Astudiaethau achos gwrth-hiliol: Dyrchafiad, parodrwydd a datblygiad gyrfa hiliol

Last Updated: 23/11/2026

Dyrchafiad, parodrwydd a datblygiad gyrfa hiliol

Setting: Datblygu'r gweithlu: recriwtio a dyrchafu.

Cyd-destun

Mae Grace yn nyrs Ddu Band 6 sydd wedi gweithio yn yr un Ymddiriedolaeth GIG ers wyth mlynedd. Mae hi'n brofiadol, yn fedrus yn glinigol ac yn derbyn adborth cadarnhaol yn rheolaidd gan gleifion a chydweithwyr iau. Gofynnir iddi yn aml gefnogi dechreuwyr newydd, arwain archwiliadau, cwmpasu rhannau o rôl Band 7 yn ystod absenoldeb salwch a chynrychioli'r ward mewn cyfarfodydd gwella.

Beth ddigwyddodd

Pan ddaw swydd Band 7 ar gael, mae Grace yn dweud wrth ei rheolwr yr hoffai wneud cais. Mae ei rheolwr yn dweud ei bod hi "bron yno" ond y dylai aros am y cyfle nesaf oherwydd bod angen mwy o hyder a sglein arni. Mae Grace yn gofyn pa brofiad penodol sydd ar goll ganddi, ond mae'r adborth yn parhau i fod yn amwys.

Tua'r un pryd, mae Tom, nyrs Gwyn Band 6 gyda llai o amser yn y swydd, yn cael ei annog gan yr un rheolwr i wneud cais. Nid yw Tom wedi arwain cymaint o brosiectau â Grace ond fe'i disgrifir fel "arweinydd naturiol" ac "un sy'n addas ar gyfer y tîm". Mae Grace yn gwneud cais beth bynnag ac mae hi ar y rhestr fer.

Yn ystod y cyfweliad, mae hi'n rhoi enghreifftiau o arwain archwiliadau, cefnogi staff iau, rheoli sifftiau cymhleth a gwella dogfennaeth. Mae adborth y panel yn dweud ei bod hi'n wybodus ond yn "rhy ymwthgar ar adegau" a dylai weithio ar ei phresenoldeb arweinyddiaeth. Penodir Tom.

Ar ôl y cyfweliad, gofynnir i Grace barhau i gefnogi'r un gwaith gwella oherwydd ei gwybodaeth sefydliadol. Mae hi'n sylwi ei bod hi'n cael ei hymddiried ynddi i wneud gwaith uwch ond nad yw'n cael ei chydnabod fel un sy'n barod ar gyfer statws uwch. Pan yw hi'n codi pryderon am y gwahaniaeth rhwng ei hadborth hi ac adborth Tom, dywedir wrthi i beidio â gor-feddwl amdano a chanolbwyntio ar ddatblygiad.

Effaith

Mae Grace yn mynd yn rhwystredig ac yn ddigalon. Mae hi'n dechrau cwestiynu a oes ganddi ddyfodol yn y sefydliad ac yn ystyried gwneud cais yn rhywle arall.Mae staff iau a oedd wedi gweld Grace fel model rôl hefyd yn siomedig.

Mae'r gwasanaeth yn colli ymddiriedaeth oherwydd ei fod yn ymddangos bod cynnydd yn cael ei lunio gan farnau goddrychol am "addasrwydd", "presenoldeb" a "pharodrwydd" yn hytrach na thystiolaeth dryloyw.

Mae'r sefydliad mewn perygl o golli staff profiadol ac atgyfnerthu anghydraddoldeb hiliol mewn arweinyddiaeth.

Sut y dylai arfer gwrth-hiliol edrych

Rhaid i brosesau recriwtio a dyrchafu fod yn dryloyw, yn seiliedig ar dystiolaeth ac yn cael eu hadolygu'n weithredol am agfarn. Dylid cwestiynu iaith oddrychol fel “addas”, “sglein”, “presenoldeb”, “arweinydd naturiol” a “rhy ymwrthgar”, yn enwedig lle mae patrymau’n rhoi staff sydd wedi’u lleiafrifo’n hiliol dan anfantais.

Pwyntiau dysgu allweddol

- Gall rhagfarn hiliol lunio pwy sy'n cael ei ystyried yn barod, yn broffesiynol, yn hyderus neu'n ddeunydd arweinyddiaeth.
- Ni ddylid dibynnu ar staff i wneud gwaith uwch tra'n cael eu gwrthod am gyfleoedd i ddatblygu gyrfa i rolau uwch heb adborth clir sy'n seiliedig ar dystiolaeth.
- Dylai paneli recriwtio ddefnyddio sgorio strwythuredig, meini prawf clir a rhesymeg wedi'i dogfennu.
- Dylai adborth fod yn benodol, yn ymddygiadol ac yn ddatblygiadol, nid yn amwys nac yn seiliedig ar bersonoliaeth.
- Dylai mynediad at rolau gweithredu uwch, prosiectau ymestyn a nawdd fod yn dryloyw ac yn deg.
- Dylai sefydliadau fonitro canlyniadau recriwtio, dyrchafu, disgyblu a datblygu yn ôl ethnigrwydd.
- Mae arfer gweithlu gwrth-hiliol yn cynnwys rheoli talent, cadw a phibellau arweinyddiaeth.
- Mae cynnydd teg yn cefnogi morâl, cynrychiolaeth, ansawdd gwasanaeth ac ymddiriedaeth y cyhoedd.