Chwarae Teg

Tachwedd 2011

briffio

Cydbwysedd yn ystafell y bwrdd– y ffordd ymlaen i fusnesau

gan Katy Chamberlain

Yn sgil yr argyfwng economaidd, mae meddylfryd cadarnhaol yn dechrau dod i'r amlwg ynghylch ymwybyddiaeth o risg ac ansawdd penderfyniadau a wneir yn ystafell y bwrdd - meddylfryd y mae ei angen yn ddirfawr.

Mae hyn yn hanfodol gan y bydd maint ac effaith yr argyfwng yn parhau am flynyddoedd i ddod. Er na fydd ateb hawdd i ddatrys y problemau economaidd, mae nifer o gamau pendant y gellir eu cymryd i drawsnewid y ffordd y mae ystafelloedd y bwrdd yn gweithio.

Un o'r rhai symlaf yw gwella'r cydbwysedd o ran y rhywiau ar y byrddau hyn. Mae'r mater hwn wedi cael ei drin a'i drafod yn helaeth ac ymddengys mai dechrau'r esblygiad hwn yn hytrach na'r gair olaf ar y pwnc yw adroddiad yr Arglwydd Mervyn Davies a gyhoeddwyd yn gynharach eleni, ond mae'n bwysig bod yr adroddiad hwn yn aros yn ymwybod y cyhoedd ac nad yw'n cael ei roi ar y silff a'i anghofio.

Mae digonedd o ddadleuon eisoes dros sicrhau cydbwysedd o ran y rhywiau mewn cyfarfodydd y Bwrdd - yr angen i sicrhau bod Byrddau'n cynrychioli cwsmeriaid a'r gweithlu, a'r pwynt dadlennol iawn, a ddisgrifiwyd yn adroddiad y Comisiwn Ewropeaidd, "More Women in Senior Positions", bod astudiaethau ymchwil yn cefnogi'r farn gynyddol bod cael mwy o fenywod ar Fyrddau yn cymedroli'r diwylliant cymryd risgiau.

Efallai mai'r ffactor pwysicaf yw'r posibilrwydd o golli talent drwy fethu â sefydlu systemau o gydnabod a hyrwyddo doniau sy'n galluogi menywod i gyrraedd uwch swyddi. Gŵyr pawb ohonom y bydd yn rhaid i ni weithio'n galed iawn i wella'r sefyllfa economaidd – felly nid yw'n gwneud synnwyr peidio â defnyddio'r holl ddoniau sydd ar gael. Gwyddom fod menywod yn cyflawni yn yr ysgol, yn y coleg ac yn y brifysgol, felly sut mae addasu ein diwylliant a'n harferion gwaith i sicrhau bod y bobl alluog hyn yn cael swyddi arwain?

parhau...

parhau...

Y peth cyntaf y mae'n rhaid i ni ei wneud yw rhoi'r gorau i wneud rhagdybiaethau ynghylch y ffordd y mae pobl yn byw eu bywydau, yn arbennig mewn perthynas â chyfrifoldebau gofalu. Mae gan gwmnïau gyfle nawr i fabwysiadu system o rannu absenoldeb mamolaeth ac absenoldeb tadolaeth er mwyn sicrhau na fydd penderfyniadau ynghylch potensial unigolyn i arwain yn cael eu cymylu - fel y mae rhai cyflogwyr yn dal i gyfaddef - wrth ddyfalu am eu cynlluniau i fagu teulu.

Bydd gan sefydliadau sydd wedi rhoi arferion gweithio hyblyg a chadarn ar waith – arferion sy'n canolbwyntio ar gyflawni blaenoriaethau busnes ac sydd ar gael i bob cyflogai, beth bynnag eu rhyw neu'r rheswm dros y cais - fantais, ond ni ddylai hynny atal eu cystadleuwyr rhag cymryd yr un camau. Bymtheng mlynedd yn ôl roedd llawer ohonom yn ysgrifennu ein hadroddiadau â llaw ac yn credu na fyddai'r busnes e-bost yma'n ennill tir - gall pob un ohonom elwa yn sgil herio'r sefyllfa fel y mae. Mae llawer o gleientiaid Chwarae Teg sy'n gyflogwyr wedi darganfod y gellir rhoi trefniadau gweithio hyblyg ar waith ar draws eu busnes cyfan neu adrannau o'r busnes yn llwyddiannus - rhywbeth yr oeddent yn credu y byddai'n amhosibl.

Ac mae llawer o gwmnïau bellach yn edrych ar sut y gallant adnabod rhinweddau arwain, a ph'un a yw eu systemau rheoli talent wedi'u hanelu - yn anfwriadol fwy na thebyg - at ffyrdd traddodiadol gwrywaidd o weithio. Wrth nodi a meithrin unigolion dawnus mewn sefydliad, bydd angen canolbwyntio'n benodol ar fenywod, gan fod angen addasu dulliau presennol yn y rhan fwyaf o achosion er mwyn sicrhau bod menywod yn cyflawni eu potensial.

Yn ychwanegol at y prif gamau hyn, mae'n gwneud synnwyr i sefydliadau amlygu eu modelau rôl benywaidd. Nid dim ond hunangred sydd ei angen i weithio tuag at gyrraedd nod - mae angen cred bod modd cyrraedd y nod hwnnw. Bydd tynnu sylw at gyflawniadau menywod ar gamau gyrfa allweddol yn cryfhau ffydd eraill y gallant hwythau gyrraedd uwch swyddi.

Mae'n bwysig cydnabod na ddylid cyfyngu'r trawsnewidiad hwn i ystafelloedd bwrdd cwmnïau'r FTSE 350. Mae defnyddio doniau pawb sydd ar gael o bosibl yn bwysicach i gwmnïau bach a chanolig, ac mae sicr yn wir am bob sector - y sector preifat, y sector. O ran cwmnïau bach na allant gystadlu â'u cystadleuwyr mwy o ran cyflogau a buddiannau, bydd gallu dangos arferion gwaith rhagorol fel trefniadau gweithio hyblyg a systemau rheoli talent cryf yn atyniadol i ddarpar gyflogeion.

Yn yr adroddiad hwn, nid aeth yr Arglwydd Davies mor bell ag argymell cwotâu o blaid pennu targedau mewnol a'i gwneud yn ofynnol i gwmnïau ar y farchnad stoc gyhoeddi'n flynyddol gyfran y menywod sy'n aelodau o'u Byrddau. Bydd cymryd camau fel y rhai a ddisgrifir uchod yn ein sefydliadau yn creu cronfa o fenywod talentog a fydd yn y sefyllfa orau i gymryd eu lle haeddiannol mewn rolau uwch ar lefel y bwrdd.

Yn ogystal â menywod sy'n fodelau rôl, yr hyn sydd ei angen arnom yw sefydliadau sy'n fodelau rôl sy'n barod i wneud y newidiadau angenrheidiol ac arwain y ffordd. Dyma'r rhai a fydd yn elwa'n gystadleuol ar dalentau, barn a phrofiad menywod fel aelodau o'u byrddau a'u timau rheoli.

cysylltwch â ni

Am fwy o wybodaeth cysylltwch

www.chwaraeteg.com
029 2047 8900
post@chwaraeteg.com

Chwarae Teg yn elusen gofrestredig. 2901456 Rhif Elusen