# POLISI CYFLE CYFARTAL YSGOLION

**DYRO DY LAW I MI AC FE AWN I BEN Y MYNYDD**

Drwy gydweithio ac ymddiried yn ein gilydd ein nod yw sicrhau bod pob disgybl yn cyflawni hyd eithaf ei allu a'i ddawn. Gwnawn hyn drwy gynnig cyfle, cymorth ac arweiniad mewn cymdeithas gadarnhaol, agored, diogel a gwraidd.

## Ein Gweledigaeth ar gyfer ein Disgyblion

Rydym yn chwilio am ddisgyblion sy'n rhugl mewn Cymraeg a Saesneg ac sy'n falch o draddodiadau ac etifeddiaeth eu hardal leol a'u gwlad. Rydym yn chwilio am ddinasyddion cytbwys a chyfrifol sy'n parchu hawliau unigolion eraill ac sy'n gyfforddus gyda'u hunain. Byddant yn parchu eu meddyliau, eu heneidiau a'u cyrff a bydd ganddynt orwelion eang a chwilfrydedd am wybodaeth newydd. Bydd ganddynt y sgiliau angenrheidiol i fanteisio ar her y gweithle a chymdeithas yn y dyfodol a byddant am barhau i dyfu a datblygu fel dysgwyr gydol oes a dinasyddion byd-eang.

**Diben**

Diben y polisi hwn yw amlinellu ymrwymiad Ysgol Gymraeg Bro Morgannwg i hyrwyddo cyfle cyfartal wrth reoli a threfnu'r ysgol, gan gynnwys cyflogaeth, y cwricwlwm, gweithgareddau allgyrsiol a sut i drin unigolion.

**Cefndir**

Mae'r ddogfen hon yn manylu ar ymrwymiad yr ysgol i gyfle cyfartal ac i gyflawni ei rhwymedigaethau cyfreithiol o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010. Mae'n darparu amddiffyniad o dan y Ddeddf ar gyfer yr holl nodweddion gwarchodedig:

- Oedranhttps://www.equalityhumanrights.com/cy/equality-act/nodweddion-gwarchodedig
- anableddhttps://www.equalityhumanrights.com/cy/equality-act/nodweddion-gwarchodedig
- ailbennu rhyweddhttps://www.equalityhumanrights.com/cy/equality-act/nodweddion-gwarchodedig
- priodas a phartneriaeth sifilhttps://www.equalityhumanrights.com/cy/equality-act/nodweddion-gwarchodedig
- beichiogrwydd a mamolaethhttps://www.equalityhumanrights.com/cy/equality-act/nodweddion-gwarchodedig
- Hilhttps://www.equalityhumanrights.com/cy/equality-act/nodweddion-gwarchodedig
- crefydd neu gredhttps://www.equalityhumanrights.com/cy/equality-act/nodweddion-gwarchodedig
- rhywhttps://www.equalityhumanrights.com/cy/equality-act/nodweddion-gwarchodedig
- cyfeiriadedd rhywiolhttps://www.equalityhumanrights.com/cy/equality-act/nodweddion-gwarchodedig

Mae'r ddogfen hon yn nodi sut mae [ysgol] yn bwriadu cydymffurfio â'r gofyniad hwn. Mae'r polisi hwn yn ymrwymiad cadarnhaol gan yr ysgol i weithio tuag at gyfle cyfartal ac i sicrhau bod gwahaniaethu ac aflonyddu'n cael eu gwrthsefyll.

**DATGANIAD POLISI –** *Dylai polisi'r ysgol gadarnhau safbwynt yr ysgol mewn perthynas â phob un o'r meysydd canlynol:*

**Cwmpas**

Mae’r polisi hwn yn berthnasol i holl gyflogeion yr ysgol. Mae gwasanaethau uniongyrchol fel arlwyo, glanhau, cynnal a chadw tir a chontractwyr adeiladu y tu allan i gwmpas y polisi. Fodd bynnag, rhaid cofio y gellir cronni atebolrwydd os bydd unrhyw gyflogai ysgol yn cynorthwyo unrhyw gontractwr o'r fath i wahaniaethu yn erbyn unrhyw un o'i gyflogeion neu ei weithwyr ei hun. Yn unol â hynny, lle bo hynny'n berthnasol ac yn rhesymol bosibl dylai holl gyflogeion yr ysgol gymhwyso egwyddorion y polisi cyfle cyfartal i unrhyw ymwneud sydd ganddynt gydag unrhyw berson sy'n cael eu cyflogi i wneud gwaith ar gyfer yr ysgol neu ar ei safle.

Mae'r polisi hwn yn darparu fframwaith i gyrff llywodraethu a phenaethiaid ddarparu cymorth ac arweiniad cyson i'w gweithwyr**.**

Mae'r polisi'n cwmpasu'r holl wasanaethau addysg a gwasanaethau cysylltiedig ar gyfer disgyblion a darpar ddisgyblion gan gynnwys gweithgareddau allgyrsiol a thripiau ysgol.

**Datganiad Gwerthoedd**

***Nodi ymrwymiad yr ysgol i fynd i'r afael â gwahaniaethu a hyrwyddo cyfle cyfartal er enghraifft****:*

*Bydd yr ysgol hon yn gweithio tuag at sicrhau y bydd cwricwlwm, gweithgareddau allgyrsiol, trefniadaeth a rheolaeth yr ysgol yn golygu na fydd unrhyw unigolyn yng nghymuned yr ysgol yn mynd heb gyfleoedd nac yn cael triniaeth lai ffafriol ar sail oedran, anabledd, ailbennu rhywedd, priodas a phartneriaeth sifil, beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd neu gred, rhyw neu gyfeiriadedd rhywiol .*

*Mae'r ysgol hon yn cwmpasu cyfle cyfartal mewn cyflogaeth beth bynnag waeth beth yw oedran, anabledd, ailbennu rhywedd, priodas a phartneriaeth sifil, beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd neu gred, rhyw a chyfeiriadedd rhywiol unigolyn.*

*Mae rhagdybiaethau annheg, stereoteipiau, rhagfarnau a gwahaniaethu i gyd yn annerbyniol yn y frwydr tuag at gydraddoldeb.*

***Bydd angen cyfeirio at y ffaith bod y polisi yn berthnasol i bob aelod o gymuned yr ysgol, e.e. disgyblion, staff, rhieni, llywodraethwyr, partneriaid er enghraifft****.*

*Mae ysgol _____ yn ymdrechu i sicrhau bod diwylliant ac ethos yr ysgol yn golygu y bydd pob aelod o gymuned yr ysgol yn cael ei werthfawrogi'n gyfartal ac yn trin ei gilydd â pharch. Dylai pawb gael y cyfle i brofi, deall a dathlu amrywiaeth.*

**EGWYDDORION**

**Hyrwyddo Cyfle Cyfartal mewn addysgu a'r cwricwlwm**

***Rhaid i'r polisi hwn nodi sut mae'r ysgol yn bwriadu hyrwyddo cyfle cyfartal wrth weithio o ddydd i ddydd. Mae'r fframwaith y mae'r ysgol yn gweithredu oddi mewn iddo wedi'i gynnwys yn ei pholisïau. Er enghraifft:***

*Er mwyn gwneud y cwricwlwm cyfan a gweithgareddau allgyrsiol (gan gynnwys tripiau ysgol) yn hygyrch i bob disgybl yn yr ysgol byddwn yn meithrin hinsawdd lle mae cyfle cyfartal yn cael ei gefnogi gan bolisi y mae'r ysgol gyfan yn tanysgrifio iddo a lle mae agweddau cadarnhaol at ryw, cydraddoldeb, amrywiaeth diwylliannol ac anghenion arbennig o bob math yn cael eu hyrwyddo'n weithredol.*

*Mae Cyfle Cyfartal yn ymwneud â chynorthwyo pob plentyn/unigolyn i gyflawni ei botensial. Mae ymrwymiad i ddarparu cyfle cyfartal i bob disgybl a chydnabyddiaeth bod paratoi ar gyfer bywyd mewn cymdeithas amrywiol ac amlddiwylliannol yn berthnasol, gan dreiddio i bob agwedd ar y Cwricwlwm Cenedlaethol.*

*Dylai canllawiau ar gyfer addysg bersonol a chymdeithasol alluogi disgyblion i:*

*Gydnabod a gwerthfawrogi gwahaniaethau diwylliannol ac amrywiaeth*
*Parchu eraill, gwerthfawrogi eu cyflawniadau a'u natur unigryw a chydnabod pwysigrwydd cyfle cyfartal*
*Gwerthfawrogi a dathlu gwahaniaethau diwylliannol ac amrywiaeth*
*Gwerthfawrogi amrywiaeth ddiwylliannol a chyfle cyfartal a pharchu urddas pawb*
*Cael eu hysgogi gan anghyfiawnder, camfanteisio a gwadu hawliau dynol*
*Deall gwahaniaethau diwylliannol ac adnabod mynegiant o ragfarn a stereoteipio*
*Gwerthfawrogi amrywiaeth ddiwylliannol a chyfle cyfartal a pharchu urddas pawb*
*Adnabod a deall sut i herio mynegiant o ragfarn a stereoteipio*

***Dylid rhoi enghraifft o sut y byddwch yn gweithio i sicrhau bod y cwricwlwm yn hygyrch i ddisgyblion/myfyrwyr o bob cefndir. Dylid rhoi enghreifftiau hefyd o sut y byddwch yn hyrwyddo cyfle cyfartal ac yn mynd i'r afael â stereoteipiau neu ragfarnau, er enghraifft:***

*Bydd yr ysgol yn ystyried ac yn herio agweddau a stereoteipiau sy'n bodoli mewn cymdeithas, sy'n ystyried bod rhai pynciau yn llai neu'n fwy perthnasol i un rhyw na'r rhyw arall. Bydd yr ysgol hefyd yn ymdrin yn benodol â materion y ddau ryw gan gynnwys pwysau gan gyfoedion ac aflonyddu rhywiol yn ogystal â datblygu sgiliau personol fel cydweithredu a negodi a dadansoddi adnoddau ar gyfer rhagfarn rhyw.*

*Ar gyfer disgyblion o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig mae'r ysgol hon yn cydnabod y gall fod angen cymorth iaith yn yr ystafell ddosbarth ac yn ystyried y ffaith bod dysgu'n debygol o gael ei ddylanwadu gan wahanol gefndiroedd diwylliannol a phrofiadau gwahanol. (gweler hefyd y Cynllun Cydraddoldeb Strategol).*

*Bydd cyflwyno safbwyntiau amlddiwylliannol i'r cwricwlwm yn ffordd o gyfoethogi addysg ein holl ddisgyblion. Bydd yn rhoi cyfle i ddisgyblion weld y byd o wahanol safbwyntiau, gan eu helpu i gwestiynu rhagfarn a chadw meddwl agored.*

*Ni fydd y corff llywodraethu yn trin disgybl yn llai ffafriol nac yn gwahaniaethu yn ei erbyn heb gyfiawnhad drwy wrthod ei dderbyn i'r ysgol neu ei wahardd o'r ysgol am reswm sy'n ymwneud â'i anabledd, hil neu ryw. (Fodd bynnag, gall mathau cyfyngedig iawn o ddethol a ganiateir fod yn gyfiawnhad).*

**Trechu Gwahaniaethau**

***Enghraifft:***
*Yn yr ysgol hon, mae unrhyw fath o wahaniaethu uniongyrchol neu anuniongyrchol (triniaeth lai ffafriol) yn seiliedig ar oedran, anabledd, ailbennu rhywedd, priodas a*

*phartneriaeth sifil, beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd neu gred, rhyw, cyfeiriadedd rhywiol*
*yn annerbyniol.*

***Nodwch sut mae hyn yn berthnasol i'r ysgol e.e.:***

*Mae'r ysgol hon wedi ymrwymo i ddangos parch a gwerthfawrogiad o unigolion ac i addysgu a pharatoi disgyblion i fyw mewn cymdeithas ddiwylliannol amrywiol. Mae'r ysgol hon wedi ymrwymo i gael gwared ar stereoteipiau annheg a/neu ragfarnau a rhwystrau i ddysgu.*

*Mae'r polisïau canlynol wedi'u rhoi ar waith i fynd i'r afael â gwahaniaethu, aflonyddu neu fwlio ar sail oedran, anabledd, ailbennu rhywedd, priodas a phartneriaeth sifil, beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd neu gred, rhyw, cyfeiriadedd rhywiol:*

*(**Enwch y polisïau** e.e. Aflonyddu a Bwlio, graffiti, Cynllun Cydraddoldeb Strategol, cofnodi digwyddiadau hiliol ac ati)*

## Cyflogaeth

Nod yr ysgol hon fydd sicrhau bod pob ymgeisydd am swydd a gweithiwr yn cael cyfle cyfartal waeth beth fo'u hoedran, anabledd, ailbennu rhywedd, priodas a phartneriaeth sifil, beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd neu gred, rhyw a chyfeiriadedd rhywiol ac nad yw o dan anfantais oherwydd unrhyw amodau neu ofynion na ellir dangos eu bod yn gyfiawn. Bydd unigolion yn cael eu dethol, eu dyrchafu a'u trin yn eu cyflogaeth gyffredinol ar sail eu rhinweddau a'u galluoedd perthnasol.

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn rhoi'r hawl i fenywod a dynion gael cyflog cyfartal am waith cyfartal, gyda menywod a dynion â hawl gyfreithiol i gael eu talu ar yr un raddfa am waith tebyg, gwaith a ystyrir yn gydradd, a gwaith o werth cyfartal. Fel y nodir yn Neddf Cydraddoldeb 2010, rhaid i ddynion a menywod yn yr un gyflogaeth sy'n gwneud **gwaith cyfartal** dderbyn cyflog cyfartal, oni ellir cyfiawnhau unrhyw wahaniaeth mewn cyflog. Bydd angen i gyrff llywodraethu ystyried darpariaethau'r Ddeddf Cydraddoldeb wrth arfer eu pwerau mewn perthynas â thelerau ac amodau wrth benodi staff.

Mae hyn yn cynnwys holl weithwyr yr ysgol a darpar weithwyr a llywodraethwyr ysgol.

Bydd y corff llywodraethu yn gyfrifol am ddiffinio swyddi lle mae cymhwyster neu ofyniad galwedigaethol dilys (gellir cael cyngor gan Adran Cydraddoldeb y Cyngor lle bo angen).

## Cyfrifoldeb

***Enghraifft:*** *Mae holl weithwyr ac aelodau'r ysgol yn rhannu'r cyfrifoldeb i sicrhau bod polisi cyfle cyfartal yr ysgol yn gweithredu'n deg ac yn effeithiol. Fodd bynnag, mae'r prif gyfrifoldebau fel a ganlyn*:-

I grynhoi, rhaid i'r **corff llywodraethu**;

- Beidio â gwahaniaethu'n anghyfreithlon ar sail nodwedd warchodedig
- Ystyried Deddf Cydraddoldeb 2010 wrth weithredu darpariaethau Dogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru) a thelerau ac amodau'r Cyd-Gyngor Cenedlaethol.
- Hyrwyddo ac ymarfer cymhwyso'r polisïau cyfle cyfartal a pholisïau cydraddoldeb perthnasol eraill yn gyson (e.e. Cynllun Cydraddoldeb Strategol, Strategaethau Mynediad, Polisi Aflonyddu a Bwlio)
- Sicrhau bod pob unigolyn sy'n gyfrifol am faterion staffio yn gwbl ymwybodol o'u cyfrifoldebau ynglŷn â chyfle cyfartal

I grynhoi, dylai'r **Pennaeth**

- Gadw at ddarpariaethau deddfwriaeth gydraddoldeb
- Cymryd, fel y dirprwywyd gan y Corff Llywodraethu, rôl arweiniol wrth weithredu'r Polisi Cyfle Cyfartal
- Hyrwyddo a gweithredu'r modd y caiff y polisi ei gymhwyso'n gyson
- Cyfleu polisi cyfle cyfartal yr ysgol i'r holl staff addysgu a staff nad ydynt yn addysgu
- Sicrhau bod staff addysgu a staff nad ydynt yn addysgu yn derbyn hyfforddiant perthnasol lle bo angen ar ddeddfwriaeth cyfle cyfartal ac arfer da

I grynhoi, dylai pob **staff addysgu a chymorth:**

- Gydymffurfio â'r darpariaethau a nodir ym mholisi cyfle cyfartal yr ysgol
- Bod yn ddiwyd wrth edrych allan am unrhyw ddigwyddiadau gan gynnwys aflonyddu a bwlio sy'n ymwneud â nodwedd warchodedig disgybl, a delio â hwy (gwirioneddol neu ganfyddedig)
- Dangos parch a gwerthfawrogiad o ddisgyblion a gweithwyr eraill sy'n cyfrannu tuag at amgylchedd hapus a gofalgar
- Meithrin ymwybyddiaeth a dealltwriaeth gydymdeimladol o amrywiaeth ddiwylliannol

**Mynd yn groes i'r polisi:**

Ymdrinnir ag achosion o fynd yn groes i'r polisi yn yr un ffyrdd ag yr ymdrinnir ag achosion o fynd yn groes i bolisïau eraill yr ysgol, e.e. rheolau disgyblu staff, polisi aflonyddu hiliol [disgyblaeth disgyblion]. Bydd unrhyw gamau priodol yn cael eu pennu gan y pennaeth a'r corff llywodraethu.

**Adnoddau**

Lle y bo'n bosibl, gyda'r cyfyngiadau a roddir arno, bydd y corff llywodraethu yn sicrhau bod unrhyw adnoddau priodol ar gael i sicrhau bod y polisi hwn yn cael ei weithredu'n llawn ac yn effeithiol.

Bydd ymrwymiad cadarnhaol yn cael ei wneud i nodi ac i ddarparu adnoddau ar gyfer gwahanol anghenion disgyblion/myfyrwyr i'w galluogi i elwa i'r graddau llawnaf o'r cyfleoedd a gynigir iddynt.

**Cyhoeddi'r Polisi**

***Bydd angen i'r Corff Llywodraethu nodi sut y rhoddir gwybod i ddisgyblion, staff a rhieni am y polisi, er enghraifft:***

*Bydd staff yn cael gwybod am y Polisi Cyfle Cyfartal fel rhan o'u rhaglen sefydlu wrth ymuno â'r ysgol.*

*Eglurwch sut y bydd rhieni a disgyblion yn cael gwybod am y polisi*.

**Monitro Cyfle Cyfartal**

Bydd yr Ysgol yn datblygu neu'n ymgorffori monitro cydraddoldeb mewn systemau monitro perthnasol gan gynnwys:

Cyflawniad pob disgybl yn ôl rhyw, grŵp hiliol, anabledd.

Data monitro recriwtio/hyrwyddo a hyfforddi ar gyfer staff yn ôl rhyw, grŵp hiliol ac anabledd.

Dadansoddiad o bob cwyn a wneir gan ddisgyblion neu weithwyr ar sail oedran, anabledd, ailbennu rhywedd, priodas a phartneriaeth sifil, beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd neu gred, rhyw a chyfeiriadedd rhywiol.

Mae Cynllun Cydraddoldeb Hiliol yr Ysgol hefyd yn amlinellu gofynion monitro penodol o dan y Ddeddf Cysylltiadau Hiliol (Diwygio) (cyfeiriwch at y Cynllun Cydraddoldeb Hiliol).

**DYDDIAD YR ADOLYGIAD NESAF:**

*Fel gyda phob polisi dylid adolygu'n rheolaidd. Dylid nodi dyddiad yr adolygiad nesaf yma er enghraifft*:

Bydd y weithdrefn hon yn cael ei hadolygu bob dwy flynedd neu yn sgil unrhyw ddatblygiadau mewn deddfwriaeth cyflogaeth neu arfer cyflogaeth da. Dyddiad yr adolygiad nesaf fydd: (Mis a Blwyddyn)

Gellir cael cyngor pellach gan yr Adran Cydraddoldeb Corfforaethol /Partner Busnes Adnoddau Dynol

**DIBEN**
Diben y polisi hwn yw amlinellu ymrwymiad yr ysgol i hyrwyddo cyfle cyfartal wrth reoli a threfnu'r ysgol, gan gynnwys cyflogaeth, y cwricwlwm, gweithgareddau allgyrsiol a sut i drin unigolion.

**CEFNDIR**
Mae'r ddogfen hon yn manylu ar ymrwymiad yr ysgol i gyfle cyfartal ac i gyflawni ei rhwymedigaethau cyfreithiol o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010. Mae'n darparu amddiffyniad o dan y Ddeddf ar gyfer yr holl nodweddion gwarchodedig:

- Oedran
- anabledd
- ailbennu rhywedd
- priodas a phartneriaeth sifil
- beichiogrwydd a mamolaeth
- hil
- crefydd neu gred
- rhyw
- cyfeiriadedd rhywiol

https://www.equalityhumanrights.com/cy/equality-act/nodweddion-gwarchodedig

Mae'r ddogfen hon yn nodi sut mae Ysgol Gymraeg Bro Morgannwg yn bwriadu cydymffurfio â'r gofyniad hwn. Mae'r polisi hwn yn ymrwymiad cadarnhaol gan yr ysgol i weithio tuag at gyfle cyfartal ac i sicrhau bod gwahaniaethu ac aflonyddu'n cael eu gwrthsefyll.

**DATGANIAD POLISI –** Dylai polisi'r ysgol gadarnhau safbwynt yr ysgol mewn perthynas â phob un o'r meysydd canlynol**:**

**CWMPAS**
Mae’r polisi hwn yn berthnasol i holl gyflogeion yr ysgol. Mae gwasanaethau uniongyrchol fel arlwyo, glanhau, cynnal a chadw tir a chontractwyr adeiladu y tu allan i gwmpas y polisi. Fodd bynnag, rhaid cofio y gellir cronni atebolrwydd os bydd unrhyw gyflogai ysgol yn cynorthwyo unrhyw gontractwr o'r fath i wahaniaethu yn erbyn unrhyw un o'i gyflogeion neu ei weithwyr ei hun. Yn unol â hynny, lle bo hynny'n berthnasol ac yn rhesymol bosibl dylai holl gyflogeion yr ysgol gymhwyso egwyddorion y polisi cyfle cyfartal i unrhyw ymwneud sydd ganddynt gydag unrhyw berson sy'n cael eu cyflogi i wneud gwaith ar gyfer yr ysgol neu ar ei safle.

Mae'r polisi hwn yn darparu fframwaith i gyrff llywodraethu a phenaethiaid ddarparu cymorth ac arweiniad cyson i'w gweithwyr**.**

Mae'r polisi'n cwmpasu'r holl wasanaethau addysg a gwasanaethau cysylltiedig ar gyfer disgyblion a darpar ddisgyblion gan gynnwys gweithgareddau allgyrsiol a thripiau ysgol.

**DATGANIAD GWERTHOEDD**

**Nodi ymrwymiad yr ysgol i fynd i'r afael â gwahaniaethu a hyrwyddo cyfle cyfartal er enghraifft**:

Bydd yr ysgol hon yn gweithio tuag at sicrhau y bydd cwricwlwm, gweithgareddau allgyrsiol, trefniadaeth a rheolaeth yr ysgol yn golygu na fydd unrhyw unigolyn yng nghymuned yr ysgol yn mynd heb gyfleoedd nac yn cael triniaeth lai ffafriol ar sail oedran, anabledd, ailbennu rhywedd, priodas a phartneriaeth sifil, beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd neu gred, rhyw neu gyfeiriadedd rhywiol .

Mae'r ysgol hon yn cwmpasu cyfle cyfartal mewn cyflogaeth beth bynnag waeth beth yw oedran, anabledd, ailbennu rhywedd, priodas a phartneriaeth sifil, beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd neu gred, rhyw a chyfeiriadedd rhywiol unigolyn.

Mae rhagdybiaethau annheg, stereoteipiau, rhagfarnau a gwahaniaethu i gyd yn annerbyniol yn y frwydr tuag at gydraddoldeb.

**Bydd angen cyfeirio at y ffaith bod y polisi yn berthnasol i bob aelod o gymuned yr ysgol, e.e. disgyblion, staff, rhieni, llywodraethwyr, partneriaid er enghraifft**.
Mae Ysgol Gymraeg Bro Morgannwg yn ymdrechu i sicrhau bod diwylliant ac ethos yr ysgol yn golygu y bydd pob aelod o gymuned yr ysgol yn cael ei werthfawrogi'n gyfartal ac yn trin ei gilydd â pharch. Dylai pawb gael y cyfle i brofi, deall a dathlu amrywiaeth.

**EGWYDDORION**
**Hyrwyddo Cyfle Cyfartal mewn addysgu a'r cwricwlwm**

**Rhaid i'r polisi hwn nodi sut mae'r ysgol yn bwriadu hyrwyddo cyfle cyfartal wrth weithio o ddydd i ddydd. Mae'r fframwaith y mae'r ysgol yn gweithredu oddi mewn iddo wedi'i gynnwys yn ei pholisïau. Er enghraifft:**

Er mwyn gwneud y cwricwlwm cyfan a gweithgareddau allgyrsiol (gan gynnwys tripiau ysgol) yn hygyrch i bob disgybl yn yr ysgol byddwn yn meithrin hinsawdd lle mae cyfle cyfartal yn cael ei gefnogi gan bolisi y mae'r ysgol gyfan yn tanysgrifio iddo a lle mae agweddau cadarnhaol at ryw, cydraddoldeb, amrywiaeth diwylliannol ac anghenion arbennig o bob math yn cael eu hyrwyddo'n weithredol.

Mae Cyfle Cyfartal yn ymwneud â chynorthwyo pob plentyn/unigolyn i gyflawni ei botensial. Mae ymrwymiad i ddarparu cyfle cyfartal i bob disgybl a chydnabyddiaeth bod paratoi ar gyfer bywyd mewn cymdeithas amrywiol ac amlddiwylliannol yn berthnasol, gan dreiddio i bob agwedd ar y Cwricwlwm Cenedlaethol.

Dylai canllawiau ar gyfer addysg bersonol a chymdeithasol alluogi disgyblion i:
- Gydnabod a gwerthfawrogi gwahaniaethau diwylliannol ac amrywiaeth
- Parchu eraill, gwerthfawrogi eu cyflawniadau a'u natur unigryw a chydnabod pwysigrwydd cyfle cyfartal
- Gwerthfawrogi a dathlu gwahaniaethau diwylliannol ac amrywiaeth
- Gwerthfawrogi amrywiaeth ddiwylliannol a chyfle cyfartal a pharchu urddas pawb
- Cael eu hysgogi gan anghyfiawnder, camfanteisio a gwadu hawliau dynol
- Deall gwahaniaethau diwylliannol ac adnabod mynegiant o ragfarn a stereoteipio
- Gwerthfawrogi amrywiaeth ddiwylliannol a chyfle cyfartal a pharchu urddas pawb
- Adnabod a deall sut i herio mynegiant o ragfarn a stereoteipio

**Dylid rhoi enghraifft o sut y byddwch yn gweithio i sicrhau bod y cwricwlwm yn hygyrch i ddisgyblion/myfyrwyr o bob cefndir. Dylid rhoi enghreifftiau hefyd o sut y**

**byddwch yn hyrwyddo cyfle cyfartal ac yn mynd i'r afael â stereoteipiau neu ragfarnau, er enghraifft:**

Bydd yr ysgol yn ystyried ac yn herio agweddau a stereoteipiau sy'n bodoli mewn cymdeithas, sy'n ystyried bod rhai pynciau yn llai neu'n fwy perthnasol i un rhyw na'r rhyw arall. Bydd yr ysgol hefyd yn ymdrin yn benodol â materion y ddau ryw gan gynnwys pwysau gan gyfoedion ac aflonyddu rhywiol yn ogystal â datblygu sgiliau personol fel cydweithredu a negodi a dadansoddi adnoddau ar gyfer rhagfarn rhyw.

Ar gyfer disgyblion o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig mae'r ysgol hon yn cydnabod y gall fod angen cymorth iaith yn yr ystafell ddosbarth ac yn ystyried y ffaith bod dysgu'n debygol o gael ei ddylanwadu gan wahanol gefndiroedd diwylliannol a phrofiadau gwahanol. (gweler hefyd y Cynllun Cydraddoldeb Strategol).

Bydd cyflwyno safbwyntiau amlddiwylliannol i'r cwricwlwm yn ffordd o gyfoethogi addysg ein holl ddisgyblion. Bydd yn rhoi cyfle i ddisgyblion weld y byd o wahanol safbwyntiau, gan eu helpu i gwestiynu rhagfarn a chadw meddwl agored.

Ni fydd y corff llywodraethu yn trin disgybl yn llai ffafriol nac yn gwahaniaethu yn ei erbyn heb gyfiawnhad drwy wrthod ei dderbyn i'r ysgol neu ei wahardd o'r ysgol am reswm sy'n ymwneud â'i anabledd, hil neu ryw. (Fodd bynnag, gall mathau cyfyngedig iawn o ddethol a ganiateir fod yn gyfiawnhad).

**TRECHU GWAHANIAETHAU**
**Enghraifft:**
Yn yr ysgol hon, mae unrhyw fath o wahaniaethu uniongyrchol neu anuniongyrchol (triniaeth lai ffafriol) yn seiliedig ar oedran, anabledd, ailbennu rhywedd, priodas a phartneriaeth sifil, beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd neu gred, rhyw, cyfeiriadedd rhywiol yn annerbyniol.

**Nodwch sut mae hyn yn berthnasol i'r ysgol e.e.:**
Mae'r ysgol hon wedi ymrwymo i ddangos parch a gwerthfawrogiad o unigolion ac i addysgu a pharatoi disgyblion i fyw mewn cymdeithas ddiwylliannol amrywiol. Mae'r ysgol hon wedi ymrwymo i gael gwared ar stereoteipiau annheg a/neu ragfarnau a rhwystrau i ddysgu.

Mae'r polisïau canlynol wedi'u rhoi ar waith i fynd i'r afael â gwahaniaethu, aflonyddu neu fwlio ar sail oedran, anabledd, ailbennu rhywedd, priodas a phartneriaeth sifil, beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd neu gred, rhyw, cyfeiriadedd rhywiol:

(**Enwch y polisïau** e.e. Aflonyddu a Bwlio, graffiti, Cynllun Cydraddoldeb Strategol, cofnodi digwyddiadau hiliol ac ati)

**CYFLOGAETH**
Nod yr ysgol hon fydd sicrhau bod pob ymgeisydd am swydd a gweithiwr yn cael cyfle cyfartal waeth beth fo'u hoedran, anabledd, ailbennu rhywedd, priodas a phartneriaeth sifil, beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd neu gred, rhyw a chyfeiriadedd rhywiol ac nad yw o dan anfantais oherwydd unrhyw amodau neu ofynion na ellir dangos eu bod yn gyfiawn. Bydd unigolion yn cael eu dethol, eu dyrchafu a'u trin yn eu cyflogaeth gyffredinol ar sail eu rhinweddau a'u galluoedd perthnasol.

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn rhoi'r hawl i fenywod a dynion gael cyflog cyfartal am waith cyfartal, gyda menywod a dynion â hawl gyfreithiol i gael eu talu ar yr un raddfa am waith tebyg, gwaith a ystyrir yn gydradd, a gwaith o werth cyfartal. Fel y nodir yn Neddf Cydraddoldeb 2010, rhaid i ddynion a menywod yn yr un gyflogaeth sy'n gwneud **gwaith cyfartal** dderbyn cyflog cyfartal, oni ellir cyfiawnhau unrhyw wahaniaeth mewn cyflog. Bydd angen i gyrff llywodraethu ystyried darpariaethau'r Ddeddf Cydraddoldeb wrth arfer eu pwerau mewn perthynas â thelerau ac amodau wrth benodi staff.

Mae hyn yn cynnwys holl weithwyr yr ysgol a darpar weithwyr a llywodraethwyr ysgol.

Bydd y corff llywodraethu yn gyfrifol am ddiffinio swyddi lle mae cymhwyster neu ofyniad galwedigaethol dilys (gellir cael cyngor gan Adran Cydraddoldeb y Cyngor lle bo angen).

**CYFRIFOLDEB**

**Enghraifft:** Mae holl weithwyr ac aelodau'r ysgol yn rhannu'r cyfrifoldeb i sicrhau bod polisi cyfle cyfartal yr ysgol yn gweithredu'n deg ac yn effeithiol. Fodd bynnag, mae'r prif gyfrifoldebau fel a ganlyn:-

I grynhoi, rhaid i'r **Corff Llywodraethu**;

- Beidio â gwahaniaethu'n anghyfreithlon ar sail nodwedd warchodedig
- Ystyried Deddf Cydraddoldeb 2010 wrth weithredu darpariaethau Dogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru) a thelerau ac amodau'r Cyd-Gyngor Cenedlaethol.
- Hyrwyddo ac ymarfer cymhwyso'r polisïau cyfle cyfartal a pholisïau cydraddoldeb perthnasol eraill yn gyson (e.e. Cynllun Cydraddoldeb Strategol, Strategaethau Mynediad, Polisi Aflonyddu a Bwlio)
- Sicrhau bod pob unigolyn sy'n gyfrifol am faterion staffio yn gwbl ymwybodol o'u cyfrifoldebau ynglŷn â chyfle cyfartal

I grynhoi, dylai'r **Pennaeth;**

- Gadw at ddarpariaethau deddfwriaeth gydraddoldeb
- Cymryd, fel y dirprwywyd gan y Corff Llywodraethu, rôl arweiniol wrth weithredu'r Polisi Cyfle Cyfartal
- Hyrwyddo a gweithredu'r modd y caiff y polisi ei gymhwyso'n gyson
- Cyfleu polisi cyfle cyfartal yr ysgol i'r holl staff addysgu a staff nad ydynt yn addysgu
- Sicrhau bod staff addysgu a staff nad ydynt yn addysgu yn derbyn hyfforddiant perthnasol lle bo angen ar ddeddfwriaeth cyfle cyfartal ac arfer da

I grynhoi, dylai pob **staff addysgu a chymorth:**

- Gydymffurfio â'r darpariaethau a nodir ym mholisi cyfle cyfartal yr ysgol
- Bod yn ddiwyd wrth edrych allan am unrhyw ddigwyddiadau gan gynnwys aflonyddu a bwlio sy'n ymwneud â nodwedd warchodedig disgybl, a delio â hwy (gwirioneddol neu ganfyddedig)
- Dangos parch a gwerthfawrogiad o ddisgyblion a gweithwyr eraill sy'n cyfrannu tuag at amgylchedd hapus a gofalgar
- Meithrin ymwybyddiaeth a dealltwriaeth gydymdeimladol o amrywiaeth ddiwylliannol

## MYND YN GROES I’R POLISI

Ymdrinnir ag achosion o fynd yn groes i’r polisi yn yr un ffyrdd ag yr ymdrinnir ag achosion o fynd yn groes i bolisïau eraill yr ysgol, e.e. rheolau disgyblu staff, polisi aflonyddu hiliol. Bydd unrhyw gamau priodol yn cael eu pennu gan y pennaeth a'r corff llywodraethu.

## ADNODDAU

Lle y bo'n bosibl, gyda'r cyfyngiadau a roddir arno, bydd y corff llywodraethu yn sicrhau bod unrhyw adnoddau priodol ar gael i sicrhau bod y polisi hwn yn cael ei weithredu'n llawn ac yn effeithiol.

Bydd ymrwymiad cadarnhaol yn cael ei wneud i nodi ac i ddarparu adnoddau ar gyfer gwahanol anghenion disgyblion/myfyrwyr i'w galluogi i elwa i'r graddau llawnaf o'r cyfleoedd a gynigir iddynt.

## CYHOEDDI'R POLISI

**Bydd angen i'r Corff Llywodraethu nodi sut y rhoddir gwybod i ddisgyblion, staff a rhieni am y polisi, er enghraifft:**

Bydd staff yn cael gwybod am y Polisi Cyfle Cyfartal fel rhan o'u rhaglen sefydlu wrth ymuno â'r ysgol.

Eglurwch sut y bydd rhieni a disgyblion yn cael gwybod am y polisi.

## MONITRO CYFLE CYFARTAL

Bydd yr Ysgol yn datblygu neu'n ymgorffori monitro cydraddoldeb mewn systemau monitro perthnasol gan gynnwys:

- Cyflawniad pob disgybl yn ôl rhyw, grŵp hiliol, anabledd.
- Data monitro recriwtio/hyrwyddo a hyfforddi ar gyfer staff yn ôl rhyw, grŵp hiliol ac anabledd.
- Dadansoddiad o bob cwyn a wneir gan ddisgyblion neu weithwyr ar sail oedran, anabledd, ailbennu rhywedd, priodas a phartneriaeth sifil, beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd neu gred, rhyw a chyfeiriadedd rhywiol.
- Mae Cynllun Cydraddoldeb Hiliol yr Ysgol hefyd yn amlinellu gofynion monitro penodol o dan y Ddeddf Cysylltiadau Hiliol (Diwygio) (cyfeiriwch at y Cynllun Cydraddoldeb Hiliol).

## DYDDIAD YR ADOLYGIAD NESAF

*Fel gyda phob polisi dylid adolygu'n rheolaidd. Dylid nodi dyddiad yr adolygiad nesaf yma er enghraifft*:

Bydd y weithdrefn hon yn cael ei hadolygu bob dwy flynedd neu yn sgil unrhyw ddatblygiadau mewn deddfwriaeth cyflogaeth neu arfer cyflogaeth da. Dyddiad yr adolygiad nesaf fydd: Mehefin 2023

Gellir cael cyngor pellach gan yr Adran Cydraddoldeb Corfforaethol/Partner Busnes Adnoddau Dynol.

# SCHOOL EQUAL OPPORTUNITIES POLICY

**In all school policies we aim to complete the seven core aims and objectives of the Rights to Action Agenda for the Young People of Wales.**

**"PUT YOUR HAND IN MINE AND WE WILL GO TO THE MOUNTAIN TOP"**

**By co-operating and trusting each other we aim to ensure that every pupil reaches the top of their ability and talents. We shall do this by offering opportunity, support and guidance within a positive, open-minded, safe and civilised society.**

**Our Vision for our Pupils**

**We seek pupils who are fluent in Welsh and English and who are proud of the traditions and inheritance of their locality and their country. We seek balanced and responsible citizens who respect the rights of other individuals and who are comfortable with themselves. They will have respect for their minds, their souls and their bodies and they will have wide horizons and a curiosity for new information. They will have the necessary skills to take advantage of the challenge of the future in the work place and in society and they will wish to continue to grow and develop as lifelong learners and world citizens.**

## PURPOSE

The purpose of this policy is to outline the school's commitment to promoting equality of opportunity in the management and organisation of the school, including employment, the curriculum, extra curricular activities and the treatment of individuals.

## BACKGROUND

This document details the school's commitment to equal opportunities and fulfilling its legal obligations under the Equality Act 2010. It provides protection under the Act for all protected characteristics:

- age
- disability
- gender reassignment
- marriage and civil partnership
- pregnancy and maternity
- race
- religion or belief
- sex
- sexual orientation

https://www.equalityhumanrights.com/en/equality-act/protected-characteristics

This document sets out how Ysgol Gymraeg Bro Morgannwg intends to comply with this requirement. This policy is a positive commitment by the school to work towards equality of opportunity and to ensure that discrimination and harassment are combated.

**POLICY STATEMENT –** *The school's policy should confirm the school's position in relation to each of the following areas**:***

**SCOPE**

This policy covers all employees of the school. Direct services such as catering, cleaning, ground maintenance and building contractors are outside the scope of the policy. However, it must be borne in mind that liability can be accrued if any school employee aids any such contractor to discriminate against any of its own employees or workers. Accordingly, where relevant and reasonably possible all employees of the school should apply the principles of the equal opportunities policy to any dealings, they have with any person engaged to carry out work for the school or on its premises.

This policy provides a framework for governing bodies and headteachers to provide consistent support and guidance to their employees**.**

The policy covers all education and associated services for pupils and prospective pupils including extra-curricular activities and school trips.

**STATEMENT OF VALUES**

**Set out the school's commitment to tackling discrimination and promoting equality of opportunity for example**:

This school will work towards ensuring that the curriculum, extra curricular activities, organisation and management of the school shall be such that no individual within the school community will be denied opportunities or receive less favourable treatment on the grounds of age, disability, gender reassignment, marriage and civil partnership, pregnancy and maternity, race, religion or belief, sex, sexual orientation.

This school embraces equality of opportunity in employment irrespective of age, disability, gender reassignment, marriage and civil partnership, pregnancy and maternity, race, religion or belief, sex, sexual orientation.

Unfair assumptions, stereotypes, prejudices, and discrimination are all unacceptable in the drive towards equalities.

**There will need to be reference to the fact that the policy is applicable to all members of the school community, e.g. pupils, staff, parents, governors, partners for example**.

Ysgol Gymraeg Bro Morgannwg strives to ensure that the culture and ethos of the school are such that, all members of the school community, will be equally valued and treat one another with respect. Everyone should be provided with the opportunity to experience, understand and celebrate diversity.

**PRINCIPLES**
**Promoting Equality of Opportunity in teaching and curriculum**

**This policy must indicate how the school intends to promote equal opportunities in its day to day working. The framework within which the school operates is contained in its policies. For example: -**

In order to make the whole curriculum and extra curricular activities (including school trips) accessible for all pupils at the school we shall foster a climate in which equality of opportunity is supported by a policy to which the whole school subscribes and in which positive attitudes to gender, equality, cultural diversity and special needs of all kinds are actively promoted.

Equal Opportunities is about assisting all children/individuals to fulfil their potential. There is a commitment to providing equal opportunities for all pupils and a recognition that preparation for life in a diverse and multicultural society is relevant, thus permeating every aspect of the National Curriculum.

Guidance for personal and social education should enable pupils to:

- Recognise and value cultural differences and diversity
- Respect others, value their achievements and their uniqueness and recognise the importance of equality of opportunity
- Value and celebrate cultural difference and diversity
- Value cultural diversity and equal opportunity and respect the dignity of all
- Be moved by injustice, exploitation, and denial of human rights
- Understand cultural differences and recognise expressions of prejudice and stereotyping
- Value cultural diversity and equal opportunity and respect the dignity of all
- Recognise and know how to challenge expressions of prejudice and stereotyping.

**An example should be given of how you will work to ensure that the curriculum is accessible to pupils/students from all backgrounds. Examples should also be given on how you will promote equality of opportunity and tackle stereotypes or prejudices for example:**

The school will take account of and challenge attitudes and stereotypes present in society, which consider that some subjects are less or more relevant for one gender than for the other gender. The school will also deal explicitly with gender issues including peer pressure and sexual harassment as well as developing personal skills such as co-operation and negotiation and analyse resources for gender bias.

For pupils from ethnic minority backgrounds this school recognises that there may be a need for language support in the classroom and take into account the fact that learning is likely to be influenced by different cultural backgrounds and different experiences. (see also Strategic Equality Scheme).

Introducing multicultural perspectives into the curriculum will be a way of enriching the education of all our pupils. It will give pupils the opportunity to view the world from different standpoints, helping them to question prejudice and open-mindedness.

The governing body will not treat a pupil less favourably or discriminate against a pupil without justification by refusing admission to them or excluding them from the school for a reason related to the pupil's disability, race, or gender. (Very limited permitted forms of selection may however act as a justification).

**TACKLING DISCRIMINATION**

**Example:**

In this school any form of direct or indirect discrimination (less favourable treatment) based on age, disability, gender reassignment, marriage and civil partnership, pregnancy and maternity, race, religion or belief, sex, sexual orientation will be unacceptable.

**State how this relates to the school e.g.:**

This school is committed to showing respect and appreciation of individuals and to educating and preparing pupils to live in a culturally diverse society. This school is committed to remove unfair stereotypes and/or prejudices and barriers/obstacles to learning.

The following policies have been put in place to tackle discrimination harassment or bullying on the grounds of age, disability, gender reassignment, marriage and civil partnership, pregnancy and maternity, race, religion or belief, sex, sexual orientation:

**EMPLOYMENT**

This school will aim to ensure that every job applicant and employee receives equality of opportunity regardless of age, disability, gender reassignment, marriage and civil partnership, pregnancy and maternity, race, religion or belief, sex, sexual orientation and is not disadvantaged by any conditions or requirements which cannot be shown to be justified. Individuals will be selected, promoted and treated in their general employment based on their relevant merits and abilities.

The Equality Act 2010 gives both women and men the right to equal pay for equal work, with women and men being legally entitled to be paid at the same rate for like work, work rated as equivalent, and work of equal value. As set out in the Equality Act 2010, men and women in the same employment performing **equal work** must receive equal pay, unless any difference in pay can be justified. Governing bodies will need to take the provisions of the Equality Act into account when exercising their powers in respect of terms and conditions on which staff are to be appointed.

This extends to all school employees and potential employees and school governors.

The governing body will be responsible for defining jobs where there is a genuine occupational qualification or requirement (advice can be provided from the Council's Equality Section where required).

**RESPONSIBILITY**

**Example:** All employees and members of the school share the responsibility to ensure that the school's equal opportunities policy operates fairly and effectively. However, the major responsibilities are as follows:-

In summary the **governing body**;

- Must not unlawfully discriminate on the grounds of a protected characteristic
- Must take account of the Equality Act 2010 when implementing the provisions of the School Teachers' Pay and Conditions (Wales) Document and NJC terms and conditions.
- Should promote and practice consistent application of the equal opportunities and other relevant equality policies (e.g. Strategic Equality Plan, Access Strategies, Harassment and Bullying policy)
- Should ensure that all individuals with responsibility for staffing issues are fully aware of their responsibilities about equal opportunities

In summary the **Headteacher**

- Should abide by the provisions of equality legislation
- Will take, as delegated by the Governing Body, a leading role in the implementation of the Equal Opportunities Policy
- Will promote and put into practice the consistent application of the policy
- Will communicate the school's equal opportunities policy to all teaching and non-teaching staff
- Will ensure that teaching and non-teaching staff receive relevant training where required on equal opportunities legislation and good practice

In summary all other **teaching and support staff:**

- Should comply with the provisions set out in the School's equal opportunities policy
- Should be diligent when looking out for and dealing with any incidents including harassment and bullying relating to a pupil's protected characteristic (actual or perceived)
- Show respect and appreciation for pupils and other employees contributing towards a happy and caring environment
- Foster a sympathetic awareness and understanding of cultural diversity

**BREACH OF THE POLICY**

Breaches of policy will be dealt with in the same ways that breaches of other school policies are dealt with, e.g. staff disciplinary rules, racial harassment. Any appropriate action will be determined by the headteacher and governing body.

**RESOURCES**

Where possible, with the constraints placed upon it, the governing body will make available any resources appropriate to ensure the full and effective implementation of this policy.

A positive commitment will be made to identifying and resourcing the different needs of pupils/students to enable them to benefit to the fullest extent from the opportunities offered to them.

**PUBLISHING THE POLICY**

***The Governing Body will need to state how pupils, staff and parents are informed of the policy for example:***

*Staff will be informed of the Equal Opportunities Policy as part of their induction programme when joining the school.*

*Explain how parents and pupils will be informed of the policy*.

**EQUAL OPPORTUNITIES MONITORING**

The School will develop or incorporate equality monitoring into relevant monitoring systems including:

- The achievement of all pupils by gender, racial group, disability.
- Recruitment/promotion and training monitoring data for staff by gender, racial group and disability.
- Analysis of all complaints lodged by pupils or employees based on age, disability, gender reassignment, marriage and civil partnership, pregnancy and maternity, race, religion or belief, sex, sexual orientation.
- The School's Race Equality Scheme also outlines specific monitoring requirements under the Race Relations (Amendment) Act (please refer to the Race Equality Scheme).

**DATE OF NEXT REVIEW**

As with all policies there should be regular review. Date of the next review should be stated here for example:

This policy will be reviewed on the basis of every two years or in light of any developments in employment legislation or good employment practice. The date of the next review will be: June 2023

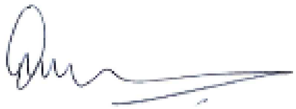
Further advice can be obtained from Corporate Equalities Section/HR Business Partner

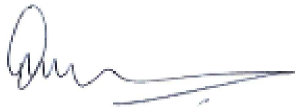
**Cytunwyd ar y polisi hwn gan y Bwrdd Llywodraethol ym mis Mehefin 2017 a'i roi ar waith ym mis Mehefin 2017. Caiff ei adolygu ym mis Gorffenaf 2023.**
**This policy was agreed by the Governing Body in June 2017 and implemented in June 2017. It will be reviewed in July 2023.**

**Llofnod/Signature…………………......................................**
**Cadeirydd y Llywodraethwyr/Chair of Governors**

**Llofnod ………………………….....................................**
**Y Pennaeth/Headteacher**

| | |
|---|---|
| Paratowyd gan/Compiled by: Nia Rowlands | Addasiad Rhif:<br>Revision Number: |
| Cymeradwy gan/Approved by:<br>Y Corff Llywodraethol/ Governing Body | Dyddiad yr Addasiad: Tachwedd 2025<br>Revision date: November 2025 |

| | Llofnod | Dyddiad |
|---|---|---|
| Cymeradwywyd gan Rhys Angell Jones<br>Pennaeth | | 15.10.25 |
| Cymeradwywyd gan Rob Evans<br>Cadeirydd y Llywodraethwyr |  | 15.10.25 |

| | Signature | Date |
|---|---|---|
| Approved by Rhys Angell Jones<br>Headteacher | | 15.10.25 |
| Approved by Rob Evans<br>Chair of Governors |  | 15.10.25 |