



Cyfeirnod: 604A2016

Dyddiad cyhoeddi: Tachwedd 2016

Adroddiad ar Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb a Hawliau Dynol – Polisi Galluogrwydd Swyddfa Archwilio Cymru

- 1 Yn unol â Rheoliad 8 o Reoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011, mae'r Archwilydd Cyffredinol a Swyddfa Archwilio Cymru wedi gwneud trefniadau ar gyfer asesu'r effaith y mae eu polisïau a'u harferion arfaethedig yn debygol o'i chael ar eu gallu i gydymffurfio â'r ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol, monitro'r cyfryw effeithiau a chyhoeddi adroddiadau ar y cyfryw asesiadau. Cyflwynir yr adroddiad hwn yn unol â'r trefniadau hynny.
- 2 Mae ein trefniadau asesu effaith hefyd yn ystyried p'un a yw ein polisïau a'n harferion arfaethedig yn torri hawliau dynol a ph'un a ydynt yn achub ar gyfleoedd priodol i hyrwyddo hawliau dynol.

Diben y polisi

- 3 Mae'n ofynnol i staff Swyddfa Archwilio Cymru gyflawni dyletswyddau eu rôl i safon dderbyniol. Prif nod y Polisi Galluogrwydd yw rhoi arweiniad i staff Swyddfa Archwilio Cymru a'u hysbysu o'r hyn fydd yn digwydd os na fyddant yn cyrraedd y cyfryw safonau. Bwriad y polisi yw darparu fframwaith ar gyfer delio ag achosion o berfformiad anfodddhaol mewn ffordd deg, gefnogol a chyson. Mae'n cynnwys mesurau anffurfiol a ffurfiol i gefnogi a datblygu cyflogeion nad ydynt wedi llwyddo i gyflawni eu rôl.
- 4 Bwriedir i'r polisi fod o fudd i bob aelod o staff Swyddfa Archwilio Cymru, gan gynnwys cyflogeion sy'n perfformio'n wael, rheolwyr llinell a staff adnoddau dynol. Mae'r polisi yn cydnabod y gall materion galluogrwydd yn y gweithle godi am sawl rheswm, gan gynnwys, ond nid yn gyfyngedig i faterion sy'n ymwneud ag ymddygiad neu agwedd, materion personol sy'n effeithio ar amgylchiadau a gwahaniaethu a achosir gan fwlio, aflonyddu ac ati. Mae'r polisi yn nodi y dylai pob mater galluogrwydd, beth bynnag fo'r rheswm drosto, gael ei drin yn sensitif, yn gyfrinachol ac yn amserol.

- 5 Mae'r polisi yn cydnabod y cysylltiad a all fodoli sy'n arwain at broblemau galluogrwydd yn y gwaith am fod rhywun yn wynebu gwahaniaethu. Mae'n cefnogi system deg sy'n sicrhau bod cyflogeion yn cael y cyfle i drafod y rhesymau am eu perfformiad gwael gyda'u rheolwyr llinell. Dylent gael cyngor ac arweiniad priodol a chyfle i wella eu perfformiad. Mae'r polisi yn cefnogi'r ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol gan gynnwys, yn benodol, rhoi ystyriaeth ddyledus i'r angen i ddileu gwahaniaethu. Defnyddir y polisi ochr yn ochr â'r Polisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth a pholisïau perthnasol eraill.
- 6 Mae'r Polisi Galluogrwydd yn berthnasol i bob un o gyflogeion Swyddfa Archwilio Cymru sy'n cyflawni eu rôl yn anfoddhaol.

Crynodeb o'r camau a gymerwyd i gynnal yr asesiad, gan gynnwys y wybodaeth a ystyriwyd

- 7 Mae'r prif gamau a gymerwyd i gynnal yr asesiad fel a ganlyn:
 - ymgysylltu ag unigolion sy'n cynrychioli buddiannau pobl â nodweddion gwarchoddedig er mwyn llywio'r camau canlynol.
 - ystyried pa mor berthnasol yw'r Polisi Galluogrwydd i'r ddyletswydd cydraddoldeb cyffredinol a, lle y bo'n berthnasol, effaith debygol y polisi ar allu Swyddfa Archwilio Cymru i gydymffurfio â'r ddyletswydd honno.
 - ystyried pa mor berthnasol yw'r Polisi Galluogrwydd i hawliau dynol; p'un a oes unrhyw achosion o dorri rheolau a ph'un a achubwyd ar gyfleoedd priodol i gefnogi hawliau dynol.
 - ystyried effaith hysbys neu debygol y polisi ar grwpiau o bobl â nodweddion gwarchoddedig.
 - ystyried pa wybodaeth bellach y dylid ei chasglu er mwyn llywio'r asesiad o effaith a chaniatáu proses fonitro barhaus.
 - ystyried pa gamau neu benderfyniadau y dylid eu cymryd o ganlyniad i'r asesiad gan gynnwys, yn benodol, addasu'r polisi neu roi'r gorau i'w weithredu.

Canlyniadau'r asesiad a'r penderfyniadau a gymerwyd mewn perthynas â'r canlyniadau

Ymgysylltu

- 8 Mae'r adran adnoddau dynol wedi trafod y polisi arfaethedig gydag undebau llafur Swyddfa Archwilio Cymru a'r Grŵp Buddiannau Cydraddoldeb. Gwnaeth y Grŵp Buddiannau Cydraddoldeb dri argymhelliad, a chaiff yr argymhellion hyn eu nodi yn yr adran 'camau gweithredu' o'r adroddiad cryno hwn.

Perthnasedd y polisi i'r ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol a hawliau dynol

- 9 Mae'r Polisi Galluogrwydd yn berthnasol gan y bydd yn ein helpu i ddileu unrhyw achosion o wahaniaethu, a hynny oherwydd y cysylltiad posibl rhwng perfformiad gwael a gwahaniaethu yn y gweithle. Dengys gwaith ymchwil fod staff â nodweddion gwarchoddedig fel hil ac anabledd, mewn rhai galwedigaethau, yn destun mwy o adolygiadau galluogrwydd na'r disgwyl.
- 10 Mae potensial mewn unrhyw weithle i brosesau galluogrwydd ganiatáu i ffactorau goddrychol neu agweddau gwahaniaethol ddylanwadu ar asesiadau o berfformiad neu allu. Mae meddu ar bolisi galluogrwydd sy'n amlygu materion ac yn cynghori staff i ddelio â nhw mewn modd sensitif a gweithredu mewn ffordd deg tuag at y sawl sy'n perfformio'n wael a'r rheini sy'n eu cynghori, fel rheolwyr llinell a staff adnoddau dynol, yn bwysig o ran cefnogi amgylchedd gwaith a chydberthnasau gwaith ehangach a gwella perfformiad. Mae'r polisi hefyd yn ystyried y broses o hyrwyddo cyfle cyfartal drwy nodi'r angen i ystyried yr addasiadau rhesymol y mae staff â nodweddion gwarchoddedig yn gwneud cais amdanynt yn ystod y prosesau galluogrwydd, p'un ai ar y cam anffurfiol neu ffurfiol. Nid yw'r polisi yn torri hawliau dynol.

Effaith debygol

- 11 Er bod y polisi yn berthnasol i bob un o'r naw nodwedd warchoddedig, mae'n werth nodi y gallai effeithio'n benodol ar bobl â namau wrth i broblemau iechyd arwain at berfformiad gwael. Felly, gall fod angen gwneud addasiadau rhesymol a, thrwy gydnabod hyn, ymddengys fod y Polisi Galluogrwydd yn debygol o helpu i sicrhau y caiff perfformiad ei reoli yn fwy teg. Nid ystyriwn y bydd y polisi yn cael unrhyw effaith wahaniaethol nac yn torri hawliau dynol.

Gwybodaeth bellach a monitro

- 12 Fel y nodwyd uchod, mae'n rhaid i'r Polisi Galluogrwydd gael ei gymhwyso'n deg, gan sicrhau bod cyflogeion yn cael y cyngor a'r arweiniad priodol a'r cyfle i wella eu perfformiad. Er mwyn monitro hyn, bydd yn ofynnol i reolwyr llinell a'r adran adnoddau dynol gofnodi unrhyw gamau sy'n ymwneud â galluogrwydd, p'un a ydynt yn gamau anffurfiol neu ffurfiol.

Camau neu benderfyniadau i'w cymryd o ganlyniad i'r asesiad

- 13 O ystyried yr effaith gadarnhaol y mae'r polisi yn debygol o'i chael, ystyriwn y dylid rhoi'r polisi ar waith. Fodd bynnag, mae'r broses asesu wedi nodi bod angen gwneud addasiadau pellach a chymryd camau gweithredu eraill, a nodir yr argymhellion isod:
- dylem roi mwy o gydnabyddiaeth i'r cysylltiad rhwng galluogrwydd a gwahaniaethu, yn enwedig gwahaniaethu ar sail anabled e.e. drwy ddarparu taflen holi ac ateb atodol gyda'r Polisi Galluogrwydd sy'n canolbwyntio ar y materion a all arwain at berfformiad gwael.
 - **Argymhelliad y Grŵp Buddiannau Cydraddoldeb:** dylem ailystyried y meini prawf a nodir yng nghanau un a dau o'r broses galluogrwydd gan fod y mesurau cyfredol sef 'ddim yn hollol' ac 'yn amlwg yn ddigonol' yn caniatáu ar gyfer tuedd wahaniaethol bosibl.
 - **Argymhelliad y Grŵp Buddiannau Cydraddoldeb:** dylem egluro'r trefniadau ar gyfer y cyfarfod galluogrwydd rhwng rheolwyr llinell a chyflogeion sy'n tanberfformio pan roddir y rhybudd ysgrifenedig cyntaf. Drwy egluro'r broses, dylid sicrhau bod mwy o degwch.
 - **Argymhelliad y Grŵp Buddiannau Cydraddoldeb:** dylem egluro'r trefniadau sy'n ymwneud ag ailgynnull y panel apelio a chyfarfodydd eraill ar gamau olaf y broses apelio. Drwy egluro'r broses, dylid sicrhau bod mwy o degwch.
 - dylem gymeradwyo a chyhoeddi polisi addasiadau rhesymol i gyflogeion a gaiff ei ddefnyddio ar y cyd â pholisïau eraill fel y Polisi Galluogrwydd. Bydd y polisi hwn yn diogelu'r cyflogeion hynny nad ydynt yn perfformio am nad oes addasiadau rhesymol ar waith. Er mwyn i addasiadau rhesymol fod yn effeithiol ac er mwyn sicrhau na chânt eu nodi fel rheswm dros gynnwys cyflogai yn y broses galluogrwydd, mae'n ofynnol i addasiadau gael eu rhoi ar waith naill ai cyn nodi bod cyfnod prawf yn anfoddfaol neu cyn cymhwyso cosbau o dan y broses galluogrwydd.

- dylem fonitro effaith y polisi ac, yn benodol, dylem adolygu'r wybodaeth yn flynyddol. Er mwyn gwneud hyn, mae'n rhaid i'r adran adnoddau dynol gadw cofnod o'r holl faterion galluogrwydd sy'n codi, p'un a ydynt yn gamau anffurfiol neu ffurfiol. Mae'n rhaid i'r adran adnoddau dynol roi dadansoddiad o faterion galluogrwydd yn ôl nodweddion gwarchoddedig er mwyn sicrhau bod modd nodi unrhyw duedd ganlyniadol yn hawdd.

Donna Fanariotis

Arbenigwr ar y Gyfraith a Moeseg

10 Hydref 2016