POLISI CYDRADDOLDEB

2026 - 2027

POLISI CYDRADDOLDEB YSGOL GYNRADD GROES-WEN PRIMARY SCHOOL

Mae'r Polisi yn atgyfnerthu ein strategaeth a chynllun hygyrchedd'

Yn unol ar ddedfwriaeth, fel ysgol yr ydym yn plethu ein polisiau gyda Hawliau Plant.

Erthygl 1:

Mae gan bob un dan 18 oed yr hawliau yma.

Erthygl 2:

Mae'r confensiwn yn gymwys i bob un waeth beth!

Erthygl 3:

Dylai pob sefydliad sy'n ymwneud â phlant bob amser

wneud yr hyn sydd orau i bob plentyn.

Cefndir:

Mae'r ysgol wedi edrych ar sawl deddf, agwedd cymunedol ac ein hethos. Mae'r polsis felly yn adlewyrchu ein bwriad o greu cymuned gofalgar a theg sydd yn egwyddorol ac uchelgeisiol.

Yn syml, mae'r gyfraith yn gwahardd gwahaniaethu ar sail rhyw, hil, anabledd, crefydd neu gred,

cyfeiriadedd rhywiol ac oed gan ysgolion yn eu swyddogaeth fel cyflogwyr, ac mae hefyd yn ei

gwneud yn ofynnol iddynt beidio â gwahaniaethu wrth ddarparu addysg ar yr holl seiliau hyn ar

wahân i oed ac ailbennu rhyw.

I atgyfnerthu ein gwaith yr ydymyn rhoi blaenoriaeth ar -

Ddeddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru):

Mae gan y ddeddf newydd 7 nod. Mae'r 7 nod yn dweud wrth

y cyrff cyhoeddus beth mae'n rhaid iddyn nhw ei wneud.

Dyma'r Nodau Llesiant: Cymru sy'n gyfrifol ar lefel

fyd-eang;

Cymru lewyrchus

Cymru gydnerth

Cymru iachach

Cymru sy'n fwy cyfartal

Cymru o gymunedau cydlynus

Cymru â diwylliant bywiog lle mae'r Gymraeg yn ffynnu

Mae'n rhaid i gyrff cyhoeddus roi sylw i bob un o'r nodau, nid dim ond i un neu ddau ohonyn nhw.

Ym marn Ysgol Gynradd Groes-wen Primary school, mae hi'n bwysig bod gan bob plentyn mynediad i Addysg o'r radd flaenaf.

Mae llawer o ddeddfiadau cydraddoldeb wedi'u gwneud dros y blynyddoedd diwethaf. Mae'r rhain yn cynnwys gwahardd gwahaniaethu ar sail oed mewn perthynas â chyflogaeth (Hydref 2006) a gwahardd gwahaniaethu ar sail crefydd neu gred neu gyfeiriadedd rhywiol mewn perthynas â disgyblion mewn ysgolion (Ebrill 2007). Mae dyletswyddau penodol ar ysgolion i hyrwyddo cydraddoldeb mewn perthynas ag anabledd hefyd wedi dod i rym ar gyfer ysgolion uwchradd (Rhagfyr 2006) ac ar gyfer ysgolion cynradd (Rhagfyr 2007). Mae dyletswydd benodol debyg hefyd wedi dod i rym mewn perthynas â rhyw (Ebrill 2007).

Gwaharddiadau Cyffredinol

Ni fydd Ysgol Gynradd Groes-wen Primary school yn gwahaniaethu yn erbyn:

• ymgeiswyr am swyddi;

• aelodau presennol o'r staff;

• plentyn sy'n ceisio cael ei dderbyn i'r ysgol;

• disgyblion presennol.

Ni fydd Ysgol Gynradd Groes-wen Primary school yn gwahaniaethu'n uniongyrchol nac yn anuniongyrchol ar sail:

• hil;

• anabledd;

• rhyw;

• cyfeiriadedd rhywiol;

• crefydd neu gred;
• oed (mewn perthynas â chyflogaeth).

Diffiniadau o Wahaniaethu:
O dan y gyfraith, mae gwahanol gategorïau o wahaniaethu, gyda gwahaniaethau yn y fframwaith cyfreithiol sy'n gysylltiedig â hwy.

Mae "gwahaniaethu uniongyrchol" yn anghyfreithlon ar bob sail a ddiogelir ac eithrio, o dan rai amgylchiadau, oed ac anabledd mewn ysgolion (lle gellir cyfiawnhau hynny).

Mae "gwahaniaethu anuniongyrchol" yn digwydd pan mae darpariaeth, maen prawf neu ymarfer yn cael eu rhoi ar waith yr un fath i bawb ond yn cael effaith wahanol ar aelodau un grŵp neu fwy a ddiogelir, a bod yr achwynydd yn un ohonynt, a'u bod yn cael eu rhoi dan anfantais yn sgil hynny.

"Erledigaeth" yw'r arfer o drin unigolyn yn llai ffafriol oherwydd ei fod wedi cymryd camau penodol mewn perthynas â gwahaniaethu, er enghraifft drwy gyflwyno cwyn neu roi tystiolaeth ar ran gydweithiwr.

Gwahaniaethu yn erbyn ymgeisydd am swydd:
Ni fydd Ysgol Gymraeg Pencae yn gwahaniaethu yn erbyn ymgeisydd am swydd, neu yn erbyn aelod presennol o staff, ar sail rhyw, hil, cyfeiriadedd rhywiol, crefydd neu gred, bod yn briod, bod mewn partneriaeth sifil, anabledd, ailbennu rhyw neu oed. Fodd bynnag, yn wahanol i feysydd gwahaniaethu eraill, ni fydd gwahaniaethu'n uniongyrchol ar sail oed yn anghyfreithlon os gellir ei gyfiawnhau'n wrthrychol. Mewn perthynas ag anabledd ond nid ag unrhyw faes arall, mae dyletswydd i wneud addasiadau rhesymol er mwyn cael gwared ar yr anfantais sylweddol sy'n cael ei chreu gan yr anabledd.
Bydd yr ysgol yn sicrhau nad oes unrhyw wahaniaethu anghyfreithlon mewn perthynas â materion fel:
• gweithdrefnau recriwtio a safonau dethol;
• amodau cyflogaeth;

• cyfleoedd am ddyrchafiad;

• trosglwyddo;

• hyfforddiant neu fuddion eraill;

• gweithdrefnau disgyblu a chwyno;

• diswyddo.

Gofynion Galwedigaethol Dilys

Mae darpariaethau cyfreithiol penodol sy'n cydnabod y gall fod rhai amgylchiadau prin lle bydd cyflogwyr yn medru amddiffyn eu hunain yn erbyn hawliad o driniaeth lai ffafriol ar sail "gwahaniaethu" benodol. Bydd hyn ar y sail bod nodwedd benodol (fel rhyw neu oed penodol) yn ofyniad galwedigaethol dilys ar gyfer swydd benodol

Cyfrifoldeb y cyflogwr yw sefydlu amddiffyniad rhag gofynion galwedigaethol dilys. Ar y cyfan bydd ond yn berthnasol mewn perthynas â thriniaeth sy'n gysylltiedig â recriwtio a gwrthod swydd neu hyfforddiant i rywun ac, o dan rai amgylchiadau, diswyddo'r person hwnnw.

Bydd yr ysgol yn cofio bod yn rhaid i ofynion galwedigaethol dilys olygu hynny'n union, hynny yw, eu bod yn ddilys. Nid yw ffafriaeth, pa bynnag mor gryf yw'r ffafriaeth, i benodi rhywun o ryw, cyfeiriadedd rhywiol, hil neu oed penodol yn ofyniad galwedigaethol dilys ohono'i hun i rywun o'r rhyw, cyfeiriadedd rhywiol, hil neu oed penodol hwnnw lenwi'r swydd, ac o dan yr amgylchiadau hynny ni fydd yn ddigonol defnyddio gofyniad galwedigaethol dilys fel amddiffyniad i hawliad o wahaniaethu.

Gwahaniaethu yn erbyn Plentyn sy'n Ceisio Cael ei Dderbyn neu Ddisgybl Presennol:

Meysydd lle mae Dyletswyddau Penodol i Hyrwyddo Cydraddoldeb

Ar hyn o bryd mae tri maes lle mae'r gyfraith yn mynd y tu hwnt i'r gwaharddiad cyffredinol ar wahaniaethu ac yn rhoi dyletswyddau cyffredinol a phenodol i awdurdodau cyhoeddus sy'n cynnwys ysgolion i hyrwyddo cydraddoldeb. Hil, anabledd a rhyw yw'r meysydd hynny. Disgrifir y dyletswyddau a darpariaethau allweddol eraill yn y paragraffau perthnasol isod.

Gwahaniaethu ar sail Hil

O dan Ddeddf Cysylltiadau Hiliol 1976, ni chaiff y corff llywodraethu wahaniaethu yn erbyn plentyn ar sail hil wrth:

• ei dderbyn i'r ysgol;

• darparu addysg neu ei ddyrannu i fathau penodol o ddosbarthiadau;

• defnyddio safonau ymddygiad, gwisg neu ymddangosiad;

• rhoi arweiniad ar yrfaoedd a phrofiad gwaith i ddisgyblion;

• cyflwyno mynediad i fuddion, cyfleusterau neu wasanaethau eraill.

Mae'r Ddeddf Cysylltiadau Hiliol (Diwygio) 2000, a ddiwygiodd Ddeddf Cysylltiadau Hiliol 1976, yn ei gwneud yn ofynnol i ysgolion ac ALlau a chyrff cyhoeddus eraill i:

• ddileu gwahaniaethu anghyfreithlon ar sail hil;

• hyrwyddo cyfle cyfartal; a

• hyrwyddo cysylltiadau da rhwng pobl o wahanol grwpiau hiliol.

Mae'r ddyletswydd statudol yn ei gwneud yn ofynnol i sefydliadau addysgol fynd ati'n ddiwyd i fynd i'r afael â gwahaniaethu ar sail hil, a hyrwyddo cyfle cyfartal a chysylltiadau hiliol da. Mae'r dyletswyddau penodol y mae disgwyl i bob sefydliad addysgol gydymffurfio â hwy fel a ganlyn:

• bod â pholisi ysgrifenedig ar gydraddoldeb hiliol;

• asesu a monitro effaith eu polisïau ar wahanol grwpiau hiliol o ddisgyblion, staff a rhieni, gyda phwyslais ar gyrraedd gwahanol grwpiau hiliol o ddisgyblion;

• sicrhau bod gwybodaeth ar gael am eu polisïau i hyrwyddo cydraddoldeb hiliol;

• cymryd camau i gyhoeddi canlyniadau'r gwaith monitro'n flynyddol;

• ystyried dyletswyddau cyffredinol y Ddeddf Cysylltiadau Hiliol (Diwygio) ar gyfer cyrff cyhoeddus.

Mae gan y corff llywodraethu gyfrifoldeb cyfreithiol i sicrhau bod ysgol yn cyflawni ei dyletswydd statudol, yn benodol ei bod yn llunio polisi cydraddoldeb hiliol sy'n adlewyrchu anghenion poblogaeth ethnig ei disgyblion. Mae hefyd yn ofynnol i'r corff llywodraethu sicrhau bod polisi cydraddoldeb ysgol yn cael ei ddiweddaru a bod ei egwyddorion yn cael eu cynnal yn yr ysgol ac yn cael eu rhannu gyda rhieni a gofalwyr.

Bydd yr ysgol yn monitro effeithiolrwydd trefniadau sicrhau cydraddoldeb hiliol drwy ymdrin â'r canlynol:

• cyraeddiadau a chynnydd disgyblion;

• dysgu ac addysgu'r cwricwlwm;

• ymddygiad disgyblion;

• disgyblu a gwaharddiadau;

• aflonyddu hiliol a bwlio;

• gwerthoedd yr ysgol.

Gwahaniaethu ar sail Anabledd:

Mae gwahaniaethu ar sail anabledd rywfaint yn wahanol i feysydd eraill deddfwriaeth wahaniaethu, er enghraifft nid yw'n anghyfreithlon gwahaniaethu o blaid pobl anabl, ac mae'n ofynnol i gyflogwyr wneud "addasiadau rhesymol" i ymdrin â phroblemau penodol sy'n wynebu ymgeiswyr a staff anabl.

O ran ysgolion, mae Deddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd 1995, fel y'i diwygiwyd gan Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd 2005, yn cyflwyno dyletswydd gyffredinol i ystyried yr angen i hyrwyddo cyfle cyfartal ar gyfer pobl anabl a dileu gwahaniaethu, a dyletswydd benodol i gyhoeddi Cynllun Cydraddoldeb Anabledd.

Bydd yr ysgol yn cwrdd â'i gofynion statudol drwy -

• hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng pobl anabl a phobl eraill;

• dileu gwahaniaethu sy'n anghyfreithlon o dan y Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd;

• dileu aflonyddu ar bobl anabl am resymau sy'n gysylltiedig â'u hanabledd;

• hyrwyddo agweddau cadarnhaol tuag at bobl anabl;

• annog pobl anabl i gymryd rhan mewn bywyd cyhoeddus;

• cymryd camau i ddiwallu anghenion pobl anabl, hyd yn oed os yw hyn yn gofyn am driniaeth fwy ffafriol.

Er mwyn cyflawni'r nodau hyn mae'r ysgol yn paratoi Cynllun Hygyrchedd sy'n gosod strategaeth a chanllawiau mewn lle.

Gweler Cynllun Hygyrchedd

Gwahaniaethu ar sail Rhyw:

Diwygiodd Rhan 3 Deddf Cydraddoldeb 2006 Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Rhyw 1975 i gyflwyno dyletswydd i hyrwyddo cydraddoldeb rhywiol. Mae'n rhaid i ysgolion ddangos eu bod yn hyrwyddo cydraddoldeb ar gyfer menywod a dynion a'u bod yn dileu aflonyddu a gwahaniaethu ar sail rhyw. Mae'r ddyletswydd hefyd yn ymestyn i roi cynllun cydraddoldeb rhywiol ar waith.

Bydd yr ysgol yn cwrdd â'u dyletswyddau statudol drwy:

• baratoi a chyhoeddi cynllun cydraddoldeb rhywiol, sy'n dangos sut mae'n bwriadu cyflawni ei dyletswyddau cyffredinol a phenodol a nodi ei hamcanion cydraddoldeb rhywiol;

• ystyried yr angen i gynnwys amcanion i fynd i'r afael ag achosion unrhyw fwlch cyflog rhwng y rhywiau wrth lunio ei hamcanion cyffredinol;

• casglu a defnyddio gwybodaeth am sut mae polisïau ac arferion yr ysgol yn effeithio ar gydraddoldeb rhywiol yn y gweithlu ac wrth ddarparu gwasanaethau;

• ymgynghori â rhanddeiliaid ac ystyried gwybodaeth berthnasol er mwyn pennu ei hamcanion cydraddoldeb rhywiol;

• asesu effaith ei pholisïau a'i harferion cyfredol ac arfaethedig ar gydraddoldeb rhywiol;

• gweithredu'r camau gweithredu a nodir yn ei chynllun o fewn tair blynedd;

• adrodd ar y cynllun bob blwyddyn ac adolygu'r cynllun bob tair blynedd o leiaf.

Gan ddilyn Deddf Gwahaniaethu ar sail Rhyw, ni fydd yr ysgol yn gwahaniaethu ar sail rhyw:

• yn erbyn plentyn sy'n ceisio cael ei dderbyn i'r ysgol (fodd bynnag, mae'n caniatáu i ysgolion un rhyw barhau'n un rhyw);

• wrth ddarparu addysg neu roi disgyblion mewn mathau arbennig o ddosbarthiadau;

• wrth bennu safonau o ran ymddygiad, gwisg a bod yn drwsiadus (er nad yw o reidrwydd yn anghyfreithlon i bennu rheolau gwahanol, ond tebyg, i fechgyn a merched o ran gwisg neu olwg);

• drwy wahardd disgyblion neu osod mathau eraill o anfanteision arnynt (er enghraifft, eu cadw i mewn yn yr ysgol);

• wrth roi cyfarwyddyd gyrfaoedd a phrofiad gwaith i ddisgyblion;

• wrth roi mynediad i ddisgyblion i fanteision, cyfleusterau neu wasanaethau eraill.

Mae'r Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Rhyw yn ei gwneud yn anghyfreithlon i wahaniaethu mewn cyflogaeth ar sail rhyw. Fodd bynnag, caniateir gwahaniaethu yn erbyn dyn neu fenyw mewn achosion lle mae rhyw person yn gymhwyster galwedigaethol dilys ar gyfer swydd (fel y diffinnir yn fanwl yn Adran 7 o'r Ddeddf). Er enghraifft, byddai hyn yn gymwys lle byddai'n rhaid i ddyn gymryd swydd ac nid menyw (neu fel arall) er mwyn sicrhau gwedduster neu breifatrwydd, megis cyflogi dyn yn athro ymarfer corff ar y sail y byddai ei swydd yn cynnwys ymweld ag ystafelloedd newid bechgyn wrth iddynt gael eu defnyddio.

Mae gwahaniaethu mewn cyflogaeth yn erbyn pobl trawsryweddol yn anghyfreithlon o dan y Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Rhyw (fel y''i diwygiwyd gan Reoliadau Gwahaniaethu ar sail Rhyw (Ailbennu Rhyw) 1999). Mae'n anghyfreithlon trin person yn llai ffafriol ar y sail ei fod wedi datgan bwriad i ailbennu ei ryw, fod y broses hon yn digwydd neu wedi digwydd - caiff hyn ei ddiffinio fel proses a gyflawnir o dan oruchwyliaeth feddygol er mwyn ailbennu rhyw person (ond proses nad

oes angen triniaeth feddygol neu lawfeddygol ar ei chyfer). Mae canllawiau i gyflogwyr ar ymdrin ag ailbennu rhyw ar gael ar wefan Swyddfa Cydraddoldeb y Llywodraeth.
O dan y Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Rhyw, mae'n anghyfreithlon gwahaniaethu mewn perthynas â chyflogaeth ar y sail bod person wedi priodi neu mewn partneriaeth sifil.

Meysydd eraill i hyrwyddo Cydraddoldeb:

Mae gwahaniaethu ar sail crefydd neu gred a chyfeiriadedd rhywiol bellach yn anghyfreithlon ym maes cyflogaeth ac wrth ddarparu addysg, er nad yw'r gyfraith yn rhoi dyletswydd ar awdurdodau cyhoeddus i hyrwyddo cydraddoldeb yn ddiwyd yn y meysydd hyn.
Mae'r Corff Llywodraethol yn ymwybodol o Reoliadau Cydraddoldeb Cyflogaeth (Cyfeiriadedd Rhywiol) 2003 a Rheoliadau Cydraddoldeb Cyflogaeth (Crefydd neu Gred) 2003 sy'n cynnwys gwahaniaethu ar sail cyfeiriadedd rhywiol a chrefydd neu gred, sy'n gymwys i ysgolion fel cyflogwyr. Mae'r Rheoliadau hyn yn gymwys i bob agwedd ar gyflogaeth, gan gynnwys:

• recriwtio;
• telerau ac amodau;
• dyrchafiadau;
• trosglwyddiadau;
• diswyddiadau;
• hyfforddiant; a
• holl arferion cyflogaeth fel codau gwisg a gweithdrefnau disgyblu.

Maent yn ei gwneud yn anghyfreithlon i wahaniaethu'n uniongyrchol neu'n anuniongyrchol neu aflonyddu ar unrhyw un oherwydd ei grefydd neu gred, neu ei gyfeiriadedd rhywiol canfyddedig neu wirioneddol, neu oherwydd ei fod yn ffrindiau gyda, neu'n ymwneud â, rhywun o gyfeiriadedd rhywiol, crefydd neu gred benodol.

Gwahaniaethu ar sail Oed:

Mae Rheoliadau Cydraddoldeb Cyflogaeth (Oed) 2006 yn ei gwneud yn anghyfreithlon i gyflogwyr wahaniaethu ar sail oed. Mae gwahaniaethu ar sail oed rywfaint yn wahanol i fathau eraill o wahaniaethu gan nad yw gwahaniaethu uniongyrchol nac anuniongyrchol yn anghyfreithlon os gellir ei "gyfiawnhau'n wrthrychol" – hynny yw, y gellir dangos ei fod yn fodd cymesur o gyflawni nod dilys. Mae hwn yn brawf manwl ac nid yw'n hawdd o reidrwydd ei brofi os yw'n cael ei herio'n

gyfreithiol.

Fel gyda deddfwriaeth wahaniaethu arall, mae'r Rheoliadau yn caniatáu i gyflogwr, wrth recriwtio ar gyfer swydd, drin ceisiadau am swydd yn wahanol ar sail oed os yw nodwedd sy'n gysylltiedig ag oed yn ofyniad galwedigaethol dilys ar gyfer y swydd honno. Hefyd, gall cyflogwr ddibynnu ar yr eithriad hwn mewn materion sy'n ymwneud â dyrchafu, trosglwyddo a hyfforddi ac wrth ddiswyddo person o swydd lle mae gofyniad galwedigaethol dilys yn gymwys. Fodd bynnag, dylai ysgolion fod yn wyliadwrus iawn rhag rhagdybio y gallant ddangos bod oed yn ofyniad galwedigaethol dilys mewn perthynas ag unrhyw swydd. Mae ACAS yn darparu canllawiau yn adran gwahaniaethu ar sail Oed ei wefan. (D.S. Nid yw deddfwriaeth gwahaniaethu ar sail oed yn berthnasol i driniaeth disgyblion mewn ysgolion.)

Pwy yw'r Cyflogwr?

Yn achos Ysgol Gynradd Groes-wen Primary school, Awdurdod Addysg Cyngor Caerdydd yw cyflogwr yr holl staff.

Llofnod y Pennaeth:

Dyddiad: 17.09.26

Llofnod y Cadeirydd:

Fersiwn:	3.0
Dyddiad Adolygu:	Mawrth 27