

## Ffurflen Aseiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb

Gwybodaeth am y swyddogaeth, y polisi, y prosiect neu'r penderfyniad sy'n cael ei asesu

Beth sy'n cael ei asesu?	<input type="checkbox"/>	Swyddogaeth
	<input checked="" type="checkbox"/>	Polisi
	<input type="checkbox"/>	Prosiect
	<input type="checkbox"/>	Penderfyniad
Teitl y swyddogaeth, polisi, prosiect neu benderfyniad	<b>Polisi Newid Sefydliadol (diwygiwyd)</b>	
Beth yw nod y swyddogaeth, y polisi, y prosiect neu'r penderfyniad hwn?	Darparu fframwaith ar gyfer gweithredu newidiadau sylweddol i natur, maint a strwythur y sefydliad.	
Ar bwy mae'r swyddogaeth, y polisi, y prosiect neu'r penderfyniad hwn yn effeithio?	Yr holl staff sydd â chontract cyflogaeth.	
Gyda phwy y dylid ymgynghori ynghylch y swyddogaeth, y polisi, y prosiect neu'r penderfyniad hwn?	Ymgynghorir â'r holl staff a'r Undebau Llafur cydnabyddedig ynghylch y polisi hwn.	
Pwy sy'n cynnal yr aseiad effaith hwn?	Marilyn Maidment (Partner Busnes Adnoddau Dynol)  Ania Rolewska (Pennaeth Polisi, Cyfathrebu a Chydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant)	
	Dyddiad: 06/09/2022	Fersiwn: 2.0

### Sgrinio cychwynnol

Cwestiwn	Y	N	Os yw'r ateb yn 'YDY', eglurwch pam yn gryno
A yw'r polisi, y prosiect neu'r penderfyniad hwn yn ymwneud â'n swyddogaethau neu feysydd gwaith o fewn y swyddogaethau hynny y mae'r AEG wedi nodi effeithiau ar gydraddoldeb ar eu cyfer?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Gall y broses newid sefydliadol gael effaith ar gydraddoldeb, gan fod ei agweddau (ymgyngori, newidiadau posib i swyddi a chyfrifoldebau, dileu swyddi) yn ymwneud yn uniongyrchol â staff ac yn effeithio arnynt. O'r herwydd, gall y polisi sy'n diffinio sut y byddwn yn rheoli'r broses honno hefyd gael effaith ar gydraddoldeb. Pwrpas y Polisi Newid Sefydliadol yw ein helpu i reoli'r broses newid sefydliadol mewn ffordd deg a chyfartal a lliniaru unrhyw effeithiau niweidiol ar grwpiau penodol.
A yw'r polisi, y prosiect neu'r penderfyniad hwn yn ymwneud â'n	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	

Hamcanion Cydraddoldeb?			
A oes risg y gallai'r polisi, y prosiect neu'r penderfyniad hwn roi unrhyw grŵp o bobl dan anfantais?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>Mae risg y bydd rhai grwpiau:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• yn methu cael cyfle cyfartal i gymryd rhan mewn unrhyw ymgynghoriad am y broses newid sefydliadol (pobl anabl; pobl ar absenoldeb salwch / gofalu / absenoldeb rhiant).</li> <li>• mewn mwy o berygl o golli swydd (pobl anabl, pobl iau, pobl hŷn, pobl sydd ar absenoldeb mamolaeth neu sydd â dyletswyddau gofalu, pobl drawsryweddol)</li> <li>• yn cael eu heffeithio'n fwy gan ddileu swyddi, gan y byddant yn wynebu mwy o anawsterau o ran sicrhau swyddi eraill (pobl hŷn, pobl anabl, pobl sy'n ystyried eu hunain yn bobl LHDTC+, gofaluwr, pobl mewn lleoliadau gwledig)</li> </ul> <p>Mae'r polisi'n nodi'r meini prawf ar gyfer dewis yr aelodau o staff ar gyfer dileu swyddi.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Nid</b> yw'r meini prawf hynny'n cynnwys hyd y gwasanaeth, sydd wedi'i gydnabod i gynyddu'r risg o wahaniaethu yn erbyn grwpiau fel pobl iau, menywod, pobl anabl a phobl drawsryweddol.</li> <li>• Fodd bynnag, <b>maen</b> nhw'n cynnwys cofnod presenoldeb a chymwysterau ffurfiol – dau faen prawf a all roi pobl anabl, pobl â dyletswyddau gofalu, pobl drawsryweddol a phobl nad oes ganddynt gymwysterau ffurfiol oherwydd amgylchiadau economaidd-gymdeithasol dan anfantais.</li> </ul>

Os ydych chi wedi ateb 'ydy/oes' i unrhyw un o'r cwestiynau uchod, ewch ymlaen i'r asesiad effaith llawn.

## Aseiad o Effaith

Nodwedd	Effaith bosibl			Esboniwch yr effaith hon	A oes modd lliniaru neu wella'r effaith hon?  Os felly, sut?	Effaith ar ôl camau gweithredu		
	Negyddol	Niwtral	Cadarnha			Negyddol	Niwtral	Cadarnhaol
Ystyriaethau trawsbynciol	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Gall y polisi gael effaith gadarnhaol drwy danlinellu ac atgyfnerthu ymrwymiad Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru i sicrhau cydraddoldeb a thegwch yn y broses newid sefydliadol.	<p>Mae'r polisi fel y cafodd ei ddrafftio yn nodi'n glir mai nod y polisi yw sicrhau:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• tegwch a chyfiawnder drwy gydol y broses, gan sicrhau bod gweithwyr yn cael eu cefnogi'n dda a'u trin yn sensitif bob amser</li> <li>• na wahaniaethir yn erbyn gweithwyr y mae'r newidiadau arfaethedig yn effeithio arnynt, naill ai'n uniongyrchol neu'n anuniongyrchol, ar sail unrhyw un o'r nodweddion gwarchoddedig o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010.</li> </ul> <p>*Ni awgrymir cymryd camau pellach*</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Oedran	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Efallai y bydd staff sydd wedi'u diswyddo mewn grwpiau oedran hŷn yn ei chael yn fwy anodd dod o hyd i waith arall.	Mae'r polisi'n amlinellu y bydd cefnogaeth a chynghor yn cael eu darparu a'u teilwra i amgylchiadau aelodau'r staff. Efallai na fydd staff hŷn wedi cael cyfweiliad ers mwy o flynyddoedd ac mae angen cymorth arnynt gyda thechnegau cyfweld a pharatoi CV/cais. Fodd bynnag, bydd yr hyfforddiant hwn yn cael ei gynnig i'r holl staff sy'n cael eu diswyddo ac nid yw'n gyfyngedig i'r rheini	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Nodwedd	Effaith bosibl			Esboniwch yr effaith hon	A oes modd lliniaru neu wella'r effaith hon?  Os felly, sut?	Effaith ar ôl camau gweithredu		
	Negyddol	Niwtral	Cadarnha			Negyddol	Niwtral	Cadarnhaol
					sy'n hŷn. Ar ben hynny, cyrsiau i bobl hŷn na fyddai'n berthnasol i bobl iau fyddai'r rheini sy'n ymwneud â chynllunio ar gyfer ymddeol/ymddeol yn gynnar a gwerthuso opsiynau sy'n ymwneud â phensiynau.			
Anabledd	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Efallai y bydd aelodau staff anabl yn ei chael hi'n fwy anodd ymgysylltu â rhai o'r prosesau a amlinellir yn y polisi (ymgyngori; apeliadau)	<p>Mae'r polisi fel y cafodd ei ddrafftio yn cadarnhau ein hymrwymiad i wneud ymdrechion rhesymol i hysbysu ac ymgynghori â staff oddi wrth y gwaith ar gyfnod estynedig o absenoldeb (e.e. absenoldeb mamolaeth / salwch).</p> <p>Mae hefyd yn datgan y byddwn, yn ystod y broses apelio, yn ystyried cais gan yr aelod o staff sydd ag anabledd sy'n dod o dan y Ddeddf Cydraddoldeb, i ddod â chydymaith nad yw'n gydweithiwr neu'n gynrychiolydd Undeb Llafur lle bydd hyn yn helpu i oresgyn anhawster penodol a achosir gan anabledd.</p> <p>Mae'r polisi'n ymrwymo i sicrhau bod y fformat ymgynghori yn hygyrch i bob aelod o staff ac y gwneir addasiadau rhesymol lle bo hynny'n briodol.</p> <p>Mae adran gyflwyno'r polisi yn amlinellu ar y dechrau y byddwn yn darparu addasiadau</p>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Nodwedd	Effaith bosibl			Esboniwch yr effaith hon	A oes modd lliniaru neu wella'r effaith hon?  Os felly, sut?	Effaith ar ôl camau gweithredu		
	Negyddol	Niwtral	Cadarnha			Negyddol	Niwtral	Cadarnhaol
					rhesymol i staff anabl ym mhob agwedd ar y broses newid sefydliadol yn unol â'n dyletswyddau o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010.			
	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Gall aelodau staff anabl fod mewn mwy o berygl o golli eu swydd os yw eu hanabledd wedi effeithio'n andwyol ar eu cofnod perfformiad neu eu presenoldeb.	Mae'r polisi'n cadarnhau na fydd absenoldebau neu faterion perfformiad sy'n deillio o anabledd neu'r menopos yn cael eu cynnwys wrth ddefnyddio meini prawf dethol ar gyfer dileu swydd.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Efallai y bydd staff sydd wedi'u diswyddo sy'n anabl yn ei chael hi'n fwy anodd dod o hyd i waith arall.  Mae'r risg hon yn isel ar hyn o bryd, gan mai ychydig iawn o bobl yng ngweithlu OGCC sy'n ystyried eu hunain yn anabl. Fodd bynnag, gall hyn newid wrth i ni fynd ati i geisio gwella cynrychiolaeth pobl anabl ymysg ein staff.	Mae'r polisi'n datgan y bydd cymorth yn cael ei ddarparu i'r holl staff sy'n agored i golli eu swyddi a bydd y cymorth hwn yn cael ei deilwra i'w hamgylchiadau unigol.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Gallai gosod 'cofnod presenoldeb' fel maen prawf a ddefnyddir i benderfynu pa aelodau staff y dylid eu diswyddo achosi anfantais i aelodau staff y bu'n rhaid iddynt	Mae'r polisi'n nodi'n glir na fydd absenoldebau neu faterion perfformiad a gofnodwyd oherwydd anabledd, mamolaeth, ailbennu rhywedd na'r	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Nodwedd	Effaith bosibl			Esboniwch yr effaith hon	A oes modd lliniaru neu wella'r effaith hon?  Os felly, sut?	Effaith ar ôl camau gweithredu		
	Negyddol	Niwtral	Cadarnha			Negyddol	Niwtral	Cadarnhaol
				gymryd mwy o wyliau oherwydd cyflwr meddygol hirdymor.	menopos yn cael eu cynnwys wrth ddefnyddio'r meini prawf dethol.			
Rhywedd (rhyw)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Oherwydd proffil presennol ein staff, yn ôl yr ystadegau, mae menywod sy'n gweithio yn fwy tebygol o gael eu heffeithio gan y prosesau a amlinellir yn y polisi hwn na gweithwyr gwrywaidd. Fodd bynnag, nid oes tystiolaeth y bydd y broses newid sefydliadol a reolir drwy'r polisi hwn yn cael unrhyw effaith benodol ar y grŵp hwnnw.		<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ailbennu rhywedd	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Gallai gosod 'cofnod presenoldeb' fel maen prawf a ddefnyddir i benderfynu pa aelodau staff y dylid eu diswyddo achosi anfantais i aelodau staff y bu'n rhaid iddynt gymryd mwy o wyliau oherwydd proses ailbennu rhywedd.  Mae'r risg hon yn ddamcaniaethol ar hyn o bryd gan nad oes unrhyw	Mae'r polisi'n cadarnhau na fydd absenoldebau o'r natur hon yn cael eu hystyried wrth ddefnyddio'r meini prawf dethol ar gyfer dileu swyddi.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Nodwedd	Effaith bosibl			Esboniwch yr effaith hon	A oes modd lliniaru neu wella'r effaith hon?  Os felly, sut?	Effaith ar ôl camau gweithredu		
	Negyddol	Niwtral	Cadarnha			Negyddol	Niwtral	Cadarnhaol
				aelod o staff wedi nodi ei fod yn berson traws. Fodd bynnag, gwyddom hefyd y gallai pobl fod yn amharod i ddatgelu eu hunaniaeth o ran rhywedd. Dylai'r polisi hefyd ymateb i anghenion ein staff yn y dyfodol, nid dim ond y gweithwyr presennol.				
Priodas a phartneriaeth sifil	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Nid ydym wedi gweld tystiolaeth o effeithiau ar y grŵp hwn.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beichiogrwydd a mamolaeth	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Gallai gosod 'cofnod presenoldeb' fel maen prawf a ddefnyddir i benderfynu pa aelodau staff y dylid eu diswyddo achosi anfantais i aelodau staff y bu'n rhaid iddynt gymryd mwy o wyliau oherwydd absenoldeb mamolaeth a thadolaeth.	Mae'r polisi'n cadarnhau na fydd absenoldebau o'r natur hon yn cael eu hystyried wrth ddefnyddio'r meini prawf dethol ar gyfer dileu swyddi.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hil	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Gall pobl sydd ag ethnigrwydd amrywiol fod mewn mwy o berygl o golli eu swydd a'i chael hi'n fwy anodd dod o hyd i waith arall.	Mae'r polisi'n darparu mesurau diogelu i oresgyn y risg hon a sicrhau bod y broses yn deg. Darperir cefnogaeth wedi'i theilwra i'r grŵp hwn o staff (a'r holl staff sy'n colli eu swyddi), er mwyn sicrhau bod hyfforddiant a chyngor a chefnogaeth yn diwallu anghenion eu hamgylchiadau unigol.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Nodwedd	Effaith bosibl			Esboniwch yr effaith hon	A oes modd lliniaru neu wella'r effaith hon?  Os felly, sut?	Effaith ar ôl camau gweithredu		
	Negyddol	Niwtral	Cadarnha			Negyddol	Niwtral	Cadarnhaol
Crefydd neu gred	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Nid ydym wedi gweld tystiolaeth o effeithiau ar y grŵp hwn.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cyfeiriadedd rhywiol	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Efallai y bydd staff sy'n uniaethu â chyfeiriadedd rhywiol amrywiol yn ei chael hi'n fwy anodd dod o hyd i waith arall.	Mae'r polisi'n cadarnhau y bydd cymorth wedi'i deilwra'n cael ei ddarparu ac y bydd anghenion pob aelod unigol o staff yn cael eu nodi adeg cael ei ddewis ar gyfer dileu swydd. Gan y bydd y gefnogaeth yn cael ei theilwra i'w hamgylchiadau unigol, mae'n lliniaru unrhyw risg uwch y gallent ei hwynebu fel arall.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Y Gymraeg	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Byddai'r dulliau cyfathrebu yn ystod y prosesau newid sefydliadol a amlinellir yn y polisi yn cael ei wneud yn unol â safonau'r Gymraeg.  Ni ddaeth yr asesiad o hyd i unrhyw ffyrdd penodol o hyrwyddo'r defnydd o'r Gymraeg yng nghyswllt y broses newid sefydliadol.		<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nodweddion economaidd-gymdeithasol  • natur wledig	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Gall lleoliad gwledig roi rhai pobl dan anfantais wrth chwilio am gyfleoedd ar gyfer gwaith arall.	Bydd cymorth wedi'i deilwra'n cael ei ddarparu ac y bydd anghenion pob aelod unigol o staff yn cael eu nodi adeg cael ei ddewis ar gyfer dileu swydd. Gan y bydd y gefnogaeth yn cael ei theilwra i'w hamgylchiadau unigol, gwneir pob ymdrech i oresgyn unrhyw heriau a wynebir.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Nodwedd	Effaith bosibl			Esboniwch yr effaith hon	A oes modd lliniaru neu wella'r effaith hon?  Os felly, sut?	Effaith ar ôl camau gweithredu		
	Negyddol	Niwtral	Cadarnha			Negyddol	Niwtral	Cadarnhaol
<ul style="list-style-type: none"> <li>incwm isel/dim incwm</li> <li>dyletswyddau gofalu</li> </ul>								
	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Gall gosod 'cymwysterau ffurfiol a gwybodaeth neu sgiliau uwch/arbenigol' fel maen prawf a ddefnyddir i benderfynu pa aelodau staff y dylid eu diswyddo achosi anfantais i aelodau staff sydd â'r sgiliau a'r profiad ond dim cymwysterau ffurfiol.	Bydd y ddarpariaeth hon yn y polisi yn cael ei deddfu yn unol â chanllawiau'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, 'Os oes gennych ddau unigolyn sy'n gweithio mewn rolau tebyg, ond bod gan un gymhwyster perthnasol ychwanegol sy'n ychwanegu at eu gallu i wneud y gwaith, mae penderfynu diswyddo'r person llai cymwys yn annhebygol o wahaniaethu'n anghyfreithlon.'  Mae rhai rolau'n gofyn am gymhwyster penodol ac amlinellir hyn fel rhan hanfodol o'r disgrifiad swydd a manyleb y person ar gyfer y rôl. Ni ellir bodloni gofynion y swydd drwy brofiad neu hyfforddiant pellach.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Gallai gosod 'cofnod presenoldeb' fel maen prawf a ddefnyddir i benderfynu pa aelodau staff y dylid eu diswyddo achosi anfantais i	Nid yw staff sydd wedi cymryd gwyliau o ganlyniad i'w cyfrifoldebau gofalu yn cael eu cyfrif fel absenoldeb. O ganlyniad, nid yw absenoldeb o'r fath wedi'i gynnwys yn y ffigurau absenoldeb.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Nodwedd	Effaith bosibl			Esboniwch yr effaith hon	A oes modd lliniaru neu wella'r effaith hon?  Os felly, sut?	Effaith ar ôl camau gweithredu		
	Negyddol	Niwtral	Cadarnha			Negyddol	Niwtral	Cadarnhaol
				aelodau staff y bu'n rhaid iddynt gymryd mwy o wyliau oherwydd dyletswyddau gofalu.				

## **Cofnodwch y dystiolaeth a ddefnyddiwyd gennych i asesu effaith:**

Proffil cydraddoldeb staff OGCC (2021/22)

### Canllaw

[Dileu Swyddi ac Adleoli o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010](#)

[Osgoi gwahaniaethu anghyfreithlon wrth wneud penderfyniadau am ddiswyddo](#)

### Asesiadau effaith cymaradwy

Enghreifftiau o Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb o bolisiau tebyg gan sefydliadau eraill, e.e.:

- <https://www.hw.ac.uk/uk/services/docs/hr/policies/ManagementofOrganisationalChangePolicyEPIA.pdf>
- <https://www.torbayandsouthdevon.nhs.uk/uploads/organisational-change-policy-h29.pdf>
- <http://democracy.lbf.gov.uk/documents/s8677/EIA%20HFPP%20contract.pdf>
- Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb Cyngor Caerfaddon a Gogledd Ddwyrain Gwlad yr Haf
- Canllaw y GIG ar Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb Newid Sefydliadol: <https://peoplefirst.nhsbt.nhs.uk/NHSBT-DOCUMENT-LIBRARY/PoliciesandSupportingDocs/Guidance-Equality-Impact-Assessment.pdf>

Roedd yr Asesiadau hynny o'r Effaith ar Gydraddoldeb yn nodi effeithiau posib tebyg iawn, gan bwysleisio bod yn rhaid i'r polisi ystyried amgylchiadau personol i sicrhau bod yr holl unigolion perthnasol yn cymryd rhan ac, yn benodol, yn diwallu anghenion pobl anabl (hefyd yng nghyswllt absenoldeb oherwydd salwch) a phobl ar absenoldeb mamolaeth / tadolaeth. Soniodd un Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb am ofalwyr hefyd. Er mwyn diwallu anghenion y grwpiau hynny, roedd yr Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb a adolygwyd yn pwysleisio'r angen i

- ganiatáu mwy o hyblygrwydd o ran amserlenni'r prosesau a nodir
- ddarparu'r prif ddulliau cyfathrebu mewn fformatau hygyrch priodol.

Roedd un Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb hefyd o'r farn y gallai dileu swyddi effeithio'n fwy niweidiol ar rai grwpiau, gan y gallai eu nodweddion cydraddoldeb a'u hamgylchiadau economaidd-gymdeithasol ei gwneud hi'n anoddach dod o hyd i waith arall.

### Data sy'n ymwneud â grwpiau cydraddoldeb penodol

[Gweithwyr Hŷn mewn Risg Uchel o gael eu Diswyddo](#) (Age UK, 2013): ar gyfer chwarter olaf 2012, cafodd 6.6 o bobl dros 50 oed eu diswyddo am bob mil mewn gwaith yn y tri mis blaenorol. Mae hyn yn cymharu â 5.1 o weithwyr 35-49 oed a 5.2 rhwng 25 a 34 oed. Roedd

Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru  
Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb: Polisi Ariannol

gweithwyr rhwng 16-24 oed mewn mwy o berygl, gyda 7 o bobl yn cael eu diswyddo am bob mil o weithwyr, ond roeddent yn fwy tebygol o ddod o hyd i waith yn gyflym eto.

[Mae rhieni, gofalmwyr a phobl anabl o leiaf ddwywaith yn fwy tebygol o golli eu swyddi yn ôl Cyngor ar Bopeth](#) (Cyngor ar Bopeth, 2020)

[Adroddiad Gwaith](#) (Stonewall)

- Dywedodd bron i un o bob pump o bobl LHDT (18 y cant) a oedd yn chwilio am waith fod rhywun yn gwahaniaethu yn eu herbyn oherwydd eu cyfeiriadedd rhywiol a/neu eu hunaniaeth o ran rhywedd wrth geisio cael swydd yn ystod y flwyddyn ddiwethaf.
- Mae un o bob wyth gweithiwr LHDT du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig (12 y cant) wedi colli swydd yn y flwyddyn ddiwethaf oherwydd eu bod yn LHDT, o'i gymharu â phedwar y cant o staff gwyn LHDT.

[Prydeinwyr BAME wedi colli swyddi 26 gwaith yn fwy aml na gweithwyr gwyn yn ystod COVID-19](#)

[Rhai Gweithwyr sy'n Wynebu Colli Swydd mewn Perygl o Wahaniaethu, Darganfyddiadau ONS](#)

### Cofnodwch unrhyw ymgynghori ac ymgysylltu a gynhaliwyd

Tîm Rheoli yn unig ar y pwynt hwn
-----------------------------------

### Adroddiad canlyniadau

<b>Cam Asesiad o'r Effaith Amgylcheddol wedi'i gwblhau</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	Sgrinio cychwynnol
	<input checked="" type="checkbox"/>	Asesiad llawn
<b>Crynodeb o'r effeithiau negyddol a nodwyd</b>		
<b>Penderfyniad</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	Bwrw ymlaen – dim newidiadau
	<input type="checkbox"/>	Bwrw ymlaen – angen gweithredu
	<input type="checkbox"/>	Peidio â bwrw ymlaen
<b>Cynllun Gweithredu</b>	Os oes angen cymryd camau i fwrw ymlaen â'r polisi, y prosiect neu'r penderfyniad, nodwch yma'r camau gweithredu, pwy sy'n gyfrifol amdanynt a phwy fydd yn monitro sut y cânt eu rhoi ar waith.	
	<b>Awdurdodwyd gan</b>  <b>MT</b>	<b>Dyddiad</b>  <b>11 Hydref 2022</b>