



Arolygiaeth Ei Mawrhydi dros Addysg a Hyfforddiant yng Nghymru  
Her Majesty's Inspectorate for Education and Training in Wales

# Polisi Cyfle Cyfartal

## Taflen wybodaeth

Blwch gwybodaeth

I gael mwy o gyngor, cysylltwch â: Y Tîm Adnoddau Dynol

Dyddiad Cyhoeddi: Rhagfyr 2015

Dyddiad adolygu cynlluniedig: Tair blynedd o'r dyddiad cyhoeddi neu fel sy'n ofynnol gan newidiadau deddfwriaethol / newidiadau polisi

### Rheoli fersiwn

Fersiwn o'r ddogfen	Awdur	Dyddiad cyhoeddi	Sylwadau
1.0	Jenny Powell	Mehfin 2010	Gwreiddiol
1.1	Jenny Wagner	Mehfin 2012	Cyfeiriadau wedi'u diweddarau yn unol â deddfwriaeth cydraddoldeb
1.2	Phil Sweeney	Tachwedd 2015	

Dylid cyfeirio unrhyw ymholiadau neu sylwadau ynglŷn â'r polisi hwn i:

Swyddog Arweiniol Amrywiaeth a Chydraddoldeb

Estyn

Llys Angor

Heol Keen

Caerdydd

CF24 5JW neu anfonwch e-bost at [ymholiadau@estyn.gov.uk](mailto:ymholiadau@estyn.gov.uk)

Mae'r cyhoeddiad hwn a chyhoeddiadau eraill gan Estyn ar gael ar ein gwefan:

[www.estyn.llyw.cymru](http://www.estyn.llyw.cymru)

**Cyfieithwyd y ddogfen hon gan Trosol (Saesneg i Gymraeg)**

<b>Adran Un: Cyflwyniad</b>	<b>1</b>
Datganiad ar Gydraddoldeb	1
Diben	1
Cwmpas y polisi	2
<b>Adran Dau: <i>Gweithredu</i></b>	<b>3</b>
Cyflogaeth	3
Recriwtio a dethol	3
Hyfforddiant	4
Amgylchedd ffisegol	4
Gweithgareddau arolygu	5
Monitro	5
Cyfleu a chyhoeddi'r polisi hwn	5
Atebolrwydd	6
<b>Adran Tri: Delio â gwahaniaethu, erledigaeth, bwlio ac aflonyddu</b>	<b>7</b>
Cyflogeion	8
Secondeion, personél asiantaeth dros dro, contractwyr ac eraill sy'n ymgymryd â gwaith ar ein rhan	8
Honiadau di-sail	8
Cwynion	8

**Atodiad**

Atodiad 1: Ddeddf Cydraddoldeb 2010

Atodiad 2: Egwyddorion sylfaenol y gyfraith gwahaniaethu

## Adran Un: Cyflwyniad

### Datganiad ar gydraddoldeb

- 1 Mae Estyn yn ymroi i greu amgylchedd gweithio cynhwysol er mwyn gwneud y mwyaf o botensial ei holl weithwyr trwy ddarparu cyfle cyfartal. Byddwn yn sicrhau bod ein sefydliad yn rhydd o unrhyw fath o wahaniaethu anghyfreithlon, erledigaeth, bwlio neu aflonyddu oherwydd oed; anabled; rhyw; hunaniaeth rywiol (trawsrywiol); ailbennu rhywedd; priodas a phartneriaeth sifil; beichiogrwydd a mamolaeth; hil; crefydd neu gredo; rhyw; cyfeiriadedd rhywiol; cyfrifoldebau am ddibynyddion; patrymau gwaith (fel yr angen neu'r awydd i weithio oriau rhan-amser); neu ystyriaethau amherthnasol eraill.
- 2 Ni ddylai unrhyw berson dderbyn triniaeth lai ffafriol oherwydd unrhyw un o'r nodweddion gwarchoddedig a restrir uchod. Yn ogystal, byddwn yn sicrhau nad yw unrhyw un yn cael ei roi dan anfantais gan amodau neu ofynion na allwn ddangos bod cyfiawnhad drostynt.
- 3 Disgwylir i gyflogeion, secondeion, a rhai eraill sy'n ymgymryd â gwaith ar ein rhan, ymddwyn yn unol â'n polisi cyfle cyfartal o ran eu trafodion gydag aelodau'r cyhoedd a pherthnasoedd gyda chydweithwyr.
- 4 Ni fyddwn yn goddef gwahaniaethu, erledigaeth, bwlio nac aflonyddu, yn uniongyrchol nac yn anuniongyrchol, yn fwriadol nac yn anfwriadol, yn erbyn unrhyw berson ar unrhyw sail o gwbl gan gynnwys, ond heb fod yn gyfyngedig, i'r rhai a grybwyllir uchod.

### Diben

- 5 Mae Estyn yn ymroddedig i
  - hyrwyddo cyfle cyfartal
  - hyrwyddo diwylliant cynhwysol, gan feithrin perthynas dda ar draws y gweithlu a chyda phartneriaid
  - parchu a gwerthfawrogi gwahaniaethau pawb
  - trin pobl yn deg
  - atal a dileu gwahaniaethu, erledigaeth, bwlio ac aflonyddu ar draws ein gweithgareddau ac yn ein rheolaeth ar y sefydliad
  - chyflawni ein rhwymedigaethau cyfreithiol o dan y ddeddfwriaeth gydraddoldeb a chodau ymarfer cysylltiedig
- 6 Caiff ein polisi ei lywodraethu gan Ddeddf Cydraddoldeb 2012, sy'n ei gwneud hi'n anghyfreithlon gwahaniaethu'n uniongyrchol neu'n anuniongyrchol wrth recriwtio, cyflogi neu wrth ddarparu gwasanaeth, oherwydd nodwedd warchoddedig. Mae mwy o wybodaeth am y Ddeddf a'i darpariaethau i'w gweld yn Atodiad 1. Rhoddir manylion sylfaenol y gyfraith ar wahaniaethu, gan gynnwys diffiniadau o fathau gwahanol o wahaniaethu, erledigaeth neu aflonyddu a gwmpesir gan y Ddeddf hon, yn Atodiad 2.

- 7 Mae gwahaniaethu, erledigaeth ac aflonyddu yn anghyfreithlon yn y DU ar sail nodweddion gwarchoddedig oed, anabledd, ailbennu rhywedd, priodas neu bartneriaeth sifil, beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd neu gredo, rhyw a chyfeiriadedd rhywiol. Gall achosion o dorri'r ddeddfwriaeth arwain at gymryd camau cyfreithiol yn erbyn yr unigolyn dan sylw ac Estyn.
- 8 Yn ychwanegol at unrhyw gamau cyfreithiol y gellir eu cymryd yn erbyn unigolion sy'n gwahaniaethu, yn erlid, yn bwlio neu'n aflonyddu, er mwyn adlewyrchu ymhellach y pwysigrwydd a rydd Estyn ar ddarparu cyfle cyfartal, fe allai achosion o dorri'r polisi hwn arwain at gymryd camau disgyblu yn erbyn ein staff parhaol; terfynu cytundebau secondiad, staff asiantaeth yn cael eu rhyddhau neu gontractau eraill yn cael eu terfynu.

### **Cwmpas y polisi**

- 9 Mae'r polisi hwn yn cwmpasu ymddygiad gan bawb sy'n ymwneud â busnes ar ein rhan, gan gynnwys, ond heb fod yn gyfyngedig i:
- gyflogeion
  - secondeion
  - gweithwyr dros dro
  - arolygwyr allanol a ddefnyddir gan Estyn
  - chontractwyr
- 10 Mae'n ofynnol i sefydliadau neu bobl nad ydynt yn cael eu cyflogi'n uniongyrchol gan Estyn, ond a gyflogir i wneud gwaith ar ein rhan, fel secondeion, staff asiantaeth, arolygwyr allanol a chontractwyr i gydymffurfio â'r polisi hwn a gweithredu'n unol â'r polisi wrth ymgymryd â gwaith ar ein rhan. Mae cyflogeion sy'n cyflogi'r cyfryw sefydliadau neu bobl yn gyfrifol am sicrhau eu bod yn gwybod am y polisi ac am fonitro eu bod yn cydymffurfio.

## Adran Dau: Gweithredu

- 11 Mae pob un o'n cyflogeion ac eraill sy'n ymgymryd â gwaith ar ein rhan yn rhannu'r cyfrifoldeb am sicrhau y caiff ein polisi cyfle cyfartal ei hyrwyddo a'i weithredu yn deg, yn gyson ac yn effeithiol.

## Cyflogaeth

- 12 Mae gan bob cyflogai yr hawl i weithio mewn amgylchedd sy'n hyrwyddo cyfle cyfartal ac yn gwahardd arferion gwahaniaethol. Ein nod yw hyrwyddo amgylchedd gweithio sy'n darparu ar gyfer cyfathrebu clir a thrafod (a datrys) yn adeiladol ac anffurfiol unrhyw faterion yn gysylltiedig â gwaith rhwng staff a rheolwyr. Nid ydym yn goddef unrhyw fath o driniaeth annheg na gwahaniaethu, erledigaeth, bwlio nac aflonyddu gan nac yn erbyn ein cyflogeion. Caiff pob cyflogai ei drin yn deg ac yn gyson.
- 13 Gweithiwn i sicrhau nad yw unigolion a grwpiau sy'n gyflogeion neu'n ddarpar gyflogeion yn cael eu rhoi dan anfantais gan amodau neu ofynion na ellir dangos bod cyfiawnhad drostynt.
- 14 Bydd Estyn yn ystyried unrhyw effaith wahaniaethol anuniongyrchol bosibl a achosir gan ei arferion gweithio safonol, gan gynnwys nifer yr oriau sy'n cael eu gweithio, yr amser y caiff y rhain eu gweithio a'r man lle y mae angen gwneud y gwaith, wrth ystyried ceisiadau am amrywiadau i'r arferion gweithio safonol hyn a bydd ond yn gwrthod ceisiadau os bydd Estyn o'r farn bod rhesymau busnes da dros wneud, nad ydynt yn gysylltiedig ag unrhyw nodweddion gwarchoddedig. Yn ogystal, bydd Estyn yn gwneud addasiadau rhesymol i'w arferion gweithio safonol i oresgyn rhwystrau sydd wedi'u hachosi gan anabledd.

## Recriwtio a dethol

- 15 Caiff recriwtio ar gyfer pob gradd hyd at ac yn cynnwys gradd yr Uwch Wasanaeth Sifil ei reoli gan Egwyddorion Recriwtio Comisiynu'r Gwasanaeth Sifil a'u rheoleiddio gan Gomisiynu'r Gwasanaeth Sifil. Rhaid gwneud apwyntiadau ar deilyngdod ar sail cystadleuaeth deg ac agored. Seilir penderfyniadau recriwtio Estyn ar fanylebau'r unigolyn a manylebau swydd, a meini prawf a chymwyseddau'n gysylltiedig â graddau. Bydd ymgeiswyr am waith neu ddirchafiad yn cael eu hasesu'n wrthrychol yn ôl gofynion y swydd, gan ystyried unrhyw addasiadau rhesymol y gall fod eu hangen ar gyfer ymgeiswyr ag anabledd. Ni fydd anabledd ac ymrwymtiadau personol neu'r cartref yn sail i benderfyniadau ar gyflogaeth.
- 16 Mae Comisiynu'r Gwasanaeth Sifil yn cynnal archwiliadau rheolaidd o bolisiau ac arferion recriwtio adrannau ac asiantaethau er mwyn sicrhau cydymffurfio â phenodi ar sail teilyngdod trwy gystadleuaeth deg ac agored a'r Egwyddorion Recriwtio.
- 17 Rhown ystyriaeth ofalus i aelodaeth panelau cyfweld er mwyn ystyried egwyddorion cyfle cyfartal. Fel arfer bydd y bwrdd dethol yn cynnwys o leiaf un person o sefydliad allanol.

- 18 Mae ein canllawiau a'n gweithdrefnau recriwtio a dethol yn darparu gwybodaeth fanwl am y modd yr awn ati i sicrhau cyfle cyfartal drwy'r broses recriwtio a dethol gyfan.
- 19 Mae Estyn wedi mabwysiadu' symbol 'tic dwbl' i ddangos ein hymrwymiad i gefnogi staff anabl. Bydd ymgeiswyr ag anabledau sy'n gwneud cais o dan y cynllun hwn, ac sy'n bodloni'r meini prawf hanfodol ar gyfer y swydd a hysbysebwyd, yn cael cynnig cyfweiliad pendant. Gellir gwneud addasiadau rhesymol hefyd mewn canolfannau cyfweld a / neu asesu.

### Hyfforddiant

- 20 Trefnir bod cyfleoedd ar gyfer hyfforddiant a datblygiad priodol ar gael yn gyfartal i bob un o'n cyflogeion a secondeion. Anogir pob aelod o staff a secondeion i fanteisio ar gyfleoedd hyfforddi a datblygu addas.
- 21 Er mwyn sicrhau bod y polisi hwn yn cael ei weithredu'n effeithiol, darperir hyfforddiant priodol ar gyfle cyfartal i bob cyflogai a secondai er mwyn sicrhau eu bod yn gwybod yn llawn am oblygiadau deddfwriaeth ar gyfle cyfartal. Mae'n ofynnol i bob aelod staff gwblhau'r e-ddysgu ar Gydraddoldeb ac Amrywiaeth ar wefan Dysgu'r Gwasanaeth Sifil (<https://civilservicelearning.civilservice.gov.uk>)
- 22 Mae rhaglen ymsefydlu gynhwysfawr yn cael ei darparu ar gyfer pob aelod o staff newydd a secondeion, sy'n cynnwys cyflwyniad i gyfle cyfartal. Mae arweiniad a hyfforddiant ar gael i bob cyflogai a secondai i'w helpu i ddeall cwmpas a diben y polisi, a deddfwriaeth sy'n ymwneud â chyfle cyfartal.
- 23 Darparwn hyfforddiant i'r rhai sy'n ymgymryd â gweithgarwch arolygu gyda ni neu ar ein rhan, ac mae hwnnw'n cynnwys cydraddoldeb.

### Amgylchedd ffisegol

- 24 Caiff ein hamgylchedd ffisegol (e.e. adeiladau a chyfleusterau) eu cynnal a'u cadw'n rheolaidd, a chymerir pob cam rhesymol i sicrhau bod ein swyddfeydd yn hygyrch ac yn groesawgar i bawb.
- 25 Bydd anghenion staff, secondeion, a staff asiantaeth sy'n defnyddio ein hoffer TGCh wrth gyflawni eu dyletswyddau yn cael eu hasesu drwy Brawf ac Asesiad Hyfforddiant Gweithfan Ar-lein. Pan fydd yn briodol, bydd addasiadau rhesymol yn cael eu gwneud ar ôl yr asesiad. Gan ddibynnu ar yr addasiadau angenrheidiol, gall fod angen cyngor arbenigol a/neu asesiad pellach. Gall y cyngor neu asesiad pellach gael eu darparu trwy gyfeirio at ein hymgyngorwyr iechyd galwedigaethol, Meddyg Teulu/Arbenigwr, Mynediad i Waith, a/neu eraill (fel bo'n briodol).
- 26 Bydd asesiadau gweithfan yn cael eu cynnal:
- pan fydd aelod newydd o staff yn dechrau gweithio i Estyn;
  - pan fydd newid sylweddol yn cael ei wneud i weithfan; neu
  - os oes rhesymau iechyd neu les.

### Gweithgareddau arolygu

- 27 Mae Estyn yn ymroddedig i weithredu ein polisi cyfle cyfartal gan bob un o'n cyflogeion a'r rhai sy'n gweithio ar ein rhan pan fyddant yn ymgymryd ag arolygiadau, a gweithgareddau eraill, e.e. gwaith cylch gwaith.
- 28 Wrth ystyried cyflwyno'r trefniadau arolygu newydd , rydym yn ymroddedig i wella ein gwasanaethau arolygu drwy ymgynghori effeithiol sy'n cynnwys ein staff a'r rhai sy'n defnyddio ein gwasanaethau neu sydd â diddordeb yn ein gwaith.
- 29 Mae ein trefniadau arolygu yn rhoi pwyslais ar wrando ar ddysgwyr, sy'n golygu y byddwn yn canolbwyntio ar brofiadau defnyddwyr ein gwasanaethau, gan gynnwys rhieni, llywodraethwyr, athrawon, rheolwyr ac yn arbennig dysgwyr. Byddwn yn parhau i geisio sicrhau mwy o ymglymiad gan ddysgwyr yn ein gweithgareddau arolygu.
- 30 Wrth ddarparu gwybodaeth am ein gwasanaethau, byddwn yn sicrhau bod unrhyw wybodaeth a deunyddiau cyhoeddusrwydd yn glir a dealladwy, a'u bod yn rhydd o iaith a delweddau sarhaus. Bydd darpariaethau rhesymol yn cael eu gwneud i drefnu bod deunyddiau ar gael mewn fformatau hygyrch, lle bo'n briodol, pan wneir cais amdanynt.

### Monitro

- 31 Rydym yn ymroi i sicrhau bod y polisi hwn yn cael ei weithredu'n effeithiol. Byddwn yn monitro cynnydd ac yn adrodd fel rhan o adroddiadau blynyddol ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol. Byddwn yn cymryd pob cam rhesymol i atal neu ddileu unrhyw driniaeth annheg, gwahaniaethu, erledigaeth, bwlio neu aflonyddu sy'n dod yn amlwg.
- 32 Bydd y tîm Adnoddau Dynol yn cynhyrchu adroddiadau rheolaidd, cywir a hawdd eu darllen er mwyn galluogi monitro ac arfarnu'r polisi hwn yn effeithiol. Rydym yn casglu, yn dadansoddi ac yn cyhoeddi data monitro mewn perthynas â recriwtio, hyfforddi a staff mewn swyddi ynglŷn â phob nodwedd a ddiogelir, a chyhoeddir y canlyniadau yn flynyddol ar ein gwefan: [www.estyn.llyw.cymru](http://www.estyn.llyw.cymru).
- 33 Bydd asesiadau o effaith cydraddoldeb yn cael eu monitro i sicrhau eu bod yn parhau i ofyn y cwestiynau cywir a'u cynnal mewn perthynas â phob un o'n swyddogaethau, ein polisiau a'n harferion, gan gynnwys recriwtio a dethol, telerau ac amodau cyflogaeth, hyfforddiant, a gweithdrefnau cwyno a disgyblu. Mae arweiniad ar sut i gynnal Asesiad o Effaith Cydraddoldeb ar gael ar ein tudalen [Amrywiaeth a Chydraddoldeb](#) ar y fewnrwyd.

### Cyfleu a chyhoeddi'r polisi hwn

- 34 Byddwn yn sicrhau bod y polisi hwn yn cael ei ddwyn i sylw pob cyflogai, secondai, darpar gyflogeion, contractwyr ac unrhyw bobl eraill sy'n ymgymryd â gwaith ar ein rhan.



- 35 Bydd y polisi hwn yn cael ei gyfleu i bob aelod o staff a secondeion drwy hysbysiadau staff mewnol, a byddant ar gael i bawb eu gweld ar y dudalen [Amrywiaeth a Chydraddoldeb](#) ar y fewnwyd. Mae'r [Cynllun Cydraddoldeb Strategol](#) yn darparu rhagor o fanylion am y gweithgareddau a wneir sy'n galluogi Estyn i wireddu ei ymrwymïadau o ran amrywiaeth a chydraddoldeb.
- 36 Bydd cyflogeion newydd a secondeion yn cael gwybod am y polisi a'u cyfrifoldebau mewn perthynas ag ef yn ystod y cyfnod ymsefydlu.
- 37 Mae ein hamodau contract ar gyfer nwyddau a gwasanaethau yn cynnwys darpariaethau i sicrhau bod y bobl hynny sy'n gwneud contract gydag Estyn yn ymwybodol o'r polisi hwn a'r angen i gydymffurfio â'i egwyddorion.

### **Atebolrwydd**

- 38 Gan Brif Arolygydd Ei Mawrhydi dros Addysg a Hyfforddiant yng Nghymru y mae'r cyfrifoldeb cyffredinol am Gyfle Cyfartal yn Estyn. Bydd ein Swyddogion Arweiniol Amrywiaeth a Chydraddoldeb yn rheoli gweithredu, monitro ac adolygu'r polisi ar draws y sefydliad.
- 39 Mae ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn amlinellu ein nodau a'n cynlluniau ar gyfer cyflawni'r nodau hyn dros gylch pedair blynedd er mwyn sicrhau bod Estyn yn parhau i ymgorffori gwerthoedd cydraddoldeb mewn amgylchedd sy'n newid yn gyson. Cynhelir adolygiadau o'n Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn flynyddol i sicrhau ein bod yn parhau i wneud cynnydd yn unol â'n gweithgareddau cynlluniedig a chyhoeddir y canlyniadau ar ein gwefan.

**Adran Tri: Delio â gwahaniaethu, erledigaeth, bwlio ac aflonyddu**

- 40 Ni fyddwn yn goddef achosion o dorri ein polisi cyfle cyfartal gan unrhyw un o'n cyflogeion, na phobl eraill sy'n ymgymryd â gwaith ar ein rhan. Bydd cwynion am wahaniaethu, erledigaeth, bwlio neu aflonyddu yn cael eu cymryd o ddifri, a delir â nhw yn gyflym, yn deg ac yn drylwyr.
- 41 Gall ymddygiad y gellid ei ddehongli'n ymddygiad gwahaniaethol mewn digwyddiadau y tu allan i oriau gweithio arferol lle gellir adnabod unigolion fel unigolion sy'n cynrychioli Estyn neu'n gysylltiedig ag Estyn, e.e. digwyddiadau hyfforddi, cynadleddau, ciniawau Nadolig, ciniawau eraill ac ati, fod yn destun ymchwiliad ac, o bosibl, camau disgyblu os ystyrir ei fod yn gysylltiedig ag Estyn.
- 42 Caiff unrhyw weithiwr i Estyn sy'n destun gwahaniaethu, erledigaeth, bwlio neu aflonyddu yn y gweithle, neu sy'n pryderu ynghylch hynny, ei annog i ddwyn y mater i sylw ei reolwr llinell yn y lle cyntaf. Os na ellir codi'r mater gyda'r rheolwr llinell, gellir ei godi gyda rheolwr perthnasol arall, y tîm Adnoddau Dynol neu'u cynrychiolydd Undeb Llafur.
- 43 Mae Estyn yn ceisio hyrwyddo amgylchedd agored a chefnogol ar gyfer pob aelod o staff. Anogir unigolion i ddweud yn glir wrth eu cydweithwyr os yw ymddygiad neu sylwadau yn sarhaus iddynt, ac i herio unrhyw ymddygiad amhriodol. Mae [Polisi Estyn i atal bwlio ac aflonyddu yn y gwaith](#) yn rhoi enghreifftiau o ymddygiad y gellid ei ystyried yn ymddygiad amhriodol.
- 44 Dylai unrhyw unigolyn sy'n tystio i weithred o wahaniaethu, erledigaeth, bwlio neu aflonyddu yn erbyn cydweithiwr neu ymwelydd adrodd am hyn i'w reolwr llinell neu reolwr perthnasol eraill, y tîm Adnoddau Dynol neu gynrychiolydd Undeb Llafur. Rydym yn deall y gall fod yn anodd i rywun sy'n tystio i wahaniaethu, erledigaeth, bwlio neu aflonyddu ddweud ei ddweud yn erbyn gweithredoedd felly. Byddwn yn sicrhau bod unrhyw un sy'n dod ger bron fel tyst, ac sy'n gweithredu yn ddiffuant, yn cael cefnogaeth gan ei reolwr llinell ac Estyn heb ofni dial. Gall fod gofyniad i dystion roi tystiolaeth i swyddog ymchwilio, pan fydd yn briodol.
- 45 Dylid gwneud rheolwyr yn ymwybodol o unrhyw broblem sy'n datblygu yn brydlon, a dylent gymryd camau unioni cyflym i sicrhau bod y sefyllfa'n cael ei datrys mewn modd cymodol ac effeithiol. Dylai rheolwyr fod yn ymatebol hefyd i bryderon y sawl sy'n destun cwyn, a rheoli'r pryderon hynny. Gellir gofyn am gyngor ac arweiniad gan ein Swyddog Arweiniol Amrywiaeth a Chydraddoldeb, neu'r tîm Adnoddau Dynol, unrhyw bryd.
- 46 Efallai y bydd Rhaglen Cymorth Cyflogeion Estyn yn gallu cynnig cyngor neu gymorth defnyddiol a fydd yn cael eu rhoi yn gyfrinachol bob amser. Gellir gweld y Rhaglen Cymorth Cyflogeion trwy ffonio 0800 174 319 neu drwy'r wefan <http://www.welshframework-zest.co.uk/>. Mae mynd at ein Rhaglen Cymorth Cyflogeion, fodd bynnag, yn gam anffurfiol. I helpu datrys materion, anogir staff i fynd at eu rheolwr llinell neu reolwr perthnasol arall, y tîm Adnoddau Dynol neu'u cynrychiolydd Undeb Llafur yn y lle cyntaf.

### Cyflogeion

- 47 Bydd unrhyw gŵynion neu honiadau o wahaniaethu, erledigaeth, bwlio neu aflonyddu a wneir gan neu yn erbyn ein cyflogeion, yn cael eu trin o ddifrif ac ymchwilir iddynt trwy gyfeirio at ein Polisi a'n Gweithdrefn Gwyno. Lle canfyddir bod honiad o wahaniaethu, erledigaeth, bwlio neu aflonyddu yn erbyn cyflogai Estyn yn honiad di-sail, gellir trin y mater fel mater disgyblu yn unol â'n Polisi a'n Gweithdrefn ar Ddisgyblu. Mae'r ddau bolisi ar gael ar ein mewnwyd (AD > AD a Materion Cyflogaeth > Polisiâu a Gweithdrefnau).

### Secondeion, personél asiantaeth dros dro, contractwyr a rhai eraill sy'n ymgymryd â gwaith ar ein rhan

- 48 Nid yw polisi cwyno a pholisi disgyblu Estyn yn gymwys i secondeion, personel asiantaeth dros dro, contractwyr ac eraill sy'n ymgymryd â gwaith ar ein rhan. Serch hynny, bydd honiadau o wahaniaethu, erledigaeth, bwlio neu aflonyddu yn cael eu gwneud gan neu yn erbyn y cyfryw bersonau yn cael eu cymryd o ddifrif ac ymchwilir iddynt cyn y gwneir penderfyniadau ynghylch a ddylid cymryd unrhyw gamau pellach. Bydd gweithredu yn y modd hwn yn sicrhau dull teg a chyson ar draws y sefydliad o ddelio â honiadau felly.
- 49 Pan ganfyddir nad oes sail i honiad o wahaniaethu, erledigaeth, bwlio neu aflonyddu yn erbyn secondai, gweithiwr asiantaeth, contractwr neu unigolyn arall sy'n ymgymryd â gwaith ar ein rhan, bydd y cytundeb / contract secondiad yn cael ei derfynu ar unwaith, a phan fydd yn briodol, rhoddir gwybod i'r cyflogwr am y rhesymau dros y terfynu.

### Honiadau di-sail

- 50 Gall honiadau di-sail o wahaniaethu, erledigaeth, bwlio neu aflonyddu beri gofid i'r unigolyn sy'n destun cwyn, ac fel y cyfryw fe'u hystyrir yn fater difrifol. Pe bai honiad felly'n cael ei godi, ac y canfyddir wedyn i'r honiad hwnnw gael ei wneud yn ddireidus, yn amhriodol, fel ymgais i gamddefnyddio ein gweithdrefnau neu i lesteirio unrhyw broses reoli ddilys arall yn Estyn, yna gellir cymryd camau priodol, gan gynnwys camau disgyblu priodol, o dan ein Polisi a'n Gweithdrefn ar Ddisgyblu.
- 51 Gall honiadau di-sail o wahaniaethu, erledigaeth, bwlio neu aflonyddu a wneir gan secondai neu weithiwr asiantaeth arwain at y cytundeb / contract secondiad yn cael ei derfynu ar unwaith, a rhoddir gwybod i gyflogwr y secondai / gweithiwr asiantaeth am y rhesymau dros y terfynu.

### Cwynion

- 52 Mae gan unrhyw gyflogai sy'n teimlo nad yw'r polisi hwn wedi'i gymhwyso'n gywir yr hawl i gael ei achos wedi'i ystyried yn unol â'n gweithdrefn gwyno.
- 53 Delir â chwynion mewn perthynas â'n gweithgareddau recriwtio a dethol o dan ein Gweithdrefn Cwynion, a chyhoeddir manylion hwnnw ym mhob pecyn gwybodaeth recriwtio.

- 54 Delir â chwynion gan bobl nad ydynt yn gyflogeion a sefydliadau allanol, grwpiau neu unigolion o dan ein Gweithdrefn Cwynion, a gellir gweld y manylion ar ein gwefan.
- 55 Ymchwilir yn llawn i bob cwyn a chânt eu trin yn gyfrinachol.

## Atodiad 1 – Deddf Cydraddoldeb 2010

Mae'r Ddeddf Cydraddoldeb yn dod â deddfwriaeth flaenorol ynghyd fel y Ddeddf Cysylltiadau Hiliol a'r Ddeddf Gwahaniaethu ar Sail Anabledd. Diben y Ddeddf Cydraddoldeb yw bod gan bawb yr hawl i gael eu trin yn deg yn y gwaith neu wrth ddefnyddio gwasanaethau. Mae'n diogelu pobl rhag gwahaniaethu ar sail nodweddion penodol sy'n cael eu hadnabod fel nodweddion a ddiogelir.

Dyma'r nodweddion a ddiogelir:

- oed
- anabledd
- ailbennu rhywedd
- priodas neu bartneriaeth sifil
- beichiogrwydd a mamolaeth
- hil
- crefydd neu greddo
- rhyw
- chyfeiriadedd rhywiol

Mae'r Ddeddf yn creu un ymagwedd unigol at wahaniaethu yn erbyn pobl â nodweddion gwarchoddedig gwahanol, pan fydd hyn yn briodol. Fodd bynnag, mae rhai gwahaniaethau pwysig yn y ffordd y caiff gwahaniaethu ei ddiffinio, yn enwedig ar gyfer anabledd. Mae rhai amgylchiadau hefyd a fyddai'n gyfystyr â gwahaniaethu yn erbyn pobl â rhai nodweddion gwarchoddedig, ond nid gyda nodweddion eraill. Rhoddir mwy o fanylion yn Atodiad 2.

O dan y Ddeddf, mae'n anghyfreithlon i wahaniaethu'n uniongyrchol neu'n anuniongyrchol oherwydd unrhyw un o'r nodweddion gwarchoddedig a amlinellir uchod. Mae'r Ddeddf hefyd yn cwmpasu erledigaeth ac aflonyddu, ac mae'n cyflwyno dau fath newydd o wahaniaethu: gwahaniaethu cyfunol a gwahaniaethu yn deillio o anabledd.

Mae Deddf Cydraddoldeb yn ymestyn atebolrwydd ar gyfer aflonyddu trydydd parti i bob nodwedd warchoddedig (ac eithrio beichiogrwydd/mamolaeth a phriodas/partneriaethau sifil), ac mae'n gwahardd tri math o aflonyddu:

1. aflonyddu yn gysylltiedig â rhai nodweddion gwarchoddedig, ond nid y cyfan ohonynt (nid yw'n cynnwys beichiogrwydd/mamolaeth a phriodas/partneriaethau sifil)
2. aflonyddu rhywiol
3. thriniaeth lai ffafriol mewn perthynas â chyflogai neu pan fydd ef neu hi yn ymostwng i neu'n gwrthod aflonyddu rhywiol, neu aflonyddu yn gysylltiedig â rhywedd neu ailbennu rhywedd

## **Atodiad 2 – Egwyddorion sylfaenol y gyfraith gwahaniaethu**

Mae cysondeb ymagwedd o ran pob un o nodweddion gwarchoddedig gwahaniaethu.

Mae deddfwriaeth wahaniaethu yn y DU yn gwahardd gwahaniaethu uniongyrchol, gwahaniaethu anuniongyrchol, gwahaniaethu cyfunol, gwahaniaethu yn deillio o anabledd, erledigaeth ac aflonyddu.

### **Pwy sy'n cael eu gwarchod?**

Mae deddfwriaeth wahaniaethu yn cwmpasu cyflogeion, darpar gyflogeion, cyn gyflogeion; secondeion, rhai gweithwyr hunangyflogedig, a gweithwyr asiantaeth, gweithwyr dros dro a gweithwyr contract.

### **Pwy sy'n atebol am wahaniaethu?**

Gall Estyn a'r unigolyn gael eu dal yn atebol dros weithredoedd o wahaniaethu, erledigaeth neu aflonyddu.

Mae atebolrwydd dros wahaniaethu neu aflonyddu yn dibynnu ar nifer o gwestiynau:

- Pwy oedd y cyflogwr?
- Pwy oedd y cyflogai?
- A gyflawnwyd y gwahaniaethu neu'r aflonyddu yn ystod cyflogaeth?
- A oedd y cyflogwr wedi cymryd camau rhesymol i'w atal?

Nid yw'r atebion i'r cwestiynau hyn yn amlwg ar unwaith bob tro. Er enghraifft, mae'r diffiniad o 'gyflogwr' yn ehangach mewn achosion o wahaniaethu nag ydyw mewn achosion o ddiswyddo annheg, a gallai 'yn ystod cyflogaeth' gynnwys amgylchiadau fel partiön Nadolig, lle bydd rhywun oddi ar ddyletswydd ond mewn sefyllfa yn gysylltiedig â gwaith o hyd.

### **Gwahaniaethu uniongyrchol**

Mae gwahaniaethu uniongyrchol yn digwydd pan gaiff rhywun ei drin yn llai ffafriol na rhywun arall am fod ganddynt nodwedd a ddiogelir neu y tybir bod ganddynt nodwedd a ddiogelir, neu am eu bod yn cysylltu â rhywun sydd â nodwedd a ddiogelir.

Mae gwahaniaethu uniongyrchol hefyd yn cynnwys trin rhywun yn llai ffafriol ar sail stereoteip sy'n gysylltiedig â nodwedd a ddiogelir, p'un a yw'r stereoteip yn gywir ai peidio. Mae triniaeth o'r fath yn cynnwys cymhelliant neu benderfyniad ymwybodol i wahaniaethu.

### **Gwahaniaethu trwy gysylltiad**

Gwahaniaethu uniongyrchol yn erbyn rhywun am eu bod yn cysylltu â rhywun arall sy'n meddu ar nodwedd a ddiogelir yw gwahaniaethu cysylltiadol.

## **Gwahaniaethu trwy ganfyddiad**

Gwahaniaethu uniongyrchol yn erbyn unigolyn y mae pobl eraill yn credu ei fod/bod yn meddu ar nodwedd benodol a ddiogelir yw gwahaniaethu trwy ganfyddiad. Mae'n berthnasol hyd yn oed os nad yw'r unigolyn yn meddu ar y nodwedd honno mewn gwirionedd.

**Gofyniad galwedigaethol** (a adwaenwyd yn flaenorol yn ofyniad galwedigaethol dilys)

O dan amgylchiadau cyfyngedig, gall cyflogwyr wahaniaethu'n uniongyrchol yn erbyn unigolyn am reswm sy'n gysylltiedig ag unrhyw un o'r nodweddion gwarchodedig os bydd gofyniad galwedigaethol am hyn. Rhaid i'r gofyniad galwedigaethol fod yn hanfodol i'r swydd a bod yn fodd cymesur o gyflawni nod dilys. Gwneir penderfyniadau ar sail pob achos unigol.

## **Gwahaniaethu anuniongyrchol**

Gall gwahaniaethu anuniongyrchol ddigwydd pan fydd amod, rheol, polisi neu arfer, sy'n berthnasol i bawb ond sy'n rhoi pobl sy'n rhannu nodwedd a ddiogelir dan anfantais yn benodol.

## **Gwahaniaethu cyfunol**

Mae gwahaniaethu cyfunol yn cyfeirio at bobl y gwahaniaethwyd yn eu herbyn yn uniongyrchol oherwydd cyfuniad o ddwy nodwedd warchodedig berthnasol (ac eithrio beichiogrwydd/mamolaeth, a phriodas/partneriaethau sifil).

## **Gwahaniaethu yn deillio o anabledd**

Mae gwahaniaethu yn deillio o anabledd yn cyfeirio at bobl sy'n cael eu trin yn llai ffafriol na phobl eraill am reswm yn gysylltiedig â'u hanabledd oni bai y gellid cyfiawnhau'r gyfryw driniaeth fel "modd priodol o gyflawni nod ddilys", neu ni ellid yn rhesymol fod wedi disgwyl i'r cyhuddedig wybod am yr anabledd. Dim ond i bobl anabl y mae'r math hwn o wahaniaethu yn gymwys.

## **Erledigaeth**

Mae erledigaeth yn digwydd pan gaiff rhywun ei drin yn wael am ei fod/bod wedi cefnogi cwyn neu wedi achwyn o dan y Ddeddf Cydraddoldeb; neu am ei fod/bod yn cael ei (h)amau o wneud hynny.

## **Bwlio ac aflonyddu**

Mae bwlio ac aflonyddu yn golygu unrhyw ymddygiad neu ymarweddiad dieisiau sy'n gysylltiedig â nodweddion gwarchodedig perthnasol neu unrhyw nodwedd bersonol yr unigolyn, sydd â'r diben (bwriadol) neu'r effaith (anfwriadol) o halogi urddas unigolyn, neu greu amgylchedd brawychus, gelyniaethus, diraddiol, bychanol neu sarhaus i'r unigolyn. Gall fod yn weithred barhaus a ailadroddir, neu'n ddigwyddiad

neu'n sylw un tro yn unig. Gall ymddygiad dieisiau gynnwys unrhyw fath o ymddygiad, gan gynnwys geiriau llafar neu ysgrifenedig neu gam-drin (dros y ffôn neu mewn e-bost, nid gweithredoedd wyneb yn wyneb yn unig), delweddaeth, graffiti, ystumiau corfforol, ystumiau'r wyneb, dynwarededd, jôcs, castiau, gweithredoedd sy'n effeithio ar amgylchoedd unigolyn neu ymddygiad corfforol arall. Nid yw o angenrheidrwydd yn amlwg neu'n eglur i eraill, felly gall ddigwydd yn y gweithle heb fod cyflogwyr yn ymwybodol ohono.

Gall bwlio neu aflonyddu fod rhwng dau unigolyn neu gall fod rhwng grwpiau o bobl. Gall fod yn amlwg, neu gall fod yn fwy cynnil. Mae'n golygu rhywun yn ymddwyn tuag at rywun arall mewn modd sy'n debygol o greu embaras, bychanu, brawychu, neu gythruddo.

Mae'r cwestiwn ynghylch a yw ymddygiad yn gyfystyr â bwlio neu aflonyddu neu beidio yn dibynnu i raddau helaeth ar ganfyddiad y person sy'n wynebu'r ymddygiad hwnnw. Gall ymddygiad sy'n dderbyniol i un person achosi sarhad neu ofid i rywun arall. Nid yw'n angenrheidiol i'r ymddygiad penodol fod wedi'i dargedu at yr unigolyn sy'n ystyried ei fod yn sarhaus.

Mae'r ddeddfwriaeth wahaniaethu gyfredol a Deddf Diogelwch rhag Aflonyddu 1997 yn darparu diogelwch rhag aflonyddu ar gyfer cyflogeion 'yn ystod eu cyflogaeth' a rhag aflonyddu gan drydydd parti. Bydd aflonyddu gan drydydd parti yn digwydd pan fydd cyflogai'n cael ei aflonyddu a bydd yr aflonyddu'n gysylltiedig â nodwedd warchoddedig, gan bobl (trydydd parti) nad ydynt yn cael eu cyflogi gan Estyn, er enghraifft hyfforddwyr allanol, arolygwyr ychwanegol neu ymwelwyr ag Estyn. Mae'r ymadrodd 'yn ystod cyflogaeth' yn cynnwys unrhyw ymddygiad gwahaniaethu neu aflonyddu sy'n digwydd yn y gweithle neu wrth gyflawni cyfrifoldebau swydd y cyflogai, neu mewn cysylltiad â nhw. Mae wedi'i ddehongli'n ehangach hefyd i gynnwys digwyddiadau cymdeithasol sy'n gysylltiedig â gwaith, er enghraifft, parti Nadolig neu daith wedi'i threfnu i'r dafarn ar ôl gwaith i anrhydeddu rhywun sy'n gadael y sefydliad. Nid oes gwahaniaeth pa un a yw'r digwyddiad yn un wedi'i noddi gan y cyflogwyr cyhyd â'i fod yn ddigwyddiad sy'n gysylltiedig â'r gwaith. Mae'r term 'trydydd parti' yn golygu unrhyw un heblaw am y cyflogwr neu un o'i gyflogeion (er enghraifft, contractwyr, ymwelwyr neu gyflenwyr).

Mewn achosion o fwlio neu aflonyddu honedig, rhaid rhoi ystyriaeth i a fyddai person rhesymol yn ystyried yr ymddygiad dan sylw yn fwlio neu'n aflonyddu, ond rhaid ystyried hefyd ganfyddiad yr unigolyn ei hun o'r ymddygiad. Bydd elfen oddrychol yn ogystal ag elfen wrthrychol i'r prawf ynghylch a oes bwlio neu aflonyddu wedi digwydd.

Bydd manylion pellach ac enghreifftiau yn cael eu hamlinellu ym 'Mholisi Estyn i fynd i'r afael â bwlio ac aflonyddu.'