

Adroddiad ar yr Ymchwiliad i Wahaniaethu ar sail Hil yn y Diwydiant Adeiladu

Crynodeb Gweithredol



Comisiwn
Cydraddoldeb a
Hawliau Dynol



Crynodeb Gweithredol

Mae'r Crynodeb Gweithredol hwn yn rhoi amlinelliad cryno o ganfyddiadau Ymchwiliad y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (y Comisiwn) i Wahaniaethu ar sail Hil yn y Diwydiant Adeiladu (y Diwydiant). Mae'r Adroddiad llawn hefyd ar gael fel cyhoeddiad ar wahân.

Lansiodd y Comisiwn ei Ymchwiliad ar 30 Ionawr 2009 gyda'r Cylch Gorchwyl canlynol:

- Ymchwilio i rwystrau i recriwtio a chadw gweithwyr o leiafrifoedd ethnig heb fod yn wyn¹ (sy'n cynnwys gweithwyr cyflogedig a chontractwyr hunangyflogedig) yn y Diwydiant.
- Nodi enghreifftiau o arfer da o ran annog amrywiaeth ethnig yn y Diwydiant a'r buddiannau sy'n codi o ganlyniad i arferion o'r fath gan y cwmnïau a'r gweithwyr dan sylw.
- Asesu a dadansoddi effaith wahaniaethol colli swyddi yn y Diwydiant.
- Gwneud argymhellion priodol.

Mae'r Ymchwiliad yn canolbwyntio'n llwyr ar leiafrifoedd ethnig heb fod yn wyn ac nid yw'n edrych ar y gwaith o recriwtio gweithwyr o leiafrifoedd ethnig gwyn yn y Diwydiant neu weithwyr mudol o wledydd sydd wedi'u derbyn i'r Undeb Ewropeaidd.

Mae'r Ymchwiliad wedi rhoi crynodeb o'r sefyllfa yn y Diwydiant ac, yn y cyfnod nesaf, byddwn yn archwilio'n fanylach i rai o'r materion allweddol sy'n codi trwy ymgysylltu â'r Diwydiant a rhanddeiliaid â diddordeb.

Cefndir yr Ymchwiliad

Mae'r Diwydiant yn cyfrannu llawer at economi Prydain. Yn 2008, roedd un o bob 12 a oedd yn cael eu cyflogi ym Mhrydain yn gweithio yn y Diwydiant. Er gwaethaf y sefyllfa economaidd bresennol, mae angen i'r Diwydiant sicrhau ei fod yn parhau i ddenu'r bobl orau o gefndiroedd amrywiol. Hyd yn oed yn yr hinsawdd economaidd sydd ohoni, mae Sgiliau Adeiladu - y sefydliad sy'n gyfrifol am fynd i'r afael ag anghenion cynhyrchiant a sgiliau'r Diwydiant - wedi nodi y bydd gofyn i oddeutu 37,000 o weithwyr medrus ymuno â'r Diwydiant bob blwyddyn rhwng 2009 a 2013.

¹ Pan fyddwn ni'n cyfeirio at 'weithwyr yn y Diwydiant', rydym yn golygu unrhyw un sy'n gweithio yn y Diwydiant, gan gynnwys y masnachau, y crefftau a'r proffesiynau a'r rheini mewn swyddi technegol a gweinyddol. Mae 'gweithwyr' yn golygu gweithwyr cyflogedig, gweithwyr hunangyflogedig ac is-gontractwyr.

Adroddiad ar yr Ymchwiliad i Wahaniaethu ar sail Hil yn y Diwydiant Adeiladu

Er gwaethaf ymdrechion Sgiliau Adeiladu a phartneriaid y Diwydiant, mae llawer llai o weithwyr o leiafrifoedd ethnig heb fod yn wyn yn y Diwydiant o gymharu â'r gweithlu cyfan. Mae'r *Construction Statistics Annual 2008*,² a gyhoeddwyd gan yr Adran Busnes, Menter a Diwygio Rheoleiddio (BERR),³ yn dangos mai dim ond 3.3% o'r rheini a oedd yn cael eu cyflogi neu'n hunangyflogedig yn y Diwydiant yn chwarter cyntaf 2008 oedd o leiafrifoedd ethnig heb fod yn wyn, o gymharu â 7.9% yng nghyfanswm y boblogaeth mewn gwaith.

Methodoleg

Cynhaliwyd Cyfnod cyntaf yr Ymchwiliad yn ystod mis Chwefror a mis Mawrth. Ddiwedd mis Mawrth, cynhyrwyd Adroddiad Interim a oedd yn egluro'r gwaith a wnaed yng Nghyfnod 1 a'r canfyddiadau o ganlyniad i'r gwaith hwnnw. Cynhaliwyd Cyfnod 2 yr Ymchwiliad rhwng mis Ebrill a mis Gorffennaf 2009, gan arwain at yr Adroddiad hwn.

Casglwyd y dystiolaeth ar gyfer yr Ymchwiliad mewn sawl ffordd:

Ymchwil a gomisiynir

Comisiynwyd adolygiad thematig o ymchwil i'r mater gan Equality Research and Consulting Limited (EQRC), rhan o Royal Holloway, Prifysgol Llundain.

Comisiynwyd ICM Research Cyfyngedig i gynnal arolwg a oedd yn canolbwyntio ar argraffiadaun pobl wyn a grwpiau lleiafrifoedd ethnig heb fod yn wyn am y Diwydiant.

Casglu tystiolaeth

- Cais am Dystiolaeth gan wahanol grwpiau yn y Diwydiant neu grwpiau'n ymwneud â'r Diwydiant.
- Cyfweiliadau casglu tystiolaeth swyddogol gyda 63 o dystion o'r Diwydiant.
- Cyfarfodydd rhanddeiliaid gyda sefydliadau allweddol yn y Diwydiant.

Mae pedair rhan i'r Adroddiad:

Rhan Un: Cyd-destun - Y Diwydiant a chynrychiolaeth lleiafrifoedd ethnig heb fod yn wyn. Mae'r rhan hon yn rhoi crynodeb o'r Diwydiant, gan ganolbwyntio ar nifer y gweithwyr o leiafrifoedd ethnig heb fod yn wyn sydd yn y Diwydiant ac mae'n tynnu sylw at ba mor anodd yw cael darlun cywir o'r Diwydiant a sefyllfa'r lleiafrifoedd ethnig heb fod yn wyn yny diwydiant. Mae hefyd yn edrych ar effaith y dirwasgiad ar y Diwydiant.

Rhan Dau: Beth yw achosion y diffyg cynrychiolaeth. Mae'r rhan hon yn amlinellu ein canfyddiadau ynglŷn â'r ffactorau sy'n cyfrannu at ddiffyg cynrychiolaeth lleiafrifoedd ethnig heb fod yn wyn yn y Diwydiant. Rydym yn ystyried rhwystrau i recriwtio a chadw gweithwyr cyflogedig, y graddau a'r profiadau o wahaniaethau yn y Diwydiant, ac rydym yn archwilio pa mor ddilys yw'r hawliad bod y diffyg cynrychiolaeth yn bennaf o ganlyniad i argraffiadau negyddol am y Diwydiant ymhlith gweithwyr o leiafrifoedd ethnig heb fod yn wyn.

² Y Swyddfa Ystadegau Gwladol: *Construction Statistics Annual 2008*, Tabl 12.7.

³ Yr Adran Busnes, Menter a Sgiliau (BIS) erbyn hyn.

Rhan Tri: Arfer da a'r sbardun i newid.

Mae'r rhan hon yn nodi camau ymarferol sydd eisoes wedi'u cymryd i fynd i'r afael â phob un o'r rhwystrau a nodir yn Rhan Dau. Mae hefyd yn edrych ar yr achos busnes dros amrywiaeth a rôl gwaith caffael a gorfodi cyfreithiol yn y sector cyhoeddus o ran mynd i'r afael â diffyg cynrychiolaeth.

Rhan Pedwar: Camau nesaf. Mae'r rhan hon yn amlinellu casgliadau ac argymhellion yr Adroddiad, gan gynnwys argymhellion ar gamau gweithredu ar gyfer y Comisiwn.

Canfyddiadau allweddol

Yn ein Hadroddiad, rydym yn pwysleisio nifer o ganfyddiadau allweddol mewn perthynas â'r Diwydiant:

Dyma'r canfyddiadau allweddol yn **Rhan Un**:

- Mae'r amrywiaeth o swyddogaethau, sgiliau a chyrff yn y Diwydiant, yn ogystal â'i natur wasgaredig, yn ei gwneud hi'n anodd creu darlun cynhwysfawr, yn enwedig mewn perthynas â'i weithlu.
- Gwaith dros dro ac achlysurol yn aml a geir yn y Diwydiant ac felly mae'n anodd cael gafael ar wybodaeth gywir am weithwyr yn y Diwydiant.
- Er bod gweithwyr o leiafrifoedd ethnig heb fod yn wyn yn amrywio'n fawr mewn gwahanol rannau o Brydain ac mewn gwahanol rannau o'r Diwydiant, mae'r darlun cyffredinol yn dangos diffyg cynrychiolaeth cyson ymhlith poblogaethau cyflogedig lleol o'r lleiafrifoedd ethnig heb fod yn wyn.

- Mae yna ddiffyg dealltwriaeth a defnydd effeithiol o ddulliau monitro amrywiaeth yn y Diwydiant. Fodd bynnag, mae yna rai prosiectau sy'n defnyddio dulliau monitro'n llwyddiannus.
- Prin iawn yw'r wybodaeth am effaith y dirwasgiad ar leiafrifoedd ethnig heb fod yn wyn yn y Diwydiant. Ar hyn o bryd, nid yw'n ymddangos bod hyn yn cael mwy o effaith ar gymunedau lleiafrifoedd ethnig heb fod yn wyn na chymunedau gwyn.

Dyma'r canfyddiadau allweddol yn **Rhan Dau**:

- Mae yna lawer o wahanol rwystrau i gael mynediad i'r Diwydiant. Y rhai mwyaf amlwg, a'r rhai a nodwyd gan y mwyafrif o'r tystion, yw'r ddelwedd o'r Diwydiant a'r diffyg ymwybyddiaeth ymhlith pobl yn gyffredinol, a lleiafrifoedd ethnig heb fod yn wyn yn enwedig, o'r amrywiaeth o gyfleoedd sydd ar gael. Yn ôl ein Hymchwiliad, er bod gan rai cymunedau lleiafrifoedd ethnig heb fod yn wyn farn negyddol am y Diwydiant, nid oes yna ddiffyg diddordeb cyffredinol yn y Diwydiant os yw lefel yr ymwybyddiaeth yn cael ei godi h.y. ennyn diddordeb.
- Mae dull recriwtio ar lafar yn gymharol gyffredin. Mae hyn yn anhawster mawr wrth geisio cynyddu amrywiaeth ymhlith y gweithlu, a fyddai'n elwa ar arferion recriwtio mwy agored.
- Roedd rhai tystion o'r farn bod angen i hyfforddiant fod yn fwy perthnasol. Mae yna rai bylchau o ran sgiliau yn yr ardaloedd lle mae llawer o waith adeiladu'n cael ei gyflawni.
- Roedd llawer o dystion o'r farn bod cyfarwyddyd gyrfaedd am y Diwydiant yn annigonol.

Adroddiad ar yr Ymchwiliad i Wahaniaethu ar sail Hil yn y Diwydiant Adeiladu

- Roedd llawer o dystion o'r farn nad oedd digon o brentisiaethau ar gael.
- Mae prentisiaethau sy'n seiliedig ar sicrhau cyflogwr o'r cychwyn yn gallu bod yn broblem i ymgeiswyr o leiafrifoedd ethnig heb fod yn wyn gan fod paru o'r fath yn aml yn seiliedig ar ddull recriwtio ar lafar, a gallant hefyd ei chael hi'n anodd i orffen rhaglen brentisiaeth oherwydd diffyg rhwydweithiau sefydledig ar gyfer sicrhau lleoliadau gwaith.
- Mae'r hyn sy'n atal y Diwydiant rhag cadw pobl o leiafrifoedd ethnig heb fod yn wyn mewn gwaith yn cynnwys diffyg datblygiad swydd neu yrfa a phrofiadau negyddol yn y gwaith.
- Mae hiliaeth yn dal i fod yn gyffredin mewn rhai rhannau o'r Diwydiant, yn bennaf ar ffurf 'cellwair' hiliol. Er bod y rhan fwyaf o dystion o'r farn bod hyn wedi gwella dros y blynyddoedd diwethaf, mae gwahaniaethu anghyfreithlon ar sail hil yn dal i fodoli mewn manau. Mewn rhai rhannau o'r Diwydiant, mae 'cellwair' hiliol yn rhan dderbyniol o'r diwylliant.

Dyma'r canfyddiadau allweddol yn **Rhan Tri**:

- Mae yna lawer o arfer da yn y Diwydiant. Fodd bynnag, mae'n ymddangos mewn pocedi a, hyd yma, nid yw wedi sicrhau cynnydd sylweddol yn y gyfran o bobl o leiafrifoedd ethnig heb fod yn wyn yn y Diwydiant.
- Mae yna orchymyn masnachol ar gyfer amrywiaeth mewn perthynas â'r bwlch sgiliau, prinder llafur posibl, cyfleoedd ar gyfer contractau sector cyhoeddus a chanlyniadau torri'r gyfraith.

- Mae gan y sector cyhoeddus rôl bwysig o ran defnyddio'i bŵer caffael i sicrhau amrywiaeth. Mae yna rai enghreifftiau da o bwerau caffael yn cael eu defnyddio'n effeithiol y gellid eu copio'n ehangach ar draws y Diwydiant fel sbardun ar gyfer newid.
- Hwyrach nad yw canlyniadau torri'r gyfraith ar wahaniaethu'n amlwg iawn yn y Diwydiant. Mae angen i'r Comisiwn nodi'r ffordd fwyaf effeithiol o fynd i'r afael â'r rheini sy'n torri'r gyfraith.

Rhan Pedwar: Beth nesaf?

Mae achosion y diffyg cynrychiolaeth parhaus ymhlith lleiafrifoedd ethnig yn y Diwydiant yn gymhleth. Dylai unrhyw waith i fynd i'r afael â'r mater ddechrau gyda'r Diwydiant ei hun. Fodd bynnag, mae'r dystiolaeth a glywodd yr Ymchwiliad yn pwysleisio pa mor berthnasol yw sectorau eraill fel y system addysg a chyfarwyddyd gyrfaedd i'r mater a phwysigrwydd cyrff cyhoeddus sy'n rhan o'r gwaith caffael o ran mynd i'r afael â'r mater. Mae rhai o'n hargymhellion ar gyfer materion allweddol i'w trafod yn codi materion y mae angen i gyrff cyhoeddus, fel awdurdodau lleol neu sefydliadau addysgol sy'n gweithio gyda'r Diwydiant, yn ogystal â'r Diwydiant ei hun, fynd i'r afael â nhw.





Dyma grynodeb o'n prif gasgliadau ac argymhellion ar gyfer materion allweddol y dylid mynd i'r afael â nhw:

Arweiniad

Casgliadau

Mae yna lawer o enghreifftiau o arfer da mewn perthynas ag annog amrywiaeth yn y Diwydiant ond mae'n ymddangos mewn pocedi a, hyd yma, nid yw wedi sicrhau cynnydd sylweddol yn y gyfran o bobl o leiafrifoedd ethnig heb fod yn wyn yn y Diwydiant.

Un rheswm am hyn yw bod yna amrywiaeth eang o gyrrff Diwydiant a sefydliadau masnach, ond nad oes un corff unigol yn arwain y Diwydiant cyfan.

Mae natur ddigyswllt y Diwydiant yn rhwystro'r diwydiant rhag datblygu agwedd unedig at amrywiaeth. Er bod mentrau gwych fel *Respect for People* Adeiladu Arbenigrwydd wedi sicrhau bod gwybodaeth, canllawiau a phhecynnau cymorth ar gael i'r Diwydiant, nid oes ganddynt eto safonau cydnabyddedig yn ymwneud ag amrywiaeth.

Mae'r natur ddigyswllt hon hefyd yn berthnasol i'r Llywodraeth wrth iddynt lunio polisiau ar gyfer amrywiol agweddau ar waith adeiladu yn ogystal ag i'r Diwydiant:⁴

Argymhellion ar gyfer materion allweddol y dylid mynd i'r afael â nhw

- Mae angen nodi'n bendant a grymuso'r corff sy'n gyfrifol am arwain y gwaith o bennu safonau arfer gorau ar amrywiaeth a gydnabyddir gan y Diwydiant.
- Un o dasgau allweddol y corff cyfrifol fydd nodi arfer gorau a sicrhau bod canllawiau a phhecynnau cymorth perthnasol ar gael fel y gall sefydliadau o bob maint yn y Diwydiant gyflawni'r arfer gorau hwnnw.
- Dylai'r gwaith ar arfer gorau ddatblygu'r hyn sydd eisoes yn cael ei wneud, fel y gwaith a gyflawnir gan Adeiladu Arbenigrwydd yn ei becyn cymorth *Respect For People*.
- Mae angen cynyddu'r ddealltwriaeth o'r manteision busnes go iawn y gall amrywiaeth eu cyflwyno i'r Diwydiant cyfan ac i sefydliadau unigol. Hwyrach y bydd angen casglu tystiolaeth o'r buddiannau pendant, er enghraifft o ran ennill contractau gyda chyrrff cyhoeddus.
- Mae'r awgrym y dylid cael Prif Swyddog Adeiladu yn hynod boblogaidd a bydd hi'n hanfodol fod y sawl a benodir yn rhoi arweiniad cadarn ar faterion ledled y Diwydiant.
- Mae angen i'r Diwydiant ystyried y ffordd orau o greu cronfa o weithwyr medrus ar gyfer y Diwydiant. Awgrymodd rhai tystion y dylai awdurdodau cyhoeddus, yn enwedig awdurdodau lleol, gyfrannu mwy at greu cronfa o weithwyr medrus. Awgrymodd tystion eraill y dylid defnyddio dull mwy creadigol o ddatblygu sgiliau yn seiliedig ar gwmnïau'n rhannu'r gwaith o fuddsoddi yn natblygiad y gweithlu.

⁴ Adroddiad y Pwyllgor Dethol ar Fusnes a Menter, Gorffennaf 2008, *Construction Matters*.

Ymwybyddiaeth a barn am y Diwydiant

Casgliadau

Mae yna lawer o wahanol rwystrau wrth geisio cael mynediad i'r diwydiant adeiladu. Roedd y rhan fwyaf o dystion yn dweud bod y ddelwedd o'r Diwydiant a'r diffyg ymwybyddiaeth ymhlith pobl yn gyffredinol, ac yn enwedig lleiafrifoedd ethnig heb fod yn wyn, o'r amrywiaeth o gyfleoedd sydd ar gael yn rhwystrau sylweddol.

Er y cafwyd peth tystiolaeth nad oedd pobl yn rhoi statws uchel i'r Diwydiant, yn ôl canfyddiadau ein harolwg ICM, nid oedd ymatebwyr o leiafrifoedd ethnig heb fod yn wyn o'r farn bod y Diwydiant yn llai deniadol (yn wir, roeddent o'r farn ei fod ychydig yn fwy deniadol) nag ymatebwyr gwyn, er gwaethaf y ffaith nad oeddent mor ymwybodol ag ymatebwyr gwyn o'r amrywiaeth o yrfaeod sydd ar gael yn y Diwydiant.⁵

Awgrymodd dystion fod lefelau ymwybyddiaeth yn cael eu dylanwadu gan bobl yn y Diwydiant y gall pobl o leiafrifoedd ethnig heb fod yn wyn uniaethu â nhw, h.y. yr angen am rôl-fodelau.

Argymhellion ar gyfer materion allweddol y dylid mynd i'r afael â nhw

- Mae angen i'r Diwydiant gymryd camau cydgysylltiedig pellach ledled y Diwydiant i godi ymwybyddiaeth o'r Diwydiant a'r amrywiaeth o yrfaeod sy'n perthyn iddo. Dylai cyrff Diwydiant weithio gyda'i gilydd i gyflawni hyn.
- Mae angen codi ymwybyddiaeth o'r Diwydiant ymhlith plant ac oedolion mewn ysgolion.

- Mae cynlluniau fel Llysgenhadon Adeiladu yn bwysig o ran darparu rôl-fodelau i bobl sydd am weithio yn y Diwydiant. Dylai Llysgenhadon Adeiladu roi sylw penodol i sicrhau bod cynrychiolaeth dda o Lysgenhadon Adeiladu ar gael ar gyfer y grwpiau lle nad oes cynrychiolaeth ddigonol ohonynt yn y Diwydiant. Dylid hefyd ganolbwyntio ar dargedu ysgolion a chymunedau gyda lefelau uchel o boblogaethau lleiafrifoedd ethnig heb fod yn wyn.

Hyfforddiant ac addysg

Casgliadau

Mae gan ysgolion a chynghorwyr gyrfaoedd gyfraniad pwysig i'w wneud at wella dealltwriaeth o'r amrywiaeth o wahanol gyfleoedd y gall y Diwydiant eu darparu. Os na chyflawnir y rôl honno'n effeithiol, mae yna berygl y cyfyngir ymwybyddiaeth o'r Diwydiant fel cyflogwr posibl i'r rheini sydd eisoes â chysylltiadau yn y Diwydiant, gan atgyfnerthu'r tueddiad sydd gan y Diwydiant i recriwtio yn ei ddelwedd ei hun.

Roedd rhai dystion o'r farn bod angen i hyfforddiant fod yn fwy perthnasol. Mae yna rai bylchau sgiliau mewn ardaloedd lle mae llawer o waith adeiladu'n cael ei gyflawni. Mae angen mynd i'r afael â hyn.

Argymhellion ar gyfer materion allweddol y dylid mynd i'r afael â nhw

- Mae angen i'r Diwydiant gyfrannu at sicrhau bod cyngor gyrfaoedd gwybodus o safon ar gael ar yr amrywiaeth o gyfleoedd yn y Diwydiant.

⁵ Noder bod lleiafrifoedd ethnig heb fod yn wyn yn tueddu i fod yn fwy cadarnhaol yngl_n â phob sector busnes na phobl wyn.

- Dylai'r Diwydiant a Chynghorau Sgiliau Sector ystyried a allai hyfforddiant mwy cyffredinol ddarparu mwy o gyfleoedd ar lefel mynediad.
- Dylid adolygu ansawdd yr hyfforddiant i sicrhau ei fod yn diwallu anghenion amrywiol y rheini sy'n hyfforddi i gael mynediad i'r Diwydiant.

Prentisiaethau a phontio rhwng hyfforddiant a chyflogaeth

Casgliadau

Mae yna gyfran gymharol uchel o fyfyrwyr o leiafrifoedd ethnig heb fod yn wyn yn dilyn cyrsiau masnach yn ymwneud ag adeiladu.⁶ Fodd bynnag, nid yw hyn wedi arwain at fwy o bobl o leiafrifoedd ethnig heb fod yn wyn yn gweithio yn y Diwydiant.

Gall dod o hyd i brentisiaethau a lleoliadau yn y Diwydiant fod yn waith anodd. Mae yna dystiolaeth nad oes digon o brentisiaethau ar gael.

Mae'r rhan fwyaf o brentisiaethau'n cael eu paru ymlaen llaw, felly nid ydynt yn cael eu dylanwadu gan Sgiliau Adeiladu. Mae hyn yn peri pryder gan y bydd y bobl hynny heb rwydweithiau cyfredol yn ei chael hi'n anoddach dod o hyd i leoliad. Dyma un agwedd ar recriwtio ar lafar ac mae'n codi pryderon ynglŷn â gwahaniaethu anghyfreithlon.

Argymhellion ar gyfer materion allweddol y dylid mynd i'r afael â nhw

- Mae angen cyflawni gwaith i sefydlu a oes mwy o leiafrifoedd ethnig heb fod yn wyn yn dilyn prentisiaethau 'rhaglen' ac yn methu â chwblhau'r brentisiaeth gan na allant ddod o hyd i leoliad. Mae angen i Sgiliau Adeiladu a darparwyr prentisiaethau eraill gymryd camau i weithredu ar y gwaith hwn.
- Dylid defnyddio prentisiaethau fel ffordd o sicrhau bod mwy o bobl o leiafrifoedd ethnig heb fod yn wyn yn cael mynediad i'r Diwydiant. Dylai'r gwaith o greu'r Gwasanaeth Prentisiaethau Cenedlaethol helpu'r Diwydiant i gyflawni hyn.
- Dylai'r Llywodraeth ystyried gofynion gorfodol i ddarparu nifer penodol o brentisiaethau ar gyfer pob £1 miliwn y mae'r sector cyhoeddus yn ei wario ar adeiladu. Rydym yn argymhell y dylid darparu rhwng 1 a 2 brentisiaeth ar gyfer pob £1 miliwn.

Arferion recriwtio a chontractio

Casgliadau

Mae dull recriwtio ar lafar yn gymharol gyffredin. Mae hyn yn atal y Diwydiant rhag bod yn agored i ymgeiswyr amrywiol. Mae hyn yn berthnasol i recriwtio gweithwyr unigol a gwaith tendro a chontractio.

Argymhellion ar gyfer materion allweddol y dylid mynd i'r afael â nhw

- Er mwyn cynyddu amrywiaeth y gweithlu, mae'n rhaid i'r Diwydiant ddefnyddio arferion recriwtio mwy agored yn lle dulliau recriwtio ar lafar.

⁶ 7% - ffigurau wedi'u darparu gan Sgiliau Adeiladu ar gyfer 2008.

- Mae'n rhaid codi ymwybyddiaeth o'r ffaith bod recriwtio ar lafar yn debygol o fod yn anghyfreithlon er mwyn i'r Diwydiant ddeall pam y mae angen rhoi'r gorau i'r dull.

Rhwystrau i gadw staff

Casgliadau

Un rhwystr sylweddol i gadw pobl o leiafrifoedd ethnig heb fod yn wyn yn y Diwydiant yw'r diffyg cyfleoedd datblygu yn y Diwydiant.

Rhwystyr arall a nodwyd gan dystion oedd profiadau negyddol yn y gwaith.

Argymhellion ar gyfer materion allweddol y dylid mynd i'r afael â nhw

- Mae angen i'r Diwydiant wneud mwy i ddeall pam y mae pobl yn gadael y Diwydiant. Mae angen monitro'n effeithiol, gan gynnwys cyfweiliadau cyn gadael.
- Dylid defnyddio adolygiadau parhaus o arferion cyhoeddusrwydd i nodi rhwystrau i ddatblygiad lleiafrifoedd ethnig heb fod yn wyn a chymryd i'w mynd i'r afael â'r rhwystrau hynny.
- Mae angen cefnogi pobl yn nyddiau cynnar eu gyrfa yn y Diwydiant, sef yr adeg pan fo pobl yn fwyaf tebygol o ddiodeff profiadau negyddol, er enghraifft trwy eu hannog i ddefnyddio gwasanaeth mentora.

Gwahaniaethu anghyfreithlon ar sail hil

Casgliadau

Er bod y rhan fwyaf o dystion o'r farn bod hyn wedi gwella dros y blynyddoedd diwethaf, mae gwahaniaethu anghyfreithlon ar sail hil yn dal i fodoli mewn mannau. Er enghraifft, mewn rhai rhannau o'r Diwydiant, mae'n ymddangos bod 'cellwair' hiliol yn rhan dderbyniol o'r diwylliant.

Hwyrach nad yw rhai pobl yn sylweddoli bod yna rai arferion yn gwahaniaethu'n anuniongyrchol (fel recriwtio ar lafar) a'u bod yn debygol o fod yn anghyfreithlon.

Mae hiliaeth yn dal i fod yn gyffredin mewn rhai rhannau o'r Diwydiant, yn bennaf ar ffurf 'cellwair' hiliol. Rydym wedi derbyn adroddiadau o wahaniaethu amlwg, yn enwedig mewn perthynas â defnyddio iaith hiliol. Mae'n annhebygol nad yw pobl yn gwybod bod gwahaniaethu ac aflonyddu o'r fath yn anghyfreithlon.

Mae yna rywffaint o dystiolaeth bod y rheini sy'n diodeff gwahaniaethu'n llai tebygol o fynd i'r afael â'r mater trwy fynd ag achos i gyfraith. Mae sawl ffactor yn dylanwadu ar hyn, gan gynnwys natur y patrymau gwaith o weithio dros dro yn y Diwydiant a phryder y bydd darpar gyflogwyr yn ystyried eu bod yn creu trafferth, gan ei gwneud hi'n anodd iddynt ddod o hyd i waith yn y dyfodol.

Argymhellion ar gyfer materion allweddol y dylid mynd i'r afael â nhw

- Mae angen i arweinwyr y Diwydiant ddsbarthu neges glir na fydd gwahaniaethu ar sail hil yn cael ei oddef.

- Mae angen cyflwyno ‘cosb wahaniaethu’ bendant i unrhyw gwmnïau sy’n parhau i oddef hiliaeth. Ar hyn o bryd, mae’r niwed i sefyllfa ariannol neu enw da cwmni o ganlyniad i gyflwyno achos llwyddiannus yn rhy fach i annog cwmnïau i beidio â gwahaniaethu.
- Mae angen i’r Comisiwn ystyried sut y gellir mynd ati i sicrhau bod y cwmnïau hynny nad ydynt yn cydymffurfio â’r deddfiadau cydraddoldeb yn cael eu cosbi am beidio â gwneud hynny.

Monitro

Casgliadau

Mae asesu’r graddau y mae’r ffactorau uchod yn cyfrannu at ddiffyg cynrychiolaeth gweithwyr o leiafrifoedd ethnig heb fod yn wyn yn y Diwydiant yn dasg anodd, ac mae’r diffyg data ansoddol ac ystadegol cywir yn gwneud y dasg yn anoddach.

Mae yna ddiffyg dealltwriaeth yn y Diwydiant o bwysigrwydd monitro amrywiaeth a defnyddio’r dull hwn yn effeithiol. Amlygwyd hyn yn yr adroddiad diweddar a gynhyrwyd ar gyfer Panel Amrywiaeth Cyngor y Diwydiant Adeiladu gan yr University of the West of England.⁷

Mae’r diffyg monitro’n ei gwneud hi’n anodd i’r Diwydiant a’r cwmnïau perthnasol ganfod pa broblemau penodol sy’n cyfrannu at ddiffyg cynrychiolaeth lleiafrifoedd ethnig heb fod yn wyn a dod o hyd i atebion i’r problemau hyn.

Gan nad oes tystiolaeth trwy fonitro ar gael, mae yna berygl cynyddol y bydd mentrau sy’n ceisio mynd i’r afael â diffyg cynrychiolaeth yn methu’r targed.

Roedd tystiolaeth yn awgrymu nad oedd cynnydd hyfforddeion a myfyrwyr yn y Diwydiant yn cael ei fonitro’n ddigonol ar ôl iddynt adael addysg neu hyfforddiant.

Roedd rhai tystion yn cwestiynu a oedd ystadegau cenedlaethol yn ymwneud â’r Diwydiant yn darparu darlun cywir. Awgrymodd rhai tystion fod nifer y bobl o leiafrifoedd ethnig heb fod yn wyn a oedd yn gweithio yn y Diwydiant yn uwch na’r lefelau a nodwyd yn yr ystadegau cenedlaethol gan fod y lleiafrifoedd hynny’n gweithio’n bennaf mewn swyddi cyflog isel di-grefft nad ydynt yn benodol i’r Diwydiant, fel rheoli gwastraff neu ddiogelwch safleoedd.

Gallai gwybodaeth sy’n deillio o waith monitro’r gweithlu ledled y Diwydiant ddarparu tystiolaeth bellach i lywio datblygiad yr achos busnes dros amrywiaeth trwy nodi bylchau sgiliau a phrinder sgiliau yn y dyfodol, gan adeiladu ar waith sydd eisoes yn cael ei gyflawni gan Sgiliau Adeiladu.⁸

Trwy fonitro’r gweithlu ledled y Diwydiant, gallai’r wybodaeth honno hefyd helpu i nodi a oes yna broblemau penodol mewn sectorau penodol neu mewn rhannau penodol o’r gadwyn gyflenwi.

⁷ *Gathering and Reviewing Data on Diversity within the Construction Professions*, adroddiad ar gyfer Panel Amrywiaeth Cyngor y Diwydiant Adeiladu gan Adran Pensaernïaeth a Chynllunio University of West England, Bryste

⁸ Mae Sgiliau Adeiladu - y sefydliad sy’n gyfrifol am fynd i’r afael ag anghenion cynhyrchiant a sgiliau’r Diwydiant - wedi nodi y bydd gofyn i oddeutu 37,000 o weithwyr medrus ymuno â’r Diwydiant bob blwyddyn rhwng 2009 a 2013.

Argymhellion ar gyfer materion allweddol y dylid mynd i'r afael â nhw

- Mae angen gwerthuso cywirdeb ystadegau cenedlaethol am y Diwydiant i sicrhau eu bod yn darparu gwybodaeth gywir am y bobl sy'n gweithio yn y Diwydiant. Gall hyn helpu i nodi a yw gweithwyr o leiafrifoedd ethnig heb fod yn wyn yn gweithio'n bennaf mewn swyddi di-grefft ar safleoedd.
- Mae angen cynyddu'r ddealltwriaeth a'r arfer o fonitro amrywiaeth yn y Diwydiant. Heb wneud hyn, ni fydd hi'n bosibl i'r Diwydiant nodi problemau ac atebion. Mae rhai sefydliadau, er enghraifft Sgiliau Adeiladu, yn mabwysiadu dull seiliedig ar dystiolaeth i sicrhau bod eu mentrau'n fwy effeithiol.
- Er mwyn bod yn ddefnyddiol, mae angen sicrhau cysondeb yn y dull monitro. Mae angen defnyddio dull ledled y Diwydiant sydd wedi'i ddatblygu o arfer da cyfredol, sy'n ystyried arfer da yn y sector cyhoeddus ac sy'n cael ei lywio gan y canllawiau anstatudol ar fonitro a gynhyrchwyd gan y Comisiwn Cydraddoldeb Hiliol.⁹
- Mae angen i'r Diwydiant a'r rheini sy'n darparu cyrsiau adeiladu weithio gyda'i gilydd i wella'r gwaith o olrhain cynnydd hyfforddeion a myfyrwyr wrth iddynt ymuno â'r Diwydiant. Byddai hyn yn helpu i nodi ble mae gweithwyr o leiafrifoedd ethnig heb fod yn wyn yn cael eu colli.

Dylanwadu ar newid yn y Diwydiant

Casgliadau

Mae'r rhwymedigaeth fasnachol yn hollbwysig i'r Diwydiant. Yr angen i ennill contractau a darparu prosiectau'n brydlon er mwyn osgoi cosbau yw prif nodau cwmnïau yn y Diwydiant. Mae'r holl waith a ddaw yn sgil caffael cyhoeddus yn y Diwydiant yn cynnig cyfle mawr i sicrhau newid trwy ddefnyddio cymalau cymdeithasol a rhwymedigaethau cytundebol yn ymwneud ag amrywiaeth.

Mae yna rywfaint o dystiolaeth bod y defnydd llwyddiannus o gaffael gan gyrff cyhoeddus yn dylanwadu ar arfer yn y Diwydiant. Fodd bynnag, roedd sawl tyst o'r farn y gallai gyrff cyhoeddus ddefnyddio'u pŵer caffael yn fwy effeithiol.

Amlygodd y dystiolaeth bod angen sicrhau bod caffael yn arwain at newidiadau go iawn mewn arfer, yn hytrach na dim ond cydymffurfio'n slafaid â thelerau contract er mwyn sicrhau contractau.

Er y cydnabyddir bod yna brinder sgiliau, boed yn sgiliau cyfredol neu sgiliau posibl, yn y Diwydiant, nid yw hyn wedi arwain at newidiadau i arferion recriwtio a datblygu gweithlu ledled y Diwydiant.

Mae yna rywfaint o dystiolaeth nad yw arferion neu ymddygiad anghyfreithlon fel cellwair hiliol yn cael ei herio mewn rhannau o'r Diwydiant hwn oherwydd ei bod hi'n annhebygol y bydd cwmnïau sy'n gwahaniaethu'n gorfod wynebu achosion mewn Tribiwnlys.

⁹ <http://83.137.212.42/sitearchive/cre/gdpract/monitoring.html>

Argymhellion ar gyfer materion allweddol y dylid mynd i'r afael â nhw

- Mae angen rhoi cyhoeddusrwydd i'r gwaith da cyfredol sydd wedi'i wneud yn sgil caffael a chyflawni gwaith pellach er mwyn nodi pa arferion caffael a thelerau contract yn ymwneud ag amrywiaeth sydd fwyaf effeithiol er mwyn sicrhau newid.
- Mae angen sicrhau bod cwmnïau sy'n cyflwyno tendrau llwyddiannus am gontractau yn mynd ati i wneud newid go iawn yn hytrach na dim ond cydymffurfio â thelerau contract o safbwynt amrywiaeth. Mae gwaith sy'n cael ei gyflawni i ddatblygu amrywiaeth trwy gaffael, er enghraifft yn yr Adran Busnes, Menter a Sgiliau mewn cydweithrediad â'r Sefydliad Safonau Prydeinig i ddatblygu manyleb sydd ar gael i'r cyhoedd ar gyfer Holiaduron Cyn-gymhwyso, i'w groesawu a dylai hyn arwain at sefydlu arfer gorau yn y maes caffael.
- Fel y nodir mewn perthynas â gwahaniaethu ar sail hil uchod, mae angen i'r Comisiwn ystyried sut y gellir sicrhau bod pobl sy'n gwahaniaethu'n cael eu cosbi am wneud hynny.
- Fel y nodir o dan 'Arweiniad' uchod, mae angen gwneud mwy o waith i wneud yr achos busnes o blaid amrywiaeth yn fwy amlwg.

Camau nesaf

Mae ein Hadroddiad wedi amlygu diffyg cynrychiolaeth gweithwyr o leiafrifoedd ethnig heb fod yn wyn yn y Diwydiant, er gwaethaf y ffaith bod achosion ac atebion posibl wedi'u nodi o leiaf 10 mlynedd yn ôl, a'r heriau sy'n wynebu'r Diwydiant a'r Comisiwn o ganlyniad.

Y cam nesaf i'r Comisiwn yw ymgysylltu â rhanddeiliaid a chyrff y Diwydiant, gan gynnwys adrannau perthnasol o'r llywodraeth, undebau, darparwyr addysg a chynghorwyr gyrfaeodded a chyrff cydgysylltu allweddol fel y Gwasanaeth Prentisiaethau Cenedlaethol a chynghorau sgiliau sector.

Ffocws y cysylltiad hwnnw fydd mynd i'r afael â'r cwestiwn sy'n ategu'r her o gynyddu cynrychiolaeth lleiafrifoedd ethnig heb fod yn wyn, sef:

Beth sy'n gwneud i newid ddigwydd yn y Diwydiant?

Bydd y cam nesaf hwn yn canolbwyntio ar y materion allweddol penodol rydym wedi'u hamlinellu uchod ar gyfer y Diwydiant, gan nodi pwy sydd yn y sefyllfa orau i arwain y gwaith o fynd i'r afael â'r heriau hynny a sefydlu rhaglen weithredu i sicrhau newid cadarnhaol.

Ein bwriad yw cyflwyno adroddiad ar y cam nesaf hwn o'n gwaith mewn perthynas â'r Diwydiant ym mis Ionawr 2010.



Cysylltiadau

Cymru

Llawr 3
3 Sgwâr Callaghan
Caerdydd CF10 5BT

Llinell gymorth:

Ffôn
0845 604 8810

Ffôn testun
0845 604 8820

Ffacs
0845 604 8830

Lloegr

Arndale House
The Arndale Centre
Manceinion M4 3AQ

Llinell gymorth:

Ffôn
0845 604 6610

Ffôn testun
0845 604 6620

Ffacs
0845 604 6630

Yr Alban

The Optima Building
58 Roberston Street
Glasgow G2 8DU

Llinell gymorth:

Ffôn
0845 604 5510

Ffôn testun
0845 604 5520

Ffacs
0845 604 5530

Oriau agor y llinellau cymorth:

Dydd Llun i ddydd Gwener 9am-5pm

Mae'r cyhoeddiad hwn hefyd ar gael yn Saesneg. Os ydych chi angen y cyhoeddiad hwn mewn fformat a/neu iaith arall, ffoniwch y llinell gymorth berthnasol i drafod eich anghenion. Mae pob cyhoeddiad hefyd ar gael i'w lawrlwytho mewn amrywiaeth o fformatau o'n gwefan:

www.equalityhumanrights.com



© Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol
Cyhoeddwyd Gorffennaf 2009
ISBN 978 1 84206 199 2

Cynlluniwyd gan Tattersall Hammarling & Silk
www.ths.co.uk

www.equalityhumanrights.com