

Dyfyniad gan y Cyfarwyddwr Cyffredinol ar gyfer y dudalen flaen:

"Mae ansawdd y berthynas rhwng staff a charcharorion wrth galon rhedeg carchardai'n llwyddiannus. Tegwch a pharch ydi'r gwerthoedd sy'n gwneud i berthnasau weithio. Dyna fyrddwn yr adroddiad hwn."

**ADOLYGIAD HIL 2008
Gweithredu Cydraddoldeb Hil
mewn Carchardai – Pum Mlynedd
yn Ddiweddarach**

**Gwasanaeth Cenedlaethol Rheoli
Troseddwyr**

2008

Cynnwys

Tudalen

Rhageiriau

- Phil Wheatley
 - Yr Arglwydd Rosser a Farida Anderson, MBE – Cadeiryddion y Grŵp Cynghori Annibynnol
1. Cyflwyniad a chyd-destun
 2. Crynodeb Gweithredol
 3. Methodoleg
 4. Triniaeth Carcharorion
 5. Caffaeledd Nwyddau, Adnoddau a Gwasanaethau i Garcharorion
 6. Cwynion ac Ymchwiliadau
 7. Staff
 8. Rheolaeth ac Arweinyddiaeth
 9. Awyrgylch Cyffredinol
 10. Crynodeb o Gynnydd, Gwersi a Ddysgwyd a Materion sy'n Dod i'r Amlwg

Atodiadau

- A. Aelodaeth Grŵp Cynghori Annibynnol yr Adolygiad
- B. Adolygu Themâu a Meysydd Methiant Y Comisiwn Cydraddoldeb Hiliol (CRE)
- C. Aelodaeth y Timau Adolygu
- D. Adroddiad cynnydd terfynol: Cynllun ar y cyd rhwng Gwasanaeth Carchar Ei Mawrhydi/Y Comisiwn dros Gydraddoldeb Hiliol
- E. Data monitro ethnig SMART
- F. Arolwg Nacro o ganfyddiadau carcharorion
- G. Seminar ar ddefnyddio hawl i farnu
- H. Seminar ar reolaeth ac arweinyddiaeth
- I. Geirfa

Rhagair: Phil Wheatley

Bum mlynedd yn ôl, cyhoeddodd Y Comisiwn dros Gydraddoldeb Hiliol adroddiad beirniadol iawn ar gyflwr cydraddoldeb hiliol yn y Gwasanaeth Carchardai. Bum mlynedd yn ddiweddarach, estynnem wahoddiad i rai o'r beirniaid mwyaf hallt i asesu cynnydd yn ffurfiol. Rydym wedi gwneud hyn am ein bod yn credu bod llawer wedi ei gyflawni, ond hefyd am ein bod am elwa o gyfraniad awdurdodol ac annibynnol.

Mae'r syniad hwn o gynnydd, yn arbennig wrth gael gwared â llawer o'r ffurfiau gwaethaf o hiliaeth, yn cael ei rannu gan gyfranwyr allanol i'r adolygiad a chan y Grŵp Cynghori Annibynnol. Fodd bynnag, er bod yr adroddiad yn casglu bod y gweithredu a welwyd dros y pum mlynedd diwethaf wedi cynhyrchu gwelliannau sylweddol, mae hefyd yn cydnabod nad ydi profiad carcharorion a staff sy'n bobl dduon a lleiafrifoedd ethnig ddim wedi ei drawsnewid. Mae'r gwaith hwnnw yn dal o'n blaenau.

Bydd yr adroddiad hwn yn ein helpu gyda'r gwaith hwnnw. Yn ogystal â rhoi darlun cyfoes o gynnydd i ni a'n hatgoffa o'r gweithrediadau a'r canlyniadau niferus a gyflawnwyd ers 2003, yn bwysicach efallai, mae'n ein hatgoffa bod perthnasau yn ganolog i garcharu, ac mai'r unig ffordd i redeg carchar yn iawn ydi trwy daro deuddeg o ran perthnasau - heb fod yn rhy faldodus nac yn amharchus.

Yn hyn o beth, sut i redeg carchar llwyddiannus ydi testun yr adroddiad hwn. Mae hil yn rhan annatod o reoli carchardai – mae'n rhan allweddol o'n gwaith ni ac yn rhan allweddol o sut yr ydym yn gwneud i bopeth arall weithio. Mae trin hil o chwith yn beryglus i gymdeithas, yn dyblygu adnoddau ac yn gwastraffu amser ac arian. Mae hefyd yn suro perthnasau rhwng carcharorion a staff – yr elfen bwysicaf o gadw rheolaeth, trefn a lleihau aildroseddu.

Rwy'n croesawu'r adroddiad hwn am ei fod yn nodi'n union ble'r ydym ni o ran hil ac mae'n gwneud hynny trwy gyfeirio at dystiolaeth amlwg. Daw'r dystiolaeth honno o'r amryw o ffynonellau data lleol a chenedlaethol, ond mae hefyd yn cymryd barn rheolyddion a budd-ddeiliaid allanol o ddifrif yn ogystal â chanfyddiadau carcharorion. Wrth ddarllen yr adroddiad fe welwch ei fod yn disgrifio'r newidiadau niferus a wnaed ers 2003 yn gynhwysfawr. Mae'r newidiadau hynny'n deyrnged i staff sydd wedi cyflawni'r gwaith hwnnw. Maen nhw'n creu sail gref ar gyfer newid ac maen nhw wedi eu cyflawni mewn amgylchedd gweithredu heriol iawn ac ar adeg o newid sefydliadol anferth. Ond wrth ddarllen yr adroddiad fe welwch hefyd ei fod yn rhestru'n ddi-flewyn ar dafod fanylion y manau hynny ble'r ydym yn dal i fethu.

Rwy'n credu bod yr adroddiad yn gynhwysfawr, yn gytbwys ac yn deg. Mae'n fwiadol yn peidio â galw am lu o fentrau newydd. Nid dyna beth sydd ei angen. Os ydi'r adroddiad yn galw am unrhyw beth newydd, yna mae'n galw am fwy o synnwyr cyffredin a dealltwriaeth, ble mae agwedd yn bwysicach na gwybodaeth, perthnasau cywir yn allweddol i gynnydd, a ble mae swyddogion carchar da, rheolwyr ac arweinyddion da yn fodd cyflawni hynny.

Rhagair: Yr Arglwydd Rosser a Farida Anderson MBE - Cydgadeiryddion y Grŵp Cynghori Annibynnol

Ein rôl ni fel Cadeiryddion y Grŵp Cynghori Annibynnol (GCA) oedd gweithredu fel 'cyfeillion beirniadol' i'r Gwasanaeth Carchardai, yn darparu cyngor ar broses a chanlyniadau eu hadolygiad. Ein rôl ni, yn anad dim, oedd sicrhau bod yr adroddiad hwn yn cynnig asesiad gonest o'r cynnydd y mae'r Gwasanaeth wedi ei wneud dros y pum mlynedd diwethaf, yn seiliedig ar dystiolaeth a dadansoddiad pendant.

Mae adroddiad yr adolygiad yn ganlyniad gwaith caled iawn ac ymrwymiad unigolion o amrywiaeth eang o sefydliadau sy'n bartneriaid allanol a gweithwyr o feysydd perthnasol a roddodd eu hamser i fod yn rhan o Dimau Adolygu neu i fod yn aelodau o'r GCA. Mae'r ffaith eu bod mor barod i wneud hyn nid yn unig yn dweud cyfrolau am bwysigrwydd cyflawni cydraddoldeb hiliol mewn carchardai ond mae hefyd yn gydnabyddiaeth o barodrwydd y Gwasanaeth Carchardai i agor ei ddrysau i archwiliad allanol.

Diolchwn hefyd i'r staff mewn sefydliadau sydd wedi derbyn ymweliadau gan y Timau Adolygu ac wedi bod yr un mor agored a gonest wrth gynnig eu barn ynglŷn â ble mae'r heriau'n dal i fod, ac i'r carcharorion sydd wedi rhannu eu profiadau a'u meddyliau trwy gyfrwng arolygon a grwpiau ffocws.

Dylid hefyd sôn am Dîm Gweithredu Cydraddoldeb Hiliol y Gwasanaeth a oedd yn rheoli proses yr arolwg o'r dechrau i'r diwedd ac a oedd yn benderfynol o sicrhau bod yr adroddiad terfynol hwn yn asesiad cywir a didwyll o sut mae'r Gwasanaeth wedi ymateb i feirniadaeth y Comisiwn Cydraddoldeb Hiliol.

Mae'r adolygiad yn amlygu pa mor bell mae'r Gwasanaeth wedi mynd wrth weithredu cydraddoldeb hiliol ers i'r Comisiwn Cydraddoldeb Hiliol gyhoeddi ei adroddiad yn 2003. Mae'n amlwg bod y systemau a'r prosesau oedd ar goll wedi eu rhoi ar waith bellach ac mae wedi mynd i'r afael yn llawn â nifer o'r problemau a nodwyd gan y Comisiwn. Fodd bynnag, mae adroddiad yr adolygiad yn nodi na dydi systemau a phrosesau ddim yn ddigon ar eu pennau eu hunain - mae gwir newid hirdymor angen arweinyddiaeth gref ac effeithiol a newid diwylliant. Heb newid diwylliant ar bob lefel yn y Gwasanaeth, mae profiadau carcharorion a staff sy'n bobl dduon a lleiafrifoedd ethnig yn annhebygol o gael eu trawsnewid. Yn ein barn ni, dyma'r her sylweddol yr ydym yn dal yn i'w hwynebu.

Er y bydd canfyddiadau'r adolygiad yn anghysurus i'w darllen mewn mannau efallai, rydym yn credu ei bod wedi bod yn broses unigryw o agored a thryloyw – model o arfer da i'w ailadrodd ar draws y sector cyhoeddus ehangach. Trwy wahodd rhai o'i feirniaid mwyaf pryderus i wneud sylwadau ar y cynnydd a wnaed mae'r Gwasanaeth Carchardai wedi dangos lefel o aeddfedrwydd a thryloywder a fydd yn sail i adeiladu a diogelu'r cynnydd pellach sydd ei angen.

Mae'r adroddiad wedi cael ei archwilio gan aelodau o'r GCA ac mae gennym bob hyder yn ei ganfyddiadau. Mae'n bleser gennym felly gymeradwyo'r adroddiad hwn a fydd yn gosod agenda ar gyfer y ffordd ymlaen i gyflawni cydraddoldeb hiliol mewn carchardai.

1. Cyflwyniad a Chyd-destun

Llofruddiaeth Zahid Mubarek ac Archwiliad Ffurfiol Y Comisiwn Cydraddoldeb Hiliol

Ym mis Mawrth 2000, cafodd Zahid Mubarek ei lofruddio gan gyd-garcharor hiliol yr oedd yn rhannu cell gydag ef yn Sefydliad Troseddwyr Ifanc Feltham. Roedd y digwyddiad trasig hwn yn drobwynt yn hanes delio â materion hiliol yn y Gwasanaeth Carchardai. Arweiniodd llofruddiaeth Zahid, ynghyd ag adroddiadau negyddol am nifer o garchardai ac achos tribiwnlys llwyddiannus gan swyddog carchar Du yn erbyn carchar Brixton, at archwiliad ffurfiol i gydraddoldeb hiliol yn y Gwasanaeth gan y Comisiwn Cydraddoldeb Hiliol (CRE).

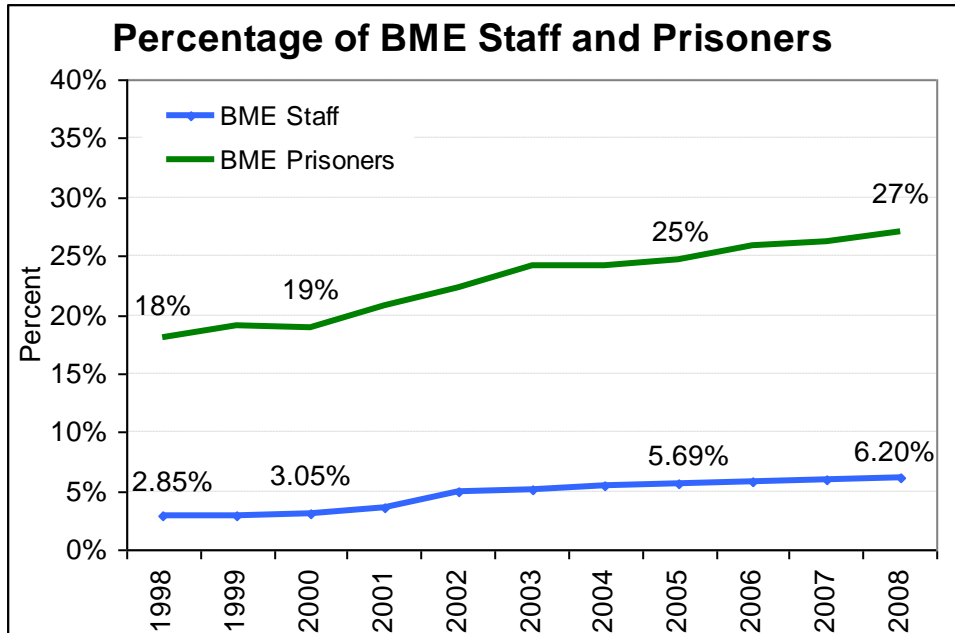
Roedd ymchwiliad y CRE yn canolbwyntio ar dri charchar — Brixton, Feltham a charchar Parc, sy'n cael ei redeg yn breifat. Cyhoeddwyd Rhan Un, oedd yn cynnwys yr amgylchiadau a arweiniodd at lofruddiaeth Zahid Mubarek yn Feltham, ym mis Gorffennaf 2003. Hefyd, darganfu'r CRE nifer o fethiannau ar draws y tri sefydliad ac mae'r manylion hynny yn Rhan Dau, a gyhoeddwyd ym mis Rhagfyr 2003.

Darganfu ddulliau sefydliadedig o weithio oedd yn cael effaith ddifrifol o negyddol ar hyrwyddo a chyflawni cydraddoldeb hiliol. Yn ogystal â materion penodol yn ymwneud â thriniaeth carcharorion, y system gwynion a chaffaeledd nwyddau, adnoddau a gwasanaethau, darganfu'r CRE ddiffyg systemau a strwythurau gwybodaeth rheoli a pheidio â rhoi'r flaenoriaeth a'r sylw sy'n angenrheidiol yn ôl y gyfraith i faterion cydraddoldeb hiliol.

Darganfu'r CRE nifer o enghreifftiau o wahaniaethu hiliol anghyfreithlon ac fe nododd 14 maes methiant. Darganfu fethiannau mewn delio â materion unigol o fewn carchardai unigol; peidio â chywiro'r hyn oedd yn anghywir; a methiannau ar lefel polisi strategol pan oedd arferion yn cael eu cyflwyno heb ystyried y canlyniadau posib i garcharorion Duon a Lleiafrifoedd Ethnig (BME). Adroddodd hefyd ar fethiannau rheolaeth llinell pan oedd staff yn cael anwybyddu cyfarwyddiadau neu orchmynion.

Roedd beirniadaeth yn canolbwyntio ar arferion mewn sefydliadau yn fwy na pholisi ac, yn arbennig, ar y defnydd o'r hawl i farnu gan staff oedd yn aml yn cael effaith negyddol ar garcharorion BME. Cymhlethwyd hyn gan hen anawsterau'r Gwasanaeth wrth recriwtio staff BME — ym mis Rhagfyr 2000, dim ond 3.5% o'r staff oedd yn BME, o'i gymharu â phoblogaeth carcharorion o ryw 18%.

[INSERT GRAPH 1]



[Canran Staff a Charcharorion BME

Staff BME

Charcharorion BME

Canran]

Yng ngoleuni darganfyddiadau'r archwiliad, yn 2003 cytunodd y CRE ar gynllun gweithredu'n cynnwys 14 nod allweddol lefel uchel i'w cyflawni a 40 pwynt gweithredu. Roedd hwn yn gosod fframwaith ar gyfer newid ac yn cynnwys amrywiaeth eang o weithrediadau wedi eu hanelu at ddelio â'r methiannau penodol a gwella monitro a rheoli cydraddoldeb hiliol ar draws y Gwasanaeth.

Dechreuodd y Gwasanaeth weithredu rhaglen waith uchelgeisiol ac aeth i'r afael â gwahaniaethu hiliol. Crëwyd Grŵp Gweithredu Cydraddoldeb Hiliol ym mhencadlys y Gwasanaeth Carchardai - tîm amlddisgyblaethol a sefydlwyd i ddarparu cymorth a chynghor ymarferol i sefydliadau, yn ogystal ag ymgymryd â monitro cenedlaethol a datblygiad polisi. Datblygwyd Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Hiliol a sefydlwyd Bwrdd Rheoli Cynllun i oruchwylio'i gyflawniad.

Bydoedd Cyfochrog (Parallel Worlds) y Prif Arolygydd Carchardai ac Ymchwiliad Zahid Mubarek

Yn 2005, wrth i'r Gwasanaeth adeiladu'r rhwydwaith mewnol i reoli cydraddoldeb hiliol, cyhoeddwyd arolwg hil thematig gan Brif Arolygydd Carchardai Ei Mawrhydi (HMPIC), oedd yn rhoi darlun mwy manwl a soffistigedig o'r heriau. Roedd yn ddarlun o 'fydoedd cyfochrog' — diffyg dealltwriaeth gyffredin o faterion hil o fewn carchardai (HMCIP 2005). Tra bod rheolwyr a staff Gwyn yn credu bod carchardai'n gweithredu mewn dull teg ar y cyfan, roedd staff a charcharorion BME yn llai cadarnhaol. Yn gyson cafwyd y canfyddiadau mwyaf negyddol gan garcharorion BME, oedd yn sôn am brofiadau gwaeth ar draws bron bob agwedd o fywyd carchar. Roedd yr

adroddiad yn amlygu nifer o feysydd ar gyfer datblygiad, yn cynnwys profiadau a chanfyddiadau carcharorion; hyfforddiant; ac arweinyddiaeth a rheolaeth.

Ar yr un pryd, yn dilyn nifer o geisiadau aflwyddiannus gan deulu Zahid Mubarek am ymchwiliad cyhoeddus i amgylchiadau ei farwolaeth, barnodd Tŷ'r Arglwyddi o'r diwedd y byddai'n rhaid cynnal ymchwiliad annibynnol er mwyn i'r DG gydymffurfio â'i rwymedigaethau i'r Confensiwn Ewropeaidd ar Hawliau Dynol, ac y byddai'n cael ei gynnal yn gyhoeddus a byddai teulu Zahid yn cymryd rhan ynddo.

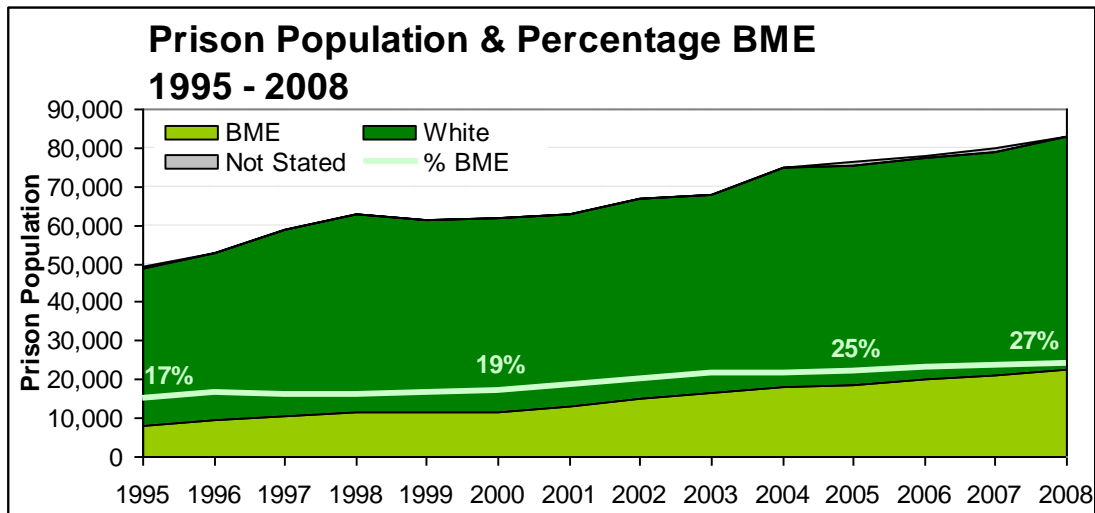
Yn 2006, cyhoeddodd yr Arglwydd Ustus Keith gasgliadau ei ymchwiliad. Amlygodd nifer o faterion yn ymwneud â hiliaeth ac anoddefgarwch crefyddol ac fe nododd 13 methiant mewn cysylltiadau hiliol yn Feltham. Gwnaeth gyfanswm o 88 o argymhellion ar gyfer gwelliannau, yn cynnwys deg yn ymwneud yn benodol â hil ac amrywiaeth. Argymhellodd y dylai hyfforddiant i swyddogion carchar bwysleisio eu bod nhw'n eu rhoi eu hunain yn sefyllfa carcharorion BME; ac y dylid ystyried defnyddio corff annibynnol i ymchwilio i gwynion o hiliaeth, ac i recriwtio Swyddogion Cydraddoldeb Hiliol o'r tu allan i'r Gwasanaeth Carchardai. Cafodd y meysydd ar gyfer eu datblygu a nodwyd gan yr Arolygaeth ac argymhellion Ymchwiliad Mubarek eu cynnwys wedyn yng nghynllun gweithredu cenedlaethol y Gwasanaeth.

Gweithredu cyd-destun

Roedd y gwaith ar gydraddoldeb hiliol yn ehangu ar adeg arbennig o heriol i'r Gwasanaeth. Yn dilyn cyhoeddi arolwg Carter o wasanaethau cywiro ym mis Rhagfyr 2003, cafwyd cyfnod o gyffro ac ansicrwydd sefydliadol wrth i sylw gael ei ganolbwyntio ar sefydlu'r Gwasanaeth Cenedlaethol Rheoli Troseddwyr (NOMS), sy'n dwyn y gwasanaethau carchar a phrawf ynghyd mewn un sefydliad. Ym mis Ebrill 2008, cafodd Cyfarwyddwr Cyffredinol y Gwasanaeth Carchardai ei benodi'n bennaeth ar y sefydliad newydd ac fe gymerodd gyfrifoldeb am faterion prawf yn ogystal â rheoli cytundebau ar gyfer carchardai preifat a gwasanaethau hebrwng. Ers cyfnod ymchwiliad y CRE, mae adnoddau hefyd wedi mynd yn gynyddol brin, gyda phwyslais pendant ar sicrhau gwerth am arian. Gwelwyd cryn gynnydd hefyd yn niferoedd carcharorion. Ym mis Mehefin 2001, roedd poblogaeth y carcharorion yn 66,403. Erbyn Mehefin 2005, roedd wedi codi i 76,190 ac i 83,852 ym mis Medi 2008.

Ar yr un pryd, cynyddodd nifer y carcharorion BME hefyd - o 11,332 yn 1998 i 22,421 yn 2008. Cododd y nifer o wladolion tramor hefyd o 8% o boblogaeth wrywaidd carchardai a 15% o boblogaeth fenywaidd carchardai ym mis Mehefin 1998 i 14% a 25% yn eu tro ym Mehefin 2007. Tra bod y rhan fwyaf o wladolion tramor yn BME, mae 28% yn Wym. (Ni soniodd yr ymchwiliad CRE yn benodol am anghenion carcharorion oedd yn wladolion tramor, felly nid ydym wedi amlygu materion yn ymwneud â'u triniaeth a'u profiad yn yr adroddiad). Mae 15% o boblogaeth y carcharorion yn Ddu ac mae hyn yn cymharu â 2.2% o'r boblogaeth gyffredinol - mae mwy o anghyfartaledd yn y nifer o bobl Dduon mewn carchardai yn y DG nag yn yr Unol Daleithiau.

[INSERT GRAPH 2]



[Poblogaeth a Chanran BME mewn Carchardai

BME Gwyn

Heb ei Nodi BME

Poblogaeth Carchardai]

Mae ystadegau blynyddol ar hil a'r system cyfiawnder troseddol a adroddir gan Y Weinyddiaeth Gyfiawnder yn dangos yn gyson bod aelodau o gymunedau BME yn cael eu gorgynrychioli yn bron bob rhan o'r system cyfiawnder troseddol. Er enghraifft, mae'r data diweddaraf yn dangos bod pobl Dduon saith gwaith yn fwy tebygol na phobl Wyn o gael eu stopio a'u chwilio, dair gwaith a hanner yn fwy tebygol o gael eu harestio, a phum gwaith yn fwy tebygol o fod yn y carchar.

Datblygiad pellach ers 2003 ydi'r nifer cynyddol o garcharorion yn datgan eu bod yn Foslemiaid - cynnydd o 141% dros ddeg mlynedd (3681 ym mis Mawrth 1997 i 8864 ym mis Mehefin 2007). Ar yr un pryd â'r cynnydd hwn, mae digwyddiadau allanol wedi arwain at gyflwyno rhaglen gan NOMS i fynd i'r afael â'r risg o eithafiaeth dreisgar a radicaleiddio mewn sefydliadau. Cafodd y gwaith hwn ei ddatblygu gyda'n rhwymedigaethau dan Ddeddf Cysylltiadau Hiliol (Diwygiad) (RR(A)A) 2000 mewn golwg; fodd bynnag, mae risgiau posib amlwg i'n gwaith ar gydraddoldeb hil. Yn gynyddol, mae tystiolaeth yn dod i'r amlwg, mewn adroddiadau gan yr Arolygaeth er enghraifft, sy'n awgrymu bod canfyddiadau carcharorion Moslemaidd yn gyffredinol hyd yn oed yn fwy negyddol na rhai carcharorion BME. Maen nhw'n llai tebygol o deimlo'n ddiogel neu geisio cymorth gan staff.

Arolwg y CRE

I gofnodi diwedd cyfnod y cytundeb partneriaeth bum mlynedd â'r CRE (Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (EHRC) bellach) ym mis Rhagfyr 2008, comisiynwyd arolwg i asesu'r cynnydd a wnaed wrth fynd i'r afael â'r methiannau a ddatgelwyd gan y CRE yn ei ymchwiliad ffurfiol.

Un o egwyddorion sylfaenol yr arolwg oedd bod yn agored ac yn dryloyw. Er ein bod yn credu bod cryn gynnydd wedi ei wneud, roedd yn bwysig ystyried barn y budd-ddeiliaid allanol, er mwyn sicrhau bod ganddyn nhw hyder yn y broses, a'u bod yn gallu cyfrannu ati,. Roeddem yn arbennig o awyddus i'r arolwg gynnwys proses o groeswiro dadansoddiad y Gwasanaeth ei hun o'r cynnydd a wnaed. Yng ngoleuni hyn, gwahoddwyd unigolion o sefydliadau sy'n bartneriaid i gymryd rhan yn yr adolygiad a chynnig barn ar ba feysydd sy'n dal i fod yn her a'n helpu i ddatblygu gwaith pellach er mwyn dod dros yr heriau hyn yn y dyfodol.

Sefydlwyd Grŵp Cyngori Annibynnol (IAG) i ddarparu cyngor ac arweiniad i gefnogi'r adolygiad, wedi ei gyd-gadeirio gan yr Arglwydd Richard Rosser, aelod anweithredol o Fwrdd Rheoli NOMS, a Farida Anderson MBE, Prif Weithredwr Partners of Prisoners (POPS). Roedd y grŵp yn cynnwys 20 o unigolion o sefydliadau yn y sector gwirfoddol a chymunedol, yn ogystal ag academyddion a gwneuthurwyr polisi mewn meysydd perthnasol. Mynychodd Comisiynydd dros Garchardai EHRC gyfarfodydd hefyd fel arsyllwr.

Mae'r adolygiad yn asesu'r cynnydd a wnaed ar gydraddoldeb hiliol ers cyhoeddiad y cynllun gweithredu gyda'r CRE yn 2003; yn amlygu'r gwersi a ddysgwyd; ac yn nodi meysydd i'w blaenoriaethu ar gyfer gweithredu dros y blynyddoedd nesaf. Bydd y casgliadau yn bwydo datblygiad cynllun cydraddoldeb unigol NOMS ar gyfer 2009-2012 a bydd yn gosod yr agenda ar gyfer cydraddoldeb hil mewn carchardai.

Strwythur yr adroddiad

Mae dwy bennod gyntaf yr adroddiad yn amlinellu cefndir yr adolygiad a'i fethodoleg. Mae penawdau 4 i 9 yn archwilio pob un o themâu'r adolygiad yn eu tro ac yn darparu sylwebaeth ar gasgliadau ymchwiliad y CRE yn 2003 (gweler Atodiad B am fanylion llawn meysydd methiant y CRE); yr hyn a wnaeth y Gwasanaeth mewn ymateb; ble'r ydym ni ar hyn o bryd, yn cynnwys darganfyddiadau'r Timau Adolygu annibynnol; a pha waith pellach sydd angen ei wneud. Yn olaf, mae'r penawdau cloi yn nodi'r gwersi a ddysgwyd dros y pum mlynedd diwethaf ac yn amlygu rhai o'r materion sy'n dod i'r amlwg sydd angen sylw penodol wrth symud ymlaen.

2. Crynodeb Gweithredol

Yn dilyn sawl casgliad o wahaniaethu hiliol anghyfreithlon, yn Rhagfyr 2003, ymrwymodd y Gwasanaeth Carchardai i bartneriaeth â'r CRE am bum mlynedd er mwyn diwygio. Roedd y cynllun gweithredu a gytunwyd gyda'r CRE yn nodi fframwaith ar gyfer newid ac yn cynnwys amrywiaeth eang o weithredu allweddol wedi ei anelu at fynd i'r afael â'r methiannau penodol ac at wella monitro a rheoli cydraddoldeb hiliol mewn sefydliadau.

Wrth i ni ddynesu at ddiwedd y cyfnod pum mlynedd, dechreuwyd ar adolygiad eang, gyda chymorth partneriaid o sefydliadau allanol, i asesu'r cynnydd mae'r Gwasanaeth wedi ei wneud o'i gymharu â meysydd methiant y CRE a'r cynllun gweithredu.

Mae manylion casgliadau'r adolygiad hwnnw yn yr adroddiad hwn. Mae'n rhoi cofnod cynhwysfawr o'r gweithredoedd allweddol y mae'r Gwasanaeth wedi ymgymryd â nhw ers 2003, ond hefyd yn cydnabod ble mae'r heriau'n parhau i fod a'r materion sy'n dod i'r amlwg a fydd angen bod wrth galon ein gwaith ar gydraddoldeb hiliol dros yr ychydig flynyddoedd nesaf.

Mae'r adolygiad hwn yn amlygu'r cynnydd sylweddol sydd wedi ei wneud yn gosod y systemau a'r prosesau yn eu lle sydd yn sail ar gyfer rheoli cydraddoldeb hiliol yn effeithiol mewn carchardai. Fodd bynnag, er gwaethaf cryn fuddsoddiad mewn newidiadau gweithdrefnol, dydi profiad carcharorion a staff BME ddim wedi cael ei drawsnewid. Mae angen gwaith pellach i adeiladu ar y seiliau a osodwyd, gyda ffocws o'r newydd ar arweiniad ac ar edrych ar gydraddoldeb hiliol ar sail tegwch a pherfformiad.

Mae'r adroddiad yn ddiagnostig ar y cyfan ac yn gweithio'n bennaf fel cyfrif stoc yn ôl y cynllun gweithredu a gytunwyd gyda'r CRE yn 2003. Tra bo meysydd ar gyfer datblygiad a ffyrdd ymlaen posib yn dod i'r amlwg dydi'r adroddiad ddim yn nodi argymhellion ar gyfer gweithredoedd na rhaglen waith. Yn dilyn ei gyhoeddi byddwn yn penderfynu'r gweithredoedd manwl sydd eu hangen. Caiff y rhain eu nodi yn y Cynllun Cydraddoldeb Sengl yr ydym yn ymrwymedig i'w gyhoeddi ar 1 Ebrill 2009 ac a fydd yn rheoli'n gwaith o 2009-2012, ac yn cynnwys blaenoriaethau NOMS eraill yn ymwneud â meysydd cydraddoldeb.

Gweithredu'n genedlaethol

Yn genedlaethol, mae strwythurau wedi eu gosod i alluogi rheoli cydraddoldeb hiliol yn effeithiol. Mae Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Hiliol (REAP) manwl a chynhwysfawr wedi ei ddatblygu. Mae hwn yn nodi holl weithredoedd y Gwasanaeth Carchardai ar gydraddoldeb hiliol ar y lefel uchaf, yn cynnwys gweithredoedd i fynd i'r afael ag argymhellion Ymchwil Zahid Mubarek a'r 'Meysydd ar gyfer Datblygiad' a nodwyd gan y Prif

Arolygydd Carchardai yn yr adroddiad *Bydoedd Cyfochrog (Parallel Worlds)*, yn ogystal â'r rhaglen waith i gwrdd â'n rhwymedigaethau cyfreithiol a nodir yn y Cynllun Cydraddoldeb Hiliol, a rhagori arnyn nhw,. Mae'n cynnwys dros 100 o weithredoedd, llawer ohonyn nhw yn brosiectau sylweddol ynddyn nhw'u hunain.

Mae Bwrdd Rheoli Rhaglen, wedi ei gadeirio gan aelod o Fwrdd Rheoli NOMS, yn goruchwylio gweithredu'r REAP. Mae'n adrodd yn chwarterol i Fwrdd Rheoli NOMS, y bu cydraddoldeb hiliol yn flaenoriaeth gorfforaethol a gweithredol gyson ganddo yn ystod y pum mlynedd diwethaf. Mae cynnydd ar y cynllun gweithredu hefyd yn cael ei adrodd i'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol dair gwaith y flwyddyn trwy gyfrwng y Panel Archwilio Gweinidogaethol ar Hil.

Crëwyd Grŵp Gweithredu Cydraddoldeb Hiliol (REAG) o 25 o bobl ym mhencadlys NOMS i gydlynu ac arwain gwaith y Gwasanaeth yn y maes hwn. Arweinir y Grŵp gan y Cynghorydd Hil sy'n chwarae rhan allweddol yn sicrhau bod materion yn ymwneud â chydaddoldeb yn cyfrannu i holl drafodaethau a phenderfyniadau'r Bwrdd. Mae'n cynnwys uwch ymarferwyr wedi eu recriwtio o sefydliadau sy'n bartneriaid, yr amgylchedd rheoleiddio a'r llinell weithredol. Yn ogystal â bod yn gyfrifol am ddatblygu polisi a monitro perfformiad, mae'n cynnwys Tîm Cyflenwi a Gweithredu Gwasanaeth, yn cynnwys rheolwyr a staff profiadol ar secondiad o sefydliadau, sy'n darparu cymorth ymarferol ar gyflenwi gwasanaeth i sefydliadau.

Sefydlwyd Grŵp Cynghori ar Hil wedi ei recriwtio'n allanol hefyd i weithredu fel cyfaill beirniadol, yn cefnogi a herio ein gwaith. Cafodd ei sefydlu ar ei newydd wedd yn 2007 trwy broses recriwtio agored a daw aelodau'r Grŵp o amrywiaeth eang o gefndiroedd, profiadau a chymunedau. Yn ogystal â chyfarfod yn rheolaidd i gynghori ar ddatblygiadau polisi, mae aelodau'n ymweld â sefydliadau i arsyllu a chynnig adborth ar gynnydd.

Yn ogystal â gosod strwythurau rheoli yn eu lle, mae cynnydd anferth wedi ei wneud yn gweithredu systemau i reoli cydraddoldeb hiliol yn effeithiol. Cyhoeddwyd polisi cenedlaethol diwygiedig ar gydraddoldeb hiliol a nodir yng Ngorchymyn y Gwasanaeth Carchardai (PSO 2800). Mae Safon y Gwasanaeth Carchardai ar Gydraddoldeb Hil sy'n cyd-fynd a'r Gorchymyn yn darparu'r fframwaith ar gyfer archwilio cyflwyno'r PSO mewn sefydliadau mewn ffordd sy'n mynd y tu hwnt i ddangos cydymffurfio ac sy'n canolbwyntio ar sicrhau bod sefydliadau'n cyflwyno canlyniadau sy'n cynyddu cydraddoldeb hiliol yn llwyddiannus.

Yn ôl PSO 2800 mae'n ofynnol fod pob polisi newydd a diwygiedig yn cael ei asesu am effaith ar gydraddoldeb hiliol cyn ei gyhoeddi, fel penderfyniadau perthnasol eraill, a'r Cynghorydd Hil a/neu'r Grŵp Cynghori ar Hil yn cynghori ble bo angen. Mae asesiadau effaith ar gyfer dros 70 o'r polisiâu cenedlaethol pwysicaf wedi eu cyhoeddi ar wefan y Gwasanaeth Carchardai.

I gefnogi'r broses asesu effaith, mae offer monitro ethnig cynhwysfawr wedi cael ei ddatblygu. Mae SMART (Monitro a Dadansoddi Systematig y Templed

Cydraddoldeb Hiliol) yn hwyluso dadansoddi data ar amrywiaeth eang o brosesau, yn defnyddio methodoleg gosod amrediad i dynnu sylw sefydliadau at feysydd ble gall effaith fod yn anghymesur. Mae monitro wyth proses allweddol - yn cynnwys meysydd fel gwahanu, defnyddio grym corfforol a chymhellion a breintiau haeddiannol sydd wedi eu canfod yn broblemau gan y CRE - yn orfodol ym mhob sefydliad, ac mae'r gallu yno i fonitro prosesau eraill sy'n cael eu dethol oherwydd eu pwysigrwydd yn lleol.

Mae data o fonitro SMART lleol yn cael ei gydgrynhoi i greu darlun cenedlaethol o effaith polisiâu allweddol. Ychwanegir at hwn gan adroddiad chwarterol sy'n dadansoddi canlyniadau ar Ddangosyddion Perfformiad Allweddol yn ôl nifer o feysydd amrywiaeth, yn cynnwys hil. Ceir Arolwg Ethnigrwydd Staff blynyddol hefyd sy'n cyhoeddi data monitro ar gyfer swyddogaethau gwaith allweddol.

Cyflwynwyd dau Darged Perfformiad Allweddol (KPT) ar gydraddoldeb hiliol — un yn canolbwyntio ar garcharorion ac un ar staff — er mwyn sicrhau bod sefydliadau'n canolbwyntio ar weithio i wella cydraddoldeb hiliol. Gwellodd sgôr pob un o'r mesurau hyn yn ystod y flwyddyn gyntaf o weithredu.

Rydym hefyd wedi gweithio tuag at gynyddu amrywiaeth ein gweithlu. Mae recriwtio a chadw staff BME wedi gwella. Mae cynrychiolaeth BME wedi codi o 3.5% yn Rhagfyr 2000 i 6.2% yn Ebrill 2008, yn ôl targed o 6.3% ar gyfer 2007/08. Cyflawnwyd hyn trwy recriwtio staff BME ar lefelau uwch na'u cynrychiolaeth yn yr ardaloedd o gwmpas sefydliadau carchar (yn 2006-07 roedd 7.7% o staff a gafodd eu recriwtio yn BME, o'i gymharu â 7% o'r boblogaeth yn yr ardaloedd ble roeddem yn recriwtio) yn ogystal â gweithredu i fynd i'r afael a graddfeydd uwch o staff BME yn ymadael (7.8% yn 2006-07, i lawr o frig o 9.7%). Mae'r gwahaniaeth rhwng graddfeydd staff BME a Gwyn yn ymadael hefyd yn lleihau.

Gweithredu'n lleol

Gan gymryd bod y rhan fwyaf o feirniadaeth y CRE yn canolbwyntio ar arferion mewn sefydliadau, ymgwymerwyd â llawer o waith yn lleol i sicrhau ein bod yn mynd i'r afael â'r methiannau a nodwyd gan y CRE.

Mae PSO 2800 Diwygiedig yn gosod y fframwaith ar gyfer rheoli cydraddoldeb hiliol yn lleol mewn sefydliadau. Caiff REAP lleol ei reoli gan Dîm Gweithredu Cydraddoldeb Hiliol (REAT), dan arweiniad y Llywodraethwr neu'r Dirprwy Lywodraethwr. Mae REAT yn cynnwys cynrychiolwyr carcharorion ac unigolion o sefydliadau cymunedol allanol sy'n ymroi'n gadarnhaol i waith i hyrwyddo cydraddoldeb hiliol. Mae rhaglen hyfforddiant gynhwysfawr ar gyfer REAT wedi ei chyflwyno ac ym Medi 2008, roedd dros 1900 o aelodau REAT wedi eu hyfforddi.

Hefyd mae gan bob sefydliad Swyddog Cydraddoldeb Hiliol (REO), ac mae cyfartaledd yr amser a roddir i'w gwaith wedi cynyddu deirgwaith drosodd dros y pedair blynedd ddiwethaf. Mewn nifer o achosion mae graddio rôl y REO hefyd wedi newid, a llawer mwy o sefydliadau bellach gyda rheolwr canol yn y

swydd neu'n arwain tîm bach, a rhai gyda rheolwyr amrywiaeth ar yr Uwch Dîm Rheoli.

Cefnogir cyflenwad lleol gan Arweinyddion Amrywiaeth Ardal ym mhob un o un ar ddeg Ardal y Gwasanaeth Carchardai ac yn yr Ystâd Diogelwch Uchel. Yn ogystal â chefnogi'r REAT a'r REO mewn sefydliadau mae'r staff hyn yn darparu gwybodaeth allweddol i Reolwyr Ardal sy'n eu galluogi i fonitro ac archwilio perfformiad ar gydraddoldeb hiliol, er enghraifft trwy sicrhau ansawdd asesiadau effaith cydraddoldeb hiliol.

Mae'r Gwasanaeth hefyd yn mynnu bod asesiadau effaith lleol yn cael eu cwblhau ar lefel sefydliad. Mae pob sefydliad wedi cwblhau asesiadau effaith ar ddeg maes allweddol a gododd o feysydd methiant y CRE. Maen nhw wedyn wedi datblygu'r dogfennau hyn i fynd i'r afael â sylwadau a dderbyniwyd gan y broses sicrhau ansawdd fewnol, ac i osod rhaglenni o asesiadau effaith pellach yn eu lle, wedi eu blaenoriaethu yn ôl angen lleol. Bellach mae dros 1500 o asesiadau effaith wedi eu cwblhau'n lleol.

Mae asesiadau effaith lleol a rheolaeth cydraddoldeb hiliol mwy cyffredinol yn cael eu bwydo gan drefniadau ymgynghori â charcharorion. Mae'r rhain yn cynnwys arolygon rheolaidd ar raddfa fawr trwy gyfrwng yr holiadur Mesur Ansawdd Bywyd Carchar (MQPL), a ddatblygwyd gan Brifysgol Caergrawnt. Mae sefydliadau hefyd yn defnyddio cynrychiolwyr carcharorion ar REATau er mwyn lleisio barn carcharorion, ac mae'r rhan fwyaf o REOau yn cynnal cyfarfodydd grwpiau ffocws gyda charcharorion BME, yn ogystal â chyfarfodydd ymgynghorol penodol ar bynciau sy'n amodol ar asesiad effaith.

Mae trafod ffurflenni adrodd am ddigwyddiadau hiliol (RIRFau) wedi gwella'n sylweddol. I ddechrau gweithredwyd er mwyn rhoi prosesau trwyadl yn eu lle i sicrhau caffaeledd, dilyn ac ymchwiliad trwyadl. Gwnaed archwilio allanol ar gyfran o ymchwiliadau cyflawn yn orfodol yn genedlaethol, ac yn dilyn gweithredu lleol gwelwyd arferion arbennig o dda yn defnyddio paneli allanol. Mae tystiolaeth bod hyn wedi gwneud y system yn fwy hygyrch, a'r nifer o RIRFau yn cynyddu o 8,454 yn 2004-05 i 13,323 yn 2007-08.

Mae gwelliannau pellach yn y dull o drafod RIRFau a chwynion cyffredinol wedi eu rhoi ar brawf mewn pedwar carchar, gyda chanlyniadau cadarnhaol yn defnyddio arolwg hyder carcharorion a ddatblygwyd gan Brifysgol Caergrawnt. Mae gwell hyfforddiant i ymchwilwyr wedi ei gyflwyno, ac mae hyfforddiant ymwybyddiaeth cyfryngu wedi ei roi ar brawf ac anogaeth wedi ei roi i REOau i ddefnyddio dulliau datrys gwrthdaro anffurfiol mewn achosion addas.

Mae gwelliannau mewn gwasanaethau fel arlwyo a siopau carchar wedi ceisio cynnig darpariaeth sy'n fwy addas i anghenion carcharorion BME ac mae arwyddion cryf bod hyn wedi bod yn effeithiol yn yr ymatebion i arolygon y Prif Arolygwr Carchardai. Cynyddodd y gyfradd o garcharorion BME sy'n graddio'r bwyd yn dda neu'n dda iawn o ddeg pwynt canran o 2004-05 i 2006-07, ac fe gynyddodd y gyfradd o garcharorion BME oedd yn nodi bod y nwyddau ar werth yn y siop yn cwrdd â'u hanghenion o saith pwynt canran yn

yr un cyfnod. Darparir bwyd halal mewn sefydliadau bellach ac mae bwydlenni'n cynnwys dewis o bryd bwyd dyddiol sy'n addas ar gyfer Moslemaid.

Deliwyd yn llawn â beirniadaeth y CRE o fethiant y Gwasanaeth i ddarparu ar gyfer anghenion ffydd carcharorion Moslemaidd - mae sefydliadau yn hwyluso carcharorion Moslemaidd i fod yn bresennol mewn gweddïau ar ddydd Gwener ac mae nifer yn darparu adnoddau ymolchi addas.

Yn gyffredinol, mae systemau a phrosesau oedd yn absennol ar adeg ymchwiliad ffurfiol y CRE yn bodoli bellach ac mae anghenion poblogaeth amrywiol y carchardai yn cael eu hystyried wrth ddarparu nwyddau, adnoddau a gwasanaethau. Mae'r gweithlu'n gynyddol yn cynrychioli'r gymuned ehangach ac mae sylwebyddion gwybodus sydd, yn rhan o'r arolwg, wedi ymweld â'r sefydliadau bum mlynedd yn ddiweddarach yn cytuno bod y Gwasanaeth wedi gwneud gwelliannau sylweddol.

Ble mae'r Heriau'n Dal i Fod

Er ei bod yn amhosib gwarantu na fydd digwyddiadau o wahaniaethu hiliol amlwg byth yn digwydd eto, mae ein gweithredoedd wedi cael cryn lwyddiant wrth symud tuag at gael gwared â'r ffurfiau mwyaf haerllug o hiliaeth.

Gwnaed cynnydd sylweddol hefyd yn y gallu i fonitro canlyniadau polisïau ac arferion, trwy gyflwyno monitro ethnig a'r broses asesiad effaith. Mae Uwch Dimau Rheoli mewn sefydliadau mewn safle llawer gwell yn awr i allu canfod a mynd i'r afael â thriniaeth wahaniaethol anghyfiawn.

Fodd bynnag, ni welwyd mynd i'r afael yn llawn eto â thriniaeth wahaniaethol carcharorion BME. Mae data monitro cenedlaethol yn dangos gwahaniaethau arwyddocaol rhwng grwpiau lleiafrifol, yn ogystal â rhwng y grwpiau BME a Gwyn. Mae carcharorion Duon, yn arbennig, yn gyson yn fwy tebygol na carcharorion Prydeinig Gwyn o fod ar drefn sylfaenol; i fod yn yr uned wahanu am resymau Trefn Dda neu Ddisgyblu; ac o gael eu trin â grym corfforol.

Yn ogystal, gyda golwg ar bron bob agwedd o fywyd carchar, mae canfyddiadau carcharorion BME yn dal i fod yn fwy negyddol na rhai carcharorion Gwyn. Mae data MQPL ac arolygon HMCIP yn dangos bod y gwahaniaethau mwyaf arwyddocaol rhwng carcharorion BME a Gwyn yn eu canfyddiadau o'u perthynas â staff, gyda chanfyddiadau carcharorion BME yn fwy negyddol na rhai carcharorion Gwyn.

Mae'r meysydd hyn o fywyd carchar yn aml yn anodd eu datrys trwy gyfrwng y broses gwynion a ddatblygwyd i ymdrin â digwyddiadau amlwg o harasio neu wahaniaethu. Mae angen mwy o waith i wneud y broses yn addas i ymdrin â ffurfiau mwy cudd o wahaniaethu.

Weithiau mae gan garcharorion hefyd ddiffyg dealltwriaeth fanwl o sut mae'r system gwynion yn gweithredu ac mae canfyddiadau carcharorion BME o'r

system yn dal i fod yn fwy negyddol na rhai carcharorion Gwyn. Wrth symud ymlaen, ceir gwelliannau trwy ddefnydd mwy cyson o'r polisi sy'n bodoli eisoes ac wrth wella cyfathrebu â charcharorion ynglŷn â'r system. Mae gan gynlluniau sydd wedi eu sefydlu a'u cefnogi'n iawn i gynrychioli carcharorion y potensial i wneud cyfraniad pwysig yn y maes hwn a gall helpu i feithrin hyder.

O ran darpariaeth nwyddau, adnoddau a gwasanaethau, mae angen i ni barhau i sicrhau, o fewn yr adnoddau cyfyng sydd ar gael, bod amrywiaeth eang o ddietau diwyllianol ar gael; rhwystro traws-halogi bwyd halal; a bod y nwyddau ar gael yn siop y carchar yn cwrdd ag anghenion carcharorion BME yn llawn. Mae heriau yn parhau wrth sicrhau bod sefydliadau yn gwneud eu gwasanaethau'n hygyrch i garcharorion sy'n Sipsiwn, Teithwyr a Roma, trwy fonitro trefniadau'n effeithiol a thrwy rannu arfer da.

O ran staff, er bod buddsoddiad anferth wedi ei wneud yn y rhwydwaith AD mewnol, mae heriau penodol yn parhau mewn sawl maes. Er enghraifft, mae staff BME yn llai tebygol o dderbyn marc 'rhagori' am eu gwerthusiadau ac mae staff Gwyn yn dueddol o gael graddfeydd pasio uwch ar gyfer y Prawf Dethol Swyddog Carchar ac yn y Ganolfan Asesu Efelychiad Swydd. Mae angen hefyd sicrhau bod yr holl staff yn teimlo y gallan nhw herio ymddygiad amhriodol a bod ganddyn nhw hyder yn defnyddio'r polisïau a'r prosesau, fel gweithdrefnau cwynion, sy'n bodoli eisoes.

Mae'r gwaith yr ymgwymerwyd ag ef dros y pum mlynedd diwethaf wedi galluogi'r Gwasanaeth i gael llawer gwell dealltwriaeth o gymhlethdod y materion; fodd bynnag, wrth symud ymlaen, rhaid canolbwyntio ar weithredu'n effeithiol a chysylltu i fynd i'r afael â'r heriau sydd yn dal i fodoli.

Y Ffordd Ymlaen

Yn ddiamau, mae'r Gwasanaeth wedi cymryd camau mawr yn gweithredu systemau a phrosesau sy'n sicrhau dull mwy trwyadl o weithio tuag at gydraddoldeb hiliol. Mae sylwebyddion gwybodus hefyd yn gytûn bod hiliaeth haerllug yn llawer llai cyffredin bellach. Ond er yr holl fuddsoddiad, gwyddom fod nifer o'r materion a fwydodd adroddiad y CRE heb eu datrys eto.

Er bod yr adroddiad yn casglu bod gwelliannau sylweddol wedi digwydd yn sgil y gweithredu cyfun dros y bum mlynedd diwethaf, mae hefyd yn cydnabod nad ydi profiad carcharorion a staff BME ddim wedi ei weddnewid. Efallai mai'r ffordd orau o ddangos hynny ydi trwy gyfeirio at ddata monitro cenedlaethol, sy'n dangos triniaeth gyfartal mewn sawl maes ond sydd hefyd yn dangos triniaeth anghyfartal barhaol mewn meysydd allweddol eraill.

Yn dilyn tystiolaeth i'r CRE yn 2003 oedd yn addo newid gweithdrefnol a diwyllianol, rydym wedi gwneud newidiadau gweithdrefnol sylweddol, y tu hwnt i'r hyn a addawyd. Roedd ein rhaglen o newid gweithdrefnol yn gofyn am gyfres o newidiadau proses i ddechrau a gymerodd amser i'w datblygu, eu gweithredu a'u gwreiddio. Fodd bynnag, er bod newid proses yn mynd rhyw ran o'r ffordd tuag at newid arferion ymddwyn a meddwl, dydi ddim ddigon ar ben ei hun. Gellir gwneud mwy i gyflymu cynnydd trwy arweinyddiaeth sy'n

seiliedig yn ddiamwys ar werth, sy'n cyflwyno set o weithredoedd rheoli effeithiol, yn arwain at newid mewn diwylliant sefydliadol ac at wella canlyniadau cydraddoldeb hiliol.

Mae adroddiad yr adolygiad yn galw am weld cydraddoldeb hiliol fel swyddogaeth busnes yn ogystal â rheidrydd moesol ac am ei weld trwy sbectol tegwch a pherfformiad. Mae'n awgrymu na dydi'r offer a'r prosesau sy'n bodoli - fel monitro ethnig SMART ac asesiadau effaith – ddim yn cael eu defnyddio'n llawn. Fodd bynnag, yn hytrach na chyflwyno lluo o fentrau newydd, mae'r adroddiad yn galw am ddefnyddio, a dealltwriaeth fwy synhwyrol, 'gyffredin' o hil, gan ganolbwyntio ar (1) y blaenoriaethau arweinyddiaeth iawn - a nodir yn eglur ac yn aml, wedi eu cefnogi gan (2) ddefnydd effeithiol o'r offer, y systemau a'r prosesau sydd ar gael, gyda (3) gweithredu prydlon gan y llinell rheoli.

Tra bod cydraddoldeb hiliol yn dal i fod yn rheidrydd cyfreithiol a moesol, mewn iaith symlach mae cydraddoldeb hiliol yn golygu sicrhau tegwch ac felly mae'n ganlyniad perfformiad allweddol mewn unrhyw garchar. Gan dderbyn bod tegwch yn angen sylfaenol wrth redeg carchar, mae diffinio cydraddoldeb hiliol yn y modd hwn yn ein galluogi i fod yn hollol glir bod perfformio'n wael o ran hil yn golygu eich bod yn perfformio'n wael. I'r gwrthwyneb, llwyddo o ran hil ydi llwyddo o ran rheolaeth ac arweinyddiaeth ac nid rhywbeth sydd y tu allan i'r broses honno fel rhaglen waith neu weithgaredd ar wahân.

Mae'r Gwasanaeth Carchardai wedi dod yn bell ers adroddiad ymchwiliad y CRE yn 2003. Treuliyd y pum mlynedd diwethaf yn gosod seiliau ar gyfer newid yn y sefydliad. Y gorchwyl yn awr ydi mynd ymlaen â'r gwaith hwnnw i adeiladu Gwasanaeth ble mae cyflwyno canlyniadau teg a chwarteisi mewn carchardai wrth galon ein prif nod o ddiogelu'r cyhoedd a lleihau aildroseddu.

3. Methodoleg

Mae'r bennod hon yn nodi'r fethodoleg a ddefnyddiwyd i adolygu cynnydd yn ôl meysydd methiant y CRE a'r cynllun gweithredu. Egwyddor sylfaenol bwysig yr arolwg oedd bod yn agored a thryloyw er mwyn sicrhau bod budd-ddeiliaid allanol yn hyderus yn y broses, ac yn cyfrannu ati.

Wrth ymgymryd â'r adolygiad, rydym wedi defnyddio sawl ffynhonnell tystiolaeth, yn cynnwys: Arolygon Mesur Ansawdd Bywyd Carchar (MQPL); adroddiadau Prif Arolygydd Carchardai Ei Mawrhydi; a data monitro ethnig, yn genedlaethol ac yn lleol. (Dylid nodi bod y mwyafrif o'r ystadegau yn yr adroddiad hwn yn berthnasol i garchardai yn y sector cyhoeddus yn unig).

Cylch gorchwyl

Dyma oedd y cylch gorchwyl ar gyfer yr arolwg:

1. adolygu gwaith a chynnydd y Gwasanaeth Carchardai yn ôl y cynllun gweithredu a gytunwyd â'r Comisiwn Cydraddoldeb Hiliol (CRE) yn dilyn eu hymchwiliad ffurfiol i gydraddoldeb hiliol yn y Gwasanaeth Carchardai yn 2003, gan dalu sylw arbennig:
 - a) i'r cynnydd a wnaed yn mynd i'r afael a'r 14 maes methiant a nodwyd gan y CRE, fel a nodir yn Rhan 2 o'u hadroddiad ymchwil ffurfiol;
 - b) i'r prif feysydd y gellir eu cyflwyno sydd wedi eu cynnwys o fewn *Gweithredu Cydraddoldeb Hiliol mewn Carchardai: Agenda ar y cyd er newid (Implementing Race Equality in Prisons: A shared agenda for change)*.

Yn wyneb y casgliadau mewn perthynas â phwynt 1:

2. asesu i ba raddau y mae'r Gwasanaeth Carchardai wedi gwella canlyniadau ar gyfer carcharorion a staff BME trwy ei raglen o waith ar gydraddoldeb hiliol
3. amlygu unrhyw enghreifftiau o arfer da, yn ogystal â meysydd ble mae angen gwelliant, yn genedlaethol ac yn lleol
4. ystyried ac argymhell ar y blaenoriaethau allweddol y mae angen gweithredu arnyn nhw, yn genedlaethol ac yn lleol, dros y pum mlynedd nesaf i wella canlyniadau cydraddoldeb hiliol i garcharorion a staff ar draws y gwasanaeth.

Trefn Lywodraethol

Grŵp Cynghori Annibynnol

Er mwyn sicrhau tryloywder a bod adroddiad terfynol yr adolygiad yn gallu cyflwyno darlun y gall y prif budd-ddeiliaid ei adnabod, sefydlwyd Grŵp Cynghori Annibynnol (IAG) i ddarparu cyngor ac arweiniad i gefnogi'r adolygiad.

Cyd-gadeiriwyd yr IAG gan yr Arglwydd Rosser, aelod anweithredol o Fwrdd Rheoli Gwasanaeth Cenedlaethol Rheoli Troseddwyr (NOMS), a Farida Anderson MBE, Prif Weithredwr Partners of Prisoners (POPS). Fel cyd-gadeiryddion, eu dyletswyddau oedd sicrhau bod yr adolygiad yn agored ac yn dryloyw a bod asesiadau'r Timau Adolygu yn gadarn ac yn seiliedig ar dystiolaeth a dadansoddiad cadarn.

Cafodd cynrychiolwyr o ystod eang o sefydliadau wahoddiad i fod yn aelodau o'r IAG - ceir rhestr lawn yr aelodau yn Atodiad A. Mynychodd Joel Edwards, y prif Gomisiynydd ar garchardai yn y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (EHRC), gyfarfodydd IAG fel arsyllwr, er mwyn cadw annibyniaeth y Comisiwn fel rheolydd.

Rôl a chylch gwaith yr IAG oedd:

Rôl:

- darparu cyngor ac arweiniad i gefnogi'r adolygiad o waith y Gwasanaeth Carchardai yn ôl y cynllun gwaith a gytunwyd gyda'r Comisiwn Cydraddoldeb Hiliol yn dilyn eu hymchwiliad ffurfiol i gydraddoldeb hiliol yn y Gwasanaeth Carchardai yn 2003
- ystyried a gwneud argymhellion ar y prif flaenoriaethau ar gyfer gweithredu, yn genedlaethol ac yn lleol, dros y pum mlynedd nesaf i wella canlyniadau cydraddoldeb hiliol i garcharorion a staff ar draws y gwasanaeth

Cylch gwaith:

- gweithredu fel 'cyfaill beirniadol' i'r Gwasanaeth Carchardai trwy gynnig barn arbenigol a sylwadau adeiladol ar bob agwedd ar y broses adolygu, yn cynnwys cynllunio, casgliadau sy'n dod i'r amlwg ac adroddiadau drafft
- cynnal seminarau, trafodaethau o amgylch y bwrdd a symposia fel bo'r angen i gefnogi'r adolygiad
- cynghori ac argymell ar y prif flaenoriaethau ar gyfer gweithredu ar gydraddoldeb hiliol gan y Gwasanaeth dros y pum mlynedd nesaf, yn seiliedig ar gasgliadau'r adolygiad
- helpu i ddwyn canlyniadau pob thema o'r adolygiad at ei gilydd mewn adroddiad terfynol i'w ystyried gan y Bwrdd Rheoli Rhaglen (PMB) a Bwrdd Rheoli NOMS

- cyfrannu rhagair i'r adroddiad terfynol, yn sylwebu ar y broses adolygu ei hun a'i chanlyniadau

Cynhaliwyd pedwar cyfarfod o'r IAG yn ystod yr arolwg mewn amryw o leoliadau, yn cynnwys HMYOI Feltham ble roedd cynrychiolwyr carcharorion hefyd yn gallu cyfrannu i'r drafodaeth.

Trefn lywodraethol fewnol

Roedd gwaith manwl a pharhaus yr adolygiad yn cael ei adrodd yn fewnol i'r Bwrdd Rheoli Rhaglen (PMB), oedd yn gyfrifol am oruchwylio cynnydd o'i gymharu â Chynllun Gweithredu Cydraddoldeb Hiliol (REAP) cenedlaethol y Gwasanaeth, ac i Fwrdd Rheoli NOMS, dan gadeiryddiaeth y Cyfarwyddwr Cyffredinol. Rhoddwyd adroddiad ar y casgliadau sy'n dod i'r amlwg i'r Byrddau hyn yn ogystal â'r Panel Archwilio Gweinidogaethol, dan gadeiryddiaeth yr Is-ysgrifennydd Seneddol, Y Weinyddiaeth Gyfiawnder; a Joel Edwards, Comisiynydd yn y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol.

Amserlenni

Yn Rhagfyr 2007, cynhaliwyd trafodaethau cynnar gyda chydweithwyr uwch yn y llinell weithredol ynglŷn ag amlinelliad, bwriad a methodoleg yr adolygiad. Treuliodd chwarter cyntaf 2008 wedyn yn gwneud gwaith cynllunio, yn gosod y drefn lywodraethol yn ei lle ac yn sefydlu'r Timau Adolygu. Dechreuodd gwaith go iawn yr adolygiad ym mis Mai 2008, gydag ymweliadau'n digwydd o fis Mehefin tan fis Hydref.

Ystyriwyd adroddiad drafft gan y PMB a'r IAG ym mis Tachwedd a chyflwynwyd yr adroddiad terfynol i EHRC ar 1 Rhagfyr.

Mae'r dyddiad cyhoeddi ar 16 Rhagfyr 2008 yn nodi pum mlynedd union ers lansio'r cynllun gwaith ar y cyd rhwng CRE/HMPS yn 2003 ac mae'n gweithredu fel modd o ddwyn y bartneriaeth bum mlynedd rhwng y ddau sefydliad i ben.

Themâu'r adolygiad

Gan gymryd yr ystod eang o feysydd methiant a gynhwyswyd yn ymchwiliad ffurfiol y CRE, cafodd 14 o feysydd eu grwpio yn nifer o themâu oedd yn ffurfio strwythur yr adolygiad. **Dyma oedd y themâu:**

1. Triniaeth carcharorion
2. Caffaeledd nwyddau, adnoddau a gwasanaethau i garcharorion (e.e. arlwyyo; ffreutur (siop y carchar); caffaeledd crefydd)
3. Cwynion ac ymchwiliadau
4. Staff
5. Rheolaeth ac arweinyddiaeth
6. Yr awyrgylch cyffredinol mewn carchardai

Ceir crynodeb o bob un o'r themâu a manylion meysydd methiant y CRE yn Atodiad B.

Timau Adolygu

Roedd y Gwasanaeth yn benderfynol o sicrhau bod y broses adolygu'n agored ac yn dryloyw a'i fod yn gweithio gyda phartneriaid allanol i ddatblygu asesiad gonest o'r cynnydd a wnaed ers 2003. Yng ngoleuni hyn, estynnwyd gwahoddiad i fudd-ddeiliaid allanol dibynadwy a chydabyddedig, o sefydliadau sy'n bartneriaid fel Nacro, yr Ymddiriedaeth Diwygio Carchardai a Partners of Prisoners, i arwain Timau Adolygu bach, yn cynnwys academyddion, ymarferwyr o feysydd perthnasol, a budd-ddeiliaid allweddol eraill. Mae aelodaeth y Timau Adolygu yn Atodiad C.

Eu prif rôl oedd ymgymryd â chyfres o ymweliadau â sefydliadau i helpu i fwydo asesiad y cynnydd a wnaed gan y Gwasanaeth yn ôl meysydd methiant y CRE a'r cynllun gweithredu y cytunwyd arno.

Ymweliadau â Sefydliadau

Ymwelwyd â chyfanswm o 23 sefydliad fel rhan o'r broses adolygu rhwng Mehefin a Hydref 2008. Er mwyn sicrhau bod y casgliadau mor gynrychioliadol ag y bai modd o gynnydd ar draws y Gwasanaeth, dewisodd y Timau Adolygu amrywiaeth eang o sefydliadau i ymweld â nhw, gwrywaidd lleol, benywaidd, sefydliadau troseddwr ifanc, diogelwch uchel a Chategori C/carchardai hyfforddi ar draws ystod eang o ardaloedd daearyddol a sefydliadau o wahanol lefelau o berfformiad. Gan mai Brixton, Feltham a Parc oedd canolbwynt ymchwiliad ffurfiol y CRE, ymwelwyd â phob sefydliad o leiaf ddwywaith fel rhan o'r adolygiad.

Cafodd yr ymweliadau eu cydlynu gan uwch aelodau'r Grŵp Gweithredu Hil a Chydraddoldeb (REAG) a'r Tîm Amrywiaeth a Chydraddoldeb Staff (SDET) a ymunodd yn yr ymweliadau hefyd, a rhoddwyd gwybodaeth i'r timau cyn yr ymweliadau am y gwaith a wnaethai'r Gwasanaeth Carchardai ers 2003, yn ogystal â data meintiol ac ansoddol a dadansoddiad i gefnogi'r Timau Adolygu wrth gynnal gwiriadau 'gwir sefyllfa' ar y cynnydd ac i helpu i fwydo eu barn.

Darparwyd ystod eang o o wybodaeth rheoli oedd yn berthnasol i'r thema ar gyfer pob sefydliad, yn cynnwys:

- data monitro ethnig SMART
- data Mesur Ansawdd Bywyd Carchar
- sampl o Ffurflenni Adrodd Digwyddiad Hiliol (RIRFau)
- adroddiadau Prif Arolygydd Carchardai Ei Mawrhydi
- Cynlluniau Gweithredu Cydraddoldeb Hiliol a chofnodion cyfarfodydd y Tîm Gweithredu Cydraddoldeb Hiliol
- Copïau o Asesiadau Effaith Cydraddoldeb Hiliol ar bolisiau allweddol

Treuliodd timau rhwng ddiwrnod a deuddydd ym mhob sefydliad, ble cawsant gyfarfod amrywiaeth eang o unigolion perthnasol, yn cynnwys carcharorion a

staff Duon a Lleiafrifoedd Ethnig (BME) a Gwyn, Llywodraethwyr Llywodraethol, aelodau o'r Uwch Dîm Rheoli, aelodau o dîm y Caplan, penaethiaid swyddogaethol, Partneriaid Busnes AD a'r Swyddog Cydraddoldeb Hiliol/Amrywiaeth. Cyfarfu'r Timau Adolygu hefyd â phrif fudd-deiliaid cenedlaethol a lleol er mwyn cael eu barn ynglŷn ag i ba raddau mae'r Gwasanaeth Carchardai wedi bod yn llwyddiannus yn mynd i'r afael â meysydd methiant y CRE. Cymerodd rhyw 1300 o garcharorion a dros 200 o staff ran mewn grwpiau ffocws neu cawsant eu holi yn rhan o'r broses adolygu.

Rhoddwyd mynediad anghyfyngedig i'r timau i bob rhan o'r carchar ac fe dreulion nhw amser yn siarad â charcharorion a staff yn y meysydd hynny oedd yn berthnasol i'w thema, yn cynnwys: esgyll/tai; uned ar wahân; addysg; gweithdai; ceginau; siop y carchar; a ffreutur.

Cynhyrchwyd taflen a'i dosbarthu i garcharorion cyn yr ymweliadau. Roedd yn cynnwys gwybodaeth ynglŷn â'r adolygiad, a bywgraffiadau byr aelodau'r Tîm Adolygu oedd yn ymweld â'r sefydliad.

Er mwyn cael canfyddiadau carcharorion ynglŷn â sut oedd cydraddoldeb hiliol yn cael ei reoli yn y sefydliad, cynhaliwyd grwpiau ffocws â charcharorion a chynrychiolwyr hiliol carcharorion. Dewiswyd carcharorion ar hap o'r System Cronfa Data Carcharorion Lleol (LIDS). Doedd staff y carchar ddim yn bresennol yn ystod y sesiynau a gwarantwyd anhysbysrwydd.

Casglwyd barn y staff hefyd trwy gyfrwng grwpiau ffocws. Estynnwyd gwahoddiad i'r holl staff i gymryd rhan yn wirfoddol yng ngrŵp ffocws y staff. Cymerodd aelodau staff BME a Gwyn ran yn y sesiynau gyda rhaniad staff o tua 50:50% BME/Gwyn.

Yn dilyn yr ymweliadau, cyflwynodd pob Tîm Adolygu adroddiad ar y casgliadau oedd yn dod i'r amlwg i'r IAG.

Mae'n bwysig nodi cyfyngiadau ymweld â dim ond sampl cymharol fach ond cynrychioliadol o garchardai fel modd cael darlun llawn a chywir o reolaeth cydraddoldeb hiliol mewn carchardai. Mae hwn yn faes cymhleth ac, ymron yn anochel, mae gan wahanol unigolion a grwpiau wahanol ganfyddiadau ohono a, hyd yn oed gyda chymorth y wybodaeth rheoli a ddarparwyd cyn yr ymweliadau, doedd dim modd i dîm bach ddod i gasgliad terfynol ar sail ymweliad byr. Y bwriad oedd casglu tystiolaeth o nifer o ffynonellau a'u dwyn at ei gilydd gyda sylwadau'r uwch ymarferwyr ac academyddion oedd yn aelodau o'r Timau Adolygu er mwyn cyrraedd barn gyffredinol. Ni ddylid gweld yr ymweliadau fel arolygiadau neu archwiliadau ond fel modd o gasglu tystiolaeth o groestoriad o sefydliadau ac fel yr asesiad mwyaf teg y gallwn ei roi.

Seminarau a gweithdai

Yn ogystal â'r ymweliadau â sefydliadau, cynhaliwyd dau seminar i ganiatáu ymchwiliad pellach a thrafodaeth am faterion allweddol: un ar y defnydd o'r

hawl i farnu a'r llall ar reolaeth ac arweinyddiaeth. Arweiniwyd y seminarau gan yr Athro Alison Liebling o'r Institute of Criminology, Prifysgol Caergrawnt - sydd wedi ysgrifennu'n helaeth ar waith carchardai ac sy'n cael ei chydabod fel arbenigwr dihafal yn y maes hwn - ac fe gafwyd cyflwyniadau ganddi yn y ddau seminar.

Y nod oedd ystyried cynnydd y Gwasanaeth ers 2003 yn y ddau faes allweddol hyn; adnabod arfer da; a phennu'r llwybr y dylid ei ddilyn yn y dyfodol, yn genedlaethol ac yn lleol, i sicrhau rheoli a monitro'n effeithiol hawl swyddogion carchardai i farnu ac i sicrhau arwain a rheoli cydraddoldeb hiliol yn effeithiol o ar draws y Gwasanaeth.

Mynychwyd y seminarau gan amrywiaeth eang o uwch ymarferwyr o'r tu mewn i'r Gwasanaeth, yn ogystal â gwneuthurwyr polisi o feysydd perthnasol ac academyddion a chanddyn nhw ddiddordeb ymchwil neu brofiad yn y meysydd hyn. Ceir manylion pellach ynghylch canlyniadau'r seminarau yn Atodiadau G a H.

Yn ogystal, trefnwyd gweithdy gan Gyfarwyddiaeth AD NOMS gyda Thîm Adolygu'r Staff er mwyn trafod y gwaith y mae'r Gwasanaeth Carchardai wedi ymgymryd ag ef ar faterion staffio ers ymchwiliad ffurfiol y CRE. (Gweler y bennod Staff am ragor o wybodaeth).

Arolwg o ganfyddiadau carcharorion

Yn 2003, comisiynodd y Gwasanaeth Carchardai Ionann Management Consultants i ymgymryd ag arolwg o ganfyddiadau carcharorion, yn cynnwys materion fel y ddarpariaeth nwyddau a gwasanaethau; tegwch a pherthnasau; a diogelwch. Roedd casgliadau'r arolwg yn cyffwrdd sawl un o feysydd methiant y CRE.

Cafodd arolwg 2003 ei ddyfeisio'n wreiddiol er mwyn gwerthuso hyfforddiant amrywiaeth yn y Gwasanaeth. Gan gydnabod cyfyngiadau'r fethodoleg a'i defnydd yng nghyd-destun yr adolygiad, comisiynwyd Nacro i ail-wneud arolwg Ionann er mwyn rhoi lle i gymharu canfyddiadau carcharorion yn 2003 a 2008.

Cafwyd arolwg o ryw 900 o garcharorion. Casglwyd data ansoddol hefyd trwy gyfrwng grwpiau ffocws a chofnodwyd sylwadau a phrofiadau carcharorion er mwyn amlygu meysydd pryder cyffredin neu arfer da.

Ceir rhagor o wybodaeth ar yr arolwg a'i gasgliadau yn Atodiad F.

4. Triniaeth Carcharorion

Ble'r Oeddem Ni

Roedd triniaeth carcharorion BME yn thema ganolog yn adroddiadau ymchwiliad y CRE. Adroddodd y CRE ei fod wedi derbyn sawl enghraifft o garcharorion eisiau cwyno am eu triniaeth – am gyfyngiadau, cosbau a harasio – ac yn gwneud honiadau o wahaniaethu hiliol.

Roedd effaith defnydd swyddogion o'r hawl i farnu gyda charcharorion BME yn ganolog i lawer o'i gasgliadau ar driniaeth carcharorion. Doedd llawer o'r hyn yr oedd angen i'r staff ei wneud ddim yn cael ei wneud, ac roedd y system rheoli oedd mewn grym yn golygu bod graddau is yn penderfynu pa reol neu angen i'w anwybyddu heb unrhyw atebolrwydd. Canlyniad hyn oedd swyddogion yn defnyddio cryn dipyn o hawl i farnu wrth gyflawni eu dyletswyddau.

Roedd stereoteipio negyddol yn aml yn chwarae rôl arbennig yn null y staff o drin carcharorion BME a'r penderfyniadau a wnaed. Roedd hyn yn golygu bod y defnydd o bwerau hawl i farnu, heb ei oruchwyllo ac yn anatebol, yn gwneud ymddygiad gwahaniaethol yn erbyn grwpiau BME cryn dipyn yn fwy tebygol. Fodd bynnag, ar adeg ymchwiliad y CRE, doedd bron dim ystadegau ar gael a fyddai'n galluogi archwilio i ba raddau yr oedd carcharorion BME dan anfantais o ganlyniad.

Amlygodd y CRE arwyddocâd y defnydd o'r hawl i farnu ar gyfer nifer o brosesau penodol o fewn sefydliadau: trosglwyddo a dyraniad carcharorion; disgyblaeth; cynllun IEP; a mynediad i waith.

Darganfu bod carcharorion yn aml yn codi pryderon ynglŷn â'r modd yr oeddent yn cael eu symud o un carchar i'r llall neu o un asgell neu uned i'r llall a thystiolaeth ar lafar o wahaniaethu hiliol yn y broses hon o wneud penderfyniadau.

Roedd data'n dangos yn gyson bod carcharorion gwrywaidd Duon yn fwy tebygol o gael eu cyhuddo o dramgwyddo disgyblaethol; yn fwy tebygol o'u cael yn euog; ac wedi eu cael yn euog yn fwy tebygol o gael mwy o gosb am bob tramgwydd na carcharorion Gwyn. Fodd bynnag, methwyd ac archwilio'r rhesymau am hyn nac ystyried pa gamau y dylid eu cymryd yn erbyn staff am gamddefnyddio'r hawl i farnu.

Roedd dystiolaeth ar gael yn dangos gwahaniaethu posib yn y dull o ddefnyddio'r cynllun IEP, a charcharorion Duon ac Asiaidd yn fwy tebygol o fod ar drefn sylfaenol, ond roedd monitro ethnig y penderfyniadau a'r gweithredoedd a wnaed yn aneffeithiol.

Roedd carcharorion Duon hefyd yn cwyno'n gyson nad oedden nhw ddim yn cael y cyfle i weithio i'r un graddau â charcharorion eraill neu nad oedd ganddyn nhw ddim mynediad cyfartal i feysydd gwaith mwy dewisol, ac roedd ansawdd monitro mynediad i waith yn newidiol.

Mae 11 o'r 14 maes methiant a nodwyd gan y CRE yn ymwneud yn uniongyrchol â materion triniaeth a phrofiad carcharorion, a chwech o'r rhain yn ymwneud yn uniongyrchol â'r casgliadau a amlinellir uchod (gweler Atodiad B am fanylion llawn meysydd methiant y CRE).

Daeth nifer o faterion cyffredin i'r amlwg ar draws y gwahanol weithgareddau:

- diffyg data monitro ethnig, neu ddata monitro ethnig o ansawdd gwael
- strwythurau rheoli gwan neu wedi eu datblygu'n wael, yn cynnwys diffyg goruchwyliaeth reolaethol o ddefnydd swyddogion o'r hawl i farnu
- stereoteipio negyddol gan swyddogion
- tystiolaeth bod carcharorion BME yn cael eu trin yn fwy llym na charcharorion Gwyn
- diffyg gweithredu parhaus gan reolwyr pan gafwyd tystiolaeth o driniaeth wahaniaethol

Yn erbyn y cefndir hwn, fe ddechreuom ar raglen o waith heriol ac eang wedi ei hanelu at fynd i'r afael â'r meysydd methiant a chywiro'r hyn oedd yn anghywir. Ceir manylion hyn yn Atodiad D.

Mae'r adran nesaf yn nodi'r hyn a wnaethom mewn ymateb i gasgliadau'r CRE.

Yr Hyn a Wnaethom

Roedd y cynllun gweithredu, a gytunwyd â'r CRE yn 2003, yn nodi ystod eang o bethau i'w cyflawni wedi eu hanelu at fynd i'r afael â'r meysydd methiant penodol a gwella monitro a rheolaeth cydraddoldeb hiliol o fewn sefydliadau.

Mae nifer o gasgliadau a meysydd methiant y CRE sy'n ymwneud a thriniaeth carcharorion yn canolbwyntio ar faterion rheolaeth cydraddoldeb hiliol mewn carchardai. Er enghraifft:

- diffyg monitro ethnig, neu fonitro data o ansawdd newidiol
- rheolaeth wael o ddefnyddio'r hawl i farnu
- peido â mynd i'r afael â thriniaeth wahaniaethol ble roedd yn amlwg

Mewn ymateb, ymgwymerwyd â nifer o weithredoedd wedi eu hanelu at sicrhau bod cydraddoldeb hiliol yn cael ei gyfannu o fewn rheolaeth a gwaith o ddydd i ddydd mewn sefydliadau, a bod systemau'n bodoli i fonitro effaith polisïau.

Monitro ethnig

Er mwyn mynd i'r afael â'r diffyg monitro ethnig, datblygwyd offer Monitro a Dadansoddi Systematig y Templed Cydraddoldeb Hiliol (SMART) ar gyfer sefydliadau. Mae SMART yn defnyddio egwyddorion gosod ystod sylfaenol i helpu i fonitro canlyniadau swyddogaethau neu bolisiâu yn ôl ethnigrwydd ac yn dweud a oes angen gweithredu neu ymchwiliad pellach. At ddibenion y Targed Perfformiad Allweddol (KPT) ar gydraddoldeb hiliol i garcharorion (gweler isod), roedd angen monitro ethnig gorfodol ar ddeg proses allweddol mewn sefydliadau i ddechrau, a'r mwyafrif yn ymwneud yn uniongyrchol â thriniaeth carcharorion (wedi ei amlygu):

1. **gweithgareddau** (yn cynnwys cyflogaeth)
2. **llety** (h.y. poblogaeth yr holl unedau preswyl)
3. **dyfarniadau** (cyhuddiadau a wnaed, cyhuddiadau a brofwyd, gwrthod cyhuddiadau a chyhuddiadau wedi eu hatgyfeirio)
4. **gwahanu** (caethiwed cell, Trefn Dda neu Ddisgyblu, Lles yr Hunan, ac Aros am Ddyfarniad)
5. cwynion
6. **IEP**
7. **Defnyddio grym corfforol**
8. Rhyddhau ar drwydded dros dro (ROTL)
9. Ail gategoreiddio
10. Cyrffyw Cadw yn y Cartref (HDC)

Mae'r feddalwedd wedi ei datblygu ymhellach ac mae SMART II wedi ei gyflwyno i holl sefydliadau'r sectorau cyhoeddus a phreifat. Mae wyth maes yn dal i fod yn orfodol ar gyfer monitro SMART — yn cynnwys gwahanu, defnyddio grym corfforol a lefelau IEP —, a phump o'r meysydd hyn yn cyfrannu i'r KPT. Mae hefyd yn gallu monitro prosesau eraill sydd wedi eu dethol oherwydd eu pwysigrwydd yn lleol.

O Ebrill 2008 ymlaen i garchardai sector cyhoeddus a Medi 2008 ymlaen i garchardai preifat, bydd data o fonitro SMART lleol yn cael eu cydgrynhoi yn chwarterol i gynhyrchu darlun cenedlaethol a lleol o effaith polisiâu allweddol. Ategir hyn gan adroddiad chwarterol sy'n dadansoddi canlyniadau ar Ddangosyddion Perfformiad Allweddol yn ôl nifer o feysydd amrywiaeth, yn cynnwys hil. Roedd cynhyrchu ffigyrau monitro cenedlaethol ar gyfer polisiâu a swyddogaethau allweddol yn bwynt gweithredu ar y cynllun a gytunwyd â'r CRE yn 2003 ac mae'n unol â'n rhwymedigaethau dan Ddeddf Cysylltiadau Hiliol 1976, fel y'i diwygiwyd.

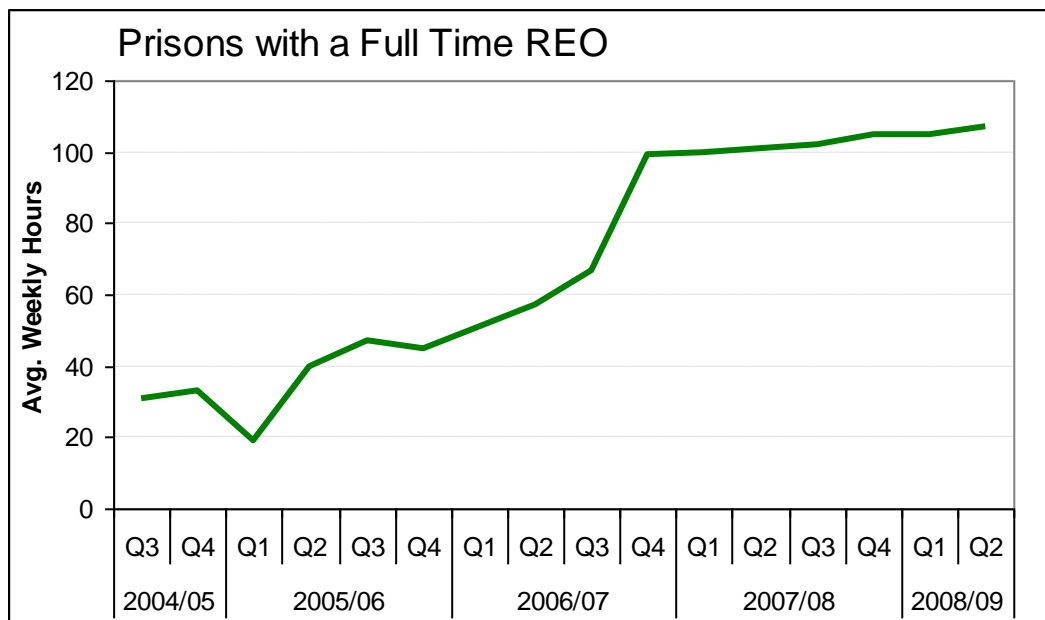
Strwythurau rheolaeth

Ym Medi 2006, cyhoeddwyd PSO (2800) diwygiedig ar gydraddoldeb hiliol sy'n nodi fframwaith rheoli sy'n canolbwyntio ar ganlyniadau ar gyfer sefydliadau. Mae'n cynnwys canllawiau ar rôl y Llywodraethwr; yr Uwch Dîm Rheoli (SMT); ac yn ailsefydlu'r Tîm Rheoli Cysylltiadau Hiliol (RRMT) yn Dîm Gweithredu Cydraddoldeb Hiliol (REAT), yn rhoi cyfarwyddyd eglur ar ei arweinyddiaeth, aelodaeth, cylch gwaith a sut y dylai weithredu. Mae'r REAT yn is-grŵp o'r SMT, ac yn adrodd iddo yn rheolaidd a chaiff ei arwain gan y

Llywodraethwr neu'r Dirprwy Lywodraethwr. Mae'r REAT yn gyfrifol am gyflwyno Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Hiliol (REAP) y sefydliad, sy'n nodi rhaglen waith, yn cynnwys asesiadau effaith cydraddoldeb hiliol, ymlyniad cymunedol a strategaethau cyfathrebu; a monitro cwynion a Ffurflenni Adrodd Digwyddiadau Hiliol ac ymchwiliadau perthnasol.

Er bod y cyfrifoldeb am reoli cydraddoldeb hiliol yn aros gyda'r REAT, mae gan bob sefydliad Swyddog Cydraddoldeb Hiliol hefyd (REO). O 2004-05 tan 2007-08 cafwyd cynnydd deirgwaith drosodd yn yr amser ar gyfartaledd a roddir i waith REO. O REO unigol a chanddo 16 awr yr wythnos ar gyfartaledd, rydym wedi symud i sefyllfa ble mae gan bron i 100 o garchardai REO llawn amser neu aelod staff cyfatebol yn y rôl, ac mae gan nifer ohonyn nhw dimau amrywiaeth yn cynyddu'r amser sy'n cael ei dreulio ar faterion hil i gyfartaledd o 48 awr yr wythnos i bob sefydliad. Mewn sawl achos mae graddio rôl yr REO wedi newid hefyd, a llawer mwy o sefydliadau nawr yn cyflogi rheolwr canol yn y swydd neu'n arwain tîm bach, ac mae gan rai ohonyn nhw reolwyr amrywiaeth ar yr Uwch Dîm Rheoli.

[INSERT GRAPH 3]



**[Carchardai gyda REO Llawn Amser
Cyfartaledd Oriau'r Wythnos]**

Cyflwynwyd rhaglen hyfforddiant gynhwysfawr ar gyfer REATau ac ym mis Medi 2008, cafodd 1911 o aelodau REAT, yn cynnwys 1456 o reolwyr y Gwasanaeth Carchardai, 249 o gynrychiolwyr carcharorion a 101 o gynrychiolwyr allanol eu hyfforddi. Erbyn Mawrth 2008, roedd 111 REO hefyd wedi mynychu cwrs wedi ei ddatblygu o'r newydd yn arbennig er mwyn eu paratoi ar gyfer eu rolau. Mae hwn yn cynnwys, ymysg pethau eraill: ymwybyddiaeth hiliol; defnyddio'r hawl i farnu; grwpiau ymgynghori a ffocws; cynrychiolwyr carcharorion; ymwybyddiaeth o grefydd ac eiddo crefyddol; adrodd digwyddiadau hiliol; ymlyniad cymunedol; KPT; a SMART II.

Caiff cyflwyno'n lleol ei gefnogi gan Arweinwyr Amrywiaeth Ardal ym mhob un o un ar ddeg o ardaloedd y Gwasanaeth Carchardai ac yn yr Ystâd Diogelwch Uchel. Mae hyn yn adlewyrchu'r ffaith bod y Rheolwyr Ardal yn rhoi mwy o ffocws ar faterion hil ac amrywiaeth. Yn ogystal â chefnogi REATau a REOau mewn sefydliadau, mae'r staff hyn yn sicrhau Rheolwyr Ardal ynglŷn â pherfformiad, er enghraifft trwy sicrhau ansawdd asesiadau effaith cydraddoldeb hiliol.

Yn ogystal, creodd pencadlys y Grŵp Gweithredu Hil a Chydraddoldeb yn NOMS (y Gwasanaeth Carchardai gynt) Dîm Cyflenwi a Gweithredu Gwasanaeth pwrpasol, yn cynnwys rheolwyr a staff ar secondiad o sefydliadau, sy'n darparu help ymarferol gyda chyflwyno gwasanaeth i sefydliadau. Mae hyn wedi cynnwys ymgymryd â gwiriadau iechyd a darparu cymorth gyda phrosesau gwella perfformiad ac, yn fwy diweddar, mewn rhaglen gefnogol o ymweld â sefydliadau cyn arolygon wedi eu cyhoeddi gan y Prif Arolygydd, gyda'r nod o werthuso maint unrhyw newid sy'n codi yn ei sgil trwy adroddiad yr arolwg. Mae'r Tîm hefyd wedi rhoi cefnogaeth i nifer o sefydliadau sydd wedi wynebu heriau arbennig mewn perthynas â chydraddoldeb hiliol.

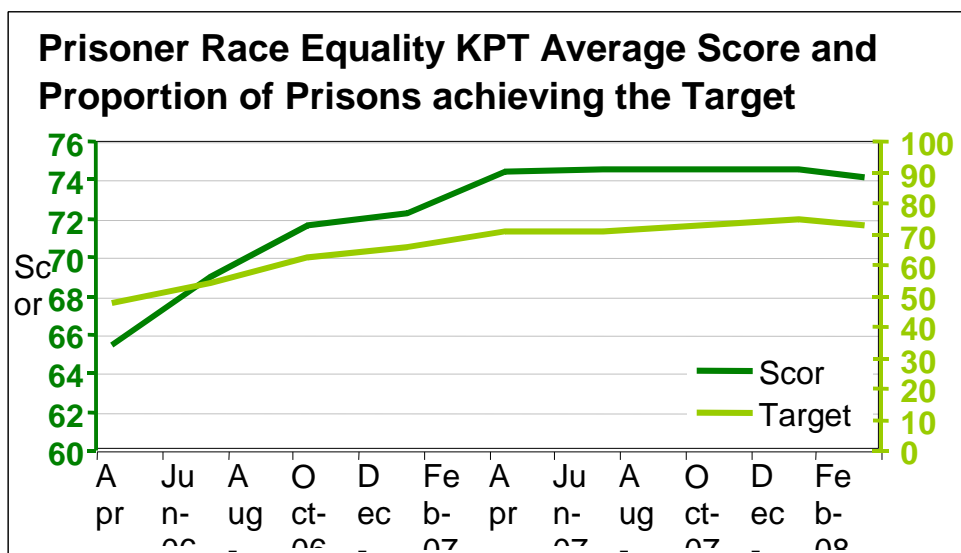
Yn 2004, sefydlodd REAG linell gymorth hefyd sy'n rhoi lle i REOau ac eraill chwilio am wybodaeth a chyingor ar unrhyw faterion yn ymwneud â hil.

Systemau rheolaeth

Er mwyn gyrru perfformiad ar hil yn yr un ffordd â meysydd eraill gwaith y Gwasanaeth, cyflwynwyd Targed Perfformiad Allweddol (KPT) ar gydraddoldeb hiliol. Mae'r KPT yn ffurfio rhan bwysig o'r cerdyn sgorio pwysol sy'n ffurfio un o'r trefniadau mesur perfformiad cyffredinol pwysicaf ar gyfer y Gwasanaeth. Mae'n fasedged o fesurau, yn cynnwys sgôr am brosesau rheolaeth (sgôr archwilio i'r Safon Cydraddoldeb Hil (gweler isod)); am ganlyniadau carcharorion (yn defnyddio data SMART); ac am ganfyddiadau carcharorion ac ymwelwyr (yn defnyddio canlyniadau o'r arolwg Mesur Ansawdd Bywyd Carchar a'r Arolwg Ymwelwyr). Rhedwyd y KPT ar sail gysgodol yn ystod 2005-06 a chafodd ei gyflwyno ar draws y Gwasanaeth o Ebrill 2006 allan.

Gosodwyd y sgôr targed ar 70%. Gwellodd y sgôr cyfartalog o 65.4% ym mis Ebrill 2006 i 74.6% ym mis Mawrth 2008, a nifer y carchardai yn cyrraedd y targed yn cynyddu o 61 i 92 yn ystod y cyfnod hwn. Roedd y gwelliant cyffredinol hwn yn ganlyniad gwelliannau ym mhob un o'r mesurau unigol hyn. Yn fwyaf perthnasol i'r thema Triniaeth Carcharorion, cynyddodd y sgôr am ganlyniadau carcharorion o 83.1% ym mis Ebrill 06 i 85.6% ym mis Mawrth 08.

[INSERT GRAPH 4]



[Sgôr Cyfartalog KPT Cydraddoldeb Hiliol Carcharorion a Chyfradd y Carchardai'n cyrraedd y Targed

Sgôr

Targed

Ebr, Meh, Awst, Hyd, Rhag, Chwef, Ebr, Meh, Awst, Hyd, Rhag, Chwef]

Yn dilyn adolygiad yn 2007, cafodd gwelliannau yn y KPT eu gweithredu o Ebrill 2008 allan. Mae'r rhain wedi eu cynllunio i'w gwneud yn adlewyrchiad tacach a chywirach o berfformiad cydraddoldeb hiliol mewn sefydliadau, ac yn cynnwys newidiadau i'r ffordd y mae data SMART yn cael eu sgorio a phroses archwilio newydd, a weinyddir yn uniongyrchol gan Audit and Corporate Assurance (yn hytrach na thrwy'r broses hunan archwilio) sy'n cael ei yrru'n fwy gan ganlyniadau.

Ym mis Gorffennaf 2007, cyflwynwyd fersiwn ddiwygiedig o Safon 48 ar gydraddoldeb hiliol. Mae hon yn agosach at anghenion PSO 2800. Caiff ei defnyddio i archwilio cyflwyno mewn modd sy'n symud y tu hwnt i brofi cydymffurfio ac yn canolbwyntio ar sicrhau bod sefydliadau'n rheoli risgiau perthnasol i faterion cydraddoldeb hiliol yn llwyddiannus. Erbyn Mawrth 2008, dim ond deg carchar oedd heb gyflawni sgôr o 70% o leiaf am elfen archwilio'r safon. Mae sgorau diweddar wedi bod yn arbennig o dda: rhwng Gorffennaf a Hydref 2008, cafodd pum sefydliad ddosbarthiad 'dan reolaeth dda' a phump yn cael dosbarthiad 'boddhaol', a dim ond un yn cael dosbarthiad 'ymylol' a dim un yn 'ddiffygiol'.

Ar nodyn gwahanol iawn, mae systemau wedi eu cynllunio i ymdrin â'r mater a godwyd gan y CRE am beidio â mynd i'r afael ag ymddygiad hiliol carcharorion. Mae llawlyfr wedi ei ddatblygu sy'n egluro sut i ganfod a rheoli troseddwr sy'n dangos agweddau hiliol, gan dynnu ar ddefnydd o'r cyhoeddiad 'Signs of Hate' a gynhyrchwyd gan Searchlight. Unwaith y byddan nhw wedi'u canfod, defnyddir strategaethau monitro ac aflonyddu gyda'r troseddwr hynny sy'n cael eu hasesu'n risg mawr, a rhoddwyd ymyriad addysgol ar brawf ar gyfer troseddwr sy'n risg llai. Mae'r rhaglen

addysgol yn achrededig gan y Rhwydwaith Coleg Agored (OCN) i'w defnyddio gan adrannau addysg mewn sefydliadau neu gan hwyluswyr priodol eraill megis seicolegwyr.

Triniaeth wahaniaethol

Yn ogystal â system ar gyfer monitro ethnig, rydym wedi cyflwyno gofyniad cynnal asesiadau effaith ar draws y sefydliad.

Er mwyn sicrhau cydymffurfio â'n rhwymedigaeth gyfreithiol i asesu effaith polisiau cenedlaethol rydym wedi cyhoeddi PSI 21/2006 sy'n gofyn cwblhau asesiadau effaith cydraddoldeb hiliol ar holl bolisiau cenedlaethol newydd a diwygiadau i bolisiau sy'n bodoli eisoes cyn eu cyhoeddi.

Yng ngoleuni'r ffaith bod nifer o feysydd methiant y CRE yn ymwneud â gweithredu polisiau yn lleol, yn hytrach na'r polisiau eu hunain, rydym hefyd yn mynnu bod sefydliadau'n cynnal asesiadau effaith ar swyddogaethau a pholisiau perthnasol. Mae hyn nid yn unig yn dangos parodrwydd i fynd y tu hwnt i'n rhwymedigaethau cyfreithiol, ond hefyd yn darparu ffordd ddefnyddiol o ddwyn at ei gilydd y gwahanol ffynonellau tystiolaeth o effaith anffafriol a gweithredu i'w newid yn lleol.

Dechreuodd y gwaith hwn ar asesiadau lleol â chanolbwyntio ar y meysydd methiant allweddol a nodwyd gan y CRE. Yn 2005-06, cwblhaodd pob un o'r 127 o sefydliadau yn y sector cyhoeddus asesiadau effaith dyfarniadau, Trefn Dda neu Ddisgyblu, IEP a defnyddio grym corfforol, ac yn 2006-07 mynediad i waith a'i ddyraniad.

Yn 2006 cyhoeddwyd PSO 2800 diwygiedig, yn cynnwys canllaw penodol ar y broses asesiad effaith ac yn cynnwys rhestr o'r meysydd gorfodol ar gyfer asesiad effaith sy'n cynnwys nifer yn ymwneud â'r thema hon.

Ers 2005, mae cyfanswm o dros 1500 o asesiadau effaith wedi eu cwblhau ac mae pob sefydliad wedi ystyried y meysydd methiant allweddol a nodwyd gan y CRE.

Gwnaed newidiadau hefyd yn y polisiau cenedlaethol sy'n llywodraethu arferion mewn sefydliadau i sicrhau dysgu gwersi gan gasgliadau ymchwiliad y CRE. Er enghraifft, mae PSO 2000 ar ddyfarniadau bellach yn gofyn gan Lywodraethwyr adolygu perfformiad yn rheolaidd, yn cynnwys casglu a dadansoddi data ar ddyfarniadau yn ôl ethnigrwydd. Yn yr un modd, mae PSO 4000 ar IEP yn cynnwys gofyniad cynhyrchu data monitro ethnig yn chwarterol i'r Uwch Dîm Rheoli a'r REAT, ac ymchwilio i unrhyw anghydbwysedd ymddangosiadol yn nosbarthiad lefelau breintiau rhwng gwahanol grwpiau ethnig.

Mae'r Safonau cenedlaethol hefyd wedi eu diwygio i adlewyrchu'r gofynion newydd. Er enghraifft, mae Safon 12 ar ddiwydiannau carchar yn mynnu bod rhaid cynnal a monitro cofnodion ceisiadau am waith a'i ddsbarthu 'er mwyn sicrhau cydraddoldeb cyfle waeth beth yw'r tarddiad ethnig'.

Ble'r Ydym Ni Nawr

Mae'r adran hon yn tynnu ar dystiolaeth o amryw o ffynonellau i ddarparu asesiad o'r cynnydd sydd wedi ei wneud wrth fynd i'r afael â'r methiannau a nodwyd gan y CRE mewn perthynas â thriniaeth carcharorion.

Daw rhan o'r dystiolaeth hon gan y Tîm Adolygu - pump o bobl o asiantaethau sy'n bartneriaid ac academyddion - a ymgwymerodd ag ymweld â sefydliadau er mwyn asesu cynnydd o'i gymharu â'r meysydd methiant. Buont yn ymweld â sefydliadau Categori C a diogelwch uchel yn ogystal â sefydliad troseddwr ifanc.

Yn ogystal, gan gymryd bod llawer o'r hyn sy'n digwydd mewn carchar yn dibynnu ar ddefnydd o'r hawl i farnu, cafodd yr Athro Alison Liebling o Institute of Criminology Prifysgol Caergrawnt wahoddiad gennym i gynnal seminar ar gydraddoldeb hiliol a defnydd o'r hawl i farnu yn rhan o'r broses adolygu. Mae'r Athro Liebling wedi ysgrifennu'n helaeth ar waith swyddogion carchar ac mae'n cael ei chydabod yn arbenigwr dihafal yn y maes hwn.

Amcanion y seminar oedd trafod cynnydd y Gwasanaeth ers 2003 o'i gymharu â'r maes methiant a nodwyd gan y CRE; canfod a thrafod arfer da mewn rheoli a monitro defnydd o'r hawl i farnu; a phennu'r cyfeiriad y dylid ei ddilyn er mwyn sicrhau rheoli a monitro effeithiol y defnydd swyddogion carchar o'r hawl i farnu.

Ceir manylion pellach ynghylch y fethodoleg ym Mhennod 3.

Monitro ethnig

Gwnaed cryn gynnydd yn gwella'r trefniadau casglu data monitro ethnig. Mae cyflwyno a datblygu offer SMART yn golygu bod sefydliadau bellach yn gallu monitro canlyniadau eu swyddogaethau a'u polisiâu ar draws yr holl ystod o weithgareddau yr ymgwymerir â nhw mewn carchardai.

Gwellodd hyn ymhellach yn ddiweddar trwy gyhoeddi meddalwedd SMART II, sy'n haws ei defnyddio ac yn fwy ymarferol, gyda dadansoddiad manylach o ganlyniadau - gwahaniaethu rhwng gwahanol grwpiau BME, yn ogystal â rhwng y grŵp BME a'r grŵp Gwyn - a'r gallu i fonitro tueddiadau dros amser. Mae bodolaeth y feddalwedd newydd - a'r defnydd ohoni gan y carchardai sydd dan gontract yn ogystal â'r sector cyhoeddus o ail chwarter 2008 ymlaen - wedi galluogi cydgrynhoi data i gael ffigyrau monitro ethnig rhanbarthol a ffigyrau cenedlaethol.

Mae'r feddalwedd SMART II wedi cael clod gan asiantaethau ar draws y system cyfiawnder troseddol a Whitehall. Gofynnodd Uned Hil y CJS o fewn y Swyddfa Diwygio Cyfiawnder Troseddol am ei harddangos i nifer o asiantaethau eraill, ac roedd amryw o fudd-ddeiliaid yn canmol y rhaglen ac yn ymddiddori ynddi, yn cynnwys pennaeth yr Asiantaeth Gwella Plismona Cenedlaethol a chynrychiolydd o Uned Gyflawni'r Prif Weinidog.

Mae cyflwyno Targed Perfformiad Allweddol ar gydraddoldeb hiliol yn golygu bod gofyn bellach i sefydliadau fonitro nifer o brosesau allweddol sy'n cynnwys y rhai hynny a amlygwyd gan y CRE fel meysydd pryder - er enghraifft, dyfarniadau, gwahanu, IEP a defnyddio grym corfforol. Caiff data ei archwilio gan REATau yn lleol a chaiff ei gydgrynhoi yn chwarterol i ddarparu darlun rhanbarthol a chenedlaethol o effaith y polisïau allweddol.

Er yr holl bwyntiau cadarnhaol, fodd bynnag, darganfu Timau Adolygu fod diffyg ymwybyddiaeth weithiau o sut i ddefnyddio data monitro ethnig mewn modd ystyrllon i ymdrin â materion cydraddoldeb hiliol neu i wella canlyniadau i garcharorion yn y sefydliad. Ychydig o dystiolaeth gafwyd chwaith bod data yn destun dadansoddiad cadarn neu'n cael ei rannu â staff a charcharorion ar draws y sefydliad.

Strwythurau a systemau rheolaeth

Mae strwythur ar gyfer rheoli cydraddoldeb hiliol bellach yn ei le, sy'n dechrau yn y sefydliad ac yn gorffen ar Fwrdd Rheoli'r Gwasanaeth Cenedlaethol Rheoli Troseddwyr (NOMS), dan gadeiryddiaeth y Cyfarwyddwr Cyffredinol.

Mae data wedi eu casglu'n ganolog gan y REAG yn dangos bod cynnydd da wedi ei wneud yn gweithredu'r strwythurau hyn yn lleol. Dangosir ymrwymiad rheolwyr i gydraddoldeb hiliol gan y ffaith bod y Llywodraethwr neu'r Dirprwy Lywodraethwr yn cadeirio'r REAT, a phenaethiaid swyddogaethol yn cymryd cyfrifoldeb personol am gydraddoldeb hiliol o fewn eu meysydd. Mae gan bob sefydliad REO; mae pob REAT yn cynnwys cynrychiolwyr carcharorion, o'i gymharu â 67% o garchardai ym Medi 2004; ac mae ymlyniad cymunedol allanol yn y REATau bellach yn digwydd mewn dros 100 o garchardai.

Er bod strwythurau rheoli'n bodoli mewn sefydliadau bellach, darganfu'r Tîm Adolygu fod cyflwyno cydraddoldeb hiliol yn lleol yn dal i fod yn her sylweddol. Er bod systemau'n bodoli i fonitro canlyniadau, fel monitro ethnig ac asesiadau effaith, doedd sefydliadau dim yn gallu manteisio'n llawn arnyn nhw eto ac roedd perygl llithrio oni bai ei fod yn dod yn weithgaredd ystyrllon. Doedd cydraddoldeb hiliol ddim eto wedi ei osod ym mhrosesau busnes craidd sefydliadau ac roedd yn cael ei gyflwyno fel rhywbeth ychwanegol, ac yn aml iawn dim ond yn cwrdd â'r gofynion gorfodol lleiaf.

Er enghraifft, yn y sefydliadau yr ymwelwyd â nhw, roedd asesiadau effaith wedi eu cyflawni ar gyfer prosesau allweddol fel IEP, gwahanu a mynediad i waith, ac roedd data monitro ethnig wedi eu casglu a'u trafod mewn cyfarfodydd y REAT. Fodd bynnag, roedd yr asesiadau effaith yn aml iawn o safon wael a doedd staff, ar wahân i'r REO neu'r Rheolwr Amrywiaeth, ddim yn ymwybodol o'r cynnwys na'r casgliadau. Ychydig o dystiolaeth a gafwyd oedd yn awgrymu bod canlyniadau asesiadau effaith yn cael eu defnyddio i yrru newid ble roedd angen hynny.

Triniaeth wahaniaethol

Ar adeg ymchwiliad y CRE, roedd diffyg unrhyw system fonitro ethnig gyson neu gynhwysfawr yn golygu ei bod yn anodd iawn i sefydliadau ganfod meysydd ble gallasai carcharorion BME fod yn destun triniaeth wahaniaethol neu gael canlyniadau salach. Gyda chyflwyno SMART, mae data cynhwysfawr bellach ar gael ym mhob sefydliad ac yn genedlaethol i helpu i ganfod unrhyw ddull gwahaniaethol o drin garcharorion BME.

Yn y sefydliadau yr ymwelwyd â nhw, cafodd y Tîm Adolygu ymdrechion i gyflwyno systemau i fonitro'n rheolaidd a oedd penderfyniadau swyddogion carchardai'n golygu trin carcharorion BME yn wahaniaethol. Er enghraifft, mewn dau o'r tri sefydliad, roedd newidiadau wedi eu gwneud yn y system IEP er mwyn ceisio rheoli defnydd y swyddogion o'r hawl i farnu. Roedd hyn yn cynnwys cyfiawnhad ysgrifenedig o rybuddion mewn dalennau hanes ac ymgymryd â gwiriadau ar hap o rybuddion a roddwyd bob mis.

Er gwaethaf gwelliannau mewn systemau monitro a rheoli, clywodd y Tîm Adolygu gwynion aml gan garcharorion BME ynglŷn ag annhegwch, ffafriaeth a chanfyddiad o driniaeth fwy llym neu wahaniaethol mewn cymhariaeth a charcharorion Gwyn. Yn benodol, roedd carcharorion BME yn meddwl bod y system IEP yn annheg ym mhob sefydliad yr ymwelwyd â nhw. Roedd canfyddiad eang o ffafriaeth a thrin carcharorion BME yn wahaniaethol, a charcharorion Gwyn yn gallu 'darbwyllo swyddogion' er mwyn osgoi cael rhybudd IEP mewn ffordd na allai carcharorion BME mo'i wneud. Roedd y canfyddiadau hyn yn parhau hyd yn oed ble na doedd data monitro ethnig ddim yn dangos unrhyw driniaeth wahaniaethol ymddangosiadol.

Yn yr un modd, roedd carcharorion BME yn cwyno am ffafriaeth yn y modd yr oedd gwaith yn cael ei ddyrannu ac yn credu bod y swyddi yr oedd pobl yn eu deisyfu fwyaf yn cael eu rhoi i garcharorion Gwyn. Eto, doedd data monitro ethnig ddim bob amser yn ategu hyn ond roedd y canfyddiad yn parhau. Mynegodd carcharorion BME bryder hefyd ynglŷn â'r gordefnydd o rym corfforol yn eu herbyn a thiniaeth fwy llym yng ngweithrediad y system ddisgyblu.

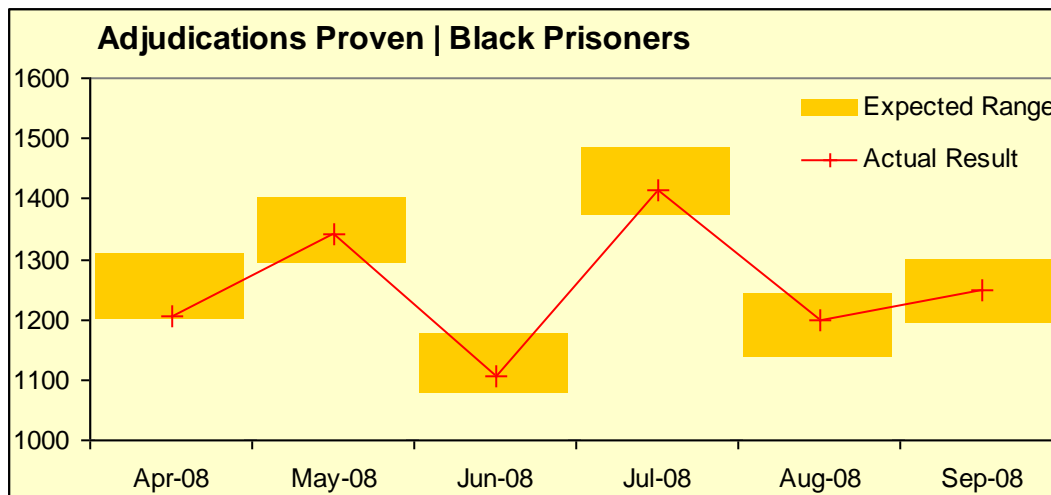
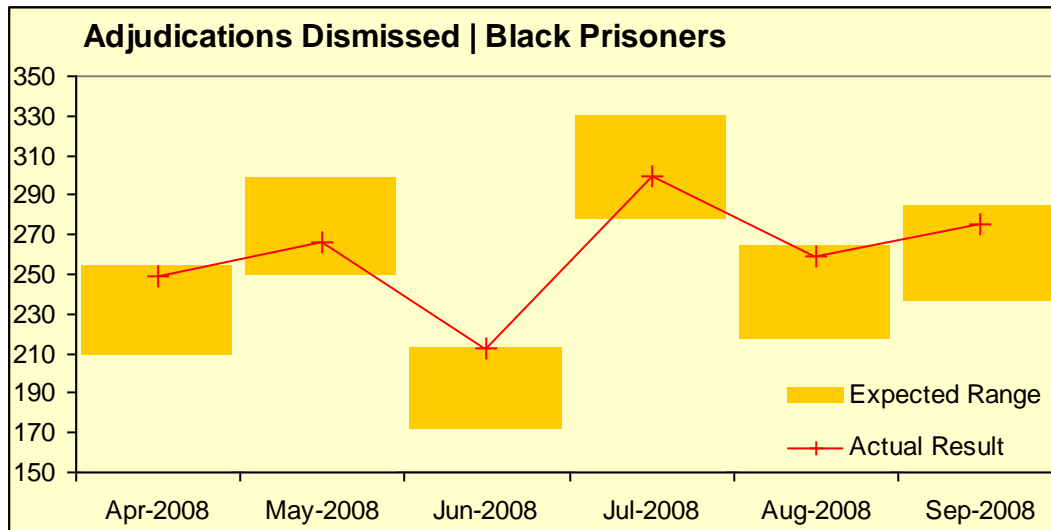
Mae casgliadau'r Tîm Adolygu yn adlewyrchu'r rheini a amlygwyd gan Brif Arolygydd Carchardai Ei Mawrhydi yn ei hadroddiadau ar sefydliadau ac yn ei hadolygiad thematig o gysylltiadau hiliol, *Bydoedd Cyfochrog (Parallel Worlds)*. Nododd carcharorion BME fod hiliaeth yn amlygu ei hun mewn sefydliadau yn nhriniaeth wahaniaethol staff ac anghydraddoldeb mynediad i'r gyfundrefn. Yn unol â chasgliadau'r Tîm Adolygiad, y prif feysydd anfodlonrwydd oedd tegwch o ran IEP; dyraniad i swyddi gwell; systemau disgyblu a gwahanu.

Yn ogystal â chanfyddiadau o driniaeth wahaniaethol, mae data cenedlaethol SMART yn dangos canlyniadau anghyfartal mewn rhai meysydd. Fel yr eglurir uchod, dim ond gyda datblygiad diweddar SMART II y mae'n bosib cydgrynhoi'r data hyn yn genedlaethol. Mae'r set gyntaf o ffigyrau - ar gyfer Ebrill tan fis Medi 2008 - yn dangos bod canlyniadau ar draws grwpiau ethnig yn deg yn gyffredinol pan fo prosesau ffurfiol yn eu lle - er enghraifft

canlyniadau dyraniadau, sy'n ganlyniad penderfyniadau a ystyriwyd gan ddefnyddio meini prawf a bennwyd yn glir mewn proses adeiledig.

Dangosir hyn yn y graffiau canlynol o ddata SMART. Dangosir ystod ddisgwyliedig bob mis (yn deillio o ddata poblogaeth ac wedi ei gosod yn ystadegol i adlewyrchu amrywiad derbyniol ynghlwm â chynrychiolaeth hollol gymesur) yn y blwch melyn, gyda dangos y gwir ganlyniad gan y groes goch.

[INSERT GRAPHS 5-6]

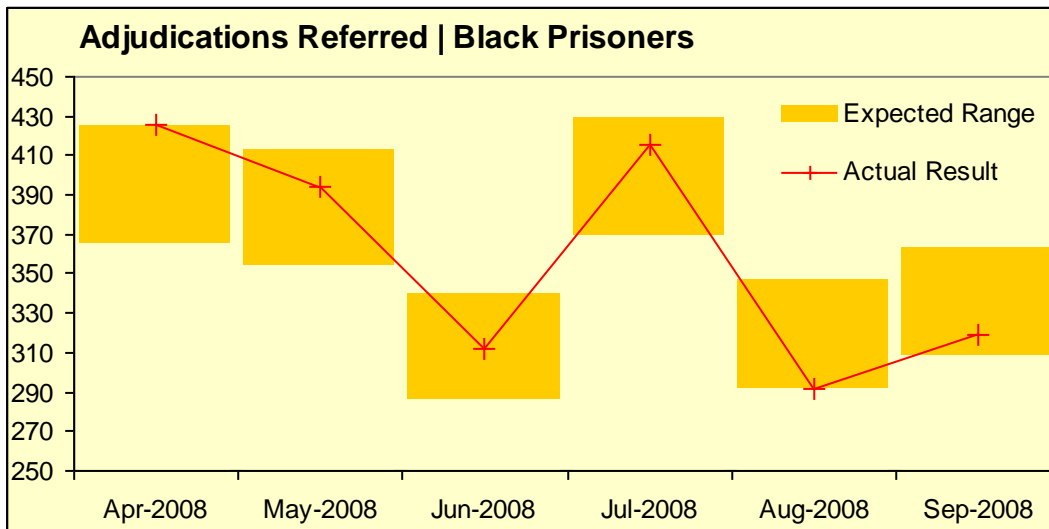


[Dyfarniadau Wedi eu Gwrthod / Carcharorion Duon

Ystod Ddisgwyliedig
Gwir Ganlyniad
Ebr-08, Mai-08, Meh-08, Gorff-08, Awst-08, Medi-08]

[Dyfarniadau Wedi eu Profi / Carcharorion Duon

Ystod Ddisgwyliedig
Gwir Ganlyniad
Ebr-08, Mai-08, Meh-08, Gorff-08, Awst-08, Medi-08]



[Dyfarniadau Wedi eu Hatgyfeirio / Carcharorion Duon

Ystod Ddisgwyliedig

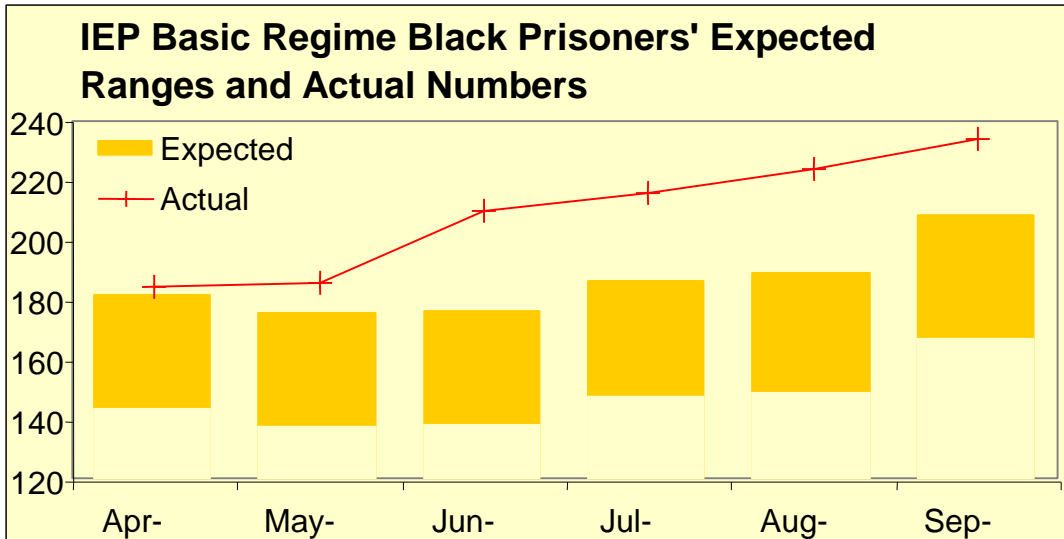
Gwir Ganlyniad

Ebr-08, Mai-08, Meh-08, Gorff-08, Awst-08, Medi-08]

Fodd bynnag, mae data cenedlaethol hefyd yn dangos bod gwahanol ddarlun a chanlyniadau anghymesur yn ymddangos ar gyfer y prosesau hynny sy'n llawer llai ffurfiol, ble defnyddir yr hawl i farnu. Er enghraifft, mae canlyniadau ar gyfer carcharorion Duon yn arbennig yn achosi pryder, maen nhw'n gyson yn fwy tebygol na carcharorion Gwyn Prydeinig o:

- fod ar drefn sylfaenol — tua 30% yn fwy tebygol ar gyfartaledd
- bod yn yr uned wahanu am resymau o Drefn Dda neu Ddisgyblu — 50% yn fwy tebygol ar gyfartaledd
- cael eu trin â grym corfforol — tua 60% yn fwy tebygol ar gyfartaledd

[INSERT GRAPH 7]

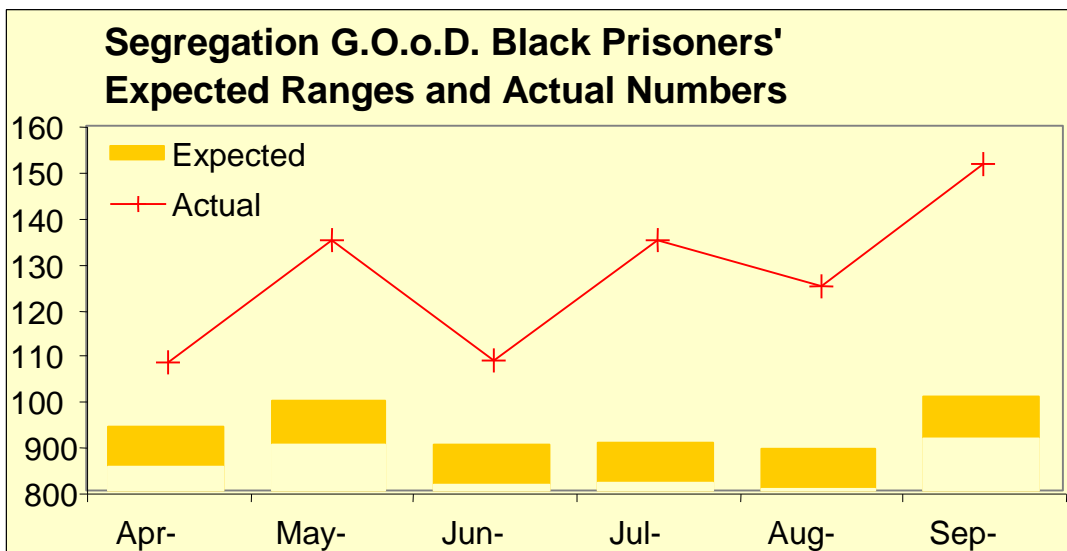


[Ystod Ddisgwyliedig a Gwir Rifau IEP Trefn Sylfaenol Carcharorion Duon

Disgwyliedig

Gwir

Ebr, Mai, Meh, Gor, Awst, Medi]

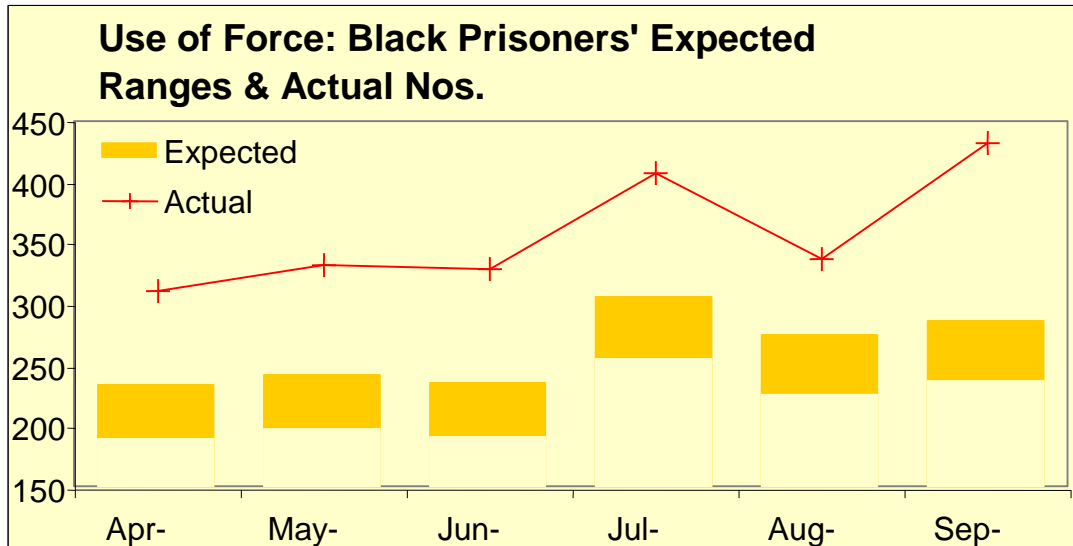


[Ystod Ddisgwyliedig a Gwir Rifau Gwahanu Trefn Dda neu Ddisgyblu Carcharorion Duon

Disgwyliedig

Gwir

Ebr, Mai, Meh, Gor, Awst, Medi]



[Defnydd Grym Corfforol: Ystodau Disgwyliedig a Gwir Rifau Carcharorion Duon

Disgwyliedig

Gwir

Ebr, Mai, Meh, Gorff, Awst, Medi]

Mae hyn yn awgrymu bod defnydd swyddogion o'r hawl i farnu - er ei fod yn angenrheidiol i redeg sefydliad yn effeithiol o ddydd i ddydd - yn parhau i gael effaith negyddol iawn ar ganlyniadau ar gyfer carcharorion BME. Fe all hyn fod yn ganlyniad stereoteipio negyddol gan rai swyddogion - a amlygwyd yn ymchwiliad y CRE - neu ddiffyg dealltwriaeth o ymddygiad diwylliannol gwahanol, y ddau ohonyn nhw'n gallu arwain at drin carcharorion BME ar y gorau yn wahanol i garcharorion Gwyn ac, ar y gwaethaf, yn fwy llym ac mewn modd sy'n gyson â gwahaniaethu.

Mae angen gwneud mwy o waith i ddadansoddi'r data hyn, ac yn arbennig i archwilio effeithiau ffactorau eraill ar y canlyniadau. Bydd yn arbennig o ddiddorol gweld a oes gwahaniaethau rhwng canlyniadau mewn carchardai ble mae cyfrannau o staff (a/neu garcharorion) BME yn uwch, a cheisio unigo beth sy'n gweithio'n dda mewn carchardai ble mae'r gwahaniaethau rhwng canlyniadau ar gyfer gwahanol grwpiau ethnig yn llai amlwg nad ydyn nhw'n genedlaethol.

Yn ystod ymweliadau Timau Adolygu, nododd carcharorion BME yn gyson eu bod yn meddwl bod staff yn teimlo'n bryderus pan oedd carcharorion BME gyda'i gilydd mewn grŵp. Roedden nhw'n teimlo mai dealltwriaeth wan o amrywiaeth diwylliannol oedd gan lawer o staff - o ganlyniad weithiau i'w gwybodaeth gyfyng am ryngweithio â chymunedau BME - a bod tybiaethau anghywir am ystyr gwahanol batrymau o gyfathrebu ymysg pobl o wahanol gefndiroedd diwylliannol yn achosi ymyriadau diangen ac amhriodol. Roedden nhw'n cwyno bod staff yn aml yn canfod bod carcharorion Duon yn enwedig yn fwy ymosodol a bod eu hiaith neu ymddygiad yn aml yn cael ei gamddehongli.

Dywedodd carcharorion a staff wrth y Tîm Adolygu eu bod yn meddwl y byddai'n fuddiol cael mwy o gyfle i ryngweithio mewn lleoliadau llai ffurfiol fel ffordd o ddysgu am grwpiau ethnig neu grefyddau eraill - ychydig iawn o sylwadau cadarnhaol a gafwyd ynghylch gweddwid yn y maes hwn yn sgil hyfforddiant.

Daeth mater arall yn ymwneud â thriniaeth wahaniaethol i'r amlwg yn ystod ymweliadau'r Tîm Adolygu. Mewn un sefydliad yn arbennig, pan ofynnwyd i staff enwi'r prif fater cydraddoldeb hiliol yn y sefydliad, yr ateb a roddwyd bron bob tro oedd 'carcharorion Moslemaidd', 'gangiau Moslemaidd' neu'r 'mater Moslemaidd', ac roedd barn eang ymhlith y staff bod y boblogaeth carcharorion Moslemaidd yn arbennig o feichus. Mewn grwpiau ffocws, roedd canfyddiad gan garcharorion o bob grŵp ethnig, bod carcharorion Moslemaidd yn cael eu trin yn wahanol gan staff, ac yn aml yn fwy llym. Roedd pryder bod rhai aelodau o staff yn stereoteipio carcharorion Moslemaidd, ac y gallan nhw fod yn destun triniaeth wahaniaethol o ganlyniad i hyn.

Defnyddio'r hawl i farnu

Mae'r REAT ac Uwch Dimau Rheoli mewn sefydliadau mewn gwell sefyllfa o lawer yn awr i allu canfod ble, a sut, y mae defnyddio'r hawl i farnu yn effeithiol gyda charcharorion BME ac i weithredu i fynd i'r afael â thriniaeth wahaniaethol anghyfiawn.

Un o'r pwyntiau penodol a amlygwyd gan y CRE oedd y defnydd o drefnau cosbi heb awdurdod fel 'myfyrdodau' ('reflections') neu 'gloi fyny answyddogol' ('unofficial bang ups'), oedd yn fwy tebygol o gael eu defnyddio yn erbyn carcharorion BME. Rydym yn hyderus bod y rhain wedi lleihau yn sylweddol. Yn ogystal, mae'r meysydd a amlygwyd gan y CRE ble roedd defnydd swyddogion o'r hawl i farnu yn fwyaf nodedig - IEP a mynediad at waith - nawr yn amodol ar fonitro ac archwilio trwy gyfrwng y REAT.

Fodd bynnag, mae'r ffaith bod rhai grwpiau BME yn dal yn fwy tebygol o brofi canlyniadau anghymesur o negyddol o'u cymharu â'r carcharorion Gwyn Prydeinig yn golygu bod heriau yn dal i fod yn rheolaeth y defnydd o hawl i farnu.

Mae'r adran ganlynol yn tynnu ar drafodaethau a gynhaliwyd yn y seminar yng Nghaergrawnt y soniwyd amdano'n gynharach (gweler Atodiad G am fwy o fanylion) i archwilio'r mater ychydig yn fanylach. Gan dynnu ar rywfaint o ymchwil a theori ynglŷn â'r defnydd cyffredinol o hawl i farnu, mae'r adran hon wedi ei chynllunio i roi dealltwriaeth eglurach o sut y mae hyn yn effeithio ar gydraddoldeb hiliol ac i'n helpu i anelu at ffordd wahanol o symud ymlaen.

Fel y mae adroddiad y CRE yn cydnabod, mae defnydd swyddogion carchardai o'r hawl i farnu nid yn unig yn angenrheidiol ond yn ddymunol. Mae staff carchardai yn weithwyr proffesiynol, ac mae arfer eu hawdurdod yn gyfreithiol ac yn effeithiol yn golygu eu bod yn gorfod gwneud penderfyniadau'n barhaus ar sut i ymateb i garcharorion. Dydi'r penderfyniadau hyn ddim bob amser yn cael eu gwneud trwy ddilyn rheolau'n

unig, ond trwy ddefnyddio barn a defnyddio amryw o sgiliau rhyngpersonol yng nghyd-destun eu perthynas â charcharorion. Hefyd, y perthnasau hyn sy'n hanfodol. Trwy sicrhau bod y perthnasau hyn yn iawn - yn yr ystyr eu bod yn barchus ac yn briodol - yn ogystal ag yn dda - yn yr ystyr eu bod yn agos ac yn gefnogol - y mae cynnal trefn mewn carchardai.

Wrth arfer eu hawdurdod o fewn cyd-destun y perthnasau hyn, mae swyddogion carchar yn tynnu ar sawl gwahanol ffynhonnell grym, o rym gorfodol disgyblaeth - a'r defnydd o rym corfforol ble bo angen hynny - i ffurfiau mwy cynnil o reolaeth trwy wobrau, arbenigedd neu awdurdod personol, yn ogystal â thrwy rym ffurfiol eu swydd. Mae dewis pa un o'r dulliau hyn i'w defnyddio yn fater o arddull bersonol, ond maen nhw hefyd wedi eu llunio gan hinsawdd fwy cyffredinol y sefydliad.

Mae'r Gwasanaeth wedi darganfod bod diwylliannau'n gallu datblygu mewn sefydliadau ble mae naill ai staff yn dod yn rhy oddefgar, yn sefyll yn ôl oddi wrth y carcharorion ac yn colli rheolaeth ar yr amgylchedd trwy ymbellhau, neu fod yn rhy anoddefgar, gan bryfocio gwrthdaro diangen trwy fod yn rhy anhyblyg ynglŷn â gorfodi'r rheolau. Mae gwaith da gan swyddog carchar yn fater o gydbwysedd - grym tawel mewn amgylchedd parchus a threfnedig.

Mae adroddiad y CRE yn disgrifio defnydd swyddogion o'r hawl i farnu fel gweithredu'n aml mewn ffordd sy'n arwain at ganlyniadau gwahaniaethol, ac yn awgrymu y dylid gwneud mwy i'w reoli.

Byddai ymchwil i gyffredinrwydd y tueddiad at ragfarn anymwybodol ar sail hil mewn cymdeithas, yn ogystal â'r ffeithiau am gyfansoddiad cyferbyniol poblogaethau'r staff a charcharorion o ran ethnigrwydd, yn awgrymu bod canlyniadau anghyfartal i'w rhagweld. Mae rhai nodweddion ar y rôl mae swyddogion carchar yn ei chyflawni, gweithio mewn sefyllfaoedd o straen yn aml, rheoli grŵp anghenus iawn, gydag adnoddau cyfyng weithiau, yn ychwanegu at y tebygrwydd na fydd canlyniadau ddim bob amser yn deg. Fodd bynnag nid mater sy'n effeithio ar swyddogion yn unig mo hwn, ac mae rheolwyr a staff eraill yr un mor debygol o ddefnyddio'r hawl i farnu mewn ffordd sy'n tynnu ar ragfarnau anymwybodol ac yn arwain at ganlyniadau anghyfartal. Mae gan garcharorion hefyd ragfarnau o'r fath, ac fel cleientiaid anwirfoddol, rhai ohonyn nhw wedi cael profiadau negyddol blaenorol o bobl yn arfer awdurdod, mae'r rhain weithiau'n dod i'r wyneb mewn agwedd elyniaethus tuag at staff. Mae hyn yn cyfrannu ymhellach at y tebygrwydd y bydd rhyngweithiadau yn golygu triniaeth wahaniaethol.

Y ffordd orau o ddeall canlyniadau'r drafodaeth ddamcaniaethol hon efallai ydi trwy enghraifft ymarferol syml. Mae swyddog carchar Gwyn sydd heb lawer o berthynas arall â phobl Dduon yn debygol, yn anymwybodol, o fod yn llai cysurus a hyderus yng nghwmni carcharorion Duon. Hefyd, mae dod ar draws niferoedd anghymesur o bobl Dduon yng nghyd-destun carchar yn gallu atgyfnerthu unrhyw ragfarnau sydd gan y swyddog. Gan sylwi ar yr anesmwythyd hwn, gallai carcharor Du ymateb trwy fod yn wyladwrus o'r swyddog a'i osgoi, gan deimlo bod y swyddog yn debygol o ymddwyn yn yr un modd gwahaniaethol tuag ato ac y gwnaeth eraill mewn awdurdod yn y

systemau addysg a chyfiawnder troseddol. Canlyniad rhagweladwy hyn ydi bod y swyddog yn gweld yr ymddygiad hwn yn amheus ac yn defnyddio gallu diamod i beidio â gwobrwyo'r carcharor, er gwaetha'r ffaith bod ei ymddygiad cystal â'r carcharorion eraill, gan olygu canlyniad gwahaniaethol o ran y cynllun cymhellion. Hefyd fe all yr amheuaeth honno olygu bod y carcharor yn dioddef niwed pellach trwy gael ei dargedu am chwiliad cell.

O fewn y cyd-destun hwn mae'r ystod bosib o gamau i reoli defnydd aelodau staff unigol o'r hawl i farnu yn gyfyng. Mae'r camau hynny sy'n realistig yn eu lle gan mwyaf, er enghraifft mae'r gofyniad i gynnal byrddau adolygu yn sicrhau mai grwpiau o staff yn hytrach nag unigolion sy'n dod i benderfyniadau, mewn modd adeiledig, ar lefelau cymhellion. Mae gweithredu'r fath weithdrefnau wedi cael rhywfaint o effaith yn lleihau canlyniadau gwahaniaethol, ond fel y gwelwn, dydi ddim wedi cael gwared â nhw.

Mae hyn oherwydd bod natur gwaith swyddog carchar sydd, i raddau helaeth, heb ei oruchwylio, yn golygu mai i raddau cyfyng yn unig y gellir rheoli'r hawl i farnu. Hefyd, mae mwy o reolaeth trwy brosesau ffurfiol yn dod â pheryglon yn ei sgil, er enghraifft perygl di-rymuso a diysgogi staff, rhwystro gweithredu ar eu liwt eu hunain wrth ymateb i amgylchiadau. Yn benodol, pan welir ymdrechion i reoli ymddygiad fel bygythiad, maen nhw'n ychwanegu at y pryder a deimlir gan staff ac yn debygol o arwain at arferion gwaith llai effeithiol. Er enghraifft mae staff yn dweud wrthym fod y neges sefydliadol gryf y bydd ymddygiad hiliol yn arwain at ddisgyblu weithiau'n cael ei gamddeall i olygu na fydd camgymeriadau gonest yn y maes hwn ddim yn cael eu goddef. Gall hyn gyfuno â diffyg hyder mwy cyffredinol ynghylch materion hil i greu'r fath bryder i staff fel eu bod yn ymateb trwy osgoi sefyllfaoedd y maen nhw'n ystyried allai arwain at honiadau o hiliaeth yn eu herbyn gan garcharorion. Effaith hyn ydi lleihau lefelau rhyngweithio rhwng staff Gwyn a charcharorion BME a gwneud i'r staff ddibynnu fwy ar brosesau ffurfiol wrth ddelio â'r grŵp hwn, yn hytrach na defnyddio'u sgiliau eu hunain i ddatrys materion yn anffurfiol trwy beidio â gorfodi'r rheolau'n ormodol. Gall hyn olygu canlyniadau anghymesur o negyddol i garcharorion BME a chanfyddiad yn eu plith bod carcharorion Gwyn (y mae gan staff fwy o hyder i ddefnyddio dulliau anffurfiol gyda nhw) yn cael eu ffafrio.

Fel gwelsom, nid ar lefel swyddogion carchar yn unig y mae'r problemau hyn. Er enghraifft weithiau bu canlyniad negyddol anfwriadol tebyg o ganlyniad i ymdrechion mwy anfedrus gan reolwyr i ddefnyddio data SMART i geisio ysgogi gwelliant. Er enghraifft, heb ddealltwriaeth lawn o'r materion ac yn awyddus i gael eu gweld yn gwneud rhywbeth, mae rhai rheolwyr wedi ymateb i orgynrychiolaeth carcharorion Duon ar y drefn sylfaenol trwy ofyn am adolygiad o achosion y carcharorion unigol dan sylw a symud rhai neu bob un ohonyn nhw i fyny i drefn safonol. Canfyddiad staff o hyn ydi ei fod yn annheg ac yn tanseilio'u hawdurdod, a gall ychwanegu ymhellach at y cylch o osgoi rhyngweithio anffurfiol a ddisgrifir uchod.

Ffordd fwy effeithiol o fynd i'r afael â gwahaniaethu ydi defnyddio dulliau mwy cynnil i sicrhau bod staff unigol yn gwneud penderfyniadau sy'n sensitif i

faterion hiliol. Mae nifer o ffyrdd o wneud hyn, yn cynnwys ymateb mwy soffistigedig i'r data monitro ethnig, yn cael eu harchwilio yn yr adran nesaf.

Beth Eto Mae Angen I Ni Ei Wneud

Monitro ethnig

Yn 2003, roedd diffyg data monitro ethnig a rheoli hil yn effeithiol yn golygu ei bod yn amhosib nodi a oedd carcharorion BME yn profi triniaeth neu ganlyniadau gwahaniaethol. Mae cyflwyno SMART wedi golygu bod gan y sefydliadau hyn bellach yr offer i'w galluogi i fonitro'r meysydd allweddol hyn ac i nodi a mynd i'r afael ag unrhyw dystiolaeth o anghyfartaledd.

Er bod y systemau a'r prosesau casglu data monitro ethnig hyn yn bodoli bellach mewn sefydliadau, mae i ba raddau mae sefydliadau yn defnyddio'r data mewn dull rhagweithiol er mwyn creu newid yn anghyson. Yn eu hadroddiadau sefydliad am y flwyddyn ddiwethaf, un o'r argymhellion a nodir fwyaf gan yr Arolygiaeth ydi'r angen i wella defnydd o ddata monitro.

Yn y sefydliadau yr ymwelodd y Timau Adolygu â nhw, cafwyd tystiolaeth - trwy gofnodion cyfarfodydd y REAT - bod data monitro ethnig yn cael ei drafod, ond roedd yn llai eglur ei fod yn destun dadansoddiad cadarn bob tro a bod gweithredu'n digwydd yn sgil tystiolaeth gyson o driniaeth neu ganlyniadau gwahaniaethol i garcharorion BME. Yn ogystal â hyn, yn aml, doedd data ddim ar gael yn rhwydd i garcharorion.

Rhaid i waith pellach ganolbwyntio ar sicrhau bod REATau yn defnyddio'r offer sydd eisoes yn eu lle i archwilio arfer da a gwneud newidiadau ble bo angen hynny. Mae'r ffaith bod data cenedlaethol yn dangos gorgynrychiolaeth gyson a pharhaus carcharorion Duon ar IEP sylfaenol ac yn destun y defnydd o rym corfforol yn awgrymu na dydi data ddim yn cael eu dadansoddi'n lleol ac na does dim mynd i'r afael â chanlyniadau anghyfartal.

Strwythurau a systemau rheolaeth

Mae'r offer i alluogi sefydliadau i reoli cydraddoldeb hiliol yn effeithiol wedi eu darparu iddyn nhw - o asesiadau effaith, monitro SMART a Thargedau Perfformiad Allweddol, i'r PSO 2800 diwygiedig gyda'i ganllawiau ar rôl a gweithrediad priodol REATau.

Mae angen ymdrechion pellach i sicrhau bod sefydliadau'n defnyddio'r offer hyn yn iawn ac yn effeithiol i yrru newidiadau mewn polisi ac arfer ac i wella canlyniadau ar gyfer yr holl garcharorion. Mae angen mwy o waith i sicrhau bod y REAT yn gweithredu pan geir tystiolaeth gyson yn awgrymu triniaeth wahaniaethol neu ganlyniadau gwahaniaethol i garcharorion BME. Yn yr un modd, yn aml gwelwyd y broses asesu effaith cydraddoldeb hiliol fel un llafurus, ynghlwm wrth ddesg a biwrocraidd, ac mae angen pwyslais o'r newydd ar ei phwysigrwydd fel offeryn i gynhyrchu newid.

Mae'r adolygiad hefyd wedi dangos na dydi cydraddoldeb hiliol ddim wedi ei wreiddio'n llawn yn y broses o redeg sefydliadau ar draws yr ystâd. Yn aml mae dibyniaeth drom ar yr REO neu'r Rheolwr Amrywiaeth, yn hytrach na bod yna berchnogaeth gan benaethiaid swyddogaethol a staff ar draws y sefydliad. Rhaid i gydraddoldeb hiliol gael ei weld fel busnes craidd ac yn gyfrifoldeb pawb yn y sefydliad, yn hytrach na maes y REO, y Rheolwr Amrywiaeth neu'r REAT. Gweler Gwersi a Ddysgwyd am drafodaeth lawnach ar y mater hwn (pennod 10).

Triniaeth wahaniaethol

Mae tystiolaeth yn awgrymu bod gwahaniaethu hefyd yn digwydd mewn ffyrdd mwy cynnil, cudd a bod dod ag ef i'r wyneb a mynd i'r afael ag ef yn her sylweddol - dyma oedd pwnc pedwaredd gynhadledd flynyddol y REAG yn 2007.

Mae data monitro cenedlaethol yn dangos bod heriau penodol yn parhau wrth sicrhau tegwch i garcharorion BME, a charcharorion Duon a hil gymysg yn enwedig, yn y cynllun IEP, y defnydd o rym corfforol a gwahanu. Mae rhai sefydliadau eisoes wedi gweithredu i fynd i'r afael â thriniaeth wahaniaethol o ganlyniad i ganfod canlyniadau anghyfartal trwy ddata monitro ethnig. Mae angen cymorth ac arweiniad pellach i sicrhau bod y fath arfer yn cael ei ailadrodd ar draws y Gwasanaeth.

Yn ogystal, mae adroddiadau'r Prif Arolygydd, yn ogystal ag arolygon Mesur Ansawdd Bywyd Carchar (MQPL) y Gwasanaeth ei hun, yn dangos bod canfyddiadau carcharorion BME yn parhau i fod yn fwy negyddol na rhai carcharorion Gwyn yn ymron bob agwedd ar fywyd carchar. Mewn nifer o achosion, darganfu'r Tîm Adolygu fod staff a Llywodraethwyr yn peidio â chydabod na mynd i'r afael â chanfyddiadau carcharorion, yn arbennig pan oedd data monitro heb fod i'w weld yn cefnogi eu canfyddiadau.

Mae canfyddiadau cyffredinol y cyhoedd o'r system cyfiawnder troseddol yn salach ymysg grwpiau BME na chanfyddiadau eu cymheiriaid Gwynion, a dydi ddim yn syndod felly bod hyn hefyd yn wir am ganfyddiadau carcharorion BME o garchardai. Hefyd, mae'n fwy tebygol bod y canfyddiadau gwael hyn ymysg carcharorion BME yn rhannol yn ganlyniad i'w cysylltiad blaenorol ag asiantaethau cyfiawnder troseddol - ac mewn nifer o achosion eu profiadau mewn addysg a gwasanaethau cyhoeddus eraill - ble mae llawer wedi profi gwahaniaethu ac felly'n mynd i garchar yn teimlo'n agored i niwed ac yn amau cymhellion a gweithredoedd y rhai mewn awdurdod.

Mae'r materion hyn yn cael eu cydnabod yn broblemau ar draws y system cyfiawnder troseddol, ac er mwyn cwrdd â tharged Cytundeb Gwasanaeth Cyhoeddus 24, ceir rhaglen waith amlasiantaeth i leihau anghydraddoldeb a gwella canfyddiadau, wedi ei chydlynu gan y Swyddfa Diwygio Cyfiawnder Troseddol y mae'r Gwasanaeth Carchardai yn chwarae rôl weithredol ynddi. Rhan fawr o'n cyfraniad i'r gwaith hwn ydi sicrhau ein bod yn nodi ac yn ymgysylltu â'r canfyddiadau hyn yn fwy effeithiol a defnyddio'r data monitro sydd ar gael naill ai i leddfu pryderon carcharorion, ble bo ffigyrau'n dangos

dim newid mewn canlyniadau, neu ganfod a mynd i'r afael ag achosion anghydraddoldeb ble mae'n bodoli.

Defnyddio'r hawl i farnu

Mae'n amhosib rhedeg carchar trefnus a diogel heb i staff a rheolwyr allu defnyddio'u hawl i farnu yn eu gwaith o ddydd i ddydd. Mae bod yn swyddog carchar da yn golygu gwneud dewisiadau ynghylch dehongli rheolau, ac mae rheoli'n effeithiol yn gofyn am hyblygrwydd wrth weithredu polisiau mewn achosion unigol. Fodd bynnag, mae llawer o dystiolaeth yn dal i fodoli bod rhai grwpiau BME yn fwy tebygol o brofi canlyniadau negyddol anghyfartal o'u cymharu â charcharorion Gwyn Prydeinig, ac mae hyn yn rhannol o ganlyniad i staff a rheolwyr yn defnyddio'r hawl i farnu yn amhriodol. Gwyddom o ddata cenedlaethol SMART bod canlyniadau i garcharorion o bob grŵp hiliol yn deg ar y cyfan pan geir proses ffurfiol a phenderfyniad wedi ei ystyried, fel sy'n digwydd wrth gael rhywun yn euog neu fel arall yn ystod y broses ddyfarnu. Fodd bynnag, pan gaiff materion eu datrys yn llai ffurfiol trwy ryngweithio a pherthynas o ddydd i ddydd, neu pan fydd rheolwyr yn gwneud penderfyniadau llai adeiledig, mae canlyniadau anghyfartal yn dal i ddigwydd. Fel y gwelsom uchod, dydi hi ddim yn bosib nac yn ddymunol ceisio datrys hyn trwy osod mwy o systemau ffurfiol. Mae angen gwaith hefyd i sensiteiddio penderfyniadau ar faterion hil trwy ddefnyddio dulliau mwy cynnil o strwythuro'r ffordd y mae staff a rheolwyr yn gwneud dewisiadau, a thrwy hynny newid eu hymddygiad.

Y peth cyntaf a mwyaf amlwg ydi sicrhau bod monitro effeithiol yn digwydd a bod y canlyniadau yn hysbys a bod gweithredu'n digwydd yn ei sgil. Fel y gwelsom, mae'r Gwasanaeth wedi gwneud hyn i raddau a data ar gael yn eang mewn sefydliadau a thrwy annog canlyniadau cyfartal trwy'r KPT. Fodd bynnag, dydi hyn ddim bob amser wedi golygu deall y data na'u defnyddio'n effeithiol, a'r KPT weithiau'n gweithredu fel anogaeth groes, a rhai rheolwyr yn teimlo bod gofyn iddyn nhw weithredu cwotâu yn hytrach na helpu i sensiteiddio hawl y staff i farnu mewn materion hil. Dydi'r offeryn allweddol ar gyfer dod â data monitro a ffynonellau tystiolaeth eraill at ei gilydd a gweithredu i fynd i'r afael ag anghydraddoldeb - y broses asesu effaith - ddim bob amser wedi cael ei ddefnyddio'n effeithiol. Bydd gwell meddalwedd monitro ethnig ac adrodd cenedlaethol a rhanbarthol yn helpu yma, fel y bydd dull diwygiedig o edrych ar y broses asesu effaith - mwy o ganolbwyntio ar ddatrys problemau'n ymarferol a llai o boeni am anghenion biwrocraidd y broses - cyflwynir hyn yn 2009.

Yr ail ffordd o fynd i'r afael â chanlyniadau anghyfartal ydi darganfod ffyrdd mwy effeithiol o roi adborth i staff a'u helpu i fyfyrion am eu barn ac arfer proffesiynol. Er enghraifft, ceir sefydliadau ble mae'r defnydd o rym corfforol wedi cael ei leihau - ac anghyfartaledd ei ddefnyddio rhwng grwpiau ethnig wedi lleihau - trwy gyflwyno gofyniad bod staff yn adrodd yn ôl i reolwr ar ôl pob digwyddiad ble defnyddiwyd grym corfforol. Yn ogystal â chyflwyno mwy o atebolrwydd, mae hyn yn caniatáu trafodaeth ar ddulliau gweithredu eraill a allasai olygu osgoi gwrthdaro neu ei ddatrys trwy ddull gwahanol a/neu

rwystro'r gwrthdaro rhag gwaethygu'n y lle cyntaf. Bydd mabwysiadu'r fath arferion yn ehangach yn golygu ymorol bod rheolwyr yn fwy medrus yn darparu goruchwyliaeth broffesiynol.

Mae gwella ymgynghori â charcharorion yn ffordd arall o gael mwy o adborth ynglŷn ag effeithiau defnyddio'r hawl i farnu, a bydd y camau i ddiffinio a chefnogi cynrychiolwyr carcharorion ymhellach a ddisgrifir ym mhennod 6 yn gwneud hynny i ryw raddau. Gwyddom fod rhai canfyddiadau o hiliaeth, mewn carchardai fel mewn sefyllfaoedd eraill, yn ganlyniad y ffaith na roddir rhesymau bob amser dros benderfyniadau yn ôl yr hawl i farnu. Bydd ymgynghori mwy effeithiol â charcharorion hefyd yn sicrhau bod mwy o ymwybyddiaeth ymysg carcharorion o'r cyfyngiadau y mae staff yn gweithio oddi mewn iddyn nhw a'r meini prawf a ddefnyddir wrth wneud dyfarniadau.

Y drydedd ffordd ymlaen ydi trwy ddadlau dros ochr fusnes cydraddoldeb hiliol. Fel y gwelwom, gall y neges nad oddefir hiliaeth achosi canlyniadau negyddol anfwriadol. Mewn gwrthgyferbyniad bydd iaith sy'n fwy cadarnhaol - am broffesiynoldeb a darparu gwasanaeth teg a chywir - a sôn am fuddiannau cydraddoldeb hiliol yn fwy effeithiol yn newid ymddygiad. Gan ddod yn ôl at yr enghraifft a drafodwyd uchod, mae disgrifio'r carcharor Du fel rhywun sydd wedi ei dargedu ar gam am chwiliad yn annhebygol o newid nac agweddau nac ymddygiad. Mae nodi yn hytrach bod yr amser a dreuliodwyd ar y chwiliad diangen wedi ei wastraffu ac mai gwaith proffesiynol swyddog carchar ydi casglu gwybodaeth ddibynadwy ar leoliad nwyddau i sicrhau bod chwilio yn cael ei dargedu'n effeithiol yn fwy tebygol o wneud hynny.

Pedwerydd cam bwysig ydi sôn am y ffaith y bydd camgymeriadau, a thraddodi'r neges bod hyn yn dderbyniol cyn belled â'u bod yn ddiwyll ac yn cael eu cywiro pan ganfyddir nhw. Dim ond trwy ailadrodd y pwynt hwn - ochr yn ochr â'r neges y bydd hiliaeth fwriadol a maleisus yn golygu diswyddo - y bydd staff a rheolwyr yn teimlo eu bod yn gallu ei mentro hi'n rheoledig mewn dull fydd yn caniatáu iddyn nhw oresgyn pryderon ynghylch gwahaniaeth a datblygu'r fath o berthynas â charcharorion BME sydd yn y pen draw yr unig ffordd o gyflawni canlyniadau cyfartal.

Yn olaf, ac yn bwysicaf, neges gyson gan Lywodraethwyr a rheolwyr eraill yn ymwneud â chydaddoldeb hiliol, ochr yn ochr â gosod esiampl personol gadarnhaol, fel y disgrifir yn y bennod rheolaeth ac arweinyddiaeth, fydd yr unig ffordd o wreiddio newid yn y maes hwn, fel mewn meysydd eraill.

I gloi, roedd beirniadaeth y CRE yn canolbwyntio ar arferion mewn sefydliadau, yn hytrach nag ar y polisiau eu hunain. Yng ngoleuni hyn, rydym ni wedi canolbwyntio ar wella'r arferion hynny. Sicrhau bod data monitro ar gael, ble nad oedd o'r blaen; cryfhau strwythurau rheolaeth; a systemau'n bodoli i sicrhau ymchwilio'n iawn i unrhyw dystiolaeth o anghyfartaledd neu driniaeth wahaniaethol a gweithredu'n briodol.

Mae casgliadau'r Tîm Adolygu yn dangos bod y Gwasanaeth wedi gwneud cynnydd da yn gweithredu systemau i reoli a monitro cydraddoldeb hiliol. Fodd bynnag, darganfu hefyd, er bod pwyslais wedi bod ar newid proses, mai

ychydig o dystiolaeth oedd yna o unrhyw wir newid diwylliannol. Gwyddom fod gwahaniaethu hefyd yn gallu bod ar ffurf fwy cynnil, cudd a bod dod ag ef i'r wyneb a mynd i'r afael ag ef yn her sylweddol.

Mae llawer o hyn y dibynnu ar arweinyddiaeth a symud o newid proses i newid diwylliant. Mae'r systemau a'r prosesau oedd yn absennol ar adeg ymchwiliad y CRE bellach yn eu lle; fodd bynnag, dydi hyn ddim bob amser wedi troi'n wir newidiadau i garcharorion BME. Mae angen i ni droi ein sylw at fynd i'r afael â ffurfiau mwy cynnil o wahaniaethu; i sicrhau bod yr hawl i farnu yn cael ei sensiteiddio i hil; a bod y rhai hynny sydd mewn swyddi o awdurdod yn atgyfnerthu'n gadarnhaol pa mor bwysig ydi taro deuddeg o ran cael hil.

5. Caffaeledd Nwyddau, Adnoddau a Gwasanaethau i Garcharorion

Ble'r Oeddem Ni

Wrth wneud ei ymchwiliad ffurfiol, casglodd y CRE ystod eang o dystiolaeth, o weithredoedd brawychu a harasio hiliol i'r hyn sydd efallai i'w gweld yn faterion bach ond sy'n bwysig iawn i garcharorion, yn cynnwys: a ydi'r nwyddau ar gael yn cwrdd ag anghenion yr holl garcharorion neu a ydi'r bwyd a ddarparir yn amrywiol ei ddiwylliant.

Fel y nodwyd yn adroddiad y CRE, mae adran 20 o Ddeddf Cysylltiadau Hiliol 1976 yn gwneud gwahaniaethu uniongyrchol neu anuniongyrchol yn y ddarpariaeth nwyddau, adnoddau a gwasanaethau yn anghyfreithlon. Er enghraifft, gall peidio â chyflenwi nwyddau sy'n cwrdd ag anghenion carcharorion BME fod yn gyfystyr â gweithred o wahaniaethu anuniongyrchol.

Yn ogystal â'r gofynion cyfreithiol a osodir ar y Gwasanaeth, mae peidio â darparu diet amrywiol ei ddiwylliant neu sicrhau bod siop y carchar yn cyflenwi nwyddau sy'n cwrdd ag anghenion carcharorion BME yn gallu effeithio'n negyddol ar gysylltiadau hiliol mewn carchardai. Os ydi carcharorion BME yn canfod eu bod yn cael eu trin yn annheg, gall hyn amharu ar berthnasau rhwng staff a carcharorion trwy wanhau teimladau o ymddiriedaeth a pharch sydd gan y carcharorion tuag at staff.

Canfu'r CRE wahaniaethu hiliol anghyfreithlon mewn perthynas â pheidio â darparu, neu sicrhau caffaeledd, nwyddau, adnoddau a gwasanaethau oedd yn cwrdd ag anghenion carcharorion BME a Moslemaidd yn arbennig (gweler Atodiad B maes methiant 4). Roedd casgliadau penodol yn cynnwys y ffaith na doedd prydau bwyd a ddarparid i garcharorion a nwyddau yn siop y carchar ddim yn cwrdd ag anghenion yr amrywiaeth o wahanol grefyddau neu gefndiroedd diwylliannol; a bod yr ychwanegiad at brisiau eitemau ar gyfer carcharorion BME yn uwch nag at eitemau eraill.

Darganfu hefyd na doedd nifer o garchardai ddim yn sicrhau bod darpariaeth grefyddol ac ysbrydol briodol ar gael ar gyfer carcharorion Moslemaidd, fel

defnydd o ystafell weddio addas neu sicrhau bod gweddïau dydd Gwener yn digwydd ar yr amser a'r diwrnod a ganiateir.

Yn olaf, adroddodd y CRE fod amrywiaeth llawn y grwpiau yn aml yn cael ei anwybyddu mewn unrhyw drafodaeth ar gydraddoldeb hiliol yn y Gwasanaeth Carchardai. Roedd hyn yn arbennig o wir yn achos Teithwyr Gwyddelig nad oedd i'w gweld mewn unrhyw system monitro ethnig ac a oedd, am fod ganddyn nhw sgiliau llythrennedd isel, yn ei chael hi'n anodd gwneud ceisiadau neu gwyno. Ar y cyfan ni wnaeth y Gwasanaeth Carchardai ddigon i newid ei arferion er mwyn i'r rhai hynny â sgiliau darllen isel allu ymdopi â bywyd carchar.

Beth Wnaethom Ni

Er mwyn mynd i'r afael â'r materion a nododd y CRE, fe roddodd y Gwasanaeth nifer o gamau ar waith wedi eu cynllunio wneud nwyddau, adnoddau a gwasanaethau yn fwy hygyrch i garcharorion BME a Moslemaidd yn arbennig.

Yn 2005-06, cwblhaodd y 127 o sefydliadau yn y sector cyhoeddus asesiad effaith ar gantîn ac arlwyo ac, yn 2006-07, ar gaffaeledd crefydd. Canlyniad hyn oedd bod pob sefydliad yn ystyried ei bolisiau a'i brosesau mewn modd systematig ac mae wedi amlygu pwysigrwydd ymgynghori â charcharorion ar y materion hyn. Yn ogystal, gwnaed asesiadau effaith ar bolisiau cenedlaethol ar arlwyo a siopau carchar, ac mae asesiad effaith o'r llawlyfr crefydd ar y gweill.

Sefydlodd y REAG hefyd Dîm Cyflenwi a Gweithredu Gwasanaeth (SDIT) i weithio gyda sefydliadau, yn cynnig cyngor ymarferol ar sut i fynd i'r afael â meysydd methiant y CRE, ac i fesur a monitro'u cynnydd gan ganolbwyntio ar ganlyniadau. Dros y pum mlynedd diwethaf, mae SDIT wedi cynghori sefydliadau ar sut i wella amrywiaeth ddiwylliannol y prydau a ddarparir a sut i atal traws-halogi nwyddau halal; asesu a chasglu arfer da mewn perthynas â gweithio gyda charcharorion sy'n Sipsiwn o Deithwyr a Roma; ac wedi dod â grwpiau ffocws carcharorion ynghyd i drafod darpariaeth cantîn, gan adrodd y casgliadau i uwch dimau rheoli'r sefydliadau.

Enghraifft benodol o waith y SDIT ydi'r gefnogaeth benodol a roddodd i un sefydliad oedd yn ei chael hi'n anodd darparu bwydlen oedd yn adlewyrchu'r boblogaeth amrywiol oedd dan glo yno. Huriodd y SDIT wasanaethau arlwywyr allanol i helpu staff arlwyo lleol i baratoi prydau oedd yn cael eu hystyried yn fwy addas ar gyfer y boblogaeth.

Yn ogystal â sefydlu systemau ar gyfer monitro, ac adnabod a mynd i'r afael ag effaith andwyol (gweler pennod 4), gwnaed nifer o newidiadau yn y polisiau a'r arferion yn ymwneud ag arlwyo, siopau carchar a chrefydd er mwyn sicrhau mynediad cyfartal i garcharorion BME.

Prydau/Bwyd

Mae Gorchymyn y Gwasanaeth Carchardai (PSO) ar Arlwy (PSO 5000) wedi bod yn destun diwygiadau parhaus ac fe'i diwygiwyd yn helaeth i gynnwys casgliadau ymchwiliad ffurfiol y CRE ac mae bellach yn cynnwys gofyniad i sicrhau bod sefydliadau'n darparu diet amrywiol sy'n cwrdd ag anghenion crefyddol a diwylliannol carcharorion.

Wrth gynllunio bwydlenni, rhaid i Reolwyr Arlwy ystyried cefndir crefyddol, diwylliannol ac ethnig carcharorion. Rhaid i fwydlenni fod yn eglur ac yn hawdd eu darllen, yn defnyddio symbolau i ddangos priodoldeb diet, er enghraifft (h) ar gyfer bwyd halal a (v) ar gyfer llysieuol. Mae'r PSO hefyd yn argymhell defnyddio symbolau ar ffurf lluniau er mwyn gwneud bwydlenni'n hygyrch i garcharorion sydd heb fod yn siarad Saesneg neu â sgiliau llythrennedd isel.

Rhaid i sefydliadau weithredu system fwydlen aml-ddewis, i'w dewis o flaen llaw sy'n golygu bod pob carcharor yn gallu dewis ei bryd o fwyd. Mae hyn yn ddatblygiad sylweddol ers 2003 pan na doedd bwydlenni dewis o flaen llaw ddim yn cael eu defnyddio'n gyson ar draws y Gwasanaeth, ac o ganlyniad ychydig neu ddim dewis o fwyd oedd gan garcharorion. Mae cylch bwydlen o leiafswm o 3 wythnos yn golygu y dylai bod dewis eang ac amrywiaeth o fwyd ar gael trwy gydol y flwyddyn.

Mae'n ofynnol bod sefydliadau hefyd yn ymgymryd ag arolygon barn carcharorion ar y mathau o fwyd sydd orau ganddyn nhw er mwyn sicrhau darparu'r rhain, lle bo modd, a chwrdd ag anghenion amrywiol y carcharorion.

Mae'r PSO hefyd yn ymdrin yn eang â'r ddarpariaeth bwyd yn ystod gwyliau crefyddol. Mae sefydliadau'n gweithio'n agos gyda chaplan y ffydd berthnasol i sicrhau darparu bwyd addas, ar gyfer ystod eang o wyliau crefyddol, yn cynnwys ar gyfer: Bwdiaidd, Cristnogol, Uniongred Roegaidd, Hindŵ, Jain ac Iddewig.

Roedd diffyg bwyd halal o bryder arbennig i'r CRE. Mae rhan sylweddol o'r PSO yn ymdrin â nodi'r gofynion mewn perthynas â gwyliau Moslemaidd a darparu bwyd halal yn fwy cyffredinol. Mae'n gofyn bod bwydlenni sefydliadau'n cynnwys, fan leiaf, dewis o brif bryd dyddiol sy'n addas ar gyfer Moslemiaid, wedi'i nodi felly'n eglur. Rhaid prynu holl gynnyrch cig a dofednod halal gan y cyflenwr cenedlaethol cytûn a rhaid i'r diet fod heb unrhyw gynnyrch neu isgynnyrch yn deillio nac o foch nac o alcohol.

Mae'r PSO yn cynnwys canllaw manwl i sicrhau labelu cynnyrch halal yn eglur, ei drafod a'i gadw ar wahân i gynnyrch sydd heb fod yn halal, gyda gofynion i ddefnyddio llestri, padelli ac offer ar wahân, wedi eu cadw'n arbennig i'w defnyddio gyda chynnyrch halal yn unig, ar gyfer paratoi, coginio a gweini bwyd.

Er mwyn helpu sefydliadau, cynhaliwyd cynhadledd arlwy yn 2006 oedd yn cynnwys arddangosiadau 'byw' o arddulliau coginio Caribiaidd, Asiaidd a Mediteranaidd. Cafwyd cyllid gan y REAG ac fe drefnodd i ddosbarthu offer o

liw arbennig i'w ddefnyddio gyda bwyd halal ym mhob man gweini mewn sefydliadau.

Yn ei adroddiad, amlygodd y CRE hefyd y ffaith bod rhai grwpiau Asiaidd a Duon yn dioddef gan anoddefgarwch lactos, oedd yn golygu na doedd darparu grawnfwyd a llaeth i frecwast ddim yn addas ac yn gyfystyr â gwahaniaethu anfwriadol. Mae PSO 5000 bellach yn cynnwys adran benodol ar anoddefgarwch bwyd ac atodiad ar sut i ddelio ag anoddefgarwch lactos, sy'n argymhell nwyddau eraill y gellid eu darparu fel llaeth soia a reis.

Mesurir perfformiad sefydliadau yn y meysydd hyn, a chydymffurfio â PSO 5000, gan ddefnyddio Safon Arlwyo 4. Mae gwaelodlin 20 yn datgan bod *'rhaid cwrdd ag anghenion dietegol crefyddol, diwylliannol a meddygol. Rhaid i'r dewisiadau ar y fwydlen a'r ddarpariaeth prydau o fwyd adlewyrchu anghenion crefyddol a diwylliannol y sefydliad'* ac mae gwaelodlin 21 yn nodi *'rhaid marcio a defnyddio offer ar wahân i ddarparu prydau Moslemaidd'*.

Cefnogir cyflwyno gan Gynghorwyr Arlwyo rhanbarthol ym mhob rhanbarth sy'n sicrhau bod arlwywyr yn ymwybodol o'u cyfrifoldebau i ddarparu bwyd addas i garcharorion o bob grŵp ethnig.

Siopau carchar (adwerthu carchar)

Ers cyfnod ymchwiliad y CRE, mae'r mwyafrif o garchardai wedi contractio cwmnïau allanol i gyflenwi nwyddau adwerthu i garcharorion. O dan y trefniadau hyn, roedd cyflenwi nwyddau i gwrdd ag anghenion carcharorion BME yn fater lleol gan mwyaf ac fe beidiodd y rhestr gytûn o nwyddau a nodwyd yn adroddiad y CRE.

O Hydref 2008 allan, gweithredir strategaeth adwerthu newydd, a nodir yn PSO 5200, a bydd mewn grym ar draws ystâd carchardai'r sector cyhoeddus erbyn diwedd Mawrth 2009. Cyn hyn, nid oedd PSO yn bodoli ar adwerthu carcharorion. Mae dau o amcanion y strategaeth newydd yn uniongyrchol berthnasol i faterion a godwyd gan y CRE - yn gyntaf, sicrhau ystod o gynnyrch sy'n adlewyrchu anghenion amrywiol poblogaeth y carchar ac yn ail, prisiau gwerthu rhesymol, hynny ydi prisiau sy'n cymharu â phrisiau'r stryd fawr, wedi eu gwirio'n annibynnol.

O dan y system newydd, bydd holl gyflenwad siopau'n dod o Restr Cynnyrch Genedlaethol a fydd yn cynnwys rhyw 800 o gynhyrchion. Roedd y Rhestr Cynnyrch Genedlaethol yn destun ymgynghoriad eang, yn cynnwys ymgynghori â grwpiau cynrychioli carcharorion mewn nifer o sefydliadau. Diweddarir y rhestr yn chwarterol, gan ystyried canlyniadau arolygon carcharorion. Bydd y Rhestr Cynnyrch Genedlaethol ar gael mewn nifer o ieithoedd tramor a datblygir fformat sy'n addas ar gyfer y rhai hynny â sgiliau llythrennedd a rhifedd cyfyng. O ran prisio, bydd asiantaeth annibynnol yn meincodi pob eitem ar y rhestr yn rheolaidd yn ôl gwerthwyr eraill.

Bydd rhaid i sefydliadau wedyn ddefnyddio'r Rhestr Cynnyrch Genedlaethol i ddyfeisio rhestr cynnyrch leol, yn dilyn ymgynghori â chynrychiolwyr

carcharorion, yn cynnwys cynrychiolwyr Timau Gweithredu Cydraddoldeb Hiliol ac asesiadau effaith cydraddoldeb hiliol a rhyw. Bydd gan garcharorion hefyd wasanaethau catalog arbenigol at eu defnydd fydd yn cynnwys amrywiaeth o nwyddau na ellid yn ymarferol eu cadw ar y Rhestr Cynnyrch Genedlaethol.

Bu PSO 5200 wedi bod yn destun asesiad effaith cydraddoldeb hiliol ac, yn rhan o'r broses honno, mae beirniadaethau'r CRE o siopau carchar wedi eu cymryd i ystyriaeth er mwyn sicrhau mynd i'r afael â nhw trwy'r strategaeth newydd.

Ategir y PSO gan Safon 40, a gyhoeddwyd yn Ionawr 2005, sydd wedi ei diwygio'n helaeth i adlewyrchu'r strategaeth newydd. Y bwriad ar hyn o bryd ydi y bydd y Safon ddiwygiedig yn dod i rym o fis Mawrth 2009 ymlaen pan fydd y gwasanaeth newydd wedi cael ei weithredu ar draws y Gwasanaeth Carchardai. Mae'r safon ddiwygiedig yn galw am gynnal arolwg ysgrifenedig o fodlonrwydd carcharorion yn flynyddol a chytuno ar gynllun gweithredu a'i roi ar waith - rhaid i'r arolwg gynnwys priodoldeb yr ystod o gynnyrch yn ogystal â chaffaeledd a darpariaeth eitemau arbenigol ac eitemau catalog.

Anghenion ffydd

Mae'r Gwasanaeth Carchardai wedi gwneud cryn dipyn ers ymchwiliad y CRE i ddarparu ar gyfer anghenion crefyddol ac ysbrydol carcharorion o wahanol gredoau. Mae Caplaniaeth y Gwasanaeth yn gweithio'n agos gyda Chynghorwyr Ffydd i sicrhau clywed lleisiau crefyddau lleiafrifol mewn modd adeiledig a rheolaidd.

Mae'r Llawlyfr Crefydd — PSO 4550 — wedi cael ei ymestyn gyda sawl diweddariad a diwygiad ers ei gyhoeddi gyntaf yn Hydref 2000. Mae'r Gwasanaeth hefyd yn cyhoeddi Cyfarwyddyd y Gwasanaeth Carchardai (PSI) ar ddyddiadau gwyliau crefyddol.

Ar adeg ymchwiliad y CRE roedd cynghorydd Moslemaidd llawn amser yn ei le; fodd bynnag, mae gan y swydd hon fwy o adnoddau bellach i helpu i ymdrin â'r amrywiaeth mwyfwy o gyfrifoldebau sydd gan y cynghorydd.

Mae PSO 4550 yn ymdrin ag amrywiaeth eang o feysydd, yn cynnwys: penodi Caplaniaid a Gweinidogion; manau addoli a chydaddoli; gofal bugeiliol; ymlyniad crefyddol; a diet, gwisg ac arteffactau.

Mae pob carcharor yn cael cyfle i gydaddoli am o leiaf un awr yr wythnos a rhaid i staff barchu eu rhwymedigaethau crefyddol. Wrth ddewis man gyfer addoli, mae'n ofynnol bod sefydliadau yn ystyried beth yw ei faint, pa mor agos ydyw at gyfleusterau ymolchi addas, a sicrhau ei fod wedi ei leoli ar wahân i ormod o sŵn neu drwm. Mae barn pob Caplan a Gweinidog a fydd yn ei ddefnyddio hefyd yn cael ei ystyried.

Mae arfer Islam mewn carchar yn ffurfio adran benodol o'r PSO yn ymwneud â phenodi Caplaniaid Moslemaidd, diet, Ramadan, testunau ac arteffactau

crefyddol, gwaith, gwisg a glendid personol. Mae'n rhoi arweiniad ar yr amserlen ar gyfer gweddïo, ei hyd, y ddarpariaeth cyfleusterau ymolchi a phwy ddylai arwain gweddïau dydd Gwener.

Mae dwy weithred yn orfodol: rhaid caniatáu i garcharorion Moslemaidd fynychu gweddïau dydd Gwener o fewn yr amserlen a nodir yn y PSO ac ymolchi cyn mynychu gweddïau dydd Gwener.

Mae'r PSO yn amlygu pwysigrwydd cadw at safonau glendid personol uchel bob amser a bod darparu sgriniau mewn cawodydd cymunedol yn arfer da.

Gwnaeth y CRE sylw hefyd ar arfer amhriodol, sef swyddogion benywaidd yn chwilio carcharorion Moslemaidd gwrywaidd. Mae PSO 4550 bellach yn ei gwneud yn eglur bod rhaid i swyddog gwrywaidd chwilio carcharorion sy'n gwrthwynebu cael eu chwilio gan swyddogion benywaidd ar sail grefyddol neu ddiwylliannol.

Cefnogir y PSO gan Safon 51. Mae'n mynnu bod sefydliadau, ymysg pethau eraill: yn penodi Caplaniaid i adlewyrchu anghenion poblogaeth y carchar; yn darparu manylion ysgrifenedig ynghylch y ddarpariaeth grefyddol i garcharorion newydd; yn darparu manau addoli preifat a chydaddoli; ac yn sicrhau bod gan garcharorion yn gallu cael diet, gwisg ac arteffactau crefyddol. Doedd dim o'r darpariaethau hyn yn eu lle ar adeg ymchwiliad y CRE.

Carcharorion â sgiliau llythrennedd isel

Darganfu'r CRE fod amrywiaeth llawn grwpiau'n cael ei anwybyddu mewn unrhyw drafodaeth ar gydraddoldeb hiliol yn y Gwasanaeth Carchardai, er enghraifft, roedd y problemau yr oedd grwpiau lleiafrifol Gwyn yn eu hwynebu'n cael eu hesgeuluso. I fynd i'r afael â hyn, mae gan system monitro ethnig y Gwasanaeth, SMART, y gallu i gipio'r gwahaniaethau rhwng grwpiau Gwyn Prydeinig a grwpiau Gwyn eraill - cam pwysig o ystyried y nifer cynyddol o garcharorion Gwyn sydd heb fod yn siarad Saesneg, y gall eu profiadau a'u triniaeth fod yn dra gwahanol i garcharorion Prydeinig.

Cyfeiriodd y CRE yn uniongyrchol at Deithwyr Gwyddelig a'r ffaith bod lefelau llythrennedd isel iawn yn ei gwneud hi'n anodd iddyn nhw wneud ceisiadau neu gwynion. Mae pob carchar bellach yn sgrinio sgiliau craidd er mwyn asesu lefelau llythrennedd ymysg carcharorion. Mae hyn yn rhoi cyfle i garcharorion fynychu rhaglen Sgiliau Craidd os ceir bod angen iddyn nhw wneud hynny.

Hefyd, mewn nifer o sefydliadau ategir y cyfleoedd addysgiadol ffurfiol hyn gan y rhaglen Troed-wrth-Droed (Toe-by-Toe), ble mae carcharorion yn dysgu carcharorion eraill i ddarllen gan ddefnyddio defnyddiau wedi eu paratoi'n bwrpasol.

Yn fwy cyffredinol, mae nifer o sefydliadau wedi cymryd camau i sicrhau bod nwyddau, adnoddau a gwasanaethau ar gael i'r rhai hynny â sgiliau

llythrennedd cyfyng. Mae'r rhain yn amrywio o ddefnyddio bwydlenni gyda lluniau a thafledd cartŵn yn egluro'r broses gwyno i gronfeydd data'n cipio'r ieithoedd eraill y mae staff a charcharorion yn eu siarad, gan hwyluso cael cyfieithu at eu defnydd yn rhwydd .

I gydnabod pwysigrwydd mynd i'r afael â'u hanghenion ehangach, mae is-grŵp o'r Grŵp Cyngori ar Hil yn datblygu strategaeth i wella cymorth i garcharorion sy'n Sipsiwn o Deithwyr Roma. Mae cylch gwaith y Grŵp Llywio'n cynnwys:

- argymhell canfod yn ffurfiol a monitro carcharorion sy'n Sipsiwn o Deithwyr Roma gan ddefnyddio systemau TGCh
- adolygu sut mae carcharorion sy'n Sipsiwn o Deithwyr Roma yn gallu cael at eu defnydd wasanaethau fel addysg, gwaith, gofal iechyd a rhaglenni ymddygiad troseddwr
- ymchwilio i sut mae sefydliadau'n sicrhau cynnwys materion carcharorion sy'n Sipsiwn o Deithwyr Roma yn eu cynlluniau gweithredu cydraddoldeb hiliol

Mae'r Grŵp Llywio wedi cyfarfod ddwywaith ac mae dan arweiniad Cyfarwyddwr Mudiad y Teithwyr Gwyddelig ym Mhrydain.

Mehefin 2008 oedd y tro cyntaf y cynhaliwyd mis hanes Sipsiwn a Theithwyr. Darparodd y REAG ddefnydd hyrwyddo i bob sefydliad i'w cefnogi a'u hannog i ddathlu'r digwyddiad ac roedd un o'r cylchlythyrau cymunedol chwarterol yn canolbwyntio'n gyfan gwbl ar faterion yn ymwneud â chymunedau Sipsiwn o Deithwyr Roma.

Ble'r Ydym Ni Nawr

Mae'r adran hon yn tynnu ar dystiolaeth o amryw o ffynonellau i ddarparu asesiad o ba gynnydd sydd wedi ei wneud yn sicrhau cydraddoldeb darpariaeth a chaffaeledd nwyddau, adnoddau a gwasanaethau ar draws y Gwasanaeth Carchardai.

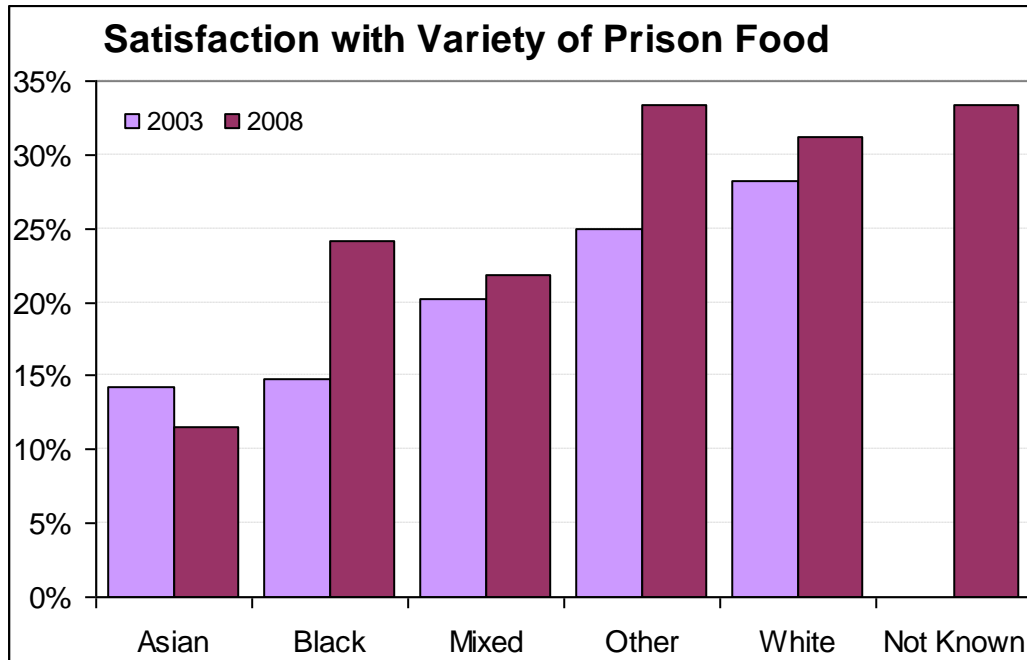
Daw rhan o'r dystiolaeth hon gan y Tîm Adolygu - sy'n cynnwys cynrychiolwyr o sefydliadau yn cynnwys Partners of Prisoners, NACRO, RESPECT a Mudiad y Teithwyr Gwyddelig - a ymwelodd â sefydliadau er mwyn asesu cynnydd o'i gymharu â'r meysydd methiant. Buont yn ymweld â sefydliad diogelwch uchel, sefydliad troseddwr ifanc a sefydliad benywaidd. Ceir manylion y fethodoleg ym Mhennod 3.

Prydau/Bwyd

Mae tystiolaeth yn awgrymu bod cynnydd wedi ei wneud yn darparu amrywiaeth ehangach o fwyd i gwrdd ag anghenion carcharorion o wahanol grefyddau neu gefndir diwylliannol, a gwella faint o ddewis sydd ar gael.

Roedd arolwg NACRO o ganfyddiadau carcharorion yn dangos bod pob grŵp ethnig ar wahân i Asiaid yn teimlo bod gwelliant wedi bod yn yr amrywiaeth bwyd mewn carchardai ers 2003, a'r gwelliant mwyaf nodedig ymhlith y grŵp Du.

[INSERT GRAPH 9]



[Bodlondeb ar Amrywiaeth Bwyd Carchar

Asiaidd, Du, Cymysg, Arall, Gwyn, Anhysbys]

Roedd adroddiad blynyddol Prif Arolygydd Carchardai Ei Mawrhydi 2006-07, hefyd yn cynnwys ffigyrau'n ymwneud â charcharorion Moslemaidd a heb fod yn Foslemaidd - roedd hyn yn dangos bod 26% o garcharorion Moslemaidd yn credu bod y bwyd yn dda neu'n dda iawn o'i gymharu â 29% o garcharorion heb fod yn Foslemaidd.

Mae cynnydd da wedi ei wneud yn sicrhau bod bwyd halal ar gael ar gyfer carcharorion Moslemaidd. Yn ôl Tîm Darparu a Gweithredu'r REAG, o'r 50 neu fwy o sefydliadau y buon nhw'n ymweld â nhw, mae dewis halal ar gael gan bob un ac mae llawer yn cynnig mwy nag un dewis.

Cafodd sefydliadau glod hefyd am sicrhau bod nwyddau halal yn cael eu cadw, eu trafod a'u darparu'n gywir. Er enghraifft, darganfu arolwg y Prif Arolygydd yn 2007 fod trefniadau cadw a pharatoi prydau o fwyd halal yn dda...Roedd yr holl fwyd halal yn cael ei gadw a'i baratoi ar wahân a'i gludo i unedau ar hambyrddau hawdd eu hadnabod. Roedd offer mewn cod lliwiau arbennig yn cael eu defnyddio ar gyfer bwyd halal, ac roedd gweithwyr cantîn

yr asgell wedi cael eu briffio'n llawn ar y trefniadau hyn. Roedd yr holl offer halal yn cael eu cadw mewn cypyrddau ar wahân.

Yn yr un modd, mae adroddiad arolwg arall yn nodi bod bwyd halal yn cael ei gadw, ei baratoi a'i ddarparu mewn cynhwysyddion ffoil. Roedd tystysgrifau halal yn cael eu harddangos yn y cantinau ac roedd y caplan Moslemaidd yn gwirio'r gegin a'r cantinau'n rheolaidd.

Ac mewn sefydliad arall, roedd un rhan o'r gegin wedi'i neilltuo fel man penodol ar gyfer paratoi bwyd halal. Defnyddid adnoddau coginio ar wahân, roedd yr holl fwyd halal yn cael ei gadw ar wahan, ac roedd tystysgrifau halal priodol yn eu lle.

Mae Cynghorydd Moslemaidd cenedlaethol y Gwasanaeth yn aml yn cynnal hapwiriadau mewn sefydliadau i sicrhau bod bwyd halal yn cael ei gadw a'i baratoi'n gywir. Mae sicrhau bod y trefniadau ar gyfer bwyd halal yn gywir ac osgoi traws-halogi cynnyrch hefyd yn rhan o gylch gwaith Caplaniaid Moslemaidd. Caiff hyn ei gynnwys yn rheolaidd mewn digwyddiadau hyfforddi ar gyfer Caplaniaid Moslemaidd ac mae pecyn hyfforddi ar y materion hyn ar y gweill i'w ddefnyddio mewn sefydliadau.

Roedd gwelliannau o'r fath yn amlwg yn ystod ymweliadau'r Tîm Adolygu â sefydliadau. Cawsant fod cynnydd wedi ei wneud yn cwrdd ag anghenion carcharorion Moslemaidd, a dewisiadau diet halal ar gael, offer ar wahân i ddarparu prydau o fwyd halal a chylch bwydlen nad oedd bellach yn dibynnu ar ddewisiadau halal 'pryd gwlyb' (e.e. cyri) yn unig.

Fodd bynnag, er bod offer wedi ei gyflenwi i bob sefydliad er mwyn darparu bwyd halal, mewn dau o'r tri charchar yr ymwelwyd â nhw ychydig o dystiolaeth oedd eu bod yn cael eu defnyddio, gan arwain at drawshalogi posib. Mae nifer o adroddiadau arolygu diweddar hefyd wedi nodi, er bod offer darparu ar wahân ar gael, na dydyn nhw ddim bob amser yn cael eu defnyddio i ddarparu bwyd halal. Ers 2004-05, mae'r Arolygaeth wedi gwneud 32 o argymhellion ynglŷn â thrafod a pharatoi bwyd halal.

Yn ogystal, yn y sefydliadau yr ymwelodd y tîm â nhw, cafwyd tystysgrifau halal gan gyflenwyr, ond doedden nhw ddim wedi'u harddangos ac o ganlyniad ychydig o hyder oedd gan rai carcharorion yn nilysrwydd y cynnyrch halal oedd ar gael.

Darganfu'r Tîm hefyd fod amrywiaeth diwylliannol y dietau'n amrywio'n fawr rhwng sefydliadau. Yn y tri sefydliad, ni roesid ystyriaeth benodol i ddewisiadau diet carcharorion Sipsiwn o Deithwyr Roma o ran y bwyd oedd ar gael.

Ar y cyfan, roedd gwelliannau yn y ddarpariaeth bwyd ar gyfer carcharorion Moslemaidd, ond roedd angen gwaith pellach i sicrhau bod prydau bwyd mwy diwylliannol briodol ar gael oedd yn cwrdd ag anghenion carcharorion o amrywiaeth ehangach o gefndiroedd. Roedd ymgynghori ystyrion ynghylch

anghenion dietegol yn gyfyngedig am fod y canolbwynt yn dueddol o fod ar anghenion crefyddol.

Mae'r casgliadau hyn yn cytuno'n gyffredinol â casgliadau'r Prif Arolygydd yn yr arolwg thematig o hil yn 2005, a ddarganfu bod rhai dynion BME yn teimlo bod bwydlen fwy diwylliannol amrywiol ar gael bellach ond bod merched BME yn gyffredinol yn anfodlon ar y bwyd ac oedolion ifanc BME yn cwyno am amrywiaeth gwael y bwyd.

Siopau carchar (adwerthu carchar)

Mae adwerthu carchar yn faes arall a nodwyd yn arolygiadau'r Prif Arolygydd. Mewn adroddiad arolwg yn 2006, fe soniodd am yr ystod nodedig o nwyddau ar gyfer carcharorion o gefndir BME a phwysleisio bod uwch swyddog y cantîn wedi mynychu pwyllgorau ymgynghori ac wedi diwygio'r rhestr cynnyrch i gynnwys eitemau yr oedd carcharorion tramor wedi gofyn amdanyh nhw.

Yn y sefydliadau yr ymwelodd â nhw, darganfu'r Tîm Adolygu fod y cynnyrch ar gyfer gwallt a chroen oedd ar gael i garcharorion BME wedi gwella, ond bod diffyg amrywiaeth o ran bwyd, cerddoriaeth a chardiau cyfarch ar gael i'w prynu ar y rhestr cynnyrch.

Roedd cost eitemau ar gyfer carcharorion BME o bryder arbennig i'r Tîm Adolygu. O gymharu prisiau carchar â phrisiau yn y gymuned darganfu y gallen nhw fod dwywaith yn ddrytach. Nid oedd yn amlwg bod yr amrywiaeth pris hwn yn cael ei fonitro.

Roedd beirniadaeth o'r prisiau a godid yn ogystal â'r diffyg dewis yn ddau bwnc a amlygwyd gan y Prif Arolygydd yn yr adolygiad thematig o hil. Yn eu grwpiau ffocws, cododd carcharorion BME benywaidd bryderon am gost uchel a diffyg dewis y nwyddau gwallt a harddwch du oedd ar gael i'w prynu.

Yn ogystal, teimlai'r Tîm Adolygu na doedd ymgynghori â charcharorion am y siop ddim yn effeithiol yn aml o ran cydnabod anghenion carcharorion BME, a'u lleisiau'n cael eu boddi gan y mwyafrif o'r boblogaeth Wen Brydeinig. Pan geid ymgynghori â charcharorion BME yn aml roedd heb ei gynllunio neu'n ad hoc, gan arwain at ganlyniadau gwael. Mae'n amlwg felly bod angen gwella'r trefniadau ar gyfer ymgynghori â charcharorion BME ynglŷn â darpariaeth y siop.

Roedd staff carchardai yn y sefydliadau yr ymwelwyd â nhw yn cwyno am y cyfyngiadau cytundebol oedd yn golygu nad oedden nhw ddim yn gallu cael cynnyrch o'r tu allan i'r cytundebau oedd wedi eu cytuno; fodd bynnag, roedd yna deimlad y dylai'r strategaeth adwerthu carchar newydd allu helpu i wella'r ddarpariaeth ar gael.

Anghenion ffydd

Mae tystiolaeth yn awgrymu bod y Gwasanaeth wedi gwneud cryn gynydd yn darparu ar gyfer anghenion crefyddol ac ysbrydol carcharorion

Moslemaidd, gyda mynd i'r afael yn llawn a'r mwyafrif helaeth o feirniadaethau'r CRE. Mae ffigyrau gan Gaplaniaeth NOMS yn dangos bod yna bellach 41 caplan Moslemaidd llawn amser a 37 rhan amser, ynghyd â 115 o Gaplaniaid Moslemaidd gwadd cenedlaethol.

Yn yr arolygon a wnaeth yr arolygaeth trwy gydol 2006-07, ychydig o wahaniaeth a gafodd rhwng carcharorion Gwyn a BME yn adrodd eu bod yn gallu siarad ag arweinydd crefyddol perthnasol os oedden nhw'n dymuno gwneud hynny. Fodd bynnag, roedd gwahaniaeth bach ond arwyddocaol o chwe phwynt canran yn parhau i fod rhwng Moslemiaid a rhai oedd heb fod yn Moslemiaid.

Yn yr un modd, mae casgliadau arolwg a wnaeth NACRO yn rhan o'r adolygiad hwn yn dangos bod y canlyniadau cyffredinol o ran caffaeledd gwasanaethau crefyddol ar gyfer 2008 yn well na'r rhai ar gyfer 2003. Er bod canlyniadau'n is i'r mwyafrif o grwpiau BME nac i garcharorion Gwyn yn arolwg 2008.

Yn ystod eu hymweliadau, darganfu'r Tîm Adolygu fod Caplaniaid Moslemaidd bellach yn rhan gyfannol o fywyd pob dydd carchar a bod carcharorion yn gallu mynd naill ai at Gaplan Moslemaidd neu ddarpariaeth gyfatebol (yn achos y sefydliad benywaidd yr ymwelwyd ag ef). Dydi gweddïau dydd Gwener bellach ddim yn 'ychwanegiad' at y drefn ond mae nawr yn rhan o drefn safonol y sefydliadau yr ymwelwyd â nhw.

Mae cyfleusterau ymolchi i garcharorion Moslemaidd wedi gwella a dau o'r tri charchar yn darparu cyfleusterau addas o leiaf, a'r sefydliad arall yn cydnabod y gwendid hwn a chanddo gynllun gwella eglur. (Yn eu harolygon nhw hefyd cafodd y Prif Arolygydd na ellir defnyddio cyfleusterau ymolchi bob amser).

Mewn grwpiau ffocws a gynhaliwyd gan y Tîm Adolygu, roedd carcharorion yn teimlo na doedd staff ddim bob amser yn parchu ffydd y carcharorion er bod y Gwasanaeth wedi gwella'r ddarpariaeth, er enghraifft wrth chwilio arteffactau crefyddol ymwelwyr. Mae hyn yn adlewyrchu casgliadau arolwg carcharorion yr Arolygaeth oedd yn dangos bod 53% o garcharorion oedd heb fod yn Foslemiaid o'u cymharu â 47% o Foslemiaid yn teimlo bod eu credoau crefyddol yn cael eu parchu, a'r ffigyrau ar gyfer carcharorion Gwyn a BME ymron yn union yr un peth.

Er bod y Tîm Adolygu yn cydnabod bod y Gwasanaeth wedi gwneud ymdrech fawr i fynd i'r afael â'r materion a godwyd yn adroddiad y CRE, roedd yn ymddangos na doedd y gwaith da a wnaed i wella gwasanaethau ar gyfer carcharorion Moslemaidd ddim wedi ei ymestyn i bob ffydd arall. Er enghraifft, mewn dau sefydliad yr ymwelwyd â nhw, buasai'n anodd cadw gwasanaethau gweinidog Bwdhaidd.

Carcharorion â sgiliau llythrennedd isel

Er bod addysg sgiliau craidd yn orfodol ar draws yr ystâd carchar, mae cynnydd yn sicrhau bod carcharorion â sgiliau llythrennedd isel yn gallu cael

nwyddau, adnoddau a gwasanaethau at eu defnydd yn llai amlwg. Yn ystod eu hymweliadau, cafodd y Tîm Adolygu fod rhai carcharorion yn teimlo na allan nhw ddim aros mewn addysg gan fod lefel y sgiliau craidd yn rhy uchel ac nad oedd lefel cyn-derbyn ar gael.

Amlygodd y CRE anghenion penodol Teithwyr Gwyddelig. Cynhelir monitro ethnig mewn sefydliadau trwy ddefnyddio'r categorïau ethnig, sy'n tarddu o gyfrifiad 2001; felly, dydi'r mwyafrif o sefydliadau ddim yn cofnodi faint o garcharorion sy'n Sipsiwn o Deithwyr Roma sydd ganddyn nhw yn eu poblogaeth. Ni chafodd y Tîm Adolygu unrhyw fonitro'r grwpiau hyn yn y sefydliadau yr ymwelodd â nhw ac roedd carcharorion oedd yn Sipsiwn o Deithwyr Roma yn cwyno na doedd eu hanghenion ddim yn cael eu hystyried.

Yn gyffredinol, roedd y Tîm Adolygu yn bryderus bod diffyg cydnabod y materion yn wynebu grwpiau lleiafrifol Gwyn yn dal i fodoli yn y sefydliadau yr ymwelodd â nhw, bum mlynedd ar ôl adroddiad y CRE, ac felly na doedd strategaeth ddim yn ei lle i fynd i'r afael â nhw. Roedd pryderon penodol mewn perthynas â charcharorion sy'n Sipsiwn o Deithwyr Roma yn cynnwys: anawsterau mynediad i wasanaethau, yn cynnwys rhaglenni ymddygiad troseddwyd, oherwydd bod y lefel llythrennedd oedd ei angen yn rhy uchel; galw enwau enllibus a hiliol gan garcharorion yn bennaf, a rhai aelodau staff, mewn dau o'r sefydliadau yr ymwelwyd â nhw; diffyg hyder yn y system gwyno; a diffyg ymwybyddiaeth a dealltwriaeth ddiwylliannol gan staff - er enghraifft, roedd Teithwyr Gwyddelig yn cwyno am gael eu cyhuddo o ddychryn neu fwlio carcharorion a staff ac yn teimlo bod hyn oherwydd bod swyddogion yn camddechongli eu hacen nodedig a'u dull cyfathrebu di-eiriau.

Mae'r diffyg monitro, yn rhannol beth bynnag, oherwydd diffyg cefnogaeth gan ddull parod o gipio'r data trwy'r System Cronfa Ddata Carcharorion Leol (LIDS). Fodd bynnag mae offer monitro ethnig y Gwasanaeth — SMART — wedi cael ei ddatblygu ymhellach ac mae nawr yn cynnwys y ddarpariaeth i fonitro'r nifer o garcharorion sy'n Sipsiwn o Deithwyr Roma ym mhob sefydliad. Mae cais wedi ei wneud i Lywodraethwyr i sicrhau bod y monitro yn ei le, ac i ddefnyddio'r data i wella darpariaeth ar gyfer carcharorion sy'n Sipsiwn ac yn Deithwyr.

Yn ogystal, pan gyflwynir system TGCh newydd y Gwasanaeth — P-NOMIS — bydd yn caniatáu casglu data monitro Sipsiwn o Deithwyr Roma pan dderbynnir nhw, ac addaswyd SMART II i alluogi monitro caffaeledd nwyddau, adnoddau a gwasanaethau.

Ceir hefyd enghreifftiau o arfer da mewn rhai carchardai ble mae monitro nifer y carcharorion sy'n Sipsiwn o Deithwyr Roma. Caiff y data hyn eu casglu trwy fforymau rheolaidd a redir gan gaplaniaid, sy'n lledaenu ar dafod leferydd. Er enghraifft, mewn un sefydliad, mae'r Caplan Pabyddol yn rhedeg grwpiau Sipsiwn o Deithwyr Roma ers dros ddwy flynedd.

Mae arferion da eraill yn cynnwys:

- mae carcharor sy'n Deithiwr wedi cael ei hyfforddi i weithredu fel cynrychiolydd carcharorion ar Dîm Gweithredu Cydraddoldeb Hiliol yn modd amlygu'r materion sy'n effeithio ar y grŵp hwn
- yn ystod Mis Hanes Sipsiwn o Deithwyr Roma ym Mehefin 2008, cynhaliodd un sefydliad fforymau â charcharorion oedd yn Deithwyr er mwyn trafod eu diwylliant, eu hanes a'u profiadau o wahaniaethu, ac fe greodd yr adran arlwygo amryw o brydau o fwyd ar gyfer Teithwyr. Cafodd yr adran addysg ac arlwygo glod gan y Gwasanaeth Addysg i Deithwyr Lleol.
- trefnodd sefydliad arall weithdy drama, a'r sript a ddefnyddiwyd yn seiliedig ar ddigwyddiadau bywyd go iawn wedi eu hadrodd gan dri charcharor oedd yn Deithwyr. Dangoswyd y ddrama derfynol i'r sefydliad cyfan ac fe'i cynhyrchir yn DVD yn nes ymlaen

Beth Eto Mae Angen I Ni'i Wneud

Prydau/Bwyd

Mae tystiolaeth yn awgrymu bod arfer da ar draws yr ystâd o ran darparu bwyd i gwrdd ag anghenion ystod eang o garcharorion o wahanol gefndiroedd diwylliannol a chrefyddol. Fodd bynnag, mae'n ymddangos bod rhai sefydliadau wedi mynd ymhellach yn darparu diet amrywiol ei ddiwylliant nac eraill ac mae angen mwy o waith i helpu'r rhai hynny sy'n dal i'w chael hi'n anodd trwy sicrhau rhannu arfer da yn effeithiol.

Yn ogystal, mae casgliadau'r Tîm Adolygu yn dweud bod rhwystro traws-haloga bwyd halal yn dal i fod yn broblem mewn rhai rhannau o'r Gwasanaeth. Er enghraifft, er bod offer gwahanol, o liw gwahanol ar gael i ddarparu bwyd halal, dydyn nhw ddim bob amser yn cael eu defnyddio. O ganlyniad, does gan nifer o garcharorion Moslemaidd ddim hyder yn nilysrwydd prydau o fwyd halal. Mae hyn yn waeth am fod nifer o sefydliadau yn peidio â dangos tystysgrifau halal mewn manau ble gall carcharorion eu gweld. Mae angen ymdrech o'r newydd felly i sicrhau bod bwyd halal yn cael ei gadw, ei drafod a'i ddarparu'n gywir a bod tystysgrifau dilysrwydd ar gael gyda golwg ar geisio meithrin mwy o hyder ymysg carcharorion Moslemaidd.

Siopau carchar (adwerthu carchar)

Gan gymryd na ddaeth y strategaeth adwerthu carchar newydd ddim i rym tan fis Hydref 2008 ac na fydd ddim yn cael ei gweithredu'n llawn tan fis Mawrth 2009, gwneir gwaith i fonitro gweithredu'r strategaeth er mwyn sicrhau ei bod yn mynd i'r afael yn effeithiol â'r materion a nododd y CRE yn ei ymchwiliad ffurfiol ac i sicrhau na dydi ddim yn effeithio'n niweidiol ar garcharorion o unrhyw grwpiau hil penodol. Mae hyn yn cynnwys monitro'r amrywiaeth o gynnyrch sydd ar gael ar y Rhestr Cynnyrch Genedlaethol a pha eitemau catalog sydd ar gael.

Yn yr un modd, mae PSO 5200 yn rhoi ar ddeall y bydd prisiau nwyddau yn cael eu meincnodi'n annibynnol yn ôl prisiau'r stryd fawr ac na fyddan nhw ddim yn ddrytach na phrisiau manwerthu argymelledig y gwneuthurwyr. O ystyried pryderon am gost uchel nifer o nwyddau y mae carcharorion BME yn eu prynu'n gyffredinol, bydd hefyd yn bwysig sicrhau monitro prisiau, yn unol â'r PSO, gyda golwg ar gael gwared ar unrhyw effaith niweidiol mewn gwahaniaeth prisiau nwyddau sy'n well gan garcharorion BME a charcharorion sydd heb fod yn BME.

Anghenion ffydd

Er bod y Gwasanaeth wedi gwneud yn dda ers 2003 yn darparu ar gyfer anghenion ffydd carcharorion Moslemaidd, roedd adroddiad diweddaraf y Prif Arolygydd yn dweud bod canfyddiadau carcharorion Moslemaidd yn llai cadarnhaol na chanfyddiadau grwpiau eraill. Roedd hyn yn arbennig o wir pan oedd carcharorion Moslemaidd yn ymateb i gwestiynau ynghylch diogelwch. Yn wyneb ffactorau allanol sy'n effeithio ar fywydau Moslemiaid, mae angen i'r Gwasanaeth ystyried sut y gall wella teimladau carcharorion Moslemaidd am ddiogelwch.

Yn ogystal, er bod cynnydd nodedig yn nifer y Caplaniaid Moslemaidd mewn carchardai ac er bod eu gwaith yn fawr ei glod, maen nhw'n dod o gefndir Asiaidd yn bennaf ac yn cynrychioli un ysgol o Islam. Ar 30 Mehefin 2007, roedd 42% o garcharorion Moslemaidd yn Asiaidd, 34% yn Ddu ac 14% yn Wyn. O ystyried amrywiaeth y boblogaeth Foslemaidd yn y carchar, mae angen ystyried darparu hyfforddiant neu gymorth ychwanegol er mwyn sicrhau eu bod yn teimlo'n hyderus yn gweithio gyda charcharorion Moslemaidd o amrywiaeth o gefndiroedd diwylliannol.

Yn olaf, roedd y Tîm Adolygu yn teimlo na doedd cynnydd y Gwasanaeth yn darparu ar gyfer carcharorion Moslemaidd ddim wedi ei atgynhyrchu yn llawn eto o ran darpariaeth ar gyfer carcharorion o rai credoau eraill. Felly, bydd yn bwysig sicrhau bod sefydliadau yn cwrdd ag anghenion yr *holl* garcharorion.

Carcharorion â sgiliau llythrennedd isel

O dderbyn diffyg monitro ethnig carcharorion sy'n Sipsiwn o Deithwyr Roma yn y rhan fwyaf o sefydliadau, mae angen gwaith pellach i sicrhau cydraddoldeb caffaeledd nwyddau, adnoddau a gwasanaethau i'r grŵp hwn. Un flaenoriaeth genedlaethol a lleol ydi sicrhau ein bod yn mynd i'r afael ag anghenion carcharorion sy'n Sipsiwn o Deithwyr Roma. Cafwyd rhai enghreifftiau gwych o sefydliadau unigol yn gweithio gyda'r grŵp hwn o garcharorion ac yn meithrin cysylltiadau â grwpiau o'r sector gwirfoddol a chymunedol o'r cymunedau hyn, ond — fel mae'r adolygiad hwn wedi ei ddangos — dydi hyn ddim yn cael ei atgynhyrchu yn gyson ar draws y wlad.

Bydd Grŵp Llywio Sipsiwn a Theithwyr y Gwasanaeth yn darparu cyngor a chanllawiau manwl i'r REAG, a fydd yn bwydo sut y byddwn yn symud ymlaen yn y maes hwn.

Dros y flwyddyn i ddod, gyda chyflwyno **P-NOMIS** ar draws yr ystâd, bydd hefyd yn bosib i sefydliadau gipio data ar garcharorion Sipsiwn o Deithwyr Roma pan dderbynnir nhw a datblygir **SMART II** ymhellach i alluogi monitro caffaeledd nwyddau, adnoddau a gwasanaethau i garcharorion sy'n Sipsiwn o Deithwyr Roma i.

6. Cwynion ac Ymchwiliadau

Lle Roeddem Ni

Un o sbardunau eu hymchwiliad oedd y nifer o gwynion ddaeth i law'r CRE gan garcharorion yn honni amrywiaeth fawr o wahaniaethu hiliol. Daeth yr ymchwiliad i'r casgliad fod cwynion am wahaniaethu hiliol a godir mewn carchardai yn aml yn cael eu gadael heb ymchwilio iddyn nhw, ac nad oedd y Gwasanaeth Carchardai yn gweithredu ei bolisïau ei hun o ran gwahaniaethu, cam-drin a harasio hiliol – yn neilltuol doedd na'r swyddogion na'r rheolwyr ddim yn amddiffyn carcharorion rhag harasio hiliol.

Roedd dulliau gweithredu gwneud cwynion hiliol yn gymhleth ac yn annifyr ac roedd llawer o garcharorion heb fod yn gwybod amdany'n nhw neu heb fod yn eu deall. Roedd rhai staff carchar yn annog carcharorion i beidio â gwneud cwynion neu'n eu rhwystro rhag eu gwneud, ac roedd yna ddiffyg cyfrinachedd ynghlwm â'r broses. Roedd cofnodi a monitro yn gwael neu ddim yn bod, a gwneid ymdrechion anaddas i ddatrys cwynion yn anffurfiol, fel arfer nid er boddhad yr achwynydd.

Roedd ymchwiliadau i gwynion hiliol at ei gilydd o safon isel: anaml yr oedd ymchwilwyr wedi cael hyfforddiant ac roedd uwch reolwyr yn eu goruchwyllo'n wael. Gosodid safonau prawf afresymol, ac anaml iawn yr oedd cwynion yn cael eu cynnal. Nid ymchwilid i faterion hil oni bai fod y gŵyn yn ddiamwys am hil. Roedd rhai carcharorion a wnâi gwynion hiliol yn cael eu cosbi neu eu herlid o ganlyniad i wneud hynny.

Yn 2005 cyhoeddodd HMCIP 'Parallel Worlds', sef adolygiad thematig o gysylltiadau hiliol yn y carchar. Amlygodd yr adroddiad y gwahaniaethau rhwng canfyddiadau rheolwyr a staff (Gwyn gan mwyaf) a chanfyddiadau carcharorion o leiafrifoedd gweladwy, ac adrodd nad oedd gan y carcharorion hyn ddigon o hyder yn y systemau riportio a chwynion digwyddiadau hiliol.

Yn adroddiad 2006 ar Ymholiad Zahid Mubarek, adroddodd Mr Justice Keith nad oedd wedi'i argyhoeddi bod ymchwiliadau'n effeithiol na bod eu canlyniadau'n briodol. Mae'r adroddiad yn argymhell ystyried peth cyfraniad annibynnol i ymchwilio i gwynion ac mae'n awgrymu rhai gwelliannau yn hyfforddiant ymchwilwyr.

Beth Wnaethom Ni

Newidiadau Cychwynnol yn y System

Yn 2005 ailwampiodd ym drwyadl y polisi riportio digwyddiadau hiliol trwy gyhoeddi fersiwn ddiwygiedig o Safon 48, Cysylltiadau Hiliol (Carcharorion) fel y'i gelwid ar y pryd.

Roedd y Safon yn gorchymyn y camau canlynol i wella'r system cwynion ar sail hil

- Egluro'r dulliau gweithredu riportio digwyddiadau hiliol yn ystod sefydlu carcharorion;
- Ffurflenni Riportio Digwyddiadau Hiliol (RIRFau) ar gael at ddefnydd pawb;
- RIRFau ar gael mewn 25 o ieithoedd, a rhoi trefniadau cymorth i garcharorion a chanddyn nhw ychydig o sgiliau llythrennedd;
- Darparu amlenni a bocsys dan glo (a dim ond staff dynodedig yn cael mynd iddyn nhw) ar gyfer dychwelyd ffurflenni;
- Ymchwilio'n ffurfiol i'r achwyniadau neu'r adroddiadau hiliaeth i gyd, o unrhyw ffynhonnell (i gyd wedi'u trosi'n RIRFau) ac ymateb iddyn nhw o fewn graddfeydd amser penodol;
- Cofnodi'r RIRFau i gyd ar log electronig (y bydd arweinydd y REAT a'r Rheolwr Rhanbarthol yn ei archwilio'n rheolaidd) i ymorol am fonitro effeithiol.

Er mwyn ceisio gwella ymchwiliadau amododd fod:

- rhaid i arweinydd y REAT derfynu'r ymchwiliadau i gyd a gwneud sylwadau ar eu canlyniadau;
- rhaid cadw cofnodion o ganlyniadau ymchwiliadau ac unrhyw weithredoedd o ganlyniad a bod rhaid i'r REAT eu hadolygu'n rheolaidd;
- sefydliadau'n defnyddio partner allanol i archwilio a rhoi adborth ar ymchwiliadau i gyfran o ddigwyddiadau (yn ogystal â chael adborth buddiol ar ansawdd yr ymchwiliadau; y bwriad yma oedd dangos eu bod yn agored a cheisio meithrin hyder carcharorion).

Er mwyn mynd i'r afael â materion erledigaeth gorchymynnodd fod REATAu lleol yn:

- rhoi dulliau gweithredu penodol yn eu lle er mwyn diogelu'r holl bleidiau sy'n ymwneud â digwyddiad hiliol, gan gynnwys y dioddefwr ac adroddwr y digwyddiad;
- cynnwys eglurhad o'r dulliau gweithredu hyn ar adeg sefydlu'r carcharorion.

Cynhwyswyd y newidiadau hyn yn fersiwn ddiwygiedig Gorchymyn y Gwasanaeth Carchardai 2800 Cydraddoldeb Hiliol, a gyhoeddwyd ym mis Medi 2006.

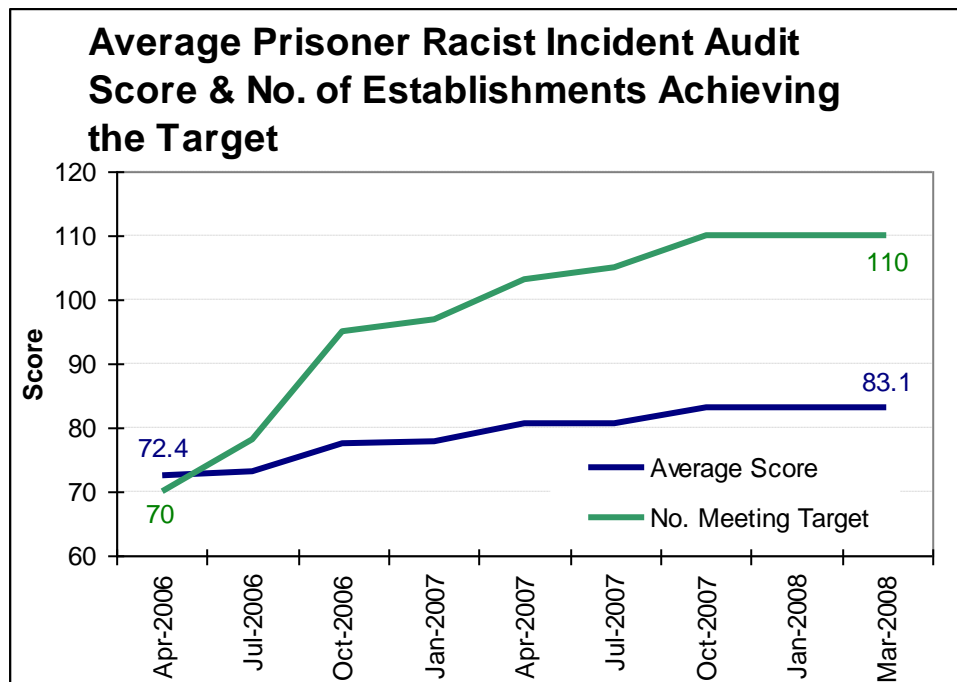
Canlyniadau'r Newidiadau Cychwynnol

Cafodd cynnydd yn y gwaith o weithredu'r system ddiwygiedig ei fonitro trwy archwiliadau blynyddol o Safon 48 ym mhob sefydliad ers ei chyhoeddi ym mis Medi 2005 hyd at fis Medi 2007.

Roedd sgorau'r archwiliad hwn yn un o'r prif elfennau yn y Targed Perfformiad Allweddol ar gyfer Cydraddoldeb Hiliol, gyda chynnig cymhelliad ychwanegol i sefydliadau gyflawni cynnydd yn cwrdd â'r safon. At hynny, er mwyn adlewyrchu pwysigrwydd dulliau gweithredu trin a thrafod digwyddiadau hiliol, sgoriwyd y gwaelodlinau perthynol i hyn ar wahân ac roedd eu canlyniadau yn dwyn yn eu sgil bwysiad uwch yn y KPT.

Y canlyniad oedd gwelliant sylweddol o ran cydymffurfio â'r broses, oedd i'w weld yn y sgorau canlynol: ym mis Ebrill 2006 roedd sgôr archwiliad digwyddiadau hiliol ar gyfartaledd yn 72% a 69 o sefydliadau'n cwrdd â'r targed, sef 70%. Erbyn mis Mawrth 2008, roedd y sgôr ar gyfartaledd dros 83% a 110 o sefydliadau'n cwrdd â'r targed.

[INSERT GRAPH 11]



[Cyfartaledd Sgôr Archwiliad o Ddigwyddiadau Hiliol Carcharorion a'r Nifer o Sefydliadau'n Cyrraedd y Targed

Score = Sgôr

Average Score = Cyfartaledd Sgôr

No. Meeting Target = Nifer yn Cyrraedd y Targed

Apr = Ebr, Jul = Gorff, Oct = Hyd, Jan = Ion, Apr = Ebr, Jul = Gorff, Oct = Hyd, Jan = Ion, Mar = Maw]

Ni all yr un archwiliad roi sicrwydd llawn fod pob achos wedi'i drafod yn llwyddiannus ac yn iawn, ond roedd y lefel cydymffurfio a gyflawnwyd yn yr archwiliadau hyn yn ddigon uchel i benderfynu symud i feini prawf archwilio gwahanol o fis Hydref 2007 ymlaen. Felly ym mis Gorffennaf 2007 cyhoeddwyd Safon 48 ddiwygiedig, o'r enw Cydraddoldeb Hiliol (Carcharorion), yn cymryd ymagwedd ehangach wedi'i seilio ar reoli'r risgiau ynghlwm â materion cydraddoldeb hiliol, yn hytrach na chanolbwyntio ar gydymffurfio'n unig.

Felly mae'r systemau a ddatganwyd uchod yn eu lle o hyd, ond mae'r profion archwilio yn ymwneud llai â chydymffurfio fel mater o drefn a mwy ag asesu effeithiolrwydd y system (gan gynnwys prydlondeb ymatebion, cywirdeb cofnodi a diogelu achwynwyr) yn ogystal â faint o sicrwydd y mae gwirio ansawdd ymchwiliadau yn ei gynnig (gan reolwyr lleol, y Rheolwr Rhanbarthol a ffynhonnell allanol, annibynnol) a'r gweithredu ar yr adborth ddaw i law.

Cyfryngu

Menter arall yn y cynllun gweithredu ar y cyd oedd asesu dichonoldeb cyfryngu yn ddull o ddatrys digwyddiadau hiliol. O ganlyniad digwyddodd prosiect peilot mewn pedwar carchar yn ystod 2005-06. Goruchwyliwyd hwn gan grŵp cyfeirio gan gynnwys partneriaid allanol ac academyddion, a bu gofal mawr yn ymorol am gynnig gwasanaeth oedd yn briodol i anghenion neilltuol gwahanol grwpiau o garcharorion, oedd yn cynnwys merched a throseddwyr ifainc. Darparwyd hyfforddiant cyfryngu ar gyfer staff a charcharorion, gyda'r bwriad iddyn nhw weithio fel cyd-gyfryngwyr.

Roedd hwn yn ddull ffurfiol iawn o gyfryngu ac roedd yn adnoddau-ddwys iawn (o ran hyfforddiant a chyflwyno). Cafwyd ei fod yn anaddas ar gyfer yr amgylchedd gweithredu mewn tri o'r carchardai, lle roedd diffyg amser y staff a throsiant uchel y carcharorion yn cyfuno i wneud darparu'r gwasanaeth yn anymarferol. Fodd bynnag, mae'r gwasanaeth yn dal i fynd mewn un safle, lle mae mwy o adnoddau a phoblogaeth fwy sefydlog yr ystâd diogelwch uchel yn galluogi'r carchar i gynnal y model ffurfiol. Mae'r gwasanaeth cyfryngu yn y safle hwn wedi rhoi boddhad mawr ymhlith y cyfranwyr (yn garcharorion a staff) ac yn ddiweddar fe'i cymeradwywyd gan HMCIP mewn adroddiad archwiliad.

Yng ngolau canlyniad y peilot, penderfynwyd ceisio rhoi model cyfryngu ar waith sy'n rhatach ac sy'n cyd-fynd yn well ag anghenion y corff. Symudwyd hwn yn ei flaen trwy hyfforddi Swyddogion Cydraddoldeb Hiliol mewn sgiliau ymwybyddiaeth cyfryngu a'u hannog i ddefnyddio dulliau anffurfiol o ddatrys cynnen i drafod rhai digwyddiadau llai difrifol lle bo hynny'n dderbyniol gan y ddwy blaid. Yng nghyfnod cyntaf y gwaith hwn, mae 44 o REOau wedi cael hyfforddiant ymwybyddiaeth cyfryngu, ac mae adroddiadau wedi dechrau dod i law o'r defnydd llwyddiannus o'r sgiliau hyn i ddatrys digwyddiadau.

Adolygiad y REAG

Er mwyn asesu i ba raddau roedd y newidiadau polisi a roddwyd ar waith yn 2005 wedi cyflawni gwelliannau, yn ystod 2006 gwnaeth y REAG ymchwil fanwl i'r systemau cwynion a RIRFau, gydag ymweld â 14 o sefydliadau a dadansoddi yn agos i 500 o gwynion a 150 o ddigwyddiadau hiliol. Cadarnhaodd y canlyniad, er bod llawer o'r prosesau wedi'u gwella, fod llai o gynnydd wedi'i wneud yn ansawdd yr ymchwiliad a'r ymateb. Er enghraifft, o ran cwynion cafwyd bod dwy ran o dair o'r atebion heb eu cyfeirio at y carcharor, a bod llawer yn goeglyd neu'n ddibrisiol eu tôn.

O ran ymchwiliadau, cafwyd bod swyddogion ymchwilio yn aml yn derbyn gair y staff yn gwadu honiadau ac y byddai hyn yn arwain at gau'r achos - anaml y byddai ymchwilwyr yn edrych y tu hwnt i ffeithiau profedig am dystiolaeth y gellid codi casgliad rhesymol ohoni. Roedd yna amrywiaeth yn ansawdd ymchwiliadau, gyda thrafod RIRFau yn gyson well pan nad ymddygiad staff oedd testun ymchwiliad. At hynny, er bod arweinydd y REAT bellach yn terfynu ymchwiliadau, ni chafodd yr ymchwil unrhyw dystiolaeth o waith pellach yn deillio o hyn (na hyd yn oed adborth iawn yn dod i law'r ymchwiliwr), gan awgrymu diffyg mynd i'r afael â chasgliadau'r CRE ar oruchwyliaeth wael.

Canfu'r adolygiad hefyd ganlyniad anfwriadol y gwelliannau yn hygyrchedd y system RIRFau a gyflwynwyd: tystiolaeth mai hon a ddefnyddir bellach lle byddai cwyn yn fwy priodol. Profiad carcharorion ydi bod RIRF yn fwy tebygol o gael ei hymchwilio'n drwyadl. Mae'r rhan fwyaf o REOau yn un-swydd yn siarad â phob carcharor sy'n cyflwyno un, felly mae RIRF yn llawer mwy tebygol na chwyn o roi cyfle i'r carcharor drafod mater ag aelod o'r staff. Mae defnydd amhriodol o'r system yn bryder, gan ei fod yn peri treulio amser gwerthfawr REOau yn trafod mân faterion sydd heb fod a wnelo â hil, yn hytrach nag yn ymchwilio i faterion mwy difrifol a pherthnasol.

Siomedig at ei gilydd oedd y darlun roedd yr adolygiad yn ei dynnu, ond cafwyd peth ymarfer da: roedd gan un carchar system reoli a monitro wedi'i datblygu'n dda; roedd un arall wedi rhoi gwiriadau rheoli effeithiol yn eu lle ac wedi cael cyngor allanol (gan un o'r Cyngorau Cydraddoldeb Hiliol a chyfreithiwr cyflogaeth); ac roedd trydydd wedi sefydlu panel archwilio allanol i gynnig adborth ar ansawdd ymchwiliadau. Roedd hwn yn dwyn i mewn amrywiaeth eang o aelodau, gan gynnwys y Cyngor Cydraddoldeb Hiliol a'r Cymorth i Ddiodeffwyr lleol.

Daeth yr adolygiad i'r casgliad, tra mae'r polisi'n gadarn yn y bôn, bod ei weithredu'n lleol yn aml yn annigonol. Y cam nesaf, felly, oedd datblygu offer i wella trefniadau trafod cwynion a RIRFau oddi mewn i'r system bresennol.

Prosiect Gwella Ymhellach

Ceisiodd cyfnod cyntaf y prosiect ddyfeisio gwell trefniadau trafod cwynion a digwyddiadau hiliol, eu rhoi ar waith mewn pedwar sefydliad (o wahanol fathau) a phwyso a mesur eu heffaith, a phwyslais ar eu heffeithiolrwydd yn magu mwy o hyder yn y carcharorion (ac yn neilltuol carcharorion BME).

Roedd y gwell trefniadau'n cynnwys camau i fynd i'r afael â:

- Phroses – amrywiaeth o welliannau yn y systemau, gan gynnwys proses sgrinio i ymorol am gyfeirio materion trwy'r system briodol a'u trafod ar y lefel iawn a chronfa ddata newydd i gofnodi a dilyn trywydd cwynion a RIRFau a chynhyrchu gwell gwybodaeth i'r rheolwyr yn deillio o'r systemau;
- Ansawdd - rhai offer syml i wella safon ymatebion i gwynion, gan gynnwys deunydd arweiniad ar gyfer y staff sy'n ymateb i gwynion a rhestr wirio i'w defnyddio wrth gwblhau gwiriadau rheolwyr. Gwell hyfforddiant i REOau ar arwain ymholiadau i faterion hil;
- Hyrwyddo a Bod yn Agored – cyfres o gamau i hyrwyddo'r systemau cwynion a RIRFau i garcharorion ac i oresgyn gwrthwynebiad staff i gyrchddull mwy cadarnhaol. Gwell archwilio allanol y systemau i ddangos eu bod yn agored. Gweithio i fynd i'r afael â'r canfyddiad fod achwynwyr ac adroddwyr yn debygol o fod yn destun erledigaeth.

Gwnaed rhai newidiadau, yn neilltuol mewn prosesau, yn gyflym yn y safleoedd i gyd. Cymerodd eraill dipyn yn hwy, ac roedd rhai o'r camau hyrwyddo - yn neilltuol ynghlwm â gwell cyfathrebu â charcharorion - heb eto eu rhoi ar waith yn llwyr o fewn cyfnod y prosiect.

Pwyso a Mesur a'r Camau Nesaf

Er mwyn pwyso a mesur yr effaith ar hyder carcharorion, datblygwyd dull arolygu tebyg i MQPL gan yr Institute of Criminology yng Nghaergrawnt. Mae'r holiadur saith eitem ar hugain yn mesur ymwybyddiaeth o'r systemau yn ogystal â hyder ynddyn nhw, ac mae'r sgôr hyder wedi'i ffurfio o bedwar dimensiwn ar wahân: proses, ymateb, ymchwilio a chanlyniadau, gyda chynnig gwybodaeth fuddiol am ba rannau o'r broses y mae'r carcharorion yn eu graddio'n well neu'n waeth. Gwnaed arolwg o tua 15% o garcharorion yn y pedwar sefydliad cyn rhoi'r trefniadau gwell ar waith (ym misoedd Mehefin a Gorffennaf 2007) ac unwaith eto ym mis Ionawr 2008.

Fel y gellid disgwyl mewn prosiect byrdymor yn canolbwyntio ar ran gyfyngedig – serch ei bod yn bwysig – o fywyd carchar, ni chafwyd yr un gwahaniaeth ystadegol arwyddocaol rhwng canlyniadau ar fannau cychwyn a gorffen y prosiect, ond roedd gwahaniaeth amlwg mewn canfyddiadau carcharorion ar hyd ac ar led y camau i gyd mewn tri o'r pedwar carchar. Mae yna hefyd rai patrymau yn yr ymatebion y mae'n werth tynnu sylw atyn nhw. Ar hyd ac ar led y pedwar carchar roedd hyder yn y dimensiynau proses ac ymateb yn fwy nag yn y dimensiynau ymchwilio a chanlyniadau. Byddai hyn yn awgrymu y bydd angen mwy o bwyslais ar rai o'r camau hyrwyddo a bod yn agored, ac y bydd cyfathrebu â charcharorion ac archwilio allanol (a'i hyrwyddo i'r carcharorion) yn neilltuol o bwysig.

Ar sail llwyddiant at ei gilydd y prosiect yn meithrin hyder carcharorion mewn tri o'r pedwar carchar, datblygir arweiniad a phhecyn cymorth arfer da a'u rhoi i sefydliadau er mwyn hyrwyddo treiglo'n genedlaethol y camau proses ac ansawdd ac er mwyn cynnig awgrymiadau eto o ran gweithredu ar y camau hyrwyddo a bod yn agored. Corfforir rhai o'r offer a'r camau hyn mewn polisi

diwygiedig trwy adolygiad o'r PSO a'r Safon ar Gwynion ac mewn pennod ddiwygiedig o PSO 2800 ar Gydraddoldeb Hiliol.

Datglygiadau Eraill

Mae camau eraill i wella trafod cwynion hiliol yn cynnwys asesiadau effaith y systemau RIRFau a Chwynion, sydd wedi'u gwneud yn lleol ym mhob carchar. Roedd y rhain yn golygu ymgynghori helaeth â charcharorion, ac mewn llawer o achosion maen nhw wedi ysgogi gweithredoedd buddiol i wella'r systemau.

Bu datblygu rôl cynrychiolwyr hil carcharorion hefyd yn bwysig yn gwella ymwybyddiaeth a dealltwriaeth o'r systemau RIRFau. Roedd hon yn rôl oedd yn bur anhysbys ar adeg ymchwiliad y CRE, ond mewn llawer o sefydliadau mae bellach wrth graidd cyfathrebu â charcharorion yn ogystal ag agweddau eraill ar y gwaith ar gydraddoldeb hil. Mae cynrychiolaeth carcharorion ar y REAT yn orfodol ers 2005, ac mae'r rôl wedi datblygu trwy'r cyfnod hwn: o ddim ond mynd i gyfarfodydd y tîm, hyd at fod yn waith cyflog llawn-amser neu ran-amser sy'n cynnwys amrywiaeth eang o ddyletswyddau, gan mwyaf yn ymwneud â chyfathrebu.

Yng nghyd-destun penodol cwynion ac ymchwiliadau hiliol, mae cynrychiolwyr carcharorion yn ysgwyddo nifer o rolau, o drosglwyddo gwybodaeth am y system yn gyffredinol ar adeg sefydlu hyd at gynghori a chefnogi carcharorion unigol sy'n canlyn cwynion.

Hyfforddiant

Mewn ymateb i argymhellion Ymholiad Zahid Mubarek, a chasgliadau'r ymchwil fewnol a ddisgrifir uchod, mae hyfforddiant ymchwilwyr wedi gwella. Bellach mae Swyddogion Cydraddoldeb Hiliol – sy'n gwneud y gwaith cychwynnol ar y rhan fwyaf o RIRFau ac sy'n gyfrifol am ddatrys y rhan fwyaf o ddigwyddiadau llai difrifol – yn gwneud hyfforddiant manwl ar ymholi i honiadau o ymddygiad hiliol wahaniaethol. Datblygwyd yr hyfforddiant hwn gan ddefnyddio canllawiau ar ymchwilio i ymddygiad hiliol wahaniaethol a gyhoeddwyd gan Gomisiwn Cwynion Annibynnol yr Heddlu.

Datblygwyd modiwl ar ymchwilio i gwynion hiliol ac mae bellach yn rhan o'r hyfforddiant ymchwiliadau ffurfiol. Mae hwn yn defnyddio deunydd o ymchwiliad y CRE ac Ymholiad Zahid Mubarek i dynnu sylw at bwysigrwydd materion amrywiaeth yn y cyd-destun hwn yn ogystal â rhoi amlinelliad o'r gyfraith a pheth arweiniad ar arfer da.

Lle Rydym Yn Awr

Mae'r adran hon yn dwyn ynghyd:

- ddata a gasglwyd gan y REAG;
- tystiolaeth a gyhoeddwyd yn ddiweddar, megis adroddiadau HMCIP;

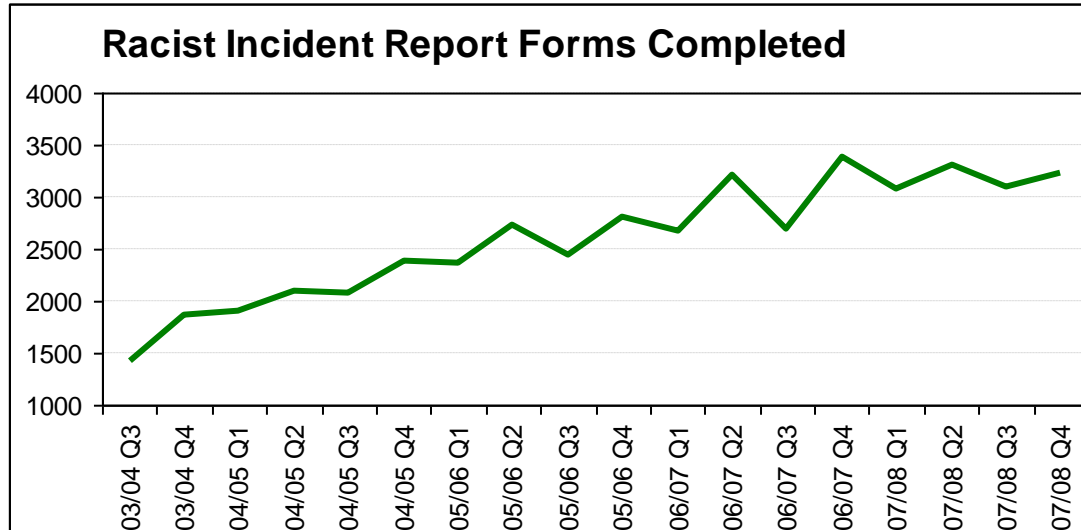
- rhai casgliadau perthnasol o brosiect y PRT ‘Ymateb Teg’ (‘A Fair Response’) (ymchwil weithredol yn defnyddio grwpiau o garcharorion BME mewn pedwar sefydliad i gynhyrchu syniadau o ran gwella’r systemau);
- sylwadau’r Tîm Adolygu, yr ymwelodd aelodau ohono â phedwar sefydliad, arsylwi hyfforddiant swyddogion ymchwilio a chyfarfod archwilydd o HMCIP.

Mae’n cymryd pob un o gasgliadau allweddol y CRE yn eu tro ac yn ceisio asesu i ba raddau yr aed i’r afael â nhw.

Y System Cwynion

Rhoddir awgrym bod cynnydd wedi’i wneud ar hygyrchedd y system gan y nifer mwyfwy o RIRFau a gynhyrchir: mae cyfanswm y nifer o RIRFau yn genedlaethol wedi chwyddo o 8,454 yn 2004-05 i 13,323 yn 2007-08. Tra oedd defnydd mawr ar y systemau yn yr holl sefydliadau yr ymwelodd y Tîm Adolygu â nhw, dywedodd llawer o garcharorion na fydden nhw’n eu defnyddio, naill ai am eu bod yn credu na fyddai dim byd yn deillio ohono, neu am fod arnyn nhw ofn erledigaeth. Yr argraff a gafodd y Tîm Adolygu – yn unol â thystiolaeth arolygon Caergrawnt a ddisgrifir uchod – ydi bod gan y rhan fwyaf o garcharorion wybodaeth sylfaenol am y systemau a rhyw ddealltwriaeth o sut y maen nhw’n gweithio.

[INSERT GRAPH 12]



[\[Ffurflenni Riportio Digwyddiadau Hiliol a Gwblhawyd\]](#)

Cafodd y Tîm fod ansawdd y prosesau sefydlu yn amrywiol, a rhai carchardai lleol yn neilltuol yn ei chael hi’n anodd cyflwyno rhaglen sefydlu ystyrlon i boblogaeth fyrhoedlog iawn. O dan yr amgylchiadau hyn roedd yna lawer o ddibynnu ar gynrychiolwyr carcharorion i drosglwyddo gwybodaeth am y systemau. Hyd yn oed pan oedd gan garcharorion ddigon o wybodaeth i allu cael y system at eu defnydd, doedden nhw ddim bob amser yn gallu disgrifio’n fanwl o gwbl sut y mae’n gweithredu. At hynny, mewn rhai achosion ychydig

o wybodaeth oedd yna i bobl heb y Saesneg (a'r rheini heb sgiliau llythrennedd).

Ar y llaw arall, roedd yna rai ffyrdd arloesol o drosglwyddo gwybodaeth am y systemau, megis defnyddio gorsaf radio'r carchar. Roedd llinell riportio gyfrinachol ar gael mewn un sefydliad. Roedd hyn i'w weld yn enghraifft o arfer da, ond dywedwyd mai ychydig o ddefnydd a wneid ohoni ac meddai'r carcharorion na wydden nhw ddim amdani (er bod yna sticeri yn hysbysebu ei bodolaeth ar holl deffonau'r carcharorion).

Mewn un carchar roedd yna rai cyfyngiadau ar gael y ffurflenni, a oedd yn ôl pob golwg wedi'u gosod gan garcharorion da eu bwriad oedd wedi camddehongli eu rôl yn gweinyddu rhannu'r ffurflenni ac yn cadw golwg ar y rheini a rannid, yn hytrach na rhoi rhwydd hynt i bawb. Mewn carchar arall, yn ôl pob golwg roedd perygl bod cynrychiolwyr diniwed y carcharorion efallai'n annog carcharorion i beidio â riportio problemau roedden nhw'n eu canfod yn ddigwyddiadau hiliol *fel* digwyddiadau hiliol, gan eu hannog yn hytrach i wneud cwynion mwy cyffredinol. Mae'n debyg bod y casgliadau hyn yn fwy o arwydd fod yna faterion i'w datrys ynghlwm â rôl a hyfforddiant cynrychiolwyr carcharorion nag yn achos pryder ynghylch caffaeledd ffurflenni'n fwy cyffredinol.

Yn ôl pob golwg does dim tystiolaeth bod staff yn rhwystro carcharorion rhag cwyno, ac ni chodwyd hyn yn broblem gan garcharorion ar ymweliadau'r Tîm Adolygu. Fodd bynnag yn un o'r carchardai dywedwyd bod staff yn anffurfiol yn annog carcharorion i beidio â chwyno. Mae yna dystiolaeth arall bod yr annog hwn i beidio â chwyno yn gallu bod ar ffurf ei gwneud hi'n anos nag y dylai fod i godi cwyn. Er enghraifft cafodd un ymchwiliad HMCIP yn ddiweddar bedwar achos lle roedd cwynion wedi cael eu dychwelyd heb ymchwilio iddyn nhw am fod y carcharorion wedi defnyddio'r ffurflen anghywir.

Roedd agweddau'r staff tuag at y systemau'n amrywio rhwng y carchardai yr ymwelodd y Tîm Adolygu â nhw. Yn y carchardai a chanddyn nhw hanes trafferthus amlwg ei le ynghlwm â chwynion ac ymchwiliadau roedd y staff yn ymddwyn yn bur amddiffynol. Mewn carchardai eraill heb yr hanes hwn, ac yn neilltuol yn y carchar a chando'r grŵp staff mwyaf amrywiol, roedd yr agweddau'n llawer llai negyddol.

Mae camau priodol i ymorol am gyfrinachedd yng nghyfnodau cyntaf y broses yn eu lle ar hyd ac ar led y Gwasanaeth. Mae yna rai eithriadau, er enghraifft yn ystod ymchwiliad diweddar cafodd HMCIP system ar waith mewn un carchar oedd heb fod yn gyfrinachol, gan fod y carcharorion yn gorfod cael y ffurflenni gan staff yr asgell a'u dychwelyd atyn nhw. Cam syml a ddefnyddir yn y prosiect gwell trefniadau a ddisgrifiwyd ynghynt ydi i staff heb ffurfwisg sydd heb fod yn gweithio ar yr asgell wagio'r bocsys. Roedd rhai carcharorion a siaradodd â'r Tîm Adolygu yn sylweddoli hyn, ond roedd eraill heb gael gwybod amdano.

Yn ddiweddarach yn y broses, fel y mae'r ymchwiliad yn datblygu, mae materion cyfrinachedd yn mynd yn fwy trafferthus. Mae gofyn i'r ymchwiliwr

reoli dau angen: rhoi gwybod i'r sawl sydd wedi cyflawni'r drosedd honedig am y dystiolaeth yn ei erbyn; a chadw cyfrinachedd am yr wybodaeth y mae'r tystion neu'r dioddefwyr wedi'i darparu. Ar hyn o bryd does dim polisi nac arweiniad yn hyn o beth. Efallai o ganlyniad, roedd yr adborth a roddodd carcharorion i'r Tîm Adolygu yn gymysg, a rhai ymatebwyr yn datgan bod y broses bellach yn gyfrinachol, ac eraill o'r farn nad oedd felly.

Does dim tystiolaeth bellach o ddatrys cwynion yn anffurfiol er afles i'r achwynwr. Os rhywbeth, bellach gall fod i'r gwrthwyneb: weithiau mae materion cymharol fach y mae'r carcharor am weld eu datrys yn anffurfiol yn cael eu chwyddo'n ymchwiliadau. Er enghraifft, weithiau pan adroddir bod aelod o'r staff wedi defnyddio rhyw eirfa wedi dyddio neu amhriodol, gan dramgwyddo'n anfwriadol, efallai mai ymddiheuriad yn unig y mae ar y carcharor ei eisiau. Fel y mae'r system ar hyn o bryd, yn aml nid ystyrir y dewis hwn, ac yn hytrach lansir ymchwiliad.

Ym mhrosiect y PRT, roedd gweithgorau carcharorion mewn tri o'r pedwar carchar yn pleidio cyfryngu fel ymateb cyntaf, cyn mynd â'r gŵyn i ymchwiliad ffurfiol. Soniodd un grŵp yn benodol am gyfiawnder adferol, sef ymateb sy'n canolbwyntio ar ganfod pwy a niweidiwyd a beth all y person a'i tramgwyddodd ei wneud er mwyn talu iawn. Pwysleisiodd grŵp arall fod gofyn i fwy o ddewisiadau fod ar gael, gan awgrymu mai'r achwynwr – gyda chynngor gan y cynrychiolwyr – ddylai fod piau penderfynu pa un i'w ddefnyddio i geisio datrys mater.

Yn rhai o'r sefydliadau yr ymwelodd y Tîm Adolygu â nhw roedd y REOau wedi cael hyfforddiant ymwybyddiaeth cyfryngu ac yn dechrau defnyddio dulliau datrys cynnen anffurfiol i drafod rhai digwyddiadau lle roedd y ddwy blaid yn gytûn ar y cyrchdull hwn. Roedd carcharorion i'w gweld yn croesawu hyn, ac yn neilltuol troseddwy'r ifainc oedd yn dweud yn aml fod arnyn nhw eisiau gweld datrys mater yn gyflym yn hytrach nag aros yn hir am ganlyniad proses fwy ffurfiol.

Roedd gan y sefydliadau i gyd systemau da yn eu lle er mwyn dilyn trywydd cwynion. Tra oedd yn gyson iawn, doedd cydymffurfio â'r dulliau gweithredu ddim yn gyffredinol, ac mewn un carchar bu problemau'n ddiweddar, a rhai cwynion lle roedd tic yn y bocs hil heb gael eu cyfeirio at y REO fel y rhagwelwyd yn y polisi. Un arfer da yn rhai o'r sefydliadau oedd darparu cefnogaeth weinyddol ar gyfer y REO neu'r Tîm Amrywiaeth.

Ychydig o dystiolaeth oedd o ddefnyddio patrymau cwynion fel gwybodaeth i'r rheolwyr, naill ai i ganfod cwynion mynych yn erbyn aelodau unigol o'r staff neu i ganfod problemau ynghlwm â pholisïau neu brosesau neilltuol.

Ymchwiliadau

Mae'r amser a roddir i gwblhau ymchwiliadau wedi cynyddu. O 2004-05 tan 2007-08 mae'r Gwasanaeth wedi symud o sefyllfa lle roedd gan sefydliadau un REO a chanddo 16 awr yr wythnos ar gyfartaledd, i sefyllfa lle mae gan yn agos i 100 o garchardai bellach aelod o staff llawn-amser neu ei gyfwerth yn y

rôl, ac mae gan lawer ohonyn nhw dimau amrywiaeth, gyda chwyddo faint o amser staff a dreulir yn benodol ar faterion hil i 48 awr yr wythnos ar gyfartaledd. Mae'r cynnydd hwn mewn amser staff yn fwy o lawer na'r swmp mwy o gwynion ddaw i law. Mewn llawer o achosion mae graddio rôl y REO hefyd wedi newid, a llawer mwy o sefydliadau a chanddyn nhw bellach reolwr yn y swydd. Mae hyn yn dueddol o wella lefel y sgîl yn cwblhau ymchwiliadau, yn ogystal â rhoi mwy o awdurdod i'r ymchwiliwr.

Erbyn hyn mae RIRFau yn cael eu harchwilio'n allanol mewn 91 o sefydliadau, ac mae'r ffaith ei fod yn digwydd a'r adborth buddiol iawn y mae'n aml yn ei gynhyrchu ill dau yn awgrymu bod ansawdd yn gwella. At hynny, gwelodd y Tîm Adolygu ddetholiad o ddeg ymchwiliad diweddar o bob un o'r carchardai yr ymwelwyd â nhw ac roedd yn fodlon bod y safon at ei gilydd yn uchel, ac ymholiadau trylwyr iawn wedi'u gwneud yn y rhan fwyaf o achosion. Mae'n amlwg nad ydi'r gwelliannau hyn yn gyffredinol, ac mewn un ymchwiliad yn ddiweddar cafodd HMCIP fod rhai atebion yn methu pwynt y gŵyn, a bod angen trefniadau sicrhau ansawdd mwy trylwyr.

Mae llawer o ymchwiliadau yn dueddol o ganolbwyntio ar y mater a fu yna gamymddwyn ar ran y staff ai peidio. Mewn achosion lle bo honiadau o gam-drin hiliol mae hyn yn gwbl briodol. Fodd bynnag mewn achosion eraill efallai bod materion eraill yn y fantol. Hyd yn oed os ydi'r gŵyn am ymddygiad aelod o'r staff, nid dyfarniad am gamymddwyn sydd angen bob amser er mwyn ei datrys. Fel y gwelsom, weithiau gellir datrys mater yn anffurfiol trwy sgwrs. Yn aml mae dulliau sy'n ceisio dysgu gan y gŵyn, a symud ymlaen trwy ddatrys y broblem yn hytrach na rhoi bai ar rywun, yn gallu peri datrys ynghynt, yn ogystal â bod yn fwy tebygol o fodloni'r achwynwr.

Lle mae'r gŵyn am fath mwy cynnil o gamwahaniaethu sydd efallai wedi digwydd yn ddiarwybod, gallai fod yn fater o berfformiad staff, yn hytrach na chamymddwyn. Nid ymchwilir yn drylwyr bob amser i achosion o'r fath, nac ychwaith i'r rheini lle mae'r mater ynghlwm â gweithredu systemau neu bolisiau, yn hytrach nag ymddygiad unigolion, ac anaml y dysgir gwersi ehangach ganddyn nhw.

Lle mae camymddwyn staff dan sylw, mae yna beth tystiolaeth o hyd o ddal i roi safon prawf rhy uchel ar waith, gyda gwneud dyfarniadau ar sail a oes tystiolaeth uniongyrchol bod yr aelod o'r staff yn gweithredu ar gymhellion hiliol, yn hytrach na thrwy ddefnyddio casgliadau wedi'u seilio ar dystiolaeth a phatrymau ymddwyn perthnasol eraill.

Mae'r canolbwynt hwn ar gamymddwyn staff yn golygu mai anaml y gwelir mynd i'r afael, yn uniongyrchol mewn ymchwiliadau, â'r pwnc ar wahân, sef a fu gwahaniaethu ai peidio. Gwyddom fod gwahaniaethu hiliol yn aml yn gymhleth ac yn gynnil, yn deillio o ganlyniadau anfwriadol gweithredoedd staff neu weithredu polisiau neu systemau. Bellach mae REOau yn cael eu hyfforddi nad oes rhaid profi bwriad maleisus er mwyn dod i'r casgliad bod effaith penderfyniad yn wahaniaethol, ac fe'u cynghorir i farnu a fu gwahaniaethu ai peidio gan ddefnyddio model meddyliol syml sy'n canolbwyntio ar gymharu'r canlyniad i'r achwynwr â'r penderfyniad a wnaed

mewn achosion tebyg, yn hytrach na thrwy asesu cymhellion yr aelod o'r staff sydd ynghlwm. Yn ôl tystiolaeth ymweliadau'r Tîm Adolygu mae'n cymryd amser i'r dysgu hwn dreiglo'n weithredu, ac yn y rhan fwyaf o achosion mae'r pwyslais yn dal i fod ar ddyfarniadau am gamymddwyn staff.

Prin oedd y casgliadau bod gwahaniaethu wedi bod. At hynny, dywedodd y staff a'r carcharorion y siaradodd y Tîm Adolygu â nhw fod casgliadau camymddwyn a gweithredu yn erbyn y cyflawnwyr hefyd yn brin. Hyd yn oed lle roedd y Llywodraethwr a/neu'r Tîm Amrywiaeth yn gallu crybwyll rhai enghreifftiau o weithredu yn erbyn aelodau o staff, ni wyddai'r carcharorion ddim am y rhain. Soniai'r carcharorion am wneud cwynion yn gyson am yr un bobl heb unrhyw ganlyniad gwledol, ac roedd llawer o garcharorion yn credu bod yna ganlyniadau i weithredoedd carcharorion, ond nid i weithredoedd y staff. Roedd y Tîm Adolygu yn teimlo bod hyn ynghlwm â materion ehangach rheoli ac arwain mewn materion cydraddoldeb hiliol.

Roedd hyfforddiant ymchwilwyr wedi gwella, a chafodd y Tîm Adolygu, mewn achosion lle roedd REOau wedi cael hyfforddiant, eu bod yn fwy hyderus ac effeithiol eu cyrchddull yn datrys RIRFau. Yn ogystal â gwell hyfforddiant i REOau, mae'r cwrs ymchwiliadau mwy cyffredinol i staff uwch sy'n gwneud ymchwiliadau ymddygiad a disgyblaeth yn awr yn cynnwys sesiwn ar gydraddoldeb hiliol. Aeth un o gynrychiolwyr y Tîm Adolygu i'r sesiwn hon a chael ei bod yn llwyddiannus yn mynd i'r afael ag argymhellion perthnasol Mubarek ond y gallai wneud mwy i gymhwyso'r staff i adnabod mathau llai amlwg o wahaniaethu. Mae yna gynlluniau i ddatblygu cwrs pellach yn benodol ar ymchwiliadau hil ac amrywiaeth, a rhoddwyd cwrs o'r fath ar brawf yn llwyddiannus mewn un ardal.

Mae gofyn i arweinydd y REAT derfynu'r RIRFau i gyd ac mae hyn yn ymorol eu bod yn cael sylw uwch reolwyr. Yn y sampl a welodd y Tîm Adolygu, ychydig o adborth ysgrifenedig oedd ar y ffurflenni a chan mwyaf dim ond llofnod oedd y terfynu. Dydi hyn ddim o anghenraid yn broblem – roedd y rhan fwyaf o'r ymchwiliadau wedi bod o safon dda. At hynny dywedodd y REOau i gyd eu bod wedi cael cyfarfodydd rheolaidd ag arweinydd y REAT ac wedi cael adborth defnyddiol ar lafar ar eu gwaith. Roedd tri o'r sefydliadau yr ymwelodd y Tîm Adolygu â nhw wedi penodi Rheolwyr Amrywiaeth oedd yn aelodau o'r Uwch Dîm Rheoli. Yn sgil hyn goruchwylir y REO yn fwy gweithredol wrth y gwaith o ymchwilio i ddigwyddiadau nag y gallai'r Llywodraethwr neu'r Dirprwy Lywodraethwr ei wneud.

At ei gilydd, mae'r ffaith bod gofyn mynd i'r afael ag unrhyw adroddiad neu gŵyn am hiliaeth trwy'r system RIRFau wedi ymorol mai'r REO sy'n trafod y materion hil i gyd. Roedd peth tystiolaeth yn un o'r carchardai nad felly'r oedd hi bob amser, a rhai cwynion lle roedd y bocs hil wedi'i dicio wedi cael eu trafod trwy'r system gyffredinol.

Yn fwy cynnil, fodd bynnag, doedd canfod a mynd i'r afael yn iawn â materion hil ddim bob amser yn amlwg. Mae a wnelo hyn â'r pwynt am safonau prawf a drafodir uchod – sefydlwyd y model ymchwilio oedd ar arfer er mwyn trafod honiadau o ymddygiad diamwys hiliol ei ysgogiad, megis harasio ar lafar neu

wahaniaethu uniongyrchol, ond roedd yn llawer llai addas ar gyfer mathau llai uniongyrchol o hiliaeth.

Erledigaeth

Canfyddiad llawer o garcharorion y siaradodd y Tîm Adolygu â nhw oedd bod achwynwyr ac adroddwyr digwyddiadau'n wynebu ôl-ffeithiau negyddol. Yn neilltuol roedd yna gred o hyd bod achwynwyr yn debygol o gael eu trosglwyddo i garchar arall. Ategir y casgliadau hyn gan arolwg Caergrawnt a ddisgrifiwyd ynghynt, lle roedd canlyniadau arbennig o wael yn y carchardai i gyd yn y dimensiwn canlyniadau, o'i gymharu â'r lleill.

Doedd dim modd i'r Tîm Adolygu bennu i ba raddau y mae'r canfyddiadau hyn yn ddilys, ond mae'r ffaith eu bod yn bodoli yn ddigon i awgrymu bod angen gwaith pellach.

Gwelodd y Tîm Adolygu arfer da iawn yn y maes hwn. Mewn un carchar, byddai'r REO yn siarad ag achwynwyr wedyn, ar ôl cyfnod addas, i ofyn a oedden nhw'n credu eu bod wedi dioddef unrhyw anfantais o ganlyniad i wneud y gŵyn. Mewn carchar arall roedd y REO wedi gwneud cysylltiadau effeithiol â'r Tîm Cystodaeth Ddiogelach i ymorol, yn hytrach na'u bod yn cael eu trafod ar wahân, bod trefniadau diogelu achwynwyr ac adroddwyr yn defnyddio amrediad llawn y systemau oedd yn eu lle ar hyd ac ar led y carchar i gadw carcharorion yn ddiogel.

Peidio â Delio â Cham-drin Hiliol nac Amddiffyn Carcharorion rhag Harasio Hiliol

Daeth y Tîm Adolygu i'r casgliad fod yna deimlad cryf o newid awyrgylch ar yr esgyll. Ac eithrio rhai, mae swyddogion at ei gilydd i'w gweld yn llai amddiffynnol ac yn barotach i gydnabod bodolaeth hiliaeth na phum mlynedd yn ôl, a chafodd y tîm deimlad o hyder yn y staff bod y Gwasanaeth wedi gwneud cynnydd gwirioneddol yn dileu hiliaeth amlwg a maleisus. Serch heriau parhaol y dull o gynnal ymchwiliadau i ddigwyddiadau hiliol, trawyd y tîm gan yr ymroddiad i gydraddoldeb hiliol a oedd yn amlwg mewn Llywodraethwyr, Swyddogion Cydraddoldeb Hiliol a chynrychiolwyr hil y carcharorion.

Ategir y casgliad hwn mewn ymchwil academiaidd ddiweddar a gafodd, ar yr un pryd â chael bod islifau hiliaeth sylweddol mewn cydarweithiau rhwng carcharorion, fod yna hefyd frwdfrydedd dros amrywiaeth ymhlith carcharorion a nododd fod hyn yn gyson â'r drafodaeth swyddogol amlwg ei lle ar amrywiaeth a chydaddoldeb hiliol (yn neilltuol Gorchymyn y Gwasanaeth Carchardai 2800) oedd yn trwytho'r carchar. Cafodd yr ymchwil gas tuag at hiliaeth ar goedd ymhlith carcharorion, a bod ymddwyn mewn ffyrdd diamwys hiliol yn y carchar yn cael ei ystyried yn anesgusodol, i'r fath raddau fel y bydden nhw'n torri cod peidio â 'phrepiant' y carcharorion er mwyn riportio digwyddiadau o'r fath.

Mae hyn yn awgrymu bod carchardai bellach yn delio'n well o lawer â materion harasio hiliol. Fodd bynnag, mae llawer eto i'w wneud i wella'r systemau cwynion a riportio digwyddiadau hiliol ac i'w gwneud yn fwy addas i drafod mathau mwy cudd o wahaniaethu.

Beth Eto Mae Angen I Ni'i Wneud

Mae'r ymdrech a roddwyd ar waith i wella'r systemau cwynion ac ymchwiliadau hiliol wedi cynhyrchu systemau sy'n gadarn yn y bôn. Fodd bynnag, mae HMCIP a'r Tîm Adolygu ill dau wedi cael bod enghreifftiau o hyd o'r mathau o ddiffygion a ddisgrifir yn adroddiad y CRE, ac ym mhrosiect y PRT roedd sawl syniad a gynhyrchodd y carcharorion i wella'r system yn enghreifftiau o bolisi oedd yn bod ond heb ei weithredu yn y carchar dan sylw.

Mae angen gwaith pellach i ymorol am ddefnyddio'r systemau'n iawn a'u rhoi ar waith yn gyson, a threiglo'r camau gwella a ddefnyddiwyd yn ystod y prosiect Gwelliannau Pellach a ddisgrifiwyd ynghynt.

Mae yna hefyd dri phryder eto y mae gofyn mynd i'r afael â nhw'n llawnach.

Erledigaeth

Y maes pryder allweddol cyntaf ydi bod yr erlid carcharorion a ddangosodd y CRE efallai'n dal i fynd. Mae'n anodd ffurfio barn bendant a ydi hyn yn wir ai peidio, ond mae'n ganfyddiad y mae carcharorion yn ei ddal ac yn ei fynegi'n eang o hyd.

Hyd yn oed os nad ydi'r canfyddiad hwn yn ganlyniad achosion erledigaeth wirioneddol, mae'n broblem y sonnir amdani'n un o'r prif resymau dros y diffyg hyder yn y system ac yn neilltuol cyndynrwydd o'i defnyddio.

Y cam cyntaf wrth y gwaith o fynd i'r afael â'r mater hwn ydi gwneud mwy o waith cynaledig ar natur y broblem, ac yn neilltuol canfod i ba raddau y mae'n realiti ynteu dim ond yn ganfyddiad. Mae hyn wedi dechrau trwy ymchwil mewn un carchar i chwilio'n fanylach ba ganlyniadau negyddol a ofnir a chasglu gwybodaeth i ddangos a oes yna sail wirioneddol i'r canfyddiadau ai peidio.

Astudir canlyniadau'r prosiect hwn ar raddfa fechan yn ofalus, a gwneir gwaith tebyg ym mhob sefydliad lle mynegir y canfyddiadau hyn yn aml. Bydd asesiadau effaith lleol y systemau RIRFau a chwynion yn ceisio cadarnhau i ba raddau mae canfyddiadau o erledigaeth â'u sail mewn realiti. Lle gwelir bod iddyn nhw sail dylid gweithredu'n llym. Lle maen nhw'n ddi-sail, mae gofyn gwneud mwy i fynegi'r ffaith hon yn effeithiol ac yn sensitif.

Diffyg Canlyniadau

Mae'r ail bryder allweddol yn debyg i faes methu'r CRE ynglŷn â'r ffaith mai anaml y cynhelir cwynion, ond mae'n synio am hyn ychydig yn ehangach fel diffyg canlyniadau pendant y broses. Mewn geiriau eraill, nid mater o ymchwiliadau'n peidio â dwyn canlyniadau yn unig mo hyn, ond mae'n cynnwys hefyd yr angen i ystyried amrywiaeth ehangach o ddewisiadau trafod cwynion.

Mae hyn yn dwyn perthynas â'r pwynt wnaed uchod sef, yn hytrach na mynd i'r afael â beth mae'r carcharor yn ceisio'i gyflawni trwy gwyno, yn aml mae'r broses yn mynd i ganolbwyntio ormod ar farnu priodolrwydd neu fel arall ymddygiad aelod o'r staff. Mewn achosion lle dywedir bod aelod o'r staff wedi cam-drin carcharor yn gorfforol neu ar lafar dyma'r union ffordd iawn o fynd ymlaen. Fodd bynnag, fel y gwelsom, mae achosion o'r fath bellach yn llai cyffredin. Yn hytrach, mae llawer o gwynion erbyn hyn am fathau mwy cynnil o wahaniaethu, megis canfyddiadau carcharorion eu bod dan anfantais o ran rhannu breintiau neu gyfleoedd. Yn neilltuol teimlir yn aml fod ffafriaeth yn deillio o driniaeth wahaniaethol ddiarwybod gan y staff. Fel y gwelsom, nid yw'r cyrchddull sy'n bod o ymchwilio i RIRFau yn gallu delio cystal â'r mathau mwy cynnil hyn o wahaniaethu.

Lle mae'n fater o hiliaeth agored, mae'n aml yn anodd cynnal honiadau carcharor. Er enghraifft, yn aml gair un person yn erbyn gair un arall ydi achosion o'r fath, ac mae yna duedd ddealladwy i ddod i'r casgliad nad oes digon o dystiolaeth i wneud dyfarniad. Fodd bynnag, fel y gwelsom ynghynt, gellir gwneud mwy er mwyn ymorol am ddatrys achosion o'r fath yn deg, yn neilltuol trwy roi ar waith yn gywir gydbwysedd tebygolrwydd fel safon prawf. Dylai gwell hyfforddiant y REOau a ddisgrifiwyd beri mwy o barodrwydd i ddod i gasgliadau ar sail patrymau ymddygiad, fydd yn chwyddo'r nifer o achosion lle cynhelir cwynion.

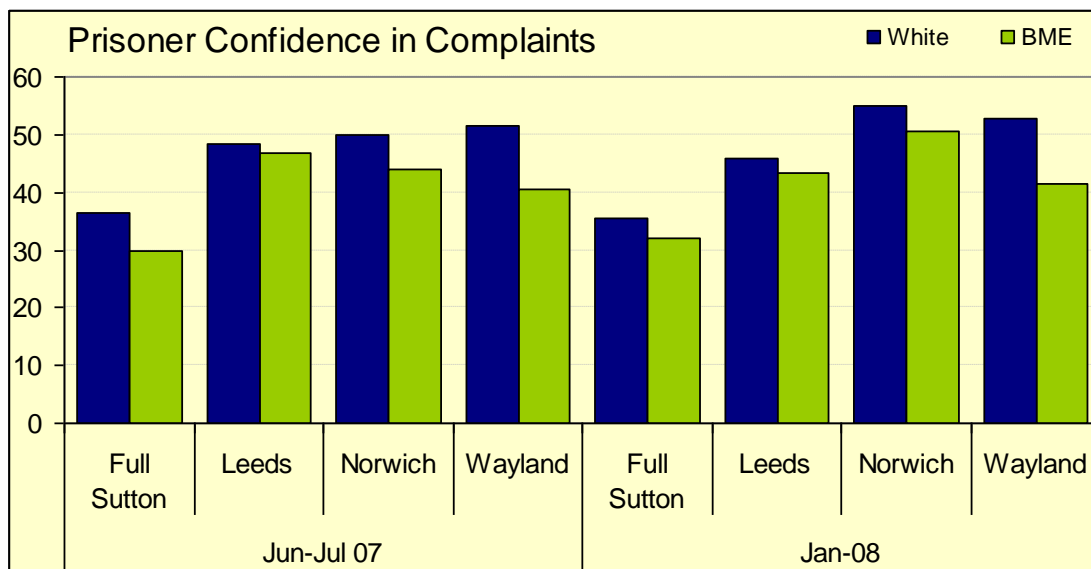
Fodd bynnag, yn fwy sylfaenol, dydi adeiladwaith 'ennill neu gollu' y broses ddim yn darparu unrhyw ddull o ddatrys problemau lle mae niwed i'r carcharor ond naill ai does yna ddim digon o dystiolaeth i weithredu yn erbyn y cyflawnwr drwgdybiedig, neu mae'r achos yn systemig yn hytrach nag yn ymddygiad unigolyn. Mae hi'n amlwg bod carcharorion sy'n dioddef hiliaeth efallai'n chwilio am nifer o ganlyniadau sydd heb fod yn cynnwys gweithredu yn erbyn y cyflawnwr, er enghraifft ateb ymarferol (ee cael y swydd a wrthodwyd iddyn nhw'n annheg); ymddiheuriad gan swyddog oedd yn anghwrtais neu'n ddideimlad; neu ddim ond cydnabod dilysrwydd eu canfyddiadau. Byddai holi'r achwynwr ynghylch beth hoffai ef neu hi ei weld yn digwydd yn cynnig cam cyntaf syml tuag at fwy o foddhad yn y system. Roedd y prosiect gwella pellach a ddisgrifir uchod yn mapio amrediad o ddewisiadau i ddatrys cwynion ac yn cynnig offeryn sgrinio i rannu achosion rhyngddyn nhw. Doedd hyn ddim bob amser yn llwyddiannus, a bydd gofyn ei ddatblygu ymhellach cyn ei roi ar waith yn genedlaethol, ond mae'n cynnig y ffordd fwyaf tebygol o ymorol bod y dull a ddewisir i ddatrys y gŵyn wedi'i dargedu, yn gymesur ac yn effeithiol.

Daeth y Tîm Adolygu i'r casgliad y gellid gwneud mwy hefyd i fonitro canlyniadau, o ran olrhain patrymau cwynion am aelodau unigol o'r staff a swyddogaethau a pholisïau neilltuol, a hefyd o ran dysgu gwersi o ganlyniad. Lle bo'n briodol gall rhoi mwy o gyhoeddusrwydd i ganlyniadau achosion wedi'u cwblhau ddod i ganlyn hyn, a fydd yn un rhan o'r cynllun i fynd i'r afael â'r pryder allweddol olaf, sef lefel hyder carcharorion.

Hyder Carcharorion

Mae'r mater o ddiffyg hyder yn y systemau ymhlith carcharorion BME yn dal i fod. Yng ngwerthusiad Caergrawnt o'r prosiect gwell trefniadau a ddisgrifir uchod, ar bob mesur, ym mhob carchar, y ddau dro, roedd gan garcharorion Gwyn fwy o hyder na charcharorion BME mewn cwynion yn gyffredinol, yn ogystal ag yn y system RIRFau.

[INSERT GRAPH 14]



[Hyder Carcharorion mewn Cwynion

White = Gwyn

BME = BME

place names – all stet

Jun-Jul = Meh-Gorff

Jan = Ion]

Yn rhannol gellir priodoli hyn i'r ffaith bod canfyddiadau BME o'r system cyfiawnder troseddol yn gyffredinol yn fwy negyddol na chanfyddiadau'r grŵp

Gwyn. Ond mae hwn yn faes lle mae canfyddiadau'n dal i fod yn arbennig o negyddol, a lle mae'n arbennig o bwysig mynd i'r afael â nhw – yr unig ffordd y cawn ni wared â hiliaeth ydi rhoi hyder i'r carcharorion ei riportio. Mae canlyniadau'r prosiect gwell trefniadau yn awgrymu bod modd effeithio'n gadarnhaol ar ganfyddiadau yn y maes hwn.

Yn rhannol mater o gyfathrebu ydi hwn: mae hyder carcharorion mewn ymchwiliadau yn dibynnu ar yr ymdrech a wneir i gyfathrebu â nhw. Er enghraifft, yn yr holl garchardai yr ymwelwyd â nhw, defnyddid archwilio allanol yn gymorth i reoli ansawdd yr ymchwiliadau ac i wneud y broses yn fwy agored. Ond ychydig o ymdrechion roedd y carchardai yn eu gwneud i roi cyhoedduswydd i'r cam hwn, ac ni wyddai'r carcharorion y siaradodd y tîm â nhw ei fod wedi digwydd.

Gwerthusodd Caergrawnt y prosiect gwell trefniadau a chael lefelau hyder isel iawn yng nghyfnod ymchwilio'r ymateb i adroddiadau am ddigwyddiadau hiliol, gan awgrymu efallai fod gofyn i'r prosesau ymchwilio fod yn fwy agored. Argymhellodd adroddiad prosiect y PRT y dylid egluro hawliau trefniadol achwynwyr yn llawn i unrhyw un sy'n cyflwyno RIRF ac awgrymu y gallai cynrychiolwyr hil y carcharorion chwarae rôl allweddol yn egluro'r broses i garcharorion eraill.

Mae adroddiad prosiect y PRT yn cynnwys rhai dirnadaethau pwysig o'r broses ei hun gan gynnwys y sylwad mai ychydig iawn o arweiniad ymarferol sydd i REOau o ran sut i arfer cyfrinachedd wrth wneud yr ymchwiliadau. Datblygir hyn.

Ar nodyn arall, mae carcharorion yn dadlau'n aml y dylai bod ymchwilio annibynnol. Fel y gwelwom, hyd yn oed pan fo archwilio annibynnol, anaml yr eglurir hyn i'r carcharorion. Rhaid i gamau gwella hyder gynnwys gwell trosglwyddo'r ffaith bod yna gyfraniad allanol lle mae eisoes yn digwydd, yn ogystal â chyflwyno cyfraniad o'r fath yn y sefydliadau hynny lle nad ydi'n digwydd. Rhoddir gwell cyhoedduswydd i'r llwybr ymchwilio'n annibynnol i faterion – apelio at yr Ombwdsman Carchardai a Phrofiannaeth.

Mae'r galw am annibyniaeth yn y broses ymchwilio yn aml yn deillio o bryderon am ddiffyg amhleidioldeb. Roedd y Tîm Adolygu yn cael hyn yn arbennig o amlwg lle canfyddir bod y REO ar ei ben ei hun ac mewn ffurfwisg a/neu heb fod yn radd reoli. O dan yr amgylchiadau hyn mae'r carcharorion yn aml yn ystyried eu bod wedi'u cyflogi i warchod eu cydweithwyr yn hytrach nag i arwain ymchwiliadau iawn. Mae'n ddiddorol nodi, er gwaetha'r ffaith bod y RIRFau i gyd yn cael eu terfynu gan y Llywodraethwr / y Dirprwy Lywodraethwr, mai'r REO yn aml sy'n llofnodi'r ymateb i'r carcharor – pan ofynnodd y Tîm Adolygu iddyn nhw, doedd gan rai carcharorion ddim syniad bod uwch reolwr wedi gweld eu cwyn yn hytrach na dim ond bod y REO wedi'i barnu.

Yn fwy sylfaenol, mewn un carchar yr ymwelwyd ag ef, roedd y rhaglen sefydlu wedi'i hatal (wrth aros symud i adeilad arall), ac mewn un arall, roedd yn ddewisol. Mae'r enghreifftiau hyn yn awgrymu bod gwybodaeth am y

broses riportio digwyddiadau hiliol yn rhy aml o lawer yn dibynnu ar dafod leferydd. Mae'r tîm yn ystyried ei bod yn hollbwysig egluro'r prosesau cwynion ac ymchwiliadau i garcharorion pan wnân nhw gŵyn – yn ogystal ag ar adeg sefydlu a thrwy weithgareddau cynrychiolwyr hil.

Er bod PSO 2800 Cydraddoldeb Hiliol yn mynnu bod carchardai yn darparu ffurflenni mewn gwahanol ieithoedd, clywodd y Tîm Adolygu bryderon bod carcharorion oedd yn methu cyfathrebu yn Saesneg ar bapur i bob pwrpas wedi'u cau allan o'r prosesau cwynion, yn aml oherwydd diffyg cyhoeddusrwydd yn eu hiaith gyntaf.

Fel y dywedwyd uchod, mae tystiolaeth barhaus nad oes digon o ymgynghori ag achwynwyr yn ystod ymchwiliadau; yn neilltuol ynghylch y canlyniadau y mae arnyn nhw eu heisiau. Yn olaf, roedd peth tystiolaeth ar ein hymweliadau â charchardai nad oedd canlyniadau ymchwiliadau yn cael eu trosglwyddo'n gyson i'r achwynwyr.

Mae hi'n bwysig nodi nad oes modd cyflawni gwelliannau mewn trafod cwynion hiliol ar wahân i raglen fwy cyffredinol o waith ar gydraddoldeb hiliol ac amrywiaeth. Er enghraifft, roedd llawer o'r argymhellion o brosiect y PRT yn sôn am weithredu ar faterion y tu hwnt i'r systemau cwynion a RIRFau eu hunain. Mae hyn yn ategu'r farn a ddatblygwyd trwy'r prosiect gwell trefniadau, sef nad oes modd mynd i'r afael â'r materion hyn ar eu pennau'u hunain, ac mai trwy raglen ehangach o waith ar faterion hil yn unig y ceir gwelliant cyson mewn hyder carcharorion [\[DN: link to previous box out\]](#).

Mae un maes a ddylai fod yn rhan o'r rhaglen fwy cyffredinol o waith yn perthyn yn ddigon agos i thema cwynion hiliol i haeddu ei drafod yn gryno yma.

Rôl Cynrychiolwyr Carcharorion

Mae'r Tîm Adolygu yn cefnogi canlyniadau prosiect y PRT a ddywedodd fod rôl cynrychiolwyr carcharorion wrth graidd trafod cwynion hiliol. Mae materion sut y detholir cynrychiolwyr a'u hyfforddi, a pha dasgau y gofynnir iddyn nhw eu gwneud, wedi'u gadael i'w datblygu'n lleol a'r canlyniad ydi amrywiaeth eang o arfer a rhai sefydliadau heb fod yn gwneud yn fawr o effeithiolrwydd y bobl allweddol hyn.

Yn ogystal â'r awgrymiadau gan garcharorion a gasglodd y PRT, gwelodd y Tîm Adolygu beth arfer da iawn y gellid ei efelychu mewn mannau eraill. Mae yna sefydliadau sydd wedi cael hyd i ffyrdd ardderchog o ganfod, hyfforddi a chefnogi cynrychiolwyr, ond nid felly y mae hi'n gyson ar hyd ac ar led yr ystâd, a chyhoeddir arweiniad cenedlaethol sy'n dal yr arfer gorau hwn. Gwneir mwy o waith i wella statws y rolau hyn – mae'r Gwrandawyr yn cynnig model ar gyfer hyn y gellid ei ddilyn. Mae gofyn i'r gwaith hwn ymorol nad ydi hygredd cynrychiolwyr ymhlith eu cyd-garcharorion yn lleihau, a bod y staff yn cael eu hannog i fabwysiadu agweddau cadarnhaol tuag at waith cynrychiolwyr.

I gloi, mae'r Gwasanaeth Carchardai wedi cyflwyno newidiadau trefniadol sylweddol, y tu hwnt i'r rheini a addawyd yn y cynllun gweithredu ar y cyd y cytunwyd arno yn 2003. At hynny, mae yna gamau gwella pellach, y rhoddwyd prawf arnyn nhw mewn pedwar carchar, a dreiglir yn genedlaethol yn 2009. Cyflawnwyd cryn gynnydd, ac mae yna bob awgrym y bydd rhoi'r camau pellach ar waith yn effeithio'n gadarnhaol ar hyder carcharorion. Fodd bynnag, mae yna fwy o waith i'w wneud, i wella ymhellach y systemau a hefyd yn rhan o'r rhaglen ehangach o waith fydd yn angenrheidiol er mwyn mynd i'r afael â mater ehangach y mathau cynilach o hiliaeth sy'n dal i fod ar hyd ac ar led y Gwasanaeth.

7. Staff

Mae maes methu 2 yn adroddiad y CRE yn ymwneud â'r dull o drin y staff mewn carchardai (gweler Atodiad B). Yn eu hymchwiliad, cafodd y CRE dystiolaeth o gwynion a wnaed gan aelodau o'r staff mewn perthynas ag amrywiaeth fawr o faterion: cyfleoedd cael dyrchafiad ac astudio i'r staff; gwatwar hiliol aelodau o staff BME a rheolwyr yn peidio â delio â'r broblem; a gweithredoedd gwahaniaethol parhaus ar ran y rheolwyr canol a staff eraill yn erbyn staff BME.

Mae adroddiad y CRE yn egluro'n fanwl achos Claude Johnson — swyddog carchar Du yn Brixton a ddygodd dri achos tribiwnlys cyflogaeth yn erbyn y Gwasanaeth. Roedd ei achosion yn canolbwyntio ar agweddau hiliol staff y carchar a'r ffaith bod uwch swyddogion wedi peidio ag ymchwilio i'r un o'i gwynion. O'r diwedd dyfarnwyd iddo iawndal am niwed eithafol ond ni weithredodd y Llywodraethwr ar gasgliadau'r tribiwnlys a doedd dim dystiolaeth o geisio proses newid o ddifrif.

At ei gilydd, dywedodd y CRE fod y rheolwyr heb roi arweiniad iawn i'r staff oedd yn dangos ymddygiad gwael; ni ddisgyblwyd erioed mo'r staff a'r rheolwyr oedd yn rhannu'r cyfrifoldeb am y gweithredoedd gwahaniaethol yr oedd Mr Johnson wedi eu dioddef; a chyfrifoldeb y dioddefwr oedd cwyno, gyda phersonoli'r broses a'i gwneud yn fwy tebygol y câi ei erlid.

Cafodd ymchwiliad y CRE hefyd arferion recriwtio gwahaniaethol yn Brixton. Cafodd y CRE un ymarfer oedd heb fod yn dilyn arferion cyfle cyfartal sylfaenol, gan nad oedd yna'r un broses gwneud cais ffurfiol oedd yn galw am wybodaeth safonol gan ymgeiswyr oedd yn mesur na'u sgiliau, eu hyfforddiant na'u profiad yn ôl disgrifiadau swyddi a manylebau personau. Yn yr un modd, roedd y panel dethol heb bennu meini prawf er mwyn asesu ymgeiswyr a phenderfynu. Doedd dim cwestiynau safonol wedi'u paratoi na dim nodiadau iawn o atebion i gwestiynau yn cael eu gwneud yn ystod y cyfweiliadau.

Yn olaf, beirniadodd y CRE hyfforddiant y staff, gydag amlygu bod angen corffori amrywiaeth, pwysu a mesur a monitro gweithgaredd hyfforddi.

Mae'r cynllun gweithredu y cytunwyd arno â'r CRE yn cynnwys cyfres o bethau allweddol ar lefel uchel y gellir eu cyflwyno, sy'n canolbwyntio ar ymorol bod y Gwasanaeth yn cydymffurfio â'i ddyletswyddau o dan Ddeddf Cysylltiadau Hiliol 1976, fel y'i diwygiwyd; gyda gwneud y gweithlu'n fwy amrywiol; a gwella hyfforddiant ar gydraddoldeb hiliol (gweler Atodiad D).

Dylid nodi mai â'r gweithredoedd hynny a wnaed ynghlwm â staff yng Ngwasanaeth Carchardai'r sector cyhoeddus yn unig y mae'r bennod hon yn ymwneud. Rheolir staff yn y sector dan gontract gan y contractwyr, a gorfodir cydymffurfio â'r gyfraith a pholisi'r Gwasanaeth Carchardai trwy'r contract.

Beth Wnaethom Ni

Ein cyrchddull

Y flaenoriaeth fuddsoddi gyntaf ar ôl ymchwiliad y CRE oedd mynd i'r afael ag amgylchiadau a phrofiadau carcharorion Du ac Ethnig Lleiafrifol. Fodd bynnag, datblygwyd hyfforddiant staff newydd yn gyflym, yn ogystal â gwaith i fynd i'r afael â'r maes proses allweddol. Ond ein strategaeth fu llunio isadeiledd cynaliadwy er mwyn cychwyn y broses o beri newid diwylliannol cyfundrefnol i wella profiadau i'n staff i gyd, yn neilltuol staff BME o gofio beirniadaethau ymchwiliad y CRE, yn ogystal â chyflwyno gwelliannau mewn prosesau Adnoddau Dynol allweddol. Ein cyrchddull fu cyflwyno prosesau adnoddau dynol a rheoli wedi'u hintegreiddio'n llawn ac yn amrywiol, wedi'u corffori mewn sefydliadau a phencadlysoedd ac wedi'u gyrru gan bobl broffesiynol o safon uchel ar hyd ac ar led y Gwasanaeth.

Ochr yn ochr â tharo deuddeg o ran y strwythurau a'r prosesau, rydym wedi canolbwyntio ar fynd i'r afael â'r ymddygiadau hiliol a gwahaniaethol a amlygodd y CRE. Er enghraifft, gyda chefnogaeth neges glir gyson gan y Bwrdd na oddefir ymddygiad hiliol, diswyddwyd 26 o aelodau o'r staff am droseddau hiliol ers 2003 fel y rhestrir yn fanwl yn y tabl isod (y rheini a adroddwyd i'r Pencadlys ydi'r ystadegau a gwyddom fod yna fwy o achosion nag a adroddwyd; bydd cyflwyno'r Ganolfan Gwasanaeth ar y Cyd yn mynd i'r afael â hyn).

Ers 2001 gwaharddwyd staff rhag bod yn aelodau o gyrff hiliol - safiad polisi a amddiffynnwyd yn gadarn mewn Tribiwnlys Cyflogaeth.

Rydym hefyd yn gwneud cynnydd o ran amrywiaeth ein gweithlu. Mae'r gynrychiolaeth BME ar y staff wedi chwyddo o 5.7% yn 2004/05 i 6.2% yn 2007/08. O ran dilyniant, mewn rhai graddau bu'r gyfran o ddirchafiadau staff BME ychydig yn uwch na dyrchafiadau staff Gwyn.

Gan ddefnyddio Cynllun Cydraddoldeb Sengl newydd yn fframwaith, rydym wedi datblygu ein rhwydwaith o Bartneriaid Busnes Adnoddau Dynol yn bleidwyr amrywiaeth lleol. A bydd ein buddsoddiad lluosfiliynau mewn technoleg newydd, pobl a phrosesau yn ein canolfan gwasanaeth newydd ar y cyd yn ein galluogi i yrru mwy o safoni mewn prosesau, lledaenu arfer gorau a dysgu gan Dribiwnlysoedd a darparu set ddata lawnach o lawer i dargedu gwelliannau i ddod. Fel y rhestrwyd yn fanwl yn yr adran rheoli ac arwain o'r adroddiad, rydym yn buddsoddi yn ein rheolwyr a thargedir eu gwell dealltwriaeth o faterion hil ac amrywiaeth yn ehangach ar bob lefel trwy gyfathrebu a hyfforddiant rhagweithiol.

Mae gweddill y bennod hon yn datgan y gwaith manwl a wnaed a'n cynlluniau ar gyfer y dyfodol. Bydd llawer ohono yng nghyd-destun ehangach gwell prosesau a chyflwyno Adnoddau Dynol.

Targedau

Rhodddwyd Targed Perfformiad Allweddol Cysylltiadau Hiliol (Staff) ar brawf mewn nifer o sefydliadau yn 2004-05, cyn blwyddyn gysgod yn 2005-06 a'i roi ar waith yn llawn yn 2006-07. Mae'n cynnwys clwstwr o gamau:

- Sgôr archwiliad cydraddoldeb hiliol Safon y Gwasanaeth Carchardai 62 Staff
- Sgôr archwiliad digwyddiadau hiliol Safon y Gwasanaeth Carchardai 62 Staff
- % o staff BME (wedi'i mesur yn ôl targed lleol)
- % o staff BME mewn rolau lle mae cysylltiad â charcharorion (wedi'i mesur yn ôl targed lleol)

Y targed a bennwyd ar gyfer sefydliadau ydi cyrraedd 70% neu'n uwch.

Awyrgylch gwatwar a brawychu hiliol

Fel corff rydym wedi dweud yn ddiamwys na oddefir hiliaeth ac mae'r neges hon yn glir i staff a rheolwyr. Gan hynny, mae hiliaeth agored naill ai wedi cael ei dileu i raddau helaeth neu byddwn yn mynd i'r afael â hi'n gadarn lle bynnag y daw i'r wyneb.

Cymerodd y Gwasanaeth Carchardai safiad cadarn o ran mynd i'r afael ag agweddau ac ymddygiad hiliol gan staff trwy gyflwyno, ym mis Awst 2001, y polisi gwahardd aelodaeth y staff o gyrff neu grwpiau hiliol. Roedd cam o'r fath heb ei gynsail gan unrhyw gorff arall ar y pryd. Mae'r polisi yn mynnu bod ymgeiswyr, pa un ai i recriwtio allanol ynteu paneli dethol mewnol, yn datgan nad ydyn nhw'n perthyn i'r Ffrynt Cenedlaethol, BNP, Combat 18 nac unrhyw grŵp arall a chanddo bolisi neu athroniaeth hiliol.

Roedd y polisi ar gyfer staff oedd eisoes yn eu lle hefyd yn glir, bod rhaid rhoi'r gorau i unrhyw aelodaeth o'r fath ar unwaith ac, o ganlyniad, y gallai tystiolaeth o aelodaeth olygu camymddygiad dybryd a allai arwain at ddiswyddo. Yn yr un modd, bydd unrhyw ymgeisydd y ceir ei fod wedi gwneud datganiad ffug neu sy'n ddiweddarach yn mynd yn aelod o gorff gwaharddedig ar ôl ymuno â'r Gwasanaeth Carchardai hefyd yn destun dulliau gweithredu disgyblaethol.

O dderbyn natur y gwaith y mae'r Gwasanaeth Carchardai yn ei wneud a'r amgylchedd lle mae'n digwydd, mae'r polisi hwn yn gwbl gyson â dyletswydd y Gwasanaeth Carchardai o dan Ddeddf Cysylltiadau Hiliol (Diwygiad) 2000, sef rhoi'r ystyriaeth ddyladwy, wrth wneud ei swyddogaethau, i ddileu gwahaniaethu hiliol anghyfreithlon a hyrwyddo cydraddoldeb cyfle a chysylltiadau da rhwng personau o wahanol grwpiau hil. Fe'i cymeradwywyd gan nifer o gyrff gan gynnwys y CRE, bellach yr EHRC.

Yn unol â strategaeth ehangach proffesiynoli cyflwyno Adnoddau Dynol yn y Gwasanaeth Carchardai, ffurfiwyd Tîm Amrywiaeth a Chydraddoldeb Staff (SDET) ym mis Rhagfyr 2006 i roi mwy o symbyliad ac arweiniad ar draws y ceinciau amrywiaeth i gyd. Ei dasg gyntaf oedd creu Cynllun Sengl Amrywiaeth a Chydraddoldeb Staff. Datblygwyd y cynllun i fod yn ddrych o

amcanion craidd y Gwasanaeth ac i ymorol ymhellach am gwrdd â'i nodau strategol o ran cyrraedd cydraddoldeb cyfle a chwarteisi. Trwy ddatblygiad y cynllun, mae'r Gwasanaeth wedi datgan sut y mae'n bwriadu cwrdd â'i weledigaeth gorfforaethol o ddatblygu diwylliant cwrteisi a chydraddoldeb cyfle ym mhopeth y mae'n ei wneud. Mae'r cynllun a gyhoeddwyd ym mis Ebrill 2007 yn datgan sut y mae'r Gwasanaeth yn ceisio integreiddio cydraddoldeb ac amrywiaeth yn ei weithredoedd fel blaenoriaeth i'w fusnes ar hyd ac ar led y Gwasanaeth.

Yn 2007, cytunodd yr EHRC ar raglen bellach o weithredu â'r Gwasanaeth i fynd i'r afael â materion harasio rhywiol. Un o'r argymhellion o'r Cynllun Gweithredu hwnnw oedd rhoi datganiad clir i'r staff i gyd er mwyn ail-ddweud a chyfnerthu ymroddiad y Gwasanaeth i fynd i'r afael ag ymddygiad annerbyniol. Felly datblygodd y Bwrdd ddatganiad polisi newydd a'i drosglwyddo i reolwyr a staff i gyd ar 14 Chwefror 2008. Mae'r Datganiad yn egluro'r rôl benodol sydd gan reolwyr yn ymorol am fynd i'r afael â gwahaniaethu a harasio. Mae ein cyrchddull ar sylfaen ein strategaeth 'Heriwch ef – Newidiwch ef' ('Challenge it – Change it'), yn amlygu bod gan bawb gyfrifoldeb i fynd i'r afael ag ymddygiad annerbyniol.

Datblygwyd hefyd well arweiniad a chyingor ynghylch cosbau priodol am ymddygiad annerbyniol ac amlhau cyfrinachedd i'r eithaf. O ganlyniad, yn ddiweddar lanswyd pecyn cymorth hyfforddi staff newydd a DVD Amrywiaeth a fydd yn rhoi pwyslais ar annog y staff i gyd i herio ymddygiad annerbyniol – ni waeth a ydi wedi'i weld neu ei ddiodeff. Bydd yr hyfforddiant hwn yn lle'r pecyn hyfforddiant amrywiaeth sy'n bod.

Cyfrifoldeb y staff ydi gwneud cwynion a diffyg cymryd cwynion o ddifrif

Mae rheolwyr bellach yn mynd i'r afael â hiliaeth agored, ond mae mynd i'r afael â hiliaeth gudd yn fwy o her ac yn dibynnu fwy naill ar barodrwydd staff i ddod ymlaen neu allu/ymagwedd rheolwyr unigol. I gydnabod hyn, mae'r Gwasanaeth Carchardai wedi buddsoddi'n fawr mewn systemau cefnogi megis RESPECT (rhwydwaith staff) a gwasanaeth Cefnogi Gweithwyr i'w gwneud yn haws i staff ofyn am gyngor a chefnogaeth cyfrinachol. Mae yna hefyd bellach fwy o amddiffyniad ar gael ar gyfer staff trwy'r polisi "Chwythu Chwiban". Rydym yn trafod rhai o'r systemau hyn yn fanylach yn ddiweddarach yn y bennod hon.

Cymerir cwynion hiliol o ddifrif a mynd i'r afael â nhw mewn dull systematig. Maen nhw'n destun archwilio a dadansoddi ar lefelau uwch mewn sefydliadau a phencadlysoedd. Trafodir ystadegau mewn cyfarfodydd misol o'r rheolwyr ac mae Rheolwyr Rhanbarthol yn archwilio'r Log Cwynion pan ymwelan nhw. Adnewyddwyd ein polisi yng ngolau casgliadau'n deillio o achosion a Thribiwnlysoedd Cyflogaeth a fu, adolygwyd hyfforddiant ymchwilwyr a'i ddiweddarau, a chynhaliwyd cyfres o ddosbarthiadau meistr ar gyfer uwch reolwyr i ymorol ein bod yn taro deuddeg o ran ein prosesau.

Erlid staff

Mae'n anodd monitro faint o erlid sydd. Fodd bynnag, mae dangosyddion allweddol (megis graddfeydd cadw staff) yn dangos mynd i'r afael yn gadarn â phryderon am erledigaeth, gyda graddfeydd gadael staff Gwyn a BME (sydd yn isel iawn beth bynnag) yn cydgyfarfod. Fodd bynnag, mae hwn yn faes sy'n galw am wylidwriaeth barhaol. Mae'n amlwg bod prosesau disgyblaeth staff yn mynd i'r afael ag arwyddion clir o fwlio a mathau eraill o ymddygiad amhriodol. Fodd bynnag, rydym yn realistig bod llecynnau o ymddygiad amhriodol yn dal i fod ar hyd ac ar led y corff, er enghraifft ym maes hawl rheolwyr i farnu. Mae systemau monitro yn eu lle ar gyfer meysydd allweddol hawl rheolwyr i farnu, megis y defnydd o ddyrchafu dros dro yn y rheng weithredol, a bellach mae gan ein Partneriaid Busnes Adnoddau Dynol newydd y cyfrifoldeb clir (fel aelodau o SMTau'r sefydliad) am adolygu a dadansoddi'r holl ddata sydd ar gael a gweithredu yn ôl y gofyn trwy Gynlluniau Pobl Lleol.

Gweithredu ar gasgliadau Tribiwnlysoedd Cyflogaeth

Rydym wedi dysgu gwersi gan Dribiwnlysoedd Cyflogaeth ac wedi ceisio mynd i'r afael â meysydd blaenoriaeth, lle dangosodd y casgliadau wallau yn ein polisiau a'n dulliau gweithredu. Yn neilltuol, diwygiwyd Gorchymyn Ymddygiad a Disgyblaeth y Gwasanaeth Carchardai (PSO 8460) y Gwasanaeth Carchardai ac fe'i cyhoeddwyd ym mis Mehefin 2007. Roedd hwn yn defnyddio'r fformat gwefan i gynnig arweiniad cliriach a thempledi safonol yn gymorth i gydymffurfio. Darparwyd mwy o eglurder ar Safonau allweddol yr ymddygiad proffesiynol a phersonol a ddisgwyllir gan y staff i gyd, a sut i ddelio'n effeithiol â diffyg gydymffurfio. Rydym hefyd wedi datblygu hyfforddiant ac arweiniad newydd ar chwythu'r chwiban o ganlyniad i gasgliadau'n deillio o Dribiwnlysoedd Cyflogaeth. Mae protocolau yn eu lle i ymorol am ein rhybuddio, yn brydlon, am Dribiwnlysoedd Cyflogaeth a allai fod yn gymhleth ac yn sensitif, gan Gyfreithwyr y Trysorlys, ac mae gwersi a ddysgwyd bellach yn cael eu porthi'n ôl yn systematig i'n gweithwyr achos Adnoddau Dynol i ymorol bod cyngor i reolwyr i'r funud. Roedd cyfres ddiweddar o ddosbarthiadau meistr i uwch reolwyr ar faterion ymddygiad hefyd yn canolbwyntio ar ddysgu gwersi gan achosion a fu.

Delio'n rhagweithiol ac yn systematig â gwahaniaethu hiliol

Rydym wedi gweddnewid ein hisadeiledd Adnoddau Dynol, gan roi i ni'r gallu i fonitro a herio gwahaniaethu hiliol. Rydym wedi creu sylfaen newid ledled y corff yn y maes hwn. Rydym wedi rhoi gwell systemau data yn eu lle, ac wedi adnewyddu ein fframwaith polisi, wedi ailddatgan ymroddiad ar lefel y Bwrdd, wedi gwella amrywiaeth ein gweithlu, wedi diswyddo staff oherwydd ymddygiad hiliol ac wedi gwella ein hyfforddiant staff.

Hyfforddiant effeithiol

Bu yna welliannau yn ansawdd y ddarpariaeth hyfforddiant. Corfforir materion amrywiaeth a hil fwyfwy yn y cyrsiau hyfforddi i gyd. Mae systemau i ymorol am ansawdd yn eu lle ar hyd ac ar led cynllun y cwricwlwm hyfforddiant a

datblygiad hyfforddwyr. Rydym yn disgrifio'r gwelliannau hyn yn fanylach yn ddiweddarach yn y bennod hon.

Ymwybyddiaeth staff o faterion hil

Bu cryn dreiglo ein pecyn cyfathrebu gwreiddiol ar faterion hil, a ategwyd mewn llawer o ardaloedd gan fentrau lleol. Fodd bynnag, mae angen i ni ddal i fynd heb ballu yn y maes hwn ac atgyfnerthu ein cyfathrebu i gymryd datblygiadau diweddar i ystyriaeth.

Yn 2002, cyflogwyd Ionann Management Consultants i ddatblygu a chynllunio deunyddiau hyfforddi newydd er mwyn meithrin gwell amgylchedd gweithio a gwella ymwybyddiaeth staff mewn materion cydraddoldeb. I ddechrau roedd yr hyfforddiant yn canolbwyntio ar gyfres o senarios fideo lle dangosir ymddygiad amhriodol er mwyn ysgogi trafodaeth a gwella dealltwriaeth. Roedd yr hyfforddiant wedi'i dargedu i ddechrau at uwch reolwyr a staff cydraddoldeb cyn cael ei dreiglo ar hyd ac ar led y Gwasanaeth.

Erbyn hyn, yn lle'r hyfforddiant hwnnw, mae pecyn hyfforddiant amrywiaeth newydd sy'n cymryd yn thema iddo'r angen i herio a newid pob math o ymddygiad amhriodol, gan gynnwys hwnnw y mae a wnelo â materion hil i staff.

Mae'r Fframwaith Cymhwyster ac Ansoddau, a gyhoeddwyd ym mis Ebrill 2008, yn disgrifio'r ymddygiadau y mae'r corff yn eu disgwyl ac yn eu hannog ymhlith ei staff, megis parchu eraill a dangos uniondeb. Mae'r fframwaith yn corffori cwrteisi a pharch yn feini prawf newid diwylliannol a chyfundrefnol. Mae'n datgan yn glir ar gyfer y gweithwyr i gyd - a'u rheolwyr - beth mae disgwyl ganddyn nhw mewn dangosyddion ymddygiad clir a gweladwy sy'n berthnasol i'r rhan fwyaf o sefyllfaoedd maen nhw'n debygol o'u hwynebu. Mae'r fframwaith (a chan hynny'r ymddygiadau hyn) bellach yn sail ein systemau Adnoddau Dynol allweddol.

Hyfforddiant ymchwiliadau

Mae hyfforddiant i ymchwilwyr wedi bod yn ei le ers blynyddoedd lawer ond fe'i diwygiwyd yn dilyn y newidiadau ym mholisi Ymddygiad a Disgyblaeth y Gwasanaeth yn 2007. Yn 2008, datblygwyd rhaglen o ddosbarthiadau meistr deuddydd ar gyfer rheolwyr. Roedd y dosbarthiadau'n bwrw golwg ar nifer o wahanol feysydd a chanolbwynt yr ail ddiwrnod ar agweddau ar y broses ddisgyblu a Chwythu Chwiban. Roedd y cwrs yn ymwneud â'r agweddau allweddol ar Ymddygiad a Disgyblaeth a Chwythu Chwiban ac yn dibynnu llawer iawn ar wersi a ddysgwyd gan achosion a fu.

Gwybodaeth i reolwyr

Defnyddiwyd yr holl ddata sydd ar gael i ddarparu sail ar gyfer newidiadau polisi a phroses. Yn ddiweddarach yn y bennod hon rydym yn disgrifio rhai enghreifftiau o sut rydym wedi defnyddio data yn y ffordd yma.

Bydd ein buddsoddiad lluosfiliynau yn ein Canolfan Gwasanaeth ar y Cyd newydd a'r model gweithredu Adnoddau Dynol newydd yn cynnig set ddata lawnach (a gwell cywirdeb a chyflymdra adrodd), gan roi lle i'r gwasanaeth ddeall yn well effaith ein prosesau Adnoddau Dynol a rheoli ar draws yr holl geinciau amrywiaeth.

Mynd i'r afael ag ymchwiliad y CRE trwy brosesau personél ehangach

Dethol

Er mwyn mynd i'r afael â'r diffygion a ganfu'r CRE o ran trefniadau dethol, fe adolygodd y Gwasanaeth Carchardai ei ddulliau gweithredu recriwtio a llenwi swyddi gwag, a chyflwynwyd y polisi newydd ym mis Hydref 2003. Mae'r fformat gwefan yn haws ei ddefnyddio na'r Gorchmynion Gwasanaeth Carchardai (PSOau) 'copi caled' hen deip. Mae gofynion gorfodol allweddol wedi'u datgan yn glir a defnyddir hyperddolenni i ddarparu rhagor o wybodaeth, arweiniad, ffurflenni a thempledi.

Ar adeg cyhoeddi Adroddiad y CRE, roedd y Gwasanaeth Carchardai eisoes wedi dechrau cefnu ar ddefnyddio cymwysterau addysgol mewn recriwtio ac yn hytrach roedd yn mabwysiadu fwyfwy asesiadau wedi'u seilio ar gymhwysedd. Ym maes allweddol recriwtio swyddogion carchar, roedd y Gwasanaeth Carchardai eisoes wedi cyflwyno cyrchddull dau gam yn cynnwys prawf dethol a Chanolfan Asesu Efelychu Swydd.

Un agwedd allweddol ar y Ganolfan Asesu Efelychu Swydd a ddefnyddir ar gyfer dyrchafu ar gyfnodau allweddol y strwythur graddio gweithredol ydi profi 'Parch tuag at Eraill'. Mesurir hyn deirgwaith mewn tri efelychiad gwahanol. Ym mis Hydref 2005, penderfynwyd y byddai unrhyw un oedd yn methu cael pas yn yr elfen hon yn methu'r JSAC waeth pa mor dda roedden nhw wedi perfformio yn yr elfennau eraill. Er mwyn dylanwadu ar newid cyfundrefnol cadarnhaol, mae graddfa pasio'r elfen hon o'r JSAC wedi'i chodi'n raddol.

Gweithlu mwy amrywiol

Gwelodd 2004 lansio ymgyrch ledled y Gwasanaeth i ddenu cronfa fwy amrywiol o ymgeiswyr am swyddi yn y Gwasanaeth. Datblygwyd Pecyn Cymorth Allgyrch Recriwtio, yn cynnig gwybodaeth, arweiniad arfer gorau a chefnogaeth i'r rheini sy'n rhan o waith allgyrch recriwtio i helpu i godi recriwtio BME er mwyn cyrraedd gweithlu mwy cynrychiadol. Roedd y Pecyn Cymorth yn hyrwyddo pwysigrwydd ymgysylltu â'r gymuned i helpu i fod yn sail recriwtio effeithiol o grwpiau sydd heb eu cynrychioli ddigon. Mae'r Gwasanaeth wedi cydnabod bod gweithgaredd allgyrch lleol yn hollbwysig i helpu i feithrin perthynas gref â chymunedau ac i helpu i newid y canfyddiad o'r Gwasanaeth Carchardai.

Yn 2005, gweithredodd y Gwasanaeth Carchardai ymhellach i gefnogi ymgeiswyr BME trwy'r broses dethol ac asesu, gan gynnwys:

- Cyflwyno rhestr wirio gweithredu cadarnhaol yn amlinellu camau y dylid eu cymryd, y gall recriwtwyr eu defnyddio i'w hasesu eu hunain;
- Diwygiadau yng Ngwefan y Gwasanaeth Carchardai i gynnig mwy o wybodaeth am y broses dethol, gan gynnwys offeryn hunanasesu i helpu darpar ymgeiswyr i baratoi ar gyfer y Prawf Dethol Swyddogion Carchar (POST);
- Ymweliadau ymgynefino â sefydliadau a sesiynau cyfarwyddo i egluro sut beth ydi gweithio mewn sefydliad ac i gynnig rhagor o wybodaeth am y broses dethol;
- Cynnig adborth i ymgeiswyr sydd wedi methu o drwch blewyn a'u cynghori nhw ynghylch swyddi eraill sydd ar gael yn y Gwasanaeth.

Mae ardaloedd wedi dal i gyfnerthu eu gweithgareddau allgyrch ac ar ddechrau 2007 defnyddiwyd Ardal Ganol y De i roi prawf ar strategaeth ddenu newydd a chanddi'n fwriad ddenu marchnad heb eto ei chyffwrdd o geiswyr gwaith goddefol ac arnyn nhw eisiau rhywbeth mwy gwerth chweil, personol hergar a boddhaol gan eu gwaith. Penderfynwyd mai cyfuno cyrchddulliau mynd ar ôl y farchnad ceiswyr gwaith goddefol, mynd i'r afael â'r canfyddiadau negyddol a phwysu'n drymach ar yr agwedd datblygiad proffesiynol, twf personol a dilyniant gyrfa fyddai'r ffordd fwyaf priodol a chadarnhaol o roi'r Gwasanaeth Carchardai yn y sefyllfa o fod yn ddewis gyflogwr. Y wefan, 'www.whatsontheinside.co.uk', ddaeth yn llwybr gwneud cais a rhoddodd le hefyd i atgynhyrchu'r delweddau a ddefnyddir yn rhaglenni a ffrydiau'r cyfryngau. Y neges oedd "dewch i wybod beth sydd y tu mewn i chi a'r Gwasanaeth Carchardai". Bu'r peilot yn llwyddiannus iawn yn denu 12.5% o ymgeiswyr BME.

Gan ddefnyddio'n sylfaen y peilot yn Ardal Ganol y De, lansiwyd ymgyrch recriwtio genedlaethol ym mis Ionawr 2008. Yn galonogol, heb ddiwygio targedu daearyddol, cynyddodd y ganran o ymgeiswyr BME yn gyson trwy gydol yr ymgyrch bedwar mis. Roedd 13% o'r ymgeiswyr i'r ymgyrch recriwtio genedlaethol o gefndir BME.

Fwyfwy, mae data newydd o'n prosesau asesu rheolwyr yn helpu i ganfod yr angen i hurio'n allanol i swyddi rheolwyr yn hytrach na dibynnu'n gyfan gwbl ar ddyrchafiadau mewnol. Bydd hyn yn creu egni sy'n cynnig cyfle i newid amrywiaeth ar y lefelau uwch ac yn adeiladu llwyfan mwy amrywiol o ddarpar reolwyr ar gyfer y dyfodol. Mae gwaith eisoes wedi cychwyn ar gyrchddulliau gweithredu cadarnhaol ar gyfer gweithgaredd hurio allanol o'r fath.

Er mwyn cynhyrchu'r gwerth mwyaf posib o'r gwaith caled a wneir yn lleol ac yn genedlaethol rydym wedi cychwyn ymgyrch marchnata amrywiaeth fydd ar fynd trwy 2008/9. Amcan hyn ydi newid canfyddiadau ac annog grwpiau lleiafrifol i ystyried eu hunain ar gyfer rolau oddi mewn i'r Gwasanaeth.

Monitro

Ers 2004, mae'r Gwasanaeth Carchardai yn cynhyrchu data yn dangos effaith prosesau Adnoddau Dynol allweddol ar staff ac ymgeiswyr BME. Wedyn defnyddiwyd y dadansoddiad hwn i yrru newidiadau mewn prosesau

allweddol. Mae'r Adolygiad yn cynnig gwybodaeth gryno a manwl i alluogi dadansoddi ar hyd ac ar led amrywiaeth o weithgareddau gan gynnwys: recriwtio staff parhaol, dyrchafiadau, dyrchafu dros dro, graddfeydd gadael, rheoli presenoldeb, marciau gwerthuso blynyddol, achwyniadau, ymchwiliadau a hyfforddiant. Mae cwmpas ac ansawdd data wedi gwella'n gyson, ac mae'r Gwasanaeth wedi buddsoddi'n sylweddol i ddatblygu systemau Adnoddau Dynol newydd, sydd bellach yn fyw ac a fydd yn cynhyrchu gwybodaeth gywirach, fanylach a mwy amserol fyth. Lledaenwyd yr Adolygiadau'n eang yn fewnol ac maen nhw wedi'u cyhoeddi ar wefan y Gwasanaeth Carchardai er mwyn cyflawni ein cyfrifoldebau o dan y RR(A)A.

Yn 2008, ehangodd yr Adolygiad ei gylch gwaith a mynd yn Adolygiad Amrywiaeth Staff Blynyddol. Mae gan hwn yr un nodau craidd â'r Adolygiad Ethnigrwydd ac mae'n cynnwys ethnigrwydd yn nodwedd bwysig o ddiddordeb, ond mae wedi ehangu'r dadansoddiad i gwmpasu'r amrediad llawn o amrywiaeth – ethnigrwydd, oed, rhyw, anabledd, crefydd a chred, a chyfeiriadedd rhywiol. Bydd hyn yn caniatáu i ni edrych ar faterion sy'n croestorri yn hytrach nag edrych ar y ceinciau amrywiaeth ar wahân. Er ei fod y tu hwnt i ofynion y RR(A)A mae'n unol â'r Mesur Cydraddoldeb sy'n aros i'w gadarnhau.

Arweinyddiaeth

Mae'r Gwasanaeth Carchardai wedi gweddnewid ei ymagwedd tuag at ddatblygu arweinyddiaeth, yn dilyn lansio yn 2007 Fframwaith Priodoleddau Arwain newydd. Un rhan allweddol o hwn ydi proses ddiagnostig o'r enw "Gwneud yn Fawr o Botensial" ("Optimising Potential"). Proses datblygu ac asesu uwch reolwyr ydi Gwneud yn Fawr o Botensial a chanddi ddau brif ganolbwynt:

- meithrin galluoedd uwch reolwyr trwy gynyddu hunanymwybyddiaeth o gryfderau a meysydd datblygu a darparu arweiniad ac adnoddau cynllunio datblygu unigol
- gwneud dawn yn fwy effeithiol, rheoli dawn ledled y Gwasanaeth a chynllunio dilyniant trwy ddarparu data galluoedd o'r radd flaenaf

Mae'r rhaglen yn rhoi'r uwch reolwyr i gyd trwy nifer o brofion ac ymarferion seicometrig, wedyn trosglwyddir eu canlyniadau i'r cyfranwyr mewn cyfweiliad trylwyr a chynllun datblygiad personol yn deillio o hwnnw. Mae cyllid ar gael i gefnogi gweithgareddau datblygu sy'n codi. Mae'r cyfranwyr i gyd yn cael adroddiad adborth manwl a chopi o'r adroddiad cryno a ddefnyddir at ddibenion rheoli dawn a chynllunio dilyniant yn ganolog. Mae hyn yn darparu cefnogaeth ddatblygu o safon uchel ar gyfer yr uwch reolwyr i gyd.

Cynghorwyr Dylanwadol

Ochr yn ochr â chyflwyno'r Ganolfan Gwasanaeth ar y Cyd (SSC), mae'r Gwasanaeth Carchardai wedi cyflwyno model gweithredu newydd. Mae hwn wedi'i seilio ar symud gwaith trafodaethol allan o sefydliadau i'r SSC. O dan y trefniadau newydd, mae gan bob sefydliad a Chyfarwyddiaeth y Pencadlys

Bartner Busnes Adnoddau Dynol. Mae ganddyn nhw rôl strategol i wella rheoli pobl ac ymgysylltu â staff yn lleol a gyrru gweithredu y mae galw amdano i gyflwyno gwell canlyniadau.

Aelodau o'r Uwch Dîm Rheoli (SMT) ydi'r Partneriaid Busnes Adnoddau Dynol felly mae ganddyn nhw ddylanwad wrth y bwrdd uchel. Maen nhw'n atebol – fel 'Pleidwyr Amrywiaeth' – am bob agwedd ar amrywiaeth staff yn rhan o'r agenda rheoli pobl ehangach.

Cefnogaeth Staff

RESPECT ydi'r Rhwydwaith Cefnogi Staff Ethnig Lleiafrifol ar gyfer staff Gwasanaeth Carchardai EM a lansiwyd yn 2001. Amcan RESPECT ydi cynorthwyo Rheolaeth y Gwasanaeth Carchardai i ddileu hiliaeth yn y Gwasanaeth Carchardai trwy ddod â'r staff at ei gilydd, trwy dorri rhwystrau, trwy addysgu a goleuo, a thrwy herio'r rheini sy'n annog anghytgord hiliol. Darperir amser hwyluso ar gyfer swyddogion, gan gynnwys trefniadau llawn-amser mewn rhai ardaloedd. Mae RESPECT yn gweithio'n glòs gyda chyrrff a rhwydweithiau eraill sy'n rhannu'r amcanion hyn.

Un o swyddogaethau allweddol RESPECT ydi darparu Llinell Gymorth. Hwn ydi'r man cyswllt cyntaf i staff sydd efallai'n dioddef harasio neu wahaniaethu hiliol ofyn am wrandawr hyfforddedig i'w cefnogi. Mae Llinell Gymorth RESPECT yn agored i holl aelodau'r Gwasanaeth Carchardai. Wedi corffori rhwydweithiau staff yn llwyddiannus, mae'r Gwasanaeth Carchardai bellach yn bwrw golwg ar y ffordd orau o ddatblygu'r adeiladwaith hwn ac ymorol am y fantais fwyaf o'r buddsoddiad.

Mae gan yr holl staff yn y Gwasanaeth Carchardai hawl i gefnogaeth fewnol lles galwedigaethol trwy'r gwasanaeth Cefnogi Gweithwyr (a elwid gynt yn wasanaeth gofal a lles y staff). Gwasanaeth fewnol ydi hwn sy'n cynnig cefnogaeth i'r staff ar Ofal Wedi Digwyddiadau; rheoli gwrthdaro trwy wasanaeth cyfryngu proffesiynol; a chefnogaeth a chyngor cyffredinol trwy linell gymorth. Mae cefnogaeth staff hefyd ar gael gan undebau llafur cydnabyddedig a chanddyn nhw amser hwyluso i gefnogi staff.

Ymhlith y cyfleoedd datblygu sy'n agored i staff BME bu cynlluniau gweithredu a rhaglenni cadarnhaol a redir gan y Swyddfa Gartref a Swyddfa'r Cabinet a'r Strategaeth Gweithredu Cadarnhaol. Bydd hyn yn defnyddio'n sylfaen y Fforwm Uwch Reolwyr BME a sefydlwyd yn 2006. Yn 2007/2008 roedd yn cyfarfod bob chwarter, gan gynnwys cynnal gweithdy datblygu ar gyfer aelodau'r Fforwm wedi'i seilio ar gryfderau.

Defnyddio Data

Yn ogystal â monitro effeithiau arferion recriwtio a dethol trwy ddefnyddio'r Adolygiad o Ethnigrwydd Staff, mae'r Gwasanaeth Carchardai hefyd wedi gwneud nifer o asesiadau effaith ar bolisiau recriwtio. Mae'r casgliadau'n ategu bod y polisiau'n addas at eu pwrpas ac argymhellion yn cael eu defnyddio i gryfhau cydymffurfio â pholisiau sy'n bod. Mae'r asesiadau

effaith, fodd bynnag, wedi rhoi hwb i waith ar ddarparu mwy o gefnogaeth i ymgeiswyr sy'n mynd trwy'r broses dethol.

Fodd bynnag, mae yna feysydd pryder o hyd, gan gynnwys yn y System Perfformiad a Datblygiad Staff, lle mae ein dadansoddiad wedi canfod gwahaniaeth heb ei egluro yn nosbarthiad y marc 'Rhagori' rhwng staff BME a Gwyn. Amlygwyd y data hyn i'r holl uwch reolwyr i ymorol eu bod yn dra ymwybodol o'r effaith hon sydd i'w gweld yn andwyol, er mwyn darparu sail ar gyfer eu rôl allweddol yn y broses gymedroli ar gyfer proses SPDR 2007/2008. Fodd bynnag, mae data 2007/08 unwaith eto'n dangos gwahaniaeth rhwng y ddau grŵp o ran y ganran o'r staff sy'n sgorio marc sy'n rhagori, sef 26% i staff Gwyn a 18% i BME. Gwneir gwaith pellach i ymchwilio i'r data hyn.

Rydym wedi monitro'n barhaol ein trefniadau Prawf Dethol Swyddogion Carchar a Chanolfan Asesu Efelychu Swydd (JSAC) ac wedi cryfhau'r dulliau gweithredu hyn i leihau unrhyw effaith andwyol. Yn draddodiadol, mae canlyniadau JSAC wedi dangos amrywiadau mewn graddfeydd pasio ymgeiswyr Gwyn a BME ill dau, a graddfa pasio ymgeiswyr Gwyn yn dueddol o fod yn uwch. O ddefnyddio'r data monitro manylach rydym wedi'u casglu, dangosodd fod yna gryn dipyn o wahaniaeth oddi mewn i'r grŵp BME o ran graddfeydd pasio POST a JSAC ill dau. Mae gwaith ar hyn o bryd bellach yn bwrw golwg ar ddulliau strategol o fynd i'r afael â'r materion y mae'r wybodaeth hon wedi'u dangos, gan gynnwys bwrw golwg ar ddewisiadau ar gyfer rhwystro dysgu trwy'r sector Addysg Bellach.

Cafwyd bod yr arolwg blynyddol o'r staff hefyd yn offeryn buddiol er mwyn ymgysylltu â staff. Defnyddir gwybodaeth o arolygon o'r staff yn ganolog ac yn lleol ill dau lle mae'n rhan o raglen 'Gwranddo er mwyn gwella'. Trafodir canlyniadau'n deillio o'r arolygon yn lleol mewn grwpiau ffocws i helpu i lunio Cynllun Pobl Lleol.

Dangosodd arolwg 2007 i ni mai ychydig iawn o wahaniaeth sydd rhwng staff BME a Gwyn o ran bod yn falch o weithio i'r Gwasanaeth Carchardai (68% a 66% yn y drefn honno). Fodd bynnag, roedd gwahaniaeth cred amlwg o ran y Gwasanaeth yn hyrwyddo amrywiaeth (57% a 72%); annog cysylltiadau hiliol da (60% a 75%) a chredu bod cwynion hiliol yn cael eu cymryd o ddifrif (59% a 79%).

Mae arolwg 2008 unwaith eto'n dangos mai ychydig o wahaniaeth sydd rhwng staff BME a Gwyn o ran bod yn falch o weithio i'r Gwasanaeth (67% a 68%). Mae gwahaniaethau amlwg yn dal i fod o ran rheolwyr yn hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth yn y gweithle (60% a 71%) a chael eu trin yn deg ac â pharch (64% a 72%). Eir i'r afael â hyn trwy waith ar ymddygiad ac ymarweddiad annerbyniol, disgyblaeth ac ymchwiliadau.

Corffori amrywiaeth mewn hyfforddiant

Mae materion amrywiaeth bellach wedi'u corffori yn y cwrs Hyfforddi Lefel Mynediad Swyddogion Carchar (POELT). Mae'r cwrs POELT yn cynnwys

dwy sesiwn bedair awr benodol i fynd i'r afael â gwybodaeth am faterion amrywiaeth ac mae'n cwmpasu materion anabledd, hil, oed a rhyw. Cyflwynwyd amcan newydd, sef dysgu mewn sefydliadau, yn wythnos 5 pan fydd y myfyrwyr yn cyfarfod y Swyddog Cydraddoldeb Hiliol neu'r Swyddog Amrywiaeth i drafod rolau, materion a dulliau gweithredu lleol yn ogystal â chyfarfod a sgwrsio â charcharorion, gan gynnwys carcharorion BME a'r rheini o gefndiroedd ethnig eraill. Yn Wythnos 6 mae'r hyfforddwyr yn hwyluso ystyried yr amcan hwn, a bu'r adborth cyntaf yn gadarnhaol yn amlygu materion diwylliannol i'r myfyrwyr. Yn 2007, cyflwynwyd DVD i gwricwlwm hyfforddi amrywiaeth POELT i roi i swyddogion carchar newydd ddirnadaeth o ganfyddiadau carcharorion BME tra oedden nhw yn y ddalfa. Datblygwyd DVD eto yn 2008, yn sgil ymgynghori â'r REAG, sy'n rhoi mwy o ganolbwynt ar faterion hil, a bydd yn rhan o sesiwn tiwtorial yn y dosbarth pan gorfforir ef yng nghwrs POELT yn ddiweddarach eleni.

O 1 Medi 2007 ymlaen mae gofyn i swyddogion carchar gwblhau'n llwyddiannus Gymhwyster Galwedigaethol Cenedlaethol Lefel 3 mewn Gofal Gwarchodol (CCNVQ). Mae'r cwrs POELT 8 wythnos yn cyflwyno'r holl wybodaeth a dealltwriaeth sylfaen y mae eu hangen i gyflawni'r CCNVQ, ac fe'i dilynir gan asesu parhaol yn y gweithle. Rhaid i swyddogion ddangos cymhwysedd mewn uned orfodol, sef "Hyrwyddo cydraddoldeb a rhoi gwerth ar amrywiaeth pobl", er mwyn cyflawni eu CCNVQ.

O 2002 tan 2004 cafodd materion hil ac amrywiaeth eu monitro yn rhan o broses adolygu'r cwrs, gyda datblygu arweiniad yn 2003 i gynorthwyo hyfforddwyr i weu amrywiaeth trwy gydol deunydd a chyflwyno eu cyrsiau. Cyflwynwyd Adrodd Hunanasesu yn 2005 i adolygu'r ddarpariaeth deunydd hyfforddi mewn meysydd cwricwlwm. Mae'r broses, sydd wedi'i seilio ar Fframwaith Ymchwiliadau ar y Cyd yr Arolygiaeth Dysgu Oedolion, yn gofyn bod y darparwyr hyfforddiant yn ateb pum cwestiwn allweddol. Mae'r cwestiynau wedi'u rhannu'n bwyntiau pwysu a mesur sy'n corffori hil ac amrywiaeth.

Pwysu a Mesur Hyfforddiant

Trwy gydol cyfnod cynllun gweithredu'r CRE, bu diwygio a gwella'n barhaol ein prosesau a'n dulliau i sicrhau ansawdd y ddarpariaeth hyfforddiant ac i ymorol am weu materion hil ac amrywiaeth trwy ein cwricwlwm craidd drwyddo draw. Cyflwynwyd System Pwysu a Mesur Hyfforddiant (TES) yn 2003 yn rhan annatod o gyflwyno cyrsiau a datblygu cwricwla. Ers hynny datblygwyd hyn ymhellach yn rhan o'r Fframwaith Sicrhau Ansawdd, sy'n cwmpasu TES, Adrodd Hunanasesu, cyflwyniadau Achos Busnes ac Addas i'r Pwrpas ac arsylwadau athrawon. Maen nhw i gyd yn rhan annatod o'r broses ansawdd ac yn cynnwys mecanweithiau i hyrwyddo amrywiaeth hil a chydaddoldeb cyfle.

Yn 2005 datblygwyd y broses Adrodd Hunanasesu, gan fynnu bod darparwyr hyfforddiant yn ymgysylltu yn y broses ansawdd. Ers hynny mae grwpiau eraill sy'n gyfrifol am hyfforddiant (gan gynnwys y REAG) a'r rhan fwyaf o sefydliadau wedi ymgysylltu yn y broses hon o'u gwirfodd. Mae'r broses hon

yn galw am gyflwyno Adroddiad Hunanasesu o'r ddarpariaeth hyfforddiant bob blwyddyn gyda Chynllun Gwella Ansawdd i fynd i'r afael ag unrhyw feysydd y canfuwyd bod gofyn eu gwella. Rhaid i ddarparwyr hyfforddiant ateb a chynnig tystiolaeth ar gyfer pum cwestiwn allweddol sy'n cynnwys sut y maen nhw'n mynd i'r afael â hil, amrywiaeth a chydardoldeb cyfle.

Mae Adran Sicrhau Ansawdd (QuAD) Dysgu a Datblygu Adnoddau Dynol yn darparu arweiniad ar y broses sicrhau ansawdd trwy'r Fframwaith Sicrhau Ansawdd a'r Pecyn Cymorth Ansawdd a'i hymgyngorwyr Sicrhau Ansawdd. Mae'r Pecyn Cymorth Ansawdd sy'n cynnig arweiniad ar gynhyrchu Adroddiadau Hunanasesu, cyflwyniadau Achos Busnes a chynigion Addas i'r Pwrpas a gwneud arsylwadau athrawon, yn cynnwys cyfeiriadau penodol at hil, amrywiaeth a chydardoldeb cyfle.

Yn fwyaf diweddar, o dan broses newydd Porth y Cwricwlwm, bellach mae gofyn i noddwyr - sy'n comisiynu adolygiad newydd neu fawr o gwrs sy'n bod - ddangos bod materion hil, amrywiaeth a chydardoldeb wedi'u hadlewyrchu'n llawn yn yr ateb dysgu a gynigir. Bellach mae gofyn i'r cyrsiau hyfforddi newydd i gyd fynd trwy'r broses "Addas i'r Pwrpas" i ymorol bod cyrsiau'n cwrdd â'u nodau a'u hamcanion. Mae hyn yn mynnu bod cydraddoldeb cyfle gan gynnwys hil, yn sylfaen i holl gynnwys y cwrs, ac wedi'i gorffori ym mhob agwedd ar y broses dysgu a'r adnoddau addysgu/dysgu.

Lle Rydym Yn Awr

Targedau

Cwrddodd 85% o sefydliadau â'r Targed Perfformiad Allweddol Cysylltiadau Hiliol (Staff) gofynnol yn 2007-08 neu fynd ymhellach nag ef, i fyny o 77% yn 2006-07.

Mae Cynrychiolaeth BME yn dal i godi'n gyson ar hyd ac ar led y gweithlu, a 2,980 (6.2%) o staff BME addefedig mewn swyddi ddiwedd mis Mawrth 2008, gyda methu'r targed o 6.3% o drwch blewyn. Ym 1999, 3.2% oedd y Gynrychiolaeth. Roedd y raddfa datgan ethnigrwydd yn 93.74%, sy'n un o'r uchaf yn y Gwasanaeth Sifil.

Blwyddyn	Staff BME	Targed Staff BME
2007/08	6.2%	6.3%
2006/07	5.9%	6.0%
2005/06	5.7%	6.0%
2004/05	5.7%	6.0%
Rheolau cyfrif wedi newid ar gyfer 2007-08. Staff sydd heb fod yn datgan ethnigrwydd heb fod yn y rhannydd.		

Ymchwiliadau, gweithredu disgyblaethol, casgliadau Tribiwnlysoedd Cyflogaeth

Mae'r polisi ymddygiad a disgyblaeth byrrach a chliriach yn cael ei ddefnyddio i fynd i'r afael ag ymddygiad amhriodol, ac mae hyfforddiant i ymchwilwyr wedi'i ddiweddarau. Mae ein hymgyrch Heriwch ef – Newidiwch ef (Challenge it – Change it) yn mynd i'r afael yn agored â'r gofynion ar i'r staff greu amgylchedd gweithio sy'n dderbyniol i bawb. Bydd prosesau rheoli achosion newydd oddi mewn i'n Canolfan Gwasanaeth ar y Cyd yn gwella cysondeb. Rydym wedi dadansoddi canlyniadau Tribiwnlysoedd Cyflogaeth i wella ein polisiau ac yn awr rydym yn porthi'r gwersi a ddysgir yn ôl i weithwyr achos Adnoddau Dynol fel mater o drefn.

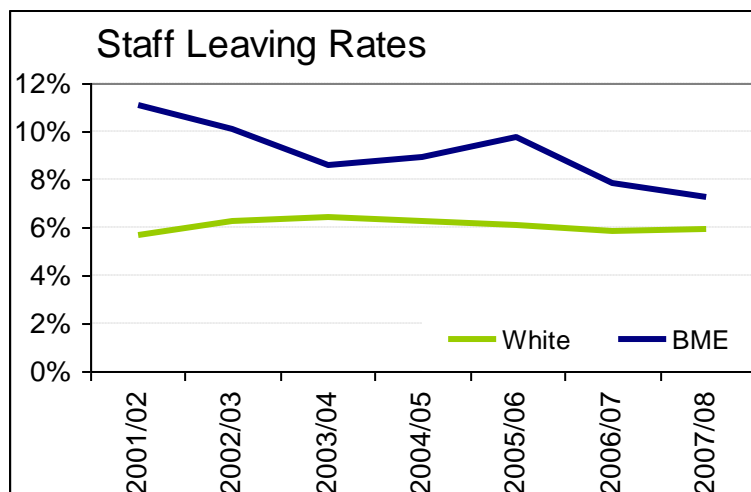
Gweithlu amrywiol

Mae recriwtio BME yn dal i fod yn uwch na'r boblogaeth economaidd weithgar BME leol mewn ardaloedd lle rydym yn recriwtio, sef tuedd sy'n dal i fynd ers 1998/99. Cofnodwyd bod dros un o bob wyth ymgeisydd Prawf Dethol Swyddogion Carchar (13.2%) yn BME; i fyny o bedwar pwynt canradd ers 2006/07. Mae graddfeydd pasio ymgeiswyr Gwyn a BME ill dau wedi cynyddu, fesul 22% a 16% yn y drefn honno.

Mae'r wybodaeth ddiweddaraf sy'n cwmpasu'r flwyddyn ariannol 2007/08 yn dangos, ers pedair blynedd bellach, na fu unrhyw wahaniaeth sylweddol at ei gilydd rhwng grwpiau Gwyn a BME yn y gyfran o staff a gafodd ddyrchafiad. Erbyn hyn mae gan staff BME raddfa benodi ychydig yn uwch nag ymgeiswyr Gwyn (1%), a phenodwyd cyfran uwch o staff BME i raddau gweithredol allweddol uwch swyddog, prif swyddog a rheolwr F. Rydym newydd orffen gwerthusiad o'n JSAC Rheolwyr Gweithredol 2008 ac mae'r canlyniadau'n dangos nad oes yna effaith andwyol.

Mae graddfa gadael staff Gwyn wedi aros yn gyson ers 2003/04, lle mae graddfa gadael staff BME wedi gostwng. Yn 2007/08 dim ond 1.3 phwynt canran oedd y bwll rhwng staff Gwyn a BME yn gadael y corff, sydd i'w egluro gan wahaniaethau demograffig.

[INSERT GRAPH 16]



[Graddfeydd Gadael Staff

White = Gwyn

BME = BME]

Monitro Personél Effeithiol

Roedd sefydliadau yn adrodd ar bapur gynt; mae hyn yn cael ei weddnewid trwy ein buddsoddiad yn ein system Adnoddau Dynol newydd gyda chynnig data gwell a mwy cynhwysfawr ar brosesau Adnoddau Dynol allweddol. Ehangwyd yr Adolygiad o Ethnigrwydd i gwmpasu'r ceinciau amrywiaeth i gyd – gan fynd y tu hwnt i'n rhwymedigaethau statudol.

Arweinyddiaeth

Rydym wedi symud o yn agos i ddim datblygiad ar gyfer Llywodraethwyr Llywodraethol hyd at feithrin galluoedd adeiledig a chynllunio dilyniant agored, gan dynnu ar ddata a gasglwyd trwy ein rhaglen Amlhau Potensial. Yn 2008-09, bydd y rhaglen yn canolbwyntio ar "arweinyddiaeth foesebol" gan gynnwys materion ynghlwm â hil.

Cynghorwyr Dylanwadol

O dan y model gweithredol Adnoddau Dynol newydd, mae gan bob sefydliad a chyfarwyddiaeth Pencadlys Bartner Busnes Adnoddau Dynol proffesiynol ar yr Uwch Dîm Rheoli. Yr unigolion hyn hefyd ydi'r pleidwyr amrywiaeth lleol i beri newid diwylliannol oddi mewn i'r sefydliad.

Cefnogaeth staff

Mae gan staff lwybrau cefnogaeth lluosog ar gyfer materion amrywiaeth. Mae RESPECT, ein rhwydwaith cefnogaeth staff ethnig lleiafrifol, yn gweithredu llinell gymorth yn ogystal â threfnu digwyddiadau meithrin ymwybyddiaeth, a chrëwyd fforwm ar gyfer rheolwyr BME. Mae gwasanaeth Cefnogi Gweithwyr proffesiynol a chyfrinachol yn cynnig cefnogaeth sy'n arwain y diwydiant i'r staff, sef gofal wedi digwyddiadau, cyfryngwyr cymwys i ddatrys dadleuon a llinell gymorth cyngor 24 awr.

Hyfforddiant

Mae amrywiaeth wedi'i gweu trwy holl ddeunydd a chyflwyno cyrsiau, er y cymer amser i effeithiau hyn fynd yn ganlyniadau yn y maes. Mae systemau o ansawdd da bellach yn eu lle i ymorol am safonau uchel datblygu'r cwricwlwm a chyflwyno hyfforddiant.

Mae data ethnigrwydd ar y System Gweinyddu Hyfforddiant bresennol yn anghyflawn er gwaetha'r camau a gyflwynwyd. Fodd bynnag, rydym yn buddsoddi mewn system TG newydd, sef Oracle Learning Management

(OLM) fydd yn dal cofnodion hyfforddiant yn ganolog. Bydd hon yn fyw ym mis Mawrth 2009 wedi'i chysylltu â'r system Adnoddau Dynol Oracle sy'n dal ethnigwydd staff.

Fel yr oedd hi ym mis Mehefin 2008, roedd dros hanner y staff yn genedlaethol wedi cael hyfforddiant amrywiaeth yn y tair blynedd a aethai heibio wedi'i seilio ar ddata a ddelir yn ganolog, ond mae hyn yn cuddio hyfforddiant fydd wedi effeithio ar ganran fwy o lawer o staff trwy ymyriadau dysgu a gafwyd ac a gyflwynwyd yn lleol.

Beth Eto Mae Angen I Ni'i Wneud

Mae'r casgliadau gan y Tîm Adolygu yn adleisio beth a ddywedwyd yn adroddiad Arolygiaeth Carchardai EM, 'Parallel Worlds', a gyhoeddwyd ym mis Rhagfyr 2005. Datganodd hwn: "mae'n amlwg yn y rhan fwyaf o'r carchardai lle cawsom arfer da bod yna gefnogaeth gadarn weladwy gan uwch reolwyr, a hil ac amrywiaeth yn cael eu blaectoriaethu oddi mewn i'r carchar". Roedd yr arweinyddiaeth gymharol gryf yn amlwg yn un o'r sefydliadau yr ymwelodd y Tîm Adolygu â nhw ac mae'n dangos beth gellir ei gyflawni. Yr her sy'n wynebu'r Gwasanaeth yn awr ydi rhoi camau yn eu lle i ymorol am gyflawni arfer gorau'n gyffredinol.

Adroddodd casgliadau gan waith yr Ymddiriedolaeth Diwygio Carchardai yn 2004-5 (a ddisgrifir yn fanwl isod) fod hiliaeth gudd a hiliaeth adeiledig yn achosion pryder mwy cyffredin na gwahaniaethu hiliol amlwg. Tra oedd y Tîm Adolygu'n cydnabod bod hiliaeth agored yn llawer llai tebygol o ddigwydd yn awr, roedd yna bryderon o hyd am y mathau mwy cynnil o wahaniaethu megis marciau asesu a geir yn yr Adroddiad Perfformiad a Datblygiad Staff. Roedd y Tîm Adolygu yn ystyried y byddai gwelliannau yn y maes hwn yn cyfrannu at hyder staff BME bod y dull gweithredu'n cael ei ddefnyddio'n deg.

Staff ethnig lleiafrifol yn gorfod gweithio mewn awyrgylch gwatwar ac erledigaeth hiliol

Yn 2004-5, gwnaeth yr Ymddiriedolaeth Diwygio Carchardai, gyda chefnogaeth Barrow Cadbury Trust, arolwg o aelodau o RESPECT. Ar sail 394 o ymatebion, dywedodd mwy na phedwar ym mhob pump eu bod yn teimlo bod gwerth ar gysylltiadau hiliol yn eu gweithle, ac roedd dwy ran o dair yn barnu bod cysylltiadau hiliol yn gwella. Holodd y PRT hefyd 29 o aelodau Llawn a 21 o aelodau Cysylltiol. Dim ond 50 o'r rheini a holwyd oedd yn teimlo na fu unrhyw welliant. Dywedodd y gweddill fod yna "ryw gymaint neu ychydig" o welliant.

Cafodd y Tîm Adolygu fod yna beth tystiolaeth na oddefir hiliaeth a bod y neges hon bellach yn gliriach i staff a rheolwyr. Gan hynny, mae'r Tîm Adolygu yn credu bod yna rai newidiadau diweddar sydd wedi effeithio ar yr amgylchedd gan ei gwneud yn llai tebygol y byddai hiliaeth agored yn digwydd.

Mae'r Tîm Adolygu yn teimlo mai'r her y mae'r Gwasanaeth Carchardai yn ei hwynebu'n awr ydi mynd i'r afael â'r mathau cynilach o hiliaeth, sydd yn aml yn amhosib eu datrys trwy brosesau rheoli ffurfiol. Er mwyn gwneud hynny, rhaid peri newid diwylliannol ar bob lefel, gan greu awyrgylch lle'r ystyrir ymddygiad amhriodol yn gwbl annerbyniol.

Mae'r Gwasanaeth yn symud tuag at safle lle bydd yn canolbwyntio fwy ar ganlyniadau yn hytrach na chael ei yrru gan brosesau ond mae yna fwy eto i'w wneud. Bydd y buddsoddi diweddar mewn rhaglenni datblygu arweinyddiaeth a'r buddsoddi mewn Partneriaid Busnes Adnoddau Dynol proffesiynol yn uwch reolwyr ym mhob carchar yn allweddol yn y gwaith hwn.

Cyfrifoldeb staff ethnig lleiafrifol ydi gwneud cwynion am wahaniaethu a harasio

Cafodd y Tîm Adolygu dystiolaeth bod rheolwyr yn fwy bodlon mynd i'r afael â hiliaeth agored yn rhagweithiol. Fodd bynnag, mae hiliaeth gudd yn dal i ddiwynnu ar barodrwydd y 'dioddefwr' i ddod ymlaen neu allu/ymagwedd rheolwyr unigol. Yn y sefydliadau yr ymwelodd y Tîm Adolygu â nhw, ychydig o dystiolaeth oedd bod y staff i gyd yn cael eu hannog i wneud cwynion petaen nhw'n gweld gwahaniaethu neu harasio. Meddai aelod Gwyn o'r staff mai'r person cyntaf sy'n codi'i lais, gan amlaf, ydi'r bwch dihangol.

Cafodd arolwg y PRT ymatebion gan 117 o aelodau o staff BME, a adroddodd eu bod yn fwy tebygol o ddiodeff hiliaeth gan eu cydweithwyr na chan reolwyr neu garcharorion. Penderfynodd hanner y rheini oedd wedi cael profiad o hiliaeth beidio â'i riportio. Mae'r Gwasanaeth yn derbyn bod angen iddo feithrin hyder staff i allu codi'u llais pan welan nhw neu pan fyddan nhw'n destun ymddygiad annerbyniol. Rhaid monitro'n astud y rhaglen hyfforddi mynd i'r afael ag ymddygiad annerbyniol i ymorol ei bod yn cael yr effaith a ddisgwylir.

Bu'r cwricwlwm hyfforddiant yn destun gwelliannau o bwys, ond bellach mae angen i'r Gwasanaeth Carchardai ddefnyddio'r isadeiledd hwn yn effeithiol i feithrin galluoedd y rheolwyr i gyd i ymorol bod rheoli effeithiol a chyson ar hyd ac ar led y Gwasanaeth. Mae angen gwaith pellach hefyd i ymorol am gasglu data hyfforddiant llawn yn iawn ac mae cyflwyno'r system TG Oracle Learning Management yn mynd i'r afael â hyn.

Peido â chymryd cwynion o ddirif nac ymchwilio'n iawn iddyn nhw

Yn un o'r sefydliadau yr ymwelodd y Tîm Adolygu â nhw, roedd tystiolaeth o fynd i'r afael yn iawn â chwynion difrifol am hiliaeth agored. Roedd tystiolaeth hefyd y byddai'r staff yn gwybod lle i fynd petai arnyn nhw eisiau gwneud cwyn. Fodd bynnag, mae sylwadau negyddol gan staff – megis nad ydi rheolwyr yn dilyn trywydd pethau – yn awgrymu bod hyder yn y system cwynion yn dal yn debygol o fod yn isel. Ategwyd y farn hon ymhellach gan aelod BME arall o'r staff a ddywedodd mai ychydig o hyder sydd yn y canlyniad os cwynwch chi am ddigwyddiad hiliol.

Mae monitro swyddogaethau gwaith yn faes lle llesteiriwyd y Gwasanaeth gan ddibyniaeth ar yr angen i sefydliadau a lleoliadau eraill y Gwasanaeth Carchardai lenwi cofnodion papur neu electronig. Mae'r Gwasanaeth yn mynd i'r afael â hyn trwy gyflwyno Canolfan Gwasanaeth ar y Cyd (SSC) y Gwasanaeth Carchardai yng Nghasnewydd, gan ddefnyddio meddalwedd Oracle i wella cywirdeb a chysondeb gwybodaeth ac, yn bwysig, i ganiatáu mwy o archwilio data ar bob lefel yn y corff. Bydd hyn yn gwella'n fawr y gallu i gasglu data a dadansoddi gwybodaeth am ymddygiad, disgyblaeth ac achwyniadau er mwyn canfod materion sy'n dod i'r fei yn lleol, yn rhanbarthol ac yn genedlaethol. Un o'r prif fylchau yn ein systemau monitro ar hyn o bryd ydi data dibynadwy ar resymau pam mae staff yn gadael y corff. Rhoddwyd prawf ar ymarfer arolwg o adael yn Ardal Llundain rhwng 1 Ebrill a 31 Mawrth 2008. Ni chynhyrchodd ganlyniadau pendant ond y neges gyson gan staff BME a Gwyn oedd nad oedden nhw'n gadael oherwydd gwahaniaethu na harasio ond pryderon cyffredinol am gyflog a rhagolygon gyrfa. Mae gwaith ar y gweill i ddatblygu Arolwg o Adael a weinyddir trwy'r Ganolfan Gwasanaeth ar y Cyd.

Erlid staff

Cafodd y Tîm Adolygu hyn yn anodd ei fesur o'r ychydig o ymweliadau a wnaed. Fodd bynnag, yn neilltuol yn y grwpiau cymysg, roedd y staff i'w gweld yn gyndyn o godi llais ar y mater hwn, yn enwedig y staff BME hynny oedd yn bresennol. Dywedodd un aelod o staff BME yn y grŵp cymysg fod y mater bob amser yn dod yn ei ôl atoch chi hyd yn oed os nad chi eich hun a'i cododd ac wedyn gwneir i chi deimlo eich bod ar fai. Rhoddwyd i'r cyfranwyr y dewis o gysylltu ag aelod o'r Tîm Adolygu y tu allan i'r ymweliad a derbyniwyd y cynnig hwn gan staff yn y sefydliadau yr ymwelwyd â nhw. O grwpiau BME yr oedd yr holl staff a elwodd ar y cynnig hwn gyda chyfnerthu'r farn bod erledigaeth yn dal i fod yn broblem. O'r cysylltiad hwn daeth y Tîm Adolygu i'r farn bod staff yn poeni am erledigaeth bosib pe bai iddyn nhw wneud cwyn. Cafodd y Tîm Adolygu hefyd adborth am erledigaeth wirioneddol yn erbyn unigolyn a wnaeth gŵyn.

Unwaith y bydd wedi'i chorffori, dylai'r strategaeth a amlinellwyd ynghynt, sef cryfhau cyfraniad arweinyddiaeth a rheolaeth i ymglymiad ymgyrch 'Heriwch ef – Newidiwch ef' ('Challenge it – Change it) Partneriaid Busnes Adnoddau Dynol a'r strategaeth Chwythu'r Chwiban newydd, ddechrau mynd i'r afael â'r maes pwysig hwn.

Mae'r Gwasanaeth yn rhoi pwys mawr ar herio ymddygiad annerbyniol ac mae'n benderfynol o ddarganfod y rheini sy'n dal i ymddwyn felly. Mae unrhyw erledigaeth wirioneddol neu ganfyddedig yn gwbl annerbyniol a bydd y Gwasanaeth yn dilyn trywydd enghreifftiau penodol a amlygwyd gan y Tîm Adolygu i weld a godwyd y mater â rheolwyr a beth fu'r canlyniad.

Mae'r Gwasanaeth yn gwybod na ellir ennill hyder staff BME os nad ydi'r gwasanaeth yn cadw ac yn datblygu ei staff BME fel y gallan nhw fynd yn eu blaenau i swyddi uwch reolwyr a gweithredu fel modelau rolau addas i eraill.

At ei gilydd, mae'r Gwasanaeth Carchardai wedi dal i recriwtio'n uwch na'r boblogaeth economaidd weithredol BME leol ond mae cynrychiolaeth wedi'i chyfyngu i raddau ieuaf a phum mlynedd ar ôl adroddiad y CRE nid oes eto'r un Llywodraethwr Llywodraethol ethnig lleiafrifol gweladwy. Byddwn yn mynd i'r afael â hyn yn rhan o Strategaeth Dawn y Gwasanaeth Carchardai a lansiwyd yn gynharach eleni. Ymhlith pethau eraill, mae'r Strategaeth yn bwriadu:

- ymorol am weithlu mwy amrywiol ar draws HMPS a chwyddo cynrychiolaeth grwpiau sydd heb ddigon o gynrychiolaeth ar bob lefel, ac yn neilltuol ar lefelau uwch;
- cadw dawn sy'n bod oddi mewn i HMPS trwy rwystro neu arafu mudo dawn i gyrff allanol.

Un o geinciau allweddol y Strategaeth Dawn ydi datblygu Strategaeth Gweithredu Cadarnhaol; bydd hyn yn ehangu ac yn defnyddio'n sylfaen y mentrau hynny sydd eisoes ar waith. Rydym hefyd yn bwrw golwg ar recriwtio uniongyrchol, wedi'i dargedu, i swyddi uwch.

Uwch Reolwyr yn peidio â disgyblu cyflawnwyr gweithredoedd gwahaniaethu, harasio ac erlid hiliol

Fel y crybwyllwyd yn gynharach yn y bennod hon, ers ymchwiliad y CRE, diswyddwyd 26 o aelodau o staff am droseddau hiliol. Yn yr un modd, yn un o'r sefydliadau yr ymwelodd y Tîm Adolygu â nhw, cawsant dystiolaeth glir o gymryd hiliaeth agored o ddifrif a'r rheolwyr yn gweithredu'n ddisgyblaethol gadarn. Yn y sefydliad arall ychydig o dystiolaeth oedd o weithredu disgyblaethol, fodd bynnag dylid ystyried hyn ochr yn ochr â gwadu'n gryf fod yna unrhyw ddigwyddiadau gwahaniaethu neu harasio hiliol.

Peidio â gweithredu ar gasgliadau Tribiwnlysoedd Cyflogaeth

Roedd y Tîm Adolygu yn methu mesur y maes hwn yn yr amser oedd ganddyn nhw ar gyfer yr adolygiad. Fodd bynnag, mae'r Gwasanaeth wedi gwella ei systemau dysgu gan gasgliadau Tribiwnlysoedd Cyflogaeth trwy systemau rhybuddio cynnar a dosbarthiadau meistr rheolwyr fel y'u disgrifiwyd yn fanwl ynghynt.

Peidio â delio'n rhagweithiol ac yn systematig â gwahaniaethu hiliol

Cafodd y Tîm Adolygu fod tystiolaeth mewn un sefydliad bod gwahaniaethu agored yn cael ei drafod mewn ffordd ragweithiol a systematig. Ni chawsant dystiolaeth o gyrchddull rhagweithiol a systematig o ran gwahaniaethu hiliol sy'n trwytho pob lefel yn yr ychydig o sefydliadau yr ymwelsant â nhw. A dweud y gwir, yn sgil gwadu cryf unrhyw fath o wahaniaethu hiliol mewn un sefydliad, roedden nhw'n credu na fyddai modd rhoi cyrchddull systematig ar waith.

Uwcholwg y Tîm Adolygu ar Gynnydd

Roedd y sampl fach, e.e. dau sefydliad carchar a chysylltiad â nifer cymharol fach o'r staff, yn cyfyngu ar y dystiolaeth roedd y Tîm Adolygu yn gallu'i chasglu gan y ddogfennaeth oedd yn bod, trafodaethau â rheolwyr a grwpiau ffocws â staff. Roedd y Tîm yn teimlo bod hyn yn peri pryder ynghylch sut y gallai'r dystiolaeth a gafwyd effeithio ar y ddau sefydliad yr ymwelwyd â nhw. Felly roedd y Tîm Adolygu yn ystyried mai doeth o beth fyddai i'r Gwasanaeth Carchardai chwilio'r materion hyn ymhellach gyda sampl fwy cynrychiadol a fyddai'n cynnig cronfa dystiolaeth fwy realistig o arfer cyffredin.

At ei gilydd, roedd y Tîm Adolygu yn ystyried bod cynnydd gweddol wedi bod mewn blynyddoedd diweddar o ran polisi a dull gweithredu a bod y rhan fwyaf o'r staff yn gwybod am y newidiadau hyn. Fodd bynnag, roedd y rhan fwyaf o'r staff yn y grwpiau ffocws yn teimlo bod newid yn dwyn perthynas uniongyrchol ag unigolion penodol yn hytrach na newid diwylliant at ei gilydd - er enghraifft, dywedodd un aelod o staff BME, petai'r Llywodraethwr yn gadael, y byddai'n poeni y byddai pethau'n mynd yn ôl at y ffordd yr oedden nhw gynt.

Cydnabu'r Tîm Adolygu fod llawer iawn eto i'w wneud er mwyn gwireddu'r newid diwylliannol sy'n angenrheidiol er mwyn i'r Gwasanaeth Carchardai ddelio'n llawn â meysydd methiant y CRE a rhoi ar waith arfer gorau ar yr agenda cydraddoldeb ac amrywiaeth.

Daeth y Tîm Adolygu i'r casgliad bod gofyn i'r Gwasanaeth Carchardai bellach ddefnyddio'n sylfaen y cynnydd trafodaethol y mae wedi'i wneud er mwyn rhoi ar waith newid trawsffurfiol yn y bôn, gan ymgysylltu â'i weithlu cyfan i wneud hyn yn wirionedd.

I gloi, mae'r ffaith bod y Tîm Adolygu wedi cael cynnydd gweddol mewn rhai meysydd yn adlewyrchu corff sydd wedi canolbwyntio at ei gilydd ar adeiladu'r isadeiledd a'r prosesau y mae eu hangen i gorffori newid diwylliannol. Mae'r bennod hon wedi disgrifio'r daith hon ac wedi egluro cydnabyddiaeth y Gwasanaeth, ac er bod llawer wedi'i gyflawni er mwyn y staff, bod angen gwneud mwy. Yn yr ysbryd hwn, mae'r Gwasanaeth yn derbyn casgliad y Tîm Adolygu yn llawn ac mae'n ymroi i ddwyn y gwaith hwn yn ei flaen.

8. Rheolaeth ac Arweinyddiaeth

Mae'r bennod hon yn wahanol i'r lleill gan nad oedd gennym Dîm Adolygu yn canolbwyntio'n benodol ar y mater hwn. Yn hytrach gofynnem am gyfraniad gan yr Athro Alison Lieblich a'r Dr Ben Crewe a lywyddodd seminar yn y Cambridge Institute of Criminology lle bu Llywodraethwyr Llywodraethol o sampl gynrychiadol o garchardai yn cymryd rhan mewn trafodaeth ar ei hymchwil ddiweddaraf i uwch reolwyr y Gwasanaeth Carchardai yn y sectorau cyhoeddus a phreifat. Yn ystod yr un seiat buom hefyd yn ystyried y data oedd yn dod i'r fei o'r dadansoddiad, a gomisiynwyd yn fewnol dan arweiniad Roffey Park, o allu arwain y 500 o reolwyr yn y Gwasanaeth. Daeth y seiat i ben â thrafod cynnydd y Gwasanaeth yn ôl y meysydd methu a ganfu'r CRE mewn perthynas â rheolaeth ac arweinyddiaeth; gan ganolbwyntio meddyliau ar arfer gorau a thrafod y casgliadau sy'n dod i'r fei yn y bennod hon yn ogystal â chyfeiriadau posib yn y dyfodol. Mae byrdwn y sgysiau hynny yn y bennod hon ynghyd â sylwadau mwy cyffredinol gan gyfranwyr y Tîm Adolygu a wnaeth sylwadau ehangach ar faterion rheolaeth ac arweinyddiaeth o safbwynt eu themâu.

Lle Roeddem Ni

Yn ogystal â materion penodol ynghlwm â'r dull o drin carcharorion, y system cwynion, a'r hawl i nwyddau, cyfleusterau a gwasanaethau, cafodd y CRE wendidau rheoli cyffredinol - diffyg systemau gwybodaeth i reolwyr a pheidio â rhoi i faterion cydraddoldeb hil y flaenoriaeth a'r sylw gofynnol yn ôl y gyfraith. Ynghlwm â ffyrdd sefydliadaidd o weithio a diwylliant negyddol cafodd y CRE eu bod, gyda'i gilydd, yn effeithio'n negyddol i'r carn ar hybu a chyflawni cydraddoldeb hiliol.

Yn benodol cafodd y CRE fod uwch reolwyr heb ymwybyddiaeth o broblemau mewn sefydliadau ac nad oedd rheolwyr yn rhoi digon o flaenoriaeth i gydraddoldeb hiliol nac yn gweithredu'n benderfynol i fynd i'r afael â gwahaniaethu hiliol. Daethant i'r casgliad fod rheolwyr yn adweithiol yn hytrach nag yn rhagweithiol, ac ar adegau nad oedden nhw'n gwybod am broblemau ar lawr gwlad. O ganlyniad cawsant fod staff i bob pwrpas yn gallu tanseilio systemau ond mynd heb eu cosbi. Cawsant nad oedd arferion cydraddoldeb hiliol yn flaenoriaeth gan reolwyr a bod strwythurau cysylltiadau hiliol ar wahân i strwythurau cyffredinol penderfynu a, chan hynny, bod gwybodaeth am gydraddoldeb hiliol yn cael ei thrin fel baich yn hytrach na sylfaen angenrheidiol gwaith swyddogion. Roedden nhw â'u llach ar ddiffyg cywiro arfer drwg a lledaenu arfer da a daethant i'r casgliad bod hyfforddiant cysylltiadau hiliol yn cael ei farnu'n wael ei safon ac yn annigonol, a bod y staff yn gyndyn o fynd iddo.

At ei gilydd, roedd y CRE yn dadlau bod arfer rheoli da yn allweddol er mwyn cyflawni cydraddoldeb hiliol yn ogystal ag ymorol bod carchardai yn llefydd diogel i'r rheini allai fod yn agored i gam-drin, harasio a thrais hiliol.

Beth Wnaethom Ni

Mewn ymateb i'r beirniadaethau a'r pethau cytûn ar lefel uchel y gellir eu cyflwyno, rydym wedi mynd ar ôl y gweithredoedd lawer a restrwyd yn fanwl yng ngweddill yr adran hon o'r adroddiad.

Yn gyntaf, mae gwaith yn cael ei gyd-drefnu a'i lywodraethu'n effeithiol. Mae'r Cynllun Gweithredu Cenedlaethol Cydraddoldeb Hiliol yn dwyn ynghyd y cynllun gweithredu ar y cyd y cytunwyd arno â'r CRE yn 2003 ac mae hefyd yn cynnwys gweithredoedd i fynd i'r afael ag argymhellion Ymholiad Zahid Mubarek a'r 'Meysydd i'w Datblygu' a ganfuwyd gan HMCIP yn yr adroddiad 'Parallel Worlds'. Yn ogystal mae'n rhestru'n fanwl y rhaglen o waith i gwrdd â'n rhwymedigaethau cyfreithiol a ddatganir yn y Cynllun Cydraddoldeb Hiliol ac i fynd y tu hwnt iddyn nhw. Mae'r Cynllun Cenedlaethol yn datgan, mewn un ddogfen, yr holl weithredoedd ar lefel uchel sydd ar y gweill ym maes cydraddoldeb hiliol ac mae'n cael ei lywodraethu'n iawn a'i oruchwylio'n drylwyr. Rheolir y Cynllun gan Reolwr Rhaglen sy'n adrodd i'r Gwasanaeth Rheoli Troseddwyr Cenedlaethol ac mae Bwrdd Rheoli Rhaglen, sy'n cyfarfod bob chwe wythnos wedi'i gadeirio gan Gyfarwyddwr, yn goruchwylio ei roi ar waith. Adroddir ar gynnydd yn y cynllun i gyfarfodydd chwarterol unswydd o Fwrdd Rheoli'r NOMS ac adroddiadau pellach i Weinidogion a'r EHRC deirgwaith y flwyddyn trwy'r Panel Archwilio Gweinidogaethol ar Hil.

Y mwyaf hanfodol o'r trefniadau hyn ydi goruchwyliaeth Bwrdd ymroddedig i gydraddoldeb hiliol. Mae cydraddoldeb hiliol yn flaenoriaeth gyson, yn gorfforaethol ac yn weithredol, gan y Bwrdd ers pum mlynedd bellach. Mae'r Ymgynghorydd Hil fel aelod o'r Bwrdd yn chwarae rôl allweddol yn ymorol bod materion cydraddoldeb yn cyfrannu at holl drafodaethau a phenderfyniadau'r Bwrdd. Mae'r rôl hon yn cynnig y sicrhad oedd wrth graidd datganiad eglur iawn a chyhoeddus iawn y Cyfarwyddwr Cyffredinol ei fod yn bwriadu difodi hiliaeth a mynd i'r afael â gwahaniaethu yn y Gwasanaeth.

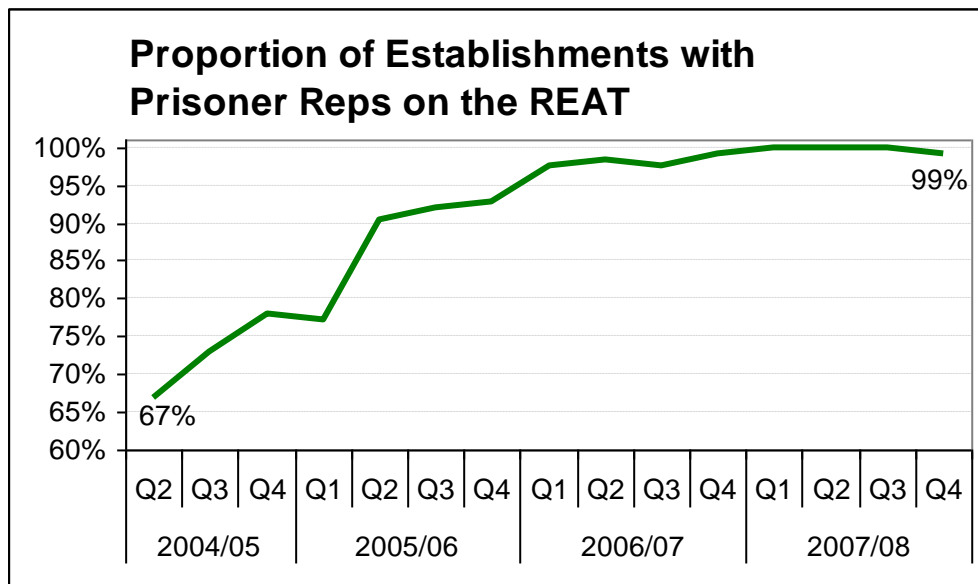
Mae'r Bwrdd yn cydnabod ers talwm fod 'perfformiad moesol' o bwys ac mae bellach yn pwysu a mesur carchardai trwy'r union fath hwnnw o fframwaith. Mae offer megis yr arolwg Mesur Ansawdd Bywyd Carchar wedi mynd â'r Gwasanaeth y tu hwnt i fesur maint, y tu hwnt i fesur ansawdd proses, ac i faes mesur ansawdd perthnasoedd, y mae'r Bwrdd yn cydnabod eu bod wrth graidd moesol carchariad. Gydag ymchwilyr o'r Cambridge Institute of Criminology mae'r Gwasanaeth wedi cyflwyno offer sy'n caniatáu pwysu a mesur y corff mewn ffyrdd sy'n dod â gwerthoedd i ganol y llwyfan. Mae'r Gwasanaeth yn cydnabod bod cydraddoldeb hiliol wrth graidd perfformiad moesol ac mai dyna, gellid dadlau, ydi ei ddangosydd dirprwyol gorau – mae'r Cyfarwyddwr Cyffredinol yn cydnabod bod cydraddoldeb hiliol nid yn unig yn rhan allweddol o'n gwaith ni, ond yn rhan allweddol o sut rydym yn gwneud i bopeth arall weithio.

Er mwyn gwneud y blaenoriaethau corfforaethol hyn yn wirionedd gweithredol, datganwyd polisi cenedlaethol diwygiedig ar gydraddoldeb hiliol mewn Gorchymyn y Gwasanaeth Carchardai (PSO) 2800 diwygiedig, a gyhoeddwyd

ym mis Medi 2006. Defnyddir Safon y Gwasanaeth Carchardai ar Gydraddoldeb Hiliol oedd i'w ganlyn, a gyhoeddwyd ym mis Gorffennaf 2007, i archwilio cyflwyno mewn ffordd sy'n mynd y tu hwnt i roi cydymffurfio ar brawf ac sy'n canolbwyntio ac ymorol bod sefydliadau'n cyflwyno'n llwyddiannus ganlyniadau sy'n cynyddu cydraddoldeb hiliol.

Mae rheoli cydraddoldeb hiliol yn lleol mewn sefydliadau yn ddrych o'r trefniadau cenedlaethol, a Chynllun Gweithredu Cydraddoldeb Hiliol (REAP) sefydliad yn cael ei reoli gan Dîm Gweithredu Cydraddoldeb Hiliol (REAT). Is-grŵp ydi'r REAT o Uwch Dîm Rheoli y sefydliad; mae'n adrodd i hwn yn rheolaidd ac mae dan arweiniad y Llywodraethwr neu'r Dirprwy Lywodraethwr. Mae REATau yn awr yn cynnwys cynrychiolwyr carcharorion, ac mae hyn wedi gwella o 67% o garchardai ym mis Medi 2004. Treiglwyd rhaglen drylwyr o hyfforddiant i REATau o fis Ionawr 2007, ac erbyn mis Medi 2008 roedd 1911 o aelodau o REATau wedi cael hyfforddiant, gan gynnwys 1456 o Reolwyr y Gwasanaeth Carchardai, 249 o gynrychiolwyr carcharorion a 101 o gynrychiolwyr allanol.

[INSERT GRAPH 17]



[Y Gyfran o Sefydliadau a Chanddyn Nhw Gynrychiolwyr Carcharorion ar y REAT

Q = Chwarter – I don't know whether you can fit that in, but I'm not sure that the abbreviation Ch would mean anything to anyone)

O 2004-05 tan 2007-08 treblodd yr amser ar gyfartaledd a roddir i waith y Swyddog Cydraddoldeb Hiliol. O un REO a chanddo 16 awr yr wythnos ar gyfartaledd, rydym wedi symud i sefyllfa lle mae gan yn agos i 100 o garchardai bellach aelod o staff llawn-amser neu ei gyfwerth yn y rôl, ac mae gan lawer ohonyn nhw dimau amrywiaeth, gyda chwyddo faint o amser staff a dreulir yn benodol ar faterion hil i 48 awr yr wythnos ar gyfartaledd fesul

sefydliad. Mewn llawer o achosion mae graddio rôl y REO hefyd wedi newid, a llawer mwy o sefydliadau a chanddyn nhw bellach reolwr canol yn y swydd neu'n arwain tîm bychan, a chan rai ohonyn nhw reolwyr amrywiaeth ar yr Uwch Dîm Rheoli.

Cefnogir gwaith mewn sefydliadau o'r canol gan y Grŵp Gweithredu Hil a Chydraddoldeb - grŵp o tuag wyth ar hugain o staff wedi'u recriwtio o'r tu mewn a'r tu allan i'r gwasanaeth, sef tîm amlddisgyblaethol gan gynnwys staff gweithredol ar secondiad, ymarferwyr hŷn, a staff o asiantaethau partner a'r amgylchedd rheoleiddio sy'n cynnig cefnogaeth ymarferol a chynghor i sefydliadau yn ogystal â gwaith datblygu polisi a monitro cenedlaethol.

O gydnabod bod yr hyn sy'n cael ei fesur hefyd yn cael ei reoli, cyflwynwyd dau Darged Perfformiad Allweddol (KPT) ar gydraddoldeb hiliol ym mis Ebrill 2006 i ymorol bod sefydliadau'n canolbwyntio ar ganlyn gwaith i wella cydraddoldeb hiliol. Mae'r KPT gweithredol yn cynnig mynegai o berfformiad sefydliadau ym maes cyflwyno gwasanaeth trwy gyfuno mesurau prosesau (archwiliadau), canlyniadau (data monitro ethnig) a chanfyddiadau (arolygon carcharorion ac ymwelwyr) er mwyn cynhyrchu sgôr at ei gilydd. Mae KPT staff yn cyfuno mesurau'r staff BME mewn swyddi, ac mewn rolau cyswllt, â chanlyniadau'r archwiliad i asesu cynnydd o ran targedau cyflogaeth a'n dyletswyddau fel cyflogwr. Gwellodd y sgorau ym mhob un o'r mesurau hyn yn ystod blwyddyn gyntaf gweithredu.

Efallai mai asesiadau effaith cydraddoldeb hiliol ym maes cyflwyno gwasanaeth mewn sefydliadau, yn ogystal â pholisi cenedlaethol, ydi'r offeryn allweddol i ddod ag arfer gwahaniaethol i'r wyneb a mynd i'r afael ag ef. Cwblhawyd dros 1500 o asesiadau effaith ar draws y Gwasanaeth erbyn mis Mawrth 2008 a sefydliadau'n canolbwyntio i ddechrau ar ddeg maes allweddol a ganfuwyd yn adroddiad y CRE, ond bellach yn mynd i'r afael â blaenoriaethau lleol eraill.

Cefnogir y broses asesu effaith gan feddalwedd monitro ethnig sydd ar gael. Mae hyn yn hwyluso dadansoddi data ar amrywiaeth eang o brosesau ar draws y carchar, gan ddefnyddio methodoleg gosod amrediad i rybuddio REATau am feysydd lle mae'r effaith yn anghymesur, a lle gallai fod yn wahaniaethol.

Bob chwarter mae data o fonitro SMART lleol yn cael eu cydgasglu i gynhyrchu darlun cenedlaethol o effaith polisiâu allweddol. Ategir hyn gan adroddiad chwarterol sy'n dadansoddi canlyniadau ar Ddangosyddion Perfformiad Allweddol yn ôl nifer o geinciau amrywiaeth, gan gynnwys hil. Mae yna hefyd Adolygiad o Ethnigrwydd Staff sy'n cyhoeddi data monitro ar gyfer swyddogaethau gwaith allweddol, fel sy'n ofynnol o dan y Ddeddf Cysylltiadau Hiliol, fel y'i diwygiwyd.

Mae trefniadau ymgynghori â charcharorion yn darparu sail ar gyfer asesiadau effaith lleol a rheoli cydraddoldeb hiliol yn fwy cyffredinol. Mae'r rhain yn cynnwys arolygon rheolaidd ar raddfa fawr trwy'r holiadur Mesur Ansawdd Bywyd Carchar (MQPL), a ddatblygwyd gan Brifysgol Caergrawnt.

Mae sefydliadau hefyd yn defnyddio cynrychiolwyr carcharorion ar REATau i roi llafar i farnau'r carcharorion, ac mae'r rhan fwyaf o REATau yn cynnal cyfarfodydd grŵp ffocws rheolaidd â charcharorion BME, yn ogystal â chyfarfodydd ymgynghori penodol ar faterion sy'n destun asesu effaith.

Mae'r system Ffurflen Adrodd Digwyddiadau Hiliol (RIRF) wedi'i gwella a'i gwneud yn fwy agored. Rhoddwyd camau ar waith i ymorol bod ffurflenni'n hawdd eu cael ac i ymorol am reoli'r systemau'n well. Yn y rhan fwyaf o sefydliadau cyflwynwyd archwiliad allanol o gyfran o RIRFau wedi'u llenwi. Y canlyniad ydi mwy o garcharorion yn fodlon cyflwyno cwynion – cododd y nifer o RIRFau o 8454 yn 2004-05 i 13323 yn 2007-08.

Gwnaed cryn dipyn o waith i fynd i'r afael â chynrychiolaeth BME annigonol yn y grŵp staff, ac o ganlyniad mae'r gyfran o staff BME wedi cynyddu o 3.5% yn 2000 i 6.2% ym mis Ebrill 2008. Cyflawnwyd hyn drwy recriwtio staff BME ar lefelau uwch na'u cynrychiolaeth yn yr ardaloedd yng nghyffiniau sefydliadau carchar (yn 2006-07 roedd 7.7% o'r staff a recriwtiwyd yn BME, o'u cymharu â 7% o'r boblogaeth yn yr ardaloedd lle roeddem yn recriwtio) yn ogystal â gweithredu i fynd i'r afael â graddfeydd gadael uwch ymhlith staff BME (7.8% yn 2006-07, yn is na'r brig sef 9.7%).

Yn olaf, mae'r Gwasanaeth wedi buddsoddi'n sylweddol mewn rhaglen uchelgeisiol i ddangos galluoedd arwain presennol y 500 o reolwyr uchaf – gyda chomisiynu Roffey Park Consultancy i wneud profi seicometrig manwl gyda phob un o'r rheolwyr hynny. Mae'r gwaith hwn eisoes wedi dechrau dadansoddi a distyllu galluoedd arwain presennol y 100 o reolwyr cyntaf sydd wedi bod trwy'r rhaglen. Mae pob un o'r rheolwyr sydd wedi cymryd rhan wedi cael sesiynau adborth manwl a byddan nhw'n defnyddio'r casgliadau hyn i roi yn eu lle gynlluniau datblygu wedi'u haddasu'n arbennig. Trafodir canlyniadau cynnar yn yr adran olaf o'r bennod hon.

Lle Rydym Yn Awr

Credwn fod y gweithredoedd hyn yn dangos rhaglen o waith sy'n mynd ymhell y tu hwnt i'r hyn a addawyd yn y cynllun gweithredu y cytunwyd arno â'r CRE yn 2003. Yn ogystal, gweithredwyd i fynd i'r afael â phob un o'r meysydd datblygu a restrwyd yn adroddiad 'Parallel Worlds' y Prif Arolygwr ac argymhellion Ymholiad Zahid Mubarek. Mae'r rhaglen o waith yn dangos ymroddiad gwirioneddol i gydraddoldeb hiliol, ac adnoddau gwirioneddol ynghlwm â'r ymroddiad hwnnw – mewn tystiolaeth i'r CRE yn 2003 amlinellodd y Gwasanaeth gynlluniau i fuddsoddi £3 miliwn y flwyddyn; chwyddwyd hyn yn gyson dros gyfnod y Cynllun Gweithredu ar y Cyd hyd at yn agos i deirgwaith y swm hwnnw yn 2008.

O ganlyniad i'r gweithredoedd hyn a'r buddsoddiad hwn mae'n amlwg bod y Gwasanaeth wedi gwneud camau breision yn rhoi systemau a phrosesau ar waith sy'n ymorol am gyrchddull mwy trwyadl o ran cydraddoldeb hiliol. Mae cydsyniad cyffredinol ymhlith esbonwyr gwybodus bod hiliaeth agored bellach yn llawer llai cyffredin. Mae tystiolaeth arall hefyd o ddata monitro

cenedlaethol i awgrymu bod y buddsoddi a'r ymroddiad hyn yn werth chweil – a grwpiau BME yn cael canlyniadau cymesur yn ôl hil. Roedd yr Arolwg Dinasyddiaeth diweddaraf yn dangos lleihad yng nghanfyddiadau negyddol o garchardai ymhlith pobl o gefndir BME - roedd 14% o bobl BME yn teimlo y bydden nhw'n cael eu trin yn waeth na hiliau eraill gan y Gwasanaeth Carchardai, o'u cymharu â 17% yn 2003 a 2005, a 21% yn 2001. Dyma'r lleihad mwyaf o blith yr asiantaethau cyfiawnder troseddol i gyd. Cyflawnwyd hyn i gyd er gwaethaf pwysau taer yn yr amgylchedd gweithredu a phoblogaeth carchardai yn tyfu'n gyson trwy gydol y cyfnod hwn.

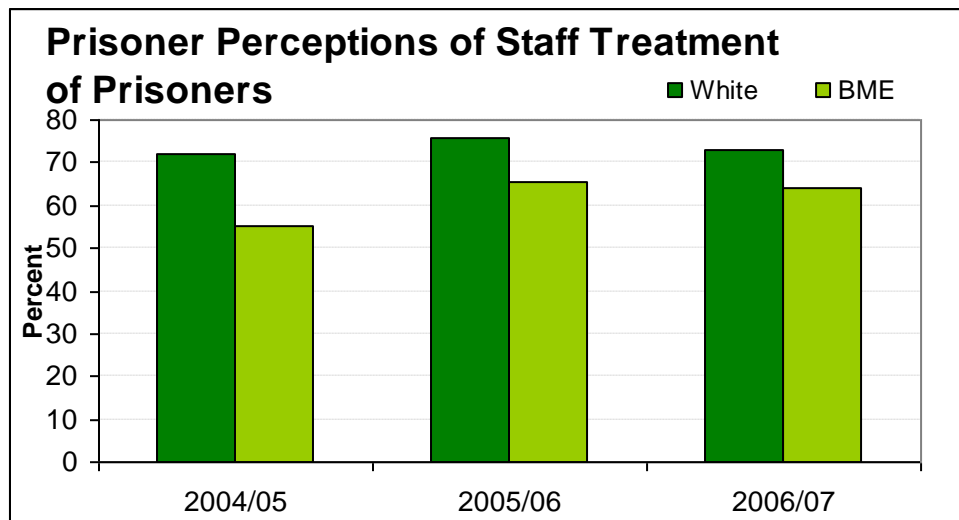
Credwn fod yr hyn a gyflawnwyd yn sylweddol. Tra mae cysondeb arfer bob amser yn fater anodd mewn corff sy'n gofalu am fwy na 80,000 o garcharorion ac yn cyflogi 50,000 o staff i wneud y gwaith hwnnw, credwn ein bod mewn lle da i ddal i wneud cynnydd, ein bod wedi gosod sylfeini, adeiladu systemau ac isadeiledd ac wedi dileu eithafion gwaethaf hiliaeth amlwg. Serch hynny, er gwaetha'r holl fuddsoddi, mae llawer o'r materion a ddarparodd sail ar gyfer adroddiad y CRE heb eto eu datrys yn llawn. Mae llawer o Lywodraethwyr yn cynnig yr arweinyddiaeth angenrheidiol ar y mater hwn ac yn canolbwyntio ar ganlyniadau teg ac yn benderfynol o ddwyn y maen i'r wal yn hynny o beth, ond - efallai'n anochel - mae hyn weithiau'n anghyson ar draws yr ystâd. Mae'r gwaith ar wneud yn fawr o botensial yn wirioneddol addawol a bydd yn cynnig hysbysrwydd gweithredol cyfundrefnol am alluoedd arwain ac adborth unigol hanfodol i Lywodraethwyr ac Uwch Reolwyr eraill, ond mae'r gwaith hwn yn gymharol ddiweddar ac nid yw ei effaith wedi'i theimlo eto. Mae'n amlwg bod adnoddau wedi'u buddsoddi mewn systemau cyflwyno cydraddoldeb hiliol, ond mae hefyd yn amlwg nad ydi adnoddau ynddyn nhw'u hunain yn ddigon ac er gwaetha'r holl bethau cadarnhaol, mae'r darlun o gynnydd yn anghyflawn. Mae tair ffaith yn neilltuol yn amlwg o'r data monitro cenedlaethol: mae carcharorion Du yn neilltuol tua: 30% yn fwy tebygol na carcharorion Gwyn o fod ar y drefn sylfaenol; 50% yn fwy tebygol o fod mewn uned wahanu am resymau Trefn Dda neu Ddisgyblaeth; a 60% yn fwy tebygol o fod yn destun defnyddio nerth bôn braich.

Tra mae llawer o KPIau yn dangos canlyniadau cadarnhaol, nid felly *dangosyddion* eraill allweddol, *ond llai ffurfiol*. Mae'r gwahaniaeth hwn hefyd yn dangos, lle bo proses ffurfiol a phenderfyniad pwylllog, bod y canlyniadau i'w gweld yn decach o dipyn, ond lle bo materion yn cael eu datrys yn llai ffurfiol trwy gydarweithiau a pherthynas o ddydd i ddydd, mae canlyniadau anghymesur ac ymddangosiadol wahaniaethol yn fwy tebygol o dipyn. O'i ddweud yn syml, lle bo hawl i farnu ar waith, mae hyn yn dueddol o beri canlyniadau mwy negyddol i garcharorion BME.

Rydym yn amau mai hyn, yn rhannol, sy'n ysgogi canfyddiadau gwaelach carcharorion BME, sef yr ymateb arferol i holiaduron arolygon. Wrth gwrs mae'n debygol bod canfyddiadau gwaelach ymhlith carcharorion BME yn waeth oherwydd eu cysylltiad cynt ag asiantaethau cyfiawnder troseddol a'u profiad mewn addysg a gwasanaethau cyhoeddus eraill. Mae carchardai yn dal unigolion sydd eisoes wedi teimlo effeithiau cronol gwahaniaethu ac sydd felly'n teimlo'n agored i niwed ac yn amau cymhellion a gweithredoedd y rheini mewn awdurdod. Serch hynny, pan fesurir nhw gan MQPL, mae

canfyddiadau'n gyson yn llai cadarnhaol na chanfyddiadau carcharorion Gwyn – a'r gwahaniaethau mwyaf sylweddol yng nghanfyddiadau o berthynas â'r staff. Yn yr un modd, mae canlyniadau HMCIP yn gyson yn sylweddol waeth i garcharorion BME, a pherthynas â'r staff unwaith eto'n cynnig rhai o'r gwahaniaethau mwyf trawiadol.

[INSERT GRAPH 18]



[\[Canfyddiadau Carcharorion o Ddull y Staff o Drin Carcharorion](#)

[White = Gwyn](#)

[BME = BME](#)

[Percent = Canran\]](#)

O dderbyn y gweithgaredd a'r cyflawniadau helaeth a restrir yn y bennod hon rydym yn dod i'r casgliad, er i'r elw o fuddsoddi fod yn sylweddol, ei fod ar yr un pryd yn llai nag y gallasem ei ddisgwyl. Rydym yn trafod rhai o'r rhesymau dros hyn yn yr adran nesaf.

Beth Eto Mae Angen I Ni'i Wneud

Mae'n amlwg bod rhagor o waith i'w wneud i ddylanwadu ar ddefnyddio'r hawl i farnu ac i ddileu gwahaniaethu parhaus. Mae'r berthynas rhwng staff a charcharorion a'r ffordd y mae'r 'diwylliant' yn pennu'r dull o drin charcharorion wrth graidd unrhyw garchar. Gwyddom fod gwahaniaethu bellach yn dueddol o fod ar ffurfiau mwy cynnil, cudd ac y bydd dwyn hwnnw i'r wyneb a mynd i'r afael ag ef yn her. Mewn unrhyw gorff hirsefydlog, Gwyn gan mwyaf, mae hi'n debygol y bydd yna ddulliau gweithredu, arferion ac yn bwysicaf oll diwylliant sy'n dueddol o gau allan bobl sydd heb fod yn Wyn neu o'u rhoi dan anfantais. Dydi'n fawr o syndod ei fod yn dal i fod, ac na fydd yn newid nac yn barod nac yn gyflym. Pa mor anghyfleus bynnag y bo'r gwirionedd hwn, dydi cyrff mawr, cymhleth a chanddyn nhw dros 50,000 o staff a dros 140 o unedau busnes strategol ddim yn newid yn barod nac yn syml oherwydd casgliadau rheolydd, datganiadau barnwr, na hyd yn oed taerineb Cyfarwyddwr Cyffredinol. Mae gofyn amser ac adnoddau iddyn nhw newid yn ogystal â set ymarferol o weithredoedd fydd yn gwneud gwahaniaeth ar lawr gwlad ac sy'n dechrau newid defodau ac arferion ymddwyn a meddwl. Er mwyn adeiladu unrhyw beth sy'n gorfod para, mae gofyn i chi osod yn gyntaf sylfaen gref a chadarn.

Mae hynny bellach wedi'i wneud. Er mwyn mynd i'r afael â chanlyniadau anghymesur mae'n rhaid i ni fynd i'r afael â'r defnydd o hawl i farnu. Mae'n amlwg nad oes modd gorchymyn y defnydd iawn o hawl i farnu na pherthnasoedd o ansawdd da, ond gellir eu hannog, ac rydym yn awgrymu deg ffordd o wneud hyn. Mae yna feysydd datblygu pellach ac ohonyn nhw daw rhaglen o waith yn dilyn cyhoeddi'r adroddiad hwn:

(1) Bu rhoi yn ei lle agenda ddiamwys foisol ac amlygrwydd gwerthoedd oddi mewn i negeseuon arwain gan y Bwrdd yn gymorth i gorffori'r neges am bwysigrwydd cydraddoldeb hiliol. Pwysleisiwyd rheidrwydd moesol cydraddoldeb hiliol yn gyson, ond erbyn hyn dylid estyn hyn yn neges gorfforaethol i ddisgrifio a rhoi llafar yn llawnach i *fanteision* cydraddoldeb hiliol mewn ffordd y mae'r staff yn ei hadnabod ac yn ei deall wrth iddyn nhw fynd o gwmpas eu gwaith o ddydd i ddydd. Mae yna achos cryf a darbwyllo i'w wneud y tu hwnt i'r rheidrwydd moesol: a charcharorion BME yn chwarter poblogaeth carchardai, os oes arnoch chi eisiau cynnal llif hysbysrwydd yn eich carchar sy'n eich cadw chi, eich cydweithwyr neu'ch staff a'ch charcharorion yn ddiogel, ac yn lleihau tyndra diangen, mae gofyn i chi daro deuddeg o ran hil. Os ydych chi'n poeni am ddefnyddio adnoddau'n effeithlon a heb fod eisiau gwaith ychwanegol diangen na'r staff yn ateb cwynion mynych lawer, wedi'u hysgogi gan ganfyddiadau o wahaniaethu y gellid eu hosgoi, mae gofyn i chi daro deuddeg o ran hil.

(2) I'r gwrthwyneb, mae gofyn datblygu neges gorfforaethol am berygl difrifol peidio â tharo deuddeg o ran hil ac mae'n rhaid iddi gyrraedd y nod. Mae staff ar bob lefel yn dal i dueddu i ystyried gwaith cydraddoldeb hiliol yn rhywbeth ar wahân i fusnes craidd. Ond mae gwahaniaethu yn mynd ar draws ac ar led popeth defnyddiol rydym yn ceisio'i wneud gyda charcharorion. Mae peidio â tharo deuddeg o ran hil yn amharu ar ein prif ddiben – ymorol am ddiogelu'r cyhoedd trwy leihau aildroseddu. Mae peidio â tharo deuddeg o ran hil yn chwerau'r berthynas rhwng charcharorion a staff – un o'r cydrannau allweddol o leihau aildroseddu. Dim ond trwy newid ymddygiad y gall carchardai gynnig

diogelwch parhaol i'r cyhoedd. O'i weld drwy sbectol hirdymor, mae cydraddoldeb hiliol yn rhan o amcan diogelu'r cyhoedd. Mae perfformiad gwael ym maes hil yn mynd yn berfformiad gwael yn fwy cyffredinol.

(3) Rhaid i Lywodraethwyr a Chyfarwyddwyr ddehongli'r neges honno a rhaid eu hannog a'u cynorthwyo i roi'r un negeseuon yn lleol – gan bontio'r bwch rhwng y Bwrdd a'r rheng flaen. Mae'r adroddiad hwn yn cydnabod mai Llywodraethwyr a Chyfarwyddwyr sy'n pennu'r tôn moesol ac yn llunio diwylliant cyfundrefnol y sefydliad. Dylai'r REAG ailganolbwyntio rhan o'i weithgaredd i ysgwyddo rôl fwy gweithredol yn hyrwyddo'r neges hon ac yn cynorthwyo Llywodraethwyr a Chyfarwyddwyr i hyrwyddo'r neges hon yn lleol, gyda dangos mantais ymarferol cydraddoldeb hiliol mewn ffyrdd sy'n cyfannu'r rheidrwydd moesol a chyfreithiol y mae'r gwaith hwn yn dwyn yn ei sgil.

(4) Nid maes y Llywodraethwr neu'r Cyfarwyddwr yn unig mo arweinyddiaeth, fodd bynnag. Mae arweinyddiaeth ar wasgar ledled y corff, ymhlith rheolwyr llinell a rheolwyr grŵp oddi mewn i sefydliadau ac mae gofyn iddyn nhw hefyd ddeall eu rôl arwain a dehongli'r neges i'w staff a'u timau. Yn union fel y mae diogelwch yn waith pawb, felly hefyd y mae ymorol am degwch wedi'i seilio ar hil.

(5) Mae arfer arweinyddiaeth yn y maes hwn yn gymhleth - mae gofyn deall hiliaeth a gwahaniaethu yn llawnach fel patrymau ymddwyn sydd wedi'u cyfunoli ac yn gynhenid mewn systemau a strwythurau. Mae staff (a charcharorion) yn dirnad mai ag ymddygiad drwg a gwyredig yn unig y mae gwahaniaethu'n gysylltiedig, neu weithredoedd bwriadol gan unigolion, yn anad dim ar eu ffurfiau amlycaf. Mae gofyn i Lywodraethwyr a Chyfarwyddwyr hefyd ddirnad, tra mae hiliaeth amlwg efallai ar drai yn eu carchardai, y gallai patrymau gwahaniaethu systemig neu gyfundrefnol fod ar waith serch hynny. Yn y carchardai sy'n perfformio orau, mae Llywodraethwyr yn agored ac yn fodlon rhoi prawf ar hyn – pa mor anghyfforddus bynnag y bo'r broses neu'r canlyniadau. Ac maen nhw'n disgwyl i reolwyr yn eu hamryw swyddogaethau wneud yr un fath ac yn eu cefnogi yn hyn o beth.

(6) Gall Llywodraethwyr a rheolwyr llinell wneud hyn gan ddefnyddio'r offer sydd *eisoës yn eu lle*. Dydi'r adroddiad hwn ddim yn galw am beth wmbredd o fentrau newydd; y prif beth y mae'n galw amdano ydi cyrchddull cyson a phwrpasol i roi'r polisi sy'n bod ar waith trwy ddefnyddio'r offer a'r arferion sy'n bod – nid yn fodd i dicio bocsys, ond yn fecanweithiau newid go iawn. Mae digon o dystiolaeth yn deillio o ymweliadau maes bod mwy o allu yn yr offer sy'n bod a rhy ychydig o ddefnydd arnyn nhw fel rheol. Y defnydd effeithiol o'r offer hyn ydi'r union beth mae arweinyddiaeth foesol yn ei olygu – arfer gwerthoedd trwy weithredu – archwilio gwybodaeth rheolwyr a gweithredu arni.

(7) Mae rhedeg carchar â chanlyniadau gwahaniaethol i garcharorion o unrhyw grŵp hil yn berfformiad gwael, a dyna'r sbectol y mae gofyn gweld cydraddoldeb hiliol drwyddi - swyddogaeth rheoli llinell ydi hi, sydd a wnelo â thegwch, diogelwch a threfn dda. Swyddogaeth fusnes ydi cydraddoldeb hiliol ac fe'i perir trwy fod â'r blaenoriaethau arwain iawn, yn gydnaws â'r corff, a'r

ewyllys a'r medr rheolaethol i weithredu. Bydd y gwaith i asesu galluoedd arwain yn gymorth yn hyn o beth. Mae'r gwaith hwnnw yn dangos bod yn well gan Lywodraethwyr arweinyddiaeth gyfeiriol, yn canolbwyntio ar dasgau, y bydd gofyn efallai ei hategu weithiau â chanolbwyntio fwy ar ochr ddynol rheoli newid a hyrwyddo diwylliant sy'n rhoi gwerth ar ddwyn i mewn, dysgu a datblygu.

(8) Rhaid i reolwyr ardal a rhanbarthol sy'n gyfrifol am glystyrau o garchardai ymholi'n benodol ynglŷn â chydraddoldeb hiliol, yn ddiben yn ei rinwedd ei hun ac yn ddirprwy camau cwrteisi eraill. Gan ddefnyddio'r offer sydd ar gael rhaid iddyn nhw herio, cefnogi a chanolbwyntio Llywodraethwyr ar y mater hwn.

(9) Mae gofyn i hil fynd yn rhywbeth sy'n cael ei weld yn beth cyffredin, ac nid rhywbeth sy'n galw am set arbennig neu newydd o fedrau – yn bendant nid yn faes arbennig unrhyw unigolyn neu gasgliad o unigolion. Mae proses yr adolygiad wedi dangos i ba raddau y mae staff a rheolwyr yn sôn am deimladau o bryder yn y maes hwn neu'n ystyried hil yn gyntaf oll yn broblem. Mae'r Cyfarwyddwr Cyffredinol wedi datgan yn glir iawn ac yn gyhoeddus iawn ei fod yn bwriadu difodi hiliaeth a mynd i'r afael â gwahaniaethu - ar gorn hyn mae Llywodraethwyr wedi gweithredu i ddiswyddo staff o dan amgylchiadau oedd yn cyfiawnhau hyn. Bu'r neges honno a'r gweithredu a ddilynodd yn angenrheidiol, ond rhaid i ni beidio â gadael i hynny fagu diwylliant sydd heb fod yn maddau i gamgymeriadau go iawn neu sydd heb fod yn cefnogi dysgu ac ymgysylltu. Mae gofyn ymrymuso swyddogion carchar a staff eraill yn y rheng flaen i fod yn 'broffesiynol chwilfrydig' am bob agwedd ar fywyd troseddwr, gan gynnwys ei hunaniaeth hiliol. Mae gofyn i'r corff fod yn ofalus i beidio â gwrando'n rhy gyflym ar alwadau am fwy o hyfforddiant ymwybyddiaeth ddiwylliannol - yn hytrach dylai ailganolbwyntio ar y rhyngweithio sylfaenol rhwng y carcharor a'r swyddog carchar - egni cydymddwyn dynol syml, yn hytrach na chw'rdd â gofyn am hyfforddiant neu fedrau ychwanegol sydd y tu allan i waith arferol swyddog carchar fel y ffordd orau o ddelio â gwahaniaeth hiliol neu ddiwylliannol. Mae ymwybyddiaeth ddiwylliannol yn gallu bod yn fuddiol, ond mae agwedd yn bwysicach na gwybodaeth yn y maes hwn.

(10) Mae llawer o esbonwyr wedi awgrymu bod y ffordd y mae staff yn trin carcharorion (neu nyrsys yn trin cleifion ac yn y blaen) yn dwyn perthynas â'r ffordd maen nhw'n teimlo eu bod yn cael eu trin eu hunain. Efallai felly fod y ffordd y mae Llywodraethwyr a Chyfarwyddwyr yn modelu'r dull o drin y staff yn un ffordd y gallan nhw ddylanwadu ar y berthynas rhwng staff a charcharorion. Mae beth sy'n mynd ymlaen mewn carchardai yn cael ei lunio gan strwythurau, systemau gwaith, syniadau, adnoddau, a'r cynllun corfforol, ond mae carchardai hefyd yn hollbwysig yn cael eu llunio gan berthnasoedd. Mae ymchwil ddiweddar Liebling yn dangos bod sut y mae staff, carcharorion a rheolwyr yn meddwl ac yn teimlo am ei gilydd i'w weld yn dwyn perthynas gref â'r ansawdd bywyd y mae carcharorion yn ei brofi. Neges y gwaith hwnnw ydi bod gwerthoedd mor berthnasol i staff a'r gweithlu'n gyffredinol ag ydyn nhw i garcharorion.

Yn dilyn tystiolaeth i'r CRE yn 2003, oedd yn addo newid trefniadol a diwylliannol, rydym wedi gwneud newidiadau trefniadol sylweddol, hyd yn oed y tu hwnt i beth a addawyd. O ganlyniad i'r gweithredoedd hyn, mae profiad staff a charcharorion BME wedi gwella'n sylweddol gan fod y mathau mwyaf amlwg o hiliaeth wedi'u dileu i raddau helaeth; ond maen nhw heb eu gweddnewid. Gosodwyd sylfeini. Roedd hi'n hanfodol rhoi gweithredu mewn trefn resymegol a rhoi systemau ac isadeiledd yn eu lle yn gyntaf: mae adeiladu unrhyw beth y mae gofyn iddo bara a goroesi yn gofyn eich bod yn gosod sylfeini cadarn yn gyntaf. Y dasg bellach ydi parhau â'r gwaith hwn i adeiladu'r math o Wasanaeth Carchardai y mae arnom ei angen ac y gallwn fod yn falch ohono.

9. Awyrgylch cyffredinol

Mae'r bennod hon yn wahanol i'r lleill gan nad oedd gennym Dîm Adolygu yn canolbwyntio'n benodol ar y maes hwn. Fodd bynnag bu i ni gadw egwyddor dwyn i mewn fudd-ddeiliaid allanol ac yn hytrach gwahodd nifer o unigolion a chanddyn nhw wybodaeth helaeth am y gwasanaeth i gynnig argraff ddeallus o weithgareddau'r Gwasanaeth dros y cyfnod pum mlynedd roedd adroddiad y CRE yn ei gwmpasu.

Yn ogystal, bu i ni wahodd dau aelod presennol o'r staff oedd yn gweithio yn y Gwasanaeth yn ystod cyfnod ymchwiliad y CRE i sôn am y newidiadau maen nhw wedi'u gweld dros y pum mlynedd a aeth heibio.

Gwahoddwyd yr unigolion a ddewiswyd i ymweld â'u dewis sefydliadau. Trefnwyd yr ymweliadau a chanddyn nhw'n amcan rhoi cyfle i unigolion weld y sefydliad ar wedd ehangach na'r wedd benodol yr oedd timau adolygu yn gweithio ynddi. Serch hynny roedd yr ymweliadau i gyd yn cynnwys sesiwn gyda charcharorion, fel arfer heb staff yn bresennol, a gofyn am farnau staff fwy fel mater o drefn.

Lle Roeddem Ni

Cafodd y maes hollgynhwysol hwn yn adroddiad y CRE wendidau cyffredinol o ran rhoi polisiâu ar waith oedd wedi'u llunio i rwystro a dileu hiliaeth ac o ganlyniad amgylcheddau lle roedd cam-drin hiliol ac erledigaeth yn amlwg i'r staff a'r carcharorion ill dau a graffiti hiliol yn cael eu goddef. Daeth yr ymchwiliad i'r casgliad bod y fath ffyrdd sefydliadol o weithio wedi'u datblygu dros nifer o flynyddoedd a'u bod yn dal i effeithio'n negyddol ar hyrwyddo a chyflawni cydraddoldeb hiliol.

Roedd hyn yn cyferbynnu'n uniongyrchol â pholisiâu'r Gwasanaeth oedd yn aml yn cael eu canmol, a rhai ohonyn nhw'n arbennig o flaengar, megis gwahardd aelodaeth o gyrff y dde eithaf ar y blaen i gyrff eraill yn y sector cyhoeddus neu breifat ar y pryd. Cadarnhaodd yr adroddiad ymhellach y sefyllfa annifyr fod y polisiâu hyn heb gynhyrchu'r effaith a ddymunid ar brofiadau byw staff na charcharorion o gefndiroedd BME a bod rhai staff a rheolwyr yn dal i wadu bod dim byd o'i le.

Ein cyrchdull yn y bennod hon

Dydi natur y maes methu neilltuol hwn ddim yn addas iawn ar gyfer asesu cynnydd mewn unrhyw faes penodol, yn wahanol i'r themâu a restrir yn fanwl yn y penodau cynt. Felly wrth ddewis ein hadolygwyr rhoesom le iddyn nhw fwrw golwg yn gyffredinol ar gynnydd a gweithgareddau'r Gwasanaeth. Aeth ein hadolygwyr annibynnol ati ar eu hymweliadau mewn amrywiaeth o ffyrdd gan sôn am faterion ynghlwm â staff, canfyddiadau carcharorion, barnau ar arweinyddiaeth a rheolaeth yn ogystal â chanfod rhai pryderon penodol fydd yn galw am weithredu pellach. Mae'r adroddiadau a gynhyrchwyd yn amrywio o ran arddull ac ymagwedd ac maen nhw o anghenraid yn ddethol gan

ddibyynu ar faes diddordeb yr adolygydd. Fodd bynnag, mae pob un yn cynnig dirnadaethau a golygweddau gwerthfawr ar y corff.

Atgynhyrchir pigion a chrynodebau o'u hadroddiadau isod.

Beth ddywedodd ein hadolygwyr annibynnol:

David Wingfield - Swyddog Carchar y Flwyddyn 2008

“Rwy’n credu, o’m profiad i yn y Gwasanaeth Carchardai, y ffordd rydym yn delio â hil a hiliaeth y dyddiau hyn, bod pethau wedi newid er gwell. Efallai, run fath â gweddill y wlad, mewn blynyddoedd a fu, nad oedd pobl yn meddwl go iawn am y pethau roedden nhw’n eu dweud, er enghraifft.

Nawr mae pobl yn deall mwy o lawer fod yna bethau sydd heb flewyn ar dafod yn gwbl annerbyniol. At ei gilydd mae pobl yn gwybod, does yna ddim lle i hiliaeth yn y Gwasanaeth Carchardai a dyna ni. Unwaith eto, run fath ag yng ngweddill y wlad, yn ôl pob tebyg chewch chi byth wared â hiliaeth 100%, a dyna pam, ymhen pum mlynedd, mae’n debyg y bydd arnom ni angen mwy o bolisïau a dulliau gweithredu i ddiogelu pobl ac i wella pethau.

Ond nawr, pan ddaw carcharorion drwy’r porth, maen nhw’n gweld yr arwydd mawr yn dweud na fydd hiliaeth o unrhyw fath yn cael ei goddef – a dyna un yn unig o’r ffyrdd y maen nhw’n mynd i deimlo’n brafiach, pwy bynnag ydyn nhw, ac felly maen nhw’n fwy tebygol o ddod at y staff a sôn am bethau. Felly mae gennych chi lai o helynt ac allwch chi wneud joban well yn gyffredinol. Mae’n rhaid bod hynny’n beth da ac mae’r staff yn sylweddoli hynny.

Mae’r un fath ag yn America, lle maen nhw newydd ethol Arlywydd Du, pan feddylwch chi am eu holl hanes nhw, mae hynny’n beth da go iawn, ac mae’n dangos faint sydd wedi newid. Yn y wlad yma, mae pobl yn derbyn ei gilydd fwy o wahanol gefndiroedd ac mae gofyn i ni’n bendant ddal i weithio ar hynny mewn carchardai. Rydych chi’n trin pwy bynnag sydd o’ch blaen chi yn iawn ac yn broffesiynol.”

Y Barnwr Ray Singh CBE – oedd y Comisiynydd blaen o’r CRE fel yr oedd ar y pryd a ymchwiliodd i’r Gwasanaeth; ymwelodd â dau garchar lleol, un oedd yn cael ei redeg gan y sector preifat

“Roeddwn yn falch iawn o gael fy ngwahodd i ymweld, er bod yr ymweliad yn fyr iawn. Roeddwn i’n ymwybodol iawn o hanes a fu grwpiau o garcharorion du o Saeson yn cael eu symud o garchardai a Sefydliadau Lloegr, graffiti hiliol ym mhob man, dim swyddogion BME a diffyg hyfforddiant i’r swyddogion a’r staff ar faterion hiliaeth yn gyffredinol ac anghenion diwylliannol a chrefyddol carcharorion yn neilltuol.

Cwrddais â dau grŵp ffocws ar wahân: a ddywedodd fod yna nifer fawr o garcharorion BME mewn carchardai yng Nghymru, dim staff BME a bod hyn wedi creu teimlad o unigedd. Roedden nhw’n credu bod y rhan fwyaf o staff

yn hiliol, yn aml yn ffafrio 'cryts y cymoedd' a'u bod nhw wedi dysgu 'chwarae'r gêm' er mwyn dod drwyddi trwy anwybyddu rhai o'r sylwadau gan y staff a charcharorion eraill. Ychydig o hyder oedd ganddyn nhw yn y system cwynion nac yn y Bwrdd Monitro Annibynnol, gan gredu eu bod yn cael eu trin yn llai ffafriol na chryts y cymoedd.

Arsylwais hyfforddiant chwilio celloedd a'i chael yn galonogol bod y recriwtiaid a'r hyfforddwyr ill dau yn gwybod am Ymholiad Mubarek a'i argymhellion.

Gwnaeth cyrchdull rhagweithiol y Cyfarwyddwr argraff ffafriol arnaf a deuthum i'r casgliad bod y carchar yn lân ac wedi'i redeg yn dda ac wedi gwella'n fawr ers ymchwiliad y CRE a dim tystiolaeth bod graffiti wedi'u cuddio'n fryslog ar ein cyfer ni. Roedd y dull o ofalu am droseddwr ifainc a'u trin yn arbennig o dda, felly hefyd y ddarpariaeth o fwyd halal ar gyfer y carcharorion Moslemaidd. Roedd hyn wedi gwella'n aruthrol, ac yn ôl pob tebyg dim perygl croes-halogi.

Fodd bynnag, roeddwn i'n poeni am glywed bod carcharorion yn cyrraedd yn hwyr i weddi Gwener oherwydd y staff yn dod yn eu holau'n hwyr ar ôl cinio."

Judy Clements OBE – oedd Ymgynghorydd Hil cyntaf HMPS a chynhyrchodd yr adroddiad cyntaf o fethiannau yn HMP Brixton; ar y rhain y seiliodd y CRE lawer o'u hymchwiliad yn y diwedd; ymwelodd â charchar lleol canol dinas.

"Roedd fy ymweliad yn ddiweddar yn gyferbyniad mawr â phum mlynedd yn ôl, pan gefais lai o groeso.

Fe'm cyflwynwyd i grŵp mawr o staff o amryw gefndiroedd. Roedden nhw i gyd yn sôn yn gadarnhaol am bwysigrwydd hyrwyddo ac arfer amrywiaeth.

Dywedodd staff BME eu bod nhw'n mwynhau gweithio yn y carchar, am ei fod yn cynnig amgylchedd gweithio iddyn nhw lle roedden nhw'n teimlo'n gyfforddus i herio ymddygiad amhriodol. Roedden nhw'n teimlo bod materion a godai oedd yn groes i hyrwyddo amrywiaeth yn cael eu hwynebu'n iawn, heb ofn adlach. Nodwyd bod y POA bellach yn cefnogi'n rhagweithiol bolisiau ac arfer amrywiaeth da.

Roedd hi'n arwyddocaol bod carcharorion BME yn fwy niferus na charcharorion Gwyn yn y sefydliad hwn, ac eto yn ôl pob golwg roedd yna lai o gwynion gan garcharorion BME o'u cymharu â'r carcharorion Gwyn. Fodd bynnag, mae'r ystadegau'n dangos canran sylweddol is o garcharorion BME ar statws gwell, a llai o gyfleoedd gwaith. Roedd un neu ddau o garcharorion yn teimlo bod yna ryw gymaint o hiliaeth yn agwedd rhai swyddogion, ond yn cydnabod bod hyn yn gynnil ac i'w weld yn nosbarthiad breintiau etc a chan hynny yn anodd ei brofi. Mae'r mater o nifer anghymesur is o garcharorion BME ar statws gwell i'w weld heb newid ers 2003.

Roedd awyrgylch y carchar at ei gilydd yn gadarnhaol, gwnaeth y ffordd roedd swyddogion yn rhyngweithio â charcharorion argraff ffafriol arnaf, a'r parch cydrhwng y naill a'r llall oedd i'w weld, cyferbyniad eglur â'm hymweliad chwe blynedd ynghynt.

Roedd y Llywodraethwr yn agored iawn ac yn ddidwyll am heriau rhedeg sefydliad mor amrywiol. Cynigiodd esboniadau clir, wedi'u rhesymu'n dda dros rai o'r materion llai cadarnhaol a godwyd gan y grŵp carcharorion a gwrddais i, a chynigiodd mynd ar ôl y materion hyn.

Roedd pwysigrwydd amrywiaeth a rhoi gwerth ar wahaniaeth yn gryf iawn. Roedd hi'n amlwg i mi bod y polisïau a'r arfer hyn yn gweithio'n llwyddiannus oherwydd yr ymroddiad cryf gan y rheolaeth uchaf yn y sefydliad.

O ran y carcharorion, rwy'n dueddol o ddod i'r casgliad bod yna wahaniaeth sylweddol yn y cyfeiriad iawn. Pan ofynnwyd iddyn nhw'n benodol am faterion cysylltiadau hiliol ni soniodd yr un o'r carcharorion am unrhyw faterion oedd yn dangos tor-gysylltiadau hiliol; fodd bynnag, roedden nhw i gyd yn gytûn ar y materion pryder generig a godwyd. Chefais i ddim tystiolaeth o agweddau hiliol agored a soniodd na'r carcharorion na'r staff ddim wrthyf am unrhyw ddigwyddiadau o'r fath. Gwelais dystiolaeth dda wedi'i harddangos ar furiau'r carchar o'r datganiad polisi cydraddoldeb hiliol; hysbysiadau yn hybu cydlyniad rhwng esgyll; a hysbysiadau'n dangos lluniau am y cynllun cynrychioli carcharorion, fel y byddai unrhyw garcharor yn gwybod pwy ymhlith ei gyd-garcharorion y gallai gysylltu â nhw am gefnogaeth a chymorth.

Roedd y carcharorion welais i ar fy nhaith fer i'w gweld yn hamddenol, a welais i ddim ofn Swyddogion Carchar, ac roedd y staff welais i yn siarad â'r carcharorion â pharch.

Rhoddwyd gwybod i mi fod yna dros 400 o nwyddau yn y cantîn, ond ychydig o nwyddau oedd ar y rhestr y byddai carcharorion Affricanaidd Caribïaidd yn eu cael at eu dant. Roedd hwn yn fater y dois ar ei draws rai blynyddoedd yn ôl, mae'n bryder hyd yn oed mewn carchardai a chanddyn nhw gyfran fawr o garcharorion BME, roedd nwyddau gwallt a chroen i garcharorion BME yn brin ac yn ddrud."

***Bobby Cummines* – Prif Weithredwr UNLOCK, oedd yn Ymgynghorydd arbenigol i Ymholiad Mubarek, yn gyn-droseddwr a wnaeth 13 blynedd o ddedfryd 20 mlynedd; ymwelodd â charchar hyfforddi Cat B**

"Rwyf wedi sylwi, pan ofynnir i rywun fwrw golwg ar garchar, maen nhw bob amser fel tasen nhw'n meddwl mai eu tasg ydi gweld bai arno. Chwilio am y gwydr hanner gwag yn lle'r gwydr hanner llawn. Rwy'n credu mai gwaith yr Arolygiaeth Carchardai ydi gweld bai ar garchar ac mae Anne Owers a'i thîm yn gwneud gwaith ardderchog yn ymgymryd â hynny. Fodd bynnag, rwy'n teimlo o safbwynt carcharor ac i gael amcan o awyrgylch carchar, does yna neb mewn gwell lle na chyn-droseddwr sydd wedi bwrw'i dymor (a thymor hir

hefyd) mewn sefydliad o'r fath, i weld o dan yr wyneb. Mae hyn am ddau reswm:

Yn gyntaf, mae'r carcharorion a'r staff yn gwybod nad oes modd twyllo cyn-garcharor gan ei fod yn gwybod sut mae'r system yn gweithio a sut mae gwleidyddiaeth carchar y carcharorion yn gweithio.

Yn ail, dydi lladd ar garchar a'i staff yn gwneud dim i greu awyrgylch carchar diogel ac iach. Y cwbl mae'n ei wneud ydi digalonni'r staff i'r fath raddau fel eu bod nhw'n colli eu brwdfrydedd dros gynnydd ac yn ei dro mae hynny'n gwneud i'r carcharorion deimlo wedi'u siomi a'u digalonni hefyd. Os ydych chi'n meddwl eich bod chi'n byw mewn twll o le rydych chi'n ei drin fel twll o le.

Rwy'n meddwl mai fy rôl i ydi chwilio am y cadarnhaol yn hytrach na'r negyddol a chanmol y carcharorion a'r staff ill dau lle mae ymdrechion a chynnydd wedi bod. Mae hyn yn rhoi teimlad o falchder a hefyd sylfaen gref a chymhelliad i wella fwy fyth. Ddysgais i lawer o fod yn Ymgynghorydd Arbenigol ar Dîm Ymholiad Mubarek. Y peth pwysicaf oedd gweld y sefyllfa o'r ddwy ochr, i gael y darlun llawn ac wedyn amlygu pethau roedd angen eu gwella. Mae'n ymddangos i mi, o sgwrsio â'r carcharorion, y staff a'r arweinwyr crefyddol yn y carchar, fod llawer o gynnydd wedi bod ac y byddai amlygu hyn yn fy adroddiad yn rhoi'r symbyliad iddyn nhw ddal i fynd mewn ffordd gynhyrchiol i fynd ar ôl canlyniadau gwell fyth.

Roedd y trefniadau cynnig bwyd halal yn arfer da.

Roedd awyrgylch y sefydliad yn gadarnhaol ac roedd popeth glywais i gan y carcharorion i'w weld yn cadarnhau'r farn honno, nid dim ond 'digwydd' wnaeth yr awyrgylch yn y sefydliad ac roedd y berthynas roedd wedi'i meithrin rhwng staff a charcharorion yn hanfodol a dylai'r tîm rheoli fod yn falch o beth roedden nhw wedi'i gyflawni.

Mae gen i bryderon y gallai'r berthynas dda sy'n bod ar hyn o bryd rhwng swyddogion a charcharorion gael ei bygwth o bosib os aiff yr unedau'n rhy fawr o ganlyniad i ehangu'r carchar. Ddywedwn i fod y carchar yn wydr hanner llawn ond rwy'n poeni, petai'r gwydr yn mynd yn rhy fawr, y gallai fod yn hanner gwag."

Juliet Lyon – Cyfarwyddwr yr Ymddiriedolaeth Diwygio Carchardai; ymwelodd â charchar mawr lleol canol dref

"Roedd hi'n amlwg bod y llywodraethwr a'i dîm cysylltiadau hiliol wedi gwneud canfod a chael gwared â hiliaeth yn bennaf flaenoriaeth a'u bod yn gweithio'n strategol i gyflawni hyn.

Yn y man ymweld oedd wedi'i ailwampio roedd yna luniau grymus yn hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth ond roedd yr unig hysbysiadau a'r rhestrau bwydlen yn brin ac yn Saesneg. Yn gyffredinol roedd yna ddiffyg gwybodaeth wedi'i chyfieithu i bobl o wledydd Dwyrain Ewrop.

Yn y cyfarfod â'r carcharorion mynegwyd gwerthfawrogiad o 'beth mae'r Llywodraethwr yn ceisio'i wneud ynghylch hil'. Dywedodd un carcharor fod 'pobl o'r top angen adborth rheolaidd i ymorol bod eu polisiâu'n cael eu gweithredu go iawn ac nid yn cael eu hanwybyddu'. Cydnabu llawer o'r dynion yn y grŵp effaith gadarnhaol digwyddiadau fel Black History ac arddangosfa Anne Frank. Roedd a wnelo'u pryderon a'u beirniadaethau gan mwyaf â staff a ddisgrifiwyd yn 'swyddogion clique', pobl na allwch chi ymddiried ynddyn nhw. Roedd yna hanesion erlid gan y staff y tybid eu bod ar dir hiliol. Roedd yna ddiffyg hyder a ffydd yn y broses cwynion oedd yn peri pryder mawr. Dilynodd y naill hanes ar ôl y llall o unigolion yn cael eu halltudio gan staff ac mewn rhai achosion yn cael eu cam-drin. Roedd yn iasol, ond yn unol â thôn y rhan yma o'r cyfarfod, clywed un o'r carcharorion iau yn dweud bod ei gŵyn wedi cael ei thorri'n fyr gan un swyddog a ddywedodd wrtho: "Cau dy geg. Dwyt ti ddim yn fy nabod i; alla i wneud dy fywyd di'n uffern yma". Y cydsyniad yn ôl pob golwg oedd bod chwythwyr chwiban yn mentro llawer, anaml y'u cymerid nhw o ddifrif ac roedd eu cwynion yn debygol o arwain at ganlyniadau fel cael eu rhoi ar drefn sylfaenol, eu rhoi yn yr uned wahanu neu eu 'cludo allan'.

Roedd un carcharor yn meddwl bod yna dyndrâu neilltuol rhwng swyddogion o wledydd Affrica a charcharorion a chanddyn nhw gefndiroedd Caribiaidd. Rhoddodd rhai ohonyn nhw lafar i bryderon cyffredinol am ychydig o gyfleoedd adfer a pherthynas wael rhwng staff a charcharorion. Roedd hyn yn cyferbynnu â'r rheolwyr, y staff a'r carcharorion gwrddais i yn y cantîn, yr unedau iechyd meddwl ac ailsefydlu lle roedd pobl yn gweithio'n glòs ac yn gydweithredol.

Yn ystod yr ymweliad sylwais ar rai rhwystrau ymarferol i gydraddoldeb. Er bod y cantîn i'w weld yn drefnus a chando amrywiaeth dda o stoc, roedd gwahaniaethau pris sylweddol i'w gweld.

Abi Pointing MBE – Ymgynghorydd a Hyfforddwr Hil ac Amrywiaeth Annibynnol, cyn Reolwr Hil a Chyfiawnder Troseddol NACRO; ymwelodd â charchar hyfforddi Cat B

"Es i grŵp ffocws o gynrychiolwyr carcharorion. Roedd y cyfansoddiad yn cynnwys amrywiaeth o garcharorion gan gynnwys dinasyddion tramor. Doedd gan y carcharorion at ei gilydd ddim hyder yn y system gan nad oedden nhw'n credu bod cysylltiadau hiliol yn cael eu cymryd o ddifrif yn y carchar gan eu bod yn teimlo bod y rhan fwyaf o adroddiadau digwyddiadau hiliol yn dod yn eu holau â "heb ei brofi" neu "dim achos i'w ateb".

Doedden nhw ddim yn ystyried bod y systemau cyfathrebu'n gweithio serch sefydlu amryw grwpiau ac roedden nhw'n amau'r diffyg carcharorion BME yn rhan o'r grŵp Gwrandawyr.

Mynegwyd pryder hefyd am y diffyg gweithgaredd o bwys wedi'i gynllunio ar gyfer mis Black History.

Roeddwn i'n ymwybodol o ddulliau gweithredu da, fodd bynnag doedden nhw ddim i'w gweld yn cael eu gwireddu'n effeithiol ar y landins ac roedd gofyn sefydlu strwythurau cyfathrebu mwy effeithiol rhwng y Tîm Amrywiaeth a charcharorion.

Roedd y trefniant arbennig wnaed i ddarparu prydu o fwyd poeth ar gyfer carcharorion at ddechrau'r ymryd, yn ystod Ramadan yn arfer da ac roedd y carcharorion yn ei werthfawrogi."

Paul Cavadino – Prif Weithredydd Nacro; ymwelodd â charchar diogelwch uchel

"Roedd i'r strwythurau rheoli cysylltiadau hiliol lawer o nodweddion da. Roedd cryn nifer o'r staff wedi cael hyfforddiant amrywiaeth yn ddiweddar, a draddodwyd gan y Swyddog Cydraddoldeb Hiliol mewn ymarfer dal i fyny. Roedd hyn yn cynnwys rhai elfennau a luniwyd i beri dealltwriaeth gadarnhaol o Islam ac o'r gymuned Foslemaidd.

Arweiniais grŵp ffocws hir a daeth llawer o garcharorion iddo. Er bod y grŵp hwn yn mynegi barnau cadarnhaol ar rai datblygiadau unigol, at ei gilydd roedd y drafodaeth yn dangos barn bod y carchar wedi dirywio o ran agweddau staff a'u perthynas â charcharorion. Roedd cyfranwyr yn y grŵp ffocws yn mynegi'r farn yn gyson bod y sefydliad neilltuol yn waeth yn hyn o beth na charchardai eraill roedden nhw wedi bod ynddyn nhw.

Roedd cynrychiolwyr y tîm amrywiaeth yn yr ystafell yn fodlon at ei gilydd ar ei strwythur a'i gyfleoedd i gyfarfod. Roedd nifer wedi cael hyfforddiant. (Ond mynegwyd pryder bod y grŵp yn cael ei ystyried yn rhyw fath o ymdrech er mwyn sioe y gallai'r carchar ei ddefnyddio'n giard yn hytrach nag yn adnodd defnyddiol er newid.)

Mynegwyd barnau cadarnhaol ar nifer o ddigwyddiadau a drefnwyd neu a hwyluswyd. Roedd hyd at bump o ddigwyddiadau mis Black History wedi'u trefnu. Gwelid ymdrechion a wnaed i drefnu digwyddiad amrywiaeth arall, a ganslwyd gwaetha'r modd oherwydd cyfnod dan glo, yn gadarnhaol. Er nad oedd unfrydedd llwyr, at ei gilydd roedd y ffordd roedd Eid wedi'i drefnu yn plesio.

Soniodd y grŵp yn gadarnhaol am y Llywodraethwr Llywodraethol a rhai o'r newidiadau roedd wedi'u cyflwyno (er bod yna deimlad nad oedd gan ran o'r staff fawr i'w ddweud wrth y newidiadau yn y drefn ac awgrym bod rhai staff yn ymddwyn mewn ffordd fwriadol elyniaethus tuag at garcharorion ar adegau er mwyn drysu'r drefn newydd honno).

Fodd bynnag, roedd pennaf fyrdwn y drafodaeth i'r perwyl bod agweddau staff yn waeth na mewn carchardai eraill.

Dyweddod y carcharorion:

Mae llawer o'r staff yn peidio ag ymgysylltu â'r carcharorion. Mae lleiafrif o'r staff yn bryfoclyd. Disgrifiodd nifer o garcharorion fath o ddiwylliant bwlio ar waith dan arweiniad "grŵp craidd" bychan o staff. Dywedid bod y rhan fwyaf o'r staff yn iawn, ond dywedodd y carcharorion fod y grŵp staff ehangach yn dueddol naill ai o ddilyn y "grŵp craidd sy'n dylanwadu ar staff eraill" neu guddio'u gweithredoedd nhw.

Doedd dim cyfeiriadau yn ystod y drafodaeth at y staff yn defnyddio iaith agored hiliol. Fodd bynnag, roedd yna drafodaeth ar sylwadau mwy cynnil ac anuniongyrchol a oedd, er nad oedden nhw'n agored ac nid o anghenraid bob amser hyd yn oed yn fwriadol, er hynny yn amhriodol. Cafwyd awgrym (gan garcharorion Gwyn) bod y staff weithiau'n llai gochelgar pan oedden nhw'n sgwrsio â charcharorion Gwyn.

Roedd yna ganfyddiad bod y staff yn barnu carcharorion Du yn annheg, yn neilltuol ynghlwm â gweld ymddygiad croch neu hwyliog yn ymosodol neu'n wrthdrawiadol.

Cyfeiriodd y carcharorion at brofiadau negyddol o'r defnydd o nerth bôn braich a'r dull gweithredu chwilio.

Cydnabuwyd bod y staff heb ddealltwriaeth ddiwylliannol a chrefyddol. Gwelid bod y staff yn amau Moslemaidd felly pan oedd carcharorion Moslemaidd yn sgwrsio â'r rheini oedd heb fod yn Foslemaidd, gwelid hyn fel ymdrech i'w troi nhw. Gwelid tröedigaeth i'r ffydd Foslemaidd yn beth drwg. Gwneid cysylltiadau negyddol rhwng carcharorion Moslemaidd yn cyfeillachu a "giangiau". Doedd y barnau hyn ddim yn cael eu cymhwyso i grwpiau ffydd neu gymdeithasol eraill. Dywedwyd bod y staff yn gweld carcharorion Moslemaidd fel eithafwyr. Roedd yna ganfyddiad bod y dymer oedd ohoni'n golygu bod eich uniaethu eich hun fel Moslemaidd yn gallu effeithio'n negyddol ar eich rhagolygon cynnydd neu barôl. Bu yna beth trafod "cylchdroi Moslemaidd", sef carcharorion Moslemaidd yn cael eu symud yn ddi-baid o'r naill asgell i'r llall.

Thema a godwyd sawl gwaith oedd y canfyddiad bod systemau anffurfiol yn cosbi carcharorion neu'n eu dal yn ôl, yn neilltuol carcharorion BME – er enghraifft, defnyddio "adroddiadau" neu rybuddion i rwystro carcharorion BME rhag mynd ar y drefn well a chael y breintiau cysylltiedig at eu defnydd.

Dywedwyd nad oedd cwynion ynghlwm â hil yn cael eu cynnal a bod y staff bob amser yn ceisio eu hesgusodi trwy ddadlau nad oedd y cymhelliad yn hiliol.

Mae hi'n amlwg bod rheolwyr y sefydliad wedi gwneud ymdrechion go iawn i wella rheoli cysylltiadau hiliol. Maen nhw wedi rhoi yn eu lle strwythurau a chanddyn nhw lawer o nodweddion cadarnhaol. Cafwyd nifer o enghreifftiau o waith da ac arfer da ar faterion hiliol a diwylliannol, ac roedd y carcharorion yn gwerthfawrogi'r rhain.

Mae hi i'w gweld yr un mor amlwg bod agweddau ac ymddygiad rhai o'r staff yn tansilio'r ymdrechion hyn yn ddifrifol. Mae'r carcharorion - gan gynnwys y rheini oedd yn cyfrannu'n fwyaf cadarnhaol ac adeiladol i'r gwaith amrywiaeth a chysylltiadau hiliol - yn canfod hyn yn rhywbeth sy'n niweidio'r awyrgylch cyffredinol gan fod a wnelo ag ymgysylltiad y staff â charcharorion, parch tuag at garcharorion a chydraddoldeb hiliol a chrefydd."

Brenda Hinnell, Rheolwr Cydraddoldeb Hiliol, HMP Lewes – Swyddog Amrywiaeth y Flwyddyn 2008

"Yn ystod y bartneriaeth bum mlynedd er diwygio oddi mewn i'r Gwasanaeth Carchardai, gwelais nifer o newidiadau cadarnhaol sylweddol o ran Cydraddoldeb Hiliol.

Yn ystod y cyfnod hwn mae'r cynnydd yn y boblogaeth BME wedi arwain at newid cymdeithasol sydd yn ei dro wedi arwain at gofleidio diwylliannau newydd ac amrywiol, y tu mewn i'r Gwasanaeth Carchardai ac ymaith ohono ill dau. Er bod cam-drin a harasio hiliol yn dal i fod yn ein carchardai, bellach mae carcharorion a staff yn mynd i'r afael â nhw'n gadarnach. Dydi agweddau ac ymddygiad hiliol ddim yn cael eu goddef a bellach mae llawer mwy o hyder mewn riportio digwyddiadau hiliol. Er enghraifft: bellach dydi iaith hiliol ddim yn cael ei derbyn; lle ceir graffiti hiliol, gweithredir ar unwaith i'w tynnu; ac mae rhyngweithio rhwng staff a charcharorion BME yn well o lawer.

Wrth reswm, mae gofyn gwaith pellach bob amser a ninnau'n ymegnio i ddileu hiliaeth yn gyfan gwbl. Rwy'n credu bod gweithdai a seminarau yn gallu bod yn gymorth, i ganolbwyntio ar y rheini y mae eu hymddygiad hiliol yn dal i dramgwyddo, fel y gallwn ni gael gwared â rhagfarn."

Crynodeb

Mae llawer eto y mae gofyn mynd i'r afael ag ef ar draws y Gwasanaeth Carchardai ac mae'r ciplun hwn o farnau yn ddrych o rywffaint o'r cynnydd a wnaed ac yn canfod rhywfaint o'r hyn sydd ar ôl eto i fynd i'r afael ag ef. Wrth symud ymlaen, bydd yn hollbwysig defnyddio'r sylfeini a osodwyd eisoes ac ymorol ein bod ni, fel corff, yn dal i wrando ar safbwyntiau ein budd-ddeiliaid allanol, troseddwy'r a chyn-droseddwy'r, a staff, yn genedlaethol ac yn lleol ill dau.

10. Crynodeb o'r Cynnydd, Gwersi a Ddysgwyd a'r Materion sy'n Dod i'r Amlwg

Mae'r bennod hon yn dwyn y prif ganfyddiadau ar bob un o'r themâu craidd at ei gilydd ac yn tynnu rhai gwersi cyffredinol ohonynt o'r profiad o weithio trwy'r cynllun gweithredu ar y cyd a fydd yn ddefnyddiol wrth i ni ddatblygu cyfnod nesaf y gwaith. Mae'n cloi gyda thrafodaeth ar dri mater allweddol sydd wedi dod i'r golwg ers ymchwiliad y CRE.

Crynodeb o Gynnydd

Triniaeth carcharorion

Diffyg data monitro ethnig neu ddata o ansawdd isel

Ble Rydym Ni yn Awr

Gwnaed cynnydd sylweddol i wella'r trefniadau ar gyfer casglu data monitro ethnig. Mae datblygu a chyflwyno'r offeryn SMART wedi golygu bod sefydliadau yn awr yn medru monitro canlyniadau eu swyddogaethau a'u polisiau ar draws yr ystod lawn o weithgareddau mewn carchardai.

Mae'r Targed Perfformiad Allweddol yn ei gwneud yn ofynnol i sefydliadau fonitro nifer o brosesau allweddol sy'n cynnwys y rhai a danlinellwyd gan y CRE fel meysydd oedd yn peri pryder – er enghraifft, dyfarniadau, arwahanu, IEP a defnyddio grym. Mae'r Timau Gweithredu Cydraddoldeb Hiliol (REAT) yn craffu ar y data yn lleol ac maen nhw'n cael eu crynhoi yn chwarterol i gynnig darlun cenedlaethol a rhanbarthol o effaith y polisiau allweddol.

Rhodddwyd canmoliaeth eang i SMART II gan nifer o asiantaethau cyfiawnder troseddol ac adrannau eraill o'r Llywodraeth sy'n awyddus i ddatblygu offeryn tebyg.

Beth Eto Mae Angen I Ni'i Wneud

Er bod y systemau a'r prosesau yn eu lle erbyn hyn mewn sefydliadau i gasglu data monitro ethnig, darniog ydi'r graddau y mae sefydliadau yn defnyddio'r data wedyn mewn modd rhagweithiol i greu newid.

Yn y sefydliadau yr ymwelodd y Tîm Adolygu â nhw, roedd tystiolaeth – trwy gofnodion cyfarfodydd y REAT — bod data monitro ethnig yn cael eu trafod, ond roedd yn llai clir eu bod yn destun dadansoddi cadarn a bod camau'n cael eu cymryd wedyn pan fydd tystiolaeth gyson yn awgrymu triniaeth neu ddeilliannau gwahaniaethol i garcharorion BME.

Rhaid i waith pellach ganolbwyntio ar sicrhau bod y REAT yn defnyddio'r offer sydd eisoes yn eu lle i graffu ar arferion a gwneud newidiadau pan fydd angen hynny. Mae'r ffaith bod data cenedlaethol yn dangos gorgynrychiolaeth barhaus a chyson o garcharorion du ar IEP sylfaenol a grym yn cael ei ddefnyddio yn eu herbyn yn awgrymu na dydi'r data ddim yn cael eu dadansoddi yn lleol ac nad oes mynd i'r afael â chanlyniadau anghymesur.

Strwythurau rheoli gwan neu wedi eu datblygu'n wael

Ble Rydym Ni yn Awr

Bu llawer o'r pwyslais dros y pum mlynedd diwethaf ar wella'r modd y mae cydraddoldeb hiliol yn cael ei reoli. Mae strwythur ar gyfer rheoli cydraddoldeb hiliol yn ei le erbyn hyn, sy'n cychwyn yn y sefydliad ac yn dod i ben ar Fwrdd Rheoli'r Gwasanaeth Rheoli Troseddwr Cenedlaethol (NOMS), dan gadeiryddiaeth y Cyfarwyddwr Cyffredinol.

Trwy ddiwygio PSO 2800 crëwyd fframwaith rheoli sy'n canolbwyntio ar ddeilliannau ar gyfer carchardai gan ailsefydlu'r Tîm Rheoli Cysylltiadau Hiliol fel REAT, gan roi cyfarwyddyd clir ar ei arweinyddiaeth, aelodaeth a sut y dylai weithredu. Dangosir ymrwymiad y rheolwyr i gydraddoldeb hiliol trwy i'r Llywodraethwr neu Ddirprwy Lywodraethwr gadeirio'r REAT, gyda'r penaethiaid swyddogaethol yn cymryd cyfrifoldeb personol am gydraddoldeb hiliol yn eu meysydd. Cynrychiolir carcharorion ar y REAT ac mae dros 100 o garchardai yn cael cyfraniad gan sefydliadau cymunedol allanol. Cafodd aelodau REAT hyfforddiant cynhwysfawr ar eu rôl a'u cyfrifoldebau ac mae Swyddogion Cydraddoldeb Hiliol, ar gyfartaledd, yn cael bron i dair gwaith yr oriau a roddwyd i'r gwaith bedair blynedd yn ôl.

Beth Eto Mae Angen I Ni'i Wneud

Trwy sefydlu REAT, mae strwythur yn ei le yn awr yn lleol i sicrhau bod cydraddoldeb hiliol yn cael ei fonitro a'i reoli yn effeithiol. Ond dangosodd yr adolygiad, er bod y sefydliadau wedi cael yr offer i'w galluogi i reoli cydraddoldeb hiliol yn effeithiol, nad yw wedi ymwreiddio yn llawn yn y modd y mae sefydliadau'n cael eu rhedeg ar draws yr ystâd.

Rhaid gweld cydraddoldeb hiliol fel busnes craidd a chyfrifoldeb pawb yn y sefydliad, yn hytrach na maes y REO, y Rheolwr Amrywiaeth neu'r REAT yn unig. Mae trafodaeth lawnach ar y mater hwn yn ddiweddarach yn y bennod hon.

Carcharorion BME yn dioddef triniaeth a chanlyniadau gwahaniaethol

Ble Rydym Ni yn Awr

Ar adeg ymchwiliad y CRE, roedd diffyg system fonitro ethnig gyson na chynhwysfawr yn golygu ei bod yn anodd iawn i sefydliadau ddynodi meysydd lle gallai carcharorion BME gael eu trin yn wahanol neu weld canlyniadau gwaelach. Gyda chyflwyno SMART, mae data cynhwysfawr yn awr ar gael ym mhob sefydliad ac yn genedlaethol i helpu i ddynodi unrhyw driniaeth wahaniaethol i garcharorion BME. Mae'r data hyn yn cael eu trafod gan y REAT yn lleol a gan Fwrdd NOMS yn eu cyfarfodydd chwarterol sy'n canolbwyntio ar hil.

Ond dydi triniaeth wahaniaethol carcharorion BME ddim wedi cael ei thrin yn llawn. Yn ystod ymweliadau'r Tîm Adolygu â sefydliadau, roedd carcharorion BME yn cwyno am annhegwch, ffafriaeth a'r amgyffrediad o driniaeth fwy llym a/neu wahaniaethol mewn cymhariaeth â charcharorion Gwyn, yn arbennig yng nghyswllt y system IEP, ond hefyd o ran defnyddio grym ac arwahanu.

Mae data monitro cenedlaethol yn dangos bod y problemau yn fwy cymhleth gyda gwahaniaethau sylweddol rhwng grwpiau lleiafrifol, yn ogystal â rhwng y grwpiau BME a Gwyn. Fodd bynnag, mae tair problem yn aros:

- Mae carcharorion duon yn gyson yn fwy tebygol o fod ar y drefn sylfaenol na Charcharorion Gwyn Prydeinig (30% yn fwy tebygol ar gyfartaledd)
- Mae carcharorion duon yn gyson yn fwy tebygol na charcharorion Gwyn Prydeinig o fod yn yr uned arwahanu am resymau Trefn Dda neu Ddisgyblaeth (50% yn fwy tebygol ar gyfartaledd)
- Mae carcharorion duon yn gyson yn fwy tebygol na charcharorion Gwyn Prydeinig o weld grym yn cael ei ddefnyddio yn eu herbyn (60% yn fwy tebygol ar gyfartaledd)

Beth Eto Mae Angen I Ni'i Wneud

Mae'r dystiolaeth yn awgrymu bod gwahaniaethu yn awr yn dueddol o fod ar ffurfiau mwy cynnil, cudd a bod amlygu a mynd i'r afael â hwnnw yn her sylweddol iawn. Mae data monitro cenedlaethol yn dangos bod heriau penodol yn aros wrth sicrhau tegwch i garcharorion BME, a charcharorion Duon a chymysg eu hil yn arbennig, yn y cynllun IEP, defnyddio grym ac arwahanu. Mae rhai sefydliadau eisoes wedi gweithredu i ymdrin â thrin gwahaniaethol a ddaeth i'r golwg trwy ganlyniadau anghymesur mewn data monitro ethnig. Mae angen rhagor o gefnogaeth a chyfarwyddyd i sicrhau bod arferion o'r fath yn cael eu hailadrodd ar draws y Gwasanaeth.

Yn ychwanegol, mae amgyffrediad carcharorion BME yn dal yn fwy negyddol na rhai eu cymheiriaid Gwyn ar bron bob agwedd ar fywyd carchar. Mae angen cydnabod ac ymdrin yn fwy effeithiol â'r canfyddiadau hyn a defnyddio'r data monitro sydd ar gael naill ai i leddfu pryderon y carcharorion pan na fydd y ffigyrau ddim yn dangos unrhyw wahaniaeth mewn canlyniadau, neu i ddynodi ac ymdrin ag achosion yr anghymesuredd pan fydd yn bodoli.

Rheolaeth ar ddefnyddio'r hawl i farnu

Ble Rydym Ni yn Awr

Gwnaed cynnydd sylweddol wrth alluogi monitro ar bolisiâu ac arferion. Mae Timau'r REAT ac Uwch Dimau Rheoli mewn sefydliadau yn awr mewn sefyllfa well o lawer i fedru dynodi ble a sut y mae'r hawl i farnu yn effeithio ar garcharorion BME ac i weithredu i fynd i'r afael â thriniaeth wahaniaethol nad oes cyfiawnhad drosti.

Mae arferion fel cyfnod 'ystyried' (pan oedd carcharorion yn cael eu cau yn eu celloedd, am hyd at dridiau i 'ystyried' eu hymddygiad) oedd yn fwy tebygol o gael eu gosod ar garcharorion BME, wedi cael eu dileu o'r Gwasanaeth. At

hynny, mae'r meysydd y tynnodd y CRE sylw atyn nhw lle'r oedd defnydd swyddogion o'r hawl i farnu yn fwyaf amlwg — IEP a mynediad at waith — yn awr yn cael eu monitro ac mae'r REAT yn eu harchwilio.

Ond, mae'r ffaith bod carcharorion BME yn dal yn fwy tebygol o brofi canlyniadau negyddol anghymesur o'u cymharu â charcharorion Gwyn, oherwydd defnydd amhriodol o'r hawl i farnu gan staff, yn golygu bod heriau yn dal i fodoli o ran rheoli'r hawl i farnu.

Beth Eto Mae Angen I Ni'i Wneud

Mae defnyddio'r hawl i farnu yn torri ar draws pob agwedd ar fywyd carchar. Mae'n amhosibl rhedeg carchar trefnus a diogel heb ganiatáu i swyddogion carchar ddefnyddio eu hawl i farnu wrth ryngweithio â charcharorion o ddydd i ddydd.

Byddai ymchwil ar ba mor gyffredin ydi tuedd hiliol ddiarwybod mewn cymdeithas, yn ogystal â'r ffeithiau am gyfansoddiad gwahanol poblogaeth swyddogion carchar a phoblogaeth carcharorion o ran ethnigrwydd yn awgrymu y byddai gwahaniaethu yn ganlyniad y gellid ei ragweld. Yn ychwanegol, mae rhai o nodweddion y rôl y mae swyddogion carchar yn ei chyflawni, yn aml yn gweithio mewn sefyllfaoedd llawn tyndra, yn rheoli cleientiaid anghenus na ddaeth yno o'u gwirfodd, gydag adnoddau prin iawn yn aml, yn ei gwneud yn fwy tebygol y gall annhegwch ddigwydd.

Mae rhai camau y gellir eu cymryd i reoli'r defnydd o'r hawl i farnu gan aelodau unigol o staff, er enghraifft sicrhau mai byrddau adolygu yn hytrach nag unigolion sy'n gwneud penderfyniadau ar lefelau cymhelliant. Mae'r rhain wedi cael rhywfaint o effaith yn lleihau canlyniadau gwahaniaethol a byddant yn parhau i wneud hynny.

Ond mae natur ddi-oruchwyliaeth llawer o waith swyddogion carchar yn golygu bod y graddau y gellir rheoli'r hawl i farnu yn gyfyngedig. Felly, yn ogystal â cheisio defnyddio rheolaeth trwy brosesau ffurfiol, yr her yr ydym yn ei hwynebu ydi sicrhau bod yr hawl i farnu yn sensitif i hil - ei bod yn cael ei defnyddio mewn ffordd sydd heb effeithio'n niweidiol ar grwpiau penodol o garcharorion a'i bod yn cadw at ddyletswyddau'r Gwasanaeth dan Ddeddf Cysylltiadau Hiliol 1976, fel y'i diwygiwyd.

Yn hytrach na rhagor o ymdrechion i reoli ymddygiad staff, mae hyn yn debygol o gynnwys ymdrechion llai uniongyrchol i effeithio ar y ffordd y maen nhw'n gweithredu trwy i Lywodraethwyr a rheolwyr eraill ddangos arweiniad clir ar faterion hiliol, a thrwy ail-fframio'r problemau iddyn nhw o ran dadl fusnes dros gydraddoldeb hiliol: yn ogystal â rhoi'r ddadl foesol rhaid i ni esbonio'n fwy clir sut y mae'n rhan ganolog o wneud gwaith da fel swyddog carchar.

Caffaeledd nwyddau, cyfleusterau a gwasanaethau i garcharorion

Nid oedd prydau bwyd yn cwrdd ag anghenion carcharorion BME a Moslemaidd

Ble Rydym Ni yn Awr

Gwelwyd cynnydd da wrth sicrhau bod prydau bwyd yn cwrdd ag anghenion carcharorion BME a Moslemaidd. Ystyrir cefndir diwylliannol ac ethnig carcharorion wrth gynllunio bwydlenni a defnyddir system fwydlen aml-ddewis, dewis ymlaen llaw mewn sefydliadau yn awr, sy'n galluogi'r carcharorion i ddewis eu prydau ymlaen llaw. At hynny, mae barn carcharorion ar eu dewis fwyd yn cael ei chasglu trwy arolygon i sicrhau ei gynnig, pryd bynnag y bo modd.

Mae bwyd Halal yn awr yn cael ei ddarparu mewn sefydliadau hefyd. Mae'r bwydlenni yn cynnwys prif bryd o fwyd dyddiol sy'n addas i Foslemaidd sydd wedi ei nodi'n glir felly. Mae pob cynnyrch cig a chig dofednod halal yn cael ei brynu gan y cyflenwyr cenedlaethol y cytunwyd arnyn nhw ac mae wedi ei labelu'n glir, ei gadw a'i drin ar wahân oddi wrth gynnyrch nad ydi'n halal.

Mae tystiolaeth gan Brif Arolygydd Carchardai Ei Mawrhydi a chan yr ymweliadau a wnaed gan y Tîm Adolygu yn awgrymu bod rhai gwelliannau wedi digwydd dros y pum mlynedd diwethaf wrth ddarparu diet sy'n fwy amrywiol yn ddiwylliannol, ac, yn arbennig, wrth sicrhau bod dewisiadau diet halal ar gael.

Beth Eto Mae Angen I Ni'i Wneud

Mae pryderon o hyd am wahaniaethau rhwng sefydliadau ac am ddewis sy'n dal yn rhy gyfyng i garcharorion BME. Rhaid gwneud rhagor o waith i gynorthwyo'r sefydliadau hynny sy'n ei chael hi'n anodd darparu diet amrywiol ddiwylliannol trwy rannu arfer da a sicrhau bod yr ymgynghori â charcharorion yn ystyrion ac yn creu newid.

Yn ychwanegol, fe dynnodd y Tîm Adolygu sylw at broblem barhaus gyda thraws-halogi bwyd halal, gan arwain at weld llawer o garcharorion Moslemaidd heb ffydd yn nilyrwydd y prydau halal. Mae hyn yn cael ei waethygu gan y ffaith na dydi sefydliadau ddim bob amser yn arddangos tystysgrifau halal mewn manau lle gall carcharorion eu gweld.

Er mwyn cynyddu hyder carcharorion Moslemaidd, mae angen ymdrech o'r newydd i sicrhau bod bwyd halal yn cael ei storio, ei drin a'i weini yn gywir a bod tystysgrifau dilysrwydd ar gael.

Nwyddau sydd ar gael mewn siopau carchardai yn aml ddim yn bodloni anghenion carcharorion BME

Ble Rydym Ni yn Awr

Gwelwyd cynnydd bychan ers ymchwiliad y CRE wrth ddarparu nwyddau sy'n cwrdd ag anghenion carcharorion BME. Mae dewis mwy amrywiol o gynnyrch

gwallt a gofal croen ar gael yn awr; ond, darganfu'r Tîm Adolygu ddiffyg amrywiaeth yn y bwyd, y gerddoriaeth a'r cardiau cyfarch sydd ar gael i'w prynu. Mae pryderon o hyd hefyd am gostau uwch eitemau sy'n cael eu prynu'n gyffredinol gan garcharorion BME. Mae'r ddau fater wedi cael eu nodi gan yr Arolygiaeth hefyd.

Mae safon — sy'n cynnwys gofyniad i sicrhau bod yr ystod o nwyddau sy'n cael eu cynnig i garcharorion yn adlewyrchu anghenion ethnig ac amrywiol poblogaeth y carchar — yn ei lle hefyd i fesur perfformiad yn y maes hwn.

Mae'r Gwasanaeth yn awr wedi cyhoeddi PSO ar adwerthu mewn carchardai, sy'n rhoi ystyriaeth lawn i ganfyddiadau'r CRE, ac un o amcanion y strategaeth adwerthu newydd ydi sicrhau bod ystod y nwyddau yn adlewyrchu anghenion y boblogaeth sydd yn y carchar.

Beth Eto Mae Angen I Ni'i Wneud

Dylai cyflwyno'r PSO newydd helpu i fynd i'r afael â'r problemau hyn. Mae'n ofynnol i sefydliadau ymgynghori â charcharorion, gan gynnwys cynrychiolwyr REAT, wrth ddatblygu eu rhestr gynnyrch leol a chynnal asesiadau effaith cydraddoldeb hiliol. Yn ychwanegol, mae'r PSO yn rhoi ar ddeall y bydd prisiau nwyddau yn cael eu meincodi yn annibynnol yn ôl prisiau'r stryd fawr ac na fyddan nhw ddim yn uwch na'r prisiau y mae'r cynhyrchwyr yn eu hargymell ar gyfer adwerthu.

Gan na ddaeth y PSO i rym tan Hydref 2008 ac na fydd yn ei le yn llawn hyd fis Mawrth 2009, rhaid i weithredu'r strategaeth gael ei fonitro i sicrhau ei bod yn mynd i'r afael â'r materion a nodwyd gan y CRE yn effeithiol ac i sicrhau nad ydi'n effeithio'n niweidiol ar garcharorion o grwpiau hil penodol. Mae hyn yn cynnwys monitro'r ystod o gynnyrch sydd ar gael ar y Rhestr Nwyddau Genedlaethol a'r catalog arbenigol i sicrhau eu bod yn cwrdd ag anghenion pob grŵp a sicrhau bod y prisiau yn cael eu monitro, gyda golwg ar ddiddymu unrhyw effaith niweidiol posibl ar garcharorion BME.

Peidio â chwrdd yn ddigonol ag anghenion ffydd grwpiau heblaw Cristnogion, Moslemiaid yn arbennig

Ble Rydym Ni yn Awr

Mae mwyafrif llethol beirniadaethau'r CRE yn y maes hwn wedi cael eu datrys yn llawn. Gall pob carcharor fynychu addoliad corfforaethol wythnosol am leiafswm o awr a rhaid i sefydliadau ddarparu man addas i addoli, gan ystyried ei faint a'i agosrwydd at gyfleusterau ymolchi addas.

Rhaid i sefydliadau ganiatáu i garcharorion Moslimaidd fynychu gweddïau ar ddydd Gwener a chael ymolchi cyn mynychu. Gwelwyd cynnydd anferth yn y nifer o gaplaniaid Moslimaidd ac mae'r Caplan sy'n arwain ar gyfer ardal Llundain yn awr yn Imam. Mae Caplaniaid Moslimaidd yn awr yn rhan ganolog o fywyd y carchar o ddydd i ddydd fel y mae gweddïau ar ddydd Gwener.

Beth Eto Mae Angen i Ni Ei Wneud

Mae'r cynnydd o ran darparu ar gyfer anghenion crefyddol y Moslemiaid yn amlwg; ond mynegodd y Tîm Adolygu beth pryder na dydi hyn ddim wedi ei ailadrodd o ran y ddarpariaeth i garcharorion o gredoau eraill. Wrth symud ymlaen, bydd yn bwysig felly sicrhau bod sefydliadau yn cwrdd ag anghenion ffydd yr holl garcharorion.

Er bod y ddarpariaeth ar gyfer anghenion ffydd carcharorion wedi gwella'n sylweddol, mae'r dystiolaeth yn awgrymu eu bod yn teimlo na dydi eu ffydd ddim yn cael ei pharchu gan staff bob amser, er enghraifft wrth chwilio. Yn awr rhaid i ni sicrhau bod parch at grefydd carcharorion yn cael ei weithredu a'i fod yn ymwreiddio mewn arferion o ddydd i ddydd — fel chwilio — sy'n ymddangos fel elfennau nad oes ganddyn nhw fawr o gysylltiad â chrefydd.

Mynegodd Prif Arolygydd y Carchardai hefyd bryderon bod amgyffrediad carcharorion Moslimaid yn llai cadarnhaol na rhai grwpiau eraill, yn arbennig o ran teimlo'n ddiogel. O ystyried y ffactorau allanol sy'n effeithio ar fywydau cymunedau Moslimaid, rhaid i'r Gwasanaeth ystyried sut y gall wella amgyffrediad carcharorion Moslimaid a sicrhau na dydi'r gwaith da wrth wella'r ddarpariaeth grefyddol ddim yn cael ei danseilio. O ganlyniad i hyn, dylid ystyried sut y gall Caplaniaid Moslimaid gael eu cefnogi ymhellach yn eu rôl fel darparwyr gofal bugeiliol i garcharorion Moslimaid o gefndir diwylliannol ac ethnig amrywiol iawn. Trafodir hyn yn fanylach yn ddiweddarach yn yr adroddiad.

Carcharorion â diffyg sgiliau llythrennedd, yn arbennig carcharorion sy'n Sipsiwn, Teithwyr neu Romani

Ble Rydym Ni yn Awr

Mae canfyddiadau'r adolygiad yn awgrymu na dydi sefydliadau ddim yn sicrhau'n llawn bod eu gwasanaethau yn hygyrch i'r holl garcharorion, ac mae hyn yn debygol iawn o effeithio ar garcharorion sy'n Sipsiwn, Teithwyr, Romani.

Dydi hi ddim eto yn rhan o'r arferion cyson i sefydliadau fonitro'r nifer o garcharorion o'r grwpiau hyn yn eu poblogaethau. Ond mae, fodd bynnag, rhai enghreifftiau o arfer da ar draws yr ystâd lle gwnaed ymdrechion arbennig i ganfod carcharorion sy'n Sipsiwn, Teithwyr Romani ac i weithio gyda nhw i sicrhau bod eu hanghenion yn cael eu cydnabod a'u trin.

Yn ychwanegol at hyn, mae SMART yn awr yn cynnwys darpariaeth i fonitro'r nifer o garcharorion sy'n Sipsiwn, Teithwyr Romani ym mhob sefydliad ac mae wedi ei addasu er mwyn medru monitro caffaeledd nwyddau, cyfleusterau a gwasanaethau. Yn ychwanegol, pan fydd yn cael ei weithredu'n llawn, bydd system TG newydd y Gwasanaeth - P-NOMIS - yn rhoi cyfle i gasglu data monitro Sipsiwn, Teithwyr Romani pan gân nhw eu

derbyn. Bydd hyn yn codi eu proffil fel grŵp yn sylweddol ac yn helpu i ganfod natur y problemau y maen nhw yn eu hwynebu.

Beth Eto Mae Angen i Ni Ei Wneud

O ystyried y diffyg monitro ethnig ar garcharorion sy'n Sipsiwn, Teithwyr Romani ar hyn o bryd a'r pryderon na chw'rddir â'u hanghenion nhw, mae hwn yn faes ddylai gael blaenoriaeth yn genedlaethol ac yn lleol.

Wrth ddatblygu systemau i fonitro'r niferoedd o garcharorion sy'n Sipsiwn, Teithwyr Romani mewn sefydliadau a mynediad i'r gyfundrefn, rhaid i'r wybodaeth reoli hon gael ei dadansoddi a rhaid gweithredu arni yn lleol er mwyn sicrhau cwrdd â'u hanghenion yn llawn ac na dydyn nhw ddim yn dioddef triniaeth wahaniaethol. Rhaid ymdrechu hefyd i gael enghreifftiau o arfer da a sicrhau bod y rhain yn cael eu rhannu ar draws y Gwasanaeth.

Cwynion ac ymchwiliadau

Prosesau Cwyno

Ble Rydym Ni yn Awr

Mae'r systemau cwynion ac adrodd am ddigwyddiadau hiliol yn hygyrch ac yn cael eu defnyddio'n dda. Mae carcharorion yn gwybod amdany'n nhw, ond weithiau does ganddyn nhw ddim dealltwriaeth fanwl o'r modd y maen nhw'n gweithredu. Dydi staff bellach ddim yn atal carcharorion rhag cwyno, ond weithiau fe allan nhw beidio rhoi anogaeth. Tra bod cyfrinachedd yn sicr yn gynnar yn y broses, dydi ei derfynau ddim yn cael eu hesbonio i'r carcharorion bob amser. Mae datrys cwynion yn anffurfiol yn amhriodol wedi ei atal, ac mae gweithdrefnau cofnodi a monitro effeithiol yn eu lle yn awr. Mae ansawdd yr ymchwiliadau wedi gwella, yn rhannol trwy well goruchwyliaeth. Dydi hi ddim glir bob amser bod materion hiliol yn cael eu deall yn briodol ac mae peth tystiolaeth o hyd bod safonau prawf afresymol yn cael eu gosod.

Beth Eto Mae Angen i Ni Ei Wneud

Fe welir gwelliannau trwy weithredu'r polisi cyfredol yn fwy cyson. Mae hyn yn cynnwys gwybodaeth gynefino i garcharorion yn ogystal â gwaith i hyrwyddo'r systemau yn fwy cyffredinol. Bydd hyn yn cynnwys helpu staff i'w weld fel adborth a all fod yn ddefnyddiol, yn hytrach na bygythiad. Cyhoeddir rhagor o gyfarwyddyd ar sut y dylid gweithredu cyfrinachedd a gofyniad i REO ei esbonio i bawb sy'n cwyno.

Bydd rhagor o welliannau mewn cofnodi a monitro yn cynhyrchu gwell gwybodaeth reoli. Bydd ansawdd ymchwiliadau yn cael ei wella trwy ragor o welliannau mewn hyfforddiant, yn ogystal â rhagor o gyfarwyddyd i'r rhai sy'n goruchwyllo. Bydd ymgyrch fwy cyffredinol i wella dealltwriaeth o broblemau hiliol yn cynorthwyo i sicrhau eu bod yn cael eu trin yn briodol mewn ymchwiliadau. Bydd cyflwyno'r trefniadau gwell arfaethedig y rhoddwyd prawf arny'n nhw yn y prosiect REAG yn cyflawni llawer o'r gwelliannau hyn.

Erledigaeth

Ble Rydym Ni yn Awr

Mae'n orfodol i sefydliadau gael gweithdrefnau i warchod achwynwyr a'r rhai sy'n rhoi adroddiad am ddigwyddiadau hiliol. Mae hyn yn ychwanegol at y gweithdrefnau mwy cyffredinol sydd yn eu lle i sicrhau diogelwch carcharorion. Mewn rhai sefydliadau mae arfer effeithiol iawn wrth uno'r ddwy set yma o weithdrefnau i sicrhau diogelwch. Er gwaethaf hyn, mae carcharorion yn parhau i fod â'r amgyffrediad bod cwyno - a chwyno am ddigwyddiad hiliol yn erbyn aelod o staff yn enwedig - yn cael canlyniadau negyddol iddyn nhw.

Beth Eto Mae Angen i Ni Ei Wneud

Comisiynwyd ymchwil mewn un carchar i bennu i ba raddau y mae amgyffrediad carcharorion o erledigaeth yn seiliedig ar y gwir. Bydd rhagor o waith yn cael ei wneud ar hyn yn yr holl sefydliadau lle'r asesir bod problem sylweddol trwy'r broses asesu effaith. Pan brofir bod sail i'r amgyffrediad hwn, cymerir camau llym i fynd i'r afael â'r broblem. Pan na phofir bod sail, fe wneir rhagor i hyrwyddo'r ffaith honno.

Canlyniadau

Ble Rydym Ni yn Awr

Er gwaethaf y newid mewn proses a ddisgrifir uchod, mae diffyg canlyniadau cadarn yn parhau. Mae'n parhau i raddau o ganlyniad i ddefnyddio safon prawf amhriodol o uchel mewn rhai achosion, ond mae hefyd oherwydd y ffaith bod y prosesau ffurfiol iawn wedi cael eu datblygu i fynd i'r afael â phroblemau aflonyddu hollol amlwg, ac mae llawer o'r cwynion yn awr am ffurfiau mwy cynnil ar wahaniaethu, fel dangos tuedd yn anfwriadol mewn sefyllfaoedd anffurfiol. Gall hyn arwain at greu rhagor o ddiffyg ymddiriedaeth ymhlith y carcharorion.

Beth Eto Mae Angen i Ni Ei Wneud

Bydd gwell dealltwriaeth o faterion hil yn gyffredinol, fel sy'n cael ei drafod uchod yn dwyn gwelliannau mewn canlyniadau, fel y bydd gwell hyfforddiant i REO am ddefnyddio rhesymiad wrth lunio barn ar gydbwysu'r tebygolrwydd. Bydd defnydd mwy cyson o ddatrys anghydfod anffurfiol mewn achosion addas lle bydd y ddwy ochr yn cytuno i hynny yn un enghraifft o'r modd y gall canolbwyntio ar bryderon y carcharor hefyd fod yn ffordd fwy effeithiol o ymdrin â chwynion.

Hyder Carcharorion

Ble Rydym Ni yn Awr

Mae amgyffrediad carcharorion BME o'r system yn dal yn fwy negyddol na rhai eu cymheiriaid Gwyn. Mae hyn yn rhoi neges sy'n tynnu'n groes i'r defnydd cynyddol o'r system, ac mae peth tystiolaeth bod yr hyder yn gwella. Ond mae hwn yn fater yr ydym yn ymroddedig i'w drin.

Beth Eto Mae Angen i Ni Ei Wneud

Bydd gwelliannau mewn cyfathrebu yn mynd beth o'r ffordd tuag at wella amgyffrediad. Ond, rydym wedi sefydlu trwy'r prosiect REAG diweddar na dydi newid prosesau sengl ddim yn cyflawni newid sylfaenol yn y lefel ymddiriedaeth a hyder rhwng carcharorion a'r staff sy'n pennu sut y mae carcharorion yn teimlo am gwyno. Mae gan gynlluniau cynrychiolwyr hil, wedi eu sefydlu a'u cefnogi yn iawn, y potensial i wneud cyfraniad pwysig at gynyddu'r ymddiriedaeth, a bydd rhaid i waith ar y system gwynion gael ei ategu gan gamau mwy cyffredinol fel hyn, a'u symud ymlaen yn rhan o'r rhaglen ehangach y dadleuir o'i phlaid yn y bennod ar reolaeth ac arweinyddiaeth.

Triniaeth Staff Carchardai

Ble Rydym Ni yn Awr

Gwelwyd cynnydd cyson o ran cael mwy o staff BME yn y Gwasanaeth – a 6.2% o'r staff yn datgan eu bod yn BME ar ddiwedd Mawrth 2008. Mae hyn yn cymharu â 5.7% dair blynedd yn gynharach. Mae cyfraddau penodi ar gyfer ymgeiswyr BME 1% yn uwch nag i ymgeiswyr Gwyn.

Mae gweithwyr proffesiynol Adnoddau Dynol Lleol yn gweithio fel lladmeryddion darparu polisi ac arferion cyfartal, teg sydd heb fod yn wahaniaethol. Cefnogir cysondeb a rhannu arfer da ar draws yr ystâd garchardai trwy fodel gwasanaeth cyffredin cynhwysfawr yn seiliedig ar TG.

Mae ymddygiad hiliol a gwahaniaethol yn cael ei herio yn effeithiol, trwy bolisi ymddygiad a disgyblaeth clir ac yn cael ei gefnogi trwy hyfforddiant a dargedwyd yn benodol. Codwyd ymwybyddiaeth staff ar faterion hil trwy becynnau hyfforddi penodol a gynhyrchwyd yn allanol a fframwaith medrusrwydd mewnol.

Beth Eto Mae Angen i Ni Ei Wneud

Mae heriau penodol yn aros mewn sawl maes. Er enghraifft, efallai bod ffurfiau cynnil ar wahaniaethu yn dal i gael eu harfer, fel y dangoswyd, er enghraifft, mewn marciau asesu perfformiad, y dylid ymchwilio iddyn nhw. Rhaid i staff gael yr hyder i ddefnyddio'r polisiâu a'r gweithdrefnau sy'n bodoli – o ran cwynion, er enghraifft – a ddylai leihau pryderon am erledigaeth os bydd pobl yn cwyno.

Felly, o fod wedi gosod isadeiledd cadarn a fframwaith polisi pendant yn eu lle, y dasg yn awr ydi sicrhau cyflawni arfer da yn gyson ac yn arbennig ymwreiddio newid diwylliannol cadarnhaol trwy'r sefydliad.

Gwersi a Ddysgwyd

Mae'n amlwg, er bod llawer wedi ei wneud - tu hwnt i'r hyn a addawyd yn y Cynllun Gweithredu ar y Cyd - na dyd'r holl broblemau neu faterion yr adroddodd y CRE arnyn nhw ddim wedi cael eu datrys. Roedd y rhaglen o newid trefniadol y gwnaethom ei gosod i'n hunain, yn gyntaf yn gofyn am gyfres o newidiadau proses a gymerodd amser i'w datblygu, eu gweithredu a'u hymwreiddio. Ond, rydym yn cydnabod, yn ogystal â'r camau ymarferol sy'n dechrau newid arferion a ffyrdd o ymddwyn a meddwl ac sy'n sail newid, na wnaiff systemau a phrosesau ar eu pen eu hunain ddim gweithio. Fel y gwelwyd yn y bennod Rheolaeth ac Arweinyddiaeth, rhaid rhoi mwy o sylw i ochr ddynol rheoli newid. Er mwyn gwneud y math o newidiadau sy'n angenrheidiol yn awr, mae'r sefydliad yn gofyn am arweiniad sy'n sicrhau cymryd camau rheoli i wella cydraddoldeb hiliol. Rydym yn gwybod bod Llywodraethwyr ac uwch reolwyr eraill yn y sefydliadau sy'n perfformio orau yn ddiamwys am y gwerthoedd arwain, ac maen nhw yn eu datgan yn aml ac yn gyhoeddus.

Yn dilyn gwelliannau diweddar yn y system SMART, mae gan reolwyr y gallu i sylwi lle mae pethau'n mynd o chwith a chymryd y camau angenrheidiol i'w cywiro, ac mae enghreifftiau rhagorol yn barod lle mae Llywodraethwyr wedi defnyddio'r data monitro sydd wrth law i ganfod problemau a chymryd camau wedi eu targedu i wella'r canlyniadau. Bydd rhagor o welliannau yn y broses asesu effaith yn cynnig offeryn allweddol arall, ac nid oes unrhyw reswm yn awr pam na all yr arfer da yr ydym wedi ei weld ddim cael ei ailadrodd ar draws y Gwasanaeth.

Pan fydd cydraddoldeb hiliol ddim yn iawn, fel arfer mae llawer o bethau eraill yn y carchar heb fod yn iawn hefyd. Yn y ffordd hon mae cydraddoldeb hiliol yn gweithredu fel procsi, ac agwedd allweddol ar gwrteisi. Fe wyddom y gellir cyrraedd cwrteisi trwy arweiniad da a rheolaeth dda, a dydi cydraddoldeb hiliol ddim yn wahanol o gwbl. Tra bod cydraddoldeb hiliol yn parhau yn anghenraid cyfreithiol a moesol, mewn iaith fwy uniongyrchol yn y bôn mae'n ymwneud â sicrhau tegwch ac fel y cyfryw mae'n ganlyniad perfformiad allweddol mewn unrhyw garchar. O dderbyn bod tegwch yn ofyniad sylfaenol wrth redeg carchar, mae diffinio cydraddoldeb hiliol fel hyn yn caniatáu i ni fod yn hollol glir, os ydych yn perfformio'n wael ar hil, eich bod yn perfformio'n wael. I'r gwrthwyneb, mae taro deuddeg o ran hil yn golygu taro deuddeg o ran rheolaeth ac arweinyddiaeth ac nid rhywbeth sydd y tu allan i'r broses fel rhaglen waith neu weithgarwch ar wahân.

Mae unrhyw fath o raglen newid sydd yn y pen draw yn ceisio gwella profiadau ac amgyffrediad carcharorion yn annhebygol o lwyddo os nad ydi'n canolbwyntio ar y rhyngweithio rhwng staff a carcharorion. Yn dilyn amrywiol alwadau allanol i ni wella lefelau hyder carcharorion yn y broses gwyno, fe

wnaethom redeg prosiect peilot gyda'r nod hwn yn ystod chwe mis cyntaf 2007. Yn dilyn gwerthusiad gan Cambridge Institute of Criminology fe welsom fod effaith y prosiect yn weladwy ond heb fod yn sylweddol, ac fe'n gorfodwyd i gasglu na doedd newid proses unigol, yn y maes hwn o leiaf, ddim yn gweithio. Mae ymddiriedaeth yn y broses gwyno yn gofyn i'r carcharorion fedru ymddiried yn y staff ac mae hyn yn cael ei lunio ar sail perthynas o barch. Hyd nes y newidir hynny, ychydig iawn o ddim arall a wnaiff newid. Roedd gwella prydlondeb yr ymateb, cwrteisi'r ateb, caffaeledd ffurflenni neu unrhyw un o'r camau eraill a gyflwynwyd yn helpu. Ond mae newid proses ynysig sydd heb fod yn mynd i'r afael â'r rhyngweithio rhwng staff a charcharorion yn uniongyrchol yn annhebygol o lwyddo - yn y maes hwn neu unrhyw faes arall o fywyd carchar.

Cymhlethdod y Materion

Nid yn unig rydym wedi dysgu na fydd newid proses yn unig ddim yn datrys y broblem. Rydym hefyd wedi dysgu wrth fynd yn ein blaenau bod y broblem yn fwy cymhleth nag yr oeddem yn meddwl.

Er bod y camau a gymerwyd wedi cael llwyddiant sylweddol wrth symud tuag at ddileu'r ffurfiau mwyaf amlwg o hiliaeth, mae hefyd wedi cael yr effaith o ddatgelu bod gwahaniaethu yn gweithredu mewn ffyrdd mwy cynnil a chudd i gynhyrchu canlyniadau sy'n anghyfartal i bobl o grwpiau hiliol gwahanol.

Ar un lefel rydym yn gwybod hyn ers peth amser, ac roedd gennym ddealltwriaeth ddamcaniaethol y byddai gweithio mewn sefydliad sydd wedi ei hen sefydlu, sydd yn Wyn yn bennaf, yn golygu ein bod yn debygol o fod â gweithdrefnau sy'n anfanteisiol i bobl sydd heb fod yn Wyn. Mae ein gwaith ar y cynllun gweithredu ar y cyd wedi rhoi llawer mwy o ddealltwriaeth ymarferol i ni o'r ffordd y mae canlyniadau annheg yn deillio o rai o'n swyddogaethau a pholisïau a thrwy ymddygiad diarwybod ein staff. Dim ond trwy ddysgu am ganlyniadau annheg a gweithio i'w gwella mewn sefyllfaoedd penodol yr ydym yn datblygu'r ddealltwriaeth ymarferol hon o'r ffurfiau mwyaf cynnil o wahaniaethu sy'n gweithredu yn ein sefydliad. Mae mwy i'w wneud i sicrhau bod y gwaith hwn yn cael ei rannu ar draws y timau rheoli a'r grwpiau staff mewn sefydliadau, lle bu'r syniad o hiliaeth sefydliadol yn rhy ddamcaniaethol – ac mewn rhai achosion yn cael ei amgyffred yn rhy fygythiol – i gael effaith sylweddol ar agweddau ac ymddygiad.

Ar ben hynny mae'r dysgu oddi wrth y gwaith yr ydym wedi ei wneud wedi canolbwyntio ein meddyliau yn ôl ar y syniad o gael y staff i ddefnyddio'r hawl i farnu. Yma, fel yn yr enghraifft uchod am gwynion, rydyn ni wedi dod i'r casgliad mai dim ond hyn a hyn o'r ffordd y gall newid proses fynd â ni, a bod rhaid i ni symud tu hwnt i hyn i raglen ehangach o waith. Roedd budd mewn adeiladu systemau i reoli'r hawl i farnu mewn rhai cyd-destunau, ond nid hyn

mo'r ateb mewn meysydd eraill, lle mae angen gwaith i wneud penderfyniadau yn sensitif i gydraddoldeb hiliol.

Yn olaf mae ein gwaith ar y cynllun wedi ein harwain at y casgliad, mewn aml i gyd-destun nad ydi'n gwneud fawr o synnwyr siarad am garcharorion BME fel grŵp. Gwyddom erioed fod gwahaniaethau rhwng grwpiau lleiafrifol a'i bod yn aml yn anghywir a heb fod yn help siarad amdanyn nhw gyda'i gilydd. Yn awr gallwn brofi'r ffaith gyda thystiolaeth bod gwahaniaethau sylweddol iawn, er enghraifft, rhwng canlyniadau i garcharorion Duon ac Asiaidd, a rhwng amgyffrediad carcharorion BME Prydeinig a charcharorion BME tramor. Rhaid i waith yn y dyfodol felly gael ei ddatblygu mewn ffordd sy'n sensitif i'r gwahaniaethau hyn. Ar ben hynny, mae ein poblogaeth yn awr yn fwy amrywiol nag erioed o ran cenedligrwydd ac ethnigrwydd, ac mae hyn yn golygu na fydd rhaglenni hyfforddi mewn ymwybyddiaeth ddiwylliannol ddim yn ddigonol i ddysgu ein staff beth sydd arnyn nhw angen ei wybod am bawb y maen nhw yn ei gyfarfod. Yn hytrach mae'n rhaid i ni ddatblygu'r hyder a'r chwilfrydedd proffesiynol yn ein staff sy'n eu galluogi i ymwneud yn hyderus â'r ystod eang o garcharorion dan eu gofal.

Amgyffrediad carcharorion

Er gwaethaf y buddsoddiad anferth mewn gosod systemau yn eu lle ar gyfer monitro a rheoli cydraddoldeb hiliol, bum mlynedd ymlaen ers adroddiad y CRE, mae tystiolaeth yn parhau bod carcharorion BME yn dal ag amgyffrediad mwy negyddol o bron bob agwedd ar fywyd carchar na charcharorion Gwyn. Mae amgyffrediad carcharorion Moslimaidd hefyd yn waelach na rhai carcharorion eraill a hyd yn oed yn fwy negyddol na rhai carcharorion BME.

Mae data MQPL ac arolygon HMCIP yn canfod bod y gwahaniaethau mwyaf sylweddol rhwng carcharorion BME a rhai Gwyn yn yr amgyffrediad o'u perthynas â staff, a'r rhai cyntaf yn sylweddol waeth.

Yn ei hadolygiad thematig yn 2005, soniodd y Prif Arolygydd Carchardai am 'fydoedd cyfochrog' - o ddiffyg dealltwriaeth rhwng staff BME a Gwyn a charcharorion o hil wahanol mewn carchardai. Mae'r dystiolaeth a gasglwyd yn ystod yr adolygiad yn rhoi peth cefnogaeth i hyn o hyd. Roedd cyndynrwydd ymysg staff mewn rhai sefydliadau i ymwneud yn ystyrllon ag amgyffrediad carcharorion, oedd yn cael ei nodweddu gan naill ai ddiffyg ymwybyddiaeth bod amgyffrediad negyddol yn bodoli neu ymdrech i gynnig esboniadau pam na all canfyddiadau o'r fath fod yn gywir, er enghraifft gan na doedd data monitro ethnig ddim yn dangos unrhyw ganlyniadau gwahaniaethol i garcharorion BME.

Yn ystod yr ymweliadau a wnaed gan y Tîm Adolygu triniaeth carcharorion, roedd carcharorion BME yn cwyno o hyd am anhegwch y systemau IEP, defnyddio grym, arwahanu, a dyrannu gwaith. Roedden nhw'n mynegi pryder eu bod yn cael eu trin, ar y gorau yn wahanol, ac ar y gwaethaf yn fwy hallt na charcharorion Gwyn.

Mae'n amlwg bod amgyffrediad gwaelach carcharorion BME yn cael ei ddwysáu gan eu profiadau blaenorol o wahaniaethu, y mae digon o dystiolaeth o hynny, yn y system cyfiawnder troseddol ac mewn addysg ymhlith pethau eraill. Rydym yn gwybod bod y system cyfiawnder troseddol yn gweithio'n gronnus i greu anfantais i unigolion o grwpiau BME; felly, mae'r bobl sydd dan ofal y carchardai yn debygol o fod yn teimlo yn fregus yn barod ac yn amheus o'r rhai sydd mewn awdurdod.

Er mwyn symud ymlaen, mae angen cydnabod ac ymwneud yn fwy effeithiol ag amgyffrediad carcharorion a defnyddio'r offer sydd ar gael mewn sefydliadau – fel data monitro ethnig –naill ai i leddfu pryderon carcharorion, pan na fydd y ffigyrau ddim yn dangos unrhyw wahaniaeth mewn canlyniadau, neu i ganfod ac ymdrin ag achosion anghymesuredd lle bynnag y mae'n bodoli.

Amgyffrediad carcharorion ydi eu realiti nhw ac mae mynd i'r afael ag amgyffrediad gwael yn bwysig, oherwydd os na chaiff ei herio, gall arwain at suro'r berthynas rhwng carcharorion a staff. Cyfathrebu effeithiol a chyson rhwng carcharorion a staff ydi un o'r allweddi i ddatgloi'r broblem o ganfyddiadau negyddol.

Cyfathrebu

Mae tystiolaeth o nifer o themâu'r adolygiad hwn yn tanlinellu pwysigrwydd cyfathrebu i reoli cydraddoldeb hiliol yn effeithiol mewn sefydliadau ac i ymdrin ag amgyffrediad carcharorion.

Er gwaethaf y gofyniad yn PSO 2800 i ddatblygu a gweithredu Strategaeth Cyfathrebu Cydraddoldeb Hiliol - sy'n nodi sut y byddan nhw'n cyfathrebu ac yn ymgynghori â staff, carcharorion ac ymwelwyr - mae'r cynnydd yn y maes hwn yn dameidiog. Darganfu'r adolygiad hwn, hyd yn oed pan fydd sefydliadau wedi gwneud gwaith eang ar gydraddoldeb hiliol, na dydi hyn ddim bob amser yn cael ei fynegi'n effeithiol i'r carcharorion ac felly cyfyngedig iawn ydi ei effeithiolrwydd.

Er enghraifft, yn yr holl garchardai yr ymwelwyd â nhw yn rhan o'r thema Cwynion ac Ymchwiliadau, defnyddiwyd archwilio allanol i gynorthwyo i reoli ansawdd ar yr ymchwiliadau ac i ychwanegu tryloywder at y broses. Ond camau cyfyngedig a gymerwyd gan y carchardai i hyrwyddo hyn, ac nid oedd y carcharorion yn gwybod ei fod wedi digwydd. Gan fod hyder carcharorion mewn ymchwiliadau yn dibynnu i raddau helaeth ar yr ymdrech a wneir i gyfathrebu â nhw, mae'r ffaith bod archwilio allanol wedi digwydd yn mynd bron yn ddiystyr.

Mae'r enghreifftiau eraill o'r modd y mae methu cyfathrebu yn effeithiol â charcharorion yn gweithredu fel rhwystr i atal cynnydd ar gydraddoldeb hiliol yn cynnwys:

- peidio â rhannu data monitro ethnig yn gyson a rhagweithiol â charcharorion nac esbonio'r rhesymau dros y penderfyniadau a wnaed gan swyddogion, yn medru arwain at amgyffrediad o annhegwch a thriniaeth wahaniaethol ymhlith carcharorion BME
- dydi'r rhesymeg tu ôl i sicrhau mai staff sydd heb fod mewn iwniform nac yn gweithio ar yr asgell sy'n gwagu blychau cwynion ddim yn cael ei esbonio i garcharorion ac felly mae'r amgyffrediad o ddiffyg cyfrinachedd yn y system gwynion yn parhau
- peidio ag arddangos tystysgrifau halal mewn manau lle mae gan garcharorion fynediad iddyn nhw yn arwain at ddiffyg hyder yn nilysrwydd bwyd halal

Fel y gwnaeth y Prif Arolygydd yn glir yn ei hadroddiad thematig, 'mae cyfathrebu â charcharorion yn hanfodol i bontio'r bylchau rhwng dau fyd cyfochrog'.

Mae rôl cynrychiolydd hil y carcharorion yn allweddol yma. Mae creu'r rôl hon yn ddatblygiad o bwys ers adeg ymchwiliad y CRE ac mewn llawer o sefydliadau mae yn awr yn ganolog i gyfathrebu â charcharorion yn ogystal ag agweddau eraill ar y gwaith ar gydraddoldeb hiliol.

Mae gan bob sefydliad yn awr gynrychiolydd y carcharorion ar eu REAT. Yn y dechrau, eu prif swyddogaeth oedd mynychu cyfarfodydd y tîm; ond, mewn sawl achos, mae'r rôl wedi cael ei datblygu ymhellach yn waith llawn neu ran amser gyda thâl ac mae'n cynnwys amrywiaeth eang o ddyletswyddau, yn ymwneud â chyfathrebu yn bennaf.

Er bod tystiolaeth o arfer da, mae cwestiynau'n parhau am y graddau y mae sefydliadau yn defnyddio cynrychiolwyr carcharorion yn effeithiol. Mae angen egluro eu rôl a sicrhau eu bod yn cael cefnogaeth, hyfforddiant, arweiniad a'r amser angenrheidiol i'w galluogi i gyflawni eu rôl yn effeithiol.

Mae angen gwelliannau hefyd yn y trefniadau ymgynghori â charcharorion a all weithiau fod yn rhai ad hoc, gyda llais carcharorion BME yn mynd ar goll yng nghanol y mwyafrif Gwyn. Mae cael gan garcharorion gyfrannu at archwilio data monitro ethnig ac at y broses asesu effaith yn cynnig cyfleoedd i ddatblygu mwy o ddealltwriaeth rhwng carcharorion a staff; i gyfleu bod barn carcharorion yn cyfrif; ac i ddangos parodrwydd i fod yn agored ac yn dryloyw wrth ymdrin â phroblemau hil.

Ymlyniad cymunedol

Ers 2003, bu sefydliadau yn gweithio tuag at ddatblygu perthynas â grwpiau cymunedol yn eu hardaloedd lleol ac i gynyddu cymorth allanol gyda phrosesau mewnol, fel asesiadau effaith ac ymchwilio i gwynion. Mae gan bron i 100 o sefydliadau yn awr gynrychiolwyr o sefydliadau cymunedol ar eu REAT, ac un enghraifft yn unig ydi hyn o'r amrediad o ffyrdd y mae gwaith

mewn carchardai yn cael ei gefnogi, ac yn aml ei gyflawni trwy ymwneud â'r sector gwirfoddol a chymunedol.

Mae nifer o fanteision i ymlyniad cymunedol effeithiol. Gall helpu i gwrdd ag anghenion carcharorion BME ac felly gynyddu eu hymddiriedaeth a'u hyder yn y staff a'r sefydliad. Mae'n agor sefydliadau i'r gymuned ehangach, gan annog ymlyniad mewn digwyddiadau allanol ac o bosibl yn helpu i recriwtio gweithlu mwy amrywiol. Gall sefydliadau hefyd dynnu ar wybodaeth ac arbenigedd y trydydd sector i ddarparu ystod fwy amrywiol o wasanaethau na fyddai ar gael fel arall, efallai.

Yn lleol, mae sefydliadau wedi mapio'r trefniadau ymlyniad cymunedol cyfredol ac asesu angen ac maen nhw yn gweithio tuag at ddatblygu strategaethau ymlyniad cymunedol lleol.

Mae rhai enghreifftiau rhagorol hefyd o sefydliadau yn ennyn ymlyniad asiantaethau lleol i gynorthwyo i fonitro ac archwilio arferion. Er enghraifft, mae un sefydliad wedi sefydlu panel archwilio allanol i ddarparu adborth ar ansawdd ymchwiliadau. Mae hyn yn cynnwys croestoriad eang o aelodau, gan gynnwys y Cyngor Cydraddoldeb Hiliol Lleol a Chymorth i Ddiodefwyr.

Ond dydi enghreifftiau felly o arfer da ddim yn cael eu hailadrodd ar draws y Gwasanaeth. Dros y flwyddyn ddiwethaf, mae Prif Arolygydd Carchardai Ei Mawrhydi wedi gwneud 13 argymhelliad yn ymwneud ag ymgynghori â chyrrff allanol. Mae rhai sefydliadau, yn arbennig y rhai mewn ardaloedd gwledig, yn parhau i gael anawsterau wrth ennyn ymlyniad grwpiau BME yn y gymuned. Yn ychwanegol, fel y mae Race for Justice - corff ar y cyd yn cynnwys grwpiau gwirfoddol a chymunedol yn gweithio ar faterion cydraddoldeb ar draws y System Cyfiawnder Troseddol – wedi nodi mae problemau ymddiriedaeth a hyder yn codi yn aml ar ddwy ochr y berthynas yma. Mae angen gwaith mwy cydlynol i oresgyn y rhain.

Er mwyn pwysu a mesur rhagor o waith yn y maes hwn, mae'r REAG yn ymwneud â dau brosiect peilot sy'n cael eu rhedeg ar y cyd ag ardaloedd unigol. Mae grŵp o garchardai sydd wedi profi anawsterau gwirioneddol yn hanesyddol wrth ymwneud â chymunedau BME yn cael eu targedu trwy'r prosiectau peilot hyn. Mae pob prosiect yn gweithredu model gwahanol, ond mae'r ddau yn golygu partneriaeth rhwng y carchardai a chyrrff y sector gwirfoddol a chymunedol. Y bwriad ydi gwerthuso'r prosiectau a chasglu'r agweddau cadarnhaol arnyn nhw a phan fydd hynny'n bosibl eu cyflwyno'n genedlaethol.

Wrth i heriau a phroblemau newydd, fel y rhai a ddisgrifir isod, ddod i'r golwg yn y sefydliad, bydd gweithio effeithiol mewn partneriaeth â chyrrff y sector gwirfoddol a chymunedol yn lleol ac asiantaethau eraill yn hanfodol.

Problemau sy'n ymddangos

Carcharorion Moslimaid

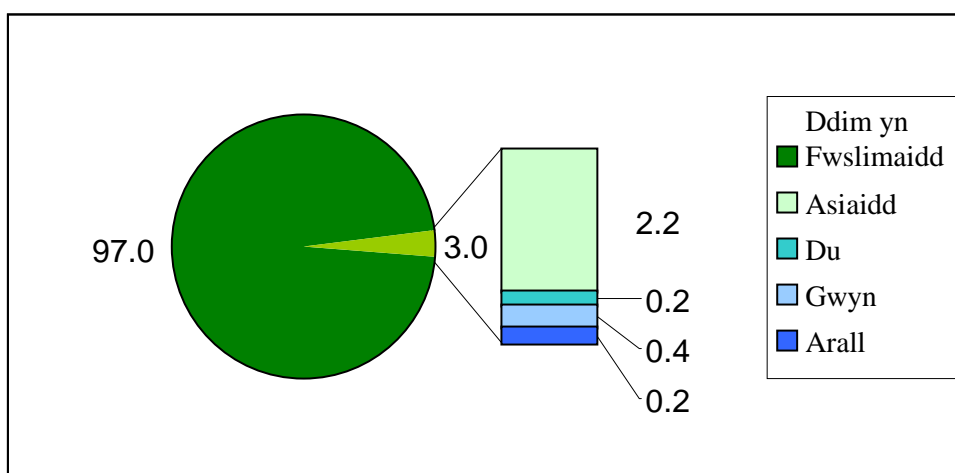
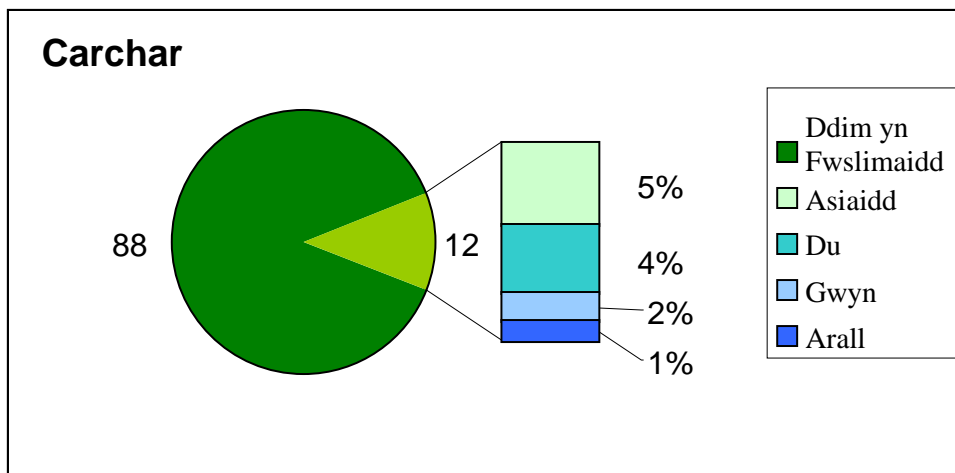
Un o'r problemau sy'n codi'n fwy cyson o'r dystiolaeth a gasglwyd at ddibenion yr adolygiad, yn ogystal ag ymddangos yn gryf o'r ymweliadau a gynhaliwyd gan y Tîm Adolygu ar gyfer y thema Triniaeth Carcharorion, ydi triniaeth carcharorion Moslemaidd.

Mae rhesymau clir ac amlwg dros roi mwy o sylw i'r mater hwn. Mae nifer y carcharorion Moslemaidd wedi codi'n gyflym dros y deng mlynedd diwethaf. Mae datblygiadau byd eang, fel digwyddiadau 11 Medi 2001 yn UDA a Gorffennaf 2005 yn Llundain wedi effeithio ar yr amgyffrediad o Foslemiaid ar draws cymdeithas. Ar ben hynny, wrth i nifer y carcharorion a ddyfarnwyd yn euog am droseddau dan y Ddeddf Terfysgaeth – llawer ohonyn nhw'n Foslemiaid - a ddelir gan y Gwasanaeth gynyddu, mae'r posibilrwydd wedi cynyddu y gall carchardai gael eu defnyddio i gynllunio rhagor o droseddau terfysgol a/neu i radicaleiddio unigolion bregus, a daeth yn angenrheidiol cael camau i reoli'r risg. Mae'r datblygiadau hyn wedi cyfuno mewn ffordd sydd wedi effeithio ar agweddau rhai o'n staff yn negyddol, ac mewn rhai achosion wedi eu harwain i drin carcharorion Moslemaidd yn gyffredinol gydag amheuaeth.

Yn y cyd-destun hwn, mae tystiolaeth o gyfres o adroddiadau HMCIP diweddar yn dangos bod yr amgyffrediad o garcharorion Moslemaidd yn gyson yn llai ffafriol na'r amgyffrediad o eraill. Mewn rhai achosion, yn arbennig mewn rhai carchardai diogelwch uchel, mae HMCIP wedi tadogi hyn ar anallu staff i gysylltu â'r grŵp hwn o garcharorion a chysylltu hyn â diffyg cefnogaeth a hyfforddiant, heblaw am ar eithafiaeth. Dywedodd grwpiau carcharorion wrth y Tîm Adolygu - gan gynnwys carcharorion Moslemaidd ac eraill - bod hyn yn wir a bod Moslemiaid yn aml yn cael eu trin yn llai ffafriol.

Dywedwyd yn aml wrth y Tîm Adolygu hefyd bod triniaeth carcharorion Moslemaidd yn fater o hil, ac mae'n amlwg bod materion crefydd yn cael eu cyfuno â hil mewn sawl enghraifft. Mae hon yn gamddealltwriaeth a all arwain at ganlyniadau na dydyn nhw ddim o help i neb trwy effeithiau stereoteipio. Mae'n broblem yn arbennig o ystyried amrywiaeth y boblogaeth o garcharorion Moslemaidd, sydd yn wahanol iawn i'r grŵp Moslemaidd yn y boblogaeth yn gyffredinol. Mewn carchardai dim ond 42% o'r Moslemiaid sy'n Asiaidd (o'i gymharu â 74% yn y boblogaeth yn gyffredinol), a 34% yn Ddu (o'i gymharu â 6%). Yn ychwanegol, mae bron i 14% yn Wyn. Mae sicrhau bod materion hil a chrefydd yn cael eu hystyried ar wahân felly yn arbennig o bwysig.

[INSERT GRAPH 19]



Rydym wedi dechrau mynd i'r afael â'r mater hwn. Er enghraifft mae'r gwaith ar eithafiaeth a radicaleiddio wedi cael ei ddatblygu mewn ffordd sy'n sensitif i faterion hil a chrefydd ac sy'n ceisio lleihau'r niwed i grwpiau penodol, ond mae risg barhaol y bydd yn cael, neu y bydd yn cael ei weld yn cael, effaith o'r fath. Yn arbennig, mae negeseuon i staff ar eithafiaeth a radicaleiddio wedi ceisio cydbwysu'r angen i fod yn effro â'r angen i beidio gwneud problem yn waeth trwy dargedu poblogaeth benodol. Yng ngoleuni'r derbyniad gafodd y camau cyntaf yn y gwaith hwn rydym wedi nodi'r angen i wneud rhagor o waith ar godi ymwybyddiaeth staff o Islam ac mae rhaglen hyfforddi ar y mater hwn yn cael ei datblygu.

Yng ngoleuni canfyddiadau HMCIP a'r dystiolaeth arall a ddisgrifir yma, mae peth gwaith pwysu a mesur ar y gweill i benderfynu ai strategaeth benodol ar gyfer trin carcharorion Moslimaidd ydi'r ffordd orau o reoli'r mater hwn ac i ddechrau nodi beth ellid ei gynnwys mewn strategaeth o'r fath. Bydd y gwaith hwn yn cyflwyno adroddiad yn gynnar yn 2009 a bydd syniad o'r cyfeiriad yr awn iddo yn cael ei gynnwys yn y Cynllun Cydraddoldeb Sengl 2009-2012, sydd i'w gyhoeddi yn Ebrill 2009.

Cydlyniad Cymunedol

Mater arall sy'n ymddangos ydi'r amgyffrediad bod cynnydd mewn gangiau mewn carchardai, a'r effaith y mae hyn yn ei gael ar weithrediad cymuned y carchar. Dydi hyn ddim bob amser, o bell ffordd, yn gysylltiedig â materion hil, ond mae achosion lle mae hynny'n wir. Gall hyn fod oherwydd bod gangiau - hyd yn oed pan na dydyn nhw ddim yn seiliedig ar hil, ond ar ffactorau eraill fel lleoliad cartref - yn cynnwys pobl o'r un cefndir ethnig yn llwyr neu yn bennaf. Mae hefyd oherwydd bod tystiolaeth gadarn bod grwpiau o ddynion Duon neu Asiaidd yn fwy tebygol o gael eu hamgyffred gan staff Gwyn fel gangiau nag y mae grwpiau o ddynion Gwyn. Yn aml mae'r mater hwn yn gysylltiedig â'r un a ddisgrifir uchod, a grwpiau o garcharorion Moslimaidd yn cael eu disgrifio fel gangiau ac yn cael eu hamgyffred fel rhai sy'n debygol o greu trafferth i grwpiau eraill a/neu o geisio recriwtio aelodau trwy dröedigaeth at Islam.

Mae hwn yn fater cymhleth ac mae angen rhagor o waith i asesu'r graddau y mae gangiau yn gweithredu mewn carchardai ac i ganfod yr ymateb gorau i'r gweithgaredd gwirioneddol sydd yn digwydd, yn ogystal â'r ffordd orau o sicrhau na dydi ymddygiad grŵp arall ddim yn cael ei gamddeall a'i gategoreiddio fel hyn.

Mae hyn yn cysylltu'n fwy cyffredinol â thrydedd gainc ein dyletswydd gyhoeddus i hyrwyddo cydraddoldeb hiliol, sef hyrwyddo cysylltiadau da rhwng pobl o wahanol grwpiau hiliol. Mae'r adroddiad hwn wedi trafod ymdrechion y Gwasanaeth i gyflawni dwy gainc gyntaf y ddyletswydd yn faith - sef dileu gwahaniaethu a hyrwyddo cydraddoldeb a chyfle cyfartal. Dyma'r sylfeini, ond y cam nesaf ydi ceisio adeiladu carchardai sy'n enghreifftiau o gydlyniad cymunedol a chymryd eu cyfrifoldeb i hyrwyddo cysylltiadau da rhwng pobl mewn ffordd sy'n dda i fywyd carchar o ddifrif, ond hefyd sy'n rhoi carcharorion ar y llwybr i barhau i ymddwyn mewn ffyrdd da yn gymdeithasol wedi iddyn nhw ddychwelyd i'r gymuned ehangach.

Lleihau Aildroseddu a gwaith ehangach NOMS

Mae hwn yn ein harwain i'r maes terfynol ar gyfer datblygiad, sef sicrhau bod y gwaith ar gydraddoldeb hiliol yn cael ei adlewyrchu yn y ffordd yr ydym yn llunio'r sefydliad NOMS newydd ac yn dilyn ein hagenda allweddol o leihau aildroseddu.

Roedd adroddiad y CRE yn canolbwyntio ein sylw yn bennaf ar y ffordd y mae gwahaniaethu yn gweithredu mewn prosesau yn y carchar fel sefydliad, a hynny'n hollol gywir. Mae hyn – a bydd yn parhau felly – yn bwysig iawn, ac rydym wedi gweld trwy'r adroddiad bod cynnydd wedi ei wneud yn mynd i'r afael â hyn a bod meysydd i fynd i'r afael â nhw o hyd. Y dasg yn awr ydi symud y gwersi a ddysgwyd trwy'r gwaith ar y meysydd hyn ymlaen i'r ffordd yr ydym yn trefnu gwaith ehangach NOMS, gan ddefnyddio'r un offer yr ydym wedi eu datblygu i gywiro prosesau sefydliadol i wella canlyniadau ailsefydlu.

Mae'r gwaith hwn wedi dechrau. Er enghraifft, mae asesiadau effaith ar rai rhaglenni triniaeth wedi canfod rhai methiannau i ennyn ymlyniad a mynd i'r afael ag anghenion troseddwr o rai grwpiau ethnig. Ar ben hynny rydym wedi dechrau casglu data monitro ar rai canlyniadau ailsefydlu trwy gategoriâu ethnigrwydd ac amrywiaeth eraill, a bydd hyn yn cael ei ddefnyddio i yrru'r gwaith yn ei flaen i sicrhau tegwch mewn canlyniadau i bob grŵp.

Bydd cydweithio rhwng carchardai a gwasanaethau prawf yn haws ei drefnu trwy'r strwythurau trefniadol newydd, a byddwn yn archwilio sut y gellir cyflawni hyn orau ac yn nodi rhaglen o waith sy'n mynd ar draws y trefniant newydd ac yn dwyn ceinciau amrywiaeth eraill i mewn i'r Cynllun Cydraddoldeb Sengl 2009-2012, a gyhoeddir yn Ebrill 2009.

Bydd y strwythur newydd hefyd yn caniatáu i ni gyfrannu at yr agenda draws-Lywodraethol ar gynyddu hyder a lleihau anghymesuredd ar draws y systemau cyfiawnder troseddol sy'n cael ei chydlynu gan y Swyddfa Diwygio Cyfiawnder Troseddol ac yn cael ei hymgorffori yng Nghytundeb Gwasanaeth Cyhoeddus 24. Dim ond trwy weithio mewn partneriaeth ag asiantaethau eraill yn y system cyfiawnder troseddol y gallwn leihau'r gwahaniaethu cronus y mae grwpiau BME yn ei ddioddef trwy'r system gyfan.

Aelodaeth y Grŵp Ymgynghorol Annibynnol (IAG)

Cyd-Gadeiryddion:

Yr Arglwydd Rosser Farida Anderson MBE	Aelod Anweithredol, Bwrdd Rheoli NOMS Prif Swyddog Gweithredol, Grŵp Cefnogi Partneriaid Carcharorion a Theuluoedd
Abi Pointing MBE	Ymgynghorydd Hyfforddiant ac aelod o Grŵp Ymgynghorol Hil NOMS
Anne Owers CBE Hayley Folland Bobby Cummines Caroline Waters Clive Martin Y Dr. Coretta Phillips	Prif Arolygydd Carchardai EM Arolygydd, Arolygiaeth Carchardai EM Prif Weithredwr, UNLOCK Telecom Prydeinig Cyfarwyddwr, Clinks Uwch Ddarlithydd mewn Polisi Cymdeithasol, London School of Economics
Dencer Brown	Cyngor Cenedlaethol y Bwrdd Monitro Annibynnol
Imtiaz Amin Juliet Lyon Mike Ainsworth	Aelod o Deulu Mubarek Cyfarwydd, Prison Reform Trust Ymgynghorydd Polisi, Y Weinyddiaeth Gyfiawnder
Norma Brown	Cyfarwydd, Amrywiaeth, Heddlu Gorllewin Swydd Efrog
Olga Heaven MBE	Prosiect Lles Carcharorion Benywaidd/Hibiscus
Paul Cavadino Salih El Hassan Yvonne MacNamara	Prif Weithredwr, Nacro Cyfarwydd, IQRA Trust Mudiad Teithwyr Gwyddelig

Arsyllwyr

Joel Edwards	Comisiynydd, Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol
Elizabeth Bowles	Rheolydd Polisi, Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol

Themâu Adolygu a Meysydd Methiant y CRE

Triniaeth Carcharorion

Mae'r thema hon yn cynnwys nifer o faterion cymhleth ac eang sy'n cwmpasu llawer agwedd ar brofiad a thriniaeth carcharorion. Mae'n canolbwyntio ar ddefnydd swyddogion o'r hawl i farnu a sut y gall hyn arwain at effeithiau anghymesur a niweidiol yn aml i garcharorion duon a lleiafrifoedd ethnig yng nghyswllt ystod lawn o feysydd fel Cymhellion a Breiniau a Haeddir, disgyblaeth i garcharorion a mynediad at waith.

Meysydd methiant y CRE:

3: Triniaeth carcharorion

- Mae carcharorion wedi ysgrifennu at y Comisiwn yn honni amrediad eang o wahaniaethu ar sail hil
- Yn aml doedd cwynion am wahaniaethu ar sail hil a godid yn y carchar gan garcharorion ddim yn cael eu hymchwilio
- Swyddogion y carchar a rheolwyr y carchar yn peidio â mynd i'r afael ag ymddygiad sarhaus hiliol rhwng carcharorion nac yn diogelu carcharorion rhag aflonyddu hiliol
- Rheolwyr Gwasanaeth Carchardai EM yn peidio â gweithredu eu polisi eu hunain yng nghyswllt gwahaniaethu, sarhad ac aflonyddu hiliol

5: Rheolaeth ar ddefnyddio'r hawl i farnu

- Roedd staff y carchar yn defnyddio cryn dipyn o hawl i farnu wrth gyflawni eu dyletswyddau
- Doedd yr hawl hon i farnu ddim yn cael ei rheoli na'i monitro yn ddigonol gan reolwyr y carchardai
- Roedd y defnydd o'r hawl i farnu yn arwain at driniaeth wahaniaethol i garcharorion
- Gall penderfyniadau a wneir gan staff carchar unigol fod ar sail stereoteipiau negyddol
- Gall sylwadau a wneir yng nghofnod ysgrifenedig carcharor ar sail stereoteipiau ddylanwadu ar benderfyniadau am driniaeth y carcharor yn y dyfodol
- Mewn un enghraifft o wahaniaethu wrth ddefnyddio'r hawl i farnu, mae'n ymddangos bod carcharorion du wedi bod yn fwy tebygol o gael eu targedu gan brofi cyffuriau ar 'amheuaeth' na carcharorion Gwyn
- Doedd y graddau y gallai hyn fod oherwydd gwahaniaethu hiliol ddim wedi cael eu hymchwilio yn ddigonol gan Wasanaeth Carchardai EM
- Mewn enghraifft eithafol o ddefnydd o'r hawl i farnu gan swyddog heb reolaeth arno, roedd carcharorion o leiafrifoedd ethnig yn cael eu gorgynrychioli yn sylweddol ymhlith carcharorion oedd yn cael eu cosbi dan drefn heb awdurdod yn Brixton a elwid yn 'ystyried' (reflections)

- Roedd yr arfer o 'gloi answyddogol' (unofficial bang-ups) (cloi carcharor yn ei gell fel cosb) yn gyffredin mewn llawer o garchardai, fel yr oedd ffurfiau eraill o gosbi heb ganiatâd fel gwahardd carcharorion rhag defnyddio campfa'r carchar
- Roedd tystiolaeth yn awgrymu bod carcharorion oedd yn cael eu cosbi â dulliau heb ganiatâd fel hyn yn fwy tebygol o fod o gefndir lleiafrif ethnig na Gwyn

6: Trosglwyddiadau a dyraniadau carchar

- Roedd penderfyniadau am bwy oedd yn cael eu trosglwyddo yn cael eu gwneud gan staff carchar unigol, a allai fod wedi gwahaniaethu yn erbyn carcharorion o leiafrifoedd ethnig wrth arfer y pwerau diamed hyn
- Doedd Gwasanaeth Carchardai EM ddim yn monitro trosglwyddiadau yn ôl ethnigrwydd
- Roedd carcharorion yn cael eu trosglwyddo ar ôl cwyno, yn arbennig, teimlai llawer o garcharorion, cwyn hiliol
- Roedd staff carchar yn trosglwyddo carcharorion hiliol yn hytrach na mynd i'r afael ag ymddygiad hiliol
- Roedd y rhai oedd yn dioddef cam-drin neu aflonyddu hiliol yn cael eu trosglwyddo i garchardai gydag enw am drefn lem; roedd y trosglwyddiadau yma, felly, yn cael eu gweld fel cosb i'r carcharorion dan sylw

7: Disgyblaeth carcharorion

- Roedd ystadegau carchar yn awgrymu'n glir bod gorgynrychiolaeth o garcharorion gwrywaidd du yn system ddisgyblu'r carchardai
- Ers 1991 bu'n ofynnol i garchardai fonitro maes cyhuddiadau disgyblu, ond dydyn nhw ddim wedi llwyddo i wneud hynny yn effeithiol
- Roedd peidio cadw cofnodion cyson a chynhwysfawr yn golygu y gallai carchardai esbonio unrhyw wahaniaethu ymddangosiadol o achos i achos
- Pan oedd cofnodion yn dangos patrwm cyson o wahaniaethu ymddangosiadol, doedd carchardai ddim yn ymchwilio i'r achosion nac yn gweithredu

8: Cynllun Cymhelliant a Breiniau a Haeddir

- Roedd staff unigol yn defnyddio cryn dipyn o hawl i farnu wrth weithredu'r cynllun IEP, gan roi lle i'r posibilrwydd o wahaniaethu
- Roedd niferoedd anghymesur o garcharorion duon ar y lefel IEP sylfaenol yn Brixton a Feltham
- Doedd dim digon o oruchwyliaeth na monitro ar y cynllun gan reolwyr

9: Mynediad at waith

- Roedd dyrannu i swyddi yn y carchar (neu mewn rhai achosion gwaith y tu allan i'r carchar) yn dueddol o fod yn ôl hawl i farnu swyddogion

unigol, ac roedd yn ffynhonnell cwynion gan garcharorion du ers cyfnod maith

- Roedd carcharorion Du ac Asiaidd yn gyson yn cael eu tangynrychioli mewn partïon gwaith yn CEM Brixton a STI Feltham

Caffaeledd nwyddau, cyfleusterau a gwasanaethau i garcharorion

Mae'r thema hon yn canolbwyntio ar sicrhau bod nwyddau, cyfleusterau a gwasanaethau ar gael i'r holl garcharorion ac yn addas i'w anghenion. Mae caffaeledd ystod amrywiol o fwyd i gwrdd ag anghenion carcharorion o wahanol ffydd neu gefndir diwylliannol; yr ystod o gynnyrch sydd ar gael mewn siopau carchar; a chwrdd ag anghenion ffydd carcharorion yn arbennig o berthnasol.

Maes methiant y CRE:

4: Caffaeledd nwyddau, cyfleusterau a gwasanaethau

- Yn aml doedd y prydau o fwyd oedd yn cael eu darparu i garcharorion a'r nwyddau oedd ar gael yn siopau'r carchar ddim yn cwrdd ag anghenion carcharorion o leiafrifoedd ethnig
- Roedd polisïau yn eu lle ond doedden nhw ddim yn cael eu dilyn mewn gwirionedd. Roedd monitro annigonol gan reolwyr carchar yn golygu bod penderfyniadau am y ddarpariaeth yn aml fel y gwelai staff unigol yn dda
- Doedd anghenion ffydd crefyddau heblaw Cristnogaeth, Moslimiaid yn arbennig (y rhan fwyaf ohonyn nhw'n aelodau o grwpiau o leiafrifoedd ethnig), ddim yn cael eu diwallu yn ddigonol
- Roedd trefniadau ar gyfer cael nwyddau, cyfleusterau neu wasanaethau, er eu bod yn ymddangos yr un fath i bob carcharor, yn ymarferol yn gwahaniaethu yn uniongyrchol yn erbyn aelodau o grwpiau o leiafrifoedd ethnig
- Roedd carcharorion â sgiliau llythrennedd prin yn ei chael yn anodd addasu i fywyd carchar a chael gwasanaethau carchar at eu defnydd. Yn achos Teithwyr Gwyddelig, mae hyn yn cael ei waethygu gan ragfarn a gwahaniaethu, gan arwain at lefelau uchel o hunan niweidio

Cwynion ac Ymchwiliadau

Mae'r thema hon yn canolbwyntio ar ganfyddiadau'r CRE o ran cwynion hiliol gan garcharorion, yr ymchwilio i gwynion o'r fath a'r modd y mae carcharorion sydd wedi cwyno yn cael eu diogelu rhag erledigaeth gan y staff. Mae'n ymdrin â materion fel: diffyg hyder yn y system ymhlith carcharorion, yn arbennig ymhlith carcharorion du a lleiafrifoedd ethnig; natur gymhleth y broses gwyno; y diffyg cyfrinachedd a amgyffredir yn y system oedd yn atal carcharorion rhag cwyno; cofnodi a monitro gwael ar gwynion gan y rheolwyr; ymchwiliadau gwael eu hansawdd a diffyg digon o hyfforddiant; a pheidio â diogelu carcharorion rhag triniaeth wahaniaethol, gosbol wedi iddyn nhw gwyno.

DS. Mae problemau yn ymwneud â chwynion a wnaed gan staff yn cael eu trafod dan thema ar wahân.

Meysydd methiant y CRE:

3: Triniaeth carcharorion

- Mae carcharorion wedi ysgrifennu at y Comisiwn yn honni amrywiaeth eang o wahaniaethu hiliol
- Yn aml doedd cwynion am wahaniaethu hiliol a godid yn y carchar gan garcharorion ddim yn cael eu hymchwilio
- Doedd swyddogion carchar a rheolwyr carchar ddim yn mynd i'r afael â sarhad hiliol rhwng carcharorion nac yn diogelu carcharorion rhag aflonyddu hiliol
- Doedd rheolwyr Gwasanaeth Carchardai EM ddim yn gweithredu eu Polisi eu hunain yng nghyswllt gwahaniaethu hiliol, sarhau ac aflonyddu

10: Cwynion hiliol gan garcharorion

- Roedd y gweithdrefnau ar gyfer gwneud cwynion hiliol yn gymhleth ac yn atal pobl rhag eu gwneud. Roedd llawer o garcharorion heb fod yn ymwybodol o'r gweithdrefnau neu heb fod yn eu deall
- Roedd rhai staff carchar yn atal neu'n annog carcharorion i beidio gwneud cwynion hiliol
- Roedd diffyg cyfrinachedd hefyd yn atal carcharorion rhag gwneud cwynion hiliol
- Pan oedd cwynion yn cael eu gwneud, roedd staff y carchar yn ceisio eu datrys yn anffurfiol – a hynny fel arfer mewn modd nad oedd yn rhoi bodlonrwydd i'r carcharor oedd yn cwyno
- Roedd cofnodi cwynion hil a monitro cwynion hil gan reolwyr carchardai yn wan neu ddim yn bodoli

11: Ymchwilio i gwynion hiliol

- Yn gyffredinol roedd ymchwiliadau i gwynion hil yn wael o ran ansawdd
- Yn aml roedd ymchwilwyr yn gweithredu safonau prawf afresymol
- Doedd ymchwilwyr bron byth yn cadarnhau cwynion hiliol
- Anaml yr oedd ymchwilwyr i gwynion hil yn cael hyfforddiant digonol
- Roedd ymchwiliadau yn cael eu goruchwyllo a'u monitro yn wael gan uwch reolwyr
- Roedd methiant cyffredinol i archwilio hil mewn cwynion oedd ynddyn nhw'u hunain ddim yn gwynion hiliol

13. Diogelu rhag erledigaeth

- Roedd carcharorion oedd yn gwneud cwynion hil yn cael eu cosbi neu eu herlid am wneud y gŵyn
- Fe fu i gŵyn gan garcharor du am gamdriniaeth hiliol gan aelod o staff gychwyn cyfres o gwynion ac ymchwiliadau lle ni chafodd problem erledigaeth, yr oedd y carcharor yn ei gweld yn ganolog i'r cwynion, ei harchwilio yn effeithiol
- Roedd yr ymchwiliadau a'r camau disgyblu yn erbyn staff a ddilynodd o hynny yn anigonol

Staff

Mae'r thema hon yn archwilio triniaeth staff mewn carchardai. Mae'n ymdrin â materion yn ymwneud â chwynion gan staff du a lleiafrifoedd ethnig ac erledigaeth arnyn nhw wedyn; diffyg camau disgyblu gan reolwyr yn erbyn y rhai a gyflawnodd y gwahaniaethu, aflonyddu ac erlid; rheolwyr yn peidio â mynd i'r afael ag awyrgylch o godi ofn y mae llawer o staff yn gorfod gweithio ynddo; a phryderon am gyfleoedd i gael dyrchafiad a chyfleodd astudio.

Maes methiant y CRE:

2: Triniaeth staff carchar

- Roedd staff o leiafrifoedd ethnig yn gorfod gweithio mewn awyrgylch o boeni a chodi ofn hiliol
- Roedd y pwyslais ar i staff o leiafrifoedd ethnig gwyno'n ffurfiol am wahaniaethu ac aflonyddu
- Yn aml doedd y cwynion yma ddim yn cael eu cymryd o ddifrif ac doedden nhw ddim yn cael eu hymchwilio yn briodol
- Roedd staff o leiafrifoedd ethnig oedd yn codi llais am y materion hyn yn cael eu herlid wedyn
- Doedd uwch reolwyr ddim yn sicrhau bod y rhai oedd yn cyflawni gweithredoedd oedd yn gwahaniaethu, aflonyddu ac yn erlid yn hiliol yn cael eu disgyblu
- Doedd uwch reolwyr ddim yn gweithredu ar ganfyddiadau Tribiwnlys Cyflogaeth hyd yn oed pan oedd ymrwymiad i weithredu wedi cael ei wneud gan Wasanaeth Carchardai EM
- Doedd uwch reolwyr ddim yn mynd i'r afael yn rhagweithiol nac yn systematig â'r broblem o wahaniaethu hiliol yn erbyn staff

Rheoli ac Arwain

Mae'r thema hon yn cwmpasu materion yn ymwneud â systemau a gweithdrefnau rheoli yn ogystal â'r ffordd y mae'r Gwasanaeth Carchardai yn dynodi a rhannu arfer da ac yn herio arferion gwael. Mae hyn yn cynnwys: diffyg ymwybyddiaeth uwch reolwyr o broblemau mewn sefydliadau; tuedd rheolwyr i fod yn ymatebol yn hytrach nac yn rhagweithiol; a rheolwyr yn

peidio â rhoi digon o flaenoriaeth i gydraddoldeb hiliol neu i weithredu'n bendant i fynd i'r afael â gwahaniaethu ar sail hil.

Meysydd methiant y CRE:

12: Cywiro arfer gwael a rhannu arfer da

- Doedd Gwasanaeth Carchar EM ddim yn rhannu arfer da yn gyffredinol yn effeithiol, ac ar faterion hil yn arbennig. Roedd y cyfarwyddyd oedd ar gael ar faterion hil yn un ad hoc yn hytrach nag yn rhan o ddull strategol
- Roedd staff yn aml yn honni nad oedden nhw ddim yn ymwybodol o'r gweithdrefnau cywir, a doedd rheolwyr ddim yn arfer rheolaeth ac arweiniad
- Doedd y ddarpariaeth a'r nifer oedd yn cymryd hyfforddiant ar faterion hil ddim yn ddigonol.

14: Systemau a gweithdrefnau rheoli

- Ar achlysuron allweddol, doedd uwch reolwyr yng Ngwasanaeth Carchar EM ddim yn ymwybodol o broblemau ar y ddaear
- Roedd staff yn medru torri gofynion diogelwch sylfaenol a difrodi systemau'r carchar ond heb gael eu cosbi
- Doedd arferion cydraddoldeb hiliol sylfaenol – fel darparu amrywiaeth o nwyddau yn siopau'r carchar – fyth yn cael digon o flaenoriaeth rheoli i warantu bod amcanion a nodwyd gan Wasanaeth Carchardai EM yn cael eu cyflawni yn llwyddiannus

Hefyd gweler meysydd methiant 2, 3, 5, 8 ac 11.

Awyrgylch cyffredinol

Mae'r thema hon yn canolbwyntio ar ganfyddiadau'r CRE o ran y diwylliant mewn carchardai a'r ffyrdd sefydliadol o weithio oedd wedi datblygu dros nifer o flynyddoedd ac oedd yn effeithio'n negyddol ar hyrwyddo a chyflawni cydraddoldeb hiliol. Mae'n ymdrin â materion fel: ffyrdd o weithio ac ymddwyn nad oedd yn cydymffurfio â pholisïau a gweithdrefnau swyddogol ac nad oedd yn cael eu goruchwyllo yn ddigonol; bodolaeth camdriniaeth ac aflonyddu hiliol mewn carchardai; a pheidio â mynd i'r afael ag ymddygiad hiliol gan garcharorion neu staff.

Maes methiant y CRE:

1: Yr awyrgylch cyffredinol mewn carchardai

- Roedd 'diwylliannau' carchar ymhlith staff carchar yn golygu y gallai gweithdrefnau cydraddoldeb hiliol gael eu hanwybyddu, staff yn gweithredu mewn modd gwahaniaethol, a bod agweddau ac ymddygiad hiliol yn cael eu derbyn

- Roedd sarhad ac aflonyddu hiliol a phresenoldeb graffiti hiliol yn nodweddion cyson o fywyd carchar i lawer o staff a charcharorion
- Roedd camau i ymateb i fynegiad o hiliaeth o'r fath yn cael eu cyfyngu i fynd i'r afael â'r broblem uniongyrchol yn hytrach na chwilio am ei gwir achos

Aelodaeth y Timau Adolygu

Triniaeth Carcharorion

Arweinydd: Jackie Worrall, Cyfarwyddwr Polisi a Materion Cyhoeddus, Nacro

Aelodau:

Layla Hersi, Aelod o Grŵp Ymgynghorol Hil NOMS

Liz Dixon, Cydlynnydd Troseddau Casineb, Ardal Prawf Llundain

Enver Solomon, Dirprwy Gyfarwyddydd, Canolfan Astudiaethau Trosedd a Chyfiawnder, KCL

Naomi Lumsdaine, Gweithiwr Achos Gwahaniaethu ar Sail Hil Locum, Gwasanaeth Cynghori Carcharorion

Ian Brownhill, Gweithiwr Achos Menywod sy'n Garcharorion, Gwasanaeth Cynghori Carcharorion

Arweinydd y REAG: Claire Cooper

Caffaeledd Nwyddau, Cyfleusterau a Gwasanaethau i Garcharorion

Arweinydd: Diane Curry OBE, Cyfarwyddydd, Grŵp Cefnogi Partneriaid Carcharorion a Theuluoedd

Jackie Lowthian, Rheolwraig Datblygu Polisi Cenedlaethol, Nacro

Yvonne MacNamara, Aelod o'r Grŵp Ymgynghorol ar Hil

Saqib Arshad, Cydlynnydd Prosiect, EMTEP Gogledd Ddwyrain Lloegr ac aelod o Grŵp Ymgynghorol ar Hil NOMS

Karen Robinson, Cadeirydd Cenedlaethol RESPECT ac aelod o Grŵp Ymgynghorol ar Hil NOMS

Arweinydd y REAG: Richie Dell

Cwynion ac ymchwiliadau

Arweinydd: Kimmett Edgar, Pennaeth Ymchwil, Prison Reform Trust

Elizabeth Nyawade, Arweinydd Cydraddoldeb ac Amrywiaeth, Ymddiriedolaeth Sefydliad GIG Royal Berkshire ac aelod o Grŵp Ymgynghorol ar Hil NOMS

Dale Simon, Y Swyddfa Gwynion Barnwrol ac aelod o Grŵp Ymgynghorol ar Hil NOMS

Lee Parker, Rheolwr Gweithrediadau, Gwasanaeth Cefnogi Ieuentid Lambeth, ac aelod o Grŵp Ymgynghorol ar Hil NOMS

Naomi Lumsdaine, Gweithiwr Achos Gwahaniaethu ar Sail Hil Locum, Gwasanaeth Cynghori Carcharorion

Althea Clarke-Ramsey, Ymchwilydd, Swyddfa Ombwdsmon Carchar a Phrawf

Arweinydd y REAG: Chris Barnett-Page

Staff

Arweinydd: Denise Milani, Cyfarwyddydd Cyfarwyddiaeth Amrywiaeth a Ffocws y Dinesydd, Gwasanaeth Heddlu Metropolitan

Craig Jones MBE, Pennaeth Amrywiaeth, Barclays Wealth ac aelod o Grŵp Ymgynghorol ar Hil NOMS

Paul Haughton MBE, cyn Gadeirydd RESPECT

Sharon Ferguson, Ymgynghorydd Polisi, Uned Cydraddoldeb ac Amrywiaeth, Gwasanaeth Erllyn y Goron

Arweinydd Amrywiaeth a Chydraddoldeb Staff: Colin Harnett

Rheolaeth ac arweiniad

Gwesteigr y seminar: Yr Athro Alison Lieblich, Sefydliad Criminoleg, Prifysgol Caergrawnt

Rhai a fynychodd y seminar:

Julie Gale	CEM Morton Hall
Jim Heavens	Cyfarwyddiaeth Adnoddau Dynol NOMS
Susan Howard	Llywodraethwraig, CEM Gartree
Wyn Jones	Cyfarwyddwr, CEM Dovegate
Ruth Kerr	Ardal Swydd Efrog a Glannau Humber
Clive Martin	Clinks
Paul McDowell	Llywodraethwr, CEM Brixton
Peter Wright	Llywodraethwr, CEM Nottingham
Barbara Mills	Tîm Datblygu Arweiniad NOMS
Tom Wheatley	Llywodraethwr, CEM Moorland Close
Clare McLean	Institute of Criminology, Prifysgol Caergrawnt
Helen Arnold	Institute of Criminology, Prifysgol Caergrawnt
Victoria Gadd	Institute of Criminology, Prifysgol Caergrawnt
Ben Crewe	Institute of Criminology, Prifysgol Caergrawnt
Jennifer Cartwright	Institute of Criminology, Prifysgol Caergrawnt
Deborah Kant	Institute of Criminology, Prifysgol Caergrawnt
Chris Barnett-Page	REAG

Arweinydd y REAG: Matt Wotton

Awyrgylch Cyffredinol mewn carchardai

Juliet Lyon, Cyfarwyddydd, Prison Reform Trust

Bobby Cummines, Prif Weithredwr, UNLOCK

Y Barnwr Ray Singh, cyn Gomisiynydd CRE

Abi Pointing MBE, Ymgynghorydd Hyfforddiant ac aelod o Grŵp Ymgynghorol ar Hil NOMS

Judy Clements OBE, Comisiwn Annibynnol Cwynion yr Heddlu

Paul Cavadino, Prif Weithredwr, Nacro

David Wingfield, Swyddog Carchar y Flwyddyn 2008

Brenda Hinell, Enillydd Gwobrau Amrywiaeth (Swyddog Carchar y Flwyddyn 2008)

Arweinydd y REAG: Beverley Thompson

Gweithredu Cydraddoldeb Hiliol mewn Carchardai: Agenda dros newid ar y cyd**Adroddiad Cynnydd Terfynol – Hydref 2008**

Tasg Allweddol Lefel Uchel Un: Datblygu systemau cadarn i asesu ac adolygu holl swyddogaethau a gweithgareddau'r Gwasanaeth Carchardai trwy ei bolisiâu a'i safonau i sicrhau ein bod yn cyflawni'r ddyletswydd gyffredinol fel sy'n cael ei nodi yn RR(A)A		
Rhif	PWYNTIAU GWEITHREDU ALLWEDDOL	SYLWADAU
1.1	Canfod a gosod holl swyddogaethau, polisiâu a safonau'r Gwasanaeth yn nhrefn blaenoriaeth ar gyfer adolygiad cydraddoldeb hiliol.	Roedd Cynllun Cydraddoldeb Hiliol y Gwasanaeth Carchardai – a gyhoeddwyd ym Mai 2005 – yn cynnwys rhestr o bolisiâu perthnasol ac yn eu gosod yn nhrefn blaenoriaeth ar gyfer asesiad effaith. Mae hyn wedi cael ei ddiweddarau yn yr Adroddiadau Blynyddol a gyhoeddwyd, yn fwyaf diweddar yn Awst 2008.
1.2	Cytuno ar fframwaith a datblygu cyfarwyddyd i adolygu gan nodi proses, ymgynghori ac amserlen. Cwblhau adolygiadau polisi blaenoriaeth uchel i gynnwys PSO 2800 Cysylltiadau Hiliol a Safonau Cyfle Cyfartal	Mae PSI 21/2006 – a gyhoeddwyd yn Awst 2006 – yn cynnwys templed a chyfarwyddyd ar gynnal asesiadau effaith polisi. Mae'r rhain yn ofynnol ar gyfer pob polisi newydd a diwygiedig sy'n cael eu hystyried gan y Grŵp Polisi Gweithredol. Darparwyd hyfforddiant yn ystod 2004-05 gan ymgynghorydd allanol (IONNAN) i arweinwyr polisi'r Brif Swyddfa ar gynnal Asesiadau Effaith. REAG yn darparu cefnogaeth barhaus ad hoc i arweinwyr polisi sy'n cynnal Asesiadau Effaith. Roedd y meysydd y rhoddwyd blaenoriaeth iddyn nhw yn cynnwys y rhai a ddynodwyd yn Adroddiad y CRE a'r PSO2800 diwygiedig ar Gysylltiadau Hiliol. Bydd polisiâu cyfle cyfartal yn ddarostyngedig i asesiadau effaith wrth iddyn nhw gael eu cyhoeddi neu eu diwygio (ee PSO ar Garcharorion Anabl).

1.3	Gweithredu a chwblhau'r broses adolygu sy'n weddill yn ôl yr amserlenni y cytunwyd arnynt	RES ac Adroddiadau Blynyddol wedi nodi'r cynnydd.
1.4	Yr holl gynigion i OPG am bolisi newydd/diwygiedig i ymgorffori asesiad cydraddoldeb hiliol yn dilyn ymgynghori â REAG.	Mae PSI 21/2006 - a gyhoeddwyd yn Awst 2006 - yn cynnwys templed a chyfarwyddyd ar gynnal asesiadau effaith polisi. Mae'r rhain yn ofynnol ar gyfer pob polisi newydd a diwygiedig sy'n cael eu hystyried gan y Grŵp Polisi Gweithredol.
Tasg Allweddol Lefel Uchel Dau: Sefydlu systemau effeithiol i fonitro canlyniadau/cyflawni polisi am effaith niweidiol ar gydraddoldeb hiliol a sicrhau hygrychedd gwasanaethau a gwybodaeth i bob grŵp ethnig.		
1.5	Adolygiad o drefniant caffael i ganfod cyfleoedd a chymhellion ar gyfer cyflawni cysylltiadau hiliol da gan gontractwyr trwy ofynion mesur perfformiad/ rheoli contract	Yr holl drefniadau caffael wedi eu hadolygu a'r dogfennau safonol wedi eu diweddarau ym Medi 2004 i gyflawni ymrwymadau dan RR(A)A.
1.6	<p>Sicrhau bod yr holl swyddogaethau a pholisïau a aseswyd yn berthnasol i gydraddoldeb hiliol yn cael eu cefnogi gan drefniadau i fonitro unrhyw effaith niweidiol/problemau hygrychedd ac i weithredu i ddatrys hynny pan fydd angen</p> <p>Sylwer: Cysylltiad â datblygu data monitro gwell yn Lleol ac yn Genedlaethol (Adran 2 Tasgau Allweddol Lefel</p>	<p>Mae PSI 39/2005 – a gyhoeddwyd ym mis Tachwedd 2005 – yn nodi'r broses fonitro. Mae'r Adolygiad Ethnigrwydd Staff yn cael ei gyhoeddi yn flynyddol.</p> <p>SMART yn cael ei ddefnyddio mewn sefydliadau sector cyhoeddus o Ebrill 2005 - gorfodol ers Ebrill 2006. SMART II yn cael ei ddefnyddio ers Ebrill 2008 (ac mewn carchardai dan gytundeb ers Gorffennaf 2008).</p> <p>Adrodd cenedlaethol a rhanbarthol o Hydref 2008.</p>

	Uchel 4, 5 a 6)	
1.7	PSMB i asesu perfformiad o'i gymharu â'r Cynllun Gweithredu a chynnal adolygiadau chwarterol wedi eu cofnodi o ddata cydraddoldeb hiliol a chofnodi'r camau a gymerwyd pan fydd effaith niweidiol wedi ei ganfod	Cynhaliodd PSMB (NAMB yn awr) gyfarfodydd chwarterol a fynychwyd gan y CRE hyd Ragfyr 2005. Ers i'r CRE beidio mynychu, mae'r cyfarfodydd chwarterol ar faterion hil wedi parhau, a gwnaed adroddiadau cyson i'r Panel Archwilio Gweinidogol.
1.8	Darparu cyfarwyddyd a hyfforddiant i arweinwyr polisi yn y broses Asesu Effaith, gan ymgorffori hil i bolisi a darparu gwasanaeth.	Darparwyd hyfforddiant yn ystod 2004-05 gan ymgynghorydd allanol (IONNAN) i arweinwyr polisi'r brif swyddfa ar gynnal asesiadau effaith.
<p>Tasg Allweddol Lefel Uchel Pedwar: Datblygu Targed Perfformiad Allweddol i Gydraddoldeb Hiliol (Darparu Gweithredol) sy'n gyson â RR(A)A i ymgorffori'r camau canlynol (o leiaf):-</p> <ul style="list-style-type: none"> • Canlyniadau Data Monitro Ethnig ar Garcharorion • Sgôr Archwiliad Rheoli Cysylltiadau Hiliol • Digwyddiadau hiliol a brofwyd/heb eu profi (carcharorion/ymwelwyr) • Canlyniadau arolygon carcharorion • Canlyniadau arolygon ymwelwyr 		
2.1	Datblygu gofynion gorfodol diwygiedig ar gyfer monitro ethnig ar garcharorion yn unol â RR(A)A ar lefel sefydliad i gynnwys monitro triniaeth/caffaeledd	Cyflwynwyd monitro ethnig gan ddefnyddio'r rhaglen SMART yn Ebrill 2005 ac fe'i gwnaed yn orfodol o Ebrill 2006 allan. Mae'n dal yr holl elfennau hyn. Cyflwynwyd SMART II yn Ebrill 2008, ac yn ogystal â chaniatáu gwell monitro ar yr elfennau hyn mae'n hwyluso casglu data i gyflwyno adroddiadau cenedlaethol a rhanbarthol, a bydd ar gael o Hydref

	<p>cyfleusterau a gosod ystod. I ymgorffori:- Gweithgareddau cyfundrefn Lleoliad/llety Dyfarniadau/cosbau Arwahanu/trosglwyddo i ddisgyblu Cwynion Lefelau Breiniau Defnyddio grym Ail-gategoreiddio ROTL HDC</p>	2008 allan.
2.2	<p>Datblygu gallu TG i wella dadansoddi data a monitro. Yn benodol:-</p> <p>Fformat IQ safonol ar gyfer system Goleuadau Traffig LIDS ar gyfer gosod ystod i fonitro perfformiad a thanlinellu meysydd lle mae tanberfformio.</p>	<p>Roedd SMART yn cynnwys gosod ystod ac roedd yn defnyddio systemau goleuadau traffig. Mae SMART II yn awr yn cyflwyno'r data mewn ffordd haws eu defnyddio ac yn hwyluso monitro tueddiadau - mae'r system oleuadau traffig wedi cael ei disodli gan nifer o graffiau sy'n caniatáu deall y ffigyrau yn gyflymach ac yn haws.</p>
2.3	<p>Ail-ddylunio'r Ffurflen Adrodd ar Ddigwyddiad Hiliol i gofnodi canlyniadau'n fanwl (digwyddiadau a gadarnhawyd/heb eu cadarnhau).</p>	<p>Mae'r log electronig - sydd ar gael ers Ebrill 2005 ac yn orfodol yn genedlaethol ers Ebrill 2006 - yn rhoi lle i gofnodi canlyniadau a gwell rheolaeth ar wybodaeth yn gyffredinol.</p> <p>Rhodddwyd prawf ar ragor o welliannau mewn pedwar carchar yn ystod 2007 a bydd gwell log yn cael ei gyhoeddi cyn diwedd 2008.</p>
2.4	<p>Ychwanegu mesuriadau ychwanegol at yr arolwg MQPL (Mesur Ansawdd Bywyd Carchar) i gynnwys materion</p>	<p><i>MQPL</i> Mesurau ychwanegol yn cael eu hymgorffori yn yr arolwg MQPL a ddefnyddir yn</p>

	cydraddoldeb hil, gan gynnwys arolwg ymwelwyr	<p>genedlaethol ers 2005.</p> <p><u>Arolwg Ymwelwyr</u> Datblygwyd a chyflwynwyd yn genedlaethol yn Ebrill 2006. Yn dilyn adolygiad mae Prifysgol Caergrawnt yn datblygu arolwg diwygiedig trwy ymgynghori eang ag ymwelwyr a grwpiau o'r sector gwirfoddol. Bydd hwn yn cael ei gyflwyno yn 2009.</p>
2.5	<p>Grŵp Prosiect i gael ei sefydlu i:-</p> <p>Ddatblygu amrediad o ymyriadau i herio agweddau/ymddygiad hiliol ymhlith carcharorion</p>	<p>Sefydlwyd grŵp prosiect a chyfarfu o 2004-06.</p> <p>Ymyriad addysgol i droseddwr a aseswyd fel rhai risg isel wedi ei ddatblygu ac ar hyn o bryd yn cael ei achredu gan y Rhwydwaith Coleg Agored.</p> <p>Archwiliwyd y posibilrwydd o ddatblygu ymyriadau ymddygiad ymwybyddol ar gyfer troseddwr risg uchel, ond aseswyd na doedd hyn ddim yn ymarferol. Yn hytrach mae troseddwr risg uwch yn cael eu monitro yn fanylach, a'u gweithgareddau yn cael eu hatal fel sy'n briodol a'u hymddygiad yn cael ei reoli trwy brosesau eraill y carchar fel y cynllun Cymhelliant a Breiniau a Haeddir.</p>
<p>Tasg Allweddol Lefel Uchel Pump: Datblygu Targed Perfformiad Allweddol ar gyfer Cydraddoldeb Hiliol (staff) sy'n gyson â RR(A)A i ymgorffori'r mesuriadau canlynol:-</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sgôr archwiliad cydraddoldeb hiliol staff • Digwyddiadau hiliol a gadarnhawyd (staff) • % staff BME • % staff BME mewn swyddi cyswllt â charcharorion 		
2.6	Datblygu gofyniad gorfodol diwygiedig yn unol â RR(A)A ar gyfer monitro ethnig ar	<p>Mae PSI 39/2005 – a gyhoeddwyd ym mis Tachwedd 2005 – yn nodi'r broses fonitro. Mae'r Adolygiad Ethnigrwydd Staff yn cael ei gyhoeddi'n flynyddol.</p>

	<p>staff ar lefel sefydliad ar draws amrywiaeth o ddangosyddion personél i'w hystyried yn lleol gan Bwyllgorau Cyfle Cyfartal. I ymgorffori.</p> <p>Ceisiadau recriwtio/gwaith Cadw staff (gan gynnwys cyfweiliadau wrth adael) Manylion staff (yn ôl gradd/disgyblaeth/arbenigedd/ardaloedd daearyddol) Marciau SPDR Dyrchafiad/dyrchafiad dros dro Trosglwyddiadau Cwynion Gweithdrefnau rheoli presenoldeb Ymchwiliadau Camau disgyblu a'u canlyniadau Hyfforddiant</p>	
2.7	Datblygu Safon Cydraddoldeb Hiliol Staff newydd a Modiwl Archwilio (o'r Safon EO), i roi eglurder rôl /cyfrifoldeb i RRMT ac EOC.	Cyhoeddwyd Safon Cydraddoldeb Hiliol (Staff) ym Medi 2005. Y modiwl archwilio ar gael ar yr un pryd ac yn cael ei archwilio yn flynyddol ers Ebrill 2006.
2.8	Cyhoeddi cyfarwyddyd ysgrifenedig ar ymgorffori materion hil mewn cynlluniau busnes trwy'r broses Asesu Effaith cydraddoldeb hiliol	Cyflwynwyd y broses asesu effaith sefydliad ym Medi 2005 (PSI37/2005). Fe'i datblygwyd ac fe'i gwellwyd yn PSO2800 a gyhoeddwyd ym Medi 2006. Adolygwyd yn ddiweddar, a chyflwynir gwelliannau eraill o Ebrill 2009 allan.
2.9	Grŵp Prosiect i gael ei sefydlu i:	Sefydlwyd grŵp prosiect a chyfarfu o 2004-2007. Bu prosiect peilot mewn pedwar carchar

	Adolygu cwmpas ar gyfer defnyddio cyfryngu a strategaethau ymyrryd eraill i'r staff/carcharorion. Dewisiadau i ymdrin â chwynion hiliol ac ymddygiad hiliol.	yn rhedeg o 2005-06. Y canlyniad oedd y dylid datblygu model llai ffurfiol o gyfryngu. Dros 40 REO wedi eu hyfforddi mewn ymwybyddiaeth cyfryngu a defnyddio sgiliau a gafwyd i ddatrys rhai RIRFau dethol yn anffurfiol pan oedd y ddwy blaid yn cytuno i ddefnyddio'r dull hwn.
Tasg Allweddol Lefel Uchel Chwech:		
Datblygu systemau monitro canolog i'r brif swyddfa, yn unol â'n hymrwymiad dan RR(A)A i ddadansoddi canlyniadau cyffredinol i garcharorion BME ar gyfer pob swyddogaeth.		
2.10	<p>Datblygu trefniadau ar gyfer monitro canolog prif swyddfa arferol, yn unol â RR(A)A ar feysydd Perfformiad Allweddol i garcharorion a staff i ymgorffori:-</p> <p><u>Carcharorion:</u> Parôl Categorioidio Rhyddhau dros dro HDC Dyfarniadau</p> <p><u>Staff:</u> Recriwtio Staff mewn swydd (yn ôl gradd/disgyblaeth) Cadw staff (yn ôl gradd/disgyblaeth) Dyrchafiad/IDS Canlyniadau arfarnu/cydnabod perfformiad Cwynion (yn ôl gradd/disgyblaeth) Mynediad i Hyfforddiant Ymchwiliadau/camau disgyblu a</p>	<p>SMART yn cael ei ddefnyddio mewn sefydliadau sector cyhoeddus ers Ebrill 2005 - gorfodol ers Ebrill 2006. SMART II yn cael ei ddefnyddio ers Ebrill 2008 (ac mewn carchardai ar gytundeb ers Gorffennaf 2008).</p> <p>Adrodd cenedlaethol a rhanbarthol ers Hydref 2008.</p> <p>Cyhoeddwyd PSI 39/2005 - ym mis Tachwedd 2005 - yn nodi'r broses fonitro. Mae'r Adolygiad Ethnigrwydd Staff yn cael ei gyhoeddi yn flynyddol.</p>

	chanlyniadau	
2.11	Sicrhau bod argymhellion ar gydraddoldeb hiliol mewn adroddiadau gan gyrff allanol, yn arbennig felly: Prif Arolygydd Carchardai Ei Mawrhydi; y Bwrdd Monitro Annibynnol a'r Ombwdsmon Carchardai a Phrawf yn cael eu dilyn yn briodol.	Yn ei le fel rhan o'r ymatebion arferol i adroddiadau. Ers 2006 mae hyn yn cael ei fonitro gan y REAG i sicrhau bod y dull yn gyson.
Tasg Allweddol Lefel Uchel Saith: Ymgorffori cydraddoldeb hiliol fel elfen graidd o'r rhaglen Rhaglen Wella (Meincnodi)		
2.12	Sicrhau bod pob Cynllun Gwella Perfformiad yn cynnwys elfen graidd ar gyfer cydraddoldeb hil	Yn ystod 2006-07 roedd y REAG yn cymryd rhan ar y cyfnod asesu a chynllunio gweithredu ar gyfer pob carchar yn y Rhaglen Gwella Perfformiad. Mae'r rhaglen wedi ei gohirio ers hynny, hyd nes daw canlyniad y rhaglen Manylebau, Meincnodi a Chostau (SBC). Bydd asesiad effaith llawn yn cael ei gynnal ar bob cam fydd yn deillio o'r rhaglen

		SBC, gan sicrhau bod cydraddoldeb hiliol yn elfen graidd yn y gwaith.
3 Tasg Allweddol Lefel Uchel Wyth: Er mwyn cyrraedd neu fynd tu hwnt i'r holl ddyletswyddau penodol a'r gofynion ar gyflogaeth a nodir yn RR(A)A a sicrhau bod cydraddoldeb cyfle yn cael ei ddarparu ym mhob agwedd ar waith y Gwasanaeth Carchardai		
3.1	Cwblhau'r Adolygiad Cydraddoldeb Hil o arferion/gweithdrefnau Cyflogi'r Gwasanaeth Carchardai a gweithredu'r canlyniadau	Ymdriniwyd â hyn trwy gyflwyno'r Cynllun Cydraddoldeb Hiliol a'r amserlen Asesu Effaith. Cyhoeddwyd yr asesiadau effaith ar wefan y Grŵp Gweithredu Cydraddoldeb Hiliol.
3.2	Datblygu systemau monitro Personél Prif Swyddfa effeithiol i ddadansoddi cynnydd ar faterion Cyflogaeth allweddol ar gyfer staff o leiafrifoedd ethnig a chynhyrchu adroddiadau chwarterol i'w hadolygu gan PSMB. I gynnwys: Recriwtio Staff mewn Swydd (yn ôl gradd/disgyblaeth) Cadw staff, gan gynnwys cyfweiliadau gadael (yn ôl gradd/disgyblaeth) Dyrchafiad/IDS Mynediad i Hyfforddiant Canlyniadau Arfarnu/Cydnabod Perfformiad	Cyflwynwyd Adolygiad Ethnigrwydd Chwarterol yng Ngorffennaf 2004 I gefnogi hyn, cyhoeddwyd Cyfarwyddyd Gwasanaeth Carchardai 39/2005 i wella gweithdrefnau monitro staff i sicrhau eu bod yn cydymffurfio â RR(A)A. Yn 2008 ehangodd yr adroddiad i ddod yn Adolygiad Amrywiaeth. Mae gan hwn yr un amcanion craidd â'r Adolygiad Ethnigrwydd gydag ethnigrwydd yn nodwedd bwysig ond mae wedi ehangu'r dadansoddiad i gwmpasu'r amrediad llawn o amrywiaeth. Bydd y modd y bydd data yn cael eu casglu yn cael ei wella trwy gyflwyno'r Ganolfan Gwasanaeth ar y Cyd a defnyddio meddalwedd Oracle.

	Cwynion (yn ôl gradd/disgyblaeth) Camau disgyblu a chanlyniadau	
3.3	Datblygu arweiniad ymarferol effeithiol (Recriwtio / Cadw) a sefydlu peirianwaith cefnogi canolog rhanbarthol ar gyfer recriwtio i dargedu cymunedau BME	<p>Lansiwyd y Pecyn Offer Allgyrch Recriwtio yn 2004. Gwefan ydi hwn i roi gwybodaeth, cyfarwyddyd ar arfer gorau a chefnogaeth i'r rhai sy'n ymwneud ac allgyrch recriwtio.</p> <p>Mae ymgyrch farchnata amrywiaeth yn cael ei rhedeg trwy 2008/09. Nod hon ydi herio amgyffrediad ac annog grwpiau lleiafrifol i ystyried eu hunain ar gyfer swyddi gyda'r Gwasanaeth.</p>
3.4	Adolygu recriwtio a chadw ymgeiswyr o leiafrifoedd ethnig ar Gynllun Datblygu Dwys (IDS) a datblygu strategaethau i wella perfformiad.	<p>Mae'r Gwasanaeth wedi monitro IDS yn barhaus a threfniadau recriwtio a dethol eraill.</p> <p>Gwelwyd gwelliannau yn y nifer o ymgeiswyr BME sy'n gwneud cais i'r cynllun IDS (trac cyflym i lefel Rheolwr) ond yn gyffredinol mae'r % sy'n mynd trwyddo yn dal yn is nag un staff Gwyn. Mae gwybodaeth fonitro fanylach yn awr yn caniatáu i ni edrych ar draws y ceinciau amrywiaeth ac yn yr is-grwpiau BME ac mae'r wybodaeth yma yn cael ei hymchwilio.</p> <p>Ni ddangosodd y gwerthusiad o'r ymgyrch recriwtio trac cyflym ddiwethaf am Uwch Reolwyr unrhyw arwydd o effaith niweidiol ac mae pedwar o'r 24 o bobl ar y cynllun o gefndir BME.</p>
3.5	Sicrhau bod y safonau sy'n ofynnol gan staff y Gwasanaeth Carchardai o ran dogfennau Cydraddoldeb Hiliol a Safonau Proffesiynol yn cael eu trin yn arferol trwy frifio ysgrifenedig a llafar ar bob lefel yn y Gwasanaeth.	<p>Cyflwynwyd Safon Gwasanaeth Carchardai 62 (Cysylltiadau Hiliol - Staff) ym Medi 2005. Roedd hyn yn caniatáu nifer o brosesau gan gynnwys arddangos y Datganiad Cysylltiadau Hiliol a nodyn atgoffa i'r staff yn flynyddol yn nodi'r diffiniad o ddigwyddiad hiliol a sut i roi adroddiad am un. Mae cyrraedd KPT Cysylltiadau Hiliol (Staff) yn rhan o'r cerdyn sgorio a bwyswyd i fonitro perfformiad sefydliadau.</p> <p>Defnyddiwyd cyflwyno'r Fframwaith Medr a Nodweddion i ddisgrifio ymddygiad y mae'r Gwasanaeth yn ei annog gan yr holl staff. Mae ymddygiad Parchu Eraill yn hyrwyddo</p>

		<p>cydraddoldeb cyfle; trin pawb yn deg, gydag urddas a pharch.</p> <p>Yn fwy diweddar, cyhoeddwyd llythyr a datganiad gan y Bwrdd ar ymdrin ag ymddygiad anaddas i gyhoeddi'r ymgyrch 'Heriwch ef – Newidiwch ef' ('Challenge it – Change it').</p>
<p>Tasg Allweddol Lefel Uchel Naw: Cynyddu'r gyfran o staff o grwpiau BME er mwyn gweld gweithlu cynrychioliadol erbyn 2009</p>		
3.6	<p>Cyhoeddi targedau perfformiad diwygiedig ar gyfer pob Maes/Swyddogaeth yn ôl sefydliad a monitro cynnydd ar eu cyflawni (misol).</p>	<p>Cyflwynwyd model gosod targed newydd ar gyfer blwyddyn ariannol 05/06. Mae hwn yn edrych ar y recriwtio a ragwelir i osod targedau sy'n gofyn am recriwtio sy'n uwch na'r boblogaeth BME sy'n weithredol yn economaidd yn lleol.</p>
<p>Tasg Allweddol Lefel Uchel Deg: Sicrhau bod hyfforddiant effeithiol yn ymgorffori materion cydraddoldeb hiliol (gan gynnwys gofynion RR(A)A yn cael ei ddatblygu a'i gyflawni i weithwyr a staff ar gytundeb ar sail anghenion dysgu</p>		
3.7	<p>Gweithredu canlyniadau'r Adolygiad o Hyfforddiant Hil ac Amrywiaeth i sicrhau bod staff yn mynychu hyfforddiant sy'n berthnasol i'w hamgylchedd gwaith ac anghenion dysgu sy'n ymgorffori gofynion RR(A)A. Dylid rhoi sylw penodol i Hyfforddiant Rheoli a Materion Cydraddoldeb Hil yn Elfen Graidd wrth gyflwyno pob cwrs.</p>	<p>Mae'r Hwyluswyr Amrywiaeth, ac o leiaf 56% o'r holl staff wedi cael hyfforddiant amrywiaeth ffurfiol dros y 3 blynedd diwethaf. Dydi'r ffigwr hwn ddim yn disgrifio'r gweithgareddau hyfforddi yn llawn gan nad ydi'n cynnwys mentrau lleol a rhanbarthol, nad ydi'r manylion amdanyn nhw yn cael eu casglu yn ganolog. Er mwyn cynyddu ymwybyddiaeth staff, bydd pecyn hyfforddiant amrywiaeth newydd yn cael ei gyflwyno i'r holl staff ar draws yr ystâd garchardai dros y 18-24 mis nesaf a fydd yn trafod holl geinciau amrywiaeth.</p> <p>Yn 2007 cyflwynwyd rhaglen gynhwysfawr o hyfforddiant i Dimau Gweithredu Cydraddoldeb Hiliol. Mae hon yn nodi graddau eu cyfrifoldebau cyfreithiol a'r offer amrywiol sydd ar gael i'w cynorthwyo gyda'r gwaith, gan gynnwys asesiadau effaith a monitro ethnig. Rhwng Ionawr 2007 a Mawrth 2008, dilynodd 2043 o reolwr a staff y cwrs hwn. Mae gan bob sefydliad Swyddog Cydraddoldeb Hiliol (REO), ac erbyn Mawrth 2008 roedd 111 REO wedi dilyn y cwrs a ddatblygwyd o'r newydd a grëwyd yn arbennig i'w paratoi ar gyfer eu gwaith. Mae'r cwrs hwn yn rhoi gwybodaeth i REOau iddyn nhw</p>

		<p>gynghori eraill am eu cyfrifoldebau a rheoli cydraddoldeb hiliol o ddydd i ddydd. Rhwng 2002 a 2004 roedd materion hil ac amrywiaeth yn cael eu monitro yn rhan o broses adolygu'r cwrs, a datblygwyd cyfarwyddyd yn 2003 i gynorthwyo hyfforddwyr i weu amrywiaeth trwy eu deunydd cwrs a'r modd y maen nhw yn ei gyflwyno. Cyflwynwyd Adroddiad Hunan Asesiad, elfen o'r Fframwaith Sicrhau Ansawdd, yn 2005 i adolygu'r ddarpariaeth o ddeunydd hyfforddi mewn meysydd cwricwlwm. Mae'r gwaith yn dal i barhau ar weu materion amrywiaeth trwy holl ddeunydd y cyrsiau, gydag Adran Datblygu Cwricwlwm Dysgu a Datblygu Adnoddau Dynol yn gyfrifol am hyn yn awr. Mae Polisi Datblygu Cwricwlwm Dysgu a Datblygu Adnoddau Dynol yn nodi'r gofyniad i themâu cydraddoldeb ac amrywiaeth gael eu gweu trwy bob pecyn dysgu, i sicrhau bod myfyrwyr yn cael y sgiliau priodol i ymdrin â phroblemau amrywiaeth ac yn rhoi gwerth ar amrywiaeth yn y gweithle.</p> <p>Mae'r cwrs Hyfforddiant Lefel Mynediad Swyddogion Carchar (POELT) wedi cael ei adolygu i sicrhau bod materion amrywiaeth yn cael eu gweu trwy'r deunydd ar gyfer y cwrs ac mae'r cwricwlwm wedi ei gyflunio â'r Safonau Galwedigaethol Cenedlaethol Gofal yn y Ddalfa (sy'n cynnwys amrywiaeth). Yn ychwanegol at sesiynau penodol i ymdrin â materion amrywiaeth, cyflwynwyd amcan dysgu ar sail sefydliad yn Wythnos 5 o'r cwrs POELT pan fydd myfyrwyr yn cyfarfod eu REO/Swyddog Amrywiaeth a charcharorion (gan gynnwys BME). Yn wythnos 6 mae'r hyfforddwyr yn hwyluso ystyriaeth, sydd wedi bod yn gadarnhaol wrth danlinellu materion diwylliannol i fyfyrwyr. Mae'n ofynnol i bawb sy'n cael swydd o'r newydd gwblhau NVQ Gofal yn y Ddalfa cyn pen eu 12 mis cyntaf, sydd â modiwl gorfodol dan y teitl "hyrwyddo cydraddoldeb a rhoi gwerth ar amrywiaeth pobl.</p>
3.8	<p>Rhoi cyfarwyddyd i staff yn egluro sut y bydd Hyfforddiant Hil ac Amrywiaeth yn cael ei ddarparu.</p> <p>Pob rheolwr i adolygu anghenion dysgu unigolion fel rhan o'r System Arfarnu Perfformiad flynyddol a chofnodi sut y</p>	<p>Yn 2004 datblygwyd pecyn offer rheolwyr oedd yn cynnwys modiwl ar amrywiaeth. Ar hyn o bryd, mae amrywiaeth yn cael ei drin yn benodol yn hyfforddiant cyntaf rheolwyr llinell yn rhan o'r Dystysgrif Ragarweiniol mewn Rheoli, ac yn y rhaglenni Rheolwr Gweithredol (Rhagoriaeth mewn Rheolaeth ac Arweinyddiaeth yn y Gwasanaeth Carchardai - EMALPS) ac Uwch Reolwr Gweithredol (Rhagoriaeth mewn Arweinyddiaeth a Pherfformiad mewn Carchardai - LEAPP).</p> <p>Roedd cyfarwyddyd dan y teitl "Getting SPDRs Right - Top Tips", a gyhoeddwyd gan PMG</p>

	bydd y rhain yn cael eu trin trwy Hyfforddiant	yn 2004, yn ymgorffori'r angen i'r holl reolwyr fodloni eu hunain bod gan eu staff yr ymwybyddiaeth angenrheidiol o faterion hil ac amrywiaeth. Mae'r Fframwaith Medrusrwydd a Nodweddion a gyflwynwyd yn Ebrill 2008 yn cynnwys yr elfen Parchu Eraill (sy'n hyrwyddo cydraddoldeb cyfle; trin pawb yn deg, gydag urddas a pharch; yn herio ymddygiad gwahaniaethol, ac yn cynnal a meithrin amrywiaeth). Cytunir ar unrhyw anghenion datblygu yn ymwneud â'r elfen hon pan fydd adroddiadau perfformiad staff yn cael eu hagor.
Tasg Allweddol Lefel Uchel Un ar Ddeg: Cynnal effaith hyfforddiant cydraddoldeb hiliol mewn rhaglen generig yn y brif-ffrwd trwy broses Sicrhau Ansawdd benodol		
3.9	Er mwyn cyflwyno prosesau Sicrhau Ansawdd ar gyfer yr holl gyrsiau sy'n cynnwys Cymedrolwyr Allanol i ymgorffori darparu Adolygu Hyfforddiant Hil/Amrywiaeth yn y rhaglen generig brif-ffrwd	<p>Datblygwyd Fframwaith Sicrhau Ansawdd cynhwysfawr sy'n cwmpasu Adrodd ar Hunan Asesu, Cyflwyniadau Dadl Busnes ac Addas i'r Diben, Gwerthuso Hyfforddiant ac arsylwadau athrawon. Mae'r cyfan yn rhannau canolog o'r broses ansawdd ac yn cynnwys peirianwaith i hyrwyddo amrywiaeth hil a chydaddoldeb cyfle. Mae Adran Sicrhau Ansawdd Dysgu a Datblygu Adnoddau Dynol (QuAD) yn darparu cyfarwyddyd ar y broses sicrhau ansawdd trwy'r Fframwaith Sicrhau Ansawdd a'r Pecyn Offer Ansawdd a'i ymgynghorwyr Sicrhau Ansawdd. Mae'r broses Sicrhau Ansawdd yn berthnasol i hyfforddiant a ddatblygwyd ac a ddarperir yn fewnol a chysiau a gomisiynir gan ddarparwyr allanol.</p> <p>Yn 2005 datblygwyd y broses Adrodd ar Hunan Asesiad (SAR) sy'n ei gwneud yn ofynnol i ddarparwyr hyfforddiant ymwneud â'r broses ansawdd. Ers hynny mae grwpiau eraill sy'n gyfrifol am hyfforddiant (gan gynnwys REAG) a mwyafrif y sefydliadau wedi ymwneud â'r broses yn wirfoddol. Mae'r broses yn ei gwneud yn ofynnol i Adroddiad Hunan Asesiad o'r ddarpariaeth hyfforddiant gael ei gyflwyno yn flynyddol gyda Chynllun Gwella Ansawdd i ymdrin ag unrhyw feysydd a ddynodwyd i'w gwella. Rhaid i ddarparwyr hyfforddiant ateb a darparu tystiolaeth ar gyfer pum cwestiwn allweddol sy'n ymgorffori sut y mae hil, amrywiaeth a chydaddoldeb cyfle yn cael eu trin.</p>

		<p>Mae'r Bwrdd Sicrhau Ansawdd sy'n cynnwys cymysgedd o aelodau allanol yn cynrychioli OfSTED ac Addysg Bellach ac aelodau mewnol, yn cyfarfod yn chwarterol i ystyried Adroddiadau Hunan Asesiad (SAR). Yn dilyn ymweliad dilysu, mae'r Bwrdd yn penderfynu a yw am gefnogi'r SAR ac yn rhoi manylion y diwygiadau gofynnol i'r Cynllun Gwella Ansawdd.</p> <p>Yn unol â Phorth Cwricwlwm Dysgu a Datblygu Adnoddau Dynol, bydd rhaid i noddwyr sy'n comisiynu adolygiad newydd neu sylweddol ar gwrs sy'n bodoli gyflwyno dadl fusnes, ac mae'r gofyniad i fodloni materion hil, armywiaeth a chydraddoldeb yn ysgrifenedig yn y meini prawf ar gyfer dadl fusnes. Wedi i'r cwricwlwm gael ei ddatblygu, rhaid i gyrsiau hyfforddi newydd fynd trwy'r broses "Addas i'r Diben" i sicrhau bod y cyrsiau yn cyflawni eu nodau a'u hamcanion. Mae hyn yn ei gwneud yn ofynnol i gydraddoldeb cyfle, gan gynnwys hil, fod yn sail holl gynnwys y cwrs a'i fod wedi ei ymwreiddio ym mhob agwedd ar y broses addysgu a'r adnoddau addysgu/dysgu.</p>
3.10	Cynnal Adolygiad Blynyddol o'r ddarpariaeth hyfforddiant ar draws pob cwrs i asesu ansawdd/lefel y ddarpariaeth, cyfranogiad staff; meysydd gwella a chanlyniadau	<p>Trwy ymwneud â'r broses ansawdd, mae'n ofynnol i ddarparwyr hyfforddiant gyflwyno SAR o'u darpariaeth hyfforddiant yn flynyddol. Gweler 3.9.</p> <p>Bydd cymryd rhan yn y broses SAR yn dod yn orfodol pan gyhoeddir Gorchymyn Gwasanaeth Carchardai, y cynllunnir ei weithredu wedi i'r strwythur NOMS newydd gael ei sefydlu.</p> <p>Cyflwynwyd y System Gwerthuso Hyfforddiant i sefydlu effeithiolrwydd yr hyfforddiant, ac a ydi'n bodloni anghenion y dysgwyr. Mae'r ffurflenni, sy'n cael eu llenwi gan ddysgwyr a'u rheolwyr, yn rhoi adborth i ddarparwyr hyfforddiant ac fe'u defnyddir nhw yn awr yn rhan o'r broses SAR.</p> <p>Erbyn Mehefin 2009, bydd QuAD yn cynhyrchu adolygiad thematig o hyfforddiant cydraddoldeb hiliol yn seiliedig ar wybodaeth a gasglwyd trwy'r broses SAR.</p>

3.11	Datblygu pecyn Hil ac Amrywiaeth penodol a Chwrs Gloywi i staff a ddynodwyd fel rhai sydd ag anghenion dysgu arbenigol	Lansiwyd fideo hyfforddi Amrywiaeth a Gwahaniaethu ym mis Tachwedd 2003, ac fe'i dosbarthwyd i'r holl reolwyr hyfforddiant ynghyd â llawlyfr hyfforddwr a llyfr gwaith i'r dysgwyr. Er iddo gael ei ddatblygu yn wreiddiol ar gyfer y cwrs POELT, roedd yn addas i'r holl staff newydd a chyfredol. Yn Ebrill 2005 trosglwyddodd y cyfrifoldeb am y weithred hon i REAG, a datblygwyd hyfforddiant REAT a REO yn 2007 (gweler 3.7)
3.12	Cynhyrchu Taflenni Gwybodaeth sy'n nodi cyfrifoldebau a hawliau staff a charcharorion dan Ddeddfwriaeth Cyfle Cyfartal a sicrhau dosbarthu effeithiol.	Ataliwyd gwaith ar y prosiect hwn yn dilyn cyfarfod o Fwrdd Rheoli'r Rhaglen ym Mai 2004. Y camau adfer a gymerwyd oedd: Rhoi'r dasg i NACRO edrych ar y taflenni carcharorion arfaethedig, a chyfarfu HMPS â NACRO ym mis Tachwedd 2004. Yn dilyn eu cymeradwyo gan PSMB, argraffwyd a dosbarthwyd y taflenni i bob sefydliad yn Ionawr/Chwefror 2005. Hawliau a chyfrifoldebau staff yn cael eu nodi yng Ngorchymyn y Gwasanaeth Carchar 8010 - Cyfle Cyfartal, y Llawlyfr Staff ac yn cael ei atgyfnerthu trwy hyfforddiant amrywiaeth.
4 Tasg Allweddol Lefel Uchel Deuddeg: Datblygu systemau effeithiol yn genedlaethol ac yn sefydliadol i fonitro cynnydd ar gydraddoldeb hil gan sicrhau eu bod yn cydymffurfio â RR(A)A a chymryd camau adfer i fynd i'r afael ag anawsterau		
4.1	Adroddiad chwarterol i PSMB i gynnwys dadansoddiad o ddata/cynnydd ac Adolygiad Golau Traffig o'r cynnydd cyffredinol o'i gymharu â'r Tasgau Allweddol	Mae adroddiadau chwarterol i'r PSMB wedi parhau trwy gydol y cyfnod.
4.2	Egluro ac atgyfnerthu rôl a chyfrifoldeb yr Uwch Dimau Rheoli a RRMT i adolygu'r	Mae PSO2800 a gyhoeddwyd ym Medi 2006 yn nodi'r trefniadau.

	modd y cyflawnir Cydraddoldeb Hiliol a sicrhau cymryd camau adfer i fynd i'r afael ag anawsterau pan fydd angen hynny	
4.3	<p>Cynhyrchu a chyhoeddi disgrifiad o waith Cydraddoldeb Hiliol yn y Gwasanaeth Carchardai yn rhan o'i Adroddiad Blynyddol. Bydd y disgrifiad yn cynnwys:-</p> <p>Cynnydd ar weithredu'r Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Hiliol Perfformiad o'i gymharu â'r Dangosyddion Allweddol Crynodeb o ganlyniadau o asesu/adolygiad o bolisiau am effaith niweidiol Crynodeb o fentrau dan y cynllun Cydraddoldeb Hiliol /gwaith ar y gweill Cynlluniau ar gyfer gwaith yn y dyfodol</p>	Adroddiadau Blynyddol ar y Cynllun Cydraddoldeb Hiliol wedi eu cyhoeddi.
<p>Tasg Allweddol Lefel Uchel Tri ar Ddeg: Datblygu gwell trefniadau ar gyfer ymgynghori ar faterion cydraddoldeb hiliol i gynnwys:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grŵp Gwaith Cydraddoldeb Hiliol (cenedlaethol) • Ymgynghoriad Ymlyniad Cymunedol gan RRMT • Mewnbwn carchardai (estyniad i'r arolwg MQPL) • Arolygon staff yn rhanbarthol • Bwrdd Ymgynghorol y Cyfarwyddwr Cyffredinol 		

4.4	<p>Sefydlu Grŵp Gwaith Cydraddoldeb Hiliol dan Gadeiryddiaeth Ymgynghorydd Cydraddoldeb Hiliol y Gwasanaeth Carchardai i weithredu fel corff ymgynghorol/cynghori i gefnogi PSMB. TOR ffurfiol i'w gytuno gyda chylch gorchwyl penodol i ystyried unrhyw effaith niweidiol posibl y gall polisïau/arferion eu cael ar grwpiau lleiafrifoedd ethnig</p>	<p>Grŵp Ymgynghorol Hil wedi ei sefydlu ac yn cyfarfod yn chwarterol. Wedi ei ail lunio yn ystod 2007 trwy recriwtio allanol mewn canolfan asesu i sicrhau bod yr aelodaeth yn gynrychioliadol ac yn fedrus.</p>
4.5	<p>Cryfhau RRMT sefydliadau trwy:</p> <p>Gyfranogiad cynrychiolwyr carcharorion o leiafrifoedd ethnig ar bob RRMT</p> <p>Cyfraniad grwpiau cymunedol allanol ar RRMT</p>	<p>Bu hyn yn orfodol ers cyhoeddi PSO2800 ym Medi 2006.</p> <p>Yr holl sefydliadau â chynrychiolaeth o blith y carcharorion ar y REAT.</p> <p>Nid yw pob sefydliad wedi llwyddo i gael cynrychiolaeth o'r grwpiau cymunedol – mae rhai carchardai llai a mwy gwledig wedi ei chael yn anodd cyflawni hyn. Ym Mehefin 2008, roedd cynrychiolwyr cymunedol allanol ar 97 REAT.</p>

4.6	<p>Datblygu:</p> <p>Arolwg MQPL penodol i fynd i'r afael â materion Cydraddoldeb Hiliol i garcharorion (gyda'r Institute of Criminology, Caergrawnt)</p> <p>Manylebau ychwanegol ar gyfer y Tîm Arolygu Staff i ddatblygu arolwg Cydraddoldeb Hil i'w defnyddio gan Ardaloedd.</p> <p>Peirianwaith ffurfiol ar gyfer adrodd ar adborth gan aelodau RESPECT yn rhanbarthol</p>	<p>Mesurau ychwanegol wedi eu hymgorffori yn yr arolwg MQPL sy'n cael eu defnyddio yn genedlaethol ers 2005.</p>
<p>Tasg Allweddol Lefel Uchel Pedwar ar Ddeg: Rhoi adroddiad a chyhoeddi canlyniadau a pherfformiad cydraddoldeb hiliol o'i gymharu â'r Cynllun Gweithredu hwn i'r CRE ac i'r cyhoedd yn ehangach.</p>		
4.7	<p>Adroddiadau chwarterol i'r CRE i'w cynhyrchu wrth gyflawni ymrwymiadau'r Cynllun Gweithredu</p>	<p>Darparwyd adroddiadau chwarterol hyd ddiwedd 2005. Yn awr defnyddir adroddiadau cyson i'r Panel Archwilio Gweinidogol.</p>
4.8	<p>Datblygu Gwefan i'r Gwasanaeth Carchardai i gynnwys crynodeb o waith Cydraddoldeb Hil sy'n cael ei wneud gan y Gwasanaeth Carchardai ac i gofnodi cynnydd.</p>	<p>Adroddiadau Blynyddol ar y Cynllun Cydraddoldeb Hiliol yn cael eu cyhoeddi ar y rhyngwyd.</p>

Data monitro ethnig SMART

Datblygwyd yr offeryn Templed Monitro Systematig a Dadansoddi Cydraddoldeb Hiliol (SMART) i'w ddefnyddio mewn sefydliadau. Fe'i rhyddhawyd yn genedlaethol yn 2005, ac mae ei ddefnyddio yn orfodol ers Ebrill 2006. Mae SMART yn nodi egwyddorion gosod ystod i gynorthwyo i fonitro canlyniadau swyddogaethau neu bolisiau yn ôl ethnigrwydd ac mae'n rhoi arwydd a oes angen gweithredu neu ymchwiliad pellach.

Datblygwyd y feddalwedd ymhellach yn ystod 2007 ac mae SMART II yn awr wedi ei ryddhau i holl sefydliadau'r sectorau preifat a chyhoeddus. Mae wyth maes ar gyfer monitro SMART yn orfodol. Mae'r gallu ynddo hefyd i fonitro prosesau eraill a ddewiswyd oherwydd eu pwysigrwydd yn lleol.

Mae SMART II yn haws ei ddefnyddio ac mae'n fwy defnyddiol, gan gynnwys mwy o fanylion ar y canlyniadau - gan wahaniaethu rhwng grwpiau ethnig gwahanol yn y grŵp ethnig Du a Lleiafrif Ethnig a'r grŵp Gwyn, yn ogystal â rhwng y ddau grŵp - a'r gallu i fonitro tueddiadau dros amser. Mae bodolaeth y meddalwedd newydd - a'r ffaith ei fod yn cael ei ddefnyddio gan y carchardai ar gytundeb yn ogystal â'r rhai o'r sector cyhoeddus ers ail chwarter 2008 - wedi creu'r gallu i gasglu data er mwyn rhoi ffigyrau monitro ardal a chenedlaethol.

Mae'r graffiau canlynol yn darlunio'r set gyntaf o ddata cenedlaethol SMART, o Ebrill – Medi 2008, ar gyfer yr wyth maes gorfodol. Mae ystod ddisgwyliedig pob mis (a dynnwyd o'r data poblogaeth ac a osodwyd yn ystadegol i adlewyrchu amrywiad derbynol o amgylch cynrychiolaeth hollol gymesur) yn cael ei darlunio gan y blwch melyn, a'r canlyniad gwirioneddol yn cael ei ddangos gan y groes goch. Os ydi'r groes goch y tu mewn i'r blwch mae hyn yn dangos bod y canlyniad yn yr ystod gywir. Os ydi'r tu allan i'r blwch mae'r tu allan i'r ystod – mae hyn yn dangos bod anghymesuredd.

Nodyn ar Osod Ystod

Ffordd o asesu cymesuredd canlyniadau mewn swyddogaeth ydi gosod ystod gan ddefnyddio dull ystadegol.

Mae man canol yr ystod yn cael ei osod gan ddefnyddio'r gyfran o boblogaeth y carchar sydd o grŵp ethnig arbennig a faint o weithgaredd sydd mewn swyddogaeth. Er enghraifft, os ydi 10% o boblogaeth y carchar yn Asiaidd neu'n Asiaidd Prydeinig byddem yn disgwyl i 10% o'r cwynion ddod gan garcharorion Asiaidd. Felly os oes 200 o gwynion byddem yn disgwyl i 20 ohonyn nhw fod gan garcharorion Asiaidd.

Mae gosod ystod yn mynd a hyn gam ymhellach. Mae'n cymryd yr un dau ddarn o wybodaeth (y gyfran o'r boblogaeth o'r grŵp a swm y gweithgaredd) ac yn gwneud cyfrifiad o debygolrwydd (yn achos SMART II mae hyn yn

debygolrwydd 90%). Yn y ffordd hon rydym yn medru pennu ystod y byddem yn disgwyl i swm y gweithgaredd ar gyfer grŵp ethnig fod ynddo am y rhan fwyaf (yn yr achos hwn 90%) o'r amser. Neu, o'i ddweud mewn ffordd arall, gallwn gyfrifo faint o garcharorion o grŵp penodol y byddem yn disgwyl iddyn nhw (90% o'r amser) ddod i'r golwg yn y swyddogaeth. Er enghraifft, os ydi poblogaeth y carchar yn 10% Asiaidd ac roedd 200 o gwynion, mae gennym fan canol o 10% o 20 cwyn ond gydag ystod ddisgwyliedig rhwng 13 a 27 cwyn.

Os oedd y boblogaeth yn 10% Asiaidd ac roedd 200 cwyn mewn mis a bod 15 o'r cwynion gan garcharorion Asiaidd, byddai'r offeryn SMART II yn dweud wrthym fod y swyddogaeth Cwynion Asiaidd o fewn yr ystod.

Dylid nodi bod tebygolrwydd 10% y bydd y canlyniad allan o'r ystod mewn unrhyw fis unigol (h.y. fe fydddech yn disgwyl bod allan o'r ystod ar un mis ymhob deg). Ond, pan fydd y canlyniad allan o'r ystod yn yr un cyfeiriad am ddau neu dri mis yn olynol mae'r tebygolrwydd hwn yn lleihau'n gyflym, i 2.5% (1 ym mhob 40) ac yna i 0.125% (1 ym mhob 800). Pan welir tuedd fel hyn byddem yn casglu y gall gwahaniaethu fod yn digwydd a byddem yn dechrau cynnal ymchwiliad pellach a/neu weithredu i gywiro'r anghyfartaledd.

Mae'r fformiwla gosod ystod yn golygu bod maint yr ystod yn mynd yn llai wrth i nifer y digwyddiadau gynyddu. Mae hyn yn adlewyrchu damcaniaeth tebygolrwydd - os byddwch yn taflu ceiniog ddwywaith, mae'n debygol y bydd yn dangos y pen ddim un neu bob tro (h.y. y bydd yn amrywio'n fawr oddi wrth ganlyniad cymesur). Ond os byddwch yn taflu ceiniog gan gwaith byddech yn disgwyl i'r canlyniad fod yn eithaf agos i 50 pen a 50 cynffon, ac o'i thaflu fil o weithiau byddech yn synnu petai'r canlyniad yn amrywio'n fawr oddi wrth 500 pen a 500 cynffon.

AROLWG NACRO O AMGYFFREDIAD CARCHARORION

Crynodeb cryno ydi hwn o'r canlyniadau perthnasol o arolwg ehangach a gynhaliwyd gan NACRO mewn naw carchar yng Ngorffennaf ac Awst 2008.

Cefndir

Er mwyn ategu at waith y timau adolygu gyda data o amrywiaeth ehangach o sefydliadau, comisiynwyd arolwg annibynnol o amgyffrediad carcharorion gan NACRO.

Cynhaliodd Uned Hil a Chyfiawnder Troseddol NACRO arolwg cyntaf yn 1998 ac fe roddwyd adroddiad ar y canlyniadau yn *Race and Prisons: A Snapshot Survey*, a gyhoeddwyd ym Mai 2000. Defnyddiwyd yr holiadur carcharorion a ddefnyddiwyd yn y gwaith hwnnw wedyn gan yr ymgynghorwyr rheoli IONANN yn 2003 mewn asesiad o effeithiau hyfforddiant amrywiaeth ar staff. Darparodd yr adroddiad mewnol a ddeilliodd o'r gwaith hwn ddata gwaelodlin o union adeg yr adroddiad CRE.

Gofynnwyd i NACRO felly ailadrodd yr arolwg yn 2008, yn yr un naw carchar ag yr ymwelodd IONANN â nhw yn 2003, mewn ymgais i gynhyrchu data cymharol.

Dull

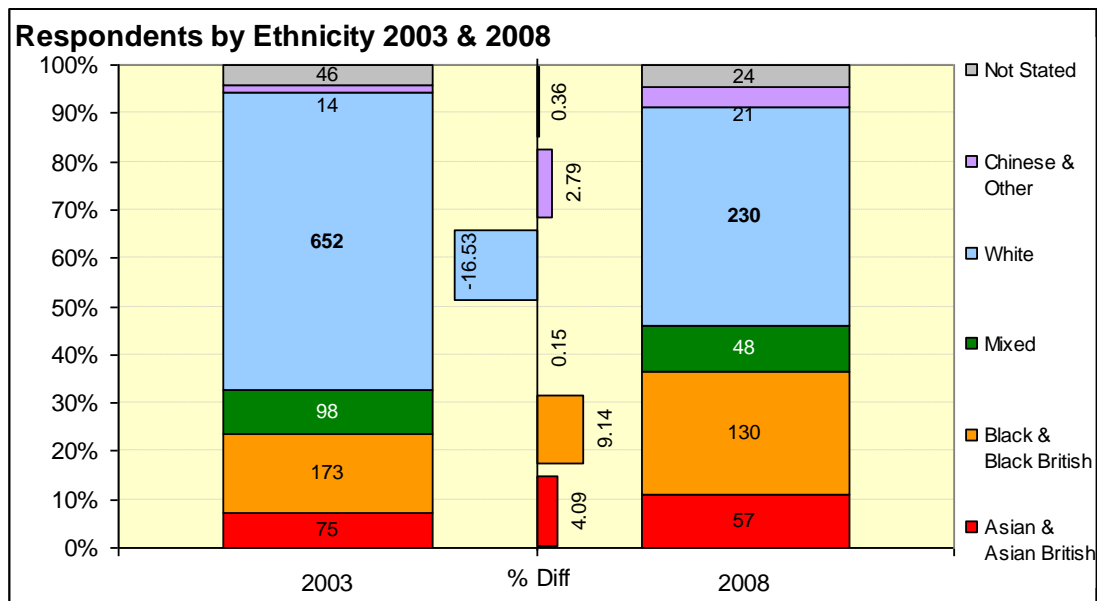
Cynhaliwyd yr arolwg yn yr un naw carchar ag yn 2003. Roedd y rhain yn cynnwys dau garchar diogelwch uchel (y ddau yn cynnwys swyddogaeth leol), tri carchar hyfforddi categori C, dau sefydliad troseddwr ifanc a dau garchar menywod.

Cynhaliwyd arolwg 2003 gan IONANN gan ddefnyddio strategaeth samplo ar hap: fe wnaethant ofyn am ymateb gan garcharorion yr oedden nhw'n eu cyfarfod mewn adrannau addysg a meysydd gweithgaredd arall mewn carchardai, gan geisio cynnwys amrywiaeth o garcharorion ar draws y gwahanol geinciau amrywiaeth. Yn 2008 crëwyd sampl haenedig ar hap o restr a grëwyd o LIDS. Roedd ein diddordeb yn benodol mewn materion hiliol, felly fe wnaethom ddewis ychydig dros 100 o garcharorion o bob carchar ar hap, ond er mwyn sicrhau gorgynrychioli grwpiau BME, â 50% o'r sampl a wahoddwyd i gymryd rhan yn BME a 50% yn Wyn beth bynnag oedd y gynrychiolaeth ym mhoblogaeth y carchar. Roedd cymryd rhan yn wirfoddol a gwnaed trefniadau i sicrhau na doedd carcharorion ddim yn dioddef unrhyw anfantais o gymryd rhan (ee colli tâl).

Bu staff y REAG yn cynorthwyo NACRO trwy gynnal y gwaith samplo a chysylltu â'r Rheolwyr Amrywiaeth a/neu Swyddogion Cydraddoldeb Hiliol yn y carchardai i hwyluso'r arolwg. Rhannwyd yr arolygon i'r carcharorion mewn grwpiau o tua ugain dros gyfnod o ddiwrnod neu ddau ym mhob carchar.

Wedi llenwi'r holiadur gofynnwyd i'r carcharorion gymryd rhan mewn trafodaeth grŵp ffocws ar faterion hiliol wedi eu trefnu gan staff NACRO a'r REAG, ac mae canlyniadau'r trafodaethau hyn yn cael eu nodi ochr yn ochr â chanlyniadau'r arolwg.

Llwyddodd cyfanswm o 510 o garcharorion i gwblhau'r arolwg yn 2008. Mae hon yn sampl lai na'r 1058 carcharor a welwyd gan IONNAN yn 2003. Mae gwahaniaethau sylweddol hefyd rhwng y samplau o ran y gyfran o garcharorion BME- 52% yn 2008 o'i gymharu â 34% yn 2003. Dydi hyn ddim yn annilysu unrhyw gymhariaeth, ond mae'n golygu bod rhaid bod yn ofalus wrth ddehongli'r data.



Ymatebwr yn ôl Ethnigrwydd 2003 a 2008

Heb ei ddatgan
Tseineaidd ac Arall
Gwyn
Cymysg
Du a Du Prydeinig
Asiaidd ac Asiaidd Prydeinig

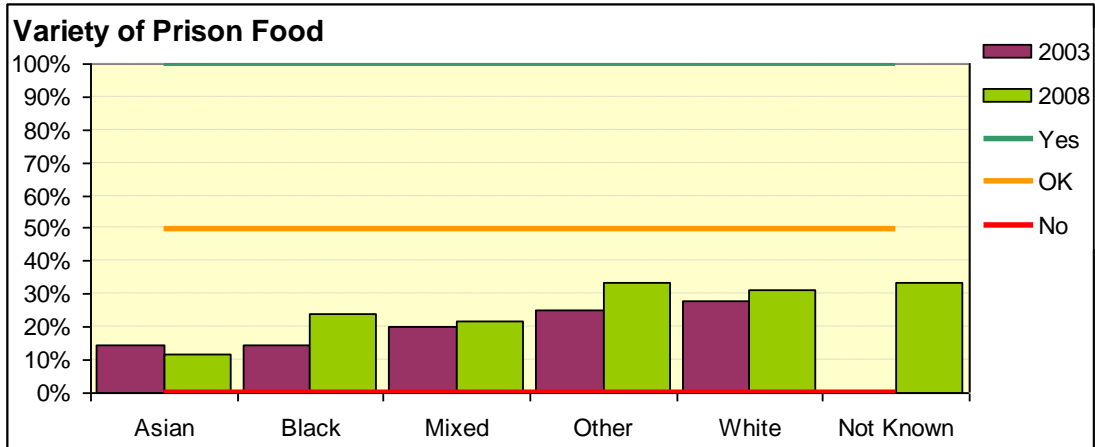
%Gwahaniaeth

Canlyniadau

Nid oedd yn bosibl gwneud cymariaethau manwl rhwng 2003 a 2008 ym mhob maes oherwydd na doedd adroddiad IONNAN ddim yn rhoi dadansoddiad o ganlyniadau yn ôl ethnigrwydd ym mhob achos. Mae'r canlynol yn cynnig cymariaethau lle bynnag y bo modd.

Caffaeledd Nwyddau Cyfleusterau a Gwasanaethau

Mae amrywiaeth bwyd carchar yn un maes lle mae'r ganran o'r rhai sy'n fodlon yn y rhan fwyaf o grwpiau ethnig (ond nid y grŵp Asiaidd) wedi cynyddu. Mae'r canlyniadau ar gyfer y rhan fwyaf o grwpiau BME yn parhau yn is na'r rhai i garcharorion Gwyn.

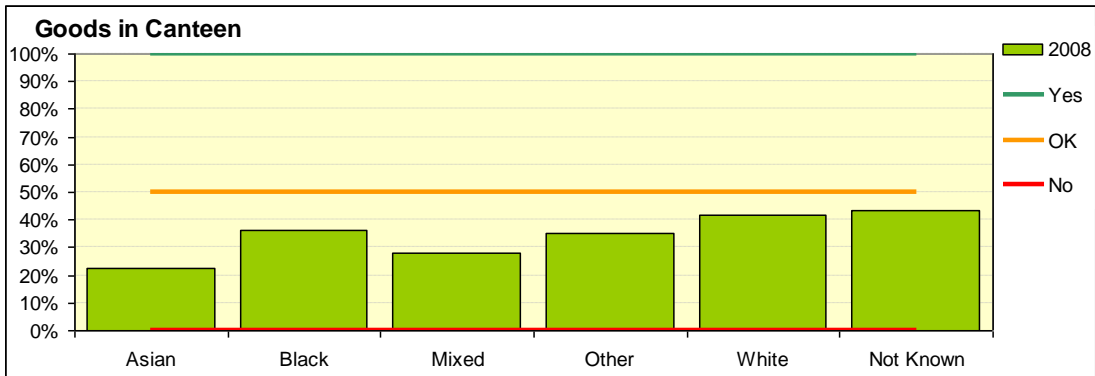


Amrywiaeth Bwyd Carchar

Yes = Ie
 OK = Iawn
 No = Na
 Asiaidd
 Du
 Cymysg
 Arall
 Gwyn
 Anhysbys

Un sylw nodweddiadol oedd: “Does dim bwydydd Asiaidd da ar gael.”

Does dim modd cael cymhariaeth yn ôl ethnigrwydd ar gyfer y cantîn, ond roedd y canlyniadau yn 2008 yn well na'r rhai yn 2003. Roedd y canlyniadau ar gyfer pob grŵp BME yn is na'r rhai i garcharorion Gwyn.

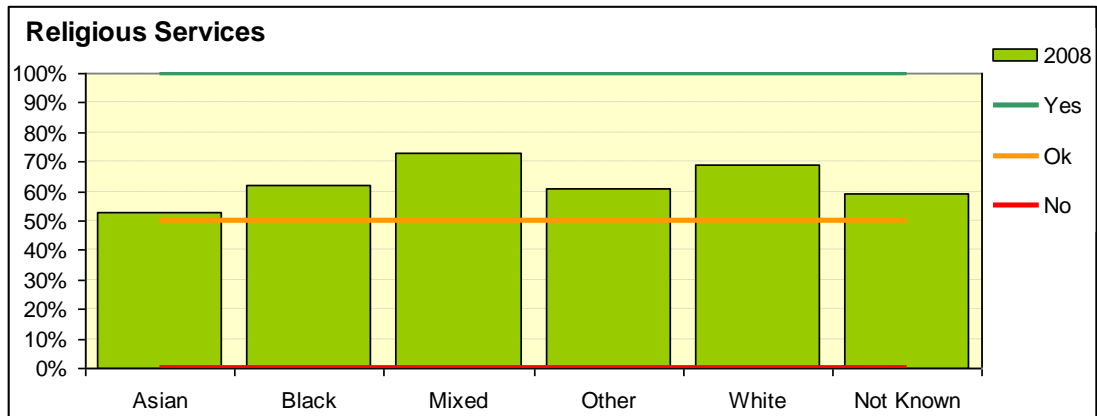


Nwyddau yn y cantîn

Yes = Ie
 OK = Iawn
 No = Na
 Asiaidd
 Du
 Cymysg
 Arall
 Gwyn
 Anhysbys

Un sylw nodweddiadol oedd: “Ni roddir unrhyw ystyriaeth i nwyddau ymolchi du ar restr Aramark.”

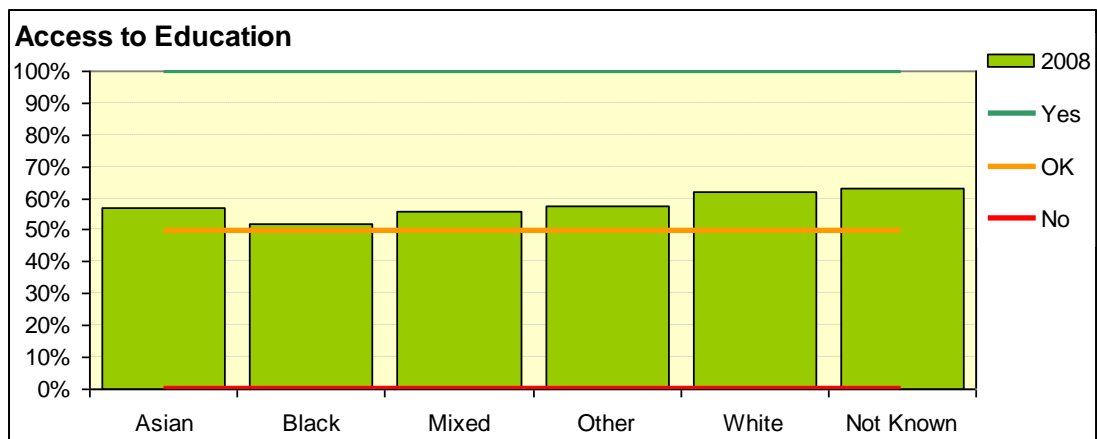
O ran mynediad i wasanaethau crefyddol, roedd y canlyniadau cyffredinol ar gyfer 2008 yn well na'r rhai ar gyfer 2003. Yn 2008 roedd y canlyniadau yn is ar gyfer y rhan fwyaf o grwpiau BME na'r rhai i garcharorion Gwyn.



Gwasanaethau Crefyddol

Yes = Ie
 OK = Iawn
 No = Na
 Asiaidd
 Du
 Cymysg
 Arall
 Gwyn
 Anhysbys

O ran mynediad i addysg, roedd y canlyniadau yn 2008 yn fras yn debyg i'r rhai yn 2003. Nid oedd y canlyniadau yn ôl ethnigrwydd yn 2008 yn dangos llawer o wahaniaeth rhwng grwpiau ethnig.



Mynediad i Addysg

Yes = Ie
 OK = Iawn
 No = Na
 Asiaidd
 Du
 Cymysg
 Arall
 Gwyn
 Anhysbys

Cododd y materion sy'n benodol i garcharorion sy'n Sipsiwn, Romani a Theithwyr mewn trafodaethau â charcharorion, er enghraifft ymatebodd un "Dydi amrywiaeth ddim yn digwydd rhyw lawer yn y sefydliad yma, yn arbennig wrth ymwneud â diwylliant Sipsiwn a Theithwyr".

Cwynion ac Ymchwiliadau

Mae'r nifer o garcharorion a ddywedodd y bydden nhw bob amser neu weithiau yn rhoi adroddiad am ddigwyddiad wedi cynyddu o 32% yn 2003 i 39% yn 2008. Yn 2008, roedd 57% o'r sampl wedi cwyno, o'i gymharu â 44% yn 2003.

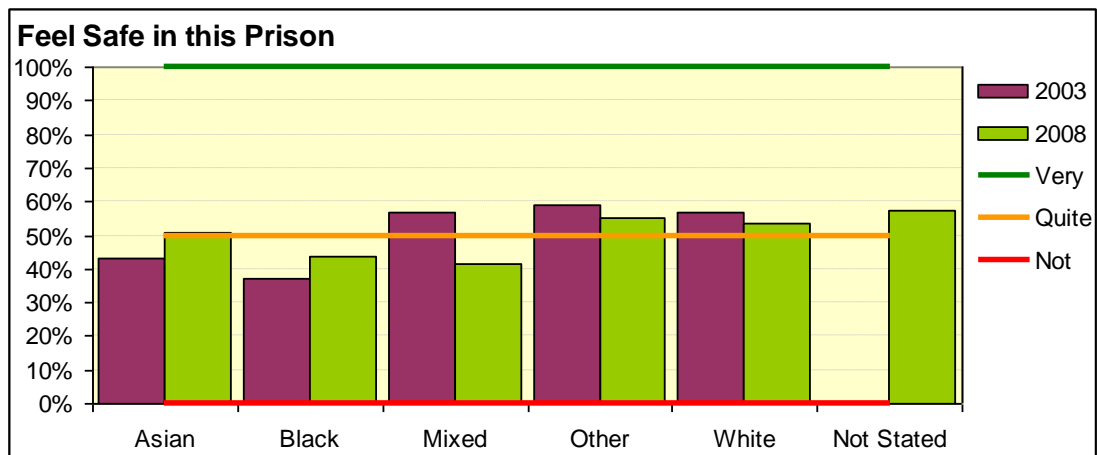
Roedd nifer y carcharorion oedd yn adrodd eu bod yn fodlon ar y ffordd yr oedd eu cwyn wedi cael ei thrin wedi cynyddu o 14% i 18% - mae'r ffigwr hwn yn parhau'n isel iawn, ond mae'n dangos rhywfaint o welliant.

Ymhlith y sylwadau a wnaed gan garcharorion roedd galwadau am ymchwiliad annibynnol: "Pam na all pobl annibynnol ymdrin â chwynion gan fod yr un swyddogion yn ymdrin â chwynion ac maen nhw yn ffrindiau â'r swyddogion y mae'r gŵyn amdanyn nhw." Teimlai eraill na doedd eu barn ddim yn cael ei chlywed: "Mae'r carchar yn dweud wrthyf na dydw i ddim yn gwybod beth ydi hiliaeth."

Roedd rhai carcharorion ychydig yn fwy cadarnhaol, "Ar y cyfan, mae'r carchar yma yn dda pan ddaw hi'n fater o faterion cydraddoldeb, ond pan fydd staff dan sylw does dim byd mwy yn digwydd, ac mae'r polisi hwn wedyn yn rhannu'r berthynas rhwng carcharorion a staff ymhellach", ac roedd rhai yn ganmoliaethus: "Fe wnes i gŵyn am gael fy mhoeni gan garcharorion eraill. Fe wnaeth y swyddogion weithredu ar unwaith a'm symud i ystafell sengl. Felly roeddwn i'n fodlon ar y ffordd y cafodd y peth ei drin".

Awyrgylch Cyffredinol

Roedd yr amgyffrediad cyffredinol o ddiogelwch yn 2008 yn fras yr un fath ag yn 2003, ond roedd y canlyniadau ar gyfer rhai grwpiau wedi cynyddu tra bod rhai eraill wedi mynd i lawr.



Teimlo yn ddiogel yn y Carchar Hwn

Very = Diogel iawn

Quite = Eithaf

Not = Na

Asiaidd

Du

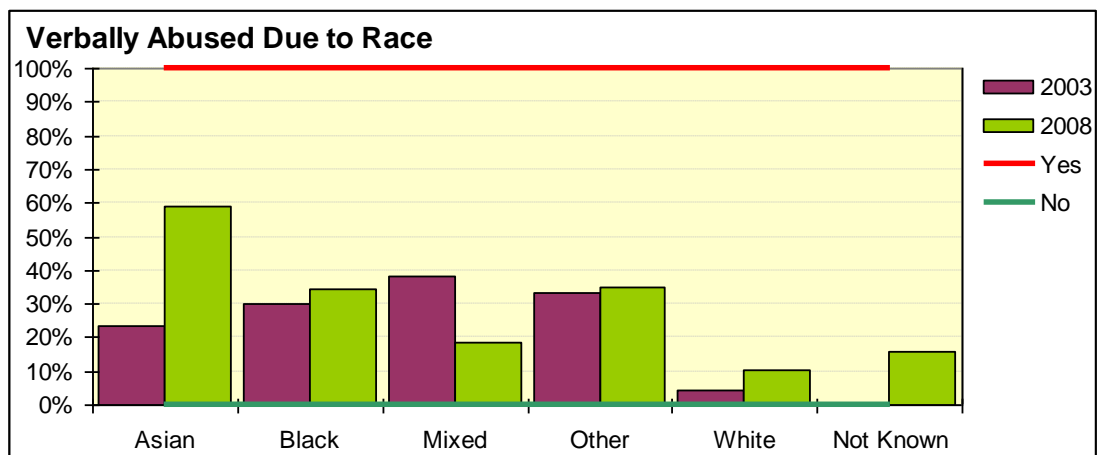
Cymysg

Arall

Gwyn

Anhysbys

Roedd y nifer o garcharorion oedd yn adrodd eu bod wedi profi cam-drin hiliol wedi cynyddu rhwng 2003 a 2008, ac roedd y cynnydd hwn yn arbennig o drawiadol ymhlith y grŵp Asiaidd.



Sarhau ar Lafar Oherwydd Hil

Yes = Do

No = Na

Asiaidd

Du

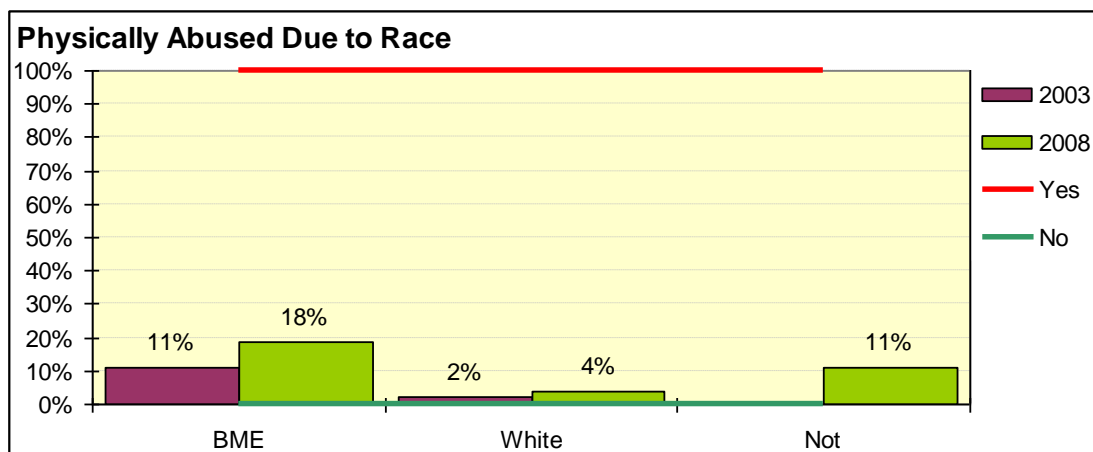
Cymysg

Arall

Gwyn

Anhysbys

Mae'r cynnydd hwn wedi digwydd hefyd o ran profiad o gamdriniaeth gorfforol ar sail hil.



Cam-drin yn Gorfforol Oherwydd Hil

Yes = Do

No = Na

BME

Gwyn

Dim

Roedd rhai sylwadau yn adlewyrchu amgyffrediad negyddol iawn: “Mae’n ymddangos ein bod ni’n byw mewn gwlad wahanol lle mai dim ond dynion gwyn sydd â hawl i degwch”. Tra roedd eraill yn llawer mwy cadarnhaol am eu triniaeth: “Roedd arnaf eisiau diolch i rai o’r swyddogion sydd wedi bod yn dda iawn hefo carcharorion ac maen nhw’n medru deall ein bod ni yn y rhan anodd o’n bywydau.”

Trafodaeth

Rhaid cymryd pwyll wrth gymharu’r ddwy set o ganlyniadau. Er bod ymdrechion i ddefnyddio’r un dulliau, roedd y strategaethau sampl yn wahanol, ac IONNAN yn gweld dim ond carcharorion oedd eisoes wedi eu datgloi ac yn cymryd rhan mewn gweithgareddau, tra bod sampl NACRO yn un ar hap. Nid yn unig hynny, ond roedd cyfran yr ymatebwyr yn y carchardai gwahanol yn amrywio rhwng y ddwy sampl, gan wneud cymharu yn fwy anodd eto i’w gynnal.

Wedi dweud hynny, mae’r darlun o ran caffaeledd nwyddau a gwasanaethau a chwynion ac ymchwiliadau yn debyg iawn i’r hyn a ddisgrifir gan y timau adolygu. O ran caffaeledd, gwelwyd rhywfaint o welliant yn y rhan fwyaf o feysydd, ond mae amgyffrediad carcharorion BME yn parhau yn fwy negyddol na’r rhai gan garcharorion Gwyn. O ran cwynion, mae carcharorion yn fwy parod i roi adroddiadau am ddigwyddiadau a chwyno, ac mae bodlonrwydd ar yr ymateb wedi gwella ychydig, ond mae’n parhau’n isel.

Y maes lle mae anghysondeb rhwng y canlyniadau hyn a’r rhai yr adroddwyd arnynt gan adolygwyr ydi maes yr awyrgylch cyffredinol yn y carchar. Mae consensws ymhlith sylwebwyr gwybodus bod hyn wedi gwella, ond byddai’r canlyniadau hyn yn awgrymu i’r gwrthwyneb, gydag amllder camdriniaeth hiliol wedi cynyddu. Mae’n anodd esbonio’r anghysondeb hwn mewn unrhyw ffordd heblaw awgrymu bod carcharorion yn fwy ymwybodol o gamdriniaeth

hiliol ac yn fwy parod i roi adroddiad amdano, a/neu fod ganddyn nhw safonau uwch yn awr o ran yr ymddygiad y mae disgwyl iddyn nhw ei ddioddef ac y maen nhw yn barod i'w ddioddef.

Seminar ar Ddefnyddio'r Hawl i farnu

Trefnwyd y seminar hon gan yr Institute of Criminology, Prifysgol Caergrawnt. Roedd y rhai a gymerodd ran yn cynnwys ymarferwyr o bob rhan o'r Gwasanaeth Carchardai - Swyddogion Cydraddoldeb Hiliol, Rheolwyr Amrywiaeth a Llywodraethwyr yn ogystal â staff o'r Grŵp Gweithredu Hil a Chydraddoldeb, cynrychiolwyr cyrff sy'n bartneriaid a budd-ddeiliaid allanol, ac academyddion.

Mae'r atodiad hwn yn cynnwys crynodeb byr o'r cyflwyniadau a'r trafodaethau yn y seminar.

Swyddogion carchar, cadw'r heddwch a defnyddio'r hawl i farnu - Yr Athro Alison Liebling

Gan dynnu ar ei gwaith ymchwil, gosododd yr Athro Liebling y sefyllfa ar gyfer trafodaeth trwy ddadlau bod bod yn swyddog carchar da yn golygu bod yn dda am beidio defnyddio grym ond llwyddo i wneud pethau hefyd. Mae'r defnydd cyfreithlon ac effeithiol hwn o awdurdod yn gofyn am 'ddarlun ehangach' clir - ymdeimlad o ffocws a diben a dealltwriaeth o'r hinsawdd foisol ac emosiynol yn y carchar. Uwch swyddogion ydi'r troswyr a'r gorfodwyr allweddol ar gyfer y darlun ehangach yma, gan gysylltu rhwng yr Uwch Dîm Rheoli â'r rhyngweithio swyddog-carcharor.

Mae'r hinsawdd foisol ac emosiynol hon yn cael ei llunio gan werthoedd, syniadau a pherthynas pobl â'i gilydd. Mae carchardai yn amgylcheddau moesol arbennig lle mae'r modd y mae staff a charcharorion yn teimlo y maen nhw'n cael eu trin yn cael canlyniadau difrifol o ran yr hyn sy'n digwydd iddyn nhw. Y berthynas rhwng staff a charcharorion sydd yn ganolog i'r holl system garchar ac mae rheolaeth a diogelwch yn llifo o daro deuddeg o ran y berthynas honno. Mae carchardai yn dibynnu ar i staff gael dull cadarn, hyderus a thugarog sy'n eu galluogi i gadw cyswllt clòs â charcharorion heb wrthdaro. Yn y cyd-destun hwn mae perthynas gywir yn wahanol i'r hyn fyddai'n cael ei weld yn berthynas dda mewn cyd-destun arall: mae'n ymwneud â llif tawel grym mewn cyd-destun parch a threfn.

O ddefnyddio dull ymholi gwerthfawrogi i ddynodi llwyddiant gwelwyd bod tanddefnyddio grym yn rhan allweddol o'r rhan orau o waith swyddogion carchar. Diffiniad nodweddiadol swyddog carchar o lwyddiant ydi 'diwrnod tawel', ond mae hyn yn golygu mwy nag absenoldeb helynt. Mae'n cynnwys osgoi a datrys gwrthdaro trwy drafod. Mae'n deillio o ymdrechion cadarnhaol i weld heddwch, sy'n gofyn am sgiliau rhagweld a diplomyddiaeth. Dydi'r rhai sy'n gyndyn o ddefnyddio grym, na'r rhai sy'n or awyddus i wneud hynny ddim yn gweld llwyddiant, ond yn hytrach y rhai sy'n barod i'w ddefnyddio ond gan amlaf sydd heb angen ei ddefnyddio oherwydd eu bod yn defnyddio sgiliau eraill.

Y berthynas rhwng staff a charcharorion ydi'r olew sy'n llyfnhau llif bywyd carchar. Mae'r berthynas yn datblygu o amgylch tasgau a rennir ac arferion cymdeithasol ac maen nhw'n ffurfio'r fframwaith i swyddogion wneud penderfyniadau ac i garcharorion eu gwerthuso. Yn yr ystyr yma mae penderfyniadau wedi ymwreiddio mewn perthnasau.

Mae nifer o fathau gwahanol o rym staff, pob un yn cael ei ddefnyddio i raddau gwahanol ar adegau gwahanol ac mewn cyd-destunau gwahanol. Grym gorfodol ydi'r un mwyaf amlwg, ond mae llawer o ffurfiau mwy cynnil ar gael, o rym gwobrwyo a chyfnewid i rym arbenigol ac awdurdod personol. Mae gwaith swyddogion carchar yn ymwneud â dewis sut i ddefnyddio'r ffurfiau gwahanol yma o rym. Dydi ddim yn ymwneud â dilyn rheolau a chydymffurfio â nhw, ond, yn hytrach, trafod a'r grefft ddeongliadol o blismona'r carchar.

Clôdd yr Athro Liebling trwy ddadlau bod rhaid cael rhagor o ddeialog am y ffordd y mae'r grym yma'n cael ei ddefnyddio, ac fe ddyfynnodd ddau garcharor i ddarlunio'r gwahaniaeth rhwng staff yn gwneud pethau'n anghywir a staff yn gwneud pethau'n iawn:

“Pan ddois i yma am y tro cyntaf doedd gen i ddim gobennydd. Fe es i at ddau swyddog - roedden nhw'n sgwrsio, felly fe wnes i aros. Yn y diwedd, fe ofynnodd un ohonyn nhw beth oedd arna i eisiau. Fe ddywedodd ‘Does gen ti ddim hawl i gael gobennydd’ a dal ati i sgwrsio. Doedden nhw ddim yn poeni amdanaf fi. Mae hynny'n ymddangos yn beth bach, ond mae'n hanfodol. Gall eich troi yn berson gwahanol.”

“Parch, iawn? Mae rhywbeth i'w wneud â'r hyn yr oeddwn i'n ei ddweud am y gwpaned yna o de. Fe aeth swyddog i nôl cwpaned o ddŵr i mi wrth gloi fel fy mod yn medru gwneud cwpaned i mi fy hun. Roedd rhywun am gydnabod fy mod i'n berson. Wyddoch chi be dwi'n feddwl?”

Defnyddio'r Hawl i Farnu a Chydraddoldeb Hiliol – Chris Barnett-Page

Roedd Chris am ddefnyddio ymchwil ehangach i syniadau Alison am swyddogion carchar, ac i osod yr olygfa ar gyfer y drafodaeth ar ddefnyddio'r hawl i farnu yng nghyd-destun cydraddoldeb hiliol.

Mae ymchwil eang iawn ar ba mor gyffredin ydi tuedd anymwybodol yn ein hagweddau, a bod hyn yn effeithio ar ein hymddygiad a chanlyniadau mewn cymdeithas. Er enghraifft, mae Gladwell yn cyfeirio at astudiaeth a ddarganfu bod 4% o boblogaeth UDA dros 6'2” o daldra, ond bod 33% o Brif Swyddogion Gweithredol cwmnïau Fortune 500 mor dal â hynny - am bob modfedd yn dalach y mae Americanwr mae'n ennill \$800 doler y flwyddyn yn fwy ar gyfartaledd. Mae'n anodd dadlau bod hyn oherwydd eu bod yn fwy talentog yn naturiol, neu fod pobl yn fwriadol yn dewis pobl dalach yn hytrach na rhai byr. Mae rhywbeth mwy cymhleth yn ymwneud ag agweddau anymwybodol ar waith yma. Hefyd, mae rhai o'r tueddiadau yma yn ymwneud â hil - mae gan tua 80% o bobl (gan gynnwys y mwyafrif o bobl

dduon) sy'n cymryd y Prawf Cysylltu Goblygedig sy'n mesur agweddau anymwybodol duedd tuag at bobl Wyn.

O ystyried bod yr agweddau hyn yn bodoli, mae rheswm arbennig dros gredu y byddan nhw'n gweithio ymhlith staff carchardai. Mae grŵp o staff sydd yn Wyn i raddau helaeth iawn yn defnyddio grym i reoli carcharorion (gan gynnwys poblogaeth anghymesur o fawr o bobl BME oherwydd y duedd gronnus yn y system gyfiawnder droseddol) sy'n grŵp sy'n cael eu gwarthnodi. Ychydig o brofiad o bobl BME mewn cyd-destunau eraill sydd gan lawer o'r staff Gwyn yr ydym yn eu recriwtio. Maen nhw felly mewn perygl arbennig o stereoteipio pobl BME fel troseddwyr. Dydi hyn ddim yn farn foisol arnyn nhw, dim ond ffaith - mae camgymeriadau sylfaenol a thadogi i grŵp yn debygol o fod ar waith, sy'n golygu eu bod yn anymwybodol yn esbonio'r presenoldeb BME anghymesur yn y carchardai trwy esboniadau tueddfryd ("dyna sut rai ydyn nhw") yn hytrach na rhai sefyllfa ("mae'n digwydd bod yma oherwydd cyfres o ddigwyddiadau yn ei fywyd a'i ymateb iddyn nhw").

Nid yn unig hyn, ond hefyd mae'r rhyngweithio rhwng staff a charcharorion yn aml yn digwydd mewn sefyllfa dan bwysau lle na does dim cyfle i ystyried ac mae ymateb sylfaenol ar waith - os oes tuedd anymwybodol yn bodoli dyma'r union sefyllfaoedd lle byddem yn disgwyl iddi ddod yn weithredol.

Yn gymdeithasegol, gellid gweld staff carchar – fel athrawon a swyddogion heddlu – fel yr hyn y mae Lipsky yn ei alw yn fiwrocratiaid ar lefel y stryd. Maen nhw'n weithwyr i'r wladwriaeth wedi eu dieithrio a chanddyn nhw adnoddau cyfyngedig sy'n rhyngweithio yn uniongyrchol gyda chleientiaid nad ydyn nhw ddim yno o'u gwirfodd (ond anghenus). Rheolaeth gyfyngedig sydd ganddyn nhw dros eu gwaith, ac does ganddyn nhw fyth ddigon o amser nag adnoddau i gwrdd ag anghenion carcharorion. Dyma'r cyd-destun y maen nhw yn arfer yr hawl i farnu ynddo, ac mae nifer o'i nodweddion yn gwneud triniaeth anghyfartal yn ganlyniad tebygol. Mae staff yn gwneud penderfyniadau anodd yn seiliedig ar eu barn eu hunain, mae eu gwaith i raddau helaeth allan o olwg rheolwyr ac ychydig o adborth a gân nhw amdano. Hefyd maen nhw'n ymdrin â grŵp o garcharorion sydd wedi eu gwarthnodi y gallan nhw fod â barn gref am eu troseddau a'u hanes, neu o leiaf y byddan nhw'n ymwybodol o negeseuon cryf yn y cyfryngau amdanyn nhw. Ac mae'n rhaid iddyn nhw, yn y sefyllfa hon, ddiogelu eu hunan ddelwedd a darbwylllo eu hunain eu bod yn gwneud gwaith da. Yn y cefndir hwn, mae ffafriaeth yn strategaeth resymegol: mae ffefryn yr athro (neu lanhawr yr asgell) yn gleient ufudd, ond mae hefyd yn cadarnhau gallu'r aelod o staff. Ychwanegwch y pwysau yma at y duedd hiliol anymwybodol, ac mae canlyniadau anghyfartal o ran hil yn dod yn fwy tebygol fyth.

Mae'r pwysau seicolegol sydd ar staff sy'n gweithio mewn amgylchedd carchar yn gwneud canlyniadau felly yn fwy tebygol eto. Fel y mae Menzies-Lyth yn dadlau, mae sefydliadau yn esblygu mewn ffyrdd sy'n gweithio i ddiogelu staff rhag pryder. Mae hyn yn wir am garchardai hefyd, ac mae rhai o'r dulliau diogelu allweddol a ddefnyddir gan staff carchar yn golygu bod materion cydraddoldeb hiliol yn cael eu gweld fel rhywbeth bygythiol – maen

nhw'n anhawster arall mewn amgylchedd sydd eisoes yn llawn pwysau, ac mae bygythiad ymhlyg ynddyn nhw (y neges, os byddwch yn gwneud rhywbeth o'i le y byddwch yn cael eich diswyddo) a dim cymhelliant (fydd neb yn diolch i chi am ei wynebu neu hyd yn oed am ei wneud yn iawn).

Edrych ar enghraifft ydi'r ffordd orau o weld y ffactorau yma i gyd ar waith. Mae swyddog carchar Gwyn â phrin unrhyw berthynas arall â phobl Ddu yn debygol o fod yn anymwybodol yn llai cyfforddus a hyderus o amgylch carcharorion Du. Yn ychwanegol, gall dod ar draws niferoedd anghymesur o bobl Ddu yng nghyd-destun y carchar atgyfnerthu unrhyw ragfarnau sydd gan y swyddog. O sylwi na dydi ddim yn gyfforddus, gallai carcharor Du ymateb trwy fod yn wylidwrus o'r swyddog a'i osgoi, gan deimlo bod y swyddog yn debygol o ymddwyn yn yr un modd gwahaniaethol ag y mae eraill sydd ag awdurdod drosto yn y systemau addysg a chyfiawnder wedi gwneud. Canlyniad rhagweladwy hyn ydi bod y swyddog yn gweld yr ymddygiad yma yn amheus a'i fod yn teimlo dan fygythiad. Mae'n defnyddio pwerau diamod i beidio rhoi gwobr i'r carcharor, er bod ei ymddygiad cystal ag ymddygiad carcharorion eraill, gan arwain at ganlyniad gwahaniaethol o ran y cynllun cymhelliad. Yn ychwanegol gall yr amheuaeth arwain at gyflwyno adroddiad gwybodaeth diogelwch sy'n arwain at weld y carcharor yn dioddef rhagor trwy gael ei dargedu ar gyfer chwilio cell. Gallai'r carcharor yma wedyn fynd yn anfodlon ac yna gall y swyddog ddefnyddio hawl i farnu i gosbi'r ymddygiad hwnnw. Bydd y carcharor wedi dioddef anfantais sylweddol, heb i neb wneud dim a fyddai yn y ddealltwriaeth gyffredin o hiliaeth fel rhywbeth sy'n ganlyniad i weithred fwriadol.

Yn y cyd-destun hwn, does dim syndod, yn y cyfnod Ebrill – Medi 2008, bod carcharorion du yn fwy tebygol o:

- fod ar y gyfundrefn sylfaenol — ar gyfartaledd tua 30% yn fwy tebygol
- bod yn un o'r unedau arwahanu am resymau Cadw Trefn Dda neu Ddisgyblaeth — ar gyfartaledd tua 50% yn fwy tebygol
- gweld grym yn cael ei ddefnyddio yn eu herbyn — ar gyfartaledd tua 60% yn fwy tebygol.

Daeth Chris Barnett-Page i ben trwy awgrymu y gallai'r ffordd ymlaen fod llai yn fater o ragor o ymyriadau gan reolwyr a cheisio rheoli'r ffordd y mae'r hawl i farnu yn cael ei defnyddio, a mwy yn fater o roi hwb ymlaen i arferion staff trwy wella'r bensaerniaeth o amgylch y dewisiadau y maen nhw yn eu gwneud. Gallai rhai enghreifftiau gynnwys:

- sicrhau bod monitro effeithiol yn digwydd a bod y canlyniadau ar gael yn eang a bod gweithredu arnyn nhw;
- creu cymhelliant ar gyfer cyflawni canlyniadau cyfartal - gwnaed hyn trwy'r KPT, ond weithiau mae'r cymhelliannau yma wedi bod yn wyrdroëdig;
- gwella'r broses asesu effaith a'i defnyddio fel offeryn gwirioneddol i greu camau i fynd i'r afael ag anghymesuredd;
- dod o hyd i ffyrdd mwy effeithiol o roi adborth i staff a'u helpu i ystyried eu hymddygiad. Er enghraifft, mae enghreifftiau o leihau'r

defnydd o rym – a'r anghymesuredd mewn defnydd rhwng grwpiau ethnig yn cael ei leihau – trwy gyflwyno gofyniad i staff drafod â rheolwr ar ôl pob achlysur pan ddefnyddiwyd grym;

- mynegi'r ffaith y bydd camgymeriadau yn cael eu gwneud, ac i'r neges gael ei chyfleu bod hyn yn dderbyniol ar yr amod eu bod yn cael eu gwneud yn ddidwyll ac yn cael eu cywiro pan ddarganfyddir nhw;
- rhoi'r achos busnes dros gydraddoldeb hiliol. Fel y gwelwyd, gall y neges na fydd hiliaeth ddim yn cael ei goddef gael canlyniadau negyddol anfwriadol. I'r gwrthwyneb gall iaith fwy cadarnhaol - am broffesiynoldeb a darparu gwasanaeth teg a gweddus - a mynegi manteision cydraddoldeb hiliol fod yn fwy effeithiol wrth newid ymddygiad.

Trafodaethau Grŵp

Ymhlith y materion a ganfuwyd yn ystod y drafodaeth roedd ymdeimlad bod staff Gwyn weithiau yn tynnu yn ôl oddi wrth garcharorion BME oherwydd eu bod ofn cael eu cyhuddo o hiliaeth. Yn y cyd-destun hwn teimlai llawer o'r rhai a gymerodd ran bod negeseuon negyddol i staff am ganlyniadau camymddygiad wedi gwneud eu gwaith a'u bod erbyn hyn yn wrthgynhyrchol.

Teimlai rhai o'r rhai gymerodd ran fod cyfleoedd i staff ystyried eu gwaith yn brin. Yn aml dydi'r diwylliant ddim yn un sy'n annog ystyriaeth ddidwyll. Pan fydd staff yn trafod eu harferion y canlyniad yn aml ydi anwybodaeth ar y cyd – y math o hunan stereoteipio a nodweddir gan y 'rhyfelwr dros baned' y mae ei ddelwedd gydag aelodau eraill o'r staff yn un o fwynhau grym a dal agweddau negyddol at y carcharorion, ond sydd mewn gwirionedd yn gwneud y gwaith mewn ffordd wahanol iawn a mwy proffesiynol. Yn y cyd-destun hwn, dim ond os bydd y broses yn cael ei rheoli'n iawn y bydd cyfnodau ystyried a chyfarfodydd trafod yn effeithiol, a rhaid i ran o hyn gynnwys normaleiddio'r drafodaeth ar faterion sy'n peri pryder a drafodir yn y cyflwyniad.

Roedd symud ymlaen trwy'r syniad o'r swyddog carchar proffesiynol yn cael ei weld yn ffordd dda i mewn i'r mater hwn. Mae hyder staff yn bwysig iawn yma. Teimlai rhai a gymerodd ran y gellid cyflawni hyn trwy hyfforddiant ymwybyddiaeth ddiwylliannol, tra bod eraill yn awgrymu bod hyn fwy am agwedd na gwybodaeth, ac y gellid ei gyflawni'n well trwy ddeialog, a/neu trwy i staff a charcharorion gymryd rhan gyda'i gilydd mewn gweithgaredd a rennir - roedd adroddiadau cadarnhaol iawn o ddigwyddiadau hyfforddi ar y cyd, er enghraifft.

Dywedwyd bod hyn yn unol â datblygiadau yn yr heddlu, lle bu ymdrech i reoleiddio'r hawl i farnu fel ymateb cyntaf yn dilyn Macpherson. Doedd hyn ddim yn cael ei weld yn llwyddiant, ac mae'r heddlu yn awr yn pwysleisio'r syniad o farn broffesiynol a rhoi mwy o ymddiriedaeth mewn staff sydd yn y rheng flaen.

Roedd nifer o'r rhai a gymerodd ran yn awyddus i weld newidiadau mewn recriwtio a hyfforddi staff. Dylai recriwtio gynnwys gweithredu mwy cadarnhaol i sicrhau gweithlu mwy amrywiol, a dylid ystyried cyflwyno sgrinio seicometrig i gael gwared â'r rhai sydd ag agweddau negyddol tuag at wahaniaeth. Roedd teimlad y dylid gweld pwyslais gwahanol mewn hyfforddiant cychwynnol gyda mwy o fewnbwn gan swyddogion presennol a ddynodwyd fel rhai da, a mwy o gyfle i staff newydd ddefnyddio hyfforddiant i gydnabod a chywiro unrhyw duedd anymwybodol. Dylai hyfforddiant ymwneud mwy â llunio penderfyniadau a llai â dysgu polisïau.

Cytunwyd bod angen bod yn rhagweithiol wrth reoli'r problemau. Rhaid i reolwyr arwain, gan osod esiampl gadarnhaol. Mae rheolwyr rheng flaen yn hanfodol, a rhaid iddyn nhw roi gwybodaeth i staff yn ogystal â gwirio ac archwilio. Rhaid rhoi adborth positif i staff pryd bynnag y mae hynny'n bosibl.

Rhaid cael mwy o ffocws ar ymdrin â mathau mwy cynnil o hiliaeth a'r rhai sy'n digwydd trwy effeithiau polisïau a phrosesau yn hytrach na gweithredoedd unigol.

Teimlai'r rhai a gymerodd ran mai'r camau allweddol sy'n rhaid eu cymryd ydi:

- Taro deuddeg o ran yr iaith - symud oddi wrth reolaeth, bai a rheoli, a chanolbwyntio ar broffesiynoldeb, cynhwysedd a thegwch;
- Gwella cyfleoedd am ddeialog rhwng carcharorion a staff, a staff a rheolwyr; a
- Rhannu arfer da rhwng sefydliadau.

Rhagor o Ddarllen

Arnold, H, Liebling, A.' Tait, S; (2007) 'Prison Officers and Prison Culture', yn Y Jewkes (gol) *The Prisons Handbook* Willan

Barnett-Page, C. (2006) 'Common sense and institutional racism: *Blink* or think', *Prison Service Journal*, rhif 163

Gladwell, M. (2005) *Blink: the power of thinking without thinking*

Hay, W a Sparks, R (1991) 'What is a Prison Officer?' yn *Prison Service Journal*, Gwanwyn, 2-7.

Liebling, A (2000) 'Prison Officers, Policing and the Use of Discretion', *Theoretical Criminology* 4(3) tt 333-357

Liebling, A (2007) 'Why Prison Staff Culture Matters', yn J.M Byrne (2008) *The Culture of Prison Violence* tt. 105-22.

Liebling, A; gyda chymorth gan Arnold, H (2004) *Prisons and their Moral Performance: A Study of Values, Quality and Prison Life* Rhydychen: Clarendon Press.

Liebling, A; Elliot, C a Price, D (1999) 'Appreciative Inquiry and Relationships in Prison', *Punishment and Society: The International Journal of Penology* 1(1) tt 71-98

Liebling, A a Price, D (1998) Staff-Prisoner Relationships: A Summary of Research *Prison Service Journal* Rhif 120: 3-6.

Liebling, A. a Price, D. (2001) *The Prison Officer*, Leyhill: Prison Service and Waterside Press. (2il argraffiad ar y ffordd)

Liebling, A a Price, D (2003) 'Prison Officers and the Use of Discretion', yn L Gelsthorpe a N Padfield (gol.) *Exercising Discretion: Decision-Making in the Criminal Justice System and Beyond*, Willan Publishing: Cullompton tt. 77-96

Liebling, A a Tait, S (2006) Improving Staff-prisoner relationships, yn G. E. Dear (Gol.) *Preventing Suicide and Other Self-Harm in Prison*. Llundain: Palgrave-Macmillan.

Lipsky, M. (1980) *Street-Level Bureaucracy: dilemmas of the individual in public services*

Menzies Lyth, I. (1988) 'The functioning of social systems as a defence against anxiety' yn Menzies Lyth, I. *Containing Anxiety in Institutions: selected essays, volume 1*

Thaler, R.H. a Sunstein, C.R. (2008) *Nudge: improving decisions about health, wealth and happiness*

Wilson, T.D. (2002) *Strangers to Ourselves: discovering the adaptive unconscious*

SEMINAR AR ARWEINIAD A RHEOLI

Trefnwyd y seminar hon gan yr Institute of Criminology ym Mhrifysgol Caergrawnt. Roedd y rhai a gymerodd ran yn cynnwys Llywodraethwyr ac uwch reolwyr eraill yn ogystal â budd-ddeiliaid allanol ac academyddion (gweler y rhestr yn Atodiad C). Nid oedd neb o leiafrif gweladwy ymhlith y grŵp - sy'n adlewyrchu'r prinder cynrychiolaeth BME ymhlith uwch reolwyr yn y Gwasanaeth.

Mae'r atodiad hwn yn cynnwys crynodeb byr o'r cyflwyniadau a'r trafodaethau yn y seminar.

Rheolwyr Carchardai a Gwerthoedd – Yr Athro Alison Liebling a'r Dr Ben Crewe

Fel rhan o astudiaeth ehangach o werthoedd, arferion a chanlyniadau mewn mannau cosbi yn y sector cyhoeddus a phreifat, mae'r Athro Liebling a'r Dr Crewe yn gwneud gwaith ymchwil i gefndir, gwerthoedd, trafodaethau proffesiynol ac ysgogiadau uwch ymarferwyr yn y sector cyfiawnder troseddol.

Trwy gyfweiliadau trylwyr maen nhw wedi ceisio datblygu darlun o gredoau rheolwyr cyfoes. Maen nhw'n gweld bod pwyslais yn awr ar fath arbennig o effeithiolrwydd a symudiad oddi wrth yr hyn fyddai wedi cael ei alw yn ddyneiddiaeth ryddfrydig yn y gorffennol. Mae'r rhai sy'n credu ynddo yn gweld mai'r canlyniad allweddol ydi diogelu'r cyhoedd trwy leihau aildrosedd. Maen nhw'n rhoi pwyslais mawr ar safonau yn gyffredinol a chyfundrefnau ac ymyriadau wedi eu hachredu yn arbennig, ac maen nhw'n cael eu hysgogi i gyflawni gwerth gorau o'r adnoddau ac i geisio meithrin cysylltiad ag asiantaethau eraill i wneud y mwyaf o effeithiolrwydd.

Mae'r gorffennol yn cael ei ddarlunio yn negyddol gan reolwyr cyfoes, sy'n dweud, er bod rhethreg am gyfundrefnau rhyddfrydig, bod hyn yn aml yn cuddio'r sefyllfa wirioneddol oedd yn cynnwys esgeulustod a chreulondeb mewn achosion eithafol. Mae'r rhan fwyaf o reolwyr yn awr, beth bynnag arall allan nhw fod, hefyd yn realyddion-bragmatyddion, ac yn dadlau bod dadl foesol dros bragmatiaeth o'r fath gan mai dyna sy'n angenrheidiol i osgoi camgymeriadau'r gorffennol.

Mae rheolwyr yn gymharol ryddfrydig yn eu hagwedd ar bolisi cosbi, ond yn llai felly o ran eu barn ar reoli carchardai. Maen nhw'n gymeriadau moesol cryf sy'n ymwneud â gwaith cymhleth sy'n gofyn am ddeallusrwydd ac ymrwymiad emosiynol. Mae gan y rhai sydd yn y sector cyhoeddus deyrngarwch cryf i'r Gwasanaeth ac i'r Cyfarwyddwr Cyffredinol.

Mae'r Athro Liebling a'r Dr Crewe yn datblygu teipoleg sy'n cynnwys sbectwm sy'n rhedeg o arweinwyr carismataidd a rheolwyr caled ar un pen i grŵp llawer llai o siaradwyr-feddylwyr rhyddfrydig ar y pen arall. Mae'r rhan fwyaf o Lywodraethwyr effeithiol yn awr yn hyn y maen nhw'n eu galw yn 'ddeuolwyr' sy'n ceisio cadw cydbwysedd rhwng nodau pragmataidd a

gweledigaeth foesol, a cheisio cael diogelwch (fel awdurdod a rheolaeth y ddeddf) a gwerthoedd harmoni (fel parch ac urddas) i gydbwysu ei gilydd.

Fe wnaeth yr Athro Liebling a'r Dr Crewe gloi trwy ddweud mai yng nghyfnod cynnar y dadansoddi y maen nhw a'u bod yn cynllunio i ddatblygu eu syniadau yn llawnach yn y dyfodol agos.

Trafodaeth

Yng nghanol trafodaeth eang ar arweinyddiaeth carchardai, roedd y pwyntiau oedd yn arbennig o berthnasol i gydraddoldeb hiliol yn cynnwys:

- Ymdeimlad cryf bod natur y problemau yn amrywio o un lle i'r llall - bod amrywiaeth yn fusnes pob dydd mewn rhai carchardai trefol gyda phoblogaethau BME mawr o staff a charcharorion, ond llawer llai mewn mannau eraill;
- Ymdeimlad o ddiffyg cyswllt rhwng yr hyn y mae'r Cyfarwyddwr Cyffredinol a'r Bwrdd wedi ei ddweud am hil a'u hymdrech i drosi hyn yn ffaith ar y ddaear mewn sefydliadau;
- Yr angen i sicrhau bod arweiniad yn cael ei ddsbarthu yn fwy eang – mae llawer o Lywodraethwyr yn cael trafferth i ddirprwyo gwaith ac i rymuso rheolwyr is;
- Angen am fod yn agored a chynnal deialog – y gallu i gyfaddef pan fydd camgymeriadau ac i ddysgu ganddyn nhw;
- Pryder ein bod wedi ceisio cyflwyno ateb rheolaethol i broblem foesol a galw cysylltiedig am ragor o arweiniad a gosod agenda a llai o archwilio a gwirio ar ôl y digwyddiad;
- Ymdeimlad bod angen gwneud cysylltiadau mwy effeithiol y tu allan i'r gwasanaeth - trwy LCJB ac â'r sector gwirfoddol a chymunedol.

Datblygu Arweinwyr Carchardai – Jim Heavens, Tîm Adnoddau, Prif Swyddfa NOMS

Esboniodd Jim y flaenoriaeth sy'n cael ei rhoi i ddatblygu arweiniad, yn sgil y gofynion cynyddol gymhleth sydd ar y sefydliad.

Diffiniwyd rhagoriaeth o ran arweiniad trwy ddefnyddio fframwaith ansawdd arwain, a ddyfeisiwyd gan ymgynghorwyr o Roffey Park yn dilyn cyfweiliadau â 350 aelod o staff ar draws y Gwasanaeth.



Purpose – Diben; Building Community – Llunio Cymuned; Astuteness – Craffter; Courage – Dewrder

Mae'r fframwaith hwn yn cynnwys:

- Diben – ymdeimlad cryf o gyfeiriad yn cael ei arddangos gan arweinwyr rhagorol;
- Dewrder – dewrder moesol a chorfforol mewn amgylchedd anodd a heriol;
- Llunio Cymuned – perthynas fewnol. Yn ysbrydoli, ysgogi ac adeiladu gallu mewnol;
- Craffter – amgylchedd busnes a ffisegol ehangach.

Dyluniwyd y broses Gwneud y Gorau o Botensial (Optimising Potential) i asesu a datblygu gallu uwch arweinwyr. Bydd tua 500 o uwch reolwyr yn mynd trwy'r broses, sy'n golygu cyfres o brofion seicometrig, gwerthusiad 360 gradd, proffil gallu technegol ac asesiad gan y rheolwr llinell. Bydd adroddiad adborth manwl yn cael ei gynhyrchu yn tanlinellu cryfderau a meysydd i'w datblygu, a defnyddir adroddiad cryno at ddibenion cynllunio olyniaeth.

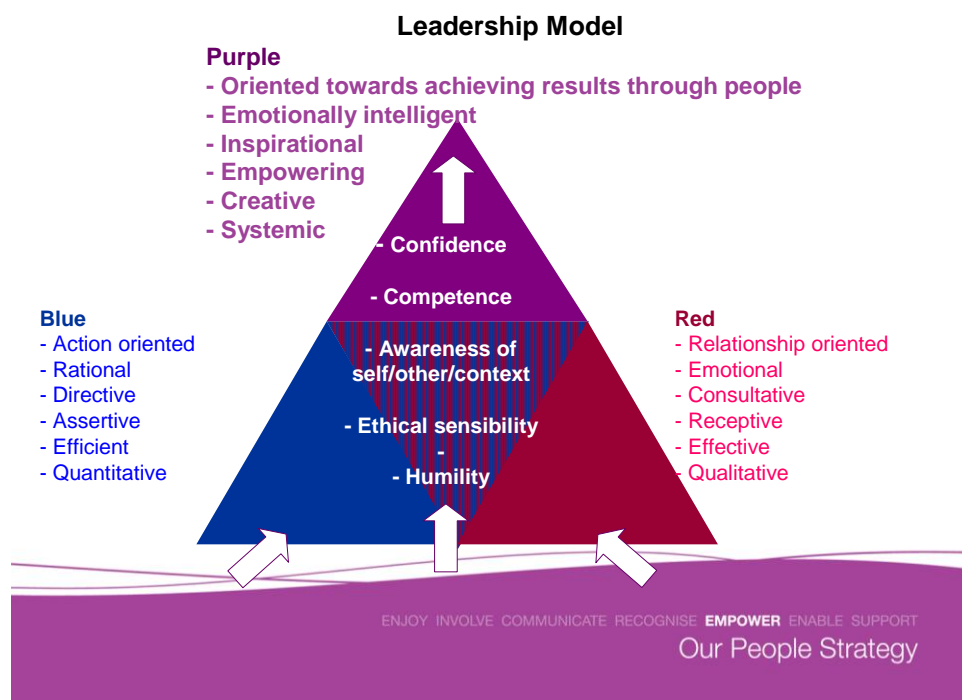
Y prif ganfyddiadau o'r set gyntaf o adroddiadau ydi bod cryfder ein cohort presennol o arweinwyr yn cynnwys:

- Ymwybyddiaeth drefniadol a barn reoli gyffredinol - pwysu a mesur sefyllfaoedd rheoli a gwybod sut i ymdrin â nhw;
- Rheoli perfformiad ac ysgogiad unigolion;
- Blaenoriaethu a dirprwyo tasgau yn briodol;
- Gwyleidd-dra proffesiynol - gan ganiatáu i ganlyniadau siarad drostyn nhw eu hunain;
- Didwylledd;
- Pwyslais ar ganlyniadau ac yn cael eu gyrru i lwyddo;
- Cefnogol;
- Arweinyddiaeth amlwg;
- Pendantsrwydd;
- Gwytnwch.

Mae'r meysydd datblygu yn cynnwys:

- Osgoi perfformiad tîm;
- Pwyslais ar fanylion: 'gwneud' tasgau yn hytrach na dirprwyo a chydlynu eraill;
- Ymatebol yn hytrach na meddwl yn y tymor hirach;
- Unigolyddol o ran dull;
- Rheoli ochr ddynol newid;
- Mwy o gytundeb ac ymlyniad gan staff;
- Creu diwylliant dysgu a datblygu;
- Parod i dderbyn adborth;
- Angen bod yn fwy heriol;
- Arddull ar wahân, ynysig yn achlysurol;
- Angen bod yn fwy soffistigedig wrth lunio a chynnal perthynas.

O'r canfyddiadau hyn datblygwyd y model arweiniad canlynol.



Model Arweiniad

Purple = Porffor

Yn tueddu at gyflawni canlyniadau trwy bobl

Emosiynol ddeallus

Yn ysbrydoli

Grymuso

Creadigol

Systematig

Blue – Glas

Yn tueddu at y gweithredol

Rhesymegol

Yn rhoi cyfarwyddyd

Pendant

Effeithlon

Meintiol

Red – Coch

Yn tueddu at roi pwys ar berthynas

Emosiynol
Ymgynghorol
Parod i wrando
Effeithiol
Ansoddol

Confidence – Hyder
Competence – Medr
Awareness of self/other/context – Ymwybyddiaeth o'r hunan/arall/cyd-destun
Ethical sensibility - Synwyrusrwydd moesol
Humility – Gostyngeiddrwydd

Enjoy Involve Communicate Recognise Empower Enable Support Our People Strategy
Mwynhau, Cymryd Rhan, Cyfathrebu, Cydnabod Grymuso Galluogi Cefnogi
Ein Strategaeth Pobl

Mae llawer o'n harweinwyr yn yr adran las o'r model ar hyn o bryd, a'r dasg ydi datblygu'r sgiliau a restrir ar yr ochr goch i symud pobl i'r adran borffor.

Un o'r prif ffyrdd o wneud hyn ydi trwy 'hyfforddi ar gyfer ymlyniad', rhaglen i lunio diwylliant a gallu hyfforddi er mwyn cynnal perfformiad o safon uchel fydd yn gynaliadwy ar draws y sefydliad. Mae rhai o'r uwch arweinwyr yn cael eu hachredu fel hyfforddwyr, gyda Phartneriaid Busnes Adnoddau Dynol ac arweinydd gweithredol o bob sefydliad yn mynychu gweithdai sgiliau hyfforddi ac mae pecyn offer ac adnoddau eraill yn cael eu datblygu i gefnogi'r dysgu hwn.

Trafodaeth

Teimlai'r rhan fwyaf a gymerodd ran bod hwn yn ddarlun y gallen nhw ei adnabod o arweiniad yn y Gwasanaeth. Canolbwyntiodd y drafodaeth ar y cwestiwn a oes unrhyw ddata am y berthynas rhwng arddull arwain a pherfformiad – a ydi Llywodraethwyr 'porffor' yn rhedeg gwell carchardai na rhai 'glas' neu 'goch'?

Roedd trafodaeth hefyd am y graddau y gallai'r sefyllfa 'borffor' gael ei chyflawni gan dimau yn cynnwys unigolion fyddai'n gweddu i'w gilydd, er enghraifft Llywodraethwr 'glas' a Dirprwy Lywodraethwr 'coch', yn hytrach nag unigolion.

Cydraddoldeb Hiliol a Rheolaeth ac Arweinyddiaeth – Matt Wotton, REAG

Cyflwynodd Matt fersiwn gynharach o bennod 8 yr adroddiad hwn, gan wahodd y rhai oedd yn cymryd rhan i drafod y rhan 'beth eto mae angen i ni ei wneud', oedd ar adeg y seminar yn cynnwys rhestr o saith cam allweddol oedd yn rhaid eu cymryd i wella rheolaeth ac arweinyddiaeth ar faterion hil.

Trafodaeth

Roedd cytundeb cyffredinol ymysg y rhai a gymerodd ran bod neges gyffredinol y bennod yn iawn: bod cynnydd sylweddol ar strwythurau a phrosesau wedi digwydd, ond bod gwaith i'w wneud o hyd i drosi hyn i'r diwylliant.

Teimlid bod y neges ein bod yn benderfynol o gael gwared ar hiliaeth yn un oedd wedi cael ei chlywed yn rhy aml gan staff fel rhyw orfodaeth gyflyrol i

osgoi camgymeriadau - “edrychwch ar eich ôl eich hun” - yn hytrach na neges arferol sy'n ennyn ymlyniad pawb gan yr arweinwyr yn ymwneud â gwedduster a thegwch i bawb fel elfen bwysig o'n busnes craidd.

Teimlid bod mwy o ymlyniad gan yr undebau yn bwysig – byddai datganiadau o fwriad ar y cyd yn cynyddu'r tebygolrwydd y byddai'r staff yn clywed negeseuon cadarnhaol.

Teimlai rhai o'r rhai a gymerodd ran y dylai recriwtio rhagor o staff BME – a rhaglenni gweithredu cadarnhaol i ddatblygu arweinwyr BME – chwarae rhan bwysig yn y cynlluniau i symud ymlaen.

GEIRFA

ACA	Archwilio a Sicrhau Corfforaethol: uned fewnol sy'n mesur perfformiad sefydliad o'i gymharu â Safonau Gwasanaeth Carchardai
BME	Du a Lleiafrif Ethnig
CCNVQ	Cymhwyster Galwedigaethol Cenedlaethol mewn Gofal yn y Ddalfa
'Heriwch ef – Newidiwch ef' 'Challenge It Change It'	Cwrs hyfforddi amrywiaeth i'r holl staff carchardai
CRE	Comisiwn Cydraddoldeb Hiliol, y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol erbyn hyn
DG	Cyfarwyddwr Cyffredinol
Defnyddio Grym	Pan fydd carcharorion yn cael eu hatal yn gorfforol gan ddefnyddio technegau a nodwyd ymlaen llaw h.y. C&R Rheoli ac Atal.
Dyfarniadau	Gwrandawriad disgyblu a gynhelir er budd cynnal trefn, rheolaeth ac amgylchedd diogel
EHRC	Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol: sefydlwyd 1 Hydref 2007 ac fe gymerodd gyfrifoldebau'r Comisiwn Cydraddoldeb Hiliol, Comisiwn Hawliau'r Anabl, a'r Comisiwn Cyfle Cyfartal. Mae ganddo gyfrifoldeb yn ymwneud ag oedran,

tueddfryd rhywiol, crefydd a chred, a hawliau dynol hefyd

GOoD	Mae carcharorion yn cael eu harwahanu am resymau Trefn Dda neu Ddisgyblaeth pan fydd sail resymol dros gredu bod ymddygiad y carcharor yn debygol o fod mor aflonyddgar neu y bydd yn peri aflonyddwch fel bod cadw'r carcharor yn ei le arferol yn anniogel.
GTR	Sipsiwn, Teithwyr Romani
HMCIP	Prif Arolygydd Carchardai Ei Mawrhydi
HMP	Carchar Ei Mawrhydi
HMYOI	Sefydliad Troseddwyr Ifanc Ei Mawrhydi i droseddwyr ifanc 18 i 21 mlwydd oed a/neu ieuenctid (15-17 mlwydd oed)
HRBP	Partner Busnes Adnoddau Dynol: staff cefnogi Adnoddau Dynol mewnol
IAG	Grŵp Ymgynghorol Annibynnol: corff allanol a sefydlwyd i oruchwylio gwaith yr adolygiad hwn.
IEP	Cymhelliad a Breiniau a Haeddir: polisi sy'n strwythuro breiniau yn ôl cydymffurfiad ac ymddygiad adeiladol gyda thair lefel: sylfaenol, safonol ac uwch
IMB	Bwrdd Monitro Annibynnol
JSAC	Canolfan Asesu Efelychu Swydd
KPT	Targed Perfformiad Allweddol
LIDS	System Cronfa Ddata Carcharorion Lleol
MoJ	Y Weinyddiaeth Gyfiawnder

MQPL	Mesur Ansawdd Bywyd Carchar
Nacro	Cymdeithas Genedlaethol dros Ofal ac Ailsefydlu Troseddwyr
NOMS	Gwasanaeth Rheoli Troseddwyr Cenedlaethol
OCN	Rhwydwaith Coleg Agored
PMB	Bwrdd Rheoli Rhaglen: strwythur rheoli mewnol NOMS yn goruchwylio gwaith ar Gynllun Gweithredu Cydraddoldeb Hiliol y Gwasanaeth Carchardai
P-NOMIS	System TG newydd y Gwasanaeth Carchardai, sydd i ddisodli LIDS yn 2009
POELT	Hyfforddeion Swyddog Carchar Lefel Mynediad
POPS	Partneriaid Carcharorion
POST	Prawf Dewis Swyddog Carchar
PRT	Ymddiriedolaeth Diwygio Carchardai
PSO	Gorchymyn Gwasanaeth Carchardai: cyfarwyddiadau i garchardai
PSO 2800	Gorchymyn Gwasanaeth Carchardai ar gydraddoldeb hiliol carcharorion
PSI	Cyfarwyddyd Gwasanaeth Carchardai: ychwanegiad at Orchymyn Gwasanaeth Carchardai
RAG	Grŵp Ymgynghorol Hil: grŵp ymgynghorol annibynnol ar NOMS
REAG	Grŵp Gweithredu Hil a Chydraddoldeb: uned bolisi a darparu gwasanaeth prif swyddfa NOMS yn arwain ar gydraddoldeb

	hiliol carcharorion ac yn fwy diweddar ar bolisi ar grefydd, anabledd, tueddfryd rhywiol, oedran, rhyw a hunaniaeth rhyw
REAP	Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Hiliol: rhaglen o waith sy'n cynnwys camau i ymdrin â'r meysydd methiant, argymhellion Ymchwiliad Mubarek a meysydd datblygu a ddynodwyd gan HMCIP yn eu hadroddiad Parallel Worlds
REAT	Tîm Gweithredu Cydraddoldeb Hiliol: yn arwain ar waith cydraddoldeb hiliol mewn sefydliad
REIA/IA	Asesiad Effaith Cydraddoldeb Hiliol/Asesiad Effaith
REO	Swyddog Cydraddoldeb Hiliol: yn rheoli gwaith cydraddoldeb hiliol o ddydd i ddydd mewn sefydliad
RESPECT	Rhwydwaith staff BME y Gwasanaeth Carchardai
RIRF	Ffurflen Adrodd ar Ddigwyddiad Hiliol: a ddefnyddir gan staff, carcharorion ac ymwelwyr i roi adroddiad ar ddigwyddiadau hiliol posibl
RR(A)A 2000	Deddf (Diwygio) Cysylltiadau Hiliol 2000
RRMT	Tîm Rheoli Cysylltiadau Hiliol: a elwir yn awr yn REAT
SDET	Tîm Amrywiaeth a Chydraddoldeb Staff: rhan o'r gyfarwyddiaeth Adnoddau Dynol
SDIT	Tîm Darparu Gwasanaeth a Gweithredu: rhan o REAG, yn cefnogi gwaith mewn sefydliadau

SMART	Templed Monitro a Dadansoddi Systematig ar Gydraddoldeb Hiliol: offeryn monitro ethnig TG
SMART II	Fersiwn wedi ei diweddarau o'r uchod
SMT	Uwch Dîm Rheoli
SPDR	Cofnod Perfformiad a Datblygu Staff
SSC	Canolfan Gwasanaeth a Rennir: darparwr canolog gwasanaethau Adnoddau Dynol ac ariannol i NOMS
Safonau	Mesurau i archwilio carchardai o'u cymharu â nhw
Safon 48	Y safon y mae perfformiad sefydliad ar gydraddoldeb hiliol carcharorion yn cael ei fesur
Safon 62	Y safon y mae perfformiad sefydliad ar gydraddoldeb hiliol i staff yn cael ei fesur
Uned Arwahanu	Uned lle mae carcharorion yn cael eu dal i aros am ddyfarniad, cosb, am resymau GoOD, neu er eu diogelwch eu hunain.

