

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 Gwrth Fwlio ac Aflonyddu (diwygiedig)	
Beth yw nod y swyddogaeth, y polisi, y prosiect neu'r penderfyniad hwn?	Sicrhau bod pob aelod o staff yn cael ei drin ag urddas a pharch a bod amgylchedd gwaith sy'n ddiogel, yn iach ac yn gydnaws yn cael ei greu a'i gynnal. Mae'r polisi hwn wedi'i groesgyfeirio â'r Polisi Cwynion a'r Polisi Disgyblu gan fod y darpariaethau yn y naill a'r llall yn berthnasol wrth ddelio â bwlio ac aflonyddu.	
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?	TU, Staff	
Pwy sy'n cynnal yr aseiad effaith hwn?	Marilyn Maidment (Partner Busnes AD) Chris Vinestock (COO/DOI)	
Dyddiad: 05/01/2023		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 type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
A yw'r polisi, y prosiect neu'r penderfyniad hwn yn ymwneud â'n Hamcanion Cydraddoldeb?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	

<p>A oes risg y gallai'r polisi, y prosiect neu'r penderfyniad hwn roi unrhyw grŵp o bobl dan anfantais?</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>Gallai'r polisi effeithio ychydig yn wahanol ar bobl a allai fod angen addasiadau rhesymol oherwydd anabledd neu sydd eisiau defnyddio'r Gymraeg. Fodd bynnag, mae'r trefniadau ar gyfer ymateb i anghenion yr unigolion hyn eisoes yn dod o dan bolisïau eraill OGCC e.e. y Polisi Cwynion a'r Polisi Disgyblu, o bosibl, os oes angen ymchwilio i honiad o aflonyddu neu ddelio ag ef.</p>
--	-------------------------------------	--------------------------	---

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 hwn yn sicrhau bod proses deg a chyson yn cael ei defnyddio'n deg ar gyfer yr holl staff.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Mae'r Polisi Cwyno sy'n cael ei weithredu os oes angen ymchwilio i honiad o Aflonyddu, yn nodi'n glir na ddylid gwahaniaethu yn erbyn aelodau staff na'u herlid am leisio'r gŵyn. Yn ogystal, mae'r Polisi Atal Bwlio ac Aflonyddu yn pwysleisio na fydd staff sy'n codi mater o dan y polisi yn cael eu herlid na'u trin yn llai ffafriol.		<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 checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Canfu astudiaeth ym mis Hydref 2019 a gwblhawyd gan yr Ymddiriedolaeth Menywod Ifanc fod un o bob pedair menyw ifanc yn ofni y byddant yn cael eu diswyddo os byddant yn rhoi gwybod am aflonyddu rhywiol. Hefyd, cwblhaodd y TUC astudiaeth a oedd yn canfod bod tua dwy ran o dair o fenywod wedi profi aflonyddu yn y gwaith a dywedodd un o bob tair nad oeddent yn gwybod sut i roi gwybod am aflonyddu. Roedd y pryderon ynghylch cael eu diswyddo 30% yn uwch ar gyfer menywod ifanc anabl. Dywedodd 80% o'r ymatebwyr eu bod wedi cael eu trin yn llai cadarnhaol gan eu cyflogwyr oherwydd eu bod wedi gwrthod cynigion rhywiol digroeso, a dywedodd 5% eu bod wedi gorfod gadael eu swydd oherwydd aflonyddu, ymosodiad neu gamdriniaeth rywiol.	Mae'n bwysig ein bod yn ymwybodol o'r astudiaethau ehangach hyn a bod gennym bolisi cadarn ar waith i fynd i'r afael ag unrhyw faterion sy'n codi.	<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	Cadarnhaol			Negyddol	Niwtral	Cadarnhaol
Anabledd	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>Mae'n bosibl y gallai staff sy'n anabl gael eu rhoi dan anfantais pan</p> <ul style="list-style-type: none"> yn ceisio cael mynediad at y weithdrefn hon, y drefn gwyno neu fod yn destun gweithdrefn ddisgyblu sy'n deillio o honiad. <p>Mae'r polisiâu a aseswyd yn lliniaru'r risg honno drwy ddatgan yn glir ein hymrwymiad i gynnig addasiadau rhesymol yn ystod y broses.</p> <p>Cynhaliodd Scope arolwg barn yn 2017 yn holi pobl anabl am brofiadau gwaith – canfu fod 53% o bobl anabl wedi cael eu bwlio neu eu haflynyddu yn y gwaith, 21% wedi cael eu bwlio gan gydweithwyr a 27% gan eu cyflogwr. Mae un o bob pump (21%) yn mynd cyn belled â pheidio â datgelu eu nam i gyflogwyr, ac roedd 1 o bob 8 (13%) yn teimlo eu bod wedi cael eu hanwybyddu ar gyfer dyrchafiad.</p>	Mae'n bwysig ein bod yn diweddarau ein polisi ac yn sicrhau bod unrhyw bryderon yn cael sylw cyn gynted â phosibl.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Gall fod yn fwy heriol i'r rheini sydd ag anabledd gychwyn cwyn dan y polisi, fodd bynnag, awgrymir mecanweithiau cefnogi yn y polisi i helpu gyda hynny.		<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rhywedd (rhyw)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Canfu astudiaeth ym mis Hydref 2019 a gwblhawyd gan yr Ymddiriedolaeth Menywod Ifanc fod un o bob pedair menyw ifanc yn ofni y byddant yn cael eu diswyddo os byddant yn rhoi gwybod am aflonyddu rhywiol. Hefyd,	Mae'r ystadegau hyn yn dangos pa mor bwysig yw cael polisi gwrth-fwlio ac aflonyddu cadarn ar waith sy'n hysbys ac yn cael ei ddefnyddio a chamau'n cael eu cymryd yn erbyn bwllis. Mae polisi OGCC ar waith i sicrhau bod camau cyflym yn cael eu cymryd ynghylch	<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	Cadarnhaol			Negyddol	Niwtral	Cadarnhaol
				cwblhaodd y TUC astudiaeth a oedd yn canfod bod tua dwy ran o dair o fenywod wedi profi aflonyddu yn y gwaith a dywedodd un o bob tair nad oeddent yn gwybod sut i roi gwybod am aflonyddu. Roedd y pryderon ynghylch cael eu diswyddo 30% yn uwch ar gyfer menywod ifanc anabl. Dywedodd 80% o'r ymatebwyr eu bod wedi cael eu trin yn llai cadarnhaol gan eu cyflogwyr oherwydd eu bod wedi gwrthod cynigion rhywiol digroeso, a dywedodd 5% eu bod wedi gorfod gadael eu swydd oherwydd aflonyddu, ymosodiad neu gamdriniaeth rywiol.	unrhyw adroddiad am aflonyddu neu fwlio a bod ymddygiad sy'n methu â chyrraedd y safonau disgwylidig yn cael ei herio a'i drin.			
Ailbennu rhywedd	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Canfu adroddiad gan Stonewall, LGBT in Britain:Work Report 2018, fod bron i 18% o bobl LGBT wedi bod yn darged ar gyfer sylwadau neu ymddygiad negyddol gan gydweithwyr yn y flwyddyn flaenorol oherwydd eu bod yn LGBT. Canfu'r astudiaeth: Roedd cwsmeriaid neu gydweithwyr wedi ymosod yn gorfforol ar 12% o bobl draws yn ystod y flwyddyn flaenorol oherwydd eu bod yn draws. Yn yr un modd, roedd 10% o staff du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig LGBT wedi dioddef ymosodiad corfforol yn y flwyddyn flaenorol oherwydd eu cyfeiriadedd rhywiol a/neu eu hunaniaeth o ran rhywedd o'i gymharu â 3% o'r staff gwyn. Nid yw un o bob 5 person traws yn teimlo eu bod yn gallu gwisgo dillad gwaith sy'n cynrychioli eu mynegiant rhywedd. Ni fyddai un o bob 5 person traws (21%) yn riportio bwlio trawsffobig yn y gweithle.	Mae cael polisi OGCC yn ei le yn sicrhau yr ymdrinnir ag unrhyw faterion sy'n dod i'r amlwg yn briodol, yn drwyadl ac ar y cyfle cyntaf posibl.	<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	Cadarnhaol			Negyddol	Niwtral	Cadarnhaol
Priodas a phartneriaeth sifil	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Mae pobl mewn partneriaethau sifil yn aml yn wynebu aflonyddwch drwy gael eu heithrio o sgysiau yn y gweithle am y teulu a phenwythnosau.	Os bydd unrhyw faterion yn codi, mae OGCC yn darparu fframwaith cadarn ar gyfer delio â'r rhain. Mae ein gwerthoedd yn hyrwyddo gwaith tîm da a chynhwysiant i sicrhau nad oes neb yn teimlo ei fod yn cael ei adael allan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Beichiogrwydd a mamolaeth	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Comisiynodd y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol raglen ymchwil i ymchwilio i gyffredinedd a natur y gwahaniaethu ar sail beichiogrwydd ac anfantais yn y gweithle. Dywedodd un o bob pum Mam eu bod wedi profi aflonyddu neu sylwadau negyddol yn ymwneud â beichiogrwydd neu weithio hyblyg gan eu cyflogwr a/neu eu cydweithwyr – petai hyn yn cael ei raddio i'r boblogaeth gyffredinol, gallai hyn olygu cynifer â 100,000 o famau bob blwyddyn.	Er nad ydym wedi cael unrhyw hawliadau o'r fath yn OGCC, mae ein polisi cadarn yn sicrhau bod fframwaith ar waith i fynd i'r afael ag unrhyw faterion o'r fath sy'n cael eu profi neu eu codi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Hil	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Mae'n bosibl y bydd staff y mae'r Gymraeg neu'r Saesneg yn ieithoedd ychwanegol iddynt yn camddeall y polisïau hyn. Mae'r risg hon yn un fychan iawn, gan fod gan holl staff OGCC lefel dda iawn o lythrennedd. Serch hynny, wrth ddefnyddio'r polisïau trawsbynciol (cwynion neu ddisgyblu) i ddelio â honiadau o aflonyddu, defnyddir y Gymraeg os mai'r Gymraeg yw'r iaith gyntaf a nodir hynny'n glir yn y polisïau hynny.	Mae cyfeiriad wedi'i gynnwys yn adran gyflwyno'r ddau bolisi (cwynion a disgyblu) mewn perthynas â defnyddio'r Gymraeg yn y broses gan mai'r polisïau hynny a gychwynnir os codir honiad o aflonyddu neu fwlio.	<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
				Canfu adroddiad Race at Work 2019 fod un o bob pedwar gweithiwr du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig yn y DU yn dweud eu bod yn cael eu bwlio a'u haflonyddu. Yn syfrdanol, dim ond 45% o gyflogwyr sydd wedi cwblhau adolygiadau o fwlio ac aflonyddu yn eu gweithle.				
Crefydd neu gred	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Gwyddom o adroddiadau ac erthyglau yn y cyfryngau gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol fod digwyddiadau Cenedlaethol a Rhyngwladol, fel terfysgaeth, yn gallu achosi aflonyddwch a bwlio i bobl oherwydd eu crefydd neu gred benodol.	Mae polisi OGCC yn darparu fframwaith ar gyfer delio â materion o'r fath.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Cyfeiriadedd rhywiol	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Canfu adroddiad gan Stonewall LGBT in Britain: Work Report 2018, fod bron i 18% o bobl LGBT wedi bod yn darged ar gyfer sylwadau neu ymddygiad negyddol gan gydweithwyr yn y flwyddyn flaenorol oherwydd eu bod yn LGBT.	Mae polisi OGCC yn darparu fframwaith ar gyfer delio â materion o'r fath.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Y Gymraeg	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Mae risg na fydd siaradwyr Cymraeg yn gallu defnyddio neu gymryd rhan lawn mewn gweithdrefnau cwyno neu ddisgyblu yn Gymraeg o ganlyniad i honiad o aflonyddu. Fodd bynnag, mae'r polisïau a aseswyd yn lliniaru'r risg honno, gan eu bod yn cydymffurfio â Safonau'r Gymraeg. Mae'r polisïau ar gael yn ddwyieithog, ac maent yn datgan yn glir y gellir cynnal unrhyw ran ffurfiol o'r gweithdrefnau hyn yn Gymraeg.	Mae'r polisïau cwyno a disgyblu yn cael eu rhoi ar waith pan fydd honiad o fwlio neu aflonyddu yn cael ei wneud. Mae'r polisi cyffredinol yn cynnig ffordd o fynd i'r afael â materion o'r fath.	<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	Cadarnhaol			Negyddol	Niwtral	Cadarnhaol
	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>Mae'r Polisi Cwynion fel y'i aseswyd yn nodi 'Os oes unrhyw agwedd ar y drefn gwyno yn achosi anhawster i'r aelod o staff oherwydd unrhyw anabledd sydd ganddynt, neu os oes angen cymorth arnynt oherwydd nad Saesneg yw eu hiaith gyntaf, dylent godi'r mater hwn gyda'u rheolwr llinell, rheolwr eu rheolwr neu'r cynghorydd Adnoddau Dynol, a fydd yn gwneud trefniadau priodol.' Mae'r adran hon yn hepgor cyfeiriad at y Gymraeg, gan drin y Gymraeg yn llai ffafriol na'r Saesneg.</p> <p>Mae Egwyddorion Adran 3 yn nodi y gellir codi cwynion yn Gymraeg neu yn Saesneg a bydd unrhyw aelod o staff yn gallu defnyddio'r Gymraeg neu'r Saesneg, yn unol â'u dewis mewn unrhyw ran ffurfiol o'r broses hon. Bydd unrhyw gŵyn ffurfiol yn cael ei thrin ac yn cael ei hateb yn yr iaith a ddefnyddir gan y sawl a gyflwynodd y gŵyn.</p>	Mae hyn wedi ei addasu i gynnwys darpariaeth Gymraeg yn y cyflwyniad.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>Nodweddion economaidd-gymdeithasol</p> <ul style="list-style-type: none"> natur wledig incwm isel/dim incwm dyletswyddau gofalu 	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>O bosibl, mae posibilrwydd y gall y rheini sydd â dyletswyddau gofalu neu'r rheini sy'n gweithio o bell deimlo'n ynysig a methu ag ymuno mewn digwyddiadau cymdeithasol lleol sydd wedi'u hanelu at yr holl staff.</p>	<p>Nid oes unrhyw faterion wedi'u codi ac mae'r polisi'n darparu fframwaith ar gyfer mynd i'r afael â phryderon o'r fath. Yn ogystal, mae ein gwerthoedd yn hyrwyddo cynhwysiant ym mhob ffordd ac felly gellir mynd i'r afael â materion fel y rhain cyn gynted â phosibl.</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Cofnodwch y dystiolaeth a ddefnyddiwyd gennych i asesu effaith:

Mae'r polisi ei hun wedi'i gynllunio i fynd i'r afael â bwlio, aflonyddu ac erledigaeth ac felly mae i fod i gael effaith gadarnhaol ar gydraddoldeb ac amrywiaeth ac felly nid oes unrhyw effeithiau negyddol o ganlyniad i'r polisi ei hun.

Cofnod o ddefnyddio'r Polisi Atal Bwlio ac Aflonyddu

Anaml iawn y defnyddir y gweithdrefnau hyn o fewn OGCC. Yn 2021/22, ni chyflwynodd neb hawliad ffurfiol am fwlio neu aflonyddu o dan y weithdrefn hon.

Rhagor o wybodaeth

Ystyriwyd Cod Ymarfer ACAS wrth ddiweddarau'r polisi hwn. Yn ogystal, ystyriwyd taflenni ffeithiau CIPD sy'n ymwneud â Bwlio ac Aflonyddu. Ystyriwyd hefyd y wybodaeth a'r cyngor a oedd ar wefan y llywodraeth www.gov.uk/workplace-bullying-and-harassment

Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb sefydliadau arall

Mae amrywiaeth o AEGau sefydliadol eraill wedi cael eu hadolygu i edrych ar arferion da ac i ddeall yr effaith y gallai prosesau Atal Bwlio ac Aflonyddu ei chael ar grwpiau penodol o bobl, e.e.

- Cyngor Dinas Derby

Fodd bynnag, roedd yr asesiadau hyn i gyd yn cael eu cynnal gan sefydliadau llawer mwy lle defnyddiwyd y broses ddisgyblu yn llawer ehangach nag yn achos Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru.

Cofnodwch unrhyw ymgynghori ac ymgysylltu a gynhaliwyd

12/01/23 Staff a TU

Adroddiad canlyniadau

Cam Asesiad o'r Effaith Amgylcheddol wedi'i gwblhau	<input checked="" 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 19/01/2023