

Cynrychiolaeth lleiafrifoedd ethnig yn y gweithlu ysgolion yng Nghymru

Adroddiad Cam 2 ar gyfer Llywodraeth Cymru

Ben Lester

Rachel Price

Ebrill 2020

1 Cyflwyniad a chefnidir

Gofynnwyd i Gyngor y Gweithlu Addysg (CGA) gan Lywodraeth Cymru i gynhyrchu adolygiad cyflym o dystiolaeth yn ymwneud ag amrywiaeth ethnig y gweithlu ysgolion yng Nghymru a'r graddau y mae athrawon ysgol a gweithwyr cymorth dysgu a gyflogir yma yn gynrychioliadol o'r rheiny y maen nhw'n eu haddysgu. Mae'r prosiect yn 'gam dau' o ffrwd waith ehangach a gomisiynwyd gan Lywodraeth Cymru, ac mae'n dilyn adroddiad a luniwyd gan yr Athro David Egan o Brifysgol Metropolitan Caerdydd, a ddarparodd adolygiad o dystiolaeth ymchwil yn ymwneud â recriwtio newydd-ddyfodiaid BAME i mewn i Addysg Gychwynnol Athrawon (AGA), cadw a hyrwyddo datblygiad athrawon BAME yn y proffesiwn a'r effaith bosibl y gallai cael gweithlu mwy amrywiol ei chael ar gyrhaeddiad disgyblion BAME.

Mae'r adroddiad hwn yn darparu dadansoddiad pellach o'r darlun presennol yng Nghymru, gan gynnwys data ethnigrwydd meintiol yn ymwneud â gweithwyr proffesiynol addysgu (a gweithwyr cymorth dysgu) sy'n rhan o'r gweithlu ac o'r boblogaeth disgyblion ysgol bresennol. Hefyd, rydym yn archwilio p'un a oes unrhyw wybodaeth neu ymchwil eisoes yn bodoli ar fater cynrychiolaeth BAME yn ysgolion Cymru a ph'un a oes unrhyw fentrau cyfredol yn y maes hwn (naill ai ar lefel awdurdod lleol, consortiwm neu genedlaethol). Caiff tystiolaeth a mentrau o fannau eraill yn y DU a gwersi perthnasol o'r rhain, eu hystyried hefyd. Cyflwynir enghreifftiau o broffesiynau a sefydliadau eraill hefyd sydd wedi ceisio amrywio eu gweithluoedd, gan dynnu sylw at arfer gorau a allai gael ei gymhwyso yng Nghymru o bosibl, er mwyn helpu datblygu gweithlu ysgolion sy'n fwy ethnig amrywiol a chynrychioliadol.

Mae Llywodraeth Cymru wedi gofyn i CGA weithio gyda rhanddeiliaid perthnasol, gan gynnwys undebau llafur, cyrff cynrychioliadol (fel Race Council Cymru) a grwpiau BAME ar lawr gwlad, fel elfen allweddol o'r prosiect ymchwil hwn. Yn anffodus, bu'n rhaid canslo digwyddiad mawr i ymgysylltu â rhanddeiliaid, y trefnwyd i'w gynnal ar gae criced Gerddi Soffia yng Nghaerdydd, ar 30 Mawrth 2020 (wedi'i gyd-gynnal gan y CGA a Llywodraeth Cymru), oherwydd y mesurau cyfyngu a bennwyd i fynd i'r afael â COVID-19. Fodd bynnag, mae gwrandao ar brofiadau a safbwyntiau grwpiau amrywiol o bob cwr o Gymru ar y materion yn ymwneud â hil a chynrychiolaeth yn y gweithlu ysgolion, yn parhau'n hanfodol i ddatblygu strategaethau llwyddiannus i wella cynrychiolaeth BAME ymhlith athrawon ysgol a gweithwyr cymorth dysgu. Yn dilyn trafodaethau gyda Llywodraeth Cymru ynghylch dulliau posibl o ymgysylltu â rhanddeiliaid, cytunwyd y bydd digwyddiad ymgynghori wyneb yn wyneb yn cael ei gynnal ar ôl i fesurau cadw pellter cymdeithasol gael eu llacio, yn hytrach na mynd ar drywydd dulliau amgen, fel holiaduron neu ymgysylltu ar-lein. Y bwriad yw y bydd hyn yn helpu creu dull cyd-adeiladol o ddatblygu polisi, gan gynorthwyo i ddatblygu strategaeth soffistigedig sy'n cydnabod yr amrywiaeth sy'n bodoli yn y grŵp BAME a ledled gwahanol rannau o Gymru.

Mae'r dystiolaeth a gasglwyd wedi'i defnyddio i ddatblygu cyfres o argymhellion sy'n cynghori Llywodraeth Cymru ar ymatebion polisi a allai helpu adeiladu gweithlu ysgolion (athrawon a gweithwyr cymorth dysgu) yng Nghymru sy'n fwy ethnig amrywiol ac yn fwy cynrychioliadol o'r boblogaeth disgyblion ysgol y mae'n ei gwasanaethu. Yn gyson â chylch gwaith CGA, rydym wedi cynnwys argymhellion hefyd sy'n edych y tu hwnt i'r gweithlu ysgolion i gynnwys sectorau allweddol ar draws saith o'n grwpiau cofrestreion, gan gynnwys athrawon addysg bellach, gweithwyr cymorth dysgu addysg bellach, ymarferwyr dysgu yn y gwaith, gweithwyr ieuenctid cymwys, yn ogystal ag athrawon ysgol a gweithwyr cymorth dysgu. Mae pob un o'r grwpiau hyn yn gwneud cyfraniad hollbwysig at ddarparu addysg yng Nghymru, ac mae'n gwneud synnwyr felly i sicrhau bod ymdrechion i gynyddu amrywiaeth ethnig gweithwyr addysg proffesiynol yn cael eu hymestyn i gynnwys pob un ohonynt.

2 Amrywiaeth ethnig yn y gweithlu ysgol yng Nghymru – data cyfredol

Mae'r bennod hon yn rhoi manylion y sylfaen dystiolaeth bresennol yn ymwneud ag amrywiaeth ethnig y gweithlu ysgolion (athrawon a gweithwyr cymorth dysgu) yng Nghymru, ac mae'n ystyried y graddau y mae athrawon a gweithwyr cymorth dysgu yn gynrychioliadol o'r disgyblion y maen nhw'n eu haddysgu. Mae setiau data diweddar yn ymwneud â chynrychiolaeth BAME yn ysgolion Cymru yn cael eu hystyried. Er mwyn deall p'un a allai cyfansoddiad y gweithlu eisoes fod yn dechrau newid, mae'r papur hefyd yn ystyried nodweddion demograffig y rheiny sy'n dod i mewn i'r proffesiwn ac yn ymgymryd ag Addysg Gychwynnol i Athrawon. Dyma'r prif setiau data a archwiliwyd:

Cyfrifiad 2011	Archwilio tueddiadau demograffig eang yn ymwneud ag ethnigrwydd yng Nghymru.
Cyfrifiad Ysgolion Blynnyddol ar Lefel Disgyblion	Defnyddir data CYBLD i archwilio cyfansoddiad ethnig y boblogaeth disgyblion ysgol yng Nghymru a'r graddau y mae hyn yn amrywio ledled y wlad ac ar draws mathau gwahanol o ysgol
Cofrestr Ymarferwyr Addysg CGA	Caiff data o Gofrestr CGA ei archwilio i ddangos cyfansoddiad ethnig y gweithlu addysg – gan edrych ar athrawon ysgol, gweithwyr cymorth dysgu ysgolion ac uwch arweinwyr. Defnyddir data CGA i ystyried nodweddion ethnig Athrawon Newydd Gymhwysu (ANG)
Partneriaethau Addysg Gychwynnol i Athrawon	Mae data partneriaethau AGA yn cael ei ddefnyddio i ddangos nifer bresennol y myfyrwyr sy'n astudio i fod yn athrawon yng Nghymru
Yr Asiantaeth Ystadegau Addysg Uwch	Defnyddir data HESA i gymharu proffil yr holl raddedigion prifysgol yng Nghymru â'r rheiny sy'n astudio pynciau'n gysylltiedig ag addysg

Ethnigrwydd yng Nghymru – Cyfrifiad 2011

Datgelodd canlyniadau Cyfrifiad 2011 fod 95.6% o boblogaeth Cymru yn wyn, a dangosodd fod Cymru'n llai ethnig amrywiol nag unrhyw un o ranbarthau Lloegr. Fodd bynnag, fel yr amlygwyd ym Mwletin Ystadegol StatsCymru ar Ethnigrwydd, Hunaniaeth Genedlaethol a Chrefydd yng Nghymru (StatsCymru, 2012), dangosodd Cyfrifiad 2011 hefyd fod Cymru'n mynd yn fwyfwy amrywiol:

- Fe wnaeth cyfran y boblogaeth yng Nghymru yn disgrifio'u hunain yn bobl Gwyn Prydeinig ostwng o 96% i 93.2% rhwng 2001 a 2011
- Roedd grwpiau heb fod yn wyn yn cynrychioli 4% o'r boblogaeth yn 2011, i fyny o 2.1% yn 2001
- Y rheiny a ddisgrifiodd eu hunain yn bobl Asiaidd oedd yr ail grŵp ethnig mwyaf, ac roedd wedi dyblu o 1.1% yn 2001 i 2.3% yn 2011
- Roedd grwpiau ethnig eraill (Ethnigrwydd cymysg, Du neu Ddu Prydeinig a Grŵp Ethnig Arall) bob un ohonynt yn cynrychioli llai nag 1% o boblogaeth 2011.
- Roedd y gyfran uchaf o grwpiau lleiafrifoedd ethnig yng Nghaerdydd (15.2%), ac yna yng Nghasnewydd (10.1%) ac Abertawe (5.9%).

O ganlyniad i fwy o fudo net ers 2011, o fewn yr UE a thu hwnt, mae'n debygol y bydd cyfran y boblogaeth yng Nghymru sy'n dod o grwpiau lleiafrifoedd ethnig wedi cynyddu ers cynnal y Cyfrifiad diwethaf. Nid yw'n eglur p'un a fydd y duedd hon yn parhau dros y degawd nesaf. Yn dilyn refferendwm Brexit yn 2016, mae mudo net o'r UE wedi gostwng yn sylweddol, tra bod mudo net heb fod o'r UE wedi aros yn uchel (ONS, 2019). Fodd bynnag, rhaid aros i weld beth yw effaith hirdymor Brexit a chyflwyno'r system fewnfudo arfaethedig 'seiliedig ar bwyntiau' sy'n cael ei chyflwyno gan Lywodraeth y DU.

Ethnigrwydd yng Nghymru: Canlyniadau Cyfrifiad 2001 a Chyfrifiad 2011

Grŵp Ethnig	2001 poblogaeth	2001 canran	2011 poblogaeth	2011 canran
Gwyn	2,841,505	97.9	2,928,253	95.6
Gwyn: Prydeinig	2,786,605	96.0	2,855,450	93.2
Gwyn: Gwyddelig	17,689	0.6	14,086	0.5
Gwyn: Teithiwr Gwyddelig/Sipsi Gwyn			2,785	0.1
Gwyn: Arall	37,211	1.3	55,932	1.8
Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig	31,715	1.1	70,128	2.3
Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig: Indiaidd	8,261	0.3	17,256	0.6
Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig: Pacistanaid	8,287	0.3	12,229	0.4
Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig: Bangladeshaid	5,436	0.2	10,687	0.3
Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig: Tsieinaidd	6,267	0.2	13,638	0.4
Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig: Asiaidd Arall	3,464	0.1	16,318	0.5
Du neu Ddu Prydeinig	7,069	0.2	18,276	0.6
Du neu Ddu Prydeinig:Caribïaidd	2,597	0.1	3,809	0.1
Du neu Ddu Prydeinig: Affricanaidd	3,727	0.1	11,887	0.4
Du neu Ddu Prydeinig: Arall	745	<0.1	2,580	0.1
Cymysg Prydeinig	17,661	0.7	31,521	1.0
Cymysg: Gwyn a Charibïaidd	5,996	0.2	11,099	0.4
Cymysg: Gwyn ac Affricanaidd	2,413	0.1	4,424	0.1
Cymysg: Gwyn ac Asiaidd	5,001	0.2	9,019	0.3
Cymysg: Cymysg Arall	4,251	0.2	6,979	0.2
Arall	5,135	0.2	15,278	0.5
Arall: Arabaidd			9,615	0.3
Arall: Unrhyw grŵp ethnig arall	5,135	0.2	5,663	0.2
Cyfanswm	2,903,085	100	3,063,456	100

Ffynhonnell: ONS

Amrywiaeth poblogaeth disgyblion ysgol Cymru – Cyfrifiad Ysgolion Blynnyddol ar Lefel Disgyblion

Mae'r tabl ar y dudalen ganlynol yn rhoi manylion cefndir ethnig yr holl ddisgyblion pump oed a hŷn mewn ysgolion cynradd, canol, uwchradd ac arbennig yng Nghymru rhwng 2015 a 2019. Yn unol â thueddiadau demograffig ehangach, mae'r data'n dangos bod cyfran y disgyblion Gwyn Prydeinig wedi gostwng fymryn dros y pum mlynedd diwethaf, tra bod nifer (a chanran) disgyblion o bob grŵp ethnig arall wedi codi.

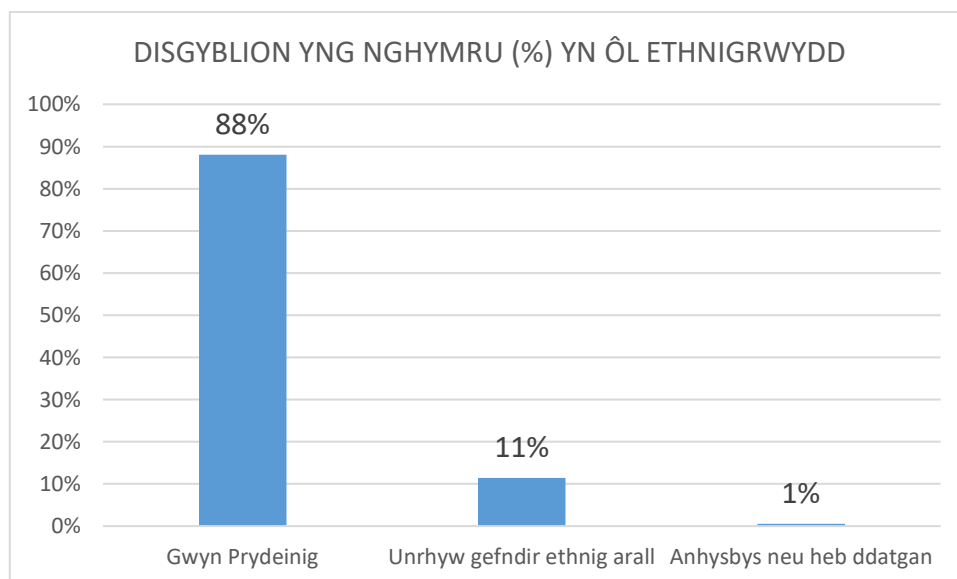
Cefndir ethnig disgyblion yng Nghymru

	2015		2016		2017		2018		2019	
Cefndir ethnig	Nifer	%	Nifer	%	Nifer	%	Nifer	%	Nifer	%
Gwyn	363,031	92.5	362,290	92.2	362,721	92.0	363,528	91.7	364,285	91.3
Gwyn Prydeinig	352,850	89.9	351,145	89.4	350,795	88.9	350,830	88.5	350,978	88.0
Teithiwr	378	0.1	385	0.1	389	0.1	433	0.1	446	0.1
Sipsi/ Roma	579	0.1	611	0.2	623	0.2	589	0.1	626	0.2
Unrhyw gefndir Gwyn arall	9,224	2.4	10,149	2.6	10,914	2.8	11,676	2.9	12,235	3.1
Cymysg	9,872	2.5	10,592	2.7	11,166	2.8	11,947	3.0	12,645	3.2
Gwyn a Du Caribiaidd	2,227	0.6	2,314	0.6	2,374	0.6	2,456	0.6	2,534	0.6
Gwyn a Du Affricanaidd	1,244	0.3	1,398	0.4	1,524	0.4	1,691	0.4	1,825	0.5
Gwyn ac Asiaidd	2,212	0.6	2,351	0.6	2,436	0.6	2,594	0.7	2,659	0.7
Unrhyw gefndir cymysg arall	4,189	1.1	4,529	1.2	4,832	1.2	5,206	1.3	5,627	1.4
Asiaidd	8,914	2.3	9,185	2.3	9,341	2.4	9,592	2.4	9,748	2.4
Indiaidd	1,931	0.5	2,056	0.5	2,130	0.5	2,200	0.6	2,292	0.6
Pacistanaid	2,947	0.8	3,009	0.8	3,057	0.8	3,081	0.8	3,133	0.8
Bangladeshaid	3,119	0.8	3,188	0.8	3,203	0.8	3,273	0.8	3,259	0.8
Unrhyw gefndir Asiaidd arall	917	0.2	932	0.2	951	0.2	1,038	0.3	1,064	0.3
Du	3,169	0.8	3,355	0.9	3,462	0.9	3,596	0.9	3,676	0.9
Du Caribiaidd	187	0.0	194	0.0	199	0.1	204	0.1	210	0.1
Du Affricanaidd	2,598	0.7	2,743	0.7	2,826	0.7	2,903	0.7	2,968	0.7
Unrhyw gefndir Du arall	384	0.1	418	0.1	437	0.1	489	0.1	498	0.1
Tsieineaid	702	0.2	720	0.2	751	0.2	777	0.2	776	0.2
Unrhyw grŵp ethnig arall	4,451	1.1	4,639	1.2	5,006	1.3	5,180	1.3	5,368	1.3
Cyfanswm â chategori dilys	390,139	99.4	390,781	99.5	392,447	99.5	394,620	99.5	396,498	99.4
Anhysbys neu heb ddatgan	2,201	0.6	2,081	0.5	1,935	0.5	1,928	0.5	2,293	0.6
Yr holl ddisgyblion	392,340	100.0	392,862	100.0	394,382	100.0	396,548	100.0	398,791	100.0

Ffynhonnell: Cyfrifiad Ysgolion Blynnyddol ar Lefel Disgyblion (CYBLD)

Mae'r siartiau canlynol yn crynhoi data'r CYBLD ar gyfer 2019 ac yn amlygu'r graddau yr oedd y mwyafrif llethol o ddisgyblion ysgol yng Nghymru, yn 5 oed a hŷn, o gefndiroedd Gwyn Prydeinig. Fodd bynnag, roedd lleiafrif sylweddol o ddisgyblion (ychydig dros un o bob deg) o gefndiroedd ethnig arall, ac roedd ethnigrwydd 1% yn unig yn anhysbys neu heb ei ddatgan.

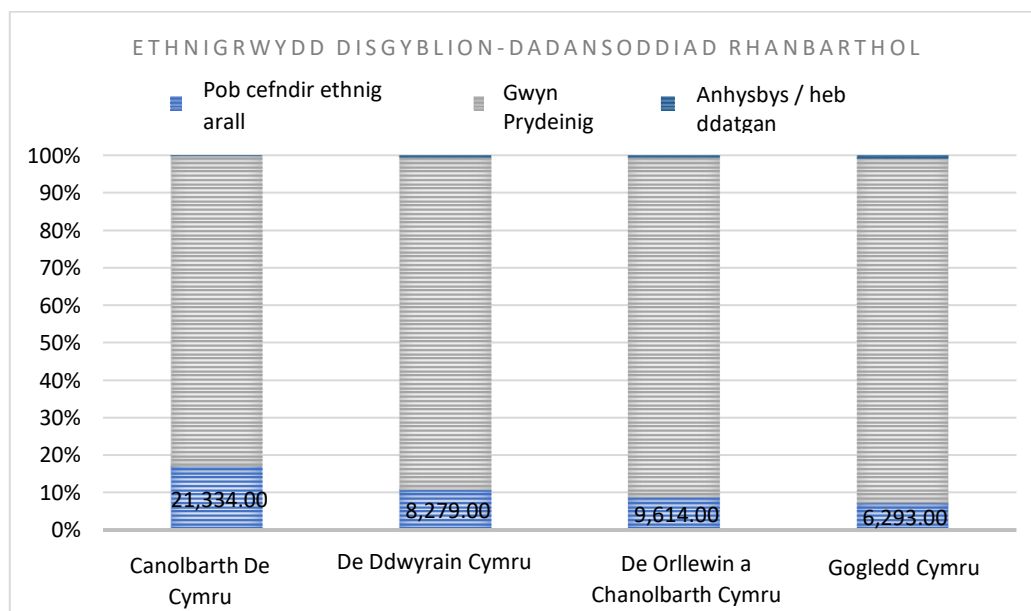
Canran y disgyblion (pump oed a hŷn) yng Nghymru yn ôl Ethnigrwydd, 2019



Ffynhonnell data: CYBLD

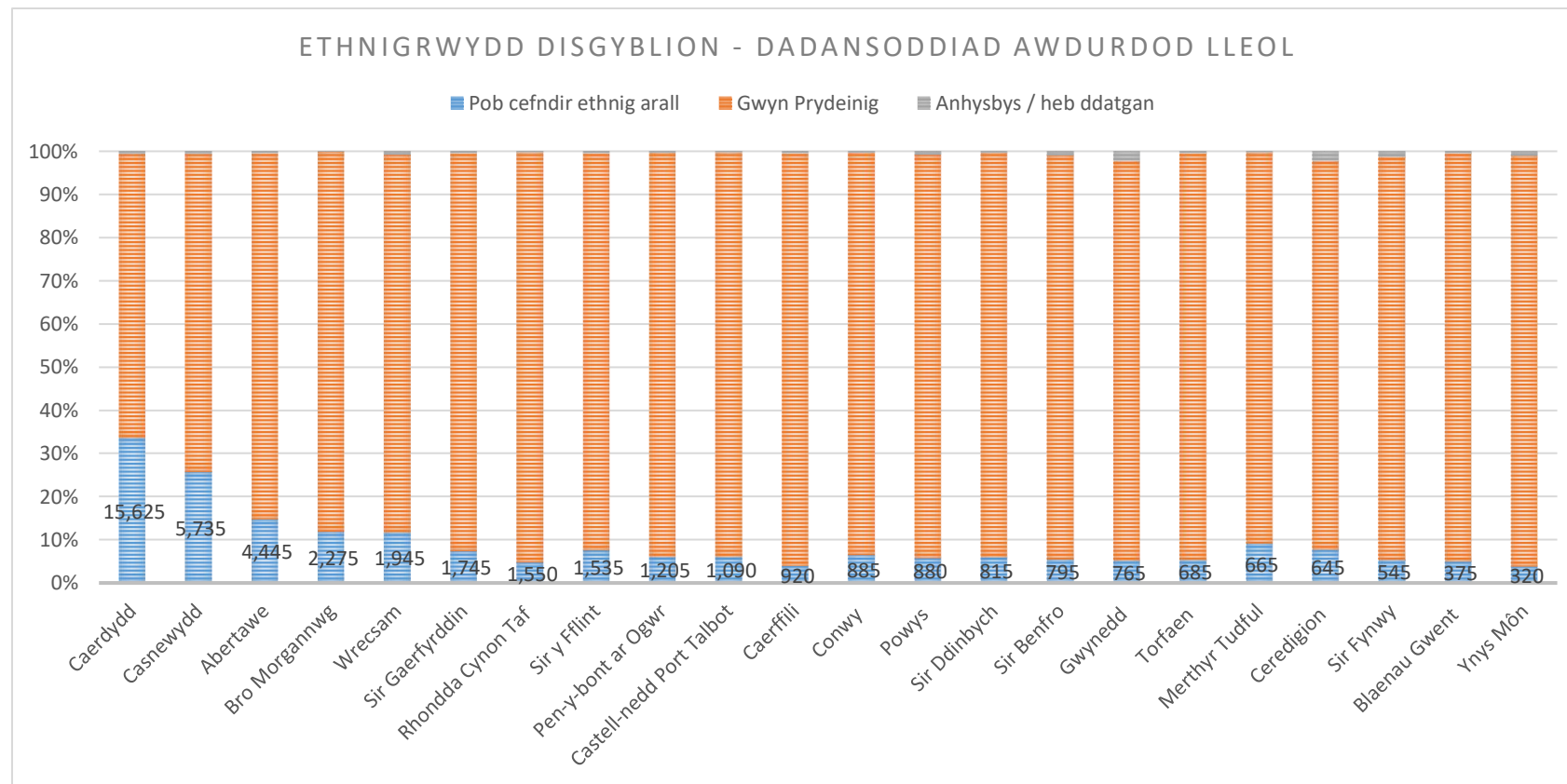
Mae'r dadansoddiad rhanbarthol o'r ffigurau hyn yn dangos bod ardaloedd penodol o Gymru lle mae disgyblion o gefndiroedd ethnig lleiafrifol yn fwy tebygol o fod wedi'u lleoli. Yng Nghanolbarth De Cymru y ceir y crynhoad mwyaf o ddisgyblion o gefndiroedd BAME (17% o gymharu â dim ond 7% yng Ngogledd Cymru) a hefyd y nifer fwyaf o ddisgyblion mewn termau absoliwt, fel y dangosir isod. Fodd bynnag, mae'r amrywio a geir o fewn y rhanbarthau (neu rai ohonynt o leiaf) yn fwy arwyddocaol fyth.

Dadansoddiad rhanbarthol o ganran y disgyblion (pump oed a hŷn) yn ôl Ethnigrwydd, 2019



Ffynhonnell data: CYBLD

Dadansoddiad awdurdod lleol o ganran y disgyblion (pump oed a hŷn) yn ôl Ethnigrwydd, 2019



Ffynhonnell data: CYBLD

Ar lefel awdurdod lleol, mae canran y disgyblion sy'n nodi eu bod o gefndiroedd ethnig lleiafrifol yn amrywio o 33.6% yng Nghaerdydd i 3.54% yn unig ar Ynys Môn. Ar ôl Caerdydd, yr ardal â'r gyfran uchaf o ddisgyblion BAME yw Casnewydd (25.6%), ac yna Abertawe (14.74%). O'r ardaloedd awdurdod lleol sy'n weddill, dim ond Bro Morgannwg a Wrecsam sydd â dros un o bob deg disgybl sy'n nodi eu bod o gefndiroedd ethnig heb fod yn 'Wyn Prydeinig'. Caerdydd hefyd yw'r awdurdod lleol â'r nifer fwyaf o ddisgyblion BAME mewn termau absoliwt. Mae ei 15,625 o ddisgyblion o gefndiroedd ethnig heb fod yn 'Wyn Prydeinig' yn sylweddol uwch na'r 5,725 o ddisgyblion yn y categori hwn yng Nghasnewydd gerllaw, ac mewn 12 o ardaloedd awdurdod lleol¹ mae nifer y disgyblion o gefndiroedd BAME islaw mil. Serch hynny, fel y nodwyd gan Wiegand a Cifuentes (2018), mae disgyblion BAME yng Nghymru yn mynd yn fwy gwasgaredig yn ddaearyddol.

Edrych yn fanylach ar Gaerdydd, Abertawe a Chasnewydd

Gan fod cyfran mor uchel o'r boblogaeth disgyblion lleiafrifoedd ethnig yng Nghymru wedi'i chrynnodi yn nhair dinas fwyaf y wlad, mae'n fuddiol edrych ar nodweddion ethnig y disgyblion ysgol yn yr ardaloedd hyn yn fanylach. Mae'r siartiau bar ar y dudalen ganlynol yn dadansoddi cyfansoddiad ethnig poblogaethau disgyblion ysgol yng Nghaerdydd, Abertawe a Chasnewydd (ac eithrio disgyblion Gwyn Prydeinig). Mae'r siartiau yn dangos bod nodweddion tebyg a gwahaniaethau sylweddol ym mhroffiliau'r tair dinas:

Disgyblion o 'unrhyw gefndir gwyn arall'	Roedd y grŵp hwn yn cynnwys 20.7% o'r boblogaeth disgyblion yng Nghaerdydd, ond 2.8% yn unig yn Abertawe a 2.5% yng Nghasnewydd.
Poblogaeth disgyblion Asiaidd	Yng Nghaerdydd (9.2%) a Chasnewydd (8.9%) ceir poblogaethau disgyblion Asiaidd ² sylweddol uwch nag yn Abertawe (3.8%). Yng Nghaerdydd mae'r grwpiau Asiaidd mwyaf yn bobl Bangladeshaidd a Phacistaidd (y ddau yn cynrychioli 3.3% o'r boblogaeth ysgol. Bangladeshaidd (2.%) yw'r grŵp Asiaidd mwyaf yn ysgolion Abertawe. Fodd bynnag, yng Nghasnewydd, Pacistaidd yw'r grŵp Asiaidd mwyaf (4.4%).
Poblogaeth disgyblion duon	Mae'r gyfran uchaf o ddisgyblion o gefndiroedd ethnig du ³ yng Nghaerdydd (5%), yna Casnewydd (1.9%) ac yna Abertawe (0.9%). Affricanaidd yw'r grŵp ethnig du mwyaf ym mhob un o'r tair dinas.
Poblogaeth disgyblion Tsieineaidd	Mae niferoedd yn isel ym mhob un o'r tair ardal awdurdod lleol ond yn uwch yng Nghaerdydd (0.6%) nag yn Abertawe neu Gasnewydd (0.3% a 0.2%, yn y drefn honno).
Disgyblion o hil gymysg	Roedd y poblogaethau disgyblion Hil gymysg ⁴ yng Nghaerdydd (7.8%), yna Casnewydd (5.6%) ac yna Abertawe (3.3%).
Disgyblion Teithwyr, sipsiwn a Roma	Mae nifer y disgyblion o'r cymunedau hyn yn fach iawn (0.5% neu lai) ym mhob un o'r tair dinas.
Anhysbys neu heb ddatgan ethnigrwydd	Roedd y gyfran yn y categori hwn yn debyg ar draws y tair ardal: 0.6% yng Nghasnewydd; 0.5% yng Nghaerdydd a 0.3% yn Abertawe).

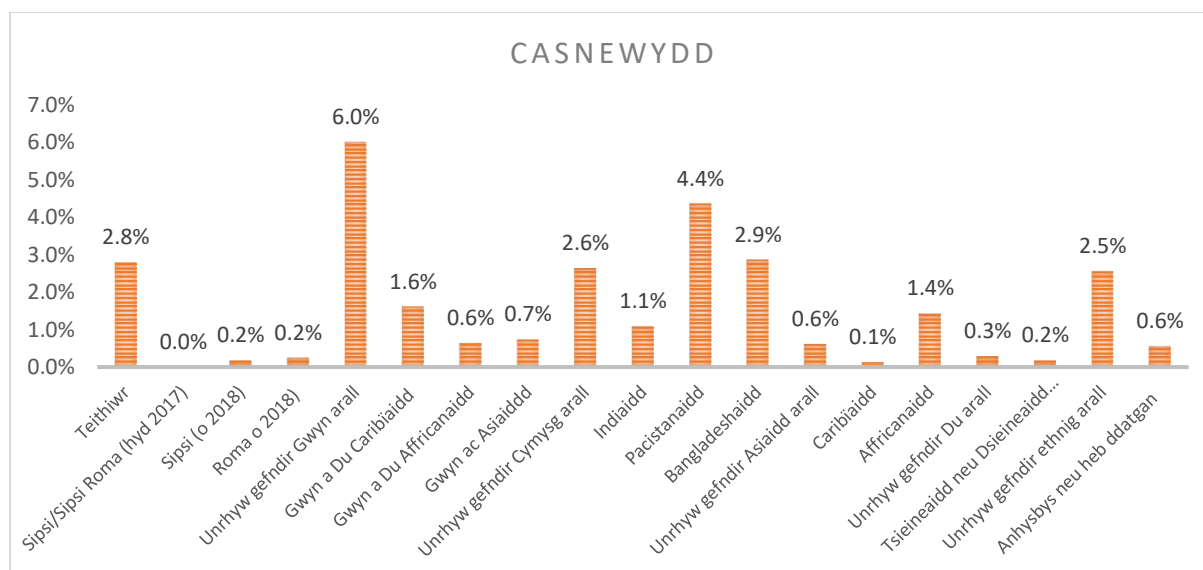
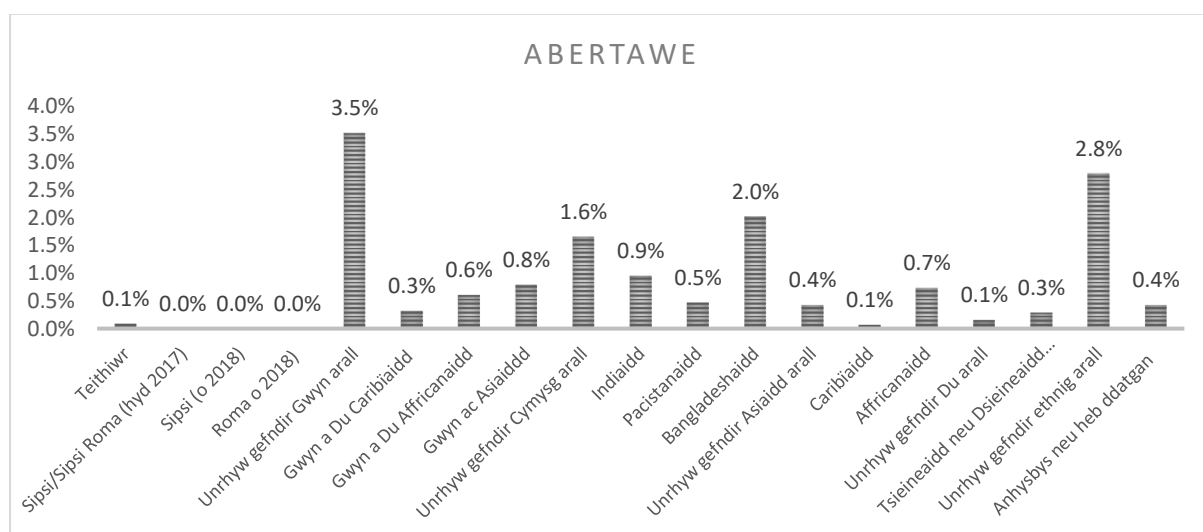
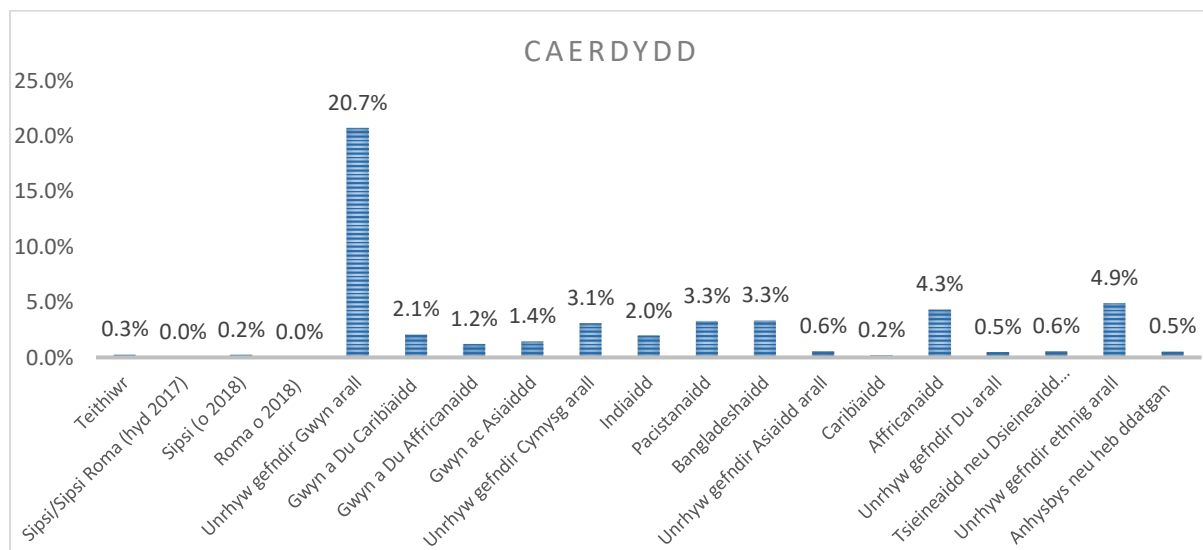
¹ Merthyr Tudful, Ceredigion, Conwy, Sir Ddinbych, Powys, Sir Benfro, Sir Fynwy, Gwynedd, Torfaen, Blaenau Gwent, Caerffili ac Ynys Môn.

² Cyfuno cyfanswm niferoedd disgyblion Indiaidd, Pacistaidd, Bangladeshaidd ac 'Unrhyw gefndir Asiaidd arall'

³ Cyfuno cyfanswm niferoedd y disgyblion Caribiaidd, Affricanaidd ac 'Unrhyw gefndir Du arall.

⁴ Cyfuno cyfanswm y grwpiau 'Gwyn a Du Caribiaidd', 'Gwyn a Du Affricanaidd', 'Gwyn ac Asiaidd' ac 'Unrhyw gefndir Cymysg arall'.

Caerdydd, Abertawe a Chasnewydd: % cyfansoddiad y boblogaeth disgyblion ysgol heb fod yn 'Wyn Prydeinig'

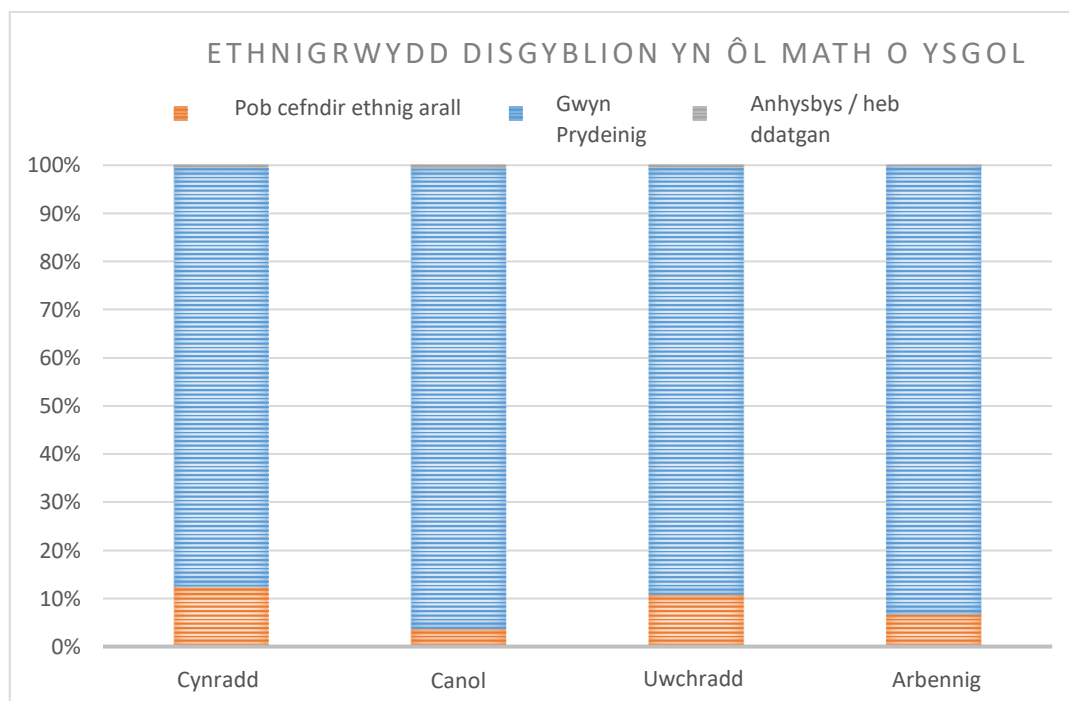


Ffynhonnell: CYBLD

Ethnigrwydd disgyblion yn ôl Sector

Wrth edrych ar ethnigrwydd disgyblion yng Nghymru ar draws mathau gwahanol o ysgolion, sylwir bod canran debyg o ddisgyblion o gefndiroedd ethnig lleiafrifol ar draws y sectorau cynradd ac uwchradd (11% a 12% yn y drefn honno). Mewn ysgolion canol, mae'r gyfran o ddisgyblion o leiafrifoedd ethnig gryn dipyn yn is (4%). Fodd bynnag, dim ond 16,025 o ddisgyblion oedd yn astudio mewn ysgolion canol ledled Cymru gyfan, gan gynrychioli 8% unig o'r cyfanswm poblogaeth disgyblion⁵. Sylwir hefyd fod cyfran sylweddol is o ddisgyblion ysgolion arbennig o gefndiroedd BAME o gymharu â'r rheiny mewn ysgolion cynradd ac uwchradd prif ffrwd.

Canran y disgyblion (pump oed a hŷn) yn ôl Ethnigrwydd a Sector, 2018-19



Ffynhonnell data: CYBLD

Mae materion penodol hefyd yn ymwneud â chynrychiolaeth cymunedau BAME o fewn y sector ysgolion arbennig. Mae Salman (2017) yn dadlau bod llawer o blant a theuluoedd o gymunedau du, Asiaidd a chymunedau ethnig lleiafrifol yn gweld 'diwylliant o ragfarn', a allai fod yn 'wahaniaethu dwbl' gan ychwanegu at anfanteision a rhagfarnau a ddioddefir gan bobl anabl gyda 'diffyg ymwybyddiaeth diwylliannol a rhwystrau iaith. Mae stigma yn aml ynghylch anableddeu dysgu yn eu cymunedau eu hunain hefyd' (Salman, 2017).

⁵ O Ionawr 2019, dim ond naw o ysgolion canol oedd yng Nghymru, gyda thair o'r rhain yng Ngheredigion a'r gweddill (un yr un) yng Ngwynedd, Powys, Sir Benfro, Castell-nedd Port Talbot, Bro Morgannwg a RhCT

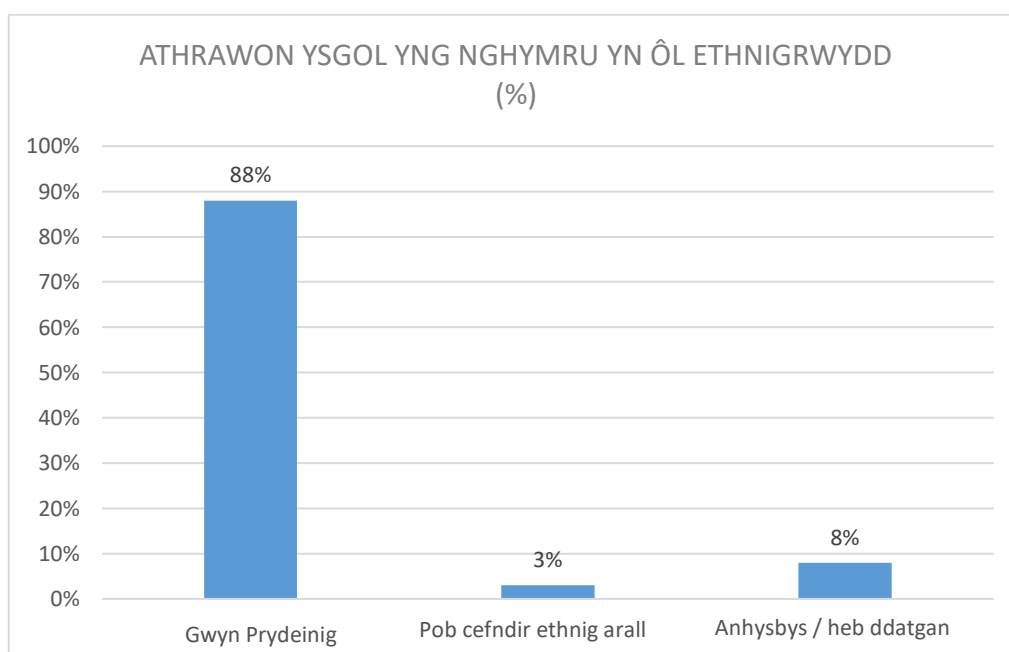
Proffil ethnig y gweithlu addysg yng Nghymru

Fel y corff rheoleiddio ar gyfer gweithwyr addysg proffesiynol yng Nghymru, mae Cyngor y Gweithlu Addysg yn cadw data ar dros 80,000 o gofrestreion, yn cynnwys athrawon ysgol a staff cymorth (yn ogystal â darlithwyr a staff cymorth addysg bellach, gweithwyr ieuencid, gweithwyr cymorth ieuencid ac ymarferwyr dysgu yn y gwaith). Mae'r data sydd gennym yn cynnwys gwybodaeth am ethnigrwydd staff, sy'n helpu adeiladu darlun i ddangos yn union pa mor amrywiol yw'r gweithlu ysgolion ar hyn o bryd.

Athrawon ysgol

Mae data CGA yn dangos, o 1 Mawrth 2019, bod dros 88% o'r 35,545 o athrawon sydd ar y gofrestr yng Nghymru wedi nodi'u hunain fel Gwyn Prydeinig. Dim ond 3% wnaeth nodi eu bod o grŵp ethnig arall, a'r mwyaf o'r rheiny oedd y rhai o 'Unrhyw Gefndir Gwyn Arall' (2%). Roedd nifer yr athrawon heb fod yn wyn ar y gofrestr yn sylweddol is (0.4% Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig, 0.2% Du neu Ddu Prydeinig a 0.5% Cymysg).

Ethnigrwydd athrawon ysgol sydd wedi cofrestru gyda CGA, 2019



Ffynhonnell: CGA

Mae'r tabl ar y dudalen ganlynol yn rhoi dadansoddiad llawn o ethnigrwydd athrawon ysgol cofrestredig yng Nghymru rhwng 2015 a 2019. Mae hwn yn dangos mai'r newid mwyaf arwyddocaol yn ystod y cyfnod hwn fu gostyngiad sylweddol yn y gyfran o gofrestreion yr oedd eu hethnigrwydd yn anhysbys, gan adlewyrchu ymdrechion llwyddiannus i gasglu gwybodaeth fanylach am gofrestreion yn y categori 'athrawon ysgol'. Hefyd, bu gostyngiad yn y ganran o athrawon ysgol cofrestredig nad oeddent yn dymuno i'w grŵp ethnig gael ei gofnodi. Mae'r ddwy duedd hon wedi rhoi darlun mwy cyflawn o'r diffyg amrywiaeth ethnig yn y gweithlu addysgu yng Nghymru, gyda'r ganran o athrawon ysgol yn dod o grwpiau lleiafrifoedd ethnig ond wedi cynyddu fymryn bach ers 2015.

Ethnigrwydd athrawon ysgol sydd wedi cofrestru gyda'r CGA yng Nghymru, 2015-19

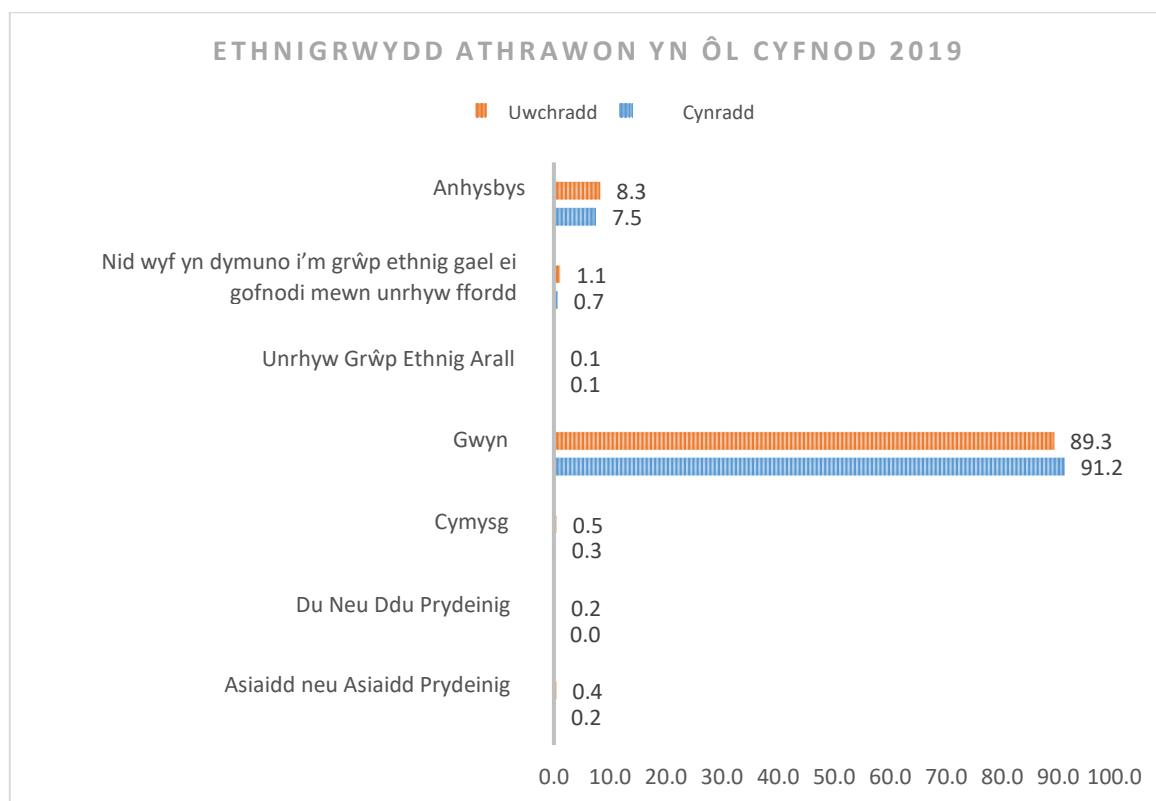
	2015		2016		2017		2018		2019	
Ethnigrwydd	Cyfanswm	%	Cyfanswm	%	Cyfanswm	%	Cyfanswm	%	Cyfanswm	%
Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig: Unrhyw Gefndir Asiaidd Arall	19	0.1	20	0.1	23	0.1	22	0.1	22	0.1
Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig: Bangladeshaidd	13	0.0	13	0.0	14	0.0	18	0.1	21	0.1
Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig: Tsieineaidd (o 2019)									20	0.1
Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig: Indiaidd	43	0.1	44	0.1	46	0.1	51	0.1	47	0.1
Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig: Pacistanaidd	46	0.1	47	0.1	45	0.1	44	0.1	49	0.1
Du neu Ddu Prydeinig: Affricanaidd	25	0.1	28	0.1	26	0.1	28	0.1	32	0.1
Du neu Ddu Prydeinig: Unrhyw Gefndir Du Arall	7	0.0	7	0.0	6	0.0	7	0.0	7	0.0
Du neu Ddu Prydeinig: Caribiaidd	20	0.1	23	0.1	27	0.1	23	0.1	23	0.1
Tsieineaidd neu Dsieineaidd Prydeinig (Hyd 2019)	13	0.0	14	0.0	13	0.0	17	0.0		
Cymysg: Unrhyw gefndir cymysg arall	62	0.2	59	0.2	56	0.2	51	0.1	51	0.1
Cymysg: Gwyn ac Asiaidd	51	0.1	53	0.1	49	0.1	65	0.2	63	0.2
Cymysg: Gwyn a Du Affricanaidd	17	0.0	19	0.1	21	0.1	23	0.1	23	0.1
Cymysg: Gwyn a Du Caribiaidd	26	0.1	30	0.1	33	0.1	33	0.1	34	0.1
Cymysg: Gwyn a Tsieineaidd					2	0.0	2	0.0	5	0.0
Arall: Arabaidd									1	0.0
Gwyn: Unrhyw Gefndir Gwyn Arall	717	1.9	698	1.9	707	1.9	701	2.0	709	2.0
Gwyn: Prydeinig	31,973	85.6	31,826	86.1	31,658	86.9	31,432	87.5	31,447	88.5
Gwyn: Sipsiwn neu Deithiwr Gwyddelig (o 2019)									2	0.0
Gwyn: Gwyddelig (o 2019)									9	0.0
Unrhyw Grŵp Ethnig Arall	36	0.1	35	0.1	34	0.1	38	0.1	37	0.1
Nid wyf yn dymuno i'm grŵp ethnig gael ei gofnodi mewn unrhyw ffordd	518	1.4	480	1.3	468	1.3	429	1.2	383	1.1
Anhysbys	3,769	10.1	3,555	9.6	3,198	8.8	2,945	8.2	2,560	7.2
Cyfanswm	37,355	100	36,951	100	36,426	100	35,929	100	35,545	100

Ffynhonnell: CGA

Ethnigrwydd athrawon ysgol yn ôl cyfnod

Mae'r siart bar isod yn cyferbynnu hunaniaeth ethnig athrawon ysgolion cynradd ac uwchradd ar gofrestr CGA ym mis Mawrth 2019. Mae hwn yn dangos bod y gweithlu addysgu mewn ysgolion uwchradd fymryn yn fwy ethnig amrywiol na'r gweithlu ysgolion cynradd. Fodd bynnag, staff Gwyn a geir yn bennaf yn y ddau gyfnod (91.2 y cant o athrawon Cynradd ac 89.3 y cant o athrawon Uwchradd) ac mae'r rhan fwyaf o'r rhain yn Gwyn Prydeinig (90.3 y cant Cynradd, ac 87.1 y cant Uwchradd).

Ethnigrwydd athrawon ysgol cofrestredig yn ôl cyfnod (Cynradd/Uwchradd), 2019⁶



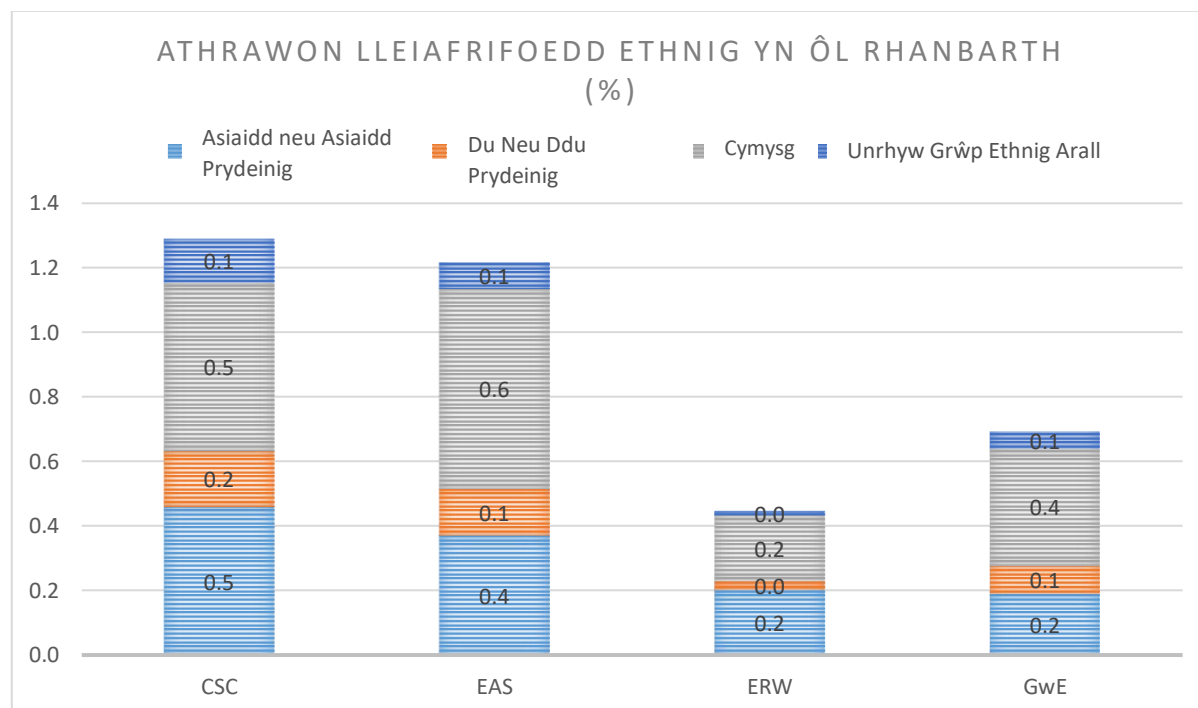
Ffynhonnell: CGA

⁶ Nid yw'r ffigurau hyn yn cynnwys athrawon ysgol a gyflogir mewn ysgolion meithrin, unedau cyfeirio disgyblion ac ysgolion annibynnol. Nid yw athrawon ysgol cofrestredig a gyflogir ar sail cyflenwi, unigolion nad ydynt wedi'u cyflogi mewn rôl athro ysgol, y rheiny nad ydynt yn cael eu cyflogi mewn addysg mwyach, a'r rheiny heb unrhyw gyflogaeth wedi'i chofnodi wedi cael eu cynnwys ychwaith.

Ethnigrwydd athrawon ysgol yn ôl rhanbarth

Mae'r tabl isod yn edrych ar ddosbarthiad rhanbarthol athrawon ysgol uwchradd o grwpiau lleiafrifoedd ethnig (ac eithrio'r rheiny o gefndiroedd gwyn heb fod yn Brydeinig), ar draws y pedwar consortiwm. Mae hyn yn dangos bod gan ranbarthau Canolbarth De Cymru a De Ddwyrain Cymru gryn nifer yn fwy o athrawon ysgol o gefndiroedd ethnig lleiafrifol na Gorllewin Cymru neu Ogledd Cymru. Fodd bynnag, mae'n amlwg ar draws y pedwar rhanbarth fod cyfansoddiad ethnig gweithwyr addysgu proffesiynol yn methu adlewyrchu amrywiaeth yr ardaloedd ehangach neu'r boblogaeth disgyblion.

Dosbarthiad rhanbarthol athrawon ysgol o grwpiau lleiafrifoedd ethnig (heb fod yn wyn), 2019⁷



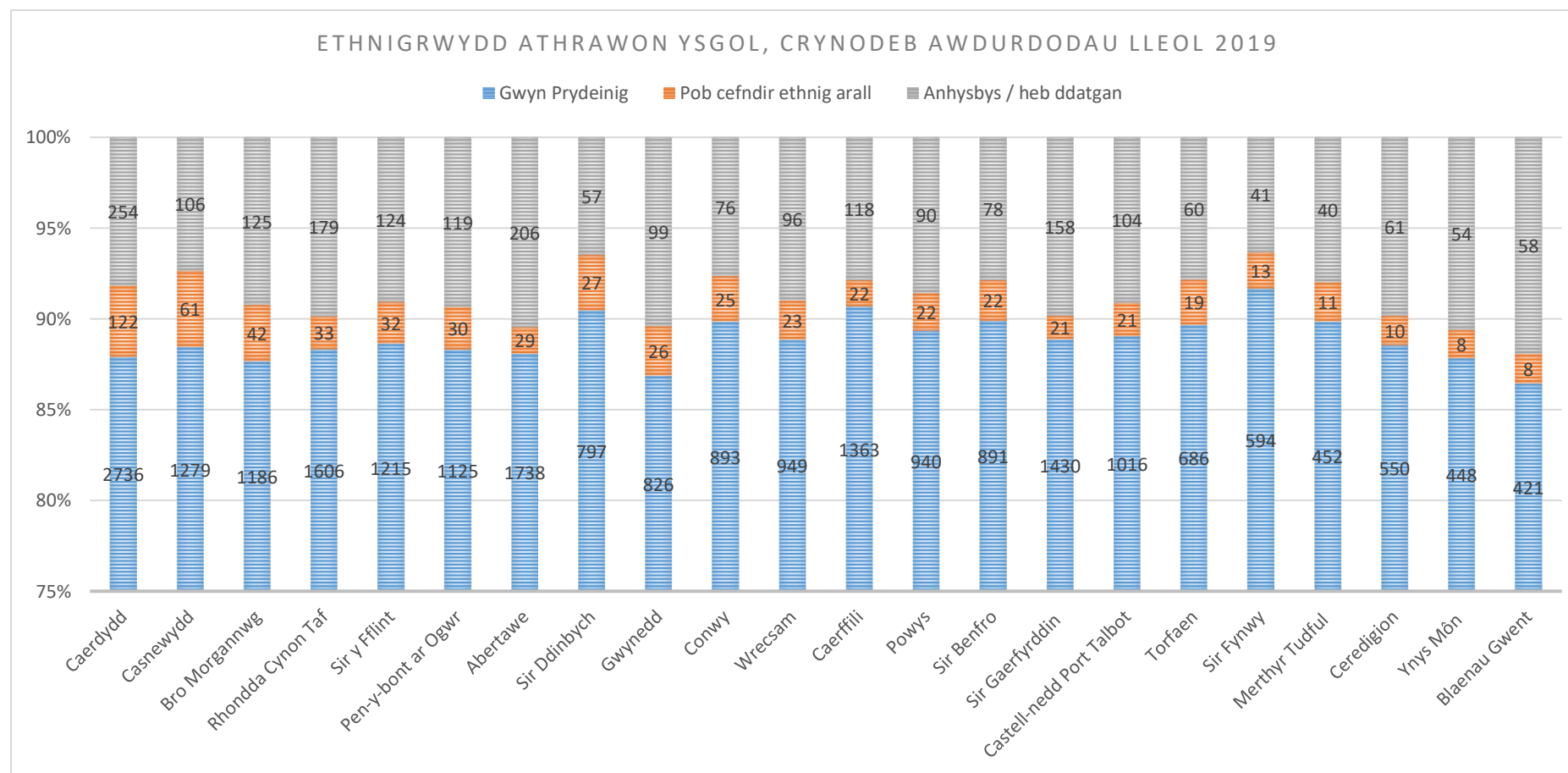
Ffynhonnell: CGA

Ethnigrwydd Athrawon Ysgol yn ôl ardal awdurdod lleol

Fel sy'n wir gyda'r data ar ethnigrwydd disgyblion, mae amrywio sylweddol ar lefel awdurdod lleol o ran y niferoedd o athrawon ysgol sy'n dod o grwpiau lleiafrifoedd ethnig. Mae'r siart ar y dudalen ganlynol yn rhoi crynodeb lefel uchel o nodweddion ethnig athrawon ysgol ar draws y 22 awdurdod lleol, gan wahaniaethu rhwng y rheiny sy'n nodi mai eu hunaniaeth ethnig yw Gwyn Prydeinig a'r rheiny o'r holl gefndiroedd ethnig eraill. Mae hyn yn adlewyrchu'r dadansoddiad lefel uchel o ethnigrwydd disgyblion (ar dudalen pump). Mae'n anodd gwneud cymhariaeth uniongyrchol a llunio casgliadau clir ynglŷn â'r graddau y mae'r gyfran o athrawon ysgol o leiafrifoedd ethnig ym mhob ardal yn adlewyrchu demograffeg disgyblion, oherwydd yr amrywio sylweddol yng nghyfran yr athrawon y mae eu hethnigrwydd yn anhysbys. Fodd bynnag, er bod y ganran o athrawon o grwpiau ethnig Prydeinig heb fod yn Wyn yn tueddu bod yn uwch mewn ardaloedd mwy ethnig amrywiol, mae'n amlwg bod athrawon ysgol ledled Cymru yn llai ethnig amrywiol na'r disgyblion y maen nhw'n eu haddysgu.

⁷ Nid yw'r ffigurau hyn yn cynnwys athrawon ysgol cofrestredig yn cael eu cyflogi ar sail cyflenwi nac unigolion nad ydynt wedi'u cyflogi mewn rôl athro ysgol, y rhai nad ydynt yn cael eu cyflogi mewn addysg mwyach na'r rheiny heb unrhyw gyflogaeth wedi'i chofnodi

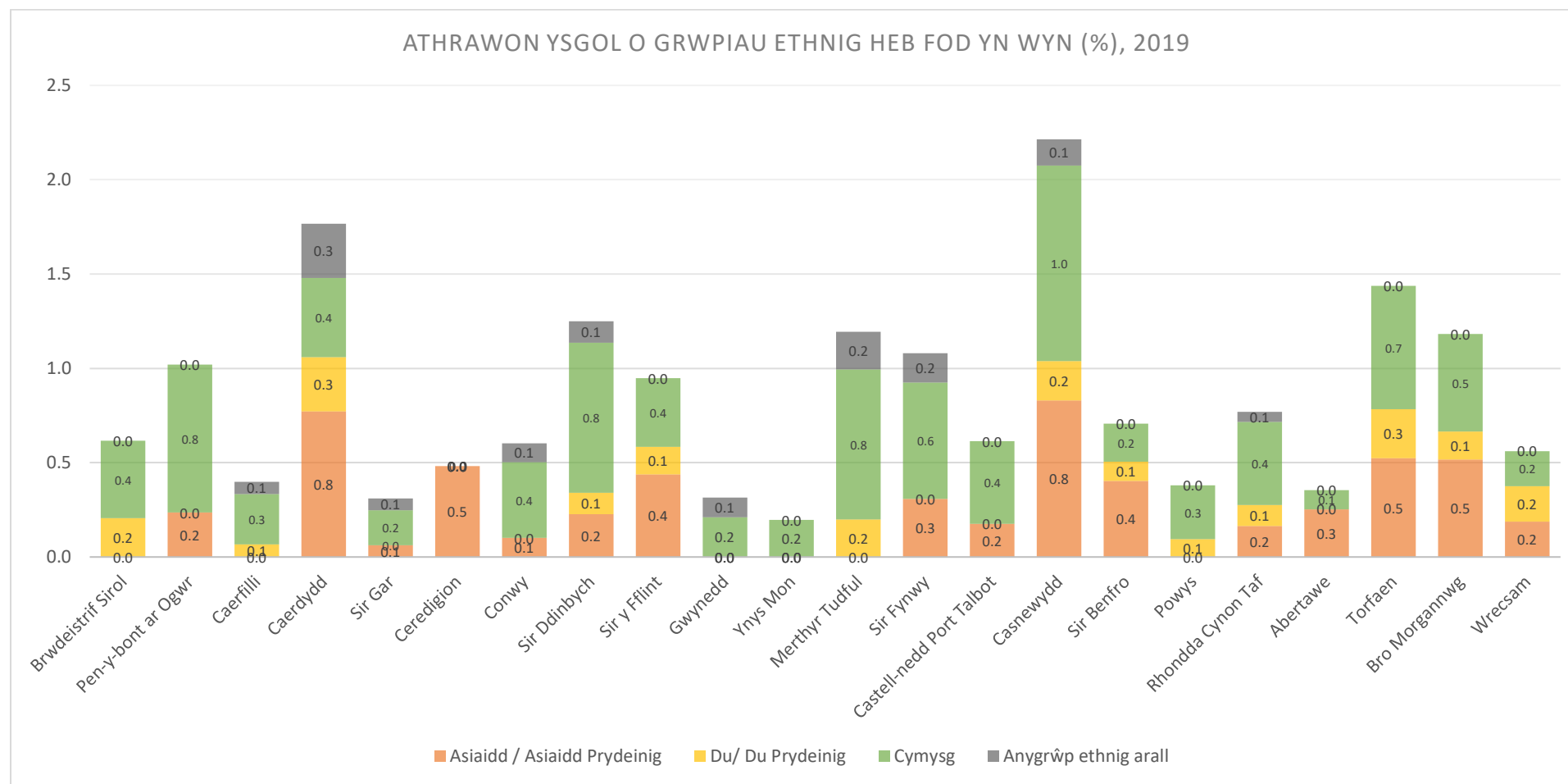
Crynodeb lefel uchel o ethnigrwydd athrawon ysgol yn ôl awdurdod lleol (Gwyn Prydeinig /Yr holl grwpiau ethnig eraill), 2019⁸



Ffynhonnell: CGA

⁸ Nid yw'r ffigurau hyn yn cynnwys athrawon ysgol cofrestredig yn cael eu cyflogi ar sail cyflenwi nac unigolion nad ydynt wedi'u cyflogi mewn rôl athro ysgol, y rhai nad ydynt yn cael eu cyflogi mewn addysg mwyach na'r rheiny heb unrhyw gyflogaeth wedi'i chofnodi

Dosbarthiad athrawon ysgol yn ôl awdurdod lleol o grwpiau lleiafrifoedd ethnig (heb fod yn wyn), 2019^{9 10}



Ffynhonnell:CGA

⁹ Nid yw'r ffigurau hyn yn cynnwys athrawon ysgol cofrestredig yn cael eu cyflogi ar sail cyflenwi nac unigolion nad ydynt wedi'u cyflogi mewn rôl athro ysgol, y rhai nad ydynt yn cael eu cyflogi mewn addysg mwyach na'r rheiny heb unrhyw gyflogaeth wedi'i chofnodi

¹⁰ Mae 'Unrhyw grŵp ethnig arall' yn cynnwys Teithwyr, Sipsiwn, Roma a grwpiau ethnig heb fod yn wyn eraill.

Mae'r siart ar y dudalen flaenorol yn edrych yn fanylach ar y dosbarthiad athrawon ysgol cofrestredig o grwpiau ethnig heb fod yn wyn ar lefel awdurdod lleol. Fel gyda'r tabl blaenorol, mae cafeat cryf yn berthnasol mewn perthynas â'r nifer fawr o athrawon y mae eu hunaniaeth ethnig yn anhysbys. Fodd bynnag, mae'n nodedig yr ymddengys nad yr awdurdodau lleol sydd â'r niferoedd uchaf o ddisgyblion o grwpiau ethnig heb fod yn wyn yw'r rheiny â'r niferoedd uchaf o athrawon heb fod yn wyn o angenrheidrwydd. Mae'n arbennig o nodedig mai Casnewydd ac nid Caerdydd yw'r ardal awdurdod lleol â'r niferoedd uchaf o athrawon ysgol cofrestredig heb fod yn wyn, tra bod y gyfran o athrawon y gwyddys eu bod o grwpiau ethnig lleiafrifol heb fod yn wyn yn Abertawe yn sylweddol is na'r nifer o ddisgyblion heb fod yn wyn yn yr ardal.

Cymarebau disgyblion/athrawon

Mae edrych ar nifer y disgyblion o grwpiau ethnig penodol yn gymesur â'r nifer o athrawon o'r grwpiau hynny, ar lefel awdurdod lleol, yn tanlinellu'r graddau amlwg y mae rhai grwpiau wedi'u tangynrychioli yn y gweithlu addysgu mewn rhannau penodol o Gymru.

Disgyblion gwyn	Mae disgyblion Gwyn ¹¹ wedi'u cynrychioli'n dda ar draws pob ardal ALI. Mae'r gymhareb athrawon Gwyn i ddisgyblion Gwyn yn amrywio o 12:1 (yng Nghaerdydd) i 20:1 (RhCT).
Disgyblion Asiaidd ac Asiaidd Prydeinig	Mae'r gynrychiolaeth yn arbennig o wael mewn ardaloedd â'r niferoedd uchaf o ddisgyblion Asiaidd: Caerdydd (189:1), Casnewydd (170:1) ac Abertawe (248:1). Hefyd, ceir pocedi sylweddol o ddisgyblion Asiaidd y tu allan i'r prif ardaloedd trefol, sydd wedi'u tangynrychioli'n aml yn y gweithlu addysgu. Er enghraifft, mae 200 o ddisgyblion Asiaidd yn Sir Gaerfyrddin ond dim ond un athro Asiaidd sydd yno. Ym Mhowys, mae 125 o ddisgyblion Asiaidd ond dim athrawon Asiaidd.
Disgyblion Du a Du Prydeinig	Mae'r gynrychiolaeth o'r grŵp hwn yn wael hefyd yn y dinasoedd mawr. Nid oes unrhyw athrawon Du neu Ddu Prydeinig yn Abertawe, er bod 285 o ddisgyblion o'r grŵp hwn. Mae cymarebau athrawon i ddisgyblion yng Nghaerdydd (261:1) a Chasnewydd (138:1) yn uchel hefyd. Ychydig o ardaloedd ALI eraill yng Nghymru sydd â phoblogaethau Du sylweddol, ond mae poced o dangynrychiolaeth arbennig ym Mro Morgannwg, lle mae 180 o ddisgyblion Du ond dim ond dau o athrawon Du (90:1).
Disgyblion grwpiau ethnig cymysg	Yng Nghaerdydd, lle ceir 3,620 o ddisgyblion o gefndiroedd ethnig cymysg, mae'r gynrychiolaeth yn waeth nag ar gyfer y grwpiau Du ac Asiaidd (278:1). Mae'r grŵp hwn wedi'i gynrychioli'n wael iawn hyn Abertawe hefyd (503:1) ac (i raddau llai) yng Nghasnewydd (84:1). Mae disgyblion o ethnigrwydd Cymysg yn bresennol mewn ardaloedd ALI ledled Cymru ond mae cymarebau athrawon i ddisgyblion yn wael yn y rhan fwyaf o ardaloedd awdurdod. Er enghraifft, ar Ynys Môn ceir 140 o ddisgyblion o ethnigrwydd Cymysg ond dim ond un athro o'r grŵp hwnnw.
Grwpiau ethnig eraill¹²	Er bod niferoedd sylweddol o ddisgyblion o grwpiau ethnig amrywiol yn y prif ddinasoedd, mae cynrychiolaeth yn wael. Mae gan Gaerdydd gymhareb o 280:1, ac yng Nghasnewydd y gymhareb yw 340:1 ac ni cheir unrhyw athrawon yn Abertawe o grwpiau ethnig 'Eraill' er bod 860 o ddisgyblion o'r cymunedau amrywiol hyn.

¹¹ Yn yr achos hwn mae'r grŵp Gwyn yn cynnwys yr holl grwpiau Gwyn ac nid yw wedi'i gyfyngu i Gwyn Prydeinig.

¹² Yn cynnwys Teithwyr, Sipsiwn, Roma a'r holl grwpiau ethnig eraill heb fod yn wyn.

Proffil ethnig arweinwyr ysgol

Mae tangynrychiolaeth unigolion o grwpiau lleiafrifoedd ethnig o fewn y proffesiwn addysgu yng Nghymru hyd yn oed yn fwy eithafol ymhlith y rheiny sy'n gwasanaethu mewn rolau arwain. Ymhlith y grŵp hwn (sy'n cynnwys penaeithiaid, dirprwy benaeithiaid a phenaethiaid cynorthwyol) dim ond 15 o unigolion o gefndiroedd ethnig heb fod yn wyn yr oedd modd eu hadnabod o gofrestr CGA yn 2019.

Hunaniaeth ethnig arweinwyr ysgol, 2019

Ethnigrwydd	Cyfanswm	%
Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig	5	0.1
Du neu Ddu Prydeinig	1	0.03
Cymysg	8	0.2
Gwyn: Unrhyw gefndir Gwyn eraill	42	1.22
Gwyn: Prydeinig	2,859	83.04
Gwyn: Gwyddelig	1	0.03
Unrhyw Grŵp Ethnig Arall	1	0.03
Nid wyf yn dymuno i'm grŵp ethnig gael ei gofnodi mewn unrhyw ffordd	44	1.28
Anhysbys	482	14
Cyfanswm	3,443	100

Ffynhonnell: CGA

Mae'r tabl isod yn cyfyngu'r maes uwch arweinwyr, gan edrych ar benaeithiaid a phenaethiaid gweithredol yn unig, ac mae'n dangos bod lefelau amrywiaeth ethnig sydd hyd yn oed yn is ymhlith y rheiny sy'n dal y swyddi arwain uchaf, yn ysgolion Cymru. O fis Mawrth 2019, dim ond saith o benaeithiaid neu benaeithiaid gweithredol mewn swydd yr oedd yn hysbys eu bod o gefndiroedd ethnig heb fod yn wyn, ac nid oedd yr un o'r rhain o'r grŵp pobl Ddu neu Ddu Prydeinig.

Hunaniaeth ethnig penaeithiaid a phenaethiaid gweithredol

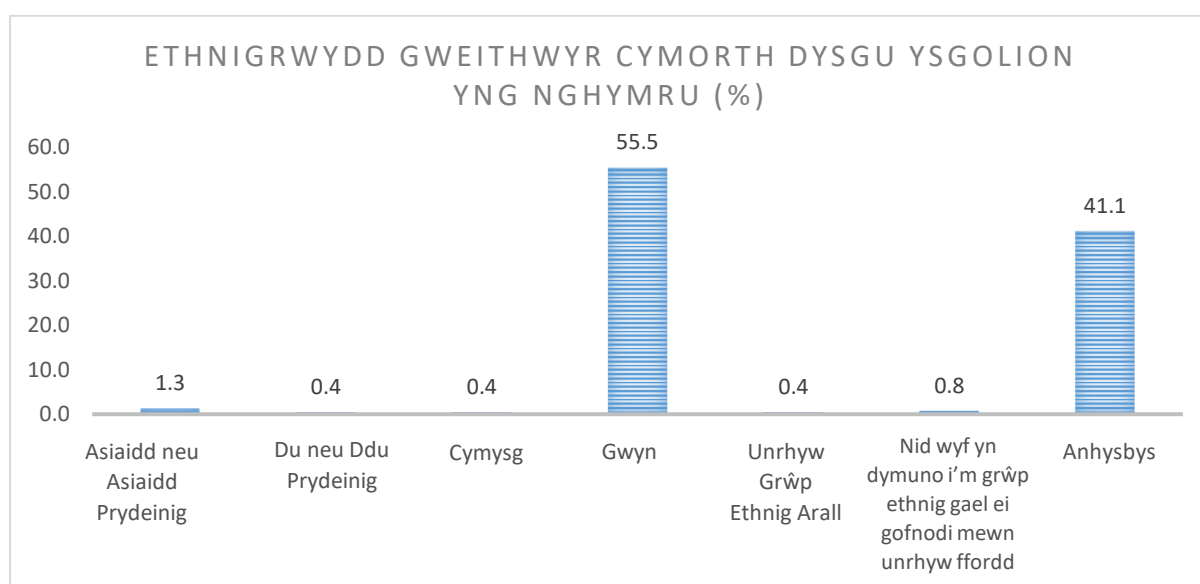
Ethnigrwydd	Cyfanswm	%
Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig	2	0.1
Cymysg	4	0.3
Gwyn: Unrhyw gefndir Gwyn arall	14	1.0
Gwyn: Prydeinig	1,148	80.4
Unrhyw Grŵp Ethnig Arall	1	0.1
Nid wyf yn dymuno i'm grŵp ethnig gael ei gofnodi mewn unrhyw ffordd	20	1.4
Anhysbys	239	16.7
Cyfanswm	1,428	100

Ffynhonnell: CGA

Gweithwyr cymorth dysgu ysgolion

O 1 Mawrth 2019 roedd 37,325 o gofrestreion yn gymwys i ymarfer fel gweithwyr cymorth dysgu ysgolion yng Nghymru (sy'n fwy na'r 35,545 o gofrestreion sy'n gymwys i ymarfer fel athrawon ysgol). Fodd bynnag, mae data ar y cofrestreion hyn yn llai cynhwysfawr yn sgil y ffaith fod y CGA wedi gweithio gyda chyflogwyr i gofrestru staff presennol 'yn un fflyd', pan gafodd y gofrestr ar gyfer gweithwyr cymorth dysgu ysgolion ei chreu, yn Ebrill 2016¹³. Mae ethnigrwydd cyfran sylweddol o'r gweithwyr proffesiynol hyn yn anhysbys felly, ac nid oes unrhyw ddata defnyddiol ar dueddiadau yn ymwneud ag ethnigrwydd ar gyfer cofrestreion yn y categori hwn. Mae'n rhaid rhoi blaenoriaeth felly i sicrhau bod cyfraddau datgelu ar gyfer ethnigrwydd ymhlith gweithwyr cymorth dysgu ysgolion yn gwella, er mwyn sicrhau bod gennym y ddealltwriaeth fwyaf bosibl o ba mor amrywiol a chynrychioliadol yw'r gweithlu addysg yng Nghymru.

Ethnigrwydd gweithwyr cymorth dysgu ysgolion sydd wedi cofrestru gyda CGA, 2019



Ffynhonnell: CGA

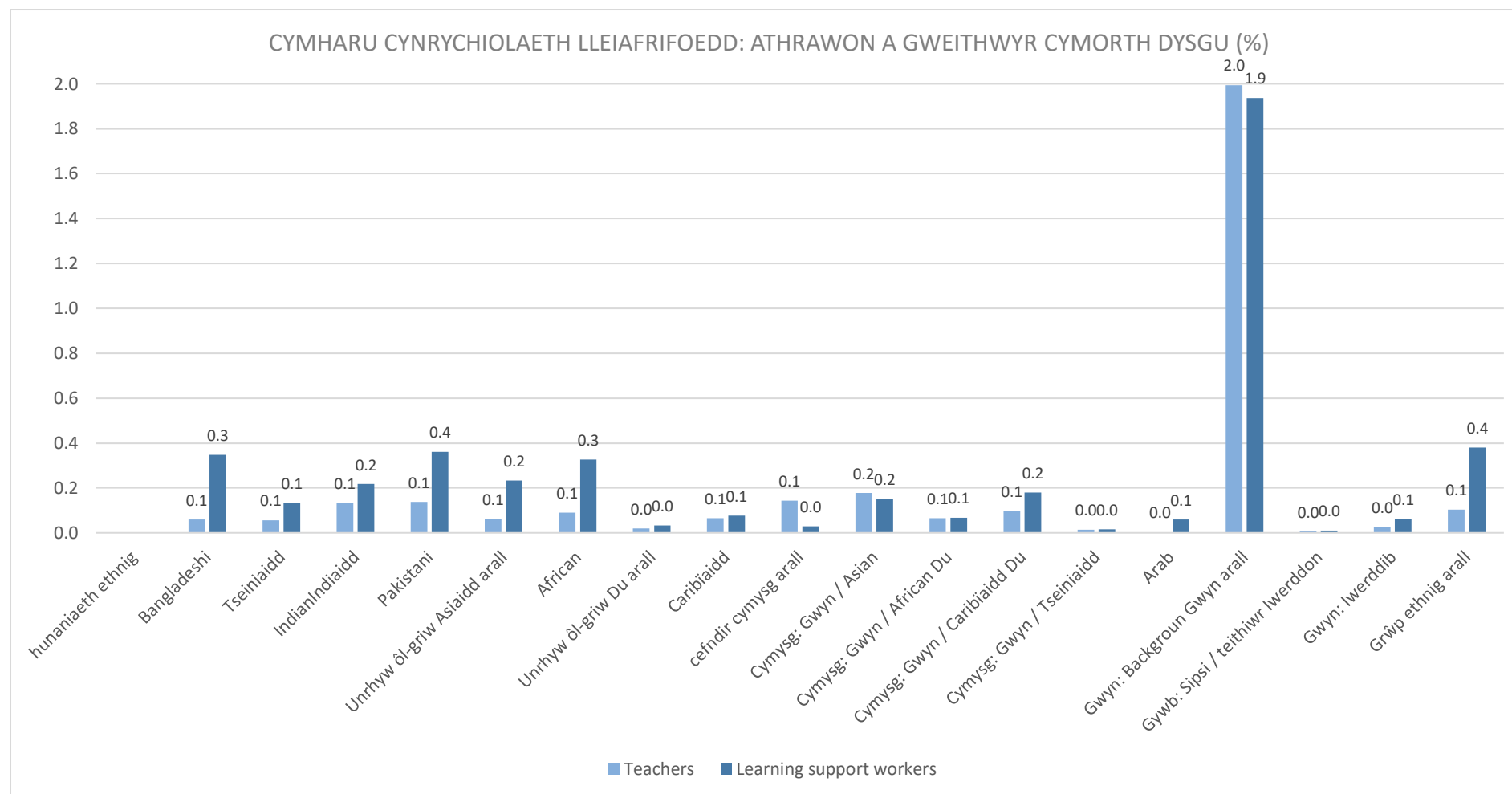
Mae'r siart bar uchod yn dangos, o fis Mawrth 2019, bod 55.5% o weithwyr cymorth dysgu cofrestredig ysgolion yn 'wyn'. Fodd bynnag, roedd 41.1% o gofrestreion yn y categori o ethnigrwydd anhysbys, ac nid oedd 0.8% arall eisiau i'w grŵp ethnig gael ei gofnodi. O'r grwpiau lleiafrifoedd ethnig, yr un mwyaf oedd Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig (1.3%).

Cymharu amrywiaeth ethnig athrawon ysgol a gweithwyr cymorth dysgu ysgolion

Hyd yn oed gyda'r lefelau isel presennol o adrodd ymhlith gweithwyr cymorth dysgu ysgolion, mae'n amlwg bod mwy o amrywiaeth ethnig ymhlith cofrestreion yn y categori hwn nag ymhlith athrawon ysgol. Mae'r siart bar ar y dudalen ganlynol yn dangos cyfran yr holl gofrestreion addysgu a'r cofrestreion sy'n weithwyr cymorth dysgu y gwyddys eu bod o bob grŵp lleiafrifoedd ethnig. Mae cofrestreion Gwyn Prydeinig, y rhai a wrthododd ddatgelu'u hethnigrwydd ac unigolion yr oedd eu hethnigrwydd yn hysbys wedi'u hepgor o'r siart, er mwyn tynnu sylw at y gynrychiolaeth gyferbyniol ar draws y grwpiau BAME. Mae'r siart yn dangos, ar draws y rhan fwyaf o gategoriâu ethnigrwydd, bod lefelau uwch o gynrychiolaeth ymhlith gweithwyr cymorth dysgu ysgolion nag athrawon ysgol.

¹³ Pan ddigwyddodd hyn, dim ond ychydig iawn o ddata yr oedd CGA yn gofyn amdano am bob ymarferydd i gwblhau'u cofrestrriad cychwynnol.

Cymharu cynrychiolaeth lleiafrifoedd ethnig ymhlith y grwpiau athrawon ysgol a gweithwyr cymorth dysgu ysgolion, 2019¹⁴



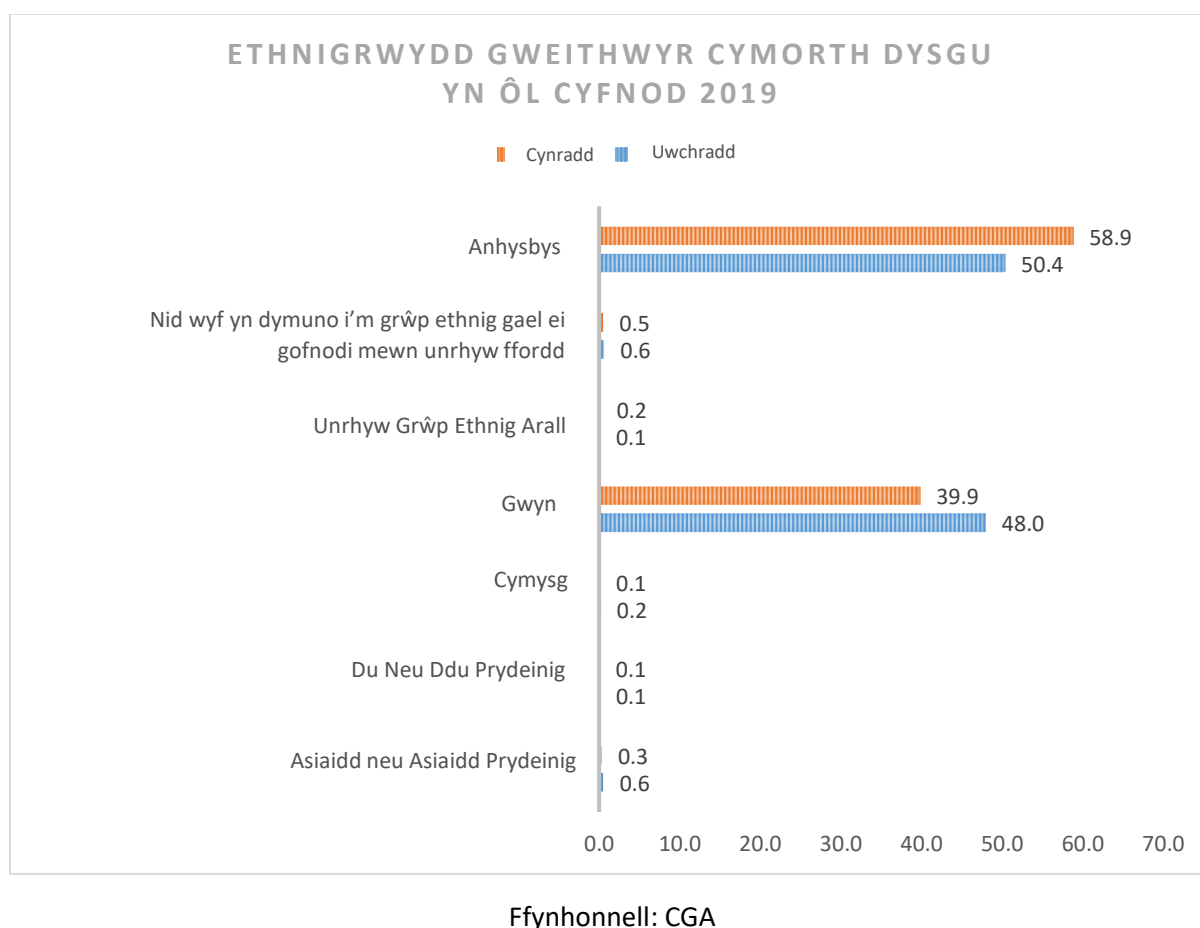
Ffynhonnell: EWC

¹⁴ Mae'r data yn y tabl hwn yn hepgor cofrestreion 'Gwyn Prydeinig', cofrestreion nad oedd yn fodlon datgelu'u hethnigrwydd a'r rhai yr oedd eu hethnigrwydd yn anhysbys

Ethnigrwydd gweithwyr cymorth dysgu ysgolion yn ôl cyfnod

Mae'r siart bar isod yn cyferbynnu hunaniaeth ethnig gweithwyr cymorth dysgu ysgolion cynradd ac uwchradd ar gofrestr CGA ym mis Mawrth 2019. Yn gymaint â bod darlun clir ymysg athrawon ysgol cofrestredig o weithlu ychydig yn fwy ethnig amrywiol mewn ysgolion uwchradd, nid oes patrwm clir felly ymhlith gweithwyr cymorth dysgu ysgolion. Fodd bynnag, caiff gwneud cymhariaeth ystyrlon rhwng y ddau gyfnod o fewn y grŵp cofrestreion hwn ei rwystro gan y gyfran uchel eithriadol o unigolion y mae eu hethnigrwydd yn anhysbys.

Ethnigrwydd gweithwyr cymorth dysgu cofrestredig ysgolion yn ôl cyfnod (Cynradd/Uwchradd), 2019¹⁵

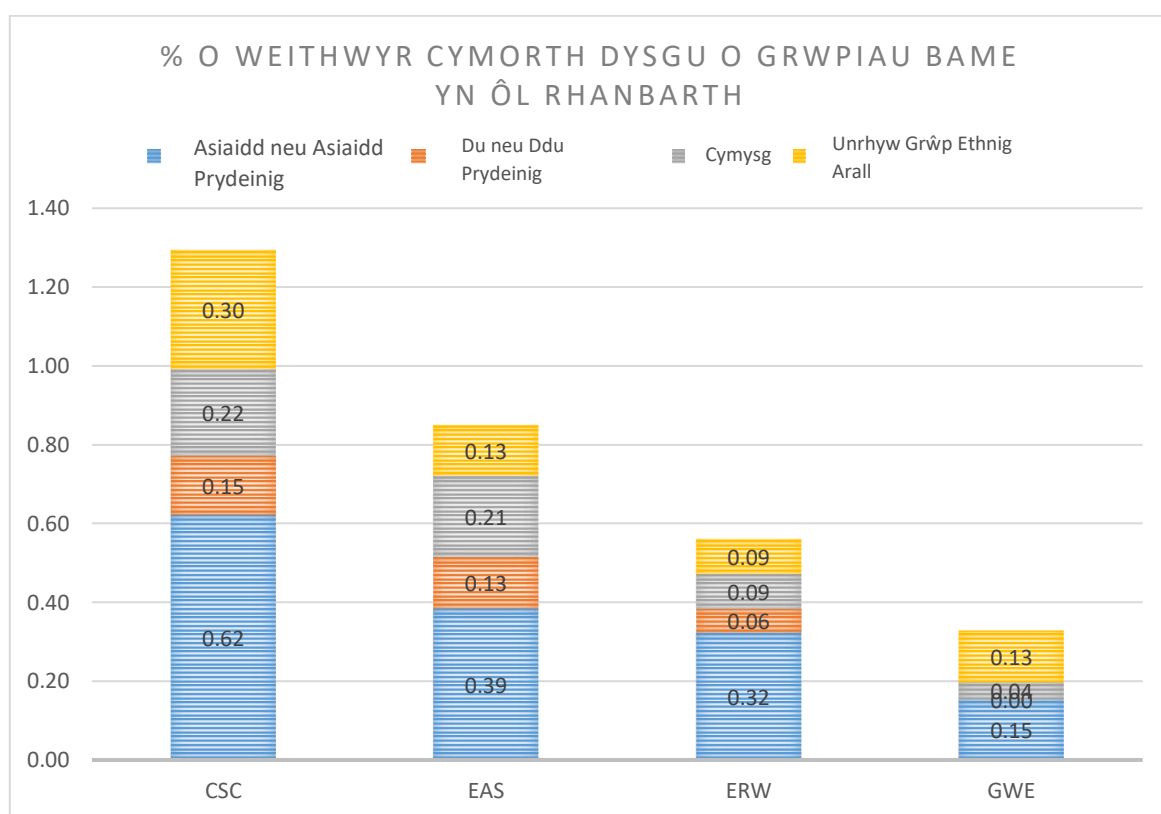


¹⁵ Nid yw'r ffigurau hyn yn cynnwys: 183 o weithwyr cymorth dysgu cofrestredig ysgolion a gyflogir mewn ysgolion meithrin, unedau cyfeirio disgyblion ac ysgolion annibynnol; 16,151 o weithwyr cymorth dysgu cofrestredig ysgolion a gyflogir ar sail cyflenwi; unigolion nad ydynt wedi'u cyflogi mewn rôl gweithiwr cymorth dysgu ysgolion; y rhai nad ydynt yn cael eu cyflogi mewn addysg mwyach na'r rheiny heb unrhyw gyflogaeth wedi'i chofnodi.

Ethnigrwydd gweithwyr cymorth dysgu ysgolion yn ôl rhanbarth

Mae'r tabl isod yn edrych ar ddosbarthiad rhanbarthol gweithwyr cymorth dysgu ysgolion o grwpiau ethnig BAME (heb gynnwys y rheiny o gefndiroedd 'ethnig gwyn eraill'), ar draws y pedwar consortiwm. Mae hwn yn dangos bod gan ranbarth Canolbarth y De gryn dipyn yn fwy o weithwyr cymorth dysgu ysgolion o gefndiroedd ethnig lleiafrifol na'r rhanbarthau eraill, ac yna'n eu dilyn y mae EAS, ERW ac yn olaf, GWE. Mae'r patrwm hwn ychydig yn wahanol i hwnnw ymhlith athrawon ysgol (a ddangosir ar dudalen 11). Fodd bynnag, er gwaetha'r lefelau cynrychiolaeth BAME sydd ychydig yn uwch ymhlith gweithwyr cymorth dysgu ysgolion, ar draws bob un o'r pedwar rhanbarth mae cyfansoddiad ethnig y grŵp cofrestreion hwn yn dal i fethu ag adlewyrchu amrywiaeth yr ardaloedd ehangach neu'r boblogaeth disgyblion.

Dosbarthiad rhanbarthol gweithwyr cymorth dysgu ysgolion o grwpiau lleiafrifoedd ethnig (yn ôl consortia), 2019



Ffynhonnell: CGA

Ethnigrwydd Gweithwyr Cymorth Dysgu Ysgolion yn ôl ardal awdurdod lleol

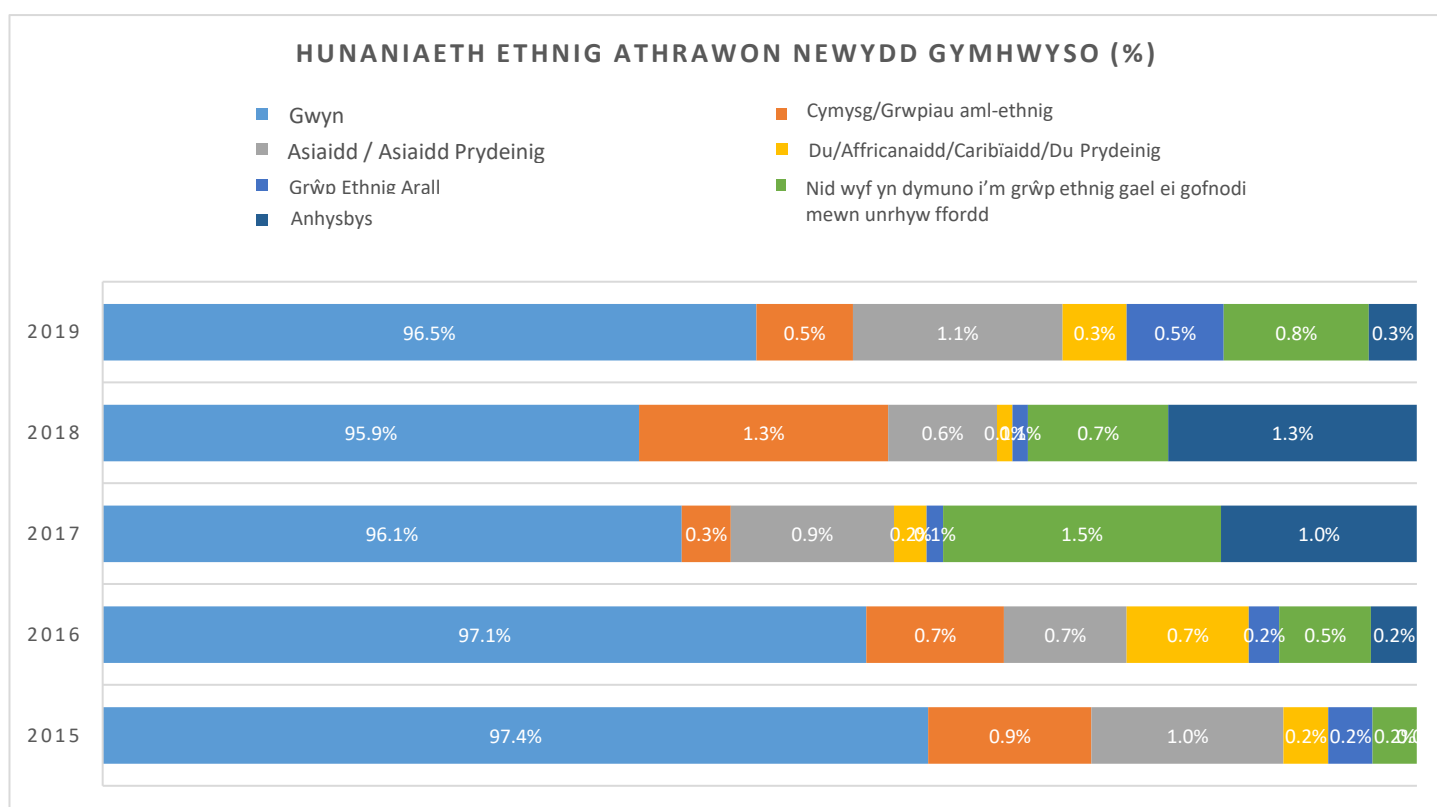
Oherwydd y niferoedd uchel o weithwyr cymorth dysgu ysgolion y mae eu hethnigrwydd yn anhysbys, nid oes modd cynhyrchu dadansoddiad ystyrlon ar hyn o bryd mewn perthynas ag ethnigrwydd staff ysgolion o'r grŵp hwn ar lefel awdurdod lleol. Fodd bynnag, wrth i'r data ar ethnigrwydd a gedwir ar gofrestr CGA ddod yn fwy cyflawn, bydd yn ddefnyddiol monitro'r set ddata hon er mwyn cael dealltwriaeth fanwl o'r graddau y mae gweithwyr cymorth dysgu yn gynrychioliadol o boblogaethau disgyblion mewn rhannau gwahanol o Gymru.

A yw athrawon sydd wedi cymhwyso'n ddiweddar yn fwy amrywiol?

Er mwyn rhoi mewnwelediad pellach i gyfansoddiad ethnig athrawon ysgol cofrestredig yng Nghymru, mae'r siart isod yn rhoi manylion hunaniaeth ethnig athrawon newydd gymhwyso yn ymgymryd â swyddi mewn ysgolion yng Nghymru rhwng 2015 a 2019. Er gwaetha'r ffaith fod cyfran sylweddol is o athrawon ysgol yn y categori hwn o ethnigrwydd anhysbys (neu nad ydyn nhw'n dymuno datgelu'u hethnigrwydd) nid yw'r gyfran o'r cofrestreion hyn sy'n dod o grwpiau lleiafrifoedd ethnig yn wahanol iawn i'r gyfran ymhlith athrawon ysgol cofrestredig yn gyffredinol.

Mae'r data yn dangos hefyd, er bod rhywfaint o amrywio, mai newid cymharol fach a welwyd ym mhroffil ethnig athrawon newydd sy'n dod i mewn i'r proffesiwn yn y blynyddoedd diwethaf, a bod cyfran yr athrawon newydd o gefndiroedd ethnig lleiafrifol sy'n mynd i mewn i'r proffesiwn wedi bod yn gyson isel trwy gydol y cyfnod. Mae'r data craidd yn dangos, o'r 1,165 o athrawon newydd gymhwyso yn 2019, mai dim ond 6 oedd yn dod o gefndiroedd cymysg, 13 Asiaidd, 4 Du a 6 o grwpiau ethnig eraill.

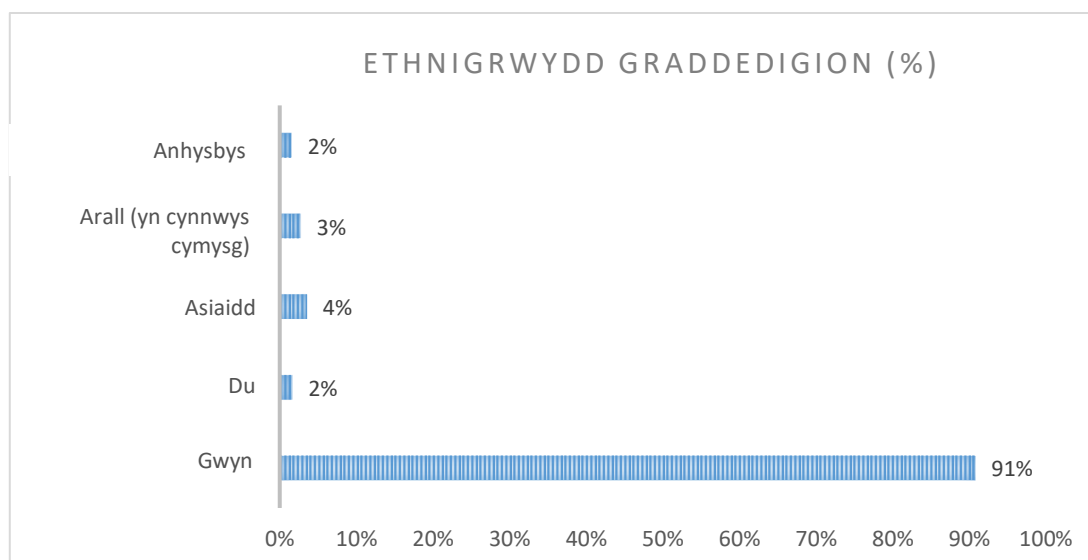
Hunaniaeth ethnig athrawon newydd gymhwyso sydd wedi cofrestru gyda CGA, 2015-2019



Ffynhonnell: CGA

Er mwyn cymharu, mae'r siart ar y dudalen ganlynol yn archwilio ethnigrwydd y rheiny yn gadael prifysgol yng Nghymru yn 2016/17 (y data diweddaraf sydd ar gael gan HESA). Mae'n nodedig bod cyfran y graddedigion sy'n dod o bob un o'r grwpiau lleiafrifoedd ethnig yn sylweddol uwch nag yn y siart uchod, gan danlinellu'r graddau y mae'r rheiny sy'n mynd i mewn i'r proffesiwn addysgu yn llai amrywiol na charfan gyffredinol y grŵp sy'n gadael prifysgolion Cymru.

Ethnigrwydd graddedigion – pawb wnaeth adael prifysgolion Cymru yn 2016/17

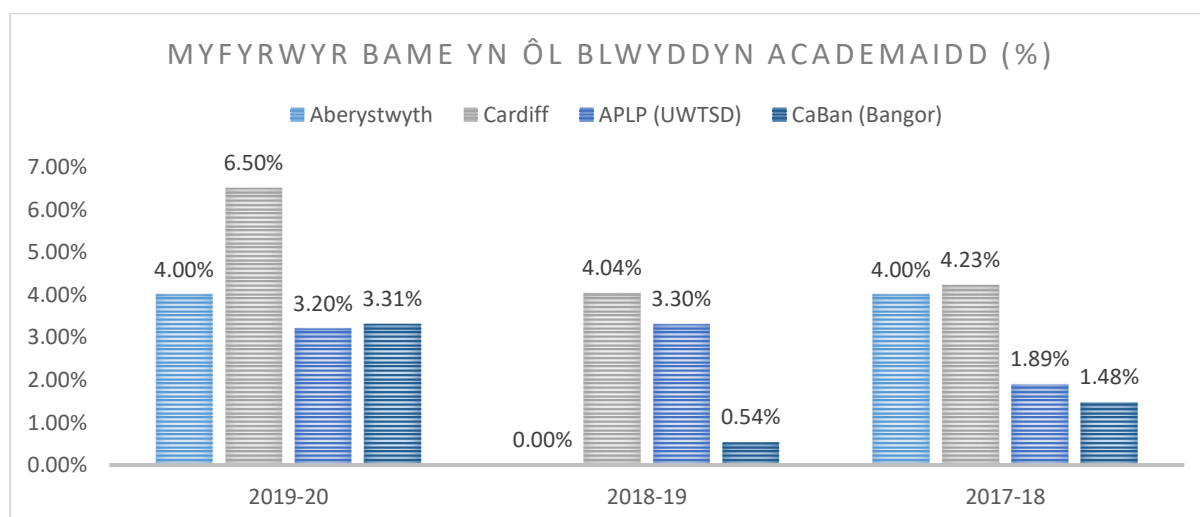


Ffynhonnell: HESA

Y biblinell - cofrestru myfyrwyr BAME ar gyfer cwrs Addysg Gychwynnol Athrawon yng Nghymru

Er mwyn ennill statws athro newydd gymhwyso (ANG) yng Nghymru, mae angen i athrawon newydd ymgymryd â'u haddysg broffesiynol drwy astudio ar raglen Addysg Gychwynnol Athrawon (AGA), wedi'i hachredu gan Fwrdd Achredu AGA Cyngor y Gweithlu Addysg. Mae'n hanfodol felly denu myfyrwyr o gefndiroedd demograffig amrywiol i astudio ar y cyrsiau hyn os yw proffil ethnig athrawon ysgol yng Nghymru i ddod yn fwy amrywiol.

Canran myfyrwyr blwyddyn gyntaf o grwpiau lleiafrifoedd ethnig – tair blwyddyn academiaidd ddiwethaf¹⁶



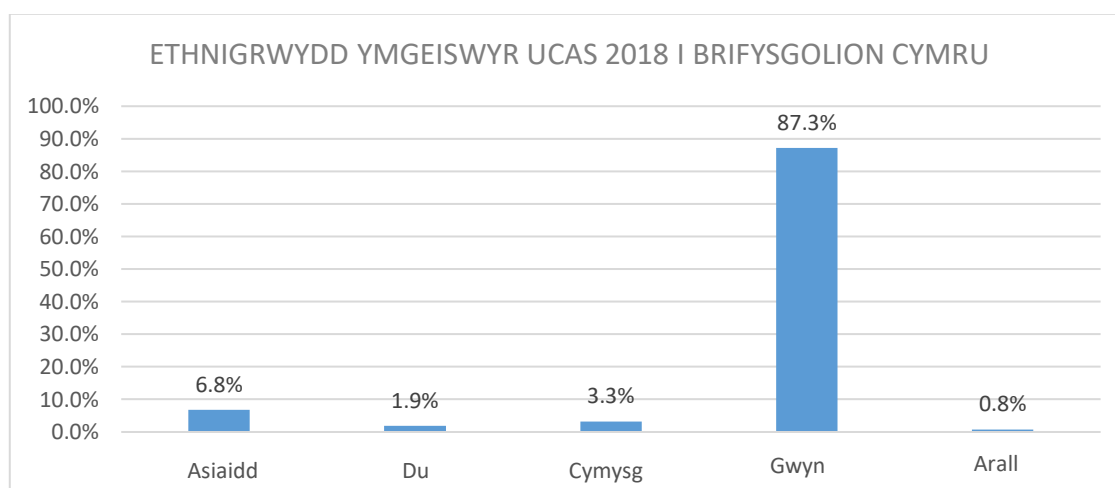
Ffynhonnell: CGA

¹⁶ Dechreuodd partneriaethau AGA newydd yn 2019-20. Roedd y ddarpariaeth flaenorol yn cael ei gweithredu gan SAUau unigol (Aberystwyth, Metropolitan Caerdydd, Y Drindod Dewi Sant a Bangor).

Mae'r siart uchod yn dangos, ar draws y pedair partneriaeth, bod rhywfaint o gynnydd yn cael ei wneud o ran denu carfan fwy amrywiol o fyfyrwyr i astudio cyrsiau AGA. Yn wir, ar draws y pedair partneriaeth, fe wnaeth cyfanswm nifer y myfyrwyr BAME newydd godi o 29 yn 2017-18 i 48 yn 2019-20. Fodd bynnag, noda Egan (2020) fod ymgeiswyr UCAS o grwpiau lleiafrifoedd ethnig yn llawer llai tebygol nag ymgeiswyr gwyn o gael eu derbyn ar gyrsiau AGA yng Nghymru, gyda hanner yr ymgeiswyr lleiafrifoedd ethnig yn cael cynnig lleoedd yn 2018 o gymharu â 67% o fyfyrwyr gwyn.

Mae'r siart isod, sy'n dangos proffil ethnig yr holl ymgeiswyr i brifysgolion Cymru, yn amlygu'r graddau y mae cyrsiau AGA yn dal i fethu recriwtio myfyrwyr o gefndiroedd ethnig amrywiol.

Ethnigrwydd (holl) ymgeiswyr UCAS 2018 i brifysgolion Cymru



Ffynhonnell: UCAS

Crynodeb o'r bennod – prif ganfyddiadau

Mae'r data a amlinellir yn y bennod hon yn rhoi darlun clir o weithlu ysgol (athrawon a gweithwyr cymorth dysgu) yng Nghymru sy'n sylweddol llai ethnig amrywiol na phoblogaeth ehangach Cymru a'r boblogaeth disgyblion yn ysgolion Cymru. Mae'r prif ganfyddiadau fel a ganlyn:

- Yn unol â thueddiadau demograffig ehangach, mae'r boblogaeth disgyblion ysgol yng Nghymru yn mynd yn fwyfwy ethnig amrywiol
- Mae disgyblion o leiafrifoedd ethnig yn mynychu ysgolion ym mhob rhan o Gymru, fodd bynnag, mae'r poblogaethau BAME mwyaf wedi'u crynodi yng Nghaerdydd, Casnewydd ac Abertawe
- Ledled Cymru benbaladr, mae athrawon ysgol cofrestredig yn llawer llai tebygol na disgyblion o ddod o gefndir ethnig lleiafrifol
- Mae tangynrychiolaeth yn bodoli mewn perthynas â'r holl grwpiau ethnig heblaw am Gwyn Prydeinig, gan gynnwys Asiaidd, Du, Tsieinaidd, Gwyn Arall a grwpiau Sipsiwn, Roma a theithwyr Gwyddelig
- Mae athrawon sy'n gweithio mewn ysgolion uwchradd ychydig yn fwy tebygol o ddod o grŵp BAME na'r rheiny a gyflogir yn y cyfnod cynradd
- Mae pcedi penodol o dangynrychiolaeth, yng Nghaerdydd, Casnewydd ac Abertawe (yn cyfateb â'r ardaloedd sydd â'r poblogaethau BAME uchaf)
- Mae tangynrychiolaeth BAME yn arbennig o ddifrifol mewn perthynas â swyddi uwch, fel rolau penaethiaid

- Mae gweithwyr cymorth dysgu ysgolion yng Nghymru yn fwy tebygol o fod o grŵp lleiafrifoedd ethnig nag athrawon, ond maent yn dal yn llawer llai ethnig amrywiol na'r boblogaeth disgyblion
- Er bod canran y myfyrwyr AGA o grwpiau BAME sy'n astudio ar gyrsiau achrededig yng Nghymru wedi cynyddu fymryn yn y blynyddoedd diwethaf, mae'r cyrsiau hyn yn parhau i ddenu myfyrwyr sydd yn llawer llai amrywiol na'r rheiny ar lawer o raglenni prifysgol eraill
- Mae cynyddu amrywiaeth ethnig y rheiny sy'n ymgeisio'n llwyddiannus i astudio AGA yn hanfodol i greu piblinell o ddoniau BAME a fydd yn helpu gwneud y proffesiwn yn fwy cynrychioliadol yn y blynyddoedd i ddod

3 Gweithredu ar gynrychiolaeth BAME mewn ysgolion – yng Nghymru a thu hwnt

Mae'r data a archwiliwyd ym mhennod dau yn dangos nad yw'r gweithlu o athrawon ysgol a gweithwyr cymorth dysgu, a gyflogir mewn ysgolion yng Nghymru, yn adlewyrchu amrywiaeth ethnig y disgyblion y maent yn eu haddysgu. Fodd bynnag, mae'n bwysig nodi nad ffenomen a welwyd yn ddiweddar yn unig yw hon. Yn 2003, fe wnaeth sefydliad rhagflaenol CGA, sef Cyngor Addysgu Cyffredinol Cymru (CyngACC), gyhoeddi *Cynllun gweithredu ar gyfer recriwtio a chadw athrawon yng Nghymru*, a dynnodd sylw at dangynrychiolaeth lleiafrifoedd ethnig yn y proffesiwn addysgu a'r angen i fynd i'r afael â hyn, o fewn cyd-destun strategaeth ehangach ar gyfer denu mwy o bobl i addysgu, gan ddatgan:

'mae'r diffyg athrawon o leiafrifoedd ethnig mewn ardaloedd sydd â phoblogaeth ethnig lleiafrifol sylweddol yn golygu nad oes gan grwpiau penodol o ddisgyblion fodelau rôl cadarnhaol...Fodd bynnag, nid yw'r angen am athrawon o gefndiroedd ethnig amrywiol yn cael ei gyfyngu i ardaloedd sydd â phoblogaeth sylweddol o gefndiroedd ethnig lleiafrifol. Yng nghymdeithas gynyddol amlddiwyllynnol heddiw, mae angen sicrhau bod mwy o ddisgyblion yn dod i gysylltiad ag unigolion o gefndiroedd ethnig a diwylliannol gwahanol. Gall athrawon o wahanol gefndiroedd ethnig a diwylliannol, ynghyd â bod yn athrawon ardderchog, helpu datblygu dealltwriaeth ymysg disgyblion o anghenion unigolion o wahanol gefndiroedd' (CyngACC, 2003).

Aeth y cynllun ymlaen i wneud nifer o argymhellion penodol i fynd i'r afael â mater tangynrychiolaeth lleiafrifoedd ethnig ymysg athrawon ysgol yng Nghymru, gan ganolbwyntio ar:

- ddatblygu strategaeth (gan gynnwys defnyddio modelau rôl cadarnhaol o grwpiau ethnig gwahanol), er mwyn hyrwyddo addysgu fel gyrfa;
- casglu mwy o wybodaeth a gweithio gyda grwpiau gwahanol i nodi ffyrdd o wneud y proffesiwn addysgu yn fwy hygyrch;
- darparu arweiniad er mwyn sicrhau bod ysgolion yn amgylcheddau sy'n ffafriol ar gyfer cyflogi athrawon o wahanol gefndiroedd; a
- sefydliadau sy'n gweithio i recriwtio athrawon yn gweithio gyda grwpiau cydraddoldeb hiliol i nodi ffyrdd o wneud addysgu yn yrfa fwy hygyrch (CyngACC, 2003).

Ddeng mlynedd yn ddiweddarach, tynnodd CyngACC sylw unwaith eto at y diffyg cynrychiolaeth i leiafrifoedd ethnig yn y gweithlu ysgolion. Mewn erthygl i'r Western Mail, a gyhoeddwyd ar ôl i ddata o gyfrifiad 2011 ddangos cynnydd sylweddol yn amrywiaeth ethnig poblogaeth Cymru, bu Cadeirydd CyngACC (Cadeirydd presennol CGA) yn dadlau bod ysgolion yn 'ficrocosm o gymdeithas ac, wrth i gymdeithas newid, bod angen i ysgolion wneud yr un peth. Mae'r mater hwn wedi bod yn llechu yn y cefndir ers rhai blynedd...nawr yw'r amser i ddechrau mynd i'r afael ag ef o ddifrif' (Jardine, dyfynnwyd yn Evans, 2013). Tynnodd yr erthygl sylw hefyd at leisiau o fewn cymunedau ethnig lleiafrifol yng Nghymru a oedd yn galw am newid hefyd, gan gynnwys llais Saleem Kidwai, Ysgrifennydd Cyffredinol Cyngor Mwslimiaid Cymru, a oedd wedi awgrymu y dylai mwy gael ei wneud i estyn allan i gymunedau lleiafrifol ac annog pobl ifanc o bob cefndir i feddwl am addysgu fel proffesiwn parchus i ymgynhyddu ato (Jardine, dyfynnwyd yn Evans, 2013).

Yn fwy diweddar, yn 2017, galwodd Prif Weithredwr Race Council Cymru, Uzo Iwobi, am recriwtio gweithlu mwy amrywiol yn ysgolion Cymru, gan ddadlau bod y nifer isel o staff o leiafrifoedd ethnig yn 'destun pryder mawr a bod angen gwneud rhywbeth'. Bu Iwobi yn dadlau y gallai gweithlu addysgu mwy amrywiol chwarae rhan allweddol i frwydro yn erbyn hiliaeth mewn cymdeithas, gan ddweud

'daw diffyg goddefiant o ddiffyg dod i gysylltiad â phobl sydd mewn swyddi o awdurdod neu sy'n cyflwyno gwybodaeth'. Roedd yn dadlau hefyd, er mwyn cynyddu cynrychiolaeth, bod angen mwy o fodelau rôl o leiafrifoedd ethnig yn y proffesiwn addysgu (Betteley, 2017).

Yn 2018, fe wnaeth adroddiad ar y cyd (*Experiences of racism and race in schools in Wales*) a ysgrifennwyd gan Dîm Cymorth Lleiafrifoedd Ethnig ac Ieuenctid Cymru (EYST), Dangos y Cerdyn Coch i Hiliaeth, Race Council Cymru a Tros Gynnal Plant, dynnu sylw at y ffaith 'yn gymaint â bod disgyblion yng Nghymru yn dod yn grŵp mwy ethnig amrywiol, nid yw hynny'n wir am athrawon Cymru' (Wiegand a Cifuentes, 2018). Gwnaeth *Experiences of racism and race in schools in Wales* gyfres o argymhellion a oedd yn canolbwyntio ar brofiadau disgyblion BAME yn ysgolion Cymru, a'u profiadau o sut yr ymdriniwyd â materion yn ymwneud â hiliaeth a hil. Daeth yr adroddiad i'r casgliad bod 'y profiad o hiliaeth yn brofiad bob dydd sydd wedi'i normaleiddio bron, gydag effaith hirbarhaol a niweidiol'. Roedd yr awduron yn dadlau bod profiadau disgyblion mewn ysgolion yng Nghymru 'yn rhoi ffocws craff ar rôl hollbwysig ysgolion ac athrawon a'r ffordd y maent yn ymateb i hiliaeth, a chanfuwyd fod yr ymateb hwn yn ddiffygiol difrifol yn gyffredinol' (Wiegand a Cifuentes, 2018). Tynnwyd sylw hefyd at 'gwricwlwm sydd wedi'i wyngalchu' fel un sy'n cael effaith negyddol ar 'hunanwerth a dealltwriaeth disgyblion o'u lle a'u gwerth yn y byd' (Ibid).

Mae Wiegand a Cifuentes (2018) yn gwneud cyfres o argymhellion eang yn ymwneud â'r modd y gellir gwella profiadau disgyblion BAME a chodi'u lefelau cyrhaeddiad. Mae'r rhain yn cynnwys:

- ffocws ar addysg wrth-hiliol
- gorfodaeth i adrodd ar ddigwyddiadau o fwlio hiliol mewn ysgolion (yn unol ag argymhellion a wnaed yn flaenorol gan Gomisiynydd Plant Cymru a Chomisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol Cymru)
- cwricwlwm amrywiol sy'n ymgysylltu â disgyblion a chymunedau BAME
- gwella ymwybyddiaeth o faterion yn ymwneud â hil a diwylliant ymhlith gweithwyr addysg proffesiynol
- cynyddu cynrychiolaeth BAME ymhlith athrawon a gweithwyr eraill, 'ar bob lefel o'r system addysg...yn enwedig ar lefel uwch drwy hyrwyddo recriwtio, cadw a hyrwyddo datblygiad addysgwyr BAME yn ogystal â llunwyr polisi BAME yn y sector addysg'.

Mentrau i wella cynrychiolaeth lleiafrifoedd ethnig mewn ysgolion yng Nghymru

Camau gweithredu cenedlaethol a rhanbarthol

Mae'n amlwg bod tangynrychiolaeth grwpiau lleiafrifoedd ethnig ymhlith y rheiny sy'n addysgu plant yn ysgolion Cymru wedi bod yn fater o bryder sylweddol (a chynyddol) yn y sector addysg yng Nghymru, dros gyfnod amser hir. Hefyd, mae wedi bod yn fater mwyfwy dadleuol o fewn y cymunedau BAME (Evans, 2013; Betteley, 2017). Fodd bynnag, ychydig o weithredu ar y cyd a welwyd hyd yma, ar lefel genedlaethol, rhanbarthol neu leol, i fynd i'r afael â'r broblem. Yn wir, hyd yma, ni fu unrhyw strategaethau, mentrau polisi nac ymgyrchoedd mawr cenedlaethol, yn cael eu harwain gan Lywodraeth Cymru, i gynyddu amrywiaeth ethnig athrawon ysgol a gweithwyr cymorth dysgu yng Nghymru. Nid yw'r mater wedi bod ar agenda'r consortia rhanbarthol ychwaith, gan ei fod y tu hwnt i'w cylch gorchwyl, sy'n canolbwyntio ar gyflawni gwelliannau i addysgu a dysgu.

Camau gweithredu gan awdurdodau lleol

Wrth ystyried yr ymdrechion sydd wedi'u gwneud gan awdurdodau lleol yng Nghymru i fynd i'r afael â thangynrychiolaeth grwpiau BAME ymysg athrawon ysgol a gweithwyr cymorth dysgu, mae CGA

wedi canolbwyntio ar y tair ardal awdurdod lleol a nodwyd yn y bennod flaenorol fel y rhai sydd â'r poblogaethau mwyaf (o bell ffordd) o ddisgyblion o leiafrifoedd ethnig: Caerdydd, Abertawe a Chasnewydd. Y sail resymegol ar gyfer hyn oedd yr ystyriwyd bod yr awdurdodau hyn yn fwy tebygol na'r rhai eraill yng Nghymru o fod wedi datblygu polisïau'n ymwneud â chynrychiolaeth BAME yn y gweithlu ysgolion o ganlyniad i'w poblogaethau lleiafrifoedd ethnig uwch. Ymhellach (ac am yr un rheswm) y rhain hefyd yw'r ardaloedd lle mae angen newid sylweddol mewn cynrychiolaeth. Fodd bynnag, cyfyngedig yw'r camau gweithredu sy'n mynd rhagddynt ar hyn o bryd.

Yn **Abertawe**, mae *Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-24* (Cyngor Abertawe, 2020) y cyngor a gyhoeddwyd yn ddiweddar yn datgan y bydd yr awdurdod yn 'cynorthwyo ysgolion ac amgylcheddau dysgu eraill i hyrwyddo mwy o ymwybyddiaeth o faterion yn ymwneud â chydraddoldeb ac amrywiaeth'. Fodd bynnag, fe wnaeth gohebiaeth e-bost gyda Chyfarwyddwr Addysg y sir gadarnhau nad oedd gan yr awdurdod (ac nad yw'n bwriadu datblygu) unrhyw bolisïau penodol wedi'u cynllunio i gynyddu cynrychiolaeth grwpiau lleiafrifoedd ethnig yn y gweithlu ysgolion.

Mae cynllun Cyngor **Caerdydd** a gyhoeddwyd yn ddiweddar, *Caerdydd 2030: Gweledigaeth ddeng mlynedd ar gyfer prifddinas o ddysgu a chyfleoedd*, yn pennu nod o gyflawni gweithlu sy'n 'amrywiol a chynrychioliadol o'r ddinas y mae'n ei gwasanaethu'. Mae hwn yn amcan newydd i'r cyngor, gan na chafodd ei gynnwys yng nghynllun blaenorol yr awdurdod (2020). Fodd bynnag, hyd yma, nid oes unrhyw fanylion ynghylch camau gweithredu penodol a gymerir yn y brifddinas er mwyn cyflawni hyn. Mae gohebiaeth â Chyngor Caerdydd wedi cadarnhau nad oedd wedi lansio unrhyw fentrau penodol wedi'u cynllunio i gynyddu cynrychiolaeth BAME ymysg athrawon ysgol a gweithwyr cymorth dysgu. Ni wnaeth yr awdurdod hysbysu CGA ei fod wedi lansio porth recriwtio newydd yn ddiweddar, a fydd yn cael ei gyflwyno i ysgolion yn 'y cyfnod nesaf...sy'n datgan ein bod "yn croesawu ceisiadau gan y rhai sydd heb gynrychiolaeth ddigonol yn ein gweithlu"', ond nid yw hyn yn cynrychioli'r math o weithredu ar y cyd y bydd ei angen er mwyn cyflawni'r lefelau amrywiaeth a chynrychiolaeth y mae'r cyngor am ymgynhyrchu atynt.

Yng **Nghasnewydd**, mae *Strategaeth Pobl a Diwylliant* y cyngor yn cynnwys amcan i 'sicrhau bod y gweithlu yn fwy cynrychioliadol o'r boblogaeth yr ydym yn ei gwasanaethu, gan annog amrywiaeth a defnyddio data a matricesau i lywio rhagamcanu a chynllunio/penderfyniadau' (Cyngor Casnewydd, 2017). Mae hyn yn atseinio'r amcan a bennwyd yng *Nghynllun Cydraddoldeb Strategol* y cyngor, sy'n datgan 'bydd gweithlu'r Cyngor yn cynrychioli'r boblogaeth a wasanaethwn ac mae ganddo ran mewn penderfyniadau sy'n effeithio arno' (Cyngor Casnewydd, 2016). Dywedodd yr awdurdod lleol wrth CGA ei fod 'yn ystyrgar o'r angen i recriwtio a chadw staff BAME ar draws yr holl sectorau yn ei weithlu (gan gynnwys athrawon ysgol a staff cymorth dysgu) ac y bydd cyn hir yn dechrau adolygiad o'r prosesau recriwtio a chadw. Hefyd, mae'r awdurdod wedi sefydlu rhwydwaith staff BAME, sy'n gweithio ar agweddau amrywiol ar fusnes y cyngor a bydd yn cyfrannu at yr adolygiad o'r prosesau recriwtio a chadw. Mae hefyd yn ceisio ehangu aelodaeth y rhwydwaith staff BAME, fel ei fod yn fwy cynrychioliadol o ystod ehangach staff y cyngor, gan gynnwys y rheiny sy'n gweithio yn ysgolion y ddinas.

Mentrau i wella cynrychiolaeth lleiafrifoedd ethnig mewn ysgolion y tu allan i Gymru

Mae'r dystiolaeth a gasglwyd o Gaerdydd, Abertawe a Chasnewydd yn awgrymu bod awdurdodau lleol yng Nghymru yn dechrau cydnabod pwysigrwydd recriwtio gweithlu ysgolion sy'n fwy ethnig amrywiol. Fodd bynnag, mae hyn, yn gyffredinol, o fewn cyd-destun mentrau cydraddoldeb ehangach, ar draws holl feysydd y gweithlu ac yn cynnwys yr holl nodweddion gwarchodedig a nodir yn Neddf

Cydraddoldeb 2010. Fel y cyfryw, cyfyngedig iawn fu'r ystod o fentrau penodol a gynlluniwyd i gynyddu niferoedd athrawon a gweithwyr cymorth dysgu BAME yng Nghymru. O gymharu â hyn, canfu ein hymchwil, mewn mannau eraill, bod dulliau arloesol o gynyddu cynrychiolaeth lleiafrifoedd ethnig yn y gweithlu ysgolion (yn enwedig athrawon) yn dechrau esgor ar ganlyniadau.

Yn Lloegr, roedd unigolion o gefndiroedd ethnig lleiafrifol yn cynrychioli 11% o athrawon ysgolion cynradd a 17% o athrawon ysgolion uwchradd yn 2019, o gymharu â dim ond 3% o'r holl athrawon yng Nghymru. Yn rhannol, mae hyn yn adlewyrchu'r boblogaeth BAME sylweddol uwch a geir yn Lloegr, lle mae disgyblion o gefndiroedd ethnig lleiafrifol yn ffurfio 32% o'r boblogaeth disgyblion ysgol (o gymharu ag 11% yng Nghymru) (Whittaker, 2019). Fodd bynnag, er bod llawer o awdurdodau lleol Lloegr wedi cyflawni cryn lwyddiant wrth ddenu mwy o unigolion o gefndiroedd ethnig lleiafrifol i'r maes addysgu, y llynedd, dywedodd yr Ysgrifennydd Gwladol dros Addysg ar y pryd, Damian Hinds AS, *'er bod nifer yr athrawon a'r penaethiaid [yn Lloegr] o gefndiroedd ethnig lleiafrifol yn sicr yn cynyddu, mae hynny o sylfaen braidd yn isel...ac mae angen i ni weld mwy ohonyn nhw'n cael eu cynrychioli mewn swyddi arwain'*. Yn ogystal â galw am 'lawer mwy o athrawon o leiafrifoedd ethnig', tynnodd Hinds sylw hefyd at rôl athrawon BAME fel modelau rôl, gan ddatgan 'gall gweld athrawon, a phennaeth yn arbennig, o leiafrifoedd, helpu i gymell pobl ifanc a'u helpu...i ymdrechu i gyflawni'u nodau. Mae'n gylch rhinweddol, mae mwy o athrawon o leiafrifoedd hiliol ac ethnig yn fodolau rôl cadarnhaol, a gall hynny yn ei dro ysgogi cyflawniad academaidd' (Whittaker, 2019).

Mae poblogaeth fwy ethnig amrywiol Lloegr yn golygu bod y wlad yn wynebu heriau penodol, pan ddaw i adeiladu gweithlu ysgolion sy'n fwy cynrychioliadol o gymdeithas. Gallai profiadau o gynyddu cynrychiolaeth BAME mewn ysgolion yn Llundain neu ardaloedd metropolitan mawr eraill, fel Manceinion neu Birmingham, fod yn gyfyngedig o ran eu perthnasedd i Gymru felly, lle mae'r boblogaeth leiafrifoedd ethnig wedi'i chrynnodi mewn tair dinas llai o lawer. Fodd bynnag, mae ein hymchwil wedi canfod dwy enghraifft ddefnyddiol o ddinasoedd craidd yn Lloegr lle ceir mentrau arloesol (a llwyddiannus) sy'n helpu cynyddu cynrychiolaeth lleiafrifoedd ethnig yn y gweithlu ysgolion.

Bryste

Fel dinas agosaf Lloegr at ardaloedd trefol De Cymru ac un sydd wedi'i hen sefydlu fel cymuned lleiafrifoedd ethnig, y gellir ei chymharu â honno a geir yng Nghaerdydd (Egan, 2020), mae Bryste yn darparu astudiaeth achos ddiddorol o ardal awdurdod lleol lle mae nifer o ymagweddau gwahanol wedi'u defnyddio dros y blynyddoedd diwethaf i geisio cynyddu cynrychiolaeth lleiafrifoedd ethnig yn y gweithlu addysgu. Un ffactor allweddol sy'n ysgogi agenda polisi diweddar y ddinas yn y maes hwn oedd yr awdurdod lleol yn cydnabod ei fod wedi syrthio y tu ôl i ardaloedd eraill Lloegr o ran y gyfran o athrawon ysgol yn y ddinas sy'n dod o gefndiroedd ethnig lleiafrifol. Yn ôl data 2017 gan yr Adran Addysg, dim ond 9.5% o athrawon ym Mryste oedd yn dod o gefndiroedd BAME o gymharu â bron i 14% yn genedlaethol, a 32% yn Birmingham (Cyngor Dinas Bryste, 2018). Tua'r adeg hon, roedd Bryste yn destun adroddiad gan Ymddiriedolaeth Runnymede hefyd, sef *Bristol: a city divided?* (2017), a ganfu mai hi oedd y ddinas graidd fwyaf wahanedig yn hiliol ym Mhrydain, ac amlygodd ysgolion y ddinas fel cyswllt allweddol y rhaniad hwn. Roedd Ymddiriedolaeth Runnymede yn dadlau 'nid oes digon yn cael ei wneud i "fynd allan yno" a mynd ati i recriwtio pobl BAME i'r proffesiwn addysg'. Roedd yr adroddiad yn canolbwyntio hefyd ar 'natur anghynrychioliadol y cwricwlwm' a ddisgrifiwyd fel un wedi'i lunio gan bobl 'nad oeddent yn gallu creu fframwaith dysgu sy'n darparu ar gyfer plant o fagwraeth a chefnidiroedd diwylliannol gwahanol' (Ymddiriedolaeth Runnymede, 2017).

Un elfen allweddol o ymateb Bryste i'r her o gynyddu cynrychiolaeth lleiafrifoedd ethnig yn y gweithlu ysgolion fu ffurfio Grŵp Cydraddoldeb Hiliol mewn Addysg (REEG) sy'n adrodd i Gomisiwn Cydraddoldeb Hiliol Bryste. Mae'r REEG yn gweithio gyda rhanddeiliaid allweddol yn y ddinas, gan gynnwys ysgolion, academyddion, lleoliadau'r blynyddoedd cynnar a'r gymuned ehangach i fynd i'r afael â hiliaeth mewn addysg a gwella deilliannau dysgu plant a phobl ifanc BAME yn y ddinas.

Mae digwyddiadau a drefnwyd i hyrwyddo'r proffesiwn addysgu i gymunedau BAME ym Mryste wedi cynnwys digwyddiad gwybodaeth rhad ac am ddim yn Neuadd y Ddinas, Bryste (a gynhaliwyd yn 2018), wedi'i anelu'n benodol at bobl o grwpiau lleiafrifoedd ethnig a oedd â diddordeb i fynd ar drywydd gyrfaoedd mewn addysgu. Roedd y digwyddiad yn ymdrin â llwybrau allweddol i'r maes addysgu a chynllunio gyrfaoedd, yn ogystal â darparu gwybodaeth i'r rhai a fynychodd am faterion fel cyllid, sgiliau astudio a llwybrau i mewn i'r proffesiwn i'r rheiny oedd wedi ennill eu cymwysterau dramor. Cafwyd cyflwyniadau hefyd am y priodweddau y mae penaethiaid yn chwilio amdanynt mewn recriwtiaid newydd, trafodaeth banel a sesiwn holi ac ateb. Hefyd, darparwyd gwybodaeth am lwybrau i addysgu (gan gynnwys Tystysgrif Addysg i Raddedigion [TAR] a Teach First) ac roedd cynrychiolwyr o Brifysgol Bryste, Prifysgol Gorllewin Lloegr a Phrifysgol Spa Caerfaddon yn bresennol, i alluogi cyfleoedd rhwydweithio. Mae REEG Bryste yn cynllunio i gynnal tri digwyddiad blynyddol yn awr yn ymwneud â recriwtio a chadw athrawon BAME, ac mae'r Cynghorydd Anna Keen, Aelod Cabinet Bryste ar gyfer Addysg a Sgiliau, wedi dweud bod digwyddiadau o'r fath yn cynrychioli rhan o 'siwrnai faith' i unioni'r diffyg amrywiaeth ymhlith athrawon y ddinas (Cyngor Dinas Bryste, 2018). Mae'r Cyngor wedi adrodd, erbyn mis Rhagfyr 2019, bod cynnydd o 33% mewn 'ceisiadau i addysgu' wedi'i gyflawni (Cyngor Sir Bryste, 2019).

Fe wnaeth Cabot Learning Federation¹⁷ (CLF) Institute, sy'n chwarae rhan allweddol i ddarparu addysg a datblygiad proffesiynol athrawon, yn ninas Bryste a'r siroedd cyfagos, gynnal ei ddigwyddiad recriwtio BAME ei hun y llynedd, ar gyfer unigolion o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig a oedd yn ystyried gyrfaoedd mewn addysgu, gan gynnwys y rheiny a oedd eisoes yn gweithio yn y maes addysg ac eisiau datblygu'u gyrfaoedd. Roedd rhaglen y digwyddiad yn cynnwys anerchiadau gan staff BAME presennol a phrif araith gan Diana Osagie, pennaeth ymgynghorol a hyfforddwr arweinyddiaeth profiadol a mawr ei pharch. Hefyd, mae'r CLF Institute wedi lansio cyfres o gyrsiau arweinyddiaeth BAME, yn cael eu cynnal trwy gydol 2020, gyda rhaglen sy'n cwmpasu sgiliau arwain, ymgeisio ar gyfer rolau arwain, llywio cyfweiliadau, goresgyn rhwystrau a delio â heriau. Hefyd, darperir cyfleoedd rhwydweithio i gyfranogwyr, a hyfforddiant un i un (CLF Institute, 2020).

Ochr yn ochr ag ymdrechion i gynyddu amrywiaeth y rheiny sy'n dod i mewn i'r proffesiyn addysgu ym Mryste, mae'r ddinas wedi lansio 'Bristol One Curriculum', sy'n darparu ystod o adnoddau i ysgolion sydd yn eu helpu i ddarparu golwg fwy cyflawn i ddisgyblion o hanes y ddinas, sy'n cydnabod cyfraniad cymunedau lleiafrifol ac a ddatblygwyd mewn ymateb i feirniadaethau Ymddiriedolaeth Runnymede o system addysg ym Mryste sy'n 'ffafrio plant o gefndir dosbarth canol gwyn yn bennaf' (Ymddiriedolaeth Runnymede, 2017). Cynlluniwyd y prosiect gan ddefnyddio dull cydweithredol a oedd yn cynnwys grwpiau cymunedol, cyngor y ddinas a'r REEG, a cheisiodd greu cwrwrlwm a oedd yn fwy cynrychioliadol o gymunedau gwahanol y ddinas, yn ogystal â hyrwyddo ymgysylltu, trwy grwpiau cymunedol a gweithdai, a dod â modelau rôl BAME i mewn i'r ystafell ddosbarth (Wilson, 2019).

¹⁷ Ymddiriedolaeth aml-academi yw CLF a noddir gan Brifysgol Gorllewin Lloegr a Rolls Royce, sy'n cynnwys dros 20 o ysgolion ac endidau eraill. Mae'r ymddiriedolaeth yn diwallu anghenion addysgol 11,000 o blant a phobl ifanc 3 i 19 oed, ledled Bryste a Gogledd Gwlad yr Haf a De Swydd Caerloyw sy'n gyfagos.

Leeds

Roedd *Crynodeb o Flaenoriaethau Gwella Cydraddoldeb* Cyngor Dinas Leeds, a gyhoeddwyd y llynedd, yn cydnabod nad oedd proffil ethnig ei weithlu presennol yn gynrychioliadol o'r ddinas (Cyngor Dinas Leeds, 2019). Tynnwyd sylw hefyd at dangynrychiolaeth BAME yng ngweithlu'r cyngor yn *Adroddiad Blynyddol Cydraddoldeb* y ddinas (Cyngor Dinas Leeds, 2019a) a nododd 'anawsterau o ran newid y lefelau cynrychiolaeth oherwydd y dull presennol o recriwtio'. O ganlyniad, cynhaliodd y cyngor arolwg o'i brosesau recriwtio yn ystod 2019, a arweiniodd at lansio 'dull newydd yn seiliedig ar werthoedd' o recriwtio. Mae'r dull newydd wedi'i gynllunio i helpu datblygu mwy o amrywiaeth yng ngweithlu'r ddinas, gyda gwasanaethau'n annog ceisiadau gan grwpiau sydd heb gynrychiolaeth ddigonol pan fydd swyddi gwag yn codi (Cyngor Dinas Leeds, 2019a).

Mae Cyngor Dinas Leeds wedi cynnal nifer o gynlluniau peilot a phrosiectau ymchwil hefyd sydd wedi canolbwyntio'n benodol ar ehangu amrywiaeth ethnig y proffesiwn addysgu ac annog unigolion o grwpiau BAME i symud ymlaen i rolau uwch. Un elfen allweddol o strategaeth yr awdurdod fu ymagwedd yn seiliedig ar dystiolaeth, wedi'i llywio gan ddadansoddiad 'at wraidd y mater' o ddata'n ymwneud ag ethnigrwydd staff sy'n gweithio yn ysgolion y ddinas a lleoliadau addysgol eraill. Roedd y dadansoddiad hwn yn cynnwys ffocws ar nifer a chyfran yr uwch arweinwyr a phenaethiaid BAME a oedd yn cael eu cyflogi yn y ddinas. Cynhaliwyd dadansoddiad pellach hefyd i sicrhau bod modd adnabod lleiafrifoedd 'gweladwy' yn y data (gan fod y categorïddiad BAME eang hefyd yn cynnwys grwpiau sylweddol fel Gwyn Gwyddelig, ac efallai nad yw materion cynrychiolaeth mor berthnasol mewn perthynas â nhw). Darparodd ganlyniadau'r dadansoddiad o ddata sail ar gyfer trafodaeth, adolygu prosesau a datblygu prosiectau i fynd i'r afael â'r materion a godwyd.

Mae camau gweithredu dilynol wedi cynnwys datblygu prosiect cydweithredol yn cynnwys Cyngor Dinas Leeds a'r Yorkshire Inclusive Teaching School Alliance (YITSA)¹⁸ gan ganolbwyntio ar gefnogi cynnydd ymhith staff ysgol BAME, yn cynnwys annog gweithwyr cymorth dysgu ysgolion i ystyried gyrfaedd fel athrawon. Roedd y prosiect yn ceisio darparu amrywiaeth o gymorth i unigolion â diddordeb, gan gynnwys mentoriaid, canolfannau asesu, cymorth gyda thechnegau cyfweiliad a chynghor penodol ar symud ymlaen i rolau arweinyddiaeth. Un elfen arall o'r cydweithredu rhwng Cyngor Dinas Caerdydd ac YITSA fu ymgyrch i gynyddu nifer y llywodraethwyr BAME yn ysgolion y ddinas (ac ar baneli recriwtio a dethol). Mae hyn wedi cynnwys ymgysylltu â chymunedau, gan gynnwys drwy sgysiaid gan lywodraethwyr presennol a gosod stondinau mewn digwyddiadau cymunedol i amlygu pwysigrwydd cynrychiolaeth ar gyffwrdd llywodraethol ysgolion.

Yn ychwanegol, fe wnaeth Education Leeds, sef cwmni nid-er-elw, ym mherchnogaeth lwyr yr awdurdod lleol, sydd â chyfrifoldeb dros ddarparu arweinyddiaeth a chymorth i'r holl ysgolion yn y ddinas, gynnal prosiect o'r enw *Investing in Diversity*, mewn partneriaeth â National College, a oedd yn cynnwys cyfweiliad â staff, rhedeg canolfannau asesu a threfnu cyfleoedd mentora. Bwriad y cynllun oedd adeiladu sgiliau a hyder staff o leiafrifoedd ethnig, er mwyn perswadio mwy i barhau a datblygu'u gyrfaedd mewn addysg. Hefyd, aeth y rhaglen ati i geisio annog mwy o athrawon o gefndiroedd BAME i ystyried dilyn cymwysterau arweinyddiaeth fel y Cymhwyster Proffesiynol Cenedlaethol ar gyfer Arweinwyr Canol (NPQML), y Cymhwyster Proffesiynol Cenedlaethol ar gyfer Uwch Arweinwyr (NQQL), y Cymhwyster Proffesiynol Cenedlaethol ar gyfer Prifathrawiaeth (CPCP) a'r Cymhwyster Proffesiynol Cenedlaethol ar gyfer Arweinyddiaeth Gweithrediaeth (NPQEL). Hefyd, cynigiodd Education Leeds y cyfle i staff BAME ddilyn cynllun cysgodi OFSTED, fel cyfle pellach i ddatblygu sgiliau a fyddai'n eu helpu i ddatblygu'u gyrfaedd.

¹⁸ Mae YITSA yn bartneriaeth sy'n cynnwys yr awdurdod lleol, ysgolion, colegau a phrifysgolion.

Roedd menter arall yn y ddinas yn ymwneud â chyfres o brosiectau allgymorth cymunedol, a gynhaliwyd fel rhan o gynllun strategol y ddinas i gynyddu cyflawniad lleiafrifoedd ethnig. Defnyddiwyd cyfarfodydd gyda grwpiau cymunedol a grwpiau ffydd, a gynhaliwyd mewn lleoliadau fel canolfannau cymunedol, i ddarparu gwybodaeth am lwybrau i addysgu ochr yn ochr â gwybodaeth am lythrennedd, mathemateg a dysgu gyda'u plant. Roedd gweithgareddau'n gysylltiedig â'r prosiect yn cynnwys darparu cyngor i unigolion ar gwblhau ffurflenni cais a pharatoi datganiadau ategol.

Yr Alban

Ym mis Tachwedd 2018, cyhoeddodd Llywodraeth yr Alban *Teaching in a diverse Scotland: Increasing and retaining minority ethnic teachers in Scotland's schools*. Roedd y ddogfen yn dadlau, yn gyffredin â gwledydd eraill yn fyd-eang, bod y gweithlu addysg yn yr Alban wedi'i nodweddu gan ddiffyg amrywiaeth ethnig, gan ddatgan bod y mater yn 'dod yn fwyfwy enbyd a gweladwy, wrth i'r boblogaeth disgyblion yn yr Alban fynd yn fwy amrywiol'. Paratowyd yr adroddiad mewn ymateb i Gynllun Gweithredu Cydraddoldeb Hiliol yr Alban ar gyfer 2017-2021 a ofynnodd i Fwrdd Strategol ar gyfer Addysg Athrawon (SBTE) y wlad i sefydlu gweithgor i ystyried sut gellid cynyddu nifer yr athrawon o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol (Llywodraeth yr Alban, 2018).

Nod ganolog *Teaching in a Diverse Scotland* yw i'r nifer o athrawon sy'n bobl dduon a lleiafrifoedd ethnig yn ysgolion yr Alban i fod yn gyfartal o leiaf â phoblogaeth BAME y wlad (adeg y cyfrifiad diwethaf) erbyn 2030. Gwneir cyfres o 17 o argymhellion i gyflawni hyn, wedi'u trefnu mewn cysylltiad â'r themâu: cau'r bwlch ymwybyddiaeth, atyniad Addysg Gychwynnol Athrawon (AGA) i fyfyrwyr o gefndiroedd ethnig lleiafrifol; effeithiolrwydd prosesau derbyn Prifysgolion wrth ddenu ymgeiswyr amrywiol i AGA; profiadau lleoliadau myfyrwyr a chymorth i fyfyrwyr; cadw myfyrwyr ac athrawon o gefndiroedd lleiafrifol wrth sicrhau dyrchafiad ar bob lefel; a chyfrifoldeb y sector addysg (cyfraniad yr holl randdeiliaid yn y sector i fynd i'r afael â'r mater). Mae'r ymagwedd sy'n cael ei heiriol yn un holistaidd felly, sy'n ystyried yr holl ffactorau sy'n rhwystro datblygu gweithlu mwy amrywiol, yn hytrach na rhoi ffocws cul ar 'recriwtio'.

Mae rhai o'r argymhellion, sy'n cwmpasu meysydd fel sicrhau bod gan unigolion o grwpiau lleiafrifoedd ethnig lwybrau hyfyw at ddyrchafiad, yn adlewyrchu elfennau o'r strategaethau a ddefnyddiwyd ym Mryste a Leeds. Fodd bynnag, ceir nifer o elfennau nodedig, gan gynnwys pwyslais cryf ar hyrwyddo diwylliant clir a diamwys o wrth-hiliaeth ar draws y system addysg yn yr Alban, er mwyn sicrhau ei bod yn amgylchedd croesawgar i staff a myfyrwyr o bob cefndir ethnig. Hefyd, ceir cyfres o argymhellion yn ymwneud â darpariaeth AGA prifysgolion yn yr Alban, gan amlygu pwysigrwydd sicrhau prosesau derbyn teg ac effeithiol a gwneud yn siŵr bod myfyrwyr BAME yn cael cefnogaeth. Mae rhai o brif argymhellion yr adroddiad yn cynnwys:

- Dylai Cyngor Addysgu Cyffredinol yr Alban (GTCS) adolygu safonau proffesiynol, gan sicrhau yr ymdrinnir yn benodol â materion hil, yng nghyd-destun cynhwysiant, cydraddoldeb ac amrywiaeth.
- Dylai Education Scotland sicrhau bod deunyddiau cwricwlaidd sydd ar gael i athrawon yn fwy adlewyrchol o amrywiaeth hiliol ac yn cynnwys 'adnoddau gwrth-hiliaeth o safon...ochr yn ochr â datblygiad staff priodol ar gyfer athrawon a chanllawiau clir ar sut ddylai adnoddau gael eu defnyddio'.
- Dylai awdurdodau lleol ddarparu canllawiau manwl i helpu ymarferwyr ddeall gofynion cyfreithiol a statudol yn ymwneud â hil ac amrywiaeth a'u hawliau fel cyflogaion, os ydyn nhw'n wynebu gwahaniaethu neu aflonyddu

- Dylid datblygu rhwydwaith mentora cenedlaethol ar gyfer staff o leiafrifoedd ethnig, dan arweinyddiaeth y GTCS, mewn partneriaeth ag athrawon BAME a grwpiau perthnasol â phrofiad yn y maes hwn. Gallai'r grŵp hwyluso mentora a chymorth a darparu cyfleoedd i staff dreulio amser mewn ysgol neu awdurdod arall i gysgogi aelod o staff mewn swydd uwch.
- Dylai byrddau a chyrff eraill sy'n gysylltiedig â Llywodraethu addysg yr Alban sicrhau bod eu haelodaeth yn cynnwys cynrychiolaeth o blith athrawon o leiafrifoedd ethnig; mae hyn yn cynnwys aelodaeth o'r GTCS, Cyngor Addysg yr Alban, y Panel Athrawon, Bwrdd Cynghori'r Cwricwlwm, y Fforwm Arweinwyr Addysg a'r Bwrdd Strategol ar gyfer Addysg Athrawon (SBTE)
- Dylai darparwyr AGA adolygu prosesau derbyn a chasglu data manwl ar geisiadau, cyfweiliadau, cyfraddau cwblha ac ati
- Dylai darparwyr AGA ymgorffori 'addysgegau diwylliannol ymatebol ac addysg wrth-hiliol' yn eu cynnwys cwricwlwm
- Dylid rhoi cyngor i fyfyrwyr mewn llawlyfrau rhaglenni a lleoliadau yn rhoi manylion cymorth y gellir ei gael os ydynt yn wynebu gwahaniaethu neu aflonyddu (Llywodraeth yr Alban, 2018).

Crynodeb o'r bennod

Mae'r dystiolaeth a amlinellir yn y bennod hon yn helpu adeiladu darlun o'r ystod o ymyriadau gwahanol y gellid eu defnyddio yng Nghymru er mwyn helpu cynyddu cynrychiolaeth cymunedau BAME yn y gweithlu addysg. Mae tystiolaeth o ddinasoedd Lloegr, fel Bryste a Leeds, yn dangos y bydd amrywiaeth ethnig y gweithlu ysgolion yn mynnu ymagwedd hirdymor soffistigedig er mwyn cynyddu apêl a hygyrchedd y proffesiynau ac i sicrhau bod unigolion o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig yn gallu gwireddu'u potensial.

Mae syniadau allweddol y gallem ddymuno'u defnyddio yng Nghymru yn cynnwys:

Ymgysylltu â chymunedau	Ymgymryd ag ystod o fentrau i hyrwyddo recriwtio i yrfaedd addysgu (a gweithwyr cymorth dysgu) o gymunedau BAME Siarad â grwpiau amrywiol (a gwrandio arnynt) er mwyn hyrwyddo'r proffesiwn Darparu gwybodaeth am lwybrau i swyddi addysgu (a gweithwyr cymorth dysgu) Datblygu dealltwriaeth o rwystrau ar gyfer grwpiau penodol
Diwylliant	Adlewyrchu pwysigrwydd amrywiaeth ar bob lefel Athrawon BAME yn cael eu cynrychioli ar bob lefel llywodraethu Sicrhau bod ysgolion yn groesawgar ac yn hyrwyddo a dathlu amrywiaeth Gorfodaeth i adrodd ar ddigwyddiadau hiliol mewn ysgolion Addysg wrth-hiliol wedi'i gwreiddio yn y cwricwlwm
Datblygu gyrfa, dyrchafiad a chadw	Cefnogi staff BAME (ar bob lefel) mewn datblygu gyrfa Sicrhau bod gweithwyr yn ymwybodol o ddyletswyddau cyfreithiol a statudol yn ymwneud â hil a'u hawliau, pe baent yn dioddef gwahaniaethu Rhwydweithiau staff BAME i ddarparu cymorth a meithrin talent

	Annog gweithwyr cymorth dysgu talentog i ystyried mynd yn athrawon Adeiladu sgiliau a hyder athrawon sydd am symud i swyddi rheoli
Camau gweithredu gan Sefydliadau Addysg Uwch	Cynyddu recriwtio pobl BAME ar gyrsiau AGA Prosesau derbyn teg Cymorth gwell i fyfyrwyr BAME sydd ar leoliad
Gosod targedau	Gwneud y gweithlu'n fwy adlewyrchol o ddemograffeg (genedlaethol/ lleol) Ymagweddau sy'n seiliedig ar dystiolaeth, gydag awdurdodau lleol yn defnyddio data i nodi materion yn ymwneud â thangynrychiolaeth a hyrwyddo strategaeth
Cydweithio	Gweithio gyda'n gilydd (trwy bartneriaethau lleol fel ym Mryste a Leeds, neu ymagwedd genedlaethol gydlynus, fel yn yr Alban) i gyflawni strategaethau cydgysylltiedig

4 Dysgu oddi wrth broffesiynau eraill a chyflogwyr

Wrth ystyried sut i gynyddu amrywiaeth ethnig athrawon a gweithwyr cymorth dysgu a gyflogir mewn ysgolion (a'r gweithlu addysg yn ehangach) yng Nghymru, mae gwersi gwerthfawr i'w dysgu o broffesiynau eraill a sefydliadau sydd wedi ceisio mynd i'r afael â'r mater. Canfu adolygiad annibynnol McGregor Smith (2017), a archwiliodd gyfranogiad a chynnydd BAME yn y gweithle ledled y DU, mai'r gyfradd gyflogaeth ar gyfer grwpiau lleiafrifoedd ethnig yn 2015 oedd 62.8%, o gymharu â 75.6% ar gyfer gweithwyr gwyn. I rai grwpiau lleiafrifol, roedd y bwlch hyd yn oed yn fwy na hyn, gyda'r gyfradd gyflogaeth ar gyfer y rheiny o gefndiroedd Pacistanaidd neu Fagladeshaidd yn 54.9% yn unig. Mae'n amlwg felly fod tangynrychiolaeth unigolion o grwpiau lleiafrifoedd ethnig ymhlith athrawon ysgol a gweithwyr cymorth dysgu yn adlewyrchu tueddiadau a materion cymdeithasol ehangach.

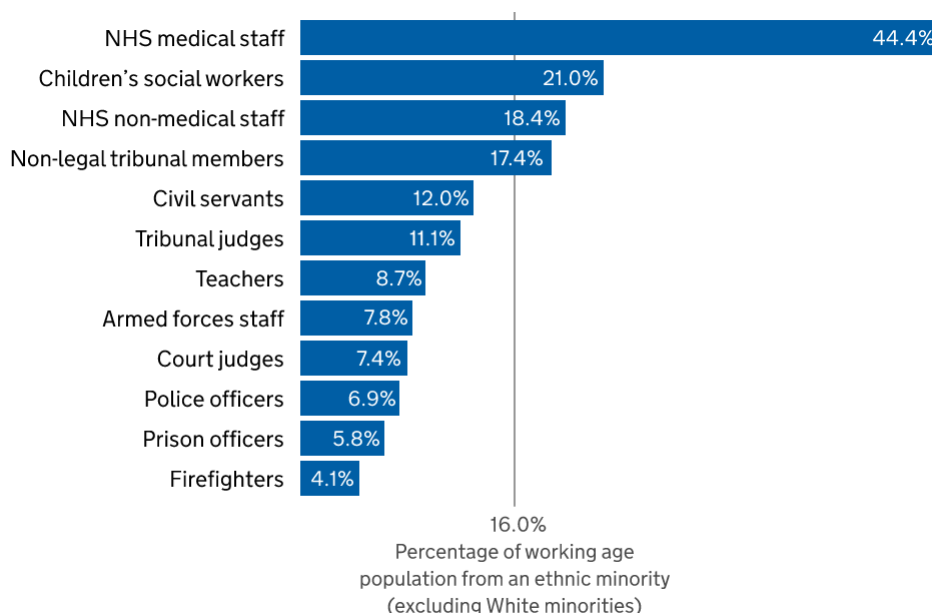
Mae'r diffyg unigolion BAME a gyflogir mewn uwch rolau arwain mewn ysgolion yng Nghymru yn adlewyrchu tueddiadau ehangach hefyd. Canfu adroddiad yn 2015 gan Busnes yn y Gymuned fod unigolion BAME yn cynrychioli 14% o'r boblogaeth oedran gweithio gyfan, ond dim ond 10% o weithlu'r DU yr oeddent yn ei ddarparu, a dim ond 6% o'r swyddi rheoli uchaf yr oeddent yn eu dal (Busnes yn y Gymuned, 2015). Canfu Adolygiad Parker, a archwiliodd amrywiaeth ethnig byrddau yn y DU, fod lefelau cynrychiolaeth BAME hyd yn oed yn is ar y lefelau uchaf yng nghwmnïau rhestredig cyhoeddus mwyaf Prydain, gyda dim ond 85 allan o 1,050 o bobl yn dal swyddi cyfarwyddwyr FTSE 100 (1.5%) yn dod o grwpiau lleiafrifoedd ethnig (Parker, 2017).

Er bod Prydain wedi gwneud cynnydd mawr ers y 1970au, pan oedd grwpiau lleiafrifoedd ethnig yn dioddef hiliaeth amlwg a thrais â chymhelliad hiliol fel mater o drefn, mae anfanteision sy'n seiliedig ar hil yn parhau wedi ymwreiddio ar draws llawer o feysydd cymdeithas ac mae gwahaniaethau'n 'parhau yn rhemp' (Olusoga, 2016). Er bod digwyddiadau amlwg yn ymwneud â hiliaeth, boed mewn bywyd cyhoeddus, mannau gweithio neu stadia pêl-droed, yn cael eu gweld yn gwbl annerbyniol erbyn hyn yn gyffredinol, mae McGregor-Smith (2017) yn dadlau 'mae rhagfarn anymwybodol yn fwy treiddiol o lawer, ac yn fwy llechwraidd o bosibl oherwydd anhawster ei hadnabod neu'i beirniadu'. Yn y cyd-destun hwn, mae ystod o rwystrau sy'n parhau i atal datblygu gweithlu mwy cynrychioliadol yn y DU. Mae'r rhain yn ganlyniad 'rhagfarn strwythurol, hanesyddol sy'n ffafrio unigolion penodol'. Nid yn unig y mae hyn yn sefyll yn rhwystr i leiafrifoedd ethnig, ond menywod hefyd, y rheiny ag anableddau ac eraill' (McGregor-Smith, 2017).

Dangosodd adroddiad yn 2019 a gynhyrchwyd gan 'Uned Gwahaniaethu ar Sail Hil' Swyddfa'r Cabinet fod tangynrychiolaeth grwpiau lleiafrifoedd ethnig yn y gweithle yn parhau ar draws llawer o feysydd y sector cyhoeddus. Roedd eu hadroddiad yn ystyried amrywiaeth ethnig y gweithlu ar draws 9 o sefydliadau gwahanol y sector cyhoeddus, ynghyd â barnwyr llysoedd annibynnol a thribiwnlysoedd. Mae'r set ddata yn cwmpasu ystod o ardaloedd daearyddol yn y DU (er enghraifft, mae'r data ar athrawon o Loegr yn unig, tra bod ffigur y Gwasanaeth Cyhoeddus ar gyfer y DU gyfan) ac yn cynrychioli'r data mwyaf diweddar (2018 neu 2019) a oedd ar gael adeg cyhoeddi¹⁹. Mae'r adroddiad yn nodi, tra bod 16% o boblogaeth oedran gweithio Cymru a Lloegr, yn 2017, o leiafrifoedd ethnig heb fod yn wyn, dim ond pedwar o'r deuddeg gweithlu a archwiliwyd oedd â chanran staff o leiafrifoedd ethnig a oedd yn uwch na hyn (Uned Gwahaniaethu ar Sail Hil, 2019).

¹⁹ Dyma'r meysydd a gwmpaswyd : Staff y lluoedd arfog, gweision sifil (DU); swyddogion heddlu, swyddogion carchardai, barnwyr llysoedd (Cymru a Lloegr); staff y GIG, athrawon, diffoddwyr tân, gweithwyr cymdeithasol plant (Lloegr); barnwyr tribiwnlys, aelodau anghyfreithiol tribiwnlys (Lloegr, yr Alban a Chymru gyda rhai mân eithriadau).

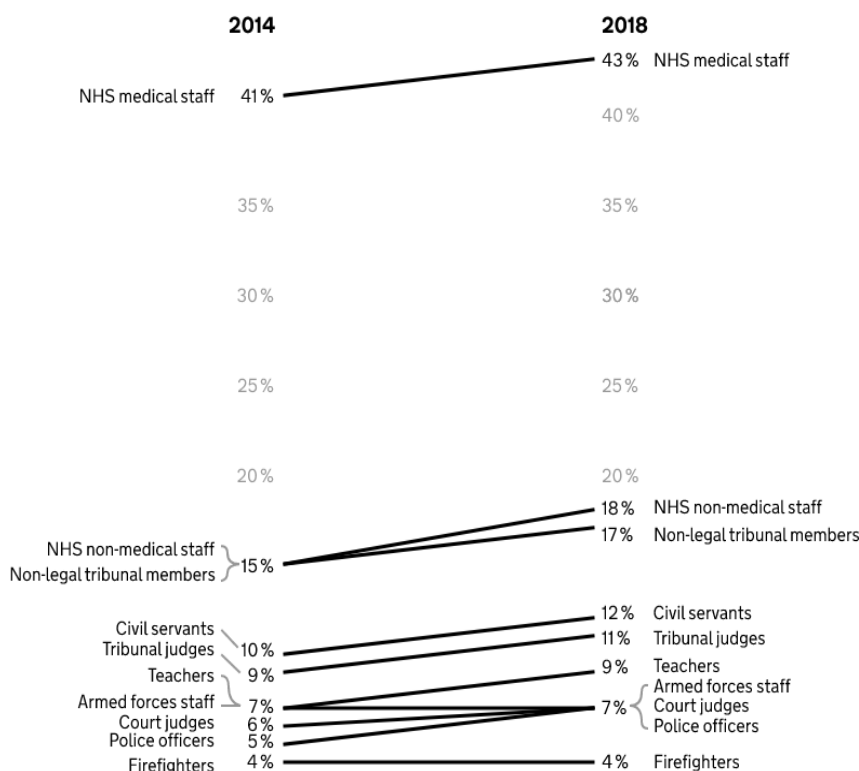
Canran staff y sector cyhoeddus o leiafrif ethnig (heb gynnwys lleiafrifoedd gwyn)



Ffynhonnell: Uned Gwahaniaethu ar Sail Hil, 2019

Bu'r Uned Gwahaniaethu ar Sail Hil yn archwilio'r modd yr oedd y gyfran staff sector cyhoeddus o leiafrifoedd ethnig wedi newid dros gyfnod hefyd. Gan edrych ar y cyfnod o 2014 i 2018 (a chan hepgor gweithluoedd â data ar goll) fe wnaethant ganfod fod canran y gweithluoedd o leiafrifoedd ethnig wedi codi ym mhob un o'r meysydd a archwiliwyd, gydag amrediad o 0.3 a 2.5 o bwyntiau canran.

Canran staff y sector cyhoeddus o leiafrif ethnig – newid rhwng 2014 a 2018



Ffynhonnell: Uned Gwahaniaethu ar Sail Hil, 2019

Canfu'r Uned Gwahaniaethu ar Sail Hil mai yn y GIG y gwelwyd y gwelliant mwyaf o ran cynrychiolaeth lleiafrifoedd ethnig, lle gwnaeth cynrychiolaeth BAME gynyddu 2.5% ymhlith staff anfeddygol, a gwelwyd y newid mwyaf araf ymhlith diffoddwyr tân a'r lluoedd arfog (Uned Gwahaniaethu ar Sail Hil, 2019).

Pa wersi y gellir eu dysgu?

Mae edrych ar sut mae proffesiynau a sefydliadau eraill yn y sector cyhoeddus wedi ceisio mynd i'r afael â thangynrychiolaeth grwpiau lleiafrifoedd ethnig yn dangos bod ystod eang o ddulliau gwahanol wedi'u defnyddio, gyda graddau llwyddo amrywiol. Er bod gweithio mewn ysgol yn cynnig her wahanol iawn i'r rhan fwyaf o broffesiynau eraill yn y sector cyhoeddus, mae gwersi pwysig y gellir eu dysgu serch hynny o fentrau llwyddiannus sydd wedi'u cynnal mewn mannau eraill, wrth i ni geisio gwella recriwtio, cadw a hyrwyddo datblygiad unigolion BAME sy'n gweithio yn ysgolion Cymru (ac yn wir ar draws y gweithlu addysg ehangach yng Nghymru).

Yn yr adroddiad hwn, rydym yn canolbwyntio ar bum proffesiwn / sefydliad sydd wedi ceisio mynd i'r afael â thangynrychiolaeth lleiafrifoedd ethnig dros y blynyddoedd diwethaf, sef:

- gwasanaeth yr heddlu;
- y gwasanaeth tân;
- y GIG;
- Cofrestrfa Tir EM; a'r;
- Bwrdd Parôl.

Er bod pob un o'r sefydliadau hyn yn wynebu heriau penodol o ran yr angen i gynyddu'u hamrywiaeth, mae pob un ohonynt wedi dangos parodrwydd i ymgysylltu â chymunedau BAME ac i ddefnyddio dulliau arloesol i gynyddu cyfran eu staff sy'n dod o grwpiau lleiafrifoedd ethnig. Hefyd, mae'r astudiaethau achos yn arddangos sefydliadau sydd wedi dangos ymrwymiad hirdymor i drawsnewid eu gweithluoedd a gwella tegwch, ac sydd wedi gwneud hynny'n flaenoriaeth strategol. Bydd angen yr un lefel ffocws er mwyn sicrhau bod ysgolion yng Nghymru yn dod yn weithleoedd cynhwysol a sicrhau bod yr athrawon a'r gweithwyr cymorth dysgu sy'n addysgu ein plant yn gwbl gynrychioliadol o'r cymunedau y maent yn gweithio ynddynt.

Yr Heddlu

Materion allweddol

Mae eu rôl unigryw yn y gymdeithas a'r angen i 'blismona trwy gydsyniad' yn golygu ei bod yn hanfodol i heddluoedd gael ymddiriedaeth a pharch y cymunedau y maent yn eu gwasanaethu. Fodd bynnag, mae'r tensiynau sydd wedi bodoli (ac sy'n parhau i fodoli, mewn ardaloedd o'r wlad) rhwng rhai cymunedau lleiafrifoedd ethnig a'r heddlu, yn golygu y gall meithrin a chynnal ymddiriedaeth fod yn heriol. Ystyrir felly ei bod yn hanfodol fod heddluoedd yn mynd yn fwy cynrychioliadol o'r cymunedau y maen nhw'n eu gwasanaethu, er mwyn newid canfyddiadau'r cyhoedd o fewn cymunedau lleiafrifoedd ethnig ac i sicrhau bod heddluoedd (a swyddogion unigol) yn gallu deall pobl o gefndiroedd amrywiol a pherthnasu â nhw. Fodd bynnag, er gwaethaf nifer o fentrau a gynlluniwyd i gynyddu amrywiaeth ethnig, mae tangynrychiolaeth grwpiau lleiafrifoedd ethnig yn parhau yn broblem ar draws yr holl heddluoedd yn y DU.

Roedd cyhoeddi adroddiad Macpherson ym 1999, a ymchwiliodd i'r amgylchiadau'n ymwneud â llofruddiaeth Stephen Lawrence a chafodd ei chymhell gan hiliaeth, ac a geisiodd ddysgu gwersi o'r modd yr ymdriniwyd â'r ymchwiliad dilynol i'r llofruddiaeth, yn gatalydd allweddol dros newid o fewn yr heddlu. Daeth Macpherson i'r casgliad nodedig fod yr Heddlu Metropolitaidd yn euog o 'hiliaeth sefydliadol' ac un o'i argymhellion allweddol oedd y 'Dylai heddluoedd adlewyrchu cymysgedd diwylliannol ac ethnig y cymunedau y maen nhw'n eu gwasanaethu' (Macpherson 1999). Pan gyhoeddwyd yr adroddiad, dim ond 2% o'r swyddogion heddlu yng Nghymru a Lloegr oedd o gefndiroedd ethnig lleiafrifol, o gymharu â 6.5% o'r boblogaeth a 9.5% o weithlu'r DU (Pwyllgor Materion Cartref, 2016).

Roedd adroddiad a gyhoeddwyd eleni gan y Police Foundation, o'r enw *A Diversity uplift?* (Hales, 2020), yn archwilio tueddiadau rhywedd ac ethnigrwydd yn yr heddlu o 2007 i 2018 a rhagolygon i'r dyfodol. Dangosodd yr adroddiad bod yr heddlu wedi cyflawni rhywfaint o lwyddiant o ran denu mwy o recriwtiaid o grwpiau lleiafrifoedd ethnig yn ystod y cyfnod. Fodd bynnag, er bod cyfran y swyddogion o gefndiroedd ethnig lleiafrifol wedi codi i 6.5% yn 2018 (Hales, 2020), mae'r nod o sicrhau heddlu sy'n gwbl gynrychioliadol o'r boblogaeth ehangach yn parhau yn bell i ffwrdd (roedd 19.5% o gyfanswm poblogaeth Cymru a Lloegr yn dod o gefndiroedd ethnig lleiafrifol (Prydeinig heb fod yn wyn) adeg cyfrifiad 2011). O 2018, nid oedd yr un o'r 43 heddlu yng Nghymru a Lloegr yn gynrychioliadol o'i ardal ddaearyddol o ran amrywiaeth ethnig (Webber, 2020).

Mae canfyddiadau'r Police Foundation yn tanlinellu graddau a chymhlethdod yr her o adeiladu gweithlu mwy cynrychioliadol yn ethnig mewn gwasanaeth cyhoeddus allweddol, a phwysleisiodd yr adroddiad 'bod y stori braidd yn fwy cymhleth na BAME yn erbyn gwyn' (Hales, 2020). Ledled Cymru a Lloegr, gwelwyd lefelau llwyddo amrywiol iawn hefyd gan heddluoedd o ran denu niferoedd mwy o recriwtiaid o grwpiau lleiafrifoedd ethnig gwahanol. Mae lefelau llwyddo ymhlith y grwpiau gwahanol wedi amrywio hefyd gan ddibynnu ar rolau penodol o fewn yr heddlu, a lefelau uwch swyddi. Dangosir hyn yn y tabl ar y dudalen ganlynol.

Recriwtio i'r heddlu o grwpiau lleiafrifoedd ethnig 2007-2018 – Tueddiadau allweddol

Swyddogion yr heddlu	'Prin y cynyddodd' niferoedd swyddogion du yr heddlu ledled Cymru a Lloegr (yn codi o 1,412 i 1498). Fe wnaeth nifer y swyddogion heddlu Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig gynyddu o 2,164 i 2,380, fe wnaeth nifer y rhai Tsieineaidd neu o grŵp ethnig arall gynyddu o 640 i 864 a chynyddodd y rheiny o ethnigrwydd cymysg o 1,463 i 2,384
Swyddogion Cymorth Cymunedol	Fe wnaeth niferoedd ostwng ymysg yr holl grwpiau ethnig gan i niferoedd cyffredinol Swyddogion Cymorth Cymunedol yr Heddlu (PCSO) ostwng o 13,748 i 10,406. Yn fwy pryderus, gostyngodd y gyfran o PCSOs Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig o 5.1% i 4.2% yn 2018; fe wnaeth cynrychiolaeth PCSOs Du a Du Prydeinig ostwng o 3.8% i 2.8%; a bu gostyngiad yn nifer y PCSOs o ethnigrwydd cymysg o 1.8% i 1.4%.
Staff cymorth yr Heddlu	Gwelwyd gostyngiad yn nifer y staff cymorth Du neu Ddu Prydeinig o 2,060 i 1,283, ac fe wnaeth nifer y staff Tsieineaidd neu'r rhai a oedd yn perthyn i grŵp ethnig arall ostwng hefyd, o 507 i 364. Fodd bynnag, cynyddodd nifer y staff cymorth Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig o 1,904 i 2,085 a chynyddodd y rhai o ethnigrwydd cymysg o 506 i 638. Gwelwyd dirywiad yng nghynrychiolaeth pobl ddu ymhlith staff yr heddlu hefyd (o 2.8% yn 2007 i 2% yn 2018), tra bod cyfran y staff o gefndiroedd Asiaidd neu ethnig amrywiol wedi cynyddu fymryn o ran canran (o 2.5% i 3.2% ac o 0.7% i 1% yn y drefn honno).
Uwch Swyddogion yr Heddlu	Mae ymdrechion i gynyddu amrywiaeth ethnig ar y lefelau uchaf un o'r heddlu wedi methu i raddau helaeth. Nododd Gweinidog Plismona yr Wrthblaid, Louise Hague, yn Chwefror 2020, mai dim ond un Prif Gwnstabl du a fu erioed, a bod nifer y swyddogion Asiaidd ar y lefel uchaf un wedi gostwng.

(Ffynonellau: Hales, 2020; Webber, 2020; Hague, 2020)

Mae Hales (2020) yn dadlau bod y darlun cymhleth hwn yn dangos yr angen i ddefnyddio dulliau penodol i helpu recriwtio unigolion o grwpiau ethnig amrywiol. Mae wedi tynnu sylw hefyd at arwyddocâd y berthynas rhwng hunaniaeth ethnig a nodweddion gwarchodedig eraill. Er enghraifft, er bod 'cynnydd da' wedi'i wneud wrth recriwtio swyddogion heddlu Asiaidd ac o ethnigrwydd cymysg, ac yn enwedig dynion Asiaidd, mae ymdrechion i recriwtio swyddogion gwryw a benyw Du, a swyddogion benyw Asiaidd wedi bod yn llai llwyddiannus. Dylem felly 'gadw mewn cof pwysigrwydd edrych y tu hwnt i'r grŵp BAME eang bob amser...gan ystyried y croestoriadau rhwng hil a rhywedd (dyfynnwyd yn Webber, 2020). Gallai natur y strategaethau recriwtio a allai fod yn briodol fod yn ddibynnol hefyd ar nodweddion daearyddol a demograffig yr ardaloedd lle mae heddluoedd gwahanol yn gweithredu. Fel y cyfryw, mae sgysiaau am amrywiaeth ethnig ar lefel genedlaethol yn 'ddiystyr', gan y dylai amrywiaeth heddluoedd fod yn ddibynnol ar amrywiaeth yr ardaloedd y maen nhw'n eu gwasanaethu (Hales, 2020).

Camau gweithredu a mentrau

Er ei bod yn amlwg bod llawer o waith i'w wneud o hyd ar draws yr holl heddluoedd er mwyn iddynt fod yn fwy cynrychioliadol o ddemograffeg leol, bu nifer o fentrau llwyddiannus i gynyddu recriwtio o gymunedau ethnig lleiafrifol (ymhlith grwpiau Asiaidd a grwpiau ethnigrwydd cymysg yn fwyaf nodedig). Ni ddylid diystyru'r rhain ac mae'r astudiaethau achos a amlinellir isod yn dangos ystod o ddulliau a ddefnyddiwyd gan heddluoedd ledled Cymru a Lloegr, i geisio cynyddu'u hamrywiaeth.

Heddlu Metropolitaidd

Fe wnaeth yr Heddlu Metropolitaidd ail-ddylunio'i broses recriwtio ar gyfer cwnstabiliaid yr heddlu mewn ymgais i leihau anghymesuredd yn ei broses ddethol yn ogystal â lansio ymgyrchoedd marchnata yn targedu ymgeiswyr o gefndiroedd ethnig lleiafrifol. Mae hyn wedi cynnwys ymgyrchoedd recriwtio targedig i ddenu ymgeiswyr ag ail iaith, a rhoi mwy o bwyslais yn y broses recriwtio ar sgiliau ac ymddygiadau sydd eu hangen ar gyfer plismona (McCullough, 2017).

Mewn ymgais i recriwtio mwy o swyddogion o leiafrifoedd ethnig, cyflwynodd yr heddlu feini prawf preswyllo yn Llundain hefyd (Maer Llundain / Cynulliad Llundain, 2015), a oedd ond yn caniatáu i Lundeinwyr ymgeisio am swyddi cwnstabiliaid yr heddlu. Mae hefyd yn cynnal digwyddiadau *Meet the Met* a gweithdai cyn-asesu ar gyfer darparu ymgeiswyr o leiafrifoedd ethnig (a benyw), er mwyn darparu cymorth gyda'r broses ymgeisio (McCullough, 2017).

Effaith:

Gwelodd yr Heddlu Metropolitaidd gynnydd yn nifer y recriwtiaid cwnstabiliaid heddlu newydd o grwpiau lleiafrifoedd ethnig o 16% yn 2014-15 i dros 28% yn 2015-16 a chynhaliwyd hyn ar gyfer 2016-17 (McCullough, 2017). Fodd bynnag, o 2019, dim ond 14% o swyddogion (4,200) sy'n dod o gefndiroedd du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig ar hyn o bryd, o gymharu â 40% o boblogaeth Llundain. Mae'r heddlu wedi cyfaddef, yn ôl ei gyfradd cynnydd bresennol, y cymer 100 o flynyddoedd i'r Heddlu Metropolitaidd ddod yn ethnig gynrychioliadol o'r gymuned y maen nhw'n ei gwasanaethu (Dearden, 2019).

Heddlu Manceinion Fwyaf

Mae Heddlu Manceinion Fwyaf wedi datblygu ymgyrch recriwtio wedi'i thargedu'n ofalus (Williams, 2017) a oedd yn cynnwys:

- sicrhau help gan aelodau dylanwadol o'r gymuned o'r meysydd busnes, academia, y cyfryngau a ffydd;
- cynnal 400 o ddigwyddiadau yn ystod blwyddyn i hyrwyddo gyrfaedd yr heddlu yn uniongyrchol i gymunedau ethnig lleiafrifol yn yr ardal;
- pan oedd swyddi gweigion yn dod ar gael, anfon e-bost yn uniongyrchol at unrhyw un a oedd eisoes wedi mynegi diddordeb i ymuno â'r heddlu yn dilyn gwaith ymgysylltu helaeth â chymunedau.

Effaith:

Yn dilyn ymgyrch recriwtio Heddlu Manceinion Fwyaf, roedd traean o'r 283 o swyddogion dan hyfforddiant a gafodd eu recriwtio'n allanol gan yr heddlu yn dod o gefndiroedd ethnig lleiafrifol (Williams, 2017).

Fe wnaeth ffigurau cyffredinol ar gyfer swyddogion BAME gynyddu o 4.9% yn 2016 i 7.3% yn 2019 (Y Swyddfa Gartref, 2019)

Heddlu Sussex

Yn Sussex, mae ymdrechion yr heddlu i ddenu ymgeiswyr mwy ethnig amrywiol wedi cynnwys dwy ymgyrch recriwtio dargedig a recriwtio Siarsiant yr Heddlu amser llawn, penodedig, gyda phrofiad o weithio gyda chymunedau amrywiol, i helpu datblygu ymgysylltiad hirdymor (Comisiynydd Heddlu a Throseddau Sussex, 2017). Mae elfennau eraill o'r strategaeth wedi cynnwys:

- darparu lefelau cymorth gwell i ymgeiswyr o leiafrifoedd ethnig trwy gydol y broses recriwtio;
- cysylltu ag ymgeiswyr blaenorol o leiafrifoedd ethnig er mwyn eu hannog i ail-ymgeisio;
- cynnig cymorth un i un i ymgeiswyr o leiafrifoedd ethnig;
- defnyddio mwy o ddelweddau o swyddogion o leiafrifoedd ethnig sydd mewn swydd mewn llenyddiaeth ymgyrchu, ynghyd â gwybodaeth a straeon am eu profiadau;
- ymgysylltu â chymunedau ethnig lleiafrifol trwy Gomandariaid Ardal; a;
- gwahodd aelodau o Grŵp Cyngori ar Hil yr heddlu i eistedd ar baneli cyfweld.

Hefyd, penderfynodd yr heddlu i hepgor y gofyniad i ddal trwydded yrru lawn ar gyfer un ymgyrch benodol, am fod ymgyrchoedd blaenorol wedi dangos bod aelodau o grwpiau lleiafrifoedd ethnig yn llai tebygol o feddu ar drwydded, oherwydd nifer o ffactorau cymdeithasol a diwylliannol.

Effaith:

Yn dilyn yr ymgyrch recriwtio dargedig, derbyniwyd cyfanswm o 871 o geisiadau. Er bod cyfanswm nifer y ceisiadau a'r rheiny a dderbyniwyd gan ymgeiswyr o leiafrifoedd ethnig wedi gostwng o'r ymgyrch flaenorol, fe wnaeth cyfran y ceisiadau gan ymgeiswyr o leiafrifoedd ethnig gynyddu o 3.8% ym mis Chwefror 2016 i 5.2%. Fodd bynnag, mae'r effaith ar ffigurau cyffredinol wedi parhau'n isel, gyda chynnydd yng nghanran y swyddogion BAME o 2% yn 2016 i 2.4% yn 2019 (Y Swyddfa Gartref, 2019)

Heddlu Surrey

Cyflwynodd Heddlu Surrey nifer o fentrau i gynyddu cynrychiolaeth o gymunedau ethnig lleiafrifol (CIPD, 2017), a oedd yn cynnwys:

- cyflwyno tîm Surrey Police Association of Culture and Ethnicity (SPACE) sy'n ffurfio cysylltiadau gyda chymunedau ethnig lleiafrifol er mwyn "dod i adnabod pobl";

- targedu pobl ifanc trwy fynychu digwyddiadau cymunedol mewn ysgolion, colegau, prifysgolion a gwyliau ffydd;
- creu adnoddau *chwalu chwedlau* i oresgyn canfyddiadau negyddol o'r heddlu ac o blismona fel gyrfa, mewn cymunedau lleiafrifol;
- cyflwyno cynllun mentora, gyda swyddogion presennol yn nodi unigolion talentog mewn cymunedau ethnig lleiafrifol a gweithio gyda darpar recriwtiaid; a;
- trefnu i swyddogion o leiafrifoedd ethnig fynd i ffeiriau recriwtio.

Effaith:

Rhwng Ionawr a Rhagfyr 2017, gwelodd Heddlu Surrey cyfartaledd graddfa ymgeisio o 8.4% gan ymgeiswyr o leiafrifoedd ethnig (o gymharu â dim ymgeiswyr rhwng Ebrill a Rhagfyr 2015), ac ymunodd 23 o swyddogion o leiafrifoedd ethnig drwy'r cynllun SPACE. Fodd bynnag, mae'r effaith ar ffigurau cyffredinol wedi parhau'n isel, gyda chynnydd yng nghanran y swyddogion BAME o 4% yn 2016 i 4.6% yn 2019 (Y Swyddfa Gartref, 2019)

Y Gwasanaeth Tân

Materion Allweddol

Yn 2016, dangosodd ffigurau swyddogol mai dim ond 4.4% o ddiffoddwyr tân amser llawn yng Nghymru a Lloegr oedd yn dod o gymunedau heb fod yn wyn. Gan edrych ar Gymru'n unig, roedd cyfran y diffoddwyr tân o grwpiau lleiafrifoedd ethnig gryn dipyn yn is, ar 0.9% yn unig, o gymharu â'r 4% o boblogaeth Cymru sydd o gymunedau BAME. Yng Ngwasanaeth Tân ac Achub De Cymru, sydd yn gwasanaethu ardal sy'n cynnwys Caerdydd a Chasnewydd, lle mae cyfran fawr o'r boblogaeth o grwpiau lleiafrifoedd ethnig, dim ond 20 o ddiffoddwyr tân BAME oedd ganddo allan o 1,880 yn 2016, gan gynrychioli dim ond 1.1% o'r gweithlu (BBC News, 2016).

Ymatebodd Gweinidog Tân (Llywodraeth y DU) pan gyhoeddwyd y data hwn, sef Mike Penning, drwy ddweud 'dylai diffoddwyr tân, fel swyddogion yr heddlu a phersonél eraill y gwasanaethau brys lleol, adlewyrchu'r cymunedau y maen nhw'n eu gwasanaethau, a disgwylwch i awdurdodau tân ac achub wneud llawer mwy i wella cynrychiolaeth...BME'. (BBC News, 2016). Cafodd y diffyg diffoddwyr tan o grwpiau lleiafrifoedd ethnig ei feirniadu hefyd gan Undeb y Brigadau Tân (FBU) a ddisgrifiodd y ffigurau fel rhai 'cwbl annerbyniol' (BBC News, 2016).

Yn 2017, cyhoeddodd y Gymdeithas Llywodraeth Leol (CLIL) *An inclusive service: the twenty first century fire and rescue service*, a dynnodd sylw pellach at y diffyg amrywiaeth o fewn y gwasanaeth tân. Dywedodd yr adroddiad, 'mae'r cyhoedd yn ein parchu ni, ond mae gormod ohonynt nad ydyn nhw'n ein gweld ni fel darpar gyflogwyr', gan fynd ymlaen i ddweud, 'rydym ni'n amddifadu ein hunain o fynediad i gronfa aruthrol o dalent' (CLIL, 2017). Hefyd, mae'r adroddiad yn darparu nifer o astudiaethau achos sy'n dangos enghreifftiau o arferion recriwtio da ac arloesol, ar draws nifer o ranbarthau yn Lloegr. Fodd bynnag, mae hefyd yn nodi:

'Dim ond hyn a hyn y gall hyd yn oed dulliau arloesol o recriwtio ei gyflawni. Mae angen newid diwylliant a chanfyddiad os yw ein hymdrechion i gyrraedd cynulleidfya dderbyngar o recriwtiaid posibl. Ni ddylai camau gweithredu ar amrywiaeth fod wedi'u cyfyngu i recriwtio ar lefel mynediad. Mae angen i ni agor ein hunain i'r cyfoeth o dalent allanol sydd ar gael i lenwi uwch swyddi ac i wneud y gorau o'r dalent sydd gennym yn barod drwy sicrhau amrywiaeth mewn hyrwyddo a datblygu. Mae angen i ni gael ein gweld fel gweithle cynhwysol' (CLIL, 2017).

Camau gweithredu a mentrau

Mae enghreifftiau o ymdrechion llwyddiannus, o ardaloedd gwasanaethau tân gwahanol i gynyddu amrywiaeth ethnig eu personél wedi'u hamlinellu isod.

Gwasanaeth Tân Gorllewin Canolbarth Lloegr

Lansiodd Gwasanaeth Tân Gorllewin Canolbarth Lloegr ymgyrch i gynyddu amrywiaeth, a ganolbwyntiodd ar newid canfyddiadau'r cyhoedd o'r hyn y mae'r rôl yn ei olygu (Eaton, 2019). Roedd yr ymgyrch yn ceisio cynyddu cynrychiolaeth gan ymgeiswyr a oedd yn fenywod ac ymgeiswyr o leiafrifoedd ethnig trwy ddefnyddio strategaethau penodol, fel siarad â chymunedau lleol ochr yn ochr â dulliau mwy traddodiadol. Hefyd, fe wnaeth tîm amrywiaeth, cynhwysiant, cydlyniant a chydarddoldeb (DICE) y gwasanaeth ddefnyddio'r cyfryngau cymdeithasol i geisio recriwtio pobl na fyddai efallai wedi'u cyrraedd trwy lwybrau mwy traddodiadol.

Effaith:

O'i holl ymgeiswyr llwyddiannus ers i'r gwasanaeth newid ei ymagwedd yn Ionawr, 2018, roedd 33% yn ymgeiswyr a oedd yn fenywod, ac roedd 32% yn ymgeiswyr o leiafrifoedd ethnig. Ar gyfer 2020 i 2021, mae WMFS yn amcanu i 60% o'i ddechreuwyd newydd fod yn fenywod, ac i 35% o'r rhai newydd sy'n dod i mewn i fod yn BAME. Mae ffigurau cyffredinol ar gyfer diffoddwyr tân BAME wedi cynyddu o 8.3% yn 2017 i 9.3% yn 2018 (Y Swyddfa Gartref, 2018).

Gwasanaeth Tân ac Achub Swydd Gaerloyw

Roedd menter recriwtio, a lansiwyd gan Wasanaeth Tân ac Achub Swydd Gaerloyw yn 2016, yn canolbwyntio hefyd ar herio camsyniadau nad oes gan wasanaethau tân ac achub *modern 'fawr i'w gynnig'* o ran cyfleoedd i fenywod a lleiafrifoedd ethnig. Hefyd, roedd yr ymagwedd yn Swydd Gaerloyw yn ceisio symud i ffwrdd oddi wrth 'arwyddion tocenistaidd a gysylltir yn draddodiadol gydag ymgyrchoedd cydraddoldeb a recriwtio' (CLIL, 2017). Roedd elfennau allweddol eu hymagwedd yn cynnwys:

- cyfarfod ag unigolion fel arweinwyr mosg, cynghorwyr lleol a chynrychiolwyr LGBT;
- ymgysylltu ar lawr gwlad, gan gynnwys ymweld â chyfleusterau chwaraeon, ysgolion, grwpiau cymunedol, a mannau gwerthu bwyd brys;
- datblygu *Cwestiynau Cyffredin* i fynd i'r afael a phryderon yn ymwneud ag agwedd y gwasanaethau at amrywiaeth ddiwylliannol a chrefyddol;
- defnyddio safleoedd cyfryngau amrywiol, gan gynnwys radio cymunedol, taflenni, posteri a'r cyfryngau cymdeithasol;
- mentrau fel diwrnodau *rhoi cynnig arni*;
- mynd ar drywydd cyswllt wyneb yn wyneb trwy gofrestru unigolion â diddordeb i dderbyn diweddariadau e-bost awtomatig;
- datblygu deunydd cyhoeddusrwydd wedi'i argraffu y gellir ei arddangos (ac y gellir ei addasu ar gyfer y cyfryngau cymdeithasol) wedi'i gynllunio i adlewyrchu cymunedau pobl dduon, Asiaidd a chymunedau lleiafrifoedd ethnig yn weledol.

Effaith:

Cyflawnodd ymgyrch 2016 Gwasanaeth Tân ac Achub Swydd Gaerloyw gryn lwyddiant o ran denu ceisiadau gan gymunedau BAME gyda'r gyfran o ymgeiswyr o leiafrifoedd (5.1%) - ond fymryn yn llai

na phoblogaeth BAME gyffredinol y sir, sef 6.2% (CLIL, 2017). Fodd bynnag, rhwng 2017 a 2018, fe wnaeth canran gyffredinol diffoddwyr tân o gefndiroedd BAME ostwng o 3.2% i 2.7% (Y Swyddfa Gartref, 2018)

Gwasanaeth Tân ac Achub Swydd Gaergrawnt

Roedd ymgyrch recriwtio Gwasanaeth Tân ac Achub Swydd Gaergrawnt yn 2015 yn cynnwys nifer o fentrau tebyg wedi'u cynllunio i gynyddu amrywiaeth, fel cynnal sesiynau *rhoi cynnig arni [have a go]* a chynnal sesiynau gwybodaeth mewn canolfannau cymunedol mewn ardaloedd ethnig a diwylliannol amrywiol. Defnyddiwyd hysbysebu ar y cyfryngau cymdeithasol i gyrraedd cynulleidfa ehangach, a chyhoeddwyd proffiliau diffoddwyr tân a staff sy'n nodi eu hunain fel lleiafrifoedd ethnig ar eu gwefan. Hefyd, lansiodd y gwasanaeth ymgyrch bosteri, yn hyrwyddo gyrfaedd yn y maes diffodd tân, yn canolbwyntio ar ddinasoedd a threfi â'r lefelau uchaf o amrywiaeth ethnig. Defnyddiwyd hysbysebu hefyd drwy'r Rhwydweithiau Menywod yn y Gwasanaeth Tân a'r Gymdeithas Gwasanaeth Tân Asiaidd (CLIL, 2017).

Roedd elfennau nodedig eraill yr ymgyrch yn cynnwys:

- sicrhau bod y rheiny sy'n gweithio yn y gwasanaeth yn deall yr egwyddor *gweithredu cadarnhaol*; a;
- chynnal sesiynau *rhoi cynnig arni* ar gyfer gohebwyd yn benodol er mwyn sicrhau sylw yn y wasg argraffu ac yn y cyfryngau darlledu.

Effaith:

Derbyniwyd cyfanswm o 221 o geisiadau, ac o'r rheiny roedd 13% gan fenywod (o gymharu â 7% yn 2014); roedd 6% o ymgeiswyr wedi nodi eu bod o grwpiau pobl dduon neu lleiafrifoedd ethnig (o gymharu â 4% yn 2014); gofynnodd 5% am addasiadau rhesymol; a nododd 3% eu bod yn lesbiaid, hoyw neu ddeurywiol (LGB). O'r recriwtiaid llwyddiannus, roedd 29% yn fenywod ac roedd 10% yn nodi eu bod yn lleiafrif ethnig. Dyma'r ganran uchaf o fenywod a BAME y mae'r gwasanaeth erioed wedi'i chael mewn un ymgyrch (CLIL, 2017). Fodd bynnag, rhwng 2017 a 2018, mae canran y diffoddwyr tân o gefndiroedd BAME wedi aros yr un fath - 2.3% (Y Swyddfa Gartref, 2018).

GIG

Materion Allweddol

Y GIG yw un o'r cyflogwyr mwyaf yn y byd a'r mwyaf yn Ewrop, gydag 1.3 miliwn o staff ledled y DU (NHS Jobs, 2020). Fodd bynnag, yn wahanol i wasanaethau cyhoeddus eraill, fel addysg a phlisma, nid oes problem gan y GIG o ran amrywiaeth ethnig ei staff rheng flaen. Yn wir, y gwasanaeth iechyd yw cyflogwr mwyaf staff o leiafrifoedd ethnig yn y DU, gydag 20% o nyrsys a 37% o feddygon yn dod o gefndiroedd BAME. Mae'r rhesymau dros hyn yn gymhleth, ac yn ymwneud â materion cyflenwad a galw, a'r parch uchel sydd wedi'i roi i yrfaedd mewn gofal iechyd yn draddodiadol o fewn llawer o

grwpiau lleiafrifoedd ethnig. Er enghraifft, mae gyrfa fel meddyg wedi bod yn uchel iawn ei pharch yn draddodiadol ymysg llawer o bobl mewn cymunedau De Asiaidd (Asian Image, 2018).

Er bod llawer o amrywiaeth ymhlith staff rheng flaen y GIG, ar lefel Bwrdd ac yn y swyddi rheoli uchaf ceir tangynrychiolaeth grwpiau lleiafrifoedd ethnig sylweddol yn aml (Kline, 2015). Yn wir, o 2018, ar draws 121 o ymddiriedolaethau GIG yn Lloegr, nid oedd gan 52% unrhyw gynrychiolaeth pobl dduon a lleiafrifoedd ethnig yn y band cyflog 'rheolwr uchel iawn' (Cyngor Cydraddoldeb ac Amrywiaeth y GIG, 2019). Mae'r gwasanaeth iechyd wedi cydnabod bod hyn yn broblemus ac mae nifer o fentrau wedi'u lansio i helpu sicrhau bod cynrychiolaeth lleiafrifoedd ethnig mewn uwch swyddi rheoli yn gyson â hynny ar draws gweithlu'r GIG yn gyffredinol. Yn nodedig, o fewn y gwasanaeth, caiff hyn ei lunio yn nhermau'r effaith gadarnhaol a gaiff ar ddefnyddwyr gwasanaeth:

'nid sicrhau cywirdeb gwleidyddol yw diben yr angen i sicrhau bod cynrychiolaeth BME mewn swyddi uwch reolwyr yn cyfateb i hynny ar draws weddill gweithlu'r GIG; bydd gweithlu amrywiol ar bob lefel yn arwain at ddeilliannau gwell i gleifion a mwy o effeithlonrwydd sefydliadol' (Cyngor Cydraddoldeb y GIG, 2019).

Camau gweithredu a mentrau

Mae strategaethau yn cael eu defnyddio yn y GIG i gynyddu cynrychiolaeth lleiafrifoedd ethnig mewn uwch rolau arwain yn cynnwys y rhaglen *Stepping Up*, sef rhaglen datblygu arweinyddiaeth wedi'i chynllunio'n benodol ar gyfer darparu weithwyr gofal iechyd proffesiynol BAME (sy'n gweithio i'r GIG neu sefydliadau sy'n darparu gofal GIG) (Academi Arweinyddiaeth y GIG, 2020). Mae'r rhaglen wedi bod yn rhedeg ers sawl blwyddyn ac mae'n canolbwyntio ar feysydd fel cynyddu hunanymwybyddiaeth unigolion mewn perthynas '*â'r cryfderau arwain y mae eu hamrywiaeth yn eu cyfrannu*' ac annog a chymhell unigolion o gefndiroedd ethnig amrywiol i wneud cynnydd a gwireddu'u potensial. Mae cyfranogwyr yn y rhaglen yn ymgysylltu â chymysgedd o ddysgu, dros gyfnod o bum mis, sy'n cynnwys elfennau wyneb yn wyneb, hunangyfeiriedig ac elfennau yn y gweithle, yn ogystal â dau ymweliad preswyl, yn darparu gweithdy wyneb yn wyneb tri diwrnod a dau ddiwrnod (Academi Arweinyddiaeth y GIG, 2016).

Yn rhedeg ochr yn ochr â *Stepping Up*, mae'r rhaglen *Ready Now*, a ddechreuodd yn 2015, wedi'i chynllunio i helpu uwch arweinwyr presennol o grwpiau lleiafrifoedd ethnig, sydd â diddordeb i symud ymlaen ymhellach at lefel bwrdd neu swyddi ar lefel uwch fyth o fewn y GIG. Mae'r rhaglen hon cynnwys elfennau a addysgir ac elfennau hunanddysgu, gwaith grŵp, prosesau seicodynamig a dysgu trwy brofiad, gan amcanu i ddarparu '*arweinwyr rhagorol, cynhwysol i'r dyfodol*' ar gyfer y GIG (Academi Arweinyddiaeth y GIG, 2020a).

Menter arall sy'n mynd rhagddi yn y GIG yn Lloegr yw'r *Next Generation Career Acceleration Workshop*, a ddechreuodd yn 2015 hefyd, a'i nod yw cynorthwyo staff nyrsio a bydwreigiaeth o grwpiau lleiafrifoedd ethnig i symud ymlaen i fod yn arweinwyr gweithredol. Mae'r rhaglen hon yn cynnwys gweithdai grŵp a datblygiad a hyfforddiant gyrfa un i un pwrpasol, yn ymdrin â meysydd fel sut i ymgeisio am uwch rôl, ac yn darparu gwybodaeth am y broses gyfnewid. Hefyd, ceir siaradwyr gwadd sy'n rhannu'u profiadau eu hunain o ymgeisio am rolau ar lefel uwch a lefel bwrdd, a gweithio ynddynt, gyda'r cyfranogwyr. Yn dilyn cwrs deuddydd cychwynnol, mae'r rheiny sy'n cymryd rhan yn cael cymorth a mentora parhaus, gyda phob cyfranogwyr wedi'i gysylltu â noddwr Prif Nyrs presennol (GIG, 2015). Pan lansiwyd y rhaglen, dywedodd Martin Hancock, Cyfarwyddwr Cyswllt Academi Arweinyddiaeth y GIG, y byddai'n 'helpu mynd i'r afael â thangynrychiolaeth gronig gweithwyr nyrsio proffesiynol BME ar y lefelau uchaf o'r GIG' gan alluogi i 'grŵp o gydweithwyr talentog, llawn cymhelliant a nodedig...wireddu'u huchelgeisiau o ran gyrfa' (GIG, 2015).

Effaith

Mae'r data mwyaf diweddar a gyhoeddwyd gan Gyngor Cydraddoldeb ac Amrywiaeth y GIG, yn cwmpasu'r cyfnod 2017 i 2018, yn dangos bod mentrau fel y rhai a amlinellwyd uchod i weld yn cyfrannu at ddeilliannau gwell, o ran cynrychiolaeth lleiafrifoedd ethnig mewn uwch rolau yn y GIG yn Lloegr. Fe wnaeth cyfran y staff o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig mewn swyddi rheoli uchel iawn (VSM) gynyddu o 5.7% yn 2017 i 6.9% yn 2018 ac er bod hyn yn parhau'n llawer is na chyfran gyffredinol staff BAME (19.1%) yn ymddiriedolaethau'r GIG yn Lloegr, mae'n dal yn gynydd sylweddol. Fe wnaeth y nifer net o aelodau bwrdd o grwpiau lleiafrifoedd ethnig gynyddu hefyd, gydag 11 yn fwy o aelodau bwrdd gweithredol BAME ar draws ymddiriedolaethau'r GIG yn 2018, o gymharu â 2017 (Cyngor Cydraddoldeb ac Amrywiaeth y GIG, 2019).

Er gwaetha'r cynnydd sydd wedi'i wneud, mae Cyngor Cydraddoldeb ac Amrywiaeth y GIG yn tynnu sylw hefyd at y ffaith fod 71.5% o staff BAME yn 2018 o'r farn fod eu hymddiriedolaeth yn darparu cyfle cyfartal ar gyfer datblygu neu hyrwyddo gyrfa - canran is na'r 75.5% a oedd o'r farn honno yn 2016. Mewn cyferbyniad, roedd 86.6% o staff gwyn o'r farn fod eu hymddiriedolaeth yn darparu cyfle cyfartal ar gyfer datblygu neu hyrwyddo gyrfa (Cyngor Cydraddoldeb ac Amrywiaeth y GIG, 2019). Roedd adroddiad ar y cyd a gynhyrchwyd gan y Kings Fund, y Sefydliad Iechyd ac Ymddiriedolaeth Nuffield (Beech et al, 2019) yn tynnu sylw hefyd at 'faterion sylweddol parhaus yn ymwneud ag anghydraddoldeb o ran cyflog a chyfleoedd datblygu yn y GIG [yn Lloegr]'. Mae hyn yn tanlinellu graddfa a natur barhaus yr her.

Cofrestrfa Tir EM

Materion Allweddol

Yn 2017, dim ond 5% o staff yng Nghofrestrfa Tir EM oedd yn dod o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig (Cofrestrfa Tir EM, 2017), a oedd yn sylweddol is na'r gyfran o unigolion o'r cyfryw gefndiroedd ar draws poblogaeth y DU yn gyffredinol. Hefyd, roedd yr adran ar ei hôl hi o gymharu â llawer o feysydd eraill y Gwasanaeth Sifil o ran cynrychiolaeth lleiafrifoedd ethnig. Roedd y rhesymau am hyn yn cynnwys lefelau trosiant staff isel iawn yr adran yn hanesyddol, a waethygyd gan rewi'r broses recriwtio ar draws y Gwasanaeth Sifil rhwng 2010 a 2014 (CIPD, 2017).

Camau gweithredu a mentrau

Mae'r Gofrestrfa Tir wedi bod yn ceisio cynyddu amrywiaeth ethnig ei staff, er mwyn gwella ei phroses gwneud penderfyniadau a bod yn fwy cynrychioliadol o'r cymunedau y mae'n gweithio ynddynt (CIPD, 2017). Sefydlwyd targed recriwtio dwy flynedd penodol i ddenu a phenodi pobl o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig. Mae camau gweithredu wedi cynnwys sicrhau bod yr holl ddisgrifiadau swydd a hysbysebion yn defnyddio iaith gynhwysol, a hyfforddi deg o aelodau staff o leiafrifoedd ethnig, o raddfeydd iau, i eistedd ar baneli recriwtio. Mae mentrau pellach yn cynnwys 'Gweithdai'r Rhaglen Llwybrau', sy'n amcanu at ddarparu'r sgiliau angenrheidiol i gyfranogwyr i symud ymlaen o fewn y sefydliad, a ffurfio 'gweithgor BAME' i ail-ddylunio rhaglenni mentora ar gyfer staff sydd heb gynrychiolaeth ddigonol (Cofrestrfa Tir EM, 2017).

Effaith

Mae ffigurau a gyhoeddwyd gan Gofrestrfa Tir EM yn 2017 yn dangos gwelliant yn y gyfradd ddenu ymhlith ymgeiswyr ethnig lleiafrifol a gwelliant sylweddol yn y gyfradd benodi, a oedd wedi cynyddu bron i 6% ers i'r rhaglen ddechrau o gymharu â'r flwyddyn flaenorol. Fodd bynnag, o 2018, y ffaith amdani o hyd oedd mai dim ond 6% o staff Cofrestrfa Tir EM oedd o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig. Fe wnaeth Amcanion Cydraddoldeb newydd yr adran ar gyfer 2019 ymrwymo'r sefydliad felly i wella cynrychiolaeth BAME ymhellach (Cofrestrfa Tir EM, 2018).

Y Bwrdd Parôl

Materion Allweddol

Bu adolygiad yn 2017, a gynhaliwyd gan David Lammy AS, yn archwilio'r driniaeth o unigolion o grwpiau lleiafrifoedd ethnig yn y system cyfiawnder troseddol, ac amlygodd y graddau y gall diffyg amrywiaeth effeithio ar ymddiriedaeth a hyder y cyhoedd (Lammy, 2017). Canfu hefyd bod 'triniaeth anghymesur, wahaniaethol o grwpiau pobl Dduon, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig ar draws y system cyfiawnder troseddol' (Jones, 2019). Mewn ymateb i adolygiad Lammy, aeth Prif Weithredwr y Bwrdd Parôl ati i adolygu cynrychiolaeth grwpiau lleiafrifoedd ethnig ymhlith ei aelodau bwrdd, ac adroddodd (yn 2016) bod llai na 5% o aelodau'r Bwrdd wedi nodi eu bod o gefndir ethnig lleiafrifol. Mae Prif Weithredwr y Bwrdd Parôl, Martin Jones, wedi datgan 'bod camgymhariaeth o'r fath yn cynnwys y potensial i achos colli ymddiriedaeth, ond mae hefyd yn cario risg rhagfarn anymwybodol mewn penderfyniadau' (2019).

Camau gweithredu a mentrau

Yn draddodiadol, roedd gweithgareddau recriwtio'r Bwrdd Parôl wedi bod yn seiliedig ar ymgyrchoedd cenedlaethol mawr. Gan fod y dull hwn yn amlwg yn methu ymgysylltu'n llwyddiannus â phobl mewn cymunedau lleiafrifoedd ethnig, lansiodd y Bwrdd ymagwedd newydd yn 2018, yn seiliedig ar y canlynol:

- ymgysylltu ar lawr gwlad, drwy ymgyrch yn y cyfryngau cymdeithasol (y cyfrif twitter @parole_board);
- egluro gwaith y Bwrdd gan ddefnyddio tudalen we bwrpasol #gweithio gyda ni / #workwithus;
- newid ei strategaeth recriwtio, i gynnal ymgyrchoedd rhanbarthol yn hytrach na chenedlaethol;
- datblygu rhwydwaith o hyrwyddwyr trydydd parti i estyn allan i gymunedau gwahanol; a;
- chynnal dau ddigwyddiad allgymorth (yn Bradford a Sheffield), a fynychwyd gan ymhell dros 200 o bobl a gafodd y cyfle i siarad â'r Prif Weithredwr ac aelodau'r Bwrdd Parôl (Jones, 2019).

Effaith

Gwelodd un ymgyrch recriwtio, yng ngogledd Lloegr, y nifer fwyaf erioed o unigolion o grwpiau lleiafrifoedd ethnig yn ymuno â'r Bwrdd Parôl. O 53 o aelodau annibynnol a ymunodd, roedd 48% o gefndiroedd ethnig lleiafrifol. Mewn ymgyrchoedd ar wahân, cafodd 3 o farnwyr wedi ymddeol ac 20 o seicolegwyr, gan gynnwys 17% o gefndir ethnig lleiafrifol, eu penodi hefyd ar draws Cymru a Lloegr.

O ganlyniad i'r penodiadau hyn, mae cyfran aelodau BAME y Bwrdd Parôl wedi cynyddu o 5% i 13% (Bwrdd Parôl, 2019).

Dysgu o broffesiynau eraill - prif ganfyddiadau

Mae'r dystiolaeth a gasglwyd o broffesiynau eraill yn dangos bod sefydliadau sydd wedi llwyddo fwyaf i gynyddu recriwtio o gymunedau ethnig lleiafrifol wedi gwneud hynny fel arfer trwy ddefnyddio cyfuniad o ddulliau gweithredu gwahanol. Mae llawer o'r mentrau a ddisgrifiwyd yn rhannu nodweddion cyffredin, er bod y proffesiynau amrywiol a archwiliwyd yn wynebu heriau penodol, yn ymwneud â natur y gwaith y maent yn ei wneud a'r angen i fynd i'r afael â chanfyddiadau ohonynt sy'n bodoli eisoes o fewn cymunedau lleiafrifol gwahanol. Fodd bynnag, mae'n amlwg bod y proffesiynau sydd wedi gwneud cynnydd sylweddol o ran ehangu'u hamrywiaeth ethnig wedi gwneud hynny drwy ymgysylltu o ddifrif ag unigolion a sefydliadau o gymunedau lleiafrifol – dros gyfnod amser hir yn aml. Gan edrych ar draws yr astudiaethau achos amrywiol, mae modd nodi cyfres o ddulliau gweithredu y gellid eu defnyddio er mwyn helpu gwneud y gweithlu ysgolion yng Nghymru yn fwy cynrychioliadol o amrywiaeth ethnig disgyblion a phoblogaeth ehangach y wlad.

Camau gweithredu allweddol ar gyfer recriwtio gweithlu mwy amrywiol:

Ymgyrchoedd recriwtio targedig	Defnyddio dulliau arloesol i gyrraedd grwpiau targed penodol, yn hytrach na thrin 'BAME' fel grŵp o bobl monolithig sy'n meddwl ac yn gweithredu yn yr un ffordd Sicrhau bod ymgyrchoedd yn defnyddio iaith gynhwysol
Ymgysylltiad hirdymor â chymunedau	Gweithgarwch targedig mewn ysgolion a cholegau, ac mewn digwyddiadau cymunedol a gwyliau ffydd Hurio staff arbenigol sydd â phrofiad o weithio gyda chymunedau ethnig lleiafrifol i arwain ymgysylltu lleol dros yr hirdymor Meithrin cysylltiadau gydag aelodau a grwpiau cymunedol dylanwadol
Dull gweithredu rhagweithiol	Defnyddio cyswllt uniongyrchol a chanlyn 'trywyddau', lle mae aelodau o grwpiau lleiafrifoedd ethnig wedi mynegi diddordeb mewn gyrfaedd penodol
Cynyddu gwelededd unigolion BAME	Sicrhau bod unigolion o grwpiau lleiafrifoedd ethnig yn ymddangos mewn llenyddiaeth ymgyrchoedd ac mewn digwyddiadau recriwtio. Defnyddio staff ethnig lleiafrifol presennol fel arweinwyr amlwg neu genhadon
Darparu gwybodaeth i oresgyn canfyddiadau negyddol	Datblygu adnoddau <i>chwalu chwedlau</i> a <i>Chwestiynau Cyffredin</i> , i egluro materion a mynd i'r afael â phryderon

Ymgyrchoedd yn y cyfryngau cymdeithasol	Defnyddio twitter a llwyfannau eraill i dargedu unigolion y gallai fod yn anoddach eu cyrraedd trwy lwybrau mwy traddodiadol
Cyfleoedd i gael profiad	Trefnu digwyddiadau lle gall pobl gael profiad ymarferol o agweddau ar y swydd: gweithdai, diwrnodau blasu a sesiynau 'rhoi cynnig arni'
Gosod targedau	Gosod targedau penodol er mwyn darparu ffocws cryf (cenedlaethol yn aml)
Adlewyrchu demograffeg leol	Cydnabod y dylai strategaethau ac ymgyrchoedd recriwtio geisio adlewyrchu cymysgedd ethnig ardaloedd penodol, er mwyn helpu sicrhau bod sefydliadau yn gynrychioliadol o'r cymunedau y maen nhw'n eu gwasanaethu
Camau gweithredu yn ymwneud â dethol	Adolygu prosesau dethol ar gyfer ymgeiswyr newydd Newid polisiau recriwtio er mwyn bod yn sensitif i wahaniaethau diwylliannol a mynd i'r afael â rhwystrau i grwpiau penodol Cynnig cymorth cyn ymgeisio/asesu (gan gynnwys cymorth un i un) Sicrhau bod paneli cyfweld yn amrywiol ac (neu) yn sensitif i faterion yn ymwneud ag amrywiaeth

Mae tystiolaeth o broffesiynau eraill yn dangos hefyd, er mwyn adeiladu gweithlu mwy cynrychioliadol, y dylai dulliau soffistigedig o recriwtio staff lleiafrifoedd ethnig gael eu hateg hefyd gan fentrau i sicrhau bod y rhain a staff BAME presennol yn cael eu cadw a'u bod yn gallu symud ymlaen at y swyddi uchaf mewn sefydliadau. Mae enghreifftiau o'r modd y gellir cyflawni hyn wedi'u hamlinellu isod.

Camau gweithredu allweddol ar gyfer gwella cyfraddau cadw a hyrwyddo cynnydd ar gyfer staff lleiafrifoedd ethnig:

Gwella prosesau dethol er mwyn dileu rhagfarn	Sicrhau bod mwy o baneli cyfweld yn cynnwys unigolion o leiafrifoedd ethnig Darparu hyfforddiant mewn rhagfarn anymwybodol i staff
Darparu mentora a rhwydweithiau cymorth	Defnyddio mentoriaid a rhaglenni cyfeillio er mwyn darparu cymorth, cyngor a chyfeillgarwch i unigolion
Rhaglenni arweinyddiaeth	Sefydlu rhaglenni arweinyddiaeth pwrpasol, ar gyfer unigolion o grwpiau lleiafrifoedd ethnig

5 Casgliadau ac argymhellion

Mae'r system addysg yng Nghymru yn mynd trwy gyfnod o newid sylweddol, gyda chyflwyno *Cwricwlwm i Gymru 2022* yn nodi adeg allweddol yng nghenhadaeth genedlaethol Llywodraeth Cymru i godi safonau. Mae angen yr un ysgogiad radical ar gyfer newid nawr mewn perthynas â datblygu gweithlu ysgol (athrawon a gweithwyr cymorth dysgu) sy'n adlewyrchu amrywiaeth ethnig y plant sy'n mynychu ein hysgolion.

Mae diffyg amrywiaeth ethnig yn y gweithlu ysgolion wedi'i nodi'n gyson fel problem y dylid fynd i'r afael â hi yng Nghymru (CyngACC, 2003; Evans, 2013; Betteley, 2017; Wiegand a Cifuentes, 2018). Fodd bynnag, er bod nifer yr athrawon a'r cynorthwyrwyr addysgu o gefndiroedd BAME a gyflogir yn ysgolion Cymru wedi cynyddu ers i'r materion hyn gael eu hamlygu gyntaf, mae amrywiaeth ethnig o fewn y proffesiwn wedi methu cynyddu'n gymesur â newidiadau demograffig sydd wedi digwydd yng nghymdeithas Cymru, ac mae'r rheiny wedi cyflymu yn y degawdau diwethaf. Am y rheswm hwn, mae cynrychiolaeth lleiafrifoedd ethnig yn y gweithlu ysgolion yn fater sy'n dod yn fwyfwy gweledol, ac yn fater y mae angen mynd i'r afael ag ef nawr.

Mae tystiolaeth a gasglwyd o rannau eraill o'r DU (lle mae strategaethau amrywiol i wella recriwtio a chadw athrawon BAME wedi'u datblygu) ac o broffesiynau eraill sydd wedi ceisio cynyddu amrywiaeth ethnig eu personél, yn dangos bod yna ystod o strategaethau y gellir eu defnyddio (a'u cyfuno) er mwyn cyflawni newid. Mae'r rhain yn amrywio o arferion marchnata a recriwtio eithaf traddodiadol, i strategaethau soffistigedig wedi'u cynllunio i drawsnewid profiadau a chanfyddiadau sydd gan gymunedau BAME o ysgolion, fel mannau dysgu cynhwysol a chroesawgar ac fel gweithleoedd lle gallant efallai adeiladu gyrfaedd boddhaus. Fodd bynnag, mae'n amlwg na fydd dulliau arwynebol, fel cynnwys ystod fwy amrywiol o unigolion mewn deunyddiau marchnata yn unig, yn ddigonol i gyflawni'r newid sylweddol sydd ei angen. Mae angen gweithredu radical ac ymgysylltu ystyrlon gyda chymunedau lleiafrifoedd ethnig ledled Cymru felly.

Fel y nodwyd ym mhennod un, mae rôl CGA fel y rheoleiddiwr annibynnol ar gyfer y gweithlu addysg yng Nghymru yn ymestyn y tu hwnt i athrawon ysgol a gweithwyr cymorth dysgu, ac mae'n cwmpasu athrawon a staff mewn lleoliadau addysg bellach, gweithwyr ieuencid cymwys a gweithwyr cymorth ieuencid a gweithwyr proffesiynol dysgu yn y gwaith hefyd. Er y gofynnwyd i ni'n benodol i ystyried materion amrywiaeth ymhlith athrawon ysgol a gweithwyr cymorth dysgu, mae gweithwyr proffesiynol o bob un o'n saith o grwpiau cofrestreion yn chwarae rolau hanfodol yn y system addysg yng Nghymru. Credwn felly ei bod yn bwysig y dylai'r dyhead o ddatblygu gweithlu sy'n fwy adlewyrchol o amrywiaeth ethnig Cymru yn y 2020au gael ei ymestyn i gynnwys yr holl weithwyr addysg proffesiynol yng Nghymru, ac adlewyrchir hyn yn ein hargymhellion.

Mae'r rhestr ganlynol (ar dud.52) yn amlinellu cyfres o bolisiâu a allai gael ei defnyddio gan Lywodraeth Cymru o bosibl i gynyddu amrywiaeth ethnig y gweithlu ysgolion (ac addysg yn ehangach) yng Nghymru. Yn unol â chylch gwaith y prosiect hwn, mae'r argymhellion yn canolbwyntio ar athrawon a gweithwyr cymorth dysgu mewn ysgolion. Fodd bynnag, mae llawer ohonynt lawn mor berthnasol a chymwys i feysydd eraill, a gellid eu defnyddio fel rhan o strategaeth fwy uchelgeisiol, er mwyn helpu cynyddu cynrychiolaeth BAME ar draws y gweithlu addysg cyfan. Rydym hefyd wedi nodi bod gan y brand Addysgwyr Cymru ran allweddol i'w chwarae i gynyddu amrywiaeth yn y gweithlu ysgolion. Yn nodedig, mae Addysgwyr Cymru yn hyrwyddo gyrfaedd ar draws pob un o'r saith grŵp cofrestreion, gan gydnabod nad yw addysg yn cael ei darparu mewn ysgolion yn unig, ond yn hytrach mewn lleoliadau niferus. Gallai defnyddio Addysgwyr Cymru i arwain ymgysylltu â chymunedau BAME helpu cynyddu amrywiaeth ethnig felly ar draws y gweithlu addysg ehangach trwy dynnu sylw at yr ystod rolau mewn addysg.

Fel yr amlinellwyd ym mhennod un, bwriedir cynnal digwyddiad ymgysylltu cynnar â rhanddeiliaid gyda chymunedau amrywiol o bob cwr o Gymru cyn gynted ag y bydd mesurau cadw pellter cymdeithasol sy'n gysylltiedig â Covid-19 yn cael eu llacio'n ddigonol. Gobeithir y bydd hyn yn arwain at ymagwedd gydgynghyrchiol at ddatblygu polisi, gan ganolbwyntio ar gyflawni'r nod cyffredin o sicrhau gweithlu addysg sy'n adlewyrchu amrywiaeth ethnig y cymunedau y mae'n gweithio ynddi. Hefyd, dylid ymgynghori â rhanddeiliaid allweddol eraill yn y system addysg yng Nghymru.

Opsiynau Polisi

Diwylliant sy'n adlewyrchu ac yn dathlu amrywiaeth	1	Sicrhau bod unigolion ar bob lefel o'r system addysg yng Nghymru yn deall buddion gweithlu mwy amrywiol a chynrychioliadol, gan gynnwys sicrhau bod hyfforddiant rhagfarn anymwybodol yn cael ei ddarparu i'r holl staff.	Yr holl randdeiliaid
	2	Adolygu'r Safonau Proffesiynol ar gyfer athrawon a staff cymorth i sicrhau yr ymdrinnir yn llawn â materion hil, cydraddoldeb ac amrywiaeth.	CGA, LIC
	3	Datblygu canllaw arfer da ar faterion yn ymwneud â hil yn y gweithle (ysgolion).	CGA
	4	Creu adnoddau hyfforddiant rhad ac am ddim ar-lein ar ragfarn anymwybodol.	CGA
	5	Sicrhau bod athrawon BAME yn cael eu cynrychioli o fewn strwythurau llywodraethu sefydliadau allweddol yn y system addysg yng Nghymru.	Yr holl randdeiliaid
	6	Cyflwyno gorfodaeth i adrodd ar ddigwyddiadau hiliol mewn ysgolion.	LIC
Cwricwlwm sy'n adlewyrchu Cymru amrywiol	7	Datblygu'r cwricwlwm newydd i sicrhau bod yr holl ddysgwyr yng Nghymru (fel dinasyddion egwyddorol a gwybodus y byd) yn cael eu hamlygu i faterion yn ymwneud ag amrywiaeth (a'u bod yn gallu datblygu dealltwriaeth ohonynt), hyd yn oed os nad yw'r gweithlu addysgu neu'r boblogaeth disgyblion yn eu hysgolion yn amrywiol	LIC, consortia rhanbarthol, ALLau, ysgolion
	8	Sicrhau bod adnoddau addysgol gwrth-hiliol o ansawdd uchel ar gael i gynorthwyo â chyflwyno'r cwricwlwm newydd yng Nghymru	LIC, consortia rhanbarthol, ALLau, ysgolion
	9	Sicrhau bod y cwricwlwm yn galluogi i ddiwylliannau a phrofiadau amrywiol yng nghymdeithas (a hanes) Cymru gael eu haddysgu mewn ysgolion, ei fod yn hyrwyddo ymgysylltu â grwpiau cymunedol ac yn dod ag arbenigwyr a delfrydau ymddwyn BAME i mewn i'r ystafell ddosbarth	LIC, consortia rhanbarthol, ALLau, ysgolion
Camau gweithredu recriwtio a chadw	10	Defnyddio Addysgwyr Cymru a chapasiti cyngori ac eiriol CGA i hyrwyddo recriwtio i yrfaedd ym mhob un o'r saith grŵp cofrestreion i unigolion o gymunedau BAME.	Addysgwyr Cymru, CGA
	11	Defnyddio dulliau arloesol i gyflwyno negeseuon i grwpiau sy'n 'anodd eu cyrraedd'	Addysgwyr Cymru, ALLau, SAU

12	Cynyddu gwelededd unigolion BAME mewn deunyddiau marchnata ac mewn digwyddiadau recriwtio.	Addysgwyr Cymru, ALLau, SAU
13	Defnyddio staff (a myfyrwyr prifysgol) BAME presennol fel arweinwyr amlwg neu genhadon.	Addysgwyr Cymru, ALLau, SAU
14	Datblygu adnoddau chwalu chwedlau a Chwestiynau Cyffredin i fynd i'r afael â phryderon penodol ymysg cymunedau BAME.	Addysgwyr Cymru, ALLau, SAU
15	Darparu cymorth i unigolion o gymunedau BAME wrth ymgeisio am swyddi (gan gynnwys cyngor ar geisiadau ac ati).	Addysgwyr Cymru, ALLau, SAU
16	Sicrhau bod polisïau recriwtio yn sensitif i wahaniaethau diwylliannol ac yn rhydd o ragfarn (ymwybodol neu anymwybodol).	ALLau, SAU, ysgolion
17	Sicrhau bod paneli cyfweld yn amrywiol ac (neu) yn sensitif i faterion yn ymwneud ag amrywiaeth.	ALLau, SAU, ysgolion
18	Datblygu Rhwydwaith Mentora Cenedlaethol ar gyfer athrawon BAME yng Nghymru, gan ddarparu cymorth, cyngor a chyfeillgarwch.	CGA, sefydliadau partner
19	Sefydlu rhaglen arweinyddiaeth BAME, gan ddarparu cyfres o gymorth a chyngor (gan gynnwys help un i un) i adeiladu hyder a chapasiti ymhlith y rheiny sydd â diddordeb i ymgeisio am rolau arwain.	NAEL
20	Annog gweithwyr cymorth dysgu talentog o grwpiau lleiafrifoedd ethnig i ystyried mynd yn athrawon a darparu cymorth iddynt i wneud hynny.	Addysgwyr Cymru, ysgolion
21	Sicrhau bod ymarferwyr yn deall y fframweithiau statudol yn ymwneud â hil a chydaddoldebau yng Nghymru a'u hawliau pe baent yn dioddef gwahaniaethu hiliol.	Ysgolion, ALLau

Camau gweithredu gan brifysgolion	22	Adolygu prosesau derbyn i sicrhau dileu pob rhagfarn (ymwybodol ac anymwybodol).	SAU
	23	Sicrhau bod y cwricwlwm ac addysgegau a ddefnyddir ar gyfer cyrsiau AGA yn adlewyrchu amrywiaeth ddiwylliannol ac yn meithrin ymwybyddiaeth o faterion yn ymwneud â hil ac amrywiaeth ddiwylliannol ymhlith myfyrwyr dan hyfforddiant	SAU, CGA
	24	Casglu data manwl yn ymwneud â derbyniadau myfyrwyr (ceisiadau, cyfweliadau ac ati) a chyfraddau cwblhau, er mwyn amlygu unrhyw faterion yn ymwneud â grwpiau penodol.	SAU, CGA
	25	Cymell darparwyr AGA i gynyddu recriwtio myfyrwyr BAME (gan gynnwys cymhellion ariannol) a defnyddio Cynlluniau Ffioedd a Mynediad fel offeryn i ysgogi amrywiaeth.	LIC, CCAUC, SAU
	26	Sicrhau bod myfyrwyr ar leoliadau yn cael cefnogaeth lawn a'u bod yn deall eu hawliau cyflogaeth pe baent yn dioddef gwahaniaethu neu aflonyddu.	SAU, ALLau, ysgolion
	27	Ystyried darparu ysgoloriaethau penodol i gefnogi myfyrwyr AGA o grwpiau lleiafrifoedd ethnig.	LIC, SAU
	28	Dylai Sefydliadau Addysg Uwch yn Ne Ddwyrain Cymru ac Abertawe chwarae rhan arbennig o bwysig i gynyddu amrywiaeth o ystyried yr angen arbennig am raddedigion AGA mwy amrywiol yng Nghaerdydd, Abertawe a Chasnewydd.	SAU
Cyfleoedd profiad gwaith	29	Darparu mwy o gyfleoedd profiad gwaith i'r rheiny â diddordeb i weithio mewn ysgolion (a lleoliadau addysg eraill), yn cynnwys interniaethau â thâl o bosibl.	LIC, ALLau, ysgolion
Targedau a dadansoddi data	30	Pennu dyddiad targed ar gyfer darparu gweithlu ysgolion (ac addysg yn ehangach) sy'n ethnig gynrychioliadol o boblogaeth ehangach Cymru.	LIC
	31	Dylai awdurdodau lleol osod eu targedau eu hunain o ran cynrychiolaeth, gan adlewyrchu amrywiaeth ethnig eu cymunedau.	LIC, ALLau
	32	Dylai targedau penodol gael eu gosod i fynd i'r afael â'r lefelau cynrychiolaeth (athrawon a gweithwyr cymorth dysgu) arbennig o wael a welwyd yng Nghaerdydd, Casnewydd ac Abertawe, lle ceir y crynodiad uchaf o ddisgyblion BAME.	LIC, ALLau
	33	Targedau penodol mewn perthynas â chynrychiolaeth BAME mewn uwch rolau rheoli.	LIC, ALLau
	34	Parhau i ddadansoddi data tueddiadau (yn flynyddol) mewn perthynas ag athrawon a gweithwyr cymorth dysgu BAME a gweithwyr addysg proffesiynol eraill sydd wedi cofrestru yng Nghymru.	CGA

- | | | |
|----|--|-----------------|
| 35 | Ymdrech unedig i gasglu data mwy cyflawn mewn perthynas ag ethnigrwydd gweithwyr cymorth dysgu (a grwpiau eraill) sydd wedi cofrestru gyda CGA. | CGA |
| 36 | Datblygu dealltwriaeth o'r dimensiwn croestoriadol i recriwtio BAME – p'un a oes 'grwpiau o fewn grwpiau' sy'n arbennig o anodd eu cyrraedd. | SAU, ALLau |
| 37 | Datblygu dealltwriaeth o b'un a oes 'pwyntiau sbardun' penodol pan allai staff BAME fod yn gadael y proffesiwn, a ph'un a oes materion penodol y mae angen mynd i'r afael â nhw. | ALLau, ysgolion |
| 38 | Cyflwyno gorfodaeth i gyhoeddi data penodol am gydraddoldebau yn ymwneud â gweithluoedd ysgolion, gan dynnu sylw at unrhyw fylchau mewn cyflog sy'n bodoli. | ALLau |

**Ymgysylltiad
hirdymor â
chymunedau**

- | | | |
|----|--|--|
| 39 | Gweithgarwch recriwtio wedi'i dargedu mewn ysgolion a cholegau, ac mewn digwyddiadau cymunedol a gwyliau ffydd. | Addysgwyr
Cymru, ALLau,
SAU |
| 40 | Hurio staff arbenigol sydd â phrofiad o weithio gyda chymunedau BAME i arwain ymgysylltiad. | ALLau, SAU |
| 41 | Meithrin cysylltiadau gyda grwpiau ambarél dylanwadol ac aelodau dylanwadol o'r gymuned. | Addysgwyr
Cymru, LIC,
ALLau, SAU |
| 42 | Cynyddu nifer y rhieni o gymunedau BAME sy'n mynd yn llywodraethwyr er mwyn gwneud cyrff llywodraethol (a phaneli cyfweld) yn fwy cynrychioliadol. | Ysgolion, ALLau |

Cyfeiriadau

Asian Image (2018): Careers: 'In Asian families, parents want their children to be doctors not a nurse'

Ar gael yn: <https://www.asianimage.co.uk/news/17277893.careers-in-asian-families-parents-want-their-children-to-be-doctors-not-a-nurse/>

Darllenwyd ar 24.03.2020

BBC News (2016): Fire Brigades 'need to improve ethnic diversity'

Ar gael yn: <https://www.bbc.co.uk/news/uk-wales-35793572>

Darllenwyd ar 13.03.2020

Betteley, C (2017): Racism in schools 'putting off' non-white teachers

Ar gael yn: <https://www.bbc.co.uk/news/uk-wales-40300849>

Darllenwyd ar 02.04.2020

Beech, J; Bottery, S; Charlesworth, A; Evans, H; Gershlick, B; Hemmings, N; Imison, C; Kahtan, P; McKenna, H; Murray, R a Palmer, B (2019): Closing the gap. Key areas for action on the health and care workforce

Ar gael yn: <https://www.kingsfund.org.uk/sites/default/files/2019-03/closing-the-gap-health-care-workforce-full-report.pdf>

Darllenwyd ar 25.03.2020

Cyngor Dinas Bryste (2018): Event to boost Bristol's diversity in teaching

Ar gael yn: <https://news.bristol.gov.uk/news/event-to-boost-bristols-diversity-in-teaching>

Darllenwyd ar: 03.04.2020

Busnes yn y Gymuned (2015): 'Race at Work 2015'

Ar gael yn: <https://www.maryseacolettrust.org.uk/wp-content/uploads/2018/11/Race-at-Work-2015-%E2%80%93-Business-in-the-Community.pdf>

Darllenwyd ar 24.01.2020

Cabot Learning Federation Institute (2020): BME Leadership

Ar gael yn: <https://www.clfinstitute.net/professional-development/clf-leadership-development-courses/bme-leadership/>

Darllenwyd ar 03.04.2020

Cyngor Caerdydd (2019): Caerdydd 2030. Gweledigaeth ddeng mlynedd ar gyfer prifddinas o ddysgu a chyfleoedd

Ar gael yn: <https://www.caerdydd.gov.uk/CYM/preswlydd/Ysgolion-a-dysgu/Caerdydd-2030/Documents/2030%20CARDIFF%20VISION%20Welsh%20low%20a.pdf>

Darllenwyd ar 02.04.2020

CIPD (2015): Quotas and targets. How do they affect diversity progress?

Ar gael yn: https://www.cipd.co.uk/Images/quotas-and-targets_june-2015-how-affect-diversity-progress_tcm18-10824.pdf

Darllenwyd ar 28.01.2020

CIPD (2017): Addressing the barriers to BAME employee career progression to the top

Ar gael yn: https://www.cipd.co.uk/Images/addressing-the-barriers-to-BAME-employee-career-progression-to-the-top_tcm18-33336.pdf

Darllenwyd ar 25.03.2020

CIPD (2020): Race inclusion in the workplace.

Ar gael yn: <https://www.cipd.co.uk/news-views/viewpoint/race-inclusion-workplace>

Darllenwyd ar 24.01.2020

Dearden, L(2019): 'Met Police will take 100 years to ethnically represent London, force admits'.
O independent.co.uk.

Ar gael yn: <https://www.independent.co.uk/news/uk/crime/met-police-racism-stephen-lawrence-ethnic-diversity-london-bme-macpherson-a8786811.html>

Darllenwyd ar 30.03.2020

Eaton, L (2019): 'Guardian Public Service Awards: workforce diversity winner'

Ar gael yn: <https://www.theguardian.com/society/2019/nov/27/guardian-public-service-awards-workforce-diversity-winner>

Darllenwyd ar: 30.03.2020

Egan, D (2020): Ethnic minority recruitment to the teaching profession in Wales: outcomes of a rapid review of background research evidence (papur ymchwil heb ei gyhoeddi ar gyfer Llywodraeth Cymru)

Evans, G (2013): Our classrooms must reflect our diverse society

Ar gael yn: <https://www.walesonline.co.uk/news/local-news/classrooms-must-reflect-diverse-society-2495504>

Darllenwyd ar 01.04.2020

CyngACC (2003): Cynllun gweithredu ar gyfer recriwtio a chadw athrawon yng Nghymru

Ar gael yn: <file:///C:/Users/Ben.Lester/Downloads/Action%20plan%20for%20teacher%20recruitment%20and%20retention%20in%20Wales%202003.pdf>

Darllenwyd ar 01.04.2020

Hague, L (2020): Radical action is needed to tackle the 'race gap'

Ar gael yn: <https://www.newstatesman.com/politics/staggers/2020/02/radical-action-needed-tackle-race-gap>

Darllenwyd ar 27.02.2020

Hales, G (2020): A Diversity Uplift? Police workforce gender and ethnicity trends from 2007 to 2018 and prospects for the future

Ar gael yn: http://www.police-foundation.org.uk/2017/wp-content/uploads/2010/10/perspectives_workforce_diversity.pdf

Darllenwyd ar 16.03.2020

Cofrestrfa Tir EM (2017): Adroddiad Gwybodaeth am Gydraddoldeb 2017

Ar gael yn: <https://www.gov.uk/government/publications/hm-land-registry-equality-information-2017/equality-information-report-2017>

Darllenwyd ar 25.03.2020

Cofrestrfa Tir EM (2018): Adroddiad Gwybodaeth am Gydraddoldeb 2018

Ar gael yn: <https://www.gov.uk/government/publications/hm-land-registry-equality-information-2018/equality-information-report-2018>

Darllenwyd ar 25.03.2020

Y Swyddfa Gartref (2017): Fire and rescue workforce and pensions statistics: England April 2016 to March 2017 second edition

Ar gael yn: <https://www.gov.uk/government/statistics/fire-and-rescue-workforce-and-pensions-statistics-england-april-2016-to-march-2017>

Darllenwyd ar 30.03.2020

Y Swyddfa Gartref (2018): Fire and rescue workforce and pensions statistics: England April 2017 to March 2018

Ar gael yn: <https://www.gov.uk/government/statistics/fire-and-rescue-workforce-and-pensions-statistics-england-april-2017-to-march-2018>

Darllenwyd ar 30.03.2020

Y Swyddfa Gartref (2016): Police workforce England and Wales, 31 Mawrth 2016

Ar gael yn: <https://www.gov.uk/government/statistics/police-workforce-england-and-wales-31-march-2016>

Darllenwyd ar: 30.03.2020

Y Swyddfa Gartref (2019): Police workforce England and Wales, 31 Mawrth 2019 ail argraffiad

Ar gael yn: <https://www.gov.uk/government/statistics/police-workforce-england-and-wales-31-march-2019>

Darllenwyd ar: 30.03.2020

Pwyllgor Materion Cartref Tŷ'r Cyffredin (2016): Police diversity. First report of Session 2016-17

Ar gael yn: <https://publications.parliament.uk/pa/cm201617/cmselect/cmhaff/27/27.pdf>

Darllenwyd ar 16.03.2020

Jones, M (2019): The Parole Board. Improving diversity at the Parole Board by reflecting our society.

Ar gael yn: https://www.blackhistorymonth.org.uk/article/profile/section/cjs/the-parole-board/#.XeZGYScMT_s.twitter

Darllenwyd ar 13.03.2020

Kline, R (2015): Executive search agencies – another set of ‘snowy white peaks’

Ar gael yn: <https://www.leadershipacademy.nhs.uk/blog/executive-search-agencies-another-set-snowy-white-peaks>

Darllenwyd ar 13.03.2020

Lammy, D (2017): The Lammy Review. An independent review into the treatment of, and outcomes for, Black, Asian and Minority Ethnic individuals in the Criminal Justice System.

Ar gael yn:

https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/643001/lammy-review-final-report.pdf

Darllenwyd ar 13.03.2020

Cyngor Dinas Leeds (2019): Equality improvement priorities summary 2018-2022. Diweddariad Awst 2019

Ar gael yn:

<https://www.leeds.gov.uk/docs/Equality%20Improvement%20Priorities%20Summary%202019.pdf>

Darllenwyd ar 03.04.2020

Cyngor Dinas Leeds (2019a): Equality progress 2018-19

Ar gael yn: <https://www.leeds.gov.uk/docs/Annual%20Report%202019%20online%20version.pdf>

Darllenwyd ar 03.04.2020

Cymdeithas Llywodraeth Leol, (2017): An inclusive service. The twenty-first century fire and rescue service

Ar gael yn:

https://www.local.gov.uk/sites/default/files/documents/10.5%20final%20An%20Inclusive%20Service%20-%20Twenty%20first%20century%20FRS_web.pdf

Darllenwyd ar 16.03.2020

Macpherson, W (1999): The Stephen Lawrence Inquiry. Report of an Inquiry by Sir William Macpherson of Cluny.

Ar gael yn:

https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/277111/4262.pdf

Darllenwyd ar 13.03.2020

Maer Llundain / Cynulliad Llundain (2015): 'Met BME recruits more than double in first year of London only policy'

Ar gael yn: <https://www.london.gov.uk/press-releases/mayoral/london-only-recruitment>

Darllenwyd ar 30.03.2020

McGregor-Smith, R (2017): Race in the workplace. The McGregor-Smith Review.

Ar gael yn: <https://www.gov.uk/government/publications/race-in-the-workplace-the-mcgregor-smith-review>

Darllenwyd ar 24.01.2020

McCullough, A (2017): 'Metropolitan Police collars award for diversity and inclusion'. From Personnel Today

Ar gael yn: <https://www.personneltoday.com/hr/personnel-today-awards-2017-award-diversity-inclusion/>

Darllenwyd ar 30.03.2020

Cyngor Casnewydd (2016): Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2016-2020

Ar gael yn: <https://www.newport.gov.uk/documents/Council-and-Democracy/Equalities-and-Welsh-language-/WELSH-NCC-Strategic-Equality-Plan-and-Equality-Objectives-2016.pdf>

Darllenwyd ar 02.04.2020

Cyngor Casnewydd (2017): Strategaeth Pobl a Diwylliant 2017-2022

Ar gael yn: <http://www.newport.gov.uk/documents/Policies/HR-People-and-Culture-ENGLISH.pdf>

Darllenwyd ar 02.04.2022

GIG (2015): BME career acceleration programme for our next generation of nurse and midwifery leaders

Ar gael yn: <https://www.england.nhs.uk/london/2015/10/02/career-acceleration/>

Darllenwyd ar 24.03.2020

Cyngor cydraddoldeb ac amrywiaeth y GIG (2019): NHS workforce race equality standard

Ar gael yn: <https://www.england.nhs.uk/wp-content/uploads/2018/12/wres-2018-report-v1.pdf>

Darllenwyd ar 24.03.2020

Gwefan Swyddi'r GIG (2020): Gweithio yn y GIG

Ar gael yn: https://www.jobs.nhs.uk/about_nhs.html

Darllenwyd ar 24.03.2020

Academi Arweinyddiaeth y GIG (2016): Stepping up programme applicant guide

Ar gael yn:

https://www.tvwleadershipacademy.nhs.uk/sites/default/files/Stepping%20Up%20applicant%20guide_FINAL.pdf

Darllenwyd ar 24.03.2020

Academi Arweinyddiaeth y GIG (2020): Stepping up programme

Ar gael yn: <https://www.leadershipacademy.nhs.uk/programmes/the-stepping-up-programme/>

Darllenwyd ar 23.03.2020

Academi Arweinyddiaeth y GIG (2020a) Ready now programme

Ar gael yn: <https://www.leadershipacademy.nhs.uk/programmes/the-ready-now-programme/>

Darllenwyd ar 24.03.2020

Olusoga (2016): The reality of being black in today's Britain

Ar gael yn: <https://www.theguardian.com/commentisfree/2016/oct/30/what-it-means-to-be-black-in-britain-today>

Darllenwyd ar 27.03.2020

ONS (2012): Ethnicity and National Identity in England and Wales: 2011

Ar gael yn:

<https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/culturalidentity/ethnicity/articles/ethnicityandnationalidentityinenglandandwales/2012-12-11>

Darllenwyd ar 02.03.2020

ONS (2019): Migration Statistics Quarterly Report Chwefror 2019

Ar gael yn:

<https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/populationandmigration/internationalmigration/bulletins/migrationstatisticsquarterlyreport/february2019>

Darllenwyd ar 02.03.2020

ONS (2018): Population of England and Wales – taenlen

Ar gael yn: <https://www.ethnicity-facts-figures.service.gov.uk/uk-population-by-ethnicity/national-and-regional-populations/population-of-england-and-wales/latest>

Darllenwyd ar 20.03.2020

Parker, J (2017): A Report into the Ethnic Diversity of UK Boards. The Parker Review Committee. Final Report.

Ar gael yn: https://assets.ey.com/content/dam/ey-sites/ey-com/en_uk/news/2020/02/ey-parker-review-2017-report-final.pdf

Darllenwyd ar 24.01.2020

Bwrdd Parôl (2019): Parole Board triples its diversity

Ar gael yn: <https://www.gov.uk/government/news/parole-board-triples-its-diversity>

Darllenwyd ar 25.03.2020

Uned Gwahaniaethu ar sail Hil (2019): Ethnic diversity of public sector workforces

Ar gael yn: <https://www.gov.uk/government/publications/ethnic-diversity-of-public-sector-workforces/ethnic-diversity-of-public-sector-workforces>

Darllenwyd ar 27.03.2019

Ymddiriedolaeth Runnymede (2017): Bristol: a city divided?

Ar gael yn: <https://www.runnymedetrust.org/uploads/CoDE%20Briefing%20Bristol%20v2.pdf>

Darllenwyd ar 03.04.2020

Salman, S (2017): I was told that my learning disabled son would have better care than in India. The Guardian 08.08.2017

Ar gael yn: <https://www.theguardian.com/society/2017/aug/08/midlands-mother-autistic-son-ingrained-minority-ethnic-prejudice>

Darllenwyd ar 12.02.2020

Llywodraeth yr Alban (2018): Teaching in a diverse Scotland: Increasing and retaining minority ethnic teachers in Scotland's schools

Ar gael yn: <https://www.gov.scot/publications/teaching-diverse-scotland-increasing-retaining-minority-ethnic-teachers-scotlands-schools/>

Darllenwyd ar: 24.01.2020

StatsCymru (2012): Bwletin Ystadegol. 2011 Census: Canlyniadau Cyntaf ar gyfer Ethnigrwydd, Hunaniaeth Genedlaethol, a Chrefydd i Gymru

Accessible at: <https://gov.wales/sites/default/files/statistics-and-research/2018-12/121217sb1262012en.pdf>

Darllenwyd ar 02.03.2020

Comisiynydd Heddlu a Throseddau Sussex 2017: Police Officer Recruitment Diversity Outcomes 2016

Ar gael yn: <http://www2.westsussex.gov.uk/ds/cttee/pcp/pcp300617i9.pdf>

Darllenwyd ar: 30.03.2020

Cyngor Abertawe (2020): Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-2024

Ar gael yn: <https://www.abertawe.gov.uk/cynlluncydraddoldebstrategol>

Darllenwyd ar 03.04.2020

Webber, A (2020): Black police representation has barely increased in 20 years. From Personnel Today.com

Ar gael yn: <https://www.personneltoday.com/hr/bame-police-representation-police-foundation/>

Darllenwyd ar 17.03.2020

Wiegand, G a Cifuentes, R (2018): Experiences of Racism and 'Race' in Schools in Wales. Papur ar y cyd gan Tîm Lleiafrifoedd Ethnig a Chymorth Ieuenctid Cymru, Dangos y Cerdyn Coch i Hiliaeth, Race Council Cymru a Tros Gynnal Plant

Ar gael yn: <http://eyst.org.uk/assets/experiences-of-racism-and-race-in-schools-in-wales.pdf>

Darllenwyd ar 25.03.2020

Wilson, K (2019): Half-a-dozen Bristol schools sign up to curriculum that focusses on black history

Ar gael yn: <https://www.bristolpost.co.uk/news/bristol-news/half-dozen-bristol-schools-sign-3393105>

Darllenwyd ar 03.04.2020

Whittaker, F (2019): Teacher shortage won't be addressed without more BAME teachers warns Hinds

Ar gael yn: <https://schoolsweek.co.uk/teacher-shortage-wont-be-addressed-without-more-bame-teachers-warns-hinds/>

Darllenwyd ar 06.04.2020

Williams, R (2017): 'Guardian Public Service Awards 2017 recruitment and HR winner: Greater Manchester Police'.

Ar gael yn: <https://www.theguardian.com/society/2017/nov/29/guardian-public-service-awards-2017-recruitment-and-hr-greater-manchester-police>

Darllenwyd ar: 30.03.2020