



Llywodraeth Cymru
Welsh Government

Tuag at Addysg Bellach Wrth-hiliol:

Ymchwil ansoddol ar brofiadau bywyd dysgwyr a staff

Dadansoddi ar gyfer Polisi

YMCHWIL GYMDEITHASOL
Y LLYWODRAETH

GSR

GOVERNMENT SOCIAL RESEARCH

Analysis for Policy

Rhif Ymchwil Gymdeithasol: 91/2023
Dyddiad Cyhoeddi: 05/10/2023

Mae'r ddogfen hon hefyd ar gael yn Saesneg.
This document is also available in English.

OGL ©Crown Copyright ISBN digidol 978-1-83504-843-6

Adroddiad ymchwil llawn: Tuag at Addysg Bellach Wrth-hiliol: Gwaith ymchwil ansoddol ar brofiadau bywyd dysgwyr a staff

Rhif adroddiad Ymchwil Gymdeithasol y Llywodraeth: 91/2023

Ar gael yn: <https://www.llyw.cymru/tuag-addysg-bellach-wrth-hiliol-ymchwil-ansoddol-ar-brofiadau-bywyd-dysgwyr-staff>

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

I gael rhagor o wybodaeth, cysylltwch â:

Marian Jebb

Is-adran Addysg Bellach a Phrentisiaethau

Grwp Sgiliau, Addysg Uwch a Dysgu Gydol Oes

Llywodraeth Cymru, Parc Cathays

CF10 3NQ

E-bost: post16quality@llyw.cymru

Tuag at Addysg Bellach Wrth-hiliol Cynnwys

1

Cyflwyniad

Cefndir a nodau'r gwaith ymchwil: 4

Crynodeb gweithredol: 6

Sut y gwnaeth adolygiad cyd-destunol
lywio'r dull: 8

4

Meysydd lle y ceir cyfleoedd a chamau gweithredu

Cyflwyniad: 49

Meysydd lle y ceir cyfleoedd a
chamau gweithredu: 50

2

Methodoleg a dull

Staff a dysgwyr addysg bellach a
gymerodd ran: 10

Gwaith maes a gwaith dadansoddi: 13

Moeseg ymchwil a diogelu: 14

Cyfyngiadau: 15

Nodyn ar iaith: 16

5

Cydnabyddiaethau a chyfeiriadau

Cydnabyddiaethau: 65

Cyfeiriadau: 66

3

Themâu a mewnwelediadau'r gwaith ymchwil

a) Rhagarweiniad ar groestoriadedd: 17

b) Sut y daw hiliaeth i'r amlwg mewn addysg
bellach: 22

c) Bod yn gynghreiriad gwrth-hiliaeth mewn
addysg bellach: 27

d) Rhoi gwybod am hiliaeth mewn addysg
bellach: 31

e) Sicrhau y caiff lleiafrifoedd ethnig eu
cynrychioli mewn gweithleoedd addysg
bellach: 36

f) Nodweddion penodol is-sectorau: 41

g) Gwreiddio gwrth-hiliaeth mewn diwylliant a
phrofiad: 45

Cyflwyniad

Cefndir a nodau'r gwaith ymchwil

Fel rhan o'i chynllun gweithredu i wireddu uchelgais gwrth-hiliol Cymru ym maes addysg bellach, comisiynodd Llywodraeth Cymru y gwaith ymchwil hwn i raddfa ac effeithiau hiliaeth ar ddysgwyr a staff.

Gwnaed y gwaith ymchwil hwn yn dilyn lansio Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol yn 2022¹, a oedd yn nodi ymrwymiad Llywodraeth Cymru i greu cymdeithas fwy cynhwysol i bawb. Mae'r cynllun yn cynnwys camau gweithredu wedi'u cydgynhyrchu a fydd yn cael eu cymryd dros y pum mlynedd nesaf i fynd i'r afael â hiliaeth, trechu troseddau casineb a hyrwyddo amrywiaeth a chynhwysiant mewn bywyd cyhoeddus. Un nod allweddol a nodir yn y cynllun yw chwalu anghydraddoldebau ym myd addysg.

Cynhaliwyd astudiaeth gwmpasu ar gyfraniad addysg bellach i Gynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol². Dangosodd argymhellion yr astudiaeth fod angen casglu data ansoddol a gwaith monitro ac adrodd, gan gynnwys er mwyn deall profiadau bywyd dysgwyr, prentisiaid a staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol ('ethnig leiafrifol' o hyn ymlaen) yn well.

Comisiynwyd y tîm ymchwil i ddechrau datblygu'r sylfaen dystiolaeth ansoddol honno. Drwy gynnal cyfweiliadau manwl â staff a dysgwyr addysg bellach, mae astudiaeth Tuag at Addysg Bellach Wrth-hiliol wedi datblygu sylfaen o ddealltwriaeth o brofiadau bywyd yn y sectorau addysg bellach, prentisiaethau a dysgu oedolion. Mae profiadau bywyd o wahaniaethu ac aflonyddu ar sail hil wedi cael eu trafod, ynghyd â safbwyntiau ar yr hyn y bydd angen ei newid er mwyn gwireddu'r uchelgais o greu Cymru wrth-hiliol o safbwynt staff a dysgwyr. Mae canfod newidiadau ymarferol i'w gwneud wedi bod yn nod allweddol, a chaiff y rhain eu cyflwyno fel 'cyfleoedd strategol' tua diwedd yr adroddiad hwn.

Cafodd yr astudiaeth ei harwain gan ymchwilwyr o'r cwmni ymgynghori ar arloesedd strategol DK&A, ynghyd ag ymchwilwyr o elusen Tîm Cymorth Lleiafrifoedd Ethnig ac Ieuenticid Cymru (EYST).

Goruchwyliwyd y prosiect gan Grŵp Llywio Addysg Bellach Wrth-hiliol Llywodraeth Cymru, sy'n cynnwys aelodau o sefydliadau addysg bellach, rhanddeiliaid ac arbenigwyr.

Roedd aelodau o'r Grŵp Llywio yn rhan o'r broses o gydgynhyrchu'r gwaith ymchwil ar adegau allweddol, gan gynnwys:

- Pennu themâu a blaenoriaethau a gafodd eu hymgorffori yn y fanyleb ymchwil.
- Cyfarfod â'r tîm ymchwil ar ddechrau'r prosiect, er mwyn helpu i lywio'r broses o bennu cwmpas y gwaith ymchwil a dewis meysydd diddordeb.
- Lledaenu'r alwad i ddysgwyr a staff, er mwyn helpu i recriwtio cyfranogwyr.
- Cyfarfod â'r tîm ymchwil i drafod canfyddiadau interim a therfynol y gwaith ymchwil, er mwyn canfod themâu a ddaw i'r amlwg, trafod goblygiadau canfyddiadau'r gwaith ymchwil, pennu blaenoriaethau ar gyfer gweithredu, ac ystyried y ffyrdd gorau o helpu dysgwyr, staff a darparwyr i ymateb i'r canfyddiadau.
- Rhoi cyngor a myfyrdodau arbenigol er mwyn helpu i lywio'r cyflwyniad terfynol a'r argymhellion.

Cyflwyniad

Cefndir a nodau'r gwaith ymchwil

Roedd yr astudiaeth gwmpasu gychwynnol, ynghyd â gwaith y Grŵp Llywio Addysg Bellach Wrth-hiliol i ddewis pynciau allweddol i'w harchwilio, yn sail i'r fanyleb ymchwil. Nodau'r prosiect oedd:

Canfod camau gweithredu ymarferol y gellid eu cymryd i drechu gwahaniaethu, gwella profiad dysgwyr a staff ethnig leiafrifol, a magu hyder dysgwyr a staff o bob ethnigrwydd i ddeall a thrafod gwrth-hiliaeth.

Sicrhau bod profiadau bywyd pobl ethnig leiafrifol wrth wraidd y broses o ddylunio a chwblhau'r gwaith ymchwil.

Cynnig sylfaen gadarn ar gyfer gwaith ymchwil ansoddol a meintiol yn y dyfodol ar brofiadau dysgwyr a staff gan Lywodraeth Cymru a sefydliadau partner, gan gynnwys ffyrdd o fesur cynnydd a newid dros amser.

Fel y cyfryw, ymhlith allbynnau'r gwaith ymchwil hwn mae'r canfyddiadau eu hunain ac argymhellion ymarferol, ynghyd â chanllawiau i Lywodraeth Cymru a sefydliadau partner ar sut i ailadrodd y broses hon, a sicrhau y bydd y camau a gaiff eu cymryd mewn ymateb i'r argymhellion yn fesuradwy.

Mae'r sector addysg bellach yng Nghymru yn cynrychioli amrywiaeth eang o raglenni dysgu, a gyflwynir gan golegau addysg bellach cyffredinol, sefydliadau dysgu oedolion dynodedig, colegau a darparwyr annibynnol sy'n cynnig prentisiaethau, a cholegau ac awdurdodau lleol sy'n cynnig cyrsiau dysgu oedolion. Caiff rhaglenni o gam Cyn Lefel 1 i Lefel 4 ac uwch eu cyflwyno mewn mwy na 50 o feysydd pwnc, o TGCh ar gyfer Defnyddwyr i Gadwraeth Amgylcheddol.

Mae cylch gwaith eang i'r astudiaeth hon, sef deall profiadau staff a dysgwyr mewn gwahanol is-sectorau addysg bellach ac amrywiol sefydliadau.

At ddibenion yr astudiaeth hon, ystyrir mai is-sectorau addysg bellach yw:

- **Prentisiaethau:** Gan gynnwys pob prentisiaeth cyn lefel gradd gan ddarparwyr cyhoeddus a phreifat
- **Dysgu Oedolion:** Gan gynnwys pob rhaglen dysgu oedolion a gyflwynir gan golegau, awdurdodau lleol a darparwyr cymunedol
- **Addysg Bellach:** Gan gynnwys pob cwrs galwedigaethol a Safon Uwch a gyflwynir gan golegau

Drwy gydol yr adroddiad hwn, caiff is-sectorau addysg bellach eu labelu yn unol â'r uchod.

Cyflwyniad

Crynodeb gweithredol (1/2)

Mae'r astudiaeth hon wedi bod yn broses o edrych islaw a thu hwnt; islaw tueddiadau data, a thu hwnt i'r heriau hysbys sy'n wynebu'r sector addysg bellach ar ei daith tuag at feithrin a chynnal amgylcheddau gwrth-hiliol.

Pan lansiwyd yr astudiaeth hon, roedd yr ymrwymiad i wrth-hiliaeth eisoes wedi cael ei wneud ac roedd y sector addysg bellach ar drothwy newid strategol. Roedd astudiaeth cwmpasu gychwynnol wedi cael ei chwblhau, gan gynnwys argymhellion wedi'u blaenoriaethu, er mwyn helpu Llywodraeth Cymru i wneud cynnydd wrth ddatblygu Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol. Roedd camau gweithredu'n cael eu cymryd yn ganolog ac yn lleol, roedd cwricwlwm gwrth-hiliol yn cael ei ddatblygu, ac roedd darparwyr addysg bellach wedi datblygu eu cynlluniau gweithredu eu hunain yn ddiweddar. Hefyd, roedd grŵp llywio addysg bellach wrth-hiliol wedi cael ei sefydlu er mwyn cefnogi a herio'r gwaith hwn.

Er gwaethaf y cynnydd a'r ymrwymiad, roedd Llywodraeth Cymru yn gwybod bod rhai pethau'n dal yn anhysbys ynglŷn â'r heriau a oedd yn wynebu'r sector addysg bellach ar ei daith wrth-hiliol. Beth oedd yn anhysbys ynglŷn â graddfa ac effeithiau hiliaeth ym maes addysg bellach? Beth yw

arwyddocâd cael neu beidio â chael modelau rôl sy'n edrych fel chi, neu sy'n taro tant i chi fel dysgwr, aelod o staff neu ddarpar ddysgwr neu aelod o staff? Pa mor barod yw gweithluoedd a chyrrff dysgwyr sy'n wyn gan mwyaf i fod yn gynghreiriaid? Yn ymarferol, sut deimlad oedd mynd drwy'r broses o roi gwybod am ddigwyddiad hiliol?

Gan mai problem gymdeithasol a systemig yw hiliaeth, mae'r ffactorau sy'n ei hachosi a'i heffeithiau yn amlweddol. Gellir meithrin rhywfaint o ddirnadaeth o ddata arolygon, ystadegau ar gynrychiolaeth a chyfraddau cyrhaeddiad, ond mae hefyd yn hanfodol creu lle diogel i ofyn cwestiynau ac, yn bwysig ddigon, wrando ar yr atebion.

Dyna'n union y mae'r astudiaeth hon wedi canolbwyntio arno. Mae wedi bod yn broses gydweithredol o wrando a gwneud synnwyr, gan gynnwys 52 o aelodau o staff, dysgwyr, partner cymunedol, ac amrywiaeth o arweinwyr ym meysydd addysg bellach a gwrth-hiliaeth. Diolch i'r cyfranwyr hyn a'u hamser, eu gwaith meddwl, eu gweithredoedd a'u sylw, mae'r broses wedi dod ar draws rhai enghreifftiau o gynildeb a mân wahaniaethau o ran ystyr a oedd yn anhysbys o'r blaen.

Mae'r adroddiad hwn yn mapio profiadau bywyd sampl o ddysgwyr a staff ethnig leiafrifol mewn amgylcheddau addysg bellach yng Nghymru,

ynghyd â safbwyntiau staff gwyn Cymreig/Prydeinig.

Mae'r canlyniadau'n dangos troad y llanw o ran gwrth-hiliaeth ym maes addysg bellach. Roedd aelodau uwch o staff yn cofio cyfnod pan oedd hiliaeth agored yn brofiad cyffredin. Erbyn hyn, mae llawer ohonynt yn dweud nad yw hyn yn wir mwyach. Roedd y mwyafrif o'r dysgwyr a oedd wedi'u cofrestru ar gyrsiau Safon Uwch a BTEC a chyrsiau galwedigaethol eraill mewn colegau wedi dewis mynd i'r coleg er mwyn cael 'dechrau o'r newydd', ac roeddent yn fodlon ar eu penderfyniad.

Gwelwyd parodrwydd amlwg i ddysgu a herio rhagfarn fewnol ymhlith staff gwyn Cymreig/Prydeinig, ac roedd rhai ohonynt yn dweud bod hyfforddiant ar wrth-hiliaeth wedi bod o fudd iddynt. Dywedodd staff a dysgwyr fod digwyddiadau penodol mewn addysg bellach, megis diwrnodau diwylliant, yn dod â chymunedau addysg bellach ynghyd.

Fodd bynnag, rhoddwyd gwybod hefyd am brofiadau o hiliaeth na chawsant eu hatal na'u newid, ynghyd â phroblemau a ddaeth i'r amlwg y mae angen mynd i'r afael â nhw ar frys.

Roedd staff ym mhob rhan o'r sector yn ymwybodol o ddiffyg amrywiaeth ethnig ar lefelau uwch yn eu sefydliadau, a bod yr unffurfedd hwinnw'n anghymell rhai aelodau o staff rhag ceisio symud ymlaen yn eu gyrfaedd eu hunain.

Cyflwyniad

Crynodeb gweithredol (2/2)

Canfu gwaith ymchwil nad oedd hiliaeth agored, ar y cyfan, yn rhan gyffredin o'r profiad o addysg bellach mwyach, ond bod gwahaniaethu ar sail hil yn sicr yn bresennol o hyd. Roedd consensws bod hiliaeth yn dod i'r amlwg yn llai aml ar ffurf galw enwau, ac yn fwy aml ar ffurf microymosodiadau ac aralleiddio. Yn gynyddol, hiliaeth gudd yw'r profiad o hiliaeth sy'n wynebu staff a dysgwyr ethnig leiafrifol erbyn hyn. Roedd hyder staff gwyn Cymreig/Prydeinig i fynd ati i herio hiliaeth gudd yn isel, a chydabu'r ffordd y gall y diffyg hyder hwn gyfrannu at barhad patrymau o wahaniaethu.

Gwelwyd dicter bod rhywfaint o hyfforddiant ar wrth-hiliaeth yn canolbwyntio ar fathau 'amlwg' o hiliaeth. Teimlid nad oedd hyn yn meithrin y cymwyseddau gofynnol i adnabod a herio hiliaeth gudd.

Un canfyddiad arbennig o bwysig yw'r profiad presennol o roi gwybod am ddigwyddiad hiliol fel dysgwyr neu aelod o staff. Gwelwyd bod prosesau rhoi gwybod naill ai'n anhysbys neu'n aneglur i staff a dysgwyr, a'u bod yn cael eu dilyn mewn ffyrdd anghyson. Nid oeddent wedi bodloni disgwyliadau'r un dysgwr nac aelod o staff a gymerodd ran yn yr astudiaeth ac, mewn rhai achosion, roeddent wedi atgyfnerthu trawma neu wedi gwaethygu hiliaeth. Mae argymhellion ar gyfer camau gweithredu ymarferol i'w cymryd er mwyn mynd i'r afael â'r broblem hon i'w gweld ar dudalen 63.

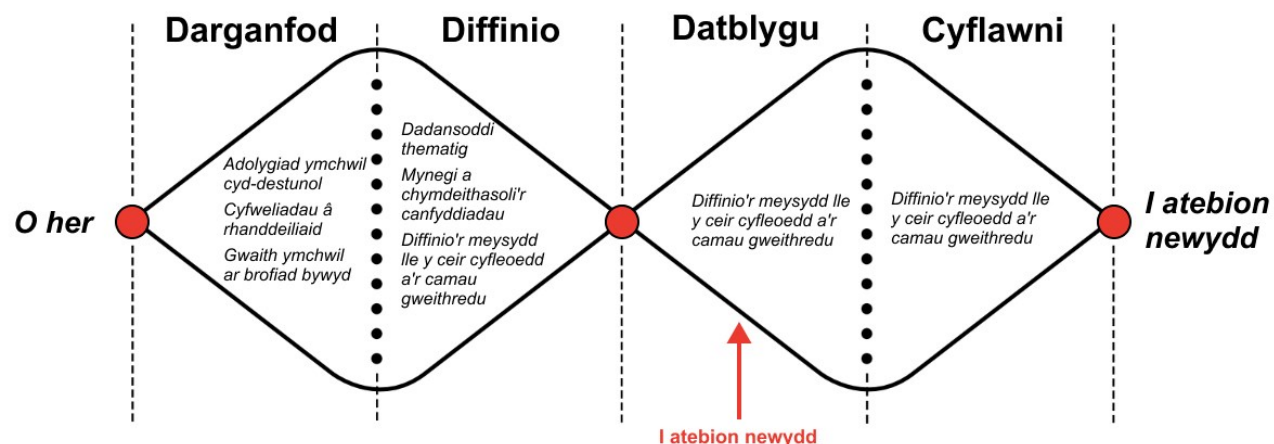
Tuag at atebion newydd:

Mae aelodau o grŵp llywio addysg bellach Cymru Wrth-hiliol ac EYST wedi rhoi arweiniad ar ddadansoddi materion allweddol, dod i gasgliadau, a datblygu argymhellion yn seiliedig ar y gwaith ymchwil.

Mae Adran 4 o'r adroddiad hwn yn amlinellu'r camau gweithredu hyn, o fewn chwe maes allweddol lle y ceir cyfleoedd. Ym mhob maes, mae'r camau gweithredu'n amrywio o rai y gellir eu cyflawni yn y tymor byr (megis gofyn i ddiodefwyr hiliaeth beth yr hoffent ei gyflawni wrth roi gwybod am hiliaeth), i eitemau agenda mwy hirdymor (megis rhoi'r dewis i bob aelod o staff ethnig leiafrifol gael ei gefnogi gan bwynt cyswllt gwrth-hiliol gwrthrychol a hyfforddedig).

Mae gwaith ymchwil ar brofiad bywyd, drwy ei ffocws ar emosiwn, anghenion, atgofion, rhwystredigaethau a syniadau, yn arwain at fath penodol o gasgliad ac argymhelliad. Nid camau gweithredu wedi'u cwmpasu'n llawn i'w cymryd yw'r argymhellion, ond gwreichion cyfleoedd i'w datblygu a'u dilysu.

Fel y cyfryw, rôl Llywodraeth Cymru a rhanddeiliaid yn y sector addysg bellach fydd datblygu, treialu a phrofi ymyriadau penodol o hyn ymlaen. Mae'n bosibl y bydd darparwyr addysg bellach yn sylwi y gellir addasu camau gweithredu yn unol â chyd-destunau lleol a'u hymgorffori yn y fersiynau nesaf o'u cynlluniau gweithredu eu hunain. Mae canllawiau gan y tîm ymchwil ar sut i symud o 'datblygu' camau gweithredu i'w 'cyflawni', i'w gweld ar dudalen 49.



Cyflwyniad

Sut y gwnaeth gwaith ymchwil cyd-destunol lywio'r dull

Cyn diffinio'r fethodoleg, aeth y tîm ymchwil ati i gynnal cyfres o gyfweiliadau â rhanddeiliaid allweddol o bob rhan o'r sector addysg bellach, a bwrw golwg dros y setiau data a'r adnoddau a oedd eisoes ar gael mewn perthynas â gwrth-hiliaeth ac addysg bellach.

Ymhlith y chwe rhanddeiliad allweddol a gyfweilwyd roedd cynrychiolwyr o Undeb Cenedlaethol y Myfyrwyr (UCM) Cymru, Undeb Prifysgolion a Cholegau (UCU) ac arweinwyr sefydliadau addysg bellach. Y cam cyd-destunol hwn oedd y sail ar gyfer y fethodoleg derfynol, gan lywio naws y broses ymchwil a'r argymhellion terfynol. Mae manylion yr adnoddau a'r setiau data a ddefnyddiwyd i'w gweld yn adran gyfeiriadau'r ddogfen hon.

Goblygiadau canfyddiadau'r gwaith ymchwil cyd-destunol i'r fethodoleg:

1. Cafodd aelodau gwyn Cymreig/Prydeinig o'r gweithlu addysg bellach eu cynnwys yn y sampl staff.

Roedd yr holl randdeiliaid allweddol a gyfweilwyd yn ymwybodol o fwch o ran cynrychiolaeth lleiafrifoedd

ethnig o fewn gweithluoedd addysg bellach. Roedd tuedd y data'n cyfateb i'r duedd anecdotaidd, gan fod 93 y cant o uwch-arweinwyr addysg bellach yn disgrifio eu hunain fel pobl wyn mewn arolwg diweddar³.

Cafodd aelodau gwyn Cymreig/Prydeinig o'r gweithlu addysg bellach eu cynnwys yn y sampl am eu bod, ar hyn o bryd, yn cyfrif am fwyafrif sylweddol yn y gweithlu ac felly'n rhan ganolog o'r ddynameg newid ynghylch gwrth-hiliaeth. Mae llawer o ddirnadaethau ynglŷn â bod yn gynghreiriad a ddaeth i'r amlwg drwy'r cyfweiliadau hyn wedi cael eu hymgorffori yn y canfyddiadau.

2. Cyfweiliadau lled-strwythuredig a manwl oedd yr unig ddull ymchwil a ddefnyddiwyd gyda staff a dysgwyr.

Mae proffil y dysgwyr y mae'r sector addysg bellach yn eu gwasanaethu yn amlweddol, gan gynnwys dysgwyr seiliedig ar waith, myfyrwyr Ôl-16, oedolion mewn lleoliadau cymunedol a rhai myfyrwyr addysg uwch. Yn 2021/22, roedd bron 50 y cant o ddysgwyr addysg bellach yng Nghymru yn 20 oed neu'n hŷn⁴, a oedd yn golygu bod angen i'r dulliau ymchwil fod yn

briodol ar gyfer dysgwyr o amrywiaeth eang o oedrannau. Roedd gan ychydig dros 12 y cant o ddysgwyr anabled neu anhawster dysgu⁵. Er nad yw'r ffigur presennol ar gyfer addysg bellach ar gael, amcangyfrifir bod mwy na 130 o ieithoedd yn cael eu siarad mewn ysgolion yng Nghymru⁶.

Yn ogystal â sicrhau bod y dulliau'n briodol ar gyfer proffiliau amrywiol o ran staff a dysgwyr, roedd angen dull a oedd yn ystyriol o drawma gan y byddai'r gwaith ymchwil yn ymdrin â phrofiad bywyd o hiliaeth.

Defnyddiodd yr ymchwilwyr gyfweiliadau lled-strwythuredig manwl fel dull ymchwil, yn hytrach na dulliau ansoddol eraill fel grwpiau ffocws. Sicrhodd hyn fod yr ymgysylltu'n bersonol ac yn briodol yn ddatblygiadol. Mae i'r dirnadaethau terfynol unigoliaeth a dyfnder, am fod y cyfranogwyr wedi siarad mewn lle diogel, un i un.

Mae rhagor o wybodaeth am y dull ystyriol o drawma a ddefnyddiwyd i'w gweld ar dudalen 14 o'r adroddiad hwn.

³ Deall arweinyddiaeth yn y sector addysg bellach yng Nghymru, 2023 | ⁴ Dysgwyr unigryw sydd wedi'u cofrestru mewn sefydliadau addysg bellach yn ôl grŵp oedran, dull dysgu a lefel, 2021/22 | ⁵ Dysgwyr unigryw sydd wedi'u cofrestru mewn sefydliadau addysg bellach yn ôl prif anabled a/neu anhawster dysgu a rhyw, 2021/22 | ⁶ Experiences of Racism and Race in Schools, 2018

Cyflwyniad

Sut y gwnaeth gwaith ymchwil cyd-destunol lywio'r dull

3. Cafodd bylchau presennol mewn gwybodaeth eu blaenoriaethu fel pynciau ymchwil

Roedd problem hysbys ynglŷn â diffyg argaeledd data ar ethnigrwydd, oherwydd diffyg datgelu drwy ffurflenni cydraddoldeb. Gallai hyn ei gwneud hi'n anodd cadw golwg ar gyfraddau cynrychiolaeth ar lefel genedlaethol. Datgelodd gwaith ymchwil cyd-destunol fwlch ychwanegol mewn gwybodaeth am y broses o roi gwybod am hiliaeth fel aelod o staff neu ddysgwr. Roedd data yn brin o ran sut beth oedd y broses hon, a chyfraddau rhoi gwybod a chanlyniadau.

Yn ystod yr astudiaeth hon, holwyd staff a dysgwyr am eu profiadau o roi gwybod am hiliaeth, ac am eu safbwyntiau ar ddatgelu data ar ethnigrwydd ar ffurflenni cydraddoldeb. Tafodd y canfyddiadau oleuni ar rai o'r pethau anhysbys hyn, gan roi ymdeimlad o realiti presennol rhoi gwybod am hiliaeth, a safbwyntiau ar ddatgelu data ar ethnigrwydd.

4. Rhaid i'r camau gweithredu sy'n deillio o'r gwaith ymchwil (a gyflwynir yn Adran 4 o'r adroddiad hwn) wneud y canlynol:

- a) **gwreiddio gwrth-hiliaeth yn niwylliant y sector addysg bellach a'i ffyrdd o weithio, mewn ffordd sy'n sicrhau nad yw'n haen ychwanegol o gyfrifoldeb, nac yn 'lens i edrych drwyddi':**

"Mae angen inni sefydlu ffyrdd o wreiddio gwrth-hiliaeth mewn gwaith heb iddi fod yn rhywbeth ychwanegol, heb iddi fod yn gyfrifoldeb y tu hwnt i'r swydd, heb iddi fod yn addysg ac..."

Rhanddeiliad arbenigol

- b) **gosod gwrth-hiliaeth mewn cyd-destun ehangach sy'n seiliedig ar degwch, gan fynd i'r afael â phroblemau croestoriadol heb leihau'r uchelgais canolog:**

"Dydych chi ddim am gael hiliaeth, homoffobia, trawsffobia, rhagfarn ar sail oedran, rhywiaeth na dim byd arall. Yr hyn sy'n eironig am wahanu pob un o'r agendâu hyn yw eich bod mewn perygl o effeithio ar y gweddill."

Rhanddeiliad arbenigol

Ymhlith y cwestiynau yr aeth yr astudiaeth hon ati i'w harchwilio roedd:

- Beth yw'r profiad o hiliaeth gudd, hiliaeth agored a hiliaeth sefydliadol, a beth yw eu heffaith?
- Beth yw'r profiad o roi gwybod am hiliaeth? Beth sy'n ysgogi staff a dysgwyr i roi gwybod am ddigwyddiadau, a ydynt yn ymwybodol o'r broses ac a oes ganddynt hyder ynddi?
- Faint o hyder sydd gan staff a dysgwyr i siarad am faterion yn ymwneud â chydaddoldeb a herio hiliaeth?
- I ba raddau y mae gweithgareddau addysgu, y cwricwlwm a chymwysterau'n mynd i'r afael â materion yn ymwneud â chydaddoldeb a gwrth-hiliaeth yn effeithiol, a beth y gellid ei wneud yn well?
- Beth, os unrhyw beth, y mae staff a dysgwyr yn ymwybodol bod eu darparwr yn ei wneud i hyrwyddo gwrth-hiliaeth a chreu amgylchedd teg?
- Beth yw effaith gwelededd neu ddiffyg gwelededd modelau rôl amrywiol?
- Beth yw'r ffactorau allweddol sy'n atal pobl rhag datgelu eu hethnigrwydd ar ffurflenni cydraddoldeb?
- A oes problemau ymarferol sy'n rhwystrau rhag mynediad a llwyddiant i ddysgwyr?
- A yw amgylcheddau addysg bellach yn atgyfnerthu neu'n gwrthbwysio effeithiau hiliaeth systemig mewn cymdeithas ehangach?
- Sut mae profiadau dysgwyr a staff yn amrywio ar lefel ranbarthol?

Methodoleg a dull

Staff a dysgwyr addysg bellach a gymerodd ran: Samplu

Un o flaenoriaethau'r broses samplu a recriwtio oedd cynnwys staff a dysgwyr o amrywiaeth mor eang â phosibl o sefydliadau addysg bellach.

Diben yr astudiaeth oedd deall profiadau bywyd pobl ethnig leiafrifol mewn addysg bellach, ond gwyn yw gweithluoedd a chyrrff dysgwyr addysg bellach gan mwyaf. Er enghraifft, roedd dros 95 y cant o'r athrawon addysg bellach roedd eu hethnigrwydd yn hysbys yn 2022 yn wyn⁷, ac roedd 95.5 y cant o brentisiaid yn wyn⁸.

Er mwyn sicrhau cynrychiolaeth dda i staff a dysgwyr ethnig leiafrifol ym mhob is-sector addysg bellach mewn sampl gymharol fach, defnyddiwyd dull samplu cwota. Ffordd o ddewis nifer y gwahanol fathau o bobl i'w cynnwys mewn astudiaeth ymchwil, drwy eu rhannu'n is-setiau, yw samplu cwota. Yn hytrach na dewis niferoedd sy'n gynrychiadol o'r boblogaeth, bydd ymchwilwyr yn addasu niferoedd gan ystyried lleisiau pwy yw'r pwysicaf i'w cynnwys er mwyn ateb y cwestiynau ymchwil.

Roedd y Grŵp Llywio Addysg Bellach Wrth-hiliol yn rhan o'r broses o ddatblygu'r cwota. Gwnaeth y broses samplu ystyried meintiau cymharol pob is-sector addysg bellach a chynrychiolaeth lleiafrifoedd ethnig ym mhob is-sector addysg bellach. Gwnaeth hefyd ystyried a oedd unrhyw un arall a allai gynnig dirnadaethau, a oedd ar goll o'r setiau data a oedd ar gael.

Enghraifft: Cyfansoddiad y corff dysgwyr addysg bellach cyfan fesul is-sector, o gymharu â nifer y cyfranogwyr yn y sampl:

Cyfansoddiad y corff dysgwyr addysg bellach cyfan fesul is-sector: (2021-2022)



Cyfansoddiad y corff dysgwyr addysg bellach cyfan fesul is-sector:



● Dysgwyr addysg bellach (cyrsiau Safon Uwch, cyrsiau BTEC a chyrsiau galwedigaethol)

● Prentisiaid

● Dysgwyr sy'n oedolion

● Cyn-ddysgwyr (a oedd wedi cofrestru ar gyrsiau addysg bellach yn flaenorol ond a dynnodd yn ôl cyn eu cwblhau)

Mae'r siart ar y chwith yn dangos, yn achos y sampl o ddysgwyr addysg bellach, fod yr ymchwilwyr wedi penderfynu siarad â mwy o oedolion sy'n ddysgwyr na'r hyn sy'n gynrychiadol, ac ychydig yn llai o ddysgwyr addysg bellach a dysgwyr seiliedig ar waith na'r hyn sy'n gynrychiadol. Ychwanegwyd un is-set arall, sef 'Cyn-ddysgwyr', er mwyn gallu archwilio profiadau pobl a oedd wedi tynnu'n ôl o'u cyrsiau addysg bellach cyn eu cwblhau.

Wedyn, ar ôl mireinio'r cwota, symudwyd ymlaen i'r broses recriwtio, lle y dewisodd yr ymchwilwyr gyfranogwyr a oedd yn cyd-fynd â'r cwtâu a bennwyd yn ystod y gwaith samplu. Mae manylion am y broses recriwtio i'w gweld ar y dudalen nesaf.

⁷ Ystadegau Blynyddol ar gyfer y Gweithlu Addysg yng Nghymru, 2022 | ⁸ Rhaglenni dysgu prentisiaeth a ddechreuwyd fesul chwarter, blwyddyn ac ethnigrwydd, 2021/22

Methodoleg a dull

Staff a dysgwyr addysg bellach a gymerodd ran: Recriwtio

Cafodd y cyfle i gymryd rhan mewn gwaith ymchwil ei rannu â staff a dysgwyr addysg bellach ledled Cymru.

Er mwyn cyrraedd cynifer o bobl â phosibl, roedd y broses recriwtio'n dibynnu ar ymateb gan staff a dysgwyr unigol i alwadau a rannwyd gan amrywiaeth o sefydliadau â'u rhwydweithiau. Ymhlith y sefydliadau roedd cyrff cenedlaethol fel Colegau Cymru, sefydliadau addysg bellach unigol, undebau ac EYST. Diolch i'r 16 o sefydliadau a rannodd y galwadau â'u rhwydweithiau, gwnaeth cyfanswm o **165 o staff a dysgwyr** agor yr arolwg sgrinio ac ymateb iddo.

Dadansoddiad o'r broses recriwtio:

Rhannodd sefydliadau'r cyfle â'u rhwydweithiau

Yn y rhan fwyaf o achosion, gwnaeth y galwadau gyrraedd staff a dysgwyr drwy e-bost. Cysylltodd EYST â dysgwyr yn bersonol.

Llenwodd staff a dysgwyr arolwg sgrinio byr

Darllenodd yr ymatebwyr daflen wybodaeth, ac yna gwnaethant rannu manylion personol dethol. Pwysleisiwyd bod yr ymatebion yn ddienw ac y byddai hunaniaethau'n cael eu diogelu.

Lluniwyd rhestr fer o gyfranogwyr yn seiliedig ar y cwota, a chysylltwyd â nhw

Cafodd yr ymatebion eu cymharu â'r fanyleb, a dewiswyd y cyfranogwyr yn seiliedig ar hyn. Wedyn, cysylltodd yr ymchwilwyr â'r cyfranogwyr, gan eu gwahodd i drefnu cyfweiliad manwl.

Y sampl o gyfranogwyr

Isod ceir dadansoddiad o'r cyfranogwyr a gafodd eu rhoi ar y rhestr fer ac a gymerodd ran yn y gwaith ymchwil yn y pen draw. Mae mwy o fanylion am y staff a'r dysgwyr a gymerodd ran i'w gweld ar y dudalen nesaf.

Grŵp 1: **Dysgwyr addysg bellach o gefndiroedd ethnig lleiafrifol**

15 o ddysgwyr addysg bellach, chwe phrentis, chwe oedolyn sy'n ddysgwr, a phedwar 'cyn-ddysgwr' (a oedd wedi dechrau ar daith addysg bellach o'r blaen ond wedi tynnu'n ôl cyn cwblhau eu cyrsiau)

- Gan gynnwys amrywiaeth o ran ethnigrwydd, oedran a rhywedd, yn ogystal â dysgwyr sy'n dysgu mewn addysg bellach am y tro cyntaf a dysgwyr sydd wedi rhoi cynnig ar fwy nag un llwybr addysg bellach

Grŵp 2: **Staff addysg bellach o gefndiroedd ethnig lleiafrifol**

Pum aelod o staff addysg bellach, pedwar aelod o staff prentisiaethau a thri aelod o staff dysgu oedolion

- Gan gynnwys amrywiaeth o ran rôl, deiliadaeth, oedran a rhywedd

Grŵp 3: **Staff addysg bellach o gefndiroedd gwyn Cymreig/Prydeinig**

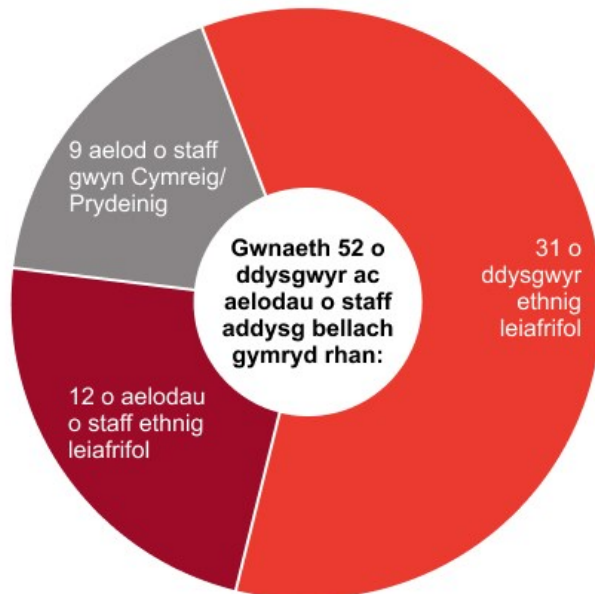
Pedwar aelod o staff addysg bellach, tri aelod o staff prentisiaethau a dau aelod o staff dysgu oedolion

- Gan gynnwys amrywiaeth o ran rôl, deiliadaeth, oedran a rhywedd

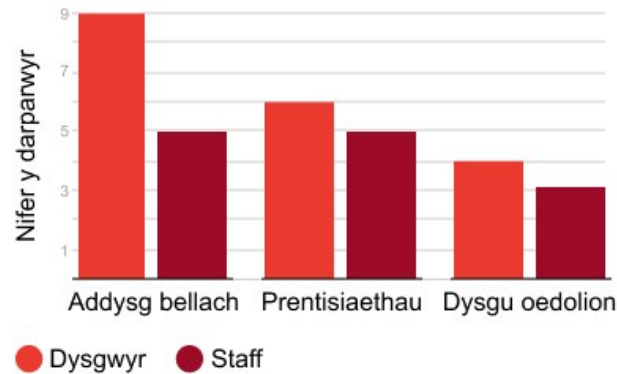
Methodoleg a dull

Staff a dysgwyr addysg bellach a gymerodd ran: Pwy a gymerodd ran

Daeth y grŵp o staff a dysgwyr a gymerodd ran o amrywiaeth eang o ddarparwyr addysg bellach, prentisiaethau a dysgu oedolion yng Nghymru. Gan yr unigolion hyn y cafwyd yr holl ddirnadaethau, profiadau a syniadau a gyflwynir fel canfyddiadau yn yr adroddiad hwn.



Roedd y dysgwyr a'r staff wedi'u cofrestru neu'n gweithio mewn 12 o ddarparwyr addysg bellach ar wahân:



Ym mhob is-sector, daeth y cyfranogwyr o amrywiaeth o ddarparwyr addysg bellach yn y gogledd, y de a'r canolbarth. Nid yw enwau'r darparwyr addysg bellach penodol roedd y dysgwyr a'r staff wedi'u cofrestru â nhw neu'n gweithio ynddynt yn cael eu datgelu yn yr adroddiad hwn er mwyn diogelu hunaniaethau'r cyfranogwyr.

Gwnaed ymdrechion i sicrhau y gallai dysgwyr a staff ethnig lleiafrifol fanteisio ar y cyfle i gymryd rhan yn yr astudiaeth hon, a bu EYST

yn recriwtio ar lawr gwlad drwy ei rhwydweithiau. Llwyddwyd i sicrhau'r gynrychiolaeth a oedd wedi'i bwriadu, gan fod pob un o'r 31 o ddysgwyr a gymerodd ran yn disgrifio eu hunain fel pobl o gefndiroedd ethnig lleiafrifol, ynghyd ag ychydig dros hanner y staff a gymerodd ran.

O blith yr holl gyfranogwyr ethnig lleiafrifol, disgrifiwyd cyfanswm o **38 ethnigrwydd unigryw**. Roedd hyn, yn rhannol, oherwydd y dewis i ofyn am wybodaeth am ethnigrwydd mewn blwch testun rhydd yn yr arolwg sgrinio, gan olygu na chafodd yr ymatebwyr eu cyfyngu i gategorïau ethnigrwydd.

Roedd oedrannau'r dysgwyr a gymerodd ran yn amrywio'n fawr, o 16 i 64 oed. Daeth yr aelodau o staff o amrywiaeth o rolau, gan gynnwys swyddogion llesiant, aseswyr, darlithwyr, gweinyddwyr, swyddogion cymorth dysgu, a swyddogion sicrhau ansawdd mewnol.

Methodoleg a dull

Gwaith maes a gwaith dadansoddi

Cymerodd 52 o aelodau o staff a dysgwyr ran mewn cyfweiliadau lled-strwythuredig manwl.

Fel y soniwyd yn flaenorol, cyfweiliadau lled-strwythuredig manwl oedd y dull ymchwil craidd a ddefnyddiwyd er mwyn sicrhau bod yr ymgysylltu'n bersonol ac yn briodol yn ddatblygiadol, o ystyried bod gan ddysgwyr a staff amrywiaeth o anghenion, a bod angen ymdrin â'r pynciau dan sylw mewn modd ystyriol o drawma.

Gwnaeth y cyfweiliadau hyn bara rhwng 50 a 70 munud yr un. Roeddent ar ffurf sesiynau un i un, wedi'u cymedroli gan ymchwilwyr medrus a oedd â phrofiad o gydweithio â phobl ifanc a chymedroli sgysiau am bynciau heriol, a phrofiad bywyd o hiliaeth.

Roedd y canllawiau trafod a ddefnyddiwyd yn y cyfweiliadau yn seiliedig ar y cwestiynau ymchwil allweddol a gyflwynir ar dudalen 9. Yn dilyn y pum cyfweiliad cyntaf, cafodd y canllawiau trafod eu gwerthuso a'u mireinio yn seiliedig ar y cynllun peilot meddal.

Dilynwyd dull lled-strwythuredig, a oedd yn golygu y gellid trin y canllawiau trafod fel 'dewislen' o gwestiynau, er mwyn treulio mwy neu lai o amser ar gwestiynau penodol yn dibynnu ar gyd-destunau unigol y cyfranogwyr. Er enghraifft, un pwnc a drafodwyd yn helaeth ym mhob cyfweiliad oedd ymwybyddiaeth gyffredinol o'r hyn y mae darparwyr addysg bellach yn ei wneud i hyrwyddo gwrth-hiliaeth a chreu amgylchedd teg. Roedd pynciau fel profiadau o roi gwybod am ddigwyddiadau hiliol yn ffocws allweddol mewn rhai cyfweiliadau, ond nid mewn rhai eraill, yn dibynnu ar b'un a oedd y cyfranogwyr wedi dod i gysylltiad â'r prosesau hyn ai peidio.

Y broses ddadansoddi

Arweiniodd 52 o gyfweiliadau at gynhyrchu bron i 60 awr o ddata ansoddol cyfoethog. Cafodd y trawsgrifiadau eu gwneud yn ddiennw ar unwaith er mwyn diogelu hunaniaethau'r cyfranogwyr, a chafodd y data eu trefnu'n gridiau dadansoddi.

Wedyn, cafodd y data diennw eu mapio'n weledol gan ddefnyddio proses o'r enw mapio cysylltiadau, lle y caiff dyfyniadau a dirnadaethau eu trefnu yn seiliedig ar yr hyn sy'n debyg rhyngddynt a'u cydberthnasau â'i gilydd.

Wrth i themâu mynych ddechrau dod i'r amlwg, aeth y Grŵp Llywio Addysg Bellach Wrth-hiliol ati i graffu ar y canfyddiadau. Roedd cydweithio a thrafod yn gymorth i ddeall pa ganfyddiadau oedd y pwysicaf, a pha ganfyddiadau a oedd yn fwy neu'n llai annisgwyl.

Lle roedd cyfranogwyr wedi gwirfoddoli syniadau ac awgrymiadau yn uniongyrchol, neu lle roedd yn amlwg bod eu profiadau'n cyfeirio at broblemau y gellir eu datrys, rhoddwyd y nodiadau hyn o'r neilltu, a gwnaethant gyfrannu'n uniongyrchol at yr argymhellion a wneir yn yr adroddiad hwn.

Methodoleg a dull Moeseq ymchwil a diogelu

O ystyried natur y pynciau a oedd yn cael eu trafod, diogelwch seicolegol y cyfranogwyr oedd y flaenoriaeth bennaf.

Cafodd dull sy'n ystyriol o drawma ei ddylunio'n rhan o'r broses. Ymhlith y camau ymarferol a gymerodd yr ymchwilwyr er mwyn sicrhau bod y broses yn cyd-fynd â phum egwyddor ymarfer sy'n ystyriol o drawma⁹ (diogelwch, ymddiriedaeth, cydweithio, grymuso ac ystyriaeth ddiwylliannol) mae:

- Ei gwneud yn glir i'r cyfranogwyr y gallent ddod â sesiwn i ben, neu symud ymlaen i bwnc gwahanol, unrhyw bryd.
- Cytuno ar broses ddiogelu, lle y gallai'r ymchwilwyr atgyfeirio cyfranogwyr at wasanaethau cymorth pe bai angen.
- Diogelu hunaniaethau'r cyfranogwyr, a gwneud data cyfweiliadau yn ddiennw mor gynnar â phosibl.
- Defnyddio technegau Ymchwilio Gwerthfawrogol, er mwyn sicrhau bod y sgwrs yn canolbwyntio ar gryfderau a manteision.
- Peidio ag addo gormod o ran yr effaith y gallai'r gwaith ymchwil ei chael ar eu profiad.
- Bod ar gael i'r cyfranogwyr gysylltu â nhw am gyfnod ar ôl y cyfweiliadau, rhag ofn y byddai sgwrs bellach o fudd i'r cyfranogwyr.

Cytunodd y tîm ymchwil ar yr egwyddorion moeseqol canlynol:

Tryloywder:

- Cyfleu'r prosesau ymchwil a'u nodau mewn ffordd syml a heb ddefnyddio jargon
- Egluro pam rydym yn gwneud gwaith ymchwil a sut y caiff y canfyddiadau eu defnyddio mor gynnar â phosibl

Parch:

- Trin y cyfranogwyr fel cydweithwyr, nid fel testunau
- Cadw unrhyw addewidion a wneir
- Sicrhau bod mantais bendant i gymryd rhan

Sensitifrwydd:

- Sicrhau y caiff gwybodaeth bersonol ei diogelu
- Sicrhau na chaiff neb ei niweidio ac na fydd effaith andwyol ar neb yn sgil gweithio gyda ni
- Bod yn ymwybodol o'n safleoldeb a'n rhagfarn ein hunain

Annibyniaeth:

- Arfer barn broffesiynol annibynnol wrth ddylunio'r gwaith ymchwil
- Cyfleu canfyddiadau'r gwaith ymchwil mewn modd gwrthrychol, gan sicrhau bod ystyr a phwyslais unigol yn glir

Methodoleg a dull Cyfyngiadau

Gwnaed y gwaith ymchwil dros gyfnod o 7 wythnos rhwng mis Mai a mis Gorffennaf 2023 ac felly mae'n cynnig 'cipolwg' ar brofiadau staff a dysgwyr addysg bellach.

Roedd y dull a ddefnyddiwyd yn fodd i feithrin dirnadaeth â dyfnder unigryw. Ymhlith y rhesymau dros flaenoriaethu dyfnder, yn hytrach na graddfa, roedd y canlynol:

- Mae profiadau o hiliaeth yn gymhleth ac yn anodd eu mesur: Gall fod yn anodd cyfleu profiad bywyd o hiliaeth mewn geiriau, heb sôn am ei grynhoi mewn cwestiwn arolwg. Mae proses ansoddol fanwl yn creu lle ac amser i ddisgrifio profiadau.
- Mae dull cydgynhyrchu yn hanfodol er mwyn ysgogi newid ystyrlon: Er mwyn gwireddu uchelgais gwrth-hiliol Cymru ym maes addysg bellach, mae angen newid diwylliant drwy ymrwymiad gan ddysgwyr a staff. Er mwyn pennu'r newid cywir a sicrhau ymrwymiad, roedd angen i'r dull fod yn hynod gydweithredol.

Mae cyfyngiadau'r dull a ddefnyddiwyd yn cynnwys y canlynol:

- Dim ond darlun rhannol yw unrhyw 'gipolwg'. Mae dull ymchwil ansoddol sy'n seiliedig ar sampl fach yn cynnig ansawdd a dyfnder ffocws, ond nid yw'n cynnig golwg oddi uchod ar batrymau ehangach. Mae'r canfyddiadau'n adlewyrchu anghenion a ddaeth i'r amlwg ar gyfer y 52 o aelodau o staff a dysgwyr a gymerodd ran, yn ystod y cyfnod hwn. Byddai gwerthusiad mwy hirdymor â chyrhaeddiad ehangach yn arwain at ganlyniadau y gellir eu cyffredinoli'n well.
- Roedd y dull recriwtio'n dibynnu ar sefydliadau i rannu'r cyfle â'u rhwydweithiau. Gwnaeth rhai sefydliadau rannu'r cyfle'n ehangach nag eraill, gan olygu ei bod yn fwy tebygol y byddai rhai staff a dysgwyr yn gweld y cyfle nag eraill. Mewn rhai achosion, roedd angen cysylltiad â'r rhyngwyd er mwyn gallu gweld y cyfle.
- Drwy hunanddewis y gwnaeth y cyfranogwyr gymryd rhan. Er ei bod yn hanfodol bod gan y cyfranogwyr gymhelliant personol i wirfoddoli i achub ar y cyfle, gall hunanddewis effeithio ar y canfyddiadau. Er enghraifft, mae'n bosibl y bydd rhai unigolion yn fwy awyddus i gymryd rhan mewn astudiaeth os byddant wedi cael profiad negyddol yr ymdriniwyd ag ef yn wael.

Methodoleg a dull Nodyn ar iaith

Mae'r adroddiad hwn yn glynu wrth yr iaith a nodir yn rhestr termau gwrth-hiliaeth Llywodraeth Cymru. Lle y caiff dyfyniadau uniongyrchol gan staff a dysgwyr eu cyflwyno yn yr adroddiad hwn, mae'n bosibl y bydd y derminoleg yn amrywio er mwyn cadw'r ystyr wreiddiol.

Gall iaith fod yn awgrymog, ac mae'n bwysig rhesymoli dewisiadau wrth ysgrifennu am grwpiau a ymleiddiwyd a chyfeirio atynt. Ar y dudalen hon, rhestrir geiriau ac ymadroddion cyffredin a ddefnyddir yn yr adroddiad hwn, ynghyd â diffiniadau ohonynt a'r sail resymegol dros eu defnyddio. Llywodraeth Cymru a ddarparodd y diffiniadau safonol hyn.

* Yn yr adroddiad hwn, defnyddiwn y term 'lleiafrif ethnig/ethnig leiafrifol/ethnig lleiafrifol' i ddisgrifio pobl sy'n perthyn i unrhyw grŵp arall heblaw 'gwyn Cymreig/Prydeinig'. Mae llawer o'r bobl y caiff y termau 'lleiafrif ethnig/ethnig leiafrifol/ethnig lleiafrifol' eu defnyddio i'w disgrifio hefyd yn ystyried eu hunain yn Gymry neu'n Brydeinwyr.

Penderfynwyd defnyddio'r termau 'lleiafrif ethnig/ethnig leiafrifol/ethnig lleiafrifol' a 'gwyn Cymreig/Prydeinig' i wahaniaethu'n fras rhwng y staff a'r dysgwyr addysg bellach a gymerodd ran yn yr astudiaeth hon fel pobl heb eu hiliaethu a phobl wedi'u hiliaethu, heb ddatgelu gwybodaeth bersonol megis ethnigrwydd a chenedligrwydd penodol unigolion. Un o gyfyngiadau'r dull hwn yw nad yw'n cyfleu'r cynildeb sy'n gysylltiedig ag ethnigrwydd a chenedligrwydd unigolion.

Diffiniadau o dermau allweddol a ddefnyddir yn yr adroddiad hwn:

Cynghreiriaid:

Pobl sy'n ceisio defnyddio pŵer a dylanwad i roi mwy o lais i grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol neu grwpiau a ymleiddiwyd. Mae cynghreiriaid effeithiol yn gwneud mwy na siarad am newid; maent yn gweithredu er mwyn arwain y newid y maent am ei weld. Dim ond cynghreiriaid mewn enw yw cynghreiriaid perfformiadol.

Gwrth-hiliaeth:

Mynd ati i ganfod a dileu'r systemau, y strwythurau a'r prosesau sy'n arwain at ganlyniadau cwbl wahaniaethol i grwpiau ethnig lleiafrifol.

Mae'n golygu cydnabod, hyd yn oed pan na fyddwn yn ystyried ein hunain yn 'hiliol', y gallwn, drwy wneud dim, gyfrannu at ganiatáu i hiliaeth barhau.

Lleiafrif ethnig / Ethnig lleiafrifol / Ethnig leiafrifol*:

Grwpiau hil a grwpiau ethnig sy'n lleiafrif yn y boblogaeth.

Hiliaeth sefydliadol:

Y ffordd y mae sefydliadau'n gwahaniaethu yn erbyn grwpiau penodol, boed yn fwriadol neu beidio, a'u methiant i roi polisïau ar waith sy'n atal gwahaniaethu neu ymddygiad gwahaniaethol.

Croestoriadedd:

Y ffaith bod gan grwpiau ethnig lleiafrifol nodweddion gwarchoddedig a phersonol eraill (e.e. rhywedd, cyfeiriadedd rhywiol, statws ymfudo, crefydd/ffydd, anabled) sy'n dylanwadu ar eu profiad, eu hanghenion a'u canlyniadau.

Cyflwynwyd y cysyniad gan yr Athro Kimberlé Crenshaw i ddisgrifio'r ffyrdd y mae hunaniaethau lluosog sydd dan anfantais, sef hil a rhywedd, yn cydgyfeirio ar yr un pryd ac yn cael effaith negyddol ar brofiadau bywyd.

Microymosodiad:

Ffyrdd bach, sy'n ymddangos yn ddiniwed, y gall pobl ethnig leiafrifol gael eu trin yn wahanol, er enghraifft ynganu enw'n anghywir, peidio â chynnwys pobl ethnig leiafrifol mewn sgwrs, gofyn i rywun o ble mae'n dod 'go iawn'. Bydd dioddef microymosodiadau yn cael effaith gronol dros amser, a gall hynny gael effaith negyddol ar iechyd meddwl person ethnig leiafrifol.

Gwyn Cymreig/Prydeinig:

Pobl wyn â chenedligrwydd Cymreig/Prydeinig.

3a

Rhagarweiniad ar groestoriadedd

Yn anochel, oherwydd y dull ansoddol a ddefnyddiwyd, mae'r dirnadaethau sy'n dilyn yn ymwneud â chroestoriadedd. Mae hyn wedi bod yn allweddol i lunio trosolwg cyfoethog o safbwyntiau staff a dysgwyr ar wrth-hiliaeth.

Rhagarweiniad ar groestoriadedd: **Trosolwg**

Gwnaeth y cyfranogwyr ymwneud â'r gwaith ymchwil fel unigolion yn eu cyfanrwydd, gan roi sylw i agweddau ar hunaniaeth y tu hwnt i ethnigrwydd ac, mewn llawer o achosion, nodweddion gwarchodedig ychwanegol.

- Felly, yn naturiol ddigon, daeth enghreifftiau ehangach o achosion sy'n ymwneud â chydaddoldeb a mathau o wahaniaethu i'r amlwg yn ystod y cyfweiliadau, o ffeministiaeth a phositifrwydd corff i ablediaeth a thrawsffobia.
- Mae'r ymchwilwyr yn cydnabod yn llawn, er mwyn trin pobl ethnig leiafrifol yng Nghymru yn deg, ei bod yn rhaid i Gynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol fod yn adnodd pwrpasol ar wahân. Fel y cyfryw, mae prif gorff yr adroddiad hwn yn canolbwyntio'n gyfan gwbl ar hiliaeth a gwrth-hiliaeth. Fodd bynnag, mae rhai o'r enghreifftiau a'r dyfyniadau a gyflwynir yn yr adroddiad yn adlewyrchu profiadau ehangach y cyfranogwyr.

Bydd safbwyntiau croestoriadol yn hollbwysig er mwyn deall canfyddiadau'r gwaith ymchwil am y pedwar rheswm canlynol:

1. Mae safbwynt croestoriadol yn dyfnhau dealltwriaeth o amrywiaeth a chynildeb yn y ffyrdd y bydd pobl yn dal pŵer.
2. Mae profiadau ehangach o degwch yn ffordd ddefnyddiol o fesur cynwysoldeb o fewn sefydliad, yn enwedig pan fydd llai o amrywiaeth: Gall hyn fod yn arbennig o wir o fewn sefydliadau addysg bellach llai ethnig amrywiol Cymru.
3. Yn anochel, mae'r dull ansoddol yn ymwneud â chroestoriadedd: Mae 'ymchwilio'n ddyfnach' i brofiadau yn ein galluogi i weld natur amlweddol pobl, a'r amrywiaeth o ffactorau sy'n sail i'r fraint a'r gwahaniaethu a all fod yn eu hwynebu.
4. Magu hyder mewn dull cydgysylltiedig: Mae gwaith ar degwch yn mynd rhagddo ar lefel genedlaethol ac ar lefel sefydliadau. Er enghraifft, mae Llywodraeth Cymru wedi lansio 'Cynllun Gweithredu LHDTTC+' ar yr un pryd. Ceir cyffro ynglŷn â gwaith sy'n cael ei wneud ar degwch, ynghyd ag ymdeimlad o 'syrrfed ar fentrau', a soniodd nifer o gyfranogwyr fod angen dull 'cydgysylltiedig' o fynd i'r afael â materion yn ymwneud â chydaddoldeb.

Rhagarweiniad ar groestoriadedd: Materion ehangach yn ymwneud â thegwch a ddaeth i'r amlwg

Ni ellir diystyru dosbarth a ffactorau economaidd-gymdeithasol

Cyfeiriwyd sawl gwaith at gostau byw, a'r ffordd y maent yn effeithio ar y gallu i ddysgu a llwyddo wrth ddysgu, fel mater sydd â chysylltiad cynhenid â thegwch.

'Mae'r argyfwng costau byw, y cyfnod ar ôl y pandemig, a chwyddiant yn creu storm berffaith a dweud y gwir; mae'n gyfnod anodd i fy nghenedlaeth i. Dyna pam roedd Lwfans Cynhalieth Addysg yn gymaint o fuddugoliaeth. Os oes angen i chi weithio dwy swydd yr wythnos ar ben eich astudiaethau, neu os ydych chi'n ofalwr ifanc, doedd hynny ddim yn ddigon...'

Dysgwr addysg bellach

'Mae'r cyflog i brentisiaid yn isel iawn. Os ydych chi yn eich arddedgau ac yn byw gyda'ch teulu, mae'n haws ymdopi. Ond os ydych chi'n fenyw 35 oed sydd â thri o blant, mae bron yn amhosibl. Beth os bydd angen iddyn nhw dalu am y bws i'r coleg, beth os bydd angen iddyn nhw gael diod tra byddan nhw yn y coleg? Mae'n ddwy bunt am ddiod o'r peiriannau gwerthu. Mae gorfod meddwl am bethau bach gwirion fel hynny wir yn effeithio ar eich gallu i ddysgu. Wrth gwrs, rydych chi'n rhoi tystysgrif iddyn nhw ac mae'r ffioedd hyfforddi'n cael eu talu. Ond a yw hynny'n ddigon da?'

Aelod o staff prentisiaethau

Effaith yr argyfwng iechyd meddwl ar lesiant dysgwyr

Roedd cyfran fawr o'r staff a gymerodd ran wedi gweld bod mwy o ddysgwyr yn dioddef o orbryder, iselder a phroblemau iechyd meddwl eraill ers dechrau'r pandemig, a soniodd rhai dysgwyr am heriau tebyg.

'Mae llawer o broblemau iechyd meddwl ar hyn o bryd. Mae llawer o'n dysgwyr ychydig yn fwy aeddfed, yn eu 20au cynnar, ac mae iechyd meddwl y grŵp oedran hwnnw wedi dirywio'n gyflym. Mae gan rai dysgwyr ofn mynd ar fysiau. Felly mae gorbryder yn wael.'

Aelod o staff addysg bellach

'Mae cymunedau ethnig lleiafrifol yn fwy tebygol o wynebu heriau iechyd meddwl oherwydd yr hiliaeth sy'n eu hwynebu, yn anuniongyrchol neu'n uniongyrchol. Dylem fod yn ystyried rhoi cymorth ychwanegol i ddysgwyr ethnig leiafrifol. Dylai gael ei wneud mewn ffordd amlddisgyblaethol.'

Aelod o staff addysg bellach

Straen ar staff sy'n delio â materion croestoriadol cymhleth

Soniodd aelodau o staff addysg bellach o wahanol is-sectorau am adegau pan wnaeth dysgwyr ddatgeliad a oedd yn peri gofid neu pan wnaethant arddangos ymddygiad heriol a oedd yn deillio o amrywiaeth o faterion yn ymwneud â thegwch. Roedd yn amlwg bod angen sgil arbenigol i ddelio â rhagfarnau amlweddog, neu ddysgwyr sy'n wynebu mathau amrywiol o annhegwch.

"Mae gennym ddysgwyr sy'n codi pynciau sy'n gallu bod yn eithaf sensitif, fel arian, ffyrdd gwahanol o fyw, rhywedd. Caiff pethau eu codi y bydd angen i mi eu niwtraleiddio yn y dosbarth mewn ffordd mor wrthrychol â phosibl, oherwydd gall pobl deimlo sarhad, wrth gwrs.'

Aelod o staff dysgu oedolion

'Gall prentis wynebu llawer o anawsterau yn ei fywyd personol. Bydd aseswr yn dweud, "Beth allwn ni ei wneud i helpu?", ac efallai y bydd yn datgelu trawma personol. Wedyn bydd yr aseswr mewn cyfyng-gyngor gan feddwl, "Sut galla i helpu'r person hwn i gwblhau'r cymhwyster tra bo'i fywyd yn llawn anhrefn?.'

Aelod o staff prentisiaethau

Rhagarweiniad ar groestoriadedd: Materion ehangach yn ymwneud â thegwch a ddaeth i'r amlwg

Herio'r syniad o normaledd pan fydd pobl yn niwrowahanol

Dyweddodd nifer o aelodau o staff a dysgwyr eu bod wedi gweld cynnydd yn y cymorth a'r addasiadau sydd ar gael ar gyfer pobl niwrowahanol dros y blynyddoedd diwethaf. Ond roedd yn amlwg bod llawer o waith i'w wneud, a dywedodd dysgwyr fod niwrowahaniaeth yn dal yn ffactor sy'n dwysáu problemau pan fydd pobl hefyd o gefndir ethnig lleiafrifol.

'Mae angen i bobl fod yn fwy ymwybodol ei bod yn cymryd mwy o amser i rai pobl ddysgu nag eraill. Fe hoffwn i pe bai pobl yn gwybod nad yw pob anabledd yn weladwy. Mae yna bethau yr hoffech chi pe bai pobl yn eu gwybod, y tu hwnt i'r hyn sydd o flaen eu llygaid. Y dyddiau hyn, mae llawer o bobl yn fy ngalw i'n "normal". Ond dydw i ddim yn "normal", ac mae'n ymddangos bod gormod o bwyslais yn cael ei roi ar fod yn "normal" y dyddiau hyn, on'd yw hi? Beth mae hynny'n ei olygu, hyd yn oed?'

Ers talwm, pan fyddai pobl yn fy ngalw i'n hynny, a chyn gwybod fy mod i'n awtistig, byddwn i'n cymryd hynny fel canmoliaeth. Nawr, wrth edrych yn ôl, fe ddylwn i fod wedi gofyn iddyn nhw, "Beth mae normal yn ei olygu i ti?".'

Dysgwr addysg bellach

Y gallu i gael asesiad niwroddatblygiadol fel ymfudwr neu'n ddiweddarach mewn bywyd

Cyfeiriodd nifer o gyfranogwyr at fod yn ddysgwr aeddfed a/neu statws ymfudo fel rhwystrau rhag cael asesiad niwroddatblygiadol a chyllid ar gyfer Anghenion Dysgu Ychwanegol (ADY).

'Rydyn ni'n gweld bod oedolion sy'n ddysgwyr yn aml yn wynebu llawer o anawsterau mewn bywyd, sydd fel arfer yn deillio o'u plentyndod pan na chawson nhw gymorth. Efallai fod anghenion dysgu ychwanegol heb ddiagnosis, am nad oedd y cymorth ar gael er mwyn cael diagnosis.'

Aelod o staff prentisiaethau

'Rwy'n credu y gall dysgwyr ESOL (Saesneg ar gyfer Siaradwyr Ieithoedd Eraill) gael gafael ar gyllid ar gyfer ADY os cawson nhw ddiagnosis yn eu gwlad eu hunain neu yn eu hiaith eu hunain. Ond, yn aml, nid yw hynny wedi digwydd, felly mae'n anodd iddyn nhw fodloni'r gofynion i gael cymorth.'

Aelod o staff dysgu oedolion

Y ffin niwlog rhwng rhwystrau ieithyddol a rhwystrau dysgu

Yn y sectorau Dysgu Oedolion a Phrentisiaethau yn arbennig, disgrifiodd staff heriau wrth asesu ble roedd angen i ddysgwyr gael cymorth bugeiliol neu gymorth dysgu ychwanegol pan oedd eu Saesneg yn gyfyngedig neu pan nad oedd yn iaith gyntaf iddynt.

'Pan fydd rhai o'n dysgwyr wedi wynebu rhwystr ieithyddol lle nad oedd Saesneg yn iaith gyntaf iddyn nhw, yna rwy'n credu ei bod hi'n anoddach iddyn nhw gael y cymorth cywir oherwydd rwy'n credu bod staff yn ceisio penderfynu, "ai rhwystr ieithyddol yw hwn, neu rwystr dysgu?"'

Felly a fydd angen i'r dysgwr hwn gael mwy o gymorth ADY, er enghraifft, neu ai dim ond anhawster o ran yr iaith sydd ganddo?'

Aelod o staff prentisiaethau

Rhagarweiniad ar groestoriadedd: Materion ehangach yn ymwneud â thegwch a ddaeth i'r amlwg

Mae trawsffobia yn broblem allweddol ym maes addysg bellach ar hyn o bryd.

Boed yn nhermau arferion sy'n allgáu, camryweddu ac iaith sarhaus, neu, yn syml, ddiystyru materion trawsryweddol, dywedodd staff a dysgwyr fwy nag unwaith fod trawsffobia'n broblem sylweddol yn eu sefydliadau.

'Fe gawson ni ddigwyddiad lle roedd ofn ar ddysgwyr trawsryweddol oherwydd bwllo. Mae dealltwriaeth dysgwyr o rywedd yn wael, ac nid yw hynny'n helpu pobl sy'n newid rhywedd. Mae dealltwriaeth yn wael ymhlith staff hefyd. Rwyf wedi gweld ymddygiad negyddol iawn. Fe allwch chi weld pam na fyddai pobl am fynegi'n agored pwy ydyn nhw go iawn.'

Aelod o staff addysg bellach

'Mae gen i gydweithiwr nad yw'n deall beth yw ystyr bod yn berson traws, ac mae hynny'n dod allan mewn dosbarthiadau. Mae'n deillio o ddiffyg dealltwriaeth, ond nid yw hynny'n esgus derbynol pan fyddwch chi mewn safle o awdurdod dros ddosbarth. Mae hwn yn fater pwysig iawn ac mae'n rhywbeth y byddai mor hawdd mynd i'r afael ag ef. Mae'r holl faterion hyn yn gysylltiedig â'i gilydd.'

Aelod o staff dysgu oedolion

Hunaniaethau unigol, profiadau unigol o hiliaeth

Mewn nifer o achosion, myfyriodd dysgwyr a staff ar y ffordd roedd eu hunaniaeth unigol yn llywio eu profiad o hiliaeth, a sut roedd hyn wedi newid dros amser.

 **Profiad staff**

Ffoaduriaid o Wcráin yn cael eu trin yn wahanol

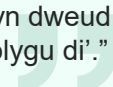
“Y rhyfel yn Wcráin oedd y tro cyntaf i mi weld mewnlifiad o ffoaduriaid a cheiswyr lloches 'gorllewinol'. Rwy'n gweld eu bod nhw'n gallu cael eu trin yn fwy ffafriol, neu o leiaf yn wahanol i ffoaduriaid a cheiswyr lloches o Affrica neu'r Dwyrain Canol, sy'n aml wedi cyrraedd y DU oherwydd amgylchiadau tebyg iawn.”



 **Profiad staff**

Cael eich ystyried yn wyn

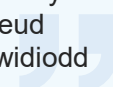
“Allwch chi ddim dweud mor hawdd â hynny beth yw fy ethnigrwydd i, a bydd pobl yn aml yn tybio fy mod i'n dod o'r DU. Fydda i ddim yn tueddu i ddechrau drwy esbonio o ble mae fy nheulu i'n dod, felly dydy'r peth ddim yn codi. Mae'n golygu eich bod chi'n clywed pethau sarhaus iawn weithiau. Weithiau, pan fydd pobl yn gwybod beth yw fy ethnigrwydd i, byddan nhw wedyn yn dweud 'Dydyn ni ddim yn dy olygu di'.”



 **Profiad dysgwr**

Daeth Islamaffobia'n broblem ar ôl y 'Gwanwyn Arabaidd'

“Pan fyddaf yn meddwl am fy mlynnyddoedd cynnar pan oeddwn i'n blentyn, dydw i ddim yn cofio cael fy ngwneud i deimlo'n wahanol i neb arall yn fy nosbarth erioed. Newidiodd hyn yn sydyn iawn tuag adeg y Gwanwyn Arabaidd. Yn sydyn, byddech chi'n cael sylwadau a byddai pobl yn eich dosbarth yn dweud pethau sarhaus. Newidiodd popeth dros nos.”



3b

Sut y daw hiliaeth i'r amlwg mewn addysg bellach

Isod cyflwynir cipolwg ar y ffordd y bydd hiliaeth yn digwydd o fewn addysg bellach, y ffactorau sy'n ei hachosi, a'i heffaith.

Sut y daw hiliaeth i'r amlwg mewn addysg bellach: Trosolwg

Roedd ymdeimlad cyson ymhlith y cyfranogwyr fod achosion o hiliaeth agored yn lleihau. Hiliaeth gudd yw'r profiad a geir fwyfwy, ac nid eir i'r afael â'r broblem yn ddigonol.

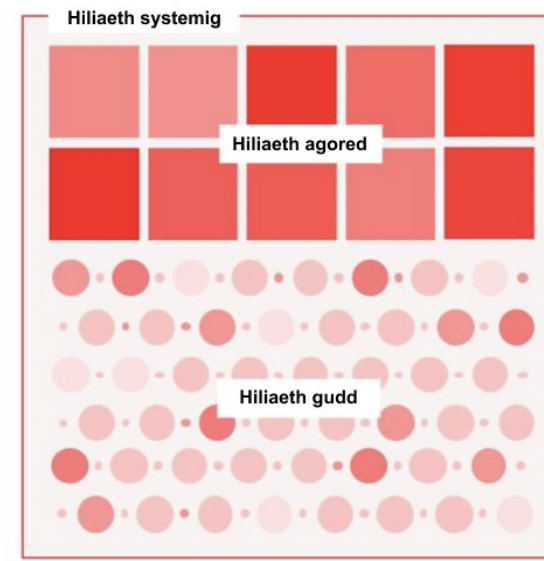
Roedd mwyafrif o'r staff a'r dysgwyr addysg bellach ethnig leiafrifol a gymerodd ran wedi dioddef hiliaeth agored yn eu hamgylchedd addysg bellach ar o leiaf un achlysur. Fodd bynnag, y teimlad mwyaf cyffredin ymhlith staff a dysgwyr oedd bod y rhan fwyaf o hiliaeth a brofir erbyn hyn yn perthyn i gategori hiliaeth gudd.

Roedd y cyfranogwyr yn adnabod ystyr y term 'hiliaeth sefydliadol' pan ddisgrifiodd yr ymchwilyr y term iddynt. Nid oedd y mwyafrif helaeth o'r staff a'r dysgwyr a gymerodd ran yn disgrifio eu hamgylcheddau addysg bellach fel rhai 'sefydliadol hiliol'. Fodd bynnag, roedd y mwyafrif o'r cyfranogwyr yn cydnabod bod eu profiad wedi cael ei lywio i raddau gan strwythurau hanesyddol o duedd a rhagfarn.

Disgrifiodd staff a dysgwyr ethnig leiafrifol effaith gronol hiliaeth gudd ar eu hyder a'u llesiant, yn ogystal â'r heriau sy'n gysylltiedig ag a) adnabod hiliaeth gudd fel hiliaeth a b) rhoi gwybod am achosion o'r fath, gan ofni bod hiliaeth gudd yn 'oddrychol' ac na chaiff ei chymryd o ddifrif o bosibl.

Er bod rhai aelodau o staff gwyn Cymreig/Prydeinig yn teimlo'n hyderus ynglŷn â thynnu sylw at hiliaeth agored, roedd llai o hyder mewn perthynas â hiliaeth gudd. Cyfeiriodd y cyfranogwyr at sefyllfaoedd lle roeddent wedi gweld neu glywed rhywbeth a oedd yn anghywir yn eu barn nhw, ond lle nad oeddent yn gwybod sut i weithredu ynghylch hynny.

Dywedwyd mai hiliaeth gudd yw'r math mwyaf niweidiol ac anodd ei herio o hiliaeth ym maes addysg bellach.



Sut y daw hiliaeth i'r amlwg mewn addysg bellach: Themâu

'Tynnu coes diniwed', gydag effaith niweidiol

Dywedodd 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.

Mewn llwybrau galwedigaethol, roedd ymdeimlad bod 'ymadroddion llafar' o fyd gwaith yn cael eu derbyn, hyd yn oed pan oeddent yn achosi problemau.

'Yn y bôn, mae'n dibynnu ar y ffordd rydych chi'n edrych, a ph'un a ydych chi'n ffitio i mewn gyda'r bechgyn yn eich dosbarth. Rwy'n cael fy ngalw'n enwau, a dydw i ddim yn gallu rheoli fy nhymer; dydw i ddim yn gwybod sut i ddelio â'r peth.'

Dysgwr addysg bellach

'Mae'r iaith yn gallu bod yn amlwg hiliol, ond daw gyda'r ateb "Dyna sut mae pethau ym myd gwaith". Mae'n bryfoclyd ac yn sarhaus.'

Aelod o staff addysg bellach

Microymosodiadau, 'aralleiddio' a'u heffaith gronnol

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.

'Y drip, drip, drip o edrychiadau a sylwadau wrth fynd heibio yw'r peth. Maen nhw'n cronni ac rydych chi'n eu dioddef mewn distawrwydd.'

Dysgwr addysg bellach

'Byddai wedi ymddangos fel cymaint o orymateb pe bawn i wedi dweud unrhyw beth. Felly wnes i ddim. Fydda i byth yn gwneud, am yr union reswm hwnnw.'

Aelod o staff dysgu oedolion

Teimlo fel rhywun o'r tu allan

Disgrifiodd rhai aelodau o staff y profiad o deimlo fel 'rhywun o'r tu allan' yn y gweithlu ac, yn y sector addysg bellach yn benodol, roedd achosion lle roedd dysgwyr yn teimlo fel pe baent yn cael eu 'gadael allan', e.e. mewn gwaith grŵp.

Mewn adrannau sy'n wyn Cymreig/Prydeinig gan mwyaf roedd y ddau fater hyn i'w gweld fwyaf.

Un sylw dilynol rheolaidd oedd y canfyddiad bod hyn yn anfwriadol, sy'n deillio o'r ffaith nad yw grwpiau unfurf yn deall gwahaniaeth, neu eu bod yn ei ofni.

'Rwy'n gwisgo hijab, ac mae'n teimlo... fel nad yw pobl yn gwybod sut i siarad â fi, beth i siarad amdano. Mae fel pe bai'n eu hatal rhag bod yn awyddus i fod yn ffrindiau â fi mewn gwirionedd.'

Dysgwr addysg bellach

'Un peth dydw i ddim wedi'i brofi yn ystod fy ngyrfa yw hiliaeth gwbl agored. Mae'n fwy o deimlad o... dydw i ddim yn gallu ei ddisgrifio... Peidio â theimlo'n gymaint o ran o rywbeth ag y gallech chi fod; peidio â chael eich cymryd o ddifrif.'

Aelod o staff dysgu oedolion

Sut y daw hiliaeth i'r amlwg mewn addysg bellach: Themâu

Delio â chroniad o drawma

Rhoddodd y mwyafrif o'r staff a'r dysgwyr ethnig leiafrifol a gymerodd ran ddisgrifiad penodol o hiliaeth roeddent wedi'i phrofi cyn addysg bellach.

Yn enwedig yn achos staff a dysgwyr dros tua 35 oed, roedd atgofion o hiliaeth yn aml yn cynnwys profiadau agored a oedd wedi aros yn glir yn eu cof.

Beth bynnag fo'u hoedran, myfyriodd y cyfranogwyr ar hanesion o hiliaeth yn ystod eu bywydau, ynghyd â sefydliadau ac awdurdodau yn peidio â delio'n briodol â phrofiadau o hiliaeth.

'Mae hiliaeth wedi bod yn rhan o fy mywyd erioed, er enghraifft y geiriau y bydd pobl yn eu defnyddio i ddisgrifio pobl Ddu, hyd yn oed heb wybod y gallan nhw fod yn sarhaus.'

Dysgwr addysg bellach

'Byddaf bob amser yn cofio clywed sylwadau pan oeddwn i'n iau a wnaeth i mi deimlo fel pe bawn i'n wahanol; fel athro'n dweud wrtha i na fyddai fy nhad yn mynd i'r nefoedd oherwydd ei ffydd.'

Aelod o staff prentisiaethau

Mae staff gwyn Cymreig/Prydeinig yn ei chael hi'n anodd herio hiliaeth gudd

Er bod rhai aelodau o staff gwyn Cymreig/Prydeinig yn teimlo'n hyderus ynglŷn â thynnu sylw at hiliaeth agored, roedd llai o hyder mewn perthynas â hiliaeth gudd. Cyfeiriodd y cyfranogwyr at sefyllfaoedd lle roeddent wedi gweld neu glywed rhywbeth a oedd yn anghywir yn eu barn nhw, ond lle nad oeddent yn gwybod sut i weithredu ynghylch hynny.

Yn achos y cyfranogwyr yn y gwaith ymchwil hwn, nid oedd y math hwn o anweithred yn deillio o ddiffyg diddordeb nac amharodrwydd. Dangosodd aelodau o staff gwyn Cymreig/Prydeinig bryder ac edifeirwch am nad oeddent yn gwybod sut i ymateb.

'Fe welais i ddysgwyr yn gwneud sylwadau negyddol yn ddiweddar, ond wnes i ddim byd am y peth oherwydd roedd drosodd mewn ennyd ac nid fy nysgwyr i oedden nhw. Ond rwy'n dal i feddwl am hynny hyd heddiw, ac roedd hyn fisoedd yn ôl.'

Aelod o staff addysg bellach

'Doeddwn i ddim yn gwybod a oeddwn i'n iawn i feddwl bod hynny'n sarhaus, neu a oeddwn i'n bod yn rhy sensitif, ond mae'n rhywbeth rwyf wedi meddwl amdano'n aml.'

Aelod o staff addysg bellach

Diffyg cysylltiad ag amlddiwylliannaeth ac amrywiaeth o ran profiad

Pan ofynnwyd beth fyddai'r ffordd orau o rymuso staff gwyn Cymreig/Prydeinig i fod yn hyrwyddwyr gwrth-hiliaeth, un ateb a gafwyd yn aml oedd "dod i gysylltiad ag amlddiwylliannaeth". Roedd cydnabyddiaeth glir ymhlith y cyfranogwyr o'r gwahaniaeth rhwng hiliaeth fwriadol a rhagfarn ddiarwybod.

'Os bydd rhywun yn bod yn gwbl hiliol, byddwch chi am iddo adael eich gofod personol am ei fod yn gwneud i chi deimlo'n anniogel. Os mai dim ond bod yn anwybodus y bydd rhywun, byddwch chi am iddo gael ei gywiro a symud ymlaen. Mae angen i bobl allu dweud y gwahaniaeth rhwng bod yn elyniaethus ac yn anwybodus er mwyn gwneud unrhyw beth ynglŷn â hiliaeth.'

Dysgwr addysg bellach

'Weithiau byddwch chi'n gweld pobl yn edrych pan fydd person Du yn cerdded i mewn i'r ystafell. Byddan nhw'n aml yn gwneud hynny am nad ydyn nhw wedi dod i gysylltiad â diwylliannau eraill o gwbl.'

Aelod o staff addysg bellach

Sut y daw hiliaeth i'r amlwg mewn addysg bellach: Straeon dysgwyr a staff

Isod cyflwynir amrywiaeth o ddigwyddiadau y soniodd staff a dysgwyr a gymerodd ran amdanynt er mwyn rhoi syniad o'u profiadau*.

← Cudd ————— Agored →

 *Profiad staff*

Cael anrheg hiliol

“Un tro, penderfynodd sawl un o fy nghydweithwyr brynu anrheg pen-blwydd i mi. Cefais fy synnu eu bod nhw'n bod mor garedig tuag ataf. Fe roddon nhw fag i mi. Y tu mewn i'r bag roedd anrheg jôc a oedd yn ymwneud â lanswyr rocedi a therfysgaeth...”

Roeddwn i'n meddwl, “Wyddoch chi, rydych chi wedi dweud ein bod ni'n ffrindiau, ac rydych chi wedi mynd â hyn braidd yn rhy bell...”

 *Profiad dysgwr*

Llun sarhaus

“Tra oeddwn i wedi gadael y dosbarth am ychydig i fynd i'r tŷ bach, roedd llun sarhaus iawn wedi cael ei ychwanegu at y dudalen roeddwn i'n gweithio arni. Pan welais i'r llun, roeddwn i'n meddwl wrtha i fy hun, ‘Pwy wnaeth hyn?’.

Roeddwn i'n grac ac wedi cynhyrfu. Daeth yn amlwg yn sydyn pwy oedd yn gyfrifol, ac roedd yn credu bod yr holl sefyllfa'n ddoniol iawn. Gwaeddodd fy athro arna i am ymddwyn yn ymosodol ac ni chafodd y person mo'i gosbi ar unwaith.”

 *Profiad staff*

Tynnu sylw at bobl

“Daeth cydweithiwr nad oedd wedi siarad â fi o'r blaen draw ata i a gofyn o ble roeddwn i'n dod go iawn. Dywedodd ei fod wedi bod yn ‘ceisio gweithio'r peth allan ers wythnosau’.

Meddyliais wrtha i fy hun, ‘ai dyna sydd ar feddyliau pobl amdana i?’ Mae'n digwydd drwy'r amser.”

 *Profiad dysgwr*

Terminoleg hen ffasiwn

“Dim ond unwaith neu ddwy rwyf wedi cwrdd â fy aseswr. Yn ddiweddar, tra oedden ni'n siarad, defnyddiodd y term ‘coloured’ i ddisgrifio pobl Ddu. Roeddwn i wedi synnu'n fawr oherwydd, i bobl Ddu, mae cymaint o arwyddocâd negyddol i'r gair hwnnw, ac mae'n eithaf sarhaus i mi. Roeddwn i wedi meddwl y byddai ganddi ychydig bach yn fwy o ymwybyddiaeth ddiwylliannol.”

 *Profiad staff*

Ymdeimlad o aralleiddio

“Fe gawson ni ein gwahodd gan un o fy nghydweithwyr i fynd am goffi yn ystod egwyl, ond rwy'n sylwi nad yw'n edrych arna i ryw lawer.

Fe soniais i fod gen i gynlluniau i ddathlu Diwali, ac roeddwn i'n gallu dweud ei fod wedi clywed am yr ŵyl ond nad oedd wir yn gwybod beth yw hi. Mae'n amlwg nad yw wir yn awyddus i ddeall na dysgu mwy.”

* Nid dyfyniadau uniongyrchol yw'r straeon hyn. Mae manylion wedi cael eu golygu er mwyn diogelu hunaniaethau'r cyfranogwyr.

3c

Bod yn gynghreiriad gwrth-hiliaeth mewn addysg bellach

Safbwyntiau staff gwyn Cymreig/Prydeinig ar alluoedd a hyder mewn perthynas â gwrth-hiliaeth a bod yn gynghreiriad.

Bod yn gynghreiriad gwrth-hiliaeth mewn addysg bellach Trosolwg

Roedd y cyfranogwyr yn teimlo bod gwireddu'r uchelgais o greu Cymru wrth-hiliol yn gofyn am waith gan y mwyafrif, nid y lleiafrif. Mae angen codi ymwybyddiaeth a meithrin galluogrwydd er mwyn sicrhau hyn.

Rhesymolodd nifer o'r cyfranogwyr, o ystyried mai staff gwyn Cymreig/Prydeinig gan mwyaf sy'n darparu gwasanaethau addysg bellach ledled y wlad ar hyn o bryd, fod angen i'r grŵp hwn yn arbennig hyrwyddo gwrth-hiliaeth.

Roedd hyn yn rheswm allweddol dros gynnwys staff gwyn Cymreig/Prydeinig yn y sampl fach. Mae'r adran hon yn sôn yn benodol am safbwyntiau ar wrth-hiliaeth o fewn y grŵp hwn, ynghyd â safbwyntiau staff a dysgwyr ethnig leiafrifol ar yr hyn y bydd angen i'r grŵp hwn ei wneud.

Ceir hyrwyddwyr gwrth-hiliaeth ymhlith y gweithlu gwyn Cymreig/Prydeinig. Roedd llawer ohonynt yn ymatblyg (yn archwilio dylanwad eu profiad eu hunain ar eu gweithredoedd), ac yn agored (i safbwyntiau a syniadau newydd). Dywedodd aelodau o staff o'r grŵp hwn eu bod wedi camu i mewn i herio hiliaeth ar sawl achlysur.

Gwnaeth cyfran fach o ddysgwyr ethnig leiafrifol enwi aelodau o staff neu sôn yn benodol am aelodau o staff a oedd wedi herio hiliaeth ar eu rhan.

Gofyniad arall er mwyn meithrin amgylchedd gwrth-hiliol a ddisgrifiwyd gan staff a dysgwyr ethnig leiafrifol gan amlaf oedd bod yn rhagweithiol. Roedd yn ymddangos bod angen lefel o hyder personol a hunangymhellant i fod yn rhagweithiol ynglŷn â gwrth-hiliaeth ar hyn o bryd. Roedd aelodau o staff gwyn Cymreig/Prydeinig a oedd yn ystyried eu hunain yn arbennig o 'ragweithiol' yn teimlo bod hyn yn deillio o'u credoau a'u profiadau eu hunain, ac nad oedd yn feddylfryd a oedd yn cael ei feithrin gan eu cyflogwyr.

Ni chafodd dysgwyr gwyn Cymreig/Prydeinig, sy'n cyfrif am y mwyafrif o ddysgwyr addysg bellach, eu cynnwys yn ein sampl. Er mwyn gosod y disgwyliad o ran gwrth-hiliaeth o fewn y grŵp hwn, mae angen i'r holl staff gael cymorth i fod yn rhagweithiol, ac mae hynny'n gofyn am newid diwylliannol a lle diogel i ddysgu drwy hyfforddiant ar wrth-hiliaeth.

Bod yn gynghreiriad gwrth-hiliaeth mewn addysg bellach

Themâu

Mae bod yn ymatblyg ac yn agored yn allweddol i'r meddylfryd gwrth-hiliol

Roedd pob un o'r cyfranogwyr yn credu mai'r rhain yw elfennau allweddol meddylfryd gwrth-hiliol. Dywedodd y mwyafrif o staff gwyn Cymreig/Prydeinig a gymerodd ran fod bod yn ymatblyg ac yn agored yn nodweddiad cynhenid sydd gan staff mewn amgylchedd dysgu. Mae yno sgiliau sydd eisoes yn cael eu hymarfer.

'Er mwyn bod yn wrth-hiliol, rhaid i chi fod yn fodlon derbyn bod gan bawb hiliaeth y tu mewn iddyn nhw; allwch chi ddim penderfynu rhoi'r gorau i fod yn hiliol – nid yw'n gweithio felly.'

Dysgwr addysg bellach

'Dydych chi ddim bob amser yn gwneud pethau'n iawn; weithiau byddwch chi'n edrych yn ôl ac yn meddwl, "Fe hoffwn i pe bawn i wedi gwneud hyn yn wahanol". Ond mae'r sefyllfaoedd hyn yn eich helpu i ddysgu. Weithiau mae'n rhaid i chi fod yn y sefyllfa honno i wybod beth yw'r ffordd orau o roi cymorth y tro nesaf.'

Aelod o staff prentisiaethau

Mae angen cymorth ar staff i fod yn rhagweithiol wrth fod yn gynghreiriaid

Roedd yn ymddangos bod angen lefel o hyder personol a hunangymhellant ar staff gwyn Cymreig/Prydeinig i fod yn rhagweithiol ynglŷn â gwrth-hiliaeth ar hyn o bryd.

Er bod staff o'r grŵp hwn yn ystyried eu hunain yn 'weithredwyr' nad oedd arnynt ofn camu i mewn a herio ymddygiad gwahaniaethol, agwedd fewnol oedd hon, yn hytrach na rhywbeth a oedd yn cael ei hwyluso gan amgylcheddau addysg bellach.

'Weithiau rydych chi'n aros i'ch athro neidio i mewn a dweud rhywbeth...ac nid yw'n gwneud hynny!'

Dysgwr addysg bellach

'Mae'n llinell anodd ei throedio oherwydd mae bob amser yn dibynnu ar ganfyddiad rhywun arall o'r hyn rydych chi'n ei ddweud. Mae'n peri gofid, pan fyddwch chi'n credu eich bod chi'n gwneud y peth iawn, y gallech chi fod yn gwneud y peth anghywir.'

Aelod o staff prentisiaethau

Rhywbeth a gaiff ei ddysgu yw hiliaeth, a bydd dysgwyr yn dilyn esiampl

Roedd gan rai aelodau o staff addysgu hanes o fod mewn ysgolion, a gwnaethant ddisgrifio clywed iaith hiliol roeddent yn amau iddi gael ei dysgu yn y cartref neu'r gymuned. Daethant i'r casgliad bod hiliaeth yn cael ei dysgu, ac yna naill ai'n cael ei dilysu neu ei hannilysu mewn cymdeithas.

Dywedodd llawer o'r cyfranogwyr eu bod yn amau mai rhywbeth a gaiff ei ddysgu yw hiliaeth, ac felly bod dysgwyr yn dilyn esiampl staff addysg bellach. Os mai'r esiampl oedd bod hiliaeth yn annerbyniol neu, i'r gwrthwyneb, na fyddai hiliaeth yn cael ei herio'n uniongyrchol, roedd hyn yn cael dylanwad ar yr amgylchedd cyffredinol.

'Rwy'n gweld bod llawer o'r hyn y mae dysgwyr yn ei wneud yn deillio o ddilyn esiampl y tiwtor. Felly, os bydd y tiwtor yno ac yn peidio â herio hiliaeth neu'n llarpio rhagenwau dysgwr, yna bydd y dysgwyr yn gwneud hynny, ac ni fyddan nhw'n gweld dim byd o'i le ar hynny.'

Aelod o staff dysgu oedolion

'Rhywbeth a gaiff ei ddysgu yw hiliaeth, felly rydych chi'n dibynnu ar alluoedd aelodau o staff i ymdrin â'r pwnc.'

Aelod o staff dysgu oedolion

Bod yn gynghreiriad gwrth-hiliaeth mewn addysg bellach

Themâu

Ymwybyddiaeth isel o effeithiau hiliaeth

Nid oedd gan rai aelodau o staff gwyn Cymreig/Prydeinig fawr ddim gwybodaeth am y ffordd y mae hiliaeth yn effeithio ar staff a dysgwyr ethnig leiafrifol. Roedd y diffyg gwybodaeth hwn yn aml yn deillio o 'fethu â dychmygu'.

Roedd staff a dysgwyr ethnig leiafrifol yn amau nad oedd pobl heb y profiad bywyd hwnnw'n deall sut roedd hiliaeth gudd yn arbennig yn llywio eu profiad o ddydd i ddydd.

'Mae'n anodd gofyn am newid heb ddweud wrth rywun ei fod yn gwneud rhywbeth o'i le, neu fod ffordd well o ymdrin â rhywbeth.'

Mae llawer o'n staff Cymreig/Prydeinig hyn yn fwy tebygol o ddweud rhywbeth a allai gael ei addasu o ran naws o bosibl, na'n staff sydd o gefndir ethnig lleiafrifol eu hunain. Ac felly rwy'n credu bod hynny'n ei gwneud hi'n anodd iawn siarad am y pethau hyn heb feio rhywun, neu heb i rywun gymryd rhywbeth y ffordd anghywir. Rwy'n credu y byddai hyfforddiant ar sensitifrwydd yn helpu. Yr hyn sydd ei angen yw bod yn ystyriol o drawma, yn y bôn.'

Aelod o staff dysgu oedolion

Diffyg amser, lle a chymorth i ddysgu sut i herio hiliaeth yn well

Fel y cyflwynwyd yn Adran 1 o'r adroddiad hwn, roedd y cyfranogwyr yn teimlo bod diffyg hyder ynglŷn ag adnabod hiliaeth gudd. Y thema a gododd dro ar ôl tro oedd bod staff yn aml yn ansicr ynglŷn â beth i'w wneud ar ôl gweld neu glywed rhywbeth a oedd yn teimlo'n 'anghywir' ond a oedd yn 'gynnil' neu'n 'oddrychol'.

Teimlid y byddai cymorth ychwanegol ar gyfer dysgu, a hynny drwy hyfforddiant ffurfiol a strwythurau anffurfiol fel fforymau agored, yn grymuso staff gwyn Cymreig/Prydeinig i fod â mwy o wybodaeth am sut i herio achosion o hiliaeth.

Y cafeat i hyn oedd faint o amser sydd ar gael ar gyfer dysgu. Roedd y staff a gymerodd ran yn teimlo y gallai unrhyw wrthwynebiad i newid neu ddiffyg cefnogaeth ddeillio o lwyth gwaith a 'syrrfed ar fentrau'. Mae'n bosibl y gallai creu cyfleoedd parhaus i ddysgu, yn hytrach na chanolbwyntio ar sesiynau dysgu, wneud i'r dysgu deimlo'n gyraeddadwy ac yn naturiol.

'Yn aml, pan fydd pobl yn siarad am hiliaeth, byddan nhw'n siarad am fathau agored iawn o hiliaeth. Gall pawb adnabod slogan hiliol. Mae angen inni edrych ar y darlun ehangach.'

Aelod o staff prentisiaethau

'Bydd gwrthwynebiad pan ddaw hyfforddiant newydd i mewn. Felly mae angen rhywfaint o chwalu rhwystrau yn hynny o beth. A'r ymdeimlad o amser; does gennym ni ddim amser; does wir ddim amser i ddysgu dim byd newydd.'

Aelod o staff dysgu oedolion

 *Profiad staff*

Hyfforddiant cyffredinol

"Fe wnes i rywfaint o hyfforddiant ar-lein, ond dydw i ddim yn credu y byddwn i'n gallu dweud wrthych chi sut y gallai gael ei roi ar waith o ddydd i ddydd, na beth yw proses y coleg ar gyfer rhoi gwybod am rhywbeth, a bod yn onest. Rwy'n dychmygu bod hynny wedi'i nodi yn un o'r polisïau, wedi'i ysgrifennu yn rhywle. Ond dydw i ddim wedi cael fy nghyfeirio at hynny eto."

 *Profiad dysgwr*

Diffyg empathi

"Rwy'n cofio sut y gwnaeth yr athro ymateb pan wnes i roi gwybod am y digwyddiad oherwydd prin y gwnaeth hi ofyn unrhyw gwestiynau i mi. Dydw i ddim yn credu ei bod hi wedi cymryd y peth lawer o ddifrif oherwydd rwy'n amau nad yw hi'n deall faint mae hyn yn effeithio arna i."

3d

Rhoi gwybod am hiliaeth mewn addysg bellach

Ffactorau sy'n ysgogi pobl i roi gwybod am brofiadau o hiliaeth, ac effaith canlyniadau cadarnhaol neu negyddol ar ddysgwyr a staff sydd wedi dioddef hiliaeth.

Rhoi gwybod am hiliaeth mewn addysg bellach

Canfyddiadau cyffredinol (1/3)

Ym mhob rhan o'r sector addysg bellach, mae aelodau o staff a dysgwyr yn betrus ynglŷn â rhoi gwybod am hiliaeth. Mewn achosion lle y rhoddwyd gwybod am hiliaeth, roedd y canlyniad yn aml yn anfoddhaol, a chafodd hynny effaith negyddol ar y dioddefwr.

Ymwybyddiaeth a dealltwriaeth o ddulliau o roi gwybod am hiliaeth, ond anesmwythder ynglŷn â'r hyn y gallai'r prosesau ei olygu a'i greu

- Roedd y mwyafrif o'r dysgwyr yn ymwybodol bod rhyw fath o broses yn bodoli ar gyfer rhoi gwybod am hiliaeth a sut yn fras y gallent gychwyn y broses honno. Ond roedd ganddynt ddealltwriaeth wael o'r hyn a fyddai'n digwydd nesaf, ac i ba raddau y byddent yn cael eu cefnogi.
- Ymhlith y staff, roedd cydnabyddiaeth bod rhoi gwybod am hiliaeth yn golygu uwchgyfeirio'r mater, a rhai ofnau ynghylch hynny. Lle y dywedodd staff eu bod wedi disgrifio profiadau negyddol wrth reolwyr a chydweithwyr, gwnaethant gyfeirio at betruster ynglŷn â defnyddio'r gair "hiliaeth".

'Fe ofynnais i beth yw'r gweithdrefnau ar gyfer rhoi gwybod am hiliaeth, a doedd y goruchwyliwr ddim yn gwybod, hyd yn oed. Doedd y rheolwr ddim yn gwybod, hyd yn oed. Fe ddywedon nhw wrtha i, 'O, bydd rhaid i mi siarad â'r adran Adnoddau Dynol a gweld beth yw'r weithdrefn'. Dydy'r adran Adnoddau Dynol ddim wir yn gwybod chwaith, hyd yn oed.'

Aelod o staff dysgu oedolion

'Pan ddechreuodd fy mhroblemau i, fe siaradais i â fy ngoruchwyliwr yn gyntaf, ond wnaeth fy ngoruchwyliwr i ddim byd. Wedyn fe es i at fy rheolwr, ond doedd dim dealltwriaeth mewn gwirionedd, felly fe wnes i roi'r gorau iddi, i bob pwrpas...'

Aelod o staff dysgu oedolion

Rhoi gwybod am hiliaeth mewn addysg bellach

Canfyddiadau cyffredinol (2/3)

Ym mhob rhan o'r sector addysg bellach, mae aelodau o staff a dysgwyr yn betrus ynglŷn â rhoi gwybod am hiliaeth. Mewn achosion lle y rhoddwyd gwybod am hiliaeth, roedd y canlyniad yn aml yn anfoddhaol, a chafodd hynny effaith negyddol ar y dioddefwr.

Ofn a phetruster sylweddol ynglŷn â rhoi gwybod am hiliaeth

- Roedd y rhan fwyaf o'r dysgwyr yn betrus ynglŷn â rhoi gwybod am hiliaeth, a hynny'n aml am fod ofn arnynt na fyddai cwyn yn cael ei chymryd o ddifrif.
- O blith y staff ethnig leiafrifol a oedd wedi rhoi gwybod am hiliaeth neu wedi ystyried gwneud hynny, roedd ofn y byddai pobl yn meddwl eu bod yn 'gorymateb', ac y gallai'r broses ei hun effeithio ar eu cyfleoedd gyrfa.
- Yn achos staff a dysgwyr, roedd y mathau hyn o ofn a phetruster wedi atal pobl ethnig leiafrifol rhag siarad am eu profiadau. Roedd llawer o'r bobl a gafodd brofiadau o hiliaeth wedi peidio â rhoi gwybod amdanynt yn ffurfiol.

'Bydd dysgwyr yn aml ar bigau drain am ennill y cymhwyster, a dyna reswm arall pam rwyf ychydig bach yn fwy gwyliadwrus wrth ymchwilio i leoliad, fwy na thebyg. Rhaid i mi ofyn i mi fy hun beth allen nhw fod yn fodlon ei oddef i gael yr hyn sydd ei angen arnyn nhw.'

Aelod o staff prentisiaethau

'Dro ar ôl tro, pan wyf wedi ceisio cael help, rwy'n teimlo fy mod wedi cael fy nghosbi, ac mae pobl wedi dweud fy mod i'n ormod o 'lond llaw'. Hyd yn oed pan fyddaf yn lleisio barn neu'n esbonio rhywbeth sydd wedi digwydd mewn sgwrs, heb gynhyrfu, bydd pobl yn dweud fy mod i'n bod yn elyniaethus ac yn ymosodol.'

Dysgwr addysg bellach

'Mae llawer o'n dysgwyr ni'n dod o gefndiroedd bregus, ac maen nhw'n falch o gael y cyfleoedd y maen nhw'n eu cael. Felly dydyn nhw ddim am achosi drama na chreu unrhyw broblemau. Felly gall hyn gyrraedd sefyllfa lle y byddan nhw'n goddef hiliaeth, am nad ydyn nhw am achosi her na gwneud i rywun arall deimlo'n anghyfforddus.'

Aelod o staff dysgu oedolion

Rhoi gwybod am hiliaeth mewn addysg bellach

Canfyddiadau cyffredinol (3/3)

Ym mhob rhan o'r sector addysg bellach, mae aelodau o staff a dysgwyr yn betrus ynglŷn â rhoi gwybod am hiliaeth. Mewn achosion lle y rhoddwyd gwybod am hiliaeth, roedd y canlyniad yn aml yn anfoddhaol, a chafodd hynny effaith negyddol ar y dioddefwr.

Anaml roedd rhoi gwybod am hiliaeth yn cael yr effaith roedd yr unigolyn wedi gobeithio amdani

- Pan ofynnwyd i'r staff a'r dysgwyr beth oedd yn eu hysgogi i roi gwybod am hiliaeth, yr ateb a gafwyd amlaf ganddynt oedd dyhead i gael ymddiheuriad, cydnabyddiaeth o'r loes a achoswyd, a sicrwydd y byddai'r hiliaeth yn dod i ben. Yn achos dysgwyr a oedd wedi rhoi gwybod am hiliaeth, y canlyniad amlaf (roeddent yn ymwybodol ohono) oedd bod y sawl a oedd yn gyfrifol wedi cael ei ddisgyblu, gan olygu eu bod yn teimlo bod y broses wedi dod i ben heb ymddiheuriad na sicrwydd y byddai'r hiliaeth yn dod i ben.
- Yn achos staff a oedd wedi rhoi gwybod am hiliaeth, nid oedd yr un ohonynt yn teimlo bod y canlyniad yn foddhaol. Yn y pen draw eithaf, roedd rhoi gwybod am hiliaeth wedi dwysáu'r heriau a oedd yn cael eu hwynebu.

'Fe gefais i wybod bod y person wedi cael ei ddisgyblu, ond dim ond ymddiheuriad roeddwn i am ei gael. Fe fu'n rhaid i mi barhau i weithio gyda'r person hwn a oedd bellach wedi cael ei ddisgyblu. Dyna oedd y peth olaf roeddwn i am ei wneud.'

Aelod o staff addysg bellach

'Ni wnaeth neb erioed ymddiheuro am yr hyn a ddigwyddodd, sef yr unig beth roeddwn i am ei gael, dim ond cydnabyddiaeth na ddylai fod wedi digwydd a'i fod yn destun gofid.'

Aelod o staff dysgu oedolion

'A dweud y gwir, dydw i ddim yn gwybod beth ddigwyddodd pan roddais i wybod amdano. Dydw i ddim yn gwybod beth ddywedon nhw wrth y sawl a oedd yn gyfrifol, p'un a gafodd bryd o dafod, rhybudd, neu ddim byd o gwbl. Wnaeth neb ddweud wrtha i wedyn. Beth bynnag wnaethon nhw, wnaeth hynny ddim rhwystro'r person rhag gwneud sylwadau eto. Mae'n gwneud i'r holl beth deimlo braidd yn ddibwrpas, a bod yn onest.'

Dysgwr addysg bellach

Rhoi gwybod am hiliaeth mewn addysg bellach

Teithiau dysgwyr a staff

Isod ceir chwe enghraifft o brofiadau staff a dysgwyr wrth fynd drwy brosesau rhoi gwybod am hiliaeth*:

Roedd bechgyn yn fy ngalw i'n enwau drwy'r amser. Byddwn i'n colli fy nhymer, yn ymladd...	Roedd gen i Swyddog Llesiant a fyddai'n gwrandao ac yn fy nghymryd i o ddifrif, ac fe helpodd fi i godi hyn fel cwyn.	Dydy hyn ddim wedi datrys popeth, ond mae mynd drwy'r broses a chael fy nghlywed wedi gwneud gwahaniaeth.	Dangosodd y broses i mi fod pobl wir yn gwybod bod hiliaeth yn drosedd casineb, ac nad ydyn nhw'n ei goddef.
Mae grŵp o ddysgwyr wedi bod yn pigo arna i ers cryn amser, ac mae sail hiliol i hyn.	I ddechrau, byddwn i'n eu hanwybyddu. Pan aeth fy rhieni at y llywodraethwyr, yn sydyn fe wnaethon nhw ymchwilio i'r peth.	Newidiodd y sefyllfa er gwell, a dydw i ddim yn cael fy mwlio mwyach...	...Ond heb rieni penderfynol, ni fyddai dim byd wedi newid. Ni wnaeth neb wrando arna i.
Roedd aelod arall o'r dosbarth roeddwn i wedi cael fy rhoi mewn grŵp gydag ef wedi gwneud sylwadau sarhaus iawn.	Roeddwn i am gael ymddiheuriad, a gallu newid grŵp er mwyn ei osgoi.	Fe glywais i ei fod wedi cael pryd o dafod, ond chefais i ddim ymddiheuriad a bu'n rhaid i mi aros yn y grŵp.	Wnaeth y broses ddim newid dim byd, ac rwyf wedi rhoi'r ffidil yn y to. Mae hyn wedi newid fy meddwl i am fynd i'r coleg.
Rwy'n aml wedi cael fy ngwneud i deimlo fel rhywun o'r tu allan yn fy nhim dros y blynyddoedd, ac rwyf wedi cael llond bol.	Roeddwn i'n gobeithio y byddai dweud wrth yr arweinwyr yn arwain at ryw fath o adolygiad a newid diwylliant.	Cysylltodd yr adran Adnoddau Dynol â fy nghydweithwyr gan ofyn a oedden nhw'n 'credu eu bod nhw'n hiliol'. Fe ddywedon nhw 'nac ydym'...	Does dim byd wedi newid, heblaw am y ffaith fy mod i'n cael fy ngweld fel niwsans nawr, am 'chwarae'r cerdyn hil'.
Dydw i ddim wedi camu ymlaen rhyw lawer yn fy rôl, ac rwyf wedi dechrau meddwl y gallai hynny fod yn gysylltiedig â rhagfarn ar sail hil.	Fe geisiais i godi'r pwnc gyda rheolwr, ond fe ddywedodd yn bendant na allai fod yn hiliaeth.	Cafodd yr holl beth ei anwybyddu a'i anghofio'n llwyr. Dydw i ddim yn gwybod sut y byddwn i'n codi'r peth eto.	Fe gymerodd hi lawer o nerth i sefyll i fyny a chodi fy mhryder, ond doedd hi ddim werth y drafferth. Rwyf wedi cael fy siomi.
Rwyf wedi cael fy mwlio gydag awgrym o hiliaeth gan gydweithiwr penodol ers cryn amser.	O'r diwedd, fe benderfynais i fod angen i hyn stopio, ac fe wnes i gŵyn ffurfiol.	Ni chafodd y gŵyn mo'i chadarnhau. Roeddwn i'n teimlo fel bod pawb wedi cau rhengoedd o fy nghwmpas i.	Mae'r bwlio wedi gwaethygu am fy mor wedi dweud rhywbeth. Mae'n teimlo fel nad oes neb arall yn ei weld.

Profiad o hiliaeth Rhoi gwybod am hiliaeth Canlyniad Effaith

* Nid dyfyniadau uniongyrchol yw'r straeon hyn. Mae manylion wedi cael eu golygu er mwyn diogelu hunaniaethau'r cyfranogwyr.

3e

Sicrhau y caiff lleiafrifoedd ethnig eu cynrychioli mewn gweithleoedd addysg bellach

Roedd manteision amlwg i amrywiaeth o ran profiad ar bob lefel o'r gweithlu addysg bellach, ond roedd sefydliadau ar gamau gwahanol ar y daith tuag at gynyddu cynrychiolaeth.

Sicrhau y caiff lleiafrifoedd ethnig eu cynrychioli mewn gweithleoedd addysg bellach

Trosolwg

Roedd manteision amlwg i amrywiaeth o ran profiad ar bob lefel o'r gweithlu addysg bellach, ond roedd sefydliadau ar gamau gwahanol ar y daith tuag at gynyddu cynrychiolaeth.

Roedd manteision amlwg i amrywiaeth o ran profiad ar bob lefel o'r gweithlu addysg bellach, ond roedd sefydliadau ar gamau gwahanol ar y daith tuag at gynyddu cynrychiolaeth.

Myfyriodd sawl aelod o staff ethnig leiafrifol ar ddechrau eu gyrfaedd, a bod ymhlith yr ychydig iawn o fyfyrwyr ethnig leiafrifol ar gwsr TAR. Mewn llawer o achosion, roedd hyn wedi gosod naws fwy hirdymor, a dywedodd yr aelodau o staff fod eu sefydliadau wedi parhau i fod yn unffurf wyn Cymreig/Prydeinig. Teimlai aelodau eraill o staff fod eu sefydliad neu eu tîm yn dod yn fwy ethnig amrywiol yn raddol.

Nid oedd yr un o'r cyfranogwyr yn teimlo bod diffyg amrywiaeth yn symptom o ragfarn gyffredinol mewn prosesau recriwtio ar lefel sefydliadau. Teimlid bod gwreiddiau'r broblem yn ymwneud yn rhannol â demograffeg ddaearyddol, ac yn rhannol â materion ehangach o ran cynrychiolaeth, er enghraifft mewn crefftau penodol ar gyfer gyrfaedd mewn addysg bellach alwedigaethol, neu o ran myfyrwyr ethnig leiafrifol ar gyrsiau Tystysgrif Addysg i Raddedigion (TAR).

Yn y ddau senario, dywedodd aelodau o staff eu bod yn ymwybodol o ddiffyg amrywiaeth ar lefelau uwch yn eu sefydliadau. Mewn rhai achosion, roedd staff yn teimlo y gallent gamu i fyny i rôl ar lefel uwch, ond nid oeddent wedi ystyried gwneud hynny oherwydd diffyg amrywiaeth, a'r farn 'nad oeddent am fod yn rhywbeth nad oeddent yn gallu ei weld'.

Ymhlith yr holl aelodau o staff a gymerodd ran, roedd cydnabyddiaeth bod cynyddu cynrychiolaeth lleiafrifoedd ethnig mewn addysg bellach yn allweddol er mwyn gwireddu'r uchelgais o greu Cymru wrth-hiliol.

Rhybuddiodd llawer o staff a dysgwyr nad yw tocynistiaeth yn dderbyniol. Mae hyn yn ymwneud ag amharodrwydd i ddatgelu ethnigrwydd ar ffurflenni, a 'thynnu sylw' at bobl oherwydd ethnigrwydd heb ganiatâd.

Er mwyn sicrhau y caiff lleiafrifoedd ethnig eu cynrychioli mewn addysg bellach, mae angen dechrau'n gynnar, gan sicrhau bod gyrfaedd mewn addysg bellach yn ddeniadol ac ar gael i staff amrywiol yn gynnar yn eu gyrfaedd. Mae hefyd angen cynnig llwybrau i staff ethnig leiafrifol sydd eisoes yn rhan o'r gweithlu addysg bellach gamu ymlaen yn eu gyrfaedd.

Sicrhau y caiff lleiafrifoedd ethnig eu cynrychioli mewn gweithleoedd addysg bellach

Themâu

Manteision amrywiaeth o ran profiad mewn addysg bellach

Mewn sawl achos, enwodd dysgwyr a gymerodd ran un aelod penodol o'r tîm staff a oedd yn deall ac yn gallu uniaethu â'u profiad fel cymorth allweddol. Roedd llawer o staff ethnig leiafrifol yn ymwybodol o'r cymorth unigryw roeddent yn gallu ei gynnig.

'Rwy'n mynd at gwnselydd ac mae ganddo gefndir tebyg i mi. Rwyf wedi dweud wrtho am bopeth sydd wedi digwydd i mi o ran hiliaeth, ac rwy'n teimlo fel pe bai'n deall. Ar wahân i hynny, does dim un o fy athrawon yn dod o gefndiroedd amrywiol.'

Dysgwr addysg bellach

'Rwy'n teimlo, yn enwedig gan fod Cymru'n wyn gan mwyaf, fod angen i ddysgwyr ethnig leiafrifol gael mwy o gymorth emosïynol. Yn aml, dim ond pan fydd yna staff rydych chi'n gallu uniaethu â nhw y bydd hynny'n digwydd.'

Dysgwr addysg bellach

'Mae'n wych bod mwy o amrywiaeth yma. Pan fydd myfyrwyr yn clywed eu bod nhw'n dod o'r un lle â chi, bydd hynny'n dipyn o ysbrydoliaeth iddyn nhw. Mae'n eu cyffroi nhw, am wn i. Ac mae'n deimlad eithaf braf bod yn y sefyllfa honno; dydw i ddim wedi cael hynny erioed o'r blaen. Mae'n gweddu'n dda i mi.'

Aelod o staff addysg bellach

Profiadau o fod yn aelod o staff ethnig leiafrifol mewn tîm sy'n unffurf i raddau helaeth

Roedd bron pob un o'r staff ethnig leiafrifol a gymerodd ran yn disgrifio eu hunain fel un o nifer bach o aelodau o'r gweithlu y gallent feddwl amdanynt nad oeddent yn wyn Cymreig/Prydeinig. Byddant yn aml yn disgrifio'r profiad fel 'aralleiddio'.

'Rwyf wedi arfer â bod mewn sefyllfa lle mai fi yw'r unig berson nad yw'n wyn sydd o gwmpas. Felly mae'n dod yn norm i raddau. Roedd fy nghyfweliad ar gyfer y swydd hon ar-lein gyda thri pherson arall a oedd i gyd yn wyn. Am wn i, mae'n teimlo fel... rwyf wedi arfer â'r peth.'

Aelod o staff dysgu oedolion

'Roedd yna gyfnod pan gawson ni hyfforddiant ar gydraddoldeb hil, a dim ond un aelod Du o staff oedd yn yr hyfforddiant. Fe wnaeth rhywun sylw a oedd yn tynnu sylw ato mewn ffordd a oedd yn amhriodol ac yn sarhaus yn fy marn i.'

Aelod o staff dysgu oedolion

'Fe feddyliais i, gallai hwn fod yn lle gwych i mi fod yn fodel rôl. Dydw i ddim wir wedi cael y cyfle hwnnw o'r blaen yn fy ngyrfa oherwydd, yn y lleoedd rwyf wedi addysgu ynddyn nhw, mae'r myfyrwyr wedi dod o gefndir gwyn gan mwyaf.'

Aelod o staff addysg bellach

Rhwystrau sy'n atal staff ethnig leiafrifol rhag 'cael troed yn y drws'

Mewn rhai achosion, disgrifiodd staff ethnig leiafrifol ymdeimlad o nepotistiaeth ac arferion recriwtio anffurfiol a oedd yn cyfyngu ar eu cyfleoedd i ddatblygu eu gyrfaoedd. Myfyriodd staff gwyn Cymreig/Prydeinig ar brosesau recriwtio.

'Rydyn ni'n gweld, yn y sefylliad hwn yn arbennig, fod pobl yn cael swyddi am eu bod nhw'n adnabod rhywun fel gŵr neu aelod o'r teulu. Ac rwy'n edrych ac rwy'n credu, mewn dros ddegawd, mai fi yw un o'r unig aelodau Mwslimaidd o staff y mae'r coleg hwn wedi'u cyflogi.'

Aelod o staff addysg bellach

'Rydyn ni'n recriwtio ar hyn o bryd ac rwyf wedi cael llawer o wahanol geisiadau, ac mae rhai wedi dod o wledydd tramor. Mae wedi bod yn ddi-ddorol edrych drostyn nhw a sylwi ar fy rhagfarn fy hun. Pan fyddaf yn darllen cais o wlad dramor, byddaf yn teimlo elfen o ddiystyru y gallai'r sgiliau cywir fod gan yr ymgeisydd.'

Aelod o staff addysg bellach

Sicrhau y caiff lleiafrifoedd ethnig eu cynrychioli mewn gweithleoedd addysg bellach

Themâu

Gall ffurflenni cydraddoldeb deimlo fel ymarfer ticio blychau

Roedd nifer o'r cyfranogwyr yn betrus ynglŷn â datgelu nodweddion gwarchoddedig fel ethnigrwydd ar ffurflenni cydraddoldeb. Roedd diffyg dealltwriaeth ynglŷn â sut roedd y data hyn yn cael eu defnyddio, a beth oedd manteision eu rhannu.

'Ni ddylai fod angen inni gyrraedd targed lle mae 10% o ethnigrwydd penodol, 10% o'r staff yn anabl ac ati er mwyn gweld y coleg yn dod yn fwy cynhwysol. Mae'n teimlo fel bod rhaid inni gyrraedd cwota er mwyn gweld y newid.'

Aelod o staff dysgu oedolion

'Mae cael "Arall" fel gair ar ffurflenni ethnigrwydd yn eich gwahanu chi ac yn llythrennol yn teimlo fel aralleiddio ynddo'i hun. Rwy'n gwybod na allwch chi restru pob un ethnigrwydd, ond does bosib bod modd gwneud rhywbeth. Does bosib bod gair mwy cynhwysol nag "Arall".'

Aelod o staff dysgu oedolion

'Weithiau byddwch chi'n llenwi ffurflen gydraddoldeb ac yn meddwl 'dim ond ticio blychau yw diben hyn'. Byddan nhw'n dweud "Sawl un ohonoch chi sy'n anabl? Sawl un ohonoch chi sy'n LHDTC+? Sawl un ohonoch chi sydd o gefndir ethnig gwahanol?''

Aelod o staff addysg bellach

 Profiad staff

Amrywiaeth o ran ffyrdd o feddwl

“Pan ymunais i gyntaf, rwy'n credu bod fy nghydweithwyr wedi fy ngweld i'n bod mor llwyddiannus yn y ffordd roeddwn i'n rhyngweithio â myfyrwyr ac wedi digio. Roedd fy mhrofiadau bywyd yn fy ngalluogi i uniaethu â'r myfyrwyr yn llawer haws na thiworiaid eraill. Cefais fy niarddel o bob ysgol es i iddi a ches i ddim lle yn y coleg, felly mae gen i brofiad bywyd gwahanol iawn i'r rhan fwyaf o fy nghydweithwyr. Mae hyn, ochr yn ochr â'r ffaith mai fi yw un o'r unig aelodau o staff ethnig leiafrifol, yn golygu bod gen i fy ffordd unigryw fy hun o feithrin cydberthynas dda â myfyrwyr.”

 Profiad staff

Grwpio lleiafrifoedd

“Roedd pob dysgwyr ag ethnigrwydd a oedd yn agos mewn rhyw ffordd at fy un i yn cael ei roi yn fy nosbarth i. Ac roeddwn i'n gofyn iddyn nhw 'ydych chi'n sylweddoli nad yw eu hethnigrwydd yr un peth? Mae ein teuluoedd yn dod o leoedd gwahanol ac rydyn ni'n siarad ieithoedd gwahanol.' A'r ateb oedd, 'Roedden ni'n meddwl y bydden nhw efallai'n dy weld di ac yn teimlo'n fwy cyfforddus'. Rwy'n gallu deall hynny i raddau ond hefyd, felly, a wnaethon nhw deimlo ychydig bach fel, 'Wel, arhoswch funud, rydych chi wedi rhoi'r person symbolaidd nad yw'n wyn yma, ac nid yw ei ethnigrwydd hyd yn oed yr un peth â fi.”

Achieving ethnic minority representation in FE workforces: Themes

Diffyg cynrychiolaeth ar lefelau uwch-arweinwyr

Cyfeiriodd aelodau o staff o amrywiaeth o sefydliadau at y diffyg amrywiaeth yn eu timau uwch-arweinwyr, a gwnaeth rhai ohonynt sylwadau ar y meddylfryd 'nenfwd gwydr' y mae hyn yn ei greu ymhlith staff ethnig leiafrifol.

'Ble bynnag rwyf wedi gweithio, dydw i ddim wedi bod yn awyddus i fod yn uwch-arweinydd addysgu o gwbl. Rwy'n credu bod hynny am nad wyf yn gweld fy hun yn ffitio i mewn o gwbl gyda'r un o'r timau uwch-arweinwyr rwyf wedi gweithio gyda nhw. Felly mae hynny wedi fy nal i yn ôl, mewn ffordd, rhag bod yn awyddus i gymryd y cam nesaf hwnnw.'

Aelod o staff addysg bellach

'Does dim lleiafrifoedd ethnig yn y tîm uwch-arweinwyr, sydd wedi bod yn wir ym mhobman lle rwyf wedi gweithio, a bod yn onest.'

Aelod o staff dysgu oedolion

Cynrychiolaeth ystyrion yn hytrach na thocynistiaeth

Soniodd y staff am ymdrechion i wella cynrychiolaeth ar lefel arwynebol, heb fynd i'r afael â gwraidd systemig y broblem nac ystyried ffyrdd mwy ystyrion o weithredu.

'Mae llawer o staff ethnig leiafrifol yn dod drwodd, ond mae eu lefelau cyfrifoldeb a'u cyflog yn is. Felly gallwch chi newid ystadegau i roi'r argraff bod cynrychiolaeth, ond rhaid i chi edrych ar safleoedd pobl.'

Aelod o staff addysg bellach

'Fe es i i gyfarfod yn ddiweddar, a'r thema oedd ceisio cael mwy o ddysgwyr nad ydynt yn wyn. Allwn ni ddim chwythu pwff o fwg a disgwyl iddyn nhw ymddangos; mae angen inni newid y system sylfaenol.'

Aelod o staff dysgu oedolion

'A dweud y gwir, does dim ots gen i p'un a yw'r person sy'n fy addysgu i yn wyn ai peidio. Mae pobl yn credu mai dyna sy'n gwneud y gwahaniaeth, ond nid felly mae hi – mae'n annaturiol os byddwch chi'n canolbwyntio ar hynny. Rwyf am i'r person fod yn athro da, a pheidio â bod yn hiliol, dyna'r cyfan.'

Dysgwr addysg bellach

Codi ymwybyddiaeth o'r boddhad y gall gyrfa mewn addysg bellach ei roi

Awgrymodd llawer o staff fod angen codi ymwybyddiaeth o'r boddhad y gall eu rôl ei roi, ac y byddai hyn yn denu gweithlu amrywiol.

'[Rydyn ni'n hysbysebu'r ffaith bod] Gogledd Cymru yn lle bendedig i weithio a byw. Mae gennych chi draethau, mae gennych chi'r mynyddoedd, mae gennych chi hyn i gyd. Dim ond awr i fwrdd mae Manceinion a Lerpwl. Ond rwy'n credu bod angen iddyn nhw fod yn fwy rhagweithiol wrth geisio recriwtio cynrychiolaeth ehangach o gymdeithas, a dweud y gwir.'

Aelod o staff addysg bellach

'Rwy'n credu bod angen iddyn nhw ddathlu eu hamrywiaeth yn fwy o lawer. Byddai hynny'n denu mwy o staff. Rwyf wedi gwneud llawer o waith i hyrwyddo addysgu yng Nghymru mewn rolau blaenorol a byddwn i wrth fy modd yn gwneud mwy...'

Aelod o staff addysg bellach

3f

Nodweddion penodol is-sectorau

Er bod y rhan fwyaf o brofiadau'n croestorri sectorau addysg bellach, roedd gwahaniaethau cyd-destunol rhwng dysgu oedolion, prentisiaethau ac addysg bellach yn golygu bod amrywiaeth o brofiadau o hiliaeth a theithiau ar y gorwel ym maes gwrth-hiliaeth.

Nodweddion penodol is-sectorau: Y dirwedd dysgu oedolion

Gall y dull cynhwysol a ddefnyddir ym maes dysgu oedolion gael ei roi ar waith yn ehangach yn y sector addysg bellach

Roedd yn amlwg o sylwadau'r cyfranogwyr fod cyrsiau dysgu oedolion yn cynnig dull dysgu sy'n canolbwyntio ar gynwysoldeb, a hynny'n rheolaidd, a'u bod yn cyflawni eu nod o gynnig cyfleoedd mewn bywyd yn ogystal â chymwysterau.

- Disgrifiodd rhai ohonynt dechnegau addysgu a dulliau o greu lle diogel i drafod pynciau fel hiliaeth a allai gael eu rhoi ar waith yn ehangach yn y sector addysg bellach.
- Yr hyn a ddisgrifiwyd yn fwyaf rheolaidd gan ddysgwyr ym maes dysgu oedolion oedd hiliaeth barhaus mewn bywyd ehangach y tu hwnt i'w darparwr dysgu. Roedd yn amlwg y gallai gwasanaethau a chymdeithas groesawu dysgwyr ethnig leiafrifol a darparu ar eu cyfer yn well. Teimlai'r staff gyfrifoldeb i amddiffyn eu dysgwyr rhag anghydraddoldeb o'r fath ac, mewn rhai achosion, gwnaethant sôn am gamu i mewn i roi cymorth y tu allan i'r amgylchedd dysgu.

 Profiad staff

Rhwysterau ieithyddol mewn bywyd ehangach

“Mae'r rhwystr o ran y Saesneg yn broblem enfawr. Mae yna farn gyffredinol mewn cymdeithas nad oes rhaid i bobl eich trin chi'r un peth os nad ydych chi'n siarad Saesneg. Roedd un o'n dysgwyr yn cael anawsterau gyda'i fil ffôn, ac fe ofynnodd am help.

Roedd staff yn y siop wedi gwrthod ei helpu. Dywedodd y staff nad oedden nhw'n deall yr hyn a ddywedodd y dysgwr... Roeddwn i'n gallu deall yr hyn roedd yn ei ddweud. Roedd y dysgwr wedi synnu o weld pa mor wahanol oedd y gwasanaeth pan gamais i i mewn i helpu.”

‘Yn fy adran i, nid dim ond ar gyfer dysgu rydyn ni yno, a bod yn onest. Rydyn ni hefyd yno ar gyfer cymdeithasoldeb. Mae llawer o fy nysgwyr yn gallu bod yn ddi-waith am gyfnodau hir. Efallai nad oes ganddyn nhw rwydwaith cymdeithasol penodol, neu efallai eu bod nhw'n hŷn. Bydd gan rai ohonyn nhw anghenion ychwanegol fel dyslecsia, awtistiaeth, ADHD, a byddan nhw bob amser wedi teimlo fel pe baen nhw'n cael eu gadael allan, neu bob amser wedi teimlo'n wahanol.’

Aelod o staff dysgu oedolion

‘Nid dim ond dysgu sy'n digwydd mewn gwirionedd; mae'n rhywle i fod ac yn rhywle i wneud ffrindiau. Mae disgwyliadau arnom ni, wrth gwrs, ond mae'r dysgu'n anffurfiol.’

Dysgwr sy'n oedolyn

Nodweddion penodol is-sectorau: Y dirwedd prentisiaethau

Darparwyr unigol, ac aseswyr unigol, sy'n gyfrifol am fynd i'r afael â gwrth-hiliaeth

Roedd aelodau unigol o staff, a'r darparwyr roeddent yn gweithio iddynt, yn frwd iawn dros sicrhau bod llwybrau prentisiaeth yn hygyrch i bawb.

- Fel arfer, bydd cynrychiolaeth lleiafrifoedd ethnig yn isel o fewn poblogaethau dysgwyr ar brentisiaethau, o gymharu â dysgu oedolion ac addysg bellach. Gan fod prentisiaethau'n llwybr addysg bellach sy'n gofyn am annibyniaeth ac ymreolaeth, mae'n bosibl y gall rhwystrau ieithyddol, rhwystrau ariannol a rhwystrau dysgu effeithio ar ddysgwyr. Gall y rhwystrau hyn gael effaith anghymesur ar ddysgwyr ethnig leiafrifol, gan wneud llwybrau prentisiaeth yn llai deniadol.
- Gall dysgu ar brentisiaeth deimlo fel profiad ar wahân i'r profiad addysg bellach ehangach. Er bod llawer o'r dysgwyr a gymerodd ran yn gyfforddus â'r ffaith bod dysgu seiliedig ar waith yn fwy annibynnol, effaith hynny oedd bod ansicrwydd ynglŷn â gwybod ble i droi i gael cymorth.
- Disgrifiodd llawer o aseswyr 'rôl ddeuol': addysgu, a bod yn 'bopeth arall' i'r dysgwyr, ac roeddent yn ymwybodol o'r rôl a oedd ganddynt i'w chyflawni, er gwaethaf ffiniau atebolrwydd rhwng cyflogwyr ac aseswyr, a oedd yn gallu bod yn niwlog.

 Profiad staff

Helpu prentis i esbonio anghenion crefyddol i gyflogwr

“Roedd gennym ni ddysgwr a oedd yn ymrydio, ond nid oedd yn gwybod sut i esbonio hyn i'w gyflogwr na'i gydweithwyr; doedden nhw ddim yn deall yn iawn beth roedd hynny'n ei olygu. Fe wnaethon ni ymuno yn y drafodaeth i helpu, ac roedd y dysgwyr ychydig yn nerfus ynglŷn â chodi'r mater. Fe gawson ni adborth da gan y cyflogwr a'r dysgwr. Yr hyn sy'n bwysig yw annog y sgysiau hyn. Nid oes gan rai dysgwyr fawr ddim profiad o fyd gwaith, os o gwbl, felly mae hyn i gyd yn newydd iddyn nhw.”

 Profiad dysgwr

Ei chael hi'n anodd ymdopi â llwyth gwaith

“Gan fy mod i eisoes yn brofiadol iawn yn fy maes ac wedi mynd am y cymhwyster er mwyn camu ymlaen ymhellach, roeddwn i'n disgwyl gallu ymdopi â'r dysgu - mae'n llawer mwy dwys na'r disgwyl. Mae ceisio jyglo'r llwyth gwaith ar ben swydd amser llawn wedi fy llethu. Yr hyn nad yw'n helpu yw'r ffaith fy mod yn teimlo cymaint ar wahân. Rwy'n siarad â fy hyfforddwr o bryd i'w gilydd dros y ffôn pan fydda i'n brysur yn y gwaith, a dyna ni, fwy neu lai. Mae'n teimlo fel nad oes neb yn edrych ar fy ôl i.”

‘Gan nad ydyn nhw'n dod i mewn i goleg bedwar diwrnod yr wythnos, mae'n rhaid i chi ymyrryd ychydig bach yn fwy uniongyrchol. Fel arall, fe allen nhw lithro drwy'r rhwyd o ran os byddan nhw wedi dioddef unrhyw hiliaeth, neu hyd yn oed rywbeth arall sy'n gwneud iddyn nhw deimlo'n anghyfforddus.’

Aelod o staff prentisiaethau

Nodweddion penodol is-sectorau: Y dirwedd addysg bellach

Y cyfle gorau i feithrin diwylliant o wrth-hiliaeth

Roedd llawer o'r dysgwyr addysg bellach a gymerodd ran wedi dewis cael profiad yn y coleg fel 'dechrau o'r newydd'. Mae llawer o golegau'n llwyddo i feithrin a chynnal amgylchedd cynhwysol, ond mae lle i wella o ran strwythurau a phrosesau.

- Teimlid bod addysg yn brofiad llinol a throchol i ddysgwyr amser llawn yn y coleg. Gallai pob un o'r dysgwyr a gymerodd ran gofio eu diwrnod cyntaf a'u tymor cyntaf, a ph'un a wnaethant fodloni eu disgwyliadau ai peidio. Mae cyfle i osod y naws ar gyfer y profiad o addysg bellach a chyflwyno ethos gwrth-hiliol ar y pwynt hwn.
- Yn fwy na mewn prentisiaethau a dysgu oedolion, gallai'r dysgwyr addysg bellach a gymerodd ran ddisgrifio'r cymorth a'r strwythurau bugeiliol a oedd ar gael iddynt. Fodd bynnag, roedd hyn yn dameidiog – gan fod rhai dysgwyr ethnig leiafrifol yn dechrau ar eu taith addysg bellach ar ôl wynebu heriau yn yr ysgol am amrywiaeth o resymau, mae'n bosibl bod angen cymorth sydd wedi'i dargedu yn fwy.
- Gan fod addysg bellach yn cwmpasu sawl llwybr, o rai galwedigaethol i rai academiaidd, mae angen dull amlweddol o wreiddio gwrth-hiliaeth mewn dysgu a diwylliant. Achosion o 'dynnu coes' hiliol a ddaeth i'r amlwg fwyaf yn y sector hwn, ac roedd yn ymddangos y gallai ymadroddion llafar o fyd gwaith a diwydiant dreiddio i'r profiad dysgu.
- I'r staff a gymerodd ran, roedd y mwyaf o ansicrwydd yn gysylltiedig â sut i roi gwybod am hiliaeth a phryderon ehangach o fewn addysg bellach. Roedd ymdeimlad y gallai staff ethnig leiafrifol deimlo fel pe baent ar eu pen eu hunain neu nad oedd neb yn eu clywed mewn 'microddiwylliant' o fewn strwythur sylweddol eu sefydliadau. Roedd hyn yn awgrymu bod angen addasu prosesau Adnoddau Dynol, a mwy o gymorth ar gyfer staff ethnig leiafrifol.

'Rwy'n credu y gellid gwneud mwy, efallai, ar y camau cynnar yn y coleg, pan fyddan nhw'n dod o'r ysgol uwchradd i'r coleg. Rwy'n credu y gallai'r broses sefydlu fod ychydig bach yn fwy anffurfiol er mwyn i bobl gymysgu. Oherwydd mae'n amlwg iawn bod pocedi o ddiwylliannau. Fe hoffwn i weld cyfle yn gynharach iddyn nhw ddod i adnabod ei gilydd, dod i adnabod pobl ar eich cwrs, sydd y tu allan i'ch grŵp ffrindiau o bosibl. Rwy'n credu y gallai hynny gael ei wneud ychydig yn well.'

Aelod o staff addysg bellach

'Yr hyn sydd wedi fy helpu i fwyaf yw fy nghwrselydd. Mae bob amser yn dweud, "Os bydd rhywbeth yn digwydd i ti, dyweda wrtha i yn syth ac fe wna i ei ddatrys"... Ac mae wir yn camu i mewn. Beth bynnag fydd yn digwydd, rydych chi'n gwybod y gallwch chi alw ar y cwrselydd ac y bydd yn gefn i chi.'

Dysgwr addysg bellach

 Profiad dysgwr

Ofn mynd i'r coleg, ond cael siom ar yr ochr orau

"Roeddwn i'n ofnus iawn pan es i i'r coleg. Roeddwn i wedi bod i ysgol AAA (Anghenion Addysgol Arbennig) o'r blaen a doeddwn i ddim yn gwybod beth i'w ddisgwyl o gwbl pan ddechreuais i. Pan gyrhaeddais i, roedd yn wahanol iawn i'r hyn roeddwn i'n ei ddisgwyl, ac yn llawer mwy digynnwrf. Roedd pobl yn trin ei gilydd yn deg. Oherwydd, pan fyddwch chi'n mynd i'r coleg, byddwch chi'n gweld pobl sy'n awyddus i fod yno a phobl sydd wir yn awyddus i astudio yn hytrach na chwarae o gwmpas. Maen nhw yma er mwyn mynd i'r brifysgol neu wneud rhywbeth ôl-18."

3g

Gwreiddio gwrth-hiliaeth mewn diwylliant a phrofiad

Myfyriodd y cyfranogwyr ar Gynllun
Gweithredu Cymru Wrth-hiliol ei hun, a'r hyn
a allai baratoi addysg bellach i gynnal
amgylcheddau gwrth-hiliol.

Gwreiddio gwrth-hiliaeth mewn diwylliant a phrofiad: Themâu terfynol

Cyfle i greu dull gweithredu unedig ar gyfer gwrth-hiliaeth sy'n croestorri cyd-destunau sefydliadol amrywiol

Gan fod rhai sefydliadau'n croesawu poblogaethau cynyddol amrywiol o ddysgwyr o flwyddyn i flwyddyn, ac yn sgil diffyg amrywiaeth mewn sefydliadau eraill, mae sefydliadau addysg bellach yng Nghymru yn wynebu heriau gwahanol o ran meithrin a chynnal amgylcheddau gwrth-hiliol. Bydd cydnabod y gwahaniaethau ar y daith sydd o'n blaenau yn allweddol er mwyn gwireddu'r uchelgais o greu Cymru wrth-hiliol.

Mae cyfrannu at y cynllun gweithredu a'i roi ar waith yn rhywbeth y gall sefydliadau ei wneud i'r un graddau, beth bynnag fo'u cyd-destun unigol.

Ar y cyfan ymhlith staff, roedd ymwybyddiaeth isel o'r gwaith a chyfle i rymuso mwy o aelodau o staff i gyfrannu at ei ddatblygu a'i gyflawni.

O wrth-hiliaeth fel meddylfryd i'w roi ar waith, i wrth-hiliaeth fel sgil craidd mewn addysg bellach

Roedd staff a dysgwyr fel ei gilydd yn canu clodydd mentrau i hyrwyddo amlddiwylliannaeth megis diwrnodau diwylliant a digwyddiadau bwyd rhyngwladol.

Fodd bynnag, o ran y profiad o addysg bellach o ddydd i ddydd, roedd yn ymddangos bod gwrth-hiliaeth yn cael ei gwreiddio mewn ffyrdd anghyson ac, mewn rhai achosion, roedd yn teimlo'n annaturiol, er enghraifft dysgwyr amrywiol yn cael eu cynrychioli'n weledol mewn hysbysebion, ond nid o fewn deunyddiau dysgu.

Roedd ymdeimlad bod gwreiddio gwrth-hiliaeth mewn addysg bellach, heb ddull gweithredu unedig a chronfa ganolog o adnoddau addysgu, yn dibynnu ar unigolion.

Gwreiddio gwrth-hiliaeth mewn diwylliant a phrofiad

Ehangu'r syniad o Gymreictod: yr hyn sy'n gweithio mewn addysg bellach

Yn gyffredinol, tynnodd y cyfranogwyr sylw at fentrau a oedd wedi llwyddo i gyflwyno gwahaniaeth i ddysgwyr a staff. Gellid rhoi rhai o'r rhain ar waith yn ehangach.

 *Profiad staff*

Ffocws ar lesiant

“Mae gennym ni ffocws pendant ar lesiant o fewn Twf Swyddi Cymru. Tra bydd y dysgwyr yn ennill cymwysterau, bydd yna ffocws ar hynny hefyd. Felly, unwaith yr wythnos, byddan nhw'n cael diwrnod cyfoethogi lle byddan nhw'n mynd i ddringo bryn neu i fferm therapiwtig. Allwch chi ddim addysgu neb os ydyn nhw mewn cyflwr o oroesi. Felly maen nhw'n ceisio canolbwyntio ar lesiant, gwydnwch, a magu hunan-barch, fel ei bod hi'n llawer haws mynd ymlaen i ymdopi â chymhwyster. .”

 *Profiad dysgwr*

Digwyddiadau cymdeithasol amlddiwylliannol

“Fe gawson ni ddigwyddiad ffrydio byw mawr ar gyfer Cwpan y Byd. Ac nid dim ond dathlu'r ffaith bod Cymru'n chwarae yn erbyn Iran oedd y nod. Roedden ni wedi cyrraedd Cwpan y Byd am y tro cyntaf ers 64 mlynedd, a daeth pawb yn y coleg at ei gilydd o wahanol gefndiroedd. Doedd dim rhaid i chi gefnogi tîm Cymru, na dod o Gymru i gefnogi Cymru, felly roedd yn ddigwyddiad hyfryd iawn.”

 *Profiad staff*

Pŵer bwyd

“Rydyn ni'n cynnal cyrsiau ac arddangosiadau coginio yn y coleg. Mae myfyrwyr ESOL wedi dod i mewn, wedi gwneud saig sy'n bwysig iddyn nhw, ac wedi addysgu'r dysgwyr eraill sut i'w gwneud. Mae hynny wedi bod yn llwyddiant ysgubol. Rydyn ni hefyd yn cynnal diwrnod bwyd rhyngwladol, lle bydd myfyrwyr o wahanol adrannau'n dod â'u hoff seigiau o'u gwledydd eu hunain i mewn, a bydd eraill yn dod i roi cynnig arnyn nhw. Mae'n beth syml ond mae'n dechrau'r ddeialog.”

 *Profiad dysgwr*

Diwrnodau diwylliant

“Roedd y diwrnod diwylliant yn agoriad llygad enfawr, rwy'n credu, i bawb a oedd yno. Doedden nhw erioed wedi gwneud hynny o'r blaen. Gallech chi ddweud bod pawb yn teimlo'n rhan ohono.”

Roedd fideos yn cael eu rhoi ar TikTok ac roedd pawb yn dweud, 'O, fe hoffen ni pe baen ni'n mynd i'ch coleg chi; mae'n edrych fel diwrnod mor dda'. Mae'n eithaf anodd ei esbonio; roedd rhaid i chi fod yno i deimlo'r balchder.”

4

Meysydd lle y ceir cyfleoedd a chamau gweithredu

Meysydd lle y ceir cyfleoedd a chamau gweithredu Cyflwyniad

Fel proc i'r cof, mae'r adran hon yn cyflwyno gwreichion cyfleoedd i'w datblygu a'u dilysu.

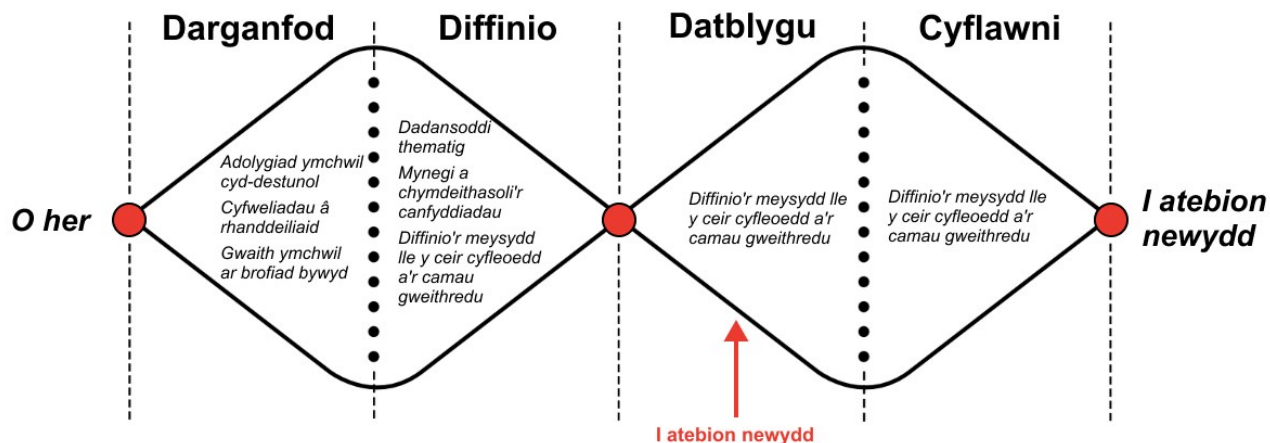
Mae'n bosibl y bydd modd cyflawni rhai o'r cyfleoedd hyn yn y tymor byrrach, er enghraifft y gyfres o argymhellion ar dudalen 63 mewn perthynas â gwella'r profiad o roi gwybod am hiliaeth, a allai gael eu rhoi ar waith ar lefelau lleol. Byddai gwella'r profiad o roi gwybod am hiliaeth yn gwneud gwahaniaeth amlwg i staff a dysgwyr ethnig leiafrifol sy'n dioddef hiliaeth, a hynny'n gyflym.

Mae'n bosibl mai eitemau agenda mwy hirdymor fydd cyfleoedd eraill, ac y bydd yn fuddiol eu trafod, eu datblygu a threialu gwahanol fersiynau ohonynt.

Mae'r tîm ymchwil yn cynghori y dylid cadw'r straeon a'r senarios go iawn a rannwyd gan staff a dysgwyr addysg bellach yn yr adroddiad hwn yn flaenllaw yn y cof. Gellir datblygu pob un o'r cyfleoedd a gyflwynir yn yr adran hon drwy 'ddechrau ar raddfa fach' a chynnal arbrofion. Gellir rhannu pob argymhelliad yn ddarnau llai er mwyn treialu a phrofi.

Unwaith eto, gan gyfeirio at y model 'Diemwnt Dwbl' a ddilynwyd drwy gydol y broses hon hyd yma, pan ddaw'r astudiaeth hon i ben, bydd angen i Lywodraeth Cymru a'r sector addysg bellach yng Nghymru gwblhau cam 'Datblygu' y broses. Bydd hyn yn cynnwys llunio ymyriadau penodol mewn ymateb i gyfleoedd. Mae'n bosibl y bydd angen rhywfaint o ailfynegi ac addasu yn seiliedig ar y gwaith datblygu hwnnw.

Roedd yr astudiaeth hon yn canolbwyntio'n gyfan gwbl ar sefyllfaoedd gwirioneddol staff a dysgwyr addysg bellach. Bydd mynd i'r afael â'r argymhellion hyn yn gwneud cyfiawnder â phawb a fu'n ddigon hael i rannu eu profiadau a'u safbwyntiau



Meysydd lle y ceir cyfleoedd a chamau gweithredu Er mwyn meithrin a chynnal diwylliant o wrth-hiliaeth, mae angen newid systemig

Mae hiliaeth yn broblem systemig mewn cymdeithas ac, fel y cyfryw, mae'r casgliad o argymhellion y gellir eu gwneud yn seiliedig ar y gwaith ymchwil hwn i gyd yn cydberthyn ac yn gyd-ddibynnol. Ar y tudalennau canlynol, caiff yr argymhellion eu cyflwyno yn y meysydd canlynol lle y ceir cyfleoedd.

Mae'r gwaith ymchwil wedi tynnu sylw at chwe maes allweddol lle y ceir cyfleoedd:

Cyfle 1:	Cyfle 2:	Cyfle 3:	Cyfle 4:	Cyfle 5:	Cyfle 6:
Gwella dealltwriaeth o'r hyn sy'n gyfystyr â hiliaeth a'i heffeithiau	Magu hyder o ran herio pob math o hiliaeth	Gwella darpariaethau cymorth gyrfa ar gyfer staff ethnig leiafrifol	Gwella darpariaethau cymorth dysgu ar gyfer dysgwyr ethnig leiafrifol	Cynyddu cynrychiolaeth lleiafrifoedd ethnig ar bob lefel mewn gweithleoedd addysg bellach	Gwella'r profiad o roi gwybod am hiliaeth i ddysgwyr a staff

1. Normaleiddio herio hiliaeth fel person nad yw wedi'i hiliaethu a dangos yr effaith gadarnhaol y gall hyn ei chael ar ddiodefwr hiliaeth.

Tystiolaeth allweddol

Roedd dealltwriaeth anghyson o'r hyn sy'n gyfystyr â hiliaeth, a sut y gallai hiliaeth effeithio ar staff a dysgwyr. Roedd y lefel o ddealltwriaeth yn amrywio yn dibynnu ar ddiwylliant sefydliadau, adrannau, timau ac ystafelloedd dosbarth, ac ar lefel unigolion hefyd.

Yn ogystal â hynny, roedd lefel isel o wybodaeth am Gynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol yn gyffredinol, ac nid oedd dros hanner y staff a gymerodd ran yn gwybod bod y gwaith yn mynd rhagddo. Roedd aelodau o staff wedi gwirfoddoli i gymryd rhan yn y gwaith ymchwil hwn am fod ganddynt brofiad a syniadau i'w rhannu, ac roedd cyfle amlwg i gynnwys mwy o'r gweithlu yn y gwaith datblygu.

'Rhywbeth a gaiff ei ddysgu yw hiliaeth, felly rydych chi'n dibynnu ar alluoedd aelodau o staff i ymdrin â'r pwnc.'

FE staff member

'Rwyf wedi bod ym myd addysg ers degawd a dyma'r tro cyntaf i unrhyw un ofyn i mi am [hiliaeth a gwrth-hiliaeth]. Felly fe neidiais i ar y cyfle – mae gen i gymaint i'w ddweud.'

Aelod o staff prentisiaethau

1. Gwella dealltwriaeth o'r hyn sy'n gyfystyr â hiliaeth a'i heffeithiau

Argymhellion

Cyfleoedd

Camau Gweithredu	Effeithiau	Ystyriaethau
1a: Sicrhau bod aelodau o weithleoedd addysg bellach yn cael cyfle i gyfrannu at ddatblygu ac adolygu Cynlluniau Gweithredu darparwyr unigol	<ul style="list-style-type: none"> Grymuso aelodau unigol o staff i gyfrannu at y fersiynau nesaf o'r cynlluniau, neu ddechrau ffurfio'r cyfraniadau yr hoffent eu gwneud. 	
1b: Datblygu cymunedau ymarfer addysg bellach sy'n mynegi gwrth-hiliaeth fel sgîl craidd, a rhoi cyfleoedd i staff rannu syniadau ac enghreifftiau ymarferol	<ul style="list-style-type: none"> Grymuso timau lleol i gyfrannu at ddatblygu mentrau ar lefel genedlaethol. Rhannu arferion da, e.e. hyrwyddo arferion addysgu cynhwysol yn lleol ac yn genedlaethol. Gwahaniaeth cliriach rhwng rolau addysg bellach a rolau eraill ym myd addysg, gan gynyddu bri ac apêl y sector i athrawon newydd gymhwyso. 	
1c: Datblygu a chynnal 'cronfa ganolog' o adnoddau dysgu sy'n canolbwyntio ar wrth-hiliaeth	<ul style="list-style-type: none"> Caiff gwrth-hiliaeth ei thrafod yn fwy rheolaidd yn yr ystafell ddosbarth. Caiff staff addysg bellach eu cefnogi gan adnoddau achrededig, sy'n lleihau'r ofn ynglŷn â 'meddwl ar eich traed' a rhagfarn unigolion wrth drafod pynciau heriol. Mae adnoddau gwrth-hiliaeth yn 'fyw' yn hytrach na'u bod yn sefydlog, sy'n golygu bod adnoddau ar gael i gefnogi sgysiau am bynciau cyfredol yn y newyddion a materion cyfoes. 	Dylai adnoddau gael eu hadolygu'n rheolaidd er mwyn sicrhau eu bod yn berthnasol ac yn ddynamig.
1d: Sicrhau bod gwaith i ddatblygu cwricwlwm gwrth-hiliol yn ymestyn i lwybrau dysgu seiliedig ar waith	<ul style="list-style-type: none"> Lliniaru rhag 'bwlch rhwng profiadau' o ran i ba raddau y caiff gwrth-hiliaeth ei gwreiddio mewn dysgu academiaidd a galwedigaethol. Effaith hirdymor ar ymwybyddiaeth a dealltwriaeth o hiliaeth a gwrth-hiliaeth yn y gweithle. 	
1e: Ymestyn ymgyrch 'Mae Casineb yn Brifo Cymru', gan ychwanegu dimensiwn bod yn gynghreiriad	<ul style="list-style-type: none"> Normaleiddio herio hiliaeth fel person nad yw wedi'i hiliaethu a dangos yr effaith gadarnhaol y gall hyn ei chael ar ddiodefwyr hiliaeth. 	

2. Magu hyder o ran herio pob math o hiliaeth Tystiolaeth allweddol

Cyfleoedd

Ymhlith staff, roedd diffyg hyder ynglŷn â herio hiliaeth gudd. Y thema a gododd dro ar ôl tro oedd bod staff yn aml yn ansicr ynglŷn â beth i'w wneud ar ôl gweld neu glywed rhywbeth roeddent yn gwybod ei fod yn 'anghywir', ond a oedd yn 'gynnil'.

Disgrifiodd nifer o aelodau o staff brofiadau hyfforddi blaenorol a oedd wedi bod yn fuddiol, megis hyfforddiant 'Dangos y Cerdyn Coch i Hiliaeth'. Ond y teimlad oedd bod hyfforddiant yn aml yn canolbwyntio ar hiliaeth agored, megis galw enwau. Hefyd, roedd nifer o staff ethnig leiafrifol wedi teimlo bod pobl yn tynnu sylw atynt yn ystod hyfforddiant, a oedd yn golygu bod cydweithwyr wedi canolbwyntio ar eu profiadau nhw, yn hytrach na myfyrio ar eu hymddygiad eu hunain.

Roedd yn amlwg bod angen defnyddio senarios go iawn i ddangos beth yw ystyr mathau o hiliaeth agored, megis 'microymosodiadau' a sut y dânt i'r amlwg, gan eu troi o fod yn gysyniadau haniaethol i fod yn bethau diriaethol yn yr amgylchedd addysg bellach.

'Byddwn i'n dweud bod ofn o ran sut i gamu i mewn, beth i'w ddweud a sut i'w ddweud. Yn enwedig pan fydd hiliaeth yn gudd o fewn sylwadau ac edrychiadau bach...'

Aelod o staff addysg bellach

'Mae hiliaeth yn gallu bod yn gynnil iawn. Rwy'n credu bod pobl o leiafrifoedd ethnig weithiau'n ei chael hi'n anodd iawn mynd i'r afael â rhai pethau. I mi, o leiaf, efallai na fyddaf yn gwybod weithiau p'un a wyf yn gwneud môr a mynydd o rywbeth ai peidio. Felly weithiau mae'n gallu bod yn anodd iawn gwybod sut i ddelio â'r peth. Ac rwy'n credu bod hynny'n cael effaith negyddol fawr iawn ar y ffordd rydych chi'n gwneud pethau.'

Dysgwr sy'n oedolyn

'Mae angen ei wneud yn rhywbeth sy'n berthnasol i bawb. Mewn hyfforddiant [ar wrth-hiliaeth], rwy'n teimlo mor ymwybodol mai fi yw un o'r unig bobl nad ydynt yn wyn yn yr ystafell. Rwy'n synhwyro nad yw rhai pobl yn gwrando wrth siarad am y peth am nad yw'n teimlo'n berthnasol iddyn nhw na'u bywydau.'

Aelod o staff addysg bellach

2. Magu hyder o ran herio pob math o hiliaeth Tystiolaeth allweddol

Cyfleoedd

Camau Gweithredu	Effeithiau	Ystyriaethau
2a: Datblygu a chynnal datblygiad proffesiynol parhaus (DPP) 'ymddygiadau gwrth-hiliol' wedi'i deilwra ar gyfer amgylcheddau addysg bellach sy'n cynnwys enghreifftiau go iawn o hiliaeth mewn addysg bellach gan gynnwys hiliaeth gudd	<ul style="list-style-type: none"> Dulliau cyson o roi hyfforddiant ar wrth-hiliaeth. Mwy o hyder i herio hiliaeth fel person gwyn Cymreig/Prydeinig. Hyfforddiant sy'n teimlo'n gyfredol ac yn berthnasol, gan gynyddu hyder mewn ymrwymiad sefydliadol a chenedlaethol i wrth-hiliaeth. 	
2b: Creu pecyn cymorth 'ymddygiadau gwrth-hiliol' ar gyfer cyflogwyr sy'n derbyn prentisiaid	<ul style="list-style-type: none"> Rhoi mwy o sicrwydd i brentisiaid o gefndiroedd ethnig lleiafrifol y bydd lleoliadau mewn gweithleoedd yn gynhwysol ac yn groesawgar. Gwerth ychwanegol i weithleoedd sy'n cymryd rhan. Llai o bwysau ar aseswyr unigol i werthuso lleoliadau mewn gweithleoedd o bellter. 	
2c: Cynnig cynllun 'ymddygiadau gwrth-hiliol' ychwanegol ar gyfer staff addysg bellach sy'n awyddus i ddyfnhau eu gwybodaeth	<ul style="list-style-type: none"> Grymuso staff addysg bellach â chymhelliant personol i hyrwyddo gwrth-hiliaeth a'r sgiliau i wneud hynny. Carfan gynyddol o staff addysg bellach sydd wedi cael hyfforddiant ychwanegol ar wrth-hiliaeth ac sy'n gallu rhoi cymorth ychwanegol i ddysgwyr a staff sy'n dioddef hiliaeth. 	Gallai hyn fod ar gael i reolwyr llinell yn benodol, a chanolbwyntio ar wrth-hiliaeth mewn rôl arwain. Mae'n hollbwysig bod gwrth-hiliaeth yn gyfrifoldeb i bawb, ac na ddylai cynllun o'r fath barhau â'r syniad y gall grwpiau rhagweithiol ei hyrwyddo ar eu pen eu hunain.

3. Gwella darpariaethau cymorth gyrfa ar gyfer staff ethnig leiafrifol

Cyfleoedd

Tystiolaeth allweddol

Wrth i staff addysg bellach fyfyrion ar eu profiadau gyrfa, nododd yr ymchwilydd fod gan staff ethnig leiafrifol brofiadau mwy amrywiol o lawer. Roedd rhai yn fodlon iawn ar eu gyrfaedd, tra oedd eraill yn anfodlon iawn.

Roedd y ffactorau a oedd wedi achosi profiadau gwael staff ethnig leiafrifol yn amrywio o ddigwyddiadau hiliol heb eu datrys yn y gwaith, i ymdeimladau ehangach o ddiffyg camu ymlaen mewn gyrfa neu ddiffyg carennydd yn y gwaith.

'Mae hiliaeth wedi bod yn rhan o fy mhrofiad bywyd erioed, tra oeddwn yn y brifysgol, a byth ers hynny tra wyf wedi bod yn gweithio. Nid yw'n rhywbeth sy'n diflannu yn y gweithle.'

Aelod o staff addysg bellach

'Un o'r problemau yw pa mor anghydlynol yw popeth. Y tu allan i fydd addysg, rwyf wedi gweithio mewn lleoedd lle byddwch chi'n cael taith o amgylch eich gweithle newydd pan fyddwch chi'n ymuno, ac yn cwrdd â phobl mewn adrannau eraill. Mae'r pethau hyn yn gwneud gwahaniaeth enfawr; maen nhw'n golygu y gallwch chi weld y tu hwnt i'r lle rydych chi ynddo a'r gwaith rydych chi'n ei wneud ar hyn o bryd.'

Aelod o staff addysg bellach

3. Gwella darpariaethau cymorth gyrfa ar gyfer staff ethnig leiafrifol

Cyfleoedd

Tystiolaeth allweddol

Camau Gweithredu	Effeithiau	Ystyriaethau
3a: Creu dull safonol o gynnal arfarniadau a chyfarfodydd un i un sy'n canolbwyntio ar lesiant a thegwch	<ul style="list-style-type: none">• Prosesau arfarnu cyson.• Daw arfarniadau a chyfarfodydd un i un gyda rheolwyr llinell yn fforymau agored ar gyfer trafod llesiant a dyheadau gyrfa, y tu hwnt i 'fusnes fel arfer'.• Mwy o staff ethnig leiafrifol yn camu ymlaen yn eu gyrfaedd yn fewnol o bosibl.	
3b: Sicrhau bod gan bob aelod o staff bwynt cyswllt gwrth-hiliaeth, sydd wedi'i hyfforddi i wrando ac sydd mewn sefyllfa i fod yn wrthrychol	<ul style="list-style-type: none">• 'Lle diogel' ar gael lle mae unigolyn gwrthrychol sydd wedi'i hyfforddi i wrando ac sy'n deall effeithiau hiliaeth.• Gwella'r profiad o gwyno am hiliaeth, neu godi pryder ehangach sy'n ymwneud â gyrfa neu'r gweithle, lle mae'r pwynt cyswllt hwn ar wahân oddi wrth dîm uniongyrchol yr aelod o staff, a'r system Adnoddau Dynol ffurfiol.	Bydd gwrthrychedd yn allweddol yn hyn o beth. Gallai'r pwyntiau cyswllt fod yn eiriolwyr cymunedol allanol, neu'n aelodau o staff o'r un sefydliad nad oes ganddynt berthynas waith arall â'r staff y maent yn eu cynrychioli.
3c: Rhoi cyfleoedd i staff ethnig leiafrifol fod yn rhan o gymunedau drwy'r sector cyfan	<ul style="list-style-type: none">• Rhoi lle i staff ethnig leiafrifol rannu profiadau, safbwyntiau a syniadau y tu hwnt i'w cymuned uniongyrchol o gydweithwyr.	Gall hyn fod yn gysylltiedig â Cham Gweithredu 1b. Er y gallai'r 'cymunedau ymarfer' a ddisgrifir yno fod yn agored i bob aelod o'r gweithlu, dim ond i staff ethnig leiafrifol y dylai'r cyfleoedd penodol hyn fod ar gael.

4. Gwella darpariaethau cymorth dysgu ar gyfer dysgwyr ethnig leiafrifol

Cyfleoedd

Tystiolaeth allweddol

Wrth fyfyrrio ar brofiad bywyd ehangach, dywedodd y mwyafrif o'r dysgwyr ethnig leiafrifol a gymerodd ran eu bod wedi teimlo diffyg cymorth neu ddealltwriaeth ar ryw adeg yn ystod eu haddysg.

Mewn rhai achosion, roedd addysg bellach wedi bod yn wahanol: Roedd dysgwyr yn gwybod ble a sut i gael cymorth ac yn gwybod bod rhywun ar gael iddynt, a rhoddodd hynny sicrwydd iddynt.

Mewn achosion eraill, nid oedd addysg bellach yn wahanol o gwbl. Gallai anghenion dysgu ychwanegol gael eu camgymryd am rwystrau ieithyddol, neu nid oedd pwynt cyswllt bugeiliol clir y gellid troi ato.

Roedd yn amlwg ei bod yn bosibl gwneud profiad addysg bellach yn un cwbl gefnogol a chynhwysol. Mae sicrhau y caiff hyn ei gynnis i ddysgwyr mewn modd cyson yn allweddol.

'Roedd hi bob amser yn anodd bod yn yr ysgol; roeddwn i bob amser yn teimlo'n wahanol, felly fe benderfynais i symud ymlaen a mynd i'r coleg a bod mewn lle hollol wahanol. Hyd yn hyn, mae pethau wedi bod yn well. Mae'r amgylchedd yn llawer mwy eangfrydig; mae mwy o bobl yn edrych ar eich ôl chi.'

Dysgwr addysg bellach

'Mae hi mor anodd gweithio o 9 tan 5 a dod o hyd i amser i gysylltu â'ch tiwtor yn ystod yr oriau hynny. Felly byddai dod o hyd i ffordd o roi rhywfaint o gymorth y tu allan i'r oriau hynny yn ddefnyddiol.'

Prentis

'Rwyf wedi sylwi nad yw llawer o'r bobl o fy nghwmpas i wir yn gwybod enwau neb y gallan nhw droi atyn nhw yn y coleg os bydd ganddyn nhw broblem. Rwyf fi'n gwybod, oherwydd rwy'n gwneud yn siŵr fy mod i'n gwybod, ond mae'r ffaith nad ydyn nhw hyd yn oed yn gwybod am bwy i chwilio yn peri gofid. Rwy'n credu bod angen i fwy o gymorth fod ar gael i bobl rhag ofn eu bod nhw wedi dioddef hiliaeth.'

Dysgwr addysg bellach

4. Gwella darpariaethau cymorth dysgu ar gyfer dysgwyr ethnig leiafrifol Tystiolaeth allweddol

Cyfleoedd

Camau Gweithredu	Effeithiau	Ystyriaethau
4a: Clustnodi Swyddog Llesiant ar gyfer pob dysgwr	<ul style="list-style-type: none"> Mae gan ddysgwyr ethnig leiafrifol berson penodol i droi ato os bydd angen cymorth bugeiliol arnynt, gan leihau ansicrwydd ynglŷn â'r ffordd orau o gael cymorth. 	Bydd angen i Swyddogion Llesiant gael hyfforddiant ar y ffordd gorau o gefnogi dysgwyr ethnig leiafrifol er mwyn i hyn fod yn effeithiol.
4b: Sicrhau bod pob dysgwr yn cael sesiwn sefydlu gyson sy'n esbonio'r cymorth sydd ar gael	<ul style="list-style-type: none"> Mae hyn yn gosod y naws ar gyfer amgylchedd addysg bellach croesawgar a chefnogol. Daw sesiwn sefydlu fugeiliol yn rhan gyson o'r profiad addysg bellach, p'un a yw'r dysgwr ar brentisiaeth, ar gwrs dysgu oedolion neu mewn addysg bellach ehangach. Cynnig cyfle cynnar i esbonio'r prosesau ar gyfer rhoi gwybod am ddigwyddiadau hiliol. 	
4c: Cynnig hyblygrwydd o ran cyllid i'r holl ddysgwyr y mae angen amser ychwanegol arnynt, gan gynnwys dysgwyr ESOL.	<ul style="list-style-type: none"> Mae hyn yn golygu y bydd pob dysgwr yn cael yr un cyfle i gael cymorth ychwanegol. Lleddfu'r pwysau ar sefydliadau unigol i ailgyfeirio cyllid tuag at ddysgwyr mewn angen nad yw cymorth o'r fath wedi cael ei ddyrannu'n ffurfiol iddynt. 	
4d: Datblygu a chynnal DPP ar dechnegau gofal bugeiliol cynhwysol er mwyn lleihau rhwystrau ieithyddol	<ul style="list-style-type: none"> Lleihau'r graddau y mae rhwystrau ieithyddol yn gwaethygu anghydraddoldeb. Lleddfu'r pwysau sydd ar dimau bugeiliol sy'n awyddus i roi'r un cymorth i bob dysgwr ond nad oes ganddynt yr adnoddau i wneud hynny. 	Gall hyn gynnwys technegau therapiwtig dieiriau.

5. Cynyddu cynrychiolaeth lleiafrifoedd ethnig ar bob lefel mewn gweithleoedd addysg bellach

Tystiolaeth allweddol

Cyfleoedd

Myfyriodd sawl aelod o staff ethnig leiafrifol ar ddechrau eu gyrfaedd, a bod ymhlith yr ychydig o fyfyrwyr ethnig leiafrifol ar gwrs TAR. Mewn llawer o achosion, roedd hyn wedi gosod cynsail, a dywedodd yr aelodau o staff fod eu sefydliadau yn dal yn unffurf wyn Cymreig/Prydeinig heddiw. Teimlai eraill fod eu sefydliad neu eu tîm yn dod yn fwy ethnig amrywiol.

Yn y ddau senario, roedd staff yn ymwybodol o ddiffyg amrywiaeth ar lefelau uwch yn eu sefydliadau. Roedd rhai aelodau o staff yn teimlo y gallent gamu i fyny i rôl ar lefel uwch, ond nid oeddent wedi gwneud cais i wneud hynny oherwydd diffyg amrywiaeth ac ymdeimlad nad oeddent am fod yn rhywbeth nad oeddent yn gallu ei weld.

Roedd cydnabyddiaeth gyffredinol y byddai amrywiaeth o ran profiad mewn gweithleoedd addysg bellach yn helpu i wireddu'r uchelgais o greu Cymru wrth-hiliol. Rhybuddiodd llawer o gyfranogwyr nad yw tocynistiaeth yn dderbyniol.

Gan fod mwyafrif o'r staff a gymerodd ran yn ymwybodol o ddiffyg amrywiaeth ar lefelau uwch yn eu sefydliadau, roedd yn amlwg y dylid rhoi blaenoriaeth i greu cynlluniau byrdymor a hirdymor er mwyn gwella amrywiaeth ar lefel uwch-arweinwyr.

'Weithiau rwy'n meddwl, er mwyn herio [hiliaeth] yn ddwfn, tybed a oes angen mwy o gysylltiad â gwahaniaeth. Yn fy marn i, gorau po fwyaf o gysylltiad sydd, er mwyn i ddysgwyr ddeall bod yna amrywiaeth, a bod pobl yn wahanol ond eu bod yn gallu uniaethu â'i gilydd. Mae bod yn gyfarwydd â hynny yn gwneud cryn dipyn o wahaniaeth. Felly, rwy'n credu bod cael amrywiaeth o fewn y tîm o staff yn gwneud llawer o les.'

Aelod o staff prentisiaethau

'Ble bynnag rwyf wedi gweithio, dydw i ddim wedi bod yn awyddus i fod yn uwch-arweinydd addysgu o gwbl. Rwy'n credu bod hynny am nad wyf yn gweld fy hun yn ffitio i mewn o gwbl gyda'r un o'r timau uwch-arweinwyr rwyf wedi gweithio gyda nhw. Felly mae hynny wedi fy nal i yn ôl, mewn ffordd, rhag bod yn awyddus i gymryd y cam nesaf hwnnw.'

Aelod o staff addysg bellach

5. Cynyddu cynrychiolaeth lleiafrifoedd ethnig ar bob lefel mewn gweithleoedd addysg bellach Tystiolaeth allweddol

Cyfleoedd

Camau Gweithredu	Effeithiau	Ystyriaethau
5a: Cymell uwch-arweinwyr o gefndiroedd amrywiol i adleoli/ailhyfforddi fel arweinwyr addysg bellach	<ul style="list-style-type: none"> Creu cyfleoedd i arweinwyr ethnig leiafrifol mewn proffesiynau eraill a/neu o'r tu allan i Gymru newid gyrfa a dechrau ysbrydoli'r genhedlaeth nesaf o dalent. 	
5b: Datblygu ymgyrch i ddathlu rolau mewn addysg bellach a gwahaniaethu rhyngddynt a rolau addysg eraill	<ul style="list-style-type: none"> Grymuso staff addysg bellach ethnig leiafrifol i arwain y sgwrs ynglŷn â pham mae amrywiaeth yn bwysig mewn addysg bellach. Annog athrawon newydd gymhwyso a phobl eraill a allai wneud cais am rolau addysg bellach i ystyried addysg bellach yn gynnar yn eu gyrfaedd. 	
5c: Sicrhau bod dysgu proffesiynol ar wrth-hiliaeth yn cynnwys staff sy'n gyfrifol am brosesau recriwtio	<ul style="list-style-type: none"> Mae gan staff sy'n gyfrifol am brosesau recriwtio ddealltwriaeth ymarferol o ffyrdd o hybu tegwch yn eu gwaith. 	
5d: Gwneud cyfleoedd gyrfa ym maes addysg bellach yn fwy gweladwy drwy eu rhestru'n ehangach	<ul style="list-style-type: none"> Chwalu rhwystrau sy'n atal pobl ethnig leiafrifol rhag gwneud cais am rolau mewn addysg bellach. Annog amrywiaeth ehangach o ymgeiswyr ethnig leiafrifol posibl i wneud cais am rolau mewn addysg bellach, p'un a ydynt yn bodloni pob un o'r gofynion ar fanyleb person ai peidio. 	Gall hyn gynnwys technegau therapiwtig dieiriau.
5e: Cynnig llwybrau prentisiaeth i mewn i rolau addysg bellach	<ul style="list-style-type: none"> Ffyrdd o gael rolau addysg bellach drwy addysg seiliedig ar waith, gan olygu eu bod ar gael i ymgeiswyr nad ydynt wedi ystyried cwrs TAR. 	
5f: Ychwanegu cwestiwn amlddewis ar ffurflenni cydraddoldeb, yn gofyn i staff pam nad ydynt yn fodlon datgelu eu hethnigrwydd o bosibl	<ul style="list-style-type: none"> Bydd monitro'r canlyniadau yn ffurfio darlun o'r rhesymau dros yr amharodrwydd i ddatgelu ethnigrwydd, gan alluogi sefydliadau a Llywodraeth Cymru i ddeall y petruster hwn yn well. 	Mae'r ffordd y caiff y cwestiwn hwn ei ofyn yn bwysig. Rhaid iddi fod yn glir pam mae'n cael ei ofyn, a sut y caiff yr wybodaeth ei defnyddio.

6. Gwella'r profiad o roi gwybod am hiliaeth i ddysgwyr a staff

Cyfleoedd

Tystiolaeth allweddol o safbwynt dysgwyr

Roedd dealltwriaeth wael o'r hyn a fyddai'n digwydd nesaf ar ôl i ddysgwyr roi gwybod am hiliaeth, ac i ba raddau y byddent yn cael eu cefnogi. Roedd y rhan fwyaf o'r dysgwyr yn betrus ynglŷn â rhoi gwybod am hiliaeth, a hynny'n aml am fod ofn arnynt na fyddai cwyn yn cael ei chymryd o ddifrif. Roedd y rhan fwyaf o'r dysgwyr a soniodd am brofiadau o hiliaeth yn ystod y gwaith ymchwil wedi peidio â rhoi gwybod amdanynt yn ffurfiol.

Pan oedd dysgwyr wedi rhoi gwybod am brofiadau yn ffurfiol ac nad oedd y broses wedi bodloni eu disgwyliadau, cafodd hyn effaith sylweddol ar hyder y dysgwyr yn y staff a'u sefydliad, ac ar eu lefel gyffredinol o hyder bod hiliaeth yn cael ei chymryd o ddifrif.

'Pe bai pawb yn dechrau rhoi gwybod am hiliaeth, byddai'n gwneud gwahaniaeth. Pe bai pobl ond yn gwybod eich bod chi'n gallu ffonio'r heddlu os ydych chi'n dioddef hiliaeth ac mewn perygl o hynny... Nid pawb sy'n gwybod bod hiliaeth yn anghyfreithlon. Mae pobl yn credu, os byddwch chi'n ffonio'r heddlu, fydd dim ots ganddyn nhw, fwy na thebyg. Byddan nhw'n dweud wrthyich chi am fynd adref... Byddai'n llawer haws pe bai pawb yn gwybod eu bod nhw'n gallu gwneud hynny, a sut.'

Dysgwr addysg bellach

'The way I've been treated by some members of staff has completely put me off continuing in education. My experience has been that if anyone treats me unfairly and I react to it, then I'm punished for doing so. I get tone-policed quite a lot.'

Dysgwr addysg bellach

'Rwy'n gobeithio nad yw hyn yn wir, ond mae'n bosibl bod dysgwyr yn dioddef hiliaeth ac nad ydyn ni'n clywed am y peth. Bydd dysgwyr yn aml ar bigau drain am ennill y cymhwyster. Dyna pam y byddaf ychydig bach yn fwy gwylidwrus pan fyddaf yn mynd i mewn i leoliad.'

Aelod o staff prentisiaethau

6. Gwella'r profiad o roi gwybod am hiliaeth i ddysgwyr a staff

Cyfleoedd

Tystiolaeth allweddol o safbwynt staff

Roedd rhai aelodau o staff yn betrus ynglŷn â defnyddio'r gair 'hiliaeth' i ddisgrifio profiadau negyddol wrth reolwyr neu gydweithwyr. Gallai hyn ddeillio o ofn y bydd pobl yn credu eu bod yn gorymateb, neu ofn y byddant yn cychwyn proses a fydd yn effeithio ar eu gyrfaoedd na fyddai ganddynt fawr ddim rheolaeth drosti. Yn yr un modd â'r dysgwyr, roedd y rhan fwyaf o'r staff a soniodd am brofiadau o hiliaeth yn ystod y gwaith ymchwil wedi peidio â rhoi gwybod amdanynt yn ffurfiol.

O blith y staff a oedd wedi rhoi gwybod am hiliaeth, nid oedd yr un ohonynt yn teimlo bod y broses wedi arwain at ganlyniad boddhaol. Yn y pen draw eithaf, roedd rhoi gwybod am hiliaeth wedi dwysáu'r heriau a oedd yn cael eu hwynebu.

'Mae pobl yn dweud wrthych chi am ddarllen yr holl bolisïau ac ati ac, yn amlwg, pan fyddwch chi'n dechrau mewn swydd newydd, byddan nhw'n cael eu hanfon atoch chi. O'r hyn rwy'n ei gofio, doedd dim byd ynglŷn â beth i'w wneud os byddwch yn wynebu hiliaeth,

dim ond 'rydyn ni'n sefydliad cynhwysol' a'r math yna o beth. Ond doedd dim sôn am ochr arall y geiniog, sef beth i'w wneud os bydd hynny'n digwydd.'

Aelod o staff dysgu oedolion

'Mae angen yr ymdeimlad eich bod chi'n gallu mynd a dweud rhywbeth. Ddylech chi ddim gorfod teimlo'n amheus am hynny. Fe ddylech chi allu teimlo'n hollol gyfforddus. Nid dim ond i siarad â'r cydweithwyr wrth eich ochr chi, ond ag unrhyw un yn y coleg, a dweud y gwir.'

Aelod o staff addysg bellach

6. Gwella'r profiad o roi gwybod am hiliaeth i ddysgwyr a staff

Cyfleoedd

Argymhellion

Actions	Effeithiau	Ystyriaethau
6a: Datblygu canllawiau cenedlaethol ar deithiau rhoi gwybod delfrydol	<ul style="list-style-type: none"> Safoni'r dull o ymdrin ag achosion o roi gwybod am hiliaeth. Lleihau amwysedd ynglŷn â phwyntiau cyswllt yn ystod y daith, er enghraifft pryd y dylid ymdrin â mater yn fewnol neu'n allanol (cynnwys yr heddlu). 	Gall hyn fod yn ddibynnol ar 6.2c: byddai cadw golwg ar y canlyniadau a ddymunir yn llywio'r gwaith ar deithiau delfrydol.
6b: Sicrhau y caiff gwybodaeth am y broses o roi gwybod a'r hyn y bydd yn ei olygu ar gael yn hawdd ac yn gyfredol	<ul style="list-style-type: none"> Dangos na fydd hiliaeth o unrhyw fath yn cael ei goddef. Bydd dysgwyr a staff yn fwy tebygol o roi gwybod am achosion o hiliaeth pan fyddant yn eu dioddef neu'n dyst iddynt. Rhoi sicrwydd ynglŷn â'r hyn y gellir ei ddisgwyl o'r broses, megis faint o amser y bydd yn ei gymryd, pa gymorth a fydd ar gael, a beth fydd y canlyniadau posibl. 	
6c: Gofyn yn uniongyrchol i unigolion sy'n rhoi gwybod am hiliaeth beth yr hoffent ei gyflawni drwy'r broses	<ul style="list-style-type: none"> Lleihau ansicrwydd ar ran y dysgwyr neu'r aelod o staff ynglŷn â'r canlyniadau posibl a'r hyn sy'n ymarferol. Lleihau ansicrwydd ar ran y sawl sy'n delio â'r mater ynglŷn â'r canlyniad a ddymunir. Bydd cofnodi a monitro canlyniadau a ddymunir yn erbyn y canlyniadau gwirioneddol ar lefel genedlaethol yn llywio'r canllawiau cyffredinol. 	
6d: Sicrhau y bydd unrhyw un sy'n rhoi gwybod am ddigwyddiad hiliol yn cael gwybod beth yw'r canlyniad	<ul style="list-style-type: none"> Sicrhau y caiff y broses ei dilyn i'r pen, a chynnig cyfle i herio'r canlyniad. Cynyddu'r tebygolrwydd y bydd dioddefwyr yn rhoi gwybod os byddant yn dioddef hiliaeth eto. 	Gall hyn gynnwys technegau therapiwtig dieiriau.
6e: Cynnig llwybr ar gyfer rhoi gwybod am hiliaeth sy'n sicrhau y bydd pobl yn aros yn ddiennw	<ul style="list-style-type: none"> Lleihau'r tebygolrwydd y bydd dysgwyr neu staff yn amharod i roi gwybod am hiliaeth am eu bod yn ofni y bydd hynny'n cael effaith negyddol ar eu profiad o ddysgu neu ar eu cyfleoedd gyrfaol neu addysgol. 	

5

Cydnabyddiaethau a chyfeiriadau

Cydnabyddiaethau

Diolch o galon i'r holl ddysgwyr a staff a wirfoddolodd i rannu eu profiadau a'u safbwyntiau.

Ni fyddai'r astudiaeth hon wedi bod yn bosibl heb gymorth ac arweiniad arbenigwyr yn y sector a Grŵp Llywio Addysg Bellach Wrth-hiliol Llywodraeth Cymru. Hoffai'r ymchwilyr ddiolch i bawb a gyfrannodd at lywio'r gwaith ymchwil a'r adroddiad hwn.

Cafodd y gwaith ei arwain gan ymchwilyr o'r cwmni ymgynghori ar arloesedd strategol DK&A, ochr yn ochr ag ymchwilyr o elusen Tîm Cymorth Lleiafrifoedd Ethnig ac Ieuenctid Cymru (EYST).

DK&A



Cyfeiriadau

Adnoddau/setiau data y cyfeirir atynt yn yr adroddiad hwn:

- [Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol](#). (2021). Llywodraeth Cymru.
- [Asesiad Cychwynnol o Gyfraniad y Sector Addysg Bellach i Gynllun Gweithredu Cymru Wrth-Hiliol](#). (2022). Black Leadership Group, ColegauCymru.
- [Deall arweinyddiaeth yn y sector addysg bellach yng Nghymru](#). (2023). ColegauCymru, Academi Genedlaethol ar gyfer Arweinyddiaeth Addysgol Cymru.
- [Dysgwyr unigryw sydd wedi'u cofrestru mewn sefydliadau addysg bellach yn ôl grŵp oedran, dull dysgu a lefel](#) (2021/22). Cofnod Dysgu Gydol Oes Cymru.
- [Dysgwyr unigryw sydd wedi'u cofrestru mewn sefydliadau addysg bellach yn ôl prif anabledd a/neu anhawster dysgu a rhyw](#). (2021/22). Cofnod Dysgu Gydol Oes Cymru.
- [Experiences of Racism and Race in Schools](#). (2021/22). Tîm Cymorth Lleiafrifoedd Ethnig ac Ieuenctid Cymru, Show Racism the Red Card, Race Council Cymru, Tros Gynnal Plant
- [Ystadegau Blynnyddol ar gyfer y Gweithlu Addysg yng Nghymru](#). (2022). Cyngor y Gweithlu Addysg.
- [Rhaglenni dysgu prentisiaeth a ddechreuwyd fesul chwarter, blwyddyn ac ethnigrwydd](#). (2021/22). Cofnod Dysgu Gydol Oes Cymru.
- [Working definition trauma-informed practice](#). (2022). Swyddfa ar gyfer Gwella Iechyd a Gwahaniaethau, GOV.UK

Adnoddau/setiau data na chyfeirir atynt yn yr adroddiad hwn:

- [Gweithgor Cymunedau, Cyfraniadau a Chynefin Pobl Ddu, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn y Cwricwlwm Newydd](#). (2021). Williams, C et al.
- [Cynrychiolaeth pobl Dduon, Asiaidd ac Ethnig Lleiafrifol yn y gweithlu ysgolion yng Nghymru Adroddiad Cam 3 ac argymhellion terfynol i Lywodraeth Cymru](#). (2022). Cyngor y Gweithlu Addysg. Lester, B a Price, R.
- [Adroddiad Cysgodol NGO ar y Cyd ar Anghydraddoldeb Hiliol yng Nghymru](#). (2021). Race Equality First.
- [Creu Diwylliant Gwrth-hiliol mewn Ysgolion – Canllaw Ymarferol i Arweinyddwyr Ysgol yng Nghymru](#). (2023). DARPL.
- [Gwnewch y Peth Iawn: sicrhau tegwch mewn cynrychiolaeth hil-ddifiniedig mewn bywyd cyhoeddus a gwleidyddol yng Nghymru](#). (2021). Cyngor Hil Cymru.
- [Addysg addas ar gyfer y Dyfodol yng Nghymru](#) (2019). Comisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol.
- [Grŵp ethnig, hunaniaeth genedlaethol, iaith a chrefydd yng Nghymru](#) (2021). Data'r cyfrifiad.
- [Experiences of Belonging & Living in Wales: Findings from the All Wales Survey for Ethnic Minority People](#). (2018). Tîm Cymorth Lleiafrifoedd Ethnig ac Ieuenctid Cymru.
- [Myfyrwyr blwyddyn gyntaf o Gymru ar gyrsiau AGA yn y DU yn ôl ethnigrwydd a blwyddyn](#). (2021/22). Cofnod Myfyrwyr yr Asiantaeth Ystadegau Addysg Uwch (HESA).
- [Gwella Cydraddoldeb Hiliol ym maes Addysg](#). (2021). Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru. Arday, J.
- [Hybu ymgysylltiad a chyflawniad academiaidd ar gyfer disgyblion o ethnigrwydd du a chymysg yng Nghymru](#).

(2017). Brentnall, J.

• [Race and Anti-Racism in the Welsh Education System](#).

(2016). Show Racism the Red Card.

• [Racism in Education in 2021. Where are we now?](#)

[Forum notes](#) (2021). Tîm Cymorth Lleiafrifoedd Ethnig ac Ieuenctid Cymru a Rhaglen Ymgysylltu â BAME Cymru Gyfan.

• [Recriwtio a Chadw Athrawon Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig yng Nghymru – Astudiaeth Ymchwil Ansoddol](#) (2021). Davis et al.

• [Welsh \(Plural\): Essays on the Future of Wales](#). (2022) Repeater. Chetty, D. et al.