



Wales Centre for Public Policy
Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru

Gwella cydraddoldeb hiliol yng Nghymru: Adroddiad cryno

Jack Price, Manon Roberts ac Amanda Hill-Dixon
Mawrth 2021



Ein Cenhadaeth

Mae Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru yn helpu i wella'r broses o lunio polisïau a gwasanaethau cyhoeddus drwy gefnogi gweinidogion ac arweinwyr gwasanaethau cyhoeddus i gael mynediad i dystiolaeth annibynnol cadarn o ran beth sy'n gweithio, a'i defnyddio. Mae'n gweithio ar y cyd ag ymchwilwyr arweiniol ac arbenigwyr polisi i gyfosod a hybu tystiolaeth bresennol ac adnabod bylchau ble bo angen cynhyrchu gwybodaeth newydd.

Mae'r Ganolfan yn annibynnol o'r llywodraeth, ond yn gweithio'n agos gyda llunwyr polisïau ac ymarferwyr i ddatblygu meddyliau newydd ynghylch sut i fynd i'r afael â heriau strategol ym maes iechyd a gofal cymdeithasol, addysg, tai, yr economi a chyfrifoldebau datganoledig eraill. Mae'n:

- Cefnogi Gweinidogion Llywodraeth Cymru i adnabod, cael mynediad a defnyddio tystiolaeth awdurdodol ac arbenigedd annibynnol all helpu i lywio a gwella polisïau;
- Gweithio gyda gwasanaethau cyhoeddus i gael mynediad i, cynhyrchu, arfarnu a defnyddio tystiolaeth o ran beth sy'n gweithio i fynd i'r afael â heriau economaidd a chymdeithasol allweddol; a
- Defnyddio ei waith gyda Gweinidogion a'r gwasanaethau cyhoeddus i wella dealltwriaeth o ran sut gall tystiolaeth lywio a gwella'r broses o lunio polisïau a gwasanaethau cyhoeddus, a chyfrannu at theorïau llunio polisïau a'u gweithredu.

Drwy secondiadau, lleoliadau PhD a'i raglen Prentisiaethau Ymchwil, mae'r Ganolfan hefyd yn helpu i adeiladu capasiti ymysg ymchwilwyr i ymgysylltu ag ymchwil sy'n berthnasol i bolisi ac sy'n effeithiol.

I gael rhagor o wybodaeth, ewch i'n gwefan www.wcpp.org.uk/cy

Arianwyr Craidd



Sefydlwyd **Prifysgol Caerdydd** yn 1883. Wedi'i lleoli mewn prifddinas fywiog, mae Caerdydd yn brifysgol uchelgeisiol ac arloeseol, sy'n frwd dros adeiladu cysylltiadau rhwngwladol cryf wrth arddangos ei hymrwymiad i Gymru.



Mae'r **Cyngor Ymchwil Economaidd a Chymdeithasol (ESRC)** yn rhan o Ymchwil ac Arloesedd y DU, sefydliad newydd sy'n dwyn ynghyd saith o gynghorau ymchwil y DU, Innovate UK a Research England i fanteisio i'r eithaf ar gyfraniad pob cyngor a chreu'r amgylchedd gorau i ymchwil ac arloesedd ffynnu.



Llywodraeth Cymru yw llywodraeth ddatganoledig Cymru. Mae'n gyfrifol am feysydd allweddol o fywyd cyhoeddus gan gynnwys iechyd, addysg, llywodraeth leol a'r amgylchedd.

Cynnwys

Crynodeb	4
Cyflwyniad	5
Cysyniadau allweddol	5
Ymagwedd	7
Themâu cyffredinol	8
Casglu data a dadelfennu	8
Arweinyddiaeth a chynrychiolaeth	11
Newid diwylliannau sefydliadol	16
Ymgysylltiad ac allgymorth	20
Egwyddorion gweithredu	21
Casgliad	23
Cyfeiriadau	25

Crynodeb

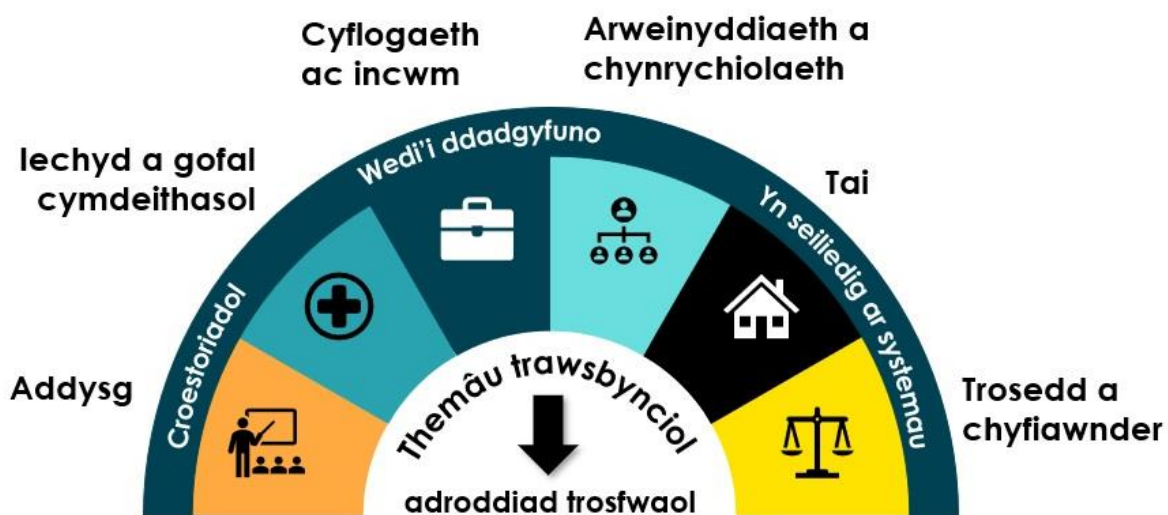
- Mae Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru wedi cynhyrchu adolygiadau tystiolaeth ar chwe maes polisi annibynnol er mwyn llywio Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Hiliol Llywodraeth Cymru. Mae'r adroddiad hwn yn crynhoi'r themâu cyffredinol sy'n trawstorri a nodwyd yn yr adolygiadau a'r trafodaethau mewn sesiwn grŵp arbenigwyr.
- Dengys ein hadolygiadau tystiolaeth fod angen gwell **casglu data, monitro ac adrodd**, a dadelfennu'r data hwn, er mwyn deall yn well anghenion penodol is-grwpiau lleiafrifoedd ethnig. Gellid cyflawni hyn drwy gorsamplo a/neu ymyriadau i wella cyfraddau ymateb, ond bydd angen buddsoddi cyllid ychwanegol.
- Mae cyfranogiad ac ymrwymiad **arweinyddiaeth** sefydliadol hefyd yn bwysig, yn ogystal â **chynrychiolaeth** well o bobl o gefndiroedd Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig ar lefel arwain.
- Awgryma'r ymchwil er ei bod hi'n bwysig osgoi bod yn rhy ragnodol, gellid sefydlu cyfranogiad rheolwyr drwy gymysgedd o ddulliau 'moron' a 'ffon' sy'n cyfuno mesurau cymhellion ac atebolrwydd megis rheoli perfformiad.
- Gall **newidiadau i ymarferion cynnydd a recriwtio**, megis ceisiadau dienw a rhestrau byr a phaneli amrywiol helpu i gynyddu cyfran y cyflogeion Du, Asiaidd neu leiafrifoedd ethnig ac arweinwyr (y dyfodol).
- Mae **newid diwylliant sefydliadol** yn brosiect hirdymor ond mae'n angenrheidiol er mwyn taello anghydraddoldebau hiliol sy'n aml wedi cael eu hymgorffori mewn sefydliadau. Mae'n bosib mai cynllunio sawl blwyddyn sy'n pennu targedau clir, mecanweithiau atebolrwydd a chyfleoedd i gyflogeion leisio barn a gweithredu ar y farn honno fydd yn fwyaf effeithiol.
- Dylai rhagor o **ymgysylltu ac allgymorth** gyda chymunedau lleiafrifoedd hiliol ac ethnig, gan gynnwys rhagor o gyfleoedd i gyd-ddylunio a chyd-greu, fod wrth wraidd dyluniad pob polisi, ei gyflawniad a'i arfarniad.
- Rhaid ystyried **gweithredu** yn broses iteraidd sy'n gofyn am baratoi'n ofalus, a myfyrio a'i fireinio dros amser.
- Dylid meddwl am y Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Hiliol fel prosiect hirdymor gyda thargedau newidiol sy'n canolbwyntio ar ddeilliannau all gael eu mireinio dros gyfnod y cynllun.

Cyflwyniad

Mae Llywodraeth Cymru wedi ymrwymo i gyhoeddi Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Hiliol sydd â'r nod o daclo anghydraddoldebau hiliol ac ethnig strwythurol yng Nghymru (Llywodraeth Cymru, 2020). Gofynnodd y Dirprwy Weinidog a'r Prif Chwip i Ganolfan Polisi Cyhoeddus Cymru gyflawni adolygiadau tystiolaeth i lywio datblygiad y Cynllun Gweithredu mewn chwe phrif faes polisi: **arweinyddiaeth a chynrychiolaeth, tai a llety, addysg, iechyd a gofal cymdeithasol, cyflogaeth ac incwm a throseddau a chyfiawnder** (gweler y rhestr gyfeirio).

Yn ogystal â'r adolygiadau tystiolaeth ar y chwe phwnc, mae'r adroddiad hwn yn crynhoi'r themâu sy'n trawstorri a'r negeseuon cyffredinol a amlygwyd yn ein hymchwil (gweler Ffigur 1), ac yn argymhell egwyddorion all helpu i sicrhau bod y camau gweithredu a nodir yn y cynllun yn cael eu gweithredu mewn modd effeithiol.

Ffigur 1: Meysydd polisi allweddol ac egwyddorion penodol i'r adroddiad cyffredinol



Cysyniadau allweddol

Mae ein chwe adolygiad tystiolaeth yn ymchwilio sut i daclo anghydraddoldebau rhwng grwpiau hiliol ac ethnig. Rydym yn deall 'hil' ac 'ethnigrwydd' fel cyfansoddiadau cymdeithasol yn hytrach na'n cynrychioli gwahaniaethau biolegol rhwng grwpiau o bobl, ond rydym yn gwybod er hyn bod ganddynt ganlyniadau sylweddol i brofiadau bywyd a deilliannau pobl. Rydym hefyd y cydnabod er mai hil ac ethnigrwydd yw ffocws ein hadolygiadau, ni ddylid ystyried y rhain ar wahân i

agweddau eraill ar hunaniaethau cymdeithasol pobl, fydd hefyd yn effeithio eu profiadau a'u deilliannau yn y meysydd polisi sydd wedi cael eu trafod. Mae'r agweddau eraill hyn yn cynnwys rhyw, dosbarth cymdeithasol, statws economaidd-gymdeithasol a chyflogaeth, cyfeiriadedd rhywiol, anabledau, statws mewnffido, ymhlith pethau eraill. Oherwydd hyn, lle bynnag y bo'n bosibl, mae'n bwysig bod â phersbectif croestoriadol sy'n cydnabod y ffyrdd y mae'r nodweddion hyn oll yn rhyngweithio i siapia profiadau a deilliannau pobl, yn hytrach na chanolbwyntio ar un nodwedd neu faes polisi ar ei ben ei hun.

Rydym hefyd yn cydnabod bod grwpiau lleiafrifoedd ethnig yn cael eu heffeithio gan hiliaeth ac anfanteision mewn ffyrdd gwahanol, ac y gall yr ymadrodd 'Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig' wneud pethau'n amwys cymaint ag y mae'n gwneud pethau'n amlwg. Er bod bylchau data a chyfyngiadau ymarferol yn golygu bod dadelfennu tystiolaeth ac argymhellion yn llawn yn ôl grŵp ethnig a nodweddion croestoriadol eraill yn anodd weithiau, rydym wedi gwneud hynny lle bynnag y bo'n bosibl, ac yn argymhell bod yr ymagwedd hon yn ategu dadansoddiad a chymau gweithredu Llywodraeth Cymru i fynd i'r afael ag anghydraddoldebau hiliol ac ethnig.

Gan gydnabod hyn, wrth ysgrifennu ein hadolygiadau rydym yn osgoi'n ymarferol defnyddio'r acronymau 'BAME' neu 'BME', oni bai os yw hyn yn disgrifio enw sefydliad neu rwydwaith, oherwydd ry'n ni'n cydnabod bod y rhain yn dermau cynhennus ac yn gallu creu stigma, dadbersonoli a gwneud pobl yn 'eraill'. Yn lle, rydym wedi cyfeirio at bobl benodol a chymunedau penodol o bobl lle bynnag y bo'n bosibl. Os nad yw hyn yn bosibl, rydym yn defnyddio'r term 'Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig', ond yn cydnabod nad yw'r term hwn nac unrhyw gategori cyffredinol yn berffaith.

Er bod polisiâu'r llywodraeth yn bwysig, rydym hefyd yn cydnabod y bydd gweithredu effeithiol yn gofyn am ymyriadau o'r 'gwaelod i fyny' ac o'r 'pen i lawr'. Bydd angen iddynt gael eu harwain a lle bo'n bosibl, eu cyd-gynhyrchu gyda chymunedau, a mynd i'r afael â rhagfarn hiliol sefydliadol, personol ac wedi'i fewnoli.

- Mae **rhagfarn hiliol sefydliadol** yn cyfeirio at y ffyrdd y mae systemau, prosesau ac ymarferion yn ymgorffori neu'n efelychu arwahanu o fewn sefydliadau. Mae llenyddiaeth, gan gynnwys Ymchwiliad Stephen Lawrence, yn nodi bod hyn yn aml yn anfwriadol neu'n 'ddiarwybod', ond yn deillio o ymarferion gwaith penodol all arwain at ganlyniadau â rhagfarn hiliol (MacPherson, 1999).
- Mae **rhagfarn hiliol personol** yn cyfeirio at ymddygiad gwahaniaethol ar ran unigolion a grwpiau e.e. iaith gasineb neu gamdriniaeth hiliol.

- Mae **rhagfarn hiliol wedi'i mewnoli** yn cynnwys agweddau, credoau a gwerthoedd gan unigolion sy'n effeithio ar eu canfyddiad o'u hunain a phobl eraill yn unol ag ystrydebau hiliol neu agweddau gwahaniaethol.

Er mwyn gweithredu'n effeithiol yn y meysydd hyn, mae arbenigwyr yn argymhell bod angen symud o ymagwedd 'dim hiliaeth' i ymagwedd 'gwrth-hiliaeth'. Mae hyn yn golygu symud o safle ble caiff systemau eu dylunio fel nad ydynt yn cyfrannu at gynyddu rhagfarn hiliol (dim hiliaeth) i safle ble mae ymdrechion yn ymarferol yn lleddfu rhagfarn hiliol; a lleihau anghydraddoldebau hiliol mewn systemau (gwrth-hiliol), rhwng grwpiau ac ar lefel unigol.

Ymagwedd

Ar y cyd â swyddogion Llywodraeth Cymru, arbenigwyr academiaidd a'r Grŵp Llywio Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Hiliol, cafodd chwe maes polisi eu dewis. Cafodd nifer fechan o feysydd polisi eu dewis i sicrhau bod yr ymchwil yn canolbwyntio ar feysydd blaenoriaeth allweddol, fyddai'n debygol o gael yr effaith fwyaf ar fywydau unigolion Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig yng Nghymru.

Ar gyfer pob un o'n chwe adolygiad dystiolaeth penodol i bolisi, cynhaliwyd proses pedair-rhan i adnabod camau gweithredu allweddol ac argymhellion i'w cynnwys yn y Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Hiliol:

- Yn gyntaf, gwnaethom ddadansoddi'r dystiolaeth orau oedd ar gael, ac adroddiadau polisi ac adolygiadau sy'n argymhell sut i leihau anghydraddoldeb hiliol yng Nghymru a'r DU, er mwyn dod o hyd i argymhellion ailadroddus neu 'fathau' o ymyriadau.
- Wedi hyn, gwnaethom brofi a mireinio'r rhain gydag arbenigwyr academiaidd.
- Nesaf, cynhaliom adolygiad cyflym o dystiolaeth llenyddiaeth academiaidd a llwyd oedd yn ymwneud â phob un o'r ymyriadau hyn, gyda'r nod o bennu p'run o'r argymhellion oedd yn debygol o fod â'r effaith fwyaf, os cânt eu cynnwys yn y Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Hiliol.
- Yn olaf, roedd yr adroddiadau'n destun adolygiadau cyfoedion gan arbenigwyr yn y maes.

Gwnaethom hefyd gynnull trafodaeth fwrdd crwn gyda swyddogion Llywodraeth Cymru ac 18 o arbenigwyr academiaidd ac ymarfer, a mynychu cyfres o sesiynau 'edrych yn fanwl ar bolisiâu' a drefnwyd gan Lywodraeth Cymru i drafod

canfyddiadau ym mhob maes polisi gydag ystod o swyddogion, rhanddeiliaid, sefydliadau cymunedol a phobl gyda phrofiad go iawn.

Er bod ein hadolygiadau tystiolaeth yn trafod ‘beth sy’n gweithio’ o ran taclo anghydraddoldeb hiliol mewn meysydd polisi annibynnol, gwnaethom hefyd amlygu cysylltiadau rhwng meysydd polisi gwahanol a nodi lle gall gweithredu mewn un maes effeithio ar feysydd eraill. Mae’r adroddiad hwn yn adeiladu ar y cysylltiadau hyn ac yn tynnu sylw at themâu a mathau o argymhellion cyffredin.

Themâu cyffredinol

Bu i’n hymchwil amlygu nifer o feysydd allweddol i weithredu arnynt ledled meysydd polisi (gweler Ffigur 2). Bydd hi’n bwysig cadw’r rhain mewn cof wrth ddylunio a gweithredu’r Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Hiliol. Mae’r camau hyn yn aml yn rhai ledled y system. Bydd llwyddo i fynd i’r afael â’r themâu cyffredinol a nodwyd hefyd yn cyfrannu at lwyddiant o ran gweithredu’r argymhellion penodol i feysydd polisi yn yr adroddiadau unigol.

Ffigur 2: Themâu cyffredinol



Casglu data a dadelfennu

Rhywbeth oedd yn gyson ym mhob un o’n hadolygiadau tystiolaeth oedd bod argaeledd ac ansawdd data yn cyfyngu ar ddeall y raddfa, natur ac achosion gwahaniaethau hiliol, ac o ran arfarnu a dylunio polisïau effeithiol i’w datrys. Mae hyn yn cynnwys data gweinyddol a gesglir yn rheolaidd ar sut mae canlyniadau defnyddwyr gwasanaeth yn wahanol rhwng grwpiau ethnig mewn meysydd polisi gwahanol, yn ogystal â data a gesglir yn rhan o arfarniadau ar ba fath o ymyriadau all

fod yn fwyaf effeithiol. Mae hefyd yn bwysig sicrhau data ar y gwahaniaethau sy'n bodoli o fewn, a rhwng, grwpiau ethnig gwahanol, a data y mae modd ei ddadelfennu y tu hwnt i ddicotomi syml megis 'Gwyn' / 'Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig'.

Mae ansawdd y gwaith casglu data a'r argaeledd, gan gynnwys y lefel ddadelfennu posibl, hefyd wedi cael eu hamlygu'n feysydd i'w gwella mewn adroddiadau diweddar gan Is-grŵp Cynghori Covid-19 BAME y Prif Weinidog (Ogbonna, 2020), a chyhoeddiad diweddar gan Gynghrair Hil Cymru (Usmani et. al., 2021). Mae hefyd yn pennu pa mor effeithiol y mae modd dylunio ac arfarnu polisïau (Hatch et. al., 2020a).

Mae dadelfennu yn caniatáu i ymatebion polisi ymateb yn well i'r galw drwy roi darlun gronynnog o brofiadau pob grŵp ac is-grŵp. Er enghraifft, mae data yng Nghymru yn dangos bod cyfraddau perchnogaeth tai yn is i bobl o gefndiroedd Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig na phobl o gefndiroedd gwyn (Ystadegau Cymru, 2020). Fodd bynnag, mae hyn yn debygol iawn o guddio gwahaniaethau sylweddol rhwng grwpiau lleiafrifoedd ethnig. Er enghraifft, yn Lloegr, mae gan bobl o gefndiroedd Indiaidd gyfradd perchnogaeth tai sydd 6% yn uwch na phobl Gwyn Prydeinig, tra bod pobl o gefndiroedd Gwyn Eraill ymysg cyfraddau perchnogaeth tai lleiaf pob grŵp ethnig (Llywodraeth y DU, 2019).

Yn yr un modd, mae categorïau eang wedi cael eu defnyddio i ddadansoddi cynnydd colegau a phrifysgolion o ran ehangu mynediad, cynyddu cyfranogiad a lleihau bylchau deilliannau i fyfyrwyr o gefndiroedd Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig. Mae hyn yn galluogi cymariaethau rhwng grwpiau eang o fyfyrwyr, ond yn arwain at grwpiau lleiafrifoedd ethnig penodol, sy'n cael eu tangynrychioli'n helaeth mewn addysg uwch ac addysg bellach, megis myfyrwyr sy'n Sipsiwn, Teithwyr a Roma, yn bod yn anweladwy weithiau mewn ystadegau swyddogol (Arday a Mirza, 2018; Arday, 2020).

Gall dadelfennu data fod yn heriol i'w gyflawni. Yng Nghymru, mae cyfran y preswylwyr o gefndiroedd Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig yn dal i fod yn eithaf isel. O ganlyniad, bydd sicrhau data o ansawdd digonol i'w ddadelfennu heb achosi materion o ran cyfrinachedd yn gofyn am gorsamplu, yn benodol y tu allan i ddinasoedd arfordirol mwy amrywiol De Cymru.¹ (Mae gorsamplu yn golygu casglu

¹ Mae amcangyfrifon ar sail data Arolwg Poblogaeth Blynyddol ac Arolwg Gweithlu Llu Llafur Lleol yn awgrymu bod 5.5% o bobl yng Nghymru'n dod o gefndir Du, Asiaidd neu leiafrif ethnig (er nad yw'r ffigur hwn i weld yn cynnwys ethnigrwyddau Gwyn Nad Ydynt yn Brydeinig) (Ystadegau Cymru, 2021). Mae'r gyfran yn amrywio yn ôl awdurdod lleol, a dim ond mewn 4 o'r 22 awdurdod lleol (Caerdydd, Casnewydd, Abertawe a Sir Gâr) y mae'r data'n cael ei ystyried yn ddigon cadarn. Mae materion cyfrinachedd data hefyd yn codi pan fo cyn lleied o ymatebion yn cael eu derbyn am gategori penodol bod risg i unigolion y gallent gael eu hadnabod ar sail eu hymatebion, sy'n golygu y gall fod yn anodd adnabod tueddiadau gyda pheth data.

data gan grwpiau penodol ar raddfa sy'n anghyfrannol yn uwch na'u graddfa yn y boblogaeth gyffredinol, er mwyn cyflwyno arsylwadau ystadegol dibynadwy ar eu cyfer). Mewn rhannau o Gymru ble mae'r boblogaeth Ddu, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig yn hynod isel (gan gynnwys llawer o Gymru wledig), bydd angen buddsoddiad sylweddol ar hyn yn ogystal ag allgymorth gyda grwpiau lleiafrifoedd ethnig yn y rhan fwyaf o achosion i sicrhau bod modd casglu'r data. Hyd yn oed wedyn, mae'n debygol y bydd achosion lle nid yw ansawdd y data'n ddigon sylweddol i allu ei ddefnyddio i'w ddadelfennu mewn ffordd ddefnyddiol.

Mae dadelfennu pellach - er enghraifft yn ôl oedran, rhanbarth daearyddol, statws mewnffido, neu ryw - wedi cael ei argymhell ar gyfer ystadegau Lloegr, a gall gael ei ystyried i wella ansawdd data Cymru (Pwyllgor Menywod a Chydraddoldeb, 2018). Unwaith eto, bydd angen ystyried yr heriau o ran meintiau samplau bychan a'r buddsoddiad fydd ei angen er mwyn sicrhau samplau digonol.

Mae gorsamplu'n ddrud iawn, ac mae'n bosibl na fydd sefydliadau trydydd parti neu anllywodraethol (gan gynnwys y sector preifat) yn gallu fforddio hyn. Fodd bynnag, dylai Llywodraeth Cymru allu ymrwymo'r adnoddau i gasglu, cynhyrchu a chyhoeddi data cadarn a dibynadwy o safon sydd wedi'i ddadelfennu yn ôl ethnigrwydd. Yna, bydd modd defnyddio'r data hwn gan sefydliadau eraill i lywio eu polisiâu nhw; ac i archwilio a oedd angen gorsamplu i gasglu rhagor o wybodaeth at eu dibenion eu hunain.

Bydd gofyn i Lywodraeth Cymru gasglu, monitro ac adrodd yn gyhoeddus am ddata'n rheolaidd, o bosibl mewn partneriaeth gydag awdurdodau lleol. Un ffordd o wneud hyn allai fod drwy efelychu Gwasanaeth Ffeithiau a Ffigurau Ethnigrwydd Llywodraeth y DU, sy'n casglu ystod o ystadegau traws-lywodraethol. Mae'r gwasanaeth hwn wedi cael ei groesawu, ac mae'n caniatáu i ddefnyddwyr gael mynediad rhwydd at setiau data perthnasol (Pwyllgor Menywod a Chydraddoldeb, 2018).

Yn ogystal â chostau dadelfennu, nododd ein hadolygiadau tystiolaeth ystod o heriau eraill o ran casglu a defnyddio data'n effeithiol yng Nghymru. Mae casglu data am nodweddion gwarchodedig yn wirfoddol yn y rhan fwyaf o achosion, ac mae rhai pobl yn dewis peidio ag ateb y cwestiynau hyn, neu'n ateb trwy ddewis 'arall'. I rai grwpiau, a chymunedau Sipsiwn, Roma a Theithwyr yn benodol, mae hyn yn adlewyrchu drwgdybiaeth hirsefydlog o'r wlad o ganlyniad i wahaniaethu hanesyddol, yn benodol pan fo hynny ar y cyd â diffyg tryloywder ac amheuan o ran sut fydd y

data'n cael ei ddefnyddio (Greenfields, 2009; Greenfields et. al., 2016).² Gall anfodlonrwydd o ran darparu gwybodaeth benodol i ethnigrwydd hefyd ddeillio o orfod rhannu'r un wybodaeth ar sawl ffurflen a chyda sawl gwasanaeth.

Felly, bydd er mwyn gwella ansawdd data a'r gyfradd ymateb gan grwpiau sy'n cael eu tangynrychioli, bydd angen adeiladu ymddiriedaeth gyda chymunedau lleiafrifol, er enghraifft drwy ymgysylltu ar ei newydd wedd, yn ogystal ag egluro pwrpas ceisio'r data hwnnw ar adeg casglu.³ Hefyd, gall gweithdrefnau rhannu data gwell wella ansawdd y data, drwy leihau nifer yr adegau y gofynnir i unigolion wirfoddoli'r un wybodaeth. Wedi dweud hyn, gall hyn arwain at bryderon preifatrwydd posib, a gall fod yn ddrud ac yn anodd ei weithredu yn sgil deddfwriaeth diogelu data.

Mae rhai sefydliadau, gan gynnwys y GIG, yn dal i ddefnyddio categorïau cyfrifiad 2001 i adnabod grwpiau ethnig. Gall hyn olygu bod data'n anodd ei gymharu ledled sefydliadau. Er mwyn gwella'r gallu i gymharu data, dylid annog pob sefydliad cyhoeddus i ddefnyddio'r dosbarthiadau mwyaf diweddar.⁴ Mae cyfrifiad 2021 sydd ar y gweill yn rhoi cyfle da i gysoni safonau casglu data ledled pob sefydliad gwasanaeth cyhoeddus, yn enwedig gan y gall dosbarthiadau 2021 gyfrif y rheiny sy'n adnabod eu hunain yn Gymraeg o gefndir lleiafrif ethnig (Ogbonna, 2020; BBC News, 2020).

Yn olaf, bydd hi'n bwysig archwilio bylchau data i sicrhau bod data hil ac ethnigrwydd ar gael pan fo angen. Rydym wedi tynnu sylw at rai meysydd o fewn ein chwe adroddiad penodol i bolisi lle byddai rhagor o ddata, neu ddata o safon well, yn helpu i lywio ymateb polisi, ond bydd angen ymagwedd fanwl ac ymroddgar er mwyn sicrhau bod yr holl feysydd yn cael eu hadnabod.

Arweinyddiaeth a chynrychiolaeth

Arweinyddiaeth a chynrychiolaeth amrywiol a chynhwysol mewn sefydliadau yw testun un o'r adolygiadau tystiolaeth a gynhaliom (Showunmi a Price, 2020). Mae wedi dod i'r amlwg fel thema drawstoriadol allweddol ledled y pum maes polisi arall, gydag ymrwymiad neu gyfranogiad arweinwyr a chynrychiolaeth weladwy o bobl o

² Mae'n bosib y bydd llawer o aelodau cymunedau Sipsiwn, Roma a Theithwyr hefyd yn uniaethu gyda grŵp ethnig arall, megis Gwyn Prydeinig neu Wyddelig, ar ddogfennau swyddogol, weithiau er mwyn ceisio 'cuddio' eu hunaniaeth rhag y wlad.

³ Gall hyn gynnwys ymrwmo i ddefnyddio data a gesglir i unioni anghydraddoldebau, yn hytrach na'u defnyddio i gynnal arferion gwahaniaethol o fewn meysydd megis y system gyfiawnder droseddol.

⁴ Mae problemau gyda chategorïau cyfrifiad 2001 yn cynnwys absenoldeb dosbarthiad 'Sipsi/Roma/Teithiwr', a chynnwys ethnigrwydd Tsieineaidd yn y categori 'Arall' yn hytrach nag 'Asiaidd' fel dosbarthiad 2011.

gefndiroedd Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig mewn arweinyddiaeth sefydliadol yn cael eu hystyried yn hanfodol i lwyddiant strategaethau sy'n ceisio mynd i'r afael â gwahaniaethu hiliol (Hatch et. al., 2020b). Er bod y rhan fwyaf o'r argymhellion yn y maes hwn yn gofyn am weithredu gan sefydliadau unigol, gall Llywodraeth Cymru ddangos enghraifft a defnyddio polisïau megis cynlluniau cydnabod/gwobrwyo a safonau caffael i annog sefydliadau eraill i weithredu.

Mae cyfranogiad uwch-arweinwyr yn cael ei gyflawni orau pan nad yw mesurau cydraddoldeb hiliol yn cael eu hystyried fel rhai sy'n gwrthdaro ymreolaeth neu gyfrifoldebau rheoli; bydd mesurau sy'n cael eu hystyried fel rhai sy'n cyfyngu ar allu arweinwyr i benderfynu yn cael eu gwrthwynebu (Dobbin a Kalev, 2016). Felly, mae'n bwysig sicrhau bod y mesurau hyn i gynyddu cynrychiolaeth yn cael eu hystyried yn rhai fydd yn ategu'r gwaith, ac yn gysylltiedig â 'gwaith pob dydd' ac amcanion arweinwyr (Showunmi a Price, 2020).

Dengys tystiolaeth bod cymysgedd o ymagweddau 'moron' a 'ffon' yn fuddiol o ran cynyddu ymrwymiad arweinwyr. Mae ymyriadau megis hyfforddiant, profiad o amrywiaeth a gosod targedau a gweithgareddau atebolrwydd yn bwysig (gweler Tabl 1). Mae tystiolaeth gan GIG Lloegr yn awgrymu bod rhoi targedau clir y gellir eu mesur ar waith, gydag arweinwyr yn atebol am eu cynnydd, wedi arwain at welliannau (Showunmi a Price, 2020). Mae hyn yn ategu llwyddiant mentrau tebyg yn y sector preifat. Er enghraifft, yn ddiweddar bu i Sky osod targed o 20% o'i weithlu fod o gefndiroedd Du, Asiaidd neu gefndir lleiafrifoedd ethnig erbyn 2025 (Booth, 2021).

Tabl 1: Egwyddorion ar gyfer sicrhau cyfranogiad arweinwyr

Egwyddor	Arfer enghreifftiol
Ymgysylltiad: Rheolwr yn ymgysylltu i ddatrys y broblem	Mentora, arweinwyr yn cymryd diddordeb gweithredol mewn cefnogi mentoreion. Rhaglenni recriwtio sy'n targedu grwpiau hil a lleiafrifoedd ethnig mewn colegau a phrifysgolion, yn benodol pan fod hyn yn cynnwys allgymorth gan arweinwyr. Datblygu achos busnes clir dros ymyriadau amrywiaeth.
Cyswllt: Gwneud rheolwyr yn agored i bobl o grwpiau hil ac ethnigrwydd gwahanol	Timau hunan-rheoli, sy'n caniatáu i bobl mewn swyddi a swyddogaethau gwahanol weithio gyda'i gilydd yn gyfartal ar brosiectau, a chynyddu cyswllt ymysg grwpiau gwahanol. Traws-hyfforddiant – symud drwy adrannau i gynyddu amlygiad i amrywiaeth.

**Atebolrwydd
cymdeithasol:
Annog
atebolrwydd
cymdeithasol
dros newid**

Cyhoeddi data o fewn y gweithlu yn ôl hil ac ethnigrwydd megis cyflogau, cynnydd, cynrychiolaeth ar lefelau gwahanol, a digwyddiadau o arwahanu, bwlio, aflonyddu neu gamdriniaeth hiliol.

Datblygu a mesur dangosyddion perfformiad allweddol ar amrywiaeth a chynhwysiant.

Peidio â goddef ymddygiad hiliol.

Sefydlu tasgluoedd amrywiaeth.

**Targedu rheolwyr
canol**

Sicrhau bod pob cyflogai'n deall bod amrywiaeth a chynhwysiant yn flaenoriaeth, drwy fodelu rôl uwch-arweinwyr a rhannu negeseuon am egwyddorion moesegol, a'i bwysigrwydd strategol a gweithredol.

Cydnabod a dod o hyd i fentrau ac adnoddau amrywiaeth a chynhwysiant yn briodol, gan gynnwys amser, deunyddiau a chyllid.

Lleihau gwrthwynebiad drwy ganiatáu i reolwyr reoli'r broses benderfynu, gan bwysleisio asiantaeth rheolwyr.

Cefnogi rheolwyr pobl, e.e. hyfforddiant am faterion sy'n effeithio ar leiafrifoedd ethnig a hil, a hyfforddiant sgiliau i hyrwyddo amgylcheddau cynhwysol.

Ffynhonnell: Hatch et. al., 2020b. Addaswyd gan Dobbin a Kalev (2016) a Gifford et al. (2019).

Bydd sicrhau bod llwybrau cynnydd digonol ar gael hefyd yn helpu i gynyddu cynrychiolaeth aelodau staff Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig ar lefel arweinyddiaeth. Yn aml, does dim llawer o lwybrau cynnydd ffurfiol o fewn gwasanaethau cyhoeddus Cymru, yn benodol ar lefel uwch-arweinwyr (Price et. al., 2020). Mae hyn yn atal y broses o greu 'piblinellau' talent, gyda chronfa ffurfiol o unigolion sgilgar sy'n barod i dderbyn swyddi uwch. Gellid ymgorffori mesurau i sicrhau cydraddoldeb hiliol yn rhan o'r strategaethau newydd i annog cynnydd gyrfa. Gallai'r rhain gynnwys mentora neu fentora am yn ôl (lle mae uwch-aelodau staff yn cael eu paru gyda staff iau o gefndir lleiafrif ethnig), a hysbysebu a thargedu ehangach o gyfleoedd i ddatblygu (Hatch et. al., 2020a; Showunmi a Price, 2020). Gallai rhaglenni arweinyddiaeth penodol a mynediad ehangach i secondiadau hefyd gefnogi pobl o gefndiroedd Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig i swyddi arweinyddiaeth (Hatch et. al., 2020a).

Hefyd, gellid cynyddu'r gynrychiolaeth o bobl o gefndiroedd Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig mewn swyddi arwain - a drwy'r sefydliad yn ehangach - drwy

ddefnyddio arferion a pholisïau recriwtio cynhwysol (Park et. al., 2020; Showunmi a Price, 2020). Cydnabyddir y gellid gwella arferion recriwtio i ddenu ystod ehangach o ymgeiswyr ac i sicrhau bod grwpiau mwy amrywiol o bobl yn cael eu recriwtio. Bydd angen ystod o ymyriadau ar bob cam o'r broses recriwtio i gyflawni'r gwelliannau hyn (gweler Tabl 2). Fodd bynnag, er mwyn gweithredu'r ymyriadau hyn yn llwyddiannus, bydd angen cydnabod unrhyw wahaniaethu ar sail hil neu ethnigrwydd mewn sefydliadau. Er enghraifft, mae'r Senedd wedi rhoi cynllun gweithredu ar waith ac ystod o ymyriadau er mwyn ymateb i'r ffaith bod 70% o'i staff o gefndiroedd Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig ar gyfraddau cyflog is (Showunmi a Price, 2020).

Tabl 2: Gwella arferion recriwtio

Cam recriwtio	Ymyriadau posibl
Cyn recriwtio a dylunio rolau	Ystyried sut y gellid mesur ac arddangos gofynion sgiliau a phrofiad, gan gynnwys drwy brofiad mewn meysydd eraill neu drwy ddulliau anffurfiol neu 'nad ydynt yn draddodiadol'. Sicrhau bod manylebau swyddi'n cael eu hysgrifennu mewn iaith glir a chryno. Ystyried sut gall tâl ac amodau (gan gynnwys gweithio hyblyg, o bell neu ran-amser) effeithio ar ystod y bobl fydd yn ymgeisio. Defnyddio ymgysylltiad cymunedol a modelau rôl i greu 'piblinell' o dalent y gellid ei ddefnyddio at ddibenion recriwtio. Dylai'r holl fanylebau swyddi bwysleisio pwysigrwydd creu a chynnal amgylcheddau gwaith cynhwysol o fewn y sefydliad.
Hysbysebu a denu ymgeiswyr	Hysbysebu swyddi ar ystod o gyfryngau traddodiadol a chymdeithasol, gan gynnwys cyhoeddiadau a phlatfformau arbenigol neu gymunedol. Defnyddio digwyddiadau allgymorth i rannu gwybodaeth am sefydliadau a denu cynulleidfaoedd mwy amrywiol i ymgeisio. Hybu rhwydweithiau ffurfiol neu anffurfiol i ddenu ymgeiswyr. Ystyried defnyddio 'cymalau amrywiaeth' wrth ddefnyddio asiantaethau recriwtio neu chwilio am ymgeiswyr.
Creu rhestr fer	Ystyried mesurau strwythurol i leddfu rhagfarnau posibl e.e. gwneud rhannau o'r ceisiadau'n gyfrinachol (megis enw, rhyw, cyfeiriad, ethnigrwydd neu sefydliadau addysgol a fynychwyd).
Cyfweld	Ystyried gweithredu paneli cyfweld mwy amrywiol i wneud ymgeiswyr deimlo'n fwy cyfforddus ac i leddfu rhagfarn. Cyfweliadau fformat hyblyg sy'n addas i sgiliau a hanesion gwaith pobl e.e. canolbwyntio ar sgiliau trosglwyddadwy yn hytrach na chymwyseddau penodol i'r sector. Dylid cynnal cyfweliadau yn gynhwysol ac yn 'hael', heb ddisgwyl i ymgeiswyr fod yn gyfarwydd eisoes gyda normau sefydliadol.

Sicrhau bod rhwystrau ymarferol i gyfranogiad yn cael eu lleihau, e.e. drwy gynnig talu costau teithio, neu ganiatau cyfweiliadau rhithwir.

Cyffredinol

Bod yn ymwybodol o ban fo 'gweithredu positif' yn gyfreithlon a bod yn hyderus o ran ei ddefnyddio os yw'n briodol.

Sicrhau bod yr holl ymgeiswyr aflwyddiannus yn cael adborth adeiladol fydd yn eu galluogi i berfformio'n well mewn cyfweiliadau wedi hynny.

Rhoi mynediad i ymgeiswyr llwyddiannus i weithdrefnau 'ymsefydlu' priodol sydd wedi'u dylunio i rannu normau sefydliadol, disgwyliadau a diwylliant.

Ffynhonnell: Addaswyd gan from Park et. al. (2020) a Showunmi a Price (2020).

Mae'n bwysig nodi bod llawer o'r ymyriadau hyn yn cynrychioli 'arfer gorau' cydnabyddedig, ond nid ydynt wedi cael eu harfarnu'n helaeth hyd yma. Ni ddylai'r diffyg tystiolaeth bresennol atal gweithredu, ond os caiff ymyriadau eu harfarnu'n fanwl dros amser ac yna'n cael eu hystyried yn aneffeithiol, dylid eu dileu.

Newid diwylliannau sefydliadol

Bydd newidiadau i arferion recriwtio ac arweinyddiaeth sefydliadol ond yn llwyddo os ydynt yn cyd-fynd â newidiadau tymor hirach i ddiwylliannau a systemau sefydliadol. Bydd hyn yn gofyn am ymrwymiad a gweithredu cyson i sicrhau bod arferion sefydliadol ac agweddau a chymau gweithredol personol yn ceisio lleihau anghydraddoldebau hiliol. Newid sefydliadol oedd yr ail fater oedd yn berthnasol ym mhob un o'r meysydd polisi gafodd eu hadolygu gennym.

Mae rhanddeiliaid, gan gynnwys rhai oedd yn y drafodaeth fwrdd a gynhaliwyd gennym, yn disgrifio'r newid sydd ei angen fel symudiad tuag at safbwynt 'gwrth-hiliaeth', sef safbwynt sy'n weithredol yn ceisio unioni anghydraddoldebau hiliol yn hytrach nag osgoi rhagfarn hiliol a chymryd safbwynt 'dim hiliaeth'. Er na all pob sefydliad, ac ni ddylai pob sefydliad, fynd i'r afael â phob agwedd ar wahaniaethu hiliol o fewn cymdeithas, byddai mabwysiadu ymagwedd mwy rhagweithiol a phwrpasol o fudd o ran tacio anghydraddoldebau hiliol mewn sefydliadau.

Rhannodd arbenigwyr yn y sesiwn bwrdd crwn rwystredigaethau dealladwy am raddfa'r newid; tra bod rhai eraill yn pwysleisio bod angen i hyn fod yn brosiect hirdymor os yw am fod yn gynaliadwy ac yn llwyddiannus. Gellid creu paralel gydag ymdrechion i gynyddu cynrychiolaeth menywod mewn sefydliadau, sydd wedi golygu ymrwymiad cyson dros nifer o flynyddoedd, ond sydd bellach yn cael ei ystyried yn

flaenoriaeth. Enghraifft o hyn yw'r cynnydd a welwyd yn y Gwasanaeth Sifil, lle mae cydraddoldeb rhwng y rhywiau wedi gwella dros nifer o flynyddoedd o ganlyniad i ystod o raglenni ac ymyriadau (Ymchwil ac Ymgynghoriaeth Ethnic Dimension, 2014).

Felly, bydd cynllunio dross awl blwyddyn sy'n rhoi targedau clir y gellid eu mesur ar waith, gydag ymrwymiad arweinwyr, yn bwysig (Showunmi a Price, 2020). Bydd atebolrwydd a thryloywder gwybodaeth hefyd yn helpu i sicrhau cyfranogiad sefydliadol ehangach. Mae llwyddiant Athena SWAN, siarter cydraddoldeb rhwng y rhywiau i sefydliadau addysg uwch, yn dangos bod modd gwneud cynnydd gyda metrigau clir a chymhellion priodol - er enghraifft, mae rhai cyrff cyllido'n gofyn am achrediad Athena SWAN (Hatch et. al. 2020a). Gallai cynlluniau ac achrediau tebyg helpu sefydliadau i wneud cynnydd mewn cydraddoldeb hiliol, a chawsant eu hargymell yn adolygiad McGregor-Smith (McGregor-Smith, 2017), yn ogystal â chan gyfranogwyr yn y sesiwn bwrdd crwn.

Gall negeseuon syml sy'n arddangos yr angen i newid diwylliant fod yn effeithiol hefyd. Mae'r egwyddor 'egluro neu ddiwygio' a gyflwynwyd gan Adolygiad Lammy, sy'n nodi y dylai asiantaethau'r system gyfiawnder droseddol un ai egluro gwahaniaethau hiliol gyda thystiolaeth neu roi diwygiadau ar waith i'w datrys, yn neges syml a hawdd ei ddeall allai arwain at newid sylweddol pe byddai'n cael ei weithredu'n helaeth o fewn meysydd cymhwysedd Llywodraeth Cymru (Lammy, 2017; Roberts, 2020). Yn bwysig, gallai'r egwyddor hon gael ei gweithredu gyda goruchwyliaeth gan Lywodraeth Cymru neu fwrdd annibynnol, allai sicrhau bod camau gweithredu'n cael eu rhoi ar waith pe byddai angen.

Yn aml, tybir bod hyfforddiant a datblygiad yn ddefnyddiol o ran newid diwylliant sefydliadol, ond mae dadleuon parhaus dros effeithiolrwydd dulliau cyflawni presennol. Mae rhai arbenigwyr ac ymarferwyr yn credu bod hyfforddiant ar gysyniadau megis 'gwyndod' neu 'faint pobl wyn' yn gallu bod yn gyfraniadau gwerthfawr at newid diwylliannau sefydliadol (Hatch et. al., 2020a).⁵ Fodd bynnag, does dim llawer o dystiolaeth sy'n dangos bod yr ymyriadau hyn yn cyflawni eu nodau, ac mae rhai dangosyddion y gallai fod yn niweidiol o ran cynyddu cydymdeimlad gyda phobl ddigfreintiedig o gefndiroedd lleiafrifol (Cooley et. al.,

⁵ Mae braint pobl wyn yn cyfeirio at y manteision systemig a systemataidd sydd ynghlwm wrth fod yn Wyn, neu'r anfanteseion systemataidd sydd gan grwpiau hiliol eraill sydd gan grwpiau hiliol eraill sydd wedi'u hymgorffori mewn rhai cymdeithasau.

2019). Mae arfarniadau o raglenni rhagfarn ddarwybod, ymyriad poblogaidd, yn awgrymu nad yw wedi newid ymddygiad unigol (Atewologun et. al., 2019).⁶

Mae'n benodol bwysig i sicrhau bod hyfforddiant yn cael ei gyflawni mewn ffordd effeithiol, gan fod tystiolaeth yn dangos risg o effaith niweidiol os yw ystrydebu hiliol yn cael ei normaleiddio drwy gamgymeriad, neu os yw agweddau hiliol negyddol yn cael eu hystyried yn anodd i'w goresgyn (Gifford et. al., 2019). Er ei bod hi'n debygol y bydd hyfforddiant yn rhan o fesurau i newid diwylliannau sefydliadol, mae angen bod ag ymagwedd ofalus sydd wedi'i chynllunio'n dda o ran gweithredu. Mae lleddfu canlyniadau anfwriadol yn weithredol, ffocws ar weithredu, ac ymagwedd mwy myfyriol sy'n dangos empathi o ran hyfforddiant (er enghraifft trwy ddulliau persbectif) yn cyfrannu at hyn, yn ogystal ag arfarniad parhaus o unrhyw raglenni sy'n cael eu gweithredu (Hatch et. al., 2020b).

Ymhlith posibiliadau eraill mae cyflawni hyfforddiant sy'n cynyddu cyswllt rhwng grwpiau ac sy'n annog trafodaethau agored o brofiadau gwahanol, gan gynnwys y rheiny sy'n herio doethineb sefydliadol (Hatch et. al., 2020a). Ac er nad yw ymagweddau presennol mor effeithiol ag y gallent fod, mae angen ymgorffori newidiadau sydd â'r nod o daclo anghydraddoldebau hiliol mewn rheoli perfformiad sefydliadol ac unigol, ac felly hyfforddiant a chyfleoedd datblygu proffesiynol.

Yn ehangach, mae peth tystiolaeth sy'n dangos y gall penderfynu cyfranogol cynyddol a rhagor o arddulliau arweinyddiaeth cynhwysol helpu i newid diwylliannau sefydliadol. Gall rhwydweithiau staff i gyflogeion Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig a chysylltiadau cyfathrebu cryf rhwng rhwydweithiau, cyflogeion ac uwch-reolwyr helpu i feithrin deialog yn y gweithle, yn enwedig os ydynt yn cael rhwydd hynt i wyro oddi wrth negeseuon 'swyddogol' a chynrychioli pryderon yn agored (Hatch et. al., 2020a; 2020b). Gall y rhwydweithiau hyn hefyd gyfrannu at newidiadau diwylliannol parhaus drwy ei gwneud hi'n fwy derbyniol i siarad am faterion hiliol.

Mae Academi Cymru wedi argymhell arweinyddiaeth gynhwysol, sy'n dirprwyo rhai elfennau ar benderfynu ac yn annog arweinwyr i ymgynghori gyda chyflogeion a gwrando arnynt (Academi Cymru, 2017). Wrth i sefydliadau gwasanaethau cyhoeddus symud at fodelau arweinyddiaeth newydd, gallai sicrhau bod cyfleoedd i leisiau cyflogeion Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig gael eu clywed a'u gweithredu gyfrannu'n helaeth at newid systemau yng nghyd-destun adnewyddiad ehangach o arweinyddiaeth sefydliadol. Gallai hyn hefyd gefnogi amgylcheddau gweithlu mwy 'positif' a chydweithredol, gan gydnabod y gall straen, gweithio gormod ac

⁶ Yn wir, mae'n ymddangos nad yw mesurau rhagfarn ddiduedd yn rhagfynegi ymddygiad unigol (Carlsson ac Agerström, 2016) a nid yw newidiadau i ragfarn ddiduedd wedi'i mesur yn newid ymddygiad (Forscher et. al., 2019)

amgylcheddau gwaith sy'n canolbwyntio ar feio gyfyngu ar ymgysylltu a meithrin ymddygiad grwpiau mewnol/allanol (Hatch et. al., 2020b).

Ymgysylltiad ac allgymorth

Y thema drawsodoriadol olaf ddaeth i'r amlwg ledled ein hadolygiadau tystiolaeth yw pwysigrwydd ymgysylltu gyda chymunedau ac unigolion Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig wrth ddylunio a gweithredu polisïau a strategaethau i daclo anghydraddoldebau ar sail hil ac ethnigrwydd. Gall hyn fod ar sawl ffurf, gan gynnwys 'cyd-gynhyrchu' neu 'cyd-greu', lle mae rhanddeiliaid yn uniongyrchol yn cymryd rhan mewn cynllunio, dylunio, gweithredu ac arfarnu polisïau (McKercher, 2019).⁷ Mae'r ymagweddau hyn yn benodol ddefnyddiol o ran caniatáu i lunwyr polisïau ddefnyddio profiad ac arbenigedd defnyddwyr gwasanaeth a grwpiau targed, yn ogystal â hyrwyddo cyfranogiad ymysg rhanddeiliaid. Fodd bynnag, bydd mathau eraill o benderfynu cyfranogol, gan gynnwys mireinio ac ymestyn prosesau ymgynghori presennol, hefyd o fudd o ran pennu'r galw am bolisïau newydd, beth ddylai'r polisïau hynny geisio ei gyflawni, a sut gallent gael eu gweithredu orau.

Bydd meysydd polisi gwahanol yn elwa ar lefelau gwahanol o gynnwys a chyfranogiad cymunedau, ond mae'r holl adolygiadau tystiolaeth yn awgrymu y bydd ymyriadau'n fwy effeithiol os ydynt ar sail dealltwriaeth o brofiadau go iawn pobl o gefndiroedd hil a lleiafrifoedd ethnig ac yn cael eu datblygu gyda chymunedau, yn hytrach na chael eu creu ar eu cyfer. Er enghraifft, gallai hyn olygu gwahodd rhieni a disgyblion i helpu i greu polisïau amrywiaeth ysgolion (Arday, 2020), a sicrhau bod gwasanaethau iechyd a gofal yn cael eu dylunio, eu cynllunio a'u cyflawni mewn fordd sy'n 'gymwys yn ddiwylliannol' sy'n berthnasol i'r cymunedau y maent yn eu gwasanaethu (Hatch et. al., 2020a).

Mae'n debygol y bydd cymysgedd o ymagweddau 'gwaelod i fyny' ac 'o'r pen i lawr' sy'n cyfuno lefelau gwahanol o gyfranogiad cymunedol a rhanddeiliaid yn arwain at y deilliannau gorau. Mae angen parhaus am arbenigedd technegol, a'r llywodraeth sydd yn y safle gorau i gyflawni strategaeth helaeth, ac mewn rhai meysydd mae'n debygol mai prin iawn yw'r sgôp ar gyfer cyd-ddylunio neu gyd-gynhyrchu (er bod ymarferion ymgynghori'n debygol o fod yn berthnasol yn ehangach).⁸ Mewn achosion o'r fath, gallai ymagwedd sy'n caniatáu penderfynu a gosod targedau canolog, wrth roi cyfle i weithredwyr lleol roi'r targedau hyn ar waith mewn ffordd hyblyg, gyda llwyddiannau'n cael eu hadrodd yn ôl i'r canol, fod yn ddefnyddiol. Mae Cyfoeth Naturiol Cymru yn arbrofi gydag ymagwedd o'r fath drwy eu proses ar gyfer

⁷ Mae cyd-gynhyrchu'n cynnwys graddfa uwch o benderfynu rhanddeiliaid yn hytrach na chyd-ddylunio, sy'n golygu mai'r corff cydlynol sydd â'r pŵer i wneud penderfyniadau.

⁸ Gall y rhain gynnwys meysydd technegol iawn megis adeiladu rheoliadau diogelwch neu gyfarwydddebau meddygol, neu os oes angen cyfiawn i benderfynu'n gyflym.

Datganiadau Ardal, all lywio'r ffordd y bydd y Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Hiliol yn cael ei weithredu (Price et. al., 2021). Mewn achosion eraill, yn benodol pan fo ymyriadau'n cael eu targedu ar lefel gymunedol neu leol, gallai cyd-ddylunio, cyd-gynhyrchu neu gyd-weithredu mwy ffurfiol arwain at ddeilliannau gwell. Er enghraifft, gallai'r Grŵp Llywio Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Hiliol fod â rôl barhaus drwy barhau i gwrdd i ddal Llywodraeth Cymru i gyfrif o ran gweithrediad y cynllun a chyflawniad yr amcanion.

Yn sgîl hyn, gellid hefyd trefnu gweithio partneriaeth a chydweithio rhwng asiantaethau i wella darpariaeth gwasanaeth a lleihau gwahaniaethau hiliol. Cafodd hyn ei amlygu'n benodol bwysig o ran lleihau troseddau ieuenctid ac anghyfartaledd yn y system gyfiawnder ieuenctid (Roberts, 2020). Gall cynnwys timau a sefydliadau sydd â chyswllt uniongyrchol gyda defnyddwyr gwasanaeth, neu ddefnyddio gweithio amlasiantaethol i gydweithio ledled 'seilos' polisi gwahanol, arwain at ymateb polisi mwy cydlynol ac effeithiol.

Bydd gwella darpariaeth gwasanaeth hefyd yn gofyn am allgymorth gweithredol ac ymdrechion i gyrraedd cymunedau sy'n cael eu tan-wasanaethu ar hyn o bryd, Er enghraifft, mae peth tystiolaeth nad yw cymunedau Du, Asiaidd neu leiafrifoedd ethnig o bosibl yn ymwybodol o amddiffyniadau cyfreithiol - gan gynnwys cyfnodau atal digartrefedd a'r hawl i gael tai cymdeithasol (Price, 2020). Bydd ar allgymorth llwyddiannus angen ymwybyddiaeth o gyd-destunau diwylliannol penodol, a dylai gael ei seilio mewn cymunedau lleol.

Fodd bynnag, yn yr un modd, os oes drwgdybiaeth mewn sefydliadau o ran eu gallu i drin pobl yn deg, bydd hyn yn atal ymgysylltiad. Mae hyn yn benodol wiry n y system gyfiawnder troseddol lle mae 'diffyg ymddiriedaeth' amlwg. Gwn bod pobl Ddu, Asiaidd a leiafrifoedd ethnig yn llai sicr bod y system gyfiawnder yn deg, a gall hyn gyfrannu at ddeilliannau llai ffafriol, gan gynnwys risg uwch o ail-droseddu (Roberts, 2020). Yn debyg i hyn, bydd aelodau o gymunedau Sipsiwn, Roma a Theithwyr yn aml yn cuddio eu hunaniaethau mewn cofnodion swyddogol gan eu bod yn poeni am gael eu herlyn, all gael effaith ar y gwasanaethau sy'n cael eu cynnig gan awdurdodau lleol (Price, 2020). Er mwyn adeiladu ymddiriedaeth, bydd angen bod yn agored i newid ac ymrwymiad gwirioneddol gan ddarparwyr gwasanaethau, yn ogystal â chyfathrebu agored ynghylch pwrpas y casglu data neu bolisiau penodol sydd â'r nod o roi sicrwydd i ddefnyddwyr gwasanaeth.

Egwyddorion gweithredu

Mae gweithredu wedi cael ei nodi fel maes sy'n benodol bwysig o ran gwella cydraddoldeb hiliol. Mae hyn yn adlewyrchu'r ffaith fod llawer o'r argymhellion a

nodwyd yn ein hadolygiadau tystiolaeth wedi bod yn wybyddus ers tro. Ond wedi dweud hyn, does dim llawer o gynnydd yn erbyn llawer o'r metrigau. I

Mae ein hymchwil, ochr yn ochr ag arsylwadau arbenigwyr yn ein digwyddiad bwrdd crwn, yn nodi y bydd angen llawer o 'gynhwysion' allweddol ar weithredu llwyddiannus, gan gynnwys ymrwymiad arweinwyr a mecanweithiau atebolrwydd, yn ogystal ag adnoddau digonol (cyllid, amser a chapasiti) i wneud gwahaniaeth. Yn ogystal, bydd angen ymagwedd ar sail proses er mwyn gweithredu'n llwyddiannus.

Mae'r Education Endowment Foundation wedi cynhyrchu canllaw i ysgolion sy'n nodi ymagwedd pedwar cam o ran gweithredu. Gellid defnyddio agweddau o hyn yng nghyd-destun cydraddoldeb hiliol (gweler Tabl 3).

Tabl 3: Proses gweithredu'r polisi

Cam	Manylion
Ymchwilio	Nodi prif flaenoriaeth (neu flaenoriaethau) sydd angen cael eu newid. Ymchwilio (e.e. drwy ymchwil a thrafod, gan gynnwys gydag arbenigwyr profiadol) polisiâu ac ymyriadau posibl. Ystyried sut gallai polisiâu ac ymyriadau 'ffitio' yng nghyd-destun y maes polisi.
Paratoi	Creu cynllun ar gyfer newid y mae modd ei addasu yn wyneb parodrwydd y sefydliad a'r cyd-destun, ac sy'n 'glir, rhesymegol ac yn benodol'. Cychwyn ar baratodau ymarferol ar gyfer gweithredu e.e. buddsoddi, dyrannu cyfrifoldeb, hyfforddiant staff neu seilwaith.
Cyflawni	Dilyn hyfforddiant a pharatodau cychwynnol i fyny gyda chefnogaeth barhaus. Arwain yn hyblyg ac addasu i amgylchiadau. Defnyddio data i sicrhau gweithrediad 'ffyddlon' a monitro cynnydd yn erbyn targedau.
Cynnal	Annog arferion da drwy wobrwyo gweithrediad llwyddiannus ac ystyried cosbau ar gyfer arferion gwael. Sicrhau bod uwchraddio a chynnal ymyriadau'n rhan o'r broses gynllunio gwreiddiol. Trin uwchraddio'n rhan o broses weithredu newydd.

Ffynhonnell: Addaswyd gan Sharples et. al. (2019).

Mae'r camau hyn wedi cael eu dylunio i gael eu hailadrodd ar ffurf gylchol wrth i bolisïau gael eu cyflwyno, ac amlygu sut y dylid ystyried gweithrediad yn broses barhaus ac iteraidd (all symud yn ôl ac ymlaen) yn hytrach na 'digwyddiad' unigol. Dim ond un 'cam' yw gweithredu (sy'n cael ei ddeall fel rhoi polisïau ar waith). Mar ymchwilio, paratoi a chynnal newid yn bwysig hefyd. Mae ein hadolygiadau tystiolaeth, yn ogystal ag ymgynghori parhaus gyda rhanddeiliaid, wedi cyfrannu at y cam ymchwilio, er enghraifft, drwy roi syniad o'r polisïau all fod yn bosibl. Paratoi cynllun cyflawnadwy, gan gynnwys dewis nifer o ymyriadau y mae modd ei rheoli, a rhoi logisteg ar waith i sicrhau gweithrediad effeithiol, yw'r cam nesaf wrth i'r Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Hiliol symud ymlaen.

Dylid ailfeddwl am gynlluniau a'u haddasu'n unol ag amgylchiadau yn ystod pob cam o'r broses weithredu. Os nad yw ymyriad yn gweithio, mae'n bosib mai ei atal ac ailddyrannu adnoddau yw'r canlyniad gorau. Ni ddylid ofni hyn - yn benodol yn achos ymyriadau all fod â diffyg sail dystiolaeth gadarn, neu rai all arwain at ddeilliannau annisgwyl, o ystyried natur y systemau cymhleth.

Mae cynnal gweithrediad hefyd yn golygu sicrhau bod adnoddau'n cael eu hymrwymo i raglen dros y tymor hir. Mae gan Gynllun Gweithredu Cydraddoldeb Hiliol yr Alban gylch bywyd o 15 mlynedd, a bydd angen cyfnod tebyg i gyflawni a mesur yr effaith o ran gwireddu cydraddoldeb o ran hil ac ethnigrwydd yng Nghymru.

Dengys ymchwil hefyd y bydd angen i weithredu ystyried cymhlethdod ac weithiau'r ffordd annarogan y mae systemau'n ymateb i newid, yn ogystal â'r ffyrdd y gellid annog newid ymddygiadol (Greenhalgh a Papousti, 2019). Mae'r heriau hyn yn dangos yr anawsterau o dybio y bydd ymagwedd gweithredu 'llinol' yn llwyddo, ond mae'r awduron hefyd yn pwysleisio y gellid rheoli'r rhain drwy ymagweddau gweithredu y mae modd eu haddasu sy'n canolbwyntio ar berthnasau, yn ogystal ag arwain drwy esiampl.

Casgliad

Mae'r themâu ailadroddus hyn gafodd eu hadnabod yn yr adroddiad yn trawstorri'r meysydd polisi y gwnaethom eu hastudio, ac yn amlygu pa mor bwysig yw ymagwedd integredig a strategol i Gynllun Gweithredu Cydraddoldeb Hiliol Llywodraeth Cymru. Bydd casglu data gwell, arweinyddiaeth gynhwysol a chynrychioladol, newid diwylliant sefydliadol, ac ymgysylltiad ac allgymorth cymunedol gwell, oll yn chwarae rhan bwysig o ran sicrhau bod ymyriadau penodol i bolisïau'n llwyddo, yn ogystal â bod yn rhannau pwysig o weithredu llwyddiannus yn fwy cyffredinol. A bydd ymagwedd weithredu addasadwy, hirdymor a strategol yn

helpu i sicrhau y gall ymyriadau gyfrannu at wella bywydau pobl Ddu, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig yng Nghymru.

Cyfeiriadau

Adroddiadau WCPP ar gydraddoldeb hiliol

Arday, J. (2020). **Gwella Cydraddoldeb Hiliol ym maes Addysg**. Caerdydd: Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru.

Hatch, S., Woodhead, C., Moriarty, J., Rhead, R., a Connor, L. (2020a). **Gwella Cydraddoldeb Hiliol ym maes Iechyd a Gofal Cymdeithasol**. Caerdydd: Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru.

Hatch, S., Woodhead, C., Rhead, R., a Connor, L. (2020b). **Gwella Cydraddoldeb Hiliol ym maes Cyflogaeth ac Incwm**. Caerdydd: Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru.

Price, J. (2020). **Gwella Cydraddoldeb Hiliol ym maes Tai a Llety**. Caerdydd: Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru.

Roberts, M. (2020). **Gwella Cydraddoldeb Hiliol ym maes Troseddau a Chyfiawnder**. Caerdydd: Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru.

Showunmi, V., a Price, J. (2020). **Gwella Cydraddoldeb Hiliol ym maes Arweinyddiaeth a Chynrychiolaeth**. Caerdydd: Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru.

Rhestr gyfeiriadau llawn

Academi Cymru. (2017). **Arwain yng Ngwasanaethau Cyhoeddus Cymru - fframwaith ymddygiad arweinyddiaeth i uwch-arweinwyr**. Gan: <https://academiwales.gov.wales/Repository/resource/9bd24aea-760a-4a7d-a654-6143fab2ef73/en>

Arday, J., a Mirza, H. (Eds.) (2018). **Dismantling Race in Higher Education: Racism, Whiteness and Decolonising the Academy**. Llundain: Palgrave Macmillan.

Atewologun, D., Cornish, T., a Tresh, F. (2018). **Unconscious bias training: An assessment of the evidence for effectiveness**. Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol. Gan: https://www.ucd.ie/equality/t4media/ub_an_assessment_of_evidence_for_effectiveness.pdf

BBC News. (3 Mawrth 2020). **Census 2021: Asian and Black Welsh terms to be added to survey**. Gan: <https://www.bbc.co.uk/news/uk-wales-politics-51720344>

Booth, R. (21 Ionawr 2021). **Sky aims for one in five staff from minority backgrounds by 2025**. The Guardian. Gan: <https://www.theguardian.com/business/2021/jan/21/sky-aims-for-one-in-five-staff-from-minority-backgrounds-by-2025>

Carlsson, R., ac Agerström, J. (2016). **A closer look at the discrimination outcomes in the IAT literature**. Scandinavian Journal of Psychology, 57, 278-287

Cooley, E., Brown-Iannuzzi, J. L., Lei, R. F., a Cipolli, W. III. (2019). **Complex intersections of race and class: Among social liberals, learning about White privilege reduces sympathy, increases blame, and decreases external attributions for White people struggling with poverty**. Journal of Experimental Psychology: General, 148(12), 2218–2228. <https://doi.org/10.1037/xge0000605>

Dobbin, F., a Kalev, A. (2016). **Why diversity programs fail**. Harvard Business Review, 94(7): 14.

Ethnic Dimension Research & Consultancy. (2014). **Identifying and Removing Barriers to Talented BAME Staff Progression in the Civil Service**. Gan: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/417250/Ethnic_Dimension_Blockages_to_Talented_BAME_staff_Progression_in_the_Civil_Service_Final_16.12.14__1_.pdf

Forscher, P.S., Lai, C.K., Axt, J.R., Ebersole, C.R., Herman, M., Devine, P.G., a Nosek, B.A. (2019). **A Meta-Analysis of Procedures to Change Implicit Measures**. Journal of Personality and Social Psychology: Attitudes and Social Cognition, 117(3), 522-559. Gan: <https://doi.org/10.1037/pspa0000160>

Gifford J, G. M., Young J., a Urwin, P. (2019). **Diversity management that works: an evidence-based review**. CIPD. Gan: https://www.cipd.co.uk/Images/7926-diversity-and-inclusion-report-revised_tcm18-65334.pdf

Greenfields, M. (2009). **Gypsies, Travellers and accommodation**. Race Equality Foundation. Gan: http://raceequalityfoundation.org.uk/wp-content/uploads/2018/02/housing-brief10_0.pdf

Greenfields, M., Jones, H., Chastney, B., Murdoch, A., Hargreaves, M., Diaconescu, I., Kirkby, A., Nuttall, E., Ruston, S., Spencer, S., Jones, T., Willers, M., Compton, J., Shepherd, C., a Richardson, J. (2016). **Best Practice for assessing the accommodation needs of Gypsies and Travellers**. Gan: <https://www.gypsy-traveller.org/wp-content/uploads/2020/02/Best-Practice-for-Gypsy-and-Traveller-Assessment-of-Accommodation-Needs.pdf>

Greenhalgh, T., a Papousti, C. (2019). **Spreading and scaling up innovation and improvement**. British Medical Journal 365. Gan: <https://doi.org/10.1136/bmj.l2068>

Lammy, D. (2017). **The Lammy Review: An independent review into the treatment of, and outcomes for, Black, Asian and Minority Ethnic individuals in the Criminal Justice System**. Gan: <https://www.gov.uk/government/publications/lammy-review-final-report>

McKercher, K. (2019). **Beth yw cyd-ddylunio a chyd-gynhyrchu? Rhwydwaith Cyd-gynhyrchu Cymru**. Gan: <https://info.copronet.wales/what-is-co-design-and-co-production-by-kelly-ann-mckercher/>

MacPherson, Sir W. (1999). **The Stephen Lawrence Inquiry: Report**. Llywodraeth y DU. Gan: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/277111/4262.pdf

McGregor-Smith, R. (2017). **Race in the workplace: The McGregor-Smith review**. Adroddiad ar gyfer yr Adran Busnes, Ynni a Strategaethau Diwydiannol. Gan: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/594336/raceinworkplace-mcgregor-smith-review.pdf

Ogbonna, E. (Chair). (2020). **Grŵp Cyngori Covid-19 Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig y Prif Weinidog: Adroddiad yr Is-grŵp Economaidd-Gymdeithasol**. Llywodraeth Cymru. Gan: <https://gov.wales/sites/default/files/publications/2020-06/first-ministers-bame-covid-19-advisory-group-report-of-the-socioeconomic-subgroup.pdf>

Park, M., Price, J., a Taylor-Collins, E. (2020). **Cynyddu amrywiaeth mewn apwyntiadau cyhoeddus drwy recriwtio**. Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru. Gan: <https://www.wcpp.org.uk/wp-content/uploads/2020/11/Increasing-diversity-in-public-appointments-through-recruitment-1-2.pdf>

Price, J., Roberts, M. a Bristow, D. (2021). **Tuag at Symudiad Cyfiawn yng Nghymru**. Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru. Gan: <https://www.wcpp.org.uk/publication/achieving-a-just-transition-in-wales/>

Sharples, J., Albers, B., Fraser, S., a Kime, S. (2019). **Putting Evidence to Work: A School's Guide to Implementation. Guidance Report**. Education Endowment Foundation. Gan: https://educationendowmentfoundation.org.uk/public/files/Publications/Implementation/EEF_Implementation_Guidance_Report_2019.pdf

Ystadegau Cymru. (2020). **Daliadaeth dai yn ôl nodweddion gwarchodedig.** Gan: <https://gov.wales/ad-hoc-statistical-requests-31-august-11-september-2020>

Ystadegau Cymru. (2021). **Ethnigrwydd yn ôl ardal a grŵp ethnig.** Gan: <https://statswales.gov.wales/Catalogue/Equality-and-Diversity/Ethnicity/ethnicity-by-area-ethnicgroup>

Llywodraeth y DU. (2019). **Ethnicity Facts and Figures: Housing.** Gan: <https://www.ethnicity-facts-figures.service.gov.uk/housing>

Usmani, L., Abramson, J., Ibarra-Abreu, C., Omanje, F., Li, J.H.Y., a Scharaga, R. (2021). **Gwneud y Peth iawn: cyflawni cydraddoldeb mewn cynrychiolaeth hiliol ym mywyd cyhoeddus a gwleidyddol yng Nghymru.** Cynghair Hil Cymru. Gan: <https://racealliance.wales/wp-content/uploads/2021/01/RAW-Research-paper-160121.pdf>

Llywodraeth Cymru. (2020). **Nawr yw'r amser i weithredu ar anghydraddoldeb hiliol: Llywodraeth Cymru'n pennu llwybr at newid systemig a chynaliadwy yng Nghymru.** Datganiad i'r Wasg. Gan: <https://gov.wales/now-time-action-racial-inequality-welsh-government-lays-out-route-systemic-and-sustainable-change>

Pwyllgor Menywod a Chydraddoldeb. (2018). **Race Disparity Audit: Third Report of Session 2017-19.** Tŷ'r Cyffredin. Gan: <https://publications.parliament.uk/pa/cm201719/cmselect/cmwomeq/562/562.pdf>

Manylion yr Awduron

Mae **Dr Jack Price** yn Swyddog Ymchwil yng Nghanolfan Polisi Cyhoeddus Cymru.

Mae **Manon Roberts** yn Gydymaith Ymchwil yng Nghanolfan Polisi Cyhoeddus Cymru.

Mae **Amanda Hill-Dixon** yn Uwch Gymrawd Ymchwil yng Nghanolfan Polisi Cyhoeddus Cymru.

I gael rhagor o wybodaeth cysylltwch â:

Dr Jack Price

Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru

+44 (0) 29 2087 5345

info@wcpp.org.uk

OGL Mae'r adroddiad hwn wedi'i drwyddedu dan delerau'r Drwydded Llywodraeth Agored