

DOD YN SEFYDLIAD GWRTH-HILIO

CANLLAW I
DDEILIAID CONTRACTAU YN Y SECTOR
PREIFAT SYDD WEDI'U COMISIYNU I DDARPARU
PRENTISIAETHAU YNG NGHYMURU

GORFFENNAF 2024



DEVELOPED BY BLG AND FUNDED BY WELSH GOVERNMENT THROUGH DARPL

Terminoleg, Diffiniadau a Nodiadau	3
Cyflwyniad	4
Adran 1: Arweinyddiaeth	8
Adran 2: Rhaglenni dysgu	15
Adran 3: Strwythurau a pholisïau'r sefydliad a'i ffyrdd o weithio	21
Adran 4: Data	25
Adran 5: Gweithio gydag isgontractwyr a chyflogwyr	27
Adran 6: Cynllunio camau gweithredu	30
Atodiad 1 Rhagor o Ganllawiau am y Camau Gweithredu Craidd i Arweinwyr	36
Atodiad 2 Llyfryddiaeth, rhestr ddarllen a gwefannau	40

DIFFINIADAU

Gwrth-hiliaeth

Dyma ddiffiniad Llywodraeth Cymru o wrth-hiliaeth: “Mynd ati’n weithredol i adnabod y systemau, y strwythurau a’r prosesau sy’n arwain at ganlyniadau trawiadol o wahanol i grwpiau ethnig lleiafrifol, a chael gwared arnynt. Mae’n golygu cydnabod y gallwn ni, hyd yn oed os na chredwn ein bod yn ‘hiliol’, drwy wneud dim byd, fod yn rhan o ganiatáu i hiliaeth barhau. Nid yw’n golygu “unioni” pobl na chymunedau ethnig lleiafrifol, ond yn hytrach unioni systemau nad ydynt wedi bod yn fuddiol i bobl ethnig leiafrifol ac sydd weithiau wedi bod yn niweidiol hyd yn oed iddynt. Mae’n golygu gweithio gyda chryfderau ac arweinyddiaeth sylweddol pobl ethnig leiafrifol a defnyddio eu profiadau bywyd o ran y ffordd rydym, ar y cyd, yn llunio ac yn cyflawni nodau. Mae’n golygu gwneud gwahaniaeth cadarnhaol a pharhaol.”¹

Profiadau torfol o hiliaeth

Pan fydd angen cyfeirio at brofiadau torfol o hiliaeth, mae Llywodraeth Cymru’n defnyddio’r termau ‘Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol’, ynghyd â ‘lleiafrifoedd ethnig’ fel fersiwn fer. Pryd bynnag y bydd hynny’n bosibl, defnyddir y term ‘pobl’ yn hytrach na ‘chymunedau’.²

Hiliaeth sefydliadol

Mae Llywodraeth Cymru’n glynu wrth y diffiniad ffurfiol o hiliaeth sefydliadol a roddir yn adroddiad Macpherson (1999): “Methiant torfol ar ran sefydliad i roi gwasanaeth priodol a phroffesiynol i bobl oherwydd eu lliw, eu diwylliant neu eu tarddiad ethnig. Mae’r adroddiad yn dadlau bod modd gweld neu ganfod hiliaeth sefydliadol mewn prosesau, agweddau ac ymddygiadau sy’n gyfystyr â gwahaniaethu drwy ragfarn, anwybodaeth, diffyg meddwl a stereoteipio hiliol sy’n rhoi grwpiau ethnig leiafrifol o dan anfantais.”³

TERMINOLEG

Deiliaid contractau

Wrth sôn am ‘ddeiliaid contractau’ yn y canllaw hwn, cyfeirio wneir at y pedwar deiliad contract yn y sector preifat sydd wedi’u comisiynu gan Lywodraeth Cymru i ddarparu rhaglenni dysgu yn y maes prentisiaethau.

Dysgwr

Mae’r term dysgwr yn cyfeirio at brentisiaid.

Polisi

Defnyddir y term ‘polisi’ wrth gyfeirio at strategaethau, polisïau a gweithdrefnau sefydliad.

Prosesau recriwtio

Mae’r term ‘prosesau recriwtio’ yn cael ei ddefnyddio wrth gyfeirio at bob cam wrth recriwtio rhywun i swydd. Hynny yw, creu manylebau’r person / manylebau chwilio, disgrifiadau swyddi, hysbysebion/comisiynu, y broses ymgeisio, creu rhestr hir a rhestr fer, cynnal cyfweiliadau/canolfannau asesu, penodi, y cyfnod cynefino ac ati.

NODIADAU

Mae’r holl droednodiadau sy’n sôn am y Rhagair i Gynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol ac am Gynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol yn cyfeirio at y fersiynau PDF o’r dogfennau hynny.

1. Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol, Mehefin 2022, tudalen 10.
2. Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol, Mehefin 2022, tudalen 12.
3. Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol, Mehefin 2022, tudalen 10.

DOD YN SEFYDLIAD GWRTH-HILIOL: CANLLAW I DDEILIAID CONTRACTAU

1. CYFLWYNIAD

1.1 Croeso i'r canllaw hwn sy'n ceisio helpu deiliaid contractau i gymryd camau bwriadol er mwyn dod yn sefydliadau gwirioneddol deg a gwrth-hiliol, a hynny er budd eu holl ddysgwyr, eu staff a rhanddeiliaid ehangach. Bydd y canllaw hefyd yn helpu deiliaid contractau i ddatblygu eu Cynllun Gweithredu Gwrth-hiliol.

Cefndir y canllaw hwn yw uchelgais Llywodraeth Cymru i greu cenedl wrth-hiliol erbyn 2030, ac mae ganddi gynllun cynhwysfawr ar gyfer gwneud hynny: Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol. Mae'r cynllun yn ceisio creu cenedl lle bydd pawb yn ffynnu, ac mae'n cyflwyno map sy'n dangos y llwybrau ar gyfer cyflawni hyn.

Mae llawer o waith i'w wneud er mwyn cael gwared yn llwyr ar yr hiliaeth y bydd pobl Ddu, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn ei phrofi mewn bywyd bob dydd, a hynny wrth gael gwasanaethau, wrth fod yn rhan o'r gweithlu, wrth gael swyddi a chyfleoedd, wrth fethu â gweld unigolion amlwg i'w hefelychu mewn swyddi grymus, ac fel ffoaduriaid neu geiswyr lloches.⁴ Mae Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol yn datgan yn eglur bod gweithredu i gael gwared ar hiliaeth yn gyfrifoldeb ar bawb ac yn rhywbeth a fydd o fudd i bawb.

“Mae hiliaeth yn newid o hyd. Os na lwyddwn ni i gael gwared ar hiliaeth, bydd yn parhau o genhedlaeth i genhedlaeth. Mae'n troi yn etifeddiaeth niweidiol sy'n mynegi i hun mewn gwahanol ffurfiau, ac mae hynny'n difetha bywydau cenedlaethau'r dyfodol mewn gwahanol ffyrdd... Rydyn ni eisiau cael gwared ar hiliaeth ac rydyn ni'n credu bod dilyn dull gwrth-hiliol yn hollbwysig yn hyn o beth.”

Yr Athro Emmanuel Ogbonna, Prifysgol Caerdydd,
Cyd-gadeirydd Grŵp Llywio Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol

“Fel Martin Luther King, mae gen innau freuddwyd... Breuddwyd bod holl blant Butetown yn byw mewn byd heb ddim llygredd a dim hiliaeth, a hwnnw'n llawn cyfleoedd. Ac rwy'n sicr bod gan bawb y freuddwyd hon ar gyfer pob plentyn”

Betty Campbell, Prifathrawes

BETH YW CYD-DESTUN Y CANLLAW HWN?

Cymru Wrth-hiliol

- 1.2 Nod y canllaw yw helpu deiliaid contractau i wneud y canlynol:
- Canfod a rhoi sylw i'w blaenoriaethau fel sefydliadau i ddod yn wrth-hiliol.
 - Cyflawni eu rhwymedigaethau i roi cyfleoedd ac amgylcheddau dysgu a gweithio teg sy'n galluogi pawb i gyrraedd eu llawn botensial.

Mae'r camau cychwynnol ar gyfer cyflawni'r rhwymedigaethau hyn i'w canfod yng Nghynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol. Mae'r rheini'n ymwneud â'r canlynol:

- mynd i'r afael â'r modd y mae dysgwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol sydd ar raglenni prentisiaeth yn cael eu tangynrychioli ac yn cael deilliannau annheg,
- mynd i'r afael â'r modd y mae staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol ar bob lefel yn cael eu tangynrychioli yn y gweithlu, a
- sicrhau and oes dim bwlio, aflonyddu a gwahaniaethu hiliol mewn amgylcheddau dysgu a gweithio.

4. Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol, Mehefin 2022, tudalen 15.

1.3 Mae data meintiol a data ansoddol yn rhoi'r dystiolaeth sy'n sail i nodau a chamau gweithredu Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol ar gyfer darparwyr prentisiaethau. Er enghraifft, ceir data meintiol am gyfraddau cyfranogi dysgwyr, am ddeilliannau dysgwyr, ac am gynrychiolaeth yn y gweithlu, tra ceir data ansoddol am brofiadau bywyd pobl Ddu, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol. Mae'r data meintiol ac ansoddol ill dau'n dangos bod angen i ddarpariaeth prentisiaethau wella. O ran data ansoddol, wrth gyfrannu at y broses o greu Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol, dywedodd pobl Ddu, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol nad oedd cynlluniau prentisiaethau yn ateb eu hanghenion.⁵ Mae'r profiad bywyd hwn wedi'i adlewyrchu yn y data meintiol am brentisiaethau. Er bod cyfraddau cyfranogi dysgwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol sy'n dechrau prentisiaethau newydd wedi cynyddu'n sylweddol (o 4.9% yn 2021/22 i 10.2% yn 2022/23⁶, sy'n cymharu'n ffafriol â sefyllfa ddemograffig ethnig Cymru), arhosodd deilliannau dysgwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn is na deilliannau dysgwyr gwyn (gan amrywio o 2.0% i 12.0% yn is, yn dibynnu ar y grŵp, yn 2022/23)⁷. Ceir annhegwch hiliol wrth edrych ar y sefyllfa staffio hefyd. Mae data Cyngor y Gweithlu Addysg yn dangos bod ymarferwyr dysgu seiliedig ar waith sydd o gefndiroedd Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol wedi'u tangynrychioli yn y gweithlu (y ganran yw 2.6%, tra bo poblogaeth Ddu, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol Cymru yn 6.3%)⁸. Wrth edrych ar bob un o'r deiliaid contractau, ceir annhegwch mewn deilliannau dysgwyr a chynrychiolaeth yn y gweithlu, er bod hyd a lled yr annhegwch hwn yn amrywio rhwng bob un. (Serch hynny, mae pob un yn dweud nad oes ganddyn nhw reolwyr-gyfarwyddwyr nag uwch arweinwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol.) O ran cyfraddau cyfranogi dysgwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol, ceir gwelliant ar y cyfan, ond mae'r cyfraddau'n uwch ymhlith rhai deiliaid contractau na rhai eraill. Mae profiadau bywyd a data ystadegol yn dangos bod gan ddeiliaid contractau gryn waith i'w wneud i fynd i'r afael ag annhegwch mewn deilliannau dysgwyr a chynrychiolaeth yn y gweithlu, ac i ddatblygu ar y cynnydd a wnaed o ran cyfraddau cyfranogi dysgwyr. Mae mynd i'r afael ag annhegwch yng nghyfraddau cyfranogi a deilliannau dysgwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol wedi bod yn flaenoriaethau ers tro byd,⁹ ac maen nhw'n dal i fod yn amcanion hollbwysig yng Nghynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol, ynghyd â gwella cynrychiolaeth yn y gweithlu.

1.4 Ceir tair adran yng Nghynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol sy'n berthnasol i ddeiliaid contractau, sef arweinyddiaeth, addysg (dysgu seiliedig ar waith), a chyflogadwyedd a sgiliau. Mae paragraffau 1.5 – 1.7 isod yn rhoi rhagor o fanylion am rwymedigaethau deiliaid contractau o dan pob adran o'r cynllun.

Arweinyddiaeth

- 1.5 Mae gan Gynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol bump o gamau gweithredu craidd ar gyfer cyfrifoldebau arweinwyr¹⁰. Rhaid i'r holl sefydliadau yn y sector cyhoeddus, y sector preifat a'r trydydd sector sy'n cael eu hariannu gan Lywodraeth Cymru gyflawni'r rhain. Dyma'r camau gweithredu craidd:
- Cam Gweithredu Craidd 1: Dangos ymrwymiad cadarn i arwain o'r blaen o ran gwerthoedd gwrth-hiliol, ymddygiadau, cynrychiolaeth ar bob lefel o'ch sefydliad a mesurau atebolrwydd.
 - Cam Gweithredu Craidd 2: Cymryd rhan ym mhob proses gwneud penderfyniadau a grŵp uwch-arweinwyr mewn ffordd sy'n ei gwneud yn bosibl i glywed profiadau bywyd pobl ethnig leiafrifol a gweithredu arnynt.
 - Cam Gweithredu 3: Bodloni gofynion sylfaenol Deddf Cydraddoldeb 2010 o leiaf, a chyhoeddi eich canlyniadau mewn fforwm/llwyfan agored a hygyrch.
 - Cam Gweithredu Craidd 4: Sicrhau safonau gofynnol a darpariaeth gwasanaethau diwylliannol sensitif a phriodol, gan gynnwys darparu gwasanaethau cyfieithu a dehongli.
 - Cam Gweithredu Craidd 5: Sicrhau polisïau a phrosesau cwyno cadarn ar gyfer achosion o aflonyddu hiliol sydd wedi'u dilysu er boddhad grwpiau ethnig lleiafrifol.

Dysgu seiliedig ar waith

1.6 Mae gan Gynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol nifer o nodau ar gyfer dysgu seiliedig ar waith. Mae'r nodau hyn i'w canfod yn yr adran o'r cynllun sy'n ymwneud ag addysg (addysg bellach a dysgu seiliedig ar waith)¹¹. Er mai cyfrifoldeb sefydliadau eraill yw rhai o'r camau gweithredu ar gyfer staffio yn y darn hwn o'r cynllun, mae'n bwysig dweud bod gan ddeiliaid contractau gyfraniad hollbwysig i'w wneud i gyflawni o dan y camau gweithredu hyn drwy sicrhau bod eu systemau a'u prosesau'n helpu i gasglu data llawn a chywir am ethnigrwydd staff.

5. Rhagair i Gynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol, Mehefin 2022, tudalen 14.

6. Rhaglenni dysgu prentisiaeth a ddechreuwyd fesul chwarter, blwyddyn ac ethnigrwydd, data Stats Cymru 2021/22 a 2022/23.

7. Llwyddiant mewn prentisiaethau, yn ôl blwyddyn academaidd ac ethnigrwydd, data Stats Cymru 2021/22 a 2022/23.

8. Adroddiad Blynyddol Ystadegau'r Gweithlu Addysg yng Nghymru, 2023, Cyngor y Gweithlu Addysg, tudalen 52.

9. Work-Based Learning Equality, Diversity and Inclusion Strategy 2020-2026, Ffederasiwn Hyfforddiant Cenedlaethol Cymru, Rhagfyr 2020.

10. Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol, Mehefin 2022, tudalen 28.

11. Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol, Mehefin 2022, tudalennau 49 -50 a thudalen 52.

Staffio

- Sicrhau bod gwybodaeth glir ar gael am ethnigrwydd staff ar bob lefel ym maes AB a Dysgu Seiliedig ar Waith, a bod staff yn cael cymorth i gamu ymlaen yn eu gyrfaedd, ni waeth beth fo'u hethnigrwydd.
- Cynyddu nifer y cynrychiolwyr o gymunedau Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol sy'n hyfforddi i ddod yn ymarferwyr AB a Dysgu Seiliedig ar Waith.
- Cynyddu lefelau hunangofnodi ethnigrwydd ymhlith pobl ethnig leiafrifol ac ennyn mwy o hyder i rannu data.

Mynd i'r afael â'r profiad o hiliaeth

- Caiff cyfraddau cyfranogi, deilliannau a chynnydd dysgwyr o gefndiroedd ethnig gwahanol eu monitro'n systematig a chaiff camau eu cymryd i fynd i'r afael ag anghydraddoldebau.

Prentisiaethau

1.7 Mae nod penodol Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol ar gyfer prentisiaethau wedi'i gynnwys yn yr adran o'r cynllun sy'n ymwneud â chyflogadwyedd a sgiliau. Mae'r nod hwn yn ymwneud â chynyddu nifer y bobl ethnig leiafrifol sy'n dechrau ac yn cwblhau prentisiaethau¹². Mae'r camau gweithredu penodol i helpu i gyflawni'r nod yn cynnwys casglu a gwerthuso data am ethnigrwydd, a gweithredu ar sail y data hwnnw a chyflwyno adroddiadau am y data; rhannu a chyhoeddi arferion da; a chreu a chyhoeddi astudiaethau achos o gyflawniadau dysgwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol.¹³

BETH YW DIBEN Y CANLLAW HWN?

- 1.8 1.8 Adnodd ymarferol yw'r canllaw hwn i helpu pob deiliad contract i osod targedau a chymryd camau bwriadol, pwrpasol, er mwyn:
- a) datrys unrhyw annhegwch hiliol yn eu systemau, eu strwythurau, eu prosesau a'u harferion sy'n effeithio'n niweidiol ar y profiadau a'r cyfleoedd a gaiff pobl Ddu, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol,
 - b) datrys unrhyw annhegwch hiliol sy'n gysylltiedig â chyfraddau cyfranogi dysgwyr, deilliannau dysgwyr, a chynrychiolaeth yn y gweithlu, ac
 - c) dod yn sefydliadau gwrth-hiliol.

Mae'r canllaw yn rhoi sylw i'r pethau sy'n gwbl anhepgor er mwyn creu newid sefydliadol a diwylliannol a fydd yn gwneud gwahaniaeth cadarnhaol hirhoedlog i fywydau pobl.

I BWY MAE'R CANLLAW HWN?

1.9 Mae'r canllaw hwn yn bennaf ar gyfer pobl sydd â chyfrifoldebau arwain, gan gynnwys rheolwyr-gyfarwyddwr, uwch arweinwyr, arweinwyr timau, ac arweinwyr dysgu. Mae gan arweinwyr y gallu a'r dylanwad i ysgogi newid diwylliannol a sefydliadol. Mae'n ddyletswydd ar arweinwyr i ymwneud â'r holl randdeiliaid (e.e. dysgwyr, staff, partneriaid, isgontractwyr, y gymuned a chyflogwyr) i gyd-greu atebion. Yn enwedig, mae angen i arweinwyr ymwneud â rhanddeiliaid Du, Asiaidd a Lleiafrifol Ethnig, gan eu cynnwys yn y broses o wneud penderfyniadau i sicrhau bod eu profiadau bywyd yn cael eu clywed a bod camau'n cael eu cymryd i ymateb i'r rheini.¹⁴

BETH SYDD WEDI'I GYNNWYS YN Y CANLLAW?

- 1.10 1.10 Dyma bedair adran gyntaf y canllaw:
- Adran 1: Arweinyddiaeth (bydd yr adran hon yn helpu i gyflawni Nod 1 a Nod 3 yng Nghynllun Gweithredu Gwrth-hiliol y deiliaid contract).
 - Adran 2: Deilliannau dysgu (bydd yr adran hon yn helpu i gyflawni Nod 2 yng Nghynllun Gweithredu Gwrth-hiliol y deiliaid contract).
 - Adran 3: Systemau a pholisïau'r sefydliad a'i ffyrdd o weithio (bydd yr adran hon yn helpu i gyflawni Nod 3 yng Nghynllun Gweithredu Gwrth-hiliol y deiliad contract).
 - Adran 4: Data (bydd yr adran hon yn helpu i gyflawni Nod 4 yng Nghynllun Gweithredu Gwrth-hiliol y deiliad contract).

Mae pob un o'r adrannau hyn yn dangos y cerrig sylfaen sy'n angenrheidiol i ddod yn sefydliad gwrth-hiliol. I gyd-fynd â hynny, ceir dolenni i enghreifftiau o arferion da, i waith ymchwil a darnau eraill o lenyddiaeth, ac i Gynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol.

12. Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol, Mehefin 2022, tudalen 104.

13. Ibid.

14. Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol, Mehefin 2022, tudalen 28.

- 1.11 Mae Adran 5 yn rhoi canllaw ar gyfer gweithio gydag isgontractwyr a chyflogwyr, tra bo Adran 6 yn rhoi canllaw ar gyfer cynllunio camau gweithredu. Mae Atodiad 1 yn cynnwys rhagor o ganllawiau ar gyfer y Camau Gweithredu Craidd i Arweinwyr, ac mae Atodiad 2 yn cynnwys y llyfryddiaeth, rhestr ddarllen, a dolenni i wefannau defnyddiol.

SUT Y DYLECH CHI DDEFNYDDIO'R CANLLAW?

- 1.12 Nid yw'r canllaw yn rhoi 'un ateb cyflym' ar gyfer dod yn sefydliad gwrth-hiliol, ac ni ddylid ei ddefnyddio fel rhestr wirio chwaith. Diben pob adran yw rhoi gwybodaeth a chanllawiau am y polisiâu, yr arferion a'r prosesau sylfaenol a fydd yn helpu deiliaid contractau i ddod yn sefydliadau gwrth-hiliol. Bydd pob deiliad contract wedi cyrraedd cam gwahanol ar ei siwrnai wrth-hiliol, ac mae'r canllaw'n rhoi awgrymiadau y gall sefydliadau eu dilyn i ddeall y prif heriau, i ganfod y blaenoriaethau, ac i gytuno ar gamau gweithredu a fydd yn galluogi'r sefydliad i wneud cynnydd. Dylai arweinwyr ddefnyddio'r canllaw yn sail i sgysiau â rhanddeiliaid yn y sefydliad ac y tu hwnt iddo, er mwyn eu cynnwys nhw yn y broses newid.
- 1.13 Mae'n cymryd amser i ddod yn sefydliad gwrth-hiliol. Mae angen ymdrech ddygn a chyd-ymrwymiad. Mae angen cynnwys pawb – o reolwyr-gyfarwyddwyr, uwch arweinwyr ac arweinwyr timau i staff a dysgwyr. Mae angen sicrhau bod yr isgontractwyr a'r cyflogwyr sy'n gweithio gyda deiliaid contractau hefyd yn ymroi i ddiwylliant, gwerthoedd ac ymddygiadau gwrth-hiliol.
- 1.14 Mae'r wybodaeth a'r dolenni i'r arferion a'r darnau barn yn y canllaw hwn wedi cael eu cynnwys er mwyn eu rhannu drwy'r holl sefydliad a gydag isgontractwyr. Eu nod yw ysgogi trafodaethau a chodi ymwybyddiaeth o ystyr bod yn wrth-hiliol, sef gwneud mwy na pheidio â bod yn hiliol a chymryd camau bwriadol i gael gwared ar hiliaeth er budd pawb.

“Mewn cymdeithas hiliol, dydy peidio â bod yn hiliol ddim yn ddigon. Rhaid i ni fod yn wrth-hiliol.”

Angela Davis, Athro Emerita, Prifysgol California, Santa Cruz

ADRAN // 1

ARWEINYDDIAETH

Mae arweinyddiaeth yn y maes gwrth-hiliaeth yn hynod o bwysig. Arweinwyr sy'n llywio gweledigaeth, cyfeiriad strategol, gwerthoedd, diwylliant ac ymddygiadau eu sefydliadau. Bydd y camau y byddan nhw'n eu cymryd yn cael effaith bellgyrhaeddol a hirhoedlog ar brofiadau eu staff, eu dysgwyr a'u cymunedau.

Mae angen i gyfarwyddwyr, uwch arweinwyr a phobl ddylanwadol bwysig eraill arwain pob proses o newid sefydliadol a diwylliannol o'r brig, gan gynnwys yr holl dimau yn y broses a mynd ati i ymwneud â'r holl rhanddeiliaid. Mae'r adran hon yn y canllaw yn dangos y cerrig sylfaen sy'n angenrheidiol i arwain yn y maes gwrth-hiliaeth. Mae'n sôn am greu'r weledigaeth strategol a'r diwylliant, y naws a'r ymddygiadau sefydliadol a fydd yn helpu i weddnewid pethau.

“Credwn mai'r her o ran arweinyddiaeth sy'n ymdreiddio i bob nod a cham gweithredu yw datgelu'r systemau a'r prosesau sy'n cael effaith negyddol ar bobl ethnig leiafrifol, a gwneud rhywbeth gweithredol, beiddgar a gwahanol i fynd i'r afael â'r rhain. Mae angen i arweinwyr fyfyr, a mynd i'r afael â'r “achos y tu ôl i'r achos.”

Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol

Arweinyddiaeth

Yr amcan	Awgrymiadau: Bydd arweinwyr:
Bydd yr holl sefydliad yn hyrwyddo gwrth-hiliaeth.	- Yn datgan eu hymrwymiad hwy ac ymrwymiad eu sefydliad i degwch hiliol a gwrth-hiliaeth, ac yn cyfathrebu hyn i ddysgwyr, staff a rhanddeiliaid ehangach drwy negeseuon clir a chyson. - Yn gofyn am farn rhanddeiliaid yn y sefydliad a'r tu hwnt iddo am arferion presennol a'r camau y mae angen eu cymryd i ddod yn sefydliad gwrth-hiliol, gan roi ystyriaeth benodol i brofiadau bywyd rhanddeiliaid Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol. - Yn hyrwyddo ymrwymiad y sefydliad i degwch hiliol a gwrth-hiliaeth ar blatfform neu mewn fforwm agored a hygyrch. - Yn sicrhau bod isgontractwyr yn cyhoeddi datganiadau cyhoeddus am degwch hiliol a gwrth-hiliaeth a'r rheini'n cyd-fynd ag egwyddorion gwrth-hiliol y deiliad contract. - Yn dathlu ac yn rhoi cyhoeddusrwydd i gyflawniad dysgwyr, staff a chymunedau o'r grwpiau ethnig sy'n rhan o'r sefydliad. - Yn sefydlu rhwydweithiau a phartneriaethau gyda chymunedau amrywiol y sefydliad ac yn rhoi cyhoeddusrwydd i'r rhain. - Yn cynnal gwerthusiadau rheolaidd, yn fewnol ac yn allanol, i fesur argraffiadau pobl o ymrwymiad y sefydliad i degwch hiliol a gwrth-hiliaeth ac o effaith y camau a gymerir ar brofiadau dysgwyr, staff a chymunedau.

Profiadau Bywyd: Gwrando ar Randdeiliaid Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol

Mae profiadau bywyd yn rym o bwys wrth newid pethau. Er y gall data meintiol helpu i ddangos bod gwahaniaethau, er enghraifft, mewn deilliannau yn ôl cefndir ethnig, nid yw data o'r fath yn dangos pam fod y gwahaniaethau hyn yn bodoli. Mae data ansoddol, a data am brofiadau bywyd pobl yn enwedig, yn esbonio 'pam' a 'sut'. Yng nghyd-destun creu sefydliadau gwrth-hiliol, bydd profiadau bywydau pobl o hiliaeth ac o ystyr bod yn wrth-hiliol yn rhoi gwybodaeth am y rhesymau dros unrhyw wahaniaethau a'r ffordd orau o fynd i'r afael â'r rhain. Mae nifer o ffyrdd o ymgysylltu ag unigolion a grwpiau er mwyn iddyn nhw adrodd eu straeon. Mae'r rhain i gyd yn golygu gofyn i bobl Ddu, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol fyfyrion am eu profiadau a'u rhannu, a'r rheini'n brofiadau sy'n perthyn i ddod a heddiw. Mae'r dulliau'n cynnwys:

- Arolygon ar bapur ac ar-lein.
- Cyfweiliadau wyneb yn wyneb, yn y cnawd neu'n rhithwir.
- Grwpiau ffocws, yn y cnawd neu'n rhithwir.
- Rhwydweithiau mewnol ac allanol, byrddau cynghori a chyrff cynrychioladol.
- Pa bynnag ddull neu gyfuniad o ddulliau a ddefnyddir, mae angen i bobl sydd â chefnidir tebyg a'r wybodaeth a'r arbenigedd angenrheidiol yn y maes gwrth-hiliaeth lywio, cyfarwyddo ac arwain y broses.
- Mae angen i uwch arweinwyr sicrhau bod rhanddeiliaid yn teimlo'n ddiogel yn rhannu'u profiadau ac yn adrodd eu straeon. Mae diogelwch yn golygu cadw cyfrinachedd, darparu gofodau diogel, ac ymddiried yn y rheini sy'n cynnal yr arolygon, y cyfweiliadau a'r grwpiau ffocws sy'n edrych ar brofiadau bywyd. .

Mae ymchwil y BLG, "Listening to *Black Student and Staff Voices" [BLG-Conference-2024_Lived-Experience-Report_March2024.pdf](https://blackleadershipgroup.com/BLG-Conference-2024-Lived-Experience-Report-March2024.pdf) (blackleadershipgroup.com) yn fan cychwyn defnyddiol i gynnal sgysiau am brofiadau bywyd, ac mae'n cynnwys enghreifftiau o gwestiynau a phynciau trafod. Comisiynodd Llywodraeth Cymru adroddiad am brofiadau bywyd, "Tuag at addysg bellach wrth-hiliol: ymchwil ansoddol ar brofiadau bywyd dysgwyr a staff" <https://www.llyw.cymru/tuag-addysg-bellach-wrth-hiliol-ymchwil-ansoddol-ar-brofiadau-bywyd-dysgwyr-staff>. Mae hwn yn rhoi gwybodaeth gychwynol am brofiadau dysgwyr a staff mewn addysg bellach yng Nghymru, gan gynnwys yn y maes prentisiaethau. Mae'n fan cychwyn defnyddiol arall ar gyfer cynnal sgysiau pellach.

Yr amcan	Awgrymiadau: Bydd arweinwyr
Bydd diwylliant ac ymddygiadau sefydliadol yn sicrhau bod dysgwyr, staff a chymunedau Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn cael eu trin yn deg ac yn gydradd.	• Yn edrych ar eu credoau a'u hymddygiadau eu hunain, gan wneud asesiad gonest ynghylch i ba raddau y maen nhw'n batrwm o wrth-hiliaeth, a rhoi lle canolog i'r rheini yn eu sefydliad. • Yn gofyn am adborth am effaith eu hymddygiadau, eu swydd, eu penderfyniadau a systemau ac arferion ehangach y sefydliad ar brofiadau bywyd rhanddeiliaid, ac yn enwedig rhanddeiliaid Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol. • Yn ysgwyddo cyfrifoldeb dros eu haddysgu eu hunain ynghylch ystyr bod yn wrth-hiliol a chyflwyno newid. • Os yn arweinwyr gwyn, yn deall beth yw ystyr bod yn rhywun cefnogol ('allyship'), ac yn camu i'r rôl honno. • Yn cydnabod ac yn mynd i'r afael â rhagfarnau, ymddygiadau a diwylliant sefydliadol sy'n creu amgylchedd gelyniaethus i bobl Ddu, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol. • Yn codi llais wrth ddod ar draws hiliaeth ac yn cymryd camau i fynd i'r afael â hyn, gan gydnabod nad yw peidio â bod yn hiliol yn ddigon. • Yn herio rhagdybiaethau personol a sefydliadol sy'n rhwystro arferion teg. • Yn sicrhau bod pawb yn y sefydliad yn cael hyfforddiant ynghylch beth yw ystyr bod yn wrth-hiliol a sut i herio hiliaeth.

Engbreiffiau o ragdybiaethau sy'n rhwystro arferion teg

"Does gennyn ni ddim llawer o ddysgwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol, felly dydy mynd i'r afael â hiliaeth ddim yn flaenoriaeth." "Rydyn ni'n trin pawb yr un fath ac yn addysgu pobl am barchu gwahaniaethau." Mae rhagdybiaethau fel y rhain yn creu rhwystrau ar sawl lefel – rhwystrau rhag codi llais am hiliaeth, rhag cydnabod bod annhegwch hiliol yn bodoli a bod angen mynd i'r afael â hynny, rhwystrau rhag addysgu am hiliaeth a beth yw ystyr bod yn wrth-hiliol, a rhwystrau rhag paratoi dysgwyr at weithio mewn cymdeithas sy'n gynyddol amrywiol ei hethnigrwydd. (Daw'r engbreiffiau o'r rhagdybiaethau hyn o'r siarter gwrth-hiliol: Framework for developing an anti-racist approach, NEU, Ebrill 2022, tudalen 7.)

Mae fideo defnyddiol i staff a dysgwyr yn edrych ar sut y gall un stori am bobl, diwylliannau a chenhedloedd greu naratifau ac argraffiadau ffug: "The danger of a single story", sgwrs TED gan Chimamanda Ngozi Adichie, Gorffennaf 2009 https://www.ted.com/talks/chimamanda_ngozi_adichie_the_danger_of_a_single_story?subtitle=en

Mae Busnes yn y Gymuned wedi creu pecyn cymorth defnyddiol am fod yn rhywun cefnogol: [bitc-toolkit-race-allyshipguide-august20.pdf](#)

Yr amcan	Awgrymiadau: Bydd arweinwyr
Bydd gweledigaeth, gwerthoedd ac amcanion y sefydliad ar gyfer gwrth-hiliaeth wedi'u cyd-ddylunio â rhanddeiliaid a byddan nhw'n cael eu hyrwyddo'n eang.	• Yn datblygu'r weledigaeth, y gwerthoedd a'r amcanion ar gyfer gwrth-hiliaeth, a'r rheini wedi'u cyd-ddylunio gan rhanddeiliaid gan roi sylw penodol i ymwneud â rhanddeiliaid Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn y broses hon. • Yn sicrhau bod y weledigaeth, y gwerthoedd a'r amcanion yn adlewyrchu nodau Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol ac yn mynd i'r afael â'r annhegwch hiliol a grybwyllir gan rhanddeiliaid y sefydliad • Yn datblygu'r weledigaeth, y gwerthoedd a'r amcanion drwy lens gwrth-hiliol, a phan na fydd gwybodaeth ac arbenigedd fewnol ar gael, holi barn pobl, rhwydweithiau a/neu sefydliadau sydd ag arbenigedd yn y maes gwrth-hiliaeth a phrofiad bywyd o hiliaeth. • Yn sicrhau bod amcanion y sefydliad ar gyfer tegwch hiliol a gwrth-hiliaeth yn dangos yn glir y camau y bydd y sefydliad yn eu cymryd i gael gwared ar hiliaeth ac i fynd i'r afael ag annhegwch hiliol lle bynnag y bydd hynny'n bodoli, e.e. mewn strwythurau, systemau, prosesau, arferion, profiadau a/neu ddeilliannau. • Ar blatfform hygyrch ac agored, yn cyhoeddi datganiad sy'n cyflwyno'r weledigaeth, yr egwyddorion, y gwerthoedd a'r amcanion ar gyfer tegwch hiliol a gwrth-hiliaeth a'r camau y mae'r sefydliad yn bwriadu'u cymryd.
Bydd y sefydliad wedi gosod agenda drawsnewidiol i ddod yn sefydliad gwrth-hiliol, a honno wedi'i chyd-ddylunio â rhanddeiliaid.	• Yn cynnal asesiadau cychwynnol wedi'u seilio ar dystiolaeth o sefyllfa bresennol y sefydliad o ran tegwch hiliol a gwrth-hiliaeth (gan gynnwys ei sefyllfa o dan nodau a champau gweithredu Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol), ac yn canfod y blaenoriaethau ar gyfer gweithredu. • Yn creu sylfaen dystiolaeth gadarn o ddata meintiol ac ansoddol, gan gynnwys ynghylch profiadau bywyd rhanddeiliaid Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol. • Yn defnyddio canlyniadau asesiadau sydd wedi'u seilio ar dystiolaeth i ganfod camau gweithredu i gael gwared ar annhegwch hiliol a chyflawni amcanion gwrth-hiliol y deiliad contract. • Yn ymgynghori â dysgwyr, staff a rhanddeiliaid ehangach i greu datrysiadau a chytuno ar amserlenni, gan roi sylw penodol i rhanddeiliaid Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol. • Yn cwblhau ac yn cyhoeddi'r camau gweithredu a'r amserlenni ar gyfer cyflawni'r rhain ar ffurf Cynllun Gweithredu Gwrth-hiliol. • Yn cyhoeddi'r cynnydd sydd wedi'i wneud mewn perthynas â chynllun y sefydliad. • Yn defnyddio ac yn lledaenu'r arferion gorau yn y maes gwrth-hiliaeth yn fewnol ac yn allanol, gan gynnwys drwy rwydweithiau addysg a hyfforddiant ehangach.

Yr amcan	Awgrymiadau: Bydd arweinwyr
Bydd cynlluniau'r sefydliad ar gyfer dod yn wrth-hiliol yn effeithiol wrth fynd i'r afael ag annhegwch hiliol i randdeiliaid Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol.	• Yn defnyddio'r Cynllun Gweithredu Gwrth-hiliol fel 'map llwybrau' y dylai'r deiliad contract ei ddilyn er mwyn dod yn wrth-hiliol, yn hytrach na bod y cynllun yn ben draw'r daith ynddo'i hun. • Yn sicrhau bod y cynllun yn ddogfen 'fyw' sy'n cael ei haddasu a'i datblygu wrth ymateb, er enghraifft, i flaenoriaethau'r sefydliad, i broffiliau demograffig newydd, i amrywiad mewn deilliannau ac i brofiadau bywyd dysgwyr a staff. • Yn mynd i'r afael ag annhegwch hiliol parhaus ac yn sicrhau bod strwythurau, systemau, prosesau ac arferion cadarn wedi'u cyflwyno i gynnal a datblygu ar y cynnydd a'r gwelliannau a wneir. • Yn rhoi pwyslais ar osod a chyflawni amcanion a fydd yn cyfrannu at wneud gwahaniaeth amlwg, hirhoedlog (h.y. yn cael effaith gadarnhaol). • Yn rhoi cynnig ar bethau newydd pan fydd camau a gymerwyd yn y gorffennol yn aneffeithiol, gan ddatblygu ar y camau a fu'n llwyddiannus. • Yn cydnabod bod mwy o hyd i'w wneud ac i'w gyflawni ar y daith i ddod yn wrth-hiliol.
Bydd amgylcheddau dysgu a gweithio yn ethnig gynhwysol.	• Yn hwyluso sgysiau adeiladol a gonest am hil a hiliaeth rhwng grwpiau amrywiol o ddysgwyr a staff, gan feithrin optimistiaeth a defnyddio angerdd ac anghytundeb fel grymoedd cadarnhaol. • Yn darparu gofodau diogel i gynnal sgysiau am hil, hiliaeth a gwrth-hiliaeth yn yr amgylchedd dysgu a gweithio. • Yn meithrin diwylliant lle bydd gwerth yn cael ei roi ar amrywiaeth ethnig, a lle bydd cyflawniadau grwpiau amrywiol yn cael eu dathlu ac yn cael sylw. • Yn codi ymwybyddiaeth drwy'r sefydliad o ystyr gwahaniaethu, aflonyddu a bwlio hiliol, gan gynnwys ymddygiad microymosodol a chellwair, sy'n rhy amlwg o lawer mewn amgylcheddau dysgu a gweithio. • Yn cyfathrebu nad yw hiliaeth, gan gynnwys ymddygiad microymosodol a chellwair, yn cael eu goddef, ac yn cymryd camau i fynd i'r afael ag amgylcheddau dysgu a gweithio gelyniaethus. • Yn annog staff a dysgwyr i roi gwybod am bob digwyddiad sy'n ymwneud â gwahaniaethu, aflonyddu a bwlio hiliol, gan gynnwys ymddygiad microymosodol a chellwair. • Yn sicrhau nad yw profiad bywyd pobl Ddu, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol o hiliaeth yn cael ei drin fel rhywbeth dibwys, ac yn sicrhau bod pob cwyn yn cael ei thrin o ddifrif a hynny mewn ffordd sy'n dangos sensitifrwydd diwylliannol. • Yn rhoi ffyrdd diogel o roi gwybod am ddigwyddiadau sy'n ymwneud â bwlio, aflonyddu a gwahaniaethu hiliol. • Yn ymateb i bob digwyddiad sy'n ymwneud â hiliaeth ac yn cymryd camau gweithredu dilynol. • Yn sicrhau bod data ansoddol a meintiol am ddigwyddiadau hiliol, ynghyd â data am effaith y camau gweithredu a gymerwyd, yn cael eu monitro'n ofalus a'u cyhoeddi.

Profiadau bywyd o hiliaeth

"Dyweddodd nifer o aelodau o staff a dysgwyr eu bod wedi bod yn destun galw enwau a jôcs ar sail hil, wedi'u cyfleu fel 'tynnu coes'. Mewn sawl achos, dywedodd dysgwyr a oedd wedi dioddef hiliaeth agored eu bod wedi mynd i helynt eu hunain yn y pen draw, ar ôl colli eu tymer a mynd yn rhwystredig. Roedd rhai aelodau o staff wedi dysgu sut i gymedroli eu hymateb am y rheswm hwn, gan arwain at gynnydd mewn rhwystredigaeth."

"Cafodd effaith 'drip, drip, drip' (yng ngeiriau un o'r dysgwyr) microymosodiadau a hiliaeth gudd ei disgrifio'n aml iawn, gan dueddu i ymwneud â rhyngweithio rhwng staff a'i gilydd a rhwng dysgwyr a'i gilydd. Teimlid bod digwyddiadau o'r fath yn gallu ymddangos fel rhai dibwys pan greffir arnynt yn unigol, sy'n ei gwneud hi'n anodd i ddioddefwyr neu dystion ddisgrifio hiliaeth o'r fath neu dynnu sylw ati. Oherwydd hyn, bydd y patrwm hwn yn parhau heb gael ei atal."

Dyfyniadau o "Tuag at addysg bellach wrth-hiliol: ymchwil ansoddol ar brofiadau bywyd dysgwyr a staff" [towards-anti-racist-further-education-qualitative-research-on-the-lived-experiences-of-learners-and-staff.pdf](#) (gov. wales)

Defnyddio amrywiaeth o ddulliau ar gyfer rhoi gwybod am hiliaeth

Bydd gan rai sefydliadau nifer o ffyrdd i bobl roi gwybod am hiliaeth – yn weithdrefnau ac yn brosesau ffurfiol, ac yn ffyrdd mwy anffurfiol fel blychau cwynion neu arolygon. Mae'r olaf o'r rhain yn gallu helpu i ddeall y diwylliant a'r naws mewn sefydliadau. Ochr yn ochr â'r problemau a ganfyddir drwy brosesau ffurfiol, dylid ymateb i'r rhain drwy weithredu.

Delio â hiliaeth a herio hiliaeth

Adnoddau defnyddiol:

TACKLING RACIAL HARASSMENT AND BULLYING A toolkit for employers, Busnes yn y Gymuned, 2018 [BITC-race-toolkit-tacklingracial_harassmentandbullying-Oct2018.pdf](#)

Canllaw arfer da: Mynd i'r afael â hiliaeth, Cyngor y Gweithlu Addysg, Tachwedd 2021 : [Tackling racism, EWC, November 2021 file](#) (ewc.wales)

Fideos y gellir eu defnyddio gyda dysgwyr a staff, Dangos y Cerdyn Coch i Hiliaeth [Voices - Find Hope & Support \(theredcard.org\)](#)

ADRAN // 2

**RHAGLENNI
DYSGU**



Mae'r adran hon o'r canllaw yn ymwneud â sicrhau profiadau a deilliannau dysgu teg i bob dysgwr. Mae'n rhoi sylw i'r elfennau canlynol mewn rhaglenni dysgu: dylunio a chyflwyno, adnoddau, asesiadau, addysgeg, ac amgylcheddau dysgu corfforol a digidol.

Mae'r awgrymiadau yn yr adran hon yn helpu i werthuso i ba raddau y mae rhaglenni dysgu yn hyrwyddo gwerthoedd cyfoes a gwrth-hiliaeth; yn edrych ar effaith hiliaeth ar gymunedau Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol a chymunedau gwyn; yn cynnwys y cyfraniadau a wnaed gan bobl Ddu, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol at gymdeithas; ac yn paratoi dysgwyr at fywyd a gwaith mewn cymdeithas amrywiol ei hethnigrwydd.

“Ni all addysg yn unig fynd i'r afael â'r ffactorau cymdeithasol, diwylliannol a strwythurol sy'n cynnal anghydraddoldeb hiliol. Serch hynny, gall addysg wneud llawer i greu dinasyddion moesegol a gwybodus y dyfodol.”

Yr Athro Charlotte Williams, OBE
Cadeirydd y Gweithgor Cymunedau, Cyfraniadau a Chynefin Pobl Ddu, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn y Cwricwlwm Newydd.

Rhaglenni Dysgu

Yr amcan	Awgrymiadau: Bydd rhaglenni
Bydd rhaglenni perthnasol a hygyrch yn galluogi pob dysgwr i gyflawni a gwneud cynnydd.	- Yn darparu amrywiaeth o gyfleoedd dysgu sy'n berthnasol i farchnadoedd llafur lleol, rhanbarthol, cenedlaethol a byd-eang, ac yn rhoi sylw i anghenion a diddordebau dysgwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol. - Yn sicrhau bod llwybrau cynnydd clir ar gael o'r lefel sylfaen i ddysgu lefel uwch a byd gwaith. - Yn cael eu hyrwyddo'n benodol i bobl a grwpiau cymunedol Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol drwy ddeunydd cyfathrebu a digwyddiadau ymgysylltu sydd wedi'u targedu. - Yn rhoi cynnwys uchelgeisiol, heriol ac ymestynnol i bob dysgwr a hwnnw'n hyrwyddo gwrth-hiliaeth a gwerthoedd cyfoes. - Yn cael eu cynllunio ar y cyd â chyflogwyr, gan sicrhau bod hyfforddiant mewn swydd a hyfforddiant y tu allan i'r swydd yn hyrwyddo gwrth-hiliaeth a gwerthoedd cyfoes. - Yn cynnig cyfleoedd a chymorth wyneb yn wyneb a/neu ddigidol ar gyfer dysgu. - Yn hygyrch i bobl sydd â chefnidiroedd ieithyddol amrywiol, gan eu helpu i ddysgu'r wybodaeth a meithrin y sgiliau sy'n angenrheidiol i wneud cynnydd i astudiaethau ar lefel uwch a byd gwaith.

Yr amcan	Awgrymiadau: Bydd rhaglenni
Bydd deilliannau dysgu yn paratoi dysgwyr ar gyfer bywyd a gwaith mewn cymdeithas amrywiol ei hethnigrwydd.	• Wrth fodloni'r gofynion dyfarnu, yn adlewyrchu lle bynnag y bydd hynny'n bosibl werthoedd cyfoes a chyfraniad pobl Ddu, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol at gymdeithas. • Yn gwella dealltwriaeth pobl o beth yw ystyr hiliaeth ac effaith hiliaeth ar gymunedau Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol a chymunedau gwyn. • Yn hyrwyddo gwerthoedd, agweddau ac ymddygiadau gwrth-hiliol. • Yn datblygu'r wybodaeth, y sgiliau, yr ymddygiadau a'r agweddau sy'n galluogi dysgwyr i ymwneud yn addas ac i weithio gyda phobl o grwpiau ethnig amrywiol. • Yn cynnwys adolygiadau cynnydd cyson gyda dysgwyr a'u cyflogwyr, gan gynnwys adolygiadau o sut y mae'r dysgwr yn meithrin y wybodaeth, y sgiliau, yr ymddygiadau a'r agweddau sy'n angenrheidiol ar gyfer bywyd a byd gwaith mewn cymdeithas amrywiol ei hethnigrwydd ac mewn marchnad lafur sy'n gynyddol fyd-eang. • Yn cael eu hadolygu'n rheolaidd drwy 'lens gwrth-hiliol' gan roi ystyriaeth i adborth gonest gan ddysgwyr a staff, a chan ystyried dysgwyr a staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn enwedig. • Yn cael eu diweddarau ar sail yr adborth gan ddysgwyr a rhanddeiliaid eraill.
Objective	Awgrymiadau: Bydd adnoddau
Bydd adnoddau, gan gynnwys adnoddau digidol, yn hyrwyddo gwerthoedd cyfoes a gwrth-hiliaeth.	• Yn adlewyrchu demograffeg ethnig, hunaniaethau, profiadau a diddordebau dysgwyr a'r gymuned ehangach. • Yn cyflwyno cynnwys cadarnhaol am bobl o grwpiau ethnig amrywiol a delweddau cadarnhaol ohonyn nhw. • Yn cael eu hadolygu'n rheolaidd drwy 'lens gwrth-hiliol' gan roi ystyriaeth i adborth gonest gan ddysgwyr a staff, a chan ystyried dysgwyr a staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn enwedig. • Yn cael eu diweddarau ar sail yr adborth gan ddysgwyr a rhanddeiliaid eraill.

Yr amcan	Awgrymiadau: Bydd asesiadau
Bydd asesiadau yn deg ac yn gydradd.	• Yn ddiwylliannol gynhwysol, ac yn defnyddio amrywiaeth eang o ddulliau addas. • Yn edrych y tu hwnt i sgiliau ysgrifenedig yn unig, yn enwedig wrth asesu cymwyseddau ymarferol. • Yn dryloyw, gyda'r diben, y broses a'r meini prawf ar gyfer llwyddo wedi'u datgan yn glir. • Yn cynnwys adborth manwl i ddysgwyr ynghylch beth maen nhw wedi'i wneud yn dda a beth sydd angen ei wella, gan osod targedau clir ar gyfer asesiadau'r dyfodol. • Yn cael eu monitro ar sail ethnigrwydd, a phan fydd deilliannau a phrofiadau bywyd yn canfod annhegwch hiliol yn y dulliau neu'r prosesau a ddefnyddir, bydd camau'n cael eu cymryd i ddatrys yr annhegwch hwn. • Yn cael eu hadolygu'n rheolaidd drwy 'lens gwrth-hiliol' gan roi ystyriaeth i adborth gonest gan ddysgwyr a staff, a chan ystyried dysgwyr a staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn enwedig. • Yn cael eu diweddarau ar sail yr adborth gan ddysgwyr a rhanddeiliaid eraill.
Yr amcan	Awgrymiadau: Bydd arweinwyr, athrawon ac aseswyr
Bydd addysgeg yn cael effaith gadarnhaol ar brofiadau a deilliannau pob dysgwr.	• Yn cael hyfforddiant mewn addysgeg wrth-hiliol. • Yn cydweithio ac yn rhannu arferion mewn addysgeg wrth-hiliol drwy rwydweithiau dysgu proffesiynol. • Yn deall ac yn myfyrio am eu rhagfarnau eu hunain, gan ganfod a) sut y mae'r rheini'n effeithio ar ddewisiadau am yr hyn a gaiff ei ddysgu a sut y caiff ei ddysgu a b) yn sgil hyn, sut i sicrhau bod eu harferion yn ethnig gynhwysol. • Yn myfyrio ac yn ymwrthod â defnyddio iaith ac arferion sy'n cau allan ddysgwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol neu sy'n eu gwrthio i'r cyrion. • Yn meithrin amgylchedd dysgu ethnig gynhwysol, gan ddefnyddio strategaethau addysgu, dysgu ac asesu sy'n ennyn diddordeb pob dysgwr. • Yn adolygu effaith arferion addysgu, dysgu ac asesu ar brofiadau a deilliannau dysgwyr, a phan fydd gwahaniaethau sy'n ymwneud â hil, cymryd camau i ddatrys y rhain.

Yr amcan	Awgrymiadau: Bydd arweinwyr a staff
Bydd ymddygiadau arweinwyr a staff yn helpu i greu amgylchedd dysgu teg a gwrth-hiliol.	• Yn creu gofodau/platfformau corfforol a digidol diogel a chynhwysol lle bydd gwerth yn cael ei roi ar hunaniaethau, profiadau a chefnidiroedd yr holl ddysgwyr. • Yn rhannu'r un ddealltwriaeth o'r modd y gall annhegwch hiliol amlygu'i hun mewn rhaglenni ac amgylcheddau dysgu, ac yn rhannu'r un ddealltwriaeth o sut i ddatrys hyn wrth ddylunio a darparu rhaglenni ac wrth greu adnoddau, dulliau dysgu a gweithgareddau. • Yn meddu ar strategaethau clir y cytunwyd arnyn nhw ar gyfer delio ag iaith ac ymddygiadau hiliol. • Yn hwyluso sgysrsiau gonest am bynciau heriol rhwng grwpiau amrywiol o ddysgwyr, gan feithrin optimistiaeth a defnyddio angerdd ac anghytundeb fel grymoedd cadarnhaol.

Y Metafyd Gwrth-hiliol – adnodd i ymarferwyr a dysgwyr yng Nghymru

Mae'r metafyd gwrth-hiliol sydd wedi'i ddatblygu gan Grŵp Coleg Caerdydd a'r Fro yn rhoi profiad dysgu unigryw sy'n defnyddio technoleg ymgolli. Prosiect sydd wedi'i gefnogi gan Lywodraeth Cymru yw hwn, ac mae'n hyrwyddo gwrth-hiliaeth a gwerthoedd cyfoes, gan baratoi dysgwyr at fywyd a gwaith mewn cymdeithas amrywiol ei hethnigrwydd. Mae wedi cael ei greu i'w ddefnyddio yn y meysydd addysg bellach a dysgu seiliedig ar waith ac mewn lleoliadau masnachol.

Cafodd y cyd-destun ar gyfer y metafyd ei ddylunio ar y cyd gan dimau pwnc arbenigol o Grŵp Coleg Caerdydd a'r Fro a sefydliadau ôl-16 eraill, ac roedd gan lawer o'r rhain brofiadau bywyd o hiliaeth. Yn ogystal â rhoi cyfleodd i ddatblygu'n bersonol, mae gan y metafyd ddeunyddiau sy'n gysylltiedig â phynciau galwedigaethol i helpu dysgwyr i feithrin y wybodaeth, y sgiliau, yr agweddau a'r ymddygiadau sy'n angenrheidiol i weithio mewn byd cynyddol fyd-eang.

Mae modd i ymarferwyr a dysgwyr ddefnyddio pedair adran y metafyd i gyfoethogi sesiynau yn y dosbarth a sesiynau digidol. Dyma'r pedair adran:

- Iard y Prif Atriwm sy'n dwyn ynghyd hanes, diwylliant a hunaniaeth ac yn galluogi staff a dysgwyr i sgwrsio ag unigolion enwog fel Nelson Mandela a Betty Campbell. Yn ogystal â rhoi straeon ysbrydoledig a phatrymau o bobl i'w hefelychu i ddysgwyr o gefndiroedd amrywiol, mae'r iard yn defnyddio ac yn ysgogi trafodaethau am gyfalaf deallusol pobl Ddu, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yng Nghymru, yn y Deyrnas Unedig, ac yn fyd-eang.
- Mae'r Metafyd Profiadau wedi'i ddylunio i edrych fel stryd arferol yng Nghymru ac arni chwech o dai gwahanol. Mae rhywun yn byw ym mhob un sydd â'i stori bersonol ei hun. Mae'r tai wedi'u dylunio gyda'r preswyllydd mewn golwg, er mwyn helpu i ddod â'i brofiad bywyd unigol yn fyw. Mae gan y tai eitemau sy'n ystyrlon i stori'r unigolyn. Anogir staff a dysgwyr i ofyn cwestiynau a chlicio ar eitemau yn yr ystafell i weld pam eu bod nhw'n arwyddocaol. Yn debyg i gêm, mae'r manylion hyn yn gwneud y profiad yn un cwbl ddilys, ac yn un y bydd pobl yn ymgolli ynddo. Gellir defnyddio'r Metafyd Profiadau i ddatblygu'n bersonol, mewn tiwtorialau, ac mewn sesiynau ERR, a hynny i edrych ar faterion sy'n ymwneud â hil a hiliaeth a beth yw ystyr bod yn wrth-hiliol.
- Mae'r Metafyd Astudiaethau Ymgolli yn galluogi staff a dysgwyr i edrych ar y berthynas rhwng mathemateg, gwyddoniaeth a byd natur, yn ogystal ag opsiynau realiti estynedig, e.e. drwy ardal sy'n edrych ar wahanol steiliau gwallt a cholur, ac ardal sy'n edrych ar yr arteffactau ar ddesg Lewis Latimer. Latimer, un o gyfoedion Thomas Edison, a ddyfeisiodd y bwlb golau ffilament carbon (y cynnyrch sy'n fwyaf tebyg i'r bylbiau golau y byddwn ni'n eu defnyddio heddiw, ac a fyddai'n para oriau, os nad dyddiau, o'u cymharu â dyfeisiau Edison, na fyddai'n para mwy nag ychydig eiliadau). Stori Latimer a ddiffiniodd y dull o greu'r metafyd a'r cyflawniadau sydd wedi'u cuddio mewn hanes. Mae hidlo neu 'olchi' hanes yn cael effaith aruthrol ar ddyluniad y cwricwlwm, sydd yn ei dro'n dylanwadu ar yr hyn y bydd dysgwyr yn ei gredu sy'n wir. Mae'n effeithio ar ddealltwriaeth torfol pobl o werth diwylliannau byd-eang amrywiol, a dyna pam fod cymaint o bwys wedi'i roi ar rannu fersiwn cytbwys a difyr o hanes byd-eang.
- Mae gan Fetafyd Amserlen y Byd bedwar rhanbarth (Affrica, Isgyfandir India, y Dwyrain Canol a Gogledd Ewrop), ac mae'n cynnwys pedair oes sy'n galluogi staff a dysgwyr i brofi pensaernïaeth, delweddaeth a gwybodaeth sy'n cynrychioli'r hen fyd, yr oesoedd canol, y cyfnod modern cynnar a'r cyfnod modern. Mae'n ehangu dealltwriaeth a gwerthfawrogiad pobl o ddiwylliannau amrywiol a'u cyfraniadau drwy hanes.

Wedi'i addasu o flog Jisc gan Yusuf Ibrahim, Pennaeth Cynorthwyol Coleg Caerdydd a'r Fro ac Arweinydd Prosiect, Chwefror 2024 a gwefan y metafyd. Dolen i wefan y metafyd: [: Cymru \(antiracism.wales/cy/\)](https://cymru.antiracism.wales/cy/)

ADRAN // 3

SYSTEMAU A PHOLISIAU'R SEFYDLIAD A'I FFYRDD O WEITHIO



Mae'r adran hon o'r canllaw yn ymwneud ag i ba raddau y mae strwythurau a systemau'r sefydliad yn sicrhau bod pobl Ddu, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn cael eu trin yn deg ac yn gydradd. Mae'n rhoi sylw i strwythurau'r sefydliad a'i ffyrdd o weithio, ei fframwaith polisi, ei brosesau recriwtio a'i systemau sicrhau ansawdd.

Systemau a pholisïau'r sefydliad a'i ffyrdd o weithio

Yr amcan	Awgrymiadau: Bydd arweinwyr
Bydd strwythurau'r sefydliad a'i ffyrdd o weithio yn creu sylfaen gref ar gyfer gwrth-hiliaeth.	• Yn enwebu arweinydd ar lefel uwch i fod yn gyfrifol am wrth-hiliaeth. Bydd gan yr arweinydd hwn yr awdurdod i weithredu a bydd yn cael cymorth gan gydweithwyr sydd ag arbenigedd yn y meysydd dysgu, sicrhau ansawdd, adnoddau dynol, rheoli rhanddeiliaid a systemau rheoli gwybodaeth. • Yn neilltuo digon o adnoddau ar gyfer gwaith gwrth-hiliaeth (e.e. amser, hyfforddiant, deunyddiau neu gymorth). • Yn ystyried gwrth-hiliaeth fel rhywbeth sy'n gyfrifoldeb ar bawb, ac nid yn unig staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol neu'r rheini sy'n gweithio ym meysydd tegwch hiliol a/neu gydraddoldeb yn gyffredinol. • Yn egluro'n glir pwy sy'n gyfrifol ac yn atebol am beth yn y maes gwrth-hiliol, e.e. mewn disgrifiadau swyddi, manylebau'r person, trefniadau rheoli llinell, cylchoedd gwaith byrddau a phwyllgorau, a threfniadau contractau ac adolygiadau isgontractwyr. • Yn sicrhau bod yr holl randdeiliaid, gan gynnwys isgontractwyr, yn deall y cyfrifoldebau a'r atebolrwydd yn y maes gwrth-hiliaeth. • Yn sicrhau bod yr holl staff a'r isgontractwyr yn cael targedau ar gyfer gwrth-hiliaeth, a phan fydd annhegwch hiliol, yn cael targedau i fynd i'r afael â hynny. • Yn sefydlu pwyllgorau a byrddau a'u cylch gwaith yn ymwneud â thegwch hiliol a gwrth-hiliaeth, gan sicrhau eu bod yn gredadwy, bod ganddyn nhw'r awdurdod i weithredu, a'u bod yn cael eu harwain gan bobl sydd â gwybodaeth dda ac arbenigedd yn y maes hwn. • Yn sicrhau bod staff, dysgwyr a rhanddeiliaid Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn cael eu cynrychioli yn y broses o wneud penderfyniadau ar bob lefel yn y sefydliad, e.e. ar lefel rheolwyr-gyfarwyddwyr, mewn swyddi arwain, ac ar y byrddau a'r pwyllgorau sy'n creu polisïau pwysig. Yn achos dysgwyr, mae hyn yn cynnwys cynrychiolwyr dysgwyr a rolau ar gyngor y dysgwyr.

Yr amcan	Awgrymiadau: Bydd arweinwyr
Bydd polisïau'r sefydliad yn cyfathrebu'n ddigamsyniol gyfrifoldeb ac ymrwymiad i hyrwyddo tegwch hiliol a gwrth-hiliaeth, gan gyflwyno'r amcanion ar gyfer gwneud hynny.	• Yn sicrhau bod ymrwymiad, gweledigaeth, gwerthoedd ac amcanion y sefydliad mewn perthynas â thegwch hiliol a gwrth-hiliaeth yn ymddangos yn y polisïau cydraddoldeb a chyfleoedd cyfartal presennol a/neu yn datblygu polisi ar gyfer tegwch hiliol/gwrth-hiliaeth. • Yn adolygu'r holl bolisïau a'r arferion presennol a'r rhai arfaethedig drwy 'lens gwrth-hiliol' i sicrhau eu bod yn adlewyrchu gweledigaeth, gwerthoedd ac amcanion y sefydliad ar gyfer tegwch hiliol a gwrth-hiliaeth. • Yn sicrhau bod polisïau ar gyfer ymddygiad (staff a dysgwyr) yn cynnwys y weithdrefn ar gyfer rhoi gwybod am ddigwyddiadau sy'n ymwneud â gwahaniaethu, bwlio ac aflonyddu hiliol, gan gynnwys ymddygiad microymosodol. Dylai'r polisïau hefyd gynnwys y weithdrefn ar gyfer ymateb i hyn. Yng Nghynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol, mae Cam Gweithredu Craidd 5 i arweinwyr yn ei gwneud hi'n ofynnol bod y polisïau hyn yn cael eu dilysu a'u bod wrth fodd rhanddeiliaid Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol (e.e. dysgwyr, rhieni, staff, a rhanddeiliaid, sefydliadau a rhwydweithiau eraill). • Yn sicrhau bod yr holl bolisïau'n cael eu rhoi ar waith yn deg ac yn monitro sut y maen nhw'n cael eu gweithredu i sicrhau bod hyn yn digwydd. • Yn cynnal asesiadau o effaith pob polisi ar degwch hiliol. Pan ganfyddir risgiau, cofnodi'r camau a gymerir i leihau'r risgiau hynny cymaint ag y bo modd, a sicrhau bod dogfennau rheoli yn cynnwys y dyddiad pan gwblhawyd yr asesiad. • Yn sicrhau bod isgontractwyr yn cydymffurfio â pholisïau'r sefydliad ac yn rhoi'r rheini ar waith. • Yn sicrhau bod staff ar bob lefel yn dilyn rhaglenni datblygu proffesiynol ac arweinyddiaeth sy'n eu galluogi i a) delio â hiliaeth a b) hyrwyddo gwrth-hiliaeth.
Yr amcan	Awgrymiadau: Bydd arweinwyr
Bydd prosesau recriwtio'r sefydliad yn sicrhau bod pobl Ddu, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn cael eu cynrychioli ar bob lefel.	• Yn sicrhau bod y gweithlu'n adlewyrchu proffiliau ethnig y sefydliad ar hyn o bryd ac yn y dyfodol, a hynny ym mhob disgyblaeth, ym mhob swydd, ac ar bob lefel. • Yn sicrhau bod gan y staff sy'n gyfrifol am recriwtio y sgiliau i roi ar waith bolisïau sy'n wrth-hiliol, ac yn sicrhau bod hyfforddiant yn cael ei roi mewn arferion recriwtio gwrth-hiliol. • Yn sicrhau bod strategaethau'r gweithlu'n cynnwys cymorth wedi'i dargedu i staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol i ddatblygu a gwella'u gyrfaedd a llwyddo yn eu swyddi. • Yn monitro ac yn adolygu pob cam yn y broses recriwtio, gan ganfod unrhyw rwystrau, a lle bydd y rheini'n bodoli, yn cymryd camau i fynd i'r afael â nhw. • Yn holi am brofiadau bywyd staff a chymunedau Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol, yn gwrando ar y rheini, ac yn ymwneud â'r staff a'r cymunedau hyn wrth ddod o hyd i ddatrysiadau ar gyfer annhegwch hiliol. • Yn creu ac yn cyhoeddi adroddiadau am y cynnydd a wneir wrth fynd i'r afael â chynrychiolaeth yn y gweithlu.

Yr amcan	Awgrymiadau: Bydd arweinwyr
Bydd prosesau sicrhau ansawdd yn cael eu defnyddio'n effeithiol, gan sicrhau profiadau a deilliannau teg i ddysgwyr, staff a chymunedau.	• Yn datblygu systemau sicrhau ansawdd sy'n rhoi sylw i holl elfennau siwrneiau dysgwyr a phrofiadau staff. • Yn mesur, yn monitro ac yn adolygu pa mor effeithiol yw rhaglenni, adnoddau, addysgeg, asesiadau ac amgylcheddau dysgu wrth alluogi'r holl ddysgwyr i wireddu eu llawn botensial a chyflawni'r deilliannau angenrheidiol ar gyfer bywyd a byd gwaith mewn cymdeithas amrywiol ei hethnigrwydd. • Yn mesur, yn monitro ac yn gwerthuso pa mor effeithiol yw strwythurau, systemau, polisïau ac arferion y sefydliad i sicrhau bod yr holl ddysgwyr, staff a chymunedau'n cael eu trin yn deg. • Yn cynnwys ac yn ymwneud â dysgwyr, staff a chymunedau Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol wrth ddilyn prosesau sicrhau ansawdd i sicrhau bod eu profiadau bywyd yn cael eu clywed ac yn arwain at weithredu, a sicrhau bod y dysgwyr, y staff a'r cymunedau hyn yn cyfrannu at gyd-ddylunio datrysiadau. • Yn canfod ac yn datrys annhegwch hiliol mewn cyfraddau cyfranogi, deilliannau, cynrychiolaeth a/neu brofiadau. • Yn creu ac yn cyhoeddi adroddiadau am y cynnydd wrth fynd i'r afael ag annhegwch hiliol.

ADRAN // 4

DATA

Mae data’n gwneud cyfraniad hollbwysig at lywio strategaethau a chynlluniau sefydliadau er gyfer bod yn wrth-hiliol. Fel man cychwyn, dylai data roi sail i’r ymyriadau y bydd sefydliadau’n eu cyflwyno i newid pethau. Yn ail, dylid defnyddio data i werthuso llwyddiant yr ymyriadau hyn ac i ganfod a oes angen ffyrdd gwahanol o weithredu. Mae adran 6 yn rhoi rhagor o fanylion am ddefnyddio data am ethnigrwydd wrth gynllunio camau gweithredu.

Mae’r adran hon o’r canllaw’n rhoi trosolwg o sut y gellir defnyddio data am ethnigrwydd i ddatrys annhegwch hiliol a hiliaeth, ynghyd ag egluro’r gofynion o ran cyhoeddi data. Fan lleiaf, dylai sefydliadau gyhoeddi data am ddeilliannau a chyrchfannau dysgwyr; recriwtio, cynrychiolaeth a throsiant yn y gweithlu; cynrychiolaeth ar fyrddau; gweithdrefnau disgyblu a chwynion; a digwyddiadau sy’n ymwneud â bwlio, aflonyddu a gwahaniaethu.

Data

Yr amcan	Awgrymiadau: Bydd arweinwyr
Bydd data am ethnigrwydd yn cael eu defnyddio’n effeithiol drwy’r holl sefydliad, gan hybu profiadau a deilliannau teg i ddysgwyr, staff a chymunedau Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol.	• Yn sicrhau bod y prosesau ar gyfer casglu data am ethnigrwydd yn gadarn, a phan fydd bylchau, yn cyflwyno systemau i fynd i’r afael â’r bylchau hynny. • Yn cydymffurfio â’r protocolau data bob amser. • Yn gwerthuso data am ethnigrwydd, pryd bynnag y bydd hynny’n bosibl, ar lefel fanwl iawn. • Yn monitro data meintiol ac ansoddol am ethnigrwydd, ynghyd â chreu a chyhoeddi adroddiadau am y data hynny. Fan lleiaf, dylid gwneud hyn yn achos data sy’n gysylltiedig â deilliannau a chyrchfannau dysgwyr; recriwtio, cynrychiolaeth a throsiant yn y gweithlu; cynrychiolaeth ar fyrddau; gweithdrefnau disgyblu a chwynion; a digwyddiadau sy’n ymwneud â bwlio, aflonyddu a gwahaniaethu. • Yn defnyddio meincnodau ethnigrwydd fel rhan o’r broses o werthuso perfformiad y sefydliad. • Yn defnyddio meincnodau rhanbarthol am ethnigrwydd, pan fydd hynny’n bosibl, wrth werthuso cyfraddau cyfranogi dysgwyr a chynrychiolaeth yn y gweithlu, a hynny er mwyn ystyried amrywiadau mewn demograffeg ethnig ranbarthol. • Yn gofyn am adborth gan ddysgwyr, staff a chymunedau Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol am eu profiadau bywyd. • Yn canfod annhegwch hiliol, gan gynnwys anghydbwysedd parhaus mewn cyfraddau cyfranogi, deilliannau a chynrychiolaeth yn y gweithlu. • Yn cynnwys dysgwyr, staff a chymunedau Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol wrth greu datrysiadau i fynd i’r afael ag unrhyw annhegwch hiliol. • Yn datblygu’r map llwybrau (y cynllun) ar gyfer mynd i’r afael ag unrhyw annhegwch hiliol, gan sicrhau bod y camau’n rhai CAMPUS ac yn mynd i’r afael â gwraidd y broblem. • Yn adolygu canlyniadau’r camau a gymerir a’u heffaith, a phan fydd angen, yn canfod ffyrdd gwahanol o weithredu. • Mewn fforwm neu ar blatfform agored/hygyrch, yn cyhoeddi adroddiad am y cynnydd a hwnnw’n cynnwys data meintiol ac ansoddol am ethnigrwydd.

ADRAN // 5

GWEITHIO GYDAG ISGONTRACTWYR A CHYFLOGWYR



Gweithio gydag isgontractwyr

Rhaid i ddeiliaid contractau rannu'r Canllaw Ymarfer Gwrth-hiliol gyda'r sefydliadau sy'n cael eu hisgontractio ganddyn nhw i ddarparu prentisiaethau, gan fod yr amcanion a'r awgrymiadau ym mhob adran yr un mor berthnasol i'r partneriaid hyn. Rhaid i ddeiliaid contractau sicrhau bod ymrwymadau isgontractwyr i gydraddoldeb hiliol a gwrth-hiliaeth yn eglur yn eu systemau, polisïau, prosesau ac arferion, yn ogystal ag yn y profiadau a'r deilliannau teg a gaiff dysgwyr, staff a chymunedau Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol. Mae disgwyl i isgontractwyr sicrhau bod eu datganiadau sefydliadol yn dangos ymrwymiad i hyrwyddo gwrth-hiliaeth (gweler Nod 3, 3.1 yng Nghynllun Gweithredu Gwrth-Hiliol y deiliad contract). Rhaid i'r rhain gyd-fynd ag egwyddorion y deiliad contract yn y maes gwrth-hiliaeth.

Gall deiliaid contractau wneud nifer o bethau i sicrhau bod gan eu hisgontractwyr fframwaith strategol a diwylliant i hybu gwaith gwrth-hiliol. Yn eu plith, er enghraifft, mae'r canlynol:

- Sicrhau bod y deiliad contract yn mynd ati'n ffurfiol i ddilysu systemau, polisïau, prosesau ac arferion yr isgontractwr, gan sicrhau bod y rhain yn cydymffurfio â gweledigaeth, gwerthoedd ac amcanion y deiliad contract ar gyfer tegwch hiliol a gwrth-hiliaeth.
- Datblygu systemau, polisïau, prosesau ac arferion ar y cyd ar gyfer tegwch hiliol a gwrth-hiliaeth.
- Sicrhau bod yr isgontractwr yn mabwysiadu systemau, polisïau, prosesau ac arferion y deiliad contract ar gyfer tegwch hiliol a gwrth-hiliaeth.

Pa bynnag ddull a ddefnyddir, bydd angen i'r deiliad contract fonitro'n ofalus sut y mae fframwaith strategol a diwylliant pob isgontractwr yn cael eu rhoi ar waith, ynghyd â monitro effaith hynny ar gyfraddau cyfranogi a deilliannau dysgwyr, ar gynrychiolaeth yn y gweithlu, ac ar brofiadau dysgwyr, staff a chymunedau. Pan ddaw annhegwch hiliol i'r amlwg, rhaid i'r deiliad contract sicrhau bod pob isgontractwr yn gweithredu ar unwaith i fynd i'r afael â hyn. Wrth fynd i'r afael ag annhegwch hiliol, mae'n bwysig bod deiliaid contractau yn canfod problemau fesul isgontractwr unigol, ac yn ymgorffori'r rhain a'r camau gweithredu cyfatebol yn eu Cynllun Gweithredu Gwrth-hiliol. Dylai'r deiliad contract wedyn fonitro, gwerthuso a chyhoeddi adroddiad am y cynnydd y mae pob isgontractwr wedi'i wneud i fynd i'r afael â'r annhegwch.

Mae hi yr un mor bwysig bod y deiliad contract a'i isgontractwyr yn rhannu arferion o fewn y bartneriaeth a'r tu hwnt iddi. Er enghraifft, dylai hyn gynnwys rhannu'r canlynol:

- Arferion sy'n ymwneud â datblygu rhaglenni dysgu, adnoddau, asesiadau, addysgeg ac amgylcheddau dysgu sy'n hyrwyddo gwrth-hiliaeth a gwerthoedd cyfoes.
- Strategaethau a gweithgareddau ar gyfer recriwtio a sicrhau deilliannau i ddysgwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol.
- Strategaethau a gweithgareddau i helpu i ddatblygu gweithlu amrywiol ei ethnigrwydd.

Gweithio gyda chyflogwyr

Mae gan ddeiliaid contractau gyfraniad o bwys i'w wneud i hybu tegwch hiliol a gwrth-hiliaeth mewn arferion cyflogaeth. Bydd nifer o gyflogwyr yn croesawu cael cyngor ac arweiniad am degwch hiliol a gwrth-hiliaeth, gan gydnabod bod gweithlu amrywiol ei ethnigrwydd yn llesol i fusnes. Mae gan ddeiliaid contractau gyfle i rannu arferion a dylanwadu ar arferion, yn ogystal â gweithio gyda chyflogwyr i ddatblygu darpariaeth newydd sy'n ymateb i anghenion y farchnad lafur. Mae cyfleoedd sylweddol i ddatblygu darpariaeth mewn sectorau gwerth uchel a fydd o les i economi Cymru, a fydd yn ymateb i ddiffygion yn y farchnad lafur, ac a fydd yn denu newydd-ddyfodiaid, ac yn enwedig y rheini a allai'n draddodiadol fod wedi dilyn llwybr gradd i mewn i'r maes.

Rhaid i ddeiliaid contractau hefyd ddefnyddio systemau sicrhau ansawdd i fonitro profiadau dysgwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn y gweithlu, gan gynnwys profiadau pobl o hyfforddiant mewn swydd. Mae'n hollbwysig bod y deiliad contract yn siarad â dysgwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol i ddeall y profiadau bywyd hyn. Pan fydd angen, mae'n hollbwysig ei fod hefyd yn gweithio gyda'r cyflogwr i ddarparu amgylchedd gwaith tecach, gwrth-hiliol. Mae angen i ddeiliaid contractau

15. Mewn cyfweiliadau am eu profiadau bywyd, dywedodd dysgwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol eu bod wedi wynebu hiliaeth yn y gweithle, gan gynnwys ymddygiad microymosodol a chellwair hiliol, gweler [Tuag at addysg bellach wrth-hiliol: ymchwil ansoddol ar brofiadau bywyd dysgwyr a staff \(llw.cymru\)](#)

sicrhau eu bod yn rhoi cyfleoedd i ddysgwyr drafod hil a hiliaeth, a bod dysgwyr yn teimlo'n ddiogel yn gwneud hynny. Dylai deiliaid contractau gynnwys cyflogwyr yn y broses o sicrhau ansawdd holl siwrnai'r dysgwr, gyda phwyslais ar sicrhau profiadau teg a deilliannau a chyrchfannau cadarnhaol i'r holl ddysgwyr. Bydd hyn yn galluogi'r deiliad contract a'r cyflogwr i ganfod ble mae'r anghydraddoldebau hiliol a beth yw'r blaenoriaethau ar gyfer gweithredu. Dylid ymgorffori'r camau gweithredu yng Nghynllun Gweithredu Gwrth-hiliol y deiliad contract. At hynny, dylid cynnwys cyflogwyr yn y broses o asesu effaith y camau a gymerir i fynd i'r afael ag annhegwch hiliol parhaus, gan gynnwys camau sy'n ceisio mynd i'r afael â bylchau parhaus mewn cyrhaeddiad.

Drwy weithio'n agos mewn partneriaeth â chyflogwyr, mae cyfleoedd i rannu arferion gwrth-hiliol ac i sefydlu rhwydweithiau cyflogwyr yn hyn o beth. Dylai deiliaid contractau roi sylw i'r gwaith maen nhw'n ei wneud gyda chyflogwyr i gynyddu amrywiaeth ethnig ac i hyrwyddo gwrth-hiliaeth, a hynny drwy amrywiaeth o gyfryngau.

ADRAN // 6

CYNLLUNIO CAMAU GWEITHREDU



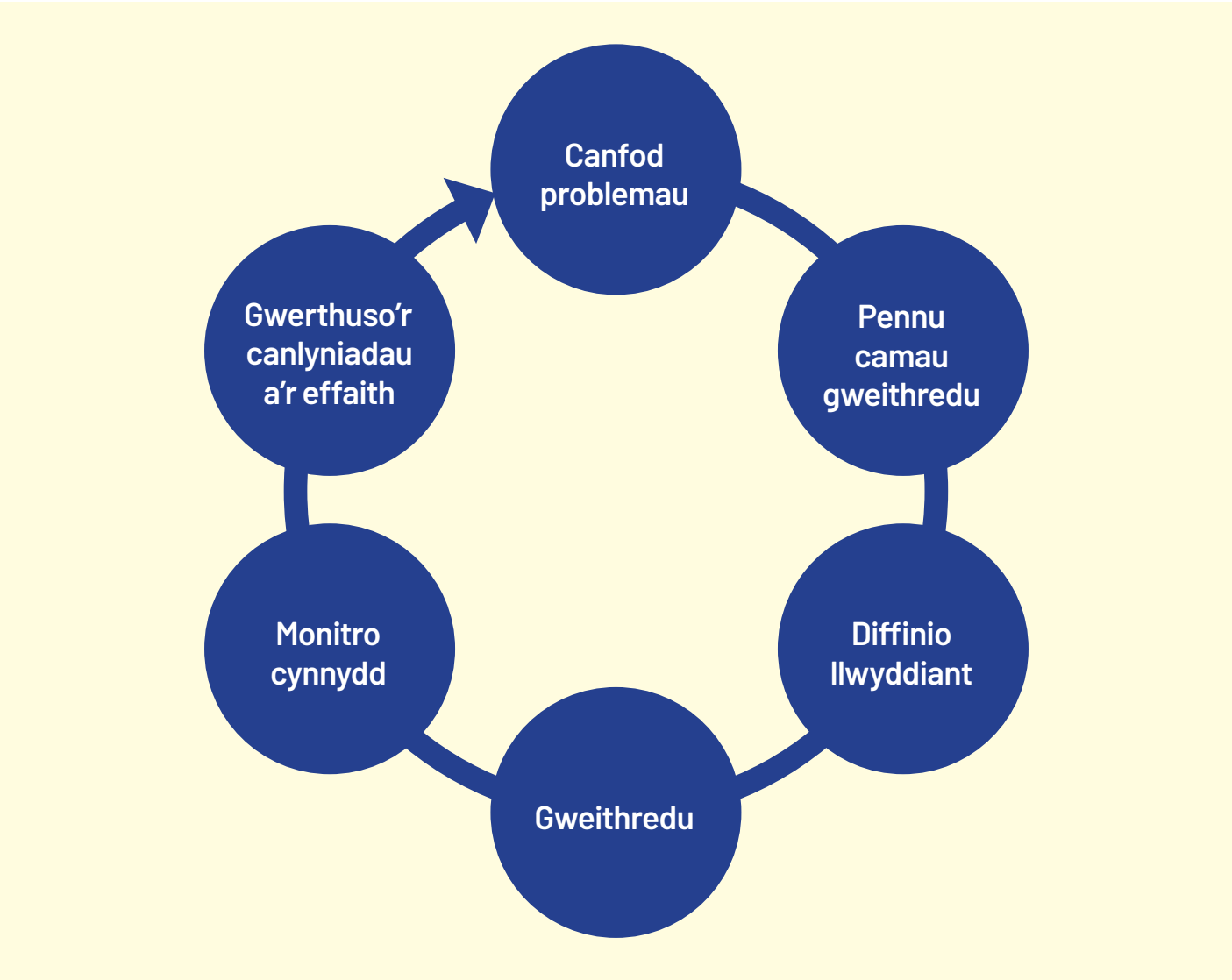
Mae'r adran hon o'r canllaw'n helpu deiliaid contractau i ddatblygu Cynlluniau Gweithredu Gwrth-hiliol cadarn, a'r rheini wedi'u seilio ar dystiolaeth. Yn rhy aml o lawer, bydd cynlluniau gweithredu yn ddatganiadau o ymrwymiad i wneud rhywbeth, heb iddyn nhw gynnwys camau gweithredu a fydd yn arwain at newid. Dim ond os bydd pawb yn deall beth yw'r problemau, pam y daeth y rheini i fod, a sut y mae angen mynd i'r afael â nhw y bydd newid yn digwydd.

Datblygu cynllun cadarn sydd wedi'i seilio ar dystiolaeth

Er mwyn cynllunio camau gweithredu'n effeithiol, mae angen gwerthusiad trylwyr o sefyllfa bresennol y sefydliad, ble maen nhw eisiau'i gyrraedd, a beth mae angen iddyn nhw'i wneud i gyrraedd y fan honno. Mae angen i uwch arweinwyr lywio'r broses hon a chynnwys yr holl randdeiliaid wrth wneud hynny, gan roi sylw penodol i ddysgwyr, staff a rhanddeiliaid cymunedol Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol.

Mae'r camau bras yn y broses wedi'u darlunio yn Niagram 1:

Diagram 1: Y broses o gynllunio camau gweithredu



Mae canllawiau am y camau i'w gweld isod.

Canfod problemau

Wrth ddatblygu eu Cynllun Gweithredu Gwrth-hiliaeth, dylai deiliaid contractau wneud y canlynol:

- canfod ble mae unigolion, timau a’r holl sefydliad arni o ran cymryd y camau angenrheidiol i fod yn fwy gwrth-hiliol,
- canfod eu meysydd ffocws a’u blaenoriaethau o dan y camau hyn ar gyfer mynd i’r afael ag annhegwch hiliol a hybu gwrth-hiliaeth,
- canfod yr arferion gorau y gellid datblygu arnyn nhw.

Dylai arweinwyr a staff ddefnyddio amrywiaeth eang o dystiolaeth i helpu gyda’r cam cynllunio hwn, e.e. pwyllgorau, polisïau, prosesau a ffyrdd o weithio, ynghyd â data meintiol ac ansoddol cysylltiedig am ethnigrwydd. Mae data meintiol yn rhoi gwybod ‘beth’ – er enghraifft, mae’r gyfradd llwyddiant o 62.0% sydd gan ddysgwyr Asiaidd/Asiaidd Prydeinig/Asiaidd Cymreig yn is na’r cyfartaledd cenedlaethol a 4.0% yn is na chyfradd llwyddiant dysgwyr gwyn. Mae data ansoddol yn rhoi gwybod ‘pam’ – e.e. problemau a ganfyddir drwy brofiadau bywyd dysgwyr a staff, archwiliadau o waith, adborth gan aseswyr ac adborth gan gyflogwyr. Mae’r rhain yn helpu i roi gwybod ‘sut’ – sut i ddatrys y broblem. Er enghraifft, os bydd profiadau bywyd ac archwiliad o asesiadau’n dangos nad yw aseswyr yn defnyddio amrywiaeth o ddulliau a thystiolaeth wrth asesu, gallai’r cam gweithredu alw am gynyddu’r cyfraddau llwyddiant o x% yn 2023 i X % yn 2024 ar gyfer grŵp neu grwpiau x a hynny drwy sicrhau bod asesiadau’n defnyddio amrywiaeth o ddulliau asesu ac nad ydyn nhw’n dibynnu’n llwyr ar waith ysgrifenedig pan allai ffyrdd eraill o asesu fod yn fwy addas, e.e., arsylwi tasg ymarferol wrth i rywun wneud swydd.

Dadansoddi data am ethnigrwydd yw’r man cychwyn ac mae hynny’n hanfodol er mwyn gallu gwerthuso a deall effaith systemau, polisïau, prosesau ac arferion presennol ar brofiadau bywyd dysgwyr, prentisiaid a staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol. Dylai deiliaid contractau ddefnyddio amrywiaeth eang o ddata meintiol ac ansoddol am ethnigrwydd i’w helpu i gynllunio, gan gynnwys data am y canlynol:

- cyfraddau cyfranogi, cynnydd, deilliannau a chyrchfannau dysgwyr,
- cyfraddau cyfranogi dysgwyr, o’u cymharu â rhai Cymru, a phan fydd hynny’n bosibl, rhai’r rhanbarth,
- proffiliau’r staff yn gyffredinol ac yn ôl lefel,
- proffiliau’r bwrdd/rheolwyr-gyfarwyddwyr,
- proffiliau demograffig y staff a’r bwrdd/rheolwyr-gyfarwyddwyr o’u cymharu â rhai dysgwyr a rhai Cymru,
- prosesau recriwtio a dethol staff,
- digwyddiadau’n ymwneud â gwahaniaethu, bwlio a/neu aflonyddu hiliol, gan gynnwys ymddygiadau microymosodol,
- y bwlch cyflog sy’n gysylltiedig ag ethnigrwydd,
- hyfforddiant a datblygu,
- profiad bywyd (e.e. drwy arolygon, sgwrsiau, rhwydweithiau a chyrff cynghori),
- llais staff a dysgwyr (e.e. arolygon, fforymau a chyrff cynghori),
- arsylwadau o weithgareddau dysgu gan gynnwys asesiadau; archwiliadau o adnoddau dysgu, asesiadau a gwaith dysgwyr; a’r broses o osod targedau wrth adolygu perfformiad,
- gweithgareddau mewnol neu allanol eraill sy’n hybu gwrth-hiliaeth.

Mae’n bwysig bod arweinwyr yn canfod unrhyw fylchau yn eu sylfaen dystiolaeth ac yn cynnwys camau gweithredu ar gyfer datblygu’r rhain yn eu Cynllun Gweithredu Gwrth-hiliol.

Pennu camau gweithredu a diffinio llwyddiant

Mae pennu camau gweithredu a diffinio llwyddiant yn ganolog i gynllunio camau gweithredu’n effeithiol. Mae’r camau hyn yn mynd law yn llaw â’i gilydd, a dylid sicrhau bod y camau gweithredu a bennir yn egluro beth fydd yn llwyddiant o dan y camau hynny. Diben cymryd camau gweithredu yw cael effaith gadarnhaol, a chyflwyno newid. Er enghraifft, os bydd sefydliad yn bwriadu cynyddu cyfraddau llwyddiant dysgwyr, mae angen datgan faint o gynnydd a wneir, mae angen egluro pa gamau gweithredu y byddan nhw’n eu cymryd i sicrhau bod y cyfraddau llwyddiant yn cynyddu, ac mae angen pennu erbyn pa ddyddiad y bydd y gwelliant hwnnw’n digwydd. Byddai cam gweithredu i “gynyddu cyfraddau llwyddiant dysgwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol drwy ddefnyddio data monitro”, ond heb ddiffinio na disgrifio camau gweithredu i fynd i’r afael â’r problemau sy’n sail i’r data, yn debygol o arwain at fonitro parhaus, ond yn go annhebygol o arwain at ganlyniadau ac effaith gadarnhaol.

Mae angen i gamau gweithredu ddilyn egwyddorion CAMPUS:

- Cyraeddadwy
- Amserol

- Mesuradwy
- Penodol
- Uniongyrchol a Synhwyrol

Wrth roi'r egwyddorion hyn ar waith, mae angen i ddeiliaid contractau sicrhau'r canlynol:

Bod y camau gweithredu'n rhai penodol

- Rhaid i gamau gweithredu ddatgan beth yn union y mae'r deiliad contract yn bwriadu'i wneud a'i gyflawni ym mhob blwyddyn yn ei gynllun. Efallai y bydd angen camau llai (cerrig milltir) i hybu camau gweithredu bras, yn enwedig y rheini sy'n gysylltiedig â darnau mawr o waith. Er enghraifft, gallai darnau mawr o waith sy'n galw am gerrig milltir gynnwys adolygiad o'r holl bolisiau, archwiliad o gynlluniau asesu, ac adolygiadau o ddysgwyr neu'r meini prawf ar gyfer derbyn myfyrwyr yn yr holl gymwysterau/ar bob lefel.

Bod y camau gweithredu'n rhai mesuradwy

- Rhaid i gamau gweithredu fod yn fesuradwy; hynny yw, rhaid iddyn nhw gynnwys dull o fesur llwyddiant a chanolbwyntio ar ganlyniadau ac effaith, yn hytrach nag ar yr allbynnau'n unig. Mae tuedd i allbynnau fod yn gynnrych neu'n weithgareddau sy'n deillio o gam gweithredu. Er enghraifft, 'adroddiad wedi'i ysgrifennu', 'llawlyfr wedi'i greu', 'polisi newydd wedi'i ddatblygu', 'modiwl hyfforddiant wedi'i gyflwyno', 'tri chyfarfod wedi'u cynnal' a/neu 'adolygiad wedi'i gwblhau'. Mae canlyniadau'n cyfeirio at y newidiadau mesuradwy yn y tymor byr i'r tymor canolig a welir o ganlyniad i'r camau gweithredu. Mae effeithiau'n ymwneud ag effeithiau mwy hirdymor camau gweithredu. Pan fydd hynny'n bosibl, dylai canlyniadau ac effeithiau gynnwys dulliau mesur meintiol.

Mae'r gwahaniaethau rhwng allbynnau, canlyniadau ac effeithiau i'w gweld yn yr enghraifft ganlynol:

Mae sefydliad yn sefydlu rhaglen fentora i staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol fel un cam mewn cyfres o gamau i fynd i'r afael â'r diffyg cynrychiolaeth ar lefel arweinwyr canol ac uwch arweinwyr (ar hyn o bryd, nid oes gan y sefydliad ddim arweinwyr Du, Asiaidd neu Ethnig Leiafrifol ar lefel ganolig nac uwch).

Yr allbynnau: Y rhaglen fentora wedi'i sefydlu e.e. mae mentoriaid mewn uwch swyddi arwain wedi'u penodi, mae canllawiau a deunyddiau mentora wedi'u creu, mae mentoriaid wedi cael eu hyfforddi, mae'r rhaglen wedi'i lansio gyda'r unigolion posibl a fydd yn cael eu mentora wedi'u canfod, ac mae'r tîm adnoddau dynol wedi cysylltu â nhw.

Y canlyniadau: Nifer yr aelodau o staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol sy'n cael eu mentora, tystiolaeth o adborth cadarnhaol am y rhaglen gan y rheini sy'n cael eu mentora, nifer yr unigolion sy'n cael eu mentora sy'n gwneud cais ac yna'n gwneud cynnydd i swyddi rheoli ar lefel ganolig.

Yr effeithiau: Tystiolaeth o hyder staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn nhw y prosesau recriwtio a dethol ar gyfer swyddi arwain/rheoli (gwelliant yn y data sylfaen am ethnigrwydd o arolygon blaenorol o argraffiadau'r staff a/neu adborth o arolygon o brofiadau bywyd ac adolygiadau strwythuredig); cynnydd yng nghyfradd yr ymgeiswyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol sy'n llwyddo i gael eu penodi ar ôl gwneud cais am swyddi arwain o x% yn 2024 i x% yn 2025 a/neu cynnydd yn nifer y staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol sy'n cael eu penodi i swyddi canolig/rheoli erbyn 2025 gyda chymhariaeth o flwyddyn i flwyddyn.

Bod y camau gweithredu'n rhai cyraeddadwy

- Rhaid i gamau gweithredu fod yn uchelgeisiol, ond eto'n gyraeddadwy gyda'r adnoddau a'r amserlenni sydd ar gael. Er enghraifft, os bydd gan sefydliad sy'n cyflogi 300 o staff ddim ond dau aelod o staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol, byddai'r nod o sicrhau llwyddiant drwy gynyddu'r ganran i 5.0% erbyn diwedd y flwyddyn yn afrealistig (byddai hyn yn golygu cyflogi 13 yn rhagor o aelodau o staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol mewn cwta flwyddyn). Byddai'n fwy realistig targedu cynnydd o ddau neu dri aelod o staff i gychwyn. Mewn amgylchiadau fel y rhain, efallai y byddai'n ddefnyddiol i ddeiliaid contractau osod dulliau mesur sy'n edrych ar nifer y staff yn hytrach na chanran y staff. Pan fydd amgylchiadau mewnol a/neu allanol yn cyfyngu ar y camau gweithredu, e.e. mewn sefyllfa lle nad yw'r sefydliad yn penodi staff newydd am y tro, gallai'r camau gweithredu gyfeirio at greu'r cerrig sylfaen i helpu i recriwtio pobl Ddu, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol wrth i swyddi gwag ddod ar gael. Gallai camau gweithredu gynnwys gwneud gwaith ymgysylltu, e.e. gyda thri o grwpiau a rhwydweithiau cymunedol Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol (a dylid enwi'r grwpiau/rhwydweithiau yn y cynllun), datblygu a defnyddio proses recriwtio ddall, a/neu gyflwyno tasgau asesu ymarferol. Byddai'r camau gweithredu wedi'u seilio ar y rhwystrau i recriwtio a dethol y mae'r sefydliad wedi'u canfod drwy adolygu data am ethnigrwydd ym mhob cam o'r broses, gan gynnwys adborth neu wybodaeth am brofiadau bywyd ymgeiswyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol.

Bod y camau gweithredu’n rhai perthnasol

d. Rhaid i gamau gweithredu fod wedi’u seilio ar dystiolaeth a rhaid iddyn nhw fod yn berthnasol i’r canlyniad y dymunir ei weld. Gallai hyn olygu edrych ar ddata ar lefel hynod fanwl, er enghraifft data sy’n dangos bod cyfradd lwyddo grŵp penodol o ddysgwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn isel. Mae trafodaethau â dysgwyr yn dangos eu bod nhw’n teimlo y dylai dulliau asesu fod yn fwy amrywiol, a’u bod ar hyn o bryd yn canolbwyntio ormod ar dystiolaeth ar bapur. Maen nhw hefyd yn awyddus i gael adborth manylach ac adolygiadau mwy rheolaidd. Mae archwiliadau o’r gyfundrefn asesu, portffolios dysgwyr a’r amserlen adolygu ac asesu yn dangos bod hyn yn wir. Dylai’r cam gweithredu felly geisio mynd i’r afael â’r problemau asesu er mwyn gwella cyfradd lwyddo’r grŵp dan sylw, er enghraifft ‘cynyddu’r gyfradd lwyddiant o x% yn 2023/24 i x% yn 2024/25 ar gyfer grŵp ethnig x drwy: adolygu’r dulliau asesu presennol i sicrhau cydbwysedd rhwng asesiadau ymarferol ac ysgrifenedig, cynnal adolygiadau mwy rheolaidd, a rhoi adborth ysgrifenedig manylach i ddysgwyr. Yn ogystal â monitro data am gyfraddau llwyddiant, bydd dau grŵp yn cael eu cynnal i edrych ar brofiadau bywyd ac i ofyn am farn dysgwyr am y dull asesu newydd. Bydd archwiliad o’r broses asesu a’r dogfennau adolygu yn cael ei gynnal i sicrhau eu bod yn cyrraedd y safon y cytunwyd arni.’

Bod y camau gweithredu’n amserol

e. Mae gosod amserlenni penodol yn dangos yn glir pryd y bydd camau gweithredu’n cael eu cymryd, eu cwblhau a’u hadolygu, ac yn dangos y dyddiad pan ddylid fod wedi sicrhau llwyddiant. Ni ddylai dyddiadau cwblhau fod yn ‘barhaus’ o gwbl. Pan fydd camau gweithredu’n para nifer o flynyddoedd, dylid gosod cerrig milltir er mwyn helpu i fonitro a chwblhau tasgau. Pan na fydd camau gweithredu wedi’u cyflawni, mae angen cofnodi eu bod ‘heb eu cyflawni’.

Gweithredu

Mae’n hollbwysig bod unigolion sydd â swyddi digon dylanwadol yn gyfrifol ac yn atebol am gamau gweithredu ac am fwrw ymlaen â’r rheini. Dylid monitro hyn drwy’r strwythur rheoli llinell. Dylai gweithredu i fynd i’r afael ag annhegwch hiliol, a monitro a chyhoeddi adroddiadau am y cynnydd a wneir, fod yn rhan o’r systemau adolygu/gwerthuso perfformiad ac yn rhan o gyfarfodydd rheoli llinell 1:1. Yn achos isgcontractwyr, rhaid i’r gweithredu hwnnw fod yn rhan o gyfarfodydd adolygu contractau. Rhaid i bob aelod o staff, gan gynnwys staff isgcontractwyr, gael targedau ar gyfer tegwch hiliol a gwrth-hiliaeth.

Monitro cynnydd

Rhaid i’r bwrdd/rheolwyr-gyfarwyddwyr a’r arweinwyr ar bob lefel fonitro’n agos sut y mae’r Cynllun Gweithredu Gwrth-hiliol yn cael ei roi ar waith, a hynny drwy’r holl sefydliad, mewn timau, ac ymhlith isgcontractwyr. Diben y gwaith monitro yw sicrhau bod y camau gweithredu a gymerir yn cael yr effaith iawn, a bod arferion gwrth-hiliol wedi’u gwreiddio’n ddwfn.

Dylai’r Cynllun Gweithredu Gwrth-hiliol fod yn ddogfen ‘fyw’ sy’n cael ei diweddarw wrth ganfod problemau a/neu wrth i’r rheini ddod i’r amlwg. Bydd gofyn i arweinwyr ar bob lefel sicrhau bod y cynllun yn rhoi sail i strategaethau, i’r broses o wneud penderfyniadau ac i arferion, a bod y rheini yn eu tro’n rhoi sail i’r cynllun.

Gwerthuso’r canlyniadau a’r effeithiau

Yn gyntaf, dylai arweinwyr pob cam gweithredu werthuso canlyniadau ac effeithiau’r camau gweithredu hynny, gyda chymorth eu timau. Rhaid i arweinwyr bennu a yw’r camau gweithredu wedi cael eu cyflawni ai peidio, gan lunio datganiad gwerthuso byr gyda thystiolaeth i gyd-fynd â’u barn. Ni ddylid defnyddio ymadroddion fel ‘ar y gweill’, ‘yn mynd rhagddo’ ac ‘wrthi’n gwneud cynnydd’ yn y gwerthusiadau.

Mae enghraifft o werthusiad wedi’i roi isod:

Y cam gweithredu yw helpu i gasglu gwell data am ethnigrwydd staff, gyda chyfran yr ymarferwyr sy’n datgan eu hethnigrwydd yn cynyddu o 85% yn 2023 i 95% erbyn mis Gorffennaf 2024.

Gwerthusiad: ‘Heb ei gyflawni: Datganodd 88% o ymarferwyr eu hethnigrwydd. Y targed oedd 95%. Bydd y camau gweithredu canlynol yn cael eu cyflwyno o fis Medi 2024 i gynyddu’r gyfran sy’n datgelu i 95% erbyn mis Ionawr 2025 – datganiad byr am y camau gweithredu.’

Mae angen i’r gwerthusiad cychwynnol wedyn gael ei ddilysu drwy brosesau sicrhau ansawdd y sefydliad. Dylai’r broses ddilysu gynnwys uwch reolwyr a’r bwrdd/rheolwyr-gyfarwyddwyr, yn ogystal â rhanddeiliaid eraill.

Pan fydd y cam gweithredu a'r dull o fesur llwyddiant wedi'u cyflawni, mae angen i arweinwyr ystyried y ffordd orau o fwrw ymlaen â'u huchelgeisiau drwy gamau gweithredu a dulliau mesur newydd, heriol. Pan na chyflawnir dulliau mesur, dylid adolygu'r rhain a'r camau gweithredu sydd wedi'u gosod er mwyn canfod a fyddai ymyriadau gwahanol yn well i fynd i'r afael â'r problemau a ganfuwyd.

Defnyddio lens gwrth-hiliol

Wrth ddatblygu, adolygu a gwerthuso'u cynlluniau, dylai deiliaid contractau ddefnyddio lens gwrth-hiliol er mwyn a) canfod y problemau a'r ymyriadau sy'n angenrheidiol i fynd i'r afael â'r rhain a b) gwerthuso'r canlyniadau ac effaith yr ymyriadau a gyflwynir. Yn ogystal â chynnwys ac ymwneud â rhanddeiliaid Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn ystod y prosesau adolygu a datblygu, byddai defnyddio 'ffrind beirniadol' mewnol neu allanol yn fodd o graffu'n wrthrychol ar y sylfaen dystiolaeth ac ar ba mor effeithiol yw'r ymyriadau a gyflwynwyd. Rhaid i ffrindiau beirniadol fod yn arbenigwyr ac yn wybodus am degwch hiliol a gwrth-hiliaeth.

Bydd gweithio mewn ffordd feirniadol a heriol, ond sydd eto'n gefnogol, yn helpu deiliaid contractau i ddatblygu cynlluniau sy'n rhoi sylw i brofiadau bywyd pobl o hiliaeth, sydd wedi'u seilio ar egwyddorion a gwerthoedd gwrth-hiliol cyffredin, ac sy'n meithrin amgylchedd teg a chynhwysol i'r holl ddysgwyr, prentisiaid a staff.

ATODIAD // 1

**RHAGOR O
GANLLAWIAU
AM Y CAMAU
GWEITHREDU
CRAIDD I
ARWEINWYR**



Trosolwg

Mae Llywodraeth Cymru wedi pennu pump o Gamau Gweithredu Craidd i Arweinwyr yng Nghynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol, ac maen nhw’n berthnasol i sefydliadau yn y sector cyhoeddus, y trydydd sector a’r sector preifat sy’n cael nawdd gan y Llywodraeth. Mae pob cam gweithredu craidd yn gosod ‘safon’ ar gyfer yr hyn sy’n ddisgwyliedig gan arweinwyr a thimau arwain.

Mae’r camau craidd yn cyfateb i’r materion a godwyd yn yr ymatebion i’r ymgynghoriad cyn llunio’r fersiwn derfynol o Gynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol::

“Awgrymodd yr ymatebion i’r ymgynghoriad fod y methiant i leihau hiliaeth yn deillio, yn rhannol, o fethiant y llywodraeth a sefydliadau yn y sector cyhoeddus, y sector preifat a’r trydydd sector i gydymffurfio’n llawn â’u dyletswyddau o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010. Awgrymwyd bod angen cyflawni Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 yn llawn, ac y dylai’r pwerau o dan y Ddeddf ddod yn ganolog i’r broses o roi’r cynllun hwn ar waith. Rydym yn cytuno. Byddwn yn sicrhau ein bod yn dwyn ein hunain, a’r rhai a ariennir gennym, i gyfrif am gyflawni’r Ddyletswydd hon. Er mwyn helpu yn hyn o beth, rydym wedi nodi cyfres o bum cam gweithredu craidd i bob corff cyhoeddus eu cymryd, sy’n uniongyrchol gysylltiedig â darpariaethau Deddf Cydraddoldeb 2010. Bydd yr Uned Tystiolaeth Gwahaniaethau ar Sail Hil newydd ei sefydlu yn olrhain cynnydd o ran hyn.”¹⁶

Mae gan ddeiliaid contractau rwymedigaeth i gyflawni’r Camau Gweithredu Craidd i Arweinwyr, a dylen nhw werthuso eu sefyllfa mewn perthynas â phob cam gweithredu fel rhan o’u Cynllun Gweithredu Gwrth-hiliol. Rhai i’r hunanwerthusiad a’r camau sy’n deillio ohono roi pwyslais ar wrth-hiliaeth, yn hytrach nag ar faterion sy’n ymwneud â chydaddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn yr ystyr ehangach.

Mae rhagor o ganllawiau am bob cam gweithredu craidd i’w gweld isod, er mwyn helpu gyda’r broses hunanwerthuso cyn cynllunio camau gweithredu.

Cam Gweithredu Craidd	Further Guidance
Cam Gweithredu Craidd 1 Dangos ymrwymiad cadarn i arwain o’r blaen o ran gwerthoedd gwrth-hiliol, ymddygiadau, cynrychiolaeth ar bob lefel o’ch sefydliad a mesurau atebolrwydd.	Mae Cam Gweithredu Craidd 1 yn ymwneud â dangos arweinyddiaeth yn y maes gwrth-hiliaeth ar bob lefel yn y sefydliad. Mae’n cynnwys: • Creu newid diwylliannol sy’n hybu ymddygiadau a gwerthoedd gwrth-hiliol. • Defnyddio camau cadarnhaol pan fydd hynny’n briodol. • Sicrhau bod pobl Ddu, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol wedi’u cynrychioli ar lefelau rheolwyr-gyfarwyddwyr, uwch reolwyr a rheolwyr canol. • Rhoi arweinyddiaeth sefydliadol, leol, ranbarthol a/neu genedlaethol yn y maes gwrth-hiliaeth. • Gwreiddio ffyrdd o fynd i’r afael â hiliaeth. • Defnyddio pob dull posibl i fynd i’r afael â hiliaeth. • Defnyddio data a thystiolaeth. • Datblygu fframwaith polisi i hybu gwrth-hiliaeth. • Defnyddio cyllid a grantiau i hybu gwaith gwrth-hiliol. • Egluro’n glir pwy sy’n atebol am beth yn y maes gwrth-hiliol (e.e. mewn disgrifiadau swyddi, manylebau’r person, trefniadau rheoli llinell, cylchoedd gwaith byrddau a phwyllgorau, a threfniadau contractau ac adolygiadau ag isgontractwyr).

16. Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol, Mehefin 2022, tudalen 16.

Cam Gweithredu Craidd	Canllawiau Pellach
Cam Gweithredu Craidd 2 Cymryd rhan ym mhob proses gwneud penderfyniadau a grŵp uwch-arweinwyr mewn ffordd sy'n ei gwneud yn bosibl i glywed profiadau bywyd pobl ethnig leiafrifol a gweithredu arnynt.	Mae Cam Gweithredu Craidd 2 yn ymwneud â'r modd y mae pobl Ddu, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol wedi'u cynrychioli ar lefel rheolwyr-gyfarwyddwyr a swyddi arwain uwch eraill, yn ogystal ag ymhlith arweinwyr ar bob lefel ac mewn cyrff eraill sy'n gwneud penderfyniadau – pwyllgorau, grwpiau cynghori, rhwydweithiau ac ati. Mae hefyd yn ymwneud â sut y mae arweinwyr y deiliad contract ar bob lefel yn sicrhau bod profiadau bywyd pobl Ddu, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn cael eu clywed ac yn arwain at weithredu. Pan na fydd pobl Ddu, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn cael eu cynrychioli ar y grwpiau sy'n gwneud penderfyniadau ac ymhlith uwch arweinwyr, rhaid i ddeiliaid contractau ddangos beth maen nhw'n ei wneud i fynd i'r afael â'r annhegwch hiliol hwn. Dylai'r camau gweithredu y byddan nhw'n eu cymryd a'r dulliau o fesur llwyddiant y rheini fod wedi'u cynnwys yn eu Cynllun Gweithredu Gwrth-hiliol.
Cam Gweithredu Craidd 3 Bodloni gofynion sylfaenol Deddf Cydraddoldeb 2010 o leiaf, a chyhoeddi eich canlyniadau mewn fforwm/llwyfan agored a hygyrch.	Mae Llywodraeth Cymru'n disgwyl i bob sefydliad ddangos sut y bydd yn sicrhau cydymffurfiaeth fan lleiaf â Deddf Cydraddoldeb 2010 a sut y bydd yn cymryd camau i fynd i'r afael â hiliaeth ac i fonitro'r camau gweithredu'n flynyddol¹⁷. Mae Cam Gweithredu Craidd 3 yn ei gwneud yn ofynnol i bob sefydliad sy'n cael cyllid gyhoeddi datganiadau a chynlluniau gweithredu gwrth-hiliol mewn fforwm neu ar blatfform agored a hygyrch.¹⁸ Dylai'r datganiad a'r cynllun egluro'n glir beth yw amcanion y sefydliad ar gyfer tegwch hiliol a gwrth-hiliaeth, ac egluro'r camau y bydd yn eu cymryd i gyflawni'i amcanion. Mae angen i ddeiliaid contractau sicrhau bod eu datganiadau a'u cynlluniau'n rhoi gwybod beth mae eu hisgontractwyr yn ei wneud i fynd i'r afael ag annhegwch hiliol ac i ddod yn sefydliadau gwrth-hiliol.
Core Action 4 Ensure minimum standards and provision of culturally sensitive and appropriate services, including provision of translation and interpretation.	Core Action 4 is concerned with engaging Black, Asian and Minority Ethnic people and ensuring services are delivered in a culturally appropriate, sensitive way. For education and training, this means organisations should consider the extent to which they: • provide advice and guidance sessions tailored to the needs of specific ethnic groups, including in community settings, • support access to and progression in learning through the design and delivery of their learning programmes, including meeting the needs of ESOL, refugee and immigrant learners, • establish close links with their diverse communities, • meet religious and other cultural needs (for example, in facilities and assessment arrangements), • provide or have links for translation/interpretation services in community languages, • take action to mitigate potentially adverse effects of policies and practices in relation to ethnicity, • provide staff training to increase cultural awareness and sensitivity, recognising diverse ethnic groups' needs, and • incorporate anti-racism within learning programmes.

17. Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol, Mehefin 2022, tudalen 28.

18. Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol, Mehefin 2022, tudalen 35.

Cam Gweithredu Craidd	Canllawiau Pellach
Cam Gweithredu Craidd 4 Sicrhau safonau gofynnol a darpariaeth gwasanaethau diwylliannol sensitif a phriodol, gan gynnwys darparu gwasanaethau cyfieithu a dehongli.	Core Action 4 is concerned with engaging Black, Asian and Minority Ethnic people and ensuring services are delivered in a culturally appropriate, sensitive way. For education and training, this means organisations should consider the extent to which they: • yn rhoi sesiynau cynghori ac arweiniad yn y gymuned sydd wedi'u teilwra i anghenion grwpiau ethnig penodol, gan gynnwys mewn lleoliadau cymunedol, • yn helpu pobl i ddysgu a gwneud cynnydd drwy ddyluniad eu rhaglenni dysgu a'r modd y bydd y rheini'n cael eu rhoi ar waith, gan gynnwys ateb anghenion dysgwyr Saesneg i Siaradwyr Ieithoedd Eraill, a dysgwyr sy'n ffoaduriaid ac yn fewnfudwyr, • sefydlu cysylltiadau agos â'u cymunedau amrywiol, • yn ateb anghenion crefyddol ac anghenion diwylliannol eraill (er enghraifft, drwy gyfleusterau a threfniadau asesu), • yn darparu neu â ffyrdd o ddarparu gwasanaethau cyfieithu/cyfieithu ar y pryd i ieithoedd y gymuned, • yn cymryd camau i liniaru effeithiau niweidiol posibl polisïau ac arferion mewn perthynas ag ethnigrwydd, • yn rhoi hyfforddiant i staff i gynyddu ymwybyddiaeth a sensitifrwydd diwylliannol, gan gydnabod anghenion grwpiau ethnig amrywiol, • yn ymgorffori gwrth-hiliaeth mewn rhaglenni dysgu.
Cam Gweithredu Craidd 5 Sicrhau polisïau a phrosesau cwyno cadarn ar gyfer achosion o aflonyddu hiliol sydd wedi'u dilysu er boddhad grwpiau ethnig lleiafrifol.	Mae Cam Gweithredu Craidd 5 yn golygu sicrhau bod polisïau a phrosesau ar gyfer cwyno am aflonyddu hiliol: • Yn egluro'n glir na fydd hiliaeth yn cael ei goddef, ac y bydd camau'n cael eu cymryd yn dilyn pob digwyddiad (disgwyliad Llywodraeth Cymru yw na fydd gan sefydliadau 'ddim goddefgarwch' o hiliaeth, ac y bydd hynny'n cael ei gyfathrebu).¹⁹ • Yn cynnwys gweithdrefnau clir ar gyfer rhoi gwybod am hiliaeth, gan ddangos pa fathau o gamau gweithredu a fydd yn cael eu cymryd. • Yn cael eu cyd-ddylunio â phobl Ddu, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol. • Yn cael eu monitro ac yn arwain at adroddiadau, gyda data am ddigwyddiadau hiliol. • Yn cael eu hadolygu yn flynyddol fan lleiaf, er mwyn canfod pa mor effeithiol ydyn nhw i fynd i'r afael â hiliaeth, gan eu diwygio pan fydd angen, gyda phobl Ddu, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn rhan o'r broses hon.

19. Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol, Mehefin 2022, tudalen 6.

ATODIAD // 2

LLYFRYDDIAETH, RHESTR DDARLLÉN A GWEFANNAU

LLYFRYDDIAETH

Anti-racism and allyship in the workplace: A brief guide , Busnes yn y Gymuned, 2020, [bitc-toolkit-race-allyshipguide-august20.pdf](#)

Anti-racism charter: Framework for developing an anti-racist approach, Yr Undeb Addysg Cenedlaethol, Ebrill 2022, [NEU2532 Anti-racist framework 2022 WEB v1.pdf](#)

Canllaw ymarfer da: Mynd i'r afael â hiliaeth, Cyngor y Gweithlu Addysg, Tachwedd 2021. [Canllaw ymarfer da: Mynd i'r afael â hiliaeth \(ewc.wales\)](#)

Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol (y Rhagair, y Cynllun a'r Atodiadau), Mehefin 2022, [Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol | LLYW.CYMRU](#)

Gweithgor Cymunedau, Cyfraniadau a Chynefin Pobl Dduon, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig yn y Cwricwlwm Newydd: adroddiad terfynol, Cadeirydd: Yr Athro Charlotte Williams OBE, Mawrth 2021, <https://www.llyw.cymru/sites/default/files/publications/2021-03/gweithgor-cymunedau-cyfraniadau-chynefin-pobl-dduon-asiadd-lleiafrifoedd-ethnig-cwricwlwm-newydd-adroddiad-terfynol.pdf>

Listening to *Black Student and Staff Voices", BLG , Mawrth 2024 [BLG-Conference-2024_Lived-Experience-Report_March2024.pdf \(blackleadershipgroup.com\)](#)

Llwyddiant mewn prentisiaethau, yn ôl blwyddyn academiaidd ac ethnigrwydd, data Stats Cymru 2021/22 a 2022/23, <https://statscymru.llyw.cymru/Catalogue/Education-and-Skills/Post-16-Education-and-Training/Further-Education-and-Work-Based-Learning/Outcomes/Work-Based-Learning/successapprenticeships-by-ethnicity-year>

Rhaglenni dysgu prentisiaeth a ddechreuwyd fesul chwarter, blwyddyn ac ethnigrwydd, data Stats Cymru 2021/22 a 2022/23, Stats Cymru [Rhaglenni dysgu prentisiaeth a ddechreuwyd fesul chwarter, blwyddyn ac ethnigrwydd](#)

Tackling racial harassment and bullying: A toolkit for employers, Busnes yn y Gymuned, Hydref 2018, [BITC-race-toolkit-tacklingracial-harassmentandbullying-Oct2018.pdf](#)

The danger of a single story, Chimamanda Ngozi Adichie, Sgwrs TED, Hydref 2006, [Bing Videos](#)

Tuag at addysg bellach wrth-hiliol: ymchwil ansoddol ar brofiadau bywyd dysgwyr a staff , Tachwedd 2023, <https://www.llyw.cymru/sites/default/files/statistics-and-research/2023-10/tuag-at-addysg-bellach-wrth-hiliol-ymchwil-ansoddol-ar-brofiadau-bywyd-dysgwyr-a-staff.pdf>

Voices, Dangos y Cerdyn Coch i Hiliaeth, [Voices - Find Hope & Support \(theredcard.org\)](#)

Y Metafyd Gwrth-hiliol, [Cymru \(antiracism.wales/cy/\)](#)

Ystadegau'r Gweithlu Addysg yng Nghymru 2023, Cyngor y Gweithlu Addysg, [ffeil \(ewc.wales\)](#)

Work-Based Learning Equality, Diversity and Inclusion Strategy 2020-2026, Ffederasiwn Hyfforddiant Cenedlaethol Cymru, Rhagfyr 2020 [WBL-EDI-Strategy.pdf \(ntfw.org\)](#)

DARLLEN PELLACH AC ADNODDAU

Llenyddiaeth

BFELG INAUGURAL SYMPOSIUM REPORT: LEADING ANTI-RACISM IN FURTHER EDUCATION: FOR MOVEMENT NOT A MOMENT, BLG in partnership with ETF, Mai 2021 https://blackleadershipgroup.com/wp-content/uploads/2022/01/BFELG_Conference_Report_sponsored_by_Jisc-1.pdf

Black British Voices Report, I-Cubed, The Voice, Prifysgol Caergrawnt, Awst 2023 [bbvp_report_pdf_final.pdf \(cam.ac.uk\)](#)

Good equality practice for employers: equality policies, equality training and monitoring, Equality Act 2010 Guidance for employers Vol. 7 of 7, Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, [good_equality_practice_for_employers_equality_policies_equality_training_and_monitoring.pdf \(equalityhumanrights.com\)](#)

Making the Most of an Ethnically Diverse Britain: The Role of Further Education, BFELG Inaugural Conference Report, BLG in partnership with Google Education, 23 Chwefror 2021 [BFELG-ConferenceReport-2021_Double-final-1.pdf \(blackleadershipgroup.com\)](#)

Race and Racism in English Secondary Schools- Runnymede Perspectives, Dr Remi Joseph-Salisbury, The Runnymede Trust, Mehefin 2020 [Race and Racism in Secondary Schools \(runnymedetrust.org\)](#)

Using the Black Further Education Leadership Group's 10 Point Plan, Conference Report, BLG mewn partneriaeth a JISC, Mai 2021 [BFELG_Conference_Report_sponsored_by_Jisc-1.pdf \(blackleadershipgroup.com\)](#)

Gwefannau

Action for Race Equality [Contact \(actionforraceequality.org.uk\)](#)

BAMEed Network BAMEed Network – [Black, Asian & Minority Ethnic Educators](#)

Black Apprenticeship Network: [Black Apprentice Network](#)

BLG : <https://blackleadershipgroup.com/>

Cynghrair Hil Cymru (RAW): [Race Alliance Wales – The Wales We Want](#)

Dangos y Cerdyn Coch i Hiliaeth: [Home – Show Racism the Red Card](#)

Dim Hiliaeth Cymru: [Dim Hiliaeth Cymru | Nawr yw'r amser i sefyll ein tir](#)

Diversity and Anti-Racism Professional Learning (DARPL): [DARPL - Diversity and Anti-Racism Professional Learning](#)

Race Council Cymru: [Race Council Cymru \(RCC\) | Promotion of equality Community Cohesion, and diversity by the elimination of discrimination on](#)

[the grounds of race, gender, disability, sexual orientation or religion.](#)

Race Equality First: [Race Equality First | Tackling discrimination and hate crime and promoting the message that Race Equality is a human right.](#)

Race Equality Matters: [Race Equality Matters](#)

The Runnymede Trust: [The Runnymede Trust](#)

DEVELOPED BY BLG AND FUNDED BY WELSH GOVERNMENT THROUGH DARPL

