



**Ombwdsmon**  
**Ombudsman**  
Cymru · Wales

---

## **Polisi Cydraddoldeb**

## Cynnwys

1	Datganiad Polisi Cydraddoldeb .....	3
2	Y polisi.....	4
3	Gwahaniaethu .....	5
4	Recriwtio a dethol .....	6
5	Anableddau a Chefnogaeth Ychwanegol .....	7
6	Gwaith rhan-amser a chyfnod penodol .....	8
7	Torri'r polisi .....	8
8	Adolygu a Chyhoeddi .....	9

## 1 Datganiad Polisi Cydraddoldeb

- 1.1. Fel Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru, rwyf wedi ymrwymo i hyrwyddo cydraddoldeb i'r staff a gyflogir gennyf, yn ogystal â chyfleoedd cyfartal yn y gwasanaeth yr ydym yn ei gynnig i achwynwyr. Fel Sefydliad, rydym wedi ymrwymo i recriwtio, cadw a datblygu gweithlu amrywiol. Rydym yn gweithio'n galed i sicrhau bod ein prosesau adnoddau dynol yn deg, yn dryloyw ac yn hyrwyddo cyfle cyfartal i'r holl staff. Rydym hefyd yn parchu ein rhwymedigaethau o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 a'r gofyniad i ddiwallu Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus.
- 1.2. Disgwylir i bob aelod o staff rannu fy ngwrthwynebiad llwyr at wahaniaethu anghyfreithlon ac annheg, gan gynnwys fy ymrwymiad at ddarparu gwasanaethau mewn modd sy'n deg i bob aelod o'r gymdeithas.
- 1.3. Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn mynnu ein bod yn rhoi sylw dyledus i naw nodwedd warchoddedig: oedran, anabledd, aillbennu rhywedd, priodas a phartneriaeth sifil, beichiogrwydd a mamolaeth, hil (gan gynnwys tarddiad ethnig neu genedlaethol, lliw neu genedligrwydd), crefydd neu gred (gan gynnwys diffyg cred), rhyw a chyfeiriadedd rhywiol. Fodd bynnag, mae'n bosib y bydd unigolion sydd â nodweddion eraill hefyd yn cael eu heffeithio gan driniaeth anghyfartal neu'n wynebu anfanteision neu rwystrau. Am y rheswm hwn, rydym hefyd yn monitro nodweddion ychwanegol fel dyletswyddau gofalu ac iaith.
- 1.4. O dan Ddyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus, rhaid i ni gasglu a dadansoddi gwybodaeth am gyflogaeth, wedi'i dadansoddi yn ôl nodweddion gwarchoddedig – er enghraifft, nifer y gweithwyr yn ôl math o gontract, ac yn ôl patrwm gwaith. Rhaid i ni wedyn gyhoeddi canfyddiadau a chanfod meysydd sy'n peri pryder er mwyn gallu cymryd camau os bydd

angen. Ni fyddwn yn cyhoeddi data na chanfyddiadau sy'n golygu bod modd adnabod unigolion a'u nodweddion gwarchoddedig.

- 1.5. O dan Reoliadau Safonau'r Gymraeg 2018 mae'n rhaid i ni hefyd asesu a chofnodi sgiliau iaith Gymraeg ein staff.
- 1.6. Yn OGG, nid oes yn rhaid i ni gydymffurfio â'r ddyletswydd economaidd-gymdeithasol, gan nad yw anghydraddoldebau canlyniad, anfantais economaidd-gymdeithasol na phenderfyniadau strategol wedi'u diffinio yn y Ddeddf. Fodd bynnag, rydym yn ymwybodol o effaith anfantais economaidd-gymdeithasol ac rydym wedi ymrwymo i weithio o fewn ei ysbryd. Mae'r ymrwymiad hwn yn cynnwys asesu effaith ein gwaith ar bobl sy'n profi anfantais economaidd-gymdeithasol.
- 1.7. Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn diffinio anabledd gan ddefnyddio'r Model Meddygol, fel namau corfforol a meddyliol sy'n para, neu y disgwylir iddynt bara, am 12 mis neu fwy, ac sy'n sylweddol o ran eu heffeithiau ar fywyd beunyddiol yr unigolyn. Fodd bynnag, yn OGCC rydym wedi ymrwymo i weithredu yn unol ag egwyddorion y Model Cymdeithasol o anabledd. Tra bod y Model Meddygol yn ystyried anabledd fel problem yr unigolyn, mae'r Model Cymdeithasol yn symud y ffocws i sut mae rhwystrau mewn cymdeithas yn golygu bod pobl anabl yn wynebu anghydraddoldeb. Mewn geiriau eraill, mae'r Model Cymdeithasol yn symud sylw oddi wrth yr unigolyn at yr hyn y dylai sefydliadau ei wneud i ddileu unrhyw rwystrau.

## 2 Y polisi

- 2.1. Mae'r polisi hwn yn nodi ein hymagwedd at cydraddoldeb ac osgoi gwahaniaethu yn y gwaith. Mae'n berthnasol i bob agwedd ar gyflogaeth

gyda ni, gan gynnwys recriwtio, cyflogau ac amodau, hyfforddi, arfarniadau, dyrchafiadau, ymddygiad yn y gwaith, gweithdrefnau disgyblu a chwyno, a therfynu cyflogaeth.

- 2.2. Y Prif Swyddog Gweithredu sy'n gyfrifol am y polisi hwn ac unrhyw hyfforddiant angenrheidiol ar gyfleoedd cyfartal.
- 2.3. Nid yw'r polisi hwn yn rhan o gontractau cyflogaeth ac mae modd diwygio ar unrhyw adeg.

### 3 Gwahaniaethu

- 3.1. Ni ddylai aelodau o staff aflonyddu neu wahaniaethu'n anghyfreithlon yn erbyn pobl eraill, gan gynnwys aelodau o staff cyfredol a chyn-aelodau, ymgeiswyr am swyddi, defnyddwyr gwasanaeth, cyflenwyr ac ymwelwyr. Mae hyn yn berthnasol i'r gweithle, y tu allan i'r gweithle (wrth ymdrin â defnyddwyr gwasanaeth, cyflenwyr neu gysylltiadau sy'n ymwneud â gwaith), ac ar deithiau neu ddigwyddiadau sy'n ymwneud â gwaith, gan gynnwys digwyddiadau cymdeithasol.
- 3.2. Mae'r ffurfiau canlynol o wahaniaethu yn anghyfreithlon ac fe'u gwaherddir o dan y polisi hwn:
  - a) gwahaniaethu uniongyrchol: trin rhywun yn llai ffafriol oherwydd Nodwedd Warchoddedig
  - b) gwahaniaethu anuniongyrchol: darpariaeth, maen prawf neu arfer nad oes cyfiawnhad drostynt. Maent yn berthnasol i bawb ond yn cael fwy o effaith andwyol ar bobl â Nodwedd Warchoddedig benodol. Gall hyn fod yn berthnasol i amrywiaeth o amgylchiadau, gan gynnwys materion cyflogaeth neu ddarparu gwasanaeth

- c) aflonyddu: mae hyn yn cynnwys aflonyddu rhywiol ac ymddygiadau annymunedig eraill sy'n ymwneud â Nodwedd Warchoddedig. Eu diben a'u heffaith yw ymyrryd ag urddas rhywun neu greu amgylchedd bygythiol, anghyfeillgar, diraddiol, cywilyddus neu dramgwyddus iddynt. Ymdrinnir ymhellach ag aflonyddu yn ein Polisi Gwrth-Fwlio ac Aflonyddu
  - ch) erledigaeth: dialedd yn erbyn rhywun sydd wedi cwyno neu ategu cwyn rhywun arall am wahaniaethu neu aflonyddu
  - d) gwahaniaethu ar sail anabled: mae hyn yn cynnwys gwahaniaethu uniongyrchol ac anuniongyrchol, unrhyw driniaeth digyfiawnhad llai ffafriol oherwydd effaith anabled, a methiant i wneud addasiadau rhesymol i leihau anfanteision a achosir gan anabled.
- 3.3. Ni ddylid gwahaniaethu yn erbyn neb, na'u haflonyddu na'u herlid oherwydd yr iaith y maent yn eu defnyddio, neu oherwydd eu statws economaidd-gymdeithasol.

## 4 Recriwtio a dethol

- 4.1. Cynhelir recriwtio, dyrchafu ac arferion dethol eraill megis dethol dileu swyddi ar sail teilyngdod yn erbyn meini prawf gwrthrychol sy'n osgoi gwahaniaethu. Llunnir rhestrau byrion gan fwy nag un person, a bydd ffurflenni cais a ystyrir ar gyfer y rhestr fer yn ddienw, lle bo hynny'n bosibl.
- 4.2. Yn gyffredinol, bydd swyddi gwag yn cael eu hysbysebu gan ddefnyddio sianeli a fydd yn cyrraedd adrannau amrywiol o'r farchnad lafur. Dylid osgoi stereoteipio wrth hysbysebu, neu ddefnyddio geiriau a all beidio â chefnogi grwpiau penodol wrth wneud cais.

- 4.3. Ni ddylid gofyn cwestiynau i ymgeiswyr am swyddi a allai awgrymu bwriad i wahaniaethu ar sail Nodwedd Warchoddedig. (Gellir cynnwys cwestiynau iechyd neu anabledd mewn ffurflenni monitro cyfleoedd cyfartal, fodd bynnag, ni ddefnyddir y rhain at ddibenion dethol neu wneud penderfyniadau. Tynnir holiaduron Cydraddoldeb o geisiadau cyn llunio'r rhestr fer a chyfweld).
- 4.4. Cyn cynnig swydd, ni ddylid gofyn i ymgeiswyr am swyddi ynghylch eu hiechyd ac anabledd, ac eithrio amgylchiadau cyfyngedig iawn a chaniateir o dan y gyfraith: er enghraifft, i wirio y gallai'r ymgeisydd berfformio rhan hanfodol o'r swydd (gan ystyried unrhyw addasiadau rhesymol) neu i weld a oes angen unrhyw addasiadau yn y cyfweiliad oherwydd anabledd. Lle bo angen, gellir gwneud cynigion swydd yn amodol ar wiriad meddygol boddhaol.
- 4.5. O ystyried y goblygiadau hanesyddol negyddol iawn y gellid eu cysylltu â chwestiynau ynghylch beichiogrwydd a mamolaeth, nid ydym yn gofyn cwestiynau sy'n ymwneud â hynny yn ein gwaith monitro cydraddoldeb mewn perthynas ag ymgeiswyr am swyddi.

## 5 Anableddau a Chefnogaeth Ychwanegol

- 5.1. Anogir unrhyw aelod o staff sy'n anabl neu sy'n dod yn anabl i ddweud wrth eu rheolwr am yr anabledd neu'r cyflwr a chwblhau'r Pasbort Lles, fel y gellir ystyried yr angen am addasiadau rhesymol neu gefnogaeth.
- 5.2. Efallai y bydd angen addasiadau rhesymol ar y rhai ag anabledd, fodd bynnag, efallai y bydd angen addasiadau neu gymorth ychwanegol ar rai aelodau o staff nad oes ganddynt anabledd. Er enghraifft, efallai y bydd angen addasiadau arnynt oherwydd eu crefydd neu eu rhywedd, er

enghraifft menopos. Dylai unrhyw aelod o staff sydd angen addasiadau neu gefnogaeth ychwanegol gwblhau Pasbort Llesiant fel y gellir ystyried a chytuno ar y manylion.

- 5.3. Er bod y ddyletswydd i ddarparu addasiadau rhesymol o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 wedi'i chyfyngu i bobl anabl, mae'r Ddeddf hefyd yn gosod dyletswydd ar gyfrff cyhoeddus i hybu cyfle cyfartal rhwng gwahanol grwpiau sydd wedi'u cynnwys yn y Ddeddf. Mae hyn yn golygu bod yn rhaid i ni hefyd atal a lleihau rhwystrau ac anfantais a brofir gan grwpiau eraill, er enghraifft oherwydd eu rhywedd, oedran neu grefydd.

## 6 Gwaith rhan-amser a chyfnod penodol

- 5.4. Bydd gweithwyr rhan-amser a chyfnod penodol yn cael eu trin yn yr un modd â gweithwyr amser llawn neu barhaol cymharol. Mae'r un termau ac amodau yn berthnasol iddynt (ar sail pro-rata, lle bo'n briodol), oni bai bod cyfiawnhad dros driniaeth wahanol.

## 7 Torri'r polisi

- 7.1. Ymdrinnir ag unrhyw achosion o dorri'r polisi hwn yn unol â'n Gweithdrefn Disgyblu. Gall achosion difrifol o wahaniaethu bwriadol fod yn gyfystyr â chamymddwyn difrifol, a fydd yn arwain at ymddiswyddo.
- 7.2. Gall unrhyw aelod o staff, sy'n ystyried iddynt ddiodef gwahaniaethu, godi'r mater drwy'r Weithdrefn Gwyno neu'r Polisi Gwrth-Fwlio ac Aflonyddu. Bydd cwynion yn cael eu trin yn gyfrinachol ac yn cael eu hymchwilio fel sy'n briodol.



- 7.3. Ni chaiff unrhyw un sy'n codi pryderon am wahaniaethu ei erlid a bydd unrhyw ymddygiad sy'n ymddangos fel dial yn cael ei ystyried fel achos o gamymddwyn, ac ymdrinnir â hyn yn unol â'r Weithdrefn Disgyblu.
- 7.4. Bydd gwneud honiad ffug hefyd yn cael ei ystyried fel achos o gamymddwyn, ac ymdrinnir â hyn yn unol â'r Weithdrefn Disgyblu.

## 8 Adolygu a Chyhoeddi

- 7.5. Adolygir y polisi hwn bob 2 flynedd ac fe'i cyhoeddir yn fewnol ac yn allanol.
- 7.6. Gellir cyfeirio pob ymholiad am y ddogfen hon at [rheolipolisi@ombwdsmon.cymru](mailto:rheolipolisi@ombwdsmon.cymru).