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

Briff Cymru

Mehefin 2022

Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol

Cynnwys

[Cyflwyniad: ynghylch y briff hwn 2](#_Toc105583317)

[Argymhellion 6](#_Toc105583318)

[Casgliad 1: Data anghyflawn 6](#_Toc105583319)

[Casgliad 2: Triniaethau a phrofiadau gwahanol yn y gwaith 8](#_Toc105583320)

[Casgliad 3: Comisiynu ac allanoli yn arwain at gyflog gwael a gwaith ansicr 10](#_Toc105583321)

[Casgliad 4: Ymwybyddiaeth isel o hawliau cyflogaeth 12](#_Toc105583322)

[Casgliad 5: Ofn codi pryderon a diffyg mecanweithiau i wneud hynny 13](#_Toc105583323)

[Cysylltiadau 15](#_Toc105583324)

[EASS 15](#_Toc105583325)

# Cyflwyniad: ynghylch y briff hwn

Yn 2020–21, defnyddiwyd ein pwerau ymchwilio (Adran 16, Deddf Cydraddoldeb 2006) i ddeall y driniaeth a phrofiadau gweithwyr o leiafrifoedd ethnig ar gyflog is ym maes iechyd a gofal cymdeithasol oedolion (rolau ar gyflog is ym maes iechyd yw’r rhai sy’n talu hyd at tua £10 yr awr (£10.85 yn Llundain). Ein nod oedd edrych yn fanwl ar y ffactorau gweithle sy'n cyfrannu at yr anghydraddoldebau hiliol a amlygwyd gan y pandemig.

Mae tystiolaeth yn adroddiad ein hymchwiliad yn cynnwys adroddiadau uniongyrchol o brofiadau gweithwyr, cyfweliadau ag arbenigwyr, gan gynnwys gyda chyrff iechyd a gofal cymdeithasol a chyflogaeth; a dadansoddiad o'r data gweithlu gorau sydd ar gael.

Er gwaethaf diffyg data gweithlu cadarn (a drafodwn yn fanwl yn yr adroddiad llawn), mae tystiolaeth bod niferoedd uchel o leiafrifoedd ethnig, gweithwyr mudol a menywod ledled Prydain Fawr yn gweithio mewn swyddi â chyflogau is ym maes iechyd a gofal cymdeithasol. Er bod ein hymchwiliad yn canolbwyntio ar brofiadau gweithwyr o leiafrifoedd ethnig ar gyflogau is, gellir cymhwyso rhai o'n canfyddiadau ar draws y gweithlu ar gyflogau is mewn lleoliadau eraill. Bydd gweithredu ein hargymhellion yn debygol o wella triniaeth a phrofiad yr holl weithwyr ar gyflogau is yn y sectorau hyn.

Mae ein hadroddiad, [Profiadau o iechyd a gofal cymdeithasol: trin gweithwyr o leiafrifoedd ethnig ar gyflog is](https://equalityhumanrights.com/cy/publication-download/profiadau-o-iechyd-gofal-cymdeithasol-triniaeth-gweithwyr-o-leiafrifoedd-ethnig), yn amlinellu ein canfyddiadau llawn ar draws y tair gwlad, gydag argymhellion i helpu i fynd i’r afael ag anghydraddoldebau yn y gweithlu iechyd a gofal cymdeithasol. Gan gydnabod pwerau a chyfrifoldebau datganoledig mewn perthynas ag iechyd a gofal cymdeithasol, a’r gwahaniaeth mewn polisi a systemau cyfreithiol a strategol ledled Prydain, rydym wedi paratoi’r papur briffio hwn. Mae’n crynhoi canfyddiadau ac argymhellion ar gyfer cyrff cyhoeddus yng Nghymru yn unig.

Canfu ein tystiolaeth weithlu a brofodd driniaeth wahanol i gydweithwyr Gwyn; diffyg ymwybyddiaeth o'u hawliau; ac ofn adrodd am bryderon neu wneud cwynion am amodau gwaith, gan gynnwys profiadau o aflonyddu hiliol. Mae diffyg cynrychiolaeth lleiafrifoedd ethnig mewn rolau uwch, mynediad gwael at gyfleoedd hyfforddi a chamu ymlaen, niferoedd uchel o gontractau dim oriau a gor-gynrychiolaeth mewn prosesau disgyblu ar gyfer gweithwyr o leiafrifoedd ethnig ar gyflog is mewn iechyd a gofal cymdeithasol i gyd yn awgrymu canlyniadau gwahanol ar gyfer gweithwyr o leiafrifoedd ethnig.

Mae’n ofynnol i sefydliadau’r GIG ac awdurdodau lleol gydymffurfio â Deddf Cydraddoldeb 2010, yn enwedig Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus (PSED), sy’n bodoli i integreiddio ystyriaeth o gydraddoldeb a chysylltiadau da ym musnes awdurdodau cyhoeddus o ddydd i ddydd.[[1]](#footnote-2) Mae'n cynnwys dyletswydd cydraddoldeb cyffredinol, wedi'i hategu gan ddyletswyddau penodol ar gyfer Cymru. [[2]](#footnote-3) Yng Nghymru, mae rhai cyrff cyhoeddus hefyd yn ddarostyngedig i’r Ddyletswydd Economaidd-Gymdeithasol (SED), sy’n ei gwneud yn ofynnol iddynt roi sylw dyledus i’r angen i leihau anghydraddoldebau canlyniadau a achosir gan anfantais economaidd-gymdeithasol wrth wneud penderfyniadau strategol.[[3]](#footnote-4)

Mae’r cyd-destun Cymreig yn cynnwys nifer o ddatblygiadau diweddar a chyfleoedd sydd ar ddod i wireddu amgylcheddau gwaith tecach a theg ar gyfer gweithwyr o leiafrifoedd ethnig mewn swyddi â chyflogau is ym maes iechyd a gofal cymdeithasol:

* Mae Llywodraeth Cymru wedi dynodi £43 miliwn i fwrw ymlaen â’i hymrwymiad yn ei Rhaglen Lywodraethu i dalu’r Cyflog Byw Gwirioneddol i weithwyr gofal gyda gweithrediad yn dechrau ym mis Ebrill 2022.[[4]](#footnote-5)
* Mae cyflwyno Rheoliadau Gwasanaethau Rheoleiddiedig (Darparwyr Gwasanaethau ac Unigolion Cyfrifol) (Cymru) (2017) yn ei gwneud yn ofynnol i ddarparwyr gwasanaethau gynnig dewis i weithwyr gofal cartref o gontract oriau gwarantedig ar ôl tri mis o gyflogaeth. Fodd bynnag, nid yw’n glir pa mor llwyddiannus y bu’r rheoliadau hyn o ran darparu sicrwydd swydd, gan nad yw Llywodraeth Cymru wedi adolygu a yw cyflogwyr yn cydymffurfio â’r rheoliadau.
* Mae rhai awdurdodau lleol a byrddau iechyd wedi cyflwyno eu mentrau eu hunain i wella telerau ac amodau gweithwyr ar gyflog is a chynyddu ymwybyddiaeth o hawliau cyflogaeth.
* Mae Llywodraeth Cymru wedi cyhoeddi’r Bil Partneriaeth Gymdeithasol a Chaffael Cyhoeddus (Cymru) drafft, a fyddai’n cyflwyno dyletswyddau partneriaeth gymdeithasol a chaffael cyhoeddus sy’n gymdeithasol gyfrifol.
* Bydd y Fforwm Gwaith Teg Gofal Cymdeithasol yn parhau i weithio mewn partneriaeth â chyflogwyr ac undebau llafur i sicrhau bod yr agenda gwaith teg yn sicrhau newid gwirioneddol i’r gweithlu gofal cymdeithasol yng Nghymru.
* Fel rhan o’u dyletswyddau o dan [Ddeddf Llesiant Cenedlaethau’r Dyfodol (Cymru) 2015](https://www.futuregenerations.wales/cy/about-us/future-generations-act/), mae Gweinidogion Cymru wedi gosod [Carreg Filltir Genedlaethol](https://llyw.cymru/llesiant-cenedlaethaur-dyfodol-dangosyddion-cenedlaethol-2021-html) i ddileu bylchau cyflog sy’n ymwneud ag ethnigrwydd, rhyw ac anabledd erbyn 2050. Mae hyn yn gosod disgwyliad ar gyfer ymateb tymor hir, ar y cyd ar draws yr holl gyrff cyhoeddus sy’n ddarostyngedig i’r Ddeddf.
* Mae [Cynllun Cymru gryfach, Decach a Gwyrddach Llywodraeth Cymru](https://llyw.cymru/cymru-gryfach-decach-gwyrddach-cynllun-cyflogadwyedd-sgiliau-crynodeb-html) yn addo 'cryfhau gwerth cymdeithasol Llywodraeth Cymru a buddsoddiad mewn Iechyd a Gofal Cymdeithasol'.
* Bydd Cynllun Gweithredu Gwrth-hiliaeth Cymru Llywodraeth Cymru yn cynnwys camau gweithredu ynghylch tegwch yn y gweithlu iechyd a gofal cymdeithasol.
* Mae Llywodraeth Cymru hefyd wedi addo cryfhau rôl Byrddau Partneriaeth Rhanbarthol wrth ail-gydbwyso’r farchnad gofal cymdeithasol, a chreu Fframwaith Cenedlaethol ar gyfer Gofal a Chymorth a fydd yn gosod safonau ar gyfer arferion comisiynu, lleihau cymhlethdod, ac ail-gydbwyso comisiynu i ganolbwyntio ar ansawdd a chanlyniadau.[[5]](#footnote-6)
* Mae adolygiad sydd ar ddod gan Lywodraeth Cymru o’r PSED yn cyflwyno’r cyfle i ddiwygio’r dyletswyddau penodol i sicrhau bod dulliau gweithredu’r awdurdodau cyhoeddus yn seiliedig ar dystiolaeth ac yn strategol, yn dryloyw, gyda ffocws ar welliant ac yn atebol.

Mae’r papur Briff Cymru hwn yn cyflwyno argymhellion sy’n adlewyrchu’r newidiadau yr ydym am eu gweld. Maent wedi’u cyfeirio at Lywodraeth Cymru a chyrff eraill yng Nghymru sydd mewn sefyllfa i weithredu. Dylid darllen y papur briffio hwn ochr yn ochr â’n [hadroddiad llawn](https://equalityhumanrights.com/cy/publication-download/profiadau-o-iechyd-gofal-cymdeithasol-triniaeth-gweithwyr-o-leiafrifoedd-ethnig), sy’n darparu tystiolaeth a dadansoddiad cynhwysfawr o brofiad a thriniaeth gweithwyr iechyd a gofal cymdeithasol o leiafrifoedd ethnig ar gyflog is. [Mae briffiau tebyg ar gael i gyrff cyhoeddus, darparwyr annibynnol a phartïon eraill â diddordeb yn yr Alban a Lloegr.](https://equalityhumanrights.com/cy/publication-download/profiadau-o-iechyd-gofal-cymdeithasol-triniaeth-gweithwyr-o-leiafrifoedd-ethnig)

# Argymhellion

Mae'r system rifo ar gyfer argymhellion yn y papur briffio hwn yn cyd-fynd â'r system rifo gyffredinol yn yr adroddiad llawn, sy'n cynnwys argymhellion ar gyfer llywodraethau a chyrff yng Nghymru, Lloegr a'r Alban. Gan mai dim ond argymhellion sy'n berthnasol i Gymru sydd yn y papur briffio hwn, bydd rhai niferoedd yn cael eu hepgor. Mae’r adroddiad hwn hefyd yn cynnwys is-argymhellion sy’n benodol i Gymru ac nad ydynt wedi’u cynnwys yn y prif adroddiad. Mae'r rhain wedi'u labelu ag 'W', er enghraifft, 2aW a 2bW.

## Casgliad 1: Data anghyflawn

Mae diffyg data gweithlu cadarn ar weithwyr o leiafrifoedd ethnig ar gyflog is, yn enwedig ym maes gofal cymdeithasol oedolion. Mae data am y gweithlu a'u profiad yn hanfodol i fodloni'r PSED ac anghenion y gweithlu; fodd bynnag, canfuom fylchau data difrifol, yn enwedig yn y sector gofal cymdeithasol i oedolion.[[6]](#footnote-7) Clywsom am gynlluniau yng Nghymru i ddatblygu a threialu arolwg llesiant gweithlu Cymru gyfan ym maes gofal cymdeithasol, ac mae cynllun tebyg i Safon Cydraddoldeb Hiliol y Gweithlu (WRES) ar gyfer adrannau gofal cymdeithasol awdurdodau lleol hefyd yn ei gamau cynnar.

### Yr hyn rydym yn ei argymell

1. **Dylai Llywodraeth Cymru** weithio gyda rhanddeiliaid allweddol, gan gynnwys y sectorau iechyd a gofal cymdeithasol, i:
2. gyflawni ei rhwymedigaethau PSED drwy ddatblygu gwasanaethau newydd a rhai sy'n gwella strwythurau cenedlaethol presennol ar draws y sector ar gyfer casglu data gweithlu iechyd a gofal cymdeithasol mwy cynhwysfawr ar hil a’r holl nodweddion gwarchodedig eraill, a
3. cefnogi sefydliadau i gasglu a defnyddio’r data hwn i nodi a mynd i’r afael â chanlyniadau gwael a brofir gan weithwyr o leiafrifoedd ethnig ar gyflog is, gan gynnwys gweithwyr a gomisiynwyd allan ac ar gontract allanol.

Cyn belled ag y bo modd, dylai data o’r fath gynnwys:

1. ethnigrwydd wedi’i ddadgyfuno (trefnu) gweithwyr iechyd a gofal cymdeithasol, (gan gynnwys staff a gomisiynir yn allanol mewn gofal cymdeithasol a gweithwyr allanol yn y GIG)
2. gwybodaeth gan weithwyr am eu profiadau yn y gweithle, gan gynnwys data ar fwlio ac aflonyddu, dilyniant, a hyfforddiant, a
3. data tâl, wedi'i ddadgyfuno (trefnu) yn ôl ethnigrwydd.

Rydym yn annog y defnydd o arolygon staff presennol a dulliau ymgynghori i gasglu'r data hwn.

**1aW) Dylai Llywodraeth Cymru:**

1. ddatblygu safon debyg i Safon Cydraddoldeb Hiliol Gweithlu’r GIG (WRES)[[7]](#footnote-8) ar gyfer Cymru, gyda dangosyddion sy’n cynnwys data gronynnog a chroestoriadol yn ymwneud â nodweddion gwarchodedig a chynnwys data sy’n ymwneud ag ardaloedd gwledig, y gall sefydliadau eraill eu defnyddio i wella profiad gweithwyr ar gyflog is ym maes iechyd a gofal cymdeithasol, gan gynnwys gweithwyr a gomisiynir ac a gontractir yn allanol, a
2. sicrhau bod gwaith yr Uned Gwahaniaethau Hiliol newydd yn cynnwys cymorth a chyngor i adrannau eraill gasglu a dadansoddi data. Dylid defnyddio’r data hwn i wella profiadau a chanlyniadau gweithwyr ar gyflog is ym maes iechyd a gofal cymdeithasol, gan gynnwys gweithwyr a gomisiynir yn allanol a gweithwyr a gontractir yn allanol.

## Casgliad 2: Triniaethau a phrofiadau gwahanol yn y gwaith

Mae rhai gweithwyr o leiafrifoedd ethnig ar gyflog is yn dweud eu bod yn cael eu trin yn wahanol i weithwyr Gwyn Prydeinig; yn profi bwlio, aflonyddu a chamdriniaeth yn ymwneud â hil; profi rheolwyr llinell anghefnogol a thriniaeth lai ffafriol wrth ddyrannu oriau a dyletswyddau; a chael canlyniadau cyflogaeth gwaeth, gan gynnwys cyfleoedd hyfforddi a chamu ymlaen a gor-gynrychiolaeth mewn gweithdrefnau disgyblu*.*

### Yr hyn rydym yn ei argymell

1. **Dylai Llywodraeth Cymru** gymryd camau i fynd i'r afael â'r anghydraddoldebau hiliol a nodwyd gan ein hymchwiliad a'r ffactorau strwythurol sy'n eu hachosi.

**2aW) Dylai Llywodraeth Cymru** ddatblygu strwythurau llywodraethu clir a fframwaith mesur, a blaenoriaethu adnoddau i sicrhau bod Cynllun Gweithredu Gwrth-hiliaeth Cymru yn cael ei gyflawni’n llwyddiannus ar draws y llywodraeth a’i alinio â chyflawni gofynion yn nyletswyddau penodol PSED Cymru a’r Ddyletswydd Economaidd-gymdeithasol.

1. **Dylai Llywodraeth Cymru** sicrhau bod fframweithiau rheoleiddio ar gyfer iechyd a gofal cymdeithasol yn cael eu rhoi ar waith yn effeithiol i fynd i’r afael â’r materion cydraddoldeb a godwyd gan ganfyddiadau’r ymchwiliad hwn, gan gydnabod yr effaith y gall y rhain ei chael ar ofal cleifion a defnyddwyr gwasanaethau, yn ogystal â lles o staff.
2. **Dylai rheolyddion iechyd a gofal cymdeithasol yng Nghymru**, lle mae eu cylchoedd gwaith yn caniatáu, adolygu fframweithiau asesu presennol a sut y cânt eu gweithredu i sicrhau bod y rhain yn mynd i’r afael yn llawn â’r materion cydraddoldeb ar gyfer gweithwyr o leiafrifoedd ethnig a godwyd gan ganfyddiadau’r ymchwiliad hwn, a’r goblygiadau ar gyfer lles staff.

**4aW)** **Dylai rheolyddion iechyd a gofal cymdeithasol yng Nghymru** ystyried addasrwydd i ymarfer pan godir materion gwahaniaethu a chymryd camau priodol lle bo angen.

1. **Dylai ymddiriedolaethau’r GIG, byrddau iechyd ac awdurdodau lleol yng Nghymru** ystyried yr anghydraddoldebau hiliol a wynebir gan weithwyr o leiafrifoedd ethnig ar gyflog is, gan gynnwys staff a gomisiynir yn allanol ym maes gofal cymdeithasol a gweithwyr allanol yn y GIG, a’r ffactorau strwythurol sy’n eu hachosi, a nodir yn yr adroddiad hwn.

Er enghraifft, dylai hyn gynnwys cymryd camau i wella’r broses o goladu a defnyddio data cydraddoldeb y gweithlu (ar ganlyniadau yn ogystal â thriniaeth a phrofiadau), gweithio gyda’r gweithlu i feithrin hyder a chynyddu datgeliad data ethnigrwydd. Byddwn yn monitro'r camau a gymerir gan y sefydliadau hyn i fynd i'r afael â'r anghydraddoldebau hiliol a'r ffactorau strwythurol a nodir yn yr adroddiad hwn.

**5aW)** **Dylai ymddiriedolaethau'r GIG, byrddau iechyd, ac awdurdodau lleol yng Nghymru** ddatblygu cynlluniau gweithredu i fynd i'r afael â'r anghydraddoldebau hiliol a brofir gan weithwyr o leiafrifoedd ethnig ar gyflog is.

1. **Dylai Llywodraeth Cymru** weithio gyda Gofal Cymdeithasol Cymru, Fforwm Gwaith Teg Gofal Cymdeithasol a rhanddeiliaid allweddol eraill i ddatblygu strategaethau ar gyfer proffesiynoli’r gweithlu gofal cymdeithasol i oedolion a diwygio strategaethau presennol i sicrhau eu bod yn ceisio mynd i’r afael â’r canlyniadau cyflogaeth gwaeth a brofir gan weithwyr lleiafrifoedd ethnig a gweithwyr benywaidd ar gyflogau is. Dylai hyn gynnwys:
2. cynllunio gweithlu strategol sy’n mynd i’r afael ag effaith arferion cyflogaeth achlysurol
3. datblygu llwybrau gyrfa i gefnogi camu ymlaen neu arbenigo ar gyfer gweithwyr gofal cymdeithasol oedolion
4. recriwtio cynhwysol sy’n mynd i’r afael â’r diffyg cynrychiolaeth mewn rolau uwch
5. hyfforddiant gydol oes sy’n hygyrch i bawb, a
6. gweithredu rheoliadau cofrestru.

Dylai strategaethau o'r fath gynnwys dangosyddion perfformiad ar gyfer gwella'r canlyniadau i weithwyr lleiafrifoedd ethnig lle bo'n briodol. Dylai fod llinellau atebolrwydd clir ar gyfer monitro ac adrodd ar gynnydd.

**6aW) Dylai Llywodraeth Cymru** sicrhau bod yr adolygiad nesaf o’r Strategaeth 10 mlynedd Gweithlu Iechyd a Gofal Cymdeithasol genedlaethol yn ystyried ac yn mynd i’r afael â chanlyniadau cyflogaeth anghyfartal ar gyfer gweithwyr o leiafrifoedd ethnig fel yr amlygwyd yng nghanfyddiadau ein hymchwiliad.

**6bW) Dylai ymddiriedolaethau'r GIG, byrddau iechyd, awdurdodau lleol a chyrff rheoleiddio yng Nghymru** gynnwys nodau ac amcanion cydraddoldeb clir gyda mesurau ar gyfer gwella wrth ddatblygu cynlluniau i fwrw ymlaen â chamau gweithredu Strategaeth y Gweithlu ar gyfer Iechyd a Gofal Cymdeithasol.

**6cW) Dylai Gofal Cymdeithasol Cymru ac Arolygiaeth Gofal Cymru ddefnyddio** gwaith ar y cyd ar arweinyddiaeth a diwylliant i fynd i’r afael â materion a nodwyd yn yr ymchwiliad hwn sy’n ymwneud â gweithwyr o leiafrifoedd ethnig ar gyflog is.

1. **Dylai Llywodraeth Cymru** ystyried canfyddiadau ein hymchwiliad fel rhan o’i hadolygiad arfaethedig o’r dyletswyddau penodol. Dylai hyn sicrhau bod awdurdodau cyhoeddus, wrth gyflawni eu rhwymedigaethau PSED, yn seilio gwaith ar dystiolaeth, yn canolbwyntio ar welliant, ac yn mynd i’r afael â’r anghydraddoldebau mwyaf parhaus a sefydledig.

## Casgliad 3: Comisiynu ac allanoli yn arwain at gyflog gwael a gwaith ansicr

Mae rhoi gofal cymdeithasol oedolion allan ar gomisiwn, a rhoi rhai rolau ym maes iechyd ar gontract allanol, wedi arwain at fwy o waith ansicr a chyflogau a thelerau ac amodau gwaeth nag ar gyfer y rheini sy’n gweithio’n uniongyrchol i’r sector cyhoeddus, sy’n effeithio’n anghymesur ar weithwyr o leiafrifoedd ethnig ar gyflog is sy’n fwy tebygol o fod yn gweithio yn y rolau hyn a gyflogir yn anuniongyrchol mewn gofal cymdeithasol i oedolion.

### Yr hyn rydym yn ei argymell

1. **Dylai Llywodraeth Cymru** roi arweiniad i gyrff cyhoeddus sy’n comisiynu gwasanaethau gofal a sicrhau bod canllawiau sy’n ymwneud â chomisiynu gwasanaethau cyhoeddus ar waith i:
2. nodi disgwyliadau clir ar gyfer comisiynwyr ar y rhwymedigaethau cytundebol o ran darparu setiau data manwl a chyson ar gyfer y gweithlu ar gyfer pob contract
3. sicrhau cydymffurfiad mwy tryloyw â’r PSED sy’n seiliedig ar dystiolaeth, sy’n canolbwyntio ar welliant, a
4. sicrhau bod comisiynu’n helpu i fynd i’r afael â’r canlyniadau gwaeth a wynebir gan weithwyr o leiafrifoedd ethnig a bod gwiriadau ar waith ar gyfer asesu cydymffurfiaeth â chanllawiau o’r fath.

**8aW) Dylai Llywodraeth Cymru** ddarparu arweinyddiaeth a throsolwgi Fyrddau Partneriaeth Rhanbarthol i sicrhau eu bod yn defnyddio canfyddiadau’r ymchwiliad hwn wrth ddefnyddio Asesiadau o Anghenion y Boblogaeth i lywio cynllunio’r gweithlu ac wrth gomisiynu strategaethau i wella canlyniadau gweithwyr o leiafrifoedd ethnig ar gyflog is.

1. **Dylai ymddiriedolaethau’r GIG, byrddau iechyd ac awdurdodau lleol**:
2. gymryd perchnogaeth ac atebolrwydd am ystyriaethau PSED wrth wneud penderfyniadau ar gomisiynu ac allanoli sy’n effeithio ar y gweithlu
3. cynnal a chyhoeddi Asesiadau o’r Effaith ar Gydraddoldeb sy’n seiliedig ar dystiolaeth sy’n asesu’r effaith y bydd penderfyniadau comisiynu ac allanoli yn ei chael ar grwpiau â nodweddion gwarchodedig, gan gynnwys gweithwyr o leiafrifoedd ethnig
4. monitro contractwyr i sicrhau bod y data gweithlu gofynnol yn cael ei ddarparu
5. datblygu strategaeth gaffael sy’n cael ei hasesu o ran effaith ar gydraddoldeb, ac sy’n ystyried y materion cydraddoldeb a amlinellir yn yr adroddiad hwn, ac
6. ystyried ffyrdd y gellir defnyddio prosesau a dyletswyddau caffael presennol i wella cydymffurfiaeth â dyletswydd gyffredinol y PSED; er enghraifft, drwy ystyried sut y gellir ymgorffori'r materion cydraddoldeb a amlinellir yn yr adroddiad hwn yn egwyddorion Model Gwerth Cymdeithasol Cymru, prosesau tendro a rheoli contractau.

**9aW) Dylai Byrddau Partneriaeth Rhanbarthol yng Nghymru** ddefnyddio canfyddiadau’r ymchwiliad hwn wrth ystyried Asesiadau o Anghenion y Boblogaeth i lywio’r gwaith o gynllunio’r gweithlu ac wrth bennu blaenoriaethau a strategaethau comisiynu i wella canlyniadau gweithwyr o leiafrifoedd ethnig ar gyflog is.

1. **Dylai Llywodraeth Cymru**:
2. sicrhau bod Byrddau Partneriaeth Rhanbarthol yn gyrff rhestredig o dan ran 2 o Atodlen 19 i Ddeddf Cydraddoldeb 2010 ac felly’n ddarostyngedig i rwymedigaethau o dan Reoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011
3. gweithio gyda’r Fforwm Gwaith Teg Gofal Cymdeithasol a rhanddeiliaid allweddol eraill i adolygu a yw darparwyr yn cynnig oriau gwarantedig mewn gofal cymdeithasol (yn unol â Rheoliad 42 o Reoliadau Gwasanaethau Rheoleiddiedig (Darparwyr Gwasanaethau ac Unigolion Cyfrifol) (Cymru) 2017) a datrys unrhyw rwystrau i fodloni’r gofynion hynny
4. defnyddio casgliadau ac argymhellion ein hymchwiliad i hyrwyddo gwaith teg ar gyfer gweithwyr o leiafrifoedd ethnig ar gyflog is, gan gynnwys mewn perthynas â’r Bil Partneriaeth Gymdeithasol a Chaffael Cyhoeddus (Cymru) arfaethedig, ac
5. ystyried profiad gweithwyr o leiafrifoedd ethnig ar gyflog is wrth iddynt geisio gwaith teg ac yn ei ymgysylltiad â phartneriaethau cymdeithasol, a defnyddio’r ymchwiliad hwn a'n hadroddiad ‘[A yw Cymru'n Decach?’](https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/is-britain-fairer-2018-is-wales-fairer-welsh.pdf) i lywio ei dull o wella a mesur canlyniadau.

## Casgliad 4: Ymwybyddiaeth isel o hawliau cyflogaeth

Mae gweithwyr o leiafrifoedd ethnig ar gyflog is ym maes iechyd a gofal cymdeithasol oedolion, yn enwedig gweithwyr mudol, yn llai tebygol o fod yn ymwybodol o'u hawliau cyflogaeth. Roedd y rhwystrau i ymwybyddiaeth o hawliau cyflogaeth yn cynnwys: natur dameidiog gofal cymdeithasol ac undeboli isel yn ei weithlu; y defnydd o gontractau dim oriau a chontractau allanol lle mae diffyg cyfathrebu am hawliau; diffyg mynediad at dechnoleg i dderbyn gwybodaeth a gylchredir gan gyflogwyr; gostyngiad mewn gwasanaethau asiantaethau cynghori; a slipiau cyflog aneglur. Cyfeiriodd gweithwyr mewn grwpiau ffocws yng Nghymru at reolaeth 'annibynnol' lle gadawyd gweithwyr i ddatrys eu problemau eu hunain, a dryswch ynghylch hawl i dâl salwch a gwyliau.

### Yr hyn rydym yn ei argymell

1. **Dylai Llywodraeth Cymru**:
2. ddefnyddio gweithgoraucenedlaethol, megis y Fforwm Gwaith Teg Gofal Cymdeithasol, Cyngor Partneriaeth y Gweithlu, a’r Cyngor Partneriaeth Gymdeithasol, sy’n cynnwys cynrychiolwyr y sector, y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, Acas, cyrff gorfodi’r farchnad lafur, cyrff cyflogwyr ac undebau llafur perthnasol, i gydweithio ar hybu ymwybyddiaeth o hawliau cyflogaeth yn y gweithlu iechyd a gofal cymdeithasol fel rhan o gryfhau cydymffurfiaeth â’r PSED
3. (wrth gydweithio â’r grwpiau gwahanol hyn) canolbwyntio ar godi ymwybyddiaeth o hawliau cyflogaeth ymhlith gweithwyr lleiafrifoedd ethnig a mudol ar gyflogau is, a
4. chynnal adolygiad o'r gwasanaethau hygyrch sydd ar gael sy'n darparu cymorth a chyngor arbenigol ar arferion cyflogaeth annheg a gwahaniaethol, gyda'r bwriad o wella'r gwasanaethau hyn; sicrhau bod gwasanaethau o’r fath yn canolbwyntio’n benodol ar gefnogi gweithwyr o leiafrifoedd ethnig ar gyflog is a gweithwyr mudol.

**16aW) Dylai Llywodraeth Cymru** nodi sut y bydd yn cyflawni ei chynlluniau cyhoeddedig i sefydlu gwasanaeth cyfreithiol cydraddoldeb i ddarparu cymorth ar arferion cyflogaeth gwahaniaethol annheg. Dylai hyn gynnwys amserlenni a sut y bydd yn cefnogi gweithwyr o leiafrifoedd ethnig ar gyflog is a phobl sydd â statws mewnfudo ansicr.

## Casgliad 5: Ofn codi pryderon a diffyg mecanweithiau i wneud hynny

Mae gweithwyr o leiafrifoedd ethnig ar gyflog is yn ofni codi pryderon a chwynion am amodau gwaith neu driniaeth mewn gweithleoedd iechyd a gofal cymdeithasol i oedolion. Gwaethygir hyn gan y cyfleoedd cyfyngedig sydd ar gael i weithwyr o leiafrifoedd ethnig ar gyflog is i leisio eu barn yn y gweithle, yn enwedig ym maes gofal cymdeithasol oedolion. Ystyriwyd bod ofn colli swydd yn brif reswm a dywedodd rhai gweithwyr eu bod yn cael eu herlid ar ôl codi cwyn. Roedd gan weithwyr mudol ofn ychwanegol o achosi problemau gyda'u sefyllfa ariannol neu statws fisa, a all fod yn ddibynnol ar gyflogwyr. Awgrymodd is-Grŵp Economaidd Gymdeithasol COVID-19 Pobl Dduon, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig[[8]](#footnote-9) Prif Weinidog Llywodraeth Cymru, fod diffyg ymddiriedaeth yn y system yn rheswm allweddol dros y nifer isel o bobl sy’n defnyddio’r sianeli cymorth rheolwyr presennol.

### Yr hyn rydym yn ei argymell

1. **Dylai ymddiriedolaethau’r GIG, byrddau iechyd ac awdurdodau lleol**:
2. sicrhau bod arweinwyr yn y sefydliadau hyn yn mynd i’r afael â diwylliannau sefydliadol ac yn datblygu diwylliant lle y gellir codi pryderon yn rhydd a lle mae hyder y bydd camau priodol yn dilyn; dylai arweinwyr fodelu ymddygiadau y maent yn eu disgwyl gan eraill a gwneud amrywiaeth a chynhwysiant yn flaenoriaeth
3. gweithio gydag undebau llafur a chyrff cyflogwyr i sicrhau bod ystod o ffyrdd hygyrch i weithwyr ar gyflogau is (gan gynnwys gweithwyr ar gontract allanol a gweithwyr ar gomisiwn allanol) rannu adborth a phryderon yn ogystal â gofyn cwestiynau. Gallai’r rhain gynnwys bwrw ymlaen â chynigion ar gyfer mentrau Codi Llais lle nad yw’r rhain eisoes ar waith, mynediad at undebau llafur, arolygon yn y gweithle a rhwydweithiau staff (y dylid eu hariannu a chefnogi staff i ymuno), a
4. sicrhau bod mecanweithiau’n cael eu cynllunio i fynd i’r afael â rhwystrau sy'n atal gweithwyr o leiafrifoedd ethnig ar gyflog is a gweithwyr mudol rhag siarad, a’u bod yr un mor hygyrch i bob grŵp, waeth beth fo’u rhyw, anabledd neu unrhyw nodwedd warchodedig arall.

**17aW) Dylai rheolyddion iechyd a gofal cymdeithasol yng Nghymru** ddefnyddio sianeli priodol (gan gynnwys arolygon a chyfweliadau) i annog pobl i siarad os ydynt yn profi gwahaniaethu.

1. **Dylai’r Fforwm Gwaith Teg Gofal Cymdeithasol yng Nghymru** ystyried argymhellion ein hymchwiliad, gan gynnwys ar sut y clywir lleisiau gweithwyr mudol ar gyflogau is a gweithwyr mudol o leiafrifoedd ethnig, yn ei drafodaethau ar wella tâl ac amodau mewn gofal cymdeithasol.
2. **Dylai Llywodraeth Cymru:**
3. weithio ar y cyd â’r sectorau iechyd a gofal cymdeithasol, rheolyddion a chyrff perthnasol i fandadu hyfforddiant i’r holl reolwyr ac unigolion y mae’n ofynnol iddynt ymdrin â chwynion am y gweithlu, er mwyn sicrhau eu bod yn gallu ymateb yn briodol
4. cynnwys hyfforddiant penodol ar ymdrin â phryderon a chwynion ymwneud â bwlio ac aflonyddu ar sail hil, a
5. sicrhau bod hyfforddiant o’r fath yn cael ei gefnogi gan bolisïau’r gweithle ar ymdrin â chwynion a gweithdrefnau cwynion sy’n cefnogi gweithwyr i ddwyn rheolwyr i gyfrif am ddiffyg cydymffurfio.

# Cysylltiadau

Mae'r cyhoeddiad hwn ac adnoddau cydraddoldeb a hawliau dynol cysylltiedig ar gael [o'n gwefan](http://www.equalityhumanrights.com/).

Gellir cyfeirio unrhyw gwestiynau a sylwadau parthed y cyhoeddiad hwn at: Wales@equalityhumanrights.com

I gael gwybodaeth am gyrchu ein cyhoeddiadau mewn fformat arall, cysylltwch â: correspondence@equalityhumanrights.com

[Dewch o hyd i'n newyddion, digwyddiadau a chyhoeddiadau diweddaraf trwy gofrestru i dderbyn ein e-gylchlythyr.](https://www.equalityhumanrights.com/en/newsletter-sign)

## EASS

Am gyngor, gwybodaeth neu arweiniad ar faterion cydraddoldeb, gwahaniaethu neu hawliau dynol, cysylltwch â'r Gwasanaeth Cynghori a Chefnogaeth Cydraddoldeb, gwasanaeth am ddim ac annibynnol.

Ffôn 0808 800 0082

Ffôn testun 0808 800 0084

Oriau 09:00 tan 19:00 (Llun i Wener)

10:00 tan 14:00 (Sadwrn)

Post FREEPOST EASS HELPLINE FPN6521

© 2022 Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol

Cyhoeddwyd Mehefin 2022

ISBN: 978-1-84206-862-5

1. Mae'r Ddeddf Cydraddoldeb yn sefydlu cyfraith gwrth-wahaniaethu ac mae'r PSED yn ei gwneud yn ofynnol i awdurdodau cyhoeddus roi sylw dyledusi (ystyried yn gydwybodol) yr angen i: ddileu gwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth ac ymddygiad arall a waherddir gan y Ddeddf; hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchodedig a'r rhai nad ydynt; a meithrin cysylltiadau da rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchodedig a'r rhai nad ydynt. [↑](#footnote-ref-2)
2. I gael arweiniad ar y dyletswyddau penodol i Gymru, gweler ein [Y canllaw hanfodol i ddyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus: Trosolwg i awdurdodau cyhoeddus rhestredig yng Nghymru](https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/1._psed_wales_essential_guidewelsh.pdf) a [Chanllaw technegol ar Ddyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus yng Nghymru](https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/psed_technical_guidance_welsh.pdf) [↑](#footnote-ref-3)
3. Am arweiniad ar yr SED, gweler [‘Y Ddyletswydd Economaidd-gymdeithasol’ ar LLYW.CYMRU.](https://llyw.cymru/y-ddyletswydd-economaidd-gymdeithasol) I weld rhestr o gyrff cyhoeddus sydd wedi eu cwmpasu gan yr SED gweler [Deddf Cydraddoldeb 2010, Adran 1](https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/section/1). [↑](#footnote-ref-4)
4. Gweler [LLYW.CYMRU, 'Gweithredu’r Cyflog Byw Gwirioneddol ar gyfer gweithwyr gofal cymdeithasol yng Nghymru’](https://llyw.cymru/gweithredur-cyflog-byw-gwirioneddol-ar-gyfer-gweithwyr-gofal-cymdeithasol). [↑](#footnote-ref-5)
5. Gweler [LLYW.CYMRU, Datganiad Ysgrifenedig: Y Papur Gwyn ar Ailgydbwyso Gofal a Chymorth – y camau nesaf](https://llyw.cymru/datganiad-ysgrifenedig-y-papur-gwyn-ar-ailgydbwyso-gofal-chymorth-y-camau-nesaf). [↑](#footnote-ref-6)
6. Er enghraifft, cyfradd ddychwelyd o 71% yn Data Cymru (2021), [Gofal Cymdeithasol Cymru - Proffil Gweithlu 2019: Gwasanaethau Darparwyr Gofal a Gomisiynwyd](https://gofalcymdeithasol.cymru/cms_assets/file-uploads/SCW_workforce_profile_2019_Commissioned-Services_final_CymV2.pdf). [↑](#footnote-ref-7)
7. Nod [Safon Cydraddoldeb Hiliol Gweithlu’r GIG yn Lloegr](https://www.england.nhs.uk/about/equality/equality-hub/equality-standard/) yw sicrhau bod cyflogeion o gefndiroedd Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig eraill yn cael mynediad cyfartal at gyfleoedd gyrfa ac yn cael triniaeth deg yn y gweithle. [↑](#footnote-ref-8)
8. Gweler [LLYW.CYMRU, ‘Grŵp cynghorol BAME y Prif Weinidog ar COVID-19: Adroddiad yr is grŵp economaidd gymdeithasol, Mehefin 2020](https://llyw.cymru/sites/default/files/publications/2020-06/grp-cynghorol-bame-y-prif-weinidog-ar-covid-19-adroddiad-yr-is-grp-economaidd-gymdeithasol.pdf) (para 47). [↑](#footnote-ref-9)