

Adroddiad Blynyddol Cydraddoldeb Cyngor Gwynedd 2023 - 2024



-  @CyngorGwyneddCouncil
-  @CyngorGwynedd
-  01766 771000
-  www.gwynedd.llyw.cymru



Rhagair

Mae'n bleser gen i gyflwyno Adroddiad Blynyddol 2023-24 ar gyfer Cynllun Cydraddoldeb Strategol Cyngor Gwynedd 2020-24 a'i Amcanion. Gan mai hwn yw'r Adroddiad Blynyddol olaf ar gyfer y Cynllun yma, mae'n edrych ar y gwaith sydd wedi ei wneud dros y 4 blynedd ac yn edrych ar sut fydd unrhyw waith pellach yn cael ei wneud.

Dwi'n falch o ddweud fod y rhan fwyaf o'r pwyntiau gweithredu o fewn yr Amcanion wedi eu cwblhau o fewn cyfnod y Cynllun. Mae hyn i'w ganmol pan rydym yn ystyried sut gychwynnodd y cyfnod yma gyda'r pandemig a'r clo mawr. Bu'n rhaid i ni addasu'n amserlenni oherwydd hynny ond rydym wedi gallu symud ymlaen gyda'r gwaith.

Mae llawer o'r meysydd yn yr amcanion yn rai sydd angen gwaith hir-dymor ac felly mae nifer o'r themâu yn derbyn sylw yn y Cynllun newydd. Bydd unrhyw waith rydym heb lwyddo i'w gwblhau yn ran o'r gwaith yna.

Wrth gloi un cyfnod rydym felly yn edrych ymlaen i barhau gyda'r gwaith o sicrhau tegwch i bawb o fewn ein gwaith i gyd.

M M Trenholme

Y Cyngorydd 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 warchoddedig berthnasol a'r rhai nad ydynt.
- meithrin perthynas dda rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig a'r rhai nad ydynt.

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

- 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 gwarchoddedig.
- 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.

Hwn ydi'r Adroddiad Blynyddol olaf ar gyfer y cynllun yma. Yn ogystal ag edrych ar gwaith gyflawnwyd yn ystod y flwyddyn 2023-24 byddwn yn gweld os gwblhawyd y gwaith y bwriadwyd ei wneud dros y 4 blynedd ac edrych ymlaen i'r Cynllun nesaf. Wrth wneud hynny mae'n bwysig cofio fod 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 ddefnyddio dulliau gwahanol o weithio ac mae hynny wedi effeithio ar amserlenni ein amcanion. 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) gan greu Cynlluniau Gweithredu yn y meysydd yma. Eu bwriad yw cyhoeddi un ym maes anableded yn fuan hefyd. Wedi'r cyfnod Covid-19 daeth ffactorau economaidd fwyfwy i'r amlwg, gyda mwy o bobl yn dioddef amddifadedd economaidd-gymdeithasol. Gwnaeth yr amgylchiadau hyn i wneud i ni ystyried os oedd angen i ni addasu neu ychwanegu at ein amcanion yn ystod cyfnod y Cynllun. Ein penderfyniad oedd fod ein amcanion a phwyntiau gweithredu yn rai pwysig ac 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.

Beth mae'r adroddiad yma'n ei ddangos felly, fesul amcan, yw'r pwyntiau gweithredu rydym wedi ymrwmo iddynt yn ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol, beth oeddem ni'n gobeithio'i gyflawni yn ystod 2023/24 a beth y llwyddwyd i'w gyflawni mewn gwirionedd, yn ystod y flwyddyn a'r cyfnod yn ei gyfanrwydd.

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, yn unol â chanllawiau'r ddeddf.

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 2023/24?

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

Beth wnaethom ni?

Gan nad oedd yn bosib cychwyn y gwaith yma yn 2020 mi wnaeth yr amserlen lithro. Fe lithrodd ymhellach yn ystod y flwyddyn 2023/24 gan nad oedd rheolwr parhaol ar yr Adran Dysgu a Datblygu'r Sefydliad, am resymau annisgwyl iawn. Mae hynny'n golygu nad ydym wedi gallu gorffen y gwaith ar gyfer y flwyddyn, ac felly wrth gwrs, ar gyfer y cyfnod pedair blynedd.

Serch hynny, rydym wedi llwyddo mewn nifer o feysydd yn ystod y cyfnod:

- 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 pob Pennaeth yn derbyn adroddiadau rheolaidd am nifer staff ei Adran sydd wedi cwblhau'r modiwl gan mai eu cyfrifoldeb hwy yw annog staff i'w gwblhau.
- Cynhaliwyd sesiwn hyfforddiant ar sipsiwn a theithwyr i staff yr Adran Dai ac Eiddo.
- Cynigwyd 8 sesiwn o hyfforddiant Eich Cyfrifoldeb dros Gydraddoldeb i Aelodau.
- Rhoddodd yr Ymgynghorydd Cydraddoldeb farn ar y peilot o hyfforddiant gwrth-hiliaeth i Aelodau, ac mae sesiwn wedi ei gynnal gyda rhai o'r Aelodau.
- Mae cydraddoldeb wedi ei blethu i deitlau hyfforddi eraill, fel *Croeso i'r Cyngor*, *Ffordd Gwynedd* a *Gofal Cwsmer*.
- Mae Fframwaith Hyfforddiant Cydraddoldeb wedi ei sefydlu, ond angen gorffen ei boblogi. Bu i ni gychwyn drwy roi hyfforddiant LHDTTC+ drwy GiSDA. Mae teitlau eraill ar y gweill, e.e. hyfforddiant i reolwyr ar asesiadau effaith (sydd wedi gorfod

cael ei oedi - gweler Pwynt 3.1), Parch ac Urddas i'r staff rheng flaen a materion hygyrchedd.

- Mae'r cwrs Rhagfarn heb Wybod ar gael ar y Fframwaith Hyfforddiant Cydraddoldeb.

Gan nad yw'r gwaith ar ein Fframwaith Hyfforddiant wedi gorffen bydd yn cael ei gyfarch yn Cynllun 2024-28.

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

Beth wnaethom ni ddweud y byddem yn ei wneud yn 2023/24?

Roedd y pwynt gweithredu yma wedi ei gwblhau eisoes, ac mae'r wybodaeth ar y mewnrwyd yn cael ei diweddarau yn ôl yr angen.

Pwynt Gweithredu 3:

"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 2023/24?

Y gwaith wedi ei gwblhau yn ystod 2020/21.

Amcan 2:

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

Pwynt Gweithredu 1:

Er mwyn deall unrhyw rwystrau sy'n wynebu pobl Gwynedd sydd â gwahanol nodweddion gwarchoddedig 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 2023/24?

Yn Adroddiad Blynyddol 2022-23 nodwyd fod y gwaith yma wedi ei gwblhau. Nodwyd hefyd y byddai'r canlyniadau'n cael eu hystyried wrth greu Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2024-28 ynghyd a'r gwaith ymgysylltu penodol a fyddai'n digwydd ar y Cynllun.

Beth wnaethom ni?

Er fod y gwaith penodol wedi dod i ben, mae'r gwaith ym maes ymgysylltu â phobl â nodweddion cydraddoldeb penodol yn parhau. Bu gwaith ymgysylltu eang dros nifer o fisoedd, oedd yn cynnwys cyfarfod gyda grwpiau amrywiol oedd yn cynrychioli pobl â nodweddion gwarchoddedig, er mwyn paratoi amcanion cydraddoldeb drafft. Bu cyfnod ymgynghori wedi hynny. Ystyriwyd canlyniadau'r ymgysylltiad blaenorol hefyd

Rydym yn adnabod fod ymgysylltu yn faes sydd angen sylw parhaus. Er fod y gwaith nodwyd yn y pwynt yma wedi ei gwblhau, mae pwynt gweithredu ar ymgysylltu yn ymddangos yn y Cynllun newydd hefyd.

Pwynt Gweithredu 2:

Byddwn yn gweithio i ddatblygu mwy o gyswllt gyda grwpiau neu unigolion sydd â nodweddion gwarchoddedig, trwy barhau i weithio efo'r Grŵp Craidd Cydraddoldeb ac ehangu'r aelodaeth. Rhaid gwneud cyswllt gyda grwpiau ychwanegol o bobl gyda nodweddion gwarchoddedig 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 gwarchoddedig, trwy dargedu yn ôl yr angen.

Beth wnaethom ni ddweud y byddem yn ei wneud yn 2023/24?

Ceisio ehangu'r Grwp Craidd Cydraddoldeb.

Beth wnaethom ni?

Mae'r Grwp Craidd Cydraddoldeb yn mynd yn eu flaen. Bydd y gwaith o'i gryfhau a'i ehangu yn ran o waith dydd i ddydd y Cyngor. Mae gwella amrywiaeth o fewn y Panel Trigolion yn rywbeth hir-dymor ac er fod gwaith wedi ei gyflawni mae hefyd yn ymddangos fel rhan o Bwynt Gweithredu yn Cynllun Cydraddoldeb 2024-28.

Pwynt Gweithredu 3:

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

Beth wnaethom ni ddweud y byddem yn ei wneud yn 2023/24?

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

Beth wnaethom ni?

Mae'r wybodaeth o'r ymgynghori ac ymgysylltu ar y Cynllun newydd am gael ei rannu gyda'r adrannau. Mae gwella ein trefniadau ymgysylltu yn ran o Amcanion Cydraddoldeb y Cynllun newydd. Bydd diweddarau ein Polisi Cydraddoldeb a Chynhwysiant, sydd yn ei le ers 2021, yn ran o waith bob dydd y Cyngor.

Amcan 3:

Adeiladu ar y gwaith sydd wedi ei wneud yn barod i wreiddio Aseidiadau 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 Aseidiadau Effaith Cydraddoldeb ac yn darparu arweiniad a chynghor 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 2023/24?

Blaenoriaethu cael trefn newydd a chreu hyfforddiant erbyn diwedd cyfnod y Cynllun.

Beth wnaethom ni?

Oedwyd ar y gwaith o greu hyfforddiant 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. Yn anffodus rydym wedi profi problemau technegol gyda'r ap ac mae'r gwasanaeth TG yn dal i geisio ei ddatrys mewn cydweithrediad â'r gwneuthurwyr.

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.

Gan nad yw'r gwaith yma wedi ei gyflawni bydd yn cael ei gynnwys yng Nghynllun 2024-28.

Pwynt Gweithredu 2:

Dros y blynyddoedd nesaf, byddwn yn cryfhau trefniadau drwy sicrhau fod Aelodau Etholedig yn gynyddol hyderus i herio ansawdd Aseidiadau 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 2023/24?

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.

Pwynt Gweithredu 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. Sicrheir y bydd Aseidiadau 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 2023/24?

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 dulliau 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 2023/24?

Bydd y gwaith hwn yn derbyn sylw parhaus gan ei gyhoeddi yn flynyddol, ac o ganlyniad nid oedd cam penodol wedi ei roi ymlaen ar gyfer 2023/24.

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 wedi ei lenwi ar 31 Mawrth 2024 i fyny ychydig ar y blynyddoedd cynt, a bron iawn wedi cyrraedd hanner y gweithlu (49.9%).

Bydd y gwaith yma yn parhau yn ystod cyfnod y Cynllun nesaf gan fod mwy i'w wneud ar y dasg hir-dymor yma.

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 2023/24?

Roedd hi'n nod gennym i edrych ar ystyried tâl ar ffurf nodweddion gwarchodedig eraill e.e. o ran anabled, hil, yn ystod y cyfnod, os oedd safon y data yn caniatáu hynny.

Beth wnaethom ni?

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. Mae felly'n cael ei gynnwys yn Amcan 1 y Cynllun nesaf.

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. 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 2023/24?

Roedd y prosiect yn nodi:

Er yn gadarn ei fod yn talu cyflog ar sail gyfartal, mae'r Cyngor yn cydnabod bod y nifer o ferched sydd yn cyflawni swyddogaeth reolaethol o fewn y Cyngor yn anghymesur â rhaniad o fewn y gweithlu cyfan - h.y. 70% merched 30% dynion. Yn ystod blwyddyn 1 Cynllun y Cyngor 2023/24, fe ddwedem y byddwn yn:

- Parhau i gynnal a datblygu y gweithgareddau sy'n ffurfio sylfaen i waith y prosiect megis y Rhaglen Datblygu Potensial, Sgyrsiau dros Baned. Ymgorffori dymuniad y Tim Arweinyddiaeth i raglen y flwyddyn;
- Parhau i hyrwyddo a chodi ymwybyddiaeth o faterion rhagfarn heb wybod a hunan ymwybyddiaeth ymysg rheolwyr a staff;
- Cynnal digwyddiadau i godi ymwybyddiaeth ymysg dynion;
- Ystyried y broses benodi o safbwynt treialu gwneud ymgeiswyr ar gyfer swyddi yn anhysbys wrth lunio rhestr fer;
- Adeiladu ar y sylfaen ystadegol sydd eisoes wedi ei sefydlu er pwrpas mesur llwyddiant y prosiect;
- Darganfod beth mae Gwasanaethau ar draws y Cyngor yn ei wneud i annog merched i ymgeisio am swyddi uwch er mwyn adnabod a rhannu arfer da;
- Rhoi sylw i gyfansoddiad pwyllgorau a grwpiau er sicrhau bod cydbwysedd o ran cynrychiolaeth fenywaidd a gwrywaidd;
- Parhau i godi ymwybyddiaeth o waith y prosiect drwy gyflwyno Pecyn yn rhoi gwybodaeth am bwrpas ac uchelgais y prosiect, y siwrne hyd yn hyn a'r camau nesaf.

Pa gynnydd wnaed yn 2023/24?

- Mae pob un o gerrig milltir y prosiect wedi eu cyfarch yn ystod y flwyddyn, a rhai o elfennau y prosiect yn prysur ymgorffori eu hunain i raglen waith arferol yr Adran megis y cyfresi rhaglen ddatblygol (cynhaliwyd dwy gyfres arall eleni) a'r sgysiau tros baned. Mae tros 40 o ferched bellach wedi dilyn y Rhaglen Ddatblygol, a dengys gwaith dadansoddol ar y 3 cohort cyntaf fod 33% o'r mynychwyr wedi derbyn swydd uwch ers cwblhau'r Rhaglen.
- Mae gweithgaredd y prosiect am y flwyddyn wedi ei ddwyn i ben ar Ddiwrnod Rhyngwladol y Ferch ar yr 8fed o Fawrth, 2024 gyda'r digwyddiad 'Trwy Lygad Merch' oedd a'r nôd o godi ymwybyddiaeth ymysg dynion yn ogystal a merched.
- Mae ystadegau wedi eu diweddarau ac yn cadarnhau fod cynnydd wedi bod yn y canran o swyddi rheolaethol o fewn y Cyngor sy'n cael eu dal gan ferched gyda cynnydd yn y ffigwr o 30% i 41% ers sefydlu'r prosiect. Mae'r ystadegau hyn wedi eu torri lawr i lefel Adrannol ac yn y broses o'u cyflwyno i bob Pennaeth Adran fel y gellir targedu ymyrraeth yn unol a gofynion unrhyw Adran benodol. Mae na lawer o waith da yn digwydd o fewn Adrannau megis y gwaith i ddatblygu merched i feysydd STEM a Pheirianeg sy'n digwydd yn Priffyrdd a Bwrdeistrefol.
- Mae'r peilot ffurflenni cais di-enw yn mynd rhagddo a gwaith yn digwydd i gasglu adborth gan bob un o'r Rheolwyr perthnasol sydd wedi bod trwy y broses o lunio rhestr fer yn ddi-enw. Mae'n deg dweud mai nifer cymharol isel o swyddi yn y cohort peilot sydd wedi eu hysbysebu felly cytunwyd i ymestyn y peilot hyd fis Medi 2024.
- Mae Pecyn Gwybodaeth ar gyfer y prosiect wedi ei osod ar dudalennau mewnwyd y prosiect a sgysiau wedi eu trefnu gyda Penaethiaid Adran i drafod ystadegau eu Adrannau unigol a sut orau i rannu'r pecyn gwybodaeth o fewn eu Hadran.

Gan fod gwaith Merched mewn Arweinyddiaeth yn mynd rhagddo fel prosiect ei hun ni fydd yn cael ei gynnwys yn y cynllun nesaf.

Amcan 5:

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

Pwynt Gweithredu 1:

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 gwarchoddedig 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 2023/24?

Nid oedd unrhyw waith penodol wedi ei bennu yn y Cynllun Cydraddoldeb Strategol. Bydd y ffrwd gwaith yma, fel y lleill, yn parhau i'r Cynllun newydd.

Pwynt Gweithredu 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.

Beth wnaethom ni ddweud y byddem yn ei wneud yn 2023/24?

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

Beth wnaethom ni?

Roedd gwaith wedi ei wneud yn rhanbarthol i ymgysylltu â grwpiau penodol i ganfod y rhwystrau roeddent yn brofi wrth chwilio am waith gyda mudiadau cyhoeddus. Derbyniwyd adroddiad ar y canfyddiadau a byddwn yn eu defnyddio wrth symud ymlaen â'r gwaith yma yn 2024-28.

Pwynt Gweithredu 3:

Blaenoriaethu gweithio tuag at gyrraedd Lefel 2 y Cynllun 'Hyderus o ran Anabled' er mwyn bod yn 'Gyflogwr Hyderus' ac edrych ar ddod yn Bencampwr *Stonewall*.

Beth wnaethom ni ddweud y byddem yn ei wneud yn 2023/24?

Yn y Cynllun Cydraddoldeb Strategol dywedwyd y byddem yn gweithio i gyrraedd achrediad Lefel 2 erbyn Medi 2022. Roedd y penderfyniad wedi ei wneud i gydweithio â chwmni *Inclusive Employers* yn hytrach na *Stonewall* er mwyn rhoi sylw i bob nodwedd cydraddoldeb.

Beth wnaethom ni?

Derbyniwyd adroddiad gan gwmni Inclusive Employers a oedd yn amlygu ein harferion da a phwyntiau gwella. Mae canfyddiadau'r adroddiad hwnnw yn sail i'n rhaglen waith yn nghynllun cydraddoldeb strategol 2024 - 28.

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 50% o'r gweithlu wedi cwblhau'r holiadur ar 31 Mawrth 2024, sydd yn welliant bychan ar y blynyddoedd cynt. Mae'r wybodaeth am nodweddion cydraddoldeb ein gweithlu i'w weld yn Atodiad 1 i ddangos os oes cyfleoedd cyfartal o fewn y Cyngor.

- **Cwynion a phryderon**

Derbyniwyd wyth cwyn ffurfiol am wahaniaethu oherwydd nodwedd cydraddoldeb a daeth nifer o gwynion anffurfiol i sylw y swyddogion cydraddoldeb. Mae manylion y cwynion i'w weld yn atodiad 2.

Ychydig o batrymau oedd i'w gweld o fewn y cwynion, hyd yn oed rhai am yr un gwasanaeth. Y ddau ardal mae patrwm wedi ei adnabod ydi addysg (gan gynnwys cludiant) a thraethau. Bydd y swyddogion cydraddoldeb yn gweithio gyda'r gwasanaethau er mwyn edrych ar hyn ymhellach.

- **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. Penderfynwyd felly i gynnwys Amcan 2 yn mynd i'r afael â hyn.

Yn ychwanegol i'r gwaith a bennwyd yn Amcan 2 bu'r Swyddogion Cydraddoldeb yn gwneud ymarferiadau holi barn drwy ran helaeth o 2023-24 er mwyn cael digon o wybodaeth i ffurfio ein Amcanion ar gyfer 2024-28. Bu cyfnod o ymgysylltu o rhwng Ebrill ac Awst, yna, ar ôl ffurfio Amcanion drafft bu ymgynghoriad o ddiwedd mis Hydref i fis Ionawr. Defnyddiwyd amrywiaeth o dulliau i gasglu barn gan gynnwys holiaduron ar lein, ar ffurf papur a hawdd ei ddarllen, ynghyd â chyfarfodydd gyda gwahanol grwpiau o bobl â nodweddion gwarchodedig.

Mae'r Gwasanaeth Cyfathrebu ac Ymgysylltu hefyd yn annog Gwasanaethau i gynnwys y cwestiynau cydraddoldeb ym mhob arolwg.

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.

Mae'r gwaith yma yn sicrhau ein bod yn ystyried y 3 nod wrth symud ymlaen

- **Data Meintiol**

Bu i Rwydwaith Cydraddoldeb Sector Gyhoeddus Gogledd Cymru, ar y cyd â'r Byrddau Gwasanaethau Cyhoeddus, gomisiynu 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.

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.

Rydym yn adnabod fod casglu gwybodaeth, boed hwnnw'n feintiol neu'n lais pobl â phrofiad bywyd, yn fater pwysig sydd angen parhau. Penderfynwyd y dylai barhau yn 2024-28 ac mae Amcan 2 yn y Cynllun Cydraddoldeb newydd yn ymwneud a'r gwaith yma.

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 warchoddedig berthnasol a'r rhai nad ydynt
- meithrin perthynas dda rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig 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 cydraddoldeb o fewn y gweithlu** – yn ogystal â'r polisiâu a gweithdrefnau arferol i sicrhau cydraddoldeb, parch ac urddas o fewn cyflogaeth, o recriwtio ymlaen, mae gennym Amcan penodol yn yr uchod (Amcan 1). Byddwn yn defnyddio'r gwybodaeth fyddwn ni'n gael o'r fforymau rydym yn bwriadu ei cynnal i ddiwallu'r 3 nod.

- **Sicrhau fod ein trefniadau mewnol yn addas ac yn hybu cydraddoldeb, parch ac urddas** – mae gennym nifer o drefniadau gan gynnwys hyfforddiant, asesu effaith, casglu data ayb a byddwn yn defnyddio gwybodaeth i wella’r trefniadau er mwyn ddiwallu’r 3 nod. Mae hyn yn arbennig o wir am ein asesiadau effaith, fydd yn sicrhau edrych ar y 3 nod bob tro rydym yn newid polisi neu weithdrefn. Rydym hefyd yn defnyddio’r wybodaeth er mwyn adnabod meysydd penodol sydd angen eu cyfarch o fewn hyfforddiant. 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
- **Cydraddoldeb o fewn ein gwasanaethau** - Bydd yr asesiadau effaith, fel rydym wedi sôn eisoes yn sicrhau cydymffurfiaeth â’r 3 nod wrth ddatblygu. Hefyd bydd angen casglu gwybodaeth benodol er mwyn gwella mynediad at y gwasanaethau yna yn unol ag Amcan 4. Oherwydd bod bob un ohonom ag o leiaf 5 nodwedd warchoddedig 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 a meithrin perthynas dda. Ceir esiamplau o’r gwaith yma yn ein Datganiadau i’r Wasg sydd ar gael yma: [Datganiadau i’r wasg \(llyw.cymru\)](#)
- **Cydraddoldeb o fewn addysg** – Fel y gwasanaethau eraill rydym yn diwallu’r 3 nod trwy wneud asesiadau effaith a chasglu gwybodaeth yn ôl yr angen.
- **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.