

# **Cyfle Cyfartal – Polisi Partneriaeth Ddatblygu GWLAD**

MAE'R POLISI HWN HEFYD AR GAEL YN SAESNEG. MAE HEFYD AR GAEL MEWN IEITHOEDD CYMUNEDOL ERAILL; MEWN PRINT MAWR; AR DÂP CASÉT; CD-ROM A FFORMATAU ERAILL AR GAIS. I GAEL COPIAU, CYSYLLTWCH Â: Cydlynnydd project GWLAD.

## **Rhan A - Polisi Cyfle Cyfartal**

### **Rhagarweiniad**

**Mae Partneriaeth Ddatblygu (PDd) GWLAD wedi ymrwymo i atal gwahaniaeth ac i werthfawrogi amrywiaeth gan gydnabod anghenion a hawliau cymhleth holl rannau'r cymunedau a chydabod y ffaith fod llawer o ffurfiau ar wahaniaethu ac anfantais yn bodoli. Ni fydd PDd GWLAD yn gwahaniaethu ar sail oed, lliw, anabledd, tras ethnig, rhyw, statws priodasol, p'un a fyddo rhywun yn aelod o undeb llafur neu beidio, cenedl, nac yn erbyn gweithwyr rhan-amser, beichiogrwydd neu enedigaeth, hil, crefydd a/neu ddaliadau, na thueddiadau rhywiol.**

Ein bwriad ni yw bod y datganiad hwn yn ymdrin â holl feysydd gwahaniaethu, ac y bydd PDd GWLAD yn cydymffurfio â'r statud. Bydd Polisi PDd Gwlad ar Gyfle Cyfartal yn rhoi ystyriaeth lawn i ofynion y ddeddfwriaeth berthnasol isod:-

Deddf Tâl Cyfartal 1970

Deddf Gwahaniaethu ar sail Rhyw 1975 a 1986

Deddf Gwahaniaethu ar sail Rhyw (Rheoliadau Ailbennu Rhyw) 1999

Deddf Cysylltiadau Hiliol 1976

Deddf Hawliau Cyflogaeth 1996

Deddf Cyflogaeth 2000

Deddf Cysylltiadau Hiliol (Diwygiad) 2000

Deddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd 1995 ( 2004)

Deddf yr Iaith Gymraeg 1993

Y Gyfarwydddeb Ewropeaidd ar Wahaniaethu ar sail Oedran (2006)

Rheoliadau Cydraddoldeb Cyflogaeth (Tueddiadau Rhywiol) 2003 a Rheoliadau

Cydraddoldeb Cyflogaeth (Crefydd a Daliadau) Rhagfyr 2003

Cydraddoldeb Cyflogaeth (Oed) Rheoliadau 2006.

Bydd Polisi PDd GWLAD ar Gyfle Cyfartal yn effeithio ar staff, buddiolwyr a gwirfoddolwyr.

### **Datganiad Bwriad**

Bydd PDd GWLAD yn gweithredu'n unol â bwriadau Deddf Llywodraeth Cymru (1998) adran 120, sy'n mynd y tu hwnt i'r gofynion statudol sydd ar gyrrff deddfwriaethol yn y DU ac yn mynd ati

“i wneud y trefniadau priodol, gyda golwg ar sicrhau fod ei swyddogaethau yn cael eu cyflawni gan roi ystyriaeth briodol i'r egwyddor fod pawb yn cael cyfle cyfartal”.

Wrth wneud ei gwaith, bydd PDd GWLAD yn ceisio sicrhau a mynd ati'n unswydd i hyrwyddo cyfle cyfartal a thriniaeth gyfartal i bawb y tu hwnt i'r cylch gorchwyl gwrth-wahaniaethol cul, gan ddefnyddio cymysgedd o hyfforddiant mewn cydraddoldeb, dulliau cyfranogol, a dulliau prif-ffrwd i'r perwyl hwnnw.

Wrth i PDd GWLAD weithredu'r polisi CC, ni fydd yr un unigolyn na grŵp sy'n chwilio am swyddi, yn gwirfoddoli nac yn gweithio'n gydweithredol yn cael triniaeth lai ffafriol oherwydd oed, lliw, anabledd, tras ethnig, rhyw, statws priodasol, p'un a fyddont yn aelodau o undeb llafur neu beidio, cenedl, gweithio'n rhan-amser, beichiogrwydd neu enedigaeth, hil, crefydd a/neu ddaliadau, na thueddiadau rhywiol.

### **Diffiniadau**

I gynorthwyo o ran dealltwriaeth gyffredinol, nodir isod ddiffiniadau bras gwahaniaethu:

Mae **Gwahaniaethu Uniongyrchol** yn digwydd pan drinnir rhywun yn llai ffafriol nag y câi pobl eraill eu trin mewn sefyllfa gyffelyb, ar sail oed, lliw, anabledd, tras ethnig, rhyw, statws priodasol, cenedl, hil, crefydd neu ddaliadau, neu dueddiadau rhywiol. Gall gwahaniaethu uniongyrchol hefyd ddigwydd ar sail dirnadaeth o dueddiadau rhywiol, p'un a fyddo'r dirnadaeth yn gywir neu beidio. Yn yr achos hwn, ni fydd yn rhaid i ymgeiswyr brofi eu bod yn hoyw er mwyn cwyno. Os bydd rhywun wedi tybio bod rhywun yn hoyw ac wedi gwahaniaethu yn ei (h)erbyn o ganlyniad, bydd hynny'n ddigon. Mae'r geiriad hefyd yn cynnwys gwahaniaethu trwy gysylltiad.

Mae **Gwahaniaethu Anuniongyrchol** yn digwydd pan ddaw pawb dan yr un gofynion neu amodau, ond bod y gofynion neu'r amodau hyn yn rhoi rhai pobl dan anfantais arwyddocaol oherwydd oed, lliw, anabledd, tras ethnig, rhyw, statws priodasol, cenedl, hil, crefydd neu ddaliadau, neu dueddiadau rhywiol.

Gellir diffinio **aflonyddu** fel ymddygiad di-groeso sy'n sathru ar urddas rhywun ar sail oed, lliw, anabledd, tras ethnig, rhyw, statws priodasol, cenedl, hil, crefydd

neu ddaliadau, neu dueddiadau rhywiol. Yn ôl y rheolau newydd, gwaherddir pobl rhag creu amgylchedd sy'n elyniaethus, yn ddiraddiol, yn fychanol neu'n dramgwyddus. Mae'r cyflogwr yn atebol os bydd yr amgylchedd gelyniaethus yn parhau.

Mae **fictimeiddio** yn digwydd pan weithredir (mewn modd gwahaniaethol) yn erbyn rhywun sy'n mynnu ei hawliau yn unol â'r Ddeddf Tâl Cyfartal, y Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Rhyw, y Ddeddf Cysylltiadau Hiliol neu'r Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd, y Rheoliadau ar Gydraddoldeb Cyflogaeth (Tueddiadau Rhywiol) neu'r Rheolau neu'r Codau Ymarfer ar Gydraddoldeb Cyflogaeth (Crefydd a Daliadau), neu am iddo/iddi weithredu o blaid hawliau pobl yn y grwpiau sydd wedi'u nodi yn y Codau Ymarfer neu'r Ddeddfwriaeth.

# Cyfle Cyfartal – Partneriaeth Ddatblygu GWLAD

## Rhan B – Strategaeth a Gweithrediad

Bydd y gweithgareddau sy'n gysylltiedig â'r PDd hon yn digwydd o fewn 2 brif fath o senarios:

- gweithio gydag aelodau unigol o'r boblogaeth
- cynnal digwyddiadau / hyfforddiant / cyrsiau / gweithdai / grwpiau canolbwynt etc.

### 1. Strategaeth a gweithredu yng nghyswllt gweithio gydag aelodau unigol o'r boblogaeth

Mae gan PDd GWLAD lawer o arbenigedd mewn meysydd o wahaniaeth ymysg aelodaeth y PDd. Byddwn yn llunio rhaglen o gyd-hyfforddiant fel y bydd gennym yr ymwybyddiaeth a'r ddealltwriaeth sy'n angenrheidiol er mwyn inni weithio gydag aelodau o'r boblogaeth heb wahaniaethu.

Mewn meysydd lle nad oes gan y PDd arbenigedd, byddwn yn defnyddio gwasanaeth hyfforddwyr allanol.

### 2. Strategaeth a gweithredu yng nghyswllt cynnal digwyddiadau

Byddwn yn dilyn canllawiau'r llawlyfr "Simply the Best! Best Practice Conference and Event Guide", ar arfer gorau, a ddatblygwyd gan Gymru Gynaliadwy. Mae'r ddogfen hon yn nodi dulliau gweithredu, ynghyd â rhestr gwirio gweithiol, er sicrhau fod y gwaith o gynnal digwyddiadau yn ymdrin â materion sy'n gysylltiedig â chynnaladwyedd a chyfle cyfartal.

### 3. Rhedeg y Bartneriaeth Ddatblygu:

Oherwydd yr arbenigedd ym maes cyfle cyfartal a geir eisoes o fewn ein PDd, gallwn rannu agweddau ar weithredu polisiâu yng nghyswllt meysydd penodol cyfle cyfartal fel a ganlyn:

#### Gwahaniaethu ar sail oedran

Ni fydd PDd GWLAD yn gwahaniaethu ar sail oedran. O Hydref 2006 ymlaen, bydd gwahaniaethu ar sail oedran yn anghyfreithlon. Mae'r Undeb Ewropeaidd wedi ymrwmo am y tro cyntaf i ddeddfu yn erbyn gwahaniaethu ar sail oedran mewn cyflogaeth, trwy arwyddo Cyfarwyddeb Cyngor y Comisiwn Ewropeaidd (Cyfarwyddeb 2000/78/EC Cyngor yr UE) sy'n pennu fframwaith cyffredinol ar driniaeth gyfartal mewn cyflogaeth ac wrth roi hyfforddiant a chyfarwyddyd galwedigaethol. Bwriad y ddeddfwriaeth yw anghyfreithloni gwahaniaethu mewn gwaith a hyfforddiant ar sail oed, tueddiadau rhywiol, anabled, crefydd neu ddaliadau crefyddol. Mae'n pennu fframwaith a fydd yn sicrhau y ceir safonau isaf o ran ymladd yn erbyn gwahaniaethu ar draws yr Undeb Ewropeaidd. Bydd y

Cydraddoldeb Cyflogaeth (Oed) Rheoliadau 2006 llywodraeth y DU yn dod i rym 1 Hydref 2006 a bydd yn darparu amddiffyn rhag gwahaniaethu yng nghyflogaeth neu addysg oedolion ar gyfer pobl pob oed.

### **Pobl Anabl**

Ni wahaniaethir yn erbyn pobl anabl o ran recriwtio, dyrchafu, hyfforddi neu gyfranogiad yn y broses ymchwil nac yng ngwaith y project.

Amcan y polisi yw sicrhau, o fewn yr adnoddau sydd ar gael, y caiff pobl anabl hawl gyfartal i fanteisio ar y cyfleoedd a fydd yn deillio o'r project hwn.

- a) Bydd PDD GWLAD yn cynnwys pobl anabl yng ngweithgareddau'r project ac yn ateb unrhyw ofnyion o ran mynediad a chymorth a fo'n rhesymol o fewn adnoddau cyffredinol y project.
- b) Cyflwynir yr holl wybodaeth a ddaw o ffynonellau allanol, yn cynnwys cyhoeddiadau, mewn maint 14 pwynt o leiaf, ac anogir pobl i ddefnyddio ffontau mwy o ran arfer da pryd bynnag y bo modd.
- c) Bydd gwybodaeth a chyhoeddiadau yn cydymffurfio â chanllawiau Anabledd Cymru, Comisiwn Hawliau'r Anabl a chanllawiau'r RNIB ar "Brint Clir".
- d) Mewn materion sy'n gysylltiedig â chyfathrebu, anogir defnydd minicom a chymhorthion eraill, fel y gall cymaint o bobl ag sydd bosibl gymryd rhan.

### **Iaith**

Mae PDD GWLAD wedi ymrwymo i drin y Gymraeg a'r Saesneg yn gyfartal, ac yn anelu at roi'r hawl i unigolion neu grwpiau gyfathrebu. ar lafar neu ar bapur, yn yr iaith o'u dewis, boed honno'n Gymraeg neu'n Saesneg.

- a) Bydd PDD GWLAD yn cynnig hawl i'r unigolion neu'r grwpiau ddewis pa iaith yr hoffent ei defnyddio pan fyddant yn ymdrin â phroject GWLAD.
- b) Bydd yr holl wybodaeth allanol a ddaw o PDD GWLAD yn cydymffurfio â Pholisi PCB ac aelodau eraill y Bartneriaeth Ddatblygu ar yr iaith Gymraeg. Bydd gwybodaeth mewn ieithoedd cymunedol eraill ar gael ar gais, ac anogir y ddarpariaeth hon fel arfer da pryd bynnag y bo modd.
- c) Mae PDD GWLAD yn cydnabod fod unigolion a/neu grwpiau yn gallu mynegi eu barn a sôn am eu hanghenion orau yn yr iaith o'u dewis.
- d) Mae PDD GWLAD yn cydnabod fod caniatáu i unigolion a grwpiau ddefnyddio'r iaith o'u dewis yn arfer da.
- e) Mae PDD GWLAD yn cydnabod y gallai gwrthod yr hawl i unigolion a grwpiau ddefnyddio'r iaith o'u dewis eu rhoi dan anfantais.
- f) Bydd PDD GWLAD yn ymdrechu i'r eithaf i roi gwybodaeth mewn ieithoedd heblaw'r Gymraeg a'r Saesneg pan ofynnir amdani.
- g) Lle na fo'n rhesymol ymarferol cyhoeddi crynswth o ddogfen mewn ieithoedd cymunedol heblaw'r Gymraeg a'r Saesneg, darperir crynodeb gweithredol yn newis iaith yr unigolyn ar gais.

### **Anfanteision Lluosog**

Mae PDd GWLAD yn derbyn fod rhai unigolion dan anfantais neu'n dioddef cam ar fwy nag un sail. Er enghraifft, gallai ceisiwr lloches sydd ag anabledd corfforol gael cam ar sail anabledd a thras ethnig, fel ei gilydd. Bydd PDd GWLAD yn ceisio rhoi sylw i'r materion hyn ac yn rhoi ystyriaeth i'r posibilrwydd fod yr un unigolyn yn dioddef cam am resymau lluosog.

### **Cydraddoldeb Hiliol**

- a) Yn unol â'r Gyfarwyddeb ar Hil – Gwahaniaethu Uniongyrchol ac Anuniongyrchol, ni fydd PDd GWLAD yn gwahaniaethu yn erbyn neb, yn uniongyrchol neu'n anuniongyrchol, ar sail lliw, cenedl neu dras ethnig, hil, na chrefydd neu ddaliadau, .
- b) Bwriad PDd GWLAD yw sicrhau y cymerir camau i ddileu hiliaeth mewn penderfyniadau a wneir ynglŷn â chyflogaeth, dyrchafu a chynnwys yn y prosesau a ddefnyddir i ddarparu'r project.
- c) Mae PDd GWLAD yn gweithredu mewn ardaloedd daearyddol amrywiol ac yn awyddus i gymryd camau yn erbyn hiliaeth ac i gynorthwyo i unioni unrhyw gam. O'r herwydd, mae PDd GWLAD wedi ymrwmo i fonitro a datblygu ei pholisi ar gyfle cyfartal er mwyn ateb y pryderon hyn.
- d) Mae PDd GWLAD yn cydnabod y gall rhai pobl ddangos agwedd hiliol heb sylweddoli hynny, a bod hyn yn rhannol gyfrifol am yr anawsterau a gaiff aelodau o leiafrifoedd ethnig i gael gwaith, ac am y diffyg cymorth sydd ar gael.
- e) Bydd PDd GWLAD yn ymdrechu i sicrhau nad oes yr un ymgeisydd am swydd, gweithiwr, partner na rhan-ddeiliad yn cael triniaeth lai ffafriol nag un arall ar sail hil.
- f) Bydd PDd GWLAD yn ymdrechu i sicrhau nad oes yr un ymgeisydd am swydd, gweithiwr, partner na rhan-ddeiliad yn dioddef anfantais yn sgil gofynion neu amodau sy'n cael effaith andwyol anghymesur ar ei grŵp hiliol.
- g) Yn yr un modd â phob ffurf ar wahaniaethu, bydd PDd GWLAD yn cymryd cwynion ynglŷn â cham-drin hiliol yn llwyr o ddifrif ac yn gweithredu yn ôl ei threfn gwyno a/neu ddisgyblu lle bo hynny'n briodol.
- h) Os bydd rhanddeiliaid / cyfranogwyr yn cwyno ynglŷn ag ymddygiad gwahaniaethol, caiff y cwynion hynny eu trin â'r un parch a difrifoldeb â chwynion gan aelodau'r bartneriaeth.
- i) Mae PDd GWLAD yn condemnio unrhyw fath o aflonyddu hiliol, yn cynnwys camdriniaeth eiriol a chorfforol neu ymosodiad ar gydweithwyr neu aelodau'r cyhoedd, a bydd yn cymryd camau yn erbyn ymddygiad o'r fath.
- j) Bydd PDd GWLAD yn cydymffurfio â gofynion y Ddeddf Cysylltiadau Hiliol (Diwygiad) 2000.

### **Recriwtio ar gyfer Swyddi â Thâl**

- a. Mae PDd GWLAD yn anelu at sicrhau nad oes yr un ymgeisydd am swydd na gweithiwr cael triniaeth lai ffafriol nag un arall oherwydd gwahaniaethu annheg.
- b. Bydd ffurflenni cais ar gael ar fformatau sy'n addas ar gyfer yr ymgeisydd.
- c. Mae PDd GWLAD yn anelu at sicrhau mai dim ond cymwysterau a phrofiad a ystyrir pan fydd yn recriwtio.
- d. Bydd pob hysbyseb am swydd â swydd-ddisgrifiad a manylion ymgeisydd delfrydol sydd wedi'u hysgrifennu o fewn fframwaith cyfle cyfartal fel na fydd yr un ymgeisydd dan anfantais.
- e. Cyfle cyfartal o ran datblygu staff, fel y gall aelodau'r staff wireddu eu posibiladau a'u disgwyliadau, ac fel y gall PDd GWLAD ddefnyddio adnoddau staffio i'r eithaf.
- f. Eir ati i sicrhau bod gwybodaeth am swyddi gweigion yn cyrraedd grwpiau sydd wedi'u tan-gynrychioli, yn fewnol ac yn allanol.
- g. Rhoddir hyfforddiant priodol, yn amodol ar y cyllid a fo ar gael.
- h. Mae'r holl weithwyr ac is-gontractwyr i gadw at bolisi PDd GWLAD ar Gyfle Cyfartal.

### **Crefydd neu gredo**

Ni fydd PDd GWLAD yn gwahaniaethu ar sail crefydd neu gredo.

Yn ôl Rheoliadau Cydraddoldeb Cyflogaeth (Crefydd neu Gredo) 2003, mae'n anghyfreithlon gwahaniaethu yn erbyn neb ar sail crefydd neu gredo nac aflonyddu arnynt.

Yn ôl eu diffiniad cyfreithiol, golyga crefydd neu gredoau unrhyw grefydd, daliadau crefyddol, neu ddaliadau athronyddol cyffelyb. Golyga'r diffiniad tra eang hwn y bydd, yn ogystal â chynnwys yr holl brif grefyddau, hefyd yn cwmpasu grwpiau ymylol a daliadau â llawer llai o ddilynwyr, megis dyneiddiaeth, a gall hefyd gynnwys heddychiaeth neu, yn wir, lysieuaeth.

### **Gwahaniaethu ar sail Rhyw**

Mae PDd GWLAD yn condemnio unrhyw fath o aflonyddu ac ymddygiad rhywiol, yn y gwaith neu'n ystod y drefn ymgynghori, yn cynnwys camdriniaeth eiriol a chorfforol neu ymosodiad, a bydd yn cymryd camau yn erbyn ymddygiad o'r fath

- a) Yn unol â'r Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Rhyw 1975 (fel y'i diwygiwyd), ni fydd PDd GWLAD yn gwahaniaethu yn erbyn neb ar sail rhyw, statws priodasol, nac am fod rhywun yn bwriadu cael triniaeth ailbennu rhyw, wrthi'n derbyn y fath driniaeth, neu wedi'i chwblhau.
- b) Mae gwahaniaethu ar sail rhyw yn ymdrin â phob agwedd ar gyflogaeth – o recriwtio hyd at dalu, ac o hyfforddi hyd at ddiwedd y contract. Mae hefyd yn cynnwys pennu amodau neu ofynion sydd, er eu bod wedi'u pennu'n gyfartal ar bawb, yn cael effaith andwyol anghymesur ar y naill

- ryw neu'r llall, neu ar bobl briod, ac na ellir dangos fod cyfiawnhad drostynt (er enghraifft, eu bod yn berthnasol i'r swydd)..
- c) Mae'r Ddeddf yn caniatáu i gyflogwyr, dan rai amodau, hyfforddi gweithwyr o un rhyw er mwyn eu paratoi ar gyfer math penodol o waith y mae eu rhyw, tan yn ddiweddar, wedi'i dan-gynrychioli; gallant hefyd annog y rhyw sydd wedi'i dan-gynrychioli i gymryd cyfleoedd i wneud y gwaith hwnnw.
  - d) Mae'r Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Rhyw yn gwahardd gwahaniaethu yn erbyn dynion, yn ogystal â menywod. Mae hefyd yn gofyn am beidio â thrin gwŷr neu wragedd priod yn llai ffafriol na phobl di-briod o'r un rhyw.

### **Tueddiadau Rhywiol**

Ers 1 Rhagfyr 2003, mae gwahaniaethu ar sail tueddiadau rhywiol mewn cyflogaeth yn anghyfreithlon yn y DU. Ni fydd PDD GWLAD yn gwahaniaethu ar sail tueddiadau rhywiol.

- a) Nid yw tueddiadau rhywiol yn fater y bydd PDD GWLAD yn ei gymryd i ystyriaeth pan fydd yn penderfynu ar addasrwydd pobl o ran recriwtio, dyrchafu, hyfforddi neu gyfranogi yn y broses ymchwil (yn amodol ar ofynion statudol).
- b) Ni fydd PDD GWLAD yn goddef unrhyw fath o aflonyddu na gwahaniaethu sy'n anghyfreithlon neu heb gyfiawnhad am unrhyw resymau. Lle bo'r math hwnnw o wahaniaethu neu aflonyddu yn digwydd, cymerir camau yn unol â'r drefn ddisgyblu.
- c) Mae PDD GWLAD wedi ymrwymo i ddatblygu rhaglen weithredu i hyrwyddo amrywiaeth a chydraddoldeb.

### **Camau Cadarnhaol**

Yn ôl deddfwriaeth bresennol ar gydraddoldeb, caniateir cymryd camau cadarnhaol – mewn sefyllfaoedd cyfyngedig – mewn ymgais i oresgyn y dan-gynrychiolaeth hanesyddol a fu o fenywod a lleiafrifoedd ethnig mewn rhai swyddi neu broffesiynau, e.e. rheolaeth uwch. Yn ôl darpariaethau'r ddeddfwriaeth, gellir annog ceisiadau am swyddi neu ddyrchafiad oddi wrth aelodau penodol o'r gymuned sydd wedi'u tan-gynrychioli yn y gweithlu yn ei gryswth neu ar lefel benodol.

Bydd PDD GWLAD yn annog camau cadarnhaol gan ddefnyddio amryw o ddulliau sydd â'r bwriad o wneud iawn am effeithiau gwahaniaethu yn y gorffennol. Yn ôl y diffiniad eang hwn, gall camau cadarnhaol gynnwys mentrau megis cyflwyno dulliau anwahaniaethol o ddewis ymgeiswyr, rhaglenni hyfforddi neu bolisiâu gwrth-wahaniaethol, at ddibenion atal aflonyddu rhywiol.

### **Cyfrifoldebau**

Bydd y Grŵp Llywio yn cymryd y cyfrifoldeb cyffredinol dros faterion sy'n gysylltiedig â chyfle cyfartal a fo'n effeithio ar y Bartneriaeth Ddatblygu, a thros fonitro effeithiolrwydd y polisi ac aelodau'r bartneriaeth.

Bydd Cyfle Cyfartal yn eitem sefydlog ar yr agenda ar gyfer cyfarfodydd y Bartneriaeth a'r Grŵp Llywio, fel ei gilydd.

### **Iaith Weithiol y Cytundeb Rhyngwladol ar Gydweithrediad**

Cytunir fod angen i holl gynhyrchion y bartneriaeth gael eu cynhyrchu yn y Ffrangeg a'r Saesneg, a hynny gan y PDd sy'n gyfrifol am y cynnyrch hwnnw. Fodd bynnag, ni fydd hyn yn berthnasol i Bartneriaeth Ddatblygu'r Weriniaeth Tsiecaidd, am y byddai'n dyblu eu baich gwaith.

Hyd y bo modd, medrau iaith aelodau'r Bartneriaeth Ddatblygu a ddefnyddir, yn hytrach na chyfieithu allanol.

Ac eithrio cyfarfodydd y grŵp llywio, cytunir mai'r Bartneriaeth sy'n derbyn gwesteion fydd yn gyfrifol am ddarparu gwasanaeth cyfieithu.

Yn achos ymweliadau cyfnewid ar gyfer hyfforddiant neu fudd, y partneriaid dan sylw fydd yn trefnu drostynt eu hunain.

## **4. Monitro a Gwerthuso**

Bydd Cyfle Cyfartal yn eitem sefydlog ar agenda cyfarfodydd y Bartneriaeth a'r Grŵp Llywio. Byddwn yn cynnal gwerthusiad chwe-misol ar ein darpariaeth o gyfle cyfartal trwy weithdy cyfranogol a fydd yn cynnwys holl aelodau'r PDd, gan ymdrin â materion a phryderon, a chan nodi unrhyw hyfforddiant neu gamau newydd a fo'n angenrheidiol.

Fel rhan o'r gwerthusiad chwe-misol, byddwn yn diwygio'r Polisi ar Gyfle Cyfartal.

Byddwn yn datblygu canllawiau a rhestri gwirio clir i sicrhau bod gweithgareddau'r PDd yn agored i bawb, ac yn defnyddio'r rhain cyn trefnu unrhyw gyfarfod / gweithgaredd, fel eu bod yn agored i bawb.

Bydd buddiolwyr yn gwerthuso'r holl weithgareddau a gynhelir yn ystod y project, megis cyrsiau, digwyddiadau dysgu, diwrnodau hyfforddi, etc, a hynny ar ffurflen a fydd, yn ogystal â chynnwys meysydd sy'n rhan arferol o'r math hwn o werthusiadau, hefyd yn cyfeirio at holl egwyddorion rhaglen EQUAL, sef grymuso, arloesi a chyfle cyfartal.

Bydd y modd y gweithredir y Polisi ar Gyfle Cyfartal dan arolygiaeth o hyd, a bydd PDd GWLAD yn gweithio tuag at ddatblygu a gwella'r Polisi eto.

Bydd PDd GWLAD yn cymryd camau i fonitro'r modd y gweithredir Polisi. Er mwyn i fonitro fod yn effeithiol, mae angen cynnal cofnod ystadegol, ac

ymdrechir i'r eithaf i gynnal a diweddarau'r cofnod hwn. Bydd Pwyllgor Llywio a PDd GWLAD yn derbyn adroddiadau a data yn flynyddol.

## **Partneriaeth Ddatblygu GWLAD – Cyfle Cyfartal**

### **Rhan C - Cwynion, Anghydfodau a Chamau Disgyblu**

- a) Bydd PDd GWLAD yn cymryd o ddifrif ac yn archwilio'n drylwyr a, lle ceir prawf, yn ymdrin yn effeithiol ag unrhyw gŵynion a ddêl i law ynglŷn â gwahaniaethu ar sail oed, lliw, anabled, tras ethnig, rhyw, statws priodasol, p'un a fyddo rhywun yn aelod o undeb llafur neu beidio, cenedl, neu'n erbyn gweithwyr rhan-amser, bechiogrwydd neu enedigaeth, ar sail hil, crefydd a/neu ddaliadau, neu dueddiadau rhywiol. Bydd PDd GWLAD yn sefydlu Is-Grŵp Cyfle Cyfartal.
- b) Bydd PDd GWLAD yn llunio llawlyfr a fydd yn cynnwys cyfarwyddyd ar y drefn gŵynion ac anghydfod, ynghyd â rhifau cyswllt.
- c) Bydd yr Is-Grŵp Cydraddoldeb yn cyfarfod bob 4 mis ac yn monitro materion sy'n gysylltiedig â chyraddoldeb.
- d) Os bydd unrhyw weithiwr neu ran-ddeiliad posibl neu wirioneddol yn canfod problem sy'n berthnasol i Bolisi PDd GWLAD ar Gyfle Cyfartal, dylai ef/hi gysylltu â'r Is-Grŵp Cydraddoldeb yn y lle cyntaf (manylion cyswllt yn y llawlyfr).
- e) Bydd yr Is-Grŵp Cydraddoldeb yn hysbysu Grŵp Llywio GWLAD o'r cychwyn am unrhyw gŵynion neu anghydfodau a fo'n codi.
- f) Bydd yr Is-Grŵp Cydraddoldeb yn hysbysu Swyddfa Cyllid Ewropeaidd Cymru am unrhyw gŵynion neu anghydfodau o'r cychwyn.
- g) Os bydd unrhyw weithiwr neu ran-ddeiliad posibl neu wirioneddol yn canfod problem sy'n dod o dan Bolisi PDd GWLAD ar Gyfle Cyfartal, dylai ef/hi, yn y lle cyntaf, gysylltu â Grŵp Llywio GWLAD.
- h) Os na all Grŵp Llywio GWLAD ddatrys unrhyw broblem sy'n dod o dan Bolisi PDd GWLAD ar Gyfle Cyfartal, archwilir y mater yn unol â threfnau sefydledig Prifysgol Cymru, Bangor, sy'n cynnwys trefn gadarn ar gyfer myfyrwyr a gweithwyr yng nghyswllt cwynion ac anghydfodau.
- i) Os na all Prifysgol Cymru, Bangor ddetrys unrhyw broblemau sy'n dod o dan bolisi PDd GWLAD ar Gyfle Cyfartal, cyfeirir y mater wedyn at Swyddfa Gyllid Ewropeaidd Cymru.