

Cynhyrchu Asesiadau o Effaith ar Gydraddoldeb yn y Comisiwn Etholiadol: canllaw

Cyflwyniad

Mae'r canllaw hwn yn disodli'r pecyn cymorth blaenorol a ddaeth gyda Chynllun Cydraddoldeb Unigol y Comisiwn yn 2014. Dylid ei weld ar y cyd gyda'r Strategaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant 2021 newydd a'r Cynllun Gweithredu newydd, sy'n nodi dull y Comisiwn o ran cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Dylai pob Asesiad o Effaith ar Gydraddoldeb (EIA) adlewyrchu'r materion a'r amcanion a nodwyd yn y Strategaeth.

Mae'r canllaw hwn yn nodi:

1. Yr egwyddorion rydym wedi'u dilyn wrth gynllunio ein proses
2. Beth yw EIA a pham ei fod yn bwysig
3. Y gofynion statudol
4. Pryd y mae angen EIA
5. Sut i gynnal EIA: proses sgrinio ac asesu llawn
6. Rolau a chyfrifoldebau

1. Yr egwyddorion rydym wedi'u dilyn wrth gynllunio ein proses

Mae proses EIA y Comisiwn wedi'i datblygu ar sail arfer gorau sy'n adlewyrchu canllawiau'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol.

1.	Sicrhau dull cyson	Mae gan y Comisiwn ganllawiau a phrosesau sy'n cael eu dogfennu, eu deall a'u dilyn gan bawb.
2.	Gweithio mewn partneriaeth a chyfrifoldeb llunio polisi ar y cyd	Mae'r Comisiwn yn gweithio'n agos gydag ystod eang o rhanddeiliaid.
3.	Casglu a dadansoddi data cadarn a chyson	Mae ymchwil y Comisiwn yn cynnig data sylweddol ochr yn ochr â data sydd ar gael yn genedlaethol ac ar sail ddatganoledig.

4.	Cynnwys ac ymgynghori cadarnhaol	Mae gan y Comisiwn gysylltiadau cryf gyda sefydliadau gwirfoddol ac eraill sy'n galluogi'r rheiny sydd â 'phrofiad byw' ac sydd o grwpiau gwarchoddedig sydd yn hanesyddol wedi wynebu gwahaniaethu neu lai o gyfleoedd, i gael eu hymgyngori. Dylid nodi bod ymgynghori ar Aseidiadau o Effaith ar Gydraddoldeb yn ddyletswydd statudol yng Ngogledd Iwerddon.
5.	Hyfforddiant EIA	Mae'r Comisiwn yn darparu hyfforddiant ar yr angen i gynnal Aseidiadau o Effaith ar Gydraddoldeb a'r prosesau ar gyfer gwneud hynny.
6.	Systemau mewnol i sicrhau bod Aseidiadau o Effaith ar Gydraddoldeb yn digwydd a'u bod o ansawdd digonol	Mae gan y Comisiwn weithdrefnau wedi'u dogfennu a rolau a chyfrifoldebau clir ar gyfer cynhyrchu Aseidiadau o Effaith ar Gydraddoldeb. Caiff pob EIA ei storio ar ein mewnwyd.
7.	Defnyddio Aseidiadau o Effaith ar Gydraddoldeb i roi sylw dyledus i gydraddoldeb cyn ac yn ystod y broses o wneud penderfyniadau o ran polisi	Mae gweithdrefnau'r Comisiwn yn diffinio sut y mae'n rhaid i Aseidiadau o Effaith ar Gydraddoldeb gael eu defnyddio yn y broses o wneud penderfyniadau, pan fo hynny'n briodol; mae'n rhaid i'r person sy'n penderfynu ar y polisi yn y pen draw wneud hynny gan ystyried y canfyddiadau.

2. Beth yw EIA a pham ei fod yn bwysig

Mae EIA yn broses ffurfiol, ac yn offeryn pwysig i sicrhau bod sefydliadau'n gwneud penderfyniadau da drwy fod yn ymwybodol o'r ystod eang o effeithiau ar gymunedau gwahanol. Mae yna ystod o bolisiau a gweithdrefnau mewn unrhyw sefydliad sy'n diffinio sut y bydd yn cyflawni ei swyddogaethau. Fodd bynnag, gall sefydliadau fethu effeithiau anfwriadol drwy beidio â chynnal EIA pan fo hynny'n briodol, y maent yn rhoi sylw dyledus iddynt fel rhan o'r broses neu wrth adolygu'r polisi neu'r newid. Er enghraifft, gallai rhywbeth fel polisi iechyd a diogelwch newydd gael ei weld yn niwtral a heb fod yn berthnasol o gwbl i wahaniaethu neu hyrwyddo cydraddoldeb. Ond mewn gwirionedd mae yna ystod o faterion a allai arwain at wahaniaethu neu effeithiau anffafriol eraill – e.e. gweithdrefnau gadael yr adeilad i sicrhau diogelwch pobl sydd ag anabledd a allai effeithio ar eu gallu i glywed larwm neu gyrraedd y grisiau, neu ffactorau eraill a allai cyfyngu ar eu gallu i adael yr adeilad mor ddiogel â'r rhan fwyaf o'r staff.

Diben EIA felly yw sicrhau bod unrhyw sefydliad, yn enwedig y rheiny sy'n agored i Ddyletswyddau Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus yn Neddf Cydraddoldeb 2020, yn rhoi 'sylw dyledus' wrth geisio newid polisiau a gweithdrefnau (neu ffyrdd o gyflawni ein swyddogaethau) a allai effeithio yn anffafriol ar rywun penodol neu ar grwpiau o fewn un

o'r naw nodwedd warchoddedig, ar ein dyletswyddau o ran yr iaith Gymraeg, ar ein dyletswyddau o dan ddeddfwriaeth cydraddoldeb yng Ngogledd Iwerddon, ac ar faterion eraill sy'n gysylltiedig â chydaddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Mae hyn yn cynnwys staff ac unrhyw un sy'n gweithio i'r Comisiwn Etholiadol neu ar safle unrhyw adeilad neu swyddfa (yn fewnol), a'r bobl y mae'r Comisiwn yn eu gwasanaethu – e.e. yr etholwyr; ymgeiswyr etholiadol; pleidiau gwleidyddol a rhanddeiliaid tebyg eraill, gan gynnwys ymgeiswyr swyddi neu eraill sy'n tendro am waith (allanol). Nid yw EIA yn ychwanegiad dewisol: lle y mae'n ofynnol mae'n rhan hanfodol o'r broses gwneud penderfyniadau. Ac os nad yw'n cael ei gynnal pan fo hynny'n briodol, gall fod yn anodd dangos bod y Comisiwn wedi rhoi sylw dyledus neu wedi ceisio hyrwyddo cyfle cyfartal wrth gyflawni ein swyddogaethau statudol a swyddogaethau eraill.

Pan fydd EIA yn nodi effeithiau anffafriol dichonadwy, bydd hefyd angen i'r Comisiwn ystyried pa liniariad, os o gwbl, y gellir ei wneud i leihau'r effaith neu gael gwared arno.

Dylai'r broses fod yn gymesur i anghenion y sefydliad, ac yn eu hadlewyrchu.

“Nid yw'r ddyletswydd gydraddoldeb gyffredinol yn nodi proses benodol y disgwylir i awdurdodau cyhoeddus ei dilyn. Cyfrifoldeb pob awdurdod yw dewis y dull mwyaf effeithiol. Bydd hyn yn amrywio yn dibynnu ar faint y sefydliad, y swyddogaethau maent yn eu cyflawni a natur y penderfyniad penodol hwnnw.”¹

Mae'n arfer da i grŵp mwy eang (a mwy amrywiol) o bobl i ystyried y polisi neu newidiadau eraill, ac mae proses y Comisiwn yn sicrhau bod hyn yn digwydd drwy ein grŵp EDI. Yn yr un modd, efallai bydd angen ymgynghoriad mwy eang sy'n cynnwys y cyhoedd a rhanddeiliaid allanol eraill. Mae ymgynghori yng Ngogledd Iwerddon yn ddyletswydd statudol.

Mae canlyniadau dichonadwy unrhyw EIA fel a ganlyn, a gall mwy nag un bod yn addas ar gyfer cynnig unigol:

Canlyniad 1:	Dim Newid Mawr – pan fod yr EIA yn dangos bod y penderfyniad arfaethedig yn gadarn; nid oes potensial am wahaniaethu nac effaith anffafriol. Mae pob cyfle i hyrwyddo cydraddoldeb wedi'u cymryd.
Canlyniad 2:	Addasu'r penderfyniad – pan fod yr EIA yn nodi problemau dichonadwy neu gyfleoedd a gollwyd. Addasu'r newid a gynigir er mwyn cael gwared ar y rhwystrau neu hyrwyddo cydraddoldeb yn well.

¹ Canllaw y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dyno

Canlyniad 3:	Parhau gyda'r gweithredu dichonadwy – pan fod yr EIA yn nodi effaith anffafriol dichonadwy neu gyfleoedd a gollwyd i hyrwyddo cydraddoldeb. Yma, mae'n rhaid rhoi cyfiawnhad clir am barhau heb wneud unrhyw newid, a rhaid i hyn fod yn unol â'r ddyletswydd statudol i roi sylw dyledus. Mae angen rhoi rhesymau cymhellol er mwyn mynd yn eich blaen, a disgwylir y byddai'r canlyniad hwn yn brin iawn neu ddim yn bodoli.
Canlyniad 4:	Stopio'r gweithredu dichonadwy – pan fydd y gweithredu'n debygol o arwain at wahaniaethu anghyfreithlon. Mae'n rhaid ei stopio a chael gwared arno. Disgwylir y byddai'r canlyniad hwn yn brin iawn neu ddim yn bodoli.

3. Y sail statudol ar gyfer Asesiadau o Effaith ar Gydraddoldeb

Gofynion statudol yng Nghymru, Lloegr a'r Alban

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 (y Ddeddf) yn dod â'r cyfreithiau gwrth-gwahaniaethu blaenorol at ei gilydd ac yn eu disodli gydag un Ddeddf unigol. Mae'n symleiddio ac yn cryfhau'r gyfraith, yn cael gwared ar anghysondebau ac yn ei gwneud yn haws i bobl ddeall a chydymffurfio â'r gyfraith. Daeth y mwyafrif o'r Ddeddf i rym ar 1 Hydref 2010.

Mae'r Ddeddf yn cynnwys Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus newydd (y 'dyletswydd gyffredinol'), sy'n disodli'r dyletswyddau ar wahân ar gydraddoldeb hil, anabledd a rhywedd. Daeth hyn i rym ar 5 Ebrill 2011.

Wrth gyflawni eu swyddogaethau, mae'n rhaid i gyrff cyhoeddus roi sylw dyledus i'r angen i wneud y canlynol:

- dileu gwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth anghyfreithlon ac ymddygiad arall sydd wedi'i wahardd gan y Ddeddf
- hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng y rheiny sy'n rhannu nodwedd warchoddedig a'r rheiny sydd ddim
- maethu cysylltiadau da rhwng y rheiny sy'n rhannu nodwedd warchoddedig a'r rheiny sydd ddim

Mae'r Ddeddf yn egluro bod rhoi sylw dyledus i hyrwyddo cyfle cyfartal yn yr ail nod yn cynnwys:

- dileu neu leihau anfanteision a brofir gan bobl oherwydd eu nodweddion gwarchoddedig
- cymryd camau i fodloni anghenion pobl o grwpiau gwarchoddedig lle mae'r rhain yn wahanol i anghenion pobl eraill
- annog pobl sydd â nodweddion gwarchoddedig i gymryd rhan mewn bywyd cyhoeddus neu mewn gweithgareddau eraill lle mae eu cyfranogiad yn

anghymesurol o isel. Mae hyn yn enwedig yn berthnasol i'r Comisiwn gyda chofrestru pleidleiswyr a chyfranogiad yn y broses bleidleisio.

Mae'r ddyletswydd gyffredinol yn cwmpasu'r nodweddion gwarchoddedig canlynol:

1. **Oedran** – er enghraifft, ni all cyflogwyr yn y DU nodi oedran ar gyfer ymddeol mwyach na nodi eu bod am gael ymgeiswyr o oedrannau penodol ar gyfer swyddi.
2. **Ailbennu rhywedd** – yn cyfeirio at unigolion, boed yn staff ai peidio, sydd naill ai: (1) wedi cael, yng nghanol cael, neu'n bwriadu cael triniaeth ailbennu rhywedd (triniaeth feddygol a llawfeddygol i newid y corff). (2) ddim yn bwriadu cael triniaeth feddygol ond am fyw yn barhaol mewn rhywedd sy'n wahanol i'w rhywedd geni.
3. **Rhyw** – dynion a merched (Ar hyn o bryd does dim cydnabyddiaeth o hunaniaethau anneuaidd yn y Ddeddf Gydraddoldeb ond mae'n arfer da i gydnabod diffiniadau dewisol unigolion, gan gynnwys eu dewis o ragenwau megis ef/ei neu hi/ei neu eu)
4. **Priodasau a Phartneriaethau Sifil** – Mae'n rhaid i bartneriaid sifil gael eu trin yr un fath â chyplau priod ar ystod eang o faterion cyfreithiol.
5. **Hil** – yn cynnwys tarddiad ethnig neu genedlaethol, lliw neu genedligrwydd – yn seiliedig yn hanesyddol ar wahaniaethu yn erbyn cymunedau Pobl Dduon a Lleiafrifoedd Ethnig, ond mae yna hefyd enghreifftiau sylweddol eraill megis Teithwyr Gwyddelig.
6. **Anabled** – diffinnir person yn 'anabl' os oes ganddo nam ffisegol neu feddyliol sydd ag effeithiau sylweddol a hir-dymor ar ei allu i gyflawni gweithgareddau beunyddiol arferol.
7. **Beichiogrwydd a mamolaeth** – diogeliadau a hawliau i gyflogeion; ond dylai rheolwyr hefyd fod yn ymwybodol o'r rheolau o amgylch cyflogi neu gyfweld merched beichiog – mae yn erbyn y gyfraith i ystyried beichiogrwydd wrth recriwtio. Fodd bynnag, byddai'n gwbl ddilys i gyflogwr gael polisïau penodol mewn perthynas â diogelwch yn y gweithle ar gyfer merched beichiog.
8. **Cyfeiriadedd rhywiol** – mae'n rhaid i chi beidio â chael eich gwahaniaethu yn eich erbyn ar y sail eich bod yn hoyw, lesbiaidd, deurywiol neu heterorywiol.
9. **Crefydd neu gred** – gan gynnwys pobl nad oes ganddynt gred crefyddol.

Gofynion statudol ychwanegol yng Nghymru

Yng Nghymru, mae deddfwriaeth sy'n diffinio statws cyfartal yr iaith Gymraeg hefyd yn gymwys.

O dan adran 5 o Ddeddf yr Iaith Gymraeg 1993, mae'n ofynnol arnom i baratoi cynllun sy'n nodi'r mesurau rydym yn bwriadu eu cymryd er mwyn defnyddio'r iaith Gymraeg wrth ddarparu ein gwasanaethau i'r cyhoedd yng Nghymru. Yn unol â Safonau'r Gymraeg (Cymru) 2011, mae'n rhaid i ni drin y Gymraeg a'r Saesneg yn gyfartal wrth gyflenwi gwasanaethau i'r cyhoedd yng Nghymru. Mae'r Comisiwn wedi'i restru yn Atodlen 6 o Reoliadau Safonau'r Gymraeg (Rhif 2) 2016. Yn unol â Rheoliad 2 o Reoliadau 2016, mae'r safonau a nodwyd yno yn gymwys i'r Comisiwn ("y Safonau).

Mae yna 168 o safonau. Yn unol â'r rhain, mae'n rhaid i'r Comisiwn drin y Gymraeg a'r Saesneg yn gyfartal wrth gyflenwi gwasanaethau i'r cyhoedd yng Nghymru (y safonau cyflenwi gwasanaethau). Mae yna safonau pellach sy'n gofyn bod ystyriaeth benodol yn cael ei rhoi i'r iaith Gymraeg (y safonau llunio polisi). Dyma'r safonau sy'n gymwys i waith dyddiol y Comisiwn (y safonau gweithredol). Mae yna nifer o safonau atodol sy'n gymwys hefyd. Yn olaf, mae'r safonau cadw cofnodion sy'n gofyn bod cofnod yn cael ei chadw o faterion mewnol ac allanol sy'n ymwneud â'r iaith Gymraeg.

Yn benodol, mae Safon 84 yn nodi pan fod sefydliad yn ffurfio polisi neu adolygiad newydd, neu'n adolygu polisi sy'n bodoli eisoes, mae'n rhaid i'r sefydliad ystyried pa effeithiau, os o gwbl, yn gadarnhaol neu'n anffafriol, y byddai penderfyniad y polisi yn ei gael ar: (a) cyfleoedd i bobl ddefnyddio'r Gymraeg a (b) peidio â thrin y Gymraeg yn llai ffafriol na'r Saesneg. Yn unol â Safon 85, mae'n rhaid i gyrff weld p'un a ellir ffurfio cynigion i gael effeithiau cadarnhaol neu effeithiau cadarnhaol cynyddol ar y canlyniadau hyn. Yn unol â Safon 86, mae'n rhaid i gyrff sicrhau nad yw cynigion yn cael effeithiau anffafriol neu eu bod yn lleihau effeithiau anffafriol.

Y sefyllfa yng Ngogledd Iwerddon

Mae deddfwriaeth benodol yn gymwys yng Ngogledd Iwerddon sy'n wahanol i'r ddeddfwriaeth ym Mhrydain Fawr.

Fel awdurdod cyhoeddus, mae gan y Comisiwn rwymedigaethau yn unol ag Adran 75 o Ddeddf Gogledd Iwerddon 1998, sy'n ei gwneud yn ofynnol i bob corff llywodraethu ddiogelu a hyrwyddo hawl i gydraddoldeb, gan sicrhau bod cyfle cyfartal a chysylltiadau da ymhlith y prif ystyriaethau wrth ffurfio polisïau, gweithredu polisïau a darparu gwasanaethau. Yn ogystal â sicrhau y rhoddir sylw dyledus i'r naw maes cydraddoldeb a nodwyd o dan Adran 75(2), mae'n ofynnol hefyd i awdurdodau cyhoeddus o dan Adran 75(2) ystyried dymunoldeb hyrwyddo cysylltiadau da rhwng pobl o gredoau crefyddol gwahanol, barn wleidyddol wahanol neu grwpiau hiliol gwahanol.

Yn ogystal, mae Teithwyr Gwyddelig yn grŵp a nodwyd o dan Orchymyn Cysylltiadau Hiliol Gogledd Iwerddon 1997. Mae barn wleidyddol a dibynyddion hefyd yn nodweddion gwarchoddedig unigryw yng Ngogledd Iwerddon.

Er mwyn monitro effaith tebygol polisïau ar hyrwyddo cyfle cyfartal, dylai'r Comisiwn fabwysiadu dull dau gam o asesu cydraddoldeb fel a ganlyn:

1. Sgrinio – drwy'r broses hon mae'r Comisiwn yn adolygu'r Polisi ar y dechrau er mwyn nodi a oes gan y polisi unrhyw broblemau mawr o ran effaith ar gydraddoldeb, ac
2. Asesiad o Effaith ar Gydraddoldeb (EIA) – gellir ystyried hwn i fod yn gall os yw'r polisi yn effeithio ar grŵp mawr o bobl ac mae'n ganolog i'r egwyddor o gyfle cyfartal. Dylai'r Comisiwn ystyried sut y gallant leihau'r effaith posibl hwn, a gall hyn gynnwys y posibilrwydd o bolisi gwahanol. Dylai'r Comisiwn, fel rhan o'r EIA, ganiatáu cyfnod ymgynghori o ddeuddeg wythnos ar gyfer unigolion yng Ngogledd Iwerddon y gallai'r polisi effeithio arnynt. Dylid cyhoeddi canlyniadau'r EIA.

Mae'n rhaid i'r Comisiwn hefyd, o dan Adran 49A o Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd 1995 a ddiwygiwyd gan Erthygl 5 o Orchymyn Gwahaniaethu ar sail Anabledd (Gogledd Iwerddon) 2006, hyrwyddo agweddau cadarnhaol tuag at unigolion anabl ac annog cyfranogiad mewn bywyd cyhoeddus.

Mae'n rhaid i'r Comisiwn gyflwyno arolwg bob pum mlynedd o'i Gynllun Cydraddoldeb i Gomisiwn Cydraddoldeb Gogledd Iwerddon (ECNI). Mae'n ofynnol hefyd iddo gyflwyno adroddiad blynyddol. Un o'r categorïau yn yr adroddiad hwn yw nifer y sgriniadau EIA a gynhaliwyd a nifer yr Aseidiadau o Effaith ar Gydraddoldeb a gynhyrchwyd.

4. Pryd ddylech wneud EIA?

Mae'n debygol y bydd angen EIA am fathau amrywiol o newid:

- newidiadau i bolisïau a swyddogaethau cyfundrefnol
- penderfyniadau allweddol
- newidiadau i bolisïau a/neu weithdrefnau sy'n gosod meini prawf neu ganllawiau i eraill eu defnyddio

Nid oes meini prawf cadarn ar gyfer beth sy'n cyfrif fel penderfyniad neu newid sy'n ddigon sylweddol bod angen EIA: bydd hyn yn amrywio yn dibynnu ar yr amgylchiadau a'r maes busnes ac nid yw wedi'i osod mewn statud. Mae'n bwysig bod yn gymesur wrth benderfynu a ddylid cynnal EIA. Bwriad y cyngor canlynol yw rhoi canllawiau'n unig; dylid ei ddefnyddio ar sail achos i achos.

Mae'r Comisiwn yn gwneud nifer o benderfyniadau gweithredol wrth gynnal ei fusnes, mewn nifer o feysydd, megis cofrestru, cyllido gwleidyddol, gorfodi, gosod safonau perfformiad ar gyfer Swyddogion Canlyniadau a Swyddogion Cofrestru Etholiadol, rhyddhau gwybodaeth, rhoi contractau a recriwtio. Yn amlwg, byddai'n gwbl anghymesur i gynnal EIA ar gyfer pob un o'r penderfyniadau hyn a gymerir yn unol â pholisïau a gweithdrefnau diffiniedig, er gall fod eithriadau lle byddai penderfyniad gweithredol yn arwain at broblemau penodol a byddai angen EIA o bosib wedyn. Pan fod y polisïau a'r gweithdrefnau hynny'n cael eu hadolygu a/neu bolisïau a gweithdrefnau newydd yn cael eu cyflwyno, mae yna achos cryfach yn debygol o fod ar gyfer cynnal EIA: y mwyaf yw'r newid arfaethedig, y cryfach fydd yr achos yn debygol o fod. Os oes tebygolrwydd bydd y newid yn effeithio ar niferoedd nawr o bobl (polisïau Adnoddau Dynol neu recriwtio), neu'n cyffwrdd ar faterion neu broblemau sy'n gysylltiedig â nodweddion gwarchoddedig (er enghraifft hygyrchedd toiledau), yna mae'n fwy tebygol y bydd angen EIA. Mae'r broses sgrinio wedi'i chynllunio fel offeryn syml i helpu gyda chyrraedd penderfyniad ynghylch a oes angen EIA llawn. Mae'r Comisiwn yn cadw ei bolisïau a'i weithdrefnau dan arolwg, ac fel rhan o hyn dylai perchnogion polisïau adolygu effaith cronol y penderfyniadau er mwyn sicrhau nad yw'r polisïau sy'n eu tywys yn cael unrhyw effeithiau anfwriadol.

Engbreiffiau

Cynhaliwyd arolwg o ddsbarthiadau etholiadol, manau pleidleisio a gorsafodded pleidleisio gan Gyngor Dinas. Cyhoeddodd EIA wnaeth fwrw golwg dros y goblygiadau ar gyfer rhannau gwahanol o'r etholaeth.

Gwnaeth y Comisiwn nifer o newidiadau i'n polisïau gweithio hyblyg yn sgil y pandemig Covid-19. Gwnaethom gynnal EIA ar y newidiadau arfaethedig hyn er mwyn sicrhau na fyddai unrhyw effaith anffafriol anfwriadol ar gydraddoldeb.

Os oes amheuaeth, cysylltwch ag arweinydd EDI y Comisiwn a sicrhewch fod y rhesymau dros gymryd y penderfyniad wedi'u nodi ar y ffurflen sgrinio.

Ar adegau gall cynigion ond fod yn gymwys mewn rhan o'r DU. Yn yr achos hwn, bydd ond angen cynnal yr EIA ar gyfer y rhan honno, er dylid cadw llygad am unrhyw oblygiadau ar gyfer gweddill y DU. Fel y nodwyd uchod, mae deddfwriaeth wahanol yn gymwys yng Ngogledd Iwerddon.

5. Sut i gynnal EIA: sgrinio ac asesu llawn

Y cwestiwn cyntaf i ofyn eich hun yw a oes angen i chi gychwyn ar y broses o gwbl. Mae'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn glir bod angen i'r broses o asesu effeithiau ar gydraddoldeb fod yn gymesur. Er enghraifft, efallai y byddai angen EIA ar ddechrau prosiect ond ni fyddai angen cynhyrchu un newydd ym mhob cam o'r prosiect Mae Adran 4 yn rhoi canllawiau. Os oes amheuaeth, ceisiwch gyngor gan yr arweinydd EDI, ond cofiwch yr egwyddor o gymesuredd.

Sgrinio

Os ydych yn penderfynu y gallai fod effaith dichonadwy ar gydraddoldeb, y cam nesaf yw cwblhau ffurflen sgrinio gan ddefnyddio templed y Comisiwn. Bydd angen i chi ystyried y polisi o safbwynt pob nodwedd warchoddedig. Dylech sicrhau eich bod yn cysylltu â chydweithwyr yng Nghymru er mwyn sicrhau cydymffurfedd gyda'r gofynion ar gyfer yr iaith Gymraeg; eich bod yn cysylltu â chydweithwyr yng Ngogledd Iwerddon er mwyn sicrhau cydymffurfedd gyda'r gofynion sydd yno; a'ch bod yn cysylltu â chydweithwyr yn yr Alban. Os mai'ch casgliad yw na fyddai effaith anffafriol ar gydraddoldeb yn debygol, eglurwch eich asesiad ar y ffurflen. Bydd angen i chi wedyn cael cytundeb gan yr arweinydd EDI a chadarnhad gan y Cyfarwyddwr perthnasol. Sicrhau bod y ffurflen sgrinio'n cael ei chadw yn y blygell Skynet.

Cynnal EIA

Os mai'ch casgliad o'r sgrinio yw bod yna dystiolaeth o effaith dichonadwy ar un neu fwy o grwpiau, bydd angen i chi gwblhau asesiad llawn.

Er mwyn cwblhau'r EIA bydd angen i chi archwilio pob nodwedd warchoddedig, pob gofyniad o ran yr iaith Gymraeg a phob gofyniad o dan ddeddfwriaeth Gogledd Iwerddon, ac asesu effaith y newid arfaethedig. Mae grwpiau gwahanol yn debygol o gael eu heffeithio mewn ffyrdd gwahanol, ac efallai na chaiff rhai grwpiau eu heffeithio o gwbl. Argymhellir eich bod yn siarad gyda'r arweinydd EDI cyn dechrau gwaith ar yr asesiad. Dylech hefyd roi gwybod i'r grŵp EDI a chytuno p'un a oes angen ychydig o fewnbwn ganddynt. Yn y cam hwn, dylech ychwanegu'r EIA i'r rhestr o Asesiadau o Effaith ar Gydraddoldeb sy'n cael eu cynnal ar Sharepoint ac sy'n cael eu rhannu'n rheolaidd gyda'r grŵp EDI.

Efallai bydd y ffynonellau ymchwil canlynol o ddefnydd i chi:

[Ymchwil y Comisiwn](#); Data Arolwg Staff; data amrywiaeth staff; data recriwtio; data demograffig yr SYG; a chanllawiau arfer da gan y Llywodraeth (gan gynnwys Seneddau Datganoledig) neu ei hasiantaethau (e.e. Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol neu Gomisiynau Cydraddoldeb eraill).

Mae'r tabl ar y dudalen nesaf yn nodi'r materion efallai yr hoffech eu hystyried ar gyfer y naw nodwedd warchoddedig:

	Nodwedd warchoddedig	Materion i'w hystyried ac arfer da
1.	Oedran	Meysydd penodol i'w hystyried yn fewnol yw manyleb person neu hysbysiadau swydd sy'n nodi neu'n awgrymu oedran, na ellir eu cyfiawnhau. Gwirio a oes unrhyw dueddiadau i grwpiau oedran fod yn llai llwyddiannus ar unrhyw gam o'r broses recriwtio. Yn allanol, byddwch am ystyried p'un a fydd unrhyw newidiadau'n debygol o'i gwneud yn anoddach i bobl hŷn, er enghraifft, i bleidleisio, neu i roi gwybodaeth at ddibenion rheoleiddio.
2.	Ailbennu rhywedd ²	Mae'n rhaid ystyried gwahaniaethu ar sail ailbennu rhywedd yn y prosesau canlynol: recriwtio, dyrchafiadau, hyfforddiant, diswyddo a dileu swyddi. Nid oes angen i ymgeisydd swydd sy'n drawsrywiol roi gwybod i'r cyflogwr ei fod wedi newid rhywedd cyn neu ar ôl cael y swydd. Mae polisiau sy'n gynhwysol i bobl draws yn cwmpasu materion megis defnyddio toiledau, cyfleusterau newid a chawodydd, a newid cofnodion personol y cyflogai. Efallai bydd y canllaw ACAS o ddefnydd: https://archive.acas.org.uk/media/4913/Gender-reassignment-discrimination-employers-tips/pdf/Gender_reassign_discrim_employers_tips.pdf Dylid gwirio'r iaith er mwyn sicrhau nad oes gwahaniaethu diofal.
3.	Rhyw (gan gynnwys ond heb fod yr un fath â rhywedd)	Y ffurf cliraf o wahaniaethu ar sail rhyw yw'r cyfartaledd dynion:merched yn y gweithle. Dylid ystyried tan-gynrychiolaeth o ferched neu ddynion ond mae tan-gynrychiolaeth o ferched ar lefel uwch yn fwy cyffredin. Mae cyflog uwch i ddynion yn fwy cyffredin hefyd. Mae

² Er bod Deddf 2010 yn defnyddio'r term 'trawsrywiol', mae'r Comisiwn Menywod a Chydraddoldeb wedi argymhell defnyddio'r term 'traws'.

	Nodwedd warchoddedig	Materion i'w hystyried ac arfer da
		<p>adrodd gorfodol am y bwch cyflog rhwng y rhywiau yn gymwys i sefydliadau sydd â 250 aelodau o staff neu fwy. Gall gwahaniaethu ddigwydd yn fwy cyffredinol os oes gan bolisiau neu arferion effaith anghymesur ar un rhyw dros un arall, e.e. oriau gwaith craidd</p> <p>Nid yw'r Ddeddf Cydraddoldeb yn gwarchod hunaniaethau anneauidd yn benodol. Fodd bynnag, mae'n arfer da sicrhau bod ffurflenni, profi pwy ydych ar-lein ac ati, yn galluogi hunan-ddosbarthiad.</p> <p>Dylid gwirio'r iaith er mwyn sicrhau nad oes gwahaniaethu diofal.</p>
4.	Priodasau a Phartneriaethau Sifil	Yn gymwys i unrhyw bartneriaeth o'r fath. Yr un fath ag uchod, dylid sicrhau nad yw'r iaith yn peri gwahaniaethu diofal.
5.	Hil (gan gynnwys ethnigrwydd)	Diffinnir hyn yn y Ddeddf Cydraddoldeb fel lliw, cenedligrwydd, tarddiad ethnig/cenedlaethol ac ethnigrwydd a hil.
6.	Anabledd	<p>Diffinnir anabledd o dan Ddeddf Anabledd 2010 fel nam ffisegol neu feddyliol sydd ag effeithiau sylweddol a hirdymor ar allu rhywun i gyflawni gweithgareddau beunyddiol arferol. Mae hyn yn cwmpasu ystod eang o namau, er enghraifft haint HIV, cancr, pobl sydd ar y sbectrwm awtistiaeth, dyslecsia a dyspracsia.</p> <p>Dylid ystyried y canlynol cyn gwneud unrhyw ragdybiaethau am allu ymgeiswyr, cyflogeion neu unrhyw berson sydd ag anabledd i weithio neu gyflawni gweithgareddau ar gyfer y Comisiwn, neu i gael gwybodaeth, neu i gael mynediad at wybodaeth neu unrhyw un o safleoedd neu wasanaethau'r Comisiwn.</p> <p>Addasiadau rhesymol – i gael gwared ar neu leihau rhwystrau a fyddai'n rhoi person anabl o dan anfantais sylweddol:</p> <p>Gall sefydliad drin pobl anabl yn well neu'n 'fwy ffafriol' na phobl sydd ddim yn anabl, ac weithiau gall hyn fod yn rhan o'r datrysiad.</p> <p>Mae'n rhaid i'r addasiad neu'r addasiadau fod yn effeithiol wrth helpu i leihau neu gael gwared ar unrhyw anfantais y mae'r gweithiwr anabl yn ei wynebu.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Addasiadau rhesymol

	Nodwedd warchoddedig	Materion i'w hystyried ac arfer da
		<ul style="list-style-type: none"> • Yr hyn rydym yn ei olygu wrth ddweud rhesymol <p>Mae Mynediad i'r Gwaith yn gynllun grant cymorth cyflogaeth a gyllidir drwy arian cyhoeddus sy'n anelu i gynorthwyo pobl anabl i ddechrau gwaith neu i aros yn y gwaith. Gall roi cymorth ymarferol ac ariannol i bobl sydd ag anabledd neu gyflwr corfforol neu iechyd y meddwl hirdymor. Gellir rhoi cymorth pan fod angen help neu newidiadau sydd y tu hwnt i addasiadau rhesymol.</p> <p>Mae gan y Comisiwn Gynllun Gweithredu Anabledd penodol ar gyfer Gogledd Iwerddon yn unol â'n hymrwymyiadau statudol.</p>
7.	Beichiogrwydd a Mamolaeth	<p>Gall enghreifftiau o wahaniaethu cynnwys triniaeth annheg ar sail cyflyrau sy'n gysylltiedig â beichiogrwydd, bwydo o'r fron neu esgor yn ddiweddar. Gall arfer da cynnwys sicrhau merched ar absenoldeb mamolaeth neu ddyinion ar absenoldeb tadolaeth y cael gwybod am ddigwyddiadau a swyddi yn y gweithle, a'u bod ddim yn cael eu gwahaniaethu yn eu herbyn mewn penderfyniadau ynghylch colli swyddi neu faterion cyflogaeth eraill.</p>
8.	Cyfeiriadedd Rhywiol	<p>Mae hyn yn amddiffyn hawliau cymunedau hoyw, lesbiaidd a deurywiol. Darllenwch y canllawiau gan Stonewall am ragor o wybodaeth.</p>
9.	Crefydd a Chred	<p>Er bod y Comisiwn yn sefydliad bach, mae'n rhaid i recriwtio a hysbysebu adlewyrchu amrywiaeth llawn crefyddau yn y DU a monitro am unrhyw anomaleddau sylweddol gyda recriwtio neu gyda'r gymysgedd o staff.</p> <p>Yng Ngogledd Iwerddon mae yna ddarpariaethau penodol ynghylch gwahaniaethu yn erbyn Catholigion a Phrotestaniaid a barn wleidyddol. Mae'r rhain wedi'u nodi'n fanylach isod.</p>

Bydd hefyd angen i chi wirio am gydymffurfedd gyda safonau 84, 85 ac 86 y Gymraeg fel y nodwyd yn adran 3 uchod. Mae'r rhain yn nodi y dylai cynigion gael eu ffurfio i gael effeithiau cadarnhaol neu effeithiau cadarnhaol cynyddol, ac i osgoi effeithiau anffafriol neu effeithiau anffafriol cynyddol ar gyfleoedd i bobl ddefnyddio'r Gymraeg ac i beidio â thrin y Gymraeg yn llai ffafriol na'r Saesneg. Dylech gysylltu â Chynghorydd yr iaith Gymraeg i'ch helpu i ffurfio asesiad yn erbyn y safonau hyn.

Bydd hefyd angen i chi wirio am gydymffurfedd gyda deddfwriaeth yng Ngogledd Iwerddon. Mae yna ddyletswydd statudol i hyrwyddo cydraddoldeb rhwng:

- pobl o gredoau crefyddol gwahanol
- pobl o farn wleidyddol wahanol
- pobl o grwpiau hiliol gwahanol
- pobl o oedrannau gwahanol
- pobl o statws priodasol gwahanol
- pobl o gyfeiriadedd rhywiol gwahanol
- dynion a merched yn gyffredinol
- pobl sydd ag anabledd a phobl sydd heb anabledd
- pobl sydd â dibynnyddion a phobl sydd heb ddibynnyddion

Mae hefyd yn ddyletswydd statudol i ystyried dymunoldeb hyrwyddo cysylltiadau da rhwng pobl o gredoau crefyddol gwahanol, barn wleidyddol wahanol neu grwpiau hiliol gwahanol. Er enghraifft, mae angen i swyddi gwag gael eu drafftio a'u hysbysebu mewn ffordd sy'n briodol i gymunedau gwahanol.

Fe'ch cynghorir hefyd i gysylltu â chydweithwyr yn yr Alban: er nad oes unrhyw ofynion statudol ychwanegol, byddwch am sicrhau eich bod yn adlewyrchu unrhyw amgylchiadau neu faterion sy'n benodol i'r Alban.

Os ydych wedi dod i'r casgliad na fydd y polisi na'r newid arfaethedig yn cael unrhyw effaith anffafriol (Canlyniad 1), bydd angen i chi geisio cyngor gan yr arweinydd EDI. Bydd hefyd angen i chi anfon yr EIA i'r grŵp EDI i geisio'i safbwynt: gellir gwneud hyn drwy e-bost, yn un o gyfarfodydd llawn y grŵp neu mewn cyfarfod llai o faint. Byddant yn cynnig argymhelliad. Dylech wedyn geisio cadarnhad gan y Cyfarwyddwr perthnasol (neu'r Cyfarwyddwyr yn eithriadol pan fod cyfrifoldeb ar y cyd) ar sail yr argymhellion hyn.

Os dewch i'r casgliad bod yna risg o effeithiau anffafriol (Canlyniad 2), bydd angen i chi ystyried sut i ddiwygio'r cynnig er mwyn lliniaru'r effeithiau hynny. Dylech wedyn ailymweld ag adrannau perthnasol yr EIA ac ymgynghori gyda'r arweinydd EDI. Unwaith y byddwch yn fodlon na fydd y cynnig yn effeithio'n anffafriol ar gydraddoldeb, dylech geisio cyngor gan yr arweinydd EDI, argymhelliad gan y grŵp EDI a chadarnhad gan y cyfarwyddwr perthnasol.

Os yw'r EIA yn nodi materion y dylai'r Tîm Gweithredol fod yn ymwybodol ohonynt, ac/neu os ydych yn dod i'r casgliad bod angen ymgynghoriad allanol, mae'n rhaid i chi ei gyflwyno i'r Tîm Gweithredol gyda chytundeb gan y Cyfarwyddwr perthnasol. Mae cyfnod ymgynghori o 12 wythnos yn hanfodol yng Ngogledd Iwerddon ond nid unman arall ym Mhrydain Fawr. Cyn mynd yn eich blaen, dylech geisio cyngor gan yr adran Gyfathrebu ynghylch p'un a oes angen hyn ac os felly, beth fyddai'r fformat mwyaf priodol.

Mae'n anodd dychmygu amgylchiadau lle naill ai byddai cynnig yn cael effaith anffafriol ond angen parhau heb gael ei ddiwygio (Canlyniad 3), neu lle byddai gan gynnig effaith mor ddirifol na fyddai'r newid yn gallu digwydd (Canlyniad 4). Ond os mai dyma'r achos

yn eithriadol, bydd angen i chi gyflwyno'r materion i'r Tîm Gweithredol er mwyn iddynt wneud penderfyniad yn eu cylch.

Mae'n rhaid storio pob EIA yn y man penodol ar Sharepoint.

Mae'r ddyletswydd cydraddoldeb hiliol yn benodol angen i asesiadau ar gynlluniau cydraddoldeb hiliol gael eu cyhoeddi, ac argymhellir cyhoeddi fel arfer da ym meysydd eraill Dyletswyddau Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus. Felly, mae'n arfer da cyhoeddi Aseidiadau o Effaith ar Gydraddoldeb. Mae'n orfodol gwneud hynny yng Ngogledd Iwerddon. Dylech gysylltu â chydweithwyr yn yr adran Gyfathrebu ynghylch dull, amser a fformat addas.

Mae asesu'r effaith ar gydraddoldeb yn broses barhaus. Nid yw'n dod i ben pan fydd polisi wedi'i chytuno neu ei gweithredu. Dylai'r Gyfarwyddiaeth, ar y cyd gyda'r Arweinydd EDI a'r Grŵp Cydraddoldeb ac Amrywiaeth, gytuno ar gyfnod adolygu sy'n cyd-fynd gyda nodau'r newid arfaethedig. Dylai hefyd sicrhau bod cydraddoldeb yn cael ei gynnwys, fel sy'n briodol, mewn cynlluniau i werthuso'r effeithiau.

6. Rolau a chyfrifoldebau

Cyfrifoldeb:

- y swyddog sy'n arwain ar y cynnig yw:
 - ystyried p'un a oes angen sgriniad, ac ar sail hynny p'un a oes angen EIA
 - cytuno ar y dull gyda'i gadwyn rheoli
 - cyfarwyddo'i hunan â'r canllaw a'r templed
 - cynhyrchu drafft cyntaf
 - cynghori gyda'r arweinydd EDI
 - rheoli ymgynghori mewnol ac unrhyw ymgynghori allanol all fod yn angenrheidiol
 - ceisio cyngor gan yr Arweinydd EDI, cytundeb ac argymhelliad gan y grŵp EDI a chadarnhad gan y Cyfarwyddwr (neu'r Cyfarwyddwyr yn eithriadol) ar gyfer yr asesiad sydd wedi'i gwblhau
- y Cyfarwyddwr (neu'n eithriadol y Cyfarwyddwyr) perthnasol yw:
 - cytuno ar y dull,
 - cadw'r broses dan adolygiad
 - cadarnhau'r asesiad terfynol
- yr arweinydd EDI yw:
 - rhoi cyngor a mewnbwn,
 - cynnig cymorth i'r broses ddrafftio
 - cynghori ar yr asesiad terfynol
- y grŵp EDI yw:

- parhau i fod ochr yn ochr â'r Asesiadau o Effaith ar Gydraddoldeb y mae gwaith yn cael ei wneud arnynt ar hyn o bryd;
- penderfynu p'un a ddylid cynnig cymorth fel cyfaill beirniadol;
- adolygu'r EIA ar sail cyngor gan yr Arweinydd EDI a rhoi argymhelliad i'r Cyfarwyddwr
- Cynghorydd yr iaith Gymraeg yw rhoi cyngor ynghylch cydymffurfio â safonau 84, 85 ac 86 y Gymraeg
- Cydweithwyr yng Ngogledd Iwerddon yw cynghori ynghylch unrhyw oblygiadau penodol o dan ddeddfwriaeth Gogledd Iwerddon
- Cydweithwyr yn yr Alban yw cynghori ynghylch unrhyw oblygiadau penodol ar gyfer yr Alban
- y Tîm Gweithredol yw cymryd y penderfyniadau terfynol ynghylch ymgynghori a, lle bod hynny'n angenrheidiol, triniaeth yr Asesiadau o Effaith ar Gydraddoldeb sy'n nodi effeithiau anffafriol

Appendix A: Adnoddau defnyddiol

- Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol – Hyrwyddo a chynnal defnyddau a chyfreithiau cydraddoldeb a hawliau dynol ar draws Cymru, Lloegr a'r Alban: [Hafan | Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol \(equalityhumanrights.com\)](https://equalityhumanrights.com)
- Canllawiau Cydraddoldeb ar gyfer awdurdodau cyhoeddus yn yr Alban: [Canllawiau i awdurdodau cyhoeddus yn yr Alban | Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol \(equalityhumanrights.com\)](https://equalityhumanrights.com)
- Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol – Cymru: [Canllawiau i Ddyletswyddau Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus yng Nghymru | Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol \(equalityhumanrights.com\)tor](https://equalityhumanrights.com)
- Comisiwn Cydraddoldeb Gogledd Iwerddon: <https://www.equalityni.org/Home>
- Canllawiau: ECNI – [Awdurdodau Cyhoeddus yng Ngogledd Iwerddon – Comisiwn Cydraddoldeb Gogledd Iwerddon \(equalityni.org\)](https://equalityni.org)
- Canllaw EIA ar gyfer Gogledd Iwerddon: [S75Advice-ScreeningEQIA.pdf \(equalityni.org\)](https://equalityni.org)
- Safonau'r Gymraeg a osodwyd gan Gomisiynydd y Gymraeg ar gyfer y Comisiwn Etholiadol: [Safonau'r Gymraeg a'r Comisiwn Etholiadol \(pdf\)](https://equalityni.org)