Race Equality Charter success for Welsh HE Institutions

Professor Emmanuel Ogbonna CBE, Chair in Management and Organisation, Cardiff Business School, Cardiff University and Co-chair External Accountability Group, Welsh Government Anti-racist Wales Action Plan.

This blog is also available in Welsh on page 4.

The news that all Welsh Universities have achieved Bronze awards for the Race Equality Charter of Advance HE is an important development in race equality. This news is also welcome in that this is the first time a major initiative on race has been implemented successfully within the time limit that was set by the Government. In this regard, the success of this initiative speaks to the benefits of adopting a different approach in addressing racism and also highlights the enormous value of political support on race, especially when this is backed by targeted policy development.

Political support on race equality in Wales has been longstanding and has, in recent years, been channelled through the Anti-racist Wales Action Plan (ArWAP). This comprehensive plan was the political response of the Welsh Government to the findings of a report which it commissioned to explore the disproportionate impacts of the coronavirus pandemic on racial and ethnic minorities in Wales (The Socio-economic Sub-group report). This report identified institutional racism as a major factor that was contributing to the racially disproportionate outcomes from the pandemic and called for concerted action to address such racism.

The Welsh Government responded to the Socio-economic report by establishing a Steering Group to develop what was initially scoped as a Race Equality Plan for Wales. Following consultations with multiple stakeholders, the Steering Group determined that an anti-racist plan (rather than a race equality plan) was required to address the problems that were identified in the Socio-economic report and the Welsh Government agreed to this.

The ArWAP was co-created with membership of the Steering Group drawing from representatives of the local racial and ethnic minority groups, academics with specialist interests on government policy-making and on race and racialisation, Welsh Government policy specialists, and representatives from organisations and institutions such as Equality and Human Rights Commission, Trade Union Congress, local governments and other agencies. For the first time in the history of the Welsh Government, the Steering Group was co-chaired by the highest ranked civil servant in Wales (The Permanent Secretary) and an external expert with research and lived experience of the area (racism and anti-racism).

ArWAP is a comprehensive plan which covers every aspect of life and work in Wales. The section of the plan on higher education was heavily influenced by my experience as the external co-chair. This experience was gained from working in a university in Wales for 35 years. The plan was launched in 2022 and it was refreshed in 2024. It mandated institutions (through the higher education Regulator) to:

- Establish an anti-racist network across the sector
- Publish an annual race equality report and performance measures for the sector, including outcomes for students and staff
- Review existing recruitment policies and procedures through anti-racist lens
- Monitor and address inequalities, including pay disparities
- Achieve a race equality charter mark as a condition of funding within three years to embed anti-racism policies at all levels within the sector

The success of the Welsh institutions in achieving the Advance HE Race Equality Charter Bronze award can be attributed to a number of important factors. Key aspects of this were the imposing of a time limit and the associated risk of financial penalty for non-compliance. These directed the attention of the institutions and encouraged them to take this seriously and to channel appropriate resources to achieve this objective. In many respects, this shows that an important way of closing the perennial implementation gap on equality, diversity and inclusion initiatives in general and anti-racism interventions in particular is by 'nudging' organisations and individuals to do the right thing, and by providing the appropriate incentives to support this. A useful illustration of this is the impact of Athena Swan accreditation on gender equality in higher education institutions (also administered by Advance HE). Readers may recall that gender inequality was more pronounced in higher education institutions before the introduction of Athena Swan accreditation which linked aspects of the income of these institutions to their performance on gender equality. Specifically, many will recall the relative dearth of female academics in senior roles prior to the introduction of Athena Swan accreditation in 2005. Although there is, by no means, parity in the representation of men and women especially in senior academic ranks, it is undeniable that Athena Swan accreditation introduced positive changes in the treatment of women in academia. Unsurprisingly, many institutions have aspired to improve their policies, processes and procedures by going beyond the entry level Bronze award to the more significant and potentially more culture transforming Silver and Gold awards.

Another reason for the success of the institutions is the ownership of the plan manifested through the cooperation and dedication of the wide range of organisations and stakeholders that worked together to achieve this outcome. The specific inclusion of the time-line and the linkage to financial outcome meant that Welsh Government policy officials had to provide more robust remit letters to the Regulator (the Higher Education Funding Council for Wales - Hefcw). Hefcw, which became Medr (the Commission for Tertiary Education and Research) in August 2024 led this process with a strategic intent. They provided funding to help the institutions to begin the valuable work in the area and they supported the institutions through regular meetings and by organising appropriate training and briefing sessions for university executives and staff.

The design of the governance structure for the implementation of ArWAP also contributed to this success. Whereas previous plans of this nature relied on traditional, bureaucratic civil service structures for the implementation process, the Welsh Government established a strong External Accountability Group (EAG) to undertake this task. The Welsh Government signalled the significance of the EAG in

the implementation process by granting the EAG the power to set priorities for the goals and actions that are required for the effective implementation of the plan. The EAG could also request the attendance of Government Ministers, Commissioners, Regulators, Inspectors and other agencies to account for their progress in the implementation of the plan. The EAG worked directly with Hefcw/Medr to support the institutions in this regard.

The role of Advance HE in helping the institutions to understand how to navigate the complex process of evidencing their readiness to be evaluated for the award should be recognised. Advance HE staff worked directly with the respective institutions and provided the support they needed to undertake the changes that were required to achieve a Bronze award. This role continued with helping those institutions which were unable fully to evidence their readiness to proceed on first evaluation to undertake the work that was required to ensure successful completion.

The work of the respective institutions, especially the leaders and those individuals and groups who were responsible for implementing this initiative deserve special mention. Their single-mindedness in the pursuit of this objective is evidence to what can be achieved with the active support of executives and senior management. The hope is that Welsh HE institutions will work with the same vigour and enthusiasm by using this achievement as the foundation to implement the other requirements in the plan to transform their organisational cultures to become truly anti-racist.

Overall, Welsh HE institutions have made a positive move in achieving the Bronze award in Advance HE Race Equality Charter. While this important achievement deserves to be fully recognised and celebrated, we should also take a moment to reflect on what this may mean for race equality in these institutions. As an entry level award, Advance HE Race Equality Charter Bronze denotes institutional readiness to take-off on the journey to anti-racism. It does not indicate that an institution is tackling racism or indeed that anti-racism has been embedded into the culture of the institution. The success of these institutions in achieving anti-racism will be judged by the extent to which they implement the full changes that are required by ArWAP and by their ambition to aim for Silver and Gold awards in the future. This will also be a test of the willingness of the institutions to pursue anti-racist initiatives that are not linked directly to financial performance.

References

Black, Asian and Minority Ethnic Covid-19 Socio-economic Sub-group Report, www.gov.wales/black-asian-and-minority-ethnic-covid-19-socioeconomic-subgroup-report

Anti-racist Wales Action Plan (2022). www.anti-racist-wales-action-plan

Anti-racist Wales Action Plan : An Update (2024). www.anti-racist-wales-action-plan-2024-update

Emmanuel Ogbonna CBE is Professor of Organisation and Management at Cardiff Business School, Cardiff University. He chaired the First Minister of Wales Socio-

economic sub-group that produced a report on the socio-economic implications of the coronavirus pandemic for racial and ethnic minority groups in Wales. He was co-chair (with the Permanent Secretary of the Welsh Government) of the Steering Group that developed the Anti-racist Wales Action Plan (ArWAP) and he is currently co-chair (again with the Permanent Secretary) of the External Accountability Group that is leading the implementation of ArWAP.

We feel it is important for voices to be heard to stimulate debate and share good practice. Blogs on our website are the views of the author and don't necessarily represent those of Advance HE.

Llwyddiant Siarter Cydraddoldeb Hiliol Sefydliadau Addysg Uwch Cymru

Yr Athro Emmanuel Ogbonna CBE, Cadeirydd Rheolaeth a Threfniadaeth, Ysgol Busnes Caerdydd, Prifysgol Caerdydd a Chyd-gadeirydd y Grŵp Atebolrwydd Allanol, Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol Llywodraeth Cymru.

Mae'r newyddion bod pob Prifysgol yng Nghymru wedi ennill y wobr Efydd ar gyfer Siarter Cydraddoldeb Hiliol AU Ymlaen yn ddatblygiad pwysig ym maes cydraddoldeb hiliol. Mae'r newyddion hwn hefyd i'w groesawu gan mai dyma'r tro cyntaf i fenter fawr ar hil gael ei gweithredu'n llwyddiannus o fewn y terfyn amser a osodwyd gan y Llywodraeth. Yn hyn o beth, mae llwyddiant y fenter hon yn tynnu sylw at fanteision mabwysiadu dull gwahanol o fynd i'r afael â hiliaeth ac mae hefyd yn tynnu sylw at werth aruthrol y gefnogaeth wleidyddol ar hil, yn enwedig pan gaiff hyn ei chefnogi gan ddatblygiad polisi wedi'i dargedu.

Mae cefnogaeth wleidyddol i gydraddoldeb hiliol yng Nghymru wedi bod yn hirhoedlog ac, yn ystod y blynyddoedd diwethaf, mae wedi cael ei sianelu drwy Gynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol. Y cynllun cynhwysfawr hwn oedd ymateb gwleidyddol Llywodraeth Cymru i ganfyddiadau adroddiad a gomisiynodd i archwilio effeithiau anghymesur pandemig y coronafeirws ar leiafrifoedd hiliol ac ethnig yng Nghymru (adroddiad yr Is-grŵp Economaidd Gymdeithasol). Nododd yr adroddiad hwn fod hiliaeth sefydliadol yn ffactor pwysig a oedd yn cyfrannu at ganlyniadau anghymesur y pandemig o ran hil a galwodd am gamau cydlynol i fynd i'r afael â hiliaeth o'r fath.

Ymatebodd Llywodraeth Cymru i'r adroddiad Economaidd Gymdeithasol drwy sefydlu Grŵp Llywio i ddatblygu'r hyn a fwriadwyd yn wreiddiol fel Cynllun Cydraddoldeb Hiliol Cymru. Yn dilyn ymgynghoriadau â nifer o randdeiliaid, penderfynodd y Grŵp Llywio fod angen cynllun gwrth-hiliol (yn hytrach na chynllun cydraddoldeb hiliol) i fynd i'r afael â'r problemau a nodwyd yn yr adroddiad Economaidd Gymdeithasol a chytunodd Llywodraeth Cymru i hyn.

Cafodd Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol ei gyd-greu gydag aelodaeth y Grŵp Llywio a oedd yn cynnwys cynrychiolwyr o'r grwpiau lleiafrifoedd hiliol ac ethnig lleol, academyddion â diddordebau arbenigol mewn llunio polisïau ar lefel llywodraeth ac o ran hil a hiliaeth, arbenigwyr polisi Llywodraeth Cymru, a chynrychiolwyr o sefydliadau fel y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, Cyngres yr Undebau Llafur, llywodraeth leol ac asiantaethau eraill. Am y tro cyntaf yn hanes Llywodraeth Cymru, cyd-gadeiriwyd y Grŵp Llywio gan y gwas sifil uchaf yng Nghymru (yr Ysgrifennydd Parhaol) ac arbenigwr allanol ag ymchwil a phrofiad byw yn y maes (hiliaeth a gwrth-hiliaeth).

Mae Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol yn gynllun cynhwysfawr sy'n cwmpasu pob agwedd ar fywyd a gwaith yng Nghymru. Dylanwadwyd yn fawr ar yr adran o'r cynllun sy'n ymwneud ag addysg uwch gan fy mhrofiad fel y cyd-gadeirydd allanol. Mae'r profiad hwn yn deillio o weithio mewn prifysgol yng Nghymru am 35 mlynedd. Lansiwyd y cynllun yn 2022 a chafodd ei ddiweddaru yn 2024. Yn ôl y cynllun, rhaid i sefydliadau (trwy'r Rheoleiddiwr addysg uwch) wneud y canlynol:

- Sefydlu rhwydwaith gwrth-hiliol ar draws y sector
- Cyhoeddi adroddiad cydraddoldeb hiliol blynyddol a mesurau perfformiad ar gyfer y sector, gan gynnwys canlyniadau i fyfyrwyr a staff
- Adolygu polisïau a gweithdrefnau recriwtio presennol o safbwynt gwrth-hiliol
- Monitro ac ymdrin ag anghydraddoldebau, gan gynnwys anghydraddoldebau cyflog
- Cyflawni nod siarter cydraddoldeb hiliol fel amod ar gyfer cyllid o fewn tair blynedd i ymgorffori polisïau gwrth-hiliol ar bob lefel o fewn y sector

Gellir priodoli llwyddiant sefydliadau Cymru o safbwynt ennill gwobr Efydd Siarter Cydraddoldeb Hiliol AU Ymlaen i nifer o ffactorau pwysig. Agweddau allweddol ar hyn oedd gosod terfyn amser a'r risg gysylltiedig o gosb ariannol am beidio â chydymffurfio. Bu'r mesurau hyn yn fodd o ganolbwyntio sylw'r sefydliadau a'u hannog i gymryd hyn o ddifrif ac i sianelu adnoddau priodol tuag at gyflawni'r amcan hwn. Mewn sawl ffordd, mae hyn yn dangos mai ffordd bwysig o gau'r bwlch gweithredu parhaol ar fentrau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn gyffredinol ac ymyriadau gwrth-hiliol yn benodol, yw trwy 'roi hwb' i sefydliadau ac unigolion i wneud y peth iawn, a thrwy ddarparu'r cymhellion priodol i gefnogi hyn. Enghraifft ddefnyddiol o hyn yw effaith achrediad Athena Swan ar gydraddoldeb rhywedd mewn sefydliadau addysg uwch (a weinyddir hefyd gan AU Ymlaen). Efallai y bydd darllenwyr yn cofio bod anghydraddoldeb rhywedd yn fwy amlwg mewn sefydliadau addysg uwch cyn cyflwyno achrediad Athena Swan a oedd yn cysylltu agweddau ar incwm y sefydliadau hyn â'u perfformiad ar gydraddoldeb rhywedd. Yn benodol, bydd llawer yn cofio'r prinder cymharol o academyddion benywaidd mewn rolau uwch cyn cyflwyno achrediad Athena Swan yn 2005. Er nad oes, o bell ffordd, cydraddoldeb yng nghynrychiolaeth dynion a menywod, yn enwedig mewn rhengoedd academaidd uwch, does dim dwywaith bod achrediad Athena Swan wedi cyflwyno newidiadau cadarnhaol yn y ffordd y caiff menywod eu trin yn y byd academaidd. Nid yw'n syndod bod llawer o sefydliadau wedi anelu at wella eu polisïau, eu prosesau a'u gweithdrefnau drwy fynd y tu hwnt i'r wobr Efydd lefel mynediad i'r gwobrau Arian ac Aur mwy arwyddocaol a allai drawsnewid diwylliant yn fwy o bosibl.

Rheswm arall dros lwyddiant y sefydliadau yw perchnogaeth y cynllun a amlygwyd drwy gydweithrediad ac ymroddiad yr ystod eang o sefydliadau a rhanddeiliaid a gydweithiodd i gyflawni'r canlyniad hwn. Roedd cynnwys yr amserlen yn benodol a'r cysylltiad â chanlyniad ariannol yn golygu bod yn rhaid i swyddogion polisi Llywodraeth Cymru ddarparu llythyrau cylch gwaith mwy cadarn i'r Rheoleiddiwr (Cyngor Cyllido Addysg Uwch Cymru - CCAUC). Arweiniodd y Cyngor Cyllido, sef Medr (y Comisiwn ar gyfer Addysg Drydyddol ac Ymchwil) ers mis Awst 2024, y broses hon gyda bwriad strategol. Fe wnaethant ddarparu cyllid i helpu'r sefydliadau ddechrau'r gwaith gwerthfawr yn y maes gan gefnogi'r sefydliadau drwy gyfarfodydd rheolaidd a thrwy drefnu sesiynau hyfforddi a briffio priodol ar gyfer swyddogion gweithredol a staff prifysgolion.

Cyfrannodd dyluniad y strwythur llywodraethu ar gyfer gweithredu Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol at y llwyddiant hwn hefyd. Er bod cynlluniau blaenorol

o'r natur hon yn dibynnu ar strwythurau gwasanaeth sifil traddodiadol, biwrocrataidd ar gyfer y broses weithredu, sefydlodd Llywodraeth Cymru Grŵp Atebolrwydd Allanol cryf i ymgymryd â'r dasg hon. Nododd Llywodraeth Cymru arwyddocâd y Grŵp Atebolrwydd Allanol yn y broses weithredu drwy roi'r pŵer i'r Grŵp osod blaenoriaethau ar gyfer y nodau a'r camau gweithredu oedd yn ofynnol i weithredu'r cynllun yn effeithiol. Gallai'r Grŵp hefyd ofyn i Weinidogion y Llywodraeth, Comisiynwyr, Rheoleiddwyr, Arolygwyr ac asiantaethau eraill ymddangos gerbron i adrodd am eu cynnydd wrth weithredu'r cynllun. Gweithiodd y Grŵp Atebolrwydd Allanol yn uniongyrchol gyda'r Cyngor Cyllido/Medr i gefnogi'r sefydliadau yn hyn o beth.

Dylid cydnabod rôl AU Ymlaen wrth helpu'r sefydliadau i ddeall sut i lywio'r broses gymhleth o ddangos tystiolaeth o'u parodrwydd i gael eu gwerthuso ar gyfer y wobr. Gweithiodd staff AU Ymlaen yn uniongyrchol gyda'r sefydliadau priodol a darparu'r gefnogaeth oedd ei hangen arnynt i ymgymryd â'r newidiadau angenrheidiol i ennill gwobr Efydd. Parhaodd y rôl hon drwy helpu'r sefydliadau hynny nad oeddent yn gallu dangos tystiolaeth lawn o'u parodrwydd i fwrw ymlaen â'r gwerthusiad cyntaf i ymgymryd â'r gwaith oedd ei angen i sicrhau eu bod yn ei gwblhau'n llwyddiannus.

Mae gwaith y sefydliadau, yn enwedig yr arweinwyr a'r unigolion a'r grwpiau hynny a oedd yn gyfrifol am weithredu'r fenter hon yn haeddu sylw arbennig. Mae eu dyfalbarhad wrth fynd ar drywydd yr amcan hwn yn dystiolaeth o'r hyn y gellir ei gyflawni gyda chefnogaeth weithredol swyddogion gweithredol ac uwch reolwyr. Y gobaith yw y bydd sefydliadau AU Cymru yn gweithio gyda'r un egni a brwdfrydedd gan ddefnyddio'r llwyddiant hwn fel sylfaen i weithredu'r gofynion eraill yn y cynllun i drawsnewid eu diwylliannau sefydliadol i ddod yn wirioneddol wrth-hiliol.

At ei gilydd, mae sefydliadau AU Cymru wedi cymryd cam cadarnhaol wrth ennill y wobr Efydd yn Siarter Cydraddoldeb Hiliol AU Ymlaen. Er bod y cyflawniad pwysig hwn yn haeddu cael ei gydnabod a'i ddathlu'n llawn, dylem hefyd gymryd eiliad i fyfyrio ar yr hyn y gallai hyn ei olygu i gydraddoldeb hiliol yn y sefydliadau hyn. Fel gwobr lefel mynediad, mae Siarter Cydraddoldeb Hiliol Efydd AU Ymlaen yn dynodi parodrwydd sefydliadol i gychwyn ar y daith tuag at fod yn wrth-hiliol. Nid yw'n dangos bod sefydliad yn mynd i'r afael â hiliaeth nac yn wir bod gweithredu'n wrth-hiliol wedi'i wreiddio yn niwylliant y sefydliad. Bydd llwyddiant y sefydliadau hyn wrth gyflawni eu cynlluniau gwrth-hiliol yn cael ei farnu yn ôl y graddau y maent yn gweithredu'r newidiadau llawn sy'n ofynnol gan Gynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol ac yn ôl eu huchelgais i anelu at wobrau Arian ac Aur yn y dyfodol. Bydd hyn hefyd yn brawf o barodrwydd y sefydliadau i ddilyn mentrau gwrth-hiliol nad ydynt yn gysylltiedig yn uniongyrchol â pherfformiad ariannol.

Cyfeirnodau

Adroddiad Is-grŵp Cymdeithasol-Economaidd Covid-19 ar Bobl Ddu, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig, www.llyw.cymru/adroddiad-is-grŵp-cymdeithasol-economaidd-covid-19

Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol (2022). https://www.llyw.cymru/cynllun-gweithredu-cymru-wrth-hiliol-2022

Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol: Diweddariad (2024).
https://www.llyw.cymru/cynllun-gweithredu-cymru-wrth-hiliol-diweddariad-2024

Mae Emmanuel Ogbonna CBE yn Athro Rheolaeth a Threfniadaeth yn Ysgol Busnes Caerdydd, Prifysgol Caerdydd. Bu'n gadeirydd ar is-grŵp Economaidd Gymdeithasol Prif Weinidog Cymru a gynhyrchodd adroddiad ar oblygiadau economaidd-gymdeithasol pandemig y coronafeirws ar grwpiau lleiafrifol hiliol ac ethnig yng Nghymru. Roedd yn gyd-gadeirydd (gydag Ysgrifennydd Parhaol Llywodraeth Cymru) y Grŵp Llywio a ddatblygodd Gynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol ac ar hyn o bryd mae'n gyd-gadeirydd (eto gyda'r Ysgrifennydd Parhaol) y Grŵp Atebolrwydd Allanol sy'n arwain y gwaith o weithredu Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol.

Rydym o'r farn ei bod yn bwysig clywed lleisiau er mwyn ysgogi trafodaeth a rhannu arferion da. Barn yr awdur yw'r blogiau ar ein gwefan ac nid ydynt o reidrwydd yn cynrychioli barn AU Ymlaen.