CYNGHRAIR HIL CYMRU

DADWNEUD

MANNAU ANNIOGEL

Sut i greu diwylliant gwir gynhwysol yn y gweithle ar gyfer staff hil-ddiffiniedig...

CRYNODEB GWEITHREDOL

Leila Usmani ac eraill
Cynghrair Hil Cymru

RACE ALLIANCE WALES

www.racealliance.wales

info@racealliance.wales

RaceAllianceWales

RaceAllianceWales

WalesRace

DIOLCHIADAU – CYNGHRAIR HIL CYMRU

Mae **Cynghrair Hil Cymru (RAW)** yn fenter a sefydlwyd ym mis Rhagfyr 2018, a chanddi'r nod o ddarparu man lle gall sefydliadau ac unigolion hil-ddiffiniedig[1] ddod ynghyd i drafod eu profiadau, cydrannu gwybodaeth a datblygu syniadau newydd a ffyrdd o wynebu her gynyddol hiliaeth yng Nghymru.

I ddysgu rhagor am hyn, ewch i:
racealliance.wales

Lluniwyd gan:

Leila Usmani
Arweinydd Ymchwil RAW i Gynrychiolaeth

Lenaine Foster-Bennett
Ymgynghorydd ar Astudiaethau Achos

Cyflawnwyd ymchwil Weithredol Sylfaenol gan:

Leila Usmani
Arweinydd Ymchwil RAW i Gynrychiolaeth

Lenaine Foster-Bennett
Ymgynghorydd ar Gyfweliadau

Hoffem ddiolch i'r bobl hil-ddiffiniedig sy'n byw yng Nghymru a neilltuodd amser i gyfrannu eu syniadau, eu teimladau a'u profiadau. Cyflwynir y papur hwn i'r holl bobl hynny o'n blaenau ni, o'n cwmpas ni ac ar ein holau ni sydd wedi brwydro ac sy'n dal i frwydro yn erbyn hiliaeth. Gan gofio'n arbennig y rhai sydd wedi marw dan ei dwylo. Mae hyn yn ymwneud â phobl go iawn, bywydau go iawn. Ac i'n hynafiaid,
a'r cenedlaethau a ddaw, datganwn: mae hyn i chi.

Os oes gennych chi ymholiadau mewn perthynas â'r adroddiad hwn, cysylltwch â Leila Usmani yng Nghynghrair Hil Cymru (RAW)
info@racealliance.wales

Cwblhawyd yr arolwg ar ysgrifau yn y Gwanwyn 2021. Cyflawnwyd gwaith ymchwil ar hyd yr Haf 2021.

Cwblhawyd y papur ymchwil hwn ym mis Ebrill 2022 ac fe'i cyhoeddwyd am y tro cyntaf ym mis Tachwedd 2022.

[1] Defnyddiwn y term 'hil-ddiffiniedig' ('racialised'), i gydnabod a thalu teyrnged i'r ddealltwriaeth bod llawer o bobl yn cael eu diffinio ar sail eu tras hiliol gan y gymdeithas yng Nghymru ac ym Mhrydain, a hynny nid yn unig oherwydd eu hil/lliw eu croen ac elfennau eraill o'u golwg, ond hefyd oherwydd eu crefydd, eu cenedligrwydd/eu tarddiad cenedlaethol, a'u statws fel ymfudwyr.

TROSOLWG

"Contemporary workplace racism is rooted in forms of racial thinking that once underpinned imperialism, colonialism, slavery, and scientific racism."

(Ashe et al, 2019, pg 9)

Pan ddaw hi'n fater o **gyfraddau cyflogaeth**, mae nifer anghymesur o bobl hil-ddiffiniedig yn ddiwaith: mae diweithdra ymhlith pobl hil-ddiffiniedig wedi bod 70% yn uwch nag ymhlith y boblogaeth Wen dros yr 20 mlynedd ddiwethaf (White, 2021). Wrth gymharu cyfraddau o ran dod i mewn i waith, mae pobl hil-ddiffiniedig yng Nghymru hefyd yn **llai tebyg o fod yn ymwybodol o fodolaeth rhaglenni cymorth gyrfaol** ac maent yn cael eu cyfeirio'n rheolaidd at swyddi cyflog isel / isel eu sgiliau megis glanhau, lle mae'r amodau gwaith yn ansicr ac yn anniogel (Weigand & Cifuentes, 2018a, Ogbonna, 2019; Hatch, S. et al, 2021; Byrne et al, 2020). A gellir gweld mai dim ond 6% o swyddi mewn uwch-arweinyddiaeth neu swyddi uwch yn y sector cyhoeddus yng nglwedydd Prydain a ddelir gan bobl hil-ddiffiniedig (Sefydliad Llywodraeth a Pholisi Cyhoeddus, 2022). Nid yw'n gwneud synnwyr – nes ichi daflu hiliaeth i mewn i'r hafaliad.

Cyflawnwyd llawer iawn o waith ymchwil i brofiad pobl hil-ddiffiniedig sy'n ceisio dod i mewn i fyd gwaith cyflogedig / cael swyddi penodol mewn meysydd cyflogaeth penodol (Broughton et al, 2016; Brown, 2021; Di Stasio et al, 2020). Nododd un o'n sefydliadau-aelod ni fod rhwydweithiau proffesiynol yn gweithredu mewn modd plwyfol hefyd mewn llawer maes yng Nghymru. Yn y bôn roedd cael hyd i swydd yn gwestiwn o bwy rydych chi'n ei nabod, nid beth rydych chi'n ei wybod.

Diwylliant [Sefydliadol]

"Racism remains an integral feature of workplace culture and everyday working life"

(Ashe et al, 2019, pg 10)

Problem barhaus na ddylid ei hanghofio, serch hynny, yw'r profiad a wynebir gan aelodau staff hil-ddiffiniedig wrth iddynt fynd i mewn i swyddi proffesiynol. Ac nid yw'n syndod inni weld tystiolaeth bod y profiad yma'n un hilyddol. Nid yw cefnlen o'r fath yn gadael i bobl deimlo'n gadarnhaol ynghylch gweithio yn y mannau hynny.

Ar ôl treulio tair blynedd yn ymgysylltu â phobl hil-ddiffiniedig ledled Cymru, fe gafwyd bod "60% o [bobl hil-ddiffiniedig yng Nghymru] yn meddwl bod lleiafrifoedd ethnig yn cael eu trin yn annheg yn y gweithle [ac] yn canfod mai cyflogaeth yw'r maes lleiaf teg yn y gymdeithas." (Wiegand & Cifuentes; 2018, tud. 23)

Cafwyd tystiolaeth hefyd bod hyd at 70% o bobl hil-ddiffiniedig wedi profi rhyw fath o wahaniaethu hiliol gan eu cyflogwyr (Ashe et al, 2019). Mae llawer o'r dystiolaeth ynghylch hiliaeth ym myd cyflogaeth yn datgelu ymlediad hiliaeth un-ag-un, a deimlir gan unigolion hil-ddiffiniedig ac a anelir yn uniongyrchol atynt gan gydweithwyr Gwyn; y ffurf fwyaf cyffredin arni yw sylwadau hilyddol, gan gynnwys cam-drin geiriol, jôcs hilyddol, a chwestiynau anwybodus / ansensitif (Ashe et al, 2019). Mae gweld y canfyddiadau hyn yn yr adroddiad Racism Ruins Lives a gyhoeddwyd gwta tair blynedd yn ôl yn brofiad gwarthus, ffiaidd. Serch hynny, nid yw'r ystadegau hyn yn cwmpasu'r hiliaeth ddirgel ei natur, megis bod pobl yn sylwi ar newid yn agwedd unigolion tuag atynt oherwydd eu gwisg grefyddol, neu'n cael pryd o dafod hyd yn oed am iddynt ddefnyddio eu hiaith frodorol yn y gweithle. Mae'r profiadau hyn yn achosi i aelodau staff hil-ddiffiniedig deimlo'n ynysedig , wedi'u hestroniaethu o fewn sefydliadau, rhywbeth nad yw eu cydweithwyr Gwyn yn ei ddioddef. (Weigand & Cifuentes, 2018a, Pennant & Hannagan-Lewis, 2021)

"[The] archetypal leader is a White, heterosexual male, commonly with a transactional and task-oriented leadership style… leadership search in many organisations is likely to favour those that share a common heritage… By adopting a policy of internal promotion, managers increase their opportunity to homogenise organisational culture by restricting promotion to those that demonstrate competence in the espoused cultural values…making promotion decisions in ways that may privilege particular groups and work against others."

(Ogbonna, 2019, pgs. 315, 318)

Bylchau yn nealltwriaeth yr ysgrifau – ein nod yw eu llenwi

"While there is a vast body of evidence in relation to racial inequalities in employment, levels of income, promotion and access to training, discussion relating to the role played by workplace racism in producing these outcomes remains fairly muted. Further still, discussion of the various and cumulative impacts of workplace racism have been silenced all too often."

(Ashe et al, 2019, tud. 7)

Er gwaethaf y ddealltwriaeth o fynychder hiliaeth a'i heffeithiau ym myd cyflogaeth yng Nghymru, nid mor aml y bydd rhywun yn archwilio **amlygiad o ddiwylliant sefydliad a'r ddeinameg o fewn sefydliad**, a sut mae'r ffactorau hyn yn effeithio ar aelodau staff hil-ddiffiniedig mewn moddau mwy penodol, gan eu gorfodi p'un ai i deimlo'n ynysedig ac wedi'u harallu, neu i orfod newid côd er mwyn ffitio i mewn a dod ymlaen yn eu gyrfa, gan ddioddef is-deimlad o ofn sgil-effeithiau ar eu llwybr proffesiynol a'u henw da. (Ogbonna 2019)

Diffinio diwylliant sefydliadol

Un o'r modelau a ddefnyddir amlaf i bortreadu ac esbonio diwylliant yw'r mynydd iâ. Mae hyn yn cyflwyno pigyn y rhewfryn, sydd uwchben y dŵr, fel y rhan o ddiwylliant a welwn ni'n fwyaf amlwg. O dan y dŵr y mae'r elfennau llai gweladwy o amlygiadau diwylliannol, megis credau crefyddol /safbwyntiau ynghylch y byd, agweddau tuag at wahanol bobl, hierarchiaethau, cysyniadau ynghylch

beth yn union yw llwyddiant a statws, datrys problemau, amser a moeseg ynghylch gwaith. Amgyffredir yn gyffredinol mai'r hyn sy'n tanategu ac yn ysbrydoli'r elfennau hyn o ddiwylliant yw'r gwerthoedd a'r tybiaethau a gydrannwn ni. Mae'r gwerthoedd tanategol hyn yn cael eu meithrin a'u cynnal o genhedlaeth i genhedlaeth trwy gyfrwng dylanwadau cymdeithasol cryf, gan gynnwys y teulu, crefydd, addysg a'r cyfryngau.

"Your organisation will have a culture, regardless of whether or not you've ever tried to create one, but it might not be the culture that you want."

(Millar, 2021)

Mae **diwylliant sefydliadol** a rheoli newid diwylliannol wedi dod yn rhan ganolog o swyddogaethau Adnoddau Dynol mewn llawer o sefydliadau, wrth iddynt ymdrechu i gydweddu eu staff â gweledigaeth a chenhadaeth y sefydliad a darparu fframwaith y dylent weithio yn unol ag ef (Ogbonna, 2019). Mae ymarferion diffinio gwerthoedd wedi dod yn fwyfwy cyffredin mewn llawer o weithleoedd, yn enwedig mewn sefydliadau coler gwyn/swyddfeydd. Ac mae ymgyrchoedd recriwtio'n cynnwys "ffit" o ran gwerthoedd/diwylliant yn rheolaidd fel arwydd o addasrwydd yr unigolyn ar gyfer y sefydliad.

Ond rhywbeth nad yw'n cael ei archwilio a'i ddiffinio a'i adnabod ond yn anaml yw'r **elfennau anweladwy a gweladwy o ddiwylliant o fewn sefydliadau**, sy'n deillio o'u gwerthoedd a'u rhagdybiaethau sylfaenol. Hyd yn oed os yw sefydliad wedi cyhoeddi ei werthoedd sefydliadol, nid yw hyn yn golygu o angenrhaid mai dyma'r gwirioneddol werthoedd sylfaenol a ddelir gan y corff staffio; nid ydynt bob amser felly yn hyrwyddo **amlygiadau diwylliannol** y sefydliad, yn enwedig y rhai anweladwy hynny megis y foeseg waith, dulliau cyfathrebu, canfyddiadau ynghylch yr hierarchiaeth, moesau a defodau'r swyddfa. Golyga hyn ei bod hi'n hawdd dal i dragwyddoli diwylliannau trechaf sy'n cynrychioli gwerthoedd cyfalafol, neo-ryddfrydol, gan atgynhyrchu systemau gormesol mewn sefydliadau. (Millar, 2021)

"Organizational culture is powerful precisely because it is so pervasive, impacting every part of our work; at the same time, it is very difficult to name or identify."

(Okun, 2021, pg. 7)

Fel yr esbonia Ogbonna, mewn sefydliadau, "mae'r **gwerthoedd a'r tybiaethau hyn yn deillio'n gyffredin o'r gymdeithas ehangach** lle mae grwpiau ethnig lleiafrifol dan anfantais yn barod oherwydd rhagfarn a gwahaniaethu." (Ogbonna, 2019). Ac fel yr esbonia Okun, "Defnyddir nodweddion diwylliant sefydliadol fel normau a safonau heb iddynt gael eu henwi'n rhagweithiol na'u dewis gan y grŵp … mewn gwirionedd mae llawer o sefydliadau sy'n honni eu bod yn aml-ddiwylliannol yn mynnu bod cyfranogwyr newydd **yn addasu i normau diwylliannol sy'n bodoli eisoes neu'n cydymffurfio â nhw**." (Okun, 2021). Mae'n anochel bod hyn yn anfanteisiol, yn eu bywyd proffesiynol a rhyngbersonol, i bobl hil-ddiffiniedig nad ydynt wedi cael eu cymdeithasoli yn yr un modd ac sy'n wynebu arferion gwahaniaethol doed a ddelo.

"The implementation culture organisations provide for the organisational context to generate disadvantages, especially where managers seek to harness culture for competitive purposes. Even where espoused, organisational values are presented as neutral,

the ways in which they are understood and interpreted in everyday behaviours, are commonly influenced by societally derived beliefs and assumptions."

(Ogbonna 2019)

Gellir dehongli diwylliant sefydliadol yn y cyd-destun yma felly yn nhermau rheolau ymddygiad, normau a thybiaethau anysgrifenedig, sy'n dynodi'n ddigrybwyll sut yn union y dylai aelodau staff ymddwyn a rhyngweithio â'i gilydd.

Nod y darn yma felly yw archwilio'r elfennau hynny o ddiwylliant sefydliadol a welir fel y norm yng Nghymru: y rhai sy'n gosod ffyrdd o weithio a rheoli cydberthnasau proffesiynol a phersonol ar draws y sefydliad – a sut mae'r rhain yn gallu effeithio ar bobl hil-ddiffiniedig mewn sefydliadau proffesiynol.

Bylchau yn yr effaith ar bobl hil-ddiffiniedig

Yn y cyd-destun uchod, mae'r gwaith ymchwil sydd wedi cael ei gyflawni ar ddiwylliant sefydliadol wedi amlygu'r effaith uniongyrchol y mae pobl hil-ddiffiniedig yn y gweithle yn ei dioddef o'r herwydd. Mae rhai themâu'n ddigamsyniol, ond mae prinder seiliau tystiolaethol cadarn. Ein gobaith yw llenwi'r bylchau hyn.

Mae'r arolwg cyflym o'r dystiolaeth a gyflawnwyd gan Ganolfan Polisi Cyhoeddus Cymru (WCPP), cyn i Lywodraeth Cymru gyhoeddi drafft cychwynnol Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol, wedi amlygu, wrth ystyried recriwtio, taclo gwahaniaethu yn y gweithle a datblygu polisïau gwrth-hiliol, fod angen i **ddiogelwch seicolegol**[2] aelodau staff hil-ddiffiniedig gael blaenoriaeth yn y dyfodol ym maes cyflogi. Dyma un o'r meysydd sy'n haeddu llawer mwy o sylw felly – mae dyrnaid o adroddiadau'n trafod yr angen am ddiogelwch seicolegol, ac mae adroddiad Cyngres yr Undebau Llafur (TUC) Racism Ruins Lives (Ashe et al, 2019) yn ymhelaethu ar brofiadau bywyd sy'n dangos yn ddigamsyniol nad yw pobl hil-ddiffiniedig yn teimlo'n ddiogel yn y gweithle yn y cyd-destun hwn. Ond mae'n rhaid inni amgyffred yn well yr hyn sy'n digwydd pan nad yw pobl yn teimlo'n seicolegol ddiogel.

Un o ganlyniadau'r diffyg diogelwch yma a'r diffyg ymdeimlad o berthyn, nad yw'n cael ei adrodd yn fanwl gywir, yw'r ffaith bod hyn yn arwain pobl hil-ddiffiniedig at adael eu swyddi. Er ei fod yn cael ei gofnodi mewn nifer fach o adroddiadau (Route2, 2020; Morris, 2022; Ashe et al, 2019), nid archwilir gwir ddwyster y broblem. Mae angen inni ddeall paham mae pobl hil-ddiffiniedig yn gadael eu swyddi, a pha ffactorau sy'n creu profiad lle maent yn dod i deimlo mai dyna'r unig opsiwn sy'n agored iddynt.

Ar ben hyn, amlygir un o'r bylchau mawr yn y gwaith ymchwil yn y pwyslais trwm a roddir ar newidiadau polisi ac ail-asesu gwerthoedd sefydliad gyda golwg ar ennyn newidiadau. Ond mae'r pwyslais hwn yn gadael bwlch yn ein dealltwriaeth o'r hyn y mae'r polisi'n ceisio ei gyflawni'n ymarferol. Mae diwylliant Uchafiaeth Wen[3] yn mynnu addoliad y gair ysgrifenedig (Okun, 2021), a thrwy hyn yn cuddio'r ffaith bod yr hyn a ysgrifennir yn deillio o realiti – mae ysgrifennu rhywbeth a mynd ati wedyn i'w gyflawni'n fwy anodd o lawer na chyflawni rhywbeth ac ysgrifennu amdano wedyn. Ein gobaith yn hyn o beth felly yw llenwi'r bwlch yma trwy ganolbwyntio ar y newidiadau y gellir eu cyflawni y tu allan i bolisi ffurfiol, fydd yn

[2] Mae amgylchedd cymdeithasol yn teimlo'n seicolegol ddiogel pan fo holl aelodau tîm: "yn rhannu'r gred na fyddant o fewn y tîm yn dod i gysylltiad â bygythion rhyng-bersonol na chymdeithasol i'w hunain nac i'w hunaniaeth, i'w statws na'u safle, eu gyrfa na'u swyddi, tra'n ymgymryd ag ymddygiadau dysgu megis gofyn am gymorth, chwilio am adborth, cyfaddef camgymeriadau neu ddiffyg gwybodaeth, rhoi cynnig ar rywbeth newydd neu fynegi safbwynt anghydsyniol yng nghyswllt materion gwaith." (Millar et al, 2021)

[3] Wrth siarad am Uchafiaeth Wen, rydym yn cyfeirio at yr ideoleg, y ddamcaniaeth a'r gred sy'n honni bod pobl Wen, ynghyd â'u harferion a'u hymddygiad diwylliannol, yn well na'r un hil neu ethnigrwydd arall. Cred daer yw hon, sy'n ategu'r rhan fwyaf o gymdeithasau ledled y byd ac yn bwydo ac yn atgyfnerthu systemau gorthrymus. Fel y manylir gan Racial Equity Tools: "Yn y gorffennol, roedd y term yn dehongli grwpiau eithafol megis y Ku Klux Klan a neo-Natsïaid. Erbyn hyn mae'r term yn cyfeirio at system wleidyddol a chymdeithasol-economaidd lle mae pobl Wen yn mwynhau manteision a hawliau strwythurol nas mwynheir gan grwpiau hiliol ac ethnig eraill."

effeithio ar wir ymddygiad pobl a thrwy hynny'n hybu newid diwylliannol – y gellir wedyn, i'w ddiogelu rhag mynd ar goll neu fynd i angof gan greu lle i bobl gyfeirio ato, ei gynnwys mewn polisi a'n gwerthoedd dealledig.

"Cultural change was a precursor to applying an anti-oppressive or anti-racist lens to our policies… Policy is a powerful tool, when used in conjunction with efforts at cultural change."

(Okun, 2019, pg. 7)people

Fframwaith Polisi a Deddfu

Gan mai'r sector cyhoeddus yw'r cyflogwr mwyaf yng Nghymru (heb gymryd i ystyriaeth elusennau a chyrff preifat sy'n derbyn cyllid cyhoeddus), mae Llywodraeth Cymru'n meddu ar gryn dipyn o bŵer o ran diffinio sut brofiad y mae pobl hil-ddiffiniedig yn ei gael ym myd gwaith a'r farchnad lafur. Mae yna gyfoeth o gyfleoedd creu polisi mewn bodolaeth eisoes y gellir eu hatgyfnerthu yn y dyfodol er mwyn sicrhau bod yr argymhellion a wnaed hyd yn hyn yn ogystal â'r rhai a ddaeth i'r golwg trwy ein canfyddion ni yn cael eu gweithredu.

Yn ogystal ag eraill[4], un polisi canolog y dylid ei bwysleisio yma yw'r Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol (Llywodraeth Cymru, 2022) sy'n hynod bwysig. Mae'r cynllun yn cyflwyno amcanion, gweithrediadau, llinellau amser cenedlaethol a'r effeithiau y gobeithir eu cyflawni yng nghyswllt incwm a chyflogaeth pobl hil-ddiffiniedig. Mae un o'i chwe phrif faes gweithredu dymunedig yn ymwneud â'r profiad o fod yn rhan o'r gweithle. Mae'n datgan bod y newidiadau a ddymunir yn y maes hwn yn ymwneud â chynrychiolaeth, lleihau anghydraddoldebau mewn cyflogaeth, sefydlu gwrth-hiliaeth fel elfen o reoli perfformiad, ac – y newid mwyaf eofn efallai – bod pob aelod staff yn y sector cyhoeddus a mewn cyrff a ariennir yn derbyn hyfforddiant mandadol mewn gwrth-hiliaeth. (Welsh Government, 2022, pg. 20)

[4] Ymhlith y deddfau a'r polisiau eraill y dylid eu hystyried yn y cyd-destun yma y mae Deddf Cydraddoldeb 2010, **Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015, Rhaglen Lywodraethu Llywodraeth Cymru** sy'n cyfeirio at Waith Teg; **Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-2024, sy'n cyfeirio at gyflogwyr cynhwysol; Ffyniant i Bawb, Y Strategaeth Genedlaethol ar gyfer Symud Cymru yn ei Blaen (Llywodraeth Cymru), sy'n ystyried Cyflogadwyedd yn elfen o fywyd.**

METHODOLEG

O ddylunio'r gwaith ymchwil ymlaen i'r dadansoddi, cymerodd y prosiect ymchwil weithredol bedwar mis i'w gwblhau, a chanddo'r nod o ateb y cwestiynau canlynol:

Sut mae diwylliant mewnol yn effeithio ar bobl hil-ddiffiniedig mewn gweithleoedd sy'n seiliedig ar swyddfeydd?

Ystyriwyd hyn trwy archwilio polisïau a gweithdrefnau, ffyrdd o weithio, a chydberthnasau gweithio, gan gymryd i ystyriaeth yr elfennau canlynol:

- Beth yw'r effaith ymarferol/weladwy ar aelodau staff hil-ddiffiniedig, ar gyfleoedd a deilliannau?
- Beth yw'r effaith ar ddiogelwch emosiynol aelodau staff hil-ddiffiniedig? Sut mae'n peri iddynt deimlo?
- Beth yw'r effaith ar ymdeimlad aelodau staff hil-ddiffiniedig o gynhwysiant? A ydynt yn teimlo eu bod yn ffitio i mewn ac yn perthyn?
- Sut gellir cyflwyno'r tair elfen hyn o sefydliad mewn modd gwahanol gyda golwg ar gael effaith gadarnhaol ar aelodau staff hil-ddiffiniedig?

I gyflawni hyn felly, penderfynodd yr ymchwilwyr gasglu tystiolaeth trwy gyfrwng cyfweliadau ansoddol â 12 o randdeiliaid, gan gynnwys cynrychiolwyr Undebau Llafur, Uwch Arweinwyr Amrywiaeth a Chynhwysiant, Cadeiryddion Rhwydweithiau 'BAME' (Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig a'u cyd-ymchwilwyr/academwyr o wahanol sefydliadau academaidd ac ar draws y sector cyhoeddus a'r trydydd sector, a thrwy arolwg tirwedd ansoddol yn targedu pobl hil-ddiffiniedig sydd â phrofiad o weithio mewn safleoedd gwaith sy'n seiliedig ar swyddfeydd, lle mae pobl yn rhyngweithio gydag aelodau staff/tîm eraill, yr ymatebodd 212 o bobl iddo.

CANFYDDION Y GWAITH YMCHWIL

Rhan 1) Deall diwylliant sefydliadol – disgrifio'r aer

Fel y soniwyd eisoes, un o'r prif feysydd dealltwriaeth y mae angen inni ei ddatblygu yw: beth yw natur diwylliant swyddfeydd, a sut mae'n cael ei weld a'i deimlo gan bobl hil-ddiffiniedig. Mae'n rhywbeth sydd nid yn unig yn anodd i'w ddeall mewn ffordd sylweddol, ond yn anodd hefyd i lawer o bobl ei ddisgrifio – ymadrodd a glywid yn rheolaidd trwy gydol ein cyfweliadau oedd "dych chi'n gwybod beth dwi'n feddwl" neu "mae e yno, dych chi'n gallu ei deimlo".

Rydym wedi ymdrechu yn yr adran yma i greu darlun o ddiwylliant swyddfa yn y modd y mae pobl hil-ddiffiniedig yng Nghymru'n ei brofi. Gwnaed hyn i roi i'n darllenwyr ni ryw fan cychwyn i ddechrau deall, rhywbeth mwy sylweddol, ag arwyddbyst diamwys, i'w helpu i asesu eu hamgylchfydoedd eu hunain, gan gydnabod natur lechwraidd rhai o'r elfennau hyn nas trafodir mor aml, fel y gallant fynd ati'n rhagweithiol i'w taclo a'u newid.

Polisïau a Gweithdrefnau – Yr un maint ar gyfer pawb

Mew llawer o sefydliadau nid yw'r polisïau'n addas i'w diben; arddelir polisi i addasu'r un maint ar gyfer pawb, gan ailwampio templadau syml neu gopïo a gludo polisïau ail law. Roedd mwyafrif yn cydnabod, gan fod **polisïau'n cael eu llunio o bersbectif Gwyn** sy'n tybio bod y **gweithiwr cyflogedig archdeipaidd yn wryw Gwyn anghrefyddol**, bod arferion datblygu polisi'n anwybodus, ac y bydd hyn felly'n golygu y byddant yn wahaniaethol yn eu hanfod o'r cychwyn cyntaf.

Roedd esiamplau o'r mathau hyn o bolisïau'n cynnwys diffyg **gweithio'n hyblyg**, sy'n effeithio'n arbennig o drwm ar bobl sy'n gofalu am blant a rhai sydd â nodweddion diwylliannol penodol i'w cymryd i ystyriaeth. Nodwyd yn ogystal gan sawl un fod polisïau **desg boeth** hefyd yn cyfrannu at ffurfio grwpiau sydd 'y tu mewn' neu'r 'tu allan', sydd yn aml yn gadael gweithwyr hil-ddiffiniedig allan ar yr ymylon.

Polisi arall a ystyrid yn broblematig oedd **rheoli perfformiad**. Yn amlach na pheidio roedd arferion rheoli perfformiad heb gael eu llunio at y rôl benodol, ac yn anaddas felly i'r sefyllfa; roedd y rhan fwyaf o bolisïau rheoli perfformiad **yn canolbwyntio ar allbynnau a deilliannau**, gan adael i aelodau staff hil-ddiffiniedig deimlo bod rhaid iddynt fynd trwy'r felin i ennill cydnabyddiaeth. Ond cydnabuwyd hefyd **bod gweithwyr mwy cymdeithasgar, uchel eu cloch sy'n hoff gan bawb yn y sefydliad, yn cael triniaeth ffafriol** hyd yn oed os nad yw eu perfformiad yn dda, gan atgyfnerthu diwylliant lle mae rheolau anysgrifenedig yn gosod sylfeini llwyddiant. Cyfrannai hyn at yr ymdeimlad mewn llawer o sefydliadau, ac yn y sector cyhoeddus yn enwedig, bod **camu ymlaen yn eich gyrfa'n gysylltiedig â hyd eich gwasanaeth**, rhywbeth sy'n bwydo i mewn i, ac allan o systemau hierarchaidd y byd proffesiynol, yn hytrach na gweithle sy'n seiliedig ar sgiliau a gallu. Er gwaethaf hyn, serch hynny, nododd un cyfranogydd hil-ddiffiniedig a oedd yn gweithio mewn sefydliad blaenllaw yn y sector cyhoeddus, er bod hyd gwasanaeth yn y sefydliad yn rhwystr iddo ef, ei fod yn gweld y rheol am 'hyd gwasanaeth 18 mis' yn cael ei thorri'n amlwg er lles ei gydweithwyr Gwyn.

"Cynyddwyd yr amser yn y swydd yr oedd ei angen er mwyn ichi fod yn gymwys ar gyfer dyrchafiad; 'doedd gen i ddim gobaith felly, ni waeth beth fo fy nghymwysterau na'r ffaith bod fy mhotensial i wedi denu sylw chwilotwyr talent... er fy mod i wedi gweld y rheol yma'n cael ei phlygu er lles eraill... 'doedd dim synnwyr yn ypeth."

Cyfranogydd cyfweliad

Gan nodi bod **polisïau ynghylch Cyfleoedd Cyfartal a Bwlio ac Aflonyddu** i'w gweld yn amlwg ym mhob sefydliad ac yn hen gyfarwydd i'r rhan fwyaf o ymatebwyr, rhywbeth arall a ddaeth yn amlwg yn sgil ein gwaith ymchwil, er bod y fath bolisïau mewn bodolaeth, ac y dylent fod yn hybu amgylcheddau gweithio cadarnhaol, yw ei bod hi'n anodd iawn eu gweithredu. Teimlid yn gryf fod polisïau o blaid cyfleoedd cyfartal yn canolbwyntio ar fod yn wrth-wahaniaethol yn hytrach na gwrth-wahaniaethu, gan roi'r pwyslais ar yr hyn na ddylid ei wneud neu ei ddweud yn hytrach nag ar yr hyn y dylid ei wneud neu ei ddweud er mwyn gwrthsefyll diwylliant gorthrymus.

Tystiwyd i'r ffaith nad yw **gweithredu cadarnhaol** ar ran cyflogwyr, er bod mwyafrif yn ei ystyried yn elfen gadarnhaol o'r Ddeddf Cyfartaledd ei hun, yn cael ei ddefnyddio'n rheolaidd nac yn rhagweithiol gan sefydliadau yng nghyd-destun eu polisïau a'u gweithdrefnau eu hunain. Lle'r arferid ei ddefnyddio, yn enwedig yng nghyswllt recriwtio, camu ymlaen gyrfaol a chadw staff, ymddangosai ei fod yn **cythruddo cyflogedigion Gwyn**, a deimlai'n amlwg nad oedd yn 'deg.' Y rheswm dros hyn yw natur gynnil yr ieithwedd a'r diffiniadau sydd yn y Ddeddf a'r polisïau sy'n deillio ohoni; nid yn unig y mae hi'n anodd pinbwyntio gwahaniaethu, ond yn ogystal ar ysgwyddau'r dioddefwr y gorwedda **baich cyflwyno tystiolaeth**.

Yr elfen olaf o bolisïau a gweithdrefnau y tynnwyd sylw ati fel rhan allweddol o ddiwylliant sefydliadol a'r ffordd y mae'n cael ei lunio a'i gynnal, oedd **Cwynion, Anghydfodau a Pholisïau a Gweithdrefnau Disgyblaethol**. Ar sail y sgyrsiau a gafwyd ynghylch y polisïau sydd mewn grym â'r nod o amddiffyn aelodau staff lleiafrifol rhag gwahaniaethu, bwlio ac aflonyddu, teimlai'r rhan fwyaf o bobl, pan ddeuai'n fater o geisio cyfiawnder ynghylch y rhain, mai dim ond talu gwasanaeth gwefusau oedd y gweithdrefnau cwynion, nad oedd o werth ymarferol i'r dioddefwyr.

"Cafwyd proses ddisgyblu annifyr, boenus wedyn lle dywedwyd wrthyf na ellid cadarnhau fy nghwyn i gan mai honiad un person yn erbyn person arall oedd e. [Ro'n i] yn teimlo fy mod i wedi cael fy nghamddeall a bod eraill yn gwrthod fy nghredu, am mai person o liw ydw i, ynghylch hiliaeth."

Un a atebodd yr arolwg

Teimlai llawer o'r rhai a atebodd ein harolwg ac a gyfrannodd ato nad oedd amser digonol na digon o gefnogaeth yn wyneb problemau, iddynt fynd ati'n rhagweithiol i ddilyn gweithdrefnau cwynion. Teimlent hefyd, wrth ystyried y gweithdrefnau hyn, ei bod hi'n faich ormodol iddynt ysgwyddo hynny, ar ben eu baich gwaith, heb gymorth. Roedd yna ymdeimlad cryf hefyd yn y bôn nad oedd modd defnyddio gweithdrefnau cwynion yn erbyn swyddog uwch; gadewai hyn i lawer o bobl deimlo'n ansicr ynghylch sut i ddelio â phroblemau a wynebent ym maes cydberthnasau rheolwrol.

"Mae HR (Adnoddau Dynol) yn awgrymu cyfryngu fel modd o ddatrys gwrthdaro. Mae hyn yn broblemus oherwydd mae'n gosod y dioddefwr a'r cyflawnwr ar yr un lefel; mae'n dibrisio profiadau a thrawma hiliaeth ac yn diraddio'r broblem i lefel anghytundeb pitw pan mae'r gwahaniaethu wedi cael ei droi'n arf yn erbyn un person."

Un a atebodd yr arolwg

Mewn llawer o achosion lle'r aeth pobl ati i ddefnyddio gweithdrefnau cwynion yn erbyn eu cydweithwyr, cafwyd **nad oeddent yn cael eu cymryd o ddifrif**, gan nad oedd y bobl mewn awdurdod yn ystyried y weithred yn hilyddol nac yn wahaniaethol. Ond un o'r prif amheuon ynghylch gweithdrefnau cwynion a glywyd yn ystod ein gwaith ymchwil oedd y dybiaeth ei bod hi'n fater o **'eich gair chi yn erbyn ei air e',** ac, petai'r mater yn mynd ymhellach, mai cyfryngu fyddai'r cam cyntaf. Tybid y byddai hyn yn ei dro yn arwain at ryw gymod ffug a fyddai'n gadael y cyflawnwr a'r dioddefwr ar yr un cae chwarae gwastad wrth ddod at 'ddatrysiad', a fyddai'n golygu ymddiheuro am rywbeth a fyddai'n cael ei ystyried fel arfer yn 'gamgymeriad syml.'

Wedi i rai cyfranwyr ddatgan bod gweithio trwy'r broses gyfan wedi cymryd blynyddoedd, teimlid nad yw'r gweithdrefnau cwynion arferol a welir heddiw mewn sefydliadau'n addas i'w diben. Mae'n gadael pobl ymyleiddiedig sydd wedi wynebu gwahaniaethu, bwlio a/neu aflonyddu yn eu gwaith yn anniogel oherwydd diffyg ôl-ofal a methiant i ystyried y trawma a'r effaith emosiynol y mae'n ei gadael arnynt.

Roedd nifer o gyfranwyr a oedd wedi gadael eu cyflogaeth oherwydd canlyniad y gweithdrefnau hyn, hyd yn oed os oeddent wedi 'ennill' eu hachos ac aros yn eu swyddi ochr yn ochr â'r cyflawnwr, wedi gorfod derbyn **Cytundeb Peidio â Datgelu (NDA) yn ddiweddarach**. Mae'n amlwg felly ar sail y polisïau ynghylch NDAs mai'r flaenoriaeth i'r rhan fwyaf o sefydliadau yw amddiffyn y sefydliad a'i enw da yn hytrach na diogelu'r staff. Mae'r polisïau hyn a'r diwylliant o anghrediniaeth sy'n sail iddynt yn difethau bywydau pobl.

Ffyrdd o Weithio – Cydymffurfio â'r Norm

Fe ddaeth yn amlwg inni wrth inni gyflawni ein gwaith ymchwil mai profiad y mwyafrif o ddiwylliant gwaith mewn swyddfeydd yw bod **ffordd benodol o gyflawni pethau**. Mae'n rheol anysgrifenedig nad yw'n cael ei disgrifio. Os gall aelodau ddysgu'r ffyrdd arbennig hyn o wneud pethau a chadw atynt, mae'n bosibl iddynt ragori yn eu rolau; ond os ydynt wedi cael eu dysgu'n flaenorol i gyflawni tasg mewn modd gwahanol, nododd cyfranwyr y byddai hyn yn cael ei ystyried yn fethiant.

Ni dderbynnir y posibilrwydd o wneud pethau na dod at dasgau mewn modd amrywiol. Gosodir ffyrdd penodol o roi a derbyn gwybodaeth, e.e. gan ddefnyddio ebost yn hytrach na'r ffôn, neu o reoli cyfarfodydd, lle'r oedd rhaid ysgrifennu agenda a chadw cofnodion bob tro hyd yn oed os nad oedd y rhain yn cael eu dilyn na'u harolygu yn sgil y cyfarfod. Golygai hyn fod cyfranwyr yn teimlo nad oedd yn bosibl iddynt addasu eu dulliau gweithio na chyflawni eu rolau mewn modd creadigol.

"Yn aml 'does dim posibilrwydd o gyfrannu eich llafur na chyflawni'r tasgau a ddysgwyd ichi mewn dull gwahanol; 'does'na ddim

lle i greadigrwydd gan nad yw'r sefydliad yn derbyn ffyrdd amrywiol o wneud pethau. Yn yr ystyr hwnnw 'does'na ddim amrywiaeth yn niwylliant y gweithle."

Un a gyfwelwyd

Mewn swyddfeydd yng Nghymru, mae'r dull gweithio'n **seiliedig ar dasgau**. Roedd hyn yn gadael pobl â'r ymdeimlad mai maint a chanlyniadau mesuradwy eich gwaith oedd y brif ystyriaeth. Roedd hi'n amlwg mai elfen bwysig o'r diwylliant a'r ffordd o weithio mewn llawer safle gwaith oedd bod **gwaith i'w gyflawni**, tasgau a roddwyd ichi i'w cyflawni, a bod hyn yn bwysicach na rhyddid proffesiynol yng nghyswllt eich gyrfa neu fagu cydberthnasau â'ch cydweithwyr. Golygai'r diwylliant hwn fod pobl yn gweithio mewn **awyrgylch hunanfoddhaus**, yn enwedig yn y sector cyhoeddus, ac nad oedd **gwir gymhelliant** i weithio at symud ymlaen yn broffesiynol nac yn eu gyrfa. Teimlai cyfranwyr 'nad oedd caniatâd iddynt gael eu gweld yn uchelgeisiol'; yn yr un modd byddai eu cyd-fyfyrwyr Gwyn yn yr ysgol yn arfer eu portreadu fel ffefryn yr athro, heb fod yn "cŵl", ac yn anad dim fel pobl hil-ddiffiniedig a oedd yn ymdrechu i'w datblygu eu hunain yn rhagweithiol.

"Mae'n sefyllfa debyg i un Icarws – fel rhywun Du, os byddi di'n arnofio yn yr awyr yn rhy agos i'r haul, a chael dy gymryd dan adain y person uchaf ei statws, mae pobl yn dechrau dweud, 'Pwy ddiawl mae e'n meddwl yw e?' Mae pobl yn dechrau peidio bod mor gyfeillgar, dechreuodd pob math o bethau fod yn fwy anodd i fi, ac ar ddiwedd y dydd aeth pethau i'r tribiwnlys."

Un a gyfwelwyd

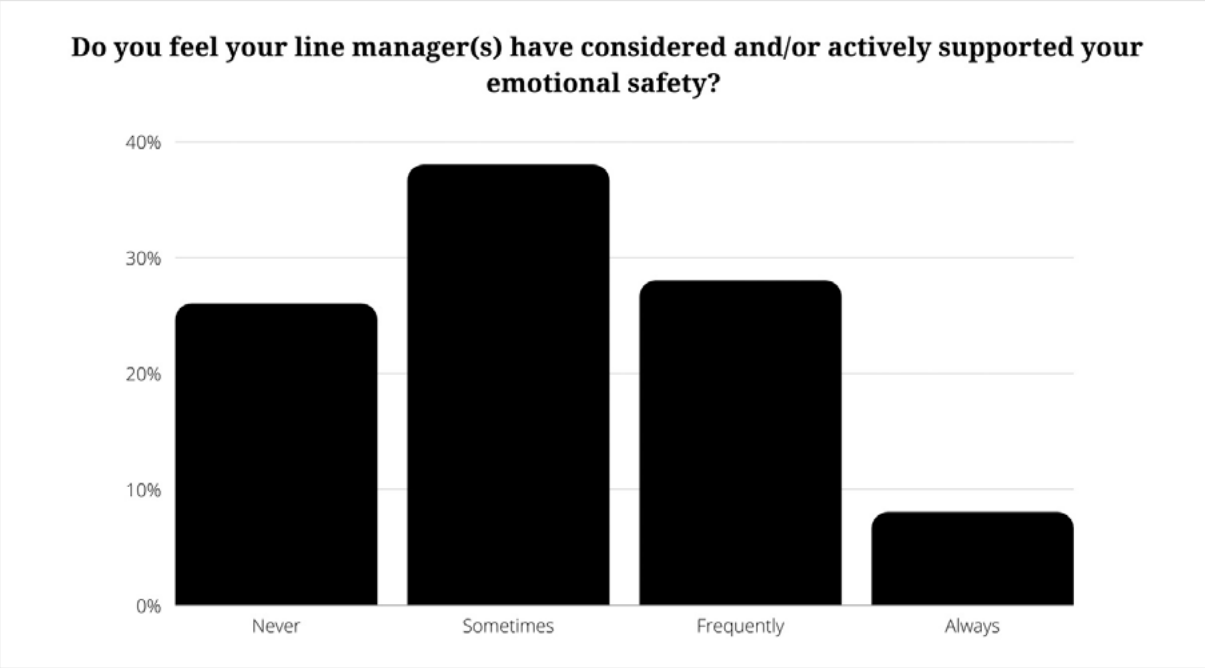
Perthnasau Gweithio – Deinameg Pŵer a Hierarchiaethau

Deëllir yn gyffredin fod diwylliant yn golygu'r ffordd y bydd pobl yn ymddwyn ac yn cydymweithio, a theimlir effaith diwylliant yn bennaf yng nghyd-destun perthnasau sefydliadol, cydymweithio rhyng-bersonol, a ffyrdd o ymddwyn.

Disgrifid y diwylliant a'r perthnasau sy'n bodoli o gwmpas **arweinyddiaeth fel rhai awtocrataidd**. Ymddangosai hyn yn y modd nad oedd arweinwyr fel rheol yn cael eu gweld yn ymgynghori ag aelodau staff, ac yn ystyried strategaethau heb ddeall effaith ymarferol gweithrediadau, nac effeithiau strategaethau a diwylliant yn y byd real. Yng nghyswllt cydraddoldeb hiliol a phrofiadau aelodau staff hil-ddiffiniedig, ymddangosai bod yr arweinyddiaeth yn canolbwyntio'n bennaf ar sicrhau bod gan eu sefydliad enw da am fod yn 'an-hiliol', ac ar bolisïau, gweithdrefnau, gwerthoedd a safbwyntiau, heb unrhyw gydnabyddiaeth o'r diwylliant sy'n cael ei arddangos a'i fytholi gan y gweithwyr.

Roedd teimlad cryf ymhlith y rhan fwyaf o'r cyfranogwyr fod y system awtocrataidd hon yn elfen gynhenid o'r rhan fwyaf o sefydliadau proffesiynol coler-gwyn, sy'n bytholi **hierarchiaethau** llym sy'n cynnal **deinameg bŵer** penodol o fewn eu strwythur. Ac roedd hi'n amlwg i bawb fod yr hierarchiaethau hyn yn **seiliedig ar hil, ac ar y pŵer a ddeilliai o fod yn hanfodol Wyn**.

Gwnaethpwyd yn glir hefyd na ddylai staff herio'r rhai a oedd yn uwch eu statws na nhw yn y sefydliad, a hefyd petai ganddynt syniadau ynghylch gwneud newidiadau na fyddent yn cael eu clywed os nad oedd cydweithwyr Gwyn yn eu cefnogi. Nododd hyd yn oed y cyfranogwyr hynny a oedd wedi cael profiad blaenorol o arwain sefydliadau, fod y pŵer a'r hierarchiaeth yn cael eu cynnal o hyd er gwaethaf eu profiad.



"Roedd hi'n edrych yn dda iddyn nhw, ac yn teimlo'n dda iddyn nhw bod â rhywun gwahanol mewn rôl arweinyddol; roedd yn siwtio eu pwrpas i'r dim ac yn cyfleu'r neges gywir... ond y gwir yw nad oedd hyn wedi newid pwy a beth oedden nhw, na'u dealltwriaeth nhw chwaith o ddeinameg pŵer. Dim ond uwch-swyddog mewn enw oeddwn i iddyn nhw. Pan ddechreuais i ofyn cwestiynau am y bwriad a'r pwrpas, dyna pryd dechreuodd yr holl anghysur. Mae hyn yn dangos pa mor bell ar ei hôl hi y mae llawer o Wynion 'blaengar' fel y tybir, o ran eu dealltwriaeth o'r grym a'r rheolaeth sydd gynnon nhw ar ddiwedd y dydd."

Un a gyfwelwyd

Os symudir i lawr ysgol yr hierarchiaeth, **rheolwyr**, a'u dull nhw o reoli timau a phobl hil-ddiffiniedig, oedd yr agwedd ar ddiwylliant, fel y'i harddangosir trwy berthnasau gweithio, y gwnaed sylwadau arnynt amlaf.
Yn ein harolwg, **honnodd 64% o'r atebwyr nad oedd eu rheolwyr llinell byth, neu yn anaml iawn, yn ystyried eu lles emosiynol, tra bod 78% ohonynt yn teimlo bod eu hil /eu hethnigrwydd yn chwarae rhan yn hyn**.

Y darlun a gynigiwyd gan y mwyafrif oedd byd lle nad oedd rheolwyr yn neilltuo amser i ddod i'ch nabod chi, ac yn bychanu neu'n **gyndyn o ddelio â phroblemau rhyng-bersonol**. Prif ffocws cyfarfodydd rheolaethol yw deilliannau gwaith yn hytrach na chynhwysiant neu les y staff; rôl y rheolwyr yw sicrhau bod y gwaith yn cael ei gyflawni. Ategid hyn gan ymdeimlad nad oedd polisïau'n gysylltiedig â rheolwyr, a olygai eu bod yn ymarferol ddibwrpas. Teimlid hefyd nad oedd amser gan reolwyr i ddatblygu rôl gefnogol, ac nad oeddent yn meddu ar y sgiliau sydd angen er mwyn gweithio gydag aelodau staff amrywiol i ddatrys problemau ehangach na chwynion a oedd y tu allan i ffocws uniongyrchol y tasg/gwaith/prosiect dan sylw.

Cafwyd felly, o ganlyniad i'r fath gydberthynas weithio, bod aelodau staff hil-ddiffiniedig yn teimlo gan amlaf nad oedd dim amdani ond iddynt ymroi i ddod yn gyfarwydd â mân brosesau eu sefydliad gan fagu ymdeimlad o gynhwysiant drostynt eu hunain.

"Mae'r diwylliant gweithio cyfredol yn golygu mai rôl y rheolwr yw sicrhau bod pethau'n cael eu gwneud; mae manylion hanfodol profiad y gweithwyr yn cael eu bychanu neu'n mynd ar goll felly. Mae rheolwyr yn pryderu mwy am ddeilliannau nag am les y gweithwyr, a fel rheol 'does dim amser nac ymdrech i leoli problemau na chynnal y sgyrsiau anodd na llywio ffordd trwy berthnasau personol."

Un a gyfwelwyd

Un o'r sylwadau cyffredin ynghylch y ffordd y mae rheolwyr yn arfer rhyngweithio ag aelodau staff hil-ddiffiniedig oedd bod symud ymlaen mewn gyrfa'n digwydd ar sail **ffrindgarwch**, sef bod yna ddiwylliant lle roedd angen ichi allu 'ffitio' yn gywir er mwyn datblygu perthynas â'r rhai sydd mewn grym a thrwy hynny symud ymlaen yn eich gyrfa. At ei gilydd, roedd y gallu i datblygu perthnasau o'r fath, lle byddai mentoriaid yn dewis math penodol o berson i'w fentora, yn rhywbeth a gedwid i gyflogedigion Gwyn yn bennaf. O fewn y diwylliant gweithio yma, ystyrid agosrwydd at bŵer yn hanfodol ar gyfer dyrchafiad a datblygiad proffesiynol – a dyna rywbeth nad oedd ar gael i'r rhan fwyaf o bobl hil-ddiffiniedig.

Yng nghyswllt perthnasau rhyngbersonol aelodau timau a chyflogedigion, sef rhywbeth a adewid i bob unigolyn i'w ddatblygu, cafwyd darlun arswydus o'r modd y mae hyn yn digwydd yn ymarferol. **Llawn clecs, sbeitlyd, parablus** oedd rhai o'r disgrifiadau a glywid yn aml. Termau eraill a ddefnyddid oedd **cellwair, ysmaldod**, gan gynnwys ysmaldod ("banter") hilyddol a ddatgelai agweddau gormesol a darfodedig. Honnai'r cyfranogwyr mai eu profiad arferol oedd bod y math yma o ysmaldod yn arfer bod yn dderbyniol mewn swyddfeydd, yn enwedig rhai mawr, lle nad oedd rheolwyr yn bresennol. Arweiniai'r elfen hon o ymddygiad sefydliad at ddiwylliant **clicaidd** iawn lle'r oedd y staff yn ymddwyn yn unol â meddylfryd yr haid; ac nid oedd y cynhwysiant hwnnw mewn grwpiau cymdeithasol yn bwysig os nad oedd gennych chi ddiddordebau tebyg; ond golygai fwy os oedd gennych chi'r un cefndir a'r un ddealltwriaeth ddiwylliannol. Roedd yna ymdeimlad cryf bod **rhaid i bobl hil-ddiffiniedig fynd ati i gynffona i'w cyd-weithwyr Gwyn** neu gael eu gadael allan am byth, a bod bythol barhâd 'rhwydwaith y mêts' yn golygu eich bod yn cael eich barnu ar sail gwerth eich perthnasau personol ag eraill yn y swyddfa.

"Mae fy mherthnasau i'n fwy arwynebol neu broffesiynol, tra bod perthnasau agos iawn gan rai o fy nghyd-weithwyr... Mae'na feddylfryd grŵp caeëdig – ond yn y gweithle y datblygodd eu cyfeillgarwch nhw, a dych chi ddim yn gwybod am ba reswm, 'does neb yn gofyn a garech chi gymryd rhan; dim ond i'r achlysuron cymdeithasol cyffredinol dych chi'n cael gwahoddiad, ond byth i aduniadau cymdeithasol y gwahanol grwpiau."

Un a gyfwelwyd

Yng nghyd-destun ehangach y staff mewn sefydliadau coler gwyn, adroddodd llawer o gyfranwyr am ymdeimlad bod llawer o aelodau staff yn ymddwyn yn unol â therfynau **cywirdeb gwleidyddol**; teimlent ar brydiau bod pobl wedi mynd mor ofnus o gael pethau'n anghywir fel y byddent yn mynd allan o'u ffordd i osgoi aelodau staff hil-ddiffiniedig gan geisio peidio dod i'w hadnabod y tu allan i gyd-destun y gweithle mewn unrhyw ffordd ryng-bersonol.

"Mae gan Gymru hanes diddorol o gael ei gormesu gan y Saeson, ond 'dyw'r person cyffredin ddim yn gwybod sut i drafod gormes yn erbyn pobl Ddu a Brown – mae'na ymdeimlad o anghysur wrth i bobl siarad am rôl Cymru yn y fasnach gaethweision, rhyw fudandod uchel ei sŵn. Mae hyn yn hwyluso diwylliant o ddistawrwydd."

Un a gyfwelwyd

Mae'na amgyffred clir bod **sgyrsiau ynghylch hil yn anghysurus dros ben** i lawer o aelodau staff ac i dimau Adnoddau Dynol hyd yn oed. Amlygwyd **diffyg ymwybyddiaeth** o'r problemau yn ystod 2020 yn sgil llofruddiaeth giaidd George Floyd (grym i'w enaid), wrth i lawer o staff a sefydliadau gadw at safiad 'peidio dod â byd gwleidyddiaeth i mewn i'r gwaith'; ac os soniwyd erioed am y testun fe amlygid **anghysur** ymhlith cyd-weithwyr Gwyn, a byddai rhai'n mabwysiadu safbwyntiau **'lliwddall'**[5] a ymdrechai i anwybyddu effaith hilyddiaeth sefydliadol a systemig neu effaith clywed am ddigwyddiadau hilyddol ar unigolion.

Hegemoni Diwylliannol

"Yr hyn sy'n allweddol yw'r hyn nad yw pobl yn ei weld, y pethau hynny nas dywedir, nas gwelir, ond a wyddys gan y dorf. Mae angen ymgyfarwyddo â'r rheolau a'r wybodaeth anysgrifenedig a defnyddio hyn i ddysgu sut i oroesi."

Un a gyfwelwyd

Yr hyn a nodwyd gan lawer o gyfranwyr oedd bodolaeth **rheolau anysgrifenedig nas lleferir** yn y gweithle. Disgrifid y rhain fel 'y ffordd dyn ni'n arfer gwneud pethau yma', ac roedd ymdeimlad pendant bod y mwyafrif yn hen gyfarwydd â nhw.

Ynghyd â hyn teimlir hefyd bod **tybiaethau ynghylch ymddygiad**, yn ogystal â'r dybiaeth bod pawb yn gwybod ac yn deall y rheolau hyn; mae hyn yn golygu na neilltuir amser i gynorthwyo pobl hil-ddiffiniedig i ddatblygu'r sgiliau hyn nac i ddod i wybod sut dylent weithredu. Mae'r **undiwylliant** hwn yn golygu felly fod popeth o fewn y sefydliadau hyn yn cael ei greu a'i ddeall trwy **lens diwylliannol Gwyn**, a bod popeth sydd y tu allan i'r norm diwylliannol Gwyn yn cael ei ystyried yn dramgwyddus.

Yn anffodus, cydnabuwyd hefyd fod **gwrthwynebiad cryf i newid**, ac i newid diwylliannol yn enwedig, o fewn y rhan fwyaf o sefydliadau, a bod ymdrechion i wneud pethau'n wahanol, gan styrbio'r hierarchiaeth, yn creu **gelyniaeth a thyndra**, wrth i bobl lynu wrth y rhagdybiaethau a'r ymddygiadau diwylliannol sydd wedi bod yn sylfaen i bopeth ers amser maith.

[5] Mae bod yn 'lliwddall' yn golygu arddel y mynegiant sy'n datgan ein bod ni i gyd yn y pendraw yn fodau dynol, ein bod ni i gyd yn wynebu anawsterau, gan anwybyddu gwahaniaethau ynghylch gormes. Egwyddorion lliwddall sy'n arwain at ddatganiadau megis 'Mae pob bywyd o bwys.'

"Pan ymunais i'n wreiddiol â'r Rhwydwaith BAME ro'n i'n credu fy mod i'n pleidio achos newidiadau cadarnhaol – ond ceir yr ymdeimlad nad ydynt yn dymuno newid neu eu bod yn ofni newid – yn y pen draw, dw i eisiau symud ymlaen, dw i ddim eisiau cael fy ngweld fel y person sy'n achosi problem. Dewisais i ymadael felly a chadw fy mhen i lawr."

Un a gyfwelwyd

Gwe pryf cop diwylliant y swyddfa

Mae'n wir anodd disgrifio holl elfennau'r diwylliant sefydliadol a geir mewn swyddfeydd oherwydd rhywbeth sy'n cael ei deimlo yn hytrach na'i weld ydyw i raddau helaeth. Mae hi fel cerdded i mewn i we pry cop, lle gallwch chi deimlo'r edeifion yn glynu wrthych chi heb eu gweld; mae diwylliant swyddfeydd yn troi'n fagl i lawer o bobl hil-ddiffiniedig; wrth geisio dod yn rhydd o'r we maen nhw'n mynd ynghlwm ynddi'n waeth byth. Ac yn debyg i'r ysglyfaeth yng ngwe'r pry copyn – gall y canlyniad fod yn ddinistriol.

Rhan 2) – Effaith y diwylliant sefydliadol – mannau anniogel

Rhennir y bennod hon yn dri maes craidd o ran yr effeithiau: deilliannau mesuradwy a ddiffinir yn glir; yr effaith ar yr ymdeimlad o gynhwysiant, a'r effaith ar ddiogelwch seicolegol yn y pen draw. Y maes cyntaf sy'n arfer derbyn sylw. Yr hyn y mae'r oes newydd hon yn galw amdano yw bod pobl yn credu, yn gwerthfawrogi ac yn cydnabod yr effaith ar elfennau na ellir eu mesur yn uniongyrchol – credu yn y profiad y mae rhywun wedi ei fyw.

Effeithiau ymarferol a chyffyrddadwy – yr elfen anfesuradwy y gellir ei mesur

Teimlid bod yr elfennau hyn yn sgil-effaith benodol y diwylliant cynulliadol, yn hytrach nag elfennau eraill hiliaeth, byd cyflogaeth, a'r farchnad lafur yn gyffredinol.

Ym maes **perfformiad** y gwelid un o'r effeithiau ymarferol. Nodai aelodau staff hil-ddiffiniedig eu bod yn teimlo'n gyson bod rhaid iddynt gyflawni pob prawf mesuradwy o'u gallu oherwydd eu bod yn teimlo'r **angen i arddangos eu bod yn deilwng**, a bod yr angen iddynt **weithio'n galetach** yn cael ei chyfleu iddynt yn ddi-baid.

Yn ogystal â hyn roedd aelodau staff hil-ddiffiniedig yn arfer **cael eu craffu** ar lefel sylweddol uwch na'u cydweithwyr. Daeth hyn yn amlwg trwy hanesion a awgrymai fod cyfranwyr wedi cael eu neilltuo'n egnïol oherwydd eu gweithrediadau, yn wahanol i gydweithwyr Gwyn a oedd wedi cyflawni'r un peth, ac yn dioddef arferion micro-reolaethol llawn **micro-ymosodiadau** hyd yn oed pan oeddent yn gweithio o dan eu gradd ddisgwyliedig. Ymddangosai hyn hefyd trwy **ddiffyg amlwg cydnabyddiaeth broffesiynol**, wrth i gymwysterau beidio â chael eu cydnabod yn ffurfiol nac yn anffurfiol; roeddent wedi cael eu rhoi ar restr fer ar gyfer swydd uwch, ond yn derbyn cynnig o swydd is o lawer wedyn. Uchafbwynt hyn oedd i'r rhan fwyaf o gyfranwyr ac atebwyr yr arolwg deimlo eu bod wedi cael eu **hanwybyddu ar adeg dyrchafiadau** a chyfleoedd i ddatblygu'n broffesiynol. Un o'r prif rwystrau oedd bod y gallu i symud ymlaen mewn gyrfa'n seiliedig hefyd ar agosrwydd yr ymgeisydd i'r hierarchiaeth.

"Darganfu arolwg fod ymgeiswyr 'BAME' yn awyddus i symud ymlaen, ond ei bod hi'n amhosibl mordwyo'r system heb gymorth, a gwelwyd ffrindgarwch a dyrchafiadau'n cael eu rhoi ar dermau nepotaidd... roeddech chi'n gwybod eisoes pwy fyddai'n cael y swydd, hyd yn oed cyn iddi gael ei hysbysebu."

Un a gyfwelwyd

Ys dywedwyd eisoes, nododd y rhan fwyaf o gyfranwyr **nad oedd y fymryn lleiaf o gymorth** ar gael iddynt drafod achosion o wahaniaethu, a datganodd y mwyafrif nad oedd yr Adran Adnoddau Dynol yn fan diogel i fynd iddo. Gan wybod mai arnynt hwythau y byddai **baich y profi** mewn achosion o wahaniaethu, dechreuodd llawer gadw cofnodion o enghreifftiau o hyn o'r diwrnod cyntaf ymlaen, rhag ofn y byddai angen mynd â phethau ymhellach. Serch hynny, dywedodd un cyfrannwr, a oedd wedi mynd â'r cyflogydd at dribiwnlys gyda chefnogaeth ei Undeb, na fyddai'n argymell i gydweithwyr hil-ddiffiniedig eraill wneud hyn, oherwydd er ei fod wedi ennill ei achos bu raid iddo adael ei swydd yn sgil yr anghysur parhaus a ddioddefai yno.

Sylweddolai llawer un arall mai'r unig ffordd o symud ymlaen yn broffesiynol oedd **ymgeisio am swyddi uwch mewn sefydliadau eraill**. Bu raid i nifer sylweddol gymryd **absenoldeb salwch** oherwydd straen gysylltiedig â gwaith neu **adael eu swyddi** gan iddynt deimlo nad oedd egni ar ôl ganddynt i herio nac i ymladd yn ôl yn erbyn yr anghyfiawnderau yr oedden nhw ac eraill wedi'u hwynebu.

A phan ofynnent am newidiadau, yr ateb a dderbynnid yn aml gan sefydliadau oedd nad oedd modd dechrau newid pethau gan **'nad oedd digon o bobl BAME/data ynghylch profiadau pobl BAME'** i gyfiawnhau'r angen am newid na gweithredu ar sail tystiolaeth heb dramgwyddo cyfrinachedd a GDPR. Esgus gwan, ond un sy'n anodd i'w herio oherwydd bod aelodaustaff hil-ddiffiniedig yn symud ymlaen o hyd i sefydliadau newydd.

Yr effaith ar gynhwysiant – cael eich cymhathu er mwyn goroesi

Mae effaith sylweddol hefyd ar gynhwysiant aelodau staff hil-ddiffiniedig yn y gweithle. O ystyried yr ymgyrchoedd parhaus o blaid 'Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant; a'r arian sy'n cael ei wario ar y mentrau hyn, mae'n ysgytiol gweld i ba raddau y mae pobl hil-ddiffiniedig (a wedi'u lleiafrifoli) yn cael eu cau allan.

Yr hyn y bu nifer fawr o gyfranwyr ac atebwyr yr arolwg yn gwneud sylwadau amdano oedd nid yn unig **yr ymdeimlad o gael eu cau allan**, o deimlo nad oedden nhw'n perthyn fel petaen nhw'n rhywbeth hynod, ond hefyd y **cau allan bwriadol** – peidio cael eu gwahodd i ymuno yn nigwyddiadau'r tîm a grwpiau sgwrsio, teimlo nad oedd croeso iddyn nhw, peidio cael cymryd rhan mewn sgyrsiau amser seibiant, a methu â chymryd rhan mewn trafodaethau yn y gwaith na phenderfyniadau a gymerid mewn cyd-destun cymdeithasol. A hwythau'n rhan o'r fath leiafrif, nododd cyfranwyr fod yna awyrgylch o 'pwy ydych chi?' yn eu cylch, a bod eu cyngor neu eu barn yn cael eu hanwybyddu'n rheolaidd. Ac ar yr achlysuron prin pan lwyddodd cyfranwyr i ryngweithio â'u cydweithwyr Gwyn ar faterion heb gysylltiad â'r gwaith, teimlent fod y cyfathrebu'n arwynebol, neu'n troi'n sefyllfa anghysurus oherwydd bod **rhagfarnau a micro-ymosodiadau pobl yn cael eu cyfleu'n fwy agored**. Mae'r profiadau hyn yn hybu **ymdeimlad o bryder ynghylch mân siarad**, rhag ofn y byddai angen trin rhyw sylwad chwithig yn ysgafn; o ganlyniad, dywedodd llawer eu bod yn teimlo wedi tramgwyddo; dechreuent ystyried y gweithle'n lle yr oedd rhaid ei fynychu heb iddynt allu ddatblygu dim o werth wrth fod yno.

Elfen arall o fod yn gweithio mewn swyddfa y cafwyd sylwadau rheolaidd amdani, rhywbeth sy'n amharu ar ymdeimlad pobl hil-ddiffiniedig o fod yn perthyn, oedd y rheolau anysgrifenedig. Fel y soniwyd eisoes, mae'r rhain yn gosod aelodau staff hil-ddiffiniedig mewn sefyllfa lle mae angen iddynt **ddysgu'r rheolau hyn a chadw atynt** gymaint â phosibl, gan hunan-gymhathu er mwyn llwyddo.

"Rhaid ichi droi'n berson gwahanol wrth fynd i mewn i swyddfa, rhaid cydymffurfio, neu fel arall dych chi'n meddwl y byddwch chi'n colli'ch swydd – mae pobl yn rhoi sylw i sut dych chi'n siarad ac yn cerdded, sut dych chi'n mynd at bobl – hyd yn oed pethau fel defnyddio eich dwylo fel modd o fynegi eich syniadau wrth siarad, siarad â rheolwyr, ceisio eu hadlewyrchu yn eu ffordd o siarad ac ymateb. Dych chi'n teimlo bod rhaid ichi wneud hynny er mwyn symud ymlaen mewn unrhyw sefydliad."

Un a gyfwelwyd

Mae hyn wrth gwrs yn effeithio'n aruthrol ar allu aelodau staff hil-ddiffiniedig i gyflwyno eu **gwirioneddol 'hunain'** yn y gweithle. Un o'r profiadau a glywyd amlaf gan y rhan fwyaf o gyfranwyr a llawer eraill a atebodd yr arolwg yng nghyswllt eu hymdeimlad o gynhwysiant oedd yr angen i **newid côd** er mwyn ceisio ffitio i mewn. Roedd ein data'n llawn storïau am newid dillad, seisnigeiddio enwau, neu dderbyn fersiynau seisnigedig o'u henwau hyd yn oed a roddwyd iddynt gan gydweithwyr, i fodloni'r angen i ffitio mewn neu ymadael. Soniodd cyfranwyr am eu **gor-ymwybyddiaeth** o sut dylent fynegi eu syniadau, gan leihau symudiadau eu dwylo wrth siarad, cydfynd yn dawel â'r mân siarad pryfoclyd, a chydnabod mai'r unig ateb oedd cael eich geni'n Brydeiniwr, bod ag acen Brydeinig a mynd allan i botio gyda'r lleill.

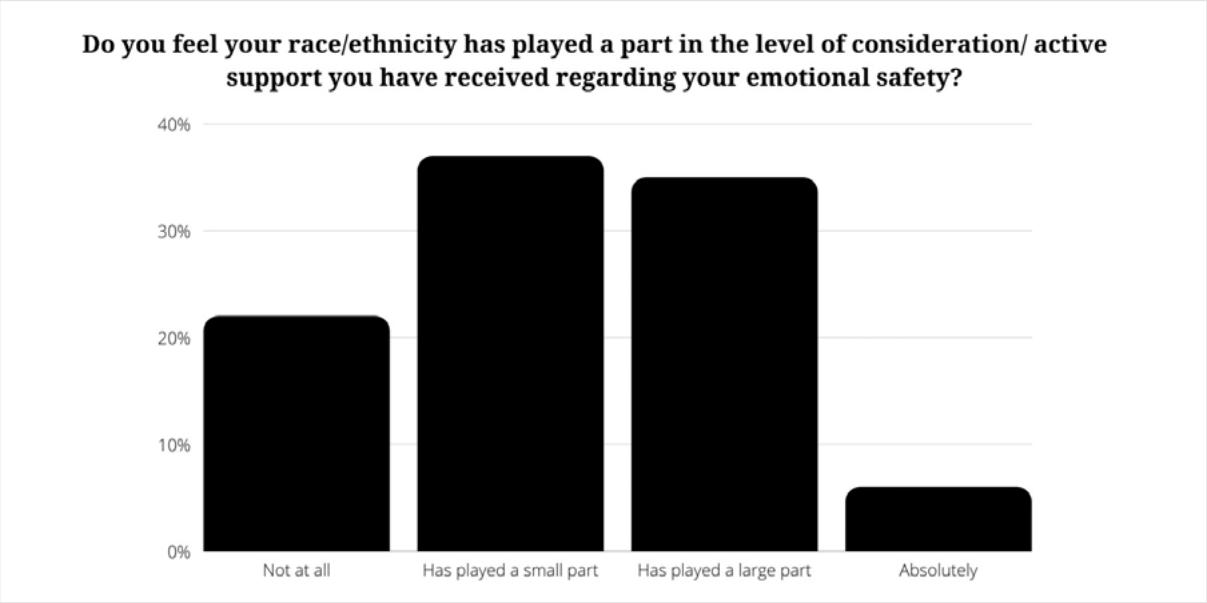
Yr unig adeg y teimlai cyfranwyr eu bod yn gallu dod ag elfennau o'u gwirioneddol hunain i mewn i'r gweithle oedd pan gynhelid **ymarferion amrywiaeth symbolaidd**. Roedd cael eu gwahodd i gymryd rhan mewn sesiynau tynnu lluniau ar gyfer digwyddiadau hyrwyddo gan gynrychioli wyneb amrywiol y sefydliad a gwneud sylwadau ar faterion ynghylch hil ac amrywiaeth, gan gael eu cyflwyno'n sydyn fel y lleiafrifol hudol a feddai ar ateb i bob cwestiwn, yn gadael i bobl deimlo i'r gwrthwyneb a gofyn iddynt eu hunain a oeddent yn bodloni'r stereoteip hiliol yn ddigon da i gael eu gwerthfawrogi am hynny.

Mae hyn wrth gwrs yn gadael llu o bobl hil-ddiffiniedig yn teimlo'n **unig ac wedi'u hynysu** mewn gweithleoedd sy'n seiliedig ar swyddfeydd. A theimlir hyn y ddwysach fyth wrth gwrs lle mae gan bobl hil-ddiffiniedig **hunaniaethau ymylol lluosol neu groestoriadol ar y cyrion**. Yn aml roedd yr ymdeimlad o fod wedi'u cau allan yn deillio o'r ffaith bod pobl hil-ddiffiniedig yn LGBTQIA+ hefyd, neu'n ymfudwyr, yn iau, o ddosbarth gwahanol, yn siarad ag acen wahanol, yn Fwslimaidd neu'n fenywod, ac yn enwedig menywod Du neu fenywod Mwslimaidd.

Yr effaith ar lesiant emosiynol – seicolegol anniogel

Daw'r effaith negyddol ar ddiogelwch seicolegol pobl hil-ddiffiniedig, ar eu hiechyd meddyliol a'r ymdeimlad nad oes hawl ganddynt i fynegi pwy ydynt na sut maen nhw'n teimlo, yn gynyddol amlwg.

"Nid yr hiliaeth agored, ond y pethau bach sy'n brifo fwyaf, ac wedyn mae pobl yn meddwl dy fod di'n or-sensitif..."



"Mae micro-ymosodiadau hiliol yn creu diwylliant lle nad yw'n bosibl i bobl o liw binbwyntio pam yn union y mae rhywbeth yn hilyddol neu'n eu gadael nhw'n anghysurus, a byddwn ni'n mynd i'n cregyn felly..."

Un a gyfwelwyd

Bu pawb a gymerodd ran yn y cyfweliadau a'r arolwg yn trafod rhyw lefel o effaith negyddol ar eu hiechyd meddwl yn sgil eu profiadau o ddiwylliant y swyddfa. Wedi dioddef effaith uniongyrchol **micro-ymosodiadau** dibendraw, mae aelodau staff hil-ddiffiniedig yn mynd i deimlo eu bod yn wynebu ymosodiad parhaus ar eu hunan-ymwybyddiaeth, eu hunaniaeth, eu gwerth. Derbyniwyd sylwadau rheolaidd ar eu hanesmwythder wrth iddynt wynebu sylwadau ac ymddygiadau anodd i'w pinbwyntio; ystyrient hyn yn rhywbeth yr oedd rhaid iddynt ddygymod ag ef, heb allu ei brosesu'n emosiynol.

Pwysleisiwyd yn aml mai elfen bwysig o'r rhwsytr rhag prosesu'n emosiynol oedd yr **anallu i herio'r diwylliant trechaf hwn** a'i wahanol amlygiadau.

Wrth i 97% o atebwyr yr arolwg ddatgan eu bod wedi wynebu problemau uniongyrchol yn y gwaith, teimlai 81% ohonynt fod eu hil yn chwarae rhan yn eu gallu neu eu hanallu i wynebu'r problemau hyn. Fe'i gwnaed yn amlwg ganddynt na allai aelodau staff hil-ddiffiniedig deimlo'n ddiogel os nad oedd y prosesau a oedd mewn grym iddynt gyrchu iawndal yn darparu cyfle i dystio i'r effaith ar yr unigolyn ac ar ei waith, ac y byddai'n rhaid iddynt ddewis maes pob cad yn ofalus – a hynny os oeddent am frwydro o gwbl.

"Os ydych chi'n ddigon dewr i godi'ch llais, rydych chi'n rhoi terfyn ar eich gyrfa. Ni waeth am beth welwch chi ar fy CV, 'dyw hyn ddim yn disgrifio lefelau fy hyder i – mae ffrindiau'n gofyn pam fy mod i'n siarad mewn modd mor hunanfychanol – o ganlyniad i fy mhrofiadau i, dw i wedi cael fy nghicio mor aml, dw i'n dal i gario'r cleisiau. Mae pobl hil-ddiffiniedig yn cario'r trawma hwnnw bob dydd."

Un a gyfwelwyd

Tanlinellid yr anallu i gyrchu cymorth neu iawndal gan ymdeimlad anorchfygol y byddech chi'n derbyn y label **codwr twrw**, rhywun a oedd am siglo'r cwch. O'r herwydd datganai llawer eu bod wedi penderfynu cadw eu pennau i lawr yn y sefyllfaoedd hynny a fyddai'n cyfiawnhau rhyw ymateb, gan ymatal rhag codi stŵr rhag ofn y byddai'n adlamu arnynt. Mae hyn yn effeithio hyd yn oed ar benderfyniad pobl hil-ddiffiniedig i ymuno (neu beidio ymuno) ag undeb llafur; tueddant i deimlo y byddai ymuno ag undeb yn peri drwgdybiaeth yn eu cyflogwyr.

Ac ar yr adegau prin pan dynnid sylw at broblemau, dywedai pawb ymron eu bod yn teimlo bod eraill yn eu diystyru gan honni **nad oedd hyn yn broblem**, eu bod yn gorliwio pethau; teimlent nad oedd pobl yn eu cymryd o ddifrif, neu eu bod yn cael eu hystyried yn anghymwys am iddynt godi rhyw broblem yn y gwaith. Roedd **dibwyllo ('gasleitio') gan weithwyr Gwyn** yn ddigwyddiad rheolaidd, ac yn aml iawn honnid nad oedd y problemau, yn enwedig rhai a oedd yn gysylltiedig â hil, yn bod ond yn nychymyg y person hil-ddiffiniedig.

"Sut gallwch chi newid diwylliant mewn sefydliad, os nad ydych chi wedi byw trwy ein profiad ni – 'Dyw ein cydweithwyr Gwyn ddim yn gallu gweld dim o'i le, maen nhw'n meddwl ein bod ni'n gor-ymateb, yn gor-ddadansoddi – Mae pobl wedi dweud wrtho i, "Oh, dim ond smaldod yw e, paid gor-ymateb, y diwylliant yw e, byddi di'n cyfarwyddo ag e." Mae'n hawdd iddyn nhw ddweud pethau felly. Dw i eisiau newid y diwylliant hwnnw, ond pan maen nhw'n dweud wrthyt ti taw dyna beth yw e ac mae rhaid i ti ffitio i mewn iddo fe, mae'n gwneud iti deimlo dy fod di eisiau gadael."

Interview contributor

Mae hyn yn arwain wedyn at greu **amgylchedd gweithio annifyr, gelyniaethus**, gan adlewyrchu'r hyn a ddisgrifiwyd eisoes: pan fydd person hil-ddiffiniedig yn ceisio tynnu sylw at rywbeth a allai gyfiawnhau newid, mae ei ymdrechion ymddangosiadol i feddu ar rym yn peri mwy fyth o elyniaeth a chraffu.

"Mae gweithwyr hil-ddiffiniedig yn wynebu cael eu hanwybyddu'n gymdeithasol os byddant yn cwyno. Mae hyn yn creu amgylchedd gweithio gelyniaethus nad yw hi'n hawdd profi ei fodolaeth, ac yn gwthio gweithwyr hil-ddiffiniedig i chwilio am swyddi rywle arall."

Un a gyfwelwyd

Gan fod polisïau ar gydraddoldeb yn mynnu bod yn rhaid i'r dioddefwr ddarparu tystiolaeth i wahaniaethu, mae gweithwyr hil-ddiffiniedig yn ei chael hi'n gynyddol anodd i wneud hyn mewn achosion lle mae'r effeithiau a deimlir yn rhai emosiynol yn bennaf. Dywedai cyfranwyr eu bod yn teimlo nad oedd neb arall yn deall sut beth oedd gweithio dan yr amgylchiadau hyn, ac o ganlyniad arferent ohirio adrodd am bethau o'r fath gan eu bod yn gwybod na fyddent yn cael eu credu.

"Mae'n anodd darparu tystiolaeth i ficro-ymosodiadau a chasineb cuddiedig, a gwneud i bobl ddeall y problemau wrth weithio dan y fath amgylchiadau. Mae hyn yn darbwyllo llawer o bobl hil-ddiffiniedig i beidio adrodd am hyn am nad ydyn nhw'n meddwl y bydd neb yn eu credu."

Un a gyfwelwyd

Derbyniwyd sylwadau'n rheolaidd am ddiffyg hyder a hunan-barch, ac am ddioddef **syndrom y ffugiwr**; arweiniai'r symptomau hyn at lefelau sylweddol uwch o **straen** yn deillio o'r angen i bobl 'eu profi eu hunain'. Yr effaith barhaol oedd ymdeimlad o **ddigalonni a diffyg cymhelliant**, o deimlo nad oedd llwybr posibl i symud ymlaen, ac y byddent yn hytrach yn cael eu gyrru i mewn i'r ddaear. Roedd yna ymdeimlad dwys o **rwystredigaeth**, gan fod cyfranwyr yn gwybod y dylent fod yn gallu symud ymlaen yn eu gyrfa, ond yn teimlo eu bod wedi cael eu rhoi mewn sefyllfa lle dylent fod yn ddiolchgar bod swydd ganddynt o gwbl. Soniodd yr holl gyfranwyr am deimlo'n **wir anhapus** ar adegau ac am ddatblygu drwgdybiaeth reddfol yn y pen draw tuag at sefydliadau dan arweinyddiaeth Wen, oherwydd y rhagrith yr oeddent wedi mynd i'w ddisgwyl ganddynt.

ARGYMHELLION

- ysgogi newid diwylliannol – amrywiaeth ddofn

Un o'r meysydd a archwiliwyd gennym yn ein gwaith ymchwil oedd syniadau ysgogi newid a phrofiadau lle roedd y diwylliant, polisïau, ffyrdd o weithio a pherthnasau rhyng-bersonol yn datblygu'n wahanol i'r arfer, gan beri i'n cyfranwyr fwynhau profiad mwy cadarnhaol, a theimlo'n ddiogel a'u bod wedi cael eu cynnwys yn y sefydliad.

Trwy gydblethu'r rhain a meddwl yn ddamcaniaethol am sut gellir eu harneisio mewn cyd-destun diwylliannol ehangach, ein nod yw archwilio gwahanol ffyrdd y gellir dechrau creu mannau cadarnhaol lle gall pobl hil-ddiffiniedig weithio, rhywle a fydd yn creu lle nid yn unig i'r bobl hyn weithio ond hefyd i'r sefydliadau eu hunain ddatblygu a symud at fyd lle croesewir amrywiaeth, a lle mae effaith ffyrdd amrywiol o feddwl, o fagu perthnasau, ffyrddd o weithio a pholisïau'n symud ymhellach nag y gall ein gweledigaeth feiddio dychmygu.

Rhestrir ein hargymhellion isod. Ond gwahoddwn ddarllenwyr i fynd at destun llawn yr adroddiad er mwyn deall y manylion yn well. Rydym wedi rhannu'r argymhellion yn ôl pwy yn ein barn ni ddylai fod yn gyfrifol am arwain wrth roi'r newidiadau ar waith, gan fanylu ar sut dylid cyflawni'r gwaith a pham ei fod yn bwysig. Gall fod rhai sefydliadau'n arddel strwythur wahanol; gofynnwn eto felly i'n darllenwyr ystyried â meddwl agored sut gellir gweithredu'r argymhellion, heb golli golwg ar y nod hanfodol.

Dysgu, Gwrando a Chefnogi

Mae angen i aelodau staff hil-ddiffiniedig deimlo bod pobl yn eu clywed, a bod cydnabyddiaeth bendant o'r rhwystrau a wynebir ganddynt yn y gweithle oherwydd hiliaeth o bob math. Mae'n hanfodol bod arweinwyr yn magu diwylliant o wrando a chefnogi os ydynt am ystyried sut i newid y drefn.

PWY sy'n mynd i'w wneud	**BETH** a wneir a **SUT**	**PAM** y mae'n angenrheidiol (y nod)
Adnoddau Dynol	Creu gofod lle gall pobl hil-ddiffiniedig gyd-greu a datblygu polisïau a gweithdrefnau, gan sicrhau bod y rhain yn ddeinamig ac yn cael eu harolygu'n bwrpasol ac yn rheolaidd	Er mwyn meithrin polisïau ffurfiol ysgrifenedig fydd yn gynhwysol ac yn hygyrch, gan ffurfioli newidiadau i sicrhau eu bod yn cael eu cynnal mewn grym
Adnoddau Dynol	Canoli'r ddarpariaeth o blaid Gweithredu Cadarnhaol ym mhob polisi a gweithdrefn sefydliadol, gan ganolbwyntio ar fynediad at hawliau i aelodau staff hil-ddiffiniedig	Bydd yn hyrwyddo cyfle i'r staff ehangach a'r sefydliad ei hun symud o sefyllfa lle 'nad ydym yn hilyddol' at fod yn egnïol wrth-hilyddol, gan symbylu aelodau staff hil-ddiffiniedig i aros a symud ymlaen o fewn y sefydliad
Arweinwyr Adnoddau Dynol ac EDI	Ymgorffori cyfleoedd (dat-d)dysgu gwrth-ormes a gwrth-hiliaeth rheolaeth ar gyfer yr holl staff trwy gyfrwng cyrsiau cynefino a hyfforddiant. Rhaid i'r rhaglenni dysgu hyn gael eu harwain gan bobl hil-ddiffiniedig a chwmpasu'r elfennau canlynol heb gyfyngiad: damcaniaeth a phrofiadau cymhwysol systemau gormes, arferion gwrth-ormes, hiliaeth (ideolegol, sefydliadol a rhyng-bersonol) a gwrth-hiliaeth, grym, braint, eiddilwch a brawdoliaeth, rhagfarn anymwybodol, diffiniadau, ac enghreifftiau o ficro-ymosodiadau a macro gyfathrebiaeth, y Ddeddf Cydraddoldeb a Gweithredu Cadarnhaol	Er mwyn gwrthsefyll achosion parhaus o ficro-ymosodiadau a rhagfarn
Rheolwyr Prosiect a Rheolwyr Llinell	Sicrhau bod digonedd o adnoddau, amser a chapásiti ar gael yn eu rhaglenni gwaith i alluogi'r staff i gyd i fanteisio ar gyfleoedd dysgu yn ogystal â sicrhau bod prosesau cynefino'n cwmpasu magu dealltwriaeth y gweithwyr o ddiwylliant y gweithle ar y lefelau damcaniaethol a chymhwysol o fewn y sefydliad	Er mwyn osgoi gadael i dra-arglwyddiaeth ddiwylliannol a rheolau anysgrifenedig ail-ymddangos yn y sefydliad

"Cymerwch amser i hyfforddi'r aelodau staff hynny sydd ymhlith y mwyafrif sy'n deall hiliaeth systemig gan ddileu'r lefel o wadu sy'n dal yno, ac i'w helpu i weld mai nhw yw'r rhai sydd yn gorfod ymdrechu i dynnu'r ochr orau i'r golwg ymhlith y lleiafrif."

Un a atebodd yr arolwg

Gweithredu, Dysgu ac Ymgorffori

Mae angen codeiddio newidiadau a diwylliant yn y byd yma – rhaid cyflawni hyn felly gydag aelodau staff hil-ddiffiniedig ac ymgynghorwyr. Rhaid iddynt arwain yn y broses o ddysgu, dat-ddysgu ac arddel deinameg ym maes polisi.

PWY sy'n mynd i'w wneud	**BETH** a wneir a **SUT**	**PAM** y mae'n angenrheidiol (y nod)
Arweinwyr	Gwrando ar aelodau staff hil-ddiffiniedig trwy arddel polisi drws agored, gan osod safon ar gyfer gwrando ar aelodau staff hil-ddiffiniedig a'u credu	I hyrwyddo eu diogelwch seicolegol a'u gallu i gyflwyno heriau a chynnal hyder yn eu gwaith
Arweinwyr	Darparu cyfleoedd mentora ar gyfer aelodau staff hil-ddiffiniedig	I hybu arweinyddiaeth ddemocrataidd gyfranogol ac ymrwymiad an-hierarchaidd, a gadael y staff yn teimlo wedi'u hysgogi, yn foddhaus, â theimladau cadarnhaol tuag at eu gweithle
Rheolwyr	Canoli cefnogaeth emosiynol ryng-bersonol a gwiriadau yn hytrach na micro-reoli sy'n canolbwyntio ar dasgau a chraffu, gan ddarparu cefnogaeth briodol	Mae'n magu ymdeimlad o werth, diogelwch seicolegol a dealltwriaeth er lles gweithwyr hil-ddiffiniedig
Aelodau staff sy'n hiliol freintiedig	Datblygu eu brawdoliaeth ag aelodau staff hil-ddiffiniedig, trwy ymrwymo i'r daith at gyfeillach, hunan-addysgu, deall a defnyddio eu grym a'u breintiau, dod yn eiriolwyr, cadw cefn aelodau staff hil-ddiffiniedig a chreu lle iddynt, gan flaenoriaethu cysur y rhai sy'n cael eu niweidio	I fynd ati'n rhagweithiol i gynnwys aelodau staff hil-ddiffiniedig mewn gweithgareddau gwaith a chymdeithasol, ond hefyd i wrthsefyll dibwyllo ('gasleitio') trwy gefnogi heriau a magu amgylchedd mwy cefnogol
Adnoddau Dynol	Cydnabod Undebau Llafur a hyrwyddo mynediad at Rwydweithio Amrywiaeth Hil-ddiffiniedig a gwasanaethau cefnogaeth (mewnol neu allanol) y gall eu haelodau staff hil-ddiffiniedig eu cyrchu yn ystod amser gwaith	I hyrwyddo mynediad os oes angen at fannau diogel lle gallant siarad yn ddi-rwystr; sicrhau cymorth rhyng-bersonol a chynaeafu egni emosiynol i wrthsefyll yr ymdeimlad o fod yn ddieithriaid ar y tu mewn, ymhlith anghenion eraill sydd gan aelodau staff hil-ddiffiniedig
Arweinwyr Adnoddau Dynol ac EDI	Mynd ati'n rhagweithiol i ddathlu diwylliant hiliol a chyraeddiadau yn gyfartal	I arddangos cynhwysiant ymarferol, gan wrthbwyso'n egnïol yr ymdeimlad o dra-arglwyddiaeth ddiwylliannol

"Take the time to train staff who are in the majority to understand systemic racism and remove the level of denial, to know they are the ones who need to put in effort to draw the best from the minority."

Survey respondent

Gweddnewid, Curadu a Gwerthuso

Mae rhaid i'n ffordd ni o weithio newid i gwmpasu gwahaniaeth ac amrywiaeth. Mae angen ymgorffori yn ein sefydliadau y broses o archwilio, gan greu lle inni ymdrechu ar y cyd a chael pethau'n anghywir ar y cyd. Mae angen hyn er mwyn darparu ar gyfer ffyrdd creadigol a gwahanol o weithio, fel y gall ein haelodau staff i gyd, gan gynnwys aelodau staff hil-ddiffiniedig, deimlo bod lle iddynt berthyn a bod yn ddiogel yn y gweithle.

PWY sy'n mynd i'w wneud	**BETH** a wneir a **SUT**	**PAM** y mae'n angenrheidiol (y nod)
Aelodau staff sy'n hiliol freintiedig	Ymgymryd â newidiadau adeiladol mewn ymddygiad, gan symud at fyfyrdodau dwysach ynghylch y rhesymau dros wneud pethau'n wahanol bellach, o'r safbwynt moesegol, emosiynol ac ymarferol	I hyrwyddo gweddnewidiad diwylliannol dwfn, a hynny unwaith eto'n hybu symud ymlaen o fod yn 'an-hilyddol' at fod yn egnïol wrth-hilyddol
Rheolwyr	Archwilio ac agor lle i ffyrdd gwahanol, anffurfiol o weithio, trwy ymgorffori a chreu lle ar gyfer gwahanol ddulliau gwahanol o fynd at dasgau, fel proses	I ddemocrateiddio'r gweithle, hyrwyddo cynhwysiant a symud oddi ar ddynodi ffyrdd penodol o weithio
Rheolwyr	Hyrwyddo diwylliant gwaith sy'n canolbwyntio ar gydberthnasau, gan roi lle blaenllaw i hybu chwilfrydedd ac i'r gweithwyr ddod i adnabod ei gilydd yn ogystal â rhoi lle canolog i weithio ar y cyd fel tîm	I gefnogi cynhwysiant yn egnïol, gan adael i bobl ddod â'u hunain cyflawn i mewn i'r gwaith
Arweinwyr Adnoddau Dynol ac EDI	Rhaid i newidiadau gael eu monitro a'u gwerthuso'n egnïol trwy ddychwelyd yn barhaus at wrando ar aelodau staff hil-ddiffiniedig ac ymgysylltu â nhw'n briodol	I sicrhau bod yr effaith a ddymunir yn cael ei gwireddu
Arweinwyr Adnoddau Dynol ac EDI	Sicrhau bod y gwaith a gyflawnir er mwyn datblygu a chynnal diwylliant sy'n wir gynhwysol yn dryloyw – bod gweithrediadau ac amcanion yn cael eu dadansoddi a'u cyfleu'n glir i aelodau staff, a bod mesurau atebolrwydd mewn grym	Er mwyn i'r staff werthfawrogi'r ymdrechion sy'n cael eu gwneud

"Mae adeiledd diwylliannol y swyddfa'n fath o adeiledd ar y cyd sy'n hyrwyddo ideolegau. Ar yr wyneb, mae teyrnas meddyliaeth yn ffactor ysbrydol, ond os ydym yn ei deall o'r safbwynt bod yr ysbryd yn ymateb i'r deyrnas faterol, fe welwn ni fod geiriau a gweithredoedd pob aelod o dîm y swyddfa nid yn unig yn arddangos ei gymeriad unigol, ond yn adlewyrchu'n ogystal deyrnas meddyliaeth diwylliant y swyddfa."

Un a atebodd yr arolwg

DIWEDDGLO

Gallwn weld ar sail hyn yn ogystal â'n hadroddiadau eraill ni fod hiliaeth yn ffenomen sefydliadol. Mae'n systemig. Mae'n rhan o strwythur y gymdeithas. Ac mae wedi ymwreiddio hefyd yn ein diwylliant ni. Mae diwylliant yn holldreiddiol – mae'n anweledig – mae'n we pry cop sy'n bytholi ac yn cynnal y gwerthoedd sy'n ei danategu ac yn marcio'r ffordd y mae pobl yn ymddwyn ac yn rhyngweithio â'i gilydd. Ac mae diwylliant y gymdeithas gyfan yn dylanwadu ar ddiwylliant sefydliadau.

Rydym wedi nodi rhai o'r elfennau sy'n ffurfio'r diwylliant hyn – o'r polisïau hynny sy'n cael eu cynllunio fel bod un maint yn ffitio pawb, i ffyrdd o weithio sy'n seiliedig ar normau a safonau ymddygiad, a pherthnasau gweithio sy'n deiliedig ar ddeinameg grym a hierarchiaethau.

Mae'r effeithiau ymarferol a sylweddol negyddol, ynghyd â'r effaith ar ymdeimlad pobl hil-ddiffiniedig o fod yn perthyn a'u diogelwch seicolegol, yn teimlo'n anorchfygol i lawer. Rydym yn teimlo'r diwylliant llechwraidd hwn, rydym yn teimlo ei effaith arnom, rydym yn teimlo gludiogrwydd y we – ond 'does neb yn ein credu.

Rydym yn cydnabod serch hynny fod potensial gan y ddynol ryw i beri newid diwyllianol. Rhaid i hyn ddigwydd trwy ddynesiad sy'n seiliedig ar y sefydliad cyfan, ag adnoddau a chapásiti digonol yn ei graidd. Ac yn achos yr holl argymhellion hyn, er bod ein gwaith ymchwil yn canolbwyntio ar bobl hil-ddiffiniedig, roedd ein cyfranwyr a'r atebwyr yn cynnwys pobl hil-ddiffiniedig anabl, pobl hil-ddiffiniedig LGBTQIA+, menywod a phobl anneuaidd hil-ddiffiniedig. Gellir cymhwyso'r newidiadau hyn i hyrwyddo diogelwch a chynhwysiant pawb sydd ar y cyrion. Ac mae hyn o'r pwys mwyaf. Mae rhaid i gynhwysiant gynnwys pawb – nid pobl hil-ddiffiniedig yn unig – neu fel arall mae'n baradocs yr ydych chi'n byw ynddo. Os oes rhai pobl heb gael eu cynnwys, mae'n amhosibl ichi feddu ar ddiwylliant cynhwysol, diogel.

I weld copi o'r adroddiad llawn ewch i: **www.racealliance.wales/research**

neu ebostiwch: **info@racealliance.wales**

Cynghrair Hil Cymru Tachwedd 2022

RACE ALLIANCE WALES

www.racealliance.wales

info@racealliance.wales

RaceAllianceWales

RaceAllianceWales

WalesRace

Design by Zaffdesign@gmail.com