



Cynyddu amrywiaeth mewn penodiadau cyhoeddus

Pam mae amrywiaeth mewn penodiadau cyhoeddus yn bwysig

Gwneir oddeutu 100 o benodiadau bob blwyddyn gan neu ar ran gweinidogion Llywodraeth Cymru i fyrdau dros 54 o gyrff cyhoeddus. Ar hyn o bryd, mae ymgeiswyr Du, Asiaidd a Lleiafrifol Ethnig a phobl ag anabledd wedi'u tangynrychioli ar y byrddau hyn.

Nod strategaeth Llywodraeth Cymru, 'Adlewyrchu Cymru wrth Redeg Cymru' (Llywodraeth Cymru, 2020) yw bod byrddau cyrff cyhoeddus yn adlewyrchu'r cymunedau a wasanaethant.

Dylai'r broses recriwtio gael ei defnyddio i gynhyrchu cyflenwad hirdymor o unigolion medrus yn hytrach nag fel cystadleuaeth un-tro am swydd.

Mae hyn yn bwysig gan fod cyrff cyhoeddus yn dylanwadu'n sylweddol ar fywydau pobl, a dylent felly ddeall y materion sy'n effeithio arnynt. Mae byrddau amrywiol hefyd yn gwneud y mwyaf o'r dalent sydd ar gael ac yn helpu i osgoi 'meddwl grŵp' (Sealy et al., 2009: 5).

Materion system gyfan

Mae yna risg fod unrhyw raglenni neu fentrau i gefnogi grwpiau a dangynrychiolir i mewn i benodiadau cyhoeddus yn awgrymu bod angen i'r ymgeisydd newid i gydweddu â'r system, yn hytrach nag i'r gwrthwyneb. Mae llawer o bobl yng Nghymru ag anableddau ac o gefndiroedd lleiafrifol ethnig sydd eisoes 'yn barod ar gyfer bwrdd'. Gallai mynd i'r afael â materion system gyfan gynyddu amrywiaeth mewn penodiadau cyhoeddus yn sylweddol drwy:

- Gynyddu ymwybyddiaeth o gyrff cyhoeddus a'u rôl ym mywyd Cymru.
- Gweithio gyda byrddau i fynd i'r afael â diffyg hyder neu amharodrwydd i drafod materion amrywiaeth.
- Gwella'r dystiolaeth ar ddulliau targedig o gynyddu amrywiaeth o ran hil, anabledd a'r trawstoriad o nodweddion gwahanol.



Dylunio rôl

Gall disgrifiadau swydd effeithio ar bwy sy'n gwneud cais. Dylid defnyddio iaith yn ofalus oherwydd gall rhai hysbysebion swydd wneud i rai ymgeiswyr deimlo 'nad yw penodiadau cyhoeddus iddyn nhw'.

Byddai cydnabod y profiad sydd ei angen i fod yn aelod o fwrdd y tu hwnt i brofiad ar lefel uwch neu brofiad bwrdd yn ehangu'r gronfa o ymgeiswyr, gan alluogi darpar arweinwyr i ennill profiad. Mae hyn yn golygu gwerthfawrogi'r rheini sydd â phrofiad bywyd o anghydraddoldeb, profiad o weithio mewn cymunedau, a phrofiad o amrywiaeth eang o ddiwydiannau.

Gall gofyn am CV fod yn rhwystr i'r rheini nad oes ganddynt hanes gwaith 'traddodiadol', fel y rheini yr oedd angen amser i ffwrdd arnynt ar gyfer cyfrifoldebau gofalu neu am resymau iechyd.

Mae hefyd yn bwysig cydnabod bod rhagfarn yn aml yn amlwg ac y dylid ei henwi - fel hiliaeth, neu abliaeth, er enghraifft - yn hytrach na'i 'hesgusodi' fel rhywbeth diarwybod.

Gall cyflogau isel effeithio'n anghymesur ar grwpiau a dangynrychiolir. Fodd bynnag, mae angen ymdrin yn ofalus â'r iaith a'r broses ymgeisio i sicrhau bod pobl yn teimlo'n gyfforddus yn hawlio lwfansau.

Gall amodau gwaith hyblyg, fel yr opsiwn o weithio o bell ac amrywio amser a lleoliad cyfarfodydd, wneud byrddau'n fwy hygyrch.

Hysbysebu a chodi ymwybyddiaeth

Gall digwyddiadau gwybodaeth roi cyhoeddusrwydd i rolau bwrdd, gwneud y broses ymgeisio'n gliriach ac annog ymgeiswyr

o amrywiaeth o gefndiroedd i wneud cais. Dylai digwyddiadau osgoi atgyfnerthu ystrydebau ynghylch grwpiau a dangynrychiolir.

Mae lle caiff rolau eu hysbysebu yn bwysig. Gall ymgyrchoedd recriwtio gael eu targedu mewn cyfryngau arbenigol neu gymunedol.

Gall defnyddio rhwydweithiau anffurfiol i recriwtio allgáu grwpiau a dangynrychiolir nad ydynt yn rhan o'r rhwydweithiau hynny (Ogbonna, 2019). Ond gall targedu rhwydweithiau amrywiol arbenigol gael effaith i'r gwrthwyneb. Mae yna asiantaethau chwilio arbenigol sy'n canolbwyntio ar gynyddu amrywiaeth ar lefel lywodraethu, fel Byrddau Cynhwysol.

Gall clywed gan arweinwyr o gefndiroedd gwahanol helpu i gynyddu ceisiadau gan ymgeiswyr o grwpiau a dangynrychiolir. Mae'n bwysig fod modelau rôl o'r fath hefyd yn rhannu'r heriau maent wedi'u hwynebu.



Mentora a hyfforddi

Dylai'r broses recriwtio gael ei defnyddio i gynhyrchu cyflenwad hirdymor o unigolion medrus yn hytrach nag fel cystadleuaeth un-tro am swydd.

Gall rhaglenni hyfforddi am ddim helpu darpar ymgeiswyr. Mae rhaglen Beyond Suffrage Social Practice ENT yn cynnwys rhaglen hyfforddi i gefnogi menywod croenliw i ddoed yn ymddiriedolwyr yn y sector gwirfoddol. Gallai hefyd fod yn ofynnol i gyrrff cyhoeddus gynnig cyfleoedd cysgodi neu arsylwi bwrdd i gefnogi

darpar ymgeiswyr i fagu'r hyder i ymuno â bwrdd.

Gall mentora, hyfforddiant a chymorth gan gymheiriaid, fel yr hyn a gynigir gan raglen hyfforddi ymddiriedolwyr 10 Years' Time, helpu darpar ymgeiswyr ac ymgeiswyr sy'n 'methu o drwch blewyn'. Byddai rhaglenni o'r fath i'r rheini o grwpiau a dangynrychiolir yn ffurfioli'r hyn sydd eisoes yn digwydd yn anffurfiol i grwpiau breintiedig.

Rhagfarn ddiarwybod

Er bod rhagfarn ddiarwybod yn aml yn cael ei thaclo drwy hyfforddiant, dim ond effaith wan ar agweddau mae hyn yn ei chael ac, at hynny, cyswllt gwan sydd rhwng agweddau ac ymddygiadau (Atewologun et al., 2018; CIPD 2019). Felly, nid strategaethau i daclo rhagfarn ddiarwybod ar lefel unigol yw'r ffordd fwyaf effeithiol o gynyddu amrywiaeth ar fyrddau o bosib.



Mae hefyd yn bwysig cydnabod bod rhagfarn yn aml yn amlwg ac y dylid ei henwi - fel hiliaeth, neu abliaeth, er enghraifft - yn hytrach na'i 'hesgusodi' fel rhywbeth diarwybod.

Gall gwneud ceisiadau'n ddiennw drwy ddileu manylion personol (fel enwau, diddordebau personol ac addysg) helpu i leihau rhagfarn, ond nid yw hyn o reidrwydd yn trosi'n gynrychiolaeth well (Rinne, 2018).

Technegau cyfweld

Dylai paneli cyfweld weithredu mewn ffordd agored a 'hael' (Dadas, 2018) drwy, er enghraifft:

- Sicrhau bod y panel cyfweld yn amrywiol ac yn cynnwys aelodau o grwpiau a dangynrychiolir.
- Cynnig dewis i gyfweleion o ran fformat cyfweiliad, gan hefyd sicrhau bod ymgeiswyr yn cael eu trin yn deg.
- Rhoi'r cwestiynau ymlaen llaw.
- Sicrhau bod cyfweiliadau'n hygyrch drwy gysylltu â chyfweleion yn rhagweithiol i gynnig addasiadau.
- Gwella canfyddiadau o Hyder Anabledd a sicrhau bod ymgeiswyr anabl sy'n bodloni meini prawf hanfodol bob amser yn cael eu rhoi ar y rhestr fer o dan y cynllun hwn.

Y broses ddethol

Dylid bod yn ofalus i beidio â phenodi pobl sy'n debyg i aelodau'r panel (rhagfarn mewn grŵp). I osgoi hyn gellid penderfynu ar benodiadau i'r bwrdd drwy loteri (Carson a Lubensky, 2009) neu drwy osod cwtotâu.

Dylai byrddau asesu i ba raddau maen nhw'n adlewyrchu'r cymunedau maen nhw'n eu gwasanaethu a'u diffygion o ran sgiliau, profiadau ac asedau.

I ddarpar ymgeiswyr anabl, dylai rhaglenni fod yn seiliedig ar ddealltwriaeth eang a chynhwysol o anabledd a bod yn hygyrch i'r rheini ag 'anabledau cudd', nid dim ond anabledau gweladwy.

Gall sefydliadau weithiau fod yn amharod i roi adborth i ymgeiswyr aflwyddiannus o grwpiau a dangynrychiolir, gan eu bod yn ofni cael eu cyhuddo o wahaniaethu. Ond mae'n hanfodol bod pob ymgeisydd yn derbyn adborth trylwyr a gonest i'w helpu i ddeall sut y gall wella ar gyfer ceisiadau yn y dyfodol.

Cefnogaeth ar ôl penodi

Dylai cefnogaeth barhau ar ôl i ymgeisydd gael ei benodi i rôl bwrdd, megis drwy raglenni mentora a hyfforddi. Mae Changing the Chemistry yn rhedeg sesiynau rheolaidd i aelodau bwrdd newydd. Mae llawer yn profi hiliaeth ac abliaeth o hyd ar fyrddau, a gallant brofi syndrom twyllwr. Mae risg y gallai fod disgwyliad i aelodau bwrdd o grwpiau a dangynrychiolir gynrychioli'r grŵp hwnnw, sy'n faich annheg. Dylai gwaith hefyd gael ei wneud gydag aelodau presennol o'r bwrdd i helpu i feithrin diwylliant bwrdd cynhwysol.

Argymhellion

I wneud y system penodiadau cyhoeddus yng Nghymru yn fwy cynhwysol, dylai cymunedau a dangynrychiolir helpu i lywio'r aiddyluniad.

Argymhellir cyfres o fesurau:

- Dylai byrddau asesu i ba raddau maen nhw'n adlewyrchu'r cymunedau maen nhw'n eu gwasanaethu a'u diffygion o ran sgiliau, profiadau ac asedau, a datblygu cynllun olyniaeth.
- Dylai cyflogau ar gyfer rolau bwrdd fod yn uwch, a dylai telerau ac amodau fod yn fwy hyblyg.
- Asesu ymgeiswyr ar ddyhead a gweledigaeth, nid dim ond ar waith neu brofiad bwrdd blaenorol ac addysg, i gydnabod amrywiaeth ehangach o brofiadau gwerthfawr.
- Gofyn am geisiadau dienw, defnyddio amrywiaeth ehangach o fformatau cyfweld hygyrch a chael aelodau panel sy'n adlewyrchu cymunedau'r byrddau

maen nhw'n eu gwasanaethu ac sydd wedi'u hyfforddi ar faterion cydraddoldeb.

- Sicrhau bod gan Weinidogion wybodaeth am amrywiaeth byrddau ar y pryd, fel y gallant ystyried hyn wrth wneud penderfyniadau recriwtio.
- Cynnig adborth adeiladol a manwl i bob ymgeisydd aflwyddiannus a chefnogi ymgeiswyr sy'n 'methu o drwch blewyn' i ailymgeisio.
- Cynnig cyfleoedd cysgodi, cysylltu ymgeiswyr â modelau rôl o grwpiau a dangynrychiolir a chynnig lle i drafod unrhyw rwystrau.
- Cynnig mentora i'r rheini sy'n newydd i fyrddau cyhoeddus a'r rheini sydd eisoes yn gwasanaethu ar fyrddau.
- Cefnogi pob aelod bwrdd i eirioli ar faterion amrywiaeth a chynhwysiant.



Ffynonellau

Atewologun, D., Cornish, T., a Tresh, F. (2018). **Unconscious bias training: An assessment of the evidence for effectiveness.** Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol Cafwyd o https://www.ucd.ie/equality/t4media/ub_an_assessment_of_evidence_for_effectiveness.pdf

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

CIPD. (2019). **Diversity Management That Works: An evidence-based view**. Cafwyd o <https://www.cipd.co.uk/knowledge/fundamentals/relations/diversity/managementrecommendations>

Dadas, C. (2018). **Interview Practices as Accessibility: The Academic Job Market**. Composition Forum, 39. Cafwyd o <http://compositionforum.com/issue/39/interviewpractices.php>

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), tud. 309-327

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? Cafwyd o <https://dspace.lib.cranfield.ac.uk/handle/1826/5267>

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

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

I ddarganfod mwy

Am adroddiadau llawn gweler:

Taylor-Collins, E. a Park, M. (2020). [Cynorthwyo grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol i gael penodiadau cyhoeddus](#). Caerdydd: Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru

Park, M., Price, J., a Taylor-Collins, E. (2020). [Cynyddu amrywiaeth mewn penodiadau cyhoeddus drwy recriwtio](#). Caerdydd: Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru

Ynglŷn â Canolfan 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:

Emma Taylor-Collins


+44 (0)2920 870738

emma.taylor-collins@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

