Mawrth 2021

Rhwydwaith Menywod Ynghyd a’r
Rhwydwaith Staff Ethnig Leiafrifol

Llywodraeth Cymru
Welsh Government

Rhedeg i Ddannedd y Gwynt

Adroddiad ar Mae Bywydau Du o Bwys a phrofiadau staff o hil, rhywedd a chroestoriadedd yn Llywodraeth Cymru

Cydnabyddiaethau

Diolch i bob aelod o staff a gymerodd ran yn y grwpiau ffocws ac a rannodd eu sylwadau treiddgar.

Diolch hefyd i'r timau dylunio a chyfieithu.

Hoffai'r awduron nodi bod yr adroddiad hwn wedi cael ei ddatblygu a'i gyhoeddi ar sail wirfoddol.

OGL © Hawlfraint y Goron 2022, Llywodraeth Cymru, WG45879, ISBN digidol 978-1-80364-739-5
Rydym yn croesawu gohebiaeth a galwadau ffôn yn Gymraeg

Cynnwys

Rhagair 4

Crynodeb gweithredol 5
- Trosolwg
- Gwybodaeth am Mae Bywydau Du o Bwys a chanfyddiadau o'r mudiad
- Profiadau o hil, rhywedd a chroestoriadedd
- Rhwydweithiau amrywiaeth i staff
- Awgrymiadau
- Llywodraeth Cymru

Cefndir 7
- Cyd-destun
- Mae Bywydau Du o Bwys (BLM)
- Croestoriadedd

Methodoleg 10

Gwybodaeth a dealltwriaeth o Mae Bywydau Du o Bwys 11
- Gwybodaeth am Mae Bywydau Du o Bwys
- Deall Mae Bywydau Du o Bwys

Profiadau o hil, rhywedd a chroestoriadedd 13
- Profiadau cyfranogwyr o hil a rhywedd
- Canfyddiadau o groestoriadedd a'i berthnasedd

Rhwydweithiau amrywiaeth i staff 17
- Ymateb y rhwydweithiau amrywiaeth i staff i Mae Bywydau Du o Bwys
- Awgrymiadau i rwydweithiau amrywiaeth i staff yn y dyfodol
  - Mwy o welededd a gweithgareddau
  - Pŵer sgyrsiau anodd a gonest sy'n arwain at weithredu
  - Creu mannau diogel

Llywodraeth Cymru 20
- Tystiolaeth
- Newid strwythurol
- Dysgu

Casgliad 22

Argymhellion 24
- Cynrychiolaeth
- Dysgu
- Rhwydweithiau Amrywiaeth i Staff
- Llywodraeth Cymru

Gwaith a ddyfynnwyd 26

Adnoddau ychwanegol 26

Atodiadau 27
- Atodiad I: Termau allweddol
- Atodiad II: Cynnig y Prosiect
- Atodiad III: Gwahoddiadau i Gyfranogwyr
- Atodiad IV: Cwestiynau'r grwpiau ffocws

Rhagair

Mae ein Rhwydweithiau yn rhannu gweledigaeth Llywodraeth Cymru i fod yn gyflogwr sy'n dangos esiampl drwy greu cyfle cyfartal i bawb. Rydym am i bawb yn y sefydliad, o bob cefndir, gyflawni eu potensial.

Nid yw anghydraddoldeb yn anochel, mae'n deillio o systemau, arferion ac agweddau annheg nad ydynt yn ystyried gwahaniaethau nac anfanteision ar sail rhywedd, hil neu nodweddion gwarchodedig eraill. Er mwyn newid hyn, mae angen i ni ddeall y rhwystrau sy'n llesteirio ein gweledigaeth a'n huchelgais a'u dileu.

Yn ystod y gwanwyn y llynedd, yn sgil marwolaeth George Floyd a'r protestiadau Mae Bywydau Du o Bwys a ddeilliodd o hynny yn ystod yr haf, cafodd pob un ohonom ein hatgoffa o'r rhwystrau y mae pobl groenliw yn eu hwynebu o hyd, ac mae'n rhaid mynd i'r afael â hynny.

Mae'r adroddiad hwn yn ceisio deall profiadau cydweithwyr yn Llywodraeth Cymru ac yn awgrymu sut y gallai'r sefydliad a rhwydweithiau amrywiaeth fwrw ati i gefnogi cydweithwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol, ac yn benodol, fenywod croenliw, yn well yn ystod y cyfnod heriol hwn. Mae'n deillio o waith ymgysylltu â menywod ym mhob rhan o'r sefydliad a rannodd eu safbwyntiau a'u profiadau.

Hoffem ddiolch i April-Louise ac i Iona am gydnabod yr angen am y dystiolaeth hon ac am eu holl waith caled yn arwain y prosiect hwn. Fel cadeiryddion y Rhwydwaith Menywod Ynghyd a'r Rhwydwaith Staff Ethnig Leiafrifol, mae'n bleser gennym fod wedi cefnogi'r prosiect hwn.

Rydym yn croesawu'r canfyddiadau a'r adborth ar y ffordd y gall y rhwydweithiau eu hunain wella er mwyn cefnogi staff yn well. Rydym yn annog pawb i ddarllen yr adroddiad hwn er mwyn gwella eu hymwybyddiaeth a meithrin dealltwriaeth well o brofiadau bywyd eu cydweithwyr o hil a rhywedd, a gofynnwn i Lywodraeth Cymru ystyried y casgliadau a mabwysiadu'r argymhellion a wneir. Drwy roi'r newidiadau a argymhellir yn yr adroddiad hwn ar waith, gobeithio y gall Llywodraeth Cymru symud yn agosach at ddod yn sefydliad cwbl amrywiol sy'n llwyddo o ddifrif i gynrychioli'r cymunedau a wasanaethir gennym, sef yr uchelgais a nodwyd gan yr Ysgrifennydd Parhaol.

Datganiad gan Gadeiryddion Rhwydwaith Staff Ethnig Leiafrifol a Rhwydwaith Menywod Ynghyd

Crynodeb gweithredol

Trosolwg

Mewn ymateb i'r materion a ddaeth i'r amlwg yn sgil protestiadau Mae Bywydau Du o Bwys (BLM) yn ystod haf 2020, nododd y Rhwydwaith Staff Ethnig Leiafrifol a'r Rhwydwaith Menywod Ynghyd fod angen deall profiadau staff o hil a rhywedd yn Llywodraeth Cymru. Cynhaliwyd tri grŵp ffocws gyda chyflogeion Llywodraeth Cymru rhwng mis Awst a mis Medi 2020, un gyda menywod Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol, un gyda menywod Gwyn, ac un grŵp cymysg. Ym mhob grŵp, rhannodd y cyfranogwyr eu safbwyntiau a'u profiadau, gan nodi sut y gall rhwydweithiau amrywiaeth i staff a'r sefydliad feithrin diwylliant gwell o amrywiaeth, cynhwysiant a pharch.

Gwybodaeth am Mae Bywydau Du o Bwys a Chanfyddiadau o'r Mudiad

Er bod lefel uchel o ymwybyddiaeth o'r mudiad Mae Bywydau Du o Bwys (BLM) ymhlith cyfranogwyr pob un o'r grwpiau ffocws, roedd cyfranogwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn fwy tebygol o nodi eu bod yn ymwybodol o'r mudiad cyn digwyddiadau Haf 2020. Nododd rhai cyfranogwyr nad oeddent yn sicr ar y cychwyn a oedd y mudiad yn berthnasol y tu allan i'r Unol Daleithiau. Roedd eraill yn fwy hyderus o ran deall perthnasedd y mudiad i Gymru a'r DU, gan greu cysylltiadau â materion lleol fel effaith anghymesur COVID-19 ar gymunedau Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol. Nododd sawl cyfranogwr eu bod wedi cael eu grymuso gan ailymddangosiad BLM yn ddiweddar i gyfrannu at newidiadau cadarnhaol mewn ymateb i'r anghydraddoldebau y tynnodd y mudiad sylw atynt.

Profiadau o hil, rhywedd a chroestoriadedd

Roedd gwahaniaeth amlwg rhwng y grŵp pobl Ddu, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol a'r grŵp pobl Wyn o ran profiadau'r cyfranogwyr o hil. Nododd cyfranogwyr yn y grŵp pobl Wyn nad oeddent yn gyffredinol yn teimlo effaith eu hil, gan sôn yn bennaf am eu profiad o hil mewn perthynas â braint, gydag un yn nodi efallai fod y profiad o fraint hil fel "rhedeg gyda'r gwynt" ac yn dychmygu fod y profiad i bobl Ddu, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol o bosibl yn debycach i "redeg i ddannedd y gwynt". I'r gwrthwyneb, soniodd cyfranogwyr yn y grŵp pobl Ddu, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn helaeth am deimladau o sefyll allan yn y gweithle, yn rhannol o ganlyniad i'r niferoedd bach o gyflogeion Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn y sefydliad. Nododd cyfranogwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol hefyd eu bod wedi clywed sawl sylw annymunol yn ystod eu cyfnod yn Llywodraeth Cymru, gan gydweithwyr yn synnu eu bod yn gallu cyfathrebu'n groyw, i sgyrsiau'n tawelu wrth drafod hil, duder neu Mae Bywydau Du o Bwys, gan achosi teimladau o ymddieithrwch ac ynysigrwydd ymhlith y cydweithwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol.

Roedd cyfranogwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol o'r farn bod rhywedd wedi effeithio ar eu profiadau, gyda chyfranogwyr yn y ddau grŵp yn nodi eu bod wedi cael profiad o ymddygiad annymunol, a hynny yn y gweithle a'r tu allan iddo. Fodd bynnag, yn gyffredinol roedd cyfranogwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol o'r farn nad oedd rhywedd wedi effeithio cymaint ar eu profiadau ag agweddau eraill ar eu hunaniaeth, megis hil neu grefydd[1].

Nododd cyfranogwyr lefel gymysg o ymwybyddiaeth o ystyr 'croestoriadedd', gyda chyfranogwyr o leiafrifoedd ethnig yn nodi ychydig yn fwy o ymwybyddiaeth o'r cysyniad. Soniodd rhai cyfranogwyr am berthnasedd personol y term, gyda chyfranogwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn nodi eu bod weithiau'n teimlo pwysau i roi blaenoriaeth i un agwedd ar eu hunaniaeth (e.e. eu rhywedd) dros agwedd arall (e.e. eu hil).

1 Noder bod cyfeiriadau'r cyfranogwyr at grefydd yn pwysleisio sut y gall crefyddau gael eu radicaleiddio, sef "a process that begins where certain phenotypical features associated with a group and attached to race in popular discourse become associated with a particular religion or religions and also are imbued meaning based on ideologies of inferiority and superiority," (Joshi, 2016) ar gael yn: www.link.springer.com/chapter/10.1057/978-1-137-58629-2_5

Rhwydweithiau amrywiaeth i staff

Canmolwyd rhwydweithiau i staff am gynnig cymorth ac am roi newidiadau cadarnhaol ar waith yn y gweithle i staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol, yn enwedig o ystyried maint cymharol fach tîm trefnu craidd y Rhwydwaith Staff Ethnig Leiafrifol. Fodd bynnag, roedd sawl cyfranogwr o'r farn y gallai'r rhwydweithiau yn gyffredinol fod wedi ymateb yn gyflymach i Mae Bywydau Du o Bwys, gan gynnig mwy o gymorth i'r rheini yr oedd y materion yn effeithio arnynt. Roedd rhai o'r farn y bu distawrwydd cyffredinol yn y gweithle ynghylch Mae Bywydau Du o Bwys, gan wneud i gyfranogwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol deimlo eu bod wedi'u hymddieithrio a'u hynysu fwy byth oddi wrth eu cydweithwyr.

Awgrymiadau

Cynigiodd y cyfranogwyr sawl awgrym ar gyfer gwella rhwydweithiau amrywiaeth i staff er mwyn cefnogi staff yn well, gan gynnwys:

- y gallai'r rhwydweithiau wella eu gweledEdd o fewn y sefydliad;
- y gallai'r rhwydweithiau lunio is-grwpiau newydd er mwyn helpu staff mewn perthynas â materion sy'n ymwneud â hil a rhywedd;
- y gallai'r rhwydweithiau hwyluso sgyrsiau agored a gonest rhwng aelodau o staff ar faterion sy'n ymwneud â hil a rhywedd;
- y gallai Llywodraeth Cymru gefnogi rhwydweithiau amrywiaeth i staff yn well, a'r Rhwydwaith Staff Ethnig Leiafrifol yn arbennig, i gyflawni canlyniadau cadarnhaol i gydweithwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol.

Llywodraeth Cymru

Cynigiodd cyfranogwyr y grwpiau ffocws awgrymiadau hefyd ar gyfer gwella'r sefydliad cyfan. Roedd yr awgrymiadau hyn yn gysylltiedig â thair thema: tystiolaeth, newid strwythurol a dysgu.

O ran tystiolaeth:

- Roedd cyfranogwyr o'r farn bod angen sicrhau bod mwy o ddata ar gael ar lwybrau cynnydd i staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn gyffredinol, ac yn arbennig i staff benywaidd Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol.
- Awgrymwyd y dylid cynnal archwiliad o staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol er mwyn i'r sefydliad bennu targedau yn seiliedig ar dystiolaeth y gellid mesur gwelliant yn eu herbyn – yn arbennig mewn perthynas â lefelau cynrychiolaeth pobl Ddu, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol ar draws graddau.

O ran y thema newid strwythurol:

- Teimlwyd bod angen gwneud mwy i wella lefelau cynrychiolaeth pobl Ddu, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol ar draws pob gradd.
- Gellid adolygu prosesau recriwtio, a gellid gwneud mwy o ran gwaith allgymorth i annog y rheini o gymunedau Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol i wneud cais am swyddi yn y Gwasanaeth Sifil.
- Argymhellwyd hefyd y gellid defnyddio trefniadau mentora fel ffordd o helpu staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol i gyflawni eu potensial yn y gwaith.

Y thema olaf oedd dysgu:

- Roedd sawl cyfranogwr o'r farn y gellid gwella'r ddarpariaeth hyfforddiant mewn perthynas ag ymwybyddiaeth o hil a rhagfarn ddiarwybod, gan nodi bod clywed am brofiadau bywyd pobl yn aml yn fwy grymus na hyfforddiant yn seiliedig ar ddamcaniaethau neu bolisïau yn unig.
- Teimlwyd y gallai cyfleoedd dysgu anffurfiol ychwanegu gwerth at hyfforddiant, ac awgrymodd cyfranogwyr y gellid dechrau clybiau llyfrau neu grwpiau dysgu cymheiriaid i drafod y materion a godwyd gan BLM.
- Gallai Llywodraeth Cymru wneud mwy i ymgysylltu â'i Chyrff Hyd Braich fel Amgueddfa Cymru, a datblygu allbynnau neu ymgyrchoedd sy'n dathlu cyfraniad cymunedau Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yng Nghymru.

Mae'r awduron yn gobeithio y bydd y dystiolaeth a'r argymhellion yn yr adroddiad hwn yn cyfrannu at newidiadau o ran polisïau ac arferion, gan helpu i greu sefydliad sy'n amrywiol, yn gynhwysol ac sy'n llwyddo o ddifrif i gynrychioli'r cymunedau a wasanaethir gennym.

Cefndir

Cyd-destun

Cafodd cymunedau ledled y byd eu syfrdanu o glywed am lofruddiaeth George Floyd ar 25 Mai 2020 yn yr Unol Daleithiau. Tynnodd yr enghraifft amlwg hon o drais sylw at yr anghydraddoldebau hiliol strwythurol a systemig a wynebir gan gymunedau Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yng Nghymru ac yn yr UD. Digwyddodd yn ystod pandemig COVID-19 sydd hefyd yn cael effaith anghymesur ar gymunedau Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn gyffredinol[2 3], ac ar fenywod Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn arbennig[4]. Arweiniodd hyn at geisiadau i weithredu ar lefel fyd-eang ac o fewn Llywodraeth Cymru. Pwysleisiodd yr Ysgrifennydd Parhaol Shan Morgan ei hymrwymiad i ddod yn sefydliad cwbl amrywiol, i wella ei dealltwriaeth o brofiadau bywyd cydweithwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol ac i ymdrin ag unrhyw rwystrau – boed yn systemig neu'n gymdeithasol – a allai fod yn atal cydweithwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol rhag cyflawni eu nodau".[5]

Wedi'u hysbrydoli gan yr ymatebion hyn, gofynnodd yr awduron sut y gallai'r sefydliad a rhwydweithiau amrywiaeth i staff fwrw ati i gefnogi cydweithwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn well yn ystod y cyfnod heriol hwn. Yn seiliedig ar sgyrsiau ag uwch-arweinwyr, cadeiryddion rhwydweithiau amrywiaeth i staff a chydweithwyr yn y meysydd polisi perthnasol, nododd yr awduron fod angen data ansoddol cynhwysfawr ar brofiadau cydweithwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn Llywodraeth Cymru. Yn benodol, a chan fod y Rhwydwaith Menywod Ynghyd a'r Rhwydwaith Staff Ethnig Leiafrifol wedi cydweithio ar y gwaith hwn, yn ogystal â nodi rhwystrau deuol hil a rhywedd ar ganlyniadau cynnydd yn y gweithle, tynnodd yr awduron a'r rhwydweithiau sylw at angen penodol i ddatblygu tystiolaeth am brofiadau menywod Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn y sefydliad[6]. Gyda chymorth y rhwydweithiau, lluniwyd cynllun prosiect ar gyfer cyfres o grwpiau ffocws i ymdrin â'r bwlch hwn o ran tystiolaeth, a gynhaliwyd gydag aelodau a chysylltiadau'r Rhwydwaith Menywod Ynghyd a'r Rhwydwaith Staff Ethnig Leiafrifol yn ystod mis Awst a mis Medi 2020.

Cynhaliwyd cyfanswm o dri grŵp ffocws – y cyntaf gyda menywod Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol, yr ail gyda menywod gwyn a'r trydydd yn cynnwys cymysgedd o fenywod Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol a menywod gwyn. Gofynnwyd i'r cyfranogwyr sôn am sut roedd materion hil a rhywedd wedi effeithio ar eu profiadau yn y gweithle, yn ogystal â'u profiad o'r materion a godwyd gan y mudiad Mae Bywydau Du o Bwys.

Ceir crynodeb o'r themâu allweddol sy'n deillio o'r grwpiau ffocws hyn yn yr adroddiad hwn. Er bod yr awduron yn dehongli sylwadau cyfranogwyr i ryw raddau, cynigiodd y cyfranogwyr eu hunain gymaint o sylwadau craff yn ystod y grwpiau, y penderfynwyd y dylid caniatáu i'r data siarad drostynt eu hunain yn gyffredinol. Felly, mae'r adroddiad hwn yn cynnwys cyfieithiadau o ddyfyniadau uniongyrchol gan gyfranogwyr y grwpiau ffocws eu hunain, a chawsom ganiatâd gan y cyfranogwyr i wneud hynny.

Nod y gwaith hwn yw llywio polisïau a chynlluniau gweithredu er mwyn gwella profiadau cydweithwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn Llywodraeth Cymru, a chydweithwyr benywaidd Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn benodol. Mae'r adroddiad hefyd yn berthnasol i gyd-destun gwaith mewn perthynas â Chynllun Cydraddoldeb Strategol Llywodraeth Cymru[7], y Cynllun Hyrwyddo Cydraddoldeb rhwng y Rhywiau yng Nghymru[8] a'r Cynllun Gweithredu ar gyfer Cydraddoldeb Hiliol[9], sef tri darn o waith y bydd y dystiolaeth hon, gobeithio, yn cyfrannu atynt.

Gan mai ymarfer casglu gwybodaeth bach oedd yr ymarfer hwn, rydym yn ymwybodol nad yw'r canfyddiadau a rannwyd yn y grwpiau ffocws yn cynrychioli safbwyntiau pob menyw Ddu, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol neu fenyw wen yn y sefydliad – ac nid dyna oedd ein bwriad ychwaith. Yn hytrach, ein gobaith yw y bydd yr adroddiad hwn yn ysgogi'r trafodaethau pellach sydd eu hangen, y bydd yn gwella dealltwriaeth ynghylch anghydraddoldeb rhwng hiliau a rhywiau ac y bydd yn amlinellu camau gweithredu cadarnhaol sy'n arwain at sefydliad amrywiol sy'n cynnwys pawb. Drwy roi'r newidiadau a argymhellir yn yr adroddiad hwn ar waith, y gobaith yw y gall Llywodraeth Cymru symud yn agosach at ddod yn sefydliad cwbl amrywiol sy'n llwyddo o ddifrif i gynrychioli'r cymunedau a wasanaethir gennym, sef yr uchelgais a nodwyd gan yr Ysgrifennydd Parhaol.

2 Fel y nodwyd yn adroddiad Is-grŵp Cynghorol Economaidd-gymdeithasol BAME y Prif Weinidog ar COVID-19 llyw.cymru/sites/default/files/publications/2020-06/grp-cynghorol-bame-y-prif-weinidog-ar-covid-19-adroddiad-yr-is-grp-economaidd-gymdeithasol.pdf Cyrchwyd 29 Hydref 2020

3 llyw.cymru/adroddiad-grwp-economaidd-gymdeithasol-bame-covid-19-ymateb-llywodraeth-cymru-html

4 www.bitc.org.uk/wp-content/uploads/2020/05/bitc-factsheet-bame-women-mentalhealthandcovid-19-may2020.pdf Cyrchwyd 5 Tachwedd 2020

5 www.documents.hf.wales.gov.uk/id:A30387967/document/versions/published Nid yw'r cyswllt mewnrwyd Llywodraeth Cymru ar gael yn allanol

6 Adroddiad Chwarae Teg chwaraeteg.com/research/triple-glazed-ceiling/, Cyrchwyd 07 Chwefror 2021

7 llyw.cymru/sites/default/files/publications/2020-04/cynllun-cydraddoldeb-strategol-nodau-amcanion-a-chamau-gweithredu-ym-maes-cydraddoldeb-20202024.pdf Cyrchwyd 12 Tachwedd 2020

8 llyw.cymru/sites/default/files/publications/2020-03/cynllun-hyrwyddo-cydraddoldeb-rhwng-y-rhywiau.pdf Cyrchwyd 17 Tachwedd 2020

9 llyw.cymru/nawr-ywr-amser-i-weithredu-yn-erbyn-anghydraddoldeb-hiliol-llywodraeth-cymru-yn-gosod-llwybr-ar Cyrchwyd 04 Tachwedd 2020

Mae Bywydau Du o Bwys (BLM)

Gan mai'r mudiad Mae Bywydau Du o Bwys yw'r ysbrydoliaeth ar gyfer y gwaith hwn, mae'n briodol cynnig crynodeb byr o hanes a nodau'r mudiad hwnnw. Dechreuodd Mae Bywydau Du o Bwys fel mudiad cymdeithasol llawr gwlad, a sefydlwyd yn 2013 gan Alicia Garza, Patrisse Cullors ac Opal Tometi o ganlyniad i'r penderfyniad anghyfiawn i ryddfarnu llofrudd Trayvon Martin, sef George Zimmerman. Wrth i ddinasyddion Du barhau i gael eu llofruddio o ganlyniad i drais â chydsyniad y wladwriaeth, aeth y mudiad o nerth i nerth gyda changhennau'n cael eu sefydlu ledled yr Unol Daleithiau, y DU ac ym mhob cwr o'r byd. Mae hyn yn amlwg o ystyried bodolaeth Mae Bywydau Du o Bwys Cymru a sefydlwyd fel rhan o Race Council Cymru (RCC) fel mudiad wedi'i arwain gan unigolion sy'n sefyll gyda'i gilydd yn erbyn anghyfiawnderau hiliol a brofir gan bobl ddu yng Nghymru a ledled y byd"[10]. Mae gan Mae Bywydau Du o Bwys Cymru arweinwyr protest rhanbarthol a maniffesto sy'n amlinellu wyth gofyniad allweddol yr hoffai i Lywodraeth Cymru eu bodloni[11].

Ers ei sefydlu gyntaf fel mudiad llawr gwlad, mae Mae Bywydau Du o Bwys bellach wedi ymsefydlu fel sefydliad byd-eang: Black Lives Matter Foundation, Inc. â'r genhadaeth ganlynol:

- ***We are expansive***. *We are a collective of liberators who believe in an inclusive and spacious movement. We also believe that in order to win and bring as many people with us along the way, we must move beyond the narrow nationalism that is all too prevalent in Black communities. We must ensure we are building a movement that brings all of us to the front.*
- ***We affirm the lives*** *of Black queer and trans folks, disabled folks, undocumented folks, folks with records, women, and all Black lives along the gender spectrum. Our network centres those who have been marginalized within Black liberation movements*.
- ***We are working*** *for a world where Black lives are no longer systematically targeted for demise*.
- ***We affirm our humanity***, *our contributions to this society, and our resilience in the face of deadly oppression*.
- *The call for Black lives to matter is a rallying cry for ALL Black lives striving for liberation*[12].

Er bod llawer o gelloedd Mae Bywydau Du o Bwys ledled y byd, nid yw pob un yn gysylltiedig â changen yr UD. Er enghraifft, mae gwefan swyddogol Mudiad Mae Bywydau Du o Bwys y DU[13] yn cynnwys ymwadiad sy'n nodi: "*we are not affiliated with either Black Lives Matter USA or the political arm of the Black Lives Matter Coalition UK*." Eto, er gwaethaf Eto, er gwaethaf ymlyniadau a nodau gwahanol rhanbarthol-benodol celloedd Mae Bywydau Du o Bwys ledled y byd, cafodd pob cell ei hysbrydoli gan y genhadaeth a nodir uchod ac mae pob cell yn gweithredu'n unol â'r genhadaeth honno.

Mae hefyd yn bwysig nodi mai hanfod Mae Bywydau Du o Bwys yw mynd i'r afael ag achosion o hiliaeth yn erbyn pobl Ddu a brofir gan unigolion a chymunedau o dras Affricanaidd yn yr UD a ledled y byd. Nid yw'r ffocws hwn ar hiliaeth yn erbyn pobl Ddu yn diystyru effeithiau mathau eraill penodol o hiliaeth a brofir gan gymunedau eraill o leiafrifoedd hiliol. Fodd bynnag, mae'r mudiad Mae Bywydau Du o Bwys yn galw am fyd sy'n gyfiawn o ran hil ac o ran cymdeithas i bawb, gan ganolbwyntio ar brofiadau bywyd pobl Ddu ledled y byd.

Croestoriadedd

Ym mhob rhan o'r gwaith hwn, rydym yn cyfeirio at y cysyniad o 'groestoriadedd'. Yn ystod y grwpiau ffocws, daeth yn amlwg nad yw pob un o'n cydweithwyr yn gyfarwydd â'r term hwn na'r cysyniad, felly mae'r adran hon yn darparu esboniad cryno o'r term a'i hanes.

Cyflwynwyd y term hwn gyntaf gan yr Athro Kimberlé Crenshaw (1989; 1991) er mwyn cyfleu'r ffyrdd y mae hunaniaethau difreintiedig lluosog – yn arbennig hil a rhywedd – yn cydgyfeirio ar yr un pryd ac yn effeithio ar brofiadau bywyd pobl. Defnyddiwyd y cysyniad yn helaeth mewn sawl maes ac mae wedi ehangu i gynnwys hunaniaethau ychwanegol megis dosbarth, rhywioldeb, anabledd, oedran, crefydd, cenedligrwydd ac ati ac i ystyried sut mae'r hunaniaethau hyn yn cydgyfeirio ac yn arwain at wahanol brofiadau. Yn wir, fel y nodwyd yng nghenhadaeth Mae Bywydau Du o Bwys uchod, mae croestoriadedd yn hollbwysig gan mai tair menyw Ddu a ddechreuodd y mudiad a'i fod yn anelu at gynrychioli pob unigolyn Du ni waeth beth fo'i rywioldeb, hunaniaeth o ran rhywedd, statws cenedligrwydd ac ati. Fodd bynnag, yn fwy diweddar, cafodd Mae Bywydau Du o Bwys ei feirniadu am ganolbwyntio i raddau helaeth ar ddynion Du, ac yn sgil hynny, aeth Crenshaw ati i greu'r ymgyrch #SayHerName[14] fel is-gangen i'r mudiad Mae Bywydau Du o Bwys, er mwyn ymdrin ag anghydbwysedd ac anweledededd menywod Du sy'n dioddef trais â chydsyniad y wladwriaeth.

10 www.racecouncilcymru.org.uk/+Black-Lives-Matter-Wales Cyrchwyd 04 Tachwedd 2020

11 Mae copi o Faniffesto BLM Cymru ar gael yn Y Datganiad – BLMWALES

12 www.blacklivesmatter.com/about/ Cyrchwyd 25 Hydref 2020

13 www,blacklivesmatter.uk/ Cyrchwyd ar 10 Tachwedd 2020

14 www.aapf.org/sayhername Cyrchwyd 25 Hydref 2020

Mae deall croestoriadedd yn arbennig o berthnasol yn y gweithle, gan fod Crenshaw (1989) yn defnyddio achosion llys menywod Du yn y gweithle i ddarparu enghreifftiau o'r ffordd y gall polisïau gweithleoedd fethu ag ystyried eu hunaniaethau ar sail croestoriadedd, hil a rhywedd. Er enghraifft, yn achos DeGraffenreid v General Motors yn 1976, aeth pum menyw Ddu â'u cyflogwyr i'r llys gan nodi bod polisi penodol yn gwahaniaethu'n annheg yn eu herbyn. Fodd bynnag, gwrthododd y llysoedd eu hachos am fod y dyfarniad yn nodi, gan fod y cwmni yn cyflogi menywod gwyn, nad oedd unrhyw sail dros awgrymu ei fod yn gwahaniaethu rhwng y rhywiau, a chan fod y cwmni yn cyflogi dynion Du, nad oeddent o'r farn bod unrhyw sail dros hiliaeth. Yn seiliedig ar y rheithfarn hon, daeth Crenshaw i'r casgliad canlynol:

> *"The boundaries of sex and race discrimination doctrine are defined respectively by White women's and Black men's experiences. Under this view, Black women are protected only to the extent that their experiences coincide with those of either of the two groups. Where their experiences are distinct, Black women can expect little protection as long as approaches, such as that in DeGraffenreid, which completely obscure problems of intersectionality prevail."*[15]

Cafodd y ddealltwriaeth hon o ran pwysigrwydd croestoriadedd yn y gweithle ei phwysleisio yn fwy diweddar ac yng nghyd-destun Cymru gan un o adroddiadau Chwarae Teg, yn dwyn y teitl addas *Nenfwd Gwydr Triphlyg: Rhwystrau i fenywod Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig (BAME) rhag cymryd rhan yn yr economi*[16]. Yn yr adroddiad, nodir bod "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" (Turkmen, 2019: 8). Mae'r adroddiad hwn yn darparu gwybodaeth ddefnyddiol sy'n gydnaws â rhai o ganfyddiadau adroddiad Chwarae Teg ac sy'n dangos bod angen rhoi cymorth penodol i'r grŵp hwn.

15 Crenshaw (1989):143

16 Turkmen 2019: 8. Ar gael yn: www.chwaraeteg.com/wp-content/uploads/2019/08/TGC-Barriers-to-BAME-Women_full-report.pdf Cyrchwyd ar 10 Tachwedd 2020

Methodoleg

Er mwyn diffinio'r angen, y cwmpas a'r cwestiynau ymchwil ar gyfer y gwaith hwn, cynhaliodd yr awduron chwiliad llenyddiaeth i ystyried y dystiolaeth ynghylch y rhwystrau sy'n atal cymunedau a menywod Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol rhag gwneud cynnydd yn y gweithle. Gwnaethant hefyd gynnal cyfarfodydd â chadeiryddion y rhwydweithiau staff, uwch-arweinwyr a chydweithwyr polisi yn Llywodraeth Cymru er mwyn deall cyd-destun polisi penodol ac anghenion tystiolaeth Llywodraeth Cymru. Datblygwyd y fethodoleg a'r cwestiynau ar y cyd â chadeiryddion y Rhwydwaith Menywod Ynghyd a'r Rhwydwaith Staff Ethnig Leiafrifol.

Gwahoddwyd holl aelodau'r Rhwydwaith Menywod Ynghyd a'r Rhwydwaith Staff Ethnig Leiafrifol i gymryd rhan yn y grwpiau ffocws[17]. Er mwyn sicrhau bod gan bob cyfranogwr ddigon o le i gymryd rhan lawn yn y grwpiau ffocws, cyfyngwyd niferoedd y grwpiau ffocws i naw cyfranogwr fesul grŵp, er bod diddordeb mawr ym mhob sesiwn, a bod rhestr aros ar gyfer pob un. Dewiswyd y cyfranogwyr er mwyn sicrhau cydbwysedd cyfartal o staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol a staff Gwyn yn y sampl. At hynny, yn draddodiadol bu'r defnydd o grwpiau ffocws o fudd wrth gynnal a datblygu gwaith ymchwil ffeministaidd, a dyna pam y penderfynwyd y byddent yn briodol ar gyfer yr ymarfer casglu gwybodaeth hwn. Yn arbennig, mae Wilkinson (1998) yn nodi bod grwpiau ffocws yn ymdrin â phryderon moesegol ffeministaidd ynghylch pŵer a gorfodi ystyr; maent yn creu data rhyngweithiol o ansawdd uchel; ac maent yn cynnig cyfleoedd i bobl gydlunio ystyron.

Wrth ddatblygu'r prosiect, gofynnodd yr awduron am gyngor gan aelodau'r Rhwydwaith Menywod Ynghyd a'r Rhwydwaith Staff Ethnig Leiafrifol yn ogystal â'r Gwasanaethau Gwybodaeth a Dadansoddi er mwyn datblygu canllaw pynciau, egwyddorion cyfranogi i gyfranogwyr y grwpiau ffocws, a hysbysiad preifatrwydd yn ymdrin â'r defnydd o ddata. Ceir copi o'r setiau o gwestiynau, y canllaw pynciau a'r hysbysiad preifatrwydd yn yr atodiadau i'r adroddiad hwn.

Cynhaliwyd cyfanswm o dri grŵp ffocws. Cynhaliwyd y grwpiau ffocws ar Microsoft Teams oherwydd cyfyngiadau COVID-19. O ganlyniad i'r pynciau sensitif dan sylw, a'r ffaith bod modd adnabod cyfranogwyr yn ôl eu henwau ar Microsoft Teams, cafwyd cymhlethdodau moesegol o ran sicrhau cyfrinachedd. Er mwyn cymryd rhan, gofynnwyd i gyfranogwyr yn y grwpiau ffocws gytuno ar egwyddorion cyfranogi, gan gynnwys sicrhau na fyddent yn datgelu enwau cyfranogwyr eraill ac y byddent yn sicrhau cyfrinachedd o ran cynnwys y grwpiau ffocws.

Penderfynwyd cynnal grwpiau ffocws ar wahân ar gyfer y grŵp menywod Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol a'r grŵp menywod Gwyn yn gyntaf er mwyn cynnig gofod diogel lle roedd rhwydd hynt gan y cyfranogwyr i drafod eu profiadau personol. Y rhesymeg dros y dull hwn oedd helpu'r cyfranogwyr i deimlo'n gartrefol wrth barhau â'r trafodaethau yn y grŵp ffocws olaf, a oedd yn cynnwys cymysgedd o gyfranogwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol a chyfranogwyr Gwyn. Mae astudiaethau blaenorol fel Sudman a Bradburn (1982) yn pwysleisio pwysigrwydd defnyddio cyfwelydd (neu hwylusydd yn yr achos hwn) â hunaniaeth debyg i'r rheini y mae'n cyfweld â nhw. Canfuwyd bod ymatebion gwahanol yn cael eu rhoi, er enghraifft, pan oedd cyfwelydd Gwyn yn cyfweld ag ymatebwyr Du, gan eu bod yn fwy tebygol o ddarparu atebion cymdeithasol dderbyniol. Oherwydd pynciau'r grwpiau ffocws, penderfynwyd y byddai hwyluswyr y grwpiau ffocws yn unigolyn Du, Asiaidd neu Ethnig Leiafrifol neu'n unigolyn Gwyn, gan ddibynnu ar y grŵp ffocws penodol hwnnw.

Gwnaed nodiadau dienw yn ystod y grŵp ffocws, ac ni chofnodwyd unrhyw enwau na manylion adnabod. Dadansoddwyd y nodiadau yn ôl themâu, er mwyn nodi themâu allweddol, y ceir crynodeb ohonynt yn yr adroddiad hwn.

Mae'r nodiadau, a'r holl ddogfennau sy'n gysylltiedig â'r prosiect, wedi'u storio mewn ffolderi diogel â mynediad cyfyngedig iddynt, a chaiff yr holl ddata eu dileu ar ôl cyhoeddi'r adroddiad hwn.

Fel rhan o'r broses, rhoddwyd y cyfle i gyfranogwyr ddarllen y drafft cyntaf o'r adroddiad a chyflwyno sylwadau arno cyn ei ryddhau i gynulleidfaoedd ehangach. Roedd hon yn nodwedd bwysig ar y prosiect gan fod yr awdurdod yn gwerthfawrogi cyfleoedd i gydlunio ac yn awyddus i sicrhau bod safbwyntiau'r cyfranogwyr wedi'u cofnodi'n briodol.

17 Gweler Atodiad II i weld y gwahoddiadau i gyfranogwyr tt. 44

Gwybodaeth a dealltwriaeth o Mae Bywydau Du o Bwys

Gofynnwyd i'r cyfranogwyr beth yr oeddent yn ei wybod am y mudiad Mae Bywydau Du o Bwys cyn digwyddiadau mis Mai 2020. Gofynnwyd hefyd iddynt am eu dealltwriaeth o'r materion a godwyd gan y mudiad. Ceir crynodeb o sylwadau'r cyfranogwyr isod.

Gwybodaeth am Mae Bywydau Du o Bwys

Roedd ymwybyddiaeth gref o'r mudiad Mae Bywydau Du o Bwys yn y ddau grŵp, ond nododd cyfranogwyr lefelau amrywiol o ymwybyddiaeth o'r mudiad cyn mis Mai 2020. Er bod gan rai cyfranogwyr rywfaint o wybodaeth am Mae Bywydau Du o Bwys a'u bod yn ymwybodol o'r mudiad cyn iddo ailymddangos yn dilyn llofruddiaeth George Floyd, nododd eraill er eu bod wedi clywed am y mudiad cyn mis Mai 2020, mai dim ond ers y digwyddiadau bryd hynny y gwnaethant ddechrau ymchwilio'n ddyfnach i'r mudiad.

"Roeddwn wedi clywed amdano cyn mis Mai ond nid oeddwn yn ymwybodol o fanylion penodol – dim ond ers mis Mai y dechreuais edrych yn fanylach. Mae'n gymharol newydd i mi o hyd. [Rwy'n] dal i ddysgu llawer am y mudiad."

"Sylwais ar y mudiad Mae Bywydau Du o Bwys am y tro cyntaf yn 2015/16, dwn i ddim ai dyna pryd y dechreuodd, ond dyna'r tro cyntaf i mi glywed amdano, ond mae'n teimlo'n wahanol iawn y tro hwn. Y tro diwethaf, dim ond ni [pobl Ddu, pobl Asiaidd a phobl o Leiafrifoedd Ethnig] oedd yn sôn amdano, yn hytrach na phawb yn ymuno yn y drafodaeth ac yn bod yn rhan o'r mudiad hefyd."

"O safbwynt personol, roeddwn yn gyfarwydd i ryw raddau â'r mudiad cyn mis Mai – ond roedd trafodaethau yn cael eu cynnal gartref hefyd am BLM."

Yn gyffredinol, roedd mwy o ymwybyddiaeth o Mae Bywydau Du o Bwys gan gyfranogwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol, yn ogystal â'r rheini a oedd yn gysylltiedig â mathau eraill o weithredu a'r rheini o genhedlaeth iau neu yr oedd ganddynt berthnasau iau. Roedd cyfranogwyr o'r farn bod amlygrwydd Mae Bywydau Du o Bwys ar y cyfryngau cymdeithasol wedi gwella ymwybyddiaeth o'r mudiad ymhlith y genhedlaeth iau, o gymharu â chenedlaethau hŷn.

"[Roeddwn yn gwybod] llawer [am Mae Bywydau Du o Bwys], os ydych yn weithredwr mewn unrhyw faes, rydych yn dueddol o wybod am feysydd eraill ac mae materion yn dueddol o groestorri a chroesi ffiniau."

"Mae beth sy'n digwydd yn y cyfryngau – yn agoriad llygad go iawn iddynt [pobl ifanc] ac maent yn cael sgyrsiau anodd iawn. Fyddwn i ddim wedi cael yr un sgyrsiau â'm rhieni yr oedran hwnnw. Mae'n galonogol iawn bod cenhedlaeth y dyfodol mor ymwybodol o'r hyn sy'n digwydd a bod ganddi lais. Mae'n creu sefyllfa ddiogel iddyn nhw ddweud "dyma fy marn, dyma sut rwy'n teimlo", yn hytrach na gorfodi ein safbwyntiau ni arnyn nhw."

Ar y llaw arall, nododd rhai cyfranogwyr nad oedd ganddynt lawer o wybodaeth am Mae Bywydau Du o Bwys gan ddatgan eu bod yn awyddus i ddysgu mwy am y mudiad, a'r materion cysylltiedig:

"Doeddwn i ddim yn gwybod am BLM o gwbl. Ond fe ddysgais gryn dipyn drwy wrando ar, wel, y newyddion. A dweud y gwir, roedd fy mhlant sy'n dod o genhedlaeth lawer ifancach yn eu hugeiniau cynnar yn gwybod llawer mwy amdano na mi. Dysgais lawer ganddyn nhw."

'Wel y peth yw – dim digon a dweud y gwir – hynny yw, edrychais o amgylch – dywedodd fy merch "beth wyt ti'n ei wneud am y peth?" a meddyliais "ie, beth ydw i'n ei wneud am y peth?" ac edrychais o amgylch ac yn fy ngwaith, mae'n amlwg iawn ac mae dylanwad gwyn cryf iawn. Yn fy marn i, dyw pobl ddim yn meddwl ddigon am y peth yn fy rôl i a dwi'n credu bod hynny'n ymwneud i raddau helaeth â chynrychiolaeth."

"Dyna'r holl syniad o ran BLM, yr anwybodaeth. Mae'n perthyn i bawb, mae'n perthyn i mi, ond rwy'n barod i ddysgu ac agor fy nghlustiau."

Deall Mae Bywydau Du o Bwys

O fewn y grwpiau ffocws, rhannodd cyfranogwyr eu dealltwriaeth o'r mudiad a'r hyn yr oedd yn ei olygu iddynt. Canfyddiad cychwynnol rhai cyfranogwyr o Mae Bywydau Du o Bwys oedd y gred nad oedd ond yn berthnasol yn yr Unol Daleithiau ac nad oedd mor berthnasol yng Nghymru neu'r DU:

> *"Roeddwn yn gwybod amdano ar ffurf ymylol ond roeddwn yn meddwl mewn gwirionedd mai rhywbeth a oedd yn digwydd yn America ydoedd – dim byd i wneud â ni – doeddwn i ddim yn meddwl ei fod yn berthnasol i mi ac, yn bersonol, ers mis Mai y cwestiwn oedd "pam ei fod yn berthnasol i ni neu i mi?""*

> *"Dwi'n cytuno, roeddwn yn credu o ddifrif bod America yn lle hiliol iawn neu y gall fod yn lle hiliol iawn, ac nid yw'r un broblem yn berthnasol fan hyn – dyna oedd camdybiaeth!"*

Adleisiwyd hyn ymhellach gan gyfranogwr a nododd y gwahaniaeth rhwng gwahanol agendâu Mae Bywydau Du o Bwys fel sefydliad, yn ogystal â'i gelloedd yn yr Unol Daleithiau a'r Deyrnas Unedig:

> *"Ydych chi'n sôn am BLM fel sefydliad? Yn fy marn i, fy nryswch – [gwnaethom] siarad am BLM yn America ac ymddengys fod gan wahanol rannau o'r sefydliad agendâu sydd ychydig yn wahanol i'w gilydd, felly roedd yn ymddangos bod gan BLM y DU agenda wahanol i BLM America – a chredaf mai dyna sy'n achosi dryswch yn bersonol. Felly, yn benodol, a ydym yn sôn am y sefydliad neu'r egwyddorion?"*

Mae hyn yn werth ei nodi oherwydd, fel y crybwyllwyd yn flaenorol, mae nifer o gelloedd Mae Bywydau Du o Bwys wedi'u ffurfio ledled y byd ag amrywiol ymlyniadau a nodau, y mae llawer ohonynt yn ymwneud yn benodol â'r rhanbarth. Fodd bynnag, er gwaethaf yr amrywiaeth hon, neges graidd y mudiad yw creu byd sy'n gyfiawn o ran hil ac o ran cymdeithas, drwy ganolbwyntio ar brofiadau bywyd pobl Ddu ledled y byd. Adleisiwyd hyn yn un o'r grwpiau ffocws lle y mynegodd cyfranogwr y canlynol:

> *"O ystyried y mater o'i sail graidd, o safbwynt y genhedlaeth ifancach – Mae Bywydau Du o Bwys – mae cyfran uwch o bobl Ddu yn cael eu lladd ar gyfradd uwch – felly dylem gefnogi'r mudiad i roi terfyn ar hynny."*

I gyfranogwyr eraill, roedd Mae Bywydau Du o Bwys wedi ysgogi eu dealltwriaeth o anghydraddoldebau systemig a strwythurol ehangach rhwng hiliau. Roedd y cyfranogwyr hyn wedi llwyddo i nodi ei berthnasedd yng Nghymru a'r DU, gan roi blaenoriaeth i neges graidd Mae Bywydau Du o Bwys, gan ddefnyddio enghreifftiau o COVID-19, eu hunaniaethau personol a'u haddysg flaenorol:

> *"Nid oeddwn yn meddwl am fudiad BLM hyd yn oed, roeddwn yn meddwl am y ffaith bod Bywydau Du o Bwys ac roeddwn yn meddwl ac yn gwneud ambell i beth, pethau bach iawn, mewn perthynas â COVID ac fe'm tarodd. O ddifrif, does dim cynrychiolaeth amlycach o ran pam bod Bywydau Du o Bwys na'r effaith wahaniaethol y mae COVID yn ei chael ar wahanol gymunedau yn fy marn i yng Nghymru, nid ledled y byd nac yn y DU, nac mewn egwyddor, ond go iawn, yng Nghymru, pobl sy'n byw yng Nghymru. Dyna pam ei fod yn bwysig. Mae hynny i mi [yn dangos] bod yr hyn a wnaf yn bwysig a bod yr hyn y mae pob un ohonom yn ei wneud yn cyfrannu llawn cymaint at y pethau hynny. Does dim ots gen i am gerfluniau, os oes ots gan rywun arall, dwi am iddyn nhw fod yn hapus. Dyw cerfluniau ddim yn fy mrifo. Ond mae'r ffaith bod pobl yn marw o afiechyd oherwydd lliw eu croen neu eu hethnigrwydd – mae llawer mwy o ots gen i am hynny."*

> *"Rwy'n ymwybodol drwy'r mudiad BLM fod gennyf freintiau drwy fod yn berson gwyn. Mae gennym freintiau ond nid oedd llawer o bobl wyn yn ymwybodol o hynny gan nad ydynt erioed wedi bod yn y fath sefyllfaoedd – nid ydynt erioed wedi gorfod sylweddoli hynny nac wedi dod ar draws hynny."*

> *"O'm safbwynt i, rwyf wedi bod yn ymwybodol ohono a bu gennyf ddiddordeb penodol yn y pwnc erioed – astudiais gryn dipyn o hanes pobl Ddu yn y gorffennol, felly rwyf wedi arbenigo mewn sawl maes ar hyd y ffordd, fel y modd y mae anghydraddoldebau iechyd wedi cynyddu ymhlith pobl Ddu ym mhob rhan o'r gymdeithas ym Mhrydain llawn cymaint ag America o ran iechyd, economeg, llesiant, cyfleoedd addysg – y cyfan, ac mae gennym ffordd bell i fynd."*

Ysgogodd ailymddangosiad diweddar Mae Bywydau Du o Bwys hefyd ymdeimlad o rymuso ymhlith cyfranogwyr y grwpiau ffocws, yn ogystal â cheisiadau newydd i greu newidiadau cadarnhaol mewn ymateb i'r anghydraddoldebau hiliol y tynnodd y mudiad sylw atynt, fel y disgrifir isod:

> *"[Roeddwn] yn ddiolchgar, rwyf wedi bod yn ymgyrchydd gwrthhiliol ers blynyddoedd ac mae wedi bod yn frwydr barhaus. Llwyddodd [Mae Bywydau Du o Bwys] i rymuso llawer o bobl i weithredu."."*

> *"Gyda BLM, roeddwn yn teimlo mai "dyma ni", dyma'r adeg y mae'n rhaid i ni leisio barn!"*

Bydd yr adran nesaf yn trafod yr hyn a ddatgelodd y grwpiau ffocws am brofiadau o hil, rhywedd a chroestoriadedd.

Profiadau o hil, rhywedd a chroestoriadedd

Profiadau cyfranogwyr o hil a rhywedd

Roedd gwahaniaeth amlwg rhwng y grŵp pobl Ddu, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol a'r grŵp pobl wyn o ran profiadau'r cyfranogwyr o hil. Nododd sawl cyfranogwr yn y grŵp pobl Ddu, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol deimladau o 'sefyll allan' yn y gweithle, yn rhannol o ganlyniad i'r niferoedd isel o bobl Ddu, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn Llywodraeth Cymru. Mynegodd un cyfranogwr ei bod yn anodd cydbwyso 'bod yn nhw' â bod yn Was Sifil.

"Yn [fy nhîm] fi yw'r unig berson o leiafrif ethnig yn y tîm hwnnw, rwy'n ymwybodol o hynny."

"Pan ymunais â Llywodraeth Cymru am y tro cyntaf, roedd yn anodd iawn [...] roeddwn yn chwilio am rywun oedd yn edrych fel fi. Doedd neb. Roedd yn anodd iawn i mi, roeddwn yn teimlo'n bryderus iawn iawn – yn cwestiynu, a ddylwn fod yma?"

"Rwyf bob amser yn meddwl] sut y galla i gydbwyso'r ffaith fy mod yn Was Sifil a'r ffaith fy mod, ar yr un pryd, yn fi fy hun."

Fodd bynnag, yn y grŵp gwyn, nododd sawl cyfranogwr nad oeddent yn teimlo effaith eu hil ar eu profiadau yn y gweithle. Soniodd cyfranogwyr yn y grŵp hwn gan fwyaf am eu hil mewn perthynas â braint. Cymharodd un o'r cyfranogwyr y profiad o wynder a braint hil fel 'rhedeg gyda'r gwynt' – grym a all roi mantais benodol (ond yn aml na ellir ei gweld) i'r rheini y mae'n berthnasol iddynt.

"Dwi ddim yn meddwl am fy hil, dwi erioed wedi meddwl amdano."

"Dwi'n rhedeg, a'r diwrnod o'r blaen, roeddwn yn credu fy mod yn rhedeg yn dda iawn ac yn meddwl "da iawn wir" ac wrth droi er mwyn rhedeg adref, sylweddolais fy mod wedi bod yn rhedeg gyda'r gwynt yr holl ffordd ond nad oeddwn wedi sylwi. A dwi'n credu mai dyna y mae hil yn ei olygu i mi – rydym ni [pobl wyn] i gyd yn rhedeg gyda'r gwynt ac mae angen i ni sylwi bod pobl eraill [pobl Ddu, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol] yn rhedeg yr un pellter ond bod y gwynt yn eu herbyn nhw a dyna yw fy nealltwriaeth i, a dim ond nawr dwi wedi sylweddoli [...] beth y mae'n ei olygu i mi. Mae gennyf freintiau a doeddwn i ddim hyd yn oed yn ymwybodol o hynny."

"Mae hynny i raddau yn cynnig esboniad cryno sef bod gennych fantais ond nad ydych yn sylweddoli hynny. Braint pobl wyn ydyw yn ei hanfod, a'r hyn yr oeddwn am ei ddweud, efallai, yw ei bod yn hawdd iawn methu â sylweddoli hynny. Mae'n swnio'n rhyfedd, oherwydd am wn i, fe ddylech sylweddoli, ond gan fy mod yn byw mewn ardal lle mae 99% o'r bobl fwy na thebyg yn wyn, ac er nad yw 99% o'r gweithle yn wyn, mae'r gyfran yn uchel, ac felly nid oes gennym lawer o amrywiaeth yn y gwaith. Wel, nid yw'r ardal rwy'n byw ynddi yn arbennig o amrywiol, nid yw'r sefydliad, am wn i, yn arbennig o amrywiol ar y cyfan, ac felly nid ydym yn cael digon o gyfleoedd i ddod i gysylltiad â'n braint fel pobl Wyn ac mae hynny'n rhywbeth yr oeddwn am ei godi [...] Rwy'n deall ei fod yn bodoli ac rwy'n deall oherwydd eich ethnigrwydd neu liw eich croen neu'ch ymddangosiad, bod rhagfarn o'ch plaid ac yn eich erbyn mewn cymdeithas. Yn bersonol, po leiaf y cewch eich amlygu iddo, y lleiaf y byddwch yn ei deimlo a'r lleiaf y byddwch yn teimlo eich bod yn rhan o'r gymdeithas sy'n dangos rhagfarn... mae'n haws plygu eich pen ac esgus nad yw'n bodoli neu osgoi meddwl amdano, ond drwy beidio â chael eich amlygu [iddo a] bod yn rhan o amgylcheddau mwy amrywiol, o ran cymdeithas, mae'n haws peidio â'i gydnabod a pheidio â gweithredu."

Y bobl sy'n rhan o sefydliad sy'n gwneud y sefydliad hwnnw, a rhannodd llawer o gyfranogwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol eu profiadau â chydweithwyr yn y gweithle o ganlyniad i Mae Bywydau Du o Bwys. Thema a ddaeth i'r amlwg oedd yr ymdeimlad o 'ddistawrwydd swnllyd' gan gydweithwyr mewn perthynas â Mae Bywydau Du o Bwys. Nododd rai, hyd yn oed mewn timau lle roedd y newyddion yn cael ei drafod yn rheolaidd, y bu distawrwydd cyffredinol mewn perthynas â Mae Bywydau Du o Bwys. Roedd cyfranogwyr o'r farn bod hyn, yn rhannol, oherwydd anesmwythyd mwy cyffredinol ymhlith cydweithwyr wrth drafod hil, ac awydd i gadw at bynciau 'cyfforddus'. Fodd bynnag, roedd yr enghreifftiau hyn o ddistawrwydd yn cyfrannu at deimladau o ynysigrwydd ac ymddieithrwch ymhlith staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol, teimladau a oedd yn cael eu gwaethygu ymhellach gan y diffyg cefnogaeth a deimlwyd yn ystod digwyddiadau Mae Bywydau Du o Bwys.

"Fy mhrofiad i o Lywodraeth Cymru – [mae] dau fath o bobl – pobl sydd am gydnabod nad ydych yn Brydeiniwr Gwyn – ac wedyn pobl arall sydd am anwybyddu'r ffaith er mwyn cynnal awyrgylch cysurus – er eu mwyn nhw, er eich mwyn chi, hwyluso pethau. Credaf, a barnu yn ôl rhai o'r profiadau, fod pobl yn aml am wneud i chi deimlo eich bod yn cael eich cynnwys, drwy eich trin fel pawb arall. Nid ydynt am gydnabod y ffaith eich bod yn Ddu na'r ffaith bod ymgyrch Mae Bywydau Du O Bwys yn mynd rhagddo – rwy'n gorfforol Ddu ac mae gennyf wahanol groestoriadau. Er enghraifft, mae fy nhîm yn trafod popeth ar y newyddion ond yn ystod Mae Bywydau Du o Bwys, ni ddywedodd unrhyw un unrhyw beth. Mae hynny'n dangos y lefelau cysur a'r ffaith bod pobl yn ei ystyried yn bwnc gwleidyddol bellach. Ond i bobl eraill [fel fi] mae'n amlwg yn bwnc pwysig."

"O safbwynt gwaith – sylwais nad oedd y pwnc yn codi yn y gwaith. Dim cydnabyddiaeth. Dim negeseuon e-bost, dim sylwadau ar sgyrsiau grŵp ar y cyfryngau cymdeithasol ac ati. Doedd dim cydnabyddiaeth. [Yn flaenorol] roedd pobl yn gofyn "o ble wyt ti'n dod?" – roeddwn i'n ateb drwy ddweud [y lleoliad y mae'r teulu yn hanu ohono a'r lleoliad yng Nghymru] – byddai pobl yn ymateb drwy nodi bod gan [y lle y mae'n byw] hanes cyfoethog, ac roedd rhai am ddysgu mwy am hynny. Mae rhai pobl yn dweud yn blwmp ac yn blaen mai fi yw'r person Du cyntaf y maen nhw wedi cwrdd ag ef. Unwaith y bydd pobl yn teimlo'n gyfforddus yn trafod y pynciau hynny – rwy'n ymateb mewn ffordd hamddenol/agored er mwyn i ni allu cynnal y sgyrsiau hynny. Byddai'n well gen i hynny na chael pobl yn syllu arnoch â'r chwilfrydedd yn amlwg ar eu hwyneb – mae'n amlwg nad ydynt am eich digio. Mae pobl yn credu bod y gair 'Du' yn sarhaus o hyd yn 2020, yn hytrach na bod yn hunaniaeth hiliol."

"Rydym i gyd yn Weision Sifil ac ni ddylem ddweud unrhyw beth sarhaus a dylem sicrhau lefel o gywirdeb gwleidyddol, ond mae peidio â sôn am rywbeth o gwbl yn dangos yr hinsawdd sydd ohoni."

""Dyw pobl ddim am farnu ac mae cyd-destun ehangach gwleidyddiaeth ar hyn o bryd, a'r term "pluen eira" – pan fydd pobl ar yr adain chwith yn digio'n hawdd – pan fydd pobl yn gweld person croenliw, maent yn cymryd yn ganiataol eich bod ar y chwith – yn cymryd yn ganiataol eich bod o'r dosbarth gweithiol – felly maent yn credu eich bod yn cael eich sarhau'n hawdd, ac yn osgoi gwneud unrhyw jôcs neu unrhyw sylwadau am bethau fel Mae Bywydau Du o Bwys."

Yn ddiddorol, roedd ymwybyddiaeth hefyd o'r 'distawrwydd swnllyd' ymhlith cyfranogwyr y grŵp ffocws i bobl Wyn.

"Hyd yn oed os nad yw'r mwyafrif [o gydweithwyr gwyn] yn amlwg yn hilol, mae llawer o bobl yn aros yn dawel, yn dweud dim, gan nad yw'n berthnasol iddyn nhw."

I gyfranogwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol, roedd y distawrwydd hwn yn cyfrannu at ymdeimlad o ymddieithrwch oddi wrth gydweithwyr, a oedd yn bodoli cyn ailymddangosiad Mae Bywydau Du o Bwys, wedi'i achosi gan nifer o sylwadau annymunol gan gydweithwyr. Roedd enghreifftiau o sylwadau annymunol o'r fath yn cynnwys cydweithwyr yn mynegi syndod bod cyfranogwyr yn 'siarad yn groyw', neu'r rhwystredigaeth bod cydweithwyr yn camdybio bod cydweithwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn cael cynnig rhai rolau neu gyfleoedd penodol o ganlyniad i 'symboleiddiaeth' yn hytrach na'u rhinweddau. Mynegodd cyfranogwr arall rwystredigaeth fod materion sy'n ymwneud â hil neu dduder yn cael eu hystyried yn faterion 'rhy wleidyddol'. I gyfranogwyr â phrofiad bywyd o'r materion hyn, roedd y materion a godwyd gan Mae Bywydau Du o Bwys o berthnasedd personol iddynt, yn hytrach na 'gwleidyddiaeth' haniaethol. Felly, roedd cyfranogwyr o'r farn bod distewi sgyrsiau ynghylch y materion hyn yn gyfystyr â gwadu eu gallu i fynegi eu hunain a'r materion sy'n effeithio arnynt yn y gweithle, gan felly gyfrannu at ymdeimlad o ynysigrwydd ac ymddieithrwch oddi wrth eu cydweithwyr yn Llywodraeth Cymru a'r sefydliad yn gyffredinol.

"Rwyf bob amser yn barod i leisio barn ar y materion hyn, hyd yn oed cyn BLM. O'm safbwynt i, rwy'n teimlo bod y ffaith bod cydweithwyr yn edrych ar Facebook ac ati a chan wybod fy mod yn Was Sifil a'r wleidyddiaeth gysylltiedig – dyw'r pethau hyn ddim yn gweddu i'w gilydd mewn gwirionedd – mae'r sefyllfa hon wedi dod yn un gwleidyddol – roeddwn yn teimlo fod dim ond bod yn fi fy hun yn wleidyddol. Dwi'n cofio bod mewn cyfarfod tîm a'm rheolwr yn edrych arnaf ac yn dweud – dim gwleidyddiaeth – yn ystod cyfnod yr etholiad. Roeddwn yn edrych arni ac yn meddwl "beth?" gan nad

oeddwn wedi gwneud nac wedi dweud unrhyw beth gwleidyddol – ond roedd unrhyw beth roeddwn yn ei fynegi yn cael ei ystyried yn wleidyddol. Roedd unrhyw beth am BLM – ac roedd hyn cyn i BLM ddechrau dod i'r amlwg fel pwnc penodol – yn cael ei ystyried yn rhywbeth lle roeddwn yn gwneud rhywbeth o'i le, drwy fethu â'i ystyried hyd yn oed na'i drafod. Dyma fy enghraifft i o adeg lle roeddwn yn teimlo na allwn gymysgu'r ddau fyd. Roeddwn yn teimlo ar y cyrion, bob amser yn gwneud rhywbeth o'i le dim ond am fod yn fi fy hun. Dwn i ddim, mae'n anodd dygymod â hynny a pheidio â – dwn i ddim – mae'n anodd."

"Siaradais â rhywun yn y sefydliad ac] esboniais fy nghefndir ac fy mod yn [swydd] a dyma ble rwyf wedi gweithio a dyma beth rwyf wedi'i wneud ac ati, dywedodd "dwyt ti ddim fel oeddwn i'n ei ddisgwyl", wel "beth wyt ti'n ei olygu?", "[...] does dim rheswm pam na allet ti fod yn uwch-was sifil – mae gen ti lefel uchel o addysg a'r gallu i gyfathrebu mewn ffordd groyw" [...] gwnaeth i mi deimlo'n anghyfforddus iawn gan nad oeddwn erioed wedi profi hynny o'r blaen, lle roedd gan rywun syniad ymlaen llaw ohonof cyn cyfarfod â mi, a hynny'n seiliedig ar y ffaith fy mod yn berson Du, yn berson Asiaidd neu'n berson o Leiafrif Ethnig. Yn fy marn i, roedd hynny'n rhyfedd a gwnaeth i mi deimlo y gallai fod rhywfaint o hynny yn y sefydliad."

"Credaf fod rhai o'r farn eu bod wedi bwrw'r jacpot os byddant yn penodi menywod croenliw yn y gweithle, [rwyf wedi] gweld awgrymiadau/sylwadau bach. Y gwir amdani yw – ydych chi'n gwybod pa mor anodd yw hynny? Yn aml, dyw pobl ddim yn edrych arnoch ac yn gweld y gwaith rydych yn ei wneud neu'r cymwysterau sydd gennych, cewch eich gweld yn aml fel symbol – mae symboleiddiaeth yn amlwg yn Llywodraeth Cymru yn fy marn i. Mae'n anodd gwybod sut i deimlo am y peth – mewn ffordd, rydych am ddringo'r ysgol ac ati, ac rydych yn awyddus i wneud hynny o ganlyniad i'ch cymwysterau, ond rydych yn cael cyfweliad gan y bydd hynny'n edrych yn dda ar bapur neu ar y fewnrwyd – mae hynny'n achosi gwrthdaro – ydw i am fanteisio ar yr empathi hwn? Nid dyma'r teimlad gorau, ond mae'n rhywbeth y mae'n rhaid i ni ymdopi ag ef fel menyw o leiafrif ethnig."

Nododd llawer o'r cyfranogwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol nad oeddent yn teimlo y gallent drafod eu profiadau â chydweithwyr gan eu bod yn ofni na fyddent yn deall. Awgrymwyd yn y grŵp ffocws i fenywod Gwyn na ddylai'r cyfrifoldeb am rannu profiadau fod ar staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn unig, ond y dylai'r sefydliad hefyd chwarae rhan weithredol yn y broses hon er mwyn gwella cynhwysiant ac amrywiaeth:

"Un o'r prif negeseuon i sefydliadau yn sgil y mudiad BLM yw ei bod yn bwysig iawn i bobl Wyn gynyddu eu hymwybyddiaeth – rydych yn clywed cryn dipyn o sôn am basio'r meic i'r person Du sy'n sefyll wrth eich ymyl. Un o'r heriau i ni yw edrych ar sut y gallwn sicrhau sefydliad mwy myfyriol – fel rhan o'n sefydliad – a all o bosibl ehangu i dimau eraill. Mae gennym banel cynghori sy'n cynnwys pobl o BAWSO, PRISM ac ati. Mae llawer o bobl o grwpiau yn rhan o'n panel ac yn ein helpu i fyfyrio ar yr hyn yr ydym yn ei wneud i fod mor gynhwysol â phosibl."

Roedd cyfranogwyr o'r grŵp pobl Ddu, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol a'r grŵp pobl Wyn o'r farn bod eu rhywedd wedi effeithio ar eu profiadau. Nododd rhai cyfranogwyr eu bod wedi profi enghreifftiau o wahaniaethu neu ragfarn, a hynny yn y gweithle a'r tu allan. Fodd bynnag, er bod cyfranogwyr o'r grŵp pobl Wyn yn dueddol o deimlo bod eu profiadau andwyol yn ymwneud yn bennaf â'u rhywedd, roedd cyfranogwyr yn y grŵp pobl Ddu, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn fwy tueddol o deimlo nad oedd eu rhywedd wedi cael effaith mor negyddol ag agweddau eraill ar eu hunaniaeth (e.e. hil neu grefydd[18]).

"[Mae rhywedd yn] rhywbeth yr wyf bob amser wedi bod yn ymwybodol ohono ac sy'n bwysig iawn i mi gan ei fod yn effeithio arnaf."

"Mae'r ffaith fy mod yn fenyw yn y cefndir, ond nid yw wedi effeithio arnaf yn yr un ffordd â'r ffaith fy mod yn [aelod o grefydd]."

18 Noder bod cyfeiriadau'r cyfranogwyr at grefydd yn pwysleisio sut y gall crefyddau gael eu radicaleiddio, sef "a process that begins where certain phenotypical features associated with a group and attached to race in popular discourse become associated with a particular religion or religions and also are imbued meaning based on ideologies of inferiority and superiority," (Joshi, 2016) ar gael yn: www.link.springer.com/chapter/10.1057/978-1-137-58629-2_5

Canfyddiadau o groestoriadedd a'i berthnasedd

Roedd ymwybyddiaeth gymysg yn y ddau grŵp o'r cysyniad o groestoriadedd, gyda rhai cyfranogwyr yn teimlo eu bod yn gyfarwydd iawn â'r term ac eraill yn nodi nad oeddent mor gyfarwydd ag ef. Yn gyffredinol, roedd y grŵp pobl Ddu, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol ychydig yn fwy ymwybodol o'r cysyniad na'r grŵp pobl Wyn. Soniodd rhai cyfranogwyr am bwysigrwydd y mudiad BLM wrth wella ymwybyddiaeth y cyhoedd o gysyniadau fel croestoriadedd. Yn y grŵp pobl Ddu, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol, soniodd cyfranogwyr yn fwy am berthnasedd personol y cysyniad i'w profiadau. Roedd rhai cyfranogwyr yn y grwpiau o'r farn bod natur groestoriadol eu hunaniaethau weithiau'n cael ei hanwybyddu yn y gweithle, a'u bod yn teimlo pwysau i roi blaenoriaeth i un agwedd ar eu hunaniaethau

"Yn bersonol, rwy'n amlwg yn ei ddeall a sut mae'n gweithio o'm safbwynt i. Ond, o ran trafod hynny â'm cydweithwyr Gwyn, fydden nhw ddim yn deall beth roeddwn i'n sôn amdano – dydyn nhw ddim yn eich gweld fel yr holl bethau hyn, dim ond fel un peth – felly i mi – y ffaith fy mod yn [aelod o grefydd] yw hynny]."

"Ydw, rwy'n ymwybodol o'r syniad nad yw pawb yn perthyn i focsys bach – gallech fod yn fenyw, yn Ddu, yn hoyw, gallwch fod yn amrywiaeth gyfan o bethau."

"Yn y gweithle, credaf fod yn rhaid i chi ddewis prif hunaniaeth ac o'm profiad i yn Llywodraeth Cymru ac ati, ac eithrio chwilfrydedd o ran ambell i gwestiwn am pryd y mae [gŵyl grefyddol] yn digwydd, sut mae [gŵyl grefyddol] yn mynd ac ati – sydd i'w ddisgwyl ac sy'n beth braf – dylai tîm gydnabod pethau fel hynny, ond ac eithrio hynny, mae yna bob amser brif hunaniaeth y mae angen i chi ei dewis, sef bod yn [hunaniaeth grefyddol] neu'n fenyw. Credaf fod pawb yn wahanol, mae fy mhrofiad hyd yn hyn yn bersonol wedi bod yn gysylltiedig â bod yn fenyw – dyw pobl ddim yn cydnabod lliw fy nghroen [...] mae'r rhan fwyaf o sylwadau a'r cellwair yn ymwneud â'r ffaith fy mod yn fenyw. Ymddengys mai dyna'r peth cywir yn wleidyddol – anwybyddu'r hunaniaethau eraill neu beidio â chanolbwyntio arnynt, gan y gellid ystyried bod gwneud hynny yn rhywbeth negyddol."

"O ran gwisgo gwahanol hetiau, mae pobl yn aml yn anghofio bod gennym het Brydeinig hefyd, neu het Gymreig. Ni chaiff hynny ei werthfawrogi os ydych yn berson croenliw. Oherwydd gofynnir i chi o ble ydych chi'n dod? Cefais fy ngeni yng Nghymru, cefais fy magu yng Nghymru, rwy'n teimlo'n gwbl Gymreig, ond [...] mae'r hetiau Cymreig/Prydeinig hynny yn dueddol o gael eu gosod i'r neilltu yn y gweithle, ac mae'n rhaid i chi fwy neu lai ddewis het wahanol."

"Mae ymwybyddiaeth yn hynny o beth yn bwysig .... Credaf fod deall bod cenedlaethau yn newid – bod person sy'n dod i'r gwaith o bosibl yn rhywun croenliw, ond efallai ei fod yn ail/trydedd genhedlaeth Brydeinig ac yn ystyried ei hun i raddau helaeth yn Brydeinig – ni chaiff hynny bob amser ei werthfawrogi [ac] mae cynnig mwy o hyfforddiant ar hynny a deall diwylliannau a gwahaniaethau pobl hefyd yn fater pwysig."

Mae profiadau'r cyfranogwyr blaenorol a oedd o'r farn eu bod yn gorfod dewis 'prif hunaniaeth' yn y gweithle yn tynnu sylw at bwysigrwydd meithrin dealltwriaeth eang o gysyniadau fel croestoriadedd yn y gweithle, teimlad a fynegwyd mewn ffordd graff gan un o gyfranogwyr y grwpiau ffocws:

"O ran croestoriadedd, roeddwn am nodi mai'r rheswm pam y lluniwyd y term gan y ddynes a'i lluniodd oedd y ffaith bod pobl yn syrthio i mewn i dwll – roedd yn cynnal gwaith ymchwil ar ymatebion sefydliadau i'r bobl sy'n gweithio yn y sefydliad. Roedd dynion Du yn cael rhywfaint o sylw o ran ceisio sicrhau bod eu hamodau yn cymharu'n ffafriol ag amodau dynion Gwyn, ac roedd amodau menywod Gwyn yn cael eu cymharu ag amodau dynion, ond cyn gynted ag yr oedd pobl yn dechrau sôn am fenywod Du, yn lle meddwl eu bod yn rhan o'r ddau grŵp, [roeddent yn teimlo] nad oeddent yn rhan o'r naill gategori na'r llall mewn gwirionedd – ac o ganlyniad, nid oeddent yn cael eu trin yn deg."

"Rwy'n gyfarwydd â'r term, [mae'n] bwynt cynnil a phwysig. Mae rhywun yn Llywodraeth Cymru yn gyfrifol am alluogi mwy o siaradwyr Cymraeg i ymgymryd â chyrsiau hyfforddiant lle mae angen mwy o allu Cymraeg arnom, felly byddai gennyf ddiddordeb mawr mewn gweld p'un a allwn ddefnyddio'r system honno i sicrhau bod mwy o bobl Ddu, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn cael cyfleoedd i ymgymryd â gwahanol hyfforddiant, mae angen i ni ehangu'r gwasanaeth hwnnw rywffordd."

Mae'r adran nesaf o'r adroddiad hwn yn ystyried disgwyliadau a phrofiadau cyfranogwyr o rwydweithiau amrywiaeth i staff yn y sefydliad yn fanylach, ac yn cynnig awgrymiadau o ran sut y gall y rhwydweithiau fynd ati i gefnogi cydweithwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn well yn y dyfodol.

Rhwydweithiau amrywiaeth i staff

Mae nifer o wahanol rwydweithiau amrywiaeth i staff yn Llywodraeth Cymru sy'n rhoi llais i grwpiau sydd wedi'u tangynrychioli ac yn cynnig gwahanol fath o gymorth i gydweithwyr na'r hyn sydd ar gael fel arfer.[19] Mae'r rhwydweithiau hyn yn bodoli er mwyn nodi sut y gall y sefydliad gynnwys yr egwyddorion hyn fel rhan o strwythur, diwylliant a phrosesau cyffredin. Mae'r rhwydweithiau amrywiaeth i staff hyn yn cynrychioli'r amrywiaeth yn y sefydliad ac yn anelu at greu amgylchedd mwy cynhwysol ac amrywiol lle y bydd pob gwas sifil yn teimlo ei fod yn cael cefnogaeth ddigonol. Er mwyn rhoi'r bennod ganlynol yn ei chyd-destun, mae'n bwysig nodi bod rhwydweithiau amrywiaeth i staff yn amrywio o ran eu haelodau ac o ran maint eu timau trefnu. Hoffai awduron yr adroddiad hwn gydnabod â diolch fod pob un o'r rhwydweithiau amrywiaeth i staff yn cael ei arwain gan aelodau o staff ymroddedig sy'n rhoi o'u hamser yn wirfoddol, a hynny'n ychwanegol at ofynion eu rolau fel gweision sifil.

Ymateb y rhwydweithiau amrywiaeth i staff i Mae Bywydau Du o Bwys

Nododd rhai cyfranogwyr eu siom ynghylch yr hyn a oedd, yn eu barn nhw, yn ymateb araf gan rwydweithiau a chynghreiriaid amrywiaeth i staff i Mae Bywydau Du o Bwys. Pan heriwyd y rhwydweithiau am hyn gan gyfranogwyr, gwnaethant gydnabod y gallai hyn fod wedi bod o ganlyniad i lefelau staff cyfyngedig oherwydd COVID-19:

> *"Roeddwn yn disgwyl i'r holl rwydweithiau staff ymateb yn gadarn. Dyna yr oeddem yn ei wneud y tu allan i'r gwaith. Mae pŵer cynghreiriaid ymhlith ein cryfderau pennaf. Gofynnais i'r rhwydweithiau pam na wnaethant gymryd unrhyw gamau, [a'r ymateb oedd] "oherwydd COVID ac rydym yn brysur iawn."*

Oherwydd natur Mae Bywydau Du o Bwys, o ystyried mai hiliaeth yw'r prif ffocws, nid yw'n syndod bod y rhan fwyaf o drafodaethau'r grwpiau ffocws wedi canolbwyntio ar rôl y Rhwydwaith Staff Ethnig Leifrifol – yn arbennig y grŵp ffocws i fenywod Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol. Er i'r Rhwydwaith ymateb i hyn, a oedd yn cynnwys datganiad ar y cyd gan yr Ysgrifennydd Parhaol, roedd rhai cyfranogwyr o'r farn y gellid bod wedi ymateb yn gyflymach ac y gellid bod wedi darparu mwy o gymorth i aelodau. Nododd cyfranogwyr eu bod wedi disgwyl i'r Rhwydwaith Staff Ethnig Leifrifol "ddarparu gwahanol fath o gymorth i gydweithwyr na'r hyn sydd ar gael fel arfer", ac nid oeddent o'r farn bod ymateb y Rhwydwaith wedi diwallu eu hanghenion.

> *"Un peth y gallai'r Rhwydwaith Staff Ethnig Leiafrifol fod wedi'i wneud oedd ysgrifennu at bob un o gyflogeion y sefydliad er mwyn cael gwybod sut yr effeithiodd arnynt ac er mwyn ymgynghori â nhw am yr hyn y gallai ei wneud. Yn ogystal â'r datganiad, [roeddwn yn disgwyl] mwy o ran ymgysylltu na [dim ond] darllediad."*

> *"Yn bersonol, nid ymatebodd y Rhwydwaith Staff Ethnig Leiafrifol yn ddigon cyflym, yn fy marn i. Cefais fy siomi. Rwyf wedi fy syfrdanu o hyd."*

> *"Fel rhwydwaith, byddai'n dda gennyf pe byddem yn arwain y ffordd yn hytrach na dim ond ymateb, rydym yn adweithiol iawn, yn fy marn i."*

> *"Roeddwn yn newydd, does neb wedi trafod y peth sy'n dorcalonnus, gan fy mod eisoes yn ei chael hi'n anodd. Ni wnaed digon, yn fy marn i."*

19 www.wales365uk.sharepoint.com/sites/Intranet-About-Us/SitePages/Diversity-Staff-Networks.aspx
Nid yw'r cyswllt mewnrwyd Llywodraeth Cymru ar gael yn allanol

Canmolwyd y Rhwydwaith Staff Ethnig Leiafrifol a'r sefydliad ehangach am roi cymorth ac am gynnig cyfleoedd yn y gweithle i staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol, a theimlwyd bod *"mwy yn cael ei wneud [yn Llywodraeth Cymru] nag mewn unrhyw weithle arall o ran cyfleoedd i bobl Ddu, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol"*. Fodd bynnag, roedd rhai cyfranogwyr yn pryderu bod rhai unigolion yn y sefydliad yn dehongli bodolaeth y cynlluniau hyn fel arwydd bod 'angen help' ar staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol, yn hytrach na'u hystyried yn gamau gweithredu cadarnhaol i hyrwyddo cydraddoldeb yn y sefydliad. Mewn cylchoedd academaidd, cyfeirir at hyn fel y 'model diffyg diwylliannol' – sef yr argraff bod aelodau o grwpiau lleiafrifol yn wahanol gan fod eu diwylliant yn ddiffygiol mewn ffyrdd pwysig o gymharu â'r prif grŵp mwyafrifol"[20] ac felly bod angen help arnynt:

> *"Rwyf wedi bod yma ers cryn dipyn o amser bellach – mae mwy yn cael ei wneud yma nag yn unrhyw weithle arall o ran cyfleoedd i bobl Ddu, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol ac mae'r ffaith bod gan sefydliadau rwydweithiau cymdeithasol yn elfen gadarnhaol iawn, ond mae rhai rhagdybiaethau yn bodoli o hyd – efallai mai rhywbeth rhwng cenedlaethau ydyw... gan fod gennym y rhwydweithiau hyn a rhaglenni arweinyddiaeth da a chyfleoedd i bobl o gefndiroedd Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol – ond credaf fod pobl yn dal i ystyried na all unigolion o'r cefndiroedd hynny lwyddo, a bod angen help arnynt, a chredaf eu bod yn teimlo bod angen help arnom am y rhesymau anghywir, yn hytrach nag oherwydd y sefydliad ei hun."*

Awgrymiadau i rwydweithiau amrywiaeth i staff yn y dyfodol

Er mwyn gosod yr adran hon yn ei chyd-destun, mae'r awduron yn nodi'r gwaith y mae'r rhwydweithiau amrywiaeth, a'r Rhwydwaith Staff Ethnig Leiafrifol yn arbennig, wedi'i wneud o ran gwaith gwrth-hiliaeth ac o ran gwella ymwybyddiaeth o'r materion a godwyd gan Mae Bywydau Du o Bwys yn y sefydliad. Ymhlith yr enghreifftiau diweddar mae rhoi trefniadau recriwtio dienw ar waith, sicrhau cytundeb y byddai paneli recriwtio yn cynnwys cynrychiolydd pobl Ddu, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol, a chynnal sesiynau ymwybyddiaeth ar gyfer gwahanol is-adrannau.

Isod ceir awgrymiadau ar gyfer gwella rhwydweithiau amrywiaeth i staff yn y dyfodol, sy'n deillio o drafodaethau'r grwpiau ffocws.

Mwy o Weledededd a Gweithgareddau

Roedd rhai cyfranogwyr o'r farn y gallai'r Rhwydwaith Staff Ethnig Leiafrifol wella ei weledededd yn y sefydliad, a chynigiwyd awgrymiadau o ran sut y gallai'r rhwydweithiau ddod yn fwy gweladwy, gan gynnwys trefniadau cydweithio rhwng rhwydweithiau er mwyn datblygu ymgyrchoedd, a chynyddu gweledededd rhwydweithiau drwy faneri a nwyddau er mwyn 'cyflwyno' eu hunain.

> *"Mae gan Pride a'r gymuned LGBT+, ymgyrch fawr, mae'n anodd ei methu. Yn fy marn i, dyna'r math o lefel y mae angen i ni [Rhwydwaith Staff Ethnig Leiafrifol} ei chyrraedd. Efallai [y dylem fod yn] cydweithio mewn rhyw ffordd."*

> *"Tybed a oes angen rhyw fath o hunaniaeth benodol arnom, e.e. fel baner yr Undeb – cyflwyno ein hunain a chodi ein proffil efallai i'r bobl hynny a all ymuno."*

Fodd bynnag, ochr yn ochr â cheisiadau i'r Rhwydwaith Staff Ethnig Leiafrifol a rhwydweithiau amrywiaeth i staff eraill gydweithio ac ymateb yn fwy effeithiol i'r materion a godwyd gan Mae Bywydau Du o Bwys, nododd cyfranogwyr hefyd fod y grwpiau ffocws ar gyfer y gwaith ymchwil hwn yn enghraifft o ymdrechion i ddechrau rhoi'r newidiadau hyn ar waith.

Pŵer sgyrsiau anodd a gonest sy'n arwain at weithredu

Gwnaeth llawer o'r cyfranogwyr awgrymiadau o ran sut y gallai rhwydweithiau amrywiaeth i staff ymgysylltu yn y gweithle er mwyn dod yn fwy effeithiol wrth ymdrin â'r materion a godwyd gan y mudiad Mae Bywydau Du o Bwys. Roedd y rhain yn cynnwys yr angen i gael sgyrsiau anodd a gonest yn y gweithle, ac i drafod materion sy'n ymwneud â hiliaeth, rhwystrau ac agweddau trafferthus yn y gweithle mewn ffordd agored.

> *"Mae angen i ni ddechrau cael sgyrsiau anodd, sgyrsiau gonest ac anodd."*

> *"[Mewn] cyfarfod a gynhaliwyd gan y Rhwydwaith Staff Ethnig Leiafrifol – soniodd pobl am eu profiadau o hiliaeth yn y swyddfa yng Nghaerdydd. Mae angen i ni ei drafod llawer mwy yn Llywodraeth Cymru. Sôn am y rhwystrau, herio agweddau."*

> *"Roeddwn yn meddwl mai ni oedd y bobl olaf y dylem ofyn iddynt sut i ymdrin â hyn, ond ar yr un pryd, mewn gwirionedd, mae grwpiau ffocws o'r fath yn eich galluogi i feithrin dealltwriaeth ym mhob rhan o'r sefydliad o'r graddau y ceir dealltwriaeth o Mae Bywydau Du o Bwys. Ond mae angen cynnal y sgyrsiau anghyfforddus hyn hefyd. Mae braint pobl Wyn a'r ffaith eich bod yn rhan annatod o'r broblem os yw eich distawrwydd yn deillio o ddiffyg dealltwriaeth, mae'r rheini'n bethau anodd i ymdrin â nhw. Mae angen cynnal mwy a mwy o sgyrsiau o'r fath."*

20 www.sk.sagepub.com/reference/educationalpsychology/n60.xml Cyrchwyd 12 Tachwedd 2020

Fodd bynnag, er bod llawer o'r cyfranogwyr yn cytuno'n gyffredinol bod angen sgyrsiau anodd, a phŵer sgyrsiau o'r fath, pwysleisiodd eraill mai dim ond cam cyntaf oedd trafod – bod angen i'r rheini â breintiau sefyll i'r naill ochr a rhoi mwy o gyfleoedd i eraill, ac na fyddai hynny o reidrwydd yn broses gyfforddus.

> *"Mae angen i ni ofyn i bobl, ond mae angen i ni fynd ymhellach na hynny, mae angen i ni fod yn barod i fod yn onest o ran yr hyn yr ydym yn barod i'w aberthu a'r adegau hynny y byddwn yn barod i sefyll i'r naill ochr – bydd angen i ni gamu i'r naill ochr er mwyn gwneud lle i fenywod Du, felly mae'n mynd i fod yn broses annifyr, mae'r trafodaethau yn mynd i fod yn annifyr, bydd yn annifyr siarad am y pethau hyn. Pe byddai'n ddifyr ac yn gysurus, byddai wedi digwydd erbyn hyn. Mae'n mynd i fod yn anodd iawn dweud "rydym wedi bod yn hiliol" a "ddylwn i ddim bod wedi gwneud hynny" ac rwy'n barod i sefyll i'r naill ochr – nid proses hapus/braf fydd y broses, felly bydd yn rhaid i ni ddygymod â hynny yn anffodus […] Mae angen i ni fod yn onest ac yn barod i deimlo'n annifyr."*

Roedd pŵer sgyrsiau a herio agweddau a rhagdybiaethau drwy weithredu yn thema allweddol yn y grwpiau ffocws. Heb gynnal sgyrsiau, teimlwyd ei bod yn amhosibl deall y rhwystrau a'r materion gwirioneddol a brofir gan eraill.

> *"Tan i chi wneud ymdrech benodol a cheisio dychmygu cerdded yn esgidiau person Du, Asiaidd neu Ethnig Leiafrifol, mae hynny'n rhan o'r broblem y bydd angen ei datrys."*

Eto, rhaid bod parodrwydd ar ran yr unigolyn i fwrw ati â'r broses o addysgu ei hun am y materion, fel y mynegwyd gan un o'r cyfranogwyr:

> *"Gwn mai sefydliad Gwyn ydym ar y cyfan, ond does dim rheswm pam na allwn ddefnyddio Google. Pobl Wyn yw fy ffrindiau ar y cyfan, ond nid yw hynny'n fy atal rhag addysgu/dysgu a bod yn gynghreiriad pwerus. Does dim ffordd y gallwn gyfleu sut deimlad yw bod yn fenyw Ddu, ond gallwn fod yn gynghreiriaid pwerus a gwrando arnynt."*

Ac o ganlyniad i'r mudiad Mae Bywydau Du o Bwys, mae sgyrsiau o'r fath wedi dechrau digwydd yn ehangach. Mae'n bwysig bod y sgyrsiau hyn yn parhau, yn gyntaf er mwyn herio rhagdybiaethau unigol a mewnol am grwpiau penodol, ac wedyn yn ail, er mwyn defnyddio'r sgyrsiau hyn i greu newid o ran strwythur, diwylliant a phrosesau cyffredinol y gweithle ehangach. Y gobaith yw y bydd yr adroddiad hwn yn cyfrannu at y broses hon.

Creu mannau diogel

O fewn grwpiau ffocws, gwnaeth cyfranogwyr awgrymiadau ychwanegol am yr angen i greu mannau i ddysgu, rhannu a chefnogi cydweithwyr yn sgil y materion a godwyd gan Mae Bywydau Du o Bwys. Roedd yr awgrymiadau yn ymwneud â rhwydwaith newydd a oedd yn canolbwyntio mwy ar yr agweddau cymdeithasol, yn hytrach na'r agweddau gwleidyddol. Awgrymodd un cyfranogwr y dylid ffurfio is-grŵp lle y gallai menywod Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol ddod ynghyd i gynnal digwyddiadau cymdeithasol ac i wneud ffrindiau. Awgrym arall, yn seiliedig ar enghreifftiau o arferion mewn sefydliadau eraill, oedd ffurfio 'grŵp Gwynder', lle y gall y rheini sy'n ystyried eu hunain yn bobl Wyn helpu ei gilydd i rannu, dysgu a deall hanes a chyd-destun gwleidyddol Gwynder.

Mae'r awgrymiadau hyn ynghylch creu 'grŵp Gwynder', 'grwpiau cymdeithasol' ac 'is-grŵp i fenywod Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol' yn seiliedig ar ddefnyddio cynghreiriaid, ailfframio rolau rhwydweithiau amrywiaeth i staff fel gofod cymdeithasol a diwallu anghenion croestoriadol menywod Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn y gweithle. Mewn sawl ffordd, gellir addasu'r awgrymiadau hyn i strwythurau presennol y rhwydweithiau amrywiaeth i staff. Er enghraifft, gallai'r Rhwydwaith Staff Ethnig Leiafrifol greu 'grŵp Gwynder' sy'n cynnwys ei gynghreiriaid; gallai pob rhwydwaith ddarparu mwy o weithgareddau a digwyddiadau cymdeithasol i'w aelodau; gallai'r Rhwydwaith Menywod Ynghyd ychwanegu is-grŵp menywod Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol – ar y cyd â'r Rhwydwaith Staff Ethnig Leiafrifol o bosibl.

> *"Felly fy awgrym fyddai bod angen i ni roi prosesau addysgiadol a dysgu ar waith yn gyffredinol, a dod at ein gilydd i drafod hynny ac i ddysgu amdano ac mae nifer o'r sefydliadau ledled Cymru a thu hwnt yn gweithio gyda'r hyn a elwir yn grwpiau Gwynder – sef grŵp o bobl sy'n dod ynghyd nad ydynt yn ystyried eu hunain yn bobl Ddu ond sy'n ystyried eu hunain yn bobl Wyn p'un a ydynt yn hoffi hynny ai peidio – maent yn dod ynghyd i drafod ac i ddysgu am yr hyn sydd wedi digwydd yn y gorffennol a'r hyn sy'n digwydd ar hyn o bryd. A'r hyn y gallant ei wneud er mwyn gweithredu fel y cynghreiriaid gorau posibl ac ystyried y materion a dangos parodrwydd i gymryd rhan os bydd hynny o ddiddordeb i bobl eraill."*

> *"Cyflwyno rhwydweithiau staff sy'n canolbwyntio ar yr ochr gymdeithasol efallai, yn hytrach na'r ochr wleidyddol."*

> *"Parhau â'r ochr gymdeithasol – ac o bosibl lunio is-grŵp i fenywod Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol ddod at ei gilydd i gynnal digwyddiadau cymdeithasol, ffyrdd gwahanol i bobl allu creu grwpiau ffrindiau. Cynnig man diogel i gyfarfod a chael coffi. A ellid ffurfio grŵp cymdeithasol?"*

Bydd yr adran nesaf o'r adroddiad hwn yn rhannu'r hyn yr oedd y cyfranogwyr yn ei ddisgwyl a'r hyn y gwnaethant ei rannu am eu profiadau o hil a rhywedd yn Llywodraeth Cymru, ac mae'n cynnig awgrymiadau o ran sut y gall y sefydliad fwrw ati i gefnogi cydweithwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn well.

Llywodraeth Cymru

Er bod rhai o aelodau'r grwpiau ffocws yn croesawu'r negeseuon a'r ohebiaeth a gyhoeddwyd gan y sefydliad yn ystod Mae Bywydau Du o Bwys, roedd sawl cyfranogwr o'r farn y gellid bod wedi gwneud mwy i roi sicrwydd a chymorth i staff, yn ystod protestiadau Mae Bywydau Du yn Bwysig ac yn fwy cyffredinol. Fel y crybwyllwyd yn y bennod gynharach ar brofiadau staff o hil, rhywedd a chroestoriadedd, nododd cyfranogwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol eu bod wedi profi sylwadau ac ymddygiad annymunol yn ystod eu cyfnod yn gweithio i Lywodraeth Cymru. At hynny, i lawer o gyfranogwyr, roedd y 'distawrwydd swnllyd' mewn perthynas â Mae Bywydau Du o Bwys yn gwaethygu teimladau o fod yn ynysig ac wedi'u hymddieithrio oddi wrth gydweithwyr. Er mwyn helpu cydweithwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol i deimlo bod croeso iddynt ac er mwyn iddynt wneud cynnydd yn y sefydliad, nododd cyfranogwyr fod angen i'r sefydliad ymrwymo i nodau diriaethol a chamau gweithredu mesuradwy. Ceir crynodeb o'r argymhellion hyn isod wedi'u rhannu'n dri maes: 'Tystiolaeth', 'Newid Strwythurol' a 'Dysgu'.

Tystiolaeth

Gan nodi'r diffyg gwybodaeth am gynnydd mewn perthynas â staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn y sefydliad, nododd ymatebwyr fod angen mwy o ddata a gwell data ar ganlyniadau cyflogaeth mewn perthynas â staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn Llywodraeth Cymru. Roedd yr awgrymiadau cysylltiedig yn cynnwys cynnal archwiliad o staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol, a data a oedd yn dangos am ba hyd yr oedd staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn aros yn y sefydliad, ac i ba raddau roedd staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn datblygu i'r graddau uwch. Nodwyd hefyd fod angen i'r sefydliad barhau'n atebol am greu newid, gan gynnwys pennu targedau yn seiliedig ar dystiolaeth y gellir mesur newid yn eu herbyn.

"[Mae angen] archwiliad o staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol arnom – eu lleoliad yn y sefydliad, sut y gwnaethant ymuno â'r sefydliad, i ba gyfeiriad y maent yn mynd. Mae staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn diflannu – neu mae ganddynt ormod o gymwysterau sy'n eu hatal rhag gwneud cynnydd."

"Mae angen nodau diriaethol arnom – gan gyhoeddi ystadegau ar y fewnrwyd i bawb allu eu gweld."

"[Dyma] sefyllfa'r iâr a'r ŵy. Pe byddech yn mynd i gymuned Butetown ac yn dod ar draws bachgen Du yn dweud na fyddai ots ganddo weithio i Lywodraeth Cymru, byddai'n dod yma a fwy na thebyg nad oes wyneb Du yn rhan o'r tîm diogelwch, fwy na thebyg nad oes wyneb Du ar y dderbynfa, wedyn byddai ei reolwr llinell yn dod i'w groesawu a fwy na thebyg mai wyneb Gwyn fyddai gan yr unigolyn hwnnw hefyd. Wedyn byddai'n gweld yr Ysgrifennydd Parhaol, sy'n Wyn, a'r bwrdd gweithredol â phob aelod â wyneb Gwyn. Felly, sefyllfa'r iâr a'r ŵy yw hyn, mae angen i ni ddenu mwy o bobl i adlewyrchu'r gymuned ond yn anffodus, does neb yn adlewyrchu'r gymuned yn yr holl raddau ar hyn o bryd."

Newid strwythurol

Yn dilyn yr angen am well tystiolaeth, roedd angen newid strwythurol. Roedd yr awgrymiadau a oedd yn gysylltiedig â'r thema hon yn cynnwys yr angen i adolygu prosesau recriwtio, gyda'r nod o gynyddu lefelau cynrychiolaeth pobl Ddu, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol ar bob gradd. Roedd cyfranogwyr yn teimlo'n benodol y gellid gwneud mwy ar lefel ymarferol i annog ymgeiswyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol i wneud cais am gyfleoedd yn Llywodraeth Cymru. Un syniad oedd ymgysylltu mwy ag ysgolion mewn ardaloedd amlddiwylliant er mwyn annog pobl ifanc i ystyried gyrfaoedd yn y Gwasanaeth Sifil. Awgrymwyd hefyd y gellid defnyddio trefniadau mentora fel ffordd o helpu staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol i deimlo y gallent gyflawni eu potensial yn y sefydliad.

"Ar lefel ymarferol, mae angen ystyried ein prosesau recriwtio."

"Nid ymddengys fod polisïau presennol Llywodraeth Cymru mewn perthynas â hil yn gweithio ar lawr gwlad, yn enwedig pan fo aelodau o'r staff yn wynebu sylwadau neu jôcs hiliol annymunol, personol. Nid oes gan rai o reolwyr Llywodraeth Cymru ddealltwriaeth sylfaenol o'r ffaith bod yr hyn a ystyrir o bosibl yn gellwair neu sylwadau hiliol difeddwl weithiau yn annymunol, a'u bod yn aml braidd yn sarhaus tuag at leiafrif ethnig neu berson croenliw. Gallai sylwadau hiliol effeithio ar iechyd y derbynnydd gan na fydd yr unigolyn yn teimlo'n ddiogel yn yr amgylchedd gwaith. Mae sawl rhwydwaith anabledd wedi bod wrthi'n datblygu pecynnau cymorth i reolwyr lle y caiff amrywiol senarios sy'n gysylltiedig â gwaith eu hesbonio a rhoddir cyngor i reolwyr. Mae hon yn enghraifft o arfer da y gallem ddysgu ohoni."

"Mae cymunedau Du cryf yn Butetown ac mewn ardaloedd eraill – nid yw'n ymddangos fel petaem yn ymgysylltu â disgyblion o ysgolion yn yr ardal honno nac yn eu denu drwy ddangos iddynt beth y gallent fod – dyma beth y gallech ei wneud." Nid ymddengys fod Llywodraeth Cymru yn cynnig y cymorth hwnnw – nid ymddengys ein bod yn ymgysylltu â'n cymuned leol o gwbl. Rwyf wedi gweithio i'r sefydliad hwn ers blynyddoedd, yn y Senedd ac yn Butetown, ac nid wyf yn deall pam nad yw'r gymuned honno yn cael ei chynrychioli."

Dysgu

Roedd yr awgrymiadau a oedd yn gysylltiedig â'r thema hon yn ymwneud â chyfleoedd dysgu ffurfiol ac anffurfiol. O ran dysgu ffurfiol, roedd rhai cyfranogwyr o'r farn y gellid gwella'r hyfforddiant a gynigiwyd ar faterion yn ymwneud ag ymwybyddiaeth o hil a rhagfarn ddiarwybod. Teimlwyd nad oedd yr hyfforddiant yn rhoi sgiliau digonol i gyfranogwyr nodi, ystyried ac ymdrin â'u rhagfarnau diarwybod eu hunain. Awgrym arall oedd y gellid darparu hyfforddiant gorfodol i gyflogeion sy'n gwneud sylwadau annymunol cyson.

"Mynychais hyfforddiant ar ran y rhwydwaith ar ragfarn ddiarwybod. Ond un peth a sylwais – nid oedd yr enghreifftiau yn ymwneud â rhagfarnau go iawn [...] roedd yr enghreifftiau yn sôn am sut i fod yn sensitif a pheidio â digio rhywun yn hytrach nag ymdrin â'r ffactorau sy'n achosi rhagfarn ddiarwybod. Bydd ymdrin â'r materion hynny yn llawer iachach i'r sefydliad."

Nododd cyfranogwyr hefyd y gall clywed am brofiad uniongyrchol unigolyn gael mwy o effaith na hyfforddiant, a all fod i raddau helaeth yn haniaethol neu'n ddamcaniaethol. Nododd cyfranogwyr fod angen man penodol yn y sefydliad ar gyfer cyfleoedd dysgu a rhannu mwy anffurfiol, lle y gallai cydweithwyr gael sgyrsiau (gan gynnwys sgyrsiau anodd o bosibl) mewn ffordd ddiogel a chefnogol. Roedd yr awgrymiadau a oedd yn gysylltiedig â'r thema hon yn cynnwys clybiau llyfrau a grwpiau trafod. Yn olaf, awgrymodd rhai cyfranogwyr y gallai'r sefydliad gydweithio â Chyrff Hyd Braich fel Amgueddfa Cymru i ddatblygu allbynnau sy'n cydnabod ac yn dathlu hanes, cyfraniad a chyflawniadau pobl Ddu, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yng Nghymru.

"Alla i ddim gweld pam na allwn gydweithio â'n [Cyrff Hyd Braich] – yng Nghaerdydd, gellid cydweithio ag Amgueddfa Cymru i ddathlu hanes Du."

"[Mae] angen sgyrsiau: Mae cymaint y gellir ei ystyried ac mae cynnal mwy o sgyrsiau fel [y grwpiau ffocws] yn hytrach na hyfforddiant gorfodol yn ddull gwell."

Bydd y bennod nesaf yn yr adroddiad hwn yn crynhoi'r canfyddiadau ac yn cynnig argymhellion.

Casgliad

Mae'r adran hon yn crynhoi canfyddiadau'r adroddiad a'r argymhellion a ddaeth i'r amlwg. Wedi'i ysbrydoli gan lofruddiaeth George Floyd ar 25 Mai 2020 yn yr Unol Daleithiau, a syfrdanodd bobl ym mhob cwr o'r byd, nod yr adroddiad hwn oedd gofyn sut y gwnaeth y sefydliad a'r rhwydweithiau amrywiaeth i staff ymateb a sut y gallai fwrw ati i gefnogi cydweithwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn well yn y dyfodol. Yn arbennig, gan eu bod yn ymwybodol o rwystrau deuol hil a rhywedd ar ganlyniadau cynnydd yn y gweithle, penderfynodd yr awduron y dylai'r awdurdod ganolbwyntio ar nodi a datblygu tystiolaeth yn seiliedig ar brofiadau menywod Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn y sefydliad. Drwy gyfres o grwpiau ffocws a gynhaliwyd gyda chymorth y rhwydweithiau amrywiaeth i staff, rhannodd cyfranogwyr eu barn am sut roedd hil a rhywedd yn effeithio ar eu profiadau yn y gweithle, yn ogystal â'u profiadau o'r materion a godwyd gan y mudiad Mae Bywydau Du o Bwys.

Fel mudiad, tynnodd Mae Bywydau Du o Bwys sylw at yr anghyfiawnderau strwythurol a systemig sy'n bla ar brofiadau bywyd llawer o bobl Ddu ledled y byd, ac a welwyd yn sgil y trais â chydsyniad y wladwriaeth a lofruddiodd George Floyd. I lawer o gyfranogwyr, roedd yr ymwybyddiaeth a'r ddealltwriaeth hon o alwadau'r mudiad i dynnu sylw at anghydraddoldebau o'r fath a dod ag anghydraddoldebau o'r fath i ben yn amlwg yn y grwpiau ffocws. Yn ddiddorol, daeth yn amlwg hefyd fod ei amlygrwydd ar y cyfryngau cymdeithasol yn golygu bod gan gyfranogwyr o genedlaethau ifancach neu yr oedd ganddynt gysylltiadau â chenedlaethau ifancach lefelau ymwybyddiaeth uwch.

O ran profiadau a dealltwriaeth o hil, rhywedd a chroestoriadedd yn y gweithle, nododd yr adroddiad hwn er bod hil yn ffactor annatod i'r menywod Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol a gymerodd ran, fod rhywedd yn fwy amlwg i'r menywod Gwyn a gymerodd ran – er ei fod hefyd yn ffactor ym mhrofiadau'r menywod Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol. At hynny, nododd y menywod Gwyn a gymerodd ran fod hyn yn gysylltiedig â 'braint pobl Wyn' a oedd yn amlwg drwy'r ffaith nad oeddent yn gorfod meddwl am eu Gwynder a'r manteision a oedd yn gysylltiedig â hynny yn eu bywydau. Cyfeiriodd un cyfranogwr at hyn fel "rhedeg gyda'r gwynt" ac awgrymodd i'r gwrthwyneb fod pobl Ddu, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn "rhedeg i ddannedd y gwynt". Disgrifiodd y menywod Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol a gymerodd ran eu profiadau o hunaniaeth hiliol yn y gweithle, gan sôn am y sylwadau annymunol roeddent weithiau yn eu cael gan gydweithwyr, a'r 'distawrwydd swnllyd' gan eu cydweithwyr o ran Mae Bywydau Du o Bwys – er gwaethaf y sylw a gafodd ledled y byd. Er eu bod yn deall bod y 'distawrwydd swnllyd' o bosibl yn deillio o anesmwythyd cydweithwyr nad oeddent o bosibl am achosi sarhad neu nad oeddent o'r farn bod y mudiad yn berthnasol iddynt mewn unrhyw ffordd, gwnaeth iddynt deimlo sioc, ynysigrwydd ac ymddieithrwch ar adeg pan fyddai cefnogaeth ychwanegol wedi bod o fudd iddynt.

Yn ogystal, lle roedd ymwybyddiaeth gymysg o'r cysyniad o groestoriadedd, o ran y menywod Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol a gymerodd ran, gallent siarad yn fwy am y ffordd yr oedd wedi effeithio ar eu profiadau bywyd ac yn arbennig, y ffaith nad oedd eu hunaniaethau cyfun – hil, rhywedd ac i rai – crefydd, yn cael eu cydnabod yn aml yn y gweithle. Mae enghreifftiau o'r fath yn cynnwys gorfod dewis 'prif hunaniaeth' a pheidio â chael eu hystyried fel Prydeinwyr neu Gymry oherwydd eu hunaniaeth hiliol nad yw'n Wyn. Yn nodedig, roedd y teimladau hyn yn dangos pwysigrwydd cydnabod croestoriadedd yn y gweithle, yn ogystal â'r cyfrifoldeb ar y sefydliad i brif ffrydio'r cysyniad o groestoriadedd yn ei ddulliau o weithio.

Er bod cyfranogwyr yn cydnabod bod bodolaeth rhwydweithiau amrywiaeth i staff yn bwysig, roedd eu disgwyliadau a'u profiadau ohonynt yn siomedig. Nododd cyfranogwyr eu hanfodlonrwydd ynghylch y diffyg cefnogaeth unedig gan y rhwydweithiau a'u cynghreiriaid. At hynny, roeddent o'r farn mai ymateb 'adweithiol' a gafwyd gan y Rhwydwaith Staff Ethnig Leiafrifol ac nad oedd mor gefnogol â'r disgwyl yn dilyn Mae Bywydau Du o Bwys. Serch hynny, nododd ymatebwyr y gwaith da y mae'r Rhwydwaith Staff Ethnig Leiafrifol wedi'i wneud o ran y cyfleoedd a gynigiwyd i gydweithwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol. Gan symud ymlaen, rhannodd cyfranogwyr awgrymiadau o ran sut y gallai'r rhwydweithiau amrywiaeth i staff greu a darparu mannau diogel i gefnogi eu haelodau yn well.

Yn olaf, nododd rhai o'r cyfranogwyr hefyd eu bod o'r farn y gallai'r sefydliad wneud mwy i'w cefnogi, er enghraifft, drwy gynnal archwiliad o staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol er mwyn darparu tystiolaeth, creu newid strwythurol a hwyluso mwy o gyfleoedd dysgu – y cânt oll eu trafod ymhellach yn yr argymhellion.

Y gobaith yw y bydd yr adroddiad hwn yn ysgogi'r trafodaethau pellach sydd eu hangen, y bydd yn gwella dealltwriaeth o'r anghydraddoldeb rhwng hiliau ac y bydd yn creu camau gweithredu cadarnhaol sy'n arwain at sefydliad gwirioneddol gynhwysol i bob gwas sifil. Drwy roi'r newidiadau a argymhellir yn yr adroddiad hwn ar waith, y gobaith yw y gall Llywodraeth Cymru symud yn agosach at ddod yn sefydliad cwbl amrywiol sy'n llwyddo o ddifrif i gynrychioli'r cymunedau a wasanaethir gennym, sef yr uchelgais a nodwyd gan yr Ysgrifennydd Parhaol.

Argymhellion

Casglwyd yr argymhellion canlynol o'r wybodaeth a gafwyd yn ystod y grwpiau ffocws a'r disgwyliad yw y gall yr adroddiad hwn lywio polisïau mewnol a chenedlaethol, y camau bydd yn anelu at eu cyflawni a'i ddangosoddion – gan gynnwys y Cynllun Gweithredu ar gyfer Cydraddoldeb Hiliol. Mae'r argymhellion hyn yn gysylltiedig â phedwar prif faes, sef: cynrychiolaeth, dysgu, rhwydweithiau amrywiaeth i staff a pholisi Llywodraeth Cymru. Rhaid nodi hefyd fod llawer o'r argymhellion hyn yn gydnaws â Maniffesto BLM Cymru[21]. Drwy dderbyn yr argymhellion hyn, y gobaith yw y bydd Llywodraeth Cymru yn sefydliad cwbl amrywiol.

Cynrychiolaeth

Ar hyn o bryd, prin yw'r data mewnol am nifer yr aelodau o staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn y sefydliad. Mae hyn yn ein hatal rhag cael darlun llawn er mwyn nodi, blaenoriaethu ac olrhain unrhyw newidiadau angenrheidiol er mwyn gwella amrywiaeth a chynhwysiant. Mae'r awgrymiadau sy'n deillio o drafodaethau'r grwpiau ffocws yn cynnwys y canlynol:

- Cynnal archwiliad o aelodau o staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn y sefydliad. Gallai hyn gynnwys data am ba hyd y maent wedi bod yn gweithio i'r sefydliad ac ar ba raddau.
- Olrhain canlyniadau cynnydd ar gyfer staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol gan gynnwys nodi rhwystrau ac ymdrin â rhwystrau i ddatblygiad.
- Mae angen i Lywodraeth Cymru wella lefelau cynrychiolaeth pobl Ddu, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol ar bob gradd, yn enwedig yn ei swyddfeydd yng Nghaerdydd.
- Gwerthuso prosesau recriwtio Llywodraeth Cymru o safbwynt gwella lefelau cynrychiolaeth pobl Ddu, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn y sefydliad.
- Defnyddio gwaith allgymorth wedi'i dargedu'n well, y tu hwnt i lefel prentisiaethau, er mwyn annog a helpu grwpiau sydd wedi'u tangynrychioli o gymunedau Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol i wneud cais am swyddi a gwaith yn Llywodraeth Cymru.
- Darparu mwy o gymorth a chymorth mwy croestoriadol yn y gweithle er mwyn cadw a helpu i ddatblygu staff benywaidd Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol a sicrhau y gallant wneud cynnydd. Dylai'r agwedd hon gynnwys targedau diriaethol, er enghraifft, cyfran y menywod Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol ar lefel benodol erbyn adeg benodol.

Dysgu

Tynnodd cyfranogwyr y grwpiau ffocws sylw at bwysigrwydd dysgu ac addysg effeithiol er mwyn meithrin diwylliant o gynhwysiant yn y sefydliad. Er bod hyfforddiant ar-lein ar gael i'r gwasanaeth sifil ar hyn o bryd ar bynciau fel 'rhagfarn ddiarwybod', 'amrywiaeth a chynhwysiant' ac 'ymwybyddiaeth o hil', nododd cyfranogwyr Gwyn fod clywed cyfranogwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn sôn yn uniongyrchol am eu profiadau yn bwerus iawn.

- Adolygu a gwella'r hyfforddiant sydd ar gael ar hyn o bryd er mwyn sicrhau bod hyfforddiant ar amrywiaeth yn fwy perthnasol ac effeithiol wrth fynd i'r afael â chroestoriadedd yn y gweithle, yn ogystal â'r materion y tynnwyd sylw atynt gan Mae Bywydau Du o Bwys, fel bodolaeth barhaus hiliaeth strwythurol a systemig.
- Dylai cyrsiau hyfforddiant gynnwys profiadau bywyd a thystiolaeth, yn ogystal â hanesion cymunedau Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol. Gallent hefyd gynnwys gwersi yn seiliedig ar groestoriadedd a rhoi blaenoriaeth i gysyniadau cynghreiriaeth/cyfrifoldeb a rennir rhwng cymunedau Gwyn a chymunedau Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol wrth fynd i'r afael ag anghydraddoldeb rhwng hiliau.
- Dylid gofyn i sefydliadau allanol sy'n arbenigo yn y meysydd hyn ddarparu hyfforddiant, a'i gynnig i'r staff drwy'r labordy dysgu ('Learning Lab').
- Datblygu pecynnau cymorth i reolwyr sy'n helpu i sicrhau eu bod yn gwbl ymwybodol o faterion sy'n ymwneud â chydraddoldeb rhwng hiliau, ac yn eu helpu i roi arferion cadarnhaol ar waith i hybu cydraddoldeb rhwng hiliau.
- Cynyddu hyfforddiant a gweithdai wyneb-yn-wyneb er mwyn annog trefniadau ymgysylltu a dysgu rhyngbersonol (er y bydd hyn yn dibynnu ar gyfyngiadau yn sgil COVID-19).
- Ystyried cyflwyno hyfforddiant gorfodol i weision sifil y rhoddwyd gwybod eu bod wedi ymddwyn mewn ffordd annymunol, yn enwedig mewn perthynas ag ansensitifrwydd hiliol.
- Annog cyflogeion yn rheolaidd i gymryd rhan mewn hyfforddiant ymwybyddiaeth o hil drwy ei gysylltu ag ymgyrchoedd a mentrau ehangach, er enghraifft, yn ystod Mis Hanes Pobl Ddu.
- Annog unigolion i ymgysylltu a dysgu'n anffurfiol am faterion yn ymwneud â hil y tu hwnt i'r gweithle, er enghraifft, drwy glybiau llyfrau, gweminarau a grwpiau cymdeithasol priodol.

21 Mae copi o Faniffesto BLM Cymru ar gael yn Y Datganiad – BLMWALES

Rhwydweithiau Amrywiaeth i Staff

Mae rhwydweithiau amrywiaeth i staff yn rhan annatod o'r sefydliad. Wrth symud ymlaen, mae angen i rwydweithiau sicrhau eu bod yn cyflawni eu nodau ac yn darparu'r cymorth angenrheidiol i aelodau yr effeithir arnynt gan y materion a amlinellir uchod. Yma, rydym wedi casglu'r awgrymiadau ar gyfer gwelliannau a wnaed yn y grwpiau ffocws, ac wedi ychwanegu rhai pwyntiau pellach i'w hystyried:

- Dylai'r adrannau perthnasol yn Llywodraeth Cymru helpu pob rhwydwaith amrywiaeth i staff i sicrhau gwelededd yn y sefydliad drwy greu brand a phroffiliau effeithiol.
- Creu is-grŵp ar gyfer menywod Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn y gweithle, sy'n canolbwyntio ar ddarparu man diogel a rhwydwaith cymdeithasol o gymorth gan gymheiriaid.
- Creu rhwydwaith Gwynder a fydd yn darparu man diogel i gydweithwyr Gwyn drafod braint pobl Wyn a chymryd cyfrifoldeb dros ymdrin â hiliaeth[22] aa chreu mwy o ymwybyddiaeth ac atgyfnerthu cynghreiriaeth. Gweler 'Caffi Braint'[23] fel enghraifft.
- Mae angen rhoi mwy o gymorth sefydliadol i rwydweithiau amrywiaeth i staff, yn enwedig y Rhwydwaith Staff Ethnig Leiafrifol, er mwyn cyflawni'r amcanion uchod.
- Dylai cyd-gadeiryddion pob rhwydwaith amrywiaeth i staff gydweithio er mwyn datblygu nodau/cynlluniau diriaethol i gefnogi cydweithwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn well yn y sefydliad, er mwyn clywed eu barn am yr adroddiad hwn a pha gymorth sydd ei angen arnynt gan y sefydliad yn y dyfodol.

Llywodraeth Cymru

Amcan cydraddoldeb cyffredinol Llywodraeth Cymru, fel y'i nodir yng Nghynllun Cydraddoldeb Strategol[24] presennol Llywodraeth Cymru yw y **bydd Llywodraeth Cymru erbyn 2025 yn gyflogwr sy'n dangos esiampl drwy wneud y canlynol**:

- **Cynyddu amrywiaeth** drwy fynd i'r afael yn arbennig â thangynrychiolaeth pobl anabl a phobl o leiafrifoedd ethnig ar bob lefel o'r sefydliad, a thangynrychiolaeth merched ar lefelau uwch.
- **Dileu rhwystrau**
- **Cefnogi staff o bob cefndir i gyflawni eu potensial, gan sicrhau cyfle cyfartal i bawb**.

Mae'r awduron yn falch o nodi bod Strategaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant y Gweithlu 2021-2026 a'r Cynllun Cyflawni (a gyhoeddwyd ym mis Mawrth 2021) yn amlinellu camau gweithredu a thargedau pendant sy'n mynd i'r afael â'r materion a amlygir yn yr adroddiad hwn. Fodd bynnag, mae llawer i'w wneud eto ac mae hwn yn fan cychwyn da. Mae'r awduron yn awgrymu bod y sefydliad yn parhau i hyrwyddo ei ymrwymiad i wrth-hiliaeth yn glir ac yn parhau i ddal ei hun yn atebol drwy gyhoeddi archwiliadau ac adroddiadau'n rheolaidd sy'n mesur cynnydd yn erbyn y targedau a nodir yn y Cynllun Cyflawni.

Cydnabyddir hefyd yn ehangach ac yn allanol, fod Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-2024[25] i Gymru yn anelu at sicrhau gwell cydraddoldeb yng Nghymru, ac mae Llywodraeth Cymru yn cefnogi amrywiaeth o gynlluniau pwysig eraill sydd hefyd yn nodi ac yn llywio gwaith yn y maes hwn. Mae Llywodraeth Cymru wedi sefydlu Fforwm Hil Cymru[26], yn ogystal â Gweithgor cymunedau, cyfraniadau a chynefin Du, Asiaidd ac Ethnic Leiafrifol yn y cwricwlwm'[27]; Grŵp Gorchwyl a Gorffen y Fasnach mewn Caethweision a'r Ymerodraeth Brydeinig: Archwiliad o Goffáu yng Nghymru[28] ac mae hefyd wrthi'n datblygu Cynllun Gweithredu ar gyfer Cydraddoldeb Hiliol[29]. Rydym yn argymell y dylid cynnal gwerthusiad trylwyr o effaith polisïau mewnol ac allanol presennol Llywodraeth Cymru er mwyn asesu eu heffeithiolrwydd wrth wella canlyniadau i gymunedau Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol, ac i fenywod Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn arbennig.

Gobeithio y bydd yr adroddiad hwn a'i argymhellion yn ddefnyddiol wrth lywio'r trafodaethau a'r penderfyniadau ynghylch y camau gweithredu y gall Llywodraeth Cymru eu cymryd fel cyflogwr er mwyn sicrhau ei bod yn sefydliad cwbl amrywiol.

22 Gweler enghraifft o ffurf bosibl ar grŵp gwynder: www.zmm.org/our-programs/what-is-whiteness/ Cyrchwyd 7 Rhagfyr 2020

23 Privelige Cafe; www.twitter.com/privilegecafe_?lang=en

24 llyw.cymru/sites/default/files/publications/2020-04/strategic-equality-plan-equality-aims-objectives-actions-2020-2024.pdf Cyrchwyd 15 Rhagfyr 2020

25 llyw.cymru/sites/default/files/publications/2020-04/cynllun-cydraddoldeb-strategol-nodau-amcanion-a-chamau-gweithredu-ym-maes-cydraddoldeb-20202024.pdf Cyrchwyd 8 Rhagfyr 2020

26 llyw.cymru/fforwm-hil-cymru-canllaw Cyrchwyd ar 9 Rhagfyr 2020

27 llyw.cymru/gweithgor-cymunedau-cyfraniadau-chynefin-pobl-dduon-asiaidd-lleiafrifoedd-ethnig-bame-yn-y-cwricwlwm-newydd Cyrchwyd 17 Rhagfyr 2020

28 llyw.cymru/y-fasnach-mewn-caethweision-ar-ymerodraeth-brydeinig-archwiliad-o-goffau-yng-nghymru-grwp-gorchwyl-a-gorffen Cyrchwyd 17 Rhagfyr 2020

29 llyw.cymru/nawr-ywr-amser-i-weithredu-yn-erbyn-anghydraddoldeb-hiliol-llywodraeth-cymru-yn-gosod-llwybr-ar Cyrchwyd 17 Rhagfyr 2020

Gwaith a ddyfynnwyd

Crenshaw, Kimberle (1989) "Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics," *Fforwm Cyfreithiol Prifysgol Chicago*: Cyfrol 1988, Erthygl 8.

Crenshaw, Kimberle (1991) "Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color." *Stanford Law Review*, 43, tud.121-1299.

Sudman, S. a Bradburn, N.M. (1982) Asking Questions: A Practical Guide to Questionnaire Design. San Francisco: Jossey-Bass.

Turkmen, H. (2019) "Nenfwd Gwydr Triphlyg: Rhwystrau i fenywod Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig (BAME) rhag cymryd rhan yn yr economi", Ar gael yn: www.chwaraeteg.com/wp-content/uploads/2019/08/TGC-Barriers-to-BAME-Women_full-report.pdf Cyrchwyd 25 Hydref 2020.

Wilkinson, S. (1998) "Focus groups in feminist research: Power, interaction, and the co-construction of meaning," *Women's Studies International Forum*, 21(1), tud. 111-125.

Adnoddau ychwanegol

Adolygiad McGregor-Smith (2017) "The time for talking is over, now is the time to act: Race in the workplace," Ar gael yn: www.assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/594336/race-in-workplace-mcgregor-smith-review.pdf Cyrchwyd 7 Rhagfyr 2020.

Rhwydaith Busnes Cyfrifol y Tywysog (2020) "Anti-Racism and Allyship in the Workplace: a brief guide" Ar gael yn: www.bitc.org.uk/toolkit/anti-racism-and-allyship-in-the-workplace-a-brief-guide/ Cyrchwyd 7 Rhagfyr 2020.

Rhwydwaith Busnes Cyfrifol y Tywysog (2020) "Everyday Inclusion: what really works?" Ar gael yn: www.bitc.org.uk/report/everyday-inclusion-what-really-works/ Cyrchwyd 7 Rhagfyr 2020.

Rhwydwaith Busnes Cyfrifol y Tywysog (2020) "Race at Work Charter 2020 Survey report," Ar gael yn: www.bitc.org.uk/report/race-at-work-charter-survey-report-2020/ Cyrchwyd 7 Rhagfyr 2020.

Rhwydwaith Busnes Cyfrifol y Tywysog (2020) "Race at Work: black voices," Ar gael yn: www.bitc.org.uk/report/race-at-work-black-voices-report/ Cyrchwyd 7 Rhagfyr 2020.

Rhwydwaith Busnes Cyfrifol y Tywysog (2020) "Race inclusion and business investment in the community," Ar gael yn: www.bitc.org.uk/toolkit/race-inclusion-and-business-investment-in-the-community/ Cyrchwyd 7 Rhagfyr 2020.

Rhwydwaith Busnes Cyfrifol y Tywysog (2020) "The Scorecard Report 2018: Race at Work 2018: The McGregor-Smith Review one year on," Ar gael yn: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/746970/BITC_Race_At_Work_Report.pdf Cyrchwyd 7 Rhagfyr 2020.

Atodiadau

Atodiad I: Termau allweddol

Hiliaeth yn erbyn pobl Ddu = cyfeirir ato hefyd fel Affroffobia ac mae'n fath penodol o hiliaeth sy'n cyfeirio at unrhyw weithred o drais a gwahaniaethu gan gynnwys iaith hiliol, wedi'i hysgogi gan gamdriniaethau hanesyddol ac ystrydebau negyddol, ac yn arwain at allgáu a dad-ddyneiddio pobl o dras Affricanaidd. Mae'n deillio o'r cysyniad cymdeithasol o *hil* a *hiliau*, y tadogir nodweddion penodol a stereoteipiau genetig a/neu ddiwylliannol iddynt (radicaleiddio). Gall fod ar sawl ffurf: atgasedd, rhagfarn, gorthrwm, hiliaeth a gwahaniaethu strwythurol a sefydliadol, ymhlith eraill[30].

Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol = term y ceir cryn ddadlau yn ei gylch a ddefnyddir gan y llywodraeth a sefydliadau swyddogol eraill i ddisgrifio a chategoreiddio grwpiau nad ydynt yn Wyn[31] gan fwyaf.

Du = Pobl o dras Affricanaidd.

BLM = Talfyriad ar gyfer Mae Bywydau Du o Bwys ('Black Lives Matter' yn Saesneg).

Croestoriadedd = cysyniad a gyflwynwyd gan yr Athro Kimberlé Crenshaw sy'n cyfleu'r ffyrdd y mae hunaniaethau difreintiedig lluosog, sef hil a rhywedd, yn cydgyfeirio ar yr un pryd, ac yn cael effaith negyddol ar brofiadau bywyd.

Gwahanol fathau o hiliaeth:

- **Hiliaeth hanesyddol** = yn gysylltiedig â hanesion penodol o ddominyddu ac israddio grwpiau (h.y. radicaleiddio eu cydberthnasau) mewn unrhyw gymdeithas benodedig. Mae gan wahanol gymdeithasau wahanol hanesion o drechu a dominyddu, ac felly mae patrymau radicaleiddio yn benodol, er y byddant o bosibl yn gorgyffwrdd. Yn yr Unol Daleithiau, mae hanes penodol pobl o dras Affricanaidd yn golygu bod Americanwyr Affricanaidd, hyd heddiw, yn profi math penodol o radicaleiddio nag Americanwyr Brodorol, Roma yn Ewrop a phobl Asiaidd ym Mhrydain, er enghraifft. Mae'r hanesion hyn yn effeithio ar sefyllfa grwpiau o fewn cymdeithasau yn yr oes sydd ohoni gan eu bod yn parhau i gael eu hadlewyrchu o fewn strwythurau a sefydliadau'r cymdeithasau hynny, o fewn eu cyfreithiau a'u hetifeddiaethau, ac o fewn yr agweddau ieithyddol a diwylliannol sy'n bodoli.
- **Hiliaeth unigol/ryngbersonol** = y term sy'n ymdrin â'r mathau o hiliaeth y mae'r rhan fwyaf o bobl yn eu deall fel hiliaeth, sef y mathau mwyaf gweledol. Mae'n ymdrin â'r holl ryngweithiadau neu fathau o ymddygiad rhwng unigolion sy'n hiliol neu y mae ganddynt gynnwys hiliol. Mae'r term hiliaeth ryngbersonol yn ymdrin ag amrywiaeth o fathau o ddigwyddiadau hiliol, o "ficroymosodedd" i ddefnyddio enwau hiliol a bwlio ac aflonyddu hiliol, i wahaniaethu a throseddau casineb hiliol. Er mai digwyddiadau hiliaeth ryngbersonol fydd y math o hiliaeth mwyaf cyffredin, maent yn digwydd oherwydd cyd-destun ehangach hiliaeth hanesyddol, sefydliadol a strwythurol cymdeithas. Bydd yr effeithiau yn ymddangos yn fwy gan eu bod yn atgyfnerthu strwythurau ehangach hiliaeth ac yn cael eu hatgyfnerthu gan y strwythurau hynny.
- **Hiliaeth sefydliadol** = yn cyfeirio at fathau o hiliaeth a gaiff eu mynegi o fewn arferion sefydliadau cymdeithasol a gwleidyddol; at y ffordd y mae sefydliadau yn gwahaniaethu yn erbyn rhai grwpiau penodol, boed hynny'n fwriadol ai peidio, ac at eu methiant i roi polisïau ar waith sy'n atal achosion o wahaniaethu neu ymddygiad gwahaniaethol. Gellir ei gweld o fewn prosesau, agweddau ac ymddygiadau sy'n arwain at achosion o wahaniaethu drwy ragfarn anfwriadol, anwybodaeth, diffyg meddwl, rhagfarn ddiarwybod ac ystrydebu hiliol sy'n rhoi pobl ethnig leiafrifol o dan anfantais. Mae hiliaeth sefydliadol yn ymwneud â'r sefydliad cyfan, gan gynnwys pobl.
- **Hiliaeth strwythurol** = cyfeirir ati weithiau fel hiliaeth gymdeithasol, mae'n cyfeirio at y ffaith bod cymdeithas wedi'i strwythuro mewn ffordd (gan gynnwys normau diwylliannol) sy'n atal niferoedd mawr o bobl o gefndiroedd wedi'u radicaleiddio rhag cael canlyniadau bywyd cyfwerth, er enghraifft, o ran iechyd, addysg, cyfraddau marwolaethau, cyfraddau marwolaethau babanod, cyfraddau carcharu, cyfraddau arestio, cyfraddau cyflogaeth ac ati.
- **Hiliaeth systemig** = wedi'i gwreiddio mewn sail hiliol, mae hiliaeth systemig yn yr oes sydd ohoni yn cynnwys sefydliadau, polisïau, arferion, syniadau ac ymddygiadau hiliol croestoriadol a chyd-ddibynnol sy'n gorgyffwrdd, sy'n rhoi cyfran anghyfiawn o adnoddau, hawliau a phwerau i bobl Wyn ond gan wadu'r adnoddau, yr hawliau a'r pwerau hynny i bobl groenliw[32].
- **Braint pobl Wyn** = manteision cynhenid unigolyn Gwyn ar sail ei hil mewn cymdeithas wedi'i nodweddu gan anghydraddoldeb ac anghyfiawnder hiliol[33].

30 www.enar-eu.org/Introduction Cyrchwyd 10 Tachwedd 2020

31 Gweler y ddolen am resymau pam y ceir dadlau ynghylch y term: www.civilservice.blog.gov.uk/2019/07/08/please-dont-call-me-bame-or-bme/ Cyrchwyd ar 7 Rhagfyr 2020

32 www.thoughtco.com/systemic-racism-3026565 Cyrchwyd 16 Tachwedd 2020

33 Fel y diffinnir gan www.lexico.com/definition/white_privilege Cyrchwyd 16 Tachwedd 2020

Atodiad II: Cynnig y Prosiect

Cynnig y Prosiect: Grwpiau ffocws Mae Bywydau Du o Bwys y Rhwydwaith Menywod Ynghyd a'r Rhwydwaith Staff Ethnig Leiafrifol

Cefndir

Cafodd cymunedau ledled y byd eu syfrdanu o glywed am lofruddiaeth anghyfiawn a chyhoeddus George Floyd ar 25 Mai 2020 yn yr Unol Daleithiau. Eto, dim ond un arall o blith nifer ddirifedi o bobl ddu eraill a laddwyd gan y rheini a gaiff eu talu i amddiffyn a gwasanaethu ydoedd. Mae enghreifftiau mor amlwg o drais yn dod â'r anghydraddoldebau strwythurol a systemig a gyflawnir ar sail beunyddol, ac a ddioddefir gan gymunedau Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol i'r wyneb – a cheir tystiolaeth bellach o hynny yn y cyfraddau anghymesur o bobl Ddu, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol sydd wedi marw o ganlyniad i COVID-19. Gyda'n gilydd, mae dyletswydd arnom i fyfyrio, i drafod ac i wneud newidiadau er mwyn unioni'r anghydraddoldeb rhwng hiliau sy'n effeithio ar bob un ohonom, ac ar fenywod Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn arbennig.

A chymryd i ystyriaeth protestiadau Black Lives Matter (BLM) diweddar, mae Rhwydwaith Menywod Ynghyd yn cynnal grwpiau ffocws, gyda'r nod o gael gwybod mwy am y ffordd y mae aelodau a staff yn deall ac yn teimlo am y materion a godir gan y mudiad, yn ogystal â sut y gall y Rhwydwaith Menywod Ynghyd gefnogi a gwella profiadau menywod Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn y gweithle. Mae gennym ddiddordeb arbennig mewn deall beth mae'r cyfranogwyr yn teimlo yw perthnasedd BLM yn y sefyllfaoedd canlynol:

- **Yn genedlaethol (yng nghyd-destun Cymru/y DU).**
- **Yn y gweithle ac ar gyfer staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol.**
- **I rwydweithiau amrywiaeth i staff Llywodraeth Cymru.**

Rydym yn bwriadu cynnal tri grŵp ffocws: un ar gyfer cydweithwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol benywaidd yn unig; un ar gyfer cydweithwyr gwyn benywaidd, ac un grŵp benywaidd aml-ethnig. Noder y bydd yr holl wybodaeth a rennir yn ystod y grwpiau ffocws hyn yn cael ei thrin yn gyfrinachol ac y bydd eich enw, yn ogystal ag unrhyw beth yr ydych yn ei rannu a allai eich adnabod, yn cael ei newid i'ch cadw yn anhysbys.

Bydd y grwpiau ffocws yn cael eu cynnal ar y dyddiadau canlynol rhwng 12:30 – 13:30: dydd Mawrth 18 Awst ar gyfer grŵp ffocws menywod Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol, dydd Mercher 26 Awst ar gyfer grŵp ffocws menywod gwyn a dydd Mercher 2 Medi ar gyfer y grŵp ffocws cymysg. Noder ein bod yn annog yn gryf y rhai sy'n cymryd rhan yn y grwpiau ffocws ar wahân i gymryd rhan yn yr un cymysg, lle bo hynny'n bosibl.

Mae gennym derfyn nifer o 9 cyfranogwr fesul grŵp, felly os hoffai llawer mwy o bobl gymryd rhan, yna efallai y byddwn yn ystyried proses ddethol. Bydd unigolyn yn cymryd nodiadau ym mhob sesiwn, a bydd yn trawsgrifio'r sgyrsiau. Ni chaiff unrhyw enwau eu cofnodi fel rhan o'r trawsgrifiad. Caiff unrhyw wybodaeth arall y gellid o bosibl ei defnyddio i adnabod unigolion ei dileu cyn cynnal unrhyw waith dadansoddi.

O'r grwpiau ffocws hyn, byddwn yn llunio adroddiad cryno yn ymdrin â themâu allweddol y grwpiau ffocws, i'w ddosbarthu i aelodau a rhanddeiliaid y rhwydweithiau amrywiaeth ac i'r sefydliad ehangach er mwyn atgyfnerthu ei ddulliau gweithredu mewn perthynas ag amrywiaeth, cynhwysiant a chydraddoldeb, yn ogystal ag amlygu a nodi meysydd lle y mae angen mwy o fuddsoddiad ac ymrwymiad.

Risgiau a strategaethau lliniaru

1. Yn achos cyfranogwr sy'n achosi sarhad

Er mwyn lliniaru'r risg y ceir ymddygiad sarhaus, byddwn yn cymryd camau cyn yr alwad, ar ddechrau'r alwad, ac, os bydd angen, yn ystod yr alwad (neu ar ôl yr alwad).

– **Cyn yr alwad, yn yr e-bost gwahodd:**
  Bydd cydgysylltwyr yn amlinellu'r disgwyliadau a'r canllawiau ar gyfer ymddygiad yn ystod yr alwad, gan gynnwys cyfrinachedd, parch at gyfranogwyr eraill a'r gofynion i weithredu'n unol â Chod y Gwasanaeth Sifil.

  Os ydych yn cymryd rhan yn yr alwad, disgwylir i chi gydymffurfio â'r canllawiau.

– **Yn ystod yr alwad:**
  Bydd y cydgysylltwyr yn cyflwyno datganiad ar ddechrau'r alwad er mwyn tynnu sylw at y canllawiau. Gadewch i ni wybod os byddwch wedi cael eich sarhau, dywedwch wrthym a gallwn gytuno ar y camau i'w cymryd – naill ai ystyried y pwnc, neu ddod â'r sgwrs benodol honno i ben.

  Y senarios gwaethaf: tri chyfle. Rhybudd (cydymffurfio â'r canllawiau). Gofyn i unigolyn adael yr alwad. Dod â'r alwad i ben a thrafod y mater yn unigol â'r cyfranogwyr.

  Os hoffech drafod ein hymddygiad, gallwch gysylltu â chadeirydd y Rhwydwaith Menywod.

  Os bydd gennych broblem, dewch i drafod y mater yn gyfrinachol â ni er mwyn i ni allu eich cynghori/cyfeirio.

Dylai'r e-bost gwahodd gynnwys dolenni i'r canlynol:

- Materion y Meddwl
- Rhaglen Cymorth i Weithwyr
- www.wales365uk.sharepoint.com/sites/Intranet-HR-Recruitment-Vacancies/SitePages/Stress-and-Mental-Wellbeing.aspx

Sut i wneud cwyn/codi pryder:

www.wales365uk.sharepoint.com/sites/Intranet-HR-Recruitment-Vacancies/SitePages/Raising-concerns.aspx

2. Achosion o dor diogelwch data – gan gyfranogwyr

- Drwy dderbyn, rydym yn cymryd yn ganiataol eich bod wedi darllen yr hysbysiad preifatrwydd a'ch bod yn cytuno.
- Dylid cynnwys canllawiau yn yr e-bost gwahodd.

3. Anhysbysrwydd data am gyfranogwyr

Bydd yr holl ddata am gyfranogwyr yn anhysbys, gallant ofyn i'w manylion gael eu dileu hyd at yr adeg cyhoeddi. Caiff hyn ei gynnwys yn yr hysbysiad preifatrwydd a'i ddosbarthu i gyfranogwyr cyn y grwpiau ffocws.

Atodiad III: Gwahoddiadau i Gyfranogwyr

GRŴP FFOCWS BLM Y RHWYDWAITH MENYWOD YNGHYD	WTN BLM FOCUS GROUPS
O ganlyniad i brotestiadau Black Lives Matter (BLM) diweddar, mae Rhwydwaith Menywod Ynghyd yn cynnal grwpiau ffocws, gyda'r nod o gael gwybod mwy am y ffordd y mae aelodau a staff yn deall ac yn teimlo am y materion a godir gan y mudiad, yn ogystal â sut y gall y Rhwydwaith Menywod Ynghyd gefnogi a gwella profiadau menywod Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn y gweithle. Mae gennym ddiddordeb arbennig mewn deall beth mae'r cyfranogwyr yn teimlo yw perthnasedd BLM yn y sefyllfaoedd canlynol: • Yn genedlaethol (yng nghyd-destun Cymru/y DU). • Yn y gweithle ac ar gyfer staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol. • I rwydweithiau amrywiaeth staff Llywodraeth Cymru.	In light of the recent Black Lives Matter (BLM) protests, the Women Together Network (WTN) is conducting focus groups. With the aim to find out more about how members and staff understand and feel about the issues raised by the movement. As well as how the WTN can best support and improve Black, Asian and Minority Ethnic women's experiences within the workplace. We're particularly interested to know what participants feel the relevance of BLM is within the following settings: • Nationally (in a Wales/UK context). • In the workplace and for Black. Asian and Minority Ethnic staff. • To the Diversity staff networks of the Welsh Government.
Rydym yn bwriadu cynnal tri grŵp ffocws: un ar gyfer cydweithwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol benywaidd yn unig; un ar gyfer cydweithwyr gwyn benywaidd, ac un grŵp benywaidd aml-ethnig. Nodwch y bydd yr holl wybodaeth a rennir yn ystod y grwpiau ffocws hyn yn cael ei drin yn gyfrinachol ac y bydd eich enw, yn ogystal ag unrhyw beth yr ydych yn ei rannu a allai eich adnabod, yn cael ei newid i'ch cadw yn anhysbys.	We are looking to hold three focus groups: one for female Black, Asian and Minority Ethnic colleagues only; one for female White colleagues, and one all-female, multi ethnic group. Please note that all information shared during the course of these focus groups will be treated as confidential and your name as well as anything you share that might identify you will be changed to protect your anonymity.
Bydd y grwpiau ffocws yn cael eu cynnal ar y dyddiadau canlynol rhwng **12:30 – 13:30: Dydd Mawrth 18 Awst** ar gyfer grŵp ffocws menywod Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol; **Dydd Mercher 26 Awst** ar gyfer grŵp ffocws menywod gwyn a **Dydd Mercher 2 Medi** ar gyfer y grŵp ffocws cymysg. Noder ein bod yn annog yn gryf i'r rhai sy'n cymryd rhan yn y grwpiau ffocws ar wahân i gymryd rhan yn yr un cymysg, lle bo hynny'n bosibl.	The focus groups will take place on the following dates between **12:30 – 13:30: Tuesday 18 August** for the Black, Asian and Minority Ethnic women's focus group; **Wednesday 26 August** for the White women's focus group and **Wednesday 2 September** for the mixed focus group. Please note that we strongly encourage those who participate in the separate focus groups to also participate in the mixed one, where possible.
Rhowch wybod i ni os ydych yn awyddus i gymryd rhan, a pha grŵp/grwpiau yr hoffech gymryd rhan ynddynt erbyn **Dydd Mawrth 11 Awst**. Mae gennym derfyn nifer o 9 cyfranogwr fesul grŵp, felly os hoffai llawer mwy o bobl gymryd rhan, yna efallai y byddwn yn ystyried proses ddethol.	Please let us know if you are keen to take part, and which group/s you would like to take part in by **Tuesday 11 August**. We have a limit of 9 participants per group, so if many more people would like to take part then we may consider a selection process.

Atodiad IV: Cwestiynau'r grwpiau ffocws

Cwestiynau'r grŵp ffocws i unigolion Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol/ unigolion Gwyn

1. Beth (os o gwbl) yr oeddech yn ei wybod am fudiad BLM cyn mis Mai?

2. Sut mae mudiad BLM yn berthnasol i'r gweithle, yn eich barn chi?

3. Beth mae eich hil **chi** yn ei olygu i chi a sut mae'n effeithio ar eich profiadau, yn eich barn chi?

   Mae croeso i chi sôn am brofiadau yn y gwaith a'r tu allan i'r gwaith.

   Cwestiwn trafod: Allwch chi roi enghreifftiau?

4. Beth mae eich rhywedd **chi** yn ei olygu i chi ac a yw'n effeithio ar eich profiadau, yn eich barn chi?

   Mae croeso i chi sôn am brofiadau yn y gwaith a'r tu allan i'r gwaith

   Cwestiwn trafod: Allwch chi roi enghreifftiau?

5. Ydych chi'n gyfarwydd â'r cysyniad o 'groestoriadedd'?

   a. Beth mae'n ei olygu i chi?

   b. A gaiff ei adlewyrchu yn y gweithle, yn eich barn chi?

   Cwestiynau trafod: Pam? Sut?

6. A oes gennych chi unrhyw awgrymiadau o ran sut y gellir sicrhau bod y gweithle yn fwy croestoriadol er mwyn bodloni profiadau ac anghenion amrywiol grwpiau gwahanol, ond yn arbennig menywod Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol?

7. Dyma ddiwedd ein grŵp ffocws, a hoffech ychwanegu unrhyw beth arall?

Cwestiynau'r grŵp ffocws i fenywod cymysg:

1. Sut roeddech yn teimlo am ailymddangosiad mudiad BLM yn ddiweddar?

   Cwestiwn trafod: Beth yw eich dealltwriaeth chi o'r materion a godwyd?

2. Ydych chi'n teimlo bod y materion a godwyd gan BLM yn berthnasol yn y cyd-destunau canlynol [os felly, sut? Os na, pam ddim?]

   a. Yn genedlaethol, yng Nghymru

   b. Yn y gweithle [yn fwy cyffredinol ac yn benodol i staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol]

   c. I rwydweithiau amrywiaeth i staff Llywodraeth Cymru

3. Pa ymateb yr oeddech yn ei ddisgwyl gan Lywodraeth Cymru i BLM? I ba raddau y bodlonwyd eich disgwyliadau?

4. Pa ymateb yr oeddech yn ei ddisgwyl gan y rhwydweithiau amrywiaeth i staff i BLM? I ba raddau y gwnaethant fodloni'r disgwyliadau hynny?

5. A oes unrhyw beth yr hoffech i Lywodraeth Cymru neu'r rhwydweithiau amrywiaeth i staff ei wneud mewn perthynas â'r materion hyn?

6. Dyma ddiwedd ein grŵp ffocws, a hoffech ychwanegu unrhyw beth arall?

Yn gweithio tuag at Lywodraeth Cymru
sy'n wrth-hiliol ac yn groestoriadol