



**Ombwdsmon
Ombudsman**
Cymru • Wales

Polisi Cydraddoldeb

Cynnwys

1. Datganiad Polisi Cydraddoldeb.....	3
2. Ein dyletswyddau a’n hymrwymyiadau cydraddoldeb	3
3. Y polisi	5
4. Gwahaniaethu.....	5
5. Recriwtio a dethol.....	6
6. Anableddau a Chefnogaeth Ychwanegol.....	7
7. Gwaith rhan-amser a chyfnod penodol.....	7
8. Torri’r polisi.....	7
9. Monitro, adolygu a chyhoeddi.....	8

1. Datganiad Polisi Cydraddoldeb

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 a dyletswyddau penodol o dan Reoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011.

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.

2. Ein dyletswyddau a'n hymrwymadau cydraddoldeb

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn mynnu ein bod yn rhoi sylw dyledus i nodwedd warchodedig: oedran, anabledd, ailbennu 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.

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn diffinio anabledd gan ddefnyddio'r Model Meddygol, fel namau corfforol a feddyliol sy'n para, neu y disgwylir iddynt bara, am 12 fis neu fwy ac sy'n sylweddol o ran eu heffeithiau ar fywyd bob dydd yr unigolyn. Fodd bynnag, yn OGCC, rydym wedi ymrwymo i weithredu yn unol ag egwyddorion y Model Cymdeithasol o anabledd. Er bod y Model Meddygol yn ystyried anableddau fel problem yr unigolyn, mae'r Model Cymdeithasol yn symud ffocws i sut mae rhwystrau mewn cymdeithas yn golygu bod pobl anabl yn wynebu anghydraddoldeb. Mewn geiriau eraill, mae'r Model Cymdeithasol yn symud y sylw o'r unigolyn at beth y dylai sefydliadau ei wneud i gael gwared ar unrhyw rwystrau.

O dan Reoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011, rydym yn casglu gwybodaeth am gydraddoldeb gan staff ac yn ei dadansoddi yng nghyd-destun arferion cyflogaeth – er enghraifft, mynediad at hyfforddiant, neu eu hymwneud yn y weithdrefn gwyno neu ddisgyblu. Mewn perthynas â rhywedd yn unig, mae'n rhaid i ni hefyd gasglu gwybodaeth am nifer y gwrywod a'r menywod a gyflogwn, gan eu dadansoddi yn ôl:

- swydd
- gradd
- cyflog
- math o gontract (gan gynnwys contractau parhaol a thymor penodol), a
- patrwm gwaith (gan gynnwys patrymau llawn amser, rhan amser a gweithio hyblyg)

Defnyddiwn y dadansoddiad hwn i nodi unrhyw feysydd o bryder, fel y gellir gweithredu os oes angen.

Mae'n rhaid i ni gyhoeddi'r wybodaeth hon bob blwyddyn. Fodd bynnag, ni fyddwn yn cyhoeddi data na chanfyddiadau sy'n golygu bod modd adnabod unigolion a'u nodweddion gwarchodedig.

O dan Reoliadau Safonau'r Gymraeg 2018 mae'n rhaid i ni hefyd asesu a chofnodi sgiliau iaith Gymraeg ein staff.

Yn OGCC, nid oes yn rhaid i ni gydymffurfio â'r ddyletswydd economaidd-gymdeithasol, gan nad yw ein sefydliad wedi'i restru yn Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Awdurdodau sy'n ddarostyngedig i ddyletswydd ynghylch Anghydraddoldebau Cymdeithasol-Economaidd) (Cymru) 2011. 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.

3. Y polisi

Mae'r polisi hwn yn nodi ein hymagwedd at sicrhau ein bod yn weithle cyfartal, cyfiawn a chynhwysol. 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.

Cyfarwyddwr Gweithredol - Adnoddau Corfforaethol sy'n gyfrifol am y polisi hwn ac unrhyw hyfforddiant angenrheidiol ar gyfleoedd cyfartal.

Nid yw'r polisi hwn yn rhan o gontractau cyflogaeth ac mae modd diwygio ar unrhyw adeg.

4. Gwahaniaethu

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.

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 warchodedig.
- 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 warchodedig 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 warchodedig. 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 anabledd: mae hyn yn cynnwys gwahaniaethu uniongyrchol ac anuniongyrchol, unrhyw driniaeth digyfiawnhad llai ffafriol oherwydd effaith anabledd, a methiant i wneud addasiadau rhesymol i leihau anfanteision a achosir gan anabledd.

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.

5. Recriwtio a dethol

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.

Yn gyffredinol, bydd swyddi gwag yn cael eu hysbysebu gan ddefnyddio sianeli a fydd yn cyrraedd adrannau amrywiol o'r farchnad lafur. Ni ddylid stereoteipio wrth hysbysebu, neu ddefnyddio geiriau a all beidio â chefnogi grwpiau penodol wrth wneud cais.

Ni ofynnir cwestiynau i ymgeiswyr am swyddi a allai awgrymu bwriad i wahaniaethu ar sail nodwedd warchodedig. Gellir cynnwys cwestiynau am 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).

Cyn cynnig swydd, ni ofynnir 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.

O ystyried y goblygiadau hanesyddol negyddol iawn y gellid eu cysylltu â chwestiynau ynghylch beichiogrwydd a mamolaeth, ni fyddwn yn gofyn cwestiynau sy'n ymwneud â hynny yn ein gwaith monitro cydraddoldeb mewn perthynas ag ymgeiswyr am swyddi.

I hyrwyddo mwy o amrywiaeth a chyfleoedd cyfartal ymhlith ein gweithlu, weithiau gallwn gymryd ‘camau cadarnhaol’ i leihau anfantais a/neu gynyddu cynrychiolaeth grwpiau penodol neu pan ddaw’n fater o benderfynu rhwng ymgeiswyr sydd â chymwysterau cyfartal.

6. Anableddau a Chefnogaeth Ychwanegol

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.

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 ydynt yn anabl. Er enghraifft, efallai y bydd angen addasiadau arnynt oherwydd eu crefydd neu eu rhywedd (er enghraifft, oherwydd y menopos). Dylai unrhyw aelod o staff sydd angen addasiadau neu gefnogaeth ychwanegol gwblhau Pasbort Llesiant fel y gellir ystyried a chytuno ar y manylion.

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 gyrff 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.

7. Gwaith rhan-amser a chyfnod penodol

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.

8. Torri’r polisi

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.

Gall unrhyw aelod o staff, sy'n ystyried iddynt ddioddef 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.

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.

Bydd gwneud honiad ffug hefyd yn cael ei ystyried fel achos o gamymddwyn, ac ymdrinnir â hyn yn unol â'r Weithdrefn Disgyblu.

9. Monitro, adolygu a chyhoeddi

Caiff y Polisi hwn ei adolygu pob 2 flynedd a'i gyhoeddi'n fewnol ac yn allanol.

Gellir anfon unrhyw ymholiadau am y ddogfen hon at rheolipolisi@ombwdsmon.cymru