

1. Y canllaw hanfodol i ddyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus: Trosolwg i awdurdodau cyhoeddus rhestredig yng Nghymru



Cynnwys

1.	Cyd-destun ar gyfer y canllaw hwn	2
1.1	Beth yw awdurdod cyhoeddus rhestredig yng Nghymru?	3
1.2	Deddf Cydraddoldeb 2010	3
1.3	At bwy mae'r canllaw anstatudol wedi ei anelu?	3
2.	Y ddyletswydd gyffredinol	4
2.1	Pwy sydd wedi eu cynnwys dan y ddyletswydd gyffredinol?	4
2.2	Beth yw'r ddyletswydd gyffredinol?	4
2.3	Gweithredu'r ddyletswydd gyffredinol	5
2.4	Pwy sydd angen bod yn ymwybodol o'r dyletswyddau cyffredinol a phenodol?	5
3.	Dyletswyddau penodol yng Nghymru	6
3.1	Pwy sydd wedi eu cynnwys dan y dyletswyddau penodol?	6
3.2	Beth yw'r dyletswyddau penodol?	6
3.3	Y canllawiau ar y dyletswyddau penodol	7
4.	Statws cyfreithiol canllaw anstatudol	7
5.	Eithriadau	7
	Amcanion cydraddoldeb	8
	Ymgysylltiad	9
	Asesu effaith	10
	Gwybodaeth cydraddoldeb	11
	Gwybodaeth cyflogaeth	12
	Gwahaniaethau tâl	13
	Gwahaniaethau tâl rhyw	13
	Hyfforddiant staff	13
	Cynllun Cydraddoldeb Strategol	14
	Caffael	15
	Adrodd blynyddol	16
	Adrodd Gweinidogion Cymru	16
	Cyhoeddi	17
	Pryd i gyhoeddi	18
	Adolygu	19
	Hygyrchedd	19

1. Cyd-destun ar gyfer y canllaw hwn

Dyddiadau allweddol ar gyfer dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus

- 5 Ebrill 2011** Dyletswydd gyffredinol yn dod i rym
- 6 Ebrill 2011** Dyletswyddau penodol yng Nghymru yn dod i rym
- 2 Ebrill 2012** Cyrff rhestredig yng Nghymru i gyhoeddi amcanion cydraddoldeb a Chynlluniau Cydraddoldeb Strategol
- 2 Ebrill 2012** Rhaid bod cyrff rhestredig yng Nghymru wedi ymgysylltu â phobl â diddordeb fel rhan o'r gwaith o gasglu gwybodaeth berthnasol i asesu eu gweithgareddau yn erbyn y ddyletswydd gyffredinol. Rhaid cyhoeddi gwybodaeth berthnasol fel y bo'n briodol.

1.1 Beth yw awdurdod cyhoeddus rhestredig yng Nghymru?

I ddibenion y canllaw hwn, mae awdurdod cyhoeddus rhestredig yng Nghymru (neu 'gorff rhestredig') yn un sydd wedi ei gynnwys yn Rhan 2 Atodlen 19 y Ddeddf fel y'i hategwyd a'i haddaswyd gan Orchymyn Deddf Cydraddoldeb 2010 (Pennu Awdurdodau Cymreig Perthnasol) 2011. Mae hyn yn cynnwys, er enghraifft, awdurdodau lleol, cyrff addysg (yn cynnwys ysgolion), cyrff iechyd a Llywodraeth Cymru.

1.2 Deddf Cydraddoldeb 2010

Daw Deddf Cydraddoldeb 2010 (y Ddeddf) a deddfau gwrthwahaniaethu blaenorol ynghyd mewn un Ddeddf sy'n eu disodli. Mae'n symleiddio a chryfhau'r gyfraith, yn cael gwared ar anghysonderau ac yn ei gwneud yn haws i bobl ei ddeall a chydymffurfio â'r gofynion. Daeth y rhan fwyaf o'r Ddeddf i rym ar 1 Hydref 2010.

Mae'r Ddeddf yn cynnwys **dyletswydd cydraddoldeb sector cyhoeddus** newydd (y 'ddyletswydd gyffredinol'), sy'n cymryd lle dyletswyddau unigol ar hil, anabledd a chydaddoldeb rhyw. Daeth hyn i rym ar 5 Ebrill 2011.

Mae'r ddyletswydd gyffredinol newydd yn cwmpasu'r nodweddion gwarchoddedig canlynol:

- Oedran
- Ailbennu rhywedd
- Rhyw

- Hil – yn cynnwys tarddiad ethnig neu genedlaethol, lliw neu genedligrwydd
- Anabledd
- Beichiogrwydd a mamolaeth
- Cyfeiriadedd rhywiol
- Crefydd neu gred – gan gynnwys diffyg cred

Mae'n berthnasol i briodas a phartneriaeth sifil, ond dim ond parthed y gofyniad i roi sylw priodol i'r angen i gael gwared ar wahaniaethu.

Mae'r canllaw hwn ar adegau yn defnyddio'r ymadrodd 'grŵp gwarchoddedig' i gyfeirio at bobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig.

1.3 At bwymae'r canllaw anstatudol wedi ei anelu?

Mae'r canllaw anstatudol wedi ei datblygu yn bennaf i'r rhai sy'n gyfrifol am weithredu'r dyletswyddau penodol i Gymru, yn arbennig y rhai ar lefel uwch a gweithredol sy'n gyfrifol am bolisi a gwneud penderfyniadau. Bydd y canllaw hefyd yn ddefnyddiol i unrhyw un sydd â diddordeb yn y gwaith a gweithgareddau awdurdodau cyhoeddus.

Mae'n bwysig bod uwch benderfynydion mewn awdurdodau cyhoeddus (megis Prif Weithredwyr, Cadeiryddion ac aelodau Byrddau) yn derbyn cyfarwyddyd digonol ar y ddyletswydd gyffredinol a dyletswyddau penodol. Dylai hyn eu paratoi i sicrhau y rhoddir ystyriaeth briodol i gydraddoldeb yn y sefydliad a dylanwadu ar benderfyniadau ar bob lefel.

2. Y ddyletswydd gyffredinol

2.1 Pwy sydd wedi eu cynnwys dan y ddyletswydd gyffredinol?

Mae'r rhan fwyaf o awdurdodau cyhoeddus wedi eu cynnwys dan y ddyletswydd gyffredinol. Mae'r rhain wedi eu rhestru yn Rhan 2 Atodlen 19 y Ddeddf, fel y'i hategwyd a'i haddaswyd gan Orchymyn Deddf Cydraddoldeb 2010 (Pennu Awdurdodau Cymreig Perthnasol) 2011.

Mae'r ddyletswydd gyffredinol yn berthnasol i sefydliadau'r sector preifat neu drydydd sector (gwirfoddol a chymunedol) ble maent yn cyflawni swyddogaeth gyhoeddus ar ran awdurdod cyhoeddus neu ar eu rhan eu hunain. Mae swyddogaeth gyhoeddus yn swyddogaeth o natur gyhoeddus fel y diffiniwyd yn y Ddeddf Hawliau Dynol 1998.

2.2 Beth yw'r ddyletswydd gyffredinol?

Nod y ddyletswydd gyffredinol yw sicrhau bod awdurdodau cyhoeddus a'r rhai sy'n cyflawni swyddogaeth gyhoeddus yn ystyried sut y gallant gyfrannu'n bositif i gymdeithas decach trwy hybu cydraddoldeb a chysylltiadau da yn eu gweithgareddau o ddydd i ddydd. Mae'r ddyletswydd yn sicrhau bod ystyriaethau yn cael eu cynnwys yng nghynllun polisiau a chyflawniad gwasanaeth a'u bod yn cael eu cadw dan arolwg. Bydd hyn yn sicrhau gwell deilliannau i bawb.

Mae gofyn i gyrff cyhoeddus dalu sylw dyledus i'r angen i:

1. diddymu gwahaniaethu, aflonyddu ac

erledigaeth anghyfreithiol ac ymddygiad arall sydd wedi ei wahardd gan y Ddeddf

2. hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig berthnasol a'r rhai nad ydynt
3. meithrin perthynas dda rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig a'r rhai nad ydynt.

Mae'r canllaw hwn yn cyfeirio at y tair elfen hyn fel tri 'nod' y ddyletswydd gyffredinol ac felly pan fyddwn yn trafod y ddyletswydd gyffredinol, rydym yn golygu'r tri nod.

Mae'r Ddeddf yn esbonio bod talu sylw dyledus i hybu cydraddoldeb yn golygu:

- cael gwared ar neu leihau anfanteision mae pobl yn profi oherwydd eu nodweddion gwarchoddedig
- cymryd camau i fodloni anghenion pobl o grwpiau gwarchoddedig ble mae'r rhain yn wahanol i anghenion pobl eraill
- annog pobl gyda nodweddion gwarchoddedig i gymryd rhan mewn bywyd cyhoeddus neu mewn gweithgareddau eraill ble mae eu cyfranogiad yn anghymesur o isel.

Mae'r Ddeddf yn disgrifio meithrin cysylltiadau da fel taclo gwahaniaethu a hyrwyddo dealltwriaeth rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig a'r rhai nad ydynt. Gallai bodloni'r ddyletswydd olygu trin rhai pobl yn fwy ffafriol nag eraill, cyn belled nad yw hyn yn mynd yn groes i ddarpariaethau eraill yn y Ddeddf.

2.3 Gweithredu'r ddyletswydd gyffredinol

Daw'r egwyddorion canlynol o gyfraith achos ar y dyletswyddau cydraddoldeb blaenorol, a byddant yn parhau i fod yn berthnasol parthed y ddyletswydd newydd. Er mwyn bodloni'r ddyletswydd gyffredinol, rhaid i awdurdod cyhoeddus sicrhau:

- **Gwybodaeth:** bod y rhai sy'n arfer eu swyddogaethau (ei staff ac arweinyddiaeth) yn ymwybodol o ofynion y ddyletswydd. Mae bodloni'r ddyletswydd yn golygu 'ymagwedd a chyflwr meddwl ymwybodol'. Felly dylai penderfynyddion fod yn ymwybodol o oblygiadau'r ddyletswydd wrth wneud penderfyniadau ynglŷn â'u polisiau ac arferion.
- **Amseroldeb:** mae'r ddyletswydd yn codi cyn ac wrth i bolisi penodol ddod dan ystyriaeth a gwneud penderfyniad. Ni all awdurdod cyhoeddus fodloni'r ddyletswydd trwy gyfiawnhau penderfyniad wedi ei wneud.
- **Ystyriaeth ystyrion:** rhaid i ystyriaeth o dri nod y ddyletswydd gyffredinol fod yn rhan ganolog o'r broses o wneud penderfyniadau. Nid yw hyn yn ymarfer 'ticio blychau' – rhaid ei arfer â manwl gywirdeb, gyda meddwl agored mewn modd sy'n dylanwadu ar y penderfyniad terfynol.
- **Gwybodaeth ddigonol:** rhaid i'r sawl sy'n penderfynu ystyried pa wybodaeth sydd ganddo neu ganddi yn ogystal â pha wybodaeth bellach allai fod yn angenrheidiol i roi ystyriaeth ddigonol i'r ddyletswydd gyffredinol.
- **Adolygu:** rhaid i gyrff cyhoeddus dalu sylw i nodau'r ddyletswydd gyffredinol

nid yn unig pan fydd polisi yn cael ei ddatblygu a'i benderfynu, ond hefyd pan fydd yn cael ei weithredu a'i adolygu. Mae'r ddyletswydd gyffredinol yn ddyletswydd barhaus.

- **Heb ddirprwyo:** mae'n ofynnol i unrhyw un sy'n arfer swyddogaethau cyhoeddus ar ran corff cyhoeddus fodloni'r ddyletswydd. Mae hyn am fod y ddyletswydd yn nwylo'r awdurdod cyhoeddus hyd yn oed os oes ganddynt swyddogaethau sydd wedi eu dirprwyo i sefydliad arall.

2.4 Pwy sydd angen bod yn ymwybodol o'r dyletswyddau cyffredinol a phenodol?

Mae'n bwysig bod pobl ledled gyrff cyhoeddus yn ymwybodol o'r ddyletswydd gydraddoldeb fel ei bod yn cael ei hystyried yn eu gwaith ble fo'n berthnasol. Gallai enghreifftiau gynnwys:

- **Aelodau Bwrdd** – yn y modd maent yn gosod cyfeiriad strategol, adolygu perfformiad a sicrhau llywodraethu da yn y sefydliad
- **Uwch reolwyr** – yn y modd maent yn goruchwylio cynllunio, cyflawni, ansawdd ac effeithiolrwydd swyddogaethau'r sefydliad
- **Staff cydraddoldeb ac amrywiaeth** – yn y modd maent yn codi ymwybyddiaeth ac adeiladu cymhwyster ynglŷn â dyletswyddau cyffredinol a phenodol yn y sefydliad a sut maent yn cefnogi staff i gyflawni ar eu cyfrifoldebau
- **Staff adnoddau dynol** – yn y modd maent yn cynnwys ystyriaethau mewn polisiau a gweithdrefnau cyflogaeth

- **Llunwyr polisi** – yn y modd maent yn adeiladu ystyriaethau cydraddoldeb i bob cam o'r broses gwneud penderfyniadau yn cynnwys adolygu a gwerthuso
- **Staff cyfathrebu** – yn y modd maent yn sicrhau bod gwybodaeth cydraddoldeb ar gael ac yn hygyrch
- **Dadansoddwyr** – yn y modd maent yn cefnogi'r sefydliad i ddeall effaith ei bolisiau ac arferion ar bobl o grwpiau gwarchoddedig
- **Staff rheng flaen** – yn y modd maent yn bodloni anghenion pobl o grwpiau gwarchoddedig
- **Staff pwrcasu a chomisiynu** – yn y modd maent yn cynnwys ystyriaethau cydraddoldeb i berthynas y sefydliad â chyflenwyr.

3. Dyletswyddau penodol yng Nghymru

Diben eang y dyletswyddau penodol yng Nghymru yw helpu cyrff rhestredig yn eu perfformiad o'r ddyletswydd gyffredinol ac i hwyluso tryloywder.

3.1 Pwysydd wedi eu cynnwys dan y dyletswyddau penodol?

Mae'r dyletswyddau penodol yn berthnasol i gyrff rhestredig yng Nghymru. Nid ydynt yn berthnasol i awdurdodau cyhoeddus heb ddatganoli sy'n gweithredu yng Nghymru.

Mae'r rhan fwyaf o awdurdodau cyhoeddus datganoledig yng Nghymru sydd wedi eu cynnwys dan y ddyletswydd gyffredinol hefyd wedi eu cynnwys dan y dyletswyddau penodol. Mae'r dyletswyddau penodol yn cyflwyno'r camau y mae'n rhaid i gyrff rhestredig yng Nghymru gymryd er mwyn arddangos eu bod yn talu sylw dyledus i'r ddyletswydd gyffredinol.

3.2 Beth yw'r dyletswyddau penodol?

Fe sefydlir y dyletswyddau penodol yng Nghymru yn y Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) 2011. Daeth y dyletswyddau penodol yng Nghymru i rym ar 6 Ebrill 2011.

Mae'r dyletswyddau penodol yng Nghymru yn cwmpasu:

- Amcanion
- Cynlluniau Cydraddoldeb Strategol
- Ymgysylltiad
- Asesu effaith
- Gwybodaeth cydraddoldeb
- Gwybodaeth cyflogaeth
- Gwahaniaethau tâl
- Hyfforddiant staff
- Caffael
- Adrodd blynyddol
- Cyhoeddi

- Adrodd Gweinidogion Cymru
- Adolygu
- Hygyrchedd

3.3 Y canllawiau ar y dyletswyddau penodol

Mae yna wyth canllaw yn rhoi cyngor ar y dyletswyddau penodol yng Nghymru:

1. Y canllaw hanfodol i ddyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus (trosolwg)
2. Amcanion cydraddoldeb a Chynlluniau Cydraddoldeb Strategol
3. Ymgysylltiad

4. Asesu effaith
5. Gwybodaeth cydraddoldeb
6. Gwybodaeth cyflogaeth, gwahaniaethau tâl a hyfforddiant staff
7. Caffael
8. Adrodd blynyddol, cyhoeddi a dyletswyddau gweinidogol (yn cynnwys arolwg a hygyrchedd)

Mae'r *Canllaw allweddol* yn rhoi trosolwg o'r holl ddyletswyddau penodol sy'n berthnasol i gyrff rhestredig yng Nghymru. Mae'r canllawiau eraill yn y gyfres hon yn rhoi gwybodaeth bellach ar agweddau unigol o bob dyletswydd.

4. Statws cyfreithiol canllaw anstatudol

Mae'r canllaw anstatudol yn darparu crynodeb o'r dyletswyddau penodol ac esboniad ymarferol o beth all awdurdodau yng Nghymru wneud i sicrhau eu bod yn bodloni'r ddyletswydd gyffredinol. Nid oes ganddo unrhyw rym cyfreithiol fel y Cod Ymarfer statudol ar ddyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus, y gellir ei ddefnyddio fel tystiolaeth mewn achosion cyfreithiol dan y Ddeddf. Gellir

cyfeirio at y canllaw hwn, ond nid oes rhaid i'r llysoedd ei ystyried wrth wneud penderfyniad.

Felly rydym yn argymhell bod awdurdodau cyhoeddus yn defnyddio'r Cod Ymarfer fel eu pwynt cyfeirio allweddol wrth geisio egluro unrhyw faterion cyfreithiol. Disgwylir i'r Cod Ymarfer gael ei gyhoeddi yn hwyrach yn 2011.

5. Eithriadau

Mae yna eithriadau cyfyngedig i gymhwysiad y ddyletswydd gyffredinol parthed swyddogaethau penodol, megis mewnfudo (o ran hil, crefydd, oedran a hybu cydraddoldeb) ac i swyddogaethau barnwrol.

Mae nifer fechan o gyrff a fyddai fel arall wedi eu cynnwys dan y ddyletswydd am eu

bod yn cyflawni swyddogaethau cyhoeddus wedi eu heithrio o fod yn amodol i'r ddyletswydd. Mae hyn yn cynnwys Cynulliad Cenedlaethol Cymru.

Nid yw'r ddyletswydd gyffredinol parthed oed yn berthnasol i ddarpariaeth addysg a gwasanaeth mewn ysgolion neu parthed cartrefi plant.

Amcanion cydraddoldeb

Rhaid i gorff rhestredig yng Nghymru:

- baratoi a chyhoeddi ei amcanion cydraddoldeb erbyn 2 Ebrill 2012
- gyhoeddi amcanion i fodloni'r ddyletswydd gyffredinol. Os nad oes gan awdurdod amcan ar gyfer pob nodwedd warchoddedig – yn ogystal ag unrhyw amcan i ddelio â gwahaniaethau tâl – rhaid iddo gyhoeddi rhesymau dros beidio
- gyhoeddi datganiad yn sefydlu'r camau mae wedi cymryd neu'n bwriadu cymryd i fodloni'r amcanion a faint o amser mae'n disgwyl bydd yn cymryd i fodloni pob amcan
- wneud trefniadau priodol i fonitro cynnydd tuag at fodloni ei amcanion ac i fonitro effeithiolrwydd ei ymagwedd
- roi ystyriaeth briodol i'r wybodaeth gydraddoldeb berthnasol sydd yn ei feddiant wrth ystyried beth ddylai ei amcanion cydraddoldeb fod.

Amcanion ar wahaniaethau tâl

Rhaid i gorff rhestredig yng Nghymru:

- dalu sylw dyledus i'r angen i sefydlu amcanion i ddelio ag achosion unrhyw wahaniaethau tâl sy'n ymddangos i fod yn rhesymol debygol o fod yn gysylltiedig ag unrhyw un o'r nodweddion gwarchoddedig
- gyhoeddi amcan cydraddoldeb i ddelio ag unrhyw fwch tâl **rhyw** a nodwyd neu gyhoeddi rhesymau i esbonio pam nad yw wedi gwneud hyn.

Hyd yn oed os yw awdurdod cyhoeddus yn cyhoeddi amcan cydraddoldeb i ddelio â gwahaniaethau tâl parthed unrhyw nodwedd warchoddedig, mae'n dal angen talu sylw dyledus i'r angen i gael amcanion cydraddoldeb eraill parthed y nodwedd warchoddedig honno. Os na fydd corff rhestredig yn cyhoeddi unrhyw amcan arall parthed y nodwedd warchoddedig, bydd angen esbonio pam.

Adolygiad a diwygiad o amcanion

Rhaid i gorff rhestredig yng Nghymru:

- adolygu ei holl amcanion cydraddoldeb o leiaf unwaith pob pedair blynedd.

Gall corff rhestredig adolygu neu ail-lunio ei amcanion cydraddoldeb ar unrhyw adeg. Os bydd yn gwneud hynny, rhaid iddo gyhoeddi'r amcan newydd neu ddiwygiedig ac adlewyrchu unrhyw newidiadau yn ei ddatganiad a gyhoeddwy ynglŷn â'r amserlen a chamau i fodloni ei amcanion. Os ceir newid i amcan cydraddoldeb ar dâl rhyw, bydd angen adlewyrchu hyn yn ei gynllun gweithredu tâl rhyw.

Ymgysylltiad

Rhaid i gorff rhestredig yng Nghymru:

- gynnwys pobl mae'n ystyried i fod yn gynrychiadol o un neu fwy o'r grwpiau gwarchodedig sydd â diddordeb mewn sut mae awdurdod yn cyflawni ei swyddogaethau.

Gall corff rhestredig yng Nghymru:

- ymgynghori a chynnwys pobl eraill mae'n ystyried i fod yn briodol. Wrth wneud penderfyniad o ran pwy sy'n briodol, rhaid i awdurdod ystyried yr angen i gynnwys neu ymgynghori â phobl o un neu fwy o'r grwpiau gwarchodedig sydd â diddordeb yn y modd mae'r awdurdod yn cyflawni ei swyddogaethau, ble'i bod yn rhesymol ymarferol i wneud hynny.

Rhaid i'r ymgysylltiad ddigwydd parthed:

- gosod amcanion cydraddoldeb
- paratoi ac adolygu Cynllun cydraddoldeb Strategol
- nodi sut y gallai gwaith ac amcanion awdurdod gyfrannu tuag at fodloni'r ddyletswydd gyffredinol
- asesu effaith debygol unrhyw bolisiau neu arferion arfaethedig ar grwpiau gwarchodedig.

Asesu effaith

Rhaid i gorff rhestredig yng Nghymru:

- asesu effaith debygol polisiau ac arferion arfaethedig ar ei allu i gydymffurfio â'r ddyletswydd gyffredinol
- asesu effaith unrhyw bolisi sy'n cael ei adolygu ac unrhyw ddiwygiad arfaethedig
- cyhoeddi adroddiadau o'r asesiadau os ydynt yn dangos effaith sylweddol (neu effaith debygol) ar allu awdurdod i fodloni'r ddyletswydd gyffredinol
- monitro effaith polisiau ac arferion ar ei allu i fodloni'r ddyletswydd honno.

Rhaid i adroddiadau ar asesiadau sefydlu'n benodol:

- bwrpas y polisi neu arfer (neu ddiwygiad) sydd wedi ei asesu
- crynodeb o'r camau mae'r awdurdod wedi cymryd i gyflawni'r asesiad (yn cynnwys ymgysylltu perthnasol)
- crynodeb o'r wybodaeth mae'r awdurdod wedi ei ystyried yn yr asesiad
- canlyniadau'r asesiad
- unrhyw benderfyniadau a wnaed parthed y canlyniadau hynny.

Yn ogystal, wrth asesu ar gyfer effaith ar grwpiau gwarchoddedig, rhaid i awdurdodau rhestredig:

- gydymffurfio â'r darpariaethau ymgysylltu
- dalu sylw dyledus i'r wybodaeth berthnasol sydd gan yr awdurdod.

Gwybodaeth cydraddoldeb

Rhaid i gorff rhestredig yng Nghymru:

- wneud trefniadau priodol i sicrhau ei fod yn nodi gwybodaeth berthnasol sydd yn ei feddiant o bryd i'w gilydd, ac yn nodi a chasglu gwybodaeth nad yw yn ei feddiant
- gwneud trefniadau priodol i nodi a chasglu gwybodaeth ynglŷn â gwahaniaethau mewn tâl, ac achosion gwahaniaethau o'r fath, rhwng cyflogeion sydd â nodwedd warchoddedig a'r rhai sydd heb
- cyhoeddi gwybodaeth berthnasol sydd y ei feddiant, oni bai y byddai'n amhriodol i wneud hynny (e.e. byddai'n groes i Ddiogelu Data neu ddeddfwriaeth arall). Rhaid cyhoeddi'r wybodaeth hon erbyn 2 Ebrill 2012 a'i adolygu o bryd i'w gilydd.

Yn rhan o'r broses o nodi gwybodaeth berthnasol, bydd angen i awdurdod asesu sut y gallai ei waith a'i weithgareddau helpu i gyflawni tri nod y ddyletswydd gyffredinol.

Wrth asesu sut mae'n cyflawni ei weithgareddau yn unol â'r ddyletswydd gyffredinol, rhaid i awdurdod gyflawni'r oblygiadau ymgysylltiad a chael sylw dyledus i wybodaeth berthnasol arall. Rhaid cyflawni'r asesiad hwn erbyn 2 Ebrill 2012 a'i adolygu o bryd i'w gilydd.

Yn rhan o'i ddyletswyddau penodol ar adrodd blynyddol, mae gofyn i gorff rhestredig gyhoeddi ei resymau dros beidio casglu gwybodaeth berthnasol mae wedi nodi, ond nad yw yn ei feddiant.

Rhaid i gyrff rhestredig gasglu a chyhoeddi gwybodaeth fanwl ar broffil ei gyflogeion (gweler **Gwybodaeth cyflogaeth isod**).

Gwybodaeth cyflogaeth

Rhaid i gorff rhestredig yng Nghymru gasglu a chyhoeddi ar sail flynyddol y nifer o:

- bobl a gyflogir gan yr awdurdod ar 13 Mawrth pob blwyddyn yn ôl nodwedd warchoddedig
- dynion a menywod a gyflogir, yn ôl:
 - swydd
 - graddfa (ble ceir system raddio)
 - tâl
 - math o gytundeb (yn cynnwys parhaol a chyfnod sefydlog)
 - patrwm gwaith (yn cynnwys amser llawn, rhan amser a phatrymau gwaith hyblyg eraill)
- pobl sydd wedi gwneud cais am swyddi gyda'r awdurdod yn ystod y flwyddyn ddiwethaf
- cyflogeion nad ydynt wedi gwneud cais i newid swydd yn yr awdurdod, gan nodi faint fu'n llwyddiannus yn eu cais a faint nad oedd
- cyflogeion sydd wedi gwneud cais am hyfforddiant a faint fu'n llwyddiannus yn eu cais
- cyflogeion sydd wedi cwblhau'r hyfforddiant
- cyflogeion sy'n gysylltiedig â gweithdrefnau cwynion naill ai fel achwynydd neu fel y sawl y gwnaethpwyd cwyn yn eu herbyn
- cyflogeion sy'n amodol i weithdrefnau disgyblaethol
- cyflogeion sydd wedi gadael cyflogaeth yr awdurdod.

Rhaid cyflwyno'r holl wybodaeth uchod ar gyfer pob grŵp gwarchoddedig unigol. Yr eithriad i'r gofyniad hwn yw'r data ar swydd, graddfa, tâl, math o gytundeb a phatrwm gwaith, y mae'n rhaid ei ddioli yn ôl menywod a dynion yn unig.

Gall awdurdod ddefnyddio ei adroddiad blynyddol i gyhoeddi'r wybodaeth gyflogaeth hon.

Ni all awdurdod ofyn i unrhyw gyflogai neu ymgeisydd ddarparu unrhyw wybodaeth parthed eu nodweddion gwarchoddedig.

Gwahaniaethau tâl

Rhaid i gorff rhestredig yng Nghymru:

- wrth lunio amcanion cydraddoldeb, dylid talu sylw dyledus i'r angen am amcanion sy'n delio ag achos unrhyw wahaniaeth tâl rhwng cyflogeion nad ydynt o unrhyw grŵp gwarchoddedig a'r rhai nad ydynt, os yr ymddengys i fod yn rhesymol debygol bod y rheswm dros y gwahaniaeth yn gysylltiedig â'r ffaith bod y cyflogeion hynny yn rhannu nodwedd warchoddedig
- wneud trefniadau priodol i nodi a chasglu gwybodaeth ynglŷn â gwahaniaethau mewn tâl, ac achosion gwahaniaethau o'r fath, rhwng cyflogeion sydd â nodwedd warchoddedig a'r rhai sydd heb. Rhaid cyhoeddi'r wybodaeth hon fel fo'n briodol.

Gwahaniaethau tâl rhyw

Rhaid i gorff rhestredig yng Nghymru:

- gyhoeddi amcan cydraddoldeb parthed delio â gwahaniaeth tâl **rhyw** a nodwyd neu gyhoeddi rhesymau i esbonio pam nad yw wedi gwneud hyn
- gyhoeddi cynllun gweithredu parthed tâl rhyw yn sefydlu:
 - unrhyw bolisi sydd ganddo sy'n ymwneud â'r angen i ddelio ag achosion unrhyw wahaniaeth tâl rhyw
 - unrhyw amcan cydraddoldeb tâl mae wedi cyhoeddi (yn cynnwys unrhyw adolygiadau). ble mae wedi nodi gwahaniaeth tâl rhyw ymysg ei staff, ond heb gyhoeddi cydraddoldeb i ddelio ag achosion y gwahaniaeth tâl hwnnw, rhaid i'r cynllun gweithredu sefydlu'r rhesymau dros beidio gwneud hynny amcan cydraddoldeb i ddelio ag achosion y gwahaniaeth tâl hwnnw
 - datganiad ynglŷn â'r camau mae wedi cymryd neu'n bwriadu cymryd i gyflawni ei amcan tâl rhyw a faint o amser fydd hyn yn cymryd.

Hyfforddiant staff

Rhaid i gorff rhestredig yng Nghymru wneud trefniadau priodol i:

- hyrwyddo gwybodaeth a dealltwriaeth o'r ddyletswydd gyffredinol a dyletswyddau penodol ymysg ei gyflogeion
- defnyddio unrhyw weithdrefnau asesu perfformiad i nodi a delio ag anghenion hyfforddiant cyflogeion parthed y dyletswyddau.

Cynllun Cydraddoldeb Strategol

Rhaid i gorff rhestredig yng Nghymru:

- Iunio Cynllun Cydraddoldeb Strategol erbyn 2 Ebrill 2012.

Rhaid i'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol hwn gynnwys:

- disgrifiad o'r awdurdod
- ei amcanion cydraddoldeb (yn cynnwys amcanion tâl)
- y camau mae wedi cymryd neu'n bwriadu cymryd i fodloni ei amcanion ac o fewn pa amserlen
- ei drefniadau i fonitro cynnydd ar fodloni ei amcanion cydraddoldeb ac effeithiolrwydd y camau mae'n cymryd i fodloni'r amcanion hynny
- ei drefniadau i nodi a chasglu gwybodaeth cydraddoldeb berthnasol. Mae hyn yn cynnwys gwybodaeth a gasglwyd o ymgysylltu â grwpiau gwarchoddedig ynglŷn â sut y gallai gwaith awdurdod ymwneud â'r ddyletswydd gyffredinol. Mae hefyd yn cynnwys unrhyw wybodaeth am wahaniaethau tâl yn ymwneud â nodwedd warchoddedig ac achosion y gwahaniaethau hyn
- ei drefniadau ar gyfer cyhoeddi gwybodaeth cydraddoldeb berthnasol sydd yn ei feddiant y mae'n ystyried i fod yn briodol i'w gyhoeddi
- ei drefniadau ar gyfer:
 - asesu effaith debygol unrhyw bolisiau ac arferion mae awdurdod yn argymhell, adolygu neu ddiwygio ar grwpiau gwarchoddedig
 - monitro eu heffaith wirioneddol a pharhaus
 - cyhoeddi adroddiadau ble mae asesiad yn dangos effaith sylweddol (neu effaith debygol) ar allu awdurdod i fodloni'r ddyletswydd gyffredinol
- manylion sut fydd awdurdod yn hyrwyddo gwybodaeth a dealltwriaeth o'r dyletswyddau cyffredinol a phenodol ymysg cyflogeion, yn cynnwys trwy weithdrefnau asesu perfformiad i nodi a delio ag anghenion hyfforddiant
- cynllun gweithredu yn ymwneud ag amcanion tâl rhyw (gweler Gwahaniaethau tâl rhyw uchod).

Yr awdurdod sydd i benderfynu a ddylai gynnwys unrhyw wybodaeth arall sy'n berthnasol i'w ddyletswydd gyffredinol yn ei Gynllun Cydraddoldeb Strategol.

Wrth baratoi ac adolygu ei Gynllun Cydraddoldeb Strategol, rhaid i awdurdod ymgysylltu'n briodol a thalu sylw dyledus i wybodaeth cydraddoldeb perthnasol.

Caffael

Wrth gaffael gwaith, nwyddau neu wasanaethau gan sefydliadau eraill ar sail **cytundeb perthnasol, rhaid i gorff rhestredig yng Nghymru:**

- dalu sylw dyledus i p'un a fyddai'n briodol i'r maen prawf dyfarnu ar gyfer y contract hwnnw gynnwys ystyriaethau i helpu bodloni'r ddyletswydd gyffredinol
- dalu sylw dyledus i p'un a fyddai'n briodol i sefydlu amodau yn ymwneud â pherfformiad y contract i helpu bodloni tri nod y ddyletswydd gyffredinol.

Trefniadau perthnasol:

Mae'r ddyletswydd benodol ar gaffael yn berthnasol i gytundebau contract sy'n 'gytundebau perthnasol' yn unig, sydd yn y cyd-destun hwn yn golygu naill ai dyfarniad 'contract cyhoeddus' neu gynnwys 'cytundeb fframwaith', gyda'r ddau wedi eu rheoleiddio gan y Gyfarwyddeb Sector Cyhoeddus (Cyfarwyddeb 2004/18/EC).

Mae'r Gyfarwyddeb yn rheoleiddio trefniadau sydd ar neu'n uwch na throthwyon UE dynodedig. Fe adolygir y trothwyon pob dwy flynedd ac mae gwahanol drothwyon yn berthnasol yn ôl natur y contract cyhoeddus, yn arbennig p'un a yw'r contract yn ymwneud â gwaith neu nwyddau a gwasanaethau. Mae trothwyon ar gyfer nwyddau neu wasanaethau yn wahanol yn ôl natur yr awdurdod contractio.

Awdurdodau cyhoeddus sy'n rhan o'r ddyletswydd gyffredinol:

Pa un bynnag, mae'r gofyniad i fodloni'r **ddyletswydd gyffredinol** yn berthnasol i unrhyw bwrcasu waeth beth yw gwerth y contract.

Hyd yn oed ble, er enghraifft, mae darpariaeth gwasanaeth wedi ei roi ar gontract allan gan awdurdod cyhoeddus i sefydliad arall, mae'r awdurdod cyhoeddus yn parhau i fod yn gyfrifol am fodloni'r ddyletswydd gyffredinol. Gall y sefydliad sy'n cyflawni'r gwaith neu'n darparu'r nwyddau neu wasanaethau fod yn arfer swyddogaeth gyhoeddus. Os felly, bydd wedi ei gynnwys yn y ddyletswydd gyffredinol i'r graddau hynny.

Adrodd blynyddol

Rhaid i gorff rhestredig yng Nghymru:

- gynhyrchu adroddiad blynyddol erbyn 31 Mawrth pob blwyddyn.

Rhaid i'r adrodd cydraddoldeb blynyddol sefydlu yn benodol:

- y camau mae awdurdod wedi cymryd i nodi a chasglu gwybodaeth berthnasol
- sut mae'r awdurdod wedi defnyddio'r wybodaeth hon i fodloni tri nod y ddyletswydd gyffredinol
- unrhyw reswm dros beidio casglu gwybodaeth berthnasol
- datganiad ar effeithiolrwydd cytundebau awdurdod i nodi a chasglu gwybodaeth berthnasol
- cynnydd tuag at gyfiawnhau pob un o amcanion cydraddoldeb yr awdurdod
- datganiad ar effeithiolrwydd y camau mae'r awdurdod wedi cymryd i fodloni pob un o'i amcanion cydraddoldeb
- gwybodaeth cyflogaeth benodol, yn cynnwys gwybodaeth ar hyfforddiant a thâl (oni bai ei fod eisoes wedi cyhoeddi'r wybodaeth hon rhywle arall).

Gall awdurdod gynnwys unrhyw fater arall mae'n teimlo sy'n berthnasol i fodloni'r ddyletswydd gyffredinol a'r dyletswyddau penodol yn ei adroddiadau blynyddol.

Adrodd Gweinidogion Cymru

Mae Gweinidogion Cymru yn amodol i'r holl ddyletswyddau penodol yn yr un modd â chyrrff rhestredig eraill yng Nghymru.

Yn ogystal, mae gan Weinidogion Cymru ddyletswydd benodol i gyhoeddi adroddiad ar sut mae awdurdodau cyhoeddus datganoledig yng Nghymru yn bodloni eu dyletswydd gyffredinol. Mae'n ofynnol iddynt gyhoeddi adroddiad yn ddim hwyrach na 31 Rhagfyr 2013 a pob pedair blynedd wedi hynny. Mae'n ofynnol iddynt gyhoeddi adroddiad dros dro pob dwy flynedd.

Rhaid i'r adroddiadau hyn sefydlu trosolwg o'r cynnydd a wnaed gan awdurdodau cyhoeddus yng Nghymru tuag at gydymffurfio â'r ddyletswydd gyffredinol a'r cynigion i gydlynu gweithredu gan awdurdodau cyhoeddus yng Nghymru i ysgogi cynnydd pellach ar y ddyletswydd gyffredinol.

Fel cytundeb trosiant ofynion y ddyletswydd cydraddoldeb anabledd blaenorol, rhaid i Weinidogion Cymru hefyd gyhoeddi adroddiad erbyn 31 Rhagfyr 2011, yn sefydlu trosolwg o gynnydd a wnaed gan awdurdodau cyhoeddus datganoledig yng Nghymru tuag at fodloni'r ddyletswydd gyffredinol parthed anabledd a chynigion ar gyfer cydlynu gweithredu.

Cyhoeddi

Rhaid i gorff rhestredig yng Nghymru gyhoeddi ar ffurf hygyrch:

- adroddiad cydraddoldeb blynyddol
- Cynllun Cydraddoldeb Strategol (ac unrhyw ddiwygiadau)
- amcanion cydraddoldeb yn cynnwys datganiadau cysylltiedig parthed amserlenni a gweithredoedd i'w cymryd
- ei resymau dros benderfynu peidio cyhoeddi unrhyw amcan cydraddoldeb parthed un nodwedd warchoddedig neu fwy. Rhaid gwneud hyn hyd yn oed os yw awdurdod wedi cyhoeddi amcan cydraddoldeb i ddelio ag achosion unrhyw wahaniaeth tâl yn ymwneud â'r nodwedd warchoddedig honno
- ei resymau dros benderfynu peidio cyhoeddi amcan cydraddoldeb i ddelio ag achosion gwahaniaeth tâl rhyw os yw wedi nodi gwahaniaeth mewn tâl rhwng dynion a menywod
- cynllun gweithredu i ddelio â'r gwahaniaeth tâl rhyw
- adroddiadau o'i asesiadau o effaith polisiâu ac arferion arfaethedig ac unrhyw adolygiadau o bolisiâu ac arferion presennol ar grwpiau gwarchoddedig, **ble fo'r effaith yn sylweddol**. Rhaid i'r adroddiadau gynnwys:
 - pwrpas y polisi neu arfer arfaethedig
 - crynodeb o'r camau a gymerwyd i gyflawni'r asesiad
 - crynodeb o'r wybodaeth a ystyriwyd yn yr asesiad
 - canlyniadau'r asesiad
 - unrhyw benderfyniad a wnaed.
- gwybodaeth cyflogaeth benodol, yn cynnwys gwybodaeth ar hyfforddiant a thâl (gellir cyhoeddi hyn fel rhan o'r adroddiad cydraddoldeb blynyddol)
- unrhyw wybodaeth cydraddoldeb berthnasol (sydd yn ei feddiant ac y mae'n ystyried i fod yn briodol i'w gyhoeddi)

Gall awdurdod gyhoeddi ei adroddiad blynyddol neu Gynllun Cydraddoldeb Strategol ar wahân neu mewn dogfennau eraill.

Pryd i gyhoeddi

- **Amcanion cydraddoldeb:** Rhaid i gorff rhestredig gyhoeddi ei amcanion cydraddoldeb erbyn **2 Ebrill 2012**. Gall corff cofrestredig adolygu amcan cydraddoldeb ar unrhyw adeg, ond mae'n rhaid cyhoeddi'r fersiwn newydd (neu ddiwygiadau) cyn gynted â phosibl wedi gwneud unrhyw newidiadau
- **Cynllun Cydraddoldeb Strategol:** Rhaid i gorff rhestredig gyhoeddi ei Gynllun Cydraddoldeb Strategol cyntaf erbyn **2 Ebrill 2012**. Gall corff cofrestredig adolygu Cynllun Cydraddoldeb Strategol ar unrhyw adeg, ond mae'n rhaid cyhoeddi'r fersiwn newydd (neu ddiwygiadau) cyn gynted â phosibl wedi gwneud unrhyw newidiadau.
- **Gwybodaeth cydraddoldeb:** Mae'n ofynnol i gorff rhestredig wneud trefniadau priodol i sicrhau ei fod o bryd i'w gilydd yn:
 - nodi gwybodaeth berthnasol sydd yn ei feddiant
 - nodi a chasglu gwybodaeth berthnasol nad yw yn ei feddiant
 - Cyhoeddi gwybodaeth berthnasol sydd yn ei feddiant, oni bai y byddai'n amhriodol i wneud hynny.

Rhaid cyhoeddi'r wybodaeth hon erbyn **2 Ebrill 2012** a'i adolygu o bryd i'w gilydd. Bydd yr wybodaeth yn cynnwys asesiad o bethau a wnaed gan yr awdurdod allai gyfrannu iddo fodloni ei ddyletswydd gyffredinol.

- **Gwybodaeth cyflogaeth:** Gallai adroddiad blynyddol gynnwys yr wybodaeth cyflogaeth ddynodedig parthed cyflogaethion ac ymgeiswyr o 31 Mawrth pob blwyddyn. Os nad yw'r adroddiad blynyddol yn cynnwys yr wybodaeth honno, bydd angen ei chynnwys mewn dogfennaeth arall ar **sail flynyddol**
- Rhaid cyhoeddi **adroddiadau cydraddoldeb blynyddol erbyn 31 Mawrth pob blwyddyn.**

Adolygu

Rhaid i gyrff rhestredig adolygu:

- eu hamcanion cydraddoldeb o leiaf pob pedair mlynedd
- eu Cynllun Cydraddoldeb Strategol ac unrhyw ddiwygiadau. Rhaid gwneud hyn gan dalu sylw priodol i wybodaeth berthnasol sydd ym meddiant yr awdurdod ac i unrhyw wybodaeth mae'r awdurdod yn ystyried y byddai'n debygol o helpu yn yr arolwg.

O ganlyniad i'r broses adolygu, gall awdurdod benderfynu adolygu'r trefniadau, amcanion neu Gynlluniau Cydraddoldeb Strategol. Os yw'n gwneud hynny, rhaid iddo gyhoeddi'r newidiadau eto cyn gynted â phosibl ac mewn modd hygyrch.

Rhaid i gorff rhestredig yng Nghymru barhau i adolygu ei drefniadau ar gyfer:

- monitro effeithiolrwydd ei gamau, a'i gynnydd tuag at gyflawni ei amcanion cydraddoldeb
- nodi, casglu a chyhoeddi gwybodaeth berthnasol
- asesu effaith polisiau ac arferion sy'n cael eu cynnig neu adolygu
- monitro effaith polisiau ac arferion
- hyrwyddo gwybodaeth a dealltwriaeth o ddyletswyddau cydraddoldeb cyffredinol a phenodol, gan ddefnyddio unrhyw weithdrefnau asesu perfformiad i nodi a delio ag anghenion hyfforddiant cysylltiedig.

Hygyrchedd

Rhaid i gorff rhestredig yng Nghymru:

- gymryd pob cam rhesymol i sicrhau y cyhoeddir unrhyw ddogfen neu wybodaeth y mae'n ofynnol iddo gyhoeddi i fodloni dyletswyddau cydraddoldeb cyffredinol neu benodol yn cael ei gyhoeddi ar ffurf sy'n hygyrch i bobl o grwpiau gwarchoddedig.

Cysylltwch â ni

Cymru

Llinell gymorth y
Comisiwn Cydraddoldeb
a Hawliau Dynol

Llawr 3, 3 Sgwâr
Callaghan, Caerdydd
CF10 5BT

Llinell gymorth:

Prif rif ffôn
0845 604 8810

Ffôn testun
0845 604 8820

Ffacs
0845 604 8830

Lloegr

Llinell gymorth y
Comisiwn Cydraddoldeb
a Hawliau Dynol

Arndale House,
Arndale Centre,
Manceinion M4 3AQ

Llinell gymorth:

Prif rif ffôn
0845 604 6610

Ffôn testun
0845 604 6620

Ffacs
0845 604 6630

Yr Alban

Llinell gymorth y
Comisiwn Cydraddoldeb
a Hawliau Dynol

The Optima Building,
58 Robertson Street,
Glasgow G2 8DU

Llinell gymorth:

Prif rif ffôn:
0845 604 55 10

Ffôn testun
0845 604 5520

Ffacs
0845 604 5530

Amserau agor y llinell gymorth:

Dydd Llun i ddydd Gwener: 8am–6pm

Os hoffech gael y cyhoeddiad hwn mewn fformat a/neu iaith arall, cysylltwch â'r llinell gymorth berthnasol i drafod eich anghenion. Gallwch lwytho pob cyhoeddiad i lawr hefyd a'u harchebu mewn amrywiaeth bo fformatau o'n gwefan:

www.equalityhumanrights.com

© Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol
Ebrill 2011
ISBN 978 1 84206 417 7

Gwaith celf gan Epigram
www.epigram.co.uk

www.equalityhumanrights.com



Comisiwn
**Cydraddoldeb a
Hawliau Dynol**

**Equality and
Human Rights**
Commission