

Cyflwyniad

Bydd 2020 yn flwyddyn y bydd pawb ohonom yn cofio amdani.



Bydd cenedlaethau'r dyfodol yn edrych yn ôl ac yn gweld y flwyddyn ddiwethaf hon fel catalydd newid. Mae digwyddiadau wedi bwrw goleuni newydd ar yr anghydraddoldeb hiliol a'r hiliaeth a brofir gan bobl Ddu, pobl Asiaidd a phobl o gymunedau lleiafrifol ethnig eraill ar draws y byd, yn y Deyrnas Unedig ac yng Nghymru.

Mae llofruddiaeth George Floyd, y mudiad Black Lives Matter a'r protestiadau dilynol, hefyd wedi amlygu anghydraddoldeb ac anghyfiawnder systemig. Ar hyn o bryd mae ymgeiswyr o gefndiroedd lleiafrif ethnig yn wynebu tasg anodd i gael eu cyflogi. Mae'n rhaid iddynt anfon 80% yn fwy o geisiadau na pherson Prydeinig gwyn cyn iddynt gael ymateb cadarnhaol gan gwmni, yn ôl astudiaeth ([link](#)) gan Ganolfan Ymchwiliad Cymdeithasol yng Ngholeg Nuffield, Prifysgol Rhydychen. Hyd yn oed os ydynt yn symud ymlaen i ganolfan asesu neu gael cyfweiliad, mae ymgeiswyr Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig eraill 14% yn fwy tebygol o gael eu gwrthod nag ymgeiswyr gwyn.

Fel rhagfarn ar sail rhyw, gall rhagfarn ar sail hil fod yn gudd a chaiff yn aml ei gyflawni'n ddiarwybod gan swyddogion recriwtio. Mae'r cam cyntaf wrth greu amgylchedd cynhwysol o fewn recriwtio, er enghraifft, sylw gofalus i eiriau ac ymadroddion a ddefnyddir i helpu dileu rhagfarn gudd ac agored a chynyddu amrywiaeth.

Mae ymrwymiad o frig y sefydliad yn hanfodol i sicrhau newid cynaliadwy. Mae angen i ni daflu ymaith unrhyw arwyddion o doceniaeth ac yn hytrach edrych ar weithredu mesurau hirdymor fydd yn denu, cadw a hyrwyddo talent du yn ein sefydliadau. Mae nifer o gymdeithasau tai wedi llofnodi ymrwymiad gweithredu Tai Pawb, 'Gweithredoedd nid Geiriau' fel rhan o'u hymrwymiad i fynd i'r afael â hiliaeth ac anghydraddoldeb hiliol. Maent wedi cynhyrchu llawer o adnoddau defnyddiol sydd ar gael bawb, cliciwch i'w gweld [yma](#).

Mae gennym ni mewn Adnoddau Dynol rôl allweddol i'w chwarae wrth i ni fod yng ngofal llawer o'r prosesau a all wneud gwahaniaeth.

Recriwtio



Recriwtio Cynhwysol

Mae rhai ffyrdd syml i sicrhau ein bod yn recriwtio o gronfa dalent amrywiol ac eang, a bod gan y bobl hyn fynediad cyfartal i ddatblygiad.

1. Adolygu taith recriwtio

Gwnewch fap o daith yr ymgeisydd o'r diwrnod yr anfonant y cais i'w dderbyn, gan gael gwared ac unrhyw rwystrau diangen. Mae eich darpar gydweithiwr fel cwsmer felly edrychwch o ble daw'r person yma a hefyd sut a phryd y byddant eisiau cael gwybodaeth ar hyd y broses.

Cerddwch yn esgidiau'r ymgeisydd a herio eich hun i weld pa mor gynhwysol yw holl daith y cwsmer. A allech wneud CVs yn ddall, er enghraifft?

Cynhaliwch archwiliad ar eich hysbysebion recriwtio blaenorol. Edrychwch ar yr iaith a ddefnyddir. Efallai iddi gael ei thargedu i ddemograffeg penodol. Er mwyn hybu eich strategaeth recriwtio amrywiaeth, peidiwch ofni targedu demograffeg yn benodol. Gadewch i'ch ymgeiswyr wybod eich bod yn edrych amdanynt ac esbonio pam y byddech yn gwneud ffit gwych.

Fedrech chi ddefnyddio hysbysebion fideo? Gellir rhoi'r rhain ar wefannau neu eu hanfon at recriwtwyr. Dyma lle gallwch siarad am y swydd a chael cyfle i siarad am 'Gweithredoedd nid geiriau' gan felly sefydlu eich ymrwymiad i greu amgylchedd mwy cynhwysol.

Edrychwch ar ddileu'r cwestiwn i benderfynu ethnigrwydd o'r broses gais, gallai hyn ddangos nad yw'n ffactor bwysig wrth ddewis ymgeiswyr ar gyfer cyfweiliad (er y bydd hyn yn cael effaith ar y data a gasglwn a'n gallu i fonitro ar y cam hwnnw).

Ystyriwch hysbysebu eich swyddi mewn gwahanol ieithoedd a rhannu gyda'ch rhwydweithiau cymunedol i gynyddu eich cyrraedd.

2. Cyrchu

Peidiwch ag aros i ymgeiswyr o grwpiau ethnig a dangynrychiolir i ddod atoch chi.

Ymgysylltwch yn rhagweithiol gyda'r gymuned Ddu a chymunedau eraill o grwpiau a dangynrychiolir yn yr ardaloedd y gweithredwch ynddynt – ymchwiliwch ddefnyddio asiantaethau/cwmnïau recriwtio sy'n arbenigo mewn cyrchu ymgeiswyr o grwpiau lleiafrif ethnig, fydd â chronfa ddata mwy amrywiol o ymgeiswyr ac sydd â chysylltiadau da yn y gymuned i ddenu talent amrywiol ar gyfer eich sefydliad.

Ymgysylltwch gydag arweinwyr cymunedol gan y gallant roi cysylltiadau a chyfleoedd i chi adael i bobl wybod eich bod yn recriwtio. Bydd sefydlu ymddiriedaeth o fewn arweinwyr cymunedol yn ychwanegu hygredded ac ymddiriedaeth pan fyddwch yn gosod hysbysebion swyddi a'u hannog i hyrwyddo'r swyddi.

Gwnewch yn siŵr fod eich hysbysebion yn rhoi croeso penodol i grwpiau a dangynrychiolir.

Ystyriwch y delweddau a ddefnyddir ar hyd eich proses recriwtio, p'un ai yw hynny ar dudalennau gwefan, pyrth recriwtio neu'r cyfryngau cymdeithasol, a yw'n gynhwysol?

Byddwch yn ofalus o'r iaith a'r eirfa a ddefnyddir yn eich hysbysebion – gall ymadroddion fel “sgiliau cryf yn y Saesneg” atal pobl gymwys sydd â iaith gyntaf heblaw Saesneg rhag ymgeisio. Mae gan Gov.UK ganllawiau ar ‘Writing about ethnicity’ ([link](#)), yn cynnwys defnydd y termau BAME, BME a Pobl Groenliw.

Gofynnwch i bobl o gefndiroedd du a lleiafrif ethnig (p'un ai o fewn y sefydliad neu'r gymuned) beth yw eu barn am y broses recriwtio – gofynnwch am eu hadborth ar y geiriad, gan wneud iddynt deimlo'n rhan o'r broses. Os ydych eisiau bod yn fwy cynhwysol mae'n rhaid i chi ddod â'r bobl gywir i'r broses i ddeall os ydych yn cael pethau'n iawn.

3. Disgrifiadau Swydd

Edrychwch ar y geiriad pan fyddwch yn adolygu'r disgrifiad swydd. A yw'n gynhwysol neu'n dieithrio grwpiau neilltuol? Cymharwch gyda'r hyn mae cwmnïau eraill yn ei ysgrifennu yn eu disgrifiadau swydd. Gofynnwch am adborth ar eich disgrifiadau swydd chi.

Cyfeiriwch yn y ddogfen at alinio gwerthoedd yn hytrach na ffit diwylliannol.

4. Proses Gyfweld

Ystyriwch weithredu'r 'rheol Rooney' ar lefelau swydd lle'r ydych yn dynodi tangynrychiolaeth. (Mae Inside Housing wedi cyhoeddi erthygl ar sut i weithredu Rheol Rooney heb fynd yn groes i gyfreithiau gwahaniaethu - [link](#))

Ystyriwch pa mor amrywiol o ran ethnigrwydd yw eich paneli cyfweld? Pan fyddwch yn ystyried cynrychiolaeth, sut ydych chi'n edrych i'r rhai sy'n cael cyfweliad?.

Defnyddiwch ddata ethnigrwydd i fesur sut ydych yn gwneud yn nhermau ymgeiswyr llwyddiannus, yn ogystal â chyfleoedd dyrchafiad a datblygu arall.

Defnyddiwch gwestiynau cyfweliad safonol ar gyfer pob rôl/grŵp swyddi – beth fyddwch chi'n ei ofyn? Sut fyddwch chi'n ei sgorio? Beth ydych chi'n ofyn ar gyfer cwestiynau atodol?

5. Dysgu a Datblygu

Yn ôl adolygiad McGregor-Smith i hil yn y gweithle, dim ond 6% o'r prif swyddi rheoli a gaiff eu dal gan bobl o gefndir Du, Asiaidd neu ethnig arall. Edrychwch ar ddatblygiad gyrfa yn benodol ar gyfer eich staff o grwpiau lleiafrif ethnig a sicrhau y cynhelir sgysrsiau agored am ddychafiad a'r camau sydd eu hangen i gyflawni hynny.

Nid yw creu diwylliant cynhwysol yn dod i ben gyda recriwtio, dim ond dechrau'r daith yw hyn. Mae'n bwysig i chi ganolbwyntio ar ddatblygiad gyrfa. Edrychwch ar ddatblygiad gyrfa yn benodol ar gyfer eich staff o grwpiau lleiafrif ethnig a sicrhau y cynhelir sgysrsiau agored am ddychafiad a'r camau sydd eu hangen i gyflawni hynny.

- Hyfforddwch yr holl staff mewn Rhagfarn Ddiarwybod ac adnewyddu'n rheolaidd, gan godi ymwybyddiaeth o fraint gwyn.
- Gallwch lenwi'r holiadur dilynol i brofi eich rhagfarnau eich hun drwy glicio [yma](#). Nid yw deall eich rhagfarnau eich hun yn arwydd o wendid ond gall eich cynorthwyo i ddeall ble maent wrth weithredu o ddydd i ddydd i'ch helpu i'w hatal.
- Siaradwch am werthoedd a diwylliant y cwmni a rhannu astudiaethau achos i hyrwyddo cynhwysiant.
- Sesiynau ymwybyddiaeth – siarad am ein data ethnigrwydd a'r hyn a ddywed wrthym, trafod sut y gallwn fod yn fwy cynrychioladol o'r cymunedau a wasanaethwn.
- Rhaglen arweinyddiaeth a hyfforddiant: Os oes gennych raglen arweinyddiaeth, hysbysebwrch hynny. Gofynnwch i aelodau newydd o staff o grwpiau du a lleiafrifol os hoffent fod yn rhan ohoni. Rhoddwch fap ffordd clir yn dangos sut y gall rhywun fynd i arweinyddiaeth.
- **Mentora**
 - Ystyriwch sefydlu neu addasu cynllun presennol i noddi neu fentora o leiaf un aelod o staff o grŵp lleiafrif ethnig, yn ogystal â grwpiau eraill a all fod yn cael eu tangynrychioli bob blwyddyn.
 - Gall mentora o chwith ar gyfer uwch arweinwyr gydag aelodau iau o staff o grwpiau Du, Asiaidd neu leiafrif ethnig arall helpu i agor llygaid i brofiad pobl eraill ym myd gwaith a thu hwnt.

6. Rhwydweithio

- Adeiladwch gysylltiadau gyda a chefnogi grwpiau cymunedol lleiafrif ethnig yn yr ardal a thu hwnt, gan fuddsoddi mewn meithrin eu gallu i gefnogi cymunedau lleol a dod â gwybodaeth gymunedol a her i'r sefydliad.
- Ystyriwch greu eich rhwydwaith/grŵp mewnol eich hun.
- Gwahoddwch siaradwyr gyda phrofiad a ddysgwyd i rannu a darparu dysgu o fewn eich sefydliad.
- Anogwch eich cydweithwyr i rannu eu rôl arfaethedig o fewn eu rhwydweithiau. Cynnig cymhelliant?
- Wrth rwydweithio, datblygwch frand cwmni sy'n arddangos eich amrywiaeth.
- Dathlwch straeon llwyddiant o bobl o fewn gwahanol fathau o swyddi.
- Edrychwch pa mor dda ydych chi am gyfathrebu ymrwymiad y cwmni i amrywiaeth – mae'n wych fod gennych un ond os nad ydych yn ei hyrwyddo neu'n siarad amdano'n fewnol ac allanol, sut fydd darpar ymgeiswyr amrywiol yn gwybod amdano?