

MONITRO ETHNIG

CANLLAW I AWDURDODAU

CYHOEDDUS

COMISIWN
CYDRADDOLDEB
HILIOL



Cynnwys

1.	Cyflwyniad	3
2.	Egwyddorion cyffredinol monitro ethnig	7
3.	Cynllunio, cyfathrebu, ac ymgynghori	8
4.	Casglu'r data	10
5.	Dadansoddi'r data	17
6.	Dehongli'r data	21
7.	Monitro ethnig: cyflogaeth	24
	Enghreifftiau o gyflogaeth	35
8.	Monitro ethnig: gweithredu gwasanaeth	47
	Enghreifftiau o weithredu gwasanaeth	55
9.	Gweithredu a gosod targedau	63
Atodiadau		
1.	Gwarchod data	68
2.	Prosesau cyflogaeth ar gyfer monitro ethnig	72
3.	Gweithredu gwasanaeth ar gyfer monitro ethnig	75
4.	Categoriâu ethnig	82
5.	Deddf Cysylltiadau Hiliol 1976	87

1

Cyflwyniad

Beth yw monitro ethnig?

Monitro ethnig yw'r broses a ddefnyddir i gasglu, storio, a dadansoddi data ynglŷn â chefnidir ethnig pobl. Gallwch ddefnyddio monitro ethnig er mwyn:

- amlygu diffyg cydraddoldeb posibl;
- ymchwilio i'r rhesymau y tu ôl iddynt; a
- dileu unrhyw annhegwch neu anfantais.

Ym maes cyflogaeth, mae monitro yn eich galluogi i archwilio cynnwys ethnig eith gweithlu a chymharu hyn â'r data a ddefnyddir gennych fel meincnod. Y mae hefyd yn eich galluogi i ddadansoddi sut y mae eich arferion personél a'ch gweithdrefnau yn effeithio ar wahanol grwpiau ethnig.

Wrth weithredu gwasanaeth, fe all monitro ddweud wrthyhych pa grwpiau sy'n defnyddio eich gwasanaethau a pha mor fodlon ydynt gyda nhw. Gallwch wedyn ystyried ffyrdd o gyrraedd grwpiau a dangynrychiolir a sicrhau bod eich gwasanaethau yn berthnasol i'w hanghenion ac yn cael eu darparu'n deg.

Yn y canllawiau hyn, mae pob cyfeiriad at fonitro ethnig, grwpiau ethnig, a chefnidir ethnig yn cynnwys grwpiau hil, hynny yw grwpiau a diffinnir gan y Ddeddf Cysylltiadau Hiliol fesul hil, lliw, cenedl, a tharddiad ethnig neu genedlaethol.

Pam monitro?

Heb fonitro ethnig, ni all unrhyw gorff wybod a yw ei gynllun neu ei bolisi cydraddoldeb hiliol yn gweithio. Mae yna berygl i bobl weld mai dim ond esgus cefnogi cydraddoldeb hiliol y mae'r polisi. Os yw hyn yn digwydd, gallai'r polisi gollu ei hygyrdded a'r ymrwymiad iddo ymhlith y staff sy'n gorfod ei weithredu, yn ogystal â'r bobl a effeithir ganddo. Mae cael polisi cydraddoldeb heb fonitro ethnig fel anelu at reolaeth ariannol da heb gadw cofnodion ariannol.

Fe all monitro ethnig ddweud wrthyhych a ydych yn cynnig cydraddoldeb cyfle a thriniaeth i bob grŵp ethnig. Fe all ddweud wrthyhych hefyd sut a pham yr ydych yn methu cyflawni'r ddelfryd hon. Gallwch wedyn ganolbwyntio ar ganfod atebion a gwneud newidiadau, yn hytrach na dyfalu a rhagdybio. Er enghraifft, fe allai corff sy'n annog ceisiadau am swydd gan grwpiau ethnig a dangynrychiolir fod yn gwastraffu ei

amser a'i arian (ac o bosibl yn gwneud mwy o ddrwg nag o les) os mai'r gwir reswm am eu tangynrychiolaeth yw eu bod eisoes yn gwneud ceisiadau, ond yn cael eu gwrthod, am ba reswm bynnag.

Mae budd ehangach i'w gael o fonitro ethnig hefyd. Bydd yn eich helpu i ddefnyddio'ch adnoddau yn fwy effeithiol. Er enghraifft, os ydych yn adnabod grwpiau sydd mewn perygl penodol o ddatblygu cyflwr iechyd arbennig, gallwch ddefnyddio'r wybodaeth hon i drefnu camau ataliol neu i ddal y clefyd yn gynnar. Bydd hyn yn fuddiol nid yn unig i'r bobl eu hunain ond hefyd yn arbed llawer o ran costau triniaeth yn nes ymlaen. Ym maes cyflogaeth, fe allai monitro ethnig weld rhwystrau sy'n eich atal rhag gwneud defnydd o'r dalent sydd ar gael.

Mae monitro ethnig hefyd yn eich helpu i osgoi cwynion am wahaniaethu hiliol a allai fod yn gostus, drwy sicrhau eich bod yn gweld ac yn ymdrin â'r problemau yn gynnar. Fe allai cost hawliadau gwahaniaethu gynnwys ffioedd cyfreithiol, taliadau iawndal, ac amser rheoli, heb sôn am y gofid emosiynol i'r rhai sy'n ymwneud â'r mater yn ogystal â difrod ehangach posibl i ysbryd y staff.

Yn olaf, fe allai monitro ethnig helpu i wella eich enw da fel darparwr gwasanaethau da a theg, ac fel cyflogwr da.

Deddf Cysylltiadau Hiliol 1976 a'r ddyletswydd i hyrwyddo cydraddoldeb hiliol

Mae'r Ddeddf Cysylltiadau Hiliol 1976 (sy'n cynnwys y Gwelliant i'r Ddeddf Cysylltiadau Hiliol 2000) (ac y cyfeirir ati yn y canllaw hwn fel y Ddeddf) yn gosod dyletswydd gyffredinol ar awdurdodau cyhoeddus i hyrwyddo cydraddoldeb hiliol a chysylltiadau hiliol da. Mae'r ddyletswydd hon yn berthnasol i'r holl awdurdodau cyhoeddus a restrir yn atodlen 1A y Ddeddf, ac yn atodiad 1 y *Côd Ymarfer statudol ar y Ddyletswydd i Hyrwyddo Cydraddoldeb Hiliol* (gweler isod).

Mae'r ddyletswydd gyffredinol yn golygu y dylai awdurdodau cyhoeddus, wrth weithredu eu swyddogaethau, anelu at:

- ddileu gwahaniaethu hiliol anghyfreithlon;
- hyrwyddo cyfleoedd cyfartal; a
- hyrwyddo cysylltiadau da rhwng pobl o wahanol grwpiau hiliol.

Er mwyn helpu awdurdodau cyhoeddus i gyflawni'r ddyletswydd gyffredinol hon, fe wnaed gorchymyn gan yr ysgrifennydd cartref (o dan y Ddeddf) sy'n gosod dyletswyddau penodol iddynt o ran polisi, gweithredu gwasanaeth, a chyflogaeth. Rydym wedi cyhoeddi côd ymarfer statudol a chanllawiau anstatudol i helpu awdurdodau i gyflawni'r dyletswyddau hyn i gyd.

Cyflogaeth

Mae gan y rhan fwyaf o awdurdodau cyhoeddus sydd ynghlwm wrth y ddyletswydd gyffredinol hefyd ddyletswydd benodol i hyrwyddo cydraddoldeb hiliol fel cyflogwyr.

Os ydych yn un o'r awdurdodau hyn, mae'r ddyletswydd yn nodi bod yn rhaid i chi fonitro, fesul grŵp hiliol, eich holl weithwyr, a phob cais am swydd, dyrchafiad, a hyfforddiant. Mae'n rhaid i chi gyhoeddi adroddiadau am hyn bob blwyddyn.

Os ydych yn cyflogi mwy na 150 o bobl, mae'n rhaid i chi hefyd fonitro nifer y gweithwyr o bob grŵp hil:

- sy'n derbyn hyfforddiant;
- sy'n cael budd neu'n dioddef anfantais o ganlyniad i asesiadau perfformiad;
- sy'n gysylltiedig â chwynion;
- sydd â threfn disgyblu yn eu herbyn; ac
- sy'n dirwyn eu cyflogaeth gyda'r awdurdod i ben.

Byddem yn eich cynghori'n bendant i fonitro agweddau eraill o'r broses gyflogi hefyd. Bydd hyn yn eich helpu i gyflawni'r ddyletswydd o ran cyflogaeth yn fwy effeithiol ac i gyflawni'r ddyletswydd gyffredinol a ddyletswyddau penodol eraill. Er enghraifft, os oes arnoch eisiau asesu effaith eich polisi a'ch gweithdrefnau penodi, ni fydd gwybodaeth am nifer yr ymgeiswyr am swydd yn ddigon. Bydd angen i chi wybod hefyd faint o ymgeiswyr o bob grŵp ethnig sy'n llwyddo a faint sydd ddim, ym mhob cam o'r broses benodi. Mae Pennod 7 yn cynnig cyngor mwy manwl ar fonitro cyflogaeth effeithiol ac mae atodiad 2 yn rhestru agweddau o gyflogi y dylech ystyried eu monitro, i gyflawni'r ddyletswydd gyffredinol a'r holl ddyletswyddau penodol.

Gweithredu'r polisi a'r gwasanaeth

Mae'n rhaid i awdurdodau cyhoeddus sydd ynghlwm wrth y ddyletswydd cyflogaeth ddatgan sut y byddant yn monitro effaith y polisiâu a fabwysiadwyd ganddynt, neu y maent yn bwriadu eu mabwysiadu, er mwyn hyrwyddo cydraddoldeb hiliol. Mae hyn yn berthnasol i'r holl swyddogaethau a'r polisiâu sy'n berthnasol i'r ddyletswydd gyffredinol. Mae'r côd ymarfer yn diffinio swyddogaethau fel y rhychwant llawn o ddyletswyddau a phwerau'r awdurdod cyhoeddus. Mae'n diffinio polisiâu fel y penderfyniadau ffurfiol ac anffurfiol a wneir gan awdurdod cyhoeddus er mwyn gweithredu ei ddyletswyddau a defnyddio ei bwerau.

Mae gan sefydliadau addysgol, sydd ynghlwm wrth y ddyletswydd gyffredinol hefyd ddyletswyddau penodol fel a ganlyn.

- Rhaid i ysgolion asesu effaith eu holl bolisiau ar ddisgyblion staff, a rhieni o wahanol grwpiau hil. Rhaid iddynt hefyd fonitro'r ffordd y mae eu polisiau yn gweithio. Mae'r ddyletswydd yn disgwyl i ysgolion osod pwyslais arbennig yma ar lefelau cyrhaeddiad y disgyblion.
- Rhaid i sefydliadau addysg bellach ac uwch asesu effaith eu holl bolisiau ar fyfyrwyr a staff. Rhaid iddynt hefyd fonitro, fesul grŵp hil, y myfyrwyr a dderbynnir a'u cynnydd, a recriwtio staff a datblygiad gyrfa.

Y ddyletswydd gyffredinol

Nid yw'r ddyletswydd gyffredinol yn dweud bod yn rhaid i chi fonitro polisi a gweithredu'r gwasanaeth. Fodd bynnag, fe welwch ei bod yn anodd dangos eich bod wedi cyflawni eich dyletswydd i ddileu gwahaniaethu hiliol anghyfreithlon ac i hyrwyddo cyfle cyfartal a chysylltiadau hiliol da os nad oes gennych ddata monitro. Felly, os nad yw'ch awdurdod ond ynghlwm wrth y ddyletswydd gyffredinol, ni ddylech ragdybio nad oes raid i chi boeni am fonitro.

2

Egwyddorion cyffredinol monitro ethnig

Mae'r bennod hon yn cyflwyno'r prif egwyddorion ar gyfer pob monitro ethnig. Mae'r pedair pennod nesaf yn trafod cwestiynau cynllunio, cyfathrebu, ac ymgynghori; a chasglu, dadansoddi, a dehongli data. Mae Penodau 7 ac 8 yn edrych yn fanylach ar fonitro ethnig ym maes cyflogaeth a gweithredu gwasanaeth.

Gwarchod data

Rhaid i chi roi ystyriaeth lawn i Ddeddf Gwarchod Data 1998 pan fyddwch yn casglu, storio, dadansoddi, a chyhoeddi data ethnig (gweler atodiad 1).

Mae monitro yn golygu mwy na dim ond casglu data

Rhaid i chi ddadansoddi a chwestiynu'r data ethnig yn gyson, a dilyn hynny wedyn ac ymdrin ag unrhyw rwystrau neu fethiannau a amlygwyd.

Nid yw monitro byth yn darfod

Mae monitro yn rhan o broses barhaus o ddadansoddi, gofyn cwestiynau, ymchwilio, a newid. Mae hyd yn oed angen i chi fonitro effaith unrhyw weithredu a fu, er mwyn gweld a oes gwelliannau yn digwydd.

Ymrwymiad o'r top

Dylai'r cyfrifoldeb am fonitro gael ei osod ar lefelau uwch, oherwydd bod hyn yn dangos i'r staff a'r cyhoedd fel ei gilydd bod eich awdurdod o ddifri ynglŷn â chydaddoldeb hiliol. Yn ddelfrydol, fe ddylai hyn fod ar lefel bwrdd neu lefel aelod yn ogystal ag ar lefel swyddogion gweithredol uwch.

3

Cynllunio, cyfathrebu, ac ymgynghori

Mae cynllunio gofalus yn allweddol wrth i chi gyflwyno monitro ethnig. Mae angen i chi sicrhau eich bod yn:

- casglu'r holl wybodaeth sydd ei angen arnoch i ddadansoddi'r ffordd y mae eich polisiâu a'ch arferion yn debygol o effeithio ar wahanol grwpiau ethnig;
- dadansoddi'r wybodaeth yn gyson; ac yn
- ei defnyddio yn barhaus er mwyn hyrwyddo a chyflawni cydraddoldeb hiliol.

Mae'n hanfodol eich bod yn ennill ymddiriedaeth pobl. Mae angen i chi fedru ymateb i unrhyw bryderon ynglŷn â pham yr ydych yn casglu gwybodaeth am gefndir ethnig, ac ynglŷn â chyfrinachedd hynny.

Cyn i chi ddechrau monitro ethnig, dylech ofyn y cwestiynau canlynol i chi eich hun.

Paratoi

- Sut fyddwch chi'n ennill dealltwriaeth, ymrwymiad, ac ymddiriedaeth y rheolwyr, gweithwyr, undebau llafur (neu gymdeithasau staff eraill), a staff 'llinell flaen' (y rhai sy'n ymdrin â'r cyhoedd)?
- Sut fyddwch chi'n ennill dealltwriaeth, ymrwymiad, ac ymddiriedaeth pobl sy'n defnyddio'ch gwasanaeth?
- Pa systemau fydd eu hangen arnoch i warantu diogelwch data a chyfrinachedd?
- Fyddwch chi'n trefnu cynllun peilot o'r ymarferiad, ac os felly, sut fyddwch chi'n ei wneud?
- Ble gallwch chi gael cymorth a chyngor?

Casglu data

- Fyddwch chi'n casglu'r data monitro yn ganolog (er enghraifft, drwy adran bersonél ganolog yn y pencadlys) neu drwy unedau rhanbarthol neu adrannol, a sut fyddwch chi'n ei gasglu ynghyd?
- Fyddwch chi'n casglu'r data ar bapur neu ar sgrîn, neu'n defnyddio cyfuniad o'r ddau?
- Pwy fydd yn gyfrifol am ateb unrhyw gwestiynau am y monitro, a pha hyfforddiant fydd ei angen ar y staff hyn? Beth am y gwaith papur? Er enghraifft, a fydd angen ffurflenni newydd arnoch?

- Sut fyddwch chi'n mynd ar ôl y bobl hynny sydd heb roi gwybodaeth i chi am eu grŵp ethnig? Sut fyddwch chi'n ychwanegu at wybodaeth na chafodd ei rhoi drwy 'hunan-ddosbarthiad'? (gweler t 14)
- Beth am feddalwedd cyfrifiadurol? Er enghraifft, fedrwch chi ddadansoddi'r data gyda'ch meddalwedd presennol, neu a fydd angen meddalwedd newydd arnoch?

Bwydo data

- Sut fyddwch chi'n rhoi côd ar y data fel y gellir ei fwydo i'r cyfrifiadur a'i ddadansoddi yn hawdd?
- Pwy fydd yn cofnodi, gosod, a storio'r wybodaeth, a sut fyddan nhw'n gwneud hynny?
- A fydd angen adnoddau ychwanegol arnoch chi (staff, arian, neu offer) i osod y casgliad cyntaf o ddata ac wedi hynny i ddiweddarau'r cofnodion yn gyson?

Canlyniadau a dadansoddi

- Pa gwestiynau ydych chi am i'r data monitro eu hateb, a pha mor fanwl?
- Pa fath o dablau, siartiau, ac adroddiadau ysgrifenedig y mae arnoch eu heisiau a pha mor aml?
- Pwy fydd yn gyfrifol am ddadansoddi'r data yn rheolaidd?

Gweithredu

- At bwy fydd yr adroddiadau monitro yn mynd?
- Pwy fydd â chyfrifoldeb ffurfiol am weithredu yn unol â hwy?
- Pa weithdrefnau a gwiriadau fydd eu hangen arnoch i sicrhau eich bod yn gweithredu'n briodol?
- Pa drefniadau fydd angen eu gwneud i gyhoeddi'r data monitro?
- Sut allwch chi sicrhau na ellir adnabod unigolion o'ch adroddiadau cyhoeddedig, a'ch bod yn cadw o fewn y Ddeddf Gwarchod Data?

4

Casglu'r data

Sut mae'r Ddeddf Gwarchod Data yn berthnasol i fonitro ethnig?

Mae'r Ddeddf Gwarchod Data 1998 yn gwarchod hawliau pobl yr ydych yn casglu a phrosesu data amdanynt. Mae gan y Ddeddf Gwarchod Data oblygiadau ar gyfer llawer o'r pwyntiau a godir gennym yn y canllaw hwn, yn enwedig yn y bennod hon. Rydym wedi ymgynghori â swyddfa'r Comisiynydd Gwybodaeth ynglŷn â'r holl bwyntiau hyn, ac wedi dilyn eu cyngor ar hyd yr amser. Mae Atodiad 1 yn esbonio egwyddorion gwarchod data a'r gyfraith.

Pa categorïau ethnig ddylech chi eu defnyddio?

Bydd angen i chi gymharu'r data ethnig a gasglwch gyda'r meincnod (neu linell sail) y penderfynwch ei ddefnyddio (er enghraifft, data'r cyfrifiad). Mae'n bosibl y byddwch hefyd eisiau cymharu eich data gyda data tebyg gan awdurdodau eraill. Rydym felly yn argymhell eich bod yn defnyddio'r categorïau ethnig a ddefnyddiwyd yng nghyfrifiad 2001, neu categorïau sy'n cyfateb yn agos iddynt.

Mae datganoli grym i Senedd yr Alban ac i Gynulliad Cenedlaethol Cymru yn adlewyrchu ymdeimlad cynyddol o ymwybyddiaeth genedlaethol yn Lloegr, yr Alban, a Chymru. Dyna pam y defnyddiwyd categorïau ethnig gwahanol yn yr Alban, ac yng Nghymru a Lloegr. Wrth edrych ar systemau dosbarthu ethnig posibl (gweler atodiad 4), rydym wedi ceisio ystyried a yw'r categorïau yn debygol o fod:

- yn gynhwysfawr;
- yn dderbyniol i unigolion ac yn cynnig digon o ddewis;
- yn ymarferol; ac
- yn caniatáu cymariaethau gyda data o gyfrifiad 2001.

Mae Atodiad 4 yn esbonio'r dosbarthiadau ethnig posibl y gallech eu defnyddio er mwyn casglu data ethnig ar gyfer Lloegr, Cymru, yr Alban, neu Brydain Fawr. Dylech ystyried:

- y gwledydd o fewn Prydain Fawr y mae eich awdurdod yn gweithio ynddynt, ac a oes angen data ar wahân arnoch; a
- pha mor bwysig fydd hi i'r rhai sy'n ateb cwestiwn am eu cefndir ethnig fedru dweud eu bod yn Saeson, yn Albanwyr, neu'n Gymry.

Dylech fod yn ymwybodol, tra bo rhywfaint o ddata ethnig ar gael ar gyfer Prydain Fawr, nad yw'r data ethnig llawn ond ar gael ar gyfer Lloegr a Chymru, a'r Alban.

Pa set bynnag o categorïau a ddewiswch, dylech ddefnyddio'r rhestr lawn (fanwl) o categorïau ethnig bob amser (hynny yw, gan gynnwys yr is-grwpiau), hyd yn oed os nad ydych ond yn defnyddio'r penawdau bras yn eich dadansoddiad. Y rhesymau am hyn yw:

- bod y rhestr fanwl yn rhoi mwy o ddewis, felly mae pobl yn fwy tebygol o'i derbyn;
- y gallai penawdau bras guddio gwahaniaethau pwysig rhwng grwpiau, er enghraifft, rhwng Bangladeshis ac Indiaid o dan bennawd Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig;
- bod gwybodaeth fanwl yn rhoi mwy o hyblygrwydd i chi wrth ddadansoddi effaith gwahanol bolisiau; ac
- ei bod yn haws cyfuno data ar gyfer y grwpiau unigol dan bennawd bras na gorfod gofyn amdano eto os oes angen edrych ar y gwahaniaethau rhwng y grwpiau ethnig yn fwy manwl.

Os oes arnoch eisiau ychwanegu categorïau ychwanegol – er enghraifft os ydych mewn ardal gyda phoblogaethau Sikh neu Dwrcaid mawr ac eisiau gwybod sut mae eich gwasanaethau yn effeithio arnynt – bydd angen i chi ystyried rhai pwyntiau pwysig i ddechrau. Os medrwch gymharu eich data gyda data'r cyfrifiad, mae'n well cyflwyno unrhyw categorïau newydd fel is-grwpiau o fewn prif grŵp priodol. Fodd bynnag, mewn rhai achosion ni fydd y categori newydd yn ffitio o dan unrhyw brif categori. Mae'r Swyddfa Ystadegau Cenedlaethol wedi nodi amrywiaeth o ymatebion 'ymhelaethwch' (lle, o dan 'arall..... ymhelaethwch, os gwelwch yn dda', mae pobl wedi diffinio eu hunain yn eu ffordd eu hunain) sy'n dod o dan amryw o brif benawdau, er enghraifft 'Sikh'. Os ydych yn penderfynu cynnwys hyn fel categori ychwanegol, byddem yn eich cynghori i ymgynghori gymaint â phosibl ynghylch ym mha brif categori y dylid cynnwys y categori newydd. Hyd yn oed os yw categori newydd yn edrych yn amlwg fel is-gategori o ddim ond un prif grŵp, mae angen i chi feddwl ynglŷn â sut yr ydych am gyflwyno categori newydd. Er enghraifft, os ydych yn cynnwys categori newydd i Somaliaid, a'u cynnwys fel is-grŵp Affricaniaid Duon, sut fyddwch chi'n nodi gweddill y categori Affricaniaid Duon? Dylech gofio hefyd, cyn ychwanegu unrhyw categorïau, y bydd angen i chi fedru gwneud cymariaethau dilys gyda data'r cyfrifiad. Byddem yn eich cynghori i ymgynghori â ni ac Adran Integreiddio a Chymhathu y Swyddfa Ystadegau Cenedlaethol, sy'n dal i ddadansoddi patrymau ymatebion ymhelaethu o'r cyfrifiad ac yn nodi clystyrau posibl o ymatebion.

Pa ddata arall y dylech chi ei gasglu?

Os ydych yn monitro eich gwasanaethau a bod arnoch eisiau sicrhau eu bod wedi eu trefnu i gwrdd ag anghenion arferion crefyddol neu ieithoedd gwahanol, neu os bydd arnoch eisiau gallu cyflawni anghenion unigol penodol, efallai y byddai'n ddefnyddiol gofyn cwestiwn ychwanegol am:

- grefydd;
- iaith; neu
- statws ffoadur (gan gofio gwarantu cadw atebion pobl yn gyfrinachol).

Fodd bynnag, dylech fod yn siwr mai ar gyfer monitro y mae arnoch angen y wybodaeth, neu i gyflawni anghenion unigol, neu'r ddau. Er enghraifft, fe allech ofyn i bawb sy'n cael eu derbyn i ysbyty am eu crefydd, am y rheswm bod arnoch eisiau gwybod a oes angen i chi newid eich polisïau ai peidio, neu drefnu darpariaeth bellach ar gyfer hyn. Gall eich gwasanaethau i gleifion mewnol wedyn roi pwysau cyfartal i anghenion crefyddol gwahanol gleifion. Ar y llaw arall, fe allech chi ofyn am y wybodaeth dim ond oherwydd eich bod eisiau gallu gwneud trefniadau ar gyfer anghenion crefyddol unigolyn arbennig. Dim ond y cyntaf y gellid ei ddisgrifio fel monitro mewn gwirionedd.

Nid ydym yn argymhell eich bod yn gofyn am statws ffoadur mewn cysylltiad â chyflogaeth. Ar fater monitro crefydd neu gred ar gyfer cyflogi, byddwch yn ymwybodol y bydd y llywodraeth, yn 2003, yn cyflwyno deddfwriaeth i wneud cyfarwyddeb cyflogaeth yr Undod Ewropeaidd yn weithredol. Bydd hyn yn gwneud gwahaniaethu yn y gweithle yn anghyfreithlon ar amryw o seiliau, gan gynnwys crefydd neu gred. Mae'n bosibl y daw monitro crefydd neu gred i'r amlwg fel rhan o'r agenda ehangach hon. Nid yw'r cwestiynau sy'n ymwneud â hyn wedi cael eu harchwilio na'u trafod yn llawn, ond os penderfynwch gasglu'r wybodaeth am grefydd neu gred, dylech yn gyntaf ymgynghori â'r Swyddfa Ystadegau Cenedlaethol (gweler t 86 am eu cyfeiriad), a luniodd y cwestiwn ar grefydd yn nghyfrifiad 2001.

Ni ddylech ofyn ymhle y ganwyd person na'u cenedl (os nad oes rheol ar gyfer recriwtio, er enghraifft, ar gyfer pob swydd o fewn y gwasanaeth diplomataidd).

Wrth ysgwyddo'ch cyfrifoldebau o dan adran 8 o Ddeddf Mewnfudwyr a Cheiswyr Lloches 1999, dylech ddilyn argymhellion côd ymarfer y Swyddfa Gartref ar gyfer cyflogwyr ar y pwnc (gellir ei ddadlwytho o wefan y Swyddfa Gartref ar www.homeoffice.gov.uk). Mae'n rhaid i chi drin pob ymgeisydd yn gyfartal.

Pa mor gyflawn ddylai'r data fod?

Ni fydd eich monitro ethnig yn ddibynadwy os nad yw'r wybodaeth gyflawn gennych am y boblogaeth dan sylw, neu sampl ohoni (gweler t 13). Taflwyd amheuaeth ddifrifol ar lawer o ddata monitro oherwydd y nifer fawr o bobl a gofnodwyd fel rhai o gefndir ethnig anhysbys. Yn aml, mae nifer y rhain yn fwy na chyfanswm nifer y bobl a gofnodwyd fel rhai o gefndir ethnig lleiafrifol. Fe allai hyn danseilio dehongliad effeithiol o'r data yn ddifrifol, yn dibynnu ar bwy sydd ddim yn ymateb. Yn gyffredinol dylech anelu at gael gwybodaeth bron i 100% am gefndir ethnig eich gweithlu a'r rhai sy'n ceisio am swydd. Mewn aml i faes gweithredu gwasanaeth, er enghraifft, monitro graddfeydd gwahardd disgyblion mewn ysgol, dylech hefyd fod yn anelu at yn agos at 100% o wybodaeth am gefndir ethnig pob disgybl.

Mae'r broblem o gael llai na'r data cyflawn yn cynyddu fwyfwy pan nad yw'r cwestiwn yr ydych yn ei ystyried ond yn effeithio ar nifer fach o bobl. Er enghraifft, nid yw'n debygol fod trefn ddisgyblu yn cael ei gweithredu yn erbyn nifer fawr o weithwyr, na'u bod yn derbyn tâl perfformiad uchel. Os nad yw'r wybodaeth gyflawn gennych, bydd hyn yn ei gwneud yn anos o lawer i gael darlun cywir o'r hyn sy'n digwydd yn y meysydd hyn.

A fedrwch chi ddefnyddio sampl o gasglu data?

Mewn rhai achosion (er enghraifft, os ydych yn trefnu arolwg defnydd – gweler t 47), mae'n bosibl i chi gael digon o ddata drwy holi dim ond sampl o'r boblogaeth. Felly, fe allai sampl fod yn strategaeth gost-effeithiol. Fodd bynnag, bydd dal angen y raddfa ymateb lawnaf bosibl o'r sampl er mwyn sicrhau bod eich casgliadau yn gynrychioliadol. Oherwydd rhychwant y prosesau cyflogaeth y bydd angen i chi o bosibl eu monitro, a'r amrywiaeth o ganlyniadau posibl, nid yw sampl yn debyg o fod yn ddewis ymarferol heblaw i arolygu sut y gweithredir gwasanaeth. Hyd yn oed wedyn fodd bynnag, rhaid i chi fod yn siŵr fod sampl, a maint eich sampl, yn eich galluogi i ateb yr holl gwestiynau y byddech am eu gofyn.

Er enghraifft, fe allech ddefnyddio sampl i wneud arolwg o gefndiroedd ethnig pobl sy'n defnyddio'r gwasanaeth brys a damweiniau. Fodd bynnag, os ydych wedyn am wneud dadansoddiad mwy manwl, bydd defnydd o sampl yn llai realistig. Mae'n bosibl eich bod am wybod am y diagnosis, y driniaeth, a'r canlyniadau i gleifion gyda symptomau arbennig, megis cur pen difrifol, yn dibynnu ar eu cefndiroedd ethnig, a chaniatáu am oed a rhyw. Byddai arnoch, yn ôl pob tebyg, angen gwybodaeth lawnach o lawer ar gyfer hyn nag ar gyfer arolwg syml o ddefnyddwyr y gwasanaethau brys a damweiniau.

Pe baech wedyn yn gorfod mynd yn ôl i geisio cael data am darddiad ethnig cleifion (unai sampl lawn neu un ddigonol) gyda'r symptomau hyn, ond nad oeddynt wedi eu cynnwys yn eich sampl arolwg wreiddiol, fe allai fod yn fwy costus (ac yn llai tebygol o roi'r holl ddata y mae ei angen arnoch) nag y byddai gofyn i bawb roi'r wybodaeth yn y lle cyntaf.

Ni fedrwch ragweld bob amser pa wybodaeth fanwl y mae'n debygol y bydd ei hangen arnoch. Er enghraifft, gan ddefnyddio monitro ysbyty fel esiampl unwaith yn rhagor, os yw claf yn cwyno ei fod wedi cael triniaeth lai ffafriol oherwydd ei gefndir ethnig, mae'n bosibl y bydd angen dadansoddi data o ddata cefndir ethnig (neu sampl ohono) y cleifion yr oedd eu symptomau neu amgylchiadau arbennig yn cyfateb i rai'r person sy'n gwneud y gŵyn. Os nad ydych wedi casglu gwybodaeth am gefndir ethnig y cleifion yn y lle cyntaf, mae'n debyg o fod yn llawer anos yn nes ymlaen, ac ni fydd gennych sail hyd yn oed i ddewis sampl ar gyfer ei dadansoddi, yn enwedig os oes angen samplau'n cyfateb arnoch, neu sampl lawnach o grŵp ethnig arbennig.

Nid yw hyn yn awgrymu y dylech gasglu data cefndir ethnig 'rhag ofn'. Y bwriad yw dangos bod rhychwant y dadansoddiadau y bydd yn rhaid i chi o bosibl eu gwneud er mwyn asesu effeithiau eich polisiau a'ch arferion mor eang fel nad yw sampl yn ddewis mor hawdd ag y gall ymddangos ar y dechrau. Mae i sampl ei gostau ei hun. Mae'r rhain yn cynnwys costau dewis sampl, a'r baich gweinyddol ychwanegol o benderfynu ym mhob achos a ddylid gofyn y cwestiwn cefndir ethnig neu beidio. Er enghraifft, a fyddwch chi'n argraffu rhai ffurflenni fydd yn cynnwys y cwestiwn, a rhai eraill na fydd yn ei gynnwys? Mewn llawer achos, byddai'n haws, ac yn golygu ychydig iawn o gost ychwanegol, i gael y wybodaeth gan bawb ar yr adeg hawsaf i'w chael. Gallech wedyn ystyried defnyddio sampl pan ddaw'n fater o ddadansoddi'r data.

Pa un yw'r ffordd orau o gael y data?

Rydym yn argymhell na ddylech ddweud unrhyw beth yn eich esboniad i'r cwestiwn cefndir ethnig a fyddai'n annog pobl i beidio â'i ateb. Er enghraifft, peidiwch â dweud 'Mae'r cwestiwn hwn yn gwbl wirfoddol', neu gynnig dewis 'Byddai'n well gennyf beidio â dweud'. Fodd bynnag, ni ddylech ddweud, nac awgrymu, fod y cwestiwn yn orfodol. Dylai'r staff sy'n gorfod delio ag ymholiadau ddweud yn bendant, os gofynnir iddynt, nad yw'r cwestiwn yn orfodol. Os ydych yn ystyried defnyddio 'dosbarthiad arall' (gweler isod) er mwyn ychwanegu at eich data, dylech esbonio hyn yn eglur hefyd. Os ydych yn gofyn am y wybodaeth yn electronig, ni ddylech wneud y maes tarddiad ethnig yn orfodol (mewn geiriau eraill, dylai pobl fedru pasio heibio'r maes hwn). Unwaith eto, argymhellwn na ddylech gynnwys dewis 'byddai'n well gennyf beidio â dweud'.

Pan ydych yn bwydo'r wybodaeth a gasglwyd gennych i fasdata cyfrifiadur, dylech unai wneud y maes tarddiad ethnig yn ddewisol, neu gynnwys dewis 'ni chafwyd ymateb' neu 'ddim yn gwybod'. Bydd hyn yn sicrhau na roir y staff sy'n bwydo'r wybodaeth mewn sefyllfa lle byddant yn gorfod creu categori (neu ddefnyddio'r categori 'grŵp ethnig arall') os nad oes categori wedi cael ei ddarparu unai drwy 'human-ddosbarthiad' neu 'ddosbarthiad arall' (gweler isod).

Ym mhenodau 7 ac 8, fe edrychwn ar y rhwystrau sy'n eich atal rhag cael data 100%, gan awgrymu sut y gallech gyflawni hyn, neu ddod yn agos iawn ati. Os na fedrwch wir gyrraedd ymateb agos i 100% yn realistig o ba sampl bynnag a ddewisir gennych, mae'n bosibl y bydd yn rhaid i chi benderfynu pa leiafswm o wybodaeth sydd ei angen arnoch i ddod i gasgliadau rhesymol ynglŷn ag effaith unrhyw bolisi ar wahanol grwpiau ethnig. Yn y rhan fwyaf o achosion, mae'r ffigwr yn annhebygol o fod yn is na thua 90% (os nad oes gennych reswm da dros gredu nad oes diffyg cydbwysedd ethnig rhwng y rhai sy'n cynnig gwybodaeth a'r rhai sydd ddim). Os na fedrwch wir gyrraedd lefel leiafswm o wybodaeth, dylech ddadansoddi pa ddata bynnag sydd gennych chi. Fe allwch wedyn weithredu os yw'n ymddangos bod yna dystiolaeth fod polisi neu wasanaeth yn effeithio ar rai grwpiau ethnig yn wahanol. Fodd bynnag, ni ddylech drin diffyg tystiolaeth o'r fath fel prawf fod popeth yn iawn.

Pwy ddylai gyflenwi'r data?

Mae dwy ffynhonnell o wybodaeth ynglŷn â chefnidir ethnig rhywun. Y cyntaf yw'r unigolyn ei hun. Gelwir hyn yn 'human-ddosbarthiad'. Yr ail yw gwybodaeth a gynigir gan berson arall, yn seiliedig ar eu barn am gefndir ethnig unigolyn. Gelwir hyn yn 'ddosbarthiad arall'. Pan ydych yn monitro cyflogaeth, mae'r 'arall' yn debyg o fod yn rheolwr yn eich awdurdod. Pan ydych yn monitro gwasanaethau, fe allai fod yn un o'ch swyddogion, neu berthynas neu berson a enwyd sy'n gofalu am yr unigolyn dan sylw.

Dylech ddefnyddio human-ddosbarthiad bob amser, lle bo hynny'n bosibl. Bydd graddfa human-ddosbarthiad uchel yn dibynnu ar y paratodau a wnaed gennych i gasglu'r wybodaeth (gweler penodau 3, 7 ac 8). Rhaid i hyn gynnwys esbonio'ch polisi ar

gydraddoldeb hiliol, pam fod y wybodaeth yn cael ei chasglu, sut y caiff ei defnyddio, a beth yr ydych am ei wneud i warchod cyfrinachedd. Dylech hefyd sicrhau bod unrhyw un a allai dderbyn cais am esboniad neu eglurhad ynglŷn â'r cwestiwn ethnig wedi ei hyfforddi'n iawn. Fe allech hefyd ystyried cynhyrchu nodiadau canllaw ar eu cyfer.

Fodd bynnag, tra dylech anelu at ddefnyddio hunan-ddosbarthiad hyd y mae'n bosibl, bydd angen i chi sicrhau hefyd bod y data yn ddigonol (gweler atodiad 1). Os nad yw hunan-ddosbarthiad yn rhoi'r lleiafswm o wybodaeth sydd ei angen arnoch, mae'n bosibl y bydd yn rhaid i chi ystyried defnyddio dosbarthiad-arall er mwyn ychwanegu at unrhyw wybodaeth nad yw yno. Fodd bynnag, dim ond dewis olaf yw hyn, a dylech yn gyntaf gynnig mwy o gyfle i bobl ddosbarthu eu hunain. Dylech hefyd gynnig y cyfle iddynt gadarnhau neu gywiro'r dosbarthiad a wnaed ar eu rhan. Dylai eich cofnodion ddangos bob amser mai rhywun arall wnaeth y dosbarthiad (gweler atodiad 1).

Weithiau, fe allai fod yn bosibl i'r person arall ddewis categori ethnig manwl, yn seiliedig ar wybodaeth arall ynglŷn â'r unigolyn. Fodd bynnag, yn y rhan fwyaf o achosion, ni all y person arall ond dewis o blith y prif benawdau. Oherwydd hyn, fe allai fod yn gymorth i greu is-grwpiau eraill (er enghraifft 'Asiaidd – dim gwybodaeth' neu 'Du – dim gwybodaeth'), er mwyn gwahaniaethu'r data oddi wrth 'Asiaidd – arall' neu 'Du – arall'. Mae rhai cyflogwyr yn galw'r is-grwpiau hyn yn 'Asiaidd – dosbarthiad y rheolwyr' neu 'Du – dosbarthiad y rheolwyr'.

Argymhellwn y dylech fonitro canran y bobl y mae eu data tarddiad ethnig yn seiliedig ar ddosbarthiad-arall. Fe allech ystyried gosod targedau ar gyfer y raddfa hunan-ddosbarthiad hefyd. Er enghraifft, os penderfynwch fod angen lleiafswm o 95% o raddfa wybodaeth am eich gweithlu arnoch, fe allech fod yn awyddus i osod 90% ar gyfer y raddfa hunan-ddosbarthiad. Os yw'r raddfa hunan-ddosbarthiad yn ymddangos yn isel, dylech fynd ati i ddarganfod pam a cheisio ymdrin ag unrhyw bryderon fyddai'n dal gan bobl ynglŷn â sut y byddwch yn defnyddio'r wybodaeth. Fe allai helpu hefyd i gynnwys y raddfa hunan-ddosbarthiad a dosbarthiad-arall yn y data a gyhoeddir gennych, ac er mwyn gweld sut y mae'ch sefydliad yn cymharu ag eraill yn y cyswllt hwn. Fe allech gyhoeddi a chymharu ffigurau hefyd ar gyfer y rhai nad oes gwybodaeth am eu cefndir ethnig.

Nid yw defnyddio dosbarthiad-arall er mwyn ychwanegu at y wybodaeth ynglŷn â chefnidir ethnig yn groes i'r Ddeddf Gwarchod Data a'i hegwyddorion, fel yr esbonir yn atodiad 1. Fodd bynnag, dylech gofio y gallai fod yn anghyfreithlon i ddefnyddio'r dyfarniadau a wnaed gennych drwy'r dosbarthiad-arall ar gyfer unrhyw bwrpas arall heblaw i fonitro cydraddoldeb. Er enghraifft, fe allech chi fod yn gweithredu'n anghyfreithlon os ydych yn ysgrifennu at y staff a ddosbarthwyd fel grŵp ethnig lleiafrifol drwy ddosbarthiad-arall, i roi gwybod iddynt am gwrs hyfforddi gweithredu positif ar gyfer staff o leiafrifoedd ethnig. Fe allai hefyd fod yn anghyfreithlon i ddefnyddio data hunan-ddosbarthiad ar gyfer dibenion gweinyddol o'r fath, os nad ydych wedi gwneud hyn yn amlwg pan gasglwyd y wybodaeth gennych.

A ddyliid cysylltu'r data â'r unigolyn?

Os oes gan rywun berthynas sy'n mynd yn ôl ymhell gyda'ch awdurdod, neu'n debygol o gael perthynas o'r fath, a'i fod yn debyg o gael ei effeithio gan gyfres o brosesau neu benderfyniadau, mae'n hanfodol eich bod yn cysylltu'r data ethnig gyda'r unigolyn drwy rif unigryw sy'n ei adnabod. Bydd cael data cysylltiol yn eich galluogi:

- i gadw llygad ar sut y mae'ch polisiau a'ch gweithdrefnau yn effeithio ar bobl o wahanol grwpiau ethnig, heb orfod cael data monitro bob tro;
- i wneud dadansoddiadau mwy manwl sy'n ystyried ffactorau eraill megis oed, rhyw, cymwysterau, a ffactorau cymdeithasol-economaidd;
- i gael braslun diweddar o'ch gweithlu, heb orfod gwneud arolwg o'ch staff bob blwyddyn; ac
- i ddarganfod yr unigolion hynny sydd heb ateb y cwestiwn am gefndir ethnig, ac i fynd ar ôl y bobl hyn yn unig yn hytrach na gorfod mynd ar ôl pawb.

Argymhellwn eich bod yn cysylltu data ethnig â'r unigolyn ar gyfer pob monitro cyflogaeth, ac ar gyfer monitro gwasanaethau parhaus megis iechyd, tai, gwasanaethau cymdeithasol, addysg uwch, a chyrhaeddiad disgyblion. Mewn achosion eraill, megis arolygon unigol ynglŷn â sut y defnyddir eich gwasanaethau, mae'n bosibl na fyddai angen cadw llygad ar bob unigolyn. Fodd bynnag, fel arfer bydd angen i chi fedru cysylltu cefndir ethnig â data'n ymwneud â ffactorau eraill neu bethau sy'n amrywio (manylion sy'n amrywio o un unigolyn i'r llall), megis oed, rhyw, ac atebion i gwestiynau'r arolwg. Dylech wedyn gadw'r holl ddata sydd gennych am unigolyn gyda'i gilydd, ond heb fedru adnabod yr unigolyn.

Dylech sicrhau mai dim ond staff awdurdodedig sy'n medru cael mynediad i'r ddolen rhwng yr 'adnabyddwr unigryw' a chefnidir ethnig y person, a defnyddio'r ddolen ar gyfer monitro cydraddoldeb yn unig. Os ydych yn defnyddio cofnodion cyfrifiadur, dylech fedru defnyddio maes cuddiedig ar gyfer y ddolen. (Gweler hefyd t 19, A ddylech chi gadw data monitro ethnig ar wahân?)

O bryd i'w gilydd, dylech adolygu a oes angen i chi gadw'r ddolen rhwng y data a'r unigolyn neu a fedrwch gynnwys y data yn anhysbys yn eich dadansoddiadau. Er enghraifft, fe allech chi benderfynu nad oes angen dolen bellach rhwng unigolion a'u data os ydynt wedi gadael y sefydliad ers pum neu ddeng mlynedd. Dylai hyn roi digon o amser i chi wneud y math o astudiaeth a ddisgrifir yn Enghraifft 6 (ar dudalen 46), ynghylch rhesymau pobl dros adael.

5

Dadansoddi'r data

Sut ddylech chi ddadansoddi'r data?

Pwrpas dadansoddi'r data a gasglwyd gennych yw darganfod y gwahaniaethau rhwng grwpiau ethnig, monitro tueddiadau, a mynd i'r afael ag unrhyw rwystrau annheg. Er mwyn gwneud hyn, mae angen i chi wirio yn gyson a oes gwahaniaethau rhwng grwpiau ethnig, ac a yw'r rhain yn arwyddocaol. Rhaid gosod nod o sicrhau eich bod yn hyrwyddo cydraddoldeb hiliol ac yn trin pobl o bob cefndir ethnig yn deg, beth bynnag yw eu nifer o fewn y boblogaeth sy'n cael ei dadansoddi gennych.

Yr 16 categori ethnig, a ddefnyddiwyd yng nghyfrifiad 2001 yng Nghymru a Lloegr, a ddylai fod yn ffocws i'ch dadansoddiad o'r data (gweler t 84). Gwerth a phwysigrwydd hyn yw ei fod yn eich galluogi i astudio'r gwahaniaethau rhwng pob grŵp ethnig, er enghraifft rhwng Indiaid, Pacistaniaid, a Bangladeshaid, a rhwng pob un o'r grwpiau hyn a'r Prydeinwyr Gwyn, neu rhwng y Prydeinwyr Gwyn a'r Gwyddelod Gwyn. Mae'r rhain i gyd yn feysydd lle mae ymchwil wedi canfod gwahaniaethau o bwys o ran cyflogaeth a gweithredu'r gwasanaeth. Cyhoeddir data allbwn y cyfrifiad ar gyfer Cymru a Lloegr yn 2003 yn unol â'r 16 categori hwn, a bydd yn ffynhonnell bwysig ar gyfer data meincnodi. Fodd bynnag, ar y lefel hon o ddadansoddi, ac mewn rhai meysydd gwasanaeth, mae'n bosibl y bydd angen rhoi mwy o bwyslais ar feincnodau mewnol (gweler t 22) er mwyn monitro effaith polisiau ac er mwyn asesu cynnydd dros gyfnod.

Yn dilyn y dadansoddiad manwl hwn, fe allech chi benderfynu casglu'r data o dan benawdau mwy cyffredinol. Mae'n bosibl y byddwch eisiau ail-ddadansoddi'r data, a'i gyfuno mewn ffyrdd gwahanol. Os ydych yn penderfynu casglu'r data o dan benawdau mwy cyffredinol (er enghraifft, y rhai a ddefnyddir yn y cyfrifiad), dylech fod yn siwr fod yna resymau ystadegol dilys dros wneud hyn. Fe allai hyn roi darlun ehangach i chi, yn enwedig os yw'r niferoedd mewn rhai grwpiau ethnig yn rhy fach i'w dadansoddi'n ystyrlon yn ystadegol, neu ddangos gwahaniaethau ystadegol sylweddol nad oedd wedi dod i'r amlwg yn eich dadansoddiad blaenorol.

Mae'n bwysig cofio y gallai unrhyw gasglu ar y data guddio gwahaniaethau o bwys rhwng grwpiau unigol, fel y dangoswyd gennym ar dudalen 20. Er enghraifft, mae'n bosibl fod gwahaniaethau rhwng Affricaniaid Du a Phobl Ddu o'r Caribî yn cael eu cuddio os ydych yn eu hystyried dim ond fel rhan o grŵp Du ehangach. Fe allai'r cuddio hwn arwain at ymdeimlad ffug o ddiogelwch os yw'n gwneud i chi gredu, er enghraifft, bod pobl yn y grŵp Du yn gwneud cystal â'r rhai yn y Grŵp Gwyn, tra mai'r realiti o bosibl yw fod Duon y Caribî yn gwneud yn well, ond Affricaniaid Duon yn llawer gwaeth. Felly hefyd, fe allech gollu'r gwahaniaethau rhwng Gwyddelod Gwyn a Phrydeinwyr Gwyn, drwy gasglu'r data am Wyddelod Gwyn o fewn grŵp Gwyn ehangach.

Ar y lefel fwyaf eang, mae'n bosibl y byddwch yn penderfynu eich bod eisiau gweld a oes gwahaniaethau ystadegol o bwys rhwng y grŵp Gwyn cyffredinol a phob grŵp arall. Wrth ddehongli unrhyw ddadansoddiad dwy-ffordd, mae angen i chi gadw mewn cof y gwahaniaethau y sylwyd arnynt mewn dadansoddiadau blaenorol mwy manwl. Fe allai hyn eich arwain i grynhoi a dadansoddi data mewn ffyrdd gwahanol, er enghraifft drwy ddefnyddio profion pwysigrwydd i gymharu grŵp Pacistani/Bangladeshi cyfansawdd gyda grŵp Prydeinig Gwyn, os gwyddoch y gallai gwahaniaethau ddod i'r amlwg wrth wneud hyn. Nid yw'n arfer da i wneud 'teithiau pysgota' drwy gyfuno data ym mhob ffordd bosibl yn y gobaith o ganfod gwahaniaethau ystadegol o bwys, os nad oes sail ystadegol ddilys dros ragdybio cyffelybiaeth rhwng y grwpiau a gyfunwyd gennych.

Dylech gadw'r rhai o gefndir ethnig anhysbys fel grŵp ar wahân yn eich holl ddadansoddiadau, er eich bod o bosibl yn dymuno peidio â'u cynnwys wrth wneud profion ystadegol.

Dylech roi gwybodaeth bob amser i wneuthurwyr penderfyniadau a pholisi ynglŷn â'ch dadansoddiadau manwl ac ehangach. Fodd bynnag, wrth benderfynu pa lefel o ddadansoddi i'w gyhoeddi, bydd yn rhaid i chi sicrhau nad ydych yn cyhoeddi data a allai ddatgelu enw unigolyn.

Sut mae ymdrin â tharddiad ethnig 'anhysbys' neu 'arall'?

Dylid dosbarthu pobl nad oes gwybodaeth am eu cefndir ethnig mewn categori 'anhysbys' ar wahân. Ni ddylid eu gosod mewn categori 'arall' gan y bydd hyn yn ei gwneud yn amhosibl gwahaniaethu rhwng pobl sydd heb ddsbarthu eu hunain o gwbl a'r rhai sydd wedi dosbarthu eu hunain fel un o'r categorïau 'arall' (gweler atodiad 1).

Ni ddylech wneud rhagdybiaethau am gefndir ethnig pobl yn y categorïau 'arall' ac 'anhysbys'. Ni ddylech osod y rhai sy'n diffinio'u hunain ddim ond fel 'arall' (heb roi unrhyw wybodaeth arall) o dan unrhyw un o'r penawdau cyffredinol. Ni ddylech ragdybio ychwaith eu bod yn dod o gefndir ethnig lleiafrifol. Dylech eu trin fel grŵp ar wahân wrth ddadansoddi'r data.

Os oes gennych niferoedd mawr yn dosbarthu eu hunain fel 'arall', dylech o dro i dro edrych ar unrhyw ddisgrifiadau y gallent fod wedi eu cynnwys yn y gofod a ddarparwyd ar gyfer ysgrifennu eu dosbarthiad eu hunain. Mae'n bosibl y byddech am weld a allech gynnwys rhai pobl o dan un o'r penawdau cyffredinol eraill. Er enghraifft, fe ellid cynnwys rhywun sy'n disgrifio ei hun fel 'un o Sri Lanka' yn y categori 'Asiaidd – arall'. Fodd bynnag, mae'n bosibl na fedrech gynnwys pobl fel hyn heb drafod gyda nhw. Mae rhai sefydliadau yn defnyddio system codau sy'n golygu y gall rhywun a ddisgrifiodd ei hun fel 'grŵp ethnig arall – o Sri Lanka' gael yr un rhif côd ethnig â rhywun a osododd ei hun yn y dosbarth 'Asiaidd – arall – o Sri Lanka'. Neu, maen nhw'n cyfuno'r codau gwahanol ar gyfer y ddau categori wrth ddadansoddi'r data.

Weithiau, mae'n bosibl y gwelwch fod atebion ymhelaethu arbennig yn ymddangos yn eithaf aml, ac fe allech fod yn meddwl am greu categori newydd ar gyfer y grŵp hwn. Fodd bynnag, ni fydd hwn yn fater syml os yw'r grŵp yn ymddangos mewn mwy nag un prif gategori (fel y trafodwyd ar dudalen 11).

Ddylech chi gadw data monitro ethnig ar wahân?

Hyd y bo hynny'n bosibl, dylech gadw data monitro fel rhan o'ch prif fasau data. Felly, sicrhewch bob amser fod gennyhych faes addas ar gyfer cefndir ethnig o fewn y basau data hyn.

Mae'n bwysig hefyd i fedru cymharu neu groes-dableiddio rhai ffactorau amrywiol, megis rhyw a chefnidir ethnig. Golyga hyn y medrwch edrych ar grwpiau a ddiffinnir gan y ddwy ffactor amrywiol hon, felly gallwch wedyn gymharu'r data ar gyfer merched o leiafrif ethnig gyda merched gwyn, neu ar gyfer merched a dynion o un grŵp ethnig arbennig.

Os ydych yn cynnwys cefndir ethnig mewn basdata ehangach, mae'n caniatáu i chi astudio'r berthynas rhwng cefndir ethnig a ffactorau amrywiol eraill, a rhwng rhychwant o ffactorau amrywiol a chanlyniadau (megis canlyniadau ceisiadau am swyddi, amcangyfrifon perfformiad, neu geisiadau am dai).

Bydd yn rhaid i chi ymchwilio yn aml i'r berthynas rhwng tarddiad ethnig a ffactorau amrywiol eraill, a sut y mae'r rhain i gyd yn rhyngweithio ac yn effeithio ar ganlyniadau a phenderfyniadau. Er enghraifft, mewn llawer o sefydliadau, y duedd yw canfod marciau prisio is, ar gyfartaledd, ymhlith y graddau is. Os yw staff o leiafrifoedd ethnig yn ymddangos yn anghyfartal yn y graddau hyn (mewn cymhariaeth â'r gweithlu yn gyffredinol) a bod eich monitro hefyd yn dangos eu bod yn derbyn, ar gyfartaledd, sgoriau gwerthuso is, mae'n bosibl mai'r rheswm syml am hyn yw gorynrychiolaeth yn y graddau sgôr isel. Bydd angen i chi felly ystyried effaith newidyn graddfa. Fe allech wneud hyn yn syml drwy gymharu canlyniadau gwerthuso ar sail graddfa-wrth-raddfa. Neu fe allech ddefnyddio 'dadansoddiad aml-newidyn' mwy cymhleth (fel y trafodwyd yn Enghraifft 5 ar dudalen 44), i weld sut y mae rhychwant cyfan o newidynnau sy'n cyd-berthyn yn cyfrannu at ganlyniadau.

A ddylech chi gyfuno'r data?

Mae'n beth defnyddiol i gyfuno'r data mewn gwahanol ffyrdd wrth ei ddadansoddi. Er enghraifft, mae'n bosibl y canfyddwch wahaniaethau bychain mewn graddfeydd dyrchafiad rhwng grwpiau ethnig o fewn adrannau unigol. Os ydych yn cymryd y gwahaniaethau yn unigol, mae'n bosibl nad oes pwysigrwydd ystadegol iddynt (gweler t 22), ond fe allai dadansoddi data'r holl adrannau gyda'i gilydd ddangos gwahaniaeth sylweddol rhwng grwpiau ethnig. Felly hefyd, os yw'r data ethnig am flwyddyn yn gyfyngedig, mae'n bosibl na ddaw'r patrymau i'r amlwg ond ar ôl i chi ychwanegu data o amryw o flynyddoedd at ei gilydd a'i ddadansoddi.

Ar yr un pryd, mae'n bosibl fod angen i chi astudio'r data gan adrannau unigol ar wahân. Y rheswm am hyn yw er mwyn medru dweud a oes gwahaniaethau yn yr hyn sy'n digwydd mewn gwahanol adrannau (neu hyd yn oed mewn gwahanol rannau o adrannau). Mae'n bosibl y byddech chi hefyd yn dymuno dadansoddi data flwyddyn wrth flwyddyn, fel y gallech ddilyn trywydd unrhyw newidiadau dros gyfnod. Yn ddefnyddiol, dylech anelu at gymaint o wyblygrwydd â phosibl, fel y gellwch gyfuno neu wahanu'r canlyniadau o wahanol rannau o'ch awdurdod, ac am wahanol gyfnodau.

Dylech gofio hefyd y gall data a ymrannwyd i grwpiau llai adrodd stori wahanol iawn i'r ffigurau cyffredinol, er enghraifft, os ydych yn cyfuno data o ddau ymarferiad recriwtio neu ddyrchafu, lle mae'r casgliad o ymgeiswyr a'r siawns gyffredinol o lwyddiant yn wahanol iawn i'w gilydd.

Ceisiadau am fynediad i Brifysgolion, 2000-2001

	Lleiafrif ethnig			Gwyn			Cyfanswm		
	Llwyddiannus	Aflwyddiannus	Graddfa Llwyddiant	Llwyddiannus	Aflwyddiannus	Graddfa Llwyddiant	Llwyddiannus	Aflwyddiannus	Graddfa Llwyddiant
Celfyddydau	20	100	16.67%	800	960	45.45%	820	1060	43.62%
Gwyddoniaeth	180	100	64.29%	200	40	83.33%	380	140	68.18%
Cyfanswm	200	200	50.00%	1000	1000	50.00%	1200	1200	50.00%

Dangosir hyn yn y tabl uchod, sy'n dangos data am geisiadau i brifysgol ddychmygol. Pan gymharwch chi'r ffigurau cyffredinol ar gyfer y lleiafrif ethnig a'r ymgeiswyr gwyn, mae'n galonddid gweld fod gan y ddau grŵp raddfeydd llwyddiant tebyg, i bob golwg. Ac eto, os edrychwch chi ar fynediad i'r cyfadrannau gwyddoniaeth a chelfyddydau ar wahân, daw'n amlwg fod ymgeiswyr gwyn yn fwy tebygol o lwyddo yn y ddwy gyfadran. Yr esboniad yw fod gwyddoniaeth yn fwy poblogaidd ymhlith ymgeiswyr o leiafrifoedd ethnig, ac mae'r gyfadran wyddoniaeth hefyd yn llawer mwy tebygol o dderbyn myfyrwyr yn gyffredinol na'r gyfadran gelfyddydau. Mae'r gwahaniaethau rhwng y ddwy gyfadran yn cael eu hunioni pan osodir y ffigurau gyda'i gilydd. Fe allai patrymau tebyg ddigwydd mewn llawer sefyllfa arall.

6

Dehongli'r data

Er mwyn dehongli'r data, bydd arnoch angen gwybod:

- pa ddata i'w ddefnyddio fel cymhariaeth neu feincnod; a
- a yw unrhyw wahaniaethau rhwng grwpiau ethnig yn cynrychioli gwahaniaethau real neu bwysig y bydd angen i chi ymchwilio iddynt (heb fod ar hap).

Pa feincnodau y dylech chi eu defnyddio?

Meincnodau allanol

Fe welwch fod meincnodau allanol (megis y rhai a restrir isod) yn ddefnyddiol pan ydych yn monitro gwybodaeth 'braslun' ar unrhyw adeg penodol (er enghraifft, data'r gweithlu neu arolygon o'r gwasanaethau a ddefnyddiwyd), neu asesu graddfeydd ceisiadau a mynediad mewn cyflogaeth a gweithredu gwasanaeth.

- *Cyfrifiad 2001*. Hwn fydd prif ffynhonnell eich data allanol o ddechrau 2003, pan fydd data ethnig o'r cyfrifiad ar gael gyntaf. Cewch fwy o wybodaeth o www.statistics.gov.uk/census2001/outputproposals.asp. Yn y cyfamser, gallwch ddefnyddio data o gyfrifiad 1991, ond mae'r categorïau ethnig yn wahanol ac ni allwch eu cymharu â'r rhai am 2001.
- *Arolwg y Gweithlu (AG)*. Mae'r arolwg hwn yn cyhoeddi ystadegau bob blwyddyn am gyfranogiad yn y farchnad lafur. Mae'n ymwneud â meysydd megis y sector ddiwydiannol; math o waith; lefelau enillion; graddfeydd cymwysterau; graddfeydd gweithgaredd economaidd; a chyflogaeth a diweithdra, ar gyfer gwahanol grwpiau ethnig.

Mae'r marchnadoedd llafur ar gyfer gwahanol swyddi yn amrywio'n fawr, felly mae'n bosibl y gwelwch, yn dibynnu ar y swydd, fod data cenedlaethol neu ranbarthol yn fwy defnyddiol i chi na data lleol. Er enghraifft, byddech mae'n debyg yn disgwyl ceisiadau am swydd cyfrifydd uwch i ddod o ardal ddaearyddol ehangach nag am swydd prosesu geiriau.

Weithiau, mae'n bosibl y bydd defnyddio set fwy cyfyng o ystadegau yn gymorth o ran cymharu, yn seiliedig ar y data ar gyfer math arbennig o waith. Cofiwch y gall fod hanes hir o leiafrifoedd ethnig yn cael eu tan-gynrychioli mewn rhai swyddi a phroffesiynau, a dydych chi ddim am i hyn barhau. Dylech edrych ar ddata cyffredinol y farchnad lafur yn ogystal â data galwedigaethol pan fyddwch yn asesu eich data eich hun ar gyfer galwedigaethau.

Mewn rhai achosion, fe allai fod yn ddefnyddiol i edrych ar ddata mwy arbenigol, er enghraifft data a gyhoeddwyd gan yr Asiantaeth Ystadegau Addysg Uwch.

Mae'n bosibl y cewch ddata meincnodi defnyddiol gan awdurdodau tebyg i'ch un chi (er enghraifft, ymddiriedolaethau'r Gwasanaeth Iechyd Gwladol (GIG [NHS]) sydd wedi cytuno i gasglu'r data i gyd mewn un gronfa er mwyn darparu meincnod ar y cyd y gall pawb asesu ei berfformiad ei hun mewn cymhariaeth. Yn amlwg, bydd yn rhaid i chi ystyried ffactorau daearyddol a demograffig gwahanol, a bod yn ymwybodol y gallai data'r meincnod ei hun adlewyrchu diffyg cydbwysedd o fewn y sector (iechyd yn yr achos hwn) yn gyffredinol. Dylech anelu at wella perfformiad sector yn hytrach na chreu perfformiad cyfatebol.

Meincnodau mewnol

Bydd eich data mewnol eich hun yn aml yn rhoi meincnod bwysicach i chi na data allanol.

- Ym maes cyflogaeth, gallwch gymharu cyfrannau o weithwyr o wahanol grwpiau ethnig mewn gwahanol adrannau neu raddau dros gyfnod, a gweld a yw unrhyw wahaniaethau yn lleihau, yn cynyddu, neu'n aros yr un fath. Gallwch gymharu hefyd beth sy'n digwydd i weithwyr ac ymgeiswyr o wahanol grwpiau ethnig ym mhob cam o unrhyw broses arbennig (megis dyrchafiad).
- O ran gweithredu gwasanaeth, mae meincnodau mewnol hefyd yn bwysig pan ydych yn asesu gwahanol ganlyniadau ar gyfer pobl o grwpiau ethnig gwahanol, unwaith eu bod wedi dod i mewn i'r system. Yr ystyriaeth wedyn yw triniaeth gyfartal (neu anghyfartal), yn hytrach na cynrychiolaeth.

A yw gwahaniaethau ymddangosiadol rhwng grwpiau yn real?

Gallwch ddefnyddio un neu'r ddau ddull canlynol i farnu a yw gwahaniaethau ymddangosiadol rhwng grwpiau ethnig yn rhai real neu ystyrllon.

Profion o arwyddocâd ystadegol

Profion o arwyddocâd ystadegol yw'r ffordd fwyaf trwyadl o asesu gwahaniaethau rhwng gwahanol grwpiau. Defnyddir profion pwysigrwydd ystadegol i asesu pa mor debygol yw hi mai ar hap y digwydd y gwahaniaethau. Ar gyfer y rhan fwyaf o ddadansoddiadau gwyddonol, cymerir tebygolrwydd o 5%, neu'r lefel fwy manwl o 1%, fel tystiolaeth nad ar hap y digwydd y gwahaniaeth. Fodd bynnag, gyda monitro ethnig mae'n bosibl na fyddwch am fentro peidio â gweld y gwahaniaethau gwirioneddol, felly fe allech chi osod y lefel tebygolrwydd llai caeth – ar 10% dyweder – i awgrymu gwahaniaeth o bwys. Wrth benderfynu pa lefel tebygolrwydd i'w gosod, dylech ystyried peryglon cymharol 'ffigwr positif ffug' a 'ffigwr negyddol ffug'. Bydd arnoch eisiau osgoi darparu adnoddau i ymchwilio'n fanwl i wahaniaeth sydd mewn gwirionedd yn digwydd ar hap, tra'n methu gweld gwahaniaeth ystyrllon. Dylech gofio hefyd mai mwya'n y byd o gymariaethau a archwiliwch, y mwyaf tebygol yw hi y bydd rhai gwahaniaethau sylweddol yn dod i'r amlwg ar hap yn unig.

Gallwch ddefnyddio profion ystadegol, mewn cyflogaeth yn ogystal â gweithredu gwasanaeth, i weld a yw grwpiau ethnig yn cael eu cynrychioli yn gymesur â'r data a ddefnyddir gennych fel meincnod.

Ni fydd profion ystadegol bob amser yn amlygu gwahaniaethau real rhwng grwpiau os yw'r niferoedd yn fach iawn. Yn yr achos hwn, mae'n bosibl fod angen i chi gyfuno data dros gyfnod – neu ar draws adrannau neu raddau – i weld a oes yna batrwm pendant. Fodd bynnag, cadwch mewn cof y peryglon posibl o gyfuno setiau o ddata sy'n wahanol iawn mewn rhai agweddau (fel y trafodwyd ar dudalen 19).

Gallwch ddefnyddio technegau ystadegol mwy cymhleth i gyfrifo sut y mae gwahanol ffactorau (megis oed, cyrhaeddiad addysgol, cefndir ethnig, rhyw, a hyd gwasanaeth) yn gysylltiedig â'i gilydd, a sut y maen nhw'n effeithio ar ganlyniadau megis marciau gwerthuso, neu'r tebygrwydd o gael eich dewis ar gyfer swydd neu ddyrchafiad, (gweler Enghraifft 5 ar dudalen 42).

Y rheol pedair rhan o bump

Rheol y fawd a fenthyciwyd o'r Unol Daleithiau yw hon, ond heb unrhyw statws gyfreithiol yn y DG. Gyda'r rheol hon, dylai graddfa llwyddiant y grŵp llai llwyddiannus fod o leiaf bedair rhan o bump o raddfa'r grŵp mwy llwyddiannus. Felly, os yw 60% o ymgeiswyr gwyn yn cael eu dyrchafu, dylai dim llai na 48% o ymgeiswyr lif leiafrifol (pedair rhan o bump o 60%) gael dyrchafiad hefyd. Os yw cyfraddau llwyddiant cyffredinol yn uchel, ni fydd y rheol yn darganfod y gwahaniaethau real. Yn yr achos hwn, awgrymwn eich bod yn ei ddefnyddio mewn gwrthdro, a chyfrifo'r cyfraddau methiant cymharol.

Mae'r rheol pedair rhan o bump yn weddol hawdd i'w chymhwyso, ond mae ganddi rai cyfyngiadau. Os yw'r niferoedd cyffredinol yn fawr, fe allai gwahaniaethau a allai mewn gwirionedd fod yn ystadegol bwysig, syrthio o fewn y rheol, felly fe allech chi fod yn methu darganfod gwahaniaethau real. Os yw'r niferoedd yn fach iawn, fe allai'r rheol awgrymu bod gwahaniaethau yn ystyrllon pan nad ydynt.

Nid oes sail wyddonol wirioneddol i'r rheol. Fodd bynnag, mae'n ffordd syml o asesu gwahaniaethau a allai yn y pen draw fod yn ystadegol bwysig ac angen ymchwil pellach iddynt, ar gyfer y rhai na fedrant wneud profion ystadegol parod. Mewn achosion lle mae'r niferoedd cyffredinol yn fach iawn neu'n fawr iawn, dylech ddefnyddio profion ystadegol fel eich dewis cyntaf. Yn y ddau achos, byddem yn eich cynghori i gael cyngor proffesiynol gan arbenigwr, o'r tu mewn neu'r tu allan i'ch sefydliad.

7

Monitro ethnig Cyflogaeth

Pa baratoadau y mae angen i chi eu gwneud?

Dylech yn gyntaf ystyried y pwyntiau a godwyd ym mhennod 3. Os yw eich monitro i lwyddo, mae angen cefnogaeth eich staff. Dylech esbonio i bawb sy'n rhan o'r broses pam eich bod yn monitro cefndir ethnig – hynny yw, i sicrhau bod cynllun cydraddoldeb hiliol eich awdurdod yn gweithio. Dylech hefyd roi gwybodaeth gyson i'r rheolwyr, undebau llafur, ac unrhyw gymdeithasau staff (gan gynnwys cymdeithasau neu rwydweithiau lleiafrifoedd ethnig), ac ymgynghori â nhw drwy gydol y broses. Dylech sicrhau eich bod yn rhoi gwybodaeth fanwl a hyfforddiant addas i unrhyw un a allai o bosibl orfod ateb cwestiynau yn rhinwedd eu swydd fel rheolwr llinell, swyddog personél, neu gynrychiolydd staff.

Pa ddata sydd ei angen arnoch?

Er mwyn trefnu'r monitro angenrheidiol o dan y Ddeddf Cysylltiadau Hiliol, bydd angen data ethnig arnoch am eich gweithwyr presennol ac ymgeiswyr am swyddi. Unwaith i chi gael y wybodaeth hon – ac ar ôl ei chysylltu â phob unigolyn drwy eu rhif adnabod unigryw (gweler t 16) – gallwch ddefnyddio'r data i asesu sut y mae eich polisïau a'ch gweithdrefnau cyflogi yn effeithio ar wahanol grwpiau ethnig.

DATA AM EICH GWEITHWYR PRESENNOL

Y cam cyntaf yw gofyn i'ch gweithwyr ddarparu'r wybodaeth, fel arfer mewn holiadur. Dylech gynnwys esboniad manwl pam yr ydych yn monitro ethnigrwydd, a sut y byddwch yn gwarchod cyfrinachedd pawb. Dylech ddatgan yn glir eich bod yn cefnogi'r monitro hwn yn llawn, a'i fod yn ddyletswydd arnoch hefyd o dan y Ddeddf Cysylltiadau Hiliol.

Gallwch ddefnyddio holiadur wedi ei argraffu neu'n seiliedig ar gyfrifiadur, neu gyfuniad o'r ddau. Gallwch ei ddefnyddio fel ymarferiad ar ei ben ei hun, neu ei gyfuno gyda chasglu data o fath arall (er enghraifft, gwybodaeth am oed, rhyw, neu anabledd, neu ddim ond i ddiweddarau eich cofnodion staff).

Beth os nad yw'r gweithwyr yn ymateb?

Dylech ganfod i ddechrau, pa aelodau o'r staff sydd heb lenwi eu holiaduron ac yna gofyn iddynt am y wybodaeth eto. Gellid gwneud hyn drwy lythyr, ebost, ffôn, neu wyneb yn wyneb. Dylech sicrhau eich bod yn ceisio tawelu meddwl pobl unwaith eto ynglŷn â'r rhesymau dros gasglu'r data, a'i bwysigrwydd o ran eich helpu i gyflawni cyfle cyfartal.

Pan ydych wedi gwneud eich gorau i gasglu'r data gan eich staff, gan gynnwys unrhyw gamau a gymerwyd gennych i fynd ar ôl staff sydd heb lenwi eu holiaduron, bydd angen i chi benderfynu a oes gennych ddigon o ddata i'ch galluogi i wneud eich dadansoddiadau gan wybod y bydd y canlyniadau yn gywir ac yn gynrychioliadol. Os na, mae'n bosibl y bydd angen i chi ystyried defnyddio dosbarthiad-arall (gweler t 14) er mwyn llenwi unrhyw fylchau. Golyga hyn ddod â swyddog personél neu reolwr llinell i mewn eto, i esbonio i aelod o'r staff sydd heb ymateb pa mor bwysig yw cael gwybodaeth lawn am y gweithlu. Dylai'r rheolwr hefyd drafod rheswm y gweithiwr dros beidio ymateb a cheisio delio ag unrhyw bryderon. Dylai'r rheolwr wedyn ofyn eto i'r gweithiwr gynnig y wybodaeth. Os nad yw hyn yn llwyddo, dylai'r rheolwr ddweud wrth y gweithiwr y bydd ef neu hi yn cael ei dosbarthu o dan y grŵp ethnig mwyaf priodol, a pha ddosbarth yw hwn (ym marn y rheolwr). Dylai'r gweithiwr gael cyfle i gywiro dewis y rheolwr. Dylai'r cofnod ddangos mai person arall a wnaeth y dosbarthiad.

Dylech drin yr ymarferiad hwn yn sensitif a sicrhau bod pobl a allai orfod gwneud dyfarniad ynglŷn â chefnidir ethnig gweithwyr wedi cael hyfforddiant addas.

DATA AM YMGEISWYR AM SWYDDI

Os ydych yn defnyddio ffurflenni cais

Y ffordd orau i gael gwybodaeth am gefndir ethnig ymgeisydd yw defnyddio darn y gellir ei dorri ymaith fel rhan o'r ffurflen gais. Dylai'r ffurflen a'r darn i'w dorri ymaith fod â rhif adnabod unigryw yr ymgeisydd wedi ei argraffu arnynt (neu wedi eu hysgrifennu os nad yw hyn yn bosibl). Dylai'r darn gael ei dorri ymaith cyn i unrhyw un sy'n ymwneud yn uniongyrchol â'r broses ddewis weld y ffurflenni. Dylid bwydo'r wybodaeth wedyn i mewn i'r gofrestr neu fasdata perthnasol cyn i'r papur gael ei ddinistrio.

Mae bwrdd penodi'r gwasanaeth sifil yn defnyddio'r dull hwn ar gyfer recriwtio 'ffurwd-gyflym' ac mae eu ffigurau monitro'n dangos llai nag 1% yn gyson am 'dim ateb', sy'n golygu nad oes angen mynd ar eu holau ymhellach.

Gallech hefyd ystyried cynnwys pob gwybodaeth bersonol sy'n amherthnasol i'r cais ei hun ar bapur y gellir ei dorri ymaith. Mae hyn yn lleihau'r posibilrwydd y gellid defnyddio gwybodaeth bersonol arall, megis enw, gan y dewiswyr er mwyn gwahaniaethu, neu fod ymgeiswyr yn ofni hyn o bosibl.

Os ydych yn defnyddio adran i'w thorri ymaith, dylech sicrhau bod ymgeiswyr yn deall y byddwch yn storio'r data mewn ffordd sy'n ei gwneud hi'n bosibl i chi gysylltu'r wybodaeth hon gyda gwybodaeth arall amdanynt.

Os nad ydych yn defnyddio ffurflenni cais

Y ffordd decaf o gael gwybodaeth gyson a pherthnasol am ymgeiswyr swyddi yw drwy ffurflen gais. Rydym yn argymhell yn gryf eich bod yn seilio eich monitro ethnig ar ffurflenni cais.

Fe allech chi ddefnyddio CV fel rhan o'r broses recriwtio oherwydd eich bod yn credu:

- ei fod yn gynt ac yn rhatach na defnyddio ffurflenni cais; neu
- bod y farchnad lafur benodol yr ydych yn anelu ati yn disgwyl hyn.

Fodd bynnag, mae'n bosibl eich bod yn gwneud rhagdybiaethau anghywir, felly dylech adolygu manteision ac anfanteision defnyddio CV. Mae defnyddio CV yn ei gwneud yn anos i chi gael data monitro am eich ymgeiswyr, ond fel rhan o'ch dyletswydd monitro cyflogaeth mae angen i chi gael y wybodaeth hon. Dyma rai ffyrdd y gallwch wneud hyn.

- Ysgrifennwch at unrhyw ymgeiswyr sydd eisoes wedi anfon eu CV atoch. Gyda'ch llythyr, anfonwch holiadur monitro ethnig, a gofynnwch iddynt ei lenwi a'i ddychwelyd atoch.
- Esboniwch yn glir yn yr hysbyseb am y swydd fod angen i ymgeiswyr anfon holiadur monitro ethnig gyda'u CV, a rhowch rif ffôn neu gyfeiriad gwefan lle gallant gael copi.
- Ffônwch ymgeiswyr i ofyn iddynt am y wybodaeth monitro ethnig angenrheidiol.

Arfer arall a allai olygu nad oes angen i chi ddefnyddio ffurflenni cais yw defnyddio cyfweiliadau ffôn i hidlo drwy ymgeiswyr yn rhan gyntaf y broses benodi. Mae'n bwysig monitro sut y mae hyn yn effeithio ar wahanol ymgeiswyr, felly fe ddylech gynnwys cwestiwn ynglŷn â chefnidir ethnig yn y cyfweiliad ei hun. Mae cyfweld dros y ffôn yn dod yn fwy cyffredin, ond does dim digon o brofiad ar gael hyd yma i asesu ei effaith ar gydraddoldeb hiliol nac i lunio arfer da manwl i sicrhau tegwch wrth ei ddefnyddio. Er enghraifft, fe allai ymgeisydd ymateb yn wahanol i'r cwestiwn tarddiad ethnig, yn dibynnu ar a oedd yn cael ei ofyn ar ddechrau'r cyfweiliad neu ar ei ddiwedd, ar ôl i benderfyniad gael ei wneud a'i basio ymlaen i ymgeisydd. Dylech esbonio'n fanwl y rheswm dros ofyn y cwestiwn, a sicrhau ymgeiswyr na fyddwch yn defnyddio'r wybodaeth wrth benderfynu ar y penodiad. Mae angen i chi fod yn siŵr fod pobl yn ymwybodol o'r holl gategorïau ethnig cyn iddynt wneud y dewis. Un ffordd o wneud hyn yw gofyn i bobl ddewis yn gyntaf o blith y prif benawdau, ac yna dewis o blith yr is-benawdau sydd ar gael o fewn y categori a ddewisir ganddynt. Fodd bynnag, os yw pobl yn gofyn am gael clywed yr holl restr o'r prif gategorïau a'r is-gategorïau, dylech ddarllen y rhain. Os penderfynwch ddarllen y rhestr lawn i'r ymgeiswyr, mae'n bosibl y bydd yn rhaid i chi wneud hyn fwy nag unwaith.

Os ydych yn recriwtio drwy'r rhyngwrwyd

Fe allai hyn olygu gofyn i ymgeiswyr lenwi ffurflenni electronig (ar gyfrifiadur), neu ebostio eu CV i chi. Dylech gynnwys cwestiwn ynglŷn â chefnidir ethnig ar ffurflenni cais cyfrifiadurol. Wrth ofyn i bobl am CV, dylech ofyn iddynt gynnig gwybodaeth am eu cefndir ethnig, un ai ar ffurflen (gyfrifiadurol) ar wahân, neu drwy ofyn iddynt gynnwys eu dewis o gategori gyda'u CV (byddai'ch gwefan yn dangos beth yw'r dewis o gategorïau). Ni fydd gan bob grŵp ethnig fynediad cyfartal i'r rhyngwrwyd, felly ni ddylech ddefnyddio hyn fel yr unig ffordd o hysbysebu swyddi gweigion nac i wahodd ceisiadau. Yn ddelfrydol, dylech fonitro sut y mae pobl o wahanol grwpiau ethnig yn dod yn ymwybodol o'r swyddi gweigion, ac yn ymgeisio amdanynt, fel nad ydych yn dibynnu'n ormodol ar ddulliau a allai roi rhai grwpiau dan anfantais.

Os ydych yn defnyddio asiantaethau recriwtio

Bydd angen i chi ddweud wrth yr asiantaethau pa ddata monitro ethnig sydd ei angen arnoch a pha categorïau y dylent eu defnyddio. Dylech hefyd esbonio iddynt sut y bydd arnoch eisïau'r wybodaeth (er enghraifft, fel data amrwd neu ddadansoddiad manwl). Fel rhan o'ch monitro chi eich hun, dylech ganfod a yw'r asiantaeth yn cynnig ymgeiswyr o amrywiaeth o gefndiroedd ethnig.

Sut fedrwch chi gael ymateb da?

Gwelsom eisoes ei bod yn bosibl cael graddfa ymateb sy'n agos i 100% gan ymgeiswyr am swyddi (gweler t 25). Dylech wneud eich gorau i gyrraedd hyn, oherwydd:

- ei bod yn anos mynd ar ôl ymgeiswyr sydd heb ateb y cwestiwn ynglŷn â'u cefndir ethnig na'ch gweithwyr; ac
- na fedrwch yn hawdd ddefnyddio dosbarthiad gan berson arall i ychwanegu at y data.

Mae eich proses recriwtio a phenodi yn chwarae rhan allweddol wrth benderfynu ar gynnwys ethnig eich gweithlu, ac mae angen i chi wybod beth sy'n digwydd yn y cyfnod arbennig hwn. Os yw'r gyfradd ymateb gan eich ymgeiswyr yn isel (llai na 90%), dylech ddal ati i geisio cael y wybodaeth golledig drwy ffônio neu ysgrifennu atynt.

Os yw eich cyfradd ymateb yn dal yn rhy isel, bydd yn rhaid i chi fod yn ofalus iawn sut rydych yn dehongli'r data sydd gennych. Mewn rhai achosion, mae'n bosibl y byddwch yn gallu gweld beth yw cefndir ethnig pobl oddi wrth wybodaeth arall y maent yn ei rhoi. Fe allech wedyn ddefnyddio'r wybodaeth hon i wneud dyfarniad ynglŷn â tharddiad ethnig tebygol pobl sydd heb ateb y cwestiwn, ac a yw'r wybodaeth sydd gennych yn debyg o fod yn gymharol gynrychioliadol. Wrth gwrs, ni ddylech ddefnyddio'r wybodaeth arall a roir gan ymgeiswyr er mwyn cofnodi dosbarthiad ethnig ar eu cyfer.

Bydd angen i chi hefyd ystyried pam fod eich cyfradd ymateb yn isel, ac, os oes angen, gwneud mwy i argyhoeddi pobl o'r rheswm dros yr ymarferiad, a chyfrinachedd y wybodaeth.

Os nad oes gennych wybodaeth ethnig am ymgeisydd yn y cyfnod ymgeisio, fel allech ofyn amdano eto yn y cyfnod cyfweld. Fe allech wedyn fonitro'r broses benodi o'r cyfweliad ymlaen. Yn ddelfrydol, rhywun sydd ddim yn ymwneud â'r broses benodi a ddylai ofyn y cwestiwn.

Os yw ymgeisydd yn dal i beidio rhoi'r wybodaeth i chi yn y cyfnod cyfweld, dylech ofyn amdano eto os ydych yn cynnig y swydd iddo. Dylech gynnwys y wybodaeth ethnig ynglŷn ag ymgeiswyr llwyddiannus sy'n ymuno â'r sefydliad yn eu cofnodion personél, fel bod hynny'n dod yn rhan o fasdata eich gweithlu.

Sut ydych chi'n dadansoddi'r data?

Yn ogystal â dadansoddi cynnwys ethnig eich gweithlu, mae'n bosibl y bydd angen i chi ddatansoddi'r ffordd y mae eich polisiau a'ch prosesau yn effeithio ar wahanol grwpiau. Mae Atodiad 2 yn rhoi rhestr o brosesau cyflogi y gallech eu monitro. Maen nhw wedi eu grwpio o dan dri phrif bennawd:

- chwilio am waith gyda'r awdurdod;
- gweithio gyda'r awdurdod; a
- gadael yr awdurdod.

Yn yr is-adrannau canlynol, rydym yn trafod y dadansoddiadau monitro y mae'n rhaid i chi eu gwneud er mwyn cyflawni'r ddyletswydd benodol i gyflogwyr (gweler t 5), a'r rhai y gwelwch sy'n hanfodol i gyflawni'r ddyletswydd gyffredinol (gweler t 4).

Data'r Gweithlu

Dylai eich dadansoddiad monitro ddangos y niferoedd cyffredinol (a'r cyfrannau) o wahanol grwpiau ethnig yn eich gweithlu drwyddo draw. Yn ddelfrydol, dylai ddangos hefyd y math o waith a wneir ganddynt, eu graddau neu lefelau, yr adrannau lle maen nhw'n gweithio, a'u rhyw (gweler y dadansoddiad gweithlu a ddangosir yn nhabl 1.1 ar dudalen 36). Gallai dadansoddiadau eraill gynnwys:

- hyd gwasanaeth;
- cyfnod o fewn y radd bresennol;
- oed;
- enillion a budd-daliadau eraill; a
- thelerau cyflogi (er enghraifft, cytundeb parhaol neu am dymor penodol; amser llawn neu ran amser).

Data recriwtio: ymgeiswyr am swyddi a dyrchafiad

Dylai eich dadansoddiad monitro ddangos y niferoedd cyffredinol (a'r cyfrannau) o ymgeiswyr am swyddi a dyrchafiadau, yn ôl eu grŵp ethnig. Oherwydd pwysigrwydd eich penderfyniadau recriwtio a phenodi wrth lunio cynnwys ethnig eich gweithlu, mae'n hanfodol bod eich gweithdrefnau recriwtrio a'ch penderfyniadau penodi yn deg. Er mwyn asesu'r effaith y mae'r rhain yn ei gael ar wahanol grwpiau, byddem yn eich cynghori'n gryf:

- i gymharu'r gyfran o ymgeiswyr o gefndiroedd ethnig lleiafrifol gyda'r data meincnodi perthnasol; ac
- i ddadansoddi cyfraddau llwyddiant cymharol gwahanol grwpiau o ymgeiswyr, a pha mor bwysig yw unrhyw wahaniaeth a ganfyddwch.

Mae'n bosibl y bydd angen i chi ystyried wedyn y:

- gwahaniaethau mewn graddfeydd llwyddiant yn y broses benodi; a'r
- rhesymau dros eu gwrthod ym mhob cam o'r broses.

Mae Enghraifft 2 (t 36) yn dangos sut y defnyddir data monitro ethnig i asesu'r ffordd y mae gwahanol gamau o fewn y broses benodi yn effeithio ar wahanol grwpiau ethnig. Mae Enghraifft 3 (t 38) yn dangos sut y mae data am y cynnod cyn-benodi o fewn proses benodi graddedigion yn cael ei ddadansoddi, er mwyn ymchwilio i'r rheswm pam fod ymgeiswyr yn cael eu gwrthod yn y cynnodau hyn.

Medrwyd wneud dadansoddiadau tebyg o geisiadau am ddyrchafiad. Fodd bynnag, gan fod llai o'r rhain o bosibl, mae'n bosibl y bydd yn rhaid i chi weithiau gyfuno peth data (er enghraifft, data am bob cais am ddyrchafiad i raddfa arbennig).

Mewn rhai achosion, bydd ceisiadau am swydd yn cynnwys ceisiadau am ddyrchafiad. Dylai eich dadansoddiad wahanu'r ymgeiswyr mewnol ac allanol (gweler Enghraifft 4 ar dudalen 42).

Gallech hefyd ddadansoddi data eich gweithlu er mwyn asesu:

- faint o geisiadau a wnaed gan aelodau o bob grŵp ethnig cyn iddynt gael eu dyrchafu; a
- pha mor hir y bu raid i wahanol grwpiau aros cyn cael eu symud o un raddfa arbennig i'r un nesaf.

Hyfforddiant

Er mwyn cyflawni'r dyletswyddau penodol i gyflogwyr o dan y Ddeddf, dylai eich dadansoddiad monitro ddangos y rhifau cyffredinol (a'r cyfrannau) o ymgeiswyr am hyfforddiant, yn ôl eu grŵp ethnig. Os oes gennych fwy na 150 o weithwyr, rhaid i'ch monitro hefyd gynnwys y nifer o bob grŵp sy'n derbyn hyfforddiant.

Fodd bynnag, cyn monitro ceisiadau am hyfforddiant, a'u canlyniadau, bydd angen i chi ystyried beth a olygwch wrth 'hyfforddiant' ac wrth 'gais'. Er enghraifft, os yw gweithiwr yn treulio amser mewn adran wahanol, ar gyfer datblygu, a fydddech chi'n galw hyn yn hyfforddiant? Os yw gweithiwr yn gofyn i chi a gaiff fynd ar gwrs undydd mewnol ar gymorth cyntaf, a fydddech yn galw hyn yn gais am hyfforddiant? Mae'n bosibl y byddai angen i chi sefydlu gweithdrefnau ffurfiol ar gyfer ystyried pob cais am hyfforddiant, fel y gallwch eu monitro yn effeithiol.

Fel cam cyntaf, awgrymw'n eich bod yn ystyried, gyda chynrychiolwyr eich staff, pa fath o hyfforddiant sy'n ganolog i ddatblygiad gyrfa (gan gynnwys rhaglenni datblygu rheolwyr). Dylai prif bwrpas yr adolygiad ymwneud â gweld a oes mynediad cyfartal i'r cyfleoedd pwysicaf ar gyfer datblygu gyrfa.

Bydd angen i chi feddwl wedyn ynglŷn â dosbarthu gwahanol fathau o hyfforddiant, fel y gallwch gymharu tebyg â thebyg ar draws y grwpiau ethnig. Gallai'r cwestiynau y bydddech yn eu gofyn gynnwys y canlynol.

- Pa mor hir y parhaodd hyfforddiant?
- Faint gostiodd yr hyfforddiant?
- A ddarparwyd yr hyfforddiant yn fewnol neu'n allanol?
- A oedd yr hyfforddiant yn ymwneud â'r swydd bresennol neu waith ar y raddfa nesaf?
- A oedd yr hyfforddiant yn ymwneud yn uniongyrchol â'r swydd neu â datblygiad personol ehangach?
- A wnaethoch chi neu'r unigolyn dalu am yr hyfforddiant? Faint?
- A oedd yr hyfforddiant yn digwydd yn ystod neu y tu allan i oriau gwaith?

Os nad ydych yn cynnwys rhai neu bob un o'r ffactorau hyn yn eich dadansoddiad, fe allech yn y pen draw ddod i gredu bod gan bob grŵp fynediad teg i hyfforddiant, pan dderbyniodd un grŵp hyfforddiant mewnol yn ymwneud â'u gwaith, yn parhau ar gyfartaledd am un diwrnod, a grŵp arall hyfforddiant datblygu wedi ei ddarparu'n allanol dros gyfnod o ddwy flynedd.

Nid yw pob hyfforddiant yn ganlyniad i gais. Fe allai hyfforddiant fod yn orfodol, neu yn gyfle y dewisir staff ar ei gyfer (boed hynny'n ffurfiol neu'n anffurfiol). Yn eich monitro, mae'n bosibl y bydd angen i chi ystyried amrywiaethau posibl yn y dull y mae gwahanol grwpiau yn dewis – neu'n cael eu dewis – ar gyfer gwahanol gyfleoedd hyfforddiant.

Ni fydd pob cyfle datblygu gyrfa ar ffurf hyfforddiant ffurfiol, ac mae'n bosibl na fydd rhai o'r cyfleoedd gorau yn codi o ganlyniad i gais o gwbl. Er enghraifft, fe allech chi ofyn sut y dewisir pobl i gymryd rhan mewn grwpiau prosiect neu dasgluoedd, neu sut y rhennir cyfleoedd i 'actio i fyny'. Mae monitro effeithiol ar hyfforddiant yn yr ystyr ehangaf yn golygu monitro mynediad i ystod llawn o gyfleoedd hyfforddiant a datblygu.

Gwerthusiadau

Fe all marciau gwerthuso effeithio nid yn unig ar yrfa tymor byr gweithiwr (o ran tâl a budd-daliadau), ond hefyd ei yrfa neu ei gyrfa tymor hir o fewn sefydliad. Er mwyn cyflawni'r dyletswyddau penodol ar gyfer cyflogwyr o dan y Ddeddf, os oes gennych fwy na 150 o weithwyr, rhaid i'ch dadansoddiad monitro ddangos nifer y gweithwyr o bob grŵp ethnig sydd wedi cael budd neu wedi dioddef anfantais oherwydd eich systemau asesu perfformiad.

Dylai eich cam cyntaf olygu dadansoddi rhaniad y marciau gwerthuso ar gyfer gwahanol grwpiau. Oherwydd bod marciau gwerthuso o bosibl yn gysylltiedig â ffactorau eraill, megis graddfa (gweler t 19), awgrymwn eich bod yn cymharu marciau gwerthuso ar sail graddfa-wrth-raddfa yn ogystal ag yn gyffredinol.

Os yw eich dadansoddiad yn dangos gwahaniaethau rhwng grwpiau ethnig, er mwyn cyflawni'r ddyletswydd gyffredinol bydd angen i chi ystyried pam. Un o'r prif broblemau yw nad oes mesur annibynnol, di-duedd, fel arfer o berfformiad gwaith a fyddai'n dangos i chi ai'r rheswm dros y gwahaniaethau mewn marciau gwerthuso yw:

- gwahaniaethau gwirioneddol mewn perfformiad;
- asesiadau unochrog yn deillio, er enghraifft, o ragdybiaethau seiliedig ar ystrydeb, neu wahaniaethau mewn cysylltiad cymdeithasol a 'hoffter' rhwng gwahanol grwpiau; neu
- gymysgedd o'r ddau (gyda phob un o bosibl yn arwain at y llall).

Ar ôl dadansoddiad pellach, mae'n bosibl y gallwch ymchwilio i:

- gysylltiadau rhwng cefndir ethnig a ffactorau amrywiol eraill (megis lleoliad daearyddol, adran, amser o fewn graddfa, rhyw, neu anabledd) a allai hefyd fod yn gysylltiedig â marciau gwerthuso;
- patrymau mewn sgoriau galluogrwydd (marciau a roddir am sgiliau a rhinweddau arbennig, megis rheolaeth staff, sgiliau cyfathrebu, neu ddatrys problemau) a roir i wahanol grwpiau ethnig;
- graddfeydd apeliadau (yn erbyn marciau gwerthuso) a'u canlyniadau; ac
- a yw aelodau o wahanol grwpiau yn derbyn graddfeydd dyrchafiad gwahanol neu debyg (er enghraifft 'addas iawn', 'addas', neu 'anaddas' i'w dyrchafu) ar gyfer marciau perfformiad cyfatebol.

Fe allech hefyd ystyried yr iaith a ddefnyddir mewn gwaith gwerthuso, i weld a oes tystiolaeth o osod pobl mewn grwpiau ystrydebol gan reolwyr, neu a oes ganddynt wahanol agweddau neu ddulliau o ymwneud â'u staff. Bydd y sylwadau a wneir gan y swydd-ddeilydd a chan y swyddog sy'n arwyddo (rheolwr llinell y sawl sy'n cael ei werthuso fel arfer) hefyd yn rhoi rhyw syniad i chi o'r hyn sy'n digwydd o fewn y broses werthuso.

Mewn setiau mawr o ddata, mae'n bosibl y gallwch wneud dadansoddiad sydd hefyd yn cynnwys cefndir ethnig y sawl sy'n gwerthuso. Diben hyn yw eich galluogi i weld a oes tuedd i bobl o bob grŵp ethnig roi marciau uwch i bobl o'u grŵp ethnig eu hunain, neu i'r grŵp ethnig mwyafrifol (dwy duedd a ganfyddwyd mewn astudiaethau ymchwil yn UDA). Mae'n bosibl y gwelwch fod dadansoddi gwahaniaethau mewn marciau gwerthuso yn dilyn newid mewn rheolwr hefyd yn fuddiol.

Mae Enghraifft 5 (ar dudalen 44) yn disgrifio astudiaeth o farciau gwerthuso a dderbyniwyd gan bobl o wahanol grwpiau, wedi'u diffinio yn ôl rhyw, cefndir ethnig, ac anabled, mewn 13 o adrannau'r gwasanaeth sifil.

Cwynion

Fe all patrwm cyflwyno cwynion o fewn eich awdurdod ddweud wrthyfch pa mor gryf y mae rhai grwpiau yn credu iddynt gael eu trin yn annheg neu i wahaniaethu fod yn eu herbyn. Er mwyn cyflawni dyletswyddau penodol cyflogwyr o dan y Ddeddf, os oes gennych fwy na 150 o weithwyr, mae'n rhaid i'ch dadansoddiad monitro ddangos nifer y gweithwyr o bob grŵp ethnig sydd wedi gwneud cŵyn.

Dylai eich monitro hefyd gynnwys pob cŵyn fewnol a gofnodwyd, gan gynnwys y rhai a gyflwynwyd yn ffurfiol o dan y drefn gwyno, neu o dan drefn arall, megis:

- y rhai sy'n ymwneud â chwynion am fwlio neu unrhyw fath o aflonyddu neu wahaniaethu; neu
- y rhai sy'n ymwneud ag apeliadau yn erbyn penderfyniadau ynghylch dyrchafiad neu farciau gwerthuso.

Byddem yn eich cynghori i edrych hefyd pa mor aml, a faint, o gwynion o wahanol fath a wneir gan wahanol grwpiau ethnig, a sut y cânt eu datrys. Mae'n bosibl y byddwch hefyd am ystyried a ydych wedi gweithredu yn unol ag unrhyw ddull a argymhellwyd yn ystod neu'n dilyn ymchwiliad i gŵyn, a beth oedd effaith hynny.

Disgyblu

Y rheswm dros fonitro disgyblu yw i weld a yw rhai grwpiau ethnig yn wynebu trefn ddisgyblu yn amlach neu'n llai aml na'r lleill. O dan y dyletswyddau penodol i gyflogwyr o dan y Ddeddf, os oes gennych fwy na 150 o weithwyr, mae'n rhaid i'ch dadansoddiad monitro ddangos nifer y gweithwyr o bob grŵp ethnig sydd wedi wynebu trefn ddisgyblu.

Er mwyn cyflawni'r ddyletswydd gyffredinol, byddem yn cynghori dadansoddiad ac ymchwiliad pellach i ystyried:

- canfyddiadau a chanlyniadau'r drefn ddisgyblu;
- cyfraddau apêl (a'u canlyniadau);

- a yw pobl o wahanol grwpiau ethnig yr un mor debygol o wynebu trefn ddisgyblu ffurfiol am faterion perfformiad neu ddisgyblaeth cyfatebol;
- a ddefnyddir cosbau yn gyson i bob grŵp ethnig am dorri rheolau disgyblaeth cyfatebol; a'r
- rhesymau am y gwahaniaethau.

Er mwyn ateb rhai o'r cwestiynau hyn, mae'n bosibl fod angen ymchwil manwl arnoch sy'n edrych y tu hwnt i achosion trefn ddisgyblu ffurfiol at achosion lle cafodd materion disgyblaeth, neu berfformiad gwael, eu trin yn anffurfiol.

Diswyddo a rhesymau eraill dros adael

Os ydych yn gwneud eich gorau i gyrraedd targedau ar gyfer lleiafrifoedd ethnig yn eich gweithlu, mae'n bosibl eich bod yn defnyddio 'gwaith allanol' a rhaglenni eraill i ddenu ymgeiswyr newydd. Ac eto, fe allech ganfod eich bod yn dal i redeg yn gyflym er mwyn aros yn yr unfan gan fod cymaint o staff o leiafrifoedd ethnig yn gadael y sefydliad (am ba reswm bynnag) ag sydd yn ymuno ag ef.

Er mwyn cyflawni'r dyletswyddau penodol i gyflogwyr o dan y Ddeddf, os oes gennych fwy na 150 o weithwyr, mae'n rhaid i'ch dadansoddiad monitro ddangos nifer y gweithwyr o bob grŵp ethnig sydd wedi gadael eich cyflogaeth (am ba reswm bynnag). Mae monitro diswyddiadau yn rhan o fonitro trefn ddisgyblu a chanlyniadau hynny (gweler uchod). Fodd bynnag, er mwyn cyflawni'r ddyletswydd gyffredinol, fe welwch ei bod yn ddefnyddiol iawn i edrych ar batrymau ymadael ehangach ymhlith gwahanol grwpiau ethnig, a'r rhesymau dros y patrymau hyn.

Yn eich dadansoddiad dechreuol o'r data ethnig a gesglwch ar bobl sy'n ymadael, mae'n debyg y bydd angen i chi edrych ar batrymau ymadael yn ôl ffactorau amrywiol megis oed, rhyw, hyd gwasanaeth, a math o waith. Wrth edrych ar y rhesymau dros ymadael, awgrymw'n eich bod yn gwahaniaethu rhwng:

- mecanweithiau (gweithdrefnau) ar gyfer ymadael, megis diswyddo gwirfoddol, ymdeol, diswyddo, ac ymddiswyddiad; a'r
- rhesymau cuddiedig dros ymadael (bydd hyn yn fwy amrywiol o lawer, megis gorfod symud oherwydd gwaith cymar, anfodlonrwydd gyda'r tâl a'r amodau, neu ddioddef aflonyddu a gwahaniaethu).

Nid hawdd bob amser fydd darganfod y gwir resymau pam bod gweithiwr yn gadael ar sail yr hyn a ddywedir mewn llythyr ymddiswyddo, dyweder, neu 'gyfweliad ymadael' ffurfiol.

Os ydych yn canfod gwahaniaethau mewn cyfraddau ymadael, neu mewn rhesymau dros ymadael, fe allech geisio cael gwell dealltwriaeth o'r patrymau, yn seiliedig ar ddeunydd mwy manwl. Fe allai hyn gynnwys:

- holiaduron ‘ymadael’ neu gyfweiliadau trylwyr gyda’r rhai sy’n gadael (wedi eu gwneud efallai gan rywun o’r tu allan i’r sefydliad);
- holiadur neu gyfweiliadau gyda phobl o wahanol grwpiau ethnig a adawodd yn y gorffennol; neu
- arolygon, neu gyfweiliadau â, staff presennol i ofyn a ydynt yn bwriadu aros gyda’r sefydliad neu’n ystyried gadael, a’u rhesymau, i weld a oes unrhyw wahaniaethau rhwng grwpiau ethnig.

Mae Enghraifft 6 (ar dudalen 46) yn disgrifio sut y mae gwasanaeth brys yn monitro pobl sy’n ymadael.

Cyhoeddi data monitro cyflogaeth

Os oes rhaid i chi gyflawni’r ddyletswydd benodol i gyflogwyr, mae’n rhaid i chi gyhoeddi canlyniadau eich monitro cyflogaeth bob blwyddyn. Dylech sicrhau fod yr hyn a gyhoeddir gennych yn cyflawni anghenion y Ddeddf Gwarchod Data (gweler atodiad 1). Weithiau, fe allai fod yn bosibl adnabod unigolion oddi wrth y dadansoddiad monitro. Er enghraifft, os mai dim ond un person sydd yna o un grŵp arbennig ar raddfa arbennig, byddai cyhoeddi marciau gwerthuso fesul graddfa yn datgelu marciau’r unigolyn hwnnw. Un ateb posibl fyddai cyhoeddi dim ond data ethnig wedi’i gyfuno, neu ddata ethnig manwl, ar gyfer y sefydliad yn ei gyfanrwydd. Hyd yn oed os nad yw’n bosibl adnabod unigolyn yn bendant oddi wrth y data monitro, os yw’r wybodaeth yn pwyntio at ddim ond grŵp bychan o bobl, fe allai hyn hefyd effeithio ar eu hawliau o dan y Ddeddf Gwarchod Data.

Enghreifftiau o gyflogaeth

Seiliwyd yr enghreifftiau a nodir isod yn bennaf ar ddata a gasglwyd ac a ddadansoddwyd gan awdurdodau lleol. Nodwch fod yna beth gwahaniaeth yn y categorïau ethnig a ddefnyddir mewn gwahanol enghreifftiau, a bod y rhain yn adlewyrchu'r defnydd cyn cyfrifiad 2001. Cafodd y ffigurau eu talgrynnu hefyd.

Enghraifft 1: Monitro'r gweithlu mewn awdurdod lleol

Cymerwyd Tablau 1.1 – 1.4 (gweler tt 36 – 37) o adroddiad diweddar cyngor canol dinas ar ddata gweithlu a chydardoldeb. Maen nhw'n weddol nodweddiadol o ddadansoddiadau a wneir gan gynghorau a fu'n monitro ers peth amser. Dangosant y math o ddadansoddi y gellir ei wneud ar ddata gweithlu, dadansoddiad y gellir wedyn ei ddefnyddio i gynllunio a gweithredu.

Mae'r dadansoddiad yn dangos yn eglur fod cynrychiolaeth lleiafrifoedd ethnig:

- yn uwch, ar y cyfan, nag yn y gymuned leol, yn seiliedig ar ddata cyfrifiad 1991;
- yn amrywio rhwng cyfarwyddiaethau; ac
- yn amrywio'n sylweddol rhwng graddfeydd – caiff staff o leiafrifoedd ethnig eu tangynrychioli yn y graddfeydd uwch o'i gymharu â'u presenoldeb yn y gweithlu ac yn y boblogaeth (mae'r adroddiad yn cyfeirio at adroddiad cynnydd ar wahân ar gynllun i fynd i'r afael â hyn).

Mae'r tablau eraill yn dangos newidiadau yng nghynnwys y gweithlu dros y pum mlynedd diwethaf, ac yn ymrannu hyn ymhellach yn ôl grŵp ethnig a rhyw.

Mae'r cyngor wrthi'n dadansoddi ei weithlu ar y funud gan ddefnyddio categorïau cyfrifiad 2001, a bydd yn defnyddio'r categorïau hyn mewn adroddiadau yn y dyfodol.

Tabl 1.1: Gweithlu'r cyngor o'i gymharu ag amcangyfrifon o'r gymuned leol (yn seiliedig ar ddata a addaswyd o gyfrifiad 1991)

Tarddiad ethnig	Canran (%) y gweithlu	Canran (%) y gymuned
DG/Ewropeidd/Gwyn Arall	43.4	55.4
Affricanaidd/Affricanaidd Du	8.9	5.5
Asiaidd Indiaidd /Indiaidd		3.6
Asiaidd Pacistani/Pacistani		0.7
Asiaidd Bangladeshi/Bangladeshi		1.5
Asiaidd Dwyrain Affrica		
Tsineidd		1.1
Asiaidd Arall		2.3
Cyfanswm Asiaidd	7.7	9.2
Caribeidd/India'r Gorllewin/Caribeidd Du	20.6	9.3
Groegwr Cypraidd	4.3	
Twrcaidd Cypraidd	2.2	
Cyfanswm Cypraidd	6.5	7.2
Gwyddelig	7.1	6.5
Du Arall		2.3
Arall (heb fod yn Wyn)		2.7
Twrcaidd		1.9
Arall/Cyfanswm Arall	4.1	6.9
Dim gwybodaeth	1.5	
	100	100

Tabl 1.2: Tarddiad ethnig a rhyw pob gweithiwr

Tarddiad ethnig	Pob gweithiwr		Merched		Dynion	
	Cyfanswm	% o'r cyfanswm	Cyfanswm	% o'r cyfanswm	Cyfanswm	% o'r cyfanswm
Ewropeidd y DG	2317	40.8	1444	25.4	873	15.4
Ewropeidd arall	147	2.6	100	1.6	47	0.7
Affricanaidd	507	8.9	324	5.6	183	3.1
Asiaidd	439	7.7	307	5.3	132	2.2
Caribeidd/India'r Gorllewin	1170	20.6	867	15.3	303	5.2
Groegwr Cypraidd	245	4.3	177	3.0	68	1.2
Twrcaidd Cypraidd	125	2.2	82	1.4	43	0.8
Gwyddelig	405	7.1	293	5.2	112	2.0
Arall	232	4.1	162	2.9	70	1.1
Dim gwybodaeth	87	1.5	61	1.1	26	0.5
Cyfanswm	5674	-	3817	67.3	1857	32.6
Cyfanswm (lleiafrif ethnig)	2891	51.0	2050	36.1	841	14.8

Tabl 1.3: Tarddiad ethnig, fesul cyfarwyddiaeth

Tarddiad ethnig	Y Cyngor i gyd %	Prif Weithredwr %	Tai cymdeithasol %	Gwas.cymdeithasol %	Addysg %	Amgylchedd %	Cyllid aethaucefnogi %	Gwasan- % %
Ewropeaidd y DG	40.8	46.4	29.1	34.3	44.4	43.9	31.4	45.5
Ewropeaidd arall	2.6	6.1	1.2	2.8	2.6	2.0	3.0	3.6
Affricanaidd	8.9	7.1	13.8	8.5	6.5	12.8	5.9	4.9
Asiaidd	7.7	5.1	6.2	7.7	8	6.1	17.3	9.8
Caribeaidd/India'r Gornllewin	20.6	17.4	31.0	28.5	16.4	19.2	18.1	19.6
Groegwr Cypraidd	4.3	5.1	6.2	3.9	4.2	2.8	11.1	4.9
Twrciaidd Cypraidd	2.2	2.0	2.4	2.2	2.7	1.7	3	0.5
Gwyddel	7.1	5.6	6.4	8.7	7	7.1	5.5	6.7
Arall	4.1	4.6	3.1	3.1	5.1	3.4	4.8	4.0
Dim gwybodaeth	1.5	0.5	0.7	0.2	3.2	0.9	0	0.5

Tabl 1.4: Tarddiad ethnig gweithwyr ym mhob band graddfa

Tarddiad ethnig	Cyfanswm %	Cynhyrchu a Chreffft %	Sc. 1-5 %	Sc. 6-S02 %	P01-P03 %	P04-P07 %	P08+ %
Ewropeaidd y DG	40.3	40	39.4	36.6	43.3	59.2	76.9
Ewropeaidd arall	2.9	1.9	3.1	2.8	2.8	3.0	3.1
Affricanaidd	9.5	14.8	5.8	7	5.1	4.4	0
Asiaidd	7.5	7.2	7.6	9	7.9	7.0	1.5
Caribeaidd/India'r Gornllewin	20.0	18.3	22.8	24.6	20.9	11.0	6.2
Groegwr Cypraidd	4.0	2.3	5.2	6.2	5.3	3.7	1.5
Twrciaidd Cypraidd	2.1	1.3	3.1	2.5	2.5	1.3	3.1
Gwyddel	7.0	8.9	5.4	6.7	7.7	7.0	3.1
Arall	4.4	3.7	4.7	4.3	3.6	3.4	3.1
Dim gwybodaeth	50.1	1.7	2.8	0.3	0.9	0	1.5

Enghraifft 2: Monitro camau penodi

Mae Tabl 2.1 yn dangos dadansoddiad o ddata monitro ethnig am recriwtio i swyddi rheolwyr uwch mewn awdurdod cyhoeddus dychmygol.

Mae'n dangos graddfeydd llwyddiant ar gyfer gwahanol grwpiau ethnig yn y tri phrif gyfnod wrth eu penodi: llunio rhestr fer, cyfweiliad, a chanolfannau asesu. Y prif bwyntiau i'w nodi yw'r canlynol:

- Mae'r dadansoddiad yn canolbwyntio ar raddfeydd llwyddiant, ond gellid hefyd cymharu graddfeydd ymgeisio gyda data meincnodi addas.
- Mae'r cyfraddau llwyddiant ar gyfer grwpiau unigol o fewn penawdau ethnig bras yn debyg o fod yn ansefydlog oherwydd y niferoedd bychain iawn, yn enwedig ar ddiwedd y broses benodi. Er enghraifft, pe bai un neu fwy o'r ymgeiswyr Affricanaidd Du wedi bod yn llwyddiannus, byddai cyfradd llwyddiant y grŵp hwnnw wedi dyblu ac wedi bod yn uwch na chyfradd yr ymgeiswyr gwyn.
- Ar y cyfan, mae cyfradd llwyddiant ymgeiswyr gwyn ddwywaith gymaint ag ymgeiswyr o leiafrif ethnig, ond mae gwahaniaethau sylweddol rhwng y grwpiau lleiafrifol.
- Ymddengys fod y gwahaniaeth cyffredinol yn y gyfradd llwyddiant rhwng ymgeiswyr gwyn a rhai o leiafrif ethnig, yn gynyddol, yn cynyddu ym mhob cam o'r broses. Mae gwahaniaethau yn digwydd ym mhob un cyfnod ac yn torri'r rheol 'pedair rhan o bump' (gweler t 23) yn y cyfnod cyn-benodi a'r cyfnod canolfan-asesu, yn ogystal â drwyddi draw. Dylid defnyddio profion ystadegol i asesu pwysigrwydd y gwahaniaethau hyn.
- Ymddengys fod ymgeiswyr o leiafrif ethnig yn llai tebyg o dynnu'n ôl o'r broses benodi, ac o wrthod cynnig o swydd, efallai oherwydd eu sefyllfa wannach o fewn y farchnad lafur.

Fe allai fod yn anodd tynnu unrhyw gasgliad pendant o'r data, ond mae'n awgrymu fod yna le i bryderu. Byddai angen i'r awdurdod ymchwilio i'r rhain, tra byddant yn dal i fonitro penodiadau i swyddi rheolwyr uwch.

Tabl 2.1 Monitro'r cynnodau penodi ar gyfer swyddi rheolwyr uwch

	Gwyn	Carib Du	Du Affrica	Du Arall	Cyfan- swm du	Bangla- deshi	Indiaidd	Paci- stani	Cyfanswm		Tseine- aidd	Asiaidd Arall	Twrciaidd	Du Cyfanswm + De Asiaidd		Arall + ddim yn dweud	Cyfan- swm
									De Asiaidd	De				Asiaidd	ethnig		
Ceisiadau a dderbyniwyd	490	27	60	16	103	12	35	11	58	9	2	6	161	178	45	713	
Grŵp ethnig fel % o'r ymgeiswyr	68.7%	3.8%	8.4%	2.2%	14.4%	1.7%	4.9%	1.5%	8.1%	1.3%	0.3%	0.8%	22.6%	25.0%	6.3%	100.0%	
Gwahoddiwyd i gyfswydd	97	4	7	1	12	1	7	1	9	2	0	1	21	24	5	126	
Cyfradd lwyddiant cyn penodi	19.8%	14.8%	11.7%	6.3%	11.7%	8.3%	20.0%	9.1%	15.5%	22.2%	0.0%	16.7%	13.0%	13.5%	11.1%	17.7%	
Tynnu'n ôl cyn y cyfswydd	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	4	
Dod i'r cyfswydd	94	4	7	1	12	1	7	1	9	2	0	1	21	24	4	122	
Gwahoddiwyd i'r ganolfan asesu	39	2	2	0	4	0	2	0	2	1	0	1	6	8	1	48	
Cyfradd lwyddiant yn y cyfswydd	41.5%	50.0%	28.6%	n/a	33.3%	0.0%	28.6%	0.0%	22.2%	50.0%	n/a	100.0%	28.6%	33.3%	25.0%	39.3%	
Tynnu'n ôl cyn y ganolfan asesu	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	
Dod i'r ganolfan asesu	36	2	2	0	4	0	2	0	2	1	0	1	6	8	1	45	
Cynigiwyd swydd	13	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	2	2	1	16	
Cyfradd lwyddiant yn y ganolfan asesu	36.1%	0.0%	50.0%	n/a	25.0%	n/a	50.0%	n/a	50.0%	0.0%	n/a	0.0%	33.3%	25.0%	100.0%	35.6%	
Derbyn y swydd	10	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	2	2	0	12	
Cyfradd derbyn	76.9%	n/a	100.0%	n/a	n/a	n/a	100.0%	n/a	100.0%	n/a	n/a	n/a	100.0%	100.0%	n/a	75.0%	
Llinell sail ar gyfer y raddfa llwyddiant gyffredinol (= ymgeiswyr heb y rhai a dynnodd yn ôl)	484	27	60	16	103	12	35	11	58	9	2	6	161	178	44	706	
Cyfradd lwyddiant gyffredinol	2.7%	0.0%	1.7%	0.0%	1.0%	0.0%	2.9%	0.0%	1.7%	0.0%	0.0%	0.0%	1.2%	1.1%	2.3%	2.3%	

Enghraifft 3: Monitro'r rhesymau dros wrthod cyn cyfweld

Fe all monitro manwl gan ddefnyddio'r rhestr gyflawn o gategoriâu ethnig amlygu rhwystrau a allai fod yn effeithio ar rai grwpiau yn unig o fewn y penawdau ethnig bras.

Er enghraifft, fe ddewisodd cwmni mawr ymgeiswyr graddedig ar gyfer eu cyfweld ar sail cyfres o feini prawf, a osodwyd mewn trefn bendant. Defnyddiodd y cwmni system o rifau côd i ddangos pa feini prawf yr oedd pob ymgeisydd wedi eu methu.

Dangosir dadansoddiad o'r data yn nhabl 3.1. I ddechrau, mae'r cyfraddau llwyddiant ar gyfer ymgeiswyr gwyn a lleiafrifoedd ethnig yn awgrymu mai ychydig o wahaniaeth sydd rhyngddynt, ond mae'r ffigurau cyffredinol yn cuddio'r gwahaniaethau diddorol canlynol.

- Gan y grŵp Indiaidd y mae'r gyfradd llwyddiant uchaf, gyda'r ymgeiswyr Affricanaidd Du, Caribeaidd Du, a Phacistani yn gwneud yn llawer gwaeth na'r ymgeiswyr gwynion. Nid yw cyfradd llwyddiant ymgeiswyr Bangladeshi yn ddim ond chwarter graddfa'r grŵp Gwyn.
- Mae cyfradd llwyddiant y grŵp De Asiaidd cyffredinol yn cuddio'r gwahaniaethau rhwng ei grwpiau ethnig unigol. Mae ymgeiswyr o gefndiroedd Indiaidd yn llawer mwy tebygol o fynd drwy'r cyfnod cyn-benodi na'r rhai o gefndir Pacistani neu Bangladeshi. Mae'r gyfradd llwyddiant gymharol uchel ar gyfer un grŵp a'r gyfradd llwyddiant gymharol isel ar gyfer y lleill, o'u cyfuno yn rhoi cyfartaledd cyfradd llwyddiant sy'n debyg i'r ymgeiswyr gwynion.
- Ymddengys fod yr ymgeiswyr duon sy'n bodloni anghenion gradd, a lefel-A, yn cael eu effeithio'n anghymesur gan y ddau angenrhaid ar gyfer TGAU.
- Mae'r ymgeiswyr Tsineaidd yn perfformio orau yn y meini prawf academiaidd, ond maen nhw wedyn yn cael eu cau allan yn anghymesur oherwydd eu hatebion i gwestiynau'n ymwneud â gallu ar y ffurflen gais (gweler t 31). Ymddengys bod yr ymgeiswyr Bangladeshi (ac i raddau llai, y Pacistaniaid) hefyd dan anfantais yn y cyfnod hwn (er bod y niferoedd yn fach iawn), ond mae'r Indiaid yn gwneud yn dda. (Eto, byddai dadansoddiad oedd yn edrych ar ymgeiswyr Asiaidd fel un grŵp wedi colli'r gwahaniaethau hyn.)

Gallwch ddefnyddio'r math hwn o wybodaeth i adolygu eich gweithdrefnau penodi. Yn yr achos hwn, er enghraifft, fe allech chi ofyn pam fod ymgeiswyr Tsineaidd a Bangladeshi, sy'n ymddangos yn abl yn academiaidd, yn perfformio'n wael ar gwestiynau yn seiliedig ar allu, a cheisio asesu pam fod y gwahaniaeth hwn yn bod, ac a ellir ei gyfiawnhau.

Tabl 3.1 : Penodi Graddedigion. Dadansoddiad o'r cyfnodau cyn-benodi, yn ôl grŵp ethnig

	Ymgeiswyr		Cyflawni angenrhaidd dosbardd gradd		Cyflawni angenrhaidd pwyntiau lefel-A		Cyflawni angenrhaidd mathemateg TGAU		Cyflawni angenrhaidd Saesneg TGAU		Cyflawni'r holl angenrheidiâu academaidd		Cyflawni angenrheidiâu eraill (seiliedig arallu)		Pasio'r cyfnod cyn-benodi	
	Nifer	%	Nifer	%*	Nifer	%*	Nifer	%*	Nifer	%*	Nifer	%**	Nifer	%*	Nifer	%**
Gwyn	2488	100	2208	88.7	1807	81.8	1660	91.9	1588	95.7	1588	63.8	925	58.2	925	37.2
Affricanaidd Du	47	100	38	80.9	27	71.1	21	77.8	17	81.0	17	36.2	7	41.2	7	14.9
Caribeidd Du	7	100	7	100	4	57.1	2	50	1	50.0	1	14.3	1	100	1	14.3
Du Atall	5	100	4	80.0	4	100	3	75	3	100	3	60.0	2	66.7	2	40.0
Cyfanswm Du	59	100	49	83.1	35	71.4	26	74.3	21	80.8	21	35.6	10	47.6	10	16.9
Bangladeshi	11	100	8	72.7	4	50.0	4	100	4	100	4	36.4	1	25.0	1	9.1
Indiaidd	188	100	167	88.8	132	79.0	122	92.4	110	90.2	110	58.5	82	74.5	82	43.6
Pacistani	55	100	42	76.4	36	85.7	33	91.7	30	90.9	30	54.5	14	46.7	14	25.5
Cyfanswm De Asiaidd	254	100	217	85.4	172	79.3	159	92.4	144	90.6	144	56.7	97	67.4	97	38.2
Tsineiaidd/Asiaidd arall	85	100	77	90.6	66	85.7	64	97.0	58	90.6	58	68.2	25	43.1	25	29.4
Cyfanswm Asiaidd	339	100	294	86.7	238	81.0	223	93.7	202	90.6	202	59.6	122	60.4	122	36.0
Cyfanswm lleiafrif ethnig	398	100	343	86.2	273	79.6	249	91.2	223	89.6	223	56.0	132	59.2	132	33.2

* Y ganran yw'r rhai sy'n dal dan ystyriaeth ar ôl y cyfnod blaenorol

** Y cantannau yw cyfanswm yr ymgeiswyr

Enghraifft 4: Monitro ffynonellau recriwtio a chanlyniadau

Mae Tabl 4.1 yn dangos dadansoddiad gwahanol o'r data recriwtio a ddangosir yn Enghraifft 2 (ar dudalen 38). Yn nhabl 4.1 mae'r ffocws ar ffynonellau ymgeiswyr gwyn a lleiafrifoedd ethnig, a sut y mae ymgeiswyr o wahanol ffynonellau yn perfformio. Fe ddefnyddiodd y corff asiantaeth i chwilio am swyddogion gweithredol er mwyn ymdrin â'r recriwtio. Y tair ffynhonnell ar gyfer ymgeiswyr oedd:

- mewnlol (staff presennol);
- ymgeiswyr allanol a gyflwynwyd gan yr asiantaeth; ac
- ymgeiswyr allanol yn ateb hysbysebion yn y wasg a osodwyd gan yr asiantaeth.

Daeth y tueddiadau diddorol canlynol i'r amlwg.

- Roedd 48% o ymgeiswyr lleiafrif ethnig yn fewnlol, o'i gymharu â dim ond 29% o ymgeiswyr gwyn.
- Roedd 1.1% o ymgeiswyr lleiafrif ethnig yn bobl y cysylltwyd â nhw gan yr asiantaeth ei hun, o'i gymharu â 14.5% o ymgeiswyr gwyn (er mai dim ond 2.4% o ymgeiswyr yr asiantaeth oedd yn dod o grwpiau lleiafrif ethnig).
- Roedd ymgeiswyr mewnlol yn llai tebygol nag eraill o lwyddo.
- Roedd cynnwys ethnig y grŵp 'arall neu dim ateb' yn anhysbys.

Mae'n bosibl y bydd angen i'r corff dynnu sylw'r asiantaeth at dangynrychiolaeth ymgeiswyr o leiafrif ethnig, a gofyn iddynt ymchwilio i hyn.

Mae angen i'r sefydliad hefyd edrych ar y graddfeydd methiant uwch ar gyfer ymgeiswyr mewnlol. Er enghraifft, a yw'r gyfradd llwyddiant uwch i ymgeiswyr yr asiantaeth yn ganlyniad sgrinio gofalus (gan yr asiantaeth) cyn iddynt gynnig eu hymgeiswyr, neu ai'r rheswm yw'r cymorth ychwanegol a roir i'r ymgeiswyr hyn gan yr asiantaeth o ran sgiliau marchnata a hunan-gyflwyno? Ydy hi'n bosibl fod yn well gan y corff waed newydd, gan osod ymgeiswyr lleiafrif ethnig, sy'n cael eu gorgynrychioli ymhlith yr ymgeiswyr mewnlol, dan anfantais?

Tabl 4.1 : Ceisiadau am swyddi rheolwyr uwch, yn ôl grŵp ethnig a tharddiad, 1999-2000

	Ll*		Gwyn		Lleiafrif ethnig		Eraill/dim gwybodaeth		Cyfanswm	
	LI*	A**	Cyfanswm	LI	A	Cyfanswm	LI	A	LI	A
Mewnol	2	142	144	1	84	85	0	13	3	239
Mewnol fel % o'r ymgeiswyr			29.8%			47.8%		29.5%		
Pasiwyd ymlaen gan yr asiantaeth dhwilio am swyddogion gweithredol	4	66	70	0	2	2	1	10	5	78
Ymgeiswyr yr asiantaeth fel % o'r ymgeiswyr			14.5%			1.1%		25.0%		
Ymateb i hysbysebion yn y wasg	7	263	270	1	90	91	0	20	8	373
Ymgeiswyr o hysbysebion fel % o'r ymgeiswyr			55.8%			51.1%		45.5%		
Cyfanswm yr ymgeiswyr	13	471	484	2	176	178	1	43	16	690
Cyfradd llwyddiant yr ymgeiswyr mewnol			2.7%			1.2%		0.0%		1.2%
Cyfradd llwyddiant ymgeiswyr yr asiantaeth			5.7%			0.0%		9.1%		6.0%
Cyfradd llwyddiant yr ymgeiswyr o hysbysebion			2.6%			1.1%		0.0%		2.1%

Lleiafrif ethnig fel % o'r ymgeiswyr mewnol 35.6%

Lleiafrif ethnig fel % o ymgeiswyr yr asiantaeth 2.4%

Lleiafrif ethnig fel % o'r ymgeiswyr o hysbysebion 23.9%

Nodyn: Nid oes dim o'r ffigurau'n cynnwys ceisiadau a dynnwyd yn ôl

* llwyddiannus

** aflwyddiannus

Enghraifft 5: Monitro gwerthuso mewn adrannau o'r llywodraeth ac ymchwilio i wahaniaethau

Cyhoeddwyd astudiaeth o berfformiad gwerthuso mewn 13 o adrannau'r gwasanaeth sifil yn 2000. Roedd yr astudiaeth yn edrych ar wahaniaethau rhwng grwpiau o ran dosbarthiad y marciau perfformiad a roddwyd wrth werthuso. Fe gymharwyd dosbarthiadau ar gyfer dynion a merched; gwahanol grwpiau ethnig; a staff anabl a heb anabled.

Canfu'r astudiaeth fod staff gwyn yn cael marciau uwch na staff oedd heb fod yn wyn, a bod y gwahaniaethau hyn yn ystadegol bwysig yn gyffredinol ym mhob cyfnod. Mewn aml i adran, nid oedd data wedi ei gysylltu ag unigolion, felly ni allai'r ymchwilyr 'wneud dadansoddiad ar sail ffactorau lluosog'.

Argymhellodd yr ymchwilyr y dylai adrannau gysylltu'r data ag unigolion, fel y gellid gwneud 'dadansoddiad aml-newidiol' yn y dyfodol. Argymhelliad arall oedd 'y dylai ymchwil meintiol gael ei gefnogi gan ymchwil am agweddau a syniadau, a chan ymchwil i syniadau'r rheolwyr am berfformiad'.

Gwnaed astudiaeth i ddilyn hyn ar hyd y llinellau hyn, i ganfod y rhesymau posibl am y tueddiadau a ganfuwyd yn yr astudiaeth gyntaf. Golygodd hyn ddadansoddi cofnodion 180,000 o staff mewn chwe adran, ac ymchwil i ansawdd, gan gynnwys cyfweiliadau trylwyr gyda bron i 500 o staff o bum prif grŵp – lleiafrifoedd ethnig; rheolwyr; merched; staff anabl; a dynion gwyn heb fod yn anabl.

Gwnaed cymhariaeth uniongyrchol yn yr astudiaeth rhwng marcio ar gyfer gwahanol grwpiau a gwelwyd, eto, bod staff gwyn yn cael marciau uwch na lleiafrifoedd ethnig, a bod staff du yn tueddu i gael marciau is na staff Asiaidd. Roedd hyn yn wir yn gyffredinol ar draws bandiau graddfeydd, grwpiau oedran, a bandiau o hyd gwasanaeth – er bod y patrwm weithiau yn groes i'r patrwm ar gyfer rhai bandiau hyd gwasanaeth (byr) ac ar gyfer staff dros dro. Roedd y patrymau croes hyn yn tueddu i fod yn safleoedd cymharol staff gwyn ac Asiaidd.

Fe wnaeth yr ymchwilyr 'ddadansoddiad aml-newidiol', oedd yn dangos sut yr oedd gwahanol ffactorau yn effeithio ar farciau perfformiad. Yn nhrefn eu pwysigrwydd: adran, hyd gwasanaeth, band graddfa, lleoliad, a rhyw oedd yn cael yr effaith fwyaf. Fodd bynnag, roedd cefndir ethnig hefyd yn cael effaith fach, ond ystadegol bwysig, yn annibynnol ar y ffactorau hyn. (Gellir gweld tebygrwydd rhwng cefndir ethnig a rhai o'r ffactorau eraill – adran, hyd gwasanaeth, lleoliad, band graddfa, ac yn y blaen. Mae'n bosibl fod angen ymchwilio ymhellach i natur cysylltiadau achlysurol rhwng perthynas y rhain â'i gilydd. Er enghraifft, os yw staff o leiafrif ethnig yn cael eu gorgynrychioli mewn maes arbennig, a bod y maes hwnnw yn tueddu i gael marciau gwerthuso is, a yw'r duedd i farcio'n galetach yn y maes hwn yn ychwanegu at y gwahaniaethau cyffredinol rhwng marciau pobl wyn a lleiafrifoedd ethnig? Neu a yw'r marcio yn y maes hwnnw yn is oherwydd gorgynrychiolaeth lleiafrifoedd ethnig yno?)

Fe astudiodd yr ymchwilyr ddata ar hyfforddiant, addysg, a chymwysterau (sy'n debygol o effeithio ar berfformiad mewn swydd) ymysg gwahanol grwpiau ethnig, i weld a allai'r rhain fod wedi cyfrannu at y gwahaniaethau mewn marciau gwerthuso.

Canfuwyd nad oedd unrhyw dystiolaeth o bwys am wahaniaethau mewn addysg a hyfforddiant rhwng grwpiau a fyddai'n debygol o effeithio ar berfformiad.

Roedd yr ymchwil yn cynnwys cyfweiliadau, arolwg, a grwpiau ffocws. Cynlluniwyd yr arolwg er mwyn darganfod ffactorau a allai ddylanwadu ar berfformiad mewn swydd, megis bodlonrwydd mewn swydd ac ymrwymiad unigolyn i'r corff. Yn y cyfweiliadau a'r grwpiau ffocws holwyd barn y staff am y drefn gwerthuso.

Canfu'r ymchwilyr fod y lleiafrifoedd ethnig yn llai bodlon gyda'u swyddi a'u gweithle na gweithwyr gwyn, a nodwyd bod ymchwiliadau eraill yn awgrymu fod yna gysylltiad rhwng perfformiad a bodlonrwydd mewn swydd.

Canfu'r ymchwilyr dystiolaeth am lawer o bryderon cyffredin, ymhlith yr holl staff, am y ffordd yr oedd y drefn gwerthuso yn cael ei rhedeg. Fodd bynnag, roedd gan staff o blith y lleiafrifoedd ethnig bryderon arbennig, gan gynnwys y canlynol.

- *Syniadau ystrydebol*: roedd y rhan fwyaf o'r staff lleiafrif ethnig yn teimlo eu bod wedi profi barn ystrydebol am eu gallu i berfformio a'u hagwedddau, a bod hyn wedi arwain at adolygiadau perfformiad a marciau gwerthuso annheg.
- *Agwedddau 'grŵp-mewnol'*: yr argraff oedd bod y 'grŵp-mewnol' yn 'wyn, Prydeinig, dosbarth canol a gwrywaidd', ac roedd staff o'r lleiafrifoedd ethnig yn teimlo, fel aelodau o'r 'grŵp-allanol', nad oedd cymaint o werth yn cael ei osod arnynt a'u bod yn cael eu cau allan oherwydd 'nad oedd eu hwynebau'n ffitio'.
- *Y berthynas rhwng y gweithiwr a'r gwerthusydd*: roedd y grwpiau ethnig i gyd yn teimlo fod gan y rheolwyr eu ffefrynnau, ond roedd y staff lleiafrifoedd ethnig hefyd yn teimlo eu bod o dan anfantais os nad oeddynt yn cymdeithasu gyda'r rheolwyr a'u cydweithwyr ar ôl oriau gwaith.
- *Diffyg ymwybyddiaeth o amrywiaeth*: teimlad y staff lleiafrifoedd ethnig oedd nad oedd gwerth yn cael ei osod ar amrywiaethau, mai ychydig iawn o ddealltwriaeth oedd yna am eu harferion diwylliannol, ac mai'r farn gyffredinol oedd eu bod yno 'oherwydd y cwotáu'.

Canfu'r ymchwilyr fod rhai rheolwyr yn coleddu agwedddau a syniadau ystrydebol ynglŷn â rhai grwpiau ethnig.

Ar ôl ystyried yr ystod o ffactorau amrywiol oedd yn debyg o ddylanwadu ar berfformiad mewn swydd, daeth yr ymchwilyr i'r casgliad fod yna gylch ar waith a allai esbonio'r gwahaniaeth mewn marciau gwerthuso:

- agwedddau ystrydebol ymhlith lleiafrif o swyddogion, ynghyd â sgiliau gwael wrth reoli pobl a pherfformiad; a

- gallai'r ffaith fod storïau'n cael eu cyfnewid (am driniaeth annheg) ymhlith y staff lleiafrifoedd ethnig arwain at ysbryd is ymhlith y grŵp hwn. Gallai hyn arwain at fodlonrwydd swydd is, ac yn ei dro, perfformiad gwael.

Gwnaed cyfres o argymhellion gan yr ymchwilyr er mwyn mynd i'r afael â'r cwestiynau a godwyd.

Roedd hwn yn ymarferiad ymchwil ar raddfa eithaf eang ac roedd yr ymchwilyr hefyd wedi gallu cynhyrchu dadansoddiadau o adrannau ac adroddiadau unigol. Mae'r adrannau bellach yn gweithredu ar yr argymhellion ac yn monitro canlyniadau'r gwerthuso eu hunain ac yn gwneud ymchwiliadau pellach (er enghraifft, yn edrych ar yr iaith a ddefnyddir mewn adroddiadau gwerthuso ar gyfer gwahanol grwpiau ethnig).

Enghraifft 6: Monitro graddfeydd ymadael o wasanaeth brys

Edrychodd gwasanaeth brys ar ei ddata'n ymwneud â'r graddfeydd yr oedd gwahanol grwpiau yn gadael y gwasanaeth.

Roedd y data yn awgrymu bod canran is o staff lleiafrif ethnig yn gadael na staff gwyn. Fodd bynnag, roedd dadansoddiad pellach yn dangos bod dros 70% o ddynion gwyn wedi cyflawni dros 20 mlynedd o wasanaeth pan oeddynt yn gadael, ond fod hyn yn wir am lai na 10% o leiafrifoedd ethnig oedd yn gadael. (Canfyddiad arall oedd bod merched yn ymadael yn gynnar yn eu gyrfa.)

Roedd gan y gwasanaeth arferiad o ddsbarthu holiaduron i bobl oedd ar fin gadael, i geisio canfod pam. Byddai cyfweliad yn cael ei gynnig iddynt hefyd er mwyn trafod cwestiynau oedd yn codi o'r holiadur, os oeddynt yn dymuno hynny. Roedd y wybodaeth a gynhyrchwyd gan y dulliau hyn yn anwastad, ac nid oedd yn helpu'r gwasanaeth i ddeall pam fod ei bod yn ymddangos fod staff o leiafrif ethnig yn gadael ar ôl cyfnod o wasanaeth cymharol fyr.

Mae'r gwasanaeth yn comisiynu ymchwilyr allanol i gynnal cyfweliadau gyda staff sydd wedi gadael y gwasanaeth yn ystod y tair blynedd diwethaf, er mwyn ceisio darganfod y gwir resymau dros adael ymhlith gwahanol grwpiau ethnig, ac i wneud argymhellion sut i wella cyfraddau cadw staff ymhlith merched a staff o leiafrifoedd ethnig. Y nod yw gwella arferion cyfweld y gwasanaeth wrth i rywun ymadael, fel bod gwell gwybodaeth yn cael ei ddarparu ar gyfer dadansoddiadau monitro yn y dyfodol.



Monitro ethnig

Gweithredu gwasanaeth

Pa fathau o fonitro sydd yna?

Rydym yn defnyddio'r gair 'gwasanaeth' i olygu:

- gwasanaethau megis tai, iechyd, ac addysg; a
- gwasanaethau megis heddlu, rheoli mewnfudo, a charchardai.

Yn gyffredinol, mae monitro gweithredu gwasanaeth yn cynnwys y pedwar prif weithgarwch canlynol.

- **Cysylltiad parhaus** – Yn union fel monitro gweithdrefnau cyflogi, mae hwn yn edrych ar brofiad pobl o'ch gweithdrefnau a'r ffordd y gwnewch eich penderfyniadau dros gyfnod o gysylltiad rheolaidd neu barhaus, ac weithiau ar draws amryw o sefydliadau yn olynol (er enghraifft, yr heddlu, Gwasanaeth Erlyn y Goron, a'r llysoedd). Mae yn eich galluogi i edrych yn fanwl ar sut y caiff gwahanol grwpiau eu heffeithio gan eich polisiau a'ch gwasanaethau ym maes tai, addysg, iechyd, neu gyfiawnder troseddol, dyweder, ar wahanol adegau – o'r cyswllt cyntaf gyda'r system drwodd i'r canlyniad terfynol.
- **Cyswllt achlysurol** – Mae hyn yn edrych ar yr hyn sy'n digwydd pan fo eich cysylltiad gyda defnyddiwr gwasanaeth yn weddol fyr, cyfyngedig, ac achlysurol. Er enghraifft, cais unigol am ganiatâd cynllunio (er y gall y broses ymgeisio gymryd peth amser) neu gais am gasglu pentwr mawr o sbwriel neu wasanaeth rheoli pla.
- **Defnydd** – Defnyddir y math hwn o fonitro i lunio proffil o ddefnydd ac anghenion gwasanaeth ar gyfer gwahanol grwpiau. Fe allai hyn helpu i asesu'r adnoddau y bydd eu hangen arnoch yn y dyfodol, a sut i'w rhannu. Fe all monitro defnydd eich helpu hefyd i ddatblygu polisiau a dulliau o weithredu gwasanaeth sy'n cyflawni anghenion gwahanol grwpiau ethnig.
- **Bodddhad neu gwyno** – Gellir gwneud y math hwn o fonitro drwy addasu arolygon bodddhad cwsmer arferol a chofnodion cwynion am wasanaeth i gynnwys cwestiwn am gefndir ethnig. Bydd hyn hefyd yn gymorth i asesu a yw bodddhad yn amrywio rhwng grwpiau ethnig, ac os hynny, pam.

Fe all y pedwar math hwn o fonitro, wrth gwrs, or-gyffwrdd. Yn Enghraifft 9 (ar dudalen 54), fe wnaeth y ganolfan iechyd arolwg o ddefnydd a bodddhad, ond fe gysylltwyd hyn â data arall ynglŷn â'u cleifion er mwyn creu basdata y gellid ei ddiweddarau a'i ddadansoddi yn rheolaidd. Fodd bynnag, fe allai fod yn ddefnyddiol i chi wahaniaethu rhwng gwahanol fathau o fonitro, yn enwedig wrth gynllunio sut i

gasglu a dadansoddi eich data. Er enghraifft, gyda monitro tymor hir, dylech anelu at set 100% o ddata (er y byddech weithiau o bosibl yn defnyddio strategaeth samplo ofalus ar gyfer ymarferion ymchwil neu astudiaethau penodol) a bydd yn rhaid cysylltu data ethnig â'r unigolyn. Ar y llaw arall, gellid cadw arolygon boddhad yn ddi-enw, a byddai cyfradd ymateb is yn ôl pob tebyg yn dderbyniol. Y prif bwynt yw sicrhau bod gennych fasdata sy'n ddigon mawr a chynrychioliadol i'ch galluogi i ateb yr holl gwestiynau y byddech am eu gofyn ynglŷn â beth sy'n digwydd i ddefnyddwyr y gwasanaeth (neu ddefnyddwyr posibl y gwasanaeth) yn ystod eu cyswllt (neu ddiffyg cyswllt) gyda'ch corff neu fudiad.

Beth ddylech chi ei fonitro?

Bydd yr hyn y byddwch yn ei fonitro er mwyn cyflawni'r dyletswyddau statudol newydd o dan y Ddeddf yn dibynnu ar y gweithrediadau a'r polisiau a nodwyd gennych fel y rhai sy'n berthnasol i'r ddyletswydd gyffredinol i hyrwyddo cydraddoldeb hiliol. Rydym wedi cyhoeddi côd ymarfer statudol ar y ddyletswydd, a ddaeth i rym ar 31 Mai 2002, yn dilyn cymeradwyaeth y Senedd. Rydym hefyd wedi cynhyrchu canllaw i'r côd, sy'n cynnig cyngor manylach.

Pa baratoadau y dylech chi eu gwneud?

Fel gyda monitro cyflogaeth, dylech drafod ac esbonio mor eang â phosibl y rhesymau dros fonitro cefndir ethnig (gweler pennod 3). Dylech sicrhau eich bod:

- yn ymgynghori â mudiadau lleiafrifoedd ethnig a chymunedol eraill;
- yn ymgynghori ag undebau llafur a chynrychiolwyr staff eraill (gan gynnwys cymdeithasau neu rwydweithiau lleiafrifoedd ethnig), a staff llinell flaen;
- yn hyfforddi'r holl staff sy'n ymwneud â monitro, yn enwedig wrth gasglu data;
- yn cynhyrchu gwybodaeth ysgrifenedig ynglŷn â monitro, a'i gyfieithu i wahanol ieithoedd, os oes angen; ac
- yn trefnu gwasanaethau cyfieithu, os oes angen.

Pa mor gyflawn y mae angen i'r data fod?

Bu data anghyflawn yn rhwystr difrifol i fonitro ethnig mewn aml i faes gweithredu gwasanaeth. Er enghraifft, mewn cyfiawnder troseddol ac iechyd, mae data gwael wedi cael ei gydnabod a'i drin fel problem ddifrifol. Mae gennych ddyletswydd benodol o dan y Ddeddf i fonitro effeithiau eich polisiau ar wahanol grwpiau ethnig (gweler t 5) a bydd data anghyflawn yn effeithio ar ansawdd eich dadansoddiad. Er enghraifft, fyddwch chi ddim yn gallu adnabod patrymau anghyfartaledd, rhwystrau ar ffordd cyfleoedd a gwasanaethau, ac anfantais ac annhegwch. Yn bwysicach fyth, fyddwch chi ddim yn gallu gweithredu i gywiro hyn.

Mae'n hanfodol felly eich bod yn gwneud beth bynnag sydd ei angen i wneud eich data monitro mor gyflawn â phosibl. Yn ymarferol, mae hyn yn golygu cymryd tair ffactor i ystyriaeth:

- pa mor bwysig yw'r gwasanaeth, y polisi, neu'r swyddogaeth yr ydych am ei fonitro;
- pa fath o fonitro sydd ei angen arnoch (gweler t 47); a
- pha mor hawdd neu anodd fydd hi i gael data cyflawn – bydd hyn yn dibynnu ar yr amgylchiadau y byddwch yn gofyn am y wybodaeth, a natur ac amllder eich cysylltiad personol gyda defnyddwyr y gwasanaeth.

Edrychwn yma ar ddwy enghraifft er mwyn esbonio rhai o'r pwyntiau hyn. Y cyntaf yw monitro cyrhaeddiad disgyblion, a'r ail yw monitro ceisiadau rheoli adeiladu.

Monitro cyrhaeddiad disgyblion

- *Pwysigrwydd.* Mae gwasanaethau addysg yn allweddol bwysig. Effeithiant ar yr holl boblogaeth sydd o fewn oed ysgol ac maent yn ffurfio'r dewisiadau a wneir gan bobl ifanc ynglŷn â'u dyfodol. Mae lefelau cyrhaeddiad disgyblion o rai grwpiau ethnig eisoes wedi creu pryderon cyhoeddus ynglŷn â gwahaniaethu posibl mewn gwasanaethau addysgol.
- *Math o fonitro.* Tymor hir, cyswllt parhaus.
- *Pa mor hawdd yw casglu'r data?* Mae ysgolion mewn cysylltiad rheolaidd gyda'r rhai hynny sy'n defnyddio eu gwasanaethau (disgyblion a rhieni neu warcheidwaid). Felly dylai'r awdurdod addysg lleol fod yn anelu at gyfradd ymateb uchel i'r cwestiwn am gefndir ethnig, a dylai fod yn barod i ddefnyddio dosbarthiad-arall (gweler tudalen 14 a 50) i lenwi bylchau yn y data.

Ceisiadau am reolaeth adeiladu

- *Pwysigrwydd.* Er y gallai'r gwasanaeth hwn o bosibl effeithio ar grwpiau ethnig yn wahanol, mae'n amlwg yn ymwneud â chyfran lawer llai o'r boblogaeth, ac nid yw ond yn debygol o gael mwy nag effaith cymharol ddibwys ar ansawdd bywyd y rhai yr effeithir arnynt ganddo.
- *Math o fonitro.* Gallai hyn fod yn fonitro achlysurol ar gyfraddau ymgeisio a chanlyniad ceisiadau, neu fonitro bodlondeb.
- *Pa mor hawdd yw casglu'r data?* Mae'n bosibl mai'r unig gynrychiolydd o'r gwasanaeth a ddaw i gysylltiad â'r defnyddiwr fydd arbenigwr technegol, ac efallai na fydd yn barnu ei bod yn briodol gofyn, neu ffurfio barn, am gefndir ethnig y defnyddiwr. (Hefyd, mae'n bosibl bod rhywun arall, megis adeiladwr neu bensaer, yn cynrychioli'r defnyddiwr.) O dan yr amgylchiadau hyn, fe allai awdurdod fodloni ar ofyn am y data ar y ffurflen gais, a gofyn cwestiwn mewn arolwg adborth ynglŷn â'u gwasanaethau.

Pa ddulliau dosbarthu y dylech chi eu defnyddio?

Hunan-ddosbarthiad

Y ffordd orau o gasglu data ethnig yw ei gael yn uniongyrchol gan yr unigolyn fel rhan o'ch prosesau casglu gwybodaeth presennol. Er enghraifft, os defnyddiwch chi ffurflen gais neu gyfweiliad gyda'r cleient er mwyn cael gwybodaeth sylfaenol, dyma pryd y dylech ofyn am gefndir ethnig. Neu, os ydych yn defnyddio cyfweiliad i wirio a llenwi gwybodaeth a roir ar y ffurflenni, fe allwch wneud yr un peth gyda data cefndir ethnig. Fel y mae Enghraifft 9 (ar dudalen 56) yn dangos, fe allwch gael y wybodaeth hon hefyd dros y ffôn, pan fo cleient yn galw gyntaf i wneud cais am wasanaeth.

Dylech sicrhau bod gan bobl y wybodaeth a'r amser sydd ei angen arnynt i wneud penderfyniad gwybodus am y dosbarthiad y maent yn gysurus yn ei gylch. Mae'n bosibl y byddwch am ddefnyddio system dau-gam, sy'n gofyn i bobl ddewis yn gyntaf o blith y prif benawdau, ac yna o blith is-gategoriâu'r penawdau a ddewiswyd ganddynt. Fodd bynnag, os oes rhywun yn gofyn am wybodaeth am bob un o'r prif a'r is-gategoriâu, dylech roi hyn iddynt. Os yw pobl yn gwneud eu dewis mewn cyfweiliad ffôn (gweler t 24), mae'n bosibl y bydd yn rhaid i chi ddarllen yr holl gategoriâu fwy nag unwaith.

Pan fo angen data ethnig arnoch ar gyfer ymarferiad unigol (megis arolwg o bwy sy'n defnyddio'r gwasanaeth), fe allech chi ofyn am y wybodaeth drwy holiadur, a dilyn hyn, os oes angen, gyda llythyr neu alwad ffôn.

Dosbarthiad-arall

Fel gyda chyflogi, y dewis olaf un ddylai fod dosbarthiad-arall. Dylech ei ddefnyddio i ychwanegu at eich data dim ond pan yw'n bwysig ar gyfer eich dadansoddiad a, lle bo hynny'n bosibl, dylech ddweud wrth yr unigolyn sut y cawsant eu dosbarthu a gofyn iddynt gadarnhau neu gywiro eu dosbarthiad. Os na fedrwch chi wneud hyn ar y pryd, dylech roi cyfle i'r unigolyn i gadarnhau neu newid y dosbarthiad yn hwyrach, os yw hyn yn bosibl. Dylai'r cofnod ddangos mai person arall a wnaeth y dosbarthiad, ac ym mha swyddogaeth y gwnaethant hynny (er enghraifft, fel rhiant neu berthynas arall).

Weithiau, mae'n bosibl mai dosbarthiad gan berson arall yw'r unig ddull sydd ar gael. Fe allai hyn ddigwydd os yw'r cleient yn blentyn ifanc, neu'n methu gwneud y dewis, er enghraifft, oherwydd salwch neu anabledd meddyliol. Dan yr amgylchiadau hyn, dylech ofyn i ofalwr enwebedig neu ladmerydd am y wybodaeth.

Mae'n bosibl mai dosbarthiad-arall yw'r unig ddewis posibl mewn ambell i sefyllfa sensitif neu emosiynol. Er enghraifft, mae'r rhan fwyaf o heddluoedd yn defnyddio dosbarthiad gan swyddogion yr heddlu os ydynt yn stopio, chwilio, neu'n restio rhywun. Mae'r dosbarthiad yn seiliedig ar ymddangosiad ac yn defnyddio'r categorïau bras canlynol: Gwyn, Du, Asiaidd, Arall ac Anhysbys. Mae'r Swyddfa Gartref wedi ymgynghori yn ddiweddar ar gôd ymarfer newydd (ar gael ar www.homeoffice.gov.uk), sy'n cynnig symud at system o hunan-ddosbarthiad, yn seiliedig ar yr 16 categorïa

ddefnyddir yng nghyfrifiad 2001, a chategori ar gyfer 'ddim yn dweud'. Bydd yn rhaid i'r heddlu esbonio os defnyddir 'ddim yn dweud' p'run ai oedd y person wedi gwrthod neu ddim yn gallu ymateb (er enghraifft os oeddent yn rhy feddw, o dan ddylanwad cyffuriau, yn wael, neu oherwydd eu diffyg dealltwriaeth o'r iaith Saesneg).

Yn y sefyllfaoedd sensitif hyn, dim ond gyda'r gofal mwyaf y dylech ddefnyddio dosbarthiad-arall, a phan ydych yn fodlon nad oes unrhyw ffordd realistig arall o gael y data sydd ei angen arnoch. Os ydych yn meddwl defnyddio dosbarthiad-arall heb ymgynghori â'r person dan sylw, neu ddweud wrthynt sut y cawsant eu dosbarthu, dylech ymgynghori â ni a'r Comisiynydd Gwybodaeth, sy'n gyfrifol am holl faterion gwarchod gwybodaeth yn genedlaethol (gweler t 71 am y cyfeiriad). Mae Atodiad 1 yn esbonio sut y mae'r Ddeddf Garchod Data yn berthnasol i fonitro ethnig.

A fedrwch ddefnyddio samplo er mwyn casglu data?

Fel yr awgrymwyd ar dudalen 11, fe allai samplo fod yn ffordd gost-effeithiol o gasglu digon o ddata, er enghraifft os ydych yn trefnu arolwg. Fodd bynnag, byddwch yn dal i fod angen y gyfradd ymateb orau bosibl o'r sampl, fel y gallwch fod yn siwr fod eich canfyddiadau yn gynrycholiadol.

Mae Enghraifft 10 (ar dudalen 58) yn dangos sut y defnyddiodd adran o gyngor samplo er mwyn llunio proffil cwsmer.

Systemau rheoli-cleient

Ceir tuedd gynyddol, mewn llywodraeth ganol yn ogystal â lleol, i ddefnyddio 'siopau un-alwad' ar gyfer ystod eang o wasanaethau, drwy ganolfannau galw mawr neu ganolfannau cysylltu electronig neu wefannau. Mae'r duedd hon yn rhoi cyfle i'r awdurdodau ddefnyddio gweithdrefnau casglu data safonol er mwyn casglu gwybodaeth am gefndir ethnig pan fo cleient yn cysylltu â nhw am y tro cyntaf. Os ydych yn un o'r awdurdodau hyn, dylech feddwl yn ofalus ynglŷn â:

- pa fath o fonitro sydd ei angen arnoch, ac a ydych eisiau gwneud arolwg o bob galwr neu ddim ond sampl;
- pa hyfforddiant sydd ei angen ar eich staff; a
- sut fedrwch chi sicrhau bod eich systemau cofnodi data, a chaffael a dadansoddi data, a'ch trefniadau cyhoeddi, yn unol â Deddf Gwarchod Data 1998 (gweler atodiad 1).

Beth os nad yw'r defnyddiwr gwasanaeth yn unigolyn?

Weithiau, nid unigolyn fydd y defnyddiwr gwasanaeth, ond cwmni neu fudiad. Er ei bod yn bwysig ceisio asesu effeithiau'r gwahanol wasanaethau a ddarperir gennych i sefydliadau, mae'n bosibl mai cyfyngedig fydd y data ethnig y gallwch ei gasglu. Mae'r data hefyd yn debyg o amrywio yn ôl y cwestiynau y gobeithiwch ddefnyddio'r data i'w hateb.

Mae'n bosibl y bydd amoch eisiau monitro 'ethnigrwydd' busnesau sy'n defnyddio eich gwasanaethau neu sy'n rhwym wrth eich pwerau gorfodi. Er enghraifft, mae Gwasanaeth Busnesau Bychain yr Adran Fasnach a Diwydiant yn monitro ei wasanaethau i fusnesau ac i bobl sy'n bwriadu dechrau busnes. Mewn rhai achosion, er enghraifft, un perchennog neu unigolyn sy'n bwriadu dechrau mewn busnes, y wybodaeth y mae'r Gwasanaeth Busnesau Bychain ei angen yn syml yw cefndir ethnig y person hwnnw. Yn achos partneriaethau a chwmnïau cyfyngedig, mae'r Gwasanaeth Busnesau Bychain yn defnyddio rheol 'mwyafrif o 51%'. Golyga hyn fod 'ethnigrwydd' y bartneriaeth neu'r cwmni, ac yn arbennig y cwestiwn a yw'n 'fusnes lleiafrif ethnig', yn cael ei benderfynu gan gefndir ethnig mwyafrif cyffredinol ei bartneriaid a'i gyfarwyddwyr. Fe allai'r rheol mwyafrif o 51% fod yn ddefnyddiol hefyd i sefydliadau megis y Weithrediaeth Iechyd a Diogelwch neu'r Adran Safonau Masnach, sydd am weld a ydynt yn defnyddio eu pwerau gorfodol yn anghymesur yn erbyn rhai grwpiau, a pham. Fe allai fod yn ddefnyddiol hefyd os ydych am fonitro eich cytundebau.

Nid oes unrhyw ddiffiniad cyffredinol o ethnigrwydd cwmni, ond mae'r rheol 51% yn ymddangos yn un synhwyrol, er bod rhai anawsterau ymarferol amlwg ynghlwm wrthi. Gallai'r busnes fod yn eiddo i nifer cyfartal o ddau grŵp ethnig – er enghraifft, un perchennog Asiaidd ac un Gwyn, neu gallai fod yna dri phartner neu gyfarwyddwyr o dri grŵp ethnig gwahanol. Mae'r cwestiwn yn codi hefyd o sut i gasglu gwybodaeth. Weithiau, fe allai fod yn bosibl gofyn i'r holl berchnogion neu bartneriaid mewn busnes i gynnig gwybodaeth am eu cefndir ethnig, ond mae'n fwy tebygol mai dim ond un person fydd yn llenwi'r cais ar ran y busnes, neu yn cynnig gwybodaeth am y busnes mewn rhyw gyd-destun arall, er enghraifft mewn trafodaeth wyneb-yn-wyneb. Mewn rhai achosion, gallai fod yn ddigon i wybod cefndir ethnig y person cyswllt yn unig, ac i wirio ei swyddogaeth o fewn y busnes (er enghraifft, cyfarwyddwr gweithredol neu reolwr cyflogedig). Os byddwch yn penderfynu wedyn fod angen mwy o wybodaeth amoch am y perchennog, neu berchnogion eraill y busnes, mae'n bosibl y bydd angen i chi fynd atynt yn uniongyrchol i gael y wybodaeth hon. Nid ydym yn argymhell gofyn i'r person cyswllt am y wybodaeth, oherwydd gallai hyn fynd yn groes i'r Ddeddf Gwarchod Data.

Mae anawsterau amlwg hefyd wrth geisio diffinio 'ethnigrwydd' cwmnïau mawrion, a'r rhai sydd ag (neu sydd yn) is-ganghennau, neu yn achos perchnogaeth dramor. Fe ddaw adeg yn anochel lle nad oes ond ychydig o werth, neu ddim o gwbl, mewn ceisio sefydlu 'ethnigrwydd' cwmni.

Mewn rhai achosion – yr un mwyaf amlwg yw bwytaï – gallai fod yn bosibl defnyddio'r disgrifiad 'ethnig' a ddefnyddir gan y busnes ei hun. Fodd bynnag, gyda llawer o bobl Bangladeshi yn berchnogion ar fwytaï 'Indiaidd', mae'n bosibl nad yw hyn mor hawdd. Fodd bynnag, os mai'r hyn yr ydych am ei wybod (er enghraifft, yn achos gorfodi rheolau iechyd yr amgylchedd neu geisiadau trwyddedu) yw a oes rhai bwytaï yn cael eu trin yn fwy neu lai ffafriol na'i gilydd, yn dibynnu ar eu hethnigrwydd ar y wyneb (ac os hynny, pam), fe allai'r dull hwn o ddsbarthu busnes eich galluogi i wneud dyfarniad rhesymol. Mae'n golygu hefyd na fydd raid i chi gasglu gwybodaeth am gefndir ethnig y perchnogion.

Weithiau, fe allai'r defnyddiwr gwasanaeth fod yn sefydliad sy'n derbyn cymorth gennyh, ac yn ei dro yn darparu cymorth i sefydliadau neu unigolion eraill. Er enghraifft, fe allai'r sefydliad yr ydych yn ei gynorthwyo fod yn gorff elusennol sy'n darparu gwasanaethau iechyd, neu'n sefydliad a sefydlwyd i ddarparu cyllid i grwpiau celf lleol. Mae'n bosibl mai'r cymorth a gynigiwch yw dosbarthu grantiau wedi eu tynnu o arian

y llywodraeth ganol, mynediad i adnoddau arbenigol, neu wasanaeth megis rhoi statws elusennol drwy'r Comisiwn Elusennau. Fel sefydliad sy'n cynnig cymorth i fudiadau eraill, un dewis i chi fyddai canfod a sefydlwyd y sefydliadau hyn er mwyn gofalu am y boblogaeth yn gyffredinol neu ar gyfer grwpiau ethnig arbennig. (Mae'n anghyfreithlon o dan y Ddeddf Cysylltiadau Hiliol i elusennau ddarparu ar gyfer grwpiau a ddiffinnir yn ôl eu lliw yn unig.) Fe allech chi weld wedyn a oeddech chi'n cynnig cymorth i sefydliadau eraill yn deg ac yn unol â'ch cyfansoddiad neu'ch amcanion corfforaethol.

Mae'n bosibl y byddech chi hefyd am fynd ati i sicrhau bod y sefydliadau sy'n derbyn arian neu wasanaethau gennych yn eu tro yn darparu eu gwasanaethau neu eu cymorth ariannol yn deg:

- i bob adran o'r gymuned;
- i'r rhai sydd â'r angen mwyaf; neu
- i'r rhai y bwriadwyd y cymorth ar eu cyfer.

Fe allai hyn olygu gofyn i'r sefydliadau eu hunain fonitro'r ddarpariaeth o'u harian a'u gwasanaethau a siarad â nhw ynglŷn â sut y gallent wneud hyn. Fe allech chi ystyried cynnwys cwestiynau ynglŷn â hyn fel rhan o'r ceisiadau a wneir gan wahanol gyrff i chi.

O bryd i'w gilydd, gall defnyddiwr terfynol unrhyw wasanaeth fod yn unigolyn a gynrychiolir gan unigolyn neu sefydliad arall, er enghraifft, pan yw pensaer neu gwmni adeiladu yn cwblhau cais am reolau adeiladu, neu pan fo cyfreithiwr yn gwneud archwiliadau ar gyfer prynwr tŷ. Yn yr achosion hyn, mae'n bosibl y bydd yn rhaid i chi farnu ynghylch pwysigrwydd ac ymarferoldeb casglu gwybodaeth am gefndir ethnig y defnyddiwr terfynol cyn penderfynu pa fath o fonitro yw'r gorau o ran asesu effeithiau eich gwasanaeth.

Pa ddadansoddiadau y dylech chi eu gwneud?

O edrych ar yr ystod o weithgareddau gweithredu-gwasanaeth y gallwch eu monitro, a'r gwahanol fathau o fonitro y medrwch ei wneud, mae'n amhosibl cynnwys yr holl bosibiliadau. Yn hytrach, rydym wedi awgrymu rhai o'r cwestiynau y byddech am i'ch data eu hateb o bosibl, ar gyfer pob math o fonitro, fel a ganlyn.

Monitro parhaus

- A yw ein polisiau a'n gweithdrefnau yn deg i bob grŵp ethnig?
- A yw aelodau o rai grwpiau ethnig yn fwy tebyg nag eraill o ddefnyddio ein gwasanaethau, neu wynebu ein pwerau gorfodi cyfreithiol, megis stopio a chwilio?
- A oes gwahaniaeth mewn canlyniadau ar gyfer gwahanol grwpiau ethnig?
- Ai polisiau neu weithdrefnau eraill sy'n cyfrif am unrhyw un o'r gwahaniaethau hyn (er enghraifft, rheol neu anghenraid arbennig)? Os hynny, a ellir cyfiawnhau'r rheol neu'r anghenraid hwn ar sail arall heblaw hil (gweler atodiad 5)?

- Ai rhyw batrwm dyfnach o anfantais sy'n cyfrif am y gwahaniaeth?
- A yw'r ffactorau a ystyriwyd gennym yn ddigon i esbonio maint y gwahaniaethau?
- Pa ddata arall neu ddadansoddiad fyddai ei angen arnom o bosibl i ymchwilio ymhellach i hyn?
- Os nad oes rheswm amlwg am y gwahaniaethau, na'u maint, beth arall fedrwn ni ei wneud? A yw gwahaniaethu uniongyrchol yn rheswm posibl (gweler atodiad 5)?
- A oes tystiolaeth fod y patrymau hyn yn newid?
- A yw'r gweithredu a wnaethom wedi arwain at y gwelliannau yr oeddem wedi gobeithio cael?
- Sut fedrwn ni, neu eraill, adeiladu ar y gwelliant hwn? Pa wersi allwn ni eu dysgu at y dyfodol?

Cyswilt achlysurol

Mae'n bur debyg y bydd angen i chi ateb cwestiynau tebyg i'r rhai a awgrymwyd gennym ar gyfer monitro parhaus, ond bydd y data y byddwch yn edrych arno yn ôl pob tebyg yn symlach, yn ymwneud ag un neu ddwy o brosesau penderfynu.

Defnydd

- A oes gwahaniaethau yn y cyfraddau y mae gwahanol grwpiau ethnig yn defnyddio ein gwasanaethau neu'n wynebu gorfodaeth gan ein gwasanaethau?
- A oes grwpiau ethnig sy'n ymddangos yn fwy neu lai tebygol o ddefnyddio'r gwasanaeth, yn seiliedig ar y rhestr lawn o gategorïau ethnig manwl?
- Beth yw'r esboniadau posibl am y gwahaniaethau mewn cyfraddau o ddefnydd y gwasanaeth?
- A yw'r gwahaniaethau hyn yn dangos bod problem yn y ffordd y mae gwahanol grwpiau ethnig yn ein gweld ni, neu yn y ffordd yr ydym ni yn eu gweld nhw?
- A oes gwahaniaethau yn y ffordd y mae gwahanol grwpiau ethnig yn defnyddio ein gwasanaethau?
- A yw'n ymddangos fod gan wahanol grwpiau ethnig anghenion arbennig neu wahanol?
- A oes angen mwy o ddata neu ddadansoddi er mwyn dadansoddi hyn ymhellach?
- A yw ein gwasanaethau, a'r ffordd yr ydym yn eu gweithredu, yn cyflawni anghenion y gymuned a wasanaethwn?
- A yw pethau wedi newid ers i ni wneud arolwg tebyg?

Bodddhad neu gwynion

- A oes gwahaniaethau mewn lefelau bodddhad neu gyfraddau cwyno ar gyfer gwahanol grwpiau ethnig?
- A oes rhannau arbennig o'n gwasanaeth sy'n achosi problemau i wahanol grwpiau ethnig?
- A oes anfodlonrwydd gyda'n penderfyniadau, neu'r ffordd yr ydym yn eu gwneud, neu'r ffordd yr ydym yn delio â phobl?
- A yw'r canfyddiadau yn awgrymu bod ar ein staff angen hyfforddiant?
- A oes achos dyfnach neu rwystr sy'n golygu bod rhai grwpiau ethnig yn cael eu trin yn waeth na'r lleill?
- A oes gan wahanol grwpiau ethnig wahanol ddisgwyliadau am ein gwasanaeth?
- Beth arall fedrwn ni ei wneud i edrych ar ddisgwyliadau, syniadau, a phrofiadau gwahanol grwpiau ethnig o'n gwasanaethau?
- Ydy'r darlun yn newid?
- Pwy ddylen ni ymgynghori â nhw ynglŷn â'r canlyniadau?

O geisio ateb y pwynt olaf, dylech ymgynghori mor eang â phosibl ynglŷn â'ch canlyniadau monitro. Mae'n bosibl y gallai eich cymdeithasau staff a chymunedol daflu goleuni ar rai o'r gwahaniaethau a ganfuwyd gennych, a'ch pwyntio i gyfeiriad ymchwil neu ymchwiliadau pellach. Mae'n bosibl hefyd y byddai ganddynt awgrymiadau am beth fedrwch chi ei wneud.

Enghreifftiau o weithredu gwasanaeth

Enghraifft 7: Monitro gwaharddiadau o ysgolion a gosod targedau ar gyfer newid

Mae un awdurdod addysg lleol wedi monitro gwaharddiadau o ysgolion dros nifer o flynyddoedd yn ôl cefndir ethnig y disgyblion. Dangosodd ei ddadansoddiad:

- fod y gyfradd gwaharddiadau cyffredinol yn annerbyniol o uchel, sef 4 o bob 1,000 o ddisgyblion; ac
- mai bechgyn Caribiaidd Du oedd 25% o'r rhai a waharddwyd, er mai dim ond 6% o'r holl ddisgyblion ydyn nhw.

Gosododd yr Awdurdod Addysg Lleol darged i ostwng y gyfradd gwaharddiadau cyffredinol dros dair blynedd i 1 o bob 1,000 disgybl. Gosododd yr Awdurdod Addysg Lleol hefyd dargedau gostwng ar gyfer bechgyn Caribiaidd Du.

Er mwyn cyrraedd y targedau hyn, mae'r Awdurdod Addysg Lleol yn cyflwyno 'polisi cynhwysiant' newydd, fydd yn cynnwys rheolaeth well ar anghydfod disgybl-athro yn

yr ystafell ddosbarth. Bydd rhan o'r rhaglen weithredu yn canolbwyntio ar brofiadau penodol bechgyn Caribïaidd Du.

Enghraifft 8: Monitro trefniadau gofal maeth

Mae un adran gwasanaethau cymdeithasol yn monitro gofalwyr maeth a phlant mewn gofal maeth yn ôl eu cefndir ethnig. Pan gymharwyd y data monitro gyda data am y boblogaeth leol, roedd y dadansoddiad yn dangos gorgynrychiolaeth o blant Caribïaidd Du a Gwyddelod Gwyn mewn gofal maeth, a thangynrychiolaeth o ofalwyr maeth o'r ddau grŵp yma.

Wrth weithredu ar y canfyddiadau, cytunodd yr adran gwasanaethau cymdeithasol i osod targedau i gynyddu canran y gofalwyr maeth Gwyddelig Gwyn a Charibïaidd Du dros gyfnod o dair blynedd. Wedyn fe drefnodd yr adran gynllun gweithredu i gyrraedd y targedau, gan gynnwys:

- cyhoeddusrwydd wedi ei dargedu yn y cyfryngau lleiafrifoedd ethnig a chanolfannau cymunedol;
- gwaith cymunedol allanol, a chysylltiad cyson gyda grwpiau ffydd a chymunedol; a
- defnyddio radio cymunedol.

Parhaodd yr adran gwasanaethau cymdeithasol i fonitro cynnwys ethnig ei gofalwyr maeth, ac mae'r adran yn symud yn nes at gyrraedd eu targedau.

Enghraifft 9: Monitro ethnig mewn gofal sylfaenol

Mae gwefan yr Adran Iechyd yn cynnwys astudiaeth o 'Greu proffil ethnigrwydd mewn gofal sylfaenol' mewn canolfan iechyd yn Lerpwl (gweler www.doh.gov.uk/actiononhealthequality/ neu www.doh.gov.uk/race_equality/profiling.htm). Cyhoeddir crynodeb o'r astudiaeth isod.

Amcanion

- Datblygu proffil afiachusrwydd a defnydd-gwasanaeth ar gyfer cleifion a gofrestrwyd yn y ganolfan iechyd, wedi'i ddifinio yn ôl grŵp ethnig hunan-ddosbarthiad a tharddiad teuluol.
- Defnyddio'r proffiliau hyn i lunio cynlluniau gweithredu a fyddai'n gwella mynediad i wasanaethau gofal iechyd, yn enwedig i gymunedau lleiafrifoedd ethnig.

Yr ymarferiad monitro

Ar ôl adolygu'r systemau data y bwriadai eu defnyddio, penderfynodd grŵp llywio'r prosiect fod y wybodaeth yn rhy dameidiog ac yn defnyddio llinellau sail gwahanol, gan wneud cymariaethau yn anodd. Felly fe luniwyd ffurflen gwybodaeth cleifion ar ffurf holiadur.

Roedd y ffurflen yn gofyn am:

- fanylion personol;
- boddhad y claf;
- iechyd ac afiechyd;
- grŵp ethnig;
- statws cymdeithasol-economaidd;
- defnydd o iaith a llythrennedd;
- dewisiadau ffordd o fyw (er enghraifft, faint o ysmegu ac yfed alcohol); a
- defnydd o fudd-daliadau nawdd cymdeithasol, a chymhwysedd ar eu cyfer.

Anfonwyd yr holiadur Ffurflen Gwybodaeth Cleifion at bob claf cofrestredig 16 oed a throsodd. Defnyddiwyd ymgyrchoedd cyhoeddusrwydd a lledaenu gwybodaeth, a chysylltu'n uniongyrchol â'r gymuned, i annog cleifion i ddychwelyd yr holiadur. Sefydlwyd llinell ffôn gymorth mewn amryw o ieithoedd hefyd.

Cafodd y ganolfan iechyd gyfradd ymateb o 75% – cyfradd uchel iawn i ymarferiad holiadur.

Dadansoddiad a chanlyniadau

Dadansoddwyd y canlyniadau (gan ddefnyddio'r newidynnau yn yr holiadur) a chysylltwyd y wybodaeth â system gwybodaeth-ddata y ganolfan, er mwyn creu proffiliau o glefydau a defnydd-o'r gwasanaeth. Roedd y canfyddiadau yn cynnwys y canlynol:

- Roedd canran y cleifion o leiafrifoedd ethnig (38.3%) yn llawer uwch na'r amcangyfrifon ar gyfer y boblogaeth leiafrif ethnig yn y tair ward etholaethol a gynhwyswyd yn y prosiect. Roedd yn uwch hefyd na'r amcangyfrifon a wnaed gan y tîm gofal-sylfaenol yn y ganolfan.
- Dywedodd 39.6% o gleifion o 'grwpiau ethnig eraill' nad Saesneg oedd eu hiaith gyntaf, a disgrifiodd dros hanner y grŵp hwn eu hunain fel pobl oedd ag ychydig iawn neu ddim Saesneg.
- Roedd y wybodaeth gan gleifion y ganolfan yn dangos lefelau uwch o afiechyd na'r cyfartaledd cenedlaethol, ac roedd lefelau ymhlith cleifion lleiafrifoedd ethnig yn uwch nag ymhlith y cleifion Gwyn Prydeinig cyfatebol.

Cynllun Gweithredu

- Clefyd y galon – roedd dadansoddiad o'r data yn awgrymu bod angen i'r ganolfan iechyd adolygu marwolaethau gyda chysylltiad â chlefyd y galon ymhlith eu cleifion, a'u darpariaeth o ofal ataliol sylfaenol, eilaidd, a thrydyddol ar gyfer grwpiau sydd mewn perygl.

- Sesiynau clinig arbennig – roedd y dystiolaeth yn dangos fod angen i'r ganolfan ystyried sesiynau clinig arbennig ar gyfer cleifion yn tarddu o'r Yemen neu Somalia, i helpu i oresgyn rhwystrau ieithyddol, a'u cais am feddygon o'r un rhyw.
- Ysmygu – roedd y wybodaeth yn yr holiaduron yn croes-ddweud y farn gyffredin, ar lafar, mai problem i Brydeinwyr Gwyn yn bennaf yw ysmygu. Roedd hi'n eglur o'r holiadur fod angen i'r ganolfan baratoi mwy o wybodaeth i bobl o leiafrifoedd ethnig ynglŷn â sut i stopio ysmygu.
- Defnyddiwyd y wybodaeth hefyd mewn cysylltiad ag amryw o gynlluniau eraill, gan gynnwys rhaglenni sgrinio'r fron, cynlluniau i ddarganfod problemau niwrolegol ymhlith lleiafrifoedd ethnig, a datblygiad cylchfa chwaraeon.

Gwersi a ddysgwyd

Dangosodd y prosiect bwysigrwydd ymdrechion parhaus a threfnus i gael gwell data ynglŷn â lleiafrifoedd ethnig. Fodd bynnag, cwblhawyd y prosiect yn erbyn cefndir o wrthwynebiad mewnol gan staff, a deimlai – ac sy'n dal i deimlo – nad oedd hyn yn flaenoriaeth. Bydd angen i unrhyw brosiect tebyg yn y dyfodol gynnwys hyfforddiant gwell ar gyfer y staff sy'n rhan ohono, os yw i gyrraedd ei lawn botensial.

Er gwaetha'r problemau hyn, mae'r ganolfan bellach yn gweld fod llunio proffiliau ethnig yn gam hanfodol wrth asesu anghenion iechyd poblogaeth cleifion amrywiol o safbwynt ethnig.

Enghraifft 10: Defnyddio samplu ar gyfer proffil cwsmer

Daw'r enghraifft hon allan o *How to improve Environmental Health Services*, a gyhoeddwyd gan grŵp moderneiddio gwasanaethau cyhoeddus Swyddfa'r Cabinet. Gallwch gael copi drwy alw llinell gyhoeddiadau Swyddfa'r Cabinet ar 0845 722 3242, neu ei dadlwytho o wefan Swyddfa'r Cabinet:

www.cabinet-office.gov.uk/service/first/1999/guidance/environ/fair.htm

Roedd un cyngor dinas eisiau gwella ei systemau monitro, a chyflwyno proffil cwsmer ar ei brif linellau ffôn cyhoeddus (yn yr adrannau iechyd cyhoeddus a safonau masnach) a'r llinell frys ar gyfer casglu gwastraff.

Bwydir gwybodaeth proffil i mewn system gyfrifiadurol yr adran yn syth ar ôl manylion am y cais am wasanaeth. Mae'r testun a'r cwestiynau rhagarweiniol am oed, rhyw, grŵp ethnig, ac anabledd y defnyddiwr gwasanaeth yn ymddangos ar sgrîn y cyfrifiadur, i'w gwblhau gan y swyddog sy'n cymryd yr alwad. Mae pob swyddog sy'n ymwneud â derbyn galwadau yn derbyn hyfforddiant penodol ar greu proffil cwsmer.

Fe brofwyd y cynllun am bedwar mis cyn cael ei gyflwyno'n llawn. Mae'r cynllun bellach yn weithredol ar gyfer pob degfed galwad ar y prif linellau iechyd cyhoeddus a safonau masnach, a phob ugeinfed galwad ar y llinell frys casglu-gwastraff.

Ni chanfuwyd unrhyw broblemau mawr wrth werthuso'r profion. Dim ond 13 ymateb allan o 406 oedd yn gwrthod ateb unrhyw neu bob cwestiwn. Mewn geiriau eraill, fe gynigiodd 97% o ddefnyddwyr gwasanaeth wybodaeth am eu hoed, rhyw, grŵp ethnig, ac anabledd.

Gellir llunio proffil oed, rhyw, grŵp ethnig, ac anabledd yn erbyn:

- y ward lle mae'r defnyddiwr gwasanaeth yn byw;
- y math o wasanaeth y gofynnwyd amdano (er enghraifft, rheoli pla); a'r
- math arbennig o waith y gofynnwyd amdano (er enghraifft, pla o lygod mawr).

Gall yr adran hefyd gymharu gwybodaeth proffil gyda phroffil ward o gyfrifiad 1991, i weld a yw defnyddwyr y gwasanaeth yn adlewyrchu cynnwys ethnig y boblogaeth, ac a yw rhai grwpiau arbennig yn peidio â defnyddio'r gwasanaeth.

Yn Ebrill 2000, fe ymestynnwyd y proffil cwsmeriaid i:

- bob arolwg boddhad cwsmer, a drefnir bob blwyddyn;
- arolygon a phrosiectau wedi eu hanelu at ymgynghori â defnyddwyr y gwasanaeth ac at asesu'r galw am wasanaethau arbennig; ac at
- bob ymgynghoriad gwerth gorau gyda defnyddwyr y gwasanaeth.

Defnyddir y wybodaeth hon i asesu mynediad i'r gwasanaethau sy'n cael eu monitro ac i ddarganfod meysydd sydd angen eu gwella.

Mae'r canlyniadau yn dal i ddangos fod proffil cwsmer yr adran yn cyfateb yn fras i broffil cyffredinol y ddinas. Gwnaed nifer o welliannau i'r gwasanaethau drwy ddefnyddio'r wybodaeth hon, gan gynnwys gwell mynediad i bobl anabl drwy'r gwasanaethau a'r cyfleusterau a ddarperir gan ganolfan defnyddwyr yr adran. Mae'r rhain yn cynnwys:

- tapiau sain yn y Saesneg ac yn ieithoedd cymunedol eraill;
- cynghorion a gwybodaeth i'r defnyddiwr;
- taflenni newydd ar reoli pla a glanweithdra bwyd; a
- thafleuni yn esbonio cynllun casglu papur o ochr y ffordd gyda rhifau ffôn sy'n galluogi pobl i dderbyn y wybodaeth dros y ffôn yn eu dewis iaith.

Mae'r adran yn bwriadu cymharu proffil cwsmeriaid y rhai a ymatebodd i'w harolwg boddhad gyda rhai y defnyddwyr gwasanaeth yn gyffredinol (o'r prif ymarferiad creu proffil cwsmeriaid). Bydd hyn yn helpu'r adran i asesu a yw rhai grwpiau arbennig yn fwy neu llai tebygol o ymateb i arolygon boddhad, ac a yw canlyniadau'r arolwg yn cynrychioli'r gymuned. Defnyddir y wybodaeth i adnabod diffygion yn y broses ymgynghori, ac i ganfod gwell ffyrdd o annog defnyddwyr y gwasanaeth i gymryd rhan ynddi.

Enghraifft 11: Monitro ethnig yn y gwasanaeth carchardai

Mae'r enghreifftiau canlynol yn dangos sut y gall monitro data (boed yn ffurfiol neu'n anffurfiol) helpu i adnabod gwahaniaethau yn y ffordd y mae carcharorion o wahanol grwpiau ethnig yn cael eu trin, yn ogystal â'r achosion posibl am y gwahaniaethau hyn, a beth y gellir ei wneud yn eu cylch.

- Ar sail ei fonitro ethnig, canfu carchar lleol fod y gweithgor garddio (a oedd yn ddewis poblogaidd) bob amser yn cynnwys carcharorion gwyn yn unig. Ni allai'r carchar brofi bod y swyddog oedd yn gyfrifol am eu dewis yn gwahaniaethu, ond fe'i symudwyd ac fe sicrhodd ei olynnydd fod y dewis yn deg iawn. Datblygodd y gweithgor yn fwy cymysg o ran hil wedyn.
- Ar sail ei fonitro ethnig, canfu carchar lleol fod bron pob un o gynorthwywyr y swyddogion – a oedd yn unigryw o ran eu bod yn cael eu dewis gan y swyddogion eu hunain yn hytrach na gan y rheolwr trefnu gwaith cyffredinol – yn wyn. Argymhellwyd bod y carchar yn trosglwyddo'r cyfrifoldeb am lenwi'r swyddi hyn oddi wrth y swyddogion dan sylw i'r rheolwr trefnu gwaith.
- Roedd gan garchar agored ddwy adain – A a B – ac roedd gan un (A) well cyfleusterau. Dangosodd monitro ethnig fod carcharorion o leiafrifoedd ethnig yn ymgasglu'n bennaf yn adain B. Y rheswm am hyn, mae'n ymddangos, oedd oed y carcharorion. Roedd carcharorion hŷn yn cael eu rhoi fel arfer yn adain A, dan amodau mwy cysurus, ac roedd cyfartaledd oed carcharorion o leiafrifoedd ethnig yn llawer is na carcharorion gwyn. Gofynnwyd i'r carchar a oedd cyfiawnhad i'r rheol oedran, oherwydd y gallai'r carchar orfod ei hamddiffyn mewn llys barn pe bai'n derbyn cwyn am wahaniaethu anuniongyrchol.
- Ar sail ei fonitro ethnig, canfu carchar lleol fod carcharorion o un grŵp ethnig yn ffurfio mwyafrif llethol y rhai a ddefnyddiai'r gampfa, tra bod grŵp arall yr un mor amlwg yng ngwaith y siop deilwrio. Sylwedolodd awdurdodau'r carchar fod y carcharorion eraill, unwaith y gwelent fod unrhyw un grŵp yn cynnwys mwyafrif mawr, yn gweld yr adran honno fel adran yn perthyn i'r grŵp hwnnw, ac yn penderfynu felly peidio â chymryd rhan ynddi nac i wneud cais amdani. Fe weithredodd awdurdodau'r carchar yn bositif i annog carcharorion o grwpiau ethnig a oedd wedi eu tangynrychioli, i wneud cais ym mhob achos. Arweiniodd hyn at gymysgedd hiliol oedd yn fwy cynrychioliadol o boblogaeth y carchar drwyddi draw.
- Ar sail ei fonitro ethnig, canfu carchar lleol fod mynediad i ddosbarthiadau addysgol bob amser yn gymharol gytbwys rhwng y grwpiau ethnig. Roedd y tîm rheoli cysylltiadau hiliol felly yn medru canolbwyntio ar feysydd eraill, ac yn gallu argymhell yr enghraifft hon i reolwyr gweithgareddau eraill.

Enghraifft 12: Monitro lleol a chenedlaethol ar 'stopio a chwilio' gan yr heddlu

Monitro cenedlaethol

Mae monitro ethnig ar yr holl stopio a chwilio a gofnodwyd ers dechrau'r 1990au wedi dangos bod pobl dduon ac Asiaidd yn cael eu gorgynrychioli yn gyson o'u cymharu â'u niferoedd yn y boblogaeth. Er enghraifft, yn 1998/1999, roedd pobl Asiaidd ddwywaith mor debygol – a phobl dduon chwe gwaith mor debygol – o gael eu stopio a'u chwilio â phobl wynion. Mae'r wybodaeth hon, ynghyd ag Adroddiad Ymchwiliad Stephen Lawrence, wedi arwain heddluoedd i adolygu eu harferion. Cyhoeddwyd canllawiau lleol a chenedlaethol, a chynlluniwyd hyfforddiant, er mwyn helpu i osgoi unrhyw agweddau hiliol ystrydebol ymhlith swyddogion. Yn 1999/2000, fe syrthiodd y diffyg cydbwysedd i 1.5 gwaith ar gyfer y grŵp Asiaidd a phum gwaith ar gyfer y grŵp Du.

Monitro lleol

Mae heddlu sy'n ymwneud yn bennaf ag ardal wledig wedi dadansoddi ei fonitro ethnig ar stopio a chwilio ar lefel fechan. Gellir yn awr gymharu patrymau hiliol stopio a chwilio a wnaed gan unedau rheoli sylfaenol, swyddfeydd heddlu, a swyddogion. Gall yr heddlu yn awr ymchwilio ymhellach a gweithredu os yw canran stopio chwilio pobl o leiafrifoedd ethnig yn sylweddol neu yn gyson uwch na'r cyfartaledd.

Enghraifft 13: Defnyddio monitro cyrhaeddiad disgyblion i osod targedau

Mae un awdurdod addysg lleol yn Llundain wedi monitro cyrhaeddiad disgyblion yn ôl grŵp ethnig am nifer o flynyddoedd. Mae dadansoddiad o ddata monitro ethnig pob blwyddyn yn dangos bod cyrhaeddiad plant Caribiaidd Du a Thwrcaidd yn sylweddol is mewn Saesneg a Mathemateg yn 11 oed, fel y mae ffigurau am 2000/2001 yn dangos (gweler tabl 13.1).

Tabl 13.1: Cyrhaeddiad disgyblion yn 11 oed

	% y plant 11 oed sy'n cyrraedd y lefel ddisgwyliedig mewn Saesneg	% y plant 11 oed sy'n cyrraedd y lefel ddisgwyliedig mewn Mathemateg
Disgyblion i gyd	70	60
Disgyblion Caribiaidd	50	50
Disgyblion Twrcaidd	45	55

Unwaith i'r data hwn gael ei gymharu gyda data ar gyfer y boblogaeth yn gyffredinol, a gwybodaeth o arolwg iaith ysgol, gweithredodd yr Awdurdod Addysg Lleol fel a ganlyn:

- Gosododd darged gyffredinol i wella lefelau cyrhaeddiad i bob disgybl i 80% o blant 11 oed yn cyrraedd y lefel ddisgwyliedig mewn Saesneg mewn dwy flynedd, a 70% o blant 11 oed yn cyrraedd y lefel ddisgwyliedig mewn Mathemateg yn yr un cyfnod.

- Gosododd hefyd dargedau gwella gam-wrth-gam ar gyfer disgyblion Caribiaidd Du a Thwrcaidd, gan gynnwys targedau o:
 - 60% o ddisgyblion Caribiaidd Du 11 oed yn cyrraedd y lefelau disgwylidig mewn Saesneg a Mathemateg erbyn 2001, a 70% yn cyrraedd y lefelau disgwylidig erbyn 2002; a
 - 55% o ddisgyblion Twrcaidd 11 oed yn cyrraedd y lefel ddisgwylidig mewn Saesneg erbyn 2001 a 65% erbyn 2002; a 60% yn cyrraedd y lefel ddisgwylidig mewn Mathemateg erbyn 2001 a 70% erbyn 2002.

Cyflwynodd yr Awdurdod Addysg Lleol wasanaeth cefnogol Saesneg fel Iaith Ychwanegol i ddisgyblion Twrcaidd, a chlwb gwaith cartref, oedd yn targedu'r disgyblion Caribiaidd Du yn bositif, yn enwedig bechgyn Caribiaidd Du. Roedd y clwb gwaith cartref yn cynnwys gweithgareddau chwaraeon a gwaith cartref.

Nod yr Awdurdod Addysg Lleol yw codi lefelau cyrhaeddiad disgyblion Caribiaidd Du a Thwrcaidd, yn unol â'r targedau gwella cyffredinol, dros gyfnod o bedair blynedd. Mae arolygwyr cyswllt yr ysgolion wedi dweud wrth ysgolion am y targedau hyn, a chafodd y targedau eu cynnwys yng nghynlluniau datblygu'r ysgolion.

9

Gweithredu a gosod targedau

Pa gamau y dylech eu cymryd?

Mae'r rhesymau dros unrhyw anghyfartaledd a ddangosir o ganlyniad i'ch monitro, a'r camau y gellir eu cymryd i fynd i'r afael â nhw, mor amrywiol fel na allwn ond ystyried rhai o'r posibiliadau yma. Gallai'r enghreifftiau a gasglwyd ar ddiwedd y bennod hon hefyd daflu rhywfaint o oleuni ar sut y gellir defnyddio data monitro er mwyn datblygu cynlluniau at y dyfodol.

Symud rhwystrau annheg

Weithiau, bydd dadansoddi data yn amlygu rhwystr sefydliadol sy'n weddol amlwg ac yn hawdd ei newid. Dangosir hyn yn Enghraifft 11 (ar dudalen 60), lle'r oedd rhai grwpiau o garcharorion yn cael eu trin yn wahanol dim ond oherwydd eu hoed. Mae angen i chi ofyn dau brif gwestiwn.

- A yw rheol neu angenrhaid arbennig yn gosod rhai grwpiau ethnig dan anfantais?
- A ellir cyfiawnhau'r rheol neu'r angenrhaid ar unrhyw sail heblaw hil?

Archwilio'r broses gwneud penderfyniadau

Os ydych wedi ystyried eich rheolau a'ch anghenion yn ofalus a heb ganfod unrhyw reswm amlwg am y gwahaniaethau a ddangosir gan eich data monitro, mae angen i chi ofyn a yw pobl yn eich awdurdod yn gwneud penderfyniadau – yn fwriadol neu beidio – yn y fath fodd fel bod pobl o rai grwpiau ethnig yn cael eu trin yn llai ffafriol. Mae'n bosibl y bydd angen i chi archwilio'r prosesau gwneud penderfyniadau a barn gwneuthurwyr penderfyniadau am y meini prawf gwneud penderfyniadau ac am wahanol grwpiau ethnig. Mae'n bosibl y byddwch yn gweld fod angen hyfforddiant ar eich staff neu ganllawiau mwy eglur ar sut i osgoi gwahaniaethu wrth iddynt wneud penderfyniadau. Mae'n bosibl y byddwch yn canfod hefyd fod angen i chi adolygu eich gweithdrefnau a'ch cosbau (gweithdrefnau disgyblu) er mwyn cefnogi hyn. Mae'n bosibl y byddech am gynnwys 'targedau tegwch' o fewn eich amcanion ar gyfer unigolion neu dîm.

Bob hyn a hyn, mae'n bosibl y bydd eich archwiliad o'r data monitro yn amlygu rhwystr posibl mewn sefydliad arall. Er enghraifft, fe allai canolfan waith neu wasanaeth gyrfaedd ganfod nad yw rhai sefydliadau byth yn cymryd pobl ymlaen o grwpiau ethnig arbennig. Neu fe allai awdurdod tai ganfod nad yw rhai cymdeithasau tai byth, neu'n anaml iawn, yn derbyn pobl o leiafrifoedd ethnig a anfonir atynt er mwyn cael eu cartrefu. Dylech ofyn i'r sefydliadau am esboniad ac, os oes angen, cyfeirio unrhyw bryderon a allai fod yn dal gennych, atom ni er mwyn i ni ymchwilio

ymhellach. Gallech chi hefyd ystyried gohirio eich perthynas weithio gyda'r corff hydnes y byddwch yn fodlon ei fod yn gweithredu'n deg.

Gwaith allanol a gweithredu positif

Os mai'r broblem yw bod rhai grwpiau ethnig yn cael eu tangynrychioli ymhlith defnyddwyr y gwasanaeth neu ymgeiswyr am swyddi, mae'n bosibl mai'r ateb mwyaf effeithiol fyddai rhaglen gwaith allanol. Gallech chi:

- adolygu eich deunydd cyhoeddusrwydd a sicrhau bod y ffordd y caiff ei ysgrifennu a'i ddarlunio yn dangos eich bod yn croesawu pobl o bob grŵp ethnig;
- gwella eich cysylltiad â phob rhan o'r gymuned, drwy'r ysgolion, grwpiau cymunedol a mudiadau lleol eraill;
- defnyddio cyfryngau'r lleiafrifoedd ethnig;
- cyfieithu eich gwybodaeth a'ch deunydd cyhoeddusrwydd i'r prif ieithoedd a ddefnyddir o fewn y gymuned a wasanaethir gennych; a
- threfnu i gael cyfieithwyr, lle bo eu hangen.

O bryd i'w gilydd, bydd y rhwystrau'n ymddangos fel pe baent y tu hwnt i'ch rheolaeth. Er enghraifft, fe allech chi ganfod fod un grŵp ethnig penodol wedi ei dangynrychioli ymysg ymgeiswyr am rai swyddi arbennig oherwydd mai ychydig o'r grŵp hwnnw sydd â'r cymwysterau perthnasol. A chymryd bod y cymhwyster yn wirioneddol angenrheidiol ar gyfer y swydd, mae'n bosibl y byddech yn credu mai mater i'r system addysg yw hyn yn hytrach nag i chi fel cyflogwr. Fe allai hyn fod yn rhannol wir, ond fe allech ddal i ddefnyddio'r ddarpariaeth ar gyfer gweithredu positif yn y Ddeddf (gweler atodiad 5) i ddarparu hyfforddiant i aelodau'r grŵp sy'n cael eu tangynrychioli yn yr adran arbennig honno o'r gwaith. Fe allech chi hefyd ystyried targedu ymgeiswyr o'r prifysgolion a'r colegau hynny sy'n debygol o gynhyrchu niferoedd mawr o bobl gymwys o'r grŵp ethnig dan sylw. Neu, fe allech chi weithio'n agos gydag ysgolion er mwyn ennyn mwy o ddiddordeb ac ymwybyddiaeth galwedigaethol ymysg plant o'r grŵp hwnnw.

Gallwch ddefnyddio gweithredu positif cyfreithlon i ddatrys gwahaniaethu ac anfantais o'r gorffennol mewn nifer o feysydd. Fodd bynnag, mae rhai sefydliadau yn dweud nad yw cynlluniau gweithredu positif, yn enwedig mewn cyflogaeth, yn boblogaidd ymhlith grwpiau nad ydynt yn cael eu cynnwys yn y cynllun nac ychwaith ymhlith y rhai y bwriedir iddynt gael budd ohono. Mae un grŵp yn anhapus nad yw'n cael y cyfle y byddai rhai o'i aelodau ei angen hefyd o bosibl, ac mae'r grŵp arall yn teimlo eu bod yn cael mynediad drwy'r drws cefn, ac fe allai hyn gael ei weld fel rhywbeth eilradd.

Yn aml, y brif broblem yw cyfathrebu, a dylech esbonio'n glir pam eich bod yn trefnu gweithredu positif. Dylech esbonio'n glir y gwahaniaeth rhwng gweithredu positif cyfreithlon a gwahaniaethu positif anghyfreithlon. Dewis arall yw cael prosiectau ehangach, wedi eu hanelu at bobl dan anfantais o bob grŵp ethnig. Ar yr un pryd, mae

angen i chi sicrhau eich bod yn targedu pobl o grwpiau a dangynrychiolwyd drwy eich cyhoeddusrwydd a'ch cynlluniau gwaith allanol a'u hannog i gymryd mantais o'r cyfleoedd sydd ar gael. Os ydych yn trefnu gweithredu positif, gwnewch yn siwr eich bod yn ei fonitro, er mwyn i chi weld fod y grwpiau a dangynrychiolir yn cael budd ohono.

Gweithio gydag eraill

Os nad yw rhai grwpiau ethnig yn defnyddio'r gwasanaeth, mae'n bosibl fod hynny'n golygu eu bod yn mynd i rywle arall i gyflawni eu anghenion. Weithiau, fe allai sefydliad cymunedol gwirfoddol neu grefyddol fod â gwell dealltwriaeth o anghenion eu cleient na chi. Dylech feddwl am greu cysylltiadau gyda rhai o'r gwasanaethau hyn, er mwyn:

- rhannu gwybodaeth a chynghor;
- cynnig cefnogaeth ariannol a chefnogaeth o fath arall; ac
- ystyried sut y gallech gyfeirio cleientau at ei gilydd, os yw'n ymddangos y byddai'r cleientau ar eu hennill.

Pam fod targedau mor bwysig?

Mae cysylltiad agos rhwng gosod targedau a threfnu gweithredu. Mae targedau yn ffocws y gallwch gynllunio eich gweithredu o'u cwmpas. Ar yr un pryd, mae angen i'ch targedau fod yn realistig ynglŷn â'r hyn y gallwch ei wneud a thua faint o amser a aiff heibio cyn i chi weld y canlyniadau.

Nid yw hyn yn golygu na ddylai eich targedau osod digon o sialens i greu dulliau newydd a dychmygus o ateb y cwestiwn ynglŷn â sut i'w cyrraedd – ond heb ddefnyddio 'gwahaniaethu positif' anghyfreithlon. Mae angen i'ch targedau ystyried y data meincnod perthnasol, a sefyllfaoedd cymdeithasol ac economaidd real. Er enghraifft, mewn maes galwedigaethol lle nad yw lleiafrifoedd ethnig ar y funud ond yn cynrychioli lleiafrif bychan o bobl sy'n gymwys i wneud y gwaith (ac mae angen cyfnod hir o hyfforddiant arbenigol i wneud y gwaith), ffolineb fyddai gosod targed fod lleiafrifoedd ethnig, o fewn tair blynedd, yn cael eu cynrychioli'n gyfatebol â'u presenoldeb yn y boblogaeth. Neu mewn cyswllt arall, byddech yn gofyn am fethiant pe baech yn gosod targed i chi eich hun ar gyfer newid patrymau gosod tai heb ystyried y raddfa y mae'r stoc dai yn debygol o ddod ar gael.

Fodd bynnag, dylai gosod targedau eich annog hefyd i herio eich ffordd o feddwl am rai o'r cyfyngiadau hyn. Er enghraifft, fe allech chi ofyn a oes unrhyw beth y gallech chi ei wneud i helpu i gynyddu nifer y bobl gyda'r cymwysterau priodol o grwpiau ethnig a dangynrychiolir, neu faint y stoc dai.

Mae angen i chi osod targedau sy'n ddigon o sialens i fedru datblygu ffordd ddychmygus a radical o feddwl am sut y gellir eu cyflawni, heb greu perygl eu bod yn amhosibl i'w cyflawni, neu na ellid eu cyflawni ond trwy ddefnyddio 'gwahaniaethu positif' anghyfreithlon. Fe allai'r perygl o anelu'n rhy uchel neu'n rhy isel amrywio gyda phob sefyllfa, felly mae angen i chi ystyried yn ofalus sut y byddai'r peryglon hyn yn effeithio ar:

- farn y gymuned a'r staff;
- eich delwedd gyhoeddus ehangach; ac
- ysbryd ymysg y gwahanol grwpiau ethnig.

O gadw mewn cof yr anhawster o gael popeth yn iawn y tro cyntaf, mae'n debyg y byddwch yn gweld fod angen i chi adolygu eich targedau gyda phrofiad.

Y prif bwyntiau yw:

- gosod targedau sy'n sialens ond sy'n bosibl i'w cyrraedd, yn seiliedig ar ddata meincnod mewnol ac allanol perthnasol;
- gosod dyddiadau cyflawni terfynol cam-wrth-gam;
- datblygu rhaglen weithredu a fydd yn gwireddu'r targed;
- adolygu eich cynnydd tuag at y targed;
- nodi a mynd i'r afael ag unrhyw rwystrau ar ffordd cynnydd; ac
- adolygu eich targedau i lawr neu i fyny, os yw'r dystiolaeth yn awgrymu iddynt gael eu gosod yn wreiddiol yn afrealistig o uchel neu heb fod yn ddigon o sialens.

Pa fath o dargedau fedrwch chi eu gosod?

Mae targedau cydraddoldeb fel arfer yn cael eu fframio fel canlyniadau ar gyfer gwahanol grwpiau ethnig. (Fodd bynnag, mae'n well gosod targedau, a chadw llygad ar y cynnydd tuag at eu cyrraedd, pan yw data monitro yn gyflawn a manwl. Felly mae'n bosibl y byddwch am ddechrau drwy osod targedau ar gyfer eich cyfradd casglu data.)

Mae dwy ffurf i'r targedau canlyniad:

- cynrychiolaeth (o wahanol grwpiau ethnig); a
- chydraddoldeb triniaeth.

Targedau cynrychiolaeth

Mae targedau cynrychiolaeth yn ymwneud â:

- niferoedd neu ganrannau'r gwahanol grwpiau ethnig sydd yn eich awdurdod, neu sy'n defnyddio eich gwasanaethau; a
- niferoedd neu ganrannau'r gwahanol grwpiau ethnig sy'n gwneud cais am swydd neu am wasanaeth.

Dyma rai enghreifftiau posibl.

- 'Cynyddu cynrychiolaeth pobl o leiafrifoedd ethnig ymhlith y rheolwyr uwch o 2% i 5% mewn pum mlynedd.'

- 'Dylai dosbarthiad y gwahanol grwpiau ethnig sy'n defnyddio ein gwasanaethau gyfateb i'w dosbarthiad o fewn y boblogaeth leol o fewn 10 mlynedd, a chyda thystiolaeth o gynnydd boddhaol o flwyddyn i flwyddyn.'
- 'Cynyddu cyfran yr ymgeiswyr Asiaidd ar gyfer swyddi yn adrannau ABC i 8% erbyn y flwyddyn 2004.'
- 'Cael o leiaf ddau gyfarwyddwr sy'n tarddu o leiafrif ethnig yn y swydd o fewn pum mlynedd.'

Targedau Cydraddoldeb

Mae targedau cydraddoldeb yn ymwneud â sut y mae gweithdrefnau a phenderfyniadau trefniannol yn effeithio ar wahanol grwpiau.

Dyma rai enghreifftiau posibl.

- 'Y flwyddyn nesaf, dylai cyfran yr ymgeiswyr llwyddiannus am grantiau gwella tai o leiafrif ethnig fod o leiaf 90% o gyfran yr ymgeiswyr llwyddiannus gwyn.'
- 'Dylai'r gyfradd y mae staff o leiafrif ethnig yn gadael y gwasanaeth fod yr un fath ag ar gyfer staff gwyn sydd o'r un oed a gyda'r un hyd o wasanaeth.'
- 'Dylai cyfran y staff o leiafrif ethnig sy'n derbyn marc gwerthuso 'eithriadol' godi o 50% o'r gyfran gyfatebol ar gyfer staff gwyn i 100% o'r ffigwr hwnnw dros gyfnod o bum mlynedd.'
- 'Dylai lefelau boddhad cyffredinol gyda'n gwasanaeth fod yr un fath ar gyfer pob grŵp ethnig.'

Mae targedau cynrychiolaeth yn fwy tebygol o gael eu heffeithio gan gyfyngiadau mewnol neu allanol na thargedau cydraddoldeb. Er enghraifft, fe allech chi gyflawni cydraddoldeb mewn marciau gwerthuso ar unwaith, ond fedrech chi byth gyflawni cynrychiolaeth gydradd o fewn y gweithlu hyd nes bo amryw o amodau eraill wedi eu cyflawni (er enghraifft, yn ymwneud â throsiant y staff a faint o ymgeiswyr cymwys sydd ar gael). Fodd bynnag, fel y nodwyd eisoes, dylech osod targedau sy'n herio'r cyfyngiadau yn ogystal ag yn eu cymryd i ystyriaeth.

Er nad ydynt mor gyfyngedig, mae angen i dargedau cydraddoldeb hefyd ystyried ffactorau real allanol hefyd. Er enghraifft, yn Enghraifft 13 (ar dudalen 61), roedd yr awdurdod addysg lleol yn cydnabod y byddai'n cymryd amser i ymdrin â'r cwestiynau cymhleth oedd yn achosi cyfraddau gwaharddiadau anghyfartal ymhlith disgyblion o wahanol grwpiau ethnig, ac felly cyflwynwyd targedau cydraddoldeb yn raddol dros nifer o flynyddoedd.

Atodiad 1

Gwarchod Data

Nid amcan yr adran hon yw bod yn ganllaw cyflawn i Ddeddf Gwarchod Data 1998. Y cyfan a wna yw tynnu sylw at rai o brif effeithiau'r Ddeddf Gwarchod Data ac egwyddorion gwarchod data ar fonitro ethnig. Mae'r Ddeddf Gwarchod Data yn creu hawliau i unigolion y cedwir data amdanynt (a adwaenir fel 'gwrthrychau data') ac yn rhoi dyletswyddau cyfatebol i'r rhai hynny sy'n cadw'r data (a adwaenir fel 'rheolwyr data'). Mae'r rhain yn cynnwys parchu hawliau unigolion a bodloni set o safonau eang y cyfeirir atynt yn y Ddeddf Gwarchod Data fel 'yr wyth egwyddor gwarchod data'. Os nad ydych yn siwr am hyn, dylech ymgynghori â'r Comisiynydd Gwybodaeth, sy'n gyfrifol am yr holl faterion sy'n ymwneud â gwarchod data yn genedlaethol (gweler t 71).

Yr egwyddor gyntaf

Mae'r egwyddor gwarchod data gyntaf yn dweud y dylech brosesu data personol yn deg ac yn gyfreithlon. Golyga hyn na ddylech ei brosesu hyd nes y byddwch wedi bodloni o leiaf un o nifer o amodau penodol, a restrir yn Atodlen 2 i'r Ddeddf Gwarchod Data. Mae 'prosesu data' yn cynnwys casglu data.

Ni ddylech brosesu data personol sensitif oni bai eich bod yn bodloni o leiaf un o set o amodau ychwanegol (fel y cyflwynir hwy yn Atodlen 2 y Ddeddf Gwarchod Data). Mae data personol sensitif yn cynnwys gwybodaeth am gefndir hiliol neu ethnig rhywun. Un o'r amodau hyn yw fod angen i chi brosesu data am darddiad hiliol neu ethnig i gyflawni monitro cyfleoedd cyfartal. Mae'r Ddeddf Gwarchod Data yn ei gwneud yn eglur fod yn rhaid i chi bob amser fonitro gan roi gwarchodaeth briodol i hawliau a rhyddid gwrthrychau'r data.

Nid oes angen i chi gael caniatâd i brosesu data ar gyfer ei fonitro. Ond os bwriadwch ddefnyddio'r data ar gefndir ethnig neu hiliol am unrhyw reswm arall, er enghraifft i drefnu hyfforddiant ynghylch gweithredu positif, dylech gael caniatâd oddi wrth wrthrychau'r data i ddefnyddio'r data ar gyfer hyn.

Yn ogystal â gofalu bod gennych sail gyfreithiol ar gyfer prosesu'r data, rhaid i chi gasglu'r data yn deg. Mae'r DGD yn ei gwneud yn eglur na fydd y prosesu yn deg oni bai fod gwrthrych y data:

- yn gwybod pwy yw rheolwr y data (y sawl neu'r corff sy'n dal y wybodaeth);
- yn gwybod pam eu bod yn prosesu'r data; ac
- yn meddu ar unrhyw wybodaeth arall sy'n angenrheidiol er mwyn tegwch.

Mae tegwch yn golygu ei bod yn bosibl y bydd angen i chi sicrhau bod pobl nad ydynt yn defnyddio'r Saesneg fel eu hiaith gyntaf wedi deall y wybodaeth hon.

Yr ail egwyddor

Mae hon yn dweud bod yn rhaid i chi gasglu data i bwrpasau cyfreithiol a phenodol yn unig, ac na ddylech ei brosesu ymhellach mewn ffyrdd sy'n anghydnaws â'r pwrpasau a nodwyd. Golyga hyn y dylech ofalu bod y datganiad a luniwch yn egluro sut a pham y defnyddir data am darddiad ethnig yn gynhwysfawr. Mae hyn yn arbennig o bwysig os ydych yn dymuno defnyddio'r data i bwrpas gweinyddol, yn ogystal ag i wneud gwaith monitro.

Y drydedd egwyddor

Dywed y drydedd egwyddor fod yn rhaid i ddata personol fod yn 'briodol, yn berthnasol a heb fod yn ormodol' i'r pwrpasau y prosesir y data ar eu cyfer.

Gall data yr ydych wedi ei gasglu drwy ddsbarthiad-arall yn hytrach na hunan-ddosbarthiad fod yn llai digonol, ond gall data gyda chyfartaledd uchel o darddiadau ethnig 'anhysbys' beidio â bod yn briodol o gwbl.

Gall defnyddio system ddsbarthu gyda chategoriâu manwl fod yn ormodol neu yn amherthnasol os, yn ymarferol, rydych yn debygol o ddefnyddio'r categorïau bras yn unig i wneud dadansoddiadau. Ond mae cynnig amrediad eang o ddewisiadau i bobl yn gwneud y cwestiwn yn fwy derbyniol, ac yn cynyddu'r siawns y byddant yn ei ateb. Bydd hyn yn gymorth i sicrhau bod y data yn ddigonol.

Y bedwaredd egwyddor

Dywed yr egwyddor hon 'y dylai data personol fod yn gywir a, lle bo hynny'n angenrheidiol, yn cael ei gadw yn ddiweddar.'

Golyga hyn fod yn rhaid i chi gymryd pob cam rhesymol i sicrhau nad yw'r data yn gamarweiniol yn ffeithiol. Gallwch yn gyffredinol dybio pan gewch ddata yn uniongyrchol oddi wrth wrthrych y data, y bydd yn gywir. Gallwch hefyd dybio bod data o gorff arall yn gywir, gyhyd ag y gallwch fod yn gymharol hyderus fod y corff yn un dibynadwy a'i fod yn debygol o gadw cofnodion priodol.

Nid yw'r egwyddor yn eich atal rhag dal data nad yw ei gywirdeb wedi ei wirio (er enghraifft, gyda gwrthrych y data). Ond y mae'n golygu os ydych wedi defnyddio dosbarthiad-arall i osod rhywun mewn grŵp ethnig, y dylai'r cofnod wneud hyn yn eglur.

Y bumed egwyddor

Dywed hon na ddylid cadw data personol a broseswyd i unrhyw bwrpas neu bwrpasau am gyfnod hwy nag sy'n angenrheidiol ar gyfer y pwrpas neu'r pwrpasau hynny.

Golyga hyn y dylech adolygu o bryd i'w gilydd, a oes angen i chi gadw data am gefndir ethnig ac, os felly, a oes angen i chi ei gadw yn ei ffurf gyfredol.

Y seithfed egwyddor

Dywed yr egwyddor hon fod yn rhaid i chi warchod data personol gyda diogelwch priodol.

Rhaid i chi ddewis staff dibynadwy a llunio gweithdrefnau diogelwch sy'n cyfyngu mynediad i'r data i staff awdurdodedig. Lle bynnag y bo hynny'n bosibl, dylech hefyd ddefnyddio systemau Technoleg Gwybodaeth sydd wedi eu bwriadu i warchod preifatrwydd gwrthrychau data. Er enghraifft, bydd system sy'n caniatáu i chi ddefnyddio data anhysbys i ddadansoddi recriwtio a chynnydd staff yn ôl tarddiad ethnig yn well nag un sydd bob amser yn arddangos enwau'r staff yn gysylltiedig â tharddiad ethnig. Mewn geiriau eraill, lle bynnag y bo hynny'n bosibl, dylech guddio'r dolennau rhwng unigolion a'u tarddiadau ethnig.

Wrth gwrs, os gallwch wneud dadansoddiad gan ddefnyddio data sy'n anhysbys yn barhaus neu ddata cyfun, yna dylech wneud hynny. Er enghraifft, gallwch wneud data ar darddiad ethnig ar geisiadau aflwyddiannus yn anhysbys – drwy ddileu'r ddolen ag unigolion a enwyd – ar ôl cyfnod penodedig.

Cyhoeddi data

Ni ddylech gyhoeddi data mewn unrhyw fodd sy'n ei gwneud yn bosibl i unigolyn gael ei adnabod, heb ganiatâd yr unigolyn hwnnw. Gall rhai dadansoddiadau monitro ei gwneud yn bosibl i nodi unigolion (gweler t 34), felly mae angen i chi ystyried yn ofalus beth a wneir yn gyhoeddus.

Yr hawl i wrthwynebu

Nid oes raid cael caniatâd oddi wrth wrthrychau data i brosesu eu data ar gyfer monitro ethnig. Ond mae'r Ddeddf Gwarchod Data yn rhoi hawl i wrthrychau data wrthwynebu i unrhyw brosesu ar ddata a all achosi difrod neu bryder sylweddol ac anawdurdodedig iddynt.

Nid yw'r hawl yn berthnasol os bodlonir unrhyw rai o'r amodau ym mharagraffau 1 i 4 o Atodlen 2. Darllena paragraff 3 Atodlen 2 fel a ganlyn: 'Mae'r prosesu yn angenrheidiol ar gyfer cydymffurfio ag unrhyw oblygiad cyfreithiol y mae'r rheolydd data yn ddarostyngedig iddo, heblaw rhwymedigaeth a roddwyd gan contract.' Mae'n debyg y bydd arnoch angen monitro ethnig i gwrdd â'r rhwymedigaethau cyfreithiol a roddir arnoch gan y ddyletswydd gyffredinol ac unrhyw ddyletswyddau penodol.

Hefyd, mae'r prawf 'sylweddol ac anawdurdodedig' yn un cymharol uchel ac efallai na fydd yn hawdd i unigolion ei fodloni. Ond weithiau gall rhywun fod â rhesymau cyfreithlon dros wrthwynebu. Er enghraifft, os oes ganddynt bryderon rhesymol y gallai unigolyn arbennig gael mynediad at eu data. (Ond os yw'r pryderon yn rhai rhesymol, byddai hyn mae'n debyg oherwydd torri (neu bosibilrwydd o dorri) rhan arall o'r Ddeddf Gwarchod Data). Dylech barchu gwrthwynebiadau dilys, ac mewn unrhyw sefyllfa, ymateb yn ysgrifenedig o fewn 21 o ddyddiau i unrhyw gais ysgrifenedig na ddylai data gael ei brosesu ar gyfer monitro. Gallwch weld hyn fel cyfle i egluro'r rhesymau am y monitro.

Comisiynydd Gwybodaeth

Gallwch gysylltu â'r Comisiynydd Gwybodaeth yn y cyfeiriad canlynol.

Wycliffe House
Water Lane
Wilmslow
Sir Gaer
SK9 5AF

Ffôn: 01625 545700

Atodiad 2

Prosesau cyflogaeth ar gyfer monitro ethnig

Mae'r rhestr isod yn awgrymu'r math o fonitro ethnig y gallech ei gyflawni mewn tri maes pwysig:

- chwilio am waith gyda'r awdurdod;
- gweithio i'r awdurdod; a
- gadael yr awdurdod.

Mae'r sêr (*) yn dangos y prosesau y mae'n rhaid i awdurdodau sydd wedi eu rhwymo gan y dyletswyddau penodol newydd ar gyfer cyflogwyr eu monitro o dan y Ddeddf Cysylltiadau Hiliol.

* Dyma isafswm y monitro y mae'n rhaid i awdurdodau sydd wedi eu rhwymo gan y dyletswyddau penodol ar gyfer cyflogwyr eu cyflawni (gweler atodiad 3 y *Côd Ymarfer statudol ar y Ddyletswydd i Hyrwyddo Cydraddoldeb Hiliol*).

** Dyma isafswm y monitro y mae'n rhaid i awdurdodau sydd wedi eu rhwymo gan y dyletswyddau penodol newydd ar gyfer cyflogwyr gyda mwy na 150 o weithwyr amser llawn eu cyflawni (gweler atodiad 3 y *Côd Ymarfer statudol ar y Ddyletswydd i Hyrwyddo Cydraddoldeb Hiliol*).

*** Dyma'r monitro a ystyriwn y mae'r holl awdurdodau sydd wedi eu rhwymo gan unrhyw ddyletswyddau penodol yn debygol o fod angen eu cyflawni, i gwrdd â'u dyletswyddau penodol a'r ddyletswydd gyffredinol. Er enghraifft, ychydig o werth sydd mewn monitro niferoedd y ceisiadau ar gyfer gwaith a dyrchafiad os nad ydych hefyd yn monitro a ydynt yn llwyddiannus ai peidio. Heb y wybodaeth hon, ni fyddwch yn gallu asesu effeithiau eich gweithdrefnau dewis.

1. Chwilio am waith gyda'r awdurdod

- Ymholiadau dechreuol
- Ceisiadau am gyflogaeth *
- Ffynonellau ymgeiswyr
- Niferoedd sy'n tynnu allan o'r broses
- Niferoedd a ddewisiwyd ***

- Niferoedd sy'n llwyddiannus ac yn aflwyddiannus mewn gwahanol gamau o'r dethol (er enghraifft rhestr fer ddechreuol, profion seicometrig, cyfweiliad, canolfan asesu) ***
- Niferoedd yn derbyn cynigion swyddi

2. Gweithio i'r awdurdod

- Niferoedd y staff yn eu swydd*
 - wedi eu dadansoddi yn ôl adran neu adain, lefel neu raddfa, a'r math o waith ***
 - wedi eu dadansoddi yn ôl rhyw y gweithwyr
 - wedi eu dadansoddi yn ôl tâl, ac amodau a thelerau cyflogaeth.
- Ceisiadau am weithio hyblyg (a'r penderfyniadau a wnaed)
- Cyfraddau ymgeisio am hyfforddiant *
 - Niferoedd yn derbyn hyfforddiant **
- Canlyniad ceisiadau am hyfforddiant ***
 - Sut mae pobl yn derbyn hyfforddiant (er enghraifft, drwy gael eu henwebu gan yr awdurdod neu drwy ymgeisio amdano)
- Dewis am gynlluniau datblygu gyrfa (gan gynnwys trefniadau enwebu ac ymgeisio)
- Dewis ar gyfer prosiectau arbennig (gan gynnwys trefniadau enwebu ac ymgeisio)
- Dewis ar gyfer cyfleoedd 'actio i fyny'
- Y rhai hynny a ddewisir neu a ddewisir o dan drefniadau cynllunio olyniaeth (er enghraifft i lenwi swyddi rheoli uwch dros y tymor hir)
- Ceisiadau am ddyrchafiad *
 - Niferoedd a ddewiswyd ar gyfer dyrchafiad (gan gynnwys dyrchafiad dros dro) ***
- Niferoedd yn llwyddiannus ac yn aflwyddiannus mewn gwahanol gamau o'r broses dyrchafu ***
- Amser a dreuliwyd mewn graddfa arbennig
- Amser a gymerwyd i symud o raddfa arbennig i'r un nesaf
- Dosbarthiadau marc gwerthuso (marciau perfformiad a chyfraddau addasrwydd ar gyfer dyrchafiad, os rhoddir hwy) **
 - sgoriau galluogrwydd a roddwyd wrth werthuso, os yw'r rhain yn berthnasol
- Dosbarthu tâl yn gysylltiedig â pherfformiad neu fonws **
- Cwynion am aflonyddu a gwahaniaethu **

- Cwynion eraill **
- Gweithdrefnau disgyblu a phenderfyniadau a wnaed **
- Apeliadau yn erbyn gweithdrefnau neu ganlyniadau disgyblu
- Lefelau bodlondeb gyda'r awdurdod, fel y dangoswyd drwy arolygon staff

3. Gadael yr awdurdod

- Mekanweithiau ar gyfer gadael **
 - gollyngdod o swydd
 - ymddiswyddiadau
 - diswyddiadau
 - ymddeoliad
 - rhesymau eraill
- Rhesymau sylfaenol am adael

Atodiad 3

Gweithredu gwasanaeth ar gyfer monitro ethnig

Mae'r canllaw hwn yn defnyddio'r ymadrodd 'gweithredu gwasanaeth' i ymdrin â:

- gwasanaethau fel tai, iechyd, ac addysg;
- ymarfer swyddogaethau gorfodi fel plismona, rheoli mewnfudo, a charchardai.

Mae amrediad eang o awdurdodau cyhoeddus eisoes yn monitro eu gwasanaethau yn ôl grŵp ethnig i weld a ydynt yn cael eu cyflwyno'n deg. O dan y Ddeddf, mae gan lawer o awdurdodau cyhoeddus bellach ddyletswydd benodol i baratoi a chyhoeddi cynllun cydraddoldeb hiliol, sy'n cynnwys trefniadau ar gyfer asesu a monitro'r effeithiau y mae eu polisiau a'u swyddogaethau yn ei gael ar wahanol grwpiau ethnig. Gellir gweld rhestr o'r awdurdodau hyn yn Atodiad 3 y *Côd Ymarfer statudol ar y Ddyletswydd i Hyrwyddo Cydraddoldeb Hiliol*. Mae gan sefydliadau addysgol ddyletswyddau tebyg, ond nid oes raid iddynt gynhyrchu cynlluniau cydraddoldeb hiliol.

Agweddau cyffredinol ar weithredu gwasanaeth ar gyfer monitro ethnig

Byddai arfer da mewn perthynas â gweithredu gwasanaeth monitro yn ymdrin â:

- cheisiadau am wasanaeth;
- defnyddwyr gwasanaeth;
- lefelau defnydd;
- cyfraddau bodlondeb; a
- chwynion.

Meysydd penodol ar gyfer monitro ethnig

Mae'r rhestr isod yn dangos beth y gallech ei fonitro, nid beth y gallech fod yn ei fonitro yn barod. Nid yw'r rhestr yn gynhwysfawr.

Efallai y dymunech gyfeirio at *Cydraddoldeb Hiliol a Gwasanaethau Cyhoeddus*, casgliad defnyddiol iawn o fesurau perfformiad cydraddoldeb hiliol a chanlyniadau monitro cydraddoldeb ar draws y sector cyhoeddus, a gyhoeddir bob blwyddyn gan uned cydraddoldeb hiliol y Swyddfa Gartref.

CYFIAWNDER TROSEDDOL A PHLISMONA

- Stopio a chwilio
- Restiadau
- Rhybuddion
- Mechnïaeth
- Cwynion yr Heddlu
- Marwolaethau yn y ddalfa
- Arolygon o syniadau'r gymuned am blismona
- Arolygon o fodlondeb gyda phlismona
- Adroddiadau am ddigwyddiadau a chanlyniadau hiliol
- Penderfyniadau Gwasanaeth Erlyn y Goron
- Mathau o bledion
- Mathau o dreialon a'u rheithfarnau
- Apeliadau a'u canlyniadau
- Adroddiadau ymchwiliadau cymdeithasol y gwasanaeth prawf
- Patrymau dedfrydu
- Pwy sy'n mynd i ba garchar
- Triniaeth yn y carchar

IECHYD

- Nifer sy'n manteisio ar wasanaeth mewn gwasanaethau sylfaenol, eilaidd, a chymunedol
- Lefelau o ddefnydd gwasanaeth mewn gwasanaethau sylfaenol, eilaidd, a chymunedol
- Diagnosis clinigol, triniaeth, a llwybrau triniaeth
- Derbyniadau i ysbyty
- Rhestrau aros ysbytai
- Rhyddhau cleifion o ysbytai
- Cofrestru
- Cleifion sy'n cael eu cyfeirio
- Arolygon cleifion
- Arolygon iechyd ymhlith y cyhoedd

- Cwynion gan gleifion
- Adroddiadau am ddigwyddiadau hiliol a chanlyniadau

Mae'r Adran Iechyd wedi cynhyrchu canllaw defnyddiol: *Casglu data am gategorïau ethnig: arweiniad a deunydd hyfforddi ar gyfer ei weithredu, a'r categorïau ethnig newydd o Ebrill 2001.*

ADDYSG

Ysgolion

- Proffesiïau ethnig o ddisgyblion
- Ceisiadau a chyfraddau llwyddiant a methiant am dderbyniad
- Apeliadau yn erbyn penderfyniadau derbyn
- Lefelau cyrhaeddiad disgyblion
- Gwaharddiadau dros dro a pharhaol
- Triwantiath
- Adroddiadau am fwlio
- Cwynion a wnaed gan rieni
- Adroddiadau am ddigwyddiadau hiliol a chanlyniadau
- Camau disgyblu
- Saesneg fel iaith ychwanegol
- Cyfansoddiad cyrff llywodraethol
- Gweithgareddau allgyrsiol
- Asesu a gosod

Addysg uwch ac addysg bellach

- Ceisiadau a chyfraddau llwyddiant a methiant ar gyfer derbyn
- Dewis o bynciau
- Cyfraddau ymadael
- Lefelau cyrhaeddiad flwyddyn ar ôl blwyddyn
- Canlyniadau asesu a mathau o asesiad
- Dosbarth o radd
- Cwynion am aflonyddu, gwahaniaethu, a thriniaeth annheg
- Apeliadau a'u canlyniadau

- Adroddiadau am ddigwyddiadau hiliol a chanlyniadau
- Lleoliadau gwaith
- Arolygon bodlondeb
- Cwynion gan fyfyrwyr

Rydym wedi cynhyrchu canllawiau ar wahân ar gyfer ysgolion a sefydliadau addysg bellach ac uwch ar y dyletswyddau statudol newydd o dan y Ddeddf Cysylltiadau Hiliol.

LLYWODRAETH LEOL

Tai

- Ceisiadau a derbyniadau yn ymwneud â digartrefedd
 - Amser a dreuliwyd mewn llety dros dro
 - Math ac ansawdd y tai a gynigir
- Ceisiadau cyffredinol am dai
 - Amser a dreuliwyd ar restrau aros am dai
- Ceisiadau am drosglwyddiadau tai
 - Cynigion am drosglwyddiadau tai
 - Derbyniadau yn ymwneud â throsglwyddiadau tai
- Bodlondeb gyda gwaith trwsio, gwasanaethau stadau, a rheoli tai
- Adroddiadau am ddigwyddiadau hiliol a chanlyniadau
- Cwynion gan ddefnyddwyr gwasanaeth
- Enwebiadau i asiantaethau allanol, gan gynnwys cymdeithasau tai a chanlyniadau

Budd-daliadau

- Ymgeiswyr am fudd-dal â rhai sy'n eu derbyn
- Mathau o fudd-dâl
- Amser a gymerwyd i brosesu ceisiadau
- Arolwg ynghylch bodlondeb y rhai sy'n hawlio

Gwasanaethau Cymdeithasol

- Plant ar y gofrestr amddiffyn plant
- Plant mewn gofal preswyl
- Plant mewn gofal maeth

- Plant sy'n disgwyl am gael eu mabwysiadu
- Plant gyda thri neu fwy o leoliadau yn y 12 mis diwethaf
- Achosion plant heb eu dyrannu
- Gofal yn y cartref: ymgeiswyr, rhai sy'n derbyn gwasanaeth, arolygon bodlondeb, ac adolygiadau
- Gofal cymunedol: ymgeiswyr, rhai sy'n derbyn gwasanaeth, arolygon bodlondeb, ac adolygiadau
- Gofal dydd: ymgeiswyr, rhai sy'n derbyn gwasanaeth, arolygon bodlondeb, ac adolygiadau
- Therapi galwedigaethol: ymgeiswyr, rhai sy'n derbyn gwasanaeth, arolygon bodlondeb, ac adolygiadau
- Gofal preswyl i oedolion: ymgeiswyr, rhai sy'n derbyn gwasanaeth, arolygon bodlondeb, ac adolygiadau
- Anabledd ffisegol ac anabledd dysgu a gwasanaethau iechyd meddwl: ymgeiswyr, rhai sy'n derbyn gwasanaeth, arolygon bodlondeb, ac adolygiadau
- Cadw pobl yn erbyn eu hewyllys oherwydd iechyd meddwl
- Cwynion oddi wrth ddefnyddwyr gwasanaethau

Iechyd yr Amgylchedd

- Ceisiadau am gyngor
- Ymweliadau
- Archwiliadau ac erlyniadau
- Anghenion arbennig (gan gynnwys anghenion iaith)
- Ceisiadau am grantiau gwella cartrefi a chanlyniadau
- Arolygon bodlondeb
- Cwynion gan ddefnyddwyr gwasanaeth

Cynllunio a thrwyddedu

- Ceisiadau a chanlyniadau
- Mathau o gais
- Gwrthwynebiadau
- Lefelau bodlondeb
- Cwynion gan ddefnyddwyr gwasanaeth

Datblygiad economaidd ac adfywhau

- Buddiolwyr cynlluniau adfywhau
- Cyfansoddiad byrddau adfywhau y Fargen Newydd
- Cynrychiolaeth mewn partneriaethau aml-asiantaethol (er enghraifft partneriaethau strategol lleol)
- Canlyniadau ceisiadau am gyllid
- Ceisiadau am gyllid adnewyddu cymdogaeth, cistiau cymunedol, a chyllid galluogi cymunedol, a chanlyniadau
- Cymorth ariannol a chymorth arall i fusnesau bychain
- Ceisiadau am gyngor
- Lefelau bodlondeb
- Cwynion gan ddefnyddwyr gwasanaeth

Llyfrgell a gwasanaethau hamdden

- Defnyddwyr gwasanaeth
- Arolygon bodlondeb
- Cwynion gan ddefnyddwyr gwasanaeth

Awdurdodau addysg lleol

- Proffeiliau athrawon
- Proffeiliau staff Awdurdodau Addysg Lleol
- Data cyrhaeddiad disgyblion
- Gwaharddiadau ymhlith disgyblion
- Disgyblion gyda Saesneg fel iaith ychwanegol
- Disgyblion sy'n cael eu derbyn
- Canolfannau i rai o dan bump: ceisiadau a chanlyniadau a phroffeiliau disgyblion
- Prydau ysgol: proffeil defnyddwyr
- Cwynion ar draws yr holl wasanaethau

Mae'r Adran Addysg a Sgiliau wedi cyhoeddi cylchlythyr ar fonitro ethnig: *Arweiniad i Awdurdodau Addysg Lleol ar gasglu a chofnodi data gan ysgolion ar grŵp ethnig disgyblion (i gydymffurfio â'r Ddeddf Gwarchod Data a chyfrifiad poblogaeth cenedlaethol 2001)*. Gallwch ddadlwytho hwn o wefan yr adran:

www.standards-dfes.gov.uk/ethnicminorities

LLYWODRAETH GANOLOG

Mae'r rhestr isod yn enghraifft o beth y gallai rhai adrannau o'r llywodraeth ei fonitro nid yr hyn y gallent fod yn ei fonitro eisoes. Nid yw hon yn rhestr lawn.

- *Trwyddedu gyrwyr*: er enghraifft cyfraddau pasio ar gyfer gwahanol rannau o'r prawf gyrru
- *Diwylliant, Cyfryngau a Chwaraeon*: er enghraifft mynediad i amgueddfeydd ac orielau cenedlaethol, defnydd, lefelau bodlondeb, a chwynion
- *Adran y Tollau Tramor a Chartref*: er enghraifft cyfraddau cadw a chwilio mewn porthladdoedd, a gweithrediaddau yn ymwneud ag ymddatodiad dros TAW heb ei dalu
- *Cyllid y Wlad*: er enghraifft, ymchwiliadau, lefelau bodlondeb, a chwynion

Atodiad 4

Categoriâu ethnig

Y cyfrifiad sy'n rhoi'r data mwyaf cynhwysfawr a dibynadwy am y boblogaeth. Dylech felly ddefnyddio'r un categorïau ethnig â'r rhai a ddefnyddir yng nghwestiwn y cyfrifiad i gasglu gwybodaeth am gefndir ethnig, neu gategoriâu sy'n debyg iawn, fel y gallwch wneud cymariaethau gyda data allbwn y cyfrifiad. Bydd arolygon cenedlaethol, fel Arolwg y Gweithlu, yn defnyddio categorïau y gellid eu cymharu â'r rhai hynny a ddefnyddir yn y cyfrifiad hefyd.

Dylanwadir ar y sefyllfa gan ddatganoli pwerau i Senedd yr Alban a Chynulliad Cenedlaethol Cymru. Mae'r cwestiwn ethnig a ddefnyddir ar gyfer cyfrifiad 2001 yng Nghymru a Lloegr yn wahanol i'r cwestiwn a ddefnyddir ar gyfer cyfrifiad 2001 yn yr Alban. Ymddengys hefyd y bydd y categorïau ethnig a ddefnyddir yn y tablau cyfrifiad cyhoeddiedig (data allbwn) ar gyfer Cymru a Lloegr yn wahanol i'r categorïau a ddefnyddir ar gyfer y tablau yn yr Alban. Mewn gwirionedd, tra bydd y categorïau a ddefnyddir yn nhablau allbwn y cyfrifiad ar gyfer Cymru a Lloegr yr un fath â'r rhai hynny a ddefnyddir yng nghwestiwn cyfrifiad Cymru a Lloegr, bydd y rhai hynny a ddefnyddir yn nhablau allbwn y cyfrifiad ar gyfer yr Alban, tra'n ymdrin â'r un grwpiau ethnig â chwestiwn cyfrifiad yr Alban, wedi eu labelu a'u trefnu ychydig yn wahanol.

Mae datganoli yn adlewyrchu ymwybyddiaeth genedlaethol gynyddol yng Nghymru, Lloegr a'r Alban, gyda llawer o bobl yn dymuno i'w hunaniaeth genedlaethol gael ei gydnabod. Mae'r CRE felly wedi datblygu fersiynau sydd wedi eu hymestyn rywfaint ar y cwestiynau ethnig a ddefnyddiwyd yng nghyfrifiad 2001 yng Nghymru, Lloegr ac yn yr Alban, y gallwch eu defnyddio os oes angen i chi gymryd hyn i ystyriaeth (gwelwch ffigurau 1 a 2).

Os yw eich awdurdod yn gweithredu yng Nghymru a Lloegr, neu yng Nghymru a Lloegr yn unig, bydd angen i chi ddefnyddio cwestiwn sydd yr un fath â, neu yn debyg iawn, i gwestiwn cyfrifiad Cymru a Lloegr (gweler ffigur 1), a chymharu eich data gyda data allbwn cyfrifiad Cymru a Lloegr. Yn yr un modd, os gweithredwch yn yr Alban yn unig, bydd angen i chi ddefnyddio cwestiwn sydd yr un fath â, neu yn debyg iawn, i gwestiwn cyfrifiad yr Alban i gasglu data (ffigur 2), a chymharu eich data â data allbwn cyfrifiad yr Alban (gan gofio y bydd y categorïau a ddefnyddir ar gyfer data allbwn cyfrifiad yr Alban yn cael eu labelu a'u trefnu ychydig yn wahanol i'r rhai yn y cwestiwn).

Cynhyrchir rhywfaint o ddata ethnig y cyfrifiad ar gyfer Prydain Fawr, gan ddefnyddio categorïau cyfrifiad Cymru a Lloegr. Os yw eich awdurdod yn gweithredu ar draws Prydain Fawr, gallech ddefnyddio cwestiwn wedi ei seilio ar gwestiwn cyfrifiad Cymru a Lloegr, a meincodi eich data yn erbyn data ethnig y cyfrifiad ar gyfer Prydain Fawr. Ond mae'r data hwn yn debygol o fod yn llai manwl na data allbwn y cyfrifiad a fydd ar gael ar wahân ar gyfer Cymru a Lloegr, ac ar gyfer yr Alban. Felly, yn lle hynny, gallech ddefnyddio cwestiwn

sy'n seiliedig ar gwestiwn cyfrifiad yr Alban ar gyfer y rhannau hynny o'ch corff a leolir yn yr Alban, ac un wedi ei seilio ar gwestiwn cyfrifiad Cymru a Lloegr ar gyfer y rhannau hynny o'ch corff sydd wedi eu seilio yng Nghymru a Lloegr. Gallwch ddadansoddi a chymharu eich data ar wahân yn erbyn y ddwy set wahanol o ddata meincnodi.

Bydd llawer o awdurdodau yn defnyddio system ddsbarthu'r cyfrifiad heb ei newid. Ond nid yw poblogaeth lleiafrifoedd ethnig Prydain wedi eu dosbarthu'n gyfartal ar draws ei rhanbarthau a'i gwledydd, ac mae'n bosibl y bydd angen i chi addasu eich system dosbarthiad ethnig i'ch amgylchiadau arbennig chi, fel ei bod yn cynnwys y grwpiau ethnig arbennig a ddefnyddiwyd neu a wasanaethwyd.

Egwyddorion sy'n llywio'r gwaith o ddewis categorïau ethnig

1. Rhaid i'ch data ethnig fod yn ddata sy'n cymharu â data allbwn y cyfrifiad

Dylech sicrhau bod y cwestiwn a ofynnwch i gasglu gwybodaeth am darddiadau ethnig pobl yr un fath â, neu yn debyg iawn, i gwestiwn y cyfrifiad. Er enghraifft, gall unrhyw newidiadau, yn arbennig i drefn y categorïau, effeithio ar y modd y mae rhai pobl yn ateb y cwestiwn ac felly, wneud eich cymariaethau yn llai dibynadwy.

Os penderfynwch gyflwyno grwpiau ethnig ychwanegol i'r rhai hynny a ddefnyddir yn y cyfrifiad, dylid ychwanegu'r rhain fel is-grwpiau'r prif grŵp ethnig priodol yng nghwestiwn y cyfrifiad, neu gwestiwn diwygiedig y CRE. Er enghraifft, byddai Somaliaidd yn is-grŵp o Du Affricanaidd, o dan y pennawd Du neu Ddu Prydeinig, a byddai Sri Lancaidd yn is-grŵp o 'arall' o dan y pennawd Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig. Yna gallwch gyfuno'r data ar gyfer yr is-grwpiau hyn gyda'r data ar gyfer prif grŵp y cyfrifiad, fel y gallwch gymharu'r categorïau a ddefnyddir o fewn data allbwn y cyfrifiad. Os oes gennych unrhyw amheuaeth ynghylch ble i gynnwys grŵp ychwanegol, dylech siarad â rhywun yn Is-adran Integreiddio a Harmonieiddio'r Swyddog Ystyriaethau Cenedlaethol ar gyfer Cymru a Lloegr, neu Gangen Anghenion Defnyddwyr a Daearyddiaeth Swyddfa'r Gofrestr Gyffredinol ar gyfer yr Alban (GROS) (gweler t 86 am gyfeiriadau a chysylltiadau). Fel y trafodwyd ar dudalen 11, dylech fod yn ofalus ynghylch ychwanegu categorïau ychwanegol.

Mae'n bosibl y byddwch yn dymuno comisiynu tablau cyfrifiad arbennig mwy manwl ar gyfer eich poblogaeth leol, a chymharu eich data eich hun gyda'r rhain. Unwaith eto, gall y Swyddfa Ystadegau Cenedlaethol (a GROS) eich cynghori ynglŷn â hyn.

2. Rhaid i'ch cwestiwn ethnig cael ei dderbyn yn eang

Gall y modd y mae pobl yn dosbarthu eu hunain newid. Er enghraifft, mae datganoli pwerau i Senedd yr Alban a Chynulliad Cenedlaethol Cymru yn adlewyrchu hunaniaeth gynyddol gyda'r gwledydd unigol sy'n ffurfio Prydain Fawr. Yn yr un modd, mae rhai grwpiau Du Affricanaidd a Du Caribiaidd yn dechrau mynegi pryder ynglŷn â chael eu labelu yn 'Ddu'. Dyma pam fod GROS wedi penderfynu defnyddio gwahanol gategoriâu ar gyfer data allbwn y cyfrifiad (gweler ffigur 2).

Ffigur 1

Cyfrifiad 2001 Cymru a Lloegr		Cwestiwn arall wedi ei ehangu ar gyfer Cymru a Lloegr
CWESTIWN Y CYFRIFIAD	DATA ALLBWN Y CYFRIFIAD	
<p>Beth yw eich grŵp ethnig?</p> <p>Dewiswch UN adran o A i E, yna ticiwch y blwch priodol i nodi eich cefndir diwylliannol.</p>	<p>Cyhoeddir data'r Cyfrifiad ar gyfer Cymru a Lloegr yn 2002 a 2003 o dan y categorïau canlynol. Dim ond data cyfyngedig fydd ar gael ar gyfer Prydain Fawr.</p>	<p>Beth yw eich grŵp ethnig?</p> <p>Dewiswch UN adran o A i E, yna ticiwch y blwch priodol i nodi eich cefndir diwylliannol.</p>
<p>A Gwyn</p> <p><input type="checkbox"/> Prydeinig</p> <p><input type="checkbox"/> Gwyddelig</p> <p><input type="checkbox"/> Unrhyw gefndir Gwyn arall, nodwch</p>	<p>A Gwyn</p> <p>Prydeinig</p> <p>Gwyddelig</p> <p>Gwyn arall</p>	<p>A Gwyn</p> <p><input type="checkbox"/> Prydeinig</p> <p><input type="checkbox"/> Sais</p> <p><input type="checkbox"/> Albanwr</p> <p><input type="checkbox"/> Cymro</p> <p><input type="checkbox"/> Arall</p> <p>nodwch</p> <p><input type="checkbox"/> Gwyddelig</p> <p><input type="checkbox"/> Unrhyw gefndir Gwyn arall, nodwch</p>
<p>B Cymysg</p> <p><input type="checkbox"/> Gwyn a Du Caribïaidd</p> <p><input type="checkbox"/> Gwyn a Du Affricanaidd</p> <p><input type="checkbox"/> Gwyn ac Asiaidd</p> <p><input type="checkbox"/> Unrhyw gefndir Cymysg arall nodwch</p>	<p>B Cymysg</p> <p>Gwyn a Du Caribïaidd</p> <p>Gwyn a Du Affricanaidd</p> <p>Gwyn ac Asiaidd</p> <p>Cymysg arall</p>	<p>B Cymysg</p> <p><input type="checkbox"/> Gwyn a Du Caribïaidd</p> <p><input type="checkbox"/> Gwyn a Du Affricanaidd</p> <p><input type="checkbox"/> Gwyn ac Asiaidd</p> <p><input type="checkbox"/> Unrhyw gefndir Cymysg arall nodwch</p>
<p>C Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig</p> <p><input type="checkbox"/> Indiaidd</p> <p><input type="checkbox"/> Pacistani</p> <p><input type="checkbox"/> Bangladeshi</p> <p><input type="checkbox"/> Unrhyw gefndir Asiaidd arall nodwch</p>	<p>C Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig</p> <p>Indiaidd</p> <p>Pacistani</p> <p>Bangladeshi</p> <p>Asiaidd arall</p>	<p>C Asiaidd, Asiaidd Prydeinig, Asiaidd Seisnig, Asiaidd Albanaidd, neu Asiaidd Cymreig</p> <p><input type="checkbox"/> Indiaidd</p> <p><input type="checkbox"/> Pacistani</p> <p><input type="checkbox"/> Bangladeshi</p> <p><input type="checkbox"/> Unrhyw gefndir Asiaidd arall nodwch</p>
<p>D Du neu Du Brydeinig</p> <p><input type="checkbox"/> Caribïaidd</p> <p><input type="checkbox"/> Affricanaidd</p> <p><input type="checkbox"/> Unrhyw gefndir Du arall. nodwch</p>	<p>D Du neu Du Brydeinig</p> <p>Caribïaidd</p> <p>Du Affricanaidd</p> <p>Du arall.</p>	<p>D Du, Du Prydeinig, Du Seisnig, Du Albanaidd, neu Ddu Cymreig</p> <p><input type="checkbox"/> Caribïaidd</p> <p><input type="checkbox"/> Affricanaidd</p> <p><input type="checkbox"/> Unrhyw gefndir Du arall nodwch</p>
<p>E Tseiniaidd neu grŵp ethnig arall</p> <p><input type="checkbox"/> Tseiniaidd</p> <p><input type="checkbox"/> Unrhyw grŵp arall. nodwch</p>	<p>E Tseiniaidd neu grŵp ethnig arall</p> <p>Tseiniaidd</p> <p>Grŵp ethnig arall.</p>	<p>E Tseiniaidd, Tseiniaidd Prydeinig, Tseiniaidd Seisnig, Tseiniaidd Albanaidd, Tseiniaidd Cymreig, neu grŵp ethnig arall</p> <p><input type="checkbox"/> Tseiniaidd</p> <p><input type="checkbox"/> Unrhyw gefndir arall. nodwch</p>

Ffigur 2

Cyfrifiad 2001 Yr Alban		Cwestiwn arall wedi ei ehangu ar gyfer yr Alban
CWESTIWN Y CYFRIFIAD		
Beth yw eich grŵp ethnig? Dewiswch UN adran o A i E, yna ticiwch y blwch priodol i nodi eich cefndir diwylliannol.		Beth yw eich grŵp ethnig? Dewiswch UN adran o A i E, yna ticiwch y blwch priodol i nodi eich cefndir diwylliannol.
<p>A Gwyn</p> <input type="checkbox"/> Albanaidd <input type="checkbox"/> Prydeinig Arall <input type="checkbox"/> Gwyddelig <input type="checkbox"/> Unrhyw gefndir Gwyn arall, nodwch	<p>Dosbarthiad 5 categori syml*</p> <p>Gwyn</p> <p>Indiaidd</p> <p>Pacistani a De Asiaidd arall</p> <p>Tseiniaidd</p> <p>Arall</p>	<p>A Gwyn</p> <input type="checkbox"/> Albanaidd <input type="checkbox"/> Prydeinig Arall <input type="checkbox"/> Sais <input type="checkbox"/> Cymro <input type="checkbox"/> Arall, nodwch <input type="checkbox"/> Gwyddel <input type="checkbox"/> Unrhyw gefndir Gwyn arall nodwch
<p>B Cymysg</p> <input type="checkbox"/> Unrhyw gefndir Cymysg nodwch	<p>Dosbarthiad 14 categori safonol**</p> <p>Albanaidd Gwyn</p> <p>Prydeinig Gwyn Arall</p> <p>Gwyddelig Gwyn</p> <p>Gwyn arall</p> <p>Indiaidd</p> <p>Pacistani</p> <p>Bangladeshi</p> <p>Arall (De) Asiaidd</p> <p>Tseiniaidd</p> <p>Caribiaidd</p> <p>Affricanaidd</p> <p>Albanaidd Du a Du arall</p> <p>Cymysg</p> <p>Arall</p>	<p>B Cymysg</p> <input type="checkbox"/> Unrhyw gefndir Cymysg nodwch
<p>C Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig</p> <input type="checkbox"/> Indiaidd <input type="checkbox"/> Pacistani <input type="checkbox"/> Bangladeshi <input type="checkbox"/> Tseiniaidd <input type="checkbox"/> Unrhyw gefndir Asiaidd arall nodwch	<p>* Bydd data a gyhoeddir gan ddefnyddio'r dosbarthiad 5 categori syml yn cael ei groes-dablu ar gyfer pob ardal.</p> <p>** Defnyddir y dosbarthiad 14 categori safonol i gynhyrchu tablau ar gyfer cynghorau, sectorau côd post a wardiau, ac ar gyfer 'ardaloedd allbwn'. Am resymau yn ymwneud â chyfrinachedd, ni fydd y tablau ar gyfer sectorau côd post a wardiau yn cael eu rhyddhau oni bai fod 'amrywiaeth ethnig digonol'. Mae Swyddfa'r Gofrestr Gyffredinol ar gyfer yr Alban yn diffinio hyn fel 'o leiaf 50 mewn grwpiau gwyn ac o leiaf 50 mewn grwpiau ethnig eraill'. Ni fydd data yn defnyddio'r dosbarthiad 14 categori yn cael ei groes-dablu yn erbyn unrhyw newidyn arall yn y tabl ar gyfer 'ardaloedd allbwn'.</p>	<p>C Asiaidd, Asiaidd Albanaidd, Asiaidd Seisnig, Asiaidd Cymreig, neu Asiaidd Prydeinig arall</p> <input type="checkbox"/> Indiaidd <input type="checkbox"/> Pacistani <input type="checkbox"/> Bangladeshi <input type="checkbox"/> Tseiniaidd <input type="checkbox"/> Unrhyw gefndir Asiaidd arall nodwch
<p>D Du, Du Albanaidd, neu Ddu Prydeinig</p> <input type="checkbox"/> Caribiaidd <input type="checkbox"/> Affricanaidd <input type="checkbox"/> Unrhyw gefndir Du arall. nodwch		<p>D Du, Du Albanaidd, Du Seisnig, Du Cymreig, neu Ddu Prydeinig arall</p> <input type="checkbox"/> Caribiaidd <input type="checkbox"/> Affricanaidd <input type="checkbox"/> Unrhyw gefndir Du arall. nodwch
<p>E Cefndir ethnig arall</p> <input type="checkbox"/> Unrhyw gefndir arall, nodwch		<p>E Cefndir ethnig arall</p> <input type="checkbox"/> Unrhyw gefndir arall, nodwch

Dengys tystiolaeth fod pobl yn fwy parod i ateb cwestiynau am eu cefndir ethnig gyhyd ag y bo'r cwestiynau yn dderbyniol. Dylech gofio fod y cwestiwn ethnig wedi ei brofi'n eang cyn iddo gael ei ddefnyddio ar gyfer y cyfrifiad, a bod y cwestiwn wedi cael cyfradd ymateb uchel pan gyflawnwyd y cyfrifiad.

3. Rhaid i'ch data ethnig fod mor fanwl â phosibl

Dylech gasglu a dadansoddi data ethnig mewn cymaint o fanylder â phosibl. Mae hyn oherwydd bod defnyddio categorïau eang neu brif gategoriâu yn unig yn gallu cuddio gwahaniaethau pwysig rhwng grwpiau, er enghraifft rhwng pobl Bangladeshi ac Indiaid o dan y pennawd Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig. Hefyd, os nad ydych yn gofyn am wybodaeth fanwl y tro cyntaf, mae'n bosibl y bydd yn rhaid i chi ofyn amdani eto os oes angen i chi edrych yn fwy manwl ar wahaniaethau rhwng grwpiau ethnig.

Rheswm arall am ddefnyddio'r set lawn o gategoriâu'r cyfrifiad yw y gallwn o bryd i'w gilydd ofyn i chi am ddata, fel y gallwn fonitro a yw awdurdodau cyhoeddus yn bodloni'r ddyletswydd gyffredinol a'r dyletswyddau penodol mewn perthynas â chydaddoldeb hiliol. Byddwn yn gofyn am y wybodaeth ar sail y categorïau a fydd yn cael eu defnyddio ar gyfer data allbwn y cyfrifiad yng Nghymru a Lloegr, ac yn yr Alban.

Noder: Ni ddylai'r categorïau ethnig a ddefnyddir gan y cyfrifiad ar gyfer Cymru a Lloegr a'r Alban gael eu defnyddio i gasglu data ar gyfer Gogledd Iwerddon. Mae'r Comisiwn Cydraddoldeb ar gyfer Gogledd Iwerddon yn argymhell categorïau ethnig arbennig yn ei god ymarfer. Os hoffech wybodaeth bellach, a fydddech cystal â chysylltu â'r Comisiwn ar 028 90 500 600 neu edrychwch ar ei wefan: www.equalityni.org.

Swyddfa Ystadegau Cenedlaethol a GROS

Gallwch gysylltu â'r cyrff hyn yn y cyfeiriadau canlynol.

- Andrew Passey
Integration and Harmonisation Division
Office for National Statistics
1 Drummond Gate
Llundain, SW1V 2QQ

Ffôn: 020 7533 5881
- Frank Thomas, Head of User Needs and Geography Branch
Census and Population Statistics Division
General Register Office for Scotland
Ladywell House
Ladywell Road
Caeredin, EH12 7TF
Yr Alban

Ffôn: 0131 314 4217.

E-bost: customer@gro-scotland.gov.uk neu frank.thomas@gro-scotland.gov.uk

Atodiad 5

Deddf Cysylltiadau Hiliol 1976

Beth yw gwahaniaethu'n anghyfreithlon ar sail hil?

Mae Deddf Cysylltiadau Hiliol 1976 fel y diwygiwyd hi gan y Ddeddf Cysylltiadau Hiliol (Diwygiad) 2000 (y Ddeddf) yn ei gwneud hi'n anghyfreithlon i wahaniaethu – yn uniongyrchol neu'n anuniongyrchol – yn erbyn unrhyw un ar sail hil. Yn ôl y Ddeddf, mae 'ar sail hil' yn golygu ar sail hil, lliw, cenedl (yn cynnwys dinasyddiaeth), neu dras ethnig neu genedlaethol. Mae grwpiau hiliol yn cael eu diffinio yn unol â hynny. Er enghraifft, mae Caribiaidd Du, Sipsiwn, Indaidd, Gwyddelig Gwyn, Pacistani, Bangladeshi, Teithwyr Gwyddelig, Iddewon, Sikhiaid ymhlith y grwpiau a gydnabyddir fel grwpiau hiliol yn ôl y Ddeddf.

Mae *gwahaniaethu ar sail hil yn uniongyrchol* yn golygu trin unigolyn yn llai ffafriol nag un arall ar sail hil. Esiaml o wahaniaethu uniongyrchol fyddai disgyblu myfyrwyr duon yn fwy llym oherwydd eu bod yn ddu.

Mae *gwahaniaethu ar sail hil yn anuniongyrchol* yn golygu bod rheidrwydd neu amod sy'n cael ei gymhwyso i bawb yn gyfartal:

- ddim ond yn gallu cael ei gyflawni gan ganran llawer llai o bobl o grŵp hiliol neilltuol;
- yn niweidiol iddynt hwy; ac
- yn methu â chael ei gyfiawnhau ar seiliau nad ydynt yn hiliol

Rhaid i'r tair rhan fod yn berthnasol. Esiaml o wahaniaethu'n anghyfreithlon yn anuniongyrchol fyddai rheolau ysgol ynghylch gwisg ysgol nad ydynt yn caniatáu lle i arferion rhyw grŵp hiliol neilltuol, ac na ellir eu cyfiawnhau yn nhermau anghenion yr ysgol.

Gwneud cam â rhywun. Mae'r Ddeddf hefyd yn ei gwneud yn anghyfreithlon i drin rhywun yn llai ffafriol am ei bod yn hysbys eu bod wedi, neu eu bod yn cael eu hamau o fod:

- wedi gwneud cwynion am wahaniaethu ar sail hil;
- yn bwriadu gwneud cwynion; neu
- yn cefnogi rhywun arall sydd wedi gwneud cwynion am wahaniaethu ar sail hil, neu sy'n bwriadu gwneud hynny.

Esiaml o wneud cam â rhywun fyddai pe bai gweithiwr yn cael gwrthod ei gais am amser i ffwrdd oherwydd ei fod wedi cefnogi cwynion cydweithiwr am wahaniaethu ar sail hil.

Ym mha feysydd y mae gwahaniaethu ar sail hil yn anghyfreithlon?

Mae Deddf Cysylltiadau Hiliol wreiddiol 1976 yn ei gwneud hi'n anghyfreithlon i'r rhan fwyaf o sefydliadau cyhoeddus, preifat, a gwirfoddol wahaniaethu ar sail hil yn y meysydd canlynol:

- cyflogaeth;
- addysg;
- tai; a
- darparu nwyddau, cyfleusterau, a gwasanaethau.

Roedd Deddf Cysylltiadau Hiliol (Diwygiad) 2000 yn ymestyn terfynau'r ddeddf wreiddiol i gynnwys y ffordd y mae awdurdodau cyhoeddus yn gweithredu eu holl swyddogaethau. Mae'r Ddeddf yn diffinio awdurdod cyhoeddus yn eang, fel person neu fudiad sy'n gweithredu swyddogaethau o natur gyhoeddus. Mae hyn yn cynnwys swyddogaethau gorfodi a rheoleiddio, fel plismona neu warchodaeth plant. Mae hefyd yn cynnwys swyddogaethau neu wasanaethau a weithredir gan fudiadau preifat neu wirfoddol o dan gontract neu gytundeb lefel gwasanaeth, fel elusennau sy'n darparu tai mewn argyfwng i awdurdodau lleol.

Beth yw gweithredu positif?

Mewn amgylchiadau penodol, mae'r Ddeddf yn caniatáu gweithredu positif fel dull o oresgyn anghydraddoldeb hiliol. Mae gweithredu positif yn eich caniatáu i:

- ddarparu cyfleusterau neu wasanaethau (hyfforddiant, addysg, neu les) i ddiwallu anghenion neilltuol pobl o wahanol grwpiau (er enghraifft, dosbarthiadau Saesneg – gweler adran 35 y Ddeddf);
- targedu hyfforddiant mewn swydd at y grwpiau hiliol hynny sy'n cael eu tan-gynrychioli mewn maes gwaith neilltuol (gweler adrannau 37 a 38); ac
- annog ceisiadau gan grwpiau hiliol sy'n cael eu tan-gynrychioli mewn meysydd gwaith neilltuol (gweler adran 38).

Bwriad cynlluniau gweithredu'n bositif yw cael ateb dros dro yn unig ac efallai bydd yn rhaid i chi eu hadolygu'n rheolaidd. Ni ddylech eu defnyddio os yw'r tan – gynrychiolaeth neu'r angen neilltuol wedi diflannu.

Y ddyletswydd gyffredinol a'r dyletswyddau penodol

Mae Adran 71(1) y Ddeddf yn gosod dyletswydd statudol gyffredinol ar y rhan fwyaf o awdurdodau cyhoeddus (gweler atodiad 1 i'r *Côd Ymarfer statudol ar y Ddyletswydd i Hyrwyddo Cydraddoldeb Hiliol*).

Yn ôl y ddyletswydd hon, wrth weithredu eu holl swyddogaethau, mae'n rhaid i awdurdodau roi ystyriaeth ddyladwy i'r angen:

- i ymdrin â gwahaniaethu'n anghyfreithlon ar sail hil;
- i hybu cyfle cyfartal; ac i
- hybu cysylltiadau da rhwng pobl o wahanol grwpiau hiliol.

O dan adran 71(2) a (3) y Ddeddf, mae gan yr Ysgrifennydd Cartref bwerau i osod dyletswyddau penodol ar yr holl, neu rai, o'r awdurdodau cyhoeddus sy'n rhwym i'r ddyletswydd gyffredinol (gweler atodiad 2 i'r côd).

O dan adran 71(C) y Ddeddf, gallwn gyhoeddi codau ymarfer a fydd yn cynorthwyo awdurdodau cyhoeddus i gyflawni eu dyletswyddau cyffredinol a phenodol. Daeth y *Côd Ymarfer statudol ar y Ddyletswydd i Hybu Cydraddoldeb Hiliol* i rym ar 31 Mai 2002, gyda chymeradwyaeth y Senedd.

O dan adran 71(D) y Ddeddf, mae gennym y pwerau i orfodi'r dyletswyddau penodol. Os ydym yn fodlon bod unrhyw rai wedi methu, neu yn methu, cyflawni dyletswydd benodol, gallwn gyhoeddi rhybudd cydymffurfio sy'n eu gorchymyn i wneud hynny. Mae'n rhaid i'r rhai dan sylw:

- gadw at delerau'r rhybudd; a
- dweud wrthym, o fewn 28 diwrnod, beth maent wedi ei wneud neu y byddant yn ei wneud, i gyflawni'r ddyletswydd.

O dan adran 71(E) y Ddeddf, mae gennym bwerau i wneud cais i lys sirol penodedig (neu lys siryf yn Yr Alban) am orchymyn, os nad yw'r unigolion dan sylw wedi cyflwyno'r wybodaeth berthnasol ar ôl i rybudd cydymffurfio gael ei gyflwyno iddynt, neu os oes gennym reswm i gredu na fyddant yn gwneud hynny.



www.cre.gov.uk

SWYDDFEYDD

PRIF SWYDDFA

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

LLUNDAIN & DE LLOEGR

5th floor, Glen House
Stag Place
Llundain
SW1E 5AG
☎ 020 7821 2240

BIRMINGHAM

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

LEEDS

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

MANCEINION

Maybrook House (5th floor)
40 Blackfriars Street
Manchester
M3 2EG
☎ 0161 835 5500

YR ALBAN

The Tun
12 Jackson's Entry
Off Holyrood Road
Edinburgh
EH8 8PJ
☎ 0131 524 2000

CYMRU

Capital Tower (3ydd llawr)
Ffordd Greyfriars
Caerdydd
CF10 3AG
☎ 0292 072 9200