

Datganiad polisi

1. Mae'r polisi Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant hwn yn adlewyrchu statws CCAUC fel cyflogwr, ei gyfrifoldebau a'i ymrwymiad tuag at gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn y gweithle, a thuag at ei gyflogeion. Mae CCAUC yn cydnabod bod ganddo nifer o gyfrifoldebau fel sefydliad yn nhermau cydraddoldeb, ond ffocws y polisi hwn yw cyflogeion CCAUC.
2. Mae CCAUC wedi ymrwymo i annog cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ymhlith y staff a'i ffyrdd o weithio, ac i gael gwared â gwahaniaethu anghyfreithlon, aflonyddwch ac erledigaeth. Bydd CCAUC yn ymdrechu i hyrwyddo cyfle cyfartal ymhlith pobl sy'n rhannu nodwedd gwarchoddedig perthnasol ¹ a phobl nad ydynt yn rhannu'r nodwedd hwnnw, ac yn meithrin perthnasoedd da rhwng y bobl hynny.
3. Bydd CCAUC yn ymdrechu i gael gweithlu sy'n adlewyrchu ac yn croesawu pob rhan o gymdeithas, gan feithrin doniau mewn ffyrdd sy'n gweddu i wahanol anghenion. Mae'r polisi hwn yn berthnasol i holl:
 - gyflogeion CCAUC;
 - gweithwyr asiantaeth;
 - gweithwyr ar secondiad; ac
 - ymgeiswyr recriwtio.

Mae'r polisi Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant hwn yn cefnogi'r amcanion a nodwyd yn ein Cynllun Corfforaethol a'n Cynllun Cydraddoldeb Strategol, yn benodol Amcan 4 "Rydym yn gweithredu'n effeithiol: i sicrhau bod cydraddoldeb yn greiddiol i bopeth a wnawn fel sefydliad".

4. Mae'r Tîm Rheoli yn cefnogi'r polisi Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn llawn, ac mae undebau llafur ac/neu gynrychiolwyr cyflogeion wedi cytuno arno.
5. Nod CCAUC yw creu amgylchedd gwaith i gyflogeion sy'n cydymffurfio â'i ddyletswyddau deddfwriaethol, ac sy'n hyrwyddo arfer da yn ei weithgareddau, ei bolisiau a'i weithdrefnau er mwyn cydnabod gwahaniaethau unigol a chefnogi cyfraniadau gwerthfawr gan y staff.
6. Fel corff cyhoeddus yng Nghymru, mae CCAUC yn cydymffurfio â Deddf Cydraddoldeb 2010² a Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus³ (PSED) yng Nghymru sy'n rhan o'r Ddeddf. Mae CCAUC hefyd yn cydymffurfio â Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol 2015⁴, a fydd hefyd wedi'i hadlewyrchu yn ymagwedd y Cyngor at gydraddoldeb.
7. Mae CCAUC hefyd yn cydnabod pwysigrwydd y Gymraeg ac yn dangos hynny drwy gynnwys ystyriaeth o'r Gymraeg yn ei asesiadau effaith, er mwyn sicrhau bod anghenion dwyieithrwydd yn cael eu cynnwys.

¹ Oed; anabled; ailbennu rhywedd; priodas a phartneriaeth sifil; beichiogrwydd a mamolaeth; hil; crefydd neu gred; rhyw; a chyfeiriadedd rhywiol.

² [Deddf Cydraddoldeb 2010](#)

³ [Canllaw yr EHRC ar Ddyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus yng Nghymru](#)

⁴ [Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol 2015](#)

Polisi Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant - Cyflogeion CCAUC

8. Bydd CCAUC yn cynorthwyo cyflogeion i ddatgelu unrhyw nodweddion gwarchoddedig ac yn ymdrechu i newid ac addasu polisïau er mwyn cefnogi staff yn y gweithle, gan gynnwys addasiadau rhesymol yn gysylltiedig ag anableddau.
9. Mae CCAUC wedi'i achredu i weithredu o dan Egwyddorion Recriwtio Comisiwn y Gwasanaeth Sifil, ac i sicrhau bod prosesau recriwtio a dethol yn cael eu cynnal mewn modd sy'n rhoi pwyslais ar gyfle cyfartal i bawb. Wrth ddethol, gwneir pob penderfyniad ar sail deg ac agored. Ceir manylion llawn safbwynt CCAUC ynghylch recriwtio yn ei weithdrefnau recriwtio a dethol.

Cyfrifoldebau ac Adrodd

10. Mae CCAUC yn ymrwymo i:
 - Annog cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn ei amgylchedd gwaith.
 - Creu amgylchedd gwaith heb fwlio, aflonyddu, erlid na gwahaniaethu anghyfreithlon.
 - Hyrwyddo urddas a pharch at bawb.
 - Gwneud addasiadau rhesymol i sicrhau cydraddoldeb i gyflogeion anabl.
 - Lle bo'n rhesymol bosibl, cael gwared â rhwystrau i bob cyflogai.
 - Hyfforddi cyflogeion a rheolwyr ynghylch eu hawliau a'u cyfrifoldebau o dan yr egwyddorion a'r ddeddfwriaeth sy'n sail i'r polisi hwn, gan sicrhau bod staff yn mynd ati i greu amgylchedd cefnogol, gyda chyfle cyfartal mewn cyflogaeth, ac atal bwlio, aflonyddu, erlid a gwahaniaethu anghyfreithlon
 - Cyflawni gwaith i fonitro cydraddoldeb, asesu ac adrodd ar y canlyniadau, gan fwrw ymlaen â chymau lle bo modd er mwyn mynd i'r afael ag unrhyw faterion a nodwyd.
 - Cymryd adroddiadau am wahaniaethu, aflonyddu ac/neu fwlio o ddifri a rheoli'r cwynion hynny mewn modd didwyll ac yn brydlon, yn unol â'n polisi Urddas yn y Gwaith.
 - Asesu effaith polisïau a gweithdrefnau, gan ymgynghori â chyflogeion er mwyn cael eu hadborth ar newidiadau i bolisïau a gweithdrefnau, a pholisïau a gweithdrefnau newydd.
 - Cefnogi'r Grŵp Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant mewnol sy'n cynnwys staff sy'n gwirfoddoli ac aelod o'r Bwrdd Rheoli. Cylch gwaith y grŵp yw ystyried materion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant sy'n effeithio ar y sefydliad, a chynnig argymhellion i'r Tîm Rheoli ynghylch newidiadau neu fentrau.
11. Mae gan bob cyflogai gyfrifoldeb i gydymffurfio â'r canlynol:
 - Deddf Cydraddoldeb 2010;
 - Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus yng Nghymru;
 - Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol 2015
12. Dylai cyflogeion fod yn ymwybodol y gallant hwy eu hunain, yn ogystal â CCAUC, fod yn atebol am weithredoedd fel bwlio, aflonyddu, erlid a gwahaniaethu anghyfreithlon wrth gyflawni eu swydd, ac y gallai gweithredoedd o'r fath fod yn gyfystyr â chamymddygiad difrifol, gan arwain at ddiswyddo.

Addasiadau Rhesymol

13. Nod y ddyletswydd i wneud addasiadau rhesymol yw sicrhau bod gweithiwr anabl yn cael yr un mynediad ag unigolyn nad yw'n anabl at bopeth sy'n ymwneud â chyflawni neu gadw swydd. Dylid gwneud addasiadau rhesymol os yw unigolyn anabl o dan anfantais sylweddol o gymharu ag unigolyn nad yw'n anabl. Gall hyn olygu darpariaeth, maen prawf neu arfer; nodwedd ffisegol ar eiddo'r cyflogwr; neu lle byddai unigolyn anabl, heb ddarparu cymhorthion atodol, o dan anfantais sylweddol o gymharu ag unigolyn nad yw'n anabl.
14. Mae'r un peth yn berthnasol i ymgeiswyr swydd, a dylid gwneud addasiadau rhesymol i'r broses recriwtio os yw ymgeisydd anabl o dan anfantais sylweddol.
15. Drwy holl bolisiâu a gweithdrefnau CCAUC, ceir cyfeiriadau at addasiadau rhesymol, fel y polisi absenoldeb salwch a'r gweithdrefnau recriwtio a dethol. Ymhob achos bydd CCAUC yn gweithio gyda chyflogeion i sicrhau bod addasiadau rhesymol yn cael eu gwneud er mwyn cefnogi staff. Yn yr un modd, gwneir addasiadau rhesymol i ymgeiswyr drwy holl gamau amrywiol y broses ddethol er mwyn rhoi'r cyfle gorau i'r unigolyn arddangos ei sgiliau.
16. I gefnogi hyn, mae CCAUC yn dal yr achrediad Hyderus o ran Anabledd⁵ ac yn sicrhau ei fod yn gweithredu'r egwyddorion hynny drwy gydol ei broses recriwtio, fel y nodir yn y gweithdrefnau Recriwtio a Dethol.

Gweithredu cadarnhaol

17. O bryd i'w gilydd, gall CCAUC gymryd rhan neu gychwyn "gweithredu cadarnhaol" er mwyn cymryd camau penodol i wella cydraddoldeb yn y gwaith. Nod gweithredu cadarnhaol yw ymdrin â diffyg cydbwysedd o ran y cyfleoedd neu'r anfanteision y gallai unigolyn â nodwedd gwarchoddedig eu wynebu. Mae'n cydymffurfio â Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus, a bydd unrhyw weithred yn briodol ac wedi'i hystyried yn ofalus. Bydd CCAUC yn ymgynghori â'i Bwyllgor AD, Cyngor Gwaith a chydweithwyr perthnasol i sicrhau bod unrhyw weithred yn gymesur, gan bennu pwyntiau adolygu strwythuredig neu ddiffinio cyfnod o amser ar gyfer y weithred.

Hyfforddiant a dealltwriaeth

18. Bydd CCAUC yn sicrhau bod cyflogeion yn derbyn hyfforddiant ar gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant sy'n cynnwys agweddau deddfwriaethol, ond sydd hefyd yn mynd y tu hwnt i hynny er mwyn hyrwyddo dealltwriaeth. Bydd yr hyfforddiant hwn yn cael ei gynnal yn rheolaidd, ond o leiaf bob tair blynedd neu ar ôl newid i ddeddfwriaeth.
19. Bydd cyflogeion newydd yn derbyn sesiwn sefydlu ar gydraddoldeb o fewn ychydig wythnosau cyntaf eu swydd i sicrhau eu bod yn ymwybodol o ddyletswyddau CCAUC yn unol â'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol. Bydd dechreuwyr newydd hefyd yn cael gwybod y gofynion hyfforddi creiddiol y dylent eu bodloni'n fuan.

⁵ [Cynllun a Chanllaw Hyderus o ran Anabledd](#)

20. Bydd CCAUC yn annog staff i dderbyn hyfforddiant, i fynd i ddigwyddiadau ac i fanteisio ar gyfleoedd datblygu eraill yn gysylltiedig â chydraddoldeb, boed hynny'n gysylltiedig â'u rôl ai peidio. Mae proses rheoli perfformiad CCAUC yn gyfle i drafod hyfforddiant a datblygiad er mwyn cefnogi hyfforddiant mewn amrywiaeth o feysydd, ac mae CCAUC yn cydnabod bod dysgu mwy am y mater dan sylw yn brofiad cadarnhaol i unigolion ond hefyd i'r sefydliad ehangach.
21. Bydd CCAUC hefyd yn gweithio gyda chyrrff cyhoeddus eraill drwy rwydweithiau a grwpiau i gefnogi datblygu cydraddoldeb ar raddfa ehangach.

Hyrwyddo

22. Wrth ymdrechu i fynd y tu hwnt i'r ddeddfwriaeth fel cyflogwr, bydd CCAUC yn anelu i hyrwyddo a dathlu gweithgareddau a digwyddiadau sy'n creu ymwybyddiaeth ynghylch cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ymhlith y staff. Bydd hyn yn ei dro yn anelu i feithrin perthnasoedd da rhwng grwpiau â nodweddion gwarchoddedig.
23. Bydd y Grŵp Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn cytuno, ac yn cynnig i'r Tîm Rheoli, galendr o ddigwyddiadau y gellir eu hyrwyddo o fewn y sefydliad.
24. Wrth godi ymwybyddiaeth yn fewnol ymhlith y staff, efallai y bydd CCAUC yn rhannu digwyddiadau sydd wedi'u cydnabod a'u hyrwyddo o fewn y sefydliad ac ymhlith cyflogeion ar y cyfryngau cymdeithasol, a gwneir unrhyw gyfathrebiadau felly yng nghyd-destun hyrwyddo CCAUC fel cyflogwr i annog cynhwysiant.

Cyflog

25. Mae CCAUC yn sicrhau bod ei gyfraddau cyflog ac unrhyw newidiadau i'r cyfraddau hynny'n deg a chyfartal. Mae camau fel lleihau nifer y camau yn y raddfa a chymhwyso'r polisi Cyflogau yn yson drwy recriwtio a dyrchafu hefyd yn cefnogi'r ymagwedd hon. Mae CCAUC hefyd yn gyflogwr achrededig ⁶ Cyflog Byw.
26. Wrth cyflwyno ceisiadau cylch cyflog i Lywodraeth Cymru, bydd yn rhaid ystyried cydraddoldeb ac, o dro i dro, bydd CCAUC yn sicrhau bod archwiliadau Cyflog Cyfartal annibynnol yn cael eu cynnal ar y graddfeydd a hefyd ar y dull o'u cymhwyso.
27. Mae CCAUC yn ymrwmo i gyhoeddi adroddiadau ar y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau, ac i ystyried camau y dylid eu cymryd i ymdrin ag unrhyw broblemau. Mae CCAUC yn cydnabod ei bod hi'n arfer da adolygu cyflogau yn erbyn nodweddion gwarchoddedig eraill, a bydd yn ymdrechu i gynnal dadansoddiad mewnol yn erbyn nodweddion eraill fel hil ac anabled. Fodd bynnag, ni fydd yn gallu cyhoeddi rhyw lawer o'r wybodaeth, gan fod gweithlu CCAUC yn gymharol fach.

Monitro

28. Mae CCAUC yn cynnal gwaith monitro cydraddoldeb ar broffiliau staff a phroffiliau ymgeiswyr recriwtio, ynghyd ag adroddiadau ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau.

⁶ [Living Wage Foundation](#)

Polisi Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant - Cyflogeion CCAUC

Adroddir ar hyn yn flynyddol drwy ein Hadroddiad Blynyddol AD a'n Hadroddiad Blynyddol ar Gydraddoldeb.

29. Bydd CCAUC yn ymdrechu i gyflwyno'r adroddiadau hynny i ddibenion deddfwriaeth ac arfer da, ac yn cyflawni'n well na'r hyn sy'n ofynnol mewn deddfwriaeth, hyd y bo'n rhesymol bosib.
30. Bydd preifatrwydd a chyfrinachedd o'r pwys mwyaf drwy gydol y gwaith monitro; bydd yr holl feysydd ystadegol wedi'u hanonymaiddio a byddwn yn cadw at ein safonau Datgelu Data er mwyn atal pobl rhag cael eu hadnabod. Mae hysbysiad preifatrwydd CCAUC ar gyfer cyflogeion ac ymgeiswyr yn amlinellu sut mae data personol yn cael eu cadw'n ddiogel.
31. Mewn rhai achosion, efallai na fydd yn bosibl cyhoeddi adroddiadau monitro gan nad yw CCAUC yn cynnwys llawer o weithwyr. Mae hyn yn golygu bod niferoedd yn cael eu talgrynu i sero wrth gymhwyso ein safon Datgelu Data. Fodd bynnag, bydd CCAUC yn parhau i ddadansoddi'r ffigurau, er na fydd yn gallu eu cyhoeddi, mewn meysydd fel newidiadau cyflogaeth / hyrwyddo a hyfforddiant.

Rhoi gwybod am wahaniaethu

32. Bydd CCAUC yn sicrhau bod ymchwiliad teg, tryloyw ac amserol yn cael ei gynnal i unrhyw adroddiadau am wahaniaethu anghyfreithlon, aflonyddu, erlid neu fwlio, fel y nodir yn y polisi Urddas yn y Gwaith a'n gweithdrefnau Cwyno. Cyfrifoldeb CCAUC yw unioni'r sefyllfa os bydd honiad yn cael ei gadarnhau. Bydd y camau a gymerir yn dibynnu ar union fanylion yr achos a'i ddifrifwch.

Gweithdrefnau ategol

33. Cefnogir y polisi Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant gan:
 - Y Polisi Urddas yn y Gwaith;
 - Cynllun Cydraddoldeb Strategol;
 - Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol;
 - Gweithdrefnau recriwtio a dethol;
 - [Cynllun Hyderus o ran Anabledd](#);
 - [Cyflog Byw](#);
 - Gweithdrefnau Absenoldeb Salwch;
 - Gweithdrefnau Gweithio Hyblyg
 - Gweithdrefnau Gweithio Gartref
 - Gweithdrefnau Cwyno;
 - Gweithdrefnau Disgyblu;
 - Hysbysiad Preifatrwydd - cyflogeion ac ymgeiswyr.

Polisi Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant - Cyflogeion CCAUC

Fersiwn	Dyddiad	Sylwadau
0.1	Medi 2020	Drafft cyntaf y polisi newydd
0.2	Hydref 2020	Gwelliannau yn dilyn ystyriaethau'r Grŵp Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant mewnol
0.3	Tach 2020	Gwelliannau yn dilyn adborth ac asesiad effaith y Grŵp Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant mewnol.
0.4	Tach 2020	Cymeradwywyd gan y Tîm Rheoli
0.5	Ionawr 2021	Ar agor ar gyfer ymgynghoriad staff ac wedi'i gymeradwyo yn y Cyngor Gwaith
1.0	Mai 2021	Cymeradwywyd gan y Pwyllgor AD