

# Cynllun Cydraddoldeb Strategol Cyngor Gwynedd 2020-24

## 1. Cyflwyniad

1.1 Mae Cyngor Gwynedd yn awyddus iawn i sicrhau fod ymwybyddiaeth o gydraddoldeb yn cael ei wreiddio yn ddwfn o fewn gwaith y Cyngor er mwyn sicrhau sefyllfa o gydraddoldeb llwyr i bawb.

1.2 Er fod llawer o waith y Cyngor yn ymwneud â phobl gyda nodweddion gwarchoddedig, er enghraifft gwaith yr Adran Oedolion, Iechyd a Llesiant, yr Adran Plant a Theuluoedd a'r Adran Addysg, mae angen gwaith pellach i sicrhau fod pob aelod o staff a phob aelod etholedig yn llwyr ymwybodol o sut i sicrhau tegwch i bawb.

1.3 Un o'r ffyrdd mae Cyngor Gwynedd yn gwneud hynny ydi creu Cynllun Cydraddoldeb Strategol sy'n bodloni dyletswyddau'r sector cyhoeddus o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 (y Ddeddf).

1.4 Mae'r Ddeddf wedi ei chynllunio i leihau anghydraddoldeb rhwng grwpiau penodol drwy ofyn i gyrrff cyhoeddus roi sylw dyledus i'r angen i:

- ddi-ddymu gwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth anghyfreithiol ac ymddygiad arall sydd wedi ei wahardd gan y Ddeddf.
- hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig berthnasol a'r rhai nad ydynt.
- meithrin perthynas dda rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig a'r rhai nad ydynt.

Dyma'r nodweddion sydd wedi eu gwarchod o dan y Ddeddf (nodweddion gwarchoddedig):

- Oedran
- Ailbennu rhywedd
- Rhyw
- Hil – yn cynnwys tarddiad ethnig neu genedlaethol, lliw neu genedligrwydd
- Anabledd
- Beichiogrwydd a mamolaeth
- Cyfeiriadedd Rhywiol
- Crefydd neu gred – gan gynnwys diffyg cred
- Priodas a phartneriaeth sifil

Rydym fel Cyngor wedi ymrwymo i'r egwyddorion o fewn Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (2015) er mwyn gwella llesiant economaidd, cymdeithasol, amgylcheddol a diwylliannol cymunedau Gwynedd. Bydd Cynllun Cydraddoldeb Strategol Cyngor Gwynedd 2020-24, gwaith dydd i ddydd y Cyngor a'r blaenoriaethau gwella sydd wedi eu hadnabod yng Nghynllun y Cyngor 2018-23 yn cyfrannu tuag at ein amcanion llesiant ([Datganiad Llesiant Cyngor Gwynedd 2019-20](#)). Wrth gyflawni ein gwaith fe fyddwn yn ceisio sicrhau ein bod yn gweithredu yn unol â'r pum egwyddor datblygu cynaliadwy sydd wedi eu mabwysiadu'n genedlaethol sef hirdymor, atal, integreiddio, cydweithio a chynnwys. Bydd y 2 egwyddor ychwanegol a fabwysiadwyd gan Fwrdd Gwasanaethau Cyhoeddus Gwynedd a Môn, sef y Gymraeg a Chydraddoldeb, hefyd yn ganolog i'n gwaith.

## 2. Sut mae'r nodweddion hyn yn berthnasol i Wynedd?

- 2.1 Petaem ni'n ystyried Gwynedd fel pentref o 100 o bobl yn unig, byddai eu hanner yn ferched, gyda 23 o'r 100 o bobl mewn oed pensiwn (ar sail 65 oed a throsodd), 17 o bobl ifanc dan 16 oed a 4 o bobl o gefndir du neu leiafrif ethnig. Byddai gan 21 o unigolion salwch neu amhariad hirdymor sy'n eu cyfyngu, a 12 aelwyd yn ennill llai na £10,000 y flwyddyn gyda 9 o'r 60 sydd mewn oed gweithio'n hawlio budd-daliadau allan-o-waith. Byddai 59 o bobl yn Gristnogion, 30 o bobl heb unrhyw grefydd a 2 o bobl yn dilyn crefydd arall.
- 2.2 Nid yw iaith yn nodwedd sydd wedi'i gwarchod yn benodol gan y Ddeddf, ond mae 65% o boblogaeth Gwynedd yn siaradwyr Cymraeg ac mae'r Gymraeg wedi'i hadnabod fel blaenoriaeth yn nhermau llesiant trigolion y sir. Mae'r Gymraeg hefyd felly'n cael ei hystyried fel nodwedd y byddwn yn ei gwarchod wrth gynllunio a darparu gwasanaethau, ochr yn ochr â nodweddion gwarchodedig y Ddeddf. Yn ychwanegol, mae [Cynllun Hybu'r Gymraeg yng Ngwynedd](#) (2018) yn datgan ein amcanion ar gyfer y maes yma hyd at 2023.

## 3. Creu Cynllun Cydraddoldeb 2020-24

- 3.1 Mae Cynllun Cydraddoldeb 2020-2024 yn adeiladu ar Gynllun Cydraddoldeb Strategol 2016-2020 ac yn ymdrechu i warchod pob un o'r nodweddion uchod drwy hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth er budd ein staff a phobl Gwynedd. Mae'n nodi'r meysydd allweddol y byddwn yn canolbwyntio arnynt dros y bedair blynedd nesaf er mwyn gwella ein gwasanaethau i drigolion Gwynedd ac yn sicrhau fod ein trefniadau mewnol ni'n hunain yn hyrwyddo cyfleoedd cyfartal ymysg ein gweithlu.
- 3.2 Dylid cofio fod hi'n parhau'n gyfnod anodd yn ariannol i'r Cyngor ac, er ein bod eisiau bod yn uchelgeisiol, nid ydym eisiau cynnwys unrhyw gam gweithredu na allwn wneud cynnydd arno. Wrth gwrs mae'r Cynllun yma'n cael ei lunio ar adeg o ansicrwydd mawr ac felly mae'n bwysig sicrhau fod y pethau sylfaenol yn cael eu gwneud yn iawn. Er mwyn gwneud hynny rydym wedi cymryd cam yn ôl er mwyn sicrhau ein bod yn canolbwyntio ar y peth iawn.
- 3.3 Mae hyn yn cynnwys gwneud yn siŵr na fyddai unrhyw newidiadau y gall y Cyngor ei wneud i wasanaethau yn effeithio ar bobl sydd â nodweddion gwarchodedig yn fwy na gweddi y gymdeithas. Wrth wneud hynny, mae'n angenrheidiol i ni gynnwys llais y bobl hynny wrth wneud penderfyniadau.
- 3.4 Er mwyn gwella'r ffordd y mae'r Cyngor yn ymgysylltu â phobl â nodweddion gwarchodedig, datblygwyd Grŵp Craidd Cydraddoldeb yn 2018. Mae'r Grŵp yma yn cynnwys aelodau o grwpiau eraill sy'n cynrychioli pobl gyda nodweddion gwarchodedig, ac mae'r Grŵp wedi bod yn rhan o'r gwaith o greu'r Cynllun newydd hwn o'r dechrau. Ceir hefyd fforymau a phartneriaethau eraill sy'n gwneud gwaith ehangach megis y Cyngor Pobl Hŷn, ac mae fforymau o'r fath yn hollbwysig er mwyn rhoi mewnbwn a chyngor ar faterion cydraddoldeb ac i ddadansoddi effaith penderfyniadau ar grwpiau penodol o bobl. Rydym hefyd wedi cynnal ymarferiad ymgysylltu â Rhwydwaith Cydraddoldeb Sector Cyhoeddus Gogledd Cymru ar yr meysydd rydym yn cydweithio arnynt gyfer gogledd Cymru. Codwyd nifer o faterion gweithredol a oedd yn berthnasol i Wynedd a byddwn yn rhoi sylw addas i'r rhain dros gyfnod y Cynllun hwn.

3.5 Yn ogystal ag ymgysylltu, rydym wedi rhoi ystyriaeth lawn i ddata perthnasol wrth lunio'r Cynllun, er enghraifft y data gwerthfawr ar gydraddoldeb yng Nghymru a gyflwynir yn adroddiad cyflwr-y-genedl diweddaraf y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, '[A yw Cymru'n Decach? 2018](#)' ac adroddiad y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol ar ymateb Awdurdodau Cymru i'r Ddyletswydd Gyffredinol. Rydym hefyd wedi casglu dogfen o wybodaeth rhanbarthol sy'n cynnwys gwybodaeth ar Wynedd.

#### **4. Cyfnod y Cynllun blaenorol (2016-2020)**

4.1 Roedd [Cynllun Cydraddoldeb Strategol Cyngor Gwynedd 2016-20](#) wedi adnabod amcanion hirdymor er mwyn gwella ein gwasanaeth i drigolion Gwynedd sy'n rhannu'r nodweddion gwarchoddedig, ac i wella cyfranogiad a chyfleoedd i'n staff. Oherwydd hynny mae digon ar ôl i'w wneud ac felly i'w gweld yn rhai o'r pwyntiau gweithredu isod.

Wedi dweud hynny mi gyflawnwyd sawl pwynt gweithredu yn ystod y 4 blynedd. Credwn fod sefydlu'r Grŵp Craidd Cydraddoldeb, a'r ffaith fod llais pobl gyda nodweddion gwarchoddedig yn cael ei glywed am wella ein gwasanaethau. Felly hefyd gyda trefniadau asesu effaith cydraddoldeb – gwelir enghraifft o hyn gyda trefniadau casglu gwastraff ac ailgylchu ble adnabuwyd fod biniau'n cael eu gadael ar y strydoedd yn achosi problemau i bobl anabl. Yn ychwanegol cwblhawyd rhaglen o waith i greu'r amgylchiadau i bobl o wahanol gefndiroedd i gynrychioli pobl Gwynedd trwy sefyll etholiad i fod yn Aelod Etholedig. Un o'r pethau a adnabuwyd oedd nad oedd gan bobl ddigon o wybodaeth am y cefnogaeth oedd ar gael i ferched fel Aelodau Etholedig, ac felly darparwyd yr wybodaeth. Paratowyd holiadur hefyd er mwyn monitro nodweddion gwarchoddedig ein staff fydd, unwaith fydd digon o bobl wedi ei gwblhau, yn ein galluogi i adnabod beth yw gwneuthuriad ein staff. Wedyn gallwn weld os oes unrhyw beth yn nadu pobl hefo nodweddion penodol rhag ymgeisio am swyddi.

Bydd dadansoddiad llawn o'r gwaith a gyflawnwyd yn ystod y 4 blynedd, yn cael ei gyhoeddi yn Adroddiad Blynyddol 2019-20.

#### **4.2 Gwella ein systemau mewnol er mwyn i bawb o bobl Gwynedd dderbyn gwasanaethau priodol sy'n ateb eu gofynion**

Rhaid cofio fod llawer o waith y Cyngor yn benodol ar gyfer pobl â nodweddion gwarchoddedig yn arbennig yn yr Adran Oedolion Iechyd a Llesiant, yr Adran Plant a Theuluoedd, a'r Adran Addysg. Dylid nodi fod y Cyngor wedi gwarchod y rhain mewn amser o gynni, gan gymryd i ystyriaeth ymgynghoriad gyda'r cyhoedd. Mae Adrannau eraill o fewn y Cyngor hefyd wedi gwneud pethau penodol sy'n ymwneud â chydaddoldeb fel rhan o'u gwaith o ddydd i ddydd e.e. sefydlu adrannau LHDT (Lesbiaid, Hoyw, Deurywiol a Thrawsrywiol) yn llyfrgelloedd Bangor a Chaernarfon er mwyn ei gwneud yn haws i'w canfod a chodi eu proffil. Hefyd, rydym wedi cadw hyd at 63 o doiledau cyhoeddus ar agor gyda chymorth Cyngorau Tref a Chymuned a phartneriaid eraill – bydd hyn yn bwysig iawn i alluogi i bobl hyn â'r rhai â chyflyrau arbennig i fod yn rhan o'u cymuned. Gellir gweld yr holl waith mae'r Cyngor yn ei wneud drwy edrych ar Gynllun y Cyngor 2018-23.

Mae polisiâu'r Cyngor, e.e. Polisi Tâl, yn sicrhau ein bod yn diogelu ein staff rhag unrhyw wahaniaethu anghyfreithlon, aflonyddu ac erledigaeth. Ar ben hyn, rydym hefyd yn hyrwyddo cyfleoedd cyfartal a meithrin perthynas dda rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig a'r rhai nad ydynt, o fewn ein gweithlu e.e. drwy ein prosiect 'Merched mewn Arweinyddiaeth' sy'n ceisio dileu unrhyw rwystrau all fod yn atal merched rhag cyrraedd swyddi arweiniol o fewn y Cyngor. Mae gennym hefyd brosiectau mewnol yn cynnwys codi ymwybyddiaeth ac annog trafodaeth ar faterion

[www.gwynedd.llyw.cymru/cydraddoldeb](http://www.gwynedd.llyw.cymru/cydraddoldeb)

iechyd meddwl a straen, i sicrhau fod ein staff yn adnabod symptomau ynddynt eu hunain neu eraill ac yn gallu ymateb yn addas.

4.3 Mae gennym ddyletswydd i baratoi Asesiadau Effaith Cydraddoldeb, sy'n broses o asesu sut y mae'n gwasanaethau a'n polisïau yn cael effaith ar wahanol bobl, yn enwedig wrth eu newid neu greu rhai o'r newydd. Mae'r Cabinet yn ystyried Asesiadau Effaith ar bob mater perthnasol er mwyn eu helpu gyda'r broses benderfynu gan gynnwys penderfyniadau ariannol. Mae hyn yn rhoi gwell gwybodaeth iddynt o sut fydd eu penderfyniad yn effeithio ar bobl â nodweddion gwarchoddedig - a fydd yn arwain at well penderfyniadau.

Mae'n bwysig gwneud Asesiadau Effaith Cydraddoldeb ar faterion sydd ddim yn mynd i'r Cabinet hefyd. Mae'n deg dweud bod cynnydd wedi'i wneud yn y nifer sydd wedi'u cwblhau ers ddechrau'r Cynllun yn 2016. Fodd bynnag, mae angen gwella'r broses yma ymhellach, ac mae gennym Amcan isod i sicrhau hynny.

## 5. Cynllun Gweithredu Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-24

5.1 Er bod Cynllun 2020-24 yn adeiladu ar yr un blaenorol, rydym wedi gweld cyfle yma hefyd i newid ein ffordd o feddwl. Ein bwriad yw sicrhau fod cydraddoldeb yn gwreiddio'n llawn yn y Cyngor i sicrhau ei fod yn rhan naturiol o'n gwaith ar draws y sefydliad ac nad yw'n eistedd fel prosiect ar wahân.

5.2 Y Cynllun Gweithredu hwn fydd yn amlinellu **sut** y byddwn am fwrw ati i wireddu ein amcan o greu Gwynedd sy'n fwy cyfartal. Ein bwriad wrth gyflwyno'r Amcanion â'r Cynllun Gweithredu isod yw canolbwyntio ar sicrhau fod y trefniadau i ystyried nodweddion gwarchoddedig wedi eu gwreiddio, gyda'r bwriad o arwain at welliant yn y ffordd yr ydym yn gwneud pethau. Mae'r Cynllun Gweithredu felly'n canolbwyntio ar newid diwylliant mewnol y Cyngor er mwyn arwain at welliant mewn gwasanaethau, yn hytrach nag edrych ar faterion gweithredol yn unigol, er mwyn wedyn gwella gwasanaethau i bobl Gwynedd. Mae disgwyl i bob amcan gyfarch anghenion pob nodwedd.

Rydym wedi adnabod dau brif faes gwaith sef gwella ein systemau mewnol er mwyn i bawb o bobl Gwynedd dderbyn gwasanaethau priodol sy'n cyfarfod eu gofynion (Amcanion 1 ,2 a 3) a gwella sefyllfa economaidd pobl gyda nodweddion cydraddoldeb yng Ngwynedd (Amcanion 4 a 5).

### 5.3 Gwella ein systemau mewnol er mwyn i bawb o bobl Gwynedd dderbyn gwasanaethau priodol sy'n ateb eu gofynion

Yn yr ymgysylltiad cychwynnol roedd y Grŵp Craidd Cydraddoldeb wedi tynnu sylw at nifer o faterion gweithredol. Credwn mai'r ffordd orau o roi sylw dyledus i'r rhain, ynghyd â'r materion a godwyd gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol mewn adroddiad ar ymateb Awdurdodau Cymru i Ddyletswydd Gyffredinol Deddf Cydraddoldeb 2010, yw edrych ar ein systemau craidd yn eu cyfanrwydd.

#### **Amcan 1: Cryfhau ymwybyddiaeth staff ac Aelodau Etholedig Cyngor Gwynedd o'r maes Cydraddoldeb, a sicrhau eu bod yn gwybod sut i weithredu'n briodol.**

Pam?	<p>Mae wedi dod i'r amlwg, trwy waith dydd i ddydd yn y maes, nad ydi pob aelod o staff yn llawn ddeall yr angen i flaenoriaethu ystyriaethau cydraddoldeb neu'n ansicr sut i wneud hynny'n iawn. Mae'r materion gweithredol o'r ymgynghoriad, a'r argymhellion gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol ynghyd â'r diffyg dealltwriaeth o werth Asesiadau Effaith Cydraddoldeb addas ymhob achos yn dangos hynny.</p> <p>Oherwydd hyn rydym am ail-edrych ar yr adnoddau hyfforddiant sydd ar gael er mwyn eu gwneud yn fwy pwrpasol, creu hyfforddiant newydd a sicrhau fod pobl yn fwy parod i'w cwblhau. Bydd angen gwneud gwaith ymchwil i sicrhau hyfforddiant addas, deniadol ac effeithiol. Rydym wedi adnabod heriau ychwanegol megis cyrraedd rhai staff rheng flaen. Mae angen plethu egwyddorion cydraddoldeb i mewn i hyfforddiant perthnasol arall hefyd, er mwyn gwreiddio cydraddoldeb yn ddyfnach o fewn gwaith y Cyngor.</p>
Sut?	<p>1. Byddwn yn creu rhaglen hyfforddiant cydraddoldeb fel maes craidd fydd yn amrywiol, blaengar, penodol ac o'r ansawdd uchaf. Bydd wedi ei deilwra'n briodol ar gyfer pob aelod o staff ar bob lefel, ynghyd ag</p> <p>Gwaith paratoi yn ystod 2020-21 ac yn</p>

	<p>Aelodau Etholedig, er mwyn gwella eu dealltwriaeth o’u dyletswydd tuag at gydraddoldeb. Er mwyn gwneud hyn byddwn yn:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ystyried effeithiolrwydd ein hyfforddiant presennol a darganfod beth fyddai'n helpu staff i ddeall mwy am y maes;</li> <li>• cydweithio gyda Rheolwyr y Cyngor er mwyn darganfod pa ddulliau cyflwyno fyddai fwyaf addas ar gyfer anghenion staff amrywiol, e.e. staff rheng flaen, rheolwyr;</li> <li>• comisiynu darparwyr hyfforddiant gyda profiad bywyd o’r maes i ddarparu hyfforddiant arbenigol wyneb yn wyneb i'n staff yn ôl yr angen;</li> <li>• parhau â'r gwaith o godi ymwybyddiaeth a dealltwriaeth staff o'r maes cydraddoldeb;</li> <li>• monitro ymwybyddiaeth staff o'r Ddeddf drwy ffurflenni adborth yr hyfforddiant.</li> </ul> <p>2. Mae gan Aelodau Etholedig fynediad i Borth Aelodau, sef mewnwyd electroneg, sy'n cynnwys gwybodaeth am hyfforddiant a digwyddiadau sy'n berthnasol iddynt. Dros gyfnod y Cynllun byddwn yn diweddarau'r Porth gyda chanllawiau hyfforddi a gwybodaeth sy'n berthnasol i'r maes cydraddoldeb. Byddwn hefyd yn cynnal ymgyrch hyrwyddo gan ddefnyddio e-newyddlen yr Aelodau, "Rhaeadr", i godi ymwybyddiaeth o'r wybodaeth sydd ar gael ar y Porth.</p> <p>3. "Ffordd Gwynedd" yw'r enw a roddwyd ar y "ffordd" y byddwn ni yng Nghyngor Gwynedd yn sicrhau ein bod yn rhoi pobl Gwynedd yn ganolog i bopeth yr ydym yn ei wneud. Yn y pen draw, llwyddiant Ffordd Gwynedd fydd sefyllfa lle bydd profiadau unigolion wrth iddynt ddod i gyswllt â'r Cyngor yn rai positif ac yn cwrdd â'u hanghenion. Wrth symud ymlaen, byddwn yn parhau i weithio ar gryfhau'r elfen cydraddoldeb fel rhan o hyfforddiant "Ffordd Gwynedd". Felly hefyd gyda'r drefn Croesawu i'r Cyngor ar gyfer aelodau o staff newydd.</p>	<p>weithredol o Ebrill 2021 ymlaen</p> <p>Medi 2020 ac yna yn ôl y galw</p> <p>Medi 2020</p>
Deilliant	Fod gan y gweithlu, beth bynnag eu swyddi, well dealltwriaeth o’r maes ac yn hyderus i weithredu ar eu dyletswydd tuag at unigolion a grwpiau sydd â nodweddion gwarchoddedig. Bydd yr Aelodau Etholedig hefyd yn deall ac yn fwy hyderus yn eu dyletswydd i herio a gwneud penderfyniadau.	
Cost ychwanegol	Bydd costau'r hyfforddiant yn cael eu hadnabod unwaith y bydd y gwaith ymgysylltu ac ymchwil wedi ei wneud. Ni ragwelir cost ychwanegol yn y flwyddyn gyntaf ond bydd angen gwariant i gyflawni hyfforddiant o ansawdd.	

**Amcan 2: Gwella'r wybodaeth sydd gennym gan ac am bobl gyda nodweddion gwarchoddedig**

<p>Pam?</p>	<p>Mae rhoi pobl Gwynedd yn ganolog i bopeth rydym yn ei wneud yn gonglfaen i'r ffordd mae'r Cyngor yn gweithio, ac mae hynny wrth gwrs yn cynnwys pobl gyda nodweddion gwarchoddedig gwahanol. Nid yw'n bosib gwneud hynny heb dderbyn a gweithredu ar farn arbenigol y bobl dan sylw. Mae'n ofynnol i ni wneud hynny hefyd yn unol â chanllawiau Asesu Effaith Cydraddoldeb Deddf Cydraddoldeb 2010 fel mae'n cael ei weithredu yng Nghymru.</p> <p>Mae gwybodaeth wedi ei gasglu am bobl Gwynedd e.e. Asesiad Llesiant Bwrdd Gwasanaethau Cyhoeddus Gwynedd a Môn, ymatebion i arolygon Cyngor Gwynedd fel Her Gwynedd a "Pa Wasanaethau sy'n Bwysig i Chi?" ac wrth gwrs gwybodaeth gan ein Adrannau. Eto rydym wedi adnabod nad ydym fel Cyngor yn gwneud digon i sicrhau fod llais y pobl gyda nodweddion gwarchoddedig yn cael ei gynnwys yn naturiol o ddydd i ddydd wrth wneud penderfyniadau ynglŷn â newid gwasanaethu (yn arbennig y penderfyniadau hynny sydd ddim yn mynd at sylw'r Cabinet).</p>	
<p>Sut?</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Er mwyn deall unrhyw rwystrau sy'n wynebu pobl Gwynedd sydd â gwahanol nodweddion gwarchoddedig wrth ymwneud â'r Cyngor byddwn yn cynnal arolwg cyhoeddus trylwyr er mwyn adnabod beth yw'r rhwystrau hynny a'r hyn y gallwn ei wneud er mwyn ymateb. Bydd y gwaith yma'n cynnwys arolwg ar-lein, ar bapur ac mewn fformatau gwahanol (fel hawdd ei ddarllen ac awdio), grwpiau ffocws a chysylltu'n uniongyrchol gyda phartneriaid a grwpiau cynrychioladol.</li> <li>2. Byddwn yn gweithio i ddatblygu mwy o gyswllt gyda grwpiau neu unigolion sydd â nodweddion gwarchoddedig drwy barhau i weithio efo'r Grŵp Craidd Cydraddoldeb a'i ehangu a gwneud cyswllt gyda grwpiau ychwanegol o bobl gyda nodweddion gwarchoddedig er mwyn parhau i dderbyn barn amrywiol. Byddwn hefyd yn sicrhau fod ein Panel Trigolion yn cynnwys amrywiaeth o bobl gyda nodweddion gwarchoddedig, drwy dargedu yn ôl yr angen.</li> <li>3. Drwy weithio gyda rheolwyr a phenaethiaid byddwn yn sicrhau fod pawb yn deall anghenion pobl gyda nodweddion gwarchoddedig drwy'r Cyngor. Byddwn yn defnyddio'r wybodaeth a gesglir i wella ein gwasanaethau a chreu Asesiadau Effaith Cydraddoldeb. Bydd angen adolygu ein Polisi Mynediad/Cydraddoldeb gan ystyried hefyd argymhellion gweithredol y Grŵp Craidd Cydraddoldeb.</li> </ol>	<p>Erbyn Mawrth 2021</p> <p>Parhaol</p> <p>Parhaol ond gyda'r polisi'n cael ei ddiweddarau erbyn Ionawr 2022</p>
<p>Deilliant:</p>	<p>Bydd gan Cyngor Gwynedd well dealltwriaeth o'r anghenion a'r rhwystrau sy'n wynebu pobl gyda nodweddion gwarchoddedig sy'n derbyn ein gwasanaethau er mwyn gwella ein gweithdrefnau.</p>	
<p>Cost ychwanegol</p>	<p>Bydd angen gwariant ar fformatau amgen ac unrhyw addasiadau eraill e.e. cyfieithydd laith Arwyddion Prydeinig y ôl y galw (uchafswm o £2,000).</p>	

**Amcan 3: Adeiladu ar y gwaith sydd wedi ei wneud yn barod i wreiddio Asesiadau Effaith Cydraddoldeb fel arf i sicrhau gwell penderfyniadau**

Pam?	<p>Roedd gwella ein trefniadau Asesu Effaith Cydraddoldeb yn rhan bwysig o Gynllun Cydraddoldeb Strategol 2016-20. Mae'r Cabinet, yn eu trafodaeth gychwynol am y Cynllun newydd, wedi nodi er bod nifer ac ansawdd ein hasesiadau wedi gwella fod lle eto i wella ymhellach. O gyflawni'r asesiadau i'w llawn botensial gallwn sicrhau ein bod yn rhoi pob un o bobl Gwynedd yn ganolog i bopeth rydym yn ei wneud fel Cyngor, drwy roi sylw dyledus i faterion cydraddoldeb. Bydd yn caniatáu i ni gyfarch y materion gweithredol yn y ffordd gywir, gan gynnwys y rhai a godwyd gan y Grŵp Craidd Cydraddoldeb, e.e. trafndiaeth neu ystafelloedd newid, yn ystod y gwaith ar y Cynllun. Mae hyn wrth gwrs yn ofyn statudol o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 fel mae'n cael ei weithredu yng Nghymru.</p> <p>Mae'r Amcan yma'n clymu'n agos i Amcan 2 gan y bydd angen defnyddio'r gwaith ymgysylltu i wneud yr Asesiadau Effaith Cydraddoldeb.</p>	
Sut?	<p>1. Byddwn yn creu hyfforddiant ychwanegol penodol ar gyfer staff perthnasol ac Aelodau Etholedig yn canolbwyntio ar fanteision Asesiad Effaith Cydraddoldeb ac yn darparu arweiniad a chyngor ar eu cynnal er mwyn ystyried yn drylwyr unrhyw effeithiau posib ar bobl Gwynedd. Bydd cynnwys yr hyfforddiant yn cael ei adolygu yn gyson er mwyn sicrhau ei fod yn gyfredol.</p> <p>2. Dros y blynyddoedd nesaf, byddwn hefyd yn cryfhau trefniadau drwy sicrhau fod Aelodau Etholedig yn gynyddol hyderus i herio ansawdd Asesiadau Effaith Cydraddoldeb fel rhan naturiol o'u gwaith wrth dderbyn adroddiadau/gwybodaeth ar gyfer gwneud penderfyniadau mewn Cabinet, Pwyllgorau Craffu a chyfarfodydd Herio Perfformiad. Bydd yr hyfforddiant uchod yn allweddol i sicrhau llwyddiant y drefn hon a byddwn yn darparu canllawiau ar gyfer y cyfarfodydd gwahanol.</p> <p>3. Byddwn yn parhau i gydweithio ag Adrannau'r Cyngor i sicrhau y caiff sylw dyledus ei roi i anghenion cydraddoldeb mewn unrhyw gyfundrefn i adnabod arbedion neu doriadau. Yn ystod cyfnod y Cynllun hwn, byddwn yn sicrhau fod Asesiadau Effaith Cydraddoldeb amserol ac o ansawdd yn cael eu cynnal ac yn cyfrannu at y broses o adnabod unrhyw gynlluniau. Gobeithiwn y byddwn drwy hynny'n ymwybodol o unrhyw oblygiadau negyddol fyddai penderfyniad am doriad mewn cyllideb yn ei gael ar grwpiau lleiafrifol penodol yng Ngwynedd, a'u lleihau lle'n bosib.</p>	<p>Erbyn Ebrill 2021</p> <p>Parhaol gyda canllawiau mewn lle erbyn Medi 2020</p> <p>Parhaol</p>
Deilliant:	Penderfyniadau wedi eu gwneud ar sail cadarn ar bob lefel o'r Cyngor gan fod staff ac Aelodau Etholedig yn llawn ddeall a gweithredu ar eu dyletswydd.	
Cost ychwanegol	Dim	



## 5.4 Gwella sefyllfa economaidd pobl gyda nodweddion gwarchoddedig yng Ngwynedd

Mae'r Cyngor yn croesawu fod Llywodraeth Cymru wedi penderfynu cynnwys y ddyletswydd cymdeithasol economaidd fel rhan weithredol o Ddeddf Cydraddoldeb 2010 fel mae'n cael ei weithredu yng Nghymru. Mae'r dystiolaeth o "[A yw Cymru'n Decach?](#)" yn dangos yn glir fod rhai pobl gyda nodweddion gwarchoddedig yn ystadegol yn fwy tueddol o fod yn dlotach na gweddiill cymdeithas.

Mae Bwrdd Gwasanaethau Cyhoeddus Gwynedd a Môn, yn dilyn Asesiad Llesiant, wedi adnabod tiodi fel blaenoriaeth. Nid yw'r data ar amddifadedd materol yn ôl nodwedd gwarchoddedig ar gael yn lleol yn anffodus. Wedi dweud hynny mae tystiolaeth arall ar gael sy'n rhoi syniad i ni o'r sefyllfa.

Mae'r nifer o bobl sydd allan o waith yn uchel yn Ngwynedd (5.5%) ond yn diddorol mae'r nifer o ddynion sydd allan o waith yn sylweddol is (4.7%) na merched (6.4%), sy'n groes i weddiill y rhanbarth. Mae'r ffaith fod 12.2% o bobl anabl allan o waith, i'w gymharu â 4.7% o bobl sydd ddim yn anabl yng Ngwynedd yn drawiadol. Yn anffodus nid yw'r ystadegau am bobl o leiafrif ethnig ar gael ar lefel yr awdurdod oherwydd niferoedd isel.

Ffactor arall allai ddangos amddifadedd yw diffyg mynediad at gar neu fan. Mae aelwydydd gradd DE (galwedigaethau llaw lled-fedrus, di-grefft a di-waith) yn llawer llai tebygol o fod â mynediad at gerbyd nag aelwydydd AB (galwedigaethau uwch a chanolradd). Dim ond 15% o bobl o gefndir gwyn yng Ngwynedd sydd heb fynediad i'r math yma o gerbyd i'w gymharu â tua 35% o bobl o gefndir Asiaidd (gyda'r grwpiau ethnig eraill rhwng y ddau begwn). Mae pobl anabl hefyd yn fwy tebygol o fod heb fynediad – mae 32% o bobl sy'n dweud eu bod yn cael eu heffeithio'n sylweddol gan amhariad neu gyflwr hir-dymor heb fynediad at gerbyd o'i gymharu â 12.6% o bobl sydd ddim yn cael eu heffeithio gan amhariad neu gyflwr.

Fel un o brif gyflogwyr Gwynedd mae'n hanfodol ein bod yn sicrhau fod ein systemau mewnol ni yn ddigon effeithiol fel man cychwyn.

### Amcan 4: Gweithredu i leihau'r bwlch tâl rhwng y rhywiau ac adnabod unrhyw fwch tâl ar sail unrhyw nodwedd arall

Pam?	<p>Er bod y ddau awdit diwethaf wedi dangos fod y cyngor yn rhoi tâl cyfartal i ferched a dynion fel ei gilydd, mae'r bwlch tâl ar gyfartaledd yn parhau, fel ymhob awdurdod lleol arall. Mae hyn, ar y cyfan, oherwydd bod merched yn llai tebygol o ymgeisio ac felly i gael cynnig swyddi ar raddfeydd cyflog uwch o fewn y Cyngor. Rydym eisoes wedi adnabod hyn fel mater o flaenoriaeth sydd angen sylw, a dyna pam fod y prosiect 'Merched mewn Arweinyddiaeth' yng <a href="#">Nghynllun Cyngor Gwynedd 2018-2023</a>. Mae hefyd yn fater y mae Llywodraeth Cymru a'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn awyddus i'n gweld yn cyfarch.</p> <p>Er bod tystiolaeth genedlaethol yn dangos fod bylchau cyflog eraill yn bodoli, megis y gwahaniaeth rhwng pobl anabl a gweddiill unrhyw weithlu, mae'n profi'n anodd casglu digon o wybodaeth o fewn y Cyngor gan ein bod yn ddibynnol ar aelodau staff i wirfoddoli'r wybodaeth. Fel ymhob mudiad cyhoeddus arall, mae'r niferoedd sy'n gwneud hynny'n isel. Yn ystod Cynllun 2016-20, rydym wedi addasu ein holiadur ar gyfer staff ac wedi'i lwytho ar system hunanwasanaeth y Cyngor er mwyn ei wneud mor rhwydd a hygyrch a phosib.</p>
------	---

Sut?	<p>1. Dros y blynyddoedd nesaf, byddwn yn canolbwyntio ar annog mwy o staff i gwblhau'r holiadur data cydraddoldeb dewisol er mwyn cynyddu faint o wybodaeth sydd gennym. Bydd hyn yn ein galluogi i sefydlu gwaelodlin, adnabod bylchau yn ein gweithlu ac i gynnal archwiliadau ar sail nodweddion cydraddoldeb eraill. Byddwn yn gwneud hyn drwy amrywiol ddulliau yn ystod cyfnod y Cynllun, gan gynnwys cynnal ymgyrch hysbysebu a chodi ymwybyddiaeth yr aelodau staff sy'n newydd i'r system hunanwasanaeth.</p> <p>2. Byddwn yn parhau i gynnal archwiliad blynyddol ar y bwch cyflog rhwng dynion a merched, a thrwy gasglu'r data a nodwyd uchod, gweithio i ddatblygu'n gallu i gynnal archwiliad o'r fath mewn perthynas â nodweddion eraill sydd wedi'u gwarchod. Yn ogystal, byddwn yn cynnal awdit tâl bob tair blynedd er mwyn sicrhau ein bod yn parhau i dalu cyflog cyfartal. Byddwn hefyd yn gweithio tuag at gael cynlluniau mewn lle i leihau unrhyw fylchau sy'n dod i'r amlwg yn sgil yr awdit.</p> <p>3. Mae gwaith hefyd wedi bod yn digwydd fel rhan o brosiect Merched mewn Arweinyddiaeth (sy'n un o brosiectau <a href="#">Cynllun y Cyngor 2018-23</a>) sydd wedi adnabod bod y nifer o ferched sy'n cyflawni swyddogaeth rheolaethol o fewn y Cyngor yn anghymesur o isel o ystyried mai merched sy'n ffurfio 70% o'r gweithlu cyfan. Prif amcan y prosiect yw mynd ati i gyfarch hynny drwy hybu'r nifer o ferched sy'n ymgeisio ac yn cyrraedd swyddi arweiniol fewn y Cyngor trwy adolygu'r amodau a'r amgylchedd gwaith i ddenu mwy o ferched i ymgymryd â'r gwaith i'r dyfodol.</p>	<p>Parhaol</p> <p>Archwiliad yn flynyddol. Awdit tâl nesaf erbyn Ebrill 2021</p> <p>Yn unol ag amserlen y Cynllun</p>
Deilliant:	Bwlch tâl yn ôl rhyw wedi'i leihau, bylchau eraill wedi eu hadnabod a gwaith i'w lleihau wedi cychwyn. Hefyd, mwy o ferched yn ymgeisio am swyddi arweiniol o fewn y Cyngor.	
Cost ychwanegol	Dim	

#### Amcan 5: Gweithredu i gynyddu amrywiaeth ein gweithlu

Pam?	<p>Mae'r Cyngor yn un o brif gyflogwyr y Sir gan gyflogi bron i 7,000 o bobl. Mae'n bwysig felly ein bod yn gweithio tuag at sicrhau fod ein gweithlu'n adlewyrchu poblogaeth oed gweithiol Gwynedd cymaint ag y mae'n bosib. Mae'r Cabinet wedi nodi hyn fel un o'u prif flaenoriaethau ar gyfer y Cynllun yn eu trafodaeth cychwynol.</p> <p>Rydym eisoes wedi nodi bod diffyg data ar gael i ni mewn perthynas â'r nodweddion gwarchodedig sydd o fewn ein gweithlu, ac yn anffodus mae'r diffyg yma'n creu problemau wrth i ni geisio gweithredu'n addas yn y maes yma. Er mwyn cyflawni Amcan 5 felly, bydd llwyddiant y gwaith sydd wedi'i amlinellu uchod o dan Amcan 4 yn greiddiol ac yn hollbwysig.</p>	
Sut?	1. Byddwn yn defnyddio'r wybodaeth sydd wedi'i gasglu o'r holiadur cydraddoldeb (gweler Amcan 4) ac yn cynnal ymchwil ac ymgysylltu gyda'r cyhoedd a'n staff er mwyn canfod unrhyw ffactorau sy'n rhwystro carfannau penodol o bobl â nodweddion gwarchodedig rhag ymgeisio am	Parhaol

	<p>swyddi. Byddwn hefyd yn gweithio er mwyn darganfod ffyrdd o'u hannog i wneud hynny e.e. drwy hysbysebu swyddi'n ehangach nag ar wefan y Cyngor yn unig er mwyn denu ystod ehangach o geisiadau.</p> <p>2. Gweithio ar y cyd gyda chyrrff cyhoeddus eraill o fewn ein rhanbarth megis Heddlu Gogledd Cymru neu Fwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr er mwyn cyfarch unrhyw rwystrau a amlygir. Gallai hyn ddarparu mynediad at amrywiaeth ehangach o bobl hefyd, o gofio nad yw proffil cydraddoldeb bob gweithlu'n debygol o fod yr un fath.</p> <p>3. Blaenoriaethu gweithio tuag at gyrraedd Lefel 2 y Cynllun 'Hyderus o ran Anabledd' er mwyn bod yn 'Gyflogwr Hyderus'.</p>	<p>Parhaol</p> <p>Medi 2022</p>
Deiliant:	Bod â gwybodaeth ddefnyddiol o nodweddion gwarchoddedig ein gweithlu er mwyn gweithredu i dargedu ein dulliau recriwtio os oes angen.	
Cost ychwanegol	Bydd angen gweld canlyniad yr ymchwil i weld yr union gostau ond mae costau posib i'r hysbysebu.	

## 6. Monitro, Adolygu ac Adrodd

Byddwn yn adolygu datblygiad elfennau'r Cynllun yn gyson dros y pedair blynedd drwy ein trefniadau herio perfformiad mewnol a bydd y prosiectau uchod yn derbyn sylw gan yr Aelod Cabinet perthnasol.

Yn fuan ym mhob blwyddyn ariannol byddwn yn cyhoeddi Adroddiad Blynyddol fydd yn pwysu a mesur y cynnydd a wnaed ar y Cynllun yn ei gyfanrwydd yn ystod y flwyddyn flaenorol, yn arbennig y Cynllun Gweithredu. Ar gychwyn y Cynllun yma byddwn yn cymryd cam yn ôl gan fod pwynt gweithredu ym mhob amcan sy'n sôn am gasglu tystiolaeth, yn arbennig drwy ymgysylltiad. Bydd gennym wedyn well ddealltwriaeth o beth ddylem wneud i wella bywydau pobl Gwynedd sydd â nodweddion gwarchoddedig penodol. Mae disgwyl felly y byddwn yn gallu ychwanegu mwy o fanylder i'r Cynllun Gweithredu yn ystod y blynyddoedd i ddod.

Byddwn hefyd yn cyhoeddi Cynllun o'r newydd bob pedair blynedd. Mae'r cynlluniau a'r adroddiadau blynyddol ar gael ar ein gwefan neu drwy gysylltu â'r Swyddog Polisi a Chydraddoldeb.