



Cronfa
Treftadaeth

Heritage
Fund

Ecwiti Hiliol mewn Natur

Arweiniad i recriwtio a meithrin
talent gyrfa gynnar amrywiol

Cynnwys

- 3** Ynglŷn â'r pecyn cymorth
- 5** Cefndir
- 7** Pwysigrwydd amrywiaeth yn y gweithle i'r sector treftadaeth naturiol
- 10** Heriau a rhwystrau newid
- 12** Ystyriaethau allweddol ar gyfer recriwtio a meithrin talent gyrfa gynnar amrywiol
 - Hysbysebu ac allgymorth
 - Disgrifiad swydd
 - Rhestr fer a dethol
 - Grym mentora
- 24** Argymhellion
- 27** Diolchiadau



Ynglŷn â'r pecyn cymorth



Beth yw'r cymorth sydd ar gael a phwy fyddai'n cael budd o'r pecyn?

Rydym wedi creu'r pecyn cymorth i gefnogi sefydliadau yn y sector treftadaeth naturiol i ddatblygu dulliau cynhwysol a theg o recriwtio a chadw talent ar ddechrau eu gyrfa, gan ganolbwyntio'n benodol ar bobl ifanc 18-25 oed o gymunedau ethnig amrywiol.¹

Yn y pecyn cymorth, bydd ystyriaethau ac argymhellion allweddol i'ch cynorthwyo wrth adeiladu llif talent fwy amrywiol a hyrwyddo mwy o degwch hiliol yn y gweithle. Wrth wneud hynny, rydym yn cyflwyno dull sy'n seiliedig ar atebion i fynd i'r afael â'r bwlch sgiliau a diffyg amrywiaeth hil ar draws y sector treftadaeth naturiol.

Rydym hefyd wedi cynnwys adnoddau a deunyddiau darllen i helpu prosiectau a sefydliadau i ddatblygu arferion recriwtio cynhwysol a mynd i'r afael â diffyg cynrychiolaeth staff o gymunedau ethnig amrywiol.

¹ Rydym yn defnyddio'r term 'cymunedau ethnig amrywiol' yn lle'r acronym 'BAME' i ddisgrifio pobl Ddu, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig. Rydym yn cydnabod y gall hunaniaethau fod yn gymhleth ac yn groestoriadol. Rydym hefyd yn ymwybodol y gallai'r termau hyn deimlo'n annigonol neu'n gyfyngol i lawer. Rydym yn adolygu'r iaith a ddefnyddiwn yn gyson.

Er ein bod wedi dylunio'r canllawiau hyn yn bennaf ar gyfer y rhai sy'n gweithio yn y proffesiwn treftadaeth naturiol, gall prosiectau a sefydliadau sy'n gweithio ar draws y sector treftadaeth ehangach eu defnyddio hefyd. Gall helpu unrhyw un sydd eisiau:

- recriwtio a hyfforddi sylfaen wirfoddoli fwy amrywiol
- darparu lleoliadau gwaith a hyfforddiant sgiliau, yn enwedig y rheini sydd wedi'u hanelu at dalent lefel mynediad a/neu dalent nad yw'n cael eu gwasanaethu'n ddigonol
- adeiladu a chryfhau gwytnwch a llywodraethu sefydliadol

Sut y datblygwyd y pecyn cymorth?

Mae Ecwiti Hiliol mewn Natur wedi'i ddatblygu a'i lywio gan fewnwelediadau a gasglwyd trwy gyfweiliadau rhithwir gyda nifer o brosiectau amgylcheddol, sefydliadau a phartneriaid rhwng Gorffennaf a Rhagfyr 2021. Siaradom â phobl sy'n gweithio'n weithredol i wella mynediad i'r sector amgylcheddol, yn benodol ar gyfer pobl ifanc a chymunedau ethnig amrywiol.

Diolch i bawb a roddodd eu hamser ar gyfer y cyfweiliadau hyn ac a rannodd eu gwybodaeth a'u profiad yn hael. (Gweler: [Diolchiadau](#).)

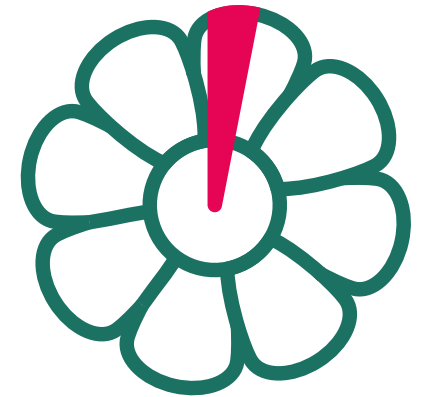
Roedd y cyfweiliadau'n canolbwyntio ar:

- archwilio'r cymhellion y tu ôl i gynyddu amrywiaeth y staff yn y sector tir a natur
- deall yr heriau a'r rhwystrau a wynebir gan ymgeiswyr, grantïon, rhanddeiliaid y Gronfa Treftadaeth a'r sector treftadaeth naturiol ehangach wrth recriwtio a chadw talent lefel mynediad a'r rhai o gefndiroedd ethnig amrywiol
- dulliau y mae sefydliadau wedi'u cymryd i ddatblygu strategaethau recriwtio mwy cynhwysol ac adeiladu gweithle mwy amrywiol a theg

Cefndir



Dim ond 3.1 y cant o weithlu sector yr amgylchedd sy'n staff o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig ([adroddiad](#) Policy Exchange 2017). Mae hyn yn golygu mai dyma'r ail sector lleiaf amrywiol o ran hil yn y Deyrnas Unedig, ar ôl ffermio.



3.1%

o weithlu sector yr amgylchedd yn dod o gefndir lleiafrifoedd ethnig.



Cyflawnodd Undeb Cenedlaethol y Myfyrwyr, yr Ymddiriedolaeth Cydraddoldeb a'r Sefydliad Rheolaeth ac Asesu Amgylcheddol ychwanegol ymchwil ar ddata amrywiaeth yn y sector amgylcheddol a chanfyddiadau ymhlith myfyrwyr mewn addysg bellach ac uwch. Canfuwyd bod myfyrwyr o gefndiroedd du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig eraill yn fwy tebygol o gael eu digalonni gan y diffyg amrywiaeth o fewn sefydliadau amgylcheddol.

Yn fwy diweddar, dadansoddodd y felin drafod Resolution Foundation, effaith y pandemig coronafeirws (COVID-19) ar y farchnad lafur ieuenctid. **Daethant o hyd** bod mwy na 40% o bobl ifanc 18-24 oed wedi'u heffeithio gan gyfyngiadau cloi ac yn methu â chael mynediad at gyflogaeth.



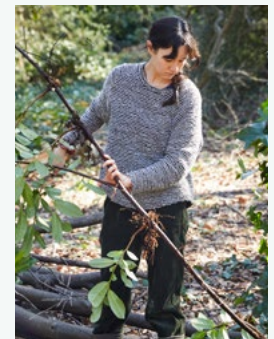
40%

o bobl ifanc wedi'u heffeithio gan gyfyngiadau ac nid oeddent yn gallu cael gwaith

Mae effaith y pandemig ar ragolygon cyflogaeth pobl ifanc wedi ehangu **bylchau a phrinder sgiliau** yn y Deyrnas Unedig ac yn cwestiynu effeithlonrwydd hirdymor gweithlu'r sector.

Os bydd y sector yn gohirio ymdrechion i ddatrys y materion rhyng-gysylltiedig hyn, dim ond i bobl ifanc o gefndiroedd ethnig amrywiol y bydd anghydraddoldebau mynediad i'r sector treftadaeth naturiol yn gwaethgu.

Gyda hyn mewn golwg, mae'n amlwg bod yn rhaid i'r sector weithredu nawr.



Pwysigrwydd amrywiaeth yn y gweithle i'r sector treftadaeth naturiol



Mynd i'r afael ag argyfyngau hinsawdd a bioamrywiaeth

Mae Strategaeth Sero Net: Adeiladu'n ôl yn wyrddach Llywodraeth y Deyrnas Unedig yn nodi'r camau brys sydd eu hangen i leihau allyriadau nwyon tŷ gwydr a symud i economi sero net a ffordd fwy cynaliadwy o fyw erbyn 2050.²

Er mwyn cefnogi'r uchelgeisiau amgylcheddol hyn a mynd i'r afael yn effeithiol â'r argyfyngau hinsawdd ac ecolegol, bydd angen cynnwys amrywiaeth eang o bobl o bob cefndir.

² Mae Cronfa Treftadaeth y Loteri Genedlaethol wedi ymrwymo i gyrraedd allyriadau carbon sero net erbyn 2030. Darllenwch fwy am sut rydym yn mynd i'r afael â newid yn yr hinsawdd – o fewn ein sefydliad ac yn ein grantiau [yma](#).



Arloesedd

Mae cael tîm amrywiol yn dod â buddion i'r gweithle trwy gydweithio a hefyd yn helpu i ysgogi creadigrwydd ac ymddygiad gwaith arloesol. Gall osgoi meddwl grŵp (sef 'groupthink' yn Saesneg - consensws grŵp heb ymresymu'n feirniadol nac ystyried dewisiadau eraill), a chrosawu gwahaniaethau mewn barn a phrofiadau greu lle i dimau feddwl y tu allan i'r bocs a datblygu atebion newydd ac arloesol i heriau.



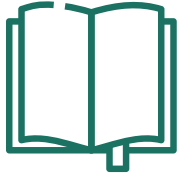
Diwylliant sefydliadol

Trwy gael safbwyntiau, meddyliau a phrofiadau amrywiol, gallwch gyfoethogi diwylliant mewnol eich sefydliad a chreu amgylchedd mwy cynhwysol trwy hyrwyddo gwell dealltwriaeth o eraill.

Gwell darpariaeth gwasanaeth a dealltwriaeth cwsmeriaid



Mae'n hanfodol bod gweithlu'r sector yn gynrychioliadol o'r cymunedau y mae'n ceisio'u gwasanaethu fel y gall ddarparu gwasanaethau perthnasol, hygyrch ac effeithiol. Mae hyn yn arbennig o bwysig i leihau rhwystrau i natur a sicrhau mynediad cynhwysol a theg i bawb i'r awyr agored.



Achos cyfreithiol

Mae [Deddf Cydraddoldeb 2010](#) ac [Adran 75](#) o Ddeddf Gogledd Iwerddon 1998 yn darparu fframwaith cyfreithiol i ddiogelu hawliau unigolion a hyrwyddo cyfle cyfartal i bawb. Mae'r ddeddfwriaeth yn amddiffyn pobl rhag gwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth yn y gweithle a chymdeithas ehangach yn seiliedig ar nodweddion gwarchoddedig:

- oedran
- anabledd
- ailbennu rhywedd
- priodas a phartneriaeth sifil
- beichiogrwydd a mamolaeth
- hil
- crefydd neu gred
- rhywedd
- cyfeiriadedd rhywiol

Mae'n rhaid i Gyrff Cyhoeddus, gan gynnwys sefydliadau sy'n cyflawni swyddogaethau cyhoeddus, hefyd ystyried sut mae eu penderfyniadau a'u polisiau yn effeithio ar bobl â nodweddion gwarchoddedig gwahanol.³

³ Dylech bob amser geisio eich cyngor proffesiynol a chyfreithiol eich hun i ddeall sut mae'r ddeddfwriaeth cydraddoldeb yn berthnasol i'ch sefydliad yn benodol.



Heriau a rhwystrau newid



Cyn y gallwn nodi camau ymarferol i wella mynediad i'r sector treftadaeth naturiol ar gyfer talent gyrfa gynnar amrywiol, mae angen inni ystyried rhai o'r heriau a'r rhwystrau i'w newid.

Gan gynnwys:

- 1** Beth yw'r prosesau a'r amodau presennol sy'n atal pobl ifanc a chymunedau ethnig amrywiol rhag cael eu denu ac ymgysylltu â'r sector?
- 2** Pa heriau y mae sefydliadau yn eu hwynebu ar hyn o bryd wrth estyn allan at dalent gyrfa gynnar?

Codwyd nifer o heriau sefydliadol a rhwystrau sector ehangach yn y cyfweiliadau, a gyfrannodd at y gwaith o baratoi'r canllaw yma. Roedd y rhain yn cynnwys:

- gwybod **ble** i chwilio am ymgeiswyr, y sianelau cywir i'w defnyddio a sut i fod yn fwy effeithiol wrth eu cyrraedd, yn enwedig ar gyfer y rheini sydd wedi'u lleoli mewn ardaloedd gwledig a llai hil amrywiol yn y DU
- mae'r sector yn cael ei weld a'i brofi fel **gofod cyfyngedig a gwyn**, sy'n atal ymgeiswyr o amrywiaeth ethnig yn arbennig rhag ymgeisio am swyddi
- mae hysbysebion swyddi aneglur yn llawn **jargon** annymunol
- **effeithiau anghydraddoldebau parhaus, rhagfarn systemig a hiliaeth** y gellir eu gwreiddio o fewn strwythurau, agweddau a pholisïau sefydliadau dros amser, gan gynnwys [effaith anghyfartal y pandemig COVID-19](#)
- **diffyg amrywiaeth staff mewnol** i apelio at ddarpar ymgeiswyr ac ennill ymddiriedaeth y rheini
- **rhagfarn** yn y broses recriwtio, sy'n rhoi'r rhai o gefndiroedd du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig yn arbennig o dan anfantais
- **adnoddau ariannol cyfyngedig** ar gyfer recriwtio a gwaith ymgysylltu ehangach
- **gofynion i ymgeiswyr feddu ar radd** ac un o fewn maes sy'n berthnasol i'r gwyddorau naturiol
- yr **iaith** a ddefnyddir i ddisgrifio cymunedau ethnig amrywiol fel rhai 'anodd eu cyrraedd', sy'n gyfyngol ac yn rhoi'r cyfrifoldeb ar y cymunedau hyn yn hytrach na'r sector i fod yn fwy hygyrch

Ystyriaethau allweddol ar gyfer recriwtio a meithrin talent gyrfa gynnar amrywiol



Hysbysebu ac allgymorth

Cyfyngau cymdeithasol

O ystyried bod cyfyngau cymdeithasol yn gyfrwng sy'n symud mor gyflym, gall fod yn anodd gwybod pa blatfformau cywir i'w defnyddio i gyrraedd cronfa dalent ehangach. Dyna pam ei bod yn bwysig adolygu eich strategaeth recriwtio cyfyngau cymdeithasol yn gyson. Crybwyllwyd **Instagram**, **Tiktok**, **LinkedIn** a **Twitter** fel llwyfannau effeithiol i'w defnyddio (2021) ar gyfer hysbysebu swyddi gwag newydd ac yn benodol i gynnal ymgysylltiad â phobl ifanc.





Mae'n bosibl y bydd sefydliadau bach ar lawr gwlad, sydd ag adnoddau ariannol cyfyngedig ar gyfer gwaith recriwtio ac ymgysylltu, yn elwa'n arbennig o fod yn fwy gweithgar ar gyfryngau cymdeithasol ac archwilio gwahanol lwyfannau i'w defnyddio. Gallai hyn helpu i ehangu cyrhaeddiad eich ymgeisydd a darparu mwy o gyfleoedd i ymgysylltu â sefydliadau partner posibl. Mae'r Fenter [Sgiliau Digidol ar gyfer Treftadaeth](#) y Gronfa Treftadaeth yn darparu ystod o gymorth ymarferol i helpu sefydliadau i fagu eu sgiliau digidol a'u hyder, gan gynnwys [dechrau arni gyda chyfryngau cymdeithasol](#).

P'un a oes gennych sefydliad mawr neu fach, bydd yn cymryd amser i ddatblygu strategaeth cyfryngau cymdeithasol effeithiol. Bydd angen i chi ddysgu am y platfformau eu hunain a sut i gyrraedd y cynulleidfaoedd rydych chi am gyfathrebu â nhw. Er mwyn cefnogi'r broses hon, ystyriwch pa gyfryngau a llwyfannau y mae eich cynulleidfa darged yn eu defnyddio, yna meddyliwch am y gwahanol ffyrdd y gallech ddisgrifio a chyfathrebu'r swydd yn effeithiol. Gallai hyn fod yn fwy hygyrch a deniadol na dim ond postio'r proffil rôl ysgrifenedig.

Mae'n bwysig cofio **nad yw pob person ifanc yn weithgar ar gyfryngau cymdeithasol** neu sydd â mynediad at ddigidol, felly dylech barhau i ddefnyddio dulliau recriwtio eraill i roi mynediad i swyddi i'r ymgeiswyr hyn. Gallai hyn gynnwys hysbysebu drwy:

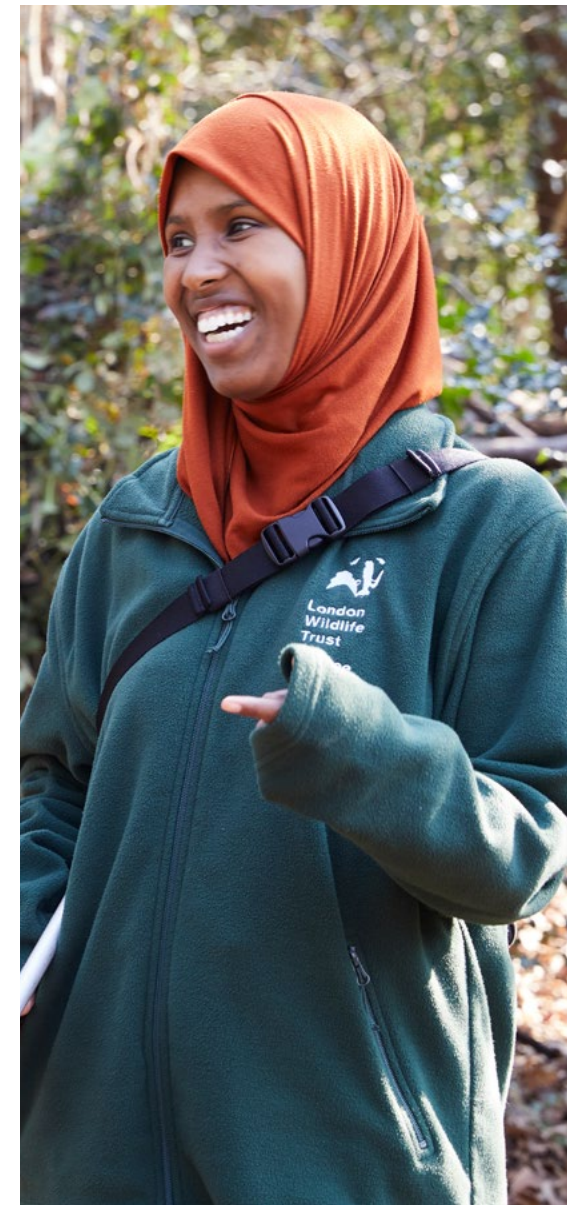
- gwefan neu gylchlythyr y cwmni
- papur newydd rhanbarthol neu leol
- safleoedd bwrdd swyddi
- taflenni mewn clybiau ieuenctid a chanolfannau cymunedol

Os ydych yn hysbysebu swydd newydd drwy wefan bwrdd swyddi neu lwyfan recriwtio, gallai fod yn ddefnyddiol cysylltu â'r wefan yn uniongyrchol i gael rhagor o wybodaeth am amrywiaeth yr ymgeiswyr y maen nhw'n eu derbyn.

Mae'n ffordd ddefnyddiol o wirio a ydych chi'n defnyddio'r plattform mwyaf effeithiol i gyrraedd cynulleidfa ehangach.

Ystyriwch hefyd hysbysebu ar **safleoedd byrddau swyddi amrywiaeth** arbenigol, wedi'u targedu'n benodol at ymgeiswyr ar ddechrau eu gyrfa a/ neu'r rheini o gymunedau nad ydynt yn cael eu gwasanaethu'n ddigonol. Mae amrywiaeth o lwyfannau ar-lein i'w defnyddio, gan gynnwys:

- ➔ [BAME Recruitment](#)
- ➔ [BME Jobs](#)
- ➔ [Diversifying](#)
- ➔ [Gwefan Swyddogol Amrywiaeth y DU](#)
- ➔ [Not Going to Uni](#)
- ➔ [Prospects.ac.uk](#)





Wrth feddwl am wella'ch strategaeth recriwtio amrywiol, symudwch y ffocws oddi wrth geisio 'dod o hyd' i dalent amrywiol ac yn lle hynny edrychwch ar sut y gallwch chi 'ddenu' darpar ymgeiswyr i'ch sefydliad.

Gallwch ehangu eich cyrhaeddiad trwy rannu cynnwys sy'n berthnasol i ystod o gynulleidfaoedd yn ogystal â **lledaenu ymwybyddiaeth** gwerthoedd eich sefydliad a'r neges amrywiaeth ehangach.

Beth allai hyn olygu?

- Defnyddiwch eich llwyfannau cyfryngau cymdeithasol i **godi a chryfhau lleisiau cymunedau nad ydynt yn cael eu gwasanaethu'n ddigonol yn y sector**. Er enghraifft, rhannwch gynnwys sy'n berthnasol i'r cynulleidfaoedd hyn neu hyd yn oed cynnal ymgyrchoedd '**meddiannu cyfryngau cymdeithasol**', fel y gwneir gan Ymddiriedolaeth Bywyd Gwylt Llundain ac **Anti Racist Cumbria**.
- Rhannwch **ddatganiad ymrwymiad amrywiaeth a chynhwysiant** eich sefydliad ac eglurwch sut rydych chi'n gwthio am newid.
- Postiwch gynnwys i **ddathlu dyddiau a misoedd ymwybyddiaeth ddiwylliannol** megis Wythnos Cynhwysiant Cenedlaethol neu Fis Treftadaeth De Asia. Mae NHS Employers wedi creu **calendr o ddigwyddiadau** am flwyddyn i'ch helpu i gynllunio eich cynnwys cyfryngau cymdeithasol ymlaen llaw.
- Cynyddwch amlygrwydd modelau rôl trwy straeon llwyddiant a **llysgenhadon**, fel y gwneir gan **Ymddiriedolaeth Cadwraeth Cacwn**.



Partneriaethau ac atgyfeiriadau

Trwy feithrin perthnasoedd cryf gyda phartneriaid ieuenctid a sefydliadau cymunedol neu gydraddoldeb eraill, gallwch chi gysylltu ymgeiswyr yn llwyddiannus â lleoliadau gwaith a chyfleoedd swyddi eraill. Mae hyn yn arbennig o berthnasol i'r rhai na fyddent yn gwybod am eich sefydliad fel arall.

Gall manteisio ar y seilwaith cymdeithasol presennol yn eich cymuned leol hefyd eich galluogi i **uwchsgilio talent yn lleol**, wrth hyrwyddo'ch sefydliad i ymgeiswyr y dyfodol.

Mae'r mathau o bartneriaid cymunedol, ieuenctid ac amgylcheddol y gallech fod am ystyried gweithio gyda nhw i recriwtio drwy atgyfeiriadau yn cynnwys:

- canolfannau ieuenctid
- ysgolion a cholegau lleol
- prifysgolion (trwy wasanaethau gyrfaoedd a chymdeithasau myfyrwyr)
- Grwpiau Cyfeillion y Parc
- Canolfan Byd Gwaith leol
- sefydliadau cymunedol (fel Sgowtiaid, Girlguides)
- asiantaethau tai
- grwpiau ffydd
- gwasanaethau llyfrgell leol



Disgrifiad swydd

Canolbwyntiwch ar sgiliau meddal

Wrth ddylunio eich disgrifiad swydd nesaf, ystyriwch a oes gwir angen cymwysterau penodol neu brofiad gwaith ar ymgeisydd lefel mynediad i ddangos addasrwydd ar gyfer rôl.

Os na, efallai eich bod yn creu rhwystrau diangen i gyflogaeth ar gyfer pobl ifanc sydd am ymuno â'r sector drwy flaenoriaethu'r rhain. Yn lle hynny, ceisiwch ddefnyddio dull sy'n seiliedig ar gryfderau a chanolbwyntiwch ar '**sgiliau meddal**'.

Mae sgiliau meddal, a elwir hefyd yn sgiliau trosglwyddadwy, yn ymwneud â'r wybodaeth, yr agwedd a'r ymddygiadau a geir drwy brofiadau bywyd y gellir eu cymhwyso'n aml i unrhyw leoliad neu amgylchedd gwaith.

Y sgiliau meddal y dylai sefydliadau edrych amdany'n nhw mewn ymgeiswyr ar ddechrau eu gyrfa mae:

- 1** cyfathrebu
- 2** gwaith tîm
- 3** cymhelliant a diddordeb yn yr amgylchedd naturiol
- 4** gallu i addasu
- 5** parodrwydd i ddysgu

Er enghraifft, yn lle mynnu bod ymgeiswyr yn meddu ar 'radd mewn gwyddorau amgylcheddol neu ddisgyblaeth berthnasol', gallech ofyn iddyn nhw 'arddangos angerdd a gwerthfawrogiad o'r amgylchedd naturiol'. Mae yna lawer o ffyrdd y gallai person ifanc ddewis dangos y sgiliau hyn y tu allan i'r byd academiaidd. Er enghraifft, trwy wirfoddoli, cymryd rhan mewn **gweithgareddau allgyrsiol** neu gymryd rhan mewn **grŵp gweithredu amgylcheddol lleol**.

Gall roi pwyslais ar sgiliau meddal yn y disgrifiad swydd roi **mewnwelediad gwerthfawr i'r rheolwr cyflogi i botensial ymgeisydd** trwy arddangos sut maen nhw'n gweithio gydag eraill ac yn ymateb i wahanol sefyllfaoedd.



Cael gwared â'r jargon

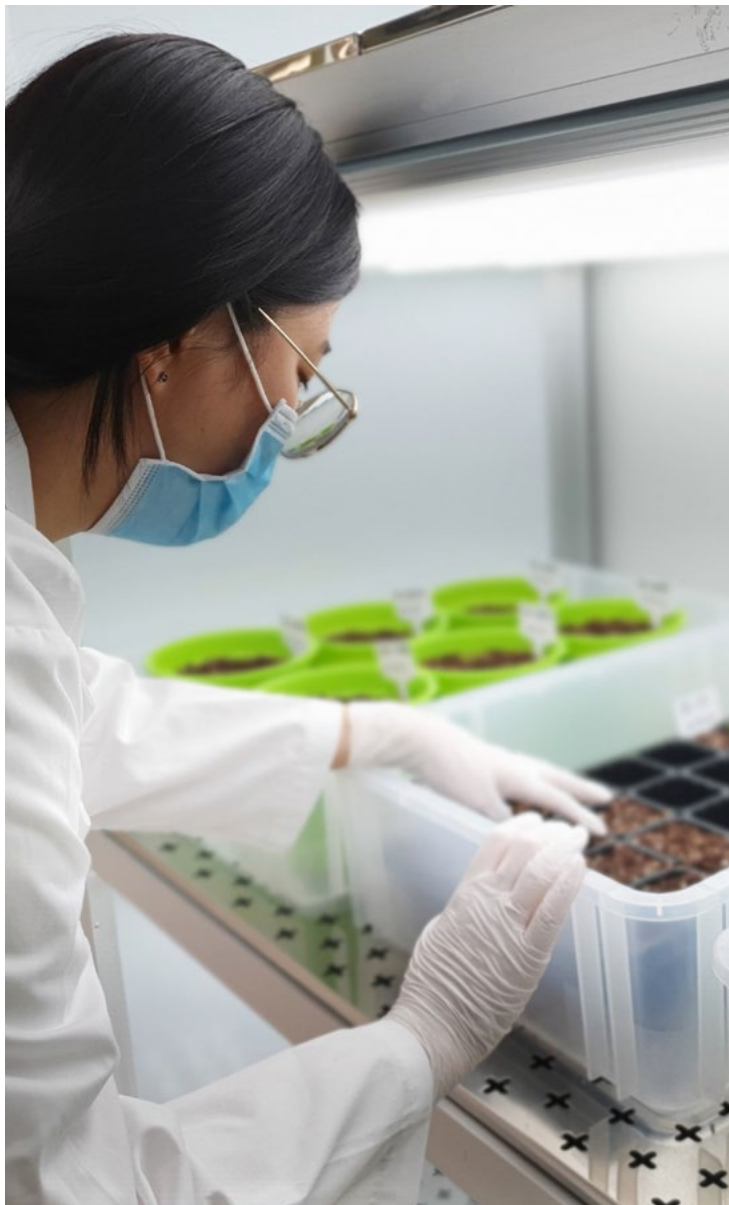
Mae hysbysebion swyddi gyda gofynion gormodol a jargon diangen yn atgyfnerthu canfyddiadau o'r sector fel lle cyfyngol. Mae hyn hefyd yn parhau **delwedd arbennig o'r math 'cywir' o ymgeisydd**, a all roi ymgeiswyr o gymunedau ethnig amrywiol yn arbennig o dan anfantais.

Mae **newid y geiriad** mewn deunyddiau recriwtio yn allweddol i ysgrifennu disgrifiad swydd effeithiol sy'n hawdd ei ddeall ar gyfer cynulleidfa anarbenigol. Un ffordd hawdd o wneud hyn yw drwy **esbonio'n glir unrhyw acronymau** neu dermau busnes nad ydynt efallai'n cael eu deall gan y rhai y tu allan i'ch sefydliad neu'r sector ehangach. Ystyriwch **ofyn i aelodau eraill o'ch tîm** a/neu gydweithwyr ar draws eich sefydliad adolygu'r hysbyseb swydd i roi adborth a sicrhau ei fod mor glir â phosibl.

Ceisiwch gael rhywun rydych chi'n ei adnabod o'r tu allan i'ch sefydliad i ddarllen yr hysbyseb swydd cyn ei hyrwyddo. Os na allant ddeall yr hyn sy'n ofynnol o'r swydd, mae'n debyg na fydd yn glir i ddarpar ymgeiswyr ychwaith.



Mae'n bwysig meddwl am y math o iaith sy'n cael ei defnyddio mewn deunyddiau marchnata a recriwtio ac a allai hyn fod yn atal darpar ymgeiswyr. Mae hyn yn cynnwys meddwl a yw'r **iaith a ddefnyddir** yn dal profiadau unigryw pobl o gefndiroedd ethnig gwahanol. Dylid rhoi sylw arbennig hefyd i'r defnydd o iaith nad yw'n jargon. Er enghraifft, gallai rhai cymunedau ddehongli 'cadwraeth' yn wahanol.



Rhestr fer a dethol

Mae cymryd yr amser i fyfyrrio a chymryd camau ymarferol i fynd i'r afael â'n rhagfarnau ymhlyg ar bob cam o'r broses recriwtio yn hanfodol i leihau dylanwad rhagdybiaethau a stereoteipiau.

Er mwyn mynd i'r afael â hyn, gallech ddileu enw ymgeisydd a ffactorau adnabod eraill megis oedran, ysgol ac enw prifysgol. Mae hyn yn arbennig o bwysig i atal **bias enw**, sy'n cael effaith negyddol ar fynediad i gyfleoedd cyflogaeth ar gyfer ymgeiswyr ethnig amrywiol yn arbennig.

Dylai paneli llunio rhestr fer gynnwys o leiaf ddau aelod o staff, ac yn ddelfrydol dylai o leiaf un ohonynt fod wedi mynychu hyfforddiant rhagfarn ddjarwybod neu Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant (EDI). Gallwch hefyd wneud eich paneli cyfweld yn fwy amrywiol trwy wahodd aelodau bwrdd neu wirfoddolwyr i gymryd rhan.

Mae angen i aelodau'r panel sicrhau bod penderfyniadau cyfweld yn seiliedig ar **addasrwydd** mewn perthynas â meini prawf y swydd. Gan ddefnyddio **fframwaith sgorio** gall fod yn ffordd syml o wneud eich proses llunio rhestr fer mor wrthrychol â phosibl.



Os nad oes hyfforddiant penodol ar gael i bob aelod o staff, ystyriwch greu manau i annog **trafodaeth reolaidd ymysg y tîm ehangach am Gydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant** er mwyn **lledaenu ymwybyddiaeth o ragfarn yn y gweithle a chyfrannu at broses o newid ymddygiadol a diwylliannol.**

Gallai'r trafodaethau hyn ddigwydd drwy amrywiaeth o ffyrdd, gan gynnwys:

- diwrnodau i ffwrdd gyda'r tîm
- cylchlythyr staff mewnol
- fforymau trafod mewnruyd staff
- cyfarfodydd tîm

Bydd y ffordd orau ar gyfer y trafodaethau hyn yn amrywio ar gyfer pob sefydliad ac yn dibynnu ar ddiwylliant eich gweithle a ffyrdd o weithio. Pa fodd bynnag a ddewiswch, bydd trafod a diffinio'r hyn y mae tan-gynrychiolaeth yn ei olygu i'ch sefydliad yn **helpu i wneud newid yn ymdrech gydweithredol** ar draws unigolion a thimau.

Grym mentora

Er bod recriwtio cynhwysol yn hanfodol i wella amrywiaeth yn y gweithle, mae dulliau o gadw a datblygu staff yr un mor allweddol. Mae angen i sefydliadau weithio'n weithredol i adeiladu amgylchedd gweithle sy'n agored i bob aelod o staff, waeth beth fo'u hoedran, rhywedd, hil, ethnigrwydd, dosbarth neu anabledd i ddenu a chadw talent amrywiol.

Mae mentora'n cael ei gydnabod yn eang fel arf pwerus sy'n helpu i greu gweithleoedd mwy cynhwysol. Gall rhaglen fentora **fod o fudd i'r mentor a'r sawl sy'n cael ei fentora**, trwy helpu i:

- **lleihau teimladau o unigedd** ymhlith staff, yn enwedig y rheini o gymunedau ethnig amrywiol
- creu **gwell dealltwriaeth** ymhlith cydweithwyr
- **grymuso** gweithwyr proffesiynol ar ddechrau eu gyrfa sydd â'r wybodaeth a'r offer i symud ymlaen â'r camau gyrfa nesaf, fel cefnogi gyda **gosod nodau datblygiad proffesiynol**



Mae rhwydweithiau cymorth staff ehangach eraill y gallech eu hystyried yn cynnwys:

Mentora o chwith

Cyfle i uwch arweinwyr gael eu mentora gan gydweithiwr iau. Gall hyn fod yn ffordd effeithiol o hwyluso cyfnewid gwybodaeth rhwng cydweithwyr ar wahanol gamau yn eu gyrfaedd a helpu i feithrin ymddiriedaeth ag uwch arweinwyr, a allai fod yn arbennig o fuddiol i staff o gymunedau ethnig amrywiol.

System gyfeillio

Paru dechreuwr newydd ag aelod presennol o staff. Mae'r cydweithiwr yma wedyn yn gweithredu fel 'cyfaill' anffurfiol i

helpu'r aelod newydd o staff i ymgartrefu yn y sefydliad.

Mentora mewn grŵp

Lle mae un aelod o staff yn gweithredu fel mentor i sawl unigolyn mewn lleoliad grŵp.

Cylchoedd gwranddo

Man diogel i staff o gymunedau ethnig amrywiol ddod at ei gilydd a rhannu eu pryderon a'u profiadau byw mewn lleoliad cefnogol.

Rhwydweithiau staff

Mae sefydlu rhwydwaith staff yn gallu cefnogi creu gweithle mwy cynhwysol trwy adeiladu ymdeimlad o gymuned ymhlith cydweithwyr.



Argymhellion

1 Manteisio ar gyfryngau cymdeithasol i wella eich strategaeth recriwtio ac arddangos eich ymrwymiad i amrywiaeth a chynhwysiant. Ystyriwch:

- Sut mae'ch sefydliad yn defnyddio cyfryngau cymdeithasol ac a ydych chi'n defnyddio'r llwyfannau gorau i ymgysylltu â thalent ar ddechrau eu gyrfa. Mae'n bwysig edrych y tu hwnt i gronfeydd a sianeli talent traddodiadol i ehangu eich cyrhaeddiad. Gall cyfryngau cymdeithasol fod yn arf effeithiol ar gyfer hysbysebu cyfleoedd swyddi i gynulleidfa ehangach a mwy amrywiol.
- Sut gallwch chi wneud eich cynnwys yn fwy perthnasol ac mewn cysylltiad â phobl ifanc a chymunedau ethnig amrywiol. Gall cyfathrebu eich ymrwymiad at Gydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn allanol, cynyddu lleisiau eiriolwyr yn y sector a chael y wybodaeth ddiweddaraf am faterion sy'n effeithio ar grwpiau lleiafrifol fod yn ffordd effeithiol o wneud hyn.

2 Ail-fframio eich gofynion ac ehangu'r iaith a ddefnyddir yn y disgrifiad swydd i annog ceisiadau gan ystod ehangach o ymgeiswyr. Cofiwch:

- Mae angen i ran allweddol o'r broses recriwtio fynd tuag at ddylunio disgrifiad swydd a manyleb person sy'n hygyrch ac yn hawdd i'w deall. Mae hyn yn cynnwys edrych ar sgiliau meddal a photensial yr ymgeisydd yn hytrach na chanolbwyntio ar brofiad a chymwysterau penodol yn unig.
- Cadw'r iaith mewn deunyddiau marchnata a recriwtio dan adolygiad cyson i sicrhau ei bod yn gynhwysol, yn gyson ac yn gyfredol.

3 Creu partneriaethau dilys gyda sefydliadau a darparwyr eraill sy'n rhannu eich cenhadaeth a'ch uchelgais.

- Er mwyn mynd i'r afael â bwlbh sgiliau'r sector treftadaeth naturiol a'r argyfwng amrywiaeth, bydd angen gweithredu ar y cyd i greu newid ystyrlon. Mae llawer o sefydliadau yn wynebu heriau tebyg ac yn gofyn cwestiynau tebyg am sut i ymgysylltu â chynulleidfaoedd newydd. Bydd angen rhoi mwy o bwyslais felly ar gydweithio traws-sector a datblygu partneriaethau, yn enwedig gyda'r grwpiau cymunedol lleol neu'r sefydliadau cenedlaethol hynny sydd â pherthnasoedd eisoes gyda phobl ifanc a chymunedau ethnig amrywiol.
- Gall gweithio mewn partneriaeth fod o fudd mawr wrth greu llwybrau atgyfeirio ar gyfer talent posibl, ehangu eich cyrhaeddiad, a chyflymu ymdrechion tuag at sicrhau sector mwy cynhwysol a theg. Mae'n bwysig, fodd bynnag, bod y rhain yn cael eu hadeiladu ar gyd-ymdiriedaeth er mwyn osgoi symbolaeth.

- Wrth feddwl am sut i nodi a sefydlu partneriaethau mwy ystyrlon ac effeithiol, ystyriwch fyfyrrio ar y canlynol:
 - Beth yw'r prif gymhellion i'r ddau bartner ddod at ei gilydd?
 - Sut mae hyn yn cydfynd â blaenoriaethau sefydliadol ehangach?
 - A oes unrhyw wahaniaethau yn yr hyn y mae'r partneriaid priodol yn gobeithio ei gyflawni?
 - Pa gamau y gellir eu cymryd i feithrin a chynnal ymdiriedaeth rhwng y ddwy ochr?

4 Ailasesu eich diwylliant mewnol a gweithio'n frwd tuag at feithrin diwylliant gweithle sy'n croesawu ac yn hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn llawn.

- Mae rôl cynghreiriaid a rhwydweithiau cymorth yn y gweithle yn bwysig. Gallant helpu gyda datblygiad gyrfa a mwyhau lleisiau'r aelodau hynny o staff o grwpiau nas gwasanaethir yn ddigonol. Dylai sefydliadau hefyd fyfyrrio ar sut y gallant greu mwy o leoedd a chyfleoedd i staff yn gyffredinol ymgysylltu'n ystyrlon â thrafodaethau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ehangach.

- Gallai casglu data amrywiaeth dienw fod yn ffordd ddefnyddiol o ddeall cyfansoddiad eich gweithlu yn well a monitro effeithiolrwydd polisiâu cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, gan gynnwys arferion recriwtio cynhwysol. I gefnogi'r broses hon, efallai y byddai'n ddefnyddiol ystyried:
 - Pa ddata amrywiaeth ydych chi'n ei gasglu ar hyn o bryd? A yw hyn yn cynnwys staff presennol, gwirfoddolwyr ac aelodau bwrdd?
 - A ydych wedi nodi unrhyw fylchau? Os felly, beth all fod yr achos o hyn?
 - Sut y gellir defnyddio'r mewnwelediadau hyn i ysgogi newid yn eich polisiâu neu strategaeth cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ehangach?
- Er y gall newid diwylliannol fod yn anodd ei fesur, bydd cysondeb yn allweddol i gynnydd. Felly bydd angen newid diwylliannol **o fewn** sefydliadau ac **ar draws** y sector amgylcheddol ehangach i feithrin amgylchedd cadarnhaol a chroesawgar sy'n annog amrywiaeth meddwl yn llawn.



Cronfa
Treftadaeth

Heritage
Fund

Diolchiadau

Hoffem ddiolch yn arbennig i'r sefydliadau canlynol am rannu eu hamser a'u syniadau yn hael i gyfrannu at ddatblygiad yr adnodd yma:

- Ymddiriedolaeth Cadwraeth Cacwn
- Adran yr Amgylchedd, Bwyd a Materion Gwledig
- Ymddiriedolaeth Bywyd Gwyllt Swydd Derby
- Ymddiriedolaeth Natur Dorset
- Groundwork UK
- Ymddiriedolaeth Natur Llundain
- Mosaic Outdoors
- Ymddiriedolaeth Genedlaethol
- Natural England
- Mudiad Amgylcheddol Sheffield
- Trees for Life
- Cyswllt Bywyd Gwyllt a Chefn Gwlad

Credydau Iluniau

- Tudalen 2: Gwarchodfa Natur Attenborough © Ymddiriedolaeth Bywyd Gwyllt Swydd Derby
- Tudalen 3: Taith arolwg maes dan arweiniad Mudiad Amgylcheddol Sheffield
- Tudalen 5: Gwaith coedwigaeth gydag Ymddiriedolaeth Natur Llundain
- Tudalen 6: Prosiect Keeping it Wild gydag Ymddiriedolaeth Natur Llundain
- Tudalen 7: © 2018 santypan/Shutterstock
- Tudalen 9: Cynnal a chadw coetiroedd yng Nghoedwig y Gogledd Fawr
- Tudalen 10: Dysgu yn yr awyr agored gyda Mudiad Amgylcheddol Sheffield
- Tudalen 12: Waliau cerrig sych © Ymddiriedolaeth Bywyd Gwyllt Swydd Derby
- Tudalen 13: Adeiladu llwybr yng Nghoedwig y Gogledd Fawr
- Tudalen 14: Prosiect Keeping it Wild gydag Ymddiriedolaeth Natur Llundain
- Tudalen 15: Cynorthwy-ydd Prosiectau Amgylcheddol Groundwork UK, Hellen
- Tudalen 16: Tocio coed
- Tudalen 17: © 2019 AS photostudio/Shutterstock
- Tudalen 18: Sefydlu gwaith yng Nghoedwig y Gogledd Mawr
- Tudalen 19: Gwarchodfa Natur Attenborough © Ymddiriedolaeth Bywyd Gwyllt Swydd Derby
- Tudalen 20: © 2020 YEINISM/Shutterstock
- Tudalen 21: Gwaith cadwraeth gyda Groundwork UK
- Tudalen 22: © 2022 Zoran Zeremski/Shutterstock
- Tudalen 23: Prosiect Wayfinding – Grŵp Arweinyddiaeth Menywod Du