

Polisi Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant

Equality, Diversity and Inclusion Policy

**Gwasanaeth Pobl a Pherfformiad /
People and Performance Service**

Mawrth / March 2023

This document is also available in English.

Gall unrhyw un gael mynediad at **Sgwrs y Sir** i rannu barn a syniadau am y Sir neu eich ardal leol.



Dyma'r ddolen i'n [gwefan Sgwrs y Sir](#)

Dyma'r ddolen i'n [tudalen Facebook Sgwrs y Sir](#)



Cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy
PO Box 1
Conwy
LL30 9GN



sgwrssysir@conwy.gov.uk



01492 574000

Gall cwsmeriaid Gwasanaeth BT Relay sydd â nam ar y clyw neu ar y lleferydd gysylltu ag unrhyw wasanaeth y Cyngor trwy ddeialu **18001** cyn y rhif y maent ei angen.



Gall defnyddwyr Iaith Arwyddion Prydain gysylltu â Chyngor Bwrdeistref Sirol Conwy gan ddefnyddio dehonglydd iaith Arwyddion, drwy Wasanaeth InterpretersLive! Darperir y gwasanaeth gan Sign Solutions - ewch i <https://www.conwy.gov.uk/cy/Council/Contact-Us/Sign.aspx>



Rydym yn fwy na pharod i ddarparu'r ddogfen hon mewn print bras, sain a braille.

Cysylltwch â'r Gwasanaeth Pobl a Pherfformiad

Cysylltwch â'r: Swyddog Cydraddoldeb ac Adnoddau Dynol
E-bost: cydraddoldebau@conwy.gov.uk
Rhif Ffôn: 01492 576301 / 574213

Cymeradwyaeth	
Cymeradwywyd	Dyddiad: Ionawr 2023
Asesiad o Effaith ar Gydraddoldeb wedi'i gwblhau:	Dyddiad: Ionawr 2023
Fersiwn	F2

Rheoli Fersiynau			
Rhif y Fersiwn	Newidiadau Allweddol	Cytunwyd gan	Dyddiad Cyhoeddi
1.0	Polisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth		2013
2.0	<ul style="list-style-type: none"> • Ychwanegu “Cynhwysiant” at y polisi; • Diweddariad o ganlyniadau'r Cynllun Corfforaethol • Cynnwys manylion am y ddyletswydd Economaidd-gymdeithasol • Cyfeiriad at ac eglurhad o “croestoriadedd” • Cynnwys cyfeiriad a disgrifiad o “Ragfarn Ddiarwybod” • Cyfeiriad at a disgrifiad o “Fodel Cymdeithasol o Anabledd” • Eglurhad o'r cynllun Hyderus o ran Anabledd (cynllun dau dic yn flaenorol) • Manylion am Grŵp y Cefnogwyr Cydraddoldeb • Y wybodaeth ddiweddaraf am yr adran Caffael • Cynnwys datganiad Caethwasiaeth Fodern • Cryfhau'r cyfeiriad at “Drosedd Casineb” • Diweddariad o Dermau a Diffiniadau Defnyddiol (fel Atodiad ar wahân) • Diweddariad o ddogfen Adnoddau Defnyddiol (fel Atodiad ar wahân) 	UDR	2023

Polisi Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant

1. Cynnwys

1. Cynnwys
2. Datganiad Polisi
3. Cyflwyniad
4. Nodau'r Polisi
5. Cwmpas y Polisi
6. Mathau o Wahaniaethu
7. Model Cymdeithasol o Anabledd
8. Cydraddoldeb wrth Ddarparu Gwasanaeth
9. Cydraddoldeb mewn Cyflogaeth
10. Caffael a Gweithio Gydag Eraill
11. Cyfrifoldeb a Gweithredu
12. Gwneud Cwyn ynglŷn â Gwahaniaethu
13. Monitro a Mesur Cynnydd
14. Adolygiad ac Asesiad o Effaith ar Gydraddoldeb
15. Fformatau ac Ieithoedd Eraill

Atodiad

Atodiad A – Termau Defnyddiol a Diffiniadau

Atodiad B – Adnoddau a Chysylltiadau Defnyddiol

2. Datganiad Polisi

Mae Cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy wedi ymrwymo i integreiddio ystyriaethau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant i'r gweithgareddau sy'n cael eu cyflawni gennym o ddydd i ddydd fel cyflogwr, darparwr gwasanaeth a chomisiynydd gwasanaethau ar gyfer ein cymuned amrywiol. Rydym wedi ymrwymo i greu cymuned ar gyfer pawb sy'n byw neu'n gweithio yng Nghonwy, neu'n ymweld â Chonwy, lle bydd gwahaniaeth yn cael ei werthfawrogi ac na fydd gwahaniaethu'n cael ei ganiatáu. Rydym yn cydnabod bod yr hyn a wnawn bob dydd yng Nghonwy yn chwarae rhan bwysig ym mywydau pobl a bod gennym ni ran allweddol yn y gwaith o wella ansawdd bywyd pawb yn ein cymuned.

Mae meithrin diwylliant cynhwysol yn helpu pob un ohonom i elwa o ystod ehangach o safbwyntiau, profiadau a sgiliau gwahanol. Rydym yn credu bod hyn yn creu amgylchedd gwaith hapus a mwy cynhyrchiol i bawb. Credwn fod diwylliant o gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant o fudd i'n sefydliad, ond ei fod hefyd yn cefnogi lles ac yn galluogi pobl i weithio'n well oherwydd eu bod nhw'n gallu bod yn nhw eu hunain a theimlo eu bod nhw'n perthyn.

Bydd cydnabod a deall anghenion cymunedau yng Nghonwy yn ein helpu i barhau i ganolbwyntio ar gwsmeriaid a darparu gwasanaethau hygyrch, o ansawdd uchel. Mae'r Cyngor yn cydnabod bod hyrwyddo cydraddoldeb yn y gweithle yn arfer rheoli da, lle y cefnogir pob gweithiwr i gyrraedd eu llawn botensial, a bydd talentau ac adnoddau'r gweithle'n cael eu defnyddio i wneud y gorau o effeithlonrwydd y Cyngor. Trwy gynnal gweithlu amrywiol a gwybodus, rydym yn credu y gallwn ddiwallu anghenion ein cymuned amrywiol yn well.

3. Cyflwyniad

Ond beth mae cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn ei olygu?

Mae **Cydraddoldeb** yn ymwneud â chydabod a gwerthfawrogi gwahaniaethau a thrin pobl yn ôl eu hanghenion. Mae'n ymwneud â chreu cymdeithas decach, lle gall pawb gymryd rhan a chael cyfle i gyflawni eu gwir botensial, waeth beth fo'u hunaniaeth.

Amrywiaeth yw deall bod pob unigolyn yn unigryw. Mae'n golygu croesawu gwahaniaethau pobl, gan gynnwys credoau, gallu, dewisiadau, cefndiroedd, gwerthoedd a hunaniaeth.

Mae **Cynhwysiant** yn estyniad i gydraddoldeb ac amrywiaeth. Mae'n golygu bod gan bob unigolyn, heb eithriad, yr hawl i gael ei gynnwys, ei barchu a'i werthfawrogi fel aelod gwerthfawr o'r gymuned.

Mae cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn ymwneud â gwerthfawrogi pawb fel unigolyn, trin pawb yn deg a darparu cyfleoedd cyfartal gan barchu gwahaniaethau pobl.

Cafodd Gweledigaeth a Gwerthoedd Conwy eu datblygu mewn ymgynghoriad â gweithwyr, rheolwyr ac uwch reolwyr y Cyngor. Mae Cydraddoldeb yn cael ei nodi'n benodol ar gyfer y gwerth 'Rydym yn deg â phawb', ond mae'n berthnasol i'n holl

werthoedd craidd. Mae ein gwerthoedd yn cynrychioli'r credoau a'r ymddygiad sydd i'w disgwyl gan bawb sy'n gweithio i'r Cyngor. Dyma ein gweledigaeth, 'Conwy – Sir flaengar sy'n creu cyfleoedd'.

Dyma ein gwerthoedd, sy'n ceisio cefnogi polisïau, arferion a gwasanaethau o ansawdd:

- Rydym yn ymfalchïo yn ein gwaith
- Rydym yn deg â phawb
- Rydym yn arloesol
- Rydym yn gweithio fel tîm

Dyma ein blaenoriaethau:

- 1) Mae pobl yng Nghonwy yn gwerthfawrogi ac yn edrych ar ôl yr amgylchedd
- 2) Mae pobl yng Nghonwy yn byw mewn sir gydag economi lewyrchus gyda diwylliant yn ganolog iddi
- 3) Mae pobl yng Nghonwy wedi'u haddysgu ac yn fedrus
- 4) Mae gan bobl yng Nghonwy fynediad at lety fforddiadwy ac addas o safon uchel sy'n gwella safon eu bywyd
- 5) Mae pobl yng Nghonwy yn ddiogel ac yn teimlo'n ddiogel
- 6) Mae pobl yng Nghonwy yn iach
- 7) Mae pobl yng Nghonwy yn byw mewn sir ble mae'r Gymraeg yn ffynnu, a gall pobl gymryd rhan mewn pob agwedd ar fywyd cymunedol yn Gymraeg
- 8) Mae pobl yng Nghonwy yn cael gwybodaeth, yn cael eu cynnwys ac yn cael llais a gallant gyfrannu at gymuned ble mae eu cefndir a'u hunaniaeth yn cael ei werthfawrogi a'i barchu
- 9) Mae Cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy yn wydn

Ar draws pob maes gwaith, byddwn yn sicrhau ein bod diwallu anghenion y presennol heb beryglu cenedlaethau'r dyfodol, yn unol â'r Ddeddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015. Byddwn yn ymdrechu i wneud y penderfyniadau gorau y gallwn eu gwneud yng ngoleuni'r cyfyngiadau ariannol sy'n ein hwynebu. Byddwn yn ystyried effaith polisïau ac arferion ar ein cymunedau, gan gynnwys y rhai sy'n cael eu hamddiffyn gan ddeddfwriaethau Cydraddoldeb a phobl sy'n byw dan anfantais economaidd-gymdeithasol a byddwn yn hyrwyddo a hwyluso'r defnydd o'r Gymraeg.

Dyma ein hegwyddorion arweiniol ar gyfer cydraddoldeb:

- Dathlu amrywiaeth a gwahaniaethau
- Cael gwared â gwahaniaethu ac anfantais
- Cynwysoldeb a hygyrchedd
- Atebolrwydd

Mae cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn cael eu cynnwys ym mhrif ffrwd gweithgareddau dyddiol cyflogwyr a defnyddwyr gwasanaeth trwy gynlluniau corfforaethol, rheoli perfformiad, ymgysylltu ac ymgynghori, asesu effaith polisiau ac arferion a thrwy Safonau'r Gymraeg.

Mae'r polisi'n cyd-fynd â pholisiau, cynlluniau a chanllawiau cysylltiedig eraill, sydd wedi'u mabwysiadu gan y sefydliad, er enghraifft:

- Polisi yn erbyn Aflonyddu yn y Gweithle
- Polisi yn erbyn Bwlio
- Polisi Cwyno
- Polisi Rhannu Pryderon
- Canllawiau Menapos
- Cynllun Cydraddoldeb Strategol
- Cynlluniau Gweithredu Cydraddoldeb
- Monitro Cyflogaeth
- Asesiad o Effaith ar Gydraddoldeb
- Polisi Trais yn erbyn Menywod, Cam-drin Domestig a Thrais Rhywiol
- Polisi Iechyd Meddwl a Lles
- Polisiau Absenoldeb Arbennig/Gweithio'n Hyblyg
- Polisi Recriwtio a Dewis
- Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol
- Cynllun Gweithredu LHDTTC+

4. Nodau'r Polisi

Mae'r polisi'n cefnogi'r Cyngor o ran darparu a chomisiynu gwasanaethau a'i bolisiau ac arferion cyflogaeth.

Nod cyffredinol y polisi hwn yw dangos sut yr ydym yn gwerthfawrogi pawb fel unigolion, yn trin pobl yn deg ac yn darparu cyfleoedd teg, wrth barchu gwahaniaethau pobl. Mae hefyd yn dangos sut rydym yn bodloni amcanion Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus, o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010, gan roi sylw dyledus i:

- Ddileu gwahaniaethu, aflonyddu, erledigaeth, ac unrhyw ymddygiad arall a waherddir gan neu dan y Ddeddf
- Cynyddu cyfle cyfartal rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd berthnasol a ddiogelir a phobl nad ydynt yn ei rhannu
- Meithrin cysylltiadau da rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd berthnasol a ddiogelir a phobl nad ydynt yn ei rhannu

Mae hefyd yn dangos sut byddwn ni'n rhoi sylw dyledus i'r Ddyletswydd Economaidd-gymdeithasol a'r angen i leihau anghydraddoldebau canlyniadau sy'n deillio o anfantais economaidd-gymdeithasol. Bydd hyn yn annog gwell penderfyniadau a chanlyniadau ar gyfer y rhai sydd dan anfantais economaidd-gymdeithasol.

Ategir y Polisi hwn gan y ddeddfwriaeth ganlynol:

- Deddf Cydraddoldeb 2010 (gan gynnwys y Ddyletswydd Economaidd-gymdeithasol)
- Rheoliadau Dyletswyddau Statudol (Cymru) 2011
- Mesur y Gymraeg (Cymru) 2011 / Safonau'r Gymraeg 2015
- Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015
- Deddf Hawliau Dynol 1998

Mae'r Cyngor wedi ymrwymo i hyrwyddo dull dim goddefgarwch tuag at hiliaeth a holl ffurfiau o wahaniaethu ar draws ein gwaith. Rydym wedi ymrwymo i ddarparu ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol, a gweithio ar y cyd â Llywodraeth Cymru a phartneriaid sector cyhoeddus eraill i ddarparu'r [Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol](#), y [Cynllun Gweithredu LGBTQ+](#) ac unrhyw gynlluniau gweithredu cydraddoldeb eraill.

Mae Cynllun Cydraddoldeb Strategol y Cyngor yn nodi cynllun gweithredu ac Amcanion Cydraddoldeb y Cyngor, ar gyfer bodloni gofynion Deddf Cydraddoldeb 2010 a'r dyletswyddau sector cyhoeddus penodol, fel y nodir yn Rheoliadau Dyletswyddau Statudol (Cymru) 2011.

5. Cwmpas y Polisi

Bwriad y polisi yw sicrhau na fydd unrhyw unigolyn, gan gynnwys ymgeiswyr am swyddi a gweithwyr, yn cael eu trin mewn modd llai ffafriol nag eraill neu dan anfantais oherwydd unrhyw nodwedd a ddiogelir, fel y nodir yn Neddf Cydraddoldeb 2010, wrth ddefnyddio'r gwasanaethau, cyfleusterau neu'r wybodaeth a ddarperir gan neu ar ran y Cyngor.

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn nodi'r grwpiau neu'r nodweddion a ddiogelir sy'n cael eu gwarchod gan ddeddfwriaeth. Y rhain yw:

- Hil
- Rhyw
- Ailbennu Rhywedd
- Anableddau
- Cyfeiriadedd Rhywiol
- Crefydd a Chred
- Oedran
- Priodas a Phartneriaeth Sifil
- Beichiogrwydd a Mamolaeth

Rydym yn byw mewn byd lle mae meysydd o wahaniaeth (boed ar sail rhyw, cyfeiriadedd rhywiol, ethnigrwydd neu eraill) yn aml yn cael eu trosi'n rhagfarnau, heriau a rhwystrau nad yw eraill o bosib yn eu hwynebu. Y mwyaf o feysydd gwahaniaeth sydd gan unigolyn, y mwyaf y bydd yr effaith yn dwysau. Yn hynny o beth, gall profiadau dynes ddu ag anabledd fod yn wahanol iawn i brofiadau dynes ddu heb

anabledd, ac yn wahanol iawn hefyd i brofiadau dynes wen. Yr enw ar y ffordd hon o ystyried amrywiaeth a chynhwysiant yw **croestoriadedd**.

Dylai pawb sy'n defnyddio'r gwasanaethau, y cyfleusterau a'r wybodaeth a ddarperir gan neu ar ran y Cyngor gael eu trin yn unol â'r polisi hwn.

Mae'r polisi hwn yn berthnasol i holl weithwyr Conwy, ac eithrio athrawon a'r rhai hynny a gyflogir gan Gyrrff Llywodraethu Ysgolion. Mae unigolion sy'n cael eu cyflogi trwy neu gan Gyrrff Llywodraethu Ysgolion yn dod o dan bolisiau perthnasol yr ysgol honno.

Bydd y polisi yn berthnasol i weithwyr llawn amser, rhan amser, tymor penodol, dros dro, achlysurol ac wrth gefn sy'n cael eu cyflogi gan y Cyngor, waeth faint o oriau a weithiwyd. Mae'r polisi hwn hefyd yn cwmpasu pobl ar brofiad gwaith, gwirfoddolwyr a staff asiantaeth.

Mae'n ofynnol hefyd i ddarparwyr gwasanaethau'r Cyngor gadw at y polisi hwn, felly mae'n ofynnol i gwmnïau neu unigolion sy'n gweithio ochr yn ochr â gweithwyr y Cyngor ddilyn egwyddorion y polisi hwn.

Mae'n ofynnol bod Aelodau'n cadw at egwyddorion y polisi hwn. Mae Cod Ymddygiad Aelodau yn berthnasol i Aelodau Etholedig. Mae Adran 4 y Cod Ymddygiad yn nodi y dylai Aelodau:

- a) Gyflawni dyletswyddau a chyfrifoldebau gan roi sylw dyledus i'r egwyddor y dylai bod cyfle cyfartal i bawb, waeth beth fo'u rhyw, hil, anabledd, cyfeiriadedd rhywiol, oedran neu grefydd.
- b) Dangos parch ac ystyriaeth tuag at eraill
- c) Peidio ag ymddwyn fel bwli neu aflonyddu unrhyw un

6. Mathau o wahaniaethu a ddiffinnir yn y Ddeddf Cydraddoldeb

Gwahaniaethu yw pan fydd unigolyn yn cael eu trin yn llai ffafriol nag unigolyn arall mewn sefyllfa debyg ac nad oes modd cyfiawnhau'r modd y cânt eu trin yn wrthrychol nac yn rhesymol.

Gwahaniaethu uniongyrchol

Gwahaniaethu uniongyrchol yw pan fydd unigolyn yn cael eu trin yn llai ffafriol nag unigolyn arall oherwydd nodwedd a ddiogelir sydd ganddynt neu y credir sydd ganddynt (gweler gwahaniaethu arsylwi isod), neu oherwydd eu bod nhw'n gysylltiedig â rhywun sydd â nodwedd a ddiogelir (gweler gwahaniaethu cysylltiedig isod).

Gwahaniaethu cysylltiedig

Dyma wahaniaethu uniongyrchol yn erbyn rhywun oherwydd eu cysylltiad ag unigolyn arall sydd â nodwedd a ddiogelir. Mae hyn yn berthnasol i oedran, hil, crefydd neu gred, cyfeiriadedd rhywiol, anabledd, ailbennu rhywedd a rhyw.

Gwahaniaethu arsylwi

Dyma wahaniaethu uniongyrchol yn erbyn unigolyn oherwydd bod eraill yn meddwl (neu'n credu) fod ganddynt nodwedd benodol a ddiogelir. Mae'n berthnasol hyd yn oed os nad yw'r nodwedd honno gan yr unigolyn. Mae hyn yn berthnasol i oedran, hil, crefydd neu gred, cyfeiriadedd rhywiol, anabled, ailbennu rhywedd a rhyw.

Gwahaniaethu anuniongyrchol

Gall gwahaniaethu anuniongyrchol ddigwydd pan fydd amod, rheol, polisi neu arfer yn y sefydliad yn berthnasol i bawb, ond ei fod yn rhoi pobl sy'n rhannu nodwedd benodol a ddiogelir dan anfantais o'u cymharu ag eraill sydd ddim yn rhannu'r nodwedd honno. Gellir cyfiawnhau gwahaniaethu anuniongyrchol os gellir dangos bod rhywun wedi gweithredu'n rhesymol wrth reoli'r busnes. Yn y gyfraith, cyfeirir at hyn fel 'ffordd gymesur o gyflawni nod dilys'. Gall nod dilys fod yn unrhyw benderfyniad cyfreithlon a wneir wrth redeg busnes neu sefydliad. Mae bod yn gymesur yn golygu bod yn deg a rhesymol, gan gynnwys dangos eich bod wedi edrych ar ddewisiadau amgen 'sy'n gwahaniaethu llai' i unrhyw benderfyniad a wneir gan unigolyn.

Aflonyddu

Aflonyddu yw 'unrhyw ymddygiad nas dymunir sy'n ymwneud â nodwedd benodol a ddiogelir, gyda'r bwriad neu'r effaith o naill ai darfu ar urddas unigolyn neu greu amgylchedd sy'n frawychus, gelyniaethus, diraddiol, bychanu neu'n sarhaus i'r unigolyn hwnnw".

Mae aflonyddwch yn berthnasol i'r holl nodweddion a ddiogelir ac eithrio beichiogrwydd a mamolaeth a phartneriaeth sifil. Gall gweithwyr gwyno am ymddygiad y maent yn credu sy'n sarhaus, hyd yn oed os nad yw wedi'i gyfeirio atyn nhw, ac nid oes angen i'r cwyn gael ei wneud gan y sawl sy'n meddu ar y nodwedd berthnasol.

Erledigaeth

Erledigaeth yw pan fo gweithiwr yn cael eu trin yn wael oherwydd eu bod nhw wedi gwneud neu gefnogi cwyn, neu wedi cwyno dan y Ddeddf Cydraddoldeb; neu oherwydd eu bod dan amheuaeth o wneud hynny. Nid yw gweithiwr wedi'i ddiogelu rhag erledigaeth os bu iddynt wneud cwyn maleisus neu gefnogi cwyn anwir.

Rhagfarn Ddiarwybod

Nid yw gwahaniaethu bob amser yn amlwg, a gall fod yn ddirgel neu'n ddiaarwybod. Mae hyn yn deillio o ragdybiaethau cyffredinol unigolyn ynghylch galluoedd, diddordebau a nodweddion grŵp penodol, sy'n dylanwadu ar sut maent yn trin y bobl hynny (a elwir yn "rhagfarn ddiaarwybod"). Gall rhagdybiaethau a rhagfarnau o'r fath achosi iddynt gymhwysu gofynion neu amodau sy'n rhoi'r rhai mewn grwpiau penodol dan anfantais. Er enghraifft:

- Dyrannu mathau penodol o waith i weithwyr ar sail rhagdybiaethau ystrydebol, heb ystyried rhinweddau a galluoedd unigolion
- Recriwtio neu ddyrchafu unigolion i swyddi penodol oherwydd rhagdybiaethau ynghylch dewisiadau gweithwyr neu gleientiaid eraill
- Defnyddio safonau gwahanol ar gyfer grwpiau gwahanol o weithwyr i farnu perfformiad

Gellir dal unigolion yn atebol yn bersonol neu'n droseddol am wahaniaethu ac aflonyddu.

7. Model Cymdeithasol o Anabledd

Mae'r Cyngor yn hyrwyddo egwyddorion y Model Cymdeithasol o Anabledd, sydd o'r farn bod cymdeithas yn creu rhwystrau sy'n "atal" pobl rhag cymryd rhan lawn ac ar yr un sail ag eraill ac rydym wedi ymrwymo i gael gwared ar y rhwystrau hyn.

Mae'r model cymdeithasol o anabledd yn canolbwyntio ar yr unigolyn a'u hanghenion unigryw, yn hytrach na'u cyflwr. Mae'r dull sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn yn helpu i ddatblygu agweddau cadarnhaol mewn cymdeithas. Mae'r iaith a ddefnyddir mewn model cymdeithasol yn adlewyrchu'r dull hwn o ganolbwyntio ar yr unigolyn, er enghraifft 'pobl anabl' yn hytrach na 'phobl ag anabledd'.

Mae'r model cymdeithasol hwn yn dweud bod pobl yn anabl oherwydd rhwystrau mewn cymdeithas, nid eu nam neu wahaniaeth. Gall rhwystrau fod yn rhai corfforol, fel dim toiledau hygyrch mewn adeiladau, er enghraifft. Neu efallai mai agweddau pobl tuag at wahaniaethau sy'n creu rhwystr, fel tybio nad yw pobl anabl yn gallu gwneud pethau penodol. Mae'r model cymdeithasol yn ein helpu i adnabod y rhwystrau sy'n gwneud bywyd yn anoddach i bobl anabl. Trwy gael gwared ar y rhwystrau hyn, ceir cydraddoldeb ac mae'n cynnig mwy o annibyniaeth, dewis a rheolaeth i bobl anabl.

Mae'r rhwystrau hyn yn tueddu i fod o'r mathau canlynol:

- **Amgylcheddol:** datblygu adeiladau, cludiant a manau cyhoeddus a gwasanaethau eraill heb ystyried anghenion pobl anabl
- **Agwedd:** pobl a chymunedau'n rhy barod i ddod i gasgliadau ystrydebol sy'n cyfyngu ar botensial pobl anabl a thuedd rhai pobl (yn fwriadol neu'n anfwriadol) i wahaniaethu neu ragfarnu
- **Sefydliadol:** dangos diffyg hyblygrwydd ac empathi yn y modd maent yn datblygu eu polisiau, arferion a gweithdrefnau
- **Cyfathrebu:** llythyrau ac e-byst sydd wedi'u geirio'n wael ac mewn ffont anodd ei ddarllen, gwefannau anhygyrch, a diffyg cymorth cyfathrebu (gan gynnwys diffyg dehongliad iaith Arwyddion Prydain)

O gael gwared ar y rhwystrau, gall pobl anabl fod yn annibynnol a chael eu trin yn gyfartal mewn cymdeithas, gyda dewis a rheolaeth dros eu bywydau eu hunain.

8. Cydraddoldeb wrth Ddarparu Gwasanaeth

Ein nod yw canolbwyntio ar gwsmeriaid wrth ddarparu pob agwedd o'n gwasanaethau, gan gynnig gwasanaethau a chyfleusterau priodol, hygyrch ac effeithiol i fodloni anghenion amrywiol ein cymuned. Bydd hyn yn cynnwys:

- Trin cwsmeriaid ac ymwelwyr ag urddas a pharch
- Integreiddio cyfle cyfartal a pharchu amrywiaeth ym mhob agwedd o'n gweithgareddau
- Dylunio a darparu gwasanaethau a chyfleusterau priodol, hygyrch ac effeithiol i ddiwallu anghenion pobl, gan gynnwys gofynion diwylliannol

- Darparu gwybodaeth glir a hygyrch am ein gwasanaethau, mewn ystod o fformatau ac ieithoedd priodol, sy'n diwallu anghenion pobl
- Herio pob math o wahaniaethu annheg, boed fwriadol, anfwriadol, sefydliadol neu fel arall, trwy ddefnyddio'r broses asesiad o effaith ar gydraddoldeb i nodi unrhyw effeithiau niweidiol er mwyn cael gwared arnynt neu eu lleihau ac i hyrwyddo unrhyw effaith gadarnhaol a nodir
- Defnyddio systemau effeithiol ar gyfer herio, adolygu a monitro darpariaeth ein gwasanaethau, a sicrhau bod ansawdd a chydaddoldeb yn cael eu gwerthuso'n gyson
- Gwrando ar, ymgynghori ac ymgysylltu â phob rhan o'n cymuned, wrth nodi gwahanol anghenion a gwneud penderfyniadau ynghylch sut rydym yn cynllunio ac yn darparu ein gwasanaethau
- Monitro a gwerthuso'r defnydd o wasanaethau mewn perthynas â'r nodweddion a ddiogelir
- Ei gwneud hi'n haws i bobl yng Nghymru ddefnyddio'r Gymraeg fel rhan o'u bywydau bob dydd, gan ddilyn y Safonau Cyflenwi Gwasanaethau, fel y nodir ym Mholisi Iaith Gymraeg y Cyngor
- Gweithio â'n partneriaid yn y sectorau statudol, gwirfoddol a phreifat i sicrhau'r canlyniadau gorau i bobl sy'n byw, yn gweithio ac ymweld â Chonwy
- Gweithio o fewn ein hadnoddau i hybu a chefnogi cynlluniau sy'n hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant wrth ddarparu gwasanaethau. Er enghraifft, hybu'r cynllun cortyn gwddf Blodau Haul Anabledau Cudd (sy'n dangos yn ddisylw bod angen cefnogaeth a chymorth ychwanegol neu rywfaint mwy o amser o bosib ar y sawl sy'n ei wisgo) yn ein hadeiladau a'n lleoliadau

9. Cydraddoldeb mewn Cyflogaeth

Mae'r Cyngor wedi ymrwymo i hybu cyfle cyfartal o ran cyflogaeth, hyrwyddo a hyfforddiant. Rydym wedi ymrwymo i gael gwared ar wahaniaethu, aflonyddu ac ymddygiad nas dymunir ac annog amrywiaeth ymhlith ein gweithlu. Ei nod yw gwneud y mwyaf o botensial pob gweithiwr a darpar weithwyr, gan sicrhau bod arferion cyflogaeth teg yn cael eu mabwysiadu a'u hadolygu'n rheolaidd, er mwyn adlewyrchu newidiadau deddfwriaethol ac arferion gorau. Ymdrechwn i greu gweithlu lle gall pawb roi o'u gorau a bod yn nhw eu hunain.

Gall gweithwyr a darpar weithwyr ddisgwyl i'r Cyngor:

- Creu amgylchedd lle mae gwahaniaethau unigol a chyfraniad ein staff yn cael eu cydnabod a'u gwerthfawrogi
- Hyrwyddo amgylchedd gwaith sy'n rhoi hawl i urddas a pharch i'n holl weithwyr
- Adolygu ein harferion a gweithdrefnau cyflogaeth yn rheolaidd i sicrhau eu bod nhw'n adlewyrchu deddfwriaeth, codau ymarfer cyhoeddedig ac arferion gorau
- Gweithio o fewn ein hadnoddau i hybu a chefnogi cynlluniau sy'n hybu cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant fel cyflogwr. Er enghraifft, cymryd

camau gweithredu perthnasol i gynnal ardystiad fel Cyflogwr Hyderus o ran Anabledd

Ymrwymadau Polisi:

9.1 Recriwtio a Dethol

Mae'n rhaid i'r gweithwyr sy'n gyfrifol am recriwtio a dewis staff gwblhau hyfforddiant priodol a sicrhau bod gweithdrefnau dethol yn rhai teg ac yn cael eu cynnal yn unol â Pholisi Recriwtio a Dewis y Cyngor. Rydym yn ymrwymo i:

- Gymryd camau rhesymol a phriodol i annog ceisiadau am swyddi gan ystod mor amrywiol â phosibl o bobl
- Dylai pob penderfynwr herio'u hunain, ac aelodau eraill o'r panel recriwtio, er mwyn sicrhau nad yw unrhyw ystrydeb, rhagfarn ddarwybod na rhagfarn yn chwarae rhan yn y broses o wneud penderfyniadau recriwtio
- Byddwn yn recriwtio ar gyfer pob swydd yn ôl teilyngdod a defnyddir meini prawf dewis sy'n berthnasol i'r swydd ac yn hyrwyddo cyfle cyfartal
- Byddwn yn annog mentrau gweithredu cadarnhaol cyfreithlon, lle mae data'n dangos nad yw pobl o grwpiau penodol yn derbyn cynrychiolaeth ddigonol, lle bo'n briodol, er mwyn helpu i unioni anghydwysedd cyflogaeth
- Byddwn yn cadw at yr ymrwymadau a nodir yn y Cynllun Hyderus o ran Anabledd

9.2 Hyfforddiant

Bydd cyfleoedd hyfforddiant a datblygu perthnasol ar gael i bob gweithiwr, trwy gyfarfodydd dal i fyny rheolaidd â'r rheolwr atebol, fel rhan o'n proses Sgwrs Conwy. Rydym yn ymrwymo i:

- Godi ymwybyddiaeth am faterion cydraddoldeb ar bob lefel trwy hyfforddiant, gan sicrhau nad oes unrhyw un yn ansicr pa ymddygiad sy'n dderbyniol ac yn annerbyniol
- Monitro ac adrodd ar fynediad at, a phresenoldeb mewn hydoddiant, er mwyn sicrhau fod gan bob aelod o staff yr un mynediad at gyfleoedd hyfforddiant a datblygu
- Ymdrechu i sicrhau fod gan bob gweithiwr gyfle cyfartal i gyfrannu at a chyflawni eu potensial

9.3 Cyflogaeth

Mae'r polisi hwn yn berthnasol i bob gweithiwr a chategori cyflogaeth ac mae hefyd yn berthnasol i bob agwedd ar gyflogaeth, o recriwtio i ddiswyddo ac mae'n cynnwys hawliau cyn-weithwyr, mewn perthynas â darparu geirda. Rydym yn ymrwymo i:

- Sicrhau na cheir ymddygiad nas dymunir, sy'n tarfu ar urddas unigolion yn y sefydliad, a chreu amgylchedd lle na chaniateir unrhyw fath o fygwth, bwlio, erledigaeth nac aflonyddu
- Ceisio gwybodaeth gan grwpiau perthnasol trwy ymgynghori, er mwyn gwneud penderfyniadau gwybodus ynghylch polisiau ac arferion cyflogaeth

- Trin pob cwyn am wahaniaethu neu aflonyddu yn ystod cyflogaeth o ddifrif, a lle bo'n briodol, delio â nhw yn unol â'n gweithdrefn ddisgyblu, a all arwain at sancsiynau disgyblu a diswyddo hyd yn oed
- Integreiddio ystyriaethau cydraddoldeb i'r penderfyniadau a wnawn sy'n ymwneud â phob agwedd ar gyflogaeth gan gynnwys recriwtio a dethol, hyfforddiant, dyrchafu, tâl, buddiannau i weithwyr, cwynion gweithwyr a gweithdrefnau disgyblu

9.4 Cynllun Cyflogwr Hyderus o ran Anabledd

Mae'r Cyngor wedi ymrwymo i ddarparu amgylchedd gwaith diogel a gwybodus ar gyfer gweithwyr (a darpar weithwyr) anabl, neu'r rhai sy'n dod yn anabl yn ystod eu cyflogaeth. Nid oes rhaid i staff anabl roi gwybod i ni. Fodd bynnag, fe'u hanogir i roi gwybod i ni, fel bod modd i ni eu cefnogi nhw, er enghraifft trwy wneud addasiadau rhesymol i'n safle, agweddau o'u swydd neu arferion gweithio. Os bydd staff yn profi anawsterau yn y gwaith oherwydd eu hanabledd, fe'u hanogir i gysylltu â'u rheolwr atebol i drafod addasiadau rhesymol posibl a allai liniaru neu leihau anawsterau o'r fath.

Mae'r Cyngor wedi'i ardystio fel Cyflogwr Hyderus o ran Anabledd (Lefel 2), gan gydymffurfio â'r Camau Gweithredu Craidd o dan y ddwy thema: 'Cael y bobl iawn i'ch busnesau' a 'Cadw a datblygu eich pobl', ac rydym yn cyflawni gweithgareddau niferus i gefnogi hyn:

Thema 1: Cael y bobl iawn ar gyfer eich swydd

Camau Gweithredu Craidd

- Darparu proses recriwtio hygyrch a chynhwysol
- Cynnig cyfweiliad i bobl anabl sy'n bodloni'r meini prawf sylfaenol ar gyfer y swydd
- Cynnig a gwneud addasiadau rhesymol yn rhagweithiol yn ôl yr angen
- Annog ein cyflenwyr i fod yn hyderus o ran anabledd
- Sicrhau bod gan weithwyr ddigon o ymwybyddiaeth o anabledd

Thema 2: Cadw a datblygu eich pobl

Camau Gweithredu Craidd

- Hyrwyddo diwylliant o fod yn Hyderus o ran Anabledd
- Cefnogi gweithwyr i reoli eu hanableddau neu gyflyrau iechyd
- Sicrhau nad oes rhwystrau i ddatblygiad a chynnydd staff anabl
- Sicrhau bod rheolwyr yn ymwybodol o sut gallant gefnogi staff sydd yn sâl neu'n absennol o'r gwaith
- Gwerthfawrogi a gwrando ar adborth gan bobl anabl
- Adolygu'r hunanasesiad Cyflogwr Hyderus o ran Anabledd bob 3 blynedd, neu ynghynt fel y bo'n briodol

Ceir rhagor o wybodaeth am y Cynllun Cyflogwr Hyderus o ran Anabledd [yma](#).

9.5 Grŵp Cefnogwyr Cydraddoldeb

Mae gennym Gefnogwyr Cydraddoldeb ym mhob maes gwasanaeth, sy'n cyfarfod bob chwarter i drafod gwaith sydd ar y gweill o ran cydraddoldeb yn y sefydliad. Mae modd i bartïon eraill sydd â diddordeb fynychu'r grŵp hwn ac mae'n darparu fforwm ar gyfer pobl sy'n frwdfrydig dros neu â chysylltiad ag agwedd benodol ar gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.

Nod y grŵp yw:

1. Bod gweithwyr sydd ag awch i wneud gwahaniaeth yn gwella'r amgylchedd i bawb
2. Darparu mecanwaith i weithwyr ar gyfer tynnu sylw'r grŵp at unrhyw bryderon sy'n cael effaith andwyol ar bobl sydd â nodweddion gwahanol
3. Darparu fforwm ar gyfer rhannu arferion da
4. Darparu cyfle i werthuso cynnydd o ran y camau gweithredu cydraddoldeb sydd wedi'u nodi yng nghynllun(iau) gweithredu cydraddoldeb y Cyngor
5. Rhan o ymrwymiad i sicrhau bod safbwynt cytbwys yn cael ei ystyried bob amser

Dylai staff sydd â diddordeb mewn ymuno â'r grŵp hwn anfon e-bost at cydraddoldebau@conwy.gov.uk.

10. Caffael a Gweithio Gydag Eraill

Mae'r Cyngor yn gweithio mewn partneriaeth â sefydliadau allanol yn rheolaidd, i rannu'r cyfrifoldeb dros ddarparu gwasanaeth. Mae'n rhaid i'r Cyngor sicrhau bod yr arian sy'n cael ei wario ar nwyddau, gwaith a gwasanaethau yn bodloni anghenion amrywiol y cwsmeriaid yr ydym ni'n eu gwasanaethu. Mae ein cwsmeriaid yn haeddu gwasanaeth o safon uchel, waeth pwy sy'n darparu'r gwasanaeth.

Mae'r polisi'n berthnasol i ddarparwyr gwasanaeth, contractwyr ac asiantaethau allanol e.e. contractwyr annibynnol, y sector cyhoeddus a gwasanaethau a ddarperir gan gyd-bwyllgorau y mae'r Cyngor yn ymwneud â nhw.

Pan fydd swyddogaeth gyhoeddus yn cael ei chyflawni ar ran Cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy, mae contractwr yn rhwym i ddyletswyddau cydraddoldeb cyffredinol a phenodol y sector cyhoeddus. Mae'n gyfrifoldeb felly ar y gwasanaethau hynny sy'n gweithio gyda'r cyrff hyn i sicrhau eu bod nhw'n cael gwybod am y polisi hwn.

Mae'r Cyngor yn parhau'n gyfrifol am fodloni'r ddyletswydd gyffredinol, hyd yn oed pan fydd gwaith neu wasanaethau perthnasol yn cael eu contractio i ddarparwr allanol. Mae'n bwysig bod ystyriaethau cydraddoldeb yn cael eu cynnwys mewn prosesau caffael.

Mae'r ddyletswydd gyffredinol yn berthnasol i unrhyw un sy'n cyflawni swyddogaeth gyhoeddus. Pan fydd corff allanol yn cael eu contractio i ddarparu gwasanaeth cyhoeddus perthnasol (gan gynnwys, mewn rhai achosion, darparu nwyddau neu waith), mae'n ddyletswydd ar y Cyngor i roi gwybod iddynt am y cyfrifoldebau a all godi dan ddyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus, a'u cynorthwyo'n briodol. Gall hyn

ymwneud â bod yn eglur ynghylch yr angen i fynd i'r afael ag ystod o anghenion a lliniaru anfanteision.

Mae'n rhaid i'r Cyngor roi sylw dyledus ym mhob cam o'r broses gaffael i'r angen i hybu cydraddoldeb, er enghraifft:

- Hysbysebu a dewis pwy i'w gwahodd i dendro.
- Drafftio'r gwahoddiad i dendro a meini prawf gwerthuso
- Drafftio amodau a manylion contractau
- Monitro, rheoli a gorfodi contractau

Mae'n rhaid i'r Cyngor asesu ei strategaethau a'i bolisiâu caffael, er mwyn ystyried a ydyn nhw'n bodloni amcanion y ddyletswydd. Dylai polisiâu a strategaethau gynnwys cynllunio a chynnal Caffael, a'r gwaith dilynol o reoli a gorfodi contractau.

10.1 Partneriaethau

Er mwyn annog partneriaid i barchu amrywiaeth a hyrwyddo cydraddoldeb, bydd y Cyngor yn:

- Ymgorffori egwyddorion cydraddoldeb mewn cylch gorchwyl, er mwyn sicrhau ein bod yn cynnwys cydraddoldeb o fewn strategaethau, cynlluniau a phrosiectau, gan gynnwys nodi'r cyfrifoldeb am asesiadau o effaith ar gydraddoldeb
- Arwain drwy esiampl, gan ymgorffori'r egwyddorion cydraddoldeb ym mhopeth a wnawn
- Cydweithio â'n partneriaid i gynnwys a phrif ffrydio cydraddoldeb yn ein gwaith

10.2 Caethwasiaeth Fodern

Mae'r Cyngor yn cydnabod ei gyfrifoldeb i gymryd ymagwedd gadarn tuag at gaethwasiaeth fodern a masnachu mewn pobl ac, fel cyflogwr, mae'n cydnabod ei ddyletswydd i roi gwybod i ddioddefwyr dan amheuaeth o gaethwasiaeth a masnachu mewn pobl fel y'u cyflwynir yn Adran 52, Deddf Caethwasiaeth Fodern 2015. Rydym wedi ymrwymo i atal caethwasiaeth a masnachu mewn pobl yn ein gweithgareddau corfforaethol a chymryd camau i sicrhau nad oes achosion o gaethwasiaeth a masnachu mewn pobl ymysg ein Cyflenwyr/ Darparwyr Gwasanaeth/ Contractwyr a'u cadwyni cyflenwi.

11. Cyfrifoldeb a Gweithredu

Mae gan bawb gyfrifoldeb personol i arsylwi, cadw at, hyrwyddo a gweithredu'r polisi hwn. Sefydli'r ein diwylliant trwy'r rhyngweithiadau gwaith dyddiol sydd rhyngom, felly mae pob un ohonom yn gyfrifol am greu'r amgylchedd iawn. Gall hyn olygu bod caniatáu barn a safbwyntiau gwahanol yn gwneud lle i eraill gyfrannu.

Disgwyliwn y dylai pawb sy'n rhyngweithio â'r Cyngor, fel cyflogwr a darparwr gwasanaeth, gael eu trin ag urddas, cwrteisi a pharch. Dylai pawb fod yn ymwybodol

o'r effaith mae eu hymddygiad a'u hiaith eu hunain yn ei gael ar eraill, gan ddefnyddio ymddygiad ac iaith sy'n gynhwysol yn hytrach na gwahaniaethol neu sarhaus.

Trwy sefydlu gwerthoedd o'r fath a herio sylwadau neu ffyrdd o weithio amhriodol yn adeiladol, gallwn gydweithio i gyflawni a chynnal diwylliant hynod gynhwysol yn y gweithle.

11.1 Y Cabinet ac Uwch Reolwyr

Mae Arweinydd y Cyngor, Aelodau'r Cabinet, y Prif Weithredwr, Cyfarwyddwyr Strategol, Prif Swyddogion, Uwch Reolwyr, Cefnogwyr Cydraddoldeb a'r Gwasanaeth Pobl a Pherfformiad oll yn gyfrifol am hyrwyddo'r egwyddor o gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, a'r camau gweithredu ymarferol sydd eu hangen er mwyn gweithredu'r polisi hwn. Cyfrifoldeb y Prif Weithredwr, yn y pen draw, yw ymagwedd y Cyngor tuag at bob mater cydraddoldeb. Mae'r Gwasanaeth Pobl a Pherfformiad yn gyfrifol am gydlynu camau gweithredu a materion cydraddoldeb o ran darparu gwasanaethau a chyflogaeth.

Bydd y Cabinet, y Prif Weithredwr, Cyfarwyddwyr Strategol, Prif Swyddogion, Uwch Reolwyr a Chefnogwyr Cydraddoldeb yn:

- Dangos eu cefnogaeth yn gyhoeddus trwy gymeradwyo digwyddiadau sy'n hyrwyddo'r egwyddor o gydraddoldeb
- Sicrhau bod delwedd gyhoeddus y Cyngor yn pwysleisio ei ymrwymiad i'r egwyddorion o gydraddoldeb
- Sicrhau bod adnoddau'n cael eu dyrannu'n briodol er mwyn gweithredu cyfleoedd cyfartal

11.2 Rheolwyr

Mae rheolwyr yn gyfrifol am hyrwyddo'r egwyddorion o gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant a gweithredu'n unol â'r polisi, o ran darparu gwasanaethau a rheoli eu gweithwyr. Mae'n ofynnol i reolwyr weithredu'n ddi-oed er mwyn mynd i'r afael ag unrhyw anghydraddoldeb, gwahaniaethu neu aflonyddu yn y gweithle. Trwy nodi a herio arferion ac ymddygiadau gwahaniaethol, mae gan reolwyr rôl bwysig i'w chwarae wrth arwain trwy esiampl. Mae'n gyfrifoldeb ar reolwyr i sicrhau bod gwasanaethau'n hygyrch ac yn diwallu anghenion grwpiau amrywiol yn ein cymunedau ac yn cydymffurfio â deddfwriaeth cydraddoldeb ym mhob agwedd ar gyflogaeth.

Bydd Rheolwyr yn:

- Sicrhau bod eu gweithwyr yn ymwybodol o'r egwyddorion sydd wedi'u nodi yn y polisi
- Parchu cyfrinachedd pob defnyddiwr gwasanaeth a gweithiwr a sicrhau bod pob mater cydraddoldeb yn cael eu rheoli â disgresiwn a sensitifrwydd
- Sicrhau bod eu gweithwyr yn ymgymryd â'r hyfforddiant gorfodol Ymwybyddiaeth o Gydraddoldeb a Hawliau Dynol
- Cefnogi datblygiad gweithwyr a'u galluogi i gyrraedd eu llawn botensial trwy:
 - Roi ystyriaeth lawn o'r angen i sicrhau cydbwysedd iach rhwng bywyd a gwaith

- Sicrhau bod gweithwyr yn mynychu cyfarfodydd dal i fyny rheolaidd fel rhan o'r broses Sgwrs Conwy
- Cadw at yr ymrwymadau a nodir yn y Cynllun Hyderus o ran Anabledd
- Sicrhau bod asesiadau o effaith ar gydraddoldeb yn cael eu cynnal mewn modd amserol ar gyfer arferion/polisiau perthnasol neu benderfyniadau a gynhigir yn eu maes gwasanaeth fel y bo'n briodol

11.3 Pob Gweithiwr

Rhoddir gwybod i bob gweithiwr am y polisi hwn a bydd ganddynt gyfrifoldeb i'w barchu a gweithredu yn unol ag ef. Mae'n ofynnol i holl weithwyr a chontractwyr sy'n gweithio ar ran y Cyngor drin eraill ag urddas a pharch, ac i beidio â gwahaniaethu'n anghyfreithlon neu'n annheg ar unrhyw sail.

Mae gweithredu'r polisi hwn yn llwyddiannus yn ddibynnol ar bob gweithiwr yn cymryd cyfrifoldeb am hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Mae'n ddyletswydd ar bob gweithiwr i adrodd am unrhyw arferion o wahaniaethu neu anghydraddoldeb maent yn sylwi arnynt. Ni chaniateir ymddygiad annerbyniol gan weithwyr, naill ai tuag at gydweithwyr neu aelodau'r cyhoedd.

Bydd gweithwyr yn:

- Trin gweithwyr eraill, cwsmeriaid, contractwyr ac ymwelwyr y Cyngor ag urddas, cwrteisi a pharch
- Ymwybodol o'r effaith mae eu hymddygiad a'u hiaith eu hunain yn ei gael ar eraill, gan ddefnyddio ymddygiad ac iaith nad yw'n peri tramgwydd nac yn gwahaniaethu
- Sensitif i anghenion a chredoau amrywiol cydweithwyr, er enghraifft, gwahanol drefniadau oherwydd addasiadau rhesymol
- Parchu hawl cydweithwyr i beidio â datgelu agweddau o'u nodweddion a ddiogelir os nad ydynt yn dymuno
- Ymwybodol o effaith eu hymddygiad a'u hiaith eu hunain y tu allan i'r gweithle ac ar y cyfryngau cymdeithasol, a sut y gallai hyn effeithio ar gyflogaeth os yw'n debygol o ddwyn amarch ar y Cyngor

Ymdrinnir ag unrhyw achos o dorri'r polisi hwn trwy'r [Polisi Disgyblu](#). Ymdrinnir â throseddau difrifol megis aflonyddu fel achos o gamymddwyn difrifol. Mae'r [Polisi yn erbyn Aflonyddu yn y Gweithle](#) yn manylu ar seiliau a mathau o aflonyddu.

11.4 Undebau Llafur

Mae'n gyfrifoldeb ar bob Undeb Llafur cydnabyddedig a Chynrychiolwyr Undebau Llafur i hyrwyddo egwyddorion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, a sicrhau eu bod nhw'n gweithredu'n unol â'r polisi hwn, ac yn rhoi gwybod am unrhyw arferion gwahaniaethol a sylwant arnynt wrth gyflawni eu dyletswyddau.

Mae'r Cyngor wedi ymrwmo i weithio mewn partneriaeth ag Undebau Llafur ac i ymgorffori egwyddorion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant trwy'r gwaith a gyflawnir.

11.5 Contractwyr a Phartneriaid

Mae gan bob contractwr a phartner sy'n ymgymryd â gweithgareddau ar gyfer yr Awdurdod gyfrifoldeb i gydymffurfio â gofynion y polisi hwn a bydd hyn yn cael ei adlewyrchu yn yr holl drefniadau contract a phartneriaeth.

12. Gwneud Cwyn ynglŷn â Gwahaniaethu

Os bydd unigolyn yn profi gwahaniaethu wrth weithio â ni neu wrth ddefnyddio ein gwasanaethau, tra'n byw neu'n gweithio yn ein cymunedau, hoffem i chi roi gwybod i ni, er mwyn sicrhau ei fod yn cael ei gofnodi a bod datrysiad priodol yn cael ei geisio. Bydd y cwyn yn cael ei gymryd o ddifrif a byddwn yn cymryd camau os bydd ein polisïau wedi'u torri.

Ni fydd y Cyngor yn caniatáu unrhyw achosion o dorri'r Polisi hwn, gan unrhyw un o'i weithwyr, aelodau, contractwyr, neu asiantau eraill sy'n gweithio neu'n darparu gwasanaethau ar ein rhan.

Mae gan bawb ohonom gyfrifoldeb i drin eraill ag urddas a pharch. Mae hyn yn cynnwys yr iaith a ddefnyddiwn â'n gilydd. Cydnabyddir bod iaith a therminoleg dderbyniol mewn perthynas â'r agenda cydraddoldeb yn newid dros amser ac mae'n ddyletswydd ar bawb ohonom i sicrhau ein bod yn defnyddio'r iaith briodol a diweddaraf. Credwn fod trin pawb yr ydym yn dod ar eu traws ag urddas a pharch yn elfen hollbwysig o ran diwylliant y Cyngor, ac yn hanfodol er mwyn cydymffurfio â'r ddeddfwriaeth a bodloni ein hymrwymyiadau, sydd wedi'u nodi yn y Polisi hwn.

Ystyrir gwahaniaethu ar sail unrhyw nodwedd a ddiogelir fel camymddwyn difrifol ym Mholisi Disgyblu'r Cyngor. Hefyd, ystyrir unrhyw fath o aflonyddu, bwlio neu erledigaeth yn erbyn cydweithwyr neu aelodau o'r cyhoedd, neu gyhuddiadau ffug neu sarhaus o ymddygiad o'r fath fel camymddwyn difrifol. Gallai'r naill sefyllfa arwain at ddiswyddo diannod, yn dilyn ymchwiliad llawn a gwrandawriad disgyblu. Mae ein [Polisi yn erbyn Aflonyddu yn y Gweithle](#) yn disgrifio ymddygiadau annerbyniol, ac yn nodi'r gweithdrefnau a'r gefnogaeth sydd ar gael i weithwyr.

12.1 Cwynion gan Weithwyr

Dylai gweithwyr sy'n teimlo eu bod nhw wedi profi gwahaniaethu neu aflonyddu yn y gweithle gan weithiwr arall neu drydydd parti, yn y lle cyntaf, geisio datrys y sefyllfa eu hunain yn anffurfiol trwy gynghori'r cyflawnwr nad yw eu hymddygiad yn dderbyniol a gofyn iddynt roi'r gorau iddi. Os nad yw'r gweithiwr yn teimlo fod modd iddynt fynd at y cyflawnwr yn uniongyrchol, neu'n teimlo'i bod hi'n sefyllfa fwy difrifol, gallent droi'n syth at weithdrefn ffurfiol.

Os bydd gweithiwr yn dymuno cychwyn gweithdrefnau ffurfiol, dylent gysylltu â'u rheolwr atebol, os bydd hynny'n briodol, a dilyn [Gweithdrefn Gwynion](#) neu [Bolisi yn Erbyn Aflonyddu yn y Gweithle](#) y Cyngor, er mwyn sicrhau bod camau priodol yn cael eu cymryd i atal digwyddiadau ailadroddus. Efallai bydd y gweithiwr hefyd yn dymuno cael trafodaeth gyfrinachol ag aelod o'r Gwasanaeth Pobl a Pherfformiad ac / neu Gynrychiolydd Undeb Llafur.

Gellir hefyd dilyn [Polisi Rhannu Pryderon](#) y Cyngor, i godi pryderon difrifol o fewn y sefydliad. Ceir copïau o'r polisïau perthnasol ar y [fewnrwyd](#) neu ar gais gan y Gwasanaeth Pobl a Pherfformiad.

Gall gweithwyr sydd angen cefnogaeth ychwanegol ynghylch unrhyw fater cysylltiedig â gwaith neu bersonol, neu sy'n teimlo y gallent elwa o gyngor cwnsela, gysylltu â [Care First](#).

12.2 Cwynion gan y Cyhoedd

Os bydd unigolyn yn profi gwahaniaethu neu aflonyddwch wrth ddefnyddio un o'n gwasanaethau, dylid dilyn gweithdrefnau cwynion y Cyngor.

Mae'r rhain wedi'u nodi yn nhaflen Cwynion a Chanmoliaethau Conwy, sydd ar gael yn holl swyddfeydd a llyfrgelloedd lleol y Cyngor ac ar [wefan](#) y Cyngor, neu trwy ffonio'r Cyngor ar 01492 576070 neu anfon e-bost at: cwynion@conwy.gov.uk.

Bydd pob cwyn yn cael eu trin yn gyfrinachol ac yn cael eu hymchwilio'n llawn, ac ymdrinnir ag unrhyw gamau yn erbyn gweithiwr y canfuwyd eu bod wedi mynd yn groes i'r polisi gan ddefnyddio Polisi Disgyblu'r Cyngor.

Mewn rhai achosion, gellir ystyried digwyddiadau fel trosedd casineb. Diffinnir trosedd casineb fel 'unrhyw drosedd y mae'r dioddefwr, neu unrhyw un arall, yn credu ei fod yn cael ei gymell gan elyniaeth neu ragfarn tuag at hil, crefydd, cyfeiriadedd rhywiol, hunaniaeth trawsryweddol ac/neu anabledd unigolyn'. Ceir rhagor o wybodaeth am drosedd casineb ar www.hatecrime.campaign.gov.uk.

Os bydd unigolyn wedi profi aflonyddwch yn y gymuned oherwydd nodwedd a ddiogelir, gallant roi gwybod i Heddlu Gogledd Cymru ar y rhifau isod. Mae'n bwysig sicrhau bod trosedd a gyflawnir yn cael ei gofnodi, gan ei fod o gymorth i sefydliadau cyhoeddus gofnodi ehangder problemau o'r fath yng Nghonwy a chymryd camau priodol.

Rhoi gwybod i **Heddlu Gogledd Cymru** ar:

Rhif Ffôn: 101 (Di-argyfwng)

TypeTalk: 01978 294738

Minicom: 01745 535612

Neu cysylltwch â **Chymorth i Ddioddefwyr** yn uniongyrchol i roi gwybod am Drais Casineb:

Gwefan: <https://www.reporthathe.victimsupport.org.uk/cy/>

Rhif Ffôn: 0300 30 31 982 (rhif am ddim)

E-bost: casineb.CrimeWales@victimsupport.org.uk

Neu â **Cymru Ddiogelach**:

Dolen we: <http://www.cymruddiogelach.com>

Rhif Ffôn: 029 2022 0033

Neu cysylltwch â thîm **Conwy Ddiogelach**:

Gwefan: [Conwy Ddiogelach](#)

Rhif Ffôn: 01492 575229
E-bost: conwydiogelach@conwy.gov.uk

13. Monitro a Mesur Cynnydd

Bydd y Cyngor yn monitro'r polisi hwn trwy'r prosesau canlynol:

- Monitro cwynion, canmoliaeth ac adborth arall a dderbynnir ynglŷn â recriwtio, cyflogaeth a darparu gwasanaeth, a byddant yn cael eu nodi yn yr adroddiad cydraddoldeb blynyddol, a gyhoeddir ar ein gwefan
- Dadansoddi adroddiadau monitro cyflogaeth blynyddol, a gyhoeddir ar ein gwefan, a data monitro cydraddoldeb gwasanaethau
- Defnyddio'r data monitro cydraddoldeb i hysbysu'r Asesiad o Effaith ar Gydraddoldeb a'i nodi yn adolygiadau'r polisi
- Gwybodaeth a gesglir trwy ymgynghori a gynhaliwyd gan y Cyngor

Trwy gasglu data monitro cydraddoldeb am amrywiol agweddau ar hunaniaeth pobl, gallwn ddadansoddi'r data ar gyfer gwneud penderfyniadau gwybodus ynghylch ein polisiâu a'n gweithdrefnau ac mae hyn yn ein helpu ni i osgoi unrhyw effaith andwyol ar wahanol grwpiau. Fe archwilir unrhyw batrymau o anghydraddoldeb a geir a bydd camau adferol yn cael eu cymryd, er mwyn adfer y sefyllfa ac atal hyn rhag digwydd eto.

14. Adolygiad ac Asesiad o Effaith ar Gydraddoldeb

Bydd y polisi hwn yn cael ei adolygu ar y cyd â'r Undebau Llafur dair blynedd ar ôl ei gyflwyno. Bydd mân ddiwygiadau yn cael eu dirprwyo i Bennaeth Pobl a Pherfformiad, e.e. materion yn ymwneud â themau, disgrifiadau teitlau, newidiadau cyfreithiol y mae'n rhaid eu rhoi ar waith. Bydd y polisi hwn yn parhau i gael ei fonitro am unrhyw effaith ar gydraddoldeb.

15. Fformatau ac Ieithoedd Eraill

Caiff y Polisi hwn ei gyhoeddi ar ein gwefan yn Gymraeg ac yn Saesneg.

Mae modd i chi hefyd weld y Polisi gan ddefnyddio un o'r cyfrifiaduron sydd at ddefnydd y cyhoedd, yn rhad ac am ddim, yn holl lyfrgelloedd y Cyngor a Derbynfa Coed Pella.

Gellir darparu copiâu ar ffurf papur, ar gwyno ddisg clywedol, mewn Braille, print bras, laith Arwyddo Prydain ac ieithoedd eraill. I drefnu cael copi, cysylltwch â:

Rhif Ffôn: 01492 574213

E-bost: cydraddoldebau@conwy.gov.uk

Os ydych chi'n drwm eich clyw neu â nam ar y lleferydd, gallwch gysylltu â ni gan ddefnyddio eich Ffôn testun, trwy ddeialu 18001 cyn (neu yn dilyn) y rhif sydd ei angen arnoch. Gallwch hefyd lawrlwytho'r Ap am ddim NGT (Next Generation Text) ar eich ffôn symudol neu declyn arall. Bydd Gweithredwr BT yn gweithredu fel canolwr, gan drosglwyddo'r alwad rhyngoch chi a'r swyddog. Nid oes cost ychwanegol i'r

gwasanaeth hwn. Gall defnyddwyr Iaith Arwyddion Prydain hefyd gysylltu â ni gan ddefnyddio dehonglydd Iaith Arwyddion, drwy Wasanaeth InterpretersLive! Darperir y gwasanaeth gan Sign Solutions – ewch i <https://www.conwy.gov.uk/cy/Council/Contact-Us/Sign.aspx> am ragor o wybodaeth.

Lle bo'n berthnasol, bydd gwasanaethau'n hyrwyddo argaeledd fformatau ac ieithoedd eraill, er mwyn sicrhau hygyrchedd at wybodaeth. I gael rhagor o wybodaeth am y cyfleusterau cyfieithu a dehongli mewn ieithoedd eraill heblaw'r Saesneg a'r Gymraeg, cysylltwch â cydraddoldebau@conwy.gov.uk.