



Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Datganiad Disgwyliadau ar gyfer y Bar

2007-2011 Adroddiad meincnodi

Cynnwys

Rhagair gan y CPS a Chyngor y Bar	2
1. Cyflwyniad	4
2. Y Disgwyliadau	5
3. Y Broses Asesu	6
4. Canfyddiadau'r Aseiad	7
5. Prif Feysydd Datblygu i Siambrau	20
6. Symud Ymlaen	21
Atodiad A	
Ffurflen adrodd Datganiad Disgwyliadau Cydraddoldeb ac Amrywiaeth y CPS i Siambrau o 2009/10	23

Rhagair gan y CPS a Chyngor y Bar

Mae'r berthynas rhwng y CPS a'r Bar yn rhan hanfodol o system gyfiawnder troseddol (CJS) effeithiol, gan weithio er budd cyhoeddus. Mae hyder y cyhoedd yn y system ac ansawdd y gwasanaeth a ddarperir i bobl y mae trosedd yn effeithio arnynt yn hanfodol i ba mor deg y tybir yw'r CJS. Yn ei dro, mae hyn yn dylanwadu ar barodrwydd y cyhoedd i chwarae eu rhan yn y broses erlyn.

Mae Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yn rhan allweddol o'r hyder hwn a'r ansawdd gwasanaeth. Ym maes cyfiawnder troseddol, mae gennym gyfrifoldeb i ymdrin ag anghydraddoldeb a hyrwyddo tegwch a chyfiawnder. Mae'r cyhoedd eisiau sicrwydd ein bod wrth gyflenwi gwasanaeth iddynt yn gweithio'n egniol tuag at y tegwch hwnnw ym mhob peth a wnawn, ar gyfer y rhai sy'n darparu'r gwasanaethau a'r rheiny sy'n eu derbyn.

Lansiwyd Datganiad Disgwyliadau Cydraddoldeb ac Amrywiaeth y CPS (EDES) i'r Bar yn Ebrill 2007 gan y DPP a Chadeirydd y Bar ar y pryd, roedd yn garreg filltir nodedig ar gychwyn y siwrnai hon. Mae wedi chwarae rhan hanfodol mewn cryfhau ein gwaith gyda'n gilydd a gwella perfformiad ar y mater pwysig hwn.

Mae'r Datganiad yn nodi'r glir y disgwyliadau Cydraddoldeb ac Amrywiaeth oddi wrth siambrau sy'n erlyn achosion ar ran y CPS. Mae buddiannau'r naill i'r llall wrth i'r CPS a'r Bar symud y fenter hon ymlaen gyda'i gilydd. Mae wedi darparu mecanwaith pwysig i fonitro ymrwymadau cyfreithiol y CPS cyn-2010 yng nghyswllt cydraddoldeb anabledd, rhywedd a hil wrth gaffael gwasanaethau allanol gan y Bar. Mae wedi cynorthwyo Cyngor y Bar i gyflawni'r nodau a osodwyd yn adroddiad 2007 yr Arglwydd Neuberger, a oedd yn galw ar y proffesiwn i sicrhau fod pobl o bob cefndir sydd â thalent i lwyddo yn medru cael gyrfa yn y Bar.

Yn y blynyddoedd ers cyflwyno'r EDES, mae'r CPS wedi bod yn monitro ac asesu sut mae siambrau o bob maint yn perfformio yng nghyswllt yr EDES. Mae'r canfyddiadau o'r asesiadau hyn i'w cael yn yr adroddiad hwn. Rydym yn cymeradwyo'r siambrau hynny a lwyddodd i gwrdd â'n Disgwyliadau am eu hymdrech i ymdrin â materion cydraddoldeb. Rydym yn falch o amlygu yn yr adroddiad hwn rhai enghreifftiau o arfer da a ddangoswyd gan siambrau. Ymatebodd 93 y cant o siambrau mawr i'r gwiriadau CPS diweddar ond roedd graddfa ymateb y siambrau canolig yn llai positif. Dengys canlyniadau cyfun yr holl siambrau a ymatebodd fod 83 y cant o'r rhain wedi cwrdd yn llawn neu'n rhannol â'r disgwyliadau. Mae graddfa ymateb isel siambrau canolig yn awgrymu fod llawer o siambrau sy'n erlyn yn dal i fod angen canolbwyntio ar ddatblygu eu polisïau cydraddoldeb, ond mae cyfran sylweddol o siambrau mawr a bach a rhai siambrau canolig wedi gwneud cynnydd gwirioneddol.

Yr her yw sicrhau fod y CPS a siambrau yn cydymffurfio â Deddf Cydraddoldeb 2010 a'n bod yn cwrdd â'n hymrwymiaidau o dan Ddyletswydd Gydraddoldeb newydd y Sector Gyhoeddus sydd i fod i ddod i rym yn Ebrill 2011. Mae'r CPS a Chyngor y Bar (Cyngor Cyffredinol i'r Bar) i fod yn destun i ddyletswyddau penodol y Ddeddf Cydraddoldeb; i ddileu gwahaniaethu, hyrwyddo cyfartaledd cyfle a meithrin perthynas dda rhwng gwahanol grwpiau. Mae hwn yn ymrwymiad pwysig, nid lleiaf gan fod y CPS yn gwario £140miliwn o arian cyhoeddus ar roi cyfarwyddyd i gwnsleriaid bob blwyddyn, yr ail ran fwyaf o'i wariant ar ôl costau staff mewnol.

Rydym yn benderfynol o barhau i sicrhau ein bod yn hyrwyddo a phlannu Cydraddoldeb ac Amrywiaeth ar draws ein holl weithgareddau ac yn cwrdd â'r safonau a ddisgwylir ohonom mewn cyfrannu tuag at CJS sy'n deg, tryloyw ac yn atebol i bawb.



A handwritten signature in black ink that reads "Keir Starmer".

Keir Starmer QC
Cyfarwyddwr Erlyniadau Cyhoeddus

A handwritten signature in black ink that reads "Peter Lodder".

Peter Lodder QC
Cadeirydd, Cyngor y Bar

1. Cyflwyniad

- 1.1 Drwy gydol y cyfnod 2007 i 2011, bu gan y CPS ddyletswyddau cyfreithiol penodol i hyrwyddo cydraddoldeb anabledd, rhywedd a hil ar draws ei weithgareddau gan gynnwys, ble bo'n berthnasol, pan fo'n sicrhau gwasanaethau allanol. Mae gan Gyngor y Bar ddyletswydd gyffredinol i hyrwyddo cydraddoldeb anabledd, rhywedd a hil. Mae'r CPS a Chyngor y Bar hefyd wedi bod ag ymrwymïadau i sicrhau cydraddoldeb yng nghyswllt oed, crefydd neu greddo a chyfeiriadedd rhywiol.
- 1.2 Datblygwyd Datganiad Disgwyliadau Cydraddoldeb ac Amrywiaeth (EDES) ar y cyd gyda Chyngor y Bar, ac mae'n adlewyrchu gofynion ac argymhellion Cod Ymddygiad Cyngor y Bar a Cod Cydraddoldeb ac Amrywiaeth i'r Bar (yn 2009, symudwyd perchnogaeth a chyfrifoldeb am ddiwygio'r Cod C&A i'r Bar i Fwrdd Safonau'r Bar).
- 1.3 Pwrpas yr EDES yw:
 - darparu datganiad disgwyliadau clir a chryno i'r Bar ar gydraddoldeb ac amrywiaeth wrth ymgeisio am waith ac wrth weithio i'r CPS
 - sicrhau bod y CPS yn gallu parhau i fodloni ei rwymedigaethau cyfreithiol i hyrwyddo cydraddoldeb pan fydd yn prynu gwasanaethau cyfreithiol allanol gan y Bar.
- 1.4 Roedd y buddiannau bwriadedig yn cynnwys mwy o hyder fod y CPS a'r Bar yn cwrdd â'u dyletswyddau ac ymrwymïadau cydraddoldeb wrth sicrhau gwasanaethau cyfreithiol; sicrwydd o gysondeb mewn ymarfer cydraddoldeb; gwell ymarfer erlyn; gwell ymarfer recriwtio a Bar a oedd yn fwy ymwybodol o faterion cydraddoldeb ac yn fwy cynrychioliadol o'r cymunedau maent yn eu gwasanaethu.
- 1.5 Lanswyd yr EDES ar y cyd ar 14 Mawrth 2007 gan Ken Macdonald QC, y Cyfarwyddwr Erlyniadau Cyhoeddus ar y pryd, a Geoffrey Vos QC, Cadeirydd Cyngor y Bar ar y pryd, a chafodd ei anfon i'r holl Siambrau a oedd yn ymgymryd â gwaith erlyn i'r CPS. Mae'r Datganiad Disgwyliadau ar gael o adran Cyhoeddiadau gwefan y CPS www.cps.gov.uk ac ar wefan Cyngor y Bar www.barcouncil.org.uk

2. Y Disgwyliadau

2.1 Mae'r EDES yn amlinellu'r elfennau allweddol canlynol y mae'r CPS yn disgwyl eu gweld yn eu lle ac yn cael eu gweithredu'n egnïol gan y Siambrau y mae'n sicrhau gwasanaethau cyfreithiol ganddynt:

- Polisi/polisïau cydraddoldeb ac amrywiaeth a gweithredoedd i weithredu'r polisi/polisïau; yn cynnwys addasiadau rhesymol i hyrwyddo cydraddoldeb anabledd, mamolaeth, tadolaeth and absenoldeb rhiant a gweithio hyblyg
- trefniadau ar gyfer monitro cydraddoldeb a chasglu data
- trefniadau ar gyfer ymdrin â thangynrychiolaeth mewn Siambrau
- gweithredu positif
- hyfforddiant ar gydraddoldeb ac amrywiaeth
- ymgyswrtio â, ac ymrwymiad i, bolisïau allweddol y CPS gan gynnwys polisïau trosedd casineb
- mynediad cyfartal a dyraniad teg i waith o fewn y Siambrau
- ymdrin â chwynion, yn cynnwys cwynion aflonyddu.

3. Y Broses Asesu

3.1 Roedd gan EDES system adrodd haenedig i'r CPS feincnodi perfformiad Siambrau yn erbyn y Datganiad:

- Siambrau mwy (45 o aelodau neu fwy) yn adrodd ar gynnydd o fewn blwyddyn o lansio'r Datganiad gyda diweddariadau cynnydd blynyddol dilynol
- Siambrau canolig (20-44 o aelodau) yn adrodd ar gynnydd bob dwy flynedd
- Siambrau llai (dan 20 o aelodau) yn adrodd ar gynnydd bob tair blynedd.

3.2 Roedd yn ofynnol ar Siambrau i adrodd ar gynnydd yn erbyn yr EDES i'r CPS a'u Cyd Bwyllgor Dethol Adfocatiaid (JASC) gan ddefnyddio proses hunanasesu yn unol â'r templed safonol a anfonwyd gan y CPS. Yna aseswyd yr adroddiadau hunanasesu gan Uned Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Pencadlys y CPS a rhoddwyd un o dair gradd iddynt:

Cwrdd â Disgwyliadau - Roedd Siambrau'n cael eu graddio fel 'Wedi Cwrdd' os oedd eu hadroddiad cynnydd yn ymdrin â'r cyfan/bron y cyfan o'r disgwyliadau a nodwyd yn y Datganiad.

Cwrdd yn rhannol â Disgwyliadau - Roedd Siambrau'n cael eu graddio fel 'Wedi cwrdd yn rhannol' os oedd eu hadroddiad cynnydd yn ymdrin yn rhannol â'r disgwyliadau a nodwyd yn y Datganiad.

Disgwyliadau heb eu cwrdd - Roedd Siambrau'n cael eu graddio fel 'Heb Gwrdd' os nad oedd eu hadroddiad cynnydd yn ymdrin â'r rhan fwyaf o'r disgwyliadau a nodwyd yn y Datganiad

3.3 Roedd Siambrau yn cael adroddiad byr gan y CPS yn manylu ar eu gradd gyffredinol ynghyd â dadansoddiad o'u safle presennol ac argymhellion penodol ar gyfer gwella. Yn ychwanegol, ymgwymerodd Ymgynghorwyr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Pencadlys y CPS ag ymweliadau dilysu a gyhoeddwyd ymlaen llaw i nifer o Siambrau a ddetholwyd ar hap i gefnogi cywirdeb y broses asesu.

4. Canfyddiadau'r Asesiad

Siambrau mawr oedd y cyntaf i adrodd ar gynnydd yn erbyn EDES y CPS yn haf 2008. Cafodd y dull gwerthuso ei adolygu a'i fireinio yn dilyn adborth a dysgu gan yr asesiadau hynny, yn ogystal â'r newidiadau mewn deddfwriaeth gydraddoldeb. Cafodd y dull newydd ei gytuno gan y CPS â Chyngor y Bar a Chymdeithas y Bar Troseddol. Dyma'r dull a gafodd ei fabwysiadu ar gyfer asesu Siambrau o bob maint yn 2009/10 a 2010/11.

4.1 Adroddiadau cyntaf gan y Siambrau mawr 2008/09

Yn 2008/09 cysylltwyd â chwe deg a saith o Siambrau mawr am adroddiad cynnydd. Ni chafwyd ymateb gan naw Siambr. Ymatebodd pum deg ac wyth o Siambrau a chawsant eu hasesu drwy broses hunanasesiad yn unol â thempled safonol a ddefnyddir gan y CPS oedd yn gofyn am wybodaeth am eu Polisiâu Cydraddoldeb ac Amrywiaeth; monitro cydraddoldeb; hyfforddiant ar Gydraddoldeb ac Amrywiaeth; prosesau ar gyfer mynediad cyfartal at a dyraniad teg o waith ac ymdrin â chwynion. Yn dilyn hyn darparodd y CPS adroddiad byr i'r holl Siambrau yn amlinellu eu safle asesedig a dynodi argymhellion ar gyfer gwelliant fel bo'n briodol.

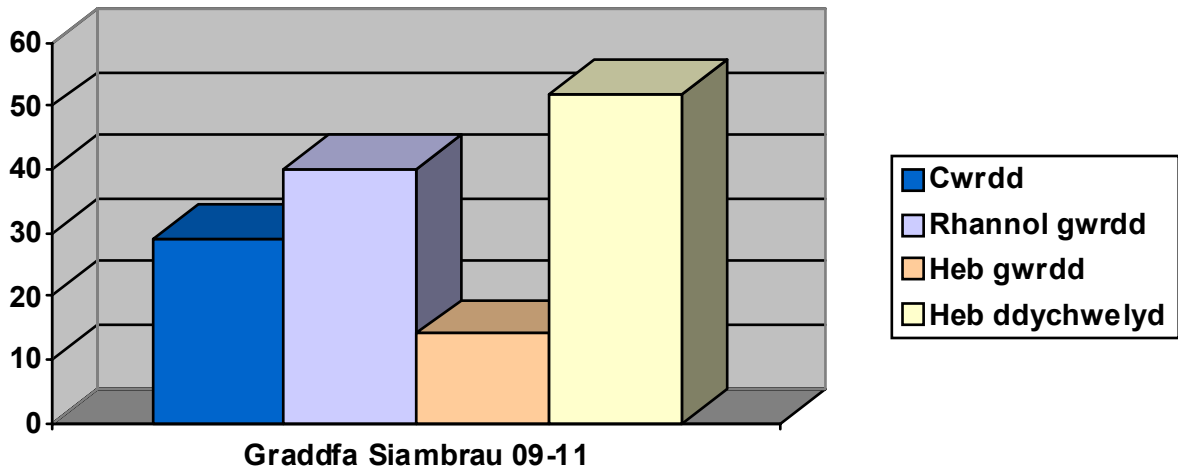
- Cyflwynodd 86 y cant o Siambrau ymateb
- Aseswyd bod 24 y cant o'r Siambrau yn cwrdd â'r EDES
- Yn rhannol yn unig yr oedd 76 y cant o'r Siambrau'n cwrdd â'r EDES

4.2 Adroddiadau Cynnydd gan Siambrau o Bob Maint yn 2009/10 a 2010/11

Yn 2009/10 cafodd Siambrau mawr eu hasesu am yr ail waith a Siambrau canolig am y tro cyntaf. Yn 2010/11 adroddodd Siambrau bach am y tro cyntaf.

4.2.1 Cyfanswm y nifer o Siambrau y cysylltwyd â nhw oedd 135 (55 mawr, 73 canolig a saith o rai bach). Cyfanswm y nifer o ymatebion oedd 83 (61 y cant) - 51 mawr, 27 canolig, a phump o rai bach:

- 35 y cant (29) o Siambrau a gyflwynodd yn cael eu graddio fel 'wedi cwrdd'
- 48 y cant (40) o Siambrau a gyflwynodd yn cael eu graddio fel 'wedi cwrdd yn rhannol'
- 17 y cant (14) o Siambrau a gyflwynodd yn cael eu graddio fel 'heb gwrdd'



4.2.2 Roedd nifer sylweddol o achosion o beidio dychwelyd yn 2009/10 a 2010/11 - 39 y cant o bawb y cysylltwyd â nhw; cyfanswm o 52 o Siambrau (pedair o rai mawr, 46 canolig, dwy fach). Mae'r rheiny nad ymatebodd wedi'u graddio fel 'heb gwrdd' (ar gyfer eu hadroddiad cyntaf) neu wedi cadw eu gradd flaenorol (ail adroddiadau). Cafwyd y nifer uchaf o achosion o beidio dychwelyd gan Siambrau canolig a oedd yn adrodd am y tro cyntaf (46) yn hytrach na'r rhai mawr (pedair).

4.2.3 O'r Siambrau mawr a oedd yn adrodd am yr ail dro, roedd 10 o Siambrau wedi gwella, wyth wedi llithro'n ôl a 33 wedi aros yr un fath yn erbyn graddau 2008/09.

4.2.4 Cyfanswm y nifer o Siambrau na wnaeth gwrdd â Disgwyliadau Cydraddoldeb ac Amrywiaeth y CPS (y rheiny a raddiwyd fel heb gwrdd a'r rheiny na wnaeth gyflwyno) oedd 57-42 y cant o'r holl Siambrau y cysylltwyd â nhw.

4.3 Dadansoddiad yn ôl Disgwyliad

4.3.1 Polisi/polisiau Cydraddoldeb ac Amrywiaeth

Yn 2008/09 methodd mwy na hanner y Siambrau a ymatebodd arddangos dull cadarn a chynhwysfawr o weithredu'r Polisiau Cydraddoldeb ac Amrywiaeth. Cafodd hyn ei gefnogi gan Astudiaeth Beilot Monitro Siambrau 2009 y BSB, a ddangosodd hefyd bod polisiau cydraddoldeb yn 'annigonol'.¹ Yn 2009/10 a 2010/11 mae asesiadau wedi dangos gwelliannau sylweddol yn y maes hwn ar gyfer y Siambrau a ymatebodd:

¹ Papur Ymgynghori'r BSB: Proposed New Equality and Diversity Conduct and Practising Rules, 2010

A yw eich polisi C&A yn cynnwys addasiadau a gweithrediadau rhesymol ar gyfartaledd anabledd i aelodau?

	Mawr	Canolig	Bach
	y cant	y cant	y cant
Na	10	36	40
Ydi	90	64	60

Tra bod polisiau ar gydraddoldeb anabledd ar gyfer aelodau yn ymddangos fel eu bod yn eu lle nid yw'n glir sut y bydd Siambrau yn monitro effaith y polisi, gan fod monitro anabledd mewn Siambrau yn gyfyngedig iawn.

A yw eich polisi C&A yn cynnwys darpariaeth cyfnod mamolaeth – staff ac aelodau?

	Mawr	Canolig	Bach
	y cant	y cant	y cant
Na	12	24	40
Ydi	88	76	60

Mae perfformiad yma'n gymharol dda yn achos Siambrau mawr, ond nid yw gystal yn achos Siambrau canolig a bach. Mae data Cyngor y Bar yn dangos mai merched yw 34 y cant o'r Bar, a bod tangynrychiolaeth o ferched yn fater ar lefelau uwch. Mae ymchwil² Cyngor y Bar i ferched sy'n newid practis yn dangos bod pedair o bob 10 o ferched a gafodd eu harolygu wedi gadael y Bar oherwydd yr awydd i dreulio rhagor o amser â theuluoedd, a thair o bob 10 yn nodi anhyblygrwydd trefniadau gweithio; felly mae'n ymddangos bod angen i Siambrau roi mwy o sylw i'r maes hwn.

A oes gennych chi Swyddog Cydraddoldeb ac Amrywiaeth (EDO) yn ei le?

	Mawr	Canolig	Bach
	y cant	y cant	y cant
Na	2	20	20
Oes	98	80	80

² Survey of Barristers Changing Practice Status 2001-08 (Cyngor y Bar, Rhagfyr 2009)

O'r Siambrau a gafodd eu hasesu mae cyfran uchel yn datgan eu bod yn cydymffurfio â'r adran hon o'r Cod Ymddygiad i'r Bar. Fodd bynnag, nid oes gan 20 y cant (pump) o'r Siambrau canolig EDO – ynghyd â'r gyfradd uchel o ddiffyg dychwelyd ar gyfer Siambrau o'r maint hwn, gall hyn fod yn arwydd o ddiffyg ffocws ar gydraddoldeb ac amrywiaeth.

Agweddau o arfer da a ddynodwyd

- mae polisi C&A yn cael ei adolygu'n rheolaidd ac yn gynhwysfawr yn ei sgôp; yn trafod meysydd fel mynediad a dyraniad teg o waith, datblygiad gyrfa, gwyliau mabwysiadu neu wasanaethau a ddarperir i gleientiaid anabl.
- mae darpariaethau mamolaeth yn cynnwys cyfnod di-rent o chwe mis, p'un a oes dychweliad cynharach i'r gwaith neu beidio.
- adolygiad blynyddol o bolisiâu cydraddoldeb ac amrywiaeth a gweithdrefnau i sicrhau eu bod yn cael eu diweddarau ac yn unol â'r ddeddfwriaeth berthnasol
- cyhoeddi'r polisi neu bolisiâu cydraddoldeb ac amrywiaeth ar wefan y Siambrau
- darparu Cod Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Cyngor y Bar i aelodau
- ymgynghori ag aelodau ynghylch trefniadau absenoldeb rhiant
- adroddiadau misol gan EDOs i'r pwyllgor rheolaeth
- archwiliadau pwyllgor rheolaeth rheolaidd o feysydd fel polisiâu mamolaeth, tadolaeth a gweithio hyblyg, a mynediad anabled (pan na ellir gwneud adeilad yn hygyrch – defnydd o eiddo hygyrch ar gyfer cyfarfodydd, cyswllt fideo ac ymweliadau cartref)
- Cynlluniau Busnes yn cynnwys cynllun gweithredu Polisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yn ogystal â chynlluniau hyrwyddo ac ymwybyddiaeth.

Mae'r Siambrau yn cynnal Adolygiad CydraddoldebCydraddoldeb Blynyddol sy'n ystyried effeithiolrwydd ein gweithrediad o'r polisi yn nhermau recriwtio, hyfforddi, yr angen am weithredu positif a chydymffurfiad â'n gweithdrefnau gweithio mewnol.

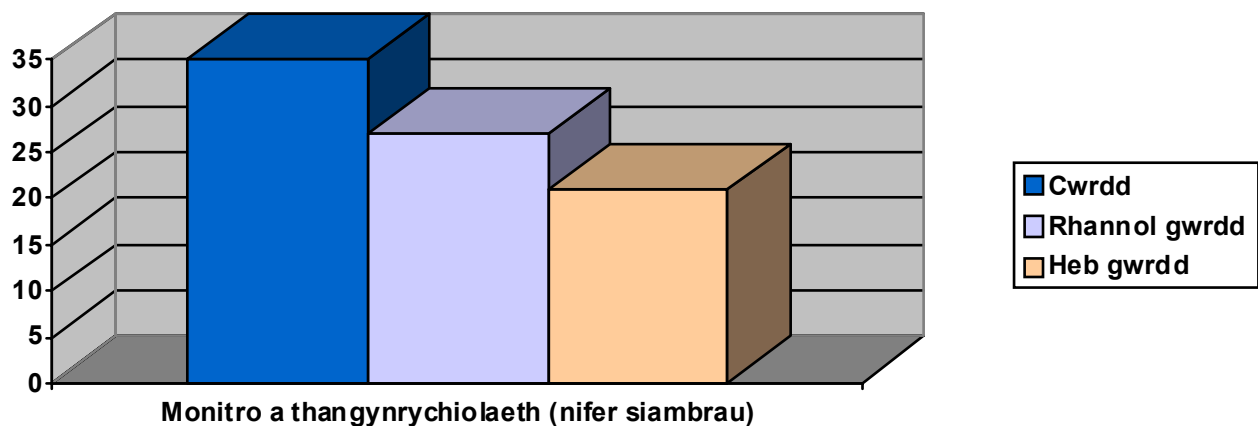
Siambrau St Johns

Mae'r Swyddogion Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yn gyfrifol am weithrediad effeithiol y Polisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth ac am adolygu polisïau a gweithdrefnau cydraddoldeb ac amrywiaeth Siambrau yn flynyddol. Yn ogystal â hyn byddant yn adolygu unrhyw gyfarwyddyd a roddwyd gan Gyngor y Bar, Bwrdd Safonau'r Bar, y CPS, yr LSC ac unrhyw sefydliad perthnasol arall a gwneud unrhyw argymhellion angenrheidiol i'r Pwyllgor Rheolaeth a fydd yn ystyried y diwygiadau i'r gweithdrefnau a pholisïau yn achos cydraddoldeb ac amrywiaeth yn unol â hynny.

2 Hare Court

4.3.2 Monitro cydraddoldeb a thangynrychiolaeth

Yn 2008/09, dim ond 21 y cant o Siambrau a ddangosodd ddull rhagweithiol o ymdrin â thangynrychiolaeth gan gynnwys y defnydd o fesurau gweithredu positif. Dangosodd Astudiaeth Beilot Monitro Siambrau 2009 BSB nad oedd data ar aelodaeth yn cael ei ddal yn gyson, ac mae canfyddiadau'r CPS yn cefnogi hyn. Mae perfformiad mewn monitro ac ymdrin â thangynrychiolaeth yn achos pryder gan fod y disgwyliadau a nodwyd yn yr EDES yn gyson â pharagraff 1.16 o God Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Cyngor y Bar.



A ydych yn casglu data monitro gan aelodau?

	Mawr	Canolig	Bach
	y cant	y cant	y cant
Na	16	88	80
Ydym	84	12	20

Agweddau o arfer da a ddynodwyd

- monitro cydraddoldeb yn ei le – wedi'i esbonio i staff ac aelodau
- defnydd o weithredu positif mewn tymor prawf bychan i roi sylw i dangynrychiolaeth
- data monitro cydraddoldeb ar gyfer staff, aelodau a disgyblion wedi'i feincnodi yn erbyn y ddemograffeg leol, data Cyngor y Bar ac ONS
- defnyddio data monitro cydraddoldeb i ddynodi meysydd o dangynrychiolaeth a'r meysydd ble mae angen gweithrediadau
- profiad gwaith a gynigir i ysgolion canol dinas a chynnal cyfweiliadau gadael
- presenoldeb mewn ffeiriau gyrfa
- newid geiriad deunydd recriwtio a gwefannau i annog ceisiadau gan grwpiau lleiafrifol
- trefnu lleoliadau gwaith i grwpiau sydd wedi'u tangynrychioli drwy asiantaethau cymunedol allanol
- gwneud cytundeb ar y Cynllun Cadarn o Blaid Pobl Anabl.

Mae'r Pwyllgor EO yn cynnal Adolygiad Cydraddoldeb Blynyddol pan fydd yn dadansoddi data monitro yn ymwneud â staff (adolygiadau tâl, recriwtio, dyrchafiad, hyfforddiant, gwerthusiadau a chwynion); disgyblion (rhaniad gwaith teg [gwerth a chymysgedd], adolygiadau, gwobr / buddiannau ariannol, monitro cyfle cyfartal Porth Tymor Prawf, ceisiadau tymor prawf eraill, cyfle cyfartal tymor prawf bychan.

Atkinson Bevan

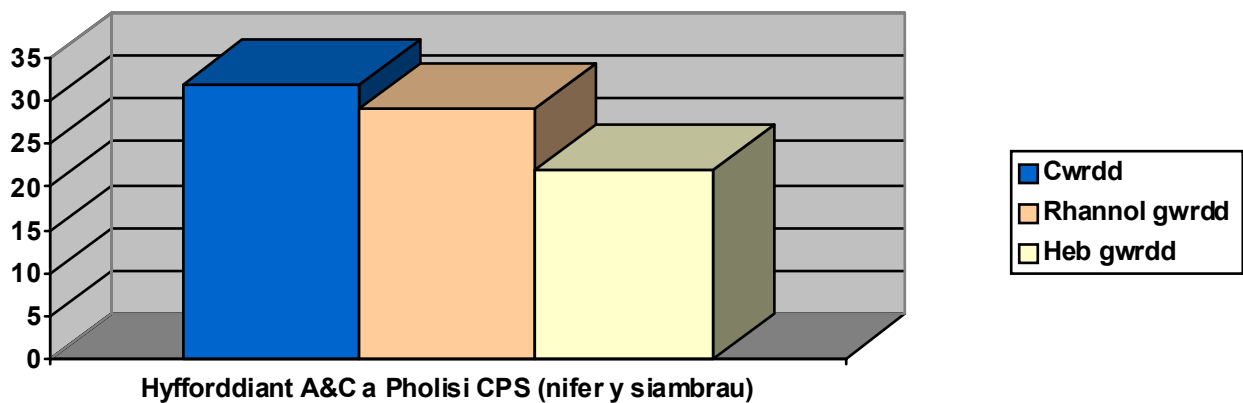
Fel rhan o'n cynllun 'Matrics yn y Gymuned' a phrosiectau eraill, mae aelodau'n ymgymryd â mentora gyda phobl ifanc sydd dan anfantais gymdeithasol ac/neu o gefndir lleiafrif ethnig... cynnal arolygon ac ymgynghoriadau rheolaidd â'n haelodau, hyfforddeion a staff i fonitro pa mor gynhwysol yr ystyrir yw'r Matrics.

Matrix

Bu i ni addasu ein deunydd tymor prawf bychan i ddangos ein bod yn rhoi anogaeth bositif i geisiadau gan ymgeiswyr anabl â chymwysterau addas... Gyda chymorth gan Gyngor y Bar, bu i ni ddynodi nifer o Brifysgolion â chyfradd uchel o fyfyrwyr o gefndiroedd Du a Lleiafrifoedd Ethnig (BME) a chefnidiroedd eraill. Ysgrifennwyd atynt, gan amgáu copïau o'n Llyfryn Tymor prawf, a gofyn iddynt annog eu myfyrwyr i wneud ceisiadau i ni am Dymor Prawf.

1 Kings Bench Walk

4.3.3 Hyfforddiant ar A&C ac ymgyfarwyddo gyda pholisïau allweddol y CPS



A ymglymerwyd â hyfforddiant C&A yn ystod y ddwy flynedd ddiwethaf (aelodau)?

	Mawr	Canolig	Bach
	y cant	y cant	y cant
Na	80	92	100
Do	20	8	0

A ymglymerwyd â hyfforddiant C&A yn ystod y ddwy flynedd ddiwethaf (staff)?

	Mawr	Canolig	Bach
	y cant	y cant	y cant
Na	62	64	80
Do	38	36	20

Nododd Adroddiad Neuberger³ bryderon am y potensial i brosesau recriwtio a dewis gamwahaniaethu yn erbyn grwpiau cymdeithasol-economaidd is, grwpiau lleiafrifoedd ethnig, ac ymgeiswyr hŷn ac anabl. Ni fydd yr ymatebion positif isel ar hyfforddiant mewn cydraddoldeb ac amrywiaeth ynghyd â'r diffyg monitro cydraddoldeb yn gymorth i wella'r senario hon.

A ydych yn sicrhau fod aelodau sy'n ymgymryd â gwaith CPS gyda chopïau/ mynediad at bolisïau allweddol CPS yn cynnwys y rhai'n sy'n ymwneud ag erlyn troseddau casineb a Thrais yn erbyn Menywod?

	Mawr	Canolig	Bach
	y cant	y cant	y cant
Na	8	26	40
Ydym	92	74	60

Yn 2008/09 dim ond 24 y cant o Siambrau a ddangosodd ddull rhagweithiol a manwl o sicrhau ymgyfarwyddo â phrif bolisïau'r CPS. Mae perfformiad wedi gwella yma yn achos Siambrau mawr, ond o ystyried bod yr holl ymatebwyr yn ymgymryd â gwaith i'r CPS mae angen parhau i ganolbwyntio ar y maes hwn.

Agweddau o arfer da a ddynodwyd

- hyfforddiant C&A a wnaethpwyd gan EDOs a'u rhaeadru i lawr i staff, aelodau a disgyblion
- polisïau C&A a CPS yn rhan o broses sefydlu staff, aelodau a disgyblion
- hyfforddiant C&A wedi'i brynu i mewn gan Siambrau i'r holl staff, aelodau a disgyblion
- hyfforddiant ymwybyddiaeth ddiwylliannol wedi'i ddarparu gan sefydliadau cymunedol/gwirfoddol lleol
- EDES wedi'i ddarparu i'r holl ymarferwyr a chlercod troseddol
- hyfforddiant ar gyfer ymarferwyr troseddol a'r tîm clericio troseddol ar bolisïau'r CPS
- cylchlythyrau CPS wedi'u gyrru i'r holl aelodau gyda chyfarwyddiadau i sicrhau ymgyfarwyddiad a gallu wrth weithredu polisïau'r CPS
- cwrs diweddarau blynyddol i sicrhau ymgyfarwyddiad â phrif bolisïau'r CPS

³ Adroddiad Gweithgor Neuberger 'Entry to the Bar'

- darparu copi o bolisiâu perthnasol y CPS i aelodau
- clerod yn sicrhau bod cwnsleriaid yn derbyn copi o'r polisi CPS perthnasol er mwyn ymgyswddo eu hunain gyda'r polisi perthnasol cyn cychwyn yr achos.
- trafodaeth o safonau a diweddariadau polisi CPS mewn cyfarfodydd Ymarferwyr Troseddol misol
- gwneud aelodau'n ymwybodol o gyrsiau a'u hannog i'w mynychu, er enghraifft ar drosedd ar sail hil a chrefydd fel rhan o CPD a hysbysebu cyrsiau o'r fath yn y Siambrau.

Yr holl aelodau newydd yn cael cyfnod hyfforddiant pythefnos â'r CPS; mae'r deunyddiau canllaw amrywiol ar gael ar-lein ac mewn Siambrau.

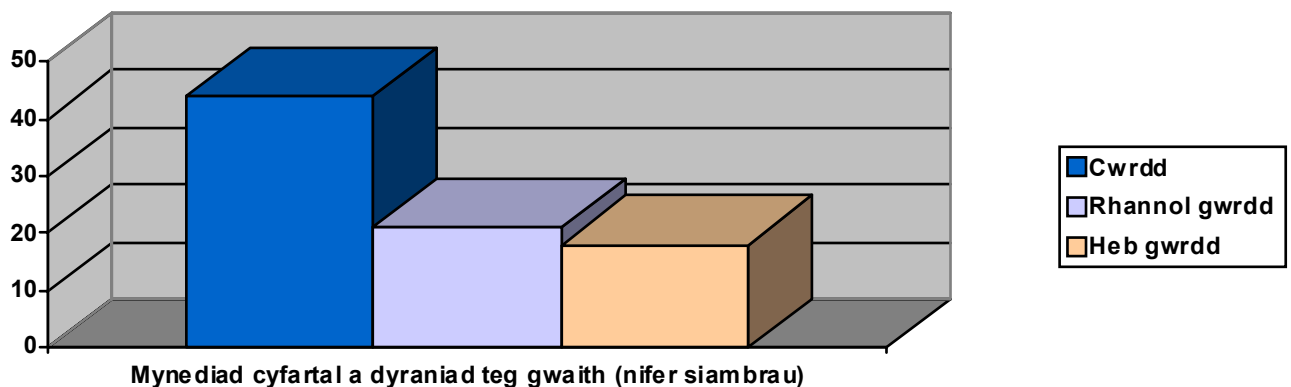
Walnut House

Mae polisiâu'n cael eu cyhoeddi i aelodau sy'n ymgymryd â gwaith CPS a staff cymorth perthnasol wrth iddynt gael eu derbyn. Mae mesurau'n cynnwys:

- Rhoi gwybod i aelodau y gellir cael mynediad at y polisiâu ar wefan y CPS
- Polisiâu ar gael yn y llyfrgell
- Polisiâu nawr yn cael eu gyrru drwy e-bost, gan gynnwys diweddariadau, ac yn y gorffennol cawsant eu rhoi hefyd ar ffurf argraffedig ym mlychau llythyron aelodau
- Cynrychiolwyr y Grŵp Troseddol yn diweddarau aelodau yn y cyfarfodydd grŵp practis rheolaidd
- Sesiynau hyfforddiant ar gael ar gyfer aelodau yn allanol ac yn fewnol.

Zenith

4.3.4 Mynediad cyfartal a dyraniad teg o waith



A yw eich Siambrau'n darparu canllaw i glercod ar ddyraniad teg o waith dienw oddi mewn i'r Siambrau?

	Mawr	Canolig	Bach
	y cant	y cant	y cant
Na	12	32	80
Ydym	88	68	20

Yn 2008/09 dim ond 22 y cant o Siambrau a ddangosodd ddull cadarn a systematig o sicrhau mynediad cyfartal a dyraniad teg o waith. Mae hyn wedi gwella llawer mewn Siambrau mawr, ond mae angen gwneud cynnydd o hyd yn yr holl Siambrau.

Agweddau o arfer da a ddynodwyd

- dadansoddiad o enillion gan gyfarwyddwr cyllid ar draws y meysydd cydraddoldeb
- systemau yn eu lle i gynhyrchu a dadansoddi adroddiadau dyrannu gwaith, gyda'r swyddog cyfleoedd cyfartal yn aml yn chwarae rôl hanfodol wrth sicrhau casglu a dadansoddi data priodol a rhoi cymorth i glercod wrth ddynodi a rhoi sylw i unrhyw wahaniaethau annheg posib neu wirioneddol
- sicrhau bod adroddiadau dyrannu gwaith manwl yn cael eu hystyried yn rheolaidd gan, er enghraifft, Bwyllgorau Cydraddoldeb ac Amrywiaeth, Pwyllgorau Rheolaeth neu Grŵp Adolygu Siambrau, a gyda dull gweithredol o archwilio anghysondebau
- dadansoddi derbynebau a biliau chwarterol aelodau ac archwilio sefyllfaoedd ble mae un aelod gyda llai o dderbynebau a biliau nag un arall o safle cyfartal
- cael polisi gweithredol o gylchdroi briffiau ymysg disgyblion i sicrhau eu bod yn derbyn swm gwaith tebyg
- addasu polisi mamolaeth i gynnwys mesurau i sicrhau nad yw'r dyraniad teg o waith yn cael ei beryglu gan aelod sy'n cymryd absenoldeb mamolaeth
- cynnwys datganiad yn y polisi cyfleoedd cyfartal ar raniad a dyraniad teg o waith a sicrhau bod yr holl glercod yn ymwybodol o'r polisi hwn
- hyfforddi clercod at safon Marc y Bar a Marc Ansawdd ar raniad teg o waith.

Gwaith tenantiaid iau (galwad pum mlynedd neu lai) yn cael ei fonitro bob chwarter. Data a ddadansoddir yn cynnwys argraffiad dyddiadur, crynodeb tâl a hen ddyled, adroddiad achos, adroddiad dadansoddiad tarddiad achos ac adroddiad dadansoddiad practis, a gwneud cymariaethau â chwarterau blaenorol i sicrhau nad oes unrhyw bryderon amlwg o safbwynt EO. Yr Adolygiad Cydraddoldeb Blynyddol yn defnyddio data monitro a gynhyrchwyd o Meridian i edrych ar y rhaniad teg o waith (gwerth a chymysgedd) ymysg disgyblion.

Atkinson Bevan

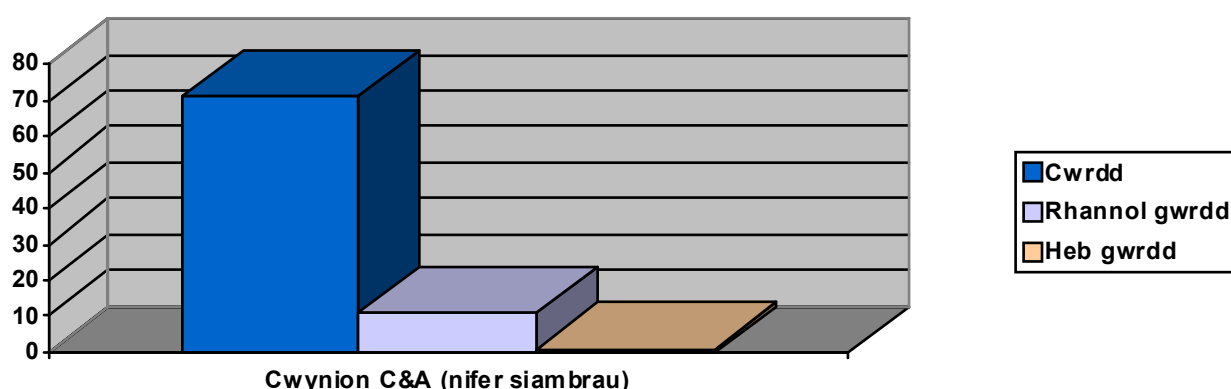
Cyfarwyddwr Practis a'r holl glercod wedi mynychu hyfforddiant ym Mawrth 2010 mewn 'Osgoi Gwahaniaethu ac/neu aflonyddiad yn ystafell y clercod'.

Broad Chare

Clercod yn cyfathrebu i sicrhau bod gennym ddyraniad teg o waith a'i fod wedi'i rannu'n deg, mae gennym dablau misol yn dangos faint mae pob bargyfreithiwr yn ei ennill a faint o friffiau newydd sydd wedi dod i'r Siambrau ac i bwy.

33 Chancery Lane

4.3.5 Ymdrin â chwynion C&A



A yw eich polisi cwynion ysgrifenedig yn cynnwys gwahaniaethu ac aflonyddu?

	Mawr	Canolig	Bach
	y cant	y cant	y cant
Na	6	56	20
Ydi	94	44	80

Tra bod perfformiad cyffredinol yn yr adran hon wedi parhau'n uchel dros gyfnod yr asesiadau, mae angen gwneud cynnydd o hyd er mwyn sicrhau bod gwahaniaethu ac aflonyddu'n cael sylw digonol mewn gweithdrefnau cwynion ffurfiol yn enwedig ar gyfer Siambrau maint canolig a bach.

Agweddau o arfer da a ddynodwyd

- polisiau aflonyddu a chwynion yn eu lle ar gyfer staff, disgyblion ac aelodau
- polisiau a gweithdrefnau cwynion ar gyfer cleientiaid, aelodau, staff a disgyblion
- swyddog cyfleoedd cyfartal fel y pwynt cyswllt cyntaf ar gyfer cwynion
- Pwyllgor Cwynion yn gyfrifol am drin cwynion, gan gynnwys dynodi patrymau ac achosion cwynion, anghenion hyfforddiant sy'n codi o gwynion a chytuno ar weithredu ataliol
- adrodd blynyddol i Reolaeth, yn rhoi manylion cwynion ynghyd ag argymhellion ar gyfer newidiadau i weithdrefnau
- aflonyddu'n cael ei drafod gan y Pwyllgor Bwlio ac Aflonyddu gan gynnwys camau anffurfiol a ffurfiol.

Cwynion mewnol... yn cael eu cyfeirio at gyfryngiad anffurfiol â'r Swyddog Cydraddoldeb ac Amrywiaeth, os yw'r ddau yn cytuno. Os nad yw'n bosib cyrraedd canlyniad boddhaol, bydd gweithdrefnau mwy ffurfiol yn dod ar waith a bydd datganiadau ysgrifenedig yn cael eu darparu. Bydd Pennaeth y Siambrau yn beirniadu ar y gŵyn gyda'r opsiwn wedi hynny o apêl at Gadeirydd y Pwyllgor Cydraddoldeb neu Sidan hŷn arall. Mae'r Pwyllgor Rheolaeth... yn cyfarfod o leiaf chwe gwaith y flwyddyn. Mae monitro ymdrin â chwynion bob amser ar yr Agenda... yn cael ei gymryd yn hynod o ddifri ac rydym yn anelu i'w datrys o fewn chwe wythnos, ac mae hynny'n cynnwys unrhyw weithdrefnau apeliadol.

1 Kings Bench Walk

4.3.6 Ymweliadau gwirio

Roedd yr ymweliadau'n darparu mecanwaith gwirio ar gyfer y broses asesu - ffurfiwyd cyfarfodydd â Siambrau wedi'u dewis ar hap gydag aseswyr yn gwirio'r cyflwyniad a wnaethpwyd drwy ofyn am weld dogfennau y cyfeiriwyd atynt. Nid yw unrhyw ymweliadau wedi arwain at newid gradd i Siambrau. Fodd bynnag, mae'r ymweliadau hyn wedi amlygu'r canlynol:

- Nid oedd Siambrau'n gwybod ble i gael enghreifftiau arfer da

- Siambrau weithiau'n methu adnabod eu harfer da eu hunain
- Siambrau'n croesawu ac angen cyfarwyddyd ar sut i wneud yn well ar C&A
- Siambrau'n aml ddim yn gwybod am newidiadau i ddeddfwriaeth gydraddoldeb a sut yr oedd yn effeithio arnynt fel cyflogwyr a darparwyr gwasanaeth
- Siambrau ddim yn defnyddio systemau a oedd yn bodoli eisoes i'r eithaf er mwyn craffu ar arferion cydraddoldeb a chymryd camau e.e. systemau cyfrifiadurol ar gyfer dyrannu gwaith.

5. Prif Feysydd Datblygu i Siambrau

Yn gyffredinol cafwyd darlun cymysg o welliant ar gyfer Siambrau o bob maint yn y cyfnod meincnodi. Mae rhai materion wedi parhau i fod angen sylw, a hefyd gyda deddfwriaeth newydd daeth meysydd newydd i'r amlwg. Yn benodol:

- dylid diweddarau polisïau cysylltiedig ag C&A er mwyn adlewyrchu'r newidiadau i ddeddfwriaeth gydraddoldeb, yn benodol y rheiny a ddaeth yn sgil Deddf Cydraddoldeb 2010
- rhaid i Siambrau wella'r broses o gasglu data monitro cydraddoldeb; bydd hyn yn golygu gwella eu gwybodaeth ynglŷn â'r rhesymau sydd tu ôl i gasglu data, pa categorïau y dylid eu defnyddio, sut y dylid eu storio a sut y dylid eu defnyddio i ddynodi materion cydraddoldeb a chymryd camau priodol o ganlyniad i'r ddadansoddiad.
- roedd y rheiny a ddywedodd eu bod yn ymgymryd â monitro wedi'u cyfyngu gan fwyaf i hil a rhywedd, gyda'r categorïau a ddefnyddiwyd yn anghyson yn aml – gyda therminoleg wedi dyddio fel 'gŵr bonheddig Asiaidd' neu 'Eingl-Indiad' yn cael ei ddefnyddio'n aml.
- angen cymryd mwy o gamau i ymdrin â thangynrychiolaeth. I'r rheiny a allai ddarparu data monitro cydraddoldeb, ychydig ohonynt a oedd yn mynd ymlaen i ddisgrifio pa gamau oedd yn cael eu cymryd i ymdrin ag unrhyw dangynrychiolaeth y gwelwyd tystiolaeth ohoni
- mae ansawdd isel monitro data'n golygu na all Siambrau fonitro'n mynediad teg a chyfartal i waith yn gywir – mae hyn yn gadael bregrusrwydd, gyda phobl yn teimlo fod camwahaniaethu wedi bod yn eu herbyn
- mewn perthynas â mynediad teg a chyfartal i waith, nid oedd arfer yn gyson. Nododd rhai Siambrau bod y 'Rheol Rheng Tacsî' (sef y rheol bod aelodau yn ymgymryd â'r darn cyntaf o waith sy'n cyrraedd) yn atal Siambrau rhag sicrhau tegwch ar draws y meysydd cydraddoldeb. Nodwyd y rheol hon hefyd fel un a oedd yn achosi amharoddrwydd i awgrymu Aelodau amgen pan nad oedd y dewis a enwyd ar gael.
- cafwyd gwelliant wrth sicrhau bod aelodau sy'n ymgymryd, neu'n dymuno ymgymryd, â gwaith i'r CPS yn cael mynediad i ac yn gyfarwydd â pholisïau erlyn y CPS, ond mae hyn yn parhau'n faes blaenoriaeth ar gyfer datblygiad i Siambrau
- dylai Siambrau fod yn fwy agored a thryloyw ynglŷn â gweithdrefnau cwynion anffurfiol a ffurfiol, yn enwedig ar gyfer gwahaniaethu ac aflonyddu, gan y bydd hyn yn gwella hyder i staff, aelodau, disgyblion a chleientiaid i adrodd unrhyw bryderon.

6. Symud ymlaen

Roedd yr EDES a'r cyfnod tair blynedd o asesiadau yn gam cyntaf tuag at sefydlu meincnod er mwyn adeiladu 'safonau' cydraddoldeb ac amrywiaeth tuag at gaffael adfocataid allanol yn y dyfodol. Mabwysiadwyd y dull hwn tuag at asesu a meincnodi fel cydnabyddiaeth o'r ffaith bod Siambrau yn eithaf newydd i'r broses o adrodd ynghylch cydraddoldeb ac amrywiaeth.

Mae'r broses wedi mynd ychydig o'r ffordd tuag at gyflawni ei amcanion; fodd bynnag, mae peth rhwystredigaeth ddealladwy hefyd wedi bod ar ran Siambrau y bu gofyn arnynt i adrodd ar faterion cydraddoldeb i dri endid gwahanol (y CPS, Cwnsler y Trysorlys a Chyngor y Bar). Gall hyn fod yn ffactor sy'n cyfrannu at y dirywiad mewn graddfeydd ymateb yn 2009/10 a 2010/11; felly ar gyfer y dyfodol, dylid datblygu proses asesiad sengl sy'n cwrdd â holl anghenion y rhanddeiliaid ac yn cadw cydraddoldebau'n uchel ar yr agenda.

Nawr bod y broses meincnodi'n gyflawn, bydd angen i asesiadau yn y dyfodol roi rhagor o bwyslais ar sicrhau bod y Siambrau yr ydym yn caffael gwasanaethau ganddynt yn cydymffurfio â'r EDES a deddfwriaeth gydraddoldeb. Mewn cyd-destun cydymffurfio, byddai angen canlyniadau clir i Siambrau sy'n methu cwrdd â'r safonau. Cefnogir y dull hwn gan 'Ymddygiad Cydraddoldeb ac Amrywiaeth a rheolau gweithredu'r Cod Ymddygiad' arfaethedig⁴, y BSB, a fyddai'n gwneud torri'r darpariaethau C&A yn doriad y Cod Ymddygiad.

Yn achos unigolion, dylai'r broses recriwtio i'r Panel Adfocad CPS arfaethedig⁵ roi sylw digonol i'r galluoedd sydd eu hangen i gyflawni ein hymrwymiaadau cyfreithiol ar C&A, a'r ymrwymiaadau hynny y cyfeiriwyd atynt yn ein Safonau Ansawdd Craidd, Datganiad o Egwyddorion Moesegol a'r Cod ar gyfer Erlynyddion y Goron. Fodd bynnag, yn achos yr unigolion neu Siambrau hynny a all barhau i dderbyn cyfarwyddyd ar sail ad-hoc ac nad oes raid iddynt fod yn aelodau o Banel Adfocad, byddai angen i ni ddynodi'r modd gorau o gael sicrwydd o'u harfer C&A. Byddai'n rhaid i'r CPS ystyried sut i ymdrin â'r senario ble mae unigolyn wedi'i dderbyn i'r Panel Adfocad, ond nad yw eu Siambrau'n cwrdd â'r EDES.

Ar gyfer Siambrau, byddai angen canlyniadau clir i Siambrau sydd ddim yn cwrdd â'n EDES. Dylai'r camau sydd i'w cymryd gan y CPS, er enghraifft peidio rhoi cyfarwyddyd i Siambrau nad ydynt yn cwrdd â'r EDES, gael eu nodi'n glir. Cefnogir y dull hwn gan 'Ymddygiad Cydraddoldeb ac Amrywiaeth a rheolau gweithredu'r Cod Ymddygiad'

⁴ 'Proposed new Equality and diversity Conduct and Practising Rules – Consultation Paper' Tachwedd 2010/Bwrdd Safonau'r Bar, Tachwedd 2010

⁵ Ymgynghoriad Cyngor y Bar ar gyfer adolygu proses y CPS o ddethol adfocataid hunangyflogedig, Tachwedd 2010

arfaethedig Bwrdd Safonau'r Bar (BSB)⁶, fyddai'n gwneud toriad o'r darpariaethau C&A yn doriad o'r Cod Ymddygiad.

6.1 Argymhellion

Er mwyn sicrhau bod y CPS yn gallu sicrhau ei hun bod ei ymrwymadau cyfreithiol yn cael eu cwrdd yn ddigonol gan y rhai a gyfarwyddir i ymgymryd ag eirioli ar ei ran yn y dyfodol, argymhellir bod:

- y CPS yn cynnwys asesiad o allu adfocatiaid **unigol** ar gydraddoldeb ac amrywiaeth, gan gynnwys trosedd casineb a pholisïau Trais yn erbyn Menywod i'r broses recriwtio a dewis ar gyfer y Paneli Adfocatiaeth, y bwriedir eu sefydlu yn 2011
- y CPS yn cynnwys monitro cydraddoldeb, gan adlewyrchu'r holl 'nodweddion a warchodir' o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010, i'r broses recriwtio a dewis ar gyfer Paneli Adfocad i sicrhau ein bod yn monitro'r amrywiaeth o adfocatiaid yr ydym yn eu cyfarwyddo i ymgymryd â gwaith y CPS
- y CPS yn pennu proses ar gyfer sicrhau bod ein hymrwymadau cydraddoldeb yn cael eu cwrdd gan y Siambrau hynny nad ydynt ar y Panel Adfocad ond a allai gael eu cyfarwyddo ar sail ad-hoc
- y CPS yn cefnogi datblygiad y gofynion rheoleiddio arfaethedig a nodwyd yn y BSB ar gydraddoldeb ac amrywiaeth yn y Rheolau Ymddygiad ac Ymarfer drafft, i sicrhau bod meysydd o bryder y tynnwyd sylw atynt yn yr adroddiad hwn a phrif elfennau EDES y CPS yn cael eu hadlewyrchu
- y CPS yn gweithio â Chyngor y Bar a BSB i gyfrannu at ddatblygiad unrhyw drefniadau monitro e.e. asesiadau, ar gyfer **Siambrau** sy'n sicrhau cydymffurfiad â'r Ymddygiad Cydraddoldeb ac Amrywiaeth a Rheolau Gweithredu arfaethedig a thrwy hynny sicrhau cydymffurfiad ag EDES y CPS
- y CPS yn adolygu'r EDES i sicrhau ei fod yn adlewyrchu Dyletswydd Gydraddoldeb y Sector Gyhoeddus sydd ar y gweill o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 a'r fersiwn derfynol o Ymddygiad Cydraddoldeb ac Amrywiaeth a Rheolau Gweithredu'r BSB.

⁶ 'Proposed new Equality and diversity Conduct and Practising Rules – Consultation Paper' Bwrdd Safonau'r Bar, Tachwedd 2010

Atodiad A

Ffurflen Adrodd Datganiad Disgwyliadau Cydraddoldeb ac Amrywiaeth y CPS i Siambrau o 2009/10

Lansiwyd Datganiad Disgwyliadau Cydraddoldeb ac Amrywiaeth y CPS i'r Bar yn Ebrill 2007 ar y cyd gan y CPS a Chyngor y Bar 2007 yn amlinellu disgwyliadau clir yng nghyswllt Cydraddoldeb ac Amrywiaeth i Siambrau a oedd yn ymgymryd neu'n ceisio ymgymryd â gwaith ar ran y CPS.

Mae'r hunanasesiad yn canolbwyntio ar bum maes allweddol yn y Datganiad Disgwyliadau: polisïau cydraddoldeb ac amrywiaeth, monitro ac ymdrin â thangynrychiolaeth, hyfforddiant, mynediad cyfartal i waith a'i rannu'n deg ac ymdrin â chwynion. Os gwelwch yn dda cyfeiriwch at y rhannau perthnasol o'r Datganiad Disgwyliadau yn ôl y gofyn wrth gwblhau'r ffurflen hon.

Os gwelwch yn dda nodwch: peidiwch ag atodi dogfennau cefnogol ynghlwm wrth yr adroddiad hwn.

Fodd bynnag bydd cynghorwyr o Uned Cydraddoldeb ac Amrywiaeth y CPS yn rhoddi sylw i ddogfennau cefnogol pan fyddant yn gwneud ymweliadau gwirio â nifer o Siambrau a ddewisir ar hap.

Siambrau	
Dyddiad cyflwyno	
Enw a manylion cyswllt y person sy'n cwblhau'r adroddiad hwn	

Paragraff rhagarweiniol

Os gwelwch yn dda rhowch ddisgrifiad cryno o'ch Siambrau, gan nodi nifer yr aelodau, y disgyblion a'r staff	
--	--

1. Polisi neu bolisiâu cydraddoldeb ac amrywiaeth
(Os gwelwch yn dda cyfeiriwch at 3.1, 3.8 & 3.9 y Datganiad Disgwyliadau)

1.1 Sgôp a chynnwys y polisi

<p>1.1a</p>	<p>A oes gennych chi bolisiâu ysgrifenedig i aelodau ar</p> <p>a) cydraddoldeb ac amrywiaeth?</p> <p>b) recriwtio a dewis?</p> <p>b) absenoldeb mamolaeth?</p> <p>c) absenoldeb tadolaeth?</p> <p>d) absenoldeb rhieni?</p> <p>e) gweithio ystwyth?</p> <p>f) toriad gyrfa?</p>	<p>Oes <input type="checkbox"/> Na <input type="checkbox"/></p> <p>Oes <input type="checkbox"/> Na <input type="checkbox"/></p> <p>Oes <input type="checkbox"/> Na <input type="checkbox"/></p> <p>Oes <input type="checkbox"/> Na <input type="checkbox"/></p> <p>Oes <input type="checkbox"/> Na <input type="checkbox"/></p> <p>Oes <input type="checkbox"/> Na <input type="checkbox"/></p> <p>Oes <input type="checkbox"/> Na <input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/> Defnydd swyddogol yn unig</p>
<p>1.1b</p>	<p>Os gwelwch yn dda nodwch y nodweddion y mae'r polisiâu hyn yn eu cynnwys:</p> <p>oed <input type="checkbox"/> anabledd <input type="checkbox"/></p> <p>ethnigedd <input type="checkbox"/> rhywedd <input type="checkbox"/></p> <p>crefydd/credo <input type="checkbox"/> cyfeiriadedd rhywiol <input type="checkbox"/></p> <p>ail-aseinio rhywedd <input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/> Defnydd swyddogol yn unig</p>	
<p>1.1c</p>	<p>A yw eich polisiâu presennol i aelodau ac y cyfeiriwyd atynt yn 1.1a yn rhoddi sylw i'r materion isod:</p> <p>a) cadw staff a datblygu gyrfa?</p> <p>Os na, nodwch amserlen pryd y bwriadwch gau'r bwlch hwn:</p> <p>b) hyfforddiant?</p> <p>Os na, nodwch amserlen pryd y bwriadwch gau'r bwlch hwn:</p>	<p>Ydi <input type="checkbox"/> Na <input type="checkbox"/></p> <p>Nodwch amserlen</p> <p>Ydi <input type="checkbox"/> Na <input type="checkbox"/></p> <p>Nodwch amserlen</p> <p>Ydi <input type="checkbox"/> Na <input type="checkbox"/></p>

	<p>c) rhannu gwaith yn deg a mynediad cyfartal i amrediad o waith? Os na, nodwch amserlen pryd y bwriadwch gau'r bwlch hwn:</p> <p>d) newidiadau rhesymol a champau i hyrwyddo cydraddoldeb anabledd? Os na, nodwch amserlen pryd y bwriadwch gau'r bwlch hwn:</p> <p>f) darpariaethau absenoldeb mamolaeth sy'n caniatáu absenoldeb di-rent a digostau a'r hawl i ddychwelyd? Os na, nodwch amserlen pryd y bwriadwch gau'r bwlch hwn:</p> <p><input type="checkbox"/> Defnydd swyddogol yn unig</p>	<p>Nodwch amserlen</p> <p>Ydi <input type="checkbox"/> Na <input type="checkbox"/></p> <p>Nodwch amserlen</p> <p>Ydi <input type="checkbox"/> Na <input type="checkbox"/></p> <p>Nodwch amserlen</p>
<p>1.1d</p>	<p>A yw eich polisi ar <u>dymor prawf</u> yn nodi ym mha fodd y rhoddir sylw i faterion Cydraddoldeb ac Amrywiaeth? Os na, nodwch amserlen pryd y bwriadwch gau'r bwlch hwn:</p>	<p>Ydi <input type="checkbox"/> Na <input type="checkbox"/></p> <p>Nodwch amserlen</p> <p><input type="checkbox"/> Defnydd swyddogol yn unig</p>
<p>1.1e</p>	<p>A oes gennych chi bolisiâu ysgrifenedig <u>i staff</u> ar:</p> <p>a) cydraddoldeb ac amrywiaeth?</p> <p>b) recriwtio a dewis?</p> <p>c) absenoldeb mamolaeth?</p> <p>d) absenoldeb tadolaeth?</p> <p>e) absenoldeb rhieni?</p> <p>f) gweithio ystwyth?</p> <p>g) toriadau gyrfa?</p>	<p>Oes <input type="checkbox"/> Na <input type="checkbox"/></p> <p>Oes <input type="checkbox"/> Na <input type="checkbox"/></p> <p>Oes <input type="checkbox"/> Na <input type="checkbox"/></p> <p>Oes <input type="checkbox"/> Na <input type="checkbox"/></p> <p>Oes <input type="checkbox"/> Na <input type="checkbox"/></p> <p>Oes <input type="checkbox"/> Na <input type="checkbox"/></p> <p>Oes <input type="checkbox"/> Na <input type="checkbox"/></p> <p>Oes <input type="checkbox"/> Na <input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/> Defnydd swyddogol yn unig</p>

1.1f	<p>Os gwelwch yn dda nodwch pa nodweddion y mae'r polisïau hyn yn rhoddi sylw iddynt:</p> <p>oed <input type="checkbox"/> anabledd <input type="checkbox"/> ethnigedd <input type="checkbox"/> rhywedd <input type="checkbox"/> crefydd/credo <input type="checkbox"/> cyfeiriadedd rhywiol <input type="checkbox"/> ailaseinio rhywedd <input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/> Defnydd swyddogol yn unig</p>	
1.1g	<p>A yw eich polisïau cydraddoldeb presennol i staff ac y cyfeiriwyd atynt yn 1.1e yn rhoddi sylw i'r materion isod:</p> <p>a) cadw staff a datblygu gyrfa?</p> <p>Os na, nodwch amserlen pryd y bwriadwch gau'r bwlch hwn:</p> <p>b) hyfforddiant?</p> <p>Os na, nodwch amserlen pryd y bwriadwch gau'r bwlch hwn:</p> <p>c) newidiadau rhesymol a chamau i hyrwyddo cydraddoldeb anabledd?</p> <p>Os na, nodwch amserlen pryd y bwriadwch gau'r bwlch hwn:</p>	<p>Ydi <input type="checkbox"/> Na <input type="checkbox"/></p> <p>Nodwch amserlen</p> <p>Ydi <input type="checkbox"/> Na <input type="checkbox"/></p> <p>Nodwch amserlen</p> <p>Ydi <input type="checkbox"/> Na <input type="checkbox"/></p> <p>Nodwch amserlen</p> <p><input type="checkbox"/> Defnydd swyddogol yn unig</p>
1.2 Gweithredu ar bolisi		
1.2a	<p>A oes gennych chi brosesau i fonitro gweithrediad yr holl bolisïau uchod?</p> <p>Os na, nodwch amserlen pryd y bwriadwch gau'r bwlch hwn:</p>	<p>Oes <input type="checkbox"/> Na <input type="checkbox"/></p> <p>Nodwch amserlen</p> <p><input type="checkbox"/> Defnydd swyddogol yn unig</p>
1.2b	<p>A yw'r prosesau i weithredu ar bolisi yn cynnwys cynllun gweithredu a amserlennwyd?</p> <p>Os na, nodwch amserlen pryd y bwriadwch gau'r bwlch hwn:</p>	<p>Ydi <input type="checkbox"/> Na <input type="checkbox"/></p> <p>Nodwch amserlen</p> <p><input type="checkbox"/> Defnydd swyddogol yn unig</p>

<p>1.2c</p>	<p>A yw'r prosesau monitro yng nghyswllt gweithredu ar bolisi yn cynnwys strwythurau ffurfiol i bwyllgorau, e.e. Pwyllgor C&A?</p> <p>Os na, nodwch amserlen pryd y bwriadwch gau'r bwlch hwn:</p>	<p>Ydi <input type="checkbox"/> Na <input type="checkbox"/></p> <p>Nodwch amserlen</p> <p><input type="checkbox"/> Defnydd swyddogol yn unig</p>
<p>1.2d</p>	<p>A oes gennych chi Swyddog(-ion) Cydraddoldeb ac Amrywiaeth dynodedig?</p> <p>Os na, nodwch amserlen pryd y bwriadwch gau'r bwlch hwn:</p>	<p>Oes <input type="checkbox"/> Na <input type="checkbox"/></p> <p>Nodwch amserlen</p> <p><input type="checkbox"/> Defnydd swyddogol yn unig</p>
<p>Os gwelwch yn dda nodwch fanylion cyswllt a chyflwynwch amlinelliad o ddyletswyddau'r Swyddog(-ion) uchod (dim mwy na 200 gair):</p> <p><input type="checkbox"/> Defnydd swyddogol yn unig</p>		
<p>1.2e</p>	<p>A ydych yn monitro'n gyson y cynnydd yn erbyn Datganiad Disgwyliadau'r CPS?</p> <p>Os na, nodwch amserlen pryd y bwriadwch gau'r bwlch hwn:</p>	<p>Ydym <input type="checkbox"/> Na <input type="checkbox"/></p> <p>Nodwch amserlen</p> <p><input type="checkbox"/> Defnydd swyddogol yn unig</p>
<p>1.2f</p>	<p>Os gwelwch yn dda amlinellwch y prosesau/trefniadau i fonitro gweithrediad y polisiau cydraddoldeb a nodwch sut y mae modd cael copïau o unrhyw gynlluniau gweithredu a/neu gyflawniadau yn erbyn y cynlluniau (dim mwy na 200 gair):</p> <p><input type="checkbox"/> Defnydd swyddogol yn unig</p>	
<p>1.2g</p>	<p>A gymerwyd unrhyw gamau i sicrhau cydymffurfriad gyda dyletswyddau dan y Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd 2005?</p>	<p>Do <input type="checkbox"/> Na <input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/> Defnydd swyddogol yn unig</p>

	Os cymerwyd camau, os gwelwch yn dda cyflwynwch grynodedb yn disgrifio pa gamau a gymerwyd, gan gynnwys rhoddi cyhoedduswydd i ymrwymiad y Siambrau yng nghyswllt cyflwyno newidiadau rhesymol i aelodau, gweithwyr a chleientiaid/defnyddwyr y gwasanaeth (dim mwy na 200 gair):	
	<input type="checkbox"/> Defnydd swyddogol yn unig	
	Os na, nodwch amserlen pryd y bwriadwch gau'r bwlch hwn:	Nodwch amserlen <input type="checkbox"/> Defnydd swyddogol yn unig
1.2h	A gymerwyd unrhyw gamau i sicrhau y gall y Siambrau gwrdd ag anghenion amrywiol gleientiaid?	Do <input type="checkbox"/> Na <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Defnydd swyddogol yn unig
	Os cymerwyd camau, os gwelwch yn dda cyflwynwch grynodedb o'r camau hynny (dim mwy na 200 gair):	
	<input type="checkbox"/> Defnydd swyddogol yn unig	
	Os na, nodwch amserlen pryd y bwriadwch gau'r bwlch hwn:	Nodwch amserlen <input type="checkbox"/> Defnydd swyddogol yn unig
2. Monitro cydraddoldebau a thangynrychiolaeth <i>(Os gwelwch yn dda cyfeiriwch at 3.2, 3.3 & 3.4 y Datganiad Disgwyliadau)</i>		
2.1 Monitro cydraddoldebau		
2.1a	A ydych yn casglu data monitro gan staff ? Os ydych, nodwch y meysydd y mae'r data yn ymwneud â nhw: oed <input type="checkbox"/> anabledd <input type="checkbox"/> ethnigedd <input type="checkbox"/> rhywedd <input type="checkbox"/> crefydd/credo <input type="checkbox"/> cyfeiriadedd rhywiol <input type="checkbox"/>	Ydym <input type="checkbox"/> Na <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Defnydd swyddogol yn unig

	ailaseinio rhywedd <input type="checkbox"/>	
2.1b	<p>A ydych yn casglu data monitro gan <u>aelodau</u>?</p> <p>Os ydych, nodwch y meysydd y mae'r data yn ymwneud â nhw:</p> <p>oed <input type="checkbox"/> anabledd <input type="checkbox"/></p> <p>ethnigedd <input type="checkbox"/> rhywedd <input type="checkbox"/></p> <p>crefydd/credo <input type="checkbox"/> cyfeiriadedd rhywiol <input type="checkbox"/></p> <p>ailaseinio rhywedd <input type="checkbox"/></p>	<p>Ydym <input type="checkbox"/> Na <input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/> Defnydd swyddogol yn unig</p>
2.1c	<p>A ydych yn casglu data monitro gan <u>ddisgyblion</u>?</p> <p>Os ydych, nodwch y meysydd y mae'r data yn ymwneud â nhw:</p> <p>oed <input type="checkbox"/> anabledd <input type="checkbox"/></p> <p>ethnigedd <input type="checkbox"/> rhywedd <input type="checkbox"/></p> <p>crefydd/credo <input type="checkbox"/> cyfeiriadedd rhywiol <input type="checkbox"/></p> <p>ailaseinio rhywedd <input type="checkbox"/></p>	<p>Ydym <input type="checkbox"/> Na <input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/> Defnydd swyddogol yn unig</p>
2.1d	<p>A ydych yn casglu data monitro gan <u>ymgeiswyr am denantiaeth</u> mewn ymgyrchoedd recriwtio?</p> <p>Os ydych, nodwch y meysydd y mae'r data yn ymwneud â nhw:</p> <p>oed <input type="checkbox"/> anabledd <input type="checkbox"/></p> <p>ethnigedd <input type="checkbox"/> rhywedd <input type="checkbox"/></p> <p>crefydd/credo <input type="checkbox"/> cyfeiriadedd rhywiol <input type="checkbox"/></p> <p>ailaseinio rhywedd <input type="checkbox"/></p>	<p>Ydym <input type="checkbox"/> Na <input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/> Defnydd swyddogol yn unig</p>
2.1e	<p>A ydych yn casglu data monitro gan <u>ymgeiswyr am gyfnod prawf</u>?</p> <p>Os ydych, nodwch y meysydd y mae'r data yn ymwneud â nhw:</p> <p>oed <input type="checkbox"/> anabledd <input type="checkbox"/></p> <p>ethnigedd <input type="checkbox"/> rhywedd <input type="checkbox"/></p> <p>crefydd/credo <input type="checkbox"/> cyfeiriadedd rhywiol <input type="checkbox"/></p> <p>ailaseinio rhywedd <input type="checkbox"/></p>	<p>Ydym <input type="checkbox"/> Na <input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/> Defnydd swyddogol yn unig</p>
2.1f	Os gwelwch yn dda nodwch ymhle y mae modd cael rhagor o wybodaeth am fonitro:	

	<input type="checkbox"/> Defnydd swyddogol yn unig	
2.1g	<p>Os gwelwch yn dda cyflwynwch ddadansoddiad monitro i aelodau a staff ar gyfer pob un o'r ddwy flynedd ddiwethaf a rhwch sylwadau ar batrymau amrywiaeth y Siambrau. Mae angen cyflwyno data ar gyfer anabledd, rhywedd ac ethnigedd. Os gwelwch yn dda nodwch bod angen defnyddio % yn hytrach na niferoedd gwirioneddol.</p> <p><input type="checkbox"/> Defnydd swyddogol yn unig</p>	
2.2 Ymdrin â thangynrychiolaeth		
2.2	<p>A ydych yn dadansoddi data monitro ac yn cymryd camau i ymdrin â thangynrychiolaeth ymhlith grwpiau penodol yn eich Siambrau?</p>	<p>Ydym <input type="checkbox"/> Na <input type="checkbox"/></p>
	<p>Os ydych, os gwelwch yn dda crynhowch unrhyw gamau a gymerwyd a/neu'r polisïau a'r cynlluniau sy'n eu lle i ymdrin â thangynrychiolaeth (dim mwy na 200 gair). Gall hyn gynnwys camau positif yng nghyswllt recriwtio neu gadw staff (e.e. camau i ddatblygu amgylchedd cynhwysol yn y Siambrau):</p>	
	<p>Os nad ydych, os gwelwch yn dda nodwch pryd y bwriedwch gymryd camau/ddatblygu polisi:</p>	<p>Nodwch amserlen</p> <p><input type="checkbox"/> Defnydd swyddogol yn unig</p>
<p>3. Hyfforddiant ar gydraddoldeb ac amrywiaeth a chynefindra gyda pholisïau allweddol y CPS <i>(Os gwelwch yn dda cyfeiriwch at 3.5 & 3.6 y Datganiad Disgwyliadau)</i></p>		
3.1 Cynefindra gyda pholisïau'r CPS		
3.1	<p>A yw eich Siambrau yn sicrhau bod aelodau sy'n gwneud gwaith CPS yn derbyn copïau/mynediad i bolisïau allweddol y CPS gan gynnwys y rheiny sy'n ymwneud ag erlyn troseddau casineb a Thrais yn Erbyn Menywod?</p>	<p>Ydym <input type="checkbox"/> Na <input type="checkbox"/></p>

Os ydynt, os gwelwch yn dda crynhowch y gweithdrefnau sy'n sicrhau bod aelodau yn gynefin â pholisïau perthnasol y CPS (dim mwy na 200 gair):	
Os na, os gwelwch yn dda nodwch pryd y byddwch yn darparu copïau/ mynediad at bolisïau	Nodwch amserlen <input type="checkbox"/> Defnydd swyddogol yn unig

3.2 Hyfforddiant cydraddoldeb ac amrywiaeth

3.2a	Hyfforddiant i aelodau (ac eithrio rhai a ymunodd yn ystod y tri mis diwethaf): A yw'r holl aelodau wedi bod ar Hyfforddiant Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yn ystod y ddwy flynedd ddiwethaf? Os nad ydynt, os gwelwch yn dda nodwch faint o'r aelodau sydd heb gael hyfforddiant a nodwch hefyd ymhen pryd y bwriedwch roddi sylw i'r bwlch hwn: A yw'r aelodau wedi derbyn hyfforddiant yn ystod y ddwy flynedd ddiwethaf yn ymwneud â'r holl feysydd cydraddoldeb? Os nad ydynt, os gwelwch yn dda nodwch pa feysydd cydraddoldeb gafodd sylw yn hyfforddiant yr aelodau: oed <input type="checkbox"/> anabledd <input type="checkbox"/> ethnigedd <input type="checkbox"/> rhywedd <input type="checkbox"/> crefydd/credo <input type="checkbox"/> cyfeiriadedd rhywiol <input type="checkbox"/> ailaseinio rhywedd <input type="checkbox"/>	Ydi <input type="checkbox"/> Na <input type="checkbox"/> Nodwch amserlen Ydi <input type="checkbox"/> Na <input type="checkbox"/> Ydi <input type="checkbox"/> Na <input type="checkbox"/> Ydi <input type="checkbox"/> Na <input type="checkbox"/> Ydi <input type="checkbox"/> Na <input type="checkbox"/>
	A yw'r aelodau wedi derbyn hyfforddiant yn ystod y ddwy flynedd ddiwethaf yn ymwneud â'r dyletswyddau cyfreithiol dan y ddeddfwriaeth cydraddoldeb? A yw'r aelodau wedi derbyn hyfforddiant yn ystod y ddwy flynedd ddiwethaf yn ymwneud ag ymarfer da mewn cydraddoldebau? A yw hyfforddiant C&A i aelodau wedi'i ymgorffori yn yr hyfforddiant ehangach?	Ydi <input type="checkbox"/> Na <input type="checkbox"/> Ydi <input type="checkbox"/> Na <input type="checkbox"/> Ydi <input type="checkbox"/> Na <input type="checkbox"/>

	<p>A yw'r hyfforddiant C&A i aelodau wedi'i ymgorffori yn y prosesau cyflwyno?</p>	<p>Ydi <input type="checkbox"/> Na <input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/> Defnydd swyddogol yn unig</p>																
<p>3.2b</p>	<p>Hyfforddiant i staff (ac eithrio rhai a ymunodd yn ystod y tri mis diwethaf):</p> <p>A yw'r holl staff wedi bod ar hyfforddiant cydraddoldeb ac amrywiaeth yn ystod y ddwy flynedd ddiwethaf?</p> <p>Os nad ydynt, os gwelwch yn dda nodwch faint o'r staff sydd heb gael hyfforddiant a nodwch hefyd ymhen pryd y bwriedwch roddi sylw i'r bwllch hwn:</p> <p>A yw'r staff wedi derbyn hyfforddiant yn ystod y ddwy flynedd ddiwethaf yn ymwneud â'r holl feysydd cydraddoldeb?</p> <p>Os nad ydynt, os gwelwch yn dda nodwch pa feysydd cydraddoldeb gafodd sylw yn hyfforddiant y staff dros y ddwy flynedd ddiwethaf:</p> <table border="0"> <tr> <td>oed</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td>anabledd</td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>ethnigedd</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td>rhywedd</td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>crefydd/credo</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td>cyfeiriadedd rhywiol</td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>ailaseinio rhywedd</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td></td> <td></td> </tr> </table> <p>A yw eich staff wedi derbyn hyfforddiant yn ystod y ddwy flynedd ddiwethaf yn ymwneud â'r dyletswyddau cyfreithiol dan y ddeddfwriaeth cydraddoldeb?</p> <p>A yw eich staff wedi derbyn hyfforddiant yn ystod y ddwy flynedd ddiwethaf yn ymwneud ag ymarfer da mewn cydraddoldebau?</p> <p>A yw hyfforddiant C&A i staff wedi'i ymgorffori yn yr hyfforddiant ehangach?</p> <p>A yw'r hyfforddiant C&A i staff wedi'i ymgorffori yn y prosesau cyflwyno staff newydd?</p>	oed	<input type="checkbox"/>	anabledd	<input type="checkbox"/>	ethnigedd	<input type="checkbox"/>	rhywedd	<input type="checkbox"/>	crefydd/credo	<input type="checkbox"/>	cyfeiriadedd rhywiol	<input type="checkbox"/>	ailaseinio rhywedd	<input type="checkbox"/>			<p>Ydi <input type="checkbox"/> Na <input type="checkbox"/></p> <p>Nodwch amserlen</p> <p>Ydi <input type="checkbox"/> Na <input type="checkbox"/></p> <p>Ydi <input type="checkbox"/> Na <input type="checkbox"/></p> <p>Ydi <input type="checkbox"/> Na <input type="checkbox"/></p> <p>Ydi <input type="checkbox"/> Na <input type="checkbox"/></p> <p>Ydi <input type="checkbox"/> Na <input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/> Defnydd swyddogol yn unig</p>
oed	<input type="checkbox"/>	anabledd	<input type="checkbox"/>															
ethnigedd	<input type="checkbox"/>	rhywedd	<input type="checkbox"/>															
crefydd/credo	<input type="checkbox"/>	cyfeiriadedd rhywiol	<input type="checkbox"/>															
ailaseinio rhywedd	<input type="checkbox"/>																	

<p>3.2c</p>	<p>Hyfforddiant i ddisgyblion:</p> <p>A yw goruchwylio disgybl yn cynnwys dyletswyddau dan y ddeddfwriaeth cydraddoldeb?</p> <p>A yw goruchwylio disgybl yn rhoddi sylw i ymarfer da mewn cydraddoldebau?</p> <p>A yw'r disgyblion yn cael mynediad i hyfforddiant arall mewn Cydraddoldeb ac Amrywiaeth?</p>	<p>Ydi <input type="checkbox"/> Na <input type="checkbox"/></p> <p>Ydi <input type="checkbox"/> Na <input type="checkbox"/></p> <p>Ydi <input type="checkbox"/> Na <input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/> Defnydd swyddogol yn unig</p>
<p>4. Mynediad cyfartal i waith a'i rannu'n deg (Yn ymwneud â 3.7 y Datganiad Disgwyliadau)</p>		
<p>4.a</p>	<p>A ydych chi'n monitro mynediad i waith yng nghyswllt tenantiaid iau?</p> <p>Os gwelwch yn dda nodwch pa feysydd cydraddoldeb sy'n cael sylw wrth fonitro mynediad i waith yng nghyswllt aelodau:</p> <p>oed <input type="checkbox"/> rhywedd <input type="checkbox"/></p> <p>ethnigedd <input type="checkbox"/> cyfeiriadedd rhywiol <input type="checkbox"/></p> <p>crefydd/credo <input type="checkbox"/></p> <p>ailaseinio rhywedd <input type="checkbox"/></p> <p>anabledd <input type="checkbox"/></p>	<p>Ydym <input type="checkbox"/> Na <input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/> Defnydd swyddogol yn unig</p>
<p>4.b</p>	<p>A ydych chi'n monitro mynediad i waith i ddisgyblion?</p> <p>Os gwelwch yn dda nodwch pa feysydd cydraddoldeb sy'n cael sylw wrth fonitro mynediad i waith yng nghyswllt disgyblion:</p> <p>oed <input type="checkbox"/> rhywedd <input type="checkbox"/></p> <p>ethnigedd <input type="checkbox"/> cyfeiriadedd rhywiol <input type="checkbox"/></p> <p>crefydd/credo <input type="checkbox"/></p> <p>ailaseinio rhywedd <input type="checkbox"/></p> <p>anabledd <input type="checkbox"/></p>	<p>Ydym <input type="checkbox"/> Na <input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/> Defnydd swyddogol yn unig</p>
<p>4.c</p>	<p>A ydych chi'n monitro dyraniad teg o ddychweliadau a briffiau dienw yn ôl maes cydraddoldeb i'r all aelodau?</p> <p>oed <input type="checkbox"/> rhywedd <input type="checkbox"/></p>	<p>Ydym <input type="checkbox"/> Na <input type="checkbox"/></p>

	<p>ethnigedd <input type="checkbox"/> cyfeiriadedd rhywiol <input type="checkbox"/></p> <p>crefydd/credo <input type="checkbox"/></p> <p>ailaseinio rhywedd <input type="checkbox"/></p> <p>anabledd <input type="checkbox"/></p> <p>Os nad ydych yn monitro, nodwch amserlen pryd y bwriadwch gau'r bwllch hwn:</p>	<p>Nodwch amserlen</p> <p><input type="checkbox"/> Defnydd swyddogol yn unig</p>
4.d	<p>A ydych chi'n monitro dyraniad teg o ddychweliadau a briffiau dienw yn ôl maes cydraddoldeb i ddisgyblion?</p> <p>Os nad ydych, nodwch amserlen pryd y bwriadwch gau'r bwllch hwn:</p>	<p>Ydym <input type="checkbox"/> Na <input type="checkbox"/></p> <p>Nodwch amserlen</p> <p><input type="checkbox"/> Defnydd swyddogol yn unig</p>
4.e	<p>A ydych yn rhoddi cyfarwyddyd i Glercod yng nghyswllt dyrannu'n deg y gwaith dienw yn eich Siambrau?</p> <p>Os nad ydych, nodwch amserlen pryd y bwriadwch gau'r bwllch hwn:</p>	<p>Ydym <input type="checkbox"/> Na <input type="checkbox"/></p> <p>Nodwch amserlen</p> <p><input type="checkbox"/> Defnydd swyddogol yn unig</p>
4.f	<p>Os ydych wedi ateb unrhyw un o'r cwestiynau uchod yn gadarnhaol, os gwelwch yn dda amlinellwch y prosesau/systemau monitro i sicrhau bod gwaith yn cael ei ddyrannu'n deg a nodwch hefyd ymhle y mae modd cael rhagor o wybodaeth (dim mwy na 200 gair):</p> <p><input type="checkbox"/> Defnydd swyddogol yn unig</p>	
<p>5. Ymdrin â chwynion cydraddoldeb ac amrywiaeth <i>(Os gwelwch yn dda cyfeiriwch at 3.10 y Datganiad Disgwyliadau)</i></p>		
5.a	<p>A oes gennych chi bolisi cwynion ysgrifenedig sy'n cynnwys gwahaniaethu ac aflonyddu?</p> <p>Os nad oes, nodwch amserlen pryd y bwriadwch gau'r bwllch hwn:</p>	<p>Oes <input type="checkbox"/> Na <input type="checkbox"/></p> <p>Nodwch amserlen</p> <p><input type="checkbox"/> Defnydd swyddogol yn unig</p>

<p>5.b</p>	<p>A oes gennych chi weithdrefn sefydledig ar gyfer datrys cwynion yn anffurfiol a phrydlon?</p> <p>Os na, nodwch amserlen pryd y bwriadwch gau'r bwloch hwn:</p>	<p>Oes <input type="checkbox"/> Na <input type="checkbox"/></p> <p>Nodwch amserlen</p> <p><input type="checkbox"/> Defnydd swyddogol yn unig</p>
<p>5.c</p>	<p>A oes gennych chi weithdrefn sefydledig ffurfiol ar gyfer archwilio a datrys cwynion ffurfiol?</p> <p>Os na, nodwch amserlen pryd y bwriadwch gau'r bwloch hwn:</p>	<p>Oes <input type="checkbox"/> Na <input type="checkbox"/></p> <p>Nodwch amserlen</p> <p><input type="checkbox"/> Defnydd swyddogol yn unig</p>
<p>5.d</p>	<p>A oes gennych chi ddatganiad polisi ysgrifenedig sy'n trin toriadau o bolisiâu/ gweithdrefnau C&A fel mater disgyblu?</p> <p>Os na, nodwch amserlen pryd y bwriadwch gau'r bwloch hwn:</p>	<p>Oes <input type="checkbox"/> Na <input type="checkbox"/></p> <p>Nodwch amserlen</p> <p><input type="checkbox"/> Defnydd swyddogol yn unig</p>
<p>5.e</p>	<p>Os gwelwch yn dda crynowch eich polisiâu a threfniadau ar gyfer ymdrin â chwynion a dangoswch ble y gellir cael rhagor o wybodaeth (dim mwy na 200 gair):</p> <p><input type="checkbox"/> Defnydd swyddogol yn unig</p>	
<p>5.f</p>	<p>Os gwelwch yn dda nodwch y nifer o gwynion gwahaniaethu ac aflonyddu ffurfiol ysgrifenedig ar gyfer bob un o'r 2 flynedd ddiwethaf a'r nifer a gadarnhawyd i bob categori.</p> <p><input type="checkbox"/> Defnydd swyddogol yn unig</p>	

6. Os gwelwch yn dda darparwch sylwadau ychwanegol, yn cynnwys unrhyw waith yr ydych yn ei wneud y teimlwch sy'n arfer da ond nad yw'n cael ei ddal mewn unrhyw le arall ar y ffurflen: