



Llywodraeth Cymru
Welsh Government

www.llyw.cymru

Cais am Dystiolaeth – Crynodeb o'r Ymatebion

Sicrhau bod rhagor o fenywod a grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol yn gwasanaethu ar Fyrddau yn y Sector Cyhoeddus

Ionawr 2016

Cynnwys

	Tudalen
Cyflwyniad	2
Cefndir	2
Ymarfer Cais am Dystiolaeth	2
Crynodeb o'r Ymatebion	3
Manteision	3
Heriau/Rhwystrau	5
Sut i annog rhagor o bobl i wneud cais i fod yn aelodau o Fyrddau	6
Deddfwriaeth	7
Cwotâu statudol	7
Amrywiaeth economaidd-gymdeithasol ac ymgysylltu â'r gymuned	9
Y camau nesaf	9
Llyfryddiaeth	10
Atodiad A: Holiadur Cais am Dystiolaeth	13
Atodiad B: Tabl data	15

Cais am Dystiolaeth – Adroddiad Cryno

Sicrhau bod rhagor o fenywod a grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol yn gwasanaethu ar Fyrddau yn y Sector Cyhoeddus

Cyflwyniad

Ar 5 Hydref 2015, lansiodd y Gweinidog Cymunedau a Threchu Tlodi Gais am Dystiolaeth ar sicrhau bod rhagor o fenywod a grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol yn gwasanaethu ar Fyrddau yn y Sector Cyhoeddus.

Nod y Cais am Dystiolaeth oedd cynyddu ein dealltwriaeth o'r heriau a'r rhwystrau sy'n atal grwpiau penodol rhag gwasanaethu ar Fyrddau yn y Sector Cyhoeddus, a'r mesurau i fynd i'r afael â hyn sydd wedi bod yn llwyddiannus yng Nghymru ac mewn gwledydd eraill. Bydd hyn yn cynorthwyo Llywodraeth Cymru i ddatblygu ymateb Cymreig i'r broblem ar sail gref o dystiolaeth fydd yn sicrhau ymateb rhesymol a chymesur i anghydraddoldeb yn y broses benodi.

Cefndir

Mae Gweinidogion yn ymrwymo i gynyddu amrywiaeth ein Byrddau yn y Sector Cyhoeddus a sicrhau Byrddau yn y Sector Cyhoeddus sy'n gynrychioliadol o'r bobl maen nhw'n eu gwasanaethu. O gynyddu nifer y menywod a phobl o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol, gall Gweinidogion a'r cyhoedd fod yn hyderus bod pobl ag amrywiaeth o ran profiad a safbwyntiau yn cael bod yn rhan o'r broses gwneud penderfyniadau.

Mae Gweinidogion wedi mabwysiadu agwedd ragweithiol, benderfynol at gynyddu amrywiaeth ar Fyrddau yn y Sector Cyhoeddus yng Nghymru ac fe wyddom fod cynnydd wedi'i wneud. Er enghraifft mae cynrychiolaeth o blith menywod wedi cynyddu o 35% ym mis Ebrill 2012 i 38% ym mis Ebrill 2015 ar ein Cyrff Gweithredol a Noddir gan Lywodraeth Cymru. Er bod cynnydd yn cael ei wneud o ran cydraddoldeb rhywiau ar ein Byrddau, mae'r newid yn dal i fod yn araf, ac nid yw'n gyson ar draws yr holl Gyrff Cyhoeddus, gyda chynnydd mewn cynrychiolaeth o blith menywod yn gallu syrthio'n ôl o flwyddyn i flwyddyn. Mae diffyg cynrychiolaeth ddigonol yn dal i fodoli ymhlith grwpiau eraill.

Cafodd tabl data'n amlinellu cynrychiolaeth o blith menywod, pobl ddu a lleiafrif ethnig a phobl anabl ar Fyrddau yn y Sector Cyhoeddus ym mis Ebrill 2015 ei gynnwys gyda'r Cais am Dystiolaeth (gweler Atodiad B).

Yr Ymarfer Cais am Dystiolaeth

Lansiwyd yr ymarfer Cais am Dystiolaeth ar 5 Hydref 2015 gan barhau am wyth wythnos, a dod i ben ar 27 Tachwedd 2015. Lluniwyd holiadur (Atodiad A) i helpu i ffurfio'r ymatebion. Fodd bynnag nid oedd gofyn i'r ymatebwyr ateb y cwestiynau hynny'n benodol ac roedd croeso i gyflwyniadau mewn unrhyw fformat. Anfonwyd gwahoddiadau i ymateb at randdeiliaid a chyhoeddwyd y llythyr cychwynnol, yr holiadur a'r tabl data ar wefan Llywodraeth Cymru. Roedd yr holl ddogfennau ar gael yn Gymraeg a Saesneg. Cafwyd un ar hugain o ymatebion ysgrifenedig.

Trefnwyd dwy sesiwn o amgylch y bwrdd i wahodd cyrff oedd yn canolbwyntio ar fenywod a chyrff oedd yn canolbwyntio ar grwpiau eraill heb gynrychiolaeth ddigonol i rannu eu profiad a thystiolaeth am amrywiaeth ar Fyrddau yn y Sector Cyhoeddus. Roedd un sesiwn yn canolbwyntio'n benodol ar gydraddoldeb rhwng y rhywiau a daeth naw cynrychiolydd o gyrff oedd yn canolbwyntio ar fenywod, aelodau bwrdd ac ymchwilyr. Roedd yr ail sesiwn yn canolbwyntio ar amrywiaeth ehangach, a daeth wyth cynrychiolydd o gyrff yn canolbwyntio ar amrywiaeth ac ymchwilyr.

Isod ceir rhestr o bawb a gyfrannodd at y Cais am Dystiolaeth, drwy gyflwyno ymateb ysgrifenedig a/neu ddod i un o'r digwyddiadau o amgylch y bwrdd.

Adele Baumgardt, Adele Baumgardt Consultancy a Chwaraeon Cymru	Llywydd Cynulliad Cenedlaethol Cymru
Amgueddfa Cymru	Sarah Woodall
Prifysgol Caerdydd	Cyngor Hil Cymru
Cyngor Gofal Cymru	Stonewall Cymru
Sefydliad Tai Siartredig Cymru	Tai Pawb
Chwarae Teg	Prifysgol De Cymru
Comisiwn Dylunio Cymru	Prifysgol Gorllewin Lloegr
Diverse Cymru	Canolfan Entrepreneuriaeth Cymru
Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol	Swyddogion Llywodraeth Cymru
Ffederasiwn y Busnesau Bach	Democratiaid Rhyddfrydol Cymru
Lindsey Haveland	Cymdeithas Llywodraeth Leol Cymru
Comisiwn Ffiniau a Democratiaeth Leol Cymru	Women Count
Cyfoeth Naturiol Cymru	Merched yn Gwneud Gwahaniaeth
Grŵp Cydraddoldeb Sector Cyhoeddus Gogledd Cymru	Rhwydwaith Cydraddoldeb Menywod Cymru
Comisiynydd Pobl Hŷn Cymru	Youth Cymru

Crynodeb o'r Ymatebion

Ceir rhestr lawn o'r dystiolaeth a ddaeth i law yn y llyfryddiaeth. Isod ceir crynodeb o rai o'r pwyntiau allweddol yn y dystiolaeth dan yr un penawdau ag a ddefnyddiwyd yn holiadur y Cais am Dystiolaeth, gan gynnig amlinellid o'r dadleuon a osodwyd gan y dystiolaeth ac amlygu canfyddiadau adroddiadau unigol.

Manteision

Cafwyd llawer o dystiolaeth am fanteision mwy o amrywiaeth o ran rhywiau ar fyrddau, gan adlewyrchu'r cyfoeth o lenyddiaeth sydd ar gael.

Cyfeiriodd nifer o ymatebwyr at adolygiad¹ yr Arglwydd Davies o amrywiaeth o ran rhywiau ar fyrddau preifat, lle mae'n dadlau bod bwrdd mwy amrywiol yn arwain at well penderfyniadau. Ategir y farn hon mewn astudiaethau² a ganfu fod grwpiau mwy amrywiol yn gwneud yn well wrth rannu gwybodaeth ac ystyried safbwyntiau gwahanol

¹ Yr Arglwydd Davies o Abersoch (2011) *Women on boards*

² <http://www.scientificamerican.com/article/how-diversity-makes-us-smarter/> Cyrchwyd 08/12/2015

na grwpiau homogenaidd, gan gasglu felly bod amrywiaeth yn annog gwaith caled a chreadigrwydd. Er enghraifft, pan roddwyd tasgau dirgelwch llofruddiaeth i grwpiau bach o fyfyrwyr gyda phob aelod yn cael cliwiau pwysig nad oedd neb ond nhw yn eu gwybod, canfuwyd fod grwpiau amrywiol o ran hil yn perfformio'n sylweddol well na grwpiau homogenaidd. Canfu arbrawf arall fod papurau academiaidd a ysgrifennwyd gan grwpiau ag amrywiaeth ethnig yn derbyn mwy o gyfeiriadau na rhai a ysgrifennwyd gan awduron o'r un grŵp ethnig. Roedd yr un peth yn wir am amrywiaeth daearyddol, yn ôl cyfeiriadau'r awduron, ac amrywiaeth deallusol, yn ôl y mesur o gyfeirnodau a ddefnyddiwyd.

Ceir tystiolaeth sylweddol hefyd sy'n awgrymu cyswllt rhwng gwell amrywiaeth o ran rhyw ar lefel bwrdd a pherfformiad corfforaethol. Cyfeiriodd un adroddiad a luniwyd i gynorthwyo i ddangos yr achos busnes dros amrywiaeth³ at saith deg un o astudiaethau unigol ar y manteision i fusnesau o gael amrywiaeth o ran rhyw.

Cynhaliwyd rhywfaint o ymchwil i ganfod a yw cael menywod ar fyrddau corfforaethol yn newid dynameg y bwrdd. Mewn cyfweiliad ar gyfer astudiaeth y Fforwm Llywodraethu Corfforaethol Byd-eang "*Women on boards: A conversation with male directors*"⁴, dywedodd Jaspal Bindra, cyfarwyddwr o India sydd wedi gwasanaethu fel rhan o leiafrif gwrywaidd ar fwrdd â mwyafrif benywaidd:

"Drwy fod yn un o leiafrif, rwyf i'n teimlo'n fwy ymwybodol o'r hyn rwyf i am ei ddweud a sut. Mae'n debygol fy mod yn fwy meddylgar ac yn llai nerthol."⁵

Mae hyn yn awgrymu y gallai'r nodwedd hon, a gysylltir yn aml â menywod ar fyrddau⁶, mewn gwirionedd fod yn fwy gwir am aelodau o grwpiau lleiafrifol ar fyrddau. Yn ôl erthygl yn McKinsey Quarterly⁷ mae'r hyn a ganfyddir yn aml fel gwahaniaethau rhyw mewn gwirionedd yn wahaniaethau grym. Cyfeiria at astudiaeth sy'n dangos bod cydraddoldeb rhwng y rhywiau, wedi'i fesur gan "fynegai gwleidyddol-ymrymusol a mynegai o fenywod yn y farchnad lafur"⁸, yn gysylltiedig â'r gwahaniaeth mewn sgoriau profion mathemateg rhwng myfyrwyr gwrywaidd a benywaidd pymtheg oed, gyda'r gwahaniaeth hwn yn cael ei ddileu mewn gwledydd â'r lefel uchaf o gydraddoldeb rhwng y rhywiau.

Mae'r enghreifftiau hyn yn dangos bod angen gofal wrth geisio asesu effaith uniongyrchol menywod ar fyrddau ac yn awgrymu bod sail gryfach o dystiolaeth sy'n dangos bod amrywiaeth cynyddol yn sbardun cryfach ar gyfer llywodraethu da, yn hytrach nag unrhyw nodweddion penodol yn gysylltiedig â rhyw.

Ceir tystiolaeth fodd bynnag sy'n awgrymu bod menywod mewn swyddi â grym gwleidyddol yn cynrychioli materion sy'n ymwneud â menywod yn fwy effeithiol. Canfu astudiaethau oedd yn edrych ar San Steffan⁹ a Chynulliad Cenedlaethol cyntaf

³ Catalyst (2013) *Why Diversity Matters*

⁴ Fforwm Llywodraethu Corfforaethol Byd-eang (2011) *Women on boards: A conversation with male directors*, Focus 9

⁵ *Ibid*

⁶ *Ibid*

⁷ http://www.mckinsey.com/insights/leading_in_the_21st_century/its_good_to_be_the_queen_but_its_easier_being_the_king Cyrchwyd 08/12/2015

⁸ *Ibid*

⁹ Childs, Sarah; Lovenduski, Joni; Campbell, Rosie (2005) *Women at the top 2005: Changing number, changing politics?*

Cymru¹⁰ fod cynrychiolwyr benywaidd yn fwy tebygol o godi materion a ddynodwyd yn faterion menywod, gan ddangos “tystiolaeth glir o’r cyswllt rhwng presenoldeb menywod fel gwleidyddion etholedig a hyrwyddo buddiannau menywod.”¹¹ I Fyrddau yn y Sector Cyhoeddus, mae hyn yn amlygu mantais arall a fyddai’n deillio o gynyddu cynrychiolaeth gan fenywod, a allai o bosibl ei gwneud yn fwy tebygol y byddai byrddau’n ystyried effaith eu penderfyniadau ar fenywod Cymru, yn enwedig pe bai hyn yn wahanol i’r effaith ar ddynion.

Heriau/Rhwysterau

Roedd y dystiolaeth a gawsom ynghylch yr heriau a’r rhwysterau sy’n wynebu menywod o ran penodiadau cyhoeddus yn empirig yn bennaf yn hytrach nag yn academaidd.

Yn 2012, cynhaliodd y Llywydd y Cynulliad gyfres o seminarau rhanbarthol ar draws Cymru i alluogi menywod mewn sectorau lle mae dynion yn fwy amlwg yn draddodiadol i rannu eu profiadau gyda menywod oedd â diddordeb mewn bywyd cyhoeddus. Penllanw’r seminarau hyn oedd cynhadledd yn canolbwyntio ar y prif rwystrau at fywyd cyhoeddus a datrysiadau i’w goresgyn. Y prif rwystrau a ddynodwyd yn y gynhadledd oedd:

- Diffyg hyder,
- Diffyg modelau rôl,
- Darpariaeth annigonol o hyfforddiant a mentora,
- Diffyg man canolog i ddod o hyd i wybodaeth am fywyd cyhoeddus

Mae adroddiad Ysgol Rheolaeth Cranfield “*Increasing diversity on public and private sector boards: Part 1 – How diverse are boards and why?*”¹² yn ategu’r canfyddiadau hyn. Mae’r adroddiad hwn yn edrych ar y rhwysterau sy’n wynebu menywod wrth gael eu penodi i fyrddau cyhoeddus a phreifat. Canfu hefyd fod canfyddiad o ddiffyg cyfleoedd yn addasu disgwyliadau menywod a bod stereoteipio parhaus ar sail rhyw yn arwain at asesiadau gwahanol o’r un sgiliau a galluoedd mewn dynion a menywod. Fodd bynnag nid yw’r gostyngiad hwn mewn disgwyliadau’n cyd-fynd â diffyg dyhead neu gymwysterau i eistedd ar fyrddau. Mae’r rhwysterau rhyngbersonol yn cynnwys y rhwydweithiau dylanwadol lle mae dynion yn flaenllaw ac sy’n anodd i grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol dreiddio iddynt a’r canfyddiad o ddiwylliannau gwrywaidd mewn ystafelloedd bwrdd sy’n creu delwedd o lwyddiant y mae’n anodd i grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol uniaethu â hi. Er bod y rhwysterau a nodwyd yn y broses recriwtio’n ymwneud yn bennaf â phenodiadau i fyrddau preifat, canfu astudiaeth yn y DU nad oedd traean o’r 659 o ymatebwyr yn ymwybodol o gyfleoedd am benodiadau cyhoeddus a bod llawer yn nodi’r “broseis ymgeisio or-fiwrocrataidd”¹³ fel ffactor oedd yn digalonni.

¹⁰ Chaney, Paul (2006) *Critical mass, deliberation and the substantive representation of women: Evidence from the UK’s devolution programme*

¹¹ http://www.calrenet.eu/wp-content/uploads/2015/05/Paul_Chaney_Presentation_26_16_15.pdf Cyrchwyd 08/12/2015

¹² Sealy, Ruth; Doldor, Elena; Vinnicombe, Susan (2009) *Increasing diversity on public and private sector boards: Part 1 – How diverse are boards and why*

¹³ *Ibid*

Adleisiwyd y teimlad hwn yn ein sesiynau o amgylch y bwrdd, lle mynegwyd y farn fod y broses benodi i swyddi cyhoeddus yn rhy hir ac yn digalonni. Nododd un ymateb ysgrifenedig fod rhaid cwblhau ffurflenni cais ar-lein o fewn terfyn amser gosodedig, oedd yn atal rhai rhag ymgeisio oni bai bod ganddynt amser i gwblhau'r ffurflen mewn un eisteddiad.

Sut i annog rhagor o bobl i wneud cais i fod yn aelodau o Fyrddau

Awgryma adroddiad Ysgol Rheolaeth Cranfield *"Increasing diversity on public and private sector boards: Part 2 – What is being done to improve diversity on boards and how effective is this?"*¹⁴ mai'r mentrau mwyaf effeithiol ar gyfer helpu pobl o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol i sicrhau swyddi ar fyrddau yw'r rheini sy'n mynd i'r afael â rhwystrau personol, rhyngpersonol a'r broses benodi ar yr un pryd, er enghraifft drwy gynlluniau mentora da. Mae astudiaethau achos yn pwysleisio effaith gwahanol fentrau yn y DU ac mewn gwledydd eraill. Mae ffocws y rhaglenni hyn yn amrywio o adeiladu'r cyfalaf dynol priodol a'r hyder i wneud yn siŵr fod menywod a phobl o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol yn datblygu'r rhwydweithiau a'r cysylltiadau sy'n hanfodol i hwyluso mynediad at fyrddau.

Ym mis Ionawr 2014, lansiodd Llywydd y Cynulliad y Cynllun Datblygu Menywod mewn Bywyd Cyhoeddus a gyflwynir gan Chwarae Teg ac Ysgol Busnes Caerdydd. Mae'r cynllun wedi cydweithio gyda phedair ar ddeg o fenywod i'w paratoi ar gyfer swyddi cyhoeddus. Hyd yma, mae deg o'r menywod hyn wedi ymgeisio am benodiad cyhoeddus; mae pedair wedi llwyddo; bu pedair yn aflwyddiannus a maen nhw'n parhau i chwilio ac ymgeisio am swyddi; mae tair yn aros i glywed canlyniad eu penodiadau ac mae un wedi sicrhau mwy nag un penodiad cyhoeddus. Mae tair o'r meinteion wedi ymgeisio am fwy nag un penodiad cyhoeddus. Yn ogystal â'r cynllun hwn, cynhaliodd y Llywydd gyfres o ffeiriau rhwydweithio â'r nod o annog menywod sydd â diddordeb mewn bywyd cyhoeddus i siarad â chyrff sydd â llefydd gwag ar eu byrddau. Mae'r adborth yn awgrymu bod deuddeg o benodiadau wedi'u gwneud o ganlyniad i'r digwyddiadau hyn ond gallai'r gwir nifer fod yn uwch gan ein bod yn dibynnu'n helaeth ar unigolion i wirfoddoli'r wybodaeth.

Mae rhai Byrddau yn y Sector Cyhoeddus eisoes wedi dangos bod menywod sydd yn gymwys i eistedd ar fyrddau ar gael yng Nghymru. Mae astudiaeth achos Chwaraeon Cymru, digwyddiadau 'Dewch at y Bwrdd' Cyfoeth Naturiol Cymru, Cyngor Gofal Cymru, Amgueddfa Cymru a'r Comisiwn Ffiniau a Democratiaeth Lleol Cymru ymhlith y rheini sy'n dangos canlyniadau cadarnhaol, gyda Chomisiwn Dylunio Cymru'n gobeithio sicrhau cydbwysedd gwell o ran rhywiau yn dilyn yr ymdrech a wnaed i wneud eu cylch recriwtio cyfredol yn fwy hygyrch. Mae'r mentrau wedi cynnwys cynnal archwiliad sgiliau i ddynodi'r meysydd sydd eu hangen ar y bwrdd yn hytrach na defnyddio proffiliau unfath ar gyfer holl aelodau'r bwrdd, cynrychiolaeth leyg ar Fyrddau a digwyddiadau allgymorth i godi proffil y bwrdd a'r broses recriwtio a denu ymgeiswyr na fyddent efallai wedi ystyried ymaelodi â bwrdd.

Mae adroddiad ar y cwota corfforaethol yn Norwy¹⁵ yn cefnogi'r syniad bod menywod addas ar gael i'w penodi i fyrddau ond eu bod naill ai'n dewis peidio ag ymgeisio neu'n

¹⁴ Sealy, Ruth; Doldor, Elena; Vinnicombe, Susan (2009) *Increasing diversity on public and private sector boards: Part 2 – What is being done to improve diversity on boards and how effective is this?*

¹⁵ Storvik, Aagoth; Teigen, Mari (2010) *Women on board: The Norwegian experience*

methu â chael eu penodi; ar ôl gosod y cwtâu canfu'r adroddiad fod menywod ar fyrddau yn tueddu i fod yn iau ac yn fwy addysgedig na'u cymdeithion gwrywaidd, ond bod eu proffil sgiliau "fwy neu lai yn union yr un fath" â'r dynion.

Deddfwriaeth

Ceir tystiolaeth o lwyddiant wrth gynyddu amrywiaeth ar lefel bwrdd gyda mesurau gwirfoddol yn unig, fodd bynnag ceir awgrym bod hyn wedi dibynnu ar sylw parhaus i'r rheini sy'n gyfrifol am benodiadau ac nid yw wedi creu gwelliant unfurf ar draws y sector i'r lefel a ddymunwyd.

Enghraifft allweddol o lwyddiant mesurau gwirfoddol yn y DU yw Adolygiad Davies¹⁶, sydd wedi gweld dyblu cynrychiolaeth menywod ar fyrddau FTSE 100 dros y pedair blynedd ddiwethaf heb orfodaeth gyfreithiol. Cyfeiriodd adroddiad gan Lobi Menywod Ewrop "*Women on boards in Europe: From a snail's pace to a giant leap*"¹⁷ at dargedau, terfynau amser a monitro fel rhan bwysig o'r llwyddiant hwn. Mae rhai Byrddau yn y Sector Cyhoeddus yng Nghymru wedi cyflawni cydbwysedd rhwng y rhywiau¹⁸, gan ddangos bod modd i fentrau gwirfoddol gan fyrddau gyflawni canlyniadau. Yn y mwyafrif o achosion mae mesurau gwirfoddol yn arwain at ganlyniadau rhagorol i'r rhai sy'n dewis ymrwymo'n llwyr i'r achos, ond ychydig iawn o gynnydd i'r rhai sy'n dewis peidio. Mae hyn i'w weld wrth edrych ar gynrychiolaeth menywod ar draws byrddau Cyrff Cyhoeddus Cymru¹⁹ a chwmnïau FTSE 100²⁰. Dim ond un fenyw sydd gan ddeuddeg o gwmnïau ar eu bwrdd o hyd, gyda chanran mor isel â 7.7%²¹.

Mynegwyd pryderon yn ein digwyddiadau o gwmpas y bwrdd o ran arafwch ac anghysondeb y newid. Trafodwyd ffyrdd y gellid cymhwyso llwyddiant rhai byrddau cyhoeddus yng Nghymru i fyrddau eraill. Roedd yr awgrymiadau'n cynnwys cynyddu lefel a thryloywder monitro, gan gynnwys cyhoeddi cynghrair ar gyfer amrywiaeth rhywiau byrddau; ei gwneud yn ofynnol i fyrddau gael strategaeth i gynyddu eu hamrywiaeth a neilltuo cyfrifoldeb am amrywiaeth eu bwrdd drwy ei gynnwys yn llythyr cylch gwaith y bwrdd neu'r Prif Weithredwr.

Er bod rhai gwledydd wedi gosod cwtâu er mwyn sicrhau cydbwysedd o ran rhywiau ar eu byrddau cyhoeddus, yn nodedig nid yw Sweden wedi gwneud hynny, gan ddewis dibynnu ar fesurau gwirfoddol yn lle. Erbyn 2008, roedd hyn wedi arwain at 48% o gynrychiolaeth gan fenywod ar fyrddau asiantaethau'r llywodraeth a chynghorau cynghorol.²² Un mesur a ddefnyddir yn Sweden yw ei gwneud yn ofnnyol i fyrddau adrodd am eu cydbwysedd o ran rhywiau ochr yn ochr â'u cynigion cyllideb blyneddol "er mwyn i'r Riksdag allu dilyn datblygiad cydraddoldeb o ran rhywiau yn y maes hwn"²³.

¹⁶ Lord Davies of Abersoch (2015) *Women on boards: Davies review annual report 2015*

¹⁷ The European Women's Lobby (2012) *Women on boards in Europe: From a snail's pace to a giant leap*

¹⁸ Jarboe, Norma, OBE (2015) *A woman's place in public appointments*

¹⁹ *Ibid*

²⁰ Lord Davies of Abersoch (2015) *Women on boards: Davies review annual report 2015*

²¹ *Ibid*

²² Niskanen, Kristi (2011) *Gender and power in the Nordic countries*

²³ *Ibid*

Cwotâu statudol

Tra bo'r mwyafrif o'r dystiolaeth a ddarparwyd yn ymwneud â chwotâu rhyw etholiadol neu gorfforaethol, ceir tystiolaeth sy'n dangos bod cwotâu statudol, gyda chefnogaeth sancsiynau cadarn, wedi profi'n ddull effeithiol o sicrhau cydbwysedd y rhywiau. Er enghraifft yn Norwy, pan oedd cwmnïau cyhoeddus yn wynebu bygythiad y byddent yn cael eu diddymu oni bai eu bod yn cydymffurfio â chwota o 40% o fenywod ar eu byrddau, cynyddodd cynrychiolaeth menywod o 6% yn 2003 i 40% erbyn 2009. Yn ogystal, byddai'r Gofrestr Cwmnïau yn Norwy'n gwrthod cofrestru bwrdd cwmni pe na bai ei gyfansoddiad yn bodloni'r gofynion statudol²⁴.

Cyflwynodd y ddwy sesiwn o amgylch y bwrdd yr achos dros sancsiynau er mwyn cyflawni gwell cynrychiolaeth ar fyrdau gan bwysleisio'r angen i gynnwys amrywiaeth yn llythyrau cylch gorchwyl byrddau. Ymhlith y sancsiynau a awgrymwyd oedd dirwyon, enwi a chywilyddio, diswyddo'r Cadeirydd/bwrdd a gosod treth anghydraddoldeb. Fodd bynnag ni chafwyd tystiolaeth fod unrhyw sancsiynau o'r fath yn weithredol ar y pryd.

Cyflwynwyd tystiolaeth fod cwotâu'n bodoli ar gyfer cyrff cyhoeddus yn Norwy, y Ffindir, Gwlad Belg a Gwlad yr Iâ. Ym mhob un o'r achosion hynny pan gyflwynwyd deddfau yn y lle cyntaf roedd y gofynion is na chwota rhif ar gyfer pob rhyw, megis ei gwneud yn ofynnol i ystyried un dyn ac un fenyw ar gyfer pob swydd neu ei gwneud yn ofynnol i gael "cynrychiolaeth gytbwys o ran rhywiau" heb bennu isafswm y gynrychiolaeth honno²⁵. Mae cwotâu Gwlad Belg yn nodedig am osod uchafswm yn hytrach nag isafswm canran ar gyfer unrhyw un rhyw ac er bod rhywfaint o wahaniaeth rhwng y rhanbarthau yn sgil natur ffederal Gwlad Belg, yn gyffredinol mae cwotâu'r wlad yn pennu uchafswm o 67%²⁶ yn hytrach na'r isafswm o 40% a geir yn Norwy²⁷, y Ffindir²⁸ a Gwlad yr Iâ²⁹.

Dadl adroddiad Lobi Menywod Ewrop³⁰ yw bod cwotâu wedi dilyn hunanreoleiddio mewn sawl achos oherwydd ei aneffeithiolrwydd a bod rhaid cael sancsiynau i gefnogi cwotâu er mwyn iddynt fod yn effeithiol. Mewn adroddiad arall³¹ dadleuwyd lle nad oedd cwotâu ar gyfer cyrff cyhoeddus yn y Ffindir a Norwy yn ddarostyngedig i ryw fath o sancsiynau os na cheid cydymffurfiaeth, doedden nhw ddim yn cael eu dilyn yn briodol. Mewn achosion lle gosodwyd sancsiynau yn y Ffindir, dyw'r rhain ddim wedi'u pennu'n ddeddfwriaethol ond wedi'u hamlygu mewn penderfyniadau gan Swyddfa'r Canghellor Cyfiawnder i wrthod enwebiadau anghyfreithlon o'r Cabinet a gan y Llysoedd Gweinyddol a'r Goruchaf Lys Cyfiawnder Gweinyddol. Yn ymarferol mae penderfyniadau'r llysoedd wedi arwain at ddiddymu ac ail-ddethol cyrff yn unol â'r gyfraith³². Aiff yr adroddiad yn ei flaen i nodi bod cwotâu gwirfoddol y pleidiau

²⁴ Storvik, Aagot; Teigen, Mari (2010) *Women on board: The Norwegian experience*

²⁵ Niskanen, Kristi (2011) *Gender and power in the Nordic countries*

²⁶ Meier, Petra (2015) Gender quotas in Belgium: A never ending story of compartmentalized citizenship?

²⁷ Holli, Anne Maria; Teigen, Mari (2012) *Quotas for public bodies? A comparative study of the effectiveness of gender quotas for public boards and committees in Finland and Norway*, Unpublished, retrieved from http://paperroom.ipsa.org/app/webroot/papers/paper_14007.pdf

²⁸ *Ibid*

²⁹ Niskanen, Kristi (2011) *Gender and power in the Nordic countries*

³⁰ The European Women's Lobby (2012) *Women on boards in Europe: From a snail's pace to a giant leap*

³¹ Holli, Anne Maria; Teigen, Mari (2012) *Quotas for public bodies? A comparative study of the effectiveness of gender quotas for public boards and committees in Finland and Norway*, Unpublished, retrieved from http://paperroom.ipsa.org/app/webroot/papers/paper_14007.pdf

³² *Ibid*

gwleidyddol wedi'u dilyn yn well, heb sancsiynau, na chwotâu cyrff cyhoeddus, gan gasglu bod gwelededd y cwotâu hyn yn gweithredu'n ymarferol fel math o sancsiwn a monitro. Fodd bynnag mae adroddiad Lobi Menywod Ewrop³³ yn cydnabod na chaiff cwotâu pleidiau gwleidyddol Ffrainc eu dilyn gan bawb, gyda rhai pleidiau'n dewis talu dirwy yn hytrach na chynnwys niferoedd cyfartal o ddynion a menywod ar eu rhestrau etholiadol.

Cynhaliodd y CIPD arolwg³⁴ o'i aelodau gan ddadlau bod mesurau gwirfoddol yn "annog cyrff i ddatblygu amrywiaeth priodol a chynaliadwy o ymatebion o ran datblygu talent menywod a meithrin newid diwylliannol"³⁵ ond y gallai "gorfodi cwota fod yn wrthgynhyrchiol ac arwain at adlach posibl yn erbyn y rheini a benodwyd o ganlyniad i'r hyn a ganfyddir yn aml fel gwahaniaethu cadarnhaol"³⁶. Mae pryderon tebyg wedi codi mewn gwledydd mewn ymateb i gynigion am gwotâu rhyw, fel y gwelwyd yn ddiweddar yn yr Almaen³⁷. Er bod cwotâu rhyw corfforaethol yn rhy ddiweddar i gael eu hasesu'n llawn yn erbyn yr honiadau hyn ni chawsant eu gwireddu ym mhrofiad yr Almaen o gwotâu gwleidyddol³⁸. Yn wir adroddodd arweinwyr pleidiau y cafwyd lefel uchel o gystadleuaeth ymhlith ymgeiswyr benywaidd gyda llawer yn cytuno â'r hyn a adroddwyd am "sefyllfaoedd lle mae dynion yn hapus bod cwota rhyw yn bodoli oherwydd... bod mwy o fenywod ar gael fel darpar ymgeiswyr na dynion"³⁹.

Amrywiaeth economaidd-gymdeithasol ac ymgysylltu â'r gymuned

Nid oes data ar gael ar hyn o bryd am statws neu gefndir economaidd-gymdeithasol y rheini a gafodd benodiadau cyhoeddus yng Nghymru. Yn gyffredinol roedd yr ymatebwyr a gyflwynodd sylwadau yn y maes hwn yn teimlo mai ychydig o amrywiaeth economaidd-gymdeithasol sydd i'w weld mewn penodiadau cyhoeddus. Roedd llawer o ymatebwyr yn disgwyl y byddai amrywiaeth economaidd-gymdeithasol yn ogystal â rhyw yn elwa o fesurau i ymgysylltu'n well â chymunedau a rhoi gwerth ar amrywiaeth ehangach o sgiliau. Ymhlith enghreifftiau o fentrau o'r fath mae astudiaeth achos Chwaraeon Cymru, digwyddiadau 'Dewch at y Bwrdd' Cyfoeth Naturiol Cymru a phroses recriwtio gyfredol Comisiwn Dylunio Cymru.

Y Camau nesaf

Bydd canfyddiadau'r Cais hwn am Dystiolaeth yn cynorthwyo gwaith Uned Penodiadau Cyhoeddus ac Isadran Dyfodol Tecach Llywodraeth Cymru, sy'n ceisio cynyddu amrywiaeth Byrddau yn y Sector Cyhoeddus yng Nghymru gyda nifer o weithgareddau.

Bydd y Gweinidog Cymunedau a Threchu Tlodi'n ystyried opsiynau yng ngoleuni'r dystiolaeth a grynhowyd yn yr adroddiad hwn yn 2016.

³³ The European Women's Lobby (2012) *Women on boards in Europe: From a snail's pace to a giant leap*

³⁴ CIPD (2015) *Quotas and targets: How do they affect diversity progress?*

³⁵ *Ibid*

³⁶ *Ibid*

³⁷ <https://iasgp.wordpress.com/2015/01/26/what-germanys-gender-quotas-for-candidate-can-teach-us-about-its-gender-quotas-for-corporate-boards/> Cyrchwyd 08/12/2015

³⁸ *Ibid*

³⁹ *Ibid*

Llyfryddiaeth

Bertrand, Marianne; Black, Sandra E.; Jensen, Sissel; Lleras-Muney, Adriana (2014) *Breaking the glass ceiling? The effect of board quotas on female labor market outcomes in Norway*

Besley, Timothy J.; Folke, Olle; Persson, Torsten; Rickne, Johanna (2013) *Gender quotas and the crisis of the mediocre man: Theory and evidence from Sweden*

Boatman, Jazmine; Wellins, Rich; Neal, Stephanie (2011) *Women work: The business benefits of closing the gender gap*

Catalyst (2004) *The bottom line: Connecting corporate performance and gender diversity*

Catalyst (2008) *Advancing women leaders: The connection between women board directors and women corporate officers*

Catalyst (2011) *The bottom line: Corporate performance and women's representation on boards*

Catalyst (2013) *Why Diversity Matters*

Chaney, Paul (2006) *Critical mass, deliberation and the substantive representation of women: Evidence from the UK's devolution programme*

Charles, Nickie (2009) *Working in local and devolved government: Doing gender and practising politics*

Childs, Sarah; Lovenduski, Joni; Campbell, Rosie (2005) *Women at the top 2005: Changing number, changing politics?*

Chwarae Teg (2015) *A Woman's Place in Lesotho*

CIPD (2015) *Quotas and targets: How do they affect diversity progress?*

Credit Suisse (2012) *Gender diversity and corporate performance*

Dow Jones (2012) *Women at the wheel: Do female executives drive start-up success*

European Commission's Network to Promote Women in Decision-making in Politics and the Economy (2011) *The quota-instrument: Different approaches across Europe*

EY (2014) *Women on boards: Global approaches to advancing diversity*

EY (2015) *Board effectiveness – continuing the journey*

Global Corporate Governance Forum (2011) *Women on boards: A conversation with male directors*, Focus 9

Grosvold, Joanne; Brammer, Stephen (2011) *National institutional systems as antecedents of female board representation: An empirical study*

Holli, Anne Maria; Teigen, Mari (2012) *Quotas for public bodies? A comparative study of the effectiveness of gender quotas for public boards and committees in Finland and Norway*, Unpublished, retrieved from http://paperroom.ipsa.org/app/webroot/papers/paper_14007.pdf

International Labour Organization – Bureau for Employers’ Activities (2015) *Women in business and management: Gaining momentum*

Jarboe, Norma, OBE (2012) *Women count: Charity leaders in Wales 2012*

Jarboe, Norma, OBE (2015) *A woman’s place in public appointments*

Yr Arglwydd Davies o Abersoch (2011) *Women on boards*

Yr Arglwydd Davies o Abersoch (2013) *Women on boards: April 2013*

Yr Arglwydd Davies o Abersoch (2015) *Women on boards: Davies review annual report 2015*

LSE Commission on Gender, Inequality and Power (2015) *Confronting gender inequality: Findings from the LSE commission on gender, inequality and power*

Maytree (2015) *Diverse cities onBoard toolkit*

McKinsey and Company (2007) *Women matter: Gender diversity, a corporate performance driver*

Meier, Petra (2015) *Gender quotas in Belgium: A never ending story of compartmentalized citizenship?*

Niskanen, Kristi (2011) *Gender and power in the Nordic countries*

Pini, Barbara (Ed.) (2013) *Women and representation in local government: International case studies*

Llywodraeth yr Alban (2014) *Women on board – Quality through diversity*

Sealy, Ruth; Doldor, Elena; Vinnicombe, Susan (2009) *Increasing diversity on public and private sector boards: Part 1 – How diverse are boards and why?*

Sealy, Ruth; Doldor, Elena; Vinnicombe, Susan (2009) *Increasing diversity on public and private sector boards: Part 2 – What is being done to improve diversity on boards and how effective is this?*

Storvik, Aagoth; Teigen, Mari (2010) *Women on board: The Norwegian experience*

Sweigart, Anne (2012) *Women on board for change: The Norway model of boardroom quotas as a tool for success in the United States and Canada*

The Centre for Women & Democracy (2015) *Sex and power: Who runs Britain 2015?*

The Commissioner for Public Appointments Northern Ireland (2014) *Under-representation and lack of diversity in public appointments in Northern Ireland*

The Equality and Human Rights Commission (2014) *Who runs Wales? 2014*

The European Women's Lobby (2012) *Women on boards in Europe: From a snail's pace to a giant leap*

The Lehmann Brothers Centre for Women in Business, London Business School (2007) *Innovation potential: Men and women in teams*

Tinker, Irene (2004) *Quotas for women in elected legislatures: Do they really empower women?*

Vinnicombe, Susan, OBE; Doldor, Elena; Turner, Caroline (2014) *The female FTSE board report 2014*

Gwefannau:

<http://facultyhiring.uoregon.edu/files/2011/05/Isaac-Lee-Carnes-2009-26cqtlj.pdf>
Cyrchwyd 08/12/2015

http://www.calrenet.eu/wp-content/uploads/2015/05/Paul_Chaney_Presentation_26_16_15.pdf Cyrchwyd
08/12/2015

http://www.mckinsey.com/insights/leading_in_the_21st_century/its_good_to_be_the_queen_but_its_easier_being_the_king Cyrchwyd 08/12/2015

http://www.newleftproject.org/index.php/site/article_comments/gender_and_politics_in_the_devolved_assemblies Cyrchwyd 08/12/2015

<http://www.scientificamerican.com/article/how-diversity-makes-us-smarter/> Cyrchwyd
08/12/2015

<https://iasgp.wordpress.com/2015/01/26/what-germanys-gender-quotas-for-candidate-can-teach-us-about-its-gender-quotas-for-corporate-boards/> Cyrchwyd 08/12/2015

Atodiad A: Holiadur Cais am Dystiolaeth

Cais am Dystiolaeth: Sicrhau bod rhagor o fenywod a grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol yn gwasanaethu ar Fyrddau yn y Sector Cyhoeddus

Byddem yn ddiolchgar pe baech yn ateb y cwestiynau isod gan fynegi'ch barn a chyflwyno dystiolaeth ategol, os yw ar gael, e.e. ymchwil a wnaed i'r mater neu dystiolaeth am arferion effeithiol mewn gwledydd eraill.

Manteision

1. Beth yw manteision Bwrdd sy'n gytbwys o ran y rhywiau, sy'n amrywiol ac sy'n adlewyrch'r gymuned y mae'n ei gwasanaethu?

Oes unrhyw dystiolaeth sy'n dangos bod byrddau mwy amrywiol yn gwneud gwell penderfyniadau, a/neu a oes dystiolaeth am unrhyw fanteision eraill?

Heriau/Rhwystrau

Mae Llywodraeth Cymru yn awyddus i fenywod, yn eu holl amrywiaeth, gael eu cynrychioli ar fyrddau cyrff cyhoeddus.

2. Beth yw'r heriau/rhwystrau allweddol sy'n wynebu menywod a grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol yng nghyd-destun penodiadau cyhoeddus yng Nghymru, a pha dystiolaeth y gallwch ei darparu yn hynny o beth?
3. Beth yw'r rhwystrau penodol sy'n wynebu menywod a grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol wrth iddynt geisio am swyddi ar Fyrddau Gwasanaethau Cyhoeddus a chael eu penodi'n aelodau ohonynt?
4. Sut y gellir mynd i'r afael â'r rhwystrau hynny neu eu dileu?

Sut i annog rhagor o bobl i wneud cais i fod yn aelodau o Fyrddau

5. A oes unrhyw fentrau lle gwelwyd canlyniadau da o ran annog rhagor o fenywod a grwpiau amrywiol i wneud cais am benodiad cyhoeddus, a llwyddo yn hynny o beth? Manylwch ar y mentrau hynny, gan nodi pam y cafwyd llwyddiant.

Deddfwriaeth

6. O dan rai amgylchiadau, gallai deddfwriaeth fod yn opsiwn priodol. Gallai deddfwriaeth o'r fath fod ar sawl ffurf wahanol, ond yn y pen draw, byddai unrhyw ddeddfwriaeth yn dod o dan bwerau'r Cynulliad. Mewn byd delfrydol, pa fath o ddeddfwriaeth y dylid ei chyflwyno, yn eich barn chi?
7. **Opsiwn 1** – ei gwneud yn ofynnol i Fyrddau greu strategaeth ar gyfer gwella cytbwysedd o ran y rhywiau ac amrywiaeth. A ydych yn credu mai dyna y dylai deddfwriaeth ei wneud?
8. **Opsiwn 2** – gosod cwota i ymgyrraedd ato (h.y. targedau gwirfoddol). A ydych yn credu mai dyna y dylai deddfwriaeth ei wneud?

9. A oes unrhyw dystiolaeth sy'n dangos bod targedau gwirfoddol yn effeithiol?
10. Os oes, a oes amserlen realistig y dylid ei phennu er mwyn caniatáu i gamau gwirfoddol weithio?
11. Pa anawsterau a/neu pa effeithiau negyddol a allai ddeillio o gyflwyno targedau (i ymgynraedd atynt) o ran nifer y menywod?
12. Pa anawsterau a/neu effeithiau negyddol a allai ddeillio o gyflwyno targedau (i ymgynraedd atynt) ar gyfer pob grŵp sydd heb gynrychiolaeth ddigonol?

Cwotâu statudol

13. **Opsiwn 3** – os oes modd, diwygio'r Ddeddf Cydraddoldeb er mwyn gosod gofyniad absoliwt o ran y rhywiau (h.y. cwota statudol).
14. **Opsiwn 4** - os oes modd, diwygio'r Ddeddf Cydraddoldeb er mwyn caniatáu gwahaniaethu'n gadarnhaol o blaid ymgeiswyr sy'n fenywod hyd yn oed os oes dynion yr un mor gymwys wedi ymgeisio.
15. A oes dystiolaeth sy'n dangos bod cwotâu statudol yn gallu cyflawni'r amcanion a ganlyn:
 - Sicrhau bod Byrddau'n fwy cynrychiadol o'r boblogaeth y maent yn ei gwasanaethu
 - Rhoi cyfle teg i fenywod gael eu penodi'n aelodau o Fyrddau yn y Sector Cyhoeddus
 - Sicrhau llywodraethu gwell o ran sicrhau bod amryw o safbwyntiau'n cael eu hystyried wrth wneud penderfyniadau, ac y manteisir hefyd ar brofiad amrywiaeth o bobl wrth wneud hynny
 - Arwain at well gwasanaethau ar gyfer defnyddwyr y gwasanaethau hynny am fod y Bwrdd yn fwy cynrychiadol o'r boblogaeth y mae'n ei gwasanaethu
 - A oes unrhyw fanteision eraill?
16. Pa anawsterau a/neu effeithiau negyddol a allai ddeillio o gyflwyno cwotâu o ran amrywiaeth rhwng y rhywiau ar fyrddau cyhoeddus?
17. A oes gennych dystiolaeth am sefyllfaoedd lle gosodwyd sancsiynau ar fyrddau cyhoeddus am beidio â chydymffurfio? Pa mor effeithiol oedd y sancsiynau hynny?
18. **Opsiwn 5** – A oes unrhyw Opsiynau eraill? (Os oes, manylwch ar sut y byddai'r opsiynau hynny'n gweithio)
19. A oes unrhyw faterion ychwanegol nad ymdriniwyd â nhw yn eich ymatebion eraill ac y dylid eu hystyried yng nghyd-destun gwella amrywiaeth ar Fyrddau Gwasanaethau Cyhoeddus?

Amrywiaeth economaidd-gymdeithasol ac ymgysylltu â'r gymuned

20. A oes gennych unrhyw awgrymiadau ynghylch sut y gallem sicrhau amrywiaeth economaidd-gymdeithasol ar Fyrddau Gwasanaethau Cyhoeddus? A oes gennych unrhyw dystiolaeth sy'n dangos bod camau a gymerwyd i fynd i'r afael â'r mater hwn wedi bod yn llwyddiannus? Pa effaith a gafodd y camau hynny?

Atodiad B: Tabl Data

Byrddau o'r Sector Cyhoeddus â Reoleiddir⁴⁰

Mae'r data canlynol yn ymwneud â chyrrff sy'n dod o dan gylch gwaith y Comisiynydd ar gyfer Penodiadau Cyhoeddus. Mae'n rhaid gwneud penodiadau'n unol â Chod y Comisiynydd a gall cyrrff gael eu harchwilio gan y Comisiynydd.

1 Ebrill 2012

	Dynion %	Menywod %	Ethnig %	Anabl %
Gweithredu	65	35	2	7
Cynghorol	68	32	0	0
Parciau Cenedlaethol	55	45	0	0
Byrddau Iechyd Lleol	60	40	4	3
Ymddiriedolaethau'r GIG	82	18	5	5
CICau	43.5	56.5	3.5	20

1 Ebrill 2013

	Dynion %	Menywod %	Ethnig %	Anabl %
Gweithredu	67	33	2	7
Cynghorol	62	38	0	2
Parciau Cenedlaethol	53	47	0	0
Byrddau Iechyd Lleol	62	38	7	3
Ymddiriedolaethau'r GIG	85	15	5	5
CICau	45.5	54.5	2	22

1 Ebrill 2014

	Dynion %	Menywod %	Ethnig %	Anabl %
Gweithredu	67	33	2	4
Cynghorol	59	41	0	2
Parciau Cenedlaethol	55	45	0	0
Byrddau Iechyd Lleol	61	39	7	3
Ymddiriedolaethau'r GIG	81	18	4	11
CICau	46	54	2	15

⁴⁰ Mae'r Byrddau Cyhoeddus hyn yn cynnwys Chwaraeon Cymru, Cyngor Celfyddydau Cymru, Panel Cyngori ar Gamddefnydd Sylweddau, Parciau Cenedlaethol, Byrddau ac Ymddiriedolaethau Iechyd a Chynghorau Iechyd Cymunedol

1 Ebrill 2015

	Dynion %	Menywod %	Ethnig %	Anabl %
Gweithredu	62	38	4	4
Cynghorol	53	47	0	2
Parciau Cenedlaethol	55	45	0	0
Byrddau Iechyd Lleol	61	39	7	3
Ymddiriedolaethau'r GIG	82	18	4	7
CICau	49	51	2	15

Byrddau Sector Cyhoeddus heb eu Rheoleiddio⁴¹

Mae penodiadau heb eu rheoleiddio (cyrff y tu allan i gylch gwaith y Comisiynydd) yn dilyn yr un broses â chyrff â rheoleiddir. Nid yw'r Comisiynydd ar gyfer Penodiadau Cyhoeddus yn rheoleiddio penodiadau ond maen nhw'n cael eu recriwtio yn unol ag egwyddorion Nolan sef teilyngdod, tegwch a bod yn agored.

1 Ebrill 2012

	Dynion %	Menywod %	Ethnig %	Anabl %
Heb eu rheoleiddio	71	29	3	2

1 Ebrill 2013

	Dynion %	Menywod %	Ethnig %	Anabl %
Heb eu rheoleiddio	70	30	3	3

1 Ebrill 2014

	Dynion %	Menywod %	Ethnig %	Anabl %
Heb eu rheoleiddio	69	31	2	3

1 Ebrill 2015

	Dynion %	Menywod %	Ethnig %	Anabl %
Heb eu rheoleiddio	57	43	3	7

⁴¹ Mae'r Byrddau Sector Cyhoeddus hyn yn cynnwys Comisiwn Dylunio Cymru, Pwyllgor Cynghori Cymru ar Reoliadau Adeiladau a Bwrdd y Diwydiant Bwyd a Diod