



Gwella Cydraddoldeb Hiliol ym maes Arweinyddiaeth a Chynrychiolaeth

Cefndir

Mae Llywodraeth Cymru am gyhoeddi Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Hiliol i fynd i'r afael ag anghydraddoldeb hiliol a chenhedlig strwythurol yng Nghymru (Llywodraeth Cymru, 2020a). Mae'r papur hwn yn crynhoi un o chwe adroddiad luniodd Canolfan Polisiâu Cyhoeddus Cymru i roi tystiolaeth annibynnol ar gyfer paratoi'r cynllun gweithredu. Mae'n trafod tystiolaeth ac argymhellion ar gyfer camau hybu cydraddoldeb hiliol ym maes arwain a chynrychioli.

Cyflwyniad

Mae data ledled y deyrnas yn awgrymu bod 4.7% o uwch reolwyr y sectorau cyhoeddus, preifat a gwirfoddol a 2% o brif weithredwyr cwmnïau'r FTSE 100 yn bobl groenddu, yn Asiaid neu o dras leiafrifol er bod 13% o'r boblogaeth yn perthyn i gefndir o'r fath (Green Park, 2020). Does dim data cyfatebol ar gyfer Cymru gyfan ond mae arwyddion eglur nad oes digon o bobl o dras leiafrifol ymhlith hoelion wyth y wlad. Er enghraifft, dim ond 3% o'r rhai wedi'u penodi i gyff cyhoeddus yn 2018/19 oedd yn dduon, yn Asiaid neu o dras leiafrifol er gwaetha'r ffaith bod 5.8% o boblogaeth Cymru yn perthyn i gefndir o'r fath (Llywodraeth Cymru, 2020b; Ystadegau Cymru, 2020).

Er bod amrywiaeth yn bwysig ymhlith arweinwyr, mae'r un mor bwysig cymryd camau i ofalu bod pob arweinydd, waeth beth fo'i gefndir hiliol neu genhedlig, wedi ymrwymo i hybu cynhwysiant a chydaddoldeb hiliol.

Mae'r papur hwn yn nodi camau i fynd i'r afael ag anghydraddoldeb hiliol ymhlith arweinwyr y wlad ac yn eu harferion. Mae'n trafod camau ynghylch uwch arweinwyr, arweinwyr canolradd ac egin arweinwyr.

Trwy ofalu bod nifer cymesur o bobl groenddu, Asiaid a rhai o dras leiafrifol ymhlith yr arweinwyr, bydd pryderon am bolisiau yn cael eu clywed a'u lleddfu a bydd darpar arweinwyr o gefndir o'r fath yn cael eu hysgogi fel y bydd y ddysgl yn wastad o ran cyfranogi democrataidd a dyheadau.

Ymrwymiad arweinwyr a meddylfryd sefydliadau

Mae ymchwil yn dangos yn gyson y bydd unrhyw ymdrechion i ehangu natur amryfal to'r arweinwyr yn ofer oni bai eu bod wedi'u hategu gan gamau go iawn ymhlith hoelion wyth sefydliadau ynghyd â fframwaith ar gyfer gweithredu cadarnhaol (e.e. GIG Lloegr, 2019). Ystyr hyn, yn y bôn, yw cymryd camau er mwyn:

- Mynnu i arweinwyr fod yn fwy atebol am gynyddu amrywioldeb.

- Gofalu bod yr uwch reolwyr i gyd yn cydio yn yr ymdrech i gynyddu a hybu amrywioldeb.
- Newid meddylfryd pob sefydliad i hybu amrywioldeb a chynhwysiant.
- Hwyluso natur amryfal arweinwyr ar bob lefel o'r sefydliad.
- Meithrin to amryfal o arweinwyr galluog ar gyfer y dyfodol.

Argymhellion

- Gofalu bod arweinwyr y sector cyhoeddus yn ymrwymo i gynyddu amrywioldeb a chynhwysiant yn eu sefydliadau, eu dwyn i gyfrif am hynny ac annog cwmnïau preifat a mudiadau gwirfoddol i gymryd camau cyffelyb.
- Cyflwyno gweithdrefnau i gryfhau cefnogaeth arweinwyr a rheolwyr dros gynyddu amrywioldeb megis sefydlu fframwaith strategol, hybu timau amryfal, cyhoeddi adroddiadau o ddangosyddion cydraddoldeb hiliol a chysylltu targedau ag anawsterau a phrofiadau beunyddiol.
- Ymrwymo i feithrin agweddau mwy cynhwysol ac amryfal mewn sefydliadau gan gydnabod y bydd angen amser i wneud hynny yn sgîl meithrin egwyddorion newydd a ffyrdd newydd o arwain.

Cynnydd a chymorth gyrfaol

I gynyddu nifer yr arweinwyr croenddu, Asiaidd a lleiafrifol eu tras, bydd angen cymorth parhaol er cynnydd eu gyrfaeodd am fod gan sawl sefydliad brotocol paratoi olynwyr mewnol yn ogystal â threfn denu ymgeiswyr allanol. Trwy ofalu bod pobl groenddu, Asiaid a rhai o dras lleiafrifol yn cael cyrraedd lefelau uwch yn ystod eu gyrfaeodd, bydd rhagor ohonyn nhw ymhlith y rheolwyr ac, yn y pen draw, ymhlith yr arweinwyr.

Argymhellion

Gofalu bod cyfleoedd i ddatblygu'n broffesiynol a llwybrau cynnydd gyrfaol yn rhai eglur a ffurfiol sy'n hysbys iawn ar draws sefydliadau.

- Cymeradwyo'r defnydd o rwydweithiau mentora, mentora yn ôl, hyfforddi personol a helpu staff cenhedlig ynghyd â mathau mwy strwythuredig o gymorth ar gyfer cynnydd gyrfaol megis adnabod gweithwyr addawol yn gynnar a phennu targedau.
- Rhoi cyfrifoldeb ar arweinwyr am gynrychiolaeth well trwy gamau megis nawdd aelodau'r bwrdd neu amcanion amrywioldeb mewn adolygiadau blynyddol.
- Casglu, monitro a chyhoeddi data ar ddenu, cadw a dyrchafu staff ar bob lefel yn ôl tras a chefnidir cenhedlig, ynghyd â nodweddion gwarchodedig eraill.

Recriwtio

Gall newid arferion recriwtio fod yn ffordd werthfawr o gynyddu amrywioldeb mewn sefydliadau. Gall helpu i baratoi olynwyr uwch arweinwyr yn ogystal â denu ymgeiswyr allanol am swyddi uwch. Mae'r Comisiwn dros Gydraddoldeb a Hawliau Dynol wedi rhoi enghreifftiau (EHRC, 2014).

Er enghraifft, ar ôl dadansoddi data am ei staff, gwelodd Asiantaeth y Trwyddedu Gyrwyr a Cherbydau nad oedd ganddi ddigon o weithwyr croenddu, Asiaidd neu lleiafrifol eu tras. Ymgynghorodd â charfanau trasau lleiafrifol lleol a dysgu na fyddai darpar ymgeiswyr am swyddi yn yr asiantaeth yn deall y cymwyseddau priodol o reidrwydd. Yn ymateb i hynny, cynhaliodd ffair swyddi i bobl groenddu, Asiaid a'r rhai o dras lleiafrifol ynghyd â gweithdai i hysbysu pobl yn well am y cymwyseddau perthnasol.

Argymhellion

- Gofalu bod arferion denu gweithwyr yn hybu ac yn hwyluso gweithlu amryfal ei natur trwy nifer o ffyrdd megis pecynnau ymgeisio clir eu hiaith sy'n hysbys iawn, dileu enwau a chefnidir pobl ar eu ceisiadau, rhestrau byrion o ymgeiswyr amryfal eu cefndir a phaneli cyffelyb i'w cyfweld.
- Gofalu bod gofynion swyddi a phrosesau denu gweithwyr yn asesu'r ymroddiad a'r gallu i hybu cynhwysiant ac amrywioldeb ym mhob rôl arwain a rheoli, nid dim ond rhai adnoddau dynol.
- Cynnal a hyrwyddo proses meithrin to amryfal o ymgeiswyr trwy ymgysylltu â chymunedau, ysgolion, colegau a phrifysgolion yn ogystal â hyrwyddo amrywioldeb ynghylch profiad gwaith gan gynnwys rhoi'r gorau i gyfleoedd sydd heb gyflog a'r rhai sydd heb eu hysbysebu.

Cynrychioli ac arwain gwleidyddol

Mae dau aelod o'r Senedd yn perthyn i gefndir croenddu, Asiaidd neu leiafrif genhedlig ar hyn o bryd a does yr un ferch o gefndir o'r fath wedi'i hethol yn aelod hyd yma (Cifuentes, 2020). Trwy ofalu bod nifer cymesur o bobl groenddu, Asiaid a rhai o dras leiafrifol ymhlith yr arweinwyr, bydd pryderon am bolisïau yn cael eu clywed a'u lleddfu a bydd darpar arweinwyr o gefndir o'r fath yn cael eu hysgogi fel y bydd y ddysgl yn wastad o ran cyfranogi democrataidd a dyheadau.

Argymhellion

- Ystyried a all Llywodraeth Cymru ddiwygio Deddf Cydraddoldeb 2010 i adael i bleidiau gwleidyddol hybu amrywioldeb yn y Senedd trwy restrau byr o ymgeiswyr croenddu neu leiafrifol eu tras.
- Gofalu bod data cadarn a digonol yn cael eu casglu a'u cyhoeddi ynghylch pob cam

o brosesau denu a dethol ymgeiswyr ar gyfer swyddi cyhoeddus a gwleidyddol.

Cymryd camau ar gyfer chwalu meini tramgwydd cyfundrefnol sy'n rhwystro pobl rhag cymryd rhan mewn gwleidyddiaeth (megis cyfleoedd sydd heb eu hysbysebu neu'r dyb nad yw'r wladwriaeth yn fodlon newid y sefyllfa) yn ogystal â phroblemau unigol megis diffyg arian.

- Sefydlu gweithdrefnau ymgysylltu hirdymor i wella arferion blaenorol a phresennol, megis Cynllun Cysgodi Aelodau'r Cynulliad, i ddatrys problemau strwythurol a chynyddu nifer y bobl sy'n cymryd rhan yn y broses wleidyddol.

Gwerthuso effeithiolrwydd

Mae'r papur hwn wedi tynnu sylw at amryw ffyrdd ymarferol o hybu amrywioldeb ymhlith arweinwyr a chryfhau a'u hymrwymiad i amrywioldeb a chynhwysiant. Mae effeithiolrwydd y cyfryw ffyrdd heb ei werthuso'n gadarn eto, fodd bynnag. Bydd yn bwysig gwerthuso camau a gymerir o ganlyniad i Gynllun Gweithredu Cydraddoldeb Hiliol Llywodraeth Cymru i ddeall yn well a yw strategaethau'n llwyddo neu'n methu mewn cyddestun penodol a'r rhesymau dros unrhyw fethiant.

Argymhellion

- Gwerthuso camau er mwyn deall yn well beth sydd o les i bwy a pham.

Llyfryddiaeth

Cifuentes, R. (2020). **How can Wales elect a more diverse Senedd?** Sefydliad Materion Cymru.

<https://www.iwa.wales/agenda/2020/05/how-can-wales-elect-a-more-diverse-senedd/>

Y Comisiwn dros Gydraddoldeb a Hawliau Dynol (2014). **Public Sector Equality Duty in Wales: What difference is the Duty making?**

<https://www.equalityhumanrights.com/ga/publication-download/public-sector-equality-duty-wales-what-difference-duty-making>

Green Park. (2020). **Colour of Power 2020**.
<https://thecolourofpower.com/>

GIG Lloegr. (2019a). **Workforce Race Equality Standard 2019 report**.
<https://www.england.nhs.uk/about/equality/equality-hub/equality-standard/workforce-race-equality-standard-2019-report/>

Ystadegau Cymru. (2020). **Ethnigrwydd yn ôl ardal a grŵp ethnig**.
<https://statswales.gov.wales/Catalogue/Equality-and-Diversity/Ethnicity/ethnicity-by-area-ethnicgroup>

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. 24ain Medi 2020.
<https://gov.wales/now-time-action-racial-inequality-welsh-government-lays-out-route-systemic-and-sustainable-change>

Llywodraeth Cymru. (2020b). **Adlewyrchu Cymru wrth Redeg Cymru: Strategaeth amrywiaeth a chynhwysiant ar gyfer penodiadau cyhoeddus (2020-2023)**.
<https://gov.wales/sites/default/files/publications/2020-02/diversity-and-inclusion-strategy-for-public-appointments-2020-2023.pdf>

Rhagor o wybodaeth

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

Ynglŷn â Chanolfan Polisi Cyhoeddus Cymru

Yma yn y Ganolfan, rydym yn cydweithio gydag arbenigwyr polisi blaenllaw er mwyn darparu tystiolaeth o ansawdd uchel a chyngor annibynnol i weinidogion, y gwasanaeth sifil a gwasanaethau cyhoeddus Cymru sydd yn eu helpu i wella penderfyniadau polisi a deilliannau.

Mae'r Ganolfan, sydd wedi ei hariannu gan y Cyngor Ymchwil Economaidd a Chymdeithasol

a Llywodraeth Cymru, wedi ei lleoli ym Mhrifysgol Caerdydd ac mae'n rhan o Rwydwaith Beth Sy'n Gweithio y DU.

I gael mwy o wybodaeth, cysylltwch â:

Dr Jack Price

+44 (0)29 2087 5345

jack.price@wcpp.org.uk

Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru

Prifysgol Caerdydd, 10/12 Plas yr Amgueddfa, Caerdydd, CF10 3BG



www.wcpp.org.uk/cy



029 2087 5345



info@wcpp.org.uk



@WCfPP

