

# Grymuso Cymunedau Amrywiol i Ennill Cyflogaeth: Adroddiad Canfyddiadau a Chamau Nesaf

## Crynodeb Gweithredol

Drwy sgwrs ynghylch grymuso cymunedau amrywiol i ennill cyflogaeth yn y sector cyhoeddus yng ngogledd Cymru, nodwyd pedair thema gyffredinol gan gyfranogwyr o ran rhwystrau i gyflogaeth:

- [Rhwystrau Ieithyddol](#)
- [Cymwysterau a Phrofiad](#)
- [Gwahaniaethau Diwylliannol](#)
- [Mynediad a Phrosesau](#)

Gan ymateb, mae amrywiaeth o [gamau i fynd i'r afael â'r rhwystrau hyn](#) wedi'u cynnig ac mae enghreifftiau o [arfer da presennol](#) wedi'u rhannu hefyd. Gobeithir y bydd sefydliadau sector cyhoeddus yn defnyddio'r adborth a'r mewnbwn gwerthfawr a gafwyd trwy'r sgwrs hon gyda phreswylwyr, defnyddwyr gwasanaeth ac unigolion â diddordeb ar draws gogledd Cymru i gymryd camau er mwyn parhau i weithio tuag at sicrhau bod sefydliadau sector cyhoeddus, fel cyflogwyr, yn croesawu ac yn cynnwys y cymunedau y maent yn eu gwasanaethu.

## Cyflwyniad

Gwnaeth gwaith i ymgysylltu ar thema *Grymuso Cymunedau Amrywiol i Ennill Cyflogaeth* rhwng mis Mehefin a mis Awst 2023. Roedd y gwaith yn canolbwyntio ar ymgysylltu â phreswylwyr, defnyddwyr gwasanaeth ac unigolion â diddordeb ar draws gogledd Cymru (unigolion sy'n wynebu rhwystrau i gyflogaeth a gweithwyr proffesiynol sy'n gweithio gydag unigolion sy'n wynebu rhwystrau i gyflogaeth) fel rhan o sgwrs i sicrhau bod sefydliadau sector cyhoeddus yn croesawu ac yn cynnwys pawb yn eu prosesau recriwtio a chadw staff.

Fel rhan o'r gwaith hwn, diffiniwyd y sector cyhoeddus fel unrhyw swydd a gaiff ei hariannu gan lywodraeth leol neu genedlaethol. Mae'r sefydliadau sy'n rhan o'r sector cyhoeddus yn rhai o'r cyflogwyr mwyaf ar draws gogledd Cymru, yn cynnig ystod eang o swyddi yn cynnwys swyddi mewn addysg, y gwasanaethau brys, yr amgylchedd, gofal iechyd, tai, gofal cymdeithasol a mwy. Pwrpas y swyddi hyn yw darparu gwasanaeth cyhoeddus i'r gymuned - ac oherwydd bod ein cymunedau yng ngogledd Cymru yn fwy amrywiol nac erioed, mae hynny'n golygu sicrhau bod pob sefydliad sector cyhoeddus, fel cyflogwyr, yn croesawu unigolion o gefndiroedd amrywiol.

Mae'r gwaith yn amserol, oherwydd ar adeg ysgrifennu, mae llawer o sefydliadau'r sector cyhoeddus yng ngogledd Cymru yn gweithio ar eu Cynlluniau Cydraddoldeb Strategol ar gyfer y cyfnod rhwng 1 Ebrill 2024 a 31 Mawrth 2028. Bydd yr adborth a mewnwediad gwerthfawr a rannwyd trwy'r sgwrs hon, ynghyd ag amrywiaeth o weithgareddau ymgysylltu ac ymchwil eraill, yn helpu i lywio'r gwaith datblygu nod a chynllun gweithredu sy'n cael ei wneud ar hyn o bryd fel rhan o'r gwaith hwn. Bydd y wybodaeth a gesglir yn cefnogi

gweithredu cynlluniau a ryddhawyd yn ddiweddar gan Lywodraeth Cymru, fel y [Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol](#) a'r [Cynllun Gweithredu LHDTC+](#).

Cafodd y gwaith hwn ei wneud ar y cyd gan dimau Cydlyniant Cymunedol Gogledd Cymru ac aelodau Rhwydwaith Cydraddoldeb Sector Cyhoeddus Gogledd Cymru, gyda chefnogaeth Partneriaeth Sgiliau Rhanbarthol Gogledd Cymru a Grant Bwrdd Gwasanaethau Cyhoeddus Gogledd Cymru. Hoffem ddiolch i'r unigolion a'r sefydliadau a rannodd eu profiadau a'u mewnwelediad gyda ni, wrth i ni geisio adeiladu ar yr adborth gwerthfawr a rannwyd gennych yn ein gwaith i sicrhau bod sefydliadau'r sector cyhoeddus yn adlewyrchu'r cymunedau amrywiol rydym ni'n eu gwasanaethu.

## Methodoleg (Gweithdai a Holiadur)

**Gweithdai:** Cynhaliwyd dau weithdy dros Zoom (un sesiwn prynhawn ac un sesiwn gyda'r nos) ddydd Mercher 12 Gorffennaf 2023. Roedd aelodau o dimau Cydlyniant Cymunedol Gogledd Cymru yn cymedroli'r gweithdai. Pwrpas y sesiynau oedd clywed barn y mynychwyr a gwahoddwyd pobl yn y gweithdai i drafod amrywiaeth o gwestiynau, gan gynnwys:

1. Pa rwystrau sy'n bodoli i gyflogaeth yng ngogledd Cymru i bobl o ddiwylliannau ac ethnigrwydd amrywiol?
2. Pa rwystrau sydd i'r gymuned LHDT+, neu unigolion anabl neu niwrowahanol?
3. Sut gallwn ni gydwethio i oresgyn y rhwystrau hyn?

Roedd 31 o fynychwyr ar draws y ddau weithdy, gan gynnwys unigolion a fu'n rhannu eu profiadau personol o ran rhwystrau i gyflogaeth, cynrychiolwyr sefydliadau cymunedol a'r trydydd sector, a staff y sector cyhoeddus ac sy'n gweithio gydag unigolion sy'n wynebu rhwystrau i gyflogaeth. Wrth hyrwyddo'r gweithdai, cafodd sylwadau eu rhannu ar negeseuon cyfryngau cymdeithasol sydd wedi'u cynnwys yn y canfyddiadau allweddol isod fel bo'n briodol.

Yn ogystal ag unigolion o bob cwr o ogledd Cymru, roedd cyfranogwyr yn y gweithdai'n cynnwys cynrychiolwyr o sefydliadau gan gynnwys:

- Canolfan Amlddiwylliannol Gogledd Ddwyrain Cymru (NEWHub)
- Cymdeithas Amlddiwylliannol Ethnig Gogledd Cymru (NWEMA)
- Race Equality First
- Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr (BIPBC)
- Rhwydwaith VOICES (Cymorth i Ffoaduriaid)
- CLPW CIC (Cymuned Portiwgeaidd Wrecsam)
- Cymdeithas Merched Tsieineaidd Gogledd Ddwyrain Cymru
- Cymdeithas Eingl-Bwylaidd Caer a Gogledd Cymru
- Rhwydwaith Trawsryweddol UNIQUE

**Holiadur:** Crëwyd holiadur ar-lein i gefnogi'r drafodaeth a gynhaliwyd yn y gweithdy. Fe gyfieithwyd yr holiadur i ddeg iaith cyn cael ei roi ar wefan Partneriaeth Sgiliau Rhanbarthol Gogledd Cymru a chafodd yr holiadur ei hyrwyddo gan ddefnyddio amrywiaeth o ddulliau a

rhwydweithiau, gan gynnwys ei hyrwyddo yn y gweithdai. Roedd yr holiadur ar agor o ddiwedd mis Mehefin 2023 tan ddiwedd mis Awst 2023.

Cafwyd cyfanswm o 8 o ymatebion ac mae'r ymatebion ansoddol wedi'u cynnwys yn yr adran canfyddiadau allweddol isod. Roedd y pynciau a gwmpaswyd yn yr holiadur yn debyg i'r trafodaethau a gafwyd yn y gweithdai, ond mae'n bosibl bod y gyfradd ymateb isel yn dangos nad arolwg oedd y dull a ffeirir i ymgysylltu ar y testun hwn. Mae crynodeb o'r ymatebion i'r holiadur ynghlwm i'r adroddiad hwn.

## Canfyddiadau Allweddol

Casglwyd gwybodaeth o'r gweithdai, ymatebion i'r holiadur a sylwadau ar y cyfryngau cymdeithasol i lywio'r adran canfyddiadau allweddol isod. Rydym wedi ceisio sicrhau bod y sylwadau a'r adborth a rannwyd â ni yn y gweithdai yn cael eu hadlewyrchu mor gywir ag sy'n bosibl. Ar ôl llunio drafft dechreuol o'r adroddiad, gwnaethom rannu copi gyda mynychwyr y gweithdy er mwyn cael adborth, a chafwyd y sylwadau canlynol:

- *“Adborth ardderchog, fe wnaethoch chi gynnwys pob manylyn pwysig! Gobeithio y gall hyn wneud gwahaniaeth yn y dyfodol a bod modd rhannu gyda phob cyflogwr a Llywodraeth Cymru”*
- *“Diolch am anfon y crynodeb o'r adborth. Mae'n eithaf manwl ac mae'n cynnwys yr holl faterion hanfodol...mae'n gwneud i chi sylweddoli pa mor anodd yw hi i wahanol gymunedau oresgyn y rhwystrau hyn a sut mae'n effeithio ar integreiddiad yn ogystal â lles y rhai sy'n newydd”*

Mae'r adran canfyddiadau allweddol wedi'i strwythuro fel a ganlyn:

1. Nodi rhwystrau i gyflogaeth ar gyfer cymunedau amrywiol yng ngogledd Cymru
2. Nodi sut gallwn ni gefnogi lleoliadau gwaith amrywiol a chynhwysol: Camau gweithredu a awgrymwyd yn ystod yr ymgysylltu
3. Rhannu Enghreifftiau o Arfer Da

## Rhwystrau i Gyflogaeth

Y cam cyntaf a gymerwyd oedd gofyn i gyfranogwyr beth oedd y prif rwystrau i gyflogaeth ar gyfer cymunedau amrywiol yng ngogledd Cymru, yn eu barn nhw. Mae'r ymatebion i'r cwestiynau am rwystrau i recriwtio yn y sector cyhoeddus wedi'u grwpio'n bedair thema drosfwaol:

- Rhwystrau Ieithyddol
- Cymwysterau a Phrofiad
- Gwahaniaethau Diwylliannol
- Mynediad a Phrosesau

## Rhwystrau Ieithyddol

Nodwyd amrywiaeth o faterion ar thema rhwystrau ieithyddol, gan gynnwys: Gofynion iaith Gymraeg yn y sector cyhoeddus, hyder mewn sgiliau iaith / canfyddiad o beidio bod â'r

sgiliau iaith er mwyn bodloni gofynion y swydd, a'r angen am gyfleoedd hyfforddiant (ac arfer) i ddatblygu sgiliau iaith ymhellach.

Yr adborth ac ymatebion penodol a gafwyd o ran y ffaith fod rhwystrau ieithyddol yn rhwystr i gyflogaeth oedd fel a ganlyn:

- I lawer o grwpiau lleiafrifol, nid ydynt yn teimlo bod eu sgiliau iaith yn ddigon da ar gyfer gofynion y swydd
- Mae iaith yn rhwystr mawr i weithwyr sy'n ceisio setlo eu teuluoedd pan fyddant yn symud i'r ardal hefyd (ysgol a'r gymuned)
- Mae cyflogwyr yn dweud bod angen i ymgeiswyr siarad Cymraeg er mwyn gweithio yng Nghymru ond nid yw hynny'n bosibl bob amser gan fod llawer o bobl nad ydynt yn gallu siarad Cymraeg – maen nhw'n cystadlu yn erbyn cwmnïau nad oes ganddynt y gofyniad hwnnw ac nad ydynt yn mynd i hyrwyddo'r Gymraeg yn y gweithle felly mae'n rhaid i'r sector cyhoeddus gofio - mae dysgu Cymraeg yn rhwystr hefyd
- Os nad ydym yn siarad Cymraeg a/neu Saesneg yn dda iawn, pa iaith ddylem ei dysgu er mwyn osgoi gorfod dysgu 2 iaith?
- Wrth ddysgu Cymraeg, mae angen i chi fod o gwmpas pobl sy'n siarad yr iaith – bydd y genhedlaeth nesaf yn ei chael yn haws gan fod ein plant mewn ysgolion yn dysgu Saesneg ar gyfer yr ysgol a'r Gymraeg ac wedyn eu hiaith gynhenid eu hunain gartref ond mae'n anodd i rai sy'n betrusgar gan nad ydynt erioed wedi dysgu iaith dramor ac mae angen iddynt fod awydd gwneud hynny – wrth fyw mewn gwlad wahanol, mae angen i ni roi cynnig arni, er na ddylem anghofio pwy ydym ni nac o le'r ydym ni'n dod, ond dylem addasu i'r diwylliant a'r amgylchedd newydd
- Mae cyfleoedd i bobl ddysgu Cymraeg a Saesneg o'r newydd – cyrsiau am ddim – ond bydd yn anodd i rai – efallai na fyddant erioed wedi astudio a dysgu yn eu gwledydd eu hunain. Mae'r wlad hon yn groesawgar iawn ac mae cyfleoedd i bawb, mae'n rhaid i chi fod yn agored i'r cyfleoedd hynny
- Fel ffoadur, nid ydych chi'n dewis y wlad rydych chi'n ffoi iddi – wrth gwrs mae dosbarthiadau Saesneg ar gyfer Siaradwyr Ieithoedd Eraill (ESOL) ac rydym yn dysgu gramadeg ond beth sydd ei angen yw iaith y gallwch ei defnyddio i wneud cais am swydd a chymdeithasu yn yr iaith honno – mae rhai swyddi'n gofyn i chi siarad Cymraeg a dim ond Saesneg ydych chi'n ei dysgu felly mae rhwystrau ieithyddol yn broblem
- Rwyf wedi byw yma ers 30 mlynedd nawr. Er fy mod i'n cydnabod bod Saesneg yn bwysig – nid oeddwn i'n gallu dod o hyd i swydd iawn felly roedd rhaid i mi astudio, ac fe roddais gynnig arni, ond mae'r iaith yn dal i fod yn rhwystr – sefyllfa debyg i bobl eraill
- Caiff pobl eu haddysgu dramor mai iaith y DU yw Saesneg, felly mae cymunedau sy'n dod i Gymru yn aml yn dechrau o ddim o ran eu gwybodaeth am y Gymraeg. Gyda dosbarthiadau Cymraeg, roedd rhai lleoedd yn eu rhedeg cyn y pandemig, a chafwyd rhywfaint o lwyddiant ond mae'n anodd. A ellid rhoi llinell (mewn hysbyseb) fel 'A oes gennych chi ail iaith?' oherwydd mae pobl sy'n dod i'r DU yn siarad 2 neu 3 iaith yn aml, a all helpu i weithio gyda chymunedau (e.e. meddyg sy'n siarad Portiwgaleg yn gweithio gyda'r gymuned Portiwgeaidd) – fel bod budd go iawn i unrhyw ail neu drydedd iaith y gall pobl ei siarad
- Rydym am weld mwy o hysbysebion sy'n dweud 'rydym yn croesawu pobl o gefndir lleiafrif ethnig', mae hynny'n dda iawn – ac egluro beth yw Cymraeg Dymunol - rydym

yn gwybod bod y Gymraeg yn ddymunol ond nid yw ein Saesneg yn dda eto hyd yn oed

- Mae'r rhan fwyaf o swyddi yn y Cyngor yn rhai Cymraeg hanfodol neu ddymunol – mae llawer o bobl o gefndir lleiafrif ethnig yn meddwl na allant fodloni hynny – hyd yn oed os oes ganddynt sgiliau neu os mai dim ond 'Bore Da' maen nhw'n gallu ei ddweud, fyddan nhw ddim yn cyflwyno cais
- Iaith yw'r prif beth oherwydd mai dim ond siaradwyr Cymraeg sydd eu heisiau arnynt, sy'n gwahaniaethu – dileu rhwystrau iaith Gymraeg sy'n atal siaradwyr Saesneg yn unig rhag gwneud cais
- Mae peidio gallu siarad Cymraeg yn rhwystr, er bod yr ymgeisydd yn berffaith o bosibl ar gyfer y swydd sy'n cael ei hysbysebu
- Gofyniad iaith Gymraeg wrth ddechrau yn y swydd. Mae'n teimlo'n annheg fod pobl ifanc sy'n gadael yr ysgol hyd yn oed rŵan nad ydynt yn rhugl yn y Gymraeg (hyd yn oed pan fyddan nhw'n gwneud popeth sy'n ofynnol er mwyn dysgu) yn cael eu diystyru'n awtomatig rhag unrhyw swydd sector cyhoeddus yn y Cyngor. Os mai'r nod yw cynyddu nifer y bobl sy'n siarad Cymraeg, beth am gynnig hyfforddiant Cymraeg yn y swydd?
- Nid oeddem yn gwybod beth oedd meddyg teulu na threth y Cyngor – nid oes cyfieithiad amdanynt. Felly roedd yn rhaid i ni ddysgu ein hunain – yn Iwcus, dechreuodd Facebook a rhoddais wybodaeth arno a buom yn helpu'n gilydd a chreu cysylltiadau. Dechreuais helpu pobl trwy ddangos beth i'w wneud, sut i gael rhif Yswiriant Gwladol, beth i'w wneud gyda'i ffurflenni treth – roeddwn i'n dysgu – nid oedd cyfieithiadau Portiwgaleg ar eu cyfer.

## **Cymwysterau a Phrofiad**

Nodwyd amrywiaeth o faterion ar thema cymwysterau a phrofiad, gan gynnwys: nid yw cymwysterau a gafwyd y tu allan i'r DU yn hawdd i'w trosglwyddo, cyfleoedd am brofiad gwaith (e.e. i ffoaduriaid nad ydynt yn gallu gweithio am hyd at 12 mis ar ôl cyrraedd) a rhwystrau o ran yr hawl i weithio yn y DU.

Yr adborth ac ymatebion penodol a gafwyd o ran y ffaith fod cymwysterau a phrofiad yn rhwystr i gyflogaeth oedd fel a ganlyn:

- Mae gan rai pobl gymwysterau o'u gwlad eu hunain ond ni allant ddibynnu ar yr un cymwysterau yn y wlad hon
- Dylai'r cyflogwr gefnogi ymgeiswyr i gael fisâu parhaol fel rhan o'r broses ymgeisio
- Creu cyfleoedd ar gyfer profiad gwaith – gadael i fyfyrwyr/hyfforddeion glywed iaith fusnes a dysgu beth i'w wneud a beth i beidio gwneud neu ddweud yn y gweithle
- Weithiau, nid yw hysbysebion swyddi yn cynnwys lefel y profiad, sy'n ei gwneud hi'n anodd gwneud cais am y swydd honno.
- Rhannu profiad a sut i wneud pethau fel prentisiaethau
- Nid oes gan ffoaduriaid hawl i weithio nes eu bod wedi bod yn hawlio ers blwyddyn neu fwy – ac wedyn mae angen i swyddi fod ar y rhestr alwedigaethol – beth os nad yw'r swydd honno'n gweddu i chi? Nid oes gennych gyfleoedd i ddatblygu eich sgiliau rhyngpersonol nac i gael profiad wrth ddysgu.
- Profiad gwaith – mae'n anodd iawn dod o hyd i gyfieithwyr – mae'n rhaid i lawer o ffoaduriaid yn y DU aros a gall hyn gymryd blynyddoedd ac ni allwch weithio tra mae

hyn yn digwydd. Hefyd, ni allwch ddod â'ch tystysgrifau i ddweud beth sydd gennych chi, felly weithiau mae'n haws ail-hyfforddi yn hytrach na phrofi bod gennych sgil. Mae'n gwneud pethau mor anodd

- Rydym yn sôn am gydraddoldeb yn aml ond nid yw'n berthnasol yn y rhan fwyaf o sefyllfaoedd oherwydd nad yw'r man dechrau yr un fath i bawb – dylid defnyddio'r gair tegwch fel ein bod i gyd yn cael cyfleoedd i gyflawni'r un peth – dylid ystyried ein profiad blaenorol.
- Roeddwn i'n arfer bod yn athro ysgol gynradd yn Tsieina ond ni allaf ddefnyddio'r cymhwyster hwnnw yn y DU felly roedd yn rhaid i mi ganfod swydd syml a hawdd felly nid yw hynny'n helpu plant ysgol. Mae llawer o ffrindiau o Tsieina yn wynebu'r un pethau.

## Gwahaniaethau Diwylliannol

O ran gwahaniaethau diwylliannol, nodwyd amrywiaeth o faterion, gan gynnwys: y rhwystrau y mae gwahanol ddiwylliannau a disgwiliadau'r gweithle yn eu creu (e.e. ymddygiad diwylliannol, defnyddio jargon), yr angen parhaus i fynd i'r afael â rhagfarn ddiarwybod, a diffyg canllawiau a/neu gefnogaeth pan fydd pobl yn cyrraedd y DU.

Yr adborth ac ymatebion penodol a gafwyd o ran y ffaith fod gwahaniaethau diwylliannol yn rhwystr i gyflogaeth oedd fel a ganlyn:

- Mae'r diwylliant yr ydych chi'n rhan ohono yn adlewyrchu'r diwylliant gwaith yr ydych chi'n dod ohono felly mae diwylliannau gwaith yn wahanol – mae angen i ymgeisydd wybod beth yw gofynion diwylliannol y sefydliad hefyd, er enghraifft, efallai bydd rhywun o gefndir Asiaidd yn dangos ymddygiad gweithle y maen nhw'n ei weld fel arwydd o barch mewn diwylliant Asiaidd, ond yn y DU efallai ei fod yn ymddangos fel diffyg hyder – mae'n bwysig bod yn ymwybodol o'r gwahaniaeth.
- Gall arferion crefyddol fod yn rhwystr, er enghraifft, Moslem yn dathlu Ramadan a gwyliau eraill sy'n effeithio ar fwyta ac yfed sy'n ddieithr i ddiwylliant y gorllewin – mae'n bwysig sicrhau dealltwriaeth a'i bod yn annheg eu beirniadu am arferion o'r fath
- Ehangu ar sensitifrwydd diwylliannol – mae diwylliant yn gweithio'r ddwy ffordd – yn aml bydd gan gyflogwr gamdybiaeth am y boblogaeth benodol maen nhw'n ceisio eu cyflogi ac i'r gwrthwyneb, felly mae angen i ni ddysgu'r ddwy ffordd
- Yn aml, rhoddir y cyfrifoldeb ar y gweithiwr i ddeall arferion diwylliannol y sefydliad, ond mae gan y sefydliad gyfrifoldeb i greu amgylchedd cynhwysol hefyd, er enghraifft, rhwydweithiau staff. Mae pethau bach fesul dipyn y gall sefydliad eu gwneud hefyd i greu awyrgylch cynhwysol.
- Gall defnyddio jargon fod yn rhwystr – gall hysbysebion gynnwys iaith dechnegol iawn – weithiau nid oes syniad gan bobl am beth mae'r sefydliad yn chwilio
- Mae'n bwysig gallu bod yn chi eich hun yn y gweithle – rydych chi'n dod â chi eich hun a'ch hunaniaeth – ni ddylech orfod cuddio unrhyw ran ohonoch eich hun wrth ddod i'r gweithle. Mae angen teimlo croeso – croesawu gwahaniaethau diwylliannol – mae'n ymwneud â dod â'ch hunaniaeth eich hun i'r gwaith a goresgyn y rhwystrau i gael sgwrs agored am y materion – mae angen gwelededd a chynhwysiant

- Mae cymdeithas wedi newid gymaint mewn ffordd gadarnhaol er mwyn derbyn eraill ac rwyf mor falch o weld y gwahaniaeth cadarnhaol hwn mewn gymaint o ffyrdd yn ein bywydau. Felly mae gennym ryddid i ddewis – pwy ydw i i ddweud na ddylech chi fyw fel yna – rwy'n gweld bod cymdeithas wedi newid er mwyn derbyn, ac mae hyn mor bwysig. Mae'n cymryd amser ac mae'n digwydd nawr ac rwyf mor falch fy mod i'n ei weld.
- Dim rhaglen sefydlu orfodol ar gyfer pobl sy'n cyrraedd y wlad – mae'n rhaid i ffoaduriaid gaffael gwybodaeth am fyw a gweithio yn y DU drostynt eu hunain.
- Mae'r materion diwylliannol wedi arwain at broblemau cysylltiedig eraill – dan ragfarn ddiarwybod – yn y frwydr yn erbyn hiliaeth, bwlio, aflonyddu a hyrwyddo – rydym yn cymryd swyddi nad ydym yn eu mwynhau gan mai'r rhain yw'r unig rai sydd ar ôl. Rydym yn grŵp o frwydrwyr, ond mae angen i ni siarad amdano a bwrw ymlaen â'n bywydau.
- O safbwynt cydlyniant cymunedol, mae llawer o bobl yn dod i fyw yma a cheisio dod o hyd i bobl eraill o'r un cenedligrwydd ac un o'r pethau y gallwn gydweithio arno yw atal y grwpiau hynny rhag bod yn rhy ynysig ac edrych ar sut i ymestyn y cyfleoedd hynny er mwyn rhyngweithio'n fwy eang.
- Rydw i wedi bod yn ceisio cynnwys ein cymuned (LHDTC+) mewn cyflogaeth ac agweddau eraill o fywyd ers dros 20 mlynedd, gan weithio ar sail cynhwysiant graddol, sy'n golygu cymryd rhan mewn pob math o weithgareddau a gweithio gyda phob math o sefydliadau. Yn y pen draw, mae pobl yn dod i'ch adnabod chi ac mae llawer o'r rhwystrau'n diflannu – yn ein profiad ni, mae pobl o gymunedau LHDTC+ yn meddwl yn awtomatig y byddant yn dioddef gwahaniaethu ond wrth i ni ddatblygu ac wrth i gymunedau fod yn fwy croesawgar, mae rhai o'r rhwystrau hynny'n diflannu, felly gellir ei weld o'r ddwy ochr, felly mae'n bwysig bod pobl yn cael hyfforddiant sensitifrwydd. Mae'n ymwneud fwy â thegwch ac mae'n ymwneud â chael ymdeimlad o berthyn i'r gymuned a bod yn rhan o fywyd bob dydd. Os ydych chi'n teimlo bod hynny'n wir, mae'n haws gwneud cyfweiliadau. Mae sefydliadau mawr yn ymgysylltu'n arbennig i gefnogi pobl sy'n gwneud cais am swyddi a byddan nhw'n eich helpu i lenwi ffurflen

## Mynediad a Phrosesau

O ran mynediad a phrosesau, nodwyd amrywiaeth o faterion, gan gynnwys: cymhlethdod y broses ymgeisio, diffyg canllawiau a chefnogaeth i bobl sy'n newydd i'r DU, a pha mor amlwg yw cyfleoedd cyflogaeth / swyddi ddim yn cael eu hysbysebu mewn lleoedd sy'n denu ymgeiswyr amrywiol (e.e. dim ond yn cael eu hysbysebu trwy wefan y sefydliad).

Yr adborth ac ymatebion penodol a gafwyd o ran y ffaith fod mynediad a phrosesau yn rhwystr i gyflogaeth oedd fel a ganlyn:

- Mae'n iawn dod o hyd i swyddi hawdd mewn ffatrïoedd ond unrhyw beth arall – rhwystr mawr. Wrth edrych o gwmpas, nid ydych chi'n gweld pobl dduon mewn banciau nac yn y sector cyhoeddus – pam? Oherwydd dros y blynyddoedd, fe wnaethom ni gymhwyso – felly pam? Ddim yn adnabod neb wnaeth oresgyn y rhwystr hwnnw nes i *Mae Bywydau Du o Bwys* ddigwydd a nes i bobl sylweddoli bod hiliaeth yn dal i ddigwydd a'i fod yn rhwystr mawr. Dim ond gyda chefnogaeth y llywodraeth y gallwn ei oresgyn, gyda Chynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol - mae'n rhaid i ni wneud rhywbeth i newid - nid yw lliw ein croen yn bwysig hyd yn oed oherwydd mae'r

rhan fwyaf ohonom o Wlad Pwyl, Portiwgal – hyd yn oed tai – rydym yn rhwystr oherwydd pwy ydym ni

- Mae'n bwysig bod yn ymwybodol lle i wneud cais
- Gall y broses ymgeisio fod yn fanwl iawn a gall hynny fod yn rhwystr ynddo'i hun - gofyn i ymgeiswyr a yw ein proses yn hawdd i'w dilyn – ydi'r holl gymwysterau'n berthnasol a hanfodol? A fyddai CV yn ddigon? Symleiddio'r broses a sicrhau nad yw'r bobl rydych am eu hannog yn cael eu digalonni oherwydd mae'n ddigon anodd yn barod.
- Mae angen i gyflogwyr fynd i'r un llefydd â ni – er enghraifft, manau addoli, i hysbysebu swyddi gwag – peidio dibynnu ar eu gwefannau eu hunain neu'r cyfryngau cymdeithasol yn unig. Yn y sefydliad, os oes gennych weithlu amrywiol, ceisiwch drefnu sgysiau a bydd gwybodaeth yn cael ei rhannu – defnyddiwch y wybodaeth sydd gennych o'r cyfryngau cymdeithasol – peidiwch ag ailgreu
- Nid yw'n glir lle y dylid chwilio am swyddi – mae diffyg canllawiau, yn enwedig ar gyfer pobl sy'n newydd i'r wlad
- Yn aml ni fydd pobl yn gwybod sut i lenwi ffurflenni cais – mae'n haws caniatáu cyflwyno CV. Mae angen i gyflogwyr ei gneud yn haws i ni wneud cais
- Nid yw pobl yn aml yn gwybod sut i berfformio'n dda mewn cyfweiliad oherwydd defnyddir gwahanol arddulliau mewn gwahanol wledydd
- Mae angen i sefydliadau ddysgu sut i ryngweithio gyda gwahanol gymunedau a rhyngweithio mewn lleoedd y mae grwpiau lleiafrifol yn eu defnyddio (e.e. LHDTTC+) oherwydd maen nhw'n fwy hyderus o lawer wrth siarad â darpar gyflogwyr
- Ewch i'r ysgolion i roi sgysiau gyrfaoedd – dylai cyflogwyr mawr rannu a hyrwyddo fwy o ran sut i ddilyn rhaglenni hyfforddiant
- Cynyddu gwelededd cyfleoedd cyflogaeth ar gyfer pobl sydd ar gyrsiau ESOL ar hyn o bryd, cydweithio â Sefydliadau Angor eraill i hyrwyddo ei gilydd
- Wrth feddwl yn gyffredinol, mae 2 faes i edrych arnynt – un yw denu a'r llall yw cadw staff. Mae llawer o enghreifftiau'n digwydd eisoes mewn sefydliadau er mwyn cadw staff ond mae angen edrych ar ddenu'r setiau sgiliau i mewn i sefydliadau yn y lle cyntaf fel rheolwr sy'n cyflogi, a dyna lle rydym yn ei chael hi'n anodd, dyna'r rhan allweddol o'r sgwrs ac mae cadw staff yn dod wedyn
- Mae sifftiau sefydlog ac oriau gwaith y tu allan i oriau swyddfa (9-5) yn effeithio ar y gallu i ganfod gofal plant priodol, yn enwedig ar gyfer rhieni senl a phobl sy'n newydd i'r wlad nad oes ganddynt rwydwaith cefnogaeth o bosibl.
- Nid yw hysbysebion swyddi yn cyrraedd y cymunedau - mae pobl yn mynd yn syth at asiantaethau swyddi – nid y canolfannau gwaith hyd yn oed – maen nhw'n cael sesiwn sefydlu ar y diwrnod canlynol felly mae pobl yn cael eu cyflogi y diwrnod nesaf ac mae'r asiantaethau wedi cael pobl Portiwgeaidd yn gweithio yno hyd yn oed
- Cefnogi pobl sy'n niwrowahanol a rhannu cwestiynau cyfweiliad o flaen llaw, ac ystyried a yw canolfannau asesu'n briodol
- Mae'r broses gyfweld yn hynod o anodd i lawer o bobl niwrowahanol heb wybod beth yw'r cwestiynau o flaen llaw; gallai'r bobl hyn fod yn wych mewn sawl swydd fel arall
- Rwyf wedi gwneud cais ddwywaith i weithio yn y sector cyhoeddus, a heb lwyddo yn y cyfweiliad y naill dro na'r llall. Rhoddwyd y swydd i rywun arall a oedd eisoes yn gweithio i'r Cyngor. Mae'n digwydd yn aml, ac mae'n teimlo fel ymarfer blwch ticio.
- Roedd y broses ymgeisio'n hir a llafurus iawn - roedden nhw'n gofyn faint o gyflog oeddwn i wedi'i gael am bob swydd a oedd yn anodd i'w gofio. Bron i mi roi'r ffidil yn y to gan fod y broses mor anodd.



## **Rhwystrau Eraill a Nodwyd**

Nid oedd rhywfaint o'r adborth a gafwyd yn cyd-fynd â thema drosfwaol, ond roedd yn amlygu rhwystrau eraill i gyflogaeth sy'n wynebu pobl. Roedd adborth penodol yn cynnwys:

- Yr angen i gefnogi iechyd meddwl pobl
- Edrych ar feysydd lle mae llawer o gyflogaeth a lle mae angen cynhyrchiant – e.e. ffermio a gyrru, dylent fod yn annog pobl o dramor a meddwl sut gall y sector cyhoeddus helpu gyda hyn
- Peidio cael adborth am geisiadau - mae'n rhaid bod hyn oherwydd bod gen i enw tramor a bod fy acen/iaith ysgrifenedig yn dangos mai Saesneg bratiog sydd gen i
- Y peth cyntaf yw enwau - os bydd rhywun yn gwneud cais am swydd, ni chânt eu dewis oherwydd yr enw ar y ffurflen gais, mae hynny wedi'i brofi mewn sawl astudiaeth, er enghraifft, nid oedd gan yr un ymgeisydd ag enw Saesneg ac enw tramor yr un profiad.
- Diffyg gofal plant / Gofal Estynedig i blant/oedolion anabl, gan gynnwys gwyliau ysgol. Mae'n amhosibl. Swyddi cwbl hyblyg gydag oriau hyblyg a gweithio gartref/hybrid a chyflogwr sy'n deall beth mae'n ei olygu i fod yn ofalwr llawn amser, byddai hynny'n newid i'w groesawu.
- Nes i'm plant orffen yn yr ysgol gynradd, ni allwn ddod o hyd i swydd, a oedd yn anodd fel mam sengl. Fel arfer, os mai gwaith ffatri oedd gennym, byddai'r fam yn aros adref a'r tad yn gweithio ond nid yw llawer o gyflogwyr yn darparu ar gyfer rhieni sengl - nid yw dynion yn wynebu'r un rhwystrau.

## **Beth allwn ni ei wneud i gefnogi lleoliadau gwaith amrywiol a chynhwysol yng Ngogledd Cymru: Camau gweithredu a awgrymwyd yn ystod yr ymgysylltu**

Yn y gweithdy, y cwestiwn olaf a ofynnwyd oedd am y camau yr hoffai cyfranogwyr eu gweld i gefnogi lleoliadau gwaith amrywiol a chynhwysol yng ngogledd Cymru ac mae'r rhestr isod yn adlewyrchu'r ymatebion a gafwyd o ran hynny:

- Darparu cefnogaeth emosiynol i bobl gan fod ffoaduriaid wedi wynebu llawer o brofiadau trawmatig
- Canolbwyntio ar les, gan sicrhau bod modd rheoli pwysau o ran llwyth gwaith a'i fod yn gynaliadwy a hefyd bod unrhyw risgiau o ran ail-drawmateiddio yn cael eu rheoli a'u cefnogi'n ofalus
- Dylai fod rhywfaint o hyblygrwydd gyda'r cynllun sefydlu i ganiatáu i gyfrifoldebau yn y rôl gael eu cymryd yn raddol os oes angen, a rhoi rhagor o le ac amser i gwrdd â phobl eraill yn fewnol ac allanol
- Ystyried cefnogaeth o ran lles a chefnogaeth seicolegol
- Cynnal sgwrs barhaus am unrhyw rwystrau i gyflogaeth - er mwyn annog pobl i rannu unrhyw broblemau fel bod cyflogwyr yn ymwybodol o'r rhwystrau a ddylai fod yn gatalydd ar gyfer newid.
- Dylai sefydliadau angor (e.e. Awdurdodau Lleol, Iechyd ac Ambiwlans, Yr Heddlu, y Gwasanaeth Tân ac Achub, Prifysgolion a Cholegau) gydweithio i greu cyfleoedd i

alluogi pobl i gymryd eu cam cyntaf ar yr ysgol tuag at gyflogaeth, gan gynnwys gwirfoddoli, prentisiaethau, lleoliadau gwaith a chysgodi ac ati.

- Sefydliadau allweddol i weithio gyda phrifysgolion lleol i ymestyn cyfleoedd presennol a gynigir i bobl o gefndiroedd amrywiol
- Mae rhai enghreifftiau o fentrau ehangach o'r DU yn cynnwys canolbwyntiau dysgu pwrpasol mewn partneriaeth â byrddau iechyd lleol, Awdurdodau Lleol a busnesau trydydd sector ar gyfer cyngor cyn gyflogaeth, hyfforddiant, canllawiau a chysylltiadau uniongyrchol â'r swyddi sydd ar gael
- Arweinwyr AD yn y sector cyhoeddus i rannu arfer da, e.e. canllaw croeso BIPBC, cortynnau gwddf ar gyfer cardiau adnabod ac ati, a rhannu datblygiad gwahanol arbenigedd gyda'i gilydd - hefyd, bod yn ymwybodol o'r mathau o rwystrau a amlygir yma a sut i fynd i'r afael â nhw orau
- Creu cysylltiadau â chydweithwyr a dosbarthiadau ESOL i annog pobl i geisio am swyddi o ran rhwystrau ieithyddol
- Darparu hyfforddiant ieithyddol ychwanegol (a hyrwyddo'r ffaith bod modd cynnig hyfforddiant ieithyddol)
- Mae rhwydweithiau cydraddoldeb staff yn adnodd gwych - i staff a chyflogwyr - posibilrwydd o gysylltu rhwydweithiau staff trwy ddigwyddiadau Rhwydwaith Cydraddoldeb Sector Cyhoeddus Gogledd Cymru i rannu profiadau/arfer gorau ac ati, e.e. mae pob rhwydwaith staff anabl y sector cyhoeddus yn cwrdd unwaith y flwyddyn i gael trafodaethau a chymdeithasu ac ati. Creu rhwydwaith ar wahân o bosibl i gadeiryddion rhwydweithiau drafod materion, arfer da ac ati
- Digwyddiad amrywiaeth ar draws gogledd Cymru gan wahodd pobl a chyflogwyr. Gall fod yn gyfle ffurfiol/anffurfiol i bobl gymdeithasu a chael gwybodaeth
- Gwaith actif/rhagweithiol i ddenu staff o gefndiroedd amrywiol trwy sut rydym ni'n hyrwyddo swyddi gwag ac i ba grwpiau yn hytrach na rhoi hysbyseb ar-lein yn unig.
- Ystyried hysbysebu mewn gwahanol leoedd (e.e. manau addoli, lleoliadau penodol) yn hytrach na dim ond ar-lein neu ar wefan sefydliad.
- Rhannu'r sgwrs ar y radio a defnyddio dulliau cyfathrebu eraill.
- Rhannu swyddi gyda grwpiau cymunedol ac arweinwyr
- Deall bod ffoaduriaid yn aros blynyddoedd i gael eu statws felly gallai eu cymwysterau fod yn hen – cynnig cyfleoedd profiad gwaith yn ystod y cyfnod hwnnw.
- Newid ffurflenni cais, defnyddio dulliau amgen (e.e. CVs, fideos, llythyrau eglurhaol) a chynnig cefnogaeth ar gyfer llunio cais / cyfweliad (gan gynnwys gwahanol fformatau ar gyfer cyfweld ymgeiswyr)
- Darparu adborth adeiladol i bobl nad ydynt ar y rhestr fer
- Hyrwyddo cyfleoedd i wirfoddoli mewn gwahanol feysydd / meysydd arbenigedd
- Sicrhau bod sôn mewn hysbysebion swydd ein bod yn croesawu pobl o gefndiroedd ethnig ac amrywiol, a chynnwys ieithoedd eraill fel Dymunol neu Hanfodol, yn debyg i ofynion y Gymraeg
- Symleiddio'r broses recriwtio fel bod y cam cyntaf yn haws
- Hyrwyddo manteision gweithio i sefydliad sector cyhoeddus (e.e. cynnig cyfle i roi'n ôl i'r gymuned)
- Amlygu'r dewisiadau gweithio'n hyblyg sydd ar gael mewn sefydliadau sector cyhoeddus
- Darparu cefnogaeth ymarferol o ran gwneud cais am swyddi
- Bod yn glir am lefel y Gymraeg A Saesneg sydd eu hangen ar gyfer y swydd

- Cynnal cysylltiadau â sefydliadau'r trydydd sector ac elusennau sy'n rhoi cefnogaeth benodol ar gyfer cyflyrau iechyd penodol er mwyn tynnu ar eu harbenigedd

## Enghreifftiau o Arfer Da Presennol

Yn ystod y gwaith hwn, yn aml gwnaeth sgysiau droi tuag at enghreifftiau o arfer da presennol sydd gan sefydliadau ar waith er mwyn helpu i greu prosesau recriwtio ac amgylcheddau gwaith cynhwysol. Mae'r rhestr isod yn amlygu rhai o'r awgrymiadau hyn:

- Rhwydweithiau Staff
- Systemau Cyfeillio ar gyfer staff newydd
- Gwnaeth Diverse Cymru gefnogi creu pecyn 'Croeso i Ogledd Cymru' ar gyfer pobl nad ydynt yn gyfarwydd â'r DU a'r rhanbarth
- Cynllun cymhwysedd diwylliannol Diverse Cymru (i helpu dealltwriaeth o wahanol ddiwylliannau, cynnig cyfleoedd i holi / dweud)
- Dathlu diwrnodau ymwybyddiaeth
- Cortynnau gwddf enfys LHDTc+ a bathodynau "You are safe with me" i gynyddu gwelededd
- Mae BIPBC yn siarad â chymunedau am bolisïau trin staff – fel partneriaeth ddwyffordd sy'n ymwneud â chydweithio i ddod â hyder i gymunedau lleiafrifol
- [Fideos Ymgwyfarwyddo](#) (wedi'u creu i bobl a allai ei chael yn anodd cael mynediad i adeiladau, e.e. mynediad ffisegol, gorbryder cymdeithasol, wedi'u gweld mewn mannau cymdeithasol ond gallai fod yn ddefnyddiol mewn lleoliadau gwaith)
- Sicrhau bod gwybodaeth ar gael yn rheolaidd i reolwyr am niwroamrywiaeth, addasiadau rhesymol, Mynediad at Waith a Model Cymdeithasol Anabledd mewn proses rhannu gwybodaeth barhaus (gyda throsiant staff, mae galw ac angen am ddyrchafiad o hyd)
- 20 Awgrym Gwych i wneud Darparwyr Iechyd a Gofal Cymdeithasol yn Gyfeillgar i LHDTc+ (datblygwyd ar gyfer lleoliadau lechyd a Gofal Cymdeithasol ond gellid ei drosglwyddo i gyd-destun ehangach)
- Mae Race Equality First yn darparu help a chefnogaeth i greu CV / chwilio am swydd (Laura Kent - [l.kent@raceequalityfirst.org.uk](mailto:l.kent@raceequalityfirst.org.uk))
- Cynnig cyfle i ddysgu Cymraeg A Saesneg
- Cynnig cyfleoedd i wirfoddoli a chamu i mewn i raglenni lle gall pobl ddod a gwirfoddoli â chymorth – e.e. "sut beth yw gweithio yn Betsi"
- Bwrdd Partneriaeth Rhanbarthol Gogledd Cymru: [Your Guide to Higher and Degree Apprenticeships](#)
- Cefnogaeth i lenwi ffurflenni cais – cymryd cyfle i ddweud wrthynt am y sefydliad a'r gefnogaeth sydd ar gael i helpu pobl i mewn i'r gweithle
- [Gyrfa Cymru – Canfod Cymorth](#) (Chwilio am raglenni all eich helpu i wella'ch sgiliau a'ch cyfleoedd gwaith)
- [Busnes Cymru, Llyfryn i Gyflogwyr](#) – gwybodaeth am gyrsiau a gaiff eu hariannu gan Lywodraethu Cymru, gan gynnwys Rhaglenni Cyflogadwyedd Cymunedol a Phrentisiaethau
- Defnyddio'r timau Cydlyniant Cymunedol sydd â chysylltiadau da â'u cymunedau (e.e. gweithgareddau rhyng-ffydd)

- Parhau â'r sgwrs mewn gwahanol fformatau ac ystyried cynnydd / newidiadau a wnaed – meddwl am y cwestiwn 'beth sydd nesaf' - dylai sefydliadau angor (e.e. BIPBC, 6 Awdurdod Lleol, prifysgolion lleol) gydweithio i barhau â'r sgwrs
- Trefnu dosbarthiadau ESOL mewn lleoliadau amgen a chynnig dosbarthiadau byrrach fel cyflwyniad i Saesneg fel nad yw lleoliad y coleg yn codi ofn ar bobl, gan ddechrau trwy weithio ar feithrin hyder er mwyn symud i gwrs hirach
- Mae gwerth cysgodi er mwyn ennill profiad yn bwysig iawn
- Sesiwn sefydlu ar wahân i weithwyr rhyngwladol
- Mae pwysigrwydd bod â phobl i ymddiried ynddynt (e.e. y Ganolfan Amlddiwylliannol yn Wrecsam) yn helpu pan fo cwestiynau neu pan fo angen dysgu rhywbeth newydd
- Amlygu pa mor ddefnyddiol yw bod ag iaith arall – rydym yn sôn am wneud i bobl deimlo croeso a chyswllt a hwyluso'r Gymraeg a Saesneg ond mae dysgu ieithoedd eraill hefyd (e.e. Portiwgaleg, Mandarin) yn helpu i greu ymdeimlad o berthyn
- Pwysigrwydd rheolwyr atebol / modelau rôl – “Rwyf wedi bod yn gweithio yn [y sector cyhoeddus] ers mwy na 12 mlynedd ac rwyf wedi bod mor lwcus o ran y bobl rwy'n gweithio gyda nhw, yn enwedig fy rheolwr atebol sydd wedi ymddeol bellach. Fe wnaeth hi fy nghefnogi'n fawr a gwelais a dysgais arfer gorau a'r agwedd orau mewn gwaith ganddi hi”
- Darparu hyfforddiant er mwyn i bobl ymgysgu ag ystyr pethau allweddol (e.e. acronymau) – a chyfluoedd i ofyn cwestiynau gwirion, fel beth yw Taliad Annibyniaeth Personol (PIP)
- Dylai gweithwyr weithio'n agos gyda darparwyr cyflogadwyedd o bob sector, gan gynnwys sefydliadau'r sector cyhoeddus, trydydd sector a'r sector gwirfoddol. Mae darparwyr cyflogadwyedd yn gweithio'n uniongyrchol gyda phobl sydd wedi cael hyfforddiant a chefnogaeth i oresgyn rhwystrau i waith ac sy'n barod ar gyfer byd gwaith – maen nhw hefyd yn gweithio'n uniongyrchol gyda chymunedau heb gynrychiolaeth ddigonol a gallant gefnogi pobl i gael gwaith (e.e. [Canolbwynt Cyflogaeth Conwy – Astudiaethau Achos](#))
- Mae gan [Cymru'n Gweithio](#) a'r Adran Gwaith a Phensiynau fynediad uniongyrchol at bobl a gallant gefnogi o ran paru pobl a swyddi, maen nhw'n gweithio gyda chyflogwyr hefyd

## Camau Nesaf a Chasgliad

Ar ôl siarad gyda phreswylwyr, defnyddwyr gwasanaeth a phartïon â diddordeb ar draws gogledd Cymru am rwystrau i gyflogaeth a'r camau a allai wneud i sefydliadau'r sector cyhoeddus weithio i bawb, mae angen i ni sicrhau bod yr adborth a'r mewnwelediad gwerthfawr a gaiff eu rhannu gyda ni yn cael eu rhannu gyda phobl eraill. Trwy rannu'r adroddiad hwn gyda chyfranogwyr a thrwy rwydweithiau'r sector cyhoeddus ar draws gogledd Cymru, rydym am i'r gwaith hwn gael ei weld yn eang, ac am i gamau priodol gael eu cymryd i fynd i'r afael â rhwystrau a nodir.

Rydym am i'r gwaith hwn ffurfio rhan o sgwrs barhaus hefyd, ac mae angen ystyried y ffordd orau o wneud hyn. Er bod gwaith i wella prosesau recriwtio yn broses barhaus, rydym yn cynnig ailedrych ar hyn o fewn y 12 mis nesaf er mwyn rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf am y camau a gymerwyd i ymateb i'r wybodaeth a rannwyd gyda ni. Roedd rhywfaint o'r adborth a gafwyd yn ymwneud â sicrhau bod hon yn sgwrs barhaus a byddwn yn gweithio i ystyried

y ffordd orau o barhau â'r sgwrs hon wrth symud ymlaen, heb roi gormod o faich ar gyfranogwyr a chreu risg o flino ar ymgysylltu.

Yn gyffredinol, mae angen i ni ddefnyddio'r wybodaeth a rannwyd gyda ni i ffurfio sut mae sefydliadau cyhoeddus yn parhau i weithio tuag at fod yn gyflogwyr croesawgar a chynhwysol i bawb. Trwy fabwysiadu camau gweithredu newydd, neu hyrwyddo arfer da sydd eisoes ar waith, gallwn sicrhau bod gweithluoedd cyflogwyr y sector cyhoeddus yn adlewyrchu'r cymunedau amrywiol rydym yn eu gwasanaethu, ac felly gallwn ddiwallu anghenion pobl yn well.