

# Asesiad Effaith Cydraddoldeb

Gweler y daflen *Sut i Wneud Asesiad Effaith Cydraddoldeb* am gymorth i lenwi'r ffurflen yma. Mae croeso hefyd i chi gysylltu gyda Delyth Williams, Swyddog Polisi a Chydraddoldeb ar est 32708, neu [DelythGadlysWilliams@gwynedd.llyw.cymru](mailto:DelythGadlysWilliams@gwynedd.llyw.cymru), am gymorth pellach.

Mae'n ofynnol i'r Cyngor (dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010) i ystyried yr effaith fydd newid mewn unrhyw bolisi neu weithdrefn (neu greu polisi neu weithdrefn o'r newydd), yn ei gael ar bobl hefo nodweddion cydraddoldeb gwarchoddedig. Mae gan y Cyngor hefyd ddyletswyddau cyffredinol ychwanegol i sicrhau tegwch a meithrin perthnasau da. Rhaid felly gwneud asesiad amserol cyn gwneud penderfyniad ar unrhyw newid perthnasol (h.y. sy'n cael effaith ar bobl hefo nodwedd gwarchoddedig).

## I) Manylion

### I.1 Beth yw enw'r polisi / gwasanaeth dan sylw?

Trefniadau Gweithio i'r Dyfodol

### I.2 Beth ydi pwrpas y polisi/gwasanaeth sy'n cael ei greu neu ei newid? Pa newidiadau sy'n cael eu hystyried?

Mae'r profiad o fyw a gweithio trwy'r argyfwng COVID wedi dangos fod posib i rai staff gyflawni eu swyddi yn effeithiol o gartref. Er mwyn adeiladu ar y manteision a dal gafael yn y buddion a'u profwyd wrth ddarparu gwasanaethau yn llwyddiannus mewn ffyrdd gwahanol yn ystod y pandemig, bwriedir mabwysiadu trefniadau gweithio mwy hyblyg i staff i'r dyfodol.

Ple bo amgylchiadau'r swydd yn caniatáu, bydd unrhyw drefniant gweithio'n hyblyg yn wirfoddol i aelodau staff. Bydd posib i staff ddewis gweithio o'r swyddfa, neu o'r cartref, neu arddel trefniadau gweithio hybrid trwy gyfuno gweithio o'r cartref ac o'r swyddfa.

### I.3 Pwy sy'n gyfrifol am yr asesiad yma?

Ffion Griffiths, Rheolwr Prosiect

## 1.4 Pryd wnaethoch chi gychwyn yr asesiad? Pa fersiwn yw hwn?

Mawrth 2021. Fersiwn 1af

## 2) Gweithredu

### 2.1 Pwy yw'r budd-ddeiliaid neu bartneriaid fydd yn rhaid gweithio hefo nhw i wneud yr asesiad yma?

Grŵp Swyddfeydd  
Tîm Rheoli Corfforaethol  
Gwasanaeth Ymgynghorol Adnoddau Dynol  
Gwasanaeth Ymgynghorol Iechyd, Diogelwch a Lles  
Undebau Llafur

### 2.2 Pa gamau ydych chi wedi ei cymryd i ymgysylltu gyda pobl hefo nodweddion gwarchoddedig?

Mae'r aelodau staff wedi trafod eu dymuniadau am drefniadau gweithio i'r dyfodol yn unigol gyda'u rheolwyr, gan gymryd ystyriaeth o'u amgylchiadau personol ac unrhyw nodweddion gwarchoddedig.

Mae trafodaethau ynglŷn a'r trefniadau gweithio wedi eu cynnal gyda'r undebau llafur ac maent wedi darparu eu sylwadau

### 2.3 Beth oedd canlyniad yr ymgysylltu?

Mae tua 1,800 o staff o fewn y Cyngor yn ymgymryd a swyddi ble gellid y gellid eu cyflawni o gartref i'r dyfodol.

Ym mis Medi 2021 bu trafodaethau rhwng y rheolwr a'r aelodau staff hyn, er mwyn cael dealltwriaeth am eu dymuniadau gweithio i'r dyfodol. Roedd yr ymatebion fel a ganlyn:

- 59% o'r staff yn dymuno trefniant gweithio'n hybrid
- 25% o'r staff yn dymuno gweithio o adref
- 15% o'r staff yn dymuno gweithio o swyddfa

Byddai unrhyw drefniant gweithio hyblyg yn destun i gyfnod treial cyn cytuno'n derfynol, er mwyn adolygu addasrwydd y trefniadau o safbwynt yr aelod staff a'r Cyngor fel cyflogwr.

### 2.4 Ar sail pa dystiolaeth arall ydych chi'n gweithredu?

Mae'r Cyngor wedi gweithredu yn unol a chanllawiau COVID-19 Llywodraeth Cymru gyda chyfarwyddyd i'r staff hynny sydd yn gallu cyflawni eu swyddi o adref fod yn gwneud hynny ers mis Mawrth 2020. Rydym yn parhau i

wneud hynny er nad yw'r gofyn i staff weithio o adref bellach (ers 28 Ionawr, 2022) yn ddeddfwriaeth. Rydym yn rhoi ystyriaeth i fesurau iechyd, diogelwch a lles wrth gynllunio ar gyfer ein gallu i ail-agor swyddfeydd yn ddiogel yn yr hir dymor.

Mae'r trefniadau gweithio yn cyfrannu at ymrwymiad Llywodraeth Cymru i ddatblygu strategaeth weithio o bell, gyda'r nod o alluogi i 30% o weithlu Cymru weithio yn agos at neu o'u cartrefi, er mwyn cefnogi cyd-bwysedd bywyd a gwaith.

## 2.5 Oes yna unrhyw fylchau yn y dystiolaeth sydd angen ei gasglu?

Bydd angen ymgynghori pellach (gyda staff, rheolwyr a'r undebau llafur) yn dilyn sefydlu'r trefniadau gweithio hybrid, yn ystod y cyfnod treialu, er mwyn asesu eu addasrwydd a'u llwyddiant.

## 3) Adnabod yr Effaith

### 3.1 Mae'n rhaid i'r Cyngor roi sylw dyledus i'r effaith fydd unrhyw newidiadau'n ei gael ar bobl hefo nodweddion cydraddoldeb isod. Beth yw'r effaith fydd y polisi/gwasanaeth newydd neu'r newidiadau arfaethedig yn ei gael ar bobl hefo'r nodweddion hyn? Mae croeso i chwi ychwanegu nodweddion eraill os ydych chi'n dymuno.

Nodweddion	Sut fath o effaith? *	Ym mha ffordd? Beth yw'r dystiolaeth?
<b>Hil (gan gynnwys cenedligrwydd)</b>	Positif / negyddol / dim	Dim effaith wedi ei adnabod
<b>Yr iaith Gymraeg</b>	Positif / negyddol / dim	Positif – Bydd staff yn parhau i ddarparu gwasanaethau i'r cyhoedd yn Gymraeg a gall trefniadau gweithio hyblyg ddod a manteision yn y farchnad recriwtio wrth ehangu'r ardal ddaearyddol y gellid recriwtio ohoni gan gynyddu'r nifer o ymgeiswyr Cymraeg.  Negyddol - staff, ac yn arbennig dysgwyr Cymraeg, fydd yn gweithio adref o bosib yn colli cyfleoedd i siarad Cymraeg yn gymdeithasol yn y gweithle.
<b>Anabledd</b>	Positif / negyddol / dim	Positif <ul style="list-style-type: none"><li>• cyfleoedd i weithio mewn ffordd hyblyg yn golygu gostyngiad mewn teithio (a'r gallu i gyrru car) i'r swyddfa, a allai fod o gymorth i rhai bobl ag anableddau corfforol, anabledd dysgu neu sy'n ddall.</li><li>• mwy o hyblygrwydd i staff fod yn gofalu am aelodau o'r teulu neu ffrindiau sy'n anabl.</li><li>• gweithio o adref yn cynnig mwy o breifatrwydd os oes angen gofal personol.</li></ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cyflyrau lechyd Meddwl – mwy o hyblygrwydd rhwng bywyd gwaith ac adref, a gall gwell cydbwysedd bywyd a gwaith arwain at lai o straen a gôr bryder.</li> </ul> <p>Negyddol</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cyflyrau lechyd meddwl – Unigrwydd. Gall llai o gyswllt gydag unigolion eraill trwy weithio gartref gynyddu gor-bryder.</li> <li>• Gall pobl a newroamrywiaeth gael anawsterau wrth geisio creu perthnasau gwaith a dod yn rhan o dîm newydd os ydyn nhw neu nifer o'u cydweithwyr yn gweithio o gartref.</li> </ul>
<b>Rhyw</b>	Positif / negyddol / dim	Positif - Merched sydd a cyfrifoldeb gofalu plant / oedolion yn gallu gweithio'n fwy hyblyg.
<b>Oedran</b>	Positif / negyddol / dim	Positif – hyblygrwydd i rieni gydbwysu cyfrifoldebau gwaith gyda gofalu am blant.
<b>Cyfeiriadedd rhywiol</b>	Positif / negyddol / dim	Dim effaith wedi ei adnabod
<b>Crefydd neu gred (neu ddiffyg cred)</b>	Positif / negyddol / dim	Positif – haws cydbwysu gwaith gyda amser/lle penodol i weddio wrth weithio gartref.
<b>Ailbennu rhywedd</b>	Positif / negyddol / dim	Dim effaith wedi ei adnabod
<b>Beichiogrwydd a mamolaeth</b>	Positif / negyddol / dim	<p>Positif –</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Llai o amser teithio i'r gwaith os yn dioddef o flinder.</li> <li>• Gall trefniadau gweithio hyblyg ei gwneud yn haws i ferched ddychwelyd i'r gwaith yn dilyn cyfnod mamolaeth.</li> </ul>
<b>Priodas a phartneriaeth sifil</b>	Positif / negyddol / dim	Dim effaith wedi ei adnabod
<b>Anfantais Economaidd-Gymdeithasol</b>	Positif / negyddol / dim	<p>Gall niferoedd llai o staff yn mynychu'r prif swyddfeydd olygu llai o wariant yn y trefi hynny, ond gall hefyd arwain at gynydd mewn gwariant mewn trefi a phentrefi sydd yn nes at gartrefi staff ar draws y Sir.</p> <p>Ni fydd y Cyngor yn digolledu / talu lwfans i staff am gostau gweithio gartref (megis trydan a band eang). Bydd gweithio o adref yn wirfoddol i staff a bydd buddion eraill megis arbedion ar gostau teithio i'r swyddfa yn ddyddiol.</p>

\* I'w ddileu yn ôl yr angen

**3.2 Mae'n ddyletswydd ar y Cyngor dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 i gyfrannu'n bositif i gymdeithas decach trwy hybu cydraddoldeb a pherthynas dda yn ei weithgareddau ym meysydd oedran, rhyw, cyfeiriadedd rhywiol, crefydd, hil, trawsrywedd, anabledd a beichiogrwydd a mamolaeth. Mae'n rhaid i'r Cyngor roi sylw dyledus i'r ffordd mae unrhyw newid yn effeithio'r dyletswyddau yma.**

<b>Dyletswyddau Gyffredinol y Ddeddf Cydraddoldeb</b>	<b>A yw'n cael effaith?*</b>	<b>Ym mha ffordd? Beth yw'r dystiolaeth?</b>
<b>Cael gwared â cham-wahaniaethu anghyfreithlon, aflonyddu ac erledigaeth</b>	posib	Gall trefniadau gweithio gartref arwain at sefyllfaoedd ble fod rhai unigolion o dan risg uwch o ddiodef trais yn y cartref.
<b>Hyrwyddo cyfleoedd cyfartal</b>	Ydi	Gall trefniadau gweithio'n hyblyg roi mwy o gyfleoedd i unigolion sydd ag anabledau ac/neu gyfrifoldebau gofalu weithio i'r Cyngor.  Gall bobl sy'n byw mewn ardaloedd sy'n bell o swyddfeydd y Cyngor weithio i'r Cyngor.
<b>Meithrin perthnasau da</b>	nac ydi	Dim effaith wedi ei adnabod

\* I'w ddileu yn ôl yr angen

#### **4) Dadansoddi'r canlyniadau**

##### **4.1 Ydi'r polisi felly'n debygol o gael effaith sylweddol, bositif ar unrhyw un o'r nodweddion cydraddoldeb neu'r Dyletswydd Gyffredinol? Beth yw'r rheswm am hyn?**

Mae'r trefniadau gweithio hyblyg yn hyrwyddo gwell cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith a rhoi gwell cyfleoedd i bobl anabl ac unigolion sy'n gofalu.

Cynnig mwy o gyfleoedd i bobl sy'n byw mewn ardaloedd sy'n bell o swyddfeydd y Cyngor, i weithio i'r Cyngor.

Gall trefniadau gweithio'n hyblyg gael effaith gadarnhaol ar gyfer merched beichiog, merched sy'n bwydo o'r fron neu unigolion sydd ag anabledd corfforol neu gyflwr iechyd meddwl.

**4.2 Ydi'r polisi felly'n debygol o gael effaith sylweddol, negyddol ar unrhyw un o'r nodweddion cydraddoldeb neu'r Dyletswydd Gyffredinol? Beth yw'r rheswm am hyn?**

Mae'r potensial am beth effeithiau negyddol posib wedi eu hamlinellu yn Rhan 3.1 uchod,  
Fodd bynnag, nid yw'r Asesiad Effaith Cydraddoldeb wedi canfod ardrawiadau fyddai yn arwain at newid yr argymhelliad

**4.3 Beth ddylid ei wneud?**

Dewiswch un o'r canlynol:

Parhau gyda'r polisi / gwasanaeth gan ei fod yn gadarn	√
Addasu'r polisi i ddileu unrhyw rwystrau	
Atal a dileu'r polisi gan fod yr effeithiau niweidiol yn rhy fawr	
Parhau a'r polisi oherwydd gellir cyfiawnhau unrhyw effaith niweidiol	

**4.4 Os yn parhau hefo'r cynllun, pa gamau fyddwch chi'n cymryd i leihau neu liniaru unrhyw effeithiau negyddol?**

Mae'r effeithiau negyddol posib sydd wedi eu amlinellu yn Rhan 3.1 uchod yn cael ystyriaeth gyson wrth i'r datblygiadau yn y gwaith fynd yn eu blaenau

**4.5 Os nad ydych yn gweithredu ymhellach i ddileu neu leihau effeithiau negyddol, esboniwch pam yma.**

**5) Monitro**

**5.1 Pa gamau fyddwch chi'n gymryd i fonitro effaith ac effeithiolrwydd y polisi neu wasanaeth (cynllun gweithredu)?**

Bydd unrhyw drefniant gweithio hyblyg yn destun i gyfnod treial (chwe mis) cyn cytuno'n derfynol gyda aelod staff, er mwyn adolygu addasrwydd y trefniadau o safbwynt yr aelod staff a'r Cyngor fel cyflogwr. Bydd gan staff, rheolwyr a'r undebau llafur fewnbwn i'r gwaith monitro yma.