

# Polisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth

## Equality and Diversity Policy

Adnoddau Dynol Corfforaethol / Corporate Human Resources  
Tachwedd 2013 / November 2013  
<http://intranet/hr>

Gallwn ddarparu'r wybodaeth hon mewn  
fformatau ac ieithoedd eraill



Cysylltwch â'r: Swyddog AD a Chydraddoldeb

E-bost:  [equalities@conwy.gov.uk](mailto:equalities@conwy.gov.uk)

Rhif ffôn:  01492 576225

## **Teitl: Polisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth**

### **1. Cynnwys:**

1. Cynnwys:
2. Datganiad Polisi
3. Cyflwyniad
4. Nod y polisi
5. Cwmpas y Polisi
6. Mathau o Wahaniaethu
7. Cydraddoldeb wrth Ddarparu Gwasanaeth
8. Cydraddoldeb mewn Cyflogaeth
9. Caffael a Gweithio gydag Eraill
10. Cyfrifoldeb a Gweithredu
11. Gwneud Cwyn ynglŷn â Gwahaniaethu
12. Monitro a Mesur Cynnydd
13. Adnoddau Defnyddiol
14. Aseiad Effaith ar Gydraddoldeb ac Adolygu
15. Fformatau ac Ieithoedd Eraill

### Atodiad

Atodiad A – Rhestr Termau

Atodiad B – Manylion y Nodweddion a Ddiogelir

Atodiad C – Prif Ffrydio Cydraddoldeb yng Nghonwy

Atodiad D – Manylion am y Ddeddfwriaeth

## **2. Datganiad Polisi**

Mae Cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy wedi ymrwymo i integreiddio ystyriaethau cydraddoldeb i'r gweithgareddau o ddydd i ddydd sy'n cael eu gwneud gennym fel cyflogwr, darparwr gwasanaeth a chomisiynydd gwasanaethau ar gyfer ein cymuned amrywiol. Mae'r Cyngor 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 a lle na ddioddefir gwahaniaethu. Rydym yn cydnabod bod yr hyn rydym yn ei wneud bob dydd yng Nghonwy yn chwarae rhan bwysig ym mywydau pobl ac mae gennym swyddogaeth allweddol i'w chwarae i wella ansawdd bywyd pawb yn ein cymuned.

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

## **3. Cyflwyniad**

Mae cydraddoldeb yn ymwneud ag adnabod gwahaniaethau a thrin pobl yn unol â'u hanghenion. Mae'n ymwneud â chreu cymdeithas decach, lle gall bawb gymryd rhan a chael cyfle i gyflawni eu gwir botensial, dim ots beth yw eu hunaniaeth. Mae amrywiaeth yn dathlu'r modd rydym i gyd yn wahanol ac mae'n ymwneud ag agwedd ragweithiol sydd wedi'i hintegreiddio i bob rhan o'r sefydliad. Mae'n ymwneud â gwerthfawrogi pawb fel unigolyn. Mae Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yn golygu trin pobl yn deg a rhoi cyfle cyfartal, gan wahaniaethu gwahaniaethau pobl.

Datblygwyd Gweledigaeth a Gwerthoedd Conwy mewn ymgynghoriad â gweithwyr, rheolwyr ac uwch reolwyr o bob rhan o'r Cyngor. Mae Cydraddoldeb wedi'i nodi yn benodol yn y gwerth 'parchus a theg' ond mae'n berthnasol i bob un o'n gwerthoedd craidd. Mae ein gwerthoedd yn cynrychioli credoau ac ymddygiad disgwylidig pawb sy'n gweithio i Gyngor Bwrdeistref Sirol Conwy. Ein gweledigaeth yw 'Conwy – Sir flaengar sy'n creu cyfleoedd'.

Ein gwerthoedd, sy'n ceisio cefnogi gwasanaethau o ansawdd, yw:

- Canolbwyntio ar Gwsmeriaid
- Bod yn barchus a theg
- Bod yn ddibynadwy ac yn atebol
- Bod yn arloesol a chefnogi
- Datblygu ein tîm

Ein hegwyddorion arweiniol ar gyfer cydraddoldeb yw:

- Cael gwared ar wahaniaethu ac anfantais
- Dathlu amrywiaeth a gwahaniaethu
- Cynnwys a sicrhau mynediad
- Atebolrwydd

Bydd cydraddoldeb yn cael ei brif ffrydio i weithgareddau bob dydd y gweithwyr a'r defnyddwyr gwasanaeth trwy gynlluniau corfforaethol, rheoli perfformiad, ymgynghori, asesu effaith polisiau ac arferion a thrwy'r Cynllun Iaith Gymraeg. Gweler Atodiad C i gael manylion.

#### **4. Nod y polisi**

Mae'r polisi allweddol hwn yn cefnogi darpariaeth gwasanaeth y Cyngor, comisiynu gwasanaethau a pholisiau ac arferion cyflogaeth.

Nod cyffredinol y polisi hwn yw:

- Cael gwared ar wahaniaethu anghyfreithlon, aflonyddwch ac erledigaeth
- Hybu cyfle cyfartal rhwng unigolion sy'n rhannu nodweddion a ddiogelir a rhai sydd ddim
- Meithrin perthnasau da rhwng y grwpiau a ddiogelir
- Canfod a chael gwared ar rwystrau i fynediad ar gyfer cwsmeriaid, gweithwyr ac ymgeiswyr am waith

Mae'r Polisi wedi'i seilio ar y deddfwriaethau a ganlyn:

- Rheoliadau Dyletswyddau Statudol (Cymru) 2011
- Mesur yr Iaith Gymraeg (Cymru) 2011
- Deddf Cydraddoldeb 2010
- Deddf Hawliau Dynol 1998

Mae Cynllun Cydraddoldeb Strategol y Cyngor yn nodi Amcanion Cydraddoldeb y Cyngor a'r cynllun gweithredu i ddiwallu gofynion Deddf Cydraddoldeb 2010 a'r dyletswyddau sector cyhoeddus penodol fel y nodwyd gan Reoliadau Dyletswyddau Statudol (Cymru) 2011.

## 5. Cwmpas y Polisi

Nod y polisi yw sicrhau nad oes unrhyw gwsmer, ymgeisydd am swydd neu weithiwr yn cael triniaeth llai ffafriol nag un arall neu dan anfantais oherwydd unrhyw nodweddion a ddiogelir, fel y nodwyd yn Neddf Cydraddoldeb 2010.

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

- Hil
- Rhyw
- \*Ail-alinio Rhyw
- Anabledd
- Tueddfryd rhywiol
- Crefydd a Chred
- Oed
- Priodas a Phartneriaeth Sifil
- Beichiogrwydd a mamolaeth

\*Gan gynnwys y bwriad i ddechrau neu wedi cwblhau ail-alinio rhyw.

Yn ogystal â'r diogelwch statudol uchod, mae Conwy wedi ymrwmo i sicrhau cyfle cyfartal i bawb ac mae hyn yn golygu na fyddwn yn trin unrhyw un yn llai ffafriol nag un arall oherwydd:

- Cyfrifoldebau Gofalu
- Oriau gwaith/patrwm gwaith
- Iaith

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

Mae'r polisi yn berthnasol i holl weithwyr Conwy ac eithrio athrawon ac unigolion sy'n cael eu cyflogi gan Gyrff Llywodraethol Ysgolion. Mae unigolion sy'n cael eu cyflogi trwy neu gan Gyrff Llywodraethol Ysgolion yn dod dan Bolisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yr ysgol honno.

Bydd y polisi yn berthnasol i weithwyr llawn amser, rhan amser, cyfnod penodol, dros dro, achlysurol ac wrth gefn ac sy'n weithwyr/cyflogai i'r Cyngor, waeth bynnag faint o oriau a weithiwyd. Mae pobl ar brofiad gwaith, gwirfoddolwyr a staff asiantaeth hefyd yn dod dan y polisi hwn.

Mae angen i ddarparwyr gwasanaeth y Cyngor hefyd gadw at y polisi hwn, ac felly mae angen i gwmnïau neu unigolion sy'n gweithio gyda gweithwyr/cyflogai'r Cyngor gadw at egwyddorion y polisi hwn.

Mae'n rhaid i Aelodau gadw at egwyddorion y polisi hwn. Mae Cod Ymddygiad yr Aelodau yn berthnasol i'r Aelodau Etholedig. Mae Adran 4 y Cod Ymddygiad yn nodi bod rhaid i'r Aelodau:

a) Wneud eu dyletswyddau a'u cyfrifoldebau gan ystyried yr egwyddor y dylai pawb gael cyfle cyfartal, dim ots beth yw eu rhyw, hil, anabledd, tueddfryd rhywiol, oed neu grefydd.

c) Beidio defnyddio ymddygiad sy'n bwlio nac aflonyddu ar unrhyw unigolyn.

Mae Cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy yn hyrwyddo egwyddorion y Model Anabledd Cymdeithasol sydd o'r farn bod cymdeithas yn creu rhwystrau sy'n "anablu" pobl rhag cymryd rhan lawn a chyfartal gydag eraill, ac rydym wedi ymrwymo i gael gwared ar y rhwystrau hyn.

## **6. Mathau o wahaniaethu yn y Ddeddfwriaeth Cydraddoldeb**

Gwahaniaethu yw pan fydd rhywun yn cael eu trin yn llai ffafriol nag unigolyn arall mewn sefyllfa debyg ac na ellir cyfiawnhau'r driniaeth yn wrthrychol a rhesymol.

### **Gwahaniaethu Uniongyrchol**

Gwahaniaethu uniongyrchol yw pan fydd unigolyn yn cael ei drin yn llai ffafriol nag unigolyn arall oherwydd nodwedd a ddiogelir sy'n bresennol neu y credir sy'n bresennol (gweler gwahaniaethu arsylwi isod), neu oherwydd eu bod yn ymwneud â rhywun gyda nodwedd a ddiogelir (gweler gwahaniaethu cysylltiedig isod).

### **Gwahaniaethu cysylltiedig**

Mae hwn yn wahaniaethu uniongyrchol yn erbyn rhywun oherwydd eu bod yn ymwneud ag unigolyn arall sydd â nodwedd a ddiogelir.

### **Gwahaniaethu arsylwi**

Mae hwn yn wahaniaethu uniongyrchol yn erbyn unigolyn oherwydd bod eraill yn meddwl (neu'n credu) eu bod yn meddu ar nodwedd a ddiogelir. Mae'n berthnasol hyd yn oed os nad oes gan yr unigolyn y nodwedd hwnnw mewn gwirionedd.

### **Gwahaniaethu Anuniongyrchol**

Gall wahaniaethu 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. Gellir cyfiawnhau gwahaniaethu anuniongyrchol os gellir dangos bod unigolyn wedi gweithredu'n rhesymol wrth reoli'r busnes. Yn y gyfraith, cyfeirir at hyn fel 'dull cymesur o gyflawni nod cyfreithlon'. Gall nod cyfreithlon fod yn unrhyw benderfyniad cyfreithlon a wnaed wrth gynnal busnes neu sefydliad. Mae bod yn gymesur yn golygu bod yn deg a rhesymol, gan gynnwys dangos eich bod wedi edrych ar ddewisiadau 'sy'n gwahaniaethu llai' ar gyfer unrhyw benderfyniad gan unigolyn.

## **Aflonyddwch**

Aflonyddwch yw “ymddygiad na ddymunwyd yn ymwneud â nodwedd benodol a ddiogelir, sy'n bwriadu troseddu neu'n troseddu yn erbyn urddas unigolyn neu'n creu amgylchedd bygythiol, gelyniaethus, sy'n bychanu neu'n ymosodol i'r unigolyn hwnnw”.

Mae aflonyddwch yn berthnasol i'r holl nodweddion a ddiogelir ac eithrio beichiogrwydd a mamolaeth a phartneriaeth sifil. Gall weithwyr gwyno am ymddygiad y maent yn credu sy'n ymosodol hyd yn oed os nad yw wedi'i gyfeirio atyn nhw eu hunain, ac nid oes rhaid i'r unigolyn sy'n cwyno fod â'r nodwedd a ddiogelir. Bydd gweithwyr hefyd wedi'u diogelu rhag aflonyddwch oherwydd arsylw a chyswllt (gweler uchod).

## **Erledigaeth**

Bydd erledigaeth yn digwydd pan fydd gweithiwr yn cael ei drin yn wael oherwydd eu bod wedi cwyno, neu gefnogi cwyn, neu wedi achwyn dan y Ddeddf Cydraddoldeb; neu oherwydd eu bod dan amheuaeth o wneud hynny. Nid yw gweithiwr wedi'i ddiogelu rhag erledigaeth os ydynt wedi gwneud cwyn maleisus neu gefnogi cwyn sydd ddim yn wir.

## **7. Cydraddoldeb wrth Ddarparu Gwasanaeth**

Ein nod yw canolbwyntio ar gwsmeriaid ym mhob agwedd o'n darpariaeth gwasanaeth; darparu gwasanaethau a chyfleusterau priodol, hygyrch ac effeithiol i ddiwallu anghenion amrywiol ein cymuned. Bydd hyn yn cynnwys:

- Trin cwsmeriaid ac ymwelwyr gydag urddas a pharch
- Integreiddio cyfle cyfartal a pharch ar gyfer amrywiaeth ym mhob agwedd o'n gweithgareddau
- Cynllunio 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 amryw o fformatau ac ieithoedd priodol i ddiwallu anghenion pobl
- Herio pob math o wahaniaethu annheg, dim ots a yw'n fwriadol, yn anfwriadol, yn sefydliadol neu fel arall, gan ddefnyddio proses asesu effaith ar gydraddoldeb i ganfod unrhyw effaith niweidiol
- Defnyddio systemau effeithiol ar gyfer herio, adolygu a monitro ein darpariaeth gwasanaeth a sicrhau bod ansawdd a chydraddoldeb yn cael eu gwerthuso yn barhaus
- Cysylltu â, a gwrando ar bob rhan o'r gymuned wrth ganfod gwahanol anghenion a gwneud penderfyniadau ynglŷn â'r modd rydym yn cynllunio a darparu ein gwasanaethau

- Sicrhau bod gan bob cwsmer fynediad cyfartal at ein Trefn Gwyno Gorfforaethol
- Monitro a gwerthuso defnydd o'r gwasanaeth mewn perthynas â'r nodweddion a ddiogelir
- Darparu gwasanaeth cynhwysfawr yn Gymraeg i gwsmeriaid Cymraeg fel rydym yn ei wneud yn Saesneg i'n cwsmeriaid Saesneg
- Gweithio gyda'n partneriaid yn y sectorau statudol, gwirfoddol a phreifat i sicrhau'r canlyniadau gorau ar gyfer pobl sy'n byw, yn gweithio ac yn ymweld â Chonwy.

## **8. Cydraddoldeb mewn Cyflogaeth**

Mae Cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy wedi ymrwmo i hyrwyddo cyfle cyfartal mewn cyflogaeth, hyrwyddo a hyfforddiant. Rydym wedi ymrwmo i gael gwared ar wahaniaethu, aflonyddwch ac ymddygiad diwahoddiad ac annog amrywiaeth yn y gweithlu. Ein nod yw gwneud y gorau o botensial yr holl weithwyr a darpar weithwyr trwy sicrhau bod arferion cyflogaeth teg yn cael eu mabwysiadu a'u bod yn cael eu hadolygu yn rheolaidd i adlewyrchu newidiadau deddfwriaethol ac arfer gorau. Rydym yn ymdrechu i greu gweithle lle gall bawb roi o'u gorau a pheidio newid eu hymddygiad naturiol.

Gall weithwyr a darpar weithwyr ddisgwyl i'r Cyngor:

- Creu amgylchedd lle bydd gwahaniaethau unigol a chyfraniadau ein staff yn cael eu cydnabod a'u gwerthfawrogi.
- Hyrwyddo amgylchedd waith sy'n rhoi hawl i urddas a pharch ar gyfer pob gweithiwr.
- Adolygu ein harferion a threfnau cyflogaeth yn rheolaidd i sicrhau eu bod yn adlewyrchu deddfwriaeth a chodau ymarfer a gyhoeddwyd.

Ymrwymadau Polisi:

### **8.1 Recriwtio a Dethol**

Mae'n rhaid i weithwyr sy'n gyfrifol am recriwtio a dethol staff wneud hyfforddiant priodol a sicrhau bod trefnau dethol yn deg ac yn cael eu cynnal yn unol â Pholisi Recriwtio a Dethol y Cyngor.



- Bydd penderfyniadau cyflogaeth wedi'u seilio ar deilyngdod yn unig, ac eithrio pan fydd camau gweithredu cyfreithiol a chadarnhaol yn cael eu cymryd neu mewn sefyllfa adleoli.
- I annog cynlluniau o weithredu cadarnhaol a chyfreithiol pan fydd data yn dangos bod pobl o grwpiau penodol wedi'u tangynrychioli, os yw'n briodol, i helpu i ddatrys anghydbwysedd mewn cyflogaeth.
- Cadw at yr ymrwymiad a nodwyd yn y Cynllun yn Gadarn o Blaid Pobl Anabl (Cynllun Tic Dwbl)

## 8.2 Hyfforddiant

Bydd cyfleoedd hyfforddiant a datblygu ar gael mor eang â phosibl i bob gweithiwr trwy Gynllun Datblygu Personol sydd wedi'i greu a'i fabwysiadu trwy'r broses Adolygu Perfformiad a Datblygiad.

- I wella ymwybyddiaeth o faterion cydraddoldeb ar bob lefel trwy hyfforddiant gan sicrhau nad oes gan unrhyw un amheuaeth ynglŷn â'r hyn sy'n ymddygiad derbyniol ac annerbyniol.
- Monitro a rhoi gwybod am fynediad i, a phresenoldeb mewn, hyfforddiant i sicrhau bod gan staff fynediad cyfartal i gyfleoedd hyfforddi a datblygu.
- Bydd gan bob gweithiwr gyfle cyfartal i gyfrannu at, a chyflawni eu potensial.

## 8.3 Gwaith

Mae'r polisi hwn yn ymestyn i bob gweithiwr a phob categori gwaith ac mae hefyd yn berthnasol i bob agwedd o gyflogaeth, o recriwtio i ddiswyddo ac mae'n cynnwys hawliau cyn weithwyr mewn perthynas â darparu geirdaon.

- I sicrhau bod y sefydliad yn rhydd rhag ymddygiad digroeso sy'n groes i urddas unigolion, ac yn creu amgylchedd lle na ddioddefir unrhyw fath o frawychu, bwlio, erledigaeth na aflonyddwch.
- Cael gwybodaeth gan grwpiau perthnasol trwy ymgynghoriad i wneud penderfyniadau gwybodus am bolisiau ac arferion cyflogaeth.
- Trin pob cwyn ynglŷn â gwahaniaethu neu aflonyddwch mewn gwaith o ddifrif, ac os yw'n briodol, ymdrin â nhw yn unol â'n trefn ddisgyblu, a all arwain at gosbau disgyblu a hyd yn oed diswyddo.
- Cynnwys ystyriaethau cydraddoldeb yn y penderfyniadau rydym yn eu gwneud ar gyfer pob agwedd o gyflogaeth gan gynnwys recriwtio a dethol, hyfforddiant, dyrchafu, cyflog, buddiannau gweithwyr, cwynion gan weithwyr a threfnau disgyblu.

## **8.4 Gweithwyr Anabl**

Mae Cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy wedi ymrwmo i ddarparu amgylchedd gwaith diogel a deallus ar gyfer gweithwyr anabl (a darpar weithwyr anabl) neu unigolion sy'n mynd yn anabl yn ystod eu cyfnod cyflogaeth. Bydd Cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy yn cadw at yr ymrwymiad a nodwyd yn y Cynllun yn Gadarn o Blaid Pobl Anabl (Cynllun Tic Dwbl). Yr ymrwymadau yw:

- Cyfweld pob ymgeisydd anabl sy'n diwallu'r meini prawf hanfodol ar gyfer swydd a'u hystyried yn ôl eu gallu
- Trafod gyda gweithwyr anabl, ar unrhyw adeg, ond o leiaf unwaith y flwyddyn, beth all y ddwy ochr ei wneud i sicrhau y gall weithwyr anabl ddatblygu a defnyddio eu gallu
- Gwneud pob ymdrech pan ddaw gweithwyr yn anabl i'w helpu i aros mewn gwaith
- Gweithredu i sicrhau bod pob gweithiwr yn datblygu lefel briodol o ymwybyddiaeth ynglŷn ag anabled i gyflawni'r ymrwymadau hyn
- Adolygu'r ymrwymadau hyn bob blwyddyn ac asesu beth sydd wedi'i gyflawni, cynllunio ffyrdd o wella arnynt a rhoi gwybod i weithwyr ac i'r Ganolfan Byd Gwaith am gynnydd a chynlluniau i'r dyfodol

## **9. Caffael a Gweithio gydag Eraill**

Mae Cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy yn gweithio yn rheolaidd mewn partneriaeth gyda sefydliadau allanol i rannu'r cyfrifoldeb am ddarparu gwasanaethau. Mae'n rhaid i Gyngor Bwrdeistref Sirol Conwy wneud yn siŵr bod arian sy'n cael ei wario ar nwyddau, gwaith a gwasanaethau yn diwallu anghenion amrywiol y cwsmeriaid rydym yn eu gwasanaethu. Mae ein cwsmeriaid yn haeddu gwasanaeth o ansawdd uchel, dim ots pwy sy'n darparu'r gwasanaeth.

Mae'r polisi hwn yn berthnasol i gyflenwyr gwasanaeth, contractwyr ac asiantaethau allanol, e.e. contractwyr annibynnol, y sector gwirfoddol a gwasanaethau sy'n cael eu darparu gan gydbwyllgorau y mae'r Cyngor ynghlwm â nhw. Felly, cyfrifoldeb y gwasanaethau hynny sy'n gweithio gyda'r cyrff hyn yw sicrhau eu bod yn gwybod am y polisi hwn.

Mae'n rhaid i ddarpariaethau caffael gynnwys ystyriaethau cydraddoldeb perthnasol. Byddwn yn annog cyflenwyr i hyrwyddo cydraddoldeb yn eu sefydliadau eu hunain trwy'r broses gaffael a byddwn yn cymryd camau rhesymol i fonitro cydymffurfiaeth a cheisio sicrwydd.

Os bydd swyddogaeth gyhoeddus yn cael ei gwneud ar ran Cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy, bydd rhaid i'r contractwr ymrwmo i ddyletswyddau cydraddoldeb cyffredinol a phenodol yn y sector cyhoeddus.

Mae'r Ddeddf Cydraddoldeb 2010 wedi cyflwyno rhai darpariaethau er mwyn helpu awdurdodau cyhoeddus i ddefnyddio caffael cyhoeddus i gyfrannu at ddarparu eu hamcanion neu swyddogaethau cydraddoldeb dan ddyletswydd cydraddoldeb cyffredinol y sector cyhoeddus. Mae hyn yn golygu y bydd rhaid i Gyngor Bwrdeistref Sirol Conwy "ystyried yr angen i" gynnwys ystyriaethau sy'n berthnasol i berfformiad y ddyletswydd gyffredinol mewn unrhyw feini prawf neu amodau contract wrth ymrwymo i gytundebau perthnasol dan Gyfarwydddeb Gwasanaethau Cyhoeddus yr Undeb Ewropeaidd.

## **9.1 Partneriaethau**

I annog partneriaid i werthfawrogi amrywiaeth a hyrwyddo cydraddoldeb, bydd y Cyngor yn:

- Cynnwys egwyddorion cydraddoldeb yn y cylch gorchwyl i sicrhau ein bod yn cynnwys cydraddoldeb mewn strategaethau, cynlluniau a phrosiectau, gan gynnwys canfod cyfrifoldeb am asesiadau effaith ar gydraddoldeb.
- Arwain trwy esiampl gan gynnwys egwyddorion cydraddoldeb ym mhopeth rydym yn ei wneud
- Gweithio gyda'n partneriaid i gynnwys cydraddoldeb yn ein ffyrdd o weithio ac alinio ein strategaethau

## **10. Cyfrifoldeb a Gweithredu**

### **10.1 Cabinet ac Uwch Reolwyr**

Mae Arweinydd y Cyngor, Aelodau'r Cabinet, y Prif Weithredwr, Cyfarwyddwyr Strategol, y Prif Swyddogion, Uwch Reolwyr, Cefnogwyr Cydraddoldeb ac Adnoddau Dynol Corfforaethol i gyd yn gyfrifol am hyrwyddo egwyddor cydraddoldeb ac amrywiaeth a'r camau gweithredu ymarferol sydd eu hangen i weithredu'r polisi. Y Prif Weithredwr sy'n bennaf gyfrifol am agwedd y Cyngor at yr holl faterion cydraddoldeb. Mae gan yr Adnoddau Dynol Corfforaethol gyfrifoldeb am gydlynu materion a chamau gweithredu cydraddoldeb wrth ddarparu gwasanaethau ac mewn cyflogaeth.

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

- Dangos eu cefnogaeth yn gyhoeddus trwy gefnogi digwyddiadau sy'n hyrwyddo'r egwyddor cydraddoldeb
- Sicrhau bod delwedd gyhoeddus y Cyngor yn pwysleisio ei ymrwymiad i egwyddorion cydraddoldeb
- Sicrhau bod adnoddau yn cael eu dyrannu fel sy'n briodol i weithredu trefnau cyfle cyfartal

- Sicrhau bod camau gweithredu yn cael eu cymryd gan y cyrff mewnol priodol a chyfrifoldeb a swyddogion y Cyngor i ymateb i anghenion grwpiau a nodwyd yn y gymuned nad yw eu hanghenion yn cael eu diwallu cystal gan wasanaethau'r Cyngor â grwpiau eraill.

## 10.2 Rheolwyr

Mae gan reolwyr gyfrifoldeb i hyrwyddo egwyddorion cydraddoldeb ac amrywiaeth a gweithredu yn unol â'r polisi hwn wrth ddarparu gwasanaethau a rheoli gweithwyr. Mae'n rhaid i reolwyr weithredu yn brydlon i fynd i'r afael ag anghydraddoldeb, gwahaniaethu ac aflonyddwch. Wrth ganfod a herio arferion ac ymddygiad sy'n gwahaniaethu, mae gan reolwyr ran bwysig i'w chwarae gan arwain trwy esiampl. Mae gan Reolwyr gyfrifoldeb deublyg i sicrhau bod gwasanaethau yn hygyrch ac yn diwallu anghenion grwpiau amrywiol a chydymffurfio â deddfwriaeth cydraddoldeb ym mhob agwedd o gyflogaeth.

Bydd Rheolwyr yn:

- Sicrhau bod eu gweithwyr yn ymwybodol o'r egwyddorion a nodwyd yn y polisi hwn
- Parchu cyfrinachedd defnyddwyr gwasanaeth a gweithwyr a sicrhau bod materion cydraddoldeb yn cael eu trin â disgresiwn a sensitifrwydd
- Sicrhau bod eu gweithwyr yn ymwybodol o'r egwyddorion a nodwyd yn y polisi hwn
- Cefnogi gweithwyr i ddatblygu a'u galluogi i gyflawni eu llawn botensial trwy:
  - Ystyried unrhyw geisiadau am gydbwysedd gwaith a bywyd yn llawn
  - Sicrhau bod gweithwyr yn cael gwerthusiad o leiaf unwaith y flwyddyn
  - Cadw at yr ymrwymadau a nodwyd yn y Cynllun yn Gadarn o Blaid Pobl Anabl
- Sicrhau bod asesiadau o effaith ar gydraddoldeb yn cael eu cynnal fel sy'n briodol

## 10.3 Pob Cyflogai a Gweithiwr

Bydd pob cyflogai a gweithiwr yn cael gwybod am y polisi hwn a bydd ganddynt gyfrifoldeb i'w barchu a gweithredu yn unol ag o. Mae'n rhaid i bob cyflogai a chontractwr sy'n gweithio ar ran y Cyngor drin eraill gydag urddas a pharch a pheidio gwahaniaethu yn anghyfreithlon neu'n annheg ar unrhyw sail. Mae llwyddiant gweithredu'r polisi hwn yn dibynnu ar sicrhau bod bob gweithiwr yn cymryd cyfrifoldeb am hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth. Mae gan bob gweithiwr ddyletswydd i roi gwybod am unrhyw arferion o wahaniaethu neu anghydraddoldeb y byddant yn ei weld. Ni ddioddefir ymddygiad amhriodol gan weithwyr, sydd wedi'i gyfeirio at gydweithwyr neu'r cyhoedd.

Bydd gweithwyr yn:

- Trin gweithwyr eraill, cwsmeriaid, contractwyr ac ymwelwyr i'r Cyngor gydag urddas, cwrteisi a pharch
- Ymwybodol o effaith eu hymddygiad a'u hiaith eu hunain ar eraill ac yn defnyddio ymddygiad ac iaith sydd ddim yn achosi tramgwydd neu'n gwahaniaethu
- Bod yn sensitif i anghenion amrywiol cydweithwyr, er enghraifft, crefydd a chred, tueddfryd rhywiol a pharchu hawl yr unigolyn i fanteisio ar gyfleoedd i weithio'n fwy hyblyg
- Parchu hawl y cydweithwyr i beidio datgelu agweddau o'u nodweddion a ddiogelir os mai dyna eu dymuniad
- Bod yn ymwybodol o effaith eich ymddygiad a'ch iaith eich hun y tu allan i'r gweithle, a'i effaith ar eich cyflogaeth os yw'n debygol o ddiffrïo'r Cyngor.

#### **10.4 Undebau Llafur**

Mae gan yr holl Undebau Llafur cydnabyddedig a Chynrychiolwyr Undebau Llafur gyfrifoldeb i hyrwyddo egwyddorion cydraddoldeb ac amrywiaeth a sicrhau eu bod yn gweithredu yn unol â'r polisi hwn, a rhoi gwybod am unrhyw arferion sy'n gwahaniaethu y byddant yn eu gweld wrth wneud eu dyletswyddau.

Mae Cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy wedi ymrwmo i weithio mewn partneriaeth â'r Undebau Llafur a chynnwys egwyddorion cydraddoldeb ac amrywiaeth yn y gwaith sy'n cael ei wneud.

#### **10.5 Contractwyr a Phartneriaid**

Mae gan bob contractwr a phartner sy'n gwneud gweithgareddau ar ran yr Awdurdod gyfrifoldeb i gydymffurfio â gofynion y polisi hwn a bydd hyn yn cael ei adlewyrchu yn y trefniadau contractau a phartneriaeth.

Ymdrinnir ag unrhyw enghreifftiau o fynd yn groes i'r polisi hwn trwy'r Polisi Disgyblu. Bydd troseddau difrifol fel aflonyddwch yn cael eu trin fel camymddwyn a chamymddwyn difrifol. Mae'r Polisi yn erbyn Aflonyddwch yn y Gwaith yn manylu ar y sail a'r mathau o aflonyddwch.

### **11. Gwneud Cwyn ynglŷn â Gwahaniaethu**

Os yw unigolyn yn dioddef gwahaniaethu wrth weithio gyda ni, defnyddio ein gwasanaethau neu fyw neu weithio yn ein cymunedau, mae'n rhaid i ni gael gwybod. Rydym eisiau sicrhau bod eich profiad yn cael ei gofnodi a bod ateb priodol yn cael ei ganfod. Bydd y gwyn yn cael ei chymryd o ddifrif a byddwn yn gweithredu pan fydd enghreifftiau o fynd yn groes i'n polisiau.

Ni fydd Cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy yn dioddef unrhyw enghreifftiau o fynd yn groes i'r Polisi hwn, gan unrhyw weithiwr, aelod, contractwr neu asiant arall sy'n gweithio i, neu'n darparu gwasanaethau ar ein rhan. Mae gan bob un ohonom gyfrifoldeb i drin eraill gydag urddas a pharch. Mae hyn yn cynnwys yr iaith rydym yn ei defnyddio gyda'n gilydd. Cydnabyddir bod iaith a therminoleg dderbyniol mewn perthynas â'r rhaglen gydraddoldeb yn newid dros amser ac mae gan bob un ohonom ddyletswydd i sicrhau bod yr iaith rydym yn ei defnyddio yn briodol ac yn gyfredol. Rydym yn credu bod trin pawb rydym yn eu cyfarfod gydag urddas a pharch yn rhan hanfodol o ddiwylliant y Cyngor, ond hefyd yn hanfodol er mwyn cydymffurfio â'r ddeddfwriaeth a diwallu ein hymrwymiaadau fel rhan o'r Polisi hwn.

Ystyrir unrhyw wahaniaethu ar sail unrhyw un o'r nodweddion a ddiogelir fel camymddwyn difrifol ym Mholisi Disgyblu'r Cyngor. Bydd unrhyw fath o aflonyddwch, bwlio neu erledigaeth yn erbyn cydweithwyr neu gwsmeriaid, neu gyhuddiadau ffug neu faleisus o ymddygiad o'r fath, hefyd yn cael eu hystyried yn gamymddwyn difrifol. Gall unrhyw un o'r sefyllfaoedd hyn arwain at ddiswyddo, yn dilyn archwiliad llawn a gwrandawriad disgyblu. Mae ein Polisi yn Erbyn Bwlio yn disgrifio ymddygiad annerbyniol, ac yn nodi'r trefnau a chefnogaeth sydd ar gael i weithwyr.

### **11.1 Gweithwyr**

Dylai gweithwyr sy'n teimlo eu bod wedi profi gwahaniaethu neu aflonyddwch yn y gweithle, gan weithiwr arall neu gan drydydd parti, geisio datrys y sefyllfa yn anffurfiol eu hunain i ddechrau trwy roi gwybod i'r unigolyn arall nad yw eu hymddygiad yn dderbyniol, a gofyn iddynt roi'r gorau iddi. Os nad yw'r gweithiwr yn teimlo y gall siarad â'r unigolyn arall yn uniongyrchol, neu os yw'n teimlo bod y sefyllfa yn fwy difrifol, gall fynd yn syth i drefn ffurfiol.

Os yw gweithiwr yn dymuno dechrau trefn ffurfiol, dylent ddilyn Trefn Gwyno'r Cyngor neu'r Polisi yn erbyn Aflonyddwch a rhoi gwybod i'r rheolwr atebol fydd yn cymryd camau ffurfiol i atal digwyddiadau eraill.

Efallai y bydd y gweithiwr hefyd yn dymuno cael trafodaeth gyfrinachol gyda'r Adnoddau Dynol Corfforaethol a/neu Gynrychiolydd Undeb Llafur.

Gellir dilyn Polisi Rhannu Pryderon y Cyngor hefyd i fynegi pryderon difrifol yn y sefydliad.

Mae copïau o'r polisiâu perthnasol ar gael ar y fewnwyd neu ar gais gan yr Adnoddau Dynol Corfforaethol.

Dolen gyswllt i'r mewnwyd i staff: [Polisiâu a Chanllawiau Corfforaethol - Intranet](#)

### **11.2 Cwsmeriaid**

Os yw unigolyn yn dioddef gwahaniaethu neu aflonyddwch wrth ddefnyddio rhai o'n gwasanaethau, dylid dilyn trefn gwyno'r Cyngor.

Bydd y drefn yn cael ei nodi yn nhaflen Cwynion a Chanmoliaeth Conwy sydd ar gael o holl swyddfeydd lleol y Cyngor, y llyfrgelloedd ac ar wefan y Cyngor, neu trwy ffonio'r Cyngor ar 01492 576070 neu e-bostio: [cwynion@conwy.gov.uk](mailto:cwynion@conwy.gov.uk)

Byddwn yn trin pob cwyn yn gyfrinachol ac yn ei archwilio yn llawn, a bydd unrhyw gamau gweithredu yn erbyn gweithiwr sydd wedi mynd yn groes i'r polisi yn unol â Pholisi Disgyblu'r Cyngor.

Os yw unigolyn wedi dioddef aflonyddwch yn y gymuned oherwydd nodwedd wedi'i diogelu, gallwch roi gwybod i Heddlu Gogledd Cymru ar y rhifau ffôn isod. Mae hyn yn helpu sefydliadau cyhoeddus i gofnodi maint problemau o'r fath yng Nghonwy a gweithredu yn briodol.

Rhif Ffôn: 101  
TypeTalk: 01978 294738  
Minicom: 01745 535612

Neu i Gymru Ddiogelach  
Dolen Gwe: [www.cymruddiogelach.com](http://www.cymruddiogelach.com)  
Rhif ffôn: 029 2046 1564

Neu cysylltwch â'r tîm Diogelwch Cymunedol yng Nghonwy  
Cyfeiriad: Swyddfeydd Dinesig, Ffordd Abergele, Bae Colwyn, LL29 8AR  
Rhif Ffôn: 01492 575229  
E-bost: [diogelwchcymunedol@conwy.gov.uk](mailto:diogelwchcymunedol@conwy.gov.uk)

### **11.3 Cydymffurfio – Ymgeiswyr am swyddi**

Dylai ymgeiswyr am swyddi sy'n teimlo bod ganddynt reswm i gwyno ysgrifennu at y Pennaeth Adnoddau Dynol Corfforaethol, Cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy, Bodlondeb, Conwy. LL32 8DU.

### **11.4 Cydymffurfio – Aelodau Etholedig**

Os bydd Aelod Etholedig yn mynd yn groes i'r Cod Ymddygiad mewn perthynas ag unrhyw fater yn ymwneud â chydaddoldeb, bydd hyn yn cael ei ddatrys dan y darpariaethau statudol yn Neddf Llywodraeth Leol 2000.

### **11.5 Cydymffurfio – Contractwyr**

Os yw Contractwr yn mynd yn groes i contract wrth ddarparu gwasanaeth gyda, neu ar ran y Cyngor, bydd hyn yn cael ei ddatrys dan delerau'r Contract hwnnw.

## **12. Monitro a Mesur Cynnydd**

Bydd y Cyngor yn monitro'r polisi hwn trwy'r Drefn Gwyno Corfforaethol / Trefn Cwynion Statudol y Gwasanaethau Cymdeithasol, y broses gwyno/aflonyddwch mewnol a dadansoddi'r Adroddiad Monitro Cyflogaeth blynyddol. Bydd cynnydd hefyd yn cael ei fonitro yn erbyn amcanion a chamau gweithredu cydraddoldeb sydd wedi'u nodi yn y Cynllun Cydraddoldeb Strategol. Bydd cynnydd yn erbyn y Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Strategol yn cael ei fonitro a'i adrodd bob blwyddyn i'r Uwch Dîm Rheoli a'r Cabinet.

Rydym yn cydnabod efallai nad ydym yn gwybod beth yw anghenion pob grŵp yn ein gweithlu neu'r gymuned. Er mwyn canfod anghenion gwahanol grwpiau, byddwn yn:

- Monitro cwynion a sylwadau a gafwyd ynglŷn â recriwtio, cyflogaeth a darparu gwasanaethau
- Dadansoddi data monitro cyflogaeth a data monitro cydraddoldeb gwasanaethau
- Defnyddio data monitro cydraddoldeb i ategu'r broses Asesu Effaith a chyfrannu at adolygiadau polisi
- Rhannu gwybodaeth a gasglwyd o ymgynghoriadau gan y Cyngor

Trwy fonitro gwahanol agweddau o hunaniaeth pobl, gallwn dadansoddi'r data i wneud penderfyniadau gwybodus ynglŷn â'n polisiau ac arferion ac osgoi effeithiau niweidiol ar wahanol grwpiau. Bydd unrhyw batrymau o gyfleoedd neu arferion anghyfartal sy'n cael eu canfod yn cael eu harchwilio a champau adferol yn cael eu cymryd i ddatrys y sefyllfa a'i atal rhag digwydd eto.

### **13. Adnoddau Defnyddiol**

Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol  
Dolen Gwe: <http://www.equalityhumanrights.com/>

Equality Advisory Support Service  
Rhif Ffôn: 0808 800 0082  
Ffôn testun: 0808 800 0084  
Gwefan: <http://www.equalityadvisoryservice.com/>

Anabledd Cymru  
Dolen Gwe: <http://www.disabilitywales.org/>  
Rhif Ffôn: 029 20 88 7335

The Gender Trust  
Dolen Gwe: [www.gendertrust.org.uk](http://www.gendertrust.org.uk)  
Rhif Ffôn: 0845 231 0505

Rhwydwaith Cydraddoldeb Rhanbarthol Gogledd Cymru  
Dolen Gwe: [www.nwren.org.uk](http://www.nwren.org.uk)  
Rhif Ffôn: 01492 622233

Stonewall  
Dolen Gwe: [www.stonewall.org.uk](http://www.stonewall.org.uk)  
Rhif Ffôn: 0800 502020

Inter Faith Network  
Dolen Gwe: [www.interfaith.org.uk](http://www.interfaith.org.uk)



Rhif Ffôn: 020 7931 7766

Age UK (Age Concern yn flaenorol)

Dolen Gwe: [www.ageuk.org.uk](http://www.ageuk.org.uk)

Rhif Ffôn: 0800 169 6565

Cyngor ar Bopeth (Rhanbarth Conwy)

Dolen Gwe: <http://www.cyngorarbopeth.org.uk>

Rhif Ffôn: 0844 477 2020

Gwasanaeth Cyngori, Cymodi a Chyflafareddu Annibynnol (ACAS)

Dolen Gwe: [www.acas.org.uk](http://www.acas.org.uk)

Rhif Ffôn: 08457 474747

Comisiynydd y Gymraeg

Dolen Gwe: <http://www.comisiynyddygyymraeg.org/cymraeg/Pages/Hafan.aspx>

Rhif Ffôn: 0845 6033 221

Ombwdsman Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru

Dolen Gwe: <http://www.ombwdsmon-cymru.org.uk/>

Rhif Ffôn: 0845 601 0987

#### **14. Asesiad Effaith ar Gydraddoldeb ac Adolygu**

Bydd y polisi hwn yn cael ei adolygu a bydd asesiad o effaith yn cael ei gynnal ar unrhyw newidiadau os yw monitro yn nodi bod angen diwygiadau a/neu os oes newidiadau mewn deddfwriaeth sy'n effeithio ar ei gynnwys.

#### **15. Fformatau ac Ieithoedd Eraill**

Mae'r polisi wedi'i gyhoeddi ar ein gwefan yn Gymraeg ac yn Saesneg.

Gallwch hefyd weld y Polisi gan ddefnyddio ein cyfrifiaduron cyhoeddus yn rhad ac am ddim yn Llyfrgelloedd y Cyngor ac wrth y dderbynfa ym Modlondeb ac wrth y dderbynfa yn y Swyddfeydd Dinesig.

Gallwn ddarparu copïau mewn Braille, print bras, ar CD sain ac mewn ieithoedd eraill. I drefnu i gael copi, cysylltwch â:

Rhif Ffôn: 01492 576225

E-bost: [cydraddoldebau@conwy.gov.uk](mailto:cydraddoldebau@conwy.gov.uk)

Gellir gwneud cais am gopi papur drwy ffonio 01492 574000.

Gwasanaeth Cyfnewid BT: Gall cwsmeriaid sydd â nam ar y clyw neu nam ar y llferydd gysylltu ag unrhyw un o wasanaethau'r Cyngor drwy ddeialu **18001** cyn y rhif y mae arnynt ei angen.