



Wales  
**TUC**  
Cymru

**TUC Cymru**  
**Gwrth-hiliaeth**  
**yn y gweithle**

# Cyflwyniad gan Shavanah Taj, Ysgrifennydd Cyffredinol TUC Cymru



## **Ddeddf Cydraddoldeb**

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn gyfraith sydd i fod i amddiffyn gweithwyr rhag triniaeth annheg oherwydd eu hoedran, eu rhyw, eu hil a nifer o nodweddion eraill. Dim ond os oes polisiau ac arferion cyfle cyfartal cryf ym mhob sefydliad y gall y gyfraith hon ddiogelu gweithwyr.

Fel Undebwyr Llafur, rydyn ni'n dathlu Mis Hanes Pobl Dduon, gan gydnabod ein hanes ac adeiladu ar gyfer y dyfodol. Mae pandemig covid wedi tynnu sylw at y ffaith bod anghydraddoldebau wedi gwreiddio'n ddwfn yn y gwasanaethau rydyn ni'n eu defnyddio a'r driniaeth rydyn ni'n ei derbyn.

Mae ein hanes wedi cyfrannu at ein presennol.

Mae gweithleoedd yn dal i fod yn llifydd anghyfartal, ac mae angen cymryd camau i newid hynny. Mae undebau'n allweddol i wneud y newidiadau hyn drwy fargeinio, negodi a gweithredu ar y cyd. Fel Undebau Llafur, rhaid i ni weithio gyda'n gilydd i ddarparu undod, cyfleoedd a bargaen deg i weithwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol.

Rydym ni'n dewis sefyll i fyny yn erbyn hiliaeth a chasineb ble bynnag y cawn hyd iddynt. Rydym ni'n hyderus ynghylch ein gwerthoedd cyffredin - parch a chydraddoldeb i bawb yng Nghymru.

Yn ystod Mis Hanes Pobl Dduon eleni, rydyn ni'n falch o restru'r camau y gallwn ni eu cymryd. Fe'u hanelwyd at gynrychiolwyr ac aelodau undeb, ac maent yn nodi sut gallwn ni i gyd wneud gwahaniaeth yn ein gweithleoedd. Rydyn ni'n gwybod beth yw hiliaeth, rydyn ni'n gwybod pa mor niweidiol ydyw i bobl ac i'n cymunedau.

Rydyn ni wedi siarad â'r llywodraeth, rydyn ni wedi cyfrannu at bolisiâu, rydyn ni wedi gwneud llawer o newidiadau a chreu cynlluniau. Nawr yw'r amser i weithredu er mwyn i ni allu cymryd camau gwirioneddol tuag at fod yn erbyn hiliaeth.

Dros y flwyddyn nesaf, byddwn yn gweithio tuag at greu rhagor o adnoddau, i helpu i ddadansoddi'r camau gweithredu hyn a darparu canllawiau cam wrth gam i chi ar sut i gyflawni'r newidiadau hyn.

## **Defnyddio'r term Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol**

Wrth drafod ar y cyd am hiliaeth yn erbyn grŵp o bobl, gall fod yn ddefnyddiol i ddefnyddio termau neu acronymau i ddangos y profiad ar y cyd o hiliaeth. Fodd bynnag, mewn gweithleoedd neu wasanaethau – mae'n bwysig parchu mynegiant person o'i hunaniaeth bersonol yn y ffordd y mae'n dymuno. Yn y ddogfen hon, rydyn ni'n ystyried yr adborth a gafodd Llywodraeth Cymru i'r ymgynghoriad ar ei Chynllun Gweithredu Gwrth-hiliaeth. Byddwn yn parhau i ddefnyddio'r term llawn pobl Ddu, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol wrth gyfeirio atynt gyda'i gilydd. Fodd bynnag, rydym hefyd yn cydnabod bod pryderon ymhlith Sipsiwn a Theithwyr, pobl Iddewig a phobl o'r ffydd Islamaidd ynghylch faint mae'r term hwn yn cynnwys eu hunaniaeth. Byddwn yn ymdrechu i fod mor benodol â phosibl.

# 10 Cam gweithredu ar gyfer cynrychiolwyr yn y gweithle

Wrth i Lywodraeth Cymru geisio cyflawni'r Cynllun Gweithredu Gwrth-hiliaeth, mae undebau llafur ar flaen y gad wrth sicrhau bod gweithleoedd yn darparu gwaith teg o ansawdd da i weithwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol. Mae hyn yn golygu gweithleoedd diogel, lle mae:

- Lleisiau gweithwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn cael eu parchu, eu clywed a'u gweithredu arnynt
- Cyflogau'n deg, wedi'u cydfargeinio ac yn cynyddu yn unol â chwyddiant
- Telerau ac Amodau'n ffafriol i weithwyr, nid ydynt yn gwahaniaethu'n anghymesur ac nid ydynt yn dibynnu ar delerau dim oriau neu'r economi gig
- Cynnydd, datblygiad a dysgu'n cael eu cynnwys ym mhrofiad y gweithwyr er mwyn i'r holl weithwyr allu profi hyn a thyfu yn y gweithle
- Gweithleoedd yn weithgar o

ran atal hiliaeth, ac o ran delio â hiliaeth yn gyflym, yn effeithiol a thrwy ddull gweithredu sy'n seiliedig ar drawma pan fydd yn digwydd.

**Dyma 10 cam y gall cynrychiolwyr eu cymryd i wneud newidiadau ymarferol go iawn mewn gweithleoedd:**

## 1. Cynnal archwiliad hil yn eich gweithle.

Cael gwybod beth yw hil pob gweithiwr, ar ba raddfa y cyflogir pob gweithiwr, a pha fath o gontract sydd gan bob un. Mae'n bwysig i wybod hyn, gan fod llawer o weithwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn cael eu tangyflogi ac yn gweithio ar lefel is na lefel eu cymhwysterau, ac yn aml ar gontractau o ansawdd is.

### Rhestr Wirio

- Gofyn i Adnoddau Dynol am ddadansoddiad o weithwyr yn ôl math o gontract, hil, rhyw ac Anabledd.



- ☑ A oes cytundeb undeb ynghylch cyflogi staff asiantaeth a staff ar gontractau dros dro?
- ☑ Pa gyfran o'r gweithlu sy'n cael eu cyflogi ar gontract dros dro neu drwy asiantaeth?
- ☑ Ydych chi wedi cynnal cyfarfod undeb i ofyn i aelodau a oes yna weithwyr sy'n gweithio o dan lefel eu cymhwyster, neu a fyddai'n hoffi gweithio mwy o oriau?
- ☑ A yw gweithwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn cael eu gorgynrychioli yn y swyddi sy'n cael y cyflogau isaf yn eich gweithle?
- ☑ Sut mae cyflogau a mathau o gontractau gweithwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn cymharu â gweithwyr gwyn ar yr un graddfeydd cyflog?

## 2. Dileu contractau dim oriau

Dysgu faint o rolau sy'n cael eu cyflawni ar gontractau dim oriau ar hyn o bryd. Gweithio tuag at ddarparu contractau teilwng i'r gweithwyr hyn.

### Rhestr Wirio

- ☑ A oes polisi a meini prawf ar gyfer defnyddio staff dros dro a staff asiantaeth?



- ☑ A yw'r monitro'n ymestyn i staff ar contractau dros dro?
- ☑ Pam nad yw gweithwyr o'r fath yn cael contractau parhaol?
- ☑ A oes achosion lle mae swyddi ar raddfa neu rôl debyg yn cael eu gwneud gan staff ar contractau parhaol?
- ☑ A oes achosion lle mae contractau gweithwyr dros dro yn cael eu hadnewyddu'n awtomatig?
- ☑ A yw cyfweiliadau ymadael yn cael eu cynnal gyda staff dros dro neu staff tymor byr? Os ydyn nhw, beth sy'n digwydd i'r wybodaeth hon?

### 3. Arferion gwrth-hiliol yn y gweithle – dim goddefgarwch

Creu cytundeb yn y gweithle ar sut i drin gweithwyr sy'n profi hiliaeth, gan gydweithwyr neu gan gwsmeriaid neu gleientiaid. Penderfynu ar y camau i'w cymryd i fynd i'r afael â'r hiliaeth, ac amddiffyn y gweithiwr sy'n profi hiliaeth.

#### Rhestr Wirio

- ☑ A oes cytundeb wedi'i negodi gan yr undeb ynghylch beth sy'n digwydd os bydd gweithiwr yn rhoi gwybod am achos/achosion o hiliaeth?
- ☑ A oes polisi ar sut i ddelio â hiliaeth tuag at weithiwr, gan berson y tu allan i'r sefydliad? Er enghraifft, claf, cleient neu aelod o'r cyhoedd



- ☑ Pa gofnodion sy'n cael eu cadw am achosion o hiliaeth, ac a yw'r data hwn yn dangos unrhyw dueddiadau?
- ☑ A yw pob gweithiwr wedi cael hyfforddiant ar sut i ddelio ag achosion o hiliaeth?

#### 4. Hyfforddiant

Negodi bod eich gweithle'n darparu hyfforddiant gwrth-hiliaeth i bob aelod o staff ac yn sefydlu cod ymddygiad clir yn y gweithle.

#### Rhestr Wirio

- ☑ Ydych chi wedi siarad â'ch cangen undeb i gael gwybod pa hyfforddiant gwrth-hiliaeth maent wedi'i chael?
- ☑ Pryd allwch chi negodi gyda'ch gweithle i ariannu hyfforddiant

gwrth-hiliaeth i bawb, gan gynnwys yr holl staff rheoli?

- ☑ Ydych chi wedi negodi hyfforddiant gwrth-hiliaeth gorfodol ar gyfer pob aelod newydd o staff fel rhan o'u cyfarwyddiadau ymuno?
- ☑ Ydych chi'n cyflwyno newidiadau'n ddigon cyflym?

#### 5. Monitro'r cynnydd

Mae'n bwysig cadw golwg ar ba ddata sy'n cael ei gasglu, a pham mae'n cael ei gasglu. Wrth negodi, gall fod yn ddefnyddiol monitro eich gweithle i wneud yn siŵr eu bod yn gwybod lle mae pobl yn gweithio a pha fathau o gontractau sydd ganddyn nhw.

## Rhestr Wirio

Dyma restr o gwestiynau a all eich helpu yn y broses fonitro:

- ☑ Beth sy'n cael ei gasglu a sut bydd yn cael ei ddefnyddio?
- ☑ Sut caiff data monitro ei storio, a phwy sydd â mynediad ato?
- ☑ Pa wybodaeth sy'n cael ei chyhoeddi, a phryd a sut?
- ☑ Beth mae'r data'n ei ddatgelu am yr amrywiaeth?
- ☑ A yw'n adlewyrchu demograffeg y boblogaeth leol?
- ☑ Os bydd y monitro'n dangos canlyniadau anghymesur i rai grwpiau – pa gamau fydd y cyflogwr yn eu cymryd i ganfod pam?
- ☑ A oes targedau cydraddoldeb hiliol (yn amrywio o gyflogau, dyrchafiad, hyfforddiant, cwynion) o ganlyniad i'r monitro?







- A yw'r targedau hyn yn benodol, yn fesuradwy, yn gyraeddadwy, yn realistig ac yn amserol?
- A fyddan nhw'n cael eu mesur yn ôl cerrig milltir?

## 6. Negodi newidiadau mewn arferion recriwtio

Gall newidiadau bach wneud gwahaniaeth mawr – gallai ffurflenni cais dienw, cynnig cyfleoedd i ymweld â'r gweithle cyn cyfweiliad a gwarantu cyfweiliad i weithwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol fod yn gamau cadarnhaol i wneud eich gweithle yn lle mwy croesawgar.

### Rhestr Wirio

- Mae'r rhestr wirio hon yn nodi'r cwestiwn y dylech ei ofyn i chi'ch hun cyn llunio rhestr o ofynion ar newidiadau i'ch gweithdrefnau recriwtio a dethol a gyflwynwyd gennych i'r rheolwyr
- A yw cyfansoddiad y gweithlu'n adlewyrchu'r



boblogaeth leol? (Mae gwybodaeth am y boblogaeth leol ar gael gan yr awdurdod lleol ac o'r Cyfrifiad.)

- ☑ Os nad yw'n ei adlewyrchu, a oes unrhyw waith monitro'n cael ei wneud i ganfod a yw gweithwyr Du yn ymgeisio am swyddi gwag, a beth sy'n digwydd i'w ceisiadau yn ystod y broses recriwtio
- ☑ Ble mae swyddi gwag yn cael eu hysbysebu?
- ☑ A gymerwyd unrhyw gamau i sicrhau bod hysbysebion swyddi yn cael eu targedu at grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol?
- ☑ A ddefnyddir ffurflen gais safonol ar gyfer pob proses recriwtio?
- ☑ A oes amlinelliad clir yn cael ei roi i bob darpar ymgeisydd o'r disgrifiadau swydd a'r meini prawf dethol?

☑ A yw ceisiadau'n ddiennw (h.y. dileu enwau a rhywedd) cyn cael eu trosglwyddo i'r rhestr fer?

☑ Pa hyfforddiant sy'n cael ei darparu i staff sy'n ymwneud â'r broses recriwtio a dethol? A yw hyn yn cynnwys hyfforddiant ar bolisi cydraddoldeb eich gweithle a sut mae'n cael ei ddefnyddio wrth recriwtio?

## 7. Buddsoddi mewn datblygu yn y gweithle

Wrth i weithleoedd barhau i symud tuag at fod yn weithleoedd mwy awtomataidd, mae swyddi'n cael eu colli ar y lefel sylfaenol, ac mae llawer o'r rhain yn cael eu gwneud gan weithwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol. Cynnal rhaglen ailhyfforddi a chadw staff i wneud yn siŵr bod cyfleoedd i symud ymlaen ac aros yn y sefydliad os bydd swyddi'n newid

## Rhestr Wirio

Mae'r rhestr wirio hon yn ymdrin â materion y dylech feddwl amdanynt cyn llunio rhestr o ofynion ar newidiadau i'ch prosesau datblygu gyrfa.

- ☑ A oes polisi neu gynllun penodol ar gyfer dilyniant gyrfa?
- ☑ Sut mae cyfleoedd dyrchafu/ gwneud swyddi uwch dros dro yn cael eu hysbysebu?
- ☑ A oes mynediad agored at gyfleoedd datblygu gyrfa ac a yw gweithwyr yn cael eu talu am ysgwyddo cyfrifoldebau ychwanegol?
- ☑ A yw'r holl weithwyr yn gymwys i wneud cais am unrhyw ddyrchafiad neu gyfleoedd i wneud swyddi uwch dros dro? Os nac ydynt, pa resymau sy'n cael eu rhoi dros gyfyngu ar fynediad?
- ☑ A oes tystiolaeth sy'n dangos bod y cyflogwr wedi dilyn

gweithdrefnau recriwtio safonol wrth ddyrchafu staff? A oes disgrifiadau swydd a manylebau person ar gael ar gyfer y swydd, ac a yw ceisiadau'n cael eu hasesu yn erbyn y rhain?

## 8. Sefydlu grŵp i staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol gyda chefnogaeth yr undeb

Gall hyn helpu i wybod sut mae gweithwyr yn cael eu trin yn y sefydliad ac a ydynt yn delio ag unrhyw broblemau yn y gweithle. Rhaid i Undebau Llafur eu cefnogi.

### Rhestr Wirio

**Cam 1:** siarad â'r gweithwyr yr effeithiwyr arnynt gan wahaniaethu

- Beth yw profiadau gweithwyr Du ac Ethnig o wahaniaethu?
- Beth maen nhw'n ei wybod am y polisïau cyfle cyfartal yn eu gweithle?
- Ydyn nhw'n teimlo bod y rhain yn gweithio? Beth sy'n cael

ei ddatgelu yn y wybodaeth fonitro?

**Cam 2:** Creu camau gweithredu cyn mynd at y rheolwyr

- Beth yw'r prif faterion y mae angen mynd i'r afael â nhw?
- A yw gwahaniaethu yn y cam recriwtio yn un ohonynt?
- Neu a oes problem sy'n golygu nad yw rhai grwpiau o weithwyr yn cael eu dyrchafu?

**Cam 3:** Dechreuwch feddwl am atebion posibl a sut gallwch chi sicrhau cefnogaeth y rhan fwyaf o aelodau eich undeb. Er enghraifft, ai ymgyrch yn y gweithle fyddai'r ffordd fwyaf effeithiol o godi ymwybyddiaeth o'r mater?

**Cam 4:** Meddyliwch sut ymateb gallai'r rheolwyr ei roi.

**Cam 5:** Eglurwch yr union amcanion rydych chi'n gobeithio eu cyflawni. Dylai hwn fod yn barod gennych cyn mynd at y tîm rheoli.

Wrth fynd at y tîm rheoli, mae hefyd yn bwysig iawn bod lleisiau gweithwyr Du yn cael eu cynrychioli.

Ac wrth gwrs, mae angen i chi sicrhau bod unrhyw gytundeb rhyngoch chi a'ch cyflogwr yn rhoi'r un buddion i holl aelodau'r undeb.

## 9. Cofio'r gorffennol drwy anrhydeddu'r dyfodol

Bydd llawer o weithleoedd yn dathlu Mis Hanes Pobl Dduon yn gyhoeddus, heb gymryd camau i gefnogi eu gweithwyr eu hunain. Gweithiwch gyda'ch cyflogwr i wneud yn siŵr nad ydynt yn euog o siarad gwag am hyn, a'u bod yn cymryd camau go iawn.

### Rhestr Wirio

- Gall Mis Hanes Pobl Dduon fod yn gyfle gwyh i lansio adnodd neu annog cyflogwyr i gymryd rhan, ond dylid cymryd camau bob dydd tuag at atal hiliaeth. A yw eich cyflogwr yn cymryd camau drwy gydol y flwyddyn?



- ✓ A yw'r gwaith hwn yn canolbwyntio ar weithredu ac yn cael ei adolygu'n rheolaidd?
- ✓ Ydych chi'n darparu cyfleoedd cymorth i weithwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol?

## 10. Creu undeb cryf

Mae eich gweithredoedd yn bwysig, ac maent yn dibynnu ar gael gweithle trefnus iawn. Gwnewch yn siŵr bod eich undeb yn cymryd camau i sicrhau bod pobl Ddu, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn cael eu cynrychioli ar bob lefel.

### Rhestr Wirio

- ✓ Ymgyrchu dros gydnabyddiaeth gan yr undeb
- ✓ Gwneud yn siŵr bod aelodaeth eich undeb yn gynhwysol ac yn estyn allan at weithwyr sydd heb ymuno eto
- ✓ Cynnal cyfarfodydd undeb rheolaidd er mwyn i bawb gael cyfle i siarad am eu problemau.
- ✓ Hyfforddi cynrychiolwyr
- ✓ Ymgysylltu â gweithwyr
- ✓ Trefnu cyfarfodydd rheolaidd gyda'r tîm rheoli a chymryd rhan mewn cyfleoedd cydfargeinio
- ✓ Sefyll ysgwydd yn ysgwydd gyda gweithwyr eraill o undebau eraill
- ✓ Dathlu eich llwyddiannau fel undeb
- ✓ Darparu cyfleoedd ar gyfer adferiad. Mae gweithredu'n bwysig, ond mae hefyd yn bwysig i orffwys

© 2022 Wales TUC

Gallwn ddarparu pob cyhoeddiad TUC ar gyfer darllenwyr dyslecsig neu'r rheini sydd â nam ar eu golwg mewn fformat hygyrch y cytunir arno. Gellir darparu hynny ar gais am ddim cost ychwanegol. Bydd y pecyn hwn yn cael ei ddiweddarau'n rheolaidd, felly byddem yn croesawu unrhyw sylwadau neu awgrymiadau sydd gennych ar sut i'w wella. Rhowch wybod i ni os oes unrhyw beth wedi dyddio, os oes unrhyw beth yn aneglur, neu bod angen cywiro neu ddiweddarau unrhyw wybodaeth.

Cysylltwch:

e: [wtuc@tuc.org.uk](mailto:wtuc@tuc.org.uk)

ff: 029 2034 7010

Cyhoeddwyd gan:  
Wales TUC Cymru,  
1 Heol y Gadeirlan,  
Caerdydd  
CF11 9SD

[www.wtuc.org.uk](http://www.wtuc.org.uk)

