

# Asesiad Effaith Cydraddoldeb

Gweler y daflen *Sut i Wneud Asesiad Effaith Cydraddoldeb* am gymorth i lenwi'r ffurflen yma. Mae croeso hefyd i chi gysylltu gyda Delyth Williams, Swyddog Polisi a Chydraddoldeb ar est 32708, neu [DelythGadlysWilliams@gwynedd.llyw.cymru](mailto:DelythGadlysWilliams@gwynedd.llyw.cymru), am gymorth pellach.

Mae'n ofynnol i'r Cyngor (dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010) i ystyried yr effaith fydd newid mewn unrhyw bolisi neu weithdrefn (neu greu polisi neu weithdrefn o'r newydd), yn ei gael ar bobl hefo nodweddion cydraddoldeb gwarchoddedig. Mae gan y Cyngor hefyd ddyletswyddau cyffredinol ychwanegol i sicrhau tegwch a meithrin perthnasau da. Rhaid felly gwneud Asesiad Effaith Cydraddoldeb amserol cyn gwneud penderfyniad ar unrhyw newid perthnasol (h.y. sy'n cael effaith ar bobl hefo nodwedd gwarchoddedig).

## I Manylion

### I.1 Beth yw enw'r polisi / gwasanaeth dan sylw?

Polisi Iechyd Diogelwch a Llesiant

### I.2 Beth ydi pwrpas y polisi/gwasanaeth sy'n cael ei greu neu ei newid? Pa newidiadau sy'n cael eu hystyried?

Gwarchod iechyd diogelwch a llesiant staff y Cyngor tra maent yn eu gwaith, ynghyd â gwarchod diogelwch aelodau'r cyhoedd all gael eu heffeithio gan waith y Cyngor.

### I.3 Pwy sy'n gyfrifol am yr asesiad yma?

Catrin Love, Rheolwr Iechyd Diogelwch a Llesiant

### I.4 Pryd wnaethoch chi gychwyn yr asesiad? Pa fersiwn yw hwn?

Fel rhan o'r broses ymgynghori ar y polisi

## **2) Gweithredu**

### **2.1 Pwy yw'r partneriaid fydd yn rhaid gweithio hefo nhw i wneud yr asesiad yma?**

Gan mai polisi mewnol yw hwn, nid ydym wedi gweithio gyda partneriaid wrth gynnal yr asesiad ei hun, ond rydym wedi ymgynghori gyda cynrychiolwyr staff trwy'r Undebau llafur ar gynnwys y Polisi ei hun.

### **2.2 Pa gamau ydych chi wedi ei gymryd i ymgysylltu gyda phobl hefo nodweddion gwarchoddedig?**

Rydym fel Gwasanaeth yn gweithio'n agos gydag unigolion sydd â nodweddion gwarchoddedig yn rheolaidd iawn fel rhan o'n gwaith dydd i ddydd ac yn dysgu o brofiadau ac achosion unigol yn gyson ac mae hyn wedi ei adlewyrchu yng nghynnwys yr asesiad.

### **2.3 Beth oedd canlyniad yr ymgysylltu?**

Yn gyffredinol, mae unigolion gwarchoddedig yn ddiolchgar am asesiadau penodol i'w diogelu yn y gwaith ac nid ydym wedi derbyn sylwadau negyddol.

#### **2.4 Ar sail pa dystiolaeth arall ydych chi'n gweithredu?**

Mae ymgynghori wedi bod gyda'r Undebau Llafur ac nid oes unrhyw wrthwynebiadau / bryderon wedi eu lleisio.

Rydym yn gweithredu ar sail yr angen cyfreithiol i gael polisi iechyd a diogelwch

#### **2.5 Oes yna unrhyw flychau yn y dystiolaeth sydd angen ei gasglu?**

Na. Nid oes unrhyw newidiadau o fewn y Polisi sy'n newid trefniadau gwaith presennol yn y maes cydraddoldeb ac mae trefniadau presennol yn gweithio'n dda.

### 3) Adnabod yr Effaith

3.1 Mae'n rhaid i'r Cyngor roi sylw dyledus i'r effaith fydd unrhyw newidiadau'n ei gael ar bobl hefo nodweddion cydraddoldeb isod. Beth yw'r effaith fydd y polisi/gwasanaeth newydd neu'r newidiadau arfaethedig yn ei gael ar bobl hefo'r nodweddion hyn? Mae croeso i chwi ychwanegu nodweddion eraill os ydych chi'n dymuno.

Nodweddion	Sut fath o effaith? *	Ym mha ffordd? Beth yw'r dystiolaeth?
Hil (gan gynnwys cenedligrwydd)	Dim	
Yr iaith Gymraeg	Dim	
Anabledd	Positif	Mae'r polisi yn cydnabod rôl y Gwasanaeth Iechyd Diogelwch a Llesiant i roi cyngor arbenigol ar addasiadau rhesymol ar sail iechyd / anabledd.
Rhyw	Dim	
Oedran	Positif	Mae'r polisi yn nodi yn benodol fod angen asesiad risg ar weithwyr ifanc sydd o dan 18 oed oherwydd eu diffyg profiad yn y gweithle sy'n eu gwneud yn fwy tebygol o gael anaf. Mae hwn yn ofyniad cyfreithiol.
Cyfeiriadedd rhywiol	Dim	
Crefydd neu gred (neu ddiffyg cred)	Dim	
Ailbennu rhywedd	Dim	
Beichiogrwydd a mamolaeth	Positif	Mae'r Polisi yn nodi yn benodol yr angen cyfreithiol i gynnal asesiad risg arbenigol ar ferched beichiog a'r cyfrifoldeb ar Reolwyr i wneud hynny.
Priodas a phartneriaeth sifil	Dim	

\* I'w ddileu yn ôl yr angen

**3.2 Mae'n ddyletswydd ar y Cyngor dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 i gyfrannu'n bositif i gymdeithas decach trwy hybu cydraddoldeb a pherthynas dda yn ei weithgareddau ym meysydd oedran, rhyw, cyfeiriadedd rhywiol, crefydd, hil, trawsrywedd, anabledd a beichiogrwydd a mamolaeth. Mae'n rhaid i'r Cyngor roi sylw dyledus i'r ffordd mae unrhyw newid yn effeithio'r dyletswyddau yma.**

<b>Dyletswyddau Cyffredinol y Ddeddf Cydraddoldeb</b>	<b>A yw'n cael effaith?*</b>	<b>Ym mha ffordd? Beth yw'r dystiolaeth?</b>
<b>Cael gwared â cham-wahaniaethu anghyfreithlon, aflonyddu ac erledigaeth</b>	Ydi	Trwy wneud addasiadau mae'n caniatáu i bobl barhau i weithio neu gychwyn gweithio, pan na fyddai hynny'n bosib fel arall felly mae'n cael gwared ar gamwahaniaethu. Mae'n adnabod pryd mae'n bosib gwneud addasiadau rhesymol a phryd nad yw addasiadau'n rhesymol
<b>Hyrwyddo cyfleoedd cyfartal</b>	Ydi	Ar sail yr uchod, mae'n hyrwyddo cyfle cyfartal
<b>Meithrin perthnasau da</b>	Ydi	Mae'r polisi yn sôn lawer am gyfathrebu ac yn rhoi cyfrifoldeb ar Reolwyr i gynnwys staff ar bob lefel mewn penderfyniadau a chynnwys asesiadau risg. Mae hyn yn hybu perthnasau da a chael ymdeimlad o berchnogaeth ymysg staff.

\* I'w ddileu yn ôl yr angen

#### 4) Dadansoddi'r canlyniadau

##### 4.1 Ydi'r polisi felly'n debygol o gael effaith sylweddol, bositif ar unrhyw un o'r nodweddion cydraddoldeb neu'r Ddyletswydd Gyffredinol? Beth yw'r rheswm am hyn?

Mae'r polisi a'r potensial i fod ag effaith bositif a'r nifer o unigolion sydd wedi eu gwarchod gan y ddyletswydd gyffredinol ar gydraddoldeb. Mae'n adlewyrchu yn glir y ddyletswydd gyfreithiol sydd o dan ddeddfwriaeth iechyd a diogelwch hefyd i warchod unigolion megis pobl ifanc a merched beichiog yn y gweithle. Mae iechyd a diogelwch yn gyffredinol yn faes ble fo ymwybyddiaeth a gweithrediad ar faterion cydraddoldeb ar lefel aeddfed iawn oherwydd yr angen cyfreithiol i warchod pobl, boed hynny o ran eu diogelwch yn y maes iechyd a diogelwch, neu ar raddfa llawer mwy eang dan ddeddfwriaeth Cydraddoldeb. Fyddai run asesiad risg diogelwch ar wacau adeilad mewn tân fel enghraifft yn gyflawn heb roi ystyriaeth lawn i sut fyddai pobl gydag anawsterau corfforaethol yn gwacau. Mae gwaith fel hyn yn digwydd yn ddyddiol yn barod o dan y polisi presennol ac nid oes unrhyw newid o fewn y Polisi yma yn llesteirio hynny.

##### 4.2 Ydi'r polisi felly'n debygol o gael effaith sylweddol, negyddol ar unrhyw un o'r nodweddion cydraddoldeb neu'r Ddyletswydd Gyffredinol? Beth yw'r rheswm am hyn?

##### 4.3 Beth ddylid ei wneud?

Dewiswch un o'r canlynol:

Parhau gyda'r polisi / gwasanaeth gan ei fod yn gadarn	✓
Addasu'r polisi i ddileu unrhyw rwystrau	
Atal a dileu'r polisi gan fod yr effeithiau niweidiol yn rhy fawr	
Parhau a'r polisi oherwydd gellir cyfiawnhau unrhyw effaith niweidiol	

**4.4 Os yn parhau hefo'r cynllun, pa gamau fyddwch chi'n cymryd i leihau neu liniaru unrhyw effeithiau negyddol?**

**4.5 Os nad ydych yn gweithredu ymhellach i ddileu neu leihau effeithiau negyddol, esboniwch pam yma.**

Am y rhesymau sydd eisoes wedi eu hamlinellu, credir fod y polisi, ac yn wir, gofynion statudol ym maes iechyd a diogelwch yn plethu yn naturiol gyda gofynion deddfwriaethol ym maes Cydraddoldeb.

**5) Monitro**

**5.1 Pa gamau fyddwch chi'n cymryd i fonitro effaith ac effeithiolrwydd y polisi neu wasanaeth (cynllun gweithredu)?**

Mae'r Gwasanaeth Iechyd Diogelwch a Llesiant yn ymdrin â materion cydraddoldeb ac asesiadau risg arbenigol sy'n disgyn o dan warchodaeth y ddeddf yn rheolaidd iawn a byddwn yn parhau i fonitro yn barhaus fod trefniadau presennol yn ddigonol.