

Busnes | Business
Cymru | Wales

sesiynau arbenigol
expert sessions

Amrywiaeth - Diversity

PECYN ADNODDAU AMRYWIAETH



UNDEB EWROPEAIDD
EUROPEAN UNION



Llywodraeth Cymru
Welsh Government

**Cronfa Datblygu
Rhanbarthol Ewrop
European Regional
Development Fund**

Rhagymadrodd

Yn cyflwyno Sesiynau Arbenigol Amrywiaeth Busnes Cymru; dwy sesiwn a fydd yn archwilio manteision creu gweithlu amrywiol a'r strategaethau gorau ar gyfer recriwtio a chadw staff. Yn ystod pob sesiwn rithiol, bydd ein harbenigwyr amrywiaeth yn darparu cyngor a chymorth i'ch helpu chi i oresgyn y sialensiau hyn, a chreu gweithlu mwy amrywiol.

Pam fod Gweithlu Amrywiol yn beth da i Fusnes?

Gall gweithlu amrywiol ddod â llwyth o fanteision i'ch busnes. Gall bod yn gyflogwr teg, sy'n cynnig cyfleoedd cyfartal i bawb, wella delwedd eich brand, eich helpu chi i ennill contractau newydd a helpu i gadw staff o safon. Yn y sesiwn arbenigol yma, bydd ein siaradwyr yn defnyddio tystiolaeth ystadegol i drafod sut y gall amrywiaeth wella perfformiad eich busnes trwy arloesi'n fwy a denu a chadw cwsmeriaid.

Mae ein siaradwyr arbenigol, a fydd yn archwilio manteision gweithlu amrywiol, yn cynnwys:

- Selima Bahdur, Tîm Cymorth Ieuencid Ethnig
- Peter Marezana, Cyfarwyddwr Chef Marezana
- Liam Rahman, Equal Education Partners
- Bernie Davies, Mentor Busnes Cymru

Recriwtio a Chadw Gweithlu Amrywiol

Os ydych chi'n awyddus i feithrin a chadw gweithlu mwy amrywiol a chynhwysol, dyma'r sesiwn arbenigol i chi. O recriwtio i gadw staff, bydd ein harbenigwyr yn eich tywys chi trwy'r camau y mae angen eu cymryd i sicrhau bod eich busnes yn deg, yn gynhwysol ac yn gyfartal. Byddwn ni'n amlinellu Addewid Cydraddoldeb Busnes Cymru hefyd, a manteision posibl hyn ar gyfer eich busnes.

Mae ein siaradwyr arbenigol, a fydd yn trafod strategaethau i recriwtio a chadw gweithlu amrywiol yn cynnwys:

- Selima Bahdur, Tîm Cymorth Ieuencid Ethnig
- Gayle Budden a Edward Morgan, Castell Howell
- Donna Ali, BE.Xcellence

Cynnwys

Arweinyddiaeth Meddwl - Selima Bahadur 4

Mae cofleidio croestoriadedd yn galluogi staff i fod yn nhw eu hunain yn y gwaith

Arweinyddiaeth Meddwl - Becca Rosenthal 8

Ein busnes ni i gyd yw troseddau casineb: mae gan bawb rôl i'w chwarae wrth greu Cymru heb droseddau casineb

Astudiaeth achos - Castell Howell 12

Ehangu polisiâu presennol ar amrywiaeth a chynhwysiant

Astudiaeth achos - Chef Peter Marezana 14

Cynhwysiant yw un o'r cynhwysion pwysicaf i wneud y diwydiant lletygarwch yn "rhydd o" nenfydau gwyr

Gwybodeath ychwanegol 16

Pwyntiau allweddol pellach a chrynodeb gyda dolenni a darllen pellach





Arweinyddiaeth Meddwl

Selima Bahadur

Mae cofleidio croestoriadedd yn galluogi staff i fod yn nhw eu hunain yn y gwaith

Mae croestoriadedd yn cwmpasu popeth am bwy ydym ni fel unigolion. Os yw gweithwyr yn gwastraffu eu hegni'n cuddio pwy ydyn nhw, neu'n ceisio ffeindio'u lle mewn diwylliant nad ydynt yn teimlo'n rhan ohono, mae eu doniau'n cael eu llethu. Dyma Selima Bahadur, Rheolwr Prosiect Cysylltu Cymru Gyfan gyda Thîm Cymorth Lleiafrifoedd Ethnig ac Ieuenctid Cymru, yn trafod croestoriadedd, a pham ei fod yn bwysig i fusnesau Cymreig.

Croestoriadedd: gair sydd wedi bod yn codi momentwm yn raddol bach dros y blynyddoedd diwethaf ac a glywir yn aml mewn sgrysiâu am amrywiaeth a chynhwysiant.

Yn syml, mae croestoriadedd yn cydnabod natur rhyng-gysylltiedig nodweddion personol, a'r ffaith nad yw'r ffactorau hyn yn bodoli ar eu pennau eu hunain yn aml, ond eu bod, yn hytrach, yn gorgyffwrdd yn barhaus.

Cododd y theori'n wreiddiol o ddymuniad i fynd i'r afael â phrofiad menywod duon o deimlo'n anweledig. Ond mae'r diffiniad wedi ehangu'n gyflym i gynnwys, ymysg pethau eraill, ffactorau fel hil, dosbarth, rhywedd, rhywioldeb ac anabledd – yn wir unrhyw beth sy'n gallu gwneud rhywun yn fregus i fathau o wahaniaethu sy'n gorgyffwrdd â'i gilydd.

Fel y mae **Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Hiliol** Llywodraeth Cymru ei hun yn ei nodi: "Mae croestoriadedd yn ein helpu ni i ddeall sut y gall pobl â gwahanol hunaniaethau brofi gwasanaethau, fel iechyd a gofal cymdeithasol, addysg a chyflogaeth, mewn ffyrdd gwahanol".

Yn anffodus, mae sialensiau, rhwystrau ac anghyfiawnderau o'r math yma ond yn rhy real mewn gweithleoedd.

Mae hynny am fod gweithleoedd yn amgylcheddau unigryw sy'n gweithredu y tu hwnt i gyfyngiadau cymunedau, sy'n golygu bod problemau o gylch croestoriadedd yn gallu cael eu chwyddo.

Gyda hynny mewn golwg, er bod yna broblem anferth i'w datrys wrth lywio dealltwriaeth am groestoriadedd mewn lleoliadau cyflogaeth, mae yna gyfle cyffrous i weithleoedd ddatblygu fod yn lleoliadau y gall gwir gynhwysiant lifo ohonynt hefyd.

Croestoriadedd ar waith

I fenthycu llinell gan y llenor a'r weithredwraig hawliau sifil Audre Lorde o'i hanerchiad ym Mhrifysgol Harvard ym 1982: "there is no such thing as a single-issue struggle, because we do not live single-issue lives."

Efallai bod y gydnabyddiaeth nad yw marcwyr hunaniaeth yn bodoli'n annibynnol ar ei gilydd yn teimlo fel rhywbeth diweddar iawn, ond mae hi'n fan cychwyn da i ni ddechrau ystyried bod un ffactor yn bwydo'r llall/lleill.

Er mwyn dod â phroblem croestoriadedd yn fyw, gallwn edrych ar ambell i esiampl, gan ddechrau gyda fy mhrofiad i fy hun.

Crefydd a rhywedd

Fel menyw Mwslim, rwy'n rhywun sy'n teimlo bod fy nghrefydd a'm rhywedd yn rhannau pwysig o'm hunaniaeth. Dyna beth sy'n gwneud fi yn 'fi', ac mae hynny'n rhywbeth sy'n fy ngrymuso. Ond ni ellir edrych ar yr un ffactor ar wahân i'r llall. Gallai'r materion sy'n effeithio arnaf i fel Mwslim ac fel menyw effeithio ar rywun arall – er enghraifft menyw sy'n Gristion – mewn ffordd hollol wahanol.

Rwy'n dewis ymprydio, ond efallai bod yna Fwslemiaid eraill, fel y rhai ag anhwylder anweladwy er enghraifft, sy'n methu ag ymprydio, felly efallai na fydd angen gwneud yr un addasiadau sydd eu hangen eu gwneud i mi iddyn nhw. Yn yr un modd, mae Sikhiaid yn gwisgo breichled dur neu haearn o'r enw kara sy'n arwydd o'u ffydd. Os oes gan gyflogwr bolisi 'dim tlysau', dylent caniatáu gwisgo'r kara am ei bod yn arwydd o'r ffydd Sikhaid.

Ethnigrwydd a rhywedd

Yn briodol ddigon, mae yna lawer o ymgyrchoedd i daclo'r bwlch cyflogau rhwng y rhywiau sy'n dal i fodoli rhwng dynion a menywod, ond pa fenywod, a pha ddynion? Mae defnyddio'r categorïau eang yma'n diystyru'r holl wahanol arlliwiau sy'n perthyn i'r categori 'gwrywaidd' neu 'benywaidd' ar eu pennau eu hunain. Beth am y gwahaniaethau sy'n bodoli os ydych chi'n ddu ac yn fenywaidd? Yn ddydd Asiaidd, neu'n fenyw wyn? I ddangos hyn yn gliriach, y llynedd ffeindiodd adroddiad gan **Ysgol Economeg Llundain (LSE)** er bod pob menyw yn profi gwahaniaethau arwyddocaol yn nhermau cyflogau, oriau gwaith a chynrychiolaeth yn y swyddi uchaf, menywod duon sydd lleiaf tebygol o ennill y cyflogau uchaf – dim ots a chawsant eu geni yn y DU ai peidio.

Rhywedd ac anabledd

Cymrwch yr esiampl o fenyw ag anabledd anweladwy fel ADHD. Efallai bod y fenyw yna wedi cael problemau cadw sylw gydol ei hoes, ond ni chafodd ddiagnosis tan yn hwyrach yn ei bywyd am fod pobl yn dueddol o gysylltu ADHD â gwrywod. Felly, efallai y bydd menyw ag ADHD yn profi math unigryw o ormes o ganlyniad i'w nodweddion gwarchoddedig cydgyssylltiedig.

Dosbarth a rhywioldeb

I ddefnyddio esiampl arall, ystyriwch ddydd Affricanaidd-Americanidd LGBTQ+ a dyn gwyn heterorywiol, y naill a'r llall o'r dosbarth gweithiol. Ni allant brofi'r un lefel o wahaniaethu, er bod y ddau'n cael eu diffinio'n ddosbarth gweithiol. Efallai y bydd un yn profi homoffobia a hiliaeth yr un pryd, tra bydd y llall efallai'n profi gwahaniaethu ar sail rhywedd neu ddosbarth cymdeithasol.

Wrth ystyried yr esiamplau hyn, daw'n gliriach fod pobl yn gallu teimlo math unigryw o ormes oherwydd croestoriad o nifer o farcwyd hunaniaeth. Rhaid felly i ni edrych y tu hwnt i'r blwch yn ein hymdrechion i sicrhau amrywiaeth a chynhwysiant er mwyn gwneud yn siŵr nad yw eu ffocws yn rhy gul.

Os yw croestoriadedd yn cydnabod bod gan bawb eu profiadau unigryw eu hunain o hunaniaeth a gwahaniaethu, yna rhaid i sefydliadau mawr a bach ystyried unrhyw beth a allai ddieithrio neu ymbweru gweithwyr.



Pam fod hyn yn bwysig?

Mae anwybyddu croestoriadedd yn gallu creu anghenion anweledig, anghydfodau cudd, a llethu diwylliant y gweithle. Rydw i wedi cael profiad o weithleoedd lle'r oeddwn i'n teimlo bod angen i mi gyd-fynd â diwylliant oedd yn bodoli eisoes, felly rwy'n gwybod o brofiad sut mae hyn yn gallu dieithrio rhywun.

At hynny, mae hyn yn bwysig wrth ddiogelu cwmni rhag y dyfodol. Mae amcangyfrifon yn dangos taw pobl rhwng 25 a 40 oed yw tua hanner y gweithlu erbyn hyn, ac mae gan y grŵp oedran yma flaenoriaethau ac agweddau sy'n wahanol iawn iawn i rai cenedlaethau blaenorol.

Yn briodol ddigon, mae'r garfan hon o weithwyr yn fwy craff o lawer o ran dros bwy maen nhw'n gweithio, gan edrych y tu hwnt i gyflogau ac yn ddyfnach o lawer i werthoedd y cwmnïau y maent yn eu targedu i ddod o hyd i waith.

Yn fwy nag unrhyw genhedlaeth arall, mae'r genhedlaeth hon yn eu hystyried eu hunain i fod yn anwleidyddol, â diddordeb mewn amrywiaeth o gredoau a syniadau.

Nid yw'n syndod felly bod y garfan bwysig yma o'r gweithlu'n heidio i gwmnïau â rhaglenni cydraddoldeb blaengar a chynhwysol.

Y darlun yng Nghymru

Yma yng Nghymru, rydyn ni'n gweld dull o weithredu o'r gwaelod i fyny wrth addysgu'r genhedlaeth newydd am faterion o'r math yma.

Cyflwynwyd y **Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Hiliol** â'r nod o "wneud Cymru'n wlad fwy teg a gwrth-hiliol".

Mae newidiadau pellach ar droed, gan gynnwys y newidiadau i'r cwricwlwm addysg yn ddiweddarach eleni. Mae hyn yn golygu y bydd cenhedlaeth nesaf y gweithlu yng Nghymru'n elwa ar rwymedigaeth statudol newydd i gael eu haddysgu am amrywiaeth o brofiadau a chyfraniadau gan gymunedau ac unigolion Duon, Asiaidd a Lleafrifol Ethnig, o'r gorffennol a'r presennol.

Bydd hyn yn symbyliad cryf i gefnogi'r symudiad tuag at fod yn Gymru wrth-hiliol erbyn 2030.

Wrth gwrs, un agwedd yn unig ar y drafodaeth yw hil, ond os daw cydraddoldeb yn greiddiol i ddealltwriaeth pobl ifanc am y byd, yna mae'n naturiol y bydd yn effeithio ar eu disgwyliadau gan eu cyflogwyr yn y dyfodol.

Ac mae'n gwneud synnwyr busnes hefyd. Mae **gwaith ymchwil gan Gartner** yn dangos bod timau sy'n amrywiol o ran hil yn gwella perfformiad hyd at 30%, gyda **Deloitte** yn ffeindio bod cwmnïau â gweithlu amrywiol yn cynhyrchu llif arian fesul gweithiwr sydd 2.3% yn uwch na'r rhai sydd ddim.

Yn syml, mae buddsoddi mewn amrywiaeth – nid dim ond yn nhermau recriwtio ond hefyd yn nhermau cadw a datblygu staff – yn effeithio ar y llinell isaf hefyd.

Felly sut gall cwmnïau gofleidio croestoriadedd?

Anghofiwrch am syniadau eang a bras

Fel yr oedd yr esiamplau cynharach yn ei ddangos, weithiau mae'n haws credu bod grŵp penodol 'oll' yn teimlo'r un ffordd, ond gor-symleiddio yw hynny. Rhaid i ni gydnabod y lluo o brofiadau unigryw sydd gan bobl o hunaniaeth. Fel cyflogwyr, peidiwrch â chuddio neu feddwl ei bod hi'n anghwrtais cydnabod gwahaniaethau pobl eraill yn ffurfiol. Datblygwch eich gwybodaeth a'i defnyddio wedyn fel ffordd o greu polisiau cadarnhaol. Gall hyfforddiant amrywiaeth syml o sefydliad fel **EYST** fod yn fan cychwyn da.

Cymerwch yr amser i ddod i nabod eich gweithlu

Er nad yw'n debygol y gallwn ni fyth gerdded yn esgidiau rhywun arall go iawn, gallwn ni hwyluso lle i gynnal dialog er mwyn i ni allu clywed a gweld profiadau byw pobl eraill. Dysgwch am hanesion unigryw eich staff. Cofiwch ei bod hi'n gallu bod yn anodd i bobl rannu eu profiadau eu hunain, felly crëwch le diogel a gwrandewch go iawn arnynt. Os nad ydych chi'n hyderus yn hynny o beth, gofynnwch am gymorth arbenigydd fel **EYST**.

Byddwch yn ymwybodol o'ch rôl yn y lle busnes

Mae bod yn gyfforddus wrth gydnabod gwahaniaethau'n golygu sylwi pan nad yw gwahaniaethau'n cael eu cynrychioli hefyd. Efallai'ch bod chi'n teimlo bod eich gweithlu'n amrywiol o ran hil ac ethnigrwydd, ond a yw hi go iawn? Yn fy sefydliad i, EYST, mae 70% o'r staff yn bobl o gefndiroedd gwahanol ac amrywiol – mae hynny'n golygu amrywiaeth eang o ieithoedd, crefyddau a diwylliannau, a phob un â'u is-hunaniaethau croestoriadol eu hunain – ac mae hynny'n dod â manteision aruthrol i'r gweithle.

Darparwch gyfleoedd ar gyfer addysg ac ymwybyddiaeth

Addysgwch, addysgwch, addysgwch! Rwy'n cofio mewn un sefydliad mawr lle bues i'n gweithio, rhoddwyd nodyn byr ar y fewnwyd i nodi Ramadan ac i annog arweinwyr timau i adael i'r bobl oedd angen dechrau neu orffen yn gynnar wneud hynny. Er ei bod hi'n beth bach, roedd hi'n dangos bod y sefydliad yn deall ei weithwyr. Roeddwn i'n teimlo bod y sefydliad yn fy ngwerthfawrogi ac yn fy mharchu, ac roedd hi'n fan cychwyn da i bobl â gwahanol gefndiroedd i fy un i gychwyn sgwrs hefyd.

Bloeddiwch am lwyddiant

Siaradwch am y gwaith gwych rydych chi'n ei wneud. Mae gweithwyr eisiau gwybod popeth am y sefydliad y byddan nhw'n gweithio drosto. Felly byddwch yn dryloyw am y gwaith da rydych chi'n ei wneud, a hyrwyddwch y polisiâu cadarnhaol sydd gennych ar waith. Un ffordd y gallwch wneud hyn yw trwy gofrestru ar gyfer Addewid Cydraddoldeb Busnes Cymru i ddangos eich ymrwymiad cadarnhaol.

Mae cofleidio croestoriadedd yn gofyn am ymdrech barhaus, ond o wneud hyn yn dda, mae yna botensial mawr i greu amgylchedd lle gall gweithwyr wir fod yn nhw eu hunain.

Mae Selima Bahadur yn Rheolwr Rhaglen, sy'n arwain Rhaglen Cysylltu Pobl Dduon, Asiaidd a Lleiafrifol Ethnig Cymru Gyfan. Daeth Selima i EYST â bron i 10 mlynedd o brofiad o weithio mewn swyddi ym maes cyflogadwyedd.

Mae Selima'n gosod pwyslais ar hyfforddiant ystyrllon ar faterion amrywiaeth. Mae ei ffocws diweddar wedi bod ar Ymwybyddiaeth o Amrywiaeth, Diwylliant a Chrefydd yn y Gweithlu, lle, yn ogystal â'r agweddau "arferol" o Hyfforddiant Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant, rhoddir pwyslais ar ragfarnau unigol yn ogystal â myfyrdod am eich hunan ac am eich gweithle.

Am ragor o wybodaeth ac i siarad â chyngorydd perthnasol, cysylltwch â Busnes Cymru. Ffoniwch 03000 6 03000 neu ewch i <https://businesswales.gov.wales/cy>



Arweinyddiaeth Meddwl

Becca Rosenthal

Ein busnes ni i gyd yw troseddau casineb: mae gan bawb rôl i'w chwarae wrth greu Cymru heb droseddau casineb

Gyda throseddau casineb ar gynydd ar draws pob rhan o Gymru a'r DU, mae Becca Rosenthal, Rheolwr Cysylltu Cymunedau a Hyfforddiant Cymorth Dioddefwyr Cymru, yn edrych ar faint y broblem, ac yn amlinellu'r rôl y gall busnesau Cymru ei chwarae wrth gymryd safiad yn erbyn troseddau o'r math yma.

Mae'r ymadrodd trosedd casineb wedi bod yn codi momentwm dros y blynyddoedd diwethaf, a hynny i raddau oherwydd mwy o ymwybyddiaeth a gweladwyedd yn y gymdeithas.

Cyfeiria'r ymadrodd at droseddau sy'n seiliedig ar hunaniaeth pobl, ac ystyrir bod hyn gyda'r mynegiannau mwyaf difrifol o ragfarn a gwahaniaethu.

Fel y mae'r cysylltiad â hunaniaeth yn awgrymu, ymosodiad ar ran greiddiol o bwy yw unigolyn yw troseddau casineb.

Er enghraifft, gallent dargedu hil, crefydd, cyfeiriadaeth rywiol, anabledd neu hunaniaeth drawsryweddol rhywun.

Mae troseddau o'r math yma'n ddiraddiol dros ben i'r dioddefwyr, a chydabyddir eu bod yn cael effaith ehangach na nifer o droseddau eraill. Y rheswm am hynny yw eu bod yn droseddau sydd, yn ogystal â thargedu'r dioddefwr yn uniongyrchol, yn targedu pobl eraill sy'n rhannu'r un priodweddau â nhw hefyd.

O ran eu natur, gall troseddau casineb fod yn unrhyw beth o ymosodiadau corfforol yn erbyn person neu eu heiddo, i fgythiadau i ymosod, camdriniaeth eiriol neu sarhad.

Er y gallai ymddangos fel profiad sy'n digwydd i 'rywun arall', mae miloedd o bobl o bob lliw a llun yn cael profiadau niweidiol o gasineb yng Nghymru bob dydd.

At hynny, mae'r ffaith fod technoleg wedi ymdreiddio i bob rhan o'n bywydau yn golygu bod iaith gasineb o'n cwmpas ym mhob man. Mae troseddau ar lein ar gynydd, a gallant fod yr un mor niweidiol i ddiodefwyr (os nad yn fwy niweidiol) nag ymosodiad corfforol ar y stryd.

Ond er gwaetha'r ymwybyddiaeth gynyddol am droseddau casineb mewn blynyddoedd diweddar, mae yna broblem anferth o hyd, o ran bod dioddefwyr troseddau casineb yn aml yn teimlo nad oes modd ceisio adferiad gan y troseddwyr.

Mae hynny'n golygu nad yw llawer o droseddau'n cael eu riportio na'u herlyn, ac felly yn anffodus, maent yn hollol anweledig.

Troseddau casineb yn eu cyd-destun

Yn 2016/2017 roedd yr Ystadegau Cenedlaethol ar Droseddau Casineb yng Nghymru a Lloegr, a gyhoeddwyd gan y Swyddfa Gartref, yn dangos y riportiwyd tua 75,000 o ddiwyddiadau i'r heddlu. Cododd y nifer yma'n sylweddol i 115,000 yn 2020/21.

Mae golwg fanylach ar y ffigurau ers i'r cofnodion hyn gychwyn yn dangos yn gyson taw hil yw'r 'prif ffactor' mwyaf, wedyn cyfeiriadedd rhywiol.

Yn 2020/2021, yng Nghymru yn unig, gwelwyd cynnydd cyffredinol o 2% mewn troseddau casineb. **Roedd y ffigurau yma'n dangos** cynnydd o 10% mewn troseddau casineb yn erbyn pobl drawsryweddol, 2% mewn troseddau erbyn pobl anabl a 2% mewn troseddau lle'r oedd cyfeiriadaeth rywiol yn ffactor.

Ond er bod y tueddiadau hyn yn destun pryder, nid yw'r newyddion yn ddrwg i gyd. Yn hanesyddol, bu'r ffaith fod dioddefwyr yn gyndyn i riportio'r troseddau – a'u bod weithiau'n cael eu hatal rhag gwneud hynny gan y troseddwyr – yn broblem.

Gyda hynny mewn golwg, rydyn ni'n gobeithio y gellir priodoli'r cynnydd yn rhannol i well addysg ac ymwybyddiaeth, a'i fod felly'n arwydd fod gan bobl fwy o hyder i riportio troseddau.

Ond nid oes unrhyw le i ni laesu dwylo.

Beth yw'r darlun yng Nghymru?

Yma yng Nghymru, rydyn ni'n eithriadol o ffodus i fyw o dan lywodraeth flaengar sy'n torri cwys wrth gymryd troseddau casineb o ddifrif.

Er nad yw'r gyfraith o ran troseddau casineb wedi ei datganoli i Gymru, mae Llywodraeth Cymru wedi comisiynu gwasanaethau arbenigol pwrpasol, sy'n cael eu cyflwyno gan Gymorth i Ddioddefwyr yng Nghymru, i daclo'r broblem gan edrych ar y mater yn ei gyfanrwydd, o riportio a chefnogaeth i atebolrwydd.

Cymru sy'n arwain y ffordd trwy ddarparu gwasanaeth Cymru-gyfan. Mae hynny'n golygu dim ots ym mha bentref bychan neu ardal o Gymru ydych chi, mae gwasanaeth cymorth penodol ar gael i chi.

Mae ymgyrchoedd pwysig fel **Mae Casineb yn Brifo Cymru** yn dystiolaeth bellach o awydd y llywodraeth i godi ymwybyddiaeth gyhoeddus am y broblem.



Beth sydd a wnelo busnes â'r peth?

Hyn a hyn y gall y Llywodraeth ei wneud ar ei ben ei hun i daclo problem mor helaeth, a natur ddynol yw hi i bob un ohonom fod eisiau byw mewn cymdeithas sydd mor gyfartal â phosibl.

Yn hynny o beth, dylid ystyried taw busnes pawb yw atal troseddau casineb mewn cymunedau, boed yn fusnesau, yn ysgolion, yn wasanaethau cyhoeddus, i'r diwydiant ei hun.

O ystyried taw cyfyngedig yw'r ddealltwriaeth am beth yw trosedd gasineb yn y gymdeithas, mae'r ymdeimlad yma o rannu cyfrifoldeb yn bwysig. Er enghraifft, ffeindiodd **adroddiad gan y Swyddfa Gartref yn 2020**, er bod y cyfranogwyr yn clustnodi troseddau lle'r oedd hiliaeth yn ffactor yn briodol ddigon fel troseddau casineb, roedden nhw'n llai sicr wrth gydnabod taw troseddau casineb oedd troseddau lle'r oedd homoffobia'n ffactor.

Camganfyddiad yw meddwl bod trosedd casineb yn rhywbeth sydd ond yn digwydd yn y 'byd mawr', a bod gweithleoedd yn rhyw fath o swigod gwâr lle na all gwahaniaethu o'r math yma dorri i mewn.

Yn anffodus, mae angen i gyflogwyr fod yn effro i ddeall bod gweithleoedd yn fannau lle mae troseddau casineb yn gallu digwydd mewn gwirionedd.

Wedi dweud hynny, maent hefyd yn gallu bod yn fannau sy'n gallu sbarduno newidiadau blaengar, a dyna ble gallwn ni helpu.



Sut gall busnesau Cymreig chwarae eu rhan?

Un ffordd y gall busnesau ddangos eu hymrwymiad i ddileu troseddau casineb yw trwy lofnodi **Siarter Troseddau Casineb Cymorth i Ddiodefwyr yng Nghymru**. Mae hyn yn gam cadarnhaol i fusnes waeth beth fo'i faint.

Mater o wneud datganiad ynghylch pa fath o gymdeithas rydyn ni am fyw ynddi yw'r Siarter. Nid dim ond cymdeithas sy'n rhydd o gasineb, ond un sy'n gefnogol ac yn deg pan fo casineb yn codi ei ben.

Mae llofnodi'r Siarter yn gyfle pwysig i fusnesau mawr a bach floeddio am eu hymrwymiad i gynorthwyo'r bobl sy'n rhyngweithio â nhw a'u busnes. Gallai hyn gynnwys gweithwyr a chwsmeriaid, a bydd yn dangos eu bod nhw'n gallu rhyngweithio â'r busnes heb ofni rhagfarn.

Yn rhan o'r Siarter, gall busnes elwa ar y canlynol:

- Hyfforddiant troseddau casineb i arweinwyr, staff a gwirfoddolwyr
- Cymorth i addasu polisïau AD, fel datblygu polisïau gwrth-fwlio sy'n cynnwys troseddau casineb
- Gwybodaeth wedi ei theilwra ar gyfer staff, fel cymorth am ddim i ddiodefwyr a thystion troseddau casineb
- Gwybodaeth i'w rhannu mewn manau allweddol ar gyfer cwsmeriaid/cleientiaid

Mae'r cymorth allanol arbenigol yma o fantais aruthrol i fusnesau, yn arbennig am ei fod yn gallu bod yn anodd i ddiodefwyr troseddau casineb riportio digwyddiadau oherwydd teimladau o euogrwydd, ofn a chywilydd. Yn rhy aml, y ffaith syml yw nad ydynt yn ymwybodol o'r gwasanaethau cymorth sydd ar gael a'u hawliau fel diodefwyr troseddau.

Beth yw'r manteision i fusnesau?

Dyma rhai esiamplau o'r manteision i fusnesau.

Busnesau marchnata a chysylltiadau cyhoeddus:

Gallai menter o'r math yma fod yn awyddus i ddangos ei bod yn ymwybodol o nodweddion gwarchoddedig a chroestoriadedd, a gall Cymorth i Ddiodefwyr yng Nghymru gynnig cymorth wrth ddarparu gwasanaethau marchnata a chysylltiadau cyhoeddus ar gyfer cleientiaid.

Busnesau adeiladu: Efallai y bydd cwmni adeiladu am ddangos ymrwymiad i amgylcheddau teg ar gyfer gweithwyr o grwpiau lleiafrifol, o gylch casineb at fenywod ac mewn meysydd perthnasol eraill.

Unig fasnachwyr: Mae arweinwyr microfusnesau ac unig fasnachwyr yn aml yn cael eu gorfodi i fod yn gyffredinolwyr arbenigol ar bob maes o redeg busnes. Mae llofnodi'r Siarter Troseddau Casineb yn gyfle i fanteisio ar gymorth arbenigol ac mae'n cynnig pwynt gwerthu unigryw i chi wrth chwilio am gyfleoedd busnes newydd. Bydd yr hyfforddiant am ddim a ddarperir trwy'r Siarter yn paratoi busnesau ar gyfer pob math o sefyllfaoedd anghyfarwydd, er enghraifft wrth wynebu rhagfarn, neu wrth reoli homoffobia, transffobia neu hiliaeth.

Busnesau hyfforddi: Os ydych chi'n darparu hyfforddiant, mae llofnodi'r Siarter yn dangos eich bod chi'n barod i alinio'ch darpariaeth â hyrwyddo cymdeithas deg.

Corfforaethau mwy: Mae'r Siarter Troseddau Casineb yn gyfle i osod tôn moesegol y busnes ac i ddangos i staff a chwsmeriaid bod y busnes yn cael ei gyflawni gan gydnabod y niwed y gall casineb ei wneud i staff, cwsmeriaid a'r gymdeithas ar led. Mae'r Siarter yn gweithredu fel ymarfer myfyrio er mwyn sicrhau bod polisiau a gweithdrefnau'n arddel dulliau priodol o weithredu sy'n ymwybodol o drama i ddiodefwyr casineb, a bod cymorth priodol ar gael i staff a chwsmeriaid.

Sut gall busnesau fynd ati i lofnodi'r siarter?

Gall sefydliadau lofnodi'r Siarter **trwy ddilyn y linc**. Wedyn bydd cynrychiolydd o Gymorth i Ddiodefwyr yng Nghymru'n cysylltu i drafod gweledigaeth y cwmni a beth mae'n dymuno'i gyflawni.

Caiff y busnes gymorth llawn i ddatblygu gweithredoedd wedi eu teilwra a'u targedu, yn arbennig trwy sesiynau codi ymwybyddiaeth a hyfforddiant. Ac mae'r cyfan am ddim.

Pan fydd y camau hyn yn dechrau digwydd, bydd Cymorth i Ddiodefwyr Cymru'n gallu dyfarnu'r Nod Ffydd. Er bod yna rhai amodau'n gysylltiedig â'r peth, er enghraifft bod modd tynnu caniatâd yn ôl unrhyw bryd, gellir defnyddio'r Nod Ffydd ble bynnag y mae'r cwmni'n dymuno dangos ei ymrwymiad i greu Cymru heb gasineb.

Mae gan Becca Rosenthal gefndir proffesiynol ym maes Cymunedau, Cydraddoldeb a Busnes ar ôl rhedeg ei busnes ei hun am saith mlynedd. Mae hi wedi bod yn gweithio yn y Tîm Troseddau Casineb yng Nghymru ers dros ddwy flynedd ac mae'n gyfrifol am gysylltiadau a phartneriaethau traws-sectoraidd.

Cymorth pellach:

Chwilio am gymorth gyda throseddau casineb? Mae Cymorth i Ddiodefwyr yng Nghymru'n cynnig cymorth annibynnol a chyfrinachol am ddim. Mae'r gwasanaeth ar gael 24/7;

0300 3031 982

Hate.CrimeWales@victimsupport.org.uk

www.reporthate.victimsupport.org.uk

Am fanylion neu i drafod y Siarter ymhellach, cysylltwch â becca.rosenthal@victimsupport.org.uk

I gael rhagor o wybodaeth ac i siarad ag ymgynghorydd AD am amrywiaeth o faterion staffio, cysylltwch â Busnes Cymru.

Ffoniwch 03000 6 03000 neu ewch i

<https://businesswales.gov.wales/cy>



Astudiaeth achos Castell Howell

Ehangu polisiau presennol ar amrywiaeth a chynhwysiant

Castell Howell yw un o gyfanwerthwyr bwyd annibynnol mwyaf Cymru gan gyflogi mwy na 700 o bobl. Y cwmni yw un o gyflogwyr mwyaf Sir Gâr, ac maent yn ymfalchïo yn eu polisiau recriwtio hyblyg sy'n gynhwysol i bobl ag anableddau.

Agwedd Castell Howell at amrywiaeth o ran anableddau yn y gweithle

Cymuned sydd wrth galon gweledigaeth Castell Howell, y cwmni 33 mlwydd oed yn Llanelli. Gan harneisio pŵer 'Cymreictod' a'i wreiddiau gwledig, mae'r cwmni'n cynhyrchu ac yn cyflenwi amrywiaeth eang o gynhyrchion bwyd a diod, o'r fferm i'r fforch, yng Nghymru a'r tu hwnt.

Gyda phwyslais ar fuddsoddi yn y gymuned, nid un peth i bawb yw'r model sy'n llywio strategaethau recriwtio a chyfweld Castell Howell.

Cyflogwr Hyderus o ran Anableddau ydyn nhw, ac fel busnes, mae Castell Howell yn cydnabod bod gweithlu amrywiol yn dod â chyfoeth o dalent a set eang o sgiliau, rhywbeth sy'n llesol iawn i ddiwylliant y cwmni. Diwylliant yw hi lle mae pawb ar eu hennill.

Sut mae Castell Howell yn denu, yn cadw ac yn cynorthwyo pobl ag anableddau?

Mae Castell Howell wedi ymrwmo i greu gweithlu cynhwysol a chynrychiadol trwy arferion recriwtio agored a theg, ond hefyd trwy ei brosesau hyfforddi a datblygu.

Boed hyn yn sicrhau nad oes yna unrhyw rwystrau na nenfydau artiffisial i atal datblygiad beth bynnag fo cefndir yr unigolyn, neu'n creu lle diogel i bobl o fewn y gweithlu, ac yn arbennig y rhai â Nodweddion Gwarchoddedig (h.y. o ran

oedran, anabledd, rhyw, ailbennu rhywedd, hil, crefydd neu greddo, priodas a phartneriaeth).

Trwy weithio gydag amryw o sefydliadau ar draws Cymru, fel Busnes Cymru, **Ymddiriedolaeth Shaw**, sefydliad sydd wedi ymrwmo i sicrhau cyflogaeth hygyrch i bawb, a **Busnes yn y Gymuned (BITC) Cymru**, mae Castell Howell wedi rhoi'r mesurau canlynol ar waith i gyflawni ac ategu ei ymrwymadau i sicrhau cyfleoedd cyfartal:

- **Polisi amrywiaeth a chynhwysiant:**
 - I ddarparu cydraddoldeb, tegwch a pharch i bawb sydd yn ei gyflogaeth
 - I beidio â gwahaniaethu'n anghyfreithlon oherwydd nodweddion gwarchoddedig Deddf Cydraddoldeb 2010
 - Ac i wrthwynebu pob math o wahaniaethu anghyfreithlon
- **Cynllun amrywiaeth a chynhwysiant – sy'n pennu gweithgareddau i ddiwallu'r ymrwymadau hyn trwy:**
 - Wella'r canllawiau, y cyngor a'r cymorth sydd ar gael i weithwyr boed hynny ar sail lawn-amser, ran-amser, yn brentisiaethau, yn hyfforddiant neu'n addysg
 - Addysg a datblygiad
 - Arferion recriwtio a dethol cynhwysol
 - Gweithgareddau datblygu talent wedi eu targedu
 - Hyfforddiant amrywiaeth ac anableddau i'r holl reolwyr
 - Darparu offer ac adnoddau ychwanegol i wneud swyddi'n fwy hygyrch

Statws Addewid Cydraddoldeb Busnes Cymru a Statws Hyderus o ran Anabledd

Dyfarwyd statws **Hyderus o ran Anabledd** i Gastell Howell trwy Fusnes Cymru, sy'n amlygu ymdrechion y cwmni i fod yn gyflogwr cyfrifol a chynhwysol go iawn.

- Nod y cynllun Hyderus o ran Anabledd yw helpu cyflogwyr i fanteisio i'r eithaf ar y cyfleoedd sy'n dod yn sgil cyflogi pobl anabl. Mae'n helpu i greu gweithlu amrywiol gyda'r holl fanteision a ddaw i'r cwmni yn sgil hynny.
- Ar hyn o bryd, mae Castell Howell yn gweithio i gyflawni Addewid Cydraddoldeb Busnes Cymru, sy'n helpu busnesau Cymreig i gymryd camau rhagweithiol i greu gweithleoedd cynhwysol, teg ac amrywiol, ac i ddangos eu hymrwymiad at eu gweithwyr a'r gymuned ehangach wrth gynnig cynnyrch a gwasanaethau hygyrch i bawb.

Ehangu ar bolisiau amrywiaeth a chynhwysiant cyfredol

I Gastell Howell, mae'r polisi a'r strategaeth amrywiaeth a chynhwysiant yn broses barhaus sy'n esblygu.

Mae Gayle Budden, pennaeth adnoddau dynol y cwmni, ac Edward Morgan, y rheolwr cyfrifoldeb cymdeithasol a hyfforddiant corfforaethol, yn adolygu eu polisiau a'u strategaethau anabledd yn rheolaidd er mwyn pwysu a mesur pa welliannau y gellir eu gwneud.

Un o'r datblygiadau sydd wedi codi o hyn yw'r gwaith cyfredol i ddatblygu tudalen gyrfaoedd ar wefan y cwmni, sy'n cael ei dylunio i fod yn fwy hygyrch i ddarparweithwyr y cwmni.

Yn ogystal, mae Castell Howell yn creu rhaglen newydd o hyfforddiant a datblygiad ar gyfer rheolwyr tîm sy'n canolbwyntio ar amrywiaeth a chynhwysiant o ran anableddau yn y gweithle, a bwriedir ei chyflwyno eleni.

Cyngor i fusnesau sydd am ddod yn gyflogwyr mwy cynhwysol

Mae Gayle ac Edward yn argymhell:

- Integreiddio cynhwysiant i'ch gwerthoedd craidd a gwneud adolygu'r gwerthoedd hyn yn barhaus yn fater o arfer. Mae hyn yn ymrwymiad parhaus.
- Ystyried unrhyw gyfyngiadau ar eich proses recriwtio a allai ei gwneud hi'n anhygyrch: weithiau gall y newid lleiaf, boed yn lleoliad cyfweliad neu hyd yn oed yr iaith a ddefnyddir mewn hysbyseb am swydd, wneud gwahaniaeth mawr o ran a yw unigolyn yn ymgeisio am eich swydd neu beidio.
- Creu cyfleoedd am hyfforddiant mewnol: Sicrhau bod eich holl weithwyr yn cael hyfforddiant ar bolisiau amrywiaeth a chynhwysiant eich cwmni.

Stori Louise Jones

Mae Louise Jones yn gynorthwydd llyfr prynu gyda Castell Howell.

Mae gan Louise Syndrom Turner a chafodd ei recriwtio i adran gyllid Castell Howell gyda chymorth Ymddiriedolaeth Shaw.

Er mwyn sicrhau bod lle gwaith Louise yn cael ei addasu at ei hanghenion a bod ganddi'r offer angenrheidiol, prynodd Castell Howell gadair arbenigol ar ei chyfer gyda chymorth Healthy Workstation, cwmni cadeiriau ergonomig Cymreig sydd wedi ymrwymo i ddarparu seddi swyddfa addas ar gyfer pobl ag anableddau.

Os ydych chi'n awyddus i ddysgu rhagor am fod yn gyflogwr amrywiol a chynhwysol o ran anableddau fel Castell Howell, cysylltwch â Busnes Cymru am fanylion ac i siarad ag ymgynghorydd perthnasol. Ffoniwch 03000 6 03000 neu ewch i <https://businesswales.gov.wales/cy>



Astudiaeth achos

Chef Peter Marezana

Cynhwysiant yw un o'r cynhwysion pwysicaf i wneud y diwydiant lletygarwch yn "rhydd o" nenfydau gwydr

Ystyrir yn aml fod rhaid i unrhyw fusnes newydd roi ei ffocws yn llwyr ar ddatblygu cynnyrch a chynhyrchu refeniw. Yn yr un modd, mae hi ond yn rhy hawdd i brosesau recriwtio llawer o fusnesau ifanc sy'n ceisio goroesi'r blynyddoedd cynnar yna ganolbwyntio ar beth y mae ar fusnes ei angen gan ei weithlu, yn hytrach nag ystyried sut i greu gweithle cynhwysol, teg ac amrywiol.

Fodd bynnag, pan fo busnes wedi cael ei sefydlu'n rhannol i fynd i'r afael ag anghydraddoldebau a chreu cyfleoedd i'r rhai sy'n dueddol o gael eu diystyru, mae'r rysâit am lwyddiant yn wahanol iawn.

Roedd hynny'n sicr yn wir am Peter Marezana pan, ar anterth y pandemig, y sefydlodd **Chef Marezana**, cyfleuster cynhyrchu bwyd arbenigol ym Mhen-y-bont ar Ogwr, i ddarparu cynnyrch ar gyfer rhai o gadwyni siopau cyfleus annibynnol mwyaf y DU, gan gynnwys Nisa a Budgens.

Beth oedd yr ysbrydoliaeth y tu ôl i Chef Marezana?

"Mae fy ngwaith coginio, a thrwy hynny Chef Marezana, yn adlewyrchu fy mh Bentleyndod yng nghanol Llundain, magwraeth wrth galon pob math o wahanol ddiwylliannau a seigiau.

"Heddiw, rwy'n arbenigo mewn cynhyrchu bwydydd, fel pecynnau cynhwysion cacennau a byrbrydau heb gyffeithyddion, i bobl ag anghenion dietegol cymhleth. Yn ei hanfod, fy nod oedd creu bwyd blasus 'rhydd o', sy'n addas ar gyfer y bobl hynny sydd wedi cael eu labelu'n "fwytawyr lletchwith". Y gwir amdani yw bod y bobl yma am gael bwyd blasus sy'n bodloni eu hanghenion dietegol. Felly, i ni, nid mater syml o fod yn gyflogwr cynhwysol mohoni, rydyn ni'n gweithio i sicrhau bod ein cynnyrch yn darparu ar gyfer pawb, y rhai ag anoddefiad i glwten, pobl figan, pobl y mae eu diet yn rhan o'u crefydd."

Cliciwch yma i wyllo'r Fideo Astudiaeth Achos



Ai dy brofiadau dy hun lywiodd dy arferion cyflogi yn Chef Marezana?

"Fel y rhan fwyaf o bobl, fe ddechreuais i'n gweithio mewn amrywiaeth o geginau i ennill y sgiliau a ddaeth yn sylfaen i fy ngyrfa. Ar y cyfan, bu fy mhrofiadau'n ddigon ffafriol, ond daeth rhai pethau'n amlwg i mi.

"Roedd hi'n glir fod yn orgynrychiolaeth o bobl Dduon, Asiaidd a lleiafrifol ethnig mewn gweithluoedd lletygarwch, ond anaml iawn oedd yr wynebau hynny'n cael eu cynrychioli mewn swyddi uwch, fel mewn rolau gweithredol a phrif gogyddion. Mae'n debyg bod yna nenfwd gwyrdd yn y sector lletygarwch felly. Creu busnes oedd fy ffordd i o ddod drwyddi, ac rydw i am i Chef Marezana roi'r un cyfleoedd i bobl eraill.

"Wedyn, yn sgil y pandemig, collodd llawer o bobl yn y byd lletygarwch eu swyddi, gan gynnwys fi. Rwy'n deall taw penderfyniadau ariannol oedd y rheiny, ond roedd hi'n anochel bod hyn yn mynd i effeithio'n waeth ar bobl ifanc a'r rhai o gefndiroedd penodol. Nawr mae'r sector yn wynebu sialens fawr o ran recriwtio, ond mae hi'n anochel y bydd llawer o bobl yn dal i gael eu diystyru yn y broses gyflogi. Dyna pam fod fy ffocws ar gyflogi ac uwchsgilio'r rhai sy'n dangos yr agwedd gywir, atebolrwydd ac ymroddiad yn anad dim. Os oes gan berson y pethau hynny, gallwn eu cynorthwyo i gael yr holl bethau eraill sydd eu hangen arnynt i lwyddo."

Sut mae eich dulliau recriwtio'n addasu wrth i'r tîm ehangu?

"Mae hi'n glir fod angen mwy o gynhwysiant ar draws y diwydiant yn nhermau pwy rydyn ni'n eu cyflogi, pwy sy'n cael dyrchafiad, a beth rydyn ni'n ei ystyried wrth gyflogi pobl. Oherwydd mae yna bob math wahanol fathau o bobl sy'n cael eu hesgeuluso ar hyn o bryd. Rhaid i'r diwydiant yma symud tuag at fod yn fwy agored o lawer, ac yn decach yn ei arferion cyflogi. Dyna beth rwy'n gweithio i'w wneud yn Chef Marezana.

"Wrth i'n tîm o bedwar symud i gyfleuster newydd – 3000 troedfedd sgwâr – mae hi'n hanfodol fod gennym broses recriwtio sydd mor gynhwysol â phosibl. Mae'r ymrwymiad yna i fod yn **gyflogwr Hyderus o ran Anabledd** wedi llywio dyluniad y lle newydd yna hyd yn oed. Rydyn ni'n sicrhau

bod ein gweithleoedd a'n cyfleusterau i staff yn hwylus i bobl mewn cadeiriau olwyn, a bod modd addasu uchder ein holl beiriannau. Rydyn ni am gyflogi'r talent gorau sydd ar gael i ni. Ni ddylai galluoedd ffisegol person byth fod yn rhwystr i ddiogelu rôl y gallant ragori ynddi. Ond nid pob anabledd sy'n weladwy, a dyna pam fod pob aelod o'n staff yn cael hyfforddiant i sicrhau bod ganddynt ymwybyddiaeth am awtistiaeth. Mae creu gweithlu cynhwysol yn rhoi cyfle i bawb, ac yn caniatáu i ni greu'r tîm gorau posibl."

Sut ydych chi'n gweithio i greu a hyrwyddo cyfleoedd gwaith sy'n agored i bawb?

"Rydw ni wedi meithrin cysylltiadau ag amrywiaeth o wasanaethau cymorth er mwyn sicrhau y gall Chef Marezana barhau i fod yn gyflogwr cynhwysol. Mae'r rheiny'n amrywio o'r cymorth y mae **Busnes Cymru**'n, ei gynnig, y Canolfannau Gwaith Lleol sy'n gweithredu **Cynllun Kickstart Llywodraeth y DU**, a'n partneriaeth â **Choleg Pen-y-bont**.

"Rydw i wedi dysgu bod dileu'r rhwystrau sy'n atal pob rhag cychwyn cyflogaeth – ac yn enwedig pobl ifanc a'r rhai sy'n dod o gefndiroedd a dangynrychiolir – yn dechrau gyda'r disgrifiad swydd cychwynnol. Felly, yn hytrach na phennu gofynion o ran isafswm nifer blynyddoedd o brofiad, rydyn ni'n gosod ffocws ar barodrwydd i gymryd atebolrwydd a dangos diddordeb yn ein gwaith. Rydyn ni'n chwilio am bobl sydd am dyfu gyda'n busnes. Gallwn ni helpu person i ennill y sgiliau a'r offer sydd eu hangen arnynt ar gyfer eu gyrfaoedd, ond y peth pwysig i ni yw bod angen iddynt fod â'r awydd a'r agwedd i lwyddo gyda ni."

Am ragor o wybodaeth ac i siarad â ymgynghorydd perthnasol, cysylltwch â Busnes Cymru. Ffoniwch 03000 6 03000 neu ewch i <https://businesswales.gov.wales/cy>

Dyma ambell i bwynt allweddol pellach a chrynodeb gyda linciau i ddeunyddiau darllen pellach:

Recriwtio dall:

- Gwnewch y ffurflen gais yn glir, a heb fod yn fwy cymhleth nag y mae angen ar gyfer y swydd.
- Dethol dall - dim gwybodaeth ddiangen am ethnigrwydd, oedran ac ati. Pwyslais ar y sgiliau, y profiad a'r nodweddion sy'n angenrheidiol ar gyfer y swydd.
- Gwneud i bobl deimlo'n gyffyrddus a bod yn ddiwylliannol sensitif.
- Bod yn gwrtais ac yn galonogol yn ystod cyfweiliadau.
- Hyfforddi rheolwyr ac arweinwyr timau a chyflwyno ymwybyddiaeth am ficro-ymosodedd, a'r ffaith nad yw'n dderbyniol yn y gweithle.
- Mae linc ddiddorol i ganllawiau Llywodraeth y DU yma:
[Recriwtio diennw - ymateb i'ch sylwadau - y Gwasanaeth Sifil \(blog.gov.uk\)](#)
- Linciau defnyddiol i ganllawiau Busnes Cymru ar recriwtio:
[Recriwtio | Porth Sgiliau Busnes Cymru \(llyw.cymru\)](#)

Cynghreiriaeth:

Rydyn ni i gyd yn rhannu'r cyfrifoldeb dros ddatrys y problemau sy'n dod yn sgil anfantais a gwahaniaethu.

- Cynghreiriaeth yw gweithredu mewn undod â phobl o grwpiau llai breintiedig.
- Mae hi'n greiddiol i greu diwylliant cynhwysol, lle mae gwahaniaethu ac anfantais yn cael eu herio a'u tacio.
- Trwy gynorthwyo unigolion a grwpiau sydd ar y cyrion, gall cynghreiriaeth wella cysylltiadau a chynhyrchiant.
- Mae'n meithrin ymdeimlad o well dealltwriaeth ac ymwybyddiaeth, a'r gallu i gamu ymlaen ar faterion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant..

Gweithlu Amrywiol:

Darllenwch Strategaeth ddiweddaraf Llywodraeth Cymru yma:
[Strategaeth Cydraddoldeb Amrywiaeth a Chynhwysiant y Gweithlu-2021 i 2026 | LLYW.CYMRU](#)

[Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Hiliol Llywodraeth Cymru i'w weithredu erbyn 2030, a dylai busnesau fod yn symud tuag at weithredu'r cynllun hwn, mae'r linc yma: Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Hiliol: Cymru wrth-hiliol | LLYW.CYMRU](#)

Manteision MOESGOL (teg) ac ARIANNOL (argaeledd amrywiaeth ehangach o sgiliau, gwybodaeth, profiad a rhwydweithiau) sy'n arwain at: Mae dogfen ddiddorol gan Gyrrfa Cymru yma: [Cyflogaeth-Foesegol.pdf \(llyw.cymru\)](#)

Cynorthwyo pobl fel cynghreiriaid:

- Mae yna sawl ffordd y gallwn ni gynorthwyo pobl fel cynghreiriaid. .
- Mae rhai o'r rhain yn bethau mewnol fel ein haddysgu ein hunain am broblemau a hanes grwpiau difreintiedig a dod yn ymwybodol o'n rhagfarnau ein hunain.
- Mae rhai yn weithredoedd y gallwn eu cyflawni'n allanol, fel dadlau o blaid amrywiaeth a chynhwysiant, siarad allan (mewn ffordd adeiladol) pan welwn weithredoedd a chlywed geiriau sy'n rhagfarnu yn erbyn pobl o grwpiau difreintiedig, a chefnogi cydweithwyr.
- Gall pob un ohonom ni ffeindio ein ffyrdd creadigol ein hunain o fod yn gynghreiriaid yn ôl ein galluedd a'n sefyllfa.
- Y peth pwysig yw ein bod ni'n gweithredu, a bod pobl yn gweld ein bod ni'n gweithredu.

Am ragor o fanylion, cliciwch ar y linc yma i Eyst a'r erthygl gan Colin Heyman:

[African Caribbean Parental Involvement in Education - Cynnig gan Focus Consultancy Ltd \(eyst.org.uk\)](#)

Cymorth pellach ar gyfer eich busnes gan Fusnes Cymru:

- Cynllun Cyfamod y Lluoedd Arfog yng Nghymru:
[Cyfamodau'r Lluoedd Arfog yng Nghymru - GOV.UK \(www.gov.uk\)](#)
- Cydraddoldeb ac amrywiaeth Busnes Cymru:
[Amrywiaeth | Busnes Cymru \(llyw.cymru\)](#)
- Canolfan Byd Gwaith:
[Cysylltu gyda'r Canolfan Byd Gwaith: Sut i gysylltu gyda'r Canolfan Byd Gwaith - GOV.UK \(www.gov.uk\)](#)
- Dechrau busnes:
[Dechrau a Chynllunio Busnes | Busnes Cymru \(llyw.cymru\)](#)
- Cynllun Kickstart Cymru:
Cymorth cyflogeth arall y llywodraeth:
[Cynllun Kickstart | Busnes Cymru \(llyw.cymru\)](#)
- Y cynllun Kickstart trwy'r Adran Gwaith a Phensiynau a Llywodraeth y DU:
[Y Cynllun Kickstart - GOV.UK \(www.gov.uk\)](#)
- Paratoi cynllun busnes:
[Cynllun Busnes | Busnes Cymru \(llyw.cymru\)](#)

Am ragor o fanylion am Addewid Cydraddoldeb Busnes Cymru, sy'n helpu busnesau Cymreig i gymryd camau rhagweithiol i greu gweithle cynhwysol, teg ac amrywiol, ewch i

<https://businesswales.gov.wales/cy/addewid-cydraddoldeb>

I gael rhagor o fanylion am yr Addewid Twf Gwyrdd, sy'n helpu busnesau Cymreig i gymryd camau rhagweithiol i wella eu cynaliadwyedd, gan ddangos eu heffaith positif ar y bobl a'r lleoedd o'u cwmpas, ewch i **<https://businesswales.gov.wales/cy/addewid-twfgwyrdd>**