

# YR ACHOS BUSNES DROS AMRYWIAETH BWRDD

Author: Amanda Bennett, FairPlay Ltd



*sportwales  
chwaraeoncymru*



## Y SEFYLLFA BRENNOL

Trwy Adroddiad Cydraddoldeb y Rhywiau y Pwyllgor Olympaidd Rhyngwladol, adroddiad yr Arglwydd Davies ar broffiliau arweinyddiaeth cwmnïau'r FTSE a'r diffyg amrywiaeth ar fyrddau elusennau, ceir corff sylweddol o dystiolaeth sy'n dangos bod menywod a grwpiau lleiafrifol yn cael eu tangynrychioli mewn swyddi arwain. Fodd bynnag, rydym yn gweld symud tuag at newid hefyd.

# CYDBWYSEDD Y RHYWIAU AR FYRDDAU CHWARAEON CYMRU

Yn 2017, rhyddhaodd Women in Sport ei adroddiad Beyond 30% oedd yn darparu dadansoddiad manwl o gynrychiolaeth menywod ar fyrddau Cyrff Rheoli Cenedlaethol (CRhC) Cymru.

Mae gan fwy na hanner CRhC Cymru lai na 30% o fenywod ar eu byrddau a dim ond chwarter y llifydd ar fyrddau CRhC cyllid is sy'n cael eu llenwi gan fenywod. Dim ond 13% o Gadeiryddion CRhC cyllid is sy'n fenywod tra mae traean o Gadeiryddion CRhC cyllid uwch yn fenywod.

Nid yw'r sefyllfa bresennol ar gyfer menywod a menywod mewn chwaraeon yn cyflwyno darlun o fynediad cyfartal. Yn yr un modd, mae unigolion o gymunedau Duon, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig (DALIE) yn cymryd llai o ran mewn chwaraeon ar bob lefel, gan gynnwys ar y byrddau.



MENYWOD MEWN  
CHWARAEON  
**TU HWNT I  
30%**

**33%** ○  
GADEIRYDDION  
CRHC CYLLID UWCH  
**YN FENYWOD**

**TRAEAN**  
O FYRDDAU CRHC  
CYLLID UWCH  
**YN FENYWOD**

**MWY NA  
HANNER**  
Y CRHC A GYLLIDIR  
YNG NGHYMRU  
Â LLAI NA 30% O  
FENYWOD AR EU  
BYRDDAU

UN CRHC CYLLID  
UWCH HEB  
UNRHYW  
**FENYWO  
GWBL**

**13%** ○  
GADEIRYDDION  
CRHC CYLLID  
**IS YN  
FENYWOD**



# CYNRYCHIO LAETH FYD-EANG I FENYWOD AR FYRDDAU CHWARAEON

Ar y llwyfan chwaraeon byd-eang, mae'r IOC wedi pennu nifer o argymhellion yn ei Adolygiad o Gydraddoldeb y Rhywiau. Eu nod yw creu cydbwysedd rhwng y rhywiau ar fyrddau a phwyllgorau'r IOC, a'i bartneriaid yn y Mudiad Olympaidd.

Mae argymhellion yr IOC yn canolbwyntio ar y canlynol:

- datblygu arweinyddiaeth unigol – lansiwyd y rhaglen Arweinwyr Newydd yn 2017 a'i nod yw trawsnewid y mudiad chwaraeon i fod yn amgylchedd mwy cyfartal, tryloyw a moesegol.
- newidiadau systemig – bydd proses etholiadol yr IOC a chyrrff partner yn cael ei hadolygu a'i haddasu.
- creu diwylliant cynhwysol gydag integreiddio i Gynllun Datblygu Pobl yr IOC.

Yn yr IOC ei hun, mae cyfran yr aelodau benywaidd o fyrddau gweithredol wedi cynyddu o 21% yn 2017 i 31% yn 2018. Ac mae 42% o'r swyddi sydd ar gael ar draws comisiynau amrywiol yr IOC yn cael eu dal gan fenywod yn awr - cynnydd o 16% flwyddyn ar flwyddyn. Fodd bynnag, mae cynrychiolaeth menywod yn y Mudiad Olympaidd yn isel o hyd. Tri ar ddeg allan o'r 206 o lywyddion y Pwyllgorau Olympaidd Cenedlaethol sy'n fenywod a dim ond dau allan o'r 33 o Ffederasiynau Rhyngwladol Cydnabyddedig sydd â llywydd benywaidd. Mae rhai sefydliadau chwaraeon wedi cael eu gorfodi i weithredu oherwydd y ddemograffeg sy'n newid ymhlith eu cefnogwyr a'u chwaraewyr. Yn y byd rygbi a

arferai fod yn llawn dynion, bu cynnydd o 60% yn nifer y chwaraewyr benywaidd ers 2013 (mae 2.4 miliwn yn ôl World Rugby) ac mae gan y gêm elitaidd gynulleidfa deledu sy'n prysur gynyddu. Yn 2017, cyflwynodd World Rugby (y corff rheoli byd-eang) ei Gynllun Datblygu Menywod ar gyfer 2017-2025, yn addo addasiadau sylweddol i'w strwythur llywodraethu, gan ychwanegu 17 o seddau at ei gyngor o 32 o seddau - y corff sy'n gwneud y penderfyniadau ar y lefel uchaf yn y gamp - gyda'r swyddi i gyd yn cael eu llenwi gan gynrychiolwyr benywaidd. Yn ôl World Rugby, bu cynnydd flwyddyn ar flwyddyn o 22% o ran cynrychiolaeth benywod a byrddau yn fyd-eang.

Hefyd lluniodd y corff lyfryn 'Balancing the Board' ar gyfer yr undebau sy'n aelodau, gyda llawer yn gweithredu ar y cyngor drwy adolygu eu strwythur llywodraethu. Er enghraifft, aeth Canada Rugby ati i newid ei gyfansoddiad i sicrhau bod gan ei fwrdd isafswm o 40% o'r ddau ryw.

Wrth gwrs, nid y rhywiau yw ffocws amrywiaeth yn unig. Bydd gwir amrywiaeth o ran meddwl a syniadau'n dod o ffynonellau amrywiol a gyda mwyafrif y cyfranogwyr chwaraeon dan 40 oed, mae angen clywed lleisiau iau.

Nod rhaglen y Llysgenhadon Ifanc yw grymuso ac ysbrydoli pobl ifanc i fod yn arweinwyr drwy chwaraeon, i helpu i annog eu cyfoedion segur i wirioni ar chwaraeon. Mae mwy na 2,800 o Lysgenhadon Ifanc gweithredol mewn ysgolion, colegau a Phrifysgolion ledled Cymru ac maent i gyd yn datblygu sgiliau arwain a chyfathrebu a allai wneud gwahaniaeth i fyrddau chwaraeon.





Gallai deall a chysylltu â chymunedau DALIE, yn enwedig mewn ardaloedd lle mae'r rhain yn cynyddu, helpu i agor drysau i gyfranogwyr yn ogystal â darpar wirfoddolwyr. Aeth Rhwyfo Cymru ati i geisio cael mwy o wybodaeth am grwpiau DALIE gan sicrhau bod ei broses recriwtio bwrdd yn dod o hyd i rywun sydd â phrofiad a gwybodaeth hanfodol.

Bydd hyn o gymorth i sicrhau bod rhwyfo'n cyrraedd marchnadoedd newydd ac yn agor y gamp i fwy o bobl. Gall sefydliadau fel BME Sport Cymru ddarparu cyngor a chyfarwyddyd ar gysylltu â chymunedau DALIE a byddai'n croesawu diddordeb gan chwaraeon sy'n chwilio am aelodau bwrdd mwy amrywiol.

Dywed y cyfrifiad wrthym fod bron i un o bob pump o bobl yn dweud bod ganddynt anabledd sy'n cyfyngu ar eu gweithgareddau o ddydd i ddydd. Rydym yn gwybod mai dim ond 23% o bobl sydd ag anabledd sy'n cymryd rhan mewn chwaraeon deirgwaith yr wythnos a bod cyrff chwaraeon yn llawer mwy ymwybodol o'r galw cudd am gymryd rhan. Nid oes rheswm i berson ag anabledd beidio â bod yn aelod bwrdd ac, fel gyda phobl iau a'r rhai o gefndiroedd DALIE, gallant gynnig gwybodaeth hanfodol am brofiadau chwaraeon anabledd.

Nid dim ond ticio bocsys a cheisio creu bwrdd o gynrychiolaeth deg ar draws nodweddion gwarchoddedig yw'r nod. Gwneud swyddi ar fyrddau'n hygyrch yw'r nod, yn systematig, yn gorfforol ac yn ddiwylliannol, i bobl sydd wedi'u heithrio o ystafell y bwrdd yn flaenorol.



## ADOLYGIAD IOC O GYDRADDOLDEB Y RHYWIAU

### ARGYMHELLIAD 18:

#### DATBLYGU ARWEINYDDIAETH LLYWODRAETHU

Yr IOC i sefydlu mecanweithiau strategol i gynyddu'r cyflenwad o ymgeiswyr benywaidd ar gyfer swyddi llywodraethu yn gyffredinol yn ogystal ag ar gyfer swyddi ar fyrddau gweithredol.

### ARGYMHELLIAD 19:

#### PROSES ETHOLIADOL AELODAETH IOC

Yr IOC i sicrhau bod ei broses etholiadol yn adlewyrchu ei ymrwymiad i aelodaeth amrywiol a chytbwys.

### ARGYMHELLIAD 20:

#### PROSES ETHOLIADOL NOC AC IF

Partneriaid y Mudiad Olympaidd yn adolygu eu prosesau etholiadol gyda'r nod o ddatblygu strategaethau ar gyfer cynrychiolaeth sy'n sicrhau cydbwysedd y rhywiau ar eu cyrff rheoli.

## PAM NAD YDYM WEDI SICRHAU AMRYWIAETH Y RHYWIAU ETO?

Cynhaliwyd dadansoddiad o gyfansoddiad y byrddau chwaraeon yng Nghymru yn 2018 ac roedd yn cynnwys adolygiad o Erthyglau Cwmni – y rheolau cyfansoddiadol sy'n llywodraethu pob camp, gan gynnwys sut mae unigolion yn cael eu penodi i'r bwrdd. Dangosodd y canlyniadau bod elfennau cyfansoddiadol sy'n atal newid yn bodoli o hyd, oherwydd bod rheolau'n dweud bod angen gwasanaeth hir efallai, neu broses etholiadol aml-lefel, a dim cyfyngiadau ar dymhorau gwasanaethu. Mewn sawl achos, roedd diffyg eglurder o ran y sgiliau sydd eu hangen ar y bwrdd, a'r cyfan yn cyfrannu at ddarlun arweinyddiaeth sy'n cynnwys dynion gwyn hŷn yn bennaf, ac sy'n debygol o fod wedi'u penodi heb unrhyw sgiliau neu feini prawf cymhwysedd clir.

Mae gan aelodau a rhanddeiliaid cyrff chwaraeon, boed yn glybiau, CRhC, sefydliadau heb fod yn rhai chwaraeon, fel yr Urdd, a grwpiau cymunedol, hawl i ddisgwyl tryloywder, gwrthrychedd a barn annibynnol pan benodir arweinwyr eu sefydliad. Er bod etholiadau'n cynnig proses ddemocrataidd i aelodau ddylanwadu ar bwy sy'n rhedeg sefydliad, nid yw'r rhan fwyaf o etholiadau'n annog digon o graffu ar sgiliau a chymwyseddau i sicrhau bod y bobl fwyaf priodol yn ymuno â'r bwrdd.

Mae hwn yn un o sawl ffactor sylfaenol sy'n cyfrannu at dangynrychiolaeth, ffactorau y gellir eu cyflwyno o dan dri phennawd - systemig, diwylliannol ac unigol.



TRI AR DDEG  
ALLAN O'R 206  
O LYWYDDION  
PWYLLGORAU  
OLYMPAIDD  
CENEDLAETHOL  
SY'N FENYWOD





## SYSTEMIC FACTORS

### FFACTORAU SYSTEMIG

Yn 2012, dywedodd adroddiad gan McKinsey bod dynion yn cael eu penodi ar sail eu potensial yn aml, tra bo benywod yn cael eu penodi am eu profiad a'u henw da. Gall hyn greu sefyllfaoedd lle mae menywod yn ceisio am swyddi lle maent eisoes yn gwbl fedrus yn y dyletswyddau a'r swyddogaethau, ond bydd eu cyfoedion gwrywaidd yn gwneud cais am swyddi lle maent yn fedrus yn y rhan fwyaf o'r dyletswyddau, ond nid pob un o angenheidrwydd.

Dywedodd adroddiad Beyond 30% Women in Sport bod menywod oedd wedi symud i'r sector chwaraeon o sector arall yn teimlo bod busnes a diwydiant o flaen chwaraeon o ran annog menywod i ymgeisio am uwch swyddi arwain a bod ar fyrddau. Mae hyn yn fater o arfer rhagweithiol i ddod o hyd i aelodau bwrdd mwy amrywiol, heb fod angen llawer o adnoddau, ond angen arweinyddiaeth o'r brig.

Mae'r broses ar gyfer penodi aelodau bwrdd yn un o'r ffactorau allweddol i greu bwrdd cytbwys, medrus a chynhwysol, ac efallai bod etholiadau i aelodau'n cynnig cyfleoedd cynhwysol i ddod o hyd i'r sgiliau priodol. I ddyfynnu Cadeirydd clwb chwaraeon a Phrif Weithredwr CRhC, mae etholiadau'n "basiant harddwch" neu "gystadleuaeth poblogrwydd". Ceir rhai camau syml y gall sefydliadau eu rhoi ar waith, fel y canlynol:

- Creu disgrifiad rôl sy'n pennu dyletswyddau, cyfrifoldebau a disgwyliadau Cyfarwyddwyr
- Llundio rhestr sgiliau sy'n blaenoriaethu'r wybodaeth a'r sgiliau sydd eu hangen yn seiliedig ar flaenoriaethau strategol presennol ac yn y dyfodol
- Cynnal archwiliad sgiliau o'r bwrdd i werthuso'r cryfderau a'r bylchau presennol

- Etholiadau/recriwtio agored sy'n galluogi i bobl o'r gamp a thu hwnt wneud cais am swyddi ar fyrddau
- Creu panel penodi cytbwys sydd wedi cael hyfforddiant a chyfarwyddyd ar recriwtio
- Mynd ati i hybu'r dyhead i benodi pobl o gefndiroedd gwahanol a sicrhau bod y broses yn gynhwysol

Os yw'n gynrychiolaeth ddaearyddol corff chwaraeon cenedlaethol, gall gynnwys hyn yn ei fatrics sgiliau craidd. Fodd bynnag, nid oes raid i'r sefydliad gadw at hyn os nad yw'r ymgeiswyr gorau wedi'u gwasgaru ledled Cymru yn gyfartal.

Dangosodd dwy astudiaeth arwyddocaol o arferion recriwtio y gall data personol, yn enwedig gwybodaeth sy'n nodi rhyw, effeithio ar siawns person i lwyddo. Dangosodd astudiaeth o glyweliadau cerddorfaol bod defnyddio clyweliadau dall, gyda'r panelau dewis yn clywed ond nid yn gweld y cerddorion yn clywed, rhwng 1970 a'r 1990au, yn gallu esbonio'r 30% o gynnydd yng nghyfran y cerddorion benywaidd mewn cerddorfeydd.

Yn gryno, arweiniodd clyweliadau dall at lai o benodiadau â rhagfarn rhyw ac at leihau bwlch y rhywiau yng nherddorfeydd symffoni Goldin, Claudia a Cecilia Rouse (2000).

Yn gryno, mae'n bosib creu prosesau penodi sy'n esbonio pwrpas y rôl ac wedyn yn canolbwyntio ar y sgiliau, yr wybodaeth, y profiad a'r cymwyseddau sy'n ofynnol i fod yn effeithiol. Bydd hyn, yn ei dro, yn rhoi i aelodau a rhanddeiliaid hyder y bydd safbwyntiau plwyfol, meddwl grŵp, yr angen am hirhoedledd a phersbectif cul yn perthyn i'r gorffennol. Mae rhagor o fanylion am y camau i'w cymryd i'w gweld yn y Cyfarwyddyd Recriwtio.



**MEN ARE OFTEN APPOINTED ON THE BASIS OF THEIR POTENTIAL WHILST WOMEN ARE APPOINTED FOR THEIR EXPERIENCE AND TRACK RECORD.**



## FFACTORAU DIWYLLIANNOL

Mae hyn yn cyfeirio at werthoedd, straeon a rennir, profiadau, ymddygiad a chredoau sy'n cael eu dysgu a'u trosglwyddo'n barhaus drwy grwpiau. Diffinnir diwylliant sefydliad gan ei bobl ac fel y dywedodd Aristotle ar un adeg, "rydyn ni'r hyn rydyn ni'n ei wneud dro ar ôl tro", nid dim ond beth rydym yn ei wneud yn achlysurol i osgoi cerydd.

Mae arweinwyr yn cael mwy o effaith pan maent yn tynnu'r gwerthoedd oddi ar y wal ac yn eu trosi'n arferion o ddydd i ddydd. Felly cyfrifoldeb aelodau'r bwrdd yw arwain ar gynhwysiant

a sicrhau bod hyn i'w weld yn niwylliant, ymwybyddiaeth ac ymddygiad y bwrdd.

Er gwaethaf ymwybyddiaeth gynyddol o beth yw gwahaniaethu ac arferion annheg, mae ymchwil yn dangos bod grwpiau a dangynrychiolir yn dal i ddioddef o driniaeth lai ffafrïol. Er enghraifft, roedd adroddiad McKinsey, Women in the Workplace (2018), yn cynnwys gwybodaeth glir am brofiadau menywod yn y gweithle. Crynhoir y rhain yn ystadegol isod.

Sylwir mai menywod lesbiaidd a'r rhai o

gefndiroedd DALIE oedd fwyaf tebygol o wynebu micro-ddicter, sy'n cael ei adnabod hefyd fel rhywiaeth a hiliaeth o ddydd i ddydd.

Fodd bynnag, mae llawer o'r ymddygiad hwn yn anfwriadol, mae'n real ac mae'n effeithio ar hyder pobl, eu gallu i berfformio a'u dyhead i gyfrannu.

Adroddwyd am brofiadau tebyg gan ymatebwyr i adroddiad Women in Sport yn 2018, Beyond 30%—Workplace Culture in Sport (2018), oedd yn dweud bod 40% o fenywod wedi profi gwahaniaethu oherwydd eu rhyw, ond roedd

72% o'u cyfoedion gwrywaidd yn dweud nad oeddent wedi gweld unrhyw anghydraddoldeb. Felly, yn ychwanegol at lai o wynebau benywaidd, gall y ffordd y mae menywod yn cael eu trin gael effaith hefyd ar a ydynt eisiau ymuno â sefydliad ac a fyddant yn aros.

Hunanymwybyddiaeth yw'r man cychwyn ar gyfer datblygiad personol a grŵp, a bydd byrddau sy'n perfformio ar lefel uchel eisiau gweithio i sefydlu diwylliant sy'n gynhwysol ac yn herio ymddygiad sy'n annerbyniol.

### CYFLOGEION SYDD WEDI PROFI MICRO-DDICTER FEL RHAN O FUSNES ARFEROL, %

	MENYWOD GWYN	MENYWOD ASIAIDD	LATINAS	MENYWOD DUON	MENYWOD LESBIAIDD	POB MENYW	POB DYN
Cwestiynu eich barn yn eich maes arbenigedd	36	29	32	40	37	36	27
Angen darparu mwy o dystiolaeth o'ch medrusrwydd nag eraill	29	36	30	42	34	31	16
Cael eich cyfarch mewn ffordd lai na phroffesiynol	26	21	23	26	23	26	16
Cael eich camgymryd am rywun ar lefel lawer is na chi	19	22	19	22	20	20	10
Eich cyfraniadau gwaith yn cael eu hanwybyddu'n aml	16	16	17	22	20	17	16
Clywed sylwadau diraddiol amdanoch chi neu bobl fel chi	16	15	15	19	26	16	10



## FFACTORAU UNIGOL

Mae ymchwil wedi dangos bod menywod yn llai tebygol o ddangos hyder, hunaneffeithlonrwydd, egni a nodau personol uchelgeisiol. Gelwir hyn weithiau'n fwllch hyder. Er enghraifft, canfu astudiaeth yn 2012 o ymgeiswyr gwleidyddol yn UDA bod dynion 60% yn fwy tebygol o ddweud eu bod yn "gymwys iawn" i ymgeisio am swydd o gymharu â'u cyfoedion benywaidd. Adroddwyd am wahanol lefelau hyder gan arolwg y Sefydliad ar gyfer Arweinyddiaeth a Rheolaeth (ILM) hefyd, oedd yn dangos bod hanner y rheolwyr benywaidd yn adrodd am hunanamheuaeth o gymharu â llai na thraean o'r rheolwyr gwrywaidd.



ROEDD 40% O FENYWOD WEDI PROFI GWAHANIAETHU OHERWYDD EU RHYW OND ROEDD 72% O'U CYFOEDION GWRYWAIDD YN DWEUD NAD CEDDENT WEDI GWELD UNRHYW ANGHYDRADDOLDEB



## YMCHWIL I FFACTORAU SY’N ATAL TRINIAETH GYFARTAL

Mae sawl ffactor yn dylanwadu ar benderfyniad unigolyn i wneud cais am rôl ar Fwrdd neu sefyll etholiad, ac mae tystiolaeth anecdotaidd yn awgrymu bod unrhywiaeth Byrddau chwaraeon yn atal llawer nad ydynt yn rhannu nodweddion y grŵp amlycaf. Mae hon yn dystiolaeth a gefnogir gan ymchwiliad gan Glassdoor, oedd yn dangos bod y rhai sy’n ceisio am swyddi’n ystyried amrywiaeth sefydliad cyn ymgeisio.

Gall cyrff chwaraeon fod yn llawer mwy rhagweithiol wrth ddiffinio a hybu eu hymrwymiad i amrywiaeth a’u rhinweddau cynhwysiant. Mae’n gorfod bod yn llawer mwy na datganiad polisi, gydag egni gwirioneddol i gyflwyno cefndir, barn, oedran, rhyw, ethnigrwydd a syniadau gwahanol. Mae mwy o wybodaeth am hybu ymrwymiad eich sefydliad i’w gweld yn y nodyn Hybu Eich Sefydliad yn y cyfarwyddyd Ymrwymadau Amrywiaeth.



## AMRYWIAETH ETHNIG AR FYRDDAU

Argymhellodd Adolygiad Parker (2017) y Llywodraeth na ddylai unrhyw fwrdd cysylltiedig â 100 cwmni'r FTSE gynnwys pobl wyn yn unig erbyn 2020 – ar hyn o bryd dim ond 8.2% o aelodau bwrdd 100 cwmni'r FTSE sy'n DALIE. Hefyd canfu ymchwil gan Inclusive Boards ym mis Tachwedd 2018 mai 6.6% o ymddiriedolwyr y 500 o brif elusennau yn y DU sydd o gefndiroedd DALIE, ac nid oes gan 75% o gwmnïau digidol y DU unrhyw leiafrifoedd ethnig ar eu byrddau.

Er mai dim ond 5% yw cyfran bresennol y bobl o gefndiroedd DALIE yng Nghymru mewn chwaraeon, mae hyn yn amrywio'n aruthrol ar draws y rhanbarthau, gyda Chaerdydd (15.6%) a Chasnewydd (9.1%) yn wahanol iawn o ran proffil demograffig i Ynys Môn (1.1%) a Sir Benfro (1.1%). Fodd bynnag, mae gwybodaeth, sgiliau a phrofiad yn ffactorau allweddol o hyd mewn unrhyw recriwtio a chan fod chwaraeon yn mynd ati i geisio gweithio gyda chynulleidfaoedd a chymunedau newydd wrth iddynt ehangu

mynediad i gyfranogiad a gwirfoddoli, byddai gwybodaeth o'r fath yn amhrisiadwy wrth ddatblygu strategaethau.

Mae Sporting Equals yn hybu mwy o ymwneud mewn chwaraeon a gweithgarwch corfforol gan y boblogaeth DALIE ac, yn 2016, adroddodd ar gynrychiolaeth lleiafrifoedd ethnig ar fyrdau chwaraeon y DU a Lloegr. Dangosodd y canlyniadau mai dim ond 4% o aelodau bwrdd oedd o gymunedau DALIE. Yng Nghymru,

nid oes unrhyw ystadegau ffurfiol ar gael am gynrychiolaeth DALIE ar fyrdau chwaraeon. Fodd bynnag, mae ymchwil pen desg wedi dangos bod aelodau bwrdd o gefndiroedd DALIE yn brin ond eto gall sefydliadau fel Criced Cymru a Chymdeithas Chwaraeon Cymru dystio i bwysigrwydd amrywiaeth ethnig yn ystafell y bwrdd, yn enwedig wrth geisio cynnwys pobl o gefndiroedd DALIE yn y gamp.





# RHAGFARN ANMWBODOL

Mae rhagfarn anymwybodol yn digwydd pan mae pobl yn ffafrio eraill sy'n edrych yn debyg iddynt hwy a/neu'n rhannu eu gwerthoedd. Er enghraifft, gall person gael ei ddenu at rywun sydd â chefnidir addysgol tebyg, o'r un ardal, neu sydd o'r un cefndir ethnig ag ef neu hi.

Mae gan bawb ragfarn anymwybodol ac mae'n bwysig deall y canlynol:

- mae'n naturiol
- mae'n anfwriadol
- gall effeithio ar benderfyniadau
- gellir ei liniaru.

Gall rhagfarn anymwybodol ddylanwadu ar benderfyniadau recriwtio, datblygiad proffesiynol a chydabyddiaeth a gall arwain at weithlu llai amrywiol. Mae pobl dalentog yn cael eu diystyru ac mae'r rhai sy'n rhannu nodweddion neu safbwyntiau gyda'r recriwtwyr yn cael triniaeth ffafriol. Gall y sefyllfaeod hyn godi wrth benodi i fwrdd (yn enwedig gyda phanelau cyfweled sy'n cynnwys dynion neu fenywod i gyd) ac felly maent yn cyfrannu at ddiffyg amrywiaeth arweinyddiaeth mewn chwaraeon.

Mae Facebook wedi datblygu a chyhoeddi adnoddau hyfforddi o'r enw Managing Unconscious Bias fel cyfrwng i gefnogi ei weithwyr a hefyd rhannu gwybodaeth i helpu eraill i greu sefydliadau cryfach. Y prif sbardun ar gyfer y fenter hon yw sicrhau'r potensial a'r perfformiad gorau posib gan bawb yn Facebook, gan gynnwys y rhai eto i'w penodi. Fel cwmni byd-eang, mae Facebook yn un o sawl cwmni sy'n chwilio am y dalent orau ac yn denu pobl amrywiol sy'n allweddol i'w ddyfodol. Hefyd mae sefydliadau chwaraeon wir

yn chwilio am bobl dalentog ar gyfer eu byrddau. Trafodir cymryd camau ymarferol i roi sylw i ragfarn anymwybodol yn y Cyfarwyddyd Recriwtio, ond y cam cyntaf yw cydnabod bod rhai grwpiau'n llai amlwg yn rhannol oherwydd ffactorau systemig a diwylliannol.

## PA WAHANIAETH FYDD BWRDD AMRYWIOL YN EI WNEUD?

I ddechrau, rhaid ystyried effeithiau negyddol unrhywiaeth, yn enwedig byrddau llawn dynion:

- Meini prawf dewis a'u ffocws ar ddynion neu hunan-glônio (h.y. tueddu i benodi unigolion o gefndiroedd tebyg a phersonoliaeth debyg i'r sawl sy'n gwneud y penderfyniad)
- Diffyg ymwybyddiaeth o amrywiaeth y rhywiâu ymhlith aelodau bwrdd sy'n effeithio nid dim ond ar recriwtio ond ar y potensial i chwaraeon ddeall sut i weithio gyda chwaraeon menywod a buddsoddi ynddynt
- Meddwl grŵp – ategu parhaus ar y cyfarwydd, tybio lefelau perfformiad, dim diddordeb mewn syniadau neu gyfraniadau o'r tu allan i'r grŵp
- Dall i risgiau
- Diffyg creadigrwydd ac arloesi wrth i syniadau ddod o gronfa gul o dalentau a safbwyntiau
- Eiriol neu hyrwyddo cyfyngedig ar amrywiaeth a'r manteision strategol i'r sefydliad

## FELLY BETH YW'R MANTEISION O GREU BWRDD MWY AMRYWIOL?

"Mae unrhywiaeth yn atal arloesi," meddai'r Ganolfan ar gyfer Arloesi Talent yn ei hadroddiad Innovation, Diversity and Market Growth, gan dynnu sylw at ystadegau clir i gefnogi hyn. Dywedodd mwy na dwy ran o dair (40%) o gyflogeion sy'n gweithio i gwmnïau heb arweinyddiaeth amrywiol bod meddwl grŵp yn broblem yn eu sefydliad. Os oes gan bawb gefndir tebyg, ni all y penderfyniadau adlewyrchu buddiannau'r etholaeth ehangach. Mae'n dod yn anodd iawn meddwl yn wahanol.

Mae astudiaethau cysylltiedig ag amrywiaeth yn y gweithle wedi canfod bod referniw cwmni'n cynyddu 3% am bob 1% o gynnydd yn amrywiaeth y rhywiâu, a bod lefelau uchel o amrywiaeth ethnig yn cynyddu referniw 15%. Y gred yw pan mae gennych chi grŵp mwy amrywiol yn cynrychioli sefydliad, mae gennych chi fwy o safbwyntiau, cefndiroedd, profiad a phersbectif o ran sut i redeg busnes, sy'n golygu ei fod yn gallu ymateb i amrywiaeth ehangach o Er mai sefydliadau nid-er-elw yw sefydliadau chwaraeon yn gyffredinol, mae'n ofynnol o hyd iddynt ddangos gwerth ychwanegol drwy ganlyniadau mesuradwy, er enghraifft, cyfranogiad cynyddol, hyfforddiant a gwirfoddoli o ansawdd uwch, neu sicrhau llwyddiant medalau. Efallai nad yr elfen ariannol yw'r ystyriaeth sylfaenol, fodd bynnag, maent yn parhau'n gyfrifol am gyrraedd targedau diriaethol, ac mae'r dystiolaeth yn dangos bod

amrywiaeth bwrdd yn debygol o gynorthwyo gyda chyrraedd nodau o'r fath. Mae effeithiau positif bwrdd amrywiol yn cynnwys mwy o wybodaeth am farchnadoedd, cyfranogwyr a gwirfoddolwyr posib; mae cymunedau'n weladwy yn ystafell y bwrdd gan greu modelau rôl mewn arweinyddiaeth; mae mwy o amrywiaeth barn; ac mae sgiliau newydd ac ehangach.



**75% O GWMNÏAU  
DIGIDOL Y DU  
HEB UNRHYW  
LEIAFRIFOEDD  
ETHNIG AR EU  
BYRDDAU**

# TYSTIOLAETH ANECDOTAIDD O EFFEITHIAU POSITIF BYRDDAU AMRYWIOL

Yn anecdotiaidd, mae cyrff chwaraeon Cymru, Lloegr a'r DU wedi tynnu sylw at y manteision penodol o benodi byrddau mwy amrywiol. Mae llawer o'r rhain yn ymddygiadol ac maent i gyd yn cyfrannu at berfformiad gwell gan fwrdd. Mae hyn yn golygu na all byrddau gwrywaidd i gyd, byrddau benywaidd i gyd neu fyrddau â phobl wyn Prydeinig i gyd weithio'n dda a gwneud penderfyniadau. Fodd bynnag, dylai cyrff chwaraeon fod yn ceisio sefydlu byrddau sy'n perfformio ar lefel uchel ac mae tystiolaeth yn

dweud wrthym mai amrywiaeth sy'n allweddol yn hyn o beth.

Gair am gynrychiolaeth deg – yr egwyddor y dylai nifer yr aelodau benywaidd, gwrywaidd, DALIE neu anabl ar fwrdd adlewyrchu cyfran y rhai sy'n cymryd rhan:

- Os oes llawer iawn o fenywod yn ymwneud â champ (ac mae nifer o chwaraeon yng Nghymru wedi nodi hyn fel mater strategol), mae'n debygol y bydd y sefydliad yn gwbl

ymwybodol ac yn ceisio troi hwn yn gyfle.

Fodd bynnag, mae dim ond cyfateb cyfran yr aelodau bwrdd benywaidd i nifer y menywod sy'n cymryd rhan yn awgrymu bod corff yn troi yn ei unfan yn y presennol (neu'r gorffennol), gydag uchelgais cyfyngedig ar gyfer y dyfodol. Mae'r un peth yn wir am grwpiau eraill a dangynrychiolir, yn enwedig pobl ag anabledau a'r rhai o gefndiroedd DALIE.

- Nid yw bwrdd cytbwys, medrus a chynhwysol yn cael ei greu ar sail niferoedd, ond yn erbyn

model arweinyddiaeth a fydd yn sbarduno twf a llwyddiant cynaliadwy. Mae'n seiliedig ar sgiliau, cymwyseddau a gwybodaeth hanfodol y mae'n rhaid i sefydliad eu cael nawr ac yn y dyfodol. Nid yw hyn mewn unrhyw ffordd yn tansilio gwybodaeth a dirnadaeth amhrisiadwy'r rhai sy'n rhoi o'u hamser i chwaraeon o wythnos i wythnos. Mae arbenigwyr yn y gamp ei hun yn cyfrannu at fwrdd cytbwys hefyd, ond nid oes raid iddynt ei rheoli'n llwyr o angenrheidrwydd.

## BYRDDAU AMRYWIOL

“Mae aelodau bwrdd benywaidd wedi bod yn ddylanwad tawelach ar y Bwrdd”

Cynnig persbectif a syniadau ehangach

Mwy ymwybodol o risg

Aros ar y dasg mewn cyfarfodydd

“Fe gawson ni wybodaeth am gêm y menywod nad oedd gennym ni cynt”

Ymddwyn yn fwy parchus a phroffesiynol

“Maen nhw (menywod) yn cyfrannu at well ymddygiad yn Ystafell y Bwrdd gyda llai o wrthdaro, dichter a thynnu coes

Mwy tebygol o ddenu ymgeiswyr amrywiol ar gyfer pob rôl yn y dyfodol

Cynnig trafod a chwestiynu o ansawdd uchel



THE IA STATED THAT INVESTORS CONSIDER DIVERSITY TO BE A CRITICAL ISSUE FOR BUSINESS SUCCESS, SO IT IS TOTALLY UNACCEPTABLE THAT ONE IN FIVE OF THE UK'S BIGGEST COMPANIES ARE FALLING SO FAR SHORT.



## PERTHNASOEDD RHANDDEILIAID A HYDER

Mae'r ymgyrch i sicrhau arweinyddiaeth amrywiol yn ffactor i randdeiliaid hefyd, yn enwedig buddsoddwyr. Ers blynyddoedd lawer mae Cyngorau Chwaraeon ledled y DU wedi disgwyl i bawb sy'n derbyn arian cyhoeddus fod yn rhagweithiol wrth sicrhau amrywiaeth ar eu byrddau. Oherwydd y cynnydd araf, mae Chwaraeon Cymru, Sport England ac UK Sport wedi gwneud hwn yn ofyniad erbyn hyn, gyda thargedau penodol ar gyfer menywod ar fyrdau chwaraeon —40% a 30% yn eu trefn.

Gall dylanwad buddsoddwyr fod yn bwerus iawn ac, ym mis Mawrth 2019, ysgrifennodd Cymdeithas Buddsoddiad (IA) y DU, sy'n cynrychioli 250 o gwmnïau gan reoli £7.7 triliwn mewn asedau, at 350 o gwmnïau'r FTSE sydd â dim ond un aelod bwrdd benywaidd. Pennodd adolygiad Hampton-Alexander (sy'n ddilyniant i adroddiad yr Arglwydd Davies ar amrywiaeth byrddau cwmnïau'r FTSE) darged o 33% o fenywod o leiaf ar 350 o fyrdau'r FTSE erbyn 2020.

Yn ei lythyr, dywedodd yr IA bod "investors consider diversity to be a critical issue for business success... so it is totally unacceptable that one in five of the UK's biggest companies are falling so far short. There is compelling evidence that boards with greater gender balance outperform their less diverse peers. These companies must up their game". Mae gan aelodau'r IA bŵer sylweddol, gan gynnwys gallu i gael gwared ar Gadeiryddion a symud eu buddsoddiad i rywle arall, fel bod y 350 o gwmnïau'r FTSE sy'n dewis anwybyddu'r targed neu'n methu sefydlu newid yn debygol o wynebu craffu cyhoeddus pellach, a symud pobl o bŵer a cholli cyllid buddsoddi.





## I GRYNHOI

Ceir tystiolaeth ddigamsyniol sy'n dangos bod byrddau amrywiol yn fwy effeithiol na rhai unrhywiaeth. O berfformiad bwrdd i wybodaeth strategol, o arloesi i fodolau rôl, o ddeall cynulleidfaoedd newydd i gyflenwadau arweinyddiaeth, ni all cyrff chwaraeon ddadlau mwyach bod y status quo, gydag arweinyddiaeth sy'n cael ei rheoli gan wrywod neu fenywod, yn eu gwasanaethu'n ddigon da ac nad oes angen newid. Mae angen dulliau gweithredu systematig a newidiadau diwylliannol er mwyn bod yn gwbl gynhwysol, ac mae hyn yn dechrau gydag arweinyddiaeth sefydliad. A dweud y gwir mae'n dechrau gyda phob person yn ceisio gwella ei hunanymwybyddiaeth; drwy fabwysiadu meddylfryd dysgu tuag at gynhwysiant; a dod yn hyrwyddwyr ac yn eiriolwyr dros newid.

sportwales  
chwaraeoncymsu