

Y ddyletswydd i hybu  
cydraddoldeb hiliol

## **CANLLAWIAU I AWDURDODAU CYHOEDDUS**

(An-statudol)

COMISIWN  
CYDRADDOLDEB  
HILIOL



# Cynnwys

1	Cyflwyniad	3
2	Y ddyletswydd gyffredinol	6
3	Dyletswyddau penodol: cynllun cydraddoldeb hiliol	14
	• swyddogaethau a pholisïau	24
	• monitro polisïau	30
	• asesu ac ymgynghori ynghylch polisïau arfaethedig	35
	• cyhoeddi canlyniadau	51
	• mynediad at wybodaeth a gwasanaethau	54
	• hyfforddi staff	58
4.	Dyletswyddau penodol: cyflogaeth	61
5.	Caffaeliad	67
6.	Partneriaeth	70
	Atodiad: Deddf Cysylltiadau Hiliol 1976	72

# 1

## Cyflwyniad

Mae Deddf Cysylltiadau Hiliol 1976 fel yr addaswyd hi gan Ddeddf Cysylltiadau Hiliol (Diwygiad) 2000 (ac y cyfeirir ati yn y ddogfen hon fel 'y Ddeddf') yn gosod dyletswydd gyffredinol statudol ar awdurdodau cyhoeddus i hybu cydraddoldeb hiliol. Yn adran 71(1) y Ddeddf, mae'r ddyletswydd yn berthnasol i'r holl awdurdodau cyhoeddus a restrir yn Rhestr 1A y Ddeddf (fel y diwygiwyd hi ar orchymyn yr Ysgrifennydd Cartref). Mae Atodiad 1 i'n *Côd Ymarfer am y Ddyletswydd i Hybu Cydraddoldeb Hiliol* statudol (y côd) yn rhoi'r rhestr derfynol. Daeth y côd yn weithredol ar 31 Mai 2002, yn dilyn cael ei gymeradwyo gan y senedd. Mae llawer o'r awdurdodau a restrwyd yn darparu gwasanaethau cyhoeddus mawr, fel iechyd, addysg, llywodraeth leol, a phlisma. Mae rhai (er enghraifft, awdurdodau darlledu, neu gyrff proffesiynol fel Coleg Brenhinol y Llawfeddygon) nad ydynt ond wedi eu rhwymo wrth y ddyletswydd gyffredinol cyn belled ag y bod eu swyddogaethau cyhoeddus yn y cwestiwn.

O dan y Ddeddf a'r côd, mae'r gair 'swyddogaethau' yn golygu amrediad llawn eich dyletswyddau a'ch pwerau. Wrth gyflawni eich swyddogaethau o dan y ddyletswydd gyffredinol, rhaid i chi anelu at:

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

Amcan y ddyletswydd gyffredinol yw gwneud cydraddoldeb hiliol yn rhan ganolog o'r modd yr ydych yn gweithio, drwy ei roi wrth galon y gwaith o lunio penderfyniadau, cyflwyno gwasanaeth, rheoleiddio a gorfodi, ac arfer o ran cyflogaeth.

Bydd hyrwyddo cydraddoldeb hiliol yn gwella gwasanaethau cyhoeddus i bawb. Gallwch gyflawni'r ddyletswydd yn eich ffordd ei hun, gan roi ystyriaeth i'ch swyddogaethau, y meysydd yr ymdriniwch â hwy, a maint ac amrywiaeth y cymunedau a wasanaethwch. Bydd llawer o awdurdodau yn defnyddio, ac yn datblygu ar, drefniadau a systemau gweinyddol a systemau gwybodaeth sydd ganddynt eisoes – fel y rhai hynny ar gyfer datblygu a monitro polisi – i osgoi gwaith a chostau di-angen. Ni ddylech weld y ddyletswydd fel baich.

I'ch cynorthwyo i gyflawni'r ddyletswydd gyffredinol i hyrwyddo cydraddoldeb hiliol, mae'r Ysgrifennydd Cartref wedi gwneud gorchymyn o dan y Ddeddf. Mae hyn yn rhoi dyletswyddau penodol i chi ym meysydd llunio penderfyniadau, cyflwyno gwasanaeth a chyflogaeth. Mae'r dyletswyddau hyn yn berthnasol i'r awdurdodau a restrwyd yn atodiadau 2 a 3 y côd yn unig. Amcan y dyletswyddau yw gwella perfformiad y ddyletswydd gyffredinol. Nid ydynt yn nodau o'u rhan eu hunain, ond yn hytrach yn gamau sylfaenol y mae yn rhaid i chi eu cymryd i gyflawni'r ddyletswydd gyffredinol.

O dan y dyletswyddau penodol sy'n ymwneud â pholisi a chyflwyno gwasanaeth, rhaid i rai awdurdodau cyhoeddus rhestredig (gweler atodiad 2 i'r côd) gyhoeddi cynllun cydraddoldeb hiliol. Os ydych yn un o'r awdurdodau hyn, rhaid i'ch cynllun gynnwys y canlynol.

- Rhaid iddo restru'r swyddogaethau a'r polisiau (gan gynnwys polisiau arfaethedig) yr ydych wedi eu hasesu fel rhai sy'n berthnasol i'r ddyletswydd gyffredinol i hyrwyddo cydraddoldeb hiliol.
- Rhaid iddo gyflwyno eich trefniadau i:
  - fonitro eich polisiau am unrhyw effaith niweidiol (gweler tud. 43) ynghylch hyrwyddo cydraddoldeb hiliol;
  - asesu ac ymgynghori ynghylch yr effaith y mae polisiau yr ydych yn bwriadu eu cyflwyno yn debygol o'i gael ar hyrwyddo cydraddoldeb hiliol;
  - cyhoeddi canlyniadau eich asesiadau, ymgynghori, a monitro;
  - gofalu bod gan y cyhoedd fynediad at wybodaeth a gwasanaethau; a
  - hyfforddi eich staff ynghylch y ddyletswydd gyffredinol a'r dyletswyddau penodol.

O dan y ddyletswydd benodol i gyflogwyr, os ydych yn un o'r awdurdodau cyhoeddus a restrwyd yn atodiad 3 y côd, rhaid i chi fonitro staff mewn swydd a cheisiadau am swyddi, dyrchafiad a hyfforddiant, yn ôl eu grŵp hiliol. Os oes gennych fwy na 150 o staff amser llawn, rhaid i chi hefyd fonitro, yn ôl grŵp hiliol, nifer y staff sydd:

- yn derbyn hyfforddiant;
- yn elwa ar neu yn dioddef o werthusiadau perfformiad;
- yn ymwneud â chwynion;
- yn ddarostyngedig i gamau disgyblu; a
- yn diweddu eu gwasanaeth gyda'ch awdurdod (am ba bynnag reswm).

Os ydych yn rhwym wrth y ddyletswydd gyflogaeth, rhaid i chi gyhoeddi eich canlyniadau monitro ethnig bob blwyddyn.

Mae gan ysgolion a sefydliadau addysg bellach uwch ddyletswyddau penodol hefyd. Ymdriniwn â'r rhain mewn canllawiau ar wahân.

## Gorfodi'r dyletswyddau

Yn ôl y Ddeddf, mae gennym y grym i orfodi'r dyletswyddau penodol. Os credwn nad ydych yn cyflawni'r dyletswyddau hyn, gallwn gyhoeddi 'rhybudd cydymffurfio'. Mae hon yn ddogfen gyfreithiol sy'n eich gorchymyn i gyflawni'r dyletswyddau penodol o fewn amser penodedig. Byddwch hefyd yn gorfod dweud wrthym sut y byddwch yn

cyflawni'r dyletswyddau a chadw at amodau'r rhybudd. Os nad ydych yn cadw at unrhyw ran o'r rhybudd, gallwn wneud cais i'r llysoedd am orchymyn i'ch gorfodi. Os yw'r llys yn cyhoeddi'r gorchymyn a'ch bod yn parhau i anwybyddu'r rhybudd, gellir dwyn achos llys yn eich erbyn am ddirmygu'r llys.

## **Statws y canllaw hwn**

Yn wahanol i'r côd, y gellir ei ddefnyddio mewn tystiolaeth mewn unrhyw drafodion cyfreithiol o dan y Ddeddf, nid oes gan y canllaw hwn unrhyw sail gyfreithiol. Er y gellir cyfeirio ato mewn trafodion cyfreithiol, nid oes raid i'r llysoedd roi ystyriaeth iddo.

Er hynny, mae'r canllaw hwn yn ddogfen bwysig, oherwydd fe'i seilir ar farn broffesiynol awdurdodau cyhoeddus gyda phrofiad ymarferol eang o ymdrin â gwahaniaethu a hyrwyddo cydraddoldeb hiliol. Argymhellwn eich bod yn darllen y canllaw gyda'r côd.

Mae'r canllaw hwn yn cynnwys chwech o benodau. Yn dilyn y cyflwyniad hwn, mae Pennod 2 yn mynd ymlaen i egluro'r ddyletswydd gyffredinol. Mae Pennod 3 yn egluro'n fanwl y gwahanol rannau sy'n ffurfio'r ddyletswydd benodol i gynhyrchu a chyhoeddi cynllun cydraddoldeb hiliol. Mae Pennod 4 yn ymdrin â'r ddyletswydd benodol i gyflogwyr. Mae Penodau 5 a 6 yn egluro sut mae'r ddyletswydd yn ymdrin â gwasanaethau cyhoeddus a swyddogaethau yr ydych wedi eu contractio, a gwaith a wnewch gydag eraill, er enghraifft drwy bartneriaethau.

Bwriadwn ddiwygio a diweddarau'r canllaw hwn yn rheolaidd, fel ei fod yn cynnwys y profiad a'r wybodaeth ddiweddaraf bob amser.

Ymdriniwn â phwnc pwysig monitro ethnig mewn canllaw ar wahân.

# 2

## Y ddyletswydd gyffredinol

Mae'r ddyletswydd gyffredinol, fel y cyflwynir hi yn adran 71(1) y Ddeddf, yn dweud bod yn rhaid i chi roi 'yr ystyriaeth ddyladwy i'r angen':

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

Yn ymarferol, bydd hyn yn golygu sicrhau bod y ddyletswydd yn ganolog i'r modd y cyflawnwch unrhyw swyddogaeth lle mae cydraddoldeb hiliol yn 'berthnasol' (gweler isod, tud 7–8, a 24–30).

### Pedair prif egwyddor y ddyletswydd

#### Gorfodol

Amcan y ddyletswydd yw gwneud cydraddoldeb hiliol yn rhan ganolog o unrhyw bolisi neu wasanaeth sy'n berthnasol i'r ddyletswydd. Nid yw hybu cydraddoldeb hiliol yn rhywbeth y gallwch ddewis ei wneud neu beidio. Mae hyn yn golygu na allwch honni nad oes gennych yr adnoddau i gyflawni eich cyfrifoldebau. Y dull gorau yw cynnwys y cyfrifoldebau hyn o fewn y gwaith yr ydych yn ei wneud yn barod, ac addasu eich cynlluniau a'ch blaenoriaethau.

#### Perthnasol

Rhaid i chi ystyried eich holl swyddogaethau a phenderfynu a ydynt yn berthnasol i gydraddoldeb hiliol. Mae 'perthnasol' yn golygu 'yn cynnwys goblygiadau i' (neu'n effeithio ar) gydraddoldeb hiliol. Er nad yw rhai swyddogaethau hollol dechnegol (megis cynnal a chadw cyfrifiaduron) yn berthnasol, bydd cydraddoldeb hiliol bob amser yn berthnasol wrth gyflwyno gwasanaethau, ac mewn cyflogaeth.

#### Cymesur

Dylai'r pwys a roddwch ar swyddogaeth fod yn gymesur â'i pherthnasedd o ran hybu cydraddoldeb hiliol. Yn ymarferol, byddwch yn darganfod y byddwch yn rhoi'r flaenoriaeth uchaf i'r swyddogaethau a'r polisiau hynny gyda'r potensial mwyaf i effeithio ar wahanol grwpiau hil mewn gwahanol ffyrdd.

#### Cyfatebol

Mae tair rhan y ddyletswydd gyffredinol – dileu gwahaniaethu anghyfreithlon, hybu cyfleoedd cyfartal, a hybu perthynas dda rhwng pobl o wahanol grwpiau ethnig – yn cyfateb i'w gilydd. Weithiau, gallant orgyffwrdd ond maent yn dair rhan wahanol a phendant o'r ddyletswydd. Dylech geisio darganfod dulliau o'u cyflawni i gyd.

Mae tair rhan y ddyletswydd gyffredinol –dileu gwahaniaethu hiliol anghyfreithlon, hybu cyfleoedd cyfartal, a hybu perthynas dda rhwng pobl o wahanol grwpiau hiliol –yn cefnogi ei gilydd a gallant orgyffwrdd. Serch hynny, mae'n bwysig cofio bod y tair rhan ar wahân, ac nad yw cyflawni un ohonynt yn golygu eich bod wedi cyflawni'r lleill. Er enghraifft, gallwch lwyddo i wella cyfleoedd cyfartal pan gyflwynwch bolisi cyfleoedd cyfartal newydd. Er hynny, gallwch hefyd greu dichter a gwneud niwed i gysylltiadau hiliol os nad ydych yn sicrhau bod eich staff yn deall sut mae'r polisi yn dod â budd i bawb (pa bynnag grŵp hiliol y perthynant iddo). Mae'r un mor bwysig i beidio ag osgoi gweithredu i gwrdd ag un rhan o'r ddyletswydd (er enghraifft, i hyrwyddo cyfleoedd cyfartal), oherwydd eich bod yn pryderu am effeithiau negyddol posibl ar un arall (cysylltiadau da, dyweder). Dylech ystyried, a darganfod ffyrdd o ymdrin â phob un o dair rhan y ddyletswydd gyffredinol.

Fel y crybwyllwyd yn gynharach, o dan y Ddeddf a'r côd:

- mae 'swyddogaethau' yn golygu amrediad llawn eich dyletswyddau a'ch pwerau; ac
- mae 'polisiau' yn cyfeirio at eich penderfyniadau ffurfiol ac anffurfiol ynghylch sut y cyflawnwch eich dyletswyddau ac y defnyddiwch eich pwerau.

Drwy gydol y canllawiau hyn, defnyddir yr ymadroddion 'y ddyletswydd gyffredinol' neu 'y ddyletswydd' i olygu y ddyletswydd gyffredinol statudol i hyrwyddo cydraddoldeb hiliol.

## Beth sydd angen i chi ei wneud?

### Polisi a chyflwyno gwasanaeth

I fodloni eich hun eich bod yn cyflawni tair rhan y ddyletswydd gyffredinol, awgrymw'n eich bod yn dilyn y pedwar cam a ddisgrifir isod.

#### 1. Nodwch eich swyddogaethau a phenderfynwch pa rai ohonynt sy'n berthnasol i gydraddoldeb hiliol.

Gallwch wneud hyn drwy wneud rhestr o'ch holl bwerau a dyletswyddau statudol neu, os byddai'n well gennych, rhestr o'r holl swyddogaethau yr ymdrinnir â hwy gan eich awdurdod, a pholisiau cysylltiedig. Byddwch yn darganfod bod swyddogaethau sy'n ymwneud â, neu sy'n effeithio ar y cyhoedd, yn ogystal â swyddogaethau a gyflawnwch fel cyflogwr, yn fwyaf tebygol o fod yn berthnasol i gydraddoldeb hiliol. Dylech ofyn pa swyddogaethau a all arwain at wahaniaethu hiliol anghyfreithiol, cyfleoedd anghyfartal neu gysylltiadau hiliol gwael.

#### 2. Blaenoriaethwch eich swyddogaethau.

Bydd y flaenoriaeth a roddwch i bob swyddogaeth yn dibynnu ar ba mor berthnasol y dyw i hybu cydraddoldeb hiliol. Bydd hefyd yn dibynnu ar faint yr ydych eisoes wedi ei wneud i hybu cydraddoldeb hiliol wrth gyflawni swyddogaeth. Y ffordd orau o drin hyn yw drwy gasglu data ethnig am y bobl yr effeithir arnynt yn ôl pob swyddogaeth berthnasol, neu'r polisiau yr ydych wedi eu cyflwyno i gyflawni hyn. Byddai hyn yn golygu cymryd y camau canlynol.

- Nodi, yn ôl grŵp hiliol, y rhai hynny sy'n defnyddio, neu a allai ddefnyddio, y gwasanaethau neu gyfleusterau a ddarparwch, a gofyn a oes gan unrhyw rai ohonynt anghenion neu flaenoriaethau arbennig.
- Ystyried a yw'r swyddogaeth neu'r polisi yn effeithio (neu y gallai effeithio) ar gysylltiadau rhwng pobl o wahanol grwpiau hiliol.
- Rhestru eich swyddogaethau yn nhrefn eu pwysigrwydd, neu bwysigrwydd tebygol, ar gyfer hybu cydraddoldeb hiliol.

### 3. **Aseswch yr holl swyddogaethau a pholisïau perthnasol yn ôl eu heffeithiau ar gydraddoldeb hiliol.**

- Gan ddechrau gyda'r swyddogaethau pwysicaf ar gyfer hybu cydraddoldeb hiliol, lluniwch ddatganiad o'ch nodau a'ch amcanion ar gyfer pob swyddogaeth, ac ar gyfer y polisïau yr ydych wedi eu datblygu i gyflawni hyn.
- Gwnewch restr o'r grwpiau sydd i fod i elwa o bob swyddogaeth – er enghraifft, rhai o dan bump oed, pobl ddi-waith, pobl ddigartref, neu bobl sy'n derbyn taliadau tanwydd – ynghyd ag unrhyw wybodaeth sydd gennych eisoes am eu grŵp hiliol.
- Gwiriwch a yw'r polisïau yr ydych wedi eu mabwysiadu i gyflawni swyddogaeth yn effeithio ar bob grŵp hiliol yn gyfartal. Chwiliwch am unrhyw wahaniaethau sylweddol rhwng yr wybodaeth sydd ar gael am y grwpiau hiliol gwahanol yn y boblogaeth a wasanaethwch a'r wybodaeth a gadwch am bobl a wasanaethir gan bob swyddogaeth a'i pholisïau amrywiol. Er enghraifft, gallai newidiadau yn amserlenni patrols yr heddlu weddu i'r rhan fwyaf o bobl mewn ardal, ond gadael grŵp hiliol sydd o dan fygythiad arbennig, yn teimlo nad yw'n cael ei warchod yn briodol.
- Gofynnwch a yw'r polisïau a ddefnyddiwyd i gyflawni swyddogaeth, neu farn pobl am y polisïau hynny, yn effeithio ar gysylltiadau rhwng pobl o wahanol grwpiau hiliol. Er enghraifft, os penderfynwch gyflwyno cynllun adfywio mewn ardal gyda phoblogaeth Bangladeshi fawr, ac nad ydych yn gadael i bawb yn yr ardal wybod am eich cynlluniau a'ch pwrpasau, gallai hyn arwain at ddieter ymysg cymunedau eraill ac amharu ar gysylltiadau rhyngddynt.
- Gofalwch eich bod wedi egluro eich polisïau i bawb a allai gael eu heffeithio ganddynt, hyd yn oed yn anuniongyrchol. Yr un mor bwysig, gofalwch fod pobl yn gwybod eich bod yn gweithio er budd pawb yn y gymuned.
- Archwiliwch eich swyddogaethau a'ch polisïau yn drwyadl a gwiriwch fod eich asesiadau yn gywir. Er enghraifft, gallech wneud hyn drwy:
  - fynd drwy arolygon neu ymchwil ddiweddar y gallech chi (neu awdurdodau eraill) fod wedi eu cyflawni;
  - gwirio cwynion ac achosion yn y gorffennol; neu
  - ymgynghori â phobl yn uniongyrchol drwy gyfarfodydd lleol, grwpiau ffocws neu gyfweiliadau.



- Lluniwch restr o'r rhesymau posibl am unrhyw wahaniaethau a ddarganfyddwch yn y modd y mae eich swyddogaethau a'ch polisiau yn effeithio ar wahanol grwpiau. Gallai'r rhain amrywio o beidio â bod â digon o wybodaeth am wasanaeth mewn ieithoedd arbennig hyd at driniaeth wahaniaethol (boed hynny'n fwriadol neu beidio).
- Sefydlwch systemau monitro ethnig – os nad ydynt gennych yn barod – fel y gallwch wneud gwiriadau rheolaidd ar yr effeithiau y mae eich polisiau, ac unrhyw newidiadau a wnewch iddynt, yn eu cael ar wahanol grwpiau hiliol.

#### **4. Ystyriwch a gwnewch newidiadau i'ch polisiau, os oes angen, i gyflawni'r ddyletswydd gyffredinol.**

- Os dengys eich asesiad fod polisi yn cael effaith niweidiol ar rai grwpiau hiliol (gweler tudalen 43), dylech ofyn a allai hyn fod yn gyfystyr â gwahaniaethu hiliol anghyfreithlon (gweler yr atodiad). Os gallai, dylech ystyried a gwneud newidiadau i'r polisi cyn gynted â phosibl.
- Os deuwch o hyd i wahaniaethau o ran effaith rhwng grwpiau hiliol, ond nad oes unrhyw dystiolaeth amlwg o wahaniaethu hiliol anghyfreithlon, dylech ofyn a yw'r polisi yn gweithredu fel rhwystr i gyfleoedd i rai grwpiau hiliol, neu a yw'n amharu ar gysylltiadau rhwng gwahanol grwpiau hiliol.
- Gofynnwch a fedrwyd osgoi unrhyw effaith niweidiol. Os na fedrwyd, fedrwyd chi ei gyfiawnhau yn nhermau amcanion ehangach y polisi? Os na fedrwyd, dylech ystyried polisiau eraill a allai fod yr un mor effeithiol, ond heb gael effaith niweidiol ar rai grwpiau hiliol, a heb beryglu difrod i gysylltiadau hiliol.
- Os gallwch gyfiawnhau'r polisi, dylech ofyn a allech gyfyngu ei effaith niweidiol ar rai grwpiau hiliol, ac unrhyw botensial y gallai ei gael ar gyfer niweidio cysylltiadau hiliol, drwy gymryd camau arbennig, fel gweithredu cadarnhaol (gweler yr atodiad). Dylech hefyd ystyried egluro, yn glir ac yn llawn, sut y bydd y polisi yn dod â budd i bawb yn y gymuned.
- Gofalwch eich bod yn paratoi'n dda ar gyfer unrhyw newidiadau yr ydych yn bwriadu eu gwneud i'ch polisiau neu weithdrefnau. Er enghraifft, gallech wneud hyn drwy hysbysu ac ymgynghori â phawb a allai gael eu heffeithio ganddynt, a thrwy roi ystyriaeth i'w pryderon.
- Cyflwynwch y newidiadau yr ydych wedi eu cynllunio, gyda hyfforddiant, os oes angen. Gofalwch fod pawb sy'n ymwneud â'r polisi yn gwybod ac yn deall beth yr ydych wedi ei wneud, ac yn gallu rhoi'r polisi ar waith.

## **Cyflogaeth**

Bydd cyflogaeth yn swyddogaeth berthnasol i'r holl awdurdodau cyhoeddus sydd yn cael eu rhwymo gan y ddyletswydd gyffredinol. Os ydych yn un o'r awdurdodau cyhoeddus a restrir yn atodiad 3 i'r côd, mae gennych hefyd ddyletswydd benodol fel cyflogwr. Bydd y camau canlynol yn eich cynorthwyo i gwrdd â'r ddyletswydd gyffredinol a'r ddyletswydd benodol, os yw hyn yn berthnasol i chi.

## Y ddyletswydd gyffredinol

- Gwnewch archwiliad o'r holl weithwy, yn ôl grŵp hiliol. Os cyflogwch fwy na 150 o bobl, dylai eich archwiliad gynnwys gweithwyr sy'n derbyn hyfforddiant, budd neu sy'n dioddef niwed oherwydd gwerthusiadau perfformiad, sy'n ymwneud â chwynion, y cymerir camau disgyblu yn eu herbyn, ac sy'n diweddu cyflogaeth gyda'ch awdurdod (boed hynny o ganlyniad i ddiswyddiad neu ryw reswm arall). Mae gennych ddyletswydd benodol i gyflawni'r archwiliadau hyn. Awgrymwch eich bod yn defnyddio'r cyfle hwn hefyd i gasglu gwybodaeth arall – er enghraifft, ynghylch graddfa, math o gytundeb, tâl a buddion eraill, hyd gwasanaeth, rhyw, oed ac anabled. Yna gallwch archwilio eich polisïau yn fanylach pan fo angen.
- Cymharwch y wybodaeth am grŵp hiliol gyda gwybodaeth am y boblogaeth yr ydych yn recriwtio ohoni fel arfer. Er enghraifft, efallai y byddwch yn taflu eich rhwyd yn ehangach wrth recriwtio rhaglennydd cyfriadurol hynod o arbenigol yn hytrach nag wrth recriwtio clerco cofnodi data. Gwiriwch a oes unrhyw wahaniaethau sylweddol rhwng grwpiau hiliol.
- Gwiriwch a oes unrhyw wahaniaethau yng nghyfraddau llwyddiant ymgeiswyr, yn dibynnu ar eu grŵp hiliol. Cynghorwn chi i fonitro holl gamau'r broses recriwtio, ac ymgeiswyr o'r tu mewn i'ch awdurdod yn ogystal ag o'r tu allan.
- Os oes gwahaniaethau yng nghyfraddau llwyddiant ymgeiswyr, dylech ofyn a yw eich polisïau a'ch gweithdrefnau ar gyfer recriwtio a dethol – a'r modd y defnyddiwch hwy – yn gwella neu yn cwtdogi ar siawns pobl, yn dibynnu ar eu grŵp hiliol. Os gwelwch unrhyw rwystrau i gyfleoedd cyfartal, bydd angen i chi ddod o hyd i ffyrdd o'u dileu cyn gynted â phosibl.
- Ystyriwch newidiadau i unrhyw bolisi neu arfer sy'n rhoi gweithwyr neu ymgeiswyr am swyddi o rai grwpiau hiliol o dan anfantais, a gweithredwch, fel bo'r angen, i ymdrin â'r anfantais hon.
- Ystyriwch ddefnyddio gweithredu cadarnhaol (gweler yr atodiad) os tan-gynrychiolir pobl o rai grwpiau hiliol mewn maes gwaith arbennig.
- Adolygwch eich polisïau a gweithdrefnau personol yn rheolaidd – yn arbennig eich polisïau ar hyfforddiant, gwerthuso, cwynion a disgyblaeth. Yna defnyddiwch yr

### Y BYD MEWN UN PLWYF

Penderfynodd ysgol gynradd wledig a'r cyngor plwyf lleol mewn ardal gyda phoblogaeth o leiafrif ethnig bach iawn ehangu gorwelion eu plant. Dechreuasant drwy gysylltu ag ysgol yng nghanol dinas Llundain gyda nifer fawr o ddisgyblion Caribîaidd, a chyda'r awdurdod addysg lleol. Eu camp gyntaf oedd sicrhau cyllid ar gyfer prosiect yn seiliedig ar y rhyngrwyd i annog plant o'r ddwy ysgol i siarad â'i gilydd. Yn ystod y cam nesaf, gwelwyd y cynllun gefeillio yn cael ei ymestyn i ysgol yn Trinidad, a chyn hir, roedd y plant yn cael sgysiau tair ffordd dros bellteroedd hir. Yn ddiweddar, datblygodd hyn yn ymweliadau cyfnewid, gyda phlant, athrawon a gwleidyddion yn ymweld â Llundain a Thrinidad. Ar hyn o bryd, mae'r tair ysgol yn gweithio ar brosiectau i edrych ar hanes y cysylltiadau rhwng y tri lle, sy'n ymestyn yn ôl i ganol yr 1500au.

## ADEILADU PONTYDD I GEISWYR LLOCHES NEWYDD

Roedd nifer fawr o geiswyr lloches i fod i symud i dref yng Ngogledd Lloegr, fel rhan o gynllun gwasgaru cenedlaethol y llywodraeth. Daeth grŵp o awdurdodau cyhoeddus (gan gynnwys cyrff y Gwasanaeth Iechyd Gwladol (GIG [HHS]), awdurdodau lleol, yr heddlu, ysgolion a choleg addysg bellach) ynghyd gyda'r cyngor lleol dros wasanaeth gwirfoddol i baratoi ar gyfer dyfodiad y rhai oedd yn chwilio am loches.

Cynhyrchodd y grŵp ddau lyfryn: un i drigolion lleol a'r llall – pecyn croeso – i'r rhai oedd yn chwilio am loches. Eglurai'r llyfryn i drigolion lleol pam fod y rhai oedd yn chwilio am loches ym Mhrydain a pham roeddynt yn dod i'w tref nhw. Amlinellai'r broses o chwilio am loches ac eglurai sut yr ymdrinnid â cheisiadau rhai oedd yn chwilio am loches a pha help yr oeddynt yn ei dderbyn. Rhoddodd wybodaeth sylfaenol hefyd am gefndiroedd diwylliannol a chrefyddol y ceiswyr lloches. Cyflwynai'r pecyn croeso i'r ceiswyr lloches ffeithiau a ffigyrau am y dref, am y gwahanol grwpiau ethnig oedd yn byw yno, a gwybodaeth sylfaenol am wasanaethau a chyfleusterau lleol.

Cafodd y llyfrynau groeso mawr. Dywedodd y trigolion lleol a'r ceiswyr lloches fod y llyfrynau wedi bod o gymorth i leihau eu hofnau a'u pryderon, ac i ddeall y sefyllfa yn well. Bu i'r awdurdodau cyhoeddus yn y grŵp hefyd gynnal rhaglen ymsefydlu eang ar gyfer y rhai oedd yn chwilio am loches.

Er gwaethaf ymdrechion y grŵp hwn, cynyddodd digwyddiadau hiliol ar y dechrau. Ond ar ôl gweithio gyda'i gilydd, darganfu'r asiantaethau ei bod yn haws ymdrin â'r digwyddiadau ar y cyd, a chrynhoi adnoddau a syniadau i gyrraedd gwahanol adrannau o'r gymuned.

wybodaeth o'ch monitro i sicrhau nad yw'r polisiâu yn cael unrhyw effaith niweidiol ar weithwyr o rai grwpiau hiliol. Gofalwch fod pawb yn gwybod y polisiâu, a pham yr ydych wedi eu cyflwyno, fel nad oes unrhyw gamddealltwriaeth yn ymddangos a allai amharu ar gysylltiadau rhwng staff o wahanol grwpiau hiliol.

- Gofalwch fod eich staff i gyd yn gwybod am ac yn deall unrhyw newidiadau a wnewch i'ch polisiâu a'ch gweithdrefnau cyflogaeth. Gofalwch hefyd fod ganddynt y sgiliau a'r wybodaeth angenrheidiol i roi y rhain ar waith.

## Beth mae 'cysylltiadau hiliol da' yn ei olygu?

Gall cysylltiadau rhwng pobl o wahanol grwpiau hiliol fod yn gymhleth. Maent yn amrywio o un sefyllfa i un arall ac o un rhanbarth neu ardal i un arall. Ond, o'i drin yn sensitif, gall pobl o bob grŵp hiliol ddod at ei gilydd i ffurfio cymuned gref a chefnogol. Mae 'cysylltiadau hiliol da' yn llaw-fer am gymunedau sy'n parchu eu gwahaniaethau, ac, yn ddiogel yn yr wybodaeth fod ganddynt hawliau a chyfleoedd cyfartal, sy'n crynhoi eu talentau a'u hegri i weithio tuag at amcanion cyffredin. Mae awdurdodau cyhoeddus yn chwaraewyr allweddol ac mae eu harweiniad, ynghyd â pharch i'r bobl a wasanaethant, yn hanfodol i sicrhau harmoni hiliol a chymdeithasol.

## Sut y gallwch gynorthwyo i sicrhau cysylltiadau hiliol da?

Mae gan awdurdodau cyhoeddus swyddogaethau a chyfrifoldebau gwahanol ac maent yn gweithio mewn gwahanol ffyrdd i hyrwyddo cysylltiadau hiliol da. Mae'r ddyletswydd gyffredinol a'r dyletswyddau penodol yn darparu'r sail ar gyfer agwedd gyson at nod cyffredin. Elfennau allweddol yr agwedd hon yw:

- ymrwymiad i ymdrin â gwahaniaethu hiliol anghyfreithlon, ac i hyrwyddo cyfleoedd cyfartal a chysylltiadau hiliol da;
- cynllunio;
- asesu effeithiau eich swyddogaethau a'ch polisiau ar gydraddoldeb hiliol;
- deialog reolaidd gyda phobl o bob cymuned a wasanaethwch – a'r wybodaeth ddiweddaraf – i egluro eich cynlluniau a'ch polisiau, a gwrando ar farn a phryderon pobl; a
- monitro rheolaidd ar yr effeithiau a gaiff eich polisiau a'ch gwaith ar gydraddoldeb hiliol.

Yn dibynnu ar eich swyddogaethau a'ch cyfrifoldebau fel awdurdod cyhoeddus, dylech allu hyrwyddo cysylltiadau hiliol da drwy:

- greu cyfleoedd i bobl o wahanol gymunedau i gwrdd â a thrafod materion a phryderon yn agored ac yn onest;
- ymdrin â'r holl anghenion yn eich cymuned, naill ai drwy brosiectau wedi eu bwriadu'n benodol ar gyfer grwpiau arbennig neu drwy gynlluniau ehangach sy'n dod â budd i'r gymuned gyfan; a
- gofalu eich bod yn ymdrin â'ch dyletswyddau penodol gyda'r nod yn y pen draw o gwrdd â thair rhan y ddyletswydd gyffredinol.

Os rhowch eich holl gynlluniau ar waith, gallwch fod yn hyderus eich bod yn gweithio o fewn y gyfraith ac yn cyfrannu at gysylltiadau hiliol da yn eich cymuned.

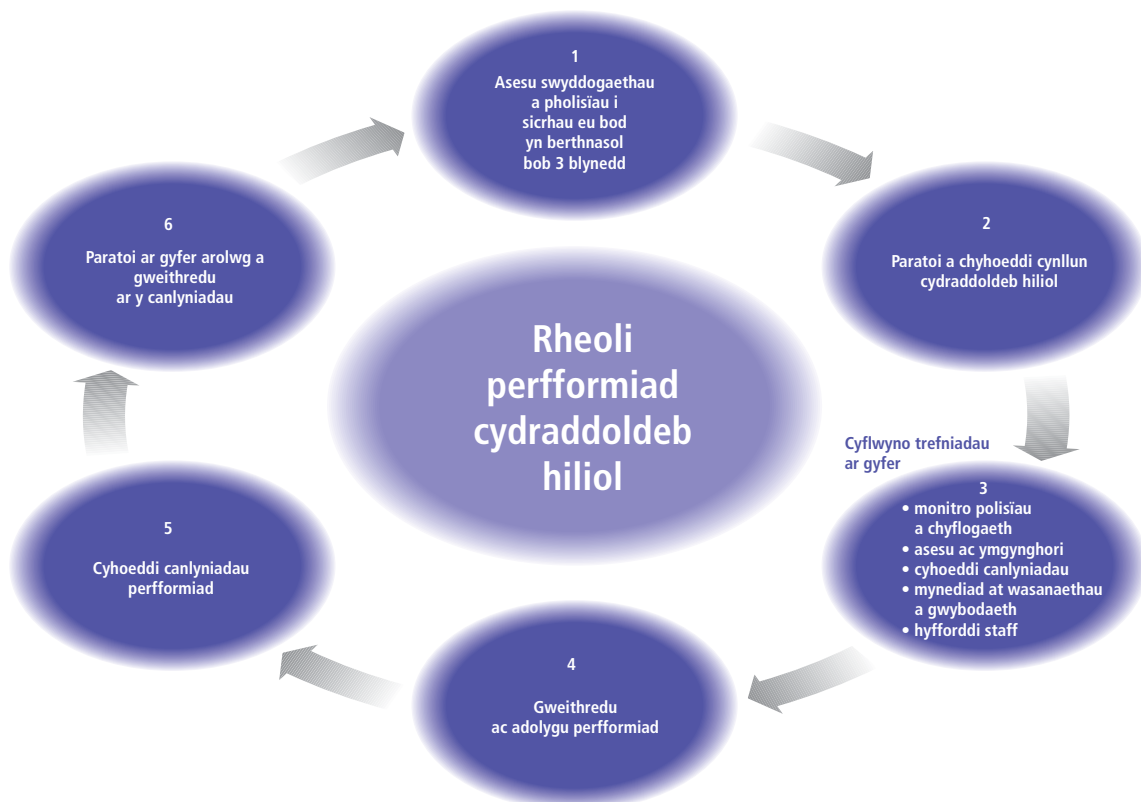
## Pa rôl sydd gan asiantaethau arolygu ac archwilio?

Mae asiantaethau sy'n cynnal arolygon ac archwiliadau statudol o awdurdodau cyhoeddus yn rhwym i'r ddyletswydd gyffredinol. Maent yn gyfrifol am sicrhau eu bod yn ystyried y ddyletswydd gyffredinol ac unrhyw ddyletswyddau penodol yn eu harolygon a'u monitro. Yn ymarferol, mae hyn yn golygu y bydd asiantaethau megis OFSTED a'r Comisiwn Archwilio yn arolygu, ac yn adrodd yn ôl ar sut yr ydych yn cyflawni'r ddyletswydd gyffredinol a'r dyletswyddau penodol.

## Beth yw'r berthynas rhwng y ddyletswydd gyffredinol a'r dyletswyddau penodol?

Mae'n bwysig cofio bod y dyletswyddau penodol wedi cael eu cyflwyno i'ch helpu chi i gyflawni'r ddyletswydd gyffredinol. Cyfrwng i gyrraedd y nod ydynt – camau, dulliau, a threfniadau – nid y nod ynddynt eu hunain. Eich nod yn y pen draw yw cyflawni'r ddyletswydd gyffredinol.

Yn ymarferol, golyga hyn bob tro yr ymdriniwch â dyletswydd benodol, dylech ofyn a ydych yn cyflawni'r ddyletswydd gyffredinol, a beth y dylech fod yn ei wneud i'ch cynorthwyo i'w chyflawni. Er enghraifft, un o'r dyletswyddau penodol yw gwneud trefniadau i fonitro eich polisiau am unrhyw effaith niweidiol y gallent eu cael ar gydraddoldeb hiliol. Oni bai eich bod yn rhoi'r trefniadau hynny ar waith yn llawn, ac yn ymdrin ag unrhyw effaith niweidiol y gallai eich polisiau fod yn eu cael ar rai grwpiau hiliol – pe bai ond i'w gwtogi – mae'n bosibl na fyddwch yn bodloni'r ddyletswydd gyffredinol. Felly, y cwestiwn i'w ofyn i chi eich hun pan fyddwch wedi cwblhau'r ymarferiad monitro yw: 'Beth ddylem ni fod yn ei wneud i ddileu gwahaniaethu hiliol anghyfreithlon, hybu cyfleoedd cyfartal, a hyrwyddo cysylltiadau hiliol da?'



# 3

## Dyletswyddau penodol **Cynllun cydraddoldeb hiliol**

### **Y ddyletswydd**

O dan y ddyletswydd benodol hon, a gyflwynwyd yng Ngorchymyn Deddf Cysylltiadau Hiliol 1976 (Dyletswyddau Statudol), roedd yn rhaid i'r awdurdodau cyhoeddus a restrwyd yn atodiad 2 i'r côd baratoi a chyhoeddi cynllun cydraddoldeb hiliol erbyn 31 Mai 2002. Os ydych yn un o'r awdurdodau hyn (y cyfeirir ato yn y gorchymyn fel 'person'), dylai eich cynllun ddweud sut y bwriadwch gwrdd â'r ddyletswydd gyffredinol a'r dyletswyddau penodol. Dywed y gorchymyn sy'n cyflwyno'r ddyletswydd benodol hon:

2. (2) *Bydd Cynllun Cydraddoldeb Hiliol yn nodi, yn arbennig –*
  - (a) *y swyddogaethau a'r polisiau hynny, neu bolisiau arfaethedig, y mae'r person hwnnw wedi eu hasesu fel rhai perthnasol i'r modd y mae'n cyflawni'r ddyletswydd a osodir gan adran 71(1) y Ddeddf Cysylltiadau Hiliol; a*
  - (b) *threfniadau'r person hwnnw ar gyfer –*
    - (i) *asesu ac ymgynghori ynghylch effaith debygol ei bolisiau arfaethedig ar hyrwyddo cydraddoldeb hiliol;*
    - (ii) *monitro ei bolisiau am unrhyw effaith niweidiol ar hyrwyddo cydraddoldeb hiliol;*
    - (iii) *cyhoeddi canlyniadau'r cyfryw asesiadau ac ymgynghoriad ag a grybwyllir yn is-baragraff (i) a'r cyfryw fonitro a grybwyllir yn is-baragraff (ii);*
    - (iv) *sicrhau mynediad cyhoeddus i wybodaeth a gwasanaethau y mae'n eu darparu; a*
    - (v) *hyfforddi staff mewn cysylltiad â'r dyletswyddau a osodir gan adran 71(1) y Ddeddf Cysylltiadau Hiliol a'r Gorchymyn hwn.*
- (3) *Bydd y cyfryw berson, o fewn cyfnod o dair blynedd o 31 Mai 2002, ac o fewn pob cyfnod pellach o dair blynedd, yn adolygu'r asesiadau y cyfeirir atynt ym mharagraff (2) (a).*

### **Beth mae hyn yn ei olygu?**

Mae cynllun cydraddoldeb hiliol mewn gwirionedd yn strategaeth ac yn gynllun gweithredu realistig sydd wedi ei amserlennu. Dylai grynhoi eich agwedd at gydraddoldeb hiliol, a'ch amcanion corfforaethol. Dylai ddweud hefyd sut y bwriadwch gyflawni rhannau unigol y ddyletswydd benodol – mewn geiriau eraill, eich trefniadau ar gyfer asesu, ymgynghori, monitro, hysbysu, cyhoeddi, a hyfforddi. Gofalwch fod eich cynllun cydraddoldeb hiliol yn dweud beth yw eich trefniadau a sut y bwriadwch eu gwireddu dros oes y cynllun.

## **UN O ADRANNAU'R LLYWODRAETH YN YMGYNGHORI YN EANG YNGHYLCH EI GYNLLUN**

Penderfynodd un o adrannau'r llywodraeth ganolog sydd â chyfrifoldebau allweddol ym maes cyfiawnder troseddol ar draws 42 o ardaloedd yng Nghymru a Lloegr gynhyrchu un cynllun cydraddoldeb hiliol ar gyfer yr adran yn gyffredinol. Bydd ardaloedd lleol yn addasu'r cynllun i weddu i'w hamgylchiadau hwy.

Sefydlodd yr adran dîm prosiect cynllun cydraddoldeb hiliol, a oedd yn cynnwys staff polisi a phersonél ac a oedd yn cael ei arwain gan brif swyddog. Dechreuodd y tîm drwy ofyn i'r holl gyfarwyddiaethau restru eu swyddogaethau a'u polisiau. Yna treuliodd y diwrnod gyda chynrychiolwyr o bob cyfarwyddiaeth i asesu a oedd eu swyddogaethau a'u polisiau yn berthnasol i gydraddoldeb hiliol, ac, os oeddent, pa mor berthnasol yr oeddent. Defnyddiodd y tîm yr wybodaeth hon i ddrafftio cynllun cydraddoldeb hiliol.

Y cam nesaf oedd ymgynghori â phobl am y cynllun. Anfonodd y tîm y cynllun drafft at yr undebau llafur, rhwydweithiau staff, ac asiantaethau y mae'r adran yn gweithio â hwy. Ond y sylwadau yr oedd ganddo'r diddordeb mwyaf ynddynt oedd rhai pobl oedd ar ben arall polisiau'r adran – dioddefwyr, tystion a diffynyddion. Cynhaliodd y tîm weithdy bach i drafod materion yn fanylach. Ymysg y rhai a fynychodd roedd staff polisi a staff gweithrediadol, grwpiau lleiafrifoedd ethnig yn gweithio ar ran dioddefwyr (a adwaenir hefyd fel prosiectau monitro), NACRO (sy'n cynrychioli diffynyddion), cynrychiolydd o Gymdeithas y Cyfreithwyr Du, ac yn bwysicaf oll, pobl a oedd wedi beirniadu gwaith yr adran ar hil.

Amcanion penodol y gweithdy oedd: blaenoriaethu polisiau, cael barn am y ffordd orau o gyflawni asesiadau effaith a hysbysu pobl am y canlyniadau; a thrafod cyhoeddi'r cynllun cydraddoldeb hiliol.

Ni chafodd drafft cyntaf y cynllun cydraddoldeb hiliol, a oedd yn ddogfen fiwrocratig iawn, dderbyniad da o gwbl a bu'n rhaid i'r tîm ei ailysgrifennu'n llwyr. Mae'r adran yn hyderus fod ganddi bellach gynllun sy'n fwy cydnaws â'r hyn y mae'r cyhoedd yn ddymuno ei gael.

Dylai eich cynllun cydraddoldeb hiliol ymdrin â'ch holl swyddogaethau perthnasol, pa un ai a ydych yn eu cyflawni y tu mewn neu'r tu allan i'r awdurdod, a'u dwyn ynghyd o fewn un fframwaith.

Os oes gennych strategaeth cydraddoldeb hiliol yn barod, ni ddylai fod yn rhy anodd cynhyrchu cynllun cydraddoldeb hiliol. Ond bydd yn rhaid i chi adolygu eich strategaeth yn drylwyr i sicrhau ei bod yn ymdrin â holl rannau'r ddyletswydd benodol, ac y gall fodloni'r ddyletswydd gyffredinol i hyrwyddo cydraddoldeb hiliol.

Gall y cynllun cydraddoldeb hiliol fod yn rhan o'ch strategaeth cydraddoldeb gyffredinol, ac, yn y rhan fwyaf o achosion, bydd yn gwneud synnwyr i wneud hyn. Mae'n bosibl y byddwch yn penderfynu cymryd agwedd debyg at bryderon eraill ynghylch cydraddoldeb, fel rhyw ac anabledd. Ond mae'n rhaid i chi sicrhau bod yr adrannau cydraddoldeb hiliol yn amlwg ac yn benodol.

### **CYNLLUN CYDRADDOLDEB HILIOI WEDI EI YSBRYDOLI GAN GLEIFION**

Penderfynodd ymddiriedolaeth Gwasanaeth Iechyd Gwladol (GIG [HHS]) yng Nghanolbarth Lloegr y byddai ei chynllun cydraddoldeb hiliol yn canolbwyntio ar gleifion. O ganlyniad, rhoddodd yr ymddiriedolaeth ei swyddogaethau a'i pholisïau gyda'i gilydd o dan benawdau a oedd yn pwysleisio cysylltiadau cleifion gyda'i gwasanaethau. Roedd y penawdau yn cynnwys cyfeirio, asesu, trin a rhyddhau cleifion, a chymau dilynol. Bu i'r ymddiriedolaeth hefyd ychwanegu 'cyflogaeth' a 'gwasanaethau cynnal', i ymdrin â'i phrif swyddogaethau eraill.

Teimlai'r ymddiriedolaeth fod ei hagwedd yn ymarferol ac yn drwyadl, a'i bod yn gwneud synnwyr i'w darparwyr gwasanaeth.

### **UN O ADRANAU'R LLYWODRAETH YN DYMUNO I'W CHYNLLUN FOD YN ESIAMPL**

Mae un o adrannau'r llywodraeth ganolog, sy'n ymdrin ag amrediad eang o swyddogaethau a meysydd, wedi penderfynu datblygu cynllun cyffredinol, yn cyflwyno ei blaenoriaethau a'i harferion, a chynlluniau cysylltiedig ar gyfer pob un o'i rhannau. Bydd pob cynllun cysylltiedig yn cyd-fynd â'r cynllun cyffredinol, a bydd yn bwydo i broses adolygu flynyddol.

Mae'r cynllun cyffredinol yn amcanu at:

- adlewyrchu gofynion y Ddeddf Cysylltiadau Hiliol a'n côdau ymarfer yn glòs;
- bod yn hyblyg, fel y gall gwrdd ag anghenion a blaenoriaethau'r adran a phob un o'i rannau;
- datblygu ar waith sydd eisoes ar y gweill i hyrwyddo cydraddoldeb hiliol, gan ddefnyddio, cyn belled ag sy'n bosibl, systemau a phrosesau sydd eisoes yn eu lle;
- darparu fframwaith ar gyfer dyletswyddau tebyg eraill y gellid eu cyflwyno yn y dyfodol;
- bod yn fodel i rannau eraill llywodraeth; a
- chydabod nad yw'r dyletswyddau penodol ondo yn cyflwyno safonau minimwm, y mae'r adran yn dymuno eu gwella.

Sefydlwyd dau weithgor, sy'n cynnwys cynrychiolwyr o blith yr undebau llafur a rhwydwaith yr adran ar gyfer staff o leiafrifoedd ethnig i fynd â'r gwaith hwn yn ei flaen.

Oherwydd bod yr adran yn dymuno i'r cynllun fod yn enghreifftiol, a mynd y tu hwnt i ofynion minimwm y ddeddf, mae'n annog monitro yn ôl rhyw yn ogystal â chefnidir ethnig. Mae hefyd yn cynnwys monitro cwynion, nas ymdrinnir ag ef gan y dyletswyddau penodol. Mae'r cynllun yn ddogfen fyw, ac mae'r adran yn croesawu sylwadau.



## **CYFUNO GWERTH GORAU A CHYDRADDOLDEB HILIOI**

Penderfynodd un awdurdod lleol y byddai'n cyfuno ei waith ar 'werth gorau' gyda'i ddyletswydd i hyrwyddo cydraddoldeb hiliol. Cynhelir arolygon gwerth gorau bob pum mlynedd, tra dylai cynlluniau cydraddoldeb hiliol gael eu hadolygu o leiaf bob tair blynedd.

Dechreuodd yr awdurdod drwy osod ei gynllun gwerth gorau yn gyfochrog â'i restr o swyddogaethau perthnasol. Roedd cryn orgyffwrdd, gyda llawer o'r gwasanaethau a glustnodwyd ar gyfer arolwg gwerth gorau ym mlwyddyn 1 wedi eu nodi hefyd fel rhai oedd yn hynod o berthnasol i gydraddoldeb hiliol. Roedd yn ymddangos yn synhwyrol i wneud yr arolygon cydraddoldeb hiliol a gwerth gorau ar gyfer y gwasanaethau hyn ar yr un pryd, fel rhan o un arolwg cyffredinol. Roedd yr awdurdod yn gweld hyn hefyd fel dull o sicrhau bod cydraddoldeb hiliol yn cael ei osod yn 'y prif ffrwd'.

Yna aeth yr awdurdod un cam ymhellach a phenderfynodd gyfuno ei gynllun cydraddoldeb hiliol a'i gynllun perfformiad gwerth gorau (CPGG). Mae'r cynllun cydraddoldeb hiliol bellach yn bennod ar wahân o fewn gynllun perfformiad gwerth gorau'r awdurdod, ac fe'i diweddarir ac adroddir yn ei gylch bob blwyddyn drwy'r broses cynllunio perfformiad.

Ond nid oedd integreiddio'r cynllun cydraddoldeb hiliol a'r gynllun perfformiad gwerth gorau yn llawn yn bosibl, oherwydd nad yw rhai o'r swyddogaethau a'r polisiau sy'n berthnasol iawn i gydraddoldeb hiliol (fel cyflogaeth) mor bwysig mewn arolygon gwerth gorau. Felly, mae'r awdurdod yn cyfuno arolygon gwerth gorau a chydaddoldeb hiliol lle bynnag y bo hynny'n bosibl, ond mae hefyd yn gwneud nifer o arolygon ar wahân i gyflawni ei ddyletswydd.

Dylai'r adrannau ar gydraddoldeb hiliol ei gwneud yn eglur sut y bwriadwch gyflawni'r dyletswyddau o dan y Ddeddf. Bydd angen i'ch ymrwymiad i hyrwyddo cydraddoldeb hiliol fod yn eglur i'ch staff, i dimau archwilio ac arolygu (y bydd angen iddynt asesu'r modd yr ydych yn cyflawni eich dyletswyddau), ac i'r cyhoedd.

Mae'r cynllun cydraddoldeb hiliol yn ddogfen gyhoeddus sy'n egluro sut y bwriadwch gwrdd â'r ddyletswydd gyffredinol. Ond i gyflawni'r ddyletswydd, rhaid i chi roi'r cynllun ar waith. Bydd yn rhaid i chi fod yn atebol i'r cyhoedd am wireddu'r rhaglen a gyflwynwch yn eich cynllun. Amcan hyn a dyletswyddau penodol eraill yw eich helpu i ddileu gwahaniaethu hiliol anghyfreithlon, a hyrwyddo cyfle cyfartal a chysylltiadau hiliol da.

## **Beth yw'r rheswm am y cynllun?**

Y rheswm am gyflwyno dyletswydd benodol i baratoi cynllun cydraddoldeb hiliol yw sicrhau eich bod yn cyflawni'r ddyletswydd gyffredinol i hyrwyddo cydraddoldeb hiliol mewn dull systematig. Bydd cynhyrchu cynllun cydraddoldeb hiliol yn eich cynorthwyo i ystyried effeithiau eich holl weithgareddau a gweithrediadau yn nhermau cydraddoldeb hiliol, a gwneud y newidiadau angenrheidiol i gyflwyno eich gwasanaethau yn effeithiol mewn cymdeithas aml-ethnig. Ni fyddwch yn gallu ymdrin â'r broblem o hiliaeth sefydliadol (fel y diffiniwyd hynny yn Adroddiad Ymchwiliad Stephen Lawrence) oni bai eich bod yn rhoi cydraddoldeb hiliol yng nghanol y gwaith o lunio polisi a chyflwyno gwasanaeth.

## Pam fod hyn yn bwysig?

Mae'r llywodraeth wedi dweud y bydd corff sy'n hyrwyddo cydraddoldeb hiliol yn cael ei adnabod yn ôl y canlynol.

- Mae'n monitro ei weithlu, ac yn gofalu bod pobl o leiafrifoedd ethnig yn cael eu trin yn deg.
- Mae'n asesu sut y gallai ei bolisiau a'i raglenni effeithio ar leiafrifoedd ethnig, ac yn ymdrin ag unrhyw effaith niweidiol bosibl.
- Mae'n monitro'r modd y gwreiddir ei bolisiau a'i raglenni, i sicrhau eu bod yn bodloni anghenion pobl o leiafrifoedd ethnig.
- Mae ganddo bolisi sydd wedi ei ddatgan yn gyhoeddus ar gydraddoldeb hiliol.

## Beth ddylai'r cynllun ei gynnwys?

Dylai eich cynllun cydraddoldeb hiliol nodi sut y bwriadwch gyflawni eich holl ddyletswyddau: y ddyletswydd gyffredinol a'r dyletswyddau penodol ar bolisi a

### UN O ADRANAU'R LLYWODRAETH YN GOSOD LEFELAU PERTHASEDD

Canfu un o adrannau llywodraeth ganolog gydag amrywiaeth eang o gwsmeriaid mai dim ond rhai o'i swyddogaethau a'i pholisiau – y rhai hynny sy'n berthnasol i bobl fel defnyddwyr neu weithwyr, a'r rhai hynny sy'n berthnasol i gwmnïau bychain – sy'n berthnasol i gydraddoldeb hiliol. I gyflawni ei ddyletswydd, mae wedi dosbarthu ei feysydd gwaith i dri dosbarth bras – uchel, cymedrol, ac isel neu ddim – yn ôl eu heffeithiau gwirioneddol neu bosibl ar gydraddoldeb hiliol. Mae gan bob dosbarth set wahanol o rwymedigaethau. Mae'r adran wedi cynnwys swyddogaethau cynnal, fel archwilio mewnol a darparu ystadegau, fel swyddogaethau perthnasol, oherwydd eu bod yn ei helpu i gwrdd â'r ddyletswydd. Mae'r adran wedi cadarnhau ei ddsbarthiadau drwy ymgynghori â grwpiau amrywiol, gan gynnwys pobl o leiafrifoedd ethnig, a gweinidogion.

Mae uwch reolwr ym mhob maes gwaith yn gyfrifol am y ddyletswydd, ac am roi adroddiad, unwaith y flwyddyn, i'r bwrdd adrannol. Mewn meysydd a ddsbarthwyd fel 'uchel', mae'n rhaid i'r swyddog sicrhau bod pob polisi, cynllun neu wasanaeth wedi ei wirio ac yn cyflawni'r ddyletswydd.

Mae'r adran yn credu y bydd y trefniant 'datganoledig' hwn yn caniatáu iddi gymryd agwedd strategol at gyflawni'r dyletswyddau newydd. Gall y rheolwyr sy'n gyfrifol am y ddyletswydd hon ym mhob maes sicrhau bod y pwys a roddant ar gydraddoldeb hiliol mewn cyfrannedd i'w berthnasedd i'w maes hwy. Yna gall yr uned ganolog gymryd cyfrifoldeb cyffredinol, a rhoi cymorth le mae'r angen mwyaf amdano,

Mae'r adran yn hyderus y bydd y trefniant yn annog pobl ym mhob maes gwaith i gymryd rhan, ac y bydd yn cynorthwyo i sicrhau bod cydraddoldeb hiliol yn dod yn rhan wirioneddol o'r prif lif. Mewn geiriau eraill, bydd y bobl sy'n gyfrifol am lunio polisi a chyflwyno gwasanaeth yn rhoi ystyriaeth i faterion hil wrth iddynt lunio polisi a chyflwyno eu gwasanaethau.

## Elfennau cynllun cydraddoldeb hiliol

- ▶ **Gwerthoedd, egwyddorion a safonau eich cydraddoldeb hiliol**
- ▶ **Amcanion strategol eich cydraddoldeb hiliol**
- ▶ **Sut y byddwch yn cyflawni'r ddyletswydd gyffredinol**
- ▶ **Sut y byddwch yn cyflawni'r dyletswyddau penodol**
- ▶ **Eich cynllun gweithredu a'r amserlen**
- ▶ **Sut y byddwch yn adolygu eich cynllun a'r amserlen**
- ▶ **Eich targedau cydraddoldeb hiliol**
- ▶ **Dangosyddion perfformiad eich cydraddoldeb hiliol**
- ▶ **Sut y byddwn yn ymdrin â chwynion**
- ▶ **Sut y byddwch yn ymgynghori â'ch staff a'r cyhoedd, gan gynnwys cymunedau lleiafrifoedd ethnig, yn ystod camau gwahanol o'r cynllun gweithredu**
- ▶ **Sut y byddwch yn dweud wrth eich staff am eich cynlluniau a'ch gweithgareddau**
- ▶ **Sut y byddwch yn dweud wrth y cyhoedd am eich cynnydd o ran cydraddoldeb hiliol**

chyflwyno gwasanaeth (gweler t. 14). Os oes raid i chi hefyd gwrdd â'r dyletswyddau penodol ar gyfer cyflogwyr (gweler t. 62), byddem yn eich cynghori i gynnwys eich trefniadau ar gyfer hyn yn eich cynllun cydraddoldeb hiliol.

Awgrymwn eich bod yn gwneud y cynllun mor gynhwysfawr â phosibl. Fe welwch y bydd yn fwy ymarferol bod ag un fframwaith, sy'n dwyn ynghyd cyn belled ag sy'n bosibl holl agweddau eich dyletswydd i hyrwyddo cydraddoldeb hiliol. Dylech ystyried cynnwys:

- y gwerthoedd, yr egwyddorion, a'r safonau sy'n llywio eich agwedd at gydraddoldeb hiliol;
- yr amcanion strategol cyffredinol yr ydych wedi eu mabwysiadu i hyrwyddo cydraddoldeb hiliol;
- cynllun gweithredu ac amserlenni clir;
- eich trefniadau ar gyfer cwrdd â'r ddyletswydd gyffredinol a'r dyletswyddau penodol;
- pa mor aml y bwriadwch adolygu pob rhan o'r cynllun, a'r cynllun yn gyffredinol (o dan y ddyletswydd mae'n rhaid i chi adolygu'r cynllun cyfan o leiaf bob tair blynedd, a byddem yn eich cynghori i adrodd am gyflawniadau o leiaf unwaith y flwyddyn);
- sut y bwriadwch ymdrin â chwynion am y modd yr ydych yn cyflawni'r dyletswyddau, neu gwynion eraill am gydraddoldeb hiliol;

### **CYNGOR YN CYNWYS DYLETSWYDD O FEWN Y GWAITH PARHAUS YNGHYLCH CYDRADDOLDEB HILIOI**

Yn dilyn Adroddiad Ymchwiliad Stephen Lawrence, bu i awdurdod lleol trefol gyda phoblogaeth fach o leiafrif ethnig wneud arolwg trwyadl o'i waith ar gydraddoldeb hiliol. Arweiniodd hyn at bolisi cyfle cyfatal newydd a chynllun gweithredu tair blynedd (a adolygir bob blwyddyn). Mae gan y polisi a'r cynllun gweithredu adrannau ar wahân yn ymdrin â materion yn ymwneud â hil. Mae cynllun yr awdurdod yn cynnwys:

- monitro ethnig ar y modd y cyflwynir gwasanaeth, ac arolygon bodlondeb;
- monitro ethnig ar gwynion cyhoeddus;
- targedau perfformiad cydraddoldeb hiliol ar gyfer uwch realwyr;
- mwy o gydweithrediad gyda chyrrff gwirfoddol lleiafrifoedd ethnig, a nifer o ymarferiadau ymgynghori;
- targedau ar gyfer cynyddu niferoedd y staff o rai grwpiau hiliol;
- camau cadarnhaol, fel rhan o raglen datblygu rheolaeth;
- monitro ethnig ar y rhesymau y mae staff yn gadael yr awdurdod (yn seiliedig yn rhannol ar beth a ddywedant mewn cyfweiliadau â rheolwyr wrth ymadael); a
- hyfforddiant cydraddoldeb hiliol i staff.

Ni fu'n rhaid i'r awdurdod lleol wneud llawer iawn i ddatblygu cynllun cydraddoldeb hiliol, ar wahân i adolygu ei swyddogaethau a'i bolisiau i benderfynu pa rai oedd yn berthnasol i'r ddyletswydd, gan wneud trefniadau i asesu ac ymgynghori ynghylch effeithiau ei wasanaethau a'i bolisiau ar gydraddoldeb hiliol (gweler t 35–51), a hyfforddi staff am y ddyletswydd (gweler t 58–61).

- beth arall yr ydych wedi ei wneud, fel y targedau y gallech fod wedi eu gosod, dyweder, i gwtogi ar dangynrychiolaeth pobl o rai grwpiau hiliol o blith eich gweithwyr, neu i godi cyfraddau bodlondeb ymysg trigolion o grwpiau hiliol arbennig;
- safonau neu fesurau eraill sy'n berthnasol i'ch awdurdod, fel y mesurau perfformiad am gydraddoldeb hiliol o dan systemau perfformiad statudol fel 'gwerth gorau', neu eich mesurau perfformiad eich hun ar gydraddoldeb hiliol (er enghraifft, mewn cyflogaeth, cyflwyno gwasanaeth, a datblygu polisi), a sut mae'r mesurau hynny yn cysylltu â'r cynllun;
- sut mae'r cynllun yn cysylltu â'ch bolisiau a'ch strategaethau eraill;
- sut y byddwch yn ymgynghori â'r cyhoedd ac, yn arbennig, beth a wnewch i sicrhau bod pobl o leiafrifoedd ethnig yn gysylltiedig â phob un o'r camau; a
- sut y bwriadwch sicrhau bod eich staff i gyd yn gwybod am y cynllun ac yn deall yr hyn y mae yn ei olygu.

### **CYNGOR YN GWNEUD CYDRADDOLDEB HILIOI YN RHAN O STRATEGAETH CYDRADDOLDEB**

Bu i gyngor lleol wneud arolwg trwyadl o'i agwedd at gydraddoldeb hiliol, yn seiliedig ar ymgynghoriad eang gyda chymunedau lleol, gwleidyddion, rheolwyr a staff. Derbyniodd y cyngor argymhellion yr arolwg yn llawn.

Yn ystod y ddwy flynedd ers yr arolwg, mae'r cyngor wedi:

- datblygu strategaeth cyfle cyfartal a chynllun gweithredu blynyddol, gydag adran ar wahân ar gydraddoldeb hiliol sy'n cyflawni'r ddyletswydd gyffredinol a'r ddyletswydd benodol i gynhyrchu cynllun cydraddoldeb hiliol;
- arolygu ac ymestyn amrediad ei systemau monitro;
- gosod mesurau perfformiad ynghylch cydraddoldeb ar gyfer ei brif wasanaethau, ac adrodd yn rheolaidd ar gynnydd tuag at eu cyflawni;
- gosod targedau newydd ar gyfer ei weithlu, ac ychwanegu meysydd newydd i'w monitro (fel cloriannu staff, cwynion, hyfforddiant, a chamau disgyblu);
- sefydlu pwyllgor lleiafrifoedd ethnig newydd;
- annog pobl o leiafrifoedd ethnig i gymryd rhan mewn grwpiau fel y bartneriaeth strategol newydd a'r bartneriaeth trosedd ac anhrefn; a
- dechrau gweithio mewn dull mwy systematig i wella cyflawniad a chwtdogi ar waharddiad ymhlith disgyblion o leiafrifoedd ethnig, fel rhan o raglen ehangach i wella ei wasanaethau addysg.

### **AWDURDOD TÂN YN CYNWYS CYNLLUN O FEWN EI STRATEGAETH DDIWYGIEDIG**

Bu i awdurdod tân gwblhau arolwg llawn o'i strategaeth a'i gynllun gweithredu cyfle cyfartal yn ddiweddar. Edrychodd yr arolwg ar gyflawniadau'r awdurdod yn erbyn ei amcanion gwreiddiol a'r targedau blynyddol. Rhoddodd ystyriaeth hefyd i ddatblygiadau mwy diweddar, gan gynnwys:

- Adroddiad Ymchwiliad Stephen Lawrence;
- y Ddeddf Cysylltiadau Hiliol (Diwygiad) 2000;
- adborth o arolwg staff;
- archwiliad o gefndiroedd ethnig staff; a
- dadansoddiad o ganfyddiadau tribiwnlys.

Mae'r awdurdod wedi drafftio strategaeth tair blynedd newydd a chynllun gweithredu, sy'n cynnwys ei gynllun cydraddoldeb hiliol. Oherwydd bod yr awdurdod yn dymuno cael cymaint o gytundeb â phosibl i'r strategaeth, yn arbennig ei thargedau, ymgynghorodd â staff ac eraill ynghylch ei holl argymhellion.

### O STRATEGAETH I GYNLLUN

Yn dilyn trafodaethau gyda chleifion, staff a grwpiau eraill, lluniodd ymddiriedolaeth Gwasanaeth Iechyd Gwladol (GIG [HHS]) strategaeth cydraddoldeb hiliol a chynllun gweithredu ar gyfer 2000 – 2004. Mae gan y strategaeth chwe adran. Mae pedair ohonynt yn ymdrin â chyflwyno gwasanaeth, un gyda gwaith partneriaeth, ac un gyda chyflogaeth. Dechreuau pob adran drwy ddisgrifio'r sefyllfa gyfredol ym mhob maes. Yna mae'r strategaeth yn mynd ymlaen i restru gweithgareddau cyfredol a rhai a gynllunnir, ynghyd â chyfres o dargedau. Bydd cleifion – gan gynnwys y rhai hynny o blith lleiafrifoedd ethnig – a'u cynrychiolwyr, ac eraill yn cymryd rhan yn y gwaith o fonitro ac adolygu cynnydd.

Mae'r ymddiriedolaeth wedi adolygu a diwygio ei strategaeth cydraddoldeb hiliol a'r cynllun gweithredu ac wedi eu pecynnu i gwrdd ag amodau cynllun cydraddoldeb hiliol.

## A ddylai'r cynllun gynnwys canlyniadau?

Wrth lunio eich cynllun cydraddoldeb hiliol, bydd yn sicr yn ddefnyddiol i chi feddwl am, a chynnwys, beth y dymunwch ei gyflawni drwy'r cynllun. Mae'n bwysig cofio bod y cynllun cydraddoldeb hiliol yn fwy na dim ond cynllun ar gyfer sefydlu prosesau. Nid amcan monitro ethnig yw casglu data ethnig o'i ran ei hun, yn ddim mwy nag y mae casglu barn pobl yn amcan yr ymgynghoriad. Bwriad y cynllun cydraddoldeb hiliol yw gwneud cydraddoldeb hiliol yn realiti, a defnyddio monitro, asesiad, ac ymgynghori i gyflawni hyn. Mae canlyniadau cyffredinol tebygol rhoi eich cynllun cydraddoldeb hiliol ar waith yn debygol o gynnwys:

- gweithlu mwy cynrychioliadol ar bob lefel yn eich awdurdod;
- dim gwahaniaethau sylweddol o ran bodlondeb ymysg eich staff, yn seiliedig ar eu grŵp hiliol;
- dim gwahaniaethau sylweddol yn hyder y cyhoedd yn eich awdurdod, yn seiliedig ar grwpiau hiliol pobl;
- dim gwahaniaethau sylweddol mewn canlyniadau gwasanaeth rhwng grwpiau hiliol; a
- dim gwahaniaethau sylweddol ym modlondeb pobl gyda gwasanaethau, yn seiliedig ar eu grwpiau hiliol.

Dylech weld eich cynllun cydraddoldeb hiliol fel fframwaith ar gyfer gwelliant cyson mewn cydraddoldeb hiliol. Rydych yn anhebygol o gyflawni'r holl ganlyniadau a osodwch i chi eich hun yn eich cynllun cyntaf. Ond dylech allu gweld gwelliannau mewn cydraddoldeb hiliol dros amser, cyhyd ag y gwnewch bob ymdrech i wireddu eich cynlluniau.

## A oes ar y cynllun angen gweithdrefnau arbennig?

Gallech ddefnyddio'r systemau a'r gweithdrefnau sydd gennych yn barod i lunio a monitro eich cynllun cydraddoldeb hiliol. Bydd llwyddiant y cynllun yn dibynnu mwy ar eich ymrwymiad i wneud iddo weithio, nag ar sut y byddwch yn ei sefydlu.

Efallai y byddwch yn dymuno rhoi cyfrifoldeb cyffredinol am reolaeth y cynllun o ddydd i ddydd i aelod hŷn, profiadol o'r staff, sy'n adrodd yn uniongyrchol i'r uwch reolwyr. Os gwnewch hyn, gofawch fod gan y swyddog amser ac adnoddau i dderbyn y swyddogaeth hon.

Gall fod yn ddefnyddiol sefydlu 'grŵp llywio' gyda'r adnoddau priodol i oruchwylio'r broses, ac i helpu i gydlynu gwahanol weithgareddau. Yn ddelfrydol, byddai'r grŵp yn cynnwys y rheolwyr sy'n gyfrifol am y meysydd yr ymdrinnir â hwy gan y dyletswyddau penodol. Byddai angen i'r grŵp gyfarfod yn rheolaidd, a gellid ei gadeirio gan yr uwch swyddog sy'n gyfrifol am y cynllun.

Dylech wneud pob ymdrech i dynnu aelodau'r grŵp llywio o blith gweithwyr o wahanol grwpiau hiliol a chynnwys eu safbwyntiau a'u syniadau wrth ddatblygu a monitro'r cynllun. Os oes gennych unrhyw gymdeithasau staff lleiafrifoedd ethnig, bydd eu cyfranogiad hwythau yn ddefnyddiol hefyd.

Os gweithiwch gydag awdurdod arall (pa un ai y mae'n rhaid i chi wneud hynny yn ôl y ddeddf ai peidio), gallai eich cynllun cydraddoldeb hiliol fod â chysylltiadau clir â chynllun awdurdod arall. Gallech ymgynghori â'ch gilydd yn rheolaidd, i sicrhau bod eich cynlluniau yn gydnaws ac wedi eu cydlynu yn briodol (gweler pennod 6).

### SUT MAE CYNGOR YN RHOI GWYBODAETH I'W GYHOEDD

Bu i gyngor lleol yn ddiweddar adolygu a chyhoeddi polisi cydraddoldebau a chynllun gweithredu newydd. Roedd gan y dogfennau adrannau ar wahân ar gydraddoldeb hiliol ac roeddent ar gael i unrhyw un a ofynnai amdanynt. Yn ogystal â'r dogfennau hyn, cyhoeddodd y cyngor gyfres o lawlyfrau ar gyfer y rheolwyr a'r staff. Roedd un o'r rhain – *Race equality: your rights and responsibilities* – yn egluro yr hyn a ddisgwyliai'r cyngor i staff ei wneud a sut y gallent ddisgwyl cael eu trin. Ar yr un pryd, cyhoeddodd y cyngor daflen i'r cyhoedd, a eglurai:

- amcanion ei bolisi cydraddoldeb hiliol;
- beth yr oedd wedi ei gyflawni yn barod; a
- beth yr oedd yn bwriadu ei wneud.

Roedd y daflen ar gael mewn gwahanol ieithoedd. Dilynodd y cyngor hyn gyda erthygl nodweddiadol ar ei gyflawniadau yn ystod y flwyddyn mewn cylchgrawn gan y cyngor lleol (a anfonwyd i'r holl gartrefi yn yr ardal), yn ogystal ag adroddiad yn ei gynllun perfformiad gwerth gorau.

### **YMDDIRIEDOLAETH GOFAL SYLFAENOL YN ASESU CLEFYDAU, MARWOLAETH A CHENEDLIGRWYDD**

Bu ymddiriedolaeth gofal sylfaenol yn dadansoddi data am glefydau a marwolaeth ar gyfer pob salwch a phob grŵp hiliol yn y boblogaeth leol. Defnyddiodd yr ymddiriedolaeth y dadansoddiad i ddethol rhai swyddogaethau a gwasanaethau ar gyfer sylw arbennig, gan gynnwys gwaith yn ymwneud ag addysg iechyd gyda rhai grwpiau hiliol, gan gynnwys rhai Indiaidd, Pacistani, Bangladeshi a Gwyddelig.

Yn seiliedig ar yr asesiad hwn, mae'r ymddiriedolaeth wedi rhoi blaenoriaeth uchel i ofal coronaidd, cyflyrau'r frest a'r ysgyfaint, ac iechyd meddwl (yn arbennig iselder, sgitsoffrenia a phroblemau yn gysylltiedig ag alcohol). Mae'r ymddiriedolaeth yn hyderus fod ganddi bellach ddigon o wybodaeth i benderfynu pa flaenoriaeth i'w roi i broblemau iechyd arbennig, yn dibynnu ar sut y maent yn effeithio ar bobl o leiafrifoedd ethnig.

## **Sut y dylech gyhoeddi'r cynllun?**

Mae eich cynllun cydraddoldeb hiliol yn ddogfen gyhoeddus ac mae angen iddi fod ar gael i unrhyw un sy'n dymuno ei gweld.

Awgrymwn eich bod yn meddwl yn ofalus am y ffyrdd y bydd rhai pobl yn cael eu rhwystro rhag ei weld (er enghraifft, os nad ydych yn ei ddarparu mewn print bras, mewn ieithoedd heblaw Saesneg, nac ar dâp sain), ac ymdrin â'r rhain.

Fel y crybwyllwyd yn gynharach, argymhellwn eich bod yn rhoi adroddiad am gynydd o leiaf unwaith y flwyddyn (er enghraifft, drwy eich adroddiad blynyddol neu lythyrau newyddion, neu ar eich gwefan), ac yn adolygu a diweddarau'r cynllun cydraddoldeb hiliol cyfan o leiaf bob tair blynedd.

## **SWYDDOGAETHAU A PHOLISIÄU**

### **Y ddyletswydd**

Rhaid i'r awdurdodau cyhoeddus a restrwyd yn atodiad 2 y côd gyflwyno, yn eu cynllun cydraddoldeb hiliol, pa rai o'u swyddogaethau a'u polisiau cyfredol ac arfaethedig sy'n berthnasol i'r ddyletswydd gyffredinol i hyrwyddo cydraddoldeb hiliol. Rhaid iddynt hefyd adolygu'r swyddogaethau a'r polisiau hyn o leiaf unwaith bob tair blynedd, o 31 Mai 2002 (gweler t 14).

### **Beth a olygir wrth 'swyddogaethau' a 'pholisïau'?**

Yng nghyd-destun y Ddeddf – a'r ddyletswydd gyffredinol a rydd i awdurdodau cyhoeddus i hyrwyddo cydraddoldeb hiliol – mae'r term 'swyddogaethau' yn golygu eich dyletswyddau a'ch pwerau. Mae'n ymdrin â swyddogaethau mewnol ac allanol, gan gynnwys cyflwyno gwasanaeth.



Yn yr un modd, mae gan y gair 'polisïau' ystyr eang. Yn ddefnyddol, dylai eich polisïau fod wedi eu hysgrifennu yn glir ac yn syml. Eto, mae rhai polisïau sydd, mewn gwirionedd, yn cael eu cynnwys o fewn gweithdrefnau ac arferion bob dydd. O ganlyniad, nid yw pob polisi wedi bod yn agored i'w archwilio a'i adolygu.

Dylech ystyried bod 'polisïau' yn golyguamrediad llawn. benderfyniadau ffurfiol ac anffurfiol a gymerwch i gyflawni eich dyletswyddau, a'r holl ffyrdd yr ydych yn defnyddio eich pwerau – neu y penderfynwch beidio â gwneud hynny. Dylech felly gynnwys mewn unrhyw asesiad o bolisi archwiliad o 'arfer ac ymarfer' a phenderfyniadau rheoli sefydledig, yn ogystal â'ch polisi ysgrifenedig ffurfiol.

Mae'n bwysig cofio, yn y cyd-destun hwn, bod cyflwyno gwasanaeth yn golygu amrediad llawn y swyddogaethau allanol, gan gynnwys rheoleiddio a gorfodaeth.

## **Beth mae 'perthnasol' yn ei olygu?**

Yn nhermau'r Ddeddf, mae 'perthnasol' yn golygu 'bod â goblygiadau ar gyfer' (neu sy'n effeithio ar) y ddyletswydd gyffredinol. Bydd swyddogaeth neu bolisi yn berthnasol os oes ganddi/o, neu os gallai fod â, (g)oblygiadau o unrhyw fath ar gyfer hyrwyddo cydraddoldeb hiliol.

## **Beth yw'r rheswm am y ddyletswydd hon?**

Dywed Adran 71(1) y Ddeddf fod yn rhaid i awdurdodau cyhoeddus roi 'ystyriaeth ddyladwy' i'w dyletswyddau i hyrwyddo cydraddoldeb hiliol. Fel yr eglurwyd ym mhennod 2, golyga hyn y disgwylir i chi roi pwysau priodol ar hyrwyddo cydraddoldeb hiliol wrth gyflawni eich swyddogaethau. Mewn geiriau eraill, dylai'r pwyslais a roddwch ar gydraddoldeb hiliol fod mewn cyfrannedd i ba mor berthnasol yw'r swyddogaeth honno i'r ddyletswydd gyffredinol. I gyflawni'r ddyletswydd hon, mae'n rhaid i chi benderfynu a yw eich swyddogaethau a'ch polisïau yn berthnasol i gydraddoldeb hiliol, ac, os felly, pa mor berthnasol yolynt.

## **Pam fod hyn yn bwysig?**

Yn y gorffennol, roedd cyrff a oedd yn ystyried materion hiliol fel arfer yn cadw'r rhain ar un ochr ac yn ymdrin â hwy drwy swyddogaethau a pholisïau cydraddoldeb hiliol penodol. Yn y cyfamser, roedd gwaith y corff yn mynd rhagddo mewn modd oedd yn 'ddall i ddiwylliant a lliw'. Ers i Adroddiad Ymchwiliad Stephen Lawrence dynnu sylw at y gwahaniaethu oedd yn digwydd yn arferol mewn llawer o sefydliadau (fel yr heddlu), mae cyrff wedi cydnabod fwyfwy bwysigrwydd gwneud cydraddoldeb hiliol yn rhan o'u gwaith bob dydd.

Amcan y ddyletswydd hon yw ymdrin â 'hiliaeth sefydliadol' mewn gwasanaethau cyhoeddus drwy ddod â mater cydraddoldeb hiliol i'r prif lif, mewn geiriau eraill ei wneud yn rhan o'ch strwythurau a'ch gweithrediadau cyffredinol. Yn arbennig, mae'r ddyletswydd yn gofyn i chi gydnabod sut y gallai eich swyddogaethau a'ch polisïau effeithio ar y modd yr ydych yn hyrwyddo cydraddoldeb hiliol.

## **HEDDLU YN RHOI CYDRADDOLDEB HILIOI YN Y PRIF LIF**

Argymhellodd *Winning the Race: Policing plural communities*, adroddiad gan Arolygiaeth Heddlu Ei Mawrhydi, 'y dylai goblygiadau cysylltiadau cymunedol a hiliol polisïau, gweithdrefnau ac arferion – gan gynnwys cynllunio gweithrediadau penodol – gael eu hystyried yn arferol yr un pryd â goblygiadau eraill o ran adnoddau.'

Wrth ymateb iddo, mae heddlu yng nghanol Lloegr wedi datblygu polisi newydd. Mae'r polisi yn gwneud uwch reolwyr yn gyfrifol am roi ystyriaeth i ffactorau cymunedol a rhai yn ymwneud â chysylltiadau hiliol pryd bynnag y gwnânt benderfyniadau am weithrediadau, polisïau, gweithdrefnau ac arferion neu pan gyflawnant asesiadau effaith ar gyfer archwiliadau mawr neu waith plismona. Mae'r polisi yn cyflwyno cyfres o gwestiynau i'w helpu. Mae'r rhain yn canolbwyntio ar:

- ymgynghori, y tu mewn a'r tu allan i'r heddlu, i gasglu gwybodaeth a chynorthwyo i wneud penderfyniadau;
- rhagfarn, stereoteipiau, a rhagdybiaethau;
- y posibilïadau o gael canlyniadau anghyfartal ar gyfer grwpiau arbennig, a sut i ymdrin â hyn;
- barn pobl am benderfyniadau a gweithredu, y tu mewn a'r tu allan i'r heddlu; a
- goblygiadau penderfyniadau ar gyfer cydraddoldeb hiliol a hawliau dynol eraill.

Mae'r heddlu wedi cynhyrchu datganiad polisi ar asesiadau effaith. Rhaid i'r rhain gael eu cyflawni mewn achosion o ddynladdiad, niweidiau o ganlyniad i'r heddlu yn defnyddio gynnu, ac anhrefn cyhoeddus ar raddfa fawr. Gall uwch swyddogion ofyn hefyd am asesiadau effaith ar gyfer mathau eraill o blismona.

Mae arweiniad ar y polisi yn ymdrin â materion fel cyfrifoldeb yr heddlu, bod yn atebol i'r gymuned, casglu gwybodaeth, amserlenni, cadw data, ac ymdrin â'r cyfryngau. Mae'n argymhell hefyd y dylai uwch reolwyr ymgynghori â chynghorau cydraddoldeb hiliol a grwpiau cymunedol eraill, i gynyddu hyder cymunedol, a sicrhau bod gwybodaeth yn llifo'n rhwydd rhwng yr heddlu a'r gymuned.

Mae'n rhaid i uwch reolwyr ddefnyddio ffurflen arbennig i gofnodi'r holl sesiynau ymgynghori, natur y dystiolaeth a'u hasesiad ohoni, a'r holl benderfyniadau a'r camau a gymerant.

## **Beth sydd angen i chi ei wneud?**

I gyflawni'r ddyletswydd hon, bydd yn rhaid i chi:

- restru eich holl swyddogaethau a pholisïau;
- penderfynu sut y byddwch yn asesu a yw swyddogaeth neu bolisi yn berthnasol i'r ddyletswydd gyffredinol;

- sefydlu gweithdrefn ar gyfer asesu eich swyddogaethau a'ch polisïau yn rheolaidd (o leiaf bob tair blynedd) o ran eu perthnasedd i hyrwyddo cydraddoldeb hiliol, a'u rhoi mewn trefn yn ôl yr asesiad hwn; a
- cyflwyno'r trefniadau hyn yn eich cynllun cydraddoldeb hiliol, a'u gwireddu.

Fel yr awgrymwyd yn gynharach, dylech hefyd ystyried adolygu eich cynllun cydraddoldeb hiliol bob blwyddyn. Byddai hyn yn caniatáu i chi ystyried unrhyw swyddogaethau neu bolisïau newydd a gyflwynwch yn ystod y flwyddyn. Pa bynnag agwedd a gymerwch, dylai fod yn ddigon hyblyg i roi ystyriaeth i flaenoriaethau sy'n newid.

Mae'r rhan hon o'r cynllun cydraddoldeb hiliol yn gam hanfodol tuag at gyflawni'r ddyletswydd gyffredinol. Mae'n rhoi ffocws i'r dasg o gydnabod nad yw polisïau a swyddogaeth yn 'ddall i ddiwylliant neu liw', ac y gall y rhesymeg y tu ôl i reolau a phenderfyniadau effeithio yn anfwriadol ar bobl o rai grwpiau hiliol. Y cwestiwn y mae'n rhaid i chi ei ofyn cyn gynted ag y byddwch wedi llunio'r rhestrau i gyd a sefydlu'r gweithdrefnau yw: 'Beth ddylem ni fod yn ei wneud i ddileu gwahaniaethu hiliol anghyfreithlon, a hyrwyddo cyfle cyfartal a chysylltiadau hiliol da?'

## **Sut y byddwch yn gwybod a yw swyddogaeth neu bolisi yn berthnasol i'r ddyletswydd gyffredinol?**

Y cwestiwn sylfaenol i'w ofyn yw: 'Sut mae'r swyddogaeth neu'r polisi hwn yn effeithio ar wahanol grwpiau hiliol yn y gymuned a wasanaethwn?'

Ar gyfer pob swyddogaeth neu bolisi gallech hefyd ofyn y cwestiynau canlynol.

- Pa rannau o'r ddyletswydd gyffredinol – dileu gwahaniaethu hiliol anghyfreithlon, hyrwyddo cyfle cyfartal, a hyrwyddo cysylltiadau hiliol da – sy'n berthnasol i'r swyddogaeth hon neu'r polisi hwn?
- A oes unrhyw reswm dros gredu bod pobl o rai grwpiau hiliol yn cael, neu y gallent gael, eu heffeithio yn negyddol gan y swyddogaeth neu'r polisi hwn? Pa grwpiau hiliol y mae'r swyddogaeth neu'r polisi hwn yn effeithio arnynt?

### **AWDURDOD IECHYD YN YCHWANEGU CWESTIYNAU CYDRADDOLDEB HILIOI AT ADRODDIADAU POLISI**

Mae awdurdod iechyd wedi creu fformat cyfrifiadurol safonol ar gyfer yr holl adroddiadau polisi. Mae'r fformat hwn yn cynnwys cwestiynau o dan gyfres o benawdau, fel cyllid, adnoddau dynol, amgylchedd, Deddf Hawliau Dynol, a chydaddoldeb hiliol. O dan gydraddoldeb hiliol, rhaid i rai sy'n ysgrifennu adroddiadau ateb y cwestiynau canlynol:

- A oes unrhyw dystiolaeth y gallai rhai grwpiau hiliol gael eu heffeithio yn niweidiol?
- A oes unrhyw bryder cyhoeddus, yn arbennig ymhlith lleiafrifoedd ethnig, am wahaniaethu posibl?

Mae'r atebion i'r cwestiynau hyn yn ffurfio datganiad ysgrifenedig ynghylch cydraddoldeb hiliol, a gynhwysir yn yr adroddiad terfynol.

## Sut y dylech benderfynu pa mor berthnasol yw swyddogaeth neu bolisi?

Efallai y gwelwch fod llawer o'ch swyddogaethau a'ch polisiau yn berthnasol i gydraddoldeb hiliol ac nad yw'n bosibl ymdrin â hwy i gyd gyda'i gilydd. Awgrymwyn y dylech ystyried pob swyddogaeth neu bolisi yn ei dro, i benderfynu pa mor bwysig ydyw o ran hyrwyddo cydraddoldeb hiliol. Er enghraifft, efallai fod heddlu yn dymuno rhoi mwy o sylw i'w bolisi stopio a chwilio nag i'w bolisi o ymateb i ddamweiniau traffig ar y ffyrdd, yn nhermau effaith debygol pob polisi ar hyrwyddo cydraddoldeb hiliol.

I benderfynu pa mor berthnasol yw swyddogaethau a pholisiau arbennig, gallech ofyn dau gwestiwn.

- Faint o dystiolaeth sydd gennym – dim, ychydig, rhywfaint, neu lawer (er enghraifft, o ymchwil, ymgynghori, cwynion, neu fonitro ethnig)?
- A yw'r cyhoedd (yn arbennig cymunedau lleiafrifoedd ethnig) yn poeni fod rhai swyddogaethau neu bolisiau yn wahaniaethol neu yn hiliol?

I fodloni'r rhan hon o'r ddyletswydd benodol, mae'n bosibl y bydd angen i chi adolygu'r holl swyddogaethau a pholisiau a welwch fel rhai sy'n berthnasol i gydraddoldeb hiliol. Dylai eich strategaeth gyffredinol, fel y cyflwynir hi yn eich cynllun cydraddoldeb hiliol, sicrhau bod gwneud hyn yn bosibl.

## Y grid asesu

Datblygwyd y grid asesu ar dudalen 29 ar gyfer awdurdod lleol, i asesu pa mor berthnasol yw ei swyddogaethau i'r ddyletswydd gyffredinol. Gellid defnyddio grid tebyg i asesu polisiau. Gallwch addasu'r grid yn rhwydd ar gyfer eich corff neu fudiad, os gwelwch ei fod yn ddefnyddiol.

### Sut i ddefnyddio'r grid

Ar gyfer pob swyddogaeth (neu bolisi), atebwch y pedair set o gwestiynau. Bydd y cwestiynau yn y ddwy golofn gyntaf yn eich helpu i benderfynu a oes gan y swyddogaeth unrhyw berthnasedd i'r ddyletswydd gyffredinol. Bydd y cwestiynau yn y drydedd a'r bedwaredd golofn yn eich helpu i benderfynu pa mor berthnasol yw'r swyddogaeth.

### Cloriannu eich atebion

Cyflwynwn isod arweiniad bras i gloriannu eich atebion.

- **Perthnasedd Uchel (Blwyddyn 1)**
  - Mae'r swyddogaeth yn berthnasol i'r holl ddyletswydd gyffredinol neu i rannau ohoni.
  - Ceir dystiolaeth sylweddol yr effeithir ar rai grwpiau hiliol yn wahanol gan y swyddogaeth (neu gallai hynny fod yn bosibl).
  - Ceir pryder sylweddol ymsyg y cyhoedd am y swyddogaeth.

## ASESU SWYDDOGAETHAU NEU BOLISIÂU Pa mor berthnasol ydynt i'r ddyletswydd gyffredinol?

Enghraifft o grid i  
asesu swyddogaethau  
neu bolisïau  
llywodraeth leol

### Cwestiynau i'w holi wrth asesu swyddogaeth neu bolisi

#### A yw'n berthnasol i'r ddyletswydd gyffredinol?

#### Pa mor berthnasol yw'r swyddogaeth neu bolisi?

Pa rai o'r 3 rhan y mae hyn yn berthnasol iddynt (os o gwbl):

- 1 Dileu gwahaniaethu?
- 2 Hyrwyddo cyfle cyfartal?
- 3 Hyrwyddo cysylltiadau hiliol da?

A oes tystiolaeth neu reswm i greu y gallai rhai grwpiau hiliol gael eu heffeithio yn wahanol?

Pa grwpiau hiliol a effeithir?

Faint o dystiolaeth sydd gennych?

- 1 Dim neu ychydig
- 2 Rhywfaint
- 3 Sylweddol

A oes unrhyw bryder cyhoeddus fod y swyddogaeth neu'r polisi yn cael ei gyflawni mewn dull gwahaniaethol?

- 1 Dim neu ychydig
- 2 Rhywfaint
- 3 Sylweddol

#### Gwasanaethau cymdeithasol

Plant a theuluoedd				
Troseddau ieuencid				
Iechyd meddwl				
Pobl hŷn				
Anableddau				

#### Addysg

Cyflawniad yn yr ysgol				
Gwasanaethau disgyblion a rhieni				
Blynyddoedd cynnar				
Llyfrgelloedd				
Hamdden				

#### Amgylcheddol

Iechyd yr amgylchedd				
Cynllunio a rheoli gwastraff				
Gwasanaethau stryd				
Priffyrdd				

#### Tai

Digartrefedd				
Rheoli tai				
Strategaeth dai				

#### Prif Weithredwr

Polisi, cyfartaleddau a pherfformiad				
Partneriaethau ac adfywiau				
Gwasanaethau democrataidd				

#### Gwasanaethau corfforaethol

Personél				
Cyllid				
TG [IT]				
Eiddo				

### ● Perthnasedd cymedrol (Blwyddyn 2)

- Mae'r swyddogaeth hon yn berthnasol i'r rhan fwyaf o rannau'r ddyletswydd gyffredinol.
- Ceir rhywfaint o dystiolaeth yr effeithir yn wahanol (neu y gellid effeithio'n wahanol) ar rai grwpiau hiliol.
- Ceir rhywfaint o bryder cyhoeddus am y swyddogaeth.

### ● Perthnasedd isel (Blwyddyn 3)

- Dylech amserlennu'r holl swyddogaethau eraill ar gyfer gwaith cydraddoldeb hiliol yn y drydedd flwyddyn. Mae'n bosibl na fydd gan rai swyddogaethau (er enghraifft, gwasanaethau eiddo neu gynnal priffyrdd mewn llywodraeth leol) lawer o berthnasedd i'r ddyletswydd gyffredinol – ac eithrio yn eich swyddogaeth fel cyflogwr, a fydd yn berthnasol i'r holl swyddogaethau. Ond dylech ddal i ailystyried y swyddogaethau hyn bob tair blynedd.

## MONITRO POLISIÂU

### Y ddyletswydd

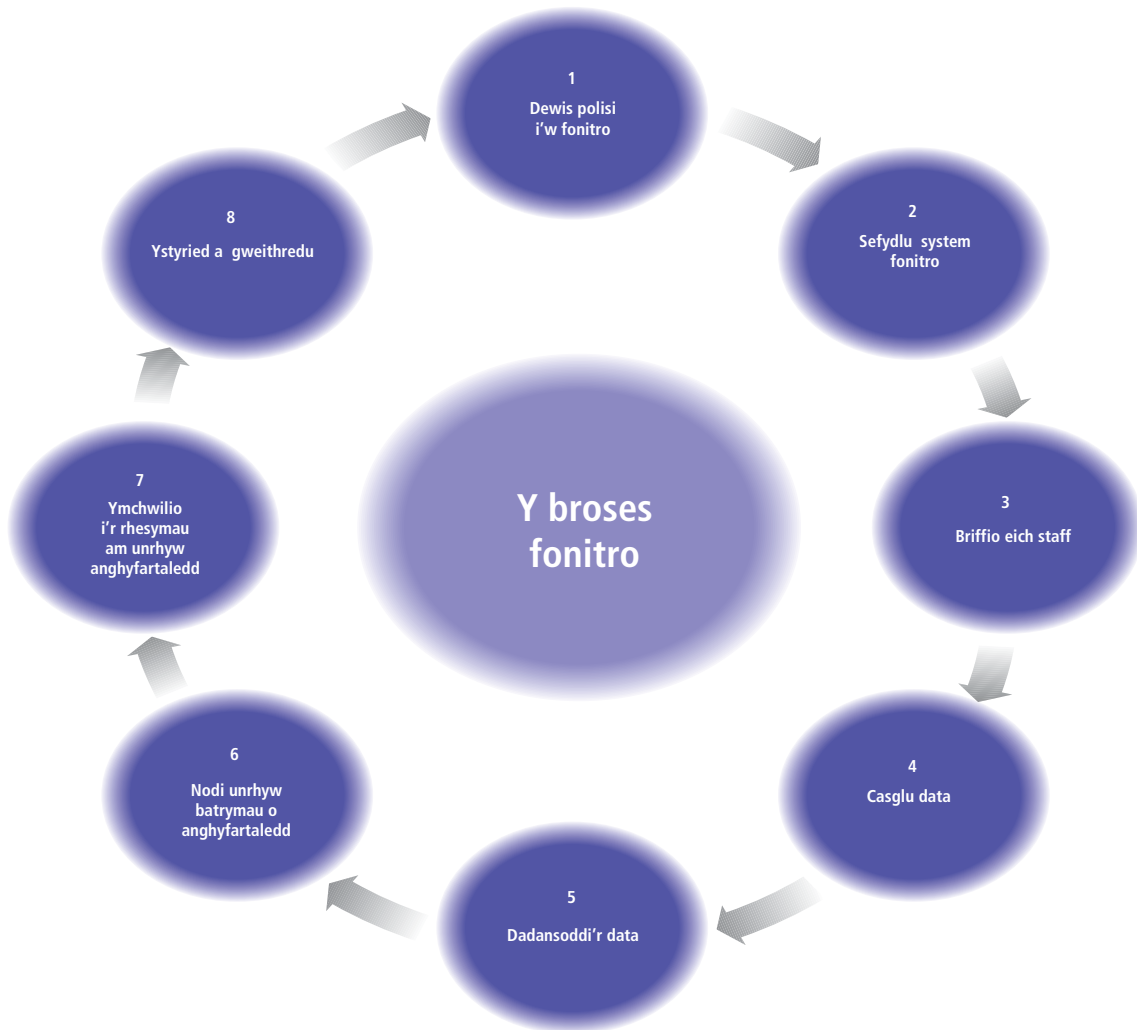
Rhaid i'r awdurdodau cyhoeddus a restrwyd yn atodiad 2 y côd gyflwyno, yn eu cynllun cydraddoldeb hiliol, eu trefniadau ar gyfer monitro unrhyw effaith niweidiol a gaiff eu polisiau ar hyrwyddo cydraddoldeb hiliol (gweler t 14).

### Beth mae hyn yn ei olygu?

Mae'r ddyletswydd hon yn ymwneud yn benodol â'r polisiau yr ydych wedi penderfynu sy'n berthnasol i'r ddyletswydd gyffredinol. Mae'r rhain yn cynnwys amrediad llawn y polisiau ar gyflwyno gwasanaethau, a'ch polisiau ar gyflogaeth. Yn ogystal â bod yn rhan o ddyletswydd benodol (y bydd yn rhaid i lawer ohonoch ei chyflawni), bydd cyflogaeth bob amser yn swyddogaeth berthnasol yn nhermau bodloni'r ddyletswydd gyffredinol.

#### **YMDDIRIEDOLAETH GWASANAETH IECHYD GWLADOL (GIG [HHS]) YN YMCHWILIO I BROBLEM Y TU ÔL I DDATA ETHNIG**

Bu i adran cleifion allanol ymddiriedolaeth Gwasanaeth Iechyd Gwladol (GIG [HHS]) adolygu'r apwyntiadau y methodd cleifion eu cadw. Dangosodd dadansoddiad o'r apwyntiadau a gollwyd fod nifer anghyfartal o uchel o leiafrifoedd ethnig wedi methu ag ymddangos ar rai dyddiau arbennig. Dangosodd dadansoddiad pellach fod llawer o'r apwyntiadau hyn a gollwyd ar ddyddiau sanctaidd neu wyliau (er enghraifft yn ystod Eid, y Pasg Groegaidd, Diwali, neu ar Ddydd Sant Padrig). O ganlyniad, rhoddodd yr adran cleifion allanol galendr aml-ffydd ac aml-ethnig ar ei system gyfrifiadurol, fel bod staff oedd yng ngofal apwyntiadau yn gwybod pryd yr oedd y dyddiau hynny ac y gallent eu hosgoi wrth wneud apwyntiad.



O dan y ddyletswydd, rhaid i chi gyflwyno eich trefniadau ar gyfer monitro effaith eich holl bolisïau perthnasol ar gydraddoldeb hiliol. Ond i fodloni tair rhan y ddyletswydd gyffredinol – dileu gwahaniaethu hiliol anghyfreithlon, hyrwyddo cyfle cyfartal, a hyrwyddo cysylltiadau hiliol da – bydd yn rhaid i chi roi'r trefniadau hynny ar waith, ac ymdrin ag unrhyw effaith niweidiol y gallai eich polisïau fod yn ei gael ar rai grwpiau hiliol.

## Beth yw'r rheswm am fonitro?

Gall monitro ddweud wrthyfych sut mae eich polisïau yn effeithio ar wahanol grwpiau hiliol, a pha un ai a ydynt yn cael effaith niweidiol ar rai grwpiau.

Gall monitro yn ôl grŵp hiliol brofi:

- gor-gynrychiolaeth neu dan-gynrychiolaeth gwahanol grwpiau hiliol (er enghraifft, wrth adrodd am broblemau, defnyddio gwasanaethau, neu wynebu camau gorfodi);

### **MESURAU PERFFORMIAD CYDRADDOLDEB HILIOI AR GYFER ADRANNAU'R CYNGOR**

Mae gan un cyngor system reoli perfformiad sefydledig, sy'n seiliedig ar fesurau perfformiad ar gyfer pob uned fusnes. Dangosodd arolwg diweddar fod unedau busnes yn defnyddio ychydig iawn o fesurau cydraddoldeb hiliol. Cynhaliodd y cyngor brosiect i:

- gyflwyno system monitro ethnig ar draws y cyngor ar gyfer cyflogaeth a chyflwyno gwasanaeth;
- penderfynu pa swyddogaethau a fyddai yn cael eu monitro;
- cyflawni monitro buan i wybod beth oedd y sefyllfa ar y dechrau; a
- dadansoddi'r data a gosod targedau.

Mae gan y cyngor bellach lyfryn, sy'n rhestru ei fesurau perfformiad cydraddoldeb hiliol, sy'n ymdrin â'r rhan fwyaf o'i swyddogaethau. Roedd yr amser a gymerodd yr awdurdod ar y dechrau i sefydlu system fonitro gyfrifiadurol yn defnyddio'r adnoddau diweddaraf yn ganolog i lwyddiant y brosiect.

- bodlondeb gyda gwasanaeth, pa grŵp hiliol bynnag y mae rhywun yn perthyn iddo;
- pa mor effeithiol y cyflwynir gwasanaeth i wahanol gymunedau; a
- sut y darperir gwasanaethau (er enghraifft, pa un ai a ydynt yn rhoi ystyriaeth i iaith neu anghenion diwylliannol, neu effeithiau gwahaniaethu yn y gorffennol).

## **Pam fod hyn yn bwysig?**

Yn gyntaf, mae monitro yn ffordd bwysig o fesur effeithiau polisiau yn ymarferol. Gall ddweud wrthyfch a ydych yn gweithredu o fewn y gyfraith – mae'r Ddeddf yn gwahardd gwahaniaethu hiliol yn y rhan fwyaf o feysydd (gweler yr atodiad) – ac o fewn eich polisiau eich hun ar gydraddoldeb.

Yn ail, mae monitro yn rhan hanfodol o unrhyw strategaeth i hyrwyddo cydraddoldeb hiliol o fewn corff. Fel y rhybuddiodd Adroddiad Ymchwiliad Stephen Lawrence, gall ffyrdd sefydledig o wneud pethau wahanuaethu yn erbyn pobl o leiafrifoedd ethnig, er gwaethaf ymdrechion corff i hyrwyddo cydraddoldeb hiliol. Mae'r camau sy'n gwahaniaethu yn erbyn lleiafrifoedd ethnig yn aml yn ganlyniad 'methiant cyfunol' corff i weithio mewn ffyrdd nad ydynt yn gwahaniaethu.

Bydd monitro yn eich helpu i wirio a yw eich polisiau, gweithrediadau a diwylliant trefniadaethol yn gwahaniaethu yn erbyn rhai grwpiau hiliol. Heb ddata monitro ethnig, nid oes unrhyw ffordd ddibynadwy o wybod a allai gwahaniaethu fod yn digwydd, neu a yw eich polisiau i'w atal neu ei drin yn gweithio. Gall monitro eich helpu hefyd i ddarganfod pam a sut y mae gwahaniaethu yn digwydd.



## Beth sydd angen i chi ei wneud?

Os nad ydych eisoes yn monitro eich polisïau i weld sut y maent yn effeithio ar wahanol grwpiau hiliol, gallai hyn fod yn un o'ch tasgau cyntaf. Bydd yn rhaid i chi hefyd fonitro unrhyw bolisïau newydd perthnasol a gyflwynwch.

Ar gyfer pob polisi, bydd angen i chi:

- fonitro ei effeithiau ar wahanol grwpiau hiliol;
- gwirio a oes unrhyw wahaniaethau yn ei effaith ar grwpiau hiliol gwahanol; ac
- asesu a yw'r gwahaniaethau hyn yn cael effaith niweidiol ar rai grwpiau hiliol (gweler t 43).

Os canfyddwch unrhyw effaith niweidiol, bydd yn rhaid i chi ymchwilio'r rhesymau am hyn ac ystyried a ddylech ddiwygio eich polisïau a'ch gweithdrefnau. Un o'r cwestiynau y gallech eu gofyn pan fyddwch yn chwilio am resymau yw a ddilynwyd y polisi neu'r weithdrefn yn gaeth, neu a yw'r rheolwyr wedi defnyddio eu disgresiwn i'w amrywio.

Ni ellir gor-bwysleisio fod monitro yn fwy na dim ond casglu gwybodaeth. Oni bai eich bod yn gweithredu ar ganlyniadau eich monitro, yn ymchwilio i unrhyw effaith niweidiol, ac ymdrin ag unrhyw rwystrau neu fethiannau y deuwch ar eu traws, mae'n bosibl nad ydych yn bodloni'r ddyletswydd gyffredinol. Fel yr ydym wedi egluro (gweler t 13) mae'r dyletswyddau penodol yn ddull o gyrraedd y nod yn y pen draw o gyflawni'r ddyletswydd gyffredinol. Felly, y cwestiwn y dylech ei ofyn wrth ymdrin â'ch dyletswyddau penodol yw: 'beth ddylem ni fod yn ei wneud i ddileu gwahaniaethu hiliol anghyfreithlon, i hyrwyddo cyfleoedd cyfartal, ac i hybu cysylltiadau hiliol da?'

Rydym wedi cynhyrchu canllaw ar wahân i'r dyletswyddau monitro o dan y Ddeddf – *Ethnic Monitoring: A guide for public authorities* – sy'n egluro yn fanylach beth y gallwch ei wneud.

## Beth y dylech ei fonitro?

Mae llawer o awdurdodau cyhoeddus eisoes yn monitro rhai agweddau o'u gwasanaethau, a'u gweithgareddau cyflogaeth. Ond o dan y Ddeddf, mae gan y rhan fwyaf o awdurdodau bellach ddyletswydd benodol i wneud trefniadau ar gyfer monitro effeithiau eu polisïau ar hyrwyddo cydraddoldeb hiliol. Golyga hyn y gall y bydd yn rhaid i chi addasu eich systemau monitro cyfredol i gynnwys hil fel ffactor.

## Pa ddata ethnig y dylech ei gasglu a'i ddadansoddi?

Bydd arnoch angen data ethnig ar gyfer yr holl bolisiau yr ydych wedi penderfynu sy'n berthnasol i hyrwyddo cydraddoldeb hiliol. Mae 'data ethnig' yn golygu gwybodaeth am y modd y mae polisïau yn effeithio ar bobl, yn dibynnu ar eu grŵp hiliol.

### Monitro barn a phrofiadau pobl

Mae trydedd rhan y ddyletswydd gyffredinol yn ymwneud â hyrwyddo cysylltiadau hiliol da. Yn ogystal â monitro polisiau, gallwch felly hefyd fod eisiau ystyried monitro beth y mae pobl o wahanol grwpiau hiliol yn ei feddwl am eich polisiau a'ch gwasanaethau.

Bydd hyn yn gymorth i godi eich proffil a'ch bri ymysg y cymunedau a wasanaethwch. Bydd hefyd yn cynyddu eich dealltwriaeth o anghenion a phryderon y gallech fod wedi eu hesgeuluso neu eu hanwybyddu.

### Sut y dylech fonitro effaith?

Mae awdurdodau cyhoeddus wedi datblygu nifer o ffyrdd o brofi effaith eu polisiau, i sicrhau eu bod yn cyflawni eu hamcanion. Mae ffyrdd y gallech fonitro effaith eich polisiau a'ch gwasanaethau yn cynnwys:

- cadw cofnodion, yn ôl grŵp hiliol, ynghylch sut a phryd y defnyddir eich gwasanaethau neu eich pwerau i orfodi'r gyfraith (er enghraifft, gwasanaethau sgrinio'r fron, neu rybuddion a restiadau);
- arolygon bodlondeb ac arolygon canfyddiad, gydag atebion pobl yn cael eu dadansoddi yn ôl eu grŵp hiliol;
- cyfweliadau personol ar hap neu wedi eu targedu;
- data am gwynion, wedi ei ddadansoddi yn ôl grwpiau hiliol y rhai hynny sy'n cwyno, a natur y gŵyn; a
- chyfarfodydd ymgynghori cyhoeddus a grwpiau ffocws gyda fframwaith bendant iddynt.

Bydd y dulliau a'r adnoddau a ddefnyddiwch yn dibynnu ar faint eich awdurdod, a phwysigrwydd y polisi a'i effaith debygol ar y cyhoedd, gan gynnwys pobl o leiafrifoedd ethnig. Yn bwysicaf oll, pa bynnag dull a ddefnyddiwch, dylech geisio gofalu eich bod yn cyrraedd pobl sydd â phrofiad uniongyrchol o'ch swyddogaethau a'ch polisiau. Er enghraifft, dylai heddluoedd geisio cysylltu â'r rhai sydd wedi dioddef ymosodiadau hiliol a phobl ifanc sydd wedi eu hatal a'u chwilio yn y stryd.

#### CORFF Y CELFYDDYDAU YN YMDRIN Â THAN-GYNRYCHOLAETH

Sylweddolodd corff mawr oedd yn gyfrifol am gyllido'r celfyddydau fod un o'i brif gynlluniau wedi rhoi dyfarniadau i ddim ond llond llaw o ymgeiswyr o leiafrifoedd ethnig. Yr un mor bryderus oedd darganfod nad oedd llawer o geisiadau o blith prosiectau lleiafrifoedd ethnig. Gwnaeth y corff cyllido ddau beth. Yn gyntaf, bu iddynt ail-edrych ar yr amodau ymgeisio, i sicrhau nad oeddent yn anfwriadol yn gwahaniaethu yn erbyn prosiectau lleiafrifoedd ethnig. Yn ail, bu iddynt gyflogi rhywun gyda llawer o brofiad gyda phrosiectau'r celfyddydau sy'n cael eu cynnal gan bobl o leiafrifoedd ethnig i gysylltu ag ymgeiswyr posibl. Y canlyniad oedd cynnydd sydyn yn y ceisiadau, ac mewn gwobrau (a oedd yn gyfanswm o filiynau o bunnoedd maes o law).

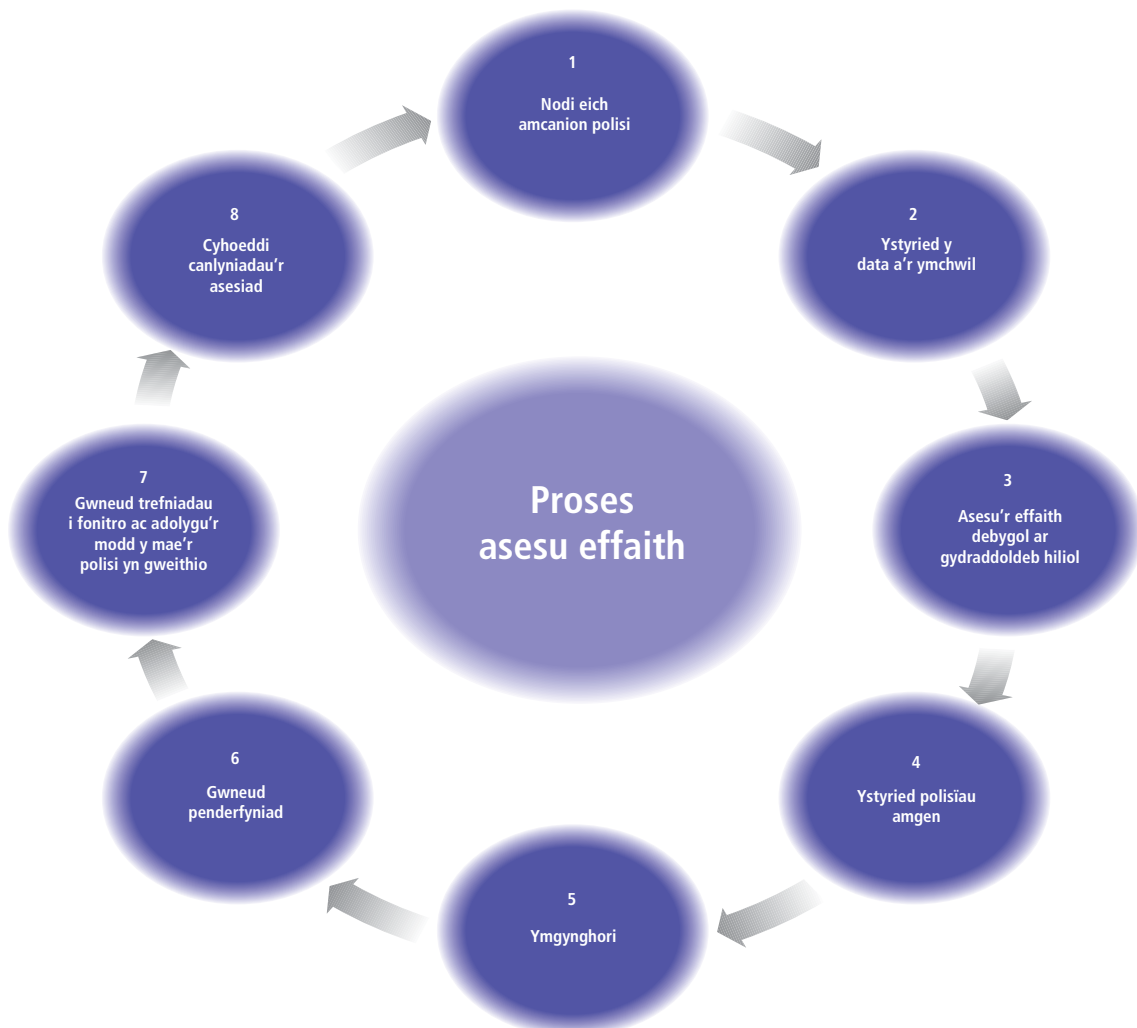
## ASESU AC YMGYNGHORI YNGHYLCH POLISIAU ARFAETHEDIG

### Y ddyletswydd

Rhaid i'r awdurdodau cyhoeddus a restrir yn atodiad 2 y côd gyflwyno, yn eu cynllun cydraddoldeb hiliol, eu trefniadau ar gyfer asesu, ac ymgynghori ynghylch, effaith debygol eu polisiau arfaethedig ar hyrwyddo cydraddoldeb hiliol (gweler t 14).

### Beth mae hyn yn ei olygu?

Mae hyn yn golygu bod yn rhaid i chi gyflwyno'r trefniadau yr ydych wedi eu gwneud i asesu effaith debygol polisiau yr ydych yn argymhell eu cyflwyno cyn i chi eu mabwysiadu. Efallai y bydd angen i chi edrych ar sut y gwneir penderfyniadau yn eich awdurdod, a gofalu bod y polisiau a gyflwynwch yn y pen draw yn hyrwyddo



### CANLLAWIAU I ADESIAD EFFAITH

Mae Gweithrediaeth Gwasanaeth Iechyd Gwladol (GIG [HHS]) Llundain wedi cynhyrchu *A Short Guide to Health Impact Assessment*. Mae'r canllaw yn ymdrin â chydaddoldeb hiliol fel rhan hanfodol o'r broses asesu. Mae'n cynnig esiampl dda o sut i ddwyn cydraddoldeb hiliol i'r prif lif. Mae Awdurdod Llundain Fwyaf hefyd wedi cynhyrchu 'teclyn sgrinio' asesiad effaith iechyd. Mae hwn yn cynnig cyfres o gwestiynau, i nod effeithiau posibl polisiau iechyd ar grwpiau ethnig a grwpiau eraill.

cyfleoedd cyfartal a chysylltiadau hiliol da, ac nad ydynt yn arwain at wahaniaethu hiliol uniongyrchol neu anuniongyrchol anghyfreithlon (gweler yr atodiad). O dan y ddyletswydd, mae angen i chi hefyd drefnu i ymgynghori â phobl sy'n debygol o gael eu heffeithio gan argymhellion eich polisi a'u goblygiadau ar gyfer hyrwyddo cydraddoldeb hiliol. Wrth ymdrin â'r ddyletswydd benodol hon, dylech gofio hefyd egwyddorion perthnasedd a chyfranoldeb (gweler t 6). Ni fydd yr holl bolisiau yr ydych yn eu hystyried yn berthnasol i gydraddoldeb hiliol, a bydd rhai yn llawer mwy perthnasol nag eraill.

## Beth yw'r rheswm am y ddyletswydd hon?

Mae polisiau bob amser yn cael eu haddasu neu eu disodli oherwydd deddfau newydd ac amgylcheddau sy'n newid. Dylai'r rhan hon o'ch cynllun cydraddoldeb hiliol eich helpu i ystyried hyn yn eich ymdrechion i gyflawni'r ddyletswydd gyffredinol. Yr amcan yw cynnwys cydraddoldeb hiliol yn y broses o lunio polisi, a gwneud y broses honno yn glir, yn agored ac yn gynhwysol.

## Pam fod hyn yn bwysig?

Mae'r ddyletswydd gyffredinol a'r ddyletswydd benodol i lunio a chyflwyno cynlluniau cydraddoldeb hiliol yn gamau blaengar, y bwriedir iddynt ymdrin â'r her tymor hir o ddileu 'hiliaeth sefydliadol' o wasanaethau cyhoeddus. Mae'r tasgau sy'n wynebu awdurdodau cyhoeddus bob amser yn newid. Mae'n rhaid i chi herio eich polisiau ac, weithiau, y rhagdybiaethau diwylliannol y tu ôl iddynt. Mae angen i bolisiau hefyd fod yn berthnasol ac adlewyrchu newidiadau yn yr amgylchedd cyfreithiol, cymdeithasol a gwleidyddol. Yn olaf, i droi polisiau yn wasanaethau cyhoeddus effeithiol a theg, monitro ac asesu eich polisiau a'ch gwasanaethau yn gyson yw'r ffordd orau o gyflawni eich amcanion a gwella perfformiad ac ansawdd.

## Beth sydd angen i chi ei wneud?

Mae'n bosibl mai eich cam cyntaf fydd ystyried dulliau a gweithdrefnau ar gyfer:

- asesu sut mae eich polisiau arfaethedig yn debygol o effeithio ar bobl o wahanol grwpiau hiliol (gallai hyn gynnwys casglu a dadansoddi data ethnig perthnasol);

- ymgynghori â phobl sy'n debygol o gael eu heffeithio gan eich polisiau arfaethedig; ac
- adolygu a diwygio eich polisiau arfaethedig yng ngoleuni eich asesiad a'ch ymgynghoriad, os dangosant effaith niweidiol ar rai grwpiau hiliol.

Amcan cynnwys trefniadau ar gyfer asesu ac ymgynghori mewn cynlluniau cydraddoldeb hiliol yw eich galluogi i gyflawni tair rhan y ddyletswydd gyffredinol. Os dengys eich asesiadau a'ch ymgynghoriad fod unrhyw rai o'ch polisiau arfaethedig yn debygol o gael effaith niweidiol ar rai o'r cymunedau a wasanaethwch, ac na allwch gyfiawnhau hyn, rhaid i chi ymdrin ag ef, naill ai drwy ystyried polisiau eraill, neu drwy ddarganfod ffyrdd o gwtogi ar effaith niweidiol y polisiau yr ydych wedi eu hargymell.

### Sut mae asesiad o gymorth?

- Mae'n herio'r rhagdybiaeth bod polisiau yn effeithio ar bawb yn yr un modd, drwy ddarganfod ac asesu unrhyw effaith niweidiol ar grŵp arbennig cyn y cyflwynir y polisiau.
- Mae'n caniatáu i chi ofalu bod grwpiau gwahanol yn cael eu gwasanaethu'n gyfartal gan y polisi.

#### **YMDDIRIEDOLAETH GOFAL SYLFAENOL YN DADANSODDI DATA AM HIL A RHYW YNGHYLCH TRAIS YN Y CARTREF**

Roedd ymddiriedolaeth gofal sylfaenol yn adolygu trais yn y cartref, lle roedd llawer o'i bolisi wedi ei seilio ar ddigwyddiadau y rhoddwyd adroddiad amdanynt i'r heddlu lleol. Roedd yn ymddangos fod tystiolaeth anghyson ynghylch y pwnc. Dangosodd adroddiad gan y sector gwirfoddol lefelau uchel o roi adroddiadau ymysg gwragedd o leiafrifoedd ethnig, tra oedd cofnodion yr heddlu yn dangos y gwrthwyneb. I fonitro'r sefyllfa yn well, cynhaliodd y cyngor gyfres o grwpiau ffocws gyda gwragedd o leiafrifoedd ethnig, y bu iddo gysylltu â hwy drwy gyrrff gwirfoddol. Roedd y grwpiau yn cael eu cynnal gan wragedd o leiafrifoedd ethnig.

Cafodd y darganfyddiadau eu dadansoddi'n broffesiynol a'u cyflwyno ar ffurf ysgrifenedig. Anfonwyd hwy at yr holl asiantaethau lleol, gan gynnwys y cyngor, yr heddlu a chanolfan galw-i-mewn y gwragedd. Dangosodd y darganfyddiadau nad oedd gwragedd o leiafrifoedd ethnig yn rhoi adroddiadau am eu profiadau wrth yr heddlu oherwydd nad oeddent yn ymddiried ynddynt. Roedd yn well ganddynt drafod eu problemau gyda gwragedd eraill yn y teulu, ffrindiau, a chymdeithasau gwirfoddol i wragedd.

Gweithredodd yr heddlu yn gyflym i ymateb drwy:

- recriwtio mwy o staff o leiafrifoedd ethnig;
- cynyddu eu hymdrechion 'allanol' drwy fynd allan i gyfarfod gwragedd mewn gwahanol ganolfannau cymunedol; ac
- ymuno â phrosiect lleol i wragedd i ddarparu gwell gwasanaethau.

### O SGRINIO I ASESIAID LLAWN

Penderfynodd un o adrannau'r llywodraeth ganolog brofi ei holl bolisiau o ran cydraddoldeb hiliol. Dechreuodd drwy sgrinio ei pholisiau yn erbyn y dystiolaeth oedd ar gael. Bu i'r canlyniadau berswadio'r adran yn gyflym fod arni angen asesiadau llawn o effaith cydraddoldeb hiliol amrediad o bolisiau. Penderfynodd wasgaru'r rhain dros dair blynedd a'u cyfuno gydag asesiadau o effeithiau'r polisiau ar fywydau bob dydd pobl.

Mae'r asesiadau yn rhoi dadansoddiad manwl o'r data sydd ar gael, ymchwil newydd, a rhaglen o ymgynghoriadau eang gyda'r cyhoedd, a chyda grwpiau y tu mewn a'r tu allan i'r adran. Mae'r adran hefyd yn cryfhau ei data llinell sail ac yn adolygu ei phrosesau monitro, i sicrhau y gall gynhyrchu'r data y bydd ei hangen i fesur effeithiau ei pholisiau ac unrhyw newidiadau a wna iddynt.

### Pa un yw'r ffordd orau o wneud hyn?

Un ffordd o ymdrin â hyn yw drwy wneud 'asesiad effaith'. Mae asesiad effaith yn ddull systematig o ddarganfod a yw polisi (neu bolisi arfaethedig) yn effeithio ar wahanol grwpiau hiliol yn wahanol. Ei ragoriaethau yw ei fod yn eich galluogi i:

- roi ystyriaeth i anghenion, amgylchiadau, a phrofiadau y rhai hynny yr effeithir arnynt gan eich polisiau;
- nodi anghyfartaleddau gwirioneddol a photensial mewn canlyniadau;
- ystyried ffyrdd eraill o gyflawni amcanion eich polisi;
- cynyddu hyder y cyhoedd yn nhegwch eich polisiau; a
- datblygu polisiau gwell yn gyffredinol.

### Pryd y dylech chi asesu effaith?

Gallech ddechrau cyn gynted ag y penderfynwch ddatblygu polisi newydd sy'n berthnasol i'r ddyletswydd gyffredinol. Dylai asesu effaith polisi ar hyrwyddo cydraddoldeb hiliol fod yn rhan o'ch proses arferol o lunio polisi.

### Pa mor llawn y mae angen i chi asesu effaith?

Ceir tri math o asesiad effaith.

- Seilir *asesiad dechreuol neu sgrinio* fel arfer ar ddata sydd gennych yn barod. Gall gynhyrchu amcangyfrifon neu arwyddion o effaith anghyfartal yn unig, ond y mae'n ddefnyddiol ar gyfer datblygu polisiau newydd, neu ystyried newidiadau i bolisiau sy'n bodoli'n barod.

- Mae *asesiad effaith rhannol* yn datblygu ar asesiad dechreuol, yn amlinellu peryglon a manteision, ac yn cynnwys cyngor oddi wrth arbenigwyr a grwpiau sydd â diddordeb.
- Byddai *asesiad effaith llawn* yn cynnwys canlyniadau ymgynghoriad allanol, argymhelliad terfynol, a threfniadau ar gyfer monitro a gwerthuso'r polisi a'i effaith yn ymarferol.

Mae'n bosibl na fydd angen i chi wneud asesiad effaith llawn ym mhob achos.

### Sut y dylech asesu effaith?

Os penderfynwch wneud asesiad effaith llawn, byddem yn eich cynghori i'w drin mewn dull systematig, er enghraifft drwy ddilyn yr wyth cam a restrir isod.

1. Nodi amcanion eich polisi a sut y bydd yn gweithio.
2. Archwilio'r data a'r ymchwil sydd ar gael.
3. Asesu'r effaith debygol ar gydraddoldeb hiliol.
4. Ystyried ffyrdd eraill o gyflawni'r un nodau o ran polisi.
5. Ymgynghori â phobl sy'n debygol o gael eu heffeithio gan eich polisi.
6. Penderfynu pa un ai i gyflwyno eich polisi ai peidio.
7. Gwneud trefniadau i fonitro ac adolygu eich polisi a'i effaith.
8. Cyhoeddi canlyniadau'r asesiad.

#### **YMDDIRIEDOLAETH Gwasanaeth Iechyd Gwladol (GIG [HHS]) YN YMDRIN AG EFFAITH NIWEIDIOL**

Penderfynodd ymddiriedolaeth Gwasanaeth Iechyd Gwladol (GIG [HHS]) mai ei hagwedd at asesu pa mor berthnasol oedd ei swyddogaethau a'i gwasanaethau i gydraddoldeb hiliol fyddai tybio y byddai unrhyw swyddogaeth neu wasanaethau a oedd yn ymwneud â gofalu am gleifion yn berthnasol. Roedd gan ddau faes yn arbennig – gwasanaethau i gleifion allanol, a gwasanaethau damweiniau ac argyfwng – lefelau is o dderbyniad a lefelau is o fodlondeb ymysg rhai grwpiau hiliol. Canfu'r ymddiriedolaeth hefyd fod staff o leiafrifoedd ethnig yn llai tebygol o gael eu dyrchafu. I ymdrin â'r darganfyddiadau hyn, penderfynodd yr ymddiriedolaeth:

- anfon gwybodaeth am ei gwasanaethau at gleifion allanol a gwasanaethau damweiniau ac argyfwng i bawb yn y gymuned, mewn amrywiol ieithoedd a fformatau (fel print bras);
- hyfforddi staff oedd â chyswllt â'r cyhoedd ynghylch sut i drin cleifion o wahanol gefndiroedd diwylliannol;
- gosod targedau i ymdrin â than-gynrychiolaeth pobl o leiafrifoedd ethnig ar lefelau uwch reolwyr yn yr ymddiriedolaeth; a
- chyflwyno rhaglen datblygu rheolaeth.

### 1. Nodi amcanion eich polisi a sut y bydd yn gweithio

Mae gan bolisiau da nodau clir, cyraeddadwy, ac maent yn ymarferol. Gallwch ofyn y cwestiynau canlynol am unrhyw argymhelliad polisi newydd.

- Beth yw pwrpas y polisi?
- Ar bwy y mae'n effeithio?
- Pwy y bwriedir i'r polisi ddod â budd iddo/i, a sut?
- Sut y byddwch yn rhoi polisi ar waith, a phwy fydd yn gyfrifol amdano?
- Sut mae'r polisi yn cyd-fynd â'n hamcanion ehangach?
- Sut mae'r polisi yn ymwneud â pholisiau awdurdodau eraill yn y maes hwn?

### 2. Archwilio'r data a'r ymchwil sydd ar gael

Y cam nesaf yw gofyn pa fath o wybodaeth y bydd arnoch ei hangen i amcangyfrif yr effaith y mae eich polisi yn debygol o'i gael ar wahanol grwpiau hiliol, a ble y dylech chwilio am yr wybodaeth. Dylai hyn ddweud wrthyfych hefyd a ddylech gomisiynu ymchwil newydd.

Y ffynhonnell wybodaeth fwyaf tebygol yr ydych yn chwilio amdani yw awdurdodau eraill ac efallai y gallech ystyried gweithio gyda hwy ar gyfer y cam hwn. Ychydig iawn o bwrpas sydd mewn dyblygu gwaith y mae eraill wedi ei wneud yn barod ac mae'n bosibl y byddant yn barod iawn i gydweithredu mewn prosiectau a fydd yn cryfhau eu basau-data. Mae gan awdurdodau lleol ddata ethnig am eu poblogaethau fel arfer a byddant yn barod iawn i rannu'r wybodaeth gydag awdurdodau eraill yn eu hardal. Bydd awdurdodau iechyd, gwasanaethau cymdeithasol ac addysg mae'n debyg yn croesawu'r cyfle i weithio gyda'i gilydd i ddatblygu data newydd, oherwydd bod eu meysydd cyfrifoldeb yn gorgyffwrdd. Gallech ystyried rhannu gwybodaeth sydd eisoes yn gyhoeddus gyda'r bobl sy'n debygol o gael eu heffeithio gan eich polisi. Yna byddant yn gallu deall yn well beth yw sail eich penderfyniadau.

#### Pa fath o ddata y bydd arnoch ei angen?

Bydd arnoch angen data ansoddol a meintiol. Gallwch gael hwn o fasau-data cyfredol ac ymchwil, neu gasglu data newydd. Yr hyn sy'n bwysig yw fod y data yn berthnasol ac yn ddibynadwy. Gallech ystyried y camau canlynol i gael y data angenrheidiol.

- Casglu a dadansoddi cymaint o ddata ethnig perthnasol ag y gallwch ei ddarganfod o fasau-data cyfredol a'i ddadansoddi. Gallwch ddefnyddio'r data hwn fel meincnod ar gyfer asesu polisiau a gwasanaethau.
- Ychwanegwch at y data hwn gyda gwybodaeth o astudiaethau ymchwil neu arolygon. Dylai hyn roi gwell dealltwriaeth i chi o sut y mae eich argymhellion polisi yn debygol o effeithio ar wahanol grwpiau hiliol.



- Nodwch unrhyw fylchau yn yr wybodaeth.
- Nodwch ffynonellau gwybodaeth eraill, neu bartneriaid a allai weithio gyda chi i ddatblygu data newydd.
- Comisiynwch ddata newydd.

### **Pa categorïau ethnig y dylech eu defnyddio?**

Argymhellwn eich bod yn defnyddio'r un categorïau ethnig ag a ddefnyddiwyd yng nghyfrifiad 2001, neu categorïau sy'n gydnaws â chategorïau'r cyfrifiad. Gweler ein canllaw, *Ethnic Monitoring: A guide for public authorities*, am fwy o wybodaeth.

Gallech hefyd ystyried casglu gwybodaeth am ffactorau eraill fel oed, cred grefyddol, a rhyw. Gall hyn fod yn amhrisiadwy pan fydd arnoch eisiau edrych ar effeithiau eich polisiau yn fanylach. Er enghraifft, gall polisi nad yw'n cael effaith niweidiol ar grŵp hiliol yn gyffredinol gael effaith niweidiol sylweddol ar wragedd hŷn neu bobl ifanc o rai grwpiau hiliol, neu ar bobl sy'n cadw rhai arferion crefyddol.

### **Sut y gallwch gasglu'r data?**

Gallwch ddefnyddio amrediad eang o ddulliau i gasglu'r wybodaeth angenrheidiol. Ond mae'n debyg y bydd eich dewis yn cael ei benderfynu gan eich amgylchiadau a chan natur y pwnc. Mae'n amlwg y bydd ansawdd a dibynadwyedd yr wybodaeth a gasglwch yn cynyddu yn ôl nifer ac amrediad y dulliau y gallwch eu defnyddio.

Mae'r rhain yn cynnwys:

- basau-data monitro ethnig sy'n bodoli'n barod mewn meysydd polisi cysylltiedig;
- arolygon (wyneb yn wyneb, ffôn a phost);

### **AROLWG BODLONDEB YN DARGANFOD PRYDERON YMYSG GRWPIAU AFFRICANAIDD**

Ers rhai blynyddoedd, mae cyngor lleol wedi bod yn arolygu barn ei drigolion ac yn dadansoddi eu hatebion yn nhermau eu grwpiau hiliol. Roedd un o'r arolygon yn cynnwys cwestiynau am driniaeth gyfartal a bodlondeb gyda gwasanaethau'r cyngor. Dangosodd fod pobl o rai grwpiau Affricanaidd yn teimlo eu bod yn cael eu trin yn anghyfartal ac mai ychydig iawn o hyder oedd ganddynt yn y cyngor. O ganlyniad, bu i'r cyngor:

- gynnal trafodaethau gyda'r cymunedau hyn;
- anfon taflenni gwybodaeth arbennig atynt; a
- chynnal ffeiriau swyddi i'w hannog i ymgeisio am swyddi gwag yn y cyngor.

Bu i'r cyngor ailadrodd y rhain, a chynlluniau eraill dros y tair blynedd nesaf. Dangosodd arolwg diwethaf y trigolion, dros y cyfnod o dair blynedd, y cafwyd rhywfaint o welliannau, o flwyddyn i flwyddyn, ym marn yr Affricanaid am y cyngor.

### **BWRDEISTREF YN YMGYNGHORI YNGHYLCH Y CYNLLUN CYMUNEDOL CYNTAF**

Daeth partneriaethau strategol lleol (PSLI) i rym ym Mai 2001. Mae llawer o ardaloedd wedi cyflawni ymgynghoriadau eang, a byddant yn bwydo'r canlyniadau i'r cynlluniau cymunedol cyntaf y bydd y partneriaethau strategol lleol yn eu cynhyrchu. Mewn un ardal yng nghanol y ddinas, daeth y prif bartneriaid at ei gilydd a threfnu cymysgedd o ymarferion ymgynghori. Roedd y rhain yn cynnwys:

- diwrnod 'lleisio barn' i bobl ifanc, lle roedd pobl ifanc yn cael y siawns i gyfarfod arweinwyr ieuenctid a mynegi eu pryderon;
- sesiwn 'wrando' i bobl hŷn, lle bu i gynrychiolwyr gwahanol wasanaethau cyhoeddus wrando ar bobl hŷn yn siarad am eu pryderon;
- cynhadledd gyda ffoaduriaid lleol a rhai oedd yn ceisio lloches;
- grwpiau ffocws gyda phobl busnes lleol, Sipsiwn a Theithwyr, merched, lesbiaid, dynion hoyw a phobl anabl;
- gweithdy; lle roedd pobl o leiafrifoedd ethnig yn trafod eu blaenoriaethau;
- arolwg o drigolion; a
- chynhadledd fwrdeistref (y gwahoddwyd yr holl drigolion lleol iddi).

Defnyddiodd y partneriaid y sylwadau o'r amrywiol ymarferiadau hyn i gynhyrchu cynllun cymunedol cyntaf y fwrdeistref.

- data poblogaeth a gedwir gan awdurdodau ac asiantaethau eraill, ac ystadegau eraill (gan gynnwys data'r cyfrifiad);
- ymarferiadau ymgynghori;
- sylwadau;
- trafodaethau grwpiau ffocws;
- cyfweiliadau manwl;
- darganfyddiadau ymchwil sydd ar gael; a
- dadansoddiad o bolisiau tebyg yn eich awdurdod eich hun neu awdurdodau cyhoeddus eraill.

Mae gan bob dull ei fanteision a'i anfanteision, yn dibynnu ar eich nodau a'ch amgylchiadau. Gallech ystyried cael cyngor proffesiynol oddi wrth ymchwilydd cymdeithasol profiadol, os nad oes gennych yr arbenigedd hwn yn fewnol.

Bydd yn arbennig o bwysig cynnwys dulliau sydd wedi profi eu bod yn llwyddiannus i gyrraedd cymunedau lleiafrifoedd ethnig, gan gynnwys merched a phobl ifanc o'r cymunedau hyn. Gall hefyd fod o gymorth i sicrhau bod pobl o'r cymunedau hyn yn cymryd rhan fel ymgynghorwyr pan fyddwch yn penderfynu pa ddulliau i'w defnyddio i gasglu'r data.

### 3. Asesu'r effaith debygol ar gydraddoldeb hiliol

Gallwch yn awr ddefnyddio'r wybodaeth yr ydych wedi ei chasglu a'i dadansoddi i benderfynu p'run ai a allai eich argymhelliad polisi effeithio ar wahanol grwpiau hiliol yn wahanol, a pha un ai a yw unrhyw wahaniaethu yn gyfystyr ag effaith niweidiol neu wahaniaethu hiliol anghyfreithlon. Mae effaith niweidiol yn golygu gwahaniaethau sylweddol mewn patrymau o gynrychiolaeth neu ganlyniadau rhwng grwpiau hiliol. Efallai nad yw effaith niweidiol ynddi ei hun yn brawf o wahaniaethu hiliol, un ffordd neu'r llall. Yr hyn a olyga yw fod angen i chi ymchwilio i'r prosesau sydd wedi arwain at effaith niweidiol ac ymdrin ag unrhyw rwystrau neu fethiannau a ddarganfyddwch.

Rheol sydyn i wirio a yw gwahaniaethau yn gyfystyr ag effaith niweidiol yw'r rheol pedwar rhan o bump. Dywed os yw'r gyfradd ar gyfer unrhyw grŵp yn llai na phedwar rhan o bump (neu 80 y cant) o gyfradd y grŵp gyda'r gyfradd uchaf, bydd hyn yn arwydd o ogwydd. Mae'r gwiriad hwn yn un bras iawn ac nid yw yn brawf ystadegol. Dylech gofio hefyd ei fod yn ymdrin â'r cwestiwn o effaith niweidiol yn unig ac nad yw'n datrys y cwestiwn yn y pen draw ynghylch gwahaniaethu hiliol anghyfreithlon.

Mae ein canllaw i fonitro ethnig, *Ethnic Monitoring: A guide for public authorities*, yn rhoi mwy o fanylion am effaith niweidiol. Mae hefyd yn cynnwys nifer o enghreifftiau o sut mae awdurdodau cyhoeddus wedi ymdrin ag effaith niweidiol a ddangoswyd gan eu monitro.

Gall y cwestiynau canlynol eich helpu i asesu effaith eich polisi.

- A yw'r data meintiol yn dangos gwahaniaethau rhwng grwpiau hiliol?
- A yw'r data ansoddol yn dangos gwahaniaethau rhwng grwpiau hiliol?
- A yw'r gwahaniaethau rhwng grwpiau hiliol yn gyfystyr ag effaith niweidiol, ac ar gyfer pa grwpiau?
- A allai'r polisi fod yn wahaniaethol yn uniongyrchol neu yn anuniongyrchol (gweler yr atodiad)?
- Pe gallai'r polisi fod yn wahaniaethol yn anuniongyrchol, a ellid ei gyfiawnhau o hyd o dan y Ddeddf?

### 4. Ystyried ffyrdd eraill o gyflawni'r un nodau o ran polisi

Mae hwn yn gam hanfodol yn y gwaith o asesu effaith. Os dengys eich asesiad fod eich polisi yn debygol o gael effaith niweidiol ar rai grwpiau hiliol, mae angen i chi ystyried ffyrdd o ymdrin â hyn. Gallech wneud newidiadau i'r polisi, neu'r modd y cynlluniwch ei weithredu, i ddileu neu i gwtogi ar effaith niweidiol. Gallech hefyd ystyried polisi cwbl wahanol, sy'n dal i gyflawni nodau eich polisi gwreiddiol, ond sy'n osgoi unrhyw effaith niweidiol ar gydraddoldeb hiliol.

Efallai y bydd y cwestiynau canlynol yn ddefnyddiol i chi wrth ystyried gwahanol ddewisiadau polisi.

### **FFORWM YMGYNGHOROL YN CYNWYS CYNRYCHIOLWYR O BLITH SIPSIWN**

Cynhaliodd cyngor a heddlu lleol yng Nghanolbarth Lloegr gyfarfod gyda Sipsiwn a Theithwyr lleol i gytuno ar broses ar gyfer ymgynghori â hwy nghylch safleoedd a gwasanaethau. Arweiniodd hyn at sefydlu fforwm ymgynghori reolaidd, gyda chynrychiolwyr o blith grwpiau lleol o Sipsiwn a Theithwyr. Mae asiantaethau eraill, gan gynnwys awdurdodau addysg lleol, hefyd wedi bod yn cymryd rhan. Mae gwell cyfathrebu ac ymgynghori yn ystod blynyddoedd diweddar wedi arwain at well cysylltiadau rhwng yr holl asiantaethau, y boblogaeth leol, a'r Sipsiwn a Theithwyr.

### **HEDDLU YN SEFYDLU FFORYMAU IEUENCTID YMGYNGHOROL**

Mae heddlu sy'n gwasanaethu nifer o ardaloedd aml-ethnig wedi llwyddo i ddwyn pobl hŷn o gymunedau lleiafrifoedd ethnig i mewn i gyfarfodydd ymgynghori, ond bron ddim pobl ifanc. Yn dilyn cyfarfod rhwng yr heddlu ac arweinwyr ieuencid lleol (a drefnwyd gan y cyngor cydraddoldeb hiliol lleol), mae'r heddlu bellach yn cyflwyno 'fforymau ieuencid' mewn nifer o ardaloedd. Maent hefyd wedi datblygu gwefan i wella'r modd y cyfathrebu gyda phobl ifanc.

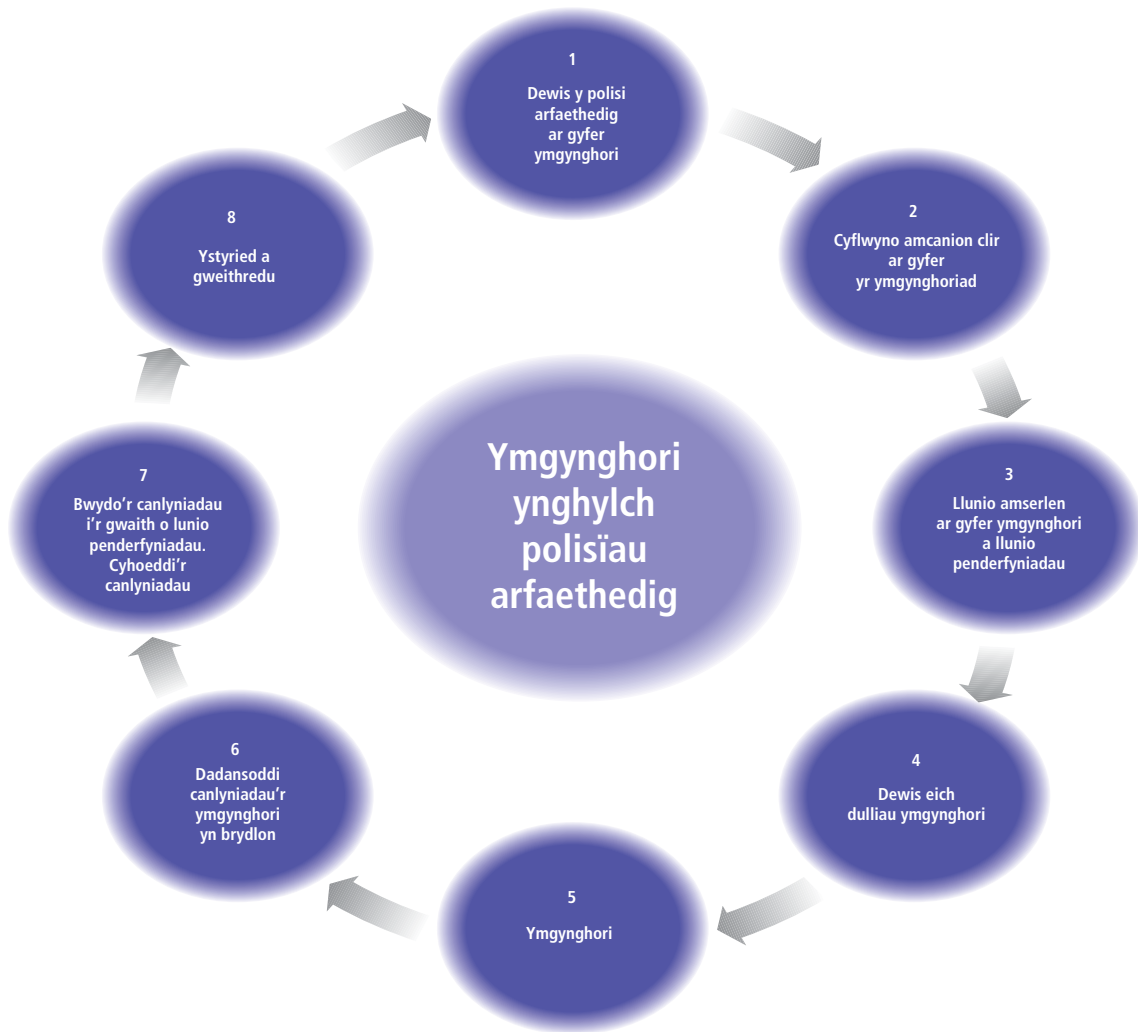
- I ba raddau y mae pob un o'ch dewisiadau polisi yn hyrwyddo neu yn cyfyngu ar gydraddoldeb hiliol?
- Ym mha fodd y mae pob dewis yn hybu neu yn cyfyngu ar gydraddoldeb hiliol?
- Os nad ydych yn mabwysiadu'r dewis sy'n well i gydraddoldeb hiliol, beth yw'r canlyniadau i'r grwpiau hiliol yr effeithir arnynt gan bob dewis, a beth yw'r canlyniadau i chi?

Cyn gwneud penderfyniad, dylech hefyd wirio nad ydych, wrth fabwysiadu dewis sy'n cwtogi ar effaith niweidiol ar un grŵp hiliol, yn creu effaith niweidiol ar grŵp arall. Os na ellir osgoi hyn, mae'n bosibl y bydd angen i chi fodloni eich hun y gallwch gyfiawnhau hyn yn gyfreithiol.

## **5. Ymgynghori â phobl sy'n debygol o gael eu heffeithio gan y polisi**

Fel rhan o'ch cynllun cydraddoldeb hiliol, rhaid i chi gyflwyno eich trefniadau ar gyfer ymgynghori â'r bobl sy'n debygol o gael eu heffeithio gan eich argymhellion polisi. Mae ymgynghori yn gam allweddol yn y gwaith o gyflawni asesiad effaith cydraddoldeb hiliol a dylech ystyried ei gynnwys o fewn eich prosesau datblygu a chynllunio. Dylech anelu at wneud y canlynol:

- ymgynghori â phobl o bob grŵp ethnig, a chymryd eu sylwadau i ystyriaeth wrth ddatblygu gwahanol ddewisiadau polisi;
- teilwrio'r dulliau ymgynghori a ddefnyddiwyd i'r grwpiau y dymunwch eu cyrraedd;



- peidio â defnyddio ymgynghori yn rhy aml, a phaidio ag ymgynghori â'r un grwpiau bob tro;
- rheoli'r ymarferiad ymgynghori yn dda, ei amserlenni yn briodol; gofalu bod ei amcanion yn glir, ac egluro'r ymarferiad i'r bobl dan sylw;
- monitro ac asesu'r dulliau ymgynghori ac, os oes angen, eu haddasu; a
- chyhoeddi canlyniadau'r ymgynghoriadau hyn, a'u bwydo yn ôl i'ch prosesau cynllunio a gwneud penderfyniadau mewn dull agored a chyfrifol.

### Â phwy y dylech ymgynghori?

Os yw gwasanaethau cyhoeddus i adlewyrchu anghenion a dymuniadau'r cyhoedd, mae'n bwysig amcanu at sicrhau cyfranogiad gan bawb yr effeithir arnynt gan eich polisi – y tu mewn a'r tu allan i'ch awdurdod – yn yr ymgynghoriad, a rhoi cyfle iddynt fynegi eu barn, pryderon, ac awgrymiadau. Gallech hefyd geisio sicrhau cyfranogiad gan unrhyw un yn eich ardal sydd â diddordeb mewn hyrwyddo cydraddoldeb hiliol – o unigolion i grwpiau cymunedol, cymdeithasau a thimau corfforaethol.

### **SESIYNAU HAMDDEN ARBENNIG I WRAGEDD**

Bob blwyddyn, mae gwasanaeth hamdden yn cynnal arolygon ymysg y bobl sy'n defnyddio ei ganolfannau hamdden. Mae'r canolfannau mewn ardal aml-ethnig, gyda phoblogaethau Mwslemaidd Pacistani a Somali mawr. Dangosodd yr arolygon diweddaraf nad oedd prin ddim o'r gwragedd o'r cymunedau hyn yn defnyddio'r canolfannau.

Nid oedd y gwasanaeth erioed wedi meddwl am gynnal sesiynau arbennig i wragedd, ond ar ôl trafod canlyniadau'r arolwg gyda grwpiau cymunedol lleol, cyflwynodd sesiynau arbennig i wragedd yn unig. Rhoddodd y gwasanaeth gyhoedduswydd i'r sesiynau drwy brosiectau lleol i leiafrifoedd ethnig, a thrwy fosciau, gan annog gwragedd i fynychu.

Mae'r sesiynau wedi bod yn llwyddiant mawr ymysg gwragedd o leiafrifoedd ethnig ac mae'r gwasanaeth bellach yn ystyried camau tebyg i annog gwragedd i fanteisio ar ei gyfleusterau campfa, fel rhan o brosiect 'byw yn iach'.

Y tu mewn i'ch awdurdod, fe welwch ei bod yn ddefnyddiol iawn gweithio'n agos gydag undebau llafur a chymdeithasau staff cydnabyddedig, gan gynnwys cymdeithasau staff lleiafrifoedd ethnig. Gallech ymgynghori â hwy yn ystod pob un o'r camau, ond yn arbennig pan fwriadwch ymgynghori â staff yn gyffredinol am eich argymhellion.

Gan gadw mewn cof fod cysylltiadau hiliol da ac, yn arbennig, llwyddiant eich cynllun cydraddoldeb hiliol, yn dibynnu ar gefnogaeth oddi wrth eich cymuned gyfan, dylech ymgynghori mor eang â phosibl y tu allan i'ch awdurdod. Ond oherwydd bod pobl o leiafrifoedd ethnig yn profi lefelau uchel o ragfarn hiliol ac aflonyddwch, ac nad oes ganddynt yn aml hyder yn yr awdurdodau, mae'n arbennig o bwysig sicrhau eich bod yn eu cyrraedd yn eich ymgynghoriadau.

Mae'n bosibl y bydd yn rhaid i chi gymryd gofal arbennig i beidio â chyfyngu eich ymgynghoriadau i gymdeithasau lleiafrifoedd ethnig ac arweinwyr cymunedol swyddogol. Ond byddant yn bwysig o ran rhoi gwybodaeth i chi a'ch helpu i gyrraedd eu cymunedau. Dylai eich cyngor cydraddoldeb hiliol lleol hefyd allu eich cynghori chi.

### **GWIRIONEDD PLAEN AM WASANAETH AROLYGU**

Canfu arolwg staff ynghylch triniaeth gyfartal, yn seiliedig ar oed, rhyw, anabledd, cefndir ethnig, a rhywioldeb, gan wasanaeth arolygu mawr ar gyfer y sector cyhoeddus lawer o wahaniaethau barn sylweddol ymysg gwahanol grwpiau. I ymchwilio i'r sylwadau hyn ymhellach, cynhaliodd tîm rheoli'r gwasanaeth arolygu gyfres o grwpiau ffocws i staff hyn a staff o leiafrifoedd ethnig. Y neges gyffredin o'r grwpiau hyn oedd nad oedd y gwasanaeth yn ymddangos fel pe bai ganddo bolisi cyfleoedd cyfartal, nac erioed wedi gwneud unrhyw beth yn y maes hwn. Y llynedd, sefydlodd y gwasanaeth grŵp strategaeth cydraddoldebau, a oedd yn cynnwys staff o wahanol gefndiroedd ethnig. Lluniodd y grŵp gynllun gweithredu, gyda thargedau, a dywedodd wrth y staff i gyd amdano. Anfonodd y grŵp adroddiadau cynnydd at y staff i gyd hefyd. Mae'r gwasanaeth arolygu ar fin cyflawni'r arolwg staff nesaf a gobeithia weld rhai newidiadau cadarnhaol mewn barn yn dilyn y camau a gymerwyd ganddynt hyd yma.

Mae grwpiau y gellid eu hanghofio wrth gyflawni ymgynghoriadau yn cynnwys:

- grwpiau sy'n newydd i'r wlad hon fel ffoaduriaid a rhai sy'n ceisio lloches;
- grwpiau sydd wedi eu cau allan gan awdurdodau cyhoeddus yn aml, fel Sipsiwn a Theithwyr;
- gwraedd o leiafrifoedd ethnig;
- pobl ifanc neu bobl hŷn o leiafrifoedd ethnig;
- pobl o leiafrifoedd ethnig gydag anableddau, a'u gofalwyr;
- busnesau sy'n eiddo i, neu yn cael eu rhedeg, gan bobl o leiafrifoedd ethnig;
- teuluoedd neu unigolion gweddol ynysig mewn ardaloedd gwledig, gan gynnwys siopwyr a pherchnogion tai bwyta o leiafrifoedd ethnig; a
- phobl sy'n byw mewn un ardal ac yn gweithio mewn un arall, ac felly sydd ag anghenion yn y ddwy.

### Pa ddulliau ymgynghori y dylech eu defnyddio?

Mae ymgynghori yn aml ar ei fwyaf effeithiol pan fo'n defnyddio amrywiaeth o ddulliau, fel arolygon, grwpiau ffocws, a chyfarfodydd cyhoeddus. Mae gan lawer o awdurdodau cyhoeddus brofiad eang yn y maes hwn ac, os ydych yn un o'r rhain, dylech allu defnyddio hwn.

#### **BLAEN-GYNLLUN CYNGOR YN CYNWYS CYDRADDOLDEB HILIO**

O fis Mai 2002 ymlean, mae'n rhaid i awdurdodau lleol gynhyrchu blaen-gynllun, sy'n cyflwyno'r holl bolisiau y bydd yn rhaid gwneud penderfyniad yn eu cylch neu eu hadolygu yn ystod y flwyddyn. Penderfynodd un awdurdod lleol brofi ei flaen-gynllun cyn iddo ddod yn orfodol. Roedd y cynllun yn ymdrin ag asesiadau ac ymgynghoriadau ynghylch cydraddoldeb hiliol yn y dull canlynol.

- Rhaid i boll adran ddefnyddio fformat osodedig i restru penderfyniadau polisi'r flwyddyn nesaf.
- Rhaid i adrannau ateb yr holl gwestiynau, gan gynnwys y ddau hyn ar gydraddoldeb hiliol:
  - Sut y byddwn yn asesu effaith y polisi arfaethedig ar gydraddoldeb hiliol?
  - A oes angen i ni ymgynghori ynghylch effaith y polisi arfaethedig ar gydraddoldeb hiliol?

Yna lluniodd y cyngor restr o'r prif bolisiau – gan gynnwys y rhai hynny sy'n effeithio ar gydraddoldeb hiliol – a chynhyrchodd flaen-gynllun ar gyfer ymgynghori â chymunedau lleiafrifoedd ethnig lleol. Mewn gweithdy undydd, rhoddodd aelodau'r cymunedau hyn y polisiau yn nhrefn blaenoriaeth ar gyfer ymgynghoriad manwl yn ystod y flwyddyn nesaf. Bu i'r gweithdy gwtogi'r rhestr o oddeutu 200 o benderfyniadau i 30. Bydd y cyngor yn ymgynghori â'r cymunedau lleiafrifoedd ethnig lleol yn fanwl ynghylch y 30 o eitemau hyn drwy gyfarfodydd cyhoeddus, gweithdai, a sesiynau grwpiau ffocws.

### **GWEITHIO AR DDYDDIAU SANCTAIDD**

Bu i ymarferion ymgynhori â staff i ystyried gwasanaeth newydd gan y cyngor oedd yn ymwneud â gweithio yn hwyr ar ddydd Gwener a dydd Sadwrn ei gwneud yn eglur y byddai rhai aelodau staff yn cael eu heffeithio yn niweidiol gan yr argymhelliad. Tynnodd rhai gweithwyr Iddewig a rhai oedd yn Adfentyddion y Seithfed Dydd sylw at y ffaith eu bod yn cadw eu dydd Sabath rhwng machlud haul ddydd Gwener a machlud dydd Sadwrn, ac y byddai'n amhosibl iddynt ddilyn y polisi, fel yr oedd wedi ei ddrafftio ar y pryd.

Cydnabu'r cyngor, er nad oedd ganddo unrhyw fwriad i wahaniaethu yn erbyn unrhyw rhai o'i staff, y byddai'n rhaid iddo gymryd camau rhesymol i osgoi unrhyw effaith niweidiol ar grwpiau hiliol arbennig, oni bai y gallai gyfiawnhau'r polisi a dangos nad oedd ganddo unrhyw ddewis arall. Un posibilrwydd fyddai caniatáu i weithwyr weithio goramser ar ddiwrnod arall am dâl arferol. Cytunodd yr undebau (sydd hefyd wedi eu rhwymo gan y Ddeddf Cysylltiadau Hiliol o dan adran 11) na ddylai presenoldeb cytundeb cyfunol yn gwahardd tâl arferol am waith goramser eu rhyddhau o'u cyfrifoldebau cyfreithiol.

Roedd y cyngor yn ymwybodol nad yw'r Ddeddf Cysylltiadau Hiliol yn gwarchod pobl rhag gwahaniaethu crefyddol oni bai fod hyn hefyd yn gyfystyr â gwahaniaethu hiliol anuniongyrchol yn erbyn grwpiau hiliol a warchodir o dan y Ddeddf – mae Iddewon yn ffurfio grŵp a warchodir, ond nid Adfentyddion y Seithfed Dydd (gweler yr atodiad). Ond roedd yn ymwybodol hefyd o dan erthygl 9 y Ddeddf Hawliau Dynol, o'i chymryd ynghyd ag erthygl 14, y gwarchodir grwpiau sy'n cadw'r Saboth rhag gwahaniaethu wrth iddynt ymarfer eu credoau crefyddol. Roedd y cyngor hefyd yn gwybod y byddai deddfwriaeth yn gwahardd gwahaniaethu crefyddol mewn cyflogaeth o dan Erthygl 13 Cyfarwyddeb Cyflogaeth yr Undeb Ewropeaidd ar y llyfrau erbyn Rhagfyr 2003.

Sefydlodd y cyngor brosiect arbennig i restru defodau ac arferion yr holl grwpiau hiliol o fewn ei weithlu, i'r graddau yr oedd yn gwybod am y rhain o'i ddata monitro (roedd y cyngor wedi cynnwys gwybodaeth am grefydd yn ei ffurflen monitro). Yna defnyddiodd y rhestr hon i wirio'r rhain yn erbyn yr holl bolisiau a rheolau adrannol a allai effeithio yn niweidiol ar eu staff. I weld a ellid cyfiawnhau ei bolisi arfaethedig, ystyriodd yr awdurdod:

- gostau gwneud trefniadau eraill;
- y cwestiwn o ail-drafod cytundeb cyfunol;
- effaith niweidiol posibl ar weithwyr eraill;
- difrod posibl i gysylltiadau hiliol rhwng gweithwyr; a
- threfniadau ymarferol ynghylch shifftiau.

Gweithiodd y cyngor yn agos gyda'r undebau a'r gymdeithas staff o leiafrifoedd ethnig i ddiwygio'r polisi, fel ei fod yn derbyn credoau a defodau arbennig yn y dull tecaf i'r staff i gyd. Mabwysiadwyd y polisi yn dilyn cylch arall o ymgynghori gyda'r staff i gyd.



Ond i'ch helpu i gyflawni'r ddyletswydd, efallai y byddai'n well defnyddio dulliau cyfathrebu sy'n caniatáu ac yn annog pobl o bob grŵp hiliol i chwarae rhan lawn. Dylai'r sefyllfa wneud iddynt deimlo yn ddigon hyderus i siarad am eu hanghenion a'u profiadau am eich polisiau a'ch gwasanaethau. Gofalwch fod y dull a ddewiswch yn rhoi siawns i'r bobl sy'n debygol o gael eu heffeithio gan y polisi i'w ystyried ac ymateb. Bydd yn ddefnyddiol i chi hefyd gyfateb y dulliau ymgynghori a ddefnyddiwyd i bwnc y polisi ac i'r math o wybodaeth yr ydych yn gobeithio ei gael.

Nid yw'r dulliau ymgynghori y mae awdurdodau cyhoeddus wedi eu defnyddio bob amser wedi llwyddo i berswadio pobl o leiafrifoedd ethnig i gymryd rhan. Efallai yr hoffech ystyried rhai neu'r holl awgrymiadau canlynol.

- Cynhaliwch gyfarfodydd mewn canolfannau cymunedol, oherwydd dyma'r lefel lle mae gan y rhan fwyaf o bobl bryderon, er enghraifft ynghylch plismona.
- Cadwch y cyfarfodydd yn anffurfiol, oherwydd gall pobl deimlo yn anghysurus ac yn swil mewn sefyllfaoedd ffurfiol.
- Cynhaliwch gyfarfodydd ar wahân i gymunedau arbennig o leiafrifoedd ethnig, a hefyd ar gyfer grwpiau o fewn y cymunedau hynny, fel pobl ifanc, pobl hŷn, gwragedd, pobl gydag anableddau, Sipsiwn a Theithwyr.
- Gofynnwch i gymdeithasau cymunedol lleiafrifoedd ethnig lleol a chynghorau cydraddoldeb hiliol i'ch helpu i drefnu cyfarfodydd ymgynghori, ar y cydo bosibl.
- Gwiriwch nad yw dyddiadau, amserau a lleoliadau (er enghraifft, adeiladau trwyddedig) yn cyd-daro â defodau neu wyliau crefyddol.
- Defnyddiwch grwpiau ffocws, grwpiau cyfeirio, a rheithgorau dinasyddion, fel y gallwch ymchwilio i faterion yn fanylach gydag ychydig o unigolion.
- Defnyddiwch holiaduron ysgrifenedig neu arolygon cyfweliadau i gyrraedd cynulleidfia ehangach, neu groestoriad arbennig o'ch cymuned leol.
- Cyfieithwch ddeunydd ymgynghori, a deunydd cyhoeddusrwydd ar gyfer yr ymarferiad ymgynghori, fel y bo'r gofyn, a threfnwch i fod â chyfieithwyr mewn cyfarfodydd.
- Sefydlwch grwpiau ymgynghorol llewg ar gyfer trafod ac ymgynghori rheolaidd, a dewiswch aelodau oherwydd eu medr neu brofiad arbennig.
- Gofalwch fod y grwpiau i gyd yn cael unrhyw gymorth y mae arnynt ei angen i gymryd rhan yn ac ymateb i'r ymarferiad ymgynghori.

## 6. Penderfynu a ddylid cyflwyno'r polisi

Dylech bellach fod yn barod i benderfynu a ddylid mabwysiadu eich polisi, yn seiliedig ar bedwar ffactor pwysig:

- amcanion y polisi;
- canlyniadau eich asesiad o effaith cydraddoldeb hiliol;

- rhagoriaethau cymharol polisiau eraill; a
- chanlyniadau eich ymgynghoriad.

Os penderfynwch fabwysiadu'r polisi, rhaid i chi fodloni eich hun nad yw'n debyg o gael unrhyw effaith niweidiol ar unrhyw grwpiau hiliol.

Os dengys eich asesiad o effaith cydraddoldeb hiliol y gallai'r polisi fod yn wahaniaethol yn uniongyrchol mewn unrhyw rai o'r meysydd yr ymdrinnir â hwy gan y Ddeddf, byddai'r polisi yn anghyfreithlon a dylid ei wrthod. Ni ellir cyfiawnhau polisi gwahaniaethol uniongyrchol a dylech ddarganfod ffyrdd eraill o gyflawni eich nodau.

Os dengys eich asesiad o effaith cydraddoldeb hiliol y gallai'r polisi fod yn wahaniaethol yn anuniongyrchol, mae'n bosibl y bydd angen i chi ei wrthod hefyd, oni bai eich bod yn fodlon y gallwch gyfiawnhau'r polisi o dan y Ddeddf. Golyga hyn y byddai'n rhaid i chi ddangos yn llwyddiannus mewn llys mae'n debyg fod:

- y polisi yn angenrheidiol i ganiatáu i chi gyflawni eich swyddogaethau; ac
- nad oeddech yn gallu dod o hyd i ffordd arall o gyflawni nodau'r polisi a oedd ag effaith lai gwahaniaethol.

Oherwydd bod eich penderfyniad yn debygol o fod yn un cymhleth, yn tynnu ar nifer o wahanol fathau o ddata, efallai na fydd yn bosibl dilyn trefn bendant iawn at lunio penderfyniadau. Ond dylech geisio bod mor systematig â phosibl, a mabwysiadu gweithdrefnau clir ar gyfer y gwahanol gamau. Byddem yn eich cynghori hefyd i gofnodi eich casgliadau yn ystod pob cam, fel bod eich penderfyniad yn agored i gael ei archwilio yn ofalus ac y gellir ei gyfiawnhau. Gallech hefyd ystyried nodi'r broses yn ysgrifenedig mewn adroddiad asesiad effaith, ynghyd ag argymhellion ynghylch a ddylai'r polisi gael ei adolygu a sut.

Yn ddelfrydol dylai pawb sy'n ymwneud â'r broses o lunio penderfyniadau fod â'r medrau a'r profiad angenrheidiol, a'r awdurdod i wneud yn siwr y gwiredir y penderfyniad. Dylech sicrhau eich bod yn cynnwys hyfforddiant ynghylch asesiad a'ch gweithdrefnau asesu yn y trefniadau a wnewch i hyfforddi staff i gyflawni'r dyletswyddau (gweler t 58).

## 7. Gwneud trefniadau i fonitro ac arolygu'r polisi a'i effaith

I gyflawni'r ddyletswydd, bydd yn rhaid i chi wneud trefniadau i fonitro'r polisi yn rheolaidd. Mae'n debyg y gallech wneud hyn fel rhan o'ch trefniadau arferol ar gyfer monitro yr holl bolisiau.

Ni ddylech felly ystyried yr asesiad effaith fel ymarferiad a wneir unwaith yn unig. Oherwydd na fyddwch yn gwybod beth fydd union effaith eich polisi arfaethedig hyd nes byddwch wedi ei roi ar waith, byddem yn eich cynghori i gynllunio asesiad dilynol cyn gynted â phosibl. Os credwch fod unrhyw berygl y gallai'r polisi gael effaith

### **CYNLLUNIAU CYNGOR AR GYFER CYHOEDDI**

Mae un cyngor lleol yn bwriadu cyhoeddi adroddiadau ar y ddyletswydd gydraddoldeb hiliol:

- yn ei gylchgrawn, a anfonir i bob cartref bob mis;
- yn ei gynllun perfformiad gwerth gorau, a anfonir i bob cartref unwaith y flwyddyn, ac sydd ar gael mewn gwahanol ieithoedd i unrhyw un sy'n gofyn;
- yn ei lythyr newyddion i staff;
- yn ei adroddiad blynyddol ar ei gynllun cydraddoldeb hiliol; ac
- ar ei wefan.

niweidiol ar rai grwpiau hiliol, neu os oes pryder cyhoeddus yn ei gylch, gallech ystyried ei brofi mewn un neu ddau faes yn gyntaf. Yna gallech wneud asesiad llawn o'i effaith ar gydraddoldeb hiliol.

Cyn gynted ag y bo'r polisi newydd yn gwbl weithredol, dylech gynnwys asesiadau effaith cydraddoldeb hiliol fel rhan o'ch trefniadau rheolaidd ar gyfer monitro ac adolygu eich polisiau.

## **8. Cyhoeddi canlyniadau'r asesiad**

O dan y ddyletswydd, rhaid i chi gyhoeddi canlyniadau'r asesiadau, ymgynghoriadau a'r monitro a wnewch i gyflawni'r ddyletswydd a sicrhau bod y rhain ar gael.

Mae'r adran nesaf yn rhoi cyngor ymarferol am y rhan hon o'r ddyletswydd.

## **CYHOEDDI CANLYNIADAU**

### **Y ddyletswydd**

Rhaid i'r awdurdodau cyhoeddus a restrir yn atodiad 2 y côd gyflwyno, yn eu cynllun cydraddoldeb hiliol, eu trefniadau ar gyfer cyhoeddi canlyniadau eu hasesiadau, ymgynghoriadau, a monitro (gweler t 14).

### **Beth mae hyn yn ei olygu?**

Golyga hyn fod yn rhaid i chi gyflwyno eich trefniadau ar gyfer cyhoeddi canlyniadau monitro eich polisiau (mewn rhyw ffurf). Yn achos polisiau yr ydych yn argymhell eu cyflwyno, rhaid i chi gyflwyno eich trefniadau ar gyfer cyhoeddi canlyniadau eich asesiad a'ch ymgynghoriad yn nhermau'r effaith y mae'r polisiau yn debygol o'i gael ar hyrwyddo cydraddoldeb hiliol.

## Beth yw'r rheswm am y ddyletswydd hon?

Mae'r rhan hon o'r ddyletswydd am atebolrwydd. Amcana at sicrhau bod eich gweithgareddau monitro, asesu, ac ymgynghori, a'u canlyniadau, yn glir ac yn eglur i'r cyhoedd.

## Pam fod hyn yn bwysig?

Os ydych yn mynd i ennill a chadw hyder y cyhoedd, rhaid i chi nid yn unig hyrwyddo cydraddoldeb hiliol, ond gael eich gweld yn gwneud hynny yn ogystal. Wrth gyhoeddi canlyniadau eich gweithgareddau, byddwch yn dangos eich bod yn cyflawni dyletswyddau penodol:

- monitro; ac
- asesu ac ymgynghori ynghylch effeithiau eich polisiau.

Bydd cyhoeddi eich canlyniadau yn dangos eich ymrwymiad i hyrwyddo cydraddoldeb hiliol yn ogystal. Bydd eich staff yn fwy gwybodus am eich polisiau ac yn fwy ymwybodol o safonau arfer da. Bydd hyder y cyhoedd yn eich awdurdod yn cynyddu hefyd, yn arbennig ymysg y cymunedau o leiafrifoedd ethnig a wasanaethwch.

## Pa wybodaeth y dylech ei chyhoeddi?

Efallai y dymunwch ystyried a ydych am gynhyrchu adroddiadau ysgrifenedig ar bob asesiad, ymgynghoriad, ac ymarferiad monitro. Oherwydd bod yr adroddiadau yn debygol o fod yn fanwl ac yn dechnegol, gallech sicrhau eu bod ar gael i unrhyw un sy'n gofyn amdanynt yn unig. Ond byddem yn argymhell eich bod yn cyhoeddi crynodebau o'r adroddiadau yn fwy rheolaidd a'u dosbarthu yn fwy eang ac yn fwy rheolaidd.

## Asesiad

Dylech ystyried cyhoeddi'r canlynol.

- Disgrifiad ac esboniad o'r polisi arfaethedig a disgrifiad byr o sut y bu i chi asesu ei effeithiau posibl.
- Crynodeb o ganlyniadau eich asesiad, gan gynnwys effaith debygol y polisi arfaethedig ar hyrwyddo cydraddoldeb hiliol.
- Unrhyw adroddiadau technegol sydd ar gael, a sut i'w cael.
- Arolwg o'ch polisi arfaethedig (neu ddewisiadau polisi) yng ngoleuni eich asesiad.
- Datganiad o'r hyn y bwriadwch ei wneud nesaf.

## Ymgynghoriad

Dylech ystyried cyhoeddi'r canlynol.

- Pam y bu i chi wneud yr ymgynghoriad.
- Manylion am sut y gwnaethoch hynny.
- Crynodeb o'r atebion a dderbyniasoch oddi wrth bobl yr ymgynghorwyd â hwy.
- Arolwg o'ch polisi arfaethedig (neu ddewisiadau polisi) yng ngoleuni'r ymatebion y bu i chi eu derbyn, yn ymwneud yn arbennig ag unrhyw effaith niweidiol ar hyrwyddo cydraddoldeb hiliol.
- Datganiad o'r hyn y bwriadwch ei wneud nesaf.

## Monitro

Dylech ystyried cyhoeddi'r canlynol.

- Esboniad o'r monitro.
- Y systemau a'r dulliau monitro y bu i chi eu defnyddio.
- Crynodeb ac asesiad o ganlyniadau eich monitro, gan ei gwneud yn eglur a fu i chi ganfod unrhyw dystiolaeth o effaith niweidiol ar gydraddoldeb hiliol.
- Sut y byddwch yn defnyddio'r canlyniadau hyn i ddatblygu polisi ac arfer yn y dyfodol.

## Pa ddulliau cyhoeddi y dylech eu defnyddio?

Gallwch ddefnyddio pa bynnag ddulliau a ddefnyddiwch fel arfer (er enghraifft, llythyrau newyddion neu eich adroddiad blynyddol neu eich gwefan) i gyhoeddi'r wybodaeth. Os ydych yn meddwl am gyflwyno adroddiadau cymdeithasol neu amgylcheddol, gallech hefyd gynnwys crynodeb o'r wybodaeth yma.

Weithiau, mae'n bosibl y bydd yn well gennych gyhoeddi'r canlyniadau ar wahân, fel rhan o'r prosesau asesu, ymgynghori, a monitro. Er enghraifft, os bu i chi wneud asesiad effaith cydraddoldeb hiliol llawn o bolisi arfaethedig, efallai y bydd yn ddefnyddiol i chi gyhoeddi'r canlyniadau fel sail ar gyfer ymgynghori ffurfiol.

Pa ddulliau cyfathrebu bynnag a ddefnyddiwch, mae'n bosibl y bydd yn rhaid i chi ofalu bod yr wybodaeth yn cyrraedd pobl o wahanol grwpiau hiliol. Efallai y bydd angen i chi gyfieithu'r wybodaeth i ieithoedd heblaw'r Saesneg, ac i fformatau y gall pobl gydag anabledau eu defnyddio (fel mewn Braille, mewn print bras neu ar dâp sain).

Mae postio'r wybodaeth ar eich gwefan yn ffordd gost-effeithiol o gyrraedd cynulleidfa eang iawn. Ond nid pawb sydd â mynediad i'r rhyngwrwyd ac mae'n bosibl na fydddech yn cyrraedd grwpiau pwysig.

Efallai y dymunech ddefnyddio'r wasg leol, genedlaethol neu arbenigol neu gyfryngau eraill –rhai yn y prif lif yn agystal â chyfryngau lleiafrif ethnig – i osod hysbysiad, yn dweud wrth bobl ble y gallant ddod o hyd i wybodaeth fanylach.

## **MYNEDIAD AT WYBODAETH A GWASANAETHAU**

### **Y ddyletswydd**

Rhaid i'r awdurdodau cyhoeddus a restrir yn atodiad 2 y côd gyflwyno, yn eu cynllun cydraddoldeb hiliol, eu trefniadau ar gyfer sicrhau bod gan bobl fynediad at y wybodaeth a'r gwasanaethau a ddarparant (gweler t 14).

### **Beth mae hyn yn ei olygu?**

Golyga hyn fod angen i chi wneud yn siwr fod pawb, beth bynnag yw eu grŵp hiliol, yn gallu cael gwybodaeth am eich awdurdod a'i wasanaethau. Yn ymarferol, mae'n bosibl y bydd yn rhaid i chi nodi a chanolbwyntio ar bobl nad yw'n ymddangos eu bod yn gwybod am eich gwaith neu eich gwasanaethau, neu sy'n wynebu rhwystrau wrth gyrchu ato (fel rhwystrau iaith).

Yma defnyddiwn 'wybodaeth' yn ei ystyr ehangaf. Mae'n cynnwys gwybodaeth am eich swyddogaethau, pwerau, dyletswyddau, polisiau, gwasanaethau, a gweithdrefnau cwynion, yn ogystal â gwybodaeth am hawliau pobl o dan eich swyddogaethau, gweithdrefnau, a gwasanaethau. Efallai y dymunwch gynnwys gwybodaeth hefyd am yr hawl i dderbyn triniaeth deg, a beth y gall pobl ei wneud os profant wahaniaethu.

### **Beth yw'r rheswm am y ddyletswydd hon?**

Y rheswm am wneud hyn yn rhan o'r cynllun cydraddoldeb hiliol yw sicrhau bod gwasanaethau cyhoeddus yn gweithio i bawb. Byddwch yn methu yn eich dyletswydd i sicrhau bod eich gwasanaethau ar gael i bawb os nad yw pobl o leiafrifoedd ethnig:

- yn gwybod am wasanaethau arbennig;
- yn hyderus ynghylch eu defnyddio; neu
- yn dod ar draws rhwystrau pan geisiant eu defnyddio.

### **Pam fod hyn yn bwysig?**

Gall diffyg gwybodaeth fod yn anfantais, a gall pobl o leiafrifoedd ethnig gael eu heffeithio yn arbennig. I rai, gall hyn yn rhannol fod oherwydd bod eu disgwyliadau wedi eu seilio ar eu profiad o systemau gwahanol iawn mewn mannau eraill. Mae hyn yn arbennig o wir am bobl sydd wedi cyrraedd Prydain yn weddol ddiweddar, fel

### **CYNGOR YN GWELLA GWYBODAETH AM EI WASANAETH REFENIW**

Mae adran refeniw cyngor lleol wedi cyflwyno amrywiaeth o gynlluniau i ymdrin â rhwystrau cyfathrebu rhwng y gwasanaeth a'i gwsmeriaid. Mae'r cynlluniau yn cynnwys:

- llyfryn am y gwasanaeth mewn ieithoedd gwahanol;
- gwasanaeth cyfieithu dros y ffôn; sydd ar gael i unrhyw un sy'n gofyn;
- cwsmeriaid yn gallu dewis ym mha iaith y mae'r adran refeniw yn cysylltu â hwy – gallant ddewis yr iaith pan gysylltant â'r adran refeniw am y tro cyntaf, ac yna nodir hyn ar sgriniau eu cyfrif eu hunain;
- hyfforddiant staff ar gydraddoldeb, cwestiynau diwylliannol, a gofal cwsmeriaid; a
- staff refeniw yn ymweld â chanolfannau cymunedol yn rheolaidd.

### **YMDDIRIEDOLAETH GOFAL SYLFAENOL YN GWEITHREDU'N GADARNHAOL I GYRRAEDD GWRAGEDD PACISTANI A BANGLADESHI**

Roedd ymddiriedolaeth gofal sylfaenol yn bryderus nad oedd digon o wragedd Pacistani a Bangladeshi yn defnyddio gwasanaethau iechyd rhywiol yr ymddiriedolaeth, er bod dynion o'r cymunedau hyn yn defnyddio'r gwasanaethau. Cyflogodd yr ymddiriedolaeth weithwraig gymdeithasol Bacistani fel rhan o brosiect 'allanol' arbenigol. Ymgynghorodd â'r gymuned leol a grwpiau ffydd, ac enillodd eu cefnogaeth i ymgyrch i godi ymwybyddiaeth. Defnyddiodd yr ymddiriedolaeth rwydweithiau cymunedol i gynnal digwyddiadau, gan gynnwys dwy gynhadledd iechyd a ddenodd gyfanswm o 200 o wragedd. Bu i'r ymddiriedolaeth:

- gynhyrchu taflenni gwybodaeth;
- gynnal rhaglen iechyd rhywiol mewn canolfan gymunedol; a
- sefydlu clinig iechyd rhywiol i wragedd yn yr ardal, sy'n cynnal meddygfa bob mis.

Ar yr un pryd, dechreuodd yr ymddiriedolaeth annog pobl o leiafrifoedd ethnig i ymgeisio am swyddi yn ei wasanaeth iechyd rhywiol. Cynhaliodd raglen ar ymwybyddiaeth ddiwylliannol hefyd ac ar iechyd rhywiol i'w staff.

### **CYFIEITHWYR YN MYND GYDA PHLISMYN AR BATROL AR Y BÎT**

Roedd ymosodiadau hiliol yn erbyn ceiswyr lloches wedi cynyddu yn ddiweddar a phenderfynodd un heddlu y byddai ei blismyn yn mynd ar eu patrols min nos ar droed gyda chyfieithwyr. Rhyngddynt, mae'r cyfieithwyr yn siarad dros 20 o ieithoedd. Mae'r plismyn hefyd yn cario cardiau gwybodaeth i'w helpu i adnabod yr ieithoedd a siaredir gan geiswyr lloches.

ffoaduriaid neu geiswyr lloches. Ond i lawer o rai eraill, mae hyn oherwydd nad yw awdurdodau cyhoeddus wedi cynhyrchu gwybodaeth am eu cyfrifoldebau a'u pwerau, ac am hawliau pobl o dan y pwerau hyn mewn fformatau hawdd eu defnyddio, nac wedi eu dosbarthu yn gyfartal ar draws yr holl gymunedau. Os ydych i gyflawni'r ddyletswydd i hyrwyddo cydraddoldeb hiliol, rhaid i chi sicrhau bod gan bawb fynediad at wybodaeth am wasanaethau cyhoeddus, pa bynnag grŵp hiliol y perthynant iddo.

## Beth sydd angen i chi ei wneud?

I gyflawni'r ddyletswydd, gallech wneud y canlynol.

- Darganfod pa wybodaeth a gwasanaethau sydd eu hangen ar bobl yn eich ardal, gan gynnwys pobl o leiafrifoedd ethnig.
- Monitro sut mae pobl, gan gynnwys pobl o leiafrifoedd ethnig, yn defnyddio eich gwasanaethau a gwybodaeth.
- Nodi a symud unrhyw rwystrau y gallai pobl o rai grwpiau hiliol eu hwynebu pan geisiant gael gwybodaeth neu ddefnyddio eich gwasanaethau.
- Newid y modd y sicrhewch fod gwybodaeth a gwasanaethau ar gael, os oes angen, fel nad oes unrhyw un yn cael ei gau allan.

## Sut y gallwch nodi rhwystrau posibl?

Ceir nifer o ffyrdd y gallwch nodi rhwystrau posibl, gan gynnwys:

- monitro ceisiadau am wybodaeth, yn ôl grŵp hiliol;
- monitro'r defnydd o'r wybodaeth, yn ôl grŵp hiliol;
- monitro sut y defnyddir eich gwasanaethau, yn ôl grŵp hiliol;
- cael adborth oddi wrth bobl sy'n defnyddio eich gwasanaethau a gwybodaeth, gan gynnwys pobl o leiafrifoedd ethnig;

### **CYNGOR YN CYNNWYS CYDRADDOLDEB HILIOLO O FEWN CANOLFANNAU GALW**

Fel rhan o strategaeth gyffredinol i wella mynediad i'w wasanaethau, sefydlodd cyngor lleol ganolfannau gwasanaeth i gwsmeriaid a chanolfan alw. Mae'r cyngor yn gweithio ar hyn o bryd ar gynnwys pryderon yn ymwneud â chydaddoldeb hiliol o fewn y datblygiadau hyn drwy:

- ymgynghori gyda chymunedau lleol am ble y gallant gael y gwasanaethau hyn;
- ceisio gwneud ei weithlu yn fwy cynrychioliadol o'r gymuned leol;
- trefnu cyfieithwyr mewn dros 100 o ieithoedd cymunedol;
- darparu mynediad at gyfrifiaduron a'r rhyngwyd mewn gwahanol ieithoedd; a
- chynnal 'cymorthfeydd' mewn lleoliadau cymunedol y mae pobl yn gyfarwydd â hwy a lle y teimlant yn gysurus.



### **HEDDLU GWLEDIG YN PENODI SWYDDOG AMRYWIAETH**

Mae heddlu gwledig wedi creu swydd newydd i swyddog amrywiaeth i wella ei gswllt gyda phobl o gymunedau bychain, ynysig o leiafrif ethnig, ac i ymgynghori â hwy. Mae'r swyddog hefyd yn helpu'r heddlu gyda gwahanol bynciau yn ymwneud â hil, oherwydd mai ychydig iawn o brofiad o'r rhain sydd gan y rhan fwyaf o blismyn.

- dadansoddi cwynion am wasanaethau neu wybodaeth, yn ôl grŵp hiliol; ac
- ymgynghori â phobl (gan gynnwys pobl o leiafrifoedd ethnig) nad ydynt yn defnyddio eich gwasanaethau am yr anawsterau a wynebant – er enghraifft, gofyn i bobl hŷn a'u gofalwyr pam nad ydynt yn defnyddio pryddau ar glud, gofal dydd, neu wasanaethau preswyl.

Mae rhwystrau posibl y gallai pobl o leiafrifoedd ethnig eu hwynebu yn cynnwys:

- peidio â gwybod am eich gwasanaethau;
- eich awdurdod ddim yn darparu'r gwasanaethau y mae pobl o leiafrifoedd ethnig yn eich ardal yn dymuno eu cael;
- teimlo eu bod yn cael eu dieithrio oherwydd y modd y darparwch eich gwasanaethau;
- peidio â bod â'r Saesneg fel iaith gyntaf;
- peidio â theimlo yn ddigon hyderus i ddefnyddio'r gwasanaethau; a
- bod wedi cael profiad gwael o un o'ch gwasanaethau yn y gorffennol.

## **Sut y gallwch ddarparu mynediad at wybodaeth?**

Gallwch:

- ofalu bod unrhyw wybodaeth a gyhoeddwy yn y Saesneg ar gael hefyd mewn ieithoedd eraill a ddefnyddir gan bobl leol o leiafrifoedd ethnig;
- trefnu i staff gyfathrebu yn uniongyrchol gyda grwpiau cymunedol;
- gofalu bod cyfieithwyr ar gael pan fo eu hangen;
- sicrhau bod cynrychiolwyr cymunedol yn wybodus am yr hyn sy'n digwydd;
- gofalu bod newyddion a gwybodaeth yn arbennig yn cyrraedd gwragedd, pobl ifanc a phobl hŷn o leiafrifoedd ethnig;
- trefnu dyddiau agored, ymweliadau, cynlluniau cysgodi gwaith, lle y gwahoddwch bobl o leiafrifoedd ethnig i fynd gyda a gwylio rhywun o'ch awdurdod wrth iddynt fynd o gwmpas eu gwaith arferol;
- annog pobl o leiafrifoedd ethnig i gymryd rhan mewn ymarferion ymgynghori;
- trefnu i'ch staff gael rhywfaint o brofiad gwaith mewn corff lleol sy'n cael ei redeg gan leiafrif ethnig; a

- chefnogi rhaglenni i ddysgu Saesneg i bobl o leiafrifoedd ethnig nad saesneg yw eu hiaith gyntaf.

### **Sut y gallwch chi ddarparu mynediad at wasanaethau?**

Gallwch:

- gynnal sesiynau mewn canolfannau lleol a ddefnyddir gan bobl o leiafrifoedd ethnig;
- gofyn i bobl o gymunedau lleiafrif ethnig pa wasanaethau y dymunant eu cael, neu ba newidiadau yr hoffent eu gweld mewn gwasanaethau a ddarparwch yn barod;
- mynd â gwybodaeth am y gwasanaeth, neu'r gwasanaeth ei hun, yn uniongyrchol at gymunedau lleiafrif ethnig;
- penodi gweithwyr cyswllt cymunedol;
- hyfforddi eich staff – yn arbennig staff sy'n ymdrin â'r cyhoedd – ynghylch deddf gwahaniaethu ac ynghylch cefndiroedd diwylliannol gwahanol grwpiau hiliol;
- gosod safonau clir ar gyfer ymddygiad staff, a gefnogir gan gosbau priodol;
- ystyried defnyddio eiriolwyr o leiafrifoedd ethnig;
- gofalu bod cynlluniau a anelir at gymunedau arbennig yn eu cyrraedd mewn gwirionedd;
- gweithio gyda chyrrff cymunedol lleol;
- trefnu cyfieithwyr, pan fo'r angen;
- gofalu bod gennych aelodau staff o'r gwahanol grwpiau hiliol yn y boblogaeth a wasanaethwch; a
- defnyddio gweithredu cadarnhaol (fel a ganiateir o dan adran 35 y Ddeddf), gan gynnwys gwaith allanol (gweler yr atodiad).

## **HYFFORDDI STAFF**

### **Y ddyletswydd**

Rhaid i'r awdurdodau cyhoeddus a restrir yn atodiad 2 y côd gyflwyno, yn eu cynllun cydraddoldeb hiliol, eu trefniadau ar gyfer hyfforddi eu staff ar faterion sy'n berthnasol i'r ddyletswydd gyffredinol (gweler t 14).

### **Beth mae hyn yn ei olygu?**

Mae gan lawer o awdurdodau cyhoeddus hanes hir o hyfforddi staff am faterion hil. Bydd parhau'r hyfforddiant hwn, a sicrhau ei fod yn effeithiol, yn rhan bwysig o unrhyw gynllun cydraddoldeb hiliol.

Mae'r ddyletswydd yn canolbwyntio ar hyfforddiant i gwrdd â'r ddyletswydd gyffredinol. Golyga hyn y dylai eich staff fod â'r sgiliau a'r wybodaeth i'ch helpu i ddileu gwahaniaethu hiliol anghyfreithlon, a hyrwyddo cyfleoedd cyfartal a chysylltiadau hiliol da. Efallai yr hoffech ystyried anghenion hyfforddi staff sydd â chyfrifoldebau arbennig am reoli a chyflwyno eich cynllun cydraddoldeb hiliol. Yn amlwg, yn y synnwyr ehangaf, dylai'r staff i gyd wneud eu swyddi heb wahaniaethu anghyfreithlon, ac, i'r pwrpas hwn, mae'n bosibl y bydd arnynt angen hyfforddiant ar faterion hil.

## **Beth yw'r rheswm am y ddyletswydd hon?**

Mae'r ddyletswydd yn amcanu at sicrhau bod gan staff sy'n gweithio ar y maes hwn y medrau angenrheidiol i sicrhau bod awdurdodau cyhoeddus yn cyflawni'r ddyletswydd gyffredinol a'r dyletswyddau penodol.

## **Pam fod hyn yn bwysig?**

Mae tair rhan y ddyletswydd gyffredinol i hyrwyddo cydraddoldeb hiliol yn gymhleth. Rhaid i chi gymhwyso pob un yn unigol at y rhai hynny o'ch swyddogaethau a pholisïau sy'n berthnasol i gydraddoldeb hiliol. Bydd yn rhaid i'r staff a ddewiswch ar gyfer y maes gwaith hwn fod â dealltwriaeth drylwyr o faterion hil, ac am eich swyddogaethau a'ch cyfrifoldebau. Bydd arnynt angen sgiliau trefnu, cynllunio, a chydlynu ardderchog hefyd i'ch cynorthwyo i gyflawni'r ddyletswydd gyffredinol a phob agwedd o'r dyletswyddau penodol, gan gynnwys eich cynllun cydraddoldeb hiliol.

## **Beth allai'r hyfforddiant ymdrin ag ef?**

Dylai'r staff a benodwch i weithio ar y ddyletswydd gyffredinol i hyrwyddo cydraddoldeb hiliol (ac unrhyw ddyletswyddau penodol) fod â dealltwriaeth gyffredinol dda yn barod o faterion hil. Dylent hefyd allu datblygu strategaethau cymhleth ar gyfer

### **LLAWLYFR HYFFORDDIANT CYDRADDOLDEB HILIO YN SEILIEDIG AR Y CYFRIFIADUR**

Mae un awdurdod dysgu a hyfforddi cenedlaethol wedi mabwysiadu polisi i sicrhau bod cydraddoldeb hiliol ym mhrif lif ei holl bolisïau, gweithdrefnau, ac arferion o ddydd i ddydd. I gefnogi'r strategaeth hon, mae'r awdurdod wedi cynhyrchu llawlyfr yn seiliedig ar y cyfrifiadur sy'n ymdrin â rhoi hyn yn y prif lif, a rhaglen hyfforddi yn seiliedig ar y cyfrifiadur ar gyfer ei holl staff. Mae'r llawlyfr yn canolbwyntio ar faterion fel:

- cynnwys cydraddoldeb hiliol o fewn cynllunio busnes;
- cynnwys cydraddoldeb hiliol o fewn ymgynghori;
- gosod mesurau perfformiad cydraddoldeb hiliol; a
- rhoi targedau cydraddoldeb hiliol i'r staff i gyd.

Mae'r awdurdod yn cynnig rhaglen hyfforddi staff gyflawn ac mae ganddo dîm bach o ymgynghorwyr cydraddoldeb arbenigol.

cyrff a mudiadau mawr a'u cymhwyso yn effeithiol. Gallai eich hyfforddiant yn gyntaf sicrhau bod gan eich staff y sgiliau cyffredinol hyn, cyn mynd ymlaen at yr wybodaeth benodol y bydd arnynt ei hangen.

Gallai'r hyfforddiant a ddarparwch ymdrin â:

- dealltwriaeth gyffredinol o faterion cydraddoldeb hiliol fel yr effeithiant ar awdurdodau cyhoeddus, gan gynnwys y syniad o 'hiliaeth sefydliadol';
- sut i gyflwyno polisi mewn cyrff mawr;
- y ddyletswydd gyffredinol a'r dyletswyddau penodol, a pham eu bod yn bwysig;
- y cysyniad o gynllun cydraddoldeb hiliol, a sut i'w ddatblygu a'i wireddu;
- sut i wneud asesiadau, ymgynghori, a monitro; a
- sut i gynhyrchu a chyhoeddi adroddiadau ar asesiadau, ymgynghoriadau, a monitro, a rhoi cyhoeddusrwydd eang iddynt.

## **Beth fydd angen i chi ei wneud?**

I hyfforddi staff, mae'n bosibl y bydd angen i chi:

- lunio rhestr o dasgau y bydd angen i staff eu cyflawni os ydych i gyflawni eich dyletswyddau cyffredinol a phenodol o dan y Ddeddf;
- dewis y staff a fydd yn cyflawni'r tasgau;
- penderfynu pa wybodaeth a sgiliau y mae arnynt eu hangen i gyflawni'r tasgau hyn yn effeithiol;
- dylunio rhaglen hyfforddiant i gwrdd â'r anghenion hyn;
- dewis hyfforddwyr (y tu mewn neu'r tu allan i'r awdurdod) sy'n gymwys i gyflwyno'r hyfforddiant hwn;
- sefydlu'r rhaglen hyfforddiant; a
- monitro ac asesu'r hyfforddiant, gan wneud newidiadau lle bo angen hynny.

Bydd gan rai awdurdodau cyhoeddus mawr adrannau hyfforddiant yn barod sy'n brofiadol o ran cyflwyno hyfforddiant ar strategaethau cydraddoldeb hiliol i reolwyr uwch a llunwyr polisi. Dylai'r awdurdodau hyn allu dylunio a chyflwyno'r hyfforddiant angenrheidiol yn fewnol, gyda rhywfaint o addasu a diweddarau i fodloni'r ddyletswydd. Efallai y bydd angen i awdurdodau eraill ddod ag arbenigwyr i mewn o adrannau hyfforddi cymdeithasau proffesiynol a chymdeithasau eraill.

Pa un ai a ddarparwch yr hyfforddiant yn fewnol neu drwy ymgynghorwyr allanol, dylech geisio ymgynghori â a sicrhau cyfranogiad gan bobl o leiafrifoedd ethnig wrth ddatblygu a chyflwyno'r hyfforddiant.

# 4

## Dyletswyddau penodol **Cyflogaeth**

### **Y ddyletswydd**

Mae'r ddyletswydd benodol i gyflogwyr yn berthnasol i'r rhan fwyaf o awdurdodau cyhoeddus sy'n cael eu rhwymo gan y ddyletswydd gyffredinol (gweler atodiad 3 y côd). Nid yw rhai awdurdodau – asiantaethau ymgynghorol, ysgolion a sefydliadau addysg bellach ac uwch yn bennaf – yn cael eu rhwymo wrth y ddyletswydd benodol hon. Ond bydd cyflogaeth yn swyddogaeth berthnasol iddynt i gyd a bydd angen iddynt gyflawni'r ddyletswydd gyffredinol mewn perthynas â hi. Rydym wedi cynhyrchu canllawiau ar wahân ar gyfer ysgolion a sefydliadau addysg bellach ac uwch. Dylech gofio ei bod yn anghyfreithlon o dan y Ddeddf i unrhyw gyflogwr, cyhoeddus neu breifat (oni bai eu bod wedi eu heithrio yn benodol), i wahaniaethu am resymau hiliol (gweler yr atodiad).

Dywed Erthygl 5 Gorchymyn Deddf Cysylltiadau Hiliol 1976 (Dyletswyddau Statudol) 2001:

5. (1) *Bydd person y mae'r erthygl hon yn berthnasol iddo,*
  - (a) *cyn 31 Mai 2002, yn sefydlu trefniadau ar gyfer cyflawni, cyn gynted ag sydd yn rhesymol ymarferol, ei ddyletswyddau yn unol â pharagraff (2); ac*
  - (b) *yn cyflawni'r dyletswyddau hynny yn unol â'r cyfryw drefniadau.*
- (2) *Bydd yn ddyletswydd ar y cyfryw berson i fonitro, yn ôl y grŵp hiliol y maent yn perthyn iddo,*
  - (a) *y nifer o –*
    - (i) *staff mewn swyddi, ac*
    - (ii) *ymgeiswyr am gyflogaeth, hyfforddiant a dyrchafiad, o bob un o'r cyfryw grŵp, a*
  - (b) *Ile mae gan y person hwnnw 150 neu ragor o staff llawn amser, niferoedd y staff o bob cyfryw grŵp sy'n –*
    - (i) *derbyn hyfforddiant;*
    - (ii) *elwa, neu ar eu colled, o ganlyniad i weithdrefnau asesu perfformiad;*
    - (iii) *ymwneud â chymau cwyno;*
    - (iv) *gysylltiedig â chymau disgyblu; neu sydd*
    - (v) *â'u cyflogaeth gyda'r person hwnnw yn dod i ben.*
- (3) *Bydd y cyfryw berson yn cyhoeddi canlyniadau ei fonitro'n flynyddol yn unol â pharagraff (2).*

## Beth mae hyn yn ei olygu?

Monitro ethnig yw'r broses y mae cyrff yn ei defnyddio i gasglu, storio, a dadansoddi data am grwpiau hiliol pobl. O dan y ddyletswydd hon, bydd angen i chi gasglu gwybodaeth am gefndiroedd ethnig eich gweithlu, a phawb sy'n ymgeisio am swyddi, hyfforddiant, a dyrchafiad yn eich awdurdod.

Os oes gennych fwy na 150 o staff amser llawn, bydd angen i chi hefyd fonitro, yn ôl grŵp hiliol, nifer y staff sydd:

- yn derbyn hyfforddiant;
- yn elwa neu yn dioddef o werthusiadau perfformiad;
- yn rhan o gwynion;
- yn ddarostyngedig i gamau disgyblu; ac
- yn diweddu eu gwasanaeth gyda'ch awdurdod (am ba bynnag reswm).

I gyflawni eich dyletswydd gyffredinol i hyrwyddo cydraddoldeb hiliol – hynny yw, i ddileu gwahaniaethu hiliol anghyfreithlon, a hyrwyddo cyfleoedd cyfartal a chysylltiadau hiliol da – bydd angen i chi ddefnyddio'r wybodaeth:

- i weld a oes gwahaniaethau rhwng gwahanol grwpiau hiliol;

### **AWDURDOD IECHYD YN CYMRYD CAMAU I RECRIWTIO MWY O STAFF O LEIAFRIFOEDD ETHNIG**

Canfu un awdurdod iechyd o'i fonitro fod 5 y cant o'i weithlu o leiafrifoedd ethnig o'i gymhâru â phoblogaeth leol lle roedd 20 y cant o leiafrifoedd ethnig. Gosododd yr awdurdod darged i sicrhau gweithlu mwy cynrychioliadol o fewn pum mlynedd. I wneud hyn, diwygiodd yr awdurdod ei gôd ymarfer ar recriwtio, ei broses cyfweld, a'i drefniadau ar gyfer hysbysebu. Cyrhaeddodd yr awdurdod ei dargedau mewn pryd.

Ar ddiwedd y cyfnod o bum mlynedd, dangosodd monitro'r awdurdod fod tan-gynrychiolaeth sylweddol o staff o leiafrifoedd ethnig ar lefelau rheolwyr canol ac uwch. Cymerodd yr awdurdod y camau canlynol i ymdrin â hyn.

- Gosododd dargedau penodol i ymdrin â than-gynrychiolaeth ar lefelau uwch reolwyr.
- Cyflogodd asiantaeth chwilio i dargedu ac annog yn bositif bobl o leiafrifoedd ethnig i ymgeisio, fel y gallai sicrhau rhestrau byr mwy cytbwys.
- Cyflwynodd raglen datblygu rheolaeth i wragedd (sydd hefyd yn cael eu tan-gynrychioli) a gweithwyr o leiafrifoedd ethnig, i roi'r cyfleoedd datblygu a'r profiadau yr oedd arnynt eu hangen i gystadlu am swyddi uwch. Dangosodd y cloriannu gyfradd llwyddiant o 35 y cant ar gyfer staff a oedd wedi cymryd rhan yn y rhaglen.

### **YMDDIRIEDOLAETH GWASANAETH IECHYD GWLADOL (GIG [HHS]) YN HYBU YMGEISWYR AM SWYDDI O BLITH LLIEFARIFOEDD ETHNIG**

Oherwydd ei fod yn bryderus nad oedd ei weithlu yn cynrychioli'r boblogaeth a wasanaethai, gofynnodd ymddiriedolaeth Gwasanaeth Iechyd Gwladol (GIG [HHS]) i'w gymunedau o leiafrif ethnig lleol beth oedd yn mynd o'i le. Bu iddynt egluro nad oeddent yn gweld unrhyw hysbysebion am swyddi nac yn clywed am swyddi gwag. Gofynnodd yr ymddiriedolaeth am gyngor oddi wrth un o'n swyddfeydd rhanbarthol, yn ogystal â chynghorau cydraddoldeb hiliol lleol a chanolfannau cymunedol. Yna cynhyrnodd gyfres o daflenni a chynhaliodd ddyddiau gwybodaeth am yrfaedd yn y Gwasanaeth Iechyd Gwladol (GIG [HHS]). Cafodd y dyddiau gwybodaeth hyn eu hysbysebu yn eang, yng nghyfyngau'r lleiafrif ethnig ac mewn mannau eraill. Daeth niferoedd da iddynt ac maent wedi eu hailadrodd yn rheolaidd. Yn ddiweddar nododd yr ymddiriedolaeth ei bod bellach yn cael mwy o geisiadau o blith rhai o'r cymunedau a dargedir yn y dyddiau gwybodaeth.

- i ymchwilio i'r rhesymau y tu ôl i'r gwahaniaethau; ac
- i ymdrin ag unrhyw anhgwch, anfantais neu wahaniaethu posibl, er enghraifft drwy osod targedau cyflogaeth, hyfforddi staff, diwygio polisiau a gweithdrefnau, a defnyddio gweithredu cadarnhaol (gweler yr atodiad), pan fo angen hynny.

## **Beth yw'r rheswm am y ddyletswydd hon?**

Ymrwymiad y llywodraeth yn dilyn Adroddiad Ymchwiliad Stephen Lawrence oedd gwneud gwasanaethau cyhoeddus yn 'esiampiau o arfer da'. Bu i Ddeddf wreiddiol 1976 wneud gwahaniaethu hiliol mewn cyflogaeth yn anghyfreithlon, ond ni wnaeth monitro ethnig yn orfodol. Mae'r ddyletswydd cyflogaeth yn newid hyn. Am y tro cyntaf, rhaid i awdurdodau cyhoeddus fonitro eu prosesau cyflogaeth yn ôl grŵp hiliol a chyhoeddi'r canlyniadau bob blwyddyn. Mae'r ddyletswydd yn cyflwyno tryloywder a thegwch i'r broses gyflogaeth. Mae hefyd yn rhoi mwy o gefnogaeth i nod y llywodraeth o ddatblygu gwasanaethau cyhoeddus sy'n adlewyrchu cymdeithas aml-ethnig Prydain ac yn cwrdd â'i hanghenion.

## **Pam fod hyn yn bwysig?**

Mae gwahaniaethu yn digwydd mewn cyflogaeth pan fo pobl o rai grwpiau hiliol yn cael eu trin yn llai ffafriol nag eraill (gweler yr atodiad). Nid yw gwahaniaethu o anghenraid yn fwriadol. Mewn gwirionedd, gall rhwystrau i gyflogaeth neu ddyrchafiad i grwpiau hiliol arbennig fod yn anodd eu gweld. Dengys tystiolaeth o Arolygon Gweithluoedd dro ar ôl tro, fod lleiafrifoedd ethnig, ar gyfartaledd, yn tueddu i gael eu gor-gynrychioli ymysg y di-waith ac yn cael eu tan-gynrychioli ar lefelau rheolwyr canol ac uwch mewn cyflogaeth, o'i gymharu â'r boblogaeth yn gyffredinol.

Mae monitro ethnig yn rhoi darlun cliriach i chi o'r hyn sy'n digwydd o fewn eich gweithlu. Mae'n caniatáu i chi weld a yw eich polisiau cyfleoedd cyfartal yn gweithio, ac i fesur eu cynnydd. Mae'n rhoi sail i chi:

- ofalu eich bod yn defnyddio talentau pobl yn llawn;
- ofalu y seilir penderfyniadau ynghylch dethol staff ar feini prawf gwrthrychol sy'n cyfateb yn union i'r swydd sydd angen ei gwneud;
- osgoi gwahaniaethu hiliol anghyfreithlon mewn cyflogaeth;
- sicrhau eich bod yn cyflawni eich targedau cyflogaeth; ac
- yn gwneud y gweithlu yn fwy cynrychioliadol o'r gymuned a wasanaethwch.

Mae'r Ddeddf ddiwygiedig yn galw am agwedd strategol fwy actif at ymdrin â gwahaniaethu hiliol a hyrwyddo cydraddoldeb hiliol. Mae cyflwyno dyletswydd benodol i gyflawni monitro ethnig yn cydnabod bod monitro rheolaidd yn hanfodol i gyflawni'r ddyletswydd gyffredinol.

## Beth sydd angen i chi ei wneud?

I gyflawni'r ddyletswydd benodol i gyflogwyr, bydd angen i chi:

- gasglu a monitro gwybodaeth am gefndir ethnig; a
- chyhoeddi canlyniadau'r monitro bob blwyddyn.

Ond, i gyflawni'r ddyletswydd gyffredinol, sy'n disgwyl i chi ddileu gwahaniaethu hiliol anghyfreithlon, a hyrwyddo cyfleoedd cyfartal a chysylltiadau hiliol da, bydd angen i chi wybod mwy ac, os oes angen, gwneud mwy. Cynghorwn yn gryf eich bod yn:

### **GWASANAETH PRAWF YN YMDRIN AG EFFAITH NIWEIDIOL CWYNION A CHAMAU DISGYBLU**

Wrth fonitro ei bolisiau cyflogaeth, darganfu gwasanaeth prawf yng ngogledd Lloegr fod staff du yn rhan o gamau yn ymwneud â chwynion a disgyblu yn llawer amlach na staff gwyn. Comisiynodd y prif swyddog ymchwil i edrych ar y rhesymau am hyn. Canfu'r ymchwil nifer o ddiffygion yn y polisi cwynion a disgyblu a'r modd yr oedd yn cael ei ddilyn. Gyda chymeradwyaeth Cymdeithas y Swyddogion Prawf Du (CSPD) a Fforwm y Gweithwyr Du (FfGD), cyflwynodd y gwasanaeth gynllun gweithredu gyda thri o bwyntiau ynddo. Amcana'r cynllun at:

- sicrhau bod arolygu a chlориannu staff yn cael ei fonitro yn fwy cywir a thrwyadl;
- sicrhau bod yr holl reolwyr canol sy'n ymwneud ag arolygu staff o leiafrifoedd ethnig wedi eu hyfforddi yn briodol mewn materion yn ymwneud â chyfleoedd cyfartal; a
- chynnig cyfleoedd mentora i'r holl staff o leiafrifoedd ethnig – mae cynllun peilot wedi dangos bod hyn yn llwyddiannus iawn.



### **HEDDLU YN ADDASU IWNIFFORM I WRAGEDD MWSLEMAIDD**

Mae heddlu wedi bod â pholisi cyfleoedd cyfartal actif ers nifer o flynyddoedd. Ond mae gwragedd Mwslemaidd wedi eu tan-gynrychioli yn ddifrifol yn yr heddlu. I ymdrin â hyn, cyflwynodd yr heddlu fersiwn newydd o'i iwnifform i wragedd Mwslemaidd, sy'n caniatáu iddynt wisg o sgarff am eu pennau o dan eu capiau. Mae'r heddlu yn monitro'r newid.

- ddadansoddi'r wybodaeth yr ydych wedi ei chasglu i weld a oes gwahaniaethau rhwng grwpiau hiliol; ac
- ymchwilio i'r prosesau sydd wedi arwain at y gwahaniaethau hyn a chymryd unrhyw gamau angenrheidiol i ddileu rhwystrau neu ddiffygion a hyrwyddo cyfleoedd cyfartal.

Rydym wedi cynhyrchu canllaw ar wahân i'r dyletswyddau monitro o dan y Ddeddf: *Ethnic Monitoring: A guide for public authorities*. Mae hwn yn rhoi cyngor manwl am sut i fonitro pob cam yn y cylch cyflogaeth, o benodi a phrofiad mewn cyflogaeth (gan gynnwys cloriannu, hyfforddiant, dyrchafiad, cwynion, a chymau disgyblu) hyd at weithwyr yn gadael (gan gynnwys diswyddiad a rhesymau eraill dros adael). Mae'r canllaw hefyd yn ymdrin â monitro ym meysydd datblygu polisi a chyflwyno gwasanaeth.

## **Sut rydych yn casglu'r wybodaeth?**

Gallech ofyn i'ch staff ac ymgeiswyr am swydd sut y byddent yn disgrifio eu grŵp hiliol, gan ddewis o blith nifer o gategoriâu posibl. Gallai ymgeiswyr am swydd ateb y cwestiwn hwn ar ffurflen y byddwch yn ei gwahanu oddi wrth weddill y cais cyn llunio rhestr fer. Ar gyfer staff presennol, gallech wneud arolwg (os nad ydych eisoes wedi gwneud hynny) ac yna ddiweddarau eich cofnodion wrth i rai newydd ymuno, ac wrth i staff symud o fewn y corff neu adael.

Efallai y bydd angen i chi egluro yn glir, i staff presennol ac i ymgeiswyr am swyddi, pam yr ydych yn monitro eu cefndir ethnig. Dylech eu sicrhau, o dan Deddf Gwarchod Data 1998, y bydd yr wybodaeth yn gyfrinachol. Bydd cyfraddau ymateb da yn dibynnu ar pa un ai a yw staff ac ymgeiswyr yn deall pwrpas monitro ethnig ac yn rhannu eich ymrwymiad i hyrwyddo cydraddoldeb hiliol.

## **Pa gategoriâu ethnig y dylech eu defnyddio?**

Argymhellwn eich bod yn defnyddio'r un categorïau ethnig ag a ddefnyddiwyd yng nghyfrifiad 2001, neu categorïau sy'n gydnaws â chategoriâu'r cyfrifiad. Mae hyn yn rhoi cyfle i chi gymharu eich awdurdod gyda'r boblogaeth ehangach. Os yw eich amgylchiadau arbennig chi yn golygu bod arnoch angen gwybodaeth fanylach, dylech sicrhau y gall unrhyw gategoriâu ychwanegol a gyflwynwch gyd-fynd â'r rhai hynny a ddefnyddir yn y cyfrifiad. Gweler ein canllaw, *Ethnic Monitoring: A guide for public authorities*, am fwy o wybodaeth.

## Sut y dylech ddefnyddio'r data?

I gyflawni'r ddyletswydd gyffredinol i hyrwyddo cydraddoldeb hiliol, bydd angen i chi ddadansoddi'r wybodaeth a gasglwch i weld a oes patrymau o anghyfartaledd sydd angen ymchwilio iddynt. Gydag amser, dylech allu dweud a yw eich polisiau cyfleoedd cyfartal yn effeithiol ai peidio.

- Yn achos ymgeiswyr am swyddi a rhai a benodir, gallech ystyried cymharu'r cyfraddau ymgeisio o wahanol grwpiau hiliol gyda'u cynrychiolaeth yn y boblogaeth yr ydych yn recriwtio ohoni. Gallech wneud yr un peth ar gyfer eu cyfraddau llwyddiant, yn ystod y camau o lunio rhestr fer ac yn y cam dethol.
- Yn achos staff presennol, mae'n bosibl y bydd angen i chi ymrannu'r wybodaeth yn ôl gradd, fel y gallwch weld a yw rhai grwpiau hiliol wedi eu crynhoi ar rai lefelau o fewn eich awdurdod. Gallech hefyd wirio a oes gan staff o leiafrifoedd ethnig gyfraddau llwyddiant is nag eraill o ran cael dyrchafiadau, swyddi arbenigol, a chyfleoedd ar gyfer hyfforddiant, neu a oes ganddynt gyfraddau uwch o gwynion, neu gamau disgyblu.

Wrth ddadansoddi'r data dros gyfnod o amser, byddwch yn gallu dweud yn well a ydych yn cwtogi ar neu yn dileu unrhyw anghyfartaleddau y bu i chi eu darganfod. Gallwch hefyd fesur a yw yr hyn a wnaethoch i hyrwyddo cydraddoldeb hiliol mewn cyflogaeth yn gweithio. Bydd angen i chi adolygu'r mesurau hyn yn rheolaidd, hynghyol â u heffeithiolrwydd, yn erbyn canlyniadau eich monitro ethnig. Yng ngoleuni'r arolwg hwn, mae'n bosibl y bydd angen i chi addasu eich strategaeth. Er enghraifft, os dengys y darganfyddiadau fod grwpiau lleiafrifoedd ethnig yn cael eu cynrychioli yn gyfartal ymysg ymgeiswyr am swyddi, ond eu bod yn cael eu tan-gynrychioli ymysg rhai sy'n cael eu dethol, gallai hyn olygu bod gwahaniaethu yn digwydd. Byddai angen i chi ymchwilio i'r rhesymau am y tan-gynrychiolaeth hwn, gan gynnwys ffyrdd posibl y gallai gwahaniaethu hiliol uniongyrchol neu anuniongyrchol (gweler yr atodiad) ddigwydd yn ystod y broses ddethol.

## Sut y dylech gyhoeddi'r canlyniadau?

O dan y ddyletswydd, rhaid i chi gyhoeddi canlyniadau eich monitro bob blwyddyn. Nid oes angen i chi gyhoeddi'r rhain fel dogfen ar wahân. Bydd yr wybodaeth yn aml yn cael ei chynnwys o fewn eich cyhoeddiadau presennol, fel llythyrau newyddion cyhoeddus a rhai i staff, neu ar eich gwefan. Gallech hefyd gynnwys crynodeb o'r canlyniadau o'ch monitro yn eich adroddiad blynyddol. Os mai ychydig iawn o weithwyr sydd gennych o leiafrifoedd ethnig, ac y gellir eu hadnabod o'r data, gallwch benderfynu peidio â'i chyhoeddi. Dylech egluro eich rhesymau. Ond mae'n bosibl y bydd yn rhaid i chi o hyd weithredu ar eich darganfyddiadau.

# 5

## CAFFAELIAD

Mae caffaeliad yn un o swyddogaethau y rhan fwyaf o awdurdodau cyhoeddus a gall fod yn berthnasol i'r ddyletswydd gyffredinol i hyrwyddo cydraddoldeb hiliol. Ond nid yw'r ddyletswydd gyffredinol yn diystyru deddfau neu reoliadau eraill ynghylch caffaeliad cyhoeddus.

Gall caffaeliad fod yn berthnasol i'r ddyletswydd i hyrwyddo cydraddoldeb hiliol mewn tri phrif faes:

- gwasanaethau a ddarperir o dan gontract neu gytundeb;
- polisiâu ac arferion cyfleoedd cyfartal contractwyr; a
- chyfleoedd contractio i fusnesau sy'n eiddo i neu sy'n cael eu rhedeg gan bobl o leiafrifoedd ethnig.

### Gwasanaethau a ddarperir o dan gontract neu gytundeb

Rydych yn dal yn gyfrifol am gyflawni'r ddyletswydd gyffredinol ac unrhyw ddyletswyddau penodol pan:

- fo unrhyw rai o'ch swyddogaethau neu wasanaethau yn cael eu cyflawni gan gwmni preifat neu gorff gwirfoddol o dan gontract neu ryw drefniant arall; a phan fo'r
- ddyletswydd i hyrwyddo cydraddoldeb hiliol yn berthnasol i'r swyddogaethau neu wasanaethau hynny.

Os yw'r ddyletswyddau yn berthnasol i swyddogaeth neu wasanaeth yr ydych yn ei contractio, gall fod yn briodol i gynnwys y ddyletswyddau hynny yn y contract fel safonau perfformiad ar gyfer cyflwyno'r gwasanaeth. Er enghraifft, os oes gennych ddyletswydd i fonitro gwasanaeth yr ydych yn ei contractio, gallech ystyried ysgrifennu hyn i mewn i'r contract. Gallech hefyd ei gwneud yn eglur yn y contract fod yn rhaid i'r cwmni contractio ddarparu'r gwasanaeth bob amser heb wahaniaethu hiliol. Os cynhwyswch y telerau hyn yn y cytundeb, gallech hefyd ychwanegu cymal sy'n caniatáu i chi fonitro a gorfodi'r contract.

Os ydych eisoes wedi contractio swyddogaeth neu wasanaeth sy'n berthnasol i'r ddyletswydd, bydd yn rhaid i chi ystyried a yw'r contract neu drefniant presennol yn caniatáu i chi gyflawni'r ddyletswydd gyffredinol ac unrhyw ddyletswyddau penodol. Os nad ydyw, oni bai fod y contract neu gytundeb i fod i ddirwyn i ben yn fuan, bydd angen i chi wneud newidiadau i'r cytundeb a'i delerau. Fel arfer, ni ddylai fod yn rhaid i chi lunio contract newydd.

Os bwriadwch gynnwys cymalau cydraddoldeb hiliol mewn contractau ar gyfer swyddogaethau neu wasanaethau sy'n berthnasol i'r ddyletswydd gyffredinol, mae'n bosibl y bydd angen i chi ei gwneud yn eglur i gontractwyr posibl eich bod yn ychwanegu'r cymalau oherwydd bod yn rhaid i chi sicrhau eich bod yn gweithredu o fewn y Ddeddf a deddfwriaeth berthnasol arall.

## Polisiau cyfleoedd cyfartal contractwyr

Yn ogystal ag ysgrifennu safonau perfformiad ar gyfer cyflwyno gwasanaeth i contract, mae'n bosibl y byddwch yn gallu defnyddio eich swyddogaeth caffael i hyrwyddo cydraddoldeb hiliol drwy annog eich contractwyr i lunio polisiau a fydd yn eu cynorthwyo i osgoi gwahaniaethu hiliol anghyfreithlon, a hyrwyddo cyfleoedd cyfartal. Dylai hyn fod ar sail wirfoddol yn unig ac ni ddylech drafod y cwestiwn o gontractwr yn mabwysiadu'r polisi cyfleoedd cyfartal (os nad oes ganddynt un yn barod) hyd nes bo'r contract wedi ei ddyfarnu.

## Cyfleoedd i gyrff neu fudiadau lleiafrifoedd ethnig

Pan fyddwch yn asesu eich swyddogaeth caffael yn erbyn tair rhan y ddyletswydd gyffredinol, dylech ystyried a yw'r modd yr ydych yn cyflawni'r swyddogaeth yn cael (neu yn debygol o gael) effaith niweidiol ar gyrff neu gwmnïau sy'n eiddo i neu yn cael eu rhedeg gan bobl o leiafrifoedd ethnig. Mae'r rhain yn gyffredinol yn tueddu i fod yn gwmnïau bach neu ganolig. O fewn deddfwriaeth bresennol, gallwch sicrhau bod rhwystrau yn cael eu symud, fel bod busnesau lleiafrifoedd ethnig a busnesau bychain a chanolig yn cael cyfleoedd cyfartal i dendro am gontractau cyhoeddus.

### SAFON AR GYFER DARPAR GONTRACTWYR

Mae grŵp o awdurdodau lleol wedi sefydlu fforwm i ddatblygu a gweithredu safon gyffredin ar gyfer llywodraeth leol, i asesu a yw contractwyr potensial yn gweithredu o fewn y Ddeddf Cysylltiadau Hiliol a'n côd ymarfer statudol mewn cyflogaeth. Nodau'r fforwm yw:

- cynorthwyo contractwyr potensial i gwrdd â'u cyfrifoldebau cyfreithiol;
- cynorthwyo awdurdodau i gymryd camau i wella cyfleoedd cyfartal mewn cyflogaeth;
- cydnabod ac annog cwmnïau da sy'n gweithio i'r awdurdodau; a
- thrafod contractau sy'n darparu ansawdd, gwerth am arian, a chyfleoedd cyfartal i'r holl gymunedau lleol.

Mae'r Ysgrifennydd Gwladol wedi cymeradwyo rhai cwestiynau i awdurdodau lleol eu defnyddio i gael gwybodaeth am gyfleoedd cyfartal oddi wrth ddarpar bartneriaid masnachol yn y sectorau preifat neu wirfoddol. Mae'r fforwm yn asesu'r wybodaeth hon yn erbyn gofynion ei safon gyffredin.

Trefnir y safon o amgylch tair lefel, yn dibynnu ar nifer y gweithwyr yn y cwmni neu gorff. Seilir yr amodau ar gyfer pob lefel ar argymhellion ein côd ymarfer statudol mewn cyflogaeth, ac ar awgrymiadau gan staff yn yr awdurdodau dan sylw a hyfforddir i'w cymhwyso. Mae'r fforwm yn rhoi cyngor i'r cwmnïau nad ydynt yn cyflawni lefelau perfformiad y safon, a'r cyfle i gymryd rhan mewn sesiynau hyfforddi cyn ail-ymgeisio. Cedwir gwybodaeth am ganlyniadau asesiadau ar fas-data a rennir gan yr awdurdodau lleol dan sylw. Un o fanteision allweddol y cynllun yw bod cwmnïau a gymeradwyir gan un awdurdod yn cael eu derbyn gan bawb, sy'n arbed amser i bawb dan sylw.

### TELERAU CYDRADDOLDEB HILIOI MEWN CONTRACTAU

Yn dilyn arolwg 'gwerth gorau' o'i swyddogaeth rheoli addysg, penderfynodd un awdurdod addysg roi'r gwaith o reoli gwasanaethau ei awdurdod addysg lleol allan i dendr. Lluniodd yr awdurdod gontract, a oedd yn cynnwys y telerau canlynol o ran cydraddoldeb hiliol.

- Byddai'r cwmni contractio yn cyflawni safonau perfformiad gosodedig a fyddai yn caniatáu i'r awdurdod gyflawni'r ddyletswydd gyffredinol yn yr holl swyddogaethau perthnasol yr ymdrinnir â hwy gan y contract, gan gynnwys safonau ysgol, gwasanaethau i ddisgyblion a rhieni, a chyflogaeth.
- Byddai'r cwmni contractio yn monitro'r trefniadau a wnâi i gyflawni'r ddyletswydd gyffredinol ar ran yr awdurdod lleol, ac yn adrodd ar gynnydd fel rhan o'i fonitro, bob tri mis o'r contract.
- Byddai'r un cosbau am dorri amodau'r contract yn berthnasol i'r cymalau cydraddoldeb hiliol ag i gymalau eraill yn y contract. Ond roedd y contract yn ei gwneud yn eglur, tra oedd yn rhaid i'r cwmni contractio gyflawni'r cymalau cydraddoldeb hiliol yn y contract ar ran yr awdurdod cyhoeddus, byddai unrhyw gamau gorfodi yn cael eu dwyn yn erbyn yr awdurdod lleol, nid y cwmni.

Gyda'r contract yn cael ei wireddu, mae'r awdurdod lleol a'r cwmni contractio yn gweithio gyda'i gilydd i wella'r gwasanaethau o dan y contract, gan gynnwys perfformiad ar gydraddoldeb hiliol.

### ANNOG BUSNESAU LLEIAFRIFOEDD ETHNIG I DENDRO

Penderfynodd un awdurdod adnewyddu ei restr sydd wedi ei chymeradwyo o gontractwyr. Bu i'r awdurdod, oedd yn benderfynol o sicrhau bod mentrau oedd yn berchen i neu yn cael eu rhedeg gan bobl o leiafrifoedd ethnig yn cael siawns deg i ymgeisio i fod ar y rhestr, roi hysbysebion yng ngwasg y lleiafrifoedd ethnig ac ymysg grwpiau busnes lleiafrifoedd ethnig.

Gofynnodd i ymgeisiwyr roi gwybodaeth am darddiadau ethnig perchnogion y cwmni. Dosbarthodd yr awdurdod gwmni fel busnes lleiafrif ethnig pan oedd o leiaf 51 y cant o'r perchnogion o grwpiau lleiafrifoedd ethnig.

Roedd y gyfradd ymgeisio o blith busnesau lleiafrifoedd ethnig yn fras mewn cyfrannedd i boblogaeth yr ardal. Ond dangosodd monitro pellach fod ceisiadau o blith busnesau lleiafrifoedd ethnig (yn ogystal â cheisiadau o gwmnïau bychain eraill) yn cael eu cyfeirio yn ôl atynt yn anghyfartal, yn gofyn am fwy o wybodaeth.

Penderfynodd yr awdurdod adolygu ei weithdrefnau ymgeisio, i ddileu materion technegol diangen. Sefydlodd hefyd gyfres o seminarau i fusnesau bychain a rhai i leiafrifoedd ethnig ynghylch ei weithdrefnau ymgeisio a thendro. Dangosodd canlyniadau monitro ar ôl y newidiadau hyn fod busnesau lleiafrifoedd ethnig yn tendro am nifer gynyddol o gontractau.

# 6

## PARTNERIAETH

Os ydych yn gweithio ar y cyd gyda chyrrff cyhoeddus, preifat, neu wirfoddol eraill, rydych yn dal yn gyfrifol am gyflawni'r ddyletswydd gyffredinol i hyrwyddo cydraddoldeb hiliol – ac unrhyw ddyletswyddau penodol. Mae'n bosibl y bydd yn rhaid i chi felly gymryd y dyletswyddau i ystyriaeth mewn unrhyw waith a wnewch gyda chyrrff eraill, ac adlewyrchu hyn yn eich cynllun cydraddoldeb hiliol. Nid oes unrhyw rwymedigaeth debyg ar bartneriaid yn y sector preifat neu wirfoddol.

Os seilir y gwaith a wnewch drwy bartneriaeth ar gontract gyda chorff preifat neu wirfoddol, dylech ddilyn y cyngor ar gaffaeliad ym mhennod 5.

Os ydych yn rhan o bartneriaeth sy'n cynnwys awdurdodau cyhoeddus eraill sy'n rhwym wrth y ddyletswydd gyffredinol (er enghraifft, partneriaeth diogelwch cymunedol), bydd pob un ohonoch, yn unigol, yn gyfrifol am gyflawni'r ddyletswydd gyffredinol i hyrwyddo cydraddoldeb hiliol yn ogystal ag unrhyw ddyletswyddau penodol. Mae hyn yn berthnasol beth bynnag yw statws cyfreithiol y bartneriaeth. Mewn rhai achosion, efallai y gallwch weithio gyda'ch partneriaid yn yr awdurdod cyhoeddus i gyflawni'r dyletswyddau penodol, er enghraifft, i fonitro polisiau am eu heffaith ar gydraddoldeb hiliol, neu i gyhoeddi canlyniadau eich monitro. Ond nid yw hyn yn bosibl oni bai ei fod mewn perthynas â swyddogaethau neu bolisiau yr ydych yn eu cyflawni drwy'r bartneriaeth.

### CYDRADDOLDEB HILIOLE Mewn PARTNERIAETH

Mae prosiect adfywio aml-asiantaethol wedi ei sefydlu mewn dinas yng nghanolbarth Lloegr. Mae pedwar deg y cant o'r trigolion yn yr ardal gyfagos o leiafrifoedd ethnig, yn bennaf o gefndiroedd Chineaid, Pacistani, Bangladeshi ac Affricanaidd. Enillodd y prosiect £40 miliwn o'r Fargen Newydd i Gymunedau i wella cyfleusterau siopa a hamdden yn yr ardal; i gwtogi ar drosedd; i ymdrin â phroblemau iechyd yn y gwahanol gymunedau; ac i gynyddu cyfleoedd gwaith. Rheolir y prosiect gan grŵp llywio, a gadeirir gan yr AS lleol. Mae'n cynnwys cynrychiolwyr o'r cyngor lleol, asiantaethau iechyd lleol, y cyngor cydraddoldeb hiliol, yr heddlu, y cyngor gweithredu gwirfoddol, y siambr fasnach, dau gyflogwr preifat lleol mawr, a fforwm y lleiafrifoedd ethnig lleol.

Mae'n rhaid i bump o'r asiantaethau ar y grŵp llywio gyflawni'r ddyletswydd gyffredinol statudol i hyrwyddo cydraddoldeb hiliol. Gan gydnabod ei berthnasedd i'w gwaith partneriaeth, bu iddynt drafod y ddyletswydd yn hir gyda'u partneriaid ar y grŵp llywio. Cytunodd y grŵp i gynnwys amcanion cydraddoldeb hiliol penodol yn eu cynlluniau adfywio. Bu iddynt gytuno hefyd i fonitro cynnydd ac i ymgynghori â chymunedau lleol. Cynhwysodd y pum awdurdod y gwaith hwn yng nghynlluniau cydraddoldeb hiliol eu hawdurdodau ac yn eu hadroddiadau ar y cynllun. Bu iddynt ymdrin ag ef hefyd yn adroddiadau cynnydd blynyddol y prosiect.

Yn ymarferol, gall hyn olygu pan ydych yn gweithio mewn partneriaeth gymysg, y bydd yn rhaid i chi gael cytundeb oddi wrth eich partneriaid i drefniadau ar gyfer cynllunio, cyllido, a rheoli gwaith ar y cyd a fydd yn caniatáu i chi gyflawni'r dyletswyddau statudol o ran cydraddoldeb hiliol.

Yr ateb gorau oll fyddai pe gallech berswadio eich holl bartneriaid i weithio o fewn y Ddeddf a chynnwys y dyletswyddau o fewn eu strwythurau a'u gweithgareddau hwy.

Argymhellwn y camau canlynol o ran arfer da ar gyfer unrhyw waith a wnewch gyda chyrff eraill.

- Gwnewch bob ymdrech i weld bod cydraddoldeb hiliol yn ganolog i unrhyw ddatganiad o werthoedd a nodau a lunnir gan y bartneriaeth, a bod pob grŵp yn y gymuned, gyhyd ag y bo hynny'n bosibl, yn cael ei gynrychioli ar fwrdd y bartneriaeth.
- Gofalwch fod gan y bartneriaeth yr adnoddau a'r sgiliau angenrheidiol i gyflawni ei amcanion o ran cydraddoldeb hiliol.
- Cynhwyswch gydraddoldeb hiliol yn ganolog ym mhrosesau cynllunio'r bartneriaeth, ac aseswch ac ymgynghorwch ynghylch effaith debygol argymhellion polisi'r bartneriaeth ar hyrwyddo cydraddoldeb hiliol.
- Datblygwch fesurau i asesu eich perfformiad ynghylch cydraddoldeb hiliol, a gosodwch dargedau ar gyfer gwelliannau mewn gwasanaethau, ac ar gyfer cyflogaeth.
- Gwnewch drefniadau i fonitro yr holl dargedau.
- Hyfforddwch staff sy'n gweithio i'r bartneriaeth mewn gwaith cydraddoldeb hiliol.

## Atodiad

# 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 Affricanaidd Caribeaidd, Sipsiwn, Indiaidd, Gwyddelod, 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:

- yn gallu cael ei gyflawni gan ddim ond canran llawer llai o bobl o grŵp hiliol neilltuol;
- yn niweidiol iddynt hwy; ac
- ni ellir 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 ysbyty ar iwnifform nad ydynt yn caniatáu lle i arferion rhyw grŵp hiliol neilltuol, ac na ellir eu cyfiawnhau yn nhermau anghenion yr ysbyty.

**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 maent 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 gwreiddiol 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 positif yw cael ateb dros dro yn unig a bydd rhaid i chi eu hadolygu'n rheolaidd. Ni ddylech eu defnyddio os yw'r tan-gynrychiolaeth neu'r angen neilltuol wedi diflannu.



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

## **SWYDDFEYDD**

### **PRIF SWYDDFA**

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

### **LLUNDAIN & 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