



Comisiwn
Cydraddoldeb a
Hawliau Dynol

Equality and
Human Rights
Commission

Mynd i'r afael ag
aflonyddu hiliol:
Prifysgolion yn cael
eu herio

Crynodeb
Gweithredol



Crynodeb gweithredol

Fe wnaethom lansio ein hymchwiliad i aflonyddu hiliol mewn prifysgolion sy'n cael eu hariannu'n gyhoeddus ym Mhrydain er mwyn edrych ar brofiadau staff a myfyrwyr o aflonyddu hiliol a'r effaith y gallai hyn gael ar eu haddysg, eu gyrfa a'u llesiant. Roeddem hefyd am edrych i ba raddau y mae gan brifysgolion lwybrau unioni hygyrch ac effeithiol ar gael i'w staff a'u myfyrwyr os ydynt yn cael profiad o aflonyddu hiliol.

Mae'r adroddiad yn crynhoi'r darganfyddiadau o'n:

- galwad gyhoeddus am dystiolaeth
- arolwg o'r brifysgol
- arolwg o fyfyrwyr
- trafodaethau bord gron,
- a chyfweiliadau â phrifysgolion, myfyrwyr a staff.¹

Rydym hefyd yn llunio argymhellion ar gyfer newid.

Profiad ac effaith aflonyddu hiliol

Mae aflonyddu hiliol yn brofiad cyffredin i amrywiaeth eang o fyfyrwyr a staff mewn prifysgolion ar draws Lloegr, yr Alban a Chymru.

Mae oddeutu chwarter y myfyrwyr o gefndir lleiafrif ethnig (24%), a 9% o fyfyrwyr Gwyn yn dweud eu bod wedi cael profiad o aflonyddu hiliol ers dechrau eu cwrs. Mae hyn gyfystyr â 13% o'r holl fyfyrwyr.

Roedd 20% o'r myfyrwyr wedi dioddef ymosodiad corfforol. Roedd 56% o'r myfyrwyr a ddiodeffodd ymosodiad hiliol wedi cael profiad o alw enwau, sarhad a 'jôcs' hiliol. Ymhlith y profiadau cyffredin eraill roedd:

- gweithredoedd cyfrwys gyda naws hiliol, a elwir yn aml yn ficroymosodedd
- cael eu hanwybyddu neu'u heithrio o sgysiau neu weithgareddau grŵp, a
- bod yng ngŵydd deunyddiau neu arddangosiadau hiliol.

Yn y rhan fwyaf o achosion, dywedodd y myfyrwyr mai myfyriwr arall oedd y sawl oedd yn aflonyddu arnynt, ond dywedodd nifer uchel mai eu tiwtor neu academydd arall oedd yn gwneud hynny.

¹ Ceir y canfyddiadau llawn yn ein hadroddiadau ymchwil: '**Racial harassment inquiry: survey of university students**' a '**Racial harassment inquiry: survey of universities**', a '**Racial harassment in British universities: qualitative research findings**'.

Disgrifiodd dros hanner y staff a ymatebodd enghreifftiau o gael eu hanwybyddu neu eu heithrio oherwydd eu hil. Dywedodd mwy na chwarter eu bod wedi bod yn destun galw enwau, sarhad neu 'jôcs' hiliol. Roedd llawer o'r aflonyddu hwn yn digwydd mewn amgylchiadau swyddfa, yn aml o flaen eu cydweithwyr.

Dywedodd myfyrwyr rhyngwladol eu bod yn teimlo nad oedd croeso iddynt, a'u bod yn teimlo'n unig ac yn ddi-amddiffyn.

Cawsom enghreifftiau o anfri gwrth-Semitaidd ac Islamoffobig, a datgan teimladau gwrth-Seisnig mewn prifysgolion yn yr Alban a Chymru, gan staff a myfyrwyr fel ei gilydd.

Dywedwyd wrthym bod y rhan fwyaf o'r digwyddiadau'n rhan o batrwm o aflonyddu oedd yn digwydd dro ar ôl tro.

Gall aflonyddu gael effaith ddofn ar iechyd meddwl, canlyniadau addysgol a gyrfa unigolyn.

Gall aflonyddu hiliol achosi cywilydd, unigrwydd, colli hyder a niwed difrifol i iechyd meddwl a llesiant. Dywedodd myfyrwyr a gafodd brofiad o aflonyddu hiliol eu bod yn teimlo'n flin, yn ofidus, yn isel, yn bryderus ac yn ddi-amddiffyn; dywedodd 8% eu bod yn teimlo fel cyflawni hunanladdiad. Hysbysodd staff eu bod hwythau wedi cael profiad o effeithiau tebyg.

Roedd myfyrwyr a staff yn datgysylltu o weithgareddau craidd, i'w cadw eu hunain yn ddiogel, neu i atal erydiad pellach ar eu hyder a'u llesiant, ond roedd pris i'w dalu am hyn o ran eu hastudiaethau neu'u gyrfaoedd. Dywedodd oddeutu un ymhob 20 o fyfyrwyr a ymatebodd i'n galwad am dystiolaeth fod aflonyddu hiliol wedi peri iddynt adael eu cwrs. Dywedodd oddeutu 3 ymhob 20 o fyfyrwyr fod aflonyddu hiliol wedi arwain iddynt adael eu swyddi, gyda llawer yn dweud eu bod wedi gwneud hynny, neu ystyried gwneud hynny.



Disgrifiodd dros

1/2 y staff

a ymatebodd i ni ddigwyddiadau o gael eu hanwybyddu neu eu gwahardd oherwydd hil.

Dywedodd mwy na

1/4 y staff

eu bod wedi profi galw enwau hiliol, sarhau a jôcs.

Tryloywder a chraffu

Nid yw staff a myfyrwyr yn cael eu diogelu'n ddigonol, ac nid yw'r sector addysg uwch yn deall yn llawn beth yw aflonyddu hiliol.

Deddf Cydraddoldeb 2010 yw'r brif ffynhonnell sy'n diogelu staff a myfyrwyr prifysgolion yn gyfreithiol rhag aflonyddu hiliol. Mae cyfyngiadau i'r diogeliad y mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn ei gynnig, yn enwedig o ran aflonyddu ar staff neu fyfyrwyr gan drydydd parti gan gynnwys myfyriwr yn aflonyddu ar fyfyrwr arall, a myfyriwr yn aflonyddu ar staff.

Mae prifysgolion sy'n cael eu hariannu'n gyhoeddus yn destun Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus (PSED) sy'n golygu ei bod yn ddyletswydd i brifysgolion roi'r sylw dyledus i'r angen i ddileu aflonyddu. Nid yw'n gosod dyletswydd bositif ar brifysgolion i gymryd pob cam rhesymol i atal aflonyddu hiliol. Yn absenoldeb y ddyletswydd bositif yma, mae'r baich ar unigolion i herio trwy ddod ag achosion cyfreithiol, sy'n gallu bod yn hynod anodd ac yn ddrud.

Camau unioni effeithiol

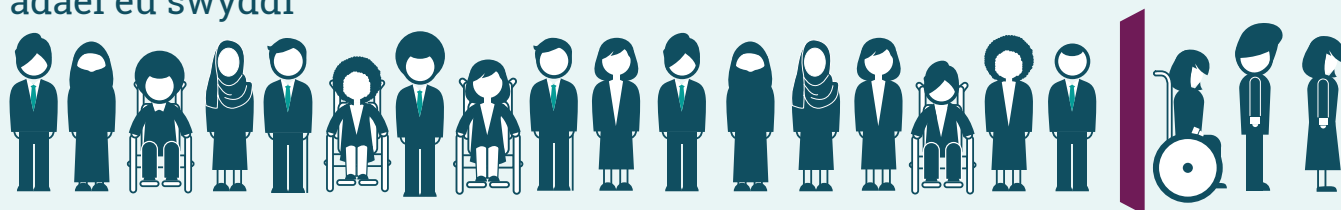
Nid oes gan brifysgolion ddigon o hyder wrth ymdrin â materion hil

Yn aml, nid oes gan staff prifysgolion y ddealltwriaeth, y sgiliau a'r hyder i reoli sgyrsiau am hil yn effeithiol. Gall hyn arwain at bryder wrth reoli achosion o aflonyddu hiliol, oherwydd ofn gwneud camgymeriad a'r posibilrwydd o wynebu honiadau o wahaniaethu. Mae hyn yn ei dro yn tanseilio triniaeth deg a'r gobaith o ddatrysiad cynnar. Gall rhai staff sy'n derbyn cwynion yn anffurfiol fethu â gweithredu'n effeithiol, neu hyd yn oed fethu â gweithredu o gwbl. Rhoddodd myfyrwyr a staff enghreifftiau o sut y mae'r diffyg dealltwriaeth yma wedi arwain at gwynion a gafodd eu trin yn wael, ac mewn ambell achos, cwynion a wrthodwyd yn llwyr.

Dywedodd 1 o bob 20 myfyriwr eu bod wedi gadael eu hastudiaethau oherwydd aflonyddu hiliol



Dywedodd 3 o bob 20 aelod o staff fod aflonyddu hiliol wedi achosi iddynt adael eu swyddi



Ni fydd y rhan fwyaf o fyfyrwyr a staff yn rhoi gwybod am aflonyddu hiliol.

Gwelodd ein harolwg nad oedd dau draean o fyfyrwyr a ddywedodd eu bod wedi cael profiad o aflonyddu hiliol yn ystod hanner cyntaf blwyddyn academaidd 2018/19 wedi hysbysu eu prifysgol o hyn. Roedd llai na hanner yr holl staff a ymatebodd i'n galwad am dystiolaeth, a oedd wedi dioddef aflonyddu hiliol, wedi rhoi gwybod am eu profiadau. Dywedasant wrthym mai'r rhesymau am hyn oedd:

- doedd ganddyn nhw ddim hyder y byddai'r brifysgol yn mynd i'r afael â'r mater
- doedden nhw ddim yn gwybod sut i hysbysu'r brifysgol
- gallen nhw ddim barnu a oedd y mater yn ddigon difrifol i roi gwybod amdano, neu
- byddent yn cael anhawster profi beth oedd wedi digwydd.

Ofnai eraill y canlyniadau personol i'w haddysg, eu gyrfa a'u llesiant a ddeuai yn sgil hysbysu'r brifysgol, neu roeddent yn poeni y byddai pobl yn eu hystyried yn bobl drafferthus. I fyfyrwyr, roedd hyn fwyaf amlwg lle roedd gan eu tiwtoriaid y potensial i effeithio'n uniongyrchol ar eu gobeithion tymor hir o ran gyrfa, yn enwedig yn achos fyfyrwyr ar leoliadau meddygol a myfyrwyr ôl-raddedig yn cynnal ymchwil mewn cysylltiad agos ag uwch-academyddion.

Mae tanadrodd a chofnodi yn cyfyngu ar y gallu i weithredu

Mae llawer o brifysgolion yn tanamcangyfrif yn sylweddol mynychder yr achosion o aflonyddu hiliol, ac mae ganddynt hyder ar gam o barodrwydd pobl i ddod ymlaen.

Yn wir, o fewn cyfnod o chwe mis yn 2018/19, dywedodd 8% o'r holl fyfyrwyr yn ein harolwg (sef rhyw 180,000 pe byddai hyn yn cynnwys y gyfran hon o'r holl fyfyrwyr) eu bod wedi cael profiad o aflonyddu hiliol. Dywedodd traean o'r rhain (cyfwerth â 60,000) eu bod wedi hysbysu eu prifysgol ynglŷn â hyn. Fodd bynnag, darganfu ein harolwg o brifysgolion bod y 159 prifysgol a ariennir yn gyhoeddus wedi cofnodi rhyngddynt tua 559 o gwynion am aflonyddu hiliol dros gyfnod o dair blynedd a hanner. Mae hyn gyfystyr â rhyw 80 yn unig o gwynion ffurfiol bob chwe mis.

Er bod llawer o brifysgolion yn credu bod staff a myfyrwyr yn debygol o gwyno'n anffurfiol, er enghraifft, trwy diwtor neu gynrychiolydd undeb myfyrwyr, nid oedd gan dros eu hanner brosesau ar waith i gasglu data ar gwynion anffurfiol,

559

o gwynion o aflonyddu hiliol wedi'u cofnodi

gan fyfyrwyr dros gyfnod o dair blynedd a hanner ar draws pob un o'r 159 o brifysgolion a ariennir yn gyhoeddus ym Mhrydain.

Derbyniodd prifysgolion gyfanswm o ddim ond 2.3 o gwynion gan staff am aflonyddu hiliol, a 3.6 gan fyfyrwyr am aflonyddu hiliol, rhwng dechrau blwyddyn academiaidd 2015/16 ac Ionawr 2019. Roedd tua phedwar ymhob deg o'r sefydliadau yn ein harolwg (38%) wedi adrodd na chawsant unrhyw gwynion am aflonyddu hiliol gan staff; a thua thri ymhob deg (29%) wedi adrodd na chawsant unrhyw gwynion gan fyfyrwyr. Doedd bron un ymhob pump sefydliad (18%) ddim wedi derbyn unrhyw gwynion am aflonyddu hiliol gan y naill grŵp na'r llall.

Mae darlun y prifysgolion o faint aflonyddu hiliol yn anghyflawn oherwydd y tanadrodd a'r ffaith nad yw cwynion anffurfiol yn cael eu cofnodi'n fater o drefn. Mae hyn yn peri i rywun ofyn i ba raddau y mae'r prifysgolion yn cyflawni eu rhwymedigaethau o ran y ddyletswydd cydraddoldeb sector cyhoeddus (PSED), sy'n cynnwys ystyried yr angen i ddileu aflonyddu a meithrin cysylltiadau da. I gyflawni'r rhwymedigaethau hyn, rhaid i'r prifysgolion fod â thystiolaeth ddibynadwy wrth ddatblygu ac adolygu eu polisiau a'u gweithdrefnau. Os oes gan brifysgol ddealltwriaeth wael o faint y broblem, gall hyn arwain at ddiffygion yn eu harferion gosod blaenoriaethau, defnyddio adnoddau a gweithgareddau sy'n golygu nad ydynt yn ddigonol i fynd i'r afael â'r problemau.

Mae'r prifysgolion yn orhyderus yn eu prosesau trin cwynion

Roedd prifysgolion yn tueddu i feddwl eu bod yn trin cwynion ynglŷn ag aflonyddu hiliol yn dda. Fodd bynnag, nid oedd y rhan fwyaf o brifysgolion yn ceisio adborth ar y broses gwynion. Dywedodd llawer o fyfyrwyr a staff na ddywedwyd wrthynt am y gefnogaeth a oedd ar gael, neu na chawsant ddigon o wybodaeth.

Roedd bron yr holl brifysgolion a oedd yn rhan o'n harolwg a oedd wedi derbyn cwynion yn teimlo eu bod wedi ymdrin â'r rhain yn deg. Fodd bynnag, darganfu ein galwad am dystiolaeth lefel lawer uwch o anffodlonrwydd gyda'r prosesau ymchwilio nag y byddai ymatebion y brifysgol yn awgrymu.

Un pryder sylweddol i lawer o fyfyrwyr a staff oedd y nad oedd gan y rheiny a oedd yn trin eu cwyn yr annibyniaeth i wneud hynny'n effeithiol.

Ni chafodd y rhan fwyaf o'r myfyrwyr a'r staff y clywsom ganddynt y canlyniadau roeddent yn eu ceisio.

Gwelodd ein galwad am dystiolaeth fod llai na phedwar ymhob deg o gwynion gan fyfyrwyr am aflonyddu hiliol, ac oddeutu un ymhob chwech o gwynion gan staff, yn cael eu hategu ac yn cael cynnig rhyw fath o gamau unioni.

Lle defnyddiwyd sancsiynau yn erbyn y cyflawnwr yn dilyn proses disgyblu, yn aml roedd prifysgolion yn teimlo na allent ddweud wrth y sawl a wnaeth y gŵyn oherwydd pryderon ynghylch torri rheolau diogelu data. Roedd hyn yn golygu bod yr unigolyn yn teimlo nad oedd unrhyw un yn gefn iddo, ac na chafodd gyfiawnder. I brifysgolion, mae'n cynrychioli cyfle a gollwyd i hyrwyddo canlyniadau ymddygiad annerbyniol yn ehangach a chynyddu hyder yn y system gwynion.

Nid yw prifysgolion yn dilyn canllawiau ar sut i drin cwynion

Dywedodd staff a myfyrwyr a wnaeth gwynion:

- doedden nhw ddim bob amser yn gwybod sut i wneud hynny
- doedden nhw ddim yn gwybod beth allai'r canlyniadau posibl fod, ac
- ni chawsant wybod am hynt y mater, felly roeddent yn teimlo nad oedd cefnogaeth iddynt, sy'n awgrymu nad yw sefydliadau'n llwyddo i ddilyn canllawiau trin cwynion.

Cydnabu sawl prifysgol bod trin cwynion yn cymryd rhy hir yn aml, ac roedd y rhain yn deall sut yr oedd hyn yn tanseilio camau unioni effeithiol.

Mae rhai prifysgolion yn cymryd camau i wella eu hadroddiadau

Pan ofynnwyd i brifysgolion beth oedd eu prif flaenoriaeth wrth fynd i'r afael ag aflonyddu rhywiol, roeddent yn sôn yn amlach na heb am adeiladu ymddiriedaeth, cynyddu ymwybyddiaeth o ymddygiad annerbyniol a sicrhau bod pob digwyddiad yn cael ei adrodd.

Soniodd y prifysgolion hefyd am wella offer adrodd, er mwyn darparu dull canolog a chyson i fyfyrwyr a staff roi gwybodaeth am aflonyddu a chael cefnogaeth. Mae hyn yn cynnwys adrodd di-enw i helpu prifysgolion i gael darlun eglurach o faint y broblem.

Rhoddodd prifysgolion sylw i'r angen am well canllawiau ar:

- dulliau arfer da
- Trin achosion mwy awgrymog a chudd o hiliaeth neu aflonyddu, a
- Sut i esbonio a thrin 'ysmaldod' hiliol.

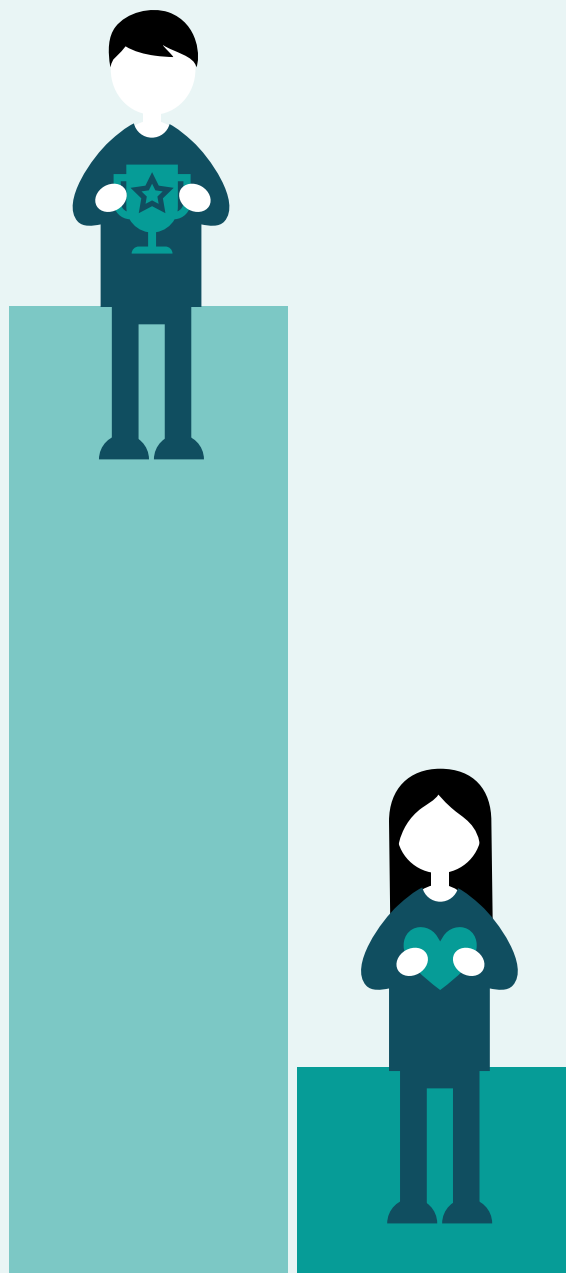
Diwylliant addysg uwch

Arweinyddiaeth a diwylliant

Mae llawer o weithredu diweddar mewn prifysgolion i fynd i'r afael ag aflonyddu wedi canolbwyntio ar aflonyddu rhywiol. Nid oedd yr un hyder i'w weld wrth drafod, a mynd i'r afael ag aflonyddu hiliol.

Dywedodd myfyrwyr a staff fod polisïau ac ymrwymïadau arweinyddion yn aml yn cael eu tanseilio gan ddiffyg gorfodaeth ystyrllon. Eto, ychydig o angen a welai'r prifysgolion i newid eu polisïau presennol, ac nid oeddent yn sôn rhyw lawer, os o gwbl, am orfodi'r polisïau hyn yn gadarnach.

Roedd canfyddiad cryf bod y prifysgolion yn rhy aml yn gosod eu henw da uwchlaw diogelwch a lles eu myfyrwyr a'u staff. Mae angen i arweinwyr prifysgolion greu a chynnal amgylcheddau lle nad yw aflonyddu hiliol yn cael ei oddef, a lle trafodir hil ac anghydraddoldeb hiliol yn briodol, yn hyderus ac yn adeiladol. Bydd hyn yn creu diwylliant lle mae unigolion ar draws y sefydliad cyfan - yn fyfyrwyr ac yn staff - yn gallu gweithio ac astudio mewn amgylchedd diogel, bod yn hwyl eu hunain a chyflawni'u potensial.



“
Roedd canfyddiad cryf bod prifysgolion yn rhy aml yn gosod eu henw da uwchlaw diogelu a lles eu myfyrwyr a'u staff.
”

Argymhellion

Mae ein hargymhellion yn canolbwyntio ar y themâu canlynol:

1. Mae **diogeliadau, tryloywder a chraffu** yn canolbwyntio ar gynyddu tryloywder y prifysgolion ynglŷn â'r modd y maent yn mynd i'r afael ag aflonyddu a chreu manau diogel, yn ogystal â'u cynnydd wrth adeiladu ymddiriedaeth mewn mecanweithiau adrodd
2. Mae **camau unioni effeithiol** yn canolbwyntio ar ba mor rhwydd yw defnyddio'r llwybrau camau unioni, a pha mor hygyrch ac effeithiol yw'r rhain, yn ogystal â sut y defnyddir y data i adeiladu ymddiriedaeth a darparu gwybodaeth ar gyfer cylch dysgu a gwella ac adeiladu ymddiriedaeth.
3. **Newid mewn diwylliant prifysgol** lle mae'r arweinwyr yn deall materion aflonyddu, yn gosod disgwyliadau, yn darparu goruchwyliaeth a chraffu ac yn rhoi hyfforddiant ar waith i ymgorffori diwylliant sy'n rhydd oddi wrth aflonyddu ac yn cefnogi cysylltiadau da. Bydd byrddau llywodraethwyr prifysgolion yn dangos diwydrwydd dyladwy, a lle bo'n briodol, yn cymryd camau gweithredu ar fynd i'r afael ag aflonyddu yn unol â'u dyletswyddau PSED. Mae sefydliadau addysg uwch (HEI) yn cymryd mwy o gyfrifoldeb am atal a mynd i'r afael ag aflonyddu, gan dynnu ar dystiolaeth o'r hyn sy'n gweithio.

Thema 1: Diogeliadau, tryloywder a chraffu

Argymhelliad 1: Rhaid i Lywodraeth y DU adfer diogeliadau rhag aflonyddu trydydd parti a chyflwyno dyletswydd orfodol i gyflogwyr gynyddu diogeliadau i'w staff rhag aflonyddu

Argymhellwn:

- i. Y dylai Llywodraeth y DU ailgyflwyno'r darpariaethau aflonyddu trydydd parti yn isadran 40(2) i (4) Deddf Cydraddoldeb 2010 a'u diwygio i ddileu'r gofyniad i'r cyflogwr wybod bod y gweithiwr wedi bod yn destun dau neu fwy achos o aflonyddu cyn iddo fod yn atebol.
- ii. Y dylai Llywodraeth y DU gyflwyno dyletswydd orfodol ar gyflogwyr i gymryd camau rhesymol i ddiogelu gweithwyr rhag aflonyddu (gan gynnwys aflonyddu gan drydydd parti) ac erledigaeth yn y gweithle. Dylai torri'r ddyletswydd orfodol ffurfio gweithred anghyfreithlon at ddibenion Deddf Cydraddoldeb 2006, y byddai modd ei gorfodi gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol.
- iii. Y dylai Llywodraeth y DU gyflawni ei rhwymedigaeth i gyflwyno cod ymarfer statudol ar aflonyddu yn y gwaith (wedi'i ddrafftio gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol), sy'n manylu ar y camau y dylai cyflogwyr eu cymryd er mwyn atal ac ymateb i aflonyddu, ac y gellir eu hystyried yn dystiolaeth wrth benderfynu a dorrwyd y ddyletswydd orfodol ai peidio.

Argymhelliad 2: Dylai Llywodraethau adolygu fframweithiau rheoleiddio a strwythurau gwrandawiadau llys ymhob un o'r gwledydd, i bennu'r ffordd orau o gynyddu diogeliad rhag aflonyddu i fyfyrwyr.

Argymhellwn:

- i. Y dylai Llywodraethau ar draws Prydain ymgynghori ar y ffordd orau o alluogi'r Swyddfa Myfyrwyr (OfS), Cyngor Cyllido Addysg Uwch Cymru (HEFCW) a'r Scottish Funding Council (SFC) i gyflawni'r canlynol yn effeithiol:
 - a. asesu a yw'r darparwyr addysg uwch wedi cymryd camau digonol i fynd i'r afael ag aflonyddu a gorfodi amodau cyllido neu gofrestru lle nad ydynt wedi gwneud hyn (er enghraifft trwy gadw cyllid yn ôl neu ofyn am ad-daliad neu orfodi dirwy) trwy wella'u grymoedd neu gynyddu'u defnydd o bwerau presennol, a
 - b. mesur cynnydd darparwyr addysg uwch wrth atal a mynd i'r afael ag aflonyddu
- ii. Fod Llywodraeth y DU yn adolygu pa lysoedd neu dribiwnlysoedd sy'n gwrandao honiadau o wahaniaethu nad ydynt yn ymwneud â chyflogaeth, er enghraifft honiadau gan fyfyrwyr, a gweithio gyda'r llywodraethau datganoledig i sicrhau bod achwynwyr yn gallu cael gwrandawriad fforddiadwy a phrydlon o flaen dyfarnwr sy'n brofiadol mewn achosion cydraddoldeb.

Dylai llywodraethau a chyrff y sector addysg uwch, yn enwedig yr OfS, HEFCW a SFC fonitro cynnydd darparwyr addysg uwch yn hyn o beth. Lle na bu digon o weithredu gan ddarparwyr addysg uwch i atal aflonyddu, argymhellwn fod Llywodraeth y DU yn diwygio Deddf Cydraddoldeb 2010 i wneud Sefydliadau Addysg Uwch yn atebol am weithredoedd aflonyddu y mae myfyrwyr yn eu cyflawni (boed yn erbyn myfyrwyr neu staff), oni bai eu bod wedi cymryd pob cam rhesymol i'w hatal.

Argymhelliad 3: Dylai Llywodraethau gryfhau'r dyletswyddau sy'n ymwneud yn benodol â'r PSED i alluogi camau gweithredu ar anghydraddoldebau ar draws y sector yn gyflymach ac yn fwy cyson, gan ddefnyddio tystiolaeth o'r adroddiad ar yr ymchwiliad a'r adroddiad 'A yw Prydain yn Decach?'

Argymhellwn:

- i. Y dylai pob corff cyhoeddus osod amcanion neu ddeilliannau cydraddoldeb, a chyhoeddi tystiolaeth o'u gweithredu a'u cynnydd, ar ddarganfyddiadau ac argymhellion sy'n ymwneud â'u swyddogaethau yn yr adroddiad ar ein hymchwiliad ffurfiol a'r adroddiad 'A yw Prydain yn Decach?'
- ii. Dylai Llywodraethau ar draws Prydain adolygu sut y gellid diwygio dyletswyddau penodol PSED i sicrhau bod cyrff cyhoeddus yn canolbwyntio ar weithredu i fynd i'r afael â'r heriau yn yr adroddiad ar ein hymchwiliad ffurfiol a'r adroddiad 'A yw Prydain yn Decach?'

Thema 2: Mekanweithiau unioni effeithiol

Argymhelliad 4: Rhaid i ddarparwyr addysg uwch alluogi myfyrwyr a staff i roi gwybod am aflonyddu a sicrhau bod eu gweithdrefnau cwyno'n addas i'r diben ac yn cynnig cyfle i unioni camweddau'n effeithiol.

Argymhellwn fod darparwyr addysg uwch:

- i. Yn sicrhau bod eu holl fyfyrwyr a'u staff yn deall y dewisiadau wrth roi gwybod am ddigwyddiadau (er enghraifft, gan roi eu henwau neu hysbysu'n ddi-enw), cyfyngiadau posibl pob dewis, a'r cymorth sydd ar gael iddynt.
- ii. Sicrhau bod mecanweithiau ar gael a bod cyhoeddusrwydd i'r rhain er mwyn galluogi myfyrwyr ar leoliadau, sy'n astudio dramor, ar raddau cyfun neu interniaethau mewn diwydiant i roi gwybod am aflonyddu. Dylai darparwyr ystyried gosod disgwyliadau eglur i'r darparwyr lleoliad perthnasol
- iii. Adolygu eu gweithdrefnau i sicrhau eu bod yn dilyn yn gyson y canllawiau gan Acas, OIA / SPSO, a'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol ar drin cwynion a rheoli aflonyddu, a diwygio'u dull o drin y rhain os nad ydynt yn dilyn y patrwm yma.²
- iv. Sicrhau bod gweithdrefnau trin cwynion ffurfiol:
 - a) yn cael eu harwain gan staff diduedd sydd wedi'u hyfforddi i ddeall ac ymchwilio i aflonyddu, gan gynnwys aflonyddu hiliol.
 - b) galluogi achwynwyr i ddeall y deilliannau posibl o'r dechrau, a derbyn esboniad eglur dros benderfyniadau ynglŷn â chwynion, a
 - c) pan fydd disgyblu'n digwydd, rhoi gwybod i'r achwynwr a'r cyflawnwr honedig y gallai'r darparwr gyfathrebu ynglŷn ag unrhyw sancsiynau a orfodir, lle y bo'n briodol gwneud hynny, gan ddibynnu ar ofyniadau'r ddeddfwriaeth diogelu data.

² Yn dod yn 2019.

Argymhelliad 5: Dylai darparwyr addysg uwch sicrhau bod gweithdrefnau casglu data effeithiol ar waith i'w galluogi i ddatblygu llinell sylfaen er mwyn gwerthuso a gwella'u strategaethau atal ac ymateb.

Argymhellwn fod darparwyr addysg uwch:

- i. Yn rhoi ar waith systemau canolog ar gyfer adrodd a rheoli achosion, gan alluogi prifysgolion i adolygu a dadansoddi digwyddiadau y rhoddir gwybod amdanynt a chwynion i ddarparu gwelliannau parhaus.
- ii. Cynnal arolwg rheolaidd o staff a myfyrwyr o bryd i'w gilydd³ i fesur pa mor aml y ceir achosion o aflonyddu hiliol ac asesu eu hyder yn y gweithdrefnau adrodd a chwyno.

Argymhelliad 6: Dylai Prifysgolion y DU (UUK), Swyddfa'r Comisiynydd Gwybodaeth (ICO) a swyddogion diogelu data (DPO) y darparwyr addysg uwch gydweithio i gynyddu dealltwriaeth ynghylch rhannu data er mwyn cynorthwyo gyda thrin cwynion a champau unioni yn effeithiol.

Argymhellwn:

- i. Y dylai UUK gydweithio â'r ICO i sicrhau bod prifysgolion yn deall yn well beth yw gofynion deddfwriaeth diogelu data, yn enwedig:
 - a) yr amgylchiadau lle gallant rannu deilliannau camau disgyblu gydag achwynwyr, a'r camau y mae angen iddynt eu cymryd i wneud hynny yn gyfreithlon, a
 - b) sut y gellir rhedeg systemau adrodd di-enw yn unol â gofynion deddfwriaeth diogelu data

³ Gall darparwyr addysg uwch addasu eu harolygon presennol i gynnwys hyn.

- ii. Dylai DPO yn y prifysgolion gymryd camau i ganiatáu i'w sefydliadau rannu deilliannau camau disgyblu ag achwynwyr lle mae'n briodol gwneud hynny, gan gynnwys:
 - a) adolygu contractau gyda staff a myfyrwyr, polisïau a gweithdrefnau a hysbysiadau preifatrwydd i sicrhau eu bod yn rhoi gwybod i staff a myfyrwyr pan fo modd rhannu deilliannau camau disgyblu, ac.
 - b) ystyried, fesul achos, a oes gan y brifysgol sail gyfreithlon i ddatgelu dan Erthygl 6 y Rheoliad Cyffredinol ar Ddiogelu Data (GDPR), ac a fyddai datgeliad yn gymesur ymhob amgylchiadau.
- iii. Dylai UUK ffurfio gweithgor gyda DPO eraill i drafod y materion diogelu data hyn a chreu astudiaethau achos i sicrhau cysonder yr arfer ar draws yr holl brifysgolion.

Argymhelliad 7: Dylai'r rheoleiddiwr, y cynghorau cyllido ac UUK ddarparu rhagor o ganllawiau i gynorthwyo darparwyr i atal a mynd i'r afael ag aflonyddu.

Argymhellwn:

- i. Fod gweinidogion prifysgolion, yn eu llythyrau cylch gwaith nesaf i HEFCW a SFC, yn manylu ar eu disgwyliadau fod atal a mynd i'r afael ag aflonyddu hiliol mewn addysg uwch yn flaenoriaeth i ddarparwyr addysg uwch ym Mhrydain.⁴
- ii. Fod yr OfS, HEFCW, SFC a Llywodraeth yr Alban yn cefnogi darparwyr addysg uwch i atal a mynd i'r afael ag aflonyddu trwy gyhoeddi nodyn cyngor / canllawiau a dwyn sylw at y cysylltiadau rhwng aflonyddu a deilliannau gwahaniaethol i fyfyrwyr.⁵

⁴ Gwnaeth y Gweinidog y cais yma i'r OfS yn Lloegr ar 16 Medi 2019. Gwelwch: '[Llythyr oddi wrth yr Ysgrifennydd Addysg: Medi 2019](#)' (PDF).

⁵ Gall yr OfS ddwyn sylw at Gyngor Rheoleiddiol 6, sy'n cynghori darparwyr addysg uwch ynghylch ystyried y cysylltiadau rhwng aflonyddu a deilliannau gwahaniaethol i fyfyrwyr.

- iii. Mae Grŵp Ymgynghorol UUK⁵ yn datblygu dulliau a fydd yn cynorthwyo darparwyr addysg uwch i:
- gynnal trafodaethau cynhwysol am hil mewn amgylchedd cefnogol a phriodol, a
 - deall y gwahanol fathau o aflonyddu hiliol a'r ffordd orau o fynd i'r afael â nhw, gan gynnwys gweithredoedd microymosodol.

Thema 3: Newid mewn diwylliant addysg uwch

Argymhelliad 8: Dylid sicrhau bod mentrau i gefnogi iechyd meddwl mewn addysg uwch yn adlewyrchu effaith aflonyddu ar iechyd meddwl a llesiant pobl, ynghyd ag anghenion pobl â gwahanol nodweddion gwarchoddedig, er mwyn cynnig y cymorth gorau i amrywiaeth o fyfyrwyr a staff.

Argymhellwn fod rhaglen #StepChange Universities UK ar iechyd meddwl, gwaith Student Minds ar ddatblygu Siarter Iechyd

Meddwl i Brifysgolion a Gweithgor Iechyd Meddwl a Lles Myfyrwyr Llywodraeth yr Alban yn adolygu ein darganfyddiadau, ochr yn ochr ag ymchwil diweddar arall ar effeithiau aflonyddu, ac:

- ystyried sut y mae profiadau myfyrwyr a staff ar aflonyddu'n effeithio'n negyddol ar iechyd meddwl a llesiant, cyraeddiadau a chamu ymlaen mewn gyrfa, ac
- annog darparwyr addysg uwch i adolygu'u dull o ymdrin ag iechyd meddwl, yn enwedig:
 - sut y mae'n darparu mynediad i gymorth ac yn asesu'r effaith i wahanol grwpiau dan y Ddeddf Cydraddoldeb, a
 - pha mor effeithiol ydyw wrth ymateb i anghenion iechyd meddwl penodol myfyrwyr a staff sydd â phrofiad o aflonyddu, gan gynnwys aflonyddu hiliol.

⁶ Mae UUK yn datblygu grŵp ymgynghorol, sy'n defnyddio darganfyddiadau ac argymhellion yr ymchwiliad yma i gefnogi aelodau i atal ac ymateb yn effeithiol i achosion o aflonyddu ar sail hil a throedd gasineb, gyda'r bwriad o gynorthwyo gwelliant parhaus i unigolion yn ogystal i sefydliadau a'r sector cyfan. Dylai UUK ddefnyddio'r hyn a ddysgwyd o'u harolwg sector-cyfan eu hunain i fynd i'r afael ag aflonyddu a throedd gasineb a gweithio gydag Advance HE wrth gyflawni'r argymhelliad yma.

Argymhelliad 9: Arweinyddion a chyrrff llywodraethu addysg uwch yn dangos arweinyddiaeth ac atebolrwydd am blannu diwylliant cynhwysol ar draws eu sefydliad.⁷

Argymhellwn:

- i. Fod darparwyr ac uwch arweinwyr :
 - a) yn cymryd camau i ddeall problem aflonyddu, gan gynnwys aflonyddu hiliol, yn well
 - b) yn cyhoeddi ymrwymiad cyhoeddus i fynd i'r afael ag aflonyddu
 - c) yn mewnbrannu'r cyfrifoldeb i ddileu aflonyddu yn niwylliant, gwybodaeth ac arferion eu sefydliad. Mae hyn yn cynnwys sicrhau bod eu dull o drin y mater yn seiliedig ar dystiolaeth a bod gweithgarwch diogelu priodol wedi'i fewnbrannu yn y strwythurau llywodraethiant presennol, gan adeiladu ar fframwaith strategol 'Changing the Culture' UUK.
- ii. Fod gan gyrff llywodraethu darparwyr addysg uwch weithdrefnau ar waith:
 - a) i'w bodloni eu hunain bod eu sefydliadau'n adnabod, yn lleihau ac yn adrodd ar aflonyddu fel rhan o'u prosesau diwydrwydd dyladwy, ac yn
 - b) cefnogi eu rhwymedigaethau dan y PSED lle bo'r rhain yn gymwys.
- iii. I'w bodloni eu hunain fod darparwyr addysg uwch yn adnabod ac yn lleihau aflonyddu, dylai chyrrff llywodraethu darparwyr addysg uwch ofyn am wybodaeth a thystiolaeth ar sut y mae'r darparwr wedi:
 - a) atgyfnerthu ei ymrwymiad i fynd i'r afael ag aflonyddu ymysg myfyrwyr a staff
 - b) dyrannu cyfrifoldeb am fynd i'r afael ag aflonyddu, yn enwedig aflonyddu hiliol, ac wedi cyfarparu staff ar gyfer y rolau hyn

⁷ Ynghyd â chanllawiau OIA ac Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus yr Alban, mae UUK ac Advance HE wedi llunio argymhellion ar sut y gall darparwyr addysg uwch gymryd camau ymarferol i atal a mynd i'r afael ag aflonyddu a mewnbrannu diwylliant sy'n cynnwys mwy o barch. Gwelwch yn arbennig, **Universities UK (2016), 'Changing the Culture'**; Baird H. et al. (Mehefin 2019), **'Summative Evaluation Report. Adroddiad i: The Office for Students'. Advance HE.**

- c) pennu dangosyddion sy'n asesu effeithiolrwydd ei brosesau i atal a mynd i'r afael ag aflonyddu, ac adolygu cynnydd yn flynyddol
- d) integreiddio'r dirnadaethau hyn yn y gwaith o hysbysu a mesur cynnydd ar ei amcanion / ei ddeilliannau cydraddoldeb ac yn ei benderfyniadau, ei bolisiâu a'i arferion, ac
- e) Yn Lloegr, ystyried gwybodaeth am aflonyddu wrth baratoi gwybodaeth am gau bylchau mewn deilliannau, fel rhan o adroddiadau'r darparwyr cofrestredig ar eu cynlluniau mynediad a chyfranogiad.⁸

Cefnogwn argymhelliad Advance HE y dylai OfS, gydag eraill, ddatblygu a hyrwyddo fframwaith arferion diogelu sylfaenol i helpu i sbarduno'r newid wrth fynd i'r afael â phroblemau diogelu myfyrwyr.⁹

Argymhelliad 10: Dylai darparwyr addysg uwch ddefnyddio'r Arolwg Cenedlaethol o Fyfyrwyr i wella'u dealltwriaeth o ddiogelwch myfyrwyr ac aflonyddu.

Argymhellwn y dylai'r OfS a chyrff cyllido'r DU, yn yr ymgynghoriad sydd ar y ffordd am newidiadau i'r Arolwg Cenedlaethol o Fyfyrwyr, gynnig bod y ddau gwestiwn ar ddiogelwch myfyrwyr yn dod yn gwestiynau craidd yn hytrach na'n gwestiynau dewisol, fel bod gan bawb sy'n ymateb i'r arolwg gyfle i ymateb iddynt.¹⁰

⁸ Dylai prifysgolion ddefnyddio'r rhestr wirio a ddatblygwyd gan UUK ac UCM i'w cefnogi i gau'r bwlch cyrhaeddiad.

⁹ Baird, H. et al. (Mehefin 2019), **Evaluation of Safeguarding Students Catalyst Fund Projects. Summative Evaluation Report. Advance HE**, pp.9-12.

¹⁰ Y cwestiynau dewisol yn yr Arolwg Cenedlaethol o Fyfyrwyr yw: i) Rwy'n teimlo'n ddiogel i fod yn 'fi fy hun' yn y brifysgol; ii) Mae fy sefydliad yn cymryd cyfrifoldeb am fy niogelwch.

Cysylltiadau

Mae'r cyhoeddiad hwn ac adnoddau cysylltiedig ar gydraddoldeb a hawliau dynol ar gael o'n **gwefan**.

I gael gwybodaeth am ddefnyddio un o'n cyhoeddiadau ar fformat arall, cysylltwch â: **correspondence@equalityhumanrights.com**.

Gallwch gael y newyddion diweddaraf am ein gwaith, digwyddiadau a chyhoeddiadau trwy gofrestru i dderbyn ein e-gylchlythyr.

EASS

I gael cyngor, gwybodaeth, neu ganllawiau ar gydraddoldeb, gwahaniaethu neu faterion hawliau dynol, cysylltwch â'r **Gwasanaeth Cyngori a Chymorth Cydraddoldeb**, sef gwasanaeth annibynnol sydd ar gael yn rhad ac am ddim.

Ffôn 0808 800 0082

Ffôn testun 0808 800 0084

Oriau 09:00 to 19:00 (dydd Llun i ddydd Gwener)

10:00 to 14:00 (dydd Sadwrn)

Post RHADBOST EASS LLINELL GYMORTH FPN6521

© 2019 Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol

Cyhoeddwyd Hydref 2019

ISBN 978-1-84206-807-6



Comisiwn
Cydraddoldeb a
Hawliau Dynol

Equality and
Human Rights
Commission