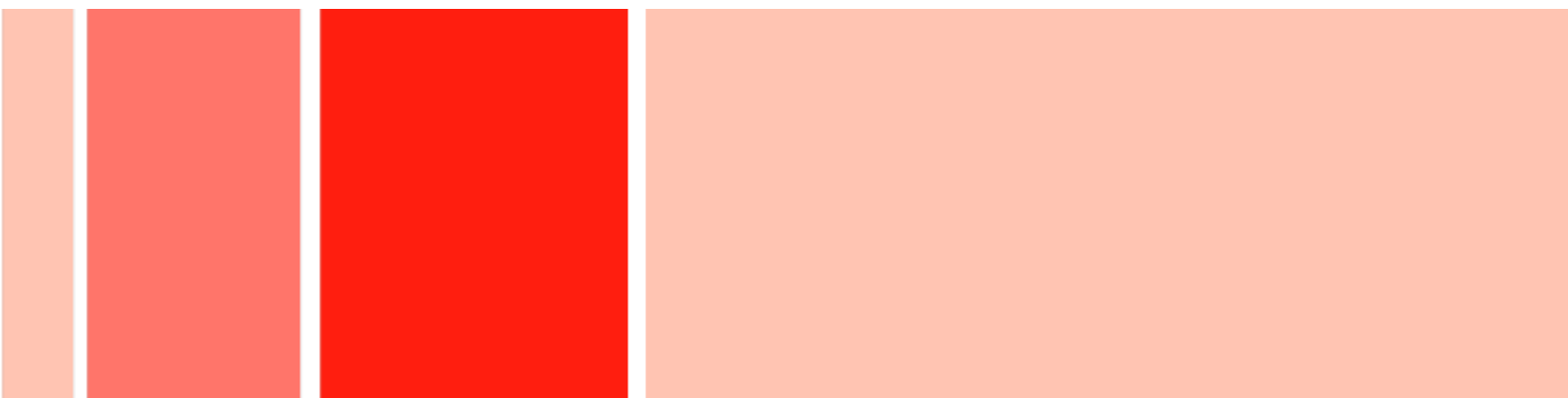


Rhif ymchwil gymdeithasol: 92/2025

Dyddiad cyhoeddi: 23/09/2025

Archwilio Profiadau Menywod Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol o Aflonyddu Rhywiol yn y Gweithle yng Nghymru



Mae'r ddogfen hon hefyd ar gael yn Saesneg.

This document is also available in English.

Archwilio profiadau menywod Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol o aflonyddu rhywiol yn y gweithle yng Nghymru

Awduron: Dr Sophia Kier-Byfield

Adroddiad Ymchwil Llawn: Kier-Byfield, S. (2025). Archwilio Profiadau Menywod Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol o Aflonyddu Rhywiol yn y Gweithle yng Nghymru. Caerdydd: Llywodraeth Cymru, Adroddiad Ymchwil Gymdeithasol y Llywodraeth rhif 92/2025

Ar gael yn: <https://www.llyw.cymru/archwilio-profiadau-menywod-du-asiaidd-ac-ethnig-leiafrifol-o-aflonyddwch-rhywiol-yn-y-gweithle>

Safbwyntiau'r ymchwilydd yw'r rhai a fynegir yn yr adroddiad hwn, ac nid safbwyntiau Llywodraeth Cymru o reidrwydd

I gael rhagor o wybodaeth, cysylltwch â:

Is-adran: Yr Unedau Tystiolaeth Cydraddoldeb, Hil ac Anabledd

Llywodraeth Cymru

Parc Cathays

Caerdydd

CF10 3NQ

E-bost: UnedTystiolaethCydraddoldeb@llyw.cymru

Tabl cynnwys

Rhestr termau	3
1. Cyflwyniad a chefnidir	6
1.1. Cyd-destun y gwaith ymchwil	6
1.2. Amcanion y gwaith ymchwil	8
2. Methodoleg	9
2.1. Cynllunio a diwygio dull y gwaith ymchwil.....	9
2.2. Treialu.....	11
2.3. Sampl derfynol a chyfyngiadau'r astudiaeth	11
2.4. Cyflwyno a dadansoddi data.....	12
3. Canfyddiadau	14
3.1.1. Profiadau o aflonyddu rhywiol yn y gweithle	14
3.1.1.1. Mathau penodol o aflonyddu.....	14
3.1.1.2. Dylanwad magwraeth gysgodol ar yr ymateb cychwynnol	15
3.1.1.3. Cywilydd ynglŷn â'r profiad	16
3.1.2. Rhwystrau rhag rhoi gwybod a phrofiadau o roi gwybod.....	16
3.1.2.1. Effaith hiliaeth a gwahaniaethu	16
3.1.2.2. Polisïau anhygyrch a diffyg atebolrwydd yn y gweithle	17
3.1.2.3. Teimlo nad yw'r aflonyddu'n ddigon difrifol	18
3.1.2.4. Ansicrwydd swydd	19
3.1.2.5. Ymatebion i ddigwyddiadau nad ydynt yn fawr o gymorth neu sy'n bychanu neu'n gwrthwynebu	20
3.1.3. Canlyniadau rhoi gwybod	21
3.1.3.1. Peidio â rhannu'r canlyniadau	21
3.1.3.2. Diffyg goblygiadau pendant	22
3.1.4. Ystyriaethau	22
3.1.4.1. Osgoi polisïau sy'n cyffredinoli.....	23
3.1.4.2. Cydnabod natur newidiol gwaith a gweithleoedd wrth lunio polisïau.....	23
3.1.4.3. Gwella cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn gyffredinol mewn gweithleoedd.....	24
3.1.4.4. Sicrhau y darperir mannau priodol ar gyfer sgysiau ynglŷn â phryderon ...	25
4. Casgliadau	26
5. Adran gyfeiriadau	28

Atodiad A: Blaenoriaethau strategol perthnasol	30
Atodiad B: Canllaw pynciau cyfweliad	31

Rhestr termau

Y ‘ffrwd waith’

Ffrwd Waith Aflonyddu yn y Gweithle y Glasbrint. Grŵp cydweithredol sy'n gysylltiedig â Llywodraeth Cymru ac sy'n cynnwys aelodaeth arbenigol gyda'r nod o ddileu aflonyddu yn y gweithle, gan gynnwys aflonyddu rhywiol a mathau eraill o aflonyddu ar sail rhywedd mewn gweithleoedd yng Nghymru.

RDEU

Yr Uned Tystiolaeth Gwahaniaethau ar Sail Hil.

ArWAP

Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol.

Nodweddion Gwarchodedig

Mae Adran 4 o Ddeddf Cydraddoldeb 2010 yn diffinio nodweddion gwarchodedig fel a ganlyn: Oedran, Anabledd, Ailbennu rhywedd, Priodas a phartneriaeth sifil, Beichiogrwydd a mamolaeth, Hil, Crefydd neu gred, Rhyw, Cyfeiriadedd rhywiol.

Anabledd

Fe'i diffinnir gan y Ddeddf Cydraddoldeb (2010), sy'n dilyn y model meddygol o anabledd (lle y caiff pobl eu diffinio fel pobl anabl ar sail eu hamhariad). Mae Llywodraeth Cymru yn dilyn y model cymdeithasol o anabledd, sy'n ystyried bod pobl yn anabl ar sail rhwystrau corfforol, agweddol a sefydliadol a grëir gan gymdeithas.

Amhariad

Mae'n cyfeirio at anaf, salwch, cyflwr iechyd meddwl neu iechyd corfforol, niwrowahaniaeth neu nodwedd sydd gan rywun. Gall bara gydol oes, ond nid o reidrwydd, a gallai ddeillio o salwch neu anaf. Gall effeithio ar y ffordd y bydd rhywun yn edrych, yn gweithredu ac yn cyfathrebu, ac achosi anawsterau fel poen a lludded.

Pobl ethnig leiafrifol

Term wedi'i gwtogi ar gyfer “pobl Ddu, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol”. Ffebrir y ddau derm yn seiliedig ar drafodaethau o fewn Grŵp Llywio'r Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol. Mae'r term Lleiafrifoedd Ethnig hefyd wedi cael ei ddefnyddio wrth ddefnyddio'r term “pobl Ddu, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig” yn llawn.

Rhywedd

Mae'n cyfeirio at ymdeimlad o'r hunan, sy'n gallu cynnwys benywaidd, gwrywaidd, neu anneuaidd. Ni fydd rhywedd unigolyn bob amser yn cyd-fynd â'r rhyw a bennwyd pan gafodd ei eni. Gellir defnyddio'r term yng nghyd-destun mynegiant neu hunaniaeth rhywedd hefyd.

SARC

Canolfannau Atgyfeirio Ymosodiadau Rhywiol.

Rhyw

Fe'i priodolir i berson yn seiliedig ar amrywiaeth o nodweddion gan gynnwys cromosomau, proffiliau hormonau ac anatomi a gweithrediadau atgenhedlol (e.e. genitalia). Ar hyn o bryd yn y DU, dim ond dau ryw y gellir eu cofnodi ar adeg genedigaeth, sef gwrywaidd a benywaidd, ac nid yw hyn yn cynnwys pobl rhyngrywiol.

LHDTC+

Mae'n cyfeirio at lesbiaidd, hoyw, deurywiol, trawsryweddol/traws, cwiar neu gwestiynu. Gall llythrennau ychwanegol (e.e. Rh am rhyngrywiol, A am arywiol/aramantaidd) gael eu hychwanegu er mwyn cynnwys grwpiau eraill a mathau eraill o gyfeiriadedd a hunaniaeth. Mae'r "+" yn cynnwys mathau amrywiol o hunaniaeth a chyfeiriadedd megis rhyngrywiol, arywiol, ac aramantaidd.

Croestoriadedd

Mae'n cyfeirio at effaith gyfunol nifer o fathau o ormes sy'n deillio o berthyn i nifer o grwpiau a gaiff eu stigmatiddio. Mae'n dangos y cydgysylltiad rhwng y mathau hyn o ormes. Er enghraifft, mae'n bosibl y bydd menywod anabl yn wynebu math gwahanol o wahaniaethu o gymharu â dynion anabl.

Bawso

Mae Bawso'n darparu gwasanaethau atal, diogelu a chymorth ymarferol ac emosiynol i ddioddefwyr Du ac Ethnig Leiafrifol (BME) a mudol Cam-drin Domestig, Trais Rhywiol, Anffurfio Organau Cenhedlu Benywod, Priodas dan Orfod, Trais ar Sail Anrhydedd, Caethwasiaeth Fodern a Masnachu Pobl.

EYST

Sefydliad elusenol sy'n darparu gwasanaethau i bobl ifanc, teuluoedd ac unigolion ethnig leiafrifol yng Nghymru, gan gynnwys addysg, cyflogaeth, iechyd, cymorth i deuluoedd a diogelwch cymunedol, yw EYST.

Diverse Cymru

Elusen yng Nghymru sy'n cefnogi pobl sy'n wynebu anghydraddoldeb a gwahaniaethu ar sail nodweddion gwarchodedig yw Diverse Cymru.

Women Connect First

Elusen sy'n darparu gwasanaethau i fenywod, merched ifanc a phlant ethnig leiafrifol dan anfantais yng Nghaerdydd.

1. Cyflwyniad a chefnidir

Mae'r adroddiad hwn yn rhoi cipolwg ansoddol ar brofiadau menywod Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yng Nghymru sydd wedi wynebu aflonyddu rhywiol ar sail rhywedd yn y gweithle. Mae'r gwaith ymchwil yn archwilio'r ffyrdd y gall gwahaniaethu ar sail rhywedd ac ar sail hil groestorri â'i gilydd ac effeithio ar benderfyniadau ynglŷn â rhoi gwybod am achosion, ar ymatebion ac ar ganlyniadau. Mae gwahaniaethu ar sail hil yn cwmpasu hil, ethnigrwydd, diwylliant a chrefydd ac, yn y cyd-destun hwn, mae agweddau eraill ar groestoriadedd hefyd yn berthnasol, megis statws dosbarth a sicrwydd swydd.

Comisiynwyd y gwaith ymchwil gan Uned Tystiolaeth Gwahaniaethau ar Sail Hil (RDEU) Llywodraeth Cymru, ar ran Ffrwd Waith Aflonyddu yn y Gweithle y Glasbrint Trais yn erbyn Menywod, Cam-drin Domestig a Thrais Rhywiol (**y 'ffrwd waith'**) a'r Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol (ArWAP). O dan y Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol a'r Strategaeth Genedlaethol ar Drais yn erbyn Menywod, Cam-drin Domestig a Thrais Rhywiol, ceir blaenoriaeth i gasglu tystiolaeth o brofiadau bywyd gweithwyr ethnig leiafrifol, er mwyn meithrin dealltwriaeth gliriach o'r rhwystrau sy'n wynebu menywod Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol, a thrwy hynny gynnig cyfle i ddefnyddio dull seiliedig ar wybodaeth o ddatblygu camau gweithredu effeithiol er mwyn helpu i atal aflonyddu rhywiol yn y gweithle (Atodiad A). O dan Ddeddf Diogelu Gweithwyr 2023 (a ddaeth i rym ym mis Hydref 2024), mae dyletswydd glir ar bob sefydliad erbyn hyn i gymryd pob cam rhesymol i atal aflonyddu rhywiol yn y gweithle ac ymateb iddo.

Gan ystyried y newidiadau diweddar uchod i ddeddfwriaeth, mae'r adroddiad hwn yn dechrau llunio darlun o'r heriau sy'n wynebu menywod ethnig leiafrifol yng Nghymru ar hyn o bryd, ac yn gwneud argymhellion yn seiliedig ar y profiadau hynny er mwyn gwella llesiant, cynhwysiant a chydlyniant yn y gweithle.

1.1. Cyd-destun y gwaith ymchwil

Yn 2023, cynhaliodd Llywodraeth Cymru adolygiad llenyddiaeth mewnol byr na chafodd ei gyhoeddi er mwyn gweld beth oedd y sylfaen wybodaeth ynghylch aflonyddu rhywiol a brofir gan fenywod o gefndiroedd ethnig lleiafrifol yn y DU a llywio'r gwaith o lunio'r cynnig ymchwil. Roedd canfyddiadau'r adolygiad llenyddiaeth fel a ganlyn:

Mae gwaith ymchwil gan y sector menywod a'r undebau yn awgrymu bod aflonyddu rhywiol yn beth cyffredin mewn gweithleoedd yng Nghymru a'i fod yn rhan o ddiwylliant ehangach lle mae misogynedd a thrais rhywiol wedi'u normaleiddio. Er y gall aflonyddu rhywiol yn y gweithle effeithio ar bawb, menywod yw'r rhan fwyaf o ddioddefwyr (Cymorth i Ferched Cymru, 2021; TUC, 2016).

Mae o leiaf 40% o fenywod wedi wynebu aflonyddu yn y gweithle. Mae menywod sy'n wynebu mathau croestoriadol o ormes, megis hil neu anabledd, yn wynebu risg uwch ac yn gallu wynebu mathau gwahanol o aflonyddu (Cymdeithas Fawcett, 2020, t.5).

Mae grwpiau Ethnig Lleiafrifol yn llawer mwy tebygol na phobl Wyn o wynebu aflonyddu rhywiol. Canfu Arolwg Aflonyddu Rhywiol 2020 Llywodraeth y DU fod bron i hanner (49%) yr

holl grwpiau ethnig lleiafrifol eraill gyda'i gilydd wedi wynebu aflonyddu rhywiol yn ystod y 12 mis diwethaf, o gymharu â 42% o bobl Wyn (Adams et al, 2021, t. 32).

Anghydraddoldeb ar sail rhywedd yw un o'r prif ffactorau sy'n gysylltiedig ag aflonyddu rhywiol yn y gweithle, ond mae mathau pellach o wahaniaethu ac anfantais yn creu dynameg pŵer sy'n gallu dwysáu profiadau o aflonyddu (Comisiwn Hawliau Dynol Awstralia, 2020, tt. 18-19).

Oherwydd natur gyfansawdd aflonyddu rhywiol sy'n ymwneud â hil, ac am y bydd wynebu nifer o fathau o drawma yn cynyddu'r tebygolrwydd o niwed seicolegol, gall pobl Ethnig Leiafrifol wynebu aflonyddu rhywiol yn y gweithle mewn ffyrdd gwahanol i bobl Wyn ac wynebu effeithiau gwahanol (Buchanan et al, 2009; Fielden, 2010).

Tybir mai peidio â rhoi gwybod yw'r ymateb cyffredin i aflonyddu rhywiol yn y gweithle. Felly, ceir bwlch yn y wybodaeth o ran deall yr hyn sy'n digwydd i'r bobl hynny sy'n rhoi gwybod ac yn ceisio cael cyfiawnder (Adams et al, 2021, t. 62).

Mae'n bwysig nodi bod astudiaethau blaenorol sydd wedi astudio profiadau menywod Ethnig Leiafrifol o aflonyddu rhywiol mewn gweithleoedd yn y DU wedi sôn am wynebu anawsterau wrth geisio recriwtio menywod i gymryd rhan yn eu gwaith ymchwil, gan gyfeirio at natur sensitif y pwnc, ofn y bydd eu cymunedau'n dial arnynt, ac ymdeimlad o gywilydd mewn perthynas â'r profiad fel rhwystrau rhag cymryd rhan (Fielden et al, 2010, t. 32).

Daeth yr adolygiad llenyddiaeth i'r casgliad nad oes llawer o waith ymchwil ar aflonyddu rhywiol sy'n ymwneud â hil na'r croestoriadau rhwng aflonyddu rhywiol ac aflonyddu sy'n ymwneud â hil yn y gweithle wedi cael ei wneud yng nghyd-destun y DU yn benodol. Ceir rhywfaint o dystiolaeth o nifer yr achosion o aflonyddu rhywiol a wynebir gan fenywod Ethnig Leiafrifol a natur yr achosion hynny. Fodd bynnag, nid oes dealltwriaeth gystal o brofiadau menywod Ethnig Leiafrifol o roi gwybod am aflonyddu rhywiol yn y gweithle, yr ymatebion a gânt a'r canlyniadau. Bwriedir i'r gwaith ymchwil hwn roi cipolwg ansoddol ar brofiadau bywyd menywod Ethnig Leiafrifol o ran wynebu aflonyddu rhywiol yn y gweithle, gyda ffocws penodol ar roi gwybod am aflonyddu rhywiol yn y gweithle, ymatebion a chanlyniadau lle bo profiadau'r cyfranogwyr yn caniatáu. Bydd y gwaith ymchwil yn ymwneud yn benodol â Chymru a bydd y canfyddiadau'n ddefnyddiol ar gyfer llywio camau gweithredu ynghylch polisïau ac arferion yn y presennol a'r dyfodol er mwyn sicrhau bod gweithleoedd yn lleoedd diogel i bawb yng Nghymru.

Ers i'r adolygiad llenyddiaeth byr gael ei gynnal er mwyn llywio'r cynnig gwreiddiol, mae dystiolaeth bellach o natur a nifer yr achosion o aflonyddu rhywiol yn y gweithle a wynebir

gan fenywod Ethnig Leiafrifol wedi dod i'r amlwg. Mae gwaith ymchwil newydd a gyhoeddwyd gan Gyngres yr Undebau Llafur (TUC, 2024) yn rhoi trosolwg manwl o'r llenyddiaeth ac yn cyflwyno data arolygon a grwpiau ffocws ar brofiadau menywod Du o aflonyddu rhywiol yn y gweithle a'r ymatebion iddynt. Canfu'r adroddiad fod cyfraddau aflonyddu rhywiol yn y gweithle yn gyson uchel, a bod 65% o'r ymatebion i arolwg yr astudiaeth yn sôn am wynebu aflonyddu rhywiol o ryw fath, gyda chyfraddau uchel o gynigion rhywiol digroeso ar lafar, cyffwrdd digroeso, neu jôcs rhywiol (TUC, 2024, t. 5). Er bod y gwaith ymchwil yn cyflwyno cipolwg ansoddol cyfoes ar brofiadau cyfredol o aflonyddu rhywiol mewn gweithleoedd yn y DU, mae angen rhagor o wybodaeth am brofiadau penodol menywod ethnig leiafrifol, nid yn unig yng Nghymru ond hefyd o amrywiaeth o sectorau. Er enghraifft, daeth y rhan fwyaf o'r ymatebion i'r arolwg o ardal Llundain, a phobl a oedd yn bresennol yng Nghynhadledd y Menywod a Chynhadledd y Gweithwyr Du oedd aelodau'r grwpiau ffocws (TUC, 2024, t. 15).

Mae gwaith ymchwil wedi'i ddiweddarau gan elusen Cymorth i Ferched Cymru (2025), sy'n ehangu ar ei gwaith ymchwil blaenorol ar aflonyddu rhywiol yn y gweithle i gynnwys sbectrwm ehangach o aflonyddu (Cymorth i Ferched Cymru, 2021), yn tynnu sylw at fynychder parhaus aflonyddu rhywiol yn gyffredinol, yn ogystal â'r angen am fwy o weithgarwch codi ymwybyddiaeth ac addysg yng Nghymru (t.11). Er mai dim ond 3% o'r ymatebwyr a oedd yn credu bod ethnigrwydd wedi dylanwadu ar yr aflonyddu rhywiol a wynebwyd ganddynt, mae'n bosibl mai'r amrywiaeth gyfyngedig yn sampl yr astudiaeth oedd yn gyfrifol am y ffigur isel hwn yn hytrach na'r mater ehangach, gan nad oedd ffocws ar ethnigrwydd yn yr adroddiad (Cymorth i Ferched Cymru, 2025, t. 10).

1.2. Amcanion y gwaith ymchwil

Felly, roedd amcanion y gwaith ymchwil y cyfeirir ato yn yr adroddiad hwn fel a ganlyn:

- rhoi cipolwg ansoddol ar brofiad menywod ethnig leiafrifol o achosion o aflonyddu rhywiol y cafodd rhywedd, hil, ethnigrwydd, diwylliant a chrefydd ddylanwad arnynt
- rhoi cipolwg ansoddol ar y ffactorau sy'n dylanwadu ar ymddygiadau menywod ethnig leiafrifol sydd wedi wynebu aflonyddu rhywiol o ran rhoi gwybod am yr achosion hynny
- rhoi cipolwg ansoddol ar brofiad menywod ethnig leiafrifol o roi gwybod am achosion o aflonyddu rhywiol y cafodd rhywedd, hil, ethnigrwydd, diwylliant a chrefydd ddylanwad arnynt

2. Methodoleg

Fel yr amlinellwyd yn yr adran flaenorol, bwriad y gwaith ymchwil oedd casglu gwybodaeth gan fenywod Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yng Nghymru sydd wedi wynebu aflonyddu rhywiol yn y gweithle. Felly, dewiswyd dulliau ansoddol ar gyfer yr astudiaeth hon er mwyn annog y cyfranogwyr i ddisgrifio eu profiadau, eu canfyddiadau o'u profiadau o aflonyddu rhywiol yn y gweithle, a'u credoau ynglŷn â'r materion sydd dan sylw. Y dull samplu oedd hunanddewis o alwad am gyfranogwyr a rannwyd drwy rwydweithiau cymorth trais yn erbyn menywod, cam-drin domestig a thrais rhywiol.

Felly, nid bod yn gynrychiadol oedd nod y prosiect, ond casglu hanesion personol manwl o aflonyddu. O fewn grŵp demograffig menywod ethnig leiafrifol a all fod wedi wynebu aflonyddu rhywiol yn y gweithle yng Nghymru, pennwyd y meini prawf canlynol er mwyn casglu sampl berthnasol drwy hunanddewis a fyddai'n ddefnyddiol ar gyfer llywio polisïau ac arferion y presennol a'r dyfodol:

- rydych chi'n fenyw o gefndir Ethnig Lleiafrifol, gan gynnwys grwpiau Cymysg ac Amlethnig
- rydych chi dros 18 oed
- rydych chi wedi wynebu neu weld aflonyddu yn erbyn menyw Ethnig Leiafrifol wrth weithio yn unrhyw ran o Gymru ac mewn unrhyw ddiwydiant/sector
- digwyddodd yr aflonyddu yn ystod y pum mlynedd diwethaf
- nid oes ots p'un a wnaethoch roi gwybod am yr aflonyddu ai peidio
- gall yr aflonyddwr fod yn unrhyw un yn y gweithle, e.e. cydweithiwr, cwsmer
- nid ydych chi'n rhan o unrhyw achos cyfreithiol sy'n dal i fynd rhagddo

2.1. Cynllunio a diwygio dull y gwaith ymchwil

Dechreuodd y broses o gynllunio'r gwaith ymchwil drwy ddiwygio cynnig amlinellol gwreiddiol roedd y 'ffrwd waith' wedi'i rannu â'r ymchwilydd. Yn dilyn trafodaethau o fewn y 'ffrwd waith', a oedd yn cynnwys ymgynghori ar y pwnc ag arbenigwyr yn y sector academiaidd, y sector cyhoeddus a'r trydydd sector (yn aelodau ac yn bobl nad oeddent yn aelodau) cytunwyd ar ddull a oedd yn cyfuno grwpiau ffocws a chyfweiliadau dilynol. Cynlluniwyd grwpiau ffocws (tua 90 munud) er mwyn dod â chyfranogwyr ynghyd i drafod aflonyddu rhywiol yn y gweithle, asesu dealltwriaeth cymunedau ac unigolion o'r ffenomen, trafod myfyrdodau ar effaith hunaniaeth ar brofiadau, a rhannu syniadau ar gyfer argymhellion i wella arferion. Wedyn, byddai cyfranogwyr a ddatgelodd eu bod wedi rhoi gwybod am eu profiadau'n cael eu gwahodd i gyfweiliadau lled-strwythuredig dilynol (tua 60 munud) er mwyn meithrin dealltwriaeth ddyfnach o'r profiadau o roi gwybod yn benodol. Cafodd cwestiynau drafft ar gyfer y ddau fath o ymgysylltu eu cynnwys yn y drafft cyntaf hwn o'r cynnig ac, yn y fersiwn gynnar hon o'r cynnig, roedd mwy o bwyslais ar ddealltwriaeth ac effeithiau na disgrifio profiadau o aflonyddu a allai beri gofid.

Wedyn, aeth yr ymchwilydd ati i ddiwygio'r cynnig, gan fireinio'r cwestiynau mewn deialog â thîm RDEU, cyn iddynt gael eu cymeradwyo. Er bod y gwaith ymchwil wedi'i ddynodi'n wreiddiol yn *waith ymchwil profiad bywyd*, nid oedd y briff gwreiddiol yn diffinio nac yn trafod

y term hwn. Fel y mae Casey (2023) wedi nodi, mae'r syniad o brofiad bywyd, h.y. *'lived experience'* yn Saesneg, wedi dod yn dipyn o derm ffasiynol mewn llawer o gyd-destunau ymchwil a pholisi Saesneg eu hiaith, ond mae'n gallu cael ei drin yn anfeirniadol neu ei ddiystyru fel rhywbeth sy'n rhy oddrychol. At ddibenion y gwaith ymchwil hwn, mae'r adroddiad hwn yn cyd-fynd â diffiniad Casey o brofiad bywyd, sef cofnodi digwyddiadau â 'golwg o'r tu mewn' – o safbwynt uniongyrchol a phersonol o lygad y ffynnon (2023, t. 290). Felly, gellid deall gwaith ymchwil profiad bywyd fel ffocws ar y mân fanylion yn nisgrifiad unigolyn o'i brofiadau a'i safbwyntiau ar ei brofiadau ei hun. Noda Casey (2023, t. 293) fod profiad bywyd fel math o wybodaeth ac, yn wir, y cysyniad o aflonyddu rhywiol ei hun, yn deillio o weithredoedd cyfunol menywod i archwilio, rhannu a dogfennu eu bodolaeth ac ymgyrchu dros well hawliau. Fodd bynnag, nid yw hanesion profiad bywyd yn sefydlog ac yn gyflawn, nac yn gofnod perffaith o ddigwyddiadau. Er nad yw archwilio'r tensiynau a'r damcaniaethau a'r methodolegau cysylltiedig sy'n ymwneud â phrofiad bywyd yn llawn o fewn cwrmpas yr adroddiad hwn, mae'n bwysig nodi, er bod profiad bywyd yn freintiedig yn y gwaith ymchwil hwn fel dull sy'n gallu rhoi cipolwg ar safbwyntiau lleiafrifedig, na wneir hynny mewn ffordd sy'n creu cofnod na ellid ei ddehongli na'i drafod yn feirniadol.

Ar ben hynny, er i'r cyfranogwyr gael eu gwahodd i rannu hanesion eu profiadau o aflonyddu rhywiol yn y gweithle, roedd awydd hefyd ar ran y fanyleb ymchwil i ymchwilio i fanylion penodol, er enghraifft ynglŷn â rhoi gwybod. O ganlyniad i hynny, roedd y cwestiynau cyfweiliad a luniwyd yn gymysgedd o gwestiynau mwy penodol a phenagored, a gwnaeth y sgysiau gyfeirio'n ôl at ddigwyddiadau neu fanylion penodol er mwyn bodloni'r gofyniad hwnnw. Felly, mae profiad bywyd yn yr adroddiad hwn yn cynrychioli safbwynt cyfranogwr sydd hefyd wedi'i lywio gan anghenion a diddordebau'r fanyleb ymchwil, yn ogystal â'r holl ffactorau anhysbys eraill sy'n gysylltiedig â'r digwyddiadau a chwmpas cyfyngedig y gwaith ymchwil.

Yn ymarferol, penderfynwyd y byddai'r holl ymgysylltu ar gyfer y gwaith ymchwil yn digwydd drwy Microsoft Teams er mwyn lleihau costau a'i gwneud yn haws cymryd rhan. Cadarnhaodd y gwasanaeth cymorth Bawso, sy'n arbenigo mewn gweithio gyda chymunedau Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol a cham-drin domestig, ei gefnogaeth i gynllun y gwaith ymchwil. Cytunwyd y byddai gweithiwr cymorth ar gael ac yn cael ei dalu pe bai angen cymorth ar gyfranogwr cyn, yn ystod neu ar ôl cymryd rhan yn y gwaith ymchwil. Cytunwyd hefyd y byddai'r cyfranogwyr yn cael cynnig taleb One4All gwerth £20 i ddiolch iddynt am gymryd rhan. Wedyn, aeth y cynnig ymchwil drwy gylch arall o graffu gan aelodau'r 'ffrwd waith' a chydweithwyr perthnasol eraill cyn cael ei gadarnhau'n derfynol.

Ar ôl i'r cynnig ymchwil gael ei gymeradwyo ac ar ôl i'r Daflen Wybodaeth i Gyfranogwyr a'r Hysbysiad Preifatrwydd gael eu datblygu, cafodd yr alwad am gyfranogwyr ei rhannu drwy rwydweithiau aelodau'r 'ffrwd waith' a thrwy unigolion, rhwydweithiau proffesiynol a sefydliadau mewn sectorau perthnasol, e.e. y sector trais yn erbyn menywod, cam-drin domestig a thrais rhywiol, Llywodraeth Cymru, a sefydliadau eiriolaeth/cymorth i leiafrifoedd ethnig. Nid oedd caniatâd i'r alwad gael ei rhannu ar y cyfryngau cymdeithasol ac roedd wedi'i chyfyngu i gael ei chylchredeg o fewn rhwydweithiau proffesiynol a grwpiau perthnasol er mwyn arfer rhywfaint o reolaeth dros y ffordd y byddai'n cael ei gweld.

Ar ôl i'r alwad gael ei rhannu am y tro cyntaf, roedd y gyfradd ymateb yn isel iawn, a dim ond un person a gynigiodd ei hun. Ar ôl mis, cafodd dull y gwaith ymchwil ei drafod a'i ddiwygio gyda thîm RDEU, a chafodd y grwpiau ffocws eu dileu o'r cynllun. Cafodd adnodd sgrinio ymlaen llaw a oedd wedi cael ei greu i gasglu gwybodaeth ddemograffig er mwyn trefnu'r grwpiau ffocws, a rôl y grwpiau ffocws o ran dod o hyd i gyfranogwyr posibl ar gyfer y cyfweiliadau, eu dileu o'r cynllun. Yn lle hynny, byddai'r cyfranogwyr yn gallu dewis cymryd rhan mewn cyfweiliad eu hunain yn seiliedig ar y meini prawf cymhwysedd. Cyn hynny, nid oedd y dull grwpiau ffocws wedi bod yn destun pryder oherwydd y gobaith y byddai'n creu ymdeimlad o rannu profiad a chymorth, ond darganfuwyd yn ddiweddarach y gallai'r syniad o rannu profiadau cymhleth o flaen pobl ddieithr fod yn ddigon i godi ofn ar ddarpar gyfranogwyr o gymharu â phreifatrwydd cymharol cyfweiliad (Jim a Waterfield, 2019). Hefyd, cydnabuwyd y byddai defnyddio un dull yn unig yn lleihau gofynion y gwahoddiad, h.y. y posibilrwydd o gymryd rhan mewn grŵp ffocws a chyfweiliad a chael taleb diolch y gellid dadlau ei bod ond yn adlewyrchu un achos o ymgysylltu â'r gwaith ymchwil. Felly, cafodd yr alwad am gyfranogwyr ei diwygio i adlewyrchu'r newid i gyfweiliadau yn unig, a chafodd y cwestiynau cyfweiliad eu cyfuno i greu un set â dau drywydd holi: un mwy cyffredinol ar gyfer y cyfranogwyr hynny na wnaethant roi gwybod am yr aflonyddu, ac un mwy penodol a oedd yn canolbwyntio ar roi gwybod ar gyfer y cyfranogwyr hynny a roddodd wybod.

2.2. Treialu

Cafodd y cwestiynau cyfweiliad diwygiedig eu treialu gyda'r cyfranogwr cyntaf a gynigiodd ei hun. Fodd bynnag, gan fod y canllaw pynciau wedi cael ei ddiwygio'n drwyadl pan gafodd dull y gwaith ymchwil ei newid, ni wnaed newidiadau pellach i'r canllaw pynciau yn dilyn y cyfweiliad cyntaf a phenderfynwyd y dylai'r cyfweiliad cyntaf gael ei gynnwys yn y data. Mae amserlen y cyfweiliadau wedi'i chynnwys yn yr adroddiad hwn (Atodiad B).

2.3. Sampl derfynol a chyfyngiadau'r astudiaeth

Ar ôl i'r alwad am gyfranogwyr gael ei diwygio i adlewyrchu'r newidiadau i'r fethodoleg, cynyddodd y gyfradd ymateb. Erbyn diwedd mis Mehefin 2025, roedd cyfanswm o wyth o bobl wedi cynnig eu hunain drwy e-bost, ond tynnodd un unigolyn ei fynegiant o ddiddordeb yn ôl, nid oedd modd cael gafael ar un am gyfnod ac yna tynnodd ei ddiddordeb yn ôl pan lwyddwyd i gysylltu â'r unigolyn hwnnw, a sylweddolodd un unigolyn nad oedd yn gymwys ar ôl edrych dros y meini prawf. Cynhaliwyd cyfanswm o bum cyfweiliad.

Roedd y rhan fwyaf o'r digwyddiadau y rhoddwyd gwybod amdanynt wedi digwydd yn ystod y pum mlynedd diwethaf yn fras, ond disgrifiodd Cyfranogwr Tri ddiwylliant yn y gweithle ac enghreifftiau o aflonyddu a oedd yn dyddio'n ôl fwy na 10 mlynedd i ganol y 2000au. Mae'r sampl yn cynrychioli amrywiaeth o weithleoedd yn sectorau marchnad lafur Cymru, gan gynnwys y celfyddydau ac addysg (Cyfranogwr Un), y sector cyhoeddus (Cyfranogwyr Dau a Phump), gweithio ar draws y sector cyhoeddus, y trydydd sector a'r sector preifat (Cyfranogwr Tri), a manwerthu (Cyfranogwr Pedwar). O blith yr unigolion a holwyd, dywedodd tri ohonynt eu bod wedi ceisio rhoi gwybod yn ffurfiol am aflonyddu rhywiol yn y gweithle: Cyfranogwyr Un, Pedwar a Phump.

Mae gan yr astudiaeth sawl cyfyngiad. Roedd yr amrywiaeth yn fach o ran hunaniaeth ac ethnigrwydd y bobl y siaradwyd â nhw, ac nid oedd y cyrhaeddiad ledled Cymru yn gynhwysfawr. Codwyd cwestiynau o fewn y tîm ymchwil ynglŷn â pham roedd y gyfradd ymateb yn isel, ac a fyddai'r alwad wedi cyrraedd mwy o bobl drwy'r cyfryngau cymdeithasol. Fodd bynnag, mae'r amrywiaeth o ymatebwyr o ran sector a phroffesiwn, gan gynnwys y rhai na chawsant eu cynnwys yn y gwaith ymchwil yn y pen draw am amrywiol resymau, yn awgrymu bod yr alwad wedi cael ei chylchredeg yn dda ac wedi cyrraedd amrywiaeth eang o unigolion perthnasol yn ystod cyfnod y gwaith ymchwil mewn gwirionedd. Fel y nodwyd yng nghyflwyniad yr adroddiad, ceir amrywiaeth o rwystrau a allai fod yn berthnasol, a gallai'r rhwystrau hynny ymestyn i ddiffyg ymddiriedaeth yn ymyriadau'r Llywodraeth (Paul et al, 2022).

Ceir cyfyngiadau eraill yn yr astudiaeth y mae'n bwysig eu nodi. Er enghraifft, er gwaethaf y meini prawf clir yn yr Alwad am Gyfranogwyr, y Daflen Wybodaeth i Gyfranogwyr a'r negeseuon e-bost cysylltiedig a anfonwyd, nid oedd hanesion rhai o'r cyfranogwyr yn cyfateb yn union i'r meini prawf cymhwysedd. Er enghraifft, mewn rhai achosion, digwyddodd yr aflonyddu fwy na phum mlynedd yn ôl, neu dywedwyd bod ffactorau yn ymwneud â rhywedd a diwylliant, megis gwisgoedd ac arferion crefyddol, wedi cael mwy o ddylanwad ar yr aflonyddu, ond ni ddisgrifiwyd natur rywiol amlwg i'r aflonyddu. Roedd y ffocws ar effeithiau a chanlyniadau yn y cwestiynau er mwyn parchu dewisiadau'r cyfranogwyr ynglŷn â datgelu yn golygu, er efallai na fyddai'r ymatebion wedi cael eu disgrifio fel rhai a oedd yn amlwg yn rhywiol, ei bod yn bosibl na fyddai rhai manylion yn cael eu datgelu ac, ar ben hynny, o ystyried ffocws y gwaith ymchwil ar brofiad, y gallai'r aflonyddu gael ei ystyried yn aflonyddu rhywiol o hyd. Hefyd, er mai diffiniad ACAS o aflonyddu rhywiol yw ymddygiad digroeso o natur rywiol y mae'n rhaid iddo fod wedi naill ai ymyrryd ag urddas rhywun neu greu amgylchedd brawychus, gelyniaethus, diraddiol, bychanol neu ddifriol i'r unigolyn hwnnw (ACAS), ceir diffiniadau a modelau ehangach o aflonyddu rhywiol sy'n cynnwys ac yn cydnabod aflonyddu sy'n gysylltiedig â rhywedd/rhyw (Fitzgerald et al, 2018; EHRC, 2020). Felly, cafodd yr amrywiaeth o hanesion a gasglwyd eu cynnwys gan eu bod yn helpu i greu darlun o brofiad menywod Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol drwy gydol oes a gyrfa gyfan, sut mae natur aflonyddu wedi newid, a'r hyn y mae'r cyfranogwyr yn credu y dylid ei wneud i wella profiadau a chanlyniadau o ran aflonyddu rhywiol yn y gweithle ond hefyd o ran cynhwysiant yn y gweithle yn fwy cyffredinol ar gyfer menywod lleiafrifedig.

2.4. Cyflwyno a dadansoddi data

Lluniwyd trawsgrifiad ar gyfer pob cyfweiliad drwy gywiro'r trawsgrifiad a grëwyd yn awtomatig gan MS Teams. Cafodd y trawsgrifiadau eu gwneud yn anhysbys ac yna edrychodd pob un o'r cyfranogwyr drwyddynt er mwyn sicrhau eu bod yn fodlon ar lefel y manylder a oedd yn weddill yn y trawsgrifiad ynglŷn â phethau fel lleoliad daearyddol cyffredinol, proffesiwn, sector a'u profiadau personol, er enghraifft. Mewn rhai achosion, ond nid pob un, gofynnwyd am newidiadau pellach er mwyn sicrhau bod y cyfranogwyr yn fodlon ar y wybodaeth a oedd yn dal yn y trawsgrifiad. Ar ôl i'r trawsgrifiadau gael eu cymeradwyo, dechreuwyd ar broses ddadansoddi er mwyn canfod y cysylltiadau rhwng y profiadau a'r tueddiadau oddi mewn iddynt. Fel y cytunwyd ar ddechrau'r contract, mae trawsgrifiadau

anhysbys wedi cael eu rhannu â thîm RDEU er mwyn llywio ei waith sy'n seiliedig ar brofiad bywyd.

3. Canfyddiadau

3.1.1. Profiadau o aflonyddu rhywiol yn y gweithle

3.1.1.1. Mathau penodol o aflonyddu

Er i'r cyfranogwyr ddisgrifio profiadau o fathau o aflonyddu y gallai menywod o gefndiroedd ethnig mwyafrifol hefyd eu hwynebu, megis cwestiynau amhrifodol, cyffwrdd digroeso, ystumiau rhywiol, rhannu delweddau â chydweithwyr heb gydsyniad, jôcs ac ensyniadau, disgrifiwyd profiadau a oedd yn gysylltiedig ag ethnigrwydd, diwylliant a chrefydd yn benodol hefyd. Mewn rhai achosion, ystyrid bod hyn yn stereoteip sydd wrth wraidd canfyddiadau o rai cefndiroedd penodol:

'Yn sicr, rwy'n credu bod hunaniaeth groestoriadol bod yn fenyw o liw wedi cyfrannu o bosibl at adegau pan wynebais i'r hyn y byddwn i'n ei ddisgrifio fel rhywiaeth ac, o bosibl, wyddoch chi, ymddygiad y byddwn i'n ei ddisgrifio fel aflonyddu rhywiol, oherwydd roedd gan bobl y stereoteipiau hyn o ran dyma sut, wyddoch chi, mae menywod Asiaidd yn eithaf egsotig ac, wyddoch chi, y math hwnnw o ganfyddiad o'r De, neu maen nhw'n ymostyngol a byddan nhw'n, wn i ddim, yn goddef ymddygiad penodol.' (Cyfranogwr Dau)

Mewn enghreifftiau eraill, roedd y cysylltiadau'n fwy pendant. Er enghraifft, cyfeiriwyd at gyffwrdd gwallt, neu sylwadau am wallt, a cheir damcaniaethau bod gwallt yn agwedd arbennig o bwysig ar hunaniaethau menywod ethnig leiafrifol ac yn rhywbeth sy'n eu gwneud yn agored i aflonyddu (Dabiri, 2019; TUC, 2024, t. 20):

'Mae yna ymdeimlad clir iawn wedi bod erioed bod y ffaith bod fy mod i'n fenyw ifanc, ac yn enwedig i mi fel menyw ifanc sydd â chyfenw tramor a'r gwallt sydd gen i, wedi golygu erioed bod dynion wedi fy nhrin i mewn ffordd benodol. Hyd yn oed pan oeddwn i yn yr ysgol, mae pobl wedi bod ag obsesiwn â fy ngwallt i a bydd dynion bob amser yn gofyn am gael cyffwrdd fy ngwallt. Weithiau, fyddan nhw ddim hyd yn oed yn gofyn. Weithiau byddan nhw'n ei gyffwrdd yn ddirybudd, ac yn tynnu fy nghyrls.' (Cyfranogwr Un)

'Ac rwy'n cofio mynd allan ar alwad. Ac roedden ni'n eistedd wrth y bwrdd ac fe ddechreuodd e gyffwrdd fy ngwallt. A fy ymateb i oedd, "Beth ar y ddaear wyt ti'n ei wneud?" Ac fe ddywedodd e, "O, mae gen ti wallt hardd iawn, dyna'r cyfan. Roeddwn i am ei gyffwrdd". (Cyfranogwr Tri)

Disgrifiwyd achosion penodol a oedd yn gysylltiedig â gwisgoedd crefyddol a diwylliannol hefyd.

'Byddai'n gofyn pethau i mi fel, "O, felly, pan fyddi di'n cael cawod, fyddi di'n tynnu hwn?" wyddoch chi [mae'n codi hijab]. Roedd e mor drahaus, wyddoch chi, ac anwybodus. Doeddwn i ddim am siarad ag ef, hyd yn oed.' (Cyfranogwr Pedwar)

'Nid sari oedd hwn oherwydd rwyf wedi gwisgo saris o'r blaen, ond roedd yn un o'r rhai hynny lle mae gennych chi ryw fath o legins oddi tanodd, ac roedd y lliw

ychedig yn olau. Ac fe afaelodd yn fy mhen ôl i gan ddweud, "O, mae gen ti ben ôl hyfryd." A menyw wnaeth hynny, a doeddwn i ddim yn hoffi hynny o gwbl. Fe ddwedais i y gallai hynny gael ei ystyried yn amhriodol ac y gallai gael ei ystyried yn achos o aflonyddu ac yn annerbyniol ar sail hil. Fe ddwedais i hynny ar y pryd, ac fe ddaliodd ati fel pe na bawn i wedi dweud dim byd.'

Deallir bod mathau o gyffwrdd digroeso, fel cofleidio digroeso, yn fath o aflonyddu rhywiol ond, i rai menywod o gefndir ethnig lleiafrifol, mae cofleidio digroeso hefyd yn croesi ffiniau diwylliannol a chrefyddol. Mewn cyd-destunau lle mae cofleidio ac ysgwyd llaw yn normal, soniodd menywod ethnig lleiafrifol am orfod ailddatgan ffiniau'n gyson:

'Fe geisiodd fy nghofleidio, ac fe ddwedais i, "Dydw i ddim yn gallu dy gofleidio di!" Ac fe ddywedodd, "Cofleidia fi! Wyddost ti, rwyt ti'n fêd i mi." Fy ymateb i oedd, "Na, dydw i wir ddim yn gallu dy gofleidio di!" ac fe ddwedais i, "Mae'n erbyn fy nghrefydd." Ac roedd yn gwneud hyn o safbwynt natur wirioneddol hynaws, ddiwyll, ofalgar, ofalgar. Dydy e ddim felly o gwbl [...] Ac fe ddwedais i, "Dydw i ddim yn gallu dy gofleidio di," ac fe wnes i roi fy llaw allan yn llythrennol fel hyn fel pe bawn i'n dweud "Na, stop. Dydw i ddim yn gallu dy gofleidio di." A'i ymateb oedd, "Pam, dyweda wrtha i, esbonia i mi." Ac wedyn fe esboniais i iddo, gan ddweud, "Dydw i ddim yn gallu ysgwyd dy law di." Ac fe ddwedais i, "Dydw i ddim yn gallu dy gofleidio di a dydw i ddim yn gallu dy gusanu di chwaith. A dwyt ti ddim yn gallu fy nghusanu i a dwyt ti ddim yn gallu fy nghofleidio i." A'i ymateb oedd, "lawn, rwy'n deall nawr." A dyna'r elfen addysg.' (Cyfranogwr Tri)

Er na chaiff ei ddisgrifio yma fel achos o aflonyddu, ond yn hytrach fel mwy o gamddealltwriaeth ddiwylliannol, mae'r disgrifiad o gyffredinrwydd cofleidio a disgwyliadau i gofleidio yn tynnu sylw at faes posibl lle y gallai aflonyddu rhywiol gael ei golli neu ei fychanu yn achos menywod ethnig lleiafrifol.

Yn olaf, cyfeiriwyd hefyd at sïon fel math penodol o aflonyddu, yn enwedig mewn cysylltiad â hunaniaethau ethnig lleiafrifol ymhlith cydweithwyr:

'Ond roedd si ar led amdana i pan oeddwn i yno, fy mod i'n orgyfarwydd neu'n caru ar y slei â phobl, am fy mod i'n mynd drwy'r ysgariad. Felly, pe bawn i'n siarad ag unrhyw ddyn, yn enwedig pe bai'n aelod o'r gymuned BAME, y rhagdybiaeth fyddai fy mod i'n caru ar y slei ag ef.' (Cyfranogwr Pump)

3.1.1.2. Dylanwad magwraeth gysgodol ar yr ymateb cychwynnol

Un ffactor penodol roedd rhai cyfranogwyr yn teimlo ei fod wedi effeithio ar eu dealltwriaeth gychwynnol o aflonyddu rhywiol a'u hymateb cychwynnol iddo oedd yr hyn a ddisgrifiwyd fel magwraeth gysgodol. Roedd hyn yn golygu, pan ddaethpwyd ar draws aflonyddu rhywiol am y tro cyntaf, nad oeddent yn deall yn llawn beth oedd yn digwydd a'u bod wedyn wedi derbyn ymddygiadau, ac y gallai hynny, yn ei droi, roi'r argraff anghywir bod yr ymddygiad yn dderbyniol i fenyw o gefndir ethnig lleiafrifol:

'Oherwydd roeddwn i'n llythrennol wedi cael magwraeth gysgodol, doedd gen i ddim syniad. Wyddoch chi beth rwy'n ei feddwl? Fe allen nhw fod yn dweud

pethau a fyddwn i ddim yn gwybod beth roedden nhw'n ei ddweud oherwydd, yn syml, doeddwn i ddim yn gwybod beth oedd yr iaith ar y pryd, beth oedd ensyniad ar y pryd, a phethau felly, felly byddwn i yn fy swigen fach fy hun yn gwneud fy ngwaith a bydden nhw i gyd yno'n malu awyr ac, wyddoch chi, ac yna byddwn i'n deall pam roedd y merched yn arfer cadw draw [...] Ar ôl tua blwyddyn o fod yno fe ddechreuais i ddeall popeth a'u hymateb nhw oedd, "Dwyt ti ddim yn gwybod? Wyt ti wir mor naïf â hynny?" ac fy ymateb i oedd, "Ydw, fwy na thebyg. Dywedwch wrtha i, addysgwch fi, beth mae angen i mi wybod? Does gen i ddim syniad o gwbl". (Cyfranogwr Tri)

3.1.1.3. Cywilydd ynglŷn â'r profiad

Disgrifiodd rhai cyfranogwyr deimladau negyddol ynglŷn â'r aflonyddu a oedd yn ymwneud â'u gwaith eu hunain yn cefnogi pobl eraill. Roedd ymdeimlad o falchder yn gysylltiedig â deall gwahanol ffactorau sy'n gwneud pobl yn agored i niwed mewn cymunedau a chefnogi eraill, a oedd yn gwrthdaro'n uniongyrchol ag wynebu aflonyddu eu hunain:

'Byddwn i'n arfer meddwl i mi fy hun, cefnogi pobl eraill sy'n ddioddefwyr yw fy ngwaith i, ac eto dydw i ddim yn gallu fy nghefnogi fy hun. Roedd y peth yn eironig ac roedd yn effeithio ar fy ngwaith.' (Cyfranogwr Dau)

'Ac wedyn bu'n rhaid i mi ladd y peth yn yr egin go iawn, oherwydd roedd yn mynd yn ormod. Roedd wir yn effeithio, wyddoch chi, ar fy iechyd meddwl a fy llesiant. Fel person sy'n ceisio addysgu pobl ifanc am gydraddoldeb a chynhwysiant, fe feddyliais i, "O mam bach". Doeddwn i erioed wedi gwybod sut beth oedd bod yn destun hynny.' (Cyfranogwr Pedwar)

3.1.2. Rhwystrau rhag rhoi gwybod a phrofiadau o roi gwybod

3.1.2.1. Effaith hiliaeth a gwahaniaethu

Disgrifiodd y cyfranogwyr brofiadau cydamserol neu flaenorol o wahaniaethu a gafodd amrywiaeth o effeithiau ar eu penderfyniadau ynglŷn â rhoi gwybod. Mewn rhai achosion, byddai'r hiliaeth yn cael ei themlo'n fwy uniongyrchol yn y gweithle ac roedd strwythurau rheoli ar waith a oedd yn atal y cyfranogwyr rhag rhoi gwybod:

'Yr anhawster oedd bod gen i broblemau a oedd yn ymwneud â hiliaeth hefyd. Felly, i mi, roedd yr hiliaeth bron yn drech na'r rhywiaeth am fod hiliaeth gan gydweithwyr benywaidd Gwyn yn llawer mwy agored ac yn llawer mwy brawychus. A'r person a aflonyddodd arna i'n rhywiol oedd y person y bu'n rhaid i mi roi gwybod iddo am yr hiliaeth, felly roedd hynny'n golygu y byddai ychydig yn fwy cymhleth i mi ddweud fy mod i'n wynebu hiliaeth gan y cydweithwyr benywaidd hyn, ond ar yr un pryd yn wynebu'r ymddygiad amhriodol hwn, felly fe wnes i adael y sefydliad i bob pwrpas. Fe wnes i adael. Fe wnes i ymddiswyddo o fy rôl a symud ymlaen i rôl wahanol.' (Cyfranogwr Dau)

Byddai gwahaniaethu hefyd yn cael ei deimlo o ran neb yn gwrando ar bryderon y cyfranogwyr ynglŷn ag anghydraddoldeb a phobl yn eu trin yn wahanol, gan arwain at gau menywod ethnig leiafrifol allan o gynghreiriau yn y gweithle:

‘Felly, pan godais i hyn gyntaf. Wyddoch chi, pan ddaeth Black Lives Matter i amlygrwydd yn ôl yn 2020. Roedd llawer iawn, iawn o sylw i hynny. Rwy'n cofio cyfarfodydd llawn dop ac roedd pobl, sefydliadau, am gael adborth ar y profiad yn y gweithle a fi oedd yr un a ysgrifennodd lawer o bethau i ddechrau am y ffordd roeddwn i'n gallu gweld pobl eraill yn cael eu trin. Felly, er enghraifft, wyddoch chi, pe bai cyflogai Gwyn yn cerdded i mewn 10 munud yn hwyr, dim problem. Ond pe bawn i'n cerdded i mewn 10 munud yn hwyr, pam wyf i'n cael fy ngalw i mewn i'r swyddfa, wyddoch chi? Lle nad wyf i wedi bod yn hwyr erioed o'r blaen, ond mae'r cyflogai Gwyn yn cyrraedd yn hwyr bob penwythnos am iddi fynd allan y noson gynt, ac maen nhw'n amlwg yn gwybod hynny. Ond fe gafodd hi, wn i ddim, driniaeth arbennig, yn y bôn. Wyddoch chi, ond chefais i ddim, oherwydd doeddwn i ddim yn mynd allan gyda nhw yn yfed na dim byd, wyddoch chi? Ond dyna fy niwylliant i. Felly pam? Pam mae'n wahanol?’ (Cyfranogwr Pedwar)

Cafodd effaith barhaus profiadau teuluol hanesyddol o wahaniaethu hefyd ei disgrifio fel rhwystr isymwybodol a oedd yn golygu nad oedd pobl am sefyll allan na chodi eu llais:

‘Cyn i mi gael fy ngeni, pan oedden nhw newydd symud i lawr i ble mae fy rhieni'n byw, roedd Mam wedi mynd i nôl fy chwiorydd o'r ysgol gynradd ac fe gyrhaeddodd nhw yn ôl ac roedd rhywun wedi rhoi graffiti ar gar fy mam yn dweud “f*** off back to where you came from” ac wedi malu blaen y tŷ. Byddai fy chwiorydd yn cael eu galw'n “y tramorwyr” yn yr ysgol gynradd. Felly, rwy'n credu bod hynny'n rhywbeth rwyf wedi bod yn ymwybodol iawn ohono o oedran ifanc iawn. Ac rwy'n credu bod yr ymwybyddiaeth honno'n aros am byth. Ac rwy'n credu y byddwn i'n dweud fy mod, yn y gorffennol, wedi bod yn ymwybodol yn fy isymwybod y byddai fy hunaniaeth a fy ethnigrwydd yn sicr yn effeithio ar ganfyddiad pobl ohona i pe bawn i'n creu stŵr a byddwn i'n dweud nawr ei fod yn rhywbeth rwy'n ymwybodol iawn ohono [...] Rwy'n credu ei fod wedi bod, ac y byddai'n sicr yn rhywbeth y byddwn yn meddwl amdano ac yn ymwybodol ohono pe bawn i'n dewis rhoi gwybod am unrhyw beth unrhyw bryd.’ (Cyfranogwr Un)

3.1.2.2. Polisïau anhygyrch a diffyg atebolrwydd yn y gweithle

Dyweddodd y cyfranogwyr ei bod yn anodd dod o hyd i arweiniad neu rywrai y gallent siarad â nhw. Er enghraifft, mewn sefyllfaoedd lle mae pennaeth sefydliad yn rhan o'r aflonyddu neu'n gyfeillgar â'r aflonyddwr, dylai unigolion fel Bwrdd yr Ymddiriedolwyr neu gydweithwyr niwtral eraill ar lefel uwch fod ar gael, ond dywedwyd nad felly roedd pethau:

‘Roedd gan y sefydliad Fwrdd Ymddiriedolwyr – rwy'n credu mai dyna'r enw. Ond chawson ni erioed ganiatâd i siarad â nhw na ffordd o wneud hynny. Felly, chefais i erioed gyfle i siarad â nhw a, phan ddaethon nhw i mewn, aethon nhw'n syth i swyddfa'r unigolyn hwn ac, yn y bôn, byddai'r cyfarfod drosodd a bydden nhw'n gadael. Bydden nhw'n, wyddoch chi, dod i mewn ac allan gyda bwriad, ond fydden nhw byth yn ymgysylltu â'r staff. Felly, wyddoch chi, roedd yn eithaf

pwrpasol, a doedd gennym ni ddim caniatâd i ymgysylltu â nhw i bob pwrpas beth bynnag. Ac rwy'n teimlo hefyd, yn wirioneddol, yn fy mhen, fy mod i wedi meddwl y byddwn i'n siarad ag un o'r unigolion hyn, ond wnes i ddim. Roeddwn i'n teimlo bod ganddyn nhw fwy o ymrwymiad i helpu'r unigolyn hwnnw beth bynnag.' (Cyfranogwr Dau)

'Ac roedd fy rheolwr – fi oedd y dirprwy reolwr – roedd y rheolwr uwch fy mhen i yn fenyw. A dydw i ddim yn credu y gwnes i hyd yn oed ystyried dweud wrthi hi, am fod [yr aflonyddwr] a hi yn eithaf agos. Ac roedd wedi bod yn eithaf anodd delio â hi unwaith neu ddwy. Felly rwy'n credu mai'r hyn roeddwn i'n ei feddwl oedd doedd dim pwrpas dweud dim byd oherwydd byddai'n gwneud bywyd yn anodd iawn i bawb dan sylw. Ac, fel y dywedais i, roedden ni'n dîm bach iawn.' (Cyfranogwr Un)

'Ar yr adeg honno, rydych chi'n fregus. Ac rwy'n meddwl am SARC. Wyddoch chi, ymosodiad rhywiol a phethau felly. Wyddoch chi, maen nhw'n mynd â chi i le, ac rydych chi'n cael llawer o gymorth seicolegol cyn i chi fwrw ymlaen. [Yn fy ngweithle i doedd] Dim o hynny. Yn enwedig os ydych chi'n gweithio mewn tîm ac yn atebol i rywun sy'n rheolwr llinell i chi neu'n rhywun sy'n cydweithio'n agos â chi, a dyna sut y byddai pethau fel arfer, at bwy y gallwch chi droi, oherwydd allwch chi ddim llygru gweddill y tîm.' (Cyfranogwr Pump)

Yn ogystal â diffyg mynediad at unigolion a ddylai ddwyn rheolwyr i gyfrif, soniodd y cyfranogwyr am deimlo na allent gael gafael ar y polisïau a'r gweithdrefnau cywir i ddeall yr hyn y mae angen iddynt ei wneud:

'Y peth cyntaf y byddwn i'n ei ddweud yw nad yw'n hygyrch iawn. Wyddoch chi, maen nhw'n ei roi ar waith a wnân nhw ddim dweud wrthydd chi ble i ddod o hyd iddo na byd felly, nes i chi orfod mynd ar ôl rheolwr, eistedd i lawr a gofyn amdano, wyddoch chi. Felly ches i ddim gwybod am hynny yn fy nghyfarfod cyntaf pan godais i'r peth. Fe ges i wybod am hynny gryn amser yn ddiweddarach ac, a dweud y gwir, un o fy nghydweithwyr a ddywedodd fod polisi y dylwn i edrych arno a gweld beth yw'r weithdrefn. Dyna pryd y gofynnais i y rheolwr. Mae angen i mi gael copi caled. Oherwydd fe ddywedodd wrtha i y gallwn i fynd ar y cyfrifiadur i'w weld. Fe ddwedais i, "le, ond, yn ein swyddi ni, pryd y bydd gennym ni amser i eistedd wrth y cyfrifiadur?'" (Cyfranogwr Pedwar)

3.1.2.3. Teimlo nad yw'r aflonyddu'n ddigon difrifol

Un rhwystr allweddol a oedd yn atal cyfranogwyr rhag rhoi gwybod oedd ymdeimlad nad oedd yr aflonyddu'n ddigon gwael neu'n deilwng o gymorth, neu nad oedd digon o dystiolaeth i fwrw ymlaen â chŵyn:

'Mae'n anodd dangos tystiolaeth ohono. A bydd pobl yn dweud ei fod yn oddrychol. Mae'n bosibl eich bod chi'n allanoli rhywbeth nad yw hyd yn oed yno, ond rwy'n gwybod nad allanoli roeddwn i'n ei wneud oherwydd y menywod yn y swyddfa. Hynny yw, yn ddelfrydol, byddai wedi bod yn wych pe bai'r menywod eraill yn y swyddfa a oedd wedi dod ar draws hyn, pe baen ni wedi dod ynghyd a

chyflwyno achos, ond doedden nhw ddim yn fodlon. Doedden nhw ddim yn fodlon gwneud hynny.' (Cyfranogwr Dau)

'Roedd gan y plant roedden ni'n delio â nhw amrywiaeth o broblemau eithaf dwys, a byddai heddlu arfog yno a bydden ni'n delio â'r heddlu a'r gwasanaethau cymdeithasol drwy'r amser. Byddai'r plant yn dechrau cynhyrfu. Bydden nhw'n ymladd. Bydden nhw'n ymladd yn ein herbyn ni. Roedd llawer o bethau'n digwydd ac rwy'n credu, fwy na thebyg, fy mod i wedi meddwl ar y pryd, "O, ydy hyn wir yn rhywbeth y bydd unrhyw un am ddelio ag ef?".' (Cyfranogwr Un)

3.1.2.4. Ansicrwydd swydd

Disgrifiodd y cyfranogwyr effaith ansicrwydd swydd, contractau cyfnod penodol a phryderon ynglŷn â chamu ymlaen mewn gyrfa ar greu diwylliant lle na fydd cyflogaeth yn teimlo'n hyderus i roi gwybod am achosion. Pe bai'r achos hefyd yn ymwneud â hiliaeth gan gydweithwyr ar lefel uwch, teimlai'r cyfranogwyr nad oedd ganddynt neb i droi atynt:

'Ac fe siaradais i ag un o'r cydweithwyr i esbonio iddi, wyddoch chi, beth oedd yn digwydd i mi ac, unwaith eto, fe ddywedodd hi ei bod hi wedi gweld yr ymddygiad hwnnw. Ond eto, roedd hi'n cael ei chyflogi ar gontract a doedd hi ddim am beryglu ei rôl hi a'r person arall a oedd yn gweithio ar gefnogi pobl agored i niwed, y byddwn i wedi siarad â hi, ond hi oedd yr un a oedd yn dangos yr hiliaeth agored, yr ymddygiadau hiliol tuag at ai, felly doeddwn i ddim yn gallu troi at yr unigolyn hwnnw. Yn allanol, na, rwy'n gwybod yn amlwg y gallwch chi godi'r ffôn a, wyddoch chi, siarad â llinell gymorth. Ond, i mi, roedd hynny'n ddibwrpas mewn ffordd. Doeddwn i ddim am wneud hynny. Wyddoch chi, roeddwn i am i rywbeth gael ei wneud am y peth, ac roeddwn i'n gwybod na fyddwn i'n gallu ei brofi, rwy'n credu. Wyddoch chi beth rwy'n ei feddwl? Profi'r ymddygiad dichellgar hwn am nad yw'n agored. Nid yw'n agored.' (Cyfranogwr Dau)

'Fydd neb yn credu'r peth. Yn ail, beth yw'r pwynt? Yn drydydd, rwy'n saethu fy hun yn fy nhroed. Roeddwn i'n gwybod bryd hynny na fyddwn i'n gallu camu ymlaen yn fy ngyrfa. Fyddwn i ddim yn cael dim cydnabyddiaeth y tu hwnt i'r hyn roeddwn i wedi'i gael yn barod. Ac fe fyddwn i'n gwthio fy hun i'r eithaf a'r dewis oedd naill ai codi hyn fel pryder a dweud "lawn, gadewch i ni newid y diwylliant. Gadewch i ni gydweithio â'n gilydd", neu adael, a dyna wnes i.' (Cyfranogwr Pump)

Hyd yn oed mewn sefyllfaoedd lle y rhoddwyd gwybod am achosion o aflonyddu, roedd ymwybyddiaeth na fyddai modd i eraill mewn sefyllfa debyg wneud hynny o bosibl. Er enghraifft, soniodd Cyfranogwr Un am fwrw ymlaen â chwyn ynglŷn â sylwadau ac ystumiau rhywiol amhriodol a wnaed gan ddau o'i myfyrwyr. Roedd hyn mewn ysgol wahanol i'r un a ddisgrifiwyd yn flaenorol uchod, lle mai cydweithiwr oedd yr aflonyddwr a lle na roddodd y cyfranogwr wybod am y mater. Nododd Cyfranogwr Un mai 'difrifoldeb' yr ail senario hon, a'r ffaith bod dau beth 'wedi digwydd yn ystod yr un wythnos' a'i hysgogodd i roi gwybod am ymddygiad y myfyrwyr yn y pen draw. Er ei bod eisoes yn awyddus i adael ei chyflogwr ar y

pryd, roedd ansicrwydd ei sefyllfa yn ffactor i'w ystyried wrth wneud penderfyniadau ynglŷn â rhoi gwybod, a gallai hynny fod yn wir i eraill sy'n gweithio yng Nghymru heddiw:

'Ond, rwy'n credu, ar y pryd, roeddwn i'n ymwybodol iawn fy mod i'n athrawes newydd gymhwyso ar gontract dros dro am flwyddyn. Wyddoch chi, doedd dim sefydlogrwydd swydd na sicrwydd swydd yno. Ac rwy'n credu bod hynny wedi croesi fy meddwl i, yn bendant, ond roeddwn i'n gwybod nad oedd yr ysgol yn un roeddwn i am aros ynddi beth bynnag, rwy'n credu. Ac roeddwn i'n gwybod, am fy mod i ar gontract blwyddyn, y byddai'n rhaid i mi wneud cais am swyddi eraill mewn ysgolion eraill ar y diwedd beth bynnag. Ond dyna a aeth drwy fy meddwl i. Ac, rwy'n credu, gan fy mod i wedi cael sgysiau ers hynny, fod y math hwnnw o ymddygiad yn digwydd i gryn dipyn o athrawesau, fwy na thebyg, a dydw i ddim yn credu fy mod i'n gwybod am neb arall sydd wedi rhoi gwybod am bethau felly a ddigwyddodd wrth weithio fel athrawes.' (Cyfranogwr Un)

3.1.2.5. Ymatebion i ddigwyddiadau nad ydynt yn fawr o gymorth neu sy'n bychanu neu'n gwrthwynebu

Ynglwm wrth y canfyddiad nad yw'r aflonyddu'n ddigon gwael mae'r profiad o ymatebion sy'n bychanu'r aflonyddu. Disgrifiodd rhai o'r cyfranogwyr brofiadau o geisio cael sgysiau â chydweithwyr ynglŷn â'r hyn roeddent yn ei wynebu a chael ymatebion cychwynnol i'w datgeliadau nad oeddent yn fawr o gymorth lle y cafodd y profiad ei fychanu neu lle y cafodd y cyfrifoldeb ei drosglwyddo i rywun arall:

'A dweud y gwir, fe siaradais i â dyn arall yn y swyddfa bartner am ei ymddygiad. Ac o ran ei ymateb i mi, roeddwn i'n siomedig. Ei ymateb oedd, "O, ych a fi, dydy hynny ddim yn neis iawn, nac ydy?" Dyna oedd ei ymateb. [...] Roeddwn i'n disgwyl iddo fy amddiffyn a dweud, yn y bôn, bod hynny'n gwbl ofnadwy. Ddylai hynny ddim digwydd. Ond ches i ddim o'r math hwnnw o gefnogaeth.'

(Cyfranogwr Dau)

Mewn achos arall, er i'r broses o roi gwybod symud ymlaen drwy e-bost yn crynhoi'r hyn a oedd yn cael ei wynebu, nid oedd yr ymateb cychwynnol yn dderbyniol a bu'n rhaid i'r dioddefwr annog cydweithiwr ar lefel uwch i siarad â'r aflonyddwr:

'Yr hyn a ddywedodd wrtha i oedd, "Pe bawn i'n mynd at [yr aflonyddwr] ac yn dweud mai dyma a ddwedaist ti, mae'n bosibl y byddai'n teimlo dy fod di'n prepian amdano neu'n achosi rhyw fath o helynt iddo, oherwydd mae angen y swydd hon arno fel y gwyddom ni." Fe ddwedaist i, "lawn, rwy'n deall yr hyn rwyd ti'n ei ddweud, ond sut ydw i'n prepian arno, ar beth? Oherwydd dyma ei ymateb. Fel hyn mae e. Dylai hyn ddod gen ti." Wedyn, yn gyndyn, fe ddywedodd, "lawn, fe ga i air ag ef".'

(Cyfranogwr Pedwar)

Ym mhresenoldeb ymatebion nad ydynt yn fawr o gymorth gan uwch aelodau o staff, mae profiad Cyfranogwr Un yn tynnu sylw at bwysigrwydd cynghreiriaid gwrywaidd a strwythurau cymorth amgen er mwyn helpu pobl sy'n rhoi gwybod am achosion i deimlo'n hyderus yn eu sefyllfa:

'Yn y pen draw, fe es i at yr Undeb yn yr ysgol ar y pryd pan gefais wybod gyntaf mai ymateb y prifathro, i bob pwrpas, oedd "Edrycha, cael hwyl oedden nhw. Os byddan nhw'n ymddiheuro, bydd angen iddi hi dderbyn y peth a chaniatáu iddyn nhw ddychwelyd i'w dosbarth". Ac fe es i at y Cynrychiolydd Undeb, gan ofyn "Edrycha, ble ydw i'n sefyll? Oes gen i unrhyw sail yma dros wthio'n ôl a dweud "Na", neu ydw i'n mynd i gael fy rhoi dan bwysau? Ac, wyddoch chi, ydw i'n mynd i greu stŵr ac achosi mwy o straen i mi fy hun am ddim rheswm?" [...] Diolch byth am y Cynrychiolydd Undeb a'r pennaeth blwyddyn a oedd ill dau'n ddynion Cymreig Gwyn.' (Cyfranogwr Un)

3.1.3. Canlyniadau rhoi gwybod

3.1.3.1. Peidio â rhannu'r canlyniadau

Yn achos y cyfranogwyr a geisiodd uwchgyfeirio eu cwyn drwy weithdrefn rhoi gwybod fwy ffurfiol, cafwyd disgrifiadau o beidio â chael gwybod canlyniad sgysiau â'r aflonyddwr a gorfod mynd ar drywydd y canlyniad eu hunain:

'Rwy'n credu bod un neu ddau o achlysuron pan fu'n rhaid i mi fynd ar ôl y pennaeth blwyddyn a gofyn, "Edrycha, beth sy'n digwydd?" Oherwydd, yn amlwg, bob tro y byddai'r dosbarth hwnnw ar fy amserlen, byddwn i'n teimlo'n ofnus ac yn meddwl tybed a fydden nhw yn fy nosbarth i ai peidio? Ydy'r dosbarth yn mynd i wrando arna i?' (Cyfranogwr Un)

'Felly, wedyn, pan siaradais i â fy rheolwr, a phan ofynnais i, "O, felly beth ddigwyddodd? Beth oedd canlyniad y cyfarfod?" Fe ddywedodd e, "O, wnaeth e ddim cymryd y peth yn dda iawn ac fe ddywedodd e [dy fod di'n] gwneud môr a mynydd o'r peth, fy mod i'n gwneud môr a mynydd o'r peth ac y dylid ei anghofio. Ond bydd e'n ofalus o ran yr hyn y bydd yn ei ddweud wrtha i o hyn ymlaen." Felly doeddwn i ddim yn hapus â'r ymateb hwnnw.' (Cyfranogwr Pedwar)

Yn achos Cyfranogwr Pedwar, roedd y diffyg pryder gan y rheolwr yn siomedig. Mynegodd ei rheolwr bryder y byddai cyfarfod gyda'r rheolwr yn bresennol yn 'edrych mor ffurfiol' i'r aflonyddwr, ac felly cafodd y cyfranogwr sgws â'r aflonyddwr ar ei phen ei hun. Disgrifiwyd y broses fel un 'hirwyntog' nad oedd o'i phlaidd hi:

'Felly dydw i ddim wedi'i weld unwaith eto. Roeddwn i'n falch o gael cyfle i ddweud wrtho oherwydd roeddwn i'n credu ar un adeg yn fy mywyd na fyddwn i'n gallu wynebu bwli neu wynebu rhywun sy'n, wyddoch chi, eich trin chi felly. Felly rwy'n credu bod hynny wedi gwneud i mi deimlo cymaint yn well. Ac rwy'n teimlo, os bydd hyn yn digwydd eto, y bydda i'n gallu dweud llawer mwy yn gyflymach. Oherwydd, y tro hwn, fe gymerodd 4-5 mis i mi.' (Cyfranogwr Pedwar)

Er i'r cyfranogwr penodol hwn fynegi ymdeimlad o ryddhad o allu cael y sgws â'r aflonyddwr ei hun, gallai diffyg cyfraniad goruchwylwyr at y broses adael dioddefwr arall mewn sefyllfa anniogel a bregus yn y dyfodol.

3.1.3.2. Diffyg goblygiadau pendant

Ar ben hynny, yn achos y rhai a roddodd wybod am achosion, teimlid nad oedd goblygiadau i'r rhai a oedd wedi achosi niwed:

'Felly cafodd [fy rheolwr] air ag ef. Ond, wedyn, pan welais i e'n dod allan o'r ystafell, roedd yn edrych mor llawen â'r gog. Wyddoch chi, roeddwn i'n meddwl nad oedd e'n edrych fel pe bai rhywun wedi dweud y drefn wrtho na dim byd felly. Ac yna fe ddaliodd ati. Ond y diwrnod hwnnw, wnaeth e ddim siarad â mi. Ac mae hynny'n rhyfedd, oherwydd yn y gwaith byddech chi'n dweud pethau cyffredin sy'n ymwneud â'r gwaith, wyddoch chi. Wnaeth e ddim siarad â mi.'

(Cyfranogwr Pedwar)

'Pan fyddwn i ddim wedi clywed dim byd, byddwn i'n mynd ar drywydd y mater ac roedd e bob amser yn ymatebol iawn ond, o ran unrhyw beth ffurfiol yn digwydd, doedd dim byd, er enghraifft chafodd y bechgyn erioed mo'u gorfodi i ymddiheuro i mi. Doedd dim cysylltiad â mi, dim byd gan y rhieni. Wedyn, cafodd fy mhennaeth adran ei thynnu i mewn ac roedd hi'n gefnogol iawn ac fe ddywedodd hi, "Edrycha, dydyn ni ddim yn mynd i ganiatáu iddyn nhw ddychwelyd i dy ddosbarth di." Ond, rwy'n credu, pe bai gen i bennaeth blwyddyn gwahanol. Ac efallai pe na bawn i wedi gofyn am ddiweddariadau [...].'

(Cyfranogwr Un)

'Y canlyniad, i raddau helaeth, oedd, "Wel, allwn ni ddim newid swydd y meddyg ymgynghorol ar y ward. Bydd yn rhaid i ti newid. Bydd yn rhaid i ti fynd a gweithio yn y gymuned." Ac roeddwn i yn [ardal bwrdd iechyd agosach] ac fe wnaethon nhw fy anfon i [ardal bwrdd iechyd pellach i ffwrdd]. Ac fe ddwedais i, "Byth bythoedd. Gyda fy holl apwyntiadau iechyd, [ardal bwrdd iechyd agosach] sy'n gweithio i mi. Na – rwy'n gwrthod." Fe wnes i safiad pendant ac fe ofynnais i, "Beth oedd y sail resymegol dros hynny?" Ac fe ddwedon nhw, "Wel, darparu gwasanaethau." (Cyfranogwr Pump)

3.1.4. Ystyriaethau

Mae'r canfyddiadau uchod yn disgrifio amrywiaeth o rwystrau rhag rhoi gwybod ac ymatebion nad ydynt yn fawr o gymorth neu sy'n bychanu pan gaiff achosion eu datgelu a phan geisir cymorth. O fewn y canfyddiadau hynny mae ystyriaethau clir ar gyfer gwella ymatebion, megis:

- Peidio ag ymateb yn y lle cyntaf mewn ffyrdd sy'n bychanu'r aflonyddu, a gweithredu ar unwaith i gefnogi'r rhai sy'n datgelu achosion o'r fath
- Sicrhau bod unigolion arbenigol ar gael y gallai cyflogeion siarad â nhw neu gael cymorth ganddynt os bydd eu strwythur rheoli yn cyfyngu arnynt, os bydd diwylliant gwenwynig yn y gweithle neu os bydd diffyg cynghreiriau yn y gweithle, e.e. rhywun diduedd sy'n gyfrifol am lesiant
- Cyfathrebu'n glir ag achwynwyr yn dilyn unrhyw fath o sgwrs yn ymwneud â rhoi gwybod am aflonyddu, ni waeth pa mor ffurfiol/anffurfiol ydoedd

Mae'r pwynt olaf, sef yr arfer o roi gwybod i'r rhai sydd wedi gwneud cwyn beth oedd y canlyniad, yn destun dadl ac yn argymhelliad a wneir mewn gwaith ymchwil ar aflonyddu rhywiol mewn sectorau penodol, er enghraifft addysg uwch (The 1752 Group, a McAllister Olivarius, 2020; DiSantis, C., Prince, K., Munro, V., Bull, A., a Cowan, S., 2024).

Mae'r argymhellion pellach canlynol ar gyfer gwella arferion yn seiliedig ar yr ymatebion gan gyfranogwyr pan ofynnwyd iddynt beth yr hoffent ei weld yn newid. Mae mynd ati i ofyn i'r cyfranogwyr beth yr hoffent ei weld yn niwylliannau eu gweithleoedd yn cyfateb i ddulliau gwaith ymchwil mewn sectorau eraill a phwysigrwydd gwreiddio profiad bywyd mewn canllawiau ac arferion (Bull, 2024).

3.1.4.1. Osgoi polisïau sy'n cyffredinoli

Mynegodd sawl cyfranogwr frys o ran sicrhau na fydd polisïau atal aflonyddu rhywiol newydd yn cyffredinoli profiadau ac yn colli cyfleoedd i amddiffyn pobl â hunaniaethau a myleiddiwyd o bosibl:

'Yn amlwg, mae llawer o sefydliadau'n ysgrifennu polisïau a gweithdrefnau aflonyddu rhywiol. Mae pob un ohonyn nhw'n trin menywod yn yr un ffordd. Rwy'n credu bod angen iddyn nhw fod yn ymwybodol o groestoriadedd ac, unwaith eto, does dim angen i hynny fod am mai menyw o liw neu fenyw o gefndir mudol yn unig sydd dan sylw. Gallai fod yn fenyw neu, wyddoch chi, yn ddyn sy'n anabl. Wyddoch chi, unigolyn sy'n ystyried ei hun yn LHDTC sydd hefyd, efallai, wyddoch chi, yn wynebu aflonyddu rhywiol. Felly, dydw i ddim yn credu y dylen nhw gael polisi aflonyddu rhywiol cyffredinol yn unig, a meddwl y bydd hynny'n addas i bawb, oherwydd dydy hynny ddim yn wir. Rwy'n credu bod angen iddyn nhw ystyried y gwahaniaethau, wyddoch chi, rhwng cefndiroedd amrywiol pobl. A byddai angen iddyn nhw fynd i'r afael â'r mater fesul achos, yn fy marn i. Oherwydd dydy'r ffaith bod rhywbeth yn gweithio i un person ddim yn golygu y bydd yn gweithio i rywun arall.' (Cyfranogwr Dau)

'Fe fyddwn i wrth fy modd yn ein gweld ni'n symud i ffwrdd o bethau cyffredinol mewn polisïau fel dweud, "Os ydych chi wedi wynebu aflonyddu rhywiol, a allai gynnwys, wyddoch chi, er enghraifft, ABC, yna, wyddoch chi, rhwng wybod i'ch rheolwr llinell. Dydw i ddim yn credu bod unrhyw beth wedi'i wreiddio ddigon fel mae pethau. Dydw i ddim yn credu bod y mater yn cael ei drafod yn ddigonol fel mae pethau, a dydw i ddim yn credu bod gweithleoedd yn gwneud digon i wahaniaethu ar gyfer aelodau o staff sy'n fenywod ac yn lleiafrifoedd ethnig neu'n perthyn i ryweddau a myleiddiwyd. Yn sicr, rwy'n credu bod ymdeimlad o hyd o beidio â siarad am y peth, ac nad yw'n bodoli, fel petai.' (Cyfranogwr Un).

3.1.4.2. Cydnabod natur newidiol gwaith a gweithleoedd wrth lunio polisïau

Disgrifiodd y cyfranogwyr natur newidiol y gweithle ers pandemig Covid-19 a'r potensial i hyn newid natur aflonyddu mewn llawer o weithleoedd. Mewn rhai ffyrdd, roedd gweithio ar-lein yn cael ei ystyried yn fesur amddiffynnol, ond nid yw wedi lliniaru aflonyddu'n gyfan gwbl:

'Rwy'n credu, oherwydd y pandemig, o ran yr aflonyddu rhywiol, wyddoch chi, boed yn agored neu'n anuniongyrchol, rwy'n credu bod y pandemig a phobl yn gweithio gartref wedi lliniaru hynny fymryn. Hynny yw, rwy'n dal i glywed sylwadau rhywiaethol, wyddoch chi, ynglŷn â'r hyn y gall menywod ei wneud a'r hyn na all menywod ei wneud ac, wyddoch chi, y menopos neu "mae'n rhaid eu bod nhw ar eu mislif." Wyddoch chi, y math hwnnw o rywiaeth lefel isel. Ond yr aflonyddu rhywiol yn yr ystyr arall, oherwydd dydw i ddim o'r oedran hwnnw mwyach chwaith. Rwy'n credu bod pethau wedi newid ychydig bach.'

(Cyfranogwr Dau)

Fodd bynnag, gall aflonyddu ddigwydd ar-lein neu ar yr ymweliadau mwy achlysurol â'r swyddfa o hyd, a bydd yn bwysig i bolisiâu amddiffyn newydd adlewyrchu'r gweithleoedd hybrid y bydd llawer yn gweithio ynddynt yn yr oes sydd ohoni.

3.1.4.3. Gwella cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn gyffredinol mewn gweithleoedd

Dywedodd y cyfranogwyr fod hyn yn teimlo fel 'ymarfer ticio blychau' yn eu gweithleoedd (Cyfranogwyr Tri a Phedwar) a'u bod yn cymryd cyfrifoldeb personol am faterion sy'n ymwneud â chydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn eu gweithleoedd lle y ceir diffyg dealltwriaeth ynglŷn ag arferion cynhwysol yn gyffredinol. Er i'r cyfranogwyr gydnabod bod llawer wedi newid yng Nghymru, mae profiadau o ddydd i ddydd a theimlo fel pe na baent yn cael eu cydnabod yn golygu bod menywod ethnig leiafrifol wedi bod yn cymryd cyfrifoldeb am faterion sy'n ymwneud â chynhwysiant eu hunain:

'Roedd ein cyfarfod diwethaf mewn clwb rygbi, ac roedden ni yn ardal y bar. Ac fe ddwedais i wrth yr adran Adnoddau Dynol, wrth y fenyw, "Oni wnaeth eich taro chi bod gennych chi Fwslimiaid yn y tîm? Ac rydyn ni'n eistedd wrth ymyl bar i gael cyfarfod staff," ac fe ddywedodd hi, "Wnes i wir ddim meddwl hynny fy hun." Wel, efallai y dylech chi ymgynghori â mi y tro nesaf, ac fe alla i eich helpu chi. Rwyf wedi dweud fy mod i yma i gefnogi. Felly defnyddiwch fi, defnyddiwch fi. Doeddwn i ddim yn hoffi hynny oherwydd roedd y llawr yn ludiog a bu'n rhaid i mi lanhau fy esgidiau pan gyrhaeddais i adref. Doedd y sefyllfa ddim yn ddelfrydol.'

(Cyfranogwr Tri)

'Byddai'r peth yn cael ei amlygu, er enghraifft pan fydd hi'n Nadolig, bydd pob un ohonom yn gwybod, a phan fydd hi'n Basg, sydd ar ddod cyn bo hir, bydd pob un ohonom yn gwybod. Ond, wedyn, rwy'n teimlo, wyddoch chi, fe wnes i hyd yn oed ddweud y dylen ni gael calendr amrywiaeth, a ddylai gael ei rannu ar ein sgysiau tîm, fel bod pawb yn ymwybodol. Dydy hynny erioed wedi cael ei wneud.'

(Cyfranogwr Pedwar)

Er i'r cyfranogwyr ddweud eu bod am i bobl wrando arnynt, cyfeiriodd Cyfranogwr Un at bwysigrwydd peidio â dibynnu ar arbenigwyr drwy brofiad yn unig i gynnig yr holl atebion o ganlyniad i ddigwyddiad:

'Rwyf hefyd yn credu bod yna syniad bod y cyfrifoldeb arnom ni, a bod rhaid i chi aros nes bod rhywbeth wedi digwydd a gobeithio bod y person yn teimlo fel rhoi

gwybod, ac wedyn rhaid i chi obeithio y bydd yn gwybod sut i roi gwybod. Ac wedyn rhaid i chi obeithio y bydd y person y bydd yn rhoi gwybod iddo yn ymateb yn briodol, ac yn gwybod sut i ddelio â'r peth. Ac wedyn rhaid i chi obeithio y bydd hynny'n arwain at rywbeth. Ond rwy'n teimlo, pe bai cyflogwyr ddim ond ychydig bach yn fwy agored a thryloyw o ran cael y sgysiau hyn, o ran holi sut mae pethau, wyddoch chi.' (Cyfranogwr Un)

3.1.4.4. Sicrhau y darperir mannau priodol ar gyfer sgysiau ynglŷn â phryderon

Yn ogystal â sicrhau bod unigolion ar gael i siarad â nhw, mynegwyd pryder ynglŷn â gorfod cael sgysiau â goruchwylwyr neu reolwyr am aflonyddu rhywiol yn y gweithle mewn amgylcheddau gwaith cyffredin, y gallai rhai ohonynt fod yn amhriodol neu'n anghyfforddus:

'Ac roedd hyd yn oed y mannau cyfarfod yn ofnadwy. Mannau bychain bach oedden nhw; dim arwyddion, dim cyfeirio. Dim paneidiau o de. Dim byd. Yn llythrennol, bu'n rhaid i fy Nghynrychiolydd Undeb ddweud, "Allwn ni gael egwyl?" [...] Wyddoch chi, oes ganddyn nhw hancesi papur yn barod? Pethau syml, pethau syml. Oes diodydd ar gael? Os mannau tawel ar gael? Nid dim ond rhyw ystafell sy'n digwydd bod ar gael lle mae pawb yn gallu eich clywed chi.'

(Cyfranogwr Pump)

4. Casgliadau

Er gwaethaf newidiadau i'r dirwedd yng Nghymru o ran cynrychiolaeth a chefnogaeth, mae menywod Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn parhau i wynebu gwahaniaethu ac ymddygiad amhriodol mewn amrywiaeth o weithleoedd ac mewn ffyrdd sy'n cyfuno rhywedd, hil, crefydd a diwylliant. Ceir angen parhaus i greu polisïau a gweithdrefnau defnyddiol a chynhwysol sy'n amddiffyn unigolion lleiafrifedig yn seiliedig ar eu hanghenion, i roi hyfforddiant i staff a'r cyhoedd ar gynhwysiant a sensitifrwydd diwylliannol, ac i sicrhau y gwrandewir ar y rhai hynny sy'n rhoi gwybod am achosion o aflonyddu, yr ymateb ir iddynt ac y cyfathrebir â nhw ag eglurder â pharch.

Mewn gwaith ymchwil yn y dyfodol, byddai mwy o adnoddau'n fodd i gynnwys rhanddeiliaid a phartneriaid cymunedol yn y broses o ymgynghori ar y gwaith ymchwil, ei ddylunio a'i hyrwyddo o fewn eu cymunedau er mwyn gwella'r gyfradd ymateb a chywirdeb yr ymatebion. Er i Bawso gymeradwyo'r gwaith ymchwil, cynnig cymorth yn ôl yr angen a rhannu'r alwad am gyfranogwyr, nid oedd yn bartner integredig yn y gwaith ymchwil er y gallai hynny fod wedi arwain at fanteision. Yn y dyfodol, gellid hefyd ymgynghori â sefydliadau eraill sydd mewn cysylltiad â chymunedau ac unigolion a'u cynnwys yn y gwaith ymchwil mewn ffordd ystyrlon, megis EYST, Diverse Cymru a Women Connect First, yn ogystal ag aelodau'r 'ffrwd waith'. Er mwyn sicrhau ymatebion cynrychiadol o bob cwr o Gymru, argymhellir cysylltu â sefydliadau partneriaeth/porthgadw ym mhob rhanbarth er mwyn sicrhau mynediad at ddioddefwyr ac ymatebion ganddynt. Hefyd, gellid cynnal ymchwiliadau o fewn rhai sectorau penodol neu ymhlith mathau penodol o gyflogwyr er mwyn creu canfyddiadau ac argymhellion manylach. Yn hytrach na chylchredeg galwad a dibynnu ar unigolion i gynnig eu hunain, byddai'n fuddiol i waith ymchwil yn y dyfodol fod yn gysylltiedig â sefydliadau a allai fforddio cynnig mynediad at grwpiau o fenywod neu unigolion mewn mannau y byddant yn eu mynychu neu'n teimlo'n gyfforddus ynddynt.

Mae'r gyfradd ymateb uwch i'r gwaith ymchwil a welir yn adroddiad diweddar TUC (2024) yn awgrymu pwysigrwydd sefydliadau a mannau yr ymddiriedir ynddynt er mwyn agor sgysiaau ynglŷn ag aflonyddu rhywiol yn y gweithle ymhlith menywod ethnig leiafrifol. Ar gyfer yr agweddau ansoddol ar ei hastudiaeth, siaradwyd â grwpiau sy'n gysylltiedig â TUC yn ei chynhadledd, a chafodd yr arolwg hefyd ei gynnal ymhlith menywod a oedd, mewn 35% o achosion, yn gynrychiolwyr undebau neu'n ddigon agos at yr undebau i fod wedi ymateb i'r arolwg (2024, t. 36). Fel y nodwyd yn gynharach yn yr adroddiad, er bod y cysylltiadau hyn yn sgiwio'r ymateb fymryn tuag at bobl sy'n gysylltiedig ag undebau a'r mudiad llafur sydd, yn eu tro, yn fwy tebygol o fod yn fwy ymwybodol o aflonyddu rhywiol yn y gweithle ac yn fwy tebygol o roi gwybod am achosion o'r fath, maent hefyd yn creu amgylchedd lle y bydd menywod yn teimlo'n ddiogel yn codi eu llais. Mae'n debygol bod llawer o ffactorau eraill a allai ddylanwadu ar gyfraddau cymryd rhan mewn gwaith ymchwil, yn ogystal â ffyrdd o oresgyn y rhwystrau hynny, y gellid eu darganfod mewn cyfnod ymgynghori Cynnwys y Cleifion a'r Cyhoedd (PPI) gyda sefydliadau cyn gwneud unrhyw waith ymchwil yn y dyfodol. Er enghraifft, mae Fielden et al (2010, t. 32) hefyd yn awgrymu y dylai gwaith ymchwil gynnwys llawer mwy o fewnbwn gan y dynion mewn safleoedd uchel o fewn y gwahanol gymunedau ethnig leiafrifol er mwyn chwalu'r rhwystrau sy'n atal gwaith ymchwil ar hyn o bryd.'

5. Adran gyfeiriadau

ACAS (2024) What Sexual Harassment Is. Ar gael yn: ACAS (Cyrchwyd: 06/3/25).

Adams, L., Hilger, L., Moselen, E., Basi, T., Gooding, O., Hull, J. (2021) 2020 Sexual Harassment Survey: Swyddfa Cydraddoldebau'r Llywodraeth. Ar gael yn: Government response to consultation on sexual harassment in the workplace (Cyrchwyd 06/3/25).

Buchanan, N. T. et al. (2009) 'Unique and Joint Effects of Sexual and Racial Harassment on College Students' Well-Being', Basic and Applied Social Psychology, 31(3), tt. 267–285. doi: 10.1080/01973530903058532.

Bull, A. (2024). ['Learning from survivors: Reporting parties' perspectives on how higher education institutions should address gender-based violence and harassment.'](#) Higher Education Quarterly, 78(2), 1123–1137.

Casey, P. J. (2023) 'Lived Experience: Defined and Critiqued', Critical Horizons, 24(3), tt. 282–297. doi: 10.1080/14409917.2023.2241058.

Comisiwn Hawliau Dynol Awstralia (2020) Respect@Work: National Inquiry into Sexual Harassment in Australian Workplaces. Ar gael yn: Comisiwn Hawliau Dynol Awstralia (Cyrchwyd 6/3/25).

Cyngres yr Undebau Llafur (2016) Still just a bit of banter? Sexual harassment in the workplace in 2016. Ar gael yn: TUC (Cyrchwyd 06/3/25).

Cyngres yr Undebau Llafur (2024) And then it clicked... Black women's experience of sexual harassment in the workplace. Ar gael yn: TUC (Cyrchwyd: 06/3/24).

Cymdeithas Fawcett (2021) Tackling sexual harassment in the workplace: Report on employer actions to prevent and respond to workplace sexual harassment. Ar gael yn: Cymdeithas Fawcett (Cyrchwyd 06/3/25).

Cymorth i Ferched Cymru. (2021) No Grey Area: Experiences of Workplace Sexual Harassment. Ar gael yn: Cymorth i Ferched Cymru (Cyrchwyd: 06/3/25).

Cymorth i Ferched Cymru. (2021) No Grey Area: Phase 2. Ar gael yn: Cymorth i Ferched Cymru (Cyrchwyd: 25/6/25).

Dabiri, E. (2020). *Don't Touch My Hair*. Llundain: Penguin.

DiSantis, C., Prince, K., Munro, V., Bull, A., a Cowan, S. (2024) Complainants must be told the results of sexual misconduct investigations. Ar gael yn: Times Higher Education (THE) (Cyrchwyd 25/6/25).

Fielden, S. L., Davidson, M. J., Woolnough, H., Hunt, C. (2010). 'A model of racialised sexual harassment of women in the UK workplace', *Sex Roles*, 62, tt. 20–34. doi: 10.1007/s11199-009-9715-4.

Fitzgerald, L. F. a Cortina, L. M. (2018) 'Sexual harassment in work organizations: A view from the 21st century', yn C. B Travis, J. W. White, A. Rutherford, W. S. Williams, S. L. Cook a Wyche K.F (gol.), *APA handbook of the psychology of women: Perspectives on women's private and public lives*. American Psychological Association, (tt. 215–234).

Paul, E., Fancourt, D., Razai, M. (2022) 'Racial discrimination, low trust in the health system and COVID-19 vaccine uptake: a longitudinal observational study of 633 UK adults from ethnic minority groups', *The Royal Society of Medicine Journal*, 115(11), tt.439-447. doi: 10.1177/01410768221095241.

Sim, J., Waterfield, J. (2019) '[Focus group methodology: some ethical challenges](#)', *Qual Quant*, 53, tt. 3003–3022.

The 1752 Group, a McAllister Olivarius (2020) Sector guidance to address staff sexual misconduct in UK higher education: Recommendations for reporting, investigation and decision-making procedures relating to student complaints of staff sexual misconduct. Ar gael yn: The 1752 Group (Cyrchwyd 26-6/25).

Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (2020). Sexual harassment and harassment at work. Ar gael yn: Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (Cyrchwyd 6/3/25).

Atodiad A: Blaenoriaethau strategol perthnasol

Trais yn Erbyn Menywod, Cam-drin Domestig a Thrais Rhywiol: Strategaeth 2022 i 2026, yn benodol,

Amcan 5: Hyfforddi gweithwyr proffesiynol perthnasol i ddarparu ymatebion effeithiol, amserol a phriodol i ddioddefwyr a goroeswyr.

Amcan 6: Rhoi mynediad cyfartal i bob dioddefwr at wasanaethau, a'r rheini'n wasanaethau croestoriadol o ansawdd uchel, y darperir adnoddau priodol ar eu cyfer, sy'n seiliedig ar gryfderau ac sy'n ymatebol ledled Cymru.

Glasbrint Trais yn Erbyn Menywod, Cam-drin Domestig a Thrais Rhywiol 22-26, yn benodol, Ffrwd Waith Aflonyddu yn y Gweithle – Cam Gweithredu Lefel Uchel 1: Sefydlu a chynnal sylfaen dystiolaeth gadarn, gan gynnwys cofnodi profiadau bywyd o aflonyddu yn y gweithle, er mwyn deall yn well raddfa aflonyddu yn y gweithle a'r camau sy'n helpu i'w atal.

Glasbrint Trais yn Erbyn Menywod, Cam-drin Domestig a Thrais Rhywiol – Cam Gweithredu Lefel Uchel 2: Datblygu dull ar draws ein systemau o gefnogi atal ac ymateb yn effeithiol i aflonyddu yn y gweithle ar fenywod a merched, gan fynd i'r afael ag aflonyddu ym mhob gweithle ledled Cymru.

Glasbrint Trais yn Erbyn Menywod, Cam-drin Domestig a Thrais Rhywiol – Cam Gweithredu Lefel Uchel 3: Defnyddio a gwella'r adnoddau a'r cyfryngau sydd gennym eisoes i godi ymwybyddiaeth, hyrwyddo arferion rhagorol a chefnogi newid gweithredol i ddileu aflonyddu yn y gweithle ar fenywod a merched, ac i wella'r ymateb yn y gweithle i bob math o drais yn erbyn menywod a merched, cam-drin domestig a thrais rhywiol.

Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol (ArWAP 2024), yn benodol,

Blaenoriaethu profiad bywyd ym mhecynnau gwaith ArWAP.

Nod: ymgorffori gwrth-hiliaeth yn strwythurau ein partneriaeth gymdeithasol ac yn y ffyrdd rydym yn cynyddu cyffredinrwydd gwaith teg.

Cam gweithredu: Chwilio am ymchwil ansoddol, gan gynnwys adolygiad llenyddiaeth, a gwrando ar brofiadau bywyd gweithwyr ethnig lleiafrifol. Byddwn yn defnyddio hyn i lywio'r gwaith o ddatblygu polisi ar bartneriaeth gymdeithasol a gwaith teg ac ymyriadau perthnasol.

Atodiad B: Canllaw pynciau cyfweliad

Offerynnau ymchwil

Canllaw cyfweliad diwygiedig

Ar gyfer pob cyfranogwr – bydd y patrwm holi'n amrywio yn dibynnu ar b'un a yw'r cyfranogwr wedi rhoi gwybod.

Cyflwyniad cychwynnol (5 munud)

[Y cyfwelydd i gyflwyno ei hun ac unrhyw weithiwr cymorth o Bawso sy'n bresennol]

Cyn i ni ddechrau'r cyfweliad, fe hoffwn i gyflwyno'r prosiect ac egluro beth fydd yn digwydd yn y sesiwn.

Nod ein prosiect yw ymchwilio i brofiadau bywyd menywod Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol o aflonyddu rhywiol yn y gweithle yng Nghymru. Er bod gennym ddiddordeb yn eich profiadau chi o aflonyddu rhywiol a rhoi gwybod amdano, nid oes rhaid i chi rannu unrhyw fanylion am yr hyn a ddigwyddodd i chi os nad ydych chi am wneud hynny.

Mae strwythur y cyfweliad hwn yn hyblyg er mwyn eich galluogi chi i adrodd hanes yr hyn a ddigwyddodd i chi. Mae gen i gwestiynau sydd wedi'u strwythuro'n adrannau yn seiliedig ar bynciau fel profiadau, dealltwriaeth, hunaniaeth, rhoi gwybod a chanlyniadau. Bydd y cwestiynau y byddaf yn eu gofyn hefyd yn dibynnu ar b'un a wnaethoch chi roi gwybod am eich profiadau o aflonyddu ai peidio.

Byddaf yn gofyn am ragor o fanylion yn seiliedig ar yr hyn y byddwch chi'n ei ddweud ac yn dilyn y drefn holi hon, ond ni fydd rhaid i chi rannu dim byd nad ydych chi am ei rannu, a gallwn drafod unrhyw bynciau eraill sy'n berthnasol yn eich barn chi.

Wrth gyfeirio at eich hunaniaeth fel menyw ethnig leiafrifol, gallwch chi ystyried effaith hil, ethnigrwydd, diwylliant a chrefydd ar eich profiad, eich dewisiadau, a'r ffordd y mae pobl eraill wedi eich trin chi.

Rydyn ni wir yn gwerthfawrogi eich cymorth i'r prosiect hwn ac yn ddiolchgar i chi am roi o'ch amser i gymryd rhan. Bydd unrhyw ymatebion a roddir gennych yn cael eu gwneud yn anhysbys ac ni fyddwn yn cynnwys dim byd penodol amdano chi na'ch gweithle yn yr adroddiad. Os byddwn ni'n defnyddio unrhyw ddyfyniadau yn ein hadroddiad neu'n cyhoeddiadau, caiff hyn ei wneud mewn ffordd sy'n sicrhau eich bod chi'n anhysbys.

Os byddwch chi'n teimlo'n ofidus neu'n anghyfforddus yn ystod y cyfweliad hwn, rhowch wybod i mi neu'r gweithiwr cymorth a gallwn drefnu unrhyw gymorth y bydd ei angen arnoch chi. Byddwch chi'n rhydd i atal y cyfweliad unrhyw bryd os bydd angen gwneud hynny er mwyn eich llesiant.

Fel y nodir yn yr Hysbysiad Preifatrwydd a'r Daflen Wybodaeth, caiff y sesiwn hon ei recordio os byddwch chi'n fodlon i mi wneud hynny, ond ni fydd gwybodaeth nac enwau personol yn cael eu rhannu'n allanol.

Oes gennych chi unrhyw gwestiynau am y prosiect? [Atebwch unrhyw gwestiynau]

Ydy hi'n iawn i mi ddechrau recordio?

Cwestiynau Cyffredinol

Cwestiynau Rhagarweiniol – POB CYFRANOGWR

1. A wnewch chi gyflwyno eich hun a dweud ychydig wrtha i amdanoch chi eich hun?
2. Dywedwch ychydig wrtha i am eich maes gwaith, eich rôl, a'ch lleoliad yng Nghymru.
3. Ai i leoliad gwaith presennol neu flaenorol y mae'r pynciau y byddwn ni'n eu trafod heddiw yn berthnasol?
 - a. Sut beth yw/oedd diwylliant eich gweithle?
 - b. Sut beth yw amrywiaeth y staff ar eich lefel chi ac o ran rolau uwch-reolwyr?

Dealltwriaeth o Aflonyddu Rhywiol yn y Gweithle – POB CYFRANOGWR

4. Ar y pryd, a oeddech chi'n teimlo'n hyderus eich bod chi'n deall y term *aflonyddu rhywiol yn y gweithle* ac y gallai'r hyn a ddigwyddodd i chi gael ei ddiffinio felly?
5. Ydych chi'n teimlo eich bod chi'n ymwybodol o bolisiau eich cyflogwr ac yn eu deall ar y pryd?
 - a. Beth oedd eich dealltwriaeth chi o'r polisi/o'r weithdrefn, a pha mor hygyrch ydyw, e.e. iaith, terminoleg, fersiwn ar-lein/print, i ba raddau y caiff ei hyrwyddo)
6. Beth wnaethoch chi ar ôl yr aflonyddu – a wnaethoch chi ddweud wrth unrhyw un, neu roi gwybod i'ch cyflogwr?
7. A oeddech chi'n ymwybodol o unrhyw ffyrdd eraill o ddatgelu achos o aflonyddu rhywiol yn y gweithle, rhoi gwybod amdano neu geisio cymorth ar ei gyfer, e.e. cymorth gan sefydliad trydydd sector? Os felly, a wnaethoch chi ddefnyddio unrhyw rai o'r opsiynau hyn?

Os mai DO yw'r ateb i GWESTIWN 6 – symudwch i'r adran ar roi gwybod

Effaith Hunaniaeth Ethnig Leiafrifol – AR GYFER Y RHAI HYNFY NA WNAETHANT ROI GWYBOD

Wrth gyfeirio at eich hunaniaeth fel menyw ethnig leiafrifol, gallwch chi ystyried effaith hil, ethnigrwydd, diwylliant a chrefydd ar eich profiad, eich dewisiadau, a'r ffordd y mae pobl eraill wedi eich trin chi.

8. Ydych chi'n credu bod eich hunaniaeth fel menyw ethnig leiafrifol wedi cael effaith ar eich profiad?
9. Ydych chi'n credu y byddai rhywun o gefndir arall wedi cael ei drin yn wahanol?
10. Ydych chi'n credu bod eich hunaniaeth fel menyw ethnig leiafrifol wedi cael effaith ar eich penderfyniad ynglŷn â beth i'w wneud yn sgil yr aflonyddu?

11. Ydych chi'n credu y byddai rhywun o gefndir arall wedi gwneud rhywbeth gwahanol neu'n fwy tebygol o roi gwybod?

Argymhellion ar gyfer Gwella Arferion

12. A oes unrhyw newidiadau yr hoffech chi eu gweld yn cael eu gwneud i bolisïau eich sefydliad ar aflonyddu rhywiol yn y gweithle? Pam?
13. A oes unrhyw newidiadau yr hoffech chi eu gweld o ran y cymorth sydd ar gael? Pam?
14. A oes unrhyw beth arall yr hoffech chi ei weld o ran codi ymwybyddiaeth o aflonyddu rhywiol yn y gweithle?
15. Unrhyw beth arall i'w ychwanegu?

Cwestiynau ar Roi Gwybod – AR GYFER Y RHAI HYNNY A ATEBODD 'DO' I GWESTIWN 6

Profiad

1. A allech chi adrodd hanes yr hyn a ddigwyddodd i chi yn eich gweithle a'ch profiad o roi gwybod am aflonyddu rhywiol yn y gweithle?

Awgrymiadau manwl os bydd angen:

- sut roeddech chi'n disgwyl i'ch cyflogwr ymateb?
- beth oedd ei ymateb mewn gwirionedd?
- a wnaeth eich cyflogwr ymchwilio i'r mater?
- os na wnaeth hynny, pam ddim?
- a oeddech chi'n disgwyl i'ch cyflogwr atal yr aflonyddwr honedig dros dro?
- a wnaeth hynny? os na wnaeth hynny, pam ddim?
- sut roedd eich cyflogwr yn disgwyl i chi gyflwyno tystiolaeth i ategu eich honiadau? Pa gymorth a chefnogaeth a roddodd ar gyfer hyn (os o gwbl)?
- a oeddech chi'n disgwyl i'ch cyflogwr ddisgyblu'r aflonyddwr honedig?
- a wnaeth hynny? os na wnaeth hynny, pam ddim?
- a oeddech chi'n credu bod yr aflonyddwr honedig yn dal i beri risg o aflonyddu i chi (neu i'ch cydweithwyr) ar ôl y camau a gymerodd eich cyflogwr (os o gwbl)?

2. Sut roeddech chi'n teimlo ynglŷn â rhoi gwybod?

- a oedd gennych chi bryderon neu ofnau a oedd yn gysylltiedig â'ch cyflogaeth?
- a oedd petruster, pryderon neu ofnau a oedd yn gysylltiedig â disgwyliadau diwylliannol neu gymdeithasol, ynglŷn â rhoi gwybod am aflonyddu rhywiol yn y gweithle?

3. a oedd unrhyw ffactorau galluogi ar waith er mwyn i chi deimlo bod gennych chi fwy o allu i roi gwybod?

4. I ba raddau rydych chi'n teimlo bod eich hunaniaeth fel menyw ethnig leiafrifol, eich diwylliant neu eich crefydd wedi dylanwadu ar yr ymateb a gawsoch pan wnaethoch roi gwybod am aflonyddu rhywiol yn y gweithle yn y lle cyntaf?

Awgrymiadau manwl os bydd angen:

- ydych chi'n credu y byddai person nad yw'n perthyn i leiafrif ethnig wedi cael ei drin yn wahanol gan y cyflogwr mewn ymateb i'r honiadau?
- ydych chi'n credu eich bod chi wedi cael eich cymryd lai o ddifrif o gymharu â rhywun sydd wedi rhoi gwybod am hyn neu am achos tebyg nad yw'n perthyn i leiafrif ethnig?
- sut y caiff lleiafrifoedd ethnig eu trin gan y cyflogwr yn fwy cyffredinol?
- a ddaethoch chi ar draws unrhyw stereoteipiau neu dueddiadau a oedd yn gysylltiedig â'ch rhywedd a'ch hil?

5. I ba raddau roeddech chi'n teimlo bod eich hunaniaeth fel menyw ethnig leiafrifol wedi dylanwadu ar y cymorth a gawsoch gan gydweithwyr, goruchwylwyr, neu'r sefydliad ar ôl rhoi gwybod am aflonyddu rhywiol yn y gweithle?

Canlyniadau (20 munud)

6. Ar ôl i chi roi gwybod am aflonyddu rhywiol yn y gweithle, pa mor fodlon oeddech chi ar ganlyniad yr achos?
7. Ar ôl i chi rhoi gwybod am aflonyddu rhywiol yn y gweithle, ydych chi'n teimlo bod eich achos wedi cael ei reoli mewn ffordd deg a chyfiawn?
8. Pa ganlyniadau cadarnhaol (os o gwbl) a gawsoch chi yn sgil rhoi gwybod am aflonyddu rhywiol yn y gweithle?
9. A gawsoch chi unrhyw ganlyniadau neu oblygiadau negyddol yn sgil rhoi gwybod am aflonyddu rhywiol yn y gweithle? Os felly, beth oedden nhw?

(awgrymiadau: h.y. iechyd corfforol, llesiant, diogelwch, stigma cymdeithasol,

cyflogaeth, goblygiadau proffesiynol, baich cyfreithiol/ariannol, dial, colli ymddiriedaeth ac ati)

10. Ar ôl i chi roi gwybod am aflonyddu rhywiol yn y gweithle, sut y cafodd penderfyniadau eu rhannu â chi, ac a oeddech chi'n teimlo eich bod chi'n deall y canlyniad mewn ffordd foddhaol?

11. A oes unrhyw beth arall y mae'n bwysig i ni ei wybod yn eich barn chi?