

Adroddiad Blynyddol Cydraddoldeb Cyngor Gwynedd 2021-22



@CyngorGwyneddCouncil



@CyngorGwynedd



01766 771000



www.gwynedd.llyw.cymru



Rhagair

Mae'r Adroddiad Blynyddol hyn yn dod wedi diwedd fy nghyfnod fel yr Aelod Etholedig gyda chyfrifoldeb dros gydraddoldeb. Wedi dweud hynny, mae cydraddoldeb yn faes sy'n bwysig iawn i mi, ac fel Dirprwy Arweinydd y Cyngor mi fydda i'n bendant yn parhau i hybu'r maes yn enwedig gan fod y prosiect Sicrhau Tegwch i Bawb yn un o flaenoriaethau gwella'r Cyngor.

Mae'n rhaid dweud fod y ddwy flynedd ers i Gynllun Cydraddoldeb 2020-24 gael ei fabwysiadu gan y Cabinet ddechrau Mawrth 2020 wedi bod yn rai anodd. Mae'r pandemig wedi cael effaith sylweddol ar ein dulliau o weithio ac ar ein hamserlenni. Dwi'n falch felly o allu adrodd ein bod wedi gallu symud ymlaen yn ystod y flwyddyn. Er nad ydym wedi gallu cyflawni popeth yr oeddem ni wedi ei obeithio, mae llawer o waith paratoi wedi digwydd ac rydym ar y trywydd iawn i gwblhau popeth o fewn oes y Cynllun.



Yn ystod y flwyddyn roedd hi'n bleser i gyflwyno'r Polisi Cydraddoldeb a Chynhwysiad newydd i'r Cabinet a'u bod hwythau wedi ei gymeradwyo. Mae'r penderfyniad i weithio gyda "Inclusive Employers" i wella ein polisiau cyflogaeth yn un cyffrous. Un peth pwysig arall i'w nodi ym maes cydraddoldeb ydi'r ffoaduriaid oedd wedi dechrau dod o'r Wcráin erbyn Mawrth 2021. Rydym yn eu croesawu'n fawr yma i Wynedd, fel y ffoaduriaid eraill rydym yn eu cefnogi. Rydym yn ceisio rhoi cymaint o gymorth iddynt ag y gallwn, tra wrth gwrs yn gresynu at y rheswm mae nhw wedi gorfod gadael eu gwlad.

Dwi'n falch rŵan o allu trosglwyddo'r awenau i fy nghyd-Aelod Cabinet, y Cynghorydd Menna Jones, gan wybod fod y maes mewn dwylo diogel.

A handwritten signature in black ink that reads "N. Jeffreys".

Y Cynghorydd Nia Jeffreys,
Aelod Cabinet Cefnogaeth Corfforaethol
Cyngor Gwynedd.

Rhagair

Diolch yn fawr Nia, dwi'n falch iawn i gymryd y cyfrifoldeb am gydraddoldeb ar ran y Cabinet. Dwi'n gwerthfawrogi pa mor bwysig ydi hi i sicrhau fod gwasanaethau'r Cyngor yn addas i bawb.

Dwi'n edrych ymlaen hefyd at weld y prosiectau sydd yn y Cynllun Cydraddoldeb yn dwyn ffrwyth dros y ddwy flynedd nesaf. Bydd cael amrediad o gyrsiau ym maes cydraddoldeb yn ddefnyddiol i'n staff, a dwi'n edrych ymlaen yn fawr i weld pa welliannau y gallwn ei wneud yn ein trefniadau cyflogi. Mae'r datblygiadau ym meysydd asesu effaith ac ymgysylltu gyda phobl Gwynedd yn gyffrous iawn hefyd.

Y Cyngorydd Menna Jones,
Aelod Cabinet Cefnogaeth Corfforaethol
Cyngor Gwynedd.



1. Cyflwyniad

Ym mis Mawrth 2020 cyhoeddodd y Cyngor '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 gyrrff cyhoeddus roi sylw dyledus i'r angen i:

- ddi-ddymu 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 g o nodweddion gwarchoddedig sef:

- Oedran
- Ailbennu rhywedd
- Rhywedd
- 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)

Mae'r Cynllun gosod ac yn disgrifio'r gwaith fyddai o flaenoriaeth i'r Cyngor yn y maes yma am y bedair 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.

Mae'r ddwy flynedd ers i'r Cynllun ddod yn weithredol wedi bod yn rai anodd iawn i bawb. Mae'r argyfwng achoswyd gan Covid-19 wedi amlygu nifer o anghydraddoldebau ac mae'n bwysig ein bod yn edrych ar ein gwasanaethau yn sgil hyn i sicrhau ein bod yn deg. Mae

cyfnod clo wedi achosi i ni weithredu yn wahanol, e.e. gan ddefnyddio mwy ar dechnoleg gwybodaeth, sydd wedi achosi problemau mewn rhai ffyrdd ond hefyd wedi bod o gyfle i symud dulliau o weithio yn eu blaenau. Mae hyn wedi effeithio ar rai amserlenni oherwydd yr angen i ganfod ffyrdd gwahanol o wneud pethau a blaenoriaethau eraill.

Rydym hefyd wedi edrych ar 5 amcan y Cynllun, yn yr un modd a'r llynedd, er mwyn sicrhau eu bod yn parhau'n addas wrth i bethau ddechrau gwella a sefydlogi. Ein casgliad yw eu bod yn addas. Nid ydym wedi adnabod unrhyw angen i ychwanegu at yr amcanion ar hyn o bryd a'n blaenoriaeth fydd cwblhau'r gwaith sydd wedi ei adnabod o fewn cyfnod y Cynllun.

Mae'r adroddiad yma 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 2021/22 a beth y gwnaethom lwyddo i'w wneud 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 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 2021/22?

- 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.

Beth wnaethom ni?

Erbyn hyn mae hyfforddiant drwy'r Amgylchedd Dysgu o Bell (ADoB) wedi ennill ei blwy ac rydym wedi dechrau ei ddefnyddio yn y maes cydraddoldeb. Rhoddwyd hyfforddiant ar-lein i rai gwasanaethau ac mae'r hyfforddiant yma yn awr ar gael ar gyfer gwasanaethau eraill.

Rydym wedi adnabod fod hi'n anodd dod o hyd i hyfforddiant sydd wedi ei wneud yn barod yn y Gymraeg ac felly wedi methu cael hyd i e-fodiwl i'w ddefnyddio. Mae hyn wedi ein gorfodi i ystyried dulliau amgen. Ein penderfyniad felly oedd addasu'r un sydd gennym yn barod, wrth ddisgwyl i weld os fydd gan Lywodraeth Cymru arweiniad yn sgil y cynlluniau gweithredu hil, LHDT+ ac anabledd y maent yn y broses o'u creu. Mae'r e-fodiwl yma bron yn barod i'w gyhoeddi ac mi fydd yn un o'r e-fodiwlau craidd fydd yn fandadol i'r gweithlu cyfan ei gwblhau., Ein bwriad yw sicrhau fod pawb yn cael gwybodaeth sylfaenol yn y maes.

Rydym wedi gwirfoddoli i fod yn rhan o'r prosiect 'dysgu digidol' cenedlaethol sy'n creu adnoddau dysgu cydraddoldeb, gyda'r gobaidh y bydd hyn yn ychwanegiad gwerthfawr at y 'pecyn' o adnoddau sydd gennym.

Ein blaenoriaethau pellach ar gyfer 2022/23 fydd cwblhau ein Fframwaith Hyfforddiant Cydraddoldeb, gan greu hyfforddiant i Aelodau a rheolwyr ar asesiadau effaith a dyletswyddau'r Cynllun Cydraddoldeb. Byddwn hefyd yn plethu elfennau cydraddoldeb i amrediad o deitlau hyfforddi newydd sy'n cefnogi rheolwyr i arwain timau ac yn canfod ffyrdd gwell o hybu'r defnydd o'r hyfforddiant sydd ddim yn fandadol gan ddefnyddio'r wybodaeth rydym ni wedi ei gasglu o'r arolwg diweddar.

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 2021/22?

Byddwn yn diweddarau'r Porth Aelodau gan roi gwybodaeth am gydraddoldeb arno, gan gynnwys dyletswyddau'r Cyngor a'r Aelodau ym maes cydraddoldeb a'r Ddyletswydd Economaidd-gymdeithasol newydd .

Beth wnaethom ni?

Mae'r Fewnrwyd Aelodau wedi ei greu ar ei newydd wedd ac mae'n cynnwys gwybodaeth am gydraddoldeb, y ddyletswydd economaidd gymdeithasol newydd a'r hyfforddiant cydraddoldeb. Bydd yn cael ei hyrwyddo ymhellach i Aelodau'r Cyngor newydd o fis Mai ymlaen er mwyn esbonio eu cyfrifoldeb dros gydraddoldeb. Mae'r pwynt gweithredu yma wedi ei gwblhau, felly, heb law am y gwaith hyrwyddo, sydd angen digwydd yn barhaus.

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 rai positif ac yn cwrdd â'u hanghenion. Byddwn yn parhau i weithio ar gryfhau'r elfen cydraddoldeb fel rhan o hyfforddiant "Ffordd Gwynedd". Felly hefyd y drefn Croesawu i'r Cyngor ar gyfer aelodau o staff newydd.

Beth wnaethom ni ddweud y byddem yn ei wneud yn 2021/22?

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 2021/22?

Cwblhau'r arolwg a symud ymlaen i ran 2 y gwaith, sef gweithredu gyda grwpiau oedd heb gymryd rhan yn yr arolwg hyd yma.

Beth wnaethom ni?

Er bod argyfwng Covid-19 wedi golygu y bu'n rhaid addasu ein ffordd o weithio, a bod yr amserlen hefyd wedi newid yn sylweddol, llwyddwyd i gwblhau arolwg ar-lein erbyn 30 Ebrill 2021. Nod yr ymarferiad oedd canfod os oedd pobl Gwynedd yn wynebu rhwystrau neu annhegwch wrth ymwneud â'r Cyngor. Rydym wedi cwblhau'r dadansoddiad ac wedi dechrau gweithredu ar y prif negeseuon yn fewnol ond nid yw'r canfyddiadau wedi eu rhannu eto. Roedd yr ymatebion yn dangos fod mwyafrif sylweddol o ddefnyddwyr y Cyngor yn teimlo eu bod yn cael eu trin yn deg wrth dderbyn gwasanaethau. Ar y llaw arall roedd yr ymatebwyr wedi rhoi llawer o sylwadau gwerthfawr i'n help i wella ein gwasanaethau.

Roedd yr arolwg yma, ynghyd a'r un staff, hefyd yn rhoi gwybod i ni am ffyrdd o wella ein trefniadau cyflogaeth (gweler Amcanion 4 a 5)

Byddwn yn awr yn symud ymlaen i gwblhau'r gwaith sydd angen ar y dadansoddiad, a'r gwaith sy'n deillio o'r ymatebion. Rydym yn awr o'r farn y dylai'r gwaith yma fod yn rhan annatod o'r rhaglen waith yn symud ymlaen.

Pwynt Gweithredu 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. Rhaid gwneud cyswllt gyda grwpiau ychwanegol o bobl gyda nodweddion gwarchoddedig penodol er mwyn parhau i dderbyn barn amrywiol. Cymerwn hefyd gamau pellach i sicrhau fod ein Panel Trigolion yn cynnwys amrywiaeth o bobl â nodweddion gwarchoddedig, drwy dargedu yn ôl yr angen.

Beth wnaethom ni ddweud y byddem yn ei wneud yn 2021/22?

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

Beth wnaethom ni?

Mae'r gwaith o gyfathrebu gyda mudiadau wedi parhau yn ystod 2021-22. Mae nifer o grwpiau wedi dangos diddordeb mewn ymuno ac wedi eu rhoi ar y rhestr bostio. Yn anffodus siomedig fu'r niferoedd oedd yn mynychu'r cyfarfodydd. Byddwn yn gweithio yn 2022-23 i wella hyn ac i chwilio am ffyrdd amgen i gynnal y cyfarfod fydd yn denu mwy o fynychwyr.

Yn ychwanegol, bwriedir gweithio gyda Grŵp Hunan Eiriolaeth Gwynedd y Gwasanaeth Adfocatiaeth a Chynghori Gogledd Cymru i greu fersiwn hawdd ei ddarllen o'r holiadur Ardal Ni a mynd at grwpiau nodweddion gwarchoddedig fel Grŵp LHDTTC+ GISDA, Dementia Actif Gwynedd a Pride Gogledd Cymru ym Mangor i hyrwyddo'r holiadur.

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 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 2021/22?

Roedd y pwynt gweithredu yma'n waith parhaol ond roeddem wedi gosod y nod o adolygu'r Polisi Mynediad/Cydraddoldeb erbyn Ionawr 2022.

Beth wnaethom ni?

Penderfynwyd uno'r Polisi Mynediad a'r Polisi Cydraddoldeb mewn un ddogfen a chymeradwywyd y Polisi Cydraddoldeb a Chynhwysiad hwnnw gan y Cabinet ym mis Gorffennaf 2021. Mae felly'n weithredol ac yn rhoi arweiniad i aelodau staff ar ffyrdd o weithredu i sicrhau eu bod yn cael gwared ar rwystrau.

Mae'r gwaith o hyrwyddo negeseuon cydraddoldeb ymysg staff yn mynd yn ei flaen.

Amcan 3:

Adeiladu ar y gwaith sydd wedi ei wneud yn barod i wreiddio Aseuadau 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 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 byddem yn ei wneud yn 2021/22?

Creu hyfforddiant penodol ar asesu effaith polisi neu weithdrefn newydd / wedi'i haddasu ar gyfer Aelodau.

Beth wnaethom ni?

Penderfynodd Rhwydwaith Cydraddoldeb Sector Gyhoeddus Gogledd Cymru greu templed rhanbarthol. Y bwriad oedd creu templed safonol a fyddai'n haws i'w ddefnyddio ar gyfer gwaith partneriaethol a chynnwys y ddyletswydd economaidd-gymdeithasol newydd yn ogystal â chwestiynau i gydymffurfio â Safonau'r Iaith Gymraeg a Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol. Rydym wedi addasu'r templed ar gyfer ei ddefnyddio yng Ngwynedd ac mae'n cael ei osod ar ap electroneg i hwyluso ei ddefnyddio. Bydd yn weithredol erbyn yr haf. Unwaith fydd y gwaith hwnnw wedi ei gwblhau byddwn yn gallu cynnig hyfforddiant arno.

Bu rhywfaint o lithriad yn y gwaith oherwydd bod yr arbenigedd technegol wedi ei ddargyfeirio i weithio ar y prosiect ffoaduriaid Wcráin. Yn y cyfamser defnyddiwn dempled interim, sy'n cynnwys y cwestiynau angenrheidiol. Bydd y gwaith o gyhoeddi, hyrwyddo a rhoi hyfforddiant ar y templed Asesu Effaith newydd yn cael ei flaenoriaethu yn ystod 2022/23.

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 2021/22?

Cwblhau'r canllawiau ar gyfer Aelodau sy'n aelodau o wahanol gyfarfodydd gyda gweddill y gweithgareddau yn waith parhaol.

Beth wnaethom ni?

Nid yw wedi bod yn bosib cwblhau'r gwaith ar yr asesiad effaith cydraddoldeb (gweler uchod) ac felly nid yw'r canllawiau ar gyfer aelodau wedi eu cwblhau. Wedi dweud hynny mae

gwybodaeth am gydraddoldeb, gan gynnwys asesiadau effaith, wedi ei roi ar y fewnrwyd newydd i aelodau ac mae arweiniad ar y ddyletswydd economaidd-gymdeithasol wedi ei roi i weithdai craffu yn ystod 2021/22.

Bydd hyfforddiant yn cael ei gynnig i Aelodau Etholedig yn fuan wedi'r etholiadau ar gyfer y Cyngor ym mis Mai.

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 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 2021/22?

Nid oes amserlen penodol wedi ei nodi ar gyfer y gwaith yma yn y Cynllun Cydraddoldeb. Yn hytrach disgwylir i ni weithredu os yn berthnasol.

Beth wnaethom ni?

Gan nad oedd angen adnabod arbedion neu doriadau o'r newydd yn y cyfnod dan sylw nid ydym eto wedi gorfod gweithredu. Fodd bynnag, mae staff ac adrannau'r Cyngor wedi derbyn cymorth a chefnogaeth barhaol gydag asesiadau effaith mewn meysydd eraill, yn bennaf drwy gymorth unigol gan yr Ymgynghorydd Cydraddoldeb.

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 gwarchoddedig 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 2021/22?

Mae hyn yn waith fydd angen sylw parhaol am beth amser ac felly nid oedd gwaith penodol wedi ei nodi am y flwyddyn yma.

Beth wnaethom ni?

Fel nodwyd llynedd mae'r niferoedd sydd wedi rhoi'r wybodaeth yma'n isel, ac mae'r sefyllfa yma'n wir ym mudiadau sector gyhoeddus eraill. Yn sgil gweithredu, a gyda chymorth Penaethiaid Adrannau, mae'r niferoedd yn codi'n araf ond mae gwaith pellach i'w wneud i sicrhau fod mwy o wybodaeth yn cael ei rannu. Rydym wedi adnabod y manau sydd angen mwyaf o waith a byddwn yn parhau i weithredu i wella'r sefyllfa. Dim ond wedyn fydd gennym ni wybodaeth ddigonol er mwyn adnabod unrhyw broblemau.

Yn ystod y flwyddyn edrychwyd ar berfformiad pob Adran a chydweithiwyd gyda Phenaeithiaid i annog staff i lenwi'r holiadur neu ei ddiweddarau. Byddwn yn teilwra gweithgareddau pellach i gyd-fynd â sefyllfaoedd adrannau / gweithluoedd unigol.

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 2021/22?

Cynnal awdit ar y gwahaniaeth cyflog rhwng dynion a merched (*gender pay gap*) a chynnal awdit tâl ar sail rhyw (*equal pay audit*)

Beth wnaethom ni?

Mae'r ymgynghorydd annibynnol wedi gwneud gwaith sylweddol ar yr awdit tâl ac erbyn Mawrth 2022 roeddem wedi derbyn drafft cyntaf o'r adroddiad. Mae'r gwaith o ddatblygu'r data ymhellach yn parhau, gyda'r bwriad o dderbyn yr adroddiad terfynol yn ystod yr haf. Byddwn yn ystyried cynnwys yr adroddiad wedi i ni ei dderbyn ac yn gweithredu yn unol â'r canfyddiadau os oes angen.

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 2021/22?

- Adolygu amodau a'r amgylchedd gwaith i sicrhau ein bod yn flaengar yn annog Merched Mewn Arweinyddiaeth ac yn adnabod a cheisio dileu unrhyw rwystrau all atal merched rhag cyrraedd swyddi arweiniol a rheolaethol o fewn y Cyngor.
- Gweithredu rhaglen waith sy'n cynnwys cyflwyno rhaglen datblygu potensial ar gyfer merched, cynnal awdit o'n dulliau recriwtio a phenodi ar gyfer swyddi rheolaethol, cynnal a datblygu'r fforwm ar gyfer arweinwyr a darpar arweinwyr benywaidd o fewn y Cyngor a threfnu a chynnal digwyddiad i ddynion y Sefydliad

Beth wnaethom ni?

- Fel rhan o'n harfer fel Sefydliad i farcio Diwrnod Rhyngwladol y Merched ar Fawrth yr 8fed, lanswyd y gyfres gyntaf o Raglen Ddatblygol Merched Mewn Arweinyddiaeth eleni gydag 11 merch o drawstoriad o adrannau a rolau o fewn y Cyngor yn derbyn lle. Mae'r adborth cyn belled yn datgan bod y rhaglen wedi bod yn ddefnyddiol iawn iddynt a'u bod yn elwa o'r profiad. Mae rhai hyd yn oed wedi eu dyrchafu i swyddi uwch yn ystod cyfnod y rhaglen.
- Yn ogystal ag arbenigwyr mewnol rydym hefyd wedi croesawu siaradwyr allanol i fod yn cyfrannu i'r Rhaglen; Alys Carlton - sy'n rhedeg cwmni Cymhelliant Gweithredol, Dr Hanna Hopwood, Cyflwynwraig, a Marian Evans, dynes busnes o fri wedi ei henwi fel *Inspirational Woman of the Decade*.
- Mae awdit o'n dulliau recriwtio a phenodi yn cael ei arwain gan y Tîm Adnoddau Dynol gydag ymgynghoriad llawn wedi bod efo aelodau'r Grŵp Merched mewn Arweinyddiaeth cyn diwygio amodau gwaith unigol. Bydd y drefn hon yn parhau i'r flwyddyn nesaf.
- Mae'r cyfarfodydd poblogaidd "Sgyrsiau dros Baned" ar gyfer Aelodau Etholedig benywaidd yn ogystal â staff wedi parhau gyda siaradwyr allanol wedi'u gwahodd i gyfrannu yn ogystal â rhai o'n harweinwyr benywaidd mewnol presennol.
- Mae tudalen mewnnewydd newydd yn cofnodi a hyrwyddo gweithgarwch y prosiect wedi ei dylunio a'i chyhoeddi yn ystod y flwyddyn.
- Cynhaliwyd digwyddiad i ddynion y sefydliad ar yr 28ain o fis Mehefin.

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 2021/22?

Mae'r gwaith yma'n barhaol ond erbyn 2021/22 roeddem yn anelu i gwblhau'r arolwg cyhoeddus er mwyn adnabod beth yw'r rhwystrau sy'n wynebu pobl Gwynedd â gwahanol nodweddion (yn unol ag Amcan 2, Pwynt Gweithredu 1).

Beth wnaethom ni?

Mae'r ymgynghoriad gyda'r gweithlu a'r cyhoedd wedi ei gwblhau yn ystod y flwyddyn. Nid ydym eto wedi cael y siawns i weithredu'n llawn ar y canfyddiadau. Bydd hynny yn cael ei wneud wrth i ni weithio gyda Inclusive Employers (gweler pwynt 3 isod) i wella ein polisiau a ffyrdd o weithio er mwyn rhoi sylw priodol i nodweddion cydraddoldeb.

Er mwyn casglu mwy o wybodaeth rydym wedi penderfynu holi'r rhai sy'n gadael cyflogaeth y Cyngor os ydynt wedi profi unrhyw rwystrau. Mae'r drefn yma yn rhoi'r siawns i ni gasglu'r wybodaeth yn barhaus a bydd yn arwain at well data ynghylch tueddiadau. Yn gynharach yn y flwyddyn cynhaliwyd peilot yn yr Adran Cefnogaeth Gorfforaethol. Mae hi'n ddyddiau cynnar ar y gwaith hwnnw ond y gobaith yw y bydd yn ein helpu i ddeall yn well os oes yna rwystrau mae pobl yn ei wynebu wrth weithio â'r Cyngor. Byddwn yn symud ymlaen i sefydlu trefniadau tebyg yn ehangach ar draws y Cyngor yn ystod 2022/23.

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 2021/22?

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

Beth wnaethom ni?

Mae'r problemau a achoswyd gan Covid-19, ynghyd â phroblemau staffio, wedi parhau i oedi'r gwaith yma. Ond mae'r Rhwydwaith Cydraddoldeb Sector Gyhoeddus Gogledd Cymru wedi

penderfynu fod gwneud gwaith ar amrywiaeth o fewn cyflogaeth yn flaenoriaeth wrth symud ymlaen ac wedi ail-sefydlu is-grŵp. Bydd yr is-grŵp yn ystyried hefyd os oes angen addasu'r ffordd fydd y gwaith yma ddigwydd erbyn hyn. Mae'r maes cynllunio'r gweithlu yn faes sydd yn derbyn sylw ehangach o fewn y Cyngor a bydd gwella recriwtio yn datblygu i fod yn rhan bwysig o'r prosiect.

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 2021/22?

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

Beth wnaethom ni?

Mae'r gwaith o gyrraedd Lefel 2 yn parhau; rydym eisoes wedi adnabod yr hyn fydd angen ei gyflawni er mwyn cyrraedd Lefel 2 y cynllun, gyda'r camau yn cwmpasu'r themâu canlynol:

- Ceisio dylanwadu ar sefydliadau eraill i fod yn hyderus o ran anabledd
- Sicrhau fod gan staff y mynediad at hyfforddiant pwrpasol yn y maes
- Parhau i gymryd camau i gael gwared ar rwystrau allai fod yn atal datblygiad mewn swydd ar gyfer staff anabl
- Datblygu ymhellach y cyfleoedd sydd yna i staff anabl allu rhoi adborth, trwy annog sgysiau rhwng rheolwyr a staff ond hefyd trwy ddatblygu rhwydweithiau penodol.
- Datblygu ymhellach sut rydym yn recriwtio a phenodi staff anabl.

Rydym yn parhau i ddal achrediad Lefel 1 y Cynllun Hyderus o ran Anabledd, ac yn gwbl ymrwymedig i gyrraedd Lefel 2 cyn gynted ag sy'n ymarferol bosib.

Wrth ymchwilio i'r posibilrwydd o fod yn Bencampwr Stonewall, penderfynwyd y dylid dilyn trywydd ychydig yn wahanol ac ehangach er mwyn ceisio gwireddu'r amcan hwn. Ein bwriad yw ymgeisio am achrediad yr Inclusive Employers, a fydd yn ein galluogi i dderbyn adborth ar ein gwaith fel cyflogwr yn y maes cydraddoldeb, ac yn y pen draw i'n cynorthwyo i wella yn y maes. Trwy ddilyn y llwybr hwn byddwn yn derbyn cyngor ac adborth arbenigol a fydd yn bwydo i mewn i gynllun gwaith ar ein cyfer fel cyflogwr. Bydd y broses yn dechrau ddiwedd haf 2022.

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 48% o'r gweithlu wedi cwblhau'r holiadur y tro hyn i'w gymharu â 41.8% y flwyddyn ddiwethaf.

Cwynion a phryderon

Mae'r Ymgynghorydd Cydraddoldeb yn rhoi cyngor ar unrhyw gwyn sy'n cael ei wneud ar sail camwahaniaethu. Rydym hefyd yn edrych am batrymau'n flynyddol a gall hynny ein galluogi i adnabod a dysgu gwersi. Yn ystod 2021/22 derbyniwyd 5 cwyn ffurfiol ynglŷn â gwasanaethau'r Cyngor a 2 am Fyw'n lach. Roedd 4 ar sail anabledd, 2 ar ran hil (sef cenedligrwydd) ac un ar sail rhyw. Nid oedd digon o gwynion i adnabod unrhyw batrwm ac mae ymateb wedi ei roi i'r achwynwyr i gyd. Yn ogystal mae nifer o sylwadau wedi eu derbyn, mewn ymgynghoriadau ac yn uniongyrchol, am y penderfyniad i godi premiwm ar gartrefi gwyliau sydd hefyd yn honni hiliaeth ar y sail cenedligrwydd yn erbyn pobl o Loegr, . Nid ydynt yn ymddangos yn y ffigyrau yma gan eu bod yn sôn am benderfyniad sydd wedi ei wneud gan y Cabinet ac felly nid ydynt yn ddilys i'w cyfrif. Byddwn yn edrych ymhellach ar hyn er mwyn sefydlu os oes angen gweithredu i esbonio safbwynt y Cyngor yn well.

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.

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 yn arferol ond nid yw hynny wedi digwydd yn ystod y flwyddyn dan sylw.

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, LHDTTC+ ac anabledd a mudiadau eraill gan gynnwys y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol.

Data meintiol

Bu i Rhwydwaith 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'n dangos fod diffyg yn y data sydd ar gael mewn rhai meysydd craidd ar lefel sirol neu ranbarthol. Mae'n debygol fod hyn yn deillio yn rhannol o'r niferoedd isel. Ond mae'n cynnwys gwybodaeth ddefnyddiol sy'n dangos sut fod y rhanbarth neu'r sir yn cymharu gyda Chymru yn ei gyfanrwydd mewn meysydd fel addysg, tai ac anfantais economaidd-gymdeithasol. Mae'r diffyg gwybodaeth yma ar lefel sirol yn rhywbeth fyddwn ni'n edrych arno yn y Rhwydwaith wrth symud ymlaen, er nad oes gweithrediadau pendant eto.

Eto, mae gennym hefyd fynediad at yr wybodaeth mae'r Llywodraeth wedi ei gasglu ar gyfer amryw ddbenion, 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:

- ddi-ddymu 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 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.
- **Polisiau staffio mewn meysydd penodol** - Mae gan y Cyngor nifer bolisiau 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 selio 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 warchoddedig nid oes unrhyw ran o waith y Cyngor sydd ddim yn 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 l'r Wasg sydd ar gael [yma](#).
- **Hyfforddiant** – Byddwn 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.

