

OFFICIAL



# Polisi Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant (EDI)

June 2024 Cyhoeddiad 5.0

# OFFICIAL

Polisi Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant (EDI)  
People Services

Victim Support  
Llawr Gwaelod, Adeilad 3  
Parc Busnes Dwyreiniol  
Lôn Wern Fawr  
Pentref Lloneirwg  
Caerdydd  
CF3 5EA

© Victim Support

Cedwir pob hawl. Ni chaniateir atgynhyrchu na throsglwyddo unrhyw ran o'r cyhoeddiad hwn ar unrhyw ffurf neu drwy unrhyw fodd, boed yn electronig, yn fecanyddol, yn llungopïo, yn recordio neu fel arall, heb ganiatâd Victim Support ymlaen llaw.

## Hanes y Ddogfen

Cyhoeddiad	Dyddiad	Diben	Awdur / Adolygydd /Awdurdodwr
5.0	Mehafin 2024	Adolygiad rheolaidd - rhai newidiadau i'r geiriad a dolenni wedi'u diwygio	Arweinydd EDI / SMT / Pwyllgor Pobl / Bwrdd yr Ymddiriedolwyr
4.1	Mawrth 2023	Dolen anghywir wedi'i newid	AD Pobl
4.0	Tachwedd 2021	Adolygiad rheolaidd - cynnwys cyfeiriad amlwg at fodel cymdeithasol o anabledd a sut gall defnyddwyr gwasanaethau godi cwynion EDI. Symud at gyfnod adolygu dwy flynedd.	Arweinydd EDI / SMT / Pwyllgor Pobl
3.0	Gorffennaf 2020	Addasiadau wedi'u gwneud i ychwanegu hanes y ddogfen, trefn adrannau polisi wedi'i newid, adran addasiadau rhesymol wedi'i hychwanegu, adran cyfrifoldebau wedi'i hehangu, dolen i Weithdrefn Urddas yn y Gweithle wedi'i hychwanegu a'r adran deddfwriaeth wedi'i hehangu.	Arweinydd EDI / SMT / Pwyllgor Pobl

# OFFICIAL

2.0	Gorffennaf 2019	Cymeradwywyd ym Mehefin 2019	SMT
-----	--------------------	------------------------------	-----

# OFFICIAL

## Cynnwys

1.	Datganiad polisi .....	5
1.1	Polisiau a Gweithdrefnau Cysylltiedig .....	5
1.2	Diffiniadau.....	6
2.	Canllawiau.....	7
3.	Gofynion cyfreithiol .....	8
3.1	Staff a gwirfoddolwyr yn codi pryderon EDI .....	9
3.2	Defnyddwyr gwasanaethau'n codi pryderon EDI.....	10
4.	Cyfle cyfartal .....	10
5.	Addasiadau rhesymol.....	11
6.	Torri Polisi.....	11
7.	Cyfrifoldebau .....	11
8.	Statws y Polisi .....	14
	Atodiad 1: Mathau o wahaniaethu .....	14

# OFFICIAL

## 1. Datganiad polisi

Mae Victim Support wedi ymrwymo i gefnogi a hyrwyddo Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant (EDI). Mae hyn yn cynnwys mynd i'r afael â phob math o wahaniaethu ac anghydraddoldeb yn y gweithle ac yn y gwasanaethau y mae'r sefydliad yn eu darparu. Mae'r ymrwymiad hwn wedi'i gofleidio gan ein Bwrdd Ymddiriedolwyr ac mae'n llywio ein holl weithgareddau a'u heffaith ar ddefnyddwyr ein gwasanaethau, ein gweithwyr cyflogedig, gwirfoddolwyr a rhanddeiliaid eraill.

Nod y polisi ydy:

- creu diwylliant cadarnhaol ym mhob rhan o Victim Support, ble mae cydraddoldeb, amrywiaeth, cynhwysiant a pharch yn werthoedd craidd ac wrth galon ein holl weithgareddau
- gweithio tuag at ddileu gwahaniaethu ar bob ffurf
- sicrhau bod aelodau staff, gwirfoddolwyr ac ymddiriedolwyr yn ymwneud â datblygu a gweithredu'r polisi hwn
- annog gweithredu cadarnhaol er mwyn goresgyn anfantais a gwahaniaethu
- sicrhau y caiff y safonau uchaf posib eu cyflawni wrth i ni ddarparu ein gwasanaethau i ddioddefwyr a thystion ac yn ein harferion cyflogi
- sicrhau bod cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant y cael eu hyrwyddo trwy ein gwaith, yn fewnol ac yn allanol

### 1.1 Polisiâu a Gweithdrefnau Cysylltiedig

Mae'r holl bolisiau a gweithdrefnau cysylltiedig, a'r fersiwn ddiweddaraf sydd wedi'i chymeradwyo o'r ddogfen hon ar gael ar fewnwyd Victim Support (Surf) i aelodau staff a gwirfoddolwyr. Gweler y [Rhestr A-Z o bolisiau a gweithdrefnau](#). Dylai unrhyw bolisi neu weithdrefn a grybwyllir yn y ddogfen hon, neu fwlch mewn ymarfer nad ydynt ar gael ar Surf gael eu dwyn i sylw Cyfarwyddwr Gwasanaethau Cefnogi Victim Support.

Mae EDI wedi'i ymgorffori yn yr holl bolisiau a gweithdrefnau EDI, ond gallai'r canlynol fod yn arbennig o berthnasol.

- [Cod ymddygiad](#)
- [Polisi a Gweithdrefn Cwynion](#)
- [Gweithdrefn Urddas yn y Gweithle](#)
- [Gweithdrefn Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb a'r Pecyn Gwaith](#)
- [Polisi Chwythu'r Chwiban](#)
- [Llawlyfr Gwirfoddolwyr](#)
- [Polisi a Gweithdrefnau Rheoli Gwirfoddolwyr](#)

# OFFICIAL

Mae *tudalennau EDI Surf* hefyd yn cynnwys canllawiau pellach i reolwyr llinell, taflenni ffeithiau ac adnoddau'n ymwneud ag amryw o bynciau EDI.

## 1.2 Diffiniadau

### Nodweddion gwarchoddedig

Mae nodweddion gwarchoddedig yn cyfeirio at y naw nodwedd sy'n cael eu gwarchod yn y Ddeddf Cydraddoldeb (2010). Y naw nodwedd warchoddedig ydy: oed, anabledd, ailbennu rhywedd<sup>1</sup>, priodasau a phartneriaethau sifil, beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd a chredo, rhyw, a chyfeiriadedd rhywiol.

### Cydraddoldeb

Mae cydraddoldeb yn golygu sicrhau tegwch i bawb. Nid yw'n golygu trin pawb yn yr un modd, ond mae'n cydnabod bod anghenion pawb yn cael eu diwallu mewn ffyrdd gwahanol. Mae'n seiliedig ar y rhwymedigaeth gyfreithiol i gydymffurfio â deddfwriaeth gwrth-wahaniaethu. Mae cydraddoldeb yn atal gwahaniaethu yn erbyn pobl ar sail eu nodweddion gwarchoddedig.

### Amrywiaeth

Mae amrywiaeth yn ymwneud â gwerthfawrogi pob gwahaniaeth gweledol ac anweledol a chydabod bod harneisio'r gwahaniaethau hyn yn creu amgylchedd ble mae pawb yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi. Mae ymagwedd sy'n seiliedig ar amrywiaeth yn galluogi pob gweithiwr cyflogedig i gyfrannu a gwireddu eu llawn botensial, ac mae'n gwella'r ffordd rydym yn gallu cefnogi defnyddwyr ein gwasanaethau.

### Cynhwysiant

Mae cynhwysiant yn golygu gwneud ymdrech gadarnhaol i ddiwallu anghenion gwahanol bobl a gweithredu'n fwriadol i greu amgylchedd croesawgar ble bydd pawb yn teimlo eu bod yn cael eu parchu a'u bod yn gallu cyflawni eu llawn botensial.

### Gweithredu cadarnhaol

---

<sup>1</sup> 'Ailbennu rhywedd' ydy'r term cyfreithiol a ddefnyddir yn y Ddeddf Cydraddoldeb i gyfeirio at bobl nad ydynt yn uniaethu â'u rhyw a bennwyd adeg eu geni. Mae'r term 'hunaniaeth o ran rhywedd' yn fwy cynhwysol o'r holl bobl traws, gan gynnwys y rhai sydd â hunaniaeth anneauidd ac felly drwy gydol gweddill y ddogfen hon, bydd y termau hunaniaeth o ran rhywedd neu hunaniaeth traws yn cael eu defnyddio.

# OFFICIAL

Mae gweithredu cadarnhaol yn cyfeirio at y camau y gall cyflogwr eu cymryd i annog pobl o grwpiau penodol sydd ag anghenion gwahanol neu sydd wedi'u tangynrychioli i ymgeisio am swyddi a chyrchu cyfleoedd i ddatblygu.

Gall cyflogwr ddefnyddio gweithredu cadarnhaol pan fyddant yn rhesymol o'r farn (ar sail tystiolaeth) bod:

- pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig yn dioddef anfantais sy'n gysylltiedig â'r nodwedd honno
- gan bobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig anghenion sy'n wahanol i anghenion pobl nad ydynt yn rhannu'r nodwedd honno
- cyfranogiad mewn gweithgaredd gan bobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig yn anghymesur o isel

Gellir gweithredu'n gadarnhaol hefyd o ran darparu gwasanaethau pan fydd y tri amod isod yn gymwys:

Rhaid i chi fod yn rhesymol o'r farn bod grŵp o bobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig ac sy'n defnyddio'ch gwasanaethau neu y gallent ddefnyddio'ch gwasanaethau:

- yn dioddef anfantais sy'n gysylltiedig â'r nodwedd honno
- â lefel anghymesur o isel o gyfranogiad yn y math hwn o wasanaeth neu weithgaredd; neu
- angen pethau gwahanol gan y gwasanaeth hwn o gymharu a grwpiau eraill

Bwriad Gweithredu Cadarnhaol ydy:

- diwallu anghenion gwahanol y grŵp
- galluogi neu annog y grŵp i oresgyn neu leihau'r anfantais honno; neu
- galluogi neu annog y grŵp i gyfranogi yn y gweithgaredd hwnnw.

## 2. Canllawiau

Mae Victim Support wedi ymrwymo i:

- greu amgylchedd cynhwysol ble caiff gwahaniaethau rhwng unigolion a chyfraniadau ein gweithwyr cyflogedig, ymddiriedolwyr a gwirfoddolwyr eu cydnabod a'u gwerthfawrogi
- creu amgylchedd gweithio sy'n hyrwyddo urddas a pharch i bawb
- ymagwedd dim goddefgarwch tuag at wahaniaethu, bwlio ac aflonyddu ar sail oedran, anabledd, hunaniaeth o ran rhywedd, priodasau a phartneriaethau sifil, beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd a chredo (gan gynnwys diffyg credo), rhyw, a chyfeiriadedd rhywiol mewn cyflogaeth, gwirfoddoli a darparu gwasanaethau

# OFFICIAL

- gweithredu arferion recriwtio cynhwysol
- sicrhau bod cyfleoedd ar gyfer datblygu a dyrchafu ar gael i bawb
- adolygu darpariaeth gwasanaethau yn rheolaidd er mwyn sicrhau ei fod yn hygyrch, yn deg ac yn briodol i bob grŵp o fewn cymdeithas
- darparu gwybodaeth a hyfforddiant i'r holl weithwyr cyflogedig, ymddiriedolwyr a gwirfoddolwyr er mwyn sicrhau eu bod yn gwbl ymwybodol o faterion EDI a'u cyfrifoldebau mewn perthynas â'r meysydd hyn
- sicrhau na fydd unrhyw unigolyn neu grŵp o bobl yn dioddef anfantais o ran dyrchafu neu ddiswyddo mewn perthynas â'u nodweddion gwarchoddedig
- sicrhau bod buddion y gweithle yn hygyrch i bawb
- monitro data EDI defnyddwyr ein gwasanaethau er mwyn ein galluogi i osod targedau a mynd i'r afael â bylchau er mwyn gwella ein gwasanaeth i ddiodefwyr a thystion
- monitro data EDI ein gweithlu fel y gallwn weithio tuag at sicrhau ein bod yn adlewyrchu'r cymunedau rydym yn eu gwasanaethu
- asesu effeithiau ein polisiau, arferion a gwasanaethau ymhlith gwahanol gymunedau a grwpiau o bobl, gan gynnwys, ond heb fod yn gyfyngedig i'r nodweddion gwarchoddedig
- hyrwyddo manteision cofleidio EDI yn fewnol ac yn allanol
- ymgorffori EDI yn ein polisiau, gweithdrefnau ac arferion dydd-i-ddydd
- sicrhau bod pwysigrwydd cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant y cael ei gyfleu yn ystod y broses cynefino
- sicrhau bod ein prosesau caffael, cadwyn gyflenwi a phartneru yn cael eu llywio gan egwyddorion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn unol â'r manylion yn y [Polisi Caffael](#)
- monitro ac adolygu'r polisi hwn yn rheolaidd er mwyn sicrhau bod ymarfer cynhwysol wedi'i ymgorffori.

Mae Victim Support wedi ymrwmo i ddatblygu a chynnal diwylliant gweithle sy'n seiliedig ar gynwysoldeb a pharch. Bydd unrhyw ymddygiad gwahaniaethol a ddangosir gan weithwyr cyflogedig, gwirfoddolwyr, defnyddwyr gwasanaethau neu ymddiriedolwyr yn cael ei herio'n briodol mewn modd cwrtais ac adeiladol a ble bo angen, cymerir camau pellach.

## 3. Gofynion cyfreithiol

O ran gwerthfawrogi EDI, mae Victim Support wedi ymrwmo i fynd y tu hwnt i'r lleiaf sy'n ofynnol yn gyfreithiol o safbwynt cydraddoldeb a gweithio tuag at arferion gorau ac enghreifftiol. Fodd bynnag, caiff y ddeddfwriaeth cydraddoldeb gyfredol a'r codau ymarfer cysylltiedig eu hystyried, gan gynnwys, ond heb fod yn gyfyngedig i:

Polisi Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant (EDI)



# OFFICIAL

- Deddf Cydraddoldeb 2010
- Deddf Hawliau Cyflogaeth 1996
- Rheoliadau gweithio rhan-amser 2000
- Deddf Cyflog Cyfartal 1970
- Cyfarwyddeb Fframwaith Triniaeth Gyfartal Cyflogaeth 2000 (fel y'i diwygiwyd)

Mae'r ddeddfwriaeth uchod yn darparu ar gyfer diogelu unigolion rhag pob math o wahaniaethu oherwydd nodwedd warchoddedig benodol.

Yn unol â deddfwriaeth Cydraddoldeb, mae'n anghyfreithlon:

- gwahaniaethu'n uniongyrchol yn erbyn rhywun neu eu trin yn llai ffafriol nag eraill ar sail nodweddion gwarchoddedig: oedran, anabledd (gan gynnwys gwahaniaethu sy'n deillio o anabledd a methu â gwneud addasiadau rhesymol), hunaniaeth o ran rhywedd, priodasau a phartneriaethau sifil (cyflogaeth yn unig), beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd a chredo (gan gynnwys diffyg credo), rhyw, a chyfeiriadedd rhywiol. Mae hyn hefyd yn cynnwys gwahaniaethu ar sail canfyddiad (e.e. credu bod rhywun yn hoyw hyd yn oed os nad yw hyn yn wir) neu gysylltiad (e.e. rhywun sydd â phlentyn sydd ag anabledd).
- gwahaniaethu'n uniongyrchol yn erbyn unrhyw un drwy ddefnyddio maen prawf, darpariaeth neu ymarfer sy'n anfanteisio pobl sydd â nodweddion gwarchoddedig (oedran, anabledd, hunaniaeth o ran rhywedd, priodasau a phartneriaethau sifil, hil, crefydd a chredo (gan gynnwys diffyg credo), rhyw, a chyfeiriadedd rhywiol) oni bai bod yr unigolyn sy'n rhoi'r ddarpariaeth ar waith yn gallu ei chyfiawnhau fel modd cymesur o gyflawni nod dilys.
- peri i rywun gael eu haflonyddu am resymau sy'n gysylltiedig ag oedran, anabledd, hunaniaeth traws, hil, crefydd a chredo (gan gynnwys diffyg credo), rhyw a chyfeiriadedd rhywiol. Mae hyn yn cynnwys ymddygiad y mae unigolyn yn ei ganfod yn dramgwyddus ar y seiliau hyn hyd yn oed os nad yw'r ymddygiad wedi'i gyfeirio at yr unigolyn.
- erlid rhywun oherwydd eu bod wedi gwneud, neu'n bwriadu gwneud, cwyn neu honiad neu eu bod wedi rhoi neu'n bwriadu rhoi tystiolaeth neu gefnogaeth mewn perthynas â chwyn am wahaniaethu yn unol â'r Ddeddf Cydraddoldeb.

Gweler Atodiad 1 am wybodaeth bellach ynglŷn â gwahaniaethu uniongyrchol, aflonyddu ac erledigaeth.

## 3.1 Staff a gwirfoddolwyr yn codi pryderon EDI

# OFFICIAL

Ar gyfer staff, cyfeiriwch at y [Weithdrefn Urddas yn y Gweithle](#) ynglŷn â sut i ymdrin â chwynion mewn perthynas â gwahaniaethu, bwlio, aflonyddu, neu erledigaeth a gweler y [Llawlyfr Gwirfoddolwyr](#) a'r [Polisiau a Gweithdrefnau Rheoli Gwirfoddolwyr](#) am fanylion ynglŷn â sut y caiff cwynion a godir gan ac mewn perthynas â gwirfoddolwyr eu trin.

## 3.2 Defnyddwyr gwasanaethau'n codi pryderon EDI

Ar gyfer defnyddwyr gwasanaethau, cyfeiriwch at adran [Cwyn am Victim Support](#) ein gwefan am fanylion ynglŷn â sut i godi unrhyw gwynion, gan gynnwys rhai sy'n gysylltiedig â gwahaniaethu ac aflonyddu mewn perthynas â nodweddion gwarchoddedig

## 4. Cyfle cyfartal

Mae Victim Support wedi ymrwymo i gyfle cyfartal o ran cyflogaeth a darparu gwasanaethau. Byddwn yn cymryd pob cam posib i sicrhau na fydd unrhyw unigolyn sy'n gweithio gyda'r sefydliad neu'n ceisio cyflogaeth gyda ni, neu unrhyw un sy'n defnyddio ein gwasanaethau yn cael eu trin yn llai ffafriol neu'n cael eu hanfanteisio gan ofynion neu addasiadau na ellir dangos bod modd eu cyfiawnhau ar sail eu hoedran, anabledd (gan gynnwys iechyd meddwl), hunaniaeth o ran rhywedd, statws traws, statws priodasol neu bartneriaeth sifil, beichiogrwydd neu famolaeth, hil neu ethnigrwydd, crefydd neu gredo, rhyw, neu gyfeiriadedd rhywiol. Fyddwn ni ddim chwaith yn gwahaniaethu ar sail aelodaeth undebau llafur, statws economaidd-gymdeithasol, cyfrifoldeb dros ddibynyddion, statws rhan-amser neu statws cytundeb tymor penodol neu unrhyw reswm arall na ellir dangos y gellir ei gyfiawnhau.

Caiff meini prawf a gweithdrefnau dethol eu hadolygu'n rheolaidd er mwyn sicrhau bod unigolion yn cael eu dethol a'u trin ar sail eu rhinweddau a'u galluedd perthnasol. Ein nod ydy i'n gweithlu fod yn wirioneddol gynrychioladol o bob rhan o gymdeithas. Dylai pawb deimlo eu bod yn cael eu parchu a'u gwerthfawrogi a'u bod yn gallu cyflawni eu llawn botensial. Nod Victim Support ydy sicrhau eu bod yn gwerthfawrogi ac yn cynrychioli amrywiaeth cymunedau yn lleol ac yn genedlaethol.

Mae Victim Support yn ymwybodol o natur croestoriadol a ffurfiau niferus y gwahaniaethu y gall pobl eu hwynebu oherwydd bod ganddynt nifer o hunaniaethau sydd wedi'u hymylu a bod y natur croestoriadol hwn yn gysylltiedig yn aml ag anfantais economaidd-gymdeithasol. Rydym yn ymdrechu i gydnabod a deall profiadau amrywiol ein staff, gwirfoddolwyr a defnyddwyr gwasanaethau. Rydym yn anelu at ddarparu gwasanaethau heb farnu, ac sydd wedi'u teilwra yn ôl anghenion pob unigolyn.

## 5. Addasiadau rhesymol

Dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010, mae gan gyflogwyr a sefydliadau gyfrifoldeb i sicrhau bod pobl anabl yn gallu cael mynediad at gyflogaeth a gwasanaethau yr un mor rhwydd â phobl nad ydynt yn anabl. Dyma'r 'ddyletswydd i wneud addasiadau rhesymol'.

Gall pobl anabl brofi gwahaniaethu os na fydd cyflogwr neu sefydliad yn gwneud addasiad rhesymol. Gelwir hyn yn 'fethiant i wneud addasiadau rhesymol'.

Mae Victim Support wedi ymrwmo i gefnogi pob aelod staff, gwirfoddolwr a defnyddiwr gwasanaethau anabl a phryd bynnag y bo modd, bydd yn sicrhau y rhoddir addasiadau rhesymol yn eu lle ar gyfer y rhai sydd eu hangen. I gael rhagor o wybodaeth ynglŷn ag addasiadau rhesymol gweler y Canllawiau i addasiadau rhesymol i staff a gwirfoddolwyr a'r [Canllawiau i Reolwyr Llinell - Cefnogi Gweithwyr Cyflogedig Anabl](#).

Mae Victim Support yn defnyddio'r model cymdeithasol o anabledd yn ei ymagwedd tuag at gefnogi gweithwyr cyflogedig, gwirfoddolwyr a defnyddwyr gwasanaethau anabl, gan gydnabod mai rhwystrau mewn cymdeithas sydd yn anablu pobl, nid yr amhariad neu'r gwahaniaeth y maen nhw'n meddu arno.

## 6. Torri Polisi

Bydd pob cwyn ynglŷn â gwahaniaethu yn cael ei hymchwilio mewn modd sensitif ac, os caiff ei phrofi, bydd yn arwain at gamau gweithredu priodol i'r sawl sy'n gyfrifol. Gallai unrhyw weithwyr cyflogedig neu wirfoddolwyr y canfyddir eu bod wedi torri'r polisi hwn fod yn destun camau disgyblu a gallai eu cyflogaeth gael ei therfynu.

## 7. Cyfrifoldebau

Rhaid i'r holl aelodau staff, gwirfoddolwyr ac ymddiriedolwyr gadw at y polisi hwn. Mae'r Uwch Dîm Rheoli a Chadeirydd Bwrdd yr Ymddiriedolwyr yn atebol am sicrhau y caiff y polisi ei weithredu.

### Rôl yr holl weithwyr cyflogedig, gwirfoddolwyr ac ymddiriedolwyr

- gweithredu mewn ffyrdd sy'n parchu ac yn gwerthfawrogi amrywiaeth pobl eraill.
- peidio â gwahaniaethu yn annheg yn erbyn defnyddwyr gwasanaethau neu aelodau eraill o'r sefydliad.

# OFFICIAL

- herio ac adrodd am unrhyw ymddygiad tuag at gydweithiwr neu ddefnyddiwr gwasanaeth y gellid ei ddehongli fel ymddygiad sy'n gwahaniaethu.
- deall yr hyn a ddisgwylir ganddynt o safbwynt eu perfformiad, eu hymddygiad a'u hymarweddiad tuag at bobl eraill.
- gosod enghraifft gadarnhaol bob amser.
- cwblhau dysgu Sylfaenol EDI gorfodol.
- Mae VS yn annog yr holl staff i gwblhau eu data EDI dienw ar system adnoddau dynol Wave. Mae'r data hwn yn galluogi dealltwriaeth y sefydliad ynglŷn â sut mae ein timau yn cynrychioli'r cymunedau rydym yn eu gwasanaethu ac unrhyw gamau gweithredu y mae angen eu cymryd er mwyn cynrychioli'r cymunedau hynny'n well.

## Rôl rheolwyr llinell

Mae gan bob rheolwr llinell gyfrifoldeb i:

- osod enghraifft gadarnhaol drwy sicrhau bod eu gweithredoedd a'u hymddygiad yn hyrwyddo EDI.
- atal ymddygiad amhriodol cyn gynted ag y cânt wybod amdano.
- cefnogi a gweithredu camau y mae Victim Support yn eu cymryd i wella amrywiaeth, cynhwysiant a chyfle cyfartal, lle mae'r camau hynny wedi'u cytuno fel polisi cenedlaethol neu fel menter leol benodol.
- darparu cyfleoedd dysgu priodol i staff a gwirfoddolwyr er mwyn rhoi'r polisi EDI ar waith.
- sicrhau y caiff yr holl ddysgu EDI gorfodol ei gwblhau gan bob aelod staff a gwirfoddolwr
- annog yr holl aelodau staff a gwirfoddolwyr i gwblhau eu data monitro EDI
- sicrhau bod staff a gwirfoddolwyr yn ymwybodol o'u dyletswyddau dan y gyfraith a'r polisi hwn ac yn eu cyflawni.

Mae gan adrannau a gwasanaethau gyfrifoldebau EDI sydd yn benodol i'w swyddogaethau hefyd:

## Gwasanaethau Victim Support

- meddu ar ddealltwriaeth o'r modd y mae troseddau'n effeithio ar bobl o wahanol gymunedau mewn gwahanol ffyrdd
- ymgysylltu'n weithredol â chymunedau sydd wedi'u tangynrychioli a'u hymylu er mwyn sicrhau eu bod yn teimlo y gallant gyrchu ein gwasanaethau
- sicrhau y caiff gwasanaethau eu darparu mewn modd sydd wedi'i deilwra yn ôl anghenion unigol pob defnyddiwr gwasanaeth a'u bod yn hygyrch

# OFFICIAL

- casglu data EDI defnyddwyr gwasanaethau fel bod modd ei ddefnyddio i ddadansoddi pwy sy'n cael mynediad i'n gwasanaethau

## Datblygu Busnes

- sicrhau y caiff EDI a hygyrchedd eu hystyried o'r cychwyn a thrwy gydol y broses o wneud cynnig

## Cyfathrebu a Llywodraethu

- bydd yr holl ddeunyddiau cyfathrebu mewnol ac allanol yn cael eu hysgrifennu, eu dylunio a'u cyfleu gyda golwg ar hygyrchedd
- defnyddir delweddau amrywiol lle bo hynny'n berthnasol er mwyn cynrychioli'r cymunedau amrywiol rydym yn eu gwasanaethu

## Cyllid

- byddwn yn sicrhau bod unigolion sy'n ymwneud ag unrhyw agwedd ar gaffael ar ran Victim Support yn gweithio yn unol â'n gwerthoedd a'n safonau fel y'u hamlinellir yn y polisi hwn a'r Polisi Caffael

## Codi arian

- rhaid i gyfleoedd a gweithgareddau codi arian fod yn hygyrch i bawb ac adlewyrchu gwerthoedd VS

## Technoleg

- byddwn yn sicrhau bod technoleg yn galluogi ac yn grymuso aelodau staff a gwirfoddolwyr i allu cyflawni eu cyfrifoldebau hyd eithaf eu galluoedd
- sicrheir y bydd technoleg hygyrch ar gael pryd bynnag y bo modd i'r rhai sydd ei angen er mwyn cyflawni eu dyletswyddau. Bydd cyfarpar ar gael o fewn cytundebau lefel gwasanaeth y tîm Technoleg, dylid anfon pob cais i Ddesg Gwasanaeth TG

## Gwybodaeth a Dealltwriaeth

- arwain ar gynyddu cyfraddau datgan data EDI defnyddwyr gwasanaethau er mwyn galluogi dadansoddiadau o bwy sy'n cyrchu ein gwasanaethau a'u bodlonrwydd â'r gwasanaethau a ddarperir
- cynhyrchu ymchwil sy'n ystyried effaith niweidiol troseddau ar gymunedau lleiafrifol a rhai sydd wedi'u hymylu
- amlygu lleisiau dioddefwyr o gymunedau lleiafrifol a rhai sydd wedi'u hymylu
- defnyddio ein gallu i ddylanwadu ar lunwyr polisi a newid er mwyn sicrhau bod y system cyfiawnder troseddol yn hygyrch i bawb

## Gwasanaethau Pobl

# OFFICIAL

- sicrhau y caiff dysgu EDI gorfodol ei ddarparu a'i gwblhau gan bob aelod staff a gwirfoddolwr
- darparu dysgu ychwanegol a chyfleoedd datblygu sy'n gysylltiedig ag EDI er mwyn sicrhau y caiff yr holl staff a gwirfoddolwyr eu harfogi â'r hyn sydd ei angen er mwyn darparu cefnogaeth i amrywiaeth eang o ddefnyddwyr gwasanaethau
- sicrhau bod ein swyddfeydd, adeiladau a gofodau yn ddiogel ac yn hygyrch i bawb
- monitro cwynion sy'n gysylltiedig ag EDI a mynd i'r afael ag unrhyw faterion a godir
- Casglu a dadansoddi data EDI er mwyn gwella arferion recriwtio ar gyfer staff a gwirfoddolwyr er mwyn sicrhau ein bod yn gynrychioladol o'r cymunedau rydym yn eu gwasanaethu
- Ymgorffori cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn yr holl arferion cyflogi a gwirfoddoli

Bydd y polisi hwn yn cael ei gyfathrebu'n eang o fewn y sefydliad i'r holl weithwyr cyflogedig, gwirfoddolwyr ac ymddiriedolwyr, a bydd ar gael hefyd ar Surf (mewnwyd) a'r wefan.

## 8. Statws y Polisi

Nid yw'r polisi hwn yn amod cytundebol o ran cyflogaeth. Bwriedir iddo weithredu fel fframwaith cyffredinol yn unig. Gellir ei ddiwygio mewn unrhyw fodd ac unrhyw bryd pan fydd Victim Support yn barnu'n rhesymol bod angen gwneud hynny.

## Atodiad 1: Mathau o wahaniaethu

### Gwahaniaethu uniongyrchol

Mae hyn yn digwydd pan fydd rhywun yn cael eu trin yn llai ffafriol yn uniongyrchol oherwydd:

- nodwedd warchodedig y maent yn meddu arni; a/neu
- nodwedd warchodedig rhywun sy'n gysylltiedig â nhw, megis ffrind, aelod o'r teulu neu gydweithiwr - gwahaniaethu uniongyrchol drwy gysylltiad ydy hyn; a/neu

Polisi Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant (EDI)

# OFFICIAL

- nodwedd warchoddedig y credir eu bod yn meddu arni, boed y canfyddiad hwnnw gan eraill yn gywir ai peidio mewn gwirionedd - gwahaniaethu uniongyrchol drwy ganfyddiad ydy hyn

## Gwahaniaethu anuniongyrchol

Mae hyn yn digwydd pan fydd polisi, rheol neu weithdrefn yn gymwys i bawb ond yn cael effaith anghymesur ar bobl sydd â nodwedd warchoddedig. Mae'n llai amlwg fel arfer na gwahaniaethu uniongyrchol a gall fod yn anfwriadol yn aml hefyd.

## Gwahaniaethu ar sail cysylltiad

Mae hyn yn golygu trin rhywun yn llai ffafriol na rhywun arall oherwydd eu bod yn gysylltiedig ag unigolyn sydd â nodwedd warchoddedig.

## Gwahaniaethu ar sail canfyddiad

Mae hyn yn golygu gwahaniaethu uniongyrchol yn erbyn unigolyn oherwydd bod pobl eraill yn meddwl eu bod yn meddu ar nodwedd warchoddedig benodol. Mae'n berthnasol hyd yn oed os nad yw'r unigolyn yn meddu ar y nodwedd honno mewn gwirionedd.

## Aflonyddu

Diffinnir aflonyddu fel 'ymddygiad digroeso' a rhaid ei fod yn gysylltiedig â nodwedd warchoddedig berthnasol neu o 'natur rywiol'. Rhaid hefyd bod ganddo'r diben neu'r effaith o amharu ar urddas unigolyn neu greu amgylchedd anghyfeillgar, diraddiol, sarhaus neu dramgwyddus i'r unigolyn hwnnw.

Yn gyffredinol, mae aflonyddu:

- yn cynnwys bwlio, llysenwau, bygythiadau, jôcs, cellwair, hel clecs, cwestiynau amhriodol, ymddieithrio gweithiwr cyflogedig, difrio neu gyswllt corfforol digroeso
- gall fod yn eiriol, yn ysgrifenedig neu'n gorfforol
- yn seiliedig ar ganfyddiad y dioddefwr o'r ymddygiad digroeso yn hytrach na chanfyddiad yr aflonyddwr, a ph'un ai ydy hi'n rhesymol i'r dioddefwr deimlo felly
- yn gallu bod berthnasol hefyd i unigolyn sy'n cael eu haflonyddu oherwydd canfyddiad eu bod yn meddu ar nodwedd warchoddedig, p'un ai yw hynny'n wir ai peidio
- yn gallu bod berthnasol hefyd i unigolyn sy'n cael eu haflonyddu oherwydd eu bod yn gysylltiedig â rhywun sydd â nodwedd warchoddedig
- yn gallu bod berthnasol hefyd i unigolyn sy'n dyst i aflonyddu oherwydd nodwedd warchoddedig ac sy'n cael effaith negyddol ar eu hurddas yn y gweithle neu ar yr amgylchedd gwaith, p'un ai ydyn nhw'n rhannu nodwedd warchoddedig yr unigolyn sy'n cael eu haflonyddu ai peidio

# OFFICIAL

## Erledigaeth

Erledigaeth ydy pan fydd unigolyn yn cael eu trin yn llai ffafriol nag eraill oherwydd iddynt:

- wneud honiad o wahaniaethu, a/neu
- cefnogi cwyn sy'n ymwneud â gwahaniaethu, a/neu
- rhoi tystiolaeth sy'n gysylltiedig â chwyn am wahaniaethu, a/neu
- codi cwyn mewn perthynas â chydaddoldeb neu wahaniaethu, a/neu
- gwneud unrhyw beth arall at ddibenion (neu mewn cysylltiad â) y Ddeddf Cydraddoldeb

Mae unigolyn yn cael ei warchod dan y Ddeddf Cydraddoldeb os byddant yn gwneud neu'n cefnogi honiad o erledigaeth yn ddidwyll - hyd yn oed os gwelir bod y wybodaeth neu'r dystiolaeth a roddant yn anghywir. Fodd bynnag, nid yw unigolyn yn cael eu gwarchod os byddant yn rhoi, neu'n cefnogi, gwybodaeth neu dystiolaeth yn anonest - neu mewn geiriau eraill, yn faleisus.

Mae'r Ddeddf Cydraddoldeb yn gymwys fel arfer i bob un o'r mathau hyn o wahaniaethu ar gyfer pob un o'r nodweddion gwarchodedig, ond mae yna ambell eithriad:

	Uniongyrchol	Anuniongyrchol	Aflonyddu	Erledigaeth
Oedran	Y	Y	Y	Y
Anabledd	Y	Y	Y	Y
Ailbennu Rhywedd	Y	Y	Y	Y
Priodas a Phartneriaeth Sifil	Y*	Y	X	Y
Beichiogrwydd a Mamolaeth	Y*	X**	X**	Y
Hil	Y	Y	Y	Y
Crefydd neu greddo	Y	Y	Y	Y
Rhyw	Y	Y	Y	Y
Cyfeiriadedd rhywiol	Y	Y	Y	Y

\* Ddim drwy gysylltiad neu ganfyddiad

\*\* Gallai gwahaniaethu ar sail rhyw fod yn berthnasol yn yr amgylchiadau hyn

Polisi Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant (EDI)



# OFFICIAL

# OFFICIAL

1. Teitl: Polisi Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant (EDI)
2. Perchennog: People Services
3. Cymeradwywyd yn Wreiddiol Gan: Bwrdd yr Ymddiriedolwyr
4. Cymeradwywyd yn Wreiddiol Ar: 01 July 2019
5. Cymeradwywyd gan: Bwrdd yr Ymddiriedolwyr
6. Cymeradwywyd Ar: June 2024
7. Dyddiad Adolygu a Gynllunnir: 01 June 2027
8. Marcio Amddiffynnol: Official
9. Cyhoeddiad: 5.0