



Wales Centre for Public Policy
Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru

Gwella Cydraddoldeb Hiliol ym maes Arweinyddiaeth a Chynrychiolaeth

Victoria Showunmi a Jack Price
Mawrth 2021



Ein Cenhadaeth

Mae Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru yn helpu i wella'r broses o lunio polisïau a gwasanaethau cyhoeddus trwy gefnogi gweinidogion ac arweinwyr gwasanaethau cyhoeddus i gyrchu a chymhwyso tystiolaeth annibynnol drylwyr am yr hyn sy'n gweithio. Mae'n gweithio mewn partneriaeth ag ymchwilwyr blaenllaw ac arbenigwyr polisi i syntheseiddio a symbylu tystiolaeth bresennol a nodi bylchau lle mae angen cynhyrchu gwybodaeth newydd.

Mae'r Ganolfan yn annibynnol o'r llywodraeth ond mae'n gweithio'n agos gyda llunwyr polisi ac ymarferwyr i ddatblygu ffyrdd newydd o fynd i'r afael â heriau strategol ym maes iechyd a gofal cymdeithasol, addysg, tai, yr economi a chyfrifoldebau datganoledig eraill. Mae'n:

- Cefnogi Gweinidogion Llywodraeth Cymru i nodi, cyrchu a defnyddio tystiolaeth awdurdodol ac arbenigedd annibynnol a all helpu i lywio a gwella polisi;
- Gweithio gyda gwasanaethau cyhoeddus i gyrchu, cynhyrchu, gwerthuso a chymhwyso tystiolaeth am yr hyn sy'n gweithio er mwyn mynd i'r afael â heriau economaidd a chymdeithasol allweddol; ac mae'n
- Tynnu ar ei waith gyda Gweinidogion a gwasanaethau cyhoeddus, i wella dealltwriaeth o sut y gall tystiolaeth lywio a gwella llunio polisïau a gwasanaethau cyhoeddus a chyfrannu at ddamcaniaethau llunio a gweithredu polisïau.

Trwy secondiadau, lleoliadau PhD a'i raglen Prentisiaethau Ymchwil, mae'r Ganolfan hefyd yn helpu i ddatblygu'r gallu ymhlith ymchwilwyr i ymgymryd ag ymchwil sy'n berthnasol i bolisi sy'n cael effaith go iawn.

I gael rhagor o wybodaeth, ewch i'n gwefan: www.wcpp.org.uk

Arianwyr Craidd



Sefydlwyd **Prifysgol Caerdydd** ym 1883. Wedi'i lleoli mewn prifddinas lewyrchus, mae Caerdydd yn brifysgol uchelgeisiol ac arloesol, sy'n benderfynol o adeiladu perthnasoedd rhyngwladol cryf wrth ddangos ei hymrwymiad i Gymru.



Mae'r **Cyngor Ymchwil Economaidd a Chymdeithasol** (ESRC) yn rhan o *UK Research and Innovation*, sefydliad newydd sy'n dod â saith cyngor ymchwil y DU, *Innovate UK* a *Research England* ynghyd i fwyafu cyfraniad pob cyngor a chreu'r amgylchedd gorau ar gyfer gwaith ymchwil ac arloesi.



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

Cynnwys

Crynodeb	4
Cefndir	5
Cyflwyniad	5
Ymrwymiad arweinyddiaeth a diwylliant sefydliadol	7
Cynnydd a chymorth gyrfa	9
Recriwtio	11
Cynrychiolaeth ac arweinyddiaeth wleidyddol	14
Gwerthuso effeithiolrwydd	16
Cyfeirnodau	18
Atodiad 1: Cyfeirnodau at y gyfres adrodd	21
Atodiad 2: Argymhellion cylchol	22

Crynodeb

- Mae'r adroddiad hwn yn un o gyfres o chwech sy'n darparu tystiolaeth annibynnol i lywio datblygiad Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Hiliol Llywodraeth Cymru
- Fel yn y DU gyfan, ar hyn o bryd mae pobl o gefndiroedd Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig yn cael eu tangynrychioli mewn rolau arwain yn y sectorau cyhoeddus a phreifat yng Nghymru.
- Mae'r adroddiad hwn yn dadansoddi gweithredoedd a all helpu i arallgyfeirio arweinyddiaeth yng Nghymru, ynghyd â ffyrdd o annog pob arweinydd i ymrwymo'n weladwy a gweithredu i fynd i'r afael ag anghydraddoldebau hiliol yn eu sefydliadau.
- Mae tystiolaeth yn awgrymu bod angen dull cyd-gysylltiedig sy'n cynnwys cyfuniad o fesurau, gan gynnwys ymyriadau gweithredol ar unwaith, yn ogystal ag ymdrechion tymor hwy i hyrwyddo diwylliannau arweinyddiaeth mwy cynhwysol.
- Rhaid dwyn arweinwyr i gyfrif am eu hymrwymiad i gynyddu amrywiaeth hiliol yn eu sefydliadau, a'u cynnydd yn y maes, er enghraifft, trwy gyhoeddi data ar ddangosyddion cynnydd allweddol yn rheolaidd, neu trwy eu hadolygiadau perfformiad.
- Llwybrau dilyniant strwythuredig, hygyrch, wedi'u cyfathrebu'n dda; cyfleoedd ar gyfer mentora a chefnogaeth cymheiriaid; a gallai mecanweithiau hyrwyddo mwy agored helpu mwy o bobl o gefndiroedd Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig i symud i rolau arwain.
- Gall arferion recriwtio fel ceisiadau anhysbys a phaneli cyfweld mwy amrywiol helpu i gynyddu cynrychiolaeth, yn enwedig mewn sefydliadau llai amrywiol.
- Dylai arweinwyr gymryd camau i gefnogi ac ysbrydoli 'piblinell' o arweinwyr amrywiol ar gyfer y dyfodol trwy raglenni ar lefel gymunedol, ysgol, coleg a phrifysgol
- Gallai camau i gynyddu cynrychiolaeth wleidyddol ar gyfer cymunedau Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig, gan gynnwys newidiadau cyfreithiol i ganiatáu 'rhestrau byr BME yn unig', gynyddu ymgysylltiad â'r system wleidyddol ymhlith pobl o leiafrifoedd ethnig.
- Mae angen mwy o ymchwil i benderfynu pa ymyriadau sydd fwyaf effeithiol. Felly, dylid gwerthuso mentrau sy'n cael eu gweithredu o ganlyniad i'r Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Hiliol i gynyddu dealltwriaeth o'r hyn sy'n gweithio, pam, ac i bwy.

Cefndir

Mae Llywodraeth Cymru wedi ymrwymo i gyhoeddi Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Hiliol a fydd yn cael ei ddylunio i fynd i'r afael ag anghydraddoldebau hiliol strwythurol yng Nghymru (Llywodraeth Cymru, 2020a). Mae'r adroddiad hwn yn un o chwech a gynhyrchwyd gan Ganolfan Polisi Cyhoeddus Cymru i ddarparu tystiolaeth annibynnol i lywio datblygiad y Cynllun Gweithredu (gweler Atodiad 1). Mae'n canolbwyntio ar dystiolaeth ac argymhellion ar gyfer gweithredu sy'n ymwneud â chydraddoldeb hiliol ym maes arweinyddiaeth a chynrychiolaeth.

Cyflwyniad

Mae'r adroddiad hwn yn nodi camau i fynd i'r afael ag anghydraddoldeb hiliol yng Nghymru a thrwy arweinyddiaeth sy'n cael llawer o sylw mewn astudiaethau academaidd ac adroddiadau polisi. Mae'n cynnwys gweithredoedd sy'n gysylltiedig ag uwch arweinwyr sefydliadol, arweinwyr canol a hefyd arweinwyr y dyfodol, ac mae'n canolbwyntio ar gamau gweithredu sy'n gysylltiedig ag:

- Ymrwymiad arweinyddiaeth a diwylliant sefydliadol;
- Cynnydd a chefnogaeth gyrfa;
- Defnyddio recriwtio er mwyn cynyddu cynrychiolaeth Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig; a
- Chynyddu cynrychiolaeth wleidyddol.

Nodwyd y gweithredoedd hyn trwy bedwar cam dadansoddi:

- Yn gyntaf, gwnaethom ddadansoddi'r dystiolaeth, yr adroddiadau polisi a'r adolygiadau gorau sydd ar gael, sy'n gwneud argymhellion ar gyfer lleihau anghydraddoldeb hiliol yng Nghymru a'r DU i nodi argymhellion cylchol neu 'mathau' o ymyriadau (gweler Atodiad 2).
- Yna, fe wnaethon ni brofi a mireinio'r rhain gydag arbenigwyr academaidd.
- Nesaf, gwnaethom gynnal adolygiad pellach o dystiolaeth llenyddiaeth academaidd a llwyd sy'n gysylltiedig â phob un o'r ymyriadau hyn, gyda'r nod o sefydlu pa rai o'r argymhellion hyn sy'n debygol o gael yr effaith fwyaf os cânt eu cynnwys yn y Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Hiliol.
- Yn olaf, adolygwyd yr adroddiad gan gymar ac arbenigwr yn y maes, sef yr Athro Nelarine Cornelius (*Queen Mary University*).

Mae'r achosion, y canlyniadau a'r atebion i anghydraddoldeb hiliol yn rhyng-gysylltiedig ac felly mae angen newid ar draws ystod o feysydd polisi a gwasanaethau cyhoeddus a thu hwnt i'r sector cyhoeddus. Felly, dylid darllen yr adroddiad hwn ar y cyd â phum adroddiad cysylltiedig sy'n canolbwyntio ar **gyflogaeth ac incwm, addysg, iechyd a gofal cymdeithasol, trosedd a chyfiawnder a thai a lleety** (gweler Atodiad 1), ac adroddiad cyffredinol (sydd ar ddod) sy'n tynnu canfyddiadau ac argymhellion trawsbynciol at ei gilydd.

Terminoleg

Wrth ysgrifennu ein hadolygiad, rydym yn osgoi defnyddio'r acronymau / termau 'BAME' neu 'BME', ac eithrio lle mae hyn yn disgrifio enw sefydliad neu rwydwaith, gan ein bod yn cydnabod bod y rhain yn dermau a herir a gellir eu hystyried yn dermau sy'n gwarthnodi, dadberonoli ac 'aralloli'. O ganlyniad, rydym yn ceisio cyfeirio at bobl a chymunedau penodol lle bynnag y bo modd. Lle nad yw hyn yn bosibl, ac er y bydd unrhyw gategori cyffredinol yn amherffaith, rydym yn defnyddio'r term 'Du, Asiaidd a lleiafrif ethnig'.

Y Cyd-destun Cymreig

Mae data ledled y DU yn awgrymu bod pobl o gefndiroedd Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig yn meddiannu 4.7% o rolau arwain uwch ar draws y sectorau cyhoeddus, preifat a gwirfoddol, a dim ond 2% o Brif Weithredwyr cwmnïau FTSE 100, er eu bod yn cyfrif am 13% o boblogaeth y DU (Green Park, 2020). Nid oes gennym ddata cyfatebol ar lefel Cymru gyfan, ond mae arwyddion clir bod pobl o gefndiroedd Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig yn cael eu tangynrychioli. Er enghraifft, dim ond 3% o'r rhai a benodwyd i gyrff cyhoeddus Cymru yn 2018/19 oedd o gefndiroedd Du, Asiaidd neu leiafrifoedd ethnig, er bod y grwpiau hyn yn cynnwys 5.8% o boblogaeth Cymru (Llywodraeth Cymru, 2020b; StatsCymru, 2020) .

Mae Cynllun Cydraddoldeb Strategol Llywodraeth Cymru ac Amcanion Cydraddoldeb 2016-2020, a gyhoeddwyd ym mis Tachwedd 2016, yn cydnabod pwysigrwydd mynd i'r afael â'r anghydraddoldebau mewn rolau arweinyddiaeth a chynrychiolaeth. Nod Amcan 5 yw 'cyflwyno cronfa fwy amrywiol o wneuthurwyr penderfyniadau mewn bywyd cyhoeddus ac apwyntiadau cyhoeddus trwy nodi a mynd i'r afael â rhwystrau at ymgysylltu a chyfranogi ymysg pobl o gefndiroedd amrywiol' (Llywodraeth Cymru, 2016). Yn fwy diweddar, mae strategaeth penodiadau cyhoeddus Llywodraeth Cymru hefyd yn nodi'r angen i gynyddu nifer y bobl a benodir i rolau arweinyddiaeth cyrff cyhoeddus o gefndiroedd Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig (Llywodraeth Cymru, 2020b).

Er bod cynrychiolaeth mewn rolau arweinyddiaeth yn bwysig, mae tystiolaeth gref hefyd i awgrymu bod ymrwymiad pob arweinydd yn allweddol i fynd i'r afael ag anghydraddoldebau hil ar draws meysydd polisi, fel yr amlinellwn yn y pum adroddiad arall yn y gyfres hon, ac yn enwedig yn 'Gwella Cydraddoldeb Hiliol ym maes Cyflogaeth ac Incwm' (gweler Atodiad 1). Ac mae'n hanfodol bod arweinwyr o bob cefndir yn sefydlu mecanweithiau priodol ar gyfer adeiladu cynghreiriau gyda'r cyhoedd yn gyffredinol a chyda chymunedau penodol i ennyn ymgysylltiad parhaus, a gweithio gyda nhw i ddeall yr angen am newid a sicrhau hynny.

Ymrwymiad arweinyddiaeth a diwylliant sefydliadol

Argymhellion

- Sicrhewch fod arweinwyr yn y sector cyhoeddus yn ymrwymo'n gyhoeddus i gynyddu amrywiaeth yn eu sefydliadau, ac yn cael eu dwyn i gyfrif am hynny, ac yn annog gweithredu tebyg yn y sectorau preifat a gwirfoddol.
- Rhowch ymyriadau ar waith i gynyddu nifer yr arweinwyr a rheolwyr sy'n gefnogol o ran cynyddu amrywiaeth, o bosibl yn cynnwys fframwaith strategol; hyrwyddo timau amrywiol; adroddiadau sefydliadol neu gyhoeddus am ddangosyddion cydraddoldeb hiliol, a chysylltu targedau â heriau a phrofiadau bob dydd.
- Ymrwymwch i greu diwylliannau sefydliadol mwy cynhwysol ac amrywiol, gan gydnabod y bydd hyn yn cymryd amser; ac adeiladu ar ddatblygu gwerthoedd a modelau arweinyddiaeth newydd.

Mae ymchwil yn dangos yn gyson y bydd ymdrechion i gynyddu amrywiaeth ymysg arweinwyr yn gwywo oni bai eu bod yn cael eu tanategu gan gamau gweithredu gweladwy a chyffyrddadwy gan haenau uchaf sefydliadau, a fframwaith sy'n caniatáu gweithredu cadarnhaol. Yn ymarferol, mae hyn yn golygu cymryd camau i:

- Wneud arweinwyr yn atebol am gynyddu amrywiaeth;
- Sicrhau bod uwch dimau rheoli yn gefnogol o ran cynyddu a hyrwyddo amrywiaeth;
- Newid diwylliannau sefydliadol i hyrwyddo amrywiaeth a chynhwysiant;
- Hwyluso arweinyddiaeth fwy amrywiol ar bob lefel y sefydliad; a

- Hwyluso piblinell amrywiol a galluog o arweinwyr y dyfodol.

Daeth adroddiad yn gwerthuso strategaeth amrywiaeth a chynhwysiant GIG Lloegr i'r casgliad canlynol:

“Mae angen dull cyfannol o fynd i'r afael ag anghydraddoldeb yn y gweithle; mae angen ffocws deuol ar ymyriadau gweithredol a thrawsnewid diwylliannol - mae'r rhain yn cynrychioli dwy ochr yr un geiniog.” (GIG Lloegr, 2019a, Tud.67)

Dylid nodi y bydd newid diwylliant sefydliadol yn cymryd cryn amser, ymdrech a chefnogaeth, yn enwedig gan arweinwyr sefydliadol. Nid yw'n bosibl sicrhau cefnogaeth trwy un fenter yn unig. Mae angen ei feithrin gan set o ymyriadau, gan gynnwys newidiadau i arferion recriwtio a dilyniant (ystyrir isod). Yn ogystal, dylid annog ymddygiadau rheoli sy'n meithrin diwylliant o werthfawrogi gwahaniaethau (megis traws-ddisgyblaeth, timau amrywiol yn gweithio gyda'i gilydd) (Dobbin a Kalev, 2016).

Mae Dobbin a Kalev (2016) wedi ystyried dros 30 mlynedd o ymchwil sefydliadol ar bwnc ymyriadau cydraddoldeb ac amrywiaeth, ac yn dangos y bydd rheolwyr yn gwyrddroi mentrau o'r fath os ydynt yn teimlo'n ddi-rym. Felly, mae'n bwysig bod targedau ar gyfer cynyddu amrywiaeth yn gysylltiedig â'r heriau dyddiol sy'n wynebu rheolwyr, er mwyn sicrhau eu bod yn ystyrlon ac yn berthnasol.

Mae casglu data cadarn a pherthnasol yn hanfodol ar gyfer deall yr anghydraddoldebau sy'n cystuddio cymunedau sydd heb gynrychiolaeth ddigonol. Mae'n hwyluso dealltwriaeth ddyfnach o'r mater; mae'n bwysig ar gyfer gosod amcanion a thargedau i sicrhau gwell canlyniadau; ac am ddal rheolwyr yn atebol am eu cyflawni. Felly, dylai fod yn ofynnol i arweinwyr sicrhau bod sefydliadau'n casglu ac yn cyhoeddi data cywir, gan gynnwys data am amrywiaeth y gweithlu arweinyddiaeth. Mae cyhoeddi adroddiadau ar draws cwmnïau ar ddangosyddion cynnydd cydraddoldeb hiliol yn helpu i gynyddu atebolrwydd. Mae *The Co-Operative Group*, er enghraifft, wedi ymrwymo i adrodd yn flynyddol ar ei fwlch cyflog ethnigrwydd, a rhannu'r wybodaeth honno gyda phob gweithiwr a rhanddeiliad. Yn ogystal, mae'r grŵp wedi ymrwymo i ddyblu cynrychiolaeth pobl Ddu, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig mewn rolau arwain a rheoli, ac mae'n adrodd yn rheolaidd ar ei gynnydd (Co-Op, 2020). Mae Safon Cydraddoldeb Hiliol Gweithlu (WRES) GIG Lloegr yn mesur ac yn adrodd ar ddangosyddion megis (GIG Lloegr, 2019b):

- Y tebygolrwydd cymharol y bydd ymgeiswyr Gwyn yn cael eu penodi o restrau byrion ar draws pob swydd, o gymharu ag ymgeiswyr 'BME';

- Y tebygolrwydd cymharol y bydd aelodau staff 'BME' yn cael mynediad at hyfforddiant anorfodol a DPP, o gymharu ag aelodau staff Gwyn;
- Aelodaeth bwrdd 'BME'.

Yng nghyd-destun Cymru, mae gan sefydliadau sy'n gyfrifol am ddatblygu arweinwyr ar gyfer yr 21^{ain} Ganrif ran allweddol i'w chwarae. Mae Academi Wales (2017; 2018) wedi datblygu fframwaith ymddygiadau arweinyddiaeth a set o werthoedd gwasanaeth cyhoeddus gyda'r bwriad o hyrwyddo gweithio cydweithredol, traws-sector. Fodd bynnag, nid yw'r fframweithiau hyn yn orfodol yng ngwasanaeth cyhoeddus Cymru, er gwaethaf y nifer cynyddol o bobl sy'n manteisio arnynt (Price et. Al., 2020). Gallai ffocws cynyddol ar ymddygiadau arweinyddiaeth, yn hytrach na chymwyseddau technegol neu reoli, herio'r confensiynau presennol, gan gynnwys y rhai sydd (p'un ai trwy ddyluniad neu effaith) yn hyrwyddo staff ar sail hyd gwasanaeth. Bydd hefyd yn caniatáu i gyfleoedd gael eu rhannu'n ehangach, yn enwedig wrth i fframwaith Academi Wales flaenoriaethu arweinyddiaeth gynhwysol a rennir (Academi Wales, 2017). O ganlyniad, gellid plethu ymdrechion i greu diwylliannau sefydliadol mwy cynhwysol ac amrywiol gyda'r ail-gysyniadoli parhaus hwn o fodelau arweinyddiaeth traddodiadol.

Yr hyn sy'n gweithio yw ymarferion parhaus a hirdymor i newid ethos diwylliannol. Yn unol ag adroddiad WRES 2019 (GIG Lloegr, 2019a - trowch at dudalen 10 i gael rhagor o wybodaeth), yr her yw i arweinwyr sefydliadau ymrwymo'n systematig i nodau sy'n rhoi cyfeiriad i'r arferion gwrth-hiliol y bydd y sefydliad cyfan yn ymrwymo iddynt. Rhaid i ymrwymadau o'r fath fod yn rhai tymor hir a dylent hefyd ymgorffori atebolrwydd a thryloywder yn y sefydliad. Mae adroddiad gan y Sefydliad Siartredig ar gyfer Datblygiad Proffesiynol (2019) yn pwysleisio bod angen ymrwymiad cychwynnol a pharhaus, a chefnogaeth gan arweinwyr uchaf y sefydliad, er mwyn newid diwylliant sefydliadol.

Cynnydd a chymorth gyrfa

Argymhellion

- Sicrhewch fod cyfleoedd ar gyfer datblygiad proffesiynol a llwybrau dilyniant yn glir, yn ffurfiol ac yn cael eu cyfathrebu'n dda ar draws sefydliadau.
- Cymeradwywch y defnydd o fentora, hyfforddi a rhwydweithiau staff lleiafrifoedd ethnig, ochr yn ochr â ffurfiau mwy strwythuredig o gefnogaeth ar gyfer dilyniant gyrfa, gan gynnwys nodi talent yn gynnar a gosod targedau penodol.

- Gwnewch arweinwyr yn gyfrifol am sicrhau gwell cynrychiolaeth trwy fesurau fel nawdd ar lefel bwrdd, neu amcanion amrywiaeth mewn adolygiadau blynyddol.
- Casglwch, monitwch ac adroddwch ar ddata ar recriwtio staff, cadw staff a dilyniant staff yn ôl hil ac ethnigrwydd, ynghyd â nodweddion gwarchodedig eraill.

Bydd cynyddu nifer yr arweinwyr Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig yn galw am gefnogaeth barhaus ar gyfer dilyniant gyrfa, gan fod sefydliadau'n tueddu i fod â phrotocolau rheoli olyniaeth mewnol, yn ogystal â recriwtio allanol. Gall hyn gynnwys cefnogaeth ar gyfer hyfforddi a datblygu, yn ogystal â dysgu cymheiriaid, mentora a rhwydweithio. Bydd sicrhau bod pobl o gefndiroedd Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig yn gallu cael mynediad at lwybrau dilyniant yn cynyddu eu cynrychiolaeth ar lefel reoli a, dros amser, yn cynyddu cynrychiolaeth ymysg uwch arweinwyr.

Gall pobl Ddu, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig brofi mynediad anghyfartal at gyfleoedd datblygu, yn aml oherwydd diffyg gwybodaeth eglur am gyfleoedd datblygu neu lwybrau dilyniant (Jospeh Rowntree, 2015). Mae ymchwil wedi tynnu sylw at absenoldeb llwybrau dilyniant ffurfiol yng ngwasanaeth cyhoeddus Cymru. Mae hyn yn effeithio ar uchelgeisiau i greu carfan o arweinwyr gwasanaeth cyhoeddus 'cartref' sy'n gyffyrddus â chyd-destun Cymru (Price et. Al., 2020), a all greu rhwystrau penodol i bobl sydd wedi cael eu tangynrychioli yn hanesyddol, a / neu sy'n dal i gael eu tangynrychioli mewn swyddi rheoli ac arwain.

Ers Adolygiad McGregor-Smith (2017), a ystyriodd y materion sy'n effeithio ar bobl Ddu, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig yn y gweithle, mae Busnes yn y Gymuned (BITC) wedi sefydlu 'Cerdyn Sgorio Hil yn y Gwaith' (BITC, 2018). Mae adroddiad BITC, yn seiliedig ar arolygon cyflogwyr a phrofiadau gweithwyr, gan dynnu sylw at bwysigrwydd mentora, hyfforddi, mentora gwrthol, a llwybrau gyrfa strwythuredig er mwyn hyrwyddo dilyniant.

Mae mentora a chysgodi yn fwyfwy cyffredin, gan gynnig cyfleoedd i staff iau ddeall y gofynion ar gyfer perfformio mewn rolau uwch. Gall y rhain fod yn ddefnyddiol lle mae staff yn ansicr ynghylch gofynion rolau uwch, yn enwedig os cânt eu cyfuno â thystiolaeth gan uwch arweinwyr ynghylch sut y gwnaethant gyrraedd eu swyddi (McGregor-Smith, 2017). Fodd bynnag, maent yn aml yn anffurfiol, ac weithiau'n cael eu defnyddio yn hytrach na rhaglenni mwy strwythuredig, felly ni ddylid eu hystyried yn ateb i bob problem.

Canfu ymchwil ar Wasanaeth Sifil y DU nad yw gweithwyr Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig yn teimlo bod ganddynt yr un mynediad at gyfleoedd datblygu gyrfa, o gymharu â'u cyfoedion Gwyn (*Ethnic Dimension Research & Consultancy*, 2014), gan argymhell hysbysebu cyfleoedd datblygu yn ehangach a rhoi cynlluniau datblygu gyrfa penodol ar waith ar ôl hyfforddi, ochr yn ochr â chymau penodol i gynyddu amrywiaeth a chynhwysiant fel rhan o strategaethau rheoli talent (*Ethnic Dimension Research & Consultancy*, 2014).

Mae GIG Lloegr wedi profi ychydig o lwyddiant gyda dull mwy targedig. Sefydlodd Safon Cydraddoldeb Hil y Gweithlu (WRES), a sefydlwyd yn 2015, naw dangosydd i fesur a chau'r bwlch rhwng aelodau staff Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig ac aelodau staff Gwyn (GIG Lloegr, 2019b). Mae adroddiad 2019 yn nodi bod gan bob ymddiriedolaeth GIG yn Llundain o leiaf un aelod Du, Asiaidd neu leiafrif ethnig bellach, o gymharu â dim ond tair rhan o bump yn 2014, tra bod 8.4% o aelodau'r bwrdd bellach o gefndir lleiafrif ethnig, o gymharu â 7% yn 2017 (GIG Lloegr, 2019a). Mae hyn yn awgrymu y gallai targedau penodol, mesuradwy ar gyfer gweithredu helpu i gynyddu cynrychiolaeth ar lefel arweinyddiaeth uwch.

Mae rhwydweithiau staff Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig yn cael eu hystyried yn effeithiol o ran cefnogi cynnydd (e.e. GIG Lloegr, 2016). Mae eu gwerth sylfaenol yn deillio o herio arferion sefydliadol y credir eu bod yn wahaniaethol, ar lefel sefydliadol o ran eu canlyniadau, mewn ffordd adeiladol. Mae angen i sefydliadau sicrhau bod y rhwydweithiau hyn yn dylanwadu ar benderfyniadau sefydliadol ac yn gallu gwneud gwahaniaeth ymarferol.

Mae Dobbin a Kalev (2016) yn dadlau y dylai cwmnïau roi fuddsoddi mewn gweithgareddau dilyniant gyrfa; gwneud rheolwyr yn atebol; monitro a chyhoeddi canlyniadau er tryloywder; a rhoi enghreifftiau o sut mae cyrchu a mentora talent benodol wedi cyflawni gwelliannau parhaus yn hanes gyrfa lleiafrifoedd, gan arwain at gynrychiolaeth gynyddol o arweinwyr a rheolwyr o leiafrifoedd ethnig. Mae hyn yn awgrymu y gellid gwneud mwy o ddefnydd o raglenni nodi talent cynnar a 'llwybrau arweinyddiaeth y dyfodol' sydd eisoes ar waith yng Nghymru i gefnogi cynnydd aelodau staff Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig.

Recriwtio

Argymhellion

- Sicrhewch fod arferion recriwtio yn annog ac yn hwyluso mynediad amrywiol i sefydliadau, er enghraifft trwy becynnau ymgeisio am swydd iaith glir sy'n cael

eu hysbysebu'n eang; arferion recriwtio dall; rhestrau byr amrywiol; a phaneli cyfweld amrywiol.

- Buddsoddwch mewn cefnogi ac ysbrydoli 'piblinell' o ymgeiswyr amrywiol trwy ymgysylltu ar lefel gymunedol, ysgol, coleg a phrifysgol; ac annogwch amrywiaeth ar lefel profiad gwaith, gan gynnwys atal cyfleoedd di-dâl neu heb eu hysbysebu.

Gall newidiadau mewn arferion recriwtio fod yn ffordd werthfawr o gynyddu amrywiaeth o fewn sefydliadau. Gall hyn helpu i gynyddu'r 'biblinell' i uwch arweinyddiaeth, ond gellir ei ddefnyddio hefyd i recriwtio'n uniongyrchol ar lefelau uwch. Mae'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (EHRC) yn darparu rhai enghreifftiau (EHRC, 2014). Er enghraifft, mae paneli dyrchafiadau academiaidd sy'n adolygu ceisiadau swyddi uwch ym Mhrifysgol Aberystwyth wedi arwain at fwy o fenywod yn sicrhau swyddi uwch, sydd wedyn yn cael eu cefnogi gan fentora. Dylid defnyddio arferion o'r fath i unioni tan-gynrychiolaeth Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig.

Mae'r Senedd wedi ymrwymo i unioni anghydraddoldebau ym maes recriwtio. Yn 2013, roedd 70% o'i weithwyr Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig yn gwneud swyddi graddau cyflog is (EHRC, 2014). Ers hynny, mae cynlluniau gweithredu ac ymyriadau pwrpasol, gan gynnwys ail-ddylunio pecynnau ymgeiswyr a defnyddio cyfryngau cymdeithasol ar gyfer recriwtio, wedi helpu i recriwtio ystod mwy amrywiol o ymgeiswyr i rolau uwch (Comisiwn y Senedd, 2020).

Gall allgymorth, gan gynnwys hysbysebu rolau yn well i rwydweithiau cymdeithasol mwy amrywiol, helpu i gynyddu ystod yr ymgeiswyr; ac mae tystiolaeth y gall y ffordd y mae hysbysebion swyddi yn cael eu geirio effeithio ar gyfraddau ymgeisio, felly gallai ymrwymiad penodol i amrywiaeth helpu i'r perwyl hwn (Park et. al., 2020).

Gellir lliniaru rhagfarn - boed yn rhagfarn ymwybodol neu anymwybodol – wrth greu rhestr fer trwy strategaethau, gan gynnwys ceisiadau anhysbys, er bod anfanteision i'r dull hwn, gan gynnwys y risg bod paneli yn 'ail-godio' ceisiadau yn ôl nodweddion ar CVs (er enghraifft, lleoliad addysg) (Park et. Al., 2020). Mae hyn wedi arwain at yr awgrym y dylid dileu gwybodaeth arall, fel enwau prifysgolion y mae ymgeiswyr wedi'u mynychu.

Bydd angen rhoi sylw i sut mae cyfweiliadau'n cael eu cynnal. Gallai disgwyl i ymgeiswyr fod yn gyfarwydd â normau a diwylliant sefydliadol eithrio rhai, gan gynnwys unigolion o gefndiroedd Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig. Gallai hyblygrwydd o ran fformat cyfweiliad a mwy o amrywiaeth ar baneli cyfweld helpu hefyd, er nad yw'r ymyriadau hyn wedi'u gwerthuso'n fanwl eto (Park et. Al., 2020). Bydd y mesurau hyn yn berthnasol ar bob cam, yn enwedig ar gyfer apwyntiadau allanol, ond gallant fod yn fwy effeithiol i'r rheini sydd ar gychwyn eu gyrfaedd ac, o ganlyniad, gallant helpu i ddatblygu gweithluoedd mwy amrywiol yn gyffredinol.

Yn ogystal, mae angen i sefydliadau ystyried sut maen nhw'n cefnogi 'piblinell' darpar ymgeiswyr. Er enghraifft, awgrymwyd mentrau sy'n ymgysylltu â chymunedau a phobl ifanc Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig lleol, ac sy'n eu cysylltu â modelau rôl o fewn sefydliadau cyflogi fel ffordd o wneud hyn. Enghraifft arbennig o berthnasol i ddangos hyn yw'r gwaith a wnaed gan Ali Abdi o Brifysgol Caerdydd, a enillodd Wobr Amrywiaeth a Chynhwysiant 2019 am ei waith yn sefydlu Fforwm Ieuenctid Grangetown¹, sydd wedi helpu nifer o unigolion i fynd ati i astudio yn y brifysgol. Y neges allweddol yn yr achos hwn yw bod ymgysylltu â'r gymuned a modelau rôl yn debygol o gael dylanwad cadarnhaol a dyheadol ar daflwybrau gyrfa pobl ifanc pan y cânt eu gosod yng nghyd-destun ymyriadau eraill sydd wedi'u cynllunio i feithrin cynhwysiant.

Mae 'Cerdyn Sgorio Hil yn y Gwaith' (BITC, 2018) yn nodi'r chwe phrif ymyriad y dylai sefydliadau eu mabwysiadu er mwyn gwella arferion recriwtio a datblygiad gyrfa gweithwyr Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig:

- **Gwrthod rhestrau hir a byrion nad ydyn nhw'n amrywiol.** Dylai pob cyflogwr sicrhau cynrychiolaeth gyfrannol ar restrau hir a rhestrau byr, a gwrthod rhestrau nad ydynt yn adlewyrchu'r boblogaeth oedran gweithio leol;
- **Herio rhagfarn dethol ysgolion a phrifysgolion.** Dylai pob cyflogwr archwilio'r gofynion mynediad i'w busnes mewn ffordd gritigol, gan ganolbwyntio ar gyflawniad posibl, yn hytrach na pha brifysgol neu ysgol yr aeth yr unigolyn iddi;
- **Defnyddio iaith berthnasol a phriodol mewn manylebau swyddi.** Dylai manylebau swyddi gael eu drafftio mewn iaith lir a darparu adlewyrchiad cywir o sgiliau hanfodol a dymunol i sicrhau ceisiadau gan garfan ehangach o unigolion;

¹ <https://leadingwalesawards.wales/leadership-in-diversity-inclusion-2019/#ali>

- **Paneli cyfweld amrywiol.** Dylai cyflogwyr mwy sicrhau bod y broses ddethol a chyfweld yn cael ei chynnal gan fwy nag un person. Yn ddelfrydol, dylent gynnwys unigolion o wahanol gefndiroedd i helpu i ddileu rhagfarn;
- **Amrywiaeth o lefel profiad gwaith.** Dylai cyflogwyr chwilio am gyfleoedd i ddarparu profiad gwaith i grŵp mwy amrywiol o unigolion, gan edrych y tu hwnt i'w demograffig cymdeithasol safonol (mae hyn yn cynnwys atal yr arfer o gynnig interniaethau di-dâl neu heb eu hysbysebu);
- **Gwobrwyo a chydabyddiaeth dryloyw a theg.** Dylai cyflogwyr sicrhau bod pob elfen o wobrwyo a chydabyddiaeth, o arfarniadau i fonysau, yn adlewyrchu amrywiaeth hiliol y sefydliad.

Cynrychiolaeth ac arweinyddiaeth wleidyddol

Argymhellion

- Ystyriwch a yw Llywodraeth Cymru yn gallu diwygio Deddf Cydraddoldeb (2010) i ganiatáu i bleidiau gwleidyddol roi 'rhestrau byr BME yn unig' ar waith, fel ymgais i gynyddu cynrychiolaeth ethnig amrywiol yn y Senedd.
- Sicrhewch fod gweithdrefnau casglu ac adrodd data cadarn a digonol ar waith, sy'n gysylltiedig â phob cam o'r broses recriwtio a dethol.
- Gweithredwch mewn ffordd sy'n mynd i'r afael â rhwystrau lefel systemig / sefydliadol at gyfranogi, yn ogystal â rhwystrau ar lefel unigol, megis rhwystrau ariannol.
- Rhowch fecanweithiau ymgysylltu tymor hir ar waith, gan adeiladu ar arferion blaenorol a phresennol, i fynd i'r afael â materion strwythurol a chynyddu cyfranogiad yn y broses wleidyddol.

Ar hyn o bryd, mae dau Aelod o'r Senedd o gefndir Du, Asiaidd neu lleiafrifoedd ethnig, ac nid oes unrhyw fenyw Ddu, Asiaidd na lleiafrif ethnig wedi'i hethol i'r Senedd (Cifuentes, 2020).² Mae cynrychiolaeth gymesur o bobl o gefndiroedd Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig yn helpu i sicrhau bod pryderon polisi yn cael eu clywed

² Roedd tri AS o gefndir Du, Asiaidd neu lleiafrifoedd ethnig, sef 5% o'r cyfanswm (Cifuentes, 2020). Cwtogwyd y nifer i ddau pan fu farw'r AS Mohammed Asghar ym mis Mehefin 2020.

a'u gweithredu, ond bydd hefyd yn helpu trwy ddarparu effaith 'model rôl', gan annog cyfranogiad a dyhead democrataidd amrywiol.

Am ymhell dros ddegawd, bu galwadau am 'restrau byr BME yn unig' (term a ddefnyddir gan Syr Simon Woolley, Cyfarwyddwr *Operation Black Vote*³). Yn aml, mae'r rhain yn cael eu cymharu â 'restrau byr menywod yn unig', a honnir eu bod wedi cynyddu cynrychiolaeth menywod sy'n ymgysylltu â phrosesau democrataidd seneddol a lleol yn ddramatig (Kelly & White, 2016). Mae Syr Simon Woolley, sy'n ymgyrchu dros fwy o gynrychiolaeth wleidyddol ar gyfer cymunedau Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig, yn dadlau bod diffyg cynrychiolaeth yn golygu y bydd deilliannau economaidd a chymdeithasol gwaeth yn parhau i ddifetha cyfleoedd bywyd cymunedau Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig.

"[...] mae diffyg cynrychiolaeth wleidyddol BME yn dieithrio miliynau o bobl rhag ymgysylltu â'r broses ddemocrataidd, peidio â chofrestru i bleidleisio a pheidio â phleidleisio. [...] Cyfrifoldeb arweinwyr y pleidiau yw sicrhau mwy o gynrychiolaeth BME. Nid yw dymuno canlyniadau gwell yn ddigon; rhaid gweithredu ar y geiriau." (Woolley, 2018)

Fel rhan o'i ymgyrch arweinyddiaeth y Blaid Lafur, nododd Syr Keir Starmer er mwyn i'r Blaid fod yn 'wirioneddol gynrychioliadol', byddai'n parhau i wthio am newidiadau i'r gyfraith er mwyn caniatáu i'r Blaid ddewis darpar Aelodau Seneddol o restr fer 'lleiafrifoedd ethnig yn unig' (Yorke, 2020). Mae yna gred glir, yn seiliedig ar lwyddiant rhestrau byrion menywod yn unig, pe bai newidiadau cyfreithiol yn caniatáu 'restrau byrion BME yn unig' y byddai hyn, dros amser, yn cynhyrchu llawer mwy o gynrychiolaeth ac ymgysylltiad gwleidyddol ymysg cymunedau Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig.

Mae *Race Alliance Wales* yn galw ar arweinwyr gwleidyddol i gasglu a chyhoeddi data ethnigrwydd sy'n gysylltiedig â cheisiadau, yn ogystal â phenodiadau i swyddi cyhoeddus a gwleidyddol (*Race Alliance Wales*, 2020). Yn yr un modd, mae'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (EHRC) wedi argymhell y dylai Llywodraeth Cymru a Chomisiwn y Senedd alw ar Lywodraeth y DU i weithredu Adran 106 o Ddeddf Cydraddoldeb 2010 (gan ei gwneud yn ofynnol i bleidiau gwleidyddol gyhoeddi data amrywiaeth ar ymgeiswyr) mewn perthynas ag etholiadau Senedd Cymru (EHRC, 2018). Bydd gweithdrefnau casglu ac adrodd data gwell yn gwella tryloywder, yn meithrin ymddiriedaeth, ac yn gwella hyder o ran y broses wleidyddol.

³ <https://www.obv.org.uk>

Bydd hefyd yn caniatáu i bleidiau gwleidyddol ymyrryd ar y cam priodol, boed ar y pwynt denu ymgeiswyr, neu wrth ddethol a chefnogi ymgeiswyr.

Mae'r rhwystrau at gymryd rhan mewn prosesau gwleidyddol yn cynnwys canfyddiad bod hiliaeth wedi'i hymgorffori yn strwythurau'r wladwriaeth, neu nad oes gan y wladwriaeth yr ewyllys gwleidyddol i newid materion. Os canfyddir bod cyrff etholedig 'ddim i ni', gallai hyn waethygu'r teimlad o waharddiad a lleihau parodrwydd i weithredu. Mae ffactorau unigol, megis diffyg hyder, neu ddiffyg cefnogaeth ariannol, neu'r gallu i ymgyrchu, hefyd yn chwarae rôl (Cifuentes, 2020). Rhaid bod ymdrechion i hyrwyddo amrywiaeth arweinwyr gwleidyddol yn mynd i'r afael â rhwystrau ar y lefelau hyn.

Yn 2007, gweithiodd Cynulliad Cenedlaethol Cymru ac *Operation Black Vote* mewn partneriaeth i gyflawni Cynllun Cysgodi Aelodau'r Cynulliad.⁴ Rhoddwyd cyhoeddusrwydd i'r cynllun fel llwyddiant mawr, gan ennill Gwobr Wleidyddol *Channel 4 / Hansard Society*.⁵ Defnyddiwyd cynlluniau tebyg gan y Senedd yn fwy diweddar (Comisiwn y Senedd, 2020), ac argymhellir mentora a chysgodi fel ffyrdd i gynyddu dealltwriaeth o'r hyn y mae rolau gwleidyddol yn ei olygu (Cifuentes, 2020). Dros amser, gall y mentrau hyn gynyddu cynrychiolaeth ac felly creu 'modelau rôl', gan annog mwy o bobl o gefndiroedd Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig i ymgysylltu â gwleidyddiaeth (Cifuentes, 2020).

Gwerthuso effeithiolrwydd

Argymhellion

- Gwerthuswch ymyriadau i ddarparu gwell dealltwriaeth o'r hyn sy'n gweithio, i bwy a pham.

Mae'r papur hwn wedi tynnu sylw at enghreifftiau o ddulliau o gynyddu amrywiaeth arweinwyr a'u hymrwymiad i amrywiaeth a chynhwysiant y gellid eu gweithredu yng Nghymru. Fodd bynnag, ar hyn o bryd mae diffyg gwerthusiad cadarn o'r hyn sy'n gweithio. Bydd yn bwysig gwerthuso gweithredoedd a weithredir o ganlyniad i Gynllun Gweithredu Cydraddoldeb Hiliol Llywodraeth Cymru, er mwyn sefydlu gwell dealltwriaeth o ba strategaethau sy'n gweithio ai peidio mewn cyd-destun penodol, ac os na, pam. Bydd hefyd yn bwysig sefydlu, rhwng ac o fewn gwahaniaethau grŵp,

⁴ <https://senedd.wales/en/newhome/Pages/newsitem.aspx?itemid=145>

⁵ <https://senedd.wales/en/newhome/Pages/newsitem.aspx?itemid=224>

o ran yr hyn sy'n gweithio, er mwyn sicrhau bod dulliau wedi'u teilwra'n ddigonol - er enghraifft, gallai cynyddu cynrychiolaeth isel iawn cymunedau Sipsiwn, Roma a Theithwyr mewn swyddi arweinyddiaeth yng Nghymru ofyn am ddulliau gwahanol iawn o gymharu â chynlluniau sy'n anelu at gynyddu cynrychiolaeth ymhlith unigolion Duon Prydeinig, oherwydd yr anghenion a'r mathau gwahanol o wahaniaethu sy'n wynebu'r ddau grŵp.

Cyfeirnodau

Academi Wales. (2017). **Arwain yng Ngwasanaeth Cyhoeddus Cymru - fframwaith ymddygiadau ar gyfer uwch arweinwyr.** Ar gael o: <https://bit.ly/2LoJfk0>

Academi Wales. (2018). **Un Gwasanaeth Cyhoeddus Cymru.** Ar gael o: <https://bit.ly/2LN9ekL>

Busnes yn y Gymuned (BITC). (2018). **Race at Work 2018, The Scorecard Report. McGregor-Smith one year on.** Ar gael o: <https://bit.ly/3bHuxz4> (Saesneg yn unig)

Cifuentes, R. (2020). **How can Wales elect a more diverse Senedd?** Sefydliad Materion Cymreig. Ar gael o: <https://bit.ly/3qfcMLq> (Saesneg yn unig)

Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu (CIPD). (2019). **Diversity Management That Works: An evidence-based view.** Ar gael o: <https://bit.ly/39CZsKu> (Saesneg yn unig)

Co-Op Group. (2020). **Our Commitment to Racial Equality and Inclusion.** Ar gael o: <https://bit.ly/3qnZTyG> (Saesneg yn unig)

Dobbin, F., a Kalev, A. (2016). **Spotlight on Building a Diverse Organisation: Why Diversity programs Fail.** Harvard Business Review. Ar gael o: <https://bit.ly/35FKZfs> (Saesneg yn unig)

Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (EHRC). (2014). **Public Sector Equality Duty in Wales: What difference is the Duty making?** Ar gael o: <https://bit.ly/3ifNVoi> (Saesneg yn unig)

Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (EHRC). (2018). **Is Wales Fairer? The state of equality and human rights 2018.** Ar gael o: <https://bit.ly/3sq65bC> (Saesneg yn unig)

Ethnic Dimension Research & Consultancy. (2014). **Identifying and Removing Barriers to Talented BAME Staff Progression in the Civil Service.** Ar gael o: <https://bit.ly/38GDQNO> (Saesneg yn unig)

Green Park. (2020). **Colour of Power 2020.** Ar gael o: <https://bit.ly/3icobsC> (Saesneg yn unig)

Joseph Rowntree Foundation. (2015). **'Entry to, and Progression in, Work'**. Ar gael o: <https://cutt.ly/4jWPYVZ> (Saesneg yn unig)

Kelly, R., and White, I. (2016). **All-women Shortlists**. House of Commons Briefing Paper. Ar gael o: <https://cutt.ly/tjWPxcy> (Saesneg yn unig)

The King's Fund. (2020). **'A long way to go': ethnic minority NHS staff share their stories**. Ar gael o: <https://cutt.ly/yjWPQS1> (Saesneg yn unig)

McGregor-Smith. (2017). **Race in the workplace: The McGregor-Smith review**. Ar gael o: <https://cutt.ly/gjWPUnV> (Saesneg yn unig)

GIG Lloegr. (2017). **Improving through inclusion: Supporting staff networks for black and minority ethnic staff in the NHS**. Ar gael o: <https://cutt.ly/ujWPKDs> (Saesneg yn unig)

GIG Lloegr. (2019a). **Workforce Race Equality Standard 2019 report**. Ar gael o: <https://cutt.ly/PjWPKGr> (Saesneg yn unig)

GIG Lloegr. (2019b). **Workforce Race Equality Standard (WRES): Indicators for the NHS medical workforce**. Ar gael o: <https://cutt.ly/sjWPBdo> (Saesneg yn unig)

Park, M., Price, J., a Taylor-Collins, E. (2020). **Cynyddu amrywiaeth mewn penodiadau cyhoeddus drwy recriwtio**. Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru. Ar gael o: <https://cutt.ly/kjWP8uU>

Price, J., Johnson, C., Tilley, H., a Martin, S. (2020). **Datblygu arweinwyr yn y sector cyhoeddus**. Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru. Ar gael o: <https://cutt.ly/pjWAFn6>

Race Alliance Wales. (2020). **Our Manifesto for an Anti-Racist Wales**. Ar gael o: <https://cutt.ly/BjWAZ4V> (Saesneg yn unig)

Comisiwn y Senedd. (2020). **Amrywiaeth a Chynhwysiant: Adroddiad Blynyddol 2019-20**. Senedd Cymru. Ar gael o: <https://cutt.ly/ojWAPax>

StatsCymru. (2020). **Ethnigrwydd yn ôl ardal a grŵp ethnig**. Ar gael o: <https://cutt.ly/5jWAJV8>

Llywodraeth Cymru. (2016). **Cynllun Cydraddoldeb Strategol ac Amcanion Cydraddoldeb 2016-2020**. Ar gael o: <https://cutt.ly/mjWSqsV>

Woolley, S. (2018). **Does the Labour Party need all-Black shortlists?** 16 Mawrth 2018, Labour List. Ar gael o: <https://cutt.ly/wjWSy8l>

Yorke, H. (2020). **Sir Keir Starmer calls for all-BAME shortlists as he proposes major reforms to make Labour 'truly representative'**. 4 Chwefror 2020, Daily Telegraph. Ar gael o: <https://cutt.ly/ljWSajw>

Llywodraeth Cymru. (2020a). **Nawr yw'r amser i weithredu yn erbyn anghydraddoldeb hiliol: Llywodraeth Cymru yn gosod llwybr ar gyfer newid systemig a chynaliadwy i Gymru**. Datganiad i'r Wasg. 24 Medi 2020. Ar gael o: <https://cutt.ly/PjWSgXh>

Llywodraeth Cymru. (2020b). **Adlewyrchu Cymru wrth Redeg Cymru Strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant ar Gyfer Penodiadau Cyhoeddus yng Nghymru (2020-2023)**. Ar gael o: <https://cutt.ly/PjWSSoX>

Atodiad 1:

Cyfeirnodau at y gyfres adrodd

Dyma'r adroddiad cyntaf mewn cyfres o chwech, gyda phob un yn ffocysu ar faes polisi penodol er mwyn llywio datblygiad y Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Hiliol. Mae'r gyfres o adroddiadau yn cynnwys:

Arday, J. (2020). **Gwella Cydraddoldeb Hiliol ym maes Addysg**. Caerdydd: Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru.

Hatch, S., Woodhead, C., Moriarty, J., Rhead, R., a Connor, L. (2020). **Gwella Cydraddoldeb Hiliol ym maes Iechyd a Gofal Cymdeithasol**. Caerdydd: Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru.

Hatch, S., Woodhead, C., Rhead, R., a Connor, L. (2020). **Gwella Cydraddoldeb Hiliol ym maes Cyflogaeth ac Incwm**. Caerdydd: Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru.

Price, J. (2020). **Gwella Cydraddoldeb Hiliol ym maes Tai a Llety**. Caerdydd: Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru.

Roberts, M. (2020). **Gwella Cydraddoldeb Hiliol ym maes Trosedd a Chyfiawnder**. Caerdydd: Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru.

Showunmi, V., a Price, J. (2020). **Gwella Cydraddoldeb Hiliol ym maes Arweinyddiaeth a Chynrychiolaeth**. Caerdydd: Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru.

Atodiad 2:

Argymhellion cylchol

Argymhellion cylchol	Maes ffocws
Cynlluniau gweithredu cadarnhaol i gynyddu cyfran arweinwyr Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig, o bosibl yn cynnwys trefniadau mentora / cysgodi anffurfiol neu ffurfiol.	Beth sy'n gweithio o ran helpu staff Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig i symud ymlaen at lefelau arweinyddiaeth? Pa mor effeithiol yw mentora ffurfiol neu anffurfiol wrth hwyluso cynnydd?
Ystyriwch rôl diwylliant sefydliadol wrth hwyluso neu rwystro cyfranogiad unigolion Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig ym maes arweinyddiaeth.	Beth sy'n gweithio o ran datblygu diwylliannau sefydliadol gwrth-hiliol a chynhwysol?
Sicrhau ymrwymadau o ran cynhwysiant a chynrychiolaeth ar lefelau uwch sefydliadau.	Sut gall arweinwyr gefnogi cynrychiolaeth a chyfleoedd i unigolion Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig yn eu sefydliad? Beth sy'n gweithio o ran sicrhau bod arweinwyr yn cefnogi'r uchod? ⁶
Sicrhau bod arferion recriwtio a dilyniant wedi'u cynllunio i fod yn gynhwysol ac yn cefnogi ymgeiswyr Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig.	Beth sy'n gweithio o ran recriwtio teg a chyfiawn? Pa gynlluniau sydd wedi bod yn effeithiol o ran cynyddu cynrychiolaeth Ddu, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig ar lefelau uwch reolwyr? (e.e. mentora / cysgodi / rhwydweithio / rhestrau byrion)
Hyrwyddo a darparu modelau rôl ar gyfer pobl Ddu, Asiaidd a lleiafrifoedd	Pa mor effeithiol yw modelau rôl o ran cynyddu uchelgais a llwyddiant ymysg

⁶ Mae hwn yn debyg i argymhelliad yn yr adroddiad 'Cydraddoldeb Hil ym maes Cyflogaeth ac Incwm' (Hatch et al., 2020).

Argymhellion cylchol	Maes ffocws
ethnig, yn enwedig pobl ifanc, a all eu hannog a'u cymell.	pobl ifanc Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig?
Cynyddu cynrychiolaeth wleidyddol trwy ddeddfu ar gyfer rhestrau byr ymgeiswyr Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig yn unig, neu sicrhau bod o leiaf un unigolyn Du, Asiaidd neu leiafrif ethnig ar restrau byr, lle bo hynny'n briodol.	A fyddai rhestr fer Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig yn unig yn cynyddu cynrychiolaeth wleidyddol? <i>Sylwer, nid yw'n eglur a yw'r rhain yn gyfreithlon ar hyn o bryd.</i>
Cynyddu ymgysylltiad gwleidyddol trwy gasglu data ar ymgeiswyr llwyddiannus ac aflwyddiannus, gan weithredu a106 o Ddeddf Cydraddoldeb 2010.	Sut gall arferion casglu data gwell gefnogi mwy o gynrychiolaeth Ddu, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig ym maes arweinyddiaeth wleidyddol?
Cynyddu ymgysylltiad gwleidyddol trwy werthuso arfer presennol ac ymgysylltu'n weithredol â grwpiau sydd heb gynrychiolaeth ddigonol neu grwpiau nad ydynt yn cymryd rhan yn ddigonol.	Pa rwysterau sy'n atal ymgysylltiad Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig yn y broses wleidyddol ar hyn o bryd, a sut y gellir eu goresgyn?
Ymestyn cylch gwaith y cynlluniau cydraddoldeb hiliol cyfredol (e.e. Adlewyrchu Cymru wrth Redeg Cymru) i fwy o gyrff cyhoeddus.	I ba raddau y mae'r cynlluniau cydraddoldeb hil cyfredol yn effeithiol, ac i ba sefydliadau y dylid eu hymestyn?

Manylion yr Awdur

Mae **Dr Victoria Showunmi** yn academydd yng Ngholeg Prifysgol IOE Llundain. Mae ei diddordebau ymchwil ym maes materion rhyw, hil, dosbarth a chyfleoedd cyfartal, gan ganolbwyntio ar y syniad o hunaniaeth ac arweinyddiaeth a chanlyniadau ar gyfer merched Du a menywod ifanc Du.

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

I gael rhagor o wybodaeth, cysylltwch â:

Manon Roberts

Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru

+44 (0) 29 2087 5345

manon.roberts@wcpp.org.uk

OGL This report is licensed under the terms of the Open Government License