

Amgueddfa Cymru

Strategaeth Cydraddoldeb ac Amrywiaeth 2018-2021

Mae'r ddogfen hon yn amlinellu ein Strategaeth Cydraddoldeb ac Amrywiaeth. Mae'n esbonio pam mae cydraddoldeb ac amrywiaeth yn bwysig i ni, yr egwyddorion sylfaenol y byddwn yn eu dilyn a sut rydym yn bwriadu monitro a chyflawni hyn.

Mae'r ddogfen hon hefyd ar gael yn Saesneg. I gael copi o'r ddogfen hon mewn fformat arall, cysylltwch â Kristina Enticott, Rheolwr Adnoddau Dynol.

Dyddiad Adolygu: Mawrth 2021

Cynnwys

1. Datganiad Cydraddoldeb ac Amrywiaeth	3
2. Strategaeth Cydraddoldeb ac Amrywiaeth	4
2.1 Y Diffiniad o Gydraddoldeb ac Amrywiaeth	4
2.2 Deddfwriaeth Cydraddoldeb.....	5
3. Nod y Strategaeth Cydraddoldeb ac Amrywiaeth.....	7
4. Bwriad - yr hyn y byddwn yn ei wneud	8
5. Camau gweithredu ac ymrwymiadau penodol.....	8
5.1 Rhywedd.....	8
5.2 Cyfeiriadedd Rhywiol ac Ailbennu Rhywedd	9
5.3 Pobl Anabl	9
5.4 Hil ac Ethnigrwydd	9
5.5 Crefydd a Chred	10
5.6 Oedran.....	10
5.7 Allgáu cymdeithasol ac economaidd.....	10
6. Comisiynu Gwaith a Rhaglennu	10
7. Caffael.....	11
8. Hyfforddiant.....	11
9. Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb.....	11
10. Safonau Perfformiad - Sut mae'r Strategaeth yn cael ei chyflawni.....	11
10.1 Cyfrifoldeb dros gyfle cyfartal o fewn y sefydliad	11
10.2 Rôl y Grŵp Amrywiaeth	12
10.3 Gweithredu'r Strategaeth o ddydd i ddydd.....	12
11. Gwahaniaethu, Aflonyddu, ac Erledigaeth.	12
Atodiad 1 - Diffiniadau o wahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth	14
Atodiad 2 - Y Model Cymdeithasol o Anabledd	16

1. Datganiad Cydraddoldeb ac Amrywiaeth

Mae Amgueddfa Cymru wedi ymrwymo i hybu cydraddoldeb ac amrywiaeth a hyrwyddo diwylliant sy'n gwerthfawrogi gwahaniaeth ac yn cydnabod y budd y gall pobl o gefndiroedd gwahanol a phrofiadau gwahanol ei gyflwyno i'r gweithle. Mae bod yn sefydliad cynhwysol, lle mae amrywiaeth yn cael ei werthfawrogi, ei barchu a'i ddatblygu, yn gwella'r ffordd y mae sefydliad yn gweithredu ac yn gallu ymestyn allan, recriwtio a chadw proffil amrywiol o ran y gweithlu ac ymwelwyr sy'n adlewyrchu'r cymunedau yr ydym yn eu gwasanaethu. Mae Amgueddfa Cymru yn darparu gwasanaethau drwy gyfrwng y Gymraeg a'r Saesneg ac yn cefnogi staff i ddefnyddio a dysgu'r iaith.

Mae'r egwyddorion yn ein Strategaeth Cydraddoldeb yn sail i'n hamcanion cydraddoldeb ar gyfer ein staff, ein gwirfoddolwyr, ein hymwelwyr a'r rhai sy'n defnyddio ein gwasanaethau. Mae'n sail i'n gwerthoedd sefydliadol a'n gweledigaeth, ac mae'n atgyfnerthu ein penderfyniad i ddod yn arweinydd yn y maes hwn.

Mae'r Strategaeth yn nodi ein hymrwymadau o dan y ddeddfwriaeth ganlynol:

- Deddf Cydraddoldeb 2010 a Rheoliadau Dyletswyddau Statudol (Cymru) 2011
- Deddf Hawliau Dynol 1998 a Chonfensiwn y Cenhedloedd Unedig ar Hawliau'r Plentyn, 2011
- Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015

Nod y Strategaeth yw sicrhau bod yr holl weithwyr, darpar weithwyr, gwirfoddolwyr ac ymwelwyr yn cael eu trin yn deg ac yn gyfartal, heb ystyried eu hoedran, eu hanabledd, eu hunaniaeth o ran rhywedd, eu statws priodasol, beichiogrwydd neu famolaeth, eu cyfrifoldeb teuluol, eu hil, eu lliw, eu cast, eu cefndir ethnig, eu cenedligrwydd, eu crefydd, cred neu ddiffyg cred, eu rhyw, neu eu cyfeiriadedd rhywiol neu gefndir economaidd-gymdeithasol. Rydym yn gwerthfawrogi gwahaniaethau, anghenion a chyfraniadau gweithlu amrywiol a'r cwsmeriaid a gynrychiolwn.

Bydd pob gweithiwr a gwirfoddolwr, boed yn rhan-amser, yn llawn amser neu dros dro, yn cael ei drin yn deg a chyda pharch. Bydd pobl yn cael eu dewis ar gyfer swyddi, dyrchafiad, hyfforddiant neu unrhyw fudd arall ar sail eu doniau a'u gallu. Bydd pob gweithiwr yn cael ei helpu a'i annog i ddatblygu i'w lawn botensial a bydd talentau ac adnoddau'r gweithlu yn cael eu defnyddio'n llawn i wneud y mwyaf o effeithlonrwydd y sefydliad. Credwn fod sicrhau cyfle cyfartal o ran cyflogaeth nid yn unig yn bodloni cyfrifoldebau cyfreithiol a chymdeithasol, ond drwy greu gweithlu mwy amrywiol, mae'n hyrwyddo effeithiolrwydd sefydliadol ac yn gwella ansawdd bywyd gwaith.

Rydym yn gosod dyletswydd ar ein holl staff a'n gwirfoddolwyr i barchu'r Strategaeth hon a gweithredu yn unol â hi. Rydym wedi ymrwymo i ddarparu hyfforddiant ar gydraddoldeb ac amrywiaeth i'n holl staff a gwirfoddolwyr.

Rydym yn ymestyn yr agwedd gadarnhaol hon mewn perthynas â chydaddoldeb ac amrywiaeth i'n contractwyr, ein hymwelwyr a'r rhai sy'n defnyddio ein gwasanaethau a'r gymuned.

Ein nod yw bod yn hyrwyddwr ac arweinydd cydraddoldeb ac amrywiaeth o ran:

- hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth

- herio a dileu gwahaniaethu
- darparu gwasanaethau ymatebol a hygyrch.

2. Strategaeth Cydraddoldeb ac Amrywiaeth

2.1 Y Diffiniad o Gydraddoldeb ac Amrywiaeth

Gellir disgrifio cydraddoldeb fel chwalu rhwystrau, dileu gwahaniaethu a sicrhau cyfle a mynediad cyfartal i bob grŵp o ran cyflogaeth yn ogystal ag wrth ddarparu nwyddau a gwasanaethau, gyda'r egwyddor yn cael ei chefnogi a'i ddiogelu gan ddeddfwriaeth.

Gellir disgrifio amrywiaeth fel dathlu gwahaniaethau a gwerthfawrogi pawb. Mae pob unigolyn yn unigolyn sydd â gwahaniaethau gweladwy ac anweladwy a thrwy barchu hyn gall pawb deimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi am eu cyfraniad. Mae hyn yn fuddiol nid yn unig i'r unigolyn ond i'r sefydliad cyfan.

Gellir disgrifio gwerthfawrogi amrywiaeth fel gwerthfawrogi'r rhinweddau y mae gwahanol bobl yn eu cyflwyno i'w swyddi, i ddatrys problemau ac i ddatblygu cyfleoedd busnes, yn hytrach na beirniadu syniadau pobl i'r graddau y maent yn cydymffurfio â'n gwerthoedd neu ddewis personol.

Gellir disgrifio rheoli amrywiaeth fel cydnabod yr hyn y gall 'gwahaniaeth' ei gyfrannu at sefydliad a chael y sgiliau rheoli i ganiatáu i wahanol safbwyntiau a barn wella ansawdd ein penderfyniadau.

Yn ymarferol, mae hyn yn golygu ein bod wedi ymrwymo i:

- roi cyfle i bob aelod o staff a gwirfoddolwr gyflawni eu llawn botensial drwy ymdrechu i ddileu annhegwch, gwahaniaethu, erledigaeth, aflonyddu a bwlio yn y gwaith.
- ymdrin â staff a gwirfoddolwyr yn gyfan gwbl ar sail teilyngdod a heb ragfarn, gan sicrhau bod pawb yn cael ei drin yn deg, yn rhesymol a chydag urddas wrth:
 - recriwtio staff a gwirfoddolwyr
 - rheoli/arfarnu perfformiad
 - mynediad i hyfforddiant
 - datblygu gyrfa
 - dyrannu swyddi
 - dyrchafiad
 - cwynion cyflogaeth a materion disgyblu
- darparu cymorth ac anogaeth i'r holl staff a gwirfoddolwyr i'w galluogi i roi o'u gorau, ond gydag ystyriaeth arbennig i aelodau o staff a gwirfoddolwyr ag anghenion penodol megis y rhai â chyfrifoldebau domestig, pobl anabl neu bobl â chyfrifoldebau crefyddol
- trin staff a gyflogir gan eraill (gan gynnwys staff asiantaeth a chontractwyr allanol) mewn ffordd broffesiynol a sicrhau nad ydynt yn dioddef aflonyddu, bwlio neu wahaniaethu.

2.2 Deddfwriaeth Cydraddoldeb

Byddwn yn gweithredu ein Strategaeth Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yn unol â'r ddeddfwriaeth isod, sy'n effeithio ar weithwyr (gan gynnwys staff asiantaeth a chontractwyr allanol), aelodau'r cyhoedd a phartneriaid, gan gynnwys gwasanaethau a ddarperir mewn partneriaeth neu gan eraill ar ein rhan.

a) Deddf Cydraddoldeb 2010

Y naw nodwedd warchoddedig a nodir yn Neddf Cydraddoldeb 2010 yw: oedran, anabledd, ailbennu rhywedd, priodas a phartneriaeth sifil, beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd neu gred, rhyw a chyfeiriadedd rhywiol.

Mae'r Ddeddf Cydraddoldeb yn pennu Dyletswyddau'r Sector Cyhoeddus sy'n berthnasol i Amgueddfa Cymru fel corff cyhoeddus:

- hyrwyddo cyfle cyfartal
- hyrwyddo cysylltiadau cymunedol da
- dileu gwahaniaethu, aflonyddu, ac erledigaeth.

Mae dyletswyddau penodol y sector cyhoeddus ar gyfer Cymru wedi'u nodi yn Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) 2011 fel y cyhoeddwyd gan Lywodraeth Cymru.

b) Deddf Hawliau Dynol 1998 (sy'n ymgorffori'r Confensiwn Ewropeaidd ar Hawliau Dynol 1950 yng nghyfraith Prydain)

Mae cysylltiad annatod rhwng Hawliau Dynol a chydraddoldeb. Caiff cydraddoldeb ei drin fel hawl ddynol sylfaenol, o'r egwyddor o barch cyfartal tuag at urddas cynhenid pobl.

Mae erthygl 14 y Confensiwn Ewropeaidd ar Hawliau Dynol yn gwahardd gwahaniaethu 'ar unrhyw sail megis rhyw, hil, lliw, iaith, crefydd, barn wleidyddol neu farn arall, tarddiad cenedlaethol neu gymdeithasol, cysylltiad â lleiafrif cenedlaethol, eiddo, genedigaeth neu statws arall'.

Defnyddiwyd y geiriau 'statws arall' i gwmpasu, ymysg pethau eraill, cyfeiriadedd rhywiol, anghyfreithlondeb, statws priodasol, aelodaeth o undeb llafur, trawsrywioldeb, anabledd, gofawyr a charchariad.

Dim ond pan gaiff fydd yn gysylltiedig â chwyn sy'n ymwneud ag erthygl arall o'r Confensiwn megis Erthygl 6: yr hawl i gael prawf teg, neu Erthygl 8: yr hawl i fywyd preifat, teuluol, cartref a gohebiaeth, y gellir defnyddio Erthygl 14.

Mewn rhai achosion, mae Deddf Hawliau Dynol 1998 yn rhoi mwy o hawliau i bobl na deddfwriaeth cydraddoldeb arall oherwydd ei bod yn barnu triniaeth yn erbyn safon benodol ac nid yw'n dibynnu ar gymharu sut y caiff un grŵp o bobl ei drin â sut y caiff grŵp arall ei drin.

c) Confensiwn y Cenhedloedd Unedig ar Hawliau'r Plentyn

Cytundeb hawliau dynol yw Confensiwn y Cenhedloedd Unedig ar Hawliau'r Plentyn (CCUHP) sy'n anelu at amddiffyn hawliau sifil, gwleidyddol, economaidd, cymdeithasol, iechyd a diwylliannol plant o dan 18 oed. Fe'i cadarnhawyd gan Gynulliad Cyffredinol y Cenhedloedd Unedig ym 1989.

Ym 1991 cytunodd y Deyrnas Unedig yn ffurfiol i sicrhau bod gan bob plentyn yn y DU yr holl hawliau a restrir yn y confensiwn. Mabwysiadodd Llywodraeth Cymru y Confensiwn fel sail ar gyfer llunio polisi ar gyfer plant a phobl ifanc yng Nghymru yn 2004 a Chymru oedd y wlad gyntaf i sefydlu Comisiynydd Plant.

Un o egwyddorion sylfaenol y Confensiwn yw bod plant (o dan 18 oed) yn cael eu geni gyda rhyddid sylfaenol a hawliau cynhenid pob unigolyn ond anghenion ychwanegol penodol hefyd oherwydd eu bod yn agored i niwed. Weithiau cyfeirir at y CCUHP fel yr offeryn mwyaf cyflawn o blith yr offerynnau hawliau dynol rhyngwladol, gan ei fod yn cynnwys hawliau sifil, gwleidyddol, economaidd, cymdeithasol a diwylliannol yn ogystal ag ymgorffori agweddau ar y gyfraith ddyngarol.

Mae'r Confensiwn yn amlinellu'r hawliau hynny mewn cyfanswm o 43 o erthyglau y gellir eu rhannu'n bedwar categori:

- Goroesi
- Diogelu
- Cymryd Rhan
- Datblygu.

Mae'r holl hawliau yr un mor bwysig â'i gilydd ac mae pob un yn seiliedig ar bedair egwyddor gyffredinol:

- rhaid i'r holl hawliau fod ar gael i bob plentyn heb wahaniaethu (Erthygl 2)
- rhaid i fuddiannau gorau'r plentyn fod yn ystyriaeth sylfaenol ym mhob gweithred sy'n ymwneud â phlant (Erthygl 3)
- mae gan bob plentyn yr hawl i fywyd, goroesi a datblygu (Erthygl 6)
- rhaid ystyried barn y plentyn a rhoi sylw i hynny ym mhob mater sy'n effeithio arnynt (Erthygl 12).

Ym mis Ionawr 2011, pasiwyd Mesur Hawliau Plant a Phobl Ifanc (Cymru) 2011 gan Gynulliad Cenedlaethol Cymru. Roedd yn rhoi dyletswydd ar holl Weinidogion Cymru i roi sylw dyledus i'r hawliau a'r rhwymedigaethau sylweddol yn CCUHP a'i brotocolau dewisol. Cafodd y ddyletswydd hon ei hymestyn yn 2014. Ers hynny, mae angen i'r holl Ysgrifenyddion a Gweinidogion roi sylw dyledus i'r CCUHP wrth arfer unrhyw un o'u swyddogaethau Gweinidogol.

d) Y Cyfamod Rhyngwladol ar Hawliau Economaidd, Cymdeithasol a Diwylliannol

Cytuniad amlochrog a fabwysiadwyd gan Gynulliad Cyffredinol y Cenhedloedd Unedig ar 16 Rhagfyr 1966 yw'r Cyfamod Rhyngwladol ar Hawliau Economaidd, Cymdeithasol a Diwylliannol (ICESCR) a daeth i rym ar 3 Ionawr 1976.

Mae'n un o gytuniadau hawliau dynol pwysicaf y Cenhedloedd Unedig gan ei fod yn un o'r ddau gytundeb sy'n rhoi grym cyfreithiol i'r Datganiad Cyffredinol o Hawliau Dynol (sef y Cyfamod Rhyngwladol ar Hawliau Sifil a Gwleidyddol, ICCPR). Cadarnhawyd ICESCR gan y DU ym 1976.

Mae hawliau ICESCR yn hanfodol er mwyn galluogi pobl i fyw gydag urddas. Mae'r cytuniad hwn yn cwmpasu meysydd pwysig o bolisi cyhoeddus, megis yr hawliau i:

- weithio mewn amodau cyfiawn a ffafriol
- amddiffyniad cymdeithasol
- safon byw ddigonol
- y safonau uchaf posibl o iechyd corfforol a meddyliol
- addysg
- mwynhau manteision rhyddid diwylliannol a datblygiadau gwyddonol.

Mae'r Cyfamod yn cael ei fonitro gan Bwyllgor y Cenhedloedd Unedig ar Hawliau Economaidd, Cymdeithasol a Diwylliannol. Mae Llywodraeth Cymru yn rhoi diweddariad i'r Cenhedloedd Unedig ar gynnydd tuag at weithredu ac arsylwi safonau hawliau dynol rhyngwladol drwy gynnwys cyfraniad Cymreig yn adroddiadau ffurfiol y DU i Bwyllgor y Cenhedloedd Unedig ar Hawliau Economaidd, Cymdeithasol a Diwylliannol.

e) Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015

Daeth Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) i rym yng Nghymru yn 2016. Nod y Ddeddf hon yw gwella llesiant cymdeithasol, economaidd, amgylcheddol a diwylliannol Cymru. Mae'n ei gwneud yn ofynnol i gyrff cyhoeddus weithio mewn ffordd gynaliadwy. Mae angen i gyrff cyhoeddus sicrhau eu bod yn ystyried yr effaith y gallent ei chael ar bobl sy'n byw eu bywydau yng Nghymru yn y dyfodol wrth wneud eu penderfyniadau. Mae'r pum ffordd o weithio yn manylu ar yr angen i: gydweithio'n well, cynnwys pobl gan adlewyrchu amrywiaeth ein cymunedau, ystyried yr hirdymor yn ogystal â chanolbwyntio ar y presennol, a chymryd camau i geisio atal problemau rhag gwaethygu - neu hyd yn oed eu hatal rhag codi yn y lle cyntaf. Er mwyn sicrhau bod cyrff cyhoeddus i gyd yn gweithio tuag at yr un diben, mae'r Ddeddf yn cyflwyno saith nod llesiant. Y saith nod hynny yw:

- 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
- Cymru sy'n gyfrifol ar lefel fyd-eang

Mae'r Ddeddf yn ei gwneud yn ofynnol i sefydliadau feddwl yn ddwys am yr hyn sydd ei angen i gyrraedd y nodau a sut mae egwyddorion y Ddeddf wedi'u cymhwyso er mwyn sicrhau y gwneir y cyfraniad mwyaf posibl. Datblygwyd yr amcanion cydraddoldeb a nodwyd i gyflawni ein hymrwymiaadau cydraddoldeb ac amrywiaeth er mwyn bodloni gofynion Deddf Cydraddoldeb 2010 o fewn fframwaith Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015.

Ein nod yw symud y tu hwnt i gydymffurfiaeth gyfreithiol wrth weithredu ein Strategaeth Cydraddoldeb ac Amrywiaeth a gwneud pob ymdrech i ystyried a chyflawni arfer gorau yn ein holl weithgareddau.

3. Nod y Strategaeth Cydraddoldeb ac Amrywiaeth

I staff a gwirfoddolwyr:

- Sicrhau cyfle cyfartal i bob aelod o staff a gwirfoddolwr.
- Darparu strwythur teg o bolisiau a gweithdrefnau gan gynnwys Recriwtio a Dethol, Hyfforddiant, Polisi Disgyblu, Caffael ac Urddas yn y Gwaith.
- Sicrhau bod gan bob gweithiwr gyfle cyfartal i gael dyrchafiad a chyflog cyfartal.
- Cynyddu cymhelliant, perfformiad ac effeithlonrwydd, ac atal achosion disgyblu a chwynion cyflogaeth.
- Mabwysiadu dull dim goddefgarwch tuag at achosion o dorri amodau ein Strategaeth Urddas yn y Gwaith a'n Strategaeth Cydraddoldeb ac

Amrywiaeth. Ymchwilir i bob achos o gamymddwyn honedig o dan ein Polisi a'n Gweithdrefnau Disgyblu.

I'n hymwelwyr a'n defnyddwyr:

- Cydnabod amrywiaeth trigolion Cymru, ac ymwelwyr â Chymru, a'u cefndiroedd a'u hanghenion amrywiol a sicrhau bod gwasanaethau'n cael eu darparu'n briodol er mwyn sicrhau bod pawb yn cyfrannu i'w heithaf.
- Sicrhau bod y gwaith o ddatblygu casgliadau a'r rhaglenni gwaith yn adlewyrchu cyfoeth cymunedau amrywiol Cymru.
- Ymdrechu i gael gwared ar unrhyw rwystrau o ran mynediad i'r gwasanaethau a ddarparwn, boed y rhwystrau ffisegol, agweddol, strwythurol neu wrth ddarparu gwybodaeth

I'r sector:

- Denu gweithlu amrywiol a defnyddio'r sgiliau, y wybodaeth a'r galluoedd sydd ar gael.
- Creu delwedd gadarnhaol fel cyflogwr a darparwr gwasanaeth.

4. Bwriad - yr hyn y byddwn yn ei wneud

Byddwn yn cynnal egwyddorion cydraddoldeb ac amrywiaeth:

- mewn cyflogaeth, drwy ddatblygu polisïau sy'n sicrhau na wahaniaethir yn annheg yn erbyn unrhyw ymgeisydd am swydd, gweithiwr, gwirfoddolwr neu brentis ar sail rhyw, tarddiad ethnig neu genedlaethol, crefydd neu gred, oedran, galluoedd corfforol neu feddyliol, statws priodasol, hunaniaeth o ran rhywedd, cyfeiriadedd rhywiol, cefndir cymdeithasol, dosbarth neu rôl o fewn y sefydliad
- ddarparu gwasanaethau, drwy ddarparu gwasanaethau priodol, sensitif a diduedd a sicrhau eu bod ar gael i bawb
- drwy feithrin amgylchedd gwaith cydweithredol lle nad oes dim bwlio, aflonyddu neu erledigaeth ac sy'n hyrwyddo perthynas dda ymysg y staff i er mwyn creu'r amodau i ddatblygu eu potensial yn llawn
- drwy weithio gyda phartneriaid a chynnwys pobl o amrywiaeth o gefndiroedd yn ein gwaith.

5. Camau gweithredu ac ymrwymadau penodol

5.1 Rhywedd

Byddwn yn cymryd camau i hyrwyddo cydraddoldeb rhywiol.

- Byddwn yn parhau i weithio i sicrhau cynrychiolaeth deg o fenywod a dynion ymysg ein staff, ymwelwyr a'r rhai sy'n defnyddio ein gwasanaethau.
- Byddwn yn sicrhau bod menywod yn cael eu cynrychioli'n llawn ym mhob rhan o'r sefydliad ar bob lefel.
- Byddwn yn sicrhau bod ein polisïau a'n gweithdrefnau'n mynd i'r afael â materion yn ymwneud â rhywedd a lle bydd hynny'n briodol yn cymryd camau cadarnhaol. Bydd ein blaenoriaethau o ran cydraddoldeb rhywiol yn cael eu nodi yn ein Hamcanion Cydraddoldeb a'n Cynllun Gweithredu ar Gydraddoldeb.

- Byddwn yn sicrhau na fyddwn yn gwahaniaethu'n uniongyrchol neu'n anuniongyrchol yn erbyn defnyddwyr ein gwasanaethau neu'n staff ar sail rhywedd a phriodas.
- Er mwyn mynd i'r afael â chyflog anghyfartal rhwng dynion a menywod, byddwn yn sicrhau bod gennym system gyflogau dryloyw ac anwahaniaethol.

5.2 Cyfeiriadedd Rhywiol ac Ailbennu Rhywedd

- Rydym wedi ymrwymo i greu amgylchedd gwaith diogel ar gyfer ein holl staff, gwirfoddolwyr, ymwelwyr a'r rhai sy'n defnyddio ein gwasanaethau gan roi sylw dyladwy i'w cyfeiriadedd rhywiol.
- Rydym yn cydnabod y gall pobl drawsryweddol wynebu rhwystrau a heriau o ran cyfranogiad wrth geisio cael mynediad at gyflogaeth, a hefyd fel rhan o weithlu sy'n bodoli eisoes.
- Rydym am fod yn rhywle lle mae pobl lesbiaidd, hoyw, deurywiol a thrawsrywiol (LGBT+) ymysg ein staff, gwirfoddolwyr ac ymwelwyr yn teimlo'n ddiogel a chyfforddus i fod yn agored am eu cyfeiriadedd rhywiol.
- Byddwn yn herio barn negyddol, ac yn darparu hyfforddiant er mwyn sicrhau gwell dealltwriaeth o'r mater ymhlith ein staff a'n rheolwyr.
- Byddwn yn sicrhau bod ein polisïau a'n gweithdrefnau'n mynd i'r afael â materion sy'n ymwneud â chyfeiriadedd rhywiol a statws trawsryweddol, a lle bo hynny'n briodol, yn cymryd camau cadarnhaol.

5.3 Pobl Anabl

Rydym wedi mabwysiadu'r model cymdeithasol o anabledd fel egwyddor sylfaenol, gan gydnabod nad yw pobl yn anabl oherwydd eu namau ond oherwydd y ffordd y mae cymdeithas yn gwahaniaethu yn eu herbyn. Mae esboniad manylach o'r model i'w weld yn Atodiad 2 o'r ddogfen hon.

Byddwn yn:

- parhau i weithredu o fewn egwyddorion y model cymdeithasol o anabledd. Cynyddu ymwybyddiaeth sefydliadol o'r model cymdeithasol o anabledd
- gweithio i sicrhau nad yw ein harferion yn cyfyngu ar y defnydd o'n gwasanaethau na'r cyfraniad y gall pobl anabl ei wneud at ein gwaith
- gwneud asesiadau rheolaidd o hygyrchedd ein safleoedd, chwilio am gyfleoedd i wella mynediad i'n safleoedd, sut mae ein creiriau'n cael eu harddangos a sut y darperir gwybodaeth
- herio'r mythau mai dim ond pobl â nam ar eu golwg sy'n cael eu heffeithio gan anabledd.

5.4 Hil ac Ethnigrwydd

Mae Cymru yn wlad sy'n dod yn gynyddol amlddiwylliannol, ond nid yw'r amrywiaeth hon yn cael ei hadlewyrchu eto yn nemograffeg ein gweithlu a'n hymwelwyr. Er mwyn ein helpu i fod yn wirioneddol gynrychioliadol o bobl Cymru, byddwn yn:

- rhoi mentrau gweithredu cadarnhaol ar waith i gynorthwyo staff Du ac Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig i fanteisio ar gyfleoedd datblygu gyrfa a gwella'r cyfleoedd hynny, o fewn Amgueddfa Cymru a'r tu allan iddi.

- sicrhau bod ein polisiâu a'n gweithdrefnau'n mynd i'r afael â materion yn ymwneud â hil a, lle bod hynny'n briodol, cymryd camau cadarnhaol.
- nodi ein blaenoriaethau o ran cydraddoldeb hiliol yn ein Hamcanion Cydraddoldeb.
- cynyddu ymwybyddiaeth yn y sefydliad o faterion yn ymwneud â hil drwy hyfforddiant a mentrau eraill.

5.5 Crefydd a Chred

- Rydym wedi ymrwymo i greu amgylchedd gwaith diogel ar gyfer ein holl staff, gwirfoddolwyr, ymwelwyr a'r rhai sy'n defnyddio ein gwasanaethau gan roi sylw dyladwy i'w crefydd neu gred.
- Rydym am fod yn rhywle lle mae'r holl staff, gwirfoddolwyr a defnyddwyr gwasanaethau sy'n dilyn gwahanol grefyddau neu gredoau yn teimlo eu bod yn ddiogel a chyfforddus i fod yn agored am eu crefydd neu gred.
- Byddwn yn herio safbwyntiau ac arferion negyddol ac yn darparu hyfforddiant er mwyn sicrhau gwell dealltwriaeth o'r materion hyn ymhlith ein staff.

5.6 Oedran

- Byddwn yn parhau i gyflogi a gwasanaethu pobl o bob oedran a byddwn yn sicrhau nad yw ein polisiâu ac arferion yn cael effaith andwyol ar staff, ymwelwyr na'r rhai sy'n defnyddio ein gwasanaethau oherwydd eu hoedran.
- Byddwn yn sicrhau nad ydym yn gwahaniaethu yn annheg ar sail oedran wrth gyflogi staff a gwirfoddolwyr neu wrth ddarparu gwasanaethau.

5.7 Allgáu cymdeithasol ac economaidd

Rydym yn credu yn hawl pobl i gyfranogi mewn diwylliant ac yn cydnabod ein rôl o ran dileu rhwystrau rhag cyfranogi.

6. Comisiynu Gwaith a Rhaglennu

Fel sefydliad sy'n dysgu, rydym wedi meithrin enw da am addysg a rhagoriaeth. Rydym wedi rhagori o ran denu curaduron ac addysgwyr proffesiynol a medrus, sydd wedi galluogi ein hymwelwyr i elwa ar eu gwybodaeth am y casgliadau.

Mae Cymru'n genedl amrywiol a dylid adlewyrchu'r amrywiaeth hon, a'i holl gyfoeth, ym mhob un o'n meysydd gwaith.

Rydym yn cydnabod yr anawsterau y mae rhai grwpiau ac unigolion yn eu cael o ran cael cydnabyddiaeth i'w gwaith oherwydd rhwystrau penodol. Gall hyn fod yn arbennig o wir am bobl anabl, y rhai o gymunedau pobl dduon ac Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig a hefyd i'r rhai sydd, am resymau cymdeithasol ac/neu economaidd, wedi'u heithrio o'r celfyddydau prif ffrwd.

Yn unol ag ysbryd ein Strategaeth Cydraddoldeb ac Amrywiaeth, bydd gwaith newydd a gomisiynir yn adlewyrchu'r diwylliant Cymreig amrywiol hwn, ac rydym wedi ymrwymo i annog, cefnogi a hyrwyddo ystod amrywiol o gasgliadau a rhaglenni. Byddwn yn gweithio gyda'r Fforymau Amrywiaeth a Fforymau leuenctid sefydledig i lywio ein gwaith a byddwn yn parhau i ddatblygu'r model hwn ar draws y sefydliad.

Er enghraifft, rydym yn ymwneud â datblygu a chyflwyno amrywiaeth o fentrau, gan gynnwys y rhaglen Cyfuno: Creu cyfleoedd drwy ddiwylliant, Tynnu'r Llŵch, menter arloesol i wneud treftadaeth yn fwy perthnasol ac atyniadol i bobl ifanc o bob cefndir a phrofiad, a menter Mwy a Gwell Sefydliad Paul Hamlyn, o ran rhoi anghenion a gweithrediad cymunedol wrth galon ein gwaith.

7. Caffael

Byddwn yn ymdrechu i sicrhau bod prynu nwyddau, gwasanaethau a chyfleusterau yn cael eu cyflawni yn unol â'n hymrwymiaidau i gydraddoldeb ac amrywiaeth. Rydym am ymgysylltu ag ystod amrywiol o gyflenwyr a sicrhau bod busnesau o gymunedau amrywiol yn cael cyfle cyfartal i gystadlu am ein contractau. Byddwn yn ymdrechu lle bynnag y bo hynny'n ymarferol i brynu gan asiantaethau neu gwmnïau sy'n rhannu ein gwerthoedd o ran cyfle cyfartal ac amrywiaeth. Amlinellir ein hymrwymiad i hybu gwerth cymdeithasol ein gweithdrefnau caffael yn ein Cynllun Gweithredu ar Gydraddoldeb.

8. Hyfforddiant

Byddwn yn darparu hyfforddiant manwl i Ymddiriedolwyr, staff, rheolwyr a gwirfoddolwyr ar bob mater yn ymwneud â Chydraddoldeb ac Amrywiaeth. Bydd hyn yn cynnwys hyfforddiant ar y ddeddfwriaeth sy'n ymdrin â chydraddoldeb ac yn ystyried sut mae cydraddoldeb yn effeithio ar bob agwedd ar ein sefydliad, nid dim ond ar faterion cyflogaeth. Bydd yr hyfforddiant yn rhoi pwyslais ar y cyfrifoldeb sydd gennym i wneud Amgueddfa Cymru yn amgylchedd cynhwysol i'r holl staff ac ymwelwyr.

9. Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb

Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb yw asesiad o'r risg i gydraddoldeb sy'n cofnodi'r manteision a'r risgiau ar gyfer gwahanol bobl yn ôl nodwedd warchoddedig. Mae'n cyflwyno tystiolaeth o ymchwil ac ymgynghori ac ymgysylltu â rhanddeiliaid. Byddwn yn rheoli ac yn cyflwyno Rhaglen Asesiadau o Effaith ar Gydraddoldeb ym mhob swyddogaeth, byddwn yn nodi meysydd o anghydraddoldeb posibl ac yn sefydlu camau i gau unrhyw fylchau a nodwyd. Os yw'n amlwg, ar ôl asesiad, y gall penderfyniad effeithio ar bobl mewn ffordd wahanol, byddwn yn cymryd camau i liniaru unrhyw effeithiau negyddol. Yn unol â Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus, byddwn yn hyfforddi pob aelod o staff perthnasol i gynnal Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb.

10. Safonau Perfformiad - Sut mae'r Strategaeth yn cael ei chyflawni

10.1 Cyfrifoldeb dros gyfle cyfartal o fewn y sefydliad

Mae gan y Cyfarwyddwr Cyffredinol gyfrifoldeb cyffredinol dros gyfle cyfartal o fewn y sefydliad, gyda chyfrifoldeb wedi'i ddirprwyo i'r Cyfarwyddwr Dysgu ac Ymgysylltu a'r Pennaeth Adnoddau Dynol. Y Pennaeth Adnoddau Dynol sy'n gyfrifol am gadeirio'r Grŵp Amrywiaeth.

Mae gennym hefyd rwydwaith o Eiriolwyr Amrywiaeth sy'n cynnwys cynrychiolwyr o bob rhan o'r sefydliad. Rôl yr Eiriolwyr Amrywiaeth yw hwyluso prif ffyrddio cydraddoldeb ac amrywiaeth ledled Amgueddfa Cymru.

10.2 Rôl y Grŵp Amrywiaeth

Cylch gwaith y Grŵp Amrywiaeth yw:

- Adolygu'r ddeddfwriaeth berthnasol bresennol ac arfaethedig i gydymffurfio â'n rhwymedigaethau cyfreithiol.
- Adolygu unrhyw agwedd ar ein gweithgaredd i sicrhau nad ydym yn gwahaniaethu drwy ein harferion cyflogaeth nac wrth ddarparu gwasanaethau i'r cyhoedd a sicrhau bod Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb yn cael eu cynnal a'n bod yn gweithredu ar y canfyddiadau.
- Sicrhau bod dull ar waith i fonitro ac adrodd ar weithgareddau cydraddoldeb ac amrywiaeth.
- Datblygu strategaeth berthnasol a gefnogir gan bolisiau a gweithdrefnau i'w hystyried gan yr Uwch Dîm Rheoli.
- Cynllunio a chyfleu bodolaeth a phwrpas y grŵp er mwyn annog pobl i helpu gyda'i weithgareddau.
- Chwilio am gymorth allanol lle y bo'n briodol er mwyn i ni gael mynediad i'r cyngor mwyaf priodol mewn perthynas â materion cydraddoldeb ac amrywiaeth.

10.3 Gweithredu'r Strategaeth o ddydd i ddydd

- Mae rheolwyr llinell yn gyfrifol am sicrhau bod y Strategaeth Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yn cael ei gweithredu yn eu rhan hwy o'r sefydliad, er mwyn sicrhau bod staff a gwirfoddolwyr yn deall y polisi a'u rolau ynddo ac er mwyn darparu adroddiadau a gwybodaeth fonitro.
- Mewn perthynas â hyn, dylai rheolwyr sicrhau bod rhaglenni gwaith tîm ac unigol yn hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth ac adolygu hyn yn barhaus.
- Mae gan bob aelod o staff gyfrifoldeb unigol i sicrhau bod y polisi hwn yn cael ei weithredu. Dylai hyn gael ei adlewyrchu yn y broses o ddatblygu rhaglenni gwaith unigol sy'n ystyried anghenion pob darpar ddefnyddiwr gwasanaethau. Dylai gael ei adlewyrchu hefyd ym mherfformiad ac ymddygiad unigolion.
- Bydd y polisi'n cael ei ddsbarthu i bob gweithiwr, gwirfoddolwr, ymgeisydd sy'n gwneud cais am swydd a phob contractwr. Bydd y strategaeth ar gael ar ein gwefan.

11. Gwahaniaethu, Aflonyddu, ac Erledigaeth.

Rydym yn annog aelodau unigol o staff neu wirfoddolwyr i roi gwybod am unrhyw ddigwyddiad a wnaeth iddynt deimlo eu bod wedi bod dan anfantais annheg, eu bod wedi dioddef gwahaniaethu anghyfreithlon neu aflonyddwch. Dylai'r rheolwr llinell priodol gael ei hysbysu am y digwyddiad yn y lle cyntaf, neu fel arall dylid hysbysu'r Pennaeth Adnoddau Dynol yn uniongyrchol, os yw'n well ganddynt. Yn yr un modd, dylai aelodau o staff sy'n dyst i achos o gamwahaniaethu neu aflonyddu yn erbyn cydweithiwr, gwirfoddolwr a/neu ymwelydd roi gwybod am hyn. Mae rhagor o fanylion i'w gweld yn y polisi Urddas yn y Gwaith.

Ymdrinnir ag unrhyw weithiwr sydd wedi ymddwyn mewn ffordd wahaniaethol tuag at gydweithwyr, gwirfoddolwyr neu ymwelwyr yn unol â'r Weithdrefn Ddisgyblu. Rhoddir canllawiau ar yr hyn sy'n gyfystyr â gwahaniaethu, aflonyddu neu erledigaeth isod.

Atodiad 1 - Diffiniadau o wahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth

Gwahaniaethu

Byddwn yn sicrhau bod ein gwasanaethau wedi'u cynllunio ac yn cael eu rhoi ar waith mewn modd sy'n sicrhau nad ydynt yn gwahaniaethu yn erbyn pobl.

Mae pedwar math o wahaniaethu anghyfreithlon a ddiffinnir yn Neddff Cydraddoldeb 2010. Maent yn berthnasol i ddarparu gwasanaethau a chyflogaeth:

- gwahaniaethu uniongyrchol
- gwahaniaethu uniongyrchol cyfunol
- gwahaniaethu anuniongyrchol
- gwahaniaethu yn deillio o anabledd.

Gwahaniaethu uniongyrchol - lle mae person yn trin person arall yn llai ffafriol oherwydd nodwedd warchoddedig. Er enghraifft, peidio â rhoi swydd i rywun neu wrthod darparu gwasanaeth i rywun oherwydd ei rywedd.

Gwahaniaethu uniongyrchol cyfunol - lle mae person yn trin person arall yn llai ffafriol oherwydd cyfuniad o nodweddion gwarchoddedig. Er enghraifft, rhywedd ac oedran.

Mae'r diffiniad o wahaniaethu uniongyrchol wedi'i ymestyn i adlewyrchu cyfraith achosion. Mae bellach yn cynnwys **gwahaniaethu drwy gysylltiad** â rhywun y byddai'n anghyfreithlon gwahaniaethu yn ei erbyn. Er enghraifft, gwahaniaethu yn erbyn rhiant person anabl.

Mae gwahaniaethu uniongyrchol hefyd wedi'i ymestyn i gynnwys **gwahaniaethu yn seiliedig ar ganfyddiad** o nodweddion gwarchoddedig. Er enghraifft, gwahaniaethu yn erbyn person y credir ei fod yn Fwslim, hyd yn oed os nad yw'n Fwslim.

Gwahaniaethu anuniongyrchol - pan fydd polisi neu ymarfer yn ymddangos yn niwtral, ond mae'n creu anfantais sylweddol i grŵp o bobl. Er enghraifft, polisi unffurf ac anhyblyg a fydd yn ystyried anghenion pobl yn seiliedig ar grefydd neu anabledd.

Gwahaniaethu yn deillio o anabledd - lle mae person yn cael ei drin yn llai ffafriol oherwydd rhywbeth sy'n gysylltiedig â'i nam. Er enghraifft, disgyblu disgybl anabl am beidio â pharchu rheol nad oedd yn gwybod amdani oherwydd nad oedd yn deall yr arwydd.

Aflonyddu

Byddwn yn cymryd camau rhagweithiol i ddiogelu pobl. Byddwn yn codi ymwybyddiaeth, yn hyfforddi rheolwyr, yn annog gweithwyr i adrodd am aflonyddu ac yn delio â phroblemau wrth iddynt godi.

Ymddygiad diangen yw aflonyddu sydd â'r nod neu'r effaith o darfu ar urddas person neu greu amgylchedd bygythiol, gelyniaethus, diraddiol, bychanol neu sarhaus i'r person hwnnw.

Mae gennym gyfrifoldeb i amddiffyn pobl rhag aflonyddu yn yr amgylchedd gwaith. Efallai y byddwn ar fai os bydd rhywun yn ein hysbysu am achos o aflonyddu a ninnau heb gymryd camau rhesymol i atal aflonyddu pellach. Mae hyn yn wir hyd yn oed os yw rhywun yn dioddef aflonyddu gan wahanol bobl am wahanol resymau ar wahanol adegau.

Mae aflonyddu bellach yn cynnwys **aflonyddu ar sail cysylltiad** h.y. ffrind i berson anabl, **neu ganfyddiad** h.y. credu bod rhywun yn Fwslim pan nad yw hynny'n wir etc.

Mae aflonyddu'n berthnasol i bob nodwedd warchoddedig heblaw am feichiogrwydd a mamolaeth (lle y gellir ystyried unrhyw driniaeth anffafriol yn wahaniaethu) a phriodas a phartneriaeth sifil.

Erledigaeth

Mae'r Ddeddf Cydraddoldeb yn amddiffyn pobl rhag erledigaeth ar sail unrhyw un o'r nodweddion gwarchoddedig. Erledigaeth yw pan fydd rhywun yn gwneud niwed i rywun arall oherwydd eu bod wedi gwneud 'gweithredu warchoddedig' neu'n credu y byddant yn gwneud gweithred o'r fath. Mae 'gweithred warchoddedig' yn cynnwys dod ag achosion o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010, gan roi gwybodaeth neu dystiolaeth, neu wneud honiad mewn perthynas â'r Ddeddf, cyhyd â'u bod wedi gwneud hynny yn ddiwyll - hynny yw, yn onest.

Atodiad 2 - Y Model Cymdeithasol o Anabledd

Yn draddodiadol, mae cymdeithas wedi ystyried anabledd fel dim ond mater meddygol, ond ers y 1970au mae ein dealltwriaeth wedi newid. Yn 1972, roedd grŵp o bobl anabl yn ceisio gadael cartref yn Swydd Gaer i fyw'n annibynnol a dywedwyd wrthynt mai adferiad corfforol oedd yr unig ffordd o fyw'n annibynnol. Gwrthododd y bobl anabl hyn, gan nodi mai cymdeithas oedd wedi creu rhwystrau i gyfyngu eu hymreolaeth ac, yn gyntaf oll, roedd yn rhaid i gymdeithas newid. Ganed y model cymdeithasol.

Datblygwyd y model ymhellach gan greu diffiniadau newydd sy'n herio meddylfryd traddodiadol. Anabledd yw'r anfantais neu'r cyfyngiad ar weithgaredd a achosir gan gymdeithas sy'n rhoi ychydig iawn o ystyriaeth neu ddim ystyriaeth o gwbl i bobl â nam corfforol neu feddyliol, ac felly'n eu heithrio o weithgareddau prif ffrwd.

Mae'r model cymdeithasol yn nodi rhwystrau systemig, agweddau negyddol, yr amgylchedd ffisegol ac allgau gan gymdeithas, fel y prif rwystrau i bobl sydd â namau. Nid oes rhaid i nam corfforol neu feddyliol arwain at anabledd. Mae anabledd yn bodoli pan na fydd cymdeithas yn ystyried gofynion ei holl bobl a'u gwahaniaethau unigol. Felly, mae anabledd, fel hiliaeth neu rywiaeth, gyfystyr â gwahaniaethu a gormes cymdeithasol.