

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	Polisi Gweithio Hyblyg	
Beth yw nod y swyddogaeth, y polisi, y prosiect neu'r penderfyniad hwn?	<p>Mae'r polisi'n nodi ein dealltwriaeth o weithio hyblyg, y meini prawf a'r drefn ar gyfer staff sy'n gofyn am weithio hyblyg, yn ogystal â'r drefn apelio.</p> <p>Mae canlyniadau disgwylidig y polisi'n cynnwys: gwell cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith, gwell iechyd a lles, llai o absenoldeb oherwydd salwch, gwell ymgysylltiad â gweithwyr a bodlonrwydd mewn swydd.</p>	
Ar bwy mae'r swyddogaeth, y polisi, y prosiect neu'r penderfyniad hwn yn effeithio?	Staff	
Gyda phwy y dylid ymgynghori ynghylch y swyddogaeth, y polisi, y prosiect neu'r penderfyniad hwn?	Staff a TU (Cynhaliwyd yn barod drwy Arolwg Cyflogwr Chwarae Teg)	
Pwy sy'n cynnal yr aseiad effaith hwn?	Marilyn Maidment Ania Rolewska	
	Dyddiad: 01/11/2022	Fersiwn: 1.0

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"/>	<p>Gall gweithio hyblyg leihau neu ddileu'r anfantais a'r rhwystrau sy'n wynebu rhai grwpiau yn y gweithle.</p> <p>Fodd bynnag, mae risg na fydd pob grŵp yn gallu elwa'n gyfartal o bob un o ddarpariaethau'r polisi hwn.</p>
A yw'r polisi, y prosiect neu'r penderfyniad hwn yn ymwneud â'n Hamcanion Cydraddoldeb?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ie: 3.4: Hyrwyddo llesiant y staff ac ymwybyddiaeth o faterion cydraddoldeb ac amrywiaeth

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"/>	Ie – menywod, pobl mewn ardaloedd gwledig, pobl mewn graddfeydd cyflog is.
---	-------------------------------------	--------------------------	--

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

Asesiad 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	Cadarnhaol			Negyddol	Niwtral	Cadarnhaol
Ystyriaethau trawsbynciol	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Mae'r polisi'n cynnwys pob gweithiwr ar draws y sefydliad a'i nod yw trin pawb yn deg beth bynnag fo'r nodwedd warchoddedig.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Mae'r polisi'n ceisio hyrwyddo cyfle cyfartal i bawb.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Oedran	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Gallai gweithio'n hyblyg fod yn ddewis arall yn lle ymddeol i weithwyr hŷn.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anabledd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Effaith gadarnhaol bosibl ar weithwyr ag anableddau lle gallai addasu eu patrwm gwaith eu helpu i barhau i weithio. Mae'r effaith yn gyfyngedig ar hyn o bryd oherwydd y gyfran isel o bobl yn ein gweithlu sy'n ystyried eu hunain yn anabl. Fodd bynnag, mewn rhai achosion, gellid ystyried bod gweithio gartref yn anaddas i weithwyr ag anabledd oherwydd rhai risgiau iechyd a diogelwch.	Mae'r polisi yn annog trafodaeth gyda rheolwyr llinell er mwyn cytuno ar unrhyw drefniant gweithio hyblyg. Dylid nodi unrhyw addasiadau rhesymol ar yr adeg y deir i gytundeb i sicrhau nad yw'r rheini sydd ag anabledd dan anfantais.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Rhywedd (rhyw)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Nid yw rhai o'r rolau yn OGCC yn cynnig cymaint o hyblygrwydd oherwydd natur y rôl (e.e. cyfrifoldeb dros reoli galwadau ffôn, derbynfa neu gyfleusterau). Efallai y bydd gan bobl yn y rolau hynny lai o fynediad at y cynnig a'r trefniadau gweithio hyblyg llawn. Gan fod 88% o'n staff mewn rolau gweinyddol a rheng flaen yn fenywod, mae hyn yn fwyaf tebygol o effeithio'n negyddol arnynt.	Wrth drafod cais am weithio'n hyblyg, dylai rheolwyr fod yn ymwybodol o fanylion cais ac edrych ar ba addasiadau sy'n rhesymol i hwyluso gwell cydbwysedd i'w staff.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru

Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb: Polisi Gweithio Hyblyg (diwygiwyd)

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	Cadarnhaol			Negyddol	Niwtral	Cadarnhaol
Ailbennu rhywedd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Effaith gadarnhaol bosibl ar weithwyr yn y dyfodol sy'n mynd drwy'r broses ailbennu rhywedd lle gallai addasu eu patrwm gwaith eu helpu i gael amser i gael triniaeth.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Priodas a phartneriaeth sifil	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ni nodwyd unrhyw effaith benodol.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beichiogrwydd a mamolaeth	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Effaith gadarnhaol bosibl ar fenywod sy'n dychwelyd ar ôl absenoldeb mamolaeth a allai fod angen gwneud cais am weithio hyblyg er mwyn rheoli cyfrifoldebau gofalu a chydbwysedd bywyd a gwaith.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hil	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ni nodwyd unrhyw effaith benodol.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Crefydd neu gred	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Posibilrwydd o effaith gadarnhaol ar weithwyr a allai fod eisiau gweithio'n hyblyg er mwyn cadw at arferion crefyddol.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cyfeiriadedd rhywiol	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ni nodwyd unrhyw effaith benodol.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Y Gymraeg	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Bydd y polisi hwn yn cael ei gymhwyso'n gyfartal ar gyfer siaradwyr Cymraeg. Mae'r polisi'n nodi y gellir gwneud pob cais am weithio'n hyblyg yn Gymraeg.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nodweddion economaidd-gymdeithasol • natur wledig	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Bydd y polisi'n cael ei ddefnyddio yn yr un modd, ni waeth beth yw graddfa'r staff. Fodd bynnag, nid yw rhai o'r rolau yn cynnig cymaint o hyblygrwydd oherwydd natur y rôl (e.e. cyfrifoldeb dros reoli galwadau ffôn, derbynfa neu gyfleusterau). Efallai y bydd gan bobl yn y rolau hynny lai o fynediad at ein trefniadau gweithio hyblyg.	Wrth drafod ceisiadau, rhaid i reolwyr ystyried anghenion pob unigolyn a hefyd sut y gellir sicrhau hyblygrwydd ym mhob rôl, hyd yn oed lle mae angen presenoldeb yn y swyddfa.	<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	Cadarnhaol			Negyddol	Niwtral	Cadarnhaol
<ul style="list-style-type: none"> incwm isel/dim incwm dyletswyddau gofalu								
	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Mae pobl ar incwm is yn llai tebygol o fod â man gwaith addas gartref ac felly'n llai tebygol o allu manteisio i'r un graddau ar rai darpariaethau yn y polisi hwn.	Mae gweithio hyblyg yn golygu mwy na dim ond gweithio gartref. I'r rheini sydd heb le gwaith addas gartref, mae'r swyddfa'n dal ar agor. Hyd yn oed wrth weithio ar y safle, mae'r holl amseroedd hyblyg yn berthnasol.			
	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Mae risg bod pobl sy'n byw mewn lleoliadau gwledig sydd â chysylltedd band eang gwael yn llai tebygol o elwa o rywfaint o ddarpariaeth yn y polisi hwn.	Mae gofynion band eang unigol y tu hwnt i reolaeth Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru a phetai band eang yn broblem, byddai'n golygu bod angen i staff fynd i'r safle. Fodd bynnag, gallent elwa o oriau hyblyg o hyd.	X		
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Gallai gweithio hyblyg gael effaith gadarnhaol ar y rheini sydd wedi'u lleoli mewn lleoliadau gwledig, gan ei fod yn caniatáu iddynt leihau neu ddileu eu hamser teithio.				

Cofnodwch y dystiolaeth a ddefnyddiwyd gennych i asesu effaith:

Proffil cydraddoldeb staff (2021/22)

- Oedran: 3% dan 25 ac 1% dros 65
- Rhywedd: 73% yn fenywod
- Traws: 0%
- Gwladolion amrywiol: 3%
- Cefndiroedd ethnig amrywiol: 8%
- Cymraeg fel prif iaith: 14%
- Sgiliau Cymraeg rhugl neu eithaf da: 27%-30%
- Anabl: 3%
- Priod 56%
- Cyfeiriadedd rhywiol amrywiol: 4%
- Credoau crefyddol amrywiol: 4%
- Dyletswyddau gofalu: 61% (y rhan fwyaf ar gyfer plentyn neu blant)

Dadansoddiad o'r rhywiau ymysg staff yn ôl rôl

Staff gweinyddol a rheng flaen: 88% yn fenywod

Swyddogion Ymchwilio a Rheolwyr Gwasanaethau Cymorth: 75% yn fenywod

Swyddogion a Rheolwyr Gwella: 64%

Uwch Reolwyr: 50%

Dadansoddiad o'r rhywiau ymysg staff yn ôl trefniant gweithio

Ar 31 Mawrth 2022, roedd un aelod o staff ar gontract tymor sefydlog a 72 ar gontractau parhaol. Roedd 23 o aelodau staff yn gweithio yn rhan-amser (19 benyw a 4 wryw).

Enghreifftiau o AEGau polisi o'r fath gan gyrrff eraill:

[Arolygiaeth Gofal](#)

[PHW](#)

[Llywodraeth Cymru](#)

Cofnodwch unrhyw ymgynghori ac ymgysylltu a gynhaliwyd

Mae newidiadau i'r polisi hwn wedi cael eu gwneud o ganlyniad i adborth arolwg a gasglwyd gan Chwarae Teg yn ystod 2022 (fel rhan o'n gwobr Cyflogwr Chwarae Teg). Gwnaeth Chwarae Teg argymhellion i roi sylw i adborth staff ac mae'r gwelliannau a wnaed yn y fersiwn hwn o'r polisi yn adlewyrchu hynny. Yn hynny o beth, mae'r polisi bellach yn adlewyrchu'n fwy ffafriol.

Adroddiad canlyniadau

Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru

Aseiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb: Polisi Gweithio Hyblyg (diwygiwyd)

Cam Asesiad o'r Effaith Amgylcheddol wedi'i gwblhau	<input type="checkbox"/>	Sgrinio cychwynnol
	<input checked="" type="checkbox"/>	Asesiad llawn
Crynodeb o'r effeithiau negyddol a nodwyd		
Penderfyniad	<input checked="" type="checkbox"/>	Bwrw ymlaen – dim newidiadau
	<input type="checkbox"/>	Bwrw ymlaen – angen gweithredu
	<input type="checkbox"/>	Peidio â bwrw ymlaen
Cynllun Gweithredu	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.	
	Awdurdodwyd gan MT	Dyddiad 8/11/2022