



Wales Centre for Public Policy
Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru

Cynyddu amrywiaeth mewn penodiadau cyhoeddus drwy recriwtio

Megan Park, Jack Price, ac Emma Taylor-Collins

Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru

Tachwedd 2020

Ein Cenhadaeth

Mae Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru yn helpu i wella'r broses o lunio polisi a gwella gwasanaethau cyhoeddus drwy gyfeirio gweinidogion ac arweinwyr gwasanaethau cyhoeddus at dystiolaeth annibynnol drylwyr am yr hyn sy'n gweithio. Mae'n gweithio mewn partneriaeth ag ymchwilwyr blaenllaw ac arbenigwyr polisi i gyfuno a chyflwyno'r dystiolaeth bresennol a chanfod unrhyw fylchau lle mae angen gwybodaeth newydd.

Mae'r Ganolfan yn annibynnol ar lywodraeth ond yn cydweithio'n agos â llunwyr polisi ac ymarferwyr i ddatblygu syniadau newydd am sut i ateb heriau strategol ym meysydd iechyd a gofal cymdeithasol, addysg, tai, yr economi a chyfrifoldebau eraill sydd wedi eu datganoli. Mae'n:

- Cynorthwyo Gweinidogion Llywodraeth Cymru i adnabod, casglu a defnyddio tystiolaeth awdurdodol ac arbenigedd annibynnol a all helpu i oleuo a gwella polisi;
- Gweithio gyda gwasanaethau cyhoeddus i ganfod, cynhyrchu, gwerthuso a chymhwyso tystiolaeth am beth sy'n gweithio at heriau economaidd a chymdeithasol allweddol; a
- Defnyddio ei gwaith gyda Gweinidogion a gwasanaethau cyhoeddus i wella dealltwriaeth o sut y gall tystiolaeth oleuo a gwella'r broses o lunio polisi a gwella gwasanaethau cyhoeddus, a chyfrannu at theorïau ar lunio a gweithredu polisi.

Drwy secondiadau, lleoliadau PhD a'i rhaglen Prentisiaethau Ymchwil, mae'r Ganolfan hefyd yn helpu i feithrin gallu ymhlith ymchwilwyr i gyfrannu at ymchwil polisi perthnasol sy'n cael effaith ar lawr gwlad.

Am fwy o wybodaeth ewch i'n gwefan yn www.wcpp.org.uk

Cyllidwyr Craidd



Sefydlwyd **Prifysgol Caerdydd** ym 1883. Wedi'i lleoli mewn prifddinas ffyniannus, mae'r brifysgol yn un uchelgeisiol ac arloesol gyda'i golygon ar wneud cysylltiadau rhyngwladol cryf a dangos ei hymrwymiad i Gymru.



Mae'r **Cyngor Ymchwil Economaidd a Chymdeithasol (ESRC)** yn rhan o sefydliad Ymchwil ac Arloesi'r Deyrnas Unedig (UKRI), sefydliad newydd sy'n dod â'r saith cyngor ymchwil yn y DU, ynghyd ag Innovate UK a Research England, at ei gilydd i gynyddu cyfraniad pob cyngor a chreu'r amgylchedd gorau fel bod ymchwil ac arloesi'n gallu ffynnu.



Llywodraeth Cymru yw'r llywodraeth ddatganoledig ar gyfer Cymru ac mae'n gyfrifol am feysydd allweddol yn ymwneud â bywyd cyhoeddus gan gynnwys iechyd, addysg, llywodraeth leol a'r amgylchedd.

Cynnwys

Crynodeb	5
Cyflwyniad	6
Ystyr 'cynyddu amrywiaeth' a pham mae'n bwysig	6
Y cyd-destun Cymreig	7
Y cwestiwn a'r dull adolygu	8
Materion systemig	8
Dylunio rolau	9
Tâl ac amodau	10
Hysbysebu ac ymwybyddiaeth	12
Digwyddiadau gwybodaeth	12
Hysbysebion	13
Rhwydweithiau	13
Modelau rôl	15
Iaith	16
Tynnu rhestr fer	16
Rhagfarn ddjarwybod	16
Ceisiadau dienw	19
Technegau cyf-weld	20
Fformat cyfweliadau a'u hygyrchedd	20
Y Cynllun Gwarantu Cyfweliad	22
Pwy yw aelodau'r panel?	22
Gwneud y penodiad	23

Proses dethol	23
Cynnig adborth i ymgeiswyr aflwyddiannus	24
Argymhellion	25
Cyfeiriadau	26

Crynodeb

- Paratowyd yr adroddiad hwn i gefnogi Strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant Llywodraeth Cymru ar gyfer penodiadau cyhoeddus, gan roi sylw i ffyrdd posibl i wneud strategaethau recriwtio yn fwy cynhwysol. Yn benodol, mae'r adroddiad hwn yn trafod ffyrdd i gynnig gwell cymorth i ymgeiswyr anabl ac ymgeiswyr o leiafrifoedd ethnig i ymgeisio am benodiadau cyhoeddus ac i lwyddo ynddynt.
- Er nad oes un dull sy'n addas i bawb i gynyddu amrywiaeth drwy arferion recriwtio, mae rhai strategaethau cyffredin a all helpu ymgeiswyr o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol.
- Wrth gymryd unrhyw gamau, bydd angen bod yn ymwybodol o'r ffordd y mae anghydraddoldebau'n rhynghblethu, ac mae'n bosibl y bydd angen strategaethau penodol wedi'u seilio ar yr anghydraddoldebau (lluosog) y gall unigolion eu hwynebu er mwyn denu a phenodi'r rheini mewn grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol.
- Mae problemau systemig ehangach na'r broses recriwtio yn effeithio ar amrywiaeth mewn penodiadau cyhoeddus. Mae hyn yn cynnwys canfyddiadau ac ymwybyddiaeth o benodiadau cyhoeddus ymysg y cyhoedd yn ogystal â heriau ar lefel y sefydliad a'r unigolyn wrth siarad am hil ac anabledd.
- O gael cysyniad ehangach o'r profiad sydd ei angen ar ymgeiswyr er mwyn cyrraedd y rhestr fer a chael eu penodi, gallai fod yn fwy tebygol y bydd rhai o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol yn ymgeisio am benodiad cyhoeddus.
- Mae diffyg tâl neu lefel isel o dâl ar gyfer penodiadau cyhoeddus a thelerau ac amodau llai hyblyg yn ffactorau a all llesteirio ymdrechion i gynyddu amrywiaeth. Mae angen delio'n ofalus â thâl hefyd er mwyn osgoi stigma ynglŷn â hawlio taliadau.
- Gellir helpu i gynyddu amrywiaeth mewn penodiadau cyhoeddus drwy hybu ymwybyddiaeth drwy ddigwyddiadau gwybodaeth, hyfforddi, hysbysebu a modelu rolau. Bydd yn bwysig targedu'r dulliau hyn, defnyddio iaith yn sensitif, ac osgoi atgyfnerthu stereoteipiau sy'n gysylltiedig â grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol.
- Er bod rhagfarn ddjarwybod yn bodoli mewn perthynas â thynnu rhestr fer a phenodi, mae'n bosibl na fydd ceisio mynd i'r afael â hyn ar lefel yr unigolyn yn ffordd gynhyrchiol i gynyddu amrywiaeth.
- Mae'n bosibl bod technegau cyf-weld yn rhoi rhai ymgeiswyr dan anfantais ac yn rhoi mantais annheg i eraill, ac mae materion sy'n ymwneud â hygyrchedd ac aelodaeth paneli yn gallu effeithio ar hyn.
- Gall prosesau dethol tryloyw ac adborth gwrthrychol i ymgeiswyr aflwyddiannus fod yn gymorth i gymell ymgeiswyr i ailymgeisio (a llwyddo) yn y dyfodol.

Cyflwyniad

Mae'r Dirprwy Weinidog a'r Prif Chwip wedi gofyn i Ganolfan Polisi Cyhoeddus Cymru ddarparu tystiolaeth am y modd y mae prosesau recriwtio'n gallu helpu i wella amrywiaeth mewn penodiadau cyhoeddus yng Nghymru. Mae cyrff cyhoeddus yn sefydliadau a gaiff eu hariannu i ddarparu gwasanaeth cyhoeddus ac maent yn cynnwys byrddau iechyd lleol ac awdurdodau parc cenedlaethol, ymysg eraill. Yn ddiweddar, sefydlwyd y Tîm Penodiadau Cyhoeddus yn Llywodraeth Cymru i gyd-drefnu'r holl benodiadau cyhoeddus, gan greu cyfle i adolygu prosesau recriwtio. Ar ddechrau 2020, cyhoeddwyd strategaeth gan Lywodraeth Cymru ar gyfer gwella amrywiaeth mewn penodiadau cyhoeddus yng Nghymru. Y weledigaeth sy'n sail i'r strategaeth hon yw sicrhau bod 'prosesau gwneud penderfyniadau yng Nghymru'n defnyddio holl dalentau, lleisiau a phrofiadau uniongyrchol pobl Cymru, ac felly eu bod yn fwy cynhwysol er mwyn sicrhau canlyniadau gwell i bob dinesydd' (Llywodraeth Cymru, 2020a: 17).

Ystyr 'cynyddu amrywiaeth' a pham mae'n bwysig

Mae amrywiaeth yn derm cymhleth a dadleuol ond, mewn astudiaethau sefydliadol, fe'i defnyddir gan amlaf i gyfeirio at ddemograffeg y gweithlu ac at ymddygiadau, polisïau, a diwylliant 'cynhwysol' o fewn sefydliad (Point a Singh, 2003: 751). I ddibenion yr adroddiad hwn, ystyr cynyddu amrywiaeth mewn penodiadau cyhoeddus yw bod byrddau cyrff cyhoeddus yn adlewyrchu amrywiaeth y ddemograffeg a nodweddion gwarchodedig sydd gan bobl yng Nghymru.

Yn benodol, mae Llywodraeth Cymru yn ymddiddori mewn ffyrdd i gynnig gwell cymorth i ymgeiswyr o blith pobl dduon ac Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig (BAME)¹ ac ymgeiswyr anabl² i ymgeisio am benodiadau cyhoeddus ac i lwyddo ynddynt. Ar hyn o bryd, nid oes cynrychiolaeth ddigonol gan y grwpiau hyn ar fyrdau yng Nghymru.

Mae cynyddu amrywiaeth mewn penodiadau cyhoeddus yn bwysig am nifer o resymau. Gan fod gwaith cyrff cyhoeddus yn gallu dylanwadu'n helaeth ar fywydau dinasyddion, mae'n bwysig bod byrddau'r cyrff hyn yn cynrychioli'r bobl y maent yn eu gwasanaethu a'u bod yn deall y materion sy'n effeithio arnynt. Mae byrddau amrywiol hefyd yn manteisio i'r eithaf ar y talentau ac arbenigedd sydd ar gael ac yn helpu i osgoi 'meddwl grŵp', a all godi os yw byrddau'n cynnwys dim ond y rheini sydd o gefndiroedd tebyg (Sealy et al., 2009: 5). Yn yr adolygiad hwn o dystiolaeth, canolbwyntir ar ffyrdd i gynyddu amrywiaeth, yn hytrach nag ar y rhesymau y mae'n bwysig cynyddu amrywiaeth, ond mae achos mwy manwl o blaid

¹ Gweler Atewologun, Tresh a Warmington (2020) am eglurhad o'r problemau sy'n gysylltiedig â'r term hwn a chyngor ynghylch ei ddefnyddio.

² Cafwyd dadlau am dermau ers amser hir, yn enwedig ynghylch a yw 'pobl anabl' neu 'pobl ag anabledd' yn fwy priodol; gweler Anabledd Cymru (2020) am eglurhad o hyn.

cynyddu amrywiaeth mewn penodiadau cyhoeddus wedi'i amlinellu yn Strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant Llywodraeth Cymru.

Er ei bod yn bosibl bod rhai strategaethau cyffredin a all helpu ymgeiswyr o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol i ymgeisio am rolau fel penodiadau cyhoeddus, a llwyddo ynddynt, fel y rhai sydd wedi'u disgrifio yn yr adroddiad hwn, nid oes un dull sy'n addas i bawb. Mae'r nod o gynyddu amrywiaeth ymysg y rheini sy'n ymgeisio a hefyd yn llwyddo i gael eu penodi yn un sy'n adlewyrchu'r pwys y mae Llywodraeth Cymru yn ei roi ar ganlyniadau cyfartal yn hytrach na chyfle cyfartal. Hyd yn hyn, mae anghydraddoldebau systemig wedi atal canlyniadau teg i aelodau grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol, felly mae angen ymyrraeth neu gamau cadarnhaol i leihau neu liniaru effaith yr anghydraddoldebau hyn. Mae'n bosibl y bydd angen creu strategaethau penodol i ddenu a phenodi unigolion ar sail yr anghydraddoldebau a wynebant. Er mwyn cyflawni hyn, bydd angen dealltwriaeth o'r ffyrdd y mae'r grwpiau hyn yn profi mathau eraill o anghydraddoldeb ar sail y rhyngblethedd rhwng anabledd, hil, rhywedd a nodweddion eraill.

Nid yw'r gynrychiolaeth annigonol mewn penodiadau cyhoeddus o blith y rheini o gefndiroedd lleiafrifol ethnig (yn cynnwys y rheini ag anableddau) a phobl ethnig fwyafrifol (h.y. Gwyn) ag anableddau yn fater y gellir edrych arno ar wahân i'r anghydraddoldebau a gwahaniaethu systemig a brofir gan y grwpiau hyn mewn bywyd pob dydd. Fel y mae Ogbonna (2020) yn dadlau, 'gan fod cysylltiad mor agos rhwng diwylliant sefydliadol a diwylliant cymdeithasol, mae'n dilyn, os na cheir ymyrraeth radicalaidd, y bydd yr hiliaeth a gwahaniaethu yn y gymdeithas ehangach yn cael eu hadlewyrchu mewn sefydliadau gwaith',³ yn cynnwys ar fyrddau cyrff cyhoeddus. Bydd gwella amrywiaeth mewn penodiadau cyhoeddus yn gallu cyfrannu i ryw raddau at greu cymdeithas fwy cyfartal ond rhaid i hynny fynd law yn llaw hefyd ag ymdrechion i ddelio â'r anghydraddoldebau ehangach hyn ym mhob agwedd ar fywyd Cymru.

Y cyd-destun Cymreig

Gwneir tua 100 o benodiadau bob blwyddyn gan neu ar ran gweinidogion Llywodraeth Cymru i fyrddau mwy na 54 o gyrff cyhoeddus (Llywodraeth Cymru, 2020a). Mae'r data diweddaraf (Comisiynydd Penodiadau Cyhoeddus, 2019) yn dangos bod bron dwy ran o dair (63.5%) o benodiadau ac ailbenodiadau cyhoeddus wedi'u gwneud ar gyfer menywod yng Nghymru (i fyny o 30% yn 2009-10). Fodd bynnag, er bod 6% o boblogaeth Cymru yn rhai o gefndir lleiafrifol ethnig, dim 3% o'r rheini a benodwyd a oedd o gefndiroedd lleiafrifol ethnig. Mae'r gynrychiolaeth sydd gan bobl anabl yn annigonol dros ben. Er bod 22.5% o boblogaeth Cymru'n anabl, dim ond 5.1% o'r rhai a benodwyd yn 2018-19 a oedd yn anabl.

³ 'given that there is such a close association between organisational culture and societal culture, it follows that, without radical intervention, the racism and discrimination in the wider society will be mirrored in work organisations'

Ar hyn o bryd, ni chofnodir y gynrychiolaeth o nodweddion eraill ymysg y rhai a benodwyd, fel statws economaidd-gymdeithasol, oed, rhywioldeb, neu nodweddion gwarchodedig sy'n rhyngblethu. Un rheswm posibl am hyn yw bod nifer y penodiadau sy'n cynnwys y nodweddion hyn yn rhy fach yng Nghymru i'r data fod yn ddienw. Mae'r holl ddata yn cael eu dal gan Lywodraeth Cymru a chyflwynir adroddiad blynyddol arnynt i'r Comisiynydd Penodiadau Cyhoeddus.

Y cwestiwn a'r dull adolygu

Mae'r adolygiad cyflym hwn o'r dystiolaeth yn ymateb i'r cwestiwn canlynol:

Pa effaith a gaiff prosesau recriwtio ar y tebygolrwydd y bydd ymgeiswyr o nifer o gefndiroedd amrywiol yn ymgeisio am benodiad cyhoeddus ac yn llwyddo ynddo?

Bydd y canfyddiadau'n cyfrannu at y cynllunio gan Lywodraeth Cymru ar gyfer treialu dulliau newydd o recriwtio i benodiadau cyhoeddus sydd wedi'u hamlinellu yn y Strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant (Llywodraeth Cymru, 2020b).

Roedd yr adolygiad cyflym hwn yn cynnwys arolwg o lenyddiaeth academiaidd a llwyd am gynyddu amrywiaeth mewn penodiadau cyhoeddus, er bod yr ymchwil sy'n ymwneud yn benodol â phenodiadau cyhoeddus yn gyfyngedig. Oherwydd hynny, gwneir defnydd hefyd o lenyddiaeth am recriwtio i fyrdau yn y sector preifat ac i sefydliadau'n gyffredinol os yw'r dystiolaeth yn drosglwyddadwy. Mae'r adolygiad hwn yn edrych ar y modd y mae materion systemig, dyluniad rolau, hysbysebu ac ymwybyddiaeth, prosesau rhestr fer, technegau cyf-weld a'r ffordd o wneud y penderfyniad yn gallu effeithio ar y sefyllfa o ran recriwtio ymgeiswyr o gefndiroedd heb gynrychiolaeth ddigonol.

Materion systemig

Mae materion systemig sy'n ehangach na'r broses recriwtio yn cael effaith ar amrywiaeth mewn penodiadau cyhoeddus.

Gall y graddau y mae poblogaeth Cymru yn ymwybodol o benodiadau cyhoeddus ac yn deall eu swyddogaeth a'u pwysigrwydd fod yn gyfyngedig, ac mae'n bosibl bod hyn yn cyfyngu'r gronfa o ymgeiswyr dichonol. Er enghraifft, roedd astudiaeth yn 2010 wedi canfod mai dim ond un ym mhob tri o oedolion yn y DU a oedd yn deall beth yw penodiadau cyhoeddus (Cameron a Skinner, 2010, yn Flinders et al., 2011). Yn ogystal â hyn, mae'n bosibl bod portreadu negyddol yn y cyfryngau o benodiadau cyhoeddus, yn cynnwys sgandalau ynghylch treuliau a nawdd gwleidyddol, yn creu'r perygl o gymell ymgeiswyr i beidio â chymryd rhan (Flinders et al., 2011). Yng nghyd-destun swyddi mewn llywodraeth leol, mae'r Pwyllgor Cymunedau, Cydraddoldeb a Llywodraeth Leol wedi galw am fwy o ymdrechion i

addysgu pobl ifanc am benodiadau cyhoeddus. Mae'r Wythnos Democratiaeth Leol a gynhelir bob blwyddyn ym Mhen-y-bont ar Ogwr yn enghraifft o ymdrechion i wneud hyn (Pwyllgor Cymunedau, Cydraddoldeb a Llywodraeth Leol, 2019).

Rhwysr systemig arall i gynnydd ar wella amrywiaeth yw amharoddrwydd neu ddiffyg hyder mewn sefydliadau i drafod materion amrywiaeth a chynhwysiant. Mae Syr John Parker yn dweud mai 'hil ac ethnigrwydd yw'r pethau anoddaf i'w trafod yn y Deyrnas Unedig, am resymau da a drwg – maen nhw'n rhy anodd ac yn rhy sensitif' (Pwyllgor Adolygiad Parker, 2020).⁴ Mae Atewologun et al. (2020) yn dadlau bod nifer mawr o gyflogeion ac uwch arweinwyr sy'n anghyfarwydd â thrafod amrywiaeth ac sydd heb y gallu i gyfleu'n fedrus y gwahaniaethau mewn canlyniadau gyrfa i wahanol grwpiau. Yn y polisiau amrywiaeth sydd gan fwy na hanner (52%) y cwmnïau FTSE 250, nid oes cyfeiriad penodol at hil neu ethnigrwydd (Pwyllgor Adolygiad Parker, 2020) ac mae pryderon bod nifer mawr o arweinwyr busnes wedi methu â hyrwyddo amrywiaeth ethnig yn eu sefydliadau (CMI a BAM, 2018). Yn yr un modd, yn Adolygiad Holmes (2018) ar agor penodiadau cyhoeddus i bobl anabl, cafwyd bod lefel isel yr ymwybyddiaeth o anabledd ymysg aelodau paneli yn rhwysr i gynyddu cynrychiolaeth.

Mae'n bosibl bod yr heriau hyn yn adlewyrchu tuedd gyffredinol i weld mater cynrychiolaeth ar fyrddau (cyhoeddus a phreifat) o safbwynt rhywedd yn hytrach na hil neu anabledd. Fel y mae Sealy et al. (2009) yn nodi, mae'r dystiolaeth sydd ar gael am effeithiolrwydd ymyriadau i gynyddu amrywiaeth ar fyrddau yn ymwneud yn bennaf â rhywedd. Er ei bod yn bosibl bod modd cymhwyso rhywfaint o'r dystiolaeth hon at hil, anabledd a nodweddion eraill, mae diffyg tystiolaeth ynghylch a yw hyn yn ddilys ac o dan ba amgylchiadau y gellir ei wneud. Mewn nifer o achosion, mae'n bosibl na fydd ymyriadau a dargedwyd at fenywod yn rhai sy'n delio â'r rhwystrau a wynebwr gan grwpiau eraill. Mae materion fel y gallu i ddefnyddio pecynnau ymgeisio am swydd a'r addasiadau sydd ar gael yn rhai sy'n effeithio ar ymgeiswyr anabl o bob rhywedd ac ni fyddant yn cael eu datrys drwy ddulliau seiliedig ar rywedd. Yn ogystal â hyn, mae'n bosibl na fydd dull seiliedig ar rywedd yn unig yn un effeithiol wrth gynyddu'r gynrychiolaeth sydd gan wahanol grwpiau o fenywod, yn cynnwys menywod lleiafrifol ethnig a menywod anabl (Foster, 2019).

Dylunio rolau

Mae'r dull o ddylunio rolau yn sefyll ar wahân i'r broses recriwtio i raddau helaeth ond fe all chwarae rhan bwysig hefyd o ran denu ymgeiswyr o gefndiroedd amrywiol .

⁴ 'race and ethnicity are the most difficult things to talk about in the United Kingdom, for good and bad reasons – they are just too hard and too sensitive'

Mae dealltwriaeth gyfyng o'r hyn yw 'profiad' yn gallu bod yn rhwystyr i ymgeiswyr o gefndiroedd amrywiol. Mewn llawer o hysbysebion am swyddi ar fyrddau, bydd amod sy'n galw am brofiad o arwain ar lefel uwch neu o wasanaethu ar fwrdd o'r blaen. Un enghraifft ddiweddar o hyn yw hysbyseb am swydd Comisiynydd Cymru y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol sy'n nodi bod 'profiad o arwain ar lefel uwch a'r gallu i gydweithio a chadeirio ar lefel Bwrdd' yn faen prawf hanfodol (Swyddfa'r Cabinet, 2020).⁵ Nodwyd bod gofyn am brofiad o'r math hwn yn rhwystyr wrth geisio cynyddu amrywiaeth ac y gall fod yn broblemus iawn i bobl ifanc a'r rheini o gefndiroedd heb gynrychiolaeth ddigonol. Cafwyd argymhellion i ganolbwyntio yn lle hynny ar sgiliau, cymwyseddau a phrofiad byw (Flinders et al, 2011, Arts Council England, 2017, Adolygiad Holmes, 2018). Mae gofyn am brofiad blaenorol o wasanaethu ar fwrdd yn cyfyngu'r gronfa o ymgeiswyr i'r rheini sydd eisoes yn dal swyddi ar fwrdd, fel ei bod yn anodd i arweinwyr newydd ennill profiad.

Mae'r pwys a roddir ar statws uwch wedi cael ei briodoli i amharodrwydd i fentro. Mae un ymgynghorydd recriwtio wedi disgrifio ei hanes yn dod ag ymgeiswyr o gefndiroedd amrywiol ymlaen ar gais gweinidogion yn Llywodraeth y DU ond i gael eu bod wedi'u gwrthod gan swyddogion 'sy'n cymhwyso diffiniad o deilyngdod sy'n gyfyng a gwrth-risg' (Flinders et al., 2011: 135).⁶ Mae'n debygol bod y pwysau sydd ar gyrff cyhoeddus a byrddau yn cyfrannu at hyn, yn enwedig os ydynt yn wynebu lefelau uwch o graffu a throsolwg gan reoleiddwyr. Mewn perthynas ag NHS England, mae pryderon bod amharodrwydd i fentro wedi arwain at 'ailgylchu' uwch arweinwyr yn y GIG ac at amharodrwydd i wneud defnydd o dalentau ac arbenigedd o'r tu allan i'r gwasanaeth (Warmington, 2018). Mae Flinders et al. (2011) wedi cyfeirio at y manteision o dynnu ar dalentau o wahanol sectorau, yn cynnwys y gwerth o gael aelodau llewg ar fyrddau sy'n canolbwyntio ar faterion gwyddonol neu dechnegol. Fodd bynnag, ni fydd dull gweithredu o'r fath yn arwain o reidrwydd at gynrychiolaeth i grwpiau sydd heb gynrychiolaeth ddigonol a dylid cymryd mesurau eraill hefyd i gynyddu cynrychiolaeth pobl anabl a phobl o leiafrifoedd ethnig.

Tâl ac amodau

Mae diffyg tâl neu lefel isel o dâl am gyflawni penodiadau cyhoeddus yn gallu bod yn rhwystyr hefyd i ymdrechion i gynyddu amrywiaeth. Yn gyffredinol, mae penodiadau cyhoeddus yn y DU yn ddi-dâl neu gallant alw am waith amser llawn am gyflog rhan-amser (Flinders, et al., 2011). Ledled y DU, mae bylchau cyflog sylweddol mewn perthynas â rhywedd, ethnigrwydd, ac anabledd. Yn 2018, y tâl canolrifol i gyflogeion anabl oedd £10.63 yr awr o'i gymharu â £12.11 yr awr ar gyfer cyflogeion heb anabledd (Y Swyddfa Ystadegau Gwladol, 2019a). Mae bwlch cyflog sylweddol hefyd rhwng cyflogeion Bangladeshaidd (£9.60 yr awr) a

⁵ 'senior level leadership experience and the ability to work collaboratively and chair at Board level'

⁶ 'who apply a narrow and risk-adverse definition of merit'

Phacistanaid (£10.00 yr awr) o'u cymharu â chyflogeion Gwyn (£12.03 yr awr) (Y Swyddfa Ystadegau Gwladol, 2019b). Nid yw'r ffigurau hyn yn dangos yr anghydraddoldeb sy'n debygol o godi ar hyd y dosbarthiad cyflogau, ac mae tystiolaeth bod dyrchafu i rolau arwain uwch yn arafach ac yn fwy cyfyngedig yn achos unigolion o leiafrifoedd ethnig (Saggar et al., 2016). Gall yr effaith o dâl isel fod yn waeth byth yn achos y rheini sy'n perthyn i ddau neu ragor o'r grwpiau a effeithir ac yn achos y rheini sy'n wynebu costau anochel ychwanegol sy'n gysylltiedig ag anhwylderau neu anableddau.

O ganlyniad i hyn, mae grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol, yn cynnwys y rheini â nifer o nodweddion gwarchodedig, yn gallu profi effaith anghymesur oherwydd diffyg tâl. Daeth Adolygiad Holmes (2018) i'r casgliad bod diffyg tâl, cyllid ar gyfer addasiadau, a chostau yn fwy tebygol o allgáu ymgeiswyr anabl. Fodd bynnag, bydd y cwestiwn ynghylch a fydd unrhyw dâl neu dreuliau yn rhyngweithio â'r systemau budd-daliadau, ac ym mha ffordd, yn un pwysig hefyd i ymgeiswyr sydd ar incwm isel neu'n derbyn budd-daliadau cysylltiedig ag anabledd (Adolygiad Holmes, 2018). Mae lefelau tâl isel hefyd yn debygol o gyfyngu'r cyfranogiad gan y rheini sydd â dibynyddion a chyfrifoldebau gofalu, ac mae'n bosibl y bydd rhai'n teimlo'n anghyfforddus ynghylch defnyddio'r prosesau ar gyfer hawlio tâl. Mae cynghorwyr yng Nghymru yn gallu derbyn lwfans gofal ar ben eu cyflog o £13,600. Er hynny, mae rhai ohonynt yn teimlo'n anghyfforddus ynghylch ei ddefnyddio oherwydd y craffu manwl ar dreuliau (Pwyllgor Cymunedau, Cydraddoldeb a Llywodraeth Leol, 2019).

Heblaw tâl, mae telerau ac amodau hefyd yn gallu effeithio ar atyniad y penodiad i ymgeiswyr. Mae'r OECD (2009) wedi nodi bod diffyg amodau gweithio hyblyg yn rhwystr i amrywiaeth yn y sector cyhoeddus. Os yw cyfleoedd gweithio hyblyg ar gael, gallant fod yn arbennig o ddeniadol i ymgeiswyr anabl a'r rheini sydd â chyfrifoldebau gofalu. Mae nifer o enghreifftiau o uwch arweinwyr llwyddiannus sy'n gweithio'n rhan-amser, yn rhannu swydd, ac sydd wedi cymryd seibiant gyrfa. Mae Timewise, ymgynghoriaeth ar weithio hyblyg, yn tynnu sylw at enghreifftiau llwyddiannus o weithio hyblyg ar lefel uwch drwy ei wobrau Power 50. Ymhlith yr enillwyr blaenorol y mae rhai sy'n manteisio ar y cynnydd mewn hyblygrwydd i dreulio mwy o amser gyda'u teulu, i ofalu am aelodau o'u teulu, neu i reoli cyflyrau iechyd. Mae Pwyllgor Cymunedau, Cydraddoldeb a Llywodraeth Leol wedi tynnu sylw at enghraifft llwyddiannus o rannu swydd rhwng dau gynghorydd yng Nghyngor Abertawe (Pwyllgor Cymunedau, Cydraddoldeb a Llywodraeth Leol, 2019).

Ffactorau eraill a all fod yn rhwystr yw'r graddau y gellir gweithio o bell ac amseriad a lleoliad cyfarfodydd bwrdd. Mae Pwyllgor Cymunedau, Cydraddoldeb a Llywodraeth Leol (2019) wedi nodi pa mor bwysig yw technoleg o ran galluogi'r rheini sydd â chyfrifoldebau gofalu a gweithio a'r rheini sydd mewn lleoliadau gwledig i gymryd rhan yng nghyfarfodydd cynghorau. Gall amseriad a lleoliad gweithgareddau'r bwrdd fod yn ffactor hefyd. Os caiff cyfarfodydd eu hamserlennu yn ystod y dydd, gall hyn fod yn her i'r rheini sydd mewn cyflogaeth a gallai roi mantais i bobl wedi ymddeol a'r rheini sydd heb gyfrifoldebau gofalu (Flinders et al., 2011, Pwyllgor Cymunedau, Cydraddoldeb a Llywodraeth Leol, 2019). Mae

Llywodraeth yr Alban wedi argymhell y dylai hysbysebion swydd fod yn glir ynghylch yr ymrwymiad o ran amser a ragwelir, a oes darpariaeth ar gyfer cynadledda fideo a ffôn, a pha bryd ac ym mhle y cynhelir cyfarfodydd y bwrdd (Llywodraeth yr Alban, 2019).

Er ei bod yn bosibl bod rhai o'r rhwystrau hyn wedi'u gostwng mewn ymateb i'r pandemig Coronafeirws, ni ellir bod yn sicr i ba raddau y bydd y cynnydd mewn gweithio o bell yn parhau. Mae gwahaniaeth pwysig rhwng caniatáu gweithio o bell a bod gweithio o bell yn arfer cyffredin a chydabyddedig i bawb. Mae stigma wedi bod ynghylch arferion gweithio o bell yn y gorffennol, a rhai sefydliadau ac unigolion wedi edrych yn amheus ar weithio gartref (Knight, 2017). Nid yw'n glir eto i ba raddau y bydd y pandemig yn cael effaith barhaus ar ganfyddiadau o weithio gartref.

Hysbysebu ac ymwybyddiaeth

Mae hysbysebu cyfleoedd mewn penodiadau cyhoeddus yn agwedd bwysig ar sicrhau ymgeiswyr o gefndiroedd amrywiol. Gall hysbysebion fod ar wahanol ffurfiau, yn cynnwys erthyglau newyddion, negeseuon ar gyfryngau cymdeithasol, rhwydweithio anffurfiol, a digwyddiadau. Yn yr adran hon, byddwn yn ystyried y dystiolaeth am wahanol ddulliau o hysbysebu ac wedyn yn edrych ar y ffordd y mae iaith yn dylanwadu ar gynrychiolaeth.

Digwyddiadau gwybodaeth

Mae digwyddiadau gwybodaeth yn cael eu defnyddio fwyfwy i dynnu sylw at swyddi sydd ar gael ar fyrddau, i egluro'r broses ymgeisio, ac i ddenu ymgeiswyr o gefndiroedd amrywiol. Yn yr Alban, mae rhwydwaith sy'n ceisio cynyddu amrywiaeth byrddau, Changing the Chemistry, yn cynnal digwyddiadau gwybodaeth am fyrddau gyda chyrff cyhoeddus fel Asiantaeth Diogelu Amgylchedd yr Alban a South of Scotland Enterprise. Mae'r digwyddiadau'n darparu gwybodaeth am y buddion o fod yn aelod o fwrdd, am waith y sefydliadau, ac am natur y penodiad. Yn yr un modd, mae bwrdd GIG Greater Glasgow and Clyde wedi hysbysebu swyddi bwrdd drwy gynnal cyfarfodydd agored mewn canolfan gymunedol yn Glasgow, gan ddenu ymgeiswyr o gefndiroedd mwy amrywiol (Comisiynydd Safonau Moesegol, 2016).

Drwy ddarparu gwybodaeth am y broses ymgeisio, gellir dileu ansicrwydd, lleddfu ofnau, a sicrhau bod unigolion o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol yn paratoi'n well (Singh, 2008). Gall digwyddiadau o'r math hwn gynnig llwyfan hefyd i aelodau bwrdd o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol lle gallant rannu eu profiadau ac annog cyfranogwyr i ymgeisio. Fodd bynnag, cafwyd rhybudd gan rai y dylai digwyddiadau o'r fath gael eu cynllunio'n ofalus er mwyn osgoi'r perygl o atgyfnerthu stereoteipiau am grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol. Os yw digwyddiadau'n canolbwyntio ar gymorth a hyfforddiant, mae perygl y gall hynny awgrymu bod angen hyfforddiant ychwanegol ar y grwpiau hyn i gael eu penodi i fyrddau (Sealy et al., 2009). Os canolbwyntir ar beth allai ymgeiswyr ei wneud yn wahanol, gall hynny greu'r perygl o bortreadu amrywiaeth mewn penodiadau cyhoeddus fel cyfrifoldeb i'r

ymgeiswyr eu hunain, a lleihau'r cyfrifoldeb sydd gan sefydliadau i wneud newidiadau systemig ehangach.

Hysbysebion

Mae hysbysebion swydd yn chwarae rhan bwysig drwy gyfleu natur y rôl a gallant ei gwneud yn fwy neu'n llai atyniadol i ymgeiswyr o gefndiroedd mwy amrywiol. Gwelwyd bod y lle y mae swyddi'n cael eu hysbysebu yn ystyriaeth benodol ar gyfer amrywiaeth a chynhwysiant ac roedd Adolygiad Holmes (2018) wedi beirniadu Llywodraeth y DU am ddibynnu'n ormodol ar y wefan Centre for Public Appointments.

Er mwyn ehangu cyrhaeddiad hysbysebion, gellir targedu ymgyrchoedd recriwtio ar gyfryngau mwy arbenigol neu gyfryngau ar gyfer cymunedau penodol. Mae'r Comisiwn Penodiadau wedi nodi iddo osod hysbysebion mewn amrywiaeth o gyfryngau, yn cynnwys Good Housekeeping a chyfryngau ar gyfer grwpiau ethnig penodol, gyda'r bwriad o chwalu camsyniadau am benodiadau cyhoeddus (Flinders et al., 2011). Roedd Dinas Toronto wedi cyfieithu hysbysebion am swyddi bwrdd i nifer o ieithoedd, wedi gosod hysbysebion mewn cyfryngau ar gyfer grwpiau lleiafrifol ethnig, ac wedi lledaenu gwybodaeth am y swyddi mewn digwyddiadau fel Toronto Pow Wow, dathliad diwylliannol blynyddol i gymunedau'r Cenhedloedd Cyntaf (Maytree, heb ddyddiad).

Mae cyrff cyhoeddus yn y DU wedi arbrofi drwy ddefnyddio gwahanol gyfryngau ar-lein, gyda'r bwriad o ddenu ymgeiswyr iau. Mae'r Comisiwn Symudedd Cymdeithasol wedi defnyddio ffyrdd gwahanol i hysbysebu swyddi bwrdd, drwy gynnwys erthyglau newyddion mewn cyhoeddiadau fel Huffington Post i ddenu ceisiadau gan bobl iau (Adolygiad Holmes, 2018). Roedd Rheoleiddiwr Tai yr Alban wedi defnyddio Twitter i hysbysebu swydd bwrdd i ddenu ymgeiswyr ifanc a nododd ei fod wedi cael nifer mwy na'r disgwyl o ymholiadau dros y ffôn am y rôl (Comisiynydd Safonau Moesegol, 2017). Fodd bynnag, mae angen cael mwy o dystiolaeth am y cyfyngiadau posibl sydd ynglŷn â strategaethau hysbysebu cyfeiriedig ar gyfryngau cymdeithasol. Mae pryderon wedi'u mynegi ers cryn amser am greu 'siambrau atsain' gan gyfryngau cymdeithasol ac ni ellir bod yn sicr bod hysbysebion swydd a osodir ar lwyfannau cyfryngau cymdeithasol yn cyrraedd cynulleidfa amrywiol.

Rhwydweithiau

Derbynnir bod y defnydd o rwydweithiau anffurfiol yn gallu cynnig her wrth geisio cynyddu amrywiaeth ar fyrddau yn yr holl sectorau. Mae pryderon wedi'u mynegi ers amser hir fod byrddau yn y sectorau cyhoeddus, preifat a gwirfoddol yn recriwtio'n bennaf drwy brosesau anffurfiol (fel gwahoddiad gan aelod arall o'r bwrdd) yn hytrach na thrwy hysbysebion agored. Cafodd Inclusive Boards (2018) fod y rhan fwyaf o ymddiriedolwyr elusennau yn cael eu recriwtio drwy broses anffurfiol ac mai dim ond 5% o'r aelodau bwrdd a ymatebodd i'w arolwg a ddywedodd eu bod wedi ymateb i hysbyseb. Yn yr un modd, roedd Ogbonna (2019) wedi canfod bod nifer mawr o sefydliadau'n defnyddio rhwydweithiau cymdeithasol yn rhan

o'u prosesau recriwtio a gall hyn roi unigolion o leiafrifoedd ethnig o dan anfantais gan eu bod yn llai tebygol o fod yn rhan o'r rhwydweithiau hynny.

Mewn cyferbyniad â hyn, mae targedu rhwydweithiau mwy amrywiol yn gallu cael effeithiau cadarnhaol yng nghyswllt amrywiaeth (Adolygiad Holmes, 2018; Tipper, 2004; Llywodraeth yr Alban, 2019). Yn Awstralia, Gwlad Belg, Iwerddon, Japan a'r Iseldiroedd, defnyddir partneriaethau ag asiantaethau recriwtio yn y sectorau gwirfoddol a phreifat i gyrraedd cronfa fwy o ymgeiswyr posibl am rolau yn y sector cyhoeddus (OECD, 2009). Mae eraill yn argymhell defnyddio rhwydweithiau mwy arbenigol fel Sefydliadau Pobl Anabl a rhwydweithiau gwirfoddol sy'n ceisio cynyddu amrywiaeth ar fyrddau (fel Changing the Chemistry). Mae atodiad Women to Watch Prifysgol Cranfield yn portreadu nifer o fenywod o gefndiroedd amrywiol sy'n addas iawn i lenwi swyddi ar fyrddau corfforaethol ac yn 2019 roedd yn canolbwyntio ar fenywod o leiafrifoedd ethnig (Prifysgol Cranfield, 2019). Rhai enghreifftiau o rhwydweithiau tebyg yng Nghymru yw'r rheini a gyd-drefnir gan y Rhwydwaith Cydraddoldeb Menywod, Chwarae Teg, y Tîm Cymorth Lleiafrifoedd Ethnig ac Ieuenctid (EYST) ac Anabledd Cymru. Mae cefnogwyr y dull hwn o weithredu yn rhoi pwys ar yr effaith 'lluosydd' o gysylltu â rhwydweithiau newydd gan fod y rhain yn eu tro yn gallu annog y rhai sydd yn y rhwydwaith i hyrwyddo'r cyfleoedd ymhellach (Adolygiad Holmes, 2018).

Mae rhai sefydliadau wedi defnyddio mesurau anffurfiol ychwanegol i gyrraedd grwpiau a dargedir, boed hynny drwy estyn at unigolion talentog mewn grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol neu drwy gysylltu â rhwydweithiau anffurfiol mwy amrywiol. Mae Llywodraeth yr Alban (2019) wedi tynnu sylw at y gwerth o ddefnyddio dulliau penodol i ddenu dewis mwy amrywiol o ymgeiswyr. Cafwyd bod dulliau gweithredu penodol yn ddefnyddiol o ran denu menywod i rolau lle byddent wedi gallu ymatal rhag ymgeisio ar sail camsyniadau am ofnyon y rôl. Mae Tipper (2004) yn argymhell defnyddio atgyfeiriadau gan gyflogeion i gynyddu amrywiaeth drwy ofyn i gyflogeion o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol am argymhellion ar gyfer atgyfeirio pobl eraill yn eu rhwydweithiau. Bydd effaith y dull hwn yn gyfyngedig os nad oes dim neu nemor ddim cyflogeion o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol neu os nad oes rhwydweithiau amrywiol gan y rheini y gofynnir am atgyfeiriadau ganddynt.

Mae sefydliadau eraill wedi cymryd ymlaen ymgynghoriaethau ac asiantaethau chwilio am ymgeiswyr er mwyn recriwtio dewis mwy amrywiol o ymgeiswyr. Gall sefydliadau ymgysylltu ag asiantaethau sy'n arbenigo ar amrywiaeth a chynhwysiant. Er enghraifft, drwy greu cysylltiadau â Sefydliadau Pobl Anabl, gellir hybu ymwybyddiaeth o anabledd ymysg cyflogwyr a darparu arbenigedd a chymorth i wneud addasiadau (Equity and Diversity Directorate, 2011). Er hynny, mae pryderon na fydd asiantaethau chwilio am ymgeiswyr o natur fwy cyffredinol yn cymryd camau i ymgysylltu â grŵp amrywiol o ymgeiswyr posibl. Un ateb posibl i ddelio â'r pryder hwn yw gosod cymal mewn contractau ar amrywiaeth a chynhwysiant wrth gomisiynu recriwtwyr allanol (Holmes, 2018). Er enghraifft, pan fydd National Australia Bank yn cymryd ymlaen asiantaethau recriwtio allanol, gofynnir iddynt ddangos eu bod yn cydymffurfio â Pholisi Amrywiaeth a Chynhwysiant y banc, bod ganddynt

eu polisi amrywiaeth a chynhwysiant eu hunain, a'u bod yn darparu hyfforddiant amrywiaeth priodol i'w staff (Australian Human Rights Commission, 2016). Cafodd CMI a BAM (2017) mai dim ond 33% o'r cwmnïau preifat a ymatebodd a oedd yn pennu gofynion amrywiaeth ar gyfer asiantaethau recriwtio a chwilio am ymgeiswyr ond bod mwyafrif y rheini'n credu ei fod yn ddull effeithiol, gan fod 25% wedi dweud ei fod yn 'effeithiol iawn' a 50% wedi dweud ei fod yn 'weddol effeithiol'.

Modelau rôl

Cafwyd bod cyfleoedd i weld enghreifftiau o nifer o arweinwyr o gefndiroedd amrywiol yn ffactor pwysig o ran denu mwy o geisiadau o blith grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol. Wrth gwrs, dim ond os oes pobl o'r grwpiau hyn yn arweinwyr eisoes y bydd yr ateb hwn yn bosibl. Mewn arolwg o Reolwyr Adnoddau Dynol ac Amrywiaeth yn y sector preifat, cafwyd mai'r her fwyaf wrth hyrwyddo talentau o leiafrifoedd ethnig oedd diffyg modelau rôl o gefndiroedd amrywiol (CMI a BAM, 2017). Fodd bynnag, mae nifer mawr o sefydliadau'n defnyddio delweddau ar y we sy'n dangos un grŵp ethnig yn unig (cyflogeion Gwyn gan amlaf). Cafwyd bod hyn yn wir am 53% o'r cwmnïau FTSE 100 (CMI a BAM, 2017). Teimlwyd bod amlygu modelau rôl o gefndiroedd lleiafrifol ethnig mewn deunydd cyhoeddusrwydd yn ddull effeithiol, gan fod 70% o reolwyr wedi dweud ei fod yn ddull 'effeithiol iawn' neu 'weddol effeithiol'.

Mae'r canfyddiad hwn wedi'i ategu gan dystiolaeth academiaidd am effeithiolrwydd y defnydd o ffotograffau i ddangos amrywiaeth mewn hysbysebion swydd. Mewn ymchwil yn UDA, cafwyd bod hysbysebion swydd yn fwy deniadol i ddarpar ymgeiswyr o gefndiroedd Affricanaidd-Americanidd neu Sbaenaidd os oeddent yn cynnwys ffotograffau sy'n dangos amrywiaeth ethnig (Avery, 2004). Fodd bynnag, roedd yr effaith hon yn cynyddu yn ôl y graddau roedd cyfranogwyr yn credu eu bod yn debyg i'r bobl yn y lluniau. Gallai hyn olygu na fydd portreadu amrywiaeth o reidrwydd yn cymell unigolion o'r holl grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol i gyflwyno ceisiadau am swydd. Yn ogystal â hyn, mae'n ymddangos bod sefydliadau, at ei gilydd, yn ffafrio dangos delweddau o gyflogeion Du a hynny, weithiau, ar draul grwpiau lleiafrifol ethnig eraill (CMI a BAM, 2017). Gallai hyn fod yn rhwystr wrth geisio denu ceisiadau gan rai o nifer o wahanol grwpiau lleiafrifol ethnig.

Mae modelau rôl yn bwysig mewn meysydd heblaw portreadu gweledol. Mae rhai sefydliadau hefyd yn ffafrio'r defnydd o naratif neu storïau i gyfleu profiadau arweinwyr o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol. Mae Sainsbury's wedi creu offer mapio gyrfa sy'n dangos amrywiaeth o gyflogeion ar bob lefel yn y busnes ac mae'r rhain yn cael eu rhannu mewn digwyddiadau gyrfaedd allanol (CMI a BAM, 2017). Mae Banc Lloyds wedi dadlau nad yw cyfleu negeseuon cadarnhaol a defnyddio ffeithiau ac ystadegau yn ddulliau mor effeithiol ar eu pen eu hunain o'u cymharu â dweud storïau y bydd grŵp amrywiol o ymgeiswyr yn gallu uniaethu â nhw. Newidiodd ei strategaeth i fabwysiadu dull sy'n rhoi mwy

o bwys ar ddweud stori sy'n canolbwyntio ar unigolion a gwelodd fod y dull hwn o weithredu wedi arwain at fwy o ymgysylltu (CMI a BAM, 2017).

Iaith

Mae'r iaith a ddefnyddir mewn hysbysebion swydd a deunyddiau cyhoeddusrwydd eraill yn ffactor sydd hefyd yn gallu dylanwadu ar gamau i recriwtio grŵp mwy amrywiol o ymgeiswyr. Ceir tystiolaeth sy'n awgrymu bod yr iaith a ddefnyddir mewn pecynnau ymgeisio a hysbysebion swydd yn cael effaith seiliedig ar rywedd, ond ychydig o dystiolaeth sydd ar gael am effaith yr iaith a ddefnyddir ar ddarpar ymgeiswyr ag anabledd o wahanol fathau o ethnigrwydd neu ar y rheini o gefndiroedd lleiafrifol ethnig sydd heb anableddau. Mae Gaucher et al. (2011) wedi cynnal astudiaethau arbrol i roi prawf ar effaith geiriad rhyweddol mewn hysbysebion swydd. Cawsant fod hysbysebion swydd mewn galwedigaethau lle ceir dynion yn bennaf yn cynnwys mwy o eiriau sy'n gysylltiedig â stereoteipiau gwrywaidd fel 'arweinydd', 'cystadleuol' a 'cryfaf' a bod y swyddi hyn yn apelio'n llai at fenywod. Mae Llywodraeth yr Alban (2019) yn argymhell rhoi ystyriaeth fanwl i'r iaith a ddefnyddir mewn hysbysebion ar gyfer penodiadau cyhoeddus er mwyn canfod unrhyw ragfarn ar sail rhywedd yn ogystal â rhagfarn ar sail hil neu anabledd.

Mewn rhai achosion, cafwyd bod datganiadau am ymrwymiad y sefydliad i gyfle cyfartal ac amrywiaeth yn fesur effeithiol hefyd. Mae astudiaeth yn UDA wedi canfod bod ymgeiswyr Du yn gweld mwy o apêl mewn hysbysebion sy'n cyfeirio at staffio sy'n ymwybodol o hunaniaeth ac at gynlluniau gweithredu cadarnhaol (Avery, 2004). Mae Llywodraeth yr Alban (2019) wedi argymhell cynnwys datganiad penodol yn enwi'r grwpiau sy'n cael eu cymell yn neilltuol i ymgeisio. Mewn rhai achosion, mae recriwtwyr wedi'u hannog i ailddatgan eu hymrwymiad i ddewis yr ymgeisydd 'gorau' ar gyfer y rôl wrth weithredu mesurau amrywiaeth (e.e. Tipper, 2004). Fodd bynnag, mae perygl bod datganiadau o'r fath yn cymysgu'r syniad o gynyddu amrywiaeth a'r syniad o ostwng safonau ac felly'n atgyfnerthu rhagfarn yn erbyn grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol (Pwyllgor Adolygiad Parker, 2020).

Mae agweddau eraill ar yr iaith a ddefnyddir mewn hysbysebion swydd wedi cael eu codi hefyd fel materion a all achosi pryder. Mae Arts Council England (2017) yn argymhell cyfyngu nifer y meini prawf i ddeg neu i'r rheini sy'n hanfodol i gyflawni'r rôl. Mae hefyd yn argymhell bod yn glir ynghylch lefel y sgil sydd ei hangen a sut bydd pob maen prawf yn cael ei asesu yn y broses ymgeisio.

Tynnu rhestr fer

Rhagfarn ddjarwybod

'Rhagfarn ddjarwybod' (a elwir weithiau'n 'rhagfarn ymhlyg') yw credoau ac agweddau meddwl sy'n cael eu dal, a'u defnyddio i farnu, cyn bod neu heb fod yn ymwybodol o'r

credoau hynny. Gall y cysylltiadau meddwl hyn fod yn rhagfarnllyd yn yr ystyr eu bod yn gallu ein harwain i gysylltu nodweddion penodol â pherson ar sail cysylltiadau eraill rydym yn eu gwneud mewn perthynas â'r person hwnnw. Gall y rhagfarnau hyn fod yn bresennol beth bynnag yw'r credoau ac agweddau meddwl 'ymwybodol' (neu benodol) sydd gan rywun.

Un ffordd gyffredin i fesur rhagfarn ddjarwybod yw'r Prawf Cysylltiadau Ymhlyg. Pwrpas y prawf hwn yw mesur rhagfarn ddjarwybod drwy ofyn i gyfranogwyr wahaniaethu rhwng dau 'gysyniad targed' (e.e. pobl Wyn a phobl Ddu), ac wedyn mesur priodoleddau sy'n perthyn i'r cysyniadau targed hynny (Greenwald et al, 1998). Ar gyfer pob prawf, byddai tasg i gysylltu syniadau cadarnhaol neu negyddol â'r cysyniadau targed hyn. Byddai rhagfarn ddjarwybod yn cael ei hamlygu os oedd yr ymatebydd yn cysylltu syniadau cadarnhaol yn gyflymach ag un categori na'r llall, neu fel arall.

Mae ymchwil ddiweddar wedi ceisio deall anghydraddoldebau parhaus drwy ystyried rhagfarn ddjarwybod. Er bod llawer o'r ymchwil hon wedi canolbwyntio ar hil, mae mathau eraill o ragfarn wedi'u hystyried hefyd, yn cynnwys rhagfarn ar sail anabledd. Oherwydd pwnc yr adolygiad hwn, mae'r dystiolaeth a drafodir isod yn ymwneud yn bennaf â chyflogaeth a recriwtio.

Mae arbrofion yn awgrymu bod rhagfarn ddjarwybod ar waith yn y broses recriwtio. Mae ymgeiswyr yn UDA ag enwau Du stereoteipaidd yn llai tebygol o gael eu galw'n ôl am gyfweliad swydd na'r rheini sydd enwau Gwyn stereoteipaidd, ar ôl rhoi CVs tebyg iddynt (Bertrand a Mullainathan, 2004). Yn y DU, mae ymchwil wedi dangos effaith debyg ar gyfer ymgeiswyr ag enwau Mwslimaidd o'u cymharu â'r rheini sydd ag enwau Cristnogol (Abubaker a Bagley, 2017), er bod cyfyngiadau ynglŷn â'r astudiaeth hon, yn yr un modd ag astudiaethau eraill sy'n seiliedig ar CVs, sy'n ei gwneud yn anodd mesur gwir faint y ffenomen hon. Serch hynny, er ei bod yn anodd ei mesur yn union, mae ymchwil yn y DU ac UDA yn dangos yn gyson fod ymgeiswyr lleiafrifol yn cael canlyniadau gwaeth yn y broses cyflogi, a byddai'n syndod os oedd hyn yn ganlyniad i hap a damwain neu drosiant ystadegol yn unig.

Cafwyd rhywfaint o ymchwil sy'n awgrymu bod rhagfarn ddjarwybod yn gallu cael ei hysgogi gan gyfuniad o ffactorau yn hytrach nag un ciw: er enghraifft, cafodd Purkiss et al. (2006) fod rhagfarn yn fwy cyffredin lle'r oedd enw ac acen Sbaenaidd stereoteipaidd gan ymgeisydd mewn cyfweliad (yn UDA) na phan oedd ganddo naill ai enw Sbaenaidd yn unig neu acen Sbaenaidd yn unig. Gall hyn ddangos bod rhagfarn hiliol neu ethnig yn gallu cynyddu yn ôl y graddau y mae'r cyfwelydd yn canfod bod yr ymgeisydd yn perthyn i allgrwp. Mae hyn yn codi cwestiynau cymdeithasol ehangach yn ymwneud ag integreiddio a chymathu sydd y tu allan i gwmpas yr adolygiad hwn.

Mae llai o dystiolaeth am raddau'r rhagfarn ddjarwybod mewn sefydliadau yn erbyn pobl anabl, er ein bod yn gwybod bod eu cynrychiolaeth mewn cyflogaeth yn annigonol. Mae'r

diffiniad cyfreithiol o anabledd yn cynnwys namau meddyliol a chorfforol, ac mae'n bosibl bod hyn yn ei gwneud yn fwy anodd gwerthuso rhagfarn: er enghraifft, efallai y bydd gan bobl wahanol agweddau at wahanol fathau o anabledd (e.e. corfforol neu feddyliol). Fodd bynnag, ni ddylid rhoi gormod o bwys ar hyn: mae rhai arwyddion nad yw agweddau ymhlyg at bobl â salwch meddwl yn dibynnu ar yr union ddiagnosis. Yn hytrach, mae'n ymddangos bod pobl yn gosod unigolion yn ddjarwybod mewn categorïau deuaidd: 'pobl â salwch meddwl/pobl heb salwch meddwl' (Schlier a Lincoln, 2019).

Mae rhywfaint o ymchwil sy'n awgrymu y byddai mabwysiadu 'model cymdeithasol' anabledd yn gallu helpu i leihau rhagfarn ddjarwybod yn erbyn ymgeiswyr anabl drwy newid yr amodau cymdeithasol a dileu rhwystrau i gyfranogiad gan bobl anabl yn y gweithlu (Bunbury, 2019).⁷ Yn ôl dadl Bunbury, byddai angen i'r model hwn gael ei ategu gan gydnabyddiaeth bendant o wahaniaeth yn hytrach na cheisio cymathu pobl anabl i'r gweithlu; mae'n dadlau y byddai hyn yn cael effeithiau ar ragfarn ddjarwybod ymhlen amser. Fodd bynnag, nid yw papur Bunbury yn un arbrofol a gellid dadlau na fydd mabwysiadu'r model cymdeithasol yn ddigon ar ei ben ei hun i gynyddu cynrychiolaeth. Mabwysiadwyd y model cymdeithasol gan Lywodraeth Cymru yn 2002 yn sail i'w gwaith ar anabledd, ond mae'n ymddangos na chafwyd ond ychydig o lwyddiant o ganlyniad i hyn o ran cynyddu cynrychiolaeth a lleihau rhagfarn.

Er bod Profion Cysylltiadau Ymhlyg a mathau eraill o hyfforddiant ar ragfarn ddjarwybod yn gallu helpu unigolion i adnabod rhai rhagdueddiadau, mae'n bwysig cydnabod na ddylid eu hystyried yn fesur effeithiol i leihau rhagfarn neu i gynyddu agweddau cadarnhaol at amrywiaeth a chynhwysiant. Mae adolygiadau o dystiolaeth yn dangos bod effaith wan ar y gorau ar agweddau meddwl yn dilyn hyfforddiant ar ragfarn ddjarwybod. Er bod hyfforddiant yn gallu bod yn ffordd effeithiol i hybu ymwybyddiaeth a lleihau rhagfarn ddjarwybod, nid yw'n debygol o ddileu rhagfarn a phrin yw'r dystiolaeth bod hyfforddiant (sydd gan mwyaf yn darparu gwybodaeth ac yn hybu ymwybyddiaeth yn unig) yn gallu newid ymddygiad (Atewologun et al., 2018). Mae perygl hefyd y byddai hyfforddiant o'r fath yn gallu cael effaith groes i'r bwriad os yw'n hyrwyddo'r syniad nad yw agweddau ymhlyg yn gallu newid, neu eu bod yn anodd eu newid (CIPD 2019; Atewologun et al., 2018). Mae hyn yn berygl go iawn, gan fod tystiolaeth yn awgrymu, er bod modd newid agweddau ymhlyg, ei bod yn anodd eu newid yn sylweddol (Forscher et. al., 2019). Gall pobl fod yn fwy parod i dderbyn eu rhagfarnau os ydynt yn credu eu bod yn annhebygol o allu eu newid.

Yn yr un modd, mae tystiolaeth yn awgrymu mai dim ond perthynas wan iawn sydd rhwng agweddau ymhlyg a gweithredoedd neu ymddygiadau echblyg. Mae Carlsson ac Agerström (2016) yn dadlau nad yw'r Prawf Cysylltiadau Ymhlyg yn llwyddo i ragfynegi canlyniadau

⁷ Mae'r model cymdeithasol o anabledd yn 'cydnabod bod pobl â nam yn *anabl o ganlyniad i'r rhwystrau* sy'n bodoli'n gyffredin mewn cymdeithas. [...] Mae'r rhain i gyd yn atal pobl anabl rhag cael eu cynnwys a rhag cymryd rhan ym mhob agwedd ar fywyd' (Llywodraeth Cymru 2020a; y pwyslais yn y gwreiddiol). Mae hyn yn gofyn i gymdeithas addasu i anghenion pobl â namau yn hytrach na gofyn iddyn nhw addasu i gymdeithas.

rhagfarnus. Mewn geiriau eraill, nid oes cydberthyniad rhwng lefel uwch o ragfarn ddarwybod fesuredig a lefel uwch o wahaniaethu gweledig. Yn yr un modd, mae metaddadansoddi gan Forscher et. al. wedi canfod nad oes tystiolaeth bod newidiadau mewn mesurau ymhlyg yn achosi newidiadau mewn ymddygiad (2019: 543),⁸ a hynny'n awgrymu, hyd yn oed lle mae rhagfarnau ddarwybod yn cael eu newid, nad yw'n ymddangos bod hynny'n newid ymddygiad yr unigolyn.

At ei gilydd, mae hyn yn awgrymu, er bod rhagfarn ddarwybod yn bodoli, nad yw mynd i'r afael â hi ar lefel yr unigolyn yn ffordd fuddiol i gynyddu cynrychiolaeth. Bydd angen rhagor o waith i ddeall beth yw graddau'r rhagfarn ddarwybod yn y broses recriwtio a pha atebion y gellir dibynnu arnynt heblaw ymyriadau personol.

Ceisiadau dienw

Os nad yw ymyriadau ar lefel yr unigolyn yn ffordd effeithiol i ostwng lefelau rhagfarn ddarwybod, mae mesurau y gellir eu cymryd i leihau effaith rhagfarn o'r fath. Mae anonymeiddio ceisiadau drwy dynnu manylion personol (enw'r ymgeisydd yn bennaf, ond hefyd adrannau fel diddordebau personol neu addysg) yn helpu i liniaru effaith rhagfarn bob dydd ac mae'n cael ei weld yn aml yn ffordd i hwyluso cyflogi o gronfa ehangach a mwy amrywiol o ymgeiswyr.

Mae'n ymddangos yn y rhan fwyaf o achosion fod anonymeiddio ceisiadau'n arwain at gysoni'r ganran o'r rheini o gefndiroedd lleiafrifol ethnig sy'n cael galwad yn ôl â'r ganran ar gyfer grwpiau mwyafrifol (Rinne, 2018). Fodd bynnag, nid oes digon o ddata ar gael i'w dadansoddi er mwyn dangos yr effaith o hynny ar gynigion swyddi. Mae'r dadansoddi gan Rinne hefyd yn dangos y bydd effeithiolrwydd ceisiadau dienw yn dibynnu ar yr amodau cychwynnol: os mai lleihau gwahaniaethu yw'r bwriad, bydd yn ddefnyddiol, ond os mai cynyddu cynrychiolaeth yw'r bwriad penodol (e.e. drwy ddefnyddio nodwedd warchodedig i ddewis rhwng ymgeiswyr sydd â'r un cymwysterau) gall fod yn fwy cyfyngedig ei effaith.

Mae rhai o'r astudiaethau a nodwyd yn dangos y gall ceisiadau dienw fod yn llai effeithiol lle mae arferion cyflogi eisoes yn hyrwyddo amrywiaeth. Mewn astudiaeth ar gyfer Llywodraeth Awstralia, dangoswyd bod nifer yr ymgeiswyr lleiafrifol a gyfwelwyd ar gyfer swyddi gweithredol o dan arferion cyflogi traddodiadol yn uwch na'r cyfartaledd, a bod cyflwyno arferion cyflogi dienw wedi lleihau cyfran yr ymgeiswyr lleiafrifol a oedd yn cael cyfweiliad (BETA, 2017). Er bod gwahaniaethu cadarnhaol yn anghyfreithlon yn y DU, mae hyn yn awgrymu y bydd angen ystyried natur yr arferion presennol ar gyfer tynnu rhestr fer a chyflogi cyn cyflwyno unrhyw newidiadau sylweddol.

⁸ 'no evidence that changes in implicit measures mediate changes in behaviour'

Er y bydd anonymieiddio ceisiadau'n dod â budd mwy uniongyrchol wrth ddelio â gwahaniaethu ar sail rhywedd a hil, bydd her wahanol yn codi wrth ymestyn hyn i gynnwys anabledd a bydd yn bwysig bod llunwyr polisi yn ymwybodol o hyn. Yn ogystal â hynny, mae rhai data sy'n awgrymu — yn achos rhywedd, beth bynnag — fod rheolwyr cyflogi yn ailgodio ceisiadau dienw mewn rhai achosion ar sail arwyddion ymhlyg fel arddull ysgrifennu a phatrymau gwyliau (Foley a Williamson, 2018). Un rheswm posibl am hyn yw bod gofyn i bobl beidio â chanolbwyntio ar stereoteipiau yn gallu peri i'r stereoteipiau hynny fod yn fwy amlwg (Foley a Williamson 2018). Er bod y perygl hwn yn codi mewn perthynas â rhywedd, mae'n debygol o godi'n gyffredinol mewn perthynas â hil (e.e. os yw ymgeisydd wedi cael ei addysg neu brofiad y tu allan i'r DU) neu anabledd (e.e. hanes gwaith a/neu fylchau mewn cyflogaeth sy'n anarferol).

Un o'r dulliau mwy trylwyr ar gyfer anonymieiddio ceisiadau yw Applied, un o gynhyrchion Behavioural Insights Team yn y DU. Mae Applied yn hyrwyddo'r defnydd o gwestiynau seiliedig ar sgiliau ar gyfer swyddi penodol yn hytrach na CVs traddodiadol ac yn grwpio'r atebion yn ôl y cwestiwn yn hytrach na'r unigolyn. Mae hyn yn rhoi'r gallu i wneud asesiad cychwynnol ar sail sgiliau yn hytrach na phrofiad, a gallai fod yn fuddiol mewn achosion lle ceisir ailgodio ceisiadau ar sail manylion yr unigolyn yn ei CV. Mae ymchwil a gyhoeddwyd gan Behavioural Insights Team yn awgrymu bod grŵp mwy amrywiol o ymgeiswyr wedi mynd drwy'r camau hidlo cyntaf o ganlyniad i ddefnyddio Applied, er bod y sampl yn rhy fach i ddangos canlyniadau o arwyddocâd ystadegol mewn perthynas ag ymgeiswyr anabl a lleiafrifol ethnig (Glazebrook, 2016). Er bod meddalwedd o'r math hwn yn gallu bod yn fuddiol, bydd unrhyw benderfyniad ynghylch ei mabwysiadu ar gyfer penodiadau cyhoeddus yn dibynnu ar y cydbwysedd y mae Llywodraeth Cymru am ei weld rhwng sgiliau swydd a phrofiad blaenorol yn y maes dan sylw, a allai gael ei ystyried yn anhepgor.

Mae'n bwysig nodi, er bod anonymieiddio ceisiadau'n gallu cynyddu cynrychiolaeth, y bydd angen cael dewis digon mawr ac amrywiol o ymgeiswyr i sicrhau gwelliant o unrhyw fath. Yn ogystal â hyn, nid yw'n gallu delio ag unrhyw ragfarn ymhlyg neu echblyg y gellir ei chael ar gam y cyfweliad neu'r cynnig o swydd, a bydd angen lliniaru'r effaith o hynny mewn gwahanol ffyrdd.

Technegau cyf-weld

Fformat cyfweliadau a'u hygyrchedd

Mae'r ffordd o gynnal cyfweliad yn gallu rhoi rhai ymgeiswyr dan anfantais a rhoi mantais annheg i eraill. Yn enwedig yn achos penodiadau uwch, mae cyfweliadau'n debygol o ganolbwyntio ar fathau penodol o brofiad gwaith ac arddulliau cyflwyno a all fod yn anghyfarwydd i rai unigolion o gefndiroedd sydd heb gynrychiolaeth ddigonol. Yn Adolygiad

Holmes o ffyrdd i agor penodiadau cyhoeddus i bobl anabl, nodir bod hyn yn gallu digwydd mewn tair ffordd:

1. Mae hanes gwaith anarferol gan nifer mawr o bobl anabl ac mae'n bosibl na fydd ganddynt brofiad o gyfweiliadau ffurfiol;
2. Os oes gan ymgeiswyr anhwylder ar y sbectrwm awtistig, neu os ydynt yn cyfathrebu drwy iaith Arwyddion Prydain, gall cyfathrebu fod yn her iddynt; a
3. Mae pwyslais ar wybodaeth a chymhwysedd yn y sector yn gallu allgáu'r rheini o'r tu allan i'r sector a all fod â'r set sgiliau sydd ei hangen i gyflawni'r rôl. (Holmes, 2018)

Yn ogystal â hyn, gall y broses cyf-weld gynnwys rhai elfennau anffurfiol neu led-ffurfiol a fydd yn cyfrannu at yr argraff gyffredinol a wnaiff yr ymgeisydd ond sydd heb gael eu hystyried yn rhan o'r broses cyf-weld. Er enghraifft, byddai'r ffordd y mae ymgeiswyr yn sgwrsio, yn siarad, neu'n eu cyflwyno eu hunain mewn cyfweiliad yn gallu effeithio ar y tebygolrwydd o gael cynnig y swydd. Mae Dadas (2018) yn disgrifio'r ffordd y mae disgwyliadau ynghylch yr elfen gymdeithasol mewn cyfweiliadau yn gallu cael effaith anghyfartal ar gyfer ymgeiswyr anabl neu leiafrifol ethnig mewn cyfweiliadau am swyddi academiaidd. Yn yr un modd â phenodiad academiaidd, mae sicrhau penodiad cyhoeddus gan amlaf yn golygu cael mynediad i grŵp clòs a chymharol fach sydd â normau a disgwyliadau diwylliannol penodol. Felly, y cwestiwn hanfodol yw a oes disgwyl i ymgeiswyr weithredu'n gyson â'r normau hyn cyn y cyfweiliad, a oes modd cyflwyno'r normau hyn iddynt ar ôl eu penodi, neu a fyddai set ehangach o normau a gwerthoedd yn gweithio'n well yn ogystal â bod yn fwy cynhwysol.

Mae Dadas yn argymhell bod paneli cyf-weld yn gweithredu mewn ffordd agored a 'haelfrydig'. Gallai hyn gynnwys newid eu disgwyliadau o ran y ffordd y bydd ymgeiswyr yn rhyngweithio ag aelodau'r panel cyf-weld, gan gydnabod bod disgwyl y bydd ymgeiswyr yn y cyfweiliad yn gweithredu'n gyson â normau sefydliadol llywodraethol yn gallu allgáu ymgeiswyr sy'n anghyfarwydd neu heb gysylltiad â'r normau hyn. Byddai dileu'r disgwyliad hwn yn caniatáu ystyried set fwy amrywiol o ymgeiswyr ar sail eu rhinweddau.

Yn gyffredinol, mae Dadas yn awgrymu y gallai paneli cyf-weld ganiatáu rhywfaint o ddewis i gyfweleion o ran y ffordd o gynnal y cyfweiliad a'r cyfrwng — yn hytrach na chynnal cyfweiliadau o bell dros y ffôn, er enghraifft, byddai rhai ymgeiswyr yn ffafrio fideogynadleda. Byddai cynnig dewis o ddulliau cyf-weld (priodol i'r rôl) yn gallu gwella perfformiad yr ymgeiswyr ac, yn benodol, gallai wneud y broses cyf-weld yn fwy hygyrch (Dadas, 2018). Hefyd gellid rhoi cwestiynau i gyfweleion ymlaen llaw, fel y gallent baratoi atebion — cam a allai fod yn neilltuol o bwysig i ymgeiswyr sydd heb y gallu i weithio'n dda o dan bwysau, yn cynnwys y rheini sy'n profi gorbryder (Dadas, 2018). Byddai angen ystyried y newidiadau hyn yng nghyd-destun y mathau o sgiliau y mae paneli cyf-weld yn chwilio amdanynt, ac a yw arddull deialog neu groesholi yn cael ei ystyried yn fwy priodol (Dadas, 2018). Ar y llaw arall,

mae un astudiaeth yn awgrymu y byddai arddull cyf-weld strwythuredig yn gallu cynnig mwy o degwch i'r holl ymgeiswyr (Brecher et.al. wedi'i grybwyll yn Lindsay et. al. 2017).

Gall hygyrchedd cyfweliadau fod yn rhwystr mawr i'r rheini sy'n anabl, yn enwedig os yw'r person anabl yn teimlo ei fod yn gyfrifol am ofyn am addasiadau neu am wneud trefniadau ar gyfer mynediad. Gall hyn fod yn niweidiol iawn lle nad yw addasiadau'n cael eu gwneud yn dda, gan beri straen ac anghysur (Holmes, 2018). Mae Holmes yn gwneud nifer o argymhellion ar weithredu addasiadau'n briodol, yn cynnwys cysylltu â chyfweleion yn ddigon buan ymlaen llaw i gynllunio a sicrhau bod addasiadau i gwrdd ag anableddau anghorfforol hefyd yn cael eu gweithredu (Holmes, 2018). Yn yr un modd, mae Dadas yn awgrymu y dylai paneli gysylltu â chyfweleion i drefnu i wneud addasiadau yn hytrach nag aros i unigolion ofyn amdanynt — efallai drwy drydydd parti annibynnol sydd heb gysylltiad â'r panel ond sydd â'r gallu i sicrhau bod anghenion yn cael eu diwallu (Dadas, 2018). Er bod hygyrchedd yn cael ei weld yn nhermau seilwaith ffisegol fel arfer, mae Dadas a Holmes ill dau'n pwysleisio pa mor bwysig yw hygyrchedd anffisegol: mae hefyd yn bwysig sicrhau na fydd ymgeiswyr o dan anfantais o ganlyniad i faterion diwylliannol neu gyfathrebu. Gallai hyn olygu sicrhau, ymysg pethau eraill, fod cyfweliadau'n cael eu cynnal mewn man anfygythiol lle bydd pobl yn teimlo'n gartrefol.

Y Cynllun Gwarantu Cyfweliad

Mae'r Cynllun Gwarantu Cyfweliad (sydd bellach yn rhan o Hyderus o ran Anabledd) yn cynnig cyfweliad i ymgeiswyr anabl sy'n cwrdd â'r meini prawf hanfodol ar gyfer y swydd ar y cam hidlo os byddant yn gofyn am hynny drwy dicio blwch ar y ffurflen gais. Er y dylai hyn helpu ymgeiswyr i fynd drwy gamau cyntaf y broses, ac er y gallai helpu'r rheini na fyddent yn llwyddo yn y broses sifftio fel arall, mae'n ymddangos bod gwahaniaeth barn am ei effeithiolrwydd. Er bod rhai ymgeiswyr yn gefnogol at ei gilydd, mae eraill yn fwy gwrthwynebus (gan ei weld yn docynistaidd) neu'n credu y gallai ei gwneud yn llai tebygol iddynt gael cyfweliad (Holmes, 2018). Mae Holmes yn cofnodi adroddiadau anecdotaidd bod rhai recriwtwyr wedi awgrymu bod ymgeiswyr wedi'u cyflogi o ganlyniad i'r Cynllun Gwarantu Cyfweliad na fyddent wedi cyrraedd y rhestr fer fel arall. Er mwyn sicrhau canfyddiad gwell o'r cynllun ymysg ymgeiswyr, dylid ei gwneud yn glir mai pwrpas y cynllun yw caniatáu i ymgeiswyr ddangos eu haddasrwydd i'r swydd yn hytrach na hyrwyddo tocynistaeth. Yn ogystal â hyn, er mwyn chwalu amheuan ac atal rhwystredigaeth, dylid cynnig adborth i ymgeiswyr sydd heb gwrdd â'r meini prawf hanfodol i gael cyfweliad.

Pwy yw aelodau'r panel?

Un o'r materion cyffredinol i'w hystyried yng nghyd-destun hygyrchedd yw aelodaeth y paneli cyf-weld. Nid mater o gynrychiolaeth yn unig yw cael aelod sy'n rhannu nodweddion â'r cyfwelai oherwydd byddai hefyd yn gallu helpu gweddill y panel i ddeall anghenion penodol. Nododd Adolygiad Holmes y byddai cynnwys panelydd anabl yn gallu dod â nifer o wahanol

fuddion, yn cynnwys gwella ymwybyddiaeth o broblemau dichonol o ran mynediad ac ymwybyddiaeth ac ennyn mwy o hyder mewn cyfweleion (Holmes, 2018). Mae ymwybyddiaeth debyg bod cynnwys aelodau o leiafrifoedd ethnig ar y panel yn gallu cynyddu llwyddiant a hyder ymgeiswyr o leiafrifoedd ethnig, ac ym mhaneli cyf-weld yr Uwch Wasanaeth Sifil ar lefel y DU mae'n ofynnol bellach fod o leiaf un panelydd yn un sydd ag anabledd neu sydd o gefndir lleiafrifol ethnig (Swyddfa'r Cabinet, heb ddyddiad).

Gall fod yn anodd sicrhau amrywiaeth ar yr holl baneli cyf-weld oherwydd y gynrychiolaeth annigonol o leiafrifoedd ethnig a phobl ag anableddau ar y byrddau presennol. Gellid mabwysiadu strategaethau amgen o brosesau cynefino ar gyfer hyn, gan gydnabod y bydd angen eu haddasu o bosibl. Er enghraifft, gellid gwahodd ymgeiswyr i gwrdd yn anffurfiol ag un neu ddau o aelodau presennol y bwrdd er mwyn dod i ddeall rolau, cefndir ac arbenigedd y rheini y byddent yn cydweithio â nhw. Byddai hyn yn rhoi cyfle i'r cyfwelwyr a'r cyfweleion ganfod meysydd sy'n gyffredin iddynt a gall hyn leihau'r argraff o wahaniaeth (Atewologun, heb ddyddiad).

Er bod cytundeb cyffredinol ar y mesurau hyn ymysg ymarferwyr ac yn y llenyddiaeth lwyd, nid yw'n ymddangos bod ymchwil academiaidd helaeth wedi'i chynnal i'w heffeithiolrwydd. Mae tystiolaeth anecdotaidd yn awgrymu bod gwerth yn cael ei weld mewn paneli cyf-weld sy'n cynnwys grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol ac y gallent fod yn un o gyfres o fesurau i helpu ymgeiswyr o leiafrifoedd ethnig ac ymgeiswyr anabl ar gam y cyfweliad.

Gwneud y penodiad

Proses dethol

Rhan o'r broses dethol fydd myfyrio ar yr argraff a wnaeth yr ymgeisydd ar bob cam yn y broses penodi ac, yn ddelfrydol, bydd newidiadau yn y prosesau ymgeisio, tynnu rhestr fer a chyf-weld yn cyfrannu i'r broses penodi ac yn arwain at sefyllfa lle mae ymgeiswyr llwyddiannus yn fwy cynrychiadol o boblogaeth Cymru.

Er mwyn hwyluso hyn, roedd Centre for Public Appointments (CPA) Llywodraeth y DU wedi cynnig y dylid trefnu bod gwybodaeth ar gael i Weinidogion am amrywiaeth yn y byrddau presennol yn ystod y broses penodi (CPA, heb ddyddiad). Dylid cymryd gofal i osgoi rhagfarn seiliedig ar y 'mewn-grŵp' (e.e. penodi pobl sy'n 'debyg' i aelodau'r panel). Lle mae dau ymgeisydd yn gyfartal o ran teilyngdod, mae'n gyfreithlon o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 benodi ymgeisydd o grŵp heb gynrychiolaeth ddigonol yn hytrach na'r ymgeisydd arall.

Mae hefyd yn debygol y byddai paneli penodi mwy amrywiol yn arwain at gynnydd yn nifer yr ymgeiswyr o leiafrifoedd ethnig ac ymgeiswyr anabl sy'n cael eu hystyried yn addas i'w penodi. Mae'n debygol y byddai hyn yn arwain yn y pen draw at gynnydd yn y gyfran o ymgeiswyr o'r fath sy'n cael eu penodi.

Cynnig arall, er mwyn osgoi problemau o ran ‘ffrindgarwch’ a phenodi drwy rwydweithio, yw y dylid penderfynu penodiadau cyhoeddus a phenodiadau bwrdd drwy loteri (Carson a Lubensky, 2009). Gellid gweithredu’r dull hwn ar unrhyw gam yn y broses, yn cynnwys camau ar ôl y cyfweiliadau cyntaf, ond byddai’n arbennig o addas lle mae dewis o ymgeiswyr sydd â lefel sgiliau debyg. Er y byddai hyn yn sicrhau amrywiaeth ddigonol dros amser, mae hefyd yn cymryd elfen o reolaeth oddi wrth baneli cyf-weld a sefydliadau, ac mae’n bosibl na fydd yn ddeniadol oherwydd hynny.

Cynnig adborth i ymgeiswyr aflwyddiannus

Mae’n bwysig iawn bod yr holl ymgeiswyr, o ba gefndir bynnag, yn cael adborth sydd mor gynhwysfawr â phosibl ar ôl cwblhau’r broses penodi. Nododd Adolygiad Holmes fod ymgeiswyr a gafodd gyfweiliad o dan y Cynllun Gwarant Cyfweiliad wedi cael adborth anfoddhaol yn aml a hynny, o bosibl, oherwydd ‘diwylliant o ofn’ ynghylch cyhuddiadau o wahaniaethu (Holmes, 2018). Dylid osgoi hyn. Bydd adborth gonest yn helpu ymgeiswyr aflwyddiannus i ddeall sut a ble y gallant wella ar gyfer ceisiadau yn y dyfodol, drwy ddarparu gwybodaeth werthfawr. Bydd hyn yn arbennig o werthfawr i’r rheini sy’n dod at y broses o’r tu allan i’r gronfa ‘draddodiadol’ o ymgeiswyr, a allai fod heb y rhwydweithiau a systemau cymorth sydd gan ymgeiswyr eraill. Mae hefyd yn bwysig bod ymgeiswyr cryf ond aflwyddiannus yn cael eu hannog i ymgeisio am rolau eraill y byddent yn addas ar eu cyfer (CPA, heb ddyddiad).

Er bod adborth yn bwysig, mae hefyd yn glir na fydd yn sicrhau llwyddiant wrth wneud ceisiadau am benodiadau yn y dyfodol os na roddir sylw i anghydraddoldebau a rhagfarnau ehangach. Felly dylai hyn fod yn rhan o set o fesurau i fynd i’r afael â gwahaniaethu ar bob cam yn y broses cyflogi.

Argymhellion

Bydd cynyddu amrywiaeth mewn penodiadau cyhoeddus yn helpu i sicrhau bod penderfyniadau a wneir yng Nghymru yn adlewyrchu poblogaeth Cymru. Mae'r strategaethau recriwtio ar gyfer penodiadau cyhoeddus yn rhan bwysig (ond nid yn unig ran) o'r ymgais i gyflawni hyn.

Mae'n debygol na fydd yr un dull yn ddigon ar ei ben ei hun i ddelio â chynrychiolaeth annigonol ar fyrddau ac mae set o fesurau yn cael ei hargymell:

- Byddai gwella arferion ynghylch y tâl am gyflawni penodiadau cyhoeddus a chynnig telerau ac amodau mwy hyblyg yn gallu helpu i gynyddu amrywiaeth drwy gymell pobl i ymgeisio am benodiadau.
- Mae lle i gredu bod rhagfarn ddarwybod yn effeithio ar y prosesau tynnu rhestr fer, cyf-weld a phenodi, ond nid yw'n glir i ba raddau y mae rhagfarn ddarwybod yn cael ei chyfleu drwy ymddygiadau, ac mae'n bosibl na fydd ymyriadau i leihau rhagfarnau ar lefel bersonol yn rhai effeithiol. Mae'n bosibl y byddai technegau fel ceisiadau dienw yn fwy buddiol i ddileu neu leihau'r posibilrwydd o ragfarn ddarwybod, er bod pen draw i'r hyn y gellir ei gyflawni drwyddynt.
- Mae modd gwneud y broses cyf-weld yn fwy cynhwysol drwy ddefnyddio mwy o wahanol fformatiau cyf-weld a sicrhau bod cyfweiliadau'n cael eu cynnal mewn ffordd hygrych. Nid addasiadau ffisegol yn unig sydd dan sylw wrth drafod hygrychedd: gall hefyd olygu amgylcheddau mwy cynhwysol ac arddulliau cyf-weld mwy agos-atoch.
- Bydd amrywiaeth ymysg panelwyr cyf-weld yn gallu hwyluso penodi ymgeiswyr o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol, er bod y dystiolaeth am effeithiolrwydd hyn yn gyfyngedig. Byddai angen mabwysiadu strategaethau i ddelio â hyn ar fyrddau sydd heb aelodau o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol.
- Dylai Gweinidogion ystyried amrywiaeth y byrddau presennol wrth wneud penderfyniadau ar gyflogi, a dylid trefnu i'r wybodaeth hon fod ar gael iddynt.
- Dylid cynnig adborth adeiladol i'r holl ymgeiswyr aflwyddiannus a dylid annog ymgeiswyr a oedd yn agos i gael eu penodi i wneud ceisiadau eto yn y dyfodol.

Cyfeiriadau

Abubaker, M. a Bagley, C.A. (2017). **Methodology of Correspondence Testing for Employment Discrimination Involving Ethnic Minority Applications: Dutch and English Case Studies of Muslim Applicants for Employment.** Social Sciences 6(4), 112.

Anabledd Cymru. (2020). **Inclusive Language and Imagery.** Adalwyd o <http://www.disabilitywales.org/socialmodel/inclusive-language-and-imagery/>

Arts Council England (2017). **How to recruit diverse talent: Culture Change Guide.** Adalwyd o https://www.artscouncil.org.uk/sites/default/files/download-file/How%20to%20recruit%20diverse%20talent_1.pdf.

Atewologun, D. (heb ddyddiad). **The science of effective and inclusive boards.** Ethical Boardroom. Adalwyd o <https://ethicalboardroom.com/the-science-of-inclusive-and-effective-boards/>

Atewologun, D., Cornish, T., a Tresh, F. (2018). **Unconscious bias training: An assessment of the evidence for effectiveness.** Equality and Human Rights Commission. Adalwyd o https://www.ucd.ie/equality/t4media/ub_an_assessment_of_evidence_for_effectiveness.pdf

Atewologun, D., Tresh, F., a Warmington, J. (2020). **Race fluency.** brap. Adalwyd o <https://www.brap.org.uk/post/race-fluency>

Australian Human Rights Commission (2016). **Willing to Work: National inquiry into employment discrimination against older Australians and Australians with disability.** Adalwyd o <https://parlinfo.aph.gov.au/parlInfo/search/display/display.w3p;query=Id:%22publications/tables/papers/9dce110c-129d-414b-ad33-007bf825ada0%22>.

Avery, D. R., Hernandez, M., a Hebl, M. R. (2004). **Who's watching the race? Racial salience in recruitment advertising.** Journal of Applied Social Psychology, 34(1), 146-161

Bertrand, M. a Mullainathan, S. (2004). **Are Emily and Greg More Employable Than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination.** American Economic Review, 94(4), 991-1013

BETA – Behavioural Economics Team of the Australian Government. (2017). **Going blind to see more clearly: unconscious bias in Australian Public Service shortlisting process.** Commonwealth of Australia. Adalwyd o

<https://behaviouraleconomics.pmc.gov.au/sites/default/files/projects/unconscious-bias.pdf>

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

Carlsson, R. ac Agerström, J. (2016). **A closer look at the discrimination outcomes in the IAT literature.** Scandinavian Journal of Psychology, 57, 278-287

Carson, L. a Lubensky, R. (2009). **Appointments to boards and committees via lottery, a pathway to fairness and diversity.** Journal of Public Affairs, 9, 87-94

Centre for Public Appointments (CPA). (heb ddyddiad) **Increasing Diversity in Public Appointments.** Adalwyd o

https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/268822/Public_appointments_diversity_plan.pdf

CIPD. (2019). **Diversity Management That Works: An evidence-based view.** Adalwyd o

<https://www.cipd.co.uk/knowledge/fundamentals/relations/diversity/management-recommendations>

Comisiynydd Penodiadau Cyhoeddus. (2019). **Annual Report 2018-19.** Adalwyd o

<https://publicappointmentscommissioner.independent.gov.uk/wp-content/uploads/2019/10/2018-19-OCPA-Annual-Report.pdf>

Comisiynydd Safonau Moesegol. (2016). **Good practice in planning, publicity and assessment.** Adalwyd o

<https://www.ethicalstandards.org.uk/good-practice-case-study/nhs-ggc-good-practice-planning-publicity-and-assessment-2016>

Comisiynydd Safonau Moesegol. (2017). **Scottish Housing Regulator – good practice in planning and publicity.** Adalwyd o

<https://www.ethicalstandards.org.uk/good-practice-case-study/scottish-housing-regulator-good-practice-planning-and-publicity-2017>.

Dadas, C. (2018). **Interview Practices as Accessibility: The Academic Job Market.**

Composition Forum, 39. Adalwyd o <http://compositionforum.com/issue/39/interview-practices.php>

Equity and Diversity Directorate. (2011). **Recruitment of persons with disabilities: A literature review.** Ottawa, ON: Public Service Commission of Canada. Adalwyd o

<https://www.superabile.it/cs/superabile/repository/2443086252115/canada.pdf>

Flinders, M., Matthews, F., ac Eason, C. (2011). **Are Public Bodies Still 'Male, Pale and Stale'? Examining Diversity in UK Public Appointments 1997–2010.** *Politics*, 31(3), 129–139

Foley, M. a Williamson, S. (2018). **Does anonymising job applications reduce gender bias? Understanding managers' perspectives.** *Gender in Management: An International Journal*, 33(8), 623-635

Foster, T. (2019) **Intersectionality in the Workplace: Broadening the Lens of Inclusion.** Adalwyd o https://bentleydownloads.s3.amazonaws.com/cwb/Bentley_CWB_Intersectionality_Research_Report_Winter_2019.pdf.

Forscher, P.S, Lai, C.K, Axt, J.R, Ebersole, C.R., Herman, M., Devine, P.G. a Nosek, B.A. (2019). **A Meta-Analysis of Procedures to Change Implicit Measures.** *Journal of Personality and Social Psychology: Attitudes and Social Cognition*, 117(3), 522-559.

Gaucher, D., Friesen, J., a Kay, A. C. (7 Mawrth, 2011). **Evidence That Gendered Wording in Job Advertisements Exists and Sustains Gender Inequality.** *Journal of Personality and Social Psychology*. Adalwyd o <https://www.hw.ac.uk/uk/services/docs/gendered-wording-in-job-ads.pdf>

Glazebrook, K. (2016). **Can technology improve diversity? Putting Applied to the test [Part 2].** *Applied*. Adalwyd o <https://www.beapplied.com/post/can-technology-improve-diversity-putting-applied-to-the-test-part-2>

Greenwald, A, McGhee, D a Schwartz, J. (1998). **Measuring Individual Differences in Implicit Cognition: The Implicit Association Test.** *Journal of Personality & Social Psychology*, 74(6), 1464-1480.

Holmes, C. (2018). **Lord Holmes Review: Opening up public appointments to disabled people.** HM Government. Adalwyd o https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/760721/Lord-Holmes-Review-full.pdf

Inclusive Boards. (2018). **Charities: Inclusive Governance.** Adalwyd o: <https://www.inclusiveboards.co.uk/wp-content/uploads/2019/10/Charities-Inclusive-Governance.pdf>

Knight, R. (2017). **How to convince your boss to let you work from home.** *Harvard Business Review*. Adalwyd o: <https://hbr.org/2017/05/how-to-convince-your-boss-to-let-you-work-from-home>.

Lindsay, S., Goodfellow, A., Stergiou-Kita, M., Kirsh, B. a Lero, D. (2017). **Inclusionary Business Practices for Recruiting and Retaining People with Disabilities: A Scoping Review**. Yn Mitchell, L (gol.), *Physical Disabilities*. New York: Novinka.

Llywodraeth Cymru. (2020a). **Adlewyrchu Cymru wrth Redeg Cymru: Strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant ar Gyfer Penodiadau Cyhoeddus yng Nghymru (2020-2023)**. Adalwyd o <https://llyw.cymru/sites/default/files/publications/2020-02/strategaeth-amrywiaeth-a-chynhwysiant-ar-gyfer-penodiadau-cyhoeddus-yng-nghymru-2020-2023.pdf>

Llywodraeth Cymru. (2020b). **Cynllun Gweithredu: Blwyddyn 1: 2020-2021. Strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant ar Gyfer Penodiadau Cyhoeddus yng Nghymru**. Adalwyd o <https://llyw.cymru/sites/default/files/publications/2020-02/strategaeth-amrywiaeth-a-chynhwysiant-ar-gyfer-penodiadau-cyhoeddus-yng-nghymru-cynllun-gweithredu-blwyddyn1-2020-2021.pdf>

Llywodraeth yr Alban (2019). **A Scottish Government consultation on the implementation of the Gender Representation on Public Boards (Scotland) Act 2018**. Adalwyd o <https://www.gov.scot/publications/scottish-government-consultation-implementation-gender-representation-public-boards-scotland-act-2018/pages/3/>.

Maytree. (heb ddyddiad). **Diversity Matters: Changing the Face of Public Boards**. Adalwyd o <https://www.yumpu.com/en/document/read/52394271/changing-the-face-of-public-boards-diversecity-toronto>

OECD. (2009). **Fostering diversity in the public service**. Adalwyd o <https://www.oecd.org/gov/pem/paper-fostering-diversity-public-service.pdf>

Ogbonna, E. (2019). **The uneasy alliance of organisational culture and equal opportunities for ethnic minority groups: a British example**. Human Resource Management Journal 29(3), tt. 309-327.

Ogbonna, E. (2020). **Can organisational culture explain the labour market discrimination of ethnic minorities?** LSE Blogs. Adalwyd o: <https://blogs.lse.ac.uk/businessreview/2019/09/10/can-organisational-culture-explain-the-labour-market-discrimination-of-ethnic-minorities/>

Point, S. a Singh, V. (2003). **Defining and dimensionalising diversity: Evidence from corporate websites across Europe**. European Management Journal. 21(6): 750-761.

Prifysgol Cranfield. (2019). **Women to Watch 2019: spotlight on BAME board talent of the future**. Adalwyd o <https://www.cranfield.ac.uk/press/news-2019/women-to-watch-2019-spotlight-on-bame-board-talent-of-the-future>

Purkiss, S.L.S., Perrewé, P.L., Gillespie, T.L., Mayes, B.T. a Ferris, G.R. (2006). **Implicit sources of bias in employment interview judgments and decisions**. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 101(2), 152-167

Pwyllgor Adolygiad Parker. (2020). **Ethnic diversity enriching business leadership: An update report from the Parker Review**. Adalwyd o https://assets.ey.com/content/dam/ey-sites/ey-com/en_uk/news/2020/02/ey-parker-review-2020-report-final.pdf.

Rinne, U. (2018). **Anonymous job applications and hiring discrimination**. IZA World of Labour 48(2)

Saggar, S., Norrie, R., Bannister, M. a Goodhart, D. (2016) **Bittersweet Success? Glass ceilings for Britain's ethnic minorities at the top of business and the professions**. Adalwyd o https://policyexchange.org.uk/wp-content/uploads/2016/11/PEXJ5011_Bittersweet_Success_1116_WEB.pdf

Schlier, B. a Lincoln, T.M. (2019). **The stigma of mental illness: Testing for the implicit bias in diagnostic labels**. Psychiatry Research, 275, 221-227

Sealy, R., Doldor, E. a Vinnicombe, S. (2009a). **Increasing diversity on public and private sector boards. Part 2 – What is being done to improve diversity on boards and how effective is this?** Adalwyd o https://dspace.lib.cranfield.ac.uk/bitstream/handle/1826/5267/299150-2_CranfieldReportPt2_acc.pdf;jsessionid=6A6893AD122DC6C045657E0FD9A7889C?sequence=1.

Sefydliad Rheolaeth Siartredig ac Academi Rheolaeth Prydain. (2017). **Delivering Diversity. Race and ethnicity in the management pipeline**. Adalwyd o https://www.managers.org.uk/~media/Files/PDF/Insights/CMI_BAM_Delivering_Diversity_2017_Full_Report_Website_Copy.pdf.

Singh, V. (2008). **Transforming Boardroom Cultures in Science, Engineering and Technology Organizations: Final report**. UK Resource Centre for Women in Science and Technology, Bradford.

Swyddfa'r Cabinet. (heb ddyddiad). **Research into Impact of Greater Diversity in Senior Civil Service Recruitment Panels: Joint data controller memorandum of understanding under Article 26 GDPR**. Adalwyd o https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/800602/Research-on-Diverse-SCS-Interview-Panels-Memorandum-of-Understanding.pdf

Tipper, J. (2004). **How to increase diversity through your recruitment practices.** Industrial and Commercial Training, 36(4), 158-161.

Warmington, J. (2018). **NHS workforce race equality: a case for diverse boards.** WRES Team. Adalwyd o <https://www.england.nhs.uk/wp-content/uploads/2018/03/nhs-workforce-race-equality-a-case-for-diverse-boards.pdf>

Y Pwyllgor Cydraddoldeb, Llywodraeth Leol a Chymunedau. (2019). **Adroddiad ar amrywiaeth ym maes llywodraeth leol.** Adalwyd o <https://senedd.wales/laid%20documents/cr-ld12488/cr-ld12488-w.pdf> .

Y Swyddfa Ystadegau Gwladol. (2019a). **Disability pay gaps in the UK: 2018.** Adalwyd o <https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/healthandsocialcare/disability/articles/disabilitypaygapsintheuk/2018>.

Y Swyddfa Ystadegau Gwladol. (2019b). **Ethnicity pay gaps in Great Britain: 2018.** Adalwyd o <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/earningsandworkinghours/articles/ethnicitypaygapsingreatbritain/2018#analysis-of-ethnicity-pay-gaps>.

Manylion yr Awduron

Mae **Megan Park** yn Brentis Ymchwil yng Nghanolfan Polisi Cyhoeddus Cymru.

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

Mae **Emma Taylor-Collins** yn Uwch Swyddog Ymchwil yng Nghanolfan Polisi Cyhoeddus Cymru.

Adolygwyd yr adroddiad hwn gan y cymheiriaid Dr Doyin Atewologun a Dr Fatima Tresh (Delta Alpha Psi).

Mae rhagor o wybodaeth ar gael gan:

Emma Taylor-Collins

Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru

+44 (0) 29 2087 5345

info@wcpp.org.uk

OGL Trwyddedwyd yr adroddiad hwn o dan delerau'r Drwydded Llywodraeth Agored