Wales TUC Cymru

TUC Cymru yn erbyn hiliaeth yn y gweithle

Cyflwyniad gan Shavanah Taj, Ysgrifennydd Cyffredinol TUC Cymru

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 llefydd 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 bargen 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.

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 polisïau ac arferion cyfle cyfartal cryf ym mhob sefydliad y gall y gyfraith hon ddiogelu gweithwyr.

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 bolisïau, 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 gìg
- 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 gontractau 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 gontractau parhaol?
- ☑ A oes achosion lle mae contractau gweithwyr dros dro yn cael eu hadnewyddu'n awtomatig?
- ☑ A yw cyfweliadau 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 cyfweliad a gwarantu cyfweliad 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 ddienw (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 gwych 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

Wales TUC Cymru

© 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 ddiweddaru'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 ddiweddaru unrhyw wybodaeth.

Cysylltwch:

e: wtuc@tuc.org.uk
ff: 029 2034 7010

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

www.wtuc.org.uk

Ariennir gan Llywodraeth Cymru
Funded by Welsh Government