

# Gwyliwch eich iaith?

Deddf Mewnfudo 2016 a'r Cod Ymarfer ar ofyniad yr iaith  
Saesneg ar gyfer gweithwyr y sector cyhoeddus

Cyngor i Athrawon

Hunaniaeth Genedlaethol. Mesurau i reoli mewnfudo. Hawliau sylfaenol. Mynediad at gyfiawnder. Gwerthoedd Prydeinig. Dyma rai'n unig o'r pynciau sydd wedi bod yn elfen ganolog o bolisiau ers Etholiad Cyffredinol y DU yn 2015.

Yn dilyn y bleidlais yn refferendwm y DU i adael yr Undeb Ewropeaidd (UE) neu Brexit, mae'r Prif Weinidog, Theresa May AS, wedi addunedu y byddai ei llywodraeth "yn gwneud Prydain yn wlad sy'n gweithio nid i leiafrif breintiedig, ond i bob un ohonom".

Mae'r NASUWT yn cefnogi adduned y Prif Weinidog, ond rydym hefyd am weld gwlad sy'n gweithio i bob carfan o'r boblogaeth – boed ddynion neu fenywod, pobl anabled neu heb anabled, du/Asiaidd neu wyn, ffoaduriaid neu fewnfudwyr.

Yn 2015, lansiodd yr NASUWT ei ymgyrch Act for Racial Justice.

Fodd bynnag, ers hynny rydym wedi gweld bod y cyhoedd yn fwy parod i fynegi rhagfarn, dichter a chulni hiliol a chrefyddol.

Mae adroddiadau am droseddau casineb ar sail hil a chrefydd wedi cynyddu'n sylweddol iawn ers y bleidlais yn y Refferendwm i adael yr UE ar 23 Mehefin, ac mae'r naratif yn gysylltiedig â mewnfudwyr a lleiafrifoedd crefyddol yn arbennig o wenwynig ar hyn o bryd.

Un o nodweddion y DU yw ei hamrywiaeth sydd, ar y cyfan, yn seiliedig ar hanes o gysylltiadau hiliol positif, cymunedau cydlynus, parchusrwydd a pharch at hawliau dynol.

Os yw Prydain am lwyddo'n economaidd, mae'n wir o hyd bod yn rhaid i ni fod yn wlad sy'n gynhwysol ac yn barod i groesawu pawb, lle mae hawliau'n cael eu parchu a lle na chaiff anghyfiawnder byth ei oddef.

Ni ddylai fod lle yn y Brydain fodern i bolisiau sy'n ynysu neu sy'n troi yn erbyn carfanau o'n cymdeithas, neu sy'n gwahaniaethu yn erbyn neu sy'n rhannu ein cymunedau. Nid yw polisiau o'r fath yn seiliedig ar ein gwerthoedd ac ni ddylent ychwaith fod yn sail i addysgu cenedlaethau'r dyfodol a fydd angen gwneud eu ffordd yn hyderus mewn byd sy'n gweithio ar lefel fyd-eang.

Bydd hanes yn barnu sut y mae'r amgylchiadau ar gyfer cysylltiadau hiliol a chymunedau yn y DU yn cael eu trawsnewid gan bleidlais Refferendwm 2016 a gweithredu Deddf Mewnfudo 2016.

Fel yr undeb athrawon, bydd yr NASUWT yn chwarae ei ran i sefyll dros werthoedd brawdgarwch, democratiaeth, cydraddoldeb a chyfiawnder. Dyna fydd ein cenhadaeth ni fel sefydliad wrth i ni ymdrechu i wneud y DU yn wlad sy'n gweithio i bob athro ac i bob plentyn a pherson ifanc.



**Chris Keates (Ms)**

Ysgrifennydd Cyffredinol

# Cefndir y Cod Ymarfer

Yn ei Maniffesto ar gyfer Etholiad 2015, addawodd y Blaid Geidwadol y byddai'n rhoi cyfres o gamau gweithredu ar waith ar fewnfudo, gan gynnwys y canlynol:

- gweithredu gofyniad i bob landlord wirio statws mewnfudo ei denantiaid;
- refferendwm mewn-allan uniongyrchol ar ein haelodaeth o'r UE erbyn diwedd 2017;
- cryfhau'r gorfodi ar reolau mewnfudo;
- estyniad ar y rheol 'alltudio yn gyntaf, apelio wedyn' gyda phob apêl mewnfudo ac adolygiad barnwrol;
- sefydlu Cronfa Rheoli Mewnfudo i leddfu'r pwysau ar wasanaethau lleol a thalu am swyddogion gorfodaeth mewnfudo ychwanegol;
- gofyn i gyflogwyr sy'n defnyddio'r Rhestr Prinder Galwedigaethau i hyfforddi gweithwyr Prydeinig;
- hybu integreiddio a 'gwerthoedd Prydeinig';
- deddfu i sicrhau bod pob gweithiwr yn y sector cyhoeddus sy'n gweithredu mewn rôl sy'n trin cwsmeriaid yn siarad Saesneg rhugl.

Mae Maniffesto cyn etholiad y Ceidwadwyr yn darparu'r glasbrint ar gyfer y Blaid Geidwadol mewn Llywodraeth. Mae'r Cod Ymarfer yn bwrw ymlaen â darpariaethau Deddf Mewnfudo 2016 ynghylch medrusrwydd iaith.

# Y gofyniad rhuglder iaith

Er mwyn gweithredu'r ymrwymiad bod yn rhaid i bob gweithiwr yn y sector cyhoeddus sy'n gweithio mewn rôl sy'n delio â chwsmeriaid fedru siarad Saesneg yn rhugl, mae'r Llywodraeth wedi:

- sicrhau bod Deddf Mewnfudo 2016 yn cael ei phasio, sy'n cynnwys darpariaeth ar ofynion rhuglder iaith (gweler Rhan 7 o'r Ddeddf);
- cyhoeddi Cod Ymarfer statudol sy'n egluro'r 'ddyletswydd rhuglder' mewn Saesneg (neu mewn Cymraeg neu Saesneg yng Nghymru) sy'n berthnasol i bob awdurdod lleol.

Mae'r Ddeddf Mewnfudo a'r Cod Ymarfer yn berthnasol i bob awdurdod lleol yn Lloegr ac i awdurdodau cyhoeddus sy'n gweithredu swyddogaethau sy'n gysylltiedig â materion heb eu datganoli yng Nghymru, yr Alban a Gogledd Iwerddon. Yng Nghymru, mae'r amodau a'r safonau sy'n gysylltiedig â chyflogaeth addysg athrawon yn fater sydd heb ei ddatganoli ac mae felly'n dod o dan y Ddeddf a'r Cod Ymarfer.

Rhaid i awdurdodau lleol sy'n gweithredu swyddogaethau yng Nghymru sicrhau hefyd bod pawb sy'n gweithio iddynt mewn rôl sy'n delio â chwsmeriaid ac sy'n ymdrin â materion heb eu datganoli yn gallu siarad Saesneg neu Gymraeg yn rhugl a'u bod yn cydymffurfio â gofynion cynlluniau iaith o dan Ddeddf yr Iaith Gymraeg 1993 a/neu'r safonau a bennwyd gan Fesur yr Iaith Gymraeg (Cymru) 2011. Mae pob awdurdod lleol yn ddarostyngedig i'r ddyletswydd rhuglder mewn Saesneg (neu Gymraeg a Saesneg yng Nghymru). Rhaid i bob awdurdod cyhoeddus gydymffurfio â'r canllaw yn y Cod. Nid yw'r Cod yn rhagnodi'r broses y mae'n rhaid i gyflogwyr ei dilyn wrth benderfynu ar ruglder ac mae hwn yn fater i'r awdurdod cyhoeddus perthnasol i'w benderfynu.

Mae'r Cod yn berthnasol i gyflogaeth staff sy'n llenwi rolau sy'n delio â chwsmeriaid, gan gynnwys:

- cyflogeion parhaol a chyfnod penodol;
- prentisiaid;
- contractwyr hunangyflogedig;
- gweithwyr asiantaeth/dros dro.

# Yr hyn a ddywed y Cod Ymarfer

Mae'r Cod yn cynnwys canllaw ar y safonau a'r arferion gweithio y disgwylir gan awdurdodau cyhoeddus wrth iddynt gydymffurfio â'u dyletswydd gyfreithiol o dan y Ddeddf Mewnfudo.

Mae'r Cod yn cadarnhau bod y ddeddfwriaeth i weithredol yn achos cyflogeion sy'n gweithio mewn rolau sy'n delio â chwsmeriaid yn y sector cyhoeddus. Mae'r term 'delio â chwsmeriaid' yn cynnwys unrhyw rôl lle mae aelod o staff, fel rhan reolaidd neu hanfodol o'u rôl, yn gorfod siarad â'r cyhoedd, yn Gymraeg neu Saesneg.

O dan y ddeddfwriaeth, bernir fod athrawon, prifathrawon/penaethiaid yn gweithio mewn rolau sy'n delio â chwsmeriaid, o ystyried eu cysylltiad â disgyblion a rhieni/gofalwyr.

Bydd angen i arweinwyr ysgolion/collegau ystyried goblygiadau'r gofyniad rhuglder iaith yn achos staff cymorth, gan gynnwys:

- a oes angen i'r unigolyn ryngweithio â'r cyhoedd (e.e. disgyblion neu rieni/gofalwyr);
- amledd a natur y rhyngweithio hwn;
- lefel ansawdd y gwasanaeth a'r ymatebolrwydd a ddisgwylir;
- cyfran y rôl lle byddai angen rhyngweithio llafar â'r cyhoedd;
- ai Cymraeg neu Saesneg fyddai'r brif iaith y byddai ei hangen ar gyfer y rôl.

Byddai cynorthwydd dysgu y mae angen iddo gyfathrebu â disgyblion i'w helpu yn eu dysgu'n cael ei ystyried fel rhywun sy'n gweithio mewn rôl sy'n delio â chwsmeriaid.

Ni thbyr bod glanhawr yn gweithio mewn rôl sy'n delio â chwsmeriaid gan nad yw eu prif ddyletswyddau'n golygu eu bod yn rhyngweithio'n rheolaidd â'r cyhoedd.

# Dyletswydd ar y cyflogwr

Mae awdurdodau cyhoeddus yn gyfrifol am benderfynu ar safonau rhuglder mewn Cymraeg neu Saesneg.

Rhaid i gyflogwyr fodloni eu hunain bod cyflogai sydd mewn rôl sy'n delio â chwsmeriaid yn meddu ar y lefel angenrheidiol o ruglder mewn iaith. Mae'r gofyniad hwn yn berthnasol i gyflogeion presennol a darpar gyflogeion newydd.

Mae'r Cod Ymarfer yn nodi bod cyflogeion sy'n gweithio i rai awdurdodau cyhoeddus (e.e. rhai ysgolion) eisoes yn gorfod cydymffurfio â safon iaith sy'n weithredol eisoes. Er enghraifft, mae athrawon mewn ysgolion a gynhelir yn gorfod cydymffurfio â'r Safonau Athrawon sy'n datgan bod yn rhaid i athrawon 'arddangos dealltwriaeth a chymryd cyfrifoldeb am hybu safonau uchel mewn llythrennedd, hyfedredd a defnydd cywir o Saesneg safonol, beth bynnag fo pwnc arbenigol yr athro.'

Pan fo safon bresennol yn weithredol (e.e. safonau cynefino neu brawf cenedlaethol), ni ddylai cyflogwyr geisio'u hamrywio na gosod safonau uwch ar gyfer rhuglder.

Dywed y Cod Ymarfer fod yn rhaid i athrawon mewn ysgolion a gynhelir yng Nghymru a Lloegr gael eu harfarnu'n flynyddol yn erbyn y Safonau Athrawon.

Dylid defnyddio'r Safonau Athrawon fel sylfaen i'r broses rheoli/arfarnu perfformiad ac ni ddylid ei defnyddio fel rhestr wirio.

Fel man cychwyn ar gyfer asesiad yn erbyn y Safonau Athrawon dylid tybio bod pob athro yn cyrraedd y Safonau Athrawon eisoes oni bai bod tystiolaeth ysgrifenedig argyhoeddedig ar gael i ddangos i'r gwrthwyneb.

Dylai'r safonau athrawon perthnasol ar gyfer cynefino neu brawf gael eu gweithredu heb yr angen i ysgolion/ colegau eu hamrywio.

# Gweithwyr asiantaethau

Bydd athrawon cyflenwi/cyfnewid yn gweithio mewn rôl sy'n delio â chwsmeriaid i awdurdodau cyhoeddus o dan delerau contract rhwng yr awdurdod cyhoeddus (e.e. ysgol/coleg) ac asiantaeth gyflogi.

Yn yr amgylchiadau hyn, rhaid i'r ysgol/coleg ddatgan yn eglur wrth yr asiantaeth gyflogi beth yw safon y Gymraeg neu Saesneg llafar sydd ei hangen gan yr athrawon a gyflenwir gan yr asiantaeth. Dylai hyn cael ei amlinellu yn y cytundeb gwasanaeth rhwng yr ysgol a'r asiantaeth.

Ni ddylid gweithredu safonau Cymraeg neu Saesneg llafar uwch nac is ar gyfer gweithwyr asiantaeth nag ar gyfer cyflogeion yr awdurdod cyhoeddus sy'n gweithio mewn rôl gyfatebol.

Ni ddylai asiantaethau cyflogi weithredu safon rhuglder iaith yn achos athrawon cyflenwi/cyfnewid a all fod yn wahaniaethol neu na fyddai'n cael eu gweithredu yn achos athrawon eraill sy'n gweithio mewn rôl debyg mewn ysgol/coleg.

Dylai'r asiantaeth gyflogi hefyd ddangos nad yw'n gweithredu mewn ffordd wahaniaethol trwy beidio â chynnig gwaith i athro mewn ysgol/coleg ar sail rhuglder iaith, lle nad oes tystiolaeth nad yw'r athro'n cyrraedd y safon angenrheidiol.



## Beth yw hyfedredd neu ruglder iaith?

Mae'r Cod Ymarfer yn diffinio 'rhuglder iaith' fel:

*'Mae rhuglder yn cyfeirio at hyfedredd unigolyn mewn iaith a'r gallu i siarad yn hyderus a chywir, gan ddefnyddio strwythurau brawddegau a geirfa'n gywir. Yng nghyd-destun rôl sy'n delio â chwmeriaid, dylai unigolyn allu dewis y math cywir o eirfa ar gyfer y sefyllfa dan sylw heb ormod o oedi. Dylent wrando ar eu cwsmer a deall eu hanghenion. Dylent addasu eu dull o sgwrsio fel y bydd yn briodol ar gyfer eu cwsmer, gan ymateb yn eglur gydag ystyron cynnil, hyd yn oed mewn sefyllfaoedd cymhleth.'*

Dywed canllaw Comisiynydd y Gymraeg ar gyfer asesiadau gweithle fod siarad Cymraeg yn rhugl yn cyfeirio at rywun sy'n *'gallu cynnal sgwrs ac ateb cwestiynau, am gyfnod estynedig pan fydd angen.'*



# Gweithredu'r gofyniad iaith

*Dywed y Cod Ymarfer 'bydd angen i gyflogwyr fodloni eu hunain yn annibynnol bod gan aelodau staff neu ddarpar gyflogeion y lefel angenrheidiol o ruglder ar gyfer y rôl.'*

Gellir cyflawni hyn trwy ddefnyddio profion ffurfiol neu ar adeg y cyfweiliad pan benodir staff newydd. Gall ffynonellau tystiolaeth o ruglder gynnwys ateb cwestiynau'r cyfweiliad yn Gymraeg neu Saesneg, meddu ar gymhwyster cydnabyddedig o'r DU, neu basio prawf cymhwysedd yn Gymraeg neu Saesneg.

Mae'r Cod yn datgan yn eglur nad yw'r Llywodraeth yn rhagweld y bydd angen gosod prawf ar gyfer cyflogeion presennol.

# Ystyriaethau i'r cyflogwr

Mae angen i ysgolion/ colegau:

- adolygu eu polisïau Adnoddau Dynol i sicrhau eu bod yn gydnaws â'r ddeddfwriaeth a'r Cod Ymarfer;
- sicrhau bod pob aelod o staff sy'n delio â chwsmeriaid yn ymwybodol o'r gofynion newydd;
- egluro wrth staff y camau posibl y gellid eu cymryd os canfyddir nad ydynt yn ddigon rhugl;
- newid gweithdrefnau penodi i sicrhau eu bod yn cydymffurfio â'r ddeddfwriaeth;
- gwneud yn siŵr bod y safonau gofynnol yn cael eu datgan yn glir mewn hysbysebion a swydd ddisgrifiadau;
- sicrhau bod panelau penodi'n deall y gofynion a'r meini prawf sydd i'w gweithredu wrth werthuso ymgeiswyr am swyddi;
- cynnwys y gofyniad am ruglder iaith yn y contract ag unrhyw asiantaeth gyflogi.

Nid oes angen i ysgolion/ colegau fynnu bod eu holl staff presennol yn cymryd prawf hyfedredd iaith.

Mae'r Cod Ymarfer yn datgan yn eglur '*nad yw rhuglder yn cyfeirio at acenion rhanbarthol neu ryngwladol, tafodieithoedd, nam ar y lleferydd neu oslef sgysiau*'.

Bydd angen sicrhau ysgolion/ colegau nad yw'r dull a ddefnyddir ganddynt i weithredu'r gofynion newydd yn gwahaniaethu'n anghyfreithlon yn erbyn staff â nodweddion gwarchoddedig o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010, gan gynnwys gwahaniaethu yn erbyn athrawon du a lleiafrifoedd ethnig ac athrawon anabl.

# Cwynion

Yn ychwanegol at y gofyniad i gael polisi sy'n gydnaws â'r ddeddfwriaeth a'r Cod Ymarfer, rhaid i ysgolion/colegau weithredu polisi a threfn gwyno sy'n galluogi'r cyhoedd i gwyno os ydynt yn teimlo nad yw cyflogai mewn rôl sy'n delio â chwsmeriaid yn ddigon rhugl mewn Cymraeg neu Saesneg llafar i gyflawni eu rôl.

Nid oes rhwymedigaeth ar y cyflogwr i ymateb i gwynion sy'n flinderus, gormesol, bygythiol neu sarhaus. Mae'r Cod Ymarfer yn datgan yn eglur na fydd cwyn am acen, tafodiaith, dull neu oslef cyfathrebu, tarddiad neu genedligrwydd yn cael ei hystyried fel un ddilys gan y cyflogwr.

Mae'r Cod Ymarfer yn cadarnhau bod gan y cyflogwr ddyletswydd gofal tuag at ei staff ac y dylai roi sylw i les y cyflogeion unigol ac ystyried yr effaith y gallai cwynion ei chael.

Mae gofyniad ar y cyflogwr i gadw cofnod o bob cwyn.

Mae'r NASUWT yn mynnu bod yn rhaid i ysgolion/colegau ymgynghori â'r Undeb cyn sefydlu polisi/trefn gwyno yn unol â'r gofynion o dan y Cod Ymarfer.

Dylai'r cyflogwr gadw data ac adrodd ar nifer y cwynion sydd wedi'u gwneud o ganlyniad i'r gofynion hyfedredd iaith a chanlyniad y cwynion a wnaethpwyd.

Rhaid rheoli cwynion yn unol â'r darpariaethau o dan Ddeddf Diogelu Data 1998, gan sicrhau bod data personol a sensitif yn cael ei gadw'n gyfrinachol. Dylai gwybodaeth sydd wedi'i chynnwys mewn adroddiadau am niferoedd a thueddiadau cwynion fod yn ddiennw ac ni ddylai ddatgelu unrhyw fanylion am unigolion.

Os yw cwyn wedi cael ei diystyru neu os yw achos y gŵyn wedi'i ddatrys mae disgwyliad na fydd dim gwybodaeth yn cael ei chadw ar ffeil cyflogai unigol.

# Unioni?

Os na fydd cyflogai unigol yn cyrraedd y safon rhuglder angenrheidiol, rhaid i'r cyflogai gymryd camau unioni. Mae'r Cod Ymarfer yn disgrifio'r opsiynau ar gyfer camau unioni, sy'n cynnwys:

- rhoi cyfle rhesymol i'r aelod o staff i gyrraedd y safon angenrheidiol mewn rhuglder mewn Cymraeg neu Saesneg, gan gynnwys:
  - darparu hyfforddiant neu ailhyfforddiant i alluogi'r unigolyn i gyflawni'r ddyletswydd rhuglder;
  - trefnu hyfforddiant yn ystod oriau gweithio arferol a thalu cost yr hyfforddiant.
- addasu rôl yr unigolyn fel na fydd angen iddo gyfathrebu mor aml â'r cyhoedd;
- symud yr unigolyn i rôl lle nad yw'n delio â chwsmeriaid;
- diswyddo'r unigolyn am nad yw'n gallu cyflawni ei ddyletswyddau.

Ni ddylid ystyried diswyddo'r unigolyn oni bai bod:

- aelod o staff wedi gwrthod mewn modd afresymol i gael hyfforddiant a fyddai'n ei alluogi i gyrraedd y safon angenrheidiol;
- nid yw aelod o staff wedi llwyddo i gyrraedd y safon ofynnol ar gyfer rhuglder yn y Gymraeg neu Saesneg sydd ei hangen ar gyfer y rôl;
- nid oes swydd addas arall ar gael i'r unigolyn heb ddelio â chwsmeriaid.

Dylid dilyn yr holl weithdrefnau cyn diswyddo (e.e. galluogrwydd) a rhaid i'r cyflogai gael cyfle i egluro ei safbwynt ac i gyfiawnhau ei sefyllfa.

# Ystyriaethau i aelodau'r NASUWT

- Mae'r NASUWT wedi ymrwymo i sicrhau bod yr holl aelodau'n cael eu trin yn deg ac nad ydynt yn dioddef gwahaniaethu, rhagfarn nac erledigaeth am unrhyw reswm.
- Mae'r NASUWT wedi ymrwymo i helpu aelodau sy'n credu eu bod wedi cael eu trin yn llai ffafriol neu'n annheg o ganlyniad i ddarpariaethau Deddf Mewnfudo 2016 a'r Cod Ymarfer.
- Os bydd aelodau'r NASUWT yn cael eu hysbysu gan eu cyflogwr (neu'r asiantaeth gyflogi) am weithredu'r gofynion rhuglder, dylent gysylltu â'r NASUWT ar unwaith.
- Os gofynnir i gyflogeion presennol gwblhau unrhyw brawf neu broses i ddangos eu hyfedredd/rhuglder mewn Saesneg (gan gynnwys gofyniad i ddangos hyfedredd fel rhan o'r broses rheoli/arfarnu perfformiad i ddibenion cynefino/prawf statudol, dylent gysylltu â'r NASUWT ar unwaith. Dylid gofyn am eglurhad gan y cyflogwr am y rhesymau dros gynnal y prawf, gan nodi nad yw hyn yn ofyniad nac yn ddisgwyliad o dan y ddeddfwriaeth.
- Os bydd unrhyw aelod yn destun cwyn gan ddisgybl, rhiant neu aelod arall o'r cyhoedd, dylid cysylltu â'r NASUWT ar unwaith am gyngor.
- Dylid hysbysu'r NASUWT os yw asiantaethau cyflogi'n ceisio gweithredu safon hyfedredd iaith yn achos athrawon cyflenwi/cyfnwid a all fod yn wahaniaethol er mwyn galluogi'r Undeb i gymryd camau priodol. Gofynnir i asiantaethau cyflogi ddangos nad ydynt yn gweithredu mewn ffordd wahaniaethol o ran gweithredu'r gofyniad rhuglder mewn iaith.
- Bydd yr NASUWT yn parhau i gyflwyno sylwadau cryf i lywodraethau/gweinyddiaethau ledled y DU ac i gyflogwyr, sy'n cyflwyno pryderon yr Undeb am y potensial i unigolion gael eu cam-drin o ganlyniad i ddarpariaethau'r Ddeddf Mewnfudo a'r Cod Ymarfer. Mae'r NASUWT yn gwahodd aelodau i roi gwybod am unrhyw achosion o driniaeth wahaniaethol sy'n digwydd o ganlyniad i'r ddeddfwriaeth neu'r Cod Ymarfer. Bydd yr NASUWT yn parhau i dynnu sylw at y materion hyn trwy'r ymgyrch Act for Racial Justice.
- Bydd cynrychiolwyr yr NASUWT, pan yn bosibl, yn cysylltu ag aelodau i drafod goblygiadau'r Cod Ymarfer a sut y bydd yn cael ei weithredu gan yr ysgol neu goleg. Mae disgwyliad y bydd y cyflogwr yn ymgynghori ar unrhyw gynigion i weithredu'r gofynion ac i ddangos bod unrhyw bolisiau a gweithdrefnau'n cydymffurfio â'r dyletswyddau statudol o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010.

Cysylltu â ni

**NASUWT**  
The Teachers' Union

03330 145550  
advice@mail.nasuwt.org.uk

**NASUWT**  
The Teachers' Union  
NORTHERN IRELAND

028 9078 4480  
rc-nireland@mail.nasuwt.org.uk

  
SCOTLAND  
**NASUWT**  
The Teachers' Union

0131 226 8480  
rc-scotland@mail.nasuwt.org.uk

**NASUWT**  **CYMRU**  
Undeb yr Athrawon The Teachers' Union

029 2054 6080  
rc-wales-cymru@mail.nasuwt.org.uk

[www.nasuwt.org.uk](http://www.nasuwt.org.uk)

**NASUWT**  
The Teachers' Union



A World of Difference

Act for  
**RACIAL  
JUSTICE**