

CYFARFOD	Pwyllgor Craffu – Corfforaethol
DYDDIAD	4 Chwefror 2015
TEITL	Cynllun Cydraddoldeb Strategol
PWRPAS	Lleihau anghydraddoldeb rhwng pobl sydd hefo nodweddion cydraddoldeb a gweddill y gymdeithas.
AWDUR	Cyng Ioan Thomas
SWYDDOG CYSWLLT	Delyth G Williams, Swyddog Polisi a Chydraddoldeb

1 Pwrpas yr adroddiad

1.1 Craffu'r Cynllun Cydraddoldeb cyn iddo gael ei fabwysiadu, gan gynnig sylwadau ar y cynllun drafft.

2 Cyflwyniad

2.1 Pwrpas Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2016-20 ydi lleihau anghydraddoldeb rhwng pobl sydd hefo nodweddion cydraddoldeb a gweddill y gymdeithas. Y nodweddion yna ydi:

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

(Deddf Cydraddoldeb 2010)

2.2 Yr hyn mae Cyngor Gwynedd eisiau ei wneud ydi rhoi pobl Gwynedd yn ganolog i bopeth rydym yn ei wneud. Mae cael trefniadau addas i sicrhau cydraddoldeb yn holl bwysig wrth wneud hynny. Fydd hi ddim yn bosib rhoi gwasanaeth cyson i bawb fel arall.

3 Ystyriaethau Perthnasol

3.1 Pam y pedwar amcan yma?

Rydym yn credu mai'r 4 amcan yma ydi'r rhai sydd angen eu cyfarch er mwyn sicrhau fod cydraddoldeb wedi ei wreiddio yng ngwaith y Cyngor:

Amcan 1: Gwella ein trefniadau i ganfod a defnyddio barn pobl sy'n rhannu nodweddion cydraddoldeb

Mae gwranddo ar bobl yn bwysig er mwyn sicrhau fod y gwasanaethau rydym yn eu darparu yn addas ar eu cyfer. Mae digonedd o dystiolaeth anecdotaidd i ddangos fod pobl Gwynedd yn teimlo fod hyn yn flaenoriaeth e.e. pobl yn teimlo fod penderfyniad wedi ei wneud cyn yr ymgysylltu. Rydym yn ymwybodol fod ein cyswllt gyda rhai grwpiau wedi llithro, e.e. dirywiad y Grŵp Craidd Anabledd.

Amcan 2: Gwella ein trefniadau asesu effaith cydraddoldeb

Er bod trefniadau asesu effaith wedi eu datblygu fel rhan o'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol blaenorol rydym wedi adnabod, o edrych ar yr asesiadau sydd wedi dod i law, fod lle i wella eu cysondeb a'u datblygiad. Mae'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol a'r Comisiynydd Pobl Hyn yn pwysleisio pwysigrwydd asesiadau o'r fath.

Amcan 3: Creu'r amgylchiadau i bobl o wahanol gefndiroedd i gynrychioli pobl Gwynedd trwy sefyll etholiad i fod yn aelod etholedig.

Mae'r Comisiwn Cydraddoldeb wedi adnabod fod angen gwaith pellach yn y maes gan nad oes llawer o welliant wedi bod mewn cynrychiolaeth wleidyddol gan unigolion â nodweddion cydraddoldeb dros y pum mlynedd diwethaf. Mae Deddf Llywodraeth Leol (2012) hefyd yn rhoi dyletswydd arnom i gynyddu amrywiaeth.

Amcan 4: Adnabod unrhyw wahaniaethau cyflogaeth a thâl a gweithredu i'w lleihau

Mae'r awdit tâl diwethaf wedi dangos fod y Cyngor wedi gweithredu i sicrhau fod tâl sylfaenol yn gydradd. Yr hyn sydd angen sylw yw adnabod os oes rhwystrau yn atal unrhyw garfan rhag cael cyfleoedd i ddatblygu o fewn y gwaith.

Ar hyn o bryd dim ond 46% o staff sydd wedi datgelu gwybodaeth am nodweddion cydraddoldeb. Wrth dderbyn hawliau'r unigolyn i beidio â datgelu, byddai cael gwybodaeth lawnach ei gwneud yn haws i ni adnabod gwahaniaethau.

3.2 Oes Adnoddau ychwanegol i gyflawni'r prosiectau hyn o fewn Gwynedd? Faint o Adnoddau ychwanegol, ac a yw hynny yn ddigonol i wireddu?

Nid oes adnoddau ychwanegol i gyfarch ystyriaethau cydraddoldeb. Mae cydraddoldeb yn rhywbeth y dylai pob aelod staff ac aelod etholedig ei ystyried wrth weithredu yn eu gwaith dydd i ddydd ac mae yn ddyletswydd statudol ar y Cyngor i wneud hynny. Credwn, drwy roi sylw dyledus i gyfraniad a phrofiad

pobl hefo nodweddion penodol yna byddwn yn darparu gwasanaethau mwy effeithiol ac effeithlon.

3.3 Mae cydraddoldeb yn faes sydd angen ei ystyried gan bob gwasanaeth. Oes trefniadau mewn lle i godi ymwybyddiaeth swyddogion at y cynllun a'i gynnwys, a dyletswyddau pob swyddog?

Mae'n fwriad cysylltu gyda staff i roi gwybod iddynt am yr ymgysylltiad ar y Cynllun trwy Gyfathrebu Mewnol

Mae'r amcanion sydd yn y Cynllun yn rhai sy'n berthnasol i bob Adran a Gwasanaeth. Gan mai'r bwriad ydi i'r adrannau gynnwys gwaith penodol yn eu cynlluniau busnes dylai fod yn rhan o waith pob Gwasanaeth yn naturiol.

Mae hefyd yn fwriad i edrych ar anghenion hyfforddiant yn y maes yma, yn sgil hyfforddiant llwyddiannus (o ran niferoedd ac adborth) ar asesiadau effaith ym misoedd Gorffennaf i Fedi 2015.

3.4 Yn yr un modd, oes cynlluniau ar y gweill i godi ymwybyddiaeth Aelodau etholedig o'r cynllun a rôl aelodau ym maes cydraddoldeb?

Bydd gwybodaeth am yr ymgynghoriad yn cael ei roi i Aelodau trwy gyfrwng Rhaeadr.

Gweler pwynt 3.5 ynglŷn á hyfforddiant.

3.5 Beth yw'r drefn ar gyfer sicrhau hyfforddiant cydraddoldeb i Aelodau a swyddogion? Faint o Aelodau sydd wedi bod ar yr hyfforddiant cydraddoldeb hyd yma?

Fel gyda swyddogion, rydym angen adolygu'r ddarpariaeth yn y maes.

Cynhaliwyd hyfforddiant Eich Cyfrifoldeb dros Gydraddoldeb cyn y Nadolig a mynychodd 22 Aelod. Mynychodd wyth Aelod hyfforddiant allanol ar Gydraddoldeb Sipsiwn a Theithwyr a drefnwyd gan Lywodraeth Cymru yn ystod yr un cyfnod.

3.6 Beth fydd yn wahanol mewn blwyddyn o fod wedi mabwysiadu'r cynllun yma?

O fewn blwyddyn disgwylir y bydd materion cydraddoldeb wedi eu hymgorffori o fewn cynlluniau busnes yr Adrannau. Disgwylir y bydd cyswllt gyda grwpiau nodwedd penodol wedi cryfhau a byddwn yn gallu bwydo adborth i mewn i asesiadau effaith. Byddwn hefyd gyda gwell gwybodaeth am nodweddion cydraddoldeb y gweithlu ac am unrhyw faterion sy'n rhwystro pobl rhag sefyll fel Cynghorwyr

4 Rhesymau Dros Argymell y Penderfyniad

4.1 Bydd craffu yn ychwanegu gwerth i'r ymgynghoriad.

5 Camau nesaf ac amserlen

5.1 Parhau gyda'r ymgynghoriad ar y Cynllun Cydraddoldeb Strategol a mynd ag adroddiad terfynol i'r Cabinet ar 15 Mawrth 2016.

6 Rhestr Atodiadau/Llyfryddiaeth

6.1 Cynllun Cydraddoldeb Strategol drafft 2016-20

6.2 Aseiad Effaith Cydraddoldeb o'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol