

Profiadau o
iechyd a gofal
cymdeithasol:
triniaeth
gweithwyr o
leiafrifoedd ethnig
ar gyflogau is



Cydnabyddiaeth



Diolchwn i'r gweithwyr gofal cymdeithasol a gofal iechyd ymroddedig i oedolion, gan gynnwys aelodau Rhwydwaith Pobl Dduon a Lleiafrifoedd Ethnig GIG, a ymatebodd i'n galwadau am dystiolaeth neu a fynychodd gyfweiliadau a grwpiau ffocws. Buont yn onest yn rhannu eu profiadau a'u triniaeth yn y gwaith yn ystod cyfnod heriol iawn.

Rydym yn ddiolchgar i sefydliadau cydraddoldeb hiliol, elusennau, arolygiaethau, undebau llafur, cyrff cyflogwyr, sefydliadau iechyd a gofal cymdeithasol, llywodraethau a chyrff hyd braich a gyfrannodd dystiolaeth werthfawr i'n hymchwiliad wrth iddynt ymateb i heriau aruthrol COVID-19.

Diolchwn hefyd i aelodau ein Panel Cynghori Arbenigol a roddodd yn hael o'u hamser a'u harbenigedd i ni, ac a helpodd i lunio ein gwaith casglu dystiolaeth.

Cynnwys

Cydnabyddiaeth	2
Rhagair	4
Crynodeb gweithredol	5
Yr hyn a ganfuom	8
Ein hargymhellion ar gyfer newid	13
Cysylltiadau	14

Rhagair



Rhoddodd y pandemig coronafeirws (COVID-19) straen aruthrol ar wasanaethau iechyd a gofal cymdeithasol Prydain. Llafuriodd y staff yn ddiflino i gefnogi ein hiechyd a'n lles, yn aml heb allu gweld na gofalu am eu hanwyliaid eu hunain. Roeddent yn wynebu bygythiad haint ar bob shift, a cholodd llawer eu bywydau. Mae aberthau wedi'u gwneud na ddylid eu hanghofio. Mae ein diolch yn fawr iddynt oll.

Effeithiwyd yn anghymesur ar staff iechyd a gofal cymdeithasol rheng flaen ar gyflog is gan afiechyd a marwolaeth trwy ddâl COVID-19 yn y gwaith. Mae pobl o grwpiau lleiafrifoedd ethnig wedi'u gorgynrychioli yn y rolau hyn, sy'n cynnwys glanhawyr, gofalywyr, porthorion a gweithwyr diogelwch. Mae data gan y Swyddfa Ystadegau Gwladol yn dangos bod pobl o grwpiau lleiafrifoedd ethnig wedi marw o COVID-19 ar gyfraddau uwch o gymharu â phobl Gwyn Prydeinig.

Ychydig o ymchwil sydd ar brofiadau staff cymorth ar gyflog is yn y GIG neu weithwyr gofal rheng flaen. Cynhaliwyd yr ymchwiliad hwn i unioni hyn. Roedd yn heriol casglu tystiolaeth. Roeddem dan gyfnod clo, ac roedd staff iechyd a gofal cymdeithasol yn wynebu pwysau difrifol. Daeth yn amlwg yn fuan bod gweithwyr ar gyflog is yn cael eu tangynrychioli mewn data swyddogol.

Serch hynny, fe wnaethom ddarganfod rhai materion a oedd yn peri pryder. Er gwaethaf y gwasanaethau hanfodol y mae'r gweithwyr hyn yn eu darparu, a'r risgiau a gymerant wrth ofalu amdanom ni a'n hanwyliaid, mae llawer yn gweithredu gyda chontractau gwaith ansicr neu fel staff achlysurol heb unrhyw gontractau o gwbl. Rydym yn annog llywodraethau a chyflogwyr i fynd i'r afael â'r materion a godwyd yn yr adroddiad hwn er mwyn gwella profiadau'r holl weithwyr ar gyflogau is, gan gynnwys y rheini o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig. Bydd gweithredu ein hargymhellion yn helpu'r rhai a'n helpodd ni i gyd drwy'r pandemig.

Mae'n rhaid inni sicrhau bod amodau gwaith gweithwyr ar gyflogau is yn y sector hwn yn cael eu gwella ledled Prydain, a bod eu cyfraniad hanfodol i weithrediad ein heconomi a'n cymdeithas yn cael ei gydnabod.

Y Farwnes Kishwer Falkner

Cadeirydd Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol

Crynodeb gweithredol



Lansiwyd yr ymchwiliad hwn gennym i asesu'r driniaeth a phrofiadau gweithwyr o leiafrifoedd ethnig ar gyflog is ym maes iechyd a gofal cymdeithasol. Roedd yr ymchwiliad yn cwmpasu Prydain Fawr (Cymru, Lloegr a'r Alban) ac yn ystyried cyd-destunau gwahanol y systemau iechyd a gofal cymdeithasol sy'n gweithredu ym mhob gwlad. Mae ein canfyddiadau yn berthnasol i Brydain gyfan, oni nodir yn wahanol.

Yn gyffredinol, mae gweithwyr ar gyflog is ym maes iechyd a gofal cymdeithasol wedi cael mwy o amlygiad i COVID-19 na gweithwyr mewn sectorau eraill. Rhwng mis Ebrill 2020 a mis Ionawr 2022, roedd 57% o'r bobl yr adroddwyd eu bod wedi dal COVID-19 yn y gwaith yn dod o'r sectorau iechyd a gofal cymdeithasol. Yn 2021, adroddodd yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch fod yr union ffigur yn debygol o fod hyd yn oed yn uwch.¹

Ar gyfer yr ymchwiliad hwn, roedd y meysydd yr aethom ati i'w harchwilio yn cynnwys:

- nifer yr oriau a weithiwyd
- polisiau, gweithdrefnau a diwylliant y gweithle
- y tasgau a neilltuwyd
- gallu gweithwyr i gael mynediad at iawn, a
- chyfleoedd hyfforddi a datblygu.

Mae **cylich gorchwyl llawn yr ymchwiliad hwn ar gael ar ein gwefan.**

Buom yn canolbwyntio ar y gweithlu lleiafrifoedd ethnig ar gyflog is, ac mae'r dystiolaeth yr ydym wedi'i chasglu yn golygu mai dim ond am y grŵp hwn o weithwyr y down i gasgliadau. Fodd bynnag, gellir cymhwyso rhai o'n canfyddiadau ar draws y gweithlu ar gyflog is yn gyffredinol, ac mae gweithredu'r argymhellion a wnawn yn yr adroddiad hwn yn debygol o wella triniaeth a phrofiad yr holl weithwyr ar gyflog is yn y sectorau hyn.

¹ **Yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch (2021), Management Information: Coronavirus (COVID-19) disease reports** (ffigurau a gyhoeddwyd hyd at yr wythnos yn diwedd 23 Hydref 2021, a gorchwyd yn Nhachwedd 2021).

Ni yw rheoleiddiwr cydraddoldeb a hawliau dynol Prydain. Mae ein pwerau hawliau dynol yn yr Alban yn ymestyn i faterion a gadwyd yn ôl. O dan adran 16 o Ddeddf Cydraddoldeb 2006, mae gennym bŵer i gynnal ymholiadau i ddarganfod mwy am faterion cydraddoldeb a hawliau dynol. Yn seiliedig ar ein canfyddiadau, rydym yn gwneud argymhellion ar gyfer newid a gwella polisi, arfer neu ddeddfwriaeth.

Mae'n ofynnol i sefydliadau'r GIG ac awdurdodau lleol gydymffurfio â Deddf Cydraddoldeb 2010 (cyfraith gwrth-wahaniaethu Prydain), yn enwedig Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus (PSED), a grëwyd o dan y Ddeddf. Mae'r PSED yn bodoli i ddod ag ystyriaeth o gydraddoldeb a chysylltiadau da i mewn i fusnes awdurdodau cyhoeddus o ddydd i ddydd. Mae'n cynnwys dyletswydd cydraddoldeb cyffredinol, wedi'i hategu gan ddyletswyddau penodol. Mae'r dyletswyddau penodol hyn yn ofynion ychwanegol a osodir ar lawer o gyrff cyhoeddus i'w helpu i gyflawni'r ddyletswydd cydraddoldeb cyffredinol yn well.

Yng Nghymru a'r Alban, mae rhai cyrff cyhoeddus hefyd yn ddarostyngedig i'r Ddyletswydd Economaidd-Gymdeithasol (SED). Daw'r SED o Adran 1 Deddf Cydraddoldeb 2010 a'i nod yw sicrhau canlyniadau gwell i'r rhai sy'n profi anfantais economaidd-gymdeithasol.

Ein diffiniad o ofal cymdeithasol

Yn yr adroddiad hwn rydym yn cyfeirio at ofal cymdeithasol fel unrhyw ofal preswyl neu nyrsio ffurfiol, gofal cartref (a elwir yn 'ofal yn y cartref' yn yr Alban) a gofal dydd i oedolion. Gall hyn fod yn ofal tymor hir neu fyr, a ddarperir gan y sector cyhoeddus, y sector preifat neu'r trydydd sector (er enghraifft, sefydliad gwirfoddol neu gymunedol nad yw'n breifat na chyhoeddus), ac a ariennir mewn unrhyw ffordd (gan gynnwys gofal a ariennir gan daliadau uniongyrchol). Nid ydym yn cynnwys gofal anffurfiol neu ddi-dâl. Defnyddir y term gofal cymdeithasol drwyddo draw i olygu gofal cymdeithasol oedolion.

Ein diffiniad o leiafrif ethnig

Yn yr adroddiad hwn, mae'r term 'lleiafrifoedd ethnig' yn cyfeirio at:

- grwpiau ethnig cymysg neu luosog
- grwpiau Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig
- grwpiau Du neu Affricanaidd neu Garibïaidd neu Ddu Prydeinig, a
- grwpiau lleiafrifoedd ethnig Gwyn (cyfeirir atynt weithiau fel Gwyn arall).

Y grwpiau lleiafrifoedd ethnig gwyn sydd wedi'u cynnwys yn y categori hwn yw:

- Sipsiwn neu Deithwyr Gwyddelig
- Sipsiwn / Teithwyr Albanaidd, a
- phobl Wyn o unrhyw wlad y tu allan i'r Deyrnas Unedig ac Iwerddon, gan gynnwys gwledydd Ewropeaidd.

Nid ydym wedi cynnwys y grwpiau ethnig Gwyn canlynol: Seisnig, Cymreig, Albanaidd, Gwyddelig Gogleddol, Gwyddelig neu Brydeinig.

Rhoddir ein cyfiawnhad dros y diffiniad hwn yn yr Atodiad. Mae'n cyd-fynd â **diffiniad Llywodraeth y DU o leiafrif ethnig**, sef 'pob grŵp ethnig ac eithrio'r grŵp gwyn Prydeinig', ac eithrio ein bod hefyd wedi eithrio Gwyn Gwyddelig ar gyfer yr ymchwiliad hwn. Nid yw pob ffynhonnell yn yr adroddiad hwn yn defnyddio'r un diffiniad. Lle'r ydym wedi tynnu ar ffynhonnell sy'n cyfuno'r grŵp Gwyn arall â'r grŵp Gwyn Prydeinig, rydym wedi dweud hynny.

Mae diffiniadau eraill i'w cael yn ein **cylch gorchwyl**.

Yr hyn a ganfuom

Cyfyngiadau data

Fe wnaethom ni geisio a dadansoddi'n drylwyr yr holl ddata perthnasol a oedd ar gael. Nodwyd yn fuan gennym fod diffyg data gweithlu cadarn ar weithwyr o leiafrifoedd ethnig ar gyflog is mewn rhannau o'r sectorau iechyd a gofal cymdeithasol. Ym maes gofal cymdeithasol yn arbennig, mae dulliau o gofrestru gweithwyr a chasglu data yn amrywio ar draws Cymru, Lloegr a'r Alban, ac nid oes data ar gael ar driniaeth a phrofiad y gweithlu cyfan (hyd yn oed gweithwyr cofrestredig).

Roedd data gwell ar gael ar gyfer y sector iechyd, yn enwedig ar gyfer Lloegr. Cynhelir arolwg blynyddol o weithlu'r GIG o staff a gyflogir yn uniongyrchol gan sefydliadau'r GIG, sy'n amrywio yng Nghymru, Lloegr a'r Alban. Mae nifer o gwestiynau o'r arolwg staff yn Lloegr yn rhan o [Safon Cydraddoldeb Hiliol y Gweithlu \(WRES\)](#) yn Lloegr. Fodd bynnag, nid oedd data ar gael ar gyfer gweithwyr nad oeddent yn cael eu cyflogi'n uniongyrchol gan y GIG. Nid yw arolygon staff y GIG yn dadansoddi'r ymatebwyr yn ôl gradd cyflog, felly nid oeddem yn gallu gwahaniaethu rhwng y ffordd y caiff gweithwyr o leiafrifoedd ethnig ar gyflogau is a chyflogau uwch eu trin. Yn ogystal, mae diffiniad y GIG o staff Du a Lleiafrifoedd Ethnig (BME), at ddibenion y WRES, yn eithrio'r grŵp Gwyn arall.

Fel rhan o'n hymchwil ansoddol, cynhaliom gyfweiliadau a grwpiau ffocws gyda mwy na 90 o weithwyr iechyd a gofal cymdeithasol ar gyflog is. Roedd y rhain o amrywiaeth o gefndiroedd ethnig, gan gynnwys grwpiau Ffilipinaidd, Du Affricanaidd a Gwyn, a nifer fach o staff Gwyn Prydeinig i sicrhau

ein bod yn dal ystod lawn o safbwyntiau. Gwnaethom hefyd ofyn am gyflwyniadau gan weithwyr i'n galwad ar-lein am dystiolaeth, ac ymatebodd 53 o bobl. O ystyried yr anfanteision cymdeithasol a wynebir gan lawer o weithwyr ar gyflog is yn y sector hwn, ynghyd â phwysau'r pandemig COVID-19, nid yw'r gyfradd ymateb isel yn syndod ond dylid ei gadw mewn cof yn y canfyddiadau sy'n dilyn.

Rydym yn cydnabod cyfyngiadau'r sylfaen dystiolaeth ansoddol hon. Ni ddylai'r darlennydd gymryd yn ganiataol bod pob gweithiwr yn rhannu'r profiadau a adroddir yma. Mae hefyd yn bwysig cydnabod bod grwpiau lleiafrifoedd ethnig yn hynod o amrywiol a gallant gael profiadau gwahanol iawn. Gall rhai wynebu gwahaniaethu mwy difrifol neu amlwg nag eraill.

Drwy gasglu tystiolaeth o ffynonellau lluosog, rydym wedi gallu mynd i'r afael â rhai o gyfyngiadau'r data gweithlu presennol a chyflwyno'r darlun mwyaf cynhwysfawr sydd ar gael o brofiadau a thriniaeth gweithwyr o leiafrifoedd ethnig ar gyflog is mewn iechyd a gofal cymdeithasol. Mae angen gweithredu ar unwaith i wella casglu data ar y gweithlu hwn. Rydym yn gwneud argymhellion ar sut y dylid cyflawni hyn.

Data anghyflawn

Oherwydd bod darlun anghyflawn o'r grwpiau o weithwyr a nodwyd ar gyfer yr ymchwiliad hwn ledled Prydain, nid yw eu triniaeth a'u profiadau yn ddigon hysbys, nac wedi'u mesur na'u monitro'n ddigonol. Mae cynllun gweithlu GIG Lloegr yn nodi camau gweithredu i gefnogi trawsnewid ar draws y GIG, ond nid oes ganddo ddata sylfaenol am y gweithlu i ddeall triniaeth a phrofiadau gweithwyr sy'n cael eu contractio'n allanol.

Mae goblygiadau cyfreithiol, o bosibl, i'r mater hwn. Gall casglu data cydraddoldeb cynhwysfawr a chywir, gan gynnwys y rheini yn eu gweithlu mewn rolau sy'n talu'n is, sy'n cael eu rhoi ar gontract allanol a rolau a gomisiynir yn allanol, helpu cyflogwyr i ddangos eu bod yn cydymffurfio â Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus (PSED). Gall hyd yn oed darparwyr yn y sector annibynnol, y mae llawer ohonynt ym maes gofal cymdeithasol oedolion yn arbennig, fod yn destun y PSED os ydynt yn cyflawni swyddogaeth gyhoeddus, neu os yw cyrff comisiynu yn pennu rhai polisiau neu weithdrefnau cydraddoldeb yn eu contractau.

Yng Nghymru a'r Alban, mae sefydliadau penodol sy'n gyfrifol am gynllunio gwasanaethau ar gyfer iechyd a gofal cymdeithasol, gan gynnwys byrddau iechyd, awdurdodau lleol a Chyd-fyrddau Integreiddio, â dyletswydd benodol ychwanegol i gasglu neu gasglu a defnyddio data gweithwyr. I'r sefydliadau hynny, byddai methiant i wneud hyn hefyd yn fethiant i gydymffurfio â dyletswyddau penodol y PSED. Rydym yn cydnabod bod diffygion data, a strategaethau i fynd i'r afael â hwy, yn amrywio ar draws Cymru, Lloegr a'r Alban.

Triniaethau a phrofiadau gwahanol yn y gwaith

Mae ein hymchwiliad wedi canfod nifer o bryderon ynghylch profiadau gweithwyr o leiafrifoedd ethnig ar gyflog is ym maes iechyd a gofal cymdeithasol a'r ffordd y cânt eu trin. Daw ein canfyddiadau o amrywiaeth o ffynonellau, gan adlewyrchu gwahanol gyd-destunau ym maes iechyd a gofal cymdeithasol.

Profiadau o wahaniaethu

Fe wnaethom gomisiynu Prifysgol Caint i gynnal dadansoddiad ystadegol o ganfyddiadau arolwg staff GIG Lloegr yn 2019. Canfu hyn fod cyfran uwch o lawer o staff lleiafrifoedd ethnig yn dweud eu bod wedi dioddef gwahaniaethu oherwydd eu hethnigrwydd gan gleifion a'r cyhoedd, neu reolwyr a chydweithwyr, na staff Gwyn:

- dywedodd 18% o staff lleiafrifoedd ethnig ym mhob band cyflog ar draws y GIG eu bod wedi profi gwahaniaethu gan gleifion neu aelodau eraill o'r cyhoedd, o gymharu â 4.6% o staff Gwyn
- dywedodd 14.5% o staff lleiafrifoedd ethnig eu bod wedi profi gwahaniaethu gan reolwr neu gydweithiwr arall, o gymharu â 6% o staff Gwyn.

Yn ogystal, roedd staff BME yn Lloegr yn llai tebygol na'u cyfoedion Gwyn o gael eu penodi o restr fer ymgeiswyr. Mae cyfyngiadau i'r dadansoddiad hwn o arolwg y GIG oherwydd nid yw'n nodi graddau cyflog. Mae'r canlyniadau, fodd bynnag, yn adlewyrchu'r hyn a glywsom gan weithwyr ar gyflogau is. Disgrifiodd cyfranogwyr ein hymchwil nifer o anfanteision canfyddedig yn y gweithle.

Llai o gyfleoedd hyfforddi a diffyg cynrychiolaeth mewn rolau uwch

Dywedodd sawl gweithiwr o leiafrifoedd ethnig ar gyflog is a chyfranwyr eraill am ddiffyg cyfleoedd hyfforddi, yn enwedig mewn gofal cymdeithasol. Nododd arolwg Sgiliau Gofal Lloegr² ddiffyg dilyniant gyrfa a chynrychiolaeth mewn swyddi uwch fel un o'r tair her uchaf sy'n wynebu gweithwyr o leiafrifoedd ethnig mewn gofal cymdeithasol.

Mae cymharu profiadau 2020 staff Gwyn y GIG a staff BME ar draws pob band cyflog yn Lloegr yn rhoi darlun cymysg. Mae canran y swyddi rheoli uchel iawn sydd gan staff BME wedi cynyddu yn y blynyddoedd diwethaf (o 5.3% yn 2017 i 6.8% yn 2020) ond mae'n parhau i fod ymhell islaw targed y GIG o 19%.

Ar y cyfan, roedd staff Gwyn ychydig yn fwy tebygol na staff BME o fanteisio ar hyfforddiant nad yw'n orfodol, er bod y gwahaniaeth yn fach iawn ac yn amrywio fesul rhanbarth (yn Llundain, De Ddwyrain a De Orllewin Lloegr, roedd staff BME yn fwy tebygol o gael mynediad at hyfforddiant o'r fath). Mae data a ddarparwyd gan Grwpiau Comisiynu Clinigol y GIG hefyd yn dangos bod staff BME yn gymharol fwy tebygol o fanteisio ar hyfforddiant anorfodol a datblygiad proffesiynol parhaus o gymharu â staff Gwyn.

Mae data'r GIG gan Grwpiau Comisiynu Clinigol yn Lloegr yn dangos mai dim ond 41% o staff BME oedd yn credu bod eu

sefydliad yn darparu cyfleoedd cyfartal ar gyfer dilyniant gyrfa neu ddirchafiad, o gymharu ag 88% o staff Gwyn.³

Mwy o risg yn y gweithle

Dywedodd gweithwyr o leiafrifoedd ethnig yn ein hymchwiliad eu bod wedi cael tasgau risg uwch ac yn cael eu hadleoli i wardiau COVID-19 yn ystod y pandemig yn amlach na'u cydweithwyr Gwyn neu Gwyn Prydeinig. Dywedon nhw nad oedd ganddyn nhw ddewis ond parhau i weithio gyda mwy o risg oherwydd nad oedden nhw'n gallu fforddio cymryd amser i ffwrdd. Er y gallai'r mater hwn effeithio ar weithwyr o bob ethnigrwydd, roedd yn arbennig o ddifrifol i weithwyr mudol (gwladolion o'r tu allan i'r DU sy'n byw ac yn gweithio yn y DU). Yn nodweddiadol mae'r gweithwyr hyn yn destun rhyw fath o reolaeth mewn fudo heb unrhyw 'hawl at arian cyhoeddus' (cyfyngiad a roddir ar fisa person sy'n golygu na all person hawlio'r rhan fwyaf o fudd-daliadau, credydau treth neu gymorth tai a delir gan y wladwriaeth).

Canfu dadansoddiad UNSAIN [o arolwg aelodau undeb](#), a gyflwynwyd i'r ymchwiliad hwn, fod 67% o weithwyr Du ym mandiau 1 a 2 (y rhai ar y cyflogau isaf) wedi dweud eu bod wedi gweithio mewn wardiau COVID-19 rhwng mis Mawrth a mis Rhagfyr 2020, o gymharu gyda 51% o'u cydweithwyr Gwyn yn yr un bandiau cyflog (yn ôl ymatebion gan aelodau sy'n gweithio ym maes gofal iechyd).

² [Skills for Care \(2020\), Investigating the issues facing the BAME workforce and the impact of COVID-19](#) [cyrchwyd mis Ebrill 2022].

³ [NHS England \(2021\), Workforce Race Equality Standard 2020 Data analysis report for NHS Trusts and Clinical Commissioning Groups](#) [cyrchwyd Ebrill 2022].

Comisiynu a contractio allanol yn arwain at gyflog gwael a gwaith ansicr

Mae **comisiynu** yn cyfeirio at sefydliad sy'n awdurdodi darparwr (neu ddarparwyr) allanol i ddarparu gwasanaethau ar eu rhan (er enghraifft, cartrefi gofal).

Mae **contractio'n allanol** yn cyfeirio at gytundeb lle mae un cwmni neu sefydliad yn llogi cwmni neu sefydliad arall (a elwir yn drydydd parti) i redeg gweithgaredd a / neu wasanaeth a allai fod wedi cael ei redeg yn fewnol yn flaenorol (er enghraifft, glanhau).

Nid yw gweithwyr ar contractau achlysurol, sef dim oriau yn cael eu gwarantu o unrhyw waith rheolaidd. Mae dadansoddiad 'Resolution Foundation' o'r Arolwg o'r Llafurlu (2017–2019) yn awgrymu bod un o bob 10 gweithiwr gofal rheng flaen ar contractau dim oriau. Mae hyn yn llawer uwch na'r un o bob 40 o'r boblogaeth weithiol gyfan.

Yn Lloegr, nododd data a gynhyrchwyd ar gyfer ein hymchwiliad gan Skills for Care fod gweithwyr gofal lleiafrifoedd ethnig yn y sector gofal annibynnol yn fwy tebygol o fod ar contractau dim oriau na'u cydweithwyr Gwyn Prydeinig. Roedd hyn yn arbennig o wir am weithwyr gofal cartref yn y sector annibynnol, lle'r oedd 71% o weithwyr lleiafrifoedd ethnig ar contractau dim oriau o gymharu â 59% o weithwyr Gwyn Prydeinig ym mis Mawrth 2020. Mae'r rhesymau dros y gwahaniaeth hwn yn debygol o fod yn gymhleth, ac roedd archwilio pob un ohonynt y tu hwnt i gwmpas yr ymchwiliad hwn. Y canlyniad terfynol, fodd bynnag, yw gweithlu dwy haen. Mae staff o leiafrifoedd ethnig

yn dueddol o gael eu gorgynrychioli mewn rolau sy'n talu'n is ac sy'n cael eu comisiynu'n allanol ac sy'n cael eu rhoi ar contract allanol.

Roedd y rhai a roddodd dystiolaeth i'n hymchwiliad yn cytuno bod cyfuniad o gyllid cenedlaethol annigonol ar gyfer gofal cymdeithasol a chomisiynu gofal eang yn lleol i ddarparwyr preifat yn cyfuno i greu amodau o gyflog gwael ac ansicrwydd swydd i'r rheini mewn rolau â chyflogau is. Mae hyn yn cael mwy o effaith ar weithwyr o leiafrifoedd ethnig sy'n fwy tebygol o fod yn gweithio mewn gofal annibynnol.

Ym maes gofal iechyd, mae llawer o rolau â chyflogau is, gan gynnwys glanhawyr ysbytai, porthorion ac arlwywyr, yn cael eu rhoi ar contract allanol i gwmnïau preifat (yn enwedig yn Lloegr). Arweiniodd hyn at weithwyr yn teimlo'n ynysig ac wedi'u gwahanu oddi wrth eu gweithle. Maent yn aml yn cael eu talu llai ac mae ganddynt delerau ac amodau gwaeth na'r rhai a gyflogir yn uniongyrchol. Mae rhanddeiliaid, gan gynnwys undebau llafur, o'r farn bod gweithwyr o leiafrifoedd ethnig ar gyflog is yn cael eu gorgynrychioli'n sylweddol yng ngweithrediadau GIG Lloegr ar contract allanol. Cawsom dystiolaeth bod gwasanaethau GIG ar contract allanol yn cael eu dychwelyd i fewnol oherwydd yr effaith negyddol ar weithwyr o leiafrifoedd ethnig.

Ymwybyddiaeth isel o hawliau cyflogaeth

Mewn gofal cymdeithasol i oedolion, mae ein tystiolaeth yn awgrymu nad yw gweithwyr yn aml yn ymwybodol o'u hawliau. Roedd hyn yn arbennig o wir yn achos gweithwyr gofal cartref. Yr oedd amryw resymau am hyn. Weithiau roedd hyn oherwydd rheolaeth 'unigryw' o weithwyr – yn enwedig yn achos rolau a gomisiynir. Cynyddodd slipiau cyflog aneglur a rhwystrau iaith i weithwyr mudol y diffyg ymwybyddiaeth hwn. Yn gyffredinol, nid oedd y rhai a oedd yn gweithio mewn rolau allanol ym maes iechyd yn aml yn ymwybodol o'u hawliau.

Y cefndir i'r mater hwn yw sector gofal cymdeithasol annibynnol hynod dameidiog, gyda nifer helaeth o ddarparwyr o wahanol feintiau a mathau. Mae'r defnydd o gontractau dim oriau a chomisiynu gwasanaethau yn eang. Mae gweithwyr o leiafrifoedd ethnig yn fwy tebygol o weithio yn y sector annibynnol ac, yn y sector hwn, o fod ar gontractau dim oriau.

Yn 2021, cadarnhaodd Llywodraeth y Deyrnas Unedig ei chynlluniau i ddwyn ynghyd y cyrff gorfodi cyflogaeth presennol (Gorfodi Isafswm Cyflog Cenedlaethol Cyllid a Thollau EM, yr Asiantaeth Gyflogaeth a'r Arolygiaeth Safonau, a'r Asiantaeth Meistri Gangiau a Cham-drin Llafur), i ffurfio Corff Gorfodi Sengl newydd ar gyfer hawliau cyflogaeth. Mae ein canfyddiadau'n amlygu'r rôl gadarnhaol y gallai'r sefydliad hwn ei chwarae wrth wella triniaeth a phrofiadau gweithwyr ym maes iechyd a gofal cymdeithasol. Dylai wella mynediad at wybodaeth am hawliau cyflogaeth a sut i gwyno, a sicrhau bod cyflogwyr yn bodloni eu rhwymedigaethau. Fodd bynnag, mae diffyg amserlen ddeddfwriaethol ar gyfer hyn yn creu ansicrwydd.

Ofn codi pryderon a diffyg ffyrdd o wneud hynny

Clywsom fod gweithwyr o leiafrifoedd ethnig ar gyflog is ym maes iechyd a gofal cymdeithasol yn llai tebygol o godi pryderon oherwydd eu bod yn ofni y gallent golli eu swyddi, yn enwedig os ydynt mewn rolau ansicr neu ar gontractau dim oriau. Nid ydynt yn meddwl y byddai rhywun yn gwranddo arnynt nac yn cael eu hamddiffyn, nac y byddai eu hawliau'n cael eu cynnal. Dywedodd rhai cyfranwyr a gweithwyr wrthym fod y gweithwyr hyn weithiau'n cael eu herlid ar ôl codi pryderon. Mae hyn yn cefnogi canfyddiadau blaenorol o'r [Adolygiad 'Freedom to Speak up'](#) yn 2015, a sefydlwyd i roi cyngor ac argymhellion i sicrhau bod staff y GIG yn Lloegr yn gallu codi pryderon.

Mae mwy o gyfleoedd i weithwyr iechyd godi pryderon o gymharu â'r rhai sy'n gweithio ym maes gofal cymdeithasol. Mae arolygon staff y GIG (yng Nghymru a Lloegr) yn galluogi'r holl staff a gyflogir yn uniongyrchol gan y GIG i ddweud eu dweud am eu triniaeth a'u profiadau yn y gwaith. Mae'r Alban yn cynnal arolwg ar wahân ond nid yw'r canfyddiadau'n cael eu dadansoddi yn ôl hil, felly nid ydym wedi tynnu arno yn yr adroddiad hwn. Defnyddir data'r arolwg i wneud gwelliannau.

Fodd bynnag, mae gan arolygon gyfyngiadau. Gall diffyg mynediad at dechnoleg a rhwystrau iaith ei gwneud hi'n anodd ymgysylltu â gweithwyr ar gyflogau is, yn enwedig os yw'r arolwg yn defnyddio jargon heb ddarparu diffiniadau. Nid yw gweithwyr ar gontract allanol wedi'u cynnwys yn yr arolwg, sy'n golygu nad yw eu profiadau'n cael eu clywed. Nid oes opsiwn cyfatebol i'r rhai sy'n gweithio ym maes gofal cymdeithasol fynegi eu barn a'u pryderon am eu cyflogaeth.

Ein hargymhellion ar gyfer newid

Mae ein hargymhellion wedi'u hanelu at lywodraethau, awdurdodau lleol, darparwyr y GIG, a rheolyddion iechyd a gofal cymdeithasol. Maent yn cynnwys:

- darparu arweinyddiaeth gref mewn darparwyr iechyd a gofal cymdeithasol i fodelu ymddygiadau a ddisgwylir gan eraill a gwneud amrywiaeth a chynhwysiant yn flaenoriaeth
- sicrhau bod cyflogwyr iechyd a gofal cymdeithasol yn cyflawni eu Dyletswydd Cydraddoldeb Sector Cyhoeddus (PSED) mewn ffordd dryloyw sy'n seiliedig ar dystiolaeth ac sy'n lleihau anghydraddoldeb hiliol
- gweithredu fframweithiau rheoleiddio ym maes iechyd a gofal cymdeithasol i fynd i'r afael â materion anghydraddoldeb, gwneud gweithleoedd yn decach er mwyn gwella lles staff, a chodi safonau ac ansawdd gofal
- gwella ymwybyddiaeth o hawliau cyflogaeth a chydymffurfio â nhw, gan gynnwys drwy gyflwyno cynigion i gyflwyno Un Corff Gorfodi
- datblygu ffyrdd hygyrch i weithwyr godi pryderon a chael mynediad at iawn os ydynt yn credu eu bod wedi profi gwahaniaethu
- darparu hyfforddiant gorfodol i reolwyr ar ymdrin â chwynion gweithlu, gan gynnwys yn ymwneud â bwlio ac aflonyddu ar sail hil

- gweithredu argymhellion heb eu gweithredu (o, er enghraifft, y Comisiwn Cyflogau Isel) ar gyflog isel a hyrwyddo Gwaith Teg, a
- datblygu strwythurau cenedlaethol ar gyfer casglu data'n well ar y gweithlu iechyd a gofal cymdeithasol, gan gynnwys data cydraddoldeb a chanlyniadau a phrofiadau cyflogaeth, i sicrhau cydraddoldeb yn y gweithle i bawb a champau wedi'u targedu i gefnogi ethnigrwydd ar gyflog is gweithwyr lleiafrifol.

Rydym wedi cynhyrchu papurau briffio ychwanegol ar gyfer llunwyr polisi sy'n manylu ymhellach ar yr hyn yr ydym am ei weld yn benodol yng Nghymru, Lloegr a'r Alban.

Cysylltiadau



Mae'r cyhoeddiad hwn ac adnoddau cydraddoldeb a hawliau dynol cysylltiedig ar gael o'n **gwefan**.

Gellir cyfeirio cwestiynau a sylwadau am y cyhoeddiad hwn at:
correspondence@equalityhumanrights.com. Rydym yn croesawu eich adborth.

I gael gwybodaeth am gyrchu un o'n cyhoeddiadau mewn fformat arall, cysylltwch â:
correspondence@equalityhumanrights.com.

Cewch yr wybodaeth ddiweddaraf am ein newyddion, digwyddiadau a chyhoeddiadau diweddaraf drwy gofrestru ar gyfer ein e-gylchlythyr.

Gwasanaeth Cynghori a Chymorth Cydraddoldeb (EASS)

I gael cyngor, gwybodaeth neu arweiniad ar faterion cydraddoldeb, gwahaniaethu neu hawliau dynol, cysylltwch â'r **Gwasanaeth Cynghori a Chymorth Cydraddoldeb (Equality Advisory and Support Service – EASS)**, gwasanaeth annibynnol rhad ac am ddim.

Ffôn **0808 800 0082**

Ffôn testun **0808 800 0084**

Oriau **09:00 to 19:00** (Dydd Llun i Ddydd Gwener)
 10:00 to 14:00 (Dydd Sadwrn)

Post **LLINELL GYMORTH EASS RHADBOST FPN6521**



equalityhumanrights.com