



Gwella Cydraddoldeb Hiliol ym maes Cyflogaeth ac Incwm

Cefndir

Mae Llywodraeth Cymru am gyhoeddi Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Hiliol i fynd i'r afael ag anghydraddoldeb hiliol ac ethnig strwythurol yng Nghymru (Llywodraeth Cymru, 2020). Mae'r briff polisi hwn yn crynhoi un o chwe adroddiad a luniwyd gan Ganolfan Polisi Cyhoeddus Cymru i roi tystiolaeth annibynnol i lywio gwaith datblygu'r cynllun gweithredu. Mae'n trafod tystiolaeth ac argymhellion ar gyfer gweithredu sy'n ymwneud â chydraddoldeb hiliol ym meysydd cyflogaeth ac incwm.



Cyflwyniad

Yng Nghymru, mae anghydraddoldebau hiliol parhaus mewn cyflogaeth ac incwm, gan gynnwys tangynrychiolaeth ar lefelau uwch, cyfraddau is o ran cynnydd cyflog, a gorynrychiolaeth mewn swyddi â chyflog is a mwy ansicr i rai grwpiau lleiafrifoedd hiliol ac ethnig (Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, 2018).

Mae pandemig y coronafeirws wedi ychwanegu brys newydd at gamau i ddileu gwahaniaethau hiliol, ac wedi tynnu sylw at weithredu ar gyflogaeth ac incwm fel ffordd allweddol o fynd i'r afael ag anghydraddoldebau cysylltiedig,

megis anghydraddoldebau ethnig mewn canlyniadau iechyd (Y Pwyllgor Cydraddoldeb, Llywodraeth Leol a Chymunedau, 2020; Ogbonna, 2020).

Cynrychiolaeth a chynnydd yn y gweithle

Mae'r prif arferion recriwtio a argymhellir mewn astudiaethau academiaidd ac adroddiadau polisi fel ffyrdd o gynyddu cynrychiolaeth yn y gweithle yn cynnwys mentrau i wneud y canlynol:

- Cynyddu'r gynrychiolaeth rifiadol o bobl o leiafrifoedd hiliol ac ethnig yn y gweithle ac ar lefelau uwch (e.e. gweithredu cadarnhaol, cwotâu a thargedau);
- Dad-ragfarnu prosesau recriwtio a chamu ymlaen mewn gyrfa (e.e. cynrychiolaeth ar baneli cyfweld, ceisiadau dienw am swyddi, cyfleoedd mentora a hyfforddi); a
- Chreu amgylcheddau gweithle mwy cynhwysol (a diogel yn seicolegol) (e.e. lleihau rhagfarn, cynyddu cymhwysedd diwylliannol, craffu yn systematig ar brosesau, polisiâu a gweithdrefnau sefydliadol).

Fel cyflogwr sylweddol yng Nghymru, mae cyfle i Lywodraeth Cymru arwain trwy esiampl o ran y mentrau a amlinellir uchod.

Argymhellion

- Defnyddio cyfuniad o ddulliau i ddad-ragfarnu pob cam o'r prosesau recriwtio a chynnydd.

- Cynnwys pobl o leiafrifoedd hiliol ac ethnig wrth ddylunio a gweithredu'r dulliau hyn.
- Mynd i'r afael â rhwystrau penodol i gael mynediad at gyflogaeth y mae gweithwyr mudol yn eu hwynebu – er enghraifft, cefnogaeth i gael mynediad at addysg / addysg oedolion, gyda hyfedredd iaith (yn y Gymraeg a'r Saesneg), cymorth gyda chyfieithu, a chymorth i ennill cydnabyddiaeth o gymwysterau a enillwyd dramor.
- Casglu data recriwtio ac am y gweithlu yn ôl statws ethnigrwydd a mudo i ddeall ym mha le y mae anfantais yn dod i'r amlwg, a monitro a gwerthuso effaith gweithredoedd i ddad-ragfarnu prosesau recriwtio.

Mynd i'r afael â gwahaniaethu yn y gweithle

Hil oedd y ffactor ysgogol mewn 68% o'r troseddau casineb a gofnodwyd yng Nghymru yn 2018/19, ac mae wedi cynyddu yn ystod y blynnyddoedd diwethaf (Ogbonna, 2020). Nododd canfyddiadau Arolwg Cymru Gyfan ar gyfer Pobl o Leiafrifoedd Ethnig yn 2018 fod hanner yr ymatebwyr wedi profi cam-drin hiliol a bod 60% o'r ymatebwyr yn teimlo eu bod wedi cael eu trin yn annheg yn y gwaith (Tîm Cymorth Lleiafrifoedd Ethnig ac Ieuencid Cymru, 2019).

Mae tystiolaeth yn tynnu sylw at dri ffocws eang ar gyfer mynd i'r afael â gwahaniaethu yn y gweithle o fewn sefydliadau:

1. Gweithredu mentrau hyfforddi yn y gweithle gyda'r nod o gynyddu ymwybyddiaeth o wahaniaethau diwylliannol a mynd i'r afael â rhagfarn

Argymhellion

- Cyfuno hyfforddiant ag ymrwymiad sefydliadol a gweithle ehangach i ddiogelwch seicolegol a chynhwysiant, gyda ffocws clir ar ficro-ymosodedd cudd bob dydd, ac annog ymgynghreirio ac

ymyrraeth gwyliedydd a gefnogir yn amlwg gan uwch-arweinwyr.

- Craffu ar ddulliau presennol o hyfforddiant amrywiaeth, a'u trawsnewid, gan ystyried beirniadaeth bresennol a mynd ati i achub y blaen ar effeithiau anfwriadol.
- Cynnwys staff o leiafrifoedd hiliol ac ethnig yn weithredol wrth ddatblygu hyfforddiant, gan sicrhau ei fod yn orfodol i'r holl staff ar bob lefel.
- Darparu hyfforddiant parhaus sy'n ymgorffori dulliau myfyriol sy'n seiliedig ar brofiadau a mabwysiadu gwahanol safbwyntiau ac sy'n canolbwyntio ar gamau gweithredu a newid ymddygiad, ac sydd â lens wrth-hiliol benodol sy'n cynnwys cydnabod – a herio – rôl gwynder fel y norm sefydliadol, braint pobl wyn, a breuder gwyn.

2. Mynd i'r afael â diwylliant sefydliadol

Argymhellion

- Amlinellu'r disgwyliadau ar gyfer yr holl staff ar bob lefel, a'u cefnogi, i annog trafodaethau agored am hil a hiliaeth yn y gweithle a thu hwnt.
- Gweithredu strategaethau gwrth-hiliol sefydliadol a'u gwneud yn gyhoeddus.
- Creu sawl sianel lle gall staff rannu profiadau, codi pryderon, a sicrhau bod eu barn yn cael ei chlywed, gyda sianelau cyfathrebu ac atebolrwydd clir a thryloyw i reolwyr canol ac uwch-reolwyr.
- Cefnogi gwaith ymchwil a gwerthuso (gan gynnwys casglu data priodol) i nodi'r hyn sy'n gweithio ym mha gyd-destunau i newid ymddygiad mewn ffordd barhaus.

3. Rhoi polisiâu gwrth-wahaniaethu ar waith

Argymhellion

- Comisiynu ymchwil ac adolygiad i weld p'un a yw cyflogwyr yn cyflawni dyletswyddau cydraddoldeb, yn enwedig o ran mynediad i swyddi lefel uwch ac ymatebion i hiliaeth yn y gweithle.
- Datblygu fframwaith polisi hil gydag ymrwymïadau ar recriwtio a ffocws ar arweinyddiaeth, cynyddu tryloywder prosesau camu ymlaen mewn gyrfa, a sefydlu patrymau ymddwyn.
- Rhoi adnoddau digonol i'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (EHRC) i gefnogi cydymffurfïad â deddfwriaeth.
- Dileu'r costau cyfreithiol ariannol sy'n gysylltiedig â herio hiliaeth yn y gweithle mewn tribiwnlysoedd cyflogaeth a sicrhau cynrychiolaeth ymhlith pwyllgorau tribiwnlysoedd.
- Ymgynghori ar effaith hyfedredd iaith ar brofiad hiliaeth yn y gweithle.

Sicrhau cyfranogiad uwch-arweinwyr a rheolwyr canol

Mae ymchwil yn dangos bod ymyriadau rheoli sy'n gysylltiedig ag amrywiaeth a chynhwysiant ond yn debygol o lwyddo pan gânt eu cefnogi'n weithredol ac yn gynaliadwy gan uwch-reolwyr (Priest ac eraill, 2015; Gifford ac eraill, 2019). Mae tystiolaeth yn awgrymu bod y rhan fwyaf o arferion amrywiaeth a chynhwysiant yn methu oherwydd eu bod yn gosod cyfyngiadau ar reolwyr o ran eu hymreolaeth a'u penderfyniadau, sy'n arwain at wrthwynebiad neu osgoi (Kalev ac eraill, 2006; Dobbin ac eraill, 2015; Dobbin a Kalev, 2016).

Mae ymgysylltu, cyswllt, ac atebolrwydd cymdeithasol wedi'u nodi fel tair egwyddor lwyddiannus sylfaenol ar gyfer sicrhau cyfranogiad arweinwyr ar gyfer hyrwyddo

amrywiaeth yn y gweithle sy'n pwysleisio grymuso rheolwyr dros ragnodi (Dobbin a Kalev, 2016). Ychwanegir egwyddor ychwanegol (targedu rheolwyr canol) yn seiliedig ar ganfyddiadau cyfres o weithgareddau ymgysylltu gyda gweithwyr proffesiynol amrywiaeth a chynhwysiant, ac adolygiad o arferion a llenyddiaeth academiaidd (Gifford ac eraill, 2019).

Argymhellion

- Annog cyfranogiad yn rhagweithiol ymhlith uwch-arweinwyr a rheolwyr canol trwy eu grymuso a'u cynnwys wrth ddatrys anghydraddoldebau hiliol yn y gweithle, annog cyswllt rhwng rheolwyr a staff o leiafrifoedd hiliol ac ethnig, a gweithredu prosesau sy'n sefydlu atebolrwydd cymdeithasol am newid (e.e. mesur dangosyddion perfformiad allweddol amrywiaeth a chynhwysiant).

Mae dileu gwahaniaethu o brosesau recriwtio a chamu ymlaen mewn gyrfa yn debygol o fod yn sail i unrhyw ymdrechion i gynyddu cyflog ar ben isaf dosbarthiad incwm.

Darpariaethau gwerth cymdeithasol ym maes caffael

Amlygwyd cynnwys darpariaethau gwerth cymdeithasol ym maes caffael i hyrwyddo tegwch hil mewn nifer o adroddiadau, adolygiadau a manifestos (e.e. Ogbonna, 2020; Race Alliance Wales, 2020; McGregor-Smith, 2017; Tîm Cymorth Lleiafrifoedd Ethnig ac Ieuencid Cymru, 2019). Mae argymhellion sy'n seiliedig ar ddata o ledled y DU wedi dadlau ymhellach y dylai proses caffael contractau'r llywodraeth a'r sector cyhoeddus gynnwys Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb Hiliol ar

gyfer tendrau (Ashe a Nazroo, 2015; Busnes yn y Gymuned, 2015).

Yn yr un modd â llawer o'r argymhellion ar gyfer camau gweithredu a amlinellir yn y papur briffio hwn, mae diffyg ymchwil ar effeithiolrwydd defnyddio caffael cymdeithasol fel ffordd o hyrwyddo cydraddoldeb hiliol. Mae LePage (2014) a Moon (2017) yn eirioli dros gaffael gwerth cymdeithasol i gynyddu cyflogaeth ymhlith lleiafrifoedd hiliol/ethnig, er bod tystiolaeth am ei effaith ar y farchnad lafur yn gyfyngedig hyd yma (Denny-Smith ac eraill, 2019). Mae angen ymchwil drylwyr yng ngoleuni'r newidiadau diweddar i gaffael gwerth cymdeithasol¹ i helpu i benderfynu p'un a yw'n gweithio ac ym mha gyd-destunau.

Argymhellion

- Ymgorffori gwaith ymchwil, monitro a gwerthuso wrth weithredu darpariaethau gwerth cymdeithasol ym maes caffael i asesu'r effaith ar gynyddu cydraddoldeb i weithwyr a busnesau lleiafrifoedd hiliol ac ethnig, ac i nodi ffyrdd o gryfhau'r dull hwn.

Cynyddu tâl ar ben isaf dosbarthiad incwm

Mae'r bwlch cyflog ethnigrwydd yn llai ar y cyfan yng Nghymru nag yn Lloegr, er bod amrywiadau rhwng grwpiau ethnig ac yn ôl statws mudo (Y Swyddfa Ystadegau Gwladol, 2019).

Mae mynd i'r afael â bylchau cyflog ethnigrwydd a chynyddu cyflog ar ben isaf dosbarthiad incwm yn gofyn am sawl menter amlsector sydd y tu hwnt i gwmpas yr adolygiad hwn. Rydym yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn edrych ar argymhellion presennol sy'n seiliedig ar dystiolaeth a gyhoeddwyd gan Sefydliad y Farchnad Gymdeithasol.

Mae dileu gwahaniaethu o brosesau recriwtio a chamu ymlaen mewn gyrfa yn debygol o fod yn sail i unrhyw ymdrechion i gynyddu cyflog ar ben isaf dosbarthiad incwm. Mae angen mwy o ymchwil i ddeall yn well sut i leihau bylchau cyflog ar draws nodweddion gwarchodedig heblaw rhyw, gan gynnwys hil ac ethnigrwydd.

Argymhellion

- Rydym yn argymhell bod cymunedau du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig yng Nghymru yn cymryd rhan weithredol yn y gwaith o ddatblygu strategaethau i leihau bylchau cyflog er mwyn sicrhau eu bod wedi'u seilio ar realiti eu profiadau byw o'r gweithle.
- Er mwyn cefnogi'r gwaith o ddatblygu, gwerthuso a gwella gweithredoedd, ac i sbarduno mecanweithiau atebolrwydd cymdeithasol, rydym yn cefnogi argymhellion i sefydliadau canolig i fawr eu maint gyhoeddi data ar gyflog, cynnydd a chyflogi yn ôl statws ethnigrwydd a mudo, ac i ddatblygu targedau penodol i sector ar gyfer tâl a chynnydd, hyn oll wedi'i danategu gan gasglu a chyhoeddi data safonedig i fonitro cynnydd.

Casgliad

Mae'r dystiolaeth yn dangos yr angen am gyfuniad o bolisïau i leihau anghydraddoldebau yn y gweithle ar gyfer gweithwyr o leiafrifoedd hiliol ac ethnig sy'n targedu diwylliant sefydliadol yn ogystal â gwneud newidiadau gweithdrefnol. Dylai'r rhain gynnwys polisïau sy'n canolbwyntio ar y canlynol: cynyddu cynrychiolaeth rifiadol yn y gweithle ac ar lefelau uwch; gwella'r gwaith o reoli amrywiaeth; ac arferion cynhwysol. Mae'r dystiolaeth hefyd yn dangos y gallai fod angen cefnogaeth ar sefydliadau i roi'r rhain ar waith yn ymarferol.

¹ Mae Deddf Gwasanaethau Cyhoeddus (Gwerth Cymdeithasol) 2012 yn ei gwneud yn ofynnol i awdurdodau contractio ystyried effeithiau economaidd, amgylcheddol a lles. Ar ôl ymgynghori, estynnodd llywodraeth y DU hyn ym mis Medi 2020 i'w gwneud yn ofynnol i awdurdodau contractio roi ystyriaeth o effaith gymdeithasol o fewn meini prawf dyfarnu lle bo'n gymesur â'r hyn sy'n cael ei gaffael a'r pwnc.

Yn sail i'r holl ffactorau hyn mae'r angen i ddatgymalu'n systematig y polisiau, y prosesau, y gweithdrefnau, y normau a'r agweddau sy'n gweithredu o fewn ac ar draws sefydliadau sy'n rhoi pobl o gefndiroedd du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig o dan anfantais yn systematig. Mae hyn yn hanfodol ar gyfer adeiladu ymddiriedaeth ac i osgoi dychwelyd i'r *status quo*.

Llyfryddiaeth

Ashe, S., a Nazroo, J (2017). **Equality, diversity and racism in the workplace: A qualitative analysis of the 2015 race at work survey.** Cyrchwyd: <http://hummedia.manchester.ac.uk/institutes/code/research/raceatwork/Equality-Diversity-and-Racism-in-the-Workplace-Full-Report.pdf>

Brown, D., Rickard, C., a Broughton, A. (2017). **Tackling gender, disability and ethnicity pay gaps: a progress review.** Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (EHRC).

Busnes yn y Gymuned. (2015). **Race At Work 2015.** Cyrchwyd: <https://www.bitc.org.uk/report/race-at-work-2015/>

Denny-Smith, G., Williams, M., a Loosemore, M. (2020). **Assessing the impact of social procurement policies for Indigenous people.** Construction Management and Economics: 1-19.

Dobbin, F., a Kalev, A. (2016). **Why diversity programs fail.** Harvard Business Review, 94(7): 14.

Dobbin, F., Schrage, D., a Kalev, A. (2015). **Rage against the iron cage: The varied effects of bureaucratic personnel reforms on diversity.** American Sociological Review, 80(5): 1014-1044.

Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (EHRC). (2018). **A yw Cymru'n Decach? Cyflwr cydraddoldeb a hawliau dynol 2018.** Caerdydd.

Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (EHRC). (2020). **Rebuilding a more equal and fairer Wales: ELGC Committee response.** Caerdydd.

Tîm Cymorth Lleiafrifoedd Ethnig ac Ieuenctid Cymru (EYST). (2019). **Experiences of Belonging and Living in Wales: Findings from the All Wales Survey for Ethnic Minority People, 2018.** Cyrchwyd: <http://eyst.org.uk/assets/all-wales-survey-for-ethnic-minority-people-final.pdf>

Gifford J, G. M., Young J., Urwin, P. (2019). **Diversity management that works: an evidence-based review.** Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu (CIPD). Cyrchwyd: https://www.cipd.co.uk/Images/7926-diversity-and-inclusion-report-revised_tcm18-65334.pdf

Kalev, A., Dobbin, F., a Kelly, E. (2006). **Best practices or best guesses? Assessing the efficacy of corporate affirmative action and diversity policies.** American sociological review, 71(4): 589-617.

Kirkup, J., Corfe, S., Petrie, K., a Gicheva, N. (2019). **Pay progression for low-paid workers.** Llundain: Sefydliad y Farchnad Gymdeithasol.

LePage, D. (2014). **Exploring Social Procurement.** Accelerating Social Impact CCC Ltd.

McGregor-Smith, R. (2017). **Race in the workplace: The McGregor-Smith review.** Adroddiad ar gyfer yr Adran Busnes, Ynni a Strategaeth Ddiwydiannol. Cyrchwyd: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/594336/raceinworkplace-mcgregor-smith-review.pdf

Moon, G. (2017). **Race to End Poverty? The Roles of Ethnicity and International Economic Law in the Eradication of Extreme Poverty by 2030.** Nordic Journal of International Law, 86(3): 366-402.

Y Swyddfa Ystadegau Gwladol (ONS). (2019). **Ethnicity pay gaps: 2019.** Cyrchwyd:

<https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/earningsandworkinghours/articles/ethnicitypaygapsingreatbritain/2019#pay-gaps-by-region> [28 Hydref 2020]

Ogbonna, E. (2020). **Grŵp cynghorol BAME y Prif Weinidog ar COVID-19: adroddiad yr is-grŵp economaidd-gymdeithasol.** Cyrchwyd: <https://llyw.cymru/adroddiad-grwp-economaidd-gymdeithasol-covid-19-pobl-dduon-asiaidd-lleiafrifoedd-ethnig>

Priest, N., Esmail, A., Kline, R., Rao, M., Coghill, Y., a Williams, D. R. (2015). **Promoting equality for ethnic minority NHS staff—what works?** Bmj, 351.

Race Alliance Wales. (2020). **From Rhetoric to Reality: Our Manifesto for an Anti-Racist Wales.**

Llywodraeth Cymru. (2020). **Nawr yw'r amser i weithredu yn erbyn anghydraddoldeb hiliol: Llywodraeth Cymru yn gosod llwybr ar gyfer newid systemig a chynaliadwy i Gymru.** Datganiad i'r Wasg. 24 Medi 2020. Cyrchwyd: <https://llyw.cymru/nawr-ywr-amser-i-weithredu-yn-erbyn-anghydraddoldeb-hiliol-llywodraeth-cymru-yn-gosod-llwybr-ar>

Rhagor o wybodaeth

Am yr adroddiad llawn, gweler Hatch, S., Woodhead, C., Rhead, R., a Connor, L. (2020). **Gwella Cydraddoldeb Hiliol ym maes Cyflogaeth ac Incwm.** Caerdydd: Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru.



Ynglŷn â Chanolfan Polisi Cyhoeddus Cymru

Yma yn y Ganolfan, rydym yn cydweithio gydag arbenigwyr polisi blaenllaw er mwyn darparu tystiolaeth o ansawdd uchel a chyngor annibynnol i weinidogion, y gwasanaeth sifil a gwasanaethau cyhoeddus Cymru sydd yn eu helpu i wella penderfyniadau polisi a deilliannau.

Mae'r Ganolfan, sydd wedi ei hariannu gan y Cyngor Ymchwil Economaidd a Chymdeithasol a

Llywodraeth Cymru, wedi ei lleoli ym Mhrifysgol Caerdydd ac mae'n rhan o Rwydwaith Beth Sy'n Gweithio y DU.

I gael mwy o wybodaeth, cysylltwch â:

Manon Roberts

+44 (0)29 2087 5345

manon.roberts@wcpp.org.uk

Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru

Prifysgol Caerdydd, 10/12 Plas yr Amgueddfa, Caerdydd, CF10 3BG



www.wcpp.org.uk/cy



029 2087 5345



info@wcpp.org.uk



@WCfPP

