



Wales Centre for Public Policy
Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru

Gwella Cydraddoldeb Hiliol ym maes Cyflogaeth ac Incwm

**Stephani Hatch, Charlotte Woodhead,
Rebecca Rhead a Luke Connor**
Coleg y Brenin, Llundain
Mawrth 2021



Ein Cenhadaeth

Mae Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru yn helpu i wella'r broses o lunio polisïau a gwasanaethau cyhoeddus trwy gefnogi gweinidogion ac arweinwyr gwasanaethau cyhoeddus i gyrchu a chymhwyso tystiolaeth annibynnol drylwyr am yr hyn sy'n gweithio. Mae'n gweithio mewn partneriaeth ag ymchwilwyr blaenllaw ac arbenigwyr polisi i syntheseiddio a symbylu tystiolaeth bresennol a nodi bylchau lle mae angen cynhyrchu gwybodaeth newydd.

Mae'r Ganolfan yn annibynnol o'r llywodraeth ond mae'n gweithio'n agos gyda llunwyr polisi ac ymarferwyr i ddatblygu ffyrdd newydd o fynd i'r afael â heriau strategol ym maes iechyd a gofal cymdeithasol, addysg, tai, yr economi a chyfrifoldebau datganoledig eraill. Mae'n:

- Cefnogi Gweinidogion Llywodraeth Cymru i nodi, cyrchu a defnyddio tystiolaeth awdurdodol ac arbenigedd annibynnol a all helpu i lywio a gwella polisi;
- Gweithio gyda gwasanaethau cyhoeddus i gyrchu, cynhyrchu, gwerthuso a chymhwyso tystiolaeth am yr hyn sy'n gweithio er mwyn mynd i'r afael â heriau economaidd a chymdeithasol allweddol; ac mae'n
- Tynnu ar ei waith gyda Gweinidogion a gwasanaethau cyhoeddus, i wella dealltwriaeth o sut y gall tystiolaeth lywio a gwella llunio polisïau a gwasanaethau cyhoeddus a chyfrannu at ddamcaniaethau llunio a gweithredu polisïau.

Trwy secondiadau, lleoliadau PhD a'i raglen Prentisiaethau Ymchwil, mae'r Ganolfan hefyd yn helpu i ddatblygu'r gallu ymhlith ymchwilwyr i ymgymryd ag ymchwil sy'n berthnasol i bolisi sy'n cael effaith go iawn.

I gael rhagor o wybodaeth, ewch i'n gwefan: www.wcpp.org.uk

Arianwyr Craidd



Sefydlwyd **Prifysgol Caerdydd** ym 1883. Wedi'i lleoli mewn prifddinas lewyrchus, mae Caerdydd yn brifysgol uchelgeisiol ac arloesol, sy'n benderfynol o adeiladu perthnasoedd rhyngwladol cryf wrth ddangos ei hymrwymiad i Gymru.



Mae'r **Cyngor Ymchwil Economaidd a Chymdeithasol** (ESRC) yn rhan o *UK Research and Innovation*, sefydliad newydd sy'n dod â saith cyngor ymchwil y DU, *Innovate UK* a *Research England* ynghyd i fwyafu cyfraniad pob cyngor a chreu'r amgylchedd gorau ar gyfer gwaith ymchwil ac arloesi.



Llywodraeth Cymru yw llywodraeth ddatganoledig Cymru, sy'n gyfrifol am feysydd allweddol bywyd cyhoeddus, gan gynnwys iechyd, addysg, llywodraeth leol, a'r amgylchedd.

Cynnwys

Crynodeb	4
Cefndir	5
Cyflwyniad	5
Cynrychiolaeth a chynnydd yn y gweithle	9
Mynd i'r afael â gwahaniaethu yn y gweithle	22
Sicrhau ymrwymiad gan uwch arweinwyr a rheolwyr canol	29
Darpariaethau o werth cymdeithasol ym maes caffael	31
Cynyddu cyflogau ar waelod y dosbarthiad incwm	33
Casgliad	35
Cyfeirnodau	37
Atodiad 1: Cyfeirnodau at y gyfres adrodd	45
Atodiad 2: Argymhellion cylchol	46

Crynodeb

- Mae'r adroddiad hwn yn un o gyfres o chwech sy'n darparu tystiolaeth annibynnol i lywio datblygiad Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Hiliol Llywodraeth Cymru.
- Mae'n canolbwyntio ar wella cydraddoldeb hiliol ym maes cyflogaeth ac incwm, a nodir yn aml fel maes lle mae anghydraddoldebau amlwg, gyda chanlyniadau difrifol i fywydau pobl o gefndiroedd hiliol a lleiafrifoedd ethnig.
- Mae'r adroddiad yn dadansoddi gwaith ymchwil academaidd ac adroddiadau polisi i nodi gweithredoedd y mae arbenigwyr yn eu hargymell i fynd i'r afael ag anghydraddoldeb hiliol. Mae'r dystiolaeth am effeithiolrwydd llawer o'r gweithredoedd hyn yn aml yn dameidiog, ond mae yna bum maes gweithredu posibl sy'n dod i'r amlwg yn gryf o'n dadansoddiad.
- Ymhlith y camau y mae arbenigwyr yn eu hargymell i gynyddu cynrychiolaeth a dilyniant yn y gweithle mae: gwaredu rhagfarn o brosesau recriwtio a dilyniant; targedau gorfodol a gweithredu cadarnhaol; mentora / mentora gwrthol, noddi, a rhaglenni arweinyddiaeth; a chreu rhwydweithiau staff.
- Ymhlith yr argymhellion i fynd i'r afael â gwahaniaethu yn y gweithle mae: hyfforddiant amrywiaeth a rhagfarn anymwybodol; meithrin diwylliant sefydliadol cynhwysol; a mabwysiadu dulliau gwrth-hiliol a dulliau sy'n canolbwyntio ar weithredu yn benodol.
- Mae'n hanfodol bod uwch arweinwyr ac arweinwyr canol yn ymrwymo i gamau gweithredu i leihau anghyfartalwch hiliol o ran profiadau a deilliannau cyflogaeth ac ein bod yn nodi ffyrdd y gellir annog hynny.
- Gall ymgorffori gwerth cymdeithasol mewn prosesau caffael helpu i annog cyflogwyr i fynd i'r afael ag anghydraddoldebau a chynyddu cyflogau ar waelod y dosbarthiad incwm.
- Mae anghydraddoldebau mewn cyflogaeth ac anghydraddoldebau incwm yn gysylltiedig â mathau eraill o anghydraddoldebau ac ni ellir mynd i'r afael â nhw ar wahân nac o'r brig i lawr. Mae angen i Gynllun Gweithredu Llywodraeth Cymru hwyluso datblygiad strategaethau aml-lefel sy'n cynnwys gweithredu parhaus sy'n targedu sefydliadau, cyrff, gweithleoedd, timau ac unigolion. Yn ogystal, mae angen mecanweithiau gweithredu effeithiol, cefnogaeth weladwy gan arweinwyr, a phrosesau casglu, dadansoddi ac adrodd ar ddata gwell.

Cefndir

Mae Llywodraeth Cymru wedi ymrwymo i gyhoeddi Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Hiliol a fydd yn cael ei ddylunio i fynd i'r afael ag anghydraddoldebau hiliol strwythurol yng Nghymru (Llywodraeth Cymru, 2020a). Mae'r adroddiad hwn yn un o chwech a gynhyrchwyd gan Ganolfan Polisi Cyhoeddus Cymru i ddarparu tystiolaeth annibynnol i lywio datblygiad y Cynllun Gweithredu (gweler Atodiad 1). Mae'n canolbwyntio ar dystiolaeth ac argymhellion ar gyfer gweithredu sy'n ymwneud â chydraddoldeb hiliol ym maes arweinyddiaeth a chynrychiolaeth.

Cyflwyniad

Mae'r adroddiad hwn yn nodi camau i fynd i'r afael ag anghydraddoldeb hiliol ym maes cyflogaeth ac incwm sy'n nodwedd amlwg mewn astudiaethau academiaidd ac adroddiadau polisi. Maent yn cynnwys:

- Cynyddu cynrychiolaeth a chynnydd ymhlith gweithwyr;
- Mynd i'r afael â gwahaniaethu yn y gweithle;
- Sicrhau ymrwymiad uwch arweinwyr ac arweinwyr canol;
- Ymgorffori dull gwaith gwerth cymdeithasol i brosesau caffael; a
- Chynyddu cyflogau ar waelod y dosbarthiad incwm.

Nodwyd y gweithredoedd hyn trwy bedwar cam dadansoddi:

- Yn gyntaf, gwnaethom ddadansoddi'r dystiolaeth, yr adroddiadau polisi a'r adolygiadau gorau sydd ar gael, sy'n gwneud argymhellion ar gyfer lleihau anghydraddoldeb hiliol yng Nghymru a'r DU i nodi argymhellion cylchol neu 'mathau' o ymyriadau (gweler Atodiad 2).
- Yna, fe wnaethon ni brofi a mireinio'r rhain gydag arbenigwyr academiaidd.
- Nesaf, gwnaethom gynnal adolygiad pellach o dystiolaeth llenyddiaeth academiaidd a llwyd sy'n gysylltiedig â phob un o'r ymyriadau hyn, gyda'r nod o sefydlu pa rai o'r argymhellion hyn sy'n debygol o gael yr effaith fwyaf os cânt eu cynnwys yn y Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Hiliol.
- Yn olaf, adolygwyd yr adroddiad gan gymheiriaid ac arbenigwyr yn y maes, sef yr Athro Nelarine Cornelius (Prifysgol y Frenhines Mary) a Dr Victoria Showunmi (Coleg Prifysgol Llundain).

Mae'r achosion, y canlyniadau a'r atebion i anghydraddoldeb hiliol yn rhyng-gysylltiedig ac felly mae angen newid ar draws ystod o feysydd polisi a gwasanaethau cyhoeddus a thu hwnt i'r sector cyhoeddus. Felly, dylid darllen yr adroddiad hwn ar y cyd â phum adroddiad cysylltiedig sy'n canolbwyntio ar **arweinyddiaeth a chynrychiolaeth, addysg, iechyd a gofal cymdeithasol, trosedd a chyfiawnder a thai a llety** (gweler Atodiad 1), ac adroddiad cyffredinol (sydd ar ddod) sy'n tynnu canfyddiadau ac argymhellion trawsbynciol at ei gilydd.

Y Cyd-destun Cymreig

Mae gan gymunedau lleiafrifoedd hiliol ac ethnig yng Nghymru hanes sy'n rhagflaenu oes Windrush, sy'n cynnwys un o gymunedau aml-ethnig hynaf y Deyrnas Unedig (DU), sef Bae Teigr (Tre-biwt), yn ogystal â hanes o fudo Sipsiwn, Roma a Theithwyr i Gymru (Marsh, 2020) sy'n ymestyn dros ganrifoedd. O Derfysgoedd Hiliol 1919 i gamweddau cyfiawnder hiliol cyfredol¹, mae hanes a phrofiadau o hiliaeth yng Nghymru yn wahanol i fannau eraill yn y DU, er bod rhai o bolisiau Llywodraeth y DU, er enghraifft yr 'amgylchedd anghyfeillgar', yn anochel wedi cael effaith ar Gymru, gan effeithio'n niweidiol ar fewnfudwyr o ran cael mynediad at ofal iechyd, addysg a llety, er gwaethaf y ffocws datganoledig ar integreiddio² (Parker 2017).

Mae'r adroddiad hwn yn darparu cyfuniad o ymchwil, argymhellion polisi ac enghreifftiau o arfer sy'n berthnasol i leihau anghyfartalwch hiliol mewn iechyd a gofal cymdeithasol. Er bod llawer o'r data a'r dystiolaeth ymchwil sydd ar gael yn dod o astudiaethau ledled y DU, astudiaethau sy'n ymwneud â Chymru a Lloegr, yn ogystal ag astudiaethau rhyngwladol, rydym yn cydnabod pwysigrwydd lleoli hyn yng nghyd-destun polisi Cymru. Mae hyn yn cynnwys cyd-destun cyfreithiol ehangach Deddf Cydraddoldeb 2010, dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus yn y Ddeddf a'r dyletswyddau penodol ar gyfer Cymru, yn ogystal â Chynllun Cydraddoldeb Strategol Llywodraeth Cymru (2020-2024)³ ac adroddiad Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol 2018 (EHRC), 'A yw Cymru'n Decach?' (EHRC 2018), sy'n ategu ymrwymiad parhaus i fynd i'r afael ag anghydraddoldebau hiliol yng Nghymru, yn unol â datblygiad y Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Hiliol sydd ar ddod.

¹ <https://www.theguardian.com/uk/2012/sep/17/cardiff-three-five-wait-justice>

² <http://www.docsnotcops.co.uk/newresearch-hostileenvironment-wales/>

³ <https://gov.wales/equality-plan-and-objectives-2020-2024>

Yng Nghymru, mae 5.9% o'r boblogaeth yn ymuniaethu fel Du, Asiaidd, 'Cymysg / Lluosog' neu grwpiau ethnig 'Arall', er bod amrywiadau eang rhwng ardaloedd awdurdodau lleol, gan amrywio o 1.7% i 19.8% (Llywodraeth Cymru, 2020b). Mae anghydraddoldebau hiliol parhaus ym maes cyflogaeth ac incwm, gan gynnwys tangynrychiolaeth ar lefelau uwch, cyfraddau cynnydd cyflog is, a gor-gynrychiolaeth mewn swyddi ar gyflog is a mwy ansicr i rai grwpiau lleiafrifoedd hiliol ac ethnig (EHRC, 2018). Yn debyg i weddill y DU, mae'r pandemig Coronafeirws wedi ychwanegu brys newydd at gamau i ddileu anghyfartalwch hiliol ac wedi tynnu sylw at weithredu ar gyflogaeth ac incwm fel ffordd allweddol o fynd i'r afael ag anghydraddoldebau (Pwyllgor Cydraddoldeb, Llywodraeth Leol a Chymunedau (ELGC), 2020; Ogbonna, 2020).

Mae'r pandemig wedi cael effaith anghymesur ar grwpiau lleiafrifoedd hiliol ac ethnig mewn perthynas â chyfraddau heintiau a marwolaethau, yn ogystal ag effeithiau cymdeithasol ac economaidd yng Nghymru (Swyddfa Ystadegau Gwladol (SYG), 2020) ac mewn mannau eraill (Hu, 2020; Thakur et al., 2020). Oherwydd bod grwpiau lleiafrifoedd hiliol ac ethnig yn cael eu cyflogi mewn swyddi a sectorau ansicr sy'n cael eu heffeithio gan y cyfyngiadau symud, maent yn fwy tebygol o fod wedi colli incwm, dod yn ddi-waith, ac o fod dan anfantais mewn perthynas â mesurau'r llywodraeth i gefnogi gweithwyr yn ystod y pandemig (ONS, 2020; Institute for Fiscal Studies (IFS), 2020; Khan, 2020; Rodriguez, 2020). Yn ogystal, mae yna amrywiadau pwysig o fewn grwpiau lleiafrifoedd hiliol ac ethnig sy'n adlewyrchu natur groestoriadol anfantais a gwahaniaethu. Er enghraifft, menywod sy'n cynrychioli mwyafrif y gweithlu iechyd a gofal cymdeithasol yng Nghymru ac maent yn cael eu gorgynrychioli mewn gwaith â chyflog isel (Ogbonna, 2020); tra bod dynion o leiafrifoedd hiliol ac ethnig (yn enwedig dynion Pacistanaidd, Bangladeshaidd, Du Affricanaidd a Du Caribïaidd) mewn perygl arbennig o uchel o golli gwaith ac incwm o ganlyniad i'r pandemig (IFS, 2020).

Mewn ymateb i dystiolaeth o anghydraddoldebau a wynebier gan grwpiau lleiafrifoedd hiliol ac ethnig sydd mewn perygl o afiachusrwydd a marwolaethau cysylltiedig â COVID-19, galwodd y Prif Weinidog y Grŵp Cynghori COVID-19 Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig ynghyd. Sefydlwyd yr Is-Grŵp Economaidd-Gymdeithasol yn benodol i nodi ffactorau economaidd-gymdeithasol sy'n cyfrannu at anghydraddoldebau hiliol mewn deilliannau iechyd a gofal cymdeithasol, yn ogystal â chamau gweithredu uniongyrchol a thymor hwy i leihau anghyfartalwch o'r fath, y comisiynwyd adroddiad yr Athro Ogbonna ar ei gyfer (Ogbonna, 2020).

Mae Llywodraeth Cymru wedi ymateb i argymhellion Ogbonna gyda mesurau sy'n targedu pobl o leiafrifoedd hiliol ac ethnig yn benodol (Llywodraeth Cymru, 2020c). Mae'r rhain yn cynnwys, er enghraifft, gweithio gyda Chanolfannau Gwaith yr Adran Gwaith a Phensiynau a Cymru'n Gweithio i drefnu ffeiriau swyddi mewn ardaloedd

sydd â chrynnodiad uwch o bobl Du, Asiaidd a grwpiau ethnig lleiafrifol; cefnogi mentrau i gynyddu mynediad at brentisiaethau; a sefydlu Grwpiau Ymateb Rhanbarthol ar Gyflogaeth a fydd yn ymgorffori ffocws ar faterion cyflogadwyedd i leiafrifoedd hiliol ac ethnig.

Mae llawer o'r camau i wella cynrychiolaeth y gweithlu a chydraddoldeb hiliol yn y gwaith a drafodir yn yr adroddiad hwn hefyd yn debygol o gael effaith gadarnhaol ar liniaru effaith anghymesur y pandemig Coronafeirws ar leiafrifoedd hiliol ac ethnig dros amser. Er enghraifft, mae Business in the Community (2020) yn pwysleisio y dylai camau i leihau effaith y pandemig ganolbwyntio ar gefnogi cynnydd gyrfa a chyflog ac ar gynyddu cynrychiolaeth unigolion o leiafrifoedd hiliol ac ethnig ar bob lefel yn y gweithle.

Cyd-destunau allweddol ac amrediad yr adolygiad

Mae'n bwysig cydnabod bod **hil ac ethnigrwydd yn ddyfeisiau cymdeithasol, yn hytrach na gwahaniaethau biolegol**, ac i **gydnabod gwahaniaethau o ran anghenion a phrofiadau o fewn, a rhwng, gwahanol grwpiau hiliol ac ethnig**. Rydym yn mynd ati i osgoi defnyddio'r termau 'BAME' neu 'BME', ac eithrio pan fydd hyn yn disgrifio enw sefydliad neu rwydwaith. Gall y termau hyn warthnodi, dadberonoli ac 'aralloli', yn ogystal ag adlewyrchu amharodrwydd ac anniddigrwydd ymysg Pobl Wyn i drafod profiadau penodol grwpiau lleiafrifoedd hiliol ac ethnig (e.e. Bunglawala, 2019). Amlygir hyn gan yr adroddiad 'A yw Cymru'n Decach?', sy'n tynnu sylw at wahaniaethau mewn profiadau cyflogaeth ac incwm rhwng, er enghraifft, pobl Indiaidd a Du yng Nghymru (EHRC, 2018).

Mae ein hadolygiad yn canolbwyntio ar hil ac ethnigrwydd, ond mae'n bwysig osgoi archwilio'r agweddau hyn ar hunaniaethau cymdeithasol pobl ar wahân. Mae profiadau ac anghenion y gweithle a'r gweithlu yn wahanol yn ôl rhyw, dosbarth, statws economaidd-gymdeithasol a chyflogaeth, cyfeiriadedd rhywiol, anabledd a statws ymfudo - ymhlith pethau eraill. Mae angen i Gynllun Gweithredu Llywodraeth Cymru hefyd gydnabod na all dulliau o gynyddu tegwch hiliol ac ethnig ddibynnu yn unig ar bolisïau a strategaethau strategol 'o'r brig i lawr', ond rhaid iddo hefyd ymgorffori dulliau 'o'r gwaelod i fyny'. Ochr yn ochr ag ymrwymiad gweladwy uwch arweinwyr, mae angen gweithredu parhaus i fynd i'r afael â thair lefel o hiliaeth - hiliaeth sefydliadol, hiliaeth bersonol ei natur a hiliaeth wedi'i fewnoli (Jones, 2000). Mae hefyd yn golygu bod yn rhaid i unigolion a sefydliadau lleiafrifoedd hiliol ac ethnig ymgysylltu a chymryd rhan weithredol ym mhob penderfyniad sy'n ymwneud â thegwch hil, wrth gydnabod bod cyfrifoldeb ar bawb i fynd i'r afael ag ef.

Cynrychiolaeth a chynnydd yn y gweithle

Argymhellion

- Defnyddio cyfuniad o ddulliau i waredu rhagfarn o holl gamau prosesau recriwtio.
- Cynnwys lleiafrifoedd hiliol ac ethnig wrth ddylunio a gweithredu'r dulliau hyn.
- Mynd i'r afael â rhwystrau penodol o ran cael mynediad at gyflogaeth y mae gweithwyr mudol yn eu hwynebu, er enghraifft, cefnogaeth i gael mynediad at addysg / addysg oedolion, rhuglder iaith (yn Gymraeg a Saesneg), cefnogaeth gyda chyfieithu a helpu i ennill cydnabyddiaeth o gymwysterau a enillwyd dramor.
- Casglu data recriwtio a gweithlu yn ôl statws ethnigrwydd a mudo i ddeall lle mae anfanteision yn dod i'r amlwg, a monitro a gwerthuso effaith gweithredoedd o ran gwaredu rhagfarn o brosesau recriwtio.

Mae adroddiadau 'A yw Cymru'n Decach?' (EHRC, 2018) ac Ogbonna (2020) ill dau yn tynnu sylw at anghydraddoldebau yng nghynrychiolaeth y gweithlu ymhlith lleiafrifoedd hiliol ac ethnig (a chrefyddol) yng Nghymru. Er enghraifft, mae gan Fwslimiaid gyfraddau cyflogaeth is ac mae grwpiau Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig yn cael eu tangynrychioli yn y farnwriaeth ac o ran penodiadau cyhoeddus.

Cafwyd ymdrechion blaenorol i fynd i'r afael ag anghydraddoldebau hiliol ac ethnig o ran mynediad a statws y farchnad lafur, yn benodol y Tasglu Cyflogaeth Lleiafrifoedd Ethnig (EMETF, 2003) ac Adolygiad McGregor-Smith (2017). Fodd bynnag, yn seiliedig ar dueddiadau yn ystadegau'r farchnad lafur ac adolygiad diweddar graddfa fawr 'State of the Nation', mae Clark a Shankley (2020) yn awgrymu na chafodd yr EMETF fawr o lwyddiant wrth leihau anfantais o'r fath, ac mae'n rhy fuan i asesu effaith adolygiad McGregor-Smith.

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:

- Gynyddu cynrychiolaeth rifol lleiafrifoedd hiliol ac ethnig yn y gweithle ac ar lefelau uwch (e.e. gweithredu cadarnhaol, cwotâu a thargedau);
- Gwaredu rhagfarn o brosesau recriwtio a chynnydd (e.e. cynrychiolaeth ar baneli cyfweld, ceisiadau swydd anhysbys, cyfleoedd mentora a hyfforddi); a
- Chreu amgylcheddau gwaith mwy cynhwysol (a diogel yn seicolegol⁴), e.e. lleihau rhagfarn, cynyddu cymhwysedd diwylliannol).

Gwaredu rhagfarn o brosesau recriwtio

Mae adolygiad McGregor-Smith (2017) yn argymhell bod sefydliadau'n gweithredu nifer o arferion er mwyn gwaredu rhagfarn o brosesau recriwtio. Mae'r rhain yn cynnwys:

- Lliniaru yn erbyn rhagfarn dethol ysgolion a phrifysgolion penodol wrth recriwtio i sicrhau ffocws ar gyflawniad posibl yn hytrach na pha sefydliad addysgol gwnaeth yr ymgeiswyr eu mynychu;
- Gwrthod rhestrau byrion sy'n annigonol o ran amrywiaeth hiliol;
- Sicrhau bod trydydd partïon neu asiantaethau recriwtio yn atebol o ran sicrhau cynrychiolaeth ddigonol ar restrau a gwneud hynny'n amod mewn cytundebau;
- Gwerthuso manylebau swyddi'n feirniadol; a
- Phrosesau cyfweld cynhwysol.

Mae nifer o'r argymhellion hyn yn adlewyrchu'r rhai a ddatblygwyd o ganfyddiadau arolwg pwysig 2015 ledled y DU, 'Hil yn y Gwaith' (Ashe a Nazroo, 2015), ac a amlinellwyd yn yr adroddiad 'Our manifesto for an anti-racist Wales' (Race Alliance Wales, 2020).

Mae enghreifftiau o'r arferion hyn yn cynnwys y dull 'Recriwtio ar gyfer Gwahaniaeth' mewn addysg uwch, sy'n dileu enwau ymgeiswyr a lle buont yn astudio o geisiadau (Morgan, 2019). Yn yr un modd, gall llwyfannau cymorth recriwtio ar-lein gefnogi ceisiadau dall,⁵ datblygu manylebau swyddi cynhwysol a hefyd datblygu cwestiynau cysylltiedig â gwaith i asesu addasrwydd ymgeiswyr ar gyfer y rôl yn well. Mae ceisiadau heb gyfeiriadau yn darparu ffordd arall o leihau rhagfarn ac anghydraddoldeb, yn seiliedig ar ymgynghori â Sipsiwn, Roma a Theithwyr yng

⁴ Mae diogelwch seicolegol yn cyfeirio at y risg ganfyddedig o godi llais, lleisio pryderon a gwneud camgymeriadau yn y gwaith (Edmondson a Lei, 2014).

⁵ e.e. <https://www.beapplied.com/>

Nghymru, a awgrymodd y gall ymgeiswyr wynebu gwahaniaethu wrth wneud cais am swyddi yn seiliedig ar eu cyfeiriadau (Llywodraeth Cymru, 2018). Er bod diffyg o ran gwerthuso effeithiolrwydd mentrau o'r fath, mae tystiolaeth gref a chyson bod cyflogwyr yn dangos rhagfarn yn erbyn enwau sy'n 'swnio'n dramor' mewn cymwysiadau (e.e. Krause et al., 2012; Ahmad, 2019), sy'n awgrymu y dylai ceisiadau dall helpu i leihau anghydraddoldeb.

Mae Strategaeth Cydraddoldeb Hiliol Gweithlu GIG Llundain 2020 ar gyfer y sector iechyd yn argymhell defnyddio ceisiadau swyddi anhysbys. Mae'n awgrymu bod rheolwyr recriwtio yn ystyried 'gallu ac arbenigedd yr unigolyn i arddangos ac annog diwylliant cynhwysol pan fydd mewn rôl' (NHS England and NHS Improvement 2020, 2020, t.52). Mae hyn yn golygu chwilio am ymgeiswyr sy'n 'ychwanegu gwerth' yn hytrach na gweddu i'r diwylliant gweithle sydd eisoes yn bodoli. Amlinellir ffocws ar gynhwysiant ar gyfer pob cam o'r broses recriwtio, o ddylunio swyddi (e.e. sgiliau i gyd-fynd â'r rôl yn hytrach na rôl y person a arferai fod yn y swydd); manyleb y swydd (e.e. wedi'i hysgrifennu mewn Saesneg clir ac yn cynnwys datganiadau gweithredu cadarnhaol) hyd at gyfweiliad (e.e. sicrhau cynrychiolaeth staff Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig ar y panel, gyda phwerau sgorio cyfartal, a sicrhau nad yw tasgau cysylltiedig â gwaith yn gwahaniaethu'n anfwriadol yn erbyn ymgeiswyr o leiafrifoedd hiliol ac ethnig).

Mae rhwystrau ychwanegol i ymfudwyr yn y broses recriwtio sy'n gysylltiedig â rhuglder iaith a diffyg cydnabyddiaeth o gymwysterau a enillwyd dramor, sydd yn rhoi grwpiau lleiafrifoedd hiliol ac ethnig o dan anfantais anghymesur (Acas, 2018). Gall diffyg dealltwriaeth ymhlith staff recriwtio o ran sut mae cymwysterau tramor yn cyfateb i'r rhai sydd ar gael yn y DU arwain at benderfyniadau i beidio â chyfweld na chyflogi personél ar sail rhagdybiaethau gwallus ynghylch a oes ganddynt gymwysterau neu sgiliau priodol. Mae cymwysterau tramor yn aml yn gyfwerth neu'n debyg i gymwysterau'r DU a dylid cydnabod hyn o ran arferion cyflogi (Acas, 2018). Mae adroddiad Brentnall (2017) ar gydraddoldeb hiliol ac ethnig ym maes dysgu yng Nghymru yn tynnu sylw at ddiffyg cydnabyddiaeth o gymwysterau fel rhwystr i ddysgwyr sy'n oedolion a chyflogaeth, a allai atal rhai teuluoedd rhag gadael tlodi, yn ogystal â thanseilio hyder yn eu hunain ac yn y system.

Ar ben hynny, hyd yn oed os cânt eu penodi, gall staff a sicrhodd eu cymwysterau dramor brofi gwahaniaethu, gan gael eu trin fel pe bai eu sgiliau'n 'israddol' (Oikelome, 2007). I ffoaduriaid a cheiswyr lloches yng Nghymru, dangoswyd bod y camlinelliad hwn rhwng eu dyheadau a'u sgiliau a disgwyliadau cyflogwyr yn rhwystr penodol at gyflogaeth, yn ogystal â chyflogaeth o ansawdd da, gyda rhwystrau mwy generig yn gysylltiedig â mudo gorfodol yn cyflwyno anawsterau pellach (Holtom and Iqbal, 2020).

Mae Sefydliad Bevan (2020) yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn archwilio ac yn gwella'r fframwaith cymwysterau presennol (Fframwaith Credyd a Chymwysterau Cymru⁶), yn ogystal â gwella cefnogaeth y Ganolfan Waith i sicrhau bod gan ymfudwyr fynediad cyfartal at y farchnad swyddi. Mae Race Alliance Wales (2020) yn tynnu sylw at ddosbarthiadau iaith hygyrch a phriodol yn Gymraeg a Saesneg, cyfleoedd i ymgeiswyr gyfieithu cymwysterau a enillwyd dramor, yn ogystal â chynnig hyfforddiant ym maes, a chyngor ynghylch Hawliau Gweithwyr y DU. Mae'r argymhellion hyn yn ategu'r rhai a wnaed yn 'Astudiaeth Cymorth Cyflogaeth a Sgiliau Ffoaduriaid' Llywodraeth Cymru, sy'n ymwneud â chryfhau darpariaeth addysg a hyfforddiant i ffoaduriaid a cheiswyr lloches, a gwella ymgysylltiad cyflogwyr â ffoaduriaid. Gellid cyflawni'r olaf trwy waith cynghorwyr cyflogaeth, a chan gynnwys ffocws ar ffoaduriaid o fewn gweithredoedd y Cynllun Cyflogadwyedd sy'n ymwneud â gwella sgiliau gweithwyr, cefnogi staff a darparu gwaith teg (Holtom ac Iqbal, 2020).

Targedau a gweithredu cadarnhaol

Argymhellion

- Gweithredu cyfuniad o dargedau a gweithredu cadarnhaol ar lefelau unigol, gweithle a sefydliadol sy'n cael eu cynnal a'u cefnogi'n amlwg gan reolwyr.
- Cyhoeddi targedau lleol ystyrlon ar gyfer cynrychiolaeth a thargedau sector-benodol o ran cynnydd ar gyfer lleiafrifoedd hiliol ac ethnig sy'n cael eu hategu gan weithredu cadarnhaol parhaus.
- Darparu cefnogaeth ac arweiniad penodol i gyflogwyr cyhoeddus, preifat a thrydydd sector i weithredu'n gadarnhaol ac i gasglu data i gefnogi a monitro gweithredu targedig.
- Cymryd persbectif croestoriadol ac ar draws y system er mwyn osgoi creu anghydraddoldebau newydd neu waethygu anghydraddoldebau sydd eisoes yn bodoli'n anfwriadol.

Roedd dau o'r argymhellion allweddol o Adolygiad McGregor Smith (2017) yn ymwneud â thargedau ar gyfer cynrychiolaeth lleiafrifoedd hiliol ac ethnig yn y gweithlu. Argymhellodd y dylai sefydliadau mawr a chanolig yn y sector cyhoeddus a phreifat greu targedau pum mlynedd wedi'u rhannu yn ôl ethnigrwydd (ymhlith

⁶ <https://gov.wales/credit-and-qualifications-framework-cqfw>

gwybodaeth ddemograffig arall) a gyhoeddir mewn adroddiadau blynyddol ac ar-lein. Mae'r adolygiad yn nodi y dylai'r targedau fod yn ystyrlon, yn lleol ac yn ymwneud â'r sefydliad cyfan, yn ogystal ag â phob lefel sefydliadol, er mwyn cefnogi cynnydd gyrfaol. I weithredu targedau o'r fath, gallai sefydliadau ddefnyddio data sydd ar gael fel mater o drefn (e.e. o'r SYG) i nodi tangynrychiolaeth mewn perthynas â chyddestun lleol. Os gweithredir y cynlluniau cyfredol i ddatblygu Uned Anghyfartalwch Hiliol Cymru (Llywodraeth Cymru, 2020c), byddai hon yn set ddata leol allweddol i gefnogi meincnodi a gweithredu targedig yng Nghymru. Gallai data o'r fath helpu i ddiogelu targedau at y dyfodol, gan osod targedau sy'n adlewyrchu tueddiadau demograffig a ragwelir o ran cynrychiolaeth lleiafrifoedd hiliol ac ethnig.

Yn bwysig, gellir gosod targedau yn effeithiol i lywio gweithredu cadarnhaol, argymhelliad allweddol arall yn adolygiad McGregor-Smith. Gellir defnyddio gweithredu cadarnhaol (mewn egwyddor) yn ei dro i nodi a thargedu anghydraddoldebau hiliol o ran mynediad at ddatblygiad gyrfa, gan gynnwys addysg a hyfforddiant a chyfleoedd i staff lleiafrifoedd hiliol ac ethnig (Gifford et al., 2019).

Yn debyg i feysydd eraill sy'n cael sylw yn yr adroddiad, mae'r dystiolaeth am effeithiolrwydd targedau a gweithredu cadarnhaol yn wan. Yn ôl canfyddiadau astudiaeth fawr oedd yn asesu effaith tri pholisi amrywiaeth i gynyddu cynrychiolaeth lleiafrifoedd ethnig a weithredwyd mewn sefydliadau yn yr Iseldiroedd (Verbeek a Groeneveld, 2012), ni chafodd prosesau gweithredu cadarnhaol torri dadl⁷ unrhyw effaith (mae 'torri dadl' yn cyfeirio at ddefnyddio nodwedd warchodedig unigolyn i benderfynu rhwng dau ymgeisydd â chymwysterau cyfartal, er budd yr ymgeisydd sydd o dan anfantais fwyaf); aseinio cyfrifoldeb am bolisi amrywiaeth; neu ar gyfer gweithredu ffigurau targed dros gyfnod o flwyddyn. Fodd bynnag, mae'r ymchwilyr yn priodoli hyn i fethiant gweithredu, yn benodol methiant i bennu cyfrifoldeb am gynyddu amrywiaeth hiliol ac ethnig a gweithredu targedau. Maent yn awgrymu nad oes gan y cyntaf 'gynnwys' (offeryn heb nod) tra nad oes gan yr olaf 'ffurf' (nod heb strwythur ar gyfer ei gyflawni).

Yn y DU, prin fu'r defnydd o weithredu cadarnhaol ym maes recriwtio, yn rhannol oherwydd diffyg hyder mewn perthynas â phryd a sut i'w roi ar waith; pan fo

⁷ Mae gweithredu cadarnhaol yn cyfeirio at gamau penodol a gymerir i gynyddu cydraddoldeb yn y gweithle i bobl â nodweddion gwarchodedig o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010. Er enghraifft, mynd i'r afael â thangynrychiolaeth personél o leiafrifoedd hiliol ac ethnig mewn rolau uwch trwy annog ymgeiswyr o'r cefndiroedd hynny a / neu dangos ffafriaeth i ymgeisydd o leiafrif hiliol neu ethnig dros ymgeisydd Gwyn, ond dim ond **mewn achosion lle mae'r ddau ymgeisydd yr un mor gymwys**. Mae gweithredu cadarnhaol yn wirfoddol ond gall gefnogi sefydliadau i gyflawni eu Dyletswyddau Cydraddoldeb Sector Cyhoeddus. Mae gweithredu cadarnhaol yn cael ei neilltuoeli oddi wrth wahaniaethu cadarnhaol, sy'n anghyfreithlon, ac mae'n ymwneud â thrin grŵp difreintiedig yn fwy ffafriol na grŵp breintiedig mewn achosion pan na chaiff yr amodau ar gyfer gweithredu cadarnhaol eu diwallu. Gweler adran 159 o Ddeddf Cydraddoldeb 2020: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/section/159>. Cyrchwyd: 23 Hydref 2020.

gweithredu cadarnhaol yn wahanol i wahaniaethu cadarnhaol; a phryder am symboleiddiaeth a 'gwahaniaethu gwrthol'⁸ (Davies a Robison, 2016; EHRC, 2019). Oherwydd hyn, nid oes gan y DU werthusiadau o effaith gweithredu cadarnhaol i gynhyrchu gweithluoedd sy'n fwy cyfartal yn hiliol ac yn ethnig (EHRC, 2019). Fodd bynnag, mae tystiolaeth o ddadansoddiadau o dros 850 o gwmnïau yn yr UDA yn awgrymu bod cyfuno polisïau ar atebolrwydd a thargedau yn effeithiol wrth gynyddu cynrychiolaeth staff lleiafrifoedd hiliol ac ethnig (Dobbin a Kalev, 2016). Roedd Adolygiad McGregor Smith (2017) hefyd yn argymhell yn benodol y dylai atebolrwydd am ddiwallu targedau recriwtio a chynnydd gael ei ymgorffori ym mhob sefydliad canolig a mawr trwy nawdd gweithredol ar gyfer materion amrywiaeth hiliol.

Mae Gifford et al. (2019) yn argymhell bod cyflogwyr yn ddi-ildio wrth ddefnyddio targedau recriwtio a gweithredu cadarnhaol wrth fynd i'r afael yn uniongyrchol â chamsyniadau a lleihau ymwrthedd. Gellir cyflawni hyn trwy egluro sut mae eu dull yn wahanol i wahaniaethu cadarnhaol:

- Bod â rhesymeg a thargedau clir ar gyfer gweithredu cadarnhaol wedi'u llywio gan ddata sefydliadol cadarn;
- Tynnu sylw at sut mae unrhyw strategaeth weithredu gadarnhaol yn cysylltu ag arferion sefydliadol eraill i hyrwyddo ymrwymiad;
- Ymgorffori targedau ar gyfer cynrychiolaeth lleiafrifoedd hiliol ac ethnig o fewn amcanion sefydliadol ac adrannol; a
- Galluogi rheolwyr i weithio mewn ffordd hyblyg er mwyn cyfrannu at gwrdd â thargedau.

Maent hefyd yn awgrymu y dylid defnyddio gweithredu cadarnhaol mewn cyfuniad â rhwydweithiau cymorth gweithwyr targedig, yn ogystal â mentrau dysgu a datblygu (e.e. cynlluniau mentora) a ddisgrifir ymhellach isod. Ategir yr argymhelliad hwn gan ymchwil a gymharodd effeithiolrwydd polisïau amrywiaeth sydd wedi'u hanelu at gynrychiolaeth lleiafrifoedd hiliol ac ethnig a weithredir mewn sefydliadau sector cyhoeddus a phreifat dros gyfnod o bedair blynedd. Roedd y polisïau'n cynnwys y rhai a ddyluniwyd i gynyddu cynrychiolaeth rifol (e.e. cwotâu, monitro cynrychiolaeth, targedau, a gweithredu cadarnhaol), a'r rhai a ddyluniwyd i wella'r ffordd y caiff amrywiaeth ei reoli (Groeneveld and Verbeek, 2011).

Fe wnaethant ddarganfod mai dim ond y math olaf o bolisi a wellodd gynrychiolaeth flwyddyn ar ôl blwyddyn yn y sector preifat a chyhoeddus. Mae'r ymchwilwyr yn

⁸ Mae gwahaniaethu gwrthol yn derm a herir sy'n cael ei ddefnyddio i gyfeirio at achos pan wahaniaethir yn erbyn grŵp mwyafrifol, er budd grŵp sydd o dan anfantais yn draddodiadol neu grŵp lleiafrifol.

awgrymu bod hyn oherwydd, yn wahanol i bolisiau cyfle cyfartal / gweithredu cadarnhaol a orfodwyd yn allanol ac oedd wedi'u seilio mewn cyfraith gwrth-wahaniaethu, cynlluniwyd polisiau rheoli amrywiaeth er mwyn gwella perfformiad sefydliadol y busnes, yn hytrach na moesau'r busnes. Roeddent yn ymwneud â diwylliant ac ymddygiad sefydliadol, gan ymgorffori ymdrechion i leihau gwahaniaethu a rhagfarn a chefnogi hyfforddiant a datblygiad ar gyfer gweithwyr o leiafrifoedd hiliol ac ethnig. Trafodir mentrau i leihau gwahaniaethu yn y gweithle ymhellach yn nes ymlaen yn yr adroddiad.

Mae argymhellion penodol i'r Llywodraeth i annog arferion cyflogaeth gwell wedi'u nodi ac yn seiliedig ar ddadansoddiad o 24,457 o weithwyr lleiafrifoedd hiliol ac ethnig a Gwyn Prydeinig a ymatebodd i arolwg 'Hil yn y Gwaith' 2015 (Ashe a Nazroo, 2015; Business in the Community, 2015). Roedd y rhain yn cynnwys sefydlu adolygiad blynyddol i fesur cynnydd wrth greu marchnad lafur deg ar gyfer grwpiau lleiafrifoedd hiliol ac ethnig, sy'n cynnwys marcwyr newid mewn cyflog, recriwtio a hyrwyddo, a deddfwriaeth sy'n ymwneud â chyhoeddi data ar recriwtio a chynnydd.

Rydym yn amlinellu argymhellion penodol ar gyfer gwella prosesau casglu ac adrodd data yn ôl ethnigrwydd a nodweddion gwarchodedig eraill mewn adroddiad ar wahân ar iechyd a gofal cymdeithasol (gweler Atodiad 1), ond maent yr un mor berthnasol i gyflogaeth. Mae angen data o'r fath i lywio gweithredu cadarnhaol targedig (e.e. prosesau datglymu, annog ceisiadau gan grwpiau staff sydd heb gynrychiolaeth ddigonol) ar lefelau sefydliadol lle mae grwpiau lleiafrifoedd hiliol ac ethnig yn cael eu tangynrychioli.

Mentora, mentora gwrthol, nawdd a rhaglenni arweinyddiaeth

Argymhellion

- Gweithredu pecyn mentora, mentora gwrthol, nawdd, rhaglenni arweinyddiaeth a rhwydweithiau sy'n berthnasol yn gyd-destunol ac yn sefydliadol.
- Yn bwysig, cynnwys cymunedau lleiafrifoedd hiliol ac ethnig wrth ddylunio mentrau o'r fath i liniaru yn erbyn canlyniadau anfwriadol.
- Wrth fentora / mentora gwrthol, ysgogi perthnasoedd lle gall y ddau barti gynnal trafodaeth agored am hil, hiliaeth a braint pobl wyn.

- Mewn perthnasoedd nawdd, ceisiwch osgoi creu anghydraddoldebau newydd neu ategu anghydraddoldebau sydd eisoes yn bodoli y mae staff o leiafrifoedd hiliol ac ethnig yn eu hwynebu heb noddwr.
- Cefnogwch uwch arweinwyr Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig, ond gwnewch yn siŵr eich bod yn osgoi symboleiddiaeth.
- Gweithredu dull beirniadol mewn perthynas â rhaglenni arweinyddiaeth uwch i sicrhau nad ydyn nhw'n atgynhyrchu strwythurau hiliaeth sefydliadol, er enghraifft, dibynnu ar, neu dybio y dylai staff lleiafrifoedd hiliol ac ethnig gynnal normau gwynder ac ildio'u hunaniaeth ddiwylliannol eu hunain.
- Sicrhau bod gan rwydweithiau staff linellau cyfathrebu clir at uwch arweinwyr a'u bod yn cael cefnogaeth amlwg - gan gynnwys dyrannu digon o adnoddau a galluogi hinsawdd lle gallant herio agendâu corfforaethol. Mae llinellau atebolrwydd clir a deialog barhaus gyda'r aelodau staff y maent yn eu cynrychioli hefyd yn hanfodol.
- Mewn sefydliadau o faint priodol, anogwch ddatblygiad rhwydweithiau traws-lynnol i sicrhau dull croestoriadol.

Mentora a mentora gwrthol

Mae dysgu o arferion sector Addysg Uwch y DU yn rhoi pwyslais cynyddol ar bwysigrwydd hyrwyddo ymdeimlad o berthyn ymhlith myfyrwyr ac aelodau staff lleiafrifoedd hiliol ac ethnig i leihau bylchau mewn cyrhaeddiad a dilyniant gyrfa (UK Universities, 2019). Nod mentrau sy'n meithrin cynhwysiant⁹ yw hyrwyddo amrywiaeth hiliol ac ethnig (ond maent hefyd yn berthnasol i ryw, cyfeiriadedd rhywiol, anabledd ac ati), trwy ddarparu amgylchedd mwy cefnogol (Shore et al., 2018), a gallant helpu i feithrin ymrwymiad sefydliadol effeithiol i holl aelodau staff (grŵp mwyafrifol a lleiafrifol) (Ashikali a Groeneveld, 2015).

Mae Adolygiad McGregor-Smith (2017) yn argymhell gweithredu cynlluniau mentora a mentora gwrthol¹⁰ i wella cymorth gyrfa i aelodau staff o gefndiroedd Du, Asiaidd a

⁹ Mae cynhwysiant yn cyfeirio at deimlo eich bod yn cael eich gwerthfawrogi yn y gwaith, eich bod yn cael eich trin yn deg, ac i ba raddau y mae pobl yn teimlo eu bod yn cyfrannu, ac yn cael eu hannog i gyfrannu at effeithiolrwydd tîm neu grŵp (Shore et al., 2018).

¹⁰ Pan fydd gweithiwr iau yn cael ei baru gyda chydweithiwr uwch ac yn ei fentora, e.e. i rannu gwybodaeth am safbwyntiau cenedliadol neu arbenigedd wedi'i ddiweddarau. Gall mentora gwrthol hefyd gyfeirio at sefyllfaoedd penodol lle caiff gweithiwr o leiafrif hiliol neu ethnig ei baru â chydweithiwr uwch neu o'r grŵp hiliol ac ethnig mwyafrifol ac yn ei fentora.

lleiafrifoedd ethnig, argymhelliad sy'n cael ei gefnogi gan Race Alliance Wales (2020). Gall mentora, mentora gwrthol a nawdd gael effaith gadarnhaol ar arferion recriwtio, dilyniant gyrfa a meithrin amgylcheddau gwaith cadarnhaol, er enghraifft, trwy helpu i wrthweithio a herio rhagfarnau ac ystrydebau; datblygu sgiliau proffesiynol; rhannu gwybodaeth am arferion yn y gweithle; hwyluso mynediad at fodelau rôl; a chynyddu cyfalaf cymdeithasol gweithwyr (Robinson, 2018; Clarke et al., 2019). Pan fydd y cyfatebydd iau yn dod o leiafrif hiliol neu ethnig (yn achos mentora gwrthol), gallai fod potensial i gael effaith gadarnhaol ar ddilyniant gyrfa a recriwtio (Robinson, 2018).

Mae ymchwilwyr yn cynnig sawl ffordd y gall cynlluniau mentora effeithio ar ddilyniant gyrfa a boddhad â swydd. Maent yn awgrymu eu bod yn gweithio trwy gynyddu cyswllt rhwng staff lleiafrifoedd hiliol ac ethnig a grwpiau staff mwyafrifol. Trwy annog deinameg rhyngbersonol adlewyrchol sy'n annog didwylledd o ran adborth a dysgu, gall mentora hyrwyddo 'cymhwysedd diwylliannol' (Jongen et al., 2018). Mae mecanweithiau tebyg wedi'u cynnig ar gyfer mentora dwyochrog (lle mae mentoreion a mentoriaid yn cyfnewid rolau) a mentora gwrthol (Business in the Community, 2015; Dobbin and Kalev, 2016).

Mae tystiolaeth a ddyfynnwyd gan Dobbin a Kalev (2016) yn dangos bod mentora mewn dros 850 o gwmnïau yn yr Unol Daleithiau wedi cynyddu amrywiaeth hiliol ac ethnig (a rhyw) ymhlith staff lefelau rheoli. Maent yn awgrymu y gall mentora fod yn fecanwaith defnyddiol lle gall arweinwyr wynebu eu rhagfarnau digrybwyll a phendant, a bod arweinwyr, trwy fuddsoddi amser, yn dod i weld bod eu mentoreion yn fwy haeddiannol o ran cyfleoedd dilyniant.

Gall mentora gwrthol godi ymwybyddiaeth am agweddau ac ymddygiadau mentoriaid gwyn ynghylch aelodau staff Du, Asiaidd a lleiafrifol, archwilio diwylliant sefydliadol, ac ymgysylltiad y mentoriaid â chynlluniau amrywiaeth a chynhwysiant sefydliadol, yn ogystal â symboleiddio parodrwydd i darfu ar strwythurau pŵer (Raza a Onyesoh, 2020). Mae hyn yn awgrymu y gall y manteision i fentoreion grwpiau mwyafrifol hefyd gynnwys hyrwyddo diwylliant sefydliadol o gynhwysiant ac ysgogi uwch arweinwyr i gefnogi cynlluniau amrywiaeth megis gweithredu cadarnhaol (McGregor-Smith, 2017).

Yn olaf, mae peth tystiolaeth yn awgrymu y gellir cryfhau effaith mentora (a mentora gwrthol) ar amrywiaeth pan fydd y berthynas yn cynnwys trafodaeth agored am hil, hiliaeth a braint, gan helpu i sefydlu cydberthynas ac ymddiriedaeth (Chan, 2008). Rydym yn trafod y mater hwn yn fanylach yn ein hadroddiad ar gynyddu cydraddoldeb hiliol ym maes iechedd a gofal cymdeithasol.

Enghraifft o gynllun mentora gwrthol yn y sector gofal iechyd yw rhaglen 'Mentora Gwrthol ar gyfer Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant (ReMEDI)'. Yma, mae staff uwch neu staff o grwpiau hiliol / ethnig mwyafrifol yn cael eu mentora gan aelodau staff iau neu aelodau staff o grwpiau lleiafrifoedd hiliol / ethnig (Raza ac Onyesoh, 2020). Y tu hwnt i ofal iechyd, mae Bwrdd Safonau'r Bar (BSB) ar gyfer Cymru a Lloegr, sy'n rheoleiddio bargyfreithwyr a gwasanaethau cyfreithiol arbenigol, wedi lansio cynllun mentora gwrthol yn ddiweddar fel rhan o'u Tasglu Cydraddoldeb Hiliol.¹¹

Nawdd

Er y gall mentoriaid fod yn unrhyw un sy'n gallu cynnig cyngor a chefnogaeth i gydweithiwr, mae noddwyr yn cyfeirio'n benodol at aelodau uwch o staff sydd eisiau buddsoddi yn natblygiad gyrfa eu 'protégé'. Lle mae grwpiau lleiafrifoedd hiliol ac ethnig yn cael eu tangynrychioli yn y gweithle, mae rhai yn dadlau bod mynediad at noddwr yn bwysig (Business in the Community, 2015). Y rheswm am hyn yw y gall uwch arweinwyr gael dylanwad a hyrwyddo enwau'r rhai y maent yn eu noddi mewn sefyllfaoedd lle mae datblygiad proffesiynol a chyfleoedd ar gyfer cynnydd yn cael eu trafod.

Mae dadansoddiad o arolwg ledled y DU 'Hil yn y Gwaith' 2015 (Business in the Community, 2015) yn awgrymu bod staff Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig yn ymateb yn dda i berthnasoddedd nodedig a bod y cynlluniau hyn yn cynyddu eu synnwyr o deimlo eu bod yn cael eu cefnogi a'u gwerthfawrogi'n weithredol. Fodd bynnag, mae Gifford et al. (2019) yn rhybuddio am yr angen i sicrhau nad yw'n cynnal diwylliannau lle mae dilyniant yn dibynnu ar 'berthnasoddedd unigryw' gydag uwch aelodau staff sy'n arwain at anwybyddu aelodau staff eraill sydd yr un mor dalentog. Er mwyn cefnogi arfer da, mae Advance HE wedi datblygu 'Pecyn Cymorth Noddwr' sy'n ffocysu ar gydraddoldeb hiliol (Advance HE, 2020).

Modelau rôl

Credir bod modelau rôl yn annog (neu'n anghefnogi) grwpiau lleiafrifoedd hiliol ac ethnig rhag canfod eu bod yn gallu gwneud cynnydd yn y gweithle ac y bydd uchelgais yn cael ei wobrwyo (McGregor Smith, 2017).

Mae'r arolwg ledled y DU, 'Hil yn y Gwaith', yn awgrymu y gallai modelu rôl o'r fath fod yn arbennig o bwysig i weithwyr Du (yn enwedig Du Prydeinig, Du Caribiaidd a Du Arall) y mae modelau rôl yn brin ohonynt (Business in the Community, 2015).

¹¹ <https://www.barstandardsboard.org.uk/about-us/equality-and-diversity/race-equality-taskforce/race-equality-taskforce-reverse-mentoring-scheme.html>

Byddai arddangos amrywiaeth hiliol ac ethnig yn weithredol ar lefelau uwch reolwyr, gan osgoi symboleiddiaeth yn ofalus, yn gwella gwelededd modelau rôl (GIG Lloegr ac NHS Improvement, 2020). Yn yr un modd, yn seiliedig ar ganfyddiadau o bron i 200 o gyfweiliadau â staff y Gwasanaeth Sifil Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig a rhanddeiliaid allweddol, mae Ethnic Dimension (2014) yn argymhell bod angen 'màs critigol' o fodelau rôl lleiafrifoedd hiliol ac ethnig ar lefelau uwch er mwyn osgoi symboleiddiaeth ac i anfon neges at staff ar bob lefel am ymrwymiad y sefydliad i leihau anghydraddoldebau.

Mae enghraifft o ymyrraeth yn y maes hwn yn cynnwys Cynllun Amrywiaeth y cwmni Legal & General Investment Management (LGIM, 2020). Rheolwr cronfa yw LGIM sy'n meddu ar 2-3% o bob cwmni sydd wedi'i restru ar FTSE 100, a nododd ym mis Hydref 2020 y bydd cwmnïau nad ydynt yn cwrdd â'u targedau amrywiaeth ethnig, o fis Ionawr 2022, yn wynebu pleidleisiau yn erbyn cadeirydd eu pwyllgor enwebu neu gadeirydd eu bwrdd. Mae'r targedau'n ymdrin â bylchau cyflog ethnigrwydd, polisïau llogi cynhwysol, a chynrychiolaeth - gyda ffocws penodol ar gynrychiolaeth ar lefel bwrdd.

Er bod eirioli eang dros fentora a nawdd, prin yw'r dystiolaeth am ei effaith wrth gynyddu cynrychiolaeth grwpiau lleiafrifoedd hiliol ac ethnig mewn gweithleoedd, yn enwedig yn y DU (Gifford et al., 2019; Guyan ac Oloyede, 2019). Mae hwn yn fwch dystiolaeth pwysig ac mae angen gwerthusiadau sy'n mynd ar drywydd aelodau staff dros amser ac sy'n ymgorffori mesurau boddhad â swydd, yn ogystal â chadw swyddi, gyrfa a chynnydd cyflog.

Rhaglenni arweinyddiaeth

Mae Race Alliance Wales (2020) yn nodi y dylai'r gefnogaeth i aelodau staff o leiafrifoedd hiliol ac ethnig gynnwys mentora / mentora gwrthol, ond dylent hefyd fynd y tu hwnt i'r mentrau hyn i gefnogi cynnydd at rolau rheoli / uwch yn well. Yn eu hymateb i adroddiad Ogbonna (2020), ac fel rhan o'u Strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant ar gyfer Penodiadau Cyhoeddus, mae Llywodraeth Cymru yn cefnogi rhaglenni arweinyddiaeth uwch ar gyfer pobl Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig ar gyfer penodiad cyhoeddus, ac mae rhaglen datblygu staff lleiafrifoedd hiliol ac ethnig blwyddyn o hyd ar waith (Llywodraeth Cymru, 2020c). Gweler Blwch 1 am astudiaeth achos o raglen datblygiad proffesiynol lleiafrifoedd hiliol ac ethnig.

Er y gallai fod manteision procsimol o gymryd rhan mewn rhaglenni o'r fath o ran cyfleoedd rhwydweithio, mentora a hyfforddi, a goresgyn rhwystrau at ddilyniant (Ogunbawo, 2012), fe'u beirniadwyd am gynnal y sefyllfa sydd ohoni. Dadleua Bhopal (2020), mewn sefydliadau addysg uwch, bod rhaglenni arweinyddiaeth lleiafrifoedd hiliol ac ethnig yn deillio o dybiaeth o ddiffyg, a'u bod wedi'u cynllunio i

elwa'r sefydliad, yn hytrach na herio braint pobl wyn ac anghydraddoldebau strwythurol. O ganlyniad, mae arweinwyr Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig yn parhau i wynebu hiliaeth, ac mae rhaglenni arweinyddiaeth yn gosod y pwyslais ar staff lleiafrifol i newid, yn hytrach na herio'r strwythurau sefydliadol sy'n creu'r anghydraddoldebau yn y lle cyntaf. Fel tystiolaeth o stasis sefydliadol, mae barn Bhopal yn ailadrodd rhybuddion a wnaed gan academyddion dros ddegawd yn ôl (Kalra et al., 2009) ac yn dangos ei bod yn hanfodol bod unrhyw raglenni arweinyddiaeth o'r fath yn cael eu cyfuno â newidiadau i sefydliadau a diwylliannau sefydliadol.

Blwch 1: Aditi

Astudiaeth achos rhaglen datblygiad proffesiynol

Mae Aditi yn enghraifft sy'n seiliedig ar dystiolaeth o raglen datblygiad proffesiynol i staff lleiafrifoedd hiliol ac ethnig (Yelkin, 2018). Peilotwyd Aditi fel rhaglen chwe-mis ym Mhrifysgol Birmingham i gefnogi darpar arweinwyr Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig. Roedd y rhaglen yn cynnwys sesiynau dysgu, prosiect personol, a hyfforddwr yn cynnig adborth pwrpasol. Adroddodd cyfranogwyr y rhaglen ganlyniadau tymor byr gan gynnwys mwy o hyder a chymhwysedd, gwelliannau i'w sgiliau rheoli, a chanfyddiad eu bod yn cyfrannu mwy at strategaeth a diwylliant eu prifysgolion. Nid yw canlyniadau tymor hwy wedi'u gwerthuso eto (Guyan ac Oloyede, 2019).

Rhwydweithiau anffurfiol a chymorth allanol

Argymhellodd Adolygiad McGregor-Smith (2017) y dylid sefydlu rhwydweithiau staff ffurfiol ac anffurfiol¹² i gefnogi grwpiau lleiafrifoedd hiliol ac ethnig yn y gweithle. Gall rhwydweithiau o'r fath (mewn egwyddor) helpu gyda dilyniant gyrfa; er enghraifft, darparu cefnogaeth gyda cheisiadau am swydd neu gyfleoedd dilyniant. Mae tystiolaeth o gyfweiliadau helaeth yn y Gwasanaeth Sifil yn dangos y gallant hefyd wella boddhad â swydd trwy greu gofod a sianel lle gall aelodau staff o leiafrifoedd hiliol ac ethnig leisio eu barn (Ethnic Dimension, 2014).

I fod yn effeithiol, mae Adolygiad McGregor-Smith yn awgrymu y dylid alinio amcanion rhwydweithiau a'u hymgorffori mewn nodau sefydliadol, a'u bod yn dylanwadu ar arferion sefydliadol mewn ffordd sy'n cefnogi eu cenhadaeth busnes neu gorfforaethol. Mae'r adolygiad yn dadlau y gall rhwydweithiau o'r fath gefnogi ymdrechion i wella arfer da trwy gynnig mewnwelediadau i sut mae staff yn profi'r gweithle, neu sut maen nhw'n profi polisïau neu strategaethau sydd wedi'u cynllunio i wella amrywiaeth neu leihau gwahaniaethu. Fodd bynnag, yn seiliedig ar ein gwaith ymchwil a'n gwaith ymgysylltu helaeth, fel rhan o astudiaeth TIDES¹³, rydym yn awgrymu, er mwyn bod yn effeithiol wrth leihau anghydraddoldebau hiliol, bod yn rhaid caniatáu i rhwydweithiau wyro oddi wrth agendâu corfforaethol a bod yn gyfrwng ar gyfer 'siarad gwirionedd â phŵer'.

Amlygodd canfyddiadau arolwg o rwydweithiau staff grwpiau Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig yn y GIG elfennau eraill o rwydweithiau effeithiol a allai fod yn berthnasol yng Nghymru, gan awgrymu ffyrdd o osgoi symboleiddiaeth (GIG Lloegr, 2017). Mae'r rhain yn cynnwys:

- Perthynas waith gref â rhwydweithiau staff eraill (a fyddai'n cefnogi dull croestoriadol) yn ogystal â thimau amrywiaeth a chynhwysiant, undebau, adnoddau dynol, ac aelodau bwrdd;

¹² Mae rhwydweithiau staff yn grwpiau a arweinir gan staff sy'n anelu at fynd i'r afael â phroblemau gweithle / sefydliadol a brofir gan aelodau neu grwpiau staff difreintiedig a'r rheini sydd heb gynrychiolaeth ddigonol. Mae rhwydweithiau a geir yn gyffredin yn canolbwyntio ar LGBTQ, menywod, pobl anabl, a grwpiau lleiafrifoedd hiliol ac ethnig. Eu nod yw creu gofod lle gall pobl rannu profiadau, safbwyntiau a chefnogi dilyniant gyrfa, yn ogystal â bod yn ffynhonnell ar gyfer ymgynghoriad sefydliadol ar faterion cydraddoldeb ac amrywiaeth.

¹³ <http://www.tidestudy.com/>

- Annog datblygu perthnasoedd strategol o fewn a thu allan i'r sefydliad gyda grwpiau a all gefnogi eu nodau;
- Dyrannu amser priodol i gadeiryddion ac is-gadeiryddion rhwydwaith redeg a chynnal gweithgareddau rhwydwaith;
- Sicrhau cynrychiolaeth rhwydwaith ar lefel bwrdd gyda disgwyliadau cilyddol ar gyfer atebolrwydd; sicrhau mynediad at ddata amrywiaeth a chynhwysiant yn y gweithle;
- Datblygu a hyrwyddo mynediad at raglen arweinwyr rhwydwaith; a
- Sicrhau gwelededd a deialog gydag aelodau staff y maent yn eu cynrychioli a chydag uwch reolwyr.

Fodd bynnag, mae angen cynnal mwy o waith ymchwil i bwysleisio dylanwad a nodweddion rhwydweithiau staff sy'n hyrwyddo cydraddoldeb hiliol neu beidio yn well. Adolygodd Williams a Yarker (2017) y llenyddiaeth academiaidd a'r llenyddiaeth ymarferwyr sydd ar gael ar gyfer gwahanol fathau o rwydweithiau, gan ddod o hyd i rywfaint o gefnogaeth o ran eu heffaith ar foddhad â swydd ac optimistiaeth ynghylch dilyniant gyrfa, ond cefnogaeth gymysg o ran eu heffaith ar wahaniaethu yn y gweithle. Fodd bynnag, maent yn nodi bod llawer o dystiolaeth wedi dod o'r Unol Daleithiau ac yn gyfyngedig yn fethodolegol. Yn y dyfodol, mae angen cynnal gwaith ymchwil ledled y DU, ac yn benodol yng Nghymru, er mwyn archwilio cyffredinrwydd rhwydweithiau staff; yr effaith mae perthyn i rwydweithiau staff yn ei gael ar unigolion a sefydliadau dros amser; a phriodweddau rhwydweithiau staff sy'n gysylltiedig â deilliannau gweithwyr a sefydliadau ar gyfer aelodau staff o leiafrifoedd hiliol ac ethnig.

Mynd i'r afael â gwahaniaethu yn y gweithle

Argymhellion

- Cyfuno hyfforddiant ag ymrwymiad sefydliadol a gweithle ehangach i ddiogelwch seicolegol a chynhwysiant, gyda ffocws clir ar ymosodiadau micro cudd, bob dydd, ac annog cynghreirio ac ymyrraeth gan wylwyr, a gefnogir yn amlwg gan uwch arweinwyr.
- Craffu a thrawsnewid y dulliau presennol o hyfforddiant amrywiaeth, gan ystyried y feirniadaeth bresennol a mynd ati i achub y blaen ar effeithiau anfwriadol.

- Cynnwys staff lleiafrifoedd hiliol ac ethnig yn weithredol wrth ddatblygu hyfforddiant, ond sicrhau fod yr hyfforddiant yn orfodol i holl aelodau staff ar bob lefel.
- Darparu hyfforddiant parhaus sy'n ymgorffori dulliau arbrofol, cymryd persbectif a dulliau myfyriol, ac sy'n canolbwyntio ar weithredu a newid ymddygiad gyda lens gwrth-hiliol penodol sy'n cynnwys cydnabod, a herio, rôl gwynder fel y norm sefydliadol, braint pobl wyn a breuder pobl wyn.
- Amlinellu disgwyliadau ar gyfer, a chefnogi holl aelodau staff ar bob lefel 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 safbwyntiau yn cael eu clywed, gyda sianelau cyfathrebu ac atebolrwydd clir a thryloyw at 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 er mwyn newid ymddygiad mewn ffordd barhaus.
- Comisiynu gwaith ymchwil ac adolygiad i weld a yw cyflogwyr yn cyflawni eu dyletswyddau cydraddoldeb, yn enwedig o ran mynediad at swyddi lefel uwch ac ymatebion i hiliaeth yn y gweithle.
- Datblygu fframwaith polisi hiliaeth gydag ymrwymadau ar recriwtio a ffocws ar arweinyddiaeth, cynyddu tryloywder dilyniant gyrfa, a sefydlu modelau rôl.
- Sicrhau bod adnoddau digonol gyda'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (EHRC) i gefnogi cydymffurfiaid â deddfwriaeth.
- Dileu costau cyfreithiol ariannol sy'n gysylltiedig â herio hiliaeth yn y gweithle mewn tribiwnlysoedd cyflogaeth a sicrhau cynrychiolaeth ymhlith pwyllgorau tribiwnlys.
- Ymgynghori ar yr effaith y caiff rhuglder iaith ar brofiadau hiliaeth yn y gweithle.

Hil oedd y ffactor ysgogol mewn 65% o'r troseddau casineb a gofnodwyd yng Nghymru yn 2019/20, ac mae wedi cynyddu yn ystod y blynyddoedd diwethaf (Y Swyddfa Gartref, 2020). Nododd canfyddiadau Arolwg Pobl o Leiafrifoedd Ethnig Cymru Gyfan 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 a Chefnogaeth Ieuenctid (EYST), 2019).

Mae hiliaeth yn broblem 'filain' (Came a Griffith, 2018) sydd wedi'i gwreiddio'n ddwfn ym mhob agwedd o fywyd bod dydd, gan gynnwys mewn gweithleoedd:

“system drefnus, sydd wedi'i gwreiddio mewn ideoleg o israddoldeb sy'n categoreiddio, graddio, ac yn dyrannu adnoddau cymdeithasol yn wahanredol i grwpiau poblogaeth dynol.” (Williams a Rucker, 2000, p.76)

Amlygodd ein hadolygiad o'r dystiolaeth dri ffocws eang ar gyfer mynd i'r afael â gwahaniaethu yn y gweithle o fewn sefydliadau:

- Gweithredu mentrau hyfforddi yn y gweithle gyda'r nod o gynyddu ymwybyddiaeth o wahaniaethau diwylliannol ac i fynd i'r afael â rhagfarn a thuedd;
- Mynd i'r afael â diwylliant sefydliadol; a
- Gweithredu polisiau gwrth-wahaniaethu.

Rydym yn mynd i'r afael â phob un o'r rhain yn eu tro isod ac yn rhybuddio, er mwyn lleihau hiliaeth sefydliadol, bod yn rhaid i fentrau fod yn benodol i gyd-destun, yn dargedig, a bod â'r nod o newid ymddygiad y tu hwnt i newid credoau ac agweddau rhagfarnllyd pobl yn unig (Pederson et al., 2005). At hynny, mae'n annhebygol y bydd pob un o'r mentrau hyn yn effeithiol ar eu pennau eu hunain - mae angen gweithredu parhaus ar sawl lefel (Jones, 2000). Yn seiliedig ar adolygiad o dystiolaeth ryngwladol sy'n ymdrin ag amrywiaeth o fathau a chyd-destunau sefydliadau, mae Priest et al. (2015) yn awgrymu bod angen cyfuniad o hyfforddiant amrywiaeth; datblygu sgiliau, atebolrwydd a pherchnogaeth; ymrwymiad arweinwyr a phwysau gwleidyddol; a phrosesau a pholisiau targedig. At hynny, er mwyn dileu hiliaeth sefydliadol, rhaid i'r polisiau, y prosesau, y gweithdrefnau, y normau a'r agweddau ymgysylltiedig sy'n ei gynnal gael eu gwaredu'n systematig. O ganlyniad, mae angen i ddull gwrth-hiliol benodol ategu unrhyw gyfuniad o fentrau, gyda ffocws ar weithredu ar bob lefel (McGregor-Smith, 2017; Came a Griffith, 2018; CIPD, 2020).

Yn yr un modd ag arferion recriwtio, mae angen data a chynnal gwaith dadansoddi ar ymdrechion i leihau gwahaniaethu ar sail hil. Rydym yn amlinellu argymhellion penodol ar gyfer gwella prosesau casglu ac adrodd data yn ôl ethnigrwydd sy'n berthnasol i leihau gwahaniaethu yn y gweithle (gan gynnwys pwysigrwydd cynnwys lleiafrifoedd hiliol ac ethnig wrth benderfynu pa ddata sy'n cael ei gasglu a sut i ddehongli canfyddiadau) yn ein hadroddiad iechyd a gofal cymdeithasol.

Hyfforddiant amrywiaeth a rhagfarn anymwybodol

Er gwaethaf eu poblogrwydd, mae hyfforddiant amrywiaeth a hyfforddiant 'rhagfarn anymwybodol' fel y'u cyflwynir yn gyffredin yn cael effaith gyfyngedig ar leihau gwahaniaethu yn y gweithle fel mentrau annibynnol, y tu hwnt i gynyddu gwybodaeth unigol (Priest et al., 2015; West et al., 2015; Noon, 2017; Gifford et al., 2019). Mae'r dystiolaeth yn dangos bod angen ffocws cryfach ar weithredu a newid ymddygiad, lliniaru gweithredol yn erbyn canlyniadau anfwriadol posibl, cynnwys ymarfer myfyriol a chymryd persbectif, ac i fod yn rhan o becyn o fentrau gwrth-hiliol sy'n targedu sefydliadau, yn hytrach nag unigolion yn unig, i fod yn fwy effeithiol (Williamson a Foley, 2018; Khan (in Byrne, 2020). Rydym yn amlinellu ffyrdd penodol o wella hyfforddiant ym Mluch 2.

Mae adolygiad o hyfforddiant rhagfarn anymwybodol a gynhaliwyd ar ran y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (Atewologun et al., 2018) hefyd yn dadlau dros gymryd gofal. Mae eu canfyddiadau yn awgrymu y gall hyfforddiant rhagfarn anymwybodol gael rhywfaint o effaith ar leihau rhagfarn digrybwyll, ond nid ei ddileu, ac mae'n annhebygol o effeithio ar ragfarn bendant. Fe ddaethon nhw o hyd i dystiolaeth gyfyngedig ar gyfer unrhyw effaith ar newid ymddygiad, ac mewn rhai amgylchiadau, gall hyfforddiant o'r fath gael effeithiau negyddol. Gall canlyniadau negyddol ddeillio o 'normaleiddio' rhagfarn o'r fath, gan leddfu cymhelliant i unigolion herio eu hagweddau a'u hymddygiadau eu hunain (West et al., 2015); trwy leoli gwahaniaethu o'r fath fel problem 'anymwybodol, anochel' o fewn unigolion, yn hytrach na sefydliadau a chyrff (Bourne, 2019, t.71); a thrwy osod y cyfrifoldeb am gydraddoldeb ar weithwyr unigol, yn hytrach na sefydliadau a chyrff (Noon, 2017; Bourne, 2019).

Bluch 2: Strategaethau i wella hyfforddiant gwrth-wahaniaethu

Mae strategaethau penodol i wella effaith hyfforddiant amrywiaeth (gan gynnwys, ond heb fod yn gyfyngedig, i ragfarn anymwybodol) ar wahaniaethu yn y gweithle yn cynnwys:

- **Integreiddio gosod nodau sy'n canolbwyntio ar newid ymddygiadau ac agweddau, a chefnogi datblygiad strategaethau ymarferol i lliniaru rhag rhagfarn, yn ychwanegol at addysgu neu drafod rhagfarn anymwybodol yn unig (West et al., 2015; Atewologun et al., 2018).**

- Ymgorffori ffocws ar ragfarn a gwahaniaethu mwy cudd a chynnil, a all fod yn anoddach ei nodi ond sy'n cael effeithiau treiddiol ar les a boddhad â swydd y rhai sy'n cael eu heffeithio (West et al., 2015); osgoi 'normaleiddio' rhagfarn; a gwahaniaethu rhwng rhagfarn a hiliaeth yn eglur (Ashe a Nazroo, 2015; Bourne, 2019).
- Gweithredu ymyriadau sy'n annog cymryd persbectif a 'cherdded yn esgidiau', gan gynnwys elfennau arbrolfol a myfyriol. Mae'r rhain yn fwy effeithiol na'r rheini sy'n canolbwyntio ar addysgu yn unig (Loya a Cuevas, 2010; Gifford et al., 2019).
- Ymgorffori addysg am hanes hil a hiliaeth yng Nghymru, yn unol ag adroddiad Pwyllgor Diddymu Gwahaniaethu ar sail Hil 2016 (Ashe a Nazroo, 2015). Mae hyn yn cynnwys cydnabod rôl Cymru mewn caethwasiaeth a'r Ymerodraeth Brydeinig.
- Cefnogi staff ar bob lefel i gyfathrebu'n agored am hil er mwyn rhannu'r baich emosiynol o addysgu cydweithwyr ac i gynyddu hyder wrth godi materion yn ymwneud â hiliaeth heb ofni canlyniadau negyddol (Taffel, 2020).
- Dangos bod uwch reolwyr yn cymryd hyfforddiant gwrth-hiliaeth a gwahaniaethu yn y gweithle o ddifri trwy hyrwyddo hyfforddiant yn agored ymhlith cydweithwyr a gweithwyr. Efallai y bydd targedu hyfforddiant pwrpasol at uwch reolwyr yn cefnogi'r nod hwn (Gifford et al., 2019).
- Sicrhau bod hyfforddiant yn rhan o becyn o fentrau sy'n gosod cyfrifoldeb am newid gyda sefydliadau, yn hytrach nag unigolion yn unig (Priest et al., 2015).

Diwylliant sefydliadol

Yn seiliedig ar adolygiad o'r llenyddiaeth sefydliadol, mae West et al. (2015) yn nodi cydrannau allweddol o hinsoddau sefydliadol cynhwysol sy'n annog ac sy'n gwrthsefyll gwahaniaethu ac aflonyddu. Maent yn tynnu sylw at yr angen i wrthweithio'r cyd-destunau sefydliadol a rhyngpersonol sy'n debygol o hwyluso, ennyn ac annog ystrydebu a rhagfarn, ac sy'n gallu arwain at wahaniaethu. Er

enghraifft, maent yn awgrymu bod diffyg eglurder ac adborth ar nodau gwaith yn arwain at ymdeimlad o amwysedd a dryswch ymhlith staff, a bod hynny yn ei dro yn ennyn ystrydebu ac ymddygiadau gwahaniaethol.

Yn yr un modd, pan fydd aelodau staff o dan straen, yn gorweithio, yn teimlo nad ydynt yn cael eu cefnogi gan arweinwyr ac yn cael eu gwrthio i'r cyrion, a lle mae diwylliant o fai, mae hyn yn cyfyngu ar lefelau ymgysylltu â staff, yn atgyfnerthu ymddygiadau grŵp i mewn / allan ac yn creu hinsawdd sy'n meithrin ystrydebu, pellter seicolegol, a gwahaniaethu. Felly, mae West a'i gydweithwyr yn argymhell amgylcheddau gwaith cadarnhaol a rheolaeth dda ar bobl i gyfyngu ar wahaniaethu. Yn yr un modd, byddai annog cydweithredu a gwaith tîm, a chynyddu cyswllt rhwng aelodau staff amrywiol, er enghraifft trwy draws-hyfforddi (gweler hefyd Dobbin a Kalev, 2016), yn helpu i wrthweithio a gwrthbrofi rhagfarnau a lleihau dynameg grŵp i mewn / allan.

Mae agweddau eraill o hinsawdd sefydliadol sy'n ffafriol o ran lleihau gwahaniaethu yn cynnwys ffocws ar wella ansawdd ac arloesi wedi'i seilio ar fentrau sy'n dangos bod sefydliadau'n gwerthfawrogi amrywiaeth hiliol ac ethnig. Dylai'r mathau hyn o fentrau annog pobl i allu codi llais ac i'w safbwyntiau gael eu clywed, a chroesawu trafodaethau adeiladol, hyd yn oed os yw'n ddadleuol. Rydym yn disgrifio tystiolaeth ar gyfer sut i gyflawni hyn yn fwy manwl yn ein hadroddiad ar gynyddu cydraddoldeb hiliol ym maes iechyd a gofal cymdeithasol. Un enghraifft o arfer gwrth-hiliol yw hyrwyddo cynghreiriad yn y gweithle¹⁴ er mwyn lleddfu'r baich o addysgu a gweithredu, sydd yn aml yn cael ei oddef gan staff lleiafrifoedd hiliol ac ethnig yn unig (Sue et al., 2019). Mae rhaglenni 'Cynghreiriaid Gwyn' yn cynnwys cefnogi staff Gwyn trwy ddysgu, ymarfer myfyriol a mentora, fel y gallant yn eu tro ddefnyddio eu braint pobl wyn i wrthsefyll rhagfarn a hiliaeth yn weithredol (e.e. GIG Lloegr ac NHS Improvement, 2020). I fod yn effeithiol, rhaid datblygu rhaglenni o'r fath ar y cyd â phobl y mae hiliaeth yn effeithio arnynt, a rhaid iddynt fynd ati i osgoi tadoldeb (Spanierman a Smith, 2017).

Mae Ogbonna (2020) yn pwysleisio pwysigrwydd ymgysylltu â chymunedau lleiafrifoedd hiliol ac ethnig yng Nghymru, eu dogfennu a'u dilysu er mwyn deall a dileu hiliaeth, ac i helpu i adeiladu ymddiriedaeth. Byddai gweithredu o'r fath yn cael ei ategu gan ymgysylltiad cymunedol parhaus, sy'n mynd yn groes i wahaniaethau pŵer cyffredinol (O'Mara-Eves et al., 2013). Er enghraifft, mae 'ymgyrchoedd gwrando'¹⁵ yn ffordd o sefydlu anghenion pobl Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig, a'r

¹⁴ Mae 'cynghreirio' yn cyfeirio at pan fydd pobl o grwpiau breintiedig neu fwy breintiedig yn gweithio'n rhagweithiol i ddileu rhagfarn a gwahaniaethu ynddynt eu hunain ac wrth arsylwi arnynt yn eu bywydau bod dydd.

¹⁵ <https://www.corganisers.org.uk/training/our-courses/listening-skills/>

sefydliadau y maent yn gweithio iddynt, ac ymgorffori trafodaethau ar hil ar bob lefel o sefydliadau fel ffordd i ddechrau'r broses hon.

Polisiau a gweithdrefnau gwrth-hiliaeth

Yn sylfaenol o ran dileu hiliaeth sefydliadol, rhaid tynnu sylw at y strwythurau sy'n ei gynnal a'i fytholi. Mae hyn yn cynnwys craffu'n systematig ar brosesau, polisiau a gweithdrefnau sefydliadol (Came a Griffith, 2018; CIPD, 2020). Mae ymateb Llywodraeth Cymru i adroddiad Ogbonna yn mynd yn rhannol at gydnabod hyn trwy ymrwymo i 'roi sylw o'r newydd i arferion gwrth-ormesol, cymwyseddau amrywiaeth a chyflwyno Asesiadau Effaith Cydraddoldeb sy'n benodol i ethnigrwydd' ac i fynd i'r afael ag argymhellion yr adroddiad o ran sefydlu 'mannau diogel' a sianeli i weithwyr Du, Asiaidd a lleiafrifol rannu syniadau a nodi pryderon. Rydym yn amlinellu argymhellion a thystiolaeth berthnasol i gefnogi'r ymrwymiad hwn uchod. Mae'r rhain yn ategu'r chwe egwyddor ar gyfer strategaeth gwrth-hiliol sefydliadol (CIPD, 2020), a dylent gael eu darllen ar y cyd â chwe egwyddor y Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu (CIPD) a gyhoeddwyd yn ddiweddar (CIPD, 2020). Nid yw'r rhain yn argymhellol, a byddai'n well eu haddasu i gyd-destun a maint sefydliadol.

Dylai sefydliadau ddatblygu strwythurau a phrosesau sy'n ei gwneud yn glir y byddant yn gweithredu'n sensitif ar hiliaeth, ac yn cymryd achosion o ddifrif (Ashe a Nazroo, 2015; Unite, 2016). Mae hyn yn cynnwys polisiau clir sy'n weladwy i'r cyhoedd, gan gynnwys datganiadau dim goddefgarwch ar wahaniaethu ar sail hil, aflonyddu, bwlio a cham-drin y mae uwch arweinwyr sydd â phrofiad a dealltwriaeth briodol yn atebol amdanynt. Er mwyn sicrhau newid parhaol, mae McGregor-Smith (2017) yn argymhell bod llywodraethau yn gofyn i gronfeydd sefydliadol sydd â daliadau mewn cwmnïau FTSE ddatgelu eu polisiau amrywiaeth, tra bod CIPD yn argymhell bod pob sefydliad o leiaf yn datgan eu safleoedd gwrth-hiliol yn gyhoeddus (CIPD, 2020). Er mwyn bod yn effeithiol, ac er mwyn osgoi canlyniadau negyddol neu anfwriadol, mae'n bwysig bod y polisiau a'r targedau hyn yn cael eu cyd-gynhyrchu gyda phobl o grwpiau o leiafrifoedd hiliol ac ethnig er mwyn osgoi 'hiliaeth dadol' (Hall, 2005; Spanierman a Smith, 2017).

O fewn sefydliadau mae'n bwysig bod prosesau a gweithdrefnau gweladwy ar waith fel bod staff yn gwybod sut i adrodd ar wahaniaethu, bod sianeli adrodd yn hygyrch ac yn dryloyw, a bod pob adroddiad am wahaniaethu ar sail hil, aflonyddu, bwlio neu gam-drin yn cael ei gofnodi - gan ddisgrifio pa gamau a gymerwyd a'r canlyniad. Yn seiliedig ar ganfyddiadau arolwg 'Hil yn y Gwaith' 2015, argymhellir bod sefydliadau'n adolygu ac yn dadansoddi'r data hwn yn rheolaidd yn erbyn targedau, ac yn gweithredu strategaethau gwella targedig yn unol â hynny (Ashe a Nazroo, 2015; Unite, 2016). Yn ogystal, byddai casglu ac adrodd ar ddata ar ddigwyddiadau hiliol ac

ymatebion cyflogwyr iddynt yn helpu i feithrin tryloywder ac ymddiriedaeth (Unite, 2016; Clark a Shankley, 2020).

Er mwyn cefnogi adrodd, cofnodi a gweithredu ar hiliaeth, a sicrhau bod strategaethau gwrth-hiliol sefydliadol yn cael eu gweithredu'n iawn, nodwyd bod angen digon o adnoddau ar ymarferwyr amrywiaeth a chynhwysiant o fewn sefydliadau o ran amser, gofod ac adnoddau materol. At hynny, byddai ymdrechion o'r fath yn cael eu cefnogi trwy alluogi perthnasoedd gwaith cydweithredol rhwng adnoddau dynol, uwch reolwyr, timau amrywiaeth a chynhwysiant, rhwydweithiau staff, ac undebau lle maent yn berthnasol (Ashe a Nazroo, 2015; Unite, 2016).

Yn olaf, yn seiliedig ar ganfyddiadau arolwg ledled y DU, 'Hil yn y Gwaith', gwnaed argymhellion ar gyfer gweithredoedd y Llywodraeth i gefnogi gostyngiad mewn gwahaniaethu yn y gweithle (Ashe a Nazroo, 2015; Business in the Community, 2015). Mae'r rhain yn cefnogi'r dulliau sefydliadol a nodwyd uchod a hefyd yn hyrwyddo ymrwymiad arweinwyr sy'n cael eu trafod ymhellach isod. Yn yr un modd ag argymhellion adolygiad McGregor-Smith, mae'n bwysig bod gwerthuso polisïau wedi'i ymgorffori er mwyn asesu effaith y newid, ac i neilltuo digon o amser ar gyfer eu cyflwyno ac iddynt gael effaith (Clark and Shankley, 2020).

Sicrhau ymrwymiad gan uwch arweinwyr a rheolwyr canol

Argymhellion

- Annog ymrwymiad 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 lleiafrifoedd hiliol ac ethnig, a gweithredu prosesau sy'n sefydlu atebolrwydd cymdeithasol am newid.

Mae ymchwil yn dangos bod ymyriadau rheoli cysylltiedig ag amrywiaeth a chynhwysiant yn fwy tebygol o lwyddo pan gânt eu cefnogi'n weithredol ac yn gynaliadwy gan uwch reolwyr (Priest et al., 2015; Gifford et al., 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 gallu i wneud penderfyniadau, sy'n arwain at wrthwynebiad neu osgoad (Kalev et al., 2006; Dobbin et al., 2015; Dobbin a Kalev, 2016). Nododd Dobbin a Kalev (2016)

dair egwyddor lwyddiannus sylfaenol ar gyfer sicrhau bod arweinwyr yn ymrwymo i hyrwyddo amrywiaeth yn y gweithle sy'n rhoi pwyslais ar rymuso rheolwyr, yn hytrach na chyfarwyddiadau (Tabl 1). Ychwanegir egwyddor ychwanegol (targedu rheolwyr canol) yn seiliedig ar ganfyddiadau cyfres o weithgareddau ymgysylltu â gweithwyr proffesiynol ym maes amrywiaeth a chynhwysiant, ac adolygiad o'r llenyddiaeth ymarfer ac academiaidd (Gifford et al., 2019).

Tabl 1: Egwyddorion ar gyfer sicrhau ymrwymiad arweinwyr

Egwyddor	Enghraifft o arfer
Ymgysylltu: Ymgysylltu â rheolwyr i ddatrys problem	Mentora, arweinwyr yn cymryd diddordeb gweithredol mewn cefnogi mentoreion. Rhaglenni recriwtio sy'n targedu grwpiau lleiafrifoedd hiliol ac ethnig mewn colegau a phrifysgolion, yn enwedig lle mae hynny'n cynnwys allgymorth gan arweinwyr. Datblygu achos busnes clir dros ymyriadau amrywiaeth.
Cyswllt: Sicrhau bod rheolwyr yn dod i gyswllt â phobl o wahanol grwpiau hiliol ac ethnig	Timau hunanreoledig, sy'n caniatáu i bobl mewn gwahanol rolau a swyddogaethau weithio gyda'i gilydd yn gydradd ar brosiectau a chynyddu cyswllt ymhlith gwahanol grwpiau. Traws-hyfforddi - cylchdroi trwy adrannau i gynyddu cyswllt ag amrywiaeth.
Atebolrwydd cymdeithasol: Annog atebolrwydd cymdeithasol dros newid	Cyhoeddi data gweithle yn ôl hil ac ethnigrwydd, megis cyflogau, cynnydd, cynrychiolaeth ar lefelau gwahanol, ac achosion o wahaniaethu ar sail hil, bwlio, aflonyddu neu gam-drin. Datblygu a mesur dangosyddion perfformiad allweddol ym maes amrywiaeth a chynhwysiant. Herio ymddygiad hiliol. Sefydlu tasgluoedd amrywiaeth.
Targedu rheolwyr canol	Sicrhau bod pob gweithiwr yn deall amrywiaeth a chynhwysiant fel blaenoriaeth, trwy fodelu rolau uwch arweinwyr a rhannu negeseuon am egwyddorion moesegol, a'u pwysigrwydd strategol a gweithredol. Cydnabod a darparu adnoddau ar gyfer mentrau amrywiaeth a chynhwysiant, gan gynnwys amser, deunyddiau ac arian.

Egwyddor

Enghraifft o arfer

Lleihau ymwrthedd trwy adael i reolwyr pobl arddangos rheolaeth wrth wneud penderfyniadau, gan bwysleisio effaith rheoli.

Cefnogi rheolwyr pobl, e.e. darparu hyfforddiant am faterion sy'n effeithio ar leiafrifoedd hiliol ac ethnig, a hyfforddiant sgiliau i hyrwyddo amgylcheddau cynhwysol.

Ffynhonnell: Wedi'i addasu o Dobbin a Kalev (2016) a Gifford et al. (2019).

Darpariaethau o werth cymdeithasol ym maes caffael

Argymhellion

- Ymgorffori ymchwil, monitro a gwerthuso wrth weithredu darpariaethau gwerth cymdeithasol wrth gaffael er mwyn asesu'r effaith ar gynyddu tegwch ar gyfer gweithwyr a busnesau lleiafrifoedd hiliol ac ethnig.

Amlygwyd cynnwys darpariaethau gwerth cymdeithasol mewn caffael i hyrwyddo tegwch hiliol yn adroddiad Ogbonna (2020), *Manifesto for an Anti-Racist Wales* (Race Alliance Wales, 2020) ac adolygiad McGregor-Smith (2017). Yn yr un modd, mae argymhellion ar gyfer Llywodraeth Cymru o Arolwg Cymru Gyfan ar gyfer pobl Lleiafrifoedd Ethnig (EYST, 2019) yn cynnwys defnyddio ei phŵer caffael i'w gwneud yn ofynnol i bawb sy'n derbyn cyllid cyhoeddus ddarparu hyfforddiant mewn cydraddoldeb ac amrywiaeth i staff uwch a staff sy'n wynebu'r cyhoedd. Yn olaf, mae argymhellion sy'n seiliedig ar ddata ledled y DU yn dadlau ymhellach y dylai prosesau caffael cytundebau'r llywodraeth a'r sector cyhoeddus gynnwys Asesiad Effaith Cydraddoldeb Hiliol o dendrau (Ashe a Nazroo, 2015; Business in the Community, 2015).

Disgwylir i ddiweddariadau i Ddyletswydd Economaidd-gymdeithasol Cymru, sy'n ceisio gwella canlyniadau i bobl sydd o dan anfantais gymdeithasol, gael eu gorfodi yng Ngwanwyn 2021 a mynd rhywfaint o'r ffordd at fynd i'r afael â'r argymhellion hyn (Llywodraeth Cymru, 2020d). Mae hyn yn amlinellu'r gofynion o ran rhoi sylw dyledus i'r angen i leihau anghydraddoldebau sy'n gysylltiedig ag anfantais economaidd-gymdeithasol ym mhob penderfyniad strategol. Er y bydd y rhain yn statudol yn unig ar gyfer cyrff cyhoeddus rhestredig, maent yn amlinellu disgwyliad y bydd pob corff

cyhoeddus yn gweithredu yn unol ag egwyddorion y ddyletswydd hon. Mae hyn yn cynnwys sylw dyledus mewn penderfyniadau caffael a chomisiynu mawr, yn ogystal â defnyddio asesiadau effaith (sy'n gysylltiedig â hil ond hefyd nodweddion gwarchodedig eraill) wrth wneud penderfyniadau.

Mae Deddf Gwasanaethau Cyhoeddus (Gwerth Cymdeithasol) 2012 yn ei gwneud yn ofynnol i awdurdodau cytundebu ystyried effeithiau economaidd, amgylcheddol a llesiant. Yn dilyn ymgynghori, estynnodd llywodraeth y DU hwn ym mis Medi 2020¹⁶ i'w gwneud yn ofynnol bod awdurdodau cytundebu yn ystyried effeithiau cymdeithasol fel rhan o feini prawf dyfarnu lle mae'n gymesur â'r hyn sy'n cael ei gaffael, a'r pwnc. Mae estyniadau i'r model gwerth cymdeithasol a amlinellir yn Neddf Gwasanaethau Cyhoeddus (Gwerth Cymdeithasol) 2012 yn cynnwys meini prawf i asesu cytundebau ar gefnogi adferiad cymunedau lleol yn dilyn y pandemig Coronafeirws, yn ogystal â mynd i'r afael ag anghydraddoldebau gweithlu (gan gynnwys anghydraddoldebau hiliol). Er enghraifft, sicrhau bod cadwyni cyflenwi yn hygyrch i fusnesau sy'n eiddo i grwpiau sydd heb gynrychiolaeth ddigonol, neu sy'n cael eu harwain gan grwpiau sydd heb gynrychiolaeth ddigonol; a sicrhau bod busnesau'r gadwyn gyflenwi yn hyrwyddo mwy o gynrychiolaeth gweithlu o grwpiau lleiafrifoedd hiliol ac ethnig. Yng Nghymru, caiff y model 'Gwerth Cymdeithasol Cymru'¹⁷ ei yrru gan Ddeddf Gwasanaethau Cyhoeddus (Gwerth Cymdeithasol) 2012 a Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015. Mae'n cynnig fframwaith ac arweiniad i sefydliadau cyhoeddus, preifat a thrydydd sector wrth gomisiynu a chaffael er mwyn sicrhau gwerth cymdeithasol.

Yn yr un modd â llawer o'r mesurau eraill a argymhellir gan arbenigwyr sydd wedi'u nodi yn yr adroddiad hwn, mae diffyg ymchwil ar effeithiolrwydd defnyddio caffael cymdeithasol fel ffordd o hyrwyddo cydraddoldeb hiliol. Mae LePage (2014) a Moon (2017) yn cefnogi caffael gwerth cymdeithasol i gynyddu cyflogaeth ymhlith lleiafrifoedd hiliol / ethnig, er bod tystiolaeth am yr effaith ar y farchnad lafur yn gyfyngedig ar hyn o bryd (Denny Smith et al., 2019). O ystyried y newidiadau diweddar i gaffael gwerth cymdeithasol, mae angen cynnal gwaith ymchwil trylwyr i helpu i benderfynu a yw'n gweithio ac ym mha gyd-destunau.

¹⁶ <https://www.gov.uk/government/news/new-measures-to-deliver-value-to-society-through-public-procurement>

¹⁷ <http://socialvaluewales.co.uk/social-value-wales/>

Cynyddu cyflogau ar waelod y dosbarthiad incwm

Argymhellion

- Mae mynd i'r afael â bylchau cyflog ethnigrwydd a chynyddu cyflogau ar waelod y dosbarthiad incwm yn galw am sawl menter amlsector, ac maent y tu hwnt i gwmpas yr adolygiad hwn. Rydym yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn ystyried yr argymhellion presennol sy'n seiliedig ar dystiolaeth a gyhoeddwyd gan Sefydliad y Farchnad Gymdeithasol.
- Mae gwaredu gwahaniaethu o brosesau recriwtio a dilyniant gyrfa yn debygol o fod yn sail i unrhyw ymdrechion o'r fath. Rydym yn argymhell bod cymunedau Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig yng Nghymru yn cymryd rhan weithredol mewn datblygu strategaethau i leihau bylchau cyflog er mwyn sicrhau eu bod wedi'u seilio ar realiti eu profiadau yn y gweithle.
- Er mwyn cefnogi datblygu, gwerthuso a gwella gweithredoedd, ac i sbarduno mecanweithiau atebolrwydd cymdeithasol, rydym yn cefnogi argymhellion y dylai sefydliadau canolig a mawr gyhoeddi data ar gyflog, cynnydd a chyflogi yn ôl statws ethnigrwydd a mudo; a datblygu targedau sector penodol ar gyfer cyflogau a chynnydd, ill oll wedi'u tanategu gan gasglu data safonedig.

Ar y cyfan, mae'r bwlch cyflog ethnigrwydd yn llai yng Nghymru o gymharu â Lloegr, er bod amrywiadau rhwng grwpiau ethnig a statws mudo (SYG, 2019). Er bod pobl o gefndir Indiaidd yn ennill cyflogau cyfartalog uwch yr awr, mae Pobl Du yn ennill cyflogau cyfartalog is na Phobl Wyn Prydeinig (EHRC, 2018). Mae pobl o leiafrifoedd hiliol ac ethnig nad ydynt yn enedigol o'r DU yn profi bwlch cyflog mwy na phobl a aned yn y DU yng Nghymru, yn enwedig ymhlith grwpiau mudol ethnig Du ac Eraill (ONS, 2019).

Er bod data'r DU yn awgrymu nad yw unigolion Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig ar y cyfan yn llai tebygol o fod yn hunangyflogedig na chymheiriaid Gwyn, mae rhai grwpiau'n cael eu gorgynrychioli, e.e. dynion Pacistanaidd a Bangladeshaidd a grwpiau Sipsiwn, Gwyddelig a Theithwyr (IFS, 2020; Haque, 2020). Ar ben hynny, mae gweithwyr Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig yn fwy tebygol o fod yn hunangyflogedig mewn gwaith 'economi gîg', mwy ansicr, sy'n talu cyflogau is. Fel yr amlinellwyd yn y cyflwyniad, mae dadansoddiadau 'Cymru yn unig' a

dadansoddiadau 'Lloegr a Chymru' yn nodi eu bod yn fwy tebygol o fod wedi colli incwm, dod yn ddi-waith, ac o dderbyn mesurau cymorth gweithwyr y llywodraeth yn ystod y pandemig (SYG, 2020; Sefydliad Astudiaethau Cyllidol, 2020; Khan, 2020; Rodriguez, 2020).

Mae Kirkup et al. (2019) yn argymhell camau gweithredu cyffredinol i gynyddu cyflogau gweithwyr cyflog isel, gan gynnwys:

- Datblygu arweiniad am, a theilwra disgwyliadau ar gyfer cynnydd cyflog i wahanol sectorau;
- Ei gwneud yn ofynnol i gwmnïau gyhoeddi data cyflog a chynnydd, a allai fod yn arbennig o effeithiol i gwmnïau sy'n poeni am eu henw da cyhoeddus; a
- Chynlluniau achredu i hyrwyddo cyflogwyr sy'n cynnig hyfforddiant dilyniant a chyfleoedd dilyniant yn gyfartal ar draws eu gweithlu, gan gynnwys gweithwyr ar gyflog is.

Canfu adolygiad Brown et al. (2017) ar fynd i'r afael â bylchau cyflog rhwng rhyw, anabledd ac ethnigrwydd, dystiolaeth gyfyngedig ar gyfer effeithiolrwydd ymyriadau i gau bylchau o'r fath, yn rhannol oherwydd diffyg gwerthuso. Ond ar sail y dystiolaeth sydd ar gael, maent yn awgrymu y gallai gwaredu rhagfarn a dileu gwahaniaethu o brosesau recriwtio fod yn arbennig o bwysig i gau'r bwlch cyflog hil ac ethnigrwydd.

Yn ogystal, nododd Brown et al. bod angen cynnal mwy o waith ymchwil er mwyn deall yn well sut i leihau bylchau cyflog ar gyfer nodweddion gwarchodedig eraill, gan gynnwys hil ac ethnigrwydd. Mae hyn yn gyson ag argymhellion a wnaed gan y Comisiwn Gwaith Teg (Cyngor Partneriaeth y Gweithlu, 2019) i ymestyn prosesau monitro ac adrodd ar fylchau cyflog gan gyrff cyhoeddus i gynnwys ethnigrwydd, a chydag argymhellion Clark a Shankley (2020), sy'n credu y dylai pob cyflogwr canolog a mawr gyhoeddi data ar gyflogi, dyrchafiadau a phenderfyniadau cyflog yn ôl ethnigrwydd, a bod adrodd am fylchau cyflog ethnigrwydd yn orfodol i sefydliadau mawr. Mae Race Alliance Wales (2020) yn awgrymu y dylai'r Llywodraeth osod targedau cenedlaethol ar gyfer cau bylchau mewn cyflog (yn ogystal â chyflogaeth ac anweithgarwch economaidd). O ystyried pwysigrwydd sicrhau bod arweinwyr yn ymrwymo i strategaethau effeithiol i leihau gwahaniaethu yn y gweithle, mae'n debygol y byddai'r gofynion ar gyfer adrodd ar dâl a dilyniant yn helpu i feithrin atebolrwydd cymdeithasol a hyrwyddo newid.

Yn olaf, mae rhai ymchwilwyr yn nodi dulliau anuniongyrchol a fyddai, yn eu barn nhw, yn cefnogi gostyngiad yn y bwlch cyflog. Mae'r rhain yn cynnwys:

- Lleihau allgáu digidol (Fortuna, 2020; Majeed et al., 2020);

- Cynyddu mynediad at gymorth lles, credyd, cyflogaeth a chyngor sgiliau (Cyngor ar Bopeth, 2020);
- Cynyddu cymorth i bobl sydd wedi colli gwaith, neu sydd mewn perygl o golli gwaith (Cyngor ar Bopeth, 2020); a
- Chynyddu cymorth i bobl sydd allan o waith (e.e. cefnogi cynyddu incwm i'r eithaf trwy dderbyn buddion na ddefnyddir yn ddigonol).

O ran y rhai sydd mewn hunangyflogaeth â chyflog isel, mae Sefydliad Joseph Rowntree wedi argymhell cynyddu cymorth i symud ymlaen at gyflog uwch, sy'n cynnwys cyngor ar gyflogaeth amgen; hyfforddiant a chefnogaeth i gael mynediad at gyflogaeth â chyflog uwch; a chymhellion cysylltiedig i ddarparu cymorth (Broughton, 2015).

Mae'r dulliau a'r argymhellion hyn yn tynnu sylw at yr angen i ddarparu cefnogaeth gynaliadwy i sefydliadau cymunedol a Chyngor ar Bopeth sy'n cynnig cyngor a chymorth o'r fath.

Casgliad

Ni allai'r rheidrwydd i ddileu anghyfartalwch hiliol ac ethnig fod yn gliriach. Yng nghyd-destun marwolaeth George Floyd a mudiad *Black Lives Matter*, mae'r pandemig Coronafeirws wedi tynnu sylw at effaith y fath anghyfartalwch yng Nghymru, yn ogystal â'r DU ehangach. Mae grwpiau Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig yng Nghymru yn fwy tebygol o farw o'r Coronafeirws, gan gynnwys gweithwyr iechyd a gofal cymdeithasol. Mae'r gorbryder am effaith y Coronafeirws ar ei uchaf ymhlith gweithwyr gofal iechyd proffesiynol o leiafrifoedd hiliol ac ethnig, ac mae effeithiau economaidd a chymdeithasol niweidiol mesurau cadw pellter cymdeithasol sy'n gysylltiedig â'r Coronafeirws i'w teimlo, ac yn anghymesur, ymhlith grwpiau lleiafrifoedd hiliol ac ethnig. Nid yw'r anghyfartalwch hwn yn newydd. Yn hytrach, mae'n adlewyrchu ac yn gwaethygu anghydraddoldebau sefydledig sy'n codi o hiliaeth strwythurol a sefydliadol ar draws cenedlaethau.

Mae Llywodraeth Cymru wedi dangos ymrwymiad clir i leihau anghyfartalwch hiliol, cyn ac mewn ymateb i'r pandemig, ac mae wedi dechrau gweithredu ar yr argymhellion a amlinellwyd yn adroddiad Ogbonna (Llywodraeth Cymru, 2020a; 2020d). Yn berthnasol i faes polisi cyflogaeth ac incwm, mae hyn yn cynnwys (ymhlith mentrau eraill):

- Datblygu rhaglen hyfforddi arweinyddiaeth ar gyfer pobl Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig a phobl anabl i gynyddu cynrychiolaeth mewn penodiadau cyhoeddus;

- Cydweithio â Chanolfannau Gwaith yr Adran Gwaith a Phensiynau a Cymru'n Gweithio i gefnogi recriwtio mewn ardaloedd â dwysedd uwch o leiafrifoedd hiliol ac ethnig;
- Camau gweithredu i gynyddu cynrychiolaeth pobl Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig mewn prentisiaethau;
- Datblygu'r Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Hil ar fyrder, wedi'i danategu gan Strategaeth Cydraddoldeb Hiliol; ac
- Archwilio'r posibilrwydd o sefydlu Uned Anghyfartalwch Hiliol Cymru fel rhan o'r ymdrechion i wella ansawdd cofnodi ac adrodd ar ddata ethnigrwydd.

Mae ein hadolygiad yn nodi bod y rhain i gyd yn gamau procsimol allweddol i helpu i fynd i'r afael â'r anghyfartalwch a wynebir gan leiafrifoedd hiliol ac ethnig yng Nghymru. Fodd bynnag, ni fydd pob gweithred yn ddigonol ar ei phen ei hun, oni bai eu bod yn rhan o ymdrech barhaus (dros flynyddoedd a degawdau) sy'n derbyn cefnogaeth ar lefel uchel a gweladwy yn gyson gan Lywodraeth Cymru a chan uwch reolwyr yn y sectorau cyhoeddus, preifat a'r trydydd sector. Fel cyflogwr sylweddol yng Nghymru, mae gan Lywodraeth Cymru gyfrifoldeb hefyd i arwain trwy esiampl. Mae dysgu o gynlluniau amrywiaeth sydd eisoes yn bodoli yn dangos bod yn rhaid i gamau o'r fath ymgorffori atebolrwydd a thryloywder fel safon a chael eu llywio gan gofnodi a rhannu data cadarn, safonol. Mae'r data hwn yn hanfodol ar gyfer ymchwil, gwerthuso a mentrau gwella ansawdd, sy'n brin ar hyn o bryd.

Mae'r dystiolaeth yn dangos yr angen am gyfuniad o bolisiâu i leihau anghydraddoldebau gweithle ar gyfer gweithwyr lleiafrifoedd hiliol ac ethnig, gan gynnwys rhai sy'n canolbwyntio ar gynyddu cynrychiolaeth rifol; rheoli 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. Yn sail i'r holl ffactorau hyn mae'r **angen i ddadansoddi'r polisiâu, y prosesau, y gweithdrefnau, y normau a'r agweddau sydd ar waith 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 er mwyn osgoi dychwelyd at y sefyllfa sydd ohoni.

Cyfeirnodau

Acas. (2018). **Race discrimination: key points for the workplace.**

Advance HE. (2018). **Evaluating the 'Achieving Race Equality in Higher Education' programme.** London: Advance HE.

Advance HE. (2020). **Sponsor Toolkit.** London: Advance HE. Ar gael o:
<https://bit.ly/3aBf3ur>

Ahmad, A. (2020). **When the name matters: An experimental investigation of ethnic discrimination in the Finnish labor market.** Sociological Inquiry 90(3): 468-496.

Ashe, S., and Nazroo, J (2017). **Equality, diversity and racism in the workplace: A qualitative analysis of the 2015 race at work survey.** Ar gael o:
<https://bit.ly/3toQMjR>

Ashikali, T., and Groeneveld, S. (2015). **Diversity management for all? An empirical analysis of diversity management outcomes across groups.** Personnel Review.

Atewologun, D., Cornish, T., and Tresh, F. (2018). **Unconscious bias training: An assessment of the evidence for effectiveness.** Equality and Human Rights Commission Research Report Series.

Sefydliad Bevan. (2020). **Shared Ground: Integrating Migrants in Wales.** Merthyr Tudful, Sefydliad Bevan.

Bhopal, K. (2020). **For whose benefit? Black and Minority Ethnic training programmes in higher education institutions in England, UK.** British Educational Research Journal 46(3): 500-515.

Bourne, J. (2019). **Unravelling the concept of unconscious bias.** Race and Class, 60(4): 70-75.

Brentnall, J. (2017). **Promoting engagement and academic achievement for Black and mixed-ethnicity pupils in Wales.**

Broughton, N. (2015). **Self-employment and ethnicity: An escape from poverty?** Joseph Rowntree Foundation. Ar gael o: <https://bit.ly/36GbGBE>

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

Bunglawala, Z. (2019). **Please don't call me BAME or BME!** Ar gael o: <https://bit.ly/3oMzWaY>

Business in the Community. (2015). **Race At Work 2015**. Ar gael o: <https://bit.ly/36D8iXB>

Business in the Community. (2020). **Ethnicity and the economic impact of COVID-19**. Ar gael o: <https://bit.ly/3oKejbj>

Butt, J. (2006). **Are We There Yet?: Identifying the Characters of Social Care Organisations that Successfully Promote Diversity**. Social Care Institute for Excellence.

Butt, J., Gorbach, P., and Ahmad, B. (1991). **Equally fair? A report on social services departments' development, implementation and monitoring of services for the black and minority ethnic community**. National Institute for Social Work.

Byrne, B., Alexander, C., Khan, O., Nazroo, J., and Shankley, W. (2020). **Ethnicity, Race and Inequality in the UK: State of the Nation**.

Came, H., and Griffith, D. (2017). **Tackling Institutional Racism As a Wicked Public Health Problem: The Case for Anti-racism Praxis**. Social Science and Medicine.

Chan, A. W. (2008). **Mentoring ethnic minority, pre-doctoral students: An analysis of key mentor practices**. *Mentoring and Tutoring: Partnership in Learning*, 16(3): 263-277.

CIPD. (2020). **Developing an anti-racism strategy**. CIPD.

Cyngor ar Bopeth. (2020). **Citizens Advice calls for emergency measures to protect people being pushed into poverty by COVID-19**. Ar gael o: <https://bit.ly/2MSJDHE>

Clark, K., and Shankley, W. (2020). **Ethnic minorities in the labour market in Britain**. In: Byrne, B. et al. (Eds.) *Ethnicity, Race and Inequality in the UK* (2020) p.127.

Clarke, A. J., Burgess, A., van Diggele, C., and Mellis, C. (2019). **The role of reverse mentoring in medical education: current insights**. *Advances in Medical Education and Practice* 10: 693.

Davies, C. M., and Robison M. (2016). **Bridging the gap: An exploration of the use and impact of positive action in the United Kingdom**. *International Journal of Discrimination and the Law* 16(2-3): 83-101.

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

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

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

Equality and Human Rights Commission (EHRC). (2018). **Is Wales Fairer? The state of equality and human rights 2018**. Caerdydd.

Equality and Human Rights Commission (EHRC). (2020). **Rebuilding a more equal and fairer Wales: ELGC Committee response**. Caerdydd.

Ethnic Dimension Research and Consultancy. (2014). **Identifying and removing barriers to talented BAME staff progression in the Civil Service: Qualitative research findings**. Ar gael o: <https://bit.ly/3rmtt8w>

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**. Ar gael o: <https://bit.ly/3rnU1X4>

Fortuna, L. R., Tolou-Shams, M., Robles-Ramamurthy, B., and Porche, M. V. (2020). **Inequity and the disproportionate impact of COVID-19 on communities of color in the United States: The need for a trauma-informed social justice response**. *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy*.

Gifford J, G. M., Young J., Urwin, P. (2019). **Diversity management that works: an evidence-based review**. CIPD. Ar gael o: <https://bit.ly/3pPPpZb>

Groeneveld, S., and S. Verbeek (2012). **Diversity policies in public and private sector organizations: An empirical comparison of incidence and effectiveness**. *Review of Public Personnel Administration* 32(4): 353-381.

- Guyan, K., and Oloyede, F. D. (2019). **Equality, diversity and inclusion in research and innovation: UK review.**
- Hall, L. E. (2004). **Dictionary of multicultural psychology: Issues, terms, and concepts.** Sage.
- Haque, Z. (2020). **Coronavirus will increase race inequalities.** Runnymede Trust. Ar gael o: <https://bit.ly/2NWWI8M>
- Y Swyddfa Gartref (2020). **Hate crime, England and Wales, 2019 to 2020.** Ar gael o: <https://bit.ly/2YJpHda>
- Holtom, D., and Iqbal, H. (2020). **Astudiaeth o gymorth cyflogaeth a sgiliau i ffoaduriaid. Caerdydd: Llywodraeth Cymru, rhif adroddiad GSR 20/2020.** Ar gael o: <https://bit.ly/2MTRCV2>
- Hu, Y. (2020). **Intersecting ethnic and native–migrant inequalities in the economic impact of the COVID-19 pandemic in the UK.** Research in Social Stratification and Mobility, 68: 100528.
- Institute of Fiscal Studies (IFS). (2020). **Are some ethnic groups more vulnerable to COVID-19 than others?** Ar gael o: <https://bit.ly/3tjVAH4>
- Jones, C. P. (2000). **Levels of racism: a theoretic framework and a gardener's tale.** American journal of public health, 90(8): 1212.
- Jongen, C., McCalman, J., and Bainbridge, R. (2018). **Health workforce cultural competency interventions: a systematic scoping review.** BMC health services research, 18(1): 232.
- Kalev, A., Dobbin, F., and 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.
- Kalra, V., Abel, P., and Esmail, A. (2009). **Developing leadership interventions for Black and minority ethnic staff.** Journal of Health Organization and Management.
- Khan, O. (2020). **The Colour of Money How racial inequalities obstruct a fair and resilient economy.** Runnymede Report. Llundain: Ymddiriedolaeth Runnymede.
- Kirkup, J., Corfe, S., Petrie, K., and Gicheva, N. (2019). **Pay progression for low-paid workers.** Llundain: Social Market Foundation.

Krause, A., Rinne, U., Zimmermann, K., Böschel, I., and Alt, R. (2012). **Pilot Project: Anonymized Application procedure – final report: IZA Research Report 44**. Bonn, Institute for the Study of Labor (IZA).

Legal & General Investment Management. (2020). **Ethnic diversity: Financially material, socially imperative**. Ar gael o: <https://bit.ly/2MTSeKk>

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

Loya, M. A., and Cuevas, M. (2010). **Teaching racism: Using experiential learning to challenge the status quo**. Journal of Teaching in Social Work, 30(3): 288-299.

Majeed, A., Maile, E.J., and Coronini-Cronberg, S. (2020). **COVID-19 is magnifying the digital divide**. Ar gael o: <https://bit.ly/3oQlaQu>

Marsh, A. (2020). **Moving for Change; Gypsies, Roma, Travellers in the UK and the COVID-19 disease. The impact of the novel coronavirus pandemic upon Romani and Traveller communities in Wales**. international Romani Studies Network (iRSN).

McGregor-Smith, R. (2017). **Race in the workplace: The McGregor-Smith review**. Report for Department for Business, Energy and Industrial Strategy. Ar gael o: <https://bit.ly/3rpovrl>

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.

Morgan, J. (2019). **Trying to 'De-Bias' Faculty Recruiting: Can a shift in the way candidates are evaluated eliminate bias based on gender, race and background?** 31 January 2019. Times Higher Education. Ar gael o: <https://bit.ly/2MNUlzb>

NHS England. (2017). **Improving through inclusion Supporting staff networks for black and minority ethnic staff in the NHS**. NHS England.

Noon, M. (2018). **Pointless diversity training: Unconscious bias, new racism and agency**. Work, Employment and Society 32(1): 198-209.

NHS England and NHS Improvement. (2020a). **London Workforce Race Strategy: Race equality. A better NHS for us all**. London, NHS England and NHS Improvement.

O'Mara-Eves, A., Brunton, G., Oliver, S., Kavanagh, J., Jamal, F., and Thomas, J. (2015). **The effectiveness of community engagement in public health interventions for disadvantaged groups: a meta-analysis.** BMC Public Health, 15(1): 129.

Y Swyddfa Ystadegau Gwladol (ONS). (2019). **Ethnicity pay gaps: 2019.** Ar gael o: <https://bit.ly/3avcsSJ> [28 Hydref 2020]

Y Swyddfa Ystadegau Gwladol (ONS). (2020). **Coronavirus (COVID-19) related deaths by ethnic group, England and Wales: 2 March 2020 to 15 May 2020.** Ar gael o: <https://bit.ly/3cGFilU>

Ogbonna, E. (2020). **Grŵp Cynghorol BAME y Prif Weinidog ar COVID-19: Adroddiad yr is-grŵp economaidd-gymdeithasol.** Ar gael o: <https://bit.ly/2MwT4g9>

Ogunbawo, D. (2012). **Developing black and minority ethnic leaders: the case for customized programmes.** Educational Management Administration and Leadership 40(2): 158-174.

Oikelome, F. (2007). **The recruitment and retention of black and minority ethnic staff in the National Health Service.** Llundain: Race Equality Foundation.

Pedersen, A., Walker, I., and Wise, M. (2005). **'Talk does not cook rice': Beyond anti-racism rhetoric to strategies for social action.** Australian Psychologist 40(1): 20-31.

Priest, N., Esmail, A., Kline, R., Rao, M., Coghill, Y., and 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.**

Race Disparity Unit (2019). **Ethnicity facts and figures.** Ar gael o: <https://bit.ly/3oMAmOH>

Raza, A., and Onyesoh, K. (2020). **Reverse mentoring for senior NHS leaders: a new type of relationship.** Future Healthcare Journal, 7(1): 94.

Robinson, A. (2018). **Sixty seconds on... reverse mentoring.** British Medical Journal Publishing Group.

Rodriguez, J. (2020). **Covid-19 and the Welsh economy: shutdown sectors and key workers | Briefing Paper.** Cardiff, Wales Fiscal Analysis.

Shore, L. M., Cleveland J. N., and Sanchez, D. (2018). **Inclusive workplaces: A review and model**. Human Resource Management Review 28(2): 176-189.

Spanierman, L. B., and Smith, L. (2017). **Roles and responsibilities of White allies: Implications for research, teaching, and practice**. The Counseling Psychologist 45(5): 606-617.

Sue, D. W., Alsaidi, S., Awad, M. N., Glaeser, E., Calle, C. Z., and Mendez N. (2019). Disarming racial microaggressions: **Microintervention strategies for targets, White allies, and bystanders**. American Psychologist 74(1): 128.

Sue, D. W., Capodilupo, C. M., Torino, G. C., Bucceri, J. M., Holder, A., Nadal K. L., and Esquilin M. (2007). **Racial microaggressions in everyday life: implications for clinical practice**. American Psychologist 62(4): 271.

Taffel, R. (2020). **The Myth of Micro-Aggression**. Contemporary Psychoanalysis 56(2-3): 375-393.

Thakur, N., Lovinsky-Desir, S., Bime, C., Wisnivesky, J. P., and Celedón, J. C. (2020). **The Structural and Social Determinants of the Racial/Ethnic Disparities in the US COVID-19 Pandemic: What's Our Role?** American journal of respiratory and critical care medicine, (ja). Health Equality and Diversity Committee of the American Thoracic Society.

Unite. (2016). **Race Ahead in Health: Tackling race discrimination in the workplace**.

Universities UK. (2019). **Black, Asian and Minority Ethnic student attainment at UK Universities: #Closingthegap**.

Llywodraeth Cymru. (2018). **Consultation – summary of response: Enabling Gypsies, Roma and Travellers**. Report WG32582. Ar gael o: <https://bit.ly/3cG9NrS> (Saesneg yn unig)

Llywodraeth Cymru. (2020a). **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 28 Hydref 2020 o: <https://bit.ly/36HwTKX>

Llywodraeth Cymru. (2020b). **Coronafeirws (COVID-19) a'r boblogaeth pobl Dduon, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig yng Nghymru, Llywodraeth Cymru**.

Llywodraeth Cymru. (2020c). **Adroddiad Is-grŵp Economaidd-gymdeithasol Pobl Dduon ac Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig Covid-19: Ymateb Llywodraeth Cymru.** Cyrchwyd 28 Hydref 2020 o: <https://bit.ly/2MyDZdZ>

Llywodraeth Cymru. (2020d). **Dyletswydd Economaidd-gymdeithasol: trosolwg.** Cyrchwyd 28 Hydref 2020 o: <https://bit.ly/3riHpAg>

West, M., Dawson, J., and Kaur, M. (2015). **Making the difference: Diversity and inclusion in the NHS.** The Kings Fund.

Williams, D. R., and Rucker T. D. (2000). **Understanding and addressing racial disparities in health care.** Health Care Financing Review 21(4): 75.

Williams, N., and Yarker, J. (2017). **The Power of Staff Networks: A literature review of the evidence.** Affinity Health at Work.

Williamson, S., and Foley, M. (2018). **Unconscious Bias Training: The ‘Silver Bullet’ for Gender Equity?** Australian Journal of Public Administration, 77(3): 355-359.

Workforce Partnership Council (WPC). (2019). **Fair work – Gender pay gap and senior pay ratio data.**

Yelken, Y. (2018). **The Aditi Leadership Programme: developing the potential of black, Asian and minority ethnic leaders.** The Leadership Foundation for Higher Education.

Atodiad 1:

Cyfeirnodau at y gyfres adrodd

Dyma'r adroddiad cyntaf mewn cyfres o chwech, gyda phob un yn ffocysu ar faes polisi penodol er mwyn llywio datblygiad y Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Hiliol. Mae'r gyfres o adroddiadau yn cynnwys:

Arday, J. (2020). **Gwella Cydraddoldeb Hiliol ym maes Addysg**. Caerdydd: Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru.

Hatch, S., Woodhead, C., Moriarty, J., Rhead, R., a Connor, L. (2020). **Gwella Cydraddoldeb Hiliol ym maes Iechyd a Gofal Cymdeithasol**. Caerdydd: Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru.

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

Price, J. (2020). **Gwella Cydraddoldeb Hiliol ym maes Tai a Llety**. Caerdydd: Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru.

Roberts, M. (2020). **Gwella Cydraddoldeb Hiliol ym maes Trosedd a Chyfiawnder**. Caerdydd: Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru.

Showunmi, V., a Price, J. (2020). **Gwella Cydraddoldeb Hiliol ym maes Arweinyddiaeth a Chynrychiolaeth**. Caerdydd: Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru.

Atodiad 2:

Argymhellion cylchol

Argymhellion cylchol	Maes ffocws
Arferion recriwtio newydd neu well i gynyddu cyflogaeth pobl Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig a chynrychiolaeth o fewn cwmnïau / sector cyhoeddus, yn enwedig prosesau recriwtio 'anhysbys'.	Sut y gellir defnyddio recriwtio i gynyddu cynrychiolaeth Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig? Beth all y llywodraeth ei wneud i annog cyflogwyr i fabwysiadu arferion cyflogaeth gwell? <i>Sylwer: Ystyriwyd y cwestiwn o arferion recriwtio gwell yn Park et al. 'Increasing diversity in public appointments through recruitment.' WCPP, sydd ar ddod.</i>
Casglu data gwell ar ethnigrwydd, gan gynnwys monitro bylchau cyflog ethnigrwydd a chyfraddau cyflogaeth.	Sut y gellir casglu data yn well i gefnogi cydraddoldeb hiliol mewn profiadau a chanlyniadau cyflogaeth ac incwm?
Defnyddio caffaeliad y sector cyhoeddus a phreifat i gynyddu cyfraddau cyfranogi Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig.	A ellir defnyddio darpariaethau gwerth cymdeithasol ym maes caffael i gefnogi cyfranogiad, cyflogaeth a chyfle pobl Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig?
Cyfleoedd mentora a nawdd i aelodau staff Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig.	Sut mae mentora ffurfiol, mentora gwrthol a nawdd yn effeithio ar ddilyniant gyrfa a boddhad â swydd ymhlith pobl o gefndiroedd Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig?
Herio rhagfarn yn y gweithle, gan gynnwys trwy sefydlu gweithdrefnau neu fecanweithiau cwyno gwell i fynd i'r afael â gwahaniaethu yn y gweithle.	Beth sy'n gweithio o ran mynd i'r afael â gwahaniaethu yn y gweithle?
Cefnogi rhwydweithiau / llinellau cymorth i aelodau staff Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig.	Pa rwydweithiau anffurfiol a chymorth allanol sy'n helpu i gefnogi canlyniadau

Argymhellion cylchol	Maes ffocws
	Lles a chyflogaeth ymhlith staff Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig?
Ymrwymiad ar lefel arweinyddiaeth i gynyddu amrywiaeth a chynrychiolaeth mewn sefydliadau.	Sut gall arweinwyr gefnogi cynrychiolaeth a chyfleoedd i aelodau staff Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig yn eu sefydliadau? Beth sy'n gweithio o ran sicrhau bod arweinwyr yn ymrwymo?
Arweinyddiaeth o sefydliadau busnes a'r llywodraeth o ran gosod targedau.	Sut gall sefydliadau osod targedau effeithiol o ran cynrychiolaeth y gweithlu?
Cynyddu cyfranogiad pobl Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig trwy brentisiaethau, profiad gwaith â thâl a datblygu sgiliau.	Sut gall ymyriadau addysgol gefnogi cyfranogiad gweithlu Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig orau?
Cydnabyddiaeth gyffredinol o gymwysterau a enillwyd dramor.	Pa feini prawf ddylai fod ar waith i gydnabod cymwysterau a enillwyd dramor?
Sicrhau bod anghenion cyflogaeth ac incwm pobl Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig a phobl fregus yn cael eu blaenoriaethu wrth fynd i'r afael â phandemig Coronafeirws ac adfer ohono.	Sut gall y llywodraeth leihau effaith negyddol y pandemig Coronafeirws ar gyflogaeth ac incwm pobl Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig?
Cynyddu lefelau cyflog ar gyfer y gweithwyr sydd ar y cyflogau isaf, sy'n anghymesur o ran grwpiau Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig.	Sut y gellir cynyddu cyflogau ar waelod y dosbarthiad incwm?

Manylion yr Awduron

Mae Yr Athro **Stephani Hatch** yn Athro Cymdeithaseg ac Epidemioleg yn y Sefydliad Seiciatreg, Seicoleg a Niwrowyddoniaeth (IoPPN), yng Ngholeg y Brenin, Llundain. Stephani sy'n arwain y Grŵp Ymchwil Anghydraddoldebau Iechyd. Mae ei hymchwil yn canolbwyntio ar wahaniaethu a mathau eraill o drallod cymdeithasol; iechyd meddwl cymunedol; ac anghydraddoldebau mewn gwasanaethau iechyd meddwl ac iechyd.

Mae Dr **Charlotte Woodhead** yn ddarlithydd ym maes Cymdeithas ac Iechyd Meddwl yng Nghanolfan Cymdeithas ac Iechyd Meddwl y Cyngor Ymchwil Economaidd a Chymdeithasol (ESRC), Coleg y Brenin, Llundain, ac mae'n cyd-arwain y Rhwydwaith Ymchwil Anghydraddoldebau Iechyd (HERON). Nod gwaith ymchwil Charlotte yw deall a lleihau anghydraddoldebau mewn iechyd meddwl a gofal iechyd, gan ganolbwyntio'n benodol ar LGBTQ+, hil ac ethnigrwydd, croestoriadoldeb ac iechyd meddwl oedolion ifanc.

Mae **Rebecca Rhead** yn Gydyrnaith Ymchwil ôl-ddoethurol yn y Sefydliad Seiciatreg, Seicoleg a Niwrowyddoniaeth (IoPPN), Coleg y Brenin, Llundain. Mae gwaith ymchwil Rebecca yn canolbwyntio ar aflonyddu a gwahaniaethu yn y GIG a gweithredu dull groestoriadol o ran anghydraddoldebau gofal iechyd staff a chleifion.

Mae **Luke Connor** yn Gynorthwydd Ymchwil yn y Sefydliad Seiciatreg, Seicoleg a Niwrowyddoniaeth (IoPPN), Coleg y Brenin, Llundain. Mae Luke yn gweithio ar fynd i'r afael ag anghydraddoldebau a phrofiadau o wahaniaethu ymhlith staff iechyd a gofal cymdeithasol, ac mae'n cefnogi datblygiad dulliau Realiti Rhithwir (VR) i leihau gwahaniaethu ar sail hil.

I gael rhagor o wybodaeth, cysylltwch â:

Manon Roberts

Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru

+44 (0) 29 2087 5345

manon.roberts@wcpp.org.uk



This report is licensed under the terms of the Open Government License



**Wales Centre
for Public Policy**
**Canolfan Polisi
Cyhoeddus Cymru**