



Llywodraeth Cymru
Welsh Government

www.cymru.gov.uk

Canllawiau cydraddoldeb ac amrywiaeth ar gyfer dysgu seiliedig ar waith



Canllawiau

Dogfen ganllawiau rhif: 066/2012
Dyddiad cyhoeddi: Chwefror 2012

Canllawiau cydraddoldeb ac amrywiaeth ar gyfer dysgu seiliedig ar waith

- Cynulleidfa** Mae'r ddogfen ar gyfer darparwyr dysgu seiliedig ar waith.
- Trosolwg** Mae'r ddogfen hon yn rhoi canllawiau i ddarparwyr dysgu seiliedig ar waith ynghylch sut dylent fynd i'r afael â materion sy'n ymwneud â chydaddoldeb ac amrywiaeth yn dilyn cyflwyno Deddf Cydraddoldeb 2010 newydd.
- Mae'n darparu cyngor ynghylch paratoi polisi cydraddoldeb ac amrywiaeth, monitro ei effaith a sicrhau dull cynhwysol o ddarparu dysgu seiliedig ar waith.
- Camau i'w cymryd** Dylai darparwyr dysgu seiliedig ar waith sicrhau bod eu polisiau cydraddoldeb ac amrywiaeth yn cydymffurfio â'r canllawiau hyn, ac â'u rhwymedigaethau dan gontract fel y cânt eu nodi ym Manyleb Rhaglen 2011/14.
- Rhagor o wybodaeth** Dylai ymholiadau ynghylch y ddogfen hon gael eu cyfeirio at:
Marian Jebb
Polisi AB
Llywodraeth Cymru
Ffynnon Las
The Orchards
Tŷ Glas Avenue
Llanisien
Caerdydd
CF14 5EZ
Ffôn: 029 2092 6086
Ffacs: 029 2092 6001
e-bost: post16quality@cymru.gsi.gov.uk
- Copiau ychwanegol** Gellir cael gafael ar y ddogfen hon hefyd ar wefan Llywodraeth Cymru ar www.cymru.gov.uk/addysgasiau
- Dogfennau cysylltiedig** *Guidance on the Programme Specification for Welsh Government Work based Learning Programmes* (Saesneg yn unig)

Cynnwys

1.	Cyflwyniad	1
2.	Crynodeb o'r Ddeddf Cydraddoldeb 2010 newydd	2
3.	Canllawiau ar baratoi polisi cydraddoldeb ac amrywiaeth	4
4.	Arwain a rheoli	6
5.	Datblygu staff	9
6.	Darparu dysgu	10
7.	Cofnodi a monitro	12
8.	Adnoddau/dolenni	15

1. Cyflwyniad

1.1 Daeth y rhan fwyaf o Ddeddf Cydraddoldeb 2010 i rym ar 1 Hydref 2010. Mae'n dwyn ynghyd, am y tro cyntaf, yr holl ofynion cyfreithiol ynghylch cydraddoldeb ar gyfer sefydliadau a mudiadau yn y sector preifat, y sector cyhoeddus a'r sector gwirfoddol. Mae'n disodli deddfwriaeth flaenorol (gan gynnwys Deddf Gwahaniaethu ar sail Rhyw 1975, Deddf Cysylltiadau Hiliol 1976, Deddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd 1995 a Deddf Cyflog Cyfartal 1970) ac mae'n sicrhau cysondeb o ran yr hyn y mae angen i sefydliadau a mudiadau ei wneud i sicrhau bod eu gweithle'n amgylchedd teg a chydymffurfio â'r gyfraith. Daeth Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus (a geir yn Adran 129 o Ddeddf 2010) i rym ar 5 Ebrill 2011.

1.2 Ar 1 Awst 2011 cyflwynodd Llywodraeth Cymru ofyniad dan gontract i ddarparwyr dysgu seiliedig ar waith gael eu polisïau eu hunain ar gyfer cydraddoldeb ac amrywiaeth. Mae hynny'n adlewyrchu'r ymrwymiad yn y [Rhaglen Lywodraethu](#) i sicrhau **llai o anghydraddoldebau o ran canlyniadau addysg a sgiliau, iechyd, tai a chyflogaeth ar gyfer unigolion â nodweddion a ddiogelir**. Mae Llywodraeth Cymru wrthi ar hyn o bryd yn datblygu ei Chynllun Cydraddoldeb Strategol ei hun, a fydd yn nodi sut mae Llywodraeth Cymru yn cyflawni ei dyletswyddau dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010.

1.3 Nid fframwaith cyfreithiol mo'r ddogfen hon ac ni ddylid dibynnu arni fel datganiad o'r gyfraith. Mae'r ddogfen hon yn nodi canllawiau ynghylch arfer da i helpu darparwyr dysgu seiliedig ar waith i ddatblygu polisïau cydraddoldeb ac amrywiaeth, monitro'r graddau y maent yn cydymffurfio â Deddf Cydraddoldeb 2010, ac ystyried sut gallant gynnig gwasanaethau cynhwysol i bob dysgwr a chyflogwr.

1.4 Mae'r canllawiau yn defnyddio'r arfer gorau yn y polisïau cydraddoldeb ac amrywiaeth a gyflwynwyd gan ddarparwyr dysgu seiliedig ar waith yn eu tendrau yn 2010, ac maent hefyd yn cynnwys gwybodaeth ac adnoddau a gyhoeddwyd gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol.

2. Crynodeb o'r Ddeddf Cydraddoldeb 2010 newydd

2.1 Mae'r grwpiau y mae'r Ddeddf Cydraddoldeb yn berthnasol iddynt yr un fath â'r grwpiau a gâi eu diogelu gan ddeddfwriaeth flaenorol ynghylch cydraddoldeb, sef oedran, anabledd, achosion o ailbennu rhywedd, hil, crefydd neu gredo, rhyw, cyfeiriadedd rhywiol, priodas a phartneriaeth sifil, a beichiogrwydd a mamolaeth. Fodd bynnag, mae hefyd yn diogelu grwpiau nad oedd deddfwriaeth flaenorol yn berthnasol iddynt ac mae'n cryfhau agweddau penodol ar gyfraith cydraddoldeb:

- mae'n newid y diffiniad o ailbennu rhywedd, drwy ddileu'r angen am oruchwyliaeth feddygol
- mae'n dwysáu'r trefniadau diogelu ar gyfer pobl y gwahaniaethir yn eu herbyn oherwydd y canfyddiad bod ganddynt nodwedd a ddiogelir, neu'u bod yn gysylltiedig â rhywun sydd â nodwedd a ddiogelir, ac mae felly'n darparu trefniadau diogelu newydd ar gyfer pobl megis gofalwyr
- mae'n cyflwyno trefniadau diogelu cliriach ar gyfer mamau sy'n bwydo ar y fron
- mae'n cyflwyno cysyniad newydd o 'wahaniaethu sy'n deillio o anabledd', ac mae'n ei gwneud yn anos i bobl anabl gael eu gwrthod yn annheg yn ystod y broses sgrinio pan fyddant yn gwneud cais am swydd, drwy gyfyngu ar yr amgylchiadau lle gall cyflogwyr ofyn cwestiynau am anabledd neu iechyd i ymgeiswyr am swyddi
- mae'n defnyddio'r model niwed wrth ymdrin â diogelu pobl rhag erledigaeth (sy'n cyd-fynd â'r dull gweithredu mewn cyfraith cyflogaeth)
- mae'n sicrhau nad oes modd gorfodi cymalau ynghylch cadw cyflogau'n gyfrinachol mewn amgylchiadau penodedig; bwriad Deddf 2010 yw sicrhau bod mwy o dryloywder a thrafodaeth o ran cyflogau mewn gweithleoedd
- mae'n cyflwyno pwerau newydd i driwlynlysoedd cyflogaeth wneud argymhellion i gyflogwyr sydd o fudd i'r gweithlu ehangach (byddai argymhellion o'r fath yn cynnwys cymryd camau penodedig i leihau effaith niweidiol unrhyw fater sy'n gysylltiedig â gweithrediadau'r triwlynlys)
- mae'n cysoni ac yn ymestyn rôl camau gweithredu cadarnhaol wrth recriwtio a dyrchafu.

Dyletswydd gyffredinol o ran cydraddoldeb

2.2 Mae Adran 149 o Ddeddf Cydraddoldeb 2010 yn cynnwys dyletswydd gyffredinol y sector cyhoeddus o ran cydraddoldeb, a ddaeth i rym ar 5 Ebrill 2011. Mae'r ddyletswydd gyffredinol yn nodi ei bod yn ofynnol i gyrff cyhoeddus roi 'sylw dyledus' i'r angen i:

- ddileu achosion anghyfreithlon o wahaniaethu, aflonyddu ac erlid ac unrhyw ymddygiad arall a waherddir gan y Ddeddf
- hybu cyfle cyfartal rhwng y sawl sy'n rhannu nodwedd berthnasol a ddiogelir a'r sawl nad ydynt yn ei rhannu

- meithrin cysylltiadau da rhwng y sawl sy'n rhannu nodwedd berthnasol a ddiogelir a'r sawl nad ydynt yn ei rhannu.

2.3 Mae cyrff cyhoeddus yn cynnwys llywodraeth ganolog a llywodraeth leol, y Gwasanaeth Iechyd Gwladol, ysgolion a sefydliadau addysgol eraill (gan gynnwys sefydliadau addysg bellach), yr heddlu a'r gwasanaeth tân, a sefydliadau sy'n gweithredu ar ran y cyrff cyhoeddus hynny.

Dyletswyddau cydraddoldeb penodol i Gymru

2.4 Mae Adran 153 o Ddeddf Cydraddoldeb 2010 yn rhoi i Lywodraeth Cymru (drwy Weinidogion Cymru) y pŵer i roi dyletswyddau penodol o ran cydraddoldeb ar gyrff cyhoeddus penodol yng Nghymru i'w galluogi i ymgymryd yn fwy effeithiol â dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus.

2.5 Mae Llywodraeth Cymru wedi pasio deddfwriaeth i sefydlu dyletswyddau o'r fath, sef Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011. Cafodd y Rheoliadau eu cymeradwyo gan Gynulliad Cenedlaethol Cymru, a daethant i rym ar 6 Ebrill 2011.

Cafodd y Rheoliadau eu cynllunio i alluogi cyrff cyhoeddus i berfformio'n well mewn perthynas â chyflawni dyletswydd gyffredinol y sector cyhoeddus o dan Adran 149 o Ddeddf 2010. Maent yn nodi beth y mae'n rhaid i gyrff cyhoeddus yng Nghymru (gan gynnwys Llywodraeth Cymru) ei wneud i gyflawni eu rhwymedigaethau cyfreithiol.

3. Canllawiau ar baratoi polisi cydraddoldeb ac amrywiaeth

3.1 Ar 1 Awst 2011 cyflwynodd yr Adran Addysg a Sgiliau ofyniad dan gcontract i ddarparwyr dysgu seiliedig ar waith gael **strategaeth ffurfiol ar gyfer cyfle cyfartal**. Mae Manyleb Rhaglenni Prentisiaethau, Hyfforddeiaethau a Chamau at Waith Llywodraeth Cymru (Awst 2011–31 Gorffennaf 2014) yn darparu bod rhaid i'r strategaeth gynnwys o leiaf y canlynol:

- polisi i sicrhau y cydymffurfir â deddfwriaeth ynghylch agweddau ar gydraddoldeb
- canllawiau clir i is-gontractwyr, staff a dysgwyr ynghylch eu cyfrifoldebau o ran cydraddoldeb ac amrywiaeth
- hyfforddiant priodol i staff ynghylch eu dyletswyddau o ran cydraddoldeb, polisiau'r darparwr ei hun, a'r manau lle gellir cael cyngor a gwybodaeth am arfer gorau
- lle bo'i angen, cymorth i'w cyflogwyr hyrwyddo cyfle cyfartal, gan gynnwys rhannu arfer da
- trefniadau ar gyfer monitro cyfranogiad ar sail rhywedd, ethnigrwydd a statws o ran anabledd, gan gynnwys data a gwaith dadansoddi gan asiantaethau cyfeirio, a threfniadau ar gyfer meincnodi cyfraddau cyfranogi yn erbyn y cyfartaledd lleol a'r cyfartaledd cenedlaethol a chymryd camau gweithredu cadarnhaol i wella cyfranogiad gan grwpiau na chânt eu cynrychioli'n ddigonol.

3.2 Yn ogystal mae'n ofynnol i ddarparwyr dysgu seiliedig ar waith gael trefniadau i fynd i'r afael â materion sy'n ymwneud â **bwlio, gwahaniaethu, erlid neu aflonyddu** ar gyfer dysgwyr a staff.

3.3 Dylai'r polisi adlewyrchu cyfrifoldebau eich sefydliad fel cyflogwr ac fel darparwr gwasanaeth. Mae'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol wedi cyhoeddi canllawiau manwl ynghylch y meysydd hyn (gweler yr adran Adnoddau/dolenni i gael rhagor o wybodaeth).

3.4 Mae ymgynghori â rhanddeiliaid yn hanfodol er mwyn rhoi prawf ar y polisi a sicrhau ei fod yn ymdrin â phob agwedd ar gydraddoldeb ac amrywiaeth. Mae'n arfer da gofyn am gyngor gan fudiadau'r trydydd sector a grwpiau ymgyrchu sy'n deall anghenion grwpiau sydd â nodweddion a ddiogelir, megis

- **Anabledd Cymru:** www.disabilitywales.org
- **Age UK:** www.ageuk.org.uk
- **Y Sefydliad Cydraddoldeb Hiliol:** www.raceequalityfoundation.org.uk

3.5 Dylid manteisio ar gyfleoedd pryd bynnag y bo hynny'n bosibl i gydweithredu â sefydliadau eraill. Gall y cyfleoedd hynny gynnwys cymorth pontio ar gyfer pobl ifanc agored i niwed drwy gydweithio ag ysgolion, awdurdodau lleol, y Tîm Troseddau leuenctid a'r trydydd sector; neu hyrwyddo cyrsiau gydag ysgolion lleol i fynd i'r afael â stereoteipio ar sail rhywedd, ac annog cynnydd ar hyd llwybrau nad ydynt yn cyd-fynd â stereoteipiau. Gweler y ddolen yn yr adran

Adnoddau/dolenni i fynd i'r Gyfnewidfa Gydraddoldeb ar wefan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol.

3.6 Dylai eich polisi fod yn ddogfen 'fyw' a gaiff ei hadolygu a'i diweddarau'n rheolaidd. Efallai y bydd angen ei diwygio i adlewyrchu deddfwriaeth newydd, newidiadau i'ch polisiâu eraill, ac adborth gan staff, dysgwyr neu gyflogwyr.

Rhestr wirio: drafftio polisi cydraddoldeb ac amrywiaeth

- Amlinellwch y math o amgylchedd gwaith y mae eich sefydliad yn ceisio ei greu, gan gynnwys ymddygiad sy'n dderbyniol ac yn annerbyniol yn y gwaith. Gallech hefyd ystyried cynnwys cyfeiriadau at ymddygiad yn agos i'r gweithle ac mewn digwyddiadau cymdeithasol sy'n gysylltiedig â'r gwaith lle bo hynny'n berthnasol.
- Esboniwch sut mae'r polisi'n cysylltu â pholisïau eraill y sefydliad a sut mae'n ategu gofynion Deddf Cydraddoldeb 2010.
- Rhaid i'ch polisi ymdrin o leiaf ag anabledd, rhywedd, hil, oedran, crefydd/cred a chyfeiriadedd rhywiol. Gallech hefyd ystyried cynnwys nodweddion eraill a ddiogelir megis beichiogrwydd a mamolaeth, statws fel rhiant, cred wleidyddol, cefndir fel cyn-droseddwr, cefndir diwylliannol/ieithyddol, cefndir cymdeithasol, gweithgarwch mewn undeb llafur a statws o ran HIV.
- Eglurwch sut bydd y polisi'n cael ei weithredu, gan gynnwys sut byddwch yn ymdrin ag unrhyw achosion o fynd yn groes i'r polisi a sut byddwch yn ymdrin â phryderon a chwynion, boed yn rhai gan eich staff, dysgwyr, cyflogwyr neu sefydliadau partner.
- Amlinellwch gyfrifoldebau rheolwyr, staff, dysgwyr, is-contractwyr, cyflogwyr a sefydliadau partner.
- Ystyriwch sut gellir sicrhau bod y polisi ar gael mewn gwahanol fformatau, e.e. mewn print bras, mewn fformat Easy-Read, ar dâp sain, mewn Braille ac mewn gwahanol ieithoedd.
- Nodwch pwy yw perchennog y polisi cydraddoldeb ac amrywiaeth, pryd cafodd ei ddiweddarau ddiwethaf, pryd disgwylir iddo gael ei adolygu a rhif y fersiwn.
- Cofiwch gynnwys y manylion canlynol:
 - enw unigolyn, rhif ffôn a chyfeiriad e-bost ar gyfer unrhyw ymholiadau ynghylch cydraddoldeb ac amrywiaeth
 - rhif ffôn y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (0845 6048810) neu info@equalityhumanrights.com os hoffai unrhyw un ofyn am gyngor annibynnol
 - rhestr o wefannau perthnasol lle gellir cael rhagor o wybodaeth (gweler yr adran Adnoddau/dolenni).

4. Arwain a rheoli

4.1 Er mwyn i gydraddoldeb ac amrywiaeth gael eu cymryd o ddifrif, mae angen ymrwymiad i'r polisi gan y sawl sydd ar frig eich sefydliad. Dylai arweinwyr a rheolwyr arwain drwy enghraifft, a dylent nodi'n glir na chaiff achosion o wahaniaethu, bwlio neu aflonyddu eu goddef.

4.2 Ystyriwch sut gallech ymgorffori cydraddoldeb ac amrywiaeth yn eich datganiad o genhadaeth, eich nodau a'ch amcanion strategol; mae hwn yn gyfle i ddatgan pa fath o sefydliad yr hoffech fod, a'r modd y gall eich staff, dysgwyr a defnyddwyr gwasanaeth eraill ddisgwyl cael eu trin. Yn aml mae dysgu seiliedig ar waith yn cyrraedd yr unigolion mwyaf difreintiedig, gan gynnwys y sawl sydd â lefelau isel o sgiliau sylfaenol, nad ydynt wedi cyflawni yn y system addysg, sydd wedi bod yn ddi-waith am gyfnod hir neu y mae rhwystrau eraill yn eu hatal rhag ymwneud â dysgu. Dylai eich agwedd at gydraddoldeb ac amrywiaeth gydnabod beth y mae eich sefydliad yn ei wneud eisoes i hyrwyddo cyfle cyfartal, a sut gallech adeiladu ar hynny.

4.3 Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn rhoi cyfrifoldebau i ddarparwyr dysgu seiliedig ar waith fel cyflogwyr ac fel darparwyr gwasanaeth, ac mae'n pennu gofynion penodol ar gyfer sefydliadau addysg bellach. Er mwyn sicrhau yr eir i'r afael â'r rhain yn llawn, mae angen i chi ystyried sut gellid ymgorffori cydraddoldeb ac amrywiaeth yn eich prosesau busnes; er enghraifft, prosesau recriwtio staff, cynlluniau buddsoddi cyfalaf, prosesau sefydlu dysgwyr a datblygiad proffesiynol parhaus.

4.4 Mae angen hyrwyddo eich polisi'n eang, o fewn eich sefydliad ac ymhlith staff, dysgwyr, cyflenwyr, is-gontractwyr a chyflogwyr posibl. Er enghraifft, gallech gynllunio ymgyrchoedd gweithredu cadarnhaol er mwyn codi ymwybyddiaeth o faterion sy'n ymwneud â chydaddoldeb, gallech ddefnyddio eich mewnrwyd i hyrwyddo pecynnau cymorth ar gyfer cydraddoldeb ac amrywiaeth, gallech ddatblygu deunyddiau cymorth perthnasol ar gyfer addysgu a dysgu, a gallech drefnu digwyddiadau â thema ar gyfer datblygu staff.

Dull Estyn o arolygu cydraddoldeb ac amrywiaeth

Mae [Fframwaith Arolygu Cyffredin](#) Estyn yn adolygu **ethos, cydraddoldeb ac amrywiaeth** (agwedd 2.4.1 y fframwaith) pob darparwr. Bydd arolygwyr yn llunio eu barn ar sail polisiâu'r darparwr, ei ddull o hyrwyddo agweddau cadarnhaol at amrywiaeth, a hygyrchedd ei amgylchedd ffisegol.

Mae'r llawlyfr hunanasesu a gyhoeddwyd gan Estyn ar gyfer darparwyr dysgu seiliedig ar waith yn rhestru cyfres o gwestiynau y dylai darparwyr eu gofyn i'w hunain am eu hagwedd at gydraddoldeb ac amrywiaeth:

- A ydyn ni'n sefydlu ethos darparwr sy'n gynhwysol?
- A ydyn ni'n ystyried ac yn gwerthfawrogi amrywiaeth cefndiroedd dysgwyr, ac yn gweithredu'n briodol ar y wybodaeth hon?
- A ydyn ni'n cynnig mynediad cyfartal i'r rhaglenni ac yn herio stereoteipiau yn agweddau, dewisiadau, disgwyliadau a chyflawniadau dysgwyr?

- A ydyn ni'n datblygu agweddau goddefgar ac yn sicrhau bod pob dysgwr ac aelod o staff yn rhydd rhag aflonyddwch?
- A ydyn ni'n hyrwyddo atal a chael gwared ar ymddygiad gormesol, gan gynnwys achosion o fwlio, rhywiaeth, hiliaeth, rhagfarn ar sail oed, aflonyddu ar sail anabledd a homoffobia?
- A yw ein polisiau a'n gweithdrefnau yn effeithiol o ran ymdrin ag achosion penodol o wahaniaethu neu ymddygiad gormesol?
- A ydyn ni'n cymryd camau rhesymol i sicrhau nad yw dysgwyr anabl presennol a darpar ddysgwyr anabl yn dioddef triniaeth lai ffafriol ar safle darparwr neu gyflogwr?
- A oes gennym gynllun cydraddoldeb a chynllun gweithredu a ddeallir yn dda sy'n hyrwyddo cyfle cyfartal a hawliau dynol? A yw ein polisi yn bodloni gofynion statudol?
- A oes gennym gynllun gweithredu sy'n sicrhau bod y polisi'n cael ei gyflwyno?
- A ydyn ni'n darparu hyfforddiant cydraddoldeb priodol ar gyfer staff a chyflogwyr pan fo'n briodol?
- A ydyn ni'n sicrhau bod cyflogwyr yn ymwybodol o ofynion y darparwr mewn perthynas â chydraddoldeb ac amrywiaeth?
- A ydyn ni'n sicrhau bod cyflogwyr yn llwyr ymwybodol o'u cyfrifoldebau o safbwynt cydraddoldeb ac amrywiaeth?
- A ydyn ni'n monitro ac yn mynd i'r afael yn effeithiol ag unrhyw faterion neu gwynion cysylltiedig sy'n codi?

Cynnwys y dysgwyr

4.5 Mae'n ofynnol i ddarparwyr dysgu seiliedig ar waith gael strategaethau ffurfiol ar gyfer cynnwys y dysgwyr mewn prosesau gwneud penderfyniadau; yn 2010 cyhoeddodd yr Adran Addysg a Sgiliau [ganllawiau](#) arfer da ynghylch cynnwys y dysgwyr. Dylai'r dysgwyr gael cyfle i gyfrannu i'r broses o ddatblygu eich polisi cydraddoldeb ac amrywiaeth, naill ai drwy systemau sy'n bodoli eisoes, megis grwpiau ffocws neu strwythurau cynrychiolwyr cyrsiau, neu drwy gymryd rhan mewn grwpiau neu bwyllgorau penodol a sefydlir i oruchwylio cydraddoldeb ac amrywiaeth. Dylid ystyried barn y dysgwyr hefyd wrth fonitro effeithiolrwydd eich polisi (gweler Adran 7 o'r ddogfen hon).

4.6 Mae'r canllawiau ynghylch strategaethau cynnwys y dysgwr yn dweud wrth ddarparwyr am sicrhau bod dysgwyr o grwpiau na chânt eu cynrychioli'n ddigonol, a'r sawl y gallai fod yn anos iddynt leisio eu barn, yn cael eu cynnwys mewn prosesau gwneud penderfyniadau. Gallent gynnwys dysgwyr sydd â lefelau isel o sgiliau sylfaenol; sydd mewn swydd neu sydd ar brofiad gwaith; nad yw Cymraeg neu Saesneg yn iaith gyntaf iddynt; sydd ag anawsterau dysgu; sy'n anabl; neu y mae rhwystrau eraill yn eu hatal rhag ymwneud â'r prosesau perthnasol, a allai effeithio ar eu hyder neu'u gallu i fynegi eu barn. Efallai y bydd angen i chi ddefnyddio ystod o strategaethau i sicrhau bod eu barn yn cael ei chlywed.

Arfer da

Yn dibynnu ar faint a strwythur eich sefydliad, ystyriwch sefydlu grŵp llywio i oruchwylio eich strategaeth cydraddoldeb ac amrywiaeth. Mae'r dull gweithredu hwn yn arbennig o bwysig ar gyfer consortia dysgu seiliedig ar waith, er mwyn helpu i sicrhau dull gweithredu cyson ar draws yr aelodau. Dylai'r grŵp gynnwys cynrychiolaeth o bob rhan o'r darparwr neu'r consortiwm, gan gynnwys staff sy'n arbenigo mewn adnoddau dynol, darparu dysgu, sicrhau ansawdd, a data. Dylai hefyd gynnwys dysgwyr a defnyddwyr gwasanaeth eraill. Dylai fod systemau ar gael i'r grŵp wneud argymhellion a fydd yn mynd yn uniongyrchol at y Bwrdd neu'r uwch dîm rheoli.

Gellir defnyddio Hyrwyddwyr Cydraddoldeb ym mhob canolfan/rhanbarth i fonitro problemau a chrynhoi a rhannu arfer gorau. Gall eu rôl gynnwys y canlynol hefyd:

- cynnal a chadw'r wybodaeth am gydraddoldeb ac amrywiaeth a arddangosir ar draws y ganolfan
- cydlynu'r broses o hyrwyddo ac ymgorffori arfer da o ran cydraddoldeb ac amrywiaeth
- amlygu gwasanaethau ar gyfer staff a dysgwyr
- rhwydweithio gyda sefydliadau eraill a byrddau cynghori i godi safonau o ran cydraddoldeb ac amrywiaeth.

Gweler Atodiad B y [canllawiau](#) ynghylch Strategaethau Cynnwys y Dysgwr i weld astudiaeth achos ar ddefnydd Coleg Ceredigion o grwpiau ffocws Cydraddoldeb ac Amrywiaeth.

5. Datblygu staff

5.1 Dylai eich cynllun datblygu staff gynnwys y canlynol:

- hyfforddiant sefydlu i sicrhau bod pob aelod o staff yn gyfarwydd ag ethos y darparwr o ran cydraddoldeb ac amrywiaeth, cynnwys y polisi, yr hyn y mae'n ei olygu a'u cyfrifoldebau
- datblygiad proffesiynol parhaus rheolaidd i atgyfnerthu materion yn ymwneud â chydaddoldeb ac amrywiaeth a diweddarau gwybodaeth amdanynt, ac adlewyrchu deddfwriaeth a chanllawiau newydd.

5.2 Bydd hynny hefyd yn rhoi cyfle i chi ddefnyddio canlyniadau eich gwaith monitro (gweler Adran 7) i amlygu unrhyw feysydd sy'n peri pryder, anghysondeb neu arfer da; er enghraifft, o adolygiadau o gwynion gan ddysgwyr am achosion o wahaniaethu, bwlio neu aflonyddu, neu o ddadansoddiad o gyrhaeddiad dysgwyr ar sail oedran, rhywedd neu ethnigrwydd.

5.3 Dylech ystyried defnyddio cyfuniad o ddulliau i ddarparu hyfforddiant, gan gynnwys adnoddau ar-lein ac asiantaethau allanol megis ACAS, y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, mudiadau'r trydydd sector a grwpiau ymgyrchu.

5.4 Gellir defnyddio sesiynau arfarnu staff hefyd i annog y staff i werthuso'r hyn y maent wedi'i wneud i wella eu hymwybyddiaeth eu hunain ac ymwybyddiaeth eu dysgwyr o faterion sy'n ymwneud â chydaddoldeb ac amrywiaeth.

Arfer da

Mae A4e yn defnyddio rhaglen e-ddysgu sy'n ymdrin â chydaddoldeb ac amrywiaeth ar gyfer staff, sy'n cynnwys prawf ar y diwedd – mae manylion pellach i'w gweld isod:

www.grassroots.uk.com/web/guest/diversity-awareness-training

Mae Coleg Menai yn defnyddio adnodd dysgu ar-lein theLearningBusiness i ddarparu hyfforddiant ar ymwybyddiaeth o gydraddoldeb ac amrywiaeth a'r Gymraeg i staff yn y coleg. Un o fanteision mabwysiadu'r pecyn hwn oedd y ffaith ei fod yn un o'r ychydig becynnau a oedd yn cynnig adnodd hollol ddwyieithog. Gellir defnyddio'r ddolen isod i weld cyflwyniad fideo sy'n rhoi trosolwg o'r modiwl Cydraddoldeb a Hawliau Dynol. Gall y staff gael mynediad hefyd i sesiynau briffio ar-lein a phamffledi a chyhoeddiadau a gyhoeddir gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol:

<http://mdl.thelearningbusiness.com>

Mae rhai darparwyr yn cynnig cymwysterau achrededig mewn Cydraddoldeb ac Amrywiaeth ar gyfer staff ar Lefelau 2 a 3. I gael rhagor o wybodaeth, gweler y ddolen isod:

<http://register.ofqual.gov.uk/Qualification>

Gelli defnyddio'r ddolen isod i weld enghraifft o'r cymhwyster lefel 2 mewn Cydraddoldeb ac Amrywiaeth:

www.ncfe.org.uk/QualificationFinderDetail/tabid/258/Default.aspx?id=256

6. Darparu dysgu

6.1 Mae angen i ddarparwyr sicrhau bod eu hamgylchedd dysgu yn helpu dysgwyr i lwyddo gystal ag y gallant. Mae cymuned ddysgu gynhwysol yn sicrhau bod pob dysgwr yn cael mynediad cyfartal i bob agwedd ar ddarpariaeth a chymorth. Yn y darparwyr mwyaf effeithiol, ceir pwyslais clir ar adnabod, parchu a dathlu amrywiaeth.

6.2 Rhaid sicrhau yn ystod eu cyfnod sefydlu bod y dysgwyr yn ymwybodol o'u cyfrifoldebau o ran cydraddoldeb ac amrywiaeth, a rhaid sicrhau eu bod yn cael gwybodaeth am bwy y dylent gysylltu ag ef os oes ganddynt unrhyw bryderon, cwestiynau neu gwynion. Gellir codi ymwybyddiaeth mewn nifer o ffyrdd eraill, er enghraifft, drwy:

- weithio gyda grwpiau o ddysgwyr i gytuno ar 'reolau sylfaenol' ar gyfer ymddygiad, gan gynnwys parchu ei gilydd a herio achosion o wahaniaethu
- arddangos posteri sy'n datgan sut gellir adrodd am achosion o fwlio ac aflonyddu
- rhoi cerdyn cysylltu (maint cerdyn busnes) i ddysgwyr, y gallant ei gario gyda nhw bob amser. Gallai'r cerdyn gynnwys manylion staff a sefydliadau cefnogol eraill y gallent fod am gysylltu â nhw pe bai ganddynt bryderon am achosion o wahaniaethu, aflonyddu neu fwlio.

6.3 Mae angen i ddarparwyr ystyried sut gellir atgyfnerthu cydraddoldeb ac amrywiaeth ym mhob agwedd ar y rhaglen hyfforddiant. Mae canllaw Estyn [Beth sy'n gwneud darparwr hyfforddiant da?](#) (Mawrth 2010) yn amlinellu 'taith y dysgwr' o'r cyfnod sefydlu i'r dilyniant, ac mae'n amlygu'r adegau pan ellir hyrwyddo ac atgyfnerthu negeseuon ynghylch cydraddoldeb. Mae hefyd yn cynnwys rhai enghreifftiau o arfer da a nodwyd drwy arolygon Estyn.

6.4 Gellir codi ymwybyddiaeth y dysgwyr drwy gymryd rhan mewn digwyddiadau mewnol, lleol, cenedlaethol a rhyngwladol sy'n dathlu amrywiaeth. Gallai hynny gynnwys gwahodd cynrychiolwyr o wahanol grwpiau i siarad mewn sesiynau dysgu, a defnyddio adnoddau e-ddysgu ac Amgylchedd Dysgu Moodle.

Arfer da

Yn achos prentisiaid, byddai'n fuddiol pe bai modd sicrhau mai cwblhau'r llyfr gwaith ar gyfer Hawliau a Chyfrifoldebau Gweithwyr yw un o'r gweithgareddau cyntaf a wneir gan y dysgwyr, yn ogystal â'r unedau cydraddoldeb ac amrywiaeth yn y dystysgrif dechnegol a/neu'r cymhwyster NVQ.

Gellir defnyddio adolygiadau dysgwyr mewn nifer o ffyrdd i atgyfnerthu dealltwriaeth; er enghraifft, gellid gosod gweithgareddau i'r dysgwyr yn ystod y broses sefydlu, gyda senarios a chwestiynau y mae angen iddynt eu cwblhau erbyn yr adolygiad cyntaf; gellir rhoi prawf ar eu gwybodaeth yn ystod yr adolygiad, a gall yr asesydd osod tasgau i'r dysgwyr i ymchwilio i unrhyw atebion sydd ar goll neu sy'n wan. Yna, gellir mynd ar drywydd hynny adeg yr adolygiad nesaf a gellir darparu hyfforddiant diweddarau fel y bo'n briodol. Gellid adrodd wrth yr Hyrwyddwr Cydraddoldeb am faterion sy'n codi dro ar ôl tro, a welir drwy'r adolygiadau, fel y gall yr Hyrwyddwr

gymryd camau i fynd i'r afael â nhw.

Gellid datblygu 'cronfa' o adnoddau i hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, i'w defnyddio wrth addysgu a dysgu, naill ai ar y fewnwyd, ar Moodle neu mewn llyfrgell. Yn ogystal, gall cynlluniau gwaith a ffurflenni arsylwi gwersi atgyfnerthu cydraddoldeb ac amrywiaeth ag awgrymiadau penodol. Dylai darparwyr geisio rhannu adnoddau lle bynnag y bo hynny'n bosib.

Gweithio gyda chyflogwyr

6.5 Mae angen i ddarparwyr weithio gyda chyflogwyr i sicrhau eu bod yn cydymffurfio â'u dyletswyddau dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010, a'u bod yn ymwybodol o'u cyfrifoldebau i'w dysgwyr. Dylid sicrhau bod cyflogwyr yn cael copi o bolisi'r darparwr ac unrhyw ddeunyddiau cymorth perthnasol megis llawlyfrau cydraddoldeb ac amrywiaeth.

6.6 Dylai darparwyr geisio cynnwys cyflogwyr yn weithredol wrth hyrwyddo ymwybyddiaeth o faterion sy'n ymwneud â chydraddoldeb ac amrywiaeth ac wrth fynd i'r afael ag unrhyw broblemau sy'n codi, megis achosion o fwlio neu gwynion gan ddysgwyr am achosion o wahaniaethu. Gellid cyflawni hynny mewn nifer o ffyrdd, gan gynnwys y canlynol:

- annog cyflogwyr i gymryd rhan yn y drafodaeth am gydraddoldeb ac amrywiaeth yn ystod yr adolygiad
- cynnwys materion sy'n ymwneud â chydraddoldeb ac amrywiaeth a nodiadau atgoffa mewn cylchlythyrau a bwletinâu a anfonir at ddysgwyr a chyflogwyr
- lle bo hynny'n briodol, sicrhau bod cyflogwyr mawr yn cael data i'w galluogi i werthuso eu polisi a gwella eu polisiâu recriwtio eu hunain
- sicrhau y gofynnir am adborth gan gyflogwyr drwy gyfrwng holiaduron a fforymau ynghylch materion sy'n ymwneud â chydraddoldeb ac amrywiaeth, a defnyddio'r wybodaeth yn sail i'r broses o gynllunio camau gweithredu.

7. Cofnodi a monitro

7.1 Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn canolbwyntio ar ganlyniadau yn hytrach na pholisïau a gweithdrefnau, felly bydd angen i chi ystyried sut i werthuso effaith eich polisi cydraddoldeb ac amrywiaeth. Yn sail i'ch proses werthuso, bydd angen i chi gasglu a dadansoddi data perthnasol:

- fel darparwr gwasanaeth dylech fonitro cyfraddau recriwtio, cadw, llwyddo a chynnydd dysgwyr sydd â nodweddion a ddiogelir (o ran oedran, anabledd, rhywedd a hil) y caiff data ei gasglu fel mater o drefn ar eu cyfer yng nghyswllt pob dysgwr seiliedig ar waith
- fel cyflogwr dylech fonitro prosesau recriwtio, niferoedd cyffredinol, cyflog, prosesau dyrchafu a lefelau bodlonrwydd staff sydd â'r nodweddion hyn a ddiogelir.

Casglu a defnyddio data

7.2 Mae'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol wedi cyhoeddi canllawiau manwl ynghylch sut dylai cyflogwyr fonitro cydraddoldeb, gan gynnwys awgrymiadau ynghylch y math o ddangosyddion y gellid eu monitro, a chynghor ynghylch pa gwestiynau y gellir eu gofyn i weithwyr a darpar weithwyr.

7.3 Nid oes unrhyw ofyniad cyfreithiol i'r rhan fwyaf o sefydliadau (gan gynnwys darparwyr hyfforddiant yn y sector preifat, cyrff cyhoeddus llai o faint, a mudiadau gwirfoddol a chymunedol) fonitro eu proffil o ran staff ac adrodd amdano. Fodd bynnag, gall casglu data am eich staff helpu i sicrhau bod eich prosesau ar gyfer recriwtio, dyrchafu a thalu staff yn deg. Mae angen i chi esbonio'n glir i ymgeiswyr a gweithwyr cyfredol pam yr ydych yn gofyn iddynt am wybodaeth ac at ba ddiben y byddwch yn ei defnyddio. Bydd angen i chi sicrhau o hyd bod eich dull o gasglu a storio data'n cydymffurfio â Deddf Diogelu Data 1998.

7.4 Dylid gosod targedau gan ystyried demograffeg leol a chenedlaethol; dylech ddefnyddio'r adnodd meincnodi a ddarperir gan yr Adran Addysg a Sgiliau i ddadansoddi canlyniadau dysgwyr ar sail rhywedd, oedran, (anabledd?) ac ethnigrwydd, a dylech edrych hefyd ar ystadegau cenedlaethol, data am safonau sectorau diwydiant a thueddiadau dros gyfnod.

Gwerthuso effaith

7.5 Dylai eich polisi cydraddoldeb gael ei adolygu'n rheolaidd er mwyn asesu effaith polisïau a thargedau'r darparwr a sicrhau nad oes neb yn dioddef anfantais neu'n cael ei drin yn llai ffafriol oherwydd nodwedd a ddiogelir.

7.6 Dylai'r adolygiad ddefnyddio gwybodaeth sy'n cynnwys data am ddysgwyr a staff â nodweddion a ddiogelir; canlyniadau arolygon dysgwyr a staff; a chwynion a'u canlyniadau.

Rhestr wirio: monitro cydraddoldeb ac amrywiaeth

- Wrth ddrafftio eich polisi cydraddoldeb ac amrywiaeth, meddyliwch am sut byddwch yn mesur ei effaith. Sut byddwch yn gwybod bod eich polisi'n gweithio'n effeithiol ac a oes unrhyw beth y mae angen ei newid?
- Ystyriwch pa ddata yr ydych yn ei gasglu am staff a dysgwyr, a sut gallai'r data gael ei ddefnyddio i bennu dangosyddion perfformiad. Gallai dangosyddion posibl gynnwys, er enghraifft, dangosyddion ynghylch:
 - recriwtio pobl o grwpiau na chânt eu cynrychioli'n ddigonol
 - cyfraddau cadw a llwyddo ar gyfer dysgwyr sydd â nodweddion a ddiogelir
 - datrys cwynion ynghylch materion sy'n ymwneud â chydraddoldeb ac amrywiaeth
 - niferoedd y dysgwyr a'r staff sy'n defnyddio'r gweithdrefnau cwyno neu aflonyddu a bwlio
 - cyfraddau bodlonrwydd ar gyfer dysgwyr o wahanol grwpiau.
- Gallai rhai dangosyddion fod yn addas i'w monitro ar lefel rhaglen ddysgu, maes pwnc neu ganolfan, tra gallai dangosyddion eraill gael eu pennu ar gyfer y sefydliad cyfan. Mewn achosion lle caiff cyfleoedd dysgu eu darparu gan gonsortiw neu drwy is-gontractwyr, dylai perfformiad gael ei fonitro yn achos pob sefydliad sy'n darparu cyfleoedd dysgu, fel y gellir nodi unrhyw anghysonderau a mynd i'r afael â nhw.
- Gellid defnyddio 'cerdyn sgorio cymunedol' i fonitro cynnydd yng nghyswllt cyfres o ddangosyddion sy'n dangos gwahanol feysydd gweithgarwch, sy'n cynnwys dangosydd ansawdd cyffredinol. Gallai'r dangosyddion hynny gynnwys cyfranogiad, ystod ac ymatebolrwydd, enw da a dylanwad, y graddau yr ymwneir â'r gymuned, a chynaliadwyedd.
- Pan fyddwch wedi pennu eich dangosyddion, meddyliwch am sut gellir eu defnyddio i bennu targedau ar gyfer gwella. Sut byddwch yn mynd i'r afael ag unrhyw ddiffygion neu fylchau a nodir?
- Pwy fydd yn gyfrifol am fonitro materion sy'n ymwneud â chydraddoldeb ac amrywiaeth ar gyfer eich sefydliad? Dylai rolau a chyfrifoldebau adlewyrchu strwythur eich sefydliad neu'ch consortiw; gallech ystyried sefydlu panel neu bwyllgor i adolygu dangosyddion perfformiad yn rheolaidd a chymeradwyo unrhyw newidiadau i'r polisi.
- Dylai gwaith monitro cydraddoldeb ac amrywiaeth gyfrannu i'ch hunanasesiad blynyddol a'ch gwaith datblygu ansawdd. O fis Ebrill 2012 ymlaen, bydd darparwyr dysgu seiliedig ar waith yn cwblhau eu hunanasesiadau ar-lein gan ddefnyddio system Ffynnon ôl-16 y gellir ei defnyddio i bennu a monitro dangosyddion ar gyfer cydraddoldeb ac amrywiaeth.
- Ymgorfforwch gamau gweithredu perthnasol yn eich cynllun datblygu ansawdd, neu ystyriwch gael cynllun gweithredu penodol ar gyfer cydraddoldeb ac amrywiaeth.

Consortia ac is-gontractwyr

7.7 Mae angen i ddarparwyr sicrhau cysondeb ar draws aelodau consortia ac is-gontractwyr, lle bo hynny'n berthnasol. Mae angen pwynt canolog (aelod penodedig o staff, tîm, grŵp neu bwyllgor) sy'n gyfrifol am fonitro lefelau cydymffurfio a pherfformiad yn erbyn targedau ar gyfer pob aelod o gonsortiw m a/neu ar gyfer pob is-gontractwr. Dylai'r rôl hon gynnwys:

- sicrhau cysondeb yn y modd yr ymdrinnir â chwynion
- monitro data am recriwtio dysgwyr, canlyniadau dysgwyr a'u bodlonrwydd yng nghyswllt nodweddion a ddiogelir
- sicrhau bod pob aelod o staff yn cael hyfforddiant priodol a'u bod yn hollol ymwybodol o'u cyfrifoldebau yng nghyswllt cydraddoldeb ac amrywiaeth.

7.8 Yn ogystal, dylai darparwyr ystyried gosod targedau ar wahân ar gyfer aelodau unigol o gonsortiw m neu is-gontractwyr, yn dibynnu ar natur eu darpariaeth a demograffeg leol; er enghraifft, gallai is-gontractwr sy'n darparu llwybrau a ddilyniir yn draddodiadol gan fechgyn a dynion, megis adeiladu, gael camau gweithredu neu dargedau penodol i hybu cyfranogiad gan ferched a menywod.

7.9 Yn achos consortia dysgu seiliedig ar waith, dylid cael polisi trosfwaol ar gyfer cydraddoldeb ac amrywiaeth sy'n egluro nodau strategol a threfniadau ar gyfer sicrhau cysondeb ar draws pob aelod. Dylai cynlluniau gweithredu nodi unrhyw gamau gweithredu y dylai aelodau unigol eu cymryd, yn ogystal â thargedau a materion cyffredin y mae angen mynd i'r afael â nhw ar draws y consortiw m cyfan.

8. Adnoddau/dolenni

Canllawiau cyffredinol ynghylch y Ddeddf Cydraddoldeb

[Deddf Cydraddoldeb 2010 \(PDF\)](#)

[Y Ddeddf Cydraddoldeb – Nodiadau Esboniadol](#)

Crynodeb o'r Ddeddf Cydraddoldeb newydd:

www.lsis.org.uk/Services/Publications/Documents/125935_LSISNewEqualityAct_2.pdf

Canllawiau ynghylch y Ddeddf Cydraddoldeb, y gellir eu lawrlwytho o wefan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol:

www.equalityhumanrights.com/search-results/index.html?type=all&page=index§ion=index&q=Equality%2BAct%2Bguidance%2Bdownloads&start=10&filter=0

Canllawiau ynghylch deddfwriaeth sy'n ymwneud â chydraddoldeb:

www.equalityhumanrights.com/advice-and-guidance/public-sector-equality-duty/

Cyngor a chanllawiau'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol:

www.equalityhumanrights.com/advice-and-guidance/

Canllawiau ynghylch dyletswyddau cydraddoldeb penodol i Gymru:

[Y canllaw hanfodol i ddyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus: Trosolwg i awdurdodau cyhoeddus rhestredig yng Nghymru](#)

Canllawiau i gyflogwyr

Canllawiau ACAS ynghylch Deddf Cydraddoldeb 2010:

www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=3017

[Deddf Cydraddoldeb 2010 – Canllaw Cychwyn Cyflym Acas i Gyflogwyr](#)

Dolenni defnyddiol eraill

Canllawiau Llywodraeth Cymru ar Strategaethau Cynnwys y Dysgwyr:

www.wales.gov.uk/docs/dcells/publications/100414learnerinvolvementcy.pdf

Mae canllaw'r Gwasanaeth Gwella Dysgu a Sgiliau, sef *Leading Inclusion Guide* (2010), yn cynnwys astudiaethau achos enghreifftiol o arfer da gan y sector dysgu gydol oes a sgiliau, gan gynnwys colegau a darparwyr dysgu seiliedig ar waith:

www.lsis.org.uk/Services/Publications/Documents/LSIS%20Leading%20Inclusion%20Guide.pdf

Cydraddoldeb ac amrywiaeth a threfniadau llywodraethu yng nghyswllt Deddf Cydraddoldeb 2010 newydd ar gyfer sefydliadau addysg bellach:

www.lsis.org.uk/Services/Publications/Pages/EandDGovernance.aspx

Gellir dod o hyd i adnoddau pellach ar Gydraddoldeb ac Amrywiaeth ar wefan y Gwasanaeth Gwella Dysgu a Sgiliau:

www.excellencegateway.org.uk/edresource

Gellir dod o hyd i Ganllawiau'r Cyngor Dysgu a Sgiliau ynghylch Cydraddoldeb ac Amrywiaeth wrth Hunanasesu ar gyfer Colegau a Darparwyr ar:

www.fbfe.org.uk/documents/current/fbfe%20documents/Equality%20and%20Diversity%20in%20Self%20Assessment%20-%20Guidance%20for%20Colleges%20and%20Providers.pdf.

Enghreifftiau o adnoddau dysgu ar gyfer dysgwyr anabl gan y Cydbwyllgor Systemau Gwybodaeth:

www.jisc.ac.uk/news/stories/2008/06/techdis.aspx

Rhwydwaith yw'r Gyfnewidfa Gydraddoldeb sy'n hyrwyddo cyfnewid arferion cyflogaeth effeithiol ac arloesol ar gyfer cyflogwyr, hyfforddwyr ac ymgynghorwyr sydd wedi ymrwmo i sicrhau cydraddoldeb yn y gweithle. Mae dros 65 o sefydliadau o bob cwr o Gymru yn aelodau o'r Gyfnewidfa Gydraddoldeb:

www.equalityhumanrights.com/wales/events/past-events/equality-exchange-conference-09/equality-exchange-network/