Adroddiad Blynyddol Cydraddoldeb Cyngor Gwynedd
2022-2023

@CyngorGwyneddCouncil

@CyngorGwynedd

01766 771000

www.gwynedd.llyw.cymru

Rhagair

Dwi’n falch o gyflwyno Adroddiad Blynyddol 2022-23 ar gyfer Cynllun Cydraddoldeb Strategol Cyngor Gwynedd 2020-24. Rydym ni erbyn hyn dri chwarter ffordd drwy gyfnod y Cynllun a dwi’n falch o ddweud fod llawer o’r gwaith wedi ei gyflawni erbyn hyn.

Mae’r flwyddyn aeth heibio wedi ein gweld yn sefydlu ein Fframwaith Hyfforddiant Cydraddoldeb a rydym wrthi’n ychwanegu teitlau iddo. Rydym wedi bod yn paratoi ar gyfer cylch newydd o ymgysylltu ar faterion cydraddoldeb, y tro hyn ar gyfer sefydlu amcanion ar gyfer cyfnod y Cynllun Cydraddoldeb Strategol newydd, sef 2024-28. Hefyd rydym wedi derbyn yr awdit cyflogau oedd yn dangos ein bod yn talu ein swyddogion yn deg o fewn gofynion cyfraith cyflogaeth, ac wedi bod yn gweithio gyda cwmni o’r enw Inclusive Employers er mwyn adnabod ffyrdd o wella amrywiaeth ein gweithlu.

Rwyf yn edrych ymlaen nawr i weld y cynnydd byddwn yn ei wneud tuag at yr amcanion yn ystod blwyddyn olaf y Cynllun. Rhaid cydnabod fod ein amcanion yn rai hir-dymor a’n bwriad oedd gwella’r sefyllfa yn ystod y 4 blynedd, gan wybod y bydd y gwaith yn parhau I'r cyfnod nesaf mewn llawer maes.

M M Trenholme

Y Cynghorydd Menna Trenholme
Aelod Cabinet Cefnogaeth Gorfforaethol

Cyflwyniad

Ym mis Mawrth 2020 cyhoeddodd y Cyngor ei Gynllun Cydraddoldeb Strategol Cyngor Gwynedd 2020-24 (y Cynllun) er mwyn parhau gyda'r gwaith o Sicrhau Tegwch i Bawb sydd yn un o flaenoriaeth gwella'r Cyngor. Mae hyn yn bodloni dyletswyddau'r sector cyhoeddus o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010. Mae'r Ddeddf wedi ei chynllunio i leihau anghydraddoldeb rhwng grwpiau penodol drwy ofyn i gyrff 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 warchodedig berthnasol a'r rhai nad ydynt.
- meithrin perthynas dda rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchodedig a'r rhai nad ydynt.

Mae'r Cynllun yn edrych ar degwch o ran 9 o nodweddion gwarchodedig:

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

(Deddf Cydraddoldeb 2010)

Ers Ebrill 2021 mae gan fudiadau cyhoeddus yng Nghymru hefyd gyfrifoldeb, newydd dan Ddyletswydd Economaidd-Gymdeithasol, sef:

> Wrth wneud penderfyniadau strategol ynghylch sut byddant yn cyflawni eu swyddogaethau, yn ystyried pa mor briodol yw eu harfer mewn ffordd sydd wedi cael ei dylunio i leihau anghydraddoldebau canlyniadau sy'n deillio o anfantais economaidd-gymdeithasol.

Mae'r Cynllun yma yn gosod ac yn disgrifio'r gwaith fyddai o flaenoriaeth i'r Cyngor yn y maes yma am y pedair blynedd dan sylw, ac rydym wedi rhannu'r gwaith i bum amcan sef:

- 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.

- Amcan 2: Gwella'r wybodaeth sydd gennym gan ac am bobl gyda nodweddion gwarchodedig.
- Amcan 3: Adeiladu ar y gwaith sydd wedi ei wneud yn barod i wreiddio Asesiadau Effaith Cydraddoldeb fel arf i sicrhau gwell penderfyniadau.
- Amcan 4: Gweithredu i leihau'r bwlch tâl rhwng y rhywiau ac adnabod unrhyw fwlch tâl ar sail unrhyw nodwedd arall.
- Amcan 5: Gweithredu i ddenu amrediad o ymgeiswyr er mwyn cynyddu amrywiaeth ein gweithlu.

Roedd dwy flynedd gyntaf y Cynllun yn rhai anodd ac anarferol gydag argyfwng Covid-19 yn achosi cyfnodau clo a gwaith ychwanegol annisgwyl. Achosodd hyn i ni weithio mewn dulliau gwahanol ac mae hynny wedi effeithio ar yr amserlenni ein amcanion. Er hynny, rydym yn ffyddiog y byddwn yn cwblhau'r gwaith addawyd o fewn y cyfnod. Mae'r heriau brofwyd wedi dod a rhai manteision hefyd, yn benodol mewn dulliau o weithio, a rhagwelwn fod y dulliau hynny yma i aros. Esiampl o hyn yw'r defnydd a wneir o gynnal cyfarfodydd hybrid er mwyn ail-lawnsio ein Grŵp Craidd Cydraddoldeb.

Amlygodd cyfnod yr argyfwng nifer o anghydraddoldebau ac mae Llywodraeth Cymru wedi ymateb i hyn drwy roi sylw arbennig i ddau faes, sef gwrth-hiliaeth ac LHDTC+ (Lesbiaidd, Hoyw, Deurywiol, Trawsrywiol, Cwestiynu ac yn y blaen). Yn y flwyddyn ddiwethaf mae ffactorau economaidd wedi dod fwyfwy i'r amlwg, gyda mwy o bobl yn dioddef amddifadedd economaidd-gymdeithasol. Yn wyneb hynny rydym wedi ystyried os oes angen i ni addasu neu ychwanegu at ein amcanion am y cyfnod. Ein penderfyniad yw nad oes angen gwneud hynny ar hyn o bryd, gan fod ein amcanion yn delio â materion fel y ddyletswydd economaidd-gymdeithasol, a nodweddion hil a LHDTC+ yn barod. Daethom i gasgliad felly mai parhau i roi sylw i'r amcanion sydd gennym eisoes ddylai fod ein blaenoriaeth ar gyfer blwyddyn olaf y cynllun hwn.

Yn yr adroddiad yma rydym yn amlinellu, fesul amcan, beth yw'r pwyntiau gweithredu rydym wedi ymrwymo iddynt yn ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol, beth oedden ni'n gobeithio'i gyflawni yn ystod 2022/23 a beth y llwyddwyd i'w gyflawni mewn gwirionedd. Mae'r adroddiad hefyd yn edrych ar y math o wybodaeth y mae'r Cyngor yn ei gasglu ym maes cydraddoldeb, a'r defnydd rydym yn ei wneud ohono.

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.

Pwynt Gweithredu 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.

Beth wnaethom ni ddweud y byddem yn ei wneud yn 2022/23?

Y byddai'r gwaith paratoi ar gyfer rhaglen hyfforddiant (y Fframwaith Hyfforddiant) wedi ei gwblhau erbyn dechrau'r cyfnod ac y byddai'r rhaglen yn mynd rhagddo o hynny ymlaen.

Yn Adroddiad Blynyddol 2021-22 roeddem wedi dweud y byddem yn canolbwyntio ar hyfforddiant i Aelodau a rheolwyr., yn ogystal â phlethu elfennau cydraddoldeb i amrediad o deitlau hyfforddi newydd sy'n cefnogi rheolwyr, a chanfod ffyrdd gwell o hybu hyfforddiant.

Beth wnaethom ni?

Gan nad oedd yn bosib cychwyn y gwaith yma yn 2020 mae'r amserlen wedi llithro. Nid yw'r rhaglen llawn wedi ei chwblhau ond mae'r gwaith wedi symud ymlaen.

Mae'r e-fodiwl cydraddoldeb yn fandadol ers mis Mehefin 2022 ac o'r herwydd mae angen i bob aelod o staff ei gwblhau. Mae'r ystadegau cwblhau yn amrywio'n sylweddol ar draws Adrannau'r Cyngor. Mae'r cyfrifoldeb ar Benaethiaid i annog eu staff i gwblhau'r modiwl, ac i adnabod y rhwystrau sy'n benodol i rai carfannau o staff. Mae pob Pennaeth yn derbyn adroddiadau rheolaidd am nifer staff ei Adran sydd wedi cwblhau'r modiwl.

Rydym yn ymwybodol fod angen mwy o waith i annog staff, rhai rheng flaen yn arbennig, i gwblhau'r modiwl ac rydym ar gael ac yn awyddus i weithio gydag Adrannau sy'n ein galw i mewn, i wella mynediad, i sicrhau hyfforddiant sydd yn fwy perthnasol i wahanol garfannau, ac ystyried dulliau dysgu amgen ble mae angen.

Mae cwrs Rhagfarn heb Wybod ar gael ar y rhaglen. Rydym hefyd yn bwriadu comisiynu hyfforddiant LHDTC+ drwy GiSDA, gyda cwrs peilot i'w gyflwyno yn fuan yn 2023/24. Rydym yn deall fod CLlLC yn datblygu hyfforddiant gwrth-hiliaeth.

Mae 5 sesiwn hyfforddiant Eich Cyfrifoldeb dros Gydraddoldeb wedi eu cynnig i Aelodau. Mae'r gwaith o roi hyfforddiant i reolwyr ar asesiadau effaith wedi oedi (gweler Pwynt 3.1).

Rydym yn plethu Cydraddoldeb i deitlau hyfforddi eraill, fel *Croeso i'r Cyngor*, *Ffordd Gwynedd* a *Gofal Cwsmer*.

Ein blaenoriaethau ar gyfer 2023/24 fydd cwblhau ein Fframwaith Hyfforddiant Cydraddoldeb, a hybu'r hyn sydd ar gael.

<u>Pwynt Gweithredu 2:</u>

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 diweddaru'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 wella dealltwriaeth o'r wybodaeth sydd ar gael ar y Porth.

Beth wnaethom ni ddweud y byddem yn ei wneud yn 2022/23?

Mae'r pwynt gweithredu yma wedi ei gwblhau, ac y mae'r wybodaeth yn cael ei diweddaru yn ôl yr angen.

<u>Pwynt Gweithredu 3:</u>

"Ffordd Gwynedd" yw'r "ffordd" y byddwn yng Nghyngor Gwynedd yn sicrhau ein bod yn rhoi pobl Gwynedd yn ganolog i bopeth yr ydym yn ei wneud. Bwriedir creu sefyllfa lle bydd profiadau unigolion wrth iddynt ddod i gyswllt â'r Cyngor yn rhai positif ac yn cwrdd â'u hanghenion. Byddwn yn parhau i weithio ar gryfhau'r elfen cydraddoldeb fel rhan o hyfforddiant "Ffordd Gwynedd", a'r sesiynau Croesawu i'r Cyngor ar gyfer aelodau o staff newydd.

Beth wnaethom ni ddweud y byddem yn ei wneud yn 2022/23?

Y gwaith wedi ei gwblhau yn ystod 2020/21.

Amcan 2:

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

Pwynt Gweithredu 1:

Er mwyn deall unrhyw rwystrau sy'n wynebu pobl Gwynedd sydd â gwahanol nodweddion gwarchodedig wrth iddynt ymwneud â'r Cyngor, byddwn yn cynnal arolwg cyhoeddus trylwyr. Bydd yr arolwg yn 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 croestoriad o bobl, yn enwedig y rhai sydd ddim fel arfer yn cymryd rhan. Byddwn yn sicrhau cyfrinachedd y rhai sy'n cymryd rhan.

Beth wnaethom ni ddweud y byddem yn ei wneud yn 2022/23?

Yn Adroddiad Blynyddol 2021-22 esboniwyd fod amserlen y gwaith wedi newid yn sgil Covid-19, gyda golwg ar gwblhau'r dadansoddiad cyn gynted a phosib.

Beth wnaethom ni?

Mae'r gwaith bellach wedi ei orffen ac adroddiad wedi ei rannu gyda'r Aelod Etholedig sy'n gyfrifol am gydraddoldeb. Oherwydd yr amser aeth heibio ers dechrau'r ymarferiad, bydd y canlyniadau'n cael eu hymgorffori yng Nghynllun Cydraddoldeb Strategol 2024-28.

Ein bwriad wrth symud ymlaen yw ymgorffori'r gwaith o gasglu gwybodaeth am ddyheadau, a'r rhwystrau sy'n wynebu pobl â nodweddion cydraddoldeb mewn ymgynghoriadau eraill sydd yn digwydd yn rheolaidd, a thrwy ymweld â gwahanol grwpiau yn rheolaidd.

Ar ddiwedd 2022/23, roeddem ar fin ymgysylltu ar ein amcanion cydraddoldeb newydd ar gyfer Cynllun Cydraddoldeb 2024-28. Rydym wedi creu holiadur fydd ar gael ar-lein, fel copi papur ac mewn fformatau a ieithoedd eraill yn ôl yr angen. Byddwn hefyd yn cyfarfod gyda grwpiau amrywiol er mwyn sicrhau fod cymaint o bobl a phosib yn cael y siawns i gyfrannu.

Pwynt Gweithredu 2:

Byddwn yn gweithio i ddatblygu mwy o gyswllt gyda grwpiau neu unigolion sydd â nodweddion gwarchodedig, trwy barhau i weithio efo'r Grŵp Craidd Cydraddoldeb ac ehangu'r aelodaeth. Rhaid gwneud cyswllt gyda grwpiau ychwanegol o bobl gyda nodweddion gwarchodedig penodol er mwyn parhau i dderbyn amrywiaeth barn. Cymerwn hefyd gamau pellach i sicrhau fod ein Panel Trigolion yn cynnwys amrywiaeth o bobl â nodweddion gwarchodedig, trwy dargedu yn ôl yr angen.

Beth wnaethom ni ddweud y byddem yn ei wneud yn 2022/23?

Nid oedd amserlen penodol wedi ei nodi ar gyfer y gwaith yma felly disgwylir i ni weithredu'n flynyddol.

Beth wnaethom ni?

Rydym wedi ail lawnsio'r Grŵp Craidd Cydraddoldeb ers Ebrill 2023 gyda mwy o aelodau, wedi gosod rhaglen o gyfarfodydd cyson allan er mwyn trafod materion ag aelodau'r Grŵp, a hefyd rydym yn edrych am gynrychiolwyr o grwpiau o'r newydd i ymuno â ni.

<u>Pwynt Gweithredu 3:</u>

Drwy weithio gyda rheolwyr a phenaethiaid byddwn yn sicrhau fod pawb sy'n gweithio i'r Cyngor yn deall anghenion pobl gyda nodweddion gwarchodedig penodol. 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.

Beth wnaethom ni ddweud y byddem yn ei wneud yn 2022/23?

Nid oedd unrhyw waith penodol wedi ei nodi ar gyfer y cyfnod dan sylw.

Beth wnaethom ni?

Mae'r Polisi Mynediad/Cydraddoldeb (dan yr enw Polisi Cydraddoldeb a Chynhwysiant) yn ei le ers 2021. Mae gweddill y gwaith yn mynd rhagddo.

Amcan 3:

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

Pwynt Gweithredu 1:

Byddwn yn creu hyfforddiant ychwanegol penodol ar gyfer staff perthnasol ac Aelodau Etholedig. Bydd 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'n gyson er mwyn sicrhau ei fod yn gyfredol.

Beth wnaethom ni ddweud y buasem yn ei wneud yn 2022/23?

Nid oedd gwaith wedi ei bennu ar gyfer y flwyddyn yma, oherwydd roedd disgwyl y byddai'r gwaith wedi ei orffen yn 2021/22.

Beth wnaethom ni?

Oedwyd ar y gwaith o greu hyfforddiant y flwyddyn diwethaf oherwydd ein bod wedi penderfynu cyflwyno dull electroneg i asesu effaith cydraddoldeb. Tra bod hynny ar y gweill rydym wedi bod yn defnyddio templed interim sy'n cynnwys y cwestiynau angenrheidiol i ddiwallu ein dyletswydd ym maes cydraddoldeb, amddifadedd economaidd-gymdeithasol a'r iaith Gymraeg. Mae'r Aelodau Etholedig wedi cael cynnig hyfforddiant "Eich Cyfrifoldeb dros Gydraddoldeb" ac mae hwnnw yn cynnwys rhan helaeth ar bwysigrwydd asesu effaith a sut mae'n helpu aelodau i wneud penderfyniadau doeth.

Byddwn yn blaenoriaethu cael trefn newydd a chreu hyfforddiant erbyn diwedd cyfnod y Cynllun yn ei gyfanrwydd.

Pwynt Gweithredu 2:

Dros y blynyddoedd nesaf, byddwn 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 cyfarfodydd 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.

Beth wnaethom ni ddweud y byddem yn ei wneud yn 202223?

Nid oedd unrhyw beth penodol wedi ei nodi ar gyfer y flwyddyn. .

Beth wnaethom ni?

Mae hyfforddiant wedi ei gynnig i Aelodau Etholedig a nifer o sesiynau wedi eu cynnal.

<u>Pwynt Gweithredu 3:</u>

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. Sicrheir y bydd Asesiadau Effaith Cydraddoldeb amserol ac o ansawdd yn cael eu cynnal i gyfrannu at y broses o adnabod unrhyw gynlluniau er mwyn adnabod unrhyw oblygiadau negyddol fyddai penderfyniad am doriad mewn cyllideb yn ei gael ar grwpiau lleiafrifol penodol yng Ngwynedd, a'u lleihau lle'n bosib.

Beth wnaethom ni ddweud y byddem yn ei wneud yn 2022/23?

Nid oes amserlen penodol wedi ei nodi ar gyfer y gwaith yma yn y Cynllun Cydraddoldeb. Yn hytrach disgwylir i'r mater dderbyn sylw fel bo'r angen.

Beth wnaethom ni?

Rhoddodd y swyddogion cydraddoldeb fewnbwn ar y cynigion arbedion oedd yng nghyllideb 2023/24 gan nodi unrhyw anghenion asesu pellach.

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

Pwynt Gweithredu 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 am ein gweithlu. Bydd hyn yn ein galluogi i sefydlu gwaelodlin, adnabod bylchau yn ein gweithlu a chynnal 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.

Beth wnaethom ni ddweud y byddem yn ei wneud yn 2022/23?

Bydd y gwaith hwn yn derbyn sylw parhaus yn flynyddol, ac o ganlyniad nid oedd cam penodol wedi ei roi ymlaen ar gyfer 2022/23.

Beth wnaethom ni?

Fel nodwyd mewn adroddiadau blaenorol mae'r niferoedd sydd wedi rhannu'r wybodaeth yma â'r Cyngor fel eu cyflogwr yn isel; deallwn fod hynny yn her ymysg cyrff sector cyhoeddus yn gyffredinol. Roedd niferoedd y sawl oedd sydd wedi ei lenwi ar 31 Mawrth 2023 yn debyg iawn i'r flwyddyn flaenorol er i ni barhau â'r gwaith i'w wella. Byddwn yn parhau i ail-edrych ar ein dulliau wrth symud ymlaen a cheisio annog unigolion i rannu'r wybodaeth â ni.

Pwynt Gweithredu 2:

Byddwn yn parhau i gynnal archwiliad blynyddol ar y bwlch cyflog rhwng dynion a merched, a thrwy gasglu'r data yn unol â Phwynt Gweithredu 1, yn 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 am y math o waith sy'n cael ei gyflawni. Byddwn hefyd yn gweithio tuag at gael cynlluniau mewn lle i leihau unrhyw fylchau sy'n dod i'r amlwg yn sgil yr awdit.

Beth wnaethom ni ddweud y byddem yn ei wneud yn 2022/23?

Cwblhau archwiliad cyflog cyfartal, ac yn ddibynnol ar y canlyniadau, creu cynllun gweithredu er mwyn ymateb i'r casgliadau. Roedd hi'n nod gennym i edrych ar ystyried tâl ar ffurf nodweddion gwarchodedig eraill e.e. o ran anabledd, hil, os oedd safon y data yn caniatáu hynny.

Beth wnaethom ni?

Mae'r awdit wedi ei gwblhau ac yn dangos ein bod yn talu tâl cyfartal ar gyfer swyddi tebyg i ddynion a merched. Nid oedd angen am gynllun gweithredu felly. Gan nad oes gennym wybodaeth ddigonol (gweler Pwynt Gweithredu 1 uchod), nid yw'n bosib i ni asesu ar unrhyw sail arall, ac felly ceisio gwella sylwedd ac amrywiaeth ein data ar nodweddion staff yw'r flaenoriaeth wrth symud ymlaen.

Pwynt Gweithredu 3:

Mae gwaith hefyd wedi bod yn digwydd fel rhan o brosiect Merched mewn Arweinyddiaeth (sy'n un o flaenoriaethau gwella Cynllun y Cyngor 2018-23). Rydym 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 o fewn y Cyngor trwy adolygu'r amodau a'r amgylchedd gwaith i ddenu mwy o ferched i ymgymryd â'r gwaith i'r dyfodol.

Beth wnaethom ni ddweud y byddem yn ei wneud yn 2022/23?

Roedd y prosiect yn nodi:

- Trefnu sesiynau codi ymwybyddiaeth pellach ar gyfer rheolwyr gwrywaidd y Cyngor
- Ystyried addasrwydd cyfansoddiad paneli penodi ar gyfer swyddi
- Cyflwyno rhaglen fentora benodol ar gyfer merched yn y gweithle
- Adolygu llwyddiant y rhaglen datblygu potensial ar gyfer merched
- Parhau i gynghori ar adolygiad o amodau gwaith o safbwynt merched mewn arweinyddiaeth.

Pa gynnydd wnaed yn 2022/23?

Cynhaliwyd sgwrs banel rhithiol ar gyfer rheolwyr gwrywaidd y sefydliad ym mis Mehefin 2022, gydag aelodau'r panel yn cynnwys siaradwyr allanol a mewnol. Holwyd y panel ynglŷn a'u profiadau a'u hymagweddau hwy at ferched mewn arweinyddiaeth gyda chyfle pellach i'r gynulleidfa o 30 holi a chyfrannu.

Mae pecyn o gynlluniau ar gyfer addasu trefniadau recriwtio a penodi yn cael ei lunio ar gyfer ei beilota, yn y lle cyntaf, yn ddiweddarach eleni. Bu ymgynghoriad llawn efo'r Grŵp Prosiect pan gafodd y Polisi Recriwtio a Phenodi presennol ei adolygu yn 2021 ond mae'r pecyn hwn gyda golwg i:

- Adolygu ac addasu geiriad hysbysebion a manylion pellach ar gyfer swyddi;
- Arbrofi gyda chyflwyno ffurflenni cais di-enw i reolwyr ar gyfer llunio rhestr fer
- Sicrhau bod dwy aelod benywaidd ar pob panel penodi ar gyfer swyddi arwain a rheoli o fewn y Cyngor;

- Sicrhau nad yw ein trefniadau ar gyfer gweithio i'r dyfodol yn rhoi merched dan anfantais pan yn ystyried ymgeisio am swyddi rheolaethol;
- Wahodd arweinyddion tîm (ple mae menywod yn y mwyafrif) i ymuno â’r rhwydwaith rheolwyr er mwyn hyrwyddo a chefnogi’r nod o sicrhau gwell cydbwysedd rhwng merched a dynion ar lefelau uwch-reolaethol i'r dyfodol.

Lansiwyd y Rhaglen Ddatblygol yn rhan o arlwy’r Prosiect ar Ddiwrnod Rhyngwladol y Merched 2022. Mae’r Rhaglen wedi ei llunio i gynnig arweiniad, cefnogaeth a’r cyfle i rwydweithio efo’r merched eraill hynny o fewn y Cyngor sydd am fanteisio ar y ddarpariaeth a’r anogaeth ffres yma i ymgeisio am, a chyflawni, swyddogaethau arwain.

Amcan 5:

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

<u>Pwynt Gweithredu 1:</u>

Byddwn yn defnyddio'r wybodaeth sydd wedi'i gasglu o'r holiadur cydraddoldeb (gweler Amcan 4, Pwynt Gweithredu 1), 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 swyddi. Byddwn hefyd yn gweithio er mwyn darganfod ffyrdd o'u hannog i ymgeisio e.e. drwy hysbysebu swyddi'n ehangach nag ar wefan y Cyngor yn unig er mwyn denu ystod ehangach o geisiadau.

Beth wnaethom ni ddweud y byddem yn ei wneud yn 2022/23?

Nid oedd unrhyw waith penodol wedi ei bennu yn y Cynllun Cydraddoldeb Strategol gan ei fod yn waith parhaol. Yn Adroddiad Blynyddol 2021/22 nodwyd ein bwriad i ymgynghori â chwmni *Inclusive Employers* er mwyn derbyn cyfeiriad ar gynllun tymor hir yn y maes hwn (gweler pwynt 3 isod).

Beth wnaethom ni?

Cwblhawyd yr asesiad â chwmni Inclusive Employers, a chafwyd adborth fel sail i gynllun gweithredu.

<u>Pwynt Gweithredu 2:</u>

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.

Beth wnaethom ni ddweud y byddem yn ei wneud yn 2022/23?

Mae'r gwaith yma'n barhaol felly nid oedd gwaith penodol wedi ei glustnodi ar gyfer y flwyddyn yma.

Beth wnaethom ni?

Mae'r gwaith rhanbarthol yma wedi oedi ymhellach, ond erbyn hyn mae'r prosiect ar waith. Y dasg gyntaf fydd creu holiadur i holi am y rhwystrau mae pobl y rhanbarth yn ei brofi wrth

chwilio am waith yn y sector gyhoeddus. Mae'r maes hwn yn derbyn sylw fel rhan o brosiect ehangach y Cyngor ar gynllunio'r gweithlu hefyd.

Pwynt Gweithredu 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*.

Beth wnaethom ni ddweud y byddem yn ei wneud yn 2022/23?

Yn y Cynllun Cydraddoldeb Strategol dywedwyd y byddem yn gweithio i gyrraedd achrediad Lefel 2 erbyn Medi 2022. Roedd Adroddiad Blynyddol 2021/22 yn nodi ein bwriad i gydweithio â chwmni *Inclusive Employers* yn hytrach na *Stonewall* er mwyn rhoi sylw i bob nodwedd cydraddoldeb gyda'r gwaith yn cychwyn yn Haf 2022.

Beth wnaethom ni?

Yn ystod y flwyddyn, penderfynwyd na fyddem ni yn ymgeisio i ddod yn Bencampwr *Stonewall*, ond yn hytrach yn derbyn mewnbwn gan gwmni *Inclusive Employers* ar ein systemau cyflogaeth yn ehangach yn hytrach na chanolbwyntio ar un nodwedd benodol. O'r herwydd, bu i ni oedi ar y cais i gyrraedd lefel 2 o gynllun 'Hyderus o ran Anabledd' y Llywodraeth. Wedi derbyn adborth cwmni *Inclusive Employers* yn Ebrill 2023, rydym bellach yn gweithio ar ddatblygu ein holl ddull o recriwtio yn gynhwysol, gan gynnwys ail afael yn yr asesiad 'Hyderus o ran Anabledd', gyda golwg ar gyrraedd Lefel 2 y cynllun cyn gynted a phosib ac o fewn bywyd y Cynllun Cydraddoldeb hwn.

Gwybodaeth

Mae hi'n ofynnol i Gyngor Gwynedd, yn unol â chanllawiau'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, i adrodd ar yr wybodaeth rydym yn ei gasglu ym maes cydraddoldeb yn flynyddol.

- **Monitro Manylion Cydraddoldeb Staff**

Oherwydd bod llenwi'r ffurflen yn ddewisol (yn unol â'r canllawiau) nid oes digon o aelodau staff wedi ei lenwi. Rydym wedi adnabod hyn, ac yn gweithio i annog mwy o weithwyr i wneud hynny (Amcan 4, Pwynt Gweithredu 1). Pan fydd gennym wybodaeth ddigonol byddwn yn gallu adnabod bylchau cyflog yn fwy eang nag ar sail rhyw yn unig (Amcan 4, Pwynt Gweithredu 2) a gweld os oes angen gweithredu i wella amrywiaeth ein gweithlu (Amcan 5). Roedd tua 48% o'r gweithlu wedi cwblhau'r holiadur ar 31 Mawrth 2023, ffigwr tebyg iawn i'r flwyddyn gynt. Mae'r wybodaeth am nodweddion cydraddoldeb ein gweithlu i'w weld yn Atodiad 1.

- **Cwynion a phryderon**

Chwech cwyn ffurfiol â dderbyniwyd ym maes cydraddoldeb yn ystod y cyfnod. Wedi ymchwilio penderfynwyd fod dau ohonynt yn ddilys. Roedd un am gwmni bysus, ac fe dderbyniwyd ymddiheuriad gan y Cyngor â'r cwmni. Cwyn am y drefn barcio yn Ysbyty Gwynedd oedd yr ail ac fe dderbyniwyd ymddiheuriad ac addawodd yr Ysbyty i roi mwy o arwyddion i fyny (gan mai gorfodi yn unig mae'r Cyngor yno).

Roedd y rhai y canfyddwyd iddynt fod yn annilys fel a ganlyn: honiad fod y ffordd yr ymdriniwyd â mater gwaith stryd yn hiliol, polisi iaith y Cyngor ac anabledd, y ddarpariaeth mewn uned fusnes sy'n cael ei logi gan y Cyngor, fod anabledd person heb ei ystyried wrth ymdrin â hwy ym maes digartrefedd a mynediad i ran penodol o draeth i berson anabl.

Daeth nifer o gwynion anffurfiol i sylw'r swyddogion cydraddoldeb hefyd, ym meysydd eiddo'r cyngor, polisi iaith y Cyngor, grantiau, holiadur, traethau, addysg, tai a gorfodaeth parcio, gorfodaeth stryd. O'r rhain, yn sgil ymchwiliadau, canfuwyd fod 4 yn ddilys, sef am yr holiadur, tai, a 2 am draethau.

Gan fod y cwynion mor amrywiol nid oedd unrhyw batrwm i'w adnabod, oni bai ym maes traethau, ble derbyniwyd nifer o gwynion gan bobl anabl. Roeddynt yn amrywiol o ran natur felly penderfynwyd gwneud asesiad effaith o'r problemau ar draws y sir, i weld sut i leihau rhwystrau. Mae gwaith paratoi wedi digwydd ac mae'r Gwasanaeth Morwrol wedi ymrwymo i ymgymryd â'r gwaith yn ystod 2023/24 gyda mewnbwn a chefnogaeth y swyddogion cydraddoldeb.

- **Ymgysylltu**

Er bod y Cyngor yn ymgysylltu'n aml gyda'r cyhoedd am bob math o bynciau roeddem wedi sylweddoli nad oedd gennym ddigon o wybodaeth benodol am yr union rwystrau sy'n

wynebu pobl Gwynedd wrth ymwneud â’r Cyngor. Mae Amcan 2 yn mynd i'r afael â hyn. Mae’r Gwasanaeth Cyfathrebu ac Ymgysylltu yn annog cynnwys y cwestiynau cydraddoldeb ym mhob arolwg.

Ar ddiwedd y cyfnod roeddem ar fin cychwyn ymgysylltu gyda’r cyhoedd ar ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol ar gyfer 2024/28. Mae hyn ar ffurf holiadur ar-lein ac ar bapur ond rydym hefyd yn bwriadu cyfarfod gyda grwpiau gwahanol i sicrhau fod pawb yn cael y siawns i gymryd rhan.

Rydym hefyd yn cydweithio gyda’r Rhwydwaith Cydraddoldeb Sector Gyhoeddus Gogledd Cymru, sef grŵp swyddogion cydraddoldeb mudiadau cyhoeddus y rhanbarth, i ymgysylltu yn rhanbarthol bob rhyw 2 flynedd. Nid yw hyn wedi digwydd ers Covid-19 ond rydym yn bwriadu ail-gychwyn yn ystod 2023/24.

Mae gennym hefyd wrth gwrs fynediad at wybodaeth mae’r llywodraeth wedi ei gasglu e.e. ar gyfer y Cynlluniau Gweithredu mae’n wneud ym meysydd hil, LHDTC+ ac anabledd, a’r hyn sydd wedi ei gasglu gan fudiadau eraill gan gynnwys y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol.

- **Data Meintiol**

Bu i Rwydwaith Cydraddoldeb Sector Gyhoeddus Gogledd Cymru, ar y cyd â’r Byrddau Gwasanaethau Cyhoeddus, greu dogfen ddata rhanbarthol yn 2019/20 ar gyfer Cynllun Cydraddoldeb 2020-24. Roedd ar yr un llinellau ag *A yw Cymru’n Decach?* Llywodraeth Cymru.   Mae’r Rhwydwaith wedi cael arian gan y Byrddau Gwasanaethau Cyhoeddus eto i greu dogfen debyg ar gyfer penderfynu ar Amcanion Cydraddoldeb 2024-28. Wrth gwrs mi fydd gwybodaeth o’r cyfrifiad yn cael ei gynnwys yn hwn.

Eto, mae gennym hefyd fynediad at yr wybodaeth mae’r Llywodraeth wedi ei gasglu ar gyfer amryw ddibenion, gan gynnwys y Cynlluniau Gweithredu ac wrth gwrs bydd yr wybodaeth fydd yn dod o Gyfrifiad 2021 yn ddefnyddiol iawn.

Y defnydd o’r wybodaeth i ddiwallu 3 nod y ddyletswydd gyffredinol

Mae’r dyletswyddau penodol sy’n cael eu rhoi ar gyrff cyhoeddus gan Lywodraeth Cymru yn nodi fod yn rhaid esbonio sut mae’r wybodaeth yn cael ei ddefnyddio i ddiwallu 3 nod y ddyletswydd gyffredinol sef:

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

Mae'r ffyrdd mae Cyngor Gwynedd yn defnyddio'r wybodaeth uchod i ddiwallu'r 3 nod uchod yn cynnwys:

- **Gwella amrywiaeth ein gweithlu** - Bydd yr wybodaeth rydym ni'n gasglu o'n holiadur staff, ynghyd a gwybodaeth am y sir yn gyffredinol, yn cael ei ddefnyddio i'r diben yma
- **Polisïau staffio mewn meysydd penodol** - Mae gan y Cyngor nifer o bolisïau cyflogaeth i wahardd aflonyddu ac erledigaeth yn y gweithle ac mae'r rheini wedi cael eu selio ar dystiolaeth e.e. polisi canu'r gloch a pholisi urddas yn y gwaith, ynghyd â rhai i atal gwahaniaethu yn y gweithle e.e. polisi menopôs a pholisi trawsryweddol.
- **Gweithdrefnau penodol** - Mae gennym hefyd wrth gwrs weithdrefnau i sicrhau parch ac urddas tuag at ddefnyddwyr ein gwasanaethau. Mae'r Polisi Cydraddoldeb a Chynhwysiad (gweler Amcan 2) hefyd yn rhoi amlinelliad o'r hyn sydd angen ei wneud i sicrhau tegwch i bawb a bydd yn cael ei adolygu fel sydd angen ar sail y dystiolaeth a gesglir.
- **Asesu effaith –** Rydym yn y broses o greu dull newydd o asesu effaith fel rhan o Amcan 3. Mae hwnnw wrth gwrs yn cynnwys ystyriaeth o'r 3 nod a bydd yn rhaid i unrhyw asesiad fod wedi ei seilio ar dystiolaeth. Byddwn yn casglu cymaint o wybodaeth a phosib mewn un lle fel adnodd ar gyfer cwblhau asesiad
- **Gwaith dydd i ddydd** - Oherwydd bod bob un ohonom ag o leiaf 5 nodwedd warchodedig nid oes unrhyw ran o waith y Cyngor nad yw'n cyfrannu tuag at lesiant ar sail cydraddoldeb mewn rhyw ffordd. Mae Gwasanaethau'n casglu gwybodaeth yn eu meysydd eu hunain, ac yn defnyddio'r wybodaeth uchod er mwyn adnabod y ffordd gorau o sicrhau cyfleon cyfartal ar gyfer grwpiau penodol. Ceir esiamplau o'r gwaith yma yn ein Datganiadau I'r Wasg sydd ar gael yma
- **Hyfforddiant** – Rydym yn defnyddio'r wybodaeth er mwyn adnabod meysydd penodol sydd angen eu cyfarch. Mae'n bwysig fod aelodau staff yn ymwybodol o'r angen i ystyried cydraddoldeb yn eu gwaith bob dydd felly mae yr e-fodiwl cydraddoldeb, sydd wedi ei selio ar y 3 nod, yn hyfforddiant mandadol.