



# Cynllun Cydraddoldeb Strategol Cyngor Gwynedd 2020-24



-  @CyngorGwyneddCouncil
-  @CyngorGwynedd
-  01766 771000
-  [www.gwynedd.llyw.cymru](http://www.gwynedd.llyw.cymru)



# Cynllun Cydraddoldeb Strategol Cyngor Gwynedd 2020-24

Mae'n bleser gennyf gyflwyno Cynllun Cydraddoldeb Strategol Cyngor Gwynedd ar gyfer y pedair blynedd nesaf.

Ein nod ydi sicrhau fod pob gwasanaeth rydym yn ei ddarparu ar gael i holl bobl Gwynedd - a hynny mewn ffordd sy'n addas iddyn nhw ac sy'n sicrhau chwarae teg i holl bobl y sir. Mae gwireddu hyn yn gwbl greiddiol i weledigaeth y deg ohonom sydd yn Aelodau o Gabinet y Cyngor.

Ein bwriad ydi gwireddu hyn trwy weithredu ar bum prif amcan fydd yn sicrhau fod cydraddoldeb wrth wraidd holl waith y Cyngor, a bod pob un o'n staff yn deall pwysigrwydd y maes.

Roedd mewnbyn Grŵp Craidd Cydraddoldeb Gwynedd yn greiddiol i'r gwaith o baratoi'r cynllun hwn yn ogystal â'r aelodau o'r cyhoedd gymerodd ran yn yr ymgynghoriad ar y cynllun drafft. Mae barn a sylwadau pobl wedi eu defnyddio i wella a chryfhau'r cynllun ac mae ein dyled yn fawr i bawb sydd wedi cyfrannu i'r broses hon, diolch i bob un ohonoch.

Mae hwn yn gynllun uchelgeisiol ac ymarferol a fydd yn rhoi pob un o bobl Gwynedd yn ganolog i'r hyn mae'r Cyngor yn gweithio i'w gyflawni.



Y Cynghorydd Nia Jeffreys,  
Aelod Cabinet Cefnogaeth Corfforaethol  
Cyngor Gwynedd

---

Os ydych chi angen y ddogfen yma mewn fformat neu iaith gwahanol cysylltwch hefo'r Swyddog Cydraddoldeb ar [cydraddoldeb@gwynedd.llyw.cymru](mailto:cydraddoldeb@gwynedd.llyw.cymru) neu 01286 679708.

---





## 1. Cyflwyniad

- 1.1 Mae Cyngor Gwynedd yn awyddus iawn i sicrhau fod cydraddoldeb yn cael ei wreiddio'n ddwfn o fewn gwaith y Cyngor er mwyn gwella ein gwasanaethau ar gyfer pawb o bobl Gwynedd.
- 1.2 Oherwydd bod gan bob un person o leiaf 5 nodwedd mae'r holl o waith y Cyngor yn ymwneud â phobl gyda nodweddion gwarchoddedig. Ond mae rhai ohonynt yn delio'n arbennig hefo nodweddion gwarchoddedig penodol, er enghraifft yr Adran Oedolion, lechyd a Llesiant (nodweddion oedran ac anabledd), yr Adran Plant a Theuluoedd (oedran, beichiogrwydd a mamolaeth) a'r Adran Addysg (oedran). Wedi dweud hynny, mae'n bwysig nodi fod gennym ni i gyd nodweddion sy'n cael eu gwarchod dan y Ddeddf ac felly 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 drwy leihau anghydraddoldeb.
- 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:
  - ddiddymu 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 hamcanion 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 gynaliadwy 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 (o unrhyw fath) yn nodwedd sydd wedi ei gwarchod dan y Ddeddf Cydraddoldeb, ond credwn bod iaith yn ystyriaeth bwysig ac yn fater o bwys yn nhermau Hawliau Dynol. Gan bod 65% o boblogaeth Gwynedd yn siaradwyr Cymraeg, mae'r Gymraeg wedi cael ei hadnabod fel blaenoriaeth yn nhermau llesiant trigolion y sir. Mae Mesur y Gymraeg (Cymru) 2011 yn rhoi statws swyddogol i'r Gymraeg a hefyd yn gofyn i ni weithredu mewn ffordd sydd yn sicrhau nad yw'r Gymraeg yn cael ei thrin yn llai ffafriol na'r Saesneg yng Nghymru.

Wrth gynllunio a darparu gwasanaethau, byddwn yn sicrhau bod yr egwyddorion hyn yn cael eu gwarchod a'u hystyried ochr yn ochr â nodweddion gwarchodedig y Ddeddf Cydraddoldeb, a hynny er mwyn sicrhau bod pob gwasanaeth yn ateb angen y boblogaeth leol o safbwynt ieithyddol.



### 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 pedair 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** Mae'r Cyngor yn credu fod y Cynllun yma'n un uchelgeisiol. Wedi dweud hynny dylid cofio fod hi'n parhau'n gyfnod anodd yn ariannol i'r Cyngor ac nid ydym eisiau cynnwys unrhyw gam gweithredu na allwn wneud cynnydd arno. Hefyd mae'r Cynllun yma'n cael ei lunio ar adeg o ansicrwydd mawr ac mae'n bwysig sicrhau fod y pethau sylfaenol yn cael eu gwneud yn iawn. Er mwyn gwneud hynny rydym wedi cymryd cam yn ôl i 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 effeithio ar bobl sydd â nodweddion gwarchodedig yn fwy na gweddill y gymdeithas. Gall hyn olygu trin pobl hefo un nodwedd yn wahanol i bobl sydd heb y nodwedd hynny e.e. darparu dogfennau awdio at gyfer pobl ddall. Wrth wneud unrhyw newid, mae'n angenrheidiol i ni gynnwys llais y bobl hynny wrth wneud penderfyniadau trwy ymgynghori a chasglu barn.

- 3.4 Er mwyn gwella'r ffordd y mae'r Cyngor yn ymgysylltu â phobl â nodweddion gwarchoddedig, datblygwyd Grŵp Craidd Cydraddoldeb yn 2018. Mae'r Grŵp yma yn cynnwys aelodau o grwpiau eraill sy'n cynrychioli pobl gyda nodweddion gwarchoddedig, 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 y 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 ranbarthol 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. Rydym yn falch o ddweud ein bod wedi cyflawni sawl pwynt gweithredu yn ystod y 4 blynedd.
- 4.2 Credwn fod sefydlu'r Grŵp Craidd Cydraddoldeb, a'r ffaith fod llais pobl gyda'r nodweddion gwarchoddedig gwahanol yn cael ei glywed am wella ein gwasanaethau. Felly hefyd gyda threfniadau asesu effaith cydraddoldeb - gwelir enghraifft o hyn gyda threfniadau casglu gwastraff ac ailgylchu ble adnabuwyd fod biniau'n cael eu gadael ar y strydoedd yn achosi problemau i bobl anabl.
- 4.3 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 gefnogaeth oedd ar gael i ferched fel Aelodau Etholedig, ac felly darparwyd yr wybodaeth.
- 4.4 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.



- 4.5 Bydd dadansoddiad llawn o'r gwaith a gyflawnwyd yn ystod y 4 blynedd, yn cael ei gyhoeddi yn Adroddiad Blynyddol 2019-20.
- 4.6 Fel y dywedwyd eisoes, roedd yr amcanion yn rai hirdymor ac felly mae llawer o waith at ôl i'w wneud. Mae hyn yn cael ei adlewyrchu yn y gwaith fod nifer o bynciau o'r Cynllun diwethaf yn cael ei hadlewyrchu yn yr amcanion newydd.
- 4.7 Rhaid cofio fod llawer o waith y Cyngor yn arbennig ar gyfer pobl â nodweddion gwarchoddedig penodol yn arbennig yn yr Adran Oedolion Iechyd a Llesiant, yr Adran Plant a Theuluoedd, a'r Adran Addysg fel y nodwyd uchod. Mae'r Cyngor wedi gwarchod yr Adrannau hyn mewn amser o gynni, gan gymryd i ystyriaeth ymgyngoriad gyda'r cyhoedd. Mae Adrannau eraill o fewn y Cyngor hefyd wedi gwneud pethau mewn ymateb i anghenion nodweddion gwarchoddedig penodol 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 Cynghorau Tref a Chymuned a phartneriaid eraill – bydd hyn yn bwysig iawn i alluogi i bobl hŷn 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.





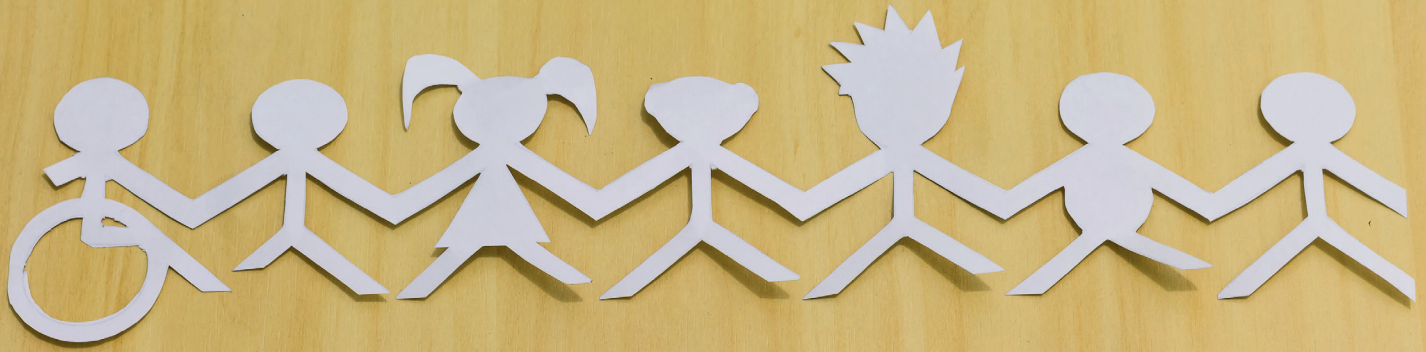
## 5. Dyletswyddau Ychwanegol dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010

- 5.1 Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn rhoi dyletswyddau arbennig ar fudiadau sector cyhoeddus.
- 5.2 Mae yna ddyletswyddau cyffredinol sy'n gofyn i ni:
- a) Ddiogelu rhag unrhyw wahaniaethu anghyfreithlon, aflonyddu ac erledigaeth.
  - b) Hyrwyddo cyfleoedd cyfartal rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig a rhai sydd ddim yn ei rannu.
  - c) Meithrin perthynas dda rhwng pobl sy'n rhannu nodweddion gwarchoddedig a'r rhai nad ydynt.

Mae'r Cyngor eisoes yn edrych i gydymffurfio â'r dyletswyddau hyn drwy e.e. yr Aseidiadau Effaith Cydraddoldeb rydym yn eu gwneud ar ein polisiau a'n gweithdrefnau, dathlu diwrnodau/misoedd amrywiaeth fel Diwrnod Rhyngwladol Pobl Anabl a Mis Hanes LHDT (Lesbiaidd, Hoyw, Deurywiol a Thrawsrywiol) a thrwy waith ein Swyddogion Cydlyniant Cymunedol sy'n trefnu digwyddiadau o fewn y cymunedau.

Credwn mai'r ffordd gorau i ni wella ein cydymffurfiaeth yn ystod y pedair blynedd nesaf yw drwy gasglu gwybodaeth, mynd yn ôl at y pethau sylfaenol ac edrych ar ddiwylliant y cyngor. Ar ôl gwneud hynny bydd yn bosib i ni symud ymlaen

- 5.3** Mae Llywodraeth Cymru hefyd yn rhoi dyletswyddau penodol ychwanegol ar fudiadau sector cyhoeddus gan gynnwys y materion isod.
- 5.4** Mae gennym ddyletswydd i baratoi Aseidiadau Effaith Cydraddoldeb, sy'n broses o asesu sut y mae'n gwasanaethau a'n polisiâu yn cael effaith ar wahanol bobl, yn enwedig wrth eu newid neu greu rhai o'r newydd. Mae'r Cabinet yn ystyried Aseidiadau 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.
- 5.5** Mae'n bwysig gwneud Aseidiadau 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 dechrau'r Cynllun yn 2016. Fodd bynnag, mae angen gwella'r broses yma ymhellach, ac mae gennym Amcan yn y Cynllun Gweithredu isod i sicrhau hynny.
- 5.6** Mae dyletswydd arnom wrth gaffael i roi sylw dyledus i gynnwys ystyriaethau cydraddoldeb. Yn ychwanegol dylid ystyried a fyddai'n briodol i nodi amodau cydraddoldeb yn ymwneud â pherfformiad y contract. Mae'r Cyngor wrthi'n sefydlu system i roi sylw i hyn a bydd y gwaith yma yn mynd rhagddo yn ystod y cyfnod i ddod.
- 5.7** Er mwyn diwallu ein hanghenion monitro 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.
- 5.8** Hefyd, 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 gyfarwydd 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.
- 5.9** Byddwn yn ogystal 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.



## 6. Gweithredu Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-24

**6.1** 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.

**6.2** Mae'r Cynllun Gweithredu isod yn amlinellu **sut** y byddwn am fwrw ati i wireddu ein hamcan o greu Gwynedd sy'n fwy cyfartal. Ein bwriad wrth gyflwyno'r Amcanion â'r Cynllun Gweithredu 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, gweler 6.3 a 6.4 isod.

### **6.3 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, ac mae rhai wedi eu codi yn ystod yr ymgynghoriad hefyd. 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.

Yn Amcanion 1, 2 a 3 byddwn felly'n gwella ein hyfforddiant, asesu effaith yn fwy effeithiol a chasglu barn er mwyn deall yn iawn y rhwystrau sy'n wynebu pobl Gwynedd. Bydd yr wybodaeth yma'n caniatáu i ni greu cynlluniau gweithredu pellach, mwy manwl ar y 4 amcan arall yn ystod y 4 blynedd.

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

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

Mae Bwrdd Gwasanaethau Cyhoeddus Gwynedd a Môn, yn dilyn cyhoeddiad eu Hasesiadau Llesiant, wedi adnabod tlodi fel blaenoriaeth. Nid yw'r data ar amddifadedd materol yn ôl nodwedd warchoddedig 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 yng Ngwynedd (5.5%) ond yn ddiddorol mae'r nifer o ddynion sydd allan o waith yn sylweddol is (4.7%) na merched (6.4%), sy'n groes i weddill 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.

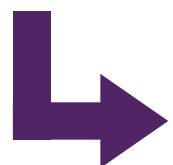
Ffactor arall allai ddangos amddifadedd yw diffyg mynediad at gar neu fan. Mae aelwydydd gradd DE (galwedigaethau llaw led-fedrus, di-greffft a ddi-waith) yn llawer llai tebygol o fod â mynediad at gerbyd nag aelwydydd AB (galwedigaethau uwch a chanolradd). Dim ond 15% o bobl o gefndir gwyn yng Ngwynedd sydd heb fynediad i'r math yma o gerbyd i'w gymharu â thua 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 hirdymor 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 ac mae Amcan 4 a 5 yn adlewyrchu hynny.

Mae un rhwystr wedi amlygu ei hun yn yr ymgynghoriad, sef bod pobl yn teimlo nad yw polisi recriwtio'r Cyngor yn ddigon cynhwysol, ac yn benodol felly o safbwynt galluogi trigolion di-Gymraeg i gael swyddi. Bydd angen ystyried sut y gallwn newid y rhagdybiaeth yma ac amlygu'r cyfleoedd sydd ar gael o fewn y Cyngor i gefnogi dysgwyr.

## 7. Cynllun Gweithredu

Gweler yr amcanion a'r pwyntiau gweithredu ar y tudalennau nesaf...



# Amcan 1:

Cryfhau a dyfnhau  
capasiti ac ymrwymiad  
staff ac Aelodau  
Etholedig Cyngor  
Gwynedd ym maes  
Cydraddoldeb, trwy  
sicrhau eu bod yn derbyn  
yr hyfforddiant cywir.

## Pam?

Mae wedi dod i'r amlwg, trwy waith dydd i ddydd yn y maes, nad ydi pob aelod o staff yn llawn deall 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 Aseidiadau Effaith Cydraddoldeb addas ymhob achos yn dangos hynny.

Mae deunydd hyfforddiant yn dyddio ac rydym wedi adnabod yr angen i 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. Nid oes gennym ddigon o wybodaeth am yr hyn sy'n nadu pobl rhag gwneud yr hyfforddiant chwaith felly bydd angen gwaith ymchwil i sicrhau hyfforddiant addas, deniadol ac effeithiol.

Rydym wedi adnabod heriau ychwanegol megis cyrraedd rhai staff rheng flaen. Yn ogystal, yr angen i blethu egwyddorion cydraddoldeb i mewn i hyfforddiant perthnasol arall hefyd, er mwyn gwreiddio cydraddoldeb yn ddyfnach o fewn gwaith y Cyngor.

## Sut?

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 Aelodau Etholedig, er mwyn gwella eu dealltwriaeth o'u dyletswydd tuag at gydraddoldeb. Er mwyn gwneud hyn byddwn yn:
  - ystyried effeithiolrwydd ein hyfforddiant presennol a darganfod beth fyddai'n helpu staff i ddeall mwy am y maes;
  - 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;
  - comisiynu darparwyr hyfforddiant gyda phrofiad bywyd o'r maes i ddarparu hyfforddiant arbenigol wyneb yn wyneb i'n staff yn ôl yr angen;
  - parhau â'r gwaith o godi ymwybyddiaeth a dealltwriaeth staff o'r maes cydraddoldeb;

Gwaith paratoi yn ystod 2020-21 ac yn weithredol o Ebrill 2021 ymlaen

	<ul style="list-style-type: none"> <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 mewnrwyd 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>Medi 2020 ac yna yn ôl y galw</p> <p>Medi 2020</p>
--	--	---

<p><b>Deilliant:</b></p>	<p>Fod gan y gweithlu, beth bynnag eu swyddi, ddealltwriaeth trylwyr 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.</p>
--------------------------	--

<p><b>Mesur:</b></p>	<p>Er mwyn mesur llwyddiant byddwn yn cynnal arolwg i asesu dealltwriaeth, gan sefydlu gwaelodlin yn 2020 ac ail wneud yn 2024.</p>
----------------------	---



## Amcan 2:

Gwella'r wybodaeth sydd gennym gan ac am bobl gyda nodweddion gwarchoddedig.

## Pam?

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.

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 hadrannau. Eto rydym wedi adnabod nad ydym fel Cyngor yn gwneud digon i sicrhau fod llais y bobl gyda nodweddion gwarchoddedig yn cael ei gynnwys yn naturiol o ddydd i ddydd wrth wneud penderfyniadau ynglŷn â newid gwasanaethau (yn arbennig y penderfyniadau hynny sydd ddim yn derbyn sylw'r Cabinet).

## Sut?

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 amrywiaeth o wahanol ddulliau er mwyn cyrraedd croes-doriad o bobl, yn enwedig y rhai sydd ddim fel arfer yn cymryd rhan. Byddwn yn sicrhau cyfrinachedd y rhai sy'n cymryd rhan.
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 penodol 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.

Erbyn  
Mawrth  
2021

Parhaol

	<p>3. Drwy weithio gyda rheolwyr a phenaethiaid byddwn yn sicrhau fod pawb yn deall anghenion pobl gyda'r nodweddion gwarchoddedig gwahanol drwy'r Cyngor. Byddwn yn defnyddio'r wybodaeth a gesglir i wella ein gwasanaethau a chreu Aseidiadau Effaith Cydraddoldeb. Bydd angen adolygu ein Polisi Mynediad/Cydraddoldeb gan ystyried hefyd argymhellion gweithredol y Grŵp Craidd Cydraddoldeb.</p>	<p>Parhaol ond gyda'r polisi'n cael ei ddiweddarau erbyn Ionawr 2022</p>
--	--	--

<p><b>Deilliant:</b></p>	<p>Bydd gan Gyngor Gwynedd well dealltwriaeth o'r anghenion a'r rhwystrau sy'n wynebu pobl sy'n derbyn ein gwasanaethau oherwydd eu nodweddion gwarchoddedig, a gallwn ddefnyddio hynny i wella ein gweithdrefnau. Gallwn ddefnyddio ein grwpiau rhwydweithio presennol er mwyn manteisio ar gyfarfodydd a digwyddiadau sydd eisoes wedi eu rhaglennu.</p>
--------------------------	--

<p><b>Mesur:</b></p>	<p>Bwriedir ymgysylltu'n ehangach er mwyn cyrraedd pobl sydd ddim fel arfer yn cyfrannu at ymarferion ymgysylltu / ymgynghori o'r fath a bydd angen sicrhau ein bod wedi cyflawni hynny. Un ffordd o wneud hynny fyddai drwy ddarganfod, wrth ymgysylltu, a yw'r unigolion sy'n cymryd rhan wedi cyfrannu o'r blaen ac a fydden nhw wedi gwneud ar eu liwt eu hunain neu beidio.</p> <p>Byddwn wedi creu cyswllt agos hefo grwpiau er mwyn cael gwell cynrychiolaeth ar y Grŵp Craidd Cydraddoldeb</p> <p>Bydd gennym drefn effeithiol o rannu gwybodaeth yn weithredol.</p>
----------------------	--

## Amcan 3:

Adeiladu ar y gwaith sydd wedi ei wneud yn barod i wreiddio Asegiadau Effaith Cydraddoldeb fel arf i sicrhau gwell penderfyniadau.

## Pam?

Roedd gwella ein trefniadau Asesu Effaith Cydraddoldeb yn rhan bwysig o Gynllun Cydraddoldeb Strategol 2016-20. Mae'r Cabinet, yn eu trafodaeth gychwynnol 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, gan gynnwys y rhai a godwyd gan y Grŵp Craidd Cydraddoldeb ac yn yr ymgynghoriad, mewn ffordd fydd yn cydymffurfio hefo gofynion cydraddoldeb.

Mae Asesu Effaith Cydraddoldeb wrth gwrs yn ofyn statudol o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 fel mae'n cael ei weithredu yng Nghymru.

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.

## Sut?

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 chynngor 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.

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.

Erbyn Ebrill  
2021

Parhaol gyda  
chanllawiau  
mewn lle  
erbyn Medi  
2020

	<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>	Parhaol
--	---	---------

<p><b>Deilliant:</b></p>	<p>Penderfyniadau wedi eu gwneud ar sail gadarn ar bob lefel o'r Cyngor gan fod staff ac Aelodau Etholedig yn llawn deall a gweithredu ar eu dyletswydd.</p>
--------------------------	--

<p><b>Mesur:</b></p>	<p>Craffu ansawdd Asesiadau Effaith Cydraddoldeb, gan edrych yn arbennig ar weld cynnydd yn y rhai sy'n cael eu cyflwyno yn amserol.</p>
----------------------	--

## Amcan 4:

Gweithredu i leihau'r  
bwlch tâl rhwng y  
rhywiau ac adnabod  
unrhyw fwlch tâl ar sail  
unrhyw nodwedd arall.

## Pam?

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 [Nghynllun Cyngor Gwynedd 2018-2023](#). Mae hefyd yn fater y mae Llywodraeth Cymru a'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn awyddus i'n gweld yn cyfarch.

Er bod tystiolaeth genedlaethol yn dangos fod bylchau cyflog eraill yn bodoli, megis y gwahaniaeth rhwng pobl anabl a gweddill 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.

## Sut?

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 gwarchodedig 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.
2. Byddwn yn parhau i gynnal archwiliad blynyddol ar y bwlch 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.

Parhaol

Archwiliad yn flynyddol. Awdit tâl nesaf erbyn Ebrill 2021



	<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 reolaethol 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 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>Yn unol ag amserlen y Cynllun</p>
--	---	--------------------------------------

<p><b>Deilliant:</b></p>	<p>Mwy o ferched yn ymgeisio am swyddi arweiniol, bwlch tâl yn ôl rhyw wedi'i leihau, bylchau eraill wedi eu hadnabod a gwaith i'w lleihau wedi cychwyn.</p>
--------------------------	--

<p><b>Mesur:</b></p>	<p>Byddwn yn cydweithio er mwyn ymglyfarwyddo â deilliannau mesuradwy'r prosiect Gweithredu Merched mewn Arweinyddiaeth. Bydd eu cynllun gweithredu yn canolbwyntio ar newid diwylliant ac annog ac ysbrydoli merched i ystyried rôl arweiniol a rheolaethol.</p> <p>Bydd angen gweld deilliant yr awdit tâl nesaf er mwyn creu mesurau pellach.</p>
----------------------	--

## Amcan 5:

Gweithredu i ddenu amrediad o ymgeiswyr am swyddi er mwyn cynyddu amrywiaeth ein gweithlu.

## Pam?

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 gychwynnol.

Rydym eisoes wedi nodi bod diffyg data ar gael i ni mewn perthynas â'r nodweddion gwarchoddedig 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.

Dylid nodi nad oes gennym unrhyw fwrriad i wneud y gwaith mewn ffordd artiffisial. Yn hytrach byddwn yn mynd ati i amlygu'r cyfleoedd sydd ar gael i bobl o wahanol gefndiroedd, er mwyn sicrhau ein bod yn gallu denu'r dewis mwyaf posib o ymgeiswyr. Bydd hyn yn ein galluogi i fod yn sicr ein bod yn canfod y person gorau ar gyfer pob swydd er mwyn ein galluogi i gynnig y gwasanaeth gorau a chyson ar draws y sir ac ateb anghenion y boblogaeth.

## 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 gwarchoddedig rhag ymgeisio am 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.
2. Gweithio ar y cyd gyda chyrff 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.
3. Blaenoriaethu gweithio tuag at gyrraedd Lefel 2 y Cynllun 'Hyderus o ran Anabledd' er mwyn bod yn 'Gyflogwr Hyderus' ac edrych ar ddod yn Bencampwr Stonewall.

Parhaol

Parhaol

Medi 2022

<b>Deilliant:</b>	Gwell amrywiaeth ymysg yr ymgeiswyr am swyddi fydd yn arwain at well amrywiaeth yn ein gweithlu.
-------------------	--

<b>Mesur:</b>	Gallwn ddefnyddio'r wybodaeth ar nodweddion cydraddoldeb ein gweithlu sy'n cael ei gyhoeddi'n flynyddol i adnabod unrhyw gynnydd.
---------------	---