

Cymru
Wrth-hiliol



An Anti-racist
Wales

Medr/2025/13: Atodiad A



Llywodraeth Cymru
Welsh Government

Matrics Aeddfedrwydd Sefydliad Gwrth-hiliol

2025

Mae'r matrices hwn yn darparu fframwaith ar gyfer asesu lefel bresennol y sefydliad, gosod nodau ar gyfer gwella, a phenderfynu lle mae angen gweithredu i ddod yn sefydliad cwbl wrth-hiliol. Bydd yn llywio cynllun gweithredu wedi'i dargedu i gyflawni uchelgeisiau gwrth-hiliaeth o fewn amserlenni penodol.

Ymrwymiad Arweinwyr

Lefel 1: Datblygu	Dangosyddion Allweddol
- Mae'r arweinwyr yn cydnabod anghydraddoldeb hiliol systemig ond yn cymryd camau cyfyngedig neu anghyson. Efallai y bydd ymwybyddiaeth o wrth-hiliaeth ymhlith arweinwyr, ond mae'r ymrwymiad yn adweithiol, gan fynd i'r afael â digwyddiadau unigol yn hytrach na materion systemig sylfaenol.	» Nifer y negeseuon sefydliadol a gyhoeddir/a gyflwynir; lefel ymgysylltu gan staff; adborth gan staff a phartneriaid allanol.
Lefel 2: Cyflawni	
- Mae'r arweinwyr yn gwneud ymrwymïadau cyhoeddus clir i wrth-hiliaeth gyda nodau pendant, gan gynnwys amcanion perfformiad mesuradwy. Mae gwrth-hiliaeth yn cael ei integreiddio i brosesu gwneud penderfyniadau, ac mae arweinwyr yn cymryd camau i ymwreiddio gwerthoedd gwrth-hiliol yn niwylliant eu tîm.	» Olrhain nifer cyfarfodydd yr uwch arweinwyr lle mae gwrth-hiliaeth yn cael ei drafod mewn ffordd ystyrllon; monitro a yw gwrth-hiliaeth yn elfen graidd o gynllunio strategol ar draws y sefydliad. » Canfyddiad o ymrwymiad yr arweinwyr i wrth-hiliaeth drwy'r arolwg holl staff; grwpiau ffocws; adborth gan y rhwydweithiau staff a staff ehangach.
Lefel 3: Arwain	
- Mae'r arweinwyr yn mynd ati'n ddyfal i hyrwyddo gwrth-hiliaeth o fewn y sefydliad a gyda phartneriaid allanol. - Mae'r arweinwyr yn modelu arfer gwrth-hiliol, sy'n sbarduno newid systemig ac yn ysbrydoli eraill yn y sector a thu hwnt.	» Archwiliad o amcanion perfformiad gwrth-hiliaeth Uwch Weision Sifil, gan gynnwys lefel/effaith bosibl yr amcan a thystiolaeth o ganlyniadau.

Polisïau ac Arferion Mewnol

Lefel 1: Datblygu	Dangosyddion Allweddol
- Mae polisïau mewnol yn mynd i'r afael yn fras ag effeithiau cydraddoldeb ac amrywiaeth ar staff ond nid oes ffocws penodol ar wrth-hiliaeth. Gweithredu cyfyngedig neu ddim gweithredu ar y cyd cyson wrth fynd i'r afael â rhwystrau systemig i gydraddoldeb hiliol	» Archwilio polisïau, prosesau a systemau mewnol drwy lens gwrth-hiliaeth (gan gynnwys cydymffurfiaeth a gweithredu cyson).
Lefel 2: Cyflawni	
- Mae polisïau ac arferion gwrth-hiliol ar waith ac yn cael eu gweithredu'n effeithiol ar draws y sefydliad, gyda rhwystrau systemig yn cael eu cydnabod a'u datrys yn rhagweithiol. Mae canlyniadau'n dechrau adlewyrchu newid ystyrllon.	» Monitro canlyniadau ar gyfer staff ethnig leiafrifol yn y gweithle (e.e. recriwtio, cadw staff, camu ymlaen mewn swydd, ymgysylltu â gweithwyr). » Nifer y pryderon/cwynion a godir gan (neu ar ran) staff Du, Asiaidd ac Ethnig Lleiafrifol mewn perthynas â pholisi a phroses.
Lefel 3: Arwain	
- Mae gweithredu polisïau ac arferion yn gyson a pharhaus yn dangos newid systemig, gan wasanaethu fel model i sefydliadau eraill ddysgu oddi wrthyn nhw a meincnodi yn eu herbyn.	» Adrodd ar y bwlch cyflog o safbwynt ethnigrwydd.

Dysgu a Datblygu

Lefel 1: Datblygu	Dangosyddion Allweddol
- Fawr ddim cyfleoedd/ adnoddau dysgu ar wrth-hiliaeth, os o gwbl, ar gael i staff. - Mae ymwybyddiaeth a dealltwriaeth ar draws y sefydliad yn gyfyngedig ac yn dameidiog.	» Ystod o adnoddau a chyfleoedd dysgu gwrth-hiliaeth hygyrch ar gael i staff (wedi'u cyd-ddatblygu gyda phrofiad byw ac arbenigedd).
Lefel 2: Cyflawni	» Lefelau cyfranogiad staff (yn gymesur â phoblogaeth y gweithlu, y gyllideb dysgu a datblygu sydd ar gael, a nifer y lleoedd fesul cwrs).
- Mae cyfleoedd dysgu gwrth-hiliaeth corfforaethol yn cael eu cyd-gynllunio gyda staff ethnig leiafrifol a darparwyr arbenigol. Mae dysgu yn cael ei ddarparu'n eang i staff (y mwyafrif ohonynt), gan feithrin dealltwriaeth eang a chymhwyso cyson ar draws y sefydliad.	» Gwerthuso canfyddiad mynychwyr o ansawdd ac effaith cyfleoedd dysgu (ar waith a diwylliant tîm).
Lefel 3: Arwain	» Ymwybyddiaeth a dealltwriaeth sefydliadol o wrth-hiliaeth (wedi'u hasesu trwy arolygon ac adborth ansoddol).
- Mae addysg gwrth-hiliaeth wedi'i gyd-gynllunio yn gynhwysfawr, yn barhaus ac mae'n canolbwyntio ar weithredu. Mae'n dylanwadu ar raglenni datblygu a chyfleoedd dysgu y tu hwnt i'r sefydliad, gan greu canlyniadau mesuradwy ac effaith barhaol.	

Diwylliant y Gweithle

Lefel 1: Datblygu	Dangosyddion Allweddol
- Mae profiadau staff o anghydraddoldeb hiliol a gwahaniaethu yn cael eu hystyried neu eu cydnabod yn anghyson gan arweinwyr, rheolwyr a chydweithwyr. - Nid yw gwrth-hiliaeth yn cael ei ystyried yn rhan graidd o ddiwylliant y gweithle.	» Sgoriau thema ymgysylltu a diwylliant Arolwg Pobl Blyneddol y Gwasanaeth Sifil wedi'u gwahanu yn ôl ethnigrwydd.
Lefel 2: Cyflawni	» Nifer y cwynion am wahaniaethu neu ymddygiad amhriodol a godwyd gydag Adnoddau Dynol ac Undebau Llafur (ffurfiol ac anffurfiol).
- Mae arferion gweithio cynhwysol ar waith, gyda strategaethau ar waith a nodau wedi'u pennu i fynd i'r afael â rhwystrau systemig i gydraddoldeb hiliol. - Mae diwylliant cryf o wrth-hiliaeth yn dechrau dod i'r amlwg, a gefnogir gan ymgysylltiad gweithredol staff.	» Lefelau ymgysylltu a chyd-gynhyrchu â rhwydwaith staff a chydweithwyr lleiafrifoedd ethnig.
Lefel 3: Arwain	» Adborth gan rwydwaith staff lleiafrifoedd ethnig ar brofiadau eu haelodau yn y gweithle.
- Mae gwerthoedd gwrth-hiliol wedi'u gwreiddio'n llawn yn niwylliant y gweithle, gydag archwiliadau rheolaidd o ddiwylliant a dadansoddi data cadarn ar waith i sicrhau bod lefelau cydraddoldeb yn cael eu cynnal a/neu eu cryfhau. - Effaith croestoriadedd profiadau yn cael eu deall a'u cefnogi.	» Adolygiad annibynnol i sefydlu canfyddiad diwylliant gweithle sylfaenol; adolygu'n flynyddol.

Llywodraethu ac Atebolrwydd

Lefel 1: Datblygu	Dangosyddion Allweddol
- Mae mecanweithiau llywodraethu ar gyfer cyflawni cydraddoldeb hiliol a mynd i'r afael â gwahaniaethu yn absennol neu heb eu datblygu'n ddigonol. Diffyg tryloywder ac eglurder ar atebolrwydd a chyfrifoldeb am wrth-hiliaeth.	» Y graddau y mae mecanweithiau atebolrwydd a llywodraethu corfforaethol yn gyson â nodau gwrth-hiliaeth strategol, ac yn eu cefnogi.
Lefel 2: Cyflawni	» Cynnydd yn erbyn nodau a thargedau gwrth-hiliaeth sefydledig; tystiolaeth o ganlyniadau a gyflawnwyd; adolygiadau o effeithiolrwydd.
- Mecanweithiau llywodraethu ar waith gyda'r nod o gyflawni cydraddoldeb hiliol, gyda metrigau ar gyfer mesur cynnydd yn erbyn nodau sefydliadol y cytunwyd arnynt yn gorfforaethol. - Mae llinellau atebolrwydd wedi'u diffinio'n dda ac yn dryloyw, gyda llwybrau adrodd clir i uwch grwpiau sy'n gwneud penderfyniadau.	» Cydnabyddiaeth allanol neu feincnodi yn erbyn sefydliadau neu gyrff achredu tebyg.
Lefel 3: Arwain	» Canfyddiad staff a rhanddeiliaid o dryloywder ac atebolrwydd llywodraethu wrth wreiddio gwrth-hiliaeth (asesir trwy arolygon a mecanweithiau adborth ffurfiol ac anffurfiol).
- Mae mecanweithiau llywodraethu a metrigau ar gyfer cydraddoldeb hiliol yn weladwy, yn uchel eu parch ac yn amlwg yn effeithiol. - Mae data cadarn sy'n llywio gwelliant parhaus, wedi'i rannu â sefydliadau partner i yrru newid systemig ar draws y sector cyhoeddus.	

Recriwtio, Camu Ymlaen mewn Gyrfa a Chadw Staff

Lefel 1: Datblygu	Dangosyddion Allweddol
- Dim strategaeth glir ar gyfer gwella amrywiaeth a chynrychiolaeth y gweithlu o ran recriwtio, camu ymlaen mewn gyrfa neu gadw staff. Mae data ar y gweithlu sydd wedi'i wahanu yn ôl ethnigrwydd yn gyfyngedig, yn achlysurol neu ddim yn bodoli.	» Canran y gweithlu o gefndiroedd ethnig lleiafrifol (yn gymesur â'r boblogaeth ehangach).
Lefel 2: Cyflawni	» Tystiolaeth ac effaith cynlluniau gweithredu strategol i fynd i'r afael â thangynrychiolaeth hanesyddol o ran recriwtio a chamu ymlaen mewn gyrfa.
- Mae nodau cynrychiolaeth y gweithlu sy'n seiliedig ar dystiolaeth wedi'u nodi, gyda chynnydd yn cael ei fonitro'n gyson. Mae camau a gymerir i gael gwared ar rwystrau o ran recriwtio, camu ymlaen mewn gyrfa a chadw staff yn dangos gwelliannau amlwg wrth fynd i'r afael â thangynrychiolaeth.	» Lefelau'r allgymorth allanol a geir a'r effaith uniongyrchol ar y gyfradd ymgeisio.
Lefel 3: Arwain	» Cyfraddau ymgeisio ymgeiswyr o gefndiroedd ethnig lleiafrifol (wedi'u mesur ar bob pwynt yn y broses asesu i fonitro tueddiadau).
- Mae camau a gymerir i wella lefelau amrywiaeth o ran recriwtio, camu ymlaen mewn gyrfa a chadw staff yn arwain at weithlu sy'n esiampl o gynrychiolaeth gynhwysol. - Mae'r sefydliad yn cael ei gydnabod fel cyflogwr o ddewis ar gyfer talent amrywiol.	» Cyfraddau dyrchafiad ymgeiswyr o gefndiroedd ethnig lleiafrifol (wedi'u mesur ar bob pwynt yn y broses asesu i fonitro tueddiadau). » Cyfraddau cadw'r gweithlu wedi'u gwahanu yn ôl ethnigrwydd. » Meincnodi allanol yn erbyn sefydliadau neu gyrff achredu tebyg.

Ymgysylltu â'r Gymuned a Rhanddeiliaid

Lefel 1: Datblygu	Dangosyddion Allweddol
- Ychydig o ymgysylltiad strategol â staff, grwpiau a chymunedau ethnig lleiafrifol wrth ddatblygu polisiau, atebion neu wasanaethau, os o gwbl.	» Tystiolaeth o gyd-gynhyrchu ac ymgysylltu â staff ethnig lleiafrifol a grwpiau rhanddeiliaid. » Lefelau ymateb i ymgynghoriadau ffurfiol gan grwpiau rhanddeiliaid ethnig lleiafrifol. » Lefel cyfranogiad amrywiol mewn cyfarfodydd ymgynghori ac ymgysylltu. » Lefel y gynrychiolaeth amrywiol ar fyrddau, gweithgorau a phwyllgorau. » Archwiliad o Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb i sicrhau cydymffurfiaeth. » Canlyniadau cydraddoldeb wedi'u gwerthuso fel rhan o'r broses adolygu polisi barhaus.
Lefel 2: Cyflawni	
- Cydweithio â staff, grwpiau a chymunedau ethnig lleiafrifol yn rheolaidd ac yn ystyrlon, gan lywio polisiau ac arferion ar draws y sefydliad.	
Lefel 3: Arwain	
- Mae'r sefydliad yn arwain wrth adeiladu partneriaethau sy'n hyrwyddo cydraddoldeb hiliol, gydag adborth gan grwpiau amrywiol yn cael ei geisio a'i weithredu'n gyson.	

Asesu lefelau aeddfedrwydd

1.

Nodi sampl gynrychioliadol o unigolion neu grwpiau i gymryd rhan wrth asesu aeddfedrwydd y sefydliad. Gallai hyn gynnwys arbenigwyr gwrth-hiliaeth, aelodau a chydweithwyr o'r rhwydwaith staff Du, Asiaidd ac Ethnig Lleiafrifol, ymarferwyr datblygu sefydliadol/newid diwylliant, unigolion/timau sy'n atebol am gamau gwiethredu penodol, ac uwch arweinwyr.
2.

Ystyriwch y ffordd fwyaf effeithiol o ymgysylltu â'r grŵp i gynhyrchu cyfraniadau adeiladol a gonest. Gallai hyn fod trwy weithdai wedi'u hwyluso, arolygon ar-lein neu gyfarfodydd grŵp bach.
3.

Gofynnwch i'r grŵp adolygu pob un o'r saith maes a sefydlu consensws eang (neu safbwynt mwyafrif) o ble mae'r sefydliad ar ei daith gwrth-hiliaeth ar hyn o bryd, wedi'i gysoni â phob un o'r tair lefel. Gall hyn amrywio ar gyfer pob maes (e.e. gall y grŵp ystyried bod y sefydliad ar lefel 3 ar gyfer ymrwymiad yr arweinwyr ond lefel 2 ar gyfer ymgysylltu â'r gymuned). Mae'r Dangosyddion Allweddol yn darparu meini prawf mesuradwy i asesu lefel aeddfedrwydd yn eu herbyn.
4.

Os ydych chi am nodi'r lefel gyffredinol o aeddfedrwydd, defnyddiwch y fformiwla ganlynol i sefydlu'r cyfartaledd: Lefel Cyfartalog = Swm y Sgoriau / Nifer y Meysydd
5.

Unwaith y bydd y lefel aeddfedrwydd bresennol wedi'i sefydlu, gofynnwch i'r grŵp gytuno ar y lefel a ddymunir ar gyfer pob maes ac awgrymwch amserlen realistig ar gyfer cyrraedd y lefel honno. Mae tystiolaeth yn awgrymu y gall newid diwylliant sylweddol gymryd tua thair i bum mlynedd i'w ymgorffori'n effeithiol, yn enwedig os yw'r cwrpas yn cynnwys newid mewn gwerthoedd ac ymddygiadau (er y bydd yr amserlen benodol yn dibynnu ar ystod o ffactorau sy'n unigryw i'r sefydliad).
6.

Sefydlu cynllun gweithredu mesuradwy i gyflawni uchelgeisiau gwrth-hiliaeth sefydliadol, gyda chefnogaeth mecanweithiau llywodraethu effeithiol. Defnyddiwch Ddangosyddion Allweddol y matrics i fonitro ac adrodd ar gynnydd.

Ffynonellau

Global Diversity & Inclusion Benchmarks, Standards for Organisations Around the World, The Diversity Collegium Sponsorship, 2014

Race Equality Maturity Model, Kings College London, 2024

The Five Stages of DEI Maturity, HBR, 2022

The Northwest Assembly Anti-racist Framework, NHS Northwest, 2023

The Race Equity and Inclusion Action Guide, Annie E Casey Foundation, 2014