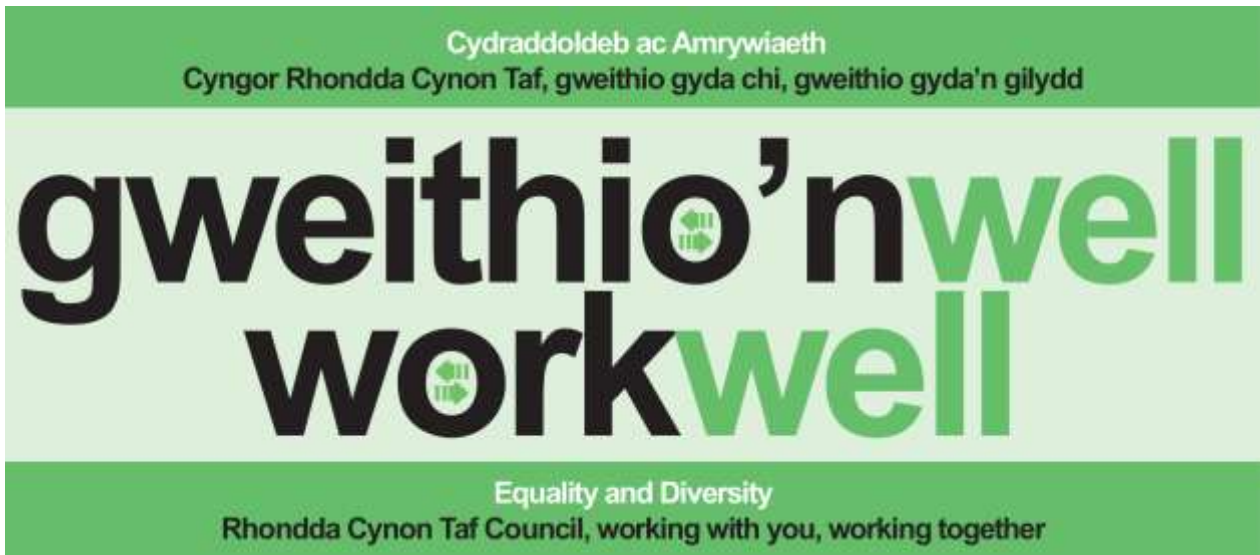


Fersiwn	CY3
Dyddiad Diwygio	Gorffennaf 2019



## **Polisi** Cydraddoldeb ac Amrywioldeb

<b>RHEOLI'R DDOGFEN</b>	
<b>ENW'R POLISI</b>	<b>Polisi</b> Cydraddoldeb ac Amrywioldeb
Adran	yr Adran Adnoddau Dynol
Rhif Ffôn	01443 424075
Dyddiad cychwynnol cyflwyno'r polisi	2002
Swyddog Adolygu	Grŵp Adolygu'r Polisi
Dyddiad Adolygu	Medi 2016
Dyddiad yr Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb	Medi 2016
<b>HANES DIWYGIO</b>	
Dyddiad	Diwygiwyd gan
2002	Dilys Jouvenat
Ebrill 2009	Dilys Jouvenat
Mai 2011	Dilys Jouvenat
Medi 2016	Grŵp Adolygu'r Polisi
Gorffennaf 2019	Grŵp Safonau'r Gymraeg AD
<b>CYMERADWYO'R DDOGFEN</b>	
Mae'r ddogfen yma wedi cael ei chymeradwyo gan:	Dyddiad Cymeradwyo
Uwch Garfan Rheoli Adnoddau Dynol	Medi 2016
Carfan y Rheolwyr Corfforaethol	
Cabinet	

**Mae'r ddogfen yma ar gael yn Gymraeg neu yn Saesneg ac mae fformatau eraill ar gael ar gais.**

## CYNNWYS

Cyflwyniad .....	4
Datganiad Polisi.....	4
Amcanion y Polisi .....	5
Cydraddoldeb mewn Cyflogaeth.....	5
Arferion a Gweithdrefnau Cyflogi.....	6
Cydraddoldeb wrth Ddarparu Gwasanaethau .....	10
Ymdrin ag Aflonyddu Hiliol.....	10
Ymgynghori â'r Gymuned .....	10
Hygyrchedd .....	10
Iaith a Chyfieithu.....	11
Gweithdrefnau Cwynion .....	11
Cyfrifoldeb fel Cyflogwr – Dull gweithredu cyffredinol .....	11
Cyfrifoldebau'r Gweithwyr .....	13
Casgliad.....	13

## 1. **CYFLWYNIAD**

Mae'r ddogfen yma'n crynhoi dull gweithredu'r Cyngor mewn perthynas â chyfleoedd cyfartal. Pwrpas y ddogfen yw tynnu sylw'r holl weithwyr, a'r gymuned ar led, at ymrwymiad y Cyngor i gydraddoldeb ac amrywioldeb.

Mae'r Cyngor o'r farn bod cyfleoedd cyfartal o bwys y brif-ffrwd, ac maen nhw'n cymryd lle cyfartal mewn pob strategaeth, ideoleg ac egwyddor gorfforaethol.

Mae'r Cyngor am hyrwyddo cyfleoedd cyfartal o fewn y Cyngor ar gyfer ei holl weithwyr cyfredol a darpar-weithwyr, ac i bawb yn ein cymunedau, dim ots beth yw eu rhyw, hunaniaeth o ran rhywedd, hil, lliw, tarddiad ethnig neu genedlaethol, crefydd neu gredo, anabled, statws priodasol, cyfeiriadaeth rywiol neu oedran.

## 2. **DATGANIAD POLISI**

Mae'r Cyngor wedi ymrwymo i hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywioldeb mewn cyflogaeth ac wrth ddarparu gwasanaethau.

Ein nod yw bod yn Gyngor sy'n gwerthfawrogi ac yn parchu pob gweithiwr, ymgeisydd am swydd, a chwsmer, pawb sy'n byw yn ein hardal, a'r ymwelwyr sy'n dod yma. Rydyn ni o'r farn bod gan bawb sy'n byw ac yn gweithio yn Rhondda Cynon Taf yr hawl i gael ei drin yn deg, ac i fyw heb ddioddef gwahaniaethu.

Byddwn ni'n gweithio er mwyn sicrhau bod modd i bawb yn ein cymunedau'n gyrraedd ein gwasanaethau a'n gwybodaeth. Byddwn ni'n ystyried anghenion gwahanol bobl wrth ddatblygu ein gwasanaethau a'n harferion, ac yn ceisio sicrhau bod ein dull o weithredu'n gynhwysol i bawb.

Fel cyflogwyr, byddwn ni'n gweithio i hyrwyddo bywyd gwaith cadarnhaol ar gyfer ein holl weithwyr. Ein nod yw creu gweithle lle mae diwylliant sy'n rhydd o aflonyddwch a gwahaniaethu, a lle mae'r gwahaniaethau rhwng pobl yn cael eu parchu a'u gwerthfawrogi yn hytrach na'u goddef.

Ein nod yw hyrwyddo amgylchedd yn Rhondda Cynon Taf lle rydyn ni'n herio rhagfarnau, ystrydebau a rhagdybiaethau negyddol am bobl ac am grwpiau o bobl.

Rydyn ni'n cydnabod bod modd inni wasanaethu ein cymunedau'n well trwy adlewyrchu'r amrywiaeth sy'n bodoli yn ein cymunedau ymysg ein weithwyr. Rydyn ni o'r farn bod y Cyngor yn gyfoethocach diolch i'r gwahaniaethau rhwng pobl, a byddwn ni'n gweithio i gyfleu'r neges yma ar draws Rhondda Cynon Taf.

### 3. **AMCANION Y POLISI**

Er mwyn cyflawni amcanion y polisi yma, byddwn ni'n hybu cyfleoedd cyfartal mewn cyflogaeth ac wrth ddarparu gwasanaethau. Nod y polisi yw dangos sut y byddwn ni'n hybu cydraddoldeb ym mhob un o'r meysydd hyn. Ein nod cyffredinol yw sicrhau bod pobl Rhondda Cynon Taf yn cael eu trin yn deg ac â pharch, bod anghenion unigol yn cael eu cydnabod, a'n bod ni'n gweithio er mwyn galluogi pawb i fyw heb wahaniaethu, aflonyddwch neu ragfarn.

### 4. **CYDRADDOLDEB MEWN CYFLOGAETH**

Mae'r Cyngor wedi ymrwymo i gyflwyno polisiâu a gweithdrefnau eang eu cwmpas er mwyn darparu cyfleoedd cyfartal ar gyfer gweithwyr cyfredol a darpar-weithwyr.

Mae'r Cyngor yn gweithredu cynllun gweithio hyblyg ar gyfer pob swydd lle bo hynny'n ymarferol, ac mae'n gweithredu cynllun rhannu swyddi hefyd. Mae'r cynlluniau hyn yn sicrhau bod modd i bob gweithiwr sydd â chyfrifoldebau teuluol neu ofalu'n drefnu eu horiau gwaith i gyd-fynd â'u hanghenion.

Caiff gweithwyr sydd ynghlwm wrth ddarparu gwasanaethau wybodaeth neu hyfforddiant ym maes cydraddoldeb ac amrywiaeth fel eu bod yn deall bod rhaid iddyn nhw beidio â gwahaniaethu yn erbyn unrhyw berson arall nac yn erbyn unrhyw grŵp o bobl. Mae gweithwyr yn cael eu hannog i ddilyn y cyrsiau cydraddoldeb sydd ar gael iddyn nhw trwy'r Cyngor hefyd. Caiff aelodau'r cabinet ac aelodau etholedig hyfforddiant fel eu bod yn effro i'r safonau sy'n cael eu disgwyl ganddyn nhw yn nhermau cydraddoldeb ac amrywioldeb.

Mae'r Cyngor wedi ymrwymo i sicrhau tegwch yn ei weithdrefnau ar gyfer recriwtio a dethol staff, ac mae'n sicrhau bod ei holl benodiadau'n seiliedig ar deilyngdod a dim byd arall. Rydyn ni'n gweithio i sicrhau bod grwpiau lleiafrifol yn cael eu hannog i ymgeisio am ein swyddi, fel bod amrywioldeb ein cymunedau'n cael ei adlewyrchu gymaint â phosibl yn ein gweithlu.

Bydd y Cyngor yn hyrwyddo cyfleoedd cyfartal mewn cyflogaeth trwy wneud yn siŵr bod yr holl weithwyr sy'n ymwneud â recriwtio'n gwybod:

- Chaiff ymgeisydd swydd (mewnol neu allanol) ddim cael ei drin yn llai ffafriol nag ymgeisydd arall oherwydd ei ryw, hunaniaeth o ran rhywedd, hil, lliw, tarddiad ethnig neu genedlaethol, crefydd neu gredo, anabledd, statws priodasol, cyfeiriadaeth rywiol, oedran, beichiogrwydd ac yn ystod absenoldeb mamolaeth.
- Na ddylid gorfodi unrhyw amodau neu ofynion sy'n effeithio'n annheg ar ymgeiswyr o un grŵp yn fwy nag ymgeiswyr o unrhyw grŵp arall.
- Bod rhaid i bob cymhwyster, amod neu ofyniad sy'n cael ei bennu ar gyfer swydd fod yn berthnasol i'r swydd honno, a rhaid bod modd ei gyfiawnhau.
- Bod rhaid barnu ac asesu pob unigolyn yn ôl ei allu i gyflawni tasg benodol.

- Bod rhaid cynnig cyfweiliad i bob ymgeisydd anabl sy'n bodloni'r gofynion hanfodol ar gyfer y swydd o dan sylw a bod rhaid gwneud addasiadau rhesymol ar gyfer pobl anabl sy'n ymgeisio am swyddi sydd angen addasiadau i fynychu'r cyfweiliad.

## **5. ARFERION A GWEITHDREFNAU CYFLOGI**

Yn y rhan yma, mae enghreifftiau o'r arferion a'r gweithdrefnau mae'r Cyngor yn bwriadu'u rhoi ar waith i wneud yn siŵr ei fod yn gweithredu polisi cyflogaeth teg.

### **(a) Disgrifiadau swyddi**

Mae'r rhain yn cael eu harchwilio cyn recriwtio i unrhyw swydd er mwyn lleihau unrhyw bosibilrwydd o wahaniaethu uniongyrchol neu anuniongyrchol. Maen nhw wedi cael eu hysgrifennu'n glir ac yn gryno er mwyn sicrhau nad ydyn nhw'n gwahaniaethu yn uniongyrchol neu'n anuniongyrchol.

Mae'r iaith sy'n cael ei defnyddio yn y disgrifiadau swyddi yn cael ei gwirio i sicrhau ei bod hi'n niwtral o ran rhywedd ac yn anwahaniaethol.

### **(b) Manylebau Person**

Rhaid paratoi manyleb ar gyfer pob swydd cyn y bydd modd ei hysbysebu. Nod y fanyleb yw clustnodi pa wybodaeth, profiad a galluoedd sydd eu hangen ar unigolyn i gyflawni dyletswyddau a chyfrifoldebau'r swydd. Mae disgwyl i swyddogion y Cyngor graffu ar y manylebau yma er mwyn sicrhau bod y meini prawf sy'n cael eu pennu ynddyn nhw yn hollol angenrheidiol ac yn berthnasol i'r swydd.

Ddylai'r fanyleb person ddim cynnwys unrhyw ofynion a allai gael eu hystyried yn wahaniaethol. Byddai unrhyw ofyniad a allai fod yn fwy anodd i bobl sy'n perthyn i un grŵp ei gyflawni na phobl sy'n perthyn i grŵp arall, yn cael ei ystyried yn wahaniaethol.

Bydd manylebau person yn cael eu diweddarau bob tro mae swydd yn dod yn wag er mwyn sicrhau eu bod nhw'n parhau i adlewyrchu gofynion y swydd.

Mae'r iaith sy'n cael ei defnyddio yn y disgrifiadau swyddi yn cael ei gwirio i sicrhau ei bod hi'n niwtral a'i bod hi ddim yn wahaniaethol.

Bydd pob manyleb person hefyd yn cynnwys cyfeiriadau at ofynion sgiliau Cymraeg.

### **(c) Hysbysebu Swyddi**

Mae'r Cyngor yn cydnabod bod angen iddo hysbysebu ar raddfa eang er mwyn sicrhau ei fod yn cael cynifer o geisiadau â phosibl, yn enwedig gan grwpiau

dan anfantais neu grwpiau lleiafrifol. Bydd hysbysebu cyfyngedig yn cael ei ganiatáu dim ond er mwyn osgoi diswyddiadau, er mwyn helpu i adleoli staff, neu oherwydd ailstrwythuro adrannol.

Mae'r Cyngor yn cydgysylltu ag Ymgynghorwyr Cyflogaeth i'r Anabl mewn Canolfannau Gwaith lleol yn gyson er mwyn sicrhau bod pobl anabl yn cael eu hannog i wneud cais am swyddi gyda ni. Mae ein swyddi ni'n cael eu hysbysebu trwy ein system e-recriwtio er mwyn denu ceisiadau eang.

Mae ein hysbysebion am swyddi'n dangos symbol 'tic dwbl' Yn Gadarn o Blaid Pobl Anabl er mwyn annog pobl anabl i ymgeisio am swyddi gyda ni.

**(d) Ffurflenni Cais**

Mae ffurflenni cais y Cyngor wedi cael eu dylunio er mwyn sicrhau nad oes unrhyw wybodaeth yn cael ei chasglu nad yw'n hanfodol ar gyfer y swydd o dan sylw.

Bydd gofyn i bob ymgeisydd lenwi ffurflen monitro cyfleoedd cyfartal yn rhan o'r broses recriwtio fel bod modd inni ddilysu ein bod ni'n annog pob sector yn y gymuned i ymgeisio am swyddi. Bydd staff Adnoddau Dynol yn monitro datblygiad swyddi sy'n cael eu dethol ar hap.

Mae'r Cyngor yn cydnabod yr anawsterau y mae grwpiau lleiafrifol yn eu hwynebu wrth gystadlu am swyddi, ac mae hi wedi ymrwymo i sicrhau cyfleoedd cyfartal ar gyfer pob ymgeisydd.

**(e) Tynnu Rhestr Fer**

Mae'r Cyngor wedi pennu gweithdrefn ar gyfer tynnu rhestr fer yn y polisi Recriwtio a Dethol. Rhaid dilyn y drefn yma bob tro. Dylai'r rhestr fer fod yn seiliedig ar yr wybodaeth ar y ffurflen gais sy'n ymwneud â'r swydd-ddisgrifiad a'r fanyleb person. Dylid cymhwyso'r un meini prawf yn gyson i bob ymgeisydd.

Mae manylion personol, sy'n cynnwys enwau, oedran, rhyw ac ati, yn cael eu tynnu oddi ar bob ffurflen gais cyn ei rhoi i'r swyddogion a fydd yn tynnu'r rhestr fer. Mae hyn yn golygu nad yw manylion personol yn cael eu defnyddio yn ystod y broses tynnu'r rhestr fer. Mae hyn yn sicrhau mai'r wybodaeth hanfodol yn unig sy'n cael ei defnyddio wrth dynnu'r rhestr fer, sy'n lleihau'r risg o wahaniaethu.

Yn unol ag ymrwymadau'r Cyngor o dan 'symbol y tic dwbl', rydyn ni'n gwarantu cyfweiliad i ymgeiswyr anabl sy'n bodloni'r meini prawf hanfodol ar gyfer swydd.

**(f) Profion Dethol a Dewis**

Pobl gymwysedig a chymwys yn unig a fydd yn cyflawni'r profion dethol a dewis.

Am efallai bod yna ogwydd diwylliannol neu ogwydd arall i brofion dethol, rhaid eu dewis yn ofalus. Dim ond profion sy'n ymwneud â gofynion swyddi,



ac sy'n mesur gallu go iawn neu bosibl unigolyn i gyflawni neu hyfforddi ar gyfer swydd neu yrfa benodol y bydd y Cyngor yn eu defnyddio. Dylid cysylltu â'r Garfan Cydraddoldeb ac Amrywioldeb i ddilysu unrhyw brofion dethol a dewis newydd er mwyn sicrhau nad oes unrhyw ogwydd iddyn nhw ac nad ydyn nhw'n gwahaniaethu.

**(g)** Y Meini Prawf ar gyfer Dewis

Mae gwaith ymchwil wedi dangos efallai bod pobl yn dioddef anfantais a gwahaniaethu mewn cyfweiliad os bydd cwestiynau digysylltiad ac amherthnasol yn cael eu gofyn iddyn nhw. Er mwyn sicrhau nad oes unrhyw wahaniaethu, mae'r Cyngor yn disgwyl i holl gynrychiolwyr y Cyngor ddilyn yr arferion canlynol wrth ddewis staff:

- Ni ddylid gofyn cwestiynau am fywyd personol ymgeiswyr, gan gynnwys, er enghraifft, eu statws priodasol, plant, trefniadau teuluol, crefydd neu gredo, hunaniaeth o ran rhywedd neu gyfeiriadedd rhywiol. Rhaid i gwestiynau mewn cyfweiliad ymwneud â gallu'r ymgeisydd i gyflawni dyletswyddau'r swydd a dim byd arall. Fydd dim hawl i ofyn am statws preswyl mewn cyfweiliad, ond bydd disgwyl i unrhyw berson sy'n cael ei benodi ddarparu tystiolaeth o'i hawl i weithio yn y wlad yma yn unol â'r ddeddfwriaeth gyfredol.
- Caiff dewis iaith ond ei ddefnyddio fel meini prawf dethol os yw'n ofyniad dilys a chyfiawn o'r swydd, neu ei fod yn hanfodol ar gyfer hyfforddiant. Mae modd i hyn gynnwys bod yn rhan o'r dyletswyddau sy'n cael eu gosod arnon ni gan reoliadau cyfredol Safonau'r Gymraeg.
- Dethol ymgeiswyr ar sail gofynion y swydd sy'n cael eu nodi yn y disgrifiad swydd a'r fanyleb person yn unig.
- Peidio â gofyn cwestiynau amherthnasol mae modd iddyn nhw gael eu hystyried yn wahaniaethol yn uniongyrchol neu'n anuniongyrchol, er enghraifft, gofyn cwestiynau i rywun sydd o gefndir lleiafrif ethnig er mwyn profi ei ddealltwriaeth o arferion y Deyrnas Unedig.

**(h)** Cyfweld

Y bobl sy'n cael eu clustnodi ym mholisi'r Cyngor ar gyfer recriwtio a dethol staff fydd yn cynnal cyfweiliadau. Bydd y Cyngor yn ymdrechu i ddarparu cwrs sgiliau cyfweld cynhwysfawr ar gyfer darpar-gyfwelwyr. Ein hamcan yw sicrhau mai dim ond cyfwelwyr hyfforddedig sy'n cymryd rhan yn y broses ddethol.

Pan fo angen, byddwn ni'n cyflawni addasiadau rhesymol er mwyn helpu pobl anabl i chwarae rhan gyflawn mewn cyfweiliadau. Efallai bydd hyn yn cynnwys darparu cyfleusterau i ddiwallu eu hanghenion, neu ddarparu ad-daliad llawn ar eu costau, gan gynnwys costau teithio ar gyfer cludiant hygyrch.

**(i)** Y Gymraeg

Bydd dewis iaith (Cymraeg neu Saesneg) gweithwyr a darpar-weithwyr yn cael ei barchu ar bob cam o'r broses recriwtio. Bydd hyn yn cynnwys cyfle i gwblhau ffurflen gais, derbyn gohebiaeth a mynychu cyfarfod a fydd yn cael ei gynnal yn Gymraeg neu Saesneg.

**(j)** Hyrwyddo

Caiff pob swydd wag sy'n cynnig cyfle i ddyrchafu aelod cyfredol o staff ei llenwi trwy hysbysebu'r swydd yn unol â pharagraff (c).

**(k)** Monitro

Mae'r Cyngor wedi cyflwyno system i fonitro cyflogaeth yn rheolaidd sy'n cwmpasu staff cyfredol ac ymgeiswyr am swyddi. Bydd gofyn i ymgeiswyr mewnol ac allanol ddarparu gwybodaeth am eu tarddiad ethnig, rhyw, hunaniaeth o ran rhywedd, anabledd, statws priodasol, cyfeiriadedd rhywiol, crefydd ac oedran er mwyn ein galluogi ni i fonitro effeithiolrwydd y Polisi Cydraddoldeb ac Amrywioldeb.

Rydyn ni o'r farn bod monitro'n hanfodol fel bydd modd i ni wneud y canlynol:

- Asesu cynnydd tuag at gyfleoedd cyfartal, clustnodi meysydd sy'n achosi pryder, a datblygu rhaglenni gweithredu lle bo angen.
- Dilysu pa gynnydd sydd wedi cael ei wneud mewn perthynas â thargedau cydraddoldeb a Dangosyddion Cyflawniad Cenedlaethol.

**(l)** Rhannu swyddi

Mae gan y Cyngor bolisi rhannu swyddi cynhwysfawr, ac mae'n annog rheolwyr i ystyried addasrwydd swyddi ar gyfer eu rhannu wrth iddyn nhw godi. Efallai bod hyn o fantais benodol i bobl sydd â chyfrifoldebau gofalu plant a chyfrifoldebau gofalu eraill, ac i bobl anabl. Bydd pob swydd wag yn cael ei hystyried i fod yn gymwys i'w rhannu oni bai bod modd i Brif Swyddog ddangos fyddai dim modd cyfiawnhau hynny ar gyfer swydd benodol.

**(m)** Offer Technegol ac Addasiadau

Bydd y Cyngor yn cyflawni addasiadau rhesymol er mwyn caniatáu i ymgeisydd llwyddiannus am swydd gyflawni holl ddyletswyddau'r swydd. Efallai bod hyn yn cynnwys darparu offer technegol priodol a chyflawni addasiadau.

Mae cymorth ariannol tuag at gost offer technegol ac addasiadau ar gael trwy Gynllun Mynediad i Waith y Ganolfan Byd Gwaith.

## **6. CYDRADDOLDEB WRTH DDARPARU GWASANAETHAU**

Bydd y Cyngor yn hyrwyddo cyfleoedd cyfartal wrth ddarparu gwasanaethau er mwyn sicrhau bod modd i bawb sy'n byw yn yr ardal ddefnyddio ein gwasanaethau, a'i fod yn deall na fydd y Cyngor yn goddef gwahaniaethu nac aflonyddu yn ein cymunedau.

Byddwn ni'n adolygu ein gwasanaethau'n rheolaidd er mwyn sicrhau eu bod nhw'n diwallu anghenion holl aelodau'r gymuned.

Byddwn ni'n parhau i roi amrywiaeth o fentrau cydraddoldeb ar waith wrth ddarparu gwasanaethau yn rhan o'r polisi yma. Mae'r mentrau yn cynnwys y canlynol:

### **a) Ymdrin â Throsedd Casineb**

Fydd y Cyngor ddim yn goddef aflonyddu ar ei weithwyr neu'i ddefnyddwyr gwasanaeth tra eu bod nhw'n defnyddio ein gwasanaethau. Efallai bydd rhai achosion o aflonyddu yn cael eu hystyried yn drosedd casineb os ydyn nhw ar sail hil, crefydd, cyfeiriadedd rhywiol, hunaniaeth o ran rhywedd ac anabledd. Mae nifer fawr o staff a rheolwyr wedi ymgymryd â rhaglen hyfforddiant helaeth yn ymwneud â Throsedd Casineb fel eu bod nhw'n gwybod pa gamau i'w cymryd os ydyn nhw wedi dioddef trosedd casineb neu wedi bod yn dyst i hynny.

Mae'r Cyngor yn parhau i helpu i hwyluso Grŵp Cydlyniant Cymunedol Cwm Taf sy'n gweithio gydag asiantaethau allanol a phobl leol i hyrwyddo cydraddoldeb a chydlyniant cymunedol yn yr ardal.

### **b) Ymgynghori â'r Gymuned**

Mae'r Cyngor yn ceisio sicrhau bod grwpiau lleiafrifol yn cael y cyfle i roi'u barn wrth iddo ddatblygu strategaethau, polisiâu a gweithdrefnau.

Mae'r Cyngor yn derbyn nad yw pobl mewn grwpiau lleiafrifol yn cael eu cynrychioli'n deg (ac nad yw hyn wedi bod yn wir yn y gorffennol chwaith) mewn prosesau gwneud penderfyniadau ac mae'n cydnabod mai'r ffordd orau o ddarparu gwasanaethau sy'n adlewyrchu anghenion grŵp lleiafrifol yw ymgynghori ag aelodau o'r grŵp yn uniongyrchol. Bydd pob gwasanaeth yn cael ei annog i geisio barn pobl o grwpiau lleiafrifol wrth sefydlu mecanweithiau ymgynghori.

Pan fydd asesiadau effaith yn cael eu cynnal yn ystod gwaith paratoi prif bolisiau, byddwn ni'n cysylltu â phobl o grwpiau priodol yn y gymuned a bydd pobl leol o grwpiau lleiafrifol yn cael y cyfle i roi'u barn.

### **c) Hygyrchedd**

Mae'r Cyngor wedi gwella'r rhan fwyaf o'r adeiladau mae'n berchen arny'n nhw (neu'n eu gweithredu) er mwyn sicrhau eu bod nhw'n hygyrch i bobl anabl. Bydd y gwaith yma'n parhau.

Bydd y Cyngor yn sicrhau, cyhyd ag y bo modd, mai dim ond adeiladau hygyrch sy'n cael eu defnyddio ar gyfer cyfarfodydd ac achlysuon allanol a bod y gofynion hygyrchedd ar gyfer cyfarfodydd ac achlysuron o'r fath bob amser yn cael eu hystyried. Er enghraifft, bydd cyfleusterau megis dolenni sain ar gael pan fo angen.

Mae'r Cyngor yn cydnabod ac yn cefnogi model cymdeithasol anabledd. O ganlyniad i hynny, mae'r Cyngor wedi ymrwymo i gael gwared ar y rhwystrau y mae pobl anabl yn y gymdeithas yn eu hwynebu, gan gynnwys y rhai sy'n atal pobl rhag defnyddio ein gwasanaethau neu weithio yn yr awdurdod. I weithio tuag at y nod yma, bydd y Cyngor yn parhau i hwyluso ei Fforwm Anabledd, sy'n cynnwys pobl anabl, eu teuluoedd a chynrychiolwyr sy'n byw yn Rhondda Cynon Taf. Mae'r fforwm yn gweithio gyda'r Cyngor i hyrwyddo cydraddoldeb anabledd yn yr ardal.

**d) Iaith a Chyfieithu**

Mae gwybodaeth yn cael ei darparu mewn fformat hygyrch lle bydd angen hynny, fel bydd anghenion pawb yn cael eu cydnabod, e.e. anghenion pobl sydd â nam ar eu golwg neu ar eu clyw, pobl sydd ag anawsterau dysgu a phobl nad Saesneg yw eu hiaith gyntaf.

Lle bydd hyn yn ymarferol, bydd y Cyngor yn darparu cyfieithwyr ar gyfer cwsmeriaid sy'n defnyddio ieithoedd heblaw Saesneg – gan gynnwys y Gymraeg, Iaith Arwyddion Prydain ac ieithoedd lleiafrifol.

Lle bydd angen hyn, byddwn ni'n cyfieithu dogfennau i ieithoedd eraill tu hwnt i'r Gymraeg neu Saesneg, ac yn paratoi dogfennau mewn fformat hygyrch megis print bras, Braille neu ar dâp sain ar gyfer pobl sy'n ddall neu sydd â nam ar eu golwg.

**e) Gweithdrefnau Cwynion**

Caiff unrhyw gwsmer neu ddefnyddiwr gwasanaeth sydd o'r farn ei fod e wedi cael ei drin yn llai ffafriol gan weithiwr y Cyngor oherwydd ei ryw, hunaniaeth o ran rhywedd, hil, lliw, tarddiad ethnig neu genedlaethol, crefydd neu gredo, anabledd, statws priodasol, cyfeiriadedd rhywiol neu oedran, wneud cwyn swyddogol. Bydd ei gŵyn yn cael ei hymchwilio'n drylwyr yn unol â'r hyn sy'n cael ei nodi yng ngweithdrefn cwynion y Cyngor. Bydd dewis iaith yr unigolyn yn cael ei barchu yn ystod y broses yma. Mae croeso i weithwyr gyflwyno sylwadau / ymateb yn Gymraeg os ydyn nhw'n dymuno gwneud hynny.

**7. CYFRIFOLDEB FEL CYFLOGWR – DULL GWEITHREDU CYFFREDINOL**

I wneud yn siŵr bod modd inni gyflawni amcanion y polisi yma, mae'r Cyngor wedi gwneud yr ymrwymadau canlynol:

- Darparu'r holl adnoddau angenrheidiol, lle bo'n ymarferol bosibl, er mwyn cynllunio, gweithredu a monitro polisiâu a strategaethau cydraddoldeb.

- Hyrwyddo cyfleoedd cyfartal i bawb.
- Ymgynghori ag undebau llafur yn rheolaidd ar gynnwys a gweithrediad y polisi.
- Sicrhau bod y polisi yn hysbys i bob gweithiwr.
  
- Darparu hyfforddiant ac arweiniad priodol i aelodau etholedig a staff (yn enwedig uwch reolwyr), i wneud yn siŵr eu bod nhw'n deall eu dyletswyddau o dan y gyfraith ac o dan Bolisi Cydraddoldeb ac Amrywioldeb y Cyngor.
- Adolygu polisiâu a gweithdrefnau presennol yn rheolaidd a'u diwygio os ydyn nhw'n cael eu canfod i fod yn wahaniaethol neu fod posibilrwydd o hynny. Bydd y Cyngor yn cynnal asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb wrth i bolisiâu a gweithdrefnau newydd gael eu paratoi, lle bo hynny'n briodol.
- Monitro'r gweithlu presennol ac ymgeiswyr am swyddi o ran tarddiad ethnig, rhyw, statws priodasol, anabled, cyfeiriadedd rhywiol a chrefydd er mwyn gwerthuso cynnydd y polisi.
- Sicrhau bod yr holl wybodaeth sy'n berthnasol i'r polisi yn agored i'w harchwilio gan y cyhoedd.
  
- Cymryd camau disgyblu yn unol â gweithdrefnau'r Cyngor yn erbyn unrhyw weithiwr sydd wedi torri Polisi Cydraddoldeb ac Amrywioldeb y Cyngor neu unrhyw Godau Ymarfer fydd yn cael eu rhoi ar waith yn y dyfodol.

## 8. **CYFRIFOLDEBAU'R GWEITHWYR**

Ac yntau'n gyflogwr, mae'r Cyngor yn derbyn bod ganddo gyfrifoldeb mawr dros sicrhau cyfle cyfartal. Ar yr un pryd, mae'n disgwyl i'w weithwyr gydnabod eu cyfrifoldebau hwythau hefyd.

Mae'r Cyngor am i'w weithwyr fod yn gyfrifol am gyflawni'r canlynol:

- Peidio â gwahaniaethu'n anghyfreithlon, neu beri neu geisio cymell eraill i wahaniaethu'n anghyfreithlon.
- Cadw at Bolisi Cydraddoldeb ac Amrywioldeb y Cyngor ac ymatal rhag defnyddio iaith wahaniaethol neu arddangos ymddygiad gwahaniaethol yn y gwaith.
- Rhoi gwybod am unrhyw weithredoedd neu arfer gwahaniaethol sy'n cael eu hamau i uwch swyddog priodol yn y Cyngor.
- Ymatal rhag aflonyddu ar weithwyr neu'u cam-drin/dychryn oherwydd eu rhyw, hunaniaeth o ran rhywedd, hil, lliw, tarddiad ethnig neu genedlaethol, crefydd neu gredo, anabledd, statws priodasol, cyfeiriadedd rhywiol neu oedran. Lle bydd hyn yn cael ei ganfod, efallai bydd gweithwyr yn cael eu disgyblu.
- Gweithio gyda'r Cyngor er mwyn hyrwyddo cyfleoedd cyfartal yn y gweithle.
- Ymatal rhag erlid gweithwyr oherwydd eu bod nhw wedi gwneud cwyn neu wedi rhoi gwybodaeth ynglŷn ag aflonyddu neu wahaniaethau oherwydd rhyw, hunaniaeth o ran rhywedd, hil, lliw, tarddiad ethnig neu genedlaethol, crefydd neu gredo, anabledd, statws priodasol, cyfeiriadedd rhywiol neu oedran.
- Ceisio arweiniad gan uwch reolwyr neu'r Garfan Cydraddoldeb ac Amrywioldeb os ydyn nhw'n ansicr ynglŷn â chyfreithlondeb gweithdrefnau neu weithredoedd. Mae'r angen i geisio arweiniad hefyd yn berthnasol pan fydd gweithiwr yn cael ei gyfarwyddo gan oruchwyliwr i weithredu mewn ffordd a fydd o bosibl yn wahaniaethol yn ei farn ef.

## 9. **CASGLIAD**

Bydd y polisi yn cael ei oruchwylio gan y Prif Weithredwr ac yn cael ei ddiwygio yn rheolaidd.

Pe hoffech chi drafod unrhyw broblem sy'n deillio o aflonyddu neu wahaniaethu honedig neu dybiedig, neu pe hoffech chi gael rhagor o wybodaeth am gydraddoldeb ac amrywioldeb neu wybodaeth ynglŷn â sut y dylai Polisi Cydraddoldeb ac Amrywioldeb y Cyngor gael ei weithredu, cysylltwch â'r Garfan Cydraddoldeb ac Amrywioldeb, Adnoddau Dynol, Y Pafiliynau, Parc Hen Lofa'r Cambrian, Cwm Clydach, CF40 2XX. Ffôn: (01443) 424075.