Active Learning Team

chwaraeoncymru

Cynhwysol

Llawlyfr Cyfranogwyr

January 2026

Cynnwys

Cynnwys 1

Cyflwyniad 2

Beth yw ystyr y term 'Amrywiaeth' 2

Amrywiaeth Meddwl 3

Beth yw ystyr y term 'Cynhwysiant' 3

Manteision Amrywiaeth a Chynhwysiant 4

Ymdrech Ddewisol 4

Y Dystiolaeth 4

Darllen Pellach 5

Sut i Adeiladu Diwylliant Cynhwysol 6

Nodau Amgen Cynhwysiant 6

Yr Ymddygiad Cynhwysol Craidd 7

Darllen Pellach 7

Chwilfrydedd – amdanom ni ein hunain ac am eraill 8

Rhagfarn Ymwybodol 8

Rhagfarn Anymwybodol 8

Rhagfarn Wybyddol 9

Darllen Pellach 10

Gwneud yr Anymwybodol yn fwy Ymwybodol 10

Defnyddio Ysgogiadau Cynhwysiant 12

Darllen Pellach: 15

Bod yn Gynghreiriad - Cefnogi Pobl Sydd Wedi'u Gwahardd 16

Dewrder - gweithredu yn unol â'ch egwyddorion, hyd yn oed pan nad yw'n gyfforddus 16

Darllen Pellach 18

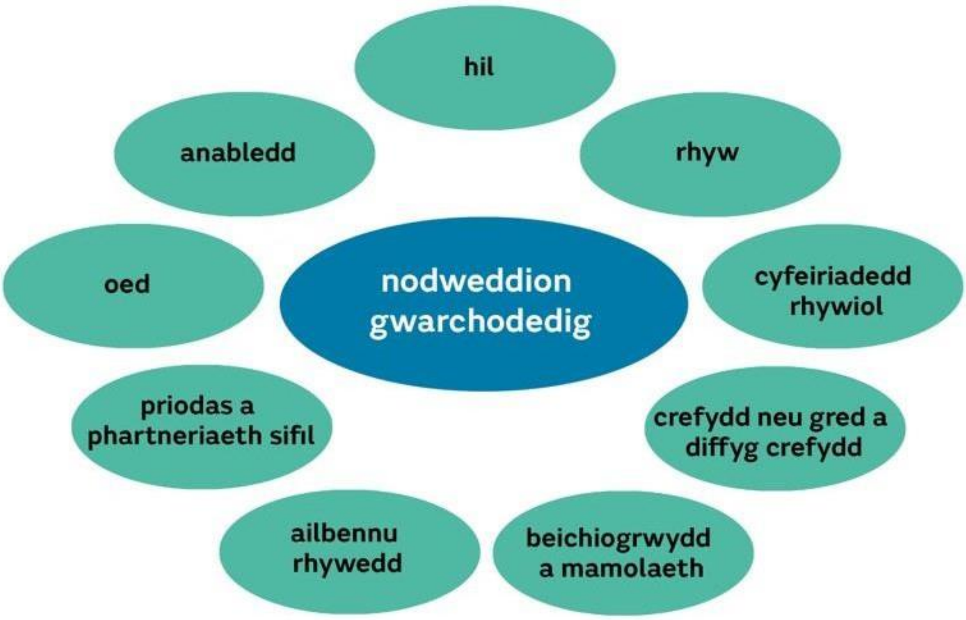
Cyflwyniad

Mae'r rhaglen 'Cynhwysiant' wedi'i chynllunio i gefnogi CC i adeiladu diwylliant cynhwysol. Mae hwn yn ddiwylliant sy'n galluogi pob aelod o staff i ffynnu: i ddefnyddio'u potensial llawn wrth gyfrannu at y gwaith; i fwynhau bod yn rhan o gymuned gefnogol; i gael profiad o weithio hapus ac iach.

Mae'n bwysig ein bod yn deall rhai o gysyniadau allweddol Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant.

Beth yw ystyr y term 'Amrywiaeth'

Pan fydd pobl yn meddwl am gydraddoldeb ac amrywiaeth, mae eu meddyliau'n aml yn mynd yn syth i'r **nodweddion gwarchodedig**. Dyma'r 9 nodwedd a warchodir yn gyfreithiol rhag gwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth o dan Ddeddf Cydraddoldeb (2010):



Mae'r rhain yn bwysig oherwydd nhw yw'r nodweddion sydd fwyaf tebygol o ddenu gwahaniaethu yn y gweithle, o ran darparu nwyddau a gwasanaethau ac yn y gymdeithas ehangach. Mae'n werth nodi:

- **Rydyn ni i gyd yno** - nid mater o ddiogelu 'grwpiau lleiafrifol' yn unig yw hyn. Mae gan bawb o leiaf rai o'r nodweddion a restrir.
- **Rhyngblethedd** – bydd gan y rhan fwyaf o bobl nifer o'r nodweddion, e.e. dyn 70 oed, hoyw, Mwslimaidd neu ddynes 17 oed, anabl, du a gall hyn luosi'r rhwystrau a'r gwahaniaethu y maent yn eu hwynebu mewn cymdeithas.

Mae hefyd yn bwysig ein bod yn ystyried yr ystod lawn o amrywiaeth y tu hwnt i'r nodweddion gwarchodedig. Mae pob unigolyn yn fod dynol cymhleth, amlweddog, gyda llawer o briodoleddau a phrofiadau, megis:

Mae'n thanfodol ein bod yn ystyried yr ystod lawn hon o amrywiaeth pan fyddwn yn ystyried cynhwysiant yn CC.

Amrywiaeth Meddwl

Mae CCAUC, fel llawer o sefydliadau modern, yn dibynnu'n bennaf ar ymdrechion meddyliol ei staff, yn hytrach na rai corfforol, ar eu syniadau, eu datblygiadau arloesol a'u penderfyniadau. Os caiff amrywiaeth meddwl unigol ei harneisio mewn proses gyfunol, mae ansawdd y penderfyniadau a'r syniadau yn cael ei wella'n fawr (gweler 'Rebel Ideas' yn y rhestr ddarllen isod am dystiolaeth o'r honiad hwn). Yma, daw'r holl nodweddion eraill ar waith, gan fod y ffordd y mae unigolyn yn meddwl yn cael ei ffurfio gan ei gefndir diwylliannol (cenedlaethol a rhanbarthol), rhyw, oedran, datblygiad yr ymennydd, profiadau bywyd, addysg, personoliaeth, ac ati.

Beth yw ystyr y term 'Cynhwysiant'

Cynhwysiant yw'r ffordd y mae pobl yn cael eu gwneud i deimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi am eu gwahaniaethau a'u galluogi er mwyn gwneud eu cyfraniad unigryw i CC. Mae'n bosibl i sefydliad gael gweithlu amrywiol iawn (nodweddion gwarchodedig ac unigol) ond i ddim un o'r manteision hyn gael eu rhyddhau oherwydd bod ei ddiwylliant yn gwahardd pobl rhag mynegi eu gwahaniaeth. Er mwyn sicrhau'r manteision i CC, rhaid i'w **amrywiaeth** gael ei ategu gan ddiwylliant **cynhwysol**.

Manteision Amrywiaeth a Chynhwysiant

Mae'r canlynol yn cael eu cydnabod yn eang:

I'r Unigolyn	I Chwaraeon Cymru perfformiad y cyflogai	I Chwaraeon Cymru perfformiad y sefydliad
Mwy o gymhelliant ac ymrwymiad	Gostyngiad mewn absenoldeb / trosiant	Gwell enw da
Mwy o foddhad mewn swydd	Gwell cysylltiadau a chyflogeion	Denu ymgeiswyr o safon uchel
Gwell cydbwysedd bywyd/gwaith	Cynnydd mewn cynhyrchiant cyflogeion	Adlewyrchu defnyddwyr y gwasanaeth
Lleihad o ran straen	Cynnydd mewn arloesedd a chreadigrwydd	Lleihad o ran achosion cyfreithiol
	Ymdrech ddewisol	

Ymdrech Ddewisol

Dyma sut mae gwerth go iawn yn cael ei ychwanegu at y sefydliad. Os yw pobl yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi a'u cynnwys, maen nhw'n tueddu i 'fynd y tu hwnt i'r angen', gan roi'r ychydig ychwanegol hwnnw o ofal, meddwl ac weithiau amser, a gall hynny gynyddu cynhyrchiant ac ansawdd yr allbwn.

Y Dystiolaeth

Mae yna gorff cynyddol o dystiolaeth ymchwil sy'n cefnogi bodolaeth y manteision hyn. Er enghraifft:

- Canfu astudiaeth gan yr Athro Chad Sparber, fod cynnydd mewn amrywiaeth hiliol o un gwyriad safonol wedi cynyddu cynhyrchiant o fwy na 25% mewn gwasanaethau cyfreithiol, gwasanaethau iechyd a chyllid.
- Canfu dadansoddiad McKinsey o gwmnïau yn yr Almaen a'r DU fod enillion ar degwch 66% yn uwch i gwmnïau â thimau gweithredol yn y chwartel uchaf ar gyfer rhywedd ac amrywiaeth ethnig nag yw ar gyfer y rhai yn y chwartel isaf. Ar gyfer yr Unol Daleithiau, roedd yr enillion 100% yn uwch

Gellir dod o hyd i fwy o dystiolaeth yn:

- Adran Busnes, Arloesi a Sgiliau – BIS Occasional Paper No. 4 The Business Case For Equality And Diversity, 2013
  cliciwch yma

- The Centre for Talent Innovation - Innovation, Diversity and Market Growth, 2013
  cliciwch yma

- Harvard Business Review – The Other Diversity Dividend
  cliciwch yma

- Capterra - 7 Studies That Prove the Value of Diversity in the Workplace
  cliciwch yma

Darllen Pellach

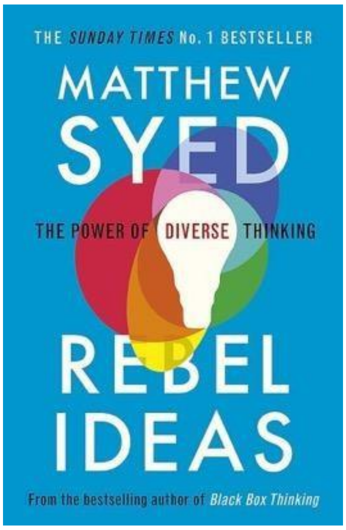
Ar y Ddeddf Cydraddoldeb a Dyletswyddau Cydraddoldeb

- Dogfen gryno'r Ddeddf Cydraddoldeb
- Gwefan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol

  cliciwch yma

Ar Amrywiaeth a Chynhwysiant:

- Rebel Ideas. Matthew Syed, John Murray (Publishers), 2021
- The Value Of Difference – Eliminating Bias in Organisations. Binna Kandola, Oxford: Pearn Kandola, 2009



Sut i Adeiladu Diwylliant Cynhwysol

Mae Catalyst yn sefydliad dielw byd-eang sy'n ymroddedig i gynyddu cynhwysiant. Yn 2021, cafodd **Getting Real About Inclusive Leadership - Why Change Starts With You** ei gyhoeddi ganddynt.

Mae wedi'i anelu at reolwyr, sy'n hanfodol wrth greu diwylliant cynhwysol, ond mae hefyd yn amhrisiadwy i'r holl staff, waeth beth fo'u swydd:

1. Er mwyn i bawb wybod beth ddylent ei ddisgwyl o ran cynhwysiant, gan reolwyr a chydweithwyr
2. Oherwydd bod angen i bawb gymryd rôl arweiniol wrth greu diwylliant cynhwysol

Mae'r ymchwil yn cyflwyno prif nodweddion sefydliadau sydd â diwylliannau cynhwysol:

Nodau Amgen Cynhwysiant

Mae pawb yn teimlo:

- **YN SEICOLEGOL DDIOGEL** - teimlo'n rhydd i ddal safbwyntiau gwahanol, yn ddigon sicr i roi cynnig ar bethau a chodi llais pan fo angen
- **EU BOD YN CAEL EU GWERTHFAWROGI** - yn cael eu gwerthfawrogi a'u parchu am eu safbwyntiau a'u doniau unigryw
- **YR YMDDIRIEDIR YNDDYNT** - i wneud cyfraniadau ystyrlon ac maent yn ddylanwadol wrth wneud penderfyniadau
- **Y GALLANT FOD YN WIR I'W HUNAIN** - yn gallu dod â'u hunan llawn i'r gwaith a mynegi agweddau o'u hunain a allai fod yn wahanol i'w cyfoedion

Yr Ymddygiad Cynhwysol Craidd

Mae Catalyst yn ymhelaethu ar yr ymddygiadau craidd sy'n adeiladu diwylliant cynhwysol.

Mae angen i bawb:

Arwain tuag i Mewn ac Arwain tuag Allan

Arwain tuag i Mewn

Mae angen i ni gael **Chwilfrydedd** a **Dewrder**

- **Chwilfrydedd**
  - Ynghylch **ein hunain**, pam mae gennym ni agweddau penodol at rai pobl, pam rydyn ni'n ymddwyn mewn ffyrdd penodol. Gweler ymhellach ymlaen am ragfarn anymwybodol
  - Ynghylch **eraill** - dysgu gan y bobl o'n cwmpas, yn enwedig o'u gwahaniaethau
- **Dewrder** - gweithredu'n unol â'n hegwyddorion, hyd yn oed pan mae'n ymwneud â chymryd risgiau personol neu os yw'n anghyfforddus. Nid yw dweud na gwneud dim yn beth niwtral, mae'n cyd-fynd ag ymddygiad nad yw'n gynhwysol. Gweler ymhellach ymlaen am herio ymddygiad nad yw'n gynhwysol.

Arwain tuag Allan

Mae angen **Atebolrwydd** a **Bod yn Gynghreiriad**

- **Atebolrwydd** - dal eraill a chi'ch hun yn atebol am ymddygiadau ac agweddau nad ydynt yn gynhwysol
- **Bod yn Gynghreiriad** - mynd ati i gefnogi pobl o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol/ar y cyrion ac unigolion sydd wedi'u gwahardd. Gweler ymhellach ymlaen am Fod yn Gynghreiriad

Byddwn yn edrych ar y rhinweddau hyn yn fwy manwl: chwilfrydedd, bod yn gynghreiriad a dewrder / atebolrwydd

Darllen Pellach

I ddarllen yr adroddiad llawn:

Cliciwch Yma

Chwilfrydedd – amdanom ni ein hunain ac am eraill

Mae angen i ni ddeall sut y gallai ein rhagfarnau a'n rhagfarnau anymwybodol ni ein hunain am eraill eu gwahardd yn anfwriadol.

Rhagfarn Ymwybodol

Mae gan bob un ohonom ragfarn (barnu o flaen llaw) am rai nodweddion mewn pobl eraill a all sbarduno'r stereoteipiau rydyn ni wedi'u storio yn ein cof. Mae tarddiad y stereoteipiau hyn i'w weld yn:

- Y gymdeithas ehangach o'n cwmpas: yn y cyfryngau, diwylliant, system addysg, ac ati.
- Ein profiadau personol: ein teulu wrth i ni dyfu i fyny, ffrindiau a chydweithwyr, cyfarfyddiadau personol uniongyrchol

Yr hyn y gallwn ei wneud ynglyn â hynny

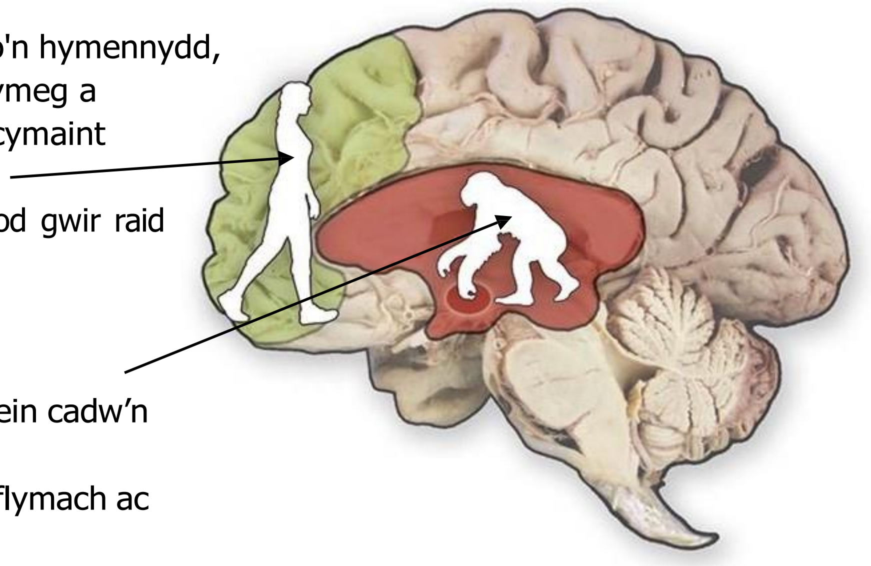
- **Cydnabod** beth yw eich rhagfarnau ac o ble y daethon nhw - dylech fod yn berchen arnynt, peidiwch â'u cuddio!
- **Addysgu** eich hun – cyfnewidiwch eich rhagdybiaethau gyda ffeithiau drwy ymchwilio i'r nodwedd sy'n eich sbarduno ac, os yw'n bosibl ac yn iawn gyda nhw, trwy ddod i adnabod rhywun sydd â'r nodwedd honno, gan fynd y tu hwnt i'ch delwedd ragfarnedig i'r person go iawn y tu ôl iddo.

Rhagfarn Anymwybodol

Gall gweithrediad rhannau mwy awtomatig ein hymennydd gynhyrchu gwyrdroadau yn y ffordd yr ydym yn meddwl ac yn canfod y byd o'n cwmpas. Mae bod yn ymwybodol o'r rhagfarnau gwybyddol hyn yn ein helpu i leihau'r effeithiau negyddol y gallant eu cael ar ein penderfyniadau.

Neocortecs Cyndalcennol
Y rhan 'dynol' a rhesymegol o'n hymennydd, sy'n gyfrifol am reswm, rhesymeg a doethineb. Mae'n defnyddio cymaint o adnoddau ein corff fe'i defnyddir dim ond pan bod gwir raid gwneud – mae'n ddiog!

System Limbig
Yr anifail, rhan 'tsimpansî' o'n hymennydd, sy'n gyfrifol am ein cadw'n fyw trwy ein mecanwaith ymladd, ffoi, rhewi. Mae'n gyflymach ac yn gryfach na'r dynol.



Cofiwch:

Mae'r dynol yn ddiog ac mae'r tsimpansî yn gryf. Nid bod y tsimpansî yn ddrwg a'r dynol yn dda. Mae angen ochrau emosiynol a rhesymegol ein hymennydd i weithio gyda'i gilydd, er mwyn cydbwyso ei gilydd. Ond, yn amlach nag yr hoffem feddwl, y tsimpansî sy'n llywio ein penderfyniadau am bobl a sefyllfaoedd, yn enwedig pan fydd yn gwbl effro neu wedi cynhyrfu, fel isod:

- **Yn Rhuthro** - ac mae angen penderfyniad cyflym
- **Yn Flinedig** - mae'r dynol yn llawer llai tebygol o gael golwg mewn
- **Yn Emosiynol** - os yw eich tsimpansî'n ddig neu'n ofidus, yn awtomatig mae'n mynd i ymateb ymladd, ffoi, rhewi.
- **Yn Llwglyd** - os yw eich lefelau glwcos yn cael eu disbyddu, efallai na fydd gennych yr egni i bweru'ch ymennydd dynol, gan roi rhydd-deyrnasiad i'ch tsimpansî

Dyma'r Parthau Perygl

Ffynhonnell: PosterEnvy

Rhagfarn Wybyddol

Mae dros 150 o wahanol ragfarnau wedi'u rhestru yn y llenyddiaeth ond mae 5 yn arbennig o bwysig i'ch gwaith oherwydd eu bod yn effeithio ar y ffordd rydych chi'n rhyngweithio â'ch cydweithwyr:

- **Rhagfarn stereoteip** – mae ein tsimpansî yn gweithio gyda 'mân-luniau' syml iawn o fathau o bobl, i wneud penderfyniad cyflym ynghylch a ydynt yn debygol o fod yn fygythiad neu'n gyfle. Dim ond ychydig o nodweddion sy'n ddigon i gategoreiddio pobl ac mae cymdeithas yn rhoi i ni rai 'mân-luniau' parod, sy'n aml yn rhan annatod o'n bywydau cynnar, fel stereoteipiau rhywedd, hil ac sy'n gysylltiedig ag oedran. Gall eich tsimpansî gael gafael ar y rhain a dylanwadu ar eich ymddygiad cyn i'ch dynol gael cyfle i ystyried y person go iawn o'ch blaen.

Ffhonnell: Getty / abd-rodrigo / Martin Klimek / ZUMA Press / Alamy

- **Rhagfarn Cadarnhad** – unwaith y bydd eich tsimpansî wedi gwneud ei asesiad cyntaf o rywun, mae'n llawer haws dal gafael ar y gred hon nac yw i'w newid. Byddwch yn tueddu i ond sylwi ar y pethau hynny sy'n cadarnhau eich credoau am berson ac i anwybyddu unrhyw beth sy'n mynd yn groes yn anymwybodol.

Dyma'r effaith corongylch neu'r cyrn a gall ei gwneud hi'n anodd iawn i rywun ddangos ei wir botensial.

- **Rhagfarn Tebygrwydd** – rydym yn cael ein denu at bobl yr ydym yn teimlo cysylltiad â nhw – y 'grŵp ni', ac i osgoi pobl sydd yn y 'grŵp nhw'. Rydym yn llai tebygol o ystyried eu hanghenion a gwerthfawrogi eu barn. Dros amser, mae hyn yn tueddu i gulhau amrywiaeth cronfa dalent sefydliad a gall gyfrannu at:

- **Meddwl Grŵp** – y tueddiad i grŵp gydymffurfio yn eu meddwl a diystyru 'syniadau gwrthryfelgar', yn enwedig dan ddylanwad hierarchaeth ddeinameg, lle bydd syniadau'r 'mwyaf pwerus' yn dominyddu. Mae'n aml yn arwain at wneud penderfyniadau gwael a cholli cyfleoedd.

- **Rhagfarn Presenoldeb** - y tueddiad i ganolbwyntio mwy ar bobl neu bethau sydd o'ch blaen ac anghofio am y rhai sydd ddim – 'allan o'ch golwg, allan o'ch meddwl'. Gallai hyn ddod yn broblem benodol nawr, pan fydd gweithio hybrid yn golygu nad yw pobl bob amser yn bresennol yn y swyddfa.

Ffynhonnell: Getty / Martin Klimek

Darllen Pellach

Am restr lawn o ragfarnau gwybyddol: Cliciwch Yma

Gwneud yr Anymwybodol yn fwy Ymwybodol

Gallwch wneud hyn drwy:

- wneud **Prawf Cysylltiad Ymhlyg**. Prawf ar-lein yw hwn, a ddatblygwyd gan Brifysgol Harvard, i nodi rhagfarnau anymwybodol tuag at neu yn erbyn ystod o nodweddion. Mae ei ddilysrwydd yn dal i fod yn destun trafodaeth, ond gall roi cipolwg defnyddiol ar feysydd lle mae angen i chi fod yn arbennig o ofalus i leihau rhagfarn bosibl. Mae'r llyfr 'Blindspot' yn y rhestr ddarllen isod, yn olrhain datblygiad y Prawf Cysylltiad Ymhlyg.

  Gallwch gymryd y profion drwy glicio ar y ddolen isod. Nodwch:

  - O'r gwymplen, dewiswch y wlad fwyaf perthnasol i chi
  - bydd angen i chi ganiatáu amser da gan y gofynnir i chi wneud cyfres o brofion 'graddnodi' yn gyntaf
  - byddwch yn barod i fod dan straen - mae wedi'i gynllunio i sbarduno'ch tsimpansî!

    Cliciwch Yma

- Gwyliwch allan am y **Talpiau Euraidd**. Dyma adegau pan sylweddolwch eich bod wedi gwneud rhagdybiaeth anghywir am rywun oherwydd rhagfarn anymwybodol sydd gennych. Cofiwch y gallai hyn fod yn rhagfarn gadarnhaol neu negyddol a drodd allan i fod yn anghywir. Efallai y cewch eich synnu a hyd yn oed â chywilydd o'r camgymeriad a wnaethoch, ond dewch dros hynny'n gyflym a'i weld fel darn euraidd gwerthfawr o fewnwelediad i'ch meddwl anymwybodol, ac un a all helpu i'ch atgoffa o ble mae angen i chi gymryd gofal arbennig.

Ffynhonnell: GoGraph

Ffynhonnell: PosterEnvy

Gall y ddau hyn eich helpu i adnabod eich Parthau Poeth

Mae'r rhain yn nodweddion penodol mewn pobl eraill (hil, oedran, crefydd, acen, lliw gwallt, ac ati) Eich bod yn gwybod eu bod yn debygol o sbarduno rhagfarn negyddol neu gadarnhaol ynoch chi.

Yr hyn y gallwn ei wneud ynglyn â hynny

Ni allwn fod yn effro bob amser i'n rhagfarnau a chymryd camau i leihau eu heffaith. Byddai hynny'n gwbl flinedig oherwydd nid yw'r prosesau anymwybodol hyn byth yn dod i ben. Ond gallwn nodi pwyntiau allweddol pan fydd angen i ni gymryd camau i leihau rhagfarn:

- Pan allai'r weithred neu'r penderfyniad gael effaith sylweddol ar berson arall
- Pan fyddwch chi mewn **Parth Perygl** (yn flinedig, yn emosiynol, yn llwglyd)
- Pan fyddwch chi'n rhyngweithio â rhywun yn eich **Parth Poeth**

YNA MAE ANGEN I CHI BWYLLO!

Mae angen i chi greu rhywfaint o le, i ganiatáu i'ch dynol ddal i fyny a gwirio ymateb eich tsimpansî. Dyma enghraifft y gallech fod yn gyfarwydd â hi:

Rydych yn derbyn e-bost ac mae rhywbeth ynddo wir yn eich gwylltio, efallai y byddwch yn ddig iawn. Rydych chi am ymateb ar unwaith, gan ddweud wrthyn nhw beth yn union rydych chi'n ei feddwl. Ond dydych chi ddim. Rydych chi'n oedi, yn cymryd rhyw awr i'w ystyried, efallai hyd yn oed dros nos ac yna rydych chi'n drafftio ymateb.

Mae rhyddhau tsimpansî blin yn demtasiwn iawn ond gall achosi llawer o ddifrod diangen. Mae angen i ni wirio ein hymateb emosiynol gyda rhywfaint o feddwl rhesymegol, a gall hyn gymryd ychydig mwy o amser i'w gyflawni.

Defnyddio Ysgogiadau Cynhwysiant

Mae angen i ni gymhwyso'r dull hwn at feysydd eraill o'n bywydau gwaith a gallwn wneud hyn gan ddefnyddio **ysgogiadau**. Mae'r rhain yn gamau bach, ymarferol y gallwch eu cymryd sy'n dylanwadu ar eich ymddygiad neu eraill, heb iddynt feddwl am y peth. Does neb yn hoffi cael rhywun yn dweud wrthynt beth i'w wneud, ond gallwn lunio ymddygiad gydag ysgogiad bach i'r cyfeiriad cywir.

Ysgogiadau Personol

- Defnyddiwch **allweddair neu weithred** - gair fel 'saib' neu weithred fel cymryd anadl ddofn
- Dewch o hyd i **berson dibynadwy**, rhywun a fydd yn wrthrychol a gofynnwch eu barn - defnyddiwch eu dynol i wirio'ch tsimpansî.

Marissa Mayer Michelle Obama Albert Einstein

Ffynhonnell: Martin Klimek / ZUMA Press / Monica Schipper/Filmmagic/Getty Images

- Defnyddiwch **gwrth-ddelweddau stereoteip** - os ydych yn gwybod bod rhyw nodwedd yn sbarduno rhagfarn ynoch chi - efallai oedran, lliw croen, rhywedd, dewch o hyd i ddelwedd o berson sy'n gwrth-ddweud y stereoteip a'i gael o'ch cwmpas – ar waliau'r swyddfa, fel papur wal eich gliniadur neu ffôn. Mae digon o ymchwil sy'n dangos y gall amlygiad i ddelweddau mor gadarnhaol ddylanwadu ar ein hagweddau isymwybod. ('Blindspot', Pennod 8 – gweler y rhestr ddarllen isod)

- Defnyddiwch y dull **cynllunio bwriad i weithredu** - os ydych yn ymwybodol o ragfarn anymwybodol sydd gennych, datblygwch sgript hunansgwrsio i chi'ch hun:
  - **Bwriad y nod** – e.e. "Ni fyddaf yn rhagfarnllyd".
  - **Chynllun gweithredu'r bwriad** - e.e. "Os gwelaf wyneb tywyll, yna byddaf yn anwybyddu lliw'r croen."

  Bydd ailadrodd y datganiadau hyn cyn rhyngweithio yn tueddu i leihau ymatebion rhagfarnllyd.

  ('The Value of Difference', Pennod 6 – gweler y Rhestr Darllen isod)

- **Ymwybyddiaeth Ofalgar** - dyma ffordd wych o ddysgu sut i fod yn fwy ymwybodol o'ch prosesau meddwl eich hun ac arafu eich ymatebion awtomatig i'r byd.

Ysgogiadau Tîm - Cyfarfodydd / Gwneud Penderfyniadau – Osgoi Meddwl Grŵp

- **Caniatáu Gwahanol Ffyrdd o Nodi Syniadau**
  Darparwch amrywiaeth o ffyrdd i gasglu syniadau, cynigion, gwerthusiadau, ac ati. e.e. gall pobl gyflwyno yn ysgrifenedig o flaen llaw, mae pawb yn ysgrifennu ar nodyn post-it ar ddechrau cyfarfod (cyn y drafodaeth) a darllenir yr holl syniadau, gan rannu'r cyfarfod yn barau o bobl i'w trafod.

- **Distawrwydd Euraidd**
  Ar ddechrau'r cyfarfodydd, mae'r cyfranogwyr yn darllen dogfen wedi'i drafftio'n ofalus sy'n crynhoi'r materion sydd i'w trafod. Gwneir hyn yn dawel, gan roi amser i bawb ystyried eu hymatebion eu hunain. Pan fydd trafodaeth yn dechrau, y person yn y rôl uchaf sy'n siarad olaf. Mae hyn wedi cael ei nodi fel un o fanteision strategol pwysicaf un o gwmnïau mwyaf llwyddiannus y byd – Amazon.

- **Cymryd seibiant ymennydd 5 munud**
  Dewiswch adegau allweddol yn eich cyfarfodydd, e.e. ar ôl trafodaeth hir a chyn i chi symud i wneud penderfyniad, a chaniatewch seibiant o 5 munud. Nid egwyl de neu amser i wirio negeseuon e-bost yw hwn, mae hyn yn 5 munud i bawb wneud beth bynnag sy'n eu hymlacio ac yn eu 'pwyllo' - gall hyn gynnwys taith gerdded fer rownd y swyddfa neu du allan, ymarfer ymwybyddiaeth ofalgar, darllen ychydig dudalennau neu wrando ar ychydig o gerddoriaeth, er enghraifft.

- **Ychwanegu at Eich Egni**
  Wrth i'ch ymennydd ddefnyddio'i gronfeydd wrth gefn o glwcos, mae eich gallu i ddiystyru rhagfarnau, a gwneud penderfyniadau rhesymegol sy'n seiliedig ar dystiolaeth, yn cael ei amharu. Darparwch ryw fodd i bobl ychwanegu at eu hegni ar adegau allweddol. Byddwch yn ymwybodol o amrywiaeth eich tîm (materion iechyd, dewisiadau personol, ac ati) a chynigiwch amrywiaeth o luniaeth.

- **Rhwystro'r Rhagfarnau**
  Pan fyddwch yn ailymgynnull yn dilyn y seibiant ymennydd neu seibiannau ychwanegu at eich egni 5 munud, cymerwch ychydig funudau i bawb ystyried a ydynt yn meddwl bod unrhyw ragfarnau neu ragdybiaethau heb dystiolaeth wedi dod yn rhan o drafodaeth y cyfarfod.

- **Dyrannu Rhywun i fod yn Amheuwr**
  Mae aelod o'r tîm yn cael rôl yr Amheuwr - i gwestiynu'r holl benderfyniadau a syniadau, gan sicrhau bod ystyriaeth briodol wedi'i rhoi. Cylchdrowch y rôl fel na fydd rhywun yn Amheuwr parhaol!

- **Arsylwad Allanol**
  Gwahoddwch rywun o'r tu allan i'r tîm i arsylwi ar y cyfarfod a rhoi adborth gwrthrychol ar gynnwys a phroses.

- **Dadlau Dros y Llall**
  Os yw grwpiau clir yn ffurfio o amgylch syniadau, gofynnwch iddynt gyfnewid syniadau dros dro a datblygu dadleuon i gefnogi'r syniad gwrthwynebol.

- **Gwiriad Synnwyr Tawel**
  Unwaith y bydd penderfyniad wedi'i wneud, gofynnwch i bawb ysgrifennu crynodeb er mwyn gwirio bod gan bob un ohonoch yr un ddealltwriaeth.

- **Defnyddiwch Restrau Gwirio**
  Er mwyn sicrhau nad yw pobl yn cael eu gwahardd yn anfwriadol o ddigwyddiadau neu brosesau, datblygwch restrau gwirio o'r ystyriaethau sy'n angenrheidiol i'w cynnwys.

Ysgogiadau Sefydliad - Prosesau Dewis / Recriwtio

- **Cyfweliad Grŵp**
  Cyfwelwch grwpiau o ymgeiswyr gyda'i gilydd. Mae hyn yn gwrthweithio ein tueddiad i werthuso yn erbyn y 'norm' (y ddelwedd anymwybodol yn ein pen o'r hyn rydyn ni'n ei hoffi neu'n teimlo'n gyffyrddus ag ef) ac yn ein hysgogi i werthuso yn erbyn ymgeiswyr eraill. Mae'n bwysig cael cydbwysedd da o ymgeiswyr yn y grŵp er mwyn osgoi lleiafrifoedd rhag teimlo wedi'u hatal.
- **Cyfweliad Dwy Ran**
  Ar ôl y cyfweliad safonol, mae'r panel yn ymneilltuo i wneud gwerthusiad cyflym o gryfderau a gwendidau ac ystyried cwestiynau pellach yr hoffent eu gofyn i'r ymgeisydd. Maen nhw hefyd yn tynnu sylw at unrhyw gysylltiadau ymhlyg y maen nhw wedi sylwi arnyn nhw ac yn herio'r rhain trwy ofyn cwestiynau fel "pe bai hi'n 'fe', a fydden ni wedi meddwl yr un peth?", ac ati. Mae'r panel yn ailymuno â'r ymgeisydd i ofyn cwestiynau pellach a chynnal gwerthusiad o'r cyfweliad.

- **Cloch Ymyrrwr**
  Mae gan aelodau'r panel glychau derbynfa gwesty, y maent yn ei defnyddio pryd bynnag y maent yn teimlo bod y drafodaeth yn seiliedig ar ragdybiaethau

neu ragfarnau ynghylch yr ymgeisydd, yn hytrach nac ar dystiolaeth. Gellir defnyddio hwn hefyd mewn unrhyw gyd-destun datblygu / adolygu talent.

- **Methodoleg Dethol Cynhwysiant / Eithriad**
  Mae dechrau gyda rhestr wag a dewis pobl sy'n bodloni'r meini prawf dethol yn llawer llai tebygol o sbarduno rhagfarnau anymwybodol a stereoteipio nag yw dechrau gyda rhestr lawn ac eithrio'r rhai nad ydynt yn cwrdd â nhw.

- **Hysbysebu Swyddi**
  Mae hwn yn fater mawr a dylech ofyn am arweiniad llawn ar effaith prosesau anymwybodol wrth hysbysebu swyddi, ond dyma ddwy enghraifft:
  - Canolbwyntiwch ar restr fer o ofynion hanfodol am swyddi, yn hytrach na rhestr hir o 'ddymunol' - mae menywod yn debygol o wneud cais dim ond os ydyn nhw'n teimlo eu bod yn bodloni o leiaf 85% o'r gofynion, i ddynion mae'r ffigwr yn 40 - 60%.
  - Ceisiwch roi eich testun arfaethedig yn y dad-godiwr rhywedd:

    cliciwch yma

Ysgogiadau Tîm Cyfan

- **Cyswllt â'r Grŵp Nhw**

  Y ffordd orau o leihau rhagfarn tuag at grŵp arall, y 'nhw' yw galluogi cyswllt – i'w 'dyneiddio'. Os oes gwrthdaro rhwng timau gwahanol, dewch o hyd i ffordd iddynt gael cipolwg ar fydoedd ei gilydd. Ydyn nhw'n gwybod beth yw problemau, anawsterau a chyflawniadau ei gilydd? Yr amodau gorau ar gyfer y cyfnewid hwn yw'r rhai lle mae pob parti:

  - Â statws cyfartal
  - Yn rhannu nodau cyffredin
  - Yn barod i gydweithredu
  - Yn gweld ei fod yn bwysig
  - Yn cael cefnogaeth yr 'awdurdodau'

  ('The Value of Difference', Pennod 6 – gweler y Rhestr Darllen isod)

Darllen Pellach:

The Chimp Paradox. Prof Steve Peters, London: Vermilion, 2012

Thinking, Fast and Slow. Daniel Kahnemann, London: Penguin, 2011

Inclusion Nudges Guidebook. Tinna C. Nielsen, Lisa Kepinski. Amazon, 2016

The End of Bias. Jessica Nordell, London: Granta, 2021

The Value of Difference – Eliminating Bias In Organisations. Binna Kandola, Oxford: Pearn Kandola, 2009

Blindspot – Hidden Biases of Good People. Mahzarin R. Banaji, Anthony G. Greenwald, New York: Delacorte Press, 2013

Bod yn Gynghreiriad - Cefnogi Pobl Sydd Wedi'u Gwahardd

Yn aml, mae bod yn gynghreiriad yn cael ei ystyried yn rhywbeth y gall pobl wyn ei wneud i gefnogi pobl i liw croen arall, gan ddefnyddio eu safle braint i godi llais yn erbyn hiliaeth neu drwy wrthod elwa o'r manteision y gall eu lliw eu cynnig yn ein cymdeithas. Fodd bynnag, rydym ni (a Catalyst) yn credu ei fod yn rhywbeth y gall unrhyw un ei wneud i gefnogi unrhyw gydweithiwr sy'n profi gwaharddiad neu wahaniaethu. Efallai eu bod yn destun tynnu coes yn y swyddfa, yn cael eu hanwybyddu'n rheolaidd neu'n teimlo eu bod wedi'u heithrio gan brosesau nad ydynt yn gynhwysol. Os ydych chi'n ei weld yn digwydd, gallwch chi roi eich cefnogaeth iddyn nhw wrth wneud rhywbeth amdano.

Yn gyffredinol, mae gweithredoedd cynghreiriad yn perthyn i dri chategori:

- **Siarad Allan** - os ydych yn dyst i rywun yn cael ei drin neu ei siarad yn annheg
- **Ymestyn Cyfleoedd** - i helpu i oresgyn y rhwystrau y gallent eu hwynebu
- **Herio'r sefyllfa bresennol** - sicrhewch fod pob system a phroses gwneud penderfyniadau yn rhai teg

Mae'n well siarad â nhw am sut y gallwch chi helpu. Y peth olaf efallai y byddan nhw ei eisiau yw rhywun yn rhuthro i mewn fel archarwr i achub y dydd - gallai hyn danseilio'u hyder yn ogystal â pheryglu gwaethygu'r sefyllfa. Fodd bynnag, weithiau efallai y bydd angen i chi weithredu cyn i chi allu trafod y mater gyda nhw. Peidiwch ag dweud neu wneud rhywbeth.

Os gallwch weld yr angen i chi fod yn gynghreiriad rhywun a'ch bod yn ansicr sut i fynd ati, gofynnwch am gyngor oddi wrth Adnoddau Dynol.

A chael golwg ar yr erthygl wych, 'A Tale Of Three Allies' cliciwch yma

a'r fideo gwych hwn:

'Cracking The Codes' cliciwch yma

Dewrder - gweithredu yn unol â'ch egwyddorion, hyd yn oed pan nad yw'n gyfforddus

Mae hyn yn golygu **herio** unrhyw ymddygiad neu brosesau nad ydynt yn gynhwysol, a welwch o'ch cwmpas. Mae herio rhywun arall yn gallu bod yn anodd iawn, yn enwedig os ydych chi'n ystyried bod y person yn bwerus, ond nid yw dweud dim byd yn beth niwtral - mae eich tawelwch ond yn cyd-fynd gyda'u hagweddau a'u hymddygiadau annerbyniol. Os, am unrhyw reswm, rydych chi'n teimlo na allwch herio'n uniongyrchol, gallwch ofyn am gymorth gan gynghreiriad neu o AD.

Dau Fath o Her:

- **Yn y foment** - mae hyn yn aml yn golygu herio pan fo pobl eraill o gwmpas. Mae rhywun yn dweud neu'n gwneud rhywbeth rydych chi'n meddwl sy'n amharchus neu'n wahaniaethol yn y swyddfa. Dyma le mae angen i chi ddweud rhywbeth! Nid oes ots eich bod wedi gadael iddo fynd yn y gorffennol. Dyma le'r ydych chi nawr yn tynnu llinell i bawb. Nid oes angen i chi wneud problem fawr ohono, gallwch nodi nad ydych chi'n ei hoffi. Dyma fodel da, o'r enw'r teclyn **ENNILL**. Dyma beth i'w wneud:

  1. **Ennill** ar y cyfle i wrthwynebu, e.e. "Rydych chi'n gwneud jôcs am ..... unwaith eto."
  2. **Ennill** ar y cyfle i nodi'r effaith mae'n ei gael arnoch chi, e.e. "Mae'n fy ngwneud i'n anghyfforddus iawn pan fyddwch chi'n gwneud hynny."
  3. **Ennill** ar y cyfle i nodi beth sydd angen nesaf, e.e. "Byddai'n well gen i pe na baech chi'n gwneud jôcs am ...."

  Wrth gwrs, nid yw'n golygu y bydd yr ymddygiad yn dod i ben ar unwaith, ac efallai y bydd angen i chi ailddatgan eich gwrthwynebiad yn bwyllog ac yn amyneddgar bob tro y bydd yr ymddygiad annerbyniol yn digwydd.

  Mae'n bwysig osgoi gwrthdaro a allai wneud y mater yn anoddach mynd i'r afael â hi trwy niweidio'ch perthnasoedd ag eraill. Os yw eich ceisiadau'n cael eu hanwybyddu, yna dylech ofyn am gyngor oddi wrth Adnoddau Dynol.

- **Sgwrs ddyfnach** - mae hyn yn aml yn golygu trefnu amser pan allwch chi gael trafodaeth breifat am y materion sy'n peri pryder. Weithiau, i newid yr ymddygiad, y cyfan y bydd angen i chi ei wneud yw eu gwneud yn ymwybodol o'r hyn sy'n annerbyniol a'r effaith y mae'n ei chael ar eraill. Weithiau, fodd bynnag, efallai bod yr ymddygiad yn cael ei ategu gan agweddau a chredoau gwahaniaethol neu ragfarnau anymwybodol a fydd yn anoddach eu newid. Yn yr achos hwn, mae angen i chi ystyried beth yw eich nod ar gyfer y cyfarfod: nid ydych yn mynd i newid eu meddwl gydag un drafodaeth, y gorau y gallwch ei wneud yw hau ychydig o hadau o feddwl newydd.

  Mae yna ddull o'r enw **cyfweld ysgogol**, a all gynyddu parodrwydd pobl yn sylweddol i gofleidio newid. Yn hytrach na cheisio gorfodi newid ar bobl, mae cyfweld ysgogol yn ceisio egluro a datrys eu hamwysedd trwy eu hannog i bwyso a mesur manteision ac anfanteision newid, a thrwy wneud hynny, mynd i'r afael â'u pryderon.

  Mae cyfweld ysgogol yn defnyddio pedair techneg:

  1. **Adeiladu perthynas** trwy ddangos eich bod am ddeall y person arall. Dechreuwch drwy ddangos eich bod yn barod i weld y broblem o'u safbwynt hwy, e.e. "Rwy'n deall eich bod chi'n hoffi cael bach o hwyl." Neu "Rwy'n gwybod nad oes gennych farn uchel am. "

2. **Delio â gwrthwynebiad**. Bydd dadlau yn arwain at iddynt fynd yn styfnig efallai a dod hyd yn oed yn fwy amddiffynnol. Gofynnwch gwestiynau a chadwch y sgwrs yn canolbwyntio ar y ffeithiau. Mae gwrthwynebiad yn arwydd bod angen i chi newid eich dull. Os yw'r person yn gwrthod yn fflat i newid, helpwch nhw i ddeall a chydnabod canlyniadau eu hymddygiad. Gofynnwch gwestiwn fel, "Beth ydych chi'n meddwl bydd yn digwydd os byddwch chi'n parhau i wneud pethau fel yr ydych?"
3. **Ymhelaethu ar unrhyw anghysondeb**. Nodwch unrhyw anghysondebau y byddwch chi'n sylwi arnynt rhwng yr hyn y mae'r person yn ei ddweud a'i ymddygiad go iawn. Dywedwch rywbeth fel, "mae'n ymddangos eich bod yn dweud wrthyf eich bod am fod yn rhan o dîm hapus, ond mae rhai o'r pethau rydych chi'n eu gwneud yn gwneud pobl yn anhapus."
4. **Galluogwch y person arall**. Dewch o hyd i rywbeth bach y gallant ymrwymo i'w newid. Helpwch nhw i ddatblygu cynllun ymarferol. Ond atgoffwch nhw mai eu cyfrifoldeb nhw yw ei weithredu.

Er nad yw un sgwrs yn mynd i drawsnewid credoau ac agweddau craidd rhywun, gall trafod eu teimladau cymysg am newid mewn ffordd gefnogol helpu i roi hwb i'r broses. Mae cyfweld ysgogol yn ddull hynod fedrus, ond gallwch chi gymryd rhai o'r egwyddorion uchod a rhoi cynnig arnyn nhw i wella sgyrsiau fel y rhain. Neu, os hoffech wybod mwy:

Darllen Pellach

Motivational Interviewing: Helping People Change (Applications of Motivational Interviewing). Miller R. William & Stephen Rollnick, London: The Guilford Press, 2013

Darllen Pellach

- **Ar Hil a Bod yn Gymheiriaid**
  - So You Want To Talk About Race. Ijeoma Oluo, New York: Seal Press, 2019
  - What White People Can Do Next. Emma Dabirir, London: Penguin, 2021
  - How To Argue With A Racist. Adam Rutherford, London: W&G, 2020
- **Ar Faterion Trawsryweddol a Hunaniaeth Rhywedd**
  - Trans Like Me. C N Lester, London: Virago, 2017
  - The Transgender Issue. Shon Faye, London: Allen Lane, 2021