

Chwarae
Teg 

NENFWD GWYDR TRIPHLYG



RHWYSTRAU I FENYWOD
DUON AC ASIAIDD A
LLEIAFRIFOEDD ETHNIG
(BAME) RHAG CYFRANOGI
YN YR ECONOMI

DR HADE TURKMEN
GORFFENNAF 2019

CYNNWYS

1	CYFLWYNIAD	1
2	METHODOLEG	2
3	AMRYWIAETH MEWN CYMUNEDAU BAME	3
4	PROFIADAU MENYWOD BAME YN ECONOMI CYMRU	4
5	RHWYSTRAU SY’N WYNEBU MENYWOD BAME YN ECONOMI CYMRU	8
6	Y NEWIDIADAU Y MAE MENYWOD BAME EISIAU EU GWELD.....	16
7	CASGLIAD AC ARGYMHELLION	20



www.chwaraeteg.com



02920 462 745



policyandresearch@chwaraeteg.com

RHWYSTRAU I FENYWOD DUON AC ASIAIDD A LLEIAFRIFOEDD ETHNIG (BAME) RHAG CYFRANOGI YN YR ECONOMI

1 CYFLWYNIAD

Ers sefydlu Chwarae Teg, mae llawer o gynnydd wedi'i wneud tuag at sicrhau cydraddoldeb rhywiol yng Nghymru. Fodd bynnag, mae'r sefyllfa o ran cynnydd tuag at gydraddoldeb yn newid yn ddramatig os ydym yn ystyried profiadau rhyngblethol menywod Duon ac Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig (BAME) sy'n byw yng Nghymru.

Mae menywod BAME yn cael eu hymyleiddio fwyfwy; maent yn bellach i ffwrdd o'r farchnad lafur, heb gynrychiolaeth ddigonol mewn swyddi â grym a dylanwad, ac yn fwy tebygol o fod yn byw mewn tlodi. Er bod menywod BAME yn wynebu rhwystrau cyffredin i'r gweithle ar sail rhyw, fel mynediad i ofal plant, maent yn wynebu anghydraddoldebau a rhagfarnau hiliol ychwanegol sy'n ei gwneud yn fwyfwy anodd iddynt ddod o hyd i waith a chamu ymlaen yn y gwaith.

Fodd bynnag, nid yw profiadau menywod BAME yr un fath yn union; maent yn amrywio'n sylweddol ar sail ethnigrwydd, cenedligrwydd, oedran, crefydd a statws ymfudo, yn ogystal â ffactorau eraill yn ymwneud â'u hunaniaeth. Felly, ni fydd un dull cyffredin o fynd i'r afael â'r rhwystrau sy'n wynebu menywod BAME yn llwyddo. Mae'n hollbwysig bod lleisiau a phrofiadau menywod BAME gwahanol yn cael eu clywed, a'u bod yn llywio polisi ac ymarfer ar lefel Llywodraeth, ym myd busnes, mewn undebau llafur ac mewn cymdeithas sifil yn ehangach. Byddai sicrhau bod y sefydliadau hyn yn fwy cynrychioladol, gan gynrychioli menywod BAME yn deg, yn gam pwysig tuag at sicrhau bod lleisiau gwahanol yn cael eu clywed.

Hyd yn hyn, mae profiadau menywod BAME wedi'u hanwybyddu gan amlaf mewn gwaith ymchwil, yn enwedig yng nghyd-destun Cymru, ac mae diffyg data wedi'i ddadgyfuno a data sy'n cael ei gasglu'n rheolaidd yn ei gwneud yn anodd mesur cynnydd. Nod y gwaith ymchwil hwn yw dechrau llenwi'r bwlch mewn gwybodaeth am brofiadau menywod BAME yn economi Cymru, ac ennyn trafodaeth ar sail ein hargymhellion ar gyfer Cymru.

Mae'r gwaith ymchwil hwn yn berthnasol iawn o ystyried yr hinsawdd sydd ohoni. Mae Refferendwm Ewrop 2016 wedi effeithio ar gymunedau ac adnoddau yng Nghymru. Mae'r ansicrwydd ynglŷn â chyllid yn fygythiad penodol i fenywod BAME, sy'n dibynnu'n aml ar grwpiau cymunedol, gwasanaethau a rhaglenni sy'n hyrwyddo cydraddoldeb. Hefyd, mae rhaniadau gwleidyddol yn cael effaith sylweddol ar fenywod BAME, gan gynyddu tensiynau a rhagfarnau hiliol presennol yn aml, ac mae nifer yr achosion o droseddau casineb wedi cynyddu'n sylweddol dros y blynyddoedd diwethaf. Yn ystod y cyfnod cyfnewidiol presennol, mae'n bwysig ein bod yn gwrandao ar leisiau menywod BAME er mwyn llywio'r gwaith o ddatblygu cydraddoldeb a chreu cymunedau cydlynus.

Fel rhan o'r gwaith ymchwil hwn, rydym wedi cyflwyno argymhellion polisi ar gyfer y Llywodraeth, Busnesau, Undebau Llafur ac asiantaethau eraill er mwyn mynd i'r afael â rhai o'r rhwystrau i gyflogaeth sy'n wynebu menywod BAME. Hefyd, rydym yn ceisio ysgogi sgwrs ehangach am rôl menywod BAME yn economi Cymru, er mwyn sicrhau bod eu lleisiau'n cael eu clywed a'u bod yn gallu gwireddu eu potensial. Mae'r canfyddiadau a'r argymhellion allweddol wedi'u nodi yn yr Adroddiad Cryno hwn, ond mae gwybodaeth a dadansoddiad manylach ar gael yn yr adroddiad cyflawn.

Wrth gyhoeddi'r gwaith ymchwil hwn, rydym yn ymwybodol iawn nad oes modd siarad dros fenywod o bob math, ac rydym yn ymwybodol o'n sefyllfa yn Chwarae Teg a sut rydym yn ei defnyddio er mwyn sicrhau bod profiadau a buddiannau menywod o bob math yn cael eu hystyried, eu cynrychioli a'u grymuso wrth i ni geisio creu Cymru sy'n wirioneddol gyfartal. Er y bydd menywod BAME eu hunain yn gyfarwydd iawn â llawer o'n canfyddiadau a'n hargymhellion, dylent fod yn ddadlennol i eraill. Rydym yn ymrwymo i ddefnyddio ein sefyllfa a'n dylanwad er budd menywod o bob math.

2 METHODOLEG

Nod y gwaith ymchwil hwn yw deall profiadau menywod BAME ym maes cyflogaeth yng Nghymru. Mae'r gwaith ymchwil yn gofyn:

Beth yw profiadau menywod BAME o gael gwaith a chamu ymlaen yn eu gwaith/yn economi Cymru?

Er mwyn cyflawni'r nod uchod, mae'r gwaith ymchwil yn ceisio ateb y cwestiynau canlynol:

- 1 Beth mae'r dystiolaeth ystadegol yn ei ddangos am gyfranogiad menywod BAME yn economi Cymru?
- 2 Pa rwystrau sy'n wynebu menywod BAME rhag cyfranogi yn yr economi?
- 3 Pa mor hygyrch a chynhwysol yw rhaglenni cyflogadwyedd a chymorth gyrfa ar gyfer menywod BAME?
- 4 Pa newidiadau sydd angen eu gwneud, yn ôl menywod BAME yng Nghymru, i fynd i'r afael â'r rhwystrau sy'n eu hwynebu?

Mae'r gwaith ymchwil yn blaenoriaethu ac yn defnyddio cyfuniad o ddata meintiol ac ansoddol. Nod y data meintiol yw dangos sefyllfa bresennol cyflogaeth menywod BAME ar sail setiau data ystadegol presennol, fel Arolwg Blynyddol o'r Boblogaeth a Chyfrifiad 2011. Fodd bynnag, mae'r wybodaeth hon yn gyfyngedig, gan nad yw'n cynnwys data ystadegol diweddar, wedi'i ddadgyfuno ar sail rhyw a'i ddsbarthu ar sail ethnigrwydd ar gyfer Cymru yn benodol. Hefyd, mae setiau penodol o ystadegau yn dsbarthu grwpiau ethnig mewn ffordd wahanol, gan ddsbarthu rhai gyda'i gilydd.

Oherwydd y cyfyngiadau hyn, mae tystiolaeth ansoddol yn hanfodol er mwyn deall profiadau menywod BAME a deall yr hyn sy'n achosi'r anghydraddoldeb a welir yn yr ystadegau. Casglwyd y brif dystiolaeth ansoddol ar gyfer yr adroddiad hwn trwy gynnal deunaw o gyfweiliadau lled strwythuredig â sefydliadau sy'n gweithio gyda menywod BAME yng Nghymru. Hefyd, arsylwyd ar gyfranogwyr yn ystod nifer o ddigwyddiadau, a chynhaliwyd cyfarfod bord gron yn ystod camau olaf y gwaith ymchwil er mwyn trafod argymhellion yr adroddiad.

Mae'r Adroddiad Cryno hwn yn cynnwys y negeseuon a'r argymhellion allweddol a nodwyd trwy'r gwaith ymchwil, tra bod yr adroddiad cyflawn yn cynnwys dadansoddiad manwl.



3 AMRYWIAETH MEWN CYMUNEDAU BAME

Mae'n gamsyniad ystyried unigolion BAME yn grŵp unffurf. Mae profiadau menywod BAME yn amrywio'n sylweddol ar sail ffactorau eraill eu hunaniaeth. Wrth ddadansoddi profiadau menywod BAME, mae angen i ni ystyried ffactorau rhyngblethol er mwyn deall y profiadau gwahanol hyn, gan gynnwys:

Crefydd

Er enghraifft, mae twf Islamoffobia yn y DU yn effeithio ar brofiadau menywod Mwslimaidd. Er mai Islam yw'r crefydd fwyaf ond un yn y DU, mae bylchau sylweddol mewn data ar sefyllfa menywod Mwslimaidd yn yr economi a'u cyfranogiad ym mywyd cyhoeddus.¹

Statws ymfudo

Mae hyn yn effeithio ar hawliau cyflogaeth a lles menywod, yn ogystal â'r graddau maent yn agored i niwed am na allant ofyn am arian cyhoeddus.²

Oedran

Er bod rhai pobl wedi cael yr un profiadau, mae gwahaniaethau amlwg hefyd rhwng lleiafrifoedd ethnig o'r genhedlaeth gyntaf a'r ail genhedlaeth,

ac mae'r gwaith ymchwil yn dangos bod unigolion o'r ail genhedlaeth yn gallu pontio'r bwlch yn well o safbwynt profiadau gwahanol.³

Daearyddiaeth

Mae'r boblogaeth BAME yn amrywio ledled Cymru, gyda dinasoedd mwyaf Cymru yn cynnwys y nifer fwyaf o unigolion BAME. Hefyd, ceir amrywiaeth ranbarthol yng nghyfraddau cyflogaeth rhwng awdurdodau lleol gwahanol.⁴

Mae ffactorau eraill yn cynnwys **enedligrwydd, anabledd, dosbarth a statws economaidd-gymdeithasol.**

Er ein bod yn defnyddio'r term BAME gydol yr adroddiad hwn, rydym yn cydnabod yr amrywiaeth oddi mewn i gymunedau BAME, gan ddechongli'r term BAME i olygu grwpiau a phobl sy'n nodi nad ydynt yn perthyn i'r grŵp Gwyn – Prydeinig. Rydym yn dadansoddi ac yn ystyried profiadau amrywiol menywod sy'n dod o gefndiroedd ethnig a chefnidiroedd crefyddol gwahanol, ac mae'n hollbwysig cydnabod na fydd un dull cyffredin o fynd i'r afael â'r rhwystrau sy'n wynebu menywod BAME yn llwyddo.



¹ Miaari, S. Khattab, N a Johnston, R. (2019) Religion and ethnicity at work: a study of British Muslim women's labour market performance, Qual Quant vol. 53, issue 1, tt 19-47.

² Mae methu gofyn am arian cyhoeddus yn amod a osodir ar rywun oherwydd ei statws ymfudo. Os yw unigolyn yn wrthrych rheoli ymfudo, ni fydd yn gallu gofyn am arian cyhoeddus. O ganlyniad, er y bydd ganddo drwydded sy'n ei ganiatáu i fyw yn y DU o bosibl, ni fydd ganddo hawl i dderbyn budd-daliadau, credydau treth neu gymorth tai a delir gan y wladwriaeth.

³ Miaari, S. Khattab, N a Johnston, R. (2019) Op cit.

⁴ Ethnic Minority Disadvantage in the Labour Market, Catney, G. a Sabater, A. (2015) JRF. <https://www.jrf.org.uk/report/ethnic-minority-disadvantage-labour-market> Fel ar: Medi 2018.

4 PROFIADAU MENYWOD BAME YN ECONOMI CYMRU

Yn ôl y dystiolaeth, mae'r rhan fwyaf o grwpiau lleiafrifoedd ethnig dan anfantais economaidd o'i gymharu â'r boblogaeth Wyn. Oherwydd yr anfantais ym maes cyflogaeth, mae grwpiau BAME yn wynebu bwlch cyflog rhwng y rhywiâu a bwlch cyflog ar sail ethnigrwydd, ac mae'r gyfradd tlodi parhaus yn uwch ymysg aelwydydd BAME. Er bod menywod o bob math wedi dioddef mewn ffordd anghymesur oherwydd cyni a diwygiadau lles (amcangyfrifir bod menywod wedi ysgwyddo 80% o'r arbedion), mae dadansoddiadau wedi dangos bod aelwydydd BAME wedi cael ergyd drom, yn enwedig menywod BAME.⁵

Mewn rhai grwpiau ethnig penodol, yn enwedig grwpiau Pacistanaidd, Bangladeshaid, a Du Affricanaidd/Du Caribiaidd, mae menywod BAME ddwywaith yn fwy tebygol o fod mewn tlodi o gymharu â menywod Gwyn Prydeinig. Yn 2015/16, roedd 50% o aelwydydd Bangladeshaid, 46% o aelwydydd Pacistanaidd a 40% o aelwydydd Du Affricanaidd/Du Caribiaidd yn byw mewn tlodi, o'i

gymharu â 19% o aelwydydd Gwyn Prydeinig.⁷ Yn ôl gwaith ymchwil JRF, roedd y canrannau uchaf o dlodi parhaus i'w gweld ymysg y grwpiau Pacistanaidd a Bangladeshaid, ac roedd 37% o aelwydydd Pacistanaidd mewn tlodi am ddwy flynedd yn olynol, ac 14% mewn tlodi am dair blynedd yn olynol.⁸ Er bod cyfraddau tlodi yn is ymysg grwpiau Du Affricanaidd/Du Caribiaidd, roedd eu cyfraddau tlodi parhaus yn uwch; 31% ar gyfer dwy flynedd a 23% ar gyfer tair blynedd. Nid oedd bron i 73% o'r boblogaeth Wyn byth mewn tlodi, ac roedd 13% mewn tlodi am ddwy flynedd, a 5% mewn tlodi dros dair blynedd o arsylwi arnynt.⁹ Mae profiadau grwpiau Tsieineaidd a grwpiau Gwyn Arall yn debyg i'r mwyafrif Gwyn. Mae cyfraddau tlodi parhaus ymysg pobl Indiaidd ychydig yn uwch (16%) ond roedd cyfran debyg yn dlawd ym mhob un o'r tair blynedd (6%).¹⁰

Yng Nghymru yn benodol, mae 39% o aelwydydd heb fod yn Wyn mewn tlodi incwm cymharol, o'i gymharu â 23% o aelwydydd Gwyn.¹¹



⁵ Poverty across Ethnic Groups through Recession and Austerity. Fisher, P. a Nandi, A. [2015]. Sefydliad Joseph Rowntree (JRF). <https://www.jrf.org.uk/report/poverty-across-ethnic-groups-through-recession-and-austerity> Fel ar: Medi 2018

⁶ Chwarae Teg, State of the Nation 2019, <https://chwaraeteg.com/ymchwil/cyflwr-y-genedl-2019/> // Intersecting Inequalities: The impact of Austerity on Black and Minority Ethnic Women in the UK, Runnymede Trust. https://www.runnymedetrust.org/uploads/PressReleases/1%20bme_executive_summary-A3-01.pdf Fel ar: Chwefror 2019

⁷ Intersecting Inequalities: The impact of Austerity on Black and Minority Ethnic Women in the UK, Runnymede Trust. Op cit.

⁸ Poverty across Ethnic Groups through Recession and Austerity. Fisher, P. a Nandi, A. [2015]. Op cit.

⁹ Ibid.

¹⁰ Ibid.

¹¹ Yma, mae aelwydydd heb fod yn wyn yn golygu aelwydydd lle mae'r penteulu'n dod o gefndir heb fod yn wyn.

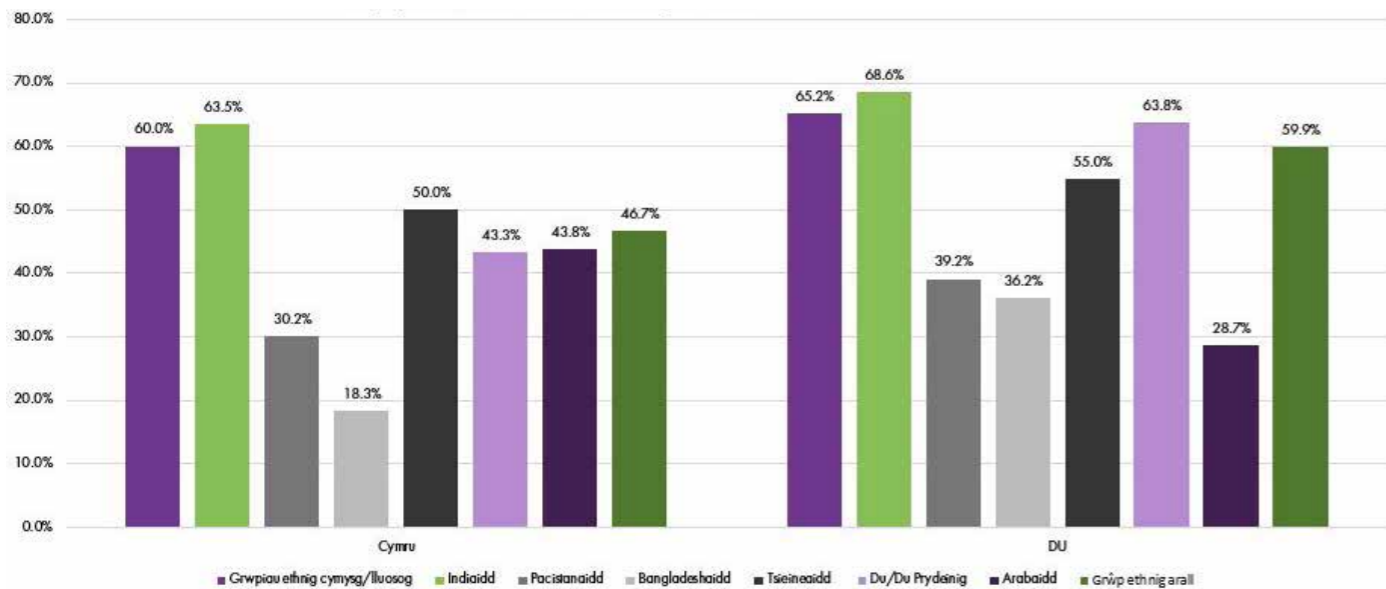
4.1 CYFLOGAETH

Mae unigolion BAME yn wynebu anawsterau wrth gamu i'r farchnad lafur, ac oddi mewn i'r farchnad lafur. Maent yn cael eu gorgynrychioli mewn swyddi cyflog isel, ansicr, a'u tangynrychioli mewn swyddi uwch, ac maent yn fwy tebygol o fod â gormod o gymwysterau na gweithwyr Gwyn Prydeinig.

Mae yna wahaniaethau pwysig rhwng sefyllfa menywod BAME a dynion mewn grwpiau ethnig – ac mae mwy o fenywod na dynion yn gweithio mewn swyddi cyflog isel, er bod profiadau yn amrywio rhwng grwpiau ethnig hefyd. Grwpiau

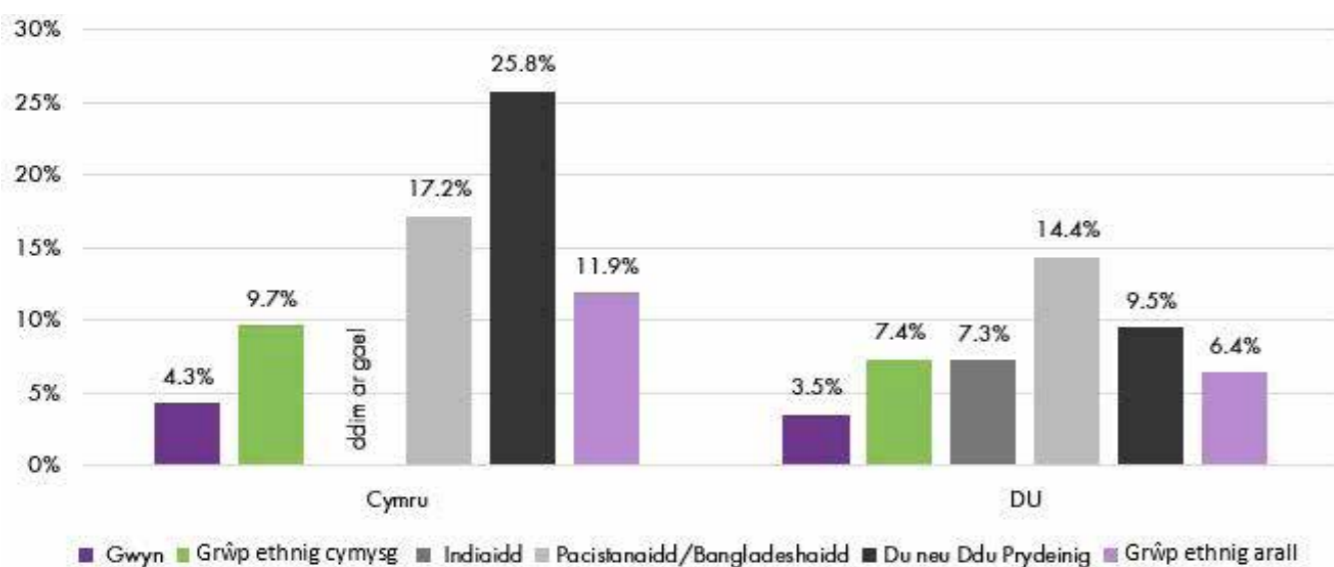
Bangladeshaid ac unrhyw grwpiau Asiaidd a Phacistanaid eraill sydd â'r gyfran uchaf o fenywod sy'n gweithio mewn swyddi cyflog isel, a grwpiau Indiaidd a Tsieineaidd sydd â'r gyfran isaf.¹² Hefyd, mae dadansoddiad o ddata'r Cyfrifiad yn dangos mai menywod ym mhob un o'r grwpiau Gwyn sydd â'r cyfraddau diweithdra isaf, a bod y cyfraddau yn gymharol isel ar gyfer menywod Tsieineaidd, Indiaidd a Gwyn-Asiaidd Cymysg, mewn cyferbyniad â'r cyfraddau uwch ar gyfer menywod Bangladeshaid (20%) a Phacistanaid (17%).¹³

CYFRADD GYFLOGAETH MENYWOD 16-64 OED YN ÔL ETHNIGRWYDD



1 Ffynhonnell: APS, amcangyfrifon Mehefin 2017-Gorffennaf 2018. Adalwyd trwy NOMIS, Ionawr 2018

CYFRADD DDIWEITHDRA MENYWOD 16+ OED YN ÔL ETHNIGRWYDD



2 Ffynhonnell: APS, amcangyfrifon Mehefin 2017-Gorffennaf 2018. Adalwyd trwy NOMIS, Ionawr 2018

¹² Projecting Employment by Ethnic Group to 2022, Owen, D. a Gambin, L. et al (2015) Sefydliad Joseph Rowntree (JRF). <https://www.jrf.org.uk/report/projecting-employment-ethnic-group-2022>. Fel ar: Medi 2018

¹³ Ethnic Minority Disadvantage in the Labour Market, Catney, G. a Sabater, A. (2015). Sefydliad Joseph Rowntree (JRF) t.23. <https://www.jrf.org.uk/report/ethnic-minority-disadvantage-labour-market>. Fel ar: Medi 2018.

Yn ôl arolwg YouGov a Busnes yn y Gymuned yn 2015, mae menywod BAME a menywod Gwyn Prydeinig yn credu mai profiad gwaith blaenorol yw'r ffactor mwyaf arwyddocaol wrth ddod o hyd i swydd. Fodd bynnag, mae grwpiau BAME yn rhoi pwyslais gwahanol ar y ffactor hwn. Mae 85% o fenywod Du Caribiaidd a menywod Gwyn yn credu mai profiad gwaith blaenorol yw'r ffactor mwyaf arwyddocaol wrth ddod o hyd i swydd, o'i gymharu â dim ond 55% o fenywod Pacistanaid/Bangladeshaid.¹⁴ Hefyd, mae menywod BAME (57%) yn fwy tebygol na menywod Gwyn (46%) o ymgeisio am swydd trwy asiantaeth recriwtio. Mae'n bosibl bod mwy o fenywod yn defnyddio asiantaethau recriwtio oherwydd diffyg rhwydweithiau, neu er mwyn ceisio osgoi rhagfarn ddarwybod yn y broses ymgeisio.¹⁵

Mae profiadau menywod BAME o anghydraddoldeb rhyngblethol yn yr economi yn gwaethygu'r sefyllfa, gan olygu bod menywod o bron pob grŵp ethnig lleiafrifol yn wynebu'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau, sy'n cael ei lywio gan anghydraddoldeb hiliol.¹⁶ Mae sefydliadau fel Sefydliad Resolution wedi cyfrifo bylchau cyflog rhwng y rhywiau ar gyfer grwpiau BAME, ac mae'r Sefydliad yn amcangyfrif mai £3.2

biliwn yw'r ffigur.¹⁷ Fodd bynnag, mae'n anodd llunio un ffigur ar gyfer y bwlch cyflog rhwng y rhywiau a'r bwlch cyflog ar sail ethnigrwydd oherwydd y gwahaniaethau mawr rhwng grwpiau ethnig. Mae yna fwlch cyflog rhwng y rhywiau oddi mewn i grwpiau ethnig, ond mae yna fwlch hefyd rhwng menywod o leiafrifoedd ethnig, o'i gymharu â dynion Gwyn Prydeinig. Mae dadansoddiad Cymdeithas Fawcett yn dangos y bylchau cyflog gwahanol hyn, ac yn datgelu bod y bwlch cyflog rhwng y rhywiau ar gyfer gwaith llawn amser yn gallu amrywio rhwng bwlch cyflog cildro o -5.6% ar gyfer menywod Tsieineaidd, ac 19.6% ar gyfer menywod Du Affricanaidd o'i gymharu â dynion gwyn.¹⁸

Mae'r tabl hwn yn dangos pwysigrwydd deall y profiadau gwahanol mewn cymunedau BAME ac ymysg menywod BAME. Ni all penderfynwyr ddileu'r rhwystrau yn effeithiol heb ddealltwriaeth fanwl o brofiadau unigryw menywod BAME. Mae'n hollbwysig bod unrhyw atebion arfaethedig ar gyfer sicrhau cydraddoldeb rhywiol yn y gweithle yn cael eu hystyried o safbwynt rhyngblethol, sy'n ystyried ac yn mynd i'r afael â phrofiadau gwahanol fenywod BAME.

BWLCH CYFLOG RHWNG Y RHYWIAU CYMEDR AR GYFER SWYDDI LLAWN AMSER YN ÔL ETHNIGRWYDD YN Y 2010

	Bwlch Cyflog Mewnol Rhwng y Rhywiau (oddi mewn i'r grŵp ethnig)	Bwlch Cyflog Allanol Rhwng y Rhywiau (o'i gymharu â dynion Gwyn Prydeinig)
Gwyddel/Gwyddeles Wyn	-3.7%	-17.5%
Gwyn Arall	12.1%	14.0%
Indiaidd	16.1%	6.3%
Pacistanaid a Bangladeshaid	5.5%	18.4%
Du Affricanaidd	5.4%	19.6%
Du Caribiaidd	-8.8%	5.5%
Tsieineaidd	11.5%	-5.6%

(Ffynhonnell: Gender Pay Gap by ethnicity in Britain, Cymdeithas Fawcett, 2017)

¹⁴ Cynhaliwyd yr arolwg yn 2015 ledled y DU. Pwysolwyd 1496 o fenywod BAME a 1478 o fenywod gwyn fel panel ar gyfer yr arolwg. Canlyniadau Arolwg Hil yn y Gweithle 2015-2017: Menywod BAME yn y Gweithle; Busnes yn y Gymuned, 2018. https://race.bitc.org.uk/sites/default/files/bame_women_at_work_2017.pdf. Fel ar: Medi 2018.

¹⁵ Hil yn y Gweithle: The Scorecard report 2018; Busnes yn y Gymuned, 2018 mewn cydweithrediad â YouGov a'r Adran Fusnes, Ynni a Strategaeth Ddiwydiannol. Ar gael yn: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/746970/BITC_Race_At_Work_Report.pdf Fel ar: Ionawr 2018.

¹⁶ Seeing Double: Race and Gender in Ethnic Minority Women's Lives, Moosa, Z. (2008), Cymdeithas Fawcett, http://www.academia.edu/2908433/Seeing_Double_Race_and_Gender_in_Ethnic_Minority_Women_s_Lives; / Black and Minority Ethnic Women in the UK, Brittain et. al (2005), Cymdeithas Fawcett – dyfynnwyd yn "Gender Pay by Ethnicity in Britain" (2017) <https://www.fawcettsociety.org.uk/Handlers/Download.ashx?IDMF=f31d6adc-9e0e-4bfe-a3df-3e85605ee4a9>. Fel ar: Ionawr 2019.

¹⁷ Roedd y gwaith ymchwil yn cyfuno cosbau tâl unigol â nifer y gweithwyr sy'n cael eu heffeithio, ar sail y data a gasglwyd rhwng 2007 a 2017 er mwyn cyfrifo 'tâl coll' y gweithlu BAME.

Mae gweithwyr pobl dduon a lleiafrifoedd ethnig yn wynebu cosb tâl blynyddol gwerth £3.2 biliwn. 27.12.2018, Sefydliad Resolution. <https://www.resolutionfoundation.org/media/press-releases/black-and-ethnic-minority-workers-face-a-3-2bn-annual-pay-penalty/> Hefyd, gweler papur newydd The Guardian, "£3.2bn UK pay gap for black, Asian and ethnic minority workers" <https://www.theguardian.com/money/2018/dec/27/uk-black-and-ethnic-minorities-lose-32bn-a-year-in-pay-gap> Fel ar: Ionawr 2019.

¹⁸ Gender Pay by Ethnicity in Britain, Mawrth 2017, Cymdeithas Fawcett. <https://www.fawcettsociety.org.uk/Handlers/Download.ashx?IDMF=f31d6adc-9e0e-4bfe-a3df-3e85605ee4a9> Fel ar: Ionawr 2019.

4.2 HUNANGYFLOGAETH

Mae menywod BAME yn fwy tebygol o fod yn hunangyflogedig na menywod Gwyn Prydeinig, ac yn fwy tebygol o ddewis hunangyflogaeth fel llwybr gyrfa os ydynt yn ei chael yn anodd cael swydd neu gadw swydd.

Mae nifer y menywod hunangyflogedig wedi parhau i gynyddu yn y DU dros y blynyddoedd diwethaf; roedd tua 1.62 miliwn o fenywod yn hunangyflogedig erbyn hanner cyntaf 2018, ac roedd 11% ohonynt yn fenywod BAME.¹⁹ Yng Nghymru, dim ond 8% o fenywod economaidd weithgar sy'n hunangyflogedig, ond mae'r nifer yn uwch ymysg menywod o grwpiau ethnig Pacistaidd, Bangladeshaid, Tsieinaidd a grwpiau ethnig Asiaidd eraill. Mae hyn yn dangos brwdfrydedd menywod BAME dros hunangyflogaeth.²⁰

Mae menywod yn debygol o ddewis hunangyflogaeth fel llwybr gyrfa os ydynt yn ei chael yn anodd cael swydd neu gadw swydd.²¹ Yn ôl ein gwaith ymchwil diweddar ein hunain gyda menywod ifanc, mae rhai cyfranogwyr Mwslimaidd yn ystyried hunangyflogaeth gan eu bod yn wynebu gwahaniaethu yn y gweithle.²²

Cadarnhaodd y cyfranogwyr i'r gwaith ymchwil fod menywod BAME yn frwdfrydig dros hunangyflogaeth. Fodd bynnag, er y byddai llawer o fenywod BAME yn hoffi sefydlu eu busnesau eu hunain, nodwyd nad oes digon o gefnogaeth ar gyfer menywod BAME ym maes hunangyflogaeth. Roedd y rhwystrau yn cynnwys gwaith papur a phrosesau cymhleth, a deall y rheolau a'r rheoliadau yn ymwneud â hunangyflogaeth. Nodwyd nad yw sefydliadau sy'n cael eu creu i helpu'r rhai sy'n dechrau eu busnesau eu hunain yn darparu digon o gymorth i fenywod BAME bob tro:

Mae angen creu cynllun busnes er mwyn sefydlu busnes, sy'n waith cymhleth iawn. Mae gennym

brofiad o ddefnyddio gwasanaethau Busnes Cymru yng Nghaerdydd i helpu pobl i fod yn hunangyflogedig. Fodd bynnag, nid yw'r gwasanaeth hwn yn darparu gwasanaethau dehongli i helpu menywod i gyfleu eu cynllun busnes a derbyn cymorth i'w lunio... Mae Busnes Cymru yn gofyn iddynt fynd ati i sefydlu cynllun busnes, neu greu llif arian, a phopeth y mae angen iddynt ei wneud cyn y gallant sefydlu busnes. Ond nid ydynt yn derbyn cymorth yn ystod y broses hon, ac mae'r holl beth mor gymhleth nes eu bod yn penderfynu rhoi'r gorau i'r syniad.²³

Mae rhai sefydliadau sy'n gweithio gyda menywod BAME yn ceisio eu cefnogi yn ystod y broses hon trwy ddehongli gwybodaeth ac adnoddau allweddol. Fodd bynnag, mae'r cymorth y byddant yn gallu ei gynnig yn gyfyngedig oherwydd eu diffyg arbenigedd proffesiynol yn ymwneud â chymorth busnes. Er bod y sefydliadau hyn yn gwneud yr hyn y gallant i gynorthwyo, nid oes ganddynt y gallu proffesiynol i ddarparu arbenigedd penodol. Ni ddylai menywod BAME ddioddef oherwydd nad yw gwasanaethau cymorth busnes proffesiynol yn darparu cyfieithiad, neu nad ydynt yn hygyrch i fenywod BAME.



¹⁹ APS, Gorffennaf 2017-Mehefin 2018. Nid oes modd amcangyfrif cyfran y menywod BAME mewn hunangyflogaeth yng Nghymru oherwydd maint bach y sampl.

²⁰ APS Gorffennaf 2017-Mehefin 2018. Mae'r graff llawn sy'n dangos yr ystadegau hyn, o Gyfrifiad 2011, i'w weld yn yr adroddiad llawn. Mae cyfran y menywod economaidd weithgar yn y grwpiau ethnig hyn yn fach, felly nid yw'n hyfyw yn ystadegol i gymharu grwpiau ethnig gwahanol.

²¹ Working Patterns in Wales: Gender, Occupations and Pay, Parken, A., Pocher, E. a Davies, R (2014) Women Adding Value to the Economy (WAVE) https://www.cardiff.ac.uk/__data/assets/pdf_file/0018/105174/Patrymau-Gweithio-yng-Nghymru.pdf Fel ar: Medi 2018.

²² Bright: Dyheadau Gyrfa Menywod Ifanc. Turkmen, H. (2018). Chwarae Teg. <https://chwaraeteg.com/ymchwil/disglair/>

²³ Cyfweiliad Alltudion ar Waith.

5 RHWYSTRAU SY'N WYNEBU MENYWOD BAME YN ECONOMI CYMRU

5.1 RHWYSTRAU RHYNGBLETHOL

Mae menywod BAME yn dioddef anfantais yn y farchnad lafur oherwydd eu cysylltiad ag anghydraddoldeb ar sail rhyw a hil, ac effaith hyn ar eu datblygiad gyrfa. Mae Prif Swyddog Gweithredol Race Council Cymru, Uzo Iwobi (OBE) wedi disgrifio profiadau menywod BAME fel nenfwd gwydr triphlyg:

Maent yn siarad am nenfwd gwydr [ar gyfer menywod]. I fenywod BAME, rwy'n credu ei fod yn nenfwd gwydr du dwbl, triphlyg, y mae hyd yn oed yn anos torri trwyddo.

Rhwystrau ar sail Rhyw

Cyn ystyried profiadau gwahanol fenywod BAME, mae'n bwysig nodi'r rhwystrau niferus sy'n wynebu menywod yn fwy cyffredinol, sy'n cael eu rhannu gan fenywod BAME ac sy'n parhau i fod yn ffactor arwyddocaol wrth lunio eu profiadau. Gydol ein gwaith ymchwil, nodwyd bod gofal plant a chyfrifoldebau gofal eraill yn rhwystro menywod BAME rhag cyfranogi yn yr economi ac ym mywyd cyhoeddus.

Gall cyfrifoldebau gofal plant yn benodol gael effaith gryfach ar ddatblygiad gyrfa menywod BAME am resymau gwahanol, ac mae llawer ohonynt yn wynebu 'ymrwymiad dwbl'. Gall y rhain gynnwys pwyslais diwylliannol traddodiadol ar rôl menywod fel gofalfwyr mewn rhai cymunedau BAME, yn ogystal â'r tebygolrwydd cynyddol bod menywod BAME yn byw gyda phlant dibynnol mewn teuluoedd mawr.²⁴

Mae'n bosibl na fydd menywod BAME yn gallu derbyn cymorth ar gyfer gofal plant gan eu teulu estynedig neu rwydweithiau cymdeithasol, sy'n rhwystr sylweddol ar gyfer menywod mudol yn benodol. Y tu hwnt i batrymau diwylliannol a theuluol, mae gofal plant nad yw'n fforddiadwy yn rhwystr mwy difrifol i fenywod BAME oherwydd y cyfraddau cymharol uwch o dlodi incwm ymysg aelwydydd BAME a'r ffaith fod llawer o fenywod BAME mewn swyddi cyflog isel. Hefyd, gall diffyg darpariaeth gofal plant a diffyg crèches ar safleoedd sy'n

cynorthwyo menywod BAME i ddatblygu eu sgiliau (fel dosbarthiadau Saesneg ar gyfer Siaradwyr leithoedd Eraill) atal menywod rhag manteisio ar y gwasanaethau hyn.

Ethnigrwydd a Chrefydd

Ffydd yw un o'r ffactorau allweddol mewn trafodaethau am gydraddoldeb a hil, yn enwedig o safbwynt gwahaniaethu yn erbyn menywod Mwslimaidd. Nododd llawer o'r rhai a gymerodd ran yn y gwaith ymchwil fod hwn yn berygl difrifol i gymunedau BAME. Yn ôl un cyfranogwr, mae'r amgylchedd gwleidyddol presennol yn golygu bod: *"Islamoffobia yn cael ei ystyried yn hiliaeth newydd ar hyn o bryd."*²⁵

Oedran

Mae'r rhwystrau sy'n wynebu menywod BAME o'r genhedlaeth iau yn wahanol i brofiadau cenedlaethau hŷn:

*Mae menywod BAME o'm cenedlaeth i yn benodol wedi dioddef diffyg hyder. Hefyd, mae ganddynt sgiliau cyfathrebu cymharol wan, a gallai'r ddau ffactor hyn fod yn rhwystrau i gyflogaeth hefyd. (...) Mae'r genhedlaeth iau yn hyderus, mae ganddynt sgiliau cyfathrebu rhagorol, ac nid ydynt yn siarad â'r acen hon, felly nid ydynt yn wynebu rhwystrau iaith. Efallai bod lliw eu croen yn edrych yn wahanol ond maent yn gwisgo fel pobl Ewropeaidd (...) Serch hynny, ni allant newid y nodweddion y maent wedi'u hetifeddu.*²⁶

Hefyd, nododd cyfranogwyr fod menywod BAME hŷn yn fwy tebygol o deimlo'n ynysig oherwydd baich cyfrifoldebau'r aelwyd, tra bod agwedd y genhedlaeth iau at gyfrifoldebau'r aelwyd yn wahanol.

Mae'r gwahaniaeth rhwng y cenedlaethau yn arwain at brofiadau gwahanol yn y farchnad lafur o safbwynt lefelau hyder, medrusrwydd iaith, mynediad

²⁴ Intersecting Inequalities: The impact of Austerity on Black and Minority Ethnic Women in the UK. Op cit.

²⁵ Cyfweiliad Muslim Engagement and Development (MEND).

²⁶ Cyfweiliad Cymdeithas Cydnabod Llwyddiant Menywod Cymreig Lleiafrifoedd Ethnig (EMWWAA).

i addysg a hyfforddiant a mynediad i rwydweithiau cymdeithasol ehangach. Mae pob un o'r ffactorau hyn yn effeithio ar weithgarwch economaidd menywod BAME.

Cenedligrwydd a Statws Ymfudo

Mae cenedligrwydd a statws ymfudo yn pennu hawliau gweithio a hawliau i'r system les a gwasanaethau cymdeithasol; amlygir hyn gan brofiadau amrywiol ymfudwyr o wledydd Ewrop, o dramor, ffoaduriaid a cheiswyr lloches. Nid oes gan geiswyr lloches hawl i weithio nes eu bod yn llwyddo i gael statws ffoadur, ac nid oes ganddynt fynediad i wasanaethau cyhoeddus, fel cynigion gofal plant.²⁷

Gwahaniaethau Daeryddol

Mae mynediad i wasanaethau yn amrywio mewn ardaloedd gwahanol o Gymru, felly nid yw menywod BAME yn gallu manteisio ar yr un cymorth.

Prifddinas yw Caerdydd. Mae ganddi adnoddau cymharol dda o safbwynt colegau, dosbarthiadau Saesneg am ddim, cyfleoedd gwirfoddoli, a chyfleoedd cyflogaeth. Fodd bynnag, mae'r holl ardaloedd dwi wedi gweithio ynddynt yn ardaloedd cydgyfeirio. Maent yn ardaloedd â chynnyrch gros domestig isel, a gweithgarwch economaidd cymharol isel. Er bod rhai cyflogwyr yno, maent yn rhannau cymharol ddifreintiedig o Gymru. (...) Mae adsefydlu yn gallu bod yn heriol iawn, achos dim ond ychydig o deuluoedd sy'n ffoaduriaid sydd wedi'u hadsefydlu gan bob awdurdod lleol. Felly, mae'n bosibl mai dim ond tri theulu sy'n byw mewn ardal sydd eisoes yn ddifreintiedig, nad oes ganddi boblogaeth fawr o fewnfudwyr, ac felly nad oes ganddi unrhyw sefydliadau i fewnfudwyr...²⁸

Mae datblygu rhwydweithiau cymdeithasol, mynediad i hyfforddiant (gan gynnwys dosbarthiadau Saesneg) a chymorth cyhoeddus a gwirfoddol i ddod o hyd i swydd yn amrywio rhwng lleoliadau daeryddol gwahanol.



²⁷ Cyfweiliad Cyngor Ffoaduriaid Cymru

²⁸ Cyfweiliad Cyngor Ffoaduriaid Cymru

5.2 RHAGFARN, GWAHANIAETHU A HILIAETH

Mae pobl BAME yn wynebu gwahaniaethu a rhagfarn yn ystod pob cam o'u gyrfaedd, hyd yn oed cyn iddynt gychwyn. Maent yn fwy tebygol o feddwl bod y gweithle yn elyniaethus, yn llai tebygol i fanteisio ar rwydweithiau, yn llai tebygol i ymgeisio am ddyrchafiad a chael dyrchafiad, ac yn fwy tebygol i gael eu barnu neu eu disgyblu'n llym.²⁹ Mae rhagfarn a gwahaniaethu yn effeithio ar gyfranogiad menywod yn yr economi, ac ar eu bywyd a'u llesiant o ddydd i ddydd.

Bob dydd mae pobl yn dweud 'ewch yn ôl i'ch gwlad eich hun'. Mae pobl yn dweud nad oes croeso i chi yma, rydych chi'n byw yn y jyngh, ewch yn ôl i'r jyngh, rydych chi'n dod yma i gymryd ein swyddi a'n harian. Rwy'n dweud, mewn gwirionedd, fe ddaeth y Prydeinwyr i Nigeria yn gyntaf, gan wladychu Nigeria a'n gwneud yn rhan o'r Gymanwlad. Rwyf yma achos eich bod chi wedi dod. Hwn yw fy nghartref. Mae'n ddrwg gen i, dwi ddim am fynd i unman.³⁰

Cyfeiriodd cyfranogwyr at y cynnydd yn nifer yr achosion a nodir o wahaniaethu a hiliaeth, yn enwedig y cynnydd sylweddol mewn troseddau casineb yn dilyn Refferendwm Ewrop 2016, a'u profiadau bob dydd o hiliaeth.

Rwy'n cofio'r diwrnod ar ôl y refferendwm, fe wnes i roi gwybod am bedwar achos gwahanol o ddigwyddiadau casineb. (...) Fe wnaethon nhw dorri'r cadeiriau [yn y caffi Portiwgeidd].³¹

Amlygwyd gwahaniaethu yn erbyn Mwslimiaid yn benodol gan ein gwaith ymchwil. Roedd cyfranogwyr yn credu mai hwn yw un o'r mathau mwyaf niweidiol o hiliaeth, sy'n cynyddu ar hyn o bryd. Fodd bynnag, er gwaethaf y cynnydd hwn, nid oes unrhyw ddiffiniad cydnabyddedig o Islamoffobia.³² Dywedodd ein cyfranogwr nad yw'r rhai sy'n gyfrifol am ymosodiadau Islamoffobia eisieu gweld

menywod Mwslimaidd yn cymryd rhan mewn bywyd cyhoeddus.

Y peth olaf maen nhw am ei weld yw menyw sy'n Fwslim yn cymryd rhan mewn bywyd cyhoeddus. Maen nhw am i wneud dim byd ond aros yn y gegin (...) Dyna sy'n fy ysbrydoli rwy'n credu. Os mai dyna beth maen nhw am ei gyflawni, byddaf yn cymryd mwy o ran mewn bywyd cyhoeddus ac yn annog menywod eraill i wneud hynny hefyd, er mwyn normaleiddio presenoldeb menywod ym mywyd cyhoeddus, yn enwedig ym maes gwleidyddiaeth, neu bydd menywod yn cael eu heithrio o'r maes hwn.³³

Dod o hyd i swydd

Mae ceisiadau am swyddi sy'n cynnwys enw'r ymgeisydd a phrosesau recriwtio nad ydynt yn anhysbys yn datgelu'r rhagfarn mewn sefydliadau, gan greu rhwystrau i fenywod BAME sy'n chwilio am waith: "Mae'ch cyfenw yn datgelu'ch crefydd, eich cefndir a'ch diwylliant."³⁴ Mae profiad un cyfranogwr yn datgelu'r haenau o wahaniaethu:

Fe nodais fy mhrofiadau yn fy CV, gan gynnwys fy ngradd a'm gradd Meistr. Wrth reswm, mae llawer o'r wybodaeth yn fy CV yn ymwneud â'r gymuned Fwslimaidd... Roedd rhestr hir o'r wybodaeth honno, ond roeddwn i'n methu bob tro. Yna, fe roddais fy CV i un o'm mentoriaid sy'n Hindŵ, gan ofyn iddi am ei chyngor. Meddai: "Fel menyw â ffydd rwy'n rhannu'ch problem ... ni fydd eich CV byth yn llwyddo achos ei fod yn rhy Islamaidd". Felly, bu'n rhaid i mi dynnu'r holl elfennau Islamaidd... Doedd hynny ddim yn iawn, ond roedd yn rhaid i mi gael swydd ac fe wnes i gyrraedd y rhestr fer am swydd yn syth. Mae'n dangos isymwybod rhagfarnllyd rhai pobl. Fe es i am y cyfweiliad ac rwy'n cofio gweld dau unigolyn gwyn ac un fenyw Fwslimaidd o leiafrif

²⁹ Race in the Workplace: Adolygiad McGregor-Smith. (2017) t.3 https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/594336/race-in-workplace-mcgregor-smith-review.pdf. Fel ar: Medi 2018.

³⁰ Cyfweiliad Race Council Cymru.

³¹ Cyfweiliad â chynrychiolydd o'r gymuned Bortiwgaleg.

³² Cynigiwyd diffiniad y Gr p Seneddol Hollbleidiol (APPG) ym mis Tachwedd 2018, ac ers hynny mae wedi'i fabwysiadu gan y Blaid Lafur, y Democratiaid Rhyddfrydol, Plaid Cymru a swyddfa Maer Llundain. Fodd bynnag, mewn llythyr at y Prif Weinidog, dywedodd pennaeth Cyngor Cenedlaethol Prif Swyddogion yr Heddlu (NPCC) ei fod yn pryderu rhywfaint am y diffiniad ac y gallai'r newid "danseilio sawl elfen o bwerau a pholisïau gwrthderfysgaeth". Hefyd, roedd yn pryderu am "ryddid barn". Mae APPG a grwpiau Mwslimaidd yn gwrthod yr honiadau hyn, ac maent wedi gofyn i Lywodraeth y DU dderbyn y diffiniad o Islamoffobia. Fodd bynnag, mae'r Llywodraeth wedi gwrthod y diffiniad. (Independent, 15.05.2019, Proposed Islamophobia definition 'would undermine counterterrorism operations and threaten free speech', police tell prime minister. BBC, 15.05.2019, Government rejects Islamophobia definition ahead of debate)

³³ Cyfweiliad MEND.

³⁴ Cyfweiliad EMWWAA.

*ethnig ar y panel. Roedd yn rhyddhad mawr i mi weld y fenyw Fwslimaidd... ac fe ges i'r swydd. Yn wir, roeddwn i'n gwisgo gorchudd wyneb ac nid oedd rhaid i mi ei dynnu. Ond fe ges i wybod wedyn nad oedd y dyn Gwyn am i mi gael y swydd, a bu'n rhaid i'r fenyw Wyn a'r fenyw Fwslimaidd herio'r dyn Gwyn ar y panel er mwyn i mi gael fy nerbyn a chael y swydd. Mae menywod eraill yn wynebu casineb yn erbyn menywod yn y gweithle, a gwahaniaethu, ac roedd yn dda bod eu gwaith cydweithredol wedi fy helpu i gael y swydd.*³⁵

Mynegodd nifer o gyfranogwyr bryderon bod lefelau isel o lwyddiant wrth sicrhau swyddi o ansawdd da yng Nghymru yn golygu bod pobl ifanc BAME yn gadael Cymru er mwyn cael swyddi da a diogel lle maent yn teimlo bod croeso iddynt a'u bod yn gallu datblygu.³⁶ Roeddent yn dadlau nad diffyg cyfleoedd gwaith yw'r broblem, ond y ffaith fod unigolion BAME yn wynebu gwahaniaethu.

Camfanteisio

Mae'r angen brys i ennill incwm a'r ffaith ei bod yn anodd dod o hyd i swyddi o ansawdd da yn gallu gorfodi rhai gweithwyr i wneud gwaith peryglus i gyflogwyr sy'n cam-fanteisio arnynt. Mae'r pryder hwn yn berthnasol iawn i fenywod sy'n ymfudwyr, fel y nodir gan gyfranogwr sy'n gweithio gyda chymunedau ymfudwyr yn y Gogledd:

*Mae'r patrwm shifft yn dechrau am 6 o'r gloch ac yn gorffen am 2pm. Mae pob un o'r gweithwyr Prydeinig yn mynd adref, ond mae pawb arall yn gorfod aros. Maen nhw'n dweud wrthynt 'os nad ydych chi'n aros, peidiwch â dod yn ôl yfory. Mae rhai pobl yn gweithio dwy shifft, ac mae rhai ohonynt dros 60 oed. Maen nhw'n dal i weithio achos bod angen arian arnynt, neu oherwydd eu teulu...Ac mae'r heddlu yn gwybod am hyn...ond mae'n anodd iawn gwneud unrhyw beth amdano oherwydd...Does dim cymorth cyfreithiol o gwbl.*³⁷

Hefyd, gall cyfathrebu am waith posibl trwy asiantaethau recriwtio fod yn heriol, yn enwedig i weithwyr mudol sy'n cael eu recriwtio'n aml yn y wlad y maent yn hanu ohoni ar sail addewidion am waith

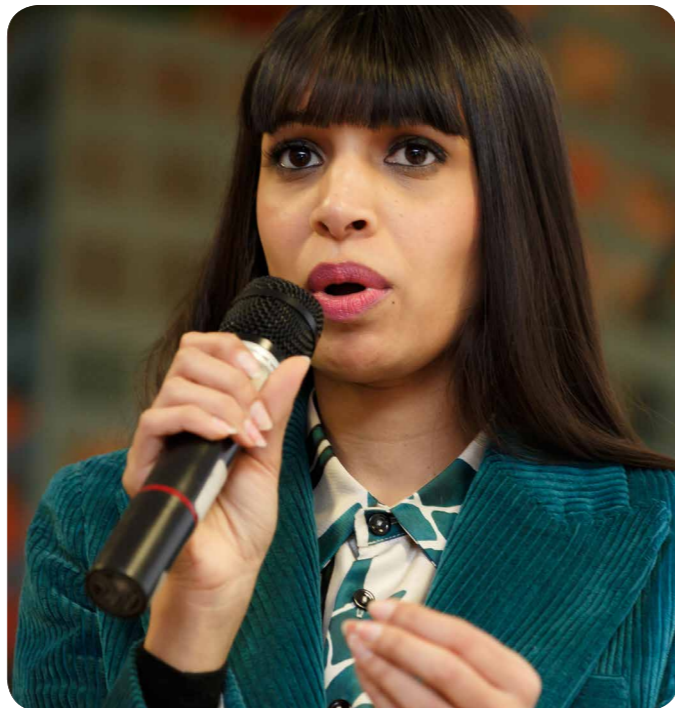
o ansawdd da, oriau da a lleu ar ôl iddynt gyrraedd y DU. Roedd un cyfranogwr wedi cael y profiad hwn ei hun. Roedd asiantaeth recriwtio wedi addo lleoliad iddo mewn archfarchnad yn Llundain, ond Wrecsam oedd y cyrchfan mewn gwirionedd:

P: *Roedd bws yn aros amdanom ar ôl i ni gyrraedd. Roedd 50 ohonom. Fe wnaethon nhw ddechrau gollwng pobl ar hyd y ffordd, ond wnaethon nhw ddim stopio hyd yn oed am 10 munud yn Llundain. Roedden ni'n teithio ar y bws am 6 awr, cyn stopio i fynd i'r toiled, ond doedd dim syniad gen i. Wrth ddeffro'r bore wedyn doeddwn i ddim yn gwybod ble roeddwn i.*

I: *Wnaethoch chi gwyno wrth yr asiantaeth recriwtio?*

P: *Do. Ond fe wnaethon nhw anfon llythyr yn dweud nad oedden nhw'n fy adnabod i! (...) Doedden nhw ddim fy angen i bellach.*³⁸

Mae gweithwyr mudol yn fwy agored i niwed yn y gweithle oherwydd diffyg gwybodaeth am hawliau cyflogaeth, diffyg rhwydweithiau cymorth, a diffyg mynediad i gyngor cyfreithiol ac undebau llafur. Er bod undebau llafur yn gallu cynorthwyo gyda'r materion hyn, nid yw llawer o fenywod BAME yn aelodau o undebau llafur, yn enwedig felly gweithwyr mudol.³⁹



5.3 MEDRUSRWYDD IAITH A DIFFYG CYMWYSTERAU

Nododd pawb a gymerodd ran yn y gwaith ymchwil fod medrusrwydd Saesneg yn rhwystr sylweddol, nid yn unig i gyfranogi yn yr economi, ond hefyd i fanteisio ar raglenni cymorth a deall systemau fel budd-daliadau, iechyd ac addysg.

*Mae'r cysyniad o rwystr iaith yn gallu bod yn rhwystr ynddo ei hun. Mae'n ymwneud â mwy nag iaith, a dwi'n adnabod pobl sy'n chwilio am waith ac yna maen nhw'n mynd i'r Ganolfan Waith. Mae'r Ganolfan Waith yn dweud, "Wel, mae'n rhaid i chi wella safon eich Saesneg yn gyntaf." Felly, maen nhw'n mynd i'r coleg, gan fynychu'r holl oriau sydd ar gael yno, ond mae'r Ganolfan Waith yn dal i ddweud, "Wel, mae angen i chi wella'ch Saesneg cyn dod o hyd i waith." Ac maen nhw'n mynd at gyflogwyr ac yn cael yr un neges, "Wel, mae angen i chi wella'ch Saesneg." Ond weithiau mae'n bosibl y bydd gan yr unigolyn lefel gymharol dda o ddealltwriaeth a rhuglder, ond nid gramadeg perffaith... Mae'r canfyddiad o lefel ei Saesneg yn is na'i allu gwirioneddol... mae'n enghraifft o wahaniaethu ar sail iaith, i'r graddau ei bod yn dylanwadu ar dangyflogi ffoaduriaid.*⁴⁰

Mynediad i raglenni cymorth hyfforddiant a chyflogaeth

Mae mynediad i raglenni hyfforddiant a chymorth yn hanfodol i fenywod BAME, ac mae diffyg profiad gwaith blaenorol neu hanes cyflogaeth yn rhwystr penodol i weithio. Mae'r toriadau yn nifer a chapasiti y rhaglenni sy'n cynorthwyo menywod i ennill profiad gwaith wedi cael effaith negyddol sylweddol, ac mae cost y dosbarthiadau yn rhwystr i fenywod BAME hefyd.

Problem arall yw diffyg ymwybyddiaeth o'r rhaglenni sydd ar gael gan nad ydynt yn cael eu hyrwyddo mewn ffordd sy'n hwylus i fenywod BAME:

Nid yw [menywod BAME] yn gwybod am y rhaglenni sydd ar gael. Oni bai bod ffrind neu berthynas yn mynychu rhaglen, ni fydden nhw'n gwybod amdani. Mae'n ymddangos bod y taflenni a'r poster i

*anefeithiol. Mae'r Cynulliad Cenedlaethol a llawer o sefydliadau eraill yn methu rhannu gwybodaeth yn effeithiol yn fy marn i. Mae angen i ni ddefnyddio iaith y mae menywod BAME yn ei deall ac sy'n hygyrch iddynt.*⁴¹

Gall diffyg darpariaeth gofal plant yn y dosbarthiadau hyn atal rhai menywod rhag eu mynychu hefyd:

*Nid yw colegau'n cynnig gofal plant am ddim, nid yw prifysgolion yn cynnig gofal plant am ddim, sy'n ei gwneud yn anodd iawn i bobl dderbyn hyfforddiant neu ennill cymwysterau newydd, yn enwedig os ydynt yn rhieni sengl...Mae'n digwydd ymhobman, mae gofal plant yn ddrud iawn.*⁴²

Sgiliau a chymwysterau sy'n cael eu tanddefnyddio

Nododd y rhai a gymerodd ran yn y gwaith ymchwil fod menywod BAME a gafodd eu geni yn rhywle arall â gormod o sgiliau yn aml, ond nid yw eu cymwysterau na'u profiad blaenorol yn cael eu cydnabod, neu nad ydynt yn ddigon iddynt gamu ymlaen yn eu gyrfa.

*Rwy'n credu bod ganddyn nhw [menywod BAME] ormod o gymwysterau ar gyfer y rhan fwyaf o'r swyddi, ond maen nhw'n gwneud y gwaith beth bynnag achos bod angen incwm arnynt. Maen nhw'n credu bod y swydd yn gam pwysig tuag at rywbeth mawr, ond mae'r nenfwd yn gymharol uchel.*⁴³

*Mae'n rhaid iddynt gychwyn yn y gwaelod mewn swydd â chyflog isel iawn... Mae rhai pobl yn benderfynol iawn, ond mae pobl eraill yn colli ffydd yn y system ac yn rhoi'r gorau iddi. O ganlyniad, mae pobl yn aros mewn swyddi â chyflog isel am eu gyrfa gyfan.*⁴⁴

Mae gan rai pobl sy'n gweithio mewn ffatrioedd sawl gradd, os nad un yn unig, ac mae ganddyn nhw lawer iawn o gymwysterau a sgiliau gwahanol... Fodd bynnag, maen nhw'n methu manteisio arnynt

³⁵ Cyfweliad MEND.

³⁶ Cyfweliadau â'r Gymdeithas Tsieineaidd yng Nghymru, Race Council Cymru, Coleg Caerdydd a'r Fro (CAVC), Cyngres yr Undebau Llafur (TUC)/Undeb y Gwasanaethau Cyhoeddus a Masnachol (PCS), Ymddiriedolaeth Menywod Hayaat, y Panel Cynghori Is-Sahara (SSAP).

³⁷ Cyfweliad â chynrychiolydd o'r gymuned Bortiwgaleg.

³⁸ Cyfweliad â chynrychiolydd o'r gymuned Bortiwgaleg.

³⁹ Cyfweliad TUC/PCS.

⁴⁰ Cyfweliad Cyngor Ffoaduriaid Cymru.

⁴¹ Cyfweliad MEND.

⁴² Cyfweliad Cyngor Ffoaduriaid Cymru.

⁴³ Cyfweliad MEND.

⁴⁴ Cyfweliad Cymdeithas Integreiddio Amlddiwylliannol Gogledd Cymru.

oherwydd nad oes unrhyw ffordd glir a thryloyw o drosglwyddo'r cymwysterau yma.⁴⁵

Credir bod y rhwystrau hyn yn cael mwy o effaith ar fenywod BAME na dynion BAME:

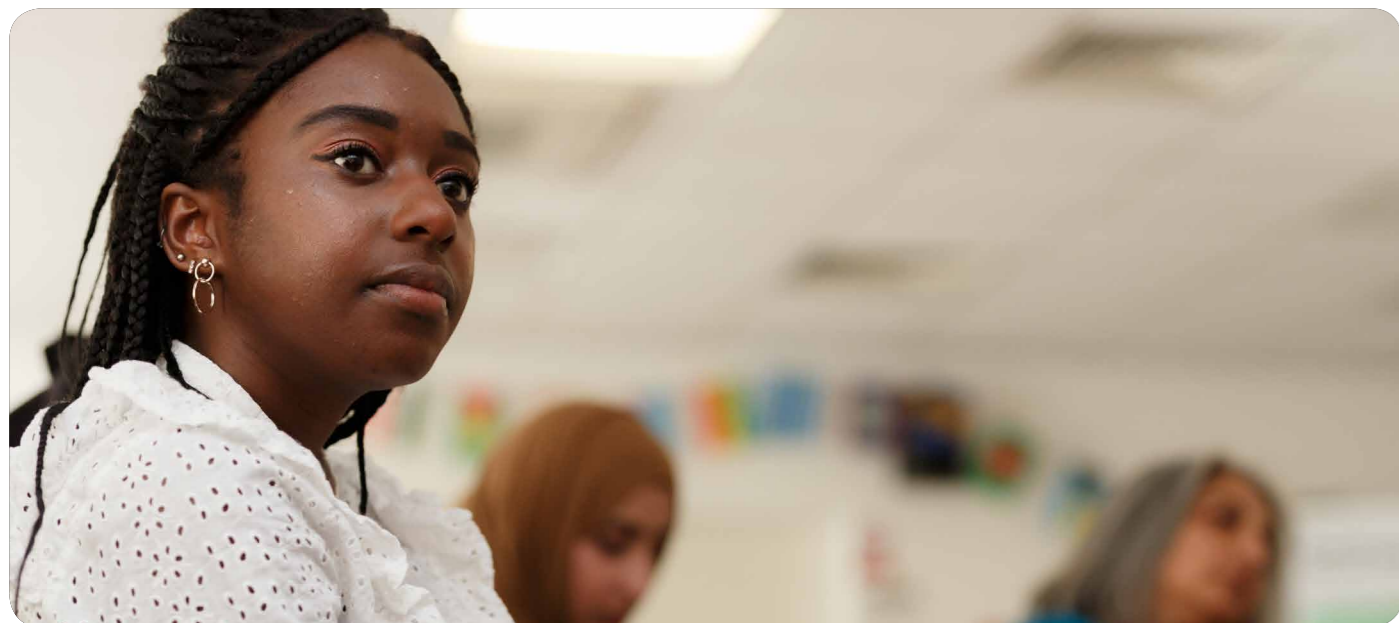
*Mae pobl yn dod yma ag ardystiad gwahanol, a dyw e ddim yn cael ei dderbyn. Does dim llwybr clir o gwbl iddyn nhw. Pan benderfynodd Llywodraeth Cymru integreiddio'r meddygon... Fe wnaethon nhw edrych ar y meddygon ymysg y ffoaduriaid a'u helpu i ddeall y costau o sicrhau ardystiad a dod yn rhan o'r farchnad lafur yng Nghymru. Ond wnaeth hynny ddim digwydd i'r un graddau ar gyfer menywod.*⁴⁶

Nodwyd bod menywod yn cael eu diystyru yn aml yn y broses o gydnabod cymwysterau am eu bod yn cael eu hystyried yn ddibynyddion, tra bod Canolfannau Gwaith yn rhoi blaenoriaeth i ddynion. Cyfeiriodd rhai cyfranogwyr at rwystrau diwylliannol penodol a'r ffaith nad yw dynion yn awyddus i'w gwragedd fynd allan i weithio, sy'n amharu ar eu cyfranogiad economaidd.

Hefyd, nododd cyfranogwyr nad yw rhaglenni sy'n ceisio cael gwaith i bobl, fel Canolfannau Gwaith, yn gallu nodi sgiliau a darparu cymorth digonol ar gyfer cymunedau BAME bob amser, yn enwedig ar gyfer ffoaduriaid. Mae ffoaduriaid yn cael eu cofrestru gan y Ganolfan Waith, sef y brif asiantaeth sy'n casglu data am eu sgiliau, ond mae mynediad i gyngor ar yrfaedd a chyflogaeth yn cael ei gyfyngu oherwydd diffyg capasiti ac adnoddau. Weithiau, nid oes gan aelodau staff yr amser na'r datblygiad proffesiynol i

ddeall profiadau ac anghenion penodol ffoaduriaid, ac yn aml mae menywod BAME yn gorfod aros mewn swyddi nad ydynt yn addas i'w sgiliau, neu aros am ragor o gymorth.

*Un o'r materion pwysicaf yw'r ymdeimlad o gyfrifoldeb. Pwy sy'n gyfrifol am gael gwaith i'r bobl hyn? Ar hyn o bryd, mae'n ymddangos nad oes unrhyw ganllawiau clir... Mae'r Swyddfa Gartref wedi cyhoeddi rhyw fath o ganllaw sy'n nodi bod angen i'r unigolion fod yn annibynnol yn ariannol o fewn nifer o flynyddoedd penodedig, ond nid yw wedi ystyried sut mae cyflawni hynny yn ymarferol. A ydym yn mynd i asesu sgiliau pobl a'u paru â swyddi lleol? Dyw hynny ddim wedi digwydd o gwbl. Does dim data cynhwysfawr wedi'i gasglu yn ymwneud â phwy sy'n dod i'r wlad, pa sgiliau sydd ganddynt, a sut mae modd eu datblygu yn y DU. Felly, yr hyn sydd wedi digwydd fel arfer yw bod pob un o'r teuluoedd sy'n ffoaduriaid wedi'u neilltuo i un unigolyn cyswllt yn y Ganolfan Waith, sydd wedi mynd ati i ystyried yr holl achosion. Ond mae'n bosibl nad yw'r unigolyn hwn wedi cynorthwyo teulu o ffoaduriaid, neu deulu o fudwyr hyd yn oed, o'r blaen (...) Mae'n bosibl nad oes ganddynt [staff y Ganolfan Waith] ddigon o amser, ar ben eu holl achosion eraill, i ymchwilio'n fanwl i broblemau'r bobl hyn. Y cwbl sydd angen iddynt ei wneud yw sicrhau bod yr unigolyn yn cael swydd, neu'n dod oddi ar fudd-daliadau – dyna eu cylch gwaith mewn gwirionedd. Mae'n rhaid i'r unigolyn ei hun ganfod swydd. Does ganddynt ddim amser i gynnig unrhyw fath o gymorth neu hyfforddiant pellach.*⁴⁷



⁴⁵ Cyfweiliad Fforwm Siema Biz.

⁴⁶ Cyfweiliad SSAP.

⁴⁷ Cyfweiliad Cyngor Ffoaduriaid Cymru.

5.4 ADNODDAU CYFYNGEDIG A MYNEDIAD I RWYDWEITHIAU CYMDEITHASOL

Wrth gael gafael ar gymorth, dod o hyd i swyddi ac ymgysylltu ag asiantaethau a systemau'r llywodraeth, pwysleisiodd cyfranogwyr bwysigrwydd rhwydweithiau cymdeithasol ar gyfer menywod BAME. Mae sefydliadau gwirfoddol fel Women Connect First ac Ymddiriedolaeth Menywod Hayaat sy'n darparu cymorth anffurfiol o'r fath yn hanfodol bwysig i fenywod BAME. Oherwydd natur anffurfiol a llai biwrocraidd y gwasanaethau hyn, yn ogystal â lefel y ddealltwriaeth ddiwylliannol, mae'n well gan lawer o fenywod BAME ddefnyddio'r rhwydweithiau hyn nag asiantaethau ffurfiol fel Cyngor ar Bopeth. Un rheswm am hyn yw'r canfyddiad nad yw'r sefydliadau proffesiynol mor hygyrch:

*Dyw darparwyr gwasanaethau eraill ddim mor hyblyg â ni. Maen nhw'n methu targedu pobl benodol. Y cwbl maen nhw'n ei wneud yw cynnal sesiwn alw heibio; weithiau mae angen eistedd yno am amser maith. Weithiau, mae pobl yn gwneud apwyntiad ac yn siarad am bethau penodol. Ond yn y lle hwn, gallwn ni drafod unrhyw beth. Wrth reswm, does gennym ni ddim arbenigedd ym mhob maes, ond mae pobl yn dod yma, a heb fod angen iddynt fynd i rywle arall, fe allwn ni gwblhau'r atgyfeiriadau yma*⁴⁸

Os nad yw'r rhwydweithiau cymdeithasol ac anffurfiol hyn ar gael, gall menywod BAME wynebu rhwystrau ychwanegol, er enghraifft diffyg cymorth gofal plant:

*Ar ôl cael plentyn, mae'n amhosibl gwneud unrhyw beth am y 10 mlynedd nesaf gan nad oes unrhyw warchodwyr plant ar agor yn ystod oriau gwaith ffatrioedd. Hyd yn oed nawr, mae tri gwarchodwr plant o Bortiwgal yn gofalu am blant o Bortiwgal a Gwlad Pwyl yn bennaf. Maen nhw'n dechrau casglu plant am 6am. Fyddai neb arall yn gwneud hynny! Maen nhw'n gwneud hynny achos eu bod yn gwybod pa mor anodd yw e i famau weithio os oes angen iddyn nhw ddefro am 4 o'r gloch y bore a dechrau gweithio am 6yb.*⁴⁹

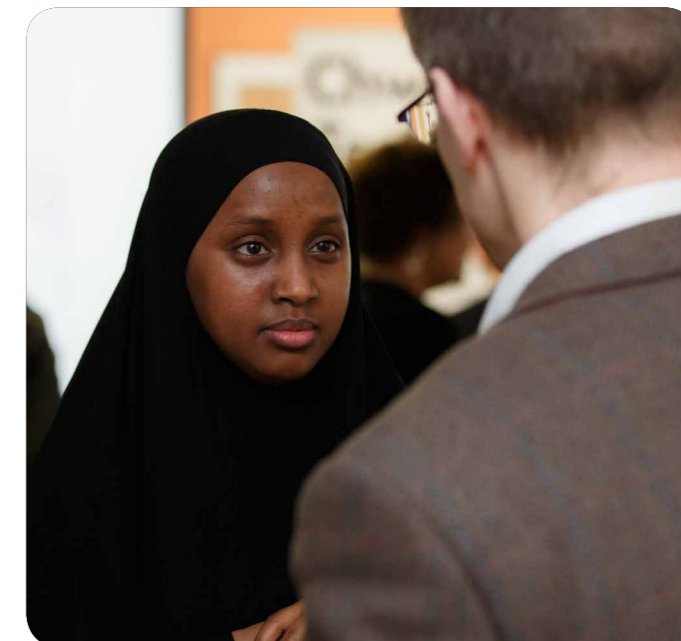
Mae rhai teuluoedd mudol yn dod â'u rhieni i Gymru er mwyn cael cymorth gyda gofal plant, ond ni all pawb wneud hynny. Hefyd, mae'r rhwystrau hyn i ofal

plant yn cael effaith ar fynychu rhaglenni cymorth a hyfforddiant i'r rhai sy'n ddi-waith.

Mae ffoaduriaid a cheiswyr lloches yn wynebu rhwystrau ychwanegol oherwydd eu statws ymfudo, sy'n amlygu pwysigrwydd rhwydweithiau anffurfiol a sefydliadau gwirfoddol wrth helpu menywod BAME i wella eu sgiliau.

*Mae angen [darparu] mwy o gyfleoedd i geiswyr lloches a ffoaduriaid ddefnyddio'r sgiliau sydd ganddynt, yn ogystal â'u helpu i ennill sgiliau ychwanegol sy'n berthnasol i'r farchnad lafur ac i'w huchelgais a'u dyheadau. Mae angen canfod beth maen nhw am ei gyflawni, a'u galluogi i gael gwaith neu addysg, fel y gallant sicrhau canlyniad gwell ar gyfer eu teuluoedd a'u plant, gan deimlo'n rhan o'r gymuned y maen nhw'n byw ynddi... Rwy'n credu bod angen darparu mwy o adnoddau i gyflawni hyn. Ar hyn o bryd, does dim digon o adnoddau i wella sgiliau ffoaduriaid a cheiswyr lloches er mwyn eu paratoi am swyddi pan fyddan nhw'n barod i weithio.*⁵⁰

Er bod y rhai a gymerodd ran yn y gwaith ymchwil wedi pwysleisio pwysigrwydd gwaith gwirfoddol ar gyfer ceiswyr lloches, nid yw hynny'n lleihau eu galwadau i lywodraeth y DU roi'r hawl i weithio i geiswyr lloches er mwyn cynnal eu bywydau.⁵¹



⁴⁸ Cyfweiliad Ymddiriedolaeth Menywod Hayaat.

⁴⁹ Siema Biz Forum, Cyfweiliadau â chynrychiolydd o'r gymuned Bortiwgaleg.

⁵⁰ Cyfweiliad DPiA.

⁵¹ DPiA, cyfweiliadau Cyngor Ffoaduriaid Cymru.

5.5 HYDER A PHRINDER MODELAU RÔL

Mae hyder, cydnabyddiaeth a derbyniad i gyd yn rhwystrau i ddatblygiad gyrfa menywod BAME.

*Y broblem wedyn yw diffyg hyder llawer o fenywod. Mae'n bosibl bod y sgiliau ganddyn nhw, ac rwy'n adnabod llawer o fenywod BAME sydd â llawer o gymwysterau ond dim hyder o gwbl.*⁵²

Fel rhan o waith ymchwil gan Chwarae Teg yn ddiweddar, nodwyd mai hyder yw un o'r prif rhwystrau i ddatblygiad gyrfa menywod, ac mae'r ffactor hwn hyd yn oed yn fwy cyffredin ymysg menywod BAME. Mae ffactorau fel rhwystrau iaith, gwahaniaethu a rhagfarn, a diffyg rhwydweithiau yn cael effaith gronnus ar hyder menywod BAME. Hefyd, gall teimlo'n ynysig effeithio ar hyder menywod, yn enwedig menywod BAME hyn.

Dyw llawer o'r menywod hyn ddim hyd yn oed yn ymgeisio (...) os ydynt yn cael eu gwahodd ... maen nhw'n penderfynu cadw draw oherwydd diffyg hyder yn bennaf. (...) Yr elfen gyntaf yw'r (diffyg) hyder, ac yn ail, rydym yn rhoi'r gwobrau hyn trwy gyfweiliad,

*ac efallai byddan nhw'n meddwl, "iawn, efallai fy mod i'n gallu gwneud hyn yn dda, ond mae'n bosibl na fyddaf yn dda yn ystod y cyfweiliad, a gallai hynny beri embaras".*⁵⁴

Rhwystr posibl arall i fenywod BAME yw'r ffaith nad oes ganddynt gynrychiolaeth ddigonol yn y gweithlu, ym mywyd cyhoeddus nac mewn gwleidyddiaeth. Hefyd, gall prinder modelau rôl yn y meysydd hyn fod yn rhwystr i fenywod BAME, gan effeithio'n benodol ar eu hyder a'u cryfder i fynd i'r afael â rhwystrau eraill. Cytunodd y cyfranogwyr fod wynebu heriau fel menywod BAME yn waith llafurus, ac y gallai menywod sy'n modelau rôl ysbrydoli pobl i lwyddo. I bobl ifanc BAME yn benodol, gall modelau rôl lunio ac ysbrydoli eu dyheadau gyrfa.⁵⁵

*I'r genhedlaeth iau, rwy'n meddwl ei bod yn doralonnu iddynt weld pobl sydd wedi graddio bellach yn ddi-waith neu'n gwneud swyddi am gyflog isel. Mae dyheadau gyrfa yn cael eu pennu gan y math o swyddi y mae pobl ifanc yn gweld pobl BAME yn eu cyflawni.*⁵⁶

5.6 POLISI'AU'R GWEITHLE AR WAITH – BYLCHAU GWEITHREDU

*Weithiau rwy'n amau mai'r broblem yw'r ffaith fod popeth yn gymharol gymhleth, ac oherwydd y ffactor rhyngblethol. Efallai nad yw pobl yn gwybod sut i ymdrin â phethau, neu efallai bod angen rhywbeth mwy arnom.*⁵⁷

Mae polisiâu Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yn gyffredin yn y rhan fwyaf o weithleoedd, ond mae yna fwlch yn aml wrth weithredu'r polisiâu hyn. Honnodd y cyfranogwyr fod y polisiâu hyn yn 'edrych yn dda ar bapur' ond nad ydynt yn cael effaith ddigon ystyrlon ar fywydau menywod BAME, ac nad ydynt yn ddigon cryf i ddileu gwahaniaethu cynnil.

Un o'r rhesymau a awgrymwyd am y bwlch hwn oedd y diffyg cyfathrebu ac ymgynghori â grwpiau sy'n cael eu heffeithio gan y polisiâu hyn wrth eu paratoi.

Mae'r cyfranogwyr yn credu bod angen i Gymru fabwysiadu agwedd fwy pendant at fynd i'r afael ag anghydraddoldeb hiliol, gan awgrymu bod llawer o dystiolaeth eisoes yn bodoli, ond nad yw'n arwain at weithredu o reidrwydd. Maent yn credu bod angen gwneud mwy i sicrhau'r safonau hyn. Awgrymwyd y dylai'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol fod yn fwy cadarn wrth fynd i'r afael â gwahaniaethu.

*Rwy'n meddwl bod angen i'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol wneud llawer mwy. Fel rheoleiddiwr, prif swyddogaeth y Comisiwn yw herio sefydliadau nad ydynt yn gweithio'n unol â Deddf Cydraddoldeb 2010 ar draws y nodweddion gwarchoddedig. Ond dwi ddim wedi clywed am y Comisiwn yn cyhoeddi ymchwiliad i anghydraddoldeb difrifol a hiliaeth mewn ysgolion yng Nghymru.*⁵⁸

⁵² Cyfweiliad TUC/PCS.

⁵³ Bright: Young Women's Career Aspiration (2018) Op cit.

⁵⁴ Cyfweiliad EMWWA.

⁵⁵ Bright: Young Women's Career Aspiration (2018) Op cit.

⁵⁶ Cyfweiliad SSAP.

⁵⁷ Cyfweiliad TUC/PCS.

⁵⁸ Cyfweiliad Race Council Cymru.

6 Y NEWIDIADAU Y MAE MENYWOD BAME EISIAU EU GWELD

Mae menywod BAME yn wynebu llawer o'r rhwystrau ar sail rhyw i'r gweithle sy'n wynebu menywod yn fwy cyffredinol, ond i raddau mwy yn aml.

Mae dull rhyngblethol o fynd i'r afael â rhwystrau, sy'n cydnabod yr anghydraddoldeb aml-haen sy'n wynebu menywod BAME, yn hanfodol i unrhyw atebion. Mae'n rhaid i'r atebion hyn ystyried profiadau amrywiol grwpiau ethnig gwahanol, yn enwedig wrth fynd i'r afael â heriau fel gofal plant.

Ystyr dull rhyngblethol yw cydnabod sut mae strwythurau grym sy'n seiliedig ar ffactorau fel rhyw, hil, rhywioldeb, anabled, dosbarth, oedran a ffydd yn rhyngweithio â'i gilydd i greu

anghydraddoldebau, gwahaniaethu a gorthrwm. Mae'n ymwneud â deall sut mae nodweddion fel rhyw, hil neu ddsbarth yn gallu rhyngweithio a chreu profiadau ac anfanteision unigryw a lluosog yn aml mewn sefyllfaoedd penodol.

Gydol ein gwaith ymchwil, roedd cyfranogwyr yn gofyn yn uniongyrchol am weithredu, gan awgrymu newidiadau eu bod am i'r Llywodraeth, Busnesau, Undebau Llafur a Chymdeithas Sifil eu cyflwyno. Mae'r adroddiad llawn yn ymhelaethu ar yr argymhellion hyn, ac yn cynnwys data ansoddol manylach. Mae'r argymhellion hyn wedi'u rhannu'n feysydd lle mae menywod BAME yn wynebu rhwystrau a lle mae angen gwelliant.

6.1 MYND I'R AFAEL Â RHAGFARN, GWAHANIAETHU A HILIAETH

*Roedd yn rhaid i mi ddelio ag un achos yn benodol... Yr hyn a wnes i oedd anfon e-bost i'r adran adnoddau dynol. Roedden nhw wedi dychryn, felly fe ges i alwad ffôn yn syth, ac roedden nhw'n awyddus i weithio gyda mi, gwella'r sefyllfa, siarad â'r unigolyn ac ati. Fe gafodd yr holl sefyllfa ei datrys yn y diwedd. Roedd angen i mi godi ymwybyddiaeth bod hyn yn digwydd ar lawr gwlad. (...) mae angen addysgu cyflogwyr hefyd.*⁵⁹

- Mae angen llunio polisiâu a strategaethau i atal a mynd i'r afael ag anghydraddoldeb sy'n wynebu menywod BAME mewn ymgynghoriad â'r cymunedau a'r unigolion sy'n cael eu heffeithio. Dylai gwneuthurwyr polisi wrando ar gymunedau a sicrhau bod eu llais yn ganolog i'r broses.
- Gall dod â phobl o gefndiroedd gwahanol at ei gilydd a hyrwyddo a dathlu manteision gweithluoedd amrywiol helpu i herio stereoteipiau negyddol.
- Mae angen diwygio arferion recriwtio er mwyn defnyddio ceisiadau a CVs anhysbys, penodi paneli recriwtio amrywiol, a sicrhau bod hyfforddiant ar ragfarn ddarwybod a chydaddoldeb ac amrywiaeth yn gyffredin. Dylai busnesau ddod ag unigolion allanol i fod yn aelodau o baneli cyfweld os oes angen.
- Mae angen gweithredu er mwyn codi ymwybyddiaeth o ragfarn, gwahaniaethu a throeddau casineb, ac mae angen gwneud dulliau adrodd yn fwy gweladwy a hygyrch, gan

sicrhau bod dioddefwyr yn gallu derbyn cymorth cynaliadwy.

- Dylai'r heddlu dderbyn mwy o hyfforddiant ar natur troseddau casineb yng Nghymru a mabwysiadu diffiniadau cryfach o droseddau casineb ac islamoffobia. Dylid ystyried dull cyfiawnder adferol, yn debyg i gyrsiau ymwybyddiaeth o gyflymder.
- Mae'n rhaid gwella darpariaeth cymorth cyfreithiol.
- Dylai undebau llafur fod yn fwy hygyrch i gymunedau BAME a'u cynrychioli'n well (yn enwedig menywod BAME), er mwyn sicrhau bod lefelau cymorth gwahanol ar gael i fenywod BAME yn y gweithle.
- Dylai cyflogwyr sy'n honni eu bod yn gyflogwyr cyfle cyfartal orfod dangos a darparu tystiolaeth o sut y maent yn cyflwyno ac yn monitro canlyniadau eu polisiâu, a'r effaith y maent yn ei chael ar eu gweithlu.

⁵⁹ Cyfweiliad y Tim Lleiafrifoedd Ethnig a Chymorth Ieuencid (EYST) 1

6.2 GWELLA MYNEDIAD I RAGLENNI CYMORTH HYFFORDDIANT A CHYFLOGAETH

...mae'n rhaid gweithredu ar lefel unigol. Dylai rhywun fynd i'r tŷ a dweud, "ydydych chi wedi ystyried dod i'r cwrs hwn? Mae'n gwrs da iawn a bydd hon a hon yn ei fynychu, felly bydd yn dda os gallwch chi ddod hefyd."⁶⁰

- Mae'n rhaid gwella darpariaeth ESOL trwy wneud mwy o waith allgymorth, gwella hygyrchedd a hyblygrwydd, darparu lleoliadau dysgu amgen ac anffurfiol a dewisiadau ar-lein.
- Gwella ymwybyddiaeth o gyfleoedd hyfforddi trwy ddefnyddio dulliau mwy effeithiol o hysbysebu a hyrwyddo, wedi'u llywio gan gymunedau BAME, gan gynnwys dulliau mwy uniongyrchol, ac ymgysylltu â chymunedau.
- Darparu cyfleoedd hygyrch gan gynnwys cyrsiau sy'n cynnig ysgoloriaeth a chymhorthdal, neu gyfleoedd ariannu fel bod menywod BAME yn gallu manteisio ar hyfforddiant ac addysg.
- Dylai rhaglenni cymorth hyfforddiant a chyflogaeth gynnwys targedau clir a mesuradwy ar gyfer amrywiaeth, sy'n cael eu monitro a'u hadrodd yn rheolaidd.
- Darparu gwasanaethau dehongli er mwyn helpu menywod BAME i ddeall systemau nawdd cymdeithasol a lles.

6.3 GWELLA'R BROSES O DROSI A CHYDNABOD SGILIAU

Fe wnaeth un darparwr [prentisiaethau] rannu hanes gweithwraig a oedd yn gweithio i sefydliad mawr iawn... Roedd huodledd y fenyw hon wedi creu cryn argraff ar y rheolwr; roedd y fenyw hon yn gweithio fel glanhawraig, ac aeth y rheolwr ati i'w holi am le'r oedd hi'n dod... (...) Soniodd am y gwaith roedd hi'n arfer ei wneud yn ei gwlad ei hun. Penderfynodd y rheolwr roi cyfle iddi weithio ym maes cyfrifyddiaeth, ac fe wnaeth i'w gwblhau prentisiaeth.⁶¹

- Symleiddio gweithdrefnau ar gyfer trosi sgiliau a chydabod profiad a chymwysterau blaenorol mudwyr, gan symleiddio'r iaith a ddefnyddir a darparu cymorth cynaliadwy sy'n galluogi mudwyr i gyfrannau at economi Cymru a llenwi'r bwlch sgiliau.
- Gwella prosesau cyfathrebu a hyrwyddo llwybrau perthnasol fel bod modd trosi a chydabod sgiliau.

6.4 GWELLA MYNEDIAD I HUNANGYFLOGAETH A CHYMORTH AR EI GYFER

Gallai hyn gynnwys hyfforddiant, y system gymorth, systemau cymorth rheolaidd... Rheolaidd ond anffurfiol hefyd. Gallent fynychu dosbarthiadau cryno yn ymwneud â menywod ac entrepreneuriaeth, ond ar ôl hynny mae angen cymorth parhaus yn ymwneud â llenwi ffurflenni, microgyllid, a chadw cyfrifon.⁶²

- Cynnwys nodweddion rhyngblethol mewn rhaglenni sy'n cynorthwyo menywod ym maes hunangyflogaeth er mwyn sicrhau eu bod yn hygyrch ac yn ddeniadol i fenywod BAME.
- Dylai ymdrechion Llywodraeth Cymru a Busnes Cymru i wella cymorth ar gyfer menywod ym maes hunangyflogaeth sicrhau bod lleisiau menywod BAME yn cael eu clywed, a'u bod yn datblygu rhaglenni teilwredig ar gyfer menywod BAME. Dylid gwella dulliau allgymorth i gynnwys ymgysylltu a chydweithredu cymunedol mwy

6.5 CYNORTHWYO MENYWOD BAME

Pan fydd menyw yn dod [i Hayaat], rydym yn sylweddoli ein bod prin yn crafu'r wyneb... byddwn ni'n rhoi o'n hamser i'r unigolyn. Rydym yn cefnogi'r fenyw mewn ffordd sy'n briodol yn ddiwylliannol, gan sicrhau ei bod yn teimlo bod gwerth iddi, nad yw'n ystadegyn, ac nad ydym yn ticio bocsys yn unig.⁶³

- Cydnabod cyfraniad hynod werthfawr sefydliadau menywod sy'n cefnogi menywod BAME, gan gynnwys Women Connect First ac Ymddiriedolaeth Menywod Hayaat, sy'n gweithredu fel pont rhwng y sector cyhoeddus, y sector preifat a chymunedau BAME. Mae angen gwerthfawrogi a chynorthwyo eu gwaith i ddarparu cymorth a chynghor, a chreu rhwydweithiau ar gyfer menywod BAME mewn ffyrdd mwy anffurfiol a chymunedol.
- Sicrhau bod y gwasanaethau cymorth hyn yn gynaliadwy. Darparu cyllid craidd ar gyfer eu gwasanaethau a chryfhau eu cysylltiadau â'r llywodraeth a busnesau gan sicrhau bod eu harweiniad a'u harbenigedd yn gallu llywio dulliau o ymgysylltu'n well â menywod BAME a bod cyfleoedd y llywodraeth a busnesau yn gynhwysol.
- Darparu cymorth a chyfleoedd rhwydweithio mewn lleoliadau mwy anffurfiol sy'n sensitif i anghenion diwylliannol, gan gynnwys cyfleusterau gweddio a rhwystrau eraill fel gofal plant.
- Gwella darpariaeth canllawiau a gwybodaeth sylfaenol a hygyrch ar gyfer menywod sy'n fudwyr ac yn geiswyr lloches er mwyn eu helpu i integreiddio a deall eu hawliau gan ddefnyddio iaith a fformatau priodol. Darparu cyfleoedd gwirfoddoli fel bod menywod BAME yn gallu ennill profiad, gan ganolbwyntio ar geiswyr lloches nad oes ganddynt hawl i weithio nes bod ganddynt statws ffoadur.
- Cryfhau cynlluniau mentora presennol a'u gwneud yn gynaliadwy, gan sefydlu mwy o gynlluniau ar gyfer menywod BAME mewn sectorau gwahanol.
- Cyflwyno cwotâu penodol er mwyn gwella cynrychiolaeth menywod BAME yn yr economi ac ym mywyd cyhoeddus, gan ganolbwyntio'n benodol ar benodiadau cyhoeddus a'r gwasanaeth sifil.
- Dylai sefydliadau gydweithio a gwneud mwy i gydnabod, hyrwyddo a dathlu cyflawniadau menywod BAME er mwyn gwella eu hyder a chodi eu dyheadau.

6.6 DATBLYGU A GWELLA DULLIAU CYFATHREBU Â MENYWOD BAME

Rwy'n meddwl ei bod yn esgus gwael yn 2018 i ddweud nad ydym yn gwybod sut i ymgysylltu â chymunedau BAME neu â phobl ag anableddau. Mae llawer iawn o ymarferwyr cydraddoldeb ac amrywiaeth eisiau ymgysylltu â chyflogwyr er mwyn gwneud yn well, ac mae llawer o raglenni gwahanol ar gael i helpu pobl i chwilio am swyddi.⁶⁴

- Datblygu dealltwriaeth a dulliau cyfathrebu effeithiol rhwng menywod BAME a darpar gyflogwyr a busnesau. Dylai busnesau, y llywodraeth a sefydliadau dderbyn cyfrifoldeb am ddeall a diwallu anghenion diwylliannol a ffydd menywod BAME, gwneud ceisiadau penodol i'w sefydliadau a mynd i'r afael ag anwybodaeth neu ragfarn.
- Datblygu cysylltiadau cryfach rhwng cyflogwyr a chymunedau BAME er mwyn cynyddu ymwybyddiaeth a dealltwriaeth o flaenoriaethau menywod BAME yn y gweithle.
- Sicrhau bod dogfennau cyhoeddus yn adlewyrchu amrywiaeth Cymru fel mater o drefn.

⁶⁰ Cyfweiliad EMWWAA.

⁶¹ Cyfweiliad Ffederasiwn Hyfforddiant Cenedlaethol Cymru (NTFW).

⁶² Cyfweiliad SSAP

⁶³ Cyfweiliad Ymddiriedolaeth Menywod Hayaat.

⁶⁴ Cyfweiliad NTFW.

6.7 GWELLA'R BROSES O LUNIO POLISIÄU GAN Y LLYWODRAETH AC YN Y GWEITHLE AR GYFER MENYWOD BAME

Os oes gennych chi bolisi a syniadau sydd am wneud gwahaniaeth, peidiwch â rhoi gwybod i wneuthurwyr polisi ac arianwyr yn unig – cofiwch roi gwybod i'r gymuned darged hefyd. Weithiau mae angen chwilio'n fanwl cyn dod o hyd i bolisi pobl. "Rydym yn croesawu cyfleoedd i weithio gyda'r gymuned BAME" – mae angen cynnwys y frawddeg honno ym mhob un o'ch taflenni – ni ddylai pobl orfod chwilio amdani.⁶⁵

- Mae angen llunio polisiâu mewn ymgynghoriad â chymunedau BAME er mwyn deall y rhwystrau sy'n eu hwynebu a sut i ymateb i anghenion y gymuned.
- Gallai agenda Gwaith Teg Llywodraeth Cymru gael effaith sylweddol ar fenywod BAME trwy gaffael cyhoeddus a dileu neu gyfyngu ar arferion niweidiol fel contractau dim oriau a ffactorau eraill sy'n effeithio ar amodau gwaith menywod BAME.
- Sicrhau bod Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb yn cael eu cwblhau ar sail dulliau rhyngbleithol, ar ddechrau'r broses o ddatblygu polisi. Hefyd, dylai'r Llywodraeth sicrhau bod canfyddiadau bod Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb yn llywio'r broses o gyflwyno polisiâu, a lle bo angen, bod newidiadau'n cael eu gwneud i sicrhau bod y polisi yn cyflawni i bawb.
- Mae angen gwella targedau a dulliau mesuradwy o gyflwyno polisiâu er mwyn sicrhau yr polisiâu yn llwyddo, ac os nad ydynt, mae angen sicrhau bod penderfynwyr yn deall pam ac yn gwneud y newidiadau gofynnol.
- Mae angen ystyried camau gweithredu cadarnhaol fel rhan o dargedau amrywiaeth y Llywodraeth a Busnesau er mwyn mynd i'r afael â diffyg cydbwysedd o safbwynt cyfleoedd neu fanteision.



7.0 CASGLIAD AC ARGYMHELLION

Mae'r Bennod hon yn crynhoi canfyddiadau ein hadroddiad, gan gefnogi a manylu ar y galwadau am weithredu a wnaed yn uniongyrchol gan gyfranogwyr yn y bennod flaenorol. Hefyd, mae'n cynnwys rhai o'n hargymhellion ein hunain ar sail data meintiol ac ansoddol, yr adolygiad o lenyddiaeth yn yr adroddiad cynhwysfawr, a'n gwaith blaenorol. Rydym wedi rhannu'r argymhellion hyn ar sail gweithredwyr a phenderfynwyr allweddol fel bod modd iddynt gymryd y camau sydd eu hangen i wella mynediad menywod BAME i economi Cymru, a'u profiad ohoni.

Mae'r gwaith ymchwil hwn yn datgelu graddfa'r gwahaniaethu a'r anghydraddoldeb sy'n wynebu menywod BAME, sy'n dioddef rhwystrau i'r farchnad lafur, nid yn unig am resymau yn ymwneud â rhyw, ond oherwydd anghydraddoldeb hiliol a gwahanu ethnig. Mae hyn wedi cael effaith enfawr ar gynrychiolaeth menywod BAME yn economi Cymru, ac mae angen goresgyn yr heriau i sicrhau bod menywod BAME yng Nghymru yn gallu gwireddu eu potensial. Mae angen i fusnesau, y Llywodraeth, yr Undebau Llafur a sefydliadau cymdeithas sifil eraill weithredu er mwyn mynd i'r afael â'r rhwystrau sy'n wynebu menywod BAME, gan sicrhau bod lleisiau menywod BAME yn ganolog i unrhyw gynnydd er mwyn atal yr anghydraddoldeb a'r gwahaniaethu sy'n eu hwynebu. Mae menywod BAME yn wynebu mwy o anfanteision yn economi Cymru na menywod Gwyn neu ddynion BAME, ac o ganlyniad maent yn gwneud gwaith mwy ansefydlog yn aml, neu eu bod yn ddi-waith ac mewn mwy o berygl o fod yn dlawd. Mae cyfraddau hunangyflogaeth yn uwch ymysg menywod BAME, yn aml oherwydd ei bod yn anodd iddynt gael mynediad i'r farchnad lafur, neu eu bod am osgoi dioddef gwahaniaethu; hefyd, mae'n bwysig cydnabod bod menywod BAME yn wynebu rhwystrau ychwanegol i fanteisio ar gymorth ar gyfer eu busnesau eu hunain hefyd.

Mae'r lefel isel hon o lwyddiant wrth ganfod swyddi o ansawdd da yng Nghymru yn golygu bod pobl ifanc BAME yn gadael Cymru er mwyn canfod gwaith. Mae hyn yn deillio nid yn unig o ddiffyg cyfleoedd gwaith, ond hefyd oherwydd gwahaniaethu yn y gweithle.

Rhwyrstr sylweddol arall yw diffyg hyfforddiant a chymorth penodol ar gyfer menywod BAME, sy'n addas i'w hanghenion a'u hamgylchiadau. Mae toriadau i nifer a gallu'r rhaglenni sy'n helpu menywod BAME i gael swyddi a chamu ymlaen yn eu gyrfaedd wedi cael effaith negyddol sylweddol,

ac mae angen mynd i'r afael â nhw.

Mae heriau ychwanegol yn cynnwys rhwystrau iaith, diffyg rhwydweithiau cymdeithasol a phroffesiynol, diffyg esiamplau BAME gweladwy, a'r bwlch gweithredu o safbwynt rhai polisiâu sydd wedi'u cynllunio i gynorthwyo menywod BAME. Canlyniad yr holl ffactorau hyn yw'r ffaith fod menywod BAME ymhellach i ffwrdd o farchnad lafur Cymru ac yn methu gwireddu eu potensial.

Hefyd, mae'n parhau i fod yn anodd cwblhau asesiad llawn a chywir o brofiadau menywod BAME oherwydd y bwlch sylweddol mewn data wedi'i ddadgyfuno a data sy'n cael ei fonitro'n rheolaidd. Mae'r gwaith ymchwil hwn wedi ceisio unioni rhai o'r bylchau hyn mewn gwybodaeth trwy ddarparu data ansoddol a thystiolaeth gan fenywod BAME a'r sefydliadau sy'n gweithio i'w cefnogi. Yn aml, nid yw'r data yn adlewyrchu'r rhwystrau a wynebier yng nghyd-destun penodol Cymru, sy'n hollbwysig i'n dealltwriaeth o'r materion hyn a sut i fynd i'r afael â nhw yn economi Cymru.

Rhagfarn, gwahaniaethu a hiliaeth yw rhai o'r prif rwystrau sy'n wynebu menywod BAME. Mae'r materion hyn yn hynod berthnasol i'r hinsawdd wleidyddol sydd ohoni, lle mae tensiynau a rhaniadau cynyddol wedi arwain at fwy o achosion o droseddau casineb a gwahaniaethu dros y blynyddoedd diwethaf. Er mwyn mynd i'r afael â'r naratif niweidiol hwn, nododd y cyfranogwyr fod angen neges gyfunol gadarn arnom ar draws y sector cyhoeddus, y sector preifat a chymdeithas sifil ynglŷn â manteision amrywiaeth, ac agwedd dim goddefgarwch tuag at hiliaeth a throseddau casineb.

Gydol ein gwaith ymchwil, nodwyd yn glir y dylai'r rhai sydd mewn sefyllfa o rym fod yn gyfrifol am estyn allan i fenywod BAME, gan sicrhau eu bod yn cael eu cynrychioli, eu bod yn gallu cyfrannu'n llawn at yr economi a bywyd cyhoeddus, a bod eu cyfraniadau'n cael eu cydnabod a'u gwerthfawrogi. Nid yw cymunedau 'anodd eu cyrraedd' yn bodoli, ac mae angen i bob un ohonom fod yn barod i newid ein dull gweithredu er mwyn sicrhau bod gwasanaethau a pholisiâu yn hygyrch i bawb yn ein cymunedau.

Mae'n rhaid i benderfynwyr ledled Cymru gydweithredu er mwyn mynd i'r afael â'r heriau sylweddol sy'n wynebu menywod BAME, gan sicrhau bod menywod o bob math yn gallu cyfrannu'n llawn at economi a bywyd cyhoeddus Cymru.

7.1 ARGYMHELLION YN DEILLIO O'R GWAITH YMCHWIL

Ar gyfer Llywodraeth y DU

- 1 Gwella darpariaeth Cymorth Cyfreithiol a mynediad i wasanaethau cyfreithiol di-dâl, proffesiynol.
- 2 Mae angen gwella a symleiddio gweithdrefnau trosi a chydabod sgiliau. Dylai'r Llywodraeth weithio gyda phrifysgolion i wneud hyn, gan sicrhau bod asiantaethau cymorth fel Canolfan Byd Gwaith yn gallu rhoi cyngor cywir ar lwybrau proffesiynol.
- 3 Dylai Canolfannau Gwaith dderbyn adnoddau digonol a hyfforddiant a datblygiad proffesiynol parhaus, yn enwedig yn ymwneud â rhagfarn ddiarwybod a materion rhyngblethol.
- 4 Mae angen diwygio deddfwriaeth sy'n rheoleiddio statws ceiswyr lloches, ac ystyried newid eu hawl i weithio.
- 5 Mae angen symleiddio'r broses o roi gwybod am droseddau casineb, gan ddarparu cymorth i ddiodefwyr gydol y broses ac ailystyried cyhuddiadau ar gyfer troseddwy. Ni ddylid goddef camdriniaeth ac aflonyddu ar-lein. Dylid darparu hyfforddiant yn ymwneud â throseddau casineb ac achosion casineb ar gyfer holl adrannau sefydliadau'r wladwriaeth.

Ar gyfer Llywodraeth Cymru

- 6 Arwain trwy esiampl a rhoi blaenoriaeth i wella amrywiaeth ymysg ei gweithlu a'i chynrychiolwyr cyhoeddus. bod modd eu cyrraedd trwy ddefnyddio trafnidiaeth gyhoeddus a'u bod yn cynnwys cyfleusterau gofal plant os oes modd fel bod menywod BAME yn gallu eu mynychu.
- 7 Ymrwmo i lunio polisiau ar sail tystiolaeth sy'n ymwneud â rhyw ac elfennau rhyngblethol. Dylid rhoi blaenoriaeth i ymgysylltu ac ymgynghori â chymunedau amrywiol er mwyn cryfhau'r sylfaen dystiolaeth a llenwi bylchau mewn data meintiol.
- 8 Cydnabod pwysigrwydd sefydliadau gwirfoddol sy'n darparu cymorth anffurfiol i fenywod BAME, a'u heffaith arwyddocaol. Dylai'r gwasanaethau hyn dderbyn cyllid cynaliadwy.
- 9 Adolygu'r meini prawf cymhwysedd ar gyfer y cynnig gofal plant newydd er mwyn sicrhau eu bod yn llwyddo i helpu menywod BAME sydd eisiau cael swyddi a chamu ymlaen yn eu gyrfaeod.
- 10 Cynyddu nifer y dosbarthiadau ESOL sydd ar gael ledled Cymru, yn enwedig mewn ardaloedd lle mae'r galw yn uchel. Dylai'r dosbarthiadau hyn gael eu blaenoriaethu mewn lleoliadau cymunedol, gan sicrhau
- 11 Ymestyn ac atgyfnerthu ei hymrwymiad i gydraddoldeb ac amrywiaeth trwy brosesau caffael a phwerau gwario eraill, gan osod gofynion ar fusnesau sy'n derbyn cyllid a phryniannau Llywodraeth Cymru. Dylai cyflenwyr gwasanaethau Llywodraeth Cymru fod ag achrediad cydraddoldeb.
- 12 Sicrhau bod cymorth i fusnesau, yn uniongyrchol a thrwy Fusnes Cymru a Banc Datblygu Cymru, yn hygyrch i fenywod BAME, a'i fod yn cael ei ddarparu mewn ffordd sy'n diwallu eu hanghenion. Gan fod gwasanaethau allgymorth Busnes Cymru wedi bod yn llwyddiannus, rydym yn argymhell datblygu prosesau ymgysylltu â'r gymuned er mwyn darparu rhaglenni cymorth hygyrch ar gyfer menywod BAME.
- 13 Dylai Llywodraeth gyflwyno strategaeth ar gyfer trechu tlodi sy'n cydnabod bod rhyw ac ethnigrwydd yn llywio peryglon a phrofiad tlodi. Dylai'r strategaeth hon gynnwys mesurau clir er mwyn mesur cynnydd.

- 14 Er mwyn goresgyn diffyg data, gallai Adran Ystadegau ac Ymchwil Llywodraeth Cymru ystyried defnyddio dulliau gwahanol o gasglu data gan gynnwys gwella'r gwaith o gasglu data rhanbarthol sy'n canolbwyntio ar ddaearyddiaeth, a gwneud mwy o waith ymchwil ansoddol.
- 15 Dylai Llywodraeth Cymru ystyried sut i gynnwys cydraddoldeb ac amrywiaeth yn ei swyddogaethau archwilio, arolygu a rheoleiddio, gan hyrwyddo'r broses o

Ar gyfer Busnesau

- 17 Gosod targedau amrywiaeth ar draws ystod o lefelau, ochr yn ochr â chynllun gweithredu clir. Dylai hyn gynnwys monitro ac adrodd ar gynnydd yn rheolaidd.
- 18 Mae angen darparu hyfforddiant Cydraddoldeb ac Amrywiaeth a hyfforddiant Rhagfarn Ddiarwybod yn eang i weithwyr cyflogedig ledled y sector preifat, a dylai'r hyfforddiant hwn fod yn orfodol ar gyfer gweithwyr sy'n ymdrin â'r cyhoedd a gweithwyr lefel uwch, yn enwedig y rhai sy'n ymwneud â'r maes recriwtio.
- 19 Dylid adolygu hysbysebion swyddi a phrosesau recriwtio er mwyn sicrhau eu bod yn fwy deniadol i ymgeiswyr amrywiol; dylai busnesau nodi'n glir eu bod yn ymrwmo i gydraddoldeb ac amrywiaeth, a dylai'r broses o lunio rhestr byr heb wybod enwau'r ymgeiswyr fod yn ymarfer safonol.
- 20 Gweithio gyda sefydliadau sy'n cefnogi cymunedau BAME er mwyn sicrhau bod swyddi'n cael eu hysbysebu'n deg a'u gweld gan gymunedau BAME.
- 21 Cymryd camau i sicrhau amrywiaeth ymysg paneli recriwtio, gan ystyried penodi aelodau panel annibynnol neu allanol os oes angen.
- 22 Cydweithio â gweithwyr cyflogedig i ddatblygu polisiau clir yn ymwneud â chydraddoldeb ac amrywiaeth, sy'n cael eu cyfleu mewn ffordd gadarn a chyson yn y gweithle.
- 23 Mae angen datblygu dulliau adrodd clir a chyfrinachol er mwyn rhoi gwybod am achosion o wahaniaethu, aflonyddu a cham-drin. Dylai busnesau gydweithio ag undebau llafur a sefydliadau sy'n mynd i'r afael â throseddau casineb ac achosion o gasineb er mwyn sefydlu dulliau adrodd clir.
- 24 Dylai rhwydweithiau mentora a phroffesiynol ystyried sut y gallant fod yn fwy hygyrch i fenywod BAME, gan sicrhau bod cyfleoedd yn cael eu hyrwyddo'n eang.

Ar gyfer y trydydd sector, yr undebau llafur a sefydliadau eraill

- 25 Dylai aelodaeth undebau llafur fod yn fwy amrywiol, gan sicrhau bod menywod BAME yn cael eu cynnwys a'u cynrychioli yn deg.
- 26 Dylai cynrychiolwyr Undebau Llafur dderbyn hyfforddiant ar ragfarn ddiarwybod a sicrhau eu bod yn cymryd pob digwyddiad a adroddir yn ymwneud â rhagfarn hiliol neu wahaniaethu o ddifrif.
- 27 Dylai sefydliadau sy'n hyrwyddo ac yn cyflwyno rhaglenni cymorth, fel cynlluniau mentora, hyfforddi a datblygu gyrfa, sicrhau eu bod yn cael eu hysbysebu'n eang yn y cymunedau sy'n hygyrch i fenywod BAME.

fabwysiadu polisiau effeithiol a'r angen i ddangos sut y maent wedi cyfrannu at ganlyniadau gwell.

Dylai'r Llywodraeth fabwysiadu argymhellion Cam Dau'r Adolygiad o Gydraddoldeb Rhywiol er mwyn sicrhau bod modelau llunio polisiau yn llwyddo i hyrwyddo cydraddoldeb a chefnogi menywod o bob math.

Cymryd camau i sicrhau amrywiaeth ymysg paneli recriwtio, gan ystyried penodi aelodau panel annibynnol neu allanol os oes angen.

Cydweithio â gweithwyr cyflogedig i ddatblygu polisiau clir yn ymwneud â chydraddoldeb ac amrywiaeth, sy'n cael eu cyfleu mewn ffordd gadarn a chyson yn y gweithle.

Mae angen datblygu dulliau adrodd clir a chyfrinachol er mwyn rhoi gwybod am achosion o wahaniaethu, aflonyddu a cham-drin. Dylai busnesau gydweithio ag undebau llafur a sefydliadau sy'n mynd i'r afael â throseddau casineb ac achosion o gasineb er mwyn sefydlu dulliau adrodd clir.

Dylai rhwydweithiau mentora a phroffesiynol ystyried sut y gallant fod yn fwy hygyrch i fenywod BAME, gan sicrhau bod cyfleoedd yn cael eu hyrwyddo'n eang.

Dylai sefydliadau sy'n hyrwyddo ac yn cyflwyno rhaglenni cymorth, fel cynlluniau mentora, hyfforddi a datblygu gyrfa, sicrhau eu bod yn cael eu hysbysebu'n eang yn y cymunedau sy'n hygyrch i fenywod BAME.

Chwarae Teg



www.chwaraeteg.com



02920 462 745



policyandresearch@chwaraeteg.com