

---

# **Ffurflen Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb Polisi a Gweithdrefn Recriwtio a Dethol**

Gweler Polisi a Gweithdrefn Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb ar gyfer canllawiau manwl am sut i gwblhau'r ffurflen hon.

### Adran 1: Pwrpas a chwmpas y polisi

<b>Teitl</b>	<b>Polisi a Gweithdrefn Recriwtio a Dethol</b>
<b>Newydd neu gyfredol</b>	Cyfredol
<b>Perchennog</b>	Marilyn Morgan
<b>Swyddog(ion) sy'n cynnal yr AEG</b>	Marilyn Morgan Ania Rolewska
<b>Beth mae'r polisi yn gobeithio ei gyflawni?</b>	Sicrhau bod yr ymgeiswyr gorau a mwyaf addas yn cael eu dewis ar gyfer penodiadau i swyddi gydag OGCC yn unol â dyletswyddau, ymrwymïadau a pholisiau cydraddoldeb OGCC.
<b>Sut mae'r polisi yn berthnasol i feysydd gwaith eraill?</b>	Mae'r polisi'n cysylltu â: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cynllun Corfforaethol 2019-22 OGCC (Nod Strategol 3: Defnyddio Adnoddau'n Ddoeth)</li> <li>• Cynllun Cydraddoldeb 2019-22 OGCC: <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Amcan 3.1: Casglu data cyflogaeth cynhwysfawr ac ystyrllon am gydraddoldeb</li> <li>➤ Amcan 3.2: Gweithredu i wella cynrychiolaeth grwpiau gwarchoddedig yng ngweithlu OGCC</li> </ul> </li> </ul>
<b>Pwy sy'n debygol o gael eu heffeithio gan y polisi hwn?</b>	Yn fewnol: rheolwyr ac aelodau'r panel recriwtio; cyflogeion cyfredol Yn allanol: darpar ymgeiswyr; ymgeiswyr; ymgeiswyr llwyddiannus; a chynghorwyr AD

### Adran 2: Asesu perthnasedd a chymesuredd

Cofiwch:

- i asesu perthnasedd, mae'n rhaid i chi ystyried tystiolaeth sy'n gysylltiedig â'r holl nodweddion cydraddoldeb
- rhaid i chi gofnodi pob tystiolaeth sy'n cael ei ystyried yn [adran 4](#) o'r ffurflen hon.

## Ffurflen Aseiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb

Cwestiwn	Nac ydy / Nac oes	Ydy / Oes	Sylwadau
A yw'r polisi yn berthnasol i amcanion cydraddoldeb a'r camau gweithredu a nodwyd gan OGCC?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Amcan 3.1: Casglu data cyflogaeth cynhwysfawr ac ystyrlon am gydraddoldeb Amcan 3.2: Gweithredu i wella cynrychiolaeth grwpiau gwarchoddedig yng ngweithlu OGCC
A yw'r polisi yn ymwneud â swyddogaethau y mae tystiolaeth, neu weithgareddau blaenorol wedi'u nodi fel rhai sy'n bwysig i nodweddion penodol?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Roedd data monitro cydraddoldeb ymgeiswyr am swyddi 2018/19 a 2019/20 OGCC yn dangos cynrychiolaeth dda'n seiliedig ar rywedd. Ar y llaw arall, roedd yn dangos tangynrychiolaeth o ran anabledd, ethnigrwydd, cenedligrwydd (rhai gwahanol i Gymreig, Seisnig neu Brydeinig) ac oedran (pobl o dan 25 a dros 55 oed). Mae cyfradd y siaradwyr Cymraeg ymhlith ymgeiswyr hefyd yn is na'r disgwyl, er efallai y gellir priodoli hyn i eiriad y cwestiynau monitro.
A yw'r polisi yn berthnasol i faes lle mae anghydraddoldebau hysbys, neu botensial sylweddol i leihau anghydraddoldebau neu wella canlyniadau?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Mae'n hysbys bod anghydraddoldebau mewn cyfleoedd cyflogaeth yn effeithio'n benodol ar: <ul style="list-style-type: none"> <li>• menywod</li> <li>• pobl iau a phobl hŷn</li> <li>• pobl ag anableddau</li> <li>• pobl â chyfrifoldebau gofal</li> <li>• pobl sy'n profi anfantais economaidd-gymdeithasol</li> </ul>
A oes tystiolaeth i awgrymu y gallai'r polisi effeithio ar:			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• driniaeth deg o bobl â nodweddion penodol</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Mae'r polisi'n berthnasol yn uniongyrchol i sicrhau bod yr holl ymgeiswyr ar gyfer swyddi gydag OGCC yn cael eu trin yn gydradd a theg
<ul style="list-style-type: none"> <li>• bodloni anghenion pobl â nodweddion cydraddoldeb (gan gynnwys drwy ddarparu addasiadau rhesymol)</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Mae'r polisi'n ymwneud â darparu addasiadau rhesymol yn ystod y broses recriwtio
<ul style="list-style-type: none"> <li>• cyfranogiad pobl â nodweddion cydraddoldeb</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Oes, i'r graddau bod y polisi'n ceisio sicrhau bod proses recriwtio OGCC yn hygyrch i bawb er gwaethaf unrhyw nodweddion gwarchoddedig

## Ffurflen Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb

Cwestiwn	Nac ydy / Nac oes	Ydy / Oes	Sylwadau
<ul style="list-style-type: none"> <li>cysylltiadau cymunedol rhwng grwpiau cydraddoldeb gwahanol</li> </ul>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Nid yw'n amlwg bod y polisi'n berthnasol i'r agwedd hon ar y ddyletswydd gydraddoldeb gyffredinol, er y bydd drwy gefnogi cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn ystod y broses recriwtio yn cyfrannu at gefnogi'r nodweddion hyn yng ngweithlu OGCC.
A oes tystiolaeth i awgrymu y gallai'r polisi hwn ddylanwadu ar anfantais oherwydd statws economaidd-gymdeithasol pobl?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Dim tystiolaeth amlwg – oherwydd lleoliad ein swyddfa, mae ein priif ddalgylch recriwtio yn Ne Cymru yn ogystal â siroedd cyfagos Lloegr, sy'n amrywio'n fawr mewn lefelau amddifadedd materol rhanbarthol. Fodd bynnag, mae gennym swyddfa yn y Gogledd hefyd, sy'n ymestyn ein dalgylch yn sylweddol. Mae gennym hefyd bolisi gweithio'n hyblyg ar waith sy'n hwyluso gweithio o bell.
A oes tystiolaeth i awgrymu y gallai'r polisi hwn effeithio ar gyfleoedd pobl i ddefnyddio'r Gymraeg neu'n effeithio ar sut mae OGCC yn trin y Gymraeg?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Oes, yn yr ystyr y bydd cyfleoedd i ddefnyddio'r Gymraeg yn cyd-fynd â dyletswyddau ac ymrwymiad presennol neu arfaethedig OGCC – ein Polisi Iaith Gymraeg a Safonau'r Gymraeg.

Os ydych yn ateb 'ydy/oes' i unrhyw un o'r cwestiynau hyn, ewch i [adran 3](#).

Os bernir nad yw polisi yn berthnasol ar gyfer cynnal AEG llawn, ewch i [adran 5](#).

### Adran 3: Asesiad Llawn o'r Effaith ar Gydraddoldeb

Cofiwch:

- yn ystod y cam hwn, mae'n rhaid i chi ystyried unrhyw angen i gasglu tystiolaeth bellach - gan gynnwys drwy ymgysylltu â grwpiau a allai gael eu heffeithio gan y polisi;
- mae'n rhaid i chi gofnodi'r holl dystiolaeth sy'n llywio'r cam hwn yn [adran 4](#) o'r ffurflen hon.

## Ffurflen Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb

Nodwedd	Effaith negyddol			Effaith bositif			Dim yn berthnasol	Cyfiawnhad yn seiliedig ar y dystiolaeth a ystyriwyd	Camau gweithredu arfaethedig i liniaru effaith negyddol/gwneud y mwyaf o effaith bositif	Effaith negyddol			Effaith bositif		
	U	C	I	U	C	I				U	C	I	U	C	I
Agweddau cyffredinol	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>Bydd y polisi fel y'i haseswyd yn cael effaith bositif gyffredinol ar bob grŵp o bobl gan y bydd yr holl ymgeiswyr yn cael eu recriwtio drwy broses recriwtio gadarn a theg. Caiff hyn ei atgyfnerthu gan yr elfennau canlynol:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>cyfeiriadau yn y polisi at ddyletswyddau cydraddoldeb ac ymrwymadau OGCC</li> <li>ymrwymadau na ddylai swydd ddisgrifiadau gynnwys unrhyw ofynion a all wahaniaethu'n uniongyrchol neu anuniongyrchol yn erbyn unrhyw grŵp mewn cymdeithas;</li> <li>ymrwymiad i gasglu a dadansoddi data cydraddoldeb pob ymgeisydd ac egluro y bydd y data hyn yn cael eu defnyddio i'n helpu i sicrhau bod ein proses yn hygyrch a chynhwysol;</li> <li>ymrwymiad i ddileu data cydraddoldeb o'r holl geisiadau cyn iddynt gael eu trosglwyddo i'r panel recriwtio.</li> </ul>	<p>Gellir cryfhau'r darpariaethau cyffredinol hyn ymhellach drwy ddatgan yn y polisi y bydd y gofynion hyn yn cael eu dilyn hefyd gan unrhyw ddarparwyr allanol sy'n gysylltiedig â'r broses recriwtio.</p> <p>Nid yw'r polisi'n cynnwys manylion am y strategaeth hysbysebu ar hyn o bryd. Gellid ei gryfhau drwy ychwanegu ymrwymiad y bydd strategaeth hysbysebu'n ymateb i feysydd blaenoriaeth a nodwyd yn flynyddol gan OGCC yn seiliedig ar ddadansoddiad o fonitro cydraddoldeb y gweithlu ac ymgeiswyr am swyddi (e.e. anabledd, ethnigrwydd).</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Oedran	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>Nid yw'r polisi fel y'i haseswyd yn cynnwys darpariaethau penodol o ran oedran pobl. Fodd bynnag, mae'r darpariaethau cyffredinol yn y polisi fel y'i haseswyd wedi'u bwriadu i sicrhau</p>	<p>Dylai darpariaethau cyffredinol ychwanegol y polisi sy'n ymwneud â strategaeth hysbysebu helpu i gynyddu ei effaith bositif ar y grŵp hwn yn</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Ffurflen Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb

Nodwedd	Effaith negyddol			Effaith positif			Dim yn berthnasol	Cyfiawnhad yn seiliedig ar y dystiolaeth a ystyriwyd	Camau gweithredu arfaethedig i liniaru effaith negyddol/gwneud y mwyaf o effaith positif	Effaith negyddol			Effaith positif			
	U	C	I	U	C	I				U	C	I	U	C	I	
								bod y broses yn gydradd a theg i bob ymgeisydd.	unol â blaenoriaethau a bennwyd gan OGCC.							
Anabledd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Cofrestrodd OGCC fel Cyflogwr Hyderus o ran Anabledd yn 2020. Mae hyn yn cael ei adlewyrchu yn y polisi, sy'n pwysleisio y bydd ymgeiswyr ag anableddau sy'n bodloni meini prawf hanfodol yn cael cynnig cyfweliad. Mae ein gwefan yn dangos ein bod wedi Ymrwymo i fod yn Hyderus o ran Anabledd, gyda'r bwriad o annog ymgeiswyr posibl. Mae'r polisi hefyd dangos yn eglur ymrwymiad OGCC i wneud addasiadau rhesymol. Yn ogystal â hynny, mae'r darpariaethau cyffredinol yn y polisi fel y'i haseswyd (gweler uchod) wedi'u bwriadu i sicrhau bod y broses yn gydradd a theg i bob ymgeisydd.	Gall y polisi hefyd ddatgan y byddwn yn cofnodi ceisiadau am addasiadau rhesymol gan yr ymgeisydd i wella ein dealltwriaeth o hygyrchedd ein proses.  Hefyd, dylai darpariaethau cyffredinol y polisi sy'n ymwneud â strategaeth hysbysebu helpu i gynyddu ei effaith positif ar y grŵp hwn yn unol â blaenoriaethau a nodwyd gan OGCC.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Rhywedd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Mae'r polisi fel y'i haseswyd yn cynnwys darpariaeth y dylai'r panel cyfweld gynnwys, pan fo hynny'n bosibl, aelod benywaidd a gwrywaidd. Gallai ymrwymiad OGCC fel Cyflogwr Hyderus o ran Anabledd arwain at ragor o fuddiannau i fenywod, gyda pheth data'n dangos bod menywod yn fwy tebygol o ddatgan anabledd na dynion.	Dylai darpariaethau cyffredinol ychwanegol y polisi sy'n ymwneud â'r strategaeth hysbysebu gynyddu ei effaith positif ar y grŵp hwn yn unol â'r blaenoriaethau a nodwyd gan OGCC.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

## Ffurflen Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb

Nodwedd	Effaith negyddol			Effaith bositif			Dim yn berthnasol	Cyfiawnhad yn seiliedig ar y dystiolaeth a ystyriwyd	Camau gweithredu arfaethedig i liniaru effaith negyddol/gwneud y mwyaf o effaith bositif	Effaith negyddol			Effaith bositif			
	U	C	I	U	C	I				U	C	I	U	C	I	
								Yn ogystal â hynny, mae'r darpariaethau yn y polisi fel y'i haseswyd wedi'u bwriadu i sicrhau bod y broses yn gydradd a theg i bob ymgeisydd.								
Ailbennu rhywedd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Nid yw'r polisi fel y'i haseswyd yn cynnwys darpariaethau penodol yn ymwneud â'r grŵp hwn. Fodd bynnag, mae'r darpariaethau cyffredinol yn y polisi hwn fel y'i haseswyd wedi'u bwriadu i sicrhau bod y broses yn gydradd a theg i bob ymgeisydd.	"	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Priodas a phartneriaeth sifil	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	"	"	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Beichiogrwydd a mamolaeth	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Nid yw'r polisi fel y'i haseswyd yn cynnwys darpariaethau penodol yn ymwneud â'r grŵp hwn. Fodd bynnag, mae'r darpariaethau cyffredinol yn y polisi fel y'i haseswyd wedi'u bwriadu i sicrhau bod y broses yn gydradd a theg i bob ymgeisydd.  Fodd bynnag, cânt eu hatgyfnerthu gan ein polisi Mamolaeth, Tadolaeth a Mabwysiadu sydd eisoes yn datgan y dylai staff a all fod i ffwrdd o'r swyddfa ar absenoldeb mamolaeth, tadolaeth neu fabwysiadu gael gwybod am unrhyw swyddi gwag.	"	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

## Ffurflen Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb

Nodwedd	Effaith negyddol			Effaith bositif			Dim yn berthnasol	Cyfiawnhad yn seiliedig ar y dystiolaeth a ystyriwyd	Camau gweithredu arfaethedig i liniaru effaith negyddol/gwneud y mwyaf o effaith bositif	Effaith negyddol			Effaith bositif		
	U	C	I	U	C	I				U	C	I	U	C	I
Hil	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Mae'r polisi fel y'i haseswyd yn cynnwys darpariaethau penodol yn ymwneud â'r grŵp hwn. Fodd bynnag, mae'r darpariaethau cyffredinol yn y polisi fel y'i haseswyd wedi'u bwriadu i sicrhau bod y broses yn gydradd a theg i bob ymgeisydd.	Mae ethnigrwydd yn debygol o fod yn faes blaenoriaeth ar gyfer gwaith allgymorth a recriwtio yn 2020/21 ac mae'n bwysig cryfhau sut mae'r polisi'n ategu hynny. Dylai effaith bositif ar y nodwedd hon gael ei chryfhau gan y darpariaethau ychwanegol yn y polisi sy'n ymwneud â hysbysebu.  Gellir cryfhau'r polisi hefyd drwy ddatgan y dylai cyfansoddiad y panel recriwtio fod yn gytbwys, i'r graddau posibl gan gadw rhywedd ac ethnigrwydd mewn cof.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Crefydd neu gred	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	"	Dylai darpariaethau cyffredinol ychwanegol y polisi o ran strategaeth hysbysebu helpu i gynyddu ei effaith bositif ar y grŵp hwn yn unol â blaenoriaethau a bennwyd gan OGCC.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cyfeiriadedd rhywiol	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	"	"	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Statws economaidd-gymdeithasol	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Mae'r polisi fel y'i haseswyd yn cynnwys darpariaethau penodol yn ymwneud â grwpiau sy'n profi anghydraddoldebau economaidd. Fodd bynnag, gallai ymrwymiad OGCC fel Cyflogwr Hyderus o ran Anabledd arwain at ragor o fuddiannau i bobl sy'n	Mae gennym bolisi gweithio'n hyblyg ar waith, gyda nifer cynyddol o staff yn gweithio o gartref ac yn gweithio oriau cywasgedig. Gall hyn hwyluso cymudo a helpu staff sydd â dyletswyddau gofal. Gellid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



## Ffurflen Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb

Nodwedd	Effaith negyddol			Effaith positif			Dim yn berthnasol	Cyfiawnhad yn seiliedig ar y dystiolaeth a ystyriwyd	Camau gweithredu arfaethedig i liniaru effaith negyddol/gwneud y mwyaf o effaith positif	Effaith negyddol			Effaith positif		
	U	C	I	U	C	I				U	C	I	U	C	I
								<p>profi amddifadedd materol, gan fod peth data'n dangos bod y bobl hynny'n fwy tebygol o fod ag anableddau. Yn ogystal â hynny, mae'r darpariaethau cyffredinol yn y polisi fel y'i haseswyd wedi'u bwriadu i sicrhau bod y broses yn gydradd a theg i bob ymgeisydd.</p> <p>Mae posibilrwydd y bydd swydd ddisgrifiadau penodol yn gofyn am lefelau uwch o gymwysterau a all allgau rhai grwpiau demograffig o'n proses recriwtio. Fodd bynnag, rydym eisoes yn ymdrechu i osgoi cynnwys gofyniad am radd lefel prifysgol oni bai bod hynny'n anorfod.</p>	<p>cryfhau'r polisi yn ogystal â'r pecyn recriwtio drwy gynnwys cyfeiriad a dolen at ein polisi gweithio'n hyblyg.</p>						
Y Gymraeg	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>Yn unol â safonau'r Gymraeg, disgwylir i'r polisi gael effaith positif ar</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>cyfleoedd i bobl i ddefnyddio'r Gymraeg, a</li> <li>pheidio â thrin y Gymraeg yn llai ffafriol na'r Saesneg</li> </ul> <p>drwy bwysleisio ymrwymiad OGCC i</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>asesu a chofnodi'r angen am sgiliau yn y Gymraeg</li> <li>hysbysebu'r angen am sgiliau yn y Gymraeg yn briodol</li> <li>cynnal y broses recriwtio yn Gymraeg neu Saesneg.</li> </ul>	<p>Gellir pwysleisio effaith positif y polisi'n gryfach fyth drwy ddatgan yn bendant y bydd cyfansoddiad y panel recriwtio'n cadw gofynion y Gymraeg mewn cof hefyd.</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Ffurflen Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb

Nodwedd	Effaith negyddol			Effaith positif			Dim yn berthnasol	Cyfiawnhad yn seiliedig ar y dystiolaeth a ystyriwyd	Camau gweithredu arfaethedig i liniaru effaith negyddol/gwneud y mwyaf o effaith positif	Effaith negyddol			Effaith positif		
	U	C	I	U	C	I				U	C	I	U	C	I
								<p>Yn ogystal â hynny, mae'r darpariaethau cyffredinol yn y polisi fel y'i haseswyd wedi'u bwriadu i sicrhau bod y broses yn gydradd a theg i bob ymgeisydd.</p> <p>Ni nodwyd dim effeithiau negyddol.</p>							

## Adran 4: Cofnod o dystiolaeth ac ymgysylltu

Ystyried y dystiolaeth gyfredol	
<b>Sgrinio cydraddoldeb</b>	<p>Data monitro cydraddoldeb gweithlu ac ymgeiswyr am swyddi <a href="#">2018/19</a> a <a href="#">2019/20</a> OGCC.</p> <p>Engbreiffiau o asesiadau o bolisiau tebyg gan sefydliadau eraill:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro</a></li> <li>• <a href="#">Invest NI</a></li> <li>• <a href="#">London Met</a></li> </ul>
<b>Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb</b>	<p><b>Oedran:</b> Roedd y dystiolaeth a ystyriwyd yn dangos bod pobl yn y grwpiau oedran 16-24 a 55-64 yn fwy tebygol na grwpiau oedran eraill o brofi cyfraddau cyflogaeth is.<sup>1</sup> Roedd pobl yn y grŵp oedran 16 – 24 hefyd yn fwy tebygol na grwpiau oedran eraill o brofi cyflogaeth ansicr.<sup>2 3</sup></p> <p><b>Anabled:</b> Dangosodd y dystiolaeth a ystyriwyd fod pobl sy'n ystyried eu hunain yn anabl yn profi cyfraddau cyflogaeth llawer is na phobl nad ydynt yn anabl (34.6% i 73.4%); eu bod yn fwy tebygol o fod mewn galwedigaethau â chyflogau isel, ac yn fwy tebygol o fod yn byw mewn tldi. Roedd hyn yn arbennig o wir yn achos rhai â nam ar eu hiechyd meddwl.<sup>4</sup> Roedd yr anfanteision hyn yn fwy tebygol o effeithio ar fenywod<sup>5</sup> a phobl sy'n profi amddifadedd materol.<sup>6</sup></p> <p><b>Ethnigrwydd:</b> Ym mis Rhagfyr 2018, roedd cyfraddau cyflogaeth pobl 16-64 oed yng Nghymru o gefndir lleiafrif ethnig yn is na chyfartaledd Cymru.<sup>7</sup> Dangosodd astudiaeth yn 2017 ar lefel y DU fod 1 o bob 13 o gyflogeion BAME mewn gwaith ansicr, ac roedd yn drawiadol iawn bod 1 o bob 8 o gyflogeion o gefndir Du mewn gwaith ansicr. Mae'r gymuned Ddu fwy na dwywaith yn fwy tebygol o fod mewn gwaith dros dro na'r cyfartaledd (2017).<sup>8</sup></p> <p><b>Rhywedd:</b> Roedd y dystiolaeth a ystyriwyd yn dangos bod dynion, ymhlith pobl 16-64 oed yng Nghymru, yn fwy tebygol o fod yn economaidd weithgar na menywod.<sup>9</sup> Hefyd roedd menywod yn llawer mwy tebygol na dynion o fod yn gweithio mewn galwedigaethau gofal, hamdden a gwasanaethau eraill, neu alwedigaethau gwerthu neu wasanaethau i gwsmeriaid, neu alwedigaethau elfennol, sy'n dueddol o dalu cyflogau llai.<sup>10</sup></p> <p><b>Priodas a phartneriaeth sifil:</b> Roedd y dystiolaeth a ystyriwyd yn dangos bod pobl sengl yn fwy tebygol o fod yn gyflogedig na phobl briod neu rai a arferai fod yn briod. Ar y llaw arall, roedd pobl briod yn fwy tebygol na'r ddau grŵp arall o fod mewn galwedigaethau a oedd yn talu cyflogau uchel yn 2016/17.<sup>11</sup></p> <p><b>Hunaniaeth genedlaethol:</b> Roedd y dystiolaeth a ystyriwyd yn dangos bod ymfudwyr yn cyfrif am tua 17.4% o weithwyr llawn amser y DU, ond dim ond 7.5% o'r gweithwyr llawn amser yng Nghymru. Awgrymwyd fod ymfudwyr yng Nghymru'n fwy tebygol nag yn unman arall yn y DU o fod yn ennill llai na £30,000 y flwyddyn.<sup>12</sup></p>

## Ffurflen Aseiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb

	<p><b>Beichiogrwydd a mamolaeth:</b> Dywedodd bron hanner y mamau yng Nghymru (48%) eu bod wedi profi effaith negyddol ar gyfle, statws neu sicrwydd swydd o ganlyniad i'w beichiogrwydd (Adams et al., 2016a).<sup>13</sup></p> <p><b>Crefydd:</b> Roedd y dystiolaeth a ystyriwyd yn dangos bod cyfradd gyflogaeth pobl heb grefydd (65.4%) yn uwch yn 2016/17 na chyfradd gyflogaeth Cristnogion (50.0%) neu Fwslimiaid (48.3%)<sup>14</sup></p> <p><b>Cyfeiriadedd rhywiol:</b> Yn ôl astudiaeth arall o 2018, mae dros hanner staff LHD (35%) wedi cuddio'r ffaith eu bod yn LHD yn y gwaith yn y flwyddyn ddiwethaf am eu bod yn ofni gwahaniaethu.<sup>15</sup></p>
<b>Tystiolaeth ychwanegol a gasglwyd</b>	
<b>Sgrinio cydraddoldeb: n/a</b>	
<b>Aseiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb</b>	
Dull o gasglu dystiolaeth	<p>Ymgynghoriad</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ymgynghorwyr AD</li> <li>• Yr holl Staff</li> <li>• Cynrychiolwyr Undeb Llafur</li> <li>• Grŵp y Cynllun Cydraddoldeb</li> </ul>
Cofnod o'r dystiolaeth a gasglwyd	<p>Grŵp y Cynllun Cydraddoldeb: roedd yr adborth ar y AEG yn bositif ar y cyfan. Awgrymwyd newid rhywfaint ar y geiriad. Awgrymodd yr aelodau hefyd y gallai ein hysbysebion am swyddi ddatgan yn fwy eglur ein bod wrthi'n mynd i'r afael â thangynrychiolaeth rhai grwpiau yn ein gweithle. Gallai hyn fod yn ffordd ymarferol o weithredu'r ymrwymiad arfaethedig yn y polisi i ddefnyddio hysbysebion mewn ffordd fwy ragweithiol i dargedu rhai grwpiau.</p> <p>Cynrychiolwyr Undeb Llafur: ni chafwyd dim sylwadau ar effaith y polisi ar gydraddoldeb.</p>
Dyddiad cwblhau	<p>Grŵp y Cynllun Cydraddoldeb: 3 Mehefin 2020</p> <p>Cynrychiolwyr Undeb Llafur: Awst 2020</p>

# Ffurflen Aseiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb

## Adran 5: Adroddiad canlyniadau

<b>Cam cwblhau'r AEG</b>	Sgrinio	<input checked="" type="checkbox"/>	
	Aseiad effaith	<input checked="" type="checkbox"/>	
<b>Canlyniad gweithdrefn AEG</b>	Parhau â'r polisi – dim newidiadau	<input type="checkbox"/>	
	Gwneud newidiadau i'r polisi	<input checked="" type="checkbox"/>	
	Peidio â pharhau â'r polisi	<input type="checkbox"/>	
<b>Cynllun gweithredu (ar gyfer AEG llawn yn unig)</b>			
Lle bo angen cymryd camau i liniaru lefel yr effaith negyddol neu i wneud y mwyaf o'r effaith positif, nodwch:			
Mater allweddol	Camau gweithredu i'w cymryd	Swyddog sy'n gyfrifol	Dyddiad cwblhau
Sicrhau bod y polisi'n datgan yn eglur bod dyletswyddau cydraddoldeb ac ymrwymadau OGCC wrth recriwtio'n ymestyn i gynnwys unrhyw ddarparwyr allanol sy'n gysylltiedig â'r broses recriwtio	Geiriad i'w ychwanegu	MM	Cwblhawyd fis Mehefin 2020
Cryfhau cyfeiriadau at hysbysebu am swyddi gwag yn unol â blaenoriaethau cydraddoldeb OGCC	Geiriad i'w ychwanegu	MM	Cwblhawyd fis Mehefin 2020
Cryfhau cyfeiriadau at gyfansoddiad cytbwys y panel recriwtio yn seiliedig ar rywedd, ethnigrwydd ac unrhyw ofynion iaith	Geiriad i'w ychwanegu	MM	Cwblhawyd fis Mehefin 2020
Cryfhau cyfeiriadau at fonitro addasiadau rhesymol (hefyd yn yr hysbysiad preifatrwydd cysylltiedig)	Geiriad i'w ychwanegu	MM	Cwblhawyd fis Mehefin 2020
Pwysleisio cefnogaeth OGCC i weithio'n hyblyg.	Geiriad i'w ychwanegu a dolenni at y Polisi Gweithio'n Hyblyg yn y polisi a'r pecyn recriwtio	MM	Cwblhawyd fis Mehefin 2020

## Ffurflen Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb

<b>Monitro (ar gyfer AEG llawn yn unig)</b>	
<b>Amlinellwch drefniadau monitro</b>	Diweddariadau i'w monitro ar adeg cymeradwyo.
<b>Nodwch y swyddog sy'n gyfrifol</b>	TRh (Tîm Rheoli)
<b>Anghenion cyhoeddi (ar gyfer AEG llawn yn unig)</b>	
A ystyriwyd bod yr effaith yn sylweddol (uchel)?	DO (effaith bositif sylweddol o ran agweddau cyffredinol; rhywedd; anabledd; a hil)

Awdurdodwyd gan y TRh	<input checked="" type="checkbox"/>
Dyddiad	13/10/2020

- 
- <sup>1</sup> [Is Wales Fairer? The state of equality and human rights 2018](#), Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, 2018.
- <sup>2</sup> [Is Wales Fairer? The state of equality and human rights 2018](#), Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, 2018.
- <sup>3</sup> [EMP17: People in employment on zero hours contracts](#) ONS (18 Chwefror 2020)
- <sup>4</sup> [Is Wales Fairer? The state of equality and human rights 2018](#), Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, 2018.
- <sup>5</sup> [Anabledd yn ôl oedran a rhyw](#)
- <sup>6</sup> [Is Wales Fairer? The state of equality and human rights 2018](#), Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, 2018.
- <sup>7</sup> [Annual Population Survey](#), Nomis.
- <sup>8</sup> [Insecure work and ethnicity](#) TUC (2017)
- <sup>9</sup> [Cyfradd gyflogaeth yn ôl ardal leol yng Nghymru, blwyddyn a rhyw](#), StatsCymru (ONS) (2019)
- <sup>10</sup> [Is Wales Fairer? The state of equality and human rights 2018](#), Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, 2018.
- <sup>11</sup> [Is Wales Fairer? The state of equality and human rights 2018](#), Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, 2018.
- <sup>12</sup> [https://www.wcpp.org.uk/wp-content/uploads/2019/03/FINAL-WCPP-report\\_Immigration-in-Wales-post-Brexit.pdf](https://www.wcpp.org.uk/wp-content/uploads/2019/03/FINAL-WCPP-report_Immigration-in-Wales-post-Brexit.pdf)
- <sup>13</sup> [Is Wales Fairer? The state of equality and human rights 2018](#), Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, 2018.
- <sup>14</sup> [Is Wales Fairer? The state of equality and human rights 2018](#), Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, 2018.
- <sup>15</sup> [LGBT in Britain - Work Report](#), Stonewall, Ebrill 2018.