POLISI CYDRADDOLDEB, AMRYWIAETH A CHYNHWYSIANT

Adolygwyd	Cymeradwywyd	Mabwysiadwyd
16/09/2026	16/09/2026 Cyf. Cofnod: 106/2627	16/09/2026

Statws	Wedi'i adolygu, ei gymeradwyo a'i fabwysiadu gan y Cyngor Llawn ar 16/09/2026
Fersiwn	3.0
Perchennog y Polisi	Y Cyngor Llawn
Adolygiad Nesaf	12 mis ar ôl ei fabwysiadu, neu'n gynharach os bydd newid sylweddol

1. Ymrwymiad

Mae Cyngor Cymuned y Fali wedi ymrwymo i hyrwyddo amgylchedd cynhwysol sy'n gwerthfawrogi amrywiaeth ac yn trin pawb ag urddas a pharch. Ni fydd y Cyngor yn gwahaniaethu'n anghyfreithlon, yn aflonyddu nac yn erledigaethu unrhyw unigolyn.

Wrth gyflawni ei swyddogaethau cyhoeddus, bydd y Cyngor yn rhoi sylw dyledus i'r angen i: ddileu gwahaniaethu anghyfreithlon; hyrwyddo cydraddoldeb; meithrin cysylltiadau cadarnhaol rhwng pobl.

Bydd ystyriaethau cydraddoldeb yn rhan annatod o brosesau penderfynu'r Cyngor, yn hytrach na chael eu hystyried ar ôl i benderfyniadau gael eu gwneud.

2. Cwmpas

Mae'r polisi hwn yn berthnasol i gynghorwyr, cyflogeion, ymgeiswyr am swyddi, contractwyr, gwirfoddolwyr, defnyddwyr gwasanaethau ac aelodau'r cyhoedd.

Mae'n cwmpasu'r nodweddion gwarchodedig canlynol: oedran; anabledd; ailbennu rhywedd; priodas a phartneriaeth sifil (lle bo'n berthnasol); beichiogrwydd a mamolaeth; hil; crefydd neu gred; rhyw; cyfeiriadedd rhywiol; yn ogystal ag unrhyw statws arall a ddiogelir gan y gyfraith.

3. Sut y Bydd y Cyngor yn Gweithredu

3.1 Cymryd pob cam rhesymol i atal aflonyddu, aflonyddu rhywiol ac erledigaeth, a chynnal gweithdrefnau priodol ar gyfer adrodd am bryderon a'u datrys.

3.2 Ystyried effeithiau posibl ar gydraddoldeb wrth ddatblygu neu ddiwygio polisïau, cyllidebau, cyfleusterau a gwasanaethau pwysig.

3.3 Defnyddio lleoliadau, gwybodaeth a dulliau cyfathrebu hygyrch, a darparu addasiadau rhesymol i bobl anabl.

3.4 Cefnogi dewis o ddefnyddio'r Gymraeg neu'r Saesneg yn unol â Pholisi Iaith Gymraeg y Cyngor.

3.5 Defnyddio prosesau recriwtio, cyflogaeth a chaffael sy'n deg, yn wrthrychol ac wedi'u dogfennu.

3.6 Trefnu ymgysylltu mewn ffordd sy'n helpu i gynnwys grwpiau a allai fel arall gael eu heithrio.

3.7 Ymdrin yn brydlon ag unrhyw achosion o fwlio, aflonyddu, digwyddiadau casineb neu erledigaeth.

3.8 Ei gwneud yn ofynnol i gontractwyr a phartneriaid gydymffurfio â'u dyletswyddau perthnasol mewn perthynas â chydraddoldeb.

3.9 Casglu gwybodaeth am gydraddoldeb dim ond pan fo hynny'n gymesur ac yn angenrheidiol, egluro pam y mae ei hangen, a'i diogelu yn unol â deddfwriaeth diogelu data.

4. Addasiadau Rhesymol

Bydd ceisiadau am addasiadau rhesymol yn cael eu hystyried yn brydlon ac mewn cydweithrediad â'r unigolyn dan sylw.

Gall addasiadau rhesymol gynnwys: darparu gwybodaeth mewn fformatau hygyrch; defnyddio dulliau cyfathrebu gwahanol; gwella mynediad corfforol; gwneud trefniadau hyblyg; darparu cymorth mewn cyfarfodydd.

Os penderfynir peidio â gwneud addasiad rhesymol, rhaid i'r penderfyniad hwnnw fod yn seiliedig ar dystiolaeth berthnasol ac ystyriaethau cyfreithiol priodol, a rhaid cofnodi'r rhesymau dros y penderfyniad.

5. Gwneud Penderfyniadau a Monitro

Wrth ystyried cynigion pwysig, dylai adroddiadau nodi unrhyw effeithiau perthnasol ar gydraddoldeb, y dystiolaeth sydd ar gael, unrhyw ymgynghori a gynhaliwyd, mesurau lliniaru arfaethedig, a'r trefniadau ar gyfer monitro.

Bydd y Cyngor yn cofnodi unrhyw ystyriaethau cydraddoldeb perthnasol fel rhan o'i broses benderfynu ac yn adolygu o bryd i'w gilydd: gwynion perthnasol; tystiolaeth sy'n ymwneud â'r gweithlu neu ddefnydd gwasanaethau; unrhyw rwystrau a allai atal pobl rhag cael mynediad at wasanaethau neu gymryd rhan. Wrth wneud hynny, bydd y Cyngor yn osgoi cyhoeddi gwybodaeth bersonol a allai adnabod unigolion.

6. Codi Pryderon

Gall aelodau'r cyhoedd ddefnyddio gweithdrefn gwynion berthnasol y Cyngor.

Gall cyflogeion ddefnyddio'r: weithdrefn gwynion; weithdrefn atal aflonyddu yn y gweithle; neu weithdrefn chwythu'r chwiban; fel sy'n briodol i'r amgylchiadau.

Gall pryderon lefel isel ynghylch ymddygiad rhwng aelodau neu rhwng aelodau a swyddogion gael eu datrys drwy'r Protocol Datrys Lleol a fabwysiadwyd gan y Cyngor.

Bydd pryderon mwy difrifol ynghylch y Cod Ymddygiad, neu gwynion gan aelodau'r cyhoedd am gynghorwyr, yn cael eu trin drwy broses Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru.

Ni chaniateir unrhyw fath o ddial nac erledigaeth yn erbyn unigolyn sy'n codi pryder gwirioneddol ac onest.

7. Ffynonellau a Dogfennau Perthnasol

Dylid darllen y ddogfen hon ar y cyd â pholisïau eraill a fabwysiadwyd gan y Cyngor ac ochr yn ochr â'r fersiynau diweddaraf o'r ffynonellau canlynol. Os bydd deddfwriaeth neu ganllawiau statudol yn newid, y gofynion cyfredol fydd yn drech na'r hyn sydd wedi'i gynnwys yn y polisi hwn.

7.1 Deddf Cydraddoldeb 2010: https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents

7.2 Canllawiau EHRC ar Ddyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus: https://www.equalityhumanrights.com/guidance/public-sector-equality-duty-psed

7.3 Canllawiau technegol EHRC ar gyfer Cymru: https://www.equalityhumanrights.com/guidance/public-sector/public-sector-equality-duty/technical-guidance-public-sector-equality-duty-1

7.4 Amserlen weithredu Deddf Hawliau Cyflogaeth 2025: https://www.gov.uk/government/publications/implementing-the-plan-to-make-work-pay-and-employment-rights-act/plan-to-make-work-pay-and-employment-rights-act-timeline-update

7.5 Canllawiau EHRC ar atal aflonyddu rhywiol yn y gweithle: https://www.equalityhumanrights.com/employer-8-step-guide-preventing-sexual-harassment-work

8. Cymeradwyo ac Adolygu

Daw'r ddogfen hon i rym ar ôl iddi gael ei mabwysiadu drwy benderfyniad y Cyngor Llawn. Bydd y Clerc a'r Swyddog Ariannol Cyfrifol (SAC): yn cofnodi dyddiad mabwysiadu'r polisi a'r cyfeirnod cofnod perthnasol; yn trefnu cyhoeddi'r polisi lle bo'n briodol; yn sicrhau bod unigolion perthnasol yn cael gwybod am ei gynnwys; yn cynnwys dyddiad yr adolygiad nesaf yng nghofrestr polisïau'r Cyngor.