



ADSS Cymru

Yn arwain Gwasanaethau
Cymdeithasol yng Nghymru

Leading Social Services in Wales

Darparu gofal cymdeithasol mewn Cymru wrth-hiliol

Recriwtio a dilyniant gyrfa i staff o gefndiroedd ethnig lleiafrifol

**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, Dr Sondra Butterworth

Gorffennaf 2024

Cynnwys

Crynodeb Gweithredol	3
1. Cyflwyniad.....	9
2. Cyd-destun.....	12
3. Profiad byw: arolwg ar-lein	15
4. Profiad bywyd – prif themâu sgysiau.....	24
5. Safbwyntiau rhanddeiliaid – Unigolion a sefydliadau	31
6. Safbwyntiau rhanddeiliaid – Awdurdodau lleol.....	34
7. Awdurdodau lleol – polisïau a gweithredu	38
8. Casgliadau ac argymhellion	45
Atodiad 1: Geirfa.....	50
Atodiad 2: Gwybodaeth y gwnaed cais amdani gan awdurdodau lleol	51
Atodiad 3: Arolwg ar-lein ar gyfer y gweithlu gofal cymdeithasol	54
Atodiad 4: Pynciau trafod ar gyfer sgysiau manwl.....	57
Atodiad 5: Aelodaeth Grŵp Cyfeirio'r Prosiect.....	58
Atodiad 6: Cyfeiriadau.....	59

Crynodeb Gweithredol

1. Yn ôl data arolwg gweithlu Gofal Cymdeithasol Cymru (2022), amcangyfrifir bod 84,134 o bobl yn gweithio ym maes gofal cymdeithasol. Bryd hynny, roedd ethnigrwydd y gweithlu yn adlewyrchu'n fras ethnigrwydd poblogaeth Cymru ac eithrio cyfran y gweithwyr du (neu ddu Prydeinig), a oedd tua 2.5 gwaith yn fwy pan edrychir arnynt yn gyfrannol. Mae hefyd yn dweud bod y gweithlu gofal cymdeithasol yn 2022 yn llai amrywiol o ran ethnigrwydd nag yn 2021.
2. Fe wnaeth Llywodraeth Cymru gomisiynu ADSS Cymru i ymgymryd â'r astudiaeth hon i recriwtio a dilynant i staff o gefndiroedd ethnig lleiafrifol fel rhan o weithredu Cynllun Gweithredu Cymru Gwrth-hiliol.
3. Defnyddiwyd dulliau cymysg. Profiadau byw pobl oedd yr elfen graidd, gyda thystiolaeth yn cael ei chasglu trwy arolwg ar-lein anhysbys a sgysiau cyfrinachol. Mae'r dulliau a ddefnyddir yn adlewyrchu sensitifrwydd y pwnc ac, i rai pobl, y trawma personol mae hiliaeth yn ei achosi. Datblygwyd yr arolwg a'r sgysiau mewn ffordd a oedd yn annog unigolion i deimlo'n gyfforddus am rannu eu profiadau byw yn agored ac yn onest.
4. Sefydlwyd Grwpiau Cyfeirio Prosiect a Mewnwelediad Gweithwyr i arwain y prosiect a hyrwyddo ymgysylltu. Cyfrannodd yr aelodau hefyd farn o'u profiadau byw.
5. Mae'r adroddiad hwn yn cydnabod nad yw'r defnydd o derminoleg fel "ethnig lleiafrifol" bob amser yn cael ei groesawu fel geiriau sy'n disgrifio ethnigrwydd a threftadaeth unigolyn. At ddibenion yr adroddiad hwn, rydym ni'n dilyn arweiniad Llywodraeth Cymru ar derminoleg. Nid ein bwriad yw achosi unrhyw drosedd a chydabyddir yr angen am drafodaeth barhaus ynghylch terminoleg.

Recriwtio allanol gan awdurdodau lleol

6. O ystyried mai sampl yw hwn, nid cyfrifiad, rhaid trin y data ystadegol gyda pheth gofal, ac nid yw pawb yn datgan ethnigrwydd mewn ceisiadau am swyddi. Ar y cyfan, ar gyfer y sampl, mae canran y ceisiadau am swyddi gan bobl â chefnidir ethnig lleiafrifol (19.2%) yn fwy na chanran y penodiadau (7.1%). Fodd bynnag, dangosodd y data gryn amrywiaeth ar draws Cymru. Er enghraifft, mewn un awdurdod roedd y ffigurau yn 22.2% a 19.6% yn y drefn honno.

Recriwtio mewnol gan awdurdodau lleol

7. Roedd llai o amrywiaeth nag mewn recriwtio allanol yng nghanran y ceisiadau am swyddi gan unigolion â chefnidir ethnig lleiafrifol o'i gymharu â phenodiadau swyddi. Fodd bynnag, nid oedd pum awdurdod lleol yn gallu darparu'r wybodaeth am recriwtio mewnol ac fe wnaeth tri ddarparu gwybodaeth rannol yn unig. Roedd y sefyllfa'n debyg ar gyfer dyrchafu staff, gydag wyth awdurdod yn methu â darparu data. Mae hyn yn tynnu sylw at fylchau o ran monitro ac adrodd data recriwtio a dyrchafu.

Profiad byw

8. Cafodd yr arolwg 128 o ymatebion. Mae'r rhan fwyaf o ymatebwyr (89) yn cael eu cyflogi gan awdurdodau lleol, tra bod 33 yn gweithio i ddarparwyr gofal cymdeithasol annibynnol. Ategwyd y wybodaeth hon gan 14 o sgysiau manwl, a barn staff a gymerodd ran yn y Grŵp Mewnwelediad Gweithwyr.

9. Gofynnwyd i ymatebwyr yr arolwg a oeddent wedi profi unrhyw rwystrau neu anawsterau yn y broses recriwtio pan wnaethant ymuno â'u cyflogwr presennol. Dywedodd 19 o bob 20 (95%) o'r ymatebwyr nad oeddent nhw wedi profi unrhyw rwystrau. Nid oedd gwahaniaeth rhwng ymatebwyr â chefnidiroedd ethnig lleiafrifol a rhai heb gefndiroedd ethnig lleiafrifol.
10. Roedd tua un o bob tri o'r ymatebwyr ar wedi gwneud cais am swydd mewn sefydliad arall o fewn y sector gofal cymdeithasol ar ryw adeg. Roedd hyn yr un fath ar gyfer ymatebwyr gyda chefnidiroedd ethnig lleiafrifol a hebddo.
11. Ychydig iawn o wahaniaeth oedd yng nghyfran yr ymatebwyr yn y sampl â chefnidiroedd ethnig lleiafrifol a oedd wedi gwneud cais mewnol am swydd ar lefel uwch (39%) o'i gymharu â'r rhai heb gefndiroedd ethnig lleiafrifol (41%).
12. Cafwyd sylwadau cymysg am ymgeisio am swyddi mewn manau eraill ac yn fewnol. Roedd pwyntiau positif lle roedd unigolion wedi sicrhau swydd, a phwyntiau negyddol lle roedd ceisiadau wedi bod yn aflwyddiannus. Un thema oedd materion recriwtio cyffredin fel perfformiad personol mewn cyfweiliadau, ansawdd yr adborth neu ddiffyg adborth, a deall sut mae'r broses gyfweild yn gweithio. Amlygwyd hefyd yr anawsterau o sicrhau dyrchafiad i swydd lle mae rhywun eisoes yn gweithredu yn y rôl dros dro. Fodd bynnag, mae rhai sylwadau yn awgrymu bod rhesymau dros wrthod yn cynnwys materion sy'n ymwneud â phrofiad a chymwysterau, ac ethnigrwydd.
13. Am amryw o resymau, mae rhai staff wedi gwneud penderfyniad ymwybodol i beidio â gwneud cais am ddirchafiad. Roedd y rhesymau'n cynnwys amgylchiadau a dewisiadau personol, neu ddiffyg hyder am eu sgiliau Saesneg neu sgiliau Cymraeg. Fodd bynnag, rhoddodd sawl sylw resymau yn ymwneud ag ethnigrwydd a hiliaeth.
14. Mae ymatebion yr arolwg yn dangos bod rhai mentrau ar waith i gefnogi staff o gefndiroedd ethnig lleiafrifol e.e. rhwydweithiau cymorth i staff, anogaeth ragweithiol i roi gwybod am unrhyw wahaniaethu neu gamdriniaeth. Soniodd nifer o'r ymatebwyr am gael rheolwr cefnogol.
15. Roedd hiliaeth a materion cysylltiedig yn amlwg mewn profiad byw i'r grŵp o staff a gymerodd ran yn y sgysiau cyfrinachol ac mewn trafodaethau ag aelodau'r Grŵp Mewnwelediad Gweithwyr. Y prif themâu oedd:
 - Yr angen i sefydliadau ddangos dim goddefgarwch o hiliaeth a gwella arfer gwrth-hiliaeth, y credir ei fod yn cyfrannu at y diffyg dilyniant i staff sydd â chefnidiroedd ethnig lleiafrifol.
 - Tuedd yn y system recriwtio. Mae canfyddiad bod recriwtwyr yn teimlo nad yw pobl o gefndiroedd ethnig lleiafrifol yn ddigon da; bod ganddynt ddiffyg sgiliau a'r profiad neu ddim yn meddu ar y sgiliau a'r profiad i symud ymlaen.
 - Yr angen i wella diwylliant a pholisïau sefydliadol, yn enwedig o ran mynd i'r afael â hiliaeth a dad-ragfarnu'r broses recriwtio, ac ymwybyddiaeth ddiwylliannol.
 - Hyfforddiant i gyfarwyddwyr a rheolwyr fel eu bod yn deall beth mae pobl o gefndiroedd ethnig lleiafrifol yn ei wynebu h.y. yr heriau maen nhw'n eu hwynebu yn eu gyrfaedd.
 - Soniwyd am fwy o gefnogaeth o wahanol fathau gan sawl ymatebydd, gan gynnwys hyfforddiant a chymwysterau, a sgiliau Saesneg a Chymraeg.
 - Mynd i'r afael â'r canfyddiad negyddol o ofal cymdeithasol, sy'n cael ei ystyried yn rhwystr i recriwtio mwy o staff o gefndiroedd ethnig lleiafrifol ac felly cynrychiolaeth o fewn y gweithlu, gan gynnwys lefelau uwch.

16. Mae yna neges glir bod angen gwneud mwy. Roedd awgrymiadau gan staff sydd â chefnidiroedd ethnig lleiafrifol a heb gefndir ethnig lleiafrifol ynghylch yr angen am gyfle cyfartal a chael eu trin yn gyfartal, ynghyd ag anogaeth ar gyfer hyfforddiant a chefnogi cyfleoedd i symud ymlaen e.e. mentora, oedd y themâu mwyaf cyffredin ar draws y ddau grŵp. Roedd rhai sylwadau yn adlewyrchu'r angen am addysg a dealltwriaeth ddiwylliannol o'r gweithlu gwyn er mwyn osgoi stereoteipio.
17. Roedd awgrymiadau ar gyfer ffyrdd o ddenu pobl o gefndiroedd ethnig lleiafrifol i weithio ym maes gofal cymdeithasol yn cynnwys telerau ac amodau, cymhwysedd diwylliannol timau recriwtio, a chatau gweithredu i fynd i'r afael ag ymddygiadau hiliol, rhagfarnol a difriol.

Gweithredu gan awdurdodau lleol

18. Ymatebodd pedwar ar ddeg o awdurdodau lleol i'r cais am wybodaeth. Mae hyn yn golygu nad oedd yr astudiaeth yn gallu cael darlun cenedlaethol cyflawn o recriwtio a dyrchafu staff.
19. Mae ymdrechion y rhai a ymatebodd yn cael eu gwerthfawrogi. Ni allai rhai ddarparu'r holl ddata ystadegol y gofynnwyd amdani. Naill ai nid yw'r data yn cael ei gasglu a'i fonitro'n rheolaidd, neu mae'n cael ei gasglu ond nid oedd ar gael ar adeg y cais. Mae bylchau yn y gwaith o gasglu ac adrodd ar ddata'r gweithlu gan awdurdodau lleol i fonitro patrymau recriwtio a dyrchafu staff o gefndiroedd ethnig lleiafrifol.
20. Mae camau sylweddol mewn rhai meysydd i recriwtio a/neu gefnogi staff sydd â chefnidiroedd ethnig lleiafrifol ac ychydig neu ddim mewn meysydd eraill. Mae'r math o weithredu a mentrau yn amrywio. Mae rhai awdurdodau lleol wedi ennill cryn brofiad o weithredu i gyflawni gweithlu mwy amrywiol a gall eraill ddysgu o hyn.
21. Mae nifer o awdurdodau lleol wrthi'n paratoi Cynlluniau Cydraddoldeb Strategol newydd, gyda gweithlu mwy amrywiol o ran ethnigrwydd yn cael ei grybwyll yn y cyd-destun hwn. Gydag un neu ddau eithriad, gweithredu corfforaethol ar draws awdurdod cyfan oedd y norm yn hytrach na gweithredu penodol ym maes gofal cymdeithasol.

Tuedd mewn recriwtio

22. Nododd adolygiad o bolisiâu, gweithdrefnau a dogfennau cyfarwyddyd bresenoldeb tuedd i gadarnhau, tuedd mewn-grŵp a thuedd ymhlwg. Mae'n awgrymu y gallai rhai ymgeiswyr sy'n ymgeisio am swydd o gefndiroedd ethnig lleiafrifol fod dan anfantais anfwriadol yn ystod prosesau recriwtio a dilyniant. Mae hyn yn cael ei atgyfnerthu gan brofiadau byw staff a gyfrannodd at yr astudiaeth.

Casgliadau

23. Mae profiad byw yn dangos darlun cymysg ond yn codi pryderon. Mae rhai anawsterau recriwtio a chyfleoedd dyrchafu yn gyffredin i'r holl staff e.e. perfformiad personol yn y cyfweiliad; deall y broses recriwtio, a'r anhawster o sicrhau swydd pan fydd rhywun eisoes yn ymgymryd â'r rôl dros dro. Fodd bynnag, mae adborth yn awgrymu bod hiliaeth a materion cysylltiedig, gan gynnwys tuedd bosibl mewn arferion recriwtio, wrth wraidd rhai anawsterau.
24. Mae'r wybodaeth a gafwyd o'r astudiaeth yn cyfeirio at yr angen am ddull amlochrog i gyflawni gweithlu gofal cymdeithasol sy'n adlewyrchu poblogaethau lleol yn wella ac i gynyddu cydraddoldeb mewn llwybrau gyrfa ym maes gofal cymdeithasol.
 - (i) Mwy o ymdrechion i fynd i'r afael â hiliaeth, ymddygiad rhagfarnol a difriol gyda mecanweithiau adrodd effeithiol a chatau dilynol gyda chanlyniadau clir, sy'n ymateb i,

ond heb eu cyfyngu gan, flaenoriaethau yng Nghynllun Gweithredu Cymru Gwrth-hiliol. Mae hyn yn sail i unrhyw gamau i wella recriwtio a dilyniant gyrfa.

- (ii) Gwella diwylliant, arferion ac ymddygiad sefydliadol.
 - (iii) Mynd i'r afael â'r diffyg ymwybyddiaeth ddiwylliannol a dealltwriaeth o'r heriau mae staff â chefnidiroedd ethnig lleiafrifol yn eu hwynebu yn eu gyrfaedd, yn enwedig ymhlith cyfarwyddwyr a rheolwyr.
 - (iv) Gwella polisïau a phrosesau recriwtio, cyrhaeddiad gweithgareddau recriwtio, a chyfansoddiad a chymhwysedd diwylliannol paneli i sicrhau nad oes tuedd (diarwybod nac ymwybodol), gweithredu cadarnhaol, a chydnabyddiaeth y gallai fod angen cymorth ar rai unigolion o gefndiroedd ethnig lleiafrifol.
 - (v) Diffyg amrywiaeth ar lefelau uwch a modelau rôl a all ysbrydoli eraill i yrfa ym maes gofal cymdeithasol.
 - (vi) Yr angen am fwy o gefnogaeth i staff mewn gwaith ac ar gyfer dilyniant gyrfa gan gynnwys rhwydweithiau, mentoriaid a hyfforddiant.
25. Mae cyffredinedd amlwg mewn themâu ar draws y gwahanol ffynonellau data, yn enwedig prosesau a gweithdrefnau recriwtio a thuedd bosibl, a'r angen parhaus i fynd i'r afael â hiliaeth yn effeithiol a gwella diwylliant sefydliadol.
26. Mae gweithredu gan awdurdodau lleol yn amrywio. Mae rhai yn weithgar wrth gyflawni gweithlu mwy amrywiol o ran ethnigrwydd sy'n adlewyrchu eu poblogaethau lleol i raddau mwy helaeth ac o ganlyniad, mae ganddynt gryn brofiad o'r hyn y gellir ei wneud a'r hyn sy'n gweithio. I raddau amrywiol, mae eraill yn llai gweithredol, gyda rhai arwyddion nad yw camau i gefnogi staff o gefndiroedd ethnig lleiafrifol wedi'i gynllunio nac yn cael ei ystyried fel blaenoriaeth. Ar yr un pryd, mae arwyddion, er mai ychydig iawn ohonynt sydd, o gamau gweithredu newydd, gan gynnwys hunanasesiad cadarn i asesu'r sefyllfa bresennol ar recriwtio gweithlu a dewis unigolion o gefndiroedd ethnig lleiafrifol ac i ddarparu tystiolaeth i lywio datblygiadau a gwelliannau. Mae hyn yn galonogol.
27. Gofal cymdeithasol oedd canolbwynt yr astudiaeth hon, ond mae'r canfyddiadau a'r argymhellion yn berthnasol i holl adrannau awdurdodau lleol. Ni all adrannau gofal cymdeithasol wneud y newidiadau angenrheidiol ar eu pennau eu hunain. Mae angen gweithredu corfforaethol, gan harneisio sgiliau ac arbenigedd Adrannau Adnoddau Dynol corfforaethol ac ymrwymiad ar draws yr awdurdod i wella trefniadau recriwtio a dilyniant gyrfa.

Gweithredu gan Gyfarwyddwyr Gwasanaethau Cymdeithasol

28. Bydd Cyfarwyddwyr Gwasanaethau Cymdeithasol yn gweithredu ar ganfyddiadau'r astudiaeth hon drwy wneud y canlynol:
- a) Rhannu canfyddiadau'r astudiaeth hon gyda'u Prif Weithredwyr a'u Hadrannau Adnoddau Dynol fel sail i gamau corfforaethol er mwyn gwneud y newidiadau angenrheidiol, sy'n ymestyn y tu hwnt i ofal cymdeithasol.
 - b) Sicrhau bod pob aelod o baneli recriwtio a dethol yn y dyfodol ar gyfer swyddi gwag mewn gofal cymdeithasol wedi ymgymryd â hyfforddiant ymwybyddiaeth ddiwylliannol cyn llunio rhestr fer a chyfweld ag ymgeiswyr.

- c) Gweithio gyda'u Hadrannau Adnoddau Dynol i fynd i'r afael ag unrhyw fylchau yn y data sydd eu hangen i fonitro a chymharu ystadegau recriwtio a dyrchafu ar gyfer ymgeiswyr o gefndiroedd ethnig lleiafrifol â'r rhai ar gyfer yr holl staff eraill.
- d) Trefnu i'r holl staff ym maes gofal cymdeithasol dderbyn hyfforddiant ar ymwybyddiaeth ddiwylliannol a materion eraill sy'n berthnasol i fynd i'r afael â hiliaeth.
- e) Sicrhau bod trefniadau yn eu lle yn eu hadrannau i adolygu a, lle bo angen, cynyddu'r cymorth a ddarperir i staff newydd a staff presennol o gefndiroedd ethnig lleiafrifol yn y broses recriwtio ac yn y gwaith.
- f) Rhannu eu profiad o recriwtio a chefnogi staff o gefndiroedd ethnig lleiafrifol gydag awdurdodau lleol eraill a'u bwriad ar gyfer gwelliannau pellach wrth recriwtio staff o gefndiroedd ethnig lleiafrifol.
- g) Defnyddio eu hadroddiad blynyddol i ddangos cynnydd yn erbyn canfyddiadau'r astudiaeth.

Argymhellion

29. Yn seiliedig ar ganfyddiadau'r astudiaeth hon, argymhellir y canlynol ar gyfer pob awdurdod lleol:
- a) Eu bod yn meddu ar fecanweithiau adrodd cadarn ar waith i ddileu hiliaeth ac i ddangos newid diwylliannol sefydliadol sy'n cefnogi gweithlu ethnig amrywiol. Dylai hyn gael ei ategu gan hyfforddiant gorfodol rheolaidd ar ymwybyddiaeth ddiwylliannol a materion eraill sy'n berthnasol i fynd i'r afael â hiliaeth.
 - b) Ymgymryd ag archwiliadau ac adroddiadau rheolaidd i gymharu patrymau recriwtio / dyrchafu allanol a mewnol ar gyfer staff â chefniroedd ethnig lleiafrifol a heb gefndiroedd ethnig lleiafrifol.
 - c) Adolygu eu polisïau a'u gweithdrefnau recriwtio a, lle bo angen, gwneud newidiadau sy'n dangos camau cadarnhaol tuag at recriwtio pobl o gefndiroedd ethnig lleiafrifol. Mae hyn yn cynnwys, ond nid yw wedi'i gyfyngu i'r canlynol:
 - (i) dileu unrhyw ragfarnau posibl mewn polisïau a gweithdrefnau.
 - (ii) estyn allan i gymunedau ethnig lleiafrifol gyda chyfleoedd gwaith.
 - (iii) cyfansoddiad paneli recriwtio.
 - (iv) arferion recriwtio dienw.
 - (v) systemau sgorio/gwerthuso ceisiadau cyson
 - (vi) defnyddio gweithredu cadarnhaol.
 - (vii) cydnabod y gallai fod angen cymorth ar rai ymgeiswyr o gefndiroedd ethnig lleiafrifol gyda cheisiadau am swyddi a dilynant gyrfa.
 - (viii) Casglu adborth yn rhagweithiol gan ymgeiswyr swyddi llwyddiannus ac aflwyddiannus o gefndiroedd ethnig lleiafrifol i lywio gwelliant parhaus.
 - d) Sicrhau bod pob aelod o baneli recriwtio yn derbyn hyfforddiant ymwybyddiaeth ddiwylliannol cyn cyfweld. Dylai hyfforddiant ar gyfer recriwtwyr fod yn barhaus ac yn bersonol, yn hytrach nag yn hyfforddiant "untro" ac e-ddysgu.

- e) Gweithio ar y cyd ag ADSS Cymru, Gofal Cymdeithasol Cymru, Arolygiaeth Gofal Cymru, Cymdeithas Llywodraeth Leol Cymru, a Llywodraeth Cymru i ddatblygu a gweithredu rhaglen ddysgu gydgysylltiedig i rannu profiad ac arfer gorau rhwng awdurdodau lleol i ysgogi mwy o weithredu i gynyddu ceisiadau gan bobl o gefndiroedd ethnig lleiafrifol i gefnogi staff presennol i ddatblygu eu gyrfaedd.
 - f) Sicrhau bod fforymau neu rwydweithiau staff ar waith i adolygu a lle bo angen, i gynyddu'r cymorth sydd ar gael i staff newydd a staff presennol o gefndiroedd ethnig lleiafrifol ac i ddarparu ar gyfer sgysiau, hyfforddi, mentora a hyfforddiant agored, diogel ac anfeirniadol, gan gynnwys hyfforddiant mewn sgiliau iaith.
 - g) Blwyddyn wedi cyhoeddi'r adroddiad hwn a gan ddefnyddio eu proses hunanasesu, dylai pob awdurdod lleol adrodd ar y cynnydd a wnaed ar weithredu argymhellion yr adroddiad hwn.
30. Mae ADSS Cymru wedi ymrwmo i weithio gyda'r holl awdurdodau lleol, 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 nod Cymru wrth-hiliol. Bydd Cyfarwyddwyr Gwasanaethau Cymdeithasol yn rhannu canfyddiadau'r astudiaeth hon gyda'u Prif Weithredwyr a'u Hadrannau Adnoddau Dynol fel sail i gamau corfforaethol er mwyn gwneud y newidiadau angenrheidiol, sy'n ymestyn y tu hwnt i ofal cymdeithasol.

1. Cyflwyniad

- 1.1 Fe wnaeth Llywodraeth Cymru gomisiynu Cymdeithas Cyfarwyddwyr Gwasanaethau Cymdeithasol Cymru ("ADSS Cymru") i weithio ar elfen bwysig o Gynllun Gweithredu Cymru Gwrth-hiliol. Nod y Cynllun yw sicrhau nad yw pobl o gefndiroedd ethnig lleiafrifol yn profi rhwystrau i gyflogaeth a gyrfa mewn gofal cymdeithasol, a pholisi dim goddefgarwch ar hiliaeth.
- 1.2 Mae'r prosiect wedi'i gyflawni o dan faner 'Gofal Cymdeithasol: Ciplwng ar brofiadau'r gweithlu o gefndiroedd ethnig lleiafrifol' ac mae ganddo ddwy ffrwd wahanol o waith. Mae un ffrwd waith yn archwilio ymddygiadau hiliol yn y gweithle, gan gynnwys natur ymddygiad, cwynion a chwynion cyflogaeth am ymddygiad o'r fath, a'r hyn a ddigwyddodd o ganlyniad. Mae'r ail ffrwd waith yn ystyried polisïau dethol a dilyniant awdurdodau lleol ar gyfer rolau rheoli canol a rolau arweinyddiaeth.
- 1.3 Mae'r adroddiad hwn yn ymdrin â'r ail ffrwd waith, recriwtio a dilyniant gyrfa staff sydd â chefnidiroedd ethnig lleiafrifol. Mae'n ystyried profiadau byw staff o gefndiroedd ethnig lleiafrifol, gan nodi'r problemau maen nhw wedi dod ar eu traws a gwneud argymhellion i ysgogi gwelliant. Mae hefyd yn tynnu sylw at ddatblygiadau ac arferion da y gellir eu rhannu.
- 1.4 Jenny Williams, Cyfarwyddwr Strategol Gwasanaethau Cymdeithasol ac Addysg Cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy, oedd yn arwain y prosiect ar ran ADSS Cymru.

Dull

- 1.5 Mae profiad byw pobl sy'n gweithio, neu sydd wedi gweithio, ym maes gofal cymdeithasol neu sydd wedi ceisio gwaith ym maes gofal cymdeithasol wrth wraidd y gwaith. Mae datblygiad a gweithrediad y prosiect yn adlewyrchu hyn.
- 1.6 Roedd angen pedwar math eang o wybodaeth ar gyfer y prosiect:
 - (i) Profiad byw: yr hyn mae pobl yn ei brofi neu wedi'i brofi yn eu bywydau gwaith.
 - (ii) Safbwyntiau a barn rhanddeiliaid.
 - (iii) Data cyd-destunol: lefelau gweithgarwch recriwtio ac ystadegau ar recriwtio a dethol staff sydd â chefnidir ethnig lleiafrifol.
 - (iv) Dogfennau polisi a gweithdrefnau ar gyfer recriwtio, dewis a dyrchafu.
- 1.7 Gofynnwyd i Gyfarwyddwyr Gwasanaethau Cymdeithasol enwebu un neu fwy o aelodau staff o'u hadran gofal cymdeithasol a/neu eu Hadran Adnoddau Dynol fel pwyntiau cyswllt ar gyfer darparu gwybodaeth ac i helpu i hyrwyddo ac annog unigolion i rannu eu profiad byw.
- 1.8 Gwnaed penderfyniad yn gynnar yn natblygiad y prosiect i ehangu'r broses o gasglu data er mwyn caniatáu i staff sydd â chefnidiroedd ethnig lleiafrifol sy'n gweithio yn y sector annibynnol rannu eu profiad byw. Mae hiliaeth yn torri ar draws ffiniau sefydliadol. Roedd y prosiect yn ymdrin â recriwtio yn ei ystyr ehangaf h.y. recriwtio i unrhyw swydd ym maes gofal cymdeithasol.
- 1.9 Sefydlwyd dau grŵp yn gynnar yn natblygiad y prosiect i arwain y gwaith ac i helpu i ymgysylltu â'r gweithlu.

Grŵp Cyfeirio'r Prosiect

- 1.10 Roedd aelodau Grŵp Cyfeirio'r Prosiect yn dod o ystod eang o sefydliadau rhanddeiliaid, gan gynnwys cynrychiolwyr llywodraeth leol, cyrff rheoleiddio, undebau llafur, a phobl sy'n eirioli dros y rhai sydd â phrofiad byw o hiliaeth a gwahaniaethu mewn gofal cymdeithasol. Darperir rhestr lawn o aelodau yn Atodiad 5. Fe wnaeth aelodau'r grŵp helpu i ddiffinio hiliaeth a sicrhau dealltwriaeth gyffredin o'r hyn mae'n ei olygu a sut mae'n amlygu ei hun mewn gofal cymdeithasol, a helpu i lywio'r ymchwil (gweler Atodiad 1 Geirfa ar gyfer diffiniad). Cymrodd yr aelodau ran yn y gwaith o ddylunio'r offerynnau casglu data ac ymgysylltu â'r gweithlu, gan nodi ffyrdd o hyrwyddo'r astudiaeth trwy eu rhwydweithiau eu hunain. Fe wnaethant hefyd ddarparu seinfwrdd gwerthfawr i dîm y prosiect ar faterion yn ymwneud â diogelu a lles cyfranogwyr, gan gyfrannu felly at ymddygiad moesegol a sensitif yr ymchwil.

Grŵp Mewnwelediad Gweithwyr

- 1.11 Roedd Grŵp Mewnwelediad Gweithwyr yn cynnwys deg aelod presennol neu gyn-aelod o'r gweithlu gofal cymdeithasol, y GIG, y trydydd sector, a sefydliadau addysg uwch. Roedd yr aelodau o gefndiroedd ethnig lleiafrifol yn bennaf ac roedd ganddynt brofiad byw o hiliaeth neu roeddent yn ymwneud â mynd i'r afael â hiliaeth o fewn y sector gofal cymdeithasol. Fe wnaethant lywio'r gwaith o ddylunio offerynnau ymchwil a helpu i hyrwyddo'r arolwg ar-lein a'r sgysiau cyfrinachol. Yn bwysig, fe wnaethant gymryd rhan mewn cyfres o drafodaethau bwrdd crwn a gynhaliwyd i archwilio, mewn amgylchedd cyfrinachol diogel, eu profiadau personol.

Terminoleg

- 1.12 Y term "gweithlu amrywiol" sy'n ymddangos yn aml yng nghynlluniau, polisiâu 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 amrywiol o ran ethnigrwydd" sef ffocws yr astudiaeth hon ar recriwtio a dilyniant.
- 1.13 Mae'r adroddiad hwn yn cydnabod nad yw'r defnydd o derminoleg fel Lleiafrifoedd Ethnig Du Asiaidd ac "ethnig lleiafrifol" yn cael ei groesawu a'i gydnabod gan rai rhannau o'r gymuned fel geiriau sy'n disgrifio eu hethnigrwydd a'u treftadaeth. At ddibenion yr adroddiad hwn, rydym ni'n defnyddio canllawiau a nodwyd gan Lywodraeth Cymru (diwygiwyd yn 2023) ar y defnydd o derminoleg yr Iaith Gymraeg, hil ac ethnigrwydd. Rydym ni'n deall y farn sy'n cael ei mynegi gan rai ymatebwyr ar y defnydd o derminoleg ac nid ein bwriad yw peri tramgwydd. Rydym ni'n cydnabod bod rhai termau amgen yn dod i'r amlwg ac efallai y byddant yn cael eu defnyddio yn y dyfodol. Rydym ni'n cefnogi'r angen am sgwrs barhaus gyda chyfranogiad parhaus y cymunedau a'r grwpiau sy'n cael eu heffeithio gan unrhyw derminoleg maen nhw'n 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

- 1.14 Datblygwyd dwy ffordd i annog unigolion i rannu eu profiadau byw yn agored ac yn onest mewn ffordd yr oeddent yn teimlo'n gyfforddus:
- **Arolwg ar-lein cwblwll anhysbys** ar gyfer pob ffrwd waith.

- **Sgwrs 1:1** i archwilio recriwtio a dilyniant gyrfa mewn lleoliad gofal cymdeithasol gydag aelodau o dîm y prosiect, mae gan rai aelodau ohonynt gefndir ethnig lleiafrifol.
- 1.15 Mae'r dulliau uchod yn adlewyrchu sensitifrwydd y pwnc ac, i rai pobl, y trawma personol mae hiliaeth yn gallu ei achosi. Mae mwy o wybodaeth am fethodolegau yn cael ei ddarparu yn y penodau perthnasol.
- 1.16 Er mwyn cadw cyfrinachedd, nid yw'r adrodd am brofiad byw yn ei gwneud yn bosibl adnabod 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.

Yr adroddiad hwn

- 1.17 Mae'r adroddiad hwn yn dwyn ynghyd wybodaeth o wahanol ffynonellau, sy'n cael eu hadlewyrchu yn ei strwythur. Mae **Pennod 2** yn darparu data cefndir a chyd-destunol. Mae **Pennod 3** yn adrodd canfyddiadau arolwg ar-lein y gweithlu ac mae **Pennod 4** yn crynhoi adborth o'r sgysiau manwl.
- 1.18 Mae **Pennod 5** yn crynhoi adborth gan randdeiliaid y gweithlu tra bod **Penodau 6 a 7** yn crynhoi barn awdurdodau lleol a chanlyniadau adolygiad o ddogfennau polisi a gweithdrefnau. Mae **Pennod 8** yn llunio casgliadau'r astudiaeth ac yn gwneud cyfres o argymhellion.
- 1.19 Darperir copïau o offer ymchwil a ddatblygwyd ar gyfer y prosiect yn yr atodiadau ynghyd â geirfa termau.

Cydnabyddiaethau

- 1.20 Mae tîm y prosiect yn ddiolchgar i'r holl gysylltiadau enwebedig mewn awdurdodau lleol am eu cymorth i ddatblygu'r gwaith, i Jenny Williams fel Cyfarwyddwr arweiniol ADSS Cymru, ac i aelodau o grwpiau Cyfeirio a Mewnwelediad Gweithwyr y prosiect. Diolch hefyd i Gofal Cymdeithasol Cymru am rannu data perthnasol o'i brosiect ac am ddull cydlynol o gasglu gwybodaeth, ac i'r holl randdeiliaid eraill, gan gynnwys swyddogion Llywodraeth Cymru.

2. Cyd-destun

- 2.1 Yn ôl y data diweddaraf i'w gyhoeddiad o arolwg o'r 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 gofalwyr maeth.
- 2.2 Eglurodd yr adroddiad fod ethnigrwydd y gweithlu yn adlewyrchu'n fras ethnigrwydd poblogaeth Cymru ac eithrio cyfran y gweithwyr du (neu ddu Prydeinig), a oedd tua 2.5 gwaith yn fwy pan edrychir arnynt yn gyfrannol. Daeth i'r casgliad, yn 2022, gyda 94.5% yn wyn o'i gymharu ag 89.1 yn 2021, bod y gweithlu gofal cymdeithasol wedi dod yn llai amrywiol o ran ethnigrwydd.

Gweithgaredd recriwtio a dethol

- 2.3 Er mwyn darparu cyd-destun ar gyfer yr astudiaeth hon o recriwtio a dilyniant gyrfa i staff â chefnidir ethnig lleiafrifol, gofynnwyd i awdurdodau lleol am gymysgedd o ddata meintiol ac ansoddol. Roedd y data ystadegol ar gyfer y ddwy flynedd ariannol lawn ddiwethaf 2022-23 a 2023-24. Roedd y data ansoddol yn sylwadau mewn ymateb i gwestiynau am recriwtio a gweithredu i gyflawni gweithlu mwy amrywiol o ran ethnigrwydd. Gofynnwyd am gopiâu o ddogfennau polisi a gweithdrefnau recriwtio perthnasol hefyd. Mae'r data ansoddol a chanlyniadau'r adolygiad o ddogfennau polisi a gweithdrefnau yn cael eu crynhoi yn ddiweddarach yn yr adroddiad hwn.
- 2.4 Ymatebodd pedwar ar ddeg o awdurdodau lleol i'r cais am wybodaeth. Darperir copi o'r cais yn Atodiad 2. Roedd dau awdurdod lleol yn gallu darparu'r holl ddata y gofynnwyd amdano. Nid oedd dau yn gallu darparu unrhyw ddata ystadegol ond fe wnaethant ymateb i'r cwestiynau eraill. Roedd y rhan fwyaf o'r awdurdodau lleol a ymatebodd yn gallu darparu rhywfaint o ddata, gyda nifer amrywiol o fylchau.
- 2.5 Roedd dau brif reswm pam na ddarparwyd yr holl ddata ystadegol y gofynnwyd amdano. Naill ai nid yw'r data yn cael ei gasglu a'i fonitro'n rheolaidd, neu mae'n cael ei gasglu ond nid oedd ar gael ar adeg y cais. Nid yw'r rhesymau pam na wnaeth nifer o awdurdodau lleol ymateb i'r cwestiynau nad oeddent yn gwestiynau ystadegol yn hysbys.
- 2.6 Mae'r paragraffau canlynol yn rhoi trosolwg o weithgarwch recriwtio. Mae gwahaniaethau amlwg rhwng awdurdodau lleol. Adroddodd dau awdurdod lleol ffigurau unigol ar gyfer swyddi gwag mewnol ac allanol a hysbysebwyd dros y ddwy flynedd ariannol. Mae'r ffigurau ar gyfer cyfanswm y staff a ddyrchafwyd a nifer y staff sydd â chefnidiroedd ethnig lleiafrifol yn seiliedig ar bum awdurdod lleol a oedd yn gallu darparu'r data.
- 2.7 Roedd nifer y ceisiadau am swyddi gwag allanol a mewnol a hysbysebwyd hefyd yn amrywio'n sylweddol rhwng awdurdodau lleol. Mae pob swydd wag a hysbysebwyd yn allanol fel arfer yn denu rhwng 3-6 o ymgeiswyr ond mewn dau awdurdod, naw ac 11 oedd y ffigurau. Ar gyfer swyddi gwag a hysbysebwyd yn fewnol, roedd y niferoedd yn is, gyda llai o geisiadau na swyddi gwag mewn un awdurdod, a 1-4 cais am bob swydd wag mewn awdurdodau eraill.

Recriwtio allanol

- 2.8 Mae'r tabl canlynol yn crynhoi gweithgarwch recriwtio allanol ym mlynnyddoedd ariannol 2022-23 a 2023-24 gan y 14 awdurdod lleol wnaeth ddarparu'r holl ddata neu rywfaint o'r data.

Tabl 2.1: Gweithgarwch recriwtio allanol a phenodiadau a wnaed, 2022-23 a 2023-24, mewn sampl o 14 awdurdod lleol

		Nifer	%
Swyddi gwag ac ymgeiswyr	Cyfanswm nifer y swyddi gwag gofal cymdeithasol a hysbysebwyd yn allanol yn 2022-23 a 2023-24	3,535	
	Cyfanswm yr ymgeiswyr ar gyfer pob swydd wag a hysbysebwyd yn allanol	23,790	
	Cyfanswm nifer yr ymgeiswyr sydd â chefnidir ethnig lleiafrifol (lle y nodwyd).	4,565	19.2
Penodiadau	Cyfanswm nifer y staff newydd a benodwyd o ganlyniad i recriwtio allanol	2,936	
	Cyfanswm nifer y staff newydd sydd â chefnidir ethnig lleiafrifol a benodwyd (lle y nodwyd)	209	7.1

Ffynhonnell: ADSS Cymru 2024

- 2.9 Mae ceisiadau swyddi gan bobl sydd â chefnidir ethnig lleiafrifol yn 19.2% o'r holl geisiadau am swyddi mewn gofal cymdeithasol, o'i gymharu â 7.1% o apwyntiadau. Mae angen bod yn ofalus wrth ystyried y ffigurau cyfartalog hyn. Gallai rhai ffigurau penodi staff gynnwys adrannau eraill, ac mae cryn amrywiaeth yn ffigurau awdurdodau lleol unigol. Er enghraifft, mewn un awdurdod roedd y ffigurau yn 22.2% a 19.6% yn y drefn honno.

Recriwtio mewnol (dilyniant gyrfa)

- 2.10 Mae Tabl 2 yn crynhoi gweithgarwch recriwtio mewnol ym mlynnyddoedd ariannol 2022-23 a 2023-24 gan y 14 awdurdod lleol wnaeth ddarparu'r holl ddata neu rywfaint o'r data.

Tabl 2.2: Gweithgarwch recriwtio mewnol a phenodiadau a wnaed, 2022-23 a 2023-24, mewn sampl o 14 awdurdod lleol

		Nifer	%
Swyddi gwag ac ymgeiswyr	Cyfanswm nifer y swyddi gwag gofal cymdeithasol a hysbysebwyd yn fewnol yn unig	1,392	
	Cyfanswm nifer yr ymgeiswyr ar gyfer swyddi gwag a hysbysebwyd yn fewnol yn unig	4,758	
	Cyfanswm nifer yr ymgeiswyr mewnol sydd â chefnidir ethnig lleiafrifol (lle y nodwyd)	494	10.4
Penodiadau	Cyfanswm nifer y staff a benodwyd o broses recriwtio mewnol yn unig	414	
	Cyfanswm nifer y staff sydd â chefnidir ethnig lleiafrifol (lle y nodwyd) a benodwyd o broses recriwtio mewnol yn unig	40	9.7

Ffynhonnell: ADSS Cymru 2024

- 2.11 Mae angen bod yn ofalus ar y ffigurau. Esboniodd un awdurdod lleol y gall ymgeiswyr allanol wneud cais am swyddi ar ei safle recriwtio mewnol. Nid oedd pum awdurdod lleol yn gallu darparu'r wybodaeth hon tra bod tri awdurdod wedi darparu gwybodaeth rhannol.

Dyrchafu

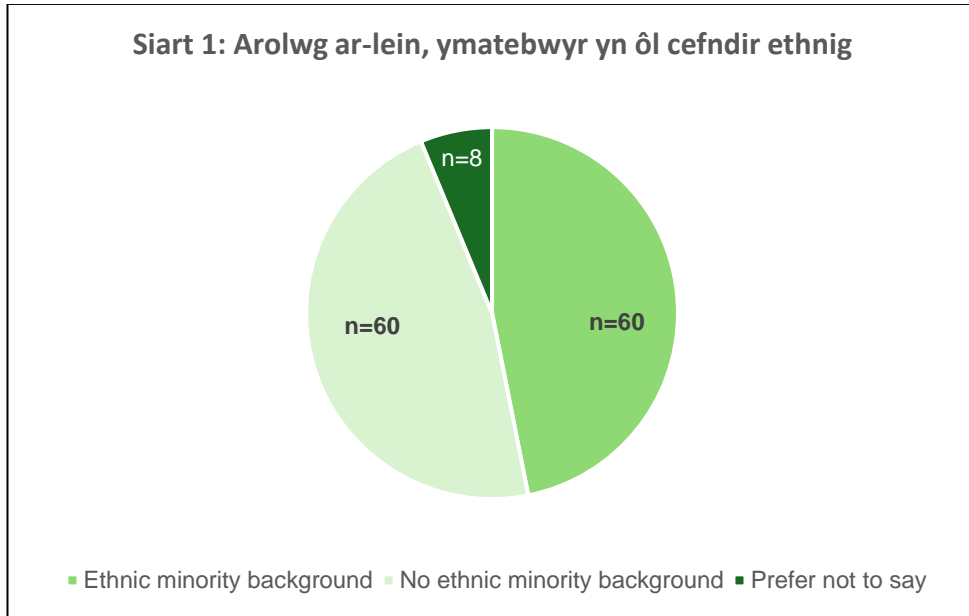
- 2.12 Gofynnwyd hefyd i awdurdodau lleol faint o staff mewn gofal cymdeithasol a gafodd eu dyrchafu yn 2022-23 a 2023-24. O'r cyfanswm o 631 a ddyrchafwyd a lle nodwyd ethnigrwydd, roedd gan 66 (10.5%) gefndir ethnig lleiafrifol. Unwaith eto, roedd amrywiaeth rhwng awdurdodau lleol unigol wnaeth ddarparu'r ffigurau. Nid oedd wyth o'r 14 awdurdod lleol yn gallu darparu'r wybodaeth hon, naill ai am nad yw'n cael ei chasglu, neu ei bod yn ei chasglu ond nad oedd ar gael.

3. Profiad byw: arolwg ar-lein

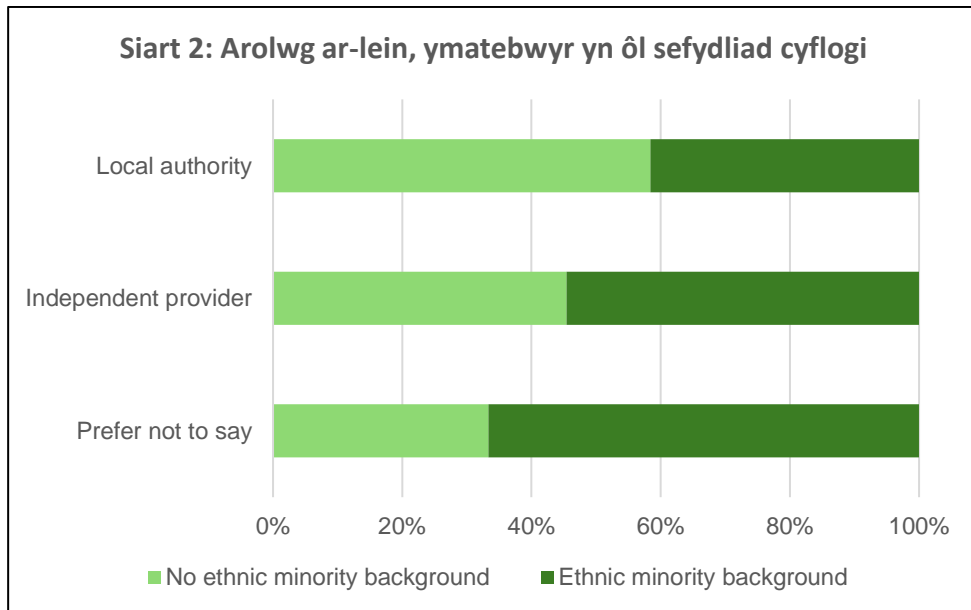
- 3.1 Er mwyn annog ymatebion a sicrhau ymatebwyr ei fod yn ffordd ddiogel iddynt siarad yn rhydd ac yn onest, datblygwyd arolwg ar-lein cwbl ddiennw. Casglwyd ychydig bach o wybodaeth am ymatebwyr i ddisgrifio cyfansoddiad y sampl.
- 3.2 Er mai'r gynulleidfa darged pennaf oedd staff gofal cymdeithasol presennol neu gyn-aelodau o staff gofal cymdeithasol o gefndiroedd ethnig lleiafrifoedd, roedd yr arolwg yn agored i unrhyw un a allai gynnig profiad byw neu safbwyntiau ac arsylwadau ar y pwnc. O ystyried bod staff o gefndiroedd ethnig lleiafrifol yn gweithio ar draws y sector gofal cymdeithasol cyfan, roedd yr arolwg yn agored i staff sy'n gweithio i ddarparwyr gofal cymdeithasol annibynnol.
- 3.3 Lanswyd yr arolwg ar-lein ar 11 Mawrth 2024 a daeth i ben ar 10 Mai 2024. Darperir copi o'r arolwg yn Atodiad 3. Roedd yr arolwg ar gael yn Gymraeg a Saesneg.
- 3.4 Mae'r arolwg yn adlewyrchu dull cydlynol gyda Gofal Cymdeithasol Cymru, a gomisiynwyd gan Lywodraeth Cymru i ystyried datblygu arweinyddiaeth a chymorth i staff gofal cymdeithasol sydd â chefnidir ethnig lleiafrifol. Mae'r pwnc hwn yn gysylltiedig yn agos â recriwtio a dilyniant gyrfa, sef ffocws yr astudiaeth hon. Felly, yn hytrach na dau arolwg ar wahân sy'n ymdrin â thir tebyg ar yr un pryd, roedd yr arolwg yn cynnwys tri chwestiwn ar gyfer Gofal Cymdeithasol Cymru ar rwystrau i arweinyddiaeth a'r cymorth sydd ei angen. Cafodd y data, oedd hefyd yn ddiennw, ei roi i Gofal Cymdeithasol Cymru ar ddiwedd yr arolwg.
- 3.5 O ystyried y pwyslais ar brofiad byw fel nodwedd allweddol yr astudiaeth, nid oes ffordd well o gyfleu'r negeseuon allweddol heblaw darllen geiriau pobl eu hunain. Am y rheswm hwn, mae'r adroddiad hwn yn cynnwys llawer o ddyfyniadau i ategu dadansoddiadau crynodebau o ganfyddiadau.

Ymateb

- 3.6 Fe wnaeth yr arolwg sicrhau 128 o ymatebion, gyda 120 ohonynt yn gweithio ym maes gofal cymdeithasol. Ni wnaeth unrhyw ymatebydd ddefnyddio'r fersiwn Gymraeg. Roedd pedwar ymatebydd nad oeddent yn gweithio ym maes gofal cymdeithasol, ond mae eu hymatebion yn dweud eu bod wedi gweithio ym maes gofal cymdeithasol yn y gorffennol. Mae'r pedwar ymatebydd sy'n weddill mewn rolau sy'n gweithio gyda gofal cymdeithasol.
- 3.7 Cafodd yr arolwg ei dargedu at staff gofal cymdeithasol sydd â chefnidir ethnig lleiafrifol ond o ystyried y pwnc a'i berthnasedd i staff eraill e.e. staff mewn adrannau Adnoddau Dynol, roedd yn agored i unrhyw un a oedd yn dymuno gwneud sylw. Rhannwyd yr ymateb bron yn gyfartal, fel y dangosir yn y siart ganlynol.



- 3.8 Mae gan 60 o ymatebwyr gefndir ethnig lleiafrifol ac nid oes gan 60 gefndir ethnig lleiafrifol. Gwrthododd wyth ymatebydd ddatgan eu cefndir,
- 3.9 Mae'r rhan fwyaf o ymatebwyr (89) yn cael eu cyflogi gan awdurdodau lleol, tra bod 33 yn gweithio i ddarparwyr gofal cymdeithasol annibynnol. Roedd yn well gan chwech o'r ymatebwyr beidio â datgan eu cyflogwr.



Recriwtio allanol

- 3.10 Gofynnwyd i ymatebwyr a oeddent wedi profi unrhyw rwystrau neu anawsterau yn y broses recriwtio pan wnaethant ymuno â'u cyflogwr presennol. Dywedodd 95 o'r 124 o ymatebwyr nad oedd nhw wedi profi unrhyw rwystrau. Nid oedd gwahaniaeth rhwng ymatebwyr â chefnidiroedd ethnig lleiafrifol neu heb gefndiroedd ethnig lleiafrifol.
- 3.11 O'r 7 ymatebydd a ddaeth ar draws anawsterau neu rwystrau, cyfeiriodd 2 at fod o gefndir ethnig lleiafrifol.
- "Fel lleiafrif, roedd recriwtio'n galed."

- *"Mae gwybodaeth, hyfforddiant a chyfathrebu yn cael ei atal. Rhagdybiaethau rhagfarnllyd yn cael eu gwneud amdanaf fi ac yn cael eu rhannu'n agored fel 'ffaith'. Cafodd fy nata categori arbennig ei gam-drin a'i anfon ar e-bost at eraill heb fy ngwybodaeth na chydsyniad..."*

3.12 Mewn ymateb i gael eu holi sut y dylid mynd i'r afael ag anawsterau a rhwystr o'r fath, dywedodd un o'r ymatebwyr fod angen mwy o bobl o gefndiroedd ethnig lleiafrifol mewn swyddi uchel. Dywedodd y llall y dylai Gweinidogion Cymru ei gwneud yn ofynnol i gyrff cyhoeddus gynnal y gyfraith neu wynebu cael eu riportio i gyrff uwch fel bod gwneud iawn i'r unigolyn.

3.13 Gofynnwyd i'r ymatebwyr beth arall y gellid ei wneud i ddenu pobl o gefndiroedd ethnig lleiafrifol i weithio ym maes gofal cymdeithasol. Atebodd 59 o'r ymatebwyr y cwestiwn ac roedd 42 ohonynt yn awgrymiadau. O'r rhain, roedd 14 o'r ymatebwyr nad oedd ganddynt gefndir ethnig lleiafrifol. Yr awgrym mwyaf cyffredin oedd hyrwyddo swyddi mewn gofal cymdeithasol i bobl â chefnidiroedd ethnig lleiafrifol. Y prif bwyntiau o'r adborth oedd:

- Hyrwyddo cyfleoedd gwaith i bobl â chefnidiroedd ethnig lleiafrifol, gan gynnwys defnyddio modelau rôl / enghreifftiau o bobl sy'n gweithio yn y sector, estyn allan i gymunedau drwy sefydliadau llawr gwlad gyda gweithwyr presennol fel "llysgenhadon" i rannu eu profiadau cadarnhaol.
- Telerau ac amodau e.e. sefydlogrwydd swydd (e.e. oriau rheolaidd) sy'n well na sectorau eraill fel lletygarwch, gweithwyr tramor yn cael dod â dibynyddion, ac ymsefydlu a chefnogaeth well i setlo i mewn ac i ddatblygu.
- Mwy o amrywiaeth ar lefelau uwch.
- Cymhwysedd diwylliannol y tîm recriwtio a staff awdurdodau lleol yn gyffredinol.
- Triniaeth deg ac adrodd/gweithredu ar gyfer ymddygiadau hiliol, rhagfarnllyd a difriol.

3.14 Dywedodd un ymatebydd bod gofynion y Gymraeg yn gallu bod yn rhwystr. Dyma rai enghreifftiau o awgrymiadau eraill gan ymatebwyr unigol:

- *"Rwy'n credu bod amrywiaeth dda o bobl yn gweithio ym maes gofal cymdeithasol. Mae ein hethnigrwydd a'n profiad yn cael ei ddenu at y math hwn o waith i'w gyfoethogi. Fodd bynnag, yr hyn y gellir ei wneud yw rhoi'r gorau i ddefnyddio'r gair 'lleiafrif' ethnig hwn, mae'r term ynddo ei hun yn sarhaus ac yn gallu bod yn rhwystredig"*
- *"Cynnig a hysbysebu recriwtio dienw. Datblygu presenoldeb staff profiadol sydd â gwybodaeth am weithio a hyrwyddo amgylcheddau aml-ethnig hyd yn oed os yw'n sesiynol. Cefais fforymau agored hanner diwrnod gwerthfawr lle byddai hyfforddwyr cydraddoldeb/cyfoedion/gwesteion yn hwyluso ac yn annog yr holl gwestiynau "na feiddiwn eu gofyn' oedd yn effeithiol wrth faethu "*
- *"Rwy'n berson Prydeinig gwyn sy'n gweithio i gwmni ethnig lleiafrifol, ond cefais fy magu mewn manau eraill. Pe gellid gwarantu y byddai staff o gefndiroedd ethnig lleiafrifol yn cael eu trin yr un fath gan ddefnyddwyr gwasanaeth, eu cydweithwyr, ac ati, rwy'n credu y byddai hyn yn ei gwneud yn fwy deniadol. Maen nhw'n wynebu llawer o wahaniaethu uniongyrchol ac anuniongyrchol oherwydd 'nad ydyn nhw'n Brydeinwyr'."*
- *"Sicrwydd bod cefnogaeth a mesurau a pholisïau priodol ar waith pe bai person yn profi unrhyw wahaniaethu yn ei weithle neu wrth weithio yn y gymuned."*

Symud i sefydliad arall

- 3.15 Roedd tua un o bob tri o'r ymatebwyr ar wedi gwneud cais am swydd mewn sefydliad arall o fewn y sector gofal cymdeithasol ar ryw adeg. Roedd y ffigur hwn yr un fath ar gyfer ymatebwyr gyda chefnidir ethnig lleiafrifol a hebdo.
- 3.16 Roedd sylwadau gan ymatebwyr o gefndir ethnig lleiafrifol yn gymysg. Dywedodd un ymatebydd nad oedden nhw wedi profi unrhyw anawsterau wrth ddod o hyd i swydd gan fod y sector gofal bob amser yn brin o staff. Roedd pwyntiau positif lle roedd unigolion wedi sicrhau swydd, a phwyntiau negyddol lle roedd ceisiadau wedi bod yn aflwyddiannus:
- *"Ie, does dim dealltwriaeth o'r heriau mae pobl BAME yn eu profi."*
 - *"Sawl gobaith wedi chwalu ar ddiwedd y dydd. Maen nhw'n gofyn am gael blwyddyn o brofiad, trwydded yrru'r DU. Ddim yn fodlon rhoi isafswm o 20 awr yr wythnos o oriau gwaith."*
 - *"Gwrthod heb reswm, gwrthod oherwydd nad oedd gen i drwydded yrru, gwrthod oherwydd nad oedd gen i'r profiad gwaith hanfodol yn y DU."*
 - *"Cefais anawsterau gyda chydabod fy nhystysgrifau fel y gallaf wneud cais am swydd fel gweithiwr cymwysedig. Dim problemau eraill."*
 - *"Es i un cyfweiliad ac roedd y cyfarwyddwr yn siomedig i'm gweld i. Yr unig reswm oedd fy lliw gan nad oedd hi'n fy adnabod o'r blaen. Gadawodd y cyfweiliad yn dweud bod ganddi e-bost i'w anfon ac ni ddaeth yn ôl."*
 - *"Mae'n anodd iawn cael eich recriwtio i swydd newydd oherwydd nid yw'r rhan fwyaf o gwmnïau eisiau talu costau nawdd neu adleoli. Hefyd, mae'r rhan fwyaf o gwmnïau angen i chi fod wedi byw yma am fwy na 3 blynedd. "*
- 3.17 Canolbwyntiodd sylwadau dau ymatebydd ar eu profiad cyn iddynt symud i sefydliad arall, ac maen nhw'n nodi ymddygiadau gwahaniaethol ar gyfer gadael:
- *"Mae'r amgylchedd gwaith wedi bod yn anodd iawn. Roeddwn i nawr yn cael yr holl achosion anodd, dim cefnogaeth tîm. Roedd hyn wedi bod yn bresennol o'r blaen ond daeth yn fwy amlwg pan wnes i ddatgan fy mwriad i adael."*
 - *"Mae'r berthynas gyda fy rheolwr wedi dod yn wenwynig. Roeddwn i'n cael yr achosion anoddaf, doedd dim goruchwyliaeth am y misoedd diwethaf ac erbyn i mi adael yr awdurdod lleol doeddwn i ddim yn gallu trosglwyddo fy nheuluoedd yn iawn oherwydd doeddwn i ddim hyd yn oed yn gallu dweud wrthyn nhw pwy oedd yn cymryd yr awenau gen i."*

Recriwtio mewnol - cynnydd

- 3.18 Ychydig iawn o wahaniaeth oedd yng nghyfran yr ymatebwyr â cefndiroedd ethnig lleiafrifol a oedd wedi gwneud cais mewnol am swydd ar lefel uwch (39%) o'i gymharu â'r rhai heb gefndir ethnig lleiafrifol (41%).
- 3.19 Rhoddodd 22 o ymatebwyr sydd â chefnidir ethnig lleiafrifol wybodaeth am ganlyniad eu ceisiadau. Roedd y sylwadau'n cynnwys ceisiadau llwyddiannus ac aflwyddiannus. Wrth neilltuo'r rhai oedd yn dweud "llwyddiannus" neu "aflwyddiannus" yn unig, roedd y sylwadau'n fras yr un fath â'r rhai gan staff nad ydynt o gefndir ethnig lleiafrifol.
- 3.20 Dyma enghreifftiau o sylwadau gan ymatebwyr sydd â chefnidir ethnig lleiafrifol:

- *"Rwyf wedi gwneud cais, fodd bynnag, roedd y person a gafodd y swydd yn well am gyflwyno eu hunain mewn goleuni gwell. Rwy'n dal i gredu fy mod i'n fwy addas ar gyfer y rôl. Wedi derbyn adborth."*
- *"Ddim yn llwyddiannus, ond fe wnaethon nhw gynnig rôl dros dro arall i mi gael profiad."*
- *"Rwy'n credu, o'r sôn yn y y sefydliad, bod rhai swyddi wedi eu "penderfynu ymlaen llaw".*
- *"Roeddwn i'n aflwyddiannus gan nad oedd gen i'r profiad."*
- *"Aflwyddiannus, doedd fy atebion ddim yn ddigon manwl."*
- *"Yn anffodus, nid oeddwn yn llwyddiannus oherwydd doeddwn i ddim yn siarad yn ddigon da am fy ngwerthoedd canfyddedig."*
- *"Ni chefais i'r swydd hon. Fe wnes i gyfweled am y swydd gyda pherson arall a oedd eisoes yn gweithredu yn y rôl. Yr eiliad roeddwn i'n ymwybodol o hyn roeddwn i'n teimlo nad oedd gen i gyfle i gael y swydd beth bynnag fyddai fy mherfformiad. Dywedwyd wrthyf hefyd fod un o'r bobl ar y panel cyfweled yn adnabod y person arall a oedd yn cyfweled mewn capasiti personol neu broffesiynol. Roeddwn i'n teimlo dan anfantis a hyd yn oed pan gefais adborth fy nghyfweliad roedd yn eithaf dinod oherwydd rwy'n gwybod fy mod wedi perfformio'n dda. Nid wyf yn credu y bydd gen i'r hyder i wneud cais am swydd uwch o fewn y cyngor byth. Mae llawer o nepotiaeth ac mae prosesau recriwtio yn teimlo fel ymarfer ticio blychau."*
- *"Fe wnes i gais am swydd o'r un lefel ond mewn tîm arall. Roedd y profiad hwn yn gadarnhaol iawn hefyd, dim rhwystrau."*

3.21 Yn y cwestiwn hwn, nid wnaeth unrhyw ymatebwyr gyfeirio'n benodol at faterion yn ymwneud â'u cefndir ethnig lleiafrifol.

3.22 Gofynnwyd i'r ymatebwyr hefyd a oedd unrhyw gyfleoedd gwaith wedi bod ar lefel uwch nad oeddent wedi gwneud cais amdanynt a'r rhesymau pam nad oeddent wedi gwneud cais. Roedd y themâu yn amrywiol. Mewn rhai achosion, roedd y sylwadau gan un neu ddau o ymatebwyr:

- Hapus ar lefel bresennol neu gydbwysedd rhwng bywyd a gwaith - cydbwysu gofynion ychwanegol y swydd newydd ar lefel uwch a bywyd cartref.
- Canfyddiadau o ganlyniad a bennwyd ymlaen llaw e.e. rhywun eisoes yn y swydd.
- Angen mwy o gymwysterau a/neu brofiad.
- Poeni am sgiliau iaith Saesneg.
- Angen sgiliau Cymraeg.

3.23 Roedd sylwadau gan ymatebwyr â chefnidiroedd ethnig lleiafrifol yn cynnwys:

- *"Ni fyddwn i'n gwneud cais am unrhyw swyddi eraill sy'n talu'n uwch, oherwydd rwyf i a chydweithwyr eraill wedi canfod bod y swyddi hyn fel arfer eisoes wedi'u clustnodi ar gyfer ffefrynnau / pobl mae eu wynebau yn ffitio, yn hytrach na gallu neu gymhwysedd, felly byddai un yn rhoi ymdrech yn y broses ymgeisio dim ond i ffurfio nifer yr ymgeiswyr / cyfweliadau yn unig."*

- *"Gweithio gyda gofawyr lleol sy'n teimlo'n ofnus ac yn eich trin chi'n wahanol fel pe na baech chi'n perthyn."*
- *"Ie, ro'n i'n meddwl oherwydd fy nghefnidir ei fod yn wastraff amser."*
- *"Rwyf wedi gwneud cais, ond cyn hir sylweddolais fod y swyddi hyn yn cael eu cadw ar gyfer pobl leol."*
- *"Roeddwn i'n poeni am fy Saesneg, efallai na fydd yn gallu cystadlu gydag ymgeiswyr eraill."*
- *"Oedd, roedd yna rôl uwch na wnes i ymgeisio amdani oherwydd roeddwn i'n teimlo y byddai'n ymdrech wedi'i wastraffu oherwydd na fyddwn i'n cael fy ystyried ar gyfer y rôl."*
- *"Wnes i ddim ymgeisio oherwydd fy mod yn teimlo fel nad ydw i'n ffitio mewn ac mai fi yw'r unig un sy'n cynrychioli fy ngrŵp ethnig."*

3.24 Roedd cwestiwn dilynol yn gofyn am brofiadau cadarnhaol a negyddol pobl o wneud cais am swyddi yn fewnol. Yn gyffredinol, roedd cydbwysedd rhwng sylwadau cadarnhaol a negyddol.

3.25 Roedd enghreifftiau o sylwadau cadarnhaol yn cynnwys teimlad o gael eu trin yn gyfartal, cyflogwr ystyriol, cefnogaeth gan y rheolwr a/neu dîm i gael mwy o brofiad a chael mentor. Gwnaeth rhai ymatebwyr sylwadau cyffredinol e.e. nad oeddent wedi profi unrhyw anawsterau yn eu swydd neu wrth ymgeisio am swyddi, neu roedd eu profiad yn gadarnhaol. Dywedodd un nad oedd eu cefndir ethnig wedi cael unrhyw effaith ar unrhyw broses.

3.26 Hoffai tri ymatebydd wella eu sgiliau Saesneg, ac maen nhw'n teimlo fod hyn yn rhwystr i'w cynnydd. Dywedodd un eu bod yn ei chael hi'n anoddach mynegi eu hunain yn effeithiol mewn cyfweiliad pan maen nhw'n nerfus a phan fo Saesneg yn ail iaith iddynt.

3.27 Fodd bynnag, roedd sawl sylw negyddol, gyda rhai ohonynt yn nodi hiliaeth neu faterion eraill yn ymwneud â chefnidir ethnig lleiafrifol rhywun. Yn bennaf, roeddent yn brofiadau unigol. Fodd bynnag, cyfeiriodd tri ymatebydd at faterion sy'n awgrymu eu bod yn cael eu trin yn wahanol o ran dyrannu gwaith. Gwnaeth un ddatganiad uniongyrchol o duedd wrth ddyrannu tasgau. Dywedodd un arall eu bod nhw a chydweithwyr o gefndiroedd ethnig lleiafrifol yn cael "teuluoedd anodd"; rhai nad ydynt yn ymgysylltu, ac maen nhw'n aml yn wynebu camdriniaeth o ganlyniad.

3.28 Dyma enghreifftiau o sylwadau negyddol eraill:

- *"Gellir ystyried y ffordd rwy'n cyfathrebu a sut rwy'n datrys problemau yn wahanol ac nid yr hyn maen nhw'n wedi arfer ag ef ac yna gallaf gael fy marnu'n anghywir gan arwain at ddiffyg ymgysylltu gan fy mod yn teimlo fy mod yn cael fy nhrin fel nad wyf yn deall, sy'n achosi rhwystredigaeth a mynd i'm cragen sydd wedyn yn effeithio ar wneud gwaith. Neu rwy'n derbyn beth sy'n well i mi, a pheidio â defnyddio fy llawn botensial."*
- *"Mae eich barn chi'n cael ei gwerthfawrogi yn llai na barn y brodorion."*
- *"Weithiau rydyn ni'n cael ein gwthio i'r ochr gan gydweithwyr gan dybio nad ydych chi'n gwybod sut i wneud eich swydd"*
- *"Mae hiliaeth yn fater enfawr. Gall gwahaniaethau diwylliannol arwain at wrthdaro oherwydd y ffordd rydyn ni'n gwneud pethau ac nid yw pobl yn fodlon deall."*
- *"Wedi ynysu, ddim yn ffitio mewn, ddim yn 'un ohonon ni', rhy grand, acen ryfedd"*

- *"Hunan-barch a hyder isel. Roeddwn i'n teimlo'n anobeithiol ac yn ddiymadferth. Does gen i ddim ffydd bod tegwch yn bodoli yn y broses recriwtio yn enwedig un y cyngor a bod yn onest. Nid fi yn unig sy'n meddwl hyn ond rwyf wedi siarad â ffrindiau i mi sy'n teimlo fel hyn am y cyngor. Mae 'na gred bellach nad oes cyfleoedd gwirioneddol felly mae rhai wedi stopio gwneud cais hyd yn oed."*
- *"Dydw i ddim yn credu bod hiliaeth yn llawer mwy cudd heddiw, dyna sut mae pobl ddu yn cael eu gwneud i deimlo neu nad yw eu barn yn cael eu hystyried a sut pan eglurir sut mae rhywun yn teimlo maen nhw'n cael eu beio am 'chwarae'r dioddefwr' neu'r cerdyn hil."*
- *"Dywedir wrthyf yn aml fod fy nodweddion personol oherwydd fy nhreftadaeth ac yn aml dywedir fy mod yn "nodweddiadol" o'm treftadaeth. Y rhan fwyaf o'r amser rwy'n gweld hyn fel rhywbeth negyddol"*

3.29 Soniodd un ymatebydd yn benodol am y broses gwyno am gyflogaeth. Fe wnaethant rheolaeth wael heb unrhyw gofnodion ysgrifenedig o gyfarfodydd a'r newidiadau y cytunwyd arnynt. Fe wnaethon nhw ddweud nad oes unrhyw gefnogaeth na chydabyddiaeth o brofiadau o wahaniaethu neu ymosodiadau micro hiliol. Dywedodd ymatebydd arall na fyddent byth yn symud ymlaen yng "Nghymru hiliol".

3.30 Dywedodd Rheolwr Tîm gyda staff o gefndiroedd ethnig lleiafrifol:

- *"Rydw i wedi cael sioc o weld y gwahaniaethu maen nhw wedi gorfod ei ddiodeff. Mae'r mesurau yr wyf i wedi'u rhoi i mewn yn cynnwys mesurau staff/tîm i adeiladu cymuned gref o fewn y tîm fel bod staff nad ydynt o gefndir ethnig lleiafrifol yn deall yn llawn y materion y mae eu cydweithwyr yn eu hwynebu ac yn sefyll ysgwydd wrth ysgwydd gyda nhw wrth herio'r gwahaniaethu hwnnw mewn ffordd gadarnhaol ac addysgol. Fe wnaethom ddatblygu sesiwn lle creodd pob aelod o staff broffil amdany'n nhw eu hunain i gynnwys hobiau, diddordebau, cefndir teuluol fel bod pob person yn cael gweld eu tebygrwydd a'u gwahaniaethau beth bynnag fo'u tarddiad ethnig. Rydym ni wedi datblygu trafodaethau cefnogol ac agored drwy oruchwyliaeth cymheiriaid i helpu staff o bob cefndir i deimlo'n hyderus i herio gwahaniaethu."*

3.31 Dywedodd ymatebydd arall, er eu bod yn wyn ac wedi'i eni ym Mhrydain, dim ond oherwydd nad oes ganddynt acen Brydeinig, mae pobl yn tybio eu bod yn dod o dramor. Mae pobl wedi dweud wrthynt "Ewch yn ôl i'r lle rydych chi'n perthyn". Maen nhw'n dweud os mai dyma'r math o driniaeth maen nhw'n ei brofi, maen nhw'n amau a fydd yna fyth ddealltwriaeth o'r hyn maen nhw (pobl o gefndiroedd ethnig lleiafrifol) yn dod ar ei draws bob dydd.

Cefnogaeth i staff sydd â chefnidiroedd ethnig lleiafrifol

3.32 Ceisiodd yr arolwg gofnodi datblygiadau ac arferion cadarnhaol yn ogystal â nodi'r problemau a'r anawsterau mae staff o gefndir ethnig lleiafrifol yn eu hwynebu. Atebodd saith deg un o'r ymatebwyr gyda chefnidir ethnig lleiafrifol a heb gefndir ethnig lleiafrifol y cwestiwn hwn, a dywedodd hanner (35) nad oeddent yn ymwybodol o unrhyw fentrau penodol. Fe wnaeth 11 arall sylwadau cyffredinol e.e. cyfeirio at bolisiau a hyfforddiant cyfle cyfartal sydd ar gael i'r holl staff.

3.33 Roedd mentrau penodol a grybwyllwyd gan ymatebwyr unigol yn cynnwys rhwydweithiau cymorth i staff, anogaeth ragweithiol i adrodd am unrhyw wahaniaethu neu gamdriniaeth. Yr enghraifft orau o fenter oedd:

- *"Cefais fy recriwtio fel gweithiwr cymdeithasol cymwysedig tramor yn [-wedi'i ddileu-]. Roedd gan yr ALI raglen gymorth drylwyr a thrwyadl iawn a oedd yn fy helpu i a'r gweithwyr cymdeithasol eraill i ymgartrefu. Roedd y rhaglen gymorth nid yn unig yn cynnwys Ymsefydlu, Cysgodi ac ati ond cymorth ymarferol yn ogystal â dod o hyd i eiddo i'w rentu, agor cyfrif banc a gwersi gyrru."*

3.34 Soniodd sawl ymatebydd am gael rheolwr cefnogol, gan gynnwys yr enghraifft hon:

- *"Pan ymunais â [-wedi'i ddileu-] gyntaf roedd fy rheolwr [-wedi'i ddileu-] mor gefnogol. Pan ddaeth Ramadan am y tro cyntaf ers i mi ddechrau, galwodd gyfarfod a gofyn a oedd unrhyw beth y gallai ei wneud i'm cefnogi. Dywedodd wrtha i ei fod yn adnabod Mwslemiaid trwy [-wedi'i ddileu-] ond doedd ganddo ddim syniad sut mae Ramadan yn effeithio arnon ni. Fe wnaeth hyn fy nghyffwrdd, ei fod wedi mynd i'r drafferth o ddarllen am y Ramadan er mwyn iddo allu edrych ar sut i'm cefnogi. Mae wedi cymryd tîm arall ymlaen ac wedi siarad â'r ddau Fwslim yno yn yr un modd. Dydyn ni ddim angen egwyl cinio ond mae'n rhaid i ni gymryd y rhain yn gyfreithiol ac mae'n hyblyg o ran addasu oriau a chymryd wythnosau byrrach gan ddefnyddio flexi a gwyliau blynyddol."*

Beth arall y gellir ei wneud

3.35 Gwnaed sylwadau gan staff gyda a heb gefndiroedd ethnig lleiafrifol. Cyfle cyfartal a chael eu trin yn gyfartal, ynghyd ag anogaeth ar gyfer hyfforddiant a chyfleoedd ategol ar gyfer dilyniant e.e. mentora, oedd y themâu mwyaf cyffredin ar draws y ddau. Roedd rhai sylwadau hefyd yn adlewyrchu'r angen am addysg a dealltwriaeth ddiwylliannol er mwyn osgoi stereoteipio.

3.36 Roedd yna hefyd gyfeiriad gan gwpl o ymatebwyr (o gefndiroedd ethnig lleiafrifol) i ddau bwnc arall. Yn gyntaf, yr angen i reolwyr fod yn fwy amrywiol. Yn ail, yr angen i recriwtio'r person cywir ar gyfer swydd waeth beth fo'u cefndir. Wedi dweud hynny, mae angen rhywfaint o rybudd er mwyn osgoi tuedd wrth ystyried bod unigolion o ethnig lleiafrifol dim ond yn gallu gweithio mewn rhai cymunedau neu ardaloedd difreintiedig.

- *"Rwy'n credu bod yr ALI rwy'n gweithio iddo eisoes yn gwneud popeth y gellir ei wneud. Mae'r holl ddyrchafiadau'n cael eu gwneud ar sail teilyngdod a pherfformiad waeth beth fo'u cefndir ethnig. Mae'n broses deg a dydw i ddim wedi profi rhwystrau neu wahaniaethu'n bersonol nac yn ymwybodol o unrhyw un sy'n profi unrhyw rwystrau neu wahaniaethu."*
- *"Byddwn yn recriwtio'r bobl dalentog mwyaf cymwys ar gyfer y rolau a fyddai'n cynnwys pobl o gefndir ethnig lleiafrifol."*
- *"Dydw i erioed wedi clywed na sylwi ar unrhyw rwystrau i bobl o gefndir ethnig lleiafrifol. Y person cywir ar gyfer y swydd gywir. Os oes hiliaeth, dydw i heb ei brofi na'i weld."*

3.37 Ar nodyn darparu gwasanaethau ehangach, dywedodd un ymatebydd (nad yw o gefndir ethnig lleiafrifol) eu bod wedi gweld agweddau gwahaniaethol wrth weithio gyda'r boblogaeth gyffredinol ac yn cael trafferth delio â nhw. Nid ydynt bob amser yn gwybod a yw'n briodol herio'r ideolegau hyn pan mai eu rôl yw cefnogi'r unigolion sy'n mynegi'r farn, a byddent yn teimlo'n anghyfforddus pe bai'n rhaid iddynt rybuddio cydweithiwr am unigolyn pan nad oes goddefgarwch at agweddau camdriniol tuag at y rhai sydd â chefniroedd ethnig. Mae hyn yn awgrymu'r angen am gymorth i staff ar sut i ddelio â materion o'r fath i, dros amser, ddioddef ac atal ymddygiadau o'r fath.

Defnydd o'r term "ethnig lleiafrifol"

- 3.38 Cododd sawl ymatebydd ar y defnydd o'r term "ethnig lleiafrifol", gyda sylwadau penodol yn cynnwys yr enghreifftiau canlynol:
- *"Stopiwch fy ngalw i'n 'ethnig lleiafrifol'. Rydw i wedi ennill yr hawl am basbort Prydeinig a dydw i ddim am gael fy nhrin yn wahanol i'm cydweithwyr - rwy'n ystyried bod y ffurflen hon yn hiliol tuag at fy nghydweithwyr sy'n Gymry yn bennaf."*
 - *"Dydw i ddim eisiau cael fy ystyried yn 'ethnig lleiafrifol' rwy'n Brydeiniwr."*
- 3.39 *"Mae'r gair 'ethnig lleiafrifol' yn broblem fawr ledled y byd, pam ein bod ni'n dosbarthu pobl fel lleiafrif, mae'n naratif gwael i ddechrau. Mae hyn eisoes yn rhoi unigolyn i lawr ac yn effeithio ar ble rydych chi am fynd oherwydd y ffordd mae'r gair yn eich ymylu. Rydym ni eisoes yn brwydro gyda'r ffordd rydym ni'n cael ein gwneud i deimlo'n wahanol ac yna mae gennym ni enw grŵp ac ati. Byddai'n well defnyddio Ethnigrwydd yn unig (er bod hyn yn dal i dynnu sylw unigol, ond yn llai gwahaniaethol). Dim ond rhywfaint o ystyriaeth ar gyfer arolygon yn y dyfodol. Hefyd, nid rhoi rhywun o grŵp 'ethnig' i helpu i wella neu i drafod yr arolwg neu'r pryderon hyn ddylai fod y ffordd, mae angen i ni gyd weithio gyda'n gilydd yn fwy felly y rhai sy'n dosbarthu eu hunain fel rhai di-ethnig. Diolch"*
- 3.40 Fel y nodwyd ar y cychwyn (mae paragraff 1.13 yn cyfeirio), mae'r adroddiad hwn yn cydnabod nad yw rhai pobl yn croesawu defnyddio terminoleg fel "lleiafrif ethnig Asiaidd Du" ac "ethnig lleiafrifol" gan rai pobl fel geiriau sy'n disgrifio eu hethnigrwydd a'u treftadaeth. Rydym ni'n deall y safbwyntiau a fynegir uchod ar derminoleg. Nid ein bwriad yw achosi unrhyw drosedd a chydabyddir yr angen am drafodaeth barhaus ynghylch terminoleg.

4. Profiad bywyd – prif themâu sgysiaiu

- 4.1 I gyd-fynd â'r arolwg ar-lein ac er mwyn trafodaeth fwy manwl o brofiad byw, cynigiwyd cyfle i gael sgwrs gyfrinachol. Rhestrir y prif feysydd trafod yn Atodiad 4. Mae'r bennod hon yn crynhoi'r 14 sgwrs, y nodiadau a wnaed sydd wedi'u gwirio gan bob cyfranogwr cyn eu dadansoddi. Ar gyfartaledd, roedd gan gyfranogwyr tua 20 mlynedd o gyflogaeth mewn gofal cymdeithasol ac felly roedd ganddynt brofiad sylweddol i fyfrio arno.
- 4.2 Cyn pob sgwrs, anfonwyd taflen ffeithiau i'r cyfranogwr yn manylu ar nodau'r prosiect a'r canlyniadau a'r protocolau ar gyfer casglu, storio a rhannu eu gwybodaeth. Gofynnwyd i'r cyfranogwyr gadarnhau eu bod yn hapus i symud ymlaen. Esboniwyd y polisi casglu a diogelu data, a'r ddyletswydd gofal, cyn y sgwrs. Roedd tîm y prosiect yn cynnwys pobl o gefndiroedd ethnig lleiafrifol sydd â phrofiad byw o hiliaeth a dulliau wedi'u llywio gan drawma oedd yn helpu i sicrhau bod cyfranogwyr yn teimlo'n hyderus yn y broses ac yn ddiogel wrth rannu eu profiadau.
- 4.3 Cafodd cyfranogwyr hefyd eu hysbysu o'r gefnogaeth oedd ar gael os oedd ei angen ar ôl rhannu eu profiad byw. Trefnwyd hyn gyda Canopi, darparwr gwasanaeth lles i unigolion ac asiantaeth a enwebwyd gan Gofal Cymdeithasol Cymru.

Dadansoddi ac adrodd

- 4.4 Mae'r dadansoddiad yn seiliedig ar ymatebion cyfranogwyr i gwestiynau'r sgwrs ac mae'n cael ei grwpio'n themâu sy'n seiliedig ar amlder geiriau, ymadroddion a honiadau cyffredin cyfranogwyr. Trafodwyd a chynigiwyd ystod eang o safbwyntiau. Hefyd, nid oedd terfynau amser ar brofiad y cyfranogwyr. Er enghraifft, cyfeiriodd un at ddigwyddiad a ddigwyddodd fwy na 30 mlynedd yn ôl. Fodd bynnag, roedd yn ddigon arwyddocaol iddynt ei gofio a chyfeirio ato fel hiliaeth. Roedd gan bron pob cyfranogwr straeon personol am sut roedd hiliaeth wedi effeithio ar eu gyrfaedd, dewis gyrfa, cynnydd yn eu gyrfa o ddewis, neu hyder wrth weld eu hunain mewn rolau uwch.
- 4.5 Cymerwyd camau wrth adrodd i gadw hyder ac anhysbysrwydd cyfranogwyr. Nid oes modd adnabod neb yn ôl rhyw, cenedligrwydd, awdurdod lleol na sefydliad. Mae'n bwysig nodi bod y sgysiaiu wedi denu unigolion o gefndiroedd ethnig na chlywir ganddynt yn aml. Mae thema "treftadaeth gudd" hefyd wedi'i chipio. Ystyr hyn yw lle nad yw rhywun wedi datgelu ei dreftadaeth i gydweithwyr neu gleientiaid oherwydd eu bod ofn dial neu wahaniaethu ac wedi bod yn dyst i neu glywed sylwadau, ymddygiadau a sylwadau hiliol am eu cymuned. Mewn rhai achosion, mae hyn wedi cael effaith negyddol ar eu lles neu eu canfyddiadau ohonyn nhw eu hunain fel aelodau o'r grŵp ethnig hwn.
- 4.6 Mae'r tudalennau canlynol wedi'u strwythuro o amgylch y themâu cyffredin sy'n deillio o'r trafodaethau. Roedd eu profiadau a'u safbwyntiau, ac felly ffocws eu sylwadau, yn amrywio. Mae'r angen parhaus i fynd i'r afael â hiliaeth yn cyd-fynd â sylwadau am recriwtio a dilyniant gyrfa i bobl â chefniroedd ethnig lleiafrifol.

Polisiau, canfyddiadau a gweithdrefnau

- 4.7 Fe wnaeth wyth cyfranogwr grybwyll dangos dim goddefgarwch a chydabyddiaeth o'r angen i sefydliadau fynd i'r afael â hiliaeth neu wella eu harferion gwrth-hiliaeth. Dywedodd pedwar cyfranogwr fod hiliaeth wedi cyfrannu at ddiffyg symud ymlaen i rolau arwain. Teimlwyd yn gryf bod diffyg gwybodaeth am lefelau sgiliau sydd eu hangen i ddatblygu eich gyrfa.

- 4.8 Mae canfyddiad bod rhai recriwtwyr mewn gofal cymdeithasol yn teimlo nad yw pobl o gefndiroedd ethnig lleiafrifol yn ddigon da. Mae'r cyfranogwyr yn teimlo bod pobl o gefndiroedd ethnig lleiafrifol yn brin neu nad oes ganddynt y sgiliau a'r profiad i symud ymlaen.
- *"Maen nhw'n edrych arnon ni ac yn meddwl nad ydyn ni'n meddu ar y lefelau o addysg, profiad. Mae angen newid mewn diwylliant.*
 - *"Mae'r dewis yn cael ei greu i adlewyrchu'r math o bobl maen nhw eisiau... Mae'r iaith a ddefnyddir, fel 'mae angen i chi weithio'n gyflym', yn eithrio cymaint o bobl. Pam na allwn ni gymryd ein hamser a chyflwyno rhywbeth ystyrlon?"*
 - *"Os ydych chi'n weithiwr cymdeithasol o gefndir ethnig lleiafrifol rydych chi'n darged. Er enghraifft, oherwydd y ffordd rydych chi'n siarad. Os na allwch chi gael rheolwr tîm neu sefydliad sy'n deall yr her honno – mae'n anodd gwneud eich gwaith*
- 4.9 Cafodd yr angen i wella diwylliant a pholisïau sefydliadol ei grybwyll gan chwe chyfranogwr, yn enwedig o ran mynd i'r afael â hiliaeth a dad-ragfarnu'r broses recriwtio, ac ymwybyddiaeth ddiwylliannol.

Hyfforddiant, cymwysterau a dilyniant gyrfa

- 4.10 Roedd llwybrau'r cyfranogwyr i ofal cymdeithasol yn amrywio. Enillodd sawl cyfranogwr gymwysterau y tu allan i Gymru ac, mewn rhai achosion, y tu allan i'r DU, ac felly angen help i sicrhau arian i symud ymlaen yn eu gyrfaedd. Cyfeiriodd yr holl gyfranogwyr at bwysigrwydd hyfforddiant, yn enwedig o ran datblygu sgiliau arwain.
- 4.11 Mae sefyllfaoedd ariannol yn ffactor arwyddocaol wrth ddilyn gyrfa mewn gwaith cymdeithasol, gyda dau gyfranogwr yn tynnu sylw at anawsterau wrth gael gafael ar gyllid ar gyfer cyrsiau a hyfforddiant pellach, a sut mae'r argyfwng costau byw yn effeithio ar rai cymunedau ethnig lleiafrifol.
- 4.12 Cyfeiriwyd at fynediad at hyfforddiant ac addysg uwch gan 2 gyfranogwr a awgrymodd y dylid cynnig bwrsariaethau a hyfforddiant â chymhorthdal i ddenu pobl o gefndiroedd ethnig lleiafrifol a oedd am symud ymlaen i rolau arweinyddiaeth gofal cymdeithasol. Roedd cyfleoedd cysgodi, cymorth rheoli llinell a gofal bugeiliol i'r gweithlu hefyd yn cael eu hystyried yn elfennau deniadol o gynnig recriwtio.
- *"Dwi'n meddwl bod y sector yn llawn pobl Ddu ac ethnig lleiafrifol. Yn y bôn maen nhw'n gweithio ym maes gofal cymdeithasol fel gofalwyr, glanhawyr a gweithwyr ategol. Y broblem yw nad yw'r cyfleoedd hyfforddi a dilyniant yno."*
 - *"Mae angen i ni sefydlu "Grant Bwrsariaeth ar gyfer BAME" er mwyn denu mwy o aelodau cymunedol yn y sector ar Lefelau Arweinyddiaeth Rheoli."*
 - *"Rwyf am symud i swydd reoli i Lefel 5 a dod yn Rheolwr Gofal. Pam - angen mwy o arian i ddarparu gwasanaeth Hyfforddi seiliedig ar gymhwysedd. Mae cymaint o bobl eisiau bod yn fodel rôl i'r cymunedau rydyn ni'n eu gwasanaethu."*
- 4.13 Soniwyd am yr angen am gefnogaeth i weithwyr gofal. I lawer, nid Saesneg yw eu hiaith gyntaf, felly mae angen cefnogaeth ychwanegol. Un awgrym arall oedd hepgor y gofyn am Gymraeg.
- *"Pan fo'r Saesneg yn ail iaith mae'n llawer anoddach, rhoddodd [-redacted-] enghraifft o frind gyda Saesneg fel ail iaith a sut roedd y person hwn yn cael traferth gyda gwaith*

cwrs ar gyrsiau gradd gwaith cymdeithasol a sut nad oedd fawr o gefnogaeth gyda hynny."

- 4.14 Roedd tystiolaeth o hunanddatblygiad ymhlith cyfranogwyr. Mae tri chyfranogwr wedi hunan-ariannu eu cyrsiau addysg uwch neu wedi ennill cyllid i ddilyn cyrsiau prifysgol. Esboniodd pump sut yr oeddent wedi creu eu llwybr gyrfa a'u cyfleoedd i wella eu dewisiadau bywyd a dewisiadau eu cymunedau. Amlinellwyd eu llwybrau gwahanol i swyddi uwch, gan nodi hunan-benderfyniad, cefnogaeth cymheiriaid, mentora, a sgiliau unigol, ac arbenigedd fel rhai buddiol i'w datblygiad gyrfa.
- *"Roedd fy mhobl pwysig o'm cwmpas ac fe wnes i greu fy nghyfleoedd fy hun. Rwyf wedi caffael rhyw fath o bŵer ac rwy'n defnyddio hynny. Fe wnaeth gymryd amser... Fe wnes i symud fy hun yn fy ngyrfa a chefais y rolau roeddwn i eisiau eu cael. Fe ddes i bwynt yn fy ngyrfa lle llwyddais i sefydlu fy hygrededd."*
- 4.15 Disgrifiodd dau gyfranogwr eu profiad o ddefnyddio agenda gwrth-hiliaeth Llywodraeth Cymru i herio recriwtio a pholisi, gan ddarparu dilysiad ar gyfer eu profiad a'u cyfleoedd i ddylanwadu ar ganlyniadau gwell i gymunedau ethnig lleiafrifol sydd â dyheadau arweinyddiaeth. Roedd ganddynt weledigaeth glir ar yr hyn maen nhw am ei gyflawni.
- 4.16 Roedd cymariaethau o'r cyfleoedd a'r dulliau yng Nghymru a Lloegr wrth fynd i ofal cymdeithasol. Dywedodd un cyfranogwr eu bod wedi cael eu magu yn Lloegr a bod eu cyngor lleol wedi talu am eu hyfforddiant ar y ddealltwriaeth y byddent yn gweithio iddynt am dair blynedd.

Amgylchedd gwaith

- 4.17 Yn gyffredinol, mae cyfranogwyr yn ystyried bod canfyddiad negyddol o'r sector gofal cymdeithasol sy'n rhwystr i fynediad y rhai o gefndiroedd ethnig lleiafrifol i'r proffesiwn. Mae rhai cyfranogwyr o'r farn nad yw'r amgylchedd gwaith yn ddiogel ac yn groesawgar, gyda diffyg modelau rôl cynrychioliadol i helpu i ddenu mwy o gefndiroedd ethnig lleiafrifol i ddilyn gyrfaedd mewn gofal cymdeithasol.
- *"Allwn i ddim argymhell yn onest i rywun o gefndir ethnig lleiafrifol ddod i weithio yn yr ALI yma gan nad ydw i'n credu ei fod yn amgylchedd diogel iddyn nhw."*
 - *"Gwnewch i'r rhai sydd yno eisoes deimlo eu bod mewn lle diogel."*
- 4.18 Roedd dangos ymwybyddiaeth ddiwylliannol yn amlwg yn gryf fel diffyg y dylai sefydliadau fynd i'r afael ag ef. Dywedodd un cyfranogwr y byddai gwell ymwybyddiaeth o'r rhwystrau diwylliannol a oedd yn rhwystro rhai grwpiau ethnig rhag mynd i ofal cymdeithasol yn darparu ymgyrchoedd recriwtio mwy gwybodus, yn enwedig wrth ddenu merched i'r sector.
- 4.19 Mynegwyd peidio â theimlo eu bod yn cael eu gweld na'u gwerthfawrogi am eu gwahaniaeth diwylliannol yn gryf gan chwe chyfranogwr. Cyfeiriodd pedwar cyfranogwr at yr angen am ymwybyddiaeth ddiwylliannol i fynd i'r afael â stereoteipio negyddol rhai grwpiau ethnig er mwyn mynd i'r afael â hiliaeth yn eu proses recriwtio a dilyniant.
- *"Rheolwyr. Os nad ydyn nhw'n deall beth yw'r heriau. Os ydych chi'n weithiwr cymdeithasol o gefndir ethnig lleiafrifol rydych chi'n darged. Er enghraifft, oherwydd y ffordd rydych chi'n siarad. Os na allwch chi gael rheolwr tîm neu sefydliad sy'n deall yr her honno – mae'n anodd gwneud eich gwaith. Er enghraifft, rydych chi'n weithiwr cymdeithasol o gefndir ethnig lleiafrifol sy'n gweithio yng nghefn gwlad Cymru - os nad oes gennych chi reolwyr da i'ch cefnogi, mae'n anodd."*

- 4.20 Galwodd dau gyfranogwr am weithredu cadarnhaol, gwrth-hiliaeth, ymwybyddiaeth ddiwylliannol, a hyfforddiant ar duedd diarwybod i ddatblygu sefydliadau ac i fynd i'r afael â hiliaeth. Galwodd tri chyfranogwr am fwy o ffocws ar newid diwylliant trefniadaeth, gyda'r angen i ddathlu gwahaniaethau yn gadarnhaol a chael sgysiau ar werthoedd teuluol i ddod â gwell dealltwriaeth o sut i gefnogi pobl o gefndiroedd ethnig lleiafrifol yn y gweithle.
- *"Nid yw cymorth yn ymwneud â helpu'r person sy'n gwneud cais am y swydd, dylai fod mwy o hyfforddiant yn y gweithle ar duedd ddarwybod, nid yw hynny'n cael ei wneud yn ddigon aml. Dylid ei wneud o leiaf ddwywaith y flwyddyn, a'i wneud gan gydweithwyr o gefndir ethnig lleiafrifol. Dylai person gwyn hefyd ei wneud i ddangos ei fod yn deall."*
 - *"Diffyg dathlu gwahaniaethau. Ei gweld ni am bwy ydyn ni. Rydym ni wedi gwneud cymaint o waith cadarnhaol ym meysydd eraill nodweddion gwarchoddedig."*
 - *"Hefyd, mae angen newid diwylliant fel nad yw pobl yn profi gwahaniaethu ar sail eu hacenion. Ni ddylai fod felly. Mae angen i'r sector dderbyn nad yw addasrwydd yn edrych un ffordd."*
 - *"Gwneud iddyn nhw deimlo bod croeso iddyn nhw - ond sut allwch chi fel sefydliad ddeall yr heriau mae pobl yn eu hwynebu yn y rôl yma. Pan fydd pobl yn deall hiliaeth, gwahaniaethu, eich bod chi'n ymwybodol, yn deall ac yn cymryd camau i'w diogelu."*
 - *"Mae'r lwfans gwyliau blynyddol yn mynd yn gyflym iawn, fel gweithiwr cymdeithasol newydd gymhwyso, ni fyddai wedi bod yn opsiwn gofyn am amser ychwanegol i ffwrdd ar gyfer Ramadan neu Eid. Gallai sefydliadau ystyried cynnig dau ddiwrnod ffydd y flwyddyn. Byddai hyn yn denu mwy o gefndiroedd ethnig lleiafrifol i'r gweithlu, a byddai hefyd yn anfon neges am sut mae diwylliant y mudiad."*
 - *"Hoffwn weld arallgyfeirio hyfforddiant mewn gwrth-hiliaeth. Hyfforddiant gwrth-sipsiwniaeth gorfodol ac integredig sy'n cael ei ailadrodd drwy gydol gyrfa gweithwyr cymdeithasol."*

Cynyddu cynrychiolaeth

- 4.21 Cyfeiriwyd at gyfansoddiad presennol arweinyddiaeth gofal cymdeithasol sy'n cael ei dominyddu gan ddynion gwyn, gyda 2 gyfranogwr yn nodi bod hyn yn rhwystr i ferched o gefndiroedd ethnig lleiafrifol sy'n ymuno â'r proffesiwn nad oeddent yn eu gweld nhw eu hunain yn cael eu cynrychioli gan ferched du neu frown mewn rolau uwch.
- *"Efallai bod y sector yn ddynion yn bennaf ac yn wyn. Lle dwi wedi fy lleoli mae ychydig o bobl o gefndiroedd ethnig."*
 - *"Gweld mwy o arweinyddiaeth Du, cryf... Mae angen gweld mwy o bobl sy'n edrych fel nhw. Mae 50% o weithwyr cymdeithasol yn ferched. Fodd bynnag, mae'r rhan fwyaf o reolwyr gofal cymdeithasol yn ddynion gwyn. Mae gen i 5 rheolwr gwrywaidd gwyn."*
 - *"Mae'r disgwyliad yn ddiwylliannol i ferched beidio â bod y penteulu. Mae'n rhaid i chi fod yn gryf fel merch ethnig leiafrifol sydd eisiau symud ymlaen."*
- 4.22 Roedd ymgyrchoedd recriwtio mwy wedi'u targedu i ddenu grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol penodol yn cael sylw cryf mewn trafodaethau. Disgrifiodd pum cyfranogwr enghreifftiau o sut i ddefnyddio staff sydd eisoes mewn gofal cymdeithasol i ddenu eraill i'r proffesiwn, gan bwysleisio'r sgiliau oedd gan bobl i'w cynnig i gryfhau'r sector gofal cymdeithasol. Pwysleisiodd chwe chyfranogwr yr angen i weld pobl a oedd yn edrych fel nhw mewn rolau arwain.

- *"Mae'n rhaid targedu ymgyrchoedd recriwtio at wahanol grwpiau ethnig. Er enghraifft, mae pobl Sipsiwn Roma a Theithwyr yn gweithio ym maes gofal cymdeithasol, maen nhw yno, ond yn gudd, pam maen nhw'n cuddio?"*
- *"Cynrychiolaeth - byddwn yn hoffi gweld amrywiaeth ar lefelau uwch, ond mae'n rhaid i ni ddod â staff rheng-flaen i mewn yn gyntaf er mwyn iddyn nhw allu symud ymlaen."*
- *"Mae denu merched o gefndiroedd ethnig lleiafrifol i mewn i'r gweithlu yn ymwneud â chefnogi gwell cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith, oriau gwaith byrrach, gweithio yn ystod y tymor. Mae ystyriaethau i'w cofio, fodd bynnag, oherwydd mae'n anodd gwybod beth i'w wneud â'ch llwyth achos os ydych chi'n gweithio yn ystod y tymor."*
- *"Rwy'n adnabod pobl Sipsiwn Roma a Theithwyr sy'n gweithio ac wrth eu bodd yn gweithio ym maes gofal cymdeithasol. Mae angen i ni wneud mwy ynghylch chwalo mythau ystrydeb teuluoedd traddodiadol patriarchaidd. Nid dyna sut y mae mwyach."*

4.23 Awgrymodd dau gyfranogwr negeseuon cryfach i recriwtio pobl o gefndiroedd ethnig lleiafrifol i faes gofal, gyda sefydliadau'n tynnu sylw at eu polisiau ynghylch creu amgylcheddau diogel a chroesawgar a bod yn gadarnhaol am ddathlu amrywiaeth.

- *"Dathlu amrywiaeth. Nid yw'r sefydliad yn deall pam mae angen iddo fod yn wrth-hiliol. Mae unrhyw hyfforddiant a gawn yn negyddol o ran cynodiad e.e. priodas dan orfod, anffurfio organau cenhedlu benywod. Beth am siarad am y pethau gwych a chadarnhaol y gall grwpiau ethnig lleiafrifol eu cyflwyno i sefydliad. Mae diffyg pethau positif ar hyn o bryd."*

4.24 Ar nodyn ehangach, awgrymodd pedwar cyfranogwr fod drwgdybiaeth gweithwyr gofal cymdeithasol a'r sector yn un o'r prif rwystrau i gynyddu cynrychiolaeth. Dywedodd un mewn rhai cymunedau fod diffyg ymddiriedaeth gynhenid i weithwyr cymdeithasol fel "asiantaethau'r wladwriaeth". Mae sawl cyfranogwr yn teimlo y gall hyfforddiant gorfodol i atal hiliaeth ac ymwybyddiaeth diwylliant ar bynciau fel gwrthsemitiaeth, Ramadan, a gwrth-sipsiwniaeth helpu i fynd i'r afael â drwgdybiaeth a denu rhai cymunedau i ofal cymdeithasol.

- *"Pan mae pobl yn meddwl am weithwyr cymdeithasol, maen nhw'n meddwl am amddiffyn plant ac yn cael eu hystyried fel pobl sy'n 'cipio plant'. Dydyn nhw ddim yn meddwl am wasanaethau oedolion."*
- *"Mae pobl yn gweld gweithwyr cymdeithasol fel asiantaethau'r wladwriaeth gan ein bod ni'n gwneud llawer o waith gyda'r heddlu."*

4.25 Nododd rhai cyfranogwyr yr angen i weithio gyda chymunedau i helpu i recriwtio pobl o gefndiroedd ethnig lleiafrifol i rolau gofal cymdeithasol. Fe wnaeth tri chyfranogwr a ddaeth drwy'r llwybr gofal cymdeithasol cymunedol gyfeirio at y sector gwirfoddol yn cefnogi eu llwybr gyrfa gynnar a thynnu sylw at agweddau ar eu recriwtio a'u harfer da.

- *"... defnyddio Sipsiwn Roma a Theithwyr yn eu hymgyrchoedd recriwtio. Rhowch nhw mewn manau lle byddan nhw'n cael eu gweld h.y. Tik Tok, mewn ysgolion, colegau. Sicrhau allgymorth, cyfathrebu mewn ysgolion, colegau lle mae poblogaethau mawr o bobl Sipsiwn Roma a Theithwyr a allai fod yn meddwl am rolau mewn gofal cymdeithasol."*
- *"Datblygu Cynllun Hyfforddi cymunedol Gweithredu Cadarnhaol i ddenu, hyfforddi a lleoli aelodau gyda darparwyr."*

Tuedd yn y broses recriwtio

- 4.26 Roedd cyfansoddiad paneli recriwtio yn amlwg iawn, gyda barn yn cael ei mynegi am ragfarn yn ystod y broses recriwtio oherwydd diffyg amrywiaeth a chanfyddiad bod ymgeiswyr o gefndiroedd ethnig lleiafrifol wedi'u marcio'n annheg mewn cyfweiliadau. Cyfeiriodd pum cyfranogwr at enghreifftiau o ragfarn oherwydd diffyg dealltwriaeth o rai diwyllianau ethnig lleiafrifol a nodwyd nad oeddent yn cydnabod yr heriau i rai gweithwyr gofal cymdeithasol cyfredol a darpar weithwyr gofal cymdeithasol a oedd â Saesneg fel ail iaith.
- *"Mae paneli cyfweld yn meddwl yn wahanol i'n cymunedau ac yna'n sgorio'n wahanol."*
 - *"Mae angen ail-galibro'r meini prawf mynediad. Myfyrio ar realiti pobl ddu ac ethnig lleiafrifol wrth ddewis a'u gweld fel cryfderau."*
- 4.27 Awgrymodd cyfranogwyr feysydd i'w gwella, a oedd yn canolbwyntio ar gynyddu cynrychiolaeth pobl o gefndiroedd ethnig lleiafrifol ar draws y sefydliad ac amrywio paneli recriwtio. Roedd enw person yn cael ei ystyried yn rhwystr posibl gyda rhai cyfranogwyr yn nodi mesurau i gael gwared ar enwau o geisiadau fel cam cadarnhaol. Dywedodd un cyfranogwr fod angen cydnabod cryfderau ymgeiswyr o gefndiroedd ethnig lleiafrifol nad ydynt bob amser yn dangos eu galluoedd mewn cyfweiliadau. Roedd sôn hefyd am yr angen i edrych ar ddata ar geisiadau am swyddi a phwy sydd ddim yn cael y swyddi.
- *"Gweithredu cadarnhaol – annog pobl yn ein rolau strategol a rheoli. Edrychwch ar y data Adnoddau Dynol - edrych ar sut rydym ni'n recriwtio a phwy sy'n gwneud cais ac nad ydynt yn cael y swyddi."*
 - *"Ddim yn gweld pobl sy'n edrych fel chi felly mae'n effeithio ar y broses recriwtio. Er enghraifft, pobl nad ydynt yn gwybod sut i ynganu eich enw. Nid 'John Smith' ydym ni i gyd. Mae'r ALI yn tynnu enwau pobl o geisiadau sy'n helpu."*

Rhwystrau i ddilyniant gyrfa

- 4.28 Ar gyfer dau gyfranogwr, llinyn cyffredin o ran penderfynu symud ymlaen ac aros yn eu rolau presennol oedd y teimlad o syndrom y ffugiwr h.y. ddim yn teimlo'n gymwys neu gystal â'u cymheiriaid gwyn, a theimlo bod y system yn eu herbyn.
- 4.29 I'r rhai wnaeth fynegi diddordeb mewn symud ymlaen, roedd dwy rôl cael llawer o sylw, sef dod yn rheolwr tîm neu weithio i, neu ar ran, corff rheoleiddio fel Gofal Cymdeithasol Cymru, Iechyd Cyhoeddus Cymru neu Lywodraeth Cymru. I'r gwrthwyneb, mae un cyfranogwr yn credu bod Addewid Cymru Gyfan ADSS Cymru, sydd â'r nod o leihau nifer y staff sy'n symud o rolau parhaol i asiantaethau, wedi rhwystro eu cynnydd a'u dymuniad i symud ymlaen o'u rôl bresennol. Er bod hwn yn achos ynysig yn yr astudiaeth hon, gallai effeithio ar staff o gefndiroedd ethnig lleiafrifol eraill naill ai'n mynd i mewn i ofal cymdeithasol neu'n symud ymlaen iddo.
- *"Creodd ADSS addewid lle cytunodd Awdurdodau Lleol i beidio â derbyn staff o asiantaethau. Gyda 'mhrofiad i, ni allaf ond symud i rôl barhaol. Os oes gennych chi aelod o staff sy'n profi hiliaeth - os byddaf yn gofyn i'r ADSS fy rhyddhau o'r addewid efallai na fyddaf yn cael gwneud hynny oherwydd eich bod yn cael eich ystyried yn anodd. Rwyf wedi bod yn edrych ar rolau gydag oedolion a rolau eraill. Oni bai mod i'n mynd am swydd barhaol arall rwy'n sownd. Mae hwn ond ar gyfer rolau gofal cymdeithasol teuluol a phlant."*

- 4.30 Dywedodd tri chyfranogwr fod y gallu i siarad Cymraeg fel maen prawf hanfodol yn rhwystr arbennig i ddilyniant eu gyrfaoedd. Dywedodd tri chyfranogwr fod gan rai rolau rheoli rwystrau iaith, a all effeithio ar ddilyniant gyrfa neu wrth fynd i ofal cymdeithasol. Nid oedd un cyfranogwr Cymraeg yn credu ei fod yn rhwystr i ddilyniant gan eu bod yn gweld eu hunain yn cael eu cynrychioli ond roeddent yn cwestiynu eu sgiliau Cymraeg o'u cymharu â'u cydweithwyr gwyn.
- *"Byddwn wedi hoffi symud ymlaen i rôl uwch reolwyr erbyn hyn yn fy ngyrfa, ond mae'r cyfleoedd yn brin. Mae llawer o swyddi lle mae'r Gymraeg yn hanfodol sy'n ffactor cyfyngol iawn."*

Gwneud i newid ddigwydd

- 4.31 Mae dau gyfranogwr yn teimlo bod angen mwy o ffocws a sylw ar Gynllun Gweithredu Cymru Gwrth-hiliol gan awdurdodau lleol. Mae'n cael ei ystyried yn sbardun posibl ar gyfer newid. Fodd bynnag, mae yna deimlad nad yw sefydliadau'r sector cyhoeddus yn deall sut i ddod yn wrth-hiliol a'u bod yn ofni newid.
- 4.32 Soniwyd hefyd am Ddeddf Cydraddoldeb 2010 fel cyfrwng ar gyfer mynd i'r afael â hiliaeth, ond awgrymwyd bod angen enghreifftiau ar sefydliadau ar sut i weithredu ei ddarpariaethau.

5. Safbwyntiau rhanddeiliaid – Unigolion a sefydliadau

5.1 Mae'r bennod hon yn crynhoi'r pwyntiau allweddol o ddwy ffynhonnell; Grŵp Mewnwelediad Gweithwyr a chanfyddiadau perthnasol grwpiau ffocws a gynhaliwyd ar gyfer Gofal Cymdeithasol Cymru.

Grŵp Mewnwelediad Gweithwyr

5.2 Cymerodd aelodau'r grŵp ran mewn cyfres o drafodaethau bwrdd crwn. Roedd y pynciau trafod yn adlewyrchu'n fras y rhai yn yr arolwg ar-lein, y mae copi ohono yn Atodiad 3.

5.3 Mae **hysbysebu swyddi gwag** yn cael ei ystyried yn rhwystr i rywun o gefndir ethnig lleiafrifol ddod o hyd i swydd mewn gofal cymdeithasol.

- *"Mae llyfrynnau sy'n hysbysebu'r sefydliad yn aml yn dangos aelodau amrywiol o staff yn y lluniau ond nid dyma'r realiti."*
- *"Defnyddiwch iaith fwy cadarnhaol mewn hysbysebion, nid rydym ni'n croesawu ceisiadau gan aelodau o gefndiroedd ethnig lleiafrifol yn unig e.e. rydym am recriwtio rhywun o gefndir ethnig lleiafrifol."*

5.4 Mae **llywio'r broses recriwtio** yn cael ei ystyried yn rhwystr arall, gyda rhai unigolion dan anfantais trwy beidio â gwybod sut mae'r broses recriwtio yn gweithio a sut i werthu eu hunain.

- *"Dyw'r prosesau rydyn ni'n eu defnyddio ddim yn helpu pobl o gefndiroedd ethnig lleiafrifol; mae blychau bach i'w llenwi. Mae llawer o bobl wedi treulio'r rhan fwyaf o'u hamser yn y DU yn ceisio ffitio i mewn ac yn perthyn. Dywedir wrthynt chi'n aml fod angen i chi ffitio i mewn. Os ydych chi'n ffitio mewn gormod, fodd bynnag, mae'n rhaid i chi newid pwy ydych chi, ac yna dydych chi ddim yn gallu gwerthu eich hun yn iawn."*
- *"Does gan bobl sy'n gwneud cais am swyddi o wledydd eraill fel Affrica, ddim syniad sut i werthu eu hunain am swydd. Dydyn nhw ddim yn gwybod am yr iaith i'w defnyddio a'r ffordd mae'r broses yn gweithio oherwydd na ddywedwyd wrthynt erioed, felly maen nhw o dan anfantais ar unwaith. Mae llawer wedi cael eu magu i beidio â brolio dim, yn wahanol i rwydwaith Old Boys sy'n gwneud hyn yn dda. Byddai'n ddefnyddiol i ddarparu ymgeiswyr gael mynediad at hyfforddiant neu fentora i'w helpu i ysgrifennu cais neu CV."*

5.5 Y prif thema i ddod i'r amlwg mewn trafodaethau oedd y **broses recriwtio** ac elfennau ohoni.

5.6 Roedd **paneli recriwtio** yn destun sawl sylw, gydag aelodau'n cyfeirio at ddiffyg cynrychiolaeth (o bobl o gefndiroedd ethnig lleiafrifol) ar baneli a'r angen i aelodau'r panel ddangos eu bod yn gymwys o ran cydraddoldeb. Mae person arall yn credu y dylai pawb sy'n eistedd ar banel gael hyfforddiant priodoldeb diwylliannol. Dywedodd un aelod o'r grŵp nad yw'r ffaith bod gan rywun acen yn golygu na allant wneud y gwaith. Cafwyd sylwadau eraill am ddewis ymgeiswyr i'w penodi:

- *"Nid yw recriwtio a dethol yn ymwneud â chynrychiolaeth neu bobl allanol ar Baneli neu'r hyfforddiant cywir i'r recriwtwyr, mae'n ymwneud â chael y person iawn ar gyfer y swydd nad yw o bosib yn defnyddio'r holl eiriau gofynnol iawn, mae'n ymwneud â chael y person gorau i wneud y gwaith. Ni ddylai ymwneud a p'un a oes gan rywun yr acen gywir neu p'un a ydyn nhw'n siarad yn y dôn iawn. Mae yna briodoldeb diwylliannol annatod gyda recriwtwyr, ac mae hyn yn aml yn eithrio pobl o liw rhag cael eu penodi."*

- *"Mae angen newid systemau fel na all recriwtwyr benodi rhywun dim ond oherwydd eu bod yn defnyddio'r iaith a'r derminoleg 'iawn' gan fod hyn yn arwynebol a gellir dysgu hyn. Mae'n ymwneud â phenodi'r person a all wneud y swydd mewn gwirionedd. Mae hyn yn dechrau ar ddechrau'r broses i sicrhau bod hysbysebion swyddi a manylebau unigolion yn recriwtio ar gyfer y set sgiliau gywir ac nid yn atal rhai pobl rhag gwneud cais yn ddarwybod iddynt."*
- *"Mae'r bobl sydd mewn swyddi o bŵer yn aml yn penodi pobl sydd fwyaf tebyg iddyn nhw. Mae angen newid meddyliau dwi'n meddwl."*
- *"Gall recriwtwyr gael eu digalonni gan acen gref rhywun, neu os na allant ynganu'r enw."*
- *"Mae cyfansoddiad y panel cyfweld yn bwysig. Mewn rhai sefydliadau, os yw'r rhestr fer ar gyfer y swydd i gyd yn ddynion, byddant yn hysbysebu eto ond nid yw hyn yn cael ei wneud os nad oes unrhyw un o gefndir ethnig lleiafrifol wedi gwneud cais."*
- *"Mewn rhai sefydliadau, mae'n rhaid i baneli cyfweld gael merch arnyn nhw, ond nid yw hyn yn wir am rywun o liw."*
- *"Fe wnes i gais am yr un swydd â fy mhartner rhannu swydd gyda chais bron yn union yr un fath. Cafodd y partner rhannu swydd y swydd ac ni chefais i fy ystyried. Pan fyddwch chi wedi cael eich gwrthod nifer o weithiau byddwch yn dechrau amau eich hun a ph'un a ydych chi'n ddigon da. Yr effaith, yn anffodus yw eich bod chi'n rhoi'r gorau i wneud cais am rolau."*

5.7 Mae yna farn nad yw pobl o gefndiroedd ethnig lleiafrifol yn cyrraedd y rhestr fer ar gyfer rolau. Dywedwyd pan gafodd y farn hon ei herio pan fo pobl o gefndiroedd ethnig lleiafrifol ar y rhestr hir, nid ydynt yn cael eu penodi hyd yn oed pan fyddant yn perfformio orau yn y broses ddehol. Cyfeiriodd un aelod at hiliaeth ym mhrosesau dethol a dilyniant yn y GIG a dywedodd nad oedd ganddyn nhw reswm i feddwl nad yw'r un peth ym maes gofal cymdeithasol. Aethon nhw ymlaen i ddweud ei fod yn digwydd ar bob lefel, a does dim byd yn digwydd pan mae cwynion yn cael eu gwneud oherwydd "...Mae'r un bobl yn dal i fod mewn sefyllfa o bŵer ac felly ni fydd unrhyw beth yn newid".

- *"Yn aml does dim rheswm go iawn yn cael ei roi i bobl o gefndiroedd ethnig lleiafrifol pan nad ydyn nhw'n llwyddo i gael swydd hyd yn oed pan maen nhw'n fwy na chymwys ar ei chyfer."*

5.8 Amlygodd dau gyfranogwr broblemau gyda'r syniad o **herio'r broses**.

- *"Rwy'n teimlo pan fyddaf yn herio'r broses neu'n gofyn cwestiynau ynghylch pam na chafodd rhywun rôl fy mod yn cael fy ystyried fel rhywun sy'n creu trwbl. Yn ddiweddar rwyf wedi cael manylion am rôl mewn sector arall ac awgrymwyd fy mod yn gwneud cais amdani. Rwy'n teimlo fy mod yn cael fy ngwthio allan."*
- *"Roedd llawer o stereoteipio pan roddwyd cefnogaeth i deuluoedd o Asia ac roeddwn i'n gweld hyn yn anodd ei glywed ac roeddwn i eisiau herio. Oherwydd fy mod i'n herio pethau, roeddwn i'n cael fy ystyried yn berson anodd, a wnes i erioed symud ymlaen."*

5.9 Gofynnwyd i'r Grŵp roi pwyntiau yr oedden nhw'n meddwl fyddai'n gwella recriwtio a dilyniant i bobl o gefndiroedd ethnig lleiafrifol mewn gofal cymdeithasol. Gellir crynhoi'r pwyntiau a godwyd mewn pum thema:

- **Hyfforddiant i gyfarwyddwyr a rheolwyr** fel y gallant ddeall yr heriau mae pobl o gefndiroedd ethnig lleiafrifol yn eu hwynebu, yn ystod eu gyrfaedd.

- **Pobl sy'n ymgymryd â'n recriwtio** - Rhaid i hyfforddiant i bobl sy'n ymwneud â phenderfyniadau recriwtio a dilyniant fod yn gynhwysfawr. Nid yw'n ddigon i anfon rhywun ar gwrs hanner awr. Rhaid iddo fod yn rhyngweithiol ond nid e-ddysgu. Dylai fod cyfres o drafodaethau, seminarau a hyfforddiant ymwybyddiaeth parhaus. Hyfforddiant ymwybyddiaeth ddiwylliannol gorfodol ar gyfer pob aelod o baneli cyfweiliad. Dylai pobl o gefndiroedd ethnig fod yn rhan o'r broses ddethol a recriwtio.
- **Amrywiaeth ar lefelau uwch** - mae angen penodi pobl o liw i lefelau uwch. Cefnogaeth ragweithiol i bobl o gefndiroedd ethnig lleiafrifol mewn swyddi arweinyddiaeth/rheoli
- **Rôl cyrff rheoleiddio** - Ystyried rôl cyrff rheoleiddio wrth sbarduno arfer gwrth-hiliaeth fel rhan o safonau dilyniant gofal cymdeithasol
- **Polisïau adolygu** – Adolygu polisïau a phrosesau recriwtio ar gyfer unrhyw ragfarn yn erbyn pobl o gefndiroedd ethnig lleiafrifol.

Grwpiau ffocws

- 5.10 Fel y soniwyd yn gynharach yn yr adroddiad hwn, fe wnaethom gydweithio â Gofal Cymdeithasol Cymru er mwyn osgoi dau arolwg ar thema debyg yn y maes ar yr un pryd. Roedd yr arolwg ar-lein ar gyfer yr astudiaeth hon yn cynnwys cwestiynau ar gyfer Gofal Cymdeithasol Cymru. Cafodd hyn ei ategu gan Gofal Cymdeithasol Cymru yn rhannu rhywfaint o negeseuon eang ar recriwtio a dilyniant gyrfa a oedd wedi dod i'r amlwg yn y grwpiau ffocws a gynhaliwyd ar gyfer ei brosiect ar arweinyddiaeth.
- 5.11 Mae'r canlynol yn alluogwyr ar gyfer recriwtio a dilyniant gyrfa:
- Diwylliant gweithle cadarnhaol a chynhwysol, gan gynnwys ymddygiad arweinwyr a staff, a pharch at ddiwylliannau.
 - Prosesau recriwtio cynhwysol.
 - Modelau rôl llwyddiannus ac ysbrydoledig.
 - Mentoriaid.
 - Rhwydweithiau sy'n ddiogel ar gyfer sgysiau agored ac anfeirniadol.
 - Cymhellion moesegol a theg ar gyfer cynnydd.
- 5.12 Mae'r canlynol yn cael eu hystyried yn rhwystrau i recriwtio a dilyniant gyrfa i staff o gefndiroedd ethnig lleiafrifol:
- Diwylliannau, arferion ac ymddygiadau yn y gweithle nad ydynt yn gynhwysol, arwahaniad a stigma, diffyg ymddiriedaeth mewn sefydliad.
 - Polisïau a gweithdrefnau i godi pryderon nad ydynt yn cael fawr o effaith.
 - Diffyg amrywiaeth ymhlith uwch arweinwyr ac yn y gweithle yn fwy cyffredinol.
 - "Gris wedi torri" i swyddi rheolwr llinell gyntaf
 - Biwrocratiaeth e.e. cymwysterau.
-

6. Safbwyntiau rhanddeiliaid – Awdurdodau lleol

- 6.1. Yn ogystal â chais am ddata cyd-destunol a chopïau o ddogfennau polisi a gweithdrefnau, gofynnwyd cyfres o gwestiynau i awdurdodau lleol hefyd am weithredu i gynyddu amrywiaeth eu gweithlu a'r canlyniad.
- 6.2. Dylid darllen y bennod hon ar y cyd â'r bennod nesaf, sy'n seiliedig ar adolygiad o ddogfennau polisi a ddarparwyd gan rai awdurdodau lleol ac mewn un achos, trafodaeth fanylach ar gynlluniau a gweithredu. Yn anochel, mae rhywfaint o orgyffwrdd wrth adrodd.

Gweithredu i gynyddu amrywiaeth ar sail ethnigrwydd

- 6.3. Mae'r adborth gan y 14 awdurdod lleol a ymatebodd i'r cais yn dangos darlun cymysg, gyda chamau gweithredu sylweddol mewn rhai ardaloedd ac ychydig neu ddim un mewn ardaloedd eraill. Mae'r math o weithredu a mentrau yn amrywio.
- 6.4. Dywedodd tri awdurdod lleol nad oes unrhyw gamau wedi'u cymryd yn y ddwy flynedd ariannol sy'n cael sylw gan y prosiect hwn. Esboniodd y Pwyllgor fod yr holl recriwtio yn cael ei wneud yn unol â'u protocolau Recriwtio a Dethol, gydag un yn ailddatgan gofynion y Ddeddf Cydraddoldeb a Hawliau Dynol. Dywedodd un arall "... *Maen nhw bob amser yn penodi'r person gorau ar gyfer y swydd*". Mae canlyniadau'r adolygiad o ddogfennau polisi a gweithdrefnau awdurdodau lleol a gyflwynwyd ar gyfer y prosiect hwn yn y bennod nesaf.
- 6.5. Mae camau i gynyddu amrywiaeth y gweithlu yn amrywio rhwng awdurdodau lleol. Mae rhywfaint o weithredu yn gyffredin i nifer o awdurdodau lleol. Mae eraill yn cael eu gwneud gan un neu ddau awdurdod. Y camau gweithredu yw (ddim mewn unrhyw drefn benodol):
 - Ffeiriau Gyrfaoedd / Ffeiriau Swyddi / Diwrnodau Recriwtio / Diwrnodau Gwybodaeth / Diwrnodau Cwrdd â'r Cyflogwyr / Gwyliau / Digwyddiadau cyflogaeth cymunedol i bobl â chefnidiroedd ethnig lleiafrifol. Mae rhai digwyddiadau ynghlwm wrth fentrau cenedlaethol e.e. Wythnos Genedlaethol Prentisiaethau. Mae rhai digwyddiadau'n gysylltiedig â phrifysgolion neu golegau lleol ac maen nhw'n ymwneud â gwirfoddoli yn ogystal â chyflogaeth.
 - Postiadau cyfryngau cymdeithasol am gydraddoldeb hiliol ac i hyrwyddo swyddi o fewn cyd-destun chwilio am weithlu mwy amrywiol.
 - Recriwtio a chynorthwyo gweithwyr o dramor e.e. nawdd, ymsefydlu gwell a chymorth parhaus, gan gynnwys sgiliau Saesneg, mentora pwrpasol.
 - Cymorth i ymgeisio am swyddi mewn gofal cymdeithasol gan gynnwys cymorth 1 i 1.
 - Cynlluniau profiad gwaith ar gyfer pobl â chefnidiroedd ethnig lleiafrifol ar gyfer gweithwyr gofal a staff gweinyddol, a mentrau rhagweithiol i hyrwyddo maethu.
 - Rhwydweithiau Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Staff; Tasglu Cydraddoldeb Hiliol.
 - Mae'r holl reolwyr wedi'u hyfforddi yn yr un broses recriwtio gyda hyfforddiant ar duedd diarwybod i sicrhau bod pob ymgeisydd yn cael ei drin yn deg ac yn cael eu hystyried yn gyfartal. Mae'r penodiad yn seiliedig ar raddio cyfweiliad a pherfformiad / tasg ar y diwrnod.
 - Trafodaethau gyda thimau recriwtio i geisio datrys problemau mae pobl o gefndiroedd ethnig lleiafrifol yn eu hwynebu.

- 6.6. Ar adeg gofyn, roedd nifer o awdurdodau lleol wrthi'n paratoi Cynlluniau Cydraddoldeb Strategol newydd, gyda gweithlu mwy amrywiol yn cael ei grybwyll yn y cyd-destun hwn. Dywedodd un awdurdod nad yw ei Gynllun Cydraddoldeb Strategol presennol yn cynnwys unrhyw gamau penodol mewn perthynas â 'chynyddu amrywiaeth ethnig gweithlu gofal cymdeithasol y Cyngor'. Soniwyd hefyd am yr anhawster wrth fesur effaith cyhoeddi'r cynllun i gynyddu amrywiaeth ethnig y gweithlu.
- 6.7. Gydag un neu ddau eithriad, gweithredu corfforaethol ar draws awdurdod cyfan oedd y norm yn hytrach na gweithredu penodol ym maes gofal cymdeithasol. Soniodd un awdurdod am fylchau anghydraddoldeb yn dilyn asesiad anghenion cynhwysfawr (ar draws yr awdurdod cyfan). Roedd y rhan fwyaf o'r ymatebion yn cyfeirio at recriwtio staff e.e. unigolion â nodweddion gwarchoddedig, gan gynnwys pobl o gefndiroedd ethnig, a staff â sgil iaith benodol yn hytrach na chefnogaeth i ddatblygiad gyrfa staff presennol. Soniwyd hefyd am gamau yn ymwneud â gweithredu Cynllun Gweithredu Cymru Gwrth-hiliol.
- 6.8. Ychydig iawn o wybodaeth oedd ar ganlyniadau. Fodd bynnag, ar ôl un digwyddiad, sy'n ymddangos fel digwyddiad iechyd a gofal cymdeithasol ar y cyd, nododd un awdurdod eu bod wedi cofrestru 170 o bobl â chefniroedd ethnig lleiafrifol oedd yn chwilio am rolau mewn gofal, iechyd a gwaith cymorth. Adroddodd un am lenwi swyddi gydag ymgeiswyr â fisas dilys. Dywedodd trydydd un ei fod wedi adolygu ei broses recriwtio ar gyfer staff gofal cymdeithasol i'w gwneud yn llai ffurfiol ac yn fwy seiliedig ar weithdai ac adroddodd ei fod wedi denu gweithlu mwy amrywiol e.e. nifer o ffoaduriaid Wcráin yn cael eu cyflogi mewn lleoliadau gofal a chyfleoedd sy'n cael eu cynnig i fwy o grwpiau ffoaduriaid mae'n eu cefnogi. Dywedodd un awdurdod lleol eu bod wedi cyhoeddi adroddiad blynyddol (corfforaethol) Amrywiaeth Gweithwyr.
- 6.9. Dywedodd awdurdod lleol arall ei fod ar ddechrau gwaith o'r fath. Roedd wedi llunio cynllun gweithredu gwrth-hiliol, y mae elfen ohono wedi gweld staff gofal cymdeithasol yn mynychu digwyddiadau recriwtio wedi'u targedu at ffoaduriaid a cheiswyr lloches.
- 6.10. Ar nodyn tebyg, mae un awdurdod wedi bod yn archwilio'r defnydd o Recriwtio Seiliedig ar Werth ac mae disgwyl iddo ei dreialu i weld a oes unrhyw newidiadau i recriwtio. Mae hysbysebion swyddi eisoes wedi'u diwygio i adlewyrchu Recriwtio Seiliedig ar Werth ac adroddir am rannu'r hysbysebion o fewn pob diwylliant/cymuned wahanol ar draws yr ardal a thramor.

Astudiaeth achos: Recriwtio rhyngwladol

Dechreuwyd prosiect recriwtio rhyngwladol ym mis Ebrill 2022 mewn ymateb i lefel gynyddol o swyddi gwag a dibyniaeth ar staff asiantaeth. Croesawyd dau aelod cyntaf y garfan ym mis Mawrth 2023. Hyd yma (Mehefin 2024), mae 11 o Weithwyr Cymdeithasol yn eu swydd gyda dau arall yn y camau cyn cyflogi. Mae cynnig yr awdurdod lleol yn cynnwys nawdd, fisâu ar gyfer dibynyddion, lwfans adleoli, a chymorth bugeiliol tra bydd yn gofyn am o leiaf 3 blynedd o brofiad ôl-gymhwyso mewn lleoliadau amddiffyn plant statudol trwy broses ddethol drylwyr ac estynedig. Mae'r gweithwyr cymdeithasol penodedig yn dod o Simbabwe, De Affrica, ac Unol Daleithiau America.

Mae rhai wedi dewis adleoli ar eu pennau eu hunain, ac eraill gyda'u teuluoedd. Mae'r penodiadau wedi cael effaith gadarnhaol iawn ar lefelau swyddi gwag yn ogystal â chynyddu amrywiaeth, gan ddod â phrofiad a safbwyntiau ychwanegol, sydd wedi cael eu derbyn yn dda ac, mewn llawer o achosion, wedi bod yn gaffaeliad i'n timau a'n plant a'n teuluoedd yn lleol. Mae pob un ohonynt wedi

setlo'n dda yn eu timau priodol, wedi cwblhau eu cyfnodau prawf yn llwyddiannus lle bo hynny'n berthnasol, ac wedi ymgymryd â rhaglen hyfforddi i gymhathu eu hymarfer i gyd-destun Cymru. Rhagwelir y bydd y gweithwyr cymdeithasol rhyngwladol yn cyflawni cynnal llwythi achos llawn (sy'n cyfateb i aelodau eraill o'u timau perthnasol) wedi iddynt fod yn eu swydd am rhwng 6 mis a 1 flwyddyn, gyda thystiolaeth o hyn gan y rhai sydd eisoes wedi'u cyflogi am y cyfnod hwn. Daeth arolwg annibynnol a gynhaliwyd ym mis Ionawr 2024, pan oedd 8 gweithiwr cymdeithasol yn eu swyddi, i'r casgliad nad oedd "yr un o'r Gweithwyr Cymdeithasol y siaradwyd â nhw wedi disgrifio profi gwahaniaethu uniongyrchol neu hiliaeth ers symud i Gymru a siaradodd y rhan fwyaf ohonyn nhw'n benodol am deimlo eu bod yn cael eu croesawu i'w cymunedau lleol a'r Awdurdod Lleol".

Oherwydd mai hwn oedd y prosiect cyntaf o'r math hwn i'r timau dan sylw, roedd anhawster cychwynnol i ddeall y lefelau amrywiol o allu, dysgu a phrofiad a ddaeth yn sgil pob penodai. Er enghraifft, roedd angen i reolwyr tîm addasu lefel y cymorth sydd ar gael, y disgwyliad a roddwyd ar bob dechreuwr newydd, a chyflymder eu dysgu a'u cynnydd ar gyfer pob person. Yn yr un modd, roedd pob person yn cyflwyno anghenion ac ymholiadau bugeiliol amrywiol. Er bod delio â'r gwahaniaethau hyn yn cyflwyno heriau ac yn effeithio ar gapasiti rheolwyr tîm ac aelodau eraill o weithlu'r prosiect, profwyd eu bod yn brofiadau dysgu i bawb, a helpodd i wella'r profiad i ymarferwyr newydd yn y dyfodol. Dyfyniad gan reolwr tîm ar eu profiad, "Er bod yr wythnosau cyntaf yn straen mawr, o fy safbwynt i, mae'r broses yma wedi bod yn llwyddiant". Mae ein dau ymarferydd cyntaf "wedi setlo yn y tîm. Maen nhw'n aelodau allweddol o'r tîm ac mae pawb â llawer o feddwl ohonyn nhw. Mae'r ddau yn cynnal achosion cymhleth ac er bod ganddyn nhw bethau i'w dysgu o hyd, dydi hyn ddim yn wahanol i unrhyw weithiwr cymdeithasol yn y tîm".

Dilyniant gyrfa i staff o gefndiroedd ethnig lleiafrifol

- 6.11. Darparodd un awdurdod restr hir o gamau gweithredu a mentrau ar gyfer ei weithlu, a oedd yn cynnwys hyfforddiant ymsefydlu, cefnogaeth barhaus a hyfforddiant datblygiadol i'r holl staff. Roedd rhai elfennau, a oedd yn gysylltiedig â rhwydweithiau cydraddoldeb a gweithredu cydraddoldeb hiliol ehangach yn benodol i staff â chefnidir ethnig lleiafrifol. Soniodd yr awdurdod hefyd fod gwaith ar y gweill i sicrhau bod ei hyfforddiant yn bodloni amcanion Cynllun Gweithredu Cymru Gwrth-hiliol Llywodraeth Cymru. Cafodd yr olaf ei adlewyrchu yn ymateb awdurdod arall, a ddywedodd fod ei gydweithwyr rhanbarthol wedi comisiynu hyfforddiant cymhwysedd diwylliannol yn ddiweddar ac roedd gwerthusiad o'i effeithiolrwydd yn mynd rhagddo ar adeg ei ymateb.
- 6.12. Soniodd un ymateb am sesiwn ymgysylltu a gynhaliwyd am ddatblygu Rhaglen Arweinyddiaeth Gwasanaethau Cymdeithasol ar gyfer arweinwyr o gefndiroedd ethnig lleiafrifol ond ni roddodd unrhyw wybodaeth bellach.
- 6.13. Roedd tri ateb yn debyg i'r rhai a adroddwyd yn gynharach yn y bennod hon e.e. "... mae pawb yn cael cyfle cyfartal i symud ymlaen..". Soniwyd am gyfarfodydd goruchwyllo a chyfarfodydd datblygu blynyddol gyda rheolwyr llinell yng nghyd-destun datblygu trafodaeth ac anghenion cymorth. Mae hyn yn awgrymu mewn rhai awdurdodau, ni chymerwyd unrhyw gamau i ystyried cymorth y gallai fod angen i staff o gefndiroedd ethnig lleiafrifol ddatblygu eu gyrfa.

Beth arall y gellir ei wneud i helpu i ddatblygu gyrfa staff o gefndiroedd ethnig lleiafrifol

- 6.14. Ailadroddodd dau ymateb themâu cynharach cyfle cyfartal i bawb, recriwtio'r person gorau ar gyfer y swydd, a recriwtio a dilyniant gyrfa yn unol â pholisïau recriwtio a dethol.
- 6.15. Cyfeiriodd un awdurdod at gamau rhanbarthol i gwmpasu'r angen ac i ddylunio dull i ymateb i gynllun Gweithredu Cymru Gwrth-hiliol i sicrhau bod staff sydd â chefnidiroedd ethnig lleiafrifol sy'n gweithio ym maes gofal cymdeithasol yn cael eu trin yn deg. Bydd rhan o'r gwaith cwmpasu yn ystyried sut mae hyn yn cael ei ymgorffori yn eu cynnig datblygu, o ran codi ymwybyddiaeth ynghylch y cynllun gweithredu ac i sicrhau bod datblygiad yn cael ei gyflawni'n gyson.
- 6.16. Galwodd dau awdurdod lleol am gymorth gan eraill sydd ag arbenigedd yn y maes hwn i adeiladu eu gwybodaeth. Soniwyd am fanteision rhannu gwybodaeth am fentrau a ddefnyddir yn llwyddiannus gan awdurdodau eraill gan gynnwys astudiaethau achosion a hyfforddiant ar y defnydd o weithredu cadarnhaol. Cyfeiriodd un awdurdod at y rhwystr iaith fel problem gyffredin wrth recriwtio a throsi cymwysterau a gyflawnir mewn gwledydd eraill i gymwysterau cymwys yng Nghymru ac y byddai'n croesawu cefnogaeth.
- 6.17. Cafodd Rhaglen Gweithwyr Cymdeithasol Cymwysedig Tramor Cymdeithas Gweithwyr Cymdeithasol Prydain (BASW) ei chrybwyll gan un awdurdod lleol gyda sylw bod angen tebyg ar gyfer rolau gweithwyr gofal cymdeithasol yng Nghymru.

7. Awdurdodau lleol – polisïau a gweithredu

- 7.1 Er bod ffocws cychwynnol y prosiect ar bolisïau dethol a dilyniant awdurdodau lleol ar gyfer rolau rheoli canol ac arweinyddiaeth, estynnwyd cwmpas y gwaith i archwilio camau ehangach i gyflawni gweithlu mwy amrywiol. Roedd hyn yn gofyn am ystyried a oes gan awdurdodau lleol bolisïau a gweithdrefnau ar waith i gefnogi pobl o gefndiroedd ethnig lleiafrifol i wneud cais am ddyrchafiad o fewn gofal cymdeithasol a'i gael.
- 7.2 Gofynnwyd i bob un o'r 22 awdurdod lleol ddarparu polisïau neu weithdrefnau a dogfennaeth gysylltiedig i gefnogi'r broses o gasglu tystiolaeth. Ymatebodd un ar ddeg o awdurdodau gydag amrywiaeth o ddogfennau (n = 32). Derbyniwyd rhwng 1-9 o ddogfennau gan bob awdurdod lleol. Mae'r sampl yn cynnwys awdurdodau mewn gwahanol ranbarthau a phroffiliau poblogaeth a gweithlu gwahanol.
- 7.3 Mae'r tabl yn disgrifio'r math o ddogfennau a dderbyniwyd:

Tabl 7.1: Mathau o ddogfennau a adolygwyd

Math o ddogfen	Nifer	Nodiadau
Dogfennau polisi		
Polisi recriwtio a dethol, a dogfennau gweithdrefn - canllawiau i reolwyr, cod ymarfer, canllawiau ar recriwtio mwy diogel	16	Mae dyddiad y dogfennau yn amrywio e.e. 2017; 2020; 2021; 2022;
Polisi Cyfle Cyfartal; Polisi Urddas yn y Gwaith	3	
Dogfennau eraill		
Cynllun Cydraddoldeb Strategol neu ddogfennau cysylltiedig	7	Drafft yw un cynllun. Mae dyddiadau'r cynlluniau'n amrywio e.e. 2020-2-24; 2024-28; 2023-26.
Asesiad o anghenion cydraddoldeb strategaeth y gweithlu; canllaw cynllunio'r gweithlu	2	
Adroddiadau monitro'r gweithlu	2	Y diweddraf yw 2022
Datganiad cyfle cyfartal	1	
Cylch Gorchwyl ar gyfer Grŵp Cydraddoldeb	1	

- 7.4 Darparodd pum awdurdod lleol fwy nag un ddogfen ar recriwtio a dethol.
- 7.5 Cafodd dyfnder adolygu dogfennau ei gyfyngu gan yr adnoddau oedd ar gael ar gyfer y prosiect, ac nid oedd modd edrych y tu hwnt i awdurdodau lleol i'r sector annibynnol. Fodd bynnag, mae'n bosibl gwneud sylwadau allweddol o'r adolygiad, gan nodi beth sy'n debyg, beth sy'n wahanol ac a oes meysydd o arfer da a allai helpu pob awdurdod lleol i adeiladu gweithlu mwy amrywiol. Mae hyn yn cynnwys recriwtio o'r tu allan i awdurdod lleol a recriwtio o'r tu mewn, sy'n cynnwys cyfleoedd i ddyrchafu staff presennol sydd â chefniroedd ethnig lleiafrifol i rolau rheoli canol ac arwain.

Polisiau a gweithdrefnau

- 7.6 Mae polisiau recriwtio a dethol a/neu ganllawiau ar gyfer rheolwyr sy'n ceisio recriwtio staff yn gyffredin i bob awdurdod. Nid yw'n syndod bod y dogfennau hyn yn weddol unffurf o ran cynnwys a chwmpas. Maen nhw'n nodi'r disgwyliadau ar reolwyr ar elfennau o'r broses recriwtio e.e. hysbysebu, prosesau ar gyfer ceisiadau, dethol, cyfweiliadau ac ati. Fodd bynnag, cymharol ychydig o ymdrechion sydd i ymgorffori mesurau sy'n cefnogi datblygiad gweithlu mwy amrywiol. Mae'r polisiau'n berthnasol i'r awdurdod cyfan. Ychydig o wybodaeth sydd am hyrwyddo a nodi'r rhai y gellid eu denu i rolau o fewn y sefydliadau. Mae rhai awdurdodau lleol yn cynnwys trefniadau ar gyfer sicrhau cyfweiliadau i gyn-filwyr a phobl anabl er enghraifft ond nid y rhai sydd â chefnidir ethnig lleiafrifol. Mae'n ymddangos felly nad ydynt wedi gwneud ymdrechion i adlewyrchu uchelgeisiau Cynllun Gweithredu Cymru Gwrth-hiliol mewn polisiau a gweithdrefnau, mewn ffordd sy'n gwneud y mwyaf o'r cyfleoedd i fynd i'r afael ag amrywiaeth ethnig nid yn unig mewn gofal cymdeithasol ond ar draws adrannau awdurdodau lleol.
- 7.7 Mae rhywfaint o dystiolaeth o uchelgais gan rai awdurdodau sy'n ceisio cyrraedd grwpiau amrywiol o fewn y gweithlu sydd yn draddodiadol wedi wynebu heriau wrth symud ymlaen yn y gweithle. Mae polisi Recriwtio a Dethol un awdurdod yn nodi, lle y bo'n briodol, y gallai'r Cyngor benderfynu cymryd camau cadarnhaol i dargedu recriwtio grwpiau sydd heb gynrychiolaeth ddigonol. Mae gan un arall y bwriad i sicrhau cyfle cyfartal o ran recriwtio, ac mae angen gweithredu cadarnhaol i gynorthwyo'r rhai sydd wedi dioddef anfantais yn hanesyddol. Fodd bynnag, yn ei ddogfen "Safonau," yr unig gyfeiriad at rywun â nodwedd warchoddedig yw y bydd ymgeiswyr anabl yn cael eu cyfweld os ydynt yn bodloni meini prawf hanfodol y Fanyleb Person.
- 7.8 Gellir gweld uchelgais i gael gweithlu gofal cymdeithasol sy'n fwy cynrychioliadol o'r gymuned leol mewn awdurdodau lleol, yn bennaf y rheini sydd â chyfran uwch o bobl o gefndiroedd ethnig lleiafrifol yn eu poblogaeth leol. Gellir gweld hyn yn eu Cynlluniau Cydraddoldeb Strategol. Mae un awdurdod yn benodol wedi ymrwymo i ystyried:
- "hyrwyddo swyddi gwag a phrentisiaethau staff yn well i wahanol grwpiau, ystyried hysbysebu'r rhain yn fwy gofalus i hyrwyddo cynrychiolaeth o BME, pobl anabl, cymuned LHDT, cyn-filwyr a merched mewn rolau sy'n cael eu dominyddu gan ddynion (ac i'r gwrthwyneb)".*
- 7.9 Mae un awdurdod heb boblogaeth ethnig lleiafrifol sylweddol wedi cynnwys yn ei Gynllun Cydraddoldeb Strategol uchelgais Cynllun Gweithredu Cymru Gwrth-hiliol ynghylch hyrwyddo cyfleoedd i grwpiau sydd heb gynrychiolaeth ddigonol a mynd i'r afael â rhwystrau i gyflogaeth i'r grwpiau hynny. Mae hyn yn cynnwys cynhyrchu canllawiau ar weithredu cadarnhaol a'u rhoi ar waith, gan geisio sicrhau bod y gweithlu yn cyfateb cyfansoddiad y gymuned leol, a datblygu gohebiaeth codi ymwybyddiaeth ar gyfer rheolwyr.
- 7.10 Mae awdurdod arall yn ei Gynllun Cydraddoldeb Strategol drafft 2024-28 yn cynnwys amcan:
- "denu ymgeiswyr sy'n cynrychioli amrywiaeth ein cymunedau, gan gyfoethogi ein gallu sefydliadol i gyflawni ein huchelgeisiau"*
- 7.11 Mae cynllun yr Awdurdod yn nodi ystod o gamau gweithredu i gyflawni'r nod hwn:
- Gwellu'r defnydd o gwblhau data monitro cydraddoldeb gweithlu.
 - Cyhoeddi ein bylchau cyflog ar sail Anabledd, Ethnigrwydd a Rhyw.
 - Gwellu nifer yr ymgeiswyr Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig sy'n ymgeisio am swyddi.

- Adolygu ein polisi a'n harferion Recriwtio a Dethol gyda'r bwriad o ddileu unrhyw duedd.
- Hyrwyddo'n weithredol fanteision cadarnhaol gweithio i'r Cyngor. Er bod polisiâu o fudd i bob gweithiwr, bydd rhai o fudd arbennig i ferched e.e. gweithio hyblyg, cefnogaeth i ofalwyr, absenoldeb rhiant a rennir, canllaw menopos.
- Cynnig mentrau fel rhaglenni mentora sydd o fudd i grwpiau o staff sydd heb gynrychiolaeth ddigonol.

Beth mae awdurdodau lleol yn ei wybod am eu gweithlu

- 7.12 Mae asesu i ba raddau mae awdurdodau lleol yn ymwybodol o rwystrau a brofir gan eu haelodau amrywiol o'r gweithlu yn gwestiwn allweddol. Mae llawer iawn o ddata yn cael ei gasglu a'i gyhoeddi'n rheolaidd, gan gynnwys data ar gydraddoldeb, sy'n disgrifio amrywiaeth ar draws awdurdod lleol. Er y gellid dadlau bod gan bob awdurdod lleol fynediad at ddata cyfoethog i'w ddadansoddi, ac adroddodd un awdurdod ddangosfwrdd gwrth-hiliaeth gorfforaethol gyda gwybodaeth gweithlu a recriwtio am staff o gefndiroedd ethnig lleiafrifol, mae'n ymddangos nad oes llawer o dystiolaeth ei fod wedi dylanwadu ar ddyluniad polisiâu a gweithdrefnau i gefnogi dilyniant gyrfaol y rhai nad ydynt yn draddodiadol wedi llwyddo i gael fynediad at gyfleoedd newydd.
- 7.13 Gwelir anawsterau wrth ddadansoddi ac adrodd ar ddata a gesglir hefyd yn y ffurflenni ystadegol y gofynnwyd amdanynt gan awdurdodau lleol.
- 7.14 Mae'r ymgais i blethu uchelgais Cynllun Gweithredu Cymru Gwrth-hiliol i bolisiâu a gweithdrefnau hefyd yn amrywio ac fel y cyfeirir ato'n gynharach, nid yw'n ymddangos yn nodwedd gyson. Roedd y rhan fwyaf o'r awdurdodau a ymatebodd yn gweithio ar ddogfennaeth hen ffasiwn, tra bod rhai yn cynnwys ymrwymïadau i adolygu a diwygio eu polisiâu yn eu Cynlluniau Cydraddoldeb Strategol drafft. Mae'n ymddangos bod anghysondebau mewn dulliau, ac mae'n amlwg bod awdurdodau ar wahanol gamau. Mae hyn yn amrywio o fod wedi gwneud dim neu fawr ddim i ymgorffori'r hyn maen nhw'n ei wybod am eu gweithlu a'u poblogaeth i'r rhai lle mae camau bach wedi'u cymryd e.e. i adolygu effeithiolrwydd y polisiâu hynny, i'r rhai lle mae gwaith sylweddol wedi'i wneud i ymgysylltu â'u gweithlu a datblygu eu ffordd o feddwl.
- 7.15 Rhannodd un awdurdod enghreifftiau sy'n dangos ei barodrwydd i ymchwilio i brofiadau ei weithlu ethnig lleiafrifol. Wrth wneud hynny, maen nhw wedi nodi tair thema allweddol a ddaeth i'r amlwg mewn gwaith maes ac ymgysylltu â'r gweithlu:
- **Diwylliant** lle bu diffyg parch at amrywiaeth a thriniaeth annheg o bobl o liw. Wrth asesu hyn, daethpwyd casgliad bod angen hyfforddiant ar amrywiaeth a chynhwysiant ynghyd ag adolygiad o'r broses recriwtio.
 - **Rôl arweinwyr** lle nodwyd diffyg cynrychiolaeth mewn rolau uwch ynghyd â diffyg ymwybyddiaeth o gynhwysiant. Daeth y trafodaethau i'r casgliad bod angen hyfforddiant i reolwyr ar arweinyddiaeth gynhwysol.
 - **Dyheadau gyrfa** lle nodwyd ystod o faterion e.e. diffyg nawdd, diffyg atebolrwydd, trin pobl o liw yn annheg a dim digon wedi'i wneud i ddatblygu dull cynhwysol. O ganlyniad, argymhellodd staff awdurdodau lleol lwybr clir ar gyfer cynnydd, tryloywder, gwerthuso teg, asesu perfformiad yn deg, ac adolygiad o'r drefn recriwtio.
- 7.16 Mae'r awdurdod wedi dogfennu data'r gweithlu, gan gynnwys nifer y ceisiadau, cynigion cyfweiliad, a chyfraddau llwyddiant wedi'u dadansoddi gan bobl sy'n wyn a phobl o gefndir ethnig lleiafrifol. Mae'r ddogfen yn cynnwys data hyd at 2023 sy'n dangos nifer y bobl sydd wedi symud ymlaen o fewn yr awdurdod, wedi'u dadansoddi yn ôl adran, a chymhariaeth

rhwng y rhai sy'n wyn a staff sydd â chefnidir ethnig lleiafrifol. Dyma'r unig awdurdod sydd wedi rhannu dadansoddiad gyda'r prosiect ar y lefel hon. Mae'n dangos:

- Ar gyfer ceisiadau am swyddi, wrth gymharu ymgeiswyr sy'n wyn â'r rhai o gefndir ethnig lleiafrifol, mae canran uwch o bobl o'r grwpiau ethnig lleiafrifol yn cael eu gwrthod wrth wneud cais, mae canran is yn llwyddo i gael cyfweiliad cyntaf ac yna ail gyfweiliad, ac mae canran is yn cael cynnig y rôl ar ddiwedd y broses.
- Yn yr adran sy'n gyfrifol am ofal cymdeithasol yn gyffredinol, mae 23.10% o'r holl weithwyr wedi symud ymlaen yn eu gyrfaedd o'i gymharu â 10.34% o'r rhai o gefndir ethnig lleiafrifol.
- Ar draws yr awdurdod, mae gweithwyr gwyn yn fwy llwyddiannus wrth ennill dyrchafiad (59.18%) o'i gymharu â'r rhai sy'n dod o gefndir ethnig lleiafrifol (41.54%).
- Yn yr adran sy'n gyfrifol am ofal cymdeithasol, yn gyffredinol, mae 59.42% o'r holl weithwyr wedi sicrhau dyrchafiad; y ffigwr ar gyfer y rhai sydd â chefnidir ethnig lleiafrifol yw 41.38%.

7.17 Mae data a dadansoddiad yn allweddol i ddeall y llun. Dim ond un rhan o'r darlun yw hwn. Y llall yw perthnasoedd â grwpiau amrywiol o'r gweithlu a chamau ymarferol i newid polisi mewn ffordd sy'n cefnogi pobl i wneud cais am rolau a llwyddo.

Beth sydd wedi'i wneud i wella dilyniant a dyrchafu

7.18 Mae amrywiaeth o weithgareddau a amlygwyd yn ymatebion yr awdurdodau lleol yn dangos rhywfaint o ymdrech i fynd i'r afael â'r nifer is o geisiadau a chyfraddau llwyddiant i bobl o gefndiroedd ethnig lleiafrifol. Mae rhai wedi meddwl yn glir trwy'r heriau ac wedi ymgysylltu â grwpiau cydraddoldeb yn eu gweithlu i helpu i nodi camau y dylid eu cymryd i wella'r siawns o symud ymlaen a dyrchafiad. Mae un awdurdod yn nodi cyfres o argymhellion gan ei Banel Craffu ar Gydraddoldeb gan gynnwys yr angen i adolygu cyfleoedd hyfforddi i sicrhau eu bod yn addas i'r diben:

- Datblygu hyfforddiant gyda grwpiau cydraddoldeb lle bo hynny'n bosibl.
- Sicrhau bod y cyfleoedd i wneud hyn yn cael eu hailadrodd yn rheolaidd yn enwedig o ran tuedd ddarwybod, gan ddefnyddio fformatau amgen a gwneud addasiad rhesymol.

7.19 Yn ei Gynllun Cydraddoldeb Strategol 2024-28, mae awdurdod arall wedi ymrwymo i:

- Adolygu gweithdrefnau ac arferion recriwtio, i sicrhau cae chwarae gwastad ar gyfer yr holl nodweddion gwarchoddedig.
- Parhau i lunio adroddiad blynyddol gyda dadansoddiad sy'n dangos unrhyw fylchau lle nad yw'r gymuned yn cael ei hadlewyrchu yn y gweithlu.
- Drwy arallgyfeirio'r ymgyrchoedd, mynd i'r afael â chwalu unrhyw rwystrau ar gyfer nodweddion gwarchoddedig ac ystyried a oes angen i unrhyw gamau gweithredu cadarnhaol yn ein Strategaeth Recriwtio fynd i'r afael â nhw o dan gynrychiolaeth.

7.20 Mae uchelgais mewn un awdurdod lleol yn benodol ar gyfer ei weithlu gwasanaethau cymdeithasol i oedolion yn ymwneud â recriwtio a dyrchafu pobl o gymunedau ethnig lleiafrifol gyda chamau allweddol i hyrwyddo amrywiaeth a chynwysoldeb a sicrhau bod y gweithlu'n gynrychioliadol o'u cymuned, ynghyd â set o gamau gweithredu i:

- Targedu recriwtio o gymunedau lleol amrywiol, gan weithio'n agos gydag arweinwyr cymunedol a sefydliadau lleol.
- Adolygu hysbysebion swyddi a manylebau i sicrhau eu bod yn denu ymgeiswyr o gefndiroedd ethnig amrywiol.
- Ystyried mesurau i wneud swyddi gwaith cymdeithasol yn fwy deniadol i ddynion.
- Dysgu o brofiadau staff i sicrhau bod y Gwasanaethau Oedolion yn darparu amgylchedd gwaith cadarnhaol i staff ethnig lleiafrifol.
- Creu amgylchedd cynhwysol a chefnogol i'r holl staff, gan weithio gyda Rhwydweithiau Cydraddoldeb y Cyngor gan gynnwys Rhwydwaith Pobl Dduon, Asiaidd ac Ethnig Lleiafrifol, y Rhwydwaith Anabledd, a'r Rhwydwaith LHDT+ i hyrwyddo cydraddoldeb a dileu gwahaniaethu.

7.21 Er bod enghreifftiau o awdurdodau lleol yn gosod uchelgeisiau ac yn datblygu dulliau polisi i fynd i'r afael â'r her o ddatblygu gyrfa a dyrchafu, mae'r dull gweithredu ledled Cymru yn anghyson. Mae yna hefyd ddiffyg tystiolaeth i ddangos beth sy'n gweithio.

Sut mae da yn edrych?

7.22 Mae'r dystiolaeth a archwiliwyd yn awgrymu bod tair elfen allweddol i adeiladu dull sy'n gwella'r gefnogaeth i bobl o gymunedau amrywiol i wneud cais am gyfleoedd i symud ymlaen a chael eu dyrchafu o fewn gwasanaethau gofal cymdeithasol.

- Yn gyntaf, byddai deall data ac adeiladu gweledigaeth uchelgeisiol ar gyfer recriwtio a dyrchafu mewn partneriaeth â staff o gymunedau ethnig lleiafrifol yn arwydd cadarn o fwriad ar ran awdurdodau lleol. Mae awdurdodau lleol yn casglu llawer o ddata. Mae dadansoddi a throsi'r data hwnnw yn gamau gweithredu yn allweddol.
- Yn ail, adolygu ac ailysgrifennu eu polisiâu recriwtio a dethol sy'n ymgorffori egwyddorion Cynllun Gweithredu Cymru Gwrth-hiliol, gan nodi'r camau cadarnhaol sydd eu hangen i gyrraedd, denu a chefnogi pobl i symud ymlaen ym maes gofal cymdeithasol.
- Yn drydydd, camau ymarferol i ymgysylltu a chefnogi pobl drwy gyfleoedd mentoriaeth, nodi talent, perthnasoedd cryfach a chynhyrchiol â rhwydweithiau cydraddoldeb, hysbysebu gwell gyda mwy o ffocws, a hyrwyddo. Dyma rai o'r camau ymarferol a nodwyd, ond nid yw hyn yn gynhwysfawr.

7.23 Byddai'r tri bloc adeiladu hyn yn mynd rhywfaint o'r ffordd o ran datblygu amgylchedd sy'n adeiladu gweithlu sy'n adlewyrchu poblogaethau awdurdodau lleol. Gwelir peth o hyn yng nghanlyniadau a thrafodaethau awdurdodau lleol ond mae'n gyfyngedig, ac nid yw'r elfennau y cyfeirir atynt yn fyr yma yno fel arfer gorau mewn un awdurdod lleol penodol. Maen nhw'n gasgliad o enghreifftiau a ddarganfuwyd gyda'r sampl o awdurdodau lleol o wahanol rannau o Gymru. Mae ymdrechion da gan rai ond nid ar y raddfa sydd ei hangen i wneud y gwahaniaeth i staff Du, Asiaidd ac ethnig lleiafrifol ac yn wir i weithwyr proffesiynol sy'n edrych ar yrfa ym maes gofal cymdeithasol.

Asesu tuedd mewn polisiâu recriwtio

7.24 Fel y nodwyd ar ddechrau'r bennod hon, darparodd 11 awdurdod lleol gyfanswm o 32 o bolisiâu, gweithdrefnau a dogfennau eraill i'w hadolygu.

- 7.25 Mae'n werth gwahaniaethu rhwng y mathau o ddogfennau gan y bydd y potensial ar gyfer tuedd yn amlygu ei hun mewn gwahanol ffyrdd. Yn fras, mae strategaethau a chynlluniau strategol wedi'u cynllunio i gyflawni dyheadau, nodau ac amcanion y sefydliad a disgrifio sut y bydd yn gwneud hyn. Mae rhai dogfennau eraill e.e. adroddiadau monitro'r gweithlu, dogfennau cylch gorchwyl, yn edrych yn ôl ar yr hyn sydd wedi'i gyflawni neu sydd heb ei gyflawni gan sefydliad neu fframio gweithredu lleol i gyflawni gweithlu mwy amrywiol. Mae dogfennau polisi yn darparu set o reolau ar gyfer gwneud penderfyniadau a gweithdrefnau/prosesau, h.y. yr hyn y dylid ac na ddylid ei wneud.
- 7.26 I raddau mwy neu lai, mae'r holl ddogfennau yn cyfrannu at y nod o gyflawni gweithlu mwy amrywiol a chynhwysol. Fodd bynnag, y dogfennau polisi yw'r rhai lle gallai tuedd bosibl gael yr effaith fwyaf uniongyrchol h.y. lleihau'r posibilrwydd o recriwtio rhywun o gefndir ethnig lleiafrifol. Am y rheswm hwn, canolbwyntiodd yr adolygiad o duedd ar 18 o ddogfennau polisi ar recriwtio a dethol a chyfle cyfartal. Ni adolygwyd y polisi Urddas yn y Gwaith gan ei fod yn canolbwyntio ar ymddygiad yn y gweithle.
- 7.27 Pwrpas yr adolygiad oedd nodi unrhyw botensial ar gyfer tuedd mewn ymarfer recriwtio a dethol, a allai roi unigolion o gefndiroedd ethnig lleiafrifol dan anfantais. Roedd y ffocws ar nodi'r tueddiadau posibl canlynol, a all rwystru gallu awdurdodau lleol i adeiladu gweithlu ethnig amrywiol a chynhwysol:
- **Tuedd ymhlyg:** tueddiadau diarwybod sy'n dylanwadu ar ymddygiad a gwneud penderfyniadau wrth recriwtio a chadw, gan effeithio ar sgrinio ailddechrau, gwerthusiadau cyfweliadau, a phenderfyniadau dyrchafu e.e. trwy raddio CVs neu berfformiadau cyfweliad yn is ar gyfer ymgeiswyr lleiafrifol yn seiliedig ar stereoteipiau negyddol diarwybod.^{ii,iii}
 - **Tuedd mewn-grŵp:** ffafrio unigolion sy'n cael eu hystyried yn debyg i chi eich hun, a all arwain at dri ymgeiswyr o'r un cefndir hiliol â chi yn ffafriol, ac anwybyddu ymgeiswyr amrywiol.^{iv}
 - **Tuedd i gytuno:** tuedd i ffafrio gwybodaeth sy'n cadarnhau'r credoau presennol, gan arwain o bosibl at ddewis CVs gydag enwau cyfarwydd a diystyru ymgeiswyr lliw sydd yr un mor gymwys.^v
 - **Stereoteipio:** cyffredinolli am berson yn seiliedig ar hil yn unig. Gwneud rhagdybiaethau ynghylch moeseg gwaith, rhinweddau arweinyddiaeth, neu ffit diwylliannol, gan osod ymgeiswyr cymwys dan anfantais.
- 7.28 Roedd yr adolygiad hefyd yn ceisio nodi enghreifftiau o arfer da.

Tueddiadau posibl a nodwyd

- 7.29 Mae'r canlyniadau isod yn dod o'r sampl o 18 dogfen polisi.
- 7.30 Nodwyd **tuedd ymhlyg** mewn 14 o bolisiau, gan adlewyrchu mater sylweddol lle gall tuedd ddarwybod ddylanwadu ar ganlyniadau recriwtio a chadw yn anfwriadol. Roedd enghreifftiau'n cynnwys polisi hen nad oedd wedi'i adolygu na'i ddiweddarau, a dim sôn am gamau gweithredu cadarnhaol i annog mwy o amrywiaeth mewn polisi ac ymarfer recriwtio. Enghraifft fwy penodol yw'r datganiad "*Rhaid asesu pob ymgeisydd yn gyfartal yn erbyn y meini prawf sydd wedi'u cynnwys ym manyleb y person heb eithriad neu amrywiad*".
- 7.31 Nodwyd **tuedd mewn-grŵp** mewn naw dogfen polisi, gan awgrymu potensial am duedd ymhlith rheolwyr sy'n cyflogi i ffafrio ymgeiswyr sy'n rhannu eu nodweddion hiliol neu

ddiwylliannol. Enghraifft yw diffyg unrhyw sôn am anogaeth gadarnhaol i bobl o gymunedau ethnig lleiafrifol wrth hysbysebu swydd.

- 7.32 Nodwyd **tuedd i gytuno** mewn naw polisi, gan nodi mater cylchol lle gall prosesau recriwtio ffafrio ymgeiswyr sy'n cyd-fynd â syniadau rhagdybiedig neu gefndiroedd diwylliannol cyfarwydd. Ychydig iawn o gyfeiriad oedd mewn rhai dogfennau at ethnigrwydd a dulliau o ddenu gweithlu mwy amrywiol.
- 7.33 Nid oedd yr un o'r dogfennau a adolygwyd yn dangos enghreifftiau clir o **stereoteipio**. Fodd bynnag, dylid nodi'r diffiniad o duedd ymhlyg oherwydd ei fod yn cyfeirio at amgylchiadau lle gall stereoteipio effeithio ar ymarfer.

Arfer da

- 7.34 Er i'r adolygiad amlygu sawl maes i'w gwella, nododd hefyd enghreifftiau o arferion da sy'n hyrwyddo cynwysoldeb, ac sy'n gallu lliniaru tuedd:
- **Prosesau recriwtio dienw:** polisiâu sy'n dileu gwybodaeth adnabyddadwy o CVs yn ystod y cam sgrinio cychwynnol i leihau tuedd i gytuno a thuedd mewn-grŵp.
 - **Protocolau cyfweiliad strwythuredig:** cwestiynau cyfweiliad safonol a meini prawf gwerthuso sy'n lleihau effaith tuedd ymhlyg.
 - **Rhaglenni hyfforddiant amrywiaeth:** hyfforddiant rheolaidd i reolwyr sy'n cyflogi a staff ar gydnabod a gwrthsefyll tuedd diarwybod.

Goblygiadau tuedd

- 7.35 Mae'r adolygiad wedi tynnu sylw at y potensial ar gyfer tuedd mewn dogfennau polisi. Gall gwybodaeth sy'n cael ei chasglu am recriwtio, cadw a dyrchafu, ac o adroddiadau staff sydd â gefndiroedd ethnig lleiafrifol gadarnhau a oes tystiolaeth o duedd o'r fath yn ymarferol. Mae'r pwynt hwn yn atgyfnerthu'r sylwebaeth yn gynharach yn y bennod hon ar yr hyn mae awdurdodau lleol yn ei wybod, ac nad ydynt yn ei wybod, am eu gweithlu.
- 7.36 Mae presenoldeb tuedd i gytuno, tuedd mewn0grŵp, a tuedd ymhlyg yn y polisiâu, gweithdrefnau a dogfennau canllaw a adolygwyd, yn awgrymu y gallai rhai ymgeiswyr o gefndiroedd ethnig lleiafrifol sy'n ceisio am swyddi fod dan anfantais anfwriadol yn ystod prosesau recriwtio a chadw. Gall y tueddiadau hyn rwystro gallu awdurdodau lleol i adeiladu'r gweithlu amrywiol a chynhwysol, sydd ei angen ar gyfer darparu gwasanaethau teg a chynrychiolaeth gymunedol.
- 7.37 Mae'r arfer da a ddisgrifir uchod, hyfforddiant parhaus ar amrywiaeth a chynhwysiant, a chasglu a defnyddio data'r gweithlu yn ffyrdd y gellir nodi a gwrthweithio tuedd anfwriadol mewn polisiâu ac ymarfer. Mae cyfle hefyd i rannu dysgu rhwng awdurdodau lleol.

8. Casgliadau ac argymhellion

- 8.1. Mae'r prosiect hwn wedi llwyddo i gasglu tystiolaeth o wahanol safbwyntiau, sef, staff gofal cymdeithasol cyfredol a blaenorol sydd â chefnidir ethnig lleiafrifol, staff awdurdodau lleol heb gefndir ethnig lleiafrifol sy'n gweithio mewn adrannau sy'n cefnogi gofal cymdeithasol e.e. Adnoddau Dynol, neu sy'n gweithio gyda thimau gofal cymdeithasol, barn rhanddeiliaid, a data ystadegol a dogfennau gan awdurdodau lleol.
- 8.2. Mae'r astudiaeth hon wedi archwilio recriwtio a dilyniant gyrfa i staff sydd â chefnidiroedd ethnig lleiafrifol gan ddefnyddio data o sawl ffynhonnell wahanol, gan gynnwys data meintiol ac ansoddol ac, yn arwyddocaol, profiad byw pobl â chefnidiroedd ethnig lleiafrifol.
- 8.3. Mae'r astudiaeth yn canolbwyntio ar staff mewn awdurdodau lleol, ond mae data profiad byw hefyd yn cynnwys staff sy'n gweithio i ddarparwyr gofal cymdeithasol annibynnol. Mae wedi casglu gwybodaeth am y pethau cadarnhaol a negyddol, y camau gweithredu a'r datblygiadau i wneud gwelliannau ac i fynd i'r afael â'r rhwystrau sy'n wynebu staff ethnig lleiafrifol, ac i ba raddau y defnyddir data i lywio'r angen i weithredu.

Bylchau yng nata'r gweithlu

- 8.4. Roedd yn bosibl casglu rhywfaint o ddata meintiol, ond roedd hwn yn gyfyngedig. Nid oedd dau awdurdod yn gallu darparu unrhyw ddata ystadegol ond fe wnaethant roi eu safbwyntiau ar recriwtio a dilyniant i staff â chefnidiroedd ethnig lleiafrifol. Roedd y rhan fwyaf o'r awdurdodau lleol yn gallu darparu rhywfaint o ddata, er bod hynny gyda nifer amrywiol o fylchau. Roedd dau brif reswm pam na ddarparwyd y data. Yn gyntaf, nid yw'r data'n cael ei gasglu a'i fonitro'n rheolaidd. Yn ail, mae'n cael ei gasglu ond nid oedd ar gael ar adeg y cais.
- 8.5. Mae'r data ystadegol yn darparu rhywfaint o gyd-destun ar gyfer data profiad byw ansoddol e.e. mae pobl sydd â chefnidir ethnig lleiafrifol yn cyfrif am 16.6% o'r holl geisiadau am swyddi a hysbysebiri yn allanol a 7.1% o benodiadau. Fodd bynnag, mae hyn yn seiliedig ar samplau ac felly mae angen bod yn ofalus wrth ystyried ffigurau cyfartalog oherwydd yr amrywiad sylweddol mewn awdurdodau lleol unigol. Er enghraifft, mewn un awdurdod roedd y ffigurau yn 22.2% a 19.6% yn y drefn honno. Mae data ar recriwtio mewnol a dyrchafu staff sydd â chefnidir ethnig lleiafrifol hyd yn oed yn llai dibynadwy gan nad oedd nifer o awdurdodau lleol yn gallu darparu'r data i'w dadansoddi. Dangosir gwybodaeth well gan un awdurdod lleol sydd wedi ymgymryd â hunanasesiad manwl gyda dadansoddiad o'i ddata recriwtio i ddangos y gwahaniaethau mewn recriwtio a dyrchafu ar gyfer staff sydd â chefnidir ethnig lleiafrifol.
- 8.6. Yn gyffredinol, a gyda chwpl o eithriadau, mae'r uchod yn tynnu sylw at wendidau a bylchau yn y data sydd eu hangen i fonitro recriwtio a dilyniant gyrfa yn effeithiol i'r holl staff ond yn enwedig ar gyfer ethnigrwydd ac amrywiaeth o fewn y gweithlu.

Amrywiaeth sylweddol o ran gweithredu

- 8.7. Mae'r nod o gael gweithlu mwy amrywiol h.y. gweithlu sy'n fwy cynrychioliadol o gymunedau lleol, yn nod cyffredin. Fodd bynnag, mae maint y camau gweithredu i gyflawni hyn gan awdurdodau lleol yn amrywio'n sylweddol. Mae'n ddarlun cymysg, gyda chamau gweithredu sylweddol mewn rhai ardaloedd ac ychydig neu ddim mewn ardaloedd eraill.
- 8.8. Roedd y math o gamau gweithredu a mentrau, rhai sy'n gysylltiedig â pharatoi Cynlluniau Cydraddoldeb Strategol newydd, hefyd yn amrywio. Mae rhywfaint o weithredu yn gyffredin

i nifer o awdurdodau lleol. Mae rhai cynlluniau wedi'u cyfyngu i un neu ddau awdurdod. Mae cyfle clir i rannu profiad a dysgu, a galwodd cwpl o awdurdodau lleol am hyn.

- 8.9. Mae ymatebion tri awdurdod lleol yn pwysleisio cydraddoldeb i bawb yn y broses recriwtio a bod y person gorau yn cael ei benodi i swydd. Nid yw hyn o reidrwydd yn cyd-fynd â'r gamau maen nhw'n eu cymryd i geisio denu ceisiadau gan bobl â chefnidiroedd ethnig lleiafrifol i gynyddu amrywiaeth y gweithlu ond mae'n awgrymu diffyg cydnabyddiaeth y gallai unigolion o'r fath fod dan anfantais mewn rhyw ffordd oherwydd eu proses recriwtio.
- 8.10. Mae gan bob awdurdod lleol bolisiau a/neu ganllawiau recriwtio a dethol ar gyfer rheolwyr. Mae'r rhain yn weddol unfurf o ran cynnwys a sylw. Ychydig iawn o ymdrechion sydd i ymgorffori mesurau sy'n cefnogi datblygiad gweithlu mwy amrywiol. Ychydig o wybodaeth sydd am hyrwyddo a nodi'r rhai y gellid eu denu i rolau o fewn y sefydliadau. Mae rhai awdurdodau lleol yn cynnwys trefniadau ar gyfer sicrhau cyfwelliadau i gyn-filwyr a phobl anabl er enghraifft ond nid y rhai sydd â chefnidir ethnig lleiafrifol.
- 8.11. Mae presenoldeb tuedd i gytuno, tuedd mewnOgrŵp, a tuedd ymhlyg yn y polisiau, gweithdrefnau a dogfennau canllaw a adolygwyd, yn awgrymu y gallai ymgeiswyr o gefndiroedd ethnig lleiafrifol sy'n ceisio am swyddi fod dan anfantais anfwriadol yn ystod prosesau recriwtio a chadw. Mae hyn yn cael ei atgyfnerthu gan brofiadau byw rhai o'r staff a gyfrannodd at yr astudiaeth.

Mae profiad byw yn dangos darlun cymysg ond yn codi pryderon

- 8.12. Gofynnwyd i staff a ymatebodd i'r arolwg ar-lein feddwl yn ôl i'r adeg pan wnaethant ymuno â'u cyflogwr presennol a p'un a wnaethant brofi unrhyw rwystrau neu anawsterau yn y broses recriwtio. Dywedodd 19 o bob 20 o'r ymatebwyr (95%) nad oedden nhw wedi profi unrhyw rwystrau. Nid oedd gwahaniaeth rhwng ymatebwyr â chefnidiroedd ethnig lleiafrifol a rhai heb gefndiroedd ethnig lleiafrifol. Gallai hyn fod yn nodwedd o'r sampl hon
- 8.13. Mae recriwtio mewnol yn dangos mwy o amrywiaeth mewn profiadau. Roedd rhai wedi bod yn llwyddiannus tra nad oedd eraill, a staff â chefnidiroedd ethnig lleiafrifol yn dweud eu bod wedi cael profiadau cadarnhaol a negyddol, gyda chefnogaeth eu rheolwr llinell yn nodwedd gadarnhaol cyffredin.
- 8.14. Mae rhai o'r anawsterau sy'n cael eu profi yn gyffredin i ymgeiswyr waeth beth fo'u hethnigrwydd e.e. perfformiad personol yn y cyfwelliad; deall y broses recriwtio, ansawdd yr adborth neu'r diffyg adborth, a'r anhawster o sicrhau swydd pan fydd rhywun eisoes yn ymgymryd â'r rôl dros dro. Fodd bynnag, awgrymodd sawl sylw fod hiliaeth neu faterion eraill yn ymwneud â chefnidir ethnig lleiafrifol rhywun wrth wraidd rhai anawsterau. Roedd yr anawsterau yn cynnwys poeni am eu sgiliau Saesneg a chyfathrebu (a all hefyd effeithio ar eu hyder mewn cyfwelliadau), rheolau ar gymwysterau gan gynnwys cymwysterau gyrru, hiliaeth yn eu swydd bresennol a chael eu trin yn wahanol, a'r un peth ar gyfer swydd newydd; a diffyg hyder yn y broses recriwtio, gan gynnwys rhagfarn yn erbyn staff o gefndiroedd ethnig lleiafrifol. Atgyfnerthwyd yr anawsterau a'r rhwystrau hyn gan brofiadau byw staff a gymerodd ran yn y sgysiau manwl gyda gweithredu i godi ymwybyddiaeth ddiwylliannol a mynd i'r afael â hiliaeth yn cael ei bwysleisio.

Safbwyntiau cyffredin o wahanol ffynonellau

- 8.15. Mae'r astudiaeth hon wedi casglu data gan y gweithlu o sawl ffynhonnell wahanol; arolwg ar-lein, sgysiau 1:1 manwl, trafodaethau bwrdd crwn, a grwpiau ffocws. Er ei bod yn bosibl y gallai rhai aelodau o staff fod wedi cyfrannu eu profiad mewn mwy nag un ffordd, mae'n

rhesymol tybio bod yr unigolion a gyfrannodd at yr astudiaeth trwy'r gwahanol lwybrau yn wahanol.

- 8.16. Mae yna natur gyffredin amlwg mewn themâu ar draws y gwahanol ffynonellau data. Recriwtio ac elfennau penodol o brosesau a gweithdrefnau recriwtio yw'r brif thema, wedi'i ategu gan yr angen am fwy o gefnogaeth i staff newydd a phresennol o gefndiroedd ethnig lleiafrifol i sefydlu eu gyrfa ym maes gofal cymdeithasol ac i ddatblygu eu gyrfa. Mae hiliaeth a'r angen parhaus i fynd i'r afael ag ef yn effeithiol yn thema arall, ynghyd â gwelliannau mewn diwylliant sefydliadol a dealltwriaeth ddiwylliannol.
- 8.17. Codwyd materion tuedd neu duedd bosibl wrth recriwtio a dethol mewn tair o'r ffyrdd a oedd yn cyfleu barn aelodau'r gweithlu ond a oedd hefyd yn rhan o ymateb rhai awdurdodau lleol sydd wedi cydnabod yr angen i ystyried hyn ac yn yr adolygiad o bolisiâu a gweithdrefnau a gynhaliwyd ar gyfer yr astudiaeth hon.

Angen newid

- 8.18. Mae yna bethau cyffredin yn y themâu sy'n dod i'r amlwg o'r gwahanol ffynonellau gwybodaeth. Mae'n tynnu sylw at yr angen am ddull amlochrog i gyflawni gweithluoedd gofal cymdeithasol lleol sy'n adlewyrchu poblogaethau lleol yn well.
- Mwy o ymdrechion i fynd i'r afael â hiliaeth, ymddygiad rhagfarnol a difriol gyda mecanweithiau effeithiol ar gyfer adrodd a champau gweithredu gyda chanlyniadau clir, sy'n ymateb i, ond heb eu cyfyngu gan, flaenoriaethau yng Nghynllun Gweithredu Cymru Gwrth-hiliol. Mae hyn yn sail i unrhyw gamau i wella recriwtio a dilyniant gyrfa.
 - Gwella diwylliant sefydliadol a dealltwriaeth, arferion ac ymddygiadau diwylliannol.
 - Mynd i'r afael â'r diffyg ymwybyddiaeth ddiwylliannol a dealltwriaeth o'r heriau mae staff â chefnidiroedd ethnig lleiafrifol yn eu hwynebu yn eu gyrfaoedd, yn enwedig ymhlith cyfarwyddwyr a rheolwyr.
 - Gwella polisiâu a phrosesau recriwtio, cyrhaeddiad gweithgareddau recriwtio, a chyfansoddiad a chymhwysedd diwylliannol paneli i sicrhau nad oes tuedd (diarwybod nac ymwybodol), gweithredu cadarnhaol, a chydabyddiaeth y gallai fod angen cymorth ar rai unigolion o gefndiroedd ethnig lleiafrifol.
 - Diffyg amrywiaeth ar lefelau uwch a modelau rôl a all ysbrydoli eraill i weithio mewn gofal cymdeithasol ac i staff presennol symud ymlaen yn eu gyrfaoedd.
 - Yr angen am fwy o gefnogaeth i staff mewn gwaith ac ar gyfer dilyniant gyrfa gan gynnwys rhwydweithiau, mentoriaid a hyfforddiant.
- 8.19. Dylid nodi hefyd bod sawl person yn beirniadu'r defnydd o'r term "*ethnig lleiafrifol*" fel rhywbeth di-fudd ac mewn rhai achosion, di-groeso. Mae hyn yn haeddu ystyriaeth bellach.

Gweithredu corfforaethol

- 8.20. Cynhaliwyd yr astudiaeth hon o recriwtio a dilyniant gyrfa i staff o gefndiroedd ethnig lleiafrifol fel rhan o'r camau gweithredu a nodwyd gan Lywodraeth Cymru yn ei Chynllun Gweithredu Cymru Gwrth-hiliol. Roedd y camau gweithredu yn benodol i ofal cymdeithasol ac mae cwmpas yr astudiaeth hon, a gyrhaeddodd staff yn adrannau gofal cymdeithasol awdurdodau lleol a darparwyr annibynnol, yn adlewyrchu hyn. Fodd bynnag, mae hiliaeth yn croesi ffiniau proffesiynol a sefydliadol ac felly hefyd mae'n rhaid i'r camau i fynd i'r afael ag ef.

8.21. Gofal cymdeithasol oedd canolbwynt yr astudiaeth hon ond mae'r canfyddiadau a'r argymhellion i wella recriwtio a dilyniant gyrfa i staff o gefndiroedd ethnig lleiafrifol yn berthnasol i bob adran awdurdod lleol. Ni all adrannau gofal cymdeithasol wneud y newidiadau angenrheidiol ar eu pennau eu hunain. Mae'n ofynnol i awdurdodau lleol weithredu'r argymhellion, wedi'u llywio gan ganfyddiadau'r astudiaeth hon a harneisio sgiliau ac arbenigedd Adrannau Adnoddau Dynol corfforaethol.

Gweithredu gan Gyfarwyddwyr Gwasanaethau Cymdeithasol

8.22. Bydd Cyfarwyddwyr Gwasanaethau Cymdeithasol yn gweithredu ar ganfyddiadau'r astudiaeth hon drwy wneud y canlynol:

- a) Rhannu canfyddiadau'r astudiaeth hon gyda'u Prif Weithredwyr a'u Hadrannau Adnoddau Dynol fel sail i gamau corfforaethol er mwyn gwneud y newidiadau angenrheidiol, sy'n ymestyn y tu hwnt i ofal cymdeithasol.
- b) Sicrhau bod pob aelod o baneli recriwtio a dethol yn y dyfodol ar gyfer swyddi gwag mewn gofal cymdeithasol wedi ymgymryd â hyfforddiant ymwybyddiaeth ddiwylliannol cyn llunio rhestr fer a chyfweld ag ymgeiswyr.
- c) Gweithio gyda'u Hadrannau Adnoddau Dynol i fynd i'r afael ag unrhyw fylchau yn y data sydd eu hangen i fonitro a chymharu ystadegau recriwtio a dyrchafu ar gyfer ymgeiswyr o gefndiroedd ethnig lleiafrifol â'r rhai ar gyfer yr holl staff eraill.
- d) Trefnu i'r holl staff ym maes gofal cymdeithasol dderbyn hyfforddiant ar ymwybyddiaeth ddiwylliannol a materion eraill sy'n berthnasol i fynd i'r afael â hiliaeth.
- e) Sicrhau bod trefniadau yn eu lle yn eu hadrannau i adolygu a, lle bo angen, cynyddu'r cymorth a ddarperir i staff newydd a staff presennol o gefndiroedd ethnig lleiafrifol yn y broses recriwtio ac yn y gwaith.
- f) Rhannu eu profiad o recriwtio a chefnogi staff o gefndiroedd ethnig lleiafrifol gydag awdurdodau lleol eraill a'u bwriad ar gyfer gwelliannau pellach wrth recriwtio staff o gefndiroedd ethnig lleiafrifol.
- g) Defnyddio eu hadroddiad blynyddol i ddangos cynnydd yn erbyn canfyddiadau'r astudiaeth.

Argymhellion

8.23. Yn seiliedig ar ganfyddiadau'r astudiaeth hon, argymhellir y canlynol ar gyfer pob awdurdod lleol:

- a) Eu bod yn meddu ar fecanweithiau adrodd cadarn ar waith i ddileu hiliaeth ac i ddangos newid diwylliannol sefydliadol sy'n cefnogi gweithlu ethnig amrywiol. Dylai hyn gael ei ategu gan hyfforddiant gorfodol rheolaidd ar ymwybyddiaeth ddiwylliannol a materion eraill sy'n berthnasol i fynd i'r afael â hiliaeth.
- b) Ymgymryd ag archwiliadau ac adroddiadau rheolaidd i gymharu patrymau recriwtio / dyrchafu allanol a mewnol ar gyfer staff â chefniroedd ethnig lleiafrifol a heb gefndiroedd ethnig lleiafrifol.
- c) Adolygu eu polisïau a'u gweithdrefnau recriwtio a, lle bo angen, gwneud newidiadau sy'n dangos camau cadarnhaol tuag at recriwtio pobl o gefndiroedd ethnig lleiafrifol. Mae hyn yn cynnwys, ond nid yw wedi'i gyfyngu i'r canlynol:

- (i) dileu unrhyw ragfarnau posibl mewn polisïau a gweithdrefnau.
 - (ii) estyn allan i gymunedau ethnig lleiafrifol gyda chyfleoedd gwaith.
 - (iii) cyfansoddiad paneli recriwtio.
 - (iv) arferion recriwtio dienw.
 - (v) systemau sgorio/gwerthuso ceisiadau cyson
 - (vi) defnyddio gweithredu cadarnhaol.
 - (vii) cydnabod y gallai fod angen cymorth ar rai ymgeiswyr o gefndiroedd ethnig lleiafrifol gyda cheisiadau am swyddi a dilyniant gyrfa.
 - (viii) Casglu adborth yn rhagweithiol gan ymgeiswyr swyddi llwyddiannus ac aflwyddiannus o gefndiroedd ethnig lleiafrifol i lywio gwelliant parhaus.
- d) Sicrhau bod pob aelod o baneli recriwtio yn derbyn hyfforddiant ymwybyddiaeth ddiwylliannol cyn cyfweld. Dylai hyfforddiant ar gyfer recriwtwyr fod yn barhaus ac yn bersonol, yn hytrach nag yn hyfforddiant "untro" ac e-ddysgu.
- e) Gweithio ar y cyd ag ADSS Cymru, Gofal Cymdeithasol Cymru, Arolygiaeth Gofal Cymru, Cymdeithas Llywodraeth Leol Cymru, a Llywodraeth Cymru i ddatblygu a gweithredu rhaglen ddysgu gydgyssylltiedig i rannu profiad ac arfer gorau rhwng awdurdodau lleol i ysgogi mwy o weithredu i gynyddu ceisiadau gan bobl o gefndiroedd ethnig lleiafrifol i gefnogi staff presennol i ddatblygu eu gyrfaoedd.
- f) Sicrhau bod fforymau neu rwydweithiau staff ar waith i adolygu a lle bo angen, i gynyddu'r cymorth sydd ar gael i staff newydd a staff presennol o gefndiroedd ethnig lleiafrifol ac i ddarparu ar gyfer sgysiau, hyfforddi, mentora a hyfforddiant agored, diogel ac anfeirniadol, gan gynnwys hyfforddiant mewn sgiliau iaith.
- g) Blwyddyn wedi cyhoeddi'r adroddiad hwn a gan ddefnyddio eu proses hunanasesu, dylai pob awdurdod lleol adrodd ar y cynnydd a wnaed ar weithredu argymhellion yr adroddiad hwn.
- 8.24. Mae ADSS Cymru wedi ymrwymo i weithio gyda'r holl awdurdodau lleol, 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 nod Cymru wrth-hiliol.

Atodiad 1: Geirfa

Hiliaeth	<p>[Diffiniad o hiliaeth y cytunwyd arno gan Grŵp Cyfeirio'r Prosiect]</p> <p>At ddibenion yr astudiaeth hon, rydym o'r farn bod hiliaeth yn fath o duedd, gwahaniaethu, neu elyniaeth gan weithiwr yn y gweithlu yn erbyn gweithiwr gofal cymdeithasol arall ar sail eu haelodaeth o grŵp hiliol neu ethnig penodol, fel arfer yn un sydd mewn lleiafrif neu ar y cyrion. Mae hyn yn cynnwys ymddygiad ymosodol, a all fod yn sarhad, bychanu neu enllib llafar, di-eiriau ac amgylcheddol, boed yn fwriadol neu'n anfwriadol. Mae digwyddiad hiliol yn unrhyw ddigwyddiad y credir ei fod yn hiliol gan y dioddefwr neu gan unrhyw berson arall.</p>
Ethnig lleiafrifol	<p>Yn y prosiect hwn, defnyddir y term "ethnig lleiafrifol" i gyfeirio at bob grŵp ethnig ac eithrio'r grŵp Prydeinig gwyn. Mae grwpiau ethnig lleiafrifol yn cynnwys lleiafrifoedd gwyn, fel grwpiau Sipsiwn, Roma, a Theithwyr Gwyddelig.</p>
Gwrth-sipsiwniaeth	<p>Yn ôl Cyngor Ewrop, mae "Gwrth-sipsiwniaeth" yn fath cymhleth o hiliaeth arferol sydd wedi datblygu yn hanesyddol yn erbyn grwpiau cymdeithasol a nodwyd o dan y stigma 'Sipsiwn' neu dermau cysylltiedig eraill, ac yn ymgorffori:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Homogeneiddio a hanfodoli canfyddiad a disgrifiad o'r grwpiau hyn.2. Priodoli nodweddion penodol iddynt.3. Gwahaniaethu strwythurau cymdeithasol ac arferion treisgar sy'n dod i'r amlwg yn erbyn y cefndir hwinnw, sy'n cael effaith ddiraddiol ac alltudiol, ac sy'n atgynhyrchu anfanteision strwythurol.
Gweithredu cadarnhaol	<p>Mae "gweithredu cadarnhaol" yn gymorth ychwanegol i grwpiau o bobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig fel hil, i leihau anfantais, diwallu gwahanol anghenion a chynyddu cyfranogiad e.e. cynllun arweinyddiaeth i helpu grŵp sydd heb gynrychiolaeth ddigonol i gyflawni swydd uwch; cyflogi un ymgeisydd dros un arall sydd yr un mor gymwys oherwydd bod gan y cyntaf nodwedd warchoddedig benodol sydd heb gynrychiolaeth ddigonol yn y gweithlu; ffeiriau swyddi wedi'u targedu at grwpiau ethnig lleiafrifol.</p>
Treftadaeth gudd	<p>Lle nad yw rhywun wedi datgelu ei dreftadaeth i gydweithwyr neu gleientiaid oherwydd eu bod ofn dial neu wahaniaethu ac wedi bod yn dyst i neu glywed sylwadau, ymddygiadau a sylwadau hiliol am eu cymuned. Mewn rhai achosion, mae hyn wedi cael effaith negyddol</p>

ar eu lles neu eu canfyddiadau ohonyn nhw eu hunain fel aelodau o'r grŵp ethnig hwn.

Atodiad 2: Gwybodaeth y gwnaed cais amdani gan awdurdodau lleol

Mae'r canlynol yn rhestru gwybodaeth y gofynnwyd amdani gan awdurdodau lleol. Nid oes testun arall e.e. testun rhagarweiniol i esbonio'r arolwg a'r trefniadau sy'n ymwneud â nhw wedi'u cynnwys.

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

Ffrwd Waith 2 - archwilio polisïau dethol a dilyniant awdurdodau lleol ar gyfer rolau rheoli canol a rolau arweinyddiaeth

2. **Edrych yn ôl ar eich defnydd o recriwtio allanol ar gyfer Gofal Cymdeithasol yn 2022-23 ac yn y flwyddyn ariannol hon hyd yn hyn, rhwch y wybodaeth ganlynol** (*defnyddiwch llythyren y pwynt bwled perthnasol i nodi pob ffigur. Os nad oes ffigur, ysgrifennwch "dim". Os na ellir darparu'r wybodaeth, ysgrifennwch "ddim yn cael ei chasglu" neu "gwybodaeth wedi'i chasglu ond ddim ar gael"*).
 - a) Cyfanswm y swyddi gwag gofal cymdeithasol a hysbysebwyd yn allanol yn 2022-23 a 2023-24 hyd yn hyn.
 - b) Cyfanswm yr ymgeiswyr ar gyfer pob swydd wag a hysbysebwyd yn allanol
 - c) Cyfanswm yr ymgeiswyr sydd â chefnidir ethnig lleiafrifol (lle y nodwyd).
 - d) Cyfanswm y staff newydd a benodwyd yn 2022-23 a 2023-24 hyd yn hyn.
 - e) Cyfanswm y staff newydd sydd â chefnidir ethnig lleiafrifol a benodwyd yn 2022-23 a 2023-24 hyd yma (lle nodir ethnigrwydd).
3. **Edrych yn ôl ar eich defnydd o recriwtio mewnol yn unig ar gyfer Gofal Cymdeithasol yn 2022-23 ac yn y flwyddyn ariannol hon hyd yn hyn, rhwch y wybodaeth ganlynol** (*defnyddiwch y llythyr bwled perthnasol i nodi pob ffigur. Os nad oes ffigur, ysgrifennwch "dim". Os na ellir darparu'r wybodaeth, ysgrifennwch "ddim yn cael ei chasglu" neu "gwybodaeth wedi'i chasglu ond ddim ar gael"*).
 - a) Cyfanswm y swyddi gwag gofal cymdeithasol a hysbysebwyd yn fewnol yn unig yn 2022-23 a 2023-24 hyd yn hyn.
 - b) Cyfanswm yr ymgeiswyr ar gyfer pob swydd wag a hysbysebwyd yn fewnol yn unig.
 - c) Cyfanswm yr ymgeiswyr mewnol sydd â chefnidir ethnig lleiafrifol (lle y nodwyd).
 - d) Cyfanswm y staff a benodwyd o broses recriwtio mewnol yn unig yn 2022-23 a 2023-24 hyd yma.
 - e) Cyfanswm y staff newydd sydd â chefnidir ethnig lleiafrifol a benodwyd o broses recriwtio fewnol yn unig yn 2022-23 a 2023-24 hyd yma (lle nodir ethnigrwydd).
4. **Mae'r cwestiwn hwn yn gofyn am ddilyniant / dyrchafiad staff yn eich gweithlu gofal cymdeithasol yn 2022-23 ac yn y flwyddyn ariannol hon hyd yn hyn. Rhwch y wybodaeth ganlynol os gwelwch yn dda** (*yn y blwch testun isod, defnyddiwch llythyren y pwynt bwled perthnasol i nodi pob ffigur. Os nad oes ffigur, ysgrifennwch "dim". Os na ellir*

darparu'r wybodaeth, ysgrifennwch "ddim yn cael ei chasglu" neu "gwybodaeth wedi'i chasglu ond ddim ar gael").

- a) Cyfanswm y staff mewn gofal cymdeithasol a gafodd eu dyrchafu yn 2022-23 a 2023-24 hyd yn hyn.
 - b) Cyfanswm y staff sydd â chefnidir ethnig lleiafrifol a gafodd eu dyrchafu yn 2022-23 a 2023-24 hyd yn hyn.
5. **Yn y cyfnod mae'r cais hwn yn ei gwmpasu, ydy'r adran gofal cymdeithasol wedi cymryd unrhyw gamau cadarnhaol i gynyddu amrywiaeth ei gweithlu ar sail ethnigrwydd ac os felly, ewch ati i grynhoi'r camau a gymerwyd a rhoi enghreifftiau o'r hyn sydd wedi bod yn llwyddiannus.** (*Noder: Mae "gweithredu cadarnhaol" yn gymorth ychwanegol i grwpiau o bobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig fel hil, i leihau anfantais, diwallu gwahanol anghenion a chynyddu cyfranogiad e.e. cynllun arweinyddiaeth i helpu grŵp sydd heb gynrychiolaeth ddigonol i gyflawni swydd uwch; cyflogi un ymgeisydd dros un arall sydd yr un mor gymwys oherwydd bod gan y cyntaf nodwedd warchoddedig benodol sydd heb gynrychiolaeth ddigonol yn y gweithlu; ffeiriau swyddi wedi'u targedu at grwpiau ethnig lleiafrifol.*)
6. **Yn ychwanegol at gamau cadarnhaol sy'n cael eu crybwyll uchod, disgrifiwch unrhyw arfer da arall neu gamau llwyddiannus sydd wedi helpu i gynyddu amrywiaeth ethnig gweithlu gofal cymdeithasol yr Awdurdod.**
7. **Disgrifiwch unrhyw gamau neu fentrau penodol mae'r Awdurdod wedi'u cymryd i helpu unigolion sydd â chefnidir ethnig lleiafrifol i ddatblygu eu gyrfaedd yn adran gofal cymdeithasol yr Awdurdod neu yn y sector gofal cymdeithasol yn fwy cyffredinol.**
8. **Beth arall y gellid ei wneud i helpu unigolion sydd â chefnidir ethnig lleiafrifol i sicrhau cyflogaeth mewn gofal cymdeithasol a/neu i ddatblygu eu gyrfaedd ym maes gofal cymdeithasol i rolau rheoli canol ac arwain. Beth fyddai'n eich helpu i gymryd mwy o gamau?**

Cynllun Cydraddoldeb Strategol

9. **Ydy'r Awdurdod wedi cyhoeddi ei Gynllun Gweithredu Cydraddoldeb Strategol ac ydy hwn ar gael ar ei wefan?** (*ticiwch un blwch yn unig*) (*Os nad yw eich Cynllun Cydraddoldeb Strategol ar gael ar eich gwefan, e-bostiwch gopiâu o ddogfennau at Jonathan Morgan gan ddefnyddio'r cyfeiriad e-bost canlynol:jonathan@practicesolutions-ltd.co.uk*)
10. **Disgrifiwch yr hyn yr ydych chi'n ei ystyried fel eich tri prif gyflawniad neu dri cyflawniad mwyaf llwyddiannus y Cynllun wrth gynyddu amrywiaeth ethnig gweithlu gofal cymdeithasol yr Awdurdod.**

Dogfennau polisi a gweithdrefnau

11. **Rhestrwch ddogfennau polisi a gweithdrefnau eich Awdurdod ar gyfer recriwtio a dethol, dyrchafu/dilyniant (mewnol ac allanol) a darparu copi o bob un** (*e-bostiwch gopiâu o ddogfennau at Jonathan Morgan gan ddefnyddio'r cyfeiriad e-bost canlynol:jonathan@practicesolutions-ltd.co.uk*)

Unrhyw sylwadau eraill

12. Mae'r blwch isod yn cael ei ddarparu ar gyfer unrhyw sylwadau eraill yr hoffech chi eu gwneud am bolisiâu, arferion neu fentrau dethol a dilyniant ar gyfer unigolion o gefndiroedd ethnig lleiafrifol.

Atodiad 3: Arolwg ar-lein ar gyfer y gweithlu gofal cymdeithasol

Mae'r canlynol yn rhestru cwestiynau'r arolwg. Nid oes testun arall e.e. testun rhagarweiniol i esbonio'r arolwg a'r trefniadau sy'n ymwneud â nhw wedi'u cynnwys. Defnyddiwyd hidlwyr a changhennau i arwain ymatebwyr trwy gwestiynau perthnasol. Cafodd cwestiynau 17-19 eu cynnwys fel rhan o ddull gweithredu ar y cyd wnaeth alluogi Gofal Cymdeithasol Cymru i gasglu data ar gyfer ei brosiect cymorth arweinyddiaeth gan leihau'r angen am ddau arolwg yn y maes ar yr un pryd.

- 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.
 - Arall *[rhowch fwy o wybodaeth yn y blwch isod]*
- 2. Os ydych chi'n gweithio ym maes gofal cymdeithasol ar hyn o bryd, ydych chi'n gweithio i awdurdod lleol neu ddarparwr annibynnol?** *[ticiwch un blwch yn unig]*
 - Awdurdod lleol.
 - Darparwr gofal cymdeithasol annibynnol.
 - Dewis peidio dweud.
- 3. I helpu gyda'n dadansoddiad o'r adborth rydym ni'n ei dderbyn, dewiswch un o'r canlynol.** *[ticiwch un blwch yn unig]* *[Rydym ni'n defnyddio 'grwpiau ethnig lleiafrifol' i gyfeirio at bob grŵp ethnig ac eithrio'r grŵp Prydeinig gwyn. Mae grwpiau ethnig lleiafrifol yn cynnwys lleiafrifoedd gwyn, fel grwpiau Sipsiwn, Roma, a Theithwyr Gwyddelig.*
 - Mae gen i gefndir ethnig lleiafrifol.
 - Nid oes gen i gefndir ethnig lleiafrifol.
 - Dewis peidio dweud.

Recriwtio o'r tu allan i sefydliad

- 4. Gan feddwl yn ôl i pan wnaethoch chi ymuno â'ch cyflogwr presennol fel aelod newydd o staff, a wnaethoch chi brofi unrhyw rwystrau neu anawsterau yn y broses recriwtio?** *[ticiwch un blwch yn unig]*
 - Do
 - Na
 - Ansicr - ddim yn gwybod neu ddim yn cofio.
- 5. Os "Di", disgrifiwch unrhyw rwystrau neu anawsterau y gwnaethoch chi eu profi.**

6. **Yn ymarferol, sut y dylid mynd i'r afael â rhwystrau ac anawsterau o'r fath? Pa gamau sydd eu hangen, a gan bwy?**
7. **A oes unrhyw beth arall y gellid ei wneud i ddenu mwy o bobl o gymunedau ethnig lleiafrifol i weithio ym maes gofal cymdeithasol ac os felly, beth?**
8. **A ydych chi wedi gwneud cais ar unrhyw adeg i symud i swydd gyda sefydliad arall yn y sector gofal cymdeithasol? [ticiwch un blwch yn unig]**
 - Do
 - Na
 - Ansicr - ddim yn gwybod neu ddim yn cofio.
9. **Os "Do", disgrifiwch eich profiad, y canlyniad, unrhyw rwystrau, neu anawsterau y gwnaethoch chi eu profi.**

Recriwtio o'r tu mewn i sefydliad – dilyniant mewnol

10. **Gan feddwl am eich amser gyda'ch cyflogwr presennol, a ydych chi wedi gwneud cais yn fewnol am unrhyw swyddi newydd ar lefel uwch? Mewn geiriau eraill, dyrchafiad? [ticiwch un blwch yn unig]**
 - Do
 - Na
 - Ansicr - ddim yn gwybod neu ddim yn cofio.
11. **Os ydych chi wedi gwneud cais am unrhyw swydd(i) ar lefel uwch, rhowch wybod i ni am ganlyniad(au) eich cais/ceisiadau.**
12. **A fu unrhyw gyfleoedd gwaith ar lefel uwch na wnaethoch chi gais amdanynt, ac os felly, pam? Beth wnaeth eich atal rhag gwneud cais neu gyflwyno unrhyw anawsterau wrth wneud hynny?**
13. **Disgrifiwch agweddau cadarnhaol a negyddol eich profiad(au), unrhyw rwystrau penodol, neu anawsterau y gwnaethoch chi eu profi, ac unrhyw faterion yr ydych chi'n teimlo wnaeth effeithio ar eich profiad(au).**
14. **Disgrifiwch unrhyw fentrau gan eich cyflogwr neu gymorth penodol i helpu aelodau o staff o gefndir ethnig lleiafrifol sy'n dymuno symud ymlaen eu gyrfa i allu gwneud hynny.**

15. **Beth arall y gellid ei wneud i wella'r cyfleoedd a/neu'r gefnogaeth i staff o gefndiroedd ethnig lleiafrifol i sicrhau swyddi ar lefel uwch a/neu swyddi gyda mwy o gyfrifoldeb gyda'r nod o ddyrchafiad ar ryw adeg.**

Gweithredu i gynyddu cyfleoedd a chefnogaeth

16. **Os ydych chi'n gwybod am unrhyw fentrau, datblygiadau, neu arfer da sy'n helpu unigolion sydd â chefniroedd ethnig lleiafrifol i sicrhau swydd ym maes gofal cymdeithasol a/neu i ddatblygu eu gyrfa ym maes gofal cymdeithasol, disgrifiwch nhw.**

Arweinyddiaeth a chefnogaeth ar gyfer datblygiad personol

17. **O'r cyfleoedd a restrir isod, dewiswch eich 3 uchaf yr ydych chi'n teimlo a fyddai'n fwyaf defnyddiol i gefnogi eich cynnydd tuag at rolau rheoli ac arwain [ticiwch hyd at 3 blwch]**

- Hyfforddi.
- Rhaglen mentora gyrfa.
- Cyfleoedd i gysgodi uwch gydweithwyr.
- Grŵp cefnogi cyfoedion.
- Mynediad at fodolau rôl o grwpiau ethnig lleiafrifol.
- Gweithdai arweinyddiaeth.
- Hyfforddiant yn yr ystafell ddsbarth
- Camau gweithredu ar ymwybyddiaeth a chynhwysiant diwylliant lleol i ddatblygu sgiliau a hyder wrth feithrin perthnasoedd dibynadwy â chydweithwyr.

18. **Ydych chi'n teimlo y gall eich cyflogwr presennol eich cefnogi i symud ymlaen i rolau rheoli ac arwain? (ticiwch un blwch)**

- Ydw
- Nac ydw
- Ansicr / ddim yn gwybod

19. **Os wnaethoch chi ateb "Nac ydw" neu "Ansicr", dywedwch pam rydych chi'n teimlo na all eich cyflogwr eich cefnogi a rhowch unrhyw awgrymiadau ar gyfer pwy allai eich cefnogi.**

Unrhyw sylwadau eraill

20. **Mae'r lle canlynol yn cael ei roi ar gyfer unrhyw sylwadau eraill yr hoffech chi eu gwneud am recriwtio staff newydd o gefndiroedd ethnig lleiafrifol a'r cymorth, y gefnogaeth a'r cyfleoedd iddynt ddatblygu eu gyfaedd i swyddi rheoli canol ac uwch a rolau arwain.**

Atodiad 4: Pynciau trafod ar gyfer sgysiau manwl

Roedd pob trafodaeth gyfrinachol 1:1 yn ymdrin â Ffrwd Waith 1 y prosiect (profiad byw o hiliaeth a materion cysylltiedig) a phwnc yr adroddiad hwn, sef Ffrwd Waith 2, a oedd yn ystyried recriwtio a dilyniant gyrfa i staff sydd â chefniroedd ethnig lleiafrifol. Rhestrir y prif gwestiynau a'r meysydd trafod ar recriwtio a dilyniant gyrfa isod. Ategwyd y rhestr gydag awgrymiadau, a ddefnyddiwyd yn ôl yr angen i sicrhau trafodaeth fanwl.

1. Sut wnaethoch chi ddechrau eich gyrfa ym maes gofal cymdeithasol?
2. A oes unrhyw rolau eraill yr hoffech chi symud iddyn nhw a pham?
3. Pa gefnogaeth fyddai ei hangen arnoch i wneud hyn?
4. A oes unrhyw rolau y byddech chi wedi hoffi gwneud cais amdanynt, ond na wnaethoch chi, beth oedd y rheswm dros hyn?
5. Beth ydych chi'n teimlo sydd ei angen i ddenu a chefnogi pobl o gefndiroedd ethnig lleiafrifol i ymuno â'r sector gofal cymdeithasol?
6. Beth ydych chi'n meddwl yw'r rhwystr mwyaf i rywun o gefndir ethnig lleiafrifol fynd i mewn i'r sector gofal cymdeithasol?
7. Gan feddwl am eich profiad eich hun, beth sydd wedi bod yn arbennig o ddefnyddiol?
8. Beth hoffech chi ei weld yn gwella?
9. Ydych chi'n ymwybodol o unrhyw arferion da eraill mewn perthynas â recriwtio pobl o gefndir ethnig lleiafrifol i ofal cymdeithasol?

Atodiad 5: Aelodaeth Grŵp Cyfeirio'r Prosiect

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

Atodiad 6: Cyfeiriadau

- ⁱ Gofal Cymdeithasol Cymru (2022) Arolwg o'r Gweithlu. Caerdydd: Gofal Cymdeithasol Cymru
- ⁱⁱ Greenwald, A. G., & Banaji, M. R. (2015). Implicit social cognition: Attitudes, self-esteem, and stereotypes. *Psychological Review*.
- ⁱⁱⁱ Banaji, M. R., & Greenwald, A. G. (2013). *Blindspot: Hidden Biases of Good People*. Delacorte Press.
- ^{iv} Singh, R., & Chokkar, J. S. (2019). In-group bias and intergroup relations: Effects of perceived group variability. *Journal of Personality and Social Psychology*.
- ^v Bertrand, M., & Mullainathan, S. (2004). Are Emily and Greg More Employable than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination. *American Economic Review*.