

Y ddyletswydd i hybu  
cydraddoldeb hiliol

**FFRAMWAITH  
AR GYFER  
AROLYGIAETHAU**

COMISIWN  
CYDRADDOLDEB  
HIL IOL



# CYNNWYS

Cyflwyniad		3
<b>RHAN I</b>	Y ddyletswydd gyffredinol	6
<b>RHAN II</b>	Dyletswyddau penodol: y cynllun cydraddoldeb hiliol	9
<b>RHAN III</b>	Dyletswyddau penodol: cyflogaeth	15
<b>RHAN IV</b>	Dyletswyddau penodol: addysg (ysgolion)	19
<b>RHAN V</b>	Dyletswyddau penodol: addysg (sefydliadau addysg bellach ac addysg uwch)	23
Rhestr wirio ar gyfer arolwg		28

## CYFLWYNIAD

Rydym wedi cynhyrchu'r fframwaith hwn i helpu arolygiaethau i gyflawni'r ddyletswydd gyhoeddus statudol newydd i hybu cydraddoldeb hiliol. Mae'r fframwaith yn eich annog i edrych am dystiolaeth bod awdurdodau cyhoeddus yn cyflawni'r ddyletswydd ac yn awgrymu gwahanol ganlyniadau a ddylai nodweddu o awdurdodau llwyddiannus. Yn ogystal, gall y canlyniadau helpu awdurdodau i lunio amcanion a thargedau.

Mae ein *Côd Ymarfer statudol a'r y Ddyletswydd i Hybu Cydraddoldeb Hiliol* yn argymhell y dylai ymdrechion awdurdodau cyhoeddus i gyflawni'r ddyletswydd i hybu cydraddoldeb hiliol gael eu llywodraethu gan bedair egwyddor. Dylech chithau ddefnyddio'r egwyddorion hyn i lywio eich agweddau chi. Dyma'r egwyddorion:

- Mae hybu cydraddoldeb hiliol yn orfodol i bob awdurdod cyhoeddus a restrir yn Rhestr 1A o'r Ddeddf Cysylltiadau Hiliol ddiwygiedig (gweler Atodiad 1 i'r côd statudol).
- Rhaid i awdurdodau cyhoeddus gyflawni'r ddyletswydd i hybu cydraddoldeb hiliol ym mhob swyddogaeth sy'n berthnasol i'r ddyletswydd honno.
- Dylai'r pwys a rydd awdurdodau cyhoeddus ar swyddogaeth fod yn gymesur â pherthnasedd y swyddogaeth honno i'r ddyletswydd.
- Mae tair rhan y ddyletswydd gyffredinol statudol yn cyflenwi ei gilydd a dylai awdurdodau cyhoeddus ystyried sut y maent yn mynd i gyflawni'r holl rannau sy'n berthnasol iddynt.

Dylech gofio'r canlynol.

- Dim ond y ddyletswydd gyffredinol sydd yn rhaid i rai awdurdodau cyhoeddus ei chyflawni.
- Rhaid i rai awdurdodau cyhoeddus gyflawni'r ddyletswydd gyffredinol a'r dyletswyddau penodol fel cyflogwyr.
- Mae'n rhaid i rai awdurdodau cyhoeddus gyflawni'r ddyletswydd gyffredinol, dyletswyddau penodol ar gyfer cyflwyno polisi a gwasanaeth, a dyletswyddau penodol fel cyflogwyr.
- Mae'n rhaid i ysgolion gyflawni'r ddyletswydd gyffredinol a dyletswyddau penodol ar gyfer ysgolion.
- Rhaid i sefydliadau addysg bellach ac addysg uwch gyflawni'r ddyletswydd gyffredinol a'r dyletswyddau penodol ar gyfer colegau a phrifysgolion.

Er hwylustod ac eglurder rydym wedi trefnu'r fframwaith o gwmpas y gwahanol ddyletswyddau hyn.

Mae gan awdurdodau addysg lleol a rhai sefydliadau addysgol cenedlaethol ddyletswyddau penodol i fonitro cyflogaeth mewn ysgolion, colegau, a phrifysgolion yn y sectorau y maent yn gyfrifol amdanynt. Dylech gynnwys y dyletswyddau hyn yn eich arolygon neu archwiliadau ar y sefydliadau hyn.

Cafodd y dyletswyddau penodol eu cynnwys i helpu awdurdodau cyhoeddus i gyflawni'r ddyletswydd gyffredinol. Dulliau o gyflawni'r nod ydynt (camau, dulliau neu drefniadau) ac nid y nod ynddynt eu hunain. Felly, mae rhywfaint o orgyffwrdd anorfod rhwng Rhan 1 am y ddyletswydd gyffredinol, sy'n berthnasol i bob awdurdod cyhoeddus a restrir, a Rhannau 11 - IV am y dyletswyddau penodol, nad ydynt yn berthnasol i bob un o'r awdurdodau hyn. Golyga hyn bod y dystiolaeth a'r canlyniadau yr ydym yn eu hawgrymu ar gyfer rhai o'r dyletswyddau penodol yn gallu bod yn berthnasol yn ogystal i'r awdurdodau sy'n ddarostyngedig i'r ddyletswydd gyffredinol yn unig.

Rydym yn awgrymu eich bod yn addasu'r fframwaith i'r templedi a'r fethodoleg yr ydych yn eu defnyddio eisoes ar gyfer trefniadau arolygu. Rydym wedi ceisio gwneud y fframwaith mor gynhwysfawr â phosib, ond gallwch chi ei defnyddio'n hyblyg. Dylech amcanu at wneud yn siŵr bod eich arolygon ar y dyletswyddau cyhoeddus newydd yn rhan o'r holl ystod o waith arolygu prif ffrwd.

Mae penawdau'r adrannau yn rhestru gwahanol rannau y dyletswyddau statudol. Cewch fwy o wybodaeth a chyngor manwl am y rhain yn ein côd statudol a'n canllawiau anstatudol. Maent ar gael hefyd ar ein gwefan ar [www.cre.gov.uk](http://www.cre.gov.uk). Mae'r golofn gyda'r pennawd "tystiolaeth" yn dechrau gydag esiamplau o weithgareddau a fyddai'n dangos bod yr awdurdod cyhoeddus yn cyflawni'r ddyletswydd. Yna, mae'n awgrymu gweithgareddau sy'n mynd tu hwnt i'r gofynion sylfaenol ac y gellir eu hystyried yn ymarfer da.

Mae'r golofn gyda'r pennawd "canlyniadau" yn egluro'i hunan. Ymhen amser, dylech fedru disgwyl cael y canlyniadau hyn gan bob awdurdod cyhoeddus sy'n ddarostyngedig i'r dyletswyddau. Bydd y canlyniadau yn dilyn y camau a gymerwyd gan awdurdodau i weithredu ar sail unrhyw dystiolaeth o effeithiau niweidiol sy'n dod i'r amlwg ar ôl cyflawni'r dyletswyddau penodol, gyda'r nod yn y pen draw o gyflawni tair rhan y ddyletswydd gyffredinol - taclo gwahaniaethau ar sail hil a hybu cyfleoedd cyfartal a chysylltiadau hiliol da.

Dylai awdurdodau cyhoeddus sy'n cyflawni'r dyletswyddau'n gyson, fel rhan arferol o'u swyddogaethau, ddisgwyl cyflawni'r canlyniadau canlynol yn y tymor canolig i'r tymor hir. Efallai bydd yn ddefnyddiol i chi feddwl am y canlyniadau hyn fel cyd-destun bras eich arolwg.

- Gweithlu sy'n cynrychioli, ar bob lefel, y gwahanol gymunedau y mae'n eu gwasanaethu
- Dim gwahaniaethau arwyddocaol rhwng grwpiau ethnig yn nhermau dirnadaeth y staff am gael eu trin yn gyfartal
- Dim gwahaniaethau arwyddocaol rhwng grwpiau ethnig yn y proffil defnyddwyr gwasanaeth
- Dim gwahaniaethau arwyddocaol rhwng grwpiau ethnig o ran cyfraddau bodlondeb defnyddwyr gwasanaeth
- Dim gwahaniaethau arwyddocaol rhwng grwpiau ethnig o ran lefelau hyder y cyhoedd
- Mae gwasanaethau'n diwallu anghenion y cymunedau y mae'r awdurdod yn eu gwasanaethu
- Dim gwahaniaethau arwyddocaol rhwng grwpiau ethnig o ran cwynion gan ddefnyddwyr gwasanaeth
- Dim gwahaniaethau arwyddocaol rhwng grwpiau ethnig o ran canlyniadau gwasanaeth
- Dim cwynion am gam-wahaniaethu'n anghyfreithlon ar sail hil na chwynion am aflonyddu

Mae'r atodiad yn gosod rhestr wirio fer ar gyfer arolwg, i'ch helpu i wneud asesiad cychwynnol o sut mae awdurdod cyhoeddus yn cyflawni'r ddyletswydd statudol i hybu cydraddoldeb hiliol. Bydd y rhestr wirio yn ddefnyddiol hefyd i nodi'r meysydd sy'n achosi pryder neilltuol. Dylech ddefnyddio'r rhestr wirio gyda'r fframwaith bob amser, ac nid yn ei lle. Dylai arolygon llawn neu arolygon thematig sy'n canolbwyntio ar gydraddoldeb hiliol (neu bynciau cydraddoldeb ehangach) fod yn seiliedig, bob amser, ar y fframwaith.

Mae'r fframwaith a'r rhestr wirio yn berthnasol i awdurdodau cyhoeddus yng Nghymru a Lloegr, ac i awdurdodau cyhoeddus heb eu datganoli yn yr Alban. Bydd canllawiau i arolygiaethau ar awdurdodau cyhoeddus wedi'u datganoli yn yr Alban yn cael eu cyhoeddi ar wahân.

# RHAN I. Y DDYLETSWYDD GYFFREDINOL

Mae'n rhaid i bob awdurdod cyhoeddus a restrir yn rhestr 1A y Ddeddf Cysylltiadau Hiliol ddiwygiedig weithredu eu swyddogaethau gan roi 'ystyriaeth ddyladwy' i'r angen am:

- ddileu gwahaniaethu'n anghyfreithlon ar sail hil;
- hybu cyfle cyfartal; a
- hybu cysylltiadau da rhwng pobl o wahanol grwpiau hiliol.

Mae tair rhan y ddyletswydd yn cyflenwi ei gilydd a rhaid i awdurdodau cyhoeddus geisio darganfod dulliau o gyflawni'r holl rannau sy'n berthnasol iddynt hwy. Rhaid iddynt gyflawni'r ddyletswydd ym mhob swyddogaeth sy'n berthnasol i hybu cydraddoldeb hiliol. Dylai'r pwys a roddant ar swyddogaeth fod yn gymesur â'i pherthnasedd i'r ddyletswydd.

## 1. Nodi pa swyddogaethau sy'n berthnasol i'r ddyletswydd

### TYSTIOLAETH

- Mae'r awdurdod wedi gwneud a chyhoeddi asesiad o'i swyddogaethau, gan nodi eu perthnasedd i'r ddyletswydd i hybu cydraddoldeb hiliol.
- Mae'r awdurdod wedi gwneud trefniadau rheolaidd i adolygu perthnasedd ei swyddogaethau a'i pholisïau cydraddoldeb hiliol

### CANLYNIADAU

- Gall staff, rheolwyr, unrhyw aelodau etholedig neu aelodau'r bwrdd, a defnyddwyr gwasanaethau'r awdurdod gael gafael ar restr o'r swyddogaethau sy'n berthnasol i'r ddyletswydd i hybu cydraddoldeb hiliol.

## 2. Trefnwch y swyddogaethau hyn yn ôl eu perthnasedd i gydraddoldeb hiliol.

### TYSTIOLAETH

- Mae'r awdurdod yn cyhoeddi rhestr fanwl a chywir o'r holl swyddogaethau yn nhrefn eu perthnasedd i'r ddyletswydd.
- Mae'r awdurdod wedi cynnwys y staff, eu cynrychiolwyr, a grwpiau cyfrannog eraill mewn proses agored a chynhwysol er mwyn cynhyrchu'r rhestr.

### CANLYNIADAU

- Mae'r swyddogaethau sy'n debygol o gael yr effaith fwyaf ar y ddyletswydd i hybu cydraddoldeb hiliol, tu mewn a thu allan i'r awdurdod, wedi cael eu rhestru fel y rhai mwyaf perthnasol. Dylai hyn olygu bod y meysydd sy'n cael eu heffeithio fwyaf gan y posibilwrydd o wahaniaethu ar sail hil neu anghyfartaledd yn profi'r canlyniadau cyflymaf.

## TYSTIOLAETH

- Mae'r rhestr yn cynnwys swyddogaethau sy'n cynnwys y cyhoedd neu'n effeithio arnynt, ac yn unol ag ymarfer da, swyddogaethau'r awdurdod fel cyflogwr.
- Ar gyfer pob swyddogaeth, mae'r awdurdod wedi seilio'i restr ar y basiau data sydd ganddo eisoes am y poblogaethau y mae'n eu gwasanaethau, a'u hanghenion.
- Mae'r awdurdod wedi cyhoeddi cynllun, yn nodi ei flaenoriaethau ar gyfer gweithredu.
- Mae'r awdurdod wedi gwneud trefniadau i adolygu ei flaenoriaethau'n rheolaidd.

## CANLYNIADAU

- Mae arweinyddion, staff, a'r cyhoedd yn gwybod pa swyddogaethau sydd wedi eu blaenoriaethu o ran hybu cydraddoldeb hiliol. Maent yn cytuno bod yr awdurdod yn iawn o ran ei flaenoriaethau.

### 3. Asesu sut mae'r holl swyddogaethau perthnasol a'r polisiâu cysylltiedig yn effeithio ar gydraddoldeb hiliol.

## TYSTIOLAETH

- Mae'r awdurdod wedi llunio datganiad o'r amcanion ar gyfer pob swyddogaeth a pholisi (yn dechrau gyda'r swyddogaethau mwyaf perthnasol i'r ddyletswydd) ac wedi dadansoddi'r grwpiau y bwriedir i bob swyddogaeth a pholisi eu gwasanaethu.
- Mae asesiad o'r polisiâu sydd fwyaf perthnasol i'r ddyletswydd yn dangos pa rai ohonynt sydd wedi cael effaith niweidiol (neu a allai gael effaith niweidiol) ar rai grwpiau hiliol.
- Mae'r awdurdod wedi defnyddio'r data sydd ar gael i archwilio'r rhesymau am unrhyw effeithiau niweidiol, ac wedi gwneud trefniadau i fonitro'r polisi.

## CANLYNIADAU

- Mae'r awdurdod cyfan, a'r adrannau sy'n gyfrifol am swyddogaethau perthnasol yn neilltuo, yn fwy effro i'r effeithiau y mae ei bolisiâu yn eu cael ar gydraddoldeb hiliol.

## 4. Ystyried a newid polisiau, os oes angen, i gyflawni'r ddyletswydd gyffredinol.

### TYSTIOLAETH

- Pan fydd asesiad yn dangos tystiolaeth o wahaniaethu'n anghyfreithlon ar sail hil neu effeithiau niweidiol na ellir eu cyfiawnhau, mae'r polisi yn cael ei adolygu a'i ddiwygio yn ôl yr angen.
- Mae'r awdurdod yn cymryd camau i leihau unrhyw effeithiau niweidiol y mae ei bolisi yn eu cael ar rai grwpiau hiliol, er ei fod yn gallu cyfiawnhau'r polisi.
- Mae'r awdurdod wedi dechrau hybu cydraddoldeb hiliol fel rhan o'i swyddogaethau gyda'r perthnasedd mwyaf i'r ddyletswydd. Mae ganddo hefyd amserlen realistig a chynlluniau i gyflawni'r ddyletswydd yn ei holl swyddogaethau perthnasol.
- Mae'r awdurdod wedi cynnwys y dyletswyddau yn ei gontractau a'i gytundebau fel safonau perfformiad ar gyfer cyflwyno gwasanaethau sy'n rhan o'i swyddogaethau perthnasol.
- Mae'r awdurdod wedi hysbysu'r sefydliadau y mae'n cydweithio gyda hwy am oblygiadau'r ddyletswydd gyffredinol ac unrhyw ddyletswyddau penodol yng nghyd-destun gweithio mewn partneriaeth. Mae hefyd wedi eu perswadio i fabwysiadu'r rhain fel egwyddorion sylfaenol i weithgareddau'r bartneriaeth.
- Mae'r awdurdod wedi gosod targedau ac mae'n defnyddio mesuriadau perfformiad eraill i asesu'r camau a gymerodd i hybu cydraddoldeb hiliol.
- Mae'r awdurdod yn trafod ei gynlluniau a'i gynigion gydag amrywiaeth eang o grwpiau cyfrannog sy'n cael eu heffeithio (neu'n debygol o gael eu heffeithio), cyn gwneud penderfyniadau polisi pwysig.

### CANLYNIADAU

- Nid rhywbeth wedi'i ychwanegu yw cydraddoldeb hiliol, ond mae'n cael ei hybu fel rhan o brif swyddogaethau'r awdurdod.
- Mae gwahaniaethu'n anghyfreithlon ar sail hil yn cael ei drin a'i drafod yn fuan ac yn llwyddiannus ac mae camau wedi'u cymryd i'w atal yn gyfan gwbl.

Mae'r adroddiadau a gyhoeddir yn dangos tueddiadau eglur tuag at

- weithlu cynrychioliadol
- dim gwahaniaethau arwyddocaol o ran canlyniadau gwasanaeth na lefelau bodlonrwydd rhwng grwpiau ethnig
- gwasanaethau sy'n diwallu anghenion yr holl ddefnyddwyr
- lefelau cyfuch o hyder yn ymrwymiad yr awdurdod i gydraddoldeb hiliol ymhlith defnyddwyr gwasanaeth, staff a'r holl gymunedau lleol.



## RHAN II. DYLETYSWYDDAU PENODOL: Y CYNLLUN CYDRADDOLDEB HILIOI

Roedd yn rhaid i'r awdurdodau cyhoeddus sy'n rhwym i'r ddyletswydd hon gyhoeddi cynllun cydraddoldeb hiliol erbyn 31 Mai 2002. Bydd y trefniadau a nodwyd ganddynt yn eu cynllun yn eu helpu i gyflawni'r ddyletswydd gyffredinol. Nid y nod ynddo'i hun yw'r trefniadau; nid ydynt yn ddim ond y dulliau angenrheidiol ar gyfer hybu cydraddoldeb hiliol yn effeithiol. Mae'r cynllun cydraddoldeb hiliol cyhoeddedig yn gwneud yr awdurdod yn atebol i'r cyhoedd am ei gynlluniau.

### 1. Cyhoeddi cynllun cydraddoldeb hiliol erbyn 31 Mai 2002. Dylai'r cynllun restru swyddogaethau a pholisïau, neu bolisïau arfaethedig a aseswyd fel rhai sy'n berthnasol i'r ddyletswydd gyffredinol.

#### TYSTIOLAETH

- Cyhoeddodd yr awdurdod gynllun cydraddoldeb hiliol erbyn 31 Mai 2002.
- Mae'r cynllun cydraddoldeb hiliol yn cynnwys pob un o'r canlynol:
  - asesiad wedi'i resymu'n glir ar y swyddogaethau a'r polisïau sy'n berthnasol i ddyletswydd gyffredinol yr awdurdod
  - datganiad o werthoedd, egwyddorion ac amcanion cyffredinol yr awdurdod ar gyfer cydraddoldeb hiliol
  - manylion am fan cychwyn yr awdurdod o ran cydraddoldeb hiliol a beth a gyflawnwyd ganddo eisoes
  - cynllun gweithredu realistig, gydag amserlen a thargedau clir, yn dangos y camau y bydd yr awdurdod yn eu blaenoriaethu ar gyfer pob un o'r swyddogaethau a pholisïau perthnasol
  - eglurhad o drefniadau'r awdurdod ar gyfer adolygu perthnasedd ei swyddogaethau a'i flaenoriaethau
  - eglurhad o drefniadau'r awdurdod ar gyfer ymgynghori gydag amryw o grwpiau cyfrannog wrth weithredu'r cynllun
- Mae'r cynllun cydraddoldeb hiliol wedi cael ei ddosbarthu'n eang ac yn effeithiol.
- Mae'r uwch reolwyr, ac aelodau etholedig ac aelodau'r bwrdd wedi ymrwymo i weithredu'r gweithrediad y cynllun cydraddoldeb hiliol.

#### CANLYNIADAU

- Mae'r awdurdod yn gallu canolbwyntio ar y meysydd sydd fwyaf perthnasol i gydraddoldeb hiliol ac mae'n bwriadu cynnwys ei holl swyddogaethau ymhen amser.
- Mae staff a defnyddwyr gwasanaeth\* o bob cefndir ethnig yn cael mynediad hawdd at wybodaeth lawn a chllir am swyddogaethau perthnasol yr awdurdod a'i gynlluniau ar gyfer cyflawni'r ddyletswydd i hybu cydraddoldeb hiliol.
- Mae'r defnyddwyr gwasanaeth ac aelodau'r cyhoedd yn deall ac yn cefnogi nod ac amcanion yr awdurdod parthed cydraddoldeb hiliol.

---

\* Yn gyffredinol, pan fyddwn yn cyfeirio at "ddefnyddwyr gwasanaeth", rydym hefyd yn cynnwys unrhyw un sy'n ymneud â gwaith trwyddedu neu orfodaeth ar ran yr awdurdodau cyhoeddus.

## 2. Cyflwyno yn y cynllun cydraddoldeb hiliol y trefniadau ar gyfer asesu ac ymgynghori ar effeithiau tebygol y polisiau arfaethedig i hybu cydraddoldeb hiliol.

### TYSTIOLAETH

- Mae'r awdurdod wedi gwneud trefniadau effeithiol i asesu, ac i ymgynghori ar, yr effaith y bydd ei bolisiau arfaethedig yn debygol o'i gael ar gydraddoldeb hiliol. Mae'r rhain yn cael eu nodi yn y cynllun cydraddoldeb hiliol.
- Mae'r awdurdod yn defnyddio amrywiaeth o ddulliau i asesu ei gynigion polisi, yn cynnwys asesiadau effaith.
- Mae'r awdurdod yn defnyddio amrywiaeth o ddulliau ymgynghori, i wneud yn siŵr bod pawb sy'n debygol o gael ei effeithio arno gan ei gynigion, yn dod yn rhan ohonynt, gan gynnwys pobl o gefndiroedd ethnig.
- Mae'r awdurdod yn monitro ei ymarferion ymgynghori ac yn bwydo'r canlyniadau i mewn i'r prosesau creu polisi. Mae unigolion a grwpiau a gymrodd ran yn yr ymgynghoriad yn cael adborth prydlon gan yr awdurdod.
- Mae'r awdurdod wedi gwneud trefniadau i gynnwys asesiadau effaith cydraddoldeb hiliol yn ei adroddiadau ar yr holl gynigion polisi perthnasol.
- Mae'r asesiadau yn cynnwys pob un o'r canlynol
  - casgliad am effaith debygol y polisi
  - awgrymiadau sut y gellir lleihau unrhyw effeithiau niweidiol neu wahaniaethol (os yw hynny'n berthnasol)
  - cynigion ar gyfer cyflawni anghenion rhai grwpiau hiliol (lle mae hynny'n berthnasol)
  - trefniadau i fonitro ac adolygu'r polisi pan fydd wedi cael ei weithredu.
- Mae'r awdurdod yn monitro ac yn adolygu effaith ei holl bolisiau newydd ar gydraddoldeb hiliol.

### CANLYNIADAU

- Mae asesiadau effaith cydraddoldeb hiliol yn rhan o'r broses creu polisi, a chymerir camau gweithredol i ymdrin ag unrhyw effeithiau niweidiol.
- Mae llunwyr polisi yn ymwybodol o broblemau posib cyn iddynt fabwysiadu polisiau.
- Mae'r broses creu polisi yn fwy deallus a mwy agored.
- Mae gan bolisiau a gwasanaethau well ffocws ac maent yn diwallu anghenion gwahanol.
- Mae gan y cyhoedd fwy o hyder yng ngwasanaethau'r awdurdod, yn enwedig ymhlith y cymunedau ethnig lleiafrifol.
- Mae gan bobl o leiafrifoedd ethnig fwy o ddiddordeb cyfrannu at ymgynghoriadau'r awdurdod.

### 3. Nodi yn y cynllun cydraddoldeb hiliol y trefniadau i fonitro polisiâu am unrhyw effeithiau niweidiol ar hybu cydraddoldeb hiliol.

#### TYSTIOLAETH

- Mae'r awdurdod wedi datblygu systemau monitro effeithiol, ac mae llunwyr polisi a rheolwyr yn gwybod sut i ddefnyddio'r data. Mae'r data yn cael ei gyhoeddi'n rheolaidd hefyd.
- Mae trefniadau'r awdurdod i fonitro'r polisiâu yn cyd-fynd â maint yr awdurdod, natur y swyddogaeth, a'r effeithiau y mae pob polisi yn debygol o'i gael ar wahanol grwpiau hiliol.
- Mae'r trefniadau monitro yn cynnwys swyddogaethau sy'n cael eu gweithredu gan gwmnïau preifat a sefydliadau eraill ar ran yr awdurdod .
- Mae'r awdurdod yn casglu ac yn monitro'r data a fydd yn ei helpu i asesu unrhyw effaith niweidiol y gall ei bolisiau eu cael ar wahanol grwpiau ethnig.
- Mae'r awdurdod wedi cyflwyno trefniadau effeithiol i asesu effaith ei bolisiau yn gyflym ac i'w hadolygu, os oes angen, cyn iddynt arwain at broblemau sylweddol.

#### CANLYNIADAU

- Cynhyrchir adroddiadau monitro rheolaidd ar gyfer pob polisi perthnasol.
- Mae dadansoddiad o ddata monitro yn cael ei ddefnyddio i osod targedau a mesurau perfformiad eraill, ac i gynllunio polisi yn y dyfodol.
- Mae cynnydd cyson bob blwyddyn tuag at ddarparu gwasanaethau i bob rhan o'r gymuned, sy'n arwain yn y pen draw at ganlyniadau a chyfleoedd cyfartal ar draws yr holl grwpiau ethnig.
- Mae defnyddwyr gwasanaeth o bob cefndir ethnig yr un mor fodlon â'r modd yr ymdrinnir â hwy.
- Mae mesuriadau perfformiad cydraddoldeb hiliol a targedau yn rhan o'r broses rheoli perfformiad.

### 4. Cyflwyno yn y cynllun cydraddoldeb hiliol y trefniadau i gyhoeddi canlyniadau asesiadau, ymgynghoriadau a monitro.

#### TYSTIOLAETH

- Mae'r awdurdod yn cynhyrchu ac yn cyhoeddi adroddiadau am ei asesiadau, ymgynghori a monitro.
- Mae'r awdurdod yn defnyddio amrywiaeth o ddulliau cyhoeddi, i gyd-fynd â phwysigrwydd y pwnc a graddfa ei effaith.
- Mae adroddiadau technegol am asesiadau, ymgynghoriadau ac ymarferion monitro ar gael, ar gais. Mae'r awdurdod yn egluro ar ei wefan ac yn ei gylchlythyr sut y gall pobl gael gafael ar gopiâu.
- Mae'r awdurdod yn cynhyrchu crynodebau ysgrifenedig eglur o'i holl adroddiadau asesu, ymgynghori a monitro ac mae wedi gwneud trefniadau i'w dosbarthu'n eang.

#### CANLYNIADAU

- Mae'r broses gwneud penderfyniadau yn fwy agored ac mae'r awdurdod yn fwy atebol i'r cymunedau y mae'n eu gwasanaethu.
- Mae gan bobl fwy o hyder yn yr awdurdod.
- Mae staff o bob cefndir ethnig yn ymwybodol o amrywiaeth anghenion diwylliannol y cymunedau y maent yn eu gwasanaethu ac yn eu deall.
- Mae pobl o bob cefndir ethnig yn deall yn well sut mae'r awdurdod yn gweithio a sut i ddod yn rhan o hynny, a dylanwadu ar bolisiau a phenderfyniadau'r awdurdod.

## (4. parhad)

### TYSTIOLAETH

- Mae'r crynodebau yn cynnwys prif bwyntiau'r adroddiad ac yn cynnwys gwybodaeth megis pam y digwyddodd yr asesiad neu'r ymgynghoriad, sut y gweithredwyd ef, y canlyniadau a'r ymatebion, asesiad o'r dewisiadau polisi, a beth yw penderfyniad yr awdurdod.
- Mae'r awdurdod wedi gwneud yn fawr o'i drefniadau cyfathrebu corfforaethol - er enghraifft, cylchlythyr, adroddiadau polisi strategol achlysurol, adroddiadau blynyddol, a'i wefan - i gyhoeddi canlyniadau.
- Mae'r holl dystiolaeth fonitro yn dangos bod y wybodaeth yn cyrraedd pobl o bob grŵp ethnig.
- Mae'r awdurdod yn cyhoeddi adroddiadau mewn ffurfiau gwahanol, yn ôl yr angen. Mae'r rhain yn cynnwys cyfieithu i'r prif ieithoedd a ddefnyddir yn y cymunedau y mae'n eu gwasanaethu, lle bo angen.
- Mae'r awdurdod yn defnyddio'r cyfryngau cenedlaethol, lleol a chymunedol fel a phryd bo'r angen.

## 5. Cyflwyno yn y cynllun cydraddoldeb hiliol y trefniadau i sicrhau mynediad y cyhoedd at wybodaeth a gwasanaethau.

### TYSTIOLAETH

#### Mynediad at wybodaeth

Mae'r awdurdod

- wedi cadarnhau pa wybodaeth sydd ar bobl o wahanol grwpiau ethnig ei heisiau
- yn monitro sut mae pobl o wahanol gefndiroedd ethnig yn defnyddio'r wybodaeth
- yn defnyddio data monitro, cofnodion o gwynion, arolygon a chanfyddiadau ymgynghoriadau i ddysgu am yr anawsterau a'r rhwystrau y mae pobl o bob cefndir ethnig yn eu hwynebu pan fyddant yn ceisio cael gwybodaeth
- yn gwneud ei drefniadau gwybodaeth i'r cyhoedd yn fwy cyraeddadwy, ac yn eu monitro i wneud yn siŵr bod y newidiadau yn effeithiol a bod yr holl grwpiau ethnig yn cael mynediad cyfartal.

### CANLYNIADAU

#### Mynediad at wybodaeth

- Dim gwahaniaethau arwyddocaol rhwng grwpiau ethnig o ran eu gwybodaeth a dealltwriaeth o'r awdurdod.
- Mae pobl o'r holl grwpiau ethnig yn dweud eu bod yn ymddiried yn yr awdurdod a bod ganddynt fwy o hyder yn y modd y mae'n cael ei redeg.

## TYSTIOLAETH

### Mynediad at wasanaethau

- Mae'r awdurdod yn defnyddio sawl dull o wella mynediad at ei wasanaethau yn cynnwys
  - gwasanaethau ymestyn allan
  - ymgynghori a chydweithio gyda'r gymuned a chyda grwpiau neilltuol
  - gwasanaethau cyfieithu
  - gwasanaethau dehongli
  - gweithredu'n bositif
  - mynediad at wasanaethau cyfrifiadurol a'r rhynggrwyd.
- mae'r awdurdod yn monitro mynediad at ei wasanaethau a'i wybodaeth, ac yn defnyddio'r data i adolygu a diwygio ei bolisiau a'i drefniadau yn rheolaidd.

## CANLYNIADAU

### Mynediad at wasanaethau

- Mae pobl o'r holl grwpiau ethnig yn dweud eu bod yn ymddiried yn yr awdurdod a bod ganddynt fwy o hyder yn y modd y mae'n cael ei redeg.
- Dim gwahaniaethau arwyddocaol rhwng grwpiau ethnig o ran eu gwybodaeth a'u dealltwriaeth o'r gwasanaethau a ddarperir gan yr awdurdod.
- Mae pobl yn fwy parod i gyfranogi ac i helpu i ddatblygu'r gwasanaethau y mae eu hangen arnynt.

## 6. Cyflwyno yn ei gynllun cydraddoldeb hiliol y trefniadau i hyfforddi staff yn y ddyletswydd gyffredinol a'r dyletswyddau penodol.

## TYSTIOLAETH

- Mae'r awdurdod wedi dadansoddi'r hyfforddiant fydd ei angen ar staff ar wahanol lefelau i gyflawni eu cyfrifoldebau newydd.
- Mae'r awdurdod yn defnyddio amrywiaeth o ddulliau i roi i'r staff y sgiliau a'r wybodaeth y mae arnynt eu hangen yn eu gwahanol swyddogaethau.

Mae'r hyfforddiant yn cynnwys y meysydd canlynol.

- Dealltwriaeth gyffredinol o faterion cydraddoldeb hiliol, yn cynnwys 'hiliaeth sefydliadol', fel y maent yn effeithio awdurdodau cyhoeddus
- Sut i ddatblygu a chyflwyno polisi mewn sefydliad mawr
- Y ddyletswydd gyffredinol a'r dyletswyddau penodol, a pham eu bod yn bwysig
- Y cysyniad o gynllun cydraddoldeb hiliol a sut i ddatblygu un a'i weithredu
- Sut i wneud asesiadau polisi, ymgynghori a monitro, ac i gynhyrchu adroddiadau ar gyfer eu cyhoeddi

## CANLYNIADAU

- Mae adborth am gyrsiau hyfforddi gan yr holl staff yn dangos eu bod yn teimlo'n hyderus am ysgwyddo a datblygu y cyfrifoldebau newydd a gynhyrchwyd gan ddyletswydd yr awdurdod i hybu cydraddoldeb hiliol.

## (6. parhad)

### TYSTIOLAETH

- Sut i ddarparu gwasanaethau anwahaniaethol sy'n diwallu anghenion yr holl grwpiau ethnig.
- Mae'r awdurdod yn gwerthuso ei gyrsiau hyfforddi ac yn eu hadolygu, ac yn eu diwygio yn ôl yr adborth y mae'n ei gael gan y staff.
- Mae'r awdurdod wedi ymrwymo i ddarparu hyfforddiant ychwanegol i'r staff y mae arnynt ei angen.

## 7. Adolygu'r rhestr o swyddogaethau a pholisïau perthnasol o fewn tair blynedd i gyhoeddi cynllun cydraddoldeb hiliol, a phob tair blynedd ar ôl hynny.

### TYSTIOLAETH

- Mae'r awdurdod wedi cyflwyno trefniadau ffurfiol ar gyfer adolygu ei restr o swyddogaethau a pholisïau a'u perthnasedd i gydraddoldeb hiliol, bob tair blynedd o leiaf.
- Gall yr awdurdod ddangos tystiolaeth o gynnydd tuag at yr amcanion a'r targedau a gyhoeddwyd yn ei gynllun cydraddoldeb hiliol.

### CANLYNIADAU

- Gwelliannau gweladwy o ran
  - proffiliau staff ar bob lefel
  - dirnadaeth y staff o ymdriniaeth gyfartal ar draws yr holl grwpiau hiliol
  - lefelau hyder y staff yn eu cyflogwr ar draws yr holl grwpiau hiliol
  - proffiliau defnyddwyr gwasanaeth
  - gwasanaethau yn diwallu anghenion yr holl grwpiau hiliol
  - bodlondeb ymhlith defnyddwyr gwasanaeth o'r holl grwpiau hiliol
  - lefelau hyder y cyhoedd ar draws yr holl grwpiau hiliol
  - canlyniadau gwasanaeth ar draws yr holl grwpiau hiliol
  - cyflawni anghenion drwy wasanaethau hyblyg sydd wedi'u cynllunio'n dda
  - llai o gwynion am wahaniaethu ar sail hil neu aflonyddu.

## **RHAN III. DYLETSSWYDDAU PENODOL: CYFLOGAETH**

Mae'r dyletswyddau penodol ar gyflogaeth yn rhoi sail i fesur cyfle cyfartal yn y sector cyhoeddus ac yn rhoi i awdurdodau cyhoeddus y wybodaeth y mae arnynt ei hangen i sicrhau fod eu gweithlu yn cynrychioli'r cymunedau y maent yn eu gwasanaethu. Bydd y dyletswyddau penodol i awdurdodau cyhoeddus fel cyflogwyr hefyd yn eu helpu i gyflawni eu dyletswydd gyffredinol i hybu cydraddoldeb hiliol ym mhob agwedd o'u gwaith. Rhaid i bob awdurdod cyhoeddus sy'n ddarostyngedig i'r dyletswyddau cyflogaeth fonitro cefndir ethnig eu staff, ac ymgeiswyr am swyddi, hyfforddiant a dyrchafiad. Rhaid i awdurdodau gyda 150 neu fwy o staff amser llawn hefyd fonitro cefndir ethnig staff sy'n derbyn hyfforddiant, sy'n elwa neu'n dioddef anfantais oherwydd asesiad perfformiad, sy'n ymwneud â'r drefn gwynion neu'n cael eu disgyblu, ac sy'n gadael eu swyddi gyda'r awdurdod. Rhaid i'r holl awdurdodau hyn gyhoeddi adroddiadau monitro pob blwyddyn.

### **1. Monitro gweithwyr ac ymgeiswyr am gyflogaeth, hyfforddiant a dyrchafiad.**

#### **TYSTIOLAETH**

- Mae'r awdurdod (neu gontractwr allanol sy'n gweithio ar ei ran) yn casglu'r data sydd ei angen i ddadansoddi cefndiroedd ethnig ei holl staff. Mae'r awdurdod hefyd yn casglu data ethnig am ymgeiswyr swyddi, ac ymgeiswyr am ddyrchafiad a hyfforddiant.
- Yn dibynnu ar y dadansoddiadau y mae'r awdurdod yn eu gwneud, mae'r data yn cael ei gysylltu â gwybodaeth am raddfa, adran, hyd gwasanaeth, cyfnod yn y raddfa, cyflog a buddiannau ac amodau cyflogaeth eraill yn ogystal â data ehangach am ryw, statws anabledd ac oedran.
- Mae data'r awdurdod am hyfforddiant yn dangos bod yr awdurdod yn deall beth a olygir gan 'hyfforddiant' a 'gwneud cais am hyfforddiant', ei fod wedi datblygu diffiniadau a threfniadau clir, a'i fod yn cymharu tebyg wrth ei debyg ar draws yr holl grwpiau ethnig.
- Mae'r awdurdod yn dadansoddi data am y gweithlu yn rheolaidd (o leiaf unwaith y flwyddyn) ac yn ei gymharu gyda meincnodau mewnol ac allanol (fel y data poblogaeth).

#### **CANLYNIADAU**

- Cynnydd mesuradwy bob blwyddyn tuag at weithlu gwahanol ar bob lefel.
- Gweithlu sydd yn gynrychioliadol, ar bob lefel ac ym mhob maes gwaith, o'r poblogaethau - lleol neu ryngwladol - y mae'r awdurdod yn llenwi swyddi gwahanol o'u plith.
- Dim gwahaniaethau arwyddocaol rhwng grwpiau ethnig o ran ymgeisio neu gyfraddau llwyddiant wedi'i cymharu gyda data meincnodau perthnasol.
- Tystiolaeth bod gan staff o'r holl grwpiau ethnig fynediad cyfartal i, ynghyd â ffrwyth defnyddio, cyfleoedd hyfforddiant datblygu gyrfa.
- Dim gwahaniaethau arwyddocaol rhwng grwpiau ethnig o ran ymgeisio am ddyrchafiad ac apwyntiadau.

## (1. parhad)

### TYSTIOLAETH

- Mae'r awdurdod hefyd yn dadansoddi data am yr holl geisiadau am swyddi, hyfforddiant, a dyrchafiad, ac yn nodi unrhyw wahaniaethau arwyddocaol mewn cyfraddau llwyddiant rhwng grwpiau ethnig er mwyn eu harchwilio ymhellach.
- Mae'r awdurdod yn defnyddio data meintiol ac ansoddol o ffynonellau eraill i ddilysu canlyniadau ei fonitro.

Pan fo dadansoddiadau monitro yn dangos gwahaniaethau arwyddocaol rhwng grwpiau ethnig, bydd yr awdurdod yn cymryd y camau canlynol

- Mae'n edrych am y rhesymau am y gwahaniaethau.
- Mae'n gwneud yn siŵr fod ei bolisiau a'i drefniadau yn gweithio fel y dylent, nad ydynt yn gwahaniaethu'n uniongyrchol nac anuniongyrchol yn erbyn unrhyw grŵp ethnig, a'u bod yn hybu cyfleoedd cyfartal i bawb. Mae'r awdurdod hefyd yn gweithredu'n bositif er mwyn taelo tan-gynrychiolaeth rhai grwpiau ethnig mewn rhai meysydd gwaith.
- Mae'n gosod targedau ac yn defnyddio mesuriadau perfformiad eraill i fesur cynnydd.
- Mae'n gwerthuso cynnydd yn erbyn y targedau.

**2. Monitro gweithwyr sy'n derbyn hyfforddiant, sy'n elwa neu'n cael eu hanfanteisio wrth asesu perfformiad, sy'n ymwneud â'r drefn gwyno, neu wedi cael eu disgyblu, neu sy'n gadael eu swydd (ar gyfer awdurdodau gyda 150 neu fwy o weithwyr amser llawn).**

### TYSTIOLAETH

#### Asesu perfformiad

- Mae'r awdurdod yn dadansoddi marciau arfarniadau yn rheolaidd ar gyfer y gwahanol grwpiau ethnig, gan gymryd i ystyriaeth y newidynnau fel graddfa, adran, cyfnod yn y raddfa, rhyw, ac anabledd.

### CANLYNIADAU

#### Asesu perfformiad

- Dim gwahaniaethau arwyddocaol rhwng grwpiau ethnig o ran elwa neu gael eu hanfanteisio mewn asesiadau perfformiad.



## TYSTIOLAETH

### Cwynion

- Mae'r awdurdod yn cofnodi, monitro, a dadansoddi cwynion gan staff yn ôl eu cefndir ethnig, yn cynnwys
  - cwynion a godir yn ffurfiol o dan drefn gwyno
  - cwynion am fwlio, aflonyddu neu wahaniaethu
  - apeliadau yn erbyn penderfyniadau am ddyrchafiadau neu farciau arfarniadau.
  
- Mae'r awdurdod hefyd yn monitro canlyniadau cwynion, sut maent yn cael eu datrys, a pha gamau gweithredol a gymerir.
  
- Mae cofnodion yr awdurdod am y gweithwyr sy'n gadael yn gwahaniaethu rhwng sut y bu i weithiwr adael (er enghraifft ymddeol, colli gwaith, diswyddo) a pham y gadawsant.

### Camau disgyblu

Mae'r awdurdod yn monitro ac yn dadansoddi'r canlynol yn rheolaidd.

- Nifer yr achosion lle mae camau disgyblu ffurfiol yn cael eu cymryd, wedi'u dadansoddi yn ôl cefndir ethnig, a natur y drosedd.
  
- Canlyniadau'r camau disgyblu.
  
- Cyfraddau apelio, a'r canlyniadau.
  
- A ydy'r gosb am faterion disgyblu yn gyson ar gyfer staff o bob grŵp ethnig.
  
- Y rhesymau am y gwahaniaethau rhwng grwpiau ethnig mewn trefniadau disgyblu a sut i'w datrys.
  
- Mae'r awdurdodau yn defnyddio'r holl ddata i archwilio a yw camau disgyblu yn fwy tebygol o gael eu cymryd yn erbyn staff o rai grwpiau ethnig nag eraill, yn yr awdurdod cyfan ac mewn adrannau unigol, pan fydd popeth arall yn gyfartal.

## CANLYNIADAU

### Cwynion

- Dim gwahaniaethau arwyddocaol neu rai na ellir eu cyfiawnhau o ran nifer y staff o bob grŵp ethnig sy'n cymryd rhan yn y broses cwyno.

### Camau disgyblu

- Dim gwahaniaethau arwyddocaol rhwng grwpiau ethnig o ran camau disgyblu yn yr awdurdod.

## (2. parhad)

### TYSTIOLAETH

#### Gadael cyflogaeth

- Mae'r awdurdod yn casglu ac yn dadansoddi data am niferoedd y staff sy'n gadael, eu cefndir ethnig, rhesymau dros adael, a newidynnau eraill.
- Mae'r awdurdod yn defnyddio ei ddata monitro ethnig a gwybodaeth o holiaduron a chyfweliadau wrth ymadael gyda rhai sy'n gadael a'r rhai a adawodd yn y gorffennol i weld os oes unrhyw batrymau arwyddocaol yn y rhesymau dros adael, megis cwynion am aflonyddu hiliol neu fwlio.

#### Cyffredinol

- Mae'r awdurdod yn defnyddio data meintiol ac ansoddol o wahanol ffynonellau i gyflenwi neu ddilysu canlyniadau ei fonitro.
- Mae'r awdurdod yn archwilio'r rhesymau dros unrhyw wahaniaethau arwyddocaol yn y data monitro rhwng grwpiau ethnig, yn cymryd camau i ddileu unrhyw rwystrau neu i daclo methiannau o ran polisi neu drefniadau, ac yn defnyddio mesuriadau perfformiad a thargedau lle bo angen.
- Mae'r awdurdod yn adolygu a diwygio ei dargedau yn rheolaidd yng ngoleuni canlyniadau data newydd.

### CANLYNIADAU

#### Gadael cyflogaeth

- Dim gwahaniaethau arwyddocaol rhwng grwpiau ethnig o ran gweithwyr yn gadael eu swyddi yn yr awdurdod.

#### Cyffredinol

- Mae gan yr awdurdod enw da, yn fewnol ac yn allanol, fel cyflogwr teg.

## 3. Cyhoeddi canlyniadau monitro cyflogaeth bob blwyddyn.

### TYSTIOLAETH

- Mae'r awdurdod yn cyhoeddi canlyniadau ei fonitro yn yr holl feysydd hyn bob blwyddyn.
- Mae'r awdurdod yn gwneud defnydd llawn o'i strategaethau cyfathrebu corfforaethol i gyhoeddi ei ganlyniadau monitro, yn cynnwys ei wefan, cylchlythyrau, a'r adroddiad blynyddol.
- Mae'r awdurdod yn cadw'n llawn at y Ddeddf Gwarchod Data ac yn gwneud yn siŵr na ellir adnabod unigolion o'r wybodaeth y mae'n ei chyhoeddi.

### CANLYNIADAU

- Nid oes unrhyw wahaniaethau arwyddocaol rhwng grwpiau ethnig o ran cwynion am driniaeth annheg neu wahaniaethu ar sail hil, naill ai gan y staff neu eu cynrychiolwyr.
- Mae arferion cyflogaeth yr awdurdod yn denu ymgeiswyr da o bob cefndir ethnig.

## **RHAN IV DYLETSSWYDDAU PENODOL: ADDYSG (YSGOLION)**

Mae'n rhaid i gyrff llywodraethol ysgolion baratoi a chadw datganiad ysgrifenedig o'u polisi cydraddoldeb hiliol. Mae'n rhaid iddynt hefyd wneud trefniadau i gyflawni eu dyletswyddau, ac mae'n rhaid iddynt gyflawni eu dyletswyddau cyn gynted ag y medrant yn unol â'r trefniadau hynny. Mae'r polisi cydraddoldeb hiliol i fod i gynorthwyo'r ysgol i fynd i'r afael â gwahaniaethu ar sail hil, a hybu cyfleoedd cyfartal a chysylltiadau hiliol da ym mhob agwedd o fywyd yr ysgol.

### **1. Paratoi datganiad polisi ysgrifenedig i hybu cydraddoldeb hiliol (polisi cydraddoldeb hiliol), erbyn 31 Mai 2002.**

#### **TYSTIOLAETH**

- Cyhoeddodd yr ysgol bolisi cydraddoldeb hiliol erbyn 31 Mai 2002.
- Os yw'r polisi cydraddoldeb hiliol yn rhan o bolisi cydraddoldeb neu amrywiaeth cyffredinol yr ysgol, mae'n ffurfio rhan neilltuol ac ar wahân ohono. Mae'r polisi ar gael yn rhwydd o'r ysgol.
- Mae'r polisi cydraddoldeb hiliol yn ffurfio rhan o gynllun datblygu'r ysgol ac mae wedi'i gysylltu â chynllun gweithredu. Mae'r polisi'n nodi ymrwymiad yr ysgol i hybu cydraddoldeb hiliol. Mae hefyd yn egluro sut bydd yr ysgol yn monitro'r polisi, pwy fydd yn gyfrifol am y polisi, a sut bydd yr ysgol yn gweithredu os na ddilynir y polisi.
- Mae llywodraethwyr a phrifathro'r ysgol wedi'u hymrwymo i weithredu'r polisi.
- Mae'r polisi'n cynnwys holl brif feysydd gweithredu'r ysgol, gan gynnwys
  - cyrhaeddiad a chynnydd disgyblion
  - y cwricwlwm, addysgu, a dysgu
  - cysylltiadau da rhwng grwpiau ethnig gwahanol, yn yr ysgol ac yn ehangach yn y gymuned y mae'n ei gwasanaethu
  - gofal bugeiliol a datblygiad personol
  - recriwtio a datblygu gyrfaoedd staff
  - gwerthoedd yr ysgol
  - ymddygiad disgyblion, disgyblaeth, a gwaharddiad
  - aflonyddu a bwlio ar sail hil
  - mynediad a phresenoldeb
  - aelodaeth o'r corff llywodraethu
  - cynnwys rhieni, gwarcheidwaid, a'r gymuned yn yr ysgol

#### **CANLYNIADAU**

- Mae disgyblion, rhieni, gwarcheidwaid, a staff o bob cefndir ethnig yn dweud eu bod yn ymddiried yn yr ysgol ac yn hyderus y bydd yn cyflawni ei hymrwymiad i hybu cydraddoldeb hiliol.
- Mae disgyblion, rhieni, gwarcheidwaid, staff, a llywodraethwyr i gyd yn gwybod beth yw eu cyfrifoldebau dan y ddyletswydd newydd ac maent yn weithgar wrth hybu cydraddoldeb hiliol a chysylltiadau da yn y gymuned.

## (1. parhad)

### TYSTIOLAETH

- Mae'r ysgol wedi hybu'r polisi yn eang, y tu mewn a thu allan i'r ysgol. Mae staff, disgyblion presennol ac arfaethedig, rhieni a gwarcheidwaid yn deall yr hyn mae'r polisi yn ei olygu iddynt hwy.

## 2. Cadw copi o'r polisi cydraddoldeb hiliol.

### TYSTIOLAETH

- Mae'r ysgol wedi gwneud trefniadau i adolygu'r polisi a'i ddiweddarau pan fydd angen.

### CANLYNIADAU

**3. Gwneud trefniadau erbyn 31 Mai 2002 i asesu effaith polisiau, gan gynnwys y polisi cydraddoldeb hiliol, ar ddisgyblion, staff, a rhieni o grwpiau hiliol gwahanol; yn neilltuol, i asesu effaith y polisiau ar safonau cyrhaeddiad disgyblion. Cyflawni'r ddyletswydd hon cyn gynted ag y bo'n rhesymol ac ymarferol yn unol â'r trefniadau hynny.**

### TYSTIOLAETH

- Mae'r ysgol wedi gwneud trefniadau i asesu, dros gyfnod rhesymol o amser, effaith ei pholisiau (gan gynnwys ei pholisi cydraddoldeb hiliol) ar ddisgyblion, staff, a rhieni a gwarcheidwaid, ac i ddelio ag unrhyw effaith niweidiol ar grwpiau ethnig penodol.
- Mae'r ysgol yn gwybod sut y bydd yn asesu effaith ei pholisiau.
- Mae'r ysgol yn defnyddio gwybodaeth o amryw o ffynonellau i asesu effaith ei pholisiau; er enghraifft, monitro data, arolygon barn, ymchwil, ac adborth o ymgynghori â disgyblion, rhieni, gwarcheidwaid, a staff.

### CANLYNIADAU

- Mae pobl yn deall yn well sut y gall polisiau'r ysgol effeithio ar gydraddoldeb hiliol.
- Mae cydraddoldeb hiliol yn rhan o broses gyffredinol llunio polisiau a chynllunio yr ysgol.
- Mae'r ysgol yn cyfathrebu'n well gyda rhieni o bob cefndir.

## TYSTIOLAETH

- Mae'r ysgol yn defnyddio canlyniadau ei hasesiadau i lywio ei phenderfyniadau polisi ac i adolygu ei chynlluniau i hybu cydraddoldeb hiliol.
- Mae'r ysgol yn gwybod pa grwpiau o ddisgyblion, gan gynnwys disgyblion o grwpiau lleiafrifoedd ethnig, nad ydynt yn cyrraedd eu potensial llawn, ac yn cymryd camau i godi safonau.

## CANLYNIADAU

**4. Gwneud trefniadau erbyn 31 Mai 2002 i fonitro effaith y polisïau, gan gynnwys y polisi cydraddoldeb hiliol, ar ddisgyblion, staff a rhieni o grwpiau hiliol gwahanol; yn arbennig, i fonitro effaith y polisïau ar safonau cyrhaeddiad disgyblion. Cyflawni'r ddyletswydd hon cyn gynted ag y bo'n rhesymol ac ymarferol yn unol â'r trefniadau hynny.**

## TYSTIOLAETH

- Mae'r ysgol wedi casglu data ar gefndiroedd ethnig ei holl ddisgyblion.
- Mae'r ysgol yn defnyddio'r data i weld a oes gwahaniaethau mewn cyrhaeddiad, ac mewn meysydd eraill rhwng disgyblion o grwpiau ethnig gwahanol.
- Mae'r ysgol wedi gosod targedau i godi safonau addysgol y disgyblion sydd yn methu â chyrraedd eu potensial.
- Mae'r ysgol wedi casglu data ar gefndiroedd ethnig staff ac ymgeiswyr am swyddi, hyfforddiant a dyrchafiad. Mae'n defnyddio'r data i weld os oes unrhyw wahaniaethau rhwng grwpiau ethnig, ac yn cymryd camau (yn cynnwys gweithredu'n bositif a gosod targedau) i sicrhau nad oes rhwystrau i gyfleoedd cyfartal.
- Mae'r ysgol yn rhoi data cyflogaeth diweddar i'r awdurdod addysg lleol, sydd â dyletswydd i fonitro cyflogaeth yn yr ysgolion y mae'n gyfrifol amdanynt.

## CANLYNIADAU

- Cyflawnir anghenion yr holl ddisgyblion ac mae disgyblion yn cael eu hannog i gyrraedd eu llawn botensial .
- Gellir mesur y gwelliannau yn safonau cyrhaeddiad disgyblion bob blwyddyn ac mae'r gwahaniaethau rhwng cyrhaeddiadau grwpiau ethnig yn lleihau o flwyddyn i flwyddyn.
- Mae lefelau gwahardd yn disgyn bob blwyddyn ac nid oes unrhyw wahaniaethau arwyddocaol rhwng grwpiau ethnig.
- Mae staff yr ysgol yn cynrychioli'r gymuned y maent yn ei gwasanaethu yn well.
- Mae hyder ymhlith y staff ac maent yn perfformio'n dda.
- Mae staff da yn aros gyda'r ysgol.

## 5. Cymryd camau rhesymol ac ymarferol i gyhoeddi canlyniadau monitro'r ysgol bob blwyddyn.

### TYSTIOLAETH

- Mae'r ysgol wedi gwneud trefniadau i gyhoeddi ei chanlyniadau monitro bob blwyddyn. Mae'n defnyddio cylchgrawn a chylchlythyron yr ysgol i wneud hyn.

### CANLYNIADAU

- Atebolrwydd cynyddol.
- Mwy o hyder gan y cyhoedd yn yr ysgol.

## **RHAN V. DYLETSSWYDDAU PENODOL: ADDYSG (SEFYDLIADAU ADDYSG BELLACH AC ADDYSG UWCH)**

Mae'n rhaid i sefydliadau addysg bellach ac addysg uwch baratoi a chadw datganiad ysgrifenedig o'u polisi cydraddoldeb hiliol. Mae'n rhaid iddynt hefyd wneud trefniadau i gyflawni eu dyletswyddau, ac mae'n rhaid iddynt gyflawni eu dyletswyddau cyn gynted ag y medrant yn unol â'r trefniadau hynny. Bydd y polisi cydraddoldeb hiliol yn cynorthwyo'r sefydliad i fynd i'r afael â gwahaniaethu ar sail hil, ac yn hybu cyfleoedd cyfartal a chysylltiadau hiliol da yn ei holl weithgareddau.

### **1. Paratoi datganiad ysgrifenedig o bolisi i hybu cydraddoldeb hiliol (polisi cydraddoldeb hiliol), erbyn 31 Mai 2002.**

#### **TYSTIOLAETH**

- Cyhoeddodd y sefydliad bolisi cydraddoldeb hiliol erbyn 31 Mai 2002 (30 Tachwedd yn yr Alban).
- Os yw'r polisi cydraddoldeb hiliol yn rhan o bolisi cydraddoldeb neu amrywiaeth cyffredinol y sefydliad, mae'n ffurfio rhan neilltuol ac ar wahân ohono. Mae'r polisi ar gael yn rhwydd o'r sefydliad.
- Mae'r polisi cydraddoldeb hiliol yn ffurfio rhan o gynlluniau blynyddol y sefydliad, ac mae'n gysylltiedig â chynllun gweithredu. Mae'r polisi yn nodi ymrwymiad y sefydliad i hybu cydraddoldeb hiliol. Mae hefyd yn egluro sut bydd y sefydliad yn monitro'r polisi, pwy fydd yn gyfrifol am y polisi, a sut bydd y sefydliad yn gweithredu os na ddilynir y polisi.
- Mae'r polisi'n cynnwys holl brif feysydd gweithgaredd y sefydliad, gan gynnwys
  - gwerthoedd y sefydliad
  - y cwricwlwm, addysgu, a dysgu
  - asesu
  - recriwtio, hyfforddi a datblygu gyrfaoedd staff
  - rheolaeth
  - cefnogi a chynghori myfyrwyr
  - aflonyddu a bwlio ar sail hil
  - derbyn, mynediad, a chyfranogiad
  - partneriaeth a chysylltiadau cymunedol
  - ymddygiad a disgyblu
  - caffaeliad ac all-gontractio
  - cyflenwi gwasanaethau.

#### **CANLYNIADAU**

- Mae myfyrwyr, myfyrwyr arfaethedig, a staff o bob cefndir ethnig yn dweud eu bod yn ymddiried yn y sefydliad ac yn hyderus y bydd yn cyflawni ei ymrwymiad i hybu cydraddoldeb hiliol.
- Mae myfyrwyr, staff, ac aelodau'r byrddau rheoli a chyrrff llywodraethol oll yn ymwybodol o'u cyfrifoldebau dan y ddyletswydd newydd, ac maent yn chwarae ran flaengar wrth hybu cydraddoldeb hiliol a chysylltiadau cymunedol da.

## 2. Cadw copi o'r polisi cydraddoldeb hiliol.

### TYSTIOLAETH

- Mae'r sefydliad wedi gwneud trefniadau i adolygu'r polisi a'i ddiweddarau yn ôl yr angen.

### CANLYNIADAU

## 3. Gwneud trefniadau erbyn 31 Mai 2002 i asesu effaith polisiau, gan gynnwys y polisi cydraddoldeb hiliol, ar fyfyrwyr, staff a rhieni o grwpiau hiliol gwahanol. Cyflawni'r ddyletswydd hon cyn gynted ag y bo'n rhesymol ac ymarferol bosibl yn unol â'r trefniadau hynny.

### TYSTIOLAETH

- Mae'r sefydliad wedi gwneud trefniadau i asesu, dros gyfnod rhesymol o amser, effaith ei bolisiau (gan gynnwys ei bolisi cydraddoldeb hiliol) ar fyfyrwyr a staff, ac i ddelio ag unrhyw effaith niweidiol ar grwpiau ethnig penodol.
- Mae'r sefydliad yn gwybod sut y bydd yn asesu effaith ei bolisiau.
- Mae'r sefydliad yn defnyddio gwybodaeth o amryw o ffynonellau i asesu effaith ei bolisiau; er enghraifft, monitro data, arolygon barn, ymchwil, ac adborth o ymgynghori â myfyrwyr a staff.
- Mae'r sefydliad yn defnyddio canlyniadau ei asesuadau i lywio ei benderfyniadau polisi ac i adolygu ei gynlluniau i hybu cydraddoldeb hiliol.
- Mae'r sefydliad yn gwybod pa grwpiau o fyfyrwyr, yn cynnwys myfyrwyr o grwpiau lleiafrifoedd ethnig, nad ydynt yn cyrraedd eu potensial llawn, ac yn cymryd camau i godi safonau.

### CANLYNIADAU

- Gellir mesur y gwelliannau yn safonau cyrhaeddiad myfyrwyr bob blwyddyn ac mae'r gwahaniaethau rhwng cyraeddiadau grwpiau ethnig yn lleihau o flwyddyn i flwyddyn.



**4. Gwneud trefniadau erbyn 31 Mai 2002 i fonitro, yn ôl grŵp ethnig, lefelau derbyn a chynnydd myfyrwyr, a lefelau recriwtio a chynnydd gyrfa staff. Cyflawni'r ddyletswydd hon cyn gynted ag y bo'n rhesymol ac ymarferol bosibl yn unol â'r trefniadau hynny.**

**TYSTIOLAETH**

**Myfyrwyr**

- Mae'r sefydliad yn monitro pob rhan o'r broses dderbyn, o'r ceisiadau i'r canlyniadau. Mae'n cyfuno'r data hwn gyda data ar newidynnau eraill, fel y dewis o bwnc, statws myfyrwyr (cartref neu ryngwladol) a dulliau dewis i weld os oes gwahaniaethau arwyddocaol rhwng grwpiau ethnig gwahanol.
- Mae'r sefydliad yn monitro cyraeddiadau a chynnydd myfyrwyr yn ogystal â meysydd eraill, megis
  - niferoedd myfyrwyr, myfyrwyr sy'n newid eu cwrs, neu'n rhoi'r gorau iddi ar gyfer pob cwrs
  - asesiadau myfyrwyr
  - lleoliadau gwaith
  - rhaglenni wedi'u datblygu ar gyfer myfyrwyr o grwpiau ethnig penodol
  - aflonyddu ar sail hil
- Mae'r sefydliad yn defnyddio ei ganlyniadau monitro i osod targedau, os oes angen.
- Mae'r sefydliad yn gwerthuso cynnydd ar sail y targedau hyn.

**CANLYNIADAU**

**Myfyrwyr**

- Mae proffil y myfyrwyr yn adlewyrchu'r boblogaeth o le daw myfyrwyr.
- Mae lefelau boddhad gyda'r sefydliad yr un mor uchel ymhlith myfyrwyr o bob cefndir ethnig.

## (4. parhad)

### TYSTIOLAETH

#### Staff

- Mae'r sefydliad wedi casglu data am gefndiroedd ethnig staff ac ymgeiswyr am swyddi a dyrchafiad. Mae'n monitro pob rhan o'i broses recriwtio, dewis, a dyrchafu, ar gyfer pob adran ac ar gyfer y sefydliad cyfan. Mae'r meysydd a gaiff eu monitro yn cynnwys:
  - dewis a hyfforddi aelodau panel, ymgeiswyr a phenodiadau, cyfraddau llwyddiant gwahanol ddulliau dewis, statws cartref neu ryngwladol, math o benodiad
  - graddfa a math swyddi, hyd gwasanaeth, hyfforddiant a datblygiad gyrfa – yn cynnwys ceisiadau a dewisiadau ar gyfer hyfforddi, canlyniadau hyfforddi, cyfleoedd datblygu gyrfa ar gyfer staff o grwpiau hiliol penodol, arfarniadau, a dyrchafiadau – yn ogystal â dulliau recriwtio a meini prawf dewis.
- Mae'r sefydliad yn defnyddio'r data i weld os oes gwahaniaethau rhwng grwpiau ethnig, ac yn cymryd camau (yn cynnwys gweithredu'n bositif a gosod targedau) i wneud yn siŵr nad oes rhwystrau i gyfleoedd cyfartal.
- Mae'r sefydliad yn gwerthuso cynnydd yn erbyn y targedau hyn.

### CANLYNIADAU

#### Staff

- Mae'r sefydliad yn gwneud cynnydd rheolaidd bob blwyddyn tuag at weithlu sydd yn cynrychioli pob lefel o'r boblogaeth – yn lleol, yn rhanbarthol ac yn genedlaethol – y mae'n llenwi gwahanol swyddi o'i plith.
- Mae gan staff o bob cefndir ethnig hyder yn ymrwymiad y sefydliad i gydraddoldeb hiliol a'i allu i gyflawni ei ddyletswyddau.

## 5. Cynnwys yn natganiad ysgrifenedig y polisi cydraddoldeb hiliol drefniadau ar gyfer cyhoeddi'r datganiad a chanlyniadau asesu a monitro.

### TYSTIOLAETH

- Mae polisi cydraddoldeb hiliol y sefydliad yn egluro'i drefniadau ar gyfer cyhoeddi'r polisi a chanlyniadau ei asesu a'i fonitro.

### CANLYNIADAU

- Gall unrhyw un sydd â diddordeb yn y sefydliad gael gwybodaeth ddibynadwy, fanwl, wedi'i chyflwyno'n dda am ei asesiadau a'i fonitro, y polisiau a fabwyswyd a'i lwyddiant o ran hybu cydraddoldeb hiliol

## TYSTIOLAETH

- Mae'r datganiad yn dweud yn eglur beth a gyhoeddir, a sut. Mae hyn yn cynnwys:
  - Manylion o sut y cynhaliwyd yr asesiadau a'r monitro, ac unrhyw ymgynghoriadau
  - Crynodeb o'r sylwadau a'r ymatebion a gafwyd wrth ymgynghori
  - Crynodeb o brif ddarganfyddiadau yr asesiadau a'r monitro
  - Asesiad o'r gwahanol opsiynau polisi a sut byddai pob un yn cyfrannu at hybu cydraddoldeb hiliol
  - Manylion am yr hyn y mae'r sefydliad yn bwriadu ei wneud.

## CANLYNIADAU

### 6. Cymryd camau rhesymol ac ymarferol i gyhoeddi canlyniadau'r monitro bob blwyddyn.

## TYSTIOLAETH

- Mae'r sefydliad yn cyhoeddi crynodeb o'i ganlyniadau monitro – lefelau derbyn a chynnydd myfyrwyr, a lefelau recriwtio a datblygu staff – bob blwyddyn. Mae'r crynodeb yn cynnwys manylion unrhyw wahaniaethau arwyddocaol rhwng y grwpiau ethnig ac yn amlinellu'r camau y mae'r sefydliad yn bwriadu eu cymryd i gyflawni'r ddyletswydd gyffredinol.

## CANLYNIADAU

- Mwy agored.
- Mwy atebol.
- Lefelau uwch o hyder.

## RHAN I

### Y DDYLETSWYDD GYFFREDINOL

Mae'r ddyletswydd gyffredinol yn berthnasol i'r holl awdurdodau cyhoeddus a restrir yn atodiad 1 ein *Côd Ymarfer ar y Ddyletswydd i Hybu Cydraddoldeb Hiliol* statudol.

Mae'r awdurdod

- wedi sylweddoli pa swyddogaethau a pholisïau sydd yn berthnasol i'r ddyletswydd i hybu cydraddoldeb hiliol ac wedi gwneud trefniadau i'w adolygu'n rheolaidd
- yn gallu cynnig rhestr glir o'i swyddogaethau a'i bolisïau i unrhyw un sydd â diddordeb
- wedi blaenoriaethu'r rhestr o swyddogaethau a pholisïau ar gyfer gweithredu, yn unol â pha mor berthnasol ydynt i gydraddoldeb hiliol
- yn gallu dangos i unrhyw un sydd â diddordeb sut y lluniodd y rhestr, a pha feini prawf a ddefnyddiwyd i flaenoriaethu perthnasedd y swyddogaethau a'r polisïau
- yn gallu dangos fod ei brosesau ar gyfer nodi a blaenoriaethu perthnasedd y swyddogaethau a'r polisïau yn agored
- wedi sylweddoli ym mha feysydd y gallai ei bolisïau gael effaith niweidiol ar rai grwpiau ethnig ac wedi cymryd camau i leihau unrhyw effeithiau niweidiol
- wedi adolygu polisïau sydd wedi arwain at wahaniaethu'n anghyfreithlon ar sail hil
- yn gallu dangos bod cydraddoldeb hiliol yn rhan o'r ystod waith lawn sydd yn ymwneud â phob agwedd o'i swyddogaethau
- yn gallu dangos ei fod wedi ystyried y ddyletswydd gyffredinol a'r dyletswyddau penodol wrth gontractio swyddogaethau neu wasanaethau.

### Sylwadau

## RHAN II

### **DYLETSWYDDAU PENODOL: CYNLLUN CYDRADDOLDEB HILIOI**

Mae'r ddyletswydd benodol i gynhyrchu cynllun cydraddoldeb hiliol yn berthnasol i bob awdurdod cyhoeddus a restrir yn atodiad 2 ein *Côd Ymarfer ar y Ddyletswydd i Hybu Cydraddoldeb Hiliol* statudol. Mae gan sefydliadau addysgiadol eu dyletswyddau penodol eu hunain.

- Mae'r awdurdod wedi cyhoeddi cynllun cydraddoldeb hiliol (erbyn 31 Mai 2002).
- Mae'r awdurdod wedi gwneud trefniadau i adolygu'r cynllun ymhen tair blynedd o leiaf.

Mae'r cynllun cydraddoldeb hiliol yn:

- rhestru'r swyddogaethau a'r polisïau, neu'r polisïau arfaethedig, yr aseswyd eu bod yn berthnasol i'r ddyletswydd gyffredinol i hybu cydraddoldeb hiliol
- dangos sut bydd yr awdurdod yn cyflawni ei ddyletswyddau cyffredinol a phenodol
- gosod trefniadau i:
  - asesu, ac ymgynghori ar, effaith debygol ei bolisïau arfaethedig ar hybu cydraddoldeb hiliol
  - monitro polisïau ar gyfer unrhyw effaith niweidiol ar hybu cydraddoldeb hiliol
  - cyhoeddi canlyniadau'r asesiadau, ymgynghoriadau, a'r monitro hyn
  - sicrhau bod gan y cyhoedd fynediad at y wybodaeth a'r gwasanaethau y mae'n eu cynnig
  - hyfforddi staff i gyflawni'r dyletswyddau cyffredinol a phenodol
  - cyflawni dyletswyddau penodol yr awdurdod fel cyflogwr
- dangos sut mae polisïau a strategaethau eraill yr awdurdod wedi'u cysylltu â'r cynllun
- yn cynnwys, neu'n rhan o, gynllun gweithredu gyda thargedau a chanlyniadau eglur.

### **Sylwadau**

## RHAN III

### **DYLETSWYDDAU PENODOL: CYFLOGAETH**

Mae dyletswyddau penodol cyflogwyr yn berthnasol i bob awdurdod cyhoeddus a restrir yn atodiad 3 ein *Côd Ymarfer ar y Ddyletswydd i Hybu Cydraddoldeb Hiliol* statudol. Nid yw ysgolion a sefydliadau addysg uwch wedi'u hymrwymo i'r ddyletswydd hon.

Mae'n rhaid i awdurdodau cyhoeddus sydd wedi'u hymrwymo i'r dyletswyddau penodol i gyflogwyr fonitro, yn ôl grwpiau hiliol, pob aelod o staff yn eu swydd; a cheisiadau ar gyfer cyflogaeth, hyfforddiant a dyrchafiad. Mae'n rhaid iddynt hefyd gyhoeddi adroddiadau ar y monitro hwn bob blwyddyn.

Mae'n rhaid i awdurdodau cyhoeddus gyda mwy na 150 aelod o staff amser llawn fonitro hefyd, yn ôl eu grŵp ethnig, nifer y staff sydd yn derbyn hyfforddiant, yn elwa o neu'n cael eu hanfanteisio gan asesiadau perfformiad, yn cymryd rhan mewn trefniadau cwyno neu ddisgyblu, neu'n terfynu eu cyflogaeth gan yr awdurdod.

Mae'r awdurdod yn monitro, yn ôl grŵp hil:

- staff yn eu swyddi
- ymgeiswyr am swydd
- ymgeiswyr am hyfforddiant
- ymgeiswyr am dyrchafiad

Mae'r awdurdod yn:

- dadansoddi ac adolygu canlyniadau'r monitro hwn
- gweithredu (gan gynnwys gweithredu'n bositif) pan fydd y dadansoddiad monitro yn dangos gwahaniaethau arwyddocaol rhwng grwpiau hiliol, neu pan fydd yr ymchwiliad i'r gwahaniaethau hyn yn dod o hyd i dystiolaeth o wahaniaethu'n anghyfreithlon ar sail hil.

Mae'r awdurdod (gyda dros 150 o staff amser llawn) yn monitro, yn ôl grŵp hil:

- asesiadau perfformiad
- trefniadau cwyno
- trefniadau disgyblu
- diswyddiadau ac achosion eraill o adael swydd.

Mae'r awdurdod yn:

- dadansoddi ac adolygu canlyniadau'r monitro hwn
- gweithredu (yn cynnwys gweithredu'n bositif) pan fydd y dadansoddiad monitro yn dangos gwahaniaethau arwyddocaol rhwng grwpiau hiliol, neu pan fydd yr ymchwiliad i'r gwahaniaethau hyn yn dod o hyd i dystiolaeth o wahaniaethu'n anghyfreithlon ar sail hil
- Mae'r awdurdod wedi gwneud trefniadau i gyhoeddi ei holl ganlyniadau monitro bob blwyddyn.

## **Sylwadau**

## RHAN IV

### **DYLETSWYDDAU PENODOL: ADDYSG (YSGOLION)**

Mae'n rhaid i bob ysgol a gynhelir baratoi a chadw datganiad ysgrifenedig o bolisi cydraddoldeb hiliol, a gwneud trefniadau i gyflawni eu dyletswyddau, erbyn 31 Mai 2002. Mae'n rhaid iddynt hefyd gyflawni eu dyletswyddau yn unol â'r trefniadau hynny cyn gynted ag y medrant.

- Mae'r ysgol wedi paratoi polisi cydraddoldeb hiliol (erbyn 31 Mai 2002).
- Mae'r polisi cydraddoldeb hiliol yn cynnwys yr holl ddyletswyddau penodol sydd gan yr ysgol dan y Ddeddf, a phrif feysydd gweithgaredd yr ysgol sy'n berthnasol i hybu'r ddyletswydd gyffredinol.
- Mae'r polisi cydraddoldeb hiliol yn gysylltiedig â chynllun datblygu'r ysgol ac mae'n cael ei adolygu a'i ddiweddarau'n rheolaidd.
- Mae'r ysgol wedi gwneud trefniadau i asesu effaith ei holl bolisiau ar ddisgyblion, staff, a rhieni o grwpiau hiliol gwahanol, ac mae'n rhoi blaenoriaeth i effaith ei pholisiau ar safonau cyrhaeddiad disgyblion.
- Mae'r ysgol wedi gwneud trefniadau i fonitro effaith ei pholisiau a sut y maent yn gweithio, ac mae'n rhoi blaenoriaeth i effaith ei pholisiau ar safonau cyrhaeddiad disgyblion.
- Mae'r ysgol wedi gwneud trefniadau i gyhoeddi canlyniadau monitro bob blwyddyn.

### **Sylwadau**



## RHAN V

### **DYLETSWYDDAU PENODOL: ADDYSG (SEFYDLIADAU ADDYSG BELLACH AC UWCH)**

Mae'n rhaid i sefydliadau addysg bellach ac addysg uwch baratoi a chadw datganiad ysgrifenedig o bolisi cydraddoldeb hiliol, a gwneud trefniadau i gyflawni eu dyletswyddau, erbyn 31 Mai 2002. Mae'n rhaid iddynt hefyd gyflawni eu dyletswyddau yn unol â'r trefniadau hynny cyn gynted ag y medrant.

- Mae'r sefydliad wedi paratoi a chyhoeddi polisi cydraddoldeb hiliol (erbyn 31 Mai 2002).
- Mae'r polisi cydraddoldeb hiliol yn cynnwys yr holl ddyletswyddau penodol sydd gan sefydliadau addysg bellach ac addysg uwch dan y Ddeddf, a'u holl weithgareddau sy'n berthnasol i hybu'r ddyletswydd gyffredinol.
- Mae'r polisi cydraddoldeb hiliol yn rhan o gynllun blynyddol y sefydliad ac mae'n gysylltiedig â chynllun gweithredu. Mae'r sefydliad wedi gwneud trefniadau i:
  - adolygu sut mae'r polisi cydraddoldeb hiliol yn gweithio'n ymarferol
  - asesu effaith ei holl bolisiau ar fyfyrwyr, myfyrwyr arfaethedig a staff o wahanol grwpiau ethnig
  - monitro lefelau derbyn a chynnydd myfyrwyr, a lefelau recriwtio staff a'u datblygiad gyrfa
  - cyhoeddi canlyniadau'r monitro yn unol â'r dyletswyddau bob blwyddyn.

### **Sylwadau**

## CANLYNIADAU'R AROLWG

**Mesurau a dyddiadau cau y cytunwyd arnynt**

**Dyddiadau ymweliadau yn y dyfodol**





[www.cre.gov.uk](http://www.cre.gov.uk)

## **SWYDDFEYDD**

### **PRIF SWYDDFA**

St Dunstan's House  
201-211 Borough High Street  
Llundain  
SE1 1GZ  
☎ 020 7939 0000

### **LLUNDAIN A DE LLOEGR**

5ed llawr, Glen House  
Stag Place  
Llundain  
SW1E 5AG  
☎ 020 7821 2240

### **BIRMINGHAM**

Lancaster House (3ydd llawr)  
67 Newhall Street  
Birmingham  
B3 1NA  
☎ 0121 710 3000

### **LEEDS**

Yorkshire Bank Chambers (llawr 1af)  
Infirmary Street  
Leeds  
LS1 2JP  
☎ 0113 389 3600

### **MANCEINION**

Maybrook House (5ed llawr)  
40 Blackfriars Street  
Manceinion  
M3 2EG  
☎ 0161 835 5500

### **YR ALBAN**

The Tun  
12 Jackson's Entry  
oddi ar Holyrood Road  
Caeredin  
EH8 8PJ  
☎ 0131 524 2000

### **CYMRU**

Capital Tower (3ydd llawr)  
Heol y Brodyr Llwydion  
Caerdydd  
CF10 3AG  
☎ 0292 072 9200