

Cymru
Wrth-hiliol



An Anti-racist
Wales



Llywodraeth Cymru
Welsh Government

Medr/2026/33: Atodiad A

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.	» Orlhain 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. » Cydnabyddiaeth allanol neu feincnodi yn erbyn sefydliadau neu gyrff achredu tebyg. » Canfyddiad staff a rhanddeiliaid o dryloywder ac atebolrwydd llywodraethu wrth wreiddio gwrth-hiliaeth (asesir trwy arolygon a mecanweithiau adborth ffurfiol ac anffurfiol).
Lefel 3: Arwain	
- 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). » Tystiolaeth ac effaith cynlluniau gweithredu strategol i fynd i'r afael â thangynrychiolaeth hanesyddol o ran recriwtio a chamu ymlaen mewn gyrfa. » Lefelau'r allgymorth allanol a geir a'r effaith uniongyrchol ar y gyfradd ymgeisio. » Cyfraddau ymgeisio ymgeiswyr o gefndiroedd ethnig lleiafrifol (wedi'u mesur ar bob pwynt yn y broses asesu i fonitro tueddiadau). » 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.
Lefel 2: Cyflawni	
- 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.	
Lefel 3: Arwain	
- 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.	

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: $\text{Lefel Cyfartalog} = \frac{\text{Swm y Sgoriau}}{\text{Nifer y Meysydd}}$
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