Astudiaethau achos gwrth-hiliol: Siarad i fyny ac ymateb sefydliadol

Last Updated: 23/11/2026

Siarad i fyny ac ymateb sefydliadol

Setting: Rheoli gwasanaethau'r GIG: ymateb i hiliaeth a adroddwyd.

Cyd-destun

Mae Nadia yn nyrs ardal Band Du 7 ac yn un o nifer fach o staff o gefndir lleiafrifol hiliol yn ei gwasanaeth. Mae hi wedi gweithio yn y sefydliad ers chwe blynedd ac mae cydweithwyr yn ei hystyried yn feddylgar, yn brofiadol ac yn ymroddedig i wella gofal cleifion. Dros amser, mae Nadia yn dod yn fwyfwy pryderus am batrymau ymddygiad o fewn ei thîm.

Beth ddigwyddodd

Mae Nadia yn sylwi bod staff sydd wedi'u lleiafrifo'n hiliol yn fwy tebygol o gael eu trafod mewn cyfarfodydd, cael gwaith prosiect llai gweladwy a'u disgrifio fel "heb fod yn hollol addas i ddiwylliant y tîm". Mae hi hefyd yn clywed sylwadau dro ar ôl tro am gleifion o gymunedau lleiafrifoedd ethnig lleol yn "anodd ymgysylltu â nhw" neu "heb ddeall sut mae gwasanaethau'n gweithio". Mae Nadia yn codi'r pryderon hyn yn anffurfiol gyda'i rheolwr llinell, sy'n diolch iddi am ei gonestrwydd ond yn dweud bod y tîm dan bwysau a bod "pawb dan straen ar hyn o bryd".

Yn ychydig wythnosau'n ddiweddarach, ar ôl i gydweithiwr wneud jôc am "bobl yn chwarae'r cerdyn hil", mae Nadia yn codi pryder ffurfiol. Mae'r ymateb yn canolbwyntio ar a oedd y sylw wedi'i fwriadu i dramgwyddo. Anogir Nadia i ddatrys pethau'n anffurfiol ac mae'n cael ei chyfeirio at y cynnig lles staff. Ni chytunir ar gynllun gweithredu clir. Nid oes neb yn siarad â'r tîm ehangach am ymddygiad, cyfrifoldeb gwylwyr na diwylliant gwasanaeth.

Yn ddiweddarach, mae Nadia yn sylwi nad yw hi bellach yn cael ei gwahodd i grŵp ailgynllunio gwasanaeth y bu iddi helpu i'w sefydlu o'r blaen. Pan ofynnir pam, dywedir wrthi fod angen "lleisiau cadarnhaol" ar y grŵp ac nad yw'r gwaith yn "y lle cywir ar gyfer gwrthdaro". Mae Nadia yn dechrau teimlo bod codi hiliaeth wedi niweidio sut mae hi'n cael ei chanfod. Mae sawl cydweithiwr yn dweud wrthi'n breifat eu bod yn cytuno â hi ond nad ydyn nhw'n teimlo'n ddiogel yn dweud hynny'n gyhoeddus.

Effaith

Mae Nadia yn teimlo'n ynysig, yn bryderus ac yn llai hyderus i siarad i fyny. Mae staff eraill sydd wedi'u lleiafrifo'n hiliol yn dehongli'r ymateb fel rhybudd y gallai codi hiliaeth gael canlyniadau negyddol.

Mae'r sefydliad yn colli cyfle i fynd i'r afael â diwylliant, gwella diogelwch seicolegol a deall sut y gallai rhagfarn hefyd fod yn effeithio ar fynediad at wasanaethau a phrofiad cleifion.

Mae'r mater yn cael ei ail-lunio fel gwrthdaro rhyngbersonol yn hytrach na gwahaniaethu ac mae dysgu sefydliadol yn cael ei ohirio.

Sut y dylai arfer gwrth-hiliol edrych

Nid yw sefydliad gwrth-hiliol yn ymateb i ddigwyddiadau hiliol yn unig; mae'n ymateb yn dda pan gaiff hiliaeth ei hadrodd. Dylid dogfennu pryderon, eu hymchwilio'n gymesur a'u dilyn gan gamau gweithredu clir, adborth ac amddiffyniad rhag niwed. Ni ddylid defnyddio cefnogaeth lles yn lle atebolrwydd.

Pwyntiau dysgu allweddol

- Dylid cymryd pryderon hiliaeth o ddifrif, eu dogfennu a gweithredu arnynt
- Ni ddylai datrys anffurfiol olygu osgoi
- Ni ddylai staff brofi niwed, allgáu na niwed i enw da am siarad am hiliaeth
- Dylai arweinwyr wahaniaethu rhwng gwrthdaro rhyngbersonol, gwahaniaethu a materion diwylliant sefydliadol
- Mae cynigion lles yn bwysig ond nid ydynt yn disodli ymchwilio, atebolrwydd a newid
- Mae gan bobl sy'n gwylio ac uwch arweinwyr gyfrifoldeb i gefnogi diogelwch seicolegol
- Mae dolenni adborth yn bwysig: dylai staff wybod pa gamau sydd wedi'u cymryd lle bo'n briodol
- Mae arweinyddiaeth gwrth-hiliol yn gofyn am chwilfrydedd, dewrder, tryloywder a dilyn i fyny.