



ADSS Cymru

Yn arwain Gwasanaethau
Cymdeithasol yng Nghymru

Leading Social Services in Wales

Darparu gofal cymdeithasol mewn Cymru wrth-hiliol

Dileu hiliaeth yn y gweithle

Cymdeithas Cyfarwyddwyr Gwasanaethau Cymdeithasol Cymru

Rhaglen Grant Cyflawni'r Agenda Drawsnewid 2023-24

Nicki Harrison, Ceri Breeze, Jonathan Morgan, Humie Webbe,
Emma George, Glenda George

Medi 2024

Cynnwys

Crynodeb Gweithredol	Error! Bookmark not defined.
1. Cyflwyniad.....	7
2. Cyd-destun.....	Error! Bookmark not defined.
3. Profiad bywyd: themâu allweddol o sgysiau	Error! Bookmark not defined.
4. Grŵp Mewnwelediad Gweithwyr	Error! Bookmark not defined.
5. Profiad bywyd: tystiolaeth o'r arolwg ar-lein.....	Error! Bookmark not defined.
6. Casgliadau ac argymhellion	Error! Bookmark not defined.
Atodiad 1: Geirfa	Error! Bookmark not defined.
Atodiad 2: Gwybodaeth y gofynnwyd amdani gan awdurdodau lleol	Error! Bookmark not defined.
Atodiad 3: Pynciau trafod ar gyfer sgysiau manwl.....	Error! Bookmark not defined.
Atodiad 4: Arolwg ar-lein	69
Atodiad 5: Aelodaeth y Grŵp Cyfeirio Prosiect	Error! Bookmark not defined.
Atodiad 6: Cyfeiriadau.....	72

Crynodeb Gweithredol

1. Yn ôl ymchwil Gofal Cymdeithasol Cymru (2022), mae tua 84,000 o bobl yn gweithio ym maes gofal cymdeithasol. Roedd ethnigrydd y gweithlu yn adlewyrchu'n fras boblogaeth Cymru ac eithrio gweithwyr du (neu Ddu Prydeinig), a oedd tua 2.5 gwaith yn fwy o'i ystyried yn gymesur. Mae hefyd yn dweud bod y gweithlu gofal cymdeithasol yn 2022 yn llai amrywiol o ran ethnigrydd nag yn 2021.
2. Comisiynwyd ADSS Cymru gan Lywodraeth Cymru i gynnal yr astudiaeth hon i hiliaeth yn y gweithlu gofal cymdeithasol. Mae'n rhan o gamau gweithredu i roi Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol ar waith.
3. Roedd casglu tystiolaeth o brofiad bywyd pobl sy'n gweithio, neu sydd wedi gweithio, ym maes gofal cymdeithasol neu sydd wedi ceisio gwaith ym maes gofal cymdeithasol wrth wraidd yr astudiaeth. Datblygwyd arolwg ar-lein dienw a chafwyd 500 o ymatebion. Cafwyd 14 o sgysiau manwl gyda staff o gefndiroedd ethnig leiafrifol. Gofynnwyd hefyd am ystadegau a data arall gan awdurdodau lleol i roi cyd-destun.
4. Sefydlwyd dau grŵp - Grŵp Cyfeirio Prosiect a Grŵp Mewnwelediad Gweithwyr - i arwain y gwaith ac i helpu i ymgysylltu â'r gweithlu.
5. Mae'r adroddiad hwn yn cydnabod nad yw'r defnydd o derminoleg fel "lleiafrifoedd ethnig" yn cael ei groesawu bob amser fel geiriau sy'n disgrifio ethnigrydd a threftadaeth person. At ddibenion yr adroddiad hwn, rydym yn dilyn canllawiau Llywodraeth Cymru ar derminoleg. Nid ein bwriad yw achosi unrhyw dramgwydd a chydabyddir yr angen am drafodaeth barhaus ynglŷn â therminoleg.

Natur hiliaeth ac ymddygiad hiliol

6. Mae'r astudiaeth yn dangos bod hiliaeth yn digwydd mewn pedair prif ffordd:
 - Ymddygiad hiliol neu sylwadau gan gydweithwyr
 - Y ffordd y mae rhywun wedi cael ei drin gan gydweithwyr neu reolwr
 - Ymddygiad neu sylwadau hiliol gan gleientiaid neu eu teulu
 - Sylwadau hiliol i gleientiaid gan aelod o'r gweithlu
7. Er mai nod yr astudiaeth hon yw ysgogi gweithredu gwrth-hiliaeth o fewn y gweithlu, mae angen amlwg am fwy o weithredu i fynd i'r afael â hiliaeth lle bynnag y mae'n digwydd, gan gynnwys hiliaeth gan bobl sy'n defnyddio gwasanaethau gofal cymdeithasol a'u teuluoedd.
8. Mae'r astudiaeth wedi nodi llawer o achosion lle mae staff o gefndiroedd ethnig leiafrifol wedi bod yn destun hiliaeth gan gydweithwyr. Mae hiliaeth yn amlygu ei hun mewn sawl ffordd. Y prif rai yw:

Mathau o ymddygiad hiliol a sylwadau a nodwyd ym mhrofiadau bywyd staff

- Sylwadau ar ymddangosiad rhywun, gan gynnwys lliw croen, ac iaith casineb am genedligrwydd neu genhedloedd
- Stereoteipio diwylliannol a'r iaith – terminoleg a geiriau – a ddefnyddir
- Anghwrteisi am ddiwylliannau a chredoau eraill

- Sylwadau sarhaus, gwatwar neu ddirmygus e.e. staff yn copïo acen rhywun mewn ffordd ddirmygus
- Sylwadau sy'n ymddangos fel pe baent yn dangos diffyg dealltwriaeth neu dderbyniad o ddiwylliannau a chenhedloedd eraill, neu sy'n cael eu creu fel "jôc", yn aml fel ymgais i wadu hiliaeth neu agwedd hiliol a/neu i wyro beirniadaeth
- Materion yn ymwneud â Chymru/y Gymraeg a Lloegr/Saesneg
- Lledaenu negeseuon a gwybodaeth hiliol a chasineb ar-lein ac ar gyfryngau cymdeithasol
- Sefyllfaoedd lle nad yw rhywun yn cael ei drin yn dda gan gydweithwyr neu reolwr neu'n cael ei drin yn wahanol i'w gydweithwyr, neu lle gwelwyd eraill yn cael triniaeth debyg, neu lle mae cleient yn cael ei drin yn wahanol
- Cleientiaid yn gwrthod derbyn rhai gofalwyr

ADSS Cymru, 2024

Dim darlun cenedlaethol ond tystiolaeth o fylchau mewn gweithredu i fynd i'r afael â hiliaeth

9. Gydag ymatebion gan 12 o'r 22 awdurdod lleol, dim ond darlun rhannol o wybodaeth am hiliaeth y mae'r astudiaeth wedi gallu ei wneud. Mae bylchau yn y monitro o hiliaeth e.e. gyda staff sy'n gadael eu swydd, ac nid yw'n ymddangos bod hiliaeth yn bwnc sy'n cael ei archwilio mewn arolygon staff. Cymharol brin oedd yr enghreifftiau o weithredu i fynd i'r afael â hiliaeth.

Mae hiliaeth yn dal i ddigwydd ond a yw'n cael ei herio?

10. Mae profiad bywyd unigolion a gyfrannodd at yr astudiaeth yn dangos i ba raddau y mae hiliaeth, gan gynnwys microymosodiad, yn digwydd mewn gofal cymdeithasol. Adroddodd yr awdurdodau lleol a ymatebodd i'r cais am wybodaeth ar gyfer 2022-23 a 2023-24 am nifer cymharol fach o gwynion neu gwynion cyflogaeth gan staff am hiliaeth.
11. Mae rhywfaint o dystiolaeth o hiliaeth yn cael ei herio pan fydd yn codi o fewn y gweithlu a phan fydd yn digwydd gyda phobl sy'n derbyn gofal neu aelod o'u teulu. Gall yr her fod gan yr unigolyn yr effeithiwyd arno neu gan rywun sydd wedi ei weld yn digwydd e.e. rheolwr neu gydweithiwr. Fodd bynnag, mae llawer yn mynd heb ei herio.
12. Mae tystiolaeth i awgrymu nad yw llawer o achosion o hiliaeth yn cael eu hadrodd, ac un ffactor yw diffyg hyder yr ymddrinnir ag ef. Yn anffodus, mae rhai staff yn dweud eu bod bellach "wedi arfer ag ef", yn enwedig microymosodiadau, a bod yn well ganddynt geisio addysgu pobl yn hytrach na gwneud cwyn.

Diffyg hyder mewn polisïau a gweithdrefnau

13. Mae gan sefydliadau weithdrefnau ar gyfer cwynion a chwynion cyflogaeth. Fodd bynnag, mae gan staff gwestiynau ar sut maent yn gweithio'n ymarferol a'u heffeithiolrwydd. Y mater allweddol yw ymdriniaeth wael, ac agweddau penodol yw:
 - Methu ag adnabod a/neu gydnabod bod hiliaeth wedi digwydd.

- Nid yw'r mater yn cael ei ddeall na'i gymryd o ddifrif.
 - Dryswch ar ran yr Adran Adnoddau Dynol ynghylch pa bolisiau a gweithdrefnau sydd mewn lle.
 - Diffyg gweithredu gan y sefydliad neu'r rheolwr i herio'r troseddwr.
 - Systemau sy'n wahaniaethol neu'n ddiffygiol.
 - Diffyg cydnabyddiaeth o'r effaith ar unigolion a diffyg cefnogaeth.
14. Mae diffyg hyder mewn polisïau a gweithdrefnau yn ffactor arwyddocaol o ran peidio â rhoi gwybod am hiliaeth. Mae rhwystredigaeth ynglŷn â sut yr ymdrinnir â hiliaeth, neu beidio fel sy'n briodol, gydag ymatebwyr yn nodi achosion o beidio â chael eu credu neu o beidio â chael eu clywed neu gael eu perswadio i beidio â gweithredu. Mae rhai digwyddiadau'n cael eu diystyru fel "cellwair", sy'n cuddio diffyg dealltwriaeth am hiliaeth a'r effaith y mae'n ei chael ar berson.
15. Mae anfodlonrwydd hefyd gyda chanlyniad cwynion neu gwynion cyflogaeth. Mae'r rhesymau'n cynnwys oedi, adborth a dderbyniwyd neu ddiffyg adborth, ychydig neu ddim cerydd effeithiol i'r cyflawnwr, a disgwyl iddynt barhau i weithio gyda'r cyflawnwr.

Risgiau o wneud cwyn neu gwyn cyflogaeth

16. Mae pobl yn wylidwrus o a/neu'n poeni am roi gwybod am hiliaeth oherwydd yr hyn allai ddigwydd o ganlyniad e.e. cael eu herlid gan gydweithwyr neu eu labelu fel "*achoswr trwb*" ac yn ofni y gallai beryglu eu swydd neu arwain at ddial gan eu sefydliad neu gydweithwyr.

Dim goddefgarwch

17. Mae dull dim goddefgarwch yn ymrwymiad yng Nghynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol. Roedd safbwyntiau cymysg – cadarnhaol a negyddol – ar y graddau y mae sefydliadau'n mabwysiadu'r nod dim goddefgarwch i hiliaeth yng Nghynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol. Mae'n amlwg bod llawer mwy i'w wneud i'w wireddu.

Beth arall sydd angen ei wneud?

18. Mae'r astudiaeth yn nodi llawer o themâu cyffredin ar gyfer gweithredu yn sylwadau ymatebwyr (gweler paragraff 6.28) ac mae wedi coladu eu hawgrymiadau ar gyfer gwelliannau a newid (gweler paragraff 6.29).

Camau gweithredu i'w cymryd gan Gyfarwyddwyr Gwasanaethau Cymdeithasol

19. Mae'r astudiaeth hon yn fan cychwyn ar gyfer mwy fyth o ymdrechion i ddileu hiliaeth. Bydd Cyfarwyddwyr Gwasanaethau Cymdeithasol yn gweithredu ar y canfyddiadau drwy:
- a) Rhannu canfyddiadau'r astudiaeth hon gyda'u Prif Weithredwr a'u cyd-Gyfarwyddwyr i nodi beth arall y gellir ei wneud yn gorfforaethol i ddileu hiliaeth ar draws meysydd gwasanaeth.
 - b) Trefnu hyfforddiant ymwybyddiaeth ddiwylliannol i'w holl staff gan ddisgwyl bod presenoldeb yn orfodol, gan roi ystyriaeth ddyledus i'r ffordd orau o'i gyflwyno a chan bwy.
 - c) Sicrhau bod pob aelod o staff yn eu hadran yn deall ystyr hiliaeth a materion cysylltiedig megis microyosodiad, ei ddifrifoldeb a'r effaith y gall ei chael ar gydweithwyr, a'r ymrwymiad clir i fynd i'r afael ag ef ym mhob ffurf a'i alw allan.

- ch) Annog adrodd am ymddygiadau a sylwadau hiliol a sicrhau bod pob adroddiad o ymddygiad neu sylw hiliol yn cael ei ddilyn i fyny.
- d) Adolygu'r trefniadau ar gyfer darparu gofal cymdeithasol a chymorth a dogfennaeth gysylltiedig i sicrhau bod cleientiaid a'u teuluoedd yn deall dull dim goddefgarwch a'r canlyniadau posibl pe bai hiliaeth neu ymddygiad hiliol yn digwydd. Bydd darparu gwybodaeth i hybu ymwybyddiaeth ddiwylliannol yn cael ei ystyried fel rhan o'r adolygiad.
- dd) Adolygu trefniadau comisiynu a chontractau gyda darparwyr i sicrhau eu bod yn adlewyrchu agwedd dim goddefgarwch tuag at hiliaeth ar gyfer aelodau staff a'r rhai sy'n derbyn gofal a chymorth cymdeithasol.
- e) Defnyddio eu hadroddiad blynyddol i ddangos cynnydd yn erbyn canfyddiadau'r astudiaeth.

Argymhellion

20. Er y bydd Cyfarwyddwyr yn eu hadrannau eu hunain yn cymryd camau gweithredu, mae cynnydd ar fynd i'r afael â hiliaeth a chyflawni dull dim goddefgarwch yn dibynnu'n helaeth ar ddull corfforaethol awdurdod lleol a'i systemau ar gyfer yr adran gyfan. Felly, argymhellir bod pob awdurdod lleol yn gweithredu'n gorfforaethol i:
- a) Sicrhau bod pob aelod o staff yn deall hiliaeth a'r effaith y gall ei chael gan oresgyn anwybodaeth ac atal camddealltwriaeth.
 - b) Datgan (neu ailddatgan) ymrwymiad y sefydliad i ddull dim goddefgarwch tuag at hiliaeth, gan annog staff i'w alw allan yr union amser y mae'n digwydd iddynt neu os ydynt yn ei weld yn digwydd i unrhyw un arall.
 - c) Adolygu polisïau a gweithdrefnau'r sefydliad ar gyfer adrodd, ymchwilio a monitro adroddiadau am hiliaeth i sicrhau eu bod yn effeithiol, gyda chasgliad clir a boddhaol ar gyfer pob achos.
 - ch) Treialu'r fframwaith gwerthuso ar gyfer ymdrin ag achosion o hiliaeth a gynhyrchwyd ochr yn ochr â'r astudiaeth hon.
 - d) Ystyried a oes digon o gefnogaeth ar gael i unrhyw un y mae hiliaeth yn effeithio arnynt a'u cefnogi yn y broses os gwneir cwyn a gwella'r gefnogaeth os oes angen.
 - dd) Cydweithio ag ADSS Cymru, Gofal Cymdeithasol Cymru, Arolygiaeth Gofal Cymru, Cymdeithas Llywodraeth Leol Cymru, a Llywodraeth Cymru i ddatblygu a gweithredu rhaglen ddysgu gydlynol i rannu profiad ac arfer da rhwng awdurdodau lleol.
 - e) Flwyddyn ar ôl cyhoeddi'r adroddiad hwn a chan ddefnyddio eu proses hunanasesu, dylai pob awdurdod lleol adrodd ar y cynnydd a wnaed ar weithredu argymhellion yr adroddiad hwn.
21. Mae ADSS Cymru wedi ymrwymo i weithio gyda phob awdurdod lleol, darparwyr gofal cymdeithasol annibynnol, Gofal Cymdeithasol Cymru, Arolygiaeth Gofal Cymru, Cymdeithas Llywodraeth Leol Cymru, a Llywodraeth Cymru i roi'r argymhellion uchod ar waith ac i ddangos cynnydd parhaus tuag at y nod o Gymru Wrth-hiliol.

1. Cyflwyniad

- 1.1 Mae Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol¹ yn adlewyrchu ymrwymiad Llywodraeth Cymru i wneud Cymru yn genedl wrth-hiliol, gyda pholisi dim goddefgarwch ar hiliaeth.
- 1.2 Fel rhan o weithrediad y Cynllun, comisiynodd Llywodraeth Cymru Gymdeithas Cyfarwyddwyr Gwasanaethau Cymdeithasol Cymru ("ADSS Cymru") i gasglu profiadau staff o gefndiroedd ethnig leiafrifol. Roedd y prosiect yn cynnwys dwy ffrwd waith.
 - Ffrwd waith 1: archwilio ymddygiad hiliol yn y gweithle, gan gynnwys natur ymddygiad, cwynion a chwynion cyflogaeth am ymddygiad o'r fath, a'r hyn a ddigwyddodd o ganlyniad.
 - Ffrwd waith 2: ystyried polisiau dethol a datblygu awdurdodau lleol ar gyfer rolau rheolaeth ganol ac arweinyddiaeth.
- 1.3 Mae ADSS Cymru wedi cyhoeddi ei adroddiad ar Ffrwd Waith 2
<https://www.adss.cymru/cy/blog/post/delivering-social-care-in-an-anti-racist-wales-report>
- 1.4 Mae'r adroddiad hwn yn cyflwyno canfyddiadau Ffrwd Waith 1. Mae'n ystyried profiadau bywyd staff o gefndiroedd ethnig leiafrifol, gan nodi'r problemau y maent wedi dod ar eu traws a gwneud argymhellion i ysgogi gwelliant. Mae hefyd yn amlygu datblygiadau ac arferion y gellir eu rhannu.
- 1.5 Jenny Williams, Cyfarwyddwr Strategol Gwasanaethau Cymdeithasol ac Addysg Cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy, oedd yn arwain y prosiect ar ran ADSS Cymru.

Dull

- 1.6 Rhoddodd yr astudiaeth bwyslais mawr ar gasglu tystiolaeth o hiliaeth o brofiadau bywyd pobl sy'n gweithio, neu sydd wedi gweithio, ym maes gofal cymdeithasol neu sydd wedi ceisio gwaith ym maes gofal cymdeithasol. Mae dull yr astudiaeth a'r ffordd y cafodd ei datblygu a'i gweithredu yn adlewyrchu hyn.
- 1.7 Roedd angen pedwar math eang o wybodaeth ar gyfer y prosiect:
 - (i) Profiad bywyd: yr hyn y mae pobl yn ei brofi neu wedi'i brofi yn eu bywydau gwaith.
 - (ii) Barn a safbwyntiau rhanddeiliaid.
 - (iii) Data cyd-destunol: lefelau gweithgarwch recriwtio ac ystadegau ar recriwtio a dethol staff sydd â chefnidir ethnig leiafrifol.
 - (iv) Dogfennau polisi a gweithdrefnau ar gyfer recriwtio, dethol a dyrchafu.
- 1.8 Gofynnwyd am wybodaeth gyd-destunol gan awdurdodau lleol. Gofynnwyd i Gyfarwyddwyr Gwasanaethau Cymdeithasol enwebu un neu fwy o aelodau staff fel pwyntiau cyswllt i ddarparu gwybodaeth i dîm y prosiect ac, yn bwysig, i helpu i hyrwyddo ac annog unigolion i rannu eu profiad bywyd.
- 1.9 Nid yw hiliaeth yn parchu ffiniau sefydliadol, felly, gwnaed penderfyniad yn gynnar yn natblygiad y prosiect i ymestyn y broses o gasglu data i staff o gefndiroedd ethnig leiafrifol sy'n gweithio yn y sector annibynnol er mwyn caniatáu iddynt rannu eu profiadau.
- 1.10 Sefydlwyd dau grŵp yn gynnar yn natblygiad y prosiect gyda dull cyd-gynhyrchu i arwain y gwaith ac i helpu i ymgysylltu â'r gweithlu.

Grŵp Cyfeirio Prosiect

- 1.11 Ffurfiwyd Grŵp Cyfeirio Prosiect o gynrychiolwyr sefydliadau rhanddeiliaid, gan gynnwys llywodraeth leol, cyrff rheoleiddio, undebau llafur, a phobl sy'n eiriol dros y rhai sydd â phrofiad bywyd o hiliaeth a gwahaniaethu mewn gofal cymdeithasol. Darperir rhestr lawn o'r aelodau yn Atodiad 5. Helpodd aelodau'r grŵp i ddiffinio hiliaeth a sicrhau dealltwriaeth gyffredin o'r hyn y mae'n ei olygu a sut mae'n amlygu ei hun mewn gofal cymdeithasol, a helpodd i arwain yr ymchwil. Tynnodd yr Aelodau sylw hefyd at fater microymosodiad. Rhoddir diffiniadau fel Geirfa yn Atodiad 1.
- 1.12 Bu aelodau'r Grŵp yn ymwneud â dylunio'r offerynnau casglu data. Fe wnaethant helpu i ymgysylltu â'r gweithlu trwy hyrwyddo'r astudiaeth trwy eu rhwydweithiau eu hunain. Buont hefyd yn darparu seinfwrdd gwerthfawr i dîm y prosiect ar faterion yn ymwneud â diogelu a lles y cyfranogwyr, gan gyfrannu felly at gynnal yr ymchwil yn foeseolog a sensitif.

Grŵp Mewnwelediad Gweithwyr

- 1.13 Roedd y Grŵp Mewnwelediad Gweithwyr yn cynnwys 10 aelod presennol neu gyn-aelod o weithlu gofal cymdeithasol, y GIG, y trydydd sector, a sefydliadau addysg uwch. Roedd yr aelodau'n bennaf o gefndiroedd ethnig leiafrifol ac wedi byw profiad o hiliaeth neu'n ymwneud â mynd i'r afael â hiliaeth o fewn y sector gofal cymdeithasol. Buont yn llywio dyluniad offerynnau ymchwil ac yn helpu i hyrwyddo'r arolwg ar-lein a'r sgysiau cyfrinachol. Yn bwysig, darparwyd persbectif dyfnach o ficroymosodiad trwy eu profiad bywyd, gan gynnig eu hesboniadau a mewnwelediadau gwerthfawr ar sut mae microymosodiad yn amlygu ac yn effeithio ar weithwyr gofal cymdeithasol o gefndiroedd ethnig leiafrifol. Buont hefyd yn cymryd rhan mewn cyfres o drafodaethau bord gron a gynhaliwyd i archwilio, mewn amgylchedd cyfrinachol diogel, eu profiadau personol.

Terminoleg

- 1.14 Y term "gweithlu amrywiol" sy'n ymddangos yn aml yng nghynlluniau, polisïau a gweithdrefnau awdurdodau lleol yng nghyd-destun cydraddoldeb a gweithluoedd sy'n adlewyrchu poblogaethau lleol yn well. Yn yr adroddiad hwn, ac oni nodir yn wahanol, mae'r term yn fyr am "weithlu ethnig amrywiol" sef ffocws yr astudiaeth hon.
- 1.15 Mae'r adroddiad hwn yn cydnabod nad yw'r defnydd o derminoleg megis Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol a "lleiafrifoedd ethnig" yn cael ei groesawu a/neu ei gydnabod gan rai adrannau o'r gymuned fel geiriau sy'n disgrifio eu hethnigrwydd a'u treftadaeth. At ddibenion yr adroddiad hwn, rydym yn defnyddio canllawiau a nodir gan Lywodraeth Cymru (diwygiwyd 2023) ar y defnydd o derminoleg y Gymraeg, hil ac ethnigrwydd. Rydym yn deall y farn a fynegwyd gan rai ymatebwyr ar y defnydd o derminoleg ac nid ein bwriad yw peri tramgwydd. Rydym yn cydnabod bod rhai termau amgen yn dod i'r amlwg ac y gallent ddod i'r amlwg i'w defnyddio yn y dyfodol. Rydym yn cefnogi'r angen am sgwrs barhaus gyda chyfranogiad parhaus y cymunedau a'r grwpiau yr effeithir arnynt gan unrhyw derminoleg y maent yn ei hystyried yn amhriodol neu'n annoeth
<https://www.gov.wales/sites/default/files/publications/2023-05/welsh-language-race-and-ethnicity-terminology.pdf>

Diogel i'w Rannu

- 1.16 Cydnabu tîm y prosiect sensitifwydd y pwnc a'r effaith, gan gynnwys trawma personol, y mae wedi'i gael neu y gallai fod wedi'i gael ar y rhai sydd wedi profi a/neu arsylwi hiliaeth.

Mae hyn yn cynnwys effaith bosibl unigolion yn gorfod ail-fyw'r hyn y maent wedi bod drwyddo i rannu eu profiad gyda tîm y prosiect. Datblygwyd dwy ffordd i unigolion rannu eu profiadau bywyd yn agored ac yn onest mewn ffordd yr oeddent yn teimlo'n gyfforddus ynddi:

- **Sgwrs gyfrinachol un-i-un** gydag aelod o dîm y prosiect, wyneb yn wyneb neu drwy gyfarfod rhithwir ar-lein, pa un bynnag oedd orau. Roedd tîm y prosiect yn cynnwys aelodau o gefndir ethnig leiafrifol.
- **Arolwg ar-lein cwbl ddiennw.**

1.17 Ceir rhagor o wybodaeth am fethodolegau yn y penodau perthnasol yn ddiweddarach yn yr adroddiad hwn.

Yr adroddiad hwn

- 1.18 Mae hiliaeth yn fater cymhleth a sensitif. Gall effaith hiliaeth arwain at frifo a thrawma sy'n para am amser hir. Nid yw'r adroddiad yn cuddio'r ffeithiau. Er bod ein dadansoddiad yn tynnu sylw at y themâu a'r materion cyffredin, y ffordd orau o ddeall natur ac effaith hiliaeth yw ei glywed gan yr unigolion yr effeithir arnynt. Am y rheswm hwn, defnyddir geiriau unigolion eu hunain drwy gydol yr adroddiad.
- 1.19 Er mwyn cadw cyfrinachedd, nid yw adrodd am brofiadau bywyd yn datgelu pwy yw unigolion. Mae gwybodaeth a dyfyniadau wedi'u golygu lle bo angen. Yn yr un modd, mae'r adroddiad hwn yn crynhoi data ar lefel genedlaethol ac nid yw'n enwi awdurdodau lleol. Lle bo'n briodol, mae rhai geiriau wedi'u golygu i gadw'r ymatebion yn gyfrinachol ac yn ddiennw. Mae rhai geiriau hefyd wedi cael eu golygu er mwyn osgoi parhau i ddefnyddio stereoteipio hiliol a themau hiliol.
- 1.20 Mae strwythur yr adroddiad yn adlewyrchu'r prif ffynonellau data a gasglwyd ar gyfer yr astudiaeth. Mae **Pennod 2** yn rhoi cyd-destun ar gyfer yr astudiaeth, gan dynnu ar wybodaeth a ddarparwyd gan awdurdodau lleol. Mae **Pennod 3** yn crynhoi adborth o'r sgysiau manwl un-i-un gyda 14 aelod o staff ac mae Pennod 4 yn gwneud yr un peth ar gyfer trafodaethau gan aelodau'r Grŵp Mewnwelediad Gweithwyr. Mae **Pennod 5** yn adrodd am ganfyddiadau'r arolwg ar-lein o'r gweithlu, yr ymatebodd 500 aelod o staff iddo. Mae **Pennod 6** yn dod i gasgliadau o'r dystiolaeth ac yn gwneud cyfres o argymhellion.
- 1.21 Darperir copïau o offer ymchwil a ddatblygwyd ar gyfer y prosiect yn yr atodiadau ynghyd â rhestr termau.

Cydnabyddiaethau

- 1.22 Mae tîm y prosiect yn ddiolchgar i'n holl gysylltiadau a'u cydweithwyr mewn awdurdodau lleol ac i aelodau grwpiau Cyfeirio Prosiect a Mewnwelediad Gweithwyr am eu cymorth yn yr astudiaeth hon. Gwerthfawrogwyd yn fawr eu cyfraniad at ddarparu gwybodaeth ar gyfer yr astudiaeth a hyrwyddo'r cyfleoedd i staff roi eu barn a helpodd i sicrhau cyfanswm o 500 o ymatebion i'r arolwg ar-lein a 14 o sgysiau manwl, sy'n gorff sylweddol o dystiolaeth. Mae tîm y prosiect hefyd yn ddiolchgar i Jenny Williams fel Cyfarwyddwr Arweiniol ADSS Cymru, i Dr Sondra Butterworth am ei chyfraniad i ddatblygiad cychwynol y prosiect, ac i'r holl randdeiliaid eraill, gan gynnwys swyddogion Llywodraeth Cymru.

2. Cyd-destun

- 2.1 Yn ôl y data cyhoeddedig diweddaraf o arolwg gweithlu Gofal Cymdeithasol Cymru (2022), amcangyfrifir bod 84,134 o bobl yn gweithio ym maes gofal cymdeithasol. Mae'r ffigur hwn yn cynnwys cynorthwyr personol a gofawyr maeth.
- 2.2 Roedd yr adroddiad yn egluro bod ethnigrwydd y gweithlu yn adlewyrchu'n fras boblogaeth Cymru ac eithrio cyfran y gweithwyr du (neu Ddu Prydeinig), a oedd tua 2.5 gwaith yn fwy o'i hystyried yn gymesur. Daeth i'r casgliad yn 2022, gyda 94.5% wedi'u nodi fel gwyn o gymharu ag 89.1 yn 2021, bod y gweithlu gofal cymdeithasol wedi dod yn llai amrywiol o ran ethnigrwydd.

Data awdurdodau lleol ar gwynion a chwynion cyflogaeth

- 2.3 Yn yr adroddiad hwn, defnyddir y term "cwynion" yng nghyd-destun y gweithlu e.e. mater am hiliaeth a godwyd yn anffurfiol gan aelod o staff am aelod arall, neu aelodau o'r gweithlu i'w rheolwr llinell neu unrhyw reolwr arall, i'r adran AD, neu i gynrychiolydd Undeb Llafur. Gellir galw, neu beidio â galw cwynion o'r fath yn "gŵyn", sef y term a ddefnyddir yn gyffredin mewn polisïau a gweithdrefnau mewnol i fynd i'r afael â materion o'r fath. Nid yw'r adroddiad hwn yn ymdrin â chwynion am staff a wneir gan aelodau o'r cyhoedd neu bobl sy'n derbyn gofal cymdeithasol.
- 2.4 Gofynnwyd i bob un o'r 22 awdurdod lleol ddarparu data a gwybodaeth fel cefndir i'r astudiaeth. Darperir copi o'r wybodaeth y gofynnwyd amdani yn Atodiad 2. Ymatebodd deuddeg awdurdod lleol i'r cais.
- 2.5 Gofynnwyd i awdurdodau lleol faint o gwynion neu gwynion ffurfiol neu anffurfiol sydd wedi'u gwneud gan aelodau'r gweithlu gofal cymdeithasol lle'r oedd ymddygiad neu sylwadau hiliol gwirioneddol neu honedig yn gysylltiedig â blynyddoedd ariannol 2022-23 a 2023-24. Yn y cyfnod, cofnodwyd 7, yn cwmpasu 5 awdurdod lleol. Dywedodd un awdurdod nad oedd y wybodaeth ar gael yn hawdd.
- 2.6 Y rhesymau bras y tu ôl i'r cwynion neu'r cwynion cyflogaeth oedd:
 - Sylw amhriodol honedig a wnaed gan weithiwr i gydweithiwr am ddefnyddiwr gwasanaeth a oedd yn cyfeirio at eu cefndir ethnig a'u ffydd.
 - Honiadau o sylwadau hiliol a/neu iaith hiliol.
 - Llun o anifail a anfonwyd at aelod o staff mewn grŵp WhatsApp gyda sylw am y derbynydd.
 - Gwahaniaethu ar sail hil.
 - Cael gafael ar wybodaeth gyfrinachol sy'n gysylltiedig â diogelu.
 - Roedd aelod o staff yn anfodlon â sut yr oedd yn credu bod mater wedi'i drin.
- 2.7 Gofynnwyd i awdurdodau lleol a oedd ganddynt system atgyfeirio ar waith h.y. system a allai fod yn rhan o gynllun cymorth neu gymorth cyflogeion, neu dîm mewnol neu asiantaeth allanol. Gall y gefnogaeth neu'r cymorth fod yn benodol i faterion yn ymwneud â hil neu fod yn rhan o system gefnogaeth ehangach sydd hefyd yn ymdrin â materion yn ymwneud â hil.
- 2.8 Dywedodd tri o'r deuddeg awdurdod lleol fod ganddynt system atgyfeirio ar waith i staff gael mynediad at wybodaeth, cyngor a chymorth yn ymwneud â materion hil. Dywedodd dau "Nac oes" ond cyfeiriwyd at ddulliau eraill o gefnogi e.e. rhwydweithiau staff, a rhaglenni cymorth i weithwyr ar gyfer cyngor a chymorth cyffredinol a redir gan ddarparwyr allanol. Nid oedd ymateb un awdurdod lleol yn gwybod a oes ganddo system atgyfeirio.

- 2.9 Ni allai'r awdurdodau lleol a adroddodd am system atgyfeirio ddweud faint o atgyfeiriadau a wnaed yn 2022-23 a 2023-24. Oherwydd ei natur gyfrinachol, dywedon nhw y gall aelod o staff fynd at y gwasanaeth yn uniongyrchol.

Cyfweliadau ymadael

- 2.10 Ar gyfer staff sy'n gadael awdurdod lleol, dywedodd 2 o'r 12 awdurdod lleol y gallent nodi cyfweliad ymadael a gyfeiriodd at ymddygiad neu sylwadau hiliol. Dywedodd yr 8 arall na allent neu na wnaethant ateb y cwestiwn. Dywedodd dau, er nad oes ganddynt y data wedi'i gofnodi mewn ffordd sy'n caniatáu iddynt ddarparu niferoedd, pe bai materion o'r fath yn cael eu crybwyll mewn cyfweliad ymadael, byddai'n cael ei uwchgyfeirio bryd hynny.
- 2.11 Dywedodd un awdurdod fod rhywfaint o ymddygiad hiliol wedi'i arsylwi a bod gwybodaeth bellach yn cael ei cheisio, a bod gweithdrefnau'n cael eu dilyn. Aeth awdurdod arall ymlaen i ddweud y gofynnir yn ystod y cyfweliad ymadael i staff gofal cymdeithasol sy'n gadael a ydynt wedi gadael oherwydd aflonyddu neu ymddygiad amhriodol gan eraill sy'n ymwneud â nodweddion gwarchoddedig. Hefyd, gofynnir i staff sy'n gadael am eu perthynas â rheolwyr a chyfoedion ac fe'u hanogir i siarad am y pethau cadarnhaol a negyddol o'r rhain.

Chwythu'r chwiban

- 2.12 Gall chwythu'r chwiban ddigwydd mewn gwahanol ffyrdd a thrwy amrywiaeth o sianeli adrodd. Nid oedd 8 o'r 12 awdurdod yn ymwybodol o unrhyw achosion chwythu'r chwiban a ddigwyddodd yn ystod y ddwy flynedd a gwmpesir gan yr astudiaeth neu ni wnaethant ateb y cwestiwn. Nid oedd un awdurdod yn gallu dweud y naill ffordd na'r llall. Dywedodd un awdurdod ei fod yn ymwybodol o achos lle'r oedd rhywun wedi gweld/profi gwahaniaethu neu aflonyddu lle'r oedd ei natur yn ymwneud â hil.
- 2.13 Eglurodd un awdurdod ei ddull o chwythu'r chwiban. Eglurwyd bod cofrestr eu Swyddog Monitro o adroddiadau chwythu'r chwiban yn ymwneud â staff gofal cymdeithasol yn cadarnhau nad oes unrhyw un wedi codi unrhyw gwynion am ymddygiad hiliol na sylwadau yn ystod blynyddoedd ariannol 2022/23 a 2023/24. Fodd bynnag, aethant ymlaen i egluro mai bwriad eu polisi chwythu'r chwiban yw ymdrin â materion difrifol o gamymddwyn a adroddwyd er budd y cyhoedd ac nid yw'n ymdrin â phryderon sy'n ymwneud â sefyllfa gyflogaeth y cyflogai ei hun yn unig gan fod y mathau hyn o bryderon yn cael eu trin yn briodol o dan Bolisi Penderfyniadau'r Cyngor.

Atgyfeiriadau Ffitrwydd i Ymarfer

- 2.14 O'r 12 awdurdod a ymatebodd i'r astudiaeth, dywedodd 6 fod atgyfeiriadau ffitrwydd i ymarfer wedi'u gwneud yn y cyfnod 2022-23 a 2023-24, gyda chyfanswm o 58 rhyngddynt. Sylwch fod y ffigurau ar gyfer un awdurdod ar gyfer blynyddoedd calendr yn hytrach na'r ddwy flwyddyn ariannol 2022-23 a 2023-24, ac felly'n cynnwys data ar gyfer 2022, 2023, a 2024 (hyd yma). O'r atgyfeiriadau ffitrwydd i ymarfer a adroddwyd, roedd 4 (7%) ar gyfer staff y gwyddys eu bod o gefndir ethnig leiafrifol.
- 2.15 Dywedodd un awdurdod nad oedd y wybodaeth ar gael yn hawdd a dywedodd 4 arall nad oeddent yn gwybod faint o atgyfeiriadau ffitrwydd i ymarfer a wnaed. Dywedodd yr awdurdod arall fod proses bellach wedi'i rhoi ar waith i'w galluogi i ddarparu'r wybodaeth yn y dyfodol.

Arolygon staff

- 2.16 Gofynnwyd i awdurdodau lleol a oeddent wedi cynnal unrhyw arolygon staff o'u gweithlu gofal cymdeithasol yn ystod y ddwy flynedd sydd wedi cynhyrchu gwybodaeth berthnasol i'r prosiect hwn e.e. ethnigrwydd, hiliaeth, barn staff o gefndir ethnig leiafrifol ac ati. Cafwyd ymateb cymysg:
- Ni atebodd 7 awdurdod y cwestiwn
 - Dywedodd 3 awdurdod nad oedd unrhyw arolygon staff wedi'u cynnal neu ddim arolygon yn ymdrin â phynciau sy'n berthnasol i'r astudiaeth hon
 - Roedd 1 awdurdod wedi cynnal arolwg staff, ond ni nododd unrhyw wybodaeth berthnasol mewn perthynas â'r astudiaeth hon
 - Dywedodd 1 awdurdod ar ôl arolwg cynharach yn 2022, fod dangosfwrdd amrywiaeth wedi'i greu fel y gallai canlyniadau gael eu hidlo yn ôl yr holl nodweddion gwarchoddedig, gan gynnwys ethnigrwydd
- 2.17 Dywedodd un o'r awdurdodau y bydd arolwg gweithwyr sydd i'w gynnal yn 2024 yn ymdrin â lluo o gwestiynau ar draws y cyngor er nad oedd yn ymhelaethu ar y pynciau penodol a fydd yn cael sylw.

Mynd i'r afael â hiliaeth ac ymddygiad hiliol

- 2.18 Er mwyn deall sut yr ymatebodd awdurdodau lleol i hiliaeth ac ymddygiad hiliol, gofynnwyd i awdurdodau lleol a yw eu hadran gofal cymdeithasol wedi cymryd unrhyw gamau gweithredu i fynd i'r afael ag unrhyw faterion hiliaeth neu ymddygiad hiliol a nodwyd ac, os felly, i ddisgrifio'n fras y materion a nodwyd, a'r camau gweithredu a gymerwyd mewn ymateb. Ni atebodd wyth awdurdod y cwestiwn, gydag un yn dweud nad oedd y wybodaeth ar gael yn rhwydd. Dywedodd pedwar awdurdod na chymerwyd unrhyw gamau, a dywedodd dau nad oedd unrhyw faterion wedi'u nodi.
- 2.19 Dywedodd un awdurdod fod rhaglen o hyfforddiant gwrth-hiliaeth wedi'i darparu, gan gynnwys gweithdai gwrth-hiliaeth ar gyfer rheolwyr a staff, gyda mwy o hyfforddiant wedi'i drefnu eleni i barhau i lywio dull gwrth-hiliaeth. Dywedodd un arall fod gan ei hadran gwasanaethau cymdeithasol ddisgwyliadau uchel ar ymddygiad priodol a chynhwysol bob amser, gyda staff yn gorfod ymddwyn yn unol â'i god ymddygiad ac, os yw'n weithwyr proffesiynol cofrestredig, yn unol â chod ymddygiad eu corff proffesiynol. Ymdrinnir ag unrhyw ddigwyddiad o hiliaeth neu ymddygiad hiliol trwy ei bolisiau a gweithdrefnau AD.
- 2.20 Er nad oedd wedi nodi unrhyw enghreifftiau penodol o gamau gweithredu a gymerwyd mewn perthynas â'i weithlu, rhoddodd un o'r awdurdodau a ymatebodd i'r cais am wybodaeth enghreifftiau o gamau ehangach sy'n cael eu cymryd gydag unigolion sy'n derbyn gofal cymdeithasol. Mae un enghraifft yn ymwneud ag achos a oedd, ar adeg ysgrifennu'r adroddiad hwn, yn mynd drwy'r broses ddisgyblu. Mae'r llall yn ymwneud â darparwr a gomisiynwyd ac anghenion diwylliannol rhywun sy'n derbyn gofal cymdeithasol. Fel y gwelir yn ddiweddarach yn yr adroddiad hwn, nododd yr arolwg ar-lein achosion o hiliaeth neu faterion cysylltiedig â phobl sy'n derbyn gofal cymdeithasol yn ogystal ag o fewn y gweithlu. Yn y cyd-destun hwn, rhoddir yr enghraifft isod fel astudiaeth achos o gamau a gymerwyd gyda darparwr a gomisiynwyd i fynd i'r afael â'r mater a nodwyd fel bod hyfforddiant pwrpasol yn osgoi'r posibilrwydd o ymddygiad gwahaniaethol gan staff.

Astudiaethau achos:

Nododd gweithiwr cymdeithasol yn y Tîm Anabledd Dysgu nad oedd darparwr lleoliad yn galluogi dinesydd sydd heb allu i wneud penderfyniadau ynghylch ei ffydd a'i ddiwylliant i ddilyn ei ffydd Fwslimaidd fel y nodir ar ei gynllun gofal. Yn benodol, deiet halal oedd hwn a sicrhau bod sgarffiau pen ac offer ar gyfer ymolchi ar gael. Nid oedd gan ddarparwr y lleoliad unrhyw asesiadau gallu na thystiolaeth ei fod wedi ymgynghori â'r teulu ynghylch yr hyn a oedd er lles gorau'r dinesydd.

Dywedodd y tîm gwaith cymdeithasol wrth y darparwr fod y cymorth yn annerbyniol a bu'n gweithio gyda nhw i ddeall pwysigrwydd cymorth priodol ynghylch ffydd a diwylliant a lle mae Deddf Galluedd Meddyliol (2005), prosesau cyfreithiol ac arferion gwrth-wahaniaethol yn rhyngweithio â'r anghenion hyn. Cynigiwyd hyfforddiant a chynghor i ddarparwr y lleoliad a chynhaliwyd ymweliadau dirybudd i sicrhau bod ffydd a diwylliant y dinesydd yn cael eu hystyried a'u cefnogi'n weithredol. Anogwyd ymgysylltu â theuluoedd i gefnogi hyn.

Bu'r Gwasanaethau Dydd Anghenion Cymhleth ar gyfer oedolion ag anabledd dysgu yn gweithio'n rhagweithiol gyda'r Tîm Hyfforddiant Gofal Cymdeithasol i ddod o hyd i hyfforddiant i staff sy'n gweithio gyda phobl â chymorth sy'n aelodau o'r gymuned deithiol i addysgu staff ac i atal unrhyw syniadau ystrydebol neu ragfarnau posibl y gallai fod gan staff, ac a allai effeithio ar y cymorth a ddarperir ganddynt.

“Cwynion” a “Chwynion cyflogaeth”

- 2.21 Roedd “cwynion” a “chwynion cyflogaeth” yn rhan o fanyleb yr astudiaeth hon. Fel y gwelir yn ddiweddarach yn yr adroddiad, weithiau defnyddir y geiriau yn gyfnewidiol. Yn ogystal â'r adroddiad hwn, mae'r prosiect hwn wedi paratoi fframwaith gwerthuso i asesu effeithiolrwydd y prosesau a'r gweithdrefnau sy'n mynd i'r afael â chwynion a chwynion cyflogaeth am hiliaeth, i gasglu'r gwersi a ddysgwyd, ac i wneud gwelliannau.
- 2.22 Darparodd pump o'r deuddeg awdurdod lleol a ymatebodd i'r cais am wybodaeth gopiâu o ddogfennau corfforaethol perthnasol. Roeddent yn cynnwys dogfennau polisi a gweithdrefn ar gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, urddas yn y gwaith, bwlio ac aflonyddu, a chwynion cyflogaeth. Mae gan rai awdurdodau lleol ddogfennau ar wahân ar fwlio ac aflonyddu tra bod un, gan gydnabod y gall fod yn anodd iawn gwahaniaethu rhyngddynt, wedi cyfuno'r ddwy mewn un ddogfen.
- 2.23 Roedd asesiad manwl o'r polisiâu hyn y tu allan i gwmpas yr adnoddau oedd ar gael ar gyfer yr astudiaeth. Fodd bynnag, cynhaliwyd adolygiad cyflym o'r dogfennau i egluro'r defnydd o'r termau “cwynion” a “chwyn gwaith” yng nghyd-destun ymdrin â materion yn ymwneud ag ymddygiad a sylwadau hiliol.
- 2.24 Roedd gan y dogfennau a ddarparwyd gan y gwahanol awdurdodau lleol lawer yn gyffredin ond maent yn amrywio o ran arddull a rhai agweddau ar y cynnwys. Er enghraifft, roedd un o'r dogfennau polisi yn rhoi mwy o fanylion am fathau o wahaniaethu a thuedd anymwybodol. Roedd hil, fel nodwedd warchoddedig o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 a chanllawiau statudol eraill e.e. ACAS yn elfen amlwg o bolisiâu ar aflonyddu. Gellir

disgrifio'r polisiâu Urddas yn y Gweithle a Chydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant fel polisiâu ymbarél sy'n fframio ac yn darparu cyd-destun ar gyfer y dogfennau mwy penodol sy'n ymdrin â bwlio, aflonyddu a chwynion.

2.25 Gellir tynnu'r pwyntiau bras a ganlyn o'r adolygiad cyflym:

- Mae'r term "cwyn cyflogaeth" a'r gweithdrefnau cysylltiedig yn tueddu i ganolbwyntio ar gamau gweithredu y mae cyflogwr wedi'u cymryd neu'n bwriadu eu cymryd sy'n effeithio ar unigolyn neu grŵp o staff. Mae rhai o'r dogfennau cwynion cyflogaeth yn nodi na ddefnyddir y weithdrefn gwyno ar gyfer materion y mae gweithdrefnau ar wahân yn bodoli ar eu cyfer e.e. bwlio, aflonyddu.
- Mae'r term "cwyn" ac "achwynydd" yn tueddu i gael eu defnyddio mewn perthynas â'r gweithdrefnau bwlio ac aflonyddu.

2.26 Hyd yn oed yn yr uchod mae gorgyffwrdd rhwng y ddau, yn enwedig gan fod y dogfennau cwynion cyflogaeth yn cyfeirio at berthnasoedd â chydweithwyr yn y gwaith, fel y gwelir yn y dystiolaeth yn ddiweddarach yn yr adroddiad hwn, lle mae hiliaeth yn digwydd. Mewn un achos, defnyddir y geiriau hefyd mewn ystyr ymglyfnewidiol e.e. mae un ddogfen yn nodi "Diben gweithdrefn cwynion cyflogaeth yw galluogi gweithwyr unigol i godi cwynion (neu 'gwyn cyflogaeth')".

2.27 Mae gan un awdurdod lleol yn un o'i ddogfennau polisi ymrwymiad clir i ddull dim goddefgarwch tuag at hiliaeth ac i gyflawni yn erbyn nodau Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol.

2.28 Bydd y fframwaith gwerthuso (gweler paragraff 2.21) yn berthnasol i'r gweithdrefnau i staff godi cwynion neu gwynion cyflogaeth sy'n ymwneud â hiliaeth. Dylid profi'r fframwaith yn erbyn pob achos sy'n codi a'i adolygu i nodi'r angen am unrhyw fireinio i sicrhau ei fod yn arf effeithiol ar gyfer dysgu ac yn helpu i ddileu hiliaeth.

3. Profiad bywyd: themâu allweddol o sgysiau

- 3.1 Cynigwyd sgwrs gyfrinachol un-i-un i aelodau'r gweithlu gydag aelod o dîm y prosiect. Roedd tîm y prosiect yn cynnwys pobl o gefndiroedd ethnig leiafrifol gyda phrofiad byw o hiliaeth a dulliau wedi'u llywio gan drawma a helpodd i sicrhau bod cyfranogwyr yn teimlo'n hyderus yn y broses ac yn rhannu eu profiadau'n ddiogel. Roedd y dull hwn o gasglu profiadau bywyd yn ategu'r arolwg ar-lein. Rhoddodd gyfleoedd ar gyfer trafodaethau manwl. Rhestrir y prif feysydd trafod yn Atodiad 3.
- 3.2 Mae'r bennod hon yn crynhoi pwyntiau allweddol 14 sgwrs, y cafodd y nodiadau eu gwirio gan bob cyfranogwr cyn eu dadansoddi. Cyn pob sgwrs, rhoddwyd taflen ffeithiau i'r cyfranogwr yn disgrifio'r prosiect a phrotocolau ar gyfer casglu, storio a rhannu eu gwybodaeth. Gofynnwyd i gyfranogwyr gadarnhau eu bod yn hapus i fwrw ymlaen.
- 3.3 Ar ddechrau'r sgwrs, esboniwyd y polisi casglu data a diogelu, a'r ddyletswydd gofal. Hysbyswyd y cyfranogwyr hefyd fod cymorth ar gael pe bai angen ar ôl rhannu eu profiad bywyd. Trefnwyd hyn gyda Canopi, darparwr gwasanaeth llesiant i unigolion ac asiantaeth a enwebwyd gan Gofal Cymdeithasol Cymru.
- 3.4 Roedd hyd gwasanaeth gofal cymdeithasol y cyfranogwyr yn amrywio o 6 mis i 40 mlynedd, gydag 11 o 14 o gyfranogwyr wedi'u cyflogi mwy na 10 mlynedd mewn gofal cymdeithasol.

Dadansoddi ac adrodd

- 3.5 Mae'r dadansoddiad yn seiliedig ar yr hyn a ddywedodd y cyfranogwyr mewn trafodaethau. Cymerwyd camau wrth adrodd i gadw hyder ac anhysbysrwydd y cyfranogwyr. Nid oes neb yn cael ei adnabod yn ôl rhyw, cenedligrwydd, awdurdod lleol neu sefydliad. Mae'n bwysig nodi bod y sgysiau wedi denu unigolion o gefndiroedd ethnig na chlywir amdanynt yn aml. Mae thema "treftadaeth gudd" hefyd wedi'i chipio. Treftadaeth gudd yw lle nad yw rhywun wedi datgelu ei dreftadaeth i gydweithwyr neu gleientiaid rhag ofn dial neu wahaniaethu a'u bod wedi gweld neu glywed sylwadau hiliol, ymddygiadau a siarad yn sarhaus am eu cymuned. Mewn rhai achosion, mae hyn wedi cael effaith negyddol ar eu llesiant neu eu canfyddiadau ohonynt eu hunain fel aelodau o'r grŵp ethnig hwn.
- 3.6 Roedd profiadau personol y cyfranogwyr yn amrywio ac felly hefyd y safbwyntiau. Fodd bynnag, roedd llawer o themâu cyffredin. Mae'r tudalennau canlynol wedi'u strwythuro o amgylch y themâu allweddol a dynnwyd o'r dadansoddiad o'r sgysiau.

Profiad bywyd o hiliaeth

- 3.7 Dywedodd 13 o'r 14 o gyfranogwyr eu bod wedi profi neu wedi bod yn dyst i hiliaeth mewn rhyw ffurf. Disgrifiwyd effaith hiliaeth wrth iddynt ei phrofi gan gydweithwyr, cleientiaid a/neu gan eu sefydliad. Buont hefyd yn siarad am hiliaeth sefydliadol a strwythurol.
- 3.8 Yn gyffredinol, mae cyfranogwyr yn credu nad oes gan eu sefydliadau'r wybodaeth a'r systemau i fynd i'r afael â hiliaeth a chwynion am hiliaeth, ac nid oes proses gyson ar waith. Maen nhw'n disgrifio eu rhwystredigaethau o ran sut mae rheolwyr llinell a'u sefydliadau yn delio â hiliaeth, neu beidio fel sy'n briodol. Cyfeiriodd y mwyafrif at achosion o beidio â chael eu credu neu o neb yn gwrando arnynt a chael eu perswadio i beidio â chymryd unrhyw gamau gweithredu pellach.
 - *"Naill ai dydyn nhw ddim yn sylweddoli beth maen nhw'n ei wneud, neu maen nhw'n sylweddoli ond does ganddyn nhw ddim parch at bobl eraill nad ydyn nhw'n Brydeinig".*

Diffyg ymwybyddiaeth a dealltwriaeth ddiwylliannol

- 3.9 Rhoddodd y cyfranogwyr enghreifftiau o sut y bu i staff o gefndiroedd ethnig leiafrifol feirniadu neu wneud sylwadau ar y ffordd yr oeddent yn siarad, yn cyflwyno eu hunain neu'n cyflawni eu dyletswyddau, gan awgrymu i gyfranogwyr mai anwybodaeth a dealltwriaeth ddiwylliannol oedd yn gyfrifol am ddigwyddiadau lle'r oeddent yn cael eu disgyblu'n broffesiynol neu'n cael eu beirniadu.
- 3.10 Lle'r oedd cyfranogwyr yn adrodd am hiliaeth yr oeddent yn ei hwynebu gan gydweithwyr, a nodweddir gan gyflawnwyr yn dynwared acenion neu'n cyfeirio at rywun fel 'Du' neu Asiaidd fel sylw ffeithiol, roedd yn aml yn cael ei ddiystyru fel cellwair nid hiliaeth. Teimlai'r cyfranogwyr fod diffyg dealltwriaeth cyffredinol o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig amrywiol, a arweiniodd hefyd at ganfyddiad o driniaeth annheg neu gamau disgyblu pan gafodd arfer proffesiynol y cyfranogwyr ei holi.
- *“Du Affricanaidd ydw i – mae dau o fy nghydweithwyr hefyd yn Ddu Affricanaidd ac fe glywsant sylwadau a wnaed. Dw i hefyd wedi clywed rhywun yn dweud wrthyf rydych chi'n Ddu. Maen nhw'n dweud sut y gallwch chi ddweud eich bod yn Ddu, ac ni allwn ni ddweud eich bod yn Ddu. Nid yw'n ymwneud â'r hyn a ddywedwch ond y cyd-destun yr ydych yn ei ddweud ynddo. Maent yn cyfeirio ataf fel y 'Gofalwr Du'. Nid wyf yn cyfeirio at fy nghydweithwyr 'Gwyn'. Nid yw yn fy swydd-ddisgrifiad - 'Gofalwr Du'.*
 - *‘Roedd yr Awdurdod Lleol yn cael ei ad-drefnu, ac fe es i o rôl arbenigol i rôl fwy cyffredinol. Gofynnais am gael fy symud i [- wedi'i olygu -] yr ardal lle mae llawer o gymunedau Asiaidd lle teimlais y byddwn yn fwy effeithiol ond cefais fy symud i ardal [- wedi'i olygu -] lle'r oedd mwy o bobl Ddu. Pan ofynnais pam na allwn i symud i'r ardal Asiaidd dywedwyd wrthyf - wel mae'r cyfan yr un peth. Roedden nhw'n teimlo ein bod ni i gyd yr un bobl a ddim yn deall.’*
 - *‘Trwy gydol fy ngyrfa, rwyf wedi cael profiadau lle mae canmoliaeth a roddwyd i mi wedi'i gorliwio, er enghraifft, bydd cydweithwyr yn dweud “Dw i'n ysgrifennu Saesneg yn dda iawn”, dw i'n siarad Saesneg yn dda iawn”. Mae'r rhain yn cael eu cuddio fel canmoliaeth. Fodd bynnag, pan fyddaf yn codi materion yn ymwneud ag ymgysylltu diwylliannol, mae'r ganmoliaeth yn diflannu.”*
- 3.11 Disgrifiodd rhai cyfranogwyr hefyd agweddau sefydliadau a chwmnïau wrth ymdrin â hiliaeth fel diffyg empathi ac yn arddangos neu'n pledio anwybodaeth am beth yw hiliaeth. Roeddent yn rhannu eu rhwystredigaethau wrth fynegi sut mae'r hyn a ddywedir neu'r ffordd y mae'n cael ei ddweud wedi gwneud iddynt deimlo.

Tuedd, canfyddiadau a thybiaethau anymwybodol

- 3.12 Roedd rhagfarn anymwybodol yn adlewyrchu'n gryf sylwadau'r cyfranogwyr. Disgrifiodd chwech o'r 14 cyfranogwr yr hyn yr oeddent yn ei weld fel rhesymau pam y cawsant eu trin yn annheg yn y gweithle neu na lwyddwyd i sicrhau rolau uwch fel rhagfarn anymwybodol yn y broses recriwtio. Roedd rhai hefyd yn teimlo bod yr hiliaeth y maent yn ei phrofi yn fwy cynnil. Fodd bynnag, gallent ei nodi a'i adnabod pan fyddai'n cael ei gyfeirio atyn nhw neu eraill o gefndiroedd ethnig leiafrifol neu a oedd yn rhannu eu treftadaeth.
- *“Mae bob dydd, ac mae'n bennaf oherwydd anwybodaeth. Sefydliad gwyn yn bennaf ac nid ydynt yn gweld ei fod yn unrhyw beth y mae angen mynd i'r afael ag ef gan eu bod yn y mwyafrif. Mae bob amser wedi'i lapio â gwên tuag ataf, mae'n ecsotigiaeth e.e. wyt ti wedi bod ar wyliau, wyt ti wedi pyrmiio dy wallt.”*

- *“Mae'n ddyddiol. Mae sarhad hiliol yn gyffredin, yn enwedig os ydyn nhw'n dyfynnu rhywbeth yn ôl y maen nhw wedi'i glywed neu'n dynwared acen. Mae'n anodd esbonio iddynt pam ei fod yn anghywir gan nad yw pobl yn deall hiliaeth yn iawn.”*
- *“Mae'n digwydd dro ar ôl tro. Mae sut mae'n amlygu wedi newid dros y blynyddoedd. Ond hiliaeth yw hiliaeth. Gallwch ei weld, ei deimlo, ei flas, ei arogl.”*
- *“Fe wnes i gais am swydd uwch ac nid oeddwn i'n llwyddiannus, ar y dechrau gwrandewais ar y rhesymeg y tu ôl iddo - bod angen mwy o brofiad arnaf wrth reoli staff. Cefais y profiad hwnnw, a daeth y swydd i fyny eto a gwnes gais amdani, ac ni chefais hi eto. Fi oedd y person mwyaf profiadol yn y tîm. Fe wnes i gymryd yr hyn y gofynnion nhw i mi ei wneud eto, ond fe ddigwyddodd y trydydd tro...”*
- *“Mae gen i salwch, dw i wedi'i gael ers amser maith, ond mae'r symptomau wedi cynyddu. Nid wyf wedi cael amser i ffwrdd o'r gwaith, ond fe benderfynon nhw fod angen ymestyn fy nghyfnod prawf. Tuedd anymwybodol – mae'n ymwneud â'm gwaith i, ond rwy'n teimlo ei fod yn ymwneud â'm hiechyd ac y gallai fod am fy lliw.”*
- *“Pan rydych chi wedi bod yn frown ar hyd eich oes, rydych chi'n ymwybodol o hiliaeth. Nid oedd fy rheolwr yn ymddiried ynof gyda fy nghyllideb fy hun ac ni fyddai'n gadael i mi ei gweld. Dw i'n gwybod sut i reoli cyllidebau. Clywais gyfeiriad ati yn dweud pethau fel 'dodgy [-wedi'i olygu -]'. Gadawodd aelodau eraill y tîm o fewn blwyddyn, gan gynnwys fi.”*

Treftadaeth gudd

- 3.13 Soniodd tri chyfranogwr am brofiadau o hiliaeth gan gydweithwyr nad oeddent yn ymwybodol eu bod yn perthyn i grŵp hiliol penodol. Disgrifiodd y cyfranogwyr sut y bu iddynt guddio eu hethnigrwydd neu gefndir diwylliannol oherwydd eu bod yn ofni cael eu gwawdio, gydag un cyfranogwr yn cofio digwyddiad hiliol o dros ddeng mlynedd ar hugain yn ôl, nad yw, hyd yma, wedi'i rannu ag unrhyw un. Yn yr achos hwn, gwelodd y cyfranogwr gydweithwyr yn gwneud sylwadau gwahaniaethol am eu treftadaeth heb wybod eu cefndir na'u diwylliant. Nid oeddent yn cwyno; fodd bynnag, adroddodd cydweithiwr arall a welodd y digwyddiad amdano.
- *“Roedd y cydweithiwr yn dweud na ddigwyddodd yr holocost ac nid oedd yn gwybod fy mod yn Iddew. Dywedodd rhywun wrth y gwasanaethau cymdeithasol ei fod yn bryderus ei fod yn sylw hiliol ac yn teimlo na ddylent weithio yn y gwasanaethau cymdeithasol gyda'r agweddau hynny.”*
 - *“Fel myfyriwr fyddwn i ddim yn rhannu fy ethnigrwydd gan nad oeddwn i'n teimlo'n ddiogel'... Does dim adeg pan nad ydw i wedi bod yn dyst i hiliaeth uniongyrchol neu anuniongyrchol. Mae hiliaeth wedi dod yn llai amlwg yn erbyn grwpiau hiliol eraill ond nid Sipsiwn, Roma a Theithwyr.”*
- 3.14 Nid oedd dau gyfranogwr yn teimlo bod angen cydnabod eu treftadaeth neu liw nes i ymdrechion a wnaethant i symud ymlaen yn eu gyrfaedd wneud iddynt gwestiynu'r rhesymau pam yr oedd eu ceisiadau yn aflwyddiannus.
- *“Ie – dw i ddim yn meddwl bod fy llygaid wedi bod ar agor am y rhan fwyaf o fy ngyrfa, fe wnes i barhau i weithio, doeddwn i ddim hyd yn oed yn meddwl fy mod yn cael fy rhwystro oherwydd fy lliw.”*

- *“Dw i wedi dod drwy'r system ofal fy hun, ac oherwydd hynny wnes i ddim derbyn fy lliw am amser hir, roeddwn i'n gweld fy hun yn Gymro Gwyn. Ond ers gwneud y swydd hon rydw i wedi gorfod wynebu fy lliw.”*

Microymosodiadau

- 3.15 Roedd profiadau o ficroymosodiadau yn amlwg iawn yn nhystiolaeth y cyfranogwyr. Er nad yw pob cyfranogwr yn defnyddio'r term microymosodiad, fe wnaethant ddarparu enghreifftiau o ddigwyddiadau y maent yn eu hystyried yn hiliol sy'n ymwneud â sylwadau ailadroddus ar sut maent yn siarad, yn ymddwyn, neu'n cyflawni eu hymarfer proffesiynol, a all fod yn wahanol i'w cydweithwyr Gwyn. Mae'r profiadau hyn hefyd yn ymestyn i deuluoedd sy'n dangos ymddygiad gwahaniaethol a sylwadau wrth ddarparu eu gwasanaeth gofal yn y cartref. Yn ogystal, mae cyfranogwyr yn gwneud sylwadau ar sut mae cydweithwyr Gwyn wedi eu tanseilio trwy feirniadu eu hymarfer neu reolwyr llinell am beidio â rhoi clod iddynt am y gwaith a wnaed.
- 3.16 Mae chwech o'r 14 cyfranogwr yn ystyried bod microymosodiad yn fath arbennig o hiliaeth nad yw sefydliadau a chydweithwyr yn ei ddeall a'i ystyried. O'u safbwynt nhw, mae'r weithred o wneud sylwadau ar acen, ymddangosiad neu gymeriad rhywun yn fwriadol ac yn agored yn hiliol. Mae'n aml yn cael ei guddio fel canmoliaeth neu'n cael ei ddal fel anwybodaeth ddiwylliannol neu sylw diniwed.
- 3.17 Mae cyfranogwyr yn teimlo bod bwlch ymwybyddiaeth a gwybodaeth rhwng yr hyn y mae sefydliadau yn ei weld yn hiliol a'r hyn y maent yn ei ystyried yn hiliol. Mae yna farn bod hiliaeth yn fwy cynnil a bod staff gofal cymdeithasol ethnig leiafrifol yn wynebu mwy o ficroymosodiadau - sydd yn ei hanfod yn hiliaeth.
- 3.18 Mae rhai cyfranogwyr yn credu bod angen diffiniadau o ficroymosodiad a hiliaeth er mwyn i staff gofal cymdeithasol ddeall yn well sut y byddai sylwadau sy'n ymwneud ag ethnigrwydd a threftadaeth person yn cael eu hystyried yn amhriodol ac yn peri gofid i'r person sy'n dioddef sylwadau o'r fath, neu'r weithred o beidio â galw rhywun wrth ei enw penodol.
- *“Mae'r microymosodiadau yn gyson. O ran bod yn wrth-sipsiwn, nid wyf wedi gweld y newid hwnnw.”*
 - *“Rydym yn profi ac yn dyst i achosion dyddiol o hiliaeth a microymosodiad. Mae sarhad hiliol a 'chellwair' wedi cynyddu ers dychwelyd i'r swyddfa ar ôl Covid, ar ôl Brexit. Mae dylanwad y llywodraeth bresennol hefyd yn cael effaith. Oherwydd diffyg ymwybyddiaeth ymhlith y gweithlu, dyma'r maes tabŵ olaf yn yr Awdurdod Lleol. Gwyddom fod bwlch yn y llwybr hyfforddi ar gyfer gweithwyr cymdeithasol ynghylch hiliaeth.”*
 - *“Ydy. Dw i'n meddwl bod y profiad o ficroymosodiadau, sylwadau anystyriol, sarhad hiliol yn cael eu profi'n ddyddiol mewn un ffordd neu'r llall. Weithiau, nid yw'n cael ei gyfeirio ataf i – efallai mai sylwadau cydweithwyr ar acen meddyg Indiaidd ydyw.”*
 - *‘Rwy'n gweithio mewn tîm sy'n ymwybodol o hiliaeth. Fodd bynnag, gall rhai diwylliannau ddod ar y sgrin a bydd cydweithwyr gwyn mewn adrannau eraill yn mynd allan o'u ffordd i beidio â galw pobl wrth eu henwau, er enghraifft, roedd grŵp o weithwyr cymdeithasol ar alwad hyfforddi ac yn galw pawb wrth eu henw ac eithrio cydweithwyr o gefndiroedd Asiaidd gan na allent ddweud eu henwau. Mae'r holl staff gofal cymdeithasol gwrywaidd wedi newid eu henwau ar yr alwad i enwau Saesneg.’*

- *“Byddwn yn dweud ei fod i gyd yn anuniongyrchol gan gydweithwyr sy’n gwneud sylwadau yr wyf yn eu hystyried yn hiliol neu’n wahaniaethol. Dw i’n ystyried y gall ymddygiad hiliol fod yn anuniongyrchol ac nad yw wedi’i gyfeirio ataf bob amser. Er enghraifft, roedd gennyf reolwr a oedd o’r farn na all pobl nad oeddent yn gallu siarad Saesneg gael mynediad at y gwasanaeth. Nid aeth yn ei flaen wrth i gydweithiwr godi llais.”*
- *“Microymosodiadau gan gynnwys enw’n cael ei gamsillafu’n gyson yn y gwaith hyd yn oed mewn e-byst pan mae fy enw i’n hawdd ei weld. Dryswch rhyngof i â chydweithiwr arall yn gyson sydd hefyd yn berson o liw (POC), er ei fod o wahanol gefndiroedd, gwahanol oedrannau ac yn amlwg yn edrych yn wahanol.”*

Effaith hiliaeth

3.19 Dywedodd chwech o’r 14 o gyfranogwyr fod hiliaeth barhaus wedi effeithio ar eu hiechyd meddwl a’u lles. Soniasant am beidio â chael eu credu wrth godi materion a chael eu perswadio i beidio â dilyn cwyn fel rhywbeth arbennig o annifyr. Mewn rhai achosion, oherwydd gwneud cwynion am hiliaeth yr oeddent wedi’i hwynebu, cawsant eu herlid gan gydweithwyr neu eu labelu fel rhai sy’n creu helynt. Teimlai rhai cyfranogwyr fod eu sefydliadau’n aneffeithiol wrth ymdrin â’u cwynion hiliol ac o ganlyniad aethant yn sâl, gan adael y sefydliad yn y pen draw.

- *“Doedden nhw ddim yn gwrando, felly ni chymerodd y sefydliad unrhyw beth i ystyriaeth. Roedd yn straen ofnadwy. Maen nhw’n cyfiawnhau eu gweithredoedd, ac yn y pen draw, maen nhw’n eich blino.”*
- *“Roedd yn amser afiach. Dioddefais waeledd a diweddais â PTSD. Roedd yn gyfnod anodd iawn. Nid oedd yr Awdurdod Lleol yn gwybod beth i’w wneud.”*
- *“Dylai fod cefnogaeth. Ni ofynnodd neb am fy iechyd meddwl. Dylai cwmnïau gynnwys rhywbeth ar beth i’w wneud os ydych chi’n profi hiliaeth yn nhai cleientiaid. Dylai fod cefnogaeth seico-gymdeithasol pan fydd pobl yn mynd trwy hiliaeth.”*
- *“Roedd yn rhaid i ni brofi bod y digwyddiad wedi digwydd er iddo gael ei dystio. Roedd yn brofiad hynod anodd.”*
- *“Dw i’n gwybod am weithiwr cymdeithasol Du benywaidd gyda [- wedi’i olygu -] o flynyddoedd o brofiad. Mae hi’n ei chael hi’n anodd symud ymlaen ac i ffwrdd o’r gwaith i [- wedi’i olygu -]. Fe wnaethant newid ei threfn heb ymgynghori â hi a’i rhoi mewn tîm newydd heb unrhyw gefnogaeth. Roedd yn teimlo cymaint o straen nes symud i awdurdod lleol arall.”*
- *“Ran amlaf o lawer – bu’n rhaid i mi adael y sefydliad. Cefais waeledd; Collais fy hyder yn fy ngallu i wneud y swydd sydd ond yn dychwelyd 3 blynedd yn ddiweddarach. Collais fy sicrwydd swydd – ar ôl gweithio i’r awdurdod lleol am 15+ mlynedd, collais fy lwfans gwyliau roeddwn ar y brig = 33 diwrnod y flwyddyn. Rwyf bellach ar 25, collais fy nyraniad salwch roedd gennyf hawl i flwyddyn lawn o dâl a 6 mis ar hanner cyflog – nawr mae gen i dâl salwch statudol does gen i ddim hawl i ddim os oes gen i salwch hir ... roedden nhw’n falch fy mod wedi mynd. Nid oeddent am roi sylw iddo na derbyn yr hyn oedd yn digwydd. Nid wyf erioed wedi derbyn unrhyw gydnabyddiaeth hyd yn oed am fy ngwaeledd.”*
- *“Rwy’n profi hiliaeth fel gweithiwr cymdeithasol lle mae defnyddwyr gwasanaethau wedi dweud wrthyf, ‘Dydw i ddim eisiau ti’. Dw i’n cofio gwraig oedrannus â dementia yn cyfeirio ataf fel [- wedi’i olygu -]. Roedd fy nghydweithwyr yn ddig ar fy*

rhan ac yn bryderus iawn drosaf. Fodd bynnag, rydych chi'n cyrraedd pwynt lle rydyn ni'n anwybyddu pethau ac yn mynnu ein bod ni'n iawn i gefnogi'ch cydweithwyr sy'n cael eu heffeithio gan yr hyn sy'n digwydd i chi."

- *"Mae'r sefydliad mor gyfyngedig o ran eu hymwybyddiaeth a'u dealltwriaeth o hiliaeth. Doedden nhw ddim hyd yn oed yn deall beth oedd y ffwdan. Ni allant wneud y cysylltiad bod cam-drin hiliol yn achosi trawma a'i fod mor niweidiol a chlwyfus. Pe bai wedi bod yn broblem yn ymwneud â nodwedd warchoddedig wahanol byddent wedi bod yn fwy cyfforddus."*

3.20 Disgrifiodd y cyfranogwyr a eth ar drywydd eu honiadau hiliaeth yr effaith ar eu llesiant. Dywedodd pedwar bod eu profiad o hiliaeth a cham-drin hiliol yn drawmatig, gyda galwadau am gefnogaeth seico-gymdeithasol. Maent yn teimlo nad oes unrhyw ystyriaeth o reidrwydd i sut mae hiliaeth yn effeithio ar y sawl sy'n gwneud cwyn.

- *"Mae'n anoddach i bobl o gymunedau Sipsiwn, Roma a Theithwyr, ac mae hiliaeth yn dod gyda thrawma a niwed seicolegol."*
- *"Ni allant wneud y cysylltiad bod cam-drin hiliol yn achosi trawma a'i fod mor niweidiol a chlwyfus. Pe bai wedi bod yn broblem."*
- *"Dywedodd teulu arall o [- wedi'i olygu -] eu bod wedi cymryd ei phlentyn oddi wrth y teulu oherwydd llun a wnaeth y plentyn yn yr ysgol. Fe wnaethon nhw ddarganfod bod trais yn y cartref a symud y plant a'u rhoi gyda theulu maeth yn y cwm. Gwnânt ragdybiaethau amwys ac nid ydynt yn deall gwahaniaethau diwylliannol. Roedd y plant 3 mis i ffwrdd o'r teulu sy'n drawmatig."*
- *"Dylai fod cefnogaeth. Ni ofynnodd neb am fy iechyd meddwl. Dylai cwmni'au gynnwys rhywbeth ar beth i'w wneud os ydych chi'n profi hiliaeth yn nhai cleientiaid. Dylai fod cefnogaeth seico-gymdeithasol pan fydd pobl yn mynd trwy hiliaeth."*

A yw systemau cwynion a chwynion cyflogaeth yn gweithio?

3.21 Mae gan sefydliadau weithdrefnau ar gyfer cwynion a chwynion cyflogaeth. Fodd bynnag, mae sylwadau cyfranogwyr yn codi cwestiynau am sut maent yn gweithio a'u heffeithiolrwydd.

3.22 Roedd un ar ddeg o'r 14 o gyfranogwyr eu hunain wedi codi cwynion am hiliaeth, ac felly mewn sefyllfa dda i wneud sylwadau ar sut mae systemau a gweithdrefnau'n gweithio'n ymarferol. Roedd cyfranogwyr a brofodd hiliaeth yn anfodlon â'r ffordd yr oedd eu sefydliadau'n delio â'u cwynion. Roeddent yn teimlo bod sefydliadau'n methu ag adnabod a/neu gydnabod bod hiliaeth wedi digwydd. Felly, nid yw eu polisïau a'u systemau yn ymdrin yn effeithiol â chwynion pan fyddant yn codi nac yn darparu cymorth effeithiol i'r sawl sy'n gwneud cwyn.

3.23 Roedd cydnabyddiaeth a dilysiad o'r hiliaeth a brofwyd yn gwestiynau a oedd yn codi dro ar ôl tro gan y cyfranogwyr a oedd wedi gwneud cwynion. Roeddent yn teimlo bod cwynion a godwyd ganddynt eu hunain neu a godwyd ar ran pobl eraill yn cael eu trin yn wael, gan honni bod y systemau'n wahaniaethol neu'n ddiffygiol. Yn ogystal, teimlai'r cyfranogwyr nad oedd fawr ddim cerydd effeithiol, os o gwbl, i'r troseddwr, gydag enghreifftiau o'r cyflawnwr yn cael ei symud i adran arall neu ei ddyrchafu. Rhoddodd rhai cyfranogwyr enghreifftiau o ddisgwyliad i barhau i weithio gyda'r cyflawnwr, gyda sefydliadau'n rhoi fawr ddim ystyriaeth i'w llesiant yn y sefyllfa hon, os o gwbl.

- *“Ni ofynnodd neb i ni sut yr oeddem na'n pwyntio at bolisi neu gymorth neu gefnogaeth. Cawsom ein hanwybyddu, a dyma le rydyn ni ers hynny.”*
- *“Dyma'r achos cyntaf o'i fath ar gyfer yr Awdurdod Lleol hwn. Aeth y cyflawnwr i'r weithdrefn ddisgyblu a oedd yn frysiog iawn yn ein barn ni, nid oeddem yn deall beth oedd yn digwydd. Mae'r person hwn yn parhau i weithio i'r Awdurdod Lleol yn ei swydd ac ni chafodd ei hatal nes i mi ofyn i hynny ddigwydd oherwydd y pryder diogelu amlwg. Ni ddeallwyd yr effaith a gafodd y cyflawnwr.”*
- *“Gwnes i gŵyn ddwywaith. Unwaith fel gweithiwr cymdeithasol o ran profi hiliaeth fy hun ac nid aeth i unman. Nid oeddent yn ymwybodol o'r term gwrth-sipsiwn. Cefais fy annilysu.”*
- *“Os oes yna bobl yn y system nad ydynt yn cael eu clywed, i bobl sydd y tu allan i'r system, sut maen nhw'n mynd i gael cyfiawnder os ydyn nhw'n cwyno? Dydyn nhw ddim yn gwybod rheolau'r gêm.”*
- *“Cafodd ei drin yn wael iawn. Y defnyddiwr gwasanaeth, a oedd yn hiliol, a ysgogodd fater y person. Dylai'r Swyddog Ymchwilio fod wedi dod o adran gwasanaeth wahanol ond nid felly yr oedd hi. Roedd yr adroddiad yn llawn anwireddau. Roeddwn i'n teimlo'n ddigalon a wnes i ddim ei uwchgyfeirio. Roeddwn i ffwrdd o'r gwaith gyda gorbryder ac iselder am tua chwe mis oherwydd hyn.”*

- 3.24 Yn gyffredinol, teimlai'r cyfranogwyr nad oedd sefydliadau neu gwmnïau wedi'u cyfarparu'n ddigonol i ymdrin â hiliaeth ac nid oes ganddynt ddealltwriaeth glir o hiliaeth neu ficroymosodiad, gyda'r olaf yn cael ei ddiystyru fel camddealltwriaeth neu dynnu coes.
- *“Does gan y rheolwyr ddim syniad o'r hyn rydyn ni neu'r bobl rydyn ni'n eu cefnogi yn ei ddweud. Dylai'r amrywiaeth fod o amgylch iaith, crefydd, rhywioldeb, ethnigrwydd, (pob ffactor amddiffynnol) ond nid yw'r profiad gwybodaeth amrywiol hwnnw'n bodoli ar lefel uwch... Mae cwynion yn cael eu clywed gan berson gwyn, Prydeinig - sut maen nhw'n mynd i ddeall yn iawn y materion sy'n cael eu codi gan rywun o gefndir ethnig leiafrifol?”*
- 3.25 Mynegodd y cyfranogwyr rwystredigaeth gyda'r broses a'r canlyniad yn y pen draw. Cawsant eu gadael yn teimlo bod rhai materion heb eu datrys neu eu bod wedi'u hysgubo o'r neilltu. Roedd rhai cyfranogwyr weithiau wedi cael eu symud i adael eu swyddi ac yn cael eu digolledu i gadw'n dawel am eu profiadau. Mynegwyd pryderon y gall gweithdrefnau weithiau ddiogelu'r sefydliad ac, mewn rhai achosion, y cyflawnwr.
- *“Cododd cydweithiwr arall a oedd yn canlyn rhywun du bryder chwythu'r chwiban yn erbyn cydweithiwr a ddywedodd wrthynt – 'beth ydych chi'n ei wneud yn canlyn [- wedi'i olygu -]?' a arweiniodd at beidio â mynd i'r afael â'r gŵyn yn briodol a'u bod yn cael taliad diswyddo ac arwyddo cytundeb peidio â datgelu.”*
- 3.26 Roedd y cyfranogwyr hefyd yn teimlo bod diffyg eglurder ynghylch y broses gwyno/achwyno. Roedd y cyfranogwyr yn ansicr ynghylch y broses gwyno am ofal cymdeithasol a sut i fonitro cynnydd eu cwynion yn effeithiol. Roedd anfodlonrwydd yn ymestyn i rôl undebau llafur a sut yr oeddent wedi eu cynrychioli yn ystod y broses gwyno. Teimlai pedwar cyfranogwr fod angen i gynrychiolwyr undeb fod yn fwy empathetig; nid oedd ganddynt yr ymwybyddiaeth ddiwylliannol yr oedd ei hangen i'w cefnogi'n effeithiol. Honnodd dau gyfranogwr fod eu cynrychiolwyr undeb wedi annilysu eu cwynion.
- *“Cefais gyfarfod cwyn cyflogaeth gyda [- wedi'i olygu -]. Dywedodd y person y gwnes i gŵyn cyflogaeth yn ei herbyn nad oedd hi'n gwybod am y cyfarfod ac felly ni ddaeth. Mae'r person hwn yn boblogaidd gyda'r tîm [wedi'i olygu -] ac roeddwn*

yn poeni y byddai adlach arnaf. Y broblem oedd na chymerodd neb gofnodion. Dyma'r tro cyntaf i mi wneud unrhyw beth fel hyn a doeddwn i ddim yn gwybod am y gweithdrefnau."

- *"Roeddwn i'n teimlo nad oedd y gŵyn cyflogaeth yn werth chweil. Dywedodd cynrychiolydd yr undeb na welodd yr e-bost hwn yn dweud nad oeddwn yn siarad Saesneg. Nid oedd y cyfarfod gyda'r undeb yn dda a gwnaeth i mi deimlo'n annilys. Byddai'n dda i gynrychiolwyr undeb gael mwy o wybodaeth am ficroymosodiad."*
- *"Byddwn wedi elwa o gael rhywun a oedd yn deall yr hyn yr oeddwn yn mynd drwyddo wedi'i aseinio i mi. Nid oedd unrhyw elfen ddynol - gofynnwch i mi beth sydd ei angen arnaf, dywedwch wrthyf beth sy'n digwydd. Teimlo'ch bod chi'n cael gwrandawriad, bod rhywun yn gwrando arnoch chi. Ddim yn gorfod chwilota drwy'r amser."*

3.27 Mewn trafodaethau gyda chyfranogwyr, rhoddwyd enghreifftiau lle nad oedd unigolion yn cael eu gwerthfawrogi fel gweithiwr gofal cymdeithasol proffesiynol, nad oedd eu llais yn cael ei glywed neu lle'r oedd honiadau o hiliaeth gan gydweithwyr neu'r sefydliad cyfan yn cael eu hannilysu.

- *"Os ydych chi mewn awdurdod lleol, nad yw'n meddwl bod gwrth-sipsiwn yn beth go iawn – os nad ydyn nhw'n gwybod y profiad hwnnw – maen nhw wedi'ch gwneud chi'n 'anweledig."*
- *'Dilysu, cydnabyddiaeth a'r gefnogaeth sydd ar gael. Dylai rheolwyr gefnogi'r sawl sy'n gwneud y gŵyn, dweud pa gymorth sydd ar gael ac ar gyfer y person sy'n derbyn y gwasanaeth. Nid yw'r broses yn rhoi hyder i chi fwrw ymlaen â'r gŵyn na gyda'r person y bu i chi godi'r gŵyn gyda "roedd 3 ohonom o gefndir ethnig leiafrifol yn y sefydliad, ac nid oeddent yn gwerthfawrogi ein barn."*
- *"Fe wnes i uwchgyfeirio hyn at fy rheolwr a rheolwr llinell y person. Cefais sgwrs uniongyrchol â hi hefyd. Cafodd ei diswyddo yn y pen draw - nid o reidrwydd o'm hachos i ond oherwydd digwyddiadau cyson eraill. Gwnaeth sylwadau difriol am y gymuned Teithwyr a theimlai y dylent gael gofal dwy law oherwydd eu bod yn deithwyr. Ni chafodd ei dderbyn gyda'r lefel briodol o bryder. Nid oedd unrhyw ddilysiad nad oedd y sylwadau hynny'n dderbyniol. Roedd y bobl a oedd yno yn ddigalon nad oedd fy rheolwr yn gweld yr ymddygiad hwn yn bwysig. Fe wnaeth hi (fy rheolwr llinell) weithredu yn y pen draw."*

3.28 Honnodd un o'r cyfranogwyr yn gryf fod y systemau sydd ar waith yn ei sefydliad i fynd i'r afael â hiliaeth yn effeithiol, yn agored ac yn dryloyw. Dywedasant fod staff yn gwybod beth i'w wneud a bod rheolwyr yn ymwybodol o'i ddifrifoldeb. Soniwyd hefyd am enghraifft o her i benderfyniad hiliol posibl gan gartref gofal annibynnol. Heriodd rheolwr y tîm y penderfyniad, a chafodd y mater ei uwchgyfeirio ar unwaith.

3.29 Fel enghraifft arall o ble roedd y broses wedi gweithio'n dda, disgrifiodd cyfranogwr sut yr oedd aelod o staff wedi codi cwyn am hiliaeth, yr ymchwiliwyd iddi ond na phrofwyd. Yn yr achos hwn, gadawodd y person a gododd y gŵyn y sefydliad.

- *"Yr unig ddigwyddiad [- wedi'i olygu -] all ddod i'r meddwl yw gweithiwr cymdeithasol newydd gymhwyso yn gweithio mewn arena sy'n cael ei ddominyddu gan iechyd, a dywedodd y person hwn y gallai rhai o ymddygiadau ei chydweithwyr iechyd fod ag islais hiliol. Cafodd ei uwchgyfeirio i [- wedi'i olygu -] a [- wedi'i olygu -] aeth ag ef i AD, lle trafodwyd a oedd y gweithiwr cymdeithasol am ei godi'n ffurfiol. Cynigiwyd cwnsela i'r gweithiwr cymdeithasol. Pan edrychodd [- wedi'i olygu*

-] i mewn i bob un o'r digwyddiadau roedd yr her o wneud penderfyniadau yn briodol gan nad oedd y gweithiwr cymdeithasol yn dilyn y protocol cywir (roedd yn ddibrofiad) ac nid oedd yn gysylltiedig â hiliaeth. Roedd dwy broses gwyno yn rhedeg ar yr un pryd (iechyd a gofal cymdeithasol) ac yn cydweithio'n dda. Gadawodd y gweithiwr cymdeithasol ac nid oedd am barhau â'r honiadau pan adawodd. Nid yw'r ffaith bod materion hyder yn codi o ran ymarfer yn golygu ei fod yn seiliedig ar hiliaeth."

Risgiau o godi cwynion neu gwynion cyflogaeth

3.30 Mae cyfranogwyr yn credu bod codi cwynion yn peryglu eu swydd neu'n achosi ofn dial gan eu sefydliad neu gydweithwyr. Dywedant fod y math o hiliaeth amlwg a brofwyd ganddynt yn cael ei nodweddu gan ddiwylliannau stereoteipio, megis dynwared acenion, ymddygiadau, ac arsylwadau beirniadol gan gydweithwyr a chleientiaid ar eu harfer proffesiynol neu gyflawni tasgau gofal cartref.

- *"Ar fy niwrnod cyntaf o waith, roeddwn yn wynebu sylwadau ystrydebol am [-wedi'i olygu -] yn syth bin. Dechreuodd un o'm cydweithwyr aroglu ei drwyn, a heriais ef am ei sylwadau a'i ymddygiad. Yn syth bin, roedd pobl yn fy ngweld fel y person trafferthus."*
- *"Gall fod yn ddiraddiol iawn i bobl pan nad yw gweithwyr cymdeithasol yn deall nac yn parchu diwylliannau. Pan fydd sgysiauw yn codi am bethau cynhenid sy'n bresennol yn y system - yn sydyn rydw i'n cael fy ystyried yn anodd neu'n rhwystrol. Bydd yr un cydweithwyr yn dweud wrthyf pa mor wych ydw i, byddaf yn tynnu'n ôl os byddaf yn myfyrio ar ein bod yn gwneud unrhyw beth sy'n cael effaith ar ddefnyddwyr."*
- *"Pan mai dim ond chi sydd a'ch bod yn dwyn pobl i gyfrif am yr hyn a wnânt, nid yw'n cael ei dderbyn yn dda ac mae'r sylw arnoch chi wedyn wrth i chi ddod yn llefarydd ar gyfer y mater/achos hwnnw... Ond rydych chi'n cael eich labelu fel rhywun sy'n creu trafferth oherwydd eich bod chi'n amddiffyn eich hun. Y cyfan roeddwn i'n ei wneud oedd tynnu sylw at eu hymddygiad. Deuthum yn darged. Wnaethon nhw ddim newid eu hymddygiad nac ystyried unrhyw beth a amlygwyd yn yr adroddiad. Dim hunanfyfrio na myfyrio gweithdrefnol."*

3.31 Disgrifiodd tri chyfranogwr adlach yr oeddent wedi'i brofi ar ôl gwneud cwyn. Roedd dau yn adlewyrchu sefyllfaoedd o fewn y gweithlu tra bod y llall yn ymwneud â rhywun a oedd yn derbyn cymorth gofal cymdeithasol.

- *"Yn y tîm [- wedi'i olygu -], fe wnaeth y defnyddiwr gwasanaeth fy ngham-drin yn hiliol. Arferai ddweud - [- cenedligrwydd wedi'i olygu -] hyn, [- cenedligrwydd wedi'i olygu -] hynny. Roedd wedi torri ei orchymyn a phan siaradom ag ef am hyn neidiodd ar y bwrdd i ymosod arnaf. Roeddwn i'n ofidus iawn. Dywedais wrth fy rheolwr 'dyw'r plentyn yma ddim yn hoffi [- cenedligrwydd wedi'i olygu -]. Fe wnes i gwyno am yr hyn a ddywedodd – ond dywedodd rheolwyr nad yw hyn yn hiliol."*
- *"Siaradwyd â phobl dan hyfforddiant. Rhaid bod rhywbeth y gallwn ei wneud. Mae hiliaeth yn digwydd drwy'r amser. Roedd yna forglawdd o gam-drin hiliol oherwydd fe wnaethon ni godi mater o hyfforddiant."*
- *"Roedd yr amser gwaethaf yn ystod lladd George Floyd. Roeddwn i'n gweithio yn [- wedi'i olygu -] ar y pryd ac roedd llawer o sylwadau yn ymwneud â'r plismon yn amddiffyn ei hun. Cydweithwyr yn rhannu postiadau hiliol neu'n dweud pethau fel*

*‘os ydych chi’n cael eich tramgwyddo gan yr enw ‘n***r’ mae angen i chi beidio â bod mor hunangyfiawn... Pan wnes i gŵyn, cafodd y troseddwr ei wahardd gyda chyflog llawn. Ni sylwyd ar fy anhysbysrwydd, a chefais fy syfrdanu gan y tîm cyfan. Codais bryder chwythu’r chwiban drwy [- wedi’i olygu -] ac ni wnaethpwyd dim. Doedden nhw ddim yn gwybod sut i drin y peth.’*

Cefnogaeth cydweithwyr i honiadau o hiliaeth

3.32 Cyfeiriodd pedwar cyfranogwr at gefnogaeth gan eu rheolwyr llinell a chydweithwyr wrth fynd ar drywydd eu cwynion. Roedd y rhai a bwysleisiodd bwysigrwydd cydnabod a dilysu eu profiadau yn teimlo'n frwd rôl cydweithwyr a oedd yn barod i'w hategu.

- *“Mae fy rheolwr tîm wedi bod yn gefnogol iawn ac roedd yn sylwgar iawn pan ddigwyddodd hyn. Ond ni allai ei reoli gan fod y person hwn yn gas wrthi. Mae fy rheolwr tîm yn dda iawn.”*
- *“Codwyd hyn i ddechrau gyda'r rheolwyr llinell a oedd yn gefnogol iawn, ac yna codwyd hyn gyda rheolwyr llinell y cyflawnwr, ond nid oedd yn ymddangos bod dim yn digwydd ers peth amser, dim ond e-byst yn ôl ac ymlaen. Roedd yn rhaid i mi holi i gael diweddariadau am sut yr oedd yn cael ei drin. Yn y diwedd bu'n rhaid i ni gysylltu â'r Cyfarwyddwr gan nad oedd dim yn digwydd, roedd yn faith.”*
- *“Fe wnes i uwchgyfeirio hyn at fy rheolwr a rheolwr llinell y person. Cefais sgwrs uniongyrchol â hi hefyd. Cafodd ei diswyddo yn y pen draw – nid o reidrwydd o'm hachos i ond oherwydd digwyddiadau cyson eraill.”*
- *“Rwyf wedi gwneud cwyn ffurfiol i'r rheolwr am rywbeth a ddigwyddodd yn nhŷ defnyddiwr gwasanaeth. Fe wnaethon nhw dynnu gwasanaethau'r cleient yn ôl. Pan adroddais amdano, fe ofynnion nhw i'm cydweithwyr gadarnhau fy stori. Mae'n debyg nad oeddent yn fy nghredu. Dim ond wedyn pan wnaethon nhw siarad â fy nghydweithwyr, anfonwyd y gŵyn at Gofal Cymdeithasol Cymru.”*

Sut mae cyflawnwyr hiliaeth yn cael eu trin

3.33 Roedd anfodlonrwydd â'r system gwynion gofal cymdeithasol yn gysylltiedig ag anfodlonrwydd â'r driniaeth o gyflawnwyr. Teimlai cyfranogwyr a adroddodd am ymddygiad hiliol cydweithwyr fod y mater yn parhau heb ei ddatrys, a oedd yn eu gadael mewn sefyllfa fregus neu anghynladwy i'r graddau yr oeddent yn meddwl bod angen iddynt adael y sefydliad.

- *“Mae'n teimlo bod yr holl amddiffyniad o gwmpas y cyflawnwr nid o'm cwmpas fel y person sydd wedi profi'r dioddefaint hwn.”*
- *“Ni allaf fynd i wefannau corfforaethol gan nad wyf am weld y cyflawnwr. Does neb arall yn y cyfarfod wedi cael gwybod beth sydd wedi digwydd, mae fel cyfrinach fudr y mae'n rhaid i mi ei chadw.”*
- *“Mae'n hynod o rhwystredig nad oedd unrhyw arweiniad. Yr esgus dros hynny oedd, oherwydd bod y cyflawnwr o fewn AD, ni allem ddefnyddio AD ar gyfer cymorth. Fodd bynnag, ni wnaed unrhyw ddarpariaeth arall i'n cefnogi. Rydym wedi gorfod parhau i wneud ein swyddi yn ystod y dydd drwy gydol hyn i gyd, mae bron yn amhosibl.”*
- *“Cwynais am weithiwr cymdeithasol a oedd yn cefnogi teulu a oedd yn hiliol ac yr oedd ei ymddygiad yn effeithio ar ei phenderfyniadau. Gwyddom ôl-effeithiau*

gweithwyr cymdeithasol hiliol. Tynnwyd y gweithiwr cymdeithasol oddi wrth y teulu a chymerwyd camau disgyblu a chymerwyd un arall yn ei le. Gyda gweithiwr cymdeithasol gwrth-hiliol, mae'r teulu wedi mynd o nerth i nerth. Cyfeiriwyd yr achos hwn hefyd at y rheolydd yn seiliedig ar yr ymyriad hwn."

- *"Mae'r person hwn yn parhau i weithio i'r Awdurdod Lleol yn ei swydd ac ni chafodd ei hatal nes i mi ofyn i hynny gael ei wneud oherwydd y pryder diogelu amlwg. Ni ddeallwyd yr effaith a gafodd y cyflawnwr."*

I ba raddau y mae sefydliadau yn mabwysiadu dull dim goddefgarwch?

- 3.34 Roedd gan y cyfranogwyr farn gymysg – cadarnhaol a negyddol – ar y graddau y mae sefydliadau'n mabwysiadu'r nod dim goddefgarwch i hiliaeth yng Nghynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol. Buont yn myfyrio ar y ffordd y cawsant eu trin yn ystod ac ar ôl gwneud cwyn am hiliaeth neu sut mae polisïau a gweithdrefnau cwyno'r sefydliad yn cael eu hadlewyrchu gan ymddygiad rheolwyr llinell a chydweithwyr.
- 3.35 Dywedodd un cyfranogwr mai ymateb ei sefydliad i ymddygiad hiliol cleient oedd tynnu ei wasanaethau gofal yn ôl, a oedd yn dangos dull dim goddefgarwch. Fodd bynnag, roedd sylwadau parhaus gan staff ar liw croen neu dreftadaeth rhywun yn cael eu hystyried fel "cellwair", neu gamddealltwriaeth, neu anwybodaeth ddiwylliannol.
- *'Rwy'n gweld yn fy [- wedi ei olygu] swyddfa arwyddion a phosteri 'Dangos y Cerdyn Coch i Hiliaeth' ac rwy'n chwethin oherwydd rwy'n clywed sylwadau am blant ceiswyr lloches ar eu pen eu hunain na ddylai ddod gan weithwyr cymdeithasol. Dydw i ddim yn gweld unrhyw beth. Dyna pam pan ddaeth Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol – dywedais, grêt!'*
 - *'Yn fy mhrofiad i, nid wyf wedi cael dim goddefgarwch mewn gweithredoedd. Dydw i ddim yn gwybod am brofiadau o gefndiroedd ethnig leiafrifol eraill. Pe bai dim goddefgarwch yn fy achos i, byddai wedi cael ei drin yn well. Byddai'n edrych fel - cydnabyddiaeth o fy mhrofiad a sut roeddwn i'n teimlo. Dweud wrth y person hwn y teimlwyd hyn yn y ffordd hon.'*
- 3.36 Dywedodd cyfranogwr arall nad oedd amheuaeth nad oedd gan ei awdurdod ddull dim goddefgarwch, dywedasant fod pawb yn gwybod mai dim goddefgarwch ydyw, ac mae'n glir iawn.
- 3.37 Cydnabyddir bod dull dim goddefgarwch yn heriol. Er mwyn ei gyflawni, mae angen i sefydliadau fod â mecanweithiau ar waith i fynd ati i herio hiliaeth. Yn sail i hyn mae'r angen am ddiffiniadau clir o hiliaeth ac ymddygiad hiliol fel na all neb honni anwybodaeth bod eu gweithredoedd, eu hymddygiad neu eu sylwadau yn hiliol. I gyd-fynd â hyn, dylai'r holl staff ddeall sut mae hiliaeth yn effeithio ar yr unigolion sy'n ei phrofi.
- *"Mae'n anodd cael dim goddefgarwch. Dylem edrych pam fod hyd a lled yr hiliaeth yn parhau. Mae pob un ohonom yn dyheu am gael dull dim goddefgarwch ond mae angen inni gael mecanweithiau i herio. Rhaid cael cefnogaeth i'r unigolyn neu'r grŵp sydd wedi wynebu hiliaeth. Rhaid cael rhywun sydd wedi'i hyfforddi'n dda ac yn ei le i'w ddogfennu ac eirioli ar ei ran."*
 - *"Mae angen i'r sefydliad feddwl am yr hyn y mae dim goddefgarwch yn ei olygu, gan mai fy mhrofiad i yw bod y sefydliad yn hynod oddefgar o hiliaeth. Mae yna ffordd bell i fynd."*

- *“Dim goddefgarwch fyddai i unrhyw un yn y sefydliad ddweud nad yw’n iawn, ei alw allan. Dyna fyddai’r peth craidd. Mae’n mynd yn fwy cymhleth pan fydd AD yn cymryd rhan gan nad ydynt yn gwybod am hiliaeth. Mae’n dechrau o’r brig i lawr. Mae angen i’r holl uwch reolwyr ddeall yr amryfal amlygiadau o hiliaeth ac iddynt ddweud nad dyma’r hyn yr ydym ei eisiau yn ein sefydliad.”*

3.38 Roedd rhai o’r cyfranogwyr yn cydnabod cynnydd wrth fynd i’r afael â hiliaeth. Mae mwy o ymwybyddiaeth ond mae angen bod yn fwy agored hefyd i siarad amdano.

- *‘Bu newid a didwylledd a dathliad o gael gweithlu amrywiol. Rwy’n teimlo’n hyderus yn dweud wrth bobl am fy nhreftadaeth, sydd wedi gwella yn y 10 mlynedd diwethaf. Dim goddefgarwch ddylai fod os ydych chi’n clywed cydweithiwr yn dweud pethau hiliol yna galwch ef allan. Nid wyf wedi profi unrhyw gamdriniaeth hiliol mewn 20 mlynedd. Gwyddom am gam-drin rhywiol ond nid hiliaeth.’*
- *“Mae dim goddefgarwch yn golygu nad wyf yn gweld, yn teimlo nac yn blasu hiliaeth yn y gweithle a bod staff yn teimlo’n hyderus i adrodd am hiliaeth...Byddai sefydliadau’n sicrhau bod gwrth-hiliaeth yn cael ei wreiddio a bod pobl yn siarad yn agored am hiliaeth lle byddai sgysiaau anghyfforddus yn digwydd.”*

Ymdrechion unigolion i ysgogi arfer gwrth-hiliol

3.39 Soniodd rhai o’r cyfranogwyr am gamau gweithredu a datblygiadau yr oeddent wedi’u rhoi ar waith, ac a ysgogwyd ganddynt. Roedd hyn yn cynnwys datblygu fframwaith cymhwysedd diwylliannol ar gyfer staff gofal cymdeithasol, gweithredu i annog mwy o bobl o gymunedau Sipsiwn, Roma a Theithwyr i addysg uwch, a gweithgareddau gwrth-hiliaeth gyda myfyrwyr fel y gallant ystyried anghenion o safbwyntiau diwylliannol neu grefyddol.

3.40 Mae pedwar cyfranogwr yn datblygu mesurau i fynd i’r afael â diffygion gwybodaeth penodol yn eu cymunedau ynghylch y system gwynion gofal cymdeithasol neu eu hannog i mewn i’r sector. Mae’n heriol fodd bynnag, fel y dangosir gan sylw un cyfranogwr.

- *“Yn fy nghyflogaeth flaenorol mewn cartref plant diogel, roeddem yn edrych ar godi cwynion neu ganmoliaeth, ac roeddwn ar fin sefydlu lleoliad amlddisgyblaethol i bobl ifanc gael llais – llwyddwyd i gael rhywun o bob un o’r ffactorau gwarchoddedig hyn ar y grŵp. Roedd hyn yn golygu ein bod yn mynd i gael mewnbwn amrywiol pan oeddem yn mynd i’r afael â/gweithredu newid. Byddai’n adlewyrchu safbwyntiau a barnau amrywiol. Yn ystod y broses hon darganfyddais nad oedd polisi diwylliannol y sefydliad wedi cael ei adolygu ers 5 mlynedd. Ni ddechreuodd y grŵp erioed ar ôl hynny.”*

Beth arall sydd angen ei wneud?

3.41 Cynigiodd y cyfranogwyr awgrymiadau ar gyfer cryfhau neu greu mesurau i sefydliadau a staff ddeall hiliaeth yn well, a gwelliannau i systemau cwynion. Roedd yr awgrymiadau’n cynnwys:

- Hyfforddiant rhyngweithiol, gorfodol, gwrth-hiliaeth ac ymwybyddiaeth ddiwylliannol
- Hyfforddiant penodol ar wrthsemitiaeth a gwrth-sipsiwn
- Dealltwriaeth o effaith hiliaeth fel profiad trawmatig
- Timau rheoli gofal cymdeithasol mwy amrywiol o ran hil
- Dylai’r broses recriwtio, gan gynnwys ymuno, gynnwys diffiniadau o hiliaeth a microymosodiadau

- Mae angen i'r broses gwyno fod yn fwy dyneiddiol ac mae angen dileu'r ofn o wneud cwyn
- Gwell ymwybyddiaeth o'r system gwynion a chyfathrebu ynghylch sut y gall rhywun wneud cwyn
- Cwnsela ar sail ffydd yn cael ei gynneg fel ychwanegiad i wella gwasanaethau lles presennol

3.42 Roedd canllawiau clir ar y system gwynion a chwynion cyflogaeth gofal cymdeithasol a diffiniadau o hiliaeth neu ymddygiad hiliol yn ofynion nodedig. Awgrymodd un cyfranogwr y dylid cael "hyrwyddwr" unigol neu sefydliadol penodol a allai helpu pobl drwy'r broses gwyno.

- *"Mae'n hynod o rwystredig nad oedd unrhyw arweiniad. Yr esgus dros hynny oedd, oherwydd bod y troseddwr o fewn AD, ni allem ddefnyddio AD ar gyfer cymorth. Fodd bynnag, ni wnaed unrhyw ddarpariaeth arall i'n cefnogi."*
- *"Cymorth digonol yn ystod y broses gwyno/cwynion cyflogaeth. Canllawiau clir i bawb sydd neu a allai fod yn gysylltiedig e.e. rheolwyr llinell. Canllawiau i reolwyr ynghylch beth yw hiliaeth a pha mor ddifrifol ydyw."*
- *"Mae angen penodi Hyrwyddwr, os yw pobl yn teimlo unrhyw gam-drin hiliol o aflonyddu, dylai fod arweiniad i helpu pobl i wneud cwyn – Er enghraifft Race Equality First, y Cyngor a Sefydliad Cymunedol. Ble fyddai pobl yn mynd? Mae angen i ni gyfeirio."*

3.43 Teimlai'r cyfranogwyr y dylai gweithredu i ysgogi'r newidiadau a ddisgrifir uchod gynnwys pobl â phrofiad o fyw.

- *"Dw i'n dal i deimlo bod tuedd anymwybodol nad yw'n cael sylw. Mae hyn wedi dod yn llwybr dwfn ac o ganlyniad mae angen i hwn ddod yn gwrs hyfforddi gorfodol fel ei fod yn parhau i fod ar flaen meddyliau pobl. A chwrs rhyngweithiol fel bod pobl yn cael eu rhoi mewn sefyllfaoedd lle mae'n rhaid iddyn nhw ddweud beth fydden nhw'n ei wneud ac yna gellir dewis hyn fel bod pobl yn gallu gweld sut mae eu credoau dwfn yn effeithio ar eu penderfyniadau a'u gweithredoedd beunyddiol."*
- *"Mae angen polisi gwrth-hiliaeth clir. Nid Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant lle mae popeth yn cael ei gyfuno'n un, lle mae'r polisi'n graddio difrifoldeb y cwynion a lle mae pobl yn deall difrifoldeb eu gweithredoedd."*
- *"Mae angen i ddiwylliannau cyfan newid cyn bod gan y system unrhyw effeithiolrwydd. Mae gennym yr ARWAP ond nid ydynt yn siarad am wrth-sipsiwn. Mae angen i hwn fod yn ddull arbenigol – ei esbonio'n uchel ac yn glir. Nid oes diffiniad o wrth-sipsiwn."*
- *"Os yw pobl sy'n darllen y cwynion yn anymwybodol yn rhagfarnllyd yna mae angen addysg am y grymoedd systemig sy'n effeithio ar eu penderfyniadau. Mae angen gwneud cwynion a deall effaith y person â phrofiad bywyd, er enghraifft, pe bawn i'n berson gwyn byddai ganddyn nhw brofiad gwahanol."*
- *"Pan ddaw systemau dan bwysau, dyna pryd y daw'n amlwg. Ni all fod yn anweledig mwyach. Mae'r strwythurau yn ei gefnogi i fod yn anweledig. Mae'r profiad byw yn berthnasol ac yn bwydo'r system. Rhaid inni fod yn ymwybodol o'u hanfantais strwythurol neu'r potensial ar ei gyfer. Mae'n bwydo i ofal iechyd yn arbennig ac yn bwydo i mewn i'r math o wasanaeth a gewch."*

- *“Dylai ymarferwyr ddeall gwrth-hiliaeth a gwneud darn myfyriol o ran yr hyn y dylent ei wneud os bydd yn digwydd eto. Os yw’n digwydd i gydweithwyr, mae’n bendant yn digwydd i ddefnyddwyr gwasanaethau.”*
- *“Mae angen i’r haen uchaf o reolaeth adlewyrchu cymdeithas – ble mae’r gwahaniaeth diwylliannol mewn rheolaeth? Mae hyn yr un peth ar gyfer yr haen nesaf i lawr. Sut ydyn ni byth yn mynd i ddeall amrywiaeth os nad oes dim yn y strwythur rheoli.”*

3.44 Ar nodyn cadarnhaol, gwnaeth un cyfranogwr sylwadau ar ei reolwr presennol.

- *“Mae fy rheolwr presennol wedi siarad yn agored ac yn glir am sicrhau bod y staff yn adlewyrchu’r gymuned yr ydym yn gofalu amdani. Mae hynny i’w weld mewn pobl sy’n cael eu cyflogi’n ddiweddar. Mae’n siarad amdano ac yn ei weithredu.”*

3.45 Soniodd rhai cyfranogwyr am ddefnyddio ysgogiadau rheoleiddio i fynd i’r afael â hiliaeth a theimlent, mewn rhai achosion, fod sefydliadau yn camu i’r ochr o’u cyfrifoldebau. Teimlai rhai bod Awdurdodau Lleol yn arbennig yn methu yn eu dyletswyddau statudol, gyda 2 gyfranogwr yn galw am ddefnyddio sancsiynau ar gyflawnwyr hiliaeth i achosi newid. Dywedodd pedwar cyfranogwr eu bod yn ymddiried y byddai Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol yn mynd i’r afael yn effeithiol â hiliaeth.

- *“Hyd nes y bydd gennym sancsiynau ar yr Awdurdodau Lleol hynny sy’n methu â chyflawni eu dyletswyddau statudol, i ddarparu darpariaethau safleoedd a aseswyd a chreu darpariaeth trosglwyddo, ni fydd gennyf hyder. Ni allwn dorri dyletswyddau statudol lle nad yw Llywodraeth Cymru yn gwneud unrhyw beth i’r Awdurdodau Lleol.”*
- *“Rydym yn mynd â phethau i Lywodraeth Cymru ond does dim byd yn newid. Dyna pam gyda’r AWRAP y bydd rhywbeth yn newid. Rydych chi’n mynd i gyfarfodydd Cyngor Gweithredu Gwirfoddol Cymru (WCVA) ac i’r cyfarfodydd Cydraddoldeb ond nid oedd unrhyw sefydliadau Du yn cael eu cynrychioli.”*
- *“Dylai fod canlyniadau cadarnhaol i ymarferwyr gwaith cymdeithasol a’u gwneud yn rhan o’n cymwyseddau yn ogystal â deddfwriaeth. Dylai ymarferwyr ddeall gwrth-hiliaeth a gwneud rhywfaint o ddarn myfyriol o ran yr hyn y dylent ei wneud os bydd yn digwydd eto. Os yw’n digwydd i gydweithwyr, mae’n bendant yn digwydd i ddefnyddwyr gwasanaethau. Byddai ar y cyd â Gofal Cymdeithasol Cymru (GCC) fel eu bod yn gwybod bod hyn yn cael ei reoleiddio a’i adolygu gyda systemau Gofal Cymdeithasol Cymru.”*
- *“Mae’r Safonau Galwedigaethol Cenedlaethol yn sôn am wahaniaethu ond bob amser yn canolbwyntio ar ryw, anabled, LHDTCRh+ ac mae hiliaeth yn dueddol o gael ei wthio’n ôl. Roedd y bêl yn dreiglol gyda gwrth-hiliaeth a daeth yr agenda rhyw drwodd ond ni chafodd ei thrafod o ran profiad menywod Du.”*

3.46 Rhoddodd rhai cyfranogwyr enghreifftiau o’r hyn yr oeddent yn ei ystyried yn arfer da neu’n gamau gweithredu cadarnhaol a ddatblygwyd neu a gychwynwyd gan y sefydliad neu gydweithwyr neu a grëwyd ac a ysgogwyd ganddynt hwy eu hunain ac a fabwysiadwyd wedyn gan y sefydliad. Teimlai chwech o’r 14 o gyfranogwyr nad oedd eu cyflogwyr yn dangos arfer da neu nad oeddent yn ymwybodol o unrhyw arfer da sy’n digwydd.

3.47 Roedd y camau gweithredu yr ystyriwyd eu bod yn gadarnhaol yn cynnwys:

- Newidiadau polisi.

- Ymgyrchoedd recriwtio i gynyddu amrywiaeth hiliol timau gofal cymdeithasol.
- Cefnogi cyfranogwyr yn dilyn eu cwynion am hiliaeth
- Hyfforddiant amrywiaeth a gwrth-hiliaeth a oedd yn rhagweithiol ac yn pwysleisio'r angen i dynnu sylw at hiliaeth a herio

3.48 Wrth wneud sylwadau ar arfer da o fewn ei sefydliad, rhoddodd un cyfranogwr enghraifft o ble mae camau wedi eu cymryd oherwydd cwyn.

- *“Does dim byd. Ond o ganlyniad i'r gŵyn mae'r Prif Swyddog Gweithredol yn newid eu hamcanion, yn y bôn mae'r sefydliad bellach yn gwneud pethau y dylent fod wedi bod yn eu gwneud yn y lle cyntaf...Maent yn bwriadu recriwtio swyddog Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant llawn amser, ond mae hefyd angen prosiect ar wahân ar wrth-hiliaeth gan fod Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn cynnwys yr holl nodweddion gwarchoddedig ac nid oes unrhyw waith wedi'i wneud yn yr arena gwrth-hiliaeth.”*

4. Grŵp Mewnwelediad Gweithwyr

- 4.1 Disgrifiwyd rôl y Grŵp Mewnwelediad Gweithwyr ar ddechrau'r adroddiad hwn (gweler paragraff 1.13). Cymerodd yr aelodau ran mewn trafodaethau bord gron, a oedd yn cyfleu eu profiadau bywyd. Roedd hyn yn cynnwys trafodaeth wedi'i harwain gan y themâu eang a ddeilliodd o'r sgysiau un i un manwl. Darparodd trafodaethau hefyd awgrymiadau defnyddiol ar beth arall sydd angen ei wneud i fynd i'r afael â hiliaeth. Mae'r canlynol yn grynodedb o sylwadau unigolion.

Microymosodiadau

- 4.2 Mae microymosodiadau yn gyffredin. Mae rhai pobl yn cuddio microymosodiad trwy ddefnyddio geiriau neis fel y gallant bledio anwybodaeth. Mae sylwadau bellach yn mynd yn llai amlwg ac yn fwy cynnil ond maent yn dal i gael eu golygu'n negyddol. Maent yn ymddygiadau digroeso na fyddai o reidrwydd yn digwydd i berson heb nodwedd warchodedig. Canmoliaeth amwys ydynt yn aml. Gall microymosodiadau fod yn gynnil iawn, yn llechwraidd ac yn anodd eu profi.
- 4.3 Roedd effaith microymosodiadau dibaid yn amlwg mewn trafodaethau, gan arwain rhai cyfranogwyr i ystyried bod hiliaeth, yn enwedig microymosodiadau, yn arwain at drawma. Galwodd un aelod o'r grŵp am ddiffinio trawma fel anaf seicolegol. Nid yw'n cael ei gydnabod felly ar hyn o bryd.
- *“Gan feddwl am y bwriadau – maen nhw i gyd yn cynyddu'n raddol. Yr effaith yw trawma rhwng cenedlaethau, ac mae gan hwn fynegiant corfforol, e.e. pwysedd gwaed uwch, mae effaith microymosodiad.”*
- 4.4 Mae rhai pobl broffesiynol sy'n deall y system yn rheolaidd yn gwneud sylwadau hiliol. Mae'r rhain yn ficroymosodiad, bron fel dibwyllo (*gaslighting*) ac yn lle cefnogi'r bobl sy'n gwneud y cwynion maen nhw'n herio a yw'n hiliaeth mewn gwirionedd ac yn ddiystyriol. Mae rhai pobl yn ei ddisgrifio fel tynnu coes neu jôc e.e. acen person, cenedligrwydd, stereoteipio, neu “bobl yn eich gwlad chi”. Maent yn sylwadau a all wneud i rywun o gefndir ethnig leiafrifol deimlo'n anghyfforddus. Dyma'r math o ymddygiadau nad yw rhai pobl yn meddwl eu bod yn hiliol a dyna pam mae angen mwy o ymwybyddiaeth o ba mor niweidiol y gall y sylwadau hyn fod. Gall fod agwedd o “Os nad oeddwn yn golygu'r hyn a ddywedais, ni ellir fy riportio amdano.”
- 4.5 Mae angen torri'r cysylltiad rhwng bwriad a thramgwydd. Mae angen i bobl ei alw allan. Ni ddylid disgwyl i bobl ddatblygu croen mwy trwchus yn unig.

Tan-adrodd am ymddygiadau a sylwadau hiliol

- 4.6 Mae pryderon am ddiffyg adrodd am hiliaeth gan staff. Mae sawl rheswm am hyn. Nid yw pob aelod o staff yn gwybod sut i gwyno, yn enwedig y gweithwyr gofal niferus o dramor nad ydynt efallai'n deall polisïau a gweithdrefnau ar gyfer delio â hiliaeth yn llawn a sut y gallant adrodd a siarad am eu profiad. Efallai y bydd rhai hefyd yn ofni cwyno rhag ofn na chaiff eu fisas eu hadnewyddu.
- 4.7 Efallai na fydd rhai gofalgwyr yn cwyno am sylwadau hiliol a wneir gan gleientiaid oherwydd eu bod yn ofni y byddant yn colli incwm os byddant yn gwneud hynny. Mae yna achosion wedi bod lle mae rhywun wedi cwyno ond roedd y cwynion hyn wedi cael eu defnyddio i wneud i'r person a oedd yn cwyno edrych yn annigonol ac yn methu â chyflawni ei rôl e.e.

gwnaed gweithiwr gofal cartref i deimlo nad oedd yn gwybod sut i godi a chario'n gywir a dyna pam y dywedodd y cleient yr hyn a wnaeth.

- 4.8 Gallai rhai cwynion am hiliaeth gael eu diystyru e.e. dywedir wrth staff na all fod yn hiliaeth gan fod "Polisi Cydraddoldeb" yn ei le, ac oherwydd bod sefydliadau'n poeni am eu henw da, gallent berswadio neu ddargyfeirio pobl rhag gwneud cwyn.
- 4.9 Dylai systemau fod yn fwy calonogol i rywun sy'n gwneud cwyn am hiliaeth a dylai cymorth fod ar gael iddynt i'w helpu drwy'r broses. Os nad yw'r sawl sy'n cael y gŵyn yn gweld y gŵyn drwy lygad y sawl sy'n ei gwneud ac nad yw'n ymateb yn sensitif, gall ail-drawmateiddio'r sawl sy'n gwneud y gŵyn. Mae hyn yn golygu eu bod yn llai tebygol o gwyno yn y dyfodol os bydd digwyddiad arall yn digwydd. Yn aml, rhaid i unigolion fagu hyder i wneud cwyn ac os gwneir iddynt deimlo eu bod yn anghywir am godi'r mater, mae'n effeithio'n fawr arnynt. Weithiau, gall dioddefwr deimlo mai ei fai ef ydyw, gan deimlo efallai mai gadael ei swydd yw'r unig ateb i'r broblem. Mae angen symud i ffwrdd o'r sefyllfa bod yn rhaid i rywun newid ei yrfa neu adael y sefydliad dim ond oherwydd eu bod wedi cwyno. Pan fydd person Du sydd wedi cwyno yn gadael swydd, mae hyn weithiau'n cael ei weld fel ateb, ond mae'r broblem yn dal i fodoli yn fewnol.

Delio â hiliaeth

- 4.10 Mae camau gweithredu i fynd i'r afael â hiliaeth yn cael eu cymryd mewn rhai awdurdodau lleol. Mae rhai yn darparu cyrsiau a hyfforddiant rhagorol i helpu i adnabod hiliaeth. Ceir enghreifftiau o offer da e.e. mae Fframwaith Sefydlu Cymru Gyfan ar gyfer Gofal Cymdeithasol yn fodel da, cynhwysfawr. Wedi dweud hynny, mae yna farn bod y cynnydd wedi bod yn araf iawn. Mae angen gwneud mwy. Pwy sy'n gwneud yn dda a ble mae'r methiannau? Araf iawn fu'r cynnydd. Byddwch yn glir iawn ynghylch camau gweithredu pendant y mae angen eu cymryd, nid dim ond siarad am y problemau. Mae angen gweithredu o ddifrif, nid dim ond "addasu" ac mae cynnwys pobl o gefndiroedd ethnig leiafrifol yn y newidiadau yn hollbwysig.
- *"Mae llawer o brosiectau wedi bod yn fy ngweithle i fynd i'r afael â hiliaeth ond hyd yn oed nawr petaech chi'n gofyn y cwestiwn 'sut ydych chi'n adrodd am hiliaeth?' byddai llawer o atebion gwahanol."*
- 4.11 Mae'n syndod pan nad yw sefydliadau ym maes lechyd neu Ofal Cymdeithasol yn deall beth yw hiliaeth o hyd. Ceir enghraifft o arfer gorau o'r 1990au pan benodwyd y person cyntaf o gefndir ethnig leiafrifol. Roedd yr holl reolwyr wedi'u hyfforddi i ddeall hiliaeth ac i weld pryd y digwyddodd hyn a gweithredu.
- 4.12 Gallai cyrff rheoleiddio wneud mwy. Maent yn arweinwyr a dylent arwain trwy esiampl, gan ddangos eu bod o ddifrif am fod yn wrth-hiliol'. Mae un cyfranogwr yn cwestiynu lefel y ddealltwriaeth o fod yn wrth-hiliol mewn llawer o gyrff rheoleiddio.
- 4.13 Roedd y cyfranogwyr yn teimlo bod angen edrych ar yr achosion a'r rhesymau pam nad yw systemau presennol yn gweithio i bobl o liw. Mae yna farn nad yw hiliaeth a gwahaniaethu yn cael eu cymryd o ddifrif o hyd. Mae wedi'i ymwreiddio cymaint mewn cymdeithas fel ei fod wedi dod yn norm.
- 4.14 Cwestiynwyd hefyd lefel y ddealltwriaeth o'r hyn y mae gwahaniaethu yn ei olygu i bobl o liw. Mae yna deimlad bod y systemau'n gweithio os gwneir cwyn yn erbyn person o liw oherwydd bod y gŵyn yn cael ei dilyn tan y diwedd. Fodd bynnag, nid yw o reidrwydd yn digwydd y ffordd arall. Mae angen rhoi sicrwydd i bobl y bydd camau gweithredu difrifol yn cael eu cymryd os adroddir am hiliaeth. Mae'r pwyntiau a wnaed uchod mewn perthynas â

thangofnodi hiliaeth yn arbennig o berthnasol. Mae yna farn bod cyflawnwyr digwyddiadau hiliol yn aml yn cael eu symud o'r neilltu neu eu hyrwyddo a bod pobl wyn mewn grym yn amddiffyn ei gilydd.

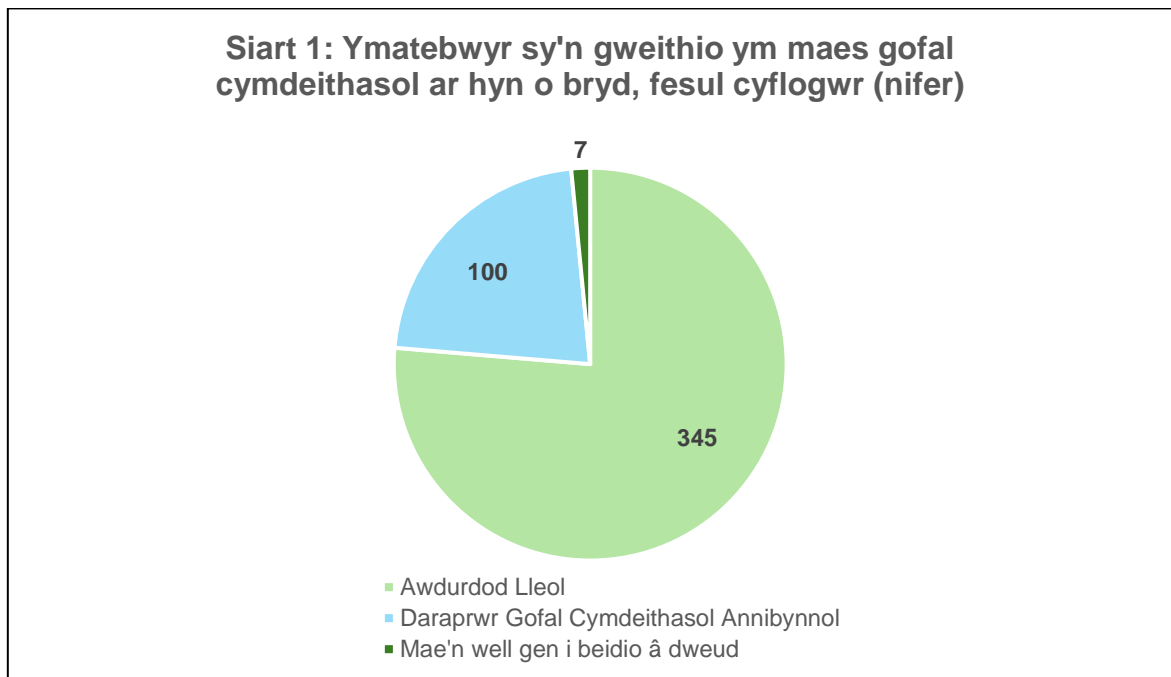
- 4.15 Dylid derbyn bod hiliaeth yn broblem i bawb. Mae angen i bawb gymryd cyfrifoldeb am wrth-hiliaeth, yn yr un modd â diogelu. Rhaid i bobl ei wneud yn fusnes iddynt a herio ymddygiad a sylwadau hiliol. Mae angen hyfforddiant a chefnogaeth fel bod pawb yn cymryd cyfrifoldeb. Hefyd, mae angen mwy o feddwl am adnabod rhagfarnau, nid dim ond galw pobl allan pan fyddant yn hiliol yw hyn ond deall bod gan bawb ragfarnau.
- 4.16 Awgrymodd un cyfranogwr y dylai corff annibynnol ymdrin â chwynion, nid rhywun mewn sefydliad sy'n meddwl am enw da'r sefydliad. Os na all fod yn gorff annibynnol, rhaid cael unigolyn y gellir ymddiried ynddo yn y sefydliad sy'n cefnogi'r achwynydd, rhywun sy'n deall y problemau ac sy'n ymwybodol o'r niwed y gall microymosodiad ei wneud.
- 4.17 Awgrymiadau eraill a wnaed gan gyfranogwyr y Grŵp oedd:
- Cynhyrchu polisïau cwyno clir, hawdd eu darllen, sydd ar gael yn hawdd i bob gweithiwr, yn enwedig y rhai o gefndiroedd ethnig leiafrifol
 - Sefydlu corff annibynnol neu unigolyn y gellir ymddiried ynddo o fewn y sefydliad a nodir a fydd yn cefnogi'r rhai sy'n gwneud cwyn. Rhaid i'r person hwn ddeall y problemau a bod yn gwbl ymwybodol o ymddygiadau microymosodol
 - Sicrhau bod hyfforddiant sy'n ystyriol o drawma ar gael a'i fod yn cael ei ddarparu gan unigolyn/darparwr y gellir ymddiried ynddo
 - Darparu hyfforddiant arweinyddiaeth/rheolaeth i gefnogi'r rhai sy'n cwyno
 - Anogaeth i'r holl staff i alw allan hiliaeth a chefnogaeth i'r rhai sy'n gwneud cwynion neu'n gwneud cwynion cyflogaeth
 - Eglurhad ar y defnydd o iaith/terminoleg, e.e. microymosodiad
 - Atebolrwydd am weithrediadau (gweld bod cyflawnwyr yn cael eu herio) - Os na chymerir unrhyw gamau gweithredu, mae angen deall pam.

5. Profiad bywyd: tystiolaeth o'r arolwg ar-lein

- 5.1 Datblygwyd arolwg ar-lein cwbl ddiennw i annog ymatebion ac i sicrhau ymatebwyr ei fod yn ffordd ddiogel iddynt siarad yn rhydd ac yn onest. Casglwyd ychydig o wybodaeth am ymatebwyr i ddisgrifio cyfansoddiad y sampl. Nid yw'r wybodaeth hon yn adnabod unigolion. Darperir copi o'r arolwg yn Atodiad 4.
- 5.2 Lanswyd yr arolwg ar-lein ar 12 Rhagfyr 2023 a daeth i ben ar 19 Ionawr 2024. Denodd 500 o ymatebion, a defnyddiodd 2 ohonynt y fersiwn Gymraeg.

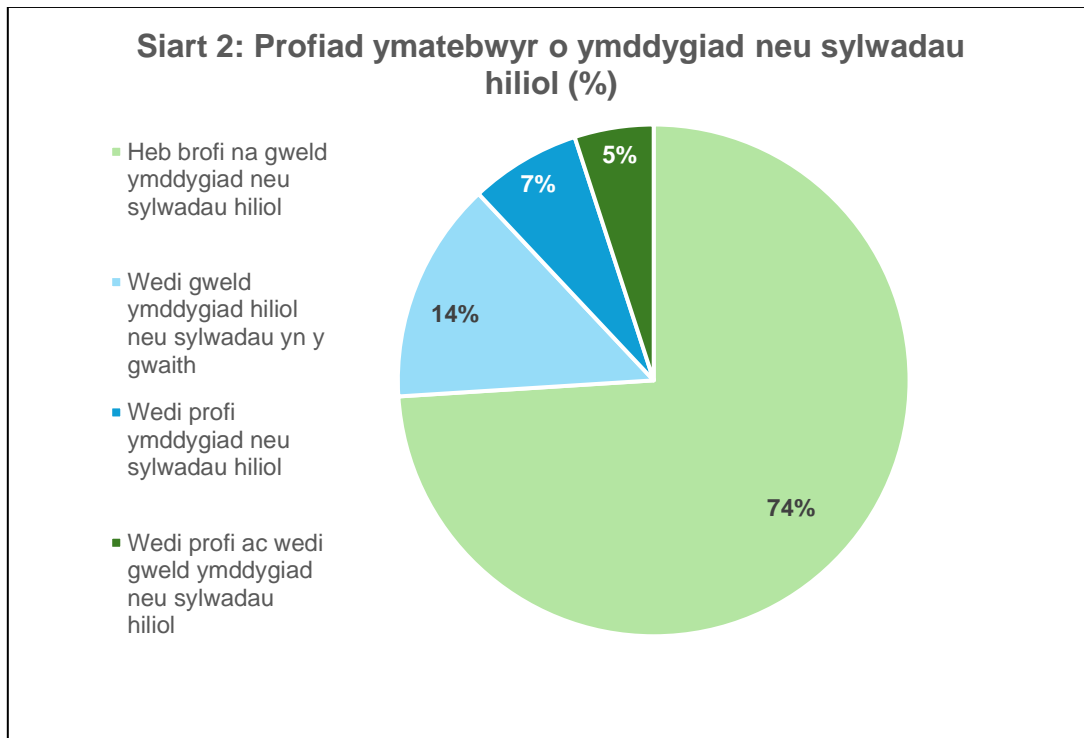
Ymateb i'r arolwg

- 5.3 Mae naw o bob 10 o ymatebwyr (90%) (n=449) yn gweithio ym maes gofal cymdeithasol. Mae ychydig yn llai nag un o bob 10 o ymatebwyr (9%) (n=45) yn gweithio i sefydliadau sy'n gweithio gydag adrannau gofal cymdeithasol e.e. y GIG. O'r ymatebwyr eraill, roedd 3 yn arfer gweithio ym maes gofal cymdeithasol neu mewn sefydliad a oedd yn gweithio gyda gofal cymdeithasol a 3 o ymatebwyr yn gweithio mewn adran awdurdod lleol arall e.e. tai ac addysg.
- 5.4 O'r rhai sy'n gweithio ym maes gofal cymdeithasol ar hyn o bryd a nododd eu cyflogwr presennol, mae tri o bob pedwar (78%) yn cael eu cyflogi gan awdurdod lleol.



ADSS Cymru, 2024

- 5.5 Gofynnodd yr arolwg i ymatebwyr am ymddygiad a sylwadau hiliol. Roedd tua 1 o bob 4 o ymatebwyr (26%) wedi profi ymddygiad hiliol yn y gwaith neu wedi gweld neu glywed cydweithwyr yn destun sylwadau hiliol. Nid oedd 74% o ymatebwyr (n=368) wedi profi ymddygiad hiliol nac wedi gweld na chlywed sylwadau hiliol.



ADSS Cymru, 2024

- 5.6 O'r 132 o bobl a oedd wedi profi neu glywed sylwadau hiliol, roedd 37 wedi'i brofi eu hunain; roedd 71 wedi gweld neu glywed cydweithwyr yn dioddef ymddygiad neu sylwadau hiliol, ac roedd 24 wedi profi'r ddau. Gwnaeth pawb sylwadau ar eu profiadau.
- 5.7 Nod yr arolwg oedd denu cymaint o adborth â phosibl ac felly roedd y sampl yn hunanddewisol. Mae hyn yn golygu nad yw'r sampl yn ystadegol gynrychioliadol o'r gweithlu cyfan ac felly mae angen gofal e.e. ni ellir cymhwyso union ganrannau'r gweithlu sydd wedi profi neu weld hiliaeth i'r gweithlu cyfan. Fodd bynnag, mae'n sampl cymharol fawr ar gyfer prosiect o'r math hwn (n=500) ac felly gellir dysgu gwersi o'u profiad byw. Mae'r ffaith nad oedd 368 aelod o'r gweithlu wedi profi neu arsylwi hiliaeth, ond yn dal i ymateb i'r arolwg yn adlewyrchu pwysigrwydd y pwnc i'r gweithlu, gwaeth beth fo'u hethnigrwydd. Mae'n gorff cadarn o dystiolaeth ar natur hiliaeth a'r hyn sydd angen ei wneud i ddod ag ef i ben.

Mathau o ymddygiad hiliol

- 5.8 Roedd profiad yr ymatebwyr o ymddygiadau neu sylwadau hiliol yn perthyn i ddau gategori eang. Yn gyntaf, hiliaeth neu sylwadau hiliol gan rywun o fewn y gweithlu e.e. aelod arall o dîm neu adran. Yn ail, hiliaeth neu sylwadau hiliol gan gleient y darparwr gofal cymdeithasol neu aelod o deulu'r cleient. Er bod y prosiect wedi'i gomisiynu i archwilio hiliaeth mewn gwaith o fewn y gweithlu gofal cymdeithasol, mae hyn wedi'i ddehongli, a'i ddehongli'n eithaf rhesymol, fel hiliaeth gan gydweithwyr a hiliaeth gan gleientiaid gofal cymdeithasol. Mae'r ddau yn cael eu profi gan aelodau o'r gweithlu. Mae'r ddau yn peri pryder, ac mae'r ddau yn cael eu hystyried yn bwysig i fynd i'r afael â nhw.
- 5.9 Nid yw gweithredu i fynd i'r afael â hiliaeth a sylwadau hiliol gan bobl sy'n defnyddio gwasanaethau cyhoeddus ac mewn rhai achosion gan aelodau o'u teuluoedd yn cael lle amlwg yng Nghynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol. Mae'r adborth gan y gweithlu gofal cymdeithasol drwy'r arolwg hwn yn ddatganiad clir bod yn rhaid mynd i'r afael â hyn ochr yn ochr ag ymdrechion i ddileu hiliaeth a sylwadau hiliol gan gydweithwyr o fewn sefydliadau gofal cymdeithasol.

- 5.10 Mae'r dadansoddiad ar y tudalennau canlynol yn seiliedig ar y 132 o ymatebwyr a adroddodd eu bod wedi cael profiad byw o ymddygiad hiliol eu hunain neu a arsylwodd gydweithwyr a oedd yn destun ymddygiad hiliol neu sylwadau. Rhoddir sylw i sylwadau ymatebwyr eraill, gan gynnwys adborth ar ddatblygiadau ac arfer da, yn ddiweddarach yn yr adroddiad. Mae'r ymateb i'r arolwg yn ffynhonnell gyfoethog o wybodaeth am, ac yn gipolwg pwerus ar, natur a math yr ymddygiadau hiliol a'r amgylchiadau y maent yn digwydd ynddynt.
- 5.11 Gellir grwpio'r ymddygiadau hiliol neu'r sylwadau a adroddir o dan bedair thema:

Diagram 1: Themâu eang ymddygiad hiliol a sylwadau ym maes gofal cymdeithasol

Ymddygiad hiliol neu sylwadau gan gydweithwyr

Y ffordd y mae rhywun wedi cael ei drin gan gydweithwyr neu reolwr

Ymddygiad neu sylwadau hiliol gan gleientiaid neu aelod(au) o'u teulu

Sylwadau hiliol i gleientiaid gan aelod o'r gweithlu

Ffynhonnell: Arolwg Ar-lein ADSS Cymru 2024

- 5.12 Mae'r tudalennau canlynol yn ymhelaethu ar bob un o'r uchod, gydag enghreifftiau o ddyfyniadau. Yn anochel, nid yw'n bosibl atgynhyrchu pob dyfyniad. Mae'r samplau a ddewiswyd yn dangos yn dda natur ymddygiadau a sylwadau hiliol. Mae rhai dyfyniadau yn benodol ac yn fanwl tra bod eraill yn ehangach yn eu disgrifiadau. Mewn rhai achosion, mae geiriau sarhaus wedi'u hepgor neu eu golygu a lle bo'n briodol, manylion i'w cadw'n ddienw neu i osgoi parhau i stereoteipio e.e. sylwadau am rai cenhedloedd.

Hiliaeth o fewn sefydliadau

- 5.13 Mae sawl dimensiwn i'r thema hon, sy'n adlewyrchu'r gwahanol ffyrdd y mae hiliaeth yn amlygu ei hun o fewn yr amgylchedd gwaith.
- 5.14 Mae sylwadau hiliol a adroddwyd yn cynnwys **sylwadau ar edrychiad rhywun**, gan gynnwys lliw croen, ac **iaith gasineb** am genedligrwydd neu genhedloedd penodol. Mae'r olaf yn cynnwys **stereoteipio diwylliannol** a'r **iaith - terminoleg a geiriau** - a ddefnyddir. Mae hefyd yn cynnwys **anfoesgarwch** am ddiwylliannau a chredoau eraill.
- 5.15 Roedd rhai o'r sylwadau mwy cyffredin yn cyfeirio at staff yn defnyddio'r gair "N", gair a ddefnyddir i ddisgrifio cymunedau teithwyr," neu gyfeiriadau talfyredig ystrydebol at fusnesau sy'n eiddo i neu'n cael eu rhedeg gan rywun o gefndir ethnig leiafrifol, e.e. y tecawê [-*enedligrwydd*-] a'r "siop gornel [-*enedligrwydd*-]". Mewn lleoliadau GIG, soniwyd am eiriau penodol a ddefnyddir wrth gyfeirio at feddygon Asiaidd.
- 5.16 Enghreifftiau o sylwadau unigol o brofiad bywyd yw:
- "Y [-*wedi*'i olygu-] du, dos yn ôl i ble rwyd ti wedi dod."
 - "Galwodd ei nith a oedd yn gweithio i ni, sy'n hynod hiliol, un o'r gofalwyr yn [-*term sarhaus/dirmygus*-]."

- *“Dw i wedi bod mewn cyfarfod lle dywedodd person eu bod yn "casáu'r [-cenedligrwydd -]. Dylwn i wybod, roeddwn i'n byw yno". Cyflwynais gŵyn. Ar ôl clywed mai [-ethnigrwydd-] oedd fy ethnigrwydd, dywedwyd wrthyf “Wnes i ddim edrych arno.”*
- *“Un digwyddiad oedd aelod o staff yr Asiantaeth yn dweud wrth staff eraill na fyddai'n bwyta o fwyty Indiaidd gan eu bod yn golchi eu pen-olau gyda'u dwylo, gan ddweud bod [-cenedligrwydd-] yn fudr.”*
- *“Dilêwr diwylliant ac ethnigrwydd h.y. sylwadau fel nid chi yw hyn, dyna chi, allwch chi ddim credu hyn oherwydd eich bod chi oddi yno... mae pobl o'ch gwlad i gyd yn credu neu'n ymddwyn fel hyn ac ati.”*
- *“Dw i wedi bod yn destun sylwadau hiliol gan farnu fy nghymeriad yn seiliedig ar y wlad yr wyf yn dod ohoni.”*
- *“Dw i wedi clywed sylwadau niweidiol am Ffoaduriaid a cheiswyr lloches. Neu 'Dydw i ddim yn mynd i adael iddyn nhw fyw yn agos i mi a'm plant.”*
- *“Dywedodd cydweithiwr mewn lleoliad preswyl i blant (nad oeddwn yn gweithio ynddo) wrthyf fod cydweithiwr arall yn siarad â hi am berson arall yr oeddent yn gweithio ag ef. Roedd y wraig arall o dras [-cenedligrwydd-]. Roedd y cydweithiwr yn anhapus ynghylch sut roedd y wraig yn gweithio a chyfeiriodd ati fel "y [-geiriau sarhaus-]". Roedd fy ffrind/cydweithiwr yn grac ac wedi cynhyrfu gan hyn a gofynnodd am fy nghyngor. Dywedais wrthi am adrodd am y cydweithiwr i'w rheolwr”*
- *“Dw i wedi gweld iaith wahaniaethol yn cael ei defnyddio am ddau berson, a nhw'n bresennol. Nid oedd hyn yn unrhyw un o'm lleoliadau gwaith neu astudio ond roedd mewn man cyhoeddus mewn digwyddiad tymhorol yn [- lleoliad wedi'i olygu -]. Nid yn unig yr oedd yr iaith yn wahaniaethol ac yn peri gofid i'r unigolion y'i hanelir atynt, roedd yn anghywir h.y. nid ar sail ffaith, ond yn hytrach ar ddyfalu yn y cyfryngau.”*

5.17 Mewn rhai achosion, mae sylwadau'n **sarhaus, yn watwarus** neu'n **ddirmygus** e.e. staff yn copïo acen rhywun mewn ffordd ddirmygus.

- *“Dw i wedi profi pobl yn siarad mewn modd diraddiol gan ddefnyddio acen Indiaidd gorliwiedig wrth fy nynwarded, er fy mod wedi fy ngeni a'm magu yn y DU a heb unrhyw acen o'r fath.”*
- *Yn bennaf mae cydweithwyr a pherthnasau yn siarad yn sarhaus am staff tramor, yn gwawdio eu diwylliant, bwyd ac ati.”*
- *“Dynwarded acen person o ddiwylliant gwahanol na nhw eu hunain i ddiystyru'r person.”*
- *“Roedd cydweithiwr yn dynwarded acen estron wrth adrodd stori.”*
- *“Gan staff: dyfynnu neu ddefnyddio geiriau sarhaus hiliol, dynwarded acenion, Islamoffobia amlwg, trafodaeth Islamoffobaidd am derfysgaeth a CSE, defnydd o derminoleg ddirmygol ar gyfer pobl o wahanol ethnigrwydd, gwatwar defnydd o stereoteipiau hiliol, gwrth-semitiaeth ac Islamoffobia mewn trafodaethau o gwmpas Israel / Palestina.”*
- *“Mae pobl yn aml yn siarad ac yn codi materion am ymddygiad h.y. ydy (hwn a'r llall) wir yn gallu gwneud y gwaith, bwyd drewllyd. Mae yna bethau a ddywedir*

amdanoch chi, nid yn uniongyrchol i chi, yn seiliedig ar dybiaeth. Yn aml, teimlad o unigedd yn hytrach nag undod yn y gweithle neu dîm.”

5.18 Mae'n ymddangos bod rhai sylwadau neu fathau o sylwadau yn dangos **diffyg dealltwriaeth neu dderbyniad** (o ddiwylliannau a chenhedloedd eraill) neu'n cael eu fframio gan gyflawnwyr fel “**jôc**”, yn aml fel ymgais i wadu hiliaeth neu agwedd hiliol a/neu i alltudio beirniadaeth.

- *“Sylwadau a wnaed am rai termau hiliol penodol ddim mor ddrwg â hynny.”*
- *“Staff eraill yn dweud pethau sarhaus hiliol yn erbyn pobl o gefndiroedd diwylliannol ac ethnig gwahanol i'w rhai eu hunain a hwythau'n meddwl ei bod yn iawn gwneud hynny. Diffyg dealltwriaeth llwyr o gefndiroedd pobl a gwerth pawb.”*
- *“Gofynnodd aelod o staff yn fy ngwasanaeth i gydweithiwr [-crefydd-] a yw ardal [-wedi'i olygu] lle mae addolwyr yn gadael eu hesgidiau yn drewi. Nid oedd yn bwriadu bod yn sarhaus, ac ni fyddai byth wedi gweld ei hun yn hiliol, fodd bynnag roedd y sylw hwn yn amlwg yn wahaniaethol ac roedd ganddo botensial (ac fe wnaeth) i dramgwyddo'r cydweithiwr y gofynnwyd iddi.”*
- *“Yn ystod fy amser gyda thîm blaenorol, mynegodd rhai cyd-weithwyr yn gwbl bendant nad yw [--term hiliol-] yn hiliol ac mai adloniant yn unig oedd 'minstrels'.”*
- *“Amharodrwydd staff i weithio gyda rhai pobl oherwydd eu hethnigrwydd.”*
- *“Os nad yw person o darddiad Prydeinig clywais yn aml sylwadau fel yr iaith yw'r rhwystr ac maen nhw'n cael trafferth esbonio lle'r oedd sgiliau Saesneg y bobl dan sylw yn dda iawn.”*
- *“Dw i wedi amlygui gydweithwyr/goruchwylwyr/rheolwyr; ac maen nhw'n gwrandao a dyna ni. Dw i'n cynghori mwyafrif y bobl sy'n gwneud sylwadau o'r fath nad yw'r rhain yn briodol - mae'r mwyafrif wedyn yn chwerthin. Nid yw'n cael ei gymryd o ddifrif.”*

5.19 Er nad oes unrhyw esgus dros yr ymddygiadau a ddisgrifir uchod, dywedodd rhai ymatebwyr eu bod yn credu mai **diffyg dealltwriaeth**, yn enwedig o werthoedd a chredoau diwylliannol, neu **ansensitifrwydd** i faterion ethnigrwydd a all effeithio neu gael effaith ar gydweithwyr, yw gwraidd rhai sylwadau sy'n gallu **achosi tramgwydd**. Mewn rhai achosion, mae pobl yn **ddiystyriol** o ddiwylliannau a chredoau pobl eraill a'r ffaith bod eu sylwadau neu eu hymddygiad yn cael eu herio.

- *“Rwy'n clywed sylwadau ynglŷn â hil yn cael eu dweud a minnau'n bresennol, heb i bobl sylweddoli bod fy ngŵr yn ddu a bod fy mhlant yn hil gymysg.”*
- *“Cystadlaethau lle mae pobl yn dod â lluniau babis i mewn ac rydych chi'n dyfalu pwy ydyn nhw ... roedd gennym ni 3 aelod o staff ar y pryd a oedd yn ddu - dim ystyriaeth bod hyn yn eithrio pobl.”*
- *“Rhyw lefel o anwybodaeth am ethnigrwydd hiliol yn amrywio o dybiaethau am ein poblogaeth i bryderon mwy diweddar am agweddau at honiadau o hiliaeth a sut mae AD yn ymateb.”*
- *“Gweithio gyda gŵr o [-cenedligrwydd-] a ddywedodd ei fod yn erbyn ei grefydd i lanhau ysgarthion gan adael yr holl dasg hon i ofalwyr gwyn.”*

- *“Fe wnes i gyfweld â menyw o [-cenedligrwydd-] unwaith, dywedodd fod yn rhaid iddi garu'r bobl y mae'n gofalu amdanynt hyd yn oed pobl wyn, a oedd yn ddiddorol i mi, pe bai hyn fel arall byddai wedi bod yn hiliol.”*
- *“Gall cydweithwyr fod yn ddiystyriol o drafodaeth am faterion sy'n effeithio ar gydweithwyr du rhag ofn dweud y peth anghywir. Mae hyn yn golygu pan fydd aelod yn profi hiliaeth yn y gweithle neu o fewn ei ddyletswyddau gwaith nid yw'n cael ei gefnogi.”*

5.20 Ymddengys bod **canfyddiadau** am fewnfudo y tu ôl i nifer fach o'r sylwadau a glywyd yn y gwaith:

- *“Yn [- lleoliad swyddfa wedi ei olygu -], clywodd staff eraill yn dweud “mae'r bobl dramor hyn yn cymryd ein swyddi ac mae angen i'r llywodraeth eu hatal rhag dod i mewn.”*
- *“Cyfeiriodd un sylw at bobl o leiafrifoedd ethnig yn cael blaenoriaeth i swyddi dros ymgeiswyr Prydeinig.”*
- *“Sylwadau am ormod o fewnfudwyr a cheiswyr lloches.”*
- *“Clywais aelod o staff yn cyfeirio at weithwyr tramor yn defnyddio iaith y gellid ei hystyried yn sarhaus.”*
- *“Sylwadau hiliol tuag at recriwtio gweithwyr o dramor.”*

5.21 Roedd enghreifftiau o **ymddygiad hiliol** arall a brofwyd neu a arsylwyd yn cynnwys:

- *“Dw i'n bersonol wedi profi hiliaeth achlysurol trwy gydol fy ngyrfa [-wedi'i olygu -] yn yr awdurdod lleol a hefyd wedi gweld defnydd o iaith amhriodol a stereoteipio diwylliannol yn y gweithle. Dw i hefyd wedi profi digwyddiad o aflonyddu hiliol uniongyrchol yn ddiweddar.”*
- *“Cyfeiriodd hefyd at [-cenedligrwydd-] pobl yn aroglu a byddent yn chwistrellu diaroglydd o'u cwmpas.”*
- *“Dw i wedi gweld ymddygiad hiliol gan [- teitl swydd wedi ei olygu -] yn y ffordd y disgrifiodd rheolwr y cynllun, gan gyfeirio ato fel y dyn du a gwneud ystum o gwmpas ei wyneb. Dw i hefyd wedi clywed aelod o staff yn defnyddio iaith hiliol tuag at ac am ein rheolwr.”*
- *“Gwelais sylwadau ac ymddygiad hiliol tuag at gydweithiwr gwrywaidd blaenorol, gwnaed hwyl am ei enw, roedd yna jôcs ei fod yn “drewi” ac ar un adeg cafodd ei chwistrellu â diaroglydd. “Cefais wybod nad oeddwn i'n Gymro oherwydd cefais fy ngeni yn [-cenedligrwydd-] er fy mod wedi byw yn y wlad hon ers pan oeddwn yn 9.”*
- *“Gwraig wen yn dweud nad yw hi eisiau bod ar shifft gyda'r bobol ddu.”*

5.22 Mae enghreifftiau o ymddygiadau a sylwadau hiliol yn cynnwys ymddygiad cydweithwyr cymheiriaid ond hefyd **rheolwyr ac, mewn rhai achosion, uwch reolwyr**. Maent yn adlewyrchu nifer o'r mathau o sylwadau a adroddwyd uchod.

- *Gwnaed sylw mewn diwrnod adeiladu tîm gan uwch reolwr a ddywedodd fod pob gyrrwr tacsî [- cenedligrwydd wedi'i olygu -] yn dreiswyr.”*
- *“Dydw i ddim yn recriwtio [- cenedligrwydd wedi'i olygu -], maen nhw i gyd yn gelwyddog, dw i eisiau siart lif o'u DNA ar fy wal.”*

- *“Rheolwr a fynegodd farn hiliol anuniongyrchol am bobl [- cenedligrwydd a chenedligrwydd-].”*
- *“Un achos penodol o aflonyddu hiliol gan aelod o uwch reolwyr yn arwain at ganfyddiad o gamymddwyn difrifol. Mae'r troseddwr yn parhau i fod mewn gwaith mewn swydd o hynafedd a grym.”*

5.23 Yn ychwanegol at ymddygiadau a sylwadau uniongyrchol yn y gwaith, rhoddodd rhai ymatebwyr enghreifftiau o ymddygiadau yn ymwneud â lledaenu **negeseuon a gwybodaeth hiliol a chasineb**. Mae hyn yn cynnwys sylwadau cydweithwyr ar-lein ac ar gyfryngau cymdeithasol.

- *“Profais yn agos iawn aelod o staff yn lledaenu casineb hiliol ar-lein.”*
- *Rhannodd aelod o staff ddelwedd ar ystafell sgwrsio'r staff ar adeg [- manylion wedi'u golygu -]. Roedd y ddelwedd yn [- manylion wedi'u golygu -].”*
- *“Fe bostiodd cydweithiwr oedd yn gweithio ar [- wedi'i olygu -] lun o [-delwedd hiliol-] yn gofyn “a gawn ni ddod i mewn.”*
- *“Fel rheolwr, mae dau achos o hiliaeth yn dod i'r meddwl o wrandawiadau yr wyf wedi'u cadeirio. Roedd un yn 'meme' yn cael ei anfon o amgylch grŵp o staff. Roedd o [-delwedd hiliol-] yn lle [- manylion wedi eu golygu -] plentyn. Fe wnes i ddiswyddo'r gweithiwr.”*
- *“Dw i hefyd wedi arsylwi sgysiau am bobl o liw sydd wedi cael isleisiau hiliol megis trafodaethau am liw croen [-cenedligrwydd-]. Dw i hefyd wedi bod yn dyst i negeseuon cyfryngau cymdeithasol gan aelodau o staff a fyddai'n cael eu hystyried yn hiliol, er gwaethaf y ffaith bod yr holl staff wedi dweud yn agored, “Nid wyf yn hiliol.”*

5.24 Dywedodd nifer o ymatebwyr nad oeddent wedi profi neu arsylwi hiliaeth yn eu sefydliad neu wedi profi hiliaeth neu wedi ei weld yn achlysurol iawn fel digwyddiadau unigol. Roedd eu sylwadau'n cyfeirio at weithio mewn amgylchedd amlhiliol lle mae'r holl staff yn cael eu croesawu a'u parchu. Dywedodd rhai hefyd fod diwylliant eu sefydliad a/neu ddull eu rheolwr yn golygu na chaiff hiliaeth ei oddef a phe bai'n digwydd, byddai camau gweithredu'n cael eu cymryd.

5.25 Dywedodd un ymatebwr, er nad yw wedi cael ei dargedu gan sylw neu ymddygiad hiliol ond fel person o leiafrif ethnig, eu bod bob amser yn ei ddisgwyl ac yn anffodus eu bod bron yn derbyn bod rhai pobl yn dweud neu'n gwneud pethau niweidiol tuag atyn nhw. Beirniadwyd yr hyn a ddywedant yw amgylchedd gelyniaethus Llywodraeth y DU tuag at fewnfudwyr oherwydd nad yw'n gwella ymddygiad rhai pobl ac, yn waeth byth, gall annog ymddygiad hiliol. Maent yn teimlo bod gan Lywodraeth Cymru ffyrdd gwell o ymdrin â materion cymdeithasol, ac maent yn ddiolchgar am y cyfle a ddarparwyd gan yr arolwg fel rhan o Gynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol.

5.26 Cyfeiriodd un ar ddeg o ymatebwyr yn benodol at brofiadau am **Gymru/Cymraeg a Lloegr/Saesneg**. Roedd y profiadau a adroddwyd yn ymwneud â sylwadau negyddol am fod yn Saeson neu fod yn ddirmygus tuag at gleientiaid Saesneg, sylwadau 'gwrth-Seisnig' ar adegau gemau rygbi, a'r di-Gymraeg yn teimlo eu bod wedi'u hallgáu. Roedd un sylw'n cyfeirio at gleientiaid gofal cymdeithasol a'r ffaith [yn sefydliad yr ymatebydd] nad yw sefydliadau partner bob amser yn cydnabod pa mor bwysig y gall y Gymraeg fod, yn enwedig ar adegau o fregusrwydd. Teimlai un arall fod yr hyfforddiant a fynychwyd

ganddynt yn amhriodol gan nad oedd yn trafod pwysigrwydd dwyieithrwydd ond yn amlygu camweddau "Saesneg" tybiedig a oedd wedi digwydd yn hanesyddol, gan sarhau Saeson.

5.27 Dyma sylwadau mwy penodol am brofiadau ymatebwyr:

- *"Pethau erchyll a ddywedwyd wrthyf am fod yn Sais e.e. ewch yn ôl adref - dydyn ni ddim eisiau chi yma, rydych chi'n cymryd swyddi gan bobl leol, 'posh, oherwydd eich bod yn Saesneg' (ond dw i wedi byw yng Nghymru ers [blwyddyn!]."*
- *"Dw i wedi cael pobl yn dweud nad wyf yn "Gymraeg" ac "ni ddylwn fod yn siarad Cymraeg" oherwydd bod gen i rieni Saesneg. Roeddwn i ar gwrs lle bues i'n trafod cael fy ngham-drin gan Gymry am fod yn Sais ac roedd y person oedd yn rhedeg y cwrs yn chwerthin ac yn meddwl ei fod yn ddoniol. Dywedwyd wrthyf ar yr un cwrs nad oedd y ffaith fy mod wedi dysgu Cymraeg yn ddigon da a bod diwylliant Cymraeg yn cael ei wanhau oherwydd pobl fel fi. Petai'r un person wedi dweud bod y diwylliant Seisnig yn cael ei wanhau gan fewnfudwyr nad oedd yn cymryd i ystyriaeth y diwylliant Seisnig byddai wedi cael ei labelu fel eithafwr. Mae'r ymdeimlad gwrth-Seisnig yn rhemp ymhlith rhai Cymry ac yn cael ei ystyried yn dderbyniol ganddynt."*
- *"Roedd y person yn cyfeirio at y ffaith fy mod yn Gymro ac yn dweud, "Dw i'n gwybod bod eich system addysg yn ofnadwy ac rydych chi i gyd yn dwp o'r fan honno, ond mae angen edrych ar hwn eto". Roedden nhw'n cyfeirio at ddarn o waith roeddwn i wedi'i gwblhau."*
- *"Sylwadau gan staff di-Gymraeg am y defnydd o'r Gymraeg yn y swyddfa, yn cwestiynu pam fod y Gymraeg yn hanfodol i swyddi. Nid wyf wedi clywed fel arall unrhyw sylwadau hiliol a wnaed mewn perthynas â hil / ethnigrwydd."*
- *"Dw i wedi cael cydweithwyr a defnyddwyr gwasanaethau/teuluoedd/perthynas agosaf/ayb yn gwneud sylwadau negyddol a/neu amhriodol am fy enw. h.y. a allant fy ngalw wrth enw arall, beth yw ei darddiad a darparu tystiolaeth o hyn, peidio â'm credu a'm cynghori fy mod yn genedligrwydd arall, gwneud sylwadau am y ffordd mae'n swnio/wedi'i sillafu, yna actio'r synau hyn h.y. rhuo fel a llew, poeri ar lawr, ac ati."*
- *"Wrth siarad Cymraeg (ail iaith) cael fy ngwawdio gan siaradwyr Cymraeg iaith gyntaf am ynganu gair Cymraeg yn anghywir. Yr un bobl yn gwneud i mi ddweud y gair hwn mewn cyfarfodydd i fy ngwawdio o flaen cydweithwyr."*

5.28 Mynegwyd safbwyntiau cadarnhaol hefyd. Er enghraifft, dywedodd un person ei fod yn hoffi'r rhyngweithio yn y gwaith rhwng pobl sy'n siarad Cymraeg a Saesneg, gan nodi achosion lle mae Cymry yn gofyn i siaradwyr Saesneg a ydynt yn fodlon iddynt barhau â'u sgwrs bresennol yn Gymraeg neu a fyddai'n well ganddynt iddynt siarad yn Saesneg allan o barch.

Triniaeth gan gydweithwyr a/neu reolwr

5.29 Yn ychwanegol at ymddygiadau a sylwadau hiliol, dywedodd tua 20 o ymatebwyr eu bod wedi profi sefyllfaoedd lle nad ydynt wedi cael eu trin yn dda gan gydweithwyr neu reolwr neu eu trin yn wahanol i'w cydweithwyr, neu arsylwi ar eraill yn cael eu trin yn yr un modd. Roedd y sylwadau'n ymwneud ag amrywiaeth o genhedloedd a grwpiau ethnig leiafrifol gan gynnwys cymunedau sipsiwn a theithwyr. Soniodd sawl ymatebydd am ficroymosodiad. Enghreifftiau o brofiadau bywyd o'r fath yw:

- *“Fel [-cenedligrwydd-], ni chefais fy nhrin yn dda gan reolwr blaenorol. Nid oedd y ffordd y siaradodd â mi yn iawn roedd hi'n gas a byddai'n fy nhrin yn wahanol i eraill. Cwynodd staff eraill wrthi hi a rheolwr arall am hyn ac ymddiheurodd yn y diwedd gan ddweud ei bod yn meddwl fy mod yn hiliol oherwydd fy mod yn [-cenedligrwydd-]*
- *“Dw i wedi profi cael fy anwybyddu wrth wneud awgrymiadau, dim ond i berson gwyn ddweud yr un peth yn ddiweddarach yn y cyfarfod, ac yna mae'n cael ei gredydu fel eu syniad hwy. Dw i wedi arwain darn mawr o waith prosiect ac wedi rhoi llawer o amser i mewn iddo, sydd wedyn wedi'i gydnabod fel gwaith cydweithiwr gwrywaidd gwyn, a aeth â'r gwaith i gyfarfod a'i gyflwyno fel ei un ei hun.”*
- *“Siaradais gyda fy rheolwr i ofyn am leihau fy oriau gwaith er mwyn fy ngalluogi i gael dyddiau Gwener i ffwrdd at ddibenion crefyddol a dywedwyd wrthyf nad oedd hyn yn bosibl ond y gallwn fynd yn rhan-amser pe bawn yn dewis gwneud hynny. Dw i'n ymwybodol o weithwyr eraill sydd wedi lleihau eu horiau gwaith un diwrnod yr wythnos ar gyfer ymrwymadau teuluol.”*
- *“Dw i wedi gweld gweithiwr cymdeithasol du yn cael ei wahaniaethu yn y gweithle gan gydweithwyr. Microymosodiadau fel gadael yr unigolyn allan o sgysiau neu beidio â'u cynnwys o ddydd i ddydd.”*
- *“Rydym wedi cael rhai gweithwyr yn ymuno â ni o dramor, a dw i wedi arsylwi timau y tu allan i'n rhai ni yn trin yr aelodau staff hynny yn wahanol i'r rhai sydd wedi'u recriwtio yn y DU.”*
- *“Dw i hefyd wedi sylwi y bydd pobl o'r tu allan i Gymru neu'r DU yn cael cynnig rolau lefel is o gymharu â dinasyddion Prydeinig, er bod ganddynt gymwysterau a phrofiadau gwell.”*
- *“Dw i wedi bod yn anweledig oherwydd fy ethnigrwydd.”*
- *“Yn yr enghraifft gyntaf cefais fy symud o'r tîm, ni es i ar ôl y gŵyn ar y pryd gan nad oeddwn yn teimlo'n barod i wneud hyn. Yn yr ail enghraifft, siaradais am y peth gyda fy rheolwr a'r unigolyn dan sylw.”*
- *“Gwrthododd rheolwr a fynegodd farn hiliol anuniongyrchol am bobl [-cenedligrwydd-] ymddiried ynof gyda chyllidebau am reswm na fyddai'n ei nodi (mae gennyf lawer iawn o gymhwysedd gyda chyllidebau ac ar hyn o bryd rwy'n rheoli sawl un mawr). Roedd hi hefyd yn fy nhrin ag amheuaeth ac yn ei gwneud yn glir nad oedd hi'n ymddiried mewn pobl [-cenedligrwydd-].”*
- *“Roedd un aelod o staff yn pigo arna i ac yn gas tuag ata i.”*
- *“Dyrannwyd achosion i staff yn seiliedig ar 'ddiwylliannau tebyg' pan oedd yn grefydd hollol wahanol.”*
- *“Rhywleiddio cydweithiwr gwrywaidd du gan gydweithwyr benywaidd gwyn hŷn.”*
- *“Defnyddio term i ddisgrifio'r gymuned teithwyr gan uwch swyddog.”*
- *“Gwnaeth aelod o staff iau sylwadau bod aelod arall o staff yn debyg i ddrewdod budr [- grŵp ethnig leiafrifol -] wrth adael cwpan budr ar ei desg. Gwelodd Uwch reolwr gwahanol hyn, a gyda chydweithiwr arall, ymunodd y ddau yn y chwerthin ar sylwadau'r cydweithiwr iau.”*

- 5.30 Mae natur unigol profiadau bywyd ymatebwyr yn amlygu'r gwahanol ffyrdd y mae ymddygiadau a sylwadau hiliol yn amlygu eu hunain o fewn y gweithlu. Dywedodd un ymatebwr fod llawer o ymddygiad hiliol yn gudd ac yn gynnil ac yn anodd ei nodi fel y cyfryw. Iddyn nhw fel person du, mae'n ymwneud â chanfyddiadau a sut y gwneir i rywun deimlo yn hytrach na bod pobl yn amlwg yn hiliol. Mae enghreifftiau o sut yr effeithiodd hyn arnynt yn cynnwys eu heithrio o ddigwyddiadau cymdeithasol neu beidio â chydabod eu sefyllfa ac edrych yn rhywle arall neu at reolwyr eraill am ymatebion.
- 5.31 Soniodd rhai ymatebwyr am effaith hiliaeth:
- *“Mae'r hiliaeth achlysurol dw i'n ei weld yn y swyddfa gan gydweithwyr ac yn y gymuned gan yr unigolion rydyn ni'n eu cefnogi yn ddigwyddiad bron bob dydd. Nid oes hyfforddiant penodol ar gael mewn perthynas â hiliaeth na gwrth-hiliaeth ac mae diwylliant o anwybyddu ac ofn trafod hiliaeth o fewn yr awdurdod yn bodoli o'r lefelau rheoli uchaf.”*
 - *“Gall effaith estynedig hiliaeth fod yn drawmatig ac ni ddylid ei diystyru o ran yr effaith ar iechyd meddwl. Mae byw gyda hiliaeth yn dod yn rhan o'ch bywyd ac felly gall ffurfiau cynnil bron gael eu diystyru neu ddod yn norm.”*
 - *“Nid wyf yn weledol o grŵp moeseg gwahanol, ond roedd y sylwadau hyn yn niweidiol iawn ac yn peri gofid ac fe'u defnyddiwyd dro ar ôl tro am gyfnod hir yn fy ngweithle ac er eu bod wedi digwydd flynyddoedd yn ôl, dw i'n dal i allu teimlo eu heffaith nawr ac yn dal ddim yn sôn yn agored fy mod yn Sais er fy mod wedi byw yng Nghymru am y rhan fwyaf o fy mywyd fel oedolyn.”*
 - *“Nid yr hyn y mae pobl yn ei ddweud ond yn aml yr hyn y mae pobl yn ei wneud sy'n gwneud i chi deimlo'n ddigroeso, nad yw'n cael ei werthfawrogi, ac yn aml rydych chi'n teimlo fel eich bod yn cael eich tanseilio. Mae hiliaeth yn aml yn guddiedig ac felly'n anodd ei phrofi neu ei dad-brofi. Yn y mwyafrif o achosion byddwn yn gobeithio ei fod yn anfwriadol ac felly mae angen ymwybyddiaeth ac addysg yn hytrach nag ymosodiad yn aml. Fodd bynnag, ni allaf wadu ychwaith bod hiliaeth fwriadol yn dal i fodoli, gwaetha'r modd.”*
- 5.32 Dywedodd ymatebydd arall nad yw gofal cymdeithasol yn gwbl hiliol, ond eu bod yn meddwl bod llawer iawn o hiliaeth strwythurol sy'n cael ei wadu'n aml gan gydweithwyr gwyn. Eglurwyd, er gwaethaf eu cymwysterau, eu cymhwysedd a'u profiad, eu bod wedi gorfod gweithio'n hynod o galed i symud ymlaen yn eu gyrfa ond yn clywed rhai o'u cydweithwyr gwyn, gwrywaidd yn dweud “...cerddodd i mewn i'r swydd”. Dywedasant hefyd eu bod wedi clywed dwy ochr y stori honno'n aml gan ferched brown a du eraill, a dynion gwyn eraill, ac felly'n teimlo na all fod yn gyd-ddigwyddiad. Maent yn dod i'r casgliad ei fod yn amlygiad dilol o hiliaeth strwythurol treiddiol a rhywiaeth mewn gofal cymdeithasol.
- 5.33 Dywedodd un ymatebwr ei fod wedi dod ar draws mwy o hiliaeth yn y trydydd sector nag yng ngofal cymdeithasol awdurdodau lleol a dywedodd un arall nad yw erioed wedi gweld unrhyw beth mewn gofal cymdeithasol fel yr hiliaeth “achlysurol” mewn adran awdurdod lleol “hen ffasiwn” arall lle'r oedd bron yn cael ei dderbyn fel y norm, a gwaethygodd ar ôl Brexit.
- 5.34 Dywedodd ymatebwr a oedd yn gweithio i'r GIG ond mewn rôl yn gweithio gyda gofal cymdeithasol:
- *“Mae hyn yn digwydd mewn lleoliadau GIG ac yn digwydd mor aml byddwn yn adrodd bron bob wythnos. Hefyd, gan ei fod mewn lleoliadau iechyd meddwl a chyda phobl hŷn, rydym yn gyffredinol yn rhoi mantais yr amheuaeth i bobl mai dim ond oherwydd*

eu hiechyd meddwl y maent yn bod yn hiliol, er bod y sylwadau hyn yn ôl pob tebyg yn adlewyrchu eu gwir gredoau.”

- 5.35 Ar thema dilyniant gyrfa, teimlai ymatebwr ei fod wedi profi erledigaeth yn ei weithle ac o ganlyniad cafodd ei atal rhag gallu symud ymlaen yn ei rôl.

Ymddygiad hiliol a sylwadau gan gleientiaid neu aelodau o'r teulu

- 5.36 Comisiynwyd yr astudiaeth i archwilio hiliaeth yn y gwaith o fewn y gweithlu. Fodd bynnag, adroddodd mwy na 50 o ymatebwyr ymddygiad hiliol neu sylwadau gan gleientiaid gofal cymdeithasol a/neu aelodau o'u teuluoedd. Yn ychwanegol at hiliaeth o fewn y gweithlu, mae hyn hefyd yn amlwg yn peri pryder ac wedi effeithio ar yr unigolion a'i profodd. Adroddir hefyd ar y canfyddiadau am y dimensiwn cleient hwn. Mae ymddygiad a sylwadau hiliol yn pontio dau brif faes gofal cymdeithasol - y bobl sy'n darparu gofal cymdeithasol a'r rhai sy'n ei dderbyn.
- 5.37 Mae natur eang ymddygiadau hiliol a sylwadau gan gleientiaid a/neu eu teuluoedd yn fras yr un fath â'r rhai a adroddwyd ym mharagraffau 2.15. 2.18 a 2.19. Maent yn cynnwys:
- **Sylwadau hiliol** gan gynnwys iaith gasineb, sarhad, galw enwau, sylwadau ar liw croen, ac iaith, gan gynnwys iaith sarhaus a'r defnydd o eiriau hiliol
 - **Gwrthod derbyn rhai gofalwyr** oherwydd hil a/neu liw croen
 - **Stereoteipio diwylliannol** e.e. sylwadau bod rhai pobl yn ddiog
 - **Diffyg dealltwriaeth** e.e. pam mae pobl o wahanol genhedloedd yn cael eu recriwtio
 - **Ymddygiad hiliol** yn cael ei ddylanwadu gan agweddau hiliol
 - **Diffyg sensitifrydd** i hiliaeth a chymunedau ethnig leiafrifol, gan gynnwys ffurfiau cynnil ar hiliaeth e.e. lle mae liw croen person yn cael ei weld yn isymwybodol fel y nodwedd gyntaf a mwyaf adnabyddadwy
- 5.38 Roedd sawl enghraifft yn cyfeirio at gleientiaid yn nodi **anawsterau wrth ddeall acenion**.
- *“Dw i wedi gweithio gydag un preswlydd sy'n gwrthod gweithio gyda gweithwyr cymorth o dramor, sydd yn gyffredinol o darddiad Affricanaidd. Mae un preswlydd yn gyndyn o weithio gyda staff o wledydd tramor, maen nhw'n aml yn dweud mai'r rheswm am hynny yw methu â deall yr acen honno.”*
 - *“Pan nad yw pobl yn deall fy acen, mae'n well gofyn eto i mi ailadrodd yr hyn rydw i wedi'i ddweud ac os nad yw'n gweithio byddwch yn amyneddgar a gofynnwch beth oeddwn i'n ei olygu - peidiwch â chymryd pethau'n ganiataol na dangos diffyg amynedd.”*
- 5.39 Thema gyffredin oedd sylwadau hiliol gan bobl hŷn sy'n derbyn gofal neu bobl â dementia. Un arall oedd cleientiaid neu aelodau o'u teulu yn dweud nad oeddent eisiau gofal a chymorth gan rai gofalwyr oherwydd eu hil neu liw eu croen.
- *“Defnyddwyr gwasanaethau oedd yn hiliol ac yn gwrthod pobl o liw i ddod i mewn i'w cartref.”*

- *“Dw i'n gweithio gyda seiciatryddion sy'n dod o wahanol wledydd ac wedi profi sawl gwaith lle mae pobl wedi gwneud sylwadau hiliol tuag at gwestiynau Dr fel "o ble ydych chi'n dod mewn gwirionedd?" neu sylwadau cas fel "Dydw i ddim eisiau cael fy ngweld gan y Dr **** " neu "allech chi gael Dr Prydeinig i mi?"*
- *“Sylwadau hiliol tuag at gydweithwyr a gwrthodiad i weithio gyda gweithwyr proffesiynol. Mae hyn wedi bod trwy deuluoedd dw i'n gweithio gyda nhw yn y gymuned ehangach.”*
- *“Dinasyddion (nid cydweithwyr) yn mynnu nad ydyn nhw eisiau unrhyw ofalwyr du.”*
- *“Dw i wedi gweld fy nghydweithwyr [-cenedligrwydd-] a chydweithwyr du yn cael eu targedu'n hiliol. Mae aelodau'r cyhoedd wedi gwrthod gweithio gyda nhw. (Prin iawn y dylwn ychwanegu), er ei fod yn digwydd bob hyn a hyn.”*
- *“Mae gennym ni breswlydd a fydd yn gwrthod cael ei gefnogi gan staff nad yw'n wyn ac a fydd yn gweiddi os bydd yn darganfod ei fod wedi cael rhywun nad yw'n wyn i'w gefnogi.”*

5.40 Mae'r sylwadau a wnaed yn yr arolwg yn ymdrin â'r uchod gyda sawl enghraifft o bob math. Mae rhai yn gyffredinol eu natur e.e. sylwadau hiliol a wnaed. Mae eraill yn fwy penodol. Mae nifer fach o enghreifftiau yn cyfeirio at brofiad yn y GIG a gwaith (gofal cymdeithasol) yn y gorffennol yn Lloegr. Mae gormod o sylwadau unigol i'w hailadrodd yma ond yr enghreifftiau mwy penodol yw:

- *“Mae wedi digwydd i mi sawl gwaith er enghraifft, fe es i mewn i dŷ'r defnyddiwr gwasanaeth, ei chyfarch a dechreuodd weiddi arnaf, dywedodd wrth fy nghydweithwyr eraill nad yw hi eisiau fy ngweld eto yn ei thŷ ac fe geisiais i egluro fy hun, cyflwyno fy hun iddi fel ei gofalwr ond doedd dim pwynt, yna gadawais yn fy nagrau.”*
- *“Yn gynharach yn fy ngyrfa, ac roedd hyn yn Lloegr, roedd gen i ddefnyddiwr gwasanaeth treisgar a ddywedodd dro ar ôl tro ei fod yn casáu [-cenedligrwydd-] ac yn y pen draw bygwth fy lladd. Roeddwn wedi gofyn sawl gwaith iddo gael ei dynnu oddi ar fy llwyth achosion, ond teimlai fy rheolwr nad oedd hyn yn rheswm credadwy i wneud hyn, gan nad oedd hi'n credu bod gwrth-hiliaeth [-cenedligrwydd-] yn rhywbeth.”*
- *“Roedd gennym ni Ddefnyddiwr Gwasanaeth a fyddai'n defnyddio geiriau fel B****y [-cenedligrwydd-]. Rydych chi'n bobl ddu Ffiaidd, Cyfogyd, Ffôl.”*
- *“Dw i wedi profi dau achlysur lle'r oedd preswlydd wedi gwrthod cymorth a dywedodd un “na fyddent yn derbyn help gan y bobl hyn” Dywedodd preswlydd arall ei fod islaw ei hunan-barch i dderbyn gofal gan “rywun felly.”*
- *“Ymddygiad hiliol oherwydd y ffaith fy mod yn Gymro - Mae hyn wedi ei gyfeirio ataf gan y dinasyddion rydym yn gweithio gyda / cefnogi.”*
- *“Cerddodd defnyddiwr gwasanaeth rai staff allan o'i thŷ. Gofynnodd defnyddiwr gwasanaeth pam na fyddwn i'n dychwelyd i'm mamwlad.”*
- *“Yn fy ngwaith, mae rhai Oedolion Agored i Niwed wedi bod yn glir, oherwydd fy Hil, nad ydyn nhw'n eich hoffi chi. Gall rhywun ddweud o'r ffordd y mae pobl yn edrych i lawr arnoch chi neu'n poeri.”*

- *“Dw i wedi cael defnyddiwr gwasanaeth (rhiant) yn fy ngalw i'n [-cenedligrwydd a rhegfeydd eithafol-]. Dw i mewn gwirionedd o [-cenedligrwydd-].”*
- *“Gwelais aelod o deulu defnyddiwr gwasanaeth yn trafod ag aelod o staff gofal, sy'n ddu, ymddygiad gofawyr cartref y dywedodd y byddai'n "ei anfon yn ôl ar y cwch y daethant ynddo". Cafodd yr aelod o staff ei syfrdanu gan hyn, a phan heriodd hi ef fe chwarddodd.”*
- *“Rwyf wedi gweithio gydag un preswlydd sy'n gwrthod gweithio gyda gweithwyr cymorth o dramor, sydd yn gyffredinol o darddiad [-cenedligrwydd-]. Mae un preswlydd yn gyndyn o weithio gyda staff o wledydd tramor, maen nhw'n aml yn dweud mai'r rheswm am hyn yw methu â deall eu hacen.”*

Ymddygiad hiliol a sylwadau i, neu am, gleientiaid

5.41 Mae ymddygiad hiliol neu sylwadau gan staff gofal cymdeithasol am gleientiaid yn dystiolaeth o hiliaeth a grybwyllir yn llai aml ond sy'n dal yn dystiolaeth. Y themâu allweddol, sy'n adlewyrchu'n fras y rhai a adroddir o dan benawdau eraill yn yr adroddiad hwn yw:

- Gwawdio cenedligrwydd, dynwared acen, neu ddefnyddio iaith ddirmygus
- Cael eich trin yn wahanol e.e. cael cynnig llai o wasanaeth(au).
- Diffyg dealltwriaeth / diffyg sensitifrwydd diwylliannol neu fod yn ddiystyriol o hil.

5.42 Mae sylwadau gan ymatebwyr sy'n dangos yr uchod yn cynnwys:

- *“Rwyf wedi clywed 2 weithiwr proffesiynol yn unigol yn siarad yn ddirmygus am rieni/preswylwyr lleol yn y gymuned leol.”*
- *“Yn systematig teimlaf ein bod yn methu unigolion di-Gymraeg neu Saesneg o fewn y gwasanaeth. Mae darpariaeth cyfieithu effeithiol yn wael ac yn cael ei reoli o ran costau, felly teimlaf fod llawer o unigolion nad ydynt yn siarad Cymraeg neu Saesneg fel iaith gyntaf yn cael cynnig llai o ran gwasanaethau ataliol a dim ond unwaith yn y llysoedd y cânt eu darparu mewn gwirionedd. Wrth weithio mewn gwasanaethau ataliol mae'r angen hwn sydd heb ei ddiwallu wedi dod yn amlwg i mi.”*
- *“Mae fy nghleientiaid wedi cael eu gwahaniaethu, heb ystyried eu hawliau fel dehonglwyr/llinell iaith, eu hawliau diwylliannol a chrefyddol heb eu deall na'u bodloni. Maent yn teimlo oherwydd eu hedrychiad, y ffordd y maent yn gwisgo a'r diffyg iaith Saesneg ac acenion, eu bod wedi cael llawer llai o ofal. Maen nhw wedi gweld cleifion gwyn, Saesneg eu hiaith yn cael eu trin yn llawer gwell a gyda gwên.”*
- *“Gwnaethpwyd asesiad a oedd yn cynnwys hil y plentyn fel rhan o'r dadansoddiad a'r penderfyniadau a wnaed ac ystyriwyd bod hyn yn rhagfarnllyd gan fod yr aseswr o'r un hil. Roedd yn ymddangos i mi fod y pwynt yr oedd yr aseswr yn ei wneud ynghylch pwysigrwydd hil wedi'i leihau.”*
- *“Aelod o staff yn gwrthod tynnu esgidiau wrth fynd i mewn i dŷ teulu Hindi ac yn ddigydymdeimlad â'u cefndir crefyddol a diwylliannol yng nghartref y teulu.”*
- *“Sylwadau a wnaed mewn perthynas â cheisiadau am gig Halal gan berson ifanc ac anwybodaeth neu farn sy'n diystyru pwysigrwydd hwn fel rhan hanfodol o'r Ffydd Fwslimaidd.”*

Gweithredu, her a chymorth o fewn timau ac adrannau

- 5.43 Roedd sawl enghraifft o ymddygiad hiliol yn cael ei herio'n uniongyrchol. Mewn rhai achosion, y rheolwr, ar ôl ei glywed, a'i cododd yn uniongyrchol gyda'r troseddwr. Mewn achosion eraill, y dioddefwr ei hun neu gydweithiwr oedd yn siarad ar eu rhan e.e. cywiro cydweithiwr arall ar eu hiaith. Dywedodd un aelod o staff ei fod wedi mynd i'r afael ag ef yn uniongyrchol â'r cydweithiwr a gymerodd arno'i hun wedyn i hunan-addysgu am hiliaeth strwythurol a gwnaeth un arall yr un peth a theimlai bod y cydweithiwr wedi derbyn yr her.
- 5.44 Ar rai achlysuron, dilynwyd her uniongyrchol gan y mater yr adroddwyd amdano e.e. i reolwr llinell neu AD, a chymerwyd camau disgyblu o ganlyniad. Fodd bynnag, mewn achosion eraill, ni chymerwyd unrhyw gamau gweithredu i adrodd am yr unigolion ar ôl yr her.
- 5.45 Teimlai un ymatebwr nad oedd y digwyddiad yn ddigon difrifol i warantu adrodd amdano a chymerodd ei gydweithiwr y feirniadaeth yn dda. Mae hyn yn adlewyrchu thema a ddaeth i'r amlwg gan rai aelodau o staff o gefndiroedd ethnig leiafrifol ynghylch ceisio addysgu eraill yn barhaus, y gred mai naïfrwydd ac ansensitifrwydd oedd y tu ôl i'r mater ac nid malais. Dywedodd ymatebwr arall, o adnabod y person, ei fod yn credu, er ei fod yn ansensitif, ei fod wedi'i wneud o naïfrwydd, heb unrhyw falais, ond ei fod yn dal yn ansensitif.
- 5.46 Yn ychwanegol at y nifer fach o enghreifftiau lle'r oedd ymddygiadau'n cael eu herio'n uniongyrchol gan eraill ar ran eu cydweithiwr, roedd rhai enghreifftiau hefyd lle'r oedd y dioddefwr yn cael ei gefnogi gan ei reolwr neu gydweithiwr. Mewn un achos, cawsant eu cysuro gan gydweithiwr ar ôl y cyfarfod lle bu digwyddiad. Mewn un arall, roeddent wedi cael cymorth gyda hyfforddiant ar sut i ymdrin â sefyllfaoedd anghyfforddus mewn ffordd gadarnhaol.
- 5.47 Nid yw herio rhywun bob amser yn syml. Gofynnodd aelod o staff i gydweithiwr beidio â defnyddio gair gan ei fod yn ei gael yn sarhaus. Roeddent yn ei chael yn anodd ei ddatrys wrth i'r person dan sylw lefain a dweud ei fod wedi gwneud iddynt deimlo'n wael. Maent yn teimlo mewn sefydliadau sydd gyda mwyafrif o bobl gwyn mewn ardaloedd gwledig gwyn mwyafrifol, fod diffyg pryder cyffredinol ynghylch arfer gwrth-hiliaeth. Enghreifftiau eraill o anawsterau a brofwyd mewn perthynas ag adrodd am hiliaeth yw:
- *"... mae'n anodd codi hyn gan fod yr uwch dîm ynghlwm ag ef. Mae'n cael ei anwybyddu fel cellwair. Dw i wedi ei godi gyda'r aelod o staff a wnaeth y sylwadau a gwnaeth i mi deimlo fel fy mod yn anghywir am wneud hynny. Sibrwd mewn corneli - "pwy mae'n meddwl yw e."*
 - *"Gan ei fod y tu allan i'n hawdurdodaeth (cyfarwyddiaeth arall) roedd yn anodd ei ddatrys, ond yn y pen draw fe wnaethpwyd hynny. Fodd bynnag, nid yw hyn yn dileu profiad yr unigolion hynny."*
 - *"Siaradwyd â'r partïon gan eu rheolwr, a chywirwyd hyn. Nid oes unrhyw hyfforddiant gorfodol ar gael [i gyflawnwyr]. Mater i'r unigolyn yw penderfynu a yw'n dymuno gwneud hynny ai peidio."*
 - *"Trafodais y mater gydag AD ac ymdrin ag ef yn uniongyrchol gyda'r aelod o staff a wnaeth y sylw a'r aelod o staff y gwnaed y sylw iddo. Roedd yr aelod o staff a wnaeth y sylw yn teimlo'n ofnadwy o fod wedi'i gyhuddo o hiliaeth ac wedi cael ei frifo'n fawr ei fod wedi'i godi'n ffurfiol, roedd y cydweithiwr a wnaeth y gŵyn gyda mi yn hapus gyda'r canlyniad (cafodd sylw anffurfiol yn y pen draw ond o fewn y broses cwyn cyflogaeth) ."*

- *“Dim ond gyda rheolwr y codais y [-pwnc-] fel mater...ni ddywedodd hi ddim. Nid yw hwn yn amgylchedd gwaith rwy'n teimlo'n gyfforddus yn codi'r materion hyn.”*
- *“Clywyd sylw hiliol a phan gawsant eu herio dywedwyd wrthynt eu bod yn meddwl mai dyma eu lle diogel a'r gynulleidfa anghywir”.*
- *“Bu ymrwymiad clir gan y Cyfarwyddwr i wreiddio arferion gwrth-hiliol o fewn yr awdurdod sydd wedi rhoi cymorth personol i mi trwy gydol fy mhrofiad fy hun o aflonyddu hiliol yn y gweithle. Nid yw'n ymddangos bod y sefydliad ehangach yn barod i dderbyn atebolrwydd na chyfrifoldeb drwy gydnabod bod problem sylfaenol i fynd i'r afael â hi.”*

- 5.48 Mae sylwadau'n awgrymu bod yn rhaid i'r amgylchiadau fod yn gywir hefyd er mwyn herio rhywun. Er enghraifft, dywedodd un ymatebwr y byddai fel arfer wedi herio'r cyflawnwr/cyflawnwyr mewn modd digynnwrf a pharchus. Fodd bynnag, gyda chyfrifoldeb llwyr dros grŵp o blant bach, nid oedd yn ymarferol nac yn briodol symud oddi wrth y plant i herio'r person.
- 5.49 Mewn un neu ddau o achosion, a rhaid dweud, yn anffodus, dywedodd aelodau o staff eu bod bellach “wedi arfer ag ef” a bod yn well ganddynt geisio addysgu pobl yn hytrach na gwneud cwyn. Mae hyn yn dynodi natur barhaus hiliaeth a sylwadau hiliol a phwysigrwydd mwy o weithredu i'w ddileu.
- 5.50 Mae'n galonogol gweld rhai ymddygiadau a sylwadau'n cael eu herio a chamau gweithredu'n cael eu cymryd, gan gynnwys cydweithwyr yn cefnogi cydweithiwr sydd wedi bod yn destun ymddygiad o'r fath. Fodd bynnag, adroddwyd am hyn mewn nifer gymharol fach o enghreifftiau o brofiadau bywyd. Mae sylwadau hefyd yn adlewyrchu rhesymau pam nad yw ymddygiad neu sylwadau bob amser yn cael eu herio. Mae hyn yn ymddangos yn ddiweddarach yn yr adroddiad hwn.

Gweithredu a herio gyda chleientiaid

- 5.51 Lle'r oedd profiadau ymatebwyr yn ymwneud â phobl yn cael eu cefnogi, roedd y mater naill ai'n cael ei anwybyddu gan yr aelod o staff oedd yn dioddef, neu cymerwyd camau gweithredu. Soniodd rhai ymatebwyr am brofiad o hiliaeth gan gleientiaid ac nid o fewn y gweithlu.
- 5.52 Dywedodd un ymatebwr ei fod yn ei ddiystyru fel digwyddiad untro gan ei fod yn ystyried bod gan yr unigolyn farn asgell dde a'i fod wedi'i herio braidd yn ddeallusol. Mewn achosion eraill, dywedodd un arall, wrth ffonio i wneud apwyntiadau, eu bod weithiau'n teimlo nad yw cleient yn or-gyfeillgar oherwydd yr acen, ac ar yr ymweliad ei hun maent yn gyfeillgar iawn cyn gynted ag y byddant yn clywed o ble y maent yn dod. Ar un achlysur pan oedd cleient yn defnyddio geiriau hiliol i geisio gwneud iddyn nhw deimlo'n ddrwg, fe wnaethon nhw ei anwybyddu ac maen nhw'n newid y pwnc os yw cleient yn dechrau trafod gwleidyddiaeth.
- 5.53 Mae enghreifftiau o gamau gweithredu a gymerwyd yn cynnwys:
- Trafodaeth gyda'r cleient a/neu ei deulu i'w berswadio bod ymddygiad o'r fath yn annerbyniol.
 - Dywedodd un ymatebwr ei fod wedi gweithio'n agos gydag unigolion i ddeall pam nad ydynt eisiau rhai gofalwyr. Dywedasant fod y canlyniadau a'r dadansoddiad wedi bod yn gadarnhaol a bod y materion wedi'u datrys.

- Cafodd cam-drin hiliol wedi'i anelu at berson ifanc ei reoli gan y staff ar y shift a rhoddwyd gwybod amdano. Cymerwyd camau gweithredu wedyn i symud pobl ifanc, felly daeth y cam-drin i ben.
- Gwelodd Rheolwr Tîm aelodau o'u tîm yn dioddef ymddygiad hiliol gan ddefnyddwyr gwasanaethau. Cafodd ei herio ac adolygwyd addasrwydd y dyraniad a'r risg o beidio â rhoi'r gorau i'r ymddygiad hwn. Cwblhawyd ffurflen trais yn y gwaith hefyd.
- Trafodwyd y mater gyda'r darparwr gofal a ddeliodd â'r mater trwy egluro (i'r cleient) ei fod yn amhriodol a thrwy gefnogi'r aelod o staff dan sylw.

5.54 Dywedodd un ymatebwr ei bod yn anodd mynd i'r afael â'r mater o dan gylch gorchwyl y broses gwyno ffurfiol ond mae'n credu bod angen cyfleu neges gliriach i'r cyhoedd yn gyffredinol na fydd yr Awdurdod yn goddef hiliaeth a cham-drin staff ac y dylai fod canlyniadau. Dywedodd eraill:

- *“Yn y lle cyntaf roedd yn hysbys o fewn y gwasanaeth nad oedd y preswlydd yn hoffi staff o dramor, ni fyddem yn dyrannu staff o dramor iddyn nhw i atal unrhyw ddigwyddiadau. Gyda'r ail breswlydd, a ddywedodd nad oedd yn eu deall, byddwn yn siarad â'r preswlydd ac yn egluro'r angen i ddod i adnabod staff newydd ac i roi cyfle iddynt. Mewn amser pan fyddant wedi ymgyswngi, dylai cyfathrebu ddod yn haws ei ddeall.”*
- *“Mae'r holl bryderon a godir i adran Gwynion y Gwasanaethau Cymdeithasol yn cael eu dwyn i sylw'r rheolwr perthnasol i gael sylw. Yr anhawster yw, hyd yn oed os yw'r achwynydd yn gwneud sylwadau hiliol cynnil, mae gan bawb yr hawl i wneud cwyn ac i'w pryderon gael eu cymryd o ddifrif, fel yr amlinellir yn y rheoliadau a'r canllawiau sy'n llywodraethu ein proses gwyno. Mae'n anodd iawn herio hiliaeth pan fydd yn rhaid i chi hefyd ddarparu datrysiad i'w cwyn a rhoi gwybod iddynt am eu hawliau i symud eu cwyn yn ei blaen os ydynt yn parhau i fod yn anfodlon. Nid wyf yn credu bod staff gofal cymdeithasol yn cael eu cefnogi ddigon yn eu rolau ac yn cael eu hamddiffyn rhag cael eu cam-drin gan y cyhoedd. Ni chaiff ei oddef mewn proffesiynau eraill, fodd bynnag, mae ffactorau cymdeithasol megis stigma a natur emosiynol gwaith cymdeithasol yn gadael gweithwyr proffesiynol yn agored i gael eu cam-drin, ac yn anffodus, dw i wedi gweld aelodau o'r cyhoedd yn gynnwyl wrth fod yn hiliol neu â thuedd anymwybodol drwy eu cwynion a rhai wedi defnyddio'r broses gwyno i fod yn sarhaus/gwrthwynebol i bobl yn y proffesiwn gwaith cymdeithasol. Mae gennym bolisi blinderus, fodd bynnag, dim ond pan fetho popeth arall y caiff hwn ei weithredu ac nid yw'n darparu digon o fesurau diogelu i staff.”*
- *“Yn anffodus, os yw cwsmer yn hiliol yna rydych yn gyfyngedig o ran pa gamau gweithredu y gallwch eu cymryd. Gellir mynd i'r afael ag ef gyda'r unigolyn a gellir terfynu gwasanaeth os bydd yr ymddygiad yn parhau ond nid yw hyn yn newid ei ymddygiad na'i agwedd.”*

Cwynion a Chwynion Cyflogaeth

5.55 O'r 132 o ymatebwyr sydd wedi profi neu weld neu glywed ymddygiadau a sylwadau hiliol, gwnaeth 59 (45%) gŵyn neu gŵyn cyflogaeth i'w cyflogwr. Ni wnaeth chwe deg o ymatebwyr (45%) gŵyn na gwneud cwyn cyflogaeth. Dywedodd tri ar ddeg o ymatebwyr (10%) nad oeddent yn gwybod neu na allant gofio.

5.56 Holwyd yr ymatebwyr a ddywedodd eu bod wedi gwneud cwyn neu gŵyn cyflogaeth am y canlyniad. Derbyniwyd ymatebion gan reolwyr a chan unigolion oedd yn ddiodeffwyr. Roedd y camau gweithredu a chanlyniadau'r cwynion a'r cwynion cyflogaeth yn amrywio,

gan adlewyrchu'r amgylchiadau pan oeddent yn codi. Y themâu allweddol lle'r oedd ymddygiad hiliol sylwadau **o fewn y gweithlu** oedd:

- Camau gweithredu a gymerwyd gan y rheolwr i fynd i'r afael â'r mater, i drafod ymddygiad annerbyniol a/neu i addysgu'r troseddwr, gan gynnwys hyfforddiant
- Ymchwiliad gan bersonau mewnol neu allanol a chamau disgyblu, gyda'r canlyniad yn cynnwys rhybuddion llafar, canfyddiadau o gamymddwyn difrifol (ond heb ddiswyddo) a diswyddo.

5.57 Lle'r oedd yr ymddygiadau neu'r sylwadau **gan gleientiaid neu aelodau o'u teulu**, roedd y camau gweithredu a gymerwyd yn cynnwys:

- Ysgrifennu at, neu siarad â'r cleient a'i deulu i herio agweddau, i egluro ei fod yn ymddygiad annerbyniol a/neu i gynyddu ymwybyddiaeth a dealltwriaeth
- Hysbyswyd y staff sy'n cefnogi'r unigolyn o bosibilrwydd yr ymddygiad a chytunwyd ar strategaeth ar gyfer delio ag ef
- Newidiwyd dyraniad achosion fel nad oedd yn rhaid i'r dioddefwr gefnogi'r cleient. Roedd y rhain yn cynnwys achosion yn ymwneud â phobl hŷn ac unigolion â dementia lle teimlwyd ei bod yn anodd newid agweddau ac ymddygiad

5.58 Mewn un achos, adroddwyd am y mater i'r heddlu fel trosedd gasineb gyda chamau ychwanegol wedi'u cymryd gan yr adran gan gynnwys asesiadau risg a mecanwaith adrodd, adroddiad "trais yn y gwaith" i dîm Iechyd a Diogelwch y sefydliad a rhoi marciwr rhybuddio ar y ffeil achos.

5.59 Cyfaddefodd nifer o ymatebwyr nad oeddent yn gwybod canlyniad codi'r mater gan nad oeddent wedi cael gwybod nac wedi cael adborth. Dywedodd dau ymatebwr na chymerwyd unrhyw gamau gweithredu neu trafodwyd y mater gyda rheolwyr ond ni ddigwyddodd dim.

5.60 Dywedodd un ymatebwr arall pan fydd cleientiaid wedi bod yn hiliol i staff gofal, ei fod wedi gofyn i'r sefydliad ysgrifennu a'i gwneud yn glir iawn na fydd ymddygiad hiliol yn cael ei oddef. Fodd bynnag, dywedwyd wrthynt nad oedd diben gwneud hynny. Teimlai'r ymatebwr hefyd fod rhai pryderon eraill a godwyd ganddynt wedi'u hanwybyddu gan reolwyr ond eto wedi'u profi'n gywir.

5.61 Mae un neu ddau o sylwadau yn adlewyrchu profiadau o weithio yn Lloegr. Mae un ymatebwr yn teimlo nad yw hiliaeth sefydliadol cynddrwg yma ag y mae yn Lloegr.

Canlyniadau cwynion a chwynion cyflogaeth

5.62 Gofynnwyd i staff ystyried a oeddent yn fodlon neu'n anfodlon â chanlyniad eu cwyn neu gŵyn cyflogaeth ffurfiol neu anffurfiol.

5.63 Dywedodd ychydig yn llai na hanner y 59 o unigolion a wnaeth gŵyn neu gŵyn cyflogaeth (45%) eu bod yn gwbl fodlon â'r camau a gymerwyd a'r canlyniad. Dywedodd pedwar ar ddeg o ymatebwyr eu bod "yn fodlon ar y cyfan"; Dywedodd 10 o ymatebwyr eu bod yn "anfodlon ar y cyfan" ac roedd 9 ymatebydd (15%) yn "hollol anfodlon".

5.64 Gofynnwyd i ymatebwyr nad oeddent yn gwbl fodlon â'r canlyniad h.y. lle dywedasant eu bod yn fodlon ar y cyfan yn unig neu'n anfodlon ar y cyfan neu'n gwbl anfodlon, i ddweud pam.

5.65 Dywedodd pedwar ar ddeg o ymatebwyr eu bod yn "**fodlon ar y cyfan**" ar ôl gwneud cwyn neu wneud cwyn cyflogaeth. Roedd y rhan fwyaf o'r sylwadau'n adlewyrchu barn unigolion ar y digwyddiadau a oedd wedi digwydd a sut yr oeddent wedi codi yn hytrach na'r

canlyniad. Roedd y digwyddiadau'n cynnwys cydweithwyr a phobl sy'n derbyn gofal cymdeithasol a chymorth.

- *“Dydw i ddim yn beio'r Cyngor dw i'n gweithio iddo, rhai pobl gul eu meddwl yw'r broblem.”*
- *“Nid yw ymddiheuriad neu esgus amddiffynnol, fel 'roeddwn yn meddwl mai dyma fy lle diogel' yn dderbyniol. Nid oes lle diogel i hiliaeth.”*
- *“Mae'r Unigolyn yn ymddiheuro i'r un y bu'n siarad ag ef mewn ffordd wahaniaethol”.*
- *“Ni ddylai fod wedi digwydd yn y lle cyntaf.”*
- *“Wrth fyfyrto, dw i'n cwestiynu a ddylai hyn fod wedi'i godi gyda'r uwch reolwyr.”*
- *“Dw i'n credu bod yna feddwl hiliol islaw o hyd sy'n arwain at fabwysiadu terminoleg y gellid ei osgoi gydag addysg.”*
- *“Dydw i ddim yn teimlo y gellir gwneud mwy ond byddwn yn parhau i fonitro'r sefyllfa.”*

5.66 Gofynnodd un ymatebydd am help. Fe ddywedon nhw yr hoffon nhw gael proses gliriach ar sut mae staff yn delio â deunyddiau sydd ag ystyron hiliol fel swastikas neu ddeunyddiau gwrth-Ewropeaidd sy'n cael eu gweld mewn eiddo maen nhw'n ymweld ag ef. Byddent hefyd yn hoffi mwy o gefnogaeth gan reolwyr i herio sylwadau hiliol. Maen nhw'n teimlo o fewn gwasanaethau cyhoeddus bod disgwyl i staff ei dderbyn a pheidio â'i weld fel sarhad, a pheidio â holi'r defnyddiwr gwasanaeth. Dywedodd yr aelod o staff y byddai'n teimlo rhywfaint o bryder ynghylch herio defnyddiwr gwasanaeth sy'n gwneud sylw hiliol am ei gydweithiwr e.e. lliw croen. Maen nhw'n teimlo pe bai'r defnyddiwr gwasanaeth hwnnw'n cwyno yna byddai'n teimlo y byddai mewn trwbwl ac y byddai'r defnyddiwr gwasanaeth yn cael ymddiheuriad, oherwydd mai'r aelod o staff yw'r “person drwg” mewn sefyllfa o'r fath.

5.67 Mae sylwadau Dau Ymatebydd yn awgrymu bylchau yn yr hyn sydd ar gael i gefnogi staff sy'n profi hiliaeth neu efallai ddiffyg ymwybyddiaeth o ba gymorth sydd ar gael. Gofynnodd un am greu amgylchedd cefnogol; amgylchedd lle mae unigolion yn teimlo'n ddiogel wrth adrodd am ddigwyddiadau o hiliaeth a lle y cymerir camau gweithredu priodol. Dywedodd y llall y dylai fod trefn ffurfiol yn ei lle ar gyfer y math yma o sefyllfa.

5.68 Dywedodd deg o ymatebwyr eu bod yn “**anfodlon ar y cyfan**” gyda chanlyniad y gŵyn neu'r gŵyn cyflogaeth. Roedd y rhesymau'n cynnwys dryswch ar ran yr Adran Adnoddau Dynol ynghylch pa bolisïau a gweithdrefnau sydd mewn lle ar gyfer digwyddiadau o'r fath yn fewnol, diffyg gweithredu pan fo'r ymddygiad neu'r sylw yn dod gan gleient neu faterion nad ydynt yn cael eu cymryd o ddifrif. Mae hyn yn codi cwestiynau am fodolaeth, ymwybyddiaeth a/neu ddefnydd o bolisïau a gweithdrefnau ar gyfer adrodd a mynd i'r afael â hiliaeth. Beirniadodd dau ymatebwr yr adborth a dderbyniwyd neu ddiffyg adborth.

- *“Nid wyf wedi cael unrhyw adborth neu'r adborth a gefais oedd "Maen nhw bellach yn ymwybodol.”*
- *“Ni chefais wybod am y canlyniad felly nid wyf yn ymwybodol a gymerwyd unrhyw gamau gweithredu mewn perthynas â'm pryder.”*
- *“Newid y diwylliant a'r hiliaeth sy'n digwydd yn/ym [- lleoliad -] POB DYDD! Ni fydd gan rai o'n cwsmeriaid ofalwyr “du” – mae'n syfrdanol. Wedi'i ddisgrifio fel "hiliaeth cenhedlaeth", yn bendant nid yw mor ddrwg yn/ym [- lleoliad -] ei hun.”*
- *“Byddai wedi bod yn ddefnyddiol peidio â [- manylion wedi'i olygu -] mae hyn ynddo'i hun yn dangos diffyg dealltwriaeth ac mae ganddo nodweddion hiliol ynddo'i hun. Roedd y person hwn yn gweithredu fel porthor a gafodd effaith negyddol iawn arnaf fi a'r holl sefyllfa, a gafodd effaith bellach ar fy llesiant a'm hiechyd meddwl.”*

- 5.69 Ar gyfer y 9 aelod o staff a ddywedodd eu bod yn **“hollol anfodlon”** â chanlyniad eu cwyn, y thema gyffredin oedd y diffyg camau gweithredu a gymerwyd gan y sefydliad neu'r rheolwr/rheolwyr dan sylw, neu oedi wrth fynd i'r afael â'r materion. I un ymatebwr, roedd y mater yn dal heb ei ddatrys. Mae'r dyfyniadau canlynol yn dangos yr hyn a ddywedwyd wrthym:
- *“Ni siaradodd rheolwyr ag aelodau staff a ddangosodd yr ymddygiadau hiliol.”*
 - *“Bu oedi sylweddol wrth gydnabod yr hyn a ddigwyddodd fel hiliaeth ac wrth fynd i'r afael â'r digwyddiad.”*
 - *“Ni chymerwyd unrhyw gamau gweithredu i ddiogelu'r dioddefwr hyd nes y derbyniwyd yr adroddiad gyda chanfyddiad bod aflonyddu hiliol wedi digwydd - tua 4 mis yn ddiweddarach. Yn dilyn canfyddiad o gamymddwyn difrifol, mae'r unigolyn yn parhau mewn swydd uwch reoli. Roedd y broses, pan gafodd y mater ei gydnabod fel hiliaeth, yn teimlo'n hynod gosbol i'r dioddefwr a minnau fel tyst. O ystyried y canlyniad ni fyddwn yn teimlo'n hyderus yn cynghori unrhyw un a oedd wedi dioddef aflonyddu hiliol yn fy man gwaith i'w godi gyda'r sefydliad.”*
 - *“Cafodd yr achwyniad ei chamreoli o'r cychwyn cyntaf a chafodd ei symud ymlaen trwy safiad amlwg amddiffynnol. Dim llwybr clir na thryloyw gyda pholisi hen ffasiwn yn cael ei ddefnyddio a diffyg dealltwriaeth o effaith a goblygiadau hiliaeth yn y gweithle. Diffyg amlwg o ran cymhwysedd diwylliannol a diffygion/methiannau awdurdodau lleol a adroddwyd drwy'r ymchwiliad.”*

Dim cwyn neu gŵyn cyflogaeth

- 5.70 Gofynnwyd i ymatebwyr a ddywedodd nad oeddent wedi gwneud cwyn, codi cwyn cyflogaeth, na dod â'r mater i sylw eu rheolwr ddweud beth oedd yn eu hatal neu ddim yn eu hannog i wneud hynny.
- 5.71 Yn syml, dywedwyd wrth un person na fyddai'r mater yn cael ei ystyried. Dywedodd un arall ar y dechrau na ddigwyddodd unrhyw beth, dim ond sgwrs lle'r oedd y tramgwyddwr yn meddwl ei fod yn gor-ymateb. Pan wnaed cwyn bellach, ymdriniwyd â hi yn fwy priodol. Fodd bynnag, y rhesymau mwyaf cyffredin o bell ffordd oedd diffyg hyder a fyddai camau gweithredu'n cael eu cymryd, neu a fyddai unrhyw beth yn cael ei wneud o ganlyniad, a phryder am y goblygiadau posibl i'r sawl sy'n gwneud y gŵyn neu'r gŵyn cyflogaeth.

Diffyg hyder

- 5.72 Mae sylwadau'r rhan fwyaf o ymatebwyr (19) yn dangos diffyg hyder yn y system h.y. y polisïau a'r gweithdrefnau ar gyfer ymdrin â hiliaeth, yw'r prif reswm dros beidio â gwneud cwyn neu gŵyn cyflogaeth. Prif ddimensiynau hyn yw:
- Ni fyddai'r mater yn cael ei gydnabod
 - Ni fyddai'r mater yn cael ei ddeall na'i gymryd o ddifrif
 - Pwy yw'r troseddwr, gan gynnwys mewn rhai achosion, y sawl sydd mewn swyddi uwch
 - Profiad na wneir dim os yw'r cam-drin gan gleient, yn arbennig person hŷn neu rywun â dementia
 - Diffyg hyder y byddai unrhyw gamau gweithredu yn cael eu cymryd neu unrhyw beth yn newid o ganlyniad
 - Diffyg hyder yn y rheolwr sy'n mynd i'r afael â'r mater ac yn herio'r troseddwr
- 5.73 Mae'r enghreifftiau a ganlyn o sylwadau ymatebwyr yn dangos yr uchod orau:

- *“Roedd y person/unigolion a wnaeth y sylwadau yn uchel eu parch gan eu cyflogwr, nid oeddwn yn teimlo y byddwn yn cael fy nghymryd o ddifrif.”*
- *“Heb weld y pwynt. Roedd [] eisoes wedi cael ei rhybuddio am ei hymddygiad tuag at bobl eraill ond ni chymerwyd unrhyw gamau gweithredu.”*
- *“Roedd aelod arall o staff eisoes wedi gwneud y gŵyn i'n rheolwr, er hoffwn nodi na aethpwyd ag ef ymhellach ac roedd llawer o staff yn dal i gael eu syfrdanu gan benderfyniadau rheolwyr.”*
- *“Mae pobl yn meddwl ei fod yn ddoniol pan fydd eraill yn gwneud hwyl am ben eich "acen" felly nid yw'n teimlo y byddai'n cael ei gymryd o ddifrif.”*
- *“Nid oes gennyf unrhyw ffydd mewn uwch reolwyr yn herio'r unigolion yr wyf wedi'u clywed yn gwneud sylwadau hiliol gan eu bod hefyd mewn swyddi uwch.”*
- *“Dywedais wrth fy rheolwr ond ni wnes i gŵyn swyddogol gan fy mod yn gwybod nad yw pobl yn cymryd gwahaniaethu yn erbyn pobl o gefndiroedd Seisnig yng Nghymru o ddifrif.”*
- *“Dydw i ddim yn credu y byddai'r Rheolwr yn ei ystyried yn sarhaus i staff Saesneg, byddai'n cael ei wfftio, ei ddiystyru a chael fy ngweld yn un sy'n mynd dros ben llestri/bod yn wirion ac o bosibl yn achosi drwgdeimlad yn y tîm.”*
- *“Ddim yn cael fy nghredu/cydnabod hyd yn oed pan gafodd ei godi gyda rheolwyr. Wedi'ch gwneud i deimlo eich bod yn 'dal dig' – sylwadau megis, 'mae pobl ddu bob amser yn defnyddio hiliaeth i gael yr hyn maen nhw ei eisïau.”*

5.74 Cafodd y penderfyniad i beidio â chwyno gan un aelod o staff ei ddylanwadu gan eu profiad yn Lloegr. Dywedasant eu bod wedi cwyno yn y gorffennol ond eu bod yn gwybod yn rhy dda na fydd cwyn yn seiliedig ar hiliaeth mewn gofal cymdeithasol/awdurdod lleol yn llwyddo. Roedd eu profiad yn awgrymu mai'r cyfan a ddaw yn ei sgil yw mwy o straen a gorfod gadael eu swydd yn y pen draw. Roeddent yn teimlo na fyddai eu rheolwr yn deall y mater a byddai'n troi'n gamddealltwriaeth cymhleth gyda chanlyniadau anfwriadol a llawer o boen a straen personol.

Goblygiadau posibl cwyno

5.75 Er bod y rhan fwyaf o'r ymatebwyr wedi nodi diffyg hyder yn y camau gweithredu a gymerwyd fel y rheswm dros beidio â gwneud cwyn neu gŵyn cyflogaeth, i un ar ddeg o ymatebwyr, roedd goblygiadau posibl gweithredu o'r fath yn dylanwadu ar eu penderfyniad. Y prif resymau oedd:

- Sut y gallai adrodd amdano effeithio ar eu perthynas waith parhaus â chydweithwyr, yn enwedig mewn timau bach
- Yn newydd i'r sefydliad ac angen aros yn y swydd i gefnogi teulu
- Ofn cael eich gweld fel “rhywun sy'n cwyno am bopeth sy'n cael ei ddweud” neu “greu trafferthion”, yn enwedig os ydych wedi cwyno o'r blaen am ansawdd y gofal a roddir i gleientiaid
- Lle'r oedd y troseddwr mewn rôl uwch, a oedd yn cynnwys pryder mewn un achos ynghylch sut y gallai penderfyniadau ariannu ar gyfer eu hachosion gael eu heffeithio
- Lle nad oes gan reolwr y gallu i ymdrin â mater o'r fath yn sensitif, a allai fod â goblygiadau i'r berthynas waith rhwng cydweithwyr

- 5.76 Dywedodd un ymatebwr ei fod wedi arfer â phobl yn gwneud sylwadau ac nad yw'n eu poeni mwyach ac y byddai'n fwy o drafferth i'w codi. Ar y pegwn arall, dywedodd ymatebydd arall na allent ddadlau gyda'r rheolwr dan sylw gan ei fod "*yn ddielflig ac y byddent yn gwneud eich bywyd yn uffern pe baech yn ei riportio neu'n sefyll i fyny iddi*".
- 5.77 Mae ymatebwr arall yn credu bod pocedi o arfer da lle mae unigolion sydd naill ai â phrofiad o gymunedau ymylol neu sydd o'r gymuned ehangach eu hunain. Fodd bynnag, eu barn nhw yw, pan fydd yr unigolion hyn yn herio gwahaniaethu, eu bod yn cael eu hystyried yn lletchwith neu'n wleidyddol gywir, sydd, yn eu barn nhw, yn sefyllfa sydd angen ei newid.

Datblygiadau ac arfer da

- 5.78 Er mai nod yr arolwg oedd casglu profiadau bywyd o hiliaeth, ceisiodd hefyd nodi'r hyn a wnaed e.e. datblygiadau, mentrau, a'r hyn y mae unigolion yn ei ystyried yn arfer da. Cafwyd ymatebion gan 146 o unigolion. Amlygodd rhai eu safbwyntiau eu hunain a'u barn ar eu tîm, adran neu sefydliad tra bod eraill yn cyfeirio at yr hyn y maent yn ei deimlo sy'n helpu i fynd i'r afael â hiliaeth.
- 5.79 Nid oedd llawer o ymatebwyr wedi profi hiliaeth nac wedi clywed sylwadau hiliol ond pwysleisiodd pe baent yn gwneud hynny, na fyddent yn goddef hynny ac y byddent yn ei alw allan ar unwaith neu y byddai aelodau'r tîm yn gwneud yr un peth. Tynnodd rhai eraill sylw at reolwyr y maent yn gwybod y byddent yn gweithredu pe bai angen. Yn gyffredinol, gall staff fod yn fwy gwybodus am yr hyn sy'n dderbyniol a'r hyn nad yw'n dderbyniol ond mae neges glir ynghylch yr angen i wneud mwy, gan gynnwys codi ymwybyddiaeth a hyfforddiant i wella dealltwriaeth, a pholisïau a gweithdrefnau i sicrhau bod staff yn gwybod beth i'w wneud pe bai hiliaeth yn digwydd.
- 5.80 Themâu cyffredin ar ddatblygiadau, arfer da a'r hyn a all helpu oedd:
- Pwysigrwydd dealltwriaeth ddiwylliannol, a gwerthoedd ac egwyddorion sy'n seiliedig ar gydraddoldeb, trin pawb yn y gweithlu â pharch, a chydabyddiaeth glir o bwysigrwydd amrywiaeth a chynhwysiant
 - Herio gan reolwyr neu gydweithwyr os arsylwir ar hiliaeth neu sylwadau hiliol, a pholisïau a gweithdrefnau clir ar gyfer gweithredu
 - Timau ethnig amrywiol lle mae pobl yn sgwrsio'n agored am eu crefydd, eu diwylliant a'u cefndiroedd. Maent yn darparu sylfaen ar gyfer parch a chyd-ddealltwriaeth, lle mae gwahaniaethau'n cael eu gwerthfawrogi a'u dathlu, a lle mae cydweithwyr yn teimlo'n gyfforddus yn herio ei gilydd
 - Hyfforddiant sefydlu gorfodol a rheolaidd e.e. blynyddol, hyfforddiant ar faterion cydraddoldeb, cymhwysedd diwylliannol, gwahaniaethu, ac ymwybyddiaeth i'w gadw ar flaen y gad o ran arferion gwaith cyfredol
 - Goruchwyliaeth reolaidd, effeithiol gyda rheolwyr llinell i alluogi unigolion o gefndir ethnig leiafrifol i archwilio unrhyw ofidiau neu bryderon ynghylch arfer gwrth-wahaniaethol – "*man diogel*"
 - Eitem agenda mewn cyfarfodydd tîm yn ymwneud â chynhwysiant a senarios achos yn ymwneud â gwahanol nodweddion gwarchoddedig, gan greu man diogel i drafod a dysgu
 - Ar gyfer cleientiaid gofal cymdeithasol, bu rheolwr cartref gofal yn gweithio gyda phreswlydd i gynhyrchu dogfen hawdd ei deall i egluro beth oedd yn bod ar eu hymddygiad tuag at rai aelodau o staff. Cyfeiriodd un ymatebwr at enghreifftiau da o ddefnyddio'r dull "*Dangos y cerdyn coch i hiliaeth*" mewn ysgolion
 - Polisïau nad ydynt yn gwahaniaethu. Enghraifft a roddwyd oedd pan ddywedwyd wrth rywun a oedd wedi cael trwydded yrru tra'n byw mewn gwlad arall fod yn rhaid iddynt

wneud asesiad gyrru cyn gallu gyrru car pwll, ond eto mae'r DVLA yn caniatáu i unigolion o'r fath yrru unrhyw gategori o gerbyd bach ar eu trwydded yrru wreiddiol, lawn, am 12 mis

- Rhwydwaith staff ethnig leiafrifol sydd â llais, pŵer a dylanwad, ac os oes swydd Pennaeth Cydraddoldeb yn bodoli, dylai'r deiliad swydd fod â'r un peth
- Cynhaliodd cartref preswyl ddiwrnod "Gwerthoedd y Byd" lle'r oedd staff o wahanol gefndiroedd diwylliannol yn coginio bwyd. Dywedir bod staff a phreswylwyr wedi mwynhau
- Diweddarau cynlluniau strategol e.e. Cynllun Cydraddoldeb Strategol fel cyfle i fyfyrion ar ddull gweithredu, i sbarduno mwy o drafodaethau ar fynd i'r afael â hiliaeth i nodi mwy o gamau gweithredu.

5.81 Mynegwyd rhai pryderon hefyd am ddatblygiadau fel ymarfer "*ticio blychau*" e.e. sefydliad yn ymrwmo i siarter gwrth-hiliaeth pan fydd deialog ond dim gweithredu dilynol ar ôl ymuno. Dywedodd ymatebwr arall nad oes unrhyw sefydliadau yng Nghymru yn agos at gyflawni arfer da mewn perthynas â hiliaeth gwrth-Sipsiwn a Theithwyr

5.82 Roedd rhai safbwyntiau cymysg ar ddull "*dim goddefgarwch*". Soniodd sawl ymatebwr am ei ddefnyddioldeb fel datganiad clir o fwriad ar gydraddoldeb ac amrywiaeth a ddangosir yn ymarferol ar bob lefel fel ffordd o atal hiliaeth. Fodd bynnag, cwestiynwyd y dull, neu'r defnydd o'r dull ar ei ben ei hun, gan bedwar ymatebydd. Roedd sylwadau a gyflwynwyd yn awgrymu dulliau neu bolisiau dim goddefgarwch:

- Gallant fod yn wrthgynhyrchiol ar y gwaethaf ac aneffeithiol ar y gorau oherwydd gallant ddieithrio ac arwain at ddiwylliant o anoddefgarwch, anwybodaeth ac ofn
- Yn cael eu croesawu ond yn cael eu canmol orau gan addysg gyhoeddus. Mae atal yn well nag ymateb ar ôl i ddigwyddiad ddigwydd gyda niwed i'r rhai sy'n ei wynebu
- Bod â risg wirioneddol o ganlyniad anfwriadol o greu diwylliant o feio, anwybodaeth barhaus, ac ofn, gyda dull llawer gwell yn adferol ac wedi'i wreiddio mewn parch ac urddas i fynd i'r afael â naws a chymhlethdodau hiliaeth
- Gallai annog amgylcheddau lle mae honiadau o hiliaeth yn cael eu trin yn wir nes eu gwrthbrofi, yn hytrach na thrin y ddwy ochr yn gyfartal. Awgrymodd profiad un o'r ymatebwyr y gallai fod risg pe bai cwyn cyflogaeth flinderus yn cael mwy o hygredd nag y mae'n ei haeddu, gyda'r canlyniad y gallai aelod o staff wynebu cyfnod estynedig o bryder

5.83 Awgrymodd un ymatebwr y byddai polisi o chwilfrydedd wedi'i anelu at gynyddu dealltwriaeth yn llawer mwy effeithiol wrth fynd i'r afael â hiliaeth na dulliau dim goddefgarwch

Beth arall sydd angen ei wneud

5.84 Cafwyd amrywiaeth o awgrymiadau ynghylch beth arall y gellid ei wneud i fynd i'r afael â hiliaeth ac, yn ddefnyddiol, i'w atal rhag digwydd yn y lle cyntaf. Er y cydnabuwyd y camau gweithredu a gymerwyd eisoes gan rai Awdurdodau Lleol, adrannau a/neu dimau, mae galw am ddull mwy rhagweithiol a mwy o weithredu

5.85 Y thema fwyaf cyffredin ar gyfer mwy o weithredu oedd addysg a dysgu, gyda hyfforddiant gorfodol yn y cyfnod sefydlu, a hyfforddiant gloywi rheolaidd, blynyddol o bosibl, sy'n ysgogi trafodaeth a myfyrio. Roedd llawer o alwadau am i hyfforddiant blynyddol fod yn orfodol hefyd. Ymhlith y themâu penodol a gyflwynwyd roedd (dim trefn benodol):

- Mwy o ymwybyddiaeth ymhlith staff a'r cyhoedd (sy'n cynnwys cleientiaid gofal cymdeithasol a'u teuluoedd) o uchelgeisiau Cymru i ddod yn wrth-hiliol ac i hybu dealltwriaeth a derbyniad diwylliannol
- Hyrwyddo rhannu arfer da rhwng Awdurdodau Lleol, gan ddysgu oddi wrth y rhai sydd wedi bod yn rhagweithiol wrth chwilio am weithlu mwy amrywiol.
- Pwysigrwydd hyfforddiant effeithiol yn y cyfnod sefydlu i osod disgwyliadau a chanlyniadau unrhyw ymddygiad hiliol yn glir
- Hyfforddiant i ddangos i aelodau staff sut i ymdrin ag achosion o ymddygiad neu sylwadau hiliol a'r hyder i'w herio'n uniongyrchol fel nad yw hiliaeth byth yn cael ei anwybyddu. Mae anwybyddu sylwadau hiliol oherwydd bod rhywun "wedi arfer eu clywed" yn anghywir; ni ddylai hiliaeth gael ei normaleiddio
- Hyfforddiant sy'n cynnwys, ymhlith pethau eraill, y canlynol: ymwybyddiaeth ddiwylliannol, ethnig a chrefyddol; rhagfarn anymwybodol; arfer gwrth-ormesol a gwrth-wahaniaethol; microymosodiadau; hanes hiliaeth; cydraddoldeb ac amrywiaeth o safbwynt gwrth-hiliaeth
- Hyfforddiant a arweinir gan bobl o hil heb fod yn wyn i helpu pobl wyn i ddysgu sut i ddadbacio eu hiliaeth a'u profiad o fraint, gyda chydweithwyr gwyn a heb fod yn wyn yn gweithio fel y gellir gweld y gwahaniaeth mewn profiadau
- Hiliaeth i'w ddeall fel pryder diogelu gan adael staff o gefndiroedd ethnig leiafrifol yn agored i'r posibilrwydd o gam-drin a gwahaniaethu parhaus
- Codi ymwybyddiaeth cleientiaid a'u teuluoedd er mwyn hybu dealltwriaeth a derbyniad diwylliannol, gyda'r posibilrwydd o gosb os bydd gweithredu o'r fath yn methu ag atal ymddygiadau a sylwadau hiliol.

5.86 Mae galw am weithredu o'r brig i lawr h.y. arweinwyr a rheolwyr yn dangos eu bod yn llwyr gefnogi gwrth-hiliaeth ac yn herio unrhyw beth sy'n digwydd fel modd o ddylanwadu ar ymddygiad y gweithlu cyfan. Galwadau am gamau gweithredu eraill yw:

- Defnyddio Grwpiau Adnoddau Gweithwyr i ddarparu llwyfan i weithwyr heb gynrychiolaeth ddigonol gysylltu a rhannu profiadau
- Arferion recriwtio mwy cynhwysol i ddenu ymgeiswyr o gefndiroedd gwahanol a thrwy hynny sicrhau gweithlu mwy amrywiol, yn enwedig mewn ardaloedd gwledig
- Defnyddio systemau digidol megis System Wybodaeth Gofal Cymunedol Cymru (WCCIS) i gofnodi marcwyr rhybuddio a all ddangos a diffinio risgiau emosiynol megis ymddygiad hiliol ac annerbyniol gan gleient yn ogystal â risgiau corfforol.
- Mewn amrywiol ffyrdd, cydnabod a dathlu diwylliannau a phob gwyliau aml-ffydd e.e. Hannukah, Divali, Nadolig, y Pasg
- Polisiâu a gweithdrefnau wedi'u diweddarau, a gwelliannau i systemau ar gyfer adrodd am hiliaeth o fewn sefydliadau fel bod unigolion yn teimlo y gallant adrodd am unrhyw ddigwyddiadau yn hawdd a heb ofn, gyda chymorth ar gael os oes angen

5.87 Mae'r pwynt olaf yn arbennig o bwysig. Mae angen i sefydliadau gael prosesau a gweithdrefnau clir ar gyfer adrannau a rheolwyr ar bob lefel i ymdrin â hiliaeth, gydag ymwybyddiaeth dda o'r holl staff i annog adrodd gan y rhai yr effeithir arnynt neu gan gydweithwyr ar eu rhan. Ni fydd hyn o reidrwydd yn goresgyn problemau a adroddwyd yn

gynharach ynghylch goblygiadau posibl adrodd am ddigwyddiad, ond gallai helpu i gynyddu hyder y bydd camau gweithredu priodol yn cael eu cymryd

- 5.88 Mae angen gweithredu hefyd i fynd i'r afael â materion a allai, er nad ydynt yn hiliol ynddynt eu hunain, arwain at ddigwyddiad. Er enghraifft, gyda niferoedd cynyddol o staff yn cael eu recriwtio'n rhyngwladol, mae rhai aelodau o'r teulu yn amlygu bod oedolion hŷn neu oedolion ag anableddau dysgu wedi byw bywydau eithaf cysgodol ac yn dweud eu bod yn cael trafferth gyda rhai rhwystrau iaith a deall diwylliannau gwahanol

Sylwadau eraill

- 5.89 Ar ddiwedd yr arolwg, rhoddwyd cyfle i ymatebwyr wneud sylwadau ychwanegol ar unrhyw fater a oedd yn berthnasol i destun yr arolwg. Roedd llawer o sylwadau'n ymhelaethu ar, neu mewn rhai achosion, yn ailadrodd themâu a godwyd yn gynharach yn yr arolwg. Er cysondeb, mae'r sylwadau hyn wedi'u hymgorffori o dan benawdau yn gynharach yn yr adroddiad hwn. Mae'r canlynol yn adlewyrchu cynnwys y pwyntiau ychwanegol a wnaed gan ymatebwyr:
- Pwysigrwydd cyfle cyfartal nid canlyniad cyfartal, sydd weithiau'n ffocws. Mae pryder bod pobl yn cael eu gweld fel eu hanabledd neu eu lliw yn unig, sy'n dad-ddyneiddio. Ni ddylai fod unrhyw sicrwydd o ganlyniad cyfartal, a theimlir ei fod yn gwneud anghymwynas â phobl o liw a ddylai wybod eu bod lle maent ar sail teilyngdod, nid oherwydd bod y gyfraith yn golygu bod yn rhaid iddynt fod
 - Yn ychwanegol at hiliaeth o fewn y gweithlu gofal cymdeithasol, mae angen mynd i'r afael â hiliaeth gan aelodau etholedig. Mae ffyrdd o wneud hyn yn cynnwys hyfforddiant a chodi ymwybyddiaeth sy'n debyg i'r hyn a adroddwyd o dan y pennawd "Beth arall sydd angen ei wneud" (gweler paragraffau 2.85-2.89)
 - Herio a chraffu ar awdurdodau lleol i sicrhau eu bod yn ymateb o ddifrif i gynllun gweithredu Cymru Wrth-hiliol

6. Casgliadau ac argymhellion

- 6.1. Profiad bywyd y staff oedd wrth wraidd yr astudiaeth hon. Gan ddefnyddio amrywiaeth o ddulliau, mae wedi llwyddo i gasglu corff mawr o wybodaeth gan staff gofal cymdeithasol presennol a blaenorol sydd â chefnidir ethnig leiafrifol, a staff heb gefndir ethnig leiafrifol sy'n gweithio ym maes gofal cymdeithasol neu gyda gofal cymdeithasol e.e. Adnoddau Dynol a chynrychiolwyr sefydliadau rhanddeiliaid. Mae wedi cael safbwyntiau gan bobl sy'n gweithio i Awdurdodau Lleol a darparwyr gofal cymdeithasol annibynnol.
- 6.2. Mae'r bennod hon yn crynhoi pwyntiau allweddol a themâu cyffredin o'r data ac yn gwneud cyfres o argymhellion ar gyfer gweithredu tuag at y nod o Gymru Wrth-hiliol. Dylid dweud ar y cychwyn, er bod yr astudiaeth wedi datgelu llawer o enghreifftiau o ymddygiad hiliol a sylwadau hiliol, gan amlygu'r angen am fwy o weithredu, mae rhai enghreifftiau o reolwyr ac aelodau unigol o staff – cydweithwyr sy'n staff o gefndiroedd ethnig leiafrifol – yn bod yn gefnogol ac yn barod i dynnu sylw at hiliaeth a chymryd camau gweithredu priodol.

Natur hiliaeth ac ymddygiad hiliol

- 6.3. Mae dadansoddiad o'r corff sylweddol o wybodaeth a gasglwyd gan yr astudiaeth yn dangos bod hiliaeth yn digwydd mewn pedair prif ffordd:
 - Ymddygiad hiliol neu sylwadau gan gydweithwyr
 - Y ffordd y mae rhywun wedi cael ei drin gan gydweithwyr neu reolwr
 - Ymddygiad neu sylwadau hiliol gan gleientiaid neu eu teulu
 - Sylwadau hiliol i gleientiaid gan aelod o'r gweithlu
- 6.4. Er mai hiliaeth o fewn gweithlu gofal cymdeithasol Awdurdodau Lleol oedd ffocws yr astudiaeth hon, mae'r data'n dangos ei fod yn digwydd ar draws y gweithlu gofal cymdeithasol h.y. mewn Awdurdodau Lleol ac mewn darparwyr gofal cymdeithasol annibynnol, ac yn y rhyngwyneb rhwng comisiynwyr, darparwyr a phobl sy'n derbyn gofal cymdeithasol a'u teuluoedd. Nid yw hiliaeth ac ymddygiad hiliol yn parchu ffiniau sefydliadol ac er mai nod yr astudiaeth hon oedd ysgogi gweithredu o fewn y gweithlu, mae'n amlwg bod angen mwy o weithredu i fynd i'r afael â hiliaeth lle bynnag y mae'n digwydd.
- 6.5. Tra bod yr astudiaeth wedi nodi rhai arwyddion o weithredu tuag at ddileu hiliaeth e.e. ymrwymiad "dim goddefgarwch" clir ym mholisi un awdurdod lleol, mae'n amlwg bod llawer o waith i'w wneud ym maes gofal cymdeithasol cyn gwireddu'r nod o Gymru Wrth-hiliol. Nid oes unrhyw reswm i awgrymu ei fod yn wahanol mewn gwasanaethau cyhoeddus eraill.
- 6.6. Mae'r astudiaeth wedi nodi llawer o achosion lle mae staff o gefndiroedd ethnig leiafrifol wedi bod yn destun hiliaeth a sylwadau hiliol gan gydweithwyr.
- 6.7. Mae hiliaeth yn amlygu ei hun mewn sawl ffordd. Mae'r astudiaeth wedi dod â'r rhain i'r amlwg, a all lywio beth arall sydd angen ei wneud i'w alw allan pan fydd yn digwydd ac i fynd i'r afael ag ef ac, yn bwysig, i'w atal rhag digwydd yn y lle cyntaf. Mae'r paragraffau canlynol yn crynhoi'r prif fathau o hiliaeth ac ymddygiad hiliol sy'n digwydd.
- 6.8. Roedd rhai gwahaniaethau rhwng pob un o'r 4 grŵp a nodir ym mharagraff 6.3 uchod o ran pa mor aml y mae mathau o ymddygiad a sylwadau hiliol yn ymddangos. Fodd bynnag, roedd llawer o bethau cyffredin. Mae'r prif fathau o hiliaeth a nodwyd gan yr astudiaeth wedi'u rhestru yn y tabl isod (nid ydynt mewn unrhyw drefn penodol):

Mathau o ymddygiad hiliol a sylwadau a nodwyd ym mhrofiad bywyd y staff

Sylwadau ar ymddangosiad rhywun, gan gynnwys lliw croen, a iaith gasineb am genedligrwydd neu genhedloedd

Stereoteipio diwylliannol a'r iaith – terminoleg a geiriau – a ddefnyddir

Anghwrteisi am ddiwylliannau a chredoau eraill

Sylwadau sarhaus, gwatwar neu ddirmygus e.e. staff yn copïo acen rhywun mewn ffordd ddirmygus

Sylwadau sy'n ymddangos fel pe baent yn dangos diffyg dealltwriaeth neu dderbyniad o ddiwylliannau a chenedloedd eraill, neu sy'n cael eu fframio fel "jôc", yn aml fel ymgais i wadu hiliaeth neu agwedd hiliol a/neu i wyro beirniadaeth

Materion yn ymwneud â Chymru/y Gymraeg a Lloegr/Saesneg

Lledaenu negeseuon a gwybodaeth hiliol a chasineb ar-lein ac ar gyfryngau cymdeithasol

Sefyllfaoedd lle nad yw rhywun yn cael ei drin yn dda gan gydweithwyr neu reolwr neu'n cael ei drin yn wahanol i'w gydweithwyr, neu lle gwelwyd eraill yn cael triniaeth debyg, neu lle mae cleient yn cael ei drin yn wahanol

Cleientiaid yn gwrthod derbyn rhai gofalwyr

ADSS Cymru, 2024

- 6.9. Mae enghreifftiau o ymddygiadau a sylwadau hiliol yn cynnwys y rhai gan gydweithwyr a rheolwyr ac, mewn rhai achosion, uwch reolwyr.
- 6.10. Dywedodd rhai ymatebwyr eu bod yn credu mai'r rhesymau sylfaenol dros rai sylwadau yw diffyg dealltwriaeth, yn enwedig o werthoedd a chredoau diwylliannol, neu ansensitifrwydd i faterion ethnigrwydd a all effeithio ar gydweithwyr a/neu achosi tramgwydd. Mewn rhai achosion, mae pobl yn ddiystyriol o ddiwylliannau a chredoau eraill a'r ffaith y gallai eu sylwadau neu eu hymddygiad gael eu herio. Mae'n ymddangos bod canfyddiadau o fewnfudo y tu ôl i rai sylwadau.
- 6.11. Comisiynwyd yr astudiaeth i archwilio hiliaeth o fewn y gweithlu. Fodd bynnag, adroddodd staff am lawer o achosion o ymddygiad hiliol neu sylwadau gan bobl yr oeddent yn darparu gwasanaethau gofal cymdeithasol iddynt a/neu aelodau o'u teuluoedd. Mae'r graddau yr adroddwyd ar hyn yn yr astudiaeth hon yn dangos ei fod yn amlwg yn peri pryder ac yn effeithio ar yr unigolion a'i profodd, ac felly mae'n rhaid mynd i'r afael ag ef.

Dim darlun cenedlaethol ond tystiolaeth o fylchau mewn gweithredu i fynd i'r afael â hiliaeth

- 6.12. Gydag ymatebion gan 12 o'r 22 Awdurdod Lleol, dim ond darlun rhannol o wybodaeth sy'n ymwneud â mynd i'r afael â hiliaeth neu sy'n berthnasol i fynd i'r afael â hiliaeth y mae'r astudiaeth wedi gallu ei chreu:

- Cymharol ychydig o gwynion neu gwynion cyflogaeth ffurfiol neu anffurfiol yn ymwneud ag ymddygiad neu sylwadau hiliol (7 o bob 5 Awdurdod Lleol) a wnaed ym mlynnyddoedd ariannol 2022-23 a 2023-24
 - Dywedodd tri o'r 12 Awdurdod Lleol fod ganddynt system atgyfeirio ar waith i staff gael mynediad at wybodaeth, cyngor a chymorth yn ymwneud â materion hil. Dywedasant na allent ddweud faint o atgyfeiriadau a wnaed oherwydd ei natur gyfrinachol
 - Cymharol ychydig o Awdurdodau Lleol sy'n gallu nodi hiliaeth mewn cyfweiliadau ymadael
 - Hyd yma, nid yw'n ymddangos bod hiliaeth yn bwnc sy'n cael ei archwilio mewn arolygon staff
 - Yn y sampl hwn o Awdurdodau Lleol, cymharol brin oedd yr enghreifftiau o weithredu i fynd i'r afael â hiliaeth. Ni wnaeth chwech o'r 12 Awdurdod ateb y cwestiwn hwn a dywedodd pedwar arall nad oedd unrhyw gamau gweithredu wedi'u cymryd, a dywedodd dau nad oedd unrhyw faterion wedi'u nodi
- 6.13. Er bod Rhaglenni Cymorth i Weithwyr yn gyfrinachol, yn dibynnu ar y trefniadau ar gyfer y gwasanaeth, mae'n bosibl iawn y bydd yn bosibl i awdurdod lleol ofyn am ddadansoddiad ar bynciau eang hunanatgyfeiriadau gan weithwyr. Gallai hyn nodi unrhyw broblemau gyda hiliaeth a thrwy hynny lywio datblygiad pellach o ddull y sefydliad tuag at gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.

Mae hiliaeth yn dal i ddigwydd ond a yw'n cael ei herio?

- 6.14. Mae profiad bywyd unigolion a gyfrannodd at yr astudiaeth hon yn dangos i ba raddau y mae hiliaeth yn digwydd mewn gofal cymdeithasol. Roedd llawer o dir cyffredin rhwng yr hyn a ddeilliodd o'r arolwg ar-lein ac o'r sgrysiu mwy manwl a gynigiwyd gan y trafodaethau un i un. Rhannodd llawer o unigolion eu profiad o'r mathau o hiliaeth a grynhoir ar ddechrau'r bennod hon. Daeth microymosodiad i'r amlwg fel thema allweddol yn yr un modd ag effeithiau hiliaeth ar iechyd meddwl a llesiant meddyliol unigolion, gyda'r olaf heb ei gydnabod i'r graddau y dylai fod.
- 6.15. Ydy hiliaeth yn cael ei herio? Yr ateb byr yw "weithiau, ond dim unman yn agos at fod yn ddigonol". Mae rhywfaint o dystiolaeth o gamau gweithredu'n cael eu cymryd pan fydd y digwyddiad yn codi o fewn y gweithlu a phan fydd yn digwydd gyda phobl sy'n derbyn gofal neu aelod o'u teulu. Mewn rhai achosion, mae troseddwr yn cael ei herio gan yr unigolyn yr effeithir arno neu gan rywun e.e. rheolwr neu gydweithiwr, sydd wedi ei weld yn digwydd
- 6.16. Pan godir materion, efallai y bydd rheolwr yn cymryd camau gweithredu i fynd i'r afael â'r mater neu drwy systemau a gweithdrefnau corfforaethol e.e. gweithdrefnau cwyno neu gwynion cyflogaeth a allai arwain at ymchwiliad pellach a chamau disgyblu. Fodd bynnag, mae tystiolaeth i awgrymu nad yw gweithredu bob amser yn digwydd. Mae adroddiadau hefyd bod aelod o staff yn cael ei ddarbwylllo i beidio ag adrodd am ddigwyddiad.
- 6.17. Mae tystiolaeth i awgrymu bod llawer yn mynd heb ei adrodd ac un ffactor yw diffyg hyder yr eir i'r afael ag ef. Yn anffodus, mae rhai staff yn dweud eu bod bellach "wedi arfer ag ef" h.y. ymddygiad a sylwadau hiliol, yn enwedig microymosodiad, a bod yn well ganddynt geisio addysgu pobl yn hytrach na gwneud cwyn. Nid yw eraill yn cwyno oherwydd eu bod yn poeni am yr hyn a all ddigwydd oherwydd eu bod yn codi'r mater ac yn adrodd amdano e.e. adlach arnynt yn bersonol. Mae rhai staff hyd yn oed yn cuddio eu hethnigwydd neu gefndir diwylliannol rhag ofn gwawd.

6.18. Nid oedd yn bosibl cymharu data Awdurdodau Lleol ar gwynion a chwynion cyflogaeth a godwyd yn 2022-23 a 2023-24 â data profiad bywyd am ddau reswm. Yn gyntaf, mae bylchau yn y data. Cafwyd ymatebion gan 12 o'r 22 Awdurdod Lleol ac o'r rhai a ymatebodd, nid oedd rhai yn gallu darparu ffigurau. Yn ail, er mwyn casglu cymaint o brofiad bywyd â phosibl, nid oedd terfyn amser ar adrodd gan aelodau'r gweithlu. Felly, er y bydd rhai adroddiadau am ymddygiadau hiliol a sylwadau yn cael eu hadrodd o fewn y cyfnod hwn o ddwy flynedd, mae rhywfaint ohono'n ymestyn ar draws holl yrfaeodd unigolion mewn gofal cymdeithasol, a bydd rhai ohonynt yn cwmpasu degawdau.

Diffyg hyder mewn polisïau a gweithdrefnau

6.19. Mae gan sefydliadau weithdrefnau yn eu lle ar gyfer cwynion a chwynion cyflogaeth. Fodd bynnag, mae cwestiynau ynghylch sut maent yn gweithio'n ymarferol a'u heffeithiolrwydd. Y mater allweddol yw ymdriniaeth wael gyda'r canlynol fel agweddau penodol:

- Mae methu ag adnabod a/neu gydnabod hiliaeth wedi digwydd, sydd weithiau'n deillio o ddiffyg dealltwriaeth o hiliaeth a'r effeithiau y gall eu cael
- Nid yw'r mater yn cael ei ddeall na'i gymryd o ddifrif
- Dryswch ar ran yr Adran Adnoddau Dynol ynghylch pa bolisïau a gweithdrefnau sydd mewn lle ar gyfer digwyddiadau o'r fath
- Diffyg camau gweithredu gan y sefydliad, neu'r rheolwr/rheolwyr perthnasol i herio'r cyflawnwr
- Systemau sy'n wahaniaethol neu'n ddiffygiol
- Diffyg cydnabyddiaeth o'r effaith ar y sawl sy'n gwneud y gŵyn neu'n gwneud y gŵyn cyflogaeth a chymorth i'r person hwnnw

6.20. Mae diffyg hyder mewn sefydliadau, eu polisïau a'u gweithdrefnau yn ffactor arwyddocaol o ran peidio â rhoi gwybod am hiliaeth. Mae'n deillio o farn nad oes gan sefydliadau'r wybodaeth a'r systemau i fynd i'r afael â hiliaeth a chwynion hiliaeth, gydag anghysondebau. Mae yna rwystredigaeth ynglŷn â sut mae rheolwyr llinell a'u sefydliadau'n delio â hiliaeth, neu beidio fel sy'n briodol, gydag ymatebwyr yn nodi achosion o beidio â chael eu credu neu o beidio â chael eu clywed neu gael eu perswadio i beidio â chymryd unrhyw gamau gweithredu pellach. Mae rhai digwyddiadau'n cael eu diystyru fel "cellwair", sy'n cuddio diffyg dealltwriaeth am hiliaeth a'r effaith y mae'n ei chael ar berson.

6.21. Mae anfodlonrwydd hefyd gyda chanlyniad cwynion neu gwynion cyflogaeth. Mae'r rhesymau'n cynnwys:

- Oedi wrth fynd i'r afael â'r materion
- Yr adborth a dderbyniwyd neu ddiffyg adborth
- Ychydig neu ddim cerydd effeithiol i'r cyflawnwr
- Disgwyliad i barhau i weithio gyda'r cyflawnwr

6.22. Teimlai rhai cyfranogwyr fod eu sefydliadau'n aneffeithiol wrth ymdrin â'u cwynion hiliol ac o ganlyniad aethant yn sâl, gan adael y sefydliad yn y pen draw.

Risgiau o wneud cwyn neu gŵyn cyflogaeth

6.23. Y tu ôl i dan-adrodd am hiliaeth neu gamau gweithredu i'w galw allan, ac yn ogystal â diffyg hyder mewn sefydliadau; polisïau a gweithdrefnau, yw un ffactor arall. Mae pobl yn wylidwrus a/neu'n poeni am ei godi oherwydd yr hyn a allai ddigwydd o ganlyniad h.y. adlach. Roedd adroddiadau o gael eu herlid gan gydweithwyr neu gael eu labelu fel "rhywun trafferthus". Maent yn ofni y gallai beryglu eu swydd neu arwain at ddial gan eu

sefydliad neu gydweithwyr. Pe bai mater yn parhau i fod heb ei ddatrys, gall adael unigolyn mewn sefyllfa fregus neu anghynladwy i'r graddau y gallent ystyried bod angen iddynt adael y sefydliad.

Dim goddefgarwch

- 6.24. Mae dull dim goddefgarwch yn ymrwymiad yng Nghynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol. Roedd safbwyntiau cymysg – cadarnhaol a negyddol – ar y graddau y mae sefydliadau'n mabwysiadu'r nod dim goddefgarwch i hiliaeth yng Nghynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol. Cyflwynodd un awdurdod lleol dystiolaeth sy'n dangos ymrwymiad corfforaethol clir i ddull dim goddefgarwch tuag at hiliaeth.
- 6.25. Yn gyffredinol, mae'n amlwg bod llawer mwy i'w wneud i'w wireddu. Mae angen i bob sefydliad sicrhau nad yw hiliaeth yn cael ei anwybyddu na'i ddiystyru a'i fod yn cael ei herio'n weithredol pryd bynnag a lle bynnag y mae'n digwydd. Yn sail i hyn mae'r angen am ddiffiniadau clir o hiliaeth ac ymddygiad a dealltwriaeth hiliol, fel na all neb honni anwybodaeth bod eu gweithredoedd, eu hymddygiad neu eu sylwadau yn hiliol. Mae angen deall effaith hiliaeth ar unigolion sy'n ei brofi hefyd.
- 6.26. Dylid nodi hefyd bryderon ynghylch y dull dim goddefgarwch, yn enwedig dull o'r fath heb unrhyw gamau gweithredu cysylltiedig. Rhaid ei ategu gan addysg a hyfforddiant lle mae atal yn well nag ymateb ar ôl digwyddiad, a diwylliant sydd wedi'i wreiddio mewn a pharch a dealltwriaeth yn cael ei ddatblygu ac anoddefgarwch, anwybodaeth, bai ac ofn yn cael eu hosgoi.

Beth arall sydd angen ei wneud?

- 6.27. I gyd-fynd â'r corff sylweddol o sylwadau gan bobl â phrofiad bywyd o hiliaeth roedd enghreifftiau o weithredu da gan sefydliadau. Dyma sylfaen y gall Awdurdodau Lleol adeiladu arni drwy rannu profiad a gwybodaeth am yr hyn sy'n gweithio. Cafwyd awgrymiadau hefyd ar gyfer mwy o weithredu, gan gynnwys gwelliannau i systemau ar gyfer ymdrin â hiliaeth a chamau gweithredu i helpu staff i ddeall hiliaeth yn well.
- 6.28. Mae gormod o ddatblygiadau ac awgrymiadau i'w hatgynhyrchu yn y bennod hon ond mae penodau 3 a 4 yn darparu digon o ddeunydd i lywio ystyriaeth yr Awdurdodau Lleol o'r hyn y gallant ei wneud yn fwy a'r hyn y gallant ei ddysgu gan eraill. Fel crynodeb, **themâu cyffredin** ar gyfer gweithredu yw:
- Diffinio hiliaeth yn gliriach, gan gynnwys microyosodiad, i fynd i'r afael â diffyg dealltwriaeth, anwybodaeth, ac i atal camddealltwriaeth
 - Hyfforddiant: hyfforddiant gwrth-hiliaeth ac ymwybyddiaeth ddiwylliannol, hyfforddiant penodol ar wrth-semitiaeth a gwrth-sipsiwn, effaith hiliaeth a'r trawma y gall ei achosi
 - Hyfforddiant sy'n galluogi staff i deimlo'n fwy hyderus i herio a thynnu sylw at hiliaeth boed o fewn y gweithlu neu lle mae'n cynnwys cleientiaid a'u teuluoedd
 - Timau rheoli gofal cymdeithasol mwy hiliol amrywiol
 - Hiliaeth yn cael ei chymryd o ddifrif a gweithredu arni. Gweithredu i herio a galw allan, a pheidio ag anwybyddu neu ddiystyru, ymddygiad neu sylwadau hiliol
 - Codi ymwybyddiaeth cleientiaid a'u teuluoedd er mwyn hybu dealltwriaeth a derbyniad diwylliannol, gyda'r posibilrwydd o gosbau os bydd gweithredu o'r fath yn methu ag atal ymddygiad a sylwadau hiliol

- Defnyddio grwpiau a rhwydweithiau adnoddau gweithwyr fel modd i weithwyr heb gynrychiolaeth ddigonol gysylltu, rhannu profiadau a darparu cymorth cydfuddiannol
- Rhannu profiad ac arfer rhwng Awdurdodau Lleol, gan ddysgu oddi wrth y rhai sydd wedi bod yn rhagweithiol wrth chwilio am weithlu mwy amrywiol

6.29. Dyma'r awgrymiadau ar gyfer **gwella polisïau a gweithdrefnau sefydliadau** ar gyfer ymdrin â hiliaeth:

- Gwell gwybodaeth a lefel uwch o ddealltwriaeth ymhlith staff ar y system polisi cwynion a chwynion cyflogaeth
- Gwybodaeth gliriach ar sut y gall rhywun wneud cwyn
- Canllawiau clir i'r rhai sy'n rheoli a/neu'n gweithredu ar achosion i sicrhau gweithdrefnau priodol a theg i bawb dan sylw
- Gweithdrefnau sydd â chasgliad clir, sy'n sicrhau adborth i'r achwynydd, ac sydd, o'u profi, yn arwain at droseddwy'r yn cael eu dwyn i gyfrif am eu gweithredoedd
- Dull mwy dyneiddiol sy'n dileu'r ofn o wneud cwyn neu godi cwyn cyflogaeth
- Gwybodaeth, cyngor a chymorth ymroddedig i staff sy'n dod ar draws hiliaeth o unrhyw ffurf, a chymorth os ydynt yn mynd â chwyn neu gŵyn cyflogaeth trwy weithdrefnau'r sefydliad

6.30. Mae galw am weithredu o'r brig i lawr h.y. arweinwyr a rheolwyr, i ddangos eu bod yn llwyr gefnogi gwrth-hiliaeth a'u bod yn barod i herio ymddygiad o'r fath. Gwelir hyn fel modd o ddylanwadu ar ymddygiad y gweithlu cyfan.

Camau Gweithredu gan Gyfarwyddwyr Gwasanaethau Cymdeithasol

- 6.31. Er mwyn mynd i'r afael yn effeithiol â hiliaeth a chyflawni dull dim goddefgarwch, mae angen dull gweithredu ar y cyd, corfforaethol ar draws holl adrannau awdurdodau lleol. Er bod yr astudiaeth hon gan Gymdeithas Cyfarwyddwyr Gwasanaethau Cymdeithasol Cymru wedi canolbwyntio ar ofal cymdeithasol, mae ei chanfyddiadau yn berthnasol ar draws gwasanaethau cyhoeddus. Bydd natur hiliaeth, y ffordd y caiff ei phrofi, yn ddiamau yn digwydd mewn sectorau eraill
- 6.32. Mae'r astudiaeth hon yn fan cychwyn ar gyfer mwy fyth o ymdrechion i ddileu hiliaeth. Bydd Cyfarwyddwyr Gwasanaethau Cymdeithasol yn gweithredu ar y canfyddiadau drwy:
- a) Rhannu canfyddiadau'r astudiaeth hon gyda'u Prif Weithredwr a'u Cyd-Gyfarwyddwyr i nodi beth arall y gellir ei wneud yn gorfforaethol i ddileu hiliaeth ar draws meysydd gwasanaeth.
 - b) Trefnu hyfforddiant ymwybyddiaeth ddiwylliannol i'w holl staff gyda'r disgwyliad bod presenoldeb yn orfodol, gan roi ystyriaeth ddyledus i'r ffordd orau o'i gyflwyno a chan bwy.
 - c) Sicrhau bod pob aelod o staff yn eu hadran yn deall ystyr hiliaeth a materion cysylltiedig megis microymosodiad, ei ddifrifoldeb a'r effaith y gall ei chael ar gydweithwyr, a'r ymrwymiad clir i fynd i'r afael ag ef ym mhob ffurf a'i alw allan
 - ch) Annog adrodd am ymddygiadau a sylwadau hiliol a sicrhau bod pob adroddiad o ymddygiad neu sylw hiliol yn cael ei ddilyn i fyny.

- d) Adolygu'r trefniadau ar gyfer darparu gofal cymdeithasol a chymorth a dogfennaeth gysylltiedig i sicrhau bod cleientiaid a'u teuluoedd yn deall dull dim goddefgarwch a'r canlyniadau posibl pe bai hiliaeth neu ymddygiad hiliol yn digwydd. Bydd darparu gwybodaeth i hybu ymwybyddiaeth ddiwylliannol yn cael ei ystyried fel rhan o'r adolygiad.
- dd) Adolygu trefniadau comisiynu a chontractau gyda darparwyr i sicrhau eu bod yn adlewyrchu agwedd dim goddefgarwch tuag at hiliaeth ar gyfer aelodau staff a'r rhai sy'n derbyn gofal a chymorth cymdeithasol.
- e) Defnyddio eu hadroddiad blynyddol i ddangos cynnydd yn erbyn canfyddiadau'r astudiaeth.

Canmoliaethau

- 6.33. Er y bydd Cyfarwyddwyr yn eu hadrannau eu hunain yn cymryd camau gweithredu, mae cynnydd ar fynd i'r afael â hiliaeth a chyflawni dull dim goddefgarwch yn dibynnu'n helaeth ar ddull corfforaethol awdurdod lleol a'i systemau ar gyfer yr adran gyfan. Felly, argymhellir bod pob Awdurdod Lleol yn gweithredu'n gorfforaethol i:
- a) Sicrhau bod pob aelod o staff yn deall hiliaeth a'r effaith y gall ei chael gan oresgyn anwybodaeth ac atal camddealltwriaeth
 - b) Datgan (neu ailddatgan) ymrwymiad y sefydliad i ddull dim goddefgarwch tuag at hiliaeth, gan annog staff i'w alw allan pan fydd yn digwydd iddynt neu os ydynt yn ei weld yn digwydd i unrhyw un arall
 - c) Adolygu polisïau a gweithdrefnau'r sefydliad ar gyfer adrodd, ymchwilio a monitro adroddiadau am hiliaeth i sicrhau eu bod yn effeithiol, gyda chasgliad clir a boddhaol ar gyfer pob achos
 - ch) Treialu'r fframwaith gwerthuso ar gyfer ymdrin ag achosion o hiliaeth a gynhyrchwyd ochr yn ochr â'r astudiaeth hon
 - d) Ystyried a oes digon o gymorth ar gael i unrhyw un y mae hiliaeth yn effeithio arnynt a'u cefnogi yn y broses os gwneir cynwys neu gŵyn cyflogaeth a gwella'r cymorth os oes angen
 - dd) Cydweithio ag ADSS Cymru, Gofal Cymdeithasol Cymru, Arolygiaeth Gofal Cymru, Cymdeithas Llywodraeth Leol Cymru, a Llywodraeth Cymru i ddatblygu a gweithredu rhaglen ddysgu gydlynol i rannu profiad ac arfer da rhwng Awdurdodau Lleol.
 - e) Flwyddyn ar ôl cyhoeddi'r adroddiad hwn a chan ddefnyddio eu proses hunanasesu, dylai pob awdurdod lleol adrodd ar y cynnydd a wnaed ar weithredu argymhellion yr adroddiad hwn.
- 6.34. Mae ADSS Cymru wedi ymrwymo i weithio gyda phob Awdurdod Lleol, darparwyr gofal cymdeithasol annibynnol, Gofal Cymdeithasol Cymru, Arolygiaeth Gofal Cymru, Cymdeithas Llywodraeth Leol Cymru, a Llywodraeth Cymru i weithredu'r argymhellion uchod ac i ddangos cynnydd parhaus tuag at y nod o Gymru Wrth-hiliol.

Atodiad 1: Geirfa

Hiliaeth	<p>[Diffiniad o hiliaeth y cytunwyd arno gan y Grŵp Cyfeirio Prosiect]</p> <p>Ar gyfer yr astudiaeth hon, rydym yn ystyried hiliaeth fel rhagfarn, gwahaniaethu, neu elyniaeth gan weithiwr yn y gweithlu yn erbyn gweithiwr gofal cymdeithasol arall ar sail eu haelodaeth o grŵp hiliol neu ethnig penodol, yn nodweddiadol un sydd mewn lleiafrif neu wedi'i ymleiddio. Mae hyn yn cynnwys microymosodiad, a all fod yn sarhad geiriol, di-eiriau ac amgylcheddol, yn sen neu'n sarhad, boed yn fwriadol neu'n anfwriadol. Digwyddiad hiliol yw unrhyw ddigwyddiad y mae'r dioddefwr neu unrhyw berson arall yn ei ystyried yn hiliol.</p>
Microymosodiad	<p>Rhagfarn, gwahaniaethu, neu elyniaeth gan weithiwr yn y gweithlu yn erbyn gweithiwr gofal cymdeithasol arall yn seiliedig ar eu haelodaeth o grŵp hiliol neu ethnig penodol, fel arfer un sydd yn y lleiafrif neu wedi'i ymleiddio. Mae hyn yn cynnwys sarhad geiriol, di-eiriau ac amgylcheddol, sen, neu sarhad, yn fwriadol neu'n anfwriadol. Er bod y term yn tarddu o sylwebaeth hil Affricanaidd-Americanidd, fe'i cymhwysir yn nodweddiadol hefyd i grwpiau sydd wedi'u hymleiddio'n gymdeithasol fel y gymuned LHDTG+, pobl anabl a grwpiau dan anfantais economaidd sy'n wynebu dilorni achlysurol o'u gallu, ethnigrwydd, lliw neu hunaniaeth rhywedd yn rheolaidd.</p>
Lleiafrifoedd ethnig	<p>Yn y prosiect hwn, defnyddir y term "lleiafrifoedd ethnig" i gyfeirio at bob grŵp ethnig ac eithrio'r grŵp gwyn Prydeinig. Mae lleiafrifoedd ethnig yn cynnwys lleiafrifoedd gwyn, fel grwpiau Sipsiwn, Roma a Theithwyr Gwyddelig</p>
Gwrth-sipsiwn	<p>Yn ôl Cyngor Ewrop, mae "Gwrth-sipsiwn" yn hiliaeth arferol astrus, a luniwyd yn hanesyddol, yn erbyn grwpiau cymdeithasol a nodwyd o dan y stigma 'Sipsi' neu dermau cysylltiedig eraill, ac mae'n ymgorffori:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Homogeneiddio a hanfodi canfyddiad a disgrifiad o'r grwpiau hyn.2. Priodoli nodweddion neilltuol iddynt.3. Strwythurau cymdeithasol sy'n gwahaniaethu ac arferion treisgar sy'n dod i'r amlwg yn erbyn y cefndir hwnnw, sy'n cael effaith ddiraddiol a gwahardd, ac sy'n atgynhyrchu anfanteision strwythurol.
Gweithredu cadarnhaol	<p>Mae "gweithredu cadarnhaol" yn help ychwanegol i grwpiau o bobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig megis hil, i leihau anfantais, diwallu anghenion gwahanol a chynyddu cyfranogiad e.e. cynllun arweinyddiaeth i helpu grŵp heb gynrychiolaeth ddigonol i gyrraedd safle uwch; hurio un ymgeisydd dros ymgeisydd arall sydd yr un mor</p>

gymwys oherwydd bod gan y cyntaf nodwedd warchoddedig benodol sy'n cael ei thangynrychioli yn y gweithlu; ffeiriau swyddi wedi'u targedu at grwpiau lleiafrifoedd ethnig.

Treftadaeth gudd

Lle nad yw rhywun wedi datgelu ei dreftadaeth i gydweithwyr neu gleientiaid rhag ofn dial neu gamwahaniaethu ac wedi gweld neu glywed sylwadau, ymddygiadau a sarhad hiliol am eu cymuned. Mewn rhai achosion, mae hyn wedi cael effaith negyddol ar eu llesiant neu eu canfyddiadau ohonynt eu hunain fel aelodau o'r grŵp ethnig hwn.

Atodiad 2: Gwybodaeth y gofynnwyd amdani gan awdurdodau lleol

Mae'r canlynol yn rhestru'r wybodaeth y gofynnwyd amdani gan awdurdodau lleol. Nid yw testunau eraill e.e. testun rhagarweiniol i esbonio'r arolwg a'r trefniadau o'i gwmpas wedi'u cynnwys.

1. **Enw'r awdurdod lleol** (*dim ond yn ofynnol i gadarnhau eich bod wedi ymateb i'r cais am wybodaeth*).

Ffrwd waith 1 – cwynion a chwynion cyflogaeth

2. **Yn eich awdurdod ym mlynnyddoedd ariannol 2022-23 a 2023-24, faint o gwynion cyflogaeth neu gwynion ffurfiol neu anffurfiol sydd wedi'u gwneud gan aelodau o'r gweithlu gofal cymdeithasol lle'r oedd ymddygiad neu sylwadau hiliol gwirioneddol neu honedig dan sylw?** (*Sylwer: diffinnir "cwyn" fel unrhyw bryder a godir yn anffurfiol gan aelod o staff i'w reolwr llinell neu unrhyw reolwr arall, i'r adran AD, neu i gynrychiolydd Undeb Llafur*) (*Ysgrifennwch y rhif yn y blwch. Os nad oes unrhyw gwynion, ysgrifennwch "dim"*)

Cyfanswm nifer y cwynion cyflogaeth ffurfiol neu anffurfiol neu gwynion yn ymwneud ag ymddygiad/ymddygiadau hiliol neu sylwadau gan aelodau o'r gweithlu gofal cymdeithasol yn 2022-23 a 2023-24.

3. **Beth oedd y themâu neu'r rhesymau y tu ôl i'r cwynion cyflogaeth, y cwynion neu'r atgyfeiriadau?** (*Rhowch grynoded neu rhestrwch y gwahanol themâu neu resymau. Peidiwch â rhoi enwau na gwybodaeth arall a allai ddatgelu pwy yw unigolyn*).
4. **A oes gennych system atgyfeirio ar waith i staff gael mynediad at wybodaeth, cyngor a chymorth yn ymwneud â materion hil?** (*Ticiwch un blwch*) (*Gall system atgyfeirio fod yn rhan o gynllun cymorth gweithwyr neu gymorth, i ddim mewnol neu asiantaeth allanol. Gallai'r cymorth neu'r gefnogaeth fod yn benodol i faterion yn ymwneud â hil neu fod yn rhan o system gymorth ehangach sydd hefyd yn ymdrin â materion yn ymwneud â hil*).

- Oes
- Nac oes
- Ddim yn gwybod

5. **Os oes gennych system atgyfeirio ar waith, faint o atgyfeiriadau a wnaed yn y blynyddoedd ariannol 2022-23 a 2023-24?** (*Ysgrifennwch y rhif yn y blwch. Os nad oes unrhyw atgyfeiriadau, ysgrifennwch "dim"*)

Cyfanswm nifer yr atgyfeiriadau a wnaed gan aelodau o'ch gweithlu gofal cymdeithasol yn y blynyddoedd ariannol 2022-23 a 2023-24.

6. **Ar gyfer staff a adawodd y gweithlu yn 2022-23 neu 2023-24, a ydych chi'n gallu nodi gwybodaeth mewn unrhyw gyfweiliadau ymadael a gyfeiriodd at ymddygiad neu sylwadau hiliol?** (*Ticiwch un blwch*)

- Ydw
- Nac ydw
- Ddim yn gwybod

7. **Os ateboch “Ydw” i C6, rhowch grynodedb o'r sylwadau a wnaed neu a gyhoeddwyd mewn cyfweliadau ymadael am hiliaeth, ymddygiad hiliol, neu sylwadau hiliol** (*Peidiwch â darparu enwau neu wybodaeth arall a allai ddatgelu pwy yw unigolyn*).
8. **A allwch chi roi unrhyw enghreifftiau o gamau gweithredu a gymerwyd oherwydd sylwadau a wnaed neu a gyhoeddwyd am hiliaeth neu ymddygiad hiliol mewn unrhyw gyfweliadau ymadael? Os felly, disgrifiwch pa gamau gweithredu a gymerwyd** (*Peidiwch â darparu enwau na gwybodaeth arall a allai ddatgelu pwy yw unigolyn*).
9. **Gall chwythu'r chwiban ddigwydd mewn gwahanol ffyrdd a thrwy amrywiaeth o sianeli adrodd. A ydych yn ymwybodol o unrhyw achosion chwythu'r chwiban yn 2022-23 neu 2023-24 a oedd yn ymwneud ag ymddygiad neu sylwadau hiliol?** (Ticiwch un blwch)
 - Ydw
 - Nac ydw
 - Ddim yn gwybod
10. **Os mai “Ydw” oedd eich ateb i C9, rhowch grynodedb o'r mater(ion) dan sylw** (*Peidiwch â rhoi enwau na gwybodaeth arall a allai ddatgelu pwy yw unigolyn*).
11. **Rhowch gyfanswm nifer yr atgyfeiriadau ffitrwydd i ymarfer a wnaed ar gyfer gofal cymdeithasol yn eich awdurdod yn 2022-23 a 2023-24** (*Ysgrifennwch y cyfanswm ar gyfer y ddwy flynedd gyda'i gilydd yn y gofod a ddarparwyd, neu “dim” neu “ddim yn gwybod” fel y bo'n briodol*).

Cyfanswm nifer yr atgyfeiriadau ffitrwydd i ymarfer a wnaed ar gyfer gofal cymdeithasol yn y blynnyddoedd ariannol 2022-23 a 2023-24.
12. **Rhowch y nifer o atgyfeiriadau ffitrwydd i ymarfer a wnaed ar gyfer gofal cymdeithasol yn eich Awdurdod lle gwyddys bod yr aelod o staff o gefndir ethnig leiafrifol ar gyfer blynnyddoedd ariannol 2022-23 a 2023-24** (*Ysgrifennwch y cyfanswm nifer ar gyfer y ddwy flynedd gyda'i gilydd yn y gofod a ddarperir, neu “dim” neu “ddim yn gwybod” fel y bo'n briodol*).

Cyfanswm nifer yr atgyfeiriadau ffitrwydd i ymarfer a wnaed ar gyfer gofal cymdeithasol ym mlynnyddoedd ariannol 2022-23 a 2023-24 pan oedd yn hysbys bod gan yr aelod o staff gefndir ethnig leiafrifol.
13. **Os ydych wedi cynnal unrhyw arolygon staff gyda'ch gweithlu gofal cymdeithasol yn y ddwy flynedd ddiwethaf sydd wedi cynhyrchu gwybodaeth sy'n berthnasol i'r prosiect hwn e.e. ethnigrwydd, hiliaeth, barn staff o gefndir ethnig leiafrifol ac ati, rhowch grynodedb o ganlyniadau/canfyddiadau perthnasol yr arolwg** (*e-bostiwch gopiâu o unrhyw ganlyniadau/canfyddiadau arolwg perthnasol i []*)
14. **A yw adran gofal cymdeithasol eich Awdurdod wedi cymryd unrhyw gamau gweithredu i fynd i'r afael ag unrhyw faterion o hiliaeth neu ymddygiad hiliol a nodwyd ac os felly, disgrifiwch yn fras y materion a nodwyd a pha gamau gweithredu a gymerwyd mewn ymateb iddynt.**
15. **Rhestrwch y dogfennau polisi a gweithdrefnau sydd gan yr Awdurdod ar gwynion cyflogaeth ffurfiol ac anffurfiol, cwynion ac atgyfeiriadau. Anfonwch gopi o bob un i [].**

Atodiad 3: Pynciau trafod ar gyfer sgysiau manwl

Mae'r prif gwestiynau a meysydd trafod ar brofiad bywyd o hiliaeth a materion cysylltiedig wedi'u rhestru isod. Ategwyd y rhestr gan awgrymiadau, a ddefnyddiwyd yn ôl yr angen i gael trafodaeth fanwl.

1. Cyflogaeth gyfredol neu flaenorol mewn gofal cymdeithasol a rôl/rolau.
2. Profiad(au) o ymddygiad hiliol neu sylwadau yn y gwaith neu wedi gweld neu glywed unrhyw gydweithwyr a oedd yn destun ymddygiad neu sylwadau o'r fath; rhesymau a safbwyntiau ynghylch pam y digwyddodd; teimladau ac effaith; safbwyntiau am y sefydliad.
3. A godwyd cwyn neu gŵyn cyflogaeth ffurfiol neu anffurfiol a beth ddigwyddodd o ganlyniad; a oeddent yn fodlon ar y ffordd y cafodd ei drin ac unrhyw gamau gweithredu.
4. Rhesymau os na wnaed cwyn neu os na chodwyd cwyn cyflogaeth.
5. Gwelliannau sydd eu hangen ar gyfer systemau cwynion a chwynion cyflogaeth, sut y gellir codi materion am hiliaeth, a'r cymorth sydd ar gael i unrhyw un sy'n profi neu'n arsylwi ar hiliaeth.
6. Arferion da neu ddatblygiadau i fynd i'r afael â hiliaeth gan gyflogwyr.
7. I ba raddau y mae eu cyflogwr yn dangos dull dim goddefgarwch.

Atodiad 4: Arolwg Ar-lein

Mae'r canlynol yn rhestru cwestiynau'r arolwg. Nid yw testunau eraill e.e. testun rhagarweiniol i egluro'r arolwg a'r trefniadau o'i gwmpas wedi'u cynnwys. Defnyddiwyd hidlyddion a changhennau i arwain ymatebwyr drwy gwestiynau perthnasol.

- 1. Pa un o'r canlynol sy'n disgrifio orau eich sefyllfa bresennol?** *[ticiwch un blwch yn unig]*
 - Rwy'n gweithio ym maes gofal cymdeithasol
 - Dydw i ddim yn gweithio ym maes gofal cymdeithasol, ond mae fy rôl yn cynnwys gweithio gyda sefydliadau ym maes gofal cymdeithasol
 - Roeddwn i'n arfer gweithio ym maes gofal cymdeithasol neu mewn rôl a oedd yn cynnwys gweithio gyda sefydliadau ym maes gofal cymdeithasol
 - Arall *[rhowch fwy o wybodaeth yn y blwch isod]*
- 2. Os ydych yn gweithio ym maes gofal cymdeithasol ar hyn o bryd, a ydych yn gweithio i awdurdod lleol neu ddarparwr annibynnol?** *[ticiwch un blwch yn unig]*
 - Awdurdod lleol.
 - Darparwr gofal cymdeithasol annibynnol.
 - Mae'n well gen i beidio â dweud.
- 3. A ydych chi ar unrhyw adeg wedi profi ymddygiad hiliol neu sylwadau yn y gwaith neu wedi gweld neu glywed unrhyw gydweithwyr a oedd yn destun ymddygiad neu sylwadau o'r fath?** *[ticiwch un blwch yn unig]*
 - Rwyf wedi profi ymddygiad hiliol neu sylwadau yn y gwaith
 - Rwyf wedi gweld ymddygiad hiliol neu wedi clywed sylwadau hiliol yn y gwaith
 - Y ddau
 - Nid wyf wedi profi ymddygiad hiliol nac wedi gweld na chlywed sylwadau hiliol
- 4. Yn eich geiriau eich hun, disgrifiwch yr ymddygiad(au) hiliol neu'r sylw/sylwadau rydych naill ai wedi'u profi eich hun neu wedi'u gweld neu eu clywed yn y gwaith.**
- 5. A wnaethoch chi gwyn neu gwyn cyflogaeth i'ch cyflogwr neu ddod â hi i sylw rheolwr neu unrhyw un arall?** *[ticiwch un blwch yn unig]*
 - Do
 - Naddo
 - Ansicr – ddim yn gwybod neu'n methu cofio.
- 6. Os gwnaethoch godi cwyn neu gwyn cyflogaeth gyda'ch sefydliad neu ddod â hi i sylw rheolwr neu unrhyw un arall, dywedwch wrthym beth ddigwyddodd o ganlyniad i hynny? Beth oedd y canlyniad?**
- 7. A oeddech yn fodlon ar y camau gweithredu a gymerwyd a chanlyniad eich cwyn?** *[ticiwch un blwch yn unig]*
 - Oeddwn – yn gwbl fodlon
 - Oeddwn – yn fodlon ar y cyfan
 - Nac oeddwn – yn anfodlon ar y cyfan
 - Nac oeddwn – yn hollol anfodlon

8. Os oeddech yn anfodlon mewn unrhyw ffordd neu ddim yn gwbl fodlon, dywedwch pam wrthym. A oes rhagor y gallai eich sefydliad fod wedi'i wneud, neu y gallai neu y dylai fod wedi'i wneud yn wahanol neu'n well?
9. Os na wnaethoch gŵyn neu gŵyn cyflogaeth gyda'ch sefydliad neu ddod â hi i sylw un o'ch rheolwyr, dywedwch pam. Er enghraifft, beth a'ch rhwystrodd neu na wnaeth eich annog i wneud hynny?
10. Er bod yr arolwg hwn wedi canolbwyntio ar yr hyn na ddylai fod yn digwydd, rydym hefyd yn awyddus i ddysgu am arfer da. Os ydych yn ymwybodol o unrhyw arfer da wrth gyflawni sefydliad gwrth-hiliol, rhowch fanylion cryno yn y blwch canlynol.
11. Mae'r gofod canlynol wedi'i ddarparu ar gyfer unrhyw sylwadau eraill yr hoffech eu gwneud am unrhyw ymddygiadau hiliol neu sylwadau yr ydych wedi'u profi neu wedi'u gweld neu eu clywed, a/neu'r newidiadau a'r gwelliannau y credwch sydd eu hangen.

Atodiad 5: Aelodaeth y Grŵp Cyfeirio Prosiect

- Cymdeithas Cyfarwyddwyr Gwasanaethau Cymdeithasol (ADSS) Cymru
- Cymdeithas Llywodraeth Leol Cymru
- Arolygiaeth Gofal Cymru
- Unsain
- Cymdeithas Gweithwyr Cymdeithasol Prydain
- Gofal Cymdeithasol Cymru
- Race Equality First
- Grŵp Cyngori ar Ymchwil Lleiafrifoedd Ethnig
- Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol
- Teithio Ymlaen: Gwasanaeth Cyngor ac Eiriolaeth Sipsiwn, Roma a Theithwyr
- Tîm Cefnogi Pobl Ifanc a Lleiafrifoedd Ethnig
- Fforwm Gwaith Teg Gofal Cymdeithasol

Atodiad 6: Cyfeiriadau

1. Social Care Wales (2022) Workforce Survey. Cardiff: Social Care Wales