Bu'r cyfranogwyr yn trafod newidiadau syml ac effeithiol roeddent wedi'u gwneud i helpu ymgeiswyr gyda'u ceisiadau. Roedd hyn yn cynnwys cydnabod efallai nad yw systemau ymgeisio traddodiadol ar-lein yn hwylus i ymgeiswyr niwrowahanol nac i ymgeiswyr gydag amhariadau, a'i fod yn syniad da cynnig yr opsiwn i ymgeiswyr lenwi a chyflwyno eu ceisiadau mewn dogfen Word yn lle hynny. Pan fydd ymgeiswyr yn cyflwyno ceisiadau mewn fformat Word, gall y sefydliad eu llwytho i fyny i'r system ar eu rhan. Awgrym arall oedd cynnig yr opsiwn i ymgeiswyr gyflwyno atebion dros fideo yn hytrach nag yn ysgrifenedig.

Awgrymwyd hefyd y gellid caniatáu i ymgeiswyr gysylltu ag aelod o staff os ydynt yn cael unrhyw anawsterau wrth lenwi'r cais, er enghraifft, os ydynt yn ansicr ynghylch cynnwys cwestiwn neu os oes arnynt angen arweiniad. Byddai'n bwysig cynnig hyn mewn ffordd gefnogol, gan wneud yn siŵr nad yw ymgeiswyr yn teimlo eu bod yn cael eu barnu mewn ffordd negyddol am ofyn am gymorth.

Defnyddio iaith gynhwysol mewn hysbysebion

Gall yr iaith a ddefnyddir mewn hysbysebion swyddi a deunyddiau cyhoeddusrwydd eraill gael effaith sylweddol ar recriwtio cronfa fwy amrywiol o ymgeiswyr. Codwyd pryderon ynghylch defnyddio un categori neu derm ar gyfer 'pobl Ddu, Asiaidd ac Ethnig Lleiafrifol' (neu BAME), gan nad yw hyn yn tynnu sylw at wahaniaethau rhwng grwpiau ethnig a'r heriau recriwtio unigryw a wynebier gan bob un. Mae hyn yn

arbennig o berthnasol lle nad yw data neu strategaethau'n cael eu datgrynhoi. Roedd pryderon hefyd nad yw'r derminoleg hon yn adlewyrchu pob grŵp lleiafrifol, fel y rheini o gefndiroedd aml-ethnig. Mae rhai sefydliadau wedi dechrau mabwysiadu'r term 'cefnidiroedd ethnig lleiafrifol', a oedd yn cael ei ystyried gan rai yng nghyfarfod y ford gron i fod yn fwy cynhwysol ac yn cydnabod grwpiau amrywiol ac aml-ethnig. Roedd rhai o'r farn bod termau eraill, fel 'mwyafrif byd-eang', yn rhy amwys ac amherthnasol i'r cyd-destun Prydeinig a Chymreig. Mae'r ffyrdd amrywiol o ddisgrifio grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol a ddefnyddir gan y sefydliadau oedd yn y cyfarfod yn cyfleu pa mor bwysig yw defnyddio iaith sy'n adlewyrchu amrywiaeth o fewn ac ar draws grwpiau.

Ymrwymo i gynlluniau cyflogaeth teg

Yn ôl y cyfranogwyr, roedd cynlluniau fel y cynllun Hyderus o ran Anabledd yn rhai cadarnhaol gan eu bod yn denu cronfa fwy amrywiol o ymgeiswyr. Mae'r Cynllun Hyderus o ran Anabledd yn gynllun gwirfoddol gan y llywodraeth sy'n helpu sefydliadau i ddenu, recriwtio a chadw staff gydag amhariadau. Mae pob cyflogwr yn dechrau ar Lefel Un, gyda thair lefel o ymrwymadau i fynd drwyddynt. Mae'r cynllun yn cynnwys sicrwydd o gyfweiliad i ymgeiswyr gydag amhariadau sy'n bodloni'r meini prawf hanfodol ar gyfer swydd. Tynnwyd sylw hefyd at y Compact Swyddi Cymunedol, sef cytundeb dwyochrog rhwng cyflogwyr a chymunedau i wneud arferion recriwtio yn decach yng Nghaerdydd. Mae Cyngor ar Bopeth Cymru yn hyrwyddo cyfleoedd gwaith yn y gymuned ac yn annog pobl leol i ymgeisio. Maent wedyn yn cefnogi ymgeiswyr ac yn cyfeirio cyflogwyr at sefydliadau perthnasol.

Modelau rôl

Ystyriwyd bod gweld arweinwyr amrywiol drwy gydol y broses ddethol a recriwtio yn bwysig er mwyn sicrhau mwy o geisiadau gan ymgeiswyr o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol. Nododd y cyfranogwyr hefyd bŵer 'gweld rhywbeth er mwyn ei gredu'. Mae gweithwyr presennol o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol sy'n rhannu profiadau cadarnhaol o weithio mewn sefydliad yn gallu gwneud byd o wahaniaeth wrth hybu ystod fwy amrywiol o ymgeiswyr.

Cyfweiliadau a dulliau asesu

Yn dilyn hysbysebu a gweithgareddau allgymorth, trafodwyd y broses gyfweled ac asesu fel y cam nesaf yn y broses recriwtio. Ystyriodd y trafodaethau ar y diwrnod y cwestiynau canlynol:

- Pa addasiadau y gellir eu gwneud i alluogi proses gyfweld decach o ran addasiadau ffisegol; addasiadau heb fod yn ffisegol; a newidiadau i arddulliau cyfweld ac asesu?
- Sut gellir gwneud asesiadau cymhwysedd yn decach i ymgeiswyr, yn enwedig y rheini a allai gael trafferth gyda thechnegau asesu traddodiadol?

Pwysleisiwyd bod hyblygrwydd o ran sut mae cyflogwyr yn derbyn ceisiadau ac yn cynnal cyfweliadau yn hanfodol. Roedd edrych ar y broses recriwtio – o'r hysbysebu a'r gwaith allgymorth i'r dulliau asesu a'r cynefino – drwy lens groestoriadol hefyd yn thema gref. Tynnodd y cyfranogwyr sylw at y ffaith nad yw canolbwyntio ar hil neu anabledd yn unig yn ddull effeithiol o gynyddu amrywiaeth wrth recriwtio. Yn hytrach na 'dewis a dethol' nodweddion penodol, mae angen i gyflogwyr fod yn gwbl gynhwysol yn eu hiaith a'u cymorth ehangach, gan sicrhau bod cefnogaeth ar gyfer anabledd a hil a'r gwahaniaethau ym mhrofiadau ymgeiswyr.

Rydym yn crynhoi'r themâu a ddeilliodd o'r trafodaethau isod.

Llai o ragfarn

Llunio rhestr fer heb gynnwys enwau

Nododd nifer o sefydliadau eu bod wedi dechrau defnyddio ceisiadau 'di-enw' yn ddiweddar, lle mae enwau ymgeiswyr ac weithiau manylion eraill fel manau addysg yn cael eu dileu i leihau rhagfarn ddjarwybod wrth lunio rhestr fer. Er bod hyn yn cael ei ystyried yn effeithiol wrth fynd i'r afael ag un rhwystr, mynegodd nifer o'r rhai a oedd yn bresennol bryderon, gan nodi y gall hyn guddio rhai o'r rhagfarnau yn hytrach na mynd i'r afael â nhw. Dengys tystiolaeth y gall rheolwyr cyflogi 'ail-godio' ceisiadau lle mae enwau wedi cael eu dileu drwy ganolbwyntio ar fanylion fel hanes addysg neu waith y tu allan i'r DU (os nad yw'r rhain hefyd yn cael eu tynnu o geisiadau), arddulliau ysgrifennu a phatrymau absenoldeb. Mae risg hefyd, drwy ofyn i reolwyr cyflogi beidio â rhoi ffocws ar stereoteipiau, y gellid gwneud y stereoteipiau hynny'n fwy amlwg.

Roedd rhai eraill yn teimlo bod ceisiadau heb enwau yn atgyfnerthu'r syniad bod angen i unigolion guddio neu newid eu hunaniaeth i ffitio i mewn. Yn hytrach, dylai'r cyfrifoldeb fod ar y cyflogwr i chwalu'r rhagfarnau hynny, er enghraifft, drwy hyfforddiant llythrennedd diwylliannol mewnol, sy'n cael ei drafod isod.

Hygyrchedd

Darparu cwestiynau ymlaen llaw

Trafododd cyfranogwyr y ford gron ddarparu cwestiynau cyfweliad craidd i bob ymgeisydd o leiaf 24 awr cyn y cyfweliad. Soniodd un sefydliad eu bod wedi bod yn

edrych yn fewnol ar eu proses recriwtio o wahanol safbwyntiau er mwyn sicrhau arferion recriwtio teg wrth gyfsweld unigolion niwrowahanol.

Wrth drin a thrafod canlyniadau defnyddio'r dull hwn, nododd sawl cyfranogwr fod ymgeiswyr, yn eu profiad hwy, yn fwy tebygol o fod yn barod ar gyfer y cyfsweliad, ac wedi paratoi'n briodol. Roeddent yn rhoi enghreifftiau o'u profiadau ac yn teimlo'n llawer mwy abl i ymgysylltu â'r panel. Mae hefyd yn rhoi mwy o amser i'r panel cyfsweld ofyn cwestiynau dilynol, gan dreiddio'n ddyfnach i gymeriad a phrofiad yr ymgeisydd. Rhoddodd ymgeiswyr llwyddiannus ac aflwyddiannus adborth bod derbyn cwestiynau ymlaen llaw yn lleihau rhywfaint ar y straen arferol sy'n gysylltiedig â pharatoi ar gyfer cyfsweliad.

Addasiadau rhesymol

Gall hygyrchedd cyfsweliadau fod yn rhwystr sylweddol i unigolion gydag amhariadau, yn enwedig pan fydd y cyfrifoldeb dros ofyn am addasiadau yn disgyn ar ysgwyddau'r ymgeisydd. Un awgrym a godwyd i wneud i ymgeiswyr deimlo'n fwy cyfforddus wrth ofyn am addasiadau rhesymol oedd anfon fideo a ddatblygwyd gan staff presennol gyda'r pecyn ymgeiswyr. Byddai'r fideo'n rhoi enghreifftiau ymarferol i egluro pa addasiadau rhesymol sydd ar gael, gan annog ymgeiswyr i ofyn amdanynt.

Rhannodd sefydliad arall ei fod yn arfer gadael y dasg o gymeradwyo addasiadau i'r rheolwr penodi, ond roedd wedi gweld bod anghysondeb o ran pa ymgeiswyr oedd yn cael addasiadau. I ymateb i hyn, roedd system wedi cael ei rhoi ar waith, felly os oedd rheolwr oedd yn penodi am wrthod cais am addasiad, byddai'n mynd at dîm ar wahân yn y sefydliad a fyddai wedyn yn adolygu'r cais a'r cais am addasiad, ac yn gallu caniatáu'r addasiad hwnnw. O ganlyniad i hyn, a pholisïau recriwtio cynhwysol eraill, dywedodd y cyfranogwr fod y sefydliad wedi gweld bod cyfradd y bobl ag amhariadau a oedd yn llwyddiannus mewn cyfsweliad wedi dyblu. Esblygodd y drafodaeth i edrych ar y posibilrwydd o gynnig yr addasiadau hyn drwy gydol y broses recriwtio fel mater o drefn. Nododd y cyfranogwyr fod ymgeiswyr yn aml yn ymddiheuro wrth ofyn am addasiadau. Er mwyn cael gwared ar rwystrau o ran gofyn am addasiadau, teimlai'r rhai a oedd yn bresennol yn gryf y byddai safoni addasiadau, fel darparu cwestiynau ymlaen llaw, yn rhywbeth buddiol i sefydliadau.

Dulliau ymwybyddiaeth ddiwylliannol

Hyfforddiant i staff ar baneli cyfsweld

Ystyriwyd ei bod yn bwysig, ochr yn ochr â chyflwyno newidiadau i gefnogi'r rhai sy'n cael eu cyfsweld, fod cymorth hefyd yn cael ei ddarparu i staff ar baneli cyfsweld, yn enwedig lle mae mesurau newydd yn cael eu gwrthwynebu. Er enghraifft, nododd un cyfranogwr fod rheolwyr wedi bod yn amheus ynghylch y syniad o ddarparu cwestiynau cyfsweliad ymlaen llaw. Roedden nhw'n poeni am unigolion yn defnyddio

Google neu ddeallusrwydd artiffisial i lunio atebion perffaith yn y cyfweiliadau. Roedd hyn yn amlygu cyfle am hyfforddiant ychwanegol i wella sgiliau cyfweld rheolwyr, yn enwedig o ran teimlo'n hyderus wrth ofyn cwestiynau dilynol a holi mwy am enghreifftiau'r rhai sy'n cael eu cyfweld.

Bod yn ymatebol i wahanol brofiadau a diwylliannau mewn cyfweiliadau

Cafwyd trafodaeth hefyd ynghylch dealltwriaeth cyflogwyr o wahaniaethau, gan gynnwys gwahaniaethau diwylliannol, a sut i helpu pobl i deimlo'n hyderus yn ystod cyfweiliadau. Nododd un cyfranogwr y gallai hyn fod mor syml â chydabod y gallai iaith corff hyderus neu gyswllt llygad uniongyrchol fod yn heriol i rai diwylliannau ac unigolion nirowahanol. Cafwyd awgrym gan rai o'r cyfranogwyr y dylid annog pobl o gefndiroedd diwylliannol sy'n pwysleisio gostyngeddwydd i 'adael eu gwyleidd-dra wrth y drws'. Fodd bynnag, dylid cydnabod bod newid normau diwylliannol yn gymhleth, ac nad cyfrifoldeb yr ymgeiswyr yw newid i ffitio i mewn i'r sefydliad. Rhaid i sefydliadau fod yn ymwybodol o wahaniaethau diwylliannol a hyrwyddo ymwybyddiaeth o ymatebion diwylliannol amrywiol drwy hyfforddiant i gyfwelwyr.

Mae profiad ymgeiswyr byddar hefyd yn unigryw mewn cyfweiliadau. Nid yw dehonglwyr iaith Arwyddion Prydain (BSL) yn ddehonglwyr uniongyrchol ac efallai na fyddant yn deall y jargon a ddefnyddir yn y cyfweiliad, er bod y sawl sy'n cael ei gyfweld yn ei ddeall. Mae'n bwysig i gyflogwyr fod yn ymwybodol o hyn a sicrhau eu bod yn gwerthuso'r ymgeisydd, nid y dehonglydd, gan ddarparu cyfleoedd i gael eglurhad a chwestiynau dilynol.

Cyfeiriwyd at raglen Deutsche Bank i raddedigion awtistig fel enghraifft o ymarfer da. Bydd ymgeiswyr yn cael eu profi'n drylwyr, ond gwneir newidiadau priodol i'r arddull asesu. Bydd ymatebion wedi'u hamseru a chanolfannau asesu grŵp yn cael eu disodli gan gyfres o gwestiynau, gan roi wythnos i raddedigion ymateb. Mae'r ymatebion hyn wedyn yn cael eu defnyddio fel sail ar gyfer trafodaethau un-i-un. Mae pob ymgeisydd llwyddiannus wedyn yn cael mentor, ac mae rheolwyr llinell a chydweithwyr yn cael hyfforddiant penodol ar weithio'n effeithiol gyda nhw.

Newid yn niwylliant y sefydliad

Dylai unrhyw ymdrechion y mae cyflogwyr yn eu gwneud i wella methodolegau asesu fod yn seiliedig ar gynnydd sefydliadol tuag at newid diwylliant. Pwysleisiodd y cyfranogwyr nad cyfrifoldeb yr ymgeiswyr yw addasu i gyd-fynd â'r sefydliad. Yn hytrach, dylai'r sefydliad fod yn ymwybodol o wahaniaethau diwylliannol ac addasu eu diwylliant gwaith i fynd i'r afael â rhagfarn ddarwybod yn y gweithle a drwy gydol y broses recriwtio. Er enghraifft, roedd un sefydliad yn y sector preifat oedd yn y cyfarfod bord gron yn darparu adnoddau a hyfforddiant diwylliannol mewnol i weithwyr i fynd i'r afael â rhagfarnau presennol yn eu harferion recriwtio.

Er na thrafodwyd cadw staff yn fanwl iawn yn y cyfarfod, tynnwyd sylw at y ffaith bod canolbwyntio ar gadw staff mewn sefydliad yr un mor bwysig â recriwtio staff. Gall diwylliant sefydliadol cryf helpu i feithrin awyrgylch cynhwysol, gan gynorthwyo pobl i aros mewn sefydliadau yn hytrach na gadael. Gall sefydliadau roi mesurau ar waith i gefnogi datblygiad a dyrchafiad unigolion, fel cynlluniau mentora neu rwydweithio, a all hefyd helpu i hyrwyddo newid diwylliannol yn y sefydliad. Efallai y bydd ymgeiswyr o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol hefyd yn teimlo'n fwy hyderus wrth wneud cais os gallant weld amrywiaeth yn cael ei adlewyrchu yng ngweithlu presennol sefydliad. Mae angen mwy o ymchwil sy'n defnyddio profiadau ac arferion sefydliadau yng Nghymru i archwilio hyn, gan nad oedd cyfyngiadau amser yn caniatáu archwilio hyn yn fanwl yn y cyfarfod.

Er na thrafodwyd rhyw lawer ar y cysyniad hwn yn y cyfarfod, aeth Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru ar drywydd hyn gyda chyfranogwr oedd yn eiriol dros ddefnyddio 'model cymdeithasol o anabledd' wrth ystyried sut i ddenu, recriwtio a chadw ymgeiswyr mewn sefydliad. Mae'r model hwn yn 'cydnabod bod pobl ag amhariadau yn cael eu hanalluogi gan rwystrau sy'n bodoli'n gyffredin mewn cymdeithas....sydd i gyd yn atal pobl anabl rhag cael eu cynnwys a chymryd rhan ym mhob agwedd ar fywyd' (Llywodraeth Cymru, dim dyddiad). Mae'n rhoi'r cyfrifoldeb ar sefydliadau i ddileu rhwystrau cymdeithasol yn hytrach na disgwyl i bobl anabl addasu neu dderbyn cael eu hallgáu oherwydd arferion presennol. Mae ymchwil yn awgrymu y gallai mabwysiadu'r model cymdeithasol o anabledd helpu i leihau rhagfarn ddiarwybod tuag at ymgeiswyr anabl drwy newid amodau cymdeithasol a chael gwared ar rwystrau sy'n eu hatal rhag bod yn rhan o'r gweithlu (Bunbury, 2019).

Gweithredu cadarnhaol

Yn sesiwn olaf y diwrnod, trafodwyd gweithredu cadarnhaol. Mae gweithredu cadarnhaol yn cyfeirio at fesurau cyfreithlon y gall cyflogwyr ddewis eu cymryd i wella amrywiaeth a sicrhau canlyniadau cyfartal i grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol. Nid yw 'gwahaniaethu cadarnhaol' yn rhan o weithredu cadarnhaol, ond mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn caniatáu triniaeth fwy ffafriol i bobl ag amhariadau i gael gwared ar y rhwystrau y maent yn eu hwynebu.

Defnyddiwyd y cwestiynau canlynol i arwain y drafodaeth ar y pwnc hwn:

- Sut mae sefydliadau eraill yn y gwasanaeth cyhoeddus yng Nghymru ac yn y sector preifat wedi cymryd camau gweithredu cadarnhaol wrth recriwtio?
- Sut mae sefydliadau eraill yn deall y gyfraith fel y mae'n berthnasol i wahanol nodweddion gwarchodedig o dan y Ddeddf Cydraddoldeb?

- Sut ydych chi wedi cyfleu'r rhesymeg dros weithredu cadarnhaol i'ch gweithlu?

Roedd y drafodaeth yn tynnu sylw at ymdeimlad o nerfusrwydd ynghylch defnyddio gweithredu cadarnhaol, gan fod gwahanol sefydliadau wedi gwneud hyn yn anghywir, gan arwain at gamau cyfreithiol. Yr her fwyaf yw deall beth mae gweithredu cadarnhaol yn ei olygu'n ymarferol. Codwyd pryderon ynghylch sut i weithredu'n gadarnhaol yn gywir, gan ei fod yn aml yn cael ei gamddehongli fel gwahaniaethu cadarnhaol, sy'n anghyfreithlon yn y DU. Teimlai'r cyfranogwyr ei bod yn bwysig asesu parodrwydd eu sefydliad cyn penderfynu a ddylid defnyddio gweithredu cadarnhaol, gan fynegi dymuniad i gael rhagor o arweiniad ar eu cais. Rhannwyd syniadau a phrofiadau o ddefnyddio gweithredu cadarnhaol yn ystod y drafodaeth ac maent yn cael eu crynhoi isod.

Cynlluniau cyfeillio ar gyfer datblygiad

Mae gan ymgeiswyr o gefndiroedd ethnig lleiafrifol sy'n gwneud cais am swyddi penodol yng Ngwasanaeth Carchardai a Phrawf EF Cymru yr opsiwn o gael partner gwaith sy'n gweithio yn y sefydliad. Gallai hwn fod yn berson mewn rôl debyg i'r un y mae'r ymgeisydd yn gwneud cais amdani neu'n rhywun sydd wedi gweithio yn y rôl honno o'r blaen ac sydd felly'n gallu cynnig arweiniad a chefnogaeth. Gall y cymorth hwn gynnwys meysydd fel gwneud cais am y rôl, gwneud cyflwyniad, a/neu ddatblygu sgiliau cyfweliad.

Dewis pan fydd mwy nag un yn deilwng

Mae Adran 159 o Ddeddf Cydraddoldeb 2010 yn caniatáu i gyflogwr ddefnyddio camau gweithredu cadarnhaol wrth ddewis rhwng dau neu fwy o ymgeiswyr sydd yr un mor deilwng â'i gilydd. Drwy hyn, gall y cyflogwr wedyn ddewis recriwtio'r ymgeisydd sy'n dod o grŵp sy'n cael ei dangynrychioli'n anghymesur neu sydd o dan anfantais fel arall yn ei weithlu. Dim ond pan fydd yn ffordd gymesur o fynd i'r afael â thangynrychiolaeth y caniateir y math hwn o weithredu cadarnhaol. Fodd bynnag, nododd nifer o'r rhai a oedd yn bresennol nad oedd eu sefydliadau wedi defnyddio'r dull hwn gan nad yw sefyllfaoedd o'r fath yn codi'n aml ac oherwydd ansicrwydd ynghylch ei effaith, a'r holl dystiolaeth mae'n debyg y byddai ei hangen i ddangos ei fod wedi cael ei ddefnyddio'n gyfreithlon. Teimlai sefydliadau eraill hefyd mai dim ond nifer fechan o bobl y byddai hyn yn effeithio arnynt, ac felly na fyddai'n cynyddu amrywiaeth yn sylweddol. Codwyd pryderon hefyd ynghylch diffyg aeddfedrwydd sefydliadau i wneud hyn yn llwyddiannus. Teimlai'r cyfranogwyr ei bod yn bwysicach bod y cyflogwr yn ceisio canolbwyntio ar sicrhau bod y diwylliant cyfweld a'r broses asesu yn iawn er mwyn sicrhau proses asesu deg.

Y Cynllun Gwarantu Cyfweliad

Soniodd nifer o'r cyfranogwyr fod eu sefydliadau'n defnyddio Cynllun Gwarant Cyfweliad ar gyfer ymgeiswyr gydag amhariad. Mae hyn yn golygu, os oes gan ymgeisydd amhariad a'i fod yn bodloni'r meini prawf hanfodol sylfaenol ar gyfer y swydd pan fydd rhestr fer yn cael ei llunio, bydd yn sicr o gael cyfweliad. Nid yw aelodau'r panel cyfweld yn cael gwybod bod ymgeisydd wedi nodi bod ganddo amhariad; dim ond atebion i'r meini prawf penodol a nodir ym manyleb y person ar gyfer y rôl a dderbynnir. Tynnwyd sylw at y Cynllun Gwarant Cyfweliad oherwydd ymatebion cymysg ynghylch ei effeithiolrwydd. Er bod rhai ymgeiswyr yn cefnogi'r cynllun, teimlad ymgeiswyr eraill yw mai cyfle i roi tic mewn bocs ydyw, neu docenistiaeth, neu credant y gallai niweidio eu siawns o gael cyfweliad (Holmes, 2018).

Neilltuo swyddi ar gyfer pobl gydag amhariad

Mae'r BBC yn cynnal rhaglen gyflogi sy'n defnyddio gweithredu cadarnhaol, BBC Extend, ar gyfer pobl fyddar, anabl neu niwrowahanol, gan nad yw'r grwpiau hyn wedi'u cynrychioli'n ddigonol yn eu gweithlu. Mae'r rhaglen yn clustnodi swyddi na all neb ond y rhai a ddiffinnir fel rhai sy'n anabl o dan Ddeddf Cydraddoldeb (2010) wneud cais amdanynt. Mae'r swyddi hyn yn amrywio o ran math, hyd a statws. Er nad oedd unrhyw gyfranogwyr wedi defnyddio clustnodi fel dull gweithredu cadarnhaol, dywedodd ambell un fod eu sefydliad wedi'i ystyried ond wedi penderfynu yn ei erbyn oherwydd pryderon cyfreithiol, er bod sefydliadau eraill wedi llwyddo i roi'r cynlluniau hyn ar waith.

Hyfforddiant a grwpiau gweithredu cadarnhaol

Mae rhai sefydliadau wedi sefydlu Cynlluniau Gweithredu Cadarnhaol, sy'n galluogi grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol i gael gafael ar hyfforddiant a chynghor pwrpasol drwy gynlluniau parhaus. Er enghraifft, mae Heddlu De Cymru wedi sefydlu Tîm Gweithredu Cadarnhaol i gyflawni ei gynllun gweithredu cadarnhaol mewn ffordd gyfannol (Heddlu De Cymru, 2024). Gall ymgeiswyr neu unigolion sy'n gofyn am ragor o wybodaeth am y sefydliad neu am rôl gysylltu â'r tîm Gweithredu Cadarnhaol yn uniongyrchol i gael cynghor neu sesiynau uwchsgilio pwrpasol. Mae agweddau eraill ar y cynlluniau hyn yn cynnwys gweithio mewn partneriaeth â grwpiau cymunedol lleol, targedu hysbysebion at gymunedau sydd heb gynrychiolaeth ddigonol, darparu cyfleoedd hyfforddi a mentora, a chynnal digwyddiadau i godi ymwybyddiaeth o gyfleoedd recriwtio.

Mae hyfforddiant gweithredu cadarnhaol wedi cael ei ddarparu i gynghorau i'w cefnogi i ddefnyddio'r math hwn o ymyriad. Mae gwasanaethau cyhoeddus eraill wedi cyflwyno adnoddau fel gwirwyr iaith cynhwysol. Er enghraifft, mae Llywodraeth

yr Alban wedi cyflwyno arweiniad o'r enw 'Principles of Inclusive Communication: An information and self-assessment tool for public authorities' (2011).

Profiad bywyd

Holwyd a ddylid ymgorffori gwerth 'profiad bywyd' (fel cael amhariad neu ddod o gefndir ethnig lleiafrifol) wrth recriwtio drwy ddisgrifiadau swydd neu feini prawf. Gallai hyn fod yn arf hanfodol wrth ddenu a phenodi amrywiaeth eang o ymgeiswyr.

Casgliad

Hwylusodd cyfarfod y ford gron sgysiau ystyrion rhwng Llywodraeth Cymru, gwasanaethau cyhoeddus a sefydliadau ehangach ar arferion effeithiol i gynyddu amrywiaeth wrth recriwtio, gan drafod hysbysebu, allgymorth, methodolegau asesu a gweithredu cadarnhaol. Nododd hefyd ystod eang o gamau gweithredu ar draws y meysydd blaenoriaeth hyn y gall gwasanaethau cyhoeddus yng Nghymru eu cymryd i hyrwyddo amrywiaeth yn eu sefydliadau, gan gryfhau'r berthynas â chymunedau ar yr un pryd.

Dylai meithrin ymddiriedaeth gyda chymunedau fod yn sail i unrhyw waith allgymorth a wneir gan gyflogwyr. Fel rhan o hyn, rhaid i gyflogwyr gydnabod a deall unrhyw ddiffyg ymddiriedaeth rhwng cenedlaethau (neu fel arall) a allai fodoli, a gweithio gydag arweinwyr ac aelodau'r gymuned i fynd i'r afael â'r heriau penodol y gallai cymunedau eu hwynebu wrth gael gwaith. Mae camau gweithredu i feithrin yr ymddiriedaeth hon yn cynnwys ymgyrchoedd recriwtio a gwrando, ffeiriau swyddi a diwrnodau agored. Awgrymodd y cyfranogwyr hefyd y dylid ystyried a oes cyfleoedd i sefydliadau ymgymryd â chynlluniau allgymorth ar y cyd.

O ran methodolegau asesu, y teimlad oedd bod hyblygrwydd wrth werthuso ymgeiswyr a symud oddi wrth 'un dull recriwtio sy'n addas i bawb' yn allweddol er mwyn gwneud prosesau'n fwy cynhwysol. Nodwyd bod newidiadau syml, fel rhoi cwestiynau'r cyfweiliad i ymgeiswyr ymlaen llaw a bod yn hyblyg ynghylch sut mae ymgeiswyr yn cyflwyno ceisiadau, yn arferion da. Gall cyfleu'n glir wrth ymgeiswyr bod gofyn am addasiadau rhesymol yn cael ei annog – ynghyd ag enghreifftiau – gynyddu hyder ymgeiswyr anabl. Fodd bynnag, tynnodd y drafodaeth sylw hefyd at y ffaith y dylai sefydliadau feithrin agwedd 'addasiadau diofyn', gan integreiddio addasiadau i'w proses recriwtio fel eu bod yn digwydd yn awtomatig. Thema a gododd dro ar ôl tro mewn trafodaethau ar fethodolegau asesu oedd yr angen i sefydliadau a gwasanaethau cyhoeddus newid eu diwylliant, yn hytrach na disgwyl i'r ymgeiswyr newid i gyd-fynd â'r sefydliad.

Roedd y trafodaethau hefyd yn canolbwyntio ar gyflogwyr yn rhoi dulliau gweithredu cadarnhaol ar waith yn ymarferol. Roedd y rhain yn cynnwys creu rôl Swyddogion Gweithredu Cadarnhaol i gysylltu â chymunedau, defnyddio'r Cynllun Gwarant Cyfweiliad, ac ystyried clustnodi swyddi penodol ar gyfer ymgeiswyr gydag amhariadau – er nad oedd yr un o'r cyfranogwyr wedi mabwysiadu'r olaf. Roedd y defnydd o weithredu cadarnhaol yn amrywio, a hynny oherwydd y risg gyfreithiol y tybiwyd oedd yn gysylltiedig â hyn. Un cafeat pwysig ar gyfer gweithredu cadarnhaol a godwyd gan gyfranogwyr yw bod dryswch o hyd ynghylch gweithredu cadarnhaol a gwahaniaethu cadarnhaol (*positive action* ac *affirmative action*). O ganlyniad, mae a yw sefydliad yn mabwysiadu mesurau gweithredu cadarnhaol yn effeithiol ai peidio yn dibynnu ar ei aeddfedrwydd, ac ar gadernid ei bolisiâu cydraddoldeb a chynhwysiant.

Roedd awydd cryf am drafodaethau dilynol i roi llwyfan i wasanaethau a sefydliadau cyhoeddus rannu syniadau ac arferion gorau, a dysgu oddi wrth ei gilydd. Tynnodd y cyfranogwyr sylw at gadw staff, a rôl diwylliant sefydliad wrth ddenu a chadw staff, fel meysydd o ddiddordeb i'w harchwilio ymhellach.

Cyfeiriadau

Bunbury, S. (2019). **Unconscious bias and the medical model: How the social model may hold the key to transformative thinking about disability discrimination.** International Journal of Discrimination and the Law, 19(1). 26-47.

Comisiwn y Gwasanaeth Sifil. (2018). **Recruitment Principles.** Wedi dod o <https://civilservicecommission.independent.gov.uk/recruitment/recruitment-principles/>

Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol. (2019). **Employers: what is positive action in the workplace?** Wedi dod o <https://www.equalityhumanrights.com/guidance/business/employers-what-positive-action-workplace>

Hatch, S., Woodhead, C., Rhead, R., ac Connor, L. (2021). **Gwella Cydraddoldeb Hiliol ym maes Cyflogaeth ac Incwm.** Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru. Wedi dod o <https://www.wcpp.org.uk/cy/cyhoeddi/gwella-cydraddoldeb-hiliol-yng-nghymru/>

Heddlu De Cymru. (dim dyddiad). **Bwrsariaeth PPD Heddlu De Cymru.** Wedi dod o <https://www.south-wales.police.uk/cy-GB/heddluoedd/heddlu-de-cymru/ardaloedd/gyrfaoedd/gyrfaoedd/bwrsariaeth-ppd-heddlu-de-cymru/>

Heddlu De Cymru. (2024). **Cymorth gweithredu cadarnhaol.** Wedi dod o <https://www.south-wales.police.uk/cy-GB/heddluoedd/heddlu-de-cymru/ardaloedd/gyrfaoedd/gyrfaoedd/Gweithredu-Cadarnhaol/>

Holmes, C. (2018). **Lord Holmes Review: Opening up public appointments to disabled people.** Llywodraeth EF. Wedi dod o https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachm ent_data/file/760721/Lord-Holmes-Review-full.pdf

Llywodraeth Cymru. (2021). **Strategaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant y Gweithlu: 2021 i 2026.** Wedi dod o https://www.llyw.cymru/strategaeth-cydraddoldeb-amrywiaeth-a-chynhwysiant-y-gweithlu-2021-i-2026-html?_gl=1*1pr6i54*_ga*MTA2NTE0NDI3LjE3MTk1NzI2NDg.*_ga_L1471V4N02*MTcyNzAyMTU0MS43My4xLjE3MjcwMjIzODUuMC4wLjA.

Llywodraeth Cymru. (2022). **Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol**. Wedi dod o <https://www.llyw.cymru/cynllun-gweithredu-cymru-wrth-hiliol>

Llywodraeth Cymru. (dim dyddiad). **Model Cymdeithasol o Anabledd**. Wedi dod o <https://www.gov.wales/sites/default/files/publications/2023-06/atish17524doc7.pdf>

Llywodraeth y DU (2018). Proffiliau Llwyddiant. Wedi dod o <https://www.gov.uk/government/publications/success-profiles>

Llywodraeth yr Alban. (2011). **Principles of Inclusive Communication: An information and self-assessment tool for public authorities**. Wedi dod o <https://www.gov.scot/publications/principles-inclusive-communication-information-self-assessment-tool-public-authorities/>

Park, M., Price, J., ac Taylor-Collins, E. (2020). **Cynyddu amrywiaeth mewn penodiadau cyhoeddus drwy recriwtio**. Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru. Wedi dod o: <https://wcpp.org.uk/cy/cyhoeddi/cynyddu-amrywiaeth-mewn-penodiadau-cyhoeddus-drwy-recriwtio/>

Price, J., Roberts, M., ac Hill-Dixon, A. (2021). **Gwella cydraddoldeb hiliol yng Nghymru: Adroddiad cryno**. Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru. Wedi dod o <https://www.wcpp.org.uk/cy/cyhoeddi/gwella-cydraddoldeb-hiliol-yng-nghymru/>

Showunmi, V., a Price, J. (2021). **Gwella Cydraddoldeb Hiliol ym maes Arweinyddiaeth a Chynrychiolaeth**. Caerdydd: Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru Wedi dod o <https://www.wcpp.org.uk/cy/cyhoeddi/gwella-cydraddoldeb-hiliol-yng-nghymru/>

Taylor-Collins, E, ac Park, M. (2020). **Cynorthwyo grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol i gael penodiadau cyhoeddus**. Caerdydd: Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru Wedi dod o <https://wcpp.org.uk/cy/cyhoeddi/cynorthwyo-grwpiau-heb-gynrychiolaeth-ddigonol-i-gael-penodiadau-cyhoeddus/>

Manylion yr Awduron

Mae **Charlotte Morgan** yn Swyddog Ymchwil yng Nghanolfan Polisi Cyhoeddus Cymru.

Mae **Dr Jack Price** yn Gydymaith Ymchwil yng Nghanolfan Polisi Cyhoeddus Cymru.

Mae **Dr Helen Tilley** yn Uwch Gymrawd Ymchwil yng Nghanolfan Polisi Cyhoeddus Cymru.

Am ragor o wybodaeth cysylltwch â:

Charlotte Morgan

Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru

+44 (0) 29 2087 5345

charlotte.morgan@wcpp.org.uk

OGL Mae'r adroddiad hwn wedi'i drwyddedu o dan delerau'r Drwydded Llywodraeth Agored

 **Wales Centre
for Public Policy**
**Canolfan Polisi
Cyhoeddus Cymru**