TUC Cymru

# Gwrth-hiliaeth yn y gweithle

pecyn cymorth ar gyfer cynrychiolwyr undebau

TUC Cymru

TUC CYMRU
POWER
UNITY
MEWN UNDEB MAE NERTH
JOIN A UNION

# Gwybodaeth am TUC Cymru

Ni yw llais Cymru yn y gwaith. Rydyn ni'n creu Cymru lle mae gan bawb lais drwy eu hundeb ac incwm y gallan nhw ei ddefnyddio i adeiladu bywyd. Credwn fod gan bob gweithiwr yr hawl i fod yn ddiogel, i gael ei werthfawrogi ac i gael ei barchu.

Pan fydd gweithwyr yn gweithredu ar y cyd, mae gennym y pŵer i greu newid cadarnhaol mewn cymdeithas. Rydyn ni'n dod â gweithwyr at ei gilydd drwy 48 o undebau i frwydro dros swyddi gwell a gwlad fwy cyfartal a ffyniannus.

Ni yw'r corff dinesig mwyaf yng Nghymru sy'n seiliedig ar aelodaeth ddemocratig, ac rydyn ni'n cynrychioli dros 400,000 o aelodau sy'n rhan o'n 48 o undebau cyswllt. TUC Cymru, sy'n falch o fod yn rhan o'r TUC a'r mudiad undebau rhyngwladol ehangach, yw'r awdurdod datganoledig ar gyfer undebau yng Nghymru. Mae ein Cyngres Cymru, sy'n cael ei chynnal bob dwy flynedd, yn penderfynu ar bolisi undebau Cymru ac yn ethol Cyngor Cyffredinol TUC Cymru i oruchwylio'r ddarpariaeth drwy Ysgrifennydd Cyffredinol a staff TUC Cymru.

Mae gan undebau llafur strwythurau cydraddoldeb gan gynnwys pwyllgorau cydraddoldeb ffurfiol a grwpiau aelodau Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol sy'n cael eu trefnu eu hunain lle gall aelodau rannu profiadau go iawn, trefnu, a gweithio tuag at wrth-hiliaeth.

# Cynnwys:


| | |
|---|---|
| Gwybodaeth am TUC Cymru | 3 |
| Cyflwyniad | 6 |
| Beth mae'r pecyn cymorth hwn yn ceisio ei gyflawni | 8 |
| Beth yw gwahaniaethu | 10 |
| Undebau llafur yn brwydro dros wrth-hiliaeth | 12 |
| Beth yw 'y gweithle'? | 14 |
| Pwy yw eich cyflogwr? | 15 |
| Beth yw gweithiwr? | 17 |
| Hawliau cyflogaeth | 17 |
| Undebau sy'n arwain ar wrth-hiliaeth | 18 |
| Sut mae hiliaeth yn effeithio ar eich perfformiad/iechyd meddwl | 22 |
| Croestoriad o wrth-hiliaeth a nodweddion gwarchodedig eraill | 24 |
| Anabledd | 25 |
| Crefydd a chred grefyddol | 27 |
| Gwahaniaethu ar sail dosbarth | 28 |
| Gweithwyr ifanc | 29 |
| Gweithwyr hŷn | 31 |
| Croestoriad o rywiaeth a hiliaeth | 32 |
| LHDTC+ | 33 |
| Mamau amenedigol ac ôl-enedigol | 35 |
| Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol | 39 |

| | |
|---|---|
| Adnoddau i undebwyr llafur | 41 |
| Beth yw dyletswydd gofal undebau llafur? | 42 |
| Recriwtio: sut gall undebau llafur weithio gyda chyflogwyr i annog amrywiaeth? | 44 |
| Beth all undebau llafur ei wneud? | 45 |
| Beth ddylai undebau llafur ei wneud pan fydd gweithiwr yn datgelu achosion o hiliaeth iddynt? | 49 |
| Symud i arferion gwrth-hiliaeth | 53 |

| | |
|---|---|
| Adnoddau i weithwyr | 55 |
| Beth all gweithwyr ei wneud os byddant yn profi gwahaniaethu yn y gwaith? | 56 |
| Beth yw trosedd casineb? | 57 |
| Beth yw cwyn? | 58 |
| Sut i fod yn gynghreiriad da | 59 |
| Pum awgrym ar sut i fod yn gynghreiriad da | 60 |

| | |
|---|---|
| Adnoddau i undebau llafur | 63 |
| Pa gamau y gall undebau llafur eu cymryd i helpu eu gweithleoedd i symud tuag at wrth-hiliaeth yn y gwaith? | 65 |
| Cynrychiolaeth | 68 |
| Cynrychiolwyr iechyd a diogelwch | 69 |
| Deall cwynion | 70 |
| Pwy yw ACAS? | 71 |
| Adnoddau ar-lein a allai gynnig rhagor o gymorth a chefnogaeth | 72 |
| Gweithgaredd: Deall effaith microymosodiadau | 74 |
| Camau gweithredu ar gyfer cynrychiolwyr undebau llafur | 76 |
| Rhestr wirio ar gyfer sicrhau gweithle mwy diogel | 78 |
| Atal hiliaeth: Rhestr wirio gweithleoedd mwy diogel ar gyfer cynrychiolwyr undebau | 81 |
| Adran 1: Amgylchedd gwaith | 81 |
| Adran 2: Pobl | 82 |
| Adran 3: Y tu allan i’r amgylchedd gwaith | 82 |
| Adran 4: Strwythur rheoli a’r broses adrodd | 83 |
| Adran 5: Camau ataliol | 85 |
| Camau gweithredu undebau llafur yn cael effaith | 86 |
| Awgrymiadau defnyddiol i ymgyrchwyr er mwyn diogelu eu hiechyd a’u lles eu hunain | 87 |
| Ffactorau risg gwahaniaethu ar sail hil ar gyfer gweithleoedd | 89 |
| Polisïau gwahaniaethu ar sail hil | 96 |
| Polisi gweithle gwrth-hiliol | 97 |
| Rhagor o wybodaeth a chymorth | 100 |
| Cyfeiriadau | 101 |
| Cydnabyddiaeth | 103 |

# Cyflwyniad

Fel undebwyr llafur, rydym yn rhannu gwerthoedd gwrth-hiliaeth, tegwch a chyfiawnder cymdeithasol. Mae'n bwysig i ni ein bod yn ymgyrchu ac yn trefnu i wneud ein gweithleoedd a'n mannau cymunedol yn decach i bob un ohonom.

Mae ein hanes yn sail i'n presennol.

Er bod llawer o weithleoedd yn cymryd camau cadarnhaol i wella, mae rhai ohonynt nad ydynt yn llefydd diogel na chyfartal. Mae angen gweithredu i greu a chyflawni newid cadarnhaol a chynhwysol. Mae undebau'n allweddol i wneud y newidiadau hyn drwy gydfargeinio, trafod a gweithredu'n drefnus.

Rydym yn dewis sefyll yn erbyn hiliaeth a chasineb lle bynnag y down ar eu traws. Rydym yn hyderus am ein gwerthoedd cyffredin - parch a chydraddoldeb i bawb yng Nghymru.

Rydyn ni wedi datblygu'r pecyn cymorth hwn oherwydd rydyn ni eisiau i weithwyr gael cymorth i symud tuag at wrth-hiliaeth yn y gwaith. Mae hwn yn rhoi enghreifftiau go iawn o gamau gweithredu, gyda gwybodaeth fanwl ar gyfer pob gweithiwr, cynrychiolydd ac aelod undeb.

Rydym yn gwybod pa mor niweidiol yw hiliaeth i bobl ac i'n cymunedau. Rydym wedi siarad â'r llywodraeth, wedi cyfrannu at bolisïau, ac wedi gwneud llawer o newidiadau a chynlluniau. Nawr yw'r amser i weithredu er mwyn i ni allu cymryd camau gwirioneddol tuag at wrth-hiliaeth.

Byddwn yn gweithio tuag at greu rhagor o adnoddau, i helpu i ddadansoddi'r camau gweithredu hyn a rhoi ichi arweiniad cam wrth gam ar sut i gyflawni'r newidiadau hyn.

Yn hytrach na cheisio edrych ar y problemau hyn ar eu pen eu hunain, rydym am droi gweithleoedd yn fannau sy'n wrth-hiliol. Mae gweithleoedd sy'n wirioneddol gynhwysol nid yn unig yn cydnabod amrywiaeth, maent yn croesawu ac yn anrhydeddu diwylliant, profiadau, credoau, anghenion a dewisiadau gweithwyr.

Mae'r pecyn cymorth hwn yn nodi ffyrdd y gall eich gweithle, mewn partneriaeth ag undebau llafur, fod yn lle gwrth-hiliol.

Yn y pecyn cymorth byddwn yn trafod pam ei bod yn bwysig gwneud hyn ac yn rhoi enghreifftiau ymarferol go iawn i chi o sut mae hyn wedi cael ei wneud mewn gweithleoedd eraill yn barod.

Shavanah Taj
Ysgrifennydd Cyffredinol, TUC Cymru

# Gwybodaeth

# Nodau'r pecyn cymorth hwn

Fel mudiad undebau llafur, rydyn ni eisiau gweld gweithleoedd gwrth-hiliol. Mae hyn yn golygu gweithredu'n bwrpasol i gyflawni hyn. Mae hiliaeth systemig eisoes yn rhan o ddiwylliant gweithleoedd ac felly mae angen iddynt weithio i gael gwared ohoni. Mae'r pecyn cymorth hwn yn tynnu sylw at ffyrdd o wneud hyn mewn partneriaeth ag undebau, ond mae pethau y gallwn ni i gyd eu gwneud ar ein siwrnai bersonol hefyd.

Mae undebau llafur ar flaen y gad o ran sicrhau bod gweithleoedd yn darparu gwaith teg, o ansawdd da, i weithwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol.

Mae hyn yn golygu gweithleoedd diogel:

- Lle perchir lleisiau gweithwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol a lle gwrandewir ac y gweithredir arnynt
- Lle ceir cyflogau teg, sydd wedi'u cydfargeinio ac sy'n cynyddu yn unol â chwyddiant
- Lle mae telerau ac amodau yn ffafriol i weithwyr, nid ydynt yn gwahaniaethu'n anghymesur ac nid ydynt yn dibynnu ar amodau economi dim oriau nac economi gìg.
- Lle mae cynnydd, datblygiad a dysgu'n cael eu cynnwys ym mhrofiad y gweithwyr er mwyn i'r holl weithwyr allu meithrin eu sgiliau a thyfu yn y gweithle
- Lle mae gweithleoedd yn gweithredu i atal hiliaeth, ac i ddelio â hiliaeth yn gyflym, yn effeithiol a thrwy ddull gweithredu sy'n ystyriol o drawma pan fydd yn digwydd.

Yn ein hymdrechion i hyrwyddo hawliau pob gweithiwr mewn gweithle diogel a pharchus, rhaid i ni weithio i greu a gwreiddio newid diwylliannol sy'n hyrwyddo agwedd dim goddefgarwch tuag at bob math o wahaniaethu a cham-drin ar sail hil.

Rydyn ni'n gwneud hyn gan feithrin ar yr un pryd amgylchedd sy'n dilysu ac yn grymuso'r rheini sydd wedi profi gwahaniaethu ar sail hil i ddod ymlaen a gofyn am gymorth.

Mae'r pecyn cymorth hwn yn cynnwys gwybodaeth a chanllawiau i'ch helpu i wneud y canlynol:

- Nodi gwahaniaethu ar sail hil yn y gweithle a chynnig cefnogaeth effeithiol i'r rheini sy'n ei brofi
- Deall y materion cyfreithiol sy'n ymwneud â gwahaniaethu ar sail hil yn y gweithle

- ➔ Llywio sgyrsiau a thrafodaethau gyda chyflogwyr ar ran aelodau sydd wedi profi gwahaniaethu ar sail hil yn y gweithle
- ➔ Dal cyflogwyr i gyfrif am eu cyfrifoldeb cyfreithiol i atal gwahaniaethu ar sail hil rhag digwydd mewn gweithleoedd
- ➔ Ymgyrchu dros agwedd dim goddefgarwch tuag at wahaniaethu ar sail hil yn y gweithle drwy amrywiol fesurau ataliol

Mae'r pecyn cymorth hwn hefyd yn cael ei ategu gan gynllun 10 pwynt, sef fersiwn fyrrach o'r camau ymarferol y gellir eu cymryd yn y gweithle. Mae'r cynllun hwn ar gael ar-lein drwy wefan TUC Cymru.

tuc.org.uk/research-analysis/reports/anti-racism-workplace-10-actions-workplace-reps [1]

# Beth yw gwahaniaethu

Gwahaniaethu ar sail hil yw pan gewch eich trin yn annheg oherwydd eich hil, neu oherwydd hil rhywun y mae gennych gysylltiad â nhw, fel eich partner. Mae ‘hil’ yn cynnwys lliw, cenedligrwydd, dinasyddiaeth a tharddiad ethnig neu genedlaethol.

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn dweud na ddylid gwahaniaethu yn eich erbyn oherwydd eich hil. Yn y Ddeddf Cydraddoldeb, gall hil olygu eich lliw, neu eich cenedligrwydd (gan gynnwys eich dinasyddiaeth). Gall hefyd olygu eich tarddiad ethnig neu genedlaethol, nad yw efallai yr un fath â’ch cenedligrwydd presennol.

Mae pedwar prif fath o wahaniaethu ar sail hil sy’n ‘ymddygiad gwaharddedig’ o dan y Ddeddf:

**Gwahaniaethu uniongyrchol** – Mae hyn yn digwydd pan fydd rhywun yn eich trin yn waeth na pherson arall mewn sefyllfa debyg oherwydd eich hil. Er enghraifft:

➔ Pe byddai asiantaeth osod yn gwrthod yn gosod fflat i chi oherwydd eich hil, byddai hyn yn wahaniaethu uniongyrchol ar sail hil.

**Gwahaniaethu anuniongyrchol** – Mae hyn yn digwydd pan fydd gan sefydliad bolisi neu ffordd benodol o weithio sy’n rhoi pobl o’ch grŵp hiliol dan anfantais. Er enghraifft:

➔ Mae busnes trin gwallt yn gwrthod cyflogi steilyddion sy’n gorchuddio eu gwallt eu hunain; byddai hyn yn rhoi unrhyw ferched Mwslimaidd neu ddynion Sikhaidd sy’n gorchuddio eu gwallt dan anfantais wrth wneud cais am swydd fel steilydd.

Weithiau gellir caniatáu gwahaniaethu anuniongyrchol ar sail hil os yw’r sefydliad neu’r cyflogwr yn gallu dangos bod rheswm da dros y gwahaniaethu. Gelwir hyn yn gyfiawnhad gwrthrychol. Er enghraifft:

➔ Mae ceisiwr lloches o Somalia yn ceisio agor cyfrif banc ond mae’r banc yn datgan, er mwyn bod yn gymwys, fod angen i chi fod wedi bod yn byw yn y DU am 12 mis a bod â chyfeiriad parhaol. Nid yw’r dyn o Somalia yn gallu agor cyfrif banc. Byddai angen i’r banc brofi bod ei bolisi’n angenrheidiol am resymau busnes (er enghraifft i atal twyll) ac nad oedd unrhyw *

**Aflonyddu** – Mae aflonyddu’n digwydd pan fydd rhywun yn gwneud i chi

deimlo eich bod yn cael eich bychanu, eich tramgwyddo neu eich diraddio. Er enghraifft:

Mae cydweithwyr i ddyn Asiaidd Prydeinig ifanc yn y gwaith yn ei alw wrth enw hiliol o hyd. Mae ei gydweithwyr yn dweud mai dim ond cellwair y maen nhw, ond mae'r gweithiwr yn teimlo ei fod yn cael ei sarhau a'i ddifrïo.

Ni ellir byth gyfiawnhau aflonyddu. Fodd bynnag, os gall sefydliad neu gyflogwr ddangos ei fod wedi gwneud popeth o fewn ei allu i atal pobl sy'n gweithio iddo rhag ymddwyn felly, ni fyddech yn gallu gwneud hawliad am aflonyddu yn ei erbyn, er y gallech wneud hawliad yn erbyn y sawl sy'n aflonyddu arnoch.

**Erledigaeth** – Mae hyn yn golygu eich bod yn cael eich trin yn wael oherwydd eich bod wedi cwyno am wahaniaethu ar sail hil dan y Ddeddf Cydraddoldeb. Gall ddigwydd hefyd os ydych yn cefnogi rhywun sydd wedi gwneud cwyn am wahaniaethu ar sail hil.

Er enghraifft:

- Mae'r dyn ifanc yn yr enghraifft uchod eisiau gwneud cwyn ffurfiol am y ffordd y cafodd ei drin. Mae ei reolwr yn bygwth ei ddiswyddo oni bai ei fod yn tynnu'r gŵyn yn ôl.

Amgylchiadau pan fydd cael eich trin yn wahanol oherwydd hil yn gyfreithlon:

Gall gwahaniaeth mewn triniaeth fod yn gyfreithlon mewn sefyllfaoedd cyflogaeth:

- Os yw bod yn perthyn i hil benodol yn hanfodol ar gyfer y swydd. Gelwir hyn yn ofyniad galwedigaethol[2]. Er enghraifft, mae sefydliad eisiau recriwtio gweithiwr cefnogi ar gyfer gwasanaeth cynghori ar drais yn y cartref ar gyfer menywod o Dde Asia.

Gall y sefydliad ddweud mai dim ond rhywun o dras De Asiaidd y mae am ei gyflogi.

- Mae sefydliad yn cymryd camau cadarnhaol[3] i annog neu ddatblygu pobl mewn grŵp hiliol sy'n cael eu tangynrychioli neu sydd dan anfantais mewn rôl neu weithgaredd. Er enghraifft, mae darlledwr yn cael prin ddim ceisiadau gan ymgeiswyr Du Caribïaidd ar gyfer ei raglen recriwtio graddedigion. Mae'n sefydlu rhaglen profiad gwaith a mentora ar gyfer myfyrwyr Du Caribïaidd i'w hannog i ymuno â'r diwydiant.

Mae ymddygiad hiliol tuag atoch chi, gan unrhyw un yn eich gweithle, yn erbyn y gyfraith.

Gallai ymddygiad hiliol gynnwys:

- cael eich galw'n enwau hiliol
- 'jôcs' a 'thynnu coes' hiliol, gan gynnwys trydar, neges destun, post cyfryngau cymdeithasol neu arbedwr sgrin sarhaus
- cael eich amddifadu o rai buddion
- cael eich diystyru am ddyrchafiad a/neu hyfforddiant
- cael eich bwlio

# Undebau llafur yn brwydro dros wrth-hiliaeth

Mae undebau wedi bod ar flaen yr ymgyrch dros gydraddoldeb ers tro byd, drwy'r frwydr dros gydraddoldeb hiliol. Mae llawer o'r mesurau diogelu sydd ar waith wedi cael eu datblygu drwy undebau llafur sy'n gweithio mewn partneriaeth neu'n ymgyrchu dros newid.

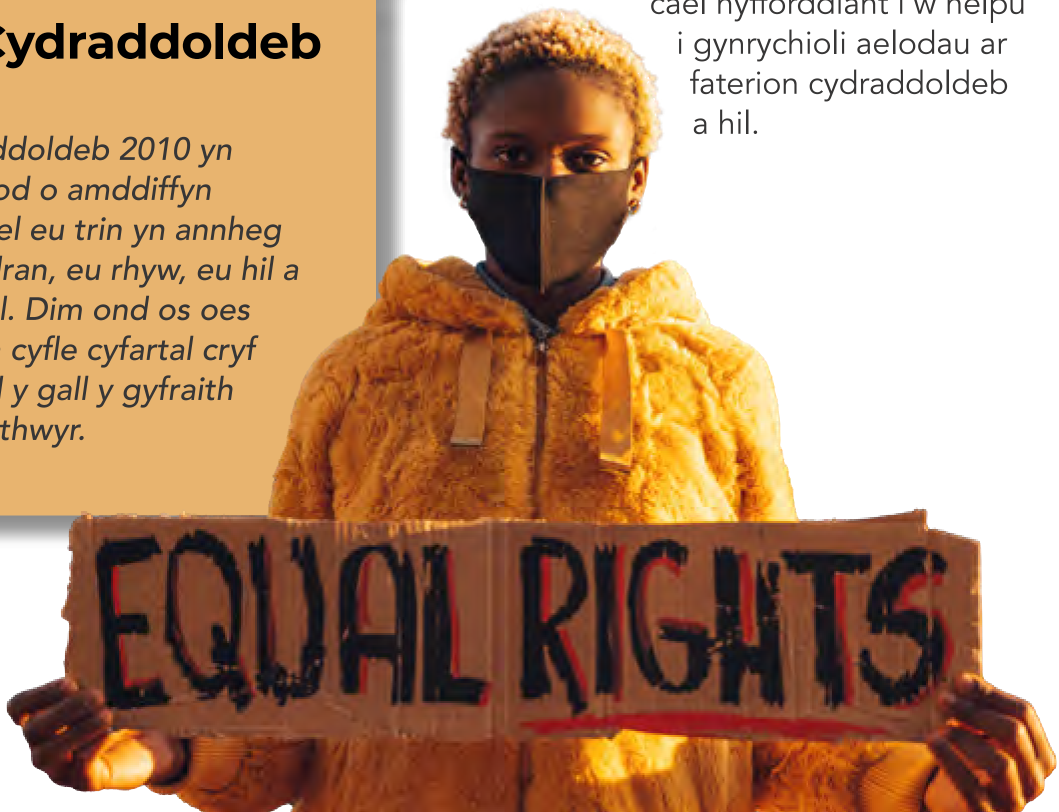
Bu'r undebau'n brwydro'n galed dros amddiffyniadau cyfreithiol i weithwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol. Roedd Deddf Cysylltiadau Hiliol 1965 a diwygiadau pellach i'r ddeddfwriaeth hon, ac yn ddiweddarach Deddf Cydraddoldeb 2010, yn gerrig milltir pwysig yn yr ymgyrch dros fwy o gydraddoldeb hiliol.

Rydyn ni'n gwybod bod cynrychiolwyr undebau eisoes yn gwneud gwahaniaeth enfawr yn y gweithle.

Mae tystiolaeth yn dangos bod gweithleoedd undebol yn fwy tebygol o gael gwell arferion cyfle cyfartal. Mae cynrychiolwyr undebau yn cael effaith enfawr o ran hyrwyddo cydraddoldeb yn y gweithle a gwella polisïau ac arferion cyflogwyr tuag at weithwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol. Mae hyn yn arbennig o wir lle mae cynrychiolwyr undebau wedi cael hyfforddiant i'w helpu i gynrychioli aelodau ar faterion cydraddoldeb a hil.

## Y Ddeddf Cydraddoldeb

*Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn gyfraith sydd â'r nod o amddiffyn gweithwyr rhag cael eu trin yn annheg oherwydd eu hoedran, eu rhyw, eu hil a sawl nodwedd arall. Dim ond os oes polisïau ac arferion cyfle cyfartal cryf ym mhob sefydliad y gall y gyfraith hon ddiogelu gweithwyr.*



## Iaith

Wrth gyd-drafod hiliaeth yn erbyn grŵp o bobl, gall defnyddio termau neu acronymau fod yn ddefnyddiol i ddangos hiliaeth fel profiad cyfunol.

Fodd bynnag, mewn gweithleoedd neu wasanaethau – mae parchu'r ffordd y mae pobl yn mynegi eu hunaniaeth bersonol yn y ffordd o'u dewis yn bwysig.

Yn y ddogfen hon, rydym yn ystyried yr adborth a gafodd Llywodraeth Cymru yn ei hymgynghoriad ar y Cynllun Gweithredu Gwrth-hiliaeth, sef defnyddio'r term pobl Ddu, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol wrth gyfeirio at y grwpiau hynny sydd fwyaf tebygol o wynebu hiliaeth.

Fodd bynnag, rydym hefyd wedi cydnabod y ceir hefyd, ar gyfer Sipsiwn a Theithwyr, pobl Iddewig, pobl Fwslimaidd ac eraill sydd â hunaniaethau ethnig gwahanol, bryderon ynghylch i ba raddau y mae'r term hwn yn cynnwys eu hunaniaeth nhw. Byddwn ni'n ymdrechu i fod mor benodol â phosibl.

## Beth yw ‘y gweithle’?

Mae gweithle yn gysyniad sydd wedi newid yn raddol dros y blynyddoedd. A workplace does not have to be an office or physical place, especially in the gig economy where we have seen an increase in mobile workers using cars, motorcycles and bicycles to deliver fast-food and groceries (Uber, Deliveroo a Just Eat).

Rydym hefyd wedi gweld mwy a mwy o bobl yn gweithio gartref ers dechrau pandemig Covid lle’r oedd hyd yn oed gweithwyr y llywodraeth yn gweithredu o’u cartrefi. Gall y gweithle yn awr fod yn unrhyw fan lle rydych chi’n gweithio. Er enghraifft, efallai eich bod yn defnyddio eich taith i’r gwaith yn y bore i ateb negeseuon e-bost neu efallai y gofynnwyd ichi fynd i ddigwyddiad ar ran eich cyflogwr.

Enghraifft arall fyddai gweithio gartref, defnyddio eich ffôn symudol neu gyfrifiadur personol, ond cymryd rhan mewn gweithgareddau gwaith. Neu gerddorion, awduron, perfformwyr a gweithwyr llawrydd eraill nad oes ganddynt le gwaith penodol o bosibl.

Mae pob un o’r rhain yn enghreifftiau o weithleoedd a dylech deimlo eich bod yn saff, yn ddiogel ac mewn amgylchedd iach. Fodd bynnag, mae llawer o gyflogwyr nad ydynt yn sicr o realiti eu cyfrifoldebau at weithwyr pan fyddant yn gweithio y tu allan i’r gweithle traddodiadol.

## Pwy yw eich cyflogwr?

*Os cewch eich cyflogi i weithio i rywun, mae ganddynt gyfrifoldebau penodol atoch. Mae hyn yn cynnwys pennu eich statws cyflogaeth yn gywir at ddibenion treth a hefyd y gyfraith gyflogaeth. Rhaid gwneud yr asesiadau hyn ar wahân, gan nad ydynt bob amser yn cyd-fynd.*

Gall y gwahaniaeth rhwng gwahanol statws cyflogaeth fod yn amwys. Mae rhai cyflogwyr yn manteisio ar yr amwysedd hwn ac yn manteisio ar geiswyr gwaith drwy eu hystyried ar gam yn hunangyflogedig pan fyddant, mewn gwirionedd, yn gyflogedig (at ddibenion treth) neu'n gyflogeion neu'n weithwyr (at ddibenion y gyfraith cyflogaeth). Cyfeirir at yr arfer hwn fel 'hunangyflogaeth ffug', a gelwir y math hwn o weithio yn 'economi gìg' neu'r 'economi platfformau'.

Mae hunangyflogaeth ffug yn caniatáu i gyflogwyr osgoi gweithredu Talu wrth Ennill (PAYE) ac, o ganlyniad, osgoi gwneud taliadau treth ac Yswiriant Gwladol (YG) i Gyllid a Thollau Ei Fawrhydi (CThEF) ar eich rhan. Mewn rhai sefyllfaoedd, efallai y bydd CThEF yn gofyn i chi dalu'r taliadau PAYE y dylai'r cyflogwr fod wedi'u talu os byddant yn penderfynu y dylech fod wedi cael eich cyfrif fel cyflogai.

Fodd bynnag, yn unol â chanllawiau Cyllid a Thollau EF, dylent gysylltu â'r cyflogwr yn gyntaf.

Bwriad PAYE yw lleihau'r baich ar weithwyr drwy beidio â gorfod datgan eu henillion i CThEF drwy'r system hunanasesu. Gall llywio drwy'r system hunanasesu gymhleth arwain yn hawdd at ddiffyg cydymffurfio, a gall hynny arwain at ganlyniadau tymor hir. Mae hyn yn ystyriaeth bwysig i'r rheini sydd mewn hunangyflogaeth ffug.

*Os cewch eich cam-ddosbarthu'n hunangyflogedig at ddibenion treth, efallai y cewch hefyd eich cam-ddosbarthu at ddibenion y gyfraith cyflogaeth, ac fe allech felly hefyd golli rhai hawliau. At hynny, efallai eich bod mewn sefyllfa fregus, yn gweithio i fusnes sydd heb yswiriant atebolrwydd cyflogwyr, ymysg mesurau diogelu eraill.*

Byddwch yn ofalus:

- Os cewch gynnig gwaith gyda'r opsiwn i ddewis rhwng bod yn gyflogai neu'n hunangyflogedig
- Os bydd darpar gyflogwr yn dweud wrthych eich bod yn hunangyflogedig
- Os byddwch, yn hytrach nag yn cael eich cyflogi gan unigolyn neu gwmni,

yn cael darnau o waith a roddir i chi gan raglen gyfrifiadurol

Mae'n hanfodol deall eich statws cyflogaeth cyn dechrau gweithio. Os ydych chi'n teimlo bod rhywbeth o'i le, ystyriwch holi eich undeb, herio'r cyflogwr neu gysylltu â CThEF.

Heddiw, mae mwy a mwy o bobl yn gweithio yn yr economi gig neu'r economi platfformau. Ond mae gweithwyr mudol a gweithwyr o leiafrifoedd ethnig yn fwy tebygol o fod yn gweithio fel hyn.

Mae llawer o gwmnïau danfon a chwmnïau tacsis yn gweithredu ar y model hwn, ond mae'r ffordd hon o weithredu yn ehangu i feysydd fel gofal cymdeithasol, trin gwallt a meysydd eraill.

Mae undebau'n cymryd camau i drefnu yn y sectorau hyn ac i roi pwysau ar lywodraethau a llysoedd i sicrhau bod gweithwyr yn gallu defnyddio'u hawliau.

## Beth yw gweithiwr?

Mae rôl 'gweithiwr' yn rôl warchodedig, ac yn gyffredinol mae unigolyn yn cael ei ystyried yn 'weithiwr' os:

- ➔ oes ganddynt gontract neu drefniant arall i wneud gwaith neu wasanaethau yn bersonol am wobr4 (gellir ysgrifennu contract neu beidio â'i ysgrifennu)
- ➔ eu gwobr ydy arian neu fudd ymarferol, er enghraifft addewid o gontract neu waith i'r dyfodol
- ➔ dim ond hawl gyfyngedig sydd ganddynt i anfon rhywun arall i wneud y gwaith (is-gontract)
- ➔ rhaid i'w cyflogwr gael gwaith iddynt ei wneud tra pery'r contract neu'r trefniant
- ➔ nid ydynt yn gwneud y gwaith fel rhan o'u cwmni cyfyngedig eu hunain mewn trefniant lle bo'r 'cyflogwr' yn gwsmer neu'n gleient mewn gwirionedd

## Hawliau cyflogaeth

Mae gwefan y Llywodraeth yn datgan bod gan weithwyr hawl i rai hawliau cyflogaeth, gan gynnwys:

- ➔ cael yr Isafswm Cyflog Cenedlaethol
- ➔ gwarchodaeth rhag didyniadau anghyfreithlon o'u cyflog
- ➔ isafswm statudol y gwyliau â thâl
- ➔ y cyfnod gofynnol statudol o seibiannau gorffwys
- ➔ i weithio dim mwy na 48 awr ar gyfartaledd bob wythnos neu i optio allan o'r hawl hon os ydynt yn dymuno
- ➔ gwarchodaeth rhag gwahaniaethu anghyfreithlon ar gyfer 'chwythwyr chwiban' sy'n rhoi gwybod am ddrwgweithredu yn y gweithle
- ➔ peidio â chael eu trin yn llai ffafriol os ydynt yn gweithio'n rhan-amser

Gall gweithwyr hefyd fod â hawl i'r canlynol:

- ➔ Tâl Salwch Statudol
- ➔ Tâl Mamolaeth Statudol
- ➔ Tâl Tadolaeth Statudol
- ➔ Tâl Mabwysiadu Statudol
- ➔ Tâl Rhiant a Rennir

Daeth yr wybodaeth ar y dudalen hon o wefan llywodraeth y DU - gov.uk/employment-status/worker

# Undebau'n arwain ar wrth-hiliaeth

Mae undebau llafur yn y DU wedi chwarae rhan bwysig yn y gwaith o arwain ymdrechion gwrth-hiliaeth drwy gyfrwng gwahanol gynlluniau a chamau gweithredu.

Mae gweithwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn fwy tebygol o fod yn aelodau o undeb na'u cymheiriaid gwyn fel dull diogelu, ac erbyn hyn mae gan lawer o undebau llafur eu grwpiau, fforymau neu bwyllgorau eu hunain ar gyfer aelodau Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol. Mae'r rhain wedi cael eu creu gan aelodau llawr gwlad fel lle i drafod materion a dod o hyd i ffyrdd o ymgyrchu a newid arferion.

Rhaid i ni hefyd gydnabod bod gan bob undeb llafur ei heriau ei hun wrth roi sylw i gyfiawnder a chydraddoldeb a hil – o amrywiaeth o ran recriwtio, trefnu, demograffeg y sector a'r blaenoriaethau sy'n cael eu pennu gan eu swyddogion gweithredol. Fodd bynnag, mae'n hanfodol bwrw'r mater hwn ymlaen ac mae angen iddo fod yn rhan o waith undebau llafur sy'n cael ei ystyried yn ofalus.

Rhaid i undebau llafur barhau i recriwtio aelodau Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol a pharhau i fynd i'r afael â hiliaeth yn y gwaith. Rhaid i hyn fod wrth wraidd eu gwaith. Bydd hyn yn datblygu eu sefydliad ac yn ei wneud yn amrywiol ac yn wirioneddol gynrychioladol o ddosbarth gweithiol modern Prydain.

***"Mae Rhaglen Datblygu Ymgyrchwyr Du TUC Cymru wedi ailennyn brwdfrydedd i frwydro yn erbyn anghyfiawnderau a bod yn llais yn y lleoedd sydd eu hangen i greu newid."***

**Rianna Powell 2023 Ymgyrchydd Du Rhaglen Ddatblygu**

## Bod yn wrth-hiliol

Gwrth-hiliaeth, yng nghyd-destun y gweithle, yw pan roddir systemau, polisïau a gweithdrefnau ar waith i wrthsefyll rhagfarn ar sail hil, hiliaeth systematig, ac achosion o ormesu grwpiau hil penodol.

Fodd bynnag, mae llawer o rwystrau'n dal i wynebu pobl Ddu, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol ac mae llawer mwy y mae angen ei wneud y tu mewn a'r tu allan i'r gweithle er mwyn sicrhau cydraddoldeb hiliol ac i herio rhagfarnau a mythau.

*Diffiniad Syr William Macpherson o hiliaeth sefydliadol*

*"The collective failure of ân organisation to provide an appropriate and professional service to people because of their colour, culture or ethnic origin. It can be seen or detected in processes, attitudes and behaviour which amount to discrimination through unwitting prejudice, ignorance, thoughtlessness and racial stereotyping."*

*Ymchwiliad Stephen Lawrence, 1999*

Mae'n bwysig deall bod undebau hefyd yn ddarostyngedig i'r gyfraith: mae'r Ddeddf Cydraddoldeb yn gosod rhwymedigaethau ar undebau fel "cymdeithasau masnach". Mae hyn yn golygu bod yn rhaid i undebau sicrhau nad ydynt yn gwahaniaethu yn erbyn aelod nac ymgeisydd, ar sail hil, wrth ddarparu mynediad at hyfforddiant neu ddigwyddiadau, cyhoeddiadau, lefel gynrychiolaeth, buddion, cyfarfodydd a gweithdrefnau etholiadol.

Mae undebau hefyd weithiau'n gweithio gyda sefydliadau sy'n hyrwyddo amrywiaeth i bobl Ddu, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol, a gall undebwyr llafur elwa o'u harbenigedd. Mae llawer o undebau'n teimlo bod gwneud y cysylltiadau hyn yn gallu bod yn ddefnyddiol iawn i chwalu rhwystrau a meithrin cysylltiadau mewn cymunedau lleol.

Gall hefyd helpu i godi ymwybyddiaeth, ymysg y rhai nad ydynt yn aelodau, o fanteision ymuno ag undeb a'r gefnogaeth y gall undebau ei darparu.

*"Mae'n hollbwysig bod y mudiad undebau llafur yn cynrychioli pob rhan o'r gweithlu a'r gymuned. Mae undebau fel fy un i yn falch o amrywiaeth ein haelodaeth, gan fod hynny yn ein cyfoethogi ac yn ein cryfhau fel llais pobl sy'n gweithio. Rhaid i ni barhau i ymrwymo i annog a chefnogi aelodau o dreftadaeth Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol i gymryd swyddi arweiniol yn ein gweithleoedd a'n strwythurau democrataidd, er mwyn i'n hundebau fod mor gynrychioliadol ac effeithiol â phosibl."*

**Mark Serwotka – Cyn Ysgrifennydd Cyffredinol PCS**

# Pa rwystrau sy'n bodoli yn y gwaith?

## Recriwtio

- Rhagfarn mewn prosesau recriwtio sy'n arwain at dangynrychiolaeth yn y gweithle, yn enwedig mewn rolau uwch

## Gwahaniaethu a rhagfarn

- Bylchau cyflog
- Swyddi ar gyflogau is, llai diogel yn aml mewn sectorau ag amodau gwaith gwael
- Diffyg cyfle i symud ymlaen
- Stereoteipio
- Micro-ymosodiadau

## Diffyg cynrychiolaeth

- Mewn gweithleoedd, undebau llafur a swyddi arweinyddiaeth
- Llai o gyfleoedd mentora gyda mentoriaid sy'n deall yr heriau unigryw sy'n wynebu gweithwyr Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig

## Polisïau yn y Gweithle

- Polisïau gwrth-wahaniaethu annigonol sy'n ddiffygiol wrth eu gorfodi ac sy'n methu ag amddiffyngweithwyr Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig yn effeithiol.
- Mecanweithiau annigonol neu aneglur ar gyfer adrodd a mynd i'r afael â gwahaniaethu ac aflonyddu.

## Data yn y gweithle

- Nid yw pobl bob amser yn ymddiried yn eu cyflogwyr gyda'u data; mae hyn yn golygu y gall ffeindio allan am ddiwylliant o hiliaeth yn y gweithle fod yn anodd.
- Mae angen gwneud gwaith gwrth-hiliaeth hyd yn oed os nad yw data'n dangos problem.

## Diffyg cydnabyddiaeth o arferion crefyddol a diwylliannol

- Cydnabyddiaeth annigonol o arferion crefyddol a diwylliannol amrywiol gan greu amgylchedd llai cynhwysol.
- Amser i ffwrdd i ymweld â'r teulu dramor.
- Efallai y bydd gweithwyr Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig yn teimlo pwysau i gydymffurfio â'r diwylliant gweithle dominyddol.

# Sut mae hiliaeth yn effeithio ar eich perfformiad/iechyd meddwl

Gall profi hiliaeth eich gwneud yn fwy tebygol o ddatblygu problemau iechyd meddwl. Gall hefyd arwain at hiliaeth fewnol a lliwyddiaeth fewnol, a thrawma hiliol.

Mae profiadau o hiliaeth hefyd yn bersonol i bob unigolyn. Ac maen nhw'n cyd-fynd â llawer o ffactorau eraill.

Efallai y gwelwch y byddwch:

- Yn wynebu gwahaniaethu gorgyffyrddol sy'n ymwneud ag agweddau eraill ar eich hunaniaeth, fel eich rhywedd, eich rhywioldeb neu eich crefydd
- Yn teimlo bod rhai profiadau'n berthnasol i chi'n uniongyrchol a bod eraill ddim
- Teimlo'n wahanol am eich profiadau ar wahanol gamau yn eich bywyd.

Gall hiliaeth wneud i ni deimlo:

- **Nad oes croeso inni, yn unig neu'n ynysig.**
  Yn enwedig os yw pobl neu sefydliadau wedi dweud neu awgrymu nad ydych yn perthyn.
- **Yn bryderus, yn ofnus ac yn anniogel.**
  Efallai eich bod yn poeni am sut mae pobl yn mynd i'ch amgyffred a'ch trin. Efallai y byddwch yn teimlo eich bod yn edrych yn wahanol ac yn agored i niwed pan fyddwch o gwmpas llawer o bobl o wahanol hiliau. Efallai y byddwch yn treulio amser yn meddwl sut y byddwch yn diogelu eich hun cyn mynd i mewn i fannau penodol.
- **Yn flin neu'n rhwystredig.**
  Yn enwedig os ydych chi'n cael eich trin yn annheg, ac os ydych chi'n teimlo'n ddi-rym i reoli hynny.
- **Dan straen.**
  Gall pob math o hiliaeth gyfrannu at straen. Gallai hyn fod yn ddigwyddiadau fel cam-drin sydyn ac annisgwyl gan rywun arall. Ond gall hefyd fod yn effaith fwy hirdymor o ddod ar draws microymosodiadau rheolaidd. Neu o effeithiau parhaus hiliaeth systemig ar eich bywyd. Gall hyn helpu'n rhannol i esbonio'r cysylltiadau rhwng hiliaeth a phroblemau iechyd corfforol, fel pwysedd gwaed uwch.

- **Yn anarferol a rhyfedd.**
  Yn enwedig os yw pobl yn tynnu sylw, yn gwawdio neu'n beirniadu pethau sy'n 'wahanol' amdanoch chi. Weithiau, mae'r broses hon o wneud i chi deimlo nad ydych yn cyd-fynd â normau cymdeithas yn cael ei galw'n 'aralleiddio'.

- **Yn ddryslyd neu'n ansicr a ydych chi wedi profi hiliaeth.**
  Mae hyn yn arbennig o wir os bydd eraill yn anwybyddu neu'n gwadu eich profiadau. Gall wneud i chi gwestiynu eich realiti. Cyfeirir at hyn weithiau fel dibwyllo hiliol.

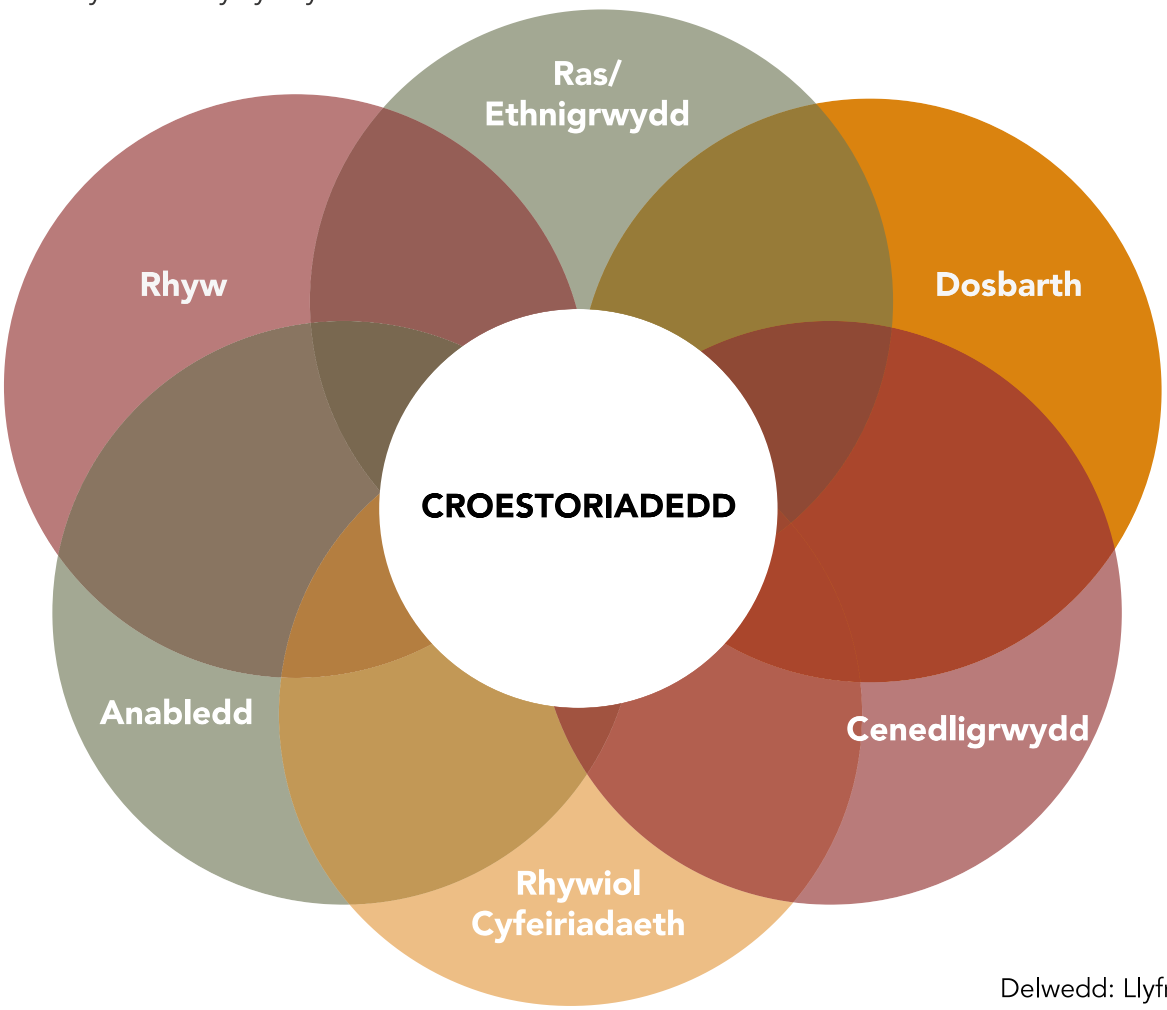
- **Eich bod yn gorfod cuddio sut rydych chi'n teimlo.**
  Efallai y gwelwch na allwch ddangos neu hyd yn oed deimlo eich ymatebion naturiol i'ch profiadau. Er mwyn osgoi mwy o gam-drin, a chadw eich hun yn ddiogel, efallai y byddwch yn teimlo na ddylech ymateb i hiliaeth. Gall hyn wneud i chi deimlo'n ddiffrwyth neu olygu bod y profiad yn aros gyda chi am amser hir.

- **Wedi ein llethu neu wedi ymlâdd.**
  Efallai y byddwch yn dod ar draws hiliaeth yn rheolaidd mewn llawer o wahanol rannau o'ch bywyd. Gall hyn gael effaith gronnus ar eich iechyd meddwl. Efallai y byddwch yn teimlo eich bod wedi'ch amgylchynu gan hiliaeth neu'n methu dianc.

Ysgrifennwyd yr adran hon gan Mind Cymru

# Croestoriad gwrth-hiliaeth a nodweddion gwarchodedig eraill

Nid oes gan neb un hunaniaeth yn unig, yn aml bydd gan lawer ohonom sawl hunaniaeth, fel bod yn fenyw anabl Ddu, neu'n ddyn hoyw Asiaidd. Mae'r hunaniaethau hyn yn effeithio arnom ni mewn sawl ffordd, a gallant hefyd effeithio ar y ffordd rydym yn cael ein trin gan unigolion neu sefydliadau eraill. Fe wnaeth Dr Kimberlé Crenshaw fathu'r term 'croestoriadedd' i ddisgrifio sut mae hil, dosbarth, rhywedd, a nodweddion unigol eraill yn 'croesi ar draws' ei gilydd ac yn gorgyffwrdd.




Delwedd: Llyfr Cyntaf

## Anabledd

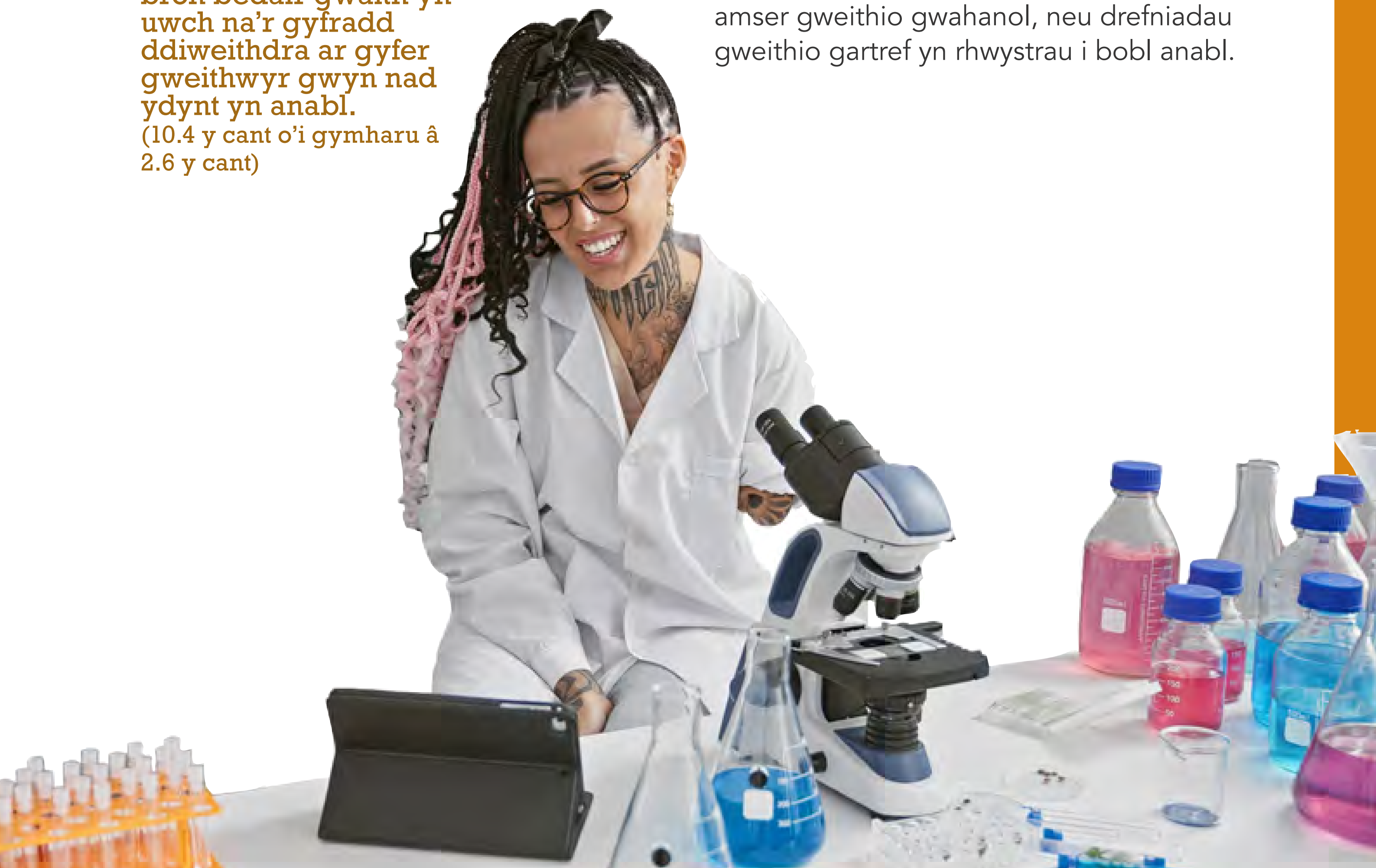
Mae gweithwyr anabl yn wynebu mwy o rwystrau o ran cael mynediad at waith ac aros mewn gwaith.

Mae **10.4%** o weithwyr anabl Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn wynebu cyfradd ddiweithdra sydd bron bedair gwaith yn uwch na'r gyfradd ddiweithdra ar gyfer gweithwyr gwyn nad ydynt yn anabl.
(10.4 y cant o'i gymharu â 2.6 y cant)

**10.7%**

Mae ar ei uchaf ymysg menywod anabl Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol.

Mae cael addasiadau rhesymol yn y gwaith, fel amser i ffwrdd i fynd i apwyntiadau, mynediad at offer arbenigol, patrymau amser gweithio gwahanol, neu drefniadau gweithio gartref yn rhwystrau i bobl anabl.



Mae argymhellion TUC Cymru i gyflogwyr yn cynnwys:

- ➔ Llunio a gweithredu'n briodol bolisïau clir sy'n cefnogi cydraddoldeb i bobl anabl
- ➔ Casglu data am anabledd yn y gweithle er mwyn monitro cydraddoldeb i bobl anabl
- ➔ Sefydlu ymgyrchoedd codi ymwybyddiaeth
- ➔ Darparu hyfforddiant gorfodol ar gydraddoldeb i bobl anabl i'r holl reolwyr a'r staff
- ➔ Cymryd camau i ddileu achosion o wahaniaethu yn erbyn gweithwyr anabl ac aflonyddu arnynt
- ➔ Gwella'r cymorth sydd ar gael i bobl anabl yn y gweithle, gan gynnwys grwpiau cefnogaeth gan gymheiriaid a chynlluniau mentora
- ➔ Cynnig absenoldeb anabledd â thâl, absenoldeb i ofalwyr ac arferion gwaith hyblyg (fel addasu oriau a gweithio gartref)
- ➔ Anelu at greu swyddi teilwng - contractau parhaol, diogel ac oriau a chyflogau teg.

Mae data'r TUC yn dangos bod gweithwyr anabl yn fwy tebygol na gweithwyr nad ydynt yn anabl o gael eu cyflogi ar gontractau dim oriau (4.5 y cant, o'i gymharu â 3.4 y cant). Mae dadansoddiad pellach yn ôl ethnigrwydd a rhyw yn dangos bod cyfran fawr o ddynion gwyn anabl dros ddwywaith yn fwy tebygol o fod ar gontractau dim oriau na dynion gwyn nad ydynt yn anabl (4.7 y cant, o'i gymharu â 2.2 y cant).

Fodd bynnag, yn ôl canfyddiadau'r TUC, mae menywod Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol anabl bron dair gwaith yn fwy tebygol na dynion gwyn nad ydynt yn anabl o gael eu cyflogi ar gontractau dim oriau, ond menywod Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol nad ydynt yn anabl yw'r grŵp mwyaf tebygol o gael eu cyflogi ar gontractau dim oriau.

## Crefydd a chred grefyddol

Mae crefydd neu gred grefyddol fel nodwedd warchodedig yn cynnwys unrhyw grefydd neu gred athronyddol ac mae'n cynnwys diffyg crefydd neu gred athronyddol. Mater i dribiwnlys neu lys yn y pen draw yw penderfynu beth sy'n cyfrif fel crefydd neu gred dan y Ddeddf. Nid yw'r term 'crefydd' yn cael ei ddiffinio gan y Ddeddf Cydraddoldeb. Fodd bynnag, yn unol â'r Confensiwn Ewropeaidd ar Hawliau Dynol a chod ymarfer statudol cyflogaeth Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol Prydain, derbynnir:

- bod rhaid i grefydd gael strwythur a system gred glir
- y gellir cynnwys enwad neu sect sydd wedi'i strwythuro'n glir o fewn crefydd
- y gall gweithwyr heb ffydd grefyddol, yn ogystal â'r rheini sydd â ffydd, gael eu hamddiffyn rhag gwahaniaethu.

Gall yr hyn sy'n ffurfio cred neu arfer crefyddol amrywio ymhlith pobl yn y grefydd honno.

Cred grefyddol yw ffydd yr unigolyn ei hun a sut mae'n effeithio ar ei fywyd. Nid oes un grefydd neu gangen o grefydd yn drech nag un arall – felly mae gweithiwr yn cael ei amddiffyn rhag dioddef gwahaniaethu gan rywun o grefydd arall, neu o'r un grefydd neu gangen neu bractis arall o'i grefydd.

Er enghraifft, byddai'n wahaniaethol i weithiwr drin cydweithiwr o'r un grefydd yn annheg oherwydd ei fod yn ei ystyried yn llai uniongred yn ei gred.

## Gwahaniaethu oherwydd dosbarth

Mae dosbarth (caste) fel arfer yn cyfeirio at y lefelau cymdeithasol mewn rhai diwylliannau a grwpiau hil, megis yn India, lle mae safle pobl mewn cymdeithas yn cael eu pennu yn ôl eu genedigaeth neu eu galwedigaeth ac yn cael eu hetifeddu. Gall dosbarth effeithio ar fywyd ym Mhrydain hefyd. Ym mis Gorffennaf 2018, penderfynodd y Llywodraeth na fyddai'n ychwanegu gwahaniaethu ar sail dosbarth fel rhan o Ddeddf Cydraddoldeb 2010.

Ers tro, mae rhai safbwyntiau cyfreithiol a chyfraith achosion wedi ystyried bod dosbarth eisoes wedi'i gynnwys drwy darddiad ethnig o dan y Ddeddf. Mae'r Llywodraeth yn disgwyl i dribiwnlysoedd cyflogaeth a llysoedd barhau i ddibynnu ar y dehongliad hwnnw. Gall dosbarth fod yn gysylltiedig â chrefydd.

## Gweithwyr ifanc

Mae ystadegau'n dweud wrthym fod pobl ifanc Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn wynebu sefyllfa anoddach yn y farchnad lafur na'u cyfoedion gwyn (Y Swyddfa Ystadegau Gwladol, 2024).

Mae'r gyfradd ddiweithdra ar gyfer gweithwyr ifanc Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol wedi codi mwy na dwywaith mor gyflym â'r gyfradd ddiweithdra ar gyfer gweithwyr ifanc gwyn (yn ôl dadansoddiad y TUC a gyhoeddwyd yn 2021).

### Pobl ifanc Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol a gwaith ansicr

Mae pobl ifanc Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol hefyd yn llawer mwy tebygol o fod mewn gwaith ansicr, gan gynnwys contractau dim oriau. Mae gwaith ansicr, ynghyd â chyflogau isel, ansefydlogrwydd ariannol a thangyflogaeth yn aml, yn effeithio'n anghymesur ar weithwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol ifanc. Mae'r gweithwyr hyn yn agored i gam-fanteisio ac yn colli allan ar hawliau cyflogaeth sylfaenol.

### Pobl ifanc Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol a thangyflogaeth

Dywedir yn gyson wrth bobl ifanc fod lefel yr addysg a gânt yn hanfodol i lwyddiant eu gyrfa yn y farchnad lafur yn y dyfodol. Disgwylir y bydd cyrhaeddiad addysgol uwch yn arwain at well rhagolygon gwaith a chyflogau uwch.

Mae adroddiad gan y TUC yn dangos bod pobl ifanc Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol, 16-24 oed, yn llawer mwy tebygol o fod yn astudio tra maent yn anweithgar yn y farchnad lafur. Ar hyn o bryd, mae 43 y cant o bobl ifanc Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn astudio yn hytrach na gweithio, o'i gymharu â 23 y cant o bobl ifanc wyn.

Fodd bynnag, pan ymunant â'r farchnad lafur yn y pen draw, mae gweithwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn llawer mwy tebygol o gael eu tangyflogi. Mae hyn yn golygu nad ydynt mewn swydd sy'n talu cyflog sy'n cyfateb i'w sgiliau neu eu cymwysterau. Dangosodd adroddiad gan y TUC fod gweithwyr Du sydd â graddau yn ennill chwarter yn llai na gweithwyr gwyn gyda graddau.

## Cam-drin hiliol ac adroddiadau gan weithwyr ifanc

Roedd canfyddiadau'r TUC yn dangos bod gweithwyr ifanc Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn fwy tebygol na gweithwyr hŷn o fod wedi cael rhywun yn cyfeirio sylwadau hiliol atynt neu o fod wedi clywed rhywun yn cyfeirio sylwadau o'r fath at rywun arall. Roeddent hefyd yn fwy tebygol o fod wedi gweld deunydd hiliol yn cael ei rannu ar-lein.

Roedd 19 y cant o weithwyr ifanc a ddywedodd eu bod yn cael eu cam-drin ar lafar yn cael eu trin yn waeth yn y gwaith, ac nid yw'n syndod bod gweithwyr ifanc Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn poeni am siarad am eu profiad o hiliaeth a gwahaniaethu oherwydd natur fregus eu swyddi.

Gyda llawer o weithwyr ifanc yn gaeth i swyddi ansicr, mae gweithwyr ifanc yn gwbl ymwybodol y gallai gwneud adroddiad am gam-drin hiliol arwain at sgil-effeithiau sylweddol dan law cyflogwyr diegwyddor – fel cael llai o oriau neu ddim oriau o gwbl yn ogystal â chael eu targedu gyda chamdriniaeth bellach.

Fel mudiad, mae undebau llafur yn poeni am yr effaith anghymesur ar bobl ifanc Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn y gwaith. Rydym yn cydnabod bod hyn yn dystiolaeth bellach o hiliaeth yn y farchnad lafur.

## Gweithwyr hŷn

Mae poblogaeth y DU yn newid yn sylweddol a bydd yn parhau i wneud hynny dros y degawdau nesaf. Gellid dadlau mai'r newidiadau mwyaf yw'r boblogaeth sy'n heneiddio ac amrywiaeth gynyddol y boblogaeth honno. Yn ôl data'r Llywodraeth, bydd pobl Ddu, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol 50 oed a hŷn yn cyfrif am 22 y cant o gyfanswm y boblogaeth 50 oed a hŷn yn y DU yn 2051. Felly, mae'n hanfodol bod gweithwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol sydd efallai eisoes wedi wynebu sawl haen o wahaniaethu drwy gydol eu bywyd gwaith yn gallu gweithio, ymddeol a mwynhau eu bywydau hŷn. Fodd bynnag, mae llawer i'w wneud i fynd i'r afael â'r anghydraddoldebau enfawr sy'n wynebu'r gymuned Pobl Ddu, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol o ran gwaith ac ymddeol. Yn gyffredinol, mae gweithwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn fwy tebygol na gweithwyr gwyn o fod mewn gwaith dros dro neu waith dim oriau. Menywod du sydd wedi dioddef waethaf.

I sicrhau bod gweithwyr hŷn yn gallu bod yn rhan o'r farchnad lafur, bydd gofyn gwneud newidiadau mawr yn y gweithle i sicrhau bod gan bob gweithiwr hŷn y sgiliau sydd eu hangen arnynt, a bod swyddi a gweithleoedd yn diwallu anghenion gweithlu sy'n heneiddio. Ac i sicrhau nad yw'r rheini nad ydynt yn gallu parhau i weithio i ganol eu chwedegau yn cael eu cosbi o ganlyniad i hynny, bydd angen addasu'r budd-daliadau oedran pensiwn a gweithio.

Mae gweithwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol a gweithwyr dosbarth gweithiol yn llawer mwy tebygol o gael eu gorfodi i adael eu gwaith cyn iddynt allu cael pensiwn y wladwriaeth. Felly, bydd gwella'r swyddi ar gyfer y grwpiau hyn o weithwyr wrth iddynt heneiddio yn allweddol i fynd i'r afael â phrinder llafur a lleihau tlodi pan fyddant yn hŷn ac ar ôl ymddeol.

Er bod gweithwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn llai tebygol o ymddeol yn gynnar na'u cydweithwyr gwyn, mae'r rheini sy'n gadael y farchnad lafur yn gynnar yn llawer mwy tebygol o wneud hynny oherwydd iechyd gwael, a mwy na dwywaith yn fwy tebygol o wneud hynny oherwydd cyfrifoldebau gofalu. Dim ond 17 y cant o bobl Ddu, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol sy'n economaidd anweithgar rhwng 50 a 65 oed sydd wedi ymddeol, o'i gymharu â 40 y cant o bobl wyn sy'n economaidd anweithgar, sy'n adlewyrchu bwlch ethnigrwydd eang mewn cyfoeth pensiwn ar gyfartaledd.

Mae pobl sydd mewn swyddi sy'n talu'n wael ac sy'n anodd yn gorfforol hefyd mewn mwy o berygl o gael eu gorfodi allan o'r farchnad lafur yn gynnar.

Mae'r rheini sy'n gweithio gyda pheiriannau trwm ac sydd mewn 'galwedigaethau elfennol' fel glanhau neu ddiogelwch yn arbennig o agored i niwed, ac fe'u dilynir yn agos gan bobl mewn galwedigaethau gofalu a swyddi gwasanaethu eraill a manwerthu a gwasanaethau cwsmeriaid.

## Croestoriad o rywiaeth a hiliaeth

Fel y dangosir yng Nghynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol Llywodraeth Cymru a gyhoeddwyd yn 2022, mae menywod Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn wynebu anfantais gwahaniaethu ar sail hil yn ogystal â gwahaniaethu ar sail rhyw yn y gweithle.

Mewn arolwg a gynhaliwyd gan TUC, dywedodd 37 y cant o ferched mai hil a rhywedd oedd sail y cam-drin geiriol yr oeddent wedi'i wynebu.

Efallai bod menywod Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn teimlo bod yn rhaid iddynt gydymffurfio â normau esthetig gwyn yn y gwaith. Gallai hyn olygu eu bod yn steilio eu gwallt yn wahanol neu'n gwisgo, yn ymddwyn ac yn siarad mewn ffordd wahanol (gelwir hyn yn aml yn newid cod). Mae menywod Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn defnyddio hyn mewn ymgais i leihau stereoteipio a rhagfarn tuag atynt, yn enwedig mewn mannau lle mae pobl Ddu, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn y lleiafrif.

Ar ben hynny, mae gwaith achlysurol, yr economi gìg a'r cynnydd mewn swyddi dim oriau yn golygu bod tangyflogaeth a chyflog isel yn endemig ymysg gweithwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol.

Mae ymchwil yn dangos bod cenhedlaeth y mileniwm o gefndiroedd Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol 47 y cant yn fwy tebygol o fod ar gontract dim oriau, o'i gymharu â'u cyfoedion gwyn (Coleg Prifysgol Llundain, 2020) ac o'r gweithwyr hynny, mae menywod Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn fwy tebygol na dynion Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol o weithio mewn swyddi dim oriau.

Mae'r hiliaeth, y rhywiaeth a'r gwahaniaethu strwythurol hyn yn golygu, i lawer o ferched Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol, fod y gwaith yn gallu bod yn fan lle mae gwahaniaethu bron yn rhan annatod o'r profiad yn y gweithle.

Pan fydd y ddeinameg rym mor bendant, mae hyn yn cynyddu'r tebygolrwydd o aflonyddu rhywiol, gan olygu nid yn unig bod merched Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn fwy tebygol o fod yn anniogel yn y gwaith oherwydd aflonyddu rhywiol, maen nhw hefyd yn llai tebygol o feddu ar y grym, yr adnoddau ariannol neu'r cymorth pan fydd aflonyddu rhywiol wedi digwydd.

## LHDTC+

Mae pobl LHDTC+ yn fwy tebygol o wynebu casineb ar ffurf trawsffobia, homoffobia, deuffobia neu fathau eraill o gasineb a gwahaniaethu. Gall hyn effeithio ar eu hiechyd meddwl, eu hyder i symud ymlaen yn y gwaith, a'u perfformiad.

Mae'n bosibl y bydd gan weithwyr LHDTC+ bryderon am eu diogelwch wrth deithio yn ôl ac ymlaen i'r gwaith, yn enwedig os oes rhaid iddynt deithio yn y tywyllwch neu ar drafnidiaeth gyhoeddus.

Efallai y bydd rhai pobl LHDTC+ yn wynebu rhwystrau ychwanegol rhag dod allan neu gael eu derbyn gan eu teuluoedd a'u cymunedau eu hunain. Yn ôl ymchwil ddiweddar gan Stonewall, roedd 51 y cant o bobl LHDTC+ Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol wedi wynebu gwahaniaethu neu driniaeth wael gan y gymuned LHDTC+ ehangach. Canfuwyd bod y mater hwn yn fwy addas ar gyfer Pobl LGBTQ+ Ddu lle mae'r ffigur yn codi i 61 y cant.

## Mamau amenedigol ac ôl-enedigol

Mae pob mam, gan gynnwys mamau Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol, yn haeddu'r gefnogaeth a'r gofal da sydd eu hangen arnynt yn ystod beichiogrwydd ac ar ôl geni.

Ac eto, mae mamau Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn wynebu heriau unigryw sy'n cyfrannu at gyfraddau uwch o broblemau iechyd meddwl, gan gynnwys gorbryder, iselder ac anhwylderau hwyliau eraill. Maent hefyd yn wynebu mwy o rwystrau rhag cael gafael ar ofal iechyd meddwl.

Mae rhwystrau diwylliannol sy'n rhwystro mynediad at ofal iechyd yn effeithio'n anghymesur ar famau du. Mae'r heriau unigryw sy'n wynebu mamau Du yn deillio o ffactorau fel trawma hanesyddol, gwahaniaethu ar sail hil, a mynediad cyfyngedig at ofal sy'n ddiwylliannol gymwys. Mae hyn yn arwain at ganlyniadau llawer salach i famau sy'n feichiog, sy'n rhoi genedigaeth neu ar ôl y geni.

Mae astudiaeth o farwolaethau 2017- 2019 yn dangos bod menywod du dros bedair gwaith yn fwy tebygol o farw yn ystod beichiogrwydd neu wrth roi genedigaeth na menywod gwyn yn y DU.

Canfu adroddiad Lleihau Risg Mamau a Babanod drwy Archwiliadau ac Ymholiadau Cyfrinachol - y DU (MBRRACE-UK) hefyd fod menywod o gefndiroedd Asiaidd bron ddwywaith yn fwy tebygol o farw na menywod gwyn.

# Astudiaeth achos: **Dorothy, aelod o Goleg Brenhinol y Bydwragedd**

Fy mhrofiad cyntaf o fydwreigiaeth oedd pan oedd fy chwaer yng nghyfraith yn yr ysbyty yn cael ei phlentyn cyntaf. Doedd hi ddim yn gallu siarad Saesneg yn dda iawn ar y pryd, roedd y gofal roedd hi'n ei gael yn brin o'r tosturi sy'n cael ei feithrin gan fydwragedd ar lefel mynediad y proffesiwn. Sawl blwyddyn yn ddiweddarach, ar ôl i mi gael fy nhri phlentyn, roeddwn i'n meddwl mai dyma'r gwaith yr hoffwn ei wneud, sef bod gyda menywod pan fyddant mewn sefyllfa fregus iawn, lle gall y geiriau a'r gweithredoedd iawn olygu cymaint.

Ar ôl gweithio fel bydwraig am bron i dair blynedd, yn ogystal â thair blynedd o hyfforddiant, rwyf wedi gweld a chlywed am lawer o ddigwyddiadau a fydd, gobeithio, yn newid er gwell rhyw ddydd.

Nid yw'r sylw ffwrdd-â-hi, 'O, alla i ddim dweud ei henw, beth bynnag ydy o', yn rhoi'r urddas y mae rhywun yn ei haeddu o gael cyfeirio ati'n gywir. Neu 'Does dim angen help arni i fwydo ar y fron, mae hi jest yn bwrw iddi', gan anwybyddu'r ffaith nad yw pawb o'r un ethnigrwydd yr un fath. Efallai y bydd rhai menywod yn ei chael hi'n anodd bwydo ar y fron fel unrhyw fam newydd arall. Neu 'mae'r menywod hynny bob amser yn gwneud hynny', gan anghofio y gall fod gan bobl arferion diwylliannol gwahanol a allai fod yn wahanol ond nad ydynt o reidrwydd yn anghywir. Cafwyd sylwadau o'r fath naill ai gan fydwragedd a/neu staff cynorthwyol.

Fel bydwraig gymwysedig, rwyf wedi gweld llawer o broblemau systemig sy'n gallu effeithio ar sut mae menywod yn cael eu trin. Roedd peidio â chael gwasanaethau cyfieithu priodol yn golygu nad oedd canlyniad wrin menyw wedi'i ddeall, felly ni roddwyd unrhyw wrthfiotigau iddi. Pan welwyd y fenyw hon yn y clinig bythefnos yn ddiweddarach roedd symptomau'r haint yn dal i fod ganddi. Roedd popeth yn iawn yn y diwedd, diolch byth, ond roedd potensial iddi fod wedi dod yn ystadegyn arall am fenyw nad oedd yn fenyw wyn yn rhoi genedigaeth gynamserol neu hyd yn oed ganlyniadau angheuol. Gellid bod wedi ateb y broblem yn hawdd pe bai cyfieithydd wedi cael ei ddefnyddio i egluro canlyniadau'r prawf wrin.

Wrth weithio yn lle bydwraig arall tra'r oedd hi'n cael seibiant, dywedwyd wrthyf fod y fenyw a oedd yn rhoi genedigaeth yn siarad rhywfaint o Saesneg ac nad oedd angen cyfieithydd arni. Fodd bynnag, pan siaradais â hi a sôn fy mod yn siarad ei hiaith hi, rhoddodd ochenaid o ryddhad a dweud ei bod wedi blino gorfod siarad Saesneg. Felly, pan eglurais bopeth a oedd wedi digwydd yn gynharach, daeth yn amlwg nad oedd hi wedi deall llawer o'r hyn a oedd yn digwydd ac mai dim ond

dealltwriaeth sylfaenol oedd ganddi. Roedd wedi rhoi caniatâd i gael toriad Cesaraidd brys ond doedd hi ddim wir yn deall pam bod hyn yn digwydd a'r pryderon a oedd gan y meddygon.

Ni ddylid cymryd unigolyn sy'n gwenu ac yn nodio fel caniatâd, dylid cymryd camau i sicrhau bod unigolyn yn deall.

Diolch byth, mae'r Bwrdd Iechyd wedi gwneud ymdrech gadarnhaol i sicrhau nad yw'r sefyllfaoedd hyn yn digwydd eto. Sicrhau bod cyfieithwyr yn cael eu defnyddio ym mhob sefyllfa angenrheidiol gan ddefnyddio dyfeisiau cyfieithu ar y pryd symudol, a oedd ar gael o'r blaen ond na chaent eu defnyddio.

Mae'r ymateb rydw i'n ei gael gan fenywod rydw i'n cwrdd â nhw cyn geni fel eu bydwraig yn ystod eu beichiogrwydd dilynol yn gallu bod yn hyfryd oherwydd maen nhw'n dweud eu bod nhw, o'r diwedd, yn gallu siarad yn agored am yr hyn maen nhw'n ei deimlo. Fe all cymaint o bethau fynd ar goll wrth gyfieithu. Yn amlwg, mae angen inni bwyso am fwy o fydwragedd o gefndiroedd amrywiol. Gobeithio y bydd hyn yn digwydd yn fuan hefyd.

This is Hoppy.
He is the happiest rabbit in the whole world.
He loves to hop all day long and never gets tired!
He lives with his mummy Mrs. Hop A lot.
He does not have any brother or sisters so sometimes Hoppy gets lonely.

# Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol

Datblygwyd Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol Llywodraeth Cymru (ARWAP)20 mewn ymateb i hiliaeth mewn cymdeithas, ac mae'n seiliedig ar brofiadau go iawn pobl o leiafrifoedd ethnig yng Nghymru. Ei nod yw mynd i'r afael ag achosion sylfaenol hiliaeth o ran sut mae Cymru'n cael ei harwain a'i rheoli, yn ogystal â sut mae Llywodraeth Cymru yn gweithio gyda sefydliadau eraill i ddarparu gwasanaethau cyhoeddus.

Mae'n ceisio mynd i'r afael â realiti hiliaeth o ddydd i ddydd yng Nghymru, gan gynnwys pa mor anodd mae herio mynegiant agored a mwy cynnil o hiliaeth yn gallu bod, yn ogystal â hiliaeth systemig a diwylliannol mewn gwasanaethau cyhoeddus a chymdeithas yn ehangach. Mae'n canolbwyntio ar chwe ffordd y mae hiliaeth yn effeithio ar fywydau pobl:

- ➔ profiad o hiliaeth mewn bywyd bob dydd
- ➔ profiad o hiliaeth wrth ddarparu gwasanaethau
- ➔ profiad o hiliaeth wrth fod yn rhan o'r gweithlu
- ➔ profiad o hiliaeth wrth gael swyddi a chyfleoedd
- ➔ profiad pan nad oes ganddynt fodelau rôl amlwg mewn sefyllfa gref
- ➔ profiad o hiliaeth fel ffoadur neu geisiwr lloches

Mae llawer o sefydliadau – gan gynnwys y GIG a chynghorau – hefyd yn rhai o gyflogwyr mwyaf Cymru, felly mae'n hanfodol eu bod yn datblygu arferion cyflogaeth gwrth-hiliol gyda'u hundebau cydnabyddedig, yn ogystal â gweithredu dull gwrth-hiliol o ddarparu gwasanaethau.

Cyfrannodd TUC Cymru ac undebau llafur at ddatblygu'r cynllun, yn ogystal â llawer o sefydliadau eraill sy'n gweithio gyda phobl ethnig leiafrifol ledled Cymru. Rydym yn croesawu'n fawr yr uchelgais i wneud Cymru'n genedl gwrth-hiliol weithredol ac mae'r pecyn cymorth hwn yn rhan o'n hymateb i hyn.

***Mae'r Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol yn berthnasol i bob un ohonom, ond gallai rhai o'r uchelgeisiau a'r camau gweithredu penodol fod yn arbennig o ddefnyddiol os ydych chi'n trefnu neu'n cynrychioli aelodau mewn gweithleoedd sy'n rhan o'r sector cyhoeddus datganoledig.***

Os hoffech chi gael rhagor o wybodaeth am y Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol, neu i rannu eich barn am sut mae'n cael ei roi ar waith yn eich gweithle, cysylltwch â'ch undeb neu TUC Cymru.

# Adnoddau i undebwyr llafur

# Beth yw dyletswydd gofal undebau llafur?

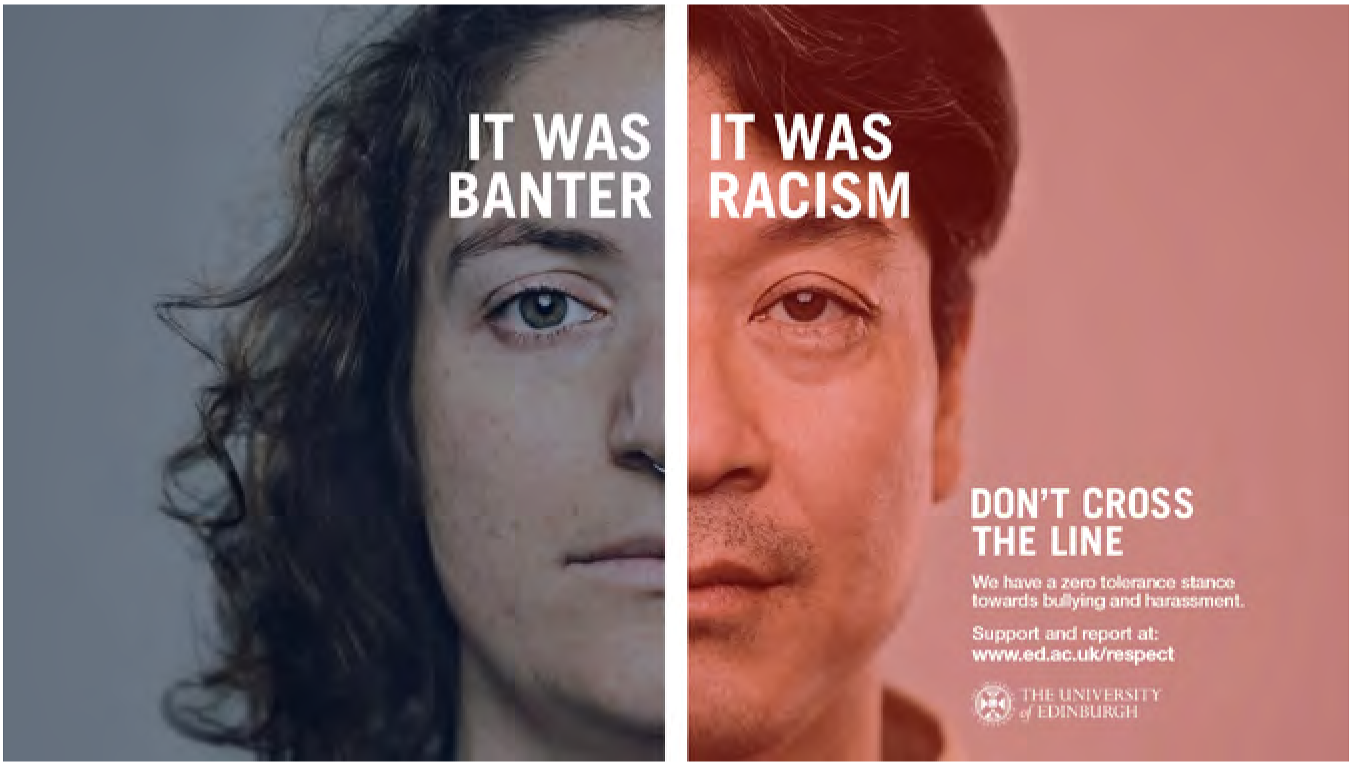
Mae gan bob gweithiwr hawl i weithio mewn amgylchedd diogel heb wahaniaethu neu ofn aflonyddu neu gam-drin, ac mae gan undebau llafur rôl bwysig i sicrhau bod hyn yn digwydd. Er bod gan lawer o weithleoedd bolisïau sy'n cael eu negodi ar y cyd rhwng y cyflogwr a'r undeb llafur ar fwlio ac aflonyddu yn y gwaith, a pholisi cyfle cyfartal neu wrth-hiliaeth, efallai eu bod wedi bod ar waith ers peth amser ac y gallai fod angen eu hadolygu yn awr.

Efallai hefyd y bydd angen eu hyrwyddo i bob gweithiwr, cwsmer neu ddefnyddiwr gwasanaeth; nid oes fawr o bwynt cael polisi os nad oes neb yn gwybod amdano. Mae undebau llafur mewn sefyllfa ddelfrydol i gefnogi hyn.

Fel rhan o'r polisi, dylai cyflogwyr ac undebau llafur ei gwneud yn glir na fydd y gweithle yn derbyn unrhyw fath o wahaniaethu ar sail hil neu aflonyddu, boed hynny gan ymwelwyr, cwsmeriaid, cleientiaid neu weithwyr.

Mae hyn yn golygu mwy na dim ond gosod poster. Dylai'r holl staff gael eu hyfforddi a'u cefnogi ar sut i ddelio ag unrhyw gamdriniaeth y maent yn ei gweld neu'n ei derbyn, boed hynny yn y gweithle neu gan eraill os yw'n cael ei chyfeirio at weithiwr. Rhaid ei gwneud yn glir bod unrhyw sylwadau gwahaniaethol neu sarhaus yn annerbyniol – nid yw 'tynnu coes' yn esgus.

Dylid cael dulliau syml o roi gwybod am unrhyw gam-drin neu aflonyddu a rhaid gweithredu ar unrhyw




adroddiadau. Rhaid i hyn gynnwys polisi ar gyfer delio ag unrhyw gwsmeriaid neu ddefnyddwyr gwasanaeth sy'n ymosodol neu'n fygythiol.

Dylai asesiadau risg bob amser gynnwys y posibilrwydd o drais neu gam-drin ac, os canfyddir unrhyw risg, mae dyletswydd ar y cyflogwr i ystyried pa gamau y dylai eu cymryd i leihau'r risg honno. Yn aml, awgrymir larymau personol neu offer arall i ddelio â'r risg o ymddygiad bygythiol, ond, er bod y rhain yn gallu bod yn ddefnyddiol, nid ydynt yn disodli delio â'r mater yn y ffynhonnell ac edrych ar arferion gwaith a allai wneud cam-drin yn fwy tebygol, fel cael gweithwyr yn gweithio ar eu pen eu hunain neu swyddi sy'n golygu ymweld â chleifion neu gwsmeriaid yn eu cartrefi.

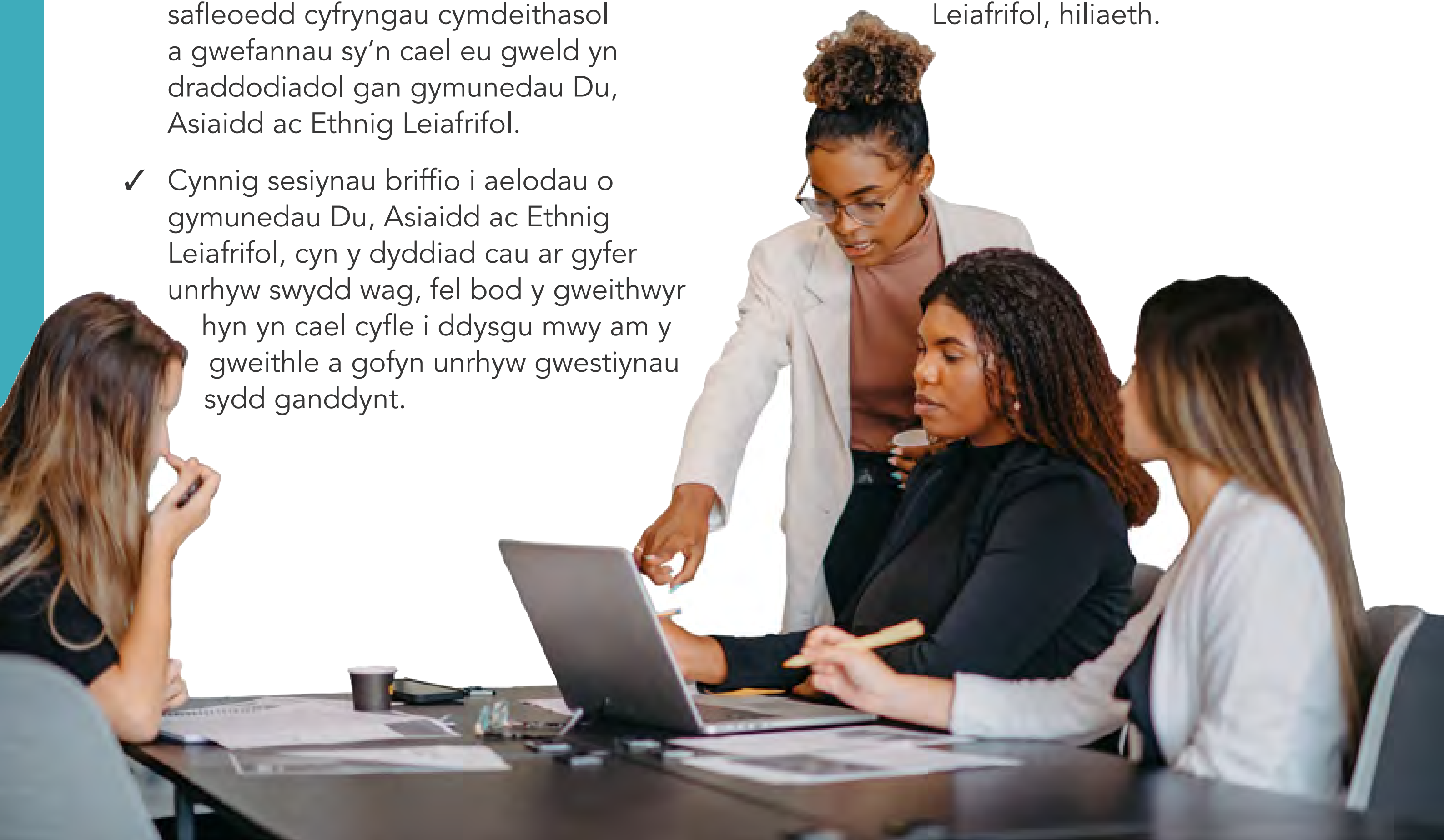
Dylid cynnig cymorth hefyd i unrhyw un sy'n profi unrhyw fath o ddigwyddiad casineb hiliol ac sy'n poeni am y posibilrwydd o gam-drin. Gall hyn gynnwys creu cysylltiadau â gweithwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol lleol neu grwpiau cymorth i fewnfudwyr, neu fynediad at raglen cymorth i weithwyr.

Dylai undebau llafur ei gwneud yn glir y byddant yn cefnogi unrhyw weithwyr os ydynt yn dymuno rhoi gwybod i'r heddlu am ddigwyddiad neu os ydynt yn ymwneud ag unrhyw achos troseddol fel dioddefwr neu dyst, gan gynnwys darparu cyngor neu gymorth cyfreithiol os oes angen. Fel arfer, y cyflogwr ddylai benderfynu a ddylid cynnwys yr heddlu, ond y dioddefwr ddylai gael cynnig cymorth a chyngor cyn penderfynu.

## Recriwtio: sut gall undebau llafur weithio gyda chyflogwyr i annog amrywiaeth?

Amrywiaeth yn y gweithle, ar bob gradd a lefel, yw un o'r ffyrdd gorau o gefnogi cynhwysiant a mynd i'r afael â hiliaeth yn y gwaith. Mae hyn yn golygu meddwl am arferion recriwtio a chadw staff; sut y cyflogir staff newydd, pwy sy'n gweld hysbysebion am swyddi gwag, a deall pam fod pobl yn dewis symud ymlaen. Dyma restr wirio o bethau y dylai cynrychiolwyr a chyflogwyr eu hystyried gyda'i gilydd:

- ✓ Hysbysebu mewn amrywiol gyfryngau – papurau newydd, cylchgronau, safleoedd cyfryngau cymdeithasol a gwefannau sy'n cael eu gweld yn draddodiadol gan gymunedau Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol.
- ✓ Cynnig sesiynau briffio i aelodau o gymunedau Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol, cyn y dyddiad cau ar gyfer unrhyw swydd wag, fel bod y gweithwyr hyn yn cael cyfle i ddysgu mwy am y gweithle a gofyn unrhyw gwestiynau sydd ganddynt.
- ✓ Tynnu enwau o ffurflenni cais cyn iddynt fynd at banel recriwtio – gall rhagfarn ddiarwybod arwain at ddiystyru ceisiadau pan fydd enwau'n swnio'n anghyfarwydd i banel heb amrywiaeth.
- ✓ Cyfweliadau gadael – pam mae pobl yn dewis gadael? Gallai gofyn y cwestiynau iawn i bobl pan fyddant yn ymddiswyddo neu'n symud ymlaen godi materion yn y gweithle sy'n ymwneud â bwlio, aflonyddu, neu yn achos gweithwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol, hiliaeth.



# Beth all undebau llafur ei wneud?

## Cymryd camau rhagweithiol

Peidiwch ag aros i ddigwyddiadau o hiliaeth gael eu hadrodd cyn mynd i'r afael â'r broblem. Dylai undebau llafur gymryd camau i geisio sicrhau nad yw gwahaniaethu ar sail hil yn digwydd yn y gweithle a cheisio sicrhau diwylliant o ddim goddefgarwch tuag ato.

Dylai undebau llafur anelu at y canlynol:

- ➔ Datblygu dull rhagweithiol a diwylliant cynhwysol a chefnogol lle mae'n glir i'r holl weithwyr na fydd gwahaniaethu ar sail hil, hiliaeth a micro-ymosodiadau yn cael eu goddef a bod pob cwyn a honiad yn cael eu cymryd o ddifrif bob amser ac yn cael eu hymchwilio'n briodol.
- ➔ Ceisio dileu neu leihau risgiau i wneud yn siŵr bod y gweithle'n ddiogel.
- ➔ Ystyriwch sut y gall contractau gweithwyr gwahanol roi mynediad anghyfartal at hawliau cyflogaeth, hyd yn oed pan fydd gweithwyr yn gwneud yr un gwaith, yn yr un sefydliad.

Mae adroddiad gan y TUC ar Iechyd, Diogelwch a Hiliaeth yn y gweithle (2022) wedi tynnu sylw at y risg seicogymdeithasol gysylltiedig, gan gynnwys effaith hiliaeth gan y cyhoedd tuag at weithwyr rheng flaen ac mae'n awgrymu, os dim ond risg gorfforol y mae undebau llafur yn ei hystyried, y gallant anwybyddu effeithiau eraill hiliaeth sy'n ganolog i iechyd a diogelwch gweithwyr.

## Ymgysylltu â gweithwyr a chynrychiolwyr undebau

- ➔ Wrth greu strategaeth i atal gwahaniaethu ar sail hil rhag digwydd mewn gweithle, mae'n hanfodol bod undebau llafur yn sefydlu llinell sylfaen o ba fesurau a chymorth sydd ar waith ar hyn o bryd. Gan ddefnyddio'r wybodaeth hon, dylai undebau llafur ymgynghori'n eang â staff a chynrychiolwyr undebau a defnyddio'r mewnwelediad hwn i fod yn sail i fesurau atal newydd neu wedi'u diweddaru.
- ➔ Gall arolygon staff dienw fod yn adnodd defnyddiol i gael cipolwg ar farn gweithwyr am ddiwylliant sefydliad ac a oes 'meysydd risg' posibl y mae angen mynd i'r afael â nhw.
- ➔ Gall grwpiau ffocws, gyda hwylusydd allanol yn ddelfrydol, ddarparu dealltwriaeth ddefnyddiol hefyd.

→ Ar ben hynny, gall 'arolwg hinsawdd' helpu i asesu lle yn y sefydliad y byddai gwahaniaethu ar sail hil yn fwy tebygol o ddigwydd. Dylid ystyried meysydd risg fel anghydbwysedd o ran pŵer, presenoldeb alcohol, rhwystr iaith neu drydydd partïon, a dylid teilwra cynlluniau atal yn benodol lle nodir risgiau ychwanegol.

→ Mae'n bwysig bod staff yn teimlo bod eu safbwyntiau a'u profiadau'n cael eu gwerthfawrogi, ac y byddant yn cael eu defnyddio i ddylanwadu ar weithdrefnau a newidiadau. Dylid dosbarthu'r canfyddiadau a'u trafod â staff mewn modd agored a thryloyw i wneud yn siŵr bod pawb yn deall y rhaglen waith yn glir, yn ogystal â'u rôl hollbwysig yn datblygu a newid diwylliannau. Mae'n hollbwysig cadw'r cyfranogwyr yn ddienw drwy gydol y broses hon.

## Polisi

→ Diweddarwch eich polisïau fel eu bod yn gofnod ysgrifenedig o'ch dull dim goddefgarwch a'u bod yn caniatáu i weithwyr adrodd yn ddiogel, gan wybod y bydd camau'n cael eu cymryd. Dylai undebau llafur sicrhau bod ganddynt bolisi gwrth-hiliol effeithiol ar waith sy'n ymgorffori'r adborth i'r ymgynghoriad ac sy'n cael ei adolygu a'i ddiweddaru'n rheolaidd.

→ Dylai polisïau nodi llwybrau adrodd diogel, y prosesau penodol ar gyfer derbyn ac ymateb i adroddiadau am wahaniaethu ar sail hil, yn ogystal â pha gamau a gymerir i unioni ac atal gwahaniaethu ar sail hil rhag digwydd.

→ Dylai polisïau ddiffinio gwahaniaethu ar sail hil a darparu ystod eang o enghreifftiau ohono. Dylai'r enghreifftiau hyn fod yn berthnasol i'ch gweithle penodol ac i unrhyw risgiau a nodir yn eich arolwg hinsawdd ac asesiad risg. Dylai'r polisi hefyd gydnabod natur uwch aflonyddu rhywiol ar gyfer menywod Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol, ar gyfer menywod anabl ac ar gyfer y rheini o'r gymuned LGBTQ+, a chynnwys ymrwymiad i ddileu pob math o wahaniaethu o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010.

→ Mae canllaw ar greu polisi gwahaniaethu ar sail hil a thempled o enghreifftiau ar gael ar dudalen 60 y pecyn hwn.

- ➔ Dylech ystyried natur newidiol 'y gweithle' wrth lunio polisi. Mae'n bwysig ystyried sut mae gweithleoedd wedi newid ers y pandemig a sut gallai hyn effeithio ar unrhyw strategaeth gwrth-hiliol. Gallai mannau gwaith a rennir, 'canolfannau gweithio' a 'desgiau poeth' beri risgiau uwch o ran aflonyddu. Hyd yn oed os yw trydydd parti'n gwahaniaethu ar sail hil yn y maes hwn, mae'n bosibl y gellir dod o hyd i gyflogwyr fel rhai dirprwyol atebol.

## Sicrhau diwylliant o bartneriaeth

- ➔ Ni fydd ymrwymiad i feithrin diwylliant yn y gweithle sy'n ddiogel, yn barchus ac yn rhydd o wahaniaethu ar sail hil yn effeithiol oni bai fod ymrwymiad ystyrlon ar draws y tîm arweinyddiaeth cyfan, y strwythur rheoli a'r undebau llafur perthnasol. Dylai undebau llafur gymryd amser i gyfathrebu ac egluro eu strategaeth sy'n nodi'n glir agwedd dim goddefgarwch tuag at wahaniaethu ar sail hil yn y gweithle er mwyn i'r rheolwyr allu rhaeadru'r wybodaeth hon yn effeithiol i'r gweithlu ehangach. Gall gweithio gydag undebau llafur helpu i ddarparu gwybodaeth gan y gweithlu am yr hyn sydd angen ei newid a gall feithrin ymddiriedaeth bod newid yn digwydd.
- ➔ Mae'n eithriadol o bwysig bod unrhyw reolwyr neu uwch weithwyr yn ymgymryd â hyfforddiant penodol ar wahaniaethu gwrth-hiliaeth yn y gweithle er mwyn iddynt fod yn gymwys ac yn hyderus i adnabod gwahaniaethu a delio'n briodol â chwynion neu ddatgeliadau. Gall undebau llafur yn aml helpu i ddarparu hyfforddiant i reolwyr a gweithwyr.

## Cyfathrebu'r strategaeth yn eang

- ➔ Dylai strategaethau gwrth-wahaniaethu gael eu hadlewyrchu mewn datganiadau ffurfiol a gaiff eu cyhoeddi gan y rheolwyr.
- ➔ Dylent fod yn amlwg ar wefan a mewnrwyd y sefydliad a dylid eu dwyn i sylw pob gweithiwr drwy sianeli cyfathrebu mewnol.
- ➔ Dylid hefyd cyfathrebu'r wybodaeth hon â phob cyflenwr a thrydydd parti sy'n gweithio gyda'r cyflogwr. Bydd hyn yn sicrhau bod holl gyflenwyr y cyflogwr yn ymwybodol o'r hyn a ddisgwylir ganddynt a sut i roi gwybod am achosion o wahaniaethu ar sail hil.

## Hyfforddiant

- ➔ Mae sicrhau rhaglen hyfforddi o safbwynt y cwmni neu'r sefydliad cyfan ar gyfer pob gweithiwr, sy'n hygyrch ac yn gynhwysol, yn gam hollbwysig tuag at atal gwahaniaethu ar sail hil yn y gwaith. Dylid datblygu hyfforddiant gydag arbenigwyr ar wahaniaethu ar sail hil yn ogystal ag arbenigwyr o'r sefydliad, gan gynnwys cynrychiolwyr undebau llafur.
- ➔ Dylai hyfforddiant ganolbwyntio ar herio normaleiddio niweidiol, disgwyliadau a rhagfarn a darparu symudiad ystyrlon tuag at weledigaeth gyffredin o weithle diogel a theg sy'n rhydd o wahaniaethu ar sail hil.
- ➔ Ystyried hyfforddiant arbenigol ychwanegol ar gyfer aelodau allweddol o'r tîm sy'n gallu nodi gwahaniaethu ar sail hil ar seiliau croestoriadol. Gall yr unigolion hyn helpu i gyfeirio dioddefwyr at y gwasanaethau cymorth angenrheidiol.

## Newid diwylliant

- Hyrwyddo amrywiaeth – mae gwahaniaethu ar sail hil yn ffynnu ar hil, crefydd a gwahanu diwylliannol.
- Nid yw newid diwylliannol yn ymarfer ticio blychau ac nid yw'n digwydd dros nos, ond mae cymryd yr amser i ddatblygu a gweithredu strategaeth sy'n meithrin ymddiriedaeth ac yn grymuso pawb i chwarae eu rhan yn cynyddu'r siawns o sicrhau newid effeithiol a pharhaol i amgylchedd y gweithle.

## Cefnogi

- Darparu cefnogaeth gadarn i unrhyw un sy'n ymwneud â chŵyn am wahaniaethu ar sail hil.
- Gweithio gyda'r cyflogwr i greu amgylchedd yn y gweithle lle mae cymorth ar gael yn rhwydd. Bydd hyn yn tawelu meddwl dioddefwyr bod ganddynt opsiynau ac asiantaeth wrth ystyried sut y maent am symud ymlaen neu ymateb i brofiad o gamwahaniaethu ar sail hil.
- Dylai cyfeirio'n glir at wasanaethau cymorth a gwybodaeth am y broses gwyno gywir fod ar gael yn rhwydd i bob gweithiwr. Bydd sicrhau bod yr wybodaeth hon ar y fewnrwyd neu'r hafan, mewn llawlyfrau i weithwyr ac i'w gweld ar hysbysfyrddau, derbynfeydd ac ystafelloedd egwyl yn helpu dioddefwyr i wybod beth yw safbwynt y cyflogwr ar wahaniaethu ar sail hil yn y gweithle a bod cymorth ar gael iddynt.
- Mae rhestr o wasanaethau cymorth ar gael ar dudalen 120 y pecyn cymorth hwn.

## Monitro a gwerthuso cynnydd

- Pan fydd y strategaeth a'r polisi wedi cael eu cyfathrebu, a phrosesau wedi'u rhoi ar waith, mae'n rhaid monitro a gwerthuso i asesu effeithiolrwydd, ac i gynnal atebolrwydd. Mae defnyddio arolygon hinsawdd dienw rheolaidd a chyfweliadau ymadael yn sicrhau bod arweinwyr yn cadw llygad ar gynnydd, ar unrhyw beth sy'n rhwystro cynnydd, ac ar unrhyw addasiadau angenrheidiol i gynlluniau strategol.
- Mae prinder cyffredinol o gynrychiolwyr iechyd a diogelwch a thangynrychiolaeth ymysg gweithwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol. Mae ymchwil ddiweddar gan y TUC yn dangos pwysigrwydd rhyngweithio â chynrychiolwyr iechyd a diogelwch presennol yn y gweithle i annog recriwtiaid newydd i'r rôl ac i eirioli dros bwysigrwydd adnabod, meithrin a chefnogi cenhedlaeth newydd o gynrychiolwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol.

## Beth ddylai undebau llafur ei wneud pan fydd gweithiwr yn datgelu achosion o hiliaeth iddynt?

Rhaid cymryd pob achos o wahaniaethu ar sail hil o ddifrif ac ymchwilio iddynt yn drylwyr. Rhaid i undebau llafur gofio nad yw'r rhan fwyaf o achosion o wahaniaethu ar sail hil yn y gweithle yn cael eu hadrodd.

Os bydd cynrychiolydd undeb llafur yn dod yn cael gwybod am ddigwyddiad hiliol, dylai ddilyn y broses mewn modd amserol a sensitif.

- ✓ Oherwydd bod gwahaniaethu ar sail hil yn cael ei ddiffinio gan y ffordd y mae'r profiad hwnnw wedi gwneud i'r dioddefwyr deimlo, nid lle cynrychiolydd yw profi'r naill ffordd na'r llall os oes gweithred o wahaniaethu ar sail hil wedi digwydd. Dylai'r cynrychiolydd roi blaenoriaeth i gydnabod profiad y dioddefwr, diolch iddo am gyflwyno ei achos ac esbonio beth yw ei opsiynau.
- ✓ Gall profiad dioddefwr o wahaniaethu ar sail hil hefyd gael eu cydblethu â phrofiadau o rywiaeth, ableddiaeth a homoffobia a'i ddwysáu gan brofiadau blaenorol o gam-drin hiliol. Dylai undebau llafur fod yn sensitif i'r ffaith hon a hwyluso mynediad at unrhyw gymorth allanol ychwanegol sydd ei angen.
- ✓ Os bydd dioddefwr yn cwyno am wahaniaethu ar sail hil neu ymosodiad, gall hynny fod yn drosedd. Dylai'r cynrychiolydd siarad â'r unigolyn ynghylch a yw am roi gwybod i'r heddlu am y mater a'i gefnogi gyda'r broses hon. Mewn achosion o drais neu ymosodiad rhywiol lle ceir ymchwiliad troseddol, mae'n bosibl i undebau llafur barhau i gynnal ymchwiliadau mewnol a chymryd camau angenrheidiol i sicrhau bod y gweithle'n ddiogel i bob gweithiwr tra bo ymchwiliad troseddol yn cael ei gynnal.
- ✓ Mae cael trefn sy'n cynnig ystod o opsiynau i ddioddefwyr gwahaniaethu ar sail hil yn gallu helpu i sicrhau bod datgeliad yn cael ei drin yn briodol. Mae'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn cynghori y dylai gweithdrefnau gwrth-wahaniaethu cadarn ar sail hil sicrhau'r canlynol:
    - Cynnig nifer o sianeli adrodd.
    - Esbonio'r gwahanol gamau y gellir eu cymryd, gan gynnwys atebion anffurfiol a phrosesau disgyblu ffurfiol.
    - Nodi ystod o ganlyniadau a sancsiynau priodol os bydd

**Because race discrimination is defined by how that experience made the victim feel, it isn't up to an employer to prove either way if an act of race discrimination has taken place.**

gwahaniaethu ar sail hil, aflonyddu neu erledigaeth yn digwydd.

- Darparu gwybodaeth a rhifau cyswllt ar gyfer y rheini sy'n gweithio gyda'r busnes neu'r sefydliad sy'n gallu helpu i gefnogi.
- Cyfeirio at wybodaeth a llinellau cymorth sy'n cynnig cefnogaeth a chyngor cyfreithiol neu gyfannol ar wahaniaethu ar sail hil yn y gweithle. Mae rhestr o'r gwasanaethau cymorth hyn ar gael ar dudalen 120 y pecyn cymorth hwn.
- Dweud na fydd erledigaeth neu ddial yn erbyn achwynydd yn cael ei oddef.
- Cynnig camau diogelu a fydd yn atal y dioddefwr rhag dioddef aflonyddu, dial neu erledigaeth ychwanegol.

## Datrys yn anffurfiol

Os bydd y dioddefwr yn dewis datrys y mater yn anffurfiol, ni ddylid ei ddisgwyl i ddatrys y mater ei hun o gwbl.

Mae cyfarfod anffurfiol (wedi'i gynnal mewn ffordd sy'n sicrhau bod y dioddefwr yn teimlo'n ddiogel ac wedi'i gefnogi) yn gallu bod yn gam defnyddiol ar gyfer amlinellu'r ystod o ddewisiadau. Mae gan ddioddefwyr yr hawl i ddod â'u cynrychiolydd undeb neu unrhyw un arall o'u dewis gyda nhw i gyfarfodydd anffurfiol.

Wrth hwyluso cyfarfod anffurfiol, mae'n bwysig bod undebau llafur yn cael eu harwain gan y dioddefwr ac yn gwrando arno i benderfynu sut y gallant eu helpu i ddatrys y mater yn anffurfiol.

Mae'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn awgrymu y dylid trafod yr atebion canlynol:

- ➔ Penderfynu a yw'r dioddefwr yn teimlo bod ganddo'r grym i fynd i'r afael â'r mater yn uniongyrchol gyda'r sawl sydd wedi gwahaniaethu'n hiliol yn ei erbyn.
- ➔ Cynnig mynd gyda'r dioddefwr i unrhyw drafodaeth gyda'r sawl sydd wedi gwahaniaethu'n hiliol yn ei erbyn.
- ➔ Helpu'r dioddefwr i ddrafftio ei feddyliau yn ysgrifenedig.
- ➔ Cynnig codi'r mater yn anffurfiol gyda'r rhai y gwahaniaethir yn eu herbyn yn hiliol ar ran y dioddefwr.
- ➔ Trefnu sesiwn gyfryngu wedi'i hwyluso gan gyfryngwr hyfforddedig.
- ➔ Cynnig dod o hyd i gyngor ychwanegol gan wasanaethau cymorth allanol ar ran y dioddefwr.
- ➔ Helpu i gael cyngor neu gymorth i ddelio â materion sy'n ymwneud â nodweddion gwarchodedig penodol (er enghraifft, gan elusen sydd ag arbenigedd mewn anabledd penodol).
- ➔ Helpu i gael gafael ar wasanaeth cwnsela neu gymorth i'r unigolyn.

Drwy gydol y broses hon, mae'n bwysig gwneud yn siŵr nad yw dioddefwyr yn teimlo dan bwysau i gymryd unrhyw gamau penodol a'u bod yn cael sicrwydd mai nhw fydd yn arwain y broses yn y cam hwn.

Wrth drafod y dewisiadau hyn, efallai y bydd y dioddefwr yn penderfynu na fydd modd datrys y broblem yn anffurfiol ac yn dymuno mynd ar drywydd dewisiadau eraill sydd ar gael. Caiff y dioddefwr benderfynu mynd ar drywydd datrysiad ffurfiol unrhyw bryd.

Ni waeth beth yw'r penderfyniad, dylai undebau llafur barchu dymuniadau'r dioddefwr. Os bydd y dioddefwr yn penderfynu peidio â chymryd unrhyw gamau pellach, mae'n bwysig cadw cofnod o'r cwyn a'r penderfyniad, oherwydd gallai fod yn dystiolaeth ddefnyddiol pe bai'r dioddefwr yn newid ei feddwl.

Dylech gyfeirio at wasanaethau cymorth ychwanegol beth bynnag, a dylai dioddefwyr gael gwybod bod modd iddynt fynd ar drywydd unrhyw o'r dewisiadau uchod rywbryd eto os byddant yn dymuno.

Yr unig amser y gall cynrychiolydd ystyried symud ymlaen i weithdrefnau datrys ffurfiol hyd yn oed os nad yw'r dioddefwr am fynd ar drywydd hyn ei hun, yw os yw'r digwyddiad yn rhoi achos i gynrychiolydd gredu y gallai peidio â mynd i'r afael â'r sefyllfa a'i datrys arwain at risg sylweddol i'r dioddefwr neu bobl eraill yn y gweithle. Os felly, mae angen cyfleu'r rhesymau dros y cam gweithredu hwn yn glir i'r dioddefwr,

ac efallai y bydd angen mesurau diogelu ychwanegol i sicrhau nad ydynt yn cael eu herlid neu mewn perygl o gael eu gwahaniaethu am ragor o resymau.

## Datrys yn ffurfiol

Dylai undebau llafur ymgyfarwyddo â chanllawiau ACAS ar gynnal ymchwiliadau yn y gweithle a disgyblu a delio â chwynion yn y gwaith os yw gweithiwr yn dymuno sicrhau datrysiad ffurfiol i brofiad o wahaniaethu ar sail hil yn y gweithle. Gellir cosbi undebau llafur mewn tribiwnlys os nad ydynt yn dilyn y drefn gwyno'n iawn.

Dylai cynrychiolydd yr undeb llafur a'r cyflogwr gymryd pob cam i dawelu meddwl y dioddefwr a'i amddiffyn rhag rhagor o wahaniaethu neu erledigaeth bosibl ar sail hil gan gynnig cefnogaeth a chwnsela ar yr un pryd.

## Trosedd casineb

Troseddau casineb â chymhelliant hiliol yw'r achosion mwyaf cyffredin a adroddir i'r heddlu, sy'n cyfrif am dri chwarter yr holl achosion a gofnodir, ond amcangyfrifir bod troseddau casineb hiliol yn dal heb eu cofnodi i raddau helaeth.

Dylai cynrychiolwyr undebau llafur gofio y gallai dioddefwyr troseddau casineb hiliol wynebu rhwystrau ychwanegol ar ôl wynebu'r digwyddiad, fel:

- ➔ Diffyg ymddiriedaeth yn yr heddlu ac asiantaethau cyfiawnder troseddol
- ➔ Rhwystrau iaith wrth gyfleu eu profiadau neu'r effaith a gafodd arnynt.
- ➔ Rhwystrau diwylliannol neu'n cael eu hystyried yn wahanol gan asiantaethau cyfiawnder troseddol, asiantaethau cefnogi neu'r heddlu.

# Symud i arferion gwrth-hiliaeth

| **Nod** | **Allbwn** | **Canlyniad** |
|---|---|---|
| Lansio ymgyrch codi ymwybyddiaeth am hiliaeth a'i heffeithiau. | Llunio llyfryn gwybodaeth ar gyfer cynrychiolwyr yn y gweithle, gan egluro gwrth-hiliaeth a'i bwysigrwydd. | Cynrychiolwyr yn effro i effaith gynhennus hiliaeth ar eu haelodau ac ar gryfder eu hundeb. |
| Hyrwyddo cydraddoldeb yn y gweithle ac yn y gymdeithas. | Gweithio gyda'ch undeb i ymgyrchu dros ddeddfau a pholisïau gwrth-hiliaeth cryfach, o fewn gweithleoedd ac mewn cymdeithas ehangach. | Mae gweithwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn teimlo'n fwy hyderus yn y gweithle ac yn fwy uchel eu cloch. |
| Gwneud gweithwyr yn ymwybodol o faterion hil yn y gweithle a niwtraleiddio hiliaeth. | Manteisio ar gynnig eich undeb o addysg a hyfforddiant i aelodau ar faterion sy'n ymwneud â hiliaeth a gwahaniaethu. Gallai hyn gynnwys gweithdai, seminarau a chyrsiau sydd wedi'u cynllunio i gynyddu ymwybyddiaeth a dealltwriaeth o faterion hiliol. | Byddai'r gweithlu'n cael ei rymuso i hyrwyddo ymwybyddiaeth o hil a chyfrannu at weithle tecach, mwy unedig. |
| Gwneud y gweithle yn fwy cynhwysol. | Gweithio gyda'ch undeb i sicrhau eu bod yn datblygu ac yn dosbarthu deunyddiau addysgol sy'n helpu'r aelodau i wrthod hiliaeth a brwydro yn ei herbyn. | Gwneud y gweithlu'n fwy ymwybodol o hiliaeth a'i nodweddion cynhennus, ei herio a meithrin gweithle mwy cynhwysol. |
| Bod mewn cysylltiad uniongyrchol â gweithwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol. | Hyrwyddo cefnogaeth a chynrychiolaeth undebau llafur i weithwyr sy'n dioddef gwahaniaethu ar sail hil. Mae'r cymorth hwn yn cynnwys cymorth cyfreithiol, cynrychiolaeth mewn gwrandawiadau disgyblu a chwynion, a gwasanaethau cwnsela. | Rhoi hyder i weithwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol bod eu problemau'n cael eu cydnabod a'u trin, a bod eu hundeb yn rhan o'r ateb, nid yn rhan o'r broblem. |
| Mynd â'r neges ymwybyddiaeth gwrth-hiliaeth i'r cyflogwyr a gofyn iddynt newid eu harferion a'u gweithdrefnau. | Gweithio gyda'ch undeb i sicrhau bod eich cyflogwr yn rhoi sylw i gwynion am hiliaeth yn brydlon ac yn effeithiol. | Yn rhoi hyder i'r gweithlu y bydd yr undeb yn dal cyflogwyr yn atebol ac yn gyfrifol am hyrwyddo gweithle diogel a chynhwysol. |

| Nod | Allbwn | Canlyniad |
|---|---|---|
| Creu hinsawdd o wrth-hiliaeth. | Datblygu a hyrwyddo polisïau sy'n ceisio dileu hiliaeth yn y gweithle. Gallai'r polisïau hyn gynnwys strategaethau amrywiaeth a chynhwysiant, polisïau cyfle cyfartal, a gweithdrefnau gwrth-aflonyddu. | Mae'r polisïau hyn yn cyfrannu at weithle lle mae pawb yn teimlo eu bod yn cael eu parchu, eu gwerthfawrogi a'u bod yn ddiogel rhag gwahaniaethu. |
| Cael gwybodaeth berthnasol a chyfredol am faterion sy'n ymwneud â hil. | Cael gafael ar ymchwil ac adroddiadau ar gyflwr hiliaeth a gwahaniaethu mewn gwahanol sectorau a'u rhannu. | Tynnu sylw at y pryderon parhaus ac eiriol dros newidiadau angenrheidiol. |
| Gweithio gyda sefydliadau o'r un anian. | Gweithio gyda sefydliadau eraill, fel grwpiau gwrth-hiliol, cyrff anllywodraethol dethol, a sefydliadau cymunedol, i gynyddu eu hymdrechion a chreu mudiad ehangach yn erbyn hiliaeth. | Cydlynu adnoddau ac ymgyrchoedd graddfa fawr i gyfeirio cymorth cyhoeddus yn fwy effeithiol. |
| Adnabod a meithrin cynghreiriaid. | Trefnu a chymryd rhan mewn digwyddiadau cyhoeddus fel gorymdeithiau, ralïau, ac arddangosiadau i brotestio yn erbyn hiliaeth a sefyll ysgwydd wrth ysgwydd â chymunedau yr effeithir arnynt. | Cadw gwrth-hiliaeth ar yr agenda gyhoeddus a dangos cefnogaeth yn eang i gydraddoldeb, yn ogystal â chryfhau'r gweithgarwch yn y gweithle. |
| Gwneud hiliaeth/gwrth-hiliaeth yn broblem flaenllaw mewn cymdeithas. | Cymryd rhan mewn ymdrechion lobïo i ddylanwadu ar ddeddfwriaeth a pholisi cyhoeddus ar faterion sy'n ymwneud â hiliaeth a gwahaniaethu. Sicrhau bod mesurau gwrth-hiliaeth yn cael eu cynnwys mewn llwyfannau gwleidyddol ac ar agenda llywodraethau. | Newidiadau graddol yn y gyfraith ac mewn polisïau i greu cymdeithas decach. |
| Gwneud strwythurau eich undeb yn debyg i'r gweithlu/yr aelodaeth. | Cymryd camau i sicrhau bod arweinyddiaeth ac aelodaeth undebau eu hunain yn amrywiol ac yn cynrychioli'r gweithlu ehangach. Mae hyn yn cynnwys annog aelodau Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol i gyfranogi yng ngweithgareddau'r undeb ac mewn rolau arwain. Os yw eich undeb yn llusgo'i draed, dylech ei ysgogi drwy gyfrwng deisebau, cynigion, cynadleddau ac agendâu pwyllgorau. | Eiriol yn well yn gyffredinol dros amrywiaeth hiliol a dangos i aelodau eu hymrwymiad i gael gwared ar hiliaeth o'r brig i lawr i'r gweithle. |

# Adnoddau i weithwyr

# Beth all gweithwyr ei wneud os byddant yn profi gwahaniaethu yn y gwaith?

Os ydych chi wedi dioddef gwahaniaethu yn y gwaith oherwydd eich ethnigrwydd neu wedi profi unrhyw fath o hiliaeth, ni ddylech ddioddef yn dawel - dylech ofyn am gyngor ar unwaith gan eich cynrychiolydd undeb neu reolwr. Ni ddylech deimlo'n euog nac yn wan neu eich bod ar fai mewn unrhyw ffordd am wahodd bwlio a/neu aflonyddu.

- ➔ Peidiwch â beio eich hun. Mae profi gwahaniaethu ar sail hil yn brofiad trawmatig ac mae'n iawn gofyn am gymorth.
- ➔ Cysylltwch â'ch undeb llafur a gofyn i'ch cynrychiolydd eich helpu. Os nad ydych chi'n teimlo y gallwch ymddiried yn eich cynrychiolydd, gofynnwch am gael siarad â'r swyddog undeb llafur sy'n cynrychioli eich gweithle.
- ➔ Dechreuwch ddyddiadur sy'n rhoi manylion ffeithiol am yr hyn sy'n digwydd gyda'r amseroedd a'r dyddiadau. Ceisiwch gasglu cymaint o wybodaeth â phosibl, fel negeseuon e-bost neu fanylion unrhyw dystion. Dylech hefyd gynnwys sut roedd y digwyddiadau hyn yn gwneud i chi deimlo.
- ➔ Casglwch yr holl dystiolaeth sydd gennych naill ai ar ffurf copi caled neu ar yriant cyfrifiadur diogel lle mai dim ond chi sydd â mynediad, peidiwch â'i storio ar yriant caled y cwmni na gyriant cwmwl fel SharePoint neu OneDrive. Gallai hyn gynnwys llythyrau, e-byst, negeseuon testun, negeseuon WhatsApp, neu sgrinluniau a ffotograffau perthnasol.
- ➔ Holwch eich cynrychiolydd undeb llafur a fydd eich gweithle yn caniatáu i chi gymryd recordiadau fel tystiolaeth. Mewn rhai gweithleoedd, gall hyn fod yn fater o gŵyn, felly mae'n well cael cyngor ar hyn.
- ➔ Efallai y byddai'n ddefnyddiol cael gwybod ai chi yw'r unig un sy'n dioddef gwahaniaethu neu a yw hyn wedi effeithio ar bobl eraill hefyd a cheisio gwneud cwyn ar y cyd. Siaradwch â chyd-weithiwr i weld a fyddent yn fodlon eich cefnogi. Ceisiwch gael tystion i achosion o wahaniaethu, bwlio neu aflonyddu – ceisiwch osgoi sefyllfaoedd lle rydych chi ar eich pen eich hun gyda'r bwli.
- ➔ Cadwch gopïau o'ch holl werthusiadau blynyddol a'r llythyrau/memos sy'n ymwneud â'ch gallu i gyflawni'r swydd. Gwnewch yn siŵr eich bod yn gwybod yn union beth yw eich disgrifiad swydd er mwyn gallu gwneud yn siŵr ei fod yn cyfateb i'r cyfrifoldebau rydych chi'n eu cael. Mae hyn yn arbennig o bwysig os ydych yn profi gwahaniaethu, bwlio neu aflonyddu gan reolwr neu uwch aelod o staff, neu os yw eich gallu i wneud eich gwaith yn cael ei gwestiynu.

- Cofiwch roi gwybod i'ch cynrychiolydd undeb am yr holl ddatblygiadau.
- Efallai y byddwch am ddweud wrth rywun y gallwch ymddiried ynddo; cydweithiwr, ffrind neu aelod o'r teulu.
- Gweithiwch gyda chynrychiolydd eich undeb llafur i godi'r mater hwn yn y gwaith. Gallech dynnu sylw at y broblem a gofyn bod y gwaith yn rhoi diwedd arni, neu ddweud eich bod yn dymuno gwneud cwyn. Does dim rhaid cael amserlen ar gyfer gwneud hyn a dylai eich cyflogwr gymryd eich achos o ddifrif, dim ots faint o amser sydd wedi mynd heibio.
- Efallai y bydd angen i'ch cynrychiolydd undeb wirio a ydy eich gweithle yn glynu at ei bolisïau ei hun, felly byddai'n ddefnyddiol gwybod lle mae'r polisïau hyn yn cael eu cadw, er enghraifft ar fewnrwyd y gweithle. Mae gan lawer o weithleoedd bolisïau ehangach ar wahaniaethu, aflonyddu neu ymddygiad annerbyniol a allai gynnwys gwahaniaethu ar sail hil.
- Os ydych chi'n dymuno gwneud cwyn, cofiwch gadw copïau o'r holl ohebiaeth.
- Os ydych chi am roi gwybod am drosedd casineb, dylai eich cyflogwr eich cefnogi i wneud hyn. Efallai y bydd y cymorth hwn yn golygu amser i ffwrdd gyda thâl.

## Beth yw trosedd casineb?

- Unrhyw drosedd y mae'r dioddefwr neu unrhyw un arall yn ei ystyried yn drosedd sy'n cael ei gymell gan elyniaeth neu ragfarn, yn seiliedig ar hil neu hil dybiedig unigolyn; neu grefydd neu grefydd dybiedig; anabledd neu anabledd tybiedig; cyfeiriadedd rhywiol neu gyfeiriadedd rhywiol neu hunaniaeth drawsryweddol dybiedig neu hunaniaeth drawsryweddol dybiedig.
- Mae llawer o weithleoedd yn cynnig mynediad annibynnol ac am ddim at wasanaethau iechyd meddwl fel cwnsela neu CBT. Efallai yr hoffech gael gafael ar y cymorth hwn.

VS VICTIM SUPPORT

Gallwch siarad â Chymorth i Ddioddefwyr fel dewis arall yn lle'r Heddlu. Maent yn darparu cymorth, cyngor a chefnogaeth annibynnol a chyfrinachol i ddioddefwyr a thystion troseddau casineb yng Nghymru. Cysylltwch â llinell gymorth Cymorth i Ddioddefwyr yn rhad ac am ddim ar **0300 303 0161**.

## Beth yw cwyn?

Os oes gennych bryder, problem neu gŵyn yn y gwaith, efallai y byddwch am godi hyn yn ffurfiol gyda'ch cyflogwr. Gelwir hyn yn 'godi cwyn'.

Efallai y byddwch am gwyno am bethau fel:

- ➔ pethau y gofynnir i chi eu gwneud fel rhan o'ch swydd
- ➔ telerau ac amodau eich contract cyflogaeth - er enghraifft, eich cyflog
- ➔ y ffordd rydych chi'n cael eich trin yn y gwaith – er enghraifft, os nad ydych chi'n cael dyrchafiad pan rydych chi'n meddwl y dylech chi gael
- ➔ bwlio
- ➔ gwahaniaethu yn y gwaith - er enghraifft, efallai eich bod yn meddwl bod eich cydweithwyr yn eich harasio oherwydd eich hil, eich oedran, eich anabledd neu eich cyfeiriadedd rhywiol.

Dylai fod gan eich cyflogwr drefn ffurfiol hefyd ar gyfer gwneud cwyn. Dylech geisio dilyn hyn, lle bo hynny'n bosibl. Dylech allu dod o hyd i fanylion trefn gwyno'ch cyflogwr yn eich Llawlyfr Cwmni, eich Llawlyfr Adnoddau Dynol neu'ch llawlyfr Personél, ar eich safle Adnoddau Dynol ar y fewnrwyd neu yn eich contract cyflogaeth. Os nad oes gan eich cyflogwr drefn ffurfiol, gallwch ddilyn Cod Ymarfer Acas.

acas

Os oes angen cymorth cyfreithiol arnoch, gall eich undeb llafur eich helpu drwy eich rhoi mewn cysylltiad â chyfreithwyr. Os ydych chi'n teimlo nad yw eich problem wedi cael sylw yn y gwaith, dylech gysylltu â'ch cangen. Fodd bynnag, os ydych chi'n poeni am yr amserlenni, cysylltwch ag ACAS (Y Gwasanaethau Cynghori, Cymodi a Chyflafareddu).

## Sut i fod yn gynghreiriad da

*Mae pawb yn haeddu cael eu trin ag urddas, parch a thegwch yn y gwaith. Yn anffodus, nid yw hyn yn wir am bob gweithiwr. Mae gweithwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn aml yn profi lefelau uchel o wahaniaethu yn y gweithle, contractau gwael, telerau ac amodau a microymosodiadau.*

Mae gweithwyr wedi dweud wrthym fod eu profiad o aflonyddu neu wahaniaethu yn y gweithle yn cael effaith negyddol ar eu hiechyd meddwl.

Mae'r mudiad undebau llafur wedi'i seilio ar undod ymysg gweithwyr, gan gydnabod yn glir ein bod yn gryfach gyda'n gilydd. Dyna pam ei bod yn bwysig bod yr holl bobl sy'n gweithio, aelodau undebau a chynrychiolwyr undebau llafur yn gynghreiriaid.

Dydy bod yn gynghreiriad ddim yn anodd, ond mae llawer o aelodau wedi dweud wrthym nad ydyn nhw'n siŵr sut i fod yn gynghreiriad da i bobl Ddu, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol.

# Pum awgrym ar sut i fod yn gynghreiriad da

Mae llawer o bobl wedi dweud eu bod eisiau bod yn gynghreiriad da a chefnogi pobl Ddu, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol. Efallai eu bod wedi rhannu sgwâr du yn ystod y mudiad Mae Bywydau Du o Bwys yn 2020. Fodd bynnag, gall fod yn anodd symud y weithred honno o ofod ar-lein i weithredoedd gwirioneddol a phendant yn y gweithle ac yn ein cymunedau.

## Awgrym 1. Addysgu eich hun ac eraill

Os ydych chi'n teimlo fel hyn, mae llawer o adnoddau y gallwch eu defnyddio i ddysgu mwy a grymuso eich hun er mwyn i chi fod yn gynghreiriad. Ac mae llawer o adnoddau ar-lein y gallwch ddod o hyd iddynt gan ddefnyddio Google, YouTube a thrwy ddarllen llyfrau gan awduron Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol ar y pwnc hwn.

- ➔ Cymryd y cam cyntaf i ddysgu am hanes, diwylliannau a chyfraniadau pobl a chymunedau Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol. Mae deall hiliaeth systemig, microymosodiadau, a rhagfarnau diarwybod yn hanfodol.
- ➔ Annog addysg barhaus yn eich gweithle drwy drefnu neu gymryd rhan mewn gweithdai, seminarau a thrafodaethau ar amrywiaeth a chynhwysiant.

## Awgrym 2 – Codi llais ac eiriol

- ➔ Defnyddiwch eich llais i herio polisïau ac ymddygiad gwahaniaethol. Gall hyn gynnwys herio sylwadau neu jôcs hiliol, rhoi gwybod am driniaeth annheg, a chefnogi cydweithwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol pan fyddant yn wynebu gwahaniaethu.
- ➔ Eiriol dros bolisïau ac arferion cynhwysol yn eich gweithle, fel paneli cyflogi amrywiol, rhaglenni mentora, a hyfforddiant gwrth-hiliaeth.

## Awgrym 3 - Gwrando a chefnogi lleisiau

- Creu mannau lle gall cydweithwyr rannu eu profiadau a'u pryderon heb ofni dial. Gallai hyn gynnwys sesiynau gwrando neu sesiynau galw i mewn rheolaidd.
- Cryfhau lleisiau cydweithwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol drwy sicrhau bod eu syniadau a'u cyfraniadau'n cael eu cydnabod a'u gwerthfawrogi. Cefnogi eu cyfranogiad mewn rolau arwain a phrosesau gwneud penderfyniadau.

## Awgrym 4 – Annog cynrychiolaeth deg

- Gwthio am gynrychiolaeth deg o unigolion Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol ar bob lefel yn y sefydliad, o swyddi lefel mynediad i uwch reolwyr.
- Cefnogi ymdrechion i gasglu a dadansoddi data ar amrywiaeth yn y gweithle a defnyddio'r wybodaeth hon i eirioli dros gyfleoedd a chanlyniadau cyfartal.

## Awgrym 5 - Bod yn gynghreiriad dibynadwy

- Dangos cefnogaeth gyson drwy sefyll ochr yn ochr â chydweithwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn eu hymdrechion i sicrhau cydraddoldeb a chyfiawnder. Mae hyn yn cynnwys bod yn bresennol mewn digwyddiadau undod a chefnogi mentrau sy'n hyrwyddo amrywiaeth a chynhwysiant.
- Cydnabod bod dewis bod yn gynghreiriad yn ymrwymiad parhaus, nid yn weithred unwaith-ac-am-byth.
- Dal ati i addysgu eich hun, herio eich rhagfarnau eich hun, a pharhau i gymryd rhan yn y frwydr yn erbyn hiliaeth a gwahaniaethu.
- Peidiwch ag anghofio bod eich llais a'ch gweithredoedd yn gallu newid calonnau a meddyliau.

**Peidiwch â gadael herio hiliaeth i'r bobl hynny y mae'n effeithio arnynt.**

# Adnoddau i undebau llafur

# Astudiaeth achos: **Rhaglen Datblygu Ymgyrchwyr Du TUC Cymru**

Nod Rhaglen Datblygu Ymgyrchwyr Du TUC Cymru, sy'n cefnogi Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol Llywodraeth Cymru, yw rhoi dealltwriaeth i'r cyfranogwyr o strwythur yr undeb a nodi eu rôl ynddo. Mae hefyd yn ceisio cynyddu cynrychiolaeth pobl o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig mewn rolau arwain ac uwch.

Mae'n ymdrechu i annog, addysgu a chefnogi twf a datblygiad nid yn unig yn y mudiad undebau llafur ond hefyd mewn gwleidyddiaeth, cymdeithas a chymuned. Mae mynd i'r afael â phrofiadau yn y gorffennol a rhannu gwybodaeth yng ngharfan y cyfranogwyr yn cryfhau'r lleoliad dysgu ac yn creu system rwydwaith barhaol ar gyfer y rheini sy'n cymryd rhan. Mae gan y grwpiau sy'n cymryd rhan fynediad at wybodaeth amrywiol o wahanol grwpiau oedran, cefndiroedd gwaith a bywyd cartref i adeiladu eu datblygiad unigol a chyfunol drwy gydol y Rhaglen.

Bydd pob rhaglen newydd yn cael ei siapio gan y grwpiau cyfranogwyr hynny a'i nod yw tanio brwdfrydedd dros symud ymlaen ar ôl cwblhau, gan ddarparu'r offer a'r llwybrau i gyflawni hyn.

Mae TUC Cymru yn creu cyfleoedd yn y BADP i ddatblygu canolfannau gwybodaeth, creu cysylltiadau yn y mudiad a'r amgylcheddau gwleidyddol ehangach gyda'r gobaith o greu system fwy amrywiol, cyfartal a theg sy'n adlewyrchu buddiannau llawn y gweithlu a'r gymdeithas rydym yn ceisio ei chynrychioli. Mae'n gobeithio mynd i'r afael â gwahaniaethu yn y gweithle ac mae'n cynnig lle i ddatblygu sgiliau a gwybodaeth y rheini sy'n cymryd rhan.

Cyfranogwyr Rhaglen Datblygu Ymgyrchwyr Du TUC Cymru yn y Senedd

## Pa gamau y gall undebau llafur eu cymryd i helpu eu gweithleoedd i symud tuag at wrth-hiliaeth yn y gwaith?

### Cyfrifoldeb undebau llafur i atal hiliaeth

*Wrth ddelio â chwynion am hil, mae'n bwysig bod aelodau eich gweithle yn gwbl hyderus bod yr undeb am ddelio'n effeithiol â'r materion a godwyd ynghylch gwahaniaethu ar sail hil ac aflonyddu. Yn aml, mae'n benderfyniad anodd i aelod gysylltu â'r undeb gydag achos hil, a dyna pam mae angen i gynrychiolwyr undebau a swyddogion fod yn hyderus wrth ddelio â hyn a chael cefnogaeth a chymorth llawn os oes angen.*

*Cofiwch hefyd y bydd creu hinsawdd o wrth-wahaniaethu a hyrwyddo amrywiaeth yn y gweithle yn helpu i annog aelodau i ddod ymlaen.*

*Mae angen i chi gofio hefyd nad yw cydweithwyr a rheolwyr weithiau'n gwbl gefnogol ac ymatebol i gwynion am wahaniaethu ac aflonyddu ar sail hil, a bod hyn yn aml yn gallu gwneud pethau'n waeth.*

Mae gan undebau rôl hollbwysig i'w chwarae o ran sicrhau bod pob gweithiwr yn gallu gwneud ei waith yn rhydd o wahaniaethu neu aflonyddu. Bydd gan lawer o undebau bolisïau ar ddelio â gwahaniaethu ar sail hil. Dylai pob cynrychiolydd gael hyfforddiant ar sut i gefnogi a chynrychioli aelodau mewn achosion o wahaniaethu ar sail hil. Dylai hyn gynnwys hyfforddiant ar gyfraith gwahaniaethu o ran gwahaniaethu ar sail hil, sut i ddangos cydymdeimlad a bod yn gefnogol, a sut i sicrhau bod dioddefwyr yn cadw cofnod o unrhyw ddigwyddiadau, gan gynnwys manylion tystion. Mae TUC yn rhedeg nifer o gyrsiau ar hyn ac mae'n bosib bod eich undeb llafur chithau'n gwneud hynny.

Mae gan undebau llafur rôl unigryw o ran mynd i'r afael â gwahaniaethu ar sail hil drwy gyfuniad o'r canlynol:

➔ trefnu ac ymgyrchu dros ymwybyddiaeth a gwell addysg i weithwyr ac undebau llafur, ac am ddeddfau cryfach i amddiffyn gweithwyr.

Mae gweithle trefnus yn un:

- lle mae'r undeb yn manteisio ar ei gryfder nid yn unig o nifer yr aelodau sydd ganddo, ond hefyd ar nifer y cynrychiolwyr a'r ymgyrchwyr
- mae'r undeb yn ymgyrchu ar faterion y mae'r aelodau'n poeni amdanynt ac yn ceisio eu cynnwys mewn gweithgaredd ymgyrchu lle mae'r undeb yn adlewyrchu amrywiaeth y gweithwyr ymhlith ei aelodau a'i ymgyrchwyr

- Mae'r undeb yn adlewyrchu amrywiaeth y gweithwyr ymhlith ei aelodau a'i gweithredwyr

## Cydweithio i atal achosion o wahaniaethu ar sail hil rhag digwydd.

Un o'r pethau pwysicaf y gall cynrychiolydd undeb ei wneud yw sicrhau bod gan ei gyflogwr bolisïau ar gyfer atal a delio â gwahaniaethu ar sail hil. Mae'r un mor bwysig tynnu sylw pawb yn y gweithle at y polisïau hyn a'u bod yn cael eu hadolygu'n rheolaidd. Os ydych yn ymwybodol o wahaniaethu ar sail hil yn y gweithle, hyd yn oed os nad ydych yn gweithio ar achos penodol, dylech dynnu sylw eich cyflogwr at hyn oherwydd efallai fod y polisïau presennol yn aneffeithiol, neu nad ydynt yn cael eu gweithredu'n briodol, neu nad yw pobl yn gwybod amdanynt.

Mae cynnal arolygon aelodau yn ffordd dda o ganfod faint o bobl sydd wedi profi neu wedi bod yn dyst i wahaniaethu ar sail hil. Gallai arolwg ofyn a ydy pobl yn ymwybodol o bolisïau cyfredol hefyd. Os oes mwy nag un undeb yn cael ei gydnabod yn eich gweithle, dylech weithio gyda'ch gilydd i sicrhau bod y mudiad undebau llafur yn sefyll ynghyd wrth frwydro yn erbyn gwahaniaethu ar sail hil.

Gall canghennau undebau llafur hefyd weithio gyda mudiadau lleol neu genedlaethol sy'n mynd i'r afael â gwahaniaethu ar sail hil.

## Cydfargeinio

Cydfargeinio yw'r broses swyddogol y mae undebau llafur yn ei defnyddio i negodi gydag undebau llafur, ar ran eu haelodau. Mae undebau llafur yn defnyddio ein profiad a'n dylanwad i lunio gwell polisïau a diwylliannau yn y gweithle.

Mae cydfargeinio yn gofyn am gydnabyddiaeth gan undebau yn y gweithle ac mae'r rhan fwyaf o drefniadau cydfargeinio yn y DU yn wirfoddol, oherwydd mae undebau llafur da yn cydnabod y manteision sy'n deillio o gydnabod undebau, fel gallu negodi cyflogau a thelerau ac amodau eraill gyda'i gilydd ar gyfer grwpiau mawr o weithwyr ar yr un pryd.

Ond mae'r gyfraith hefyd yn caniatáu i undebau wneud i hyd yn oed y cyflogwyr mwyaf gwrthwynebus eu cydnabod, os bydd digon o weithwyr yn dod yn aelod o undeb ac yn cefnogi cydnabod undebau. 'Cydnabyddiaeth statudol' ydy enw hyn.

O dan y broses gydnabyddiaeth statudol, os nad yw cyflogwr yn ei gydnabod yn wirfoddol, gall undeb llafur wneud cais i'r Llys Diwydiannol am yr hawl gyfreithiol i gael ei gydnabod gan gyflogwr ar gyfer cydfargeinio dros gyflog, oriau a gwyliau, yng nghyswllt grŵp o weithwyr mewn "uned fargeinio" benodol.

Os bydd eich cyflogwr yn cydnabod undeb ar gyfer cydfargeinio a'ch bod yn aelod, dylai gwelliannau i delerau eich contract sydd wedi'u sicrhau gan yr undeb, fel codiadau cyflog, gael eu hymgorffori'n awtomatig yn eich contract cyflogaeth.

Cydfargeinio gydag undeb sy'n cael ei gydnabod ydy'r ffordd orau o gael tâl, telerau ac amodau teilwng. Os nad ydych chi eisoes yn aelod o undeb, mae'n syniad da ymuno.

Mae cydfargeinio ar faterion fel gwahaniaethu ar sail hil nid yn unig yn diogelu gweithwyr ond y cyflogwr hefyd, gan y gallai undebau llafur nad ydynt yn cymryd camau rhesymol i atal gwahaniaethu ar sail hil gael eu hystyried yn gyfreithiol gyfrifol am unrhyw wahaniaethu ar sail hil sy'n digwydd yn y gweithle. Os ydych chi eisoes yn aelod ond nad yw eich undeb yn cael ei gydnabod eto, ystyriwch siarad â rhywun o'ch undeb i gael cyngor ar sut i gael cydnabyddiaeth.

# Astudiaeth achos:
# **Amarjite Singh - Symud tuag at wrth-hiliaeth wrth recriwtio**

Ddechrau 1987, pan ddechreuais weithio i'r Post Brenhinol yn Heol Penarth, Caerdydd, roedd y safle yn cyflogi tua 1,200 o bobl, a dynion gwyn oedd y mwyafrif helaeth ohonynt. Etholwyd Ysgrifennydd Cangen newydd, Stephen Bell, yn 1987. Roedd yn dod o Southall yn Llundain ac roedd yn synnu mai ychydig iawn o bobl Ddu, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol, neu ferched, oedd yn cael eu cyflogi gan y Post Brenhinol, yn enwedig gan ei bod yn ardal amlddiwylliannol iawn a bod ardaloedd y tai cyfagos nid yn unig yn cynnwys ardaloedd hen ddociau Caerdydd ond hefyd y crynodiadau mwy newydd o fewnfudwyr Asiaidd.

Cyfarfu Ysgrifennydd y Gangen ac uwch gynrychiolwyr eraill â'r Postfeistr rhanbarthol a chytuno ar sut y byddent yn recriwtio menywod a phobl Ddu, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn y Post Brenhinol yng Nghaerdydd. Gwnaethpwyd hyn drwy hysbysebu mewn papurau newydd oedd yn cael eu darllen yn benodol gan y cymunedau yr oeddent yn dymuno eu targedu, yn ogystal ag mewn canolfannau gwaith lleol. Roedd hyn yn symud oddi wrth yr hen ddulliau recriwtio ar lafar, a oedd yn ffafrio teulu a chylchoedd cymdeithasol agos y staff presennol.

Roedd y newidiadau recriwtio hefyd yn golygu bod angen newidiadau i dechnegau cyfweld mwy hyblyg gan reolwyr sydd wedi'u hyfforddi'n briodol. Dri deg pum mlynedd yn ddiweddarach, er bod niferoedd y gweithle wedi gostwng, mae Canolfan Bost Caerdydd yn debyg i'r cymunedau y mae'n eu gwasanaethu. Cafodd y templed hwn ei gyflwyno yn Lerpwl yn gyntaf, ardal arall gyda chymysgedd amlddiwylliannol "traddodiadol" tebyg, ac yna ar draws holl ranbarthau post y DU.

## Cynrychiolaeth

Mae cynrychiolwyr undebau llafur yn aml mewn sefyllfa lle maent yn cynrychioli dioddefwyr gwahaniaethu ar sail hil. I lawer o bobl, efallai mai cynrychiolydd undeb llafur yw'r unig un maen nhw'n teimlo'n gyfforddus yn datgelu'r wybodaeth hon iddo. Mae hyn yn rhoi cynrychiolwyr undebau llafur mewn sefyllfa unigryw, a rhaid iddynt gael amser i gefnogi gweithwyr sy'n dioddef gwahaniaethu ar sail hil.

Mae llawer o achosion lle na fydd dioddefwyr yn rhoi gwybod am wahaniaethu ar sail hil, ond fel dioddefwyr byddant yn teimlo canlyniadau hynny. Gall effeithio ar eu perfformiad yn y gwaith a/neu ar eu hiechyd meddwl. Efallai y bydd rhai gweithwyr ond yn datgelu eu bod yn dioddef gwahaniaethu ar sail hil pan fyddant yn mynd drwy weithdrefnau disgyblu ar gyfer mater arall. Felly, mae gofyn yn sensitif i aelodau sy'n cael eu cynrychioli pa faterion eraill sy'n digwydd yn y gwaith yn sgwrs ddefnyddiol i'w chael, gan ei bod yn rhoi darlun mwy cyflawn o'r hyn y gallai'r gweithiwr hwnnw fod yn delio ag ef, neu faint mae wedi gorfod cuddio ei deimladau yn y gwaith. Mae gan ddioddefwyr gwahaniaethu ar sail hil yr hawl i gael cynrychiolydd undeb llafur gyda nhw ar bob cam, gan gynnwys pan fydd mater wedi cael ei ymchwilio a'r canlyniad yn cael ei gyflawni. Dylai'r canlyniad hefyd gael ei gyfleu mewn llythyr neu e-bost a'i anfon at gynrychiolydd yr undeb llafur sy'n cynrychioli'r dioddefwr.

Gwnewch yn siŵr eich bod yn mabwysiadu agwedd gydymdeimladol ac yn ei gwneud yn glir bod yr undeb yn cymryd gwahaniaethu ar sail hil o ddifrif yn y gweithle. Cadarnhau y bydd gan yr unigolyn gynrychiolydd ar bob cam o'r broses ac y bydd y broses yn cael ei chadw'n gyfrinachol. Rhoi gwybod i'r unigolyn na fydd unrhyw gamau'n cael eu cymryd heb ganiatâd yr aelod ac mae angen iddo ef neu hi gadw nodiadau o'r holl ddigwyddiadau.

Esbonio'r dulliau y gellir eu defnyddio.

- Dim camau i'w cymryd
- Dull anffurfiol gan yr undeb
- Cwyn ffurfiol i'w chodi
- Cais cyfreithiol i'w gyflwyno
- Yr aelod i roi gwybod i'r heddlu am y digwyddiad

Os oes goblygiadau cyfreithiol, yna esboniwch y broses os ydych chi'n helpu gyda chŵyn ac yn helpu gyda'r achos cyfreithiol drwy adran gyfreithiol yr undeb ac egluro'r broses gyfreithiol.

## Cynrychiolwyr iechyd a diogelwch

Mae sicrhau bod undebau llafur yn cadw at eu dyletswyddau i greu a chynnal gweithleoedd iach a diogel yn dod o dan gylch gwaith cynrychiolwyr iechyd a diogelwch, sydd â hawliau statudol.

Dylid ystyried herio gwahaniaethu neu aflonyddu yn y gweithle nid yn unig fel rhan o gylch gwaith cynrychiolwyr cydraddoldeb ond hefyd fel rhan o gylch gwaith cynrychiolwyr iechyd a diogelwch. Yn hytrach nag annog 'hyrwyddwyr gwrth-hiliol' yn unig, sydd â llai o bŵer yn y gweithle, dylid annog aelodaeth o undebau llafur a chydnabyddiaeth ohonynt er mwyn cael cydbwysedd tecach o ran pŵer yn y gweithle.

## Deall cwynion

Os oes gan aelod bryder, problem neu gŵyn yn y gwaith, efallai y byddwch am i'ch aelod godi hyn yn ffurfiol gyda'i gyflogwr. Gelwir hyn yn 'godi cwyn'.

Efallai y bydd angen i chi helpu'r aelod i wneud cwyn am faterion fel:

- ➔ pethau y gellid gofyn iddynt eu gwneud fel rhan o'u swydd
- ➔ telerau ac amodau eu contract cyflogaeth - er enghraifft, cyflog
- ➔ y ffordd maen nhw'n cael eu trin yn y gwaith – er enghraifft, os nad ydyn nhw'n cael dyrchafiad pan rydych chi'n meddwl y dylen nhw gael un
- ➔ bwlio
- ➔ gwahaniaethu yn y gwaith - er enghraifft, efallai eich bod yn meddwl bod eu cydweithwyr yn eu harasio oherwydd eu hil, oedran, anabledd neu gyfeiriadedd rhywiol

Dylai fod gan eich cyflogwr drefn ffurfiol hefyd ar gyfer gwneud cwyn. Dylech geisio dilyn hyn, lle bo hynny'n bosibl. Dylech allu dod o hyd i fanylion trefn gwyno'ch cyflogwr yn eich Llawlyfr Cwmni, eich Llawlyfr Adnoddau Dynol neu'ch llawlyfr Personél, ar eich safle Adnoddau Dynol ar y fewnrwyd neu yn eich contract cyflogaeth.

Os nad oes gan eich cyflogwr drefn ffurfiol, gallwch ddilyn Cod Ymarfer Acas.

Mae rhai terfynau amser ar gyfer hawliadau gwahaniaethu cyfreithiol y mae'n rhaid eu dilyn.

Rhaid cyflwyno hawliadau gwahaniaethu i dribiwnlys o fewn:

- ➔ Rheol gyffredinol (tri mis llai diwrnod o weithred neu anweithred y cwynir amdanynt)
- ➔ Diswyddo diannod (tri mis o ddyddiad terfynu'r gyflogaeth)
- ➔ Diswyddo gyda rhybudd (tri mis o'r dyddiad y daeth y rhybudd i ben)
- ➔ Diswyddo deongliadol (tri mis o'r dyddiad ymddiswyddo, neu o'r dyddiad pan ddaeth y rhybudd i ben)
- ➔ Wedi methu cael dyrchafiad (tri mis o benderfyniad y cyflogwr)
- ➔ Gweithgarwch gwahaniaethu parhaus (tri mis o'r weithred ddiwethaf yn y gyfres)
- ➔ Wedi methu gwneud addasiadau rhesymol (tri mis o'r penderfyniad i wneud dim, neu ar ôl i gyfnod y gellid bod wedi disgwyl yn rhesymol i'r cyflogwr wneud rhywbeth ddod i ben).

## Pwy yw ACAS?

Mae'r Gwasanaeth Cynghori, Cymodi a Chyflafareddu (ACAS) yn gorff cyhoeddus annibynnol sy'n cael cyllid gan y llywodraeth. Maent yn darparu cyngor diduedd am ddim i undebau llafur, gweithwyr a'u cynrychiolwyr ar y canlynol:

- hawliau cyflogaeth
- arferion gorau a pholisïau
- datrys gwrthdaro yn y gweithle

Pan fydd pethau'n mynd o chwith, mae ACAS yn helpu i ddatrys anghydfodau yn y gweithle rhwng undebau llafur a gweithwyr.

➔ Siaradwch â chyd-gynrychiolwyr undebau am yr achos i gael cefnogaeth a chyngor.

➔ Dilynwch weithdrefnau mewnol eich undeb.

➔ Cysylltwch â thîm y Gwasanaethau Cynghori, Cymodi a Chyflafareddu (ACAS) i gael cyngor ar sut i fwrw ymlaen.

➔ Byddwch yn ofalus o'r cyfyngiadau amser. Y dyddiad cau ar gyfer cyflwyno cais i dribiwnlys cyflogaeth yw 3 mis minws 1 diwrnod.

➔ Dilynwch broses ACAS ar gyfer tribiwnlys ar sail gwahaniaethu ar sail hil.

➔ Gwnewch yn siŵr eich bod yn rhoi gwybod i adran gyfreithiol eich undeb llafur.

**PEIDIWCH Â BOD YN RHY HWYR**

# Adnoddau ar-lein a allai gynnig rhagor o gymorth a chefnogaeth

Hyfforddiant ar-lein ar drin sgyrsiau heriol

## Sut i ymgyrchu dros fonitro ethnigrwydd

Bydd y canllaw byr hwn yn dangos i chi sut gallwch chi helpu i fynd i'r afael â gwahaniaethu hiliol yn y gwaith drwy drafod gyda'ch cyflogwr i fonitro ac adrodd yn ôl yn well ar gyflogau, hyfforddiant, dyrchafiadau a mwy.

## Gwahaniaethu ac undebau llafur - Canllaw i Negodwyr

Mae gweithleoedd yn dod yn fwy amrywiol. Ond mae llawer o weithwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol ar ei hôl hi o'i gymharu â gweithwyr gwyn o ran cyflogau, dyrchafiadau ac amodau gwaith.

Bydd y canllaw uchod yn mynd â chi drwy rai o'r heriau sy'n wynebu gweithwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn economi heddiw, yn ogystal â'ch helpu i fod yn rhagweithiol wrth ddod o hyd i atebion. Bydd yn edrych ar faterion megis polisïau cyfle cyfartal a monitro, yn ogystal â sut y gall undebau llafur greu gweithleoedd mwy cyfartal drwy gydfargeinio a negodi.

## Gwrthsefyll y dde eithafol

Mae eithafiaeth y dde eithafol ar gynnydd yng Nghymru a ledled Prydain. Mae iaith casineb yn lledaenu'n ddi-baid ar-lein ac mae gweithredoedd terfysgol y dde eithafol wedi cynyddu'n aruthrol. Ond mae gan undebau arfau cryfach na'r dde eithaf — undod, ymddiriedaeth, ac wrth gwrs, ein cynrychiolwyr a'n gweithredwyr undebau. Gyda'n gilydd, gallwn gadw ein gweithleoedd yn rhydd o gasineb.

Mae gan weithwyr o Brydain hanes balch o wrthwynebu Pobl Hiliol a Ffasgwyr o anghytuno ag Oswald Mosley i ddangos undod â gweithwyr o Sbaen yn erbyn Franco. Ym Mhrydain fodern, rydym wedi gweld undebau llafur ar flaen y gad o ran herio hiliaeth yn y gweithle ac yn y gymdeithas ehangach drwy gyflwyno dulliau hyfforddi a chefnogi. Maent hefyd yn cefnogi sefydliadau o'r un anian fel Stand Up To Racism a Show Racism the Red Card.

Bydd y cod QR hwn yn mynd â chi at E-Nodyn TUC Cymru; briff byr ar-lein sy'n rhoi manylion sut gallwn ni fynd i'r afael â'r dde eithafol.

## Sgyrsiau heriol

Ni allwn bob amser atal propaganda'r dde eithafol, ond drwy siarad â phobl sydd wedi cael eu dylanwadu, gallwch ofyn iddynt gwestiynu'r celwyddau ac ailystyried eu barn. Mae angen i ni frwydro yn erbyn tactegau rhannu a rheoli. Dim ond drwy weithio gyda'n gilydd y gallwn ennill mewn gweithleoedd a chymunedau.

Mae pobl yn llawer mwy tebygol o wrando ar bobl maen nhw'n eu hadnabod – dyna pam mae angen i'r sgyrsiau hyn ddigwydd.

Bydd y fideo uchod yn eich helpu i gynllunio'r sgyrsiau hyn a defnyddio technegau i'w cadw ar y trywydd iawn.

# Gweithgaredd:
# **Deall effaith microymosodiadau**

**Nod y gweithgaredd:**

➔ Deall effaith microymosodiadau

➔ Deall effaith ein rhagfarnau ein hunain yn y gweithle

➔ Grymuso cynrychiolwyr i ddelio â microymosodiadau a gwneud i weithwyr deimlo'n ddiogel

**Yr amser sydd ei angen (yn fras): 1 i 1.5 awr**

1. Adnabod iaith (10 munud gyda chyfle i gael adborth pellach gan y grŵp)

   Mae gwreiddiau hanesyddol sawl elfen o'n hiaith bob dydd mewn hiliaeth, rhywiaeth, a mathau eraill o wahaniaethu. Mewn grwpiau bach, gofynnwch i'r cyfranogwyr restru ymadroddion neu eiriau cyffredin a allai fod yn perthyn i'r categori hwn.

2. Gan ddychwelyd i'ch grwpiau bach – trafodwch yr enghreifftiau canlynol isod a rhestru sut byddech chi'n ymateb iddyn nhw:

   - "Do'n i ddim yn sylweddoli dy fod di'n Iddew – dwyt ti ddim yn edrych fel un," sy'n dangos bod gan rywun olwg ystrydebol o etifeddiaeth Iddewig. (Wrth gwrs, mae datganiadau tebyg yn digwydd i bobl o sawl cefndir.)
   - "Rwy'n credu y dylai'r person mwyaf cymwys gael y swydd," gan ddangos bod rhywun yn cael mantais annheg oherwydd ei hunaniaeth.
   - "Ond o ble wyt ti'n dod go iawn?" sy'n dangos nad yw rhywle mae rhywun wedi'i fagu ond golygu mai dyma ei darddiad "go iawn". Mae'r microymosodiad hwn yn aml yn digwydd i bobl ethnig leiafrifol neu hiliol leiafrifol, y mae eraill yn tybio eu bod yn fewnfudwyr.

3. Ymateb i ficroymosodiadau

   Po fwyaf y byddwch yn cynyddu eich ymwybyddiaeth o ficroymosodiadau, y mwyaf y byddwch yn sylwi arnynt yn anochel - a meddwl tybed sut neu a ddylech chi ymyrryd. Yn eich grwpiau, trafodwch sut byddech chi'n ymateb i ficroymosodiadau. Efallai y byddwch am ystyried y ffactorau canlynol:

   - Amseru – pryd yw'r amser iawn i ymateb?
   - Perthynas – beth yw eich perthynas â'r unigolyn a pha mor dda y byddent yn gwrando arnoch chi?

- Diogelwch – a yw hwn yn rhywun diogel i godi'r pryder hwn ag ef?
- Cyfleoedd ar gyfer twf – sut gallwch chi greu cyfle i'r unigolyn ddysgu a thyfu o'r profiad hwn?

4. Gan ddychwelyd at eich grwpiau bach, trafodwch a rhestrwch y camau y gallech eu cymryd os gwnaethoch chi sylweddoli eich bod wedi cyflawni microymosodiad.

# Camau gweithredu ar gyfer cynrychiolwyr undebau llafur

| Gweithred | Canlyniad |
|---|---|
| Cynnal archwiliad o'ch gweithle. Holwch beth yw ethnigrwydd yr holl weithwyr, ar ba raddfa y cyflogir pob gweithiwr a pha fath o gontract sydd ganddynt. | Bydd y data hwn yn helpu i ddeall y sefyllfa yn eich gweithle yn well ac yn rhoi sail i chi gymryd camau cadarnhaol pellach. Mae llawer o weithwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn cael eu tangyflogi ac yn gweithio o dan lefel eu cymwysterau, ac yn aml ar gontractau o ansawdd is. |
| Gofynnwch am wybodaeth gan eich cyflogwr ynghylch faint o rolau sy'n cael eu cyflawni ar gontract dim oriau ar hyn o bryd. Gweithio tuag at ddarparu contractau teilwng i'r gweithwyr hyn. | Mae dileu contractau dim oriau yn caniatáu i weithwyr fod mewn gweithle mwy diogel a gwarchodedig, gyda hawliau. |
| Creu cytundeb yn y gweithle ar sut i drin gweithwyr sy'n profi hiliaeth, gan gydweithwyr neu gan gwsmeriaid neu gleientiaid. Gweithiwch drwy gamau penodol a fydd yn cael eu cymryd i fynd i'r afael â'r achos o hiliaeth ac i ddiogelu'r gweithiwr sy'n wynebu hiliaeth. | Drwy greu cytundeb gweithle sydd ag arferion dim goddefgarwch i hiliaeth yn y gweithle, gallwch ddiogelu gweithwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn well, gan addysgu'r holl staff ar yr un pryd. |
| Negodi bod eich gweithle'n darparu hyfforddiant gwrth-hiliaeth i bob aelod o staff ac yn sefydlu cod ymddygiad clir yn y gweithle. | Drwy hyfforddi'r holl weithwyr, mae'r gweithle'n cymryd y camau angenrheidiol tuag at addysgu eu tîm am wrth-hiliaeth. |
| Dylech fonitro eich gweithle i wneud yn siŵr eich bod yn gwybod ble mae pobl yn gweithio a pha fathau o gontractau maen nhw'n gweithio arnynt, a all fod yn ddefnyddiol mewn trafodaethau. | Mae'n bwysig cadw golwg ar ba ddata sy'n cael ei gasglu, a pham mae'n cael ei gasglu. Drwy gymryd y cam hwn, gallwch fonitro unrhyw gynnydd (neu ddiffyg cynnydd) a'i ddefnyddio mewn trafodaethau. |

| Gweithred | Canlyniad |
| --- | --- |
| Sicrhau tegwch a chydraddoldeb drwy gydol y broses recriwtio. Gall camau gweithredu fel ffurflenni cais dienw, darparu cyfleoedd i ymweld â'r gweithle cyn cyfweliad a chynlluniau gwarantu cyfweliad fod yn gamau cadarnhaol i wneud eich gweithle yn lle mwy croesawgar. | Gall undebau sy'n ymgyrchu dros hyn helpu i wneud gwahaniaeth cadarnhaol i leihau'r gwahaniaethu a wynebir gan weithwyr Du, Asiaidd ac ethnig leiafrifol. |
| Cynnal rhaglen ailhyfforddi a chadw i sicrhau bod cyfleoedd i symud ymlaen ac aros yn y sefydliad os bydd swyddi'n newid. | Wrth i weithleoedd barhau i symud tuag at fwy o awtomeiddio, maen nhw'n colli swyddi ar y lefel sylfaenol, ac mae llawer o'r rhain yn cael eu dal gan weithwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol. Drwy weithio gydag undebau llafur i'w helpu i fuddsoddi yn natblygiad gweithwyr yn y gweithle, mae hyn yn diogelu gweithwyr rhag colledion swyddi posibl a achosir gan ddatblygu technoleg a deallusrwydd artiffisial. |
| Sefydlu grŵp staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol sy'n cael ei gefnogi gan 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 iddo gael ei gefnogi gan undebau llafur. |
| Gweithiwch gyda'ch cyflogwr i wneud yn siŵr nad yw ond yn dweud hyn heb fwriad gweithredu. Er enghraifft, gallai rhai undebau llafur ddathlu Mis Hanes Pobl Dduon heb wneud dim dros staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn fewnol. | Cofiwch y gorffennol drwy anrhydeddu'r dyfodol. Canolbwyntiwch ar ddod yn weithle gwrth-hiliol drwy gydol y flwyddyn. |
| 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 a'u bod yn dilyn prosesau i fonitro'r camau hyn. | Mae eich gweithredoedd yn bwysig, ac maent yn dibynnu ar gael gweithle trefnus iawn. Drwy adeiladu undeb cryf, rydych chi'n creu undod ac yn rhoi cryfder i weithwyr yn eich gweithle. |

# Rhestr wirio ar gyfer sicrhau gweithle mwy diogel

| Cwestiynau i’w hystyried | Camau y gallwch eu cymryd | Dyddiad dechrau | Dyddiad cwblhau |
|---|---|---|---|
| Sut gall eich gweithle greu hinsawdd lle bydd aelodau eisiau dod atoch chi gyda’u cwynion? | A oes polisïau a gweithdrefnau ar waith i ddelio â chwynion? Os felly, a oes gan yr aelodau hyder ynddynt? Os na, bydd yn rhaid i chi negodi polisïau a gweithdrefnau digonol a chadarn, a’u sefydlu. | | |
| Ydych chi’n gwrando’n ofalus ar gwynion aelodau ac a oes gennych chi ddull adrodd diogel? | Deall sut mae eich rhagdybiaethau eich hun yn gallu dylanwadu ar yr hyn rydych chi’n ei glywed a’r hyn rydych chi’n ei bwysleisio. Yn hytrach, dylech ymgysylltu â’r aelod a sicrhau bod y meysydd sy’n bwysig yn eu barn nhw yn cael eu blaenoriaethu.<br><br>Gwnewch yn siŵr bod dulliau clir a chyfrinachol ar waith i roi gwybod am hiliaeth a gwahaniaethu.<br><br>Gwnewch yn siŵr bod adroddiadau’n cael eu cymryd o ddifrif a’u hymchwilio’n brydlon, gan gymryd camau priodol. | | |
| A yw undebau llafur yn dangos ymrwymiad i wrth-hiliaeth ar lefelau uwch?<br><br>Dylai undebau llafur ymrwymo’n gyhoeddus i wrth-hiliaeth, gyda datganiad y cwmni i’w arddangos yn y gweithle, a chefnogaeth glir gan uwch reolwyr. | Sicrhau nodau mesuradwy ar gyfer cyflogwr a’i ymrwymiad i dryloywder ynghylch cynnydd. | | |

| Cwestiynau i'w hystyried | Camau y gallwch eu cymryd | Dyddiad dechrau | Dyddiad cwblhau |
| --- | --- | --- | --- |
| A yw'r gweithle wedi cymryd camau i sicrhau bod bylchau data'n cael sylw? | Mapio'r gweithlu i ddeall faint o bobl Ddu, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol sy'n gweithio i'r cyflogwr.<br><br>Sicrhau bod cyflogwyr yn ymrwymo i gyhoeddi gwybodaeth am y bwlch data ethnigrwydd. | | |
| Ydych chi'n gweithio gyda'r cyflogwr i ddatblygu polisïau gwrth-hiliol? | Creu neu ddiweddaru polisïau'r gweithle i gynnwys mesurau gwrth-hiliaeth yn benodol; er enghraifft, dim goddef cam-drin hiliol ar lafar.<br><br>Sicrhau bod y polisïau hyn yn cynnwys gweithdrefnau recriwtio, cadw, dyrchafu a disgyblu. | | |
| A yw'r aelodau'n ymwybodol o'r terfynau amser (3 mis minws un diwrnod) o ddyddiad dechrau unrhyw achos? | Rhoi gwybod i'r aelod am y cyfyngiadau amser os yw'n dymuno mynd ar drywydd achos yn awr neu yn y dyfodol. | | |
| Ydych chi wedi sicrhau sesiynau addysg a hyfforddiant gwrth-hiliol ar gyfer gweithwyr a rheolwyr? | Gofyn yn gryf bod rheolwyr yn darparu hyfforddiant gwrth-hiliaeth cynhwysfawr i bob gweithiwr, gan gynnwys y tîm rheoli.<br><br>Gofynnwch a yw hyn yn cael ei gynnig fel addysg barhaus ar degwch hiliol a rhagfarn ddiarwybod. | | |
| A ydych wedi sicrhau gyda'r rheolwyr bod strategaethau hefyd yn cael eu hymestyn i recriwtiaid newydd? | Gweithredu strategaethau recriwtio gyda'r nod o ddenu cronfa amrywiol o ymgeiswyr.<br><br>Sicrhau bod prosesau dethol yn rhydd o ragfarn a bod ymgeiswyr amrywiol yn cael cyfleoedd teg. | | |

| Cwestiynau i’w hystyried | Camau y gallwch eu cymryd | Dyddiad dechrau | Dyddiad cwblhau |
|---|---|---|---|
| Ydych chi wedi gwneud yn siŵr bod gwasanaethau cymorth proffesiynol ar waith? | Os nad ydynt, trafodwch ffynonellau y cytunwyd arnynt ar y cyd ar gyfer cymorth unigol i weithwyr. | | |
| Ydych chi’n monitro canlyniadau’r holl gamau gweithredu y cytunwyd arnynt yn ofalus? | Dylech gynnal archwiliadau rheolaidd o arferion a pholisïau’r gweithle i ganfod a mynd i’r afael â gwahaniaethau hiliol.<br><br>Adolygu tegwch cyflog, cyfraddau dyrchafiad, a metrigau allweddol eraill i sicrhau tegwch.<br><br>Cyfleu cynnydd cynlluniau gwrth-hiliaeth yn rheolaidd i bob gweithiwr.<br><br>Bod yn gyfrifol am reoli, hyrwyddo a chyflawni nodau amrywiaeth a chynhwysiant. | | |

# Atal hiliaeth: Rhestr wirio gweithleoedd mwy diogel ar gyfer cynrychiolwyr undebau

## Adran 1: Amgylchedd gwaith

| Cwestiynau i'w hystyried | ☑ ☒ | Lefelau risg | Camau ataliol posib |
|---|---|---|---|
| A yw'r staff yn rhoi gwybod am ddiwylliant o gellwair neu hiliaeth achlysurol sy'n anodd ei herio? | ☑ ☒ | I C U | |
| Oes rhaid i aelodau o staff weithio gyda'r nos? | ☑ ☒ | I C U | |
| Ydy aelodau o staff yn gweithio ar eu pen eu hunain neu mewn gweithleoedd ar wahân? | ☑ ☒ | I C U | |
| Yn benodol, ydy aelodau o staff yn gweithio ar eu pen eu hunain gyda'r nos? | ☑ ☒ | I C U | |
| A yw staff yn rhyngweithio â thrydydd partïon (e.e. contractwyr neu aelodau o'r cyhoedd yn y gwaith)? | ☑ ☒ | I C U | |
| Oes disgwyl i staff weithio ar eu pen eu hunain gyda thrydydd partïon? | ☑ ☒ | I C U | |
| Oes rhaid i aelodau o staff adael eu prif weithle ar gyfer gweithgaredd cysylltiedig â gwaith yn aml? | ☑ ☒ | I C U | |
| Oes rhai aelodau o staff yn gweithio shifft nos, shifft ar eu pen eu hunain neu shifft â dim ond un aelod arall o staff yn aml? | ☑ ☒ | I C U | |
| A yw aelodau staff yn gweithio mewn amgylcheddau llawn pwysau, cystadleuol neu llawn straen?<br>Ydy alcohol yn cael ei yfed pan fydd staff yn gweithio (gan staff neu drydydd partïon)? | ☑ ☒ | I C U | |
| Oes disgwyl i aelodau o staff gymdeithasu â thrydydd partïon, e.e. mewn digwyddiadau neu gynadleddau gyda chontractwyr neu gleientiaid? | ☑ ☒ | I C U | |

## Adran 2: Pobl

| Gan feddwl am i bwy mae'r uchod yn berthnasol, ydyn nhw... | ☑ ☒ | Nodiadau – a yw grwpiau penodol o bobl yn cael eu lleoli mewn amgylcheddau penodol, a oes unrhyw batrymau rhwng nodweddion ac amgylcheddau gwaith? |
|---|---|---|
| Gweithwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol? | ☑ ☒ | |
| Pobl ifanc? | ☑ ☒ | |
| Merched? | ☑ ☒ | |
| Gweithwyr anabl? | ☑ ☒ | |
| Gweithwyr LDHTC+? | ☑ ☒ | |
| Gweithwyr mudol gan gynnwys y rhai nad ydynt efallai'n hyderus i wneud cwyn yn Saesneg? | ☑ ☒ | |
| Staff asiantaeth gan gynnwys gweithwyr llawrydd a'r rheini sydd ar gontractau dim oriau neu gontractau dros dro/tymor byr? | ☑ ☒ | |

## Adran 3: Y tu allan i'r amgylchedd gwaith

| Cwestiynau i'w hystyried | ☑ ☒ | Lefelau risg | Camau ataliol posib |
|---|---|---|---|
| Ydy staff yn cymdeithasu'n aml?<br>Oes alcohol yn bresennol pan fydd staff yn cymdeithasu? | ☑ ☒ | I ☐ C ☐ U ☐ | |

## Adran 4: Strwythurau rheoli a'r broses adrodd

| Cwestiynau i'w hystyried | ☑ ☒ | Lefelau risg | Camau ataliol posib |
|---|---|---|---|
| A oes hierarchaethau cryf yn y gweithle gyda rhai pobl â llawer mwy o bŵer nag eraill? | ☐ ☐ | I C U ☐ ☐ ☐ | |
| Oes gan aelodau o staff rwydweithiau cyfyngedig, neu brinder o ffyrdd o ryngweithio â mwy nag un rheolwr llinell? | ☐ ☐ | I C U ☐ ☐ ☐ | |
| Oes diffyg amrywiaeth ymysg y gweithlu? Neu a yw wedi'i gwahanu ymysg galwedigaethau a lefelau fertigol a llorweddol? | ☐ ☐ | I C U ☐ ☐ ☐ | |
| Oes diffyg amrywiaeth ymysg timau arwain a rheoli eich sefydliad? Meddyliwch am nodweddion allweddol fel dosbarth, ethnigrwydd, anabledd a rhywedd. | ☐ ☐ | I C U ☐ ☐ ☐ | |
| A yw'r rheolwyr yn ymgynghori â gweithwyr i benderfynu ar batrymau gweithio, rotas, shifftiau a phatrymau gweithio hwyr y nos/ cynnar yn y bore? | ☐ ☐ | I C U ☐ ☐ ☐ | |
| A oes cyfeiriadau clir i staff o ran gyda phwy mae modd iddynt siarad, ar wahân i'w rheolwr llinell, os ydynt yn cael problemau yn y gwaith? | ☐ ☐ | I C U ☐ ☐ ☐ | |
| A yw aelodau staff yn gwybod pwy yw'r bobl hyfforddedig y gallant roi gwybod iddynt am ddigwyddiad o wahaniaethu ar sail hil? | ☐ ☐ | I C U ☐ ☐ ☐ | |
| A yw aelodau staff yn gwybod am y broses adrodd anffurfiol ar gyfer gwahaniaethu ar sail hil? | ☐ ☐ | I C U ☐ ☐ ☐ | |

## Adran 4: Strwythurau rheoli a'r broses adrodd

| Cwestiynau i'w hystyried | ☑ ☒ | Lefelau risg | Camau ataliol posib |
|---|---|---|---|
| A yw aelodau staff yn gwybod am y broses adrodd ffurfiol ar gyfer gwahaniaethu ar sail hil? | ☐ ☐ | I C U ☐ ☐ ☐ | |
| Oes gan weithwyr llawrydd, gweithwyr asiantaeth a chontractwyr hunangyflogedig fynediad at lwybrau rhoi gwybod diogel, ac ydynt yn gwybod i bwy y gallant roi gwybod yn uniongyrchol? | ☐ ☐ | I C U ☐ ☐ ☐ | |
| A yw aelodau staff yn gwybod beth yw gwahaniaethu ar sail hil? | ☐ ☐ | I C U ☐ ☐ ☐ | |
| A yw adroddiadau anffurfiol a dienw am wahaniaethu ar sail hil yn fwy na nifer yr adroddiadau ffurfiol a wneir i'r tîm rheoli? Gall cyfraddau isel o adrodd ffurfiol fod yn arwydd o ddiffyg ymddiriedaeth mewn rheolaeth ac yn y mesurau adrodd; dyma pam rydym yn argymell cynnal arolygon hinsawdd rheolaidd. | ☐ ☐ | I C U ☐ ☐ ☐ | |
| A yw'r sefydliad yn casglu data ar nifer yr adroddiadau am wahaniaethu ar sail hil? | ☐ ☐ | I C U ☐ ☐ ☐ | |
| A oes unrhyw dueddiadau neu fannau problemus yng nghofnodion y tîm rheoli o adroddiadau gwahaniaethu ar sail hil dros y tair blynedd diwethaf? | ☐ ☐ | I C U ☐ ☐ ☐ | |

## Adran 5: Camau ataliol

| Pa gamau dylid eu cymryd, yn nhrefn blaenoriaeth? | |
|---|---|
| 1. | |
| 2. | |
| 3. | |
| 4. | |
| 5. | |

# Camau gweithredu undebau llafur yn cael effaith

## 10 cam i wneud gwahaniaeth fel cynrychiolydd undeb

1. Gofynnwch i aelodau'r arolwg ganfod pa fathau o wahaniaethu ar sail hil sy'n digwydd neu pa mor ddiogel maen nhw'n teimlo yn y gwaith.
2. Wrth gydfargeinio ar faterion fel tâl, dylech chi gydnabod bod teimlo'n ddiogel ac yn ddibryder yn y gwaith yn bwysig iawn, ac y dylid cynnwys hynny mewn unrhyw drafodaethau â'r tîm rheoli.
3. Mae gwahaniaethu ar sail hil yn aml yn digwydd pan fydd anghydbwysedd o ran pŵer – monitro eich gwybodaeth am y bwlch cyflog rhwng pobl Dduon, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol. Gall hyn eich helpu i weld a oes anghydbwysedd yn bodoli.
4. Sicrhau bod yr holl gynrychiolwyr yn cael eu hyfforddi ar fater gwahaniaethu ar sail hil – mae gan y TUC hyfforddiant sydd ar gael i helpu gyda hyn.
5. Trafodwch gyda'ch cyflogwr i sicrhau bod gan eich gweithle bolisïau effeithiol a chynhwysol. Mae enghraifft ar gael yn y pecyn hwn.
6. Sicrhau bod polisïau'n cael eu hadolygu a'u monitro'n rheolaidd a bod gweithwyr yn cael eu hatgoffa'n rheolaidd o'r polisïau hyn.
7. Os oes gennych chi weithwyr sy'n gweithio mewn gwahanol leoliadau (mewn swyddfa, mewn ysbyty, mewn ysgol, gartref, yn y gymuned neu mewn canolfan gweithle er enghraifft) gwnewch yn siŵr bod eich cyngor wedi'i deilwra i'r math o weithle oherwydd efallai y bydd problemau eithaf gwahanol yn y mannau hynny.
8. Gweithio gydag undebau eraill a sefydliadau ymgyrchu perthnasol i greu cysylltiadau a gwella gwybodaeth am y mater hwn.
9. Os ydych chi'n cydnabod diwylliant o wahaniaethu ar sail hil yn y gwaith lle mae gweithwyr yn teimlo bod bygythiad difrifol neu uniongyrchol i fod yn y gwaith a bod eich cyflogwr wedi methu cyflawni gweithgareddau i newid y gweithle, yna gall Adran 44 y Ddeddf Iechyd a Diogelwch fod yn berthnasol.
10. Ystyriwch y teithiau y mae aelodau staff yn eu gwneud yn ôl ac ymlaen i'r gwaith a sut y gellir gwneud hyn yn fwy diogel.

# Awgrymiadau defnyddiol i ymgyrchwyr ar gyfer diogelu eu hiechyd a'u lles eu hunain

*Gall bod yn gynrychiolydd undeb llafur fod yn rôl anodd ac yn aml gellir gofyn i chi weithio ar bynciau a allai effeithio ar eich iechyd meddwl neu eich lles eich hun. Yn enwedig os gofynnir i chi gynrychioli pobl sy'n profi hiliaeth yn y gweithle pan fyddwch chi'n deall sut mae hynny'n teimlo hefyd. Cofiwch, rydych chi'n rhan o dîm, a bydd gan eich undeb swyddogion hyfforddedig a all eich helpu pan fydd pethau'n anodd. Dyma rai awgrymiadau i'ch helpu i ddiogelu eich iechyd meddwl a'ch lles eich hun.*

1. Dysgwch pryd i ddweud 'na' i fod yn rhan o bethau.
2. Gosodwch eich cyfyngiadau eich hun a chadw atynt.
3. Gofalwch amdanoch eich hun drwy wneud y pethau rydych chi'n eu mwynhau (cofiwch, mae hyn ynddo'i hun yn weithred chwyldroadol!).
4. Cymerwch amser i wneud pethau ar wahân i weithredu.
5. Gosodwch nodau bach, gweladwy a dathlu pan fyddwch yn cyflawni'r rhain.
6. Dewch o hyd i ddyfyniadau ysbrydoledig ac edrychwch ar y rhain bob dydd.
7. Gwybod pryd i fynd i gael help i chi eich hun.
8. Gwnewch yn siŵr eich bod yn siarad â phobl am sut rydych chi'n teimlo.
9. Datblygu eich rhwydwaith cymorth personol eich hun gyda ffrindiau, teulu a chyd-ymgyrchwyr.
10. Cofiwch: rydych chi'n ymgyrchydd mwy effeithiol pan fyddwch chi'n hapus, yn iach ac yn gofalu amdanoch chi eich hun.
11. Gofynnwch am gyngor proffesiynol gan feddyg teulu os oes angen.

# Astudiaeth achos: **Rhaglen GMB GRASP**

Mae Rhaglen Ysgoloriaeth Cyflawniad Hil GMB (GRASP) yn fenter sydd wedi ymrwymo i feithrin datblygiad ymgyrchwyr o gefndiroedd Treftadaeth Byd-eang yn y GMB. Mae'n targedu aelodau y mae eu tarddiad hiliol ac ethnig yn hanesyddol wedi wynebu tangynrychiolaeth, ymyleiddio a hiliaeth systemig. Nod GRASP yw cydnabod ac ehangu talentau arweinyddiaeth cynhenid, gwytnwch, profiadau ac arbenigedd cyfranogwyr, gan eu meithrin i fod yn Llysgenhadon Hil cymwys a deinamig.

Mae'r rhaglen yn gweithredu ar secondiad chwe mis rhwng y GMB a'r undebau llafur, gyda'r undeb yn talu'r holl gostau cysylltiedig. Mae GRASP yn canolbwyntio ar dair prif thema: deall gwreiddiau hanesyddol hil a hiliaeth, cynyddu ymwybyddiaeth o fewn y GMB, a hyrwyddo trefn flaengar yn y gweithle ac ymgyrchu dros gyfiawnder a thegwch hiliol. Mae hefyd yn ceisio dyfnhau dealltwriaeth cyfranogwyr o strwythurau, egwyddorion a pholisïau sefydliadol GMB, gan alluogi mynediad at gyfleoedd o fewn strwythurau lleyg GMB a strwythurau cyflogaeth.

Gan gyfuno dysgu yn yr ystafell ddosbarth â lleoliadau gwaith maes a chyfleoedd cysgodi o fewn timau diwydiannol rhanbarthol GMB, mae GRASP yn rhoi sgiliau ac offer ymarferol i gyfranogwyr i sicrhau newid ystyrlon mewn unrhyw weithle.

Aelodau rhaglen GMB GRASP gyda chyfranogwyr Rhaglen Datblygu Ymgyrchwyr Du TUC Cymru yn y Senedd

# Ffactorau risg gwahaniaethu ar sail hil ar gyfergweithleoedd

| Ffactor risg | Beth mae hyn yn ei olygu | Pam mae hyn yn ffactor risg ar gyfer hiliaeth | Sut mae modd lleihau'r risg |
|---|---|---|---|
| Diffyg amrywiaeth yn y gweithlu | Mae'r gweithle'n dueddol o gyflogi'r un math o bobl.<br><br>Mae gweithleoedd yn gallu bod yn llawn unigolion gwyn, dynion, neu gael diwylliant lle mai dim ond un grŵp o bobl sy'n darparu arweinyddiaeth.<br><br>Nid yw unrhyw amrywiaeth yn y gweithle yn cynrychioli'r boblogaeth gyffredinol. Er enghraifft, dim ond cyflogi un fenyw Ddu, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol neu ddim ond cyflogi gweithwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol mewn swyddi â chyflog isel. | Efallai y bydd gweithwyr sy'n rhan o grŵp lleiafrifol yn teimlo'n unig ac yn agored i niwed, gan eu gwneud yn llai abl i ddefnyddio eu hawliau fel gweithwyr.<br><br>Efallai y bydd gweithwyr yn y grŵp mwyafrifol yn teimlo eu bod yn gallu gweithredu mewn ffordd wahanol tuag at grwpiau o bobl sy'n cael llai o gynrychiolaeth nag y maent yn ei wneud tuag at bobl yn y grŵp mwyafrifol. Os yw'r ymddygiad hwn yn negyddol, gall hynny sicrhau diwylliant gwael iawn diddiwedd yn y gweithle. | Cynyddu amrywiaeth ar bob lefel o'r gweithlu, gan roi sylw penodol i sicrhau mathau tecach o gontractau a chyflogau teg, a sicrhau cyfleoedd cyfartal ar gyfer llwybrau camu ymlaen yn y sefydliad.<br><br>Monitro perthnasoedd gwaith a chreu diwylliant o weithredu, felly os bydd gweithiwr yn tynnu sylw at unrhyw fath o wahaniaethu, ei fod yn cael ei greu a'i fod yn gwybod y bydd y gweithle'n cymryd camau gweithredu ystyrlon i'w atal rhag digwydd eto. |

# Ffactorau risg gwahaniaethu ar sail hil ar gyfer gweithleoedd

| Ffactor risg | Beth mae hyn yn ei olygu | Pam mae hyn yn ffactor risg ar gyfer hiliaeth | Sut mae modd lleihau'r risg |
|---|---|---|---|
| Swyddi contract dim oriau | Gweithwyr mewn swyddi lle nad oes ganddynt warant o sawl awr y byddant yn gweithio. Gweithwyr nad oes ganddynt gontract parhaol gyda'r cyflogwr. | Mae merched yn fwy tebygol o wneud gwaith sy'n talu llai a chyflawni rolau dros dro. Er bod gan weithwyr yn yr economi gìg hawliau, dydyn nhw byth yn gallu eu harfer yn aml oherwydd nad oes ganddynt gontract iawn yn y gwaith.<br><br>Yn aml, mae gweithwyr yn yr economi gìg yn cael cyflog is ac yn llai tebygol o allu cael mynediad at gyfiawnder neu'n methu fforddio 'creu helynt' a rhoi gwybod am wahaniaethu ar sail hil rhag ofn y byddant yn wynebu unrhyw ganlyniadau negyddol. | Rhoi swyddi teilwng i bob gweithiwr. Mae hyn yn golygu contractau priodol gydag oriau ystyrlon ar gyfradd briodol o gyflog, a buddion gwaith cysylltiedig fel absenoldeb mamolaeth, tâl salwch ac absenoldeb gwyliau â thâl.<br><br>Sicrhau bod gweithwyr yn teimlo eu bod yn gallu rhoi gwybod am wahaniaethu ar sail hil gyda sicrwydd na fyddant yn wynebu canlyniadau am wneud hynny. |
| Gwahaniaethau o ran diwylliant ac iaith yn y gweithle | Gweithwyr o wahanol ddiwylliannau neu genedligrwydd. Gwahanu gweithwyr o wahanol ddiwylliannau neu genedligrwydd. | Efallai na fydd gweithwyr nad Cymraeg neu Saesneg ydy eu mamiaith yn gallu cael gafael ar yr un wybodaeth am eu hawliau, ac yn fwy tebygol o ddioddef cam-fanteisio.<br><br>Gall cefndiroedd diwylliannol gwahanol wneud gweithwyr yn llai ymwybodol o sut y dylent ddisgwyl cael eu trin yn y gwaith. | Gwnewch yn siŵr bod gweithwyr sydd â gwahanol ddiwylliannau a chenedligrwydd yn cael eu hyfforddi i ddeall cyfreithiau, normau yn y gweithle, a pholisïau.<br><br>Meddyliwch am ffyrdd eraill o gyfleu beth yw gwahaniaethu ar sail hil. Gallai hyn gynnwys cael cymorth gan sefydliadau allanol neu gyfieithu dogfennau allweddol. |

# Ffactorau risg gwahaniaethu ar sail hil ar gyfer gweithleoedd

| Ffactor risg | Beth mae hyn yn ei olygu | Pam mae hyn yn ffactor risg ar gyfer hiliaeth | Sut mae modd lleihau'r risg |
|---|---|---|---|
| Holltau cymdeithasol mewn materion byd-eang wedi'u hamlygu ar gyfryngau cymdeithasol | Safbwyntiau ar y byd a thrafodaethau o faterion cyfoes yn dod yn fwy a mwy pegynol y tu allan i'r gweithle.<br><br>Mae cyfryngau cymdeithasol wedi dwysáu hyn ac wedi adlewyrchu'r newidiadau mewn trafodaethau cyhoeddus. | Wrth i faterion ddod yn fwy a mwy byd-eang eu natur a'u bod ar gael ar gyfryngau cymdeithasol, mae gwahaniaethau barn yn dod i'r amlwg mewn trafodaethau ac yn niwylliant y gweithle. Gallai hyn gynyddu'r tebygolrwydd o aflonyddu yn y gweithle neu wneud i bobl ei ystyried yn fwy derbyniol. | Dylech atgoffa'r gweithlu o'r mathau o ymddygiad sy'n annerbyniol yn y gweithle a modelu arferion gweithio da ar sail goddefgarwch a pharchu barn pobl eraill. |
| Gweithleoedd gyda gweithwyr 'gwerth uchel' (gwirioneddol neu dybiedig). | Aelodau grymus o staff ar gyflog uchel, mewn swyddi grymus mewn gweithle yn aml. | Efallai y bydd y rheolwyr yn gyndyn o beryglu gwerth economaidd gweithwyr gwerth uchel i'r cyflogwr.<br><br>Gall gweithwyr uchel eu gwerth ystyried eu hunain yn rhai sydd wedi'u heithrio o reolau'r gweithle neu'n rhai sy'n rhydd rhag wynebu canlyniadau eu camymddwyn | Gweithredu rheolau'r gweithle yn gyson, dim ots beth ydy'r swydd neu'r gwerth i'r cyflogwr.<br><br>Os canfyddir bod gweithiwr uchel ei werth wedi gwahaniaethu ar sail hil, efallai y bydd yr ymddygiad hwn yn effeithio ar eraill, felly ystyriwch ddarparu arweiniad, cefnogaeth a chyfleoedd ychwanegol i'w datgelu i weithwyr eraill. |

# Ffactorau risg gwahaniaethu ar sail hil ar gyfer gweithleoedd

| Ffactor risg | Beth mae hyn yn ei olygu | Pam mae hyn yn ffactor risg ar gyfer hiliaeth | Sut mae modd lleihau'r risg |
|---|---|---|---|
| Gweithleoedd ag anghydbwysedd grym sylweddol | Bwlch mawr rhwng y gweithwyr sy'n cael y cyflog gorau a'r gweithwyr sy'n cael y cyflogau isaf, sy'n aml yn arwain at fwlch tebyg o ran maint mewn pŵer yn y gweithle.<br><br>Gweithwyr mewn swyddi sydd fel arfer yn ddarostyngedig i gyfarwyddyd pobl eraill, e.e. staff cymorth gweinyddol, nyrsys, porthorion, ac ati.<br><br>Gwahaniaethau o ran pŵer ar sail rhyw neu hil (e.e. menywod, neu fenywod Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yw'r rhan fwyaf o'r gweithwyr sydd ar y lefel isaf). | Goruchwylwyr yn teimlo'n ddigon hy i gamfanteisio ar weithwyr is eu statws. Mae gweithwyr is eu statws hefyd yn llai tebygol o ddeall sianeli cwyno (diffyg sgiliau iaith neu addysg/hyfforddiant).<br><br>Efallai fod gweithwyr heb eu cofnodi mewn perygl penodol o gamfanteisio neu'n ofni dial. | Gweithredu rheolau'r gweithle yn gyson, dim ots beth ydy'r statws neu'r gwerth i'r cyflogwr.<br><br>Talu sylw i berthnasoedd ymysg ac o fewn grwpiau gwaith lle mae anghydbwysedd grym sylweddol. |
| Gweithleoedd sy'n wynebu'r cyhoedd | Delio ag aelodau o'r cyhoedd. | Gallai'r ofn o golli tip ariannol neu werthiant olygu bod gweithwyr yn goddef ymddygiad amhriodol neu aflonyddu.<br><br>Gall gweithwyr fel nyrsys, meddygon neu weithwyr iechyd eraill wynebu gwahaniaethu ar sail hil gan bobl yn eu gofal. | Rhaid i weithleoedd weithredu dull dim goddefgarwch sy'n annog gweithwyr i roi gwybod am y materion hyn ac sy'n rhoi cymorth ar unwaith i weithwyr sy'n rhoi gwybod am achosion o wahaniaethu ar sail hil gan aelodau o'r cyhoedd. |

# Ffactorau risg gwahaniaethu ar sail hil ar gyfer gweithleoedd

| Ffactor risg | Beth mae hyn yn ei olygu | Pam mae hyn yn ffactor risg ar gyfer hiliaeth | Sut mae modd lleihau'r risg |
|---|---|---|---|
| Gweithleoedd ar wahân neu ganolfannau gweithleoedd | Gweithleoedd wedi'u hynysu'n gorfforol, gweithwyr sy'n gweithio ar eu pen eu hunain neu sydd ag ychydig o gyfleoedd i ryngweithio ag eraill.<br><br>Gweithwyr sy'n gweithio mewn hybiau yn y gweithle, lle gallant weithio gydag eraill nad ydynt yn cael eu cyflogi gan yr un cyflogwr. | Mae gan aflonyddwyr fynediad rhwydd at eu targedau.<br><br>Efallai na fydd tystion mewn achosion o wahaniaethu ar sail hil. | Ystyried ailstrwythuro amgylcheddau ac amserlenni gwaith i gael gwared ar amodau gweithio ar wahân.<br><br>Gwneud yn siŵr bod gweithwyr sy'n gweithio mewn amgylcheddau gwaith ar wahân yn deall y gweithdrefnau cwyno.<br><br>Creu cyfleoedd i weithwyr ynysig gysylltu ag eraill (wyneb yn wyneb, ar-lein) i rannu pryderon. |
| Gweithleoedd sy'n goddef neu'n annog pobl i yfed alcohol. | Yfed alcohol yn ystod ac o gwmpas oriau gwaith.<br><br>Diwylliant o fynd i'r dafarn ar ôl gwaith neu yfed alcohol yn rhan annatod o ddigwyddiadau cymdeithasol y gweithle bob amser. | Mae alcohol yn lleihau swildod cymdeithasol ac yn amharu ar ddoethineb. | Gwneud yn siŵr nad ydy yfed alcohol yn rhan annatod o ddigwyddiadau cymdeithasol y gweithle bob amser.<br><br>Hyfforddi cyd-weithwyr i ymyrryd yn briodol os ydynt yn gweld camymddygiad wedi'i achosi gan alcohol.<br><br>Atgoffa rheolwyr am eu cyfrifoldebau os ydynt yn gweld achos o aflonyddu, gan gynnwys mewn digwyddiadau lle mae alcohol yn cael ei yfed.<br><br>Ymyrryd yn brydlon pan fydd cwsmeriaid neu gleientiaid sydd wedi yfed gormod yn ymddwyn yn amhriodol. |

# Betty Campbell MBE

Dywedwyd wrth Betty Campbell na allai merch ddu dosbarth gweithiol fyth lwyddo, ac y byddai'n wynebu problemau "anorchfygol" i wireddu ei dymuniad i ddod yn athrawes.

Mae hi bellach wedi'i hanfarwoli mewn cerflun yng Nghaerdydd; pennaeth du cyntaf Cymru ac yn gyfrifol am roi diwylliant a hanes pobl Ddu ar gwricwlwm Caerdydd.

Cafodd Betty Campbell ei geni yn Butetown yn 1934, a chafodd ei magu yn Tiger Bay. Cafodd ei mam drafferth i gael dau ben llinyn ynghyd ar ôl i'w thad gael ei ladd yn ystod yr Ail Ryfel Byd. Roedd hi bob amser yn ddarllenydd brwd ac enillodd ysgoloriaeth Ysgol Uwchradd, ond pan ddywedodd ei bod hi eisiau bod yn athrawes, dywedwyd wrthi "O, fy nghariad i, byddai'r problemau'n anorchfygol".

Dywedodd Betty Campbell unwaith fod yr ymateb hwn wedi gwneud iddi grio. Nododd mai dyma'r "tro cyntaf i mi grïo yn yr ysgol. Ond fe wnaeth hyn mi'n fwy penderfynol; roeddwn i'n mynd i fod yn athro rywsut neu'i gilydd".

Roedd hi'n un o'r chwe myfyriwr benywaidd cyntaf yng Ngholeg Hyfforddi Athrawon Caerdydd a chymhwysodd fel athro cyn gweithio ei ffordd i'r brig i fod yn bennaeth. A hithau'n benderfynol o gyflwyno ei myfyrwyr i hanes Pobl Ddu, bu'n hyrwyddo addysg aml-ddiwylliannol gan helpu i sefydlu Mis Hanes Pobl Ddu.

Credir mai ei cherflun hi yw'r cyntaf i gael ei godi i fenyw benodol, ffeithiol, mewn man cyhoeddus yn yr awyr agored yng Nghymru. Fe'i comisiynwyd yn dilyn pleidlais gyhoeddus o restr fer o fenywod o Gymru, sy'n brawf o'i harwyddocâd a'i dylanwad yng Nghymru.

Cerflun o Betty Campbell gan Eve Shepherd, Sgwâr Canolog, Caerdydd

# Astudiaeth achos:
# **Cangen bost Undeb y Gweithwyr Cyfathrebu**

Bydd llawer o weithleoedd yn dathlu Mis Hanes Pobl Ddu yn gyhoeddus, heb gymryd camau i gefnogi eu gweithwyr eu hunain. Gweithiwch gyda'ch cyflogwr i wneud yn siŵr nad yw ond yn dweud hyn heb fwriad gweithredu.

Mae Cangen Bost Amal Undeb y Gweithwyr Cyfathrebu De-ddwyrain Cymru yn un enghraifft dda, lle maen nhw, ar y cyd â'r Post Brenhinol, yn cynnal Mis Hanes Pobl Ddu ym mis Hydref bob blwyddyn. Maent yn gwahodd siaradwyr o sefydliadau allanol fel TUC Cymru, Show Racism the Red Card a Windrush Generation.

Mae'r digwyddiad wedi'i anelu at staff i ddeall pam mae Hanes Pobl Ddu yn cael ei ddathlu. Darperir lluniaeth o Dde India hefyd gan gynrychiolwyr a rheolwyr.

# Polisi gwrth-hiliaeth

## Awgrymiadau ar gyfer ysgrifennu polisi gwahaniaethu ar sail hil

Wrth ysgrifennu polisi'r gweithle ar wahaniaethu ar sail hil, mae'n helpu i wneud y canlynol:

- ➔ Datblygu polisi ar wahân.
- ➔ Esbonio i bwy y mae'r polisi'n berthnasol (cwmpas).
- ➔ Sicrhau ymrwymiad gan bob lefel o'r sefydliad/gweithle.
- ➔ Ymgysylltu â gweithwyr i ofyn iddynt beth sydd ei angen arnynt o bolisi gweithle.
- ➔ Cydweithio ag undebau llafur a, lle bo hynny'n briodol, rhwydweithiau cydraddoldeb.
- ➔ Nodi polisi dim goddefgarwch y sefydliad ar gyfer staff, gwirfoddolwyr, partneriaid a chontractwyr sy'n cyflawni niwed, camfanteisio neu gam-drin – gan nodi bod hiliaeth yn berthnasol yma.
- ➔ Amlinellu cyfrifoldebau'r sefydliad.
- ➔ Diweddaru'n rheolaidd, gyda golwg ar sicrhau gwelliant parhaus sy'n canolbwyntio ar ddatblygu a chynnal gweithle parchus.
- ➔ Gweithio gydag undebau llafur i roi'r polisi ar waith drwy ddatblygu ymgyrchoedd yn y gweithle a chodi ymwybyddiaeth. Mae hyn yn golygu rhannu arferion gorau lle mae achosion wedi cael sylw digonol, yn gyflym. Byddwn hefyd yn monitro nifer y cwynion ac yn gweithio tuag at eu lleihau.
- ➔ Gorfodi barn y sefydliad/gweithle nad yw gwahaniaethu ar sail hil o unrhyw fath yn dderbyniol ac nad oes dim goddefgarwch i hiliaeth.
- ➔ Diffinio'n glir ganlyniadau gwahaniaethu ar sail hil.
- ➔ Cyfeirio at amddiffyn chwythwyr chwiban (ar gyfer unrhyw un sy'n datgelu camarfer).
- ➔ Sicrhau bod y polisi hwn yn cael ei gefnogi gan bolisïau a gweithdrefnau clir ar gydraddoldeb, amrywiaeth, bwlio, aflonyddu, cwynion a chamau disgyblu.
- ➔ Cydymffurfio â chodau ymarfer ACAS a chyngor y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol.

# Polisi gweithle gwrth-hiliol

Dyma enghraifft o'r hyn y gallai polisi gwrth-hiliaeth yn y gweithle ei gynnwys. Mae'n cael ei ddarparu fel adnodd i gynrychiolwyr undebau sy'n awyddus i negodi eu polisïau eu hunain. Dylid ei addasu yn ôl yr angen i adlewyrchu'r materion mewn gwahanol weithleoedd.

Ni ddylid ei ddefnyddio o reidrwydd fel 'model' sy'n addas ar gyfer pob gweithle, gan y dylai cynrychiolwyr bob amser ymgynghori ag aelodau a gofyn am gyngor gan eu hundeb eu hunain ynghylch datblygu polisi newydd. Ond gallai fod yn fan cychwyn defnyddiol.

Tabl cynnwys


1. Datganiad polisi
2. Nodau ac amcanion
3. Cydymffurfio â deddfwriaeth
4. Egwyddorion allweddol
5. Ffactorau yn y gweithle
6. Mynediad at gymorth yn y gweithle


### 1. Datganiad Polisi

Mae'r polisi hwn yn cydnabod y gall pobl Dduon, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol brofi hiliaeth a gwahaniaethu. Fel cyflogwr sy'n hyrwyddo gwrth-hiliaeth a chyfiawnder cymdeithasol yn y gweithle, mae (enw'r cyflogwr) eisiau rhwystro'r tebygolrwydd y bydd hyn yn digwydd yn y gweithle.

Mae (enw'r sefydliad) yn weithle gwrth-hiliol ac rydym wedi ymrwymo i sicrhau bod pob unigolyn yn cael ei drin yn deg a gydag urddas a pharch yn ei amgylchedd gwaith. Mae hefyd wedi ymrwymo i sicrhau iechyd, diogelwch a llesiant y gweithlu ac rydym yn cydnabod sut gall effaith hiliaeth a gwahaniaethu gael effaith niweidiol ar ein gweithwyr.

Mae (enw'r sefydliad/gweithle) yn credu nad yw gwahaniaethu ar sail hil o unrhyw fath yn dderbyniol.

Rydym yn trysori cynhwysiant, yn gwerthfawrogi gwahaniaeth, yn croesawu dysgu gan eraill, ac yn ystyried pobl yn gyfartal heb ragfarn na ffafr. Rydym yn meithrin perthnasoedd sy'n seiliedig ar barch at ein gilydd.

Rydym yn credu bod arferion gwrth-hiliol yn y gweithle yn creu amgylchedd lle gellir gwerthfawrogi ein holl weithwyr am eu doniau, eu creadigrwydd, eu hangerdd a'u gallu.

## 2. Nodau ac amcanion

Nod y polisi hwn yw gwneud rheolwyr yn ymwybodol o ymrwymiad (enw'r sefydliad) i greu gweithle gwrth-hiliol. Mae hefyd yn ceisio codi ymwybyddiaeth a dealltwriaeth ehangach ymysg gweithwyr y mae gennym ddyletswydd gofal tuag atynt. Bydd hefyd yn amlinellu'r gefnogaeth a'r newidiadau y bydd (enw'r sefydliad) yn eu cymryd i symud tuag at arferion gwrth-hiliol.

Nod (enw'r sefydliad) yw creu amgylchedd lle mae ein gweithwyr yn teimlo'n ddiogel, yn cael eu gwerthfawrogi, eu parchu ac yn ddigon hyderus i ddweud wrthym os ydynt yn profi hiliaeth neu wahaniaethu, gan wybod y byddwn yn gweithredu.

Mae'r sefydliad wedi ymrwymo i sicrhau bod amodau yn y gweithle yn gwneud i'n gweithwyr deimlo'n ddiogel, wedi'u hamddiffyn a'u bod yn gallu trafod hiliaeth. Os bydd un o'n gweithwyr yn profi hiliaeth yn y gwaith, neu gan un o'n gweithwyr, bydd gennym agwedd dim goddefgarwch a byddwn yn cymryd camau ar unwaith i atal yr hiliaeth.

Mae'r sefydliad hwn yn cymryd safiad rhagweithiol a bydd yn hyrwyddo gwell dealltwriaeth o hiliaeth yn y gweithle, gan gynnwys micro-ymosodiadau, arferion gwaith annheg a gwahaniaethu. Bydd (enw'r sefydliad) hefyd yn edrych ar ble rydym yn cyflogi gweithwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol, ar ba raddfa a lefelau o'n sefydliad ac yn anelu at wella hyn ar bob lefel. Byddwn hefyd yn ystyried ein polisïau recriwtio a diswyddo i sicrhau nad ydym yn rhagfarnllyd.

Bwriad y polisi hwn a'r canllawiau ategol yw rhoi eglurder a chyfarwyddyd ynghylch sut y dylai (enw'r sefydliad) ddelio â materion sy'n ymwneud â gwahaniaethu hiliol neu hil, naill ai ar gyfer unigolion Du, Asiaidd neu Ethnig Leiafrifol sy'n profi'r materion hynny neu'r rhai yr effeithir arnynt yn anuniongyrchol, er enghraifft partneriaid, cydweithwyr, aelodau o'r cyhoedd neu reolwyr llinell.

## 3. Cydymffurfio â deddfwriaeth

Mae Deddf Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith (1974) yn mynnu bod cyflogwyr yn sicrhau iechyd, diogelwch a lles pob gweithiwr. Mae Deddf Cydraddoldeb (2010) yn gwahardd gwahaniaethu yn erbyn pobl ar sail 'nodweddion gwarchodedig' penodol, gan gynnwys rhyw, oedran, anabledd, crefydd neu gred.

## 4. Egwyddorion allweddol

Cydnabyddir y gall effaith hiliaeth neu wahaniaethu ar yr unigolyn fod yn brofiad personol iawn ac y gall effeithio ar bobl mewn gwahanol ffyrdd. Rydym am atal pob achos o hiliaeth a meithrin diwylliannau ataliol yn y gweithle. Byddwn yn sicrhau bod y rheini sy'n profi hiliaeth yn ein gweithle yn cael cefnogaeth, cymorth ac ymddiriedaeth y bydd (enw'r sefydliad) yn eu cefnogi.

Bydd gwybodaeth, cefnogaeth a hyfforddiant priodol yn cael eu darparu i bob gweithiwr yng nghyswllt gwrth-hiliaeth yn y gweithle. Fodd bynnag, byddwn hefyd yn disgwyl i weithwyr ddangos ymrwymiad parhaus i gydraddoldeb hiliol drwy gael sgyrsiau cyson a rheolaidd, yn enwedig ar lefel rheoli.

Rydym yn deall bod rhoi gwybod am fwlio neu

aflonyddu a hiliaeth yn gallu bod yn frawychus. Gan weithio gydag undebau a (rhowch enw'r grŵp cymorth yn y gweithle ar gyfer gweithwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol), bydd amodau gwaith, arferion a pholisïau'n cael eu hadolygu a'u haddasu i ystyried yr arferion sy'n digwydd ar hyn o bryd a beth fydd angen ei newid.

Byddwn yn parchu cyfrinachedd lle bo hynny'n bosibl a'n nod yw gwneud y broses adrodd yn glir ac yn syml. Os bydd unrhyw un yn rhoi gwybod am ymddygiad a allai fod yn gyfystyr â bwlio neu aflonyddu a/neu hiliaeth, byddwn yn ymdrechu i ymchwilio'n wrthrychol. Ni ddylai unigolion sydd wedi cwyno am fwlio ac aflonyddu a/neu hiliaeth neu gymryd rhan yn ddidwyll mewn unrhyw ymchwiliad ddioddef unrhyw fath o ddial neu erledigaeth o ganlyniad.

Bydd hyfforddiant ychwanegol ar ddatblygu dealltwriaeth o wrth-hiliaeth a'i arferion yn cael ei ddarparu i'r holl reolwyr a staff a rhoddir gwybodaeth i'r holl weithwyr am y dull newydd hwn.

## 5. Ffactorau yn y gweithle

Mae'r polisi hwn yn cydnabod bod llawer o ffactorau yn y gweithle sy'n gallu gwneud bywyd gwaith yn anoddach i weithwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol a/neu gynyddu'r tebygolrwydd o brofi hiliaeth yn y gweithle.

Dylai polisi gwrth-hiliaeth hefyd ystyried materion croestoriadol. Bydd y polisi hwn yn cyd-fynd ag ystyriaethau monitro ethnig (cyflogwr) yn y gweithle ac yn gweithio tuag at gyhoeddi ein bylchau cyflog o ran ethnigrwydd.

Mae'r rhain yn cynnwys:

- Y cyflog a'r amodau
- Diffyg cynrychiolaeth o weithwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn y gweithle
- Swyddi contract dim oriau
- Llenwi rolau a oedd yn arfer bod yn fewnol gyda phobl allanol
- Diffyg cefnogaeth i weithwyr sydd wedi gorfod ymgymryd â sawl rôl
- Hiliaeth yn y gweithle oherwydd diffyg mynediad at gyfleoedd hyfforddi, cyflog is, llai o gyfleoedd i symud ymlaen a datblygu.
- Effaith hiliaeth ar iechyd meddwl, lefelau straen a lefelau bodlonrwydd
- gweithwyr Pobl Dduon, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol wrth weithio.
- Diffyg dealltwriaeth gan gyflogwyr o sensitifrwydd diwylliannol a ffydd
- Holltau cymdeithasol mewn materion byd-eang wedi'u hamlygu ar gyfryngau cymdeithasol
- Gwahaniaethau pŵer a hierarchaeth
- Gweithio gydag aelodau o'r cyhoedd
- Gweithleoedd ar wahân neu ganolfannau gweithleoedd
- Straen yn y gweithle
- Bwlio ac aflonyddu

Mae'r sefydliad hwn wedi ymrwymo i sicrhau bod y ffactorau uchod yn cael eu dileu o'r gweithle hwn ac i gymryd camau rhagweithiol i sicrhau nad yw amodau yn y gweithle yn goddef nac yn annog hiliaeth.

## 6. Mynediad at gymorth ac addasiadau yn y gweithle

Cydnabyddir y gall y profiad o hiliaeth a gwahaniaethu fod yn bersonol, yn ynysig ac yn anodd iawn. Mae'r sefydliad hwn wedi ymrwymo i sicrhau bod rheolwyr llinell yn cydymdeimlo ac yn darparu cefnogaeth briodol.

Er y byddwn yn sicrhau bod rheolwyr yn ymgymryd â hyfforddiant, mae'r sefydliad wedi sicrhau bod opsiynau eraill ar gael gan gynnwys x person yn x adran (e.e. person hyfforddedig o'r adran Adnoddau Dynol, Iechyd Galwedigaethol, Gwasanaeth Cymorth i Weithwyr).

Dylai cynrychiolwyr undebau gael amser o'r gwaith gan eu hundeb neu TUC Cymru i fynd ar hyfforddiant.

# Rhagor o wybodaeth a chymorth

**Os ydy unrhyw o'r materion sy'n cael eu codi yn y pecyn cymorth hwn wedi effeithio arnoch chi, gallwch gael rhagor o gymorth gan y canlynol**

**ACAS - Y Gwasanaeth Cynghori, Cymodi a Chyflafareddu**

0300 123 1100

**Bawso**

0800 731 8147

**Advicelink Cyngor ar Bopeth (Cymru)**

0800 702 2020

**Anabledd Cymru**

029 2088 7325

**Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol**

029 2044 7790

**Gwasanaeth Cynghori a Chefnogi Cydraddoldeb**

0808 800 0082

**Eye to Eye Wales**

01443 202940

**LawWorks**

020 7092 3940

**Mankind Initiative**

0808 800 1170

**Mind Cymru**

0300 102 1234

**The Mix**

0808 808 4994

**Llinell Gymorth Galw Iechyd Cymru**

111

**Lloches**

0808 2000 247

**Y Samariaid**

116 123

**Stonewall Cymru**

08000 50 20 20

**Cymorth i Ddioddefwyr**

0808 1689 111

**Women Connect First**

029 2034 3154

**Troseddau Cymorth Casineb Cymru**

0300 30 31 982

**Cyngor Ffoaduriaid Cymru**

0808 196 7273

**Cymorth i Fenywod Cymru**

0808 80 10 800

*Cofiwch y gall y manylion cyswllt newid ar unrhyw adeg.

# Cyfeiriadau


1. https://www.tuc.org.uk/cy/research-analysis/reports/gwrth-hiliaeth-yn-y-gweithle-10-cam-gweithredu-ar-gyfer-cynrychiolwyr-yn
2. https://www.equalityhumanrights.com/cy/cydraddoldeb/equality-act-2010/your-rights-under-equality-act-2010/termau-ddefnyddir-yn-y-ddeddf
3. https://www.equalityhumanrights.com/cy/cydraddoldeb/equality-act-2010/your-rights-under-equality-act-2010/termau-ddefnyddir-yn-y-ddeddf
4. https://www.gov.uk/employment-contracts-and-conditions
5. https://www.gov.uk/national-minimum-wage
6. https://www.gov.uk/holiday-entitlement-rights
7. https://www.gov.uk/maximum-weekly-working-hours
8. https://www.gov.uk/discrimination-your-rights
9. https://www.gov.uk/whistleblowing
10. https://www.gov.uk/statutory-sick-pay
11. https://www.gov.uk/maternity-pay-leave
12. https://www.gov.uk/paternity-pay-leave
13. https://www.gov.uk/adoption-pay-leave
14. https://www.gov.uk/shared-parental-leave-and-pay
15. https://www.mind.org.uk/information-support/tips-for-everyday-living/racism-and-mental-health/#InternalisedRacismAndInternalisedColourism
16. https://www.mind.org.uk/information-support/tips-for-everyday-living/racism-and-mental-health/#RacialTrauma
17. https://www.mind.org.uk/information-support/tips-for-everyday-living/racism-and-mental-health/#TalkingAboutRaceAndRacismAccordions
18. https://www.mind.org.uk/information-support/tips-for-everyday-living/racism-and-mental-health/#TalkingAboutRaceAndRacismAccordions
19. https://www.mind.org.uk/information-support/tips-for-everyday-living/racism-and-mental-health/#TalkingAboutRaceAndRacismAccordions
20. https://www.llyw.cymru/sites/default/files/consultations/2021-04/cynllun-gweithredu-cydraddoldeb-hiliol-cymru-wrth-hiliol-hawdd-ei-ddeall.pdf
21. Prifysgol Caeredin – deunyddiau ymgyrchu: docs.csg.ed.ac.uk/HumanResources/EqualityDiversity/banter_racism.jpg
22. https://www.acas.org.uk/acas-code-of-practice-on-disciplinary-and-grievance-procedures
23. https://www.acas.org.uk/acas-code-of-practice-on-disciplinary-and-grievance-procedures
24. https://www.tuc.org.uk/resource/ethnicity-monitoring
25. https://www.tuc.org.uk/resource/discrimination-and-trade-unions-negotiators-guide
26. https://www.historyextra.com/period/20th-century/oswald-mosley-biography-british-union-fascists-facts-history/
27. https://www.history.com/topics/world-war-ii/francisco-franco
28. https://learning.elucidat.com/course/5d3ee4329bda2-5d3eee3e8d072

29. https://www.tuc.org.uk/resource/handling-difficult-conversations

30. https://hbr.org/2020/10/whats-wrong-with-asking-where-are-you-from

Hoffai TUC Cymru hefyd gydnabod gyda diolch yr wybodaeth a'r canllawiau sydd wedi'u cynnwys yn y pecyn cymorth hwn gan:

➔ Y TUC ac undebau cysylltiedig

➔ CADW

➔ Y Swyddfa Ystadegau Gwladol

➔ Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol

➔ Ymchwiliad Stephen Lawrence

➔ Cyllid a Thollau Ei Fawrhydi

➔ Sefydliad Polisi Economaidd

➔ Lleihau Risg Mamau a Babanod drwy Archwiliadau ac Ymholiadau Cyfrinachol - y DU

# Cydnabyddiaeth

**Dyluniwyd gan:** Gavin Pearce TUC Cymru

**Argraffwyd gan:** Stephens & George Limited www.stephensandgeorge.co.uk

**Lluniau:** Mae'r lluniau sy'n cael eu defnyddio yn y pecyn hwn at ddibenion enghreifftiol yn unig. Mae rhai lluniau'n lluniau stoc sy'n dangos modelau, mae'r lluniau heb eu credydu yn lluniau stoc sy'n dangos modelau, ac maen nhw'n dod o Gyngres yr Undebau Llafur, iStock, Shutterstock, Adobe Stock, digwyddiadau undebau llafur sy'n defnyddio undebwyr llafur a Gavin Pearce TUC Cymru. Diolchwn iddynt am eu cyfraniad i'r pecyn hwn.

Hoffem gydnabod gwaith cynifer o bobl yn yr ymgyrch hon. Mae eu hymroddiad, eu gwaith caled a'u dygnwch i greu gweithleoedd mwy diogel, cyfartal ac iach yn ysbrydoledig ac rydyn ni'n gobeithio parhau i weithio gyda chi i greu ymgyrch sy'n cael effaith barhaol.

Hoffai TUC Cymru hefyd gydnabod gyda diolch yr wybodaeth a'r canllawiau sydd wedi'u cynnwys yn y pecyn cymorth hwn o ganllawiau neu becynnau cymorth presennol TUC neu TUC Cymru.

TUC Cymru

© 2024 TUC Cymru

Mae'r cyhoeddiad hwn ar gael yn y Saesneg hefyd.

Gallwn ddarparu pob cyhoeddiad TUC mewn fformat hygyrch cytunedig ar gyfer darllenwyr dyslecsig neu sydd â nam ar eu golwg ar gais, heb gost ychwanegol.

Bydd y pecyn cymorth hwn yn cael ei ddiweddaru'n rheolaidd, felly byddem yn croesawu unrhyw sylwadau neu awgrymiadau ar sut y gellid ei wella. Rhowch wybod i ni os ydych chi'n sylwi ar unrhyw beth sydd wedi dyddio, sy'n aneglur, neu sydd angen ei gywiro neu ei ddiweddaru yn eich barn chi.

Cysylltu: Amarjite Singh neu Rhianydd Williams

E-bost : cymru@tuc.org.uk Ffôn: 029 2034 7010

Cyhoeddwyd gan:

TUC Cymru,
1 Heol yr Eglwys Gadeiriol,
Caerdydd CF11 9SD
www.wtuc.org.uk

Ymwadiad: Mae'r wybodaeth yn y pecyn hwn yn seiliedig ar ganllawiau cyfredol. Mae'n cael ei darparu fel gwybodaeth gefndir gyffredinol ac ni ddylid ei hystyried yn gyngor cyfreithiol, meddygol nac ariannol ar gyfer sefyllfa benodol unigolyn. Cyn cymryd unrhyw gamau, dylai unigolion geisio cyngor gan undeb ac unrhyw weithwyr proffesiynol priodol (meddygol, cyfreithiol neu ariannol) yn dibynnu ar eu sefyllfa.

Ariennir gan
Lywodraeth Cymru
Funded by
Welsh Government