



Llywodraeth Cymru
Welsh Government

Adlewyrchu Cymru wrth Redeg Cymru

Strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant ar
Gyfer Penodiadau Cyhoeddus yng Nghymru
(2020-2023)



Cynnwys

Rhagair gan y Gweinidog	5
Cyflwyniad	6
Cefndir	8
Pam mae'r Strategaeth wedi cael ei datblygu	11
Yr achos dros amrywiaeth a chynhwysiant	13
Nodau, Gwerthoedd, Pwrpas, Cenhadaeth a'r Dyfodol a Ragwelir	15
Pum Nod	20
Camau Gweithredu Allweddol	24
Llywodraethu	34
Cynnal y Strategaeth	36
Casgliad	37
Atodiad 1: Talfyriadau a Therminoleg	38
Atodiad 2: Cyrff Cyhoeddus yng Nghymru (sy'n cael eu rheoleiddio)	39
Atodiad 3: Gofynion Statudol	40
Atodiad 4: Cyfeiriadau Allweddol	41
Atodiad 5: Dangosyddion Perfformiad Allweddol	41
Atodiad 6: Risgiau ac Ymatebion	42



Rhagair gan y Gweinidog

A minnau'n Weinidog sy'n gyfrifol am benodiadau cyhoeddus a chydraddoldeb ac amrywiaeth yng Nghymru, rwyf wedi ymrwymo i wneud yn siŵr y bydd y broses penodiadau cyhoeddus yn helpu pob rhan o gymdeithas i gymryd rhan mewn bywyd cyhoeddus, ac yn eu hannog yn rhagweithiol i wneud hynny.

Mae'r strategaeth hon yn ddogfen bwysig oherwydd ei nod yw sicrhau bod Cymru'n dangos y ffordd o ran meithrin a defnyddio **holl** dalent y wlad – nid dim ond y dalent honno sy'n gyfarwydd ac yn gyfforddus i ni. Rydyn ni'n gwybod bod Byrddau amrywiol yn arwain at benderfyniadau gwell oherwydd eu bod yn cyflwyno heriau a safbwyntiau o bob rhan o gymdeithas.

Mae'n galonogol gwybod ein bod wedi gwneud cynnydd da o ran cael merched ar Fyrddau, ond nid yw'r darlun ar gyfer amrywiaeth ethnig a'r rheini sy'n datgan anabledd yn dderbyniol o gwbl. Nid yw hyn yn adlewyrchu ein cymdeithas. Ble mae gwybodaeth, profiad a llais y bobl amrywiol sy'n creu Cymru? Mae angen i ni adlewyrchu Cymru wrth redeg Cymru.

Rhaid ymestyn yr arferion da ymhlith rhai o'n Byrddau ar draws holl gyrff cyhoeddus Cymru. Byddwn yn adolygu ein holl brosesau recriwtio er mwyn annog y rheini sy'n barod i ymgeisio. Byddwn yn buddsoddi mewn gwaith allgymorth, hyfforddi a datblygu er mwyn sicrhau cyflenwad cyson o ymgeiswyr yn y dyfodol. Byddwn yn buddsoddi mewn hyfforddiant i Fyrddau ac i Gadeiryddion er mwyn helpu aelodau presennol Byrddau i wir fanteisio ar werth Byrddau amrywiol. Yn olaf, byddwn yn sicrhau negeseuon cyson ynghylch gwerth amrywiaeth a chynhwysiant er mwyn cefnogi'r newid angenrheidiol mewn diwylliant drwy arweinyddiaeth Cadeiryddion ac eraill.

Rhaid i ni ddefnyddio ystod lawn y dalent sy'n bodoli yng Nghymru. Ni ddylai penodiad i Fyrddau cyhoeddus fod yn gyfyngedig i grwpiau mewnol sy'n dra adnabyddus yn y system, ac i'r rheini sy'n cael eu gwahodd yn anffurfiol i wneud cais.

Ni allwn barhau i wneud yr un pethau ag o'r blaen. Bydd gwneud yr un pethau'n cynhyrchu'r un canlyniadau! Mae'n amser am newid ac yn amser i ni ymgysylltu'n frwd â'r newid hwnnw.

Gyda'n gilydd gallwn adlewyrchu Cymru wrth redeg Cymru a, drwy wneud hynny, meithrin holl dalent Cymru a darparu gwasanaethau cyhoeddus rhagorol.



Jane Hutt

Jane Hutt
Prif Chwip a Dirprwy Weinidog

Cyflwyniad

Nod y strategaeth hon yw gwneud Cymru'n esiampl o ailddosbarthu cyfalaf diwylliannol a meithrin holl dalent y wlad, drwy adlewyrchu Cymru wrth redeg Cymru.

Bob blwyddyn yng Nghymru, mae tua 100 o benodiadau'n cael eu gwneud i dros 54 o Fyrddau Cyhoeddus (a restrir yn Atodiad 2). Mae'r sefydliadau hyn yn darparu ar gyfer nifer o agweddau ar ein bywyd, o addysg i drafnidiaeth, ac o'r amgylchedd i iechyd. Mae Cyrff Cyhoeddus yn darparu gwasanaethau hollbwysig ac yn effeithio ar bawb yng Nghymru.

Mae Byrddau Cyrff Cyhoeddus ("Byrddau") yn darparu arweinyddiaeth a chyfeiriad, yn dal uwch staff i gyfrif, yn adlewyrchu blaenoriaethau cymunedau Cymru ac yn darparu cyngor arbenigol ac annibynnol. Gall aelodau o'r cyhoedd wneud cais i ymuno â Byrddau a'u Pwyllgorau yng Nghymru a ledled y DU. Mae maint a strwythur Byrddau'n amrywio ar draws y sector cyhoeddus ond mae gan bob aelod a benodir rôl anweithredol, a'r rhan fwyaf o'r rheini'n dod heb dâl, ond mae treuliau'n cael eu talu fel arfer.

Caiff pob penodiad cyhoeddus a wneir gan Weinidogion Cymru, neu ar eu rhan, ei hysbysebu ar wefan Llywodraeth Cymru¹ ac ar wefan penodiadau cyhoeddus Llywodraeth y DU² (mae rhestr o'r cyfeiriadau a'r dolenni gwe allweddol yn Atodiad 4).

Mae gan y DU Swyddfa'r Comisiynydd Penodiadau Cyhoeddus. Ei rôl yw rheoleiddio penodiadau o'r fath, monitro a ydynt yn cael eu gwneud mewn ffordd deg, agored a thryloyw, gwneud yn siŵr eu bod yn cydymffurfio â'r Cod Llywodraethu ar Benodiadau Cyhoeddus³, ac ymchwilio i gwynion yn ôl yr angen. Mae'r Swyddfa'n chwarae rôl hollbwysig yn cyhoeddi ac yn gwneud sylwadau ar ddata amrywiaeth o safbwynt annibynnol, ac yn mesur cynnydd.

Mae hwn yn strwythur rheoleiddiol gwahanol i fyrddau elusennau, sy'n gorfod cydymffurfio â Chyfraith Elusennau a safonau'r Comisiwn Elusennau.

Yng Nghymru, mae'r gwahanol Fyrddau a reoleiddir yn atebol i Weinidogion Cymru, sydd hefyd yn penodi'r Cadeirydd ac aelodau eraill o'r Bwrdd. Mae Gweinidogion yn cael cyngor gan Baneli Asesu Penodiadau Cynghorol sy'n cynnwys cynrychiolydd o'r Adran berthnasol o'r Llywodraeth, o leiaf un aelod panel annibynnol ac fel arfer, ar gyfer recriwtio aelodau annibynnol neu anweithredol o Fwrdd, Cadeirydd y Corff Cyhoeddus hwnnw. Mae Llywodraeth Cymru wrthi'n datblygu canllawiau wedi'u hanelu at wneud cynnal gwrandawiaadau cyn penodi gan Bwyllgorau Pwnc perthnasol Cynulliad Cenedlaethol Cymru yn nodwedd arferol wrth benodi rhai Cadeiryddion. Y sail resymegol yw gwneud yn siŵr bod y broses recriwtio mor dryloyw a chadarn â phosibl.

Mae Llywodraeth Cymru wrthi'n canoli'r Tîm Penodiadau Cyhoeddus⁴ yn yr Uned Cyrff Cyhoeddus, sydd â chyfrifoldeb wedi'i ddirprwyo gan y Dirprwy Weinidog a'r Prif Whip.

¹ <https://llyw.cymru/penodiadau-cyhoeddus>

² <https://publicappointments.cabinetoffice.gov.uk/all/>

³ https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/578498/governance_code_on_public_appointments_16_12_2016.pdf

⁴ Mae esboniad o'r talfyriadau a therminoleg arall yn Atodiad 1.



Cefndir

Sefyllfa Llywodraeth Cymru

Yng Nghymru, mae'r "ddyletswydd prif-frydio cydraddoldeb"⁵ yn mynnu bod Gweinidogion Llywodraeth Cymru'n hyrwyddo cyfleoedd cyfartal i bawb yn eu portffolios. Mae Llywodraeth Cymru wedi mabwysiadu dull "canlyniadau cyfartal" lle dylai pawb gael yr un cyfleoedd, ond efallai y bydd angen trin rhai yn wahanol oherwydd hawliau, buddion, cyfrifoldebau a chyfleoedd.

Ar ben hynny, mae manifesto Prif Weinidog Cymru'n nodi arweinyddiaeth sy'n canolbwyntio'n glir ar greu Cymru sy'n fwy cyfartal. Mae hwn yn darparu fframwaith ategol ar gyfer bwrw ymlaen â'r strategaeth hon.

Rhywedd

Cynhaliodd Chwarae Teg Adolygiad o Gydraddoldeb Rhywiol i Lywodraeth Cymru. Dechreuodd yr adolygiad ym mis Mawrth 2018 a daeth i ben ym mis Gorffennaf 2019. Roedd yr adroddiad a'r map llwybr "*Gwneud nid Dweud*" dilynol yn nodi'r camau gweithredu dylai Llywodraeth Cymru eu cymryd i wireddu ei gweledigaeth fentrus ar gyfer cydraddoldeb rhywiol yng Nghymru⁶:

"Mae Cymru sy'n gyfartal o ran y rhywiau yn golygu rhannu pŵer, adnoddau a dylanwad yn gyfartal rhwng yr holl fenywod, dynion a phobl anneuaidd. Gweledigaeth yw hon lle mae'r llywodraeth yn ceisio creu'r amodau i sicrhau canlyniad cyfartal i bawb."

Er bod yr Adolygiad yn canolbwyntio ar rywedd, mae'n dadlau'n gryf dros ddull croestoriadol⁷ ac yn cydnabod bod yn rhaid i ni ystyried pob agwedd ar gydraddoldeb a'r nodweddion gwarchodedig⁸.

Anabledd

Mae'r "Model Cymdeithasol o Anabledd" yn sail i'r strategaeth hon. Mae'r Model yn cydnabod bod angen trawsnewid cymdeithas, gan gael gwared ar rwystrau er mwyn i bobl anabl allu chwarae rhan lawn.

Mae'n cydnabod bod pobl â nam yn *anabl o ganlyniad i'r rhwystrau sy'n bodoli'n gyffredin mewn cymdeithas*. Mae'r rhain yn cynnwys agweddau negyddol a rhwystrau sefydliadol ac amgylcheddol sy'n arwain at wahaniaethu; mae'r rhain i gyd yn atal pobl anabl rhag cael eu cynnwys a rhag cymryd rhan ym mhob agwedd ar fywyd. Mae'r problemau hyn yn berthnasol i benodiadau cyhoeddus hefyd.

Mae'r Model Cymdeithasol o Anabledd wedi hen ennill ei blwyf. Cafodd ei fabwysiadu gan Lywodraeth Cymru yn 2002.

Ym mis Medi 2019, lansiodd Llywodraeth Cymru "Gweithredu ar Anabledd: Hawl i Fyw'n Annibynnol – Fframwaith A Chynllun Gweithredu"⁹. Yn hanfodol i'r cynllun hwnnw mae'r angen am system penodiadau cyhoeddus fwy teg sy'n gwasanaethu pawb ac yn creu Byrddau sy'n adlewyrchu pobl amrywiol Cymru yn llawn.

Yn 2018 derbyniodd Llywodraethau'r DU a Chymru Adolygiad annibynnol yr Arglwydd Holmes ynglŷn â'r rhwystrau y mae pobl anabl yn eu hwynebu wrth wneud cais am benodiadau cyhoeddus, a sut y dylid mynd i'r afael â hynny.¹⁰

⁵ <https://www.equalityhumanrights.com/cy>

⁶ <https://chwaraeteg.com/prosiectau/adolygiad-o-gydraddoldeb-rhywiol/#cam-dau>

⁷ "Croestoriadol": yn adlewyrchu'r ffordd gall nodweddion fel rhywedd, hil neu ddosbarth ryngweithio a chynhyrchu profiad ac anfantais unigryw, a mwy nag un o'r rhain yn aml.

⁸ Dyma'r nodweddion gwarchodedig: oedran, anabledd, ailbennu rhywedd, priodas a phartneriaeth sifil, beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd neu gred, rhyw a chyfeiriadedd rhywiol.

⁹ <https://llyw.cymru/gweithredu-ar-anabledd-hawl-i-fywn-annibynnol-fframwaith-chynllun-gweithredu>

¹⁰ https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/760721/Lord-Holmes-Review-full.pdf

Data Cyfredol

Ac ystyried y targed o gael cydbwysedd 50:50 rhwng merched a dynion mewn bywyd cyhoeddus erbyn 2020, ac yn dilyn y gwaith da a wnaed yn ddiweddar gan sefydliadau i ferched yng Nghymru¹¹, mae Gweinidogion a rhanddeiliaid wedi cael eu calonogi'n fawr gan y cynnydd yn nifer y merched sy'n cael eu penodi a'u hailbenodi i Fyrddau (yng Nghymru, roedd 63.5% yn ferched yn 2018/19 yn ôl Adroddiad Blynnyddol (2018/2019) Comisiynydd Penodiadau Cyhoeddus y DU¹²).

Fodd bynnag, mae pryder ynglŷn â chyfran isel y bobl dduon ac Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig (BAME)¹³ (3.0%), a'r bobl sy'n datgan anabledd (5.1%) a benodir i Fyrddau yng Nghymru (o ran rhywedd, dyma gyfrannau'r 128 o benodiadau ac ailbenodiadau yn Adroddiad Blynnyddol 2018/19). 5% yw cyfran y boblogaeth BAME yng Nghymru (data Arolwg Blynnyddol o'r Boblogaeth 2019) a 22% yw cyfran yr oedolion o oedran gweithio sy'n anabl.

Yn ei Adroddiad Blynnyddol, dywed Comisiynydd Penodiadau Cyhoeddus y DU o ran y DU "There has...been welcome progress in the appointment of Black, Asian and Minority Ethnic (BAME) candidates, with a higher proportion of applicants from these backgrounds, and more progressing from interview to appointment."

Fodd bynnag, ar draws y DU "candidates declaring disabilities, the story is less positive with a slight decrease in the number of appointments and reappointments being made. As with previous years, the proportion of candidates declaring a disability that progressed from shortlist and interview to appointment was lower than those declaring no disability.



The failure to translate increased representation of women, BAME and candidates declaring disabilities at board level into a higher number of chairs from these backgrounds is worrying, and requires urgent attention from departments and public bodies." Rhaid gwneud mwy i annog pobl o grwpiau gwarchodedig i ymgeisio am rolau Cadeirydd.

¹¹ <https://wenwales.org.uk/cy/launch-outcomes-2018-mentoring-scheme/> ac adroddiad 2019 y Tîm Cymorth Lleiafrifoedd Ethnig ac Ieuenctid ar gynllun mentora llwybrau pobl dduon ac Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig i fywyd cyhoeddus. Cael gan y Tîm Cymorth Lleiafrifoedd Ethnig ac Ieuenctid

¹² <https://publicappointmentscommissioner.independent.gov.uk/wp-content/uploads/2019/10/2018-19-OCPA-Annual-Report.pdf>

¹³ Mae amrywiaeth eang o derminoleg ar gyfer ethnigrwydd ac efallai y bydd gwahanol grwpiau ac unigolion yn ffafrio gwahanol labelau. Mae BAME yn cael ei ddefnyddio'n helaeth yng nghyhoeddiadau'r Llywodraeth ar hyn o bryd.

Ein Gwaith Ymchwil Ni

I ddylanwadu ar y strategaeth hon, cynhaliodd swyddogion ymchwil ddesg a chyfweld dros 40 o unigolion sy'n rhan o'r broses ar gyfer penodiadau cyhoeddus, ac o'r maes polisïau cydraddoldeb ehangach. Cynhaliodd swyddogion ddigwyddiad i randdeiliaid hefyd, a oedd yn cynnwys cynrychiolwyr o Fyrddau, o sefydliadau cydraddoldeb, a phartneriaid eraill sy'n cefnogi'r system benodi. Hefyd cynhaliwyd digwyddiad ymgynghori terfynol â Grŵp Uwch Arweinwyr Gwasanaethau Cyhoeddus. Mae eu hymatebion, yn ogystal â'r arferion da sydd ar waith yn barod, wedi darparu tystiolaeth bwysig ac yn y ddogfen hon, mae eu cyfraniadau'n cael eu defnyddio fel dyfyniadau'n aml.

Un o brif ganfyddiadau'r cyfweiliadau a'r wybodaeth a gasglwyd yw bod diffyg ymwybyddiaeth a gwybodaeth yn gyffredinol o ran pa gyrff cyhoeddus sy'n bodoli a beth maen nhw'n ei wneud go iawn. Mae hyn yn golygu nad yw llawer o bobl yn cael eu "digalonni" nac yn teimlo ei bod yn broses annheg. Yn hytrach, nid ydynt hyd yn oed yn ymwybodol o'r cyfleoedd posibl yn y lle cyntaf. Mae hyn yn arbennig o wir i'r rheini nad ydynt yn y 'cylch trafod' traddodiadol – pobl yn y trydydd sector yn aml – ond hefyd pobl yn y sector corfforaethol a'r sector preifat.

Yr her fwyaf yw'r ffaith nad oes gennym ddata sylfaenol cynhwysfawr, gan gynnwys data lleoliad, er mwyn cytuno ar dargedau ystyrlon i Gymru. Er bod targedau i ferched ym mywyd cyhoeddus (50:50 erbyn 2020) sydd wedi dangos arwyddion clir o ymrwymiad uwch arweinwyr i wella, ac felly wedi cefnogi'r cynnydd yn nifer y merched ar Fyrddau, nid oes targedau mewn cysylltiad â phobl anabl a BAME, na grwpiau gwarchodedig eraill¹⁴.

Mae rhai Byrddau unigol wedi bod yn arloesol ac wedi gosod eu targedau eu hunain i adlewyrchu'r cymunedau maen nhw'n eu gwasanaethu. Mae eraill wedi datblygu mentrau allgymorth a gweithredu cadarnhaol helaeth er mwyn denu a chadw Byrddau mwy amrywiol. Mae Chwaraeon Cymru a Chomisiwn Dylunio Cymru'n enghreifftiau da o'r ddau ddull. Enghraifft arall yw'r broses recriwtio ar gyfer ynadon, sy'n cynnwys defnyddio modelau rôl yn effeithiol, yn ogystal ag arsylwi ar ynadon yn eu gwaith, a mentora ar ôl penodi.

Nid dim ond amrywiaeth o ran ffigurau yw diben y strategaeth hon. Mae'n ymwneud hefyd â hyrwyddo cynhwysiant go iawn i bawb sy'n gwasanaethu ar Fwrdd er mwyn iddynt allu cyfrannu i'r graddau mwyaf posibl gan ddefnyddio eu talentau unigryw a, drwy wneud hynny, sbarduno allbynnau a chanlyniadau gwell i BOB dinesydd drwy ddarpariaeth well sy'n bodloni eu hamrywiol anghenion a disgwyliadau. Bydd hyn oll yn gwella ansawdd, tôn a diwylliant Byrddau, yn cefnogi cyfranogiad wrth wneud penderfyniadau, ac yn ehangu llywodraethu da.

Pam mae'r Strategaeth wedi cael ei datblygu

Pam nawr?

Mae Prif Weinidog Cymru, y Gwir Anrhydeddus Athro Mark Drakeford AC, a'i Gabinet wedi nodi bod angen brys i arweinyddiaeth ym mywyd cyhoeddus Cymru adlewyrchu'r gymdeithas amrywiol a chynhwysol sydd yma yng Nghymru. Roedd adroddiad "Delivering Together" Llywodraeth Cymru yn 2017¹⁵ yn awgrymu bod angen canoli'r broses benodi mewn gwasanaethau cyhoeddus yn y Llywodraeth er mwyn gallu rhoi safonau recriwtio cyson ar waith. Roedd hefyd yn tynnu sylw at yr angen i unioni'r diffyg amrywiaeth ar Fyrddau yng Nghymru drwy ganolbwyntio ar bobl anabl a grwpiau BAME. Mae arweinyddiaeth gref Gweinidogion i sicrhau canlyniadau cyfartal i bob dinesydd, gyda hanes profiadau uniongyrchol wrth galon ei meddylfryd, wedi dylanwadu ar ddull a chanlyniadau'r strategaeth hon.

Mae casglu tystiolaeth drwy gyfweiliadau a digwyddiadau i randdeiliaid wedi bod yn sail i'r camau gweithredu allweddol yn y strategaeth. Datgelodd y trafodaethau hyn fod teimlad, yn enwedig ymysg pobl mewn grwpiau gwarchodedig, fod diwylliant penodiadau cyhoeddus yn dal yn golygu ei bod yn haws cael eich penodi os ydych yn rhan o grŵp mewnol dethol. Roedd bron i bawb a gyfwelwyd, ac yn enwedig y rheini o grwpiau gwarchodedig, heb lawer o hyder yn y broses penodiadau cyhoeddus, gan deimlo nad yw'n agored nac yn dryloyw. Felly, mae angen creu prosesau mwy cadarnhaol ar gyfer hysbysebu, recriwtio a chyfweld – prosesau sy'n cydnabod gwerth profiadau uniongyrchol a'r sgiliau trosglwyddadwy gall grwpiau gwarchodedig eu cynnig. Mae'r ddogfen hon yn cynnwys dyfyniadau gan randdeiliaid neu unigolion a gyfwelwyd i ddangos cryfder y teimlad ac i adlewyrchu profiadau uniongyrchol o'r system benodi.

Beth yw pwrpas y strategaeth hon?

Mae'r ddogfen hon yn adeiladu ar waith da adroddiad yr Arglwydd Holmes ac ar y gwaith a wnaed i gael merched ar Fyrddau. Mae'n disgrifio strategaeth ar gyfer y blynyddoedd hyd at 2023 ac yn amlinellu gweledigaeth o'r dyfodol a ragwelir yn 2030 os caiff y strategaeth hon ei gweithredu'n llawn, yn ogystal â chenhadaeth sy'n arwain at y dyfodol hwnnw a'r gwerthoedd a fydd yn sail i'r siwrnai. Hefyd mae'n crynhoi nodau trawsnewid, camau gweithredu sylfaenol ac amserlenni'r flwyddyn gyntaf, a fydd yn helpu i sicrhau cynnydd sylweddol erbyn 2023. Mae dangosyddion perfformiad allweddol wedi cael eu datblygu hefyd i'w gwneud hi'n bosibl asesu'r cynnydd yn effeithiol.

Ar gyfer pwy mae'r strategaeth?

Mae'r strategaeth hon wedi cael ei llunio ar gyfer cymunedau, gwasanaethau cyhoeddus, aelodau o Fyrddau a phobl eraill er mwyn iddynt allu deall dull gweithredu Llywodraeth Cymru, ac i helpu cymunedau i ddal y Llywodraeth i gyfrif. Mae proses o ddysgu a myfyrio parhaus yn cael ei sefydlu o'r cychwyn cyntaf.

Mae'r strategaeth yn canolbwyntio ar waith Byrddau a reoleiddir yn unig, ond y gobaith a'r bwriad yw y bydd yn annog cyrff nad ydynt yn cael eu rheoleiddio, grwpiau gorchwyl, elusennau ac eraill i fabwysiadu'r arferion da y mae'n eu disgrifio.

¹⁵ Douch J & Rosser D, "Delivering Together - Strengthening the Welsh Government's Sponsorship of Arms-length Bodies", Adroddiad Terfynol, 26 Hydref 2017



Yr achos dros amrywiaeth a chynhwysiant

Mae achos moesol, deddfwriaethol a busnes cryf dros amrywiaeth a chynhwysiant. Mae'r **achos moesol** yn seiliedig ar egwyddorion hawliau dynol, cydraddoldeb, cyfiawnder cymdeithasol a democratiaeth: dylai'r rhai sy'n llywodraethu Cyrff Cyhoeddus gynrychioli'r cymunedau maen nhw'n eu gwasanaethu.

Mae'r **rhwymedigaethau deddfwriaethol** yn cynnwys Deddf Cydraddoldeb 2010, Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus, a Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015, sy'n ceisio unioni anghydraddoldeb a chreu Cymru decach. Ceir crynodeb o'r gofynion statudol yn Atodiad 3. Mae adroddiad y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, "A yw Cymru'n Decach"¹⁶ yn disgrifio'r cynnydd o ran amrywiaeth Byrddau Cyhoeddus.

Mae Cymru wedi gwneud cynnydd sylweddol o ran cydraddoldeb rhywiol fel yr amlinellir mewn strategaethau eraill, fel yr Adolygiad o Gydraddoldeb Rhywiol¹⁷. Rhaid cynnal y momentwm yn hyn o beth. Bydd angen camau unioni brys ar gyfer yr her o dangynrychioli pobl anabl a BAME yng Nghymru dros y blynyddoedd nesaf. Nid yw'r camau gweithredu blaenorol wedi arwain at gynnydd arwyddocaol. Bydd angen mynd i'r afael ag anghenion pobl LHDT+¹⁸ pobl ifanc a phobl o grwpiau economaidd-gymdeithasol is hefyd os yw Cymru am wireddu ei huchelgais o ddefnyddio'r holl dalent sydd ganddi.

Mae'r **achos busnes** dros amrywiaeth a chynhwysiant hefyd yn seiliedig ar ddefnyddio'r holl dalent. Yn ei adroddiad, mae'r Arglwydd Holmes yn dadlau: "This would be using the full talents of all in our society – not just of the elite". Yn ei bapur ar BAME yn y gweithle¹⁹, mae'r Athro Ogbonna'n cyfeirio at "ffrwydrad" y boblogaeth yn y dyfodol a fydd yn deillio o gefndiroedd amrywiol ac a fydd yn cynnig cronfa dalent ymysg cenedlaethau'r dyfodol.

Mae'r ymchwiliad yn cadarnhau bod buddion busnes clir. Er enghraifft:

- Roedd astudiaeth McKinsey o 366 cwmni mewn pedair gwlad yn 2015²⁰ yn dangos "a statistically significant relationship between a more diverse leadership team and better financial performance. ... Companies in the top quartile of racial/ethnic diversity were 35 percent more likely to have financial returns above their national industry median."
- Roedd astudiaeth Boston Consulting Group o dros 1,700 o gwmnïau mewn wyth gwlad yn 2018²¹ yn dangos "a strong and statistically significant correlation between the diversity of management teams and overall innovation. Companies that reported above-average diversity on their management teams also reported innovation revenue that was 19 percentage points higher than that of companies with below-average leadership diversity - 45% of total revenue versus just 26%." (Ystyr refeniw arloesi yw gwerthiannau o gynnyrch neu wasanaethau sydd wedi cael eu lansio yn ystod y tair blynedd flaenorol).

¹⁶ <https://www.equalityhumanrights.com/en/publication-download/wales-fairer-2018>

¹⁷ <https://chwaraeteg.com/prosiectau/adolygiad-o-gydraddoldeb-rhywiol/>

¹⁸ Ystyr LHDT+ yw: L – Lesbïaidd, H – Hoyw, D – Deurywiol, T – Trawsrywiol, + – yr holl rywioldebau, rhywiau a rhyweddau nad ydynt wedi'u cynnwys yn y llythrennau hyn.

¹⁹ <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0018726706064181>

²⁰ Hunt V, Layton D & Prince S, "Diversity Matters", McKinsey 2015

²¹ Lorenzo R, Voigt N, Tsusaka M, Krentz M & Abouzahr K, "How Diverse Leadership Teams Boost Innovation", BCG 2018.

Felly, mae Byrddau amrywiol:

- yn gwneud yn siŵr eu bod yn manteisio ar yr holl wybodaeth, talent a chreadigrwydd sydd ar gael
- yn gwrando ar yr ystod lawn o bobl a phrofiadau uniongyrchol ymysg y rhai sy'n defnyddio gwasanaethau'r sefydliad, gan arwain at ddealltwriaeth fwy llawn o sut maen nhw'n gweithredu'n ymarferol ac, o ganlyniad, gwell penderfyniadau strategol sy'n adlewyrchu anghenion amrywiol y cymunedau maen nhw'n eu gwasanaethu,
- yn gallu bod yn fwy creadigol a chryf wrth gyflawni eu rolau allweddol yn cefnogi ac yn herio'r unigolion mewn swyddi uchel mewn sefydliadau,
- yn herio ac yn gofyn cwestiynau syml i godi materion a allai gael eu hanwybyddu fel arall.

Mae'r buddion hyn hefyd yn berthnasol mewn cysylltiad â chael rhagor o aelodau Bwrdd o grwpiau economaidd-gymdeithasol is ac o blith pobl ifanc.

Mewn geiriau eraill, nid mater moesol yn unig yw cynyddu cynhwysiant a chydaddoldeb, ond un economaidd hefyd. Mewn darlith ddiweddar i arweinwyr gwasanaethau cyhoeddus, dywedodd yr Athro Ogbonna o Brifysgol Caerdydd mai £24 biliwn y flwyddyn yw'r amcangyfrif o fudd economaidd cynrychiolaeth BAME lawn (McGregor-Smith, 2017).²² Roedd adolygiad Parker (2017)²³ yn argymhell bod aelodau o FTSE 100 a FTSE 250 yn datblygu dulliau i nodi, datblygu a hyrwyddo amrywiaeth yn eu sefydliadau er mwyn gwneud yn siŵr, dros amser, bod cyflenwad cyson o ymgeiswyr galluog ar gyfer eu Bwrdd, a bod eu rhengoedd o reolwyr a swyddogion gweithredol yn adlewyrchu pwysigrwydd amrywiaeth i'w sefydliad yn briodol.

Mae gwasanaethau cyhoeddus, sectorau eraill a chymunedau'n ehangach yn wynebu heriau cymdeithasol, economaidd, amgylcheddol a diwylliannol enfawr. Felly, mae'n bwysig casglu safbwyntiau'r ystod amrywiol lawn o bobl yng Nghymru. Mae hyn yn cynnwys pobl ifanc, sy'n cyflwyno buddion penodol o ran rhoi gwybod i fyrddau am eu hanghenion unigryw.

Yn sgil y cyfweiliadau â gwahanol randdeiliaid, nodwyd pum nod a gafodd eu profi gyda'r rheini a oedd yn bresennol mewn digwyddiad i randdeiliaid ym mis Hydref 2019. Yn ystod y digwyddiad hwn, gofynnwyd i'r cyfranogwyr ddychmygu sut olwg fydd ar Fyrddau a phenodiadau i Fyrddau yn 2030 o bosibl. Fe wnaethant ddatblygu datganiad o ddiben ar gyfer y strategaeth, yn ogystal â chenhadaeth sy'n ei hadlewyrchu a gwerthoedd sy'n sail iddi. Hefyd fe wnaethant fireinio'r pum nod a nodi rhwystrau a chyfleoedd mewn cysylltiad â chyflawni'r nodau. Cafodd eu safbwyntiau eu datblygu ymhellach mewn digwyddiad ymgynghori yn y Fforwm Uwch Arweinwyr Cyhoeddus.

Mae'r dudalen isod yn crynhoi eu safbwyntiau, gan ddefnyddio eu geiriau eu hunain lle bo'n bosibl.

²² https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/594336/race-in-workplace-mcgregor-smith-review.pdf

²³ <https://www.ey.com/uk/en/newsroom/news-releases/17-10-12-final-recommendations-of-the-parker-review-published>



Y dyfodol a ragwelir erbyn 2030



Os byddwn yn cydweithio i fynd i'r afael â'r mater hwn, a hynny er budd holl ddinasyddion Cymru, rydym yn rhag-weld y llwyddiannau canlynol erbyn 2030:

- ▶ Bydd amrywiaeth, cynhwysiant a thegwch wedi'u gwreiddio ar draws y system penodiadau cyhoeddus.
- ▶ Ni fydd angen strategaeth mwyach i wneud yn siŵr bod Byrddau'n amrywiol ac yn gynhwysol.
- ▶ Bydd gweddill y DU a thu hwnt yn ein parchu am sut rydym wedi newid tryloywder a diwylliant ein systemau penodi gan ganfod, gwahodd a meithrin yr holl sgiliau, gwybodaeth a thalentau.
- ▶ Bydd Gweinidogion a holl wleidyddion pob plaid yn ategu pwysigrwydd y gwaith hwn, gan ei gefnogi a'i sbarduno'n barhaus – ni fyddant yn rhoi'r gorau i wahodd a meithrin yr **holl** dalent.
- ▶ Roedd gennym fodelau rôl a oedd yn gwneud i ni deimlo bod hyn ar ein cyfer ni.
- ▶ Ni fydd rhanddeiliaid a'r llywodraeth yn cyfeiliorni – bydd ein gweledigaeth a'n gwerthoedd yn ei sbarduno dros y blynyddoedd, gan fynd i'r afael â'r anawsterau sy'n codi.
- ▶ Ni fydd angen gofyn a oes gennym y niferoedd cywir ar gyfer y cydbwysedd cywir – bydd Byrddau'n amlwg yn wahanol.
- ▶ Bydd lleisiau pobl anabl a grwpiau eraill yn cael eu clywed yn gydradd – “dim rhagfarn ddjarwybod plis...ac os cawn ein herio, ni fyddwn yn mynd i deimlo mai ni yw'r broblem”.
- ▶ Mae ein strategaeth yn ddogfen fyw sy'n cael ei monitro a'i haddasu'n flynyddol, ac yn cynnwys canlyniadau mesuradwy.
- ▶ Rydym wedi cyflwyno newidiadau sy'n gynaliadwy ac wedi'u cymeradwyo gan yr arweinwyr.

Strategaeth 2020-2023

Gweledigaeth

Adlewyrchu Cymru wrth Redeg Cymru

Gwneud yn siŵr bod prosesau gwneud penderfyniadau yng Nghymru'n defnyddio holl dalentau, lleisiau a phrofiadau uniongyrchol pobl Cymru, ac felly eu bod yn fwy cynhwysol er mwyn sicrhau canlyniadau gwell i bob dinesydd.



Pwrpas

Cynnal nifer uwch y merched ar Fyrddau a chynyddu nifer y bobl anabl, BAME a rhai eraill sy'n cael eu tangynrychioli a benodir i Fyrddau, er mwyn i Fyrddau adlewyrchu'r cymunedau rydym yn eu gwasanaethu ac felly'n gwella'r broses gwneud penderfyniadau.



Ein gwerthoedd

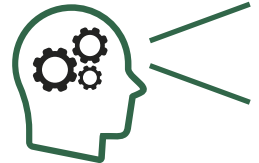
Tryloywder

Rydym yn agored ynghylch popeth a wnawn, felly nid oes unrhyw ddirgelwch o ran pwy wnaeth beth a pham, a sut rydym yn gwahodd, yn meithrin ac yn recriwtio talent o bob rhan o'n cymdeithas.



Uniondeb

Rydym yn cydnabod ein rhagfarn ddiarwybod ac yn ei monitro.



Cynhwysiant

Rydym yn cynnwys pawb ac yn gwerthfawrogi, yn parchu ac yn croesawu'n gadarnhaol yr heriau a ddaw o syniadau, safbwyntiau a phrofiadau uniongyrchol amrywiol.



Ein 5 Nod



Nod 1: **Casglu a rhannu** **data**

Casglu a rhannu data cyson, dibynadwy, ansoddol a meintiol.



Nod 2: **Sicrhau cyflenwad** **cyson, cadarn**

Creu cyflenwad cyson, cadarn o aelodau Bwrdd posibl drwy godi ymwybyddiaeth a chefnogi talent.



Nod 3: **Sicrhau arferion** **recrwtio agored** **a thryloyw**

Datblygu, profi a sefydlu prosesau recrwtio cynhwysol a thryloyw newydd.



Nod 4: **Sicrhau ymrwymiad** **Byrddau**

Gwneud yn siŵr bod holl aelodau'r Bwrdd yn fedrus ac yn hyddysg ynghylch cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.



Nod 5: **Cryfhau'r** **arweinyddiaeth**

Sicrhau a chynnal ymrwymiad yr arweinyddiaeth.



Pum Nod

Drwy gydgyhyrchu'r strategaeth â gwahanol randdeiliaid, mae pum nod wedi cael eu nodi:

 NOD 1 Casglu a rhannu data	 NOD 2 Creu cymuned o unigolion sydd â diddordeb, sy'n ymwybodol ac sydd bron yn barod i fod yn aelodau o Fwrdd (hy creu cyflenwad cyson, cadarn).	 NOD 3 Sicrhau arferion recriwtio agored a thryloyw.	 NOD 4 Sicrhau ymrwymiad Byrddau.	 NOD 5 Cryfhau'r arweinyddiaeth.
---	--	--	--	--

Mae gan bob un gyfres o gamau gweithredu cysylltiedig wedi'u hamlinellu ar gyfer 2020-2021. Byddwn yn cyflawni'r nod drwy gymryd y camau hyn. Mae rhagor o fanylion yn ein Cynllun Gweithredu 2020-2021²⁴.

Gellir dadlau bod y system benodi bresennol yn ffafrio'r rheini sydd eisoes yn rhan o'r rhwydwaith o weithwyr proffesiynol sydd â'r fraint o fod yn aelodau o Fwrdd, a hynny yn rhinwedd eu gwybodaeth a'u profiad helaeth o wasanaethau cyhoeddus yn aml, a'u gallu i roi eu hamser a'u hymrwymiad sy'n ddi-dâl yn aml. Caiff hyn ei ddwysáu gan y broses gwneud penderfyniadau ar bob lefel, gan gynnwys ar lefel Gweinidogion, a allai ffafrio rhai fwy nag eraill. Dywedodd nifer o'r unigolion a gyfwelwyd rywbeth yn debyg i hyn: "mae'r aelodau hyn yn cael eu hailbenodi'n aml, ac felly rydyn ni'n gweld yr un hen wynebau ar wahanol Fyrddau". Roeddent hefyd yn awgrymu "bod hyn yn gallu golygu helpu ffrindiau a chynghreiriad agos i ymuno â'r system benodi". Roedd un uwch arweinydd BAME hynod brofiadol, nad oedd wedi gwneud cais am benodiadau, yn dadlau na fyddai'n ystyried gwneud cais gan fod y system benodi "i bobl â gwahoddiad yn unig, ac i'r rheini mewn grwpiau mewnol a swyddi sy'n cael eu ffafrio".

Roedd rhai'n dweud bod prosesau gwneud penderfyniadau ar lefel Gweinidogion sy'n dilysu/cadarnhau penodiadau wedi'u hargymell, yn enwedig ar lefel Cadeiryddion, yn gallu cael effeithiau niweidiol. Dywedodd eraill fod Gweinidogion wedi chwarae rôl allweddol yn helpu i herio'r rhestrau byr a'r argymhellion, ac efallai fod rhagfarn yn rhan o'u penderfyniadau.

Roedd un uwch arweinydd yn teimlo bod canfyddiadau negyddol o bwy oedd yn rhan o'r cyflenwad i'r dyfodol, yn barod i wneud cais. Awgrymodd fod y broses o chwilio am ddarpar ymgeiswyr "yn gyfyngedig i rai sectorau ac mae angen i ni ehangu ein gorwelion – yn y sector preifat a sectorau eraill".

Dyma nod y strategaeth hon:

- creu prosesau mwy agored a thryloyw ar bob lefel o wneud penderfyniadau, gan gynnwys hysbysebu, recriwtio, cyfweld, ac yn bellach i fyny'r gadwyn
- herio'r rhwystrau mae grwpiau gwarchodedig yn eu hwynebu fel tâl cyfyngedig, anawsterau o ran mynediad, rhagfarn ddarwybod, a rhwystrau eraill

²⁴ Strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant ar gyfer Penodiadau Cyhoeddus yng Nghymru: Cynllun Gweithredu: Blwyddyn 1: 2020-2021

- creu systemau sy'n defnyddio'r **holl** dalentau, yn parchu gwahaniaethau, ac yn seiliedig ar brofiadau uniongyrchol grwpiau gwarchodedig.

Mae'r nodau'n seiliedig ar enghreifftiau presennol o arferion da gan Fyrddau ac eraill, a'u bwriad yw creu cydraddoldeb ledled y system. Eu nod yw newid y diwylliant. Fel y dywedodd un rhanddeiliad; "Mae diwylliant yn drech na strategaeth", felly drwy roi sylw i arweinyddiaeth a diwylliant y system benodi a Byrddau, bydd y strategaeth yn creu newid mwy sylfaenol. Yn yr un modd, mae cyfathrebu'r nodau i bawb yn gam hollbwysig.

Sut mae popeth yn dod ynghyd?

Mae'r diagram isod yn crynhoi'r ffyrdd y byddwn yn cyflawni ein cenhadaeth. Mae holl gydrannau'r strategaeth yn cefnogi ei gilydd, a'r pum nod yn bwydo i mewn i'r naill a'r llall. Rhaid i'r angen i **greu arferion recriwtio agored a thryloyw** redeg ochr yn ochr â **chreu cyflenwad cyson** o ddarpar ymgeiswyr. **Rhaid i gyflenwad cyson o ymgeiswyr sydd wedi'u hyfforddi a'u cefnogi** feddu ar brofiad cadarn o'r system benodi, dim ots a ydynt wedi bod yn llwyddiannus ai peidio, oherwydd mae angen rhoi'r sicrwydd iddynt eu bod wedi ymuno â system deg ac agored, er mwyn iddynt allu siarad o'i phlaid â phobl eraill. Y nod **cryfhau a chynnal arweinyddiaeth** yw asgwrn cefn y newid diwylliannol sydd ei angen. Mae angen i arweinwyr ddeall goblygiadau diffyg tryloywder a didwylledd, goblygiadau rôl rhagfarn ddjarwybod mewn prosesau gwneud penderfyniadau, a goblygiadau peidio â defnyddio holl dalentau Cymru. Mae angen iddynt sbarduno newid a gwireddu'r weledigaeth drwy gamau gweithredu. Mae hyn yn hollbwysig er mwyn defnyddio'r nodau fel awenau'r newid a ddymunir.

Mae hefyd yn angenrheidiol er mwyn paratoi'r garfan bresennol o aelodau Bwrdd, er mwyn **sicrhau ymrwymiad Byrddau**. Mewn cyfweiliadau a chyfarfodydd rhanddeiliaid, mae aelodau Bwrdd nad ydynt yn perthyn i grwpiau gwarchodedig

wedi dangos diddordeb brwd mewn deall a chefnogi amrywiaeth. Drwy gydweithio â grwpiau gwarchodedig, gallant gyflawni llawer mwy na gall y grwpiau gwarchodedig ar eu pen eu hunain.

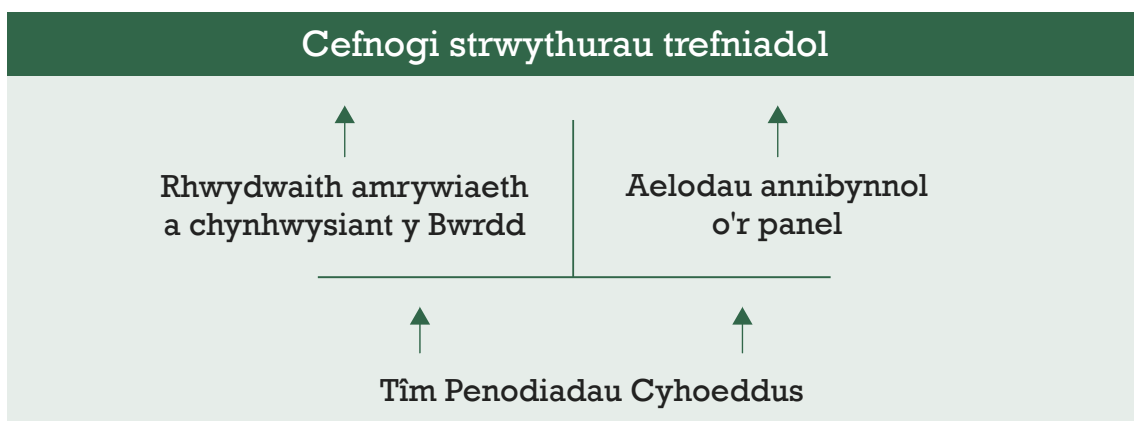
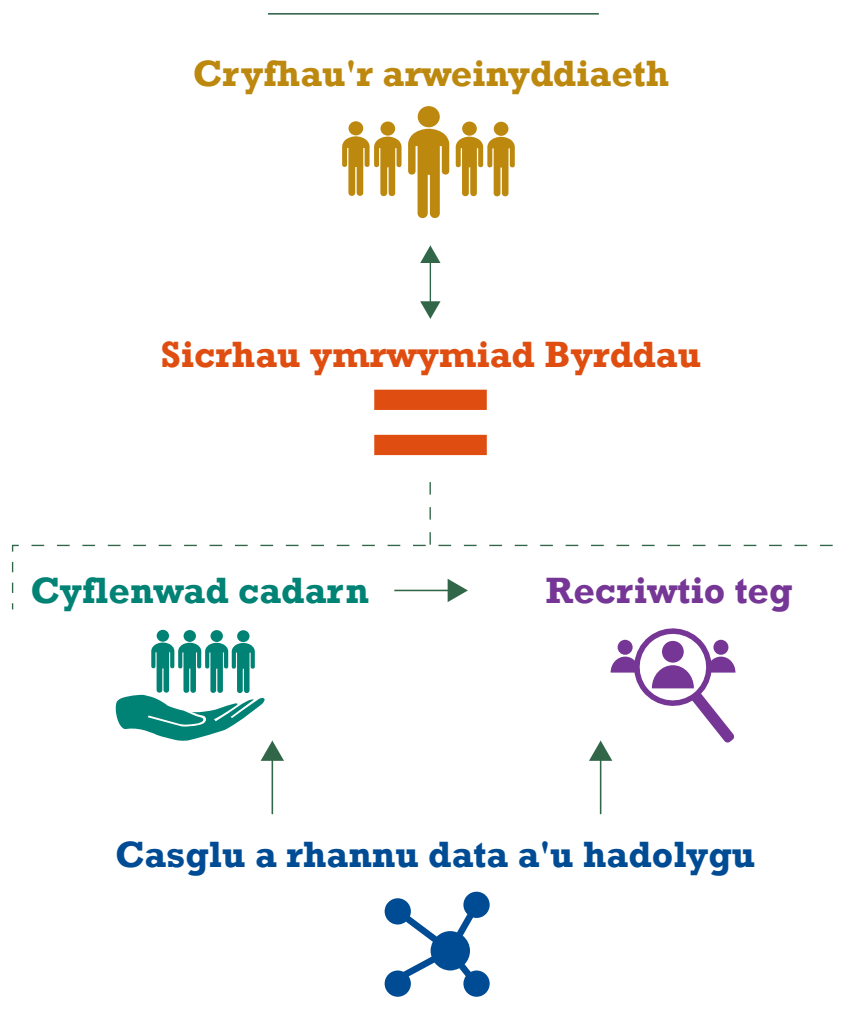
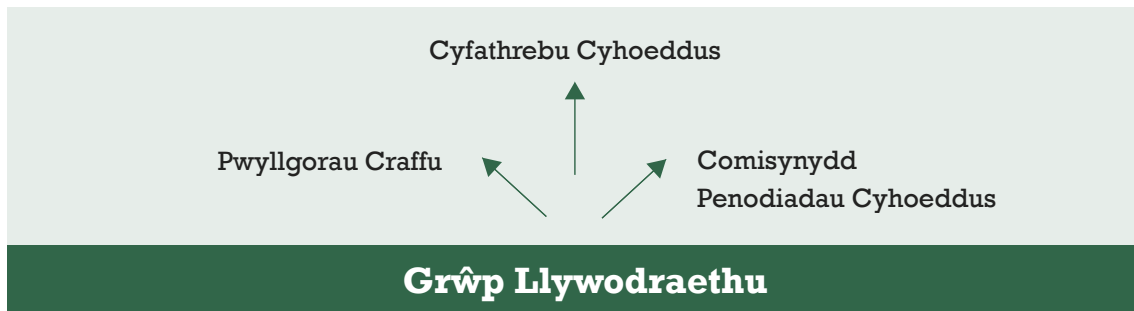
Mae'n hollbwysig **casglu a rhannu data da**. Bydd data monitro da sy'n cynnwys llinell sylfaen yn helpu i ddangos newidiadau dros amser, ac yn galluogi'r llywodraeth i osod targedau os caiff y dull hwnnw ei ddewis.

Bydd **strwythurau sefydliadol** yn ategu'r pum nod, gan gynnwys cronfa o Aelodau Panel Annibynnol ar gyfer penodiadau, y Tîm Penodiadau Cyhoeddus, a Rhwydwaith Amrywiaeth a Chynhwysiant ar Fyrddau. Bydd y Rhwydwaith yn ymateb i brofiadau negyddol o eistedd ar Fyrddau drwy gefnogi rhwydweithio a dysgu parhaus ymysg grwpiau gwarchodedig.

Bydd **Grŵp Llywodraethu'n** goruchwyllo'r system gyfan a'r cynnydd o ran rhoi'r strategaeth ar waith. Bydd hyn yn ei gwneud hi'n bosibl adolygu a dathlu cynnydd, dysgu gwersi a gwneud addasiadau wrth roi'r strategaeth ar waith yn raddol. Bydd hefyd yn sicrhau darpariaeth a chraffu prydlon gyda digon o adnoddau ar gyfer y newid angenrheidiol mewn diwylliant. Bydd yn gysylltiedig â'r Comisiynydd Penodiadau Cyhoeddus.

Canolbwyntio a chamau: Mae pob nod cyn bwysiced â'r llall. Fodd bynnag mae rhai, fel sicrhau proses recriwtio agored a thryloyw, yn flaenoriaeth os ydym am ennyn hyder y rhanddeiliaid hynny sydd "wedi colli ffydd ac yn anghrediniol y bydd newid yn digwydd".

Rhaid cynnal y cynnydd diweddar yn nifer y merched sy'n cael eu penodi i Fyrddau. Gan ddysgu o'r llwyddiant hwn, rydym yn credu ei bod yn ddoeth ac yn realistig mabwysiadu dull graddol. Ym mlyneddodedd un a dau'r strategaeth hon, bydd y camau gweithredu'n canolbwyntio ar bobl anabl a BAME, ac ym mlyneddodedd tri a phedwar ar y gymuned LHDT+, ar bobl o grwpiau economaidd-gymdeithasol sy'n cael eu tangynrychioli, ac ar bobl ifanc.



Mewn cysylltiad â phobl anabl a BAME, y cynllun yw y byddwn yn canolbwyntio yn y flwyddyn gyntaf ar adolygu'r broses recriwtio o'r dechrau i'r diwedd a'i haildrefnu. Ar yr un pryd byddwn yn paratoi amrywiaeth o ganllawiau ac adnoddau wedi'u hanelu at wella dealltwriaeth Byrddau a Chadeiryddion o amrywiaeth a chynhwysiant. Ochr yn ochr â hyn, byddwn yn cyflwyno rhaglen arweinyddiaeth lefel uchel i bobl anabl a BAME sydd bron yn barod i fod yn aelodau o Fwrdd; bydd hyn yn galluogi carfan o arweinwyr y dyfodol i wneud cais am y rolau hyn erbyn diwedd 2020. Yn yr un modd, bydd rhaglen brentisiaeth yn cael ei llunio a'i lansio ar gyfer pobl anabl a BAME â photensial uchel ond nad ydynt yn barod i wneud cais eto. Bydd cymorth i helpu Gweinidogion a Chadeiryddion ddeall eu rhagfarn ddarwybod a sut mae'n effeithio ar brosesau gwneud penderfyniadau yn cynorthwyo uwch arweinwyr.

Yn debyg i'r gwaith ar recriwtio rhagor o ferched ar Fyrddau, bydd **dysgu cynyddol** dros y blynyddoedd yn cefnogi camau gweithredu wedi'u cyflymu i'r holl grwpiau. Byddwn yn caffael rhaglen gwerthuso, monitro a dysgu i greu llinell sylfaen o'r data a'r arferion presennol, ac yn cyhoeddi adroddiad blynyddol ar wahanol rannau o'r strategaeth. Bydd hyn yn sicrhau dysgu parhaus i'r holl bartïon.

Cynyddu nifer y personél yn y Tîm Penodiadau Cyhoeddus, er mwyn ei gwneud hi'n bosibl rhoi'r strategaeth hon ar waith, yw'r **adnodd ychwanegol** hollbwysig er mwyn iddi lwyddo, yn ogystal â buddsoddi mewn rhaglenni dysgu a datblygu.

Mae'r **Dangosyddion Perfformiad Allweddol** wedi'u hamlinellu yn Atodiad 5, a'r **risgiau a'r ymatebion** yn Atodiad 6.



Camau Gweithredu Allweddol

Mae'r bennod hon yn trafod pob nod trawsnewid yn ei dro, gan gyflwyno ei bwrpas, ei ofynion, ei gyfleoedd a'i heriau, a chynnig camau gweithredu lefel uchel yn ôl trefn flaenoriaeth fras.



Nod 1: Casglu a rhannu data

Pwrpas: Casglu a rhannu data meintiol ac ansoddol cyson a dibynadwy wedi'u rhannu'n nodweddion allweddol ac sy'n ymwneud â phoblogaethau ffynonellau, y rheini sy'n ymgeisio i Fyrddau, y rheini sy'n cael eu penodi, y rheini sy'n cael eu cadw, a'r profiad o eistedd ar Fwrdd ar ôl cael eu penodi.

Gofynion a chyfleoedd:

- Gwella data meintiol ac ansoddol i nodi lle rydym yn gwneud gwahaniaeth ac ar beth mae angen i ni ganolbwyntio yn y dyfodol. Mae angen data monitro hefyd er mwyn gosod a monitro targedau.
- Adolygu, cryfhau ac ymestyn y systemau presennol ar gyfer casglu gwybodaeth am grwpiau gwarchodedig, er enghraifft drwy nodi dangosyddion dirprwyol grwpiau economaidd-gymdeithasol.
- Casglu rhagor o ddata ansoddol, er enghraifft drwy gyfweiliadau i gofnodi profiadau uniongyrchol pobl o grwpiau gwarchodedig o'r broses recriwtio, ac o eistedd ar Fyrddau. Mae angen i ddata adlewyrchu croestoriadau²⁵ hefyd.
- Mae data lleoliad yn angenrheidiol hefyd mewn ymateb i'r canfyddiad bod llawer o Fyrddau "wedi'u canoli yng Nghaerdydd", ac nad ydynt yn galluogi pobl o bellach i ffwrdd i wneud cais neu i fynychu cyfarfodydd o ganlyniad i rwystrau fel lleoliad, iaith, natur wledig a ffactorau eraill.

Heriau:

- Mae'r system "Penodi" sy'n gysylltiedig â system Adnoddau Dynol Llywodraeth Cymru yn gymhleth ac mae angen ei hadolygu i gynyddu hyder grwpiau gwarchodedig.
- Rhagor o sicrwydd y bydd darparu gwybodaeth yn arwain at dryloywder uwch a chanlyniadau gwell i'r holl grwpiau.
- Diffyg data monitro sylfaenol i osod targedau os caiff y dull hwn ei fabwysiadu.

²⁵ "Croestoriad": y ffordd gall nodweddion fel rhywedd, hil neu ddosbarth ryngweithio a chynhyrchu profiad ac anfantais unigryw, a mwy nag un o'r rhain yn aml.



Camau Gweithredu:

1. Casglu data gan holl aelodau presennol Byrddau Cymru i sefydlu llinell sylfaen er mwyn dylanwadu ar gamau gweithredu yn y dyfodol.
2. Sefydlu system gadarn ar gyfer casglu data ar wahanol grwpiau gwarchodedig ar Fyrddau; cynnwys grwpiau economaidd-gymdeithasol, gallu ieithyddol, a lleoliad daearyddol.
3. Gweithio gyda sefydliadau anabled i nodi a gweithredu ffyrdd i bobl hunan-adrodd ar eu statws â mwyr o hyder.
4. Comisiynu gwaith gwerthuso a monitro parhaus, gan ddefnyddio data meintiol ac ansoddol, ar wahanol agweddau ar y cynnydd a wnaed. Cyflwyno adroddiad blynyddol ar ganfyddiadau.
5. Wrth i'r data wella, Llywodraeth Cymru i ymgynghori ar dargedau cyffredinol ac, os dymunir, eu gosod ar draws yr holl Fyrddau yng Nghymru ar gyfer pobl anabl, BAME, LHDT+, pobl ifanc, a grwpiau economaidd-gymdeithasol, gan gydnabod bod gan Fyrddau unigol wahanol ofnion penodol.





Nod 2: Sicrhau cyflenwad cyson, cadarn

Pwrpas: Creu cyflenwad cyson, cadarn o ddarpar aelodau Bwrdd drwy wneud pobl yn fwy ymwybodol o Fyrddau Cyhoeddus, denu talent newydd, a chefnogi pawb sydd â diddordeb mewn bod yn aelodau o Fwrdd.

Gofynion a chyfleoedd:

- Mae angen cefnogi gwaith allgymorth cadarnhaol a'i ehangu ar draws pob Bwrdd.
 - Dylid sefydlu porth canolog cyfredol a hawdd ei ddefnyddio sy'n cynnwys gwybodaeth ac adnoddau, i gynorthwyo unigolion sydd â diddordeb mewn Byrddau neu sy'n barod i wneud cais. Mae hyn yn cynnwys gwybodaeth i nodi llwybrau unigol i aelodaeth Bwrdd, gweld modelau rôl, eglurder ynghylch y cymwyseddau angenrheidiol, ble i fynd i gael mwy o wybodaeth, a pha gyfleoedd dysgu a datblygu (gan gynnwys hyfforddi a mentora) sydd ar gael.
 - Mae ymyriadau mentora, dysgu a datblygu llawn, ac ymyriadau eraill a gynigir gan sefydliadau cydraddoldeb ac Academi Wales, yn darparu cyfleoedd ardderchog. Serch hynny, mae angen iddynt fod yn fwy cysylltiedig â Byrddau a'r Tîm Penodiadau Cyhoeddus o ran yr adnoddau gallant eu cynnig, fel cyfleoedd arsylwi ar Fyrddau, aelodaeth gyswllt, a sgiliau gwneud cais.
- Heriau:**
- Mae'r cynnig o fentora ar gyfer bywyd cyhoeddus wedi llwyddo i nifer o ymgeiswyr ond i rai, mae dryswch o ran ble i ddod o hyd i fentora o'r fath. Er enghraifft, nid oes sefydliad penodol i anabledau yn cynnig mentora.
 - Naratif sy'n cael ei dderbyn gan nifer o uwch arweinwyr yw nad yw pobl anabl a BAME medrus ac arbenigol o safon yn bodoli yn y cyflenwad nesaf, yn barod i wneud cais am swyddi uchel. Hyd yma, mae'r gweithgarwch allgymorth wedi digwydd yn y trydydd sector yn bennaf. Ond mae unigolion o safon yn bodoli mewn lleoedd fel prifysgolion hefyd, ac yn y sector preifat. Yn rhy aml, mae pobl o'r cefndiroedd hynny'n teimlo nad ydynt yn rhai o'r "lleiafrif dethol", a hyd yn oed pe baent yn cael gwahoddiad, "nid ydym yn debygol o gael lle ar Fwrdd".
 - Mae'r rheini sydd am wneud cais yn ansicr ynglŷn â'r sgiliau angenrheidiol ac nid ydynt yn gwybod am siop un stop ar gyfer cyfleoedd datblygu. Academi Wales sy'n gyfrifol am ddarpariaeth Llywodraeth Cymru ar gyfer datblygu aelodau Bwrdd newydd. Nid yw'r Tîm Penodiadau Cyhoeddus yn chwarae rôl ffurfiol yn darparu hyfforddiant, er bod ganddo wybodaeth allweddol am y broses recriwtio.
 - Nid oes system un stop i helpu unigolion i symud i Fyrddau ar ôl bod yn ymddiriedolwyr ar fyrddau elusennau ac yn aelodau o Bwyllgorau a Byrddau Cyhoeddus nad ydynt yn cael eu rheoleiddio ac ati.
 - Mae'r adborth, yn enwedig o ogledd Cymru, yn dangos bod rhai'n teimlo bod mentrau cymorth Byrddau yn canolbwyntio ar Gaerdydd ac nad ydynt yn ystyried baich ychwanegol teithio, neu anghenion pobl mewn ardaloedd gwledig a/neu siaradwyr Cymraeg.



Camau Gweithredu:

1. Llywodraeth Cymru i gomisiynu, gyda chymorth Cadeiryddion a sefydliadau cydraddoldeb allweddol, rhaglen arweinyddiaeth lefel uchel i ddatblygu pobl i eistedd ar Fyrddau, yn enwedig i bobl anabl a BAME sydd bron yn barod i wneud cais.
2. Adeiladu ar fodolau llwyddiannus presennol i gyd-ddylunio, comisiynu a darparu rhaglen brentisiaeth i bobl anabl a BAME sydd â diddordeb a photensial, ond nad ydynt yn barod i wneud cais eto.
3. Cyd-ddylunio gwasanaeth un stop dwyieithog yn cynnwys adnoddau a chyfleoedd datblygu, er mwyn datblygu'r cyflenwad cyson ar gyfer penodiadau cyhoeddus sydd ar gael ledled Cymru gan gynnwys mentora, cysgodi a diwrnodau agored, a dulliau gwneud cais prydlon i'r rhai sy'n barod.
4. Gweithio gyda Chyngor Gweithredu Gwirfoddol Cymru (CGGC) i nodi sut gellir cysoni proses recriwtio ymddiriedolwyr y trydydd sector (sy'n dameidiog ar hyn o bryd) â phroses Cyrff Cyhoeddus.
5. Adeiladu ar adnoddau datblygu presennol Academi Wales, ee Rhaglen Gynefino Aelodau Annibynnol a Chanllawiau Llywodraethu, a'r adnoddau sydd ar gael i Fyrddau Iechyd ac i'r holl Fyrddau – Byrddau Iechyd a Chyrff Hyd Braich, gan gynnwys Byrddau sy'n cael eu rheoleiddio a Byrddau nad ydynt yn cael eu rheoleiddio.





Nod 3: Sicrhau arferion recriwtio agored a thryloyw

Pwrpas: Datblygu, profi a sefydlu prosesau ac arferion recriwtio newydd sy'n gynhwysol, yn agored, yn dryloyw, ac yn cyrraedd yr holl grwpiau gwarchodedig ledled Cymru.

Gofynion a chyfleoedd:

- Dyma'r rhan ganolog o'r strategaeth hon a'r camau gweithredu angenrheidiol, gan fod ganddi'r potensial mwyaf i gael gwared ar ragfarn ac eithrio fel rhwystrau.
- Mae Cadeiryddion ac eraill wedi treialu gwahanol adnoddau a dulliau, gan gynnwys cyfweiliadau dall a defnyddio adnoddau ar-lein ar gyfer cyfweiliadau, ac maen nhw'n dymuno treialu rhagor ohonynt. Dylai systemau recriwtio gyfleu negeseuon clir a chadarnhaol am Fyrddau, y sgiliau a'r nodweddion angenrheidiol, a sut mae eu hennill.
- Adolygu ac uwchraddio system recriwtio "Penodi" Llywodraeth Cymru er mwyn cefnogi ffyrdd newydd o hysbysebu, cofnodi ac echdynnu data.
- Adolygu a diweddarw'r Porth Menywod mewn Bywyd Cyhoeddus ar wefan Cynulliad Cenedlaethol Cymru ac ystyried ei ehangu i grwpiau gwarchodedig eraill.
- Mae cysondeb a thryloywder yn angenrheidiol ar gyfer yr holl Fyrddau sy'n cael eu rheoleiddio yng Nghymru, gan ddarparu fframwaith i Fyrddau nad ydynt yn cael eu rheoleiddio a fydd yn anodd ei herio neu ei anwybyddu.
- Canolbwyntio ar anghenion grwpiau gwarchodedig penodol yn y gwaith allgymorth, gan fydd hynny yn cael mwy o lwyddiant.

- Darparu adborth wyneb yn wyneb prydlon sy'n seiliedig ar gryfderau ac ar ddatblygu, a hynny mewn modd adeiladol i ymgeiswyr aflwyddiannus er mwyn iddynt allu nodi camau cadarnhaol i'w cymryd er mwyn datblygu ac ailymgeisio.

Heriau:

- Cydnabod bod recriwtio "ar eu delw eu hunain", fel yr adroddir gan y rhan fwyaf o randdeiliaid, yn cyflwyno rhagfarn i'r broses recriwtio.
- Ailystyried y gofynion am sgiliau a phrofiad penodol, oherwydd gallant eithrio pobl sy'n ymgeisio am y tro cyntaf a diystyru cwestiynau am brofiadau uniongyrchol.
- Dylid osgoi recriwtio anffurfiol, oherwydd mae'r rheini o grwpiau gwarchodedig yn teimlo'n gryf mai'r bobl sy'n cael eu "gwahodd yn anffurfiol neu eu hannog gan y grŵp mewnol" sy'n dueddol o lwyddo, tra bo eraill yn methu cael y gefnogaeth honno neu'n aflwyddiannus.
- Byddwch yn glir o ran pa addasiadau rhesymol sydd ar gael ac y gellir gofyn amdanynt yn ystod y broses recriwtio, ac annog sgysiau sy'n cynyddu hyder pobl i ofyn am addasiadau.
- Dylid cwestiynu a yw penodiadau'n cael eu gwneud "ar gyfer y wynebau mwy derbyniol ymysg grwpiau gwarchodedig", gan gynnwys cwestiynu a oes rhagfarn tuag at y rheini "o rai grwpiau anabledd neu rai grwpiau ethnig".



Camau Gweithredu:

1. Gwneud yn siŵr bod olynydd system “Penodi” Llywodraeth Cymru’n ennyn diddordeb, yn hysbysebu swyddi gwag, yn cynnwys adnoddau, ac yn cefnogi ceisiadau o bob rhan o gymdeithas. Archwilio’r potensial i ymestyn y Porth Menywod mewn Bywyd Cyhoeddus ar wefan Cynulliad Cenedlaethol Cymru er mwyn ehangu’r mynediad i grwpiau eraill.
2. Recriwtio carfan newydd o aelodau panel penodi annibynnol a’u hyfforddi ochr yn ochr â Chadeiryddion a gweision sifil allweddol, gan ddefnyddio dulliau recriwtio cyfoes a ffyrdd o herio rhagfarn ddjarwybod a recriwtio gwael.
3. Cynnal adolygiad o’r dechrau i’r diwedd o’r prosesau penodi cyfredol a threialu ffyrdd newydd a chyfoes o hysbysebu i grwpiau penodol, cyflwyno ceisiadau, cyfweld a darparu adborth, gan roi cynnig ar wahanol ddulliau.
4. Datblygu dulliau ar gyfer rhoi adborth rheolaidd seiliedig ar gryfderau i’r holl ymgeiswyr, a sicrhau dysgu parhaus yn deillio o’u hadborth.
5. Cyflymu gwaith allgymorth a datblygu strategaeth cyfathrebu ac allgymorth sy’n addas i Gymru gyfan.



= Nod 4: Sicrhau ymrwymiad Byrddau

Pwrpas: Gwneud yn siŵr bod yr holl aelodau Bwrdd yn llawn gwybodaeth am gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, yn gallu defnyddio'r wybodaeth hon yn fedrus, yn gyfrifol am eu rhagfarn ddjarwybod eu hunain, ac yn cymryd yr awenau'n frwd mewn cysylltiad ag amrywiaeth a chynhwysiant.

Gofynion a chyfleoedd:

- Mae gofyn bod Byrddau'n llawn cymhelliant i chwarae rôl arweiniol yn gwneud Cymru'n esiampl o ailddosbarthu cyfalaf diwylliannol ac o feithrin talentau pawb.
- Roedd llawer o'r aelodau Bwrdd o grwpiau gwarchodedig a gyfwelwyd yn teimlo bod cryn ewyllys da ymysg eu cyd-aelodau Bwrdd, er bod nifer heb gael hyfforddiant ac felly ddim yn ymwybodol o'r hyn mae'n ei olygu i barchu a gwerthfawrogi amrywiaeth.
- Mae angen i Gadeiryddion Bwrdd a'r aelodau fod yn sensitif o ran y materion o weithio yng nghanol gwahanol lefelau braint, pŵer, awdurdod, arbenigedd a hyder.
- Mae Cadeiryddion yn chwarae rôl allweddol yn sefydlu'r diwylliant a'r tôn mewn cysylltiad ag amrywiaeth a chynhwysiant; maen nhw'n gallu galluogi arweinyddiaeth wasgaredig ar gyfer gwneud penderfyniadau ar y cyd, a hwyluso'r broses o gynnwys lleisiau amrywiol ar Fyrddau.
- Mae rhai Cadeiryddion wedi ei gweld hi'n fuddiol defnyddio arsyllwr neu hwylusydd annibynnol i ddarparu adborth ar berfformiad i'r Bwrdd, naill ai yn ei gyfanrwydd neu i unigolion.
- Roedd y rhai a gyfwelwyd yn pwysleisio y dylai targedau ar lefel Bwrdd fod yn berchen i'r Bwrdd cyfan, oherwydd "byddai hyn yn caniatáu dealltwriaeth ddyfnach o pam mae'r Bwrdd yn chwilio am safbwyntiau amrywiol".
- Mae'n bosibl y bydd aelodau Bwrdd anabl a BAME yn elwa ar hyfforddiant a rhwydweithio ar wahân "er mwyn i ni allu deall yr heriau a rhoi cymorth i'n gilydd".
- Gellir ymgorffori negeseuon a chatau gweithredu amrywiaeth a chynhwysiant ym mhrosesau a hyfforddiant presennol Byrddau i leihau'r risg o ormod o fentrau, a/neu'r teimlad fod Byrddau eisoes wedi'u hymestyn i'r pen ac nad oes angen "menter arall o Gaerdydd" arnynt.

Heriau:

- Nid oedd llawer o'r aelodau Bwrdd BAME, LHDT+, anabl a benywaidd a gyfwelwyd wedi cael profiad da ar Fyrddau. Ymysg y profiadau roedd diffyg llais, cael eu gwrthio i'r cyrion i ddelio â materion cydraddoldeb neu gyflawni rolau lefel isel ar Bwyllgorau, a diffyg croeso i'w heriau oherwydd eu bod yn cael eu hystyried yn "ymosodol".
- Roedd nifer yn dweud nad oedd gwerth go iawn yn cael ei roi ar eu profiadau uniongyrchol. Roeddent yn teimlo bod yn rhaid iddynt ddilyn arferion y diwylliant mwyafrifol.
- Roeddent yn teimlo bod yr hyfforddiant arferol ar ragfarn ddjarwybod yn aneffeithiol ac y byddai mwy o hyfforddiant seiliedig ar sefyllfaoedd, sy'n herio normau braint a phŵer, yn fuddiol.
- Mae llawer o aelodau Bwrdd yn ansicr ynglŷn â sut mae deddfwriaeth cydraddoldeb yn gweithio, yn enwedig y gwahaniaeth rhwng gweithredu cadarnhaol a gwahaniaethu cadarnhaol. Elfen ansicr arall i rai yw a oedd unigolion o grwpiau gwarchodedig yn "cynrychioli" eu grwpiau, neu ddim ond yn cyflwyno safbwyntiau gwahanol a phrofiadau uniongyrchol.

= Camau Gweithredu:

1. Cynnig amrywiaeth o gyfleoedd hyfforddi a datblygu i Fyrddau ar amrywiaeth, cynhwysiant, gwerth profiadau uniongyrchol, a deddfwriaeth, a hynny fel cynnig i grwpiau ac fel dewis ar gyfer datblygiad personol.
2. Darparu hyfforddiant ar amrywiaeth a chynhwysiant i'r holl aelodau Bwrdd newydd ac archwilio system "cyfeillio", lle gall aelodau Bwrdd â mwyafrif brofiad fynd yn bâr ag aelodau Bwrdd mwyafrif newydd er mwyn helpu i wella eu sgiliau mewn cysylltiad â materion bwrdd a materion strategol.
3. Helpu aelodau Bwrdd o grwpiau gwarchodedig i greu eu rhwydweithiau cymorth, dysgu a datblygu eu hunain.
4. Gwneud yn siŵr bod pob Cadeirydd Bwrdd yn cael cyfle i sicrhau "cyfaill beirniadol", neu i ddatblygu ffyrdd eraill o gael adborth a her ynghylch sut mae ei Fwrdd yn gweithio mewn cysylltiad â materion amrywiaeth a chynhwysiant. Dylid trin unrhyw adborth yn gyfrinachol i'r Bwrdd a'i ddefnyddio i ategu'r dysgu.
5. Dylai amcan cydraddoldeb fod yn rhan o gynllun datblygu pob aelod Bwrdd.





Nod 5: Cryfhau'r arweinyddiaeth

Pwrpas: Sicrhau ymrwymiad parhaus Gweinidogion, Cadeiryddion, uwch weision sifil ac aelodau Bwrdd i greu system penodiadau cyhoeddus fwy teg, agored a thryloyw.

Gofynion a chyfleoedd:

- Mae ymrwymiad gweladwy uwch arweinwyr yn hanfodol i wneud yn siŵr bod adnoddau ar gael, i barhau â'r cynnydd yng nghanol blaenoriaethau sy'n gwrthdaro, ac i arwain y newidiadau diwylliannol gofynnol.
- Ymrwymiad prif ffrwd i amrywiaeth a chynhwysiant, ac felly dylai pob arweinydd gael amcanion cydraddoldeb a chael cymorth gan adnoddau sy'n eu helpu i ddeall a chynnal y gwaith.
- Roedd nifer o arweinwyr yn dweud bod angen “tynhau egwyddorion Nolan a chynnwys Parch ynddynt” er mwyn dangos ymrwymiad lefel uchel Cymru i amrywiaeth a chynhwysiant.
- “Mae'r gwaith ar rywedd wedi profi bod Gweinidogion yn gosod targedau'n arwain at lawer o gamau gweithredu ... mae angen targedau ar gyfer pobl anabl a BAME ar gyfer y ddwy flynedd nesaf.”
- Mae Cadeiryddion hefyd wedi mynegi lefelau uchel o ymrwymiad a pharodrwydd i ryddhau adnoddau i'w Byrddau, i gefnogi datblygiad darpar ymgeiswyr ac i brofi a threialu dulliau newydd.
- Mae gan swyddogion Llywodraeth Cymru “amcanion cydraddoldeb ond efallai nad ydyn nhw'n llawn ddeall rhagfarn ddiarwybod”. Mae'n ymddangos nad ydynt “wedi hyrwyddo dysgu wrth recriwtio ym maes Adnoddau Dynol na gweithredu cadarnhaol wrth recriwtio i Fyrddau” a'u bod “yn aml yn mabwysiadu dull seiliedig ar broses sy'n osgoi risg wrth recriwtio, pan rydyn ni (y Byrddau) yn dymuno gwneud mwy”.

Hefyd, awgrymodd uwch arweinydd fod gan swyddogion y pŵer i weithredu fel porthorion neu i ddylanwadu er mwyn gwneud mwy o newidiadau.

Heriau:

- Dim ond rhai Cadeiryddion ac aelodau Bwrdd sydd ag amcan amrywiaeth a chynhwysiant yn rhan o'u hamcanion gwaith.
- Mae rhanddeiliaid yn ymwybodol fod penodiadau cyhoeddus yn cynnwys ymrwymïadau ynghylch canlyniadau cyfartal ac amrywiaeth a chynhwysiant. Ond mae pryder nad oes targedau ar gyfer pobl anabl a BAME. Pe bai Gweinidogion neu uwch arweinyddiaeth y Llywodraeth yn newid, “gallai'r agenda lithro”. “Mae nawr yn hollbwysig gosod targedau”.
- Ar hyn o bryd nid oes hyfforddiant lefel uchel ar amrywiaeth a chynhwysiant i uwch arweinwyr sy'n cael ei ystyried yn werthfawr neu'n effeithiol. Roedd nifer o ymgynghoreion yn mynegi siom ynghylch ansawdd yr hyfforddiant roeddent wedi'i gael.
- Rhwystr cyson i nifer o bobl o grwpiau gwarchodedig yw'r tâl cyfyngedig am waith sy'n gofyn am fwy o amser ac ymrwymiad nag sy'n cael ei “wobrwyo”. Roedd pawb a gyfwelwyd yn deall nad “cyflog” oedd y tâl hwn; ond roedd nifer yn teimlo nad oeddent yn gallu ymgeisio oherwydd na fyddent yn gallu ymdopi â cholli incwm. Cwynodd llawer mai “dim ond y rheini ar gyflog a phensiwn da” sy'n gallu ymgeisio. Roedd y rhwystr hwn hefyd yn cynnwys effaith bosibl unrhyw incwm ar fudd-daliadau anabledd, os ydynt yn cael eu hawlio. Mae adolygiad o dâl aelodau Bwrdd eisoes ar y gweill.
- Er gwaethaf rôl allweddol Cadeiryddion, mae teimlad eang bod diffyg cynllunio ar gyfer olyniaeth.



Camau Gweithredu:

1. Gweinidogion i osod a chytuno ar amcanion amrywiaeth a chynhwysiant i'w Cadeiryddion, ac i gynnal trafodaethau ar gyfraniadau sefydliad pob Cadeirydd i uchelgais Cymru gyfan am ragor o amrywiaeth a chynhwysiant. Dylai Cadeiryddion sicrhau cynlluniau clir ar gyfer olyniaeth er mwyn ategu hyn.
2. Y Cabinet i ymgynghori ar dargedau ar gyfer pobl anabl a BAME pan fydd y wybodaeth sylfaenol am Fyrddau presennol ar gael. Dylid dilyn hyn gyda thargedau ar gyfer grwpiau eraill ym mlynnyddoedd diweddarach y strategaeth.
3. Dylai pecyn hyfforddi a datblygu ar amrywiaeth a chynhwysiant, gan gynnwys addasiadau rhesymol, Hyderus o ran

Anabledd, a'r model cymdeithasol o anabledd, fod ar gael i Weinidogion, Cadeiryddion, uwch weision sifil, partneriaid busnes, ysgrifenyddion Bwrdd, staff allweddol yn Llywodraeth Cymru, ac ati.

4. Uwch weision sifil, aelodau panel annibynnol a Chadeiryddion i gael hyfforddiant ar arferion recriwtio teg.
5. Gweinidogion ac uwch arweinwyr i archwilio a chefnogi'r syniad o ychwanegu Parch fel (i bob pwrpas) "8fed Egwyddor Nolan", gan egluro ei hystyr a'i phwysigrwydd, fel ffordd o ddangos ein hymrwymiad hirdymor lefel uchel i ddidwylledd a thryloywder mewn penodiadau cyhoeddus.



Llywodraethu

Mae angen dull llywodraethu i sicrhau perchnogaeth o'r strategaeth, i sicrhau craffu a chymorth, ac i ddal yr arweinyddiaeth i gyfrif. Mae angen i hyn gynnwys ystod lawn o uwch arweinwyr a rhanddeiliaid allweddol yn Llywodraethu Cymru a thu hwnt.

Mae Pwyllgorau Craffu eisoes yn cyflawni'r rôl o graffu ar rai penodiadau Cadeirydd.

Mae Cyfarwyddwyr Cyffredinol, Cyfarwyddwyr a Hyrwyddwyr yn darparu arweinyddiaeth a her ar lefel uchel pan fydd rhwystrau sy'n atal cynnydd, gan gynnwys rhoi adnoddau i'r strategaeth ac ymateb er mwyn mynd i'r afael â rhwystrau pan fo angen. Mae Gweinidogion yn arwain ar negeseuon a chyfathrebiadau ar lefel uchel am yr angen a'r rhesymeg dros weithredu ar frys, a chanlyniadau amrywiaeth a chynhwysiant mewn penodiadau cyhoeddus.

Dylid sefydlu Grŵp Llywodraethu Amrywiaeth a Chynhwysiant mewn Penodiadau Cyhoeddus. Bydd gan y Grŵp gyfrifoldeb am oruchwylio'r gwaith o weithredu'r strategaeth a'i datblygiad yn y dyfodol. Bydd yn cynnwys y canlynol:

- Cyfarwyddwr Llywodraethu a Moeseg a Chyfarwyddwr Cyffredinol Iechyd a Gwasanaethau Cymdeithasol, a fydd yn ei gynnal ar y cyd
- cynrychiolydd Adnoddau Dynol o Lywodraeth Cymru
- dau Gadeirydd o Fyrddau Cyrff Hyd Braich
- un Cadeirydd o un o gyrff y GIG
- pedwar **uwch arweinydd annibynnol** o'r ystod o grwpiau gwarchodedig sy'n meddu ar brofiad helaeth o sut beth ydy gwahaniaethu a diffyg tryloywder a didwylledd yn ymarferol
- un cynrychiolydd o'r Undebau Llafur
- cadeirydd CGGC

- cadeirydd Plant mewn Angen
- dau gynrychiolydd o'r Rhwydwaith Amrywiaeth a Chynhwysiant ar Fyrddau (gweler isod)
- cynrychiolydd allanol o Grŵp Llywio Hawliau Dynol a Chydraddoldeb Llywodraeth Cymru
- cynrychiolydd o'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol
- bydd Cynghorwyr Cydraddoldeb ac Anabledd Arbenigol y Gweinidog yn cael gwahoddiad hefyd.

Dyma'r **cylch gorchwyl arfaethedig**. Mae'n cael ei gynnis ar gyfer cytuno arno yng nghyfarfod cyntaf y Grŵp Llywodraethu:

1. Grŵp Llywodraethu Amrywiaeth a Chynhwysiant mewn Penodiadau Cyhoeddus fydd enw'r Grŵp.
2. Pwrpas y Grŵp fydd dal Llywodraeth Cymru i gyfrif o ran ei gwaith yn cyflawni'r strategaeth.
3. Bydd hefyd yn goruchwylio'r gwaith o'i gweithredu ac yn rhoi cyngor ar y Strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant ar gyfer Penodiadau Cyhoeddus yng Nghymru ac yn addasu'r Strategaeth yng ngoleuni profiad.
4. Mae'r Grŵp yn atebol i'r Gweinidog sy'n gyfrifol am Gydraddoldeb.
5. Dyma brif dasgau'r Grŵp:
 - a. Cyfarfod yn rheolaidd, dwywaith y flwyddyn o leiaf, i adolygu cynnydd y gwaith o weithredu'r Strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant ar gyfer Penodiadau Cyhoeddus yng Nghymru.
 - b. Yn benodol, adolygu data ar y Dangosyddion Perfformiad Allweddol a thargedau cyffredinol eraill a nodwyd fel rhan o'r Strategaeth.

- c. Mynd ar drywydd y gwersi a ddysgwyd gan Gadeiryddion Cyrff Cyhoeddus a chynrychiolwyr grwpiau gwarchodedig yn sgil gweithredu'r Strategaeth, a gwneud yn siŵr eu bod yn cael eu rhannu.
 - d. Cynnig addasiadau i'r Strategaeth i'r Gweinidog mewn ymateb i'r gwersi a ddysgwyd.
 - e. Cyflwyno adroddiad i'r Gweinidog unwaith y flwyddyn, a fydd yn cael ei gyhoeddi ar ôl cael ei gymeradwyo.
- 6. Caiff y Grŵp ei gefnogi gan y Tîm Penodiadau Cyhoeddus a'r Grŵp Llywio Cryfhau Cydraddoldeb a Hawliau Dynol. Bydd y Grŵp Llywio'n goruchwyllo'r gwaith o weithredu argymhellion yr Adolygiad o Gydraddoldeb Rhywiol. Bydd y swyddogion sy'n gweithio ar gydraddoldeb rhywiol yn cysylltu â'r swyddogion sy'n gweithio ar y strategaeth hon, ac i'r gwrthwyneb. Bydd y sefydliad sydd dan contract i werthuso, monitro a dysgu yn cefnogi'r ddau Grŵp drwy adroddiadau yn sgil eu gwerthusiadau, ac yn galluogi'r Grwpiau i ddysgu a myfyrio'n barhaus.
 - 7. Caiff y Grŵp ei gadeirio gan uwch arweinydd allanol ac annibynnol o un o'r grwpiau gwarchodedig.



Cynnal y Strategaeth

Bydd tri strwythur sefydliadol rhyngberthynol yn cefnogi'r gwaith hwn:

- Y Tîm Penodiadau Cyhoeddus
- Y Rhwydwaith Amrywiaeth a Chynhwysiant ar Fyrddau ar gyfer grwpiau gwarchodedig
- Cronfa o aelodau panel annibynnol ar gyfer recriwtio aelodau Bwrdd.

Mae'r Rhwydwaith wedi'i ddylunio i gefnogi'r cyflenwad nesaf neu bobl sydd eisoes ar Fyrddau, ac mae'r aelodau panel annibynnol yn cefnogi'r broses recriwtio. Mae'r Tîm Penodiadau Cyhoeddus yn cefnogi'r gwaith o weithredu'r strategaeth gyfan.

Y Tîm Penodiadau Cyhoeddus

Mae Llywodraeth Cymru wedi sefydlu'r Tîm Penodiadau Cyhoeddus i gefnogi a chyd-drefnu holl benodiadau'r Llywodraeth a, law yn llaw â'r Comisiynydd Penodiadau Cyhoeddus a'r Pwyllgorau Craffu, i sicrhau ansawdd. Fel tîm newydd, tasg gyntaf y Tîm Penodiadau Cyhoeddus yw ailgysoni'r system gyfan drwy gynnal adolygiad o'r dechrau i'r diwedd o benodiadau er mwyn datblygu system fwy agored a thryloyw. Felly, mae gwaith y Tîm a'r gwaith o gyflawni'r Strategaeth hon yn gysylltiedig â'i gilydd.

Mae'r Tîm hefyd yn gweithio gyda Chomisiynydd Penodiadau Cyhoeddus y DU, sydd wedi ymrwymo i gynyddu amrywiaeth penodiadau drwy ei rôl fel rheoleiddiwr.

Bydd y Tîm yn monitro ac yn cyd-drefnu'r Strategaeth a'r Nodau, ac yn datblygu cynllun manwl ar gyfer ei gweithredu.

Bydd y Tîm yn canolbwyntio'n benodol ar y camau gweithredu canlynol:

- Sefydlu system gadarn ar gyfer casglu data amrywiaeth a chynhwysiant, gan gynnwys grwpiau economaidd-gymdeithasol a data meintiol ac ansoddol.

- Penodi aelodau i'r panel penodiadau annibynnol sy'n ymwybodol o amrywiaeth a chynhwysiant a darparu hyfforddiant iddynt, ac i Gadeiryddion a phobl allweddol eraill.
- Galluogi dulliau newydd o godi ymwybyddiaeth o swyddi, dulliau newydd o brosesu ceisiadau a dulliau newydd o gynnal cyfweiliadau gan gynnwys y rhai sy'n cael eu hargymell gan Gadeiryddion, ac arbrofi â'r dulliau hyn.
- Rhoi cyngor i Gadeiryddion ar eu hamcanion cydraddoldeb a thargedau'r Bwrdd.
- Rhoi Cyngor i Gadeiryddion ar yr angen, neu ddiffyg angen, am dargedau wrth i ddata cadarn gael eu casglu ar gyfer gwahanol grwpiau gwarchodedig a grwpiau economaidd-gymdeithasol.
- Gweithredu fel partneriaid gweithredol (er enghraifft gweithio gyda Chadeiryddion i lunio rhestrau o'r sgiliau a'r nodweddion sydd eu hangen ar Gadeiryddion ac aelodau Bwrdd) ac fel comisiynwyr gweithgareddau (er enghraifft hyfforddi a datblygu) er mwyn datblygu'r cyflenwad cyson o ymgeiswyr, a chefnogi datblygiad y Bwrdd.
- Gweithio mewn partneriaeth gyda sefydliadau cydraddoldeb allweddol, CGGC a swyddogion polisi mewnol i ymchwilio i siop un stop ar gyfer mapio llwybrau i Fyrddau a sicrhau dysgu a datblygu.
- Cyd-drefnu a chefnogi'r gwaith o gyflawni'r holl gamau gweithredu eraill yn y Strategaeth.
- Cysylltu â CGGC i nodi sut gellir recriwtio i fyrddau elusennau ac i Fyrddau Cyrff Cyhoeddus mewn ffordd fwy cydgysylltiedig.
- Sefydlu a chefnogi'r Grŵp Llywodraethu Amrywiaeth a Chynhwysiant mewn Penodiadau Cyhoeddus yng nghyswllt

y strategaeth. Bydd rhan o'r gwaith hwn yn cynnwys nodi rhwystrau posibl a gwirioneddol i'r Strategaeth, a rhoi cyngor i'r Grŵp Llywodraethu ar fynd i'r afael â nhw.

- Datblygu cynlluniau ar gyfer cyfathrebiadau eang ynghylch y Strategaeth a'r gwaith o'i gweithredu.

Rhwydwaith Amrywiaeth a Chynhwysiant ar Fyrddau

Bydd aelodau'r Rhwydwaith yn perthyn i grwpiau gwarchodedig. Yn gyffredinol, bydd y Rhwydwaith yn cael ei alluogi i wneud y canlynol:

- cefnogi a grymuso ymhellach aelodau Bwrdd o grwpiau gwarchodedig,
- creu llwyfan dysgu a datblygu iddynt,
- darparu modelau rôl a phrofiadau o grwpiau gwarchodedig.

Dylai'r Rhwydwaith ddatblygu ei gylch gwaith ei hun yng nghwmpas cymorth gan gymheiriaid, dysgu a datblygu, a gweithredu fel model rôl ac adnodd i eraill.

Casgliad

Mae penodiadau cyhoeddus i Fyrddau yng Nghymru'n gyfle rhagorol i adlewyrchu Cymru wrth redeg Cymru. Drwy'r strategaeth a ddisgrifir yn y papur hwn, erbyn 2030 bydd Cymru'n dangos y ffordd drwy wneud yn siŵr bod prosesau gwneud penderfyniadau yn y wlad yn defnyddio holl dalentau, lleisiau a phrofiadau uniongyrchol pobl Cymru. Mae'r camau gweithredu mewn cysylltiad â'r cyflenwad nesaf o aelodau Bwrdd, y broses recriwtio, diwylliannau Byrddau cynhwysol ac arweinyddiaeth glir, oll yn seiliedig ar ddata, yn siŵr o sicrhau newid sylweddol yn ansawdd goruchwyllo Byrddau. Bydd hyn yn arwain at drawsnewid y gwaith o ddarparu ein gwasanaethau cyhoeddus.



Atodiad 1

Talfyriadau a Therminoleg

Academi Wales	Y ganolfan rhagoriaeth mewn arwain a rheoli gwasanaethau cyhoeddus yng Nghymru
Corff Hyd Braich	Sefydliad sy'n darparu gwasanaeth cyhoeddus, heb fod yn adran llywodraeth Weinidogol, ac sy'n gweithredu i raddau mwy neu lai yn bell oddi wrth Weinidogion ²⁶
BAME	Pobl Dduon ac Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig
Bwrdd	Yn y ddogfen hon, ystyr "Bwrdd" yw Bwrdd Corff Cyhoeddus sy'n cael ei reoleiddio gan Gomisiwn y DU ar gyfer Cyrff Cyhoeddus yn wahanol i, er enghraifft, bwrdd elusen.
Amrywiaeth	Gwahaniaethau rhwng pobl, gan gynnwys y nodweddion gwarchodedig.
EYST	Tîm Cymorth Ieuenctid Ethnig
Cynhwysiant	Galluogi pobl i chwarae rhan lawn mewn grŵp neu drafodaeth
Croestoriad	Y ffordd gall nodweddion fel rhywedd, hil neu ddosbarth ryngweithio a chynhyrchu profiad ac anfantais unigryw, a mwy nag un o'r rhain yn aml.
KAS	Gwasanaethau Gwybodaeth a Dadansoddi Llywodraeth Cymru.
LHDT+	L - Lesbiaidd, H - Hoyw, D - Deurywiol, T - Trawsrywiol. + - Mae'r symbol "+" yn golygu'r holl rywioldebau, rhywiau a rhyweddau nad ydynt wedi'u cynnwys yn y llythrennau hyn.
Egwyddorion Nolan	Safonau moesol y DU a ddisgwyllir gan ddeiliaid swyddi cyhoeddus: Anhunanoldeb, Uniondeb, Gwrthrychedd, Atebolrwydd, Didwylledd, Gonestrwydd, Arweinyddiaeth ²⁷
PAT	Y Tîm Penodiadau Cyhoeddus yn yr Uned Penodiadau Cyhoeddus yn Llywodraeth Cymru
Cyflenwad cyson (Pipeline)	Ffynhonnell yr ymgeiswyr sy'n symud tuag at aelodaeth Bwrdd, yn amrywio o bobl sydd newydd ddod yn ymwybodol o bosibilrwydd bod yn aelod o Fwrdd i'r rheini sy'n ymgeisio ar hyn o bryd
Gweithredu cadarnhaol	Mesurau a ganiateir o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 y gellir eu defnyddio'n gyfreithiol i annog a hyfforddi pobl o grwpiau sy'n cael eu tangynrychioli i'w helpu i oresgyn anfanteision.
Gwahaniaethu cadarnhaol	Trin un person yn fwy ffafriol na pherson arall oherwydd bod ganddo nodwedd warchodedig.
Nodweddion gwarchodedig	Oedran, anabledd, ailbennu rhywedd, priodas a phartneriaeth sifil, beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd neu gred, rhyw, cyfeiriadedd rhywiol
Grwpiau gwarchodedig	Pobl sy'n cael eu gwahaniaethu gan y nodweddion gwarchodedig.
CGGC	Cyngor Gweithredu Gwirfoddol Cymru
WEN	Rhwydwaith Cydraddoldeb Menywod Cymru

²⁶ <https://publications.parliament.uk/pa/cm201415/cmselect/cmpublic/110/110.pdf>

²⁷ <https://www.gov.uk/government/publications/the-7-principles-of-public-life>

Atodiad 2

Cyrff Cyhoeddus Cymru (sy'n cael eu rheoleiddio)

Academi Genedlaethol Arweinyddiaeth Addysgol
Addysg a Gwella Iechyd Cymru
Amgueddfa Cymru
Awdurdod Cyllid Cymru
Awdurdod Parc Cenedlaethol Arfordir Penfro
Awdurdod Parc Cenedlaethol Bannau Brycheiniog
Awdurdod Parc Cenedlaethol Eryri
Bwrdd Cynghorau Iechyd Cymuned
Bwrdd Cynghorol Cymru ar Ddatblygu Diwydiannol
Bwrdd Hwb Gwyddorau Bywyd Cymru
Bwrdd Iechyd Addysgu Powys
Bwrdd Iechyd Lleol Prifysgol Aneurin Bevan
Bwrdd Iechyd Lleol Prifysgol Bae Abertawe
Bwrdd Iechyd Lleol Prifysgol Cwm Taf Morgannwg
Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr
Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro
Bwrdd Iechyd Prifysgol Hywel Dda
Bwrdd Rheoleiddiol Cymru
Comisiwn Brenhinol Henebion Cymru
Comisiwn Dylunio Cymru
Comisiwn Ffiniau Llywodraeth Leol i Gymru
Comisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol
Comisiynydd Plant Cymru
Comisiynydd Pobl Hŷn Cymru
Comisiynydd y Gymraeg
Cyfoeth Naturiol Cymru
Cymwysterau Cymru
Cyngor Celfyddydau Cymru
Cyngor Chwaraeon Cymru

Cyngor Cyllido Addysg Uwch Cymru
Cyngor Iechyd Cymuned Aneurin Bevan
Cyngor Iechyd Cymuned Bae Abertawe
Cyngor Iechyd Cymuned Betsi Cadwaladr
Cyngor Iechyd Cymuned Caerdydd a'r Fro
Cyngor Iechyd Cymuned Cwm Taf Morgannwg
Cyngor Iechyd Cymuned Hywel Dda
Cyngor Iechyd Cymuned Powys
Cyngor y Gweithlu Addysg
Dewis Gyrfa
Diwydiant Cymru
Gofal Cymdeithasol Cymru
Grŵp Cynghori'r Gweinidog ar Addysg a Sgiliau
Grŵp Strategaeth Feddyginiaethau Cymru
Grŵp y Fframwaith Iechyd a Lles Anifeiliaid
Hybu Cig Cymru
Llyfrgell Genedlaethol Cymru
Panel Annibynnol Cymru ar Gydabyddiaeth Ariannol
Panel Cynghori ar Amaethyddiaeth Cymru
Panel Cynghori Comisiynydd y Gymraeg
Pwyllgor Monitro Rhaglenni Cymru Gyfan ar gyfer Cronfeydd Strwythurol Ewrop
Y Cynghorydd Cenedlaethol ar Drais yn erbyn Merched a mathau eraill o Drais ar sail Rhywedd, Cam-drin Domestig a Thrais Rhywiol
Ymddiriedolaeth GIG Iechyd Cyhoeddus Cymru
Ymddiriedolaeth Gwasanaethau Iechyd Gwladol Felindre
Ymddiriedolaeth Gwasanaeth Iechyd Gwladol Gwasanaethau Ambiwlans Cymru

Atodiad 3

Y Gofynion Statudol

Mae'r strategaeth hon yn cyd-fynd â'r gofynion statudol fel a ganlyn:

Mae amrywiaeth a chynhwysiant, fel themâu trawsbynciol, yn gysylltiedig â'r *“Rhaglen Lywodraethu: Symud Cymru Ymlaen” a ‘Ffyniant i Bawb: y Strategaeth Genedlaethol’* fel a ganlyn:

- Y Rhaglen Lywodraethu: Symud Cymru Ymlaen
 - Parhau â'n gwaith gyda phob grŵp gwarchodedig i atal gwahaniaethu ac i sicrhau cyfleoedd i bawb.
 - Gweithio i sicrhau bod aelodaeth ein cyrff democrataidd yn adlewyrchu'r gymdeithas gyfan yn well a gwella cynrychiolaeth gydradd ar gyrff etholedig a byrddau'r sector cyhoeddus.
- Ffyniant i Bawb: y Strategaeth Genedlaethol
 - Ffyniannus a Diogel – creu cysylltiadau â gwaith polisi i gefnogi grwpiau sy'n cael eu tangynrychioli.
 - Unedig a Chysylltiedig – datblygu cymunedau cydnerth.

Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015

Mae'r gwaith a wneir gan Lywodraeth Cymru i gefnogi amrywiaeth a chynhwysiant ar Fyrddau'n dangos ystyriaeth o nodau llesiant Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015, gan gynnwys Cymru fwy cyfartal a Chymru o gymunedau cydlynus.

Cydraddoldeb a Hawliau Dynol

Bydd gwella amrywiaeth a chynhwysiant mewn Cyrff Cyhoeddus drwy'r strategaeth hon yn cefnogi ein Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus (Deddf Cydraddoldeb 2010) i gyfrannu'n gadarnhaol at gymdeithas decach drwy dalu sylw dyledus i gael gwared ar wahaniaethu anghyfreithlon, gwella cyfleoedd cyfartal, a meithrin cysylltiadau da.

Safonau'r Gymraeg

Yn unol â Mesur y Gymraeg (Cymru) 2011, bydd y strategaeth yn gwneud yn siŵr bod y Gymraeg ac anghenion ei siaradwyr yn cael eu hystyried yn llawn wrth benodi a chynnwys aelodau Bwrdd. Mae'r holl swyddi sy'n gofyn am benodiad cyhoeddus yn cael eu hasesu o ran y sgiliau Gymraeg gofynnol, a'u hysbysebu'n unol â hynny. Ein nod yw gweld Byrddau'n adlewyrchu natur ddwyieithog Cymru a bod yr iaith yn cael ei defnyddio'n fwy helaeth mewn gweithleoedd, gan gefnogi nodau strategaeth iaith Gymraeg Llywodraeth Cymru, *Cymraeg 2050: Miliwn o siaradwyr Cymraeg*.

Hyrwyddo Cyfleoedd Economaidd i Bawb (trechu tlodi)

Mae tystiolaeth yn dangos bod pobl â nodweddion gwarchodedig penodol yn fwy tebygol o fod yn byw mewn tlodi, ee pobl anabl a theuluoedd ag aelodau anabl. Bydd sicrhau cynrychiolaeth deg ar Fyrddau Cyhoeddus yn helpu i drechu tlodi drwy roi llais uwch i'r ystod lawn o brofiadau uniongyrchol.

Atodiad 4

Cyfeiriadau Allweddol

Adroddiad Blynyddol 2018/19 y Comisiynydd Penodiadau Cyhoeddus: Dyfynnir rhagair y Comisiynydd ym mhennod 2 uchod.

Rhoi'r Tîm Penodiadau Cyhoeddus at ei gilydd: Douch J & Rosser D, "Delivering Together - Strengthening the Welsh Government's Sponsorship of Arm's-length Bodies", Adroddiad Terfynol, 2017: Pwrpas yr adolygiad hwn oedd rhoi sicrwydd bod Llywodraeth Cymru yn goruchwyllo ei gyrff yn effeithiol, a chyflwyno argymhellion ar gyfer gwella gan ystyried yr arferion gorau sy'n dod i'r amlwg ledled y DU. Un o'i ddau argymhelliad trosfwaol oedd "to establish

greater central capacity, via a Public Bodies Unit, partly to deliver some efficiency but primarily to allow the delivery of some core functions".

Cyd-destun y gwasanaethau cyhoeddus: Deloitte and Reform, "Government beyond Brexit, The State of the State 2019-20", 2019: Asesiad blynyddol o lywodraeth a gwasanaethau cyhoeddus yn y DU sy'n darparu cyd-destun, er enghraifft "People are increasingly concerned about public services and their future provision."

Atodiad 5

Dangosyddion Perfformiad Allweddol

Mae'r **Dangosyddion Perfformiad Allweddol** lefel uchel canlynol yn cael eu hawgrymu i alluogi'r Grŵp Llywodraethu ac eraill i gadw golwg ar gynnydd y gwaith o eithredu'r strategaeth:

1. Cyfran yr aelodau Bwrdd sydd (a) yn anabl, (b), yn bobl dduon ac Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig ac (c) yn perthyn i grwpiau gwarchodedig neu economaidd-gymdeithasol eraill, yn ôl yr angen.
2. Cyfran yr ymgeiswyr i Fyrddau sydd (a) yn anabl, (b), yn bobl dduon ac Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig ac (c) yn perthyn i grwpiau gwarchodedig neu economaidd-gymdeithasol eraill, yn ôl yr angen.
3. Cyfran y Cadeiryddion Bwrdd ac ymgeiswyr i fod yn Gadeiryddion sydd (a) yn anabl, (b), yn bobl dduon ac Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig ac (c) yn perthyn i grwpiau gwarchodedig neu economaidd-gymdeithasol eraill, yn ôl yr angen.

4. Sgôr cynnydd cyffredinol: caiff hwn ei gyfrifo drwy roi sgôr o 0/1/2 i bob un o'r pum Cam Gweithredu ar gyfer pob Nod yn ôl a yw'r cam gweithredu heb ei ddechrau/ar y gweill/wedi'i gyflawni. Drwy ychwanegu'r sgoriau hyn at ei gilydd a'u lluosio â dau, ceir sgôr cynnydd cyffredinol allan o 100.

Gellir casglu **data gwerthuso, monitro a dysgu** allweddol drwy arolwg blynyddol o'r holl Fyrddau a allai, yn ogystal â chasglu data ar gyfer y Nodau, ofyn i aelodau Bwrdd unigol am ddata ar rywedd, ethnigrwydd ac anabledd ynghyd â chwestiynau ansoddol fel:

- a. Pa rai o'r canlynol [rhestr o fentrau cyflenwad cyson] wnaethoch chi eu defnyddio cyn ymgeisio i'r Bwrdd hwn?
- b. Beth oedd eich profiad o'r cyfleoedd dysgu a datblygu cawsoch chi?
- c. Beth yw eich profiad o eistedd ar Fwrdd?

Atodiad 6

Risgiau ac Ymatebion

Mae hon yn strategaeth uchelgeisiol sy’n wynebu nifer o risgiau. Mae’r risgiau hyn wedi’u nodi isod, ynghyd ag ymatebion posibl:

Rhif	Risg	Ymateb
1.	Dim digon o adnoddau'n cael eu cyflenwi	Er mwyn datblygu'r strategaeth hon a chael cymeradwyaeth iddi, mae amrywiaeth eang o randdeiliaid ac arweinwyr yn chwarae rhan, a hynny i gyllideb y cytunir arni
2.	Adnoddau ar gyfer casglu data sylfaenol ddim ar gael yn syth	Y Tîm Penodiadau Cyhoeddus a'r Adran Ystadegau i gydweithio, gan ymgynghori â Swyddfa Comisiynydd y DU, i sicrhau darpariaeth brydlon
3.	Byrddau ddim yn awyddus i "fabwysiadu menter arall eto o Gaerdydd"	Gellir ymgorffori negeseuon a chamau gweithredu amrywiaeth a chynhwysiant ym mhrosesau a hyfforddiant presennol Byrddau heb i hynny ymddangos fel llawer mwy o waith. Mae'r camau gweithredu'n cefnogi arferion Bwrdd da yn gyffredinol, nid ydynt yn ymwneud yn gyfan gwbl ag amrywiaeth a chynhwysiant.
4.	Diffyg perchnogaeth	Mae'r Grŵp Llywodraethu'n berchen ar y strategaeth, ac yn cael ei gefnogi gan y Tîm Penodiadau Cyhoeddus yn y gwaith o'i gweithredu. Gweinidogion i arwain arni mewn ffordd ragweithiol.
5.	Mae nodweddion gwarchodedig yn cael eu gweld yn eu seilos unigol	Mae angen rhagor o drafodaeth am groestoriad a dealltwriaeth uwch ohono ar draws gwaith y strategaeth hon
6.	Dim ond am faterion amrywiaeth mae lleisiau aelodau Bwrdd anabl a BAME yn cael eu clywed.	Mae gan holl aelodau'r Bwrdd gyfrifoldeb am gwmpas cyfan y Bwrdd. Mae Cadeiryddion yn allweddol o ran cyfleu hyn.
7.	Beirniadaeth gan y cyhoedd ynghylch yr adnoddau a roddir i'r strategaeth hon	Cyfathrebiadau llawn o beth mae'r strategaeth hon yn ei gynnwys a sut bydd yn gwella perfformiad Byrddau.

