

Asesiad Effaith Cydraddoldeb

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

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

I) Manylion

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

Cynllun Gweithio'n Hybrid

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

Mae'r Cynllun atodol yn berthnasol i hyd at 1,800 o weithlu presennol Cyngor Gwynedd (h.y. swyddi gyda agweddau 'gwaith swyddfa' ble gellid eu cyflawni yn hybrid). Mae'n cyfarch y swyddi hynny ble y bu newid sylweddol i natur a threfniadau gweithio o sgil y pandemig.

Cyflwynir y Canllaw Gweithio'n Hybrid yn dilyn addasu ein trefniadau gwaith dros gyfnod o flwyddyn a hanner. Ym mis Medi 2021 bu trafodaethau rhwng rheolwyr ac aelodau staff er mwyn cael dealltwriaeth a throsolwg cychwynnol am ddymuniadau gweithio i'r dyfodol gyda'r opsiynau ar y pryd yn cynnwys o'r 'Swyddfa', yn 'Hybrid' neu 'Gartref yn Bennafl'.

Pwysleisiwyd nad oedd yr ymatebion gan staff ar y pryd yn ymrwymiad ffurfiol i weithio y trefniadau gweithio penodol yma ac y byddai unrhyw drefniant yn destun i gyfnod treial cyn cytuno'n derfynol. Ni wnaethpwyd unrhyw newid cytundebol i gontractau staff o ganlyniad i hynny.

Erbyn hyn mae'r cyfnod treial wedi dod i ben a cyflwynir y Cynllun atodol er mwyn gosod allan disgwyliadau y Cyngor o'n gweithlu wrth symud ymlaen o ran ein trefniadau gwaith i'r dyfodol. Mae'n adlewyrchu'r newidiadau sydd wedi bod yn y byd gwaith dros y tair blynedd diwethaf ac yn cryfhau ymhellach ein dyletswydd gofal a llesiant ar gyfer staff yn ogystal â chydabod yr angen i sicrhau cyswllt wyneb i wyneb rheolaidd ar draws ein holl wasanaethau.

Mae'n bwysig sicrhau ein bod yn pwysu a mesur dymuniadau staff gyda anghenion gwasanaethau a phobl Gwynedd a bydd Cynllun Gweithio'n Hybrid sy'n gosod y disgwyliadau o ran ein ffordd o weithio i'r dyfodol yn rhan allweddol o sicrhau diwylliant gwaith a pherfformiad llewyrchus.

Bydd Cyngor Gwynedd yn parhau i gefnogi gweithio'n hyblyg ac yn cydnabod y buddion mae opsiynau megis gweithio'n hybrid yn ei gynnig i staff yn ogystal ag i'n gwasanaethau.

O ystyried hynny;

- Fe all swyddogion weithio hyd at 3 diwrnod yr wythnos o gartref ble mae eu swyddi yn caniatáu iddynt weithio yn hybrid.
- Bydd pob swyddog ble bo sefyllfa gwaith yn caniatáu iddynt weithio mewn modd hybrid yn gweithio lleiafswm o 2 ddiwrnod gwaith yr wythnos o'r canolfan waith arferol (neu gyfran gyfystyr o'r wythnos waith i weithwyr rhan amser)
- Oni bai am amgylchiadau eithriadol, ni fydd swyddogion yn gallu gweithio o adref yn llawn amser ac yn sgil hynny ni fydd unrhyw newid cytundebol yn deillio o'r trefniadau hyn.

1.3 Pwy sy'n gyfrifol am yr asesiad yma?

Rheolwr y Prosiect

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

Asesiad yn parhau i gael ei adolygu ers ei gyflwyno yn wreiddiol i'r Cabinet mis Mawrth 2021.

2) Gweithredu

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

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

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

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

Treialwyd y trefniadau hyn yn ffurfiol rhwng mis Mai 2022 a Chwefror 2023 er mwyn adolygu addasrwydd y trefniadau o safbwynt yr aelod staff a'r Cyngor fel cyflogwr. Gofynnwyd i'r holl reolwyr gwasanaeth oedd gyda chyfrifoldeb dros staff 'swyddfa' (nid yn cynnwys rhengflaen) i ymgynghori a thrafod ymysg eu timau er mwyn cadarnhau dymuniadau unigolion wrth symud ymlaen.

Gofynnwyd i dimau adrodd ar eu dymuniadau yn ffurfiol yn dilyn y cyfnod peilot. Roedd gofyn i reolwyr drafod gyda'r aelod staff a phwyso a mesur dymuniadau unigol yn ogystal ag ystyriaethau gwasanaeth.

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

2.3 Beth oedd canlyniad yr ymgysylltu?

Ym mis Medi 2021 bu trafodaethau rhwng y rheolwr a'r aelodau staff er mwyn cael dealltwriaeth am eu dymuniadau gweithio i'r dyfodol.

Yn fras, roedd yr ymatebion fel a ganlyn (2021):

Hybrid - 59%

Cartref yn Bennaf – 25%

Swyddfa - 15%

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

Ar ddiwedd y cyfnod treial, gofynnwyd i'r holl reolwyr gwasanaeth oedd gyda chyfrifoldeb dros staff 'swyddfa' (nid yn cynnwys rhengflaen) i ymgynghori a thrafod ymysg eu timau er mwyn adrodd ar eu dymuniadau yn ffurfiol yn dilyn y cyfnod peilot. Roedd gofyn i reolwyr drafod gyda'r aelod staff a phwyso a mesur dymuniadau unigol yn ogystal ag ystyriaethau gwasanaeth.

Yn fras, roedd yr ymatebion fel a ganlyn (2023):

Hybrid - 65%

Cartref yn Bennaf – 17%

Swyddfa - 18%

Mae'r canrannau uchod ar sail 1,518 o'r gweithlu -h .y. 1,068 o aelodau staff allan o oddeutu 1,800 (swyddi gyda agweddau 'gwaith swyddfa' ble gellid eu cyflawni o gartref/hybrid') a dderbyniwyd gwybodaeth am eu dymuniadau. Ble na dderbyniwyd ymatebion, mae'r canlyniadau canlynol wedi cymryd i ystyried y dymuniadau blaenorol (h.y. Medi 2021). Canlyniadau terfynol felly ar sail 1,518 o'r gweithlu.

Mae'r % o ran dymuniadau mwy neu lai yr un fath a tro diwethaf (2021 – Cartref 25%, Hybrid 60%, Swyddfa 15%). Mae'r % ar gyfer gweithwyr 'Hybrid' wedi cynyddu 6% gyda nifer sydd yn gweithio o 'Gartref yn Bennaf' yn gostwng 8% a'r nifer sy'n datgan 'Swyddfa' fel eu prif fan gwaith yn cynyddu 3%.

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

Wedi derbyn sylwadau ansoddol drwy yr holiadur (i dimau a effeithir) a thrwy ymgynghori a rheolwyr gwasanaeth, penaethiaid adran a thimau rheoli.
Gwybodaeth rheolaethol ar gael trwy'r Gwasanaeth Technoleg Gwybodaeth.

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

Mae nifer o staff ble nad yw'r cynllun yn berthnasol iddyn nhw ac felly angen ystyried effaith posib o gyflwyno y Cynllun ar y carfan staff hynny. e.e. oes angen adolygu a hyrwyddo cyfleon gwahanol o weithio'n hyblyg o fewn y Cyngor?

3) Adnabod yr Effaith

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

Nodweddion	Sut fath o effaith? *	Ym mha ffordd? Beth yw'r dystiolaeth?
Hil (gan gynnwys cenedligrwydd)	Dim	Dim effaith wedi ei adnabod
Yr iaith Gymraeg	Positif / negyddol	<p>Positif –</p> <ul style="list-style-type: none"> Bydd staff yn parhau i ddarparu gwasanaethau i'r cyhoedd yn Gymraeg a gall trefniadau gweithio hyblyg ddod a manteision yn y farchnad recriwtio wrth ehangu'r ardal ddaearyddol y gellid recriwtio ohoni gan gynyddu'r nifer o ymgeiswyr Cymraeg. Mae'r Cyngor yn ceisio sicrhau bod cyswllt wyneb i wyneb digonol mewn lle i gydweithio a chyfathrebu yn effeithiol. Bydd y Cynllun yma yn cael effaith gadarnhaol ar staff, ac yn arbennig dysgwyr Cymraeg, drwy sicrhau eu bod yn cael cyfleoedd digonol i siarad Cymraeg yn gymdeithasol yn y gweithle. Mae'n bwysig nodi y bydd yr un sylw yn cael ei roi i'r Gymraeg o ran cefnogaeth i ddysgu a datblygu sgiliau gloywi iaith wrth weithio o adref yn ogystal ac o'r canolfan waith arferol. <p>Negyddol –</p> <ul style="list-style-type: none"> Parhau i golli cyfleoedd i siarad Cymraeg yn gymdeithasol yn y gweithle o weithio o adref ar adegau o gymharu os bydden nhw yn cael eu ymdrochi yn yr iaith pob diwrnod yn y swyddfa.
Anabledd	Positif / negyddol	<p>Positif -</p> <ul style="list-style-type: none"> Cyfleoedd i weithio mewn ffordd hyblyg yn golygu gostyngiad mewn teithio (a'r angen i gyrru car yn ddyddiol) i'r swyddfa, a

		<p>allai fod o gymorth i rhai bobl ag amhariad corfforol neu anabledd dysgu.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mwy o hyblygrwydd i staff fod yn gofalu am aelodau o’r teulu neu ffrindiau anabl. • Opsiwn o allu gweithio o adref rhai dyddiau yn cynnig mwy o breifatrwydd os oes angen gofal personol. • Cyflyrau Iechyd Meddwl – mwy o hyblygrwydd rhwng bywyd gwaith ac adref, a gall gwell cydbwysedd bywyd a gwaith arwain at lai o straen a gôr bryder. Sicrhau balans rhwng hyn a chael y cyswllt wyneb i wyneb rheolaidd yn holl bwysig wrth symud ymlaen. • Bydd rhai aelodau o staff wedi bod yn dod i mewn yn llai aml na dwywaith yr wythnos yn ystod y cyfnod treialu ac felly’n cael mwy o siawns i gymysgu a llai o unigrwydd. <p>Negyddol -</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cyflyrau Iechyd meddwl – Unigrwydd. Gall llai o gyswllt gydag unigolion eraill trwy weithio gartref gynyddu gor-bryder. Sicrhau cyswllt wyneb i wyneb rheolaidd yn bwysig er mwyn rhoi sylw i hyn. • Gall pobl a newroamrywiaeth gael anawsterau wrth geisio creu perthnasau gwaith a dod yn rhan o dîm newydd os ydyn nhw neu nifer o’u cydweithwyr yn gweithio o gartref. • Anodd i rai unigolion sydd wedi arfer gweithio ‘gartref yn bennaf’ dros y cyfnod treial orfod addasu i weithio yn ôl gydag eraill a gall bod angen i’r cyflogwr fod angen ystyried creu/darganfod manau tawel er enghraifft fel addasiad rhesymol mewn rhai amgylchiadau. • Dal disgwyliad i weithwyr ddod i mewn i’r swyddfa ar sail 2 ddiwrnod yr wythnos (neu gyfystyr i weithwyr rhan amser) oni bai am eithriadau – felly gall y Cynllun barhau i gyfyngu pobl anabl rhag ymgeisio am swyddi gyda’r Cyngor. • Cario offer – bydd gweithio’n hybrid yn golygu yr angen i gario offer rhwng y canolfan waith (swyddfa) ac adref a mi all hynny greu anhawsterau megis poen cyhyrsgerbydol. • Parcio - bydd gweithio’n hybrid yn golygu yr angen i deithio mewn i’r gwaith a bydd angen ystyried os fydd manau parcio digonol i weithwyr anabl ac angen parcio yn agosach i’r gwaith o bosib. • Bydd rhai aelodau o staff wedi bod yn dod i mewn yn llai aml na dwywaith yr wythnos yn ystod y cyfnod treialu felly’n gweld y newid yn fwy anodd i ymdopi a fo o ran teithio, gofal personol, rôl gofalu, ymdopi gyda’r sefyllfa waith ayb.
Rhyw	Positif / negyddol	<p>Positif –</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tystiolaeth yn awgrymu bod merched yn fwy tebygol o gymryd ymlaen cyfrifoldebau gofalu na dynion yn arferol. Mae Merched sydd a chyfrifoldeb gofalu plant/oedolion yn gallu gweithio yn fwy hyblyg o ganlyniad i’r Cynllun hwn. <p>Negyddol –</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ystadegau o’r holiadur yn dangos bod dynion yn fwy tebygol na merched o nodi dymuniad i ddod i weithio o’r Swyddfa yn bennaf (14% Merched / 27% Dynion). Mae hefyd mwy o ferched mewn rolau arwain/rheoli wedi bod yn dewis gweithio ‘Gartref yn bennaf’ neu ‘Hybrid’ (96%) dros y cyfnod treial

		<p>o gymharu a dynion (82%). Bydd angen ystyried sut gall y newid effeithio ar gynrychiolaeth merched yn y gweithle, y cyfleoedd sydd ar gael i ferched ymgeisio am swyddi eraill megis swyddi arwain a rheoli (merched mewn arweinyddiaeth) ac o bosib y bwlch tâl o fewn y Cyngor.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gall trefniadau gweithio gartref arwain at sefyllfaoedd ble fod rhai unigolion o dan risg uwch o ddiodeff trais yn y cartref. • Bydd rhai aelodau o staff wedi bod yn dod i mewn yn llai aml na dwywaith yr wythnos yn ystod y cyfnod treialu felly'n gweld y newid yn fwy anodd i ymdopi a fo o ran cyfrifoldebau gofalu ayb.
Oedran	Positif / negyddol	<p>Positif –</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hyblygrwydd i rieni gydbwysu cyfrifoldebau gwaith gyda gofalu am blant. <p>Negyddol –</p> <ul style="list-style-type: none"> • Adborth o'r peilot wedi profi bod nifer o weithwyr newydd / ifanc wedi gweld hi'n anodd dysgu oddi wrth eraill a setlo yn y gwaith. Mae'r Cynllun hwn yn ceisio rhoi sylw i hyn drwy nodi disgwyliad i dimau lle bo eu swyddi yn caniatáu gweithio'n hybrid i ddod at ei gilydd wyneb i wyneb yn fwy rheolaidd na 2 ddiwrnod yr wythnos i gydfynd a rhaglen anwytho y gweithiwr newydd (neu gyfran gyfystyr o'r wythnos waith i weithwyr rhan amser). • Hefyd bydd rhai aelodau o staff wedi bod yn dod i mewn yn llai aml na dwywaith yr wythnos yn ystod y cyfnod treialu felly'n gweld y newid yn fwy anodd i ymdopi ag o oherwydd rôl gofalu ayb.
Cyfeiriadedd rhywiol	Dim	Dim effaith wedi ei adnabod
Crefydd neu gred (neu ddiffyg cred)	Positif/ negyddol	<p>Positif –</p> <ul style="list-style-type: none"> • Haws cydbwysu gwaith gyda amser/lle penodol ar gyfer defodau crefyddol fel gweddio wrth weithio gartref. <p>Negyddol –</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dim darpariaeth ystafelloedd distaw ar gyfer defodau crefyddol fel gweddio o fewn swyddfeydd y Cyngor.
Ailbennu rhywedd	Dim	Dim effaith wedi ei adnabod
Beichiogrwydd a mamolaeth	Positif / negyddol	<p>Positif –</p> <ul style="list-style-type: none"> • Llai o amser teithio i'r gwaith os yn diodeff o flinder. • Gall trefniadau gweithio'n hybrid ei gwneud yn haws i ferched ddychwelyd i'r gwaith yn dilyn cyfnod mamolaeth, e.e. os yn brwydo o'r fron. • Y gallu i weithio o adref ac i weithio oriau hyblyg (cynllun fflecsi) yn caniatáu i weithwyr deithio i apwyntiadau yn haws i'r feddygfa leol yn ystod beichiogrwydd. <p>Negyddol –</p>

		<ul style="list-style-type: none"> • Cario offer – bydd gweithio'n hybrid yn golygu yr angen i gario offer rhwng y canolfan waith (swyddfa) ac adref a mi all hynny greu anawsterau i weithwyr sy'n feichiog. • Parcio - bydd gweithio'n hybrid yn golygu yr angen i deithio mewn i'r gwaith a bydd angen ystyried os fydd mannau parcio digonol i weithwyr sy'n feichiog ac angen parcio yn agosach i'r gwaith o bosib.
Priodas a phartneriaeth sifil	Dim	Dim effaith wedi ei adnabod
Anfantais Economaidd-Gymdeithasol	Positif / negyddol	Positif / Negyddol – <ul style="list-style-type: none"> • Sicrhau bod y gweithlu yn mynychu'r prif swyddfeydd o leiaf 2 waith yr wythnos (neu gyfystyr i weithwyr rhan amser) yn golygu y bydd gwariant yn parhau o fewn y trefi hynny, ac yr un pryd pan y bydd staff yn gweithio o adref gall arwain at gynnydd mewn gwariant mewn trefi a phentrefi sydd yn nes at gartrefi staff ar draws y Sir. • Ni fydd y Cyngor yn digolledu / talu lwfans i staff am gostau gweithio gartref (megis trydan a band eang). Bydd gweithio o adref yn wirfoddol i staff a bydd buddion eraill megis arbedion ar gostau teithio i'r swyddfa yn ddyddiol.

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

Dyletswyddau Cyffredinol y Ddeddf Cydraddoldeb	A yw'n cael effaith?*	Ym mha ffordd? Beth yw'r dystiolaeth?
Cael gwared â cham-wahaniaethu anghyfreithlon, aflonyddu ac erledigaeth	Posib	<p>Sicrhau cyswllt wyneb i wyneb rheolaidd mewn lle (e.e. cyfarfodydd 1:1, cyfarfodydd tîm) a fydd yn holl bwysig er mwyn cefnogi llesiant staff. Hyn yn ceisio osgoi sefyllfaoedd posib rhag godi ac os bydd angen chael datrysiad cynnar.</p> <p>Polisi Datrys Cwynion mewn lle fyddai'n cefnogi petai sefyllfa o'r fath yn codi yn sgil y newidiadau.</p>
Hyrwyddo cyfleoedd cyfartal	Ydi	Gall trefniadau gweithio'n hybrid rhoi mwy o gyfleodd i unigolion anabl neu sydd a chyfrifoldeb gofalu weithio i'r Cyngor.

		Gall wella gydbwysedd bywyd a gwaith yn enwedig i weithwyr sy'n byw mewn ardaloedd sy'n bell o swyddfeydd y Cyngor. Gall agor cyfleoedd i rai ddod i weithio i'r Cyngor o'i herwydd.
Meithrin perthnasau da	Ydi	Cwswllt wyneb i wyneb rheolaidd yn helpu i feithrin perthnasau da o fewn a rhwng timau yn y Cyngor. Sicrhau balans rhwng cyswllt wyneb i wyneb a rhithiol yn gwella siawns o bobl gymysgu. Hyn yn gwella perthnasau gwaith fydd yn ei dro yn hybu presenoldeb. Mi fydd hyn yn bwysig yn enwedig i staff gyda nodweddion gwarchoddedig sydd efallai heb fod mor hyderus wrth gymysgu dros y cyfnod treial.

* I'w ddileu yn ôl yr angen

4) Dadansoddi'r canlyniadau

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

Bydd mabwysiadu Cynllun Gweithio'n Hybrid yn hyrwyddo gwell cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith a rhoi gwell cyfleoedd i bobl anabl ac unigolion sy'n gofalu.

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

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

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

Mae'r potensial am beth effeithiau negyddol posib wedi eu hamlinellu yn Rhan 3.1 uchod,

Fodd bynnag, nid yw'r Asesiad Effaith Cydraddoldeb wedi canfod ardrawiadau fyddai yn arwain at newid yr argymhelliad

4.3 Beth ddylid ei wneud?

Dewiswch un o'r canlynol:

Parhau gyda'r polisi / gwasanaeth gan ei fod yn gadarn	√
Addasu'r polisi i ddileu unrhyw rwystrau	

Atal a dileu'r polisi gan fod yr effeithiau niweidiol yn rhy fawr	
Parhau a'r polisi oherwydd gellir cyfiawnhau unrhyw effaith niweidiol	

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

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

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

5) Monitro

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

Bydd llwyddiant y Cynllun yn cael ei fonitro er mwyn sicrhau addasrwydd y trefniadau o safbwynt yr aelod staff a'r Cyngor fel cyflogwr. Bydd gan staff, rheolwyr a'r undebau llafur fewnbwn i'r gwaith monitro yma a cheisio gwaredu unrhyw rwystrau sy'n codi. Bydd yr asesiad effaith hwn yn cael ei fonitro yn sgil hynny.

Sylwadau pellach –

O'i gymeradwyo, y bwriad yw cyflwyno'r Cynllun terfynol i'r gweithlu yn fuan wedi'r dyddiad yma gan roi cyfnod rhesymol i baratoi ar gyfer ei weithredu'n llawn oddi ar y 1 o Ebrill, 2024. Bydd hyn yn cynnwys amser i'r Cyngor wneud addasiadau i'r swyddfeydd a hefyd i staff roi trefniadau priodol mewn lle er mwyn eu galluogi i weithio yn hybrid yn effeithiol.