

Polisi Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant

Statws y ddogfen: Cymeradwywyd			
Dyddiad cymeradwyo: 17 Rhagfyr 2025			
Ar waith o: 17 Rhagfyr 2025			
Perchennog: Cyngor			
Awdur: Rheolwr Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant			
Dyddiad adolygu arfaethedig nesaf: Dyddiad cymeradwyo + 5 mlynedd			
Fersiwn	Author	Dyddiad	Newidiadau
1	Joanna Murphy, Rheolwr Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant	Rhagfyr 2025	Wedi creu'r polisi.

Rydym eisiau i'r polisi hwn adlewyrchu anghenion a phrofiadau pawb yn y Cyngor Optegol Cyffredinol. Os oes gennych chi syniadau neu adborth ar sut gallwn ni ei wneud yn fwy cynhwysol, rhannwch nhw gyda ni yn **edi@optical.org**. Mae eich llais chi yn ein helpu ni i barhau i wella a sicrhau bod ein polisiau'n gweithio i bawb.

1. Cyflwyniad

- 1.1 Yn y Cyngor Optegol Cyffredinol, mae gennym ni ymrwymiad cryf i gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, lle mae ein gweithlu'n cael eu gwerthfawrogi a'u parchu am bwy ydyn nhw.
- 1.2 Mae'r Cyngor Optegol Cyffredinol wedi ymrwymo i fynd y tu hwnt i gyflawni ein rhwymedigaethau cyfreithiol o dan gyfraith cydraddoldeb. I ni, mae cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn ymwneud â thrin pawb yn deg, gydag empathi a pharch. Mae ein gwerthoedd yn sail i sut rydym yn gweithio gyda'n gilydd a sut rydym yn cyflawni ein gwaith.
- 1.3 Mae'r Cyngor Optegol Cyffredinol wedi ymrwymo i fod yn sefydliad nad yw'n goddef unrhyw fath o wahaniaethu, aflonyddu nac erledigaeth anghyfreithlon neu annheg.
- 1.4 Rydym hefyd yn cydnabod mai arferion cyflogaeth da yw'r allwedd i sicrhau ein bod yn cyflawni ein cyfrifoldebau cyfreithiol o ran Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus, a nodir yn Neddf Cydraddoldeb 2010.
- 1.5 Y nod yw bod ein gweithlu yn wirioneddol gynrychioladol o bob rhan o gymdeithas a'r bobl rydym yn eu gwasanaethu, a bod pawb yn teimlo eu bod yn cael eu parchu, eu gwerthfawrogi ac yn gallu ffynnu.
- 1.6 Mae'r polisi hwn yn nodi ymrwymiad y Cyngor Optegol Cyffredinol i degwch a chynhwysiant ym mhob agwedd ar gyflogaeth. Mae'n cynnwys sut rydym yn recriwtio, a sut mae pobl yn cael eu trin drwy gydol eu hamser gyda ni, o'r adeg pan fyddant yn ymuno at yr adeg pan fyddant yn gadael.
- 1.7 Caiff ein holl weithlu eu hannog i roi adborth ar ba mor gynhwysol yw hyn a'n holl bolisiâu.

2. Diben

- 2.1 Diben y polisi hwn yw dangos ein hymrwymiad i weithredu mewn ffordd egwyddorol, deg a thryloyw ac mewn ffordd sy'n rhydd o wahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth. Ein nod yw hyrwyddo, dathlu a defnyddio manteision amrywiaeth a chydaddoldeb ym mhob un o'n gweithgareddau. Mae hyn yn cynnwys ymgysylltu'n deg ac yn gyfartal ag aelodau o'r cyhoedd, cofrestreion, aelodau presennol a darpar aelodau a chyflogeion.
- 2.2 Mae'r Cyngor Optegol Cyffredinol wedi ymrwymo i ddileu gwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth gan unigolion a'r sefydliad. Mae hyn yn cynnwys

gwahaniaethu ar sail y nodweddion gwarchodedig sydd yn Neddf Cydraddoldeb 2010 (Cymru, Lloegr a'r Alban) ac yn neddfwriaeth cydraddoldeb Gogledd Iwerddon, sef:

- oedran
- ailbennu rhywedd
- bod yn briod neu mewn partneriaeth sifil
- bod yn feichiog neu ar absenoldeb mamolaeth
- anabledd
- hil, gan gynnwys lliw, cenedligrwydd, tarddiad ethnig neu genedlaethol
- crefydd neu gred
- rhyw
- cyfeiriadedd rhywiol.

2.3 Rydym yn parchu'r ffaith mai mater personol iawn yw'r ffordd y mae pobl yn ymuniaethu, ac y gallent fod y tu allan i dermau penodol Deddf Cydraddoldeb 2010. Mae'r Cyngor Optegol Cyffredinol wedi ymrwymo i gefnogi a chynnwys pawb ni waeth sut maent yn ymuniaethu neu'n mynegi eu hunain.

2.4 Mae'r Cyngor Optegol Cyffredinol wedi ymrwymo i roi ein cenhadaeth a'n gwerthoedd ar waith. Ein gwerthoedd, sef tegwch, parch, empathi ac uniondeb sy'n arwain ein ffordd o weithio gyda'n gilydd, sut rydym yn gwneud penderfyniadau, a sut rydym yn darparu ein gwasanaethau.

2.5 Y nod yw bod ein gweithlu yn wirioneddol gynrychioladol o bob rhan o gymdeithas a defnyddwyr ein gwasanaethau, a bod pawb yn teimlo eu bod yn cael eu parchu, eu gwerthfawrogi ac yn gallu ffynnu.

3. Hyd a lled: I bwy mae'r polisi'n berthnasol

3.1 Mae'r polisi hwn yn berthnasol i gyflogeion, contractwyr, aelodau, gweithwyr ac ymgynghorwyr. Mae hefyd yn berthnasol i randdeiliaid eraill fel cwsmeriaid, cyflenwyr ac ymwelwyr.

3.2 Mae'r polisi hwn yn berthnasol i bob agwedd ar gyflogaeth, gan gynnwys recriwtio, datblygu, dyrchafu a chadw staff. Rydym wedi ymrwymo i sicrhau bod y prosesau hyn yn deg ac yn gyfartal i bawb, beth bynnag fo'u hoedran, hil, lliw, crefydd neu gred, anabledd, niwrowahaniaeth, cenedligrwydd, tarddiad ethnig, rhyw, hunaniaeth neu fynegiant rhywedd, cyfeiriadedd rhywiol, statws priodasol neu sifil, cyfrifoldebau gofalu, statws rhiant neu famolaeth/tadolaeth, statws HIV, cefndir cymdeithasol neu gyflogaeth, cysylltiad gwleidyddol, aelodaeth o undeb llafur, neu unrhyw nodwedd neu amgylchiad personol arall.

4. Ein hymrwymadau

4.1 **Eich cyfrifoldeb chi:** Mae'n gyfrifoldeb ar bawb i greu amgylchedd lle rydym yn teimlo'n ddiogel ac yn cael ein cefnogi yn y gwaith. Bydd hyn yn aml yn golygu herio eich rhagfarnau eich hun, bod yn agored i safbwyntiau gwahanol,

profiadau bywyd gwahanol, a chaniatáu i leisiau gwahanol gyfrannu. Rhaid i chi gydymffurfio â'r polisi hwn ac unrhyw bolisiau a gweithdrefnau cysylltiedig eraill, a sicrhau'r canlynol:

- Eich bod yn modelu ymddygiad proffesiynol ac arferion da, gan gydnabod bod hyn yn effeithio'n uniongyrchol ar enw da'r sefydliad a'i allu i ddarparu gwasanaethau teg a chynhwysol.
- Eich bod yn cymryd cyfrifoldeb personol dros gynnal amgylchedd gwaith sy'n barchus, yn gynhwysol ac yn rhydd o wahaniaethu, aflonyddu, bwlio neu unrhyw ymddygiad annerbyniol arall. Mae hyn yn cynnwys bod yn ymwybodol o effaith eich gweithredoedd, gan gefnogi cydweithwyr y gallai hyn effeithio arnynt, a lle bo hynny'n briodol/ddiogel, herio ymddygiad amhriodol pan fydd yn digwydd.
- Rhaid i chi gefnogi a dilyn dull y sefydliad o hyrwyddo cydraddoldeb, ac atal gwahaniaethu o ran cyflogaeth a darparu gwasanaethau. Mae hyn yn cynnwys:
 - Peidio â gwahaniaethu pan fyddwch yn gysylltiedig â phenderfyniadau am recriwtio, dethol, dyrchafu, trosglwyddo neu hyfforddi.
 - Peidio ag annog na rhoi pwysau ar eraill — gan gynnwys cydweithwyr, aelodau undeb neu reolwyr — i gymryd rhan mewn gwahaniaethu anghyfreithlon, aflonyddu neu fwlio mewn unrhyw gyd-destun.
 - Peidio ag erlid unigolion am wneud cwyn, neu am gefnogi rhywun arall sydd wedi gwneud hynny.
- Eich bod yn rhoi gwybod i'ch rheolwyr os ydych chi'n amau bod gwahaniaethu, aflonyddu, bwlio, cam-drin, erledigaeth neu ymddygiad sarhaus wedi digwydd.
- Eich bod yn dilyn Polisi a Gweithdrefn Gwyno'r Cyngor Optegol Cyffredinol mewn sefyllfaoedd lle rydych chi wedi profi gwahaniaethu, bwlio neu aflonyddu.

4.2 Mae'r Cyngor Optegol Cyffredinol wedi ymrwymo i feithrin diwylliant lle gall gweithwyr gysylltu â'u rheolwr neu eu goruchwyliwr a mynegi pryder. Beth bynnag yw eu pryder, mae ganddynt hawl iddo gael ei ystyried, ei drafod a'i ddatrys lle bo hynny'n bosibl. Mae Polisi Rhyddid i Godi Llais y Cyngor Optegol Cyffredinol yn cefnogi'r ethos hwn ac yn amlinellu sut gall cyflogeion fynegi pryderon mewn ffordd ddiogel ac adeiladol. I weld enghreifftiau o ymddygiad amhriodol sy'n gysylltiedig â nodweddion gwarchodedig, mae cyflogeion yn cael eu cyfeirio at ganllawiau'r Cyngor Optegol Cyffredinol ar fwlio, aflonyddu a gwahaniaethu yn y Polisi a'r weithdrefn Cwynion uchod.

4.3 **Cyngor:** Mae'r Cyngor yn darparu arweinyddiaeth strategol ac yn goruchwyllo ymrwymiad y Cyngor Optegol Cyffredinol i gydraddoldeb, amrywiaeth a

chynhwysiant. Fel ymddiriedolwyr elusen gofrestredig, mae aelodau'r Cyngor yn gosod y naws o'r brig drwy sicrhau bod cynhwysiant yn cael ei wreiddio ar draws ein gwaith llywodraethu, gwneud penderfyniadau a rheoleiddio. Maen nhw'n gyfrifol am:

- Hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ym mhob agwedd ar waith y Cyngor Optegol Cyffredinol, ac arwain drwy esiampyl yn eu hymddygiad ac wrth wneud penderfyniadau.
- Dal y Weithrediaeth i gyfrif am gyflawni strategaeth, amcanion a dyletswyddau statudol y sefydliad tuag at Gydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant.
- Ystyried effeithiau a chyfleoedd cydraddoldeb wrth lunio polisi, rheoleiddio a strategaeth.
- Hyrwyddo gwerthoedd y Cyngor Optegol Cyffredinol o ran tegwch, empathi a pharch wrth ryngweithio â chydweithwyr, cofrestreion a'r cyhoedd.

4.4 Uwch reolwyr: Mae'r Uwch Dîm Rheoli yn chwarae rhan allweddol wrth arwain drwy esiampyl, creu diwylliant cynhwysol, a herio gwahaniaethu ar lefel strategol a gweithredol. Rhaid iddynt:

- Sicrhau bod y polisi'n cael ei roi ar waith drwy neilltuo cyfrifoldeb dros ei ddatblygu a'i weithredu, a thrwy sicrhau ei fod yn dilyn cyfraith y DU.
- Byw gwerthoedd ac egwyddorion y polisi hwn yn eu gweithredoedd a'u hymddygiad yn y gwaith, a hyrwyddo Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant ym mhob maes gwaith.
- Sicrhau bod yr holl weithwyr yn eu maes cyfrifoldeb yn cael gwybod am y polisi hwn a pholisïau a gweithdrefnau cysylltiedig eraill, a'u bod yn defnyddio'r polisi a'r weithdrefn hon mewn ffordd deg a chyfartal.
- Datblygu diwylliant lle mae cyflogeion yn cael eu cefnogi a'u cynorthwyo i ddeall, cyflawni a chynnal y safonau ymddygiad gofynnol.

4.5 Rheolwyr pobl: Mae rheolwyr pobl yn chwarae rhan bwysig yn y gwaith o gefnogi a chynghori eu timau, yn ogystal â herio gwahaniaethu. Rhaid iddynt sicrhau bod y polisi hwn yn cael ei weithredu'n deg ac yn gyson ganddynt hwy eu hunain a gan y rhai y maent yn eu rheoli ac:

- Mae'r holl gyflogeion yn cael gwybod am y cynnwys a phwysigrwydd cadw at egwyddorion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.
- Rhoi cefnogaeth a chyfarwyddyd ynghylch yr ymddygiad a ddisgwylir gan eich cyflogeion yn y gwaith.
- Mae pob arfer a pholisi yn mynd i'r afael ag unrhyw arferion annheg y maent yn ymwybodol ohonynt, p'un a oes cwyn wedi'i gwneud ai peidio.

- Dylid delio ag unrhyw achosion o dorri'r polisi hwn, pryderon neu gwynion yn gyflym ac yn effeithiol drwy'r polisïau cysylltiedig perthnasol a restrir yn y polisi hwn. Byw ein gwerthoedd a bod yn esiamplau cadarnhaol i'ch cyflogeion.
- Sicrhau eich bod chi a'ch cyflogeion yn mynychu/cwblhau ein hyfforddiant cydraddoldeb ac amrywiaeth gorfodol.

4.6 Pobl a Diwylliant: Mae'r tîm Pobl a Diwylliant yn gyfrifol am roi cyngor ac arweiniad i unrhyw gyflogai ar ddefnyddio'r polisi hwn a'i roi ar waith yn effeithiol. Maent hefyd yn gyfrifol am sicrhau bod y ddyletswydd i hyrwyddo'r polisi hwn yn cael ei dilyn, a bod dyletswyddau cyffredinol a phenodol deddfwriaeth cydraddoldeb yn cael eu dilyn hefyd. Er enghraifft, sicrhau bod polisïau, gweithdrefnau ac arferion pobl yn cael eu hadolygu'n rheolaidd o ran tegwch, cynwysoldeb a chydymffurfiaeth gyfreithiol, datblygu a darparu hyfforddiant ac adnoddau i feithrin ymwybyddiaeth a hyder ar draws y sefydliad, a darparu cyngor ac arweiniad clir a hygyrch i gyflogeion a rheolwyr ar sut i gymhwyso'r polisi mewn sefyllfaoedd bob dydd (e.e. recriwtio, addasiadau, camu ymlaen, rheoli perfformiad).

4.7 Gwarcheidwad Rhyddid i Godi Llais: Mae'r Gwarcheidwad Rhyddid i Godi Llais yn bwynt cyswllt annibynnol a diduedd i'r rhai sy'n dymuno mynegi pryderon am ymddygiad, diwylliant neu arferion a allai effeithio ar lesiant neu uniondeb. Mae'r Gwarcheidwad yn cynnig lle cyfrinachol a chefnogol i siarad, yn cyfeirio unigolion at lwybrau priodol ar gyfer cyngor neu weithredu, ac yn hyrwyddo diwylliant seicolegol ddiogel lle mae pawb yn teimlo eu bod yn gallu codi llais heb ofni niwed. Gan weithio'n agos gyda Phobl a Diwylliant, yr arweinydd strategol ar gyfer Codi Llais ac uwch arweinwyr, mae'r Gwarcheidwad hefyd yn helpu i godi ymwybyddiaeth o godi llais ar draws y sefydliad ac yn rhannu gwybodaeth ddienw i gefnogi dysgu a gwella.

5. Ein dyletswyddau cyfreithiol a'n hymrwymiad i gyfle cyfartal

5.1 Fel corff cyhoeddus, mae'r Cyngor Optegol Cyffredinol wedi ymrwymo i gyflawni ei rwymedigaethau cyfreithiol o dan Ddyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus, sy'n mynnu ein bod yn rhoi sylw dyledus i'r angen i wneud y canlynol:

- Dileu gwahaniaethu anghyfreithlon, aflonyddu ac erledigaeth.
- Hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng y bobl hynny sy'n rhannu nodwedd warchodedig a'r rhai nad ydynt.
- Meithrin perthynas dda rhwng pobl o wahanol gefndiroedd.

5.2 Mae'r dyletswyddau hyn yn fwy na gofyniad cyfreithiol; maent yn ganolog i'r ffordd rydym yn gweithio a'r diwylliant rydym yn ceisio ei greu. Maent yn llunio ein polisïau, ein penderfyniadau, a sut rydym yn darparu ein gwasanaethau.

5.3 Cewch ddarllen mwy yma:

- [Deddf Cydraddoldeb 2010](#) (Cymru, Lloegr a'r Alban).
- Deddfwriaeth cydraddoldeb yng Ngogledd Iwerddon yn [ECNI - The Law, Equality Legislation, Equality Commission, Northern Ireland](#) ac yn cynnwys amrywiaeth o Orchmynion a Rheoliadau megis y Gorchymyn Cyflogaeth a Thriniaeth Deg (Gogledd Iwerddon) 1998).
- [Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus](#)

6. Gwahaniaethu

6.1 Mae'r tabl canlynol yn amlinellu'r gwahanol fathau o wahaniaethu ac aflonyddu sy'n dod o dan y polisi hwn, gydag enghreifftiau ymarferol i gefnogi dealltwriaeth.

Term.	Diffiniad.	Enghraifft.
Gwahaniaethu uniongyrchol.	Trin rhywun yn llai ffafriol oherwydd nodwedd warchodedig.	Nid yw ymgeisydd cymwys yn cael cynnig swydd am ei bod yn feichiog.
Gwahaniaethu anuniongyrchol.	Defnyddio polisi neu arfer sy'n rhoi pobl â nodwedd warchodedig o dan anfantais.	Mae cyfarfod tîm bob amser yn cael ei drefnu am 4:30pm, ac mae'r rheolwr yn gwrthod ystyried newid yr amser. Mae cydweithiwr Mwslimaidd yn mynychu gweddïau prynhawn yn rheolaidd ac felly mae'n cael ei eithrio rhag cyfrannu.
Gwahaniaethu drwy gysylltiad.	Gwahaniaethu yn erbyn rhywun oherwydd ei gysylltiad â pherson sydd â nodwedd warchodedig.	Mae cyflogai sydd â chyfrifoldebau gofalu am bartner anabl yn cael ei ddiystyru ar gyfer secondiad. Mae'r rheolwr yn tybio na fydd yn ddibynadwy oherwydd ei ddyletswyddau gofalu.
Gwahaniaethu canfyddiadol.	Gwahaniaethu yn erbyn rhywun oherwydd y <i>canfyddiad</i> fod ganddynt nodwedd warchodedig, p'un a oes ganddynt nodwedd warchodedig ai peidio.	Mae arweinydd tîm yn mynegi pryder am reoli gweithiwr newydd, gan dybio (yn anghywir) bod y person yn hoyw, a chredu y bydd hyn yn arwain at "sgyrsiau anodd" gydag aelodau eraill o'r tîm.
Aflonyddu.	Ymddygiad digroeso sy'n ymwneud â nodwedd warchodedig sy'n torri urddas	Mae cydweithiwr yn gwneud jôcs dro ar ôl tro am acen rhywun a'i gefndir diwylliannol, gan ddweud mai dim ond

Term.	Diffiniad.	Enghraifft.
	rhywun neu'n creu amgylchedd gelyniaethus.	"cael hwyl" y mae. Mae'r person yn teimlo'n anghyfforddus ac yn teimlo ei fod yn cael ei danseilio.
Aflonyddu rhywiol.	Ymddygiad digroeso o natur rywiol sy'n creu amgylchedd bygythiol neu sarhaus.	Mae rheolwr yn gwneud sylwadau amhriodol am ymddangosiad cyflogai ac mae'n sefyll yn rhy agos yn ystod cyfarfodydd un-i-un, gan wneud i'r cyflogai deimlo'n anesmwyth ac yn ofnus. Trowch hefyd at y Polisi Aflonyddu Rhywiol.
Erledigaeth.	Trin rhywun yn wael oherwydd ei fod wedi gwneud neu gefnogi cwyn am wahaniaethu neu aflonyddu.	Mae un o gyflogeion y Cyngor Optegol Cyffredinol yn cefnogi cydweithiwr sydd wedi gwneud cwyn am wahaniaethu ar sail hil. Yn ddiweddarach, maen nhw'n cael eu heithrio o gyfleoedd tîm, gydag un rheolwr yn eu labelu fel rhywun sy'n "creu helynt".

7. Recriwtio a dethol

- 7.1 Mae'r Cyngor Optegol Cyffredinol wedi ymrwymo i recriwtio'n deg a chynhwysol. Mae sut rydym yn denu, yn asesu ac yn penodi pobl yn bwysig, nid yn unig er mwyn cydymffurfio â'r gyfraith, ond er mwyn creu gweithlu sy'n adlewyrchu'r cyhoedd rydym yn eu gwasanaethu.
- 7.2 Rydym yn cydnabod y gall y broses recriwtio greu rhwystrau i rai pobl. Gallai hyn fod oherwydd ble mae rolau'n cael eu hysbysebu, sut mae cyfweiliadau'n cael eu cynnal, neu sut mae penderfyniadau'n cael eu gwneud. Rydym wedi ymrwymo i gael gwared ar rwystrau annheg a chymryd camau i wella mynediad at gyfleoedd.
- 7.3 Rhaid i bob penderfyniad yn ymwneud â dethol, gan gynnwys recriwtio, dyrchafu a diswyddo, fod yn seiliedig ar deilyngdod a meini prawf perthnasol. Rydym eisiau sicrhau nad oes neb yn cael ei drin yn llai ffafriol oherwydd nodwedd warchodedig, a bod rhestrau byrion a chyfweiliadau'n cael eu cynnal yn deg, yn gyson, ac yn ymwybodol o ragfarn.
- 7.4 Mae hefyd yn bwysig ein bod yn monitro ac yn deall pwy sy'n gwneud cais i weithio yn y Cyngor Optegol Cyffredinol. Mae monitro yn ein helpu i ganfod a yw rhai grwpiau'n cael eu tangynrychioli neu dan anfantais mewn gwahanol gamau o'r broses recriwtio. Lle bo hynny'n briodol ac yn gyfreithlon, gallwn gymryd camau cadarnhaol i fynd i'r afael â hyn.

- 7.5 Mae manylion sut rydym yn rhoi'r ymrwymadau hyn ar waith yn ymarferol wedi'u nodi yn ein Polisi Recriwtio.

8. Hyfforddiant, dyrchafiad a datblygu gyrfa

- 8.1 Mae cynhwysiant yn y Cyngor Optegol Cyffredinol yn golygu sicrhau mynediad teg at ddatblygiad a chamu ymlaen mewn gyrfa, ac nid dim ond triniaeth deg ar adeg recriwtio.
- 8.2 Gwyddom fod anghydraddoldeb, os na roddir sylw gofalus, yn gallu digwydd o ran sut mae pobl yn cael eu cefnogi i dyfu a chamu ymlaen yn y gwaith. Dyna pam rydym wedi ymrwymo i fonitro mynediad at hyfforddiant a dyrchafiad, ac i wneud yn siŵr bod penderfyniadau'n deg ac yn seiliedig ar deilyngdod, nid ar dybiaethau neu rwydweithiau anffurfiol.
- 8.3 Rydym hefyd yn cydnabod bod staff o rai cefndiroedd yn gallu wynebu rhwystrau ychwanegol rhag datblygu yn eu gyrfa. Lle bo'n briodol, efallai y byddwn yn cymryd camau wedi'u targedu i gefnogi grwpiau sy'n cael eu tangynrychioli, fel drwy raglenni mentora neu ddatblygu.
- 8.4 Dylai pawb gael cyfle teg i gamu ymlaen yn y Cyngor Optegol Cyffredinol, ac i fanteisio ar yr un cyfleoedd i ffynnu a datblygu yn eu rolau.
- 8.5 Byddwn yn parhau i sicrhau bod pob gweithiwr newydd yn cael hyfforddiant cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant fel rhan o'i raglen gynefino. Bydd yr hyfforddiant hwn hefyd yn weithgaredd blynyddol i'n holl bobl, er mwyn cefnogi ein diwylliant cynhwysol.
- 8.6 Byddwn yn parhau i ymdrechu i gefnogi ein pobl i fynychu mentrau amrywiaeth a chynhwysiant, er enghraifft, drwy fynychu digwyddiadau a gweithdai a drefnir gan y rhwydweithiau cynhwysiant cyflogeion i addysgu eu hunain am yr heriau sy'n wynebu pobl eraill a sut i helpu i liniaru'r rhain yn y gweithle.

9. Cynhwysiant iechyd, anabledd a niwroamrywiaeth

- 9.1 Mae'r Cyngor Optegol Cyffredinol wedi ymrwymo i greu amgylchedd lle mae cydweithwyr yn teimlo'n ddiogel ac yn cael eu cefnogi i rannu gwybodaeth am anabledd, niwrowahaniaeth, neu gyflwr iechyd hirdymor, os ydynt yn dymuno gwneud hynny. Ein cyfrifoldeb ni yw gwrandao, ymateb a darparu cefnogaeth briodol i helpu i ddileu neu leihau rhwystrau yn y gwaith.
- 9.2 Os ydych chi'n gyflogai ac yn profi anawsterau'n gysylltiedig â'ch cyflwr, bydd eich rheolwr llinell a'r tîm Pobl a Diwylliant yn cydweithio â chi i ganfod a

gweithredu addasiadau rhesymol sy'n eich galluogi chi i gyflawni eich rôl yn effeithiol.

- 9.3 Rydym yn falch o feddu ar achrediad Hyderus o ran Anabledd lefel II ar gyfer recriwtio staff, sy'n adlewyrchu ein hymrwymiad parhaus i fod yn gynhwysol yn ein dulliau recriwtio a'n harferion gyda chyflogeion.

10. Rhwydweithiau staff

- 10.1 Yn y Cyngor Optegol Cyffredinol, rydym yn falch o gael nifer o rwydweithiau staff sy'n cael eu harwain gan gyflogeion, sy'n darparu mannau cefnogol i gydweithwyr ac sy'n dathlu amrywiaeth ein gweithlu. Mae'r rhwydweithiau hyn yn cyfrannu'n fawr at lunio diwylliant cynhwysol drwy rannu profiadau bywyd, dylanwadu ar bolisi ac ymarfer, a helpu i sicrhau bod ein hagwedd at gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn adlewyrchu'r bobl sy'n rhan o'n sefydliad.

- 10.2 Ar gyfer cyflogeion y Cyngor Optegol Cyffredinol y mae ein rhwydweithiau, er ein bod yn croesawu cyfraniad a mewnbwn gan ein haelodau.

11. Monitro ac adolygu

- 11.1 Mae'r Cyngor Optegol Cyffredinol yn monitro ei waith mewn perthynas â chydaddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant drwy nifer o ddangosyddion allweddol, gan gynnwys data sy'n ymwneud â'n pobl, ein cofrestreion a'n rhanddeiliaid. Rydym yn llunio cynllun gweithredu blynyddol sy'n cael ei gymeradwyo gan y Cyngor. Mae'r Uwch Dîm Rheoli yn monitro cynnydd o ran cyflawni'r cynllun drwy gydol y flwyddyn. Ar ddiwedd y flwyddyn, rydym yn llunio adroddiad blynyddol ar sut rydym wedi cyflawni yn erbyn y cynllun a'r gwaith rydym wedi'i wneud.

- 11.2 Fel rhan o hyn, mae'r Cyngor Optegol Cyffredinol yn monitro ac yn adolygu data amrywiaeth ein cofrestreion, ein haelodau presennol a darpar aelodau, a'n cyflogeion. Mae hyn yn ein helpu i greu darlun cliriach o'n proffil amrywiaeth, a nodi meysydd lle gallwn wella. Rydym yn casglu'r wybodaeth hon drwy amrywiaeth o sianeli diogel, a gellir ei rhannu'n gyfrinachol neu'n ddienw. Mae manylion am sut rydym yn defnyddio ac yn diogelu'r wybodaeth hon i'w gweld drwy ddarllen ein datganiad preifatrwydd data ar ein gwefan yn y fan [yma](#).

12. Mynegi pryder

- 12.1 Rydym yn cydnabod y gall fod yn anodd mynegi pryder am wahaniaethu, aflonyddu neu erledigaeth. Os bydd hyn yn digwydd, cewch eich trin ag urddas

a pharch drwy gydol y broses. Bydd pob cwyn yn cael ei chymryd o ddifrif, yn cael ei thrin yn brydlon ac yn gyfrinachol, a chynigir cymorth lle bo angen.

- 12.2 Os ydych chi'n credu eich bod wedi profi gwahaniaethu neu ymddygiad amhriodol, gallwch godi hyn drwy ein Polisi a'n gweithdrefn Cwynion. Gallwch hefyd siarad yn gyfrinachol â'ch Rheolwr Llinell, y timau Pobl a Diwylliant, neu'r Gwarcheidwad Rhyddid i Godi Llais i gael cyngor neu gymorth cyn penderfynu sut i fwrw ymlaen.
- 12.3 Gall unigolion nad ydynt yn gyflogeion fynegi pryderon am faterion Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant drwy'r broses Cwynion Corfforaethol (ar gyfer aelodau o'r cyhoedd) neu'n uniongyrchol gyda'r Rheolwr Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant neu drwy'r llwybrau Rhyddid i Godi Llais (ar gyfer cofrestreion a rhanddeiliaid). Bydd yr holl bryderon yn cael eu rheoli yn unol â'n gweithdrefnau cyhoeddedig.
- 12.4 Ystyrir bod gwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth yn gamymddwyn, a gallant arwain at gymryd camau disgyblu. Ni fydd neb yn cael ei gosbi am fynegi pryder gwirioneddol neu am gefnogi rhywun arall sydd wedi gwneud hynny.

13. Polisiâu cysylltiedig

- 13.1 Caiff y polisi hwn ei ategu gan set ehangach o bolisiâu a gweithdrefnau sefydliadol, gan gynnwys:

- Polisi Diogelu Corfforaethol
- Y Drefn Ddisgyblu
- Polisi Gweithio'n Hyblyg
- Polisi Rhyddid i Godi Llais
- Y Drefn Cwynion Cyflogaeth
- Polisi Mamolaeth
- Polisi Tadolaeth
- Polisi Aflonyddu Rhywiol
- Polisi Absenoldeb Arbennig