

# Ein Cynllun Cydraddoldeb

Tystiolaeth, Camau gweithredu, Canlyniadau



Comisiwn  
**Cydraddoldeb a  
Hawliau Dynol**





Comisiwn  
**Cydraddoldeb a**  
**Hawliau Dynol**

<b>Rhagair – Nicola Brewer, Prif Weithredwr</b>	6
<b>Adran 1 – Cyflwyniad i'n cynllun cydraddoldeb</b>	7
Ein blaenoriaethau cydraddoldeb	9
Hyrwyddo cydraddoldeb wrth ddarparu ein gwasanaethau	9
Hyrwyddo cydraddoldeb yn ein harferion gwaith	9
Hyrwyddo cydraddoldeb ym maes cyflogaeth	10
<b>Adran 2 – Ynglŷn â'r Comisiwn</b>	11
Y tîm rheoli a Bwrdd y Comisiynwyr	13
Ein dyletswyddau statudol	14
Ein pwyllgorau statudol	14
<b>Adran 3 – Sut y gwnaethom ddatblygu'r cynllun</b>	15
Ein dull ar gyfer cyflawni'r dyletswyddau cydraddoldeb	16
Ein sylfaen tystiolaeth	16
Cynnwys rhanddeiliaid	17
Cynnwys staff	19
Sut rydym wedi defnyddio'r adborth ar ôl ymgysylltu â rhanddeiliaid a staff	19
<b>Adran 4 – Y cynllun</b>	21
<b>Cydraddoldeb yn ein maes darparu gwasanaethau</b>	22
Ein hymgyrchoedd a'n cyhoeddiadau	22
Ein llinell gymorth	23
Ein gwefan	24
Rydym yn cyflawni gwaith ymchwil	25
Rydym yn ymchwilio, cyfryngu, gweithredu a darparu cymorth cyfreithiol	26

<b>Cydraddoldeb yn ein harferion gwaith</b>	28
Rydym yn cynnwys ac yn ymgynghori	28
Rydym yn darparu cymorth grant	29
Rydym yn caffael nwyddau a gwasanaethau	30
<b>Cydraddoldeb ym maes cyflogaeth</b>	31
Amrywiaeth y gweithlu	31
Ein bwch cyflog rhwng y rhywiau	32
Patrymau gweithio hyblyg	33
Cefnogi ein staff sydd ag anabledau	34
Hyfforddi'r gweithlu	35
Disgyblu, cwynion a dyrchafiad y gweithlu	36
Diwylliant y gweithle	37
<b>Monitro ac asesiadau o effaith ar gydraddoldeb</b>	38
Llunio polisi ar sail tystiolaeth	38
Cyhoeddi canlyniadau ein hasesiadau o effaith, ymgynghoriadau a monitro	42
<b>Cyfrifoldeb ac atebolrwydd</b>	43
Cyhoeddi ein cynllun cydraddoldeb 2009–12 ac adroddiadau cynnydd	43
<b>Sut i roi adborth i ni</b>	44
<b>Adran 5 – Ein cynllun gweithredu</b>	45
<b>Atodiad A – Asesu perthnasedd ein swyddogaethau a'n polisiâu</b>	70
Cydraddoldeb wrth ddarparu ein gwasanaethau	74
Cydraddoldeb yn ein harferion gwaith	76
Cydraddoldeb ym maes cyflogaeth	78

## Rhagair

Y llynedd cyhoeddodd y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (y Comisiwn) ei gynllun cydraddoldeb cyntaf. Roedd ein cynllun yn un pellgyrhaeddol ac yn dangos ein hymrwymiad o ran cyflawni a rhagori ar ein dyletswyddau cyfreithiol i hyrwyddo cydraddoldeb ar sail anabled, rhyw a hil gan gynnal perthynas dda ym mhob peth a wnawn.

Wrth edrych yn ôl ar ein hamcanion, mae'n amlwg bod ein cynllun yn briodol uchelgeisiol ac inni gael cryn lwyddiant. Er enghraifft, rydym wedi cynnal archwiliad cyflog cyfartal, dechrau hyfforddi staff ar asesiadau o effaith cydraddoldeb a'r dyletswyddau cyffredinol, sicrhau bod ein contractwyr yn cadw at ein meini prawf caffael a monitro effeithiolrwydd ein llinell gymorth.

Wrth ddatblygu ein cynllun tair blynedd rydym wedi adeiladu ar waith cynllun 2008–09 ac wedi bod yr un mor uchelgeisiol yn ein hamcanion. Trwy weithio mewn partneriaeth agos â chydweithwyr y Comisiwn a'r rhai sy'n cael eu heffeithio gan ein gwaith neu sydd â diddordeb ynddo, rydym wedi sicrhau bod gennym gynllun sy'n rhoi cydraddoldeb wrth wraidd ein sefydliad.

Mae ein cynllun cydraddoldeb yn canolbwyntio ar feysydd allweddol ein harferion cyflogaeth, ein darpariaeth gwasanaethau a'n harferion gweithio. Mae eich syniadau wedi bod yn werthfawr, yn aml yn ysbrydoledig, a byddant yn cael cryn effaith ar ein ffordd o weithio.

Hoffwn ddiolch yn bersonol i chi am ein helpu ni i greu ein cynllun cydraddoldeb ac am eich cyfranogiad a'ch cefnogaeth barhaus.

***Nicola Brewer, Prif Weithredwr***

Adran 1

# Cyflwyniad i'n cynllun cydraddoldeb

Fel awdurdod cyhoeddus, mae gan y Comisiwn ofynion cyfreithiol i hyrwyddo cydraddoldeb ym meysydd anabledd, rhyw, ailbennu rhywedd a hil. Mae ein cynllun cydraddoldeb tair blynedd cyntaf yn amlinellu sut y byddwn yn cyflawni'r gofynion cyfreithiol hynny, gan hefyd fynd i'r afael â'r meysydd cydraddoldeb eraill sy'n berthnasol inni – oedran, crefydd neu gredo a chyfeiriadedd rhywiol, yn ogystal â hawliau dynol. Fe'i gelwir yn gynllun cydraddoldeb sengl gan ei fod yn adlewyrchu cylch gwaith llawn y Comisiwn.

Mae'r cynllun cydraddoldeb tair blynedd yn disgrifio'r ffordd y bydd y Comisiwn yn cyflawni'i rwymedigaethau moesol, cymdeithasol a chyfreithiol sef rhoi cydraddoldeb wrth wraidd pob peth a wnawn. Gan gwmpasu'r cyfnod o 1 Ebrill 2009 i 1 Ebrill 2012 mae'r cynllun yn cysylltu'n agos iawn â'n cynllun strategol tair blynedd.

Mae'r Comisiwn yn ystyried bod cydraddoldeb, hawliau dynol a pherthynas dda rhwng pobl yn rhywbeth sy'n effeithio ar bob un ohonom, waeth beth yw ein cefndir, a'n hymrwymiad yw cydweithio'n agos â phawb sy'n cael eu heffeithio gan ein gwaith neu sydd â diddordeb ynddo. Rydym yn ystyried hon yn broses barhaus sy'n galluogi unigolion a sefydliadau i lywio a dylanwadu ar y gwaith a gyflawnir gennym.

Wrth ddatblygu'n cynllun cydraddoldeb tair blynedd aethom ati i ymgysylltu â rhanddeiliaid trwy ymgynghori'n helaeth â hwy a'u cynnwys.

Mae ein dull o ddatblygu'r cynllun wedi bod yn seiliedig ar y gwaith a gyflawnir gennym, yn hytrach na'n strwythur fel sefydliad. Gofynnwyd i bobl ystyried beth oedden nhw am i ni ei gyflawni ('canlyniadau') a'r hyn roedden nhw'n tybio y byddai angen i ni ei wneud i wireddu'r canlyniadau ('camau gweithredu').

#### Ein blaenoriaethau cydraddoldeb

Trwy weithio mewn partneriaeth â rhanddeiliaid ac adolygu amrywiaeth o ffynonellau o dystiolaeth, rydym wedi nodi'r blaenoriaethau allweddol canlynol ar gyfer ein cynllun tair blynedd.

Byddwn yn defnyddio'n cynllun gweithredu i ganolbwyntio ar y blaenoriaethau hyn a darparu atebolrwydd clir ar gyfer eu darparu.

#### Hyrwyddo cydraddoldeb wrth ddarparu ein gwasanaethau

- Byddwn yn datblygu strategaeth gyfathrebu gadarn a hygyrch.
- Byddwn yn parhau i wella hygyrchedd ein gwefan.
- Byddwn yn parhau i flaenoriaethu achosion cyfreithiol mewn meysydd cydraddoldeb newydd er mwyn datblygu cyfraith achos.
- Byddwn yn rhoi sylw i fylchau yn ein sylfaen wybodaeth er mwyn sicrhau ein bod yn blaenoriaethu meysydd cydraddoldeb allweddol yn ein gwaith.
- Byddwn yn monitro effeithiolrwydd ein llinell gymorth wrth ddarparu gwybodaeth, cyngor a chyfarwyddyd i sicrhau ei bod yn cyrraedd pob grŵp.

#### Hyrwyddo cydraddoldeb yn ein harferion gwaith

- Byddwn yn gweithredu strategaeth gynnwys gadarn er mwyn ymgysylltu â'n rhanddeiliaid ac ymateb iddyn nhw gyda phwyslais cryfach ar weithio'n rhanbarthol.
- Byddwn yn ymgynghori â rhwydweithiau cynrychiadol a'u cynnwys gan gwmpasu pob maes cydraddoldeb er mwyn cynorthwyo i lywio'n gweithgareddau yn y dyfodol.
- Byddwn yn cryfhau ein fframwaith caffael cydraddoldeb fel bod cyflenwyr yn gallu dangos eu hymrwymiad i gydraddoldeb ac edrych am hyfforddiant i gyflenwyr fel bo angen.
- Byddwn yn nodi proffil cydraddoldeb y sefydliadau sy'n darparu gwasanaethau i ni ac yn pennu targedau i sicrhau eu bod yn adlewyrchu'r cymunedau rydyn ni'n eu gwasanaethu.
- Byddwn yn gwella ein systemau monitro a dadansoddi i ehangu'r gwaith o gasglu data, yn enwedig o ran materion trawsrywiol.
- Byddwn yn sicrhau bod ein proses grantiau'n mynd i'r afael â

phob maes cydraddoldeb ac yn targedu meysydd oedd gynt yn brin o arian.

### **Hyrwyddo cydraddoldeb ym maes cyflogaeth**

- Byddwn yn sicrhau amrywiaeth ymhlith ein staff i adlewyrchu'r cymunedau rydyn ni'n eu gwasanaethu ym mhob maes cydraddoldeb ac yn parhau i fonitro proffil ein gweithlu.
- Byddwn yn lleihau ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau o 5.5 y cant fel ar hyn o bryd i 5 y cant ac yn ehangu ein gwaith o fonitro'r bwlch cyflog i gynnwys hil, anabledd, cyfeiriadedd rhywiol, oedran, a chrefydd neu gredo.
- Byddwn yn datblygu amgylchedd yn y gwaith lle mae'n staff i gyd yn cael eu trin gydag urddas a pharch.
- Byddwn yn parhau i wella hygyrchedd o ran ein harferion gwaith a'n hadeiladau.

Mae'n ofynnol i ni hefyd nodi beth yw'n hamcanion rhyw. Maent yn cynnwys:

- Lleihau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau o fewn y Comisiwn i lai na 5 y cant.
- Datblygu, hyrwyddo a gweithredu polisi trais domestig.
- Ymchwilio i'r gyfran uchel o gwynion sy'n cael eu codi gan staff sy'n fenywod.
- Datblygu polisi urddas yn y gwaith/gwrth-aflonyddu ar gyfer ein staff sy'n benodol yn mynd i'r afael â materion ar gyfer dynion a menywod, gan gynnwys staff trawsrywiol.
- Datblygu strategaeth gynnwys sy'n galluogi pobl drawsrywiol i gymryd rhan yn ein gwaith.
- Sicrhau bod staff yn cael hyfforddiant ar y dyletswyddau cydraddoldeb cadarnhaol gan gynnwys y Ddyletswydd Cydraddoldeb Rhywiol a'i hystyriaethau yn y broses asesu effaith.
- Cynnwys cydraddoldeb rhywiol fel rhan o'n meini prawf ar gyfer gwneud grantiau a chaffael.

Adran 2

# Ynglŷn â'r Comisiwn

Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yw'r eiriolwr annibynnol dros gydraddoldeb, hawliau dynol a pherthynas dda ym Mhrydain. Rydym yn herio rhagfarn a gwahaniaethu ac yn hyrwyddo pwysigrwydd hawliau dynol. Ein gweledigaeth yw cymdeithas sy'n seiliedig ar degwch a pharch lle mae pobl yn hyderus ym mhob agwedd ar eu hamrywiaeth.

Ffurfiwyd y Comisiwn, sef corff statudol annibynnol a sefydlwyd o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2006, ar 1 Hydref 2007. Daeth y Comisiwn yn gyfrifol am waith y Comisiwn Cydraddoldeb Hiliol, y Comisiwn Hawliau Anabledd a'r Comisiwn Cyfle Cyfartal. Ein hadran nawdd yw Swyddfa Cydraddoldebau'r Llywodraeth.

Rydym yn gweithredu deddfwriaeth cydraddoldeb ar oedran, anabledd, rhyw, ailbennu rhywedd, hil, crefydd neu gredo, cyfeiriadedd rhywiol ac yn annog pawb i gydymffurfio â'r Ddeddf Hawliau Dynol. Rydym yn sefydliad sy'n cael ei lywio gan wybodaeth ac sy'n seiliedig ar dystiolaeth ac rydym yn parhau i ddefnyddio'n gwaith ymchwil ein hunain a gwaith a gomisiynir gan eraill i lywio'n ffordd o feddwl.

Rydym yn defnyddio ein dylanwad a'n hawdurdod i sicrhau bod cydraddoldeb a hawliau dynol yn parhau i fod ar frig agenda'r Llywodraeth ac agenda cyflogwyr, y cyfryngau a'r gymdeithas.

Trwy weithredu'n uniongyrchol a meithrin partneriaethau lleol, rhanbarthol a chenedlaethol, rydym yn sbarduno trafodaethau ar gydraddoldeb, hawliau dynol a pherthynas dda. Rydym yn rhoi cyngor a chyfarwyddyd i fusnesau, y sector gwirfoddol a chymunedol ac unigolion. Trwy ddatblygu dealltwriaeth o'r hyn sy'n achosi ac yn effeithio ar anghydraddoldeb i bobl ledled Prydain, rydym yn llais awdurdodol sy'n galw am welliannau.

## **Y tîm rheoli a Bwrdd y Comisiynwyr**

Bwrdd y Comisiynwyr, o dan arweiniad ein Cadeirydd, Trevor Phillips, sy'n gyfrifol am bennu cyfeiriad strategol y Comisiwn.

Mae'r Prif Weithredwr a'r Comisiynydd, Nicola Brewer, gyda chymorth yr uwch dîm rheoli, yn atebol i Fwrdd y Comisiynwyr am wneud yn siŵr ein bod yn cyflawni ein hamcanion busnes ac am roi cyngor ar flaenoriaethau strategol newydd.

### ***Bwrdd y Comisiynwyr***

Trevor Phillips OBE  
Y Farwnes Margaret Prosser OBE  
Dr Nicola Brewer CMG  
Morag Alexander OBE  
Kay Allen  
Y Farwnes Jane Campbell DBE  
Kay Carberry CBE  
Jeannie Drake CBE  
Parch Joel Edwards  
Y Farwnes Sally Greengross OBE  
Yr Athro Kay Hampton  
Yr Athro Francesca Klug OBE  
Syr Bert Massie CBE  
Yr Athro Ziauddin Sardar  
Maeve Sherlock OBE  
Ben Summerskill OBE  
Dr Neil Wooding

## Ein dyletswyddau statudol

Dyletswyddau statudol y Comisiwn, fel yr amlinellir yn Neddf Cydraddoldeb 2006, yw:

- Hyrwyddo dealltwriaeth o bwysigrwydd cydraddoldeb ac amrywiaeth
- Annog arferion da ym maes cydraddoldeb ac amrywiaeth
- Hyrwyddo cyfle cyfartal
- Hyrwyddo ymwybyddiaeth a dealltwriaeth o hawliau o dan ddeddfiadau cydraddoldeb
- Gweithredu deddfiadau cydraddoldeb
- Gweithio tuag at ddileu gwahaniaethu anghyfreithlon
- Gweithio tuag at ddileu aflonyddu anghyfreithlon
- Annog arfer da mewn perthynas â hawliau dynol
- Annog pobl i ddeall a bod yn ymwybodol, o hawliau dynol a'u hamddiffyn
- Hyrwyddo cysylltiadau da ymysg a rhwng grwpiau a phobl eraill, lle mae'r grwpiau'n cynnwys grŵp neu ddsbarth o bobl sy'n rhannu nodwedd gyffredin mewn perthynas ag unrhyw un o'r meysydd a amddiffynnir
- Monitro effeithiolrwydd deddfau sy'n gysylltiedig â chydraddoldeb a hawliau dynol, a monitro ac adrodd ar gynnydd tuag at y canlyniadau dymunol a nodwyd
- Annog awdurdodau cyhoeddus i gydymffurfio ag adran 6 o Ddeddf Hawliau Dynol 1998 (cydymffurfio â hawliau'r Confensiwn).

Rydym hefyd yn cydweithio'n agos â'n cydweithwyr yng Nghomisiwn Hawliau Dynol yr Alban a sefydlwyd gan Senedd yr Alban i weithio ar faterion hawliau dynol penodol i'r Alban.

## Ein pwyllgorau statudol

Mae gan y Comisiwn dri phwyllgor statudol (Cymru, yr Alban ac anabledd) sy'n gyfrifol am sicrhau bod gwaith cyffredinol y Comisiwn yn adlewyrchu anghenion a blaenoriaethau Cymru a'r Alban a buddiannau pobl anabl, yn ogystal â datblygu eu rhaglenni gwaith penodol eu hunain a chymryd rhan arweiniol i weithio gyda'n rhanddeiliaid.

Adran 3

**Sut y  
gwnaethom  
ddatblygu'r  
cynllun**

### **Ein dull ar gyfer cyflawni'r dyletswyddau cydraddoldeb**

Fel awdurdod cyhoeddus mae'n ofynnol yn gyfreithiol i'r Comisiwn hyrwyddo cydraddoldeb mewn perthynas ag anabledd, rhyw a hil. Cyhoeddwyd y Mesur Cydraddoldeb newydd yn araith y Frenhines ar 3 Rhagfyr 2008 a bydd yn cryfhau amddiffyniad, hyrwyddo cydraddoldeb a symleiddio'r gyfraith. Mae'n debygol y bydd y ddeddfwriaeth newydd yn ymestyn y dyletswyddau cydraddoldeb presennol ac felly, fel cyrff cyhoeddus eraill, mae'r Comisiwn wedi dewis cynhyrchu cynllun sengl a fydd yn cwmpasu holl feysydd cydraddoldeb, yn ymestyn i oedran, crefydd neu greddo a chyfeiriadedd rhywiol.

### **Ein sylfaen tystiolaeth**

Wrth ddatblygu ein cynllun cydraddoldeb tair blynedd rydym wedi casglu tystiolaeth o nifer o ffynonellau i benderfynu sut rydym yn sicrhau cydraddoldeb yn ein harferion cyflogaeth, wrth ddarparu ein gwasanaethau a'n harferion gwaith.

Oherwydd ein swyddogaeth i gynnal ymchwil a datblygu polisi cenedlaethol, rydym hefyd wedi defnyddio adnoddau'r Comisiwn, adroddiadau ac arbenigedd mewnol ein staff wrth ddatblygu'r cynllun hwn.

Rydym hefyd wedi ystyried data cenedlaethol a gwaith ymchwil penodol i lywio ein cynllun a phennu meincnodau i ddatblygu targedau priodol ar gyfer gwelliant.

## Adran 3

### Sut y gwnaethom ddatblygu'r cynllun

#### Cynnwys rhanddeiliaid

Rydym wedi adeiladu ar yr adborth a dderbyniwyd am ein cynllun cydraddoldeb cyntaf ac wedi sicrhau ein bod wedi gwrandao ar lawer o wahanol unigolion, sefydliadau ac aelodau staff wrth ddatblygu'r cynllun tair blynedd.

Rhwng mis Tachwedd 2008 a mis Mawrth 2009 gwnaethom gynnal rhaglen helaeth o ymgynghori ac ymgysylltu gan ofyn am adborth ar gyfer creu'r cynllun hwn. Roedd hyn yn cynnwys digwyddiadau cynnwys ar gyfer staff a rhanddeiliaid ac ymgynghori â'r cyhoedd ar-lein.

Cyfrannodd tua 600 o rhanddeiliaid a staff at yr ymgynghoriad. Bydd rhestr lawn o'r sefydliadau a gymerodd ran ar gael ar ein gwefan sef: [www.equalityhumanrights.com/consultations](http://www.equalityhumanrights.com/consultations). Hefyd rydym wedi mynd ati i ymgysylltu â'n rhanddeiliaid er mwyn ehangu'n cyrhaeddiad i gynnwys sefydliadau llai, ar lawr gwlad ac unigolion lleol gweithgar sydd heb gael cyfle i ymgysylltu â ni hyd yma.

Gwnaethom gynnal digwyddiadau cynnwys annibynnol wedi'u hwyluso'n allanol sef 'Lleisiau Newydd' ledled Cymru, Lloegr a'r Alban. Trwy'r digwyddiadau hyn rydym wedi ymgysylltu â phobl ifanc, unigolion trawsrywiol, Sipsiwn a Theithwyr, grwpiau ffydd a phobl ag anableddau dysgu yn ogystal â chynrychiolwyr o feysydd cydraddoldeb mwy prif ffrwd.

Ochr yn ochr â sesiynau Lleisiau Newydd, aethom ati i gynnal saith gweithdy ar feysydd penodol i arbenigwyr ym maes cydraddoldeb.

Mae'r Ddyletswydd Cydraddoldeb i Bobl Anabl yn ei gwneud yn ofynnol i ni wneud mwy na dim ond ymgynghori â rhanddeiliaid a staff. Mae'n rhoi dyletswydd arnom i gynnwys pobl anabl mewn ffordd barhaus ac ystyrlon ac rydym am elwa'n llawn ar safbwyntiau, profiadau a syniadau pobl anabl.

Ym mhob un o sesiynau Lleisiau Newydd, cynhaliwyd ymarfer cynnwys ar gyfer cyfranogwyr anabl a gofynnwyd iddynt wneud sylwadau ar y cwestiynau canlynol:

- Pa gamau ddylai'r Comisiwn ganolbwyntio arnynt er mwyn hyrwyddo cyfle cyfartal i bobl anabl?
- Sut all y Comisiwn gadw'r cysylltiad gyda rhanddeiliaid anabl a rhannu gwybodaeth yn fwy effeithiol?

Cynhaliwyd grŵp mandad arbenigwyr anabledd hefyd fel y gallai rhanddeiliaid anabl a'r rhai oedd yn cynrychioli sefydliadau anabledd gyfrannu'n llawnach. Gofynnwyd i'r cyfranogwyr i gyfrannu'n ymarferol i gynnig gwell dulliau cysylltu â chyfathrebu.

## Adran 3

### Sut y gwnaethom ddatblygu'r cynllun

#### **Cynnwys staff**

Rydym wedi cynnal digwyddiadau cynnwys staff ym mhob un o swyddfeydd y Comisiwn a gofyn i staff ystyried beth oedd yn flaenoriaethau ar gyfer gweithredu yn ein cynllun cydraddoldeb tair blynedd.

Buom yn gweithio gyda'n rhwydweithiau staff, grwpiau mandad a'n grŵp staff anabl ac ystyried y sylwadau a dderbyniwyd gan ein cynrychiolwyr staff undeb.

#### **Sut rydym wedi defnyddio'r adborth ar ôl ymgysylltu â rhanddeiliaid a staff**

Dadansoddwyd yr holl ymatebion a dderbyniwyd a'u defnyddio i lywio'r cynllun cydraddoldeb a'i gynllun gweithredu.

Bydd canlyniadau sesiynau Lleisiau Newydd a holl sylwadau a chyflwyniadau'r ymgynghoriad ar-lein ar gael ar ein gwefan: [www.equalityhumanrights.com/consultations](http://www.equalityhumanrights.com/consultations)

Os hoffech gael copi mewn iaith neu fformat arall (megis braille, CD sain, CD data, Easy Read neu brint mawr) ewch i'n gwefan neu cysylltwch â ni gan ddefnyddio'r manylion ar y clawr cefn.

#### ***Dyma'r prif negeseuon gan ein rhanddeiliaid:***

- Roeddech am i ni ddatblygu strategaeth gyfathrebu glir sy'n ymgysylltu â'r grwpiau sy'n cael eu diystyru fwyaf yn ein cymdeithas.
- Roeddech am weld llawer mwy o weithgaredd rhanbarthol a pherthynas waith agosach gyda'r rhanddeiliaid rhanbarthol.
- Roeddech am i ni wella hygyrchedd ein gwefan a gwasanaethau'n llinell gymorth ymhellach.
- Roeddech am i'r Comisiwn sicrhau nad oedd ei waith yn ffafrio unrhyw faes neu feysydd cydraddoldeb gan roi'r un amddiffyniad i'r holl feysydd cydraddoldeb trwy ein gwaith ar y Mesur Cydraddoldeb.
- Roeddech am i'r Comisiwn ddefnyddio ei bwerau yn fwy cadarn er mwyn sicrhau bod cyrff cyhoeddus yn rhoi sylw dyledus i'w

rhwymedigaethau. Roeddech hefyd yn cydnabod, fodd bynnag, mai hyrwyddo ac atal oedd yr ateb hirdymor er mwyn creu newidiadau mewn ymddygiad a datblygu gwasanaethau a gweithleoedd ‘tecach’ i bawb.

- Roeddech am i’r Comisiwn sicrhau bod ein cyflenwyr mor amrywiol â’r cymunedau rydym yn eu gwasanaethu. Yr un mor bwysig oedd yr angen i sicrhau ein bod ond yn gweithio gyda’r sefydliadau hynny a allai ddangos ymrwymiad cryf o ran cydraddoldeb i’w gweithlu a’u defnyddwyr gwasanaethau.

#### ***Y negeseuon allweddol gan ein staff***

- Roedd y diwylliant a’r agwedd yn y sefydliad yn bwysig i chi ac roeddech am i ni fynd i’r afael â hyn o fewn polisi urddas yn y gwaith a thrwy hyfforddi staff gan gynnwys hyfforddiant penodol i reolwyr.
- Roeddech am i ni adolygu a hyrwyddo ein hopsiynau gweithio hyblyg gan sicrhau bod gan bob aelod o staff yr un mynediad.
- Roedd parhau i wella hygyrchedd ein hadeiladau yn bwysig ac yn rhywbeth roeddech am weld ymrwymiad parhaus iddo.
- Roeddech am i ni gryfhau ein gwaith monitro cyflogaeth.
- Roeddech am i ni ymestyn y gwaith o fonitro’r bwlch cyflog rhwng y rhywiau i gwmpasu pob maes cydraddoldeb.
- Roeddech am i ni gryfhau ein hyfforddiant ar gyfer yr holl staff ar amrywiaeth o faterion cydraddoldeb.
- Roeddech am i ni benodi Swyddog Mynediad a fydd yn gyfrifol am ddarparu cymorth i staff anabl a gweithredu system integredig i reoli addasiadau rhesymol.

Adran 4

**Y cynllun**

## Cydraddoldeb yn ein maes darparu gwasanaethau

Mae gan y Comisiwn swyddogaeth allweddol i helpu unigolion i ddeall eu hawliau a'u cynorthwyo i gael cyfiawnder lle bo'n briodol.

Rydym yn cynhyrchu cyhoeddiadau, deunydd marchnata ac yn cynnal ymgyrchoedd a digwyddiadau hygyrch a llawn her yn y cyfryngau sy'n tynnu sylw at faterion penodol mewn ffordd llawn dychymyg..

### Ein hymgyrchoedd a'n cyhoeddiadau

#### *Sylwadau allweddol*

- Roedd rhanddeiliaid yn awyddus i'n gweld yn defnyddio amrywiaeth o ddulliau wrth lansio ein hymgyrchoedd.
- Roedd rhanddeiliaid am i ni sicrhau bod ein cyhoeddiadau'n hygyrch, yn defnyddio iaith gynhwysol ac yn adlewyrchu holl feysydd cydraddoldeb yn gadarnhaol o fewn ein cylch gwaith.

#### *Meysydd ar gyfer gwelliant*

- Byddwn yn dechrau datblygu dangosyddion perfformiad ar ddechrau bob un o'n hymgyrchoedd sy'n nodi'n glir y cynulleidfaoedd rydym yn ceisio'u cyrraedd, gan gydnabod bod angen dulliau cyfathrebu gwahanol er mwyn cyrraedd y gwahanol grwpiau.
- Byddwn yn samplu detholiad o'n cyhoeddiadau a sicrhau eu hansawdd yn erbyn canllawiau brandio, sy'n cyfeirio'n benodol at ddelweddau cadarnhaol.

## Ein llinell gymorth

Rydym yn gweithredu llinellau cymorth cenedlaethol yng Nghymru, Lloegr a'r Alban gan gynnig cyngor a gwybodaeth i unrhyw un sydd am wybod rhagor am eu hawliau a'u cyfrifoldebau mewn perthynas â chydraddoldeb neu hawliau dynol. Mae cynghorwyr ein llinell gymorth wedi'u hyfforddi i ymdrin ag amrywiaeth o alwadau, o ymateb i geisiadau am ddogfennau penodol neu wybodaeth i gyfeirio galwyr at gyngor cyfreithiol arbenigol.

### *Sylwadau allweddol*

- Mae'r rhan fwyaf o alwadau a dderbynnir gan ein llinell gymorth yn ymwneud ag anabledd (60 y cant) wedyn hil (15 y cant) a rhyw (10 y cant).
- Mae'r dystiolaeth ar hyn o bryd yn dangos bod:
  - 4 y cant o'n galwadau gan bobl 16-24 blwydd oed a dim ond 2 y cant o'n galwadau gan y grŵp oedran dros 65 oed.
  - Mae menywod yn fwy tebygol o alw ein llinell gymorth na dynion, 63 y cant a 37 y cant yn ôl eu trefn.
  - O'r galwadau a dderbyniwyd roedd 80 y cant gan y grŵp ethnig Gwyn wedyn pobl Ddu/Du Prydeinig (9 y cant) ac Asiaidd/Asiaidd Prydeinig (7 y cant), a'r grŵp ethnig Tsieineaidd oedd y lleiaf tebygol o ddefnyddio'n gwasanaethau llinell gymorth (1 y cant).

### *Meysydd ar gyfer gwelliant*

- Mae angen cryfhau ansawdd data monitro ynglŷn â phroffil pobl sy'n galw'n llinell gymorth.
- Mae angen i ni edrych ar lwybrau cyswllt sydd ar gael i unigolion, ehangu'n cwmpas i grwpiau sydd heb fod yn elwa ar y wybodaeth, y cyngor a'r cyfarwyddyd a ddarperir gan ein gwasanaethau llinell gymorth.

## Ein gwefan

Mae ein strategaeth ddigidol, gan gynnwys ein gwefan, yn un modd i'r Comisiwn ddarparu gwybodaeth a chyfarwyddyd i unigolion a sefydliadau. Ein nod yw sicrhau bod ein presenoldeb digidol yn hygyrch, yn berthnasol i bob maes cydraddoldeb ac yn adlewyrchu'r cymunedau rydyn ni'n eu gwasanaethu.

### *Sylwadau allweddol*

- Mynegodd rhanddeiliaid bryderon ynglŷn â'r 'bwlch digidol' a'r ffordd y byddai rhai grwpiau'n methu manteisio ar ein strategaeth ddigidol a'r defnydd o'n gwefan.
- Roedd rhanddeiliaid am i ni fynd i'r afael â hygyrchedd ein gwefan ar gyfer yr holl ddefnyddwyr gan sicrhau mynediad cyfartal i wybodaeth, cyngor a chyfarwyddyd.
- Roedd rhanddeiliaid am allu cael gafael ar wybodaeth, cyngor a chyfarwyddyd yn hawdd o'n gwefan, a bod y rheiny'n adlewyrchu'r holl feysydd cydraddoldeb o fewn ein cylch gwaith.

### *Meysydd ar gyfer gwelliant*

- Yn ystod 2009–10 byddwn yn canolbwyntio ar ddatblygu strwythur ein gwefan a dulliau ar gyfer ymgysylltu â defnyddwyr er mwyn sicrhau bod pob cymuned yn elwa a'n bod yn cyrraedd cynulleidfaoedd newydd gan gynnwys y rhai nad ydynt yn draddodiadol yn ymgysylltu â ni.
- Byddwn yn datblygu darlun llinell sylfaen o'n defnyddwyr a'r bobl rydyn ni'n ymgysylltu â hwy fel ein bod yn gallu asesu a yw ein strategaeth ddigidol yn llwyddo i gyrraedd gwahanol grwpiau. Defnyddir hyn i lywio datblygiadau yn ein presenoldeb digidol yn y dyfodol gan gynnwys ein gwefan.

## **Rydym yn cyflawni gwaith ymchwil**

Rydym yn comisiynu, asesu a chyhoeddi ymchwil i'n cynorthwyo i ddatblygu'n ffynhonnell safonol o wybodaeth ar sail tystiolaeth am gydraddoldeb a hawliau dynol.

### ***Sylwadau allweddol***

- Rydym wedi cyflawni dros 55 o brosiectau ymchwil sy'n cwmpasu'r holl feysydd cyfrifoldeb o fewn ein cylch gwaith. Gallwch ddarllen mwy am ein prosiectau ymchwil yn adran 'ymchwil' ein gwefan: [www.equalityhumanrights.com](http://www.equalityhumanrights.com).
- O'r gwaith ymchwil a gyflawnwyd gennym yn ystod 2008–09 dim ond cyfran fechan oedd yn ymwneud â gwaith ym maes trawsrywedd. Byddwn yn cyhoeddi adolygiad o lenyddiaeth ar faterion trawsrywiol a chydraddoldeb ar ddechrau blwyddyn ariannol 2009–10.

### ***Meysydd ar gyfer gwelliant***

- Mae angen i ni gryfhau ein sail o dystiolaeth ym mhob maes cydraddoldeb gan ganolbwyntio ar y meysydd newydd yn ein cylch gwaith.

## **Rydym yn ymchwilio, cyfryngu, gweithredu a darparu cymorth cyfreithiol**

Mae ein strategaeth gyfreithiol yn amlinellu'r meini prawf rydym yn eu defnyddio i benderfynu pryd, sut ac a ddylem ddefnyddio'n pwerau cyfreithiol a'r blaenoriaethau rydym yn eu targedu ar gyfer cymryd camau cyfreithiol. Y meini prawf sylfaenol ar gyfer gwaith cyfreithiol y Comisiwn yw y daw newid cadarnhaol yn ei sgil gydag effaith fawr a pharhaol.

Mewn perthynas â'n gwaith cyfreithiol arfaethedig, bydd y Comisiwn yn ystyried y ffeithiau ac amgylchiadau perthnasol yr achos neu'r prosiect arfaethedig, y pwerau statudol a'r meini prawf ar gyfer gwaith gan bob un o'r tair adran gyfreithiol (polisi cyfreithiol, gweithredu, ymglyfreitha a gwaith achos), a'r Public Benefit Tool, er mwyn penderfynu, sut, gan bwy ac a all canlyniad dymunol y Comisiwn gael ei gyflawni'n fwyaf effeithiol.

Gallwch gael rhagor o wybodaeth am y ffordd rydym yn defnyddio'n pwerau cyfreithiol yn adran 'polisi' ein gwefan: [www.equalityhumanrights.com](http://www.equalityhumanrights.com).

### ***Sylwadau allweddol***

- Nid yw'n gwaith achos cyfreithiol cyfredol yn cynrychioli pob maes cydraddoldeb yn gymesur:
  - 35 y cant yn ymwneud ag anabledd
  - 22 y cant yn ymwneud â rhyw
  - 18 y cant yn ymwneud â hil, a
  - 7 y cant yn ymwneud â chrefydd neu gredo a chyfeiriadedd rhywiol ac oed.
- Mae proffil cydraddoldeb ein hachosion ymgyfreitha yn cynrychioli'r grwpiau cydraddoldeb yn well. Fodd bynnag mae ein cynrychiolaeth o achosion trawsrywiol yn dal yn isel ar 2 y cant, oed ar 9 y cant, crefydd neu gredo ar 5 y cant a chyfeiriadedd rhywiol ar 12 y cant.
- Roedd rhanddeiliaid yn pryderu bod y ffocws ar achosion strategol yn gadael achosion eraill o wahaniaethu heb y cymorth a'r cyngor cyfreithiol sydd ei angen arnynt.

### ***Meysydd ar gyfer gwelliant***

- Mae angen cryfhau ein cysylltiadau gyda'r sector cynghori gan gynnwys y Comisiwn Gwasanaethau Cyfreithiol a Chyngor ar Bopeth, a phartneriaid allweddol eraill, i ddatblygu rhwydwaith o ganolfannau cyngor, cyfarwyddyd ac eiriolaeth ym mhob maes cydraddoldeb yn ein cylch gwaith a sicrhau ein bod yn gwella ein gwaith cyfeirio a'n dulliau atgyfeirio.
- Mae angen i ni gadw proffiliau cydraddoldeb ymgeiswyr sy'n gofyn am gymorth cyfreithiol, er mwyn gweld a yw'r gwahanol gymunedau yn defnyddio'n gwasanaethau yn gymesur.

## Cydraddoldeb yn ein harferion gwaith

### Rydym yn cynnwys ac yn ymgynghori

Mae hyn yn cyfeirio at y ffordd rydym yn cynnwys pobl yn ein gwaith. Mae cynnwys yn golygu ymgysylltu ag amrywiaeth eang o bobl a sefydliadau mewn gwahanol ffyrdd a thrwy wahanol ddulliau. Mae'n broses barhaus.

#### *Sylwadau allweddol*

- Roeddech am i ni ddatblygu ein strategaeth gynnwys ac ymgysylltu a oedd yn ymestyn allan at sefydliadau fel ein bod yn gallu sicrhau bod pob maes cydraddoldeb yn cael eu cynrychioli. Roeddech am i ni hefyd dargedu grwpiau sydd heb fod yn ymgysylltu â ni'n draddodiadol.

#### *Meysydd ar gyfer gwelliant*

- Mae angen i ni ddatblygu ein strategaeth gynnwys ac ymgysylltu ymhellach er mwyn adlewyrchu ein hymrwymiad i weithio mewn ffordd dryloyw gyda'n holl randdeiliaid.
- Mae angen i ni sicrhau bod y sefydliadau rydym yn ymgysylltu â nhw yn cynrychioli'r holl feysydd cydraddoldeb o fewn ein cylch gwaith.
- Mae angen i ni sefydlu cysylltiadau agosach gyda rhwydweithiau lleol a rhanbarthol o ymgyrchwyr cydraddoldeb.

## Rydym yn darparu cymorth grant

Mae gennym y pŵer i ddyrannu cyllid i sefydliadau eraill i'w cynorthwyo mewn prosiectau a mathau eraill o waith sy'n hyrwyddo cydraddoldeb, hawliau dynol a pherthynas dda. Trwy ein rhaglen ariannu rydym yn gwahodd ceisiadau gan sefydliadau gwirfoddol a sefydliadau'r sectorau eraill ac yn asesu pob cais er mwyn darparu cymorth i brosiectau arloesol. Rydym yn ariannu sefydliadau sy'n gweithio yn unrhyw un o'r meysydd cydraddoldeb sydd wedi'u cynnwys yn ein cylch gwaith.

### *Sylwadau allweddol*

- Rydym wedi ariannu dros 289 o sefydliadau trwy ein rhaglen grantiau 2007–08.
- Roedd y ceisiadau grant a dderbyniwyd gan y sefydliadau yn cynrychioli oedran, crefydd neu gredo, cyfeiriadedd rhywiol a phobl drawsrywiol yn isel. Efallai fod sawl rheswm dros y nifer fach o geisiadau o'r meysydd cydraddoldeb hyn, er enghraifft, diffyg gallu i ymgeisio oherwydd seilwaith, diffyg ymwybyddiaeth o'r rhaglen grantiau neu am fod ffynonellau cyllid eraill ar gael.
- Derbyniodd sefydliadau sy'n cynrychioli hil a meysydd traws-fandad 45 y cant o'r cyllid sydd ar gael.

### *Meysydd ar gyfer gwelliant*

- Mae angen i ni gynyddu gallu sefydliadau lleol a rhanbarthol ym mhob maes cydraddoldeb er mwyn iddynt ymgeisio'n llwyddiannus am grantiau, yn enwedig sefydliadau y mae eu seilweithiau a'u rhwydweithiau heb fod wedi'u sefydlu mor gadarn.
- Mae angen i ni ddatblygu a buddsoddi mewn mentrau sy'n datblygu rhwydweithiau rhanbarthol ar gyfer pob maes mandad, gan gynnwys cyfleoedd hyfforddi a datblygu ar gyfer unigolion allweddol a grwpiau meithrin gallu.

## **Rydym yn caffael nwyddau a gwasanaethau**

Yr hyn a olygir wrth gaffael yw'r ffordd rydym yn cael gaffael ar nwyddau, cyfleusterau a gwasanaethau gan gyflenwyr allanol. Rydym o'r farn ei bod hi'n hanfodol bod pobl a sefydliadau sydd â contractau wedi'u llofnodi gennym i weithio ar ein rhan yn atebol i ni, ac yn anelu at ein gweledigaeth a'n cenhadaeth. Rydym am iddynt gadw at ein rhwymedigaethau cydraddoldeb a hawliau dynol, gan gynnwys ein dyletswydd i amddiffyn hawliau dynol y rhai sy'n defnyddio'n gwasanaethau.

### ***Sylwadau allweddol***

Mae'r Comisiwn yn gwario tua £35 miliwn y flwyddyn mewn perthynas â'i weithrediadau o ddydd i ddydd yn ogystal â darparu'r rhaglen waith mewn perthynas â'n blaenoriaethau strategol allweddol.

### ***Meysydd ar gyfer gwelliant***

- Mae angen i ni sefydlu a yw ein fframwaith caffael cydraddoldeb yn cael ei ddefnyddio'n gadarn a bod contractwyr yn ymwybodol o'u cyfrifoldebau cydraddoldeb.
- Mae angen i ni sicrhau bod ein holl staff (nid dim ond y rhai sy'n gysylltiedig â'n swyddogaeth gaffael) yn llwyr ddeall y broses gaffael a'i swyddogaeth yn yr agenda gydraddoldeb.
- Mae angen i ni ddatblygu prosesau monitro sy'n ein galluogi i gadw proffil cydraddoldeb y sefydliadau sy'n cyflenwi nwyddau, cyfleusterau a gwasanaethau i ni.

## Cydraddoldeb ym maes cyflogaeth

Mae gennym ddyletswydd i wneud yn siŵr bod y polisiau a'r arferion hynny sy'n effeithio ar ein staff yn deg ac yn hyrwyddo canlyniadau cyfartal. Mae gan aelodau staff hawliau fel gweithwyr cyflogedig. Rydym am alluogi'n staff i gymryd rhan lawn yng ngwaith y Comisiwn, eu hamddiffyn rhag triniaeth annheg, cynnal ein rhwymedigaethau i ddarparu disgrifiadau swydd, cynlluniau gwaith, gwerthusiadau a systemau perfformiad a monitro cysylltiedig, a rhoi cefnogaeth a chyfleoedd datblygu a hyfforddi iddynt.

Er mwyn llywio ein meysydd blaenoriaeth ar gyfer gwelliant rydym wedi casglu tystiolaeth o'n data monitro cydraddoldeb, asesiadau effaith ar gydraddoldeb ac ymgynghori â staff, gan gynnwys ein harolwg staff.

### Amrywiaeth y gweithlu

#### *Sylwadau allweddol*

- Mae 66 y cant o'n gweithlu yn fenywod – llawer uwch na'r gyfran o fenywod yn y boblogaeth weithio gyfan, sef tua 45 y cant.
- Mae 21 y cant o'n gweithlu yn disgrifio'u hunain fel pobl sydd ag anabledd, o gymharu â 19 y cant o'r boblogaeth gyfan.
- Mae 25 y cant o'n gweithlu o leiafrifoedd ethnig o gymharu ag 8 y cant o'r boblogaeth gyfan.
- Mae ychydig dros hanner yn 20 i 39 oed, gyda'r gweddill yn 40 oed neu'n hŷn. Mae pedwar y cant dros 60 oed.
- Mae dwy ran o bump o'r staff yn dweud nad oes ganddynt gredo crefyddol. O'r gweddill, mae'r grŵp mwyaf yn Gristnogion.
- Mae 94 y cant o'r staff yn dewis datgelu eu cyfeiriadedd rhywiol.
- Ni wnaeth unrhyw aelodau staff nodi eu bod yn drawsrywiol.

#### *Meysydd ar gyfer gwelliant*

- Ar hyn o bryd rydym yn coladu data monitro ar hil, rhyw ac anabledd ar draws ein holl arferion gwaith. Rydym wedi ymrwymo i ymestyn ein gwaith monitro i gynnwys yr holl feysydd cydraddoldeb yn ein cylch gwaith.

## Ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau

### *Sylwadau allweddol*

- Yn ôl y Swyddfa Ystadegau Gwladol, 17.1 y cant yw'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau ar gyfartaledd yn y DU ar hyn o bryd.
- Mae gan y Comisiwn Fwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau o 5.51 y cant. Fel canllaw cyffredinol, byddai gwahaniaethau sylweddol rhwng cyfartaledd cyflog sylfaenol dynion a menywod yn cael ei ystyried fel un sydd dros 5 y cant.

Mae'r ffigurau yn seiliedig ar gymharu cyfartaledd enillion cyfwerth ag amser llawn dynion o gymharu â menywod, yn unol ag arfer da.

Rydym o'r farn y gall y ffactorau canlynol fod yn cyfrannu at ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau:

- Tueddiadau menywod i gymryd saib o'u gyrfaoedd ar gyfer mamolaeth a gofal plant, gweithio'n rhan-amser a dewis meysydd gyrfa arbennig.
- Y nifer cyfyngedig o fenywod sy'n gweithio mewn swyddi uwch yn rhan-amser.

### *Meysydd ar gyfer gwelliant*

- Mae angen i ni ddatblygu gwell dealltwriaeth o'r rhaniad rhwng y rhywiau o ran gwahanol fathau o waith yn y Comisiwn (arwahanu galwedigaethol) a datblygu strategaethau i annog dynion a menywod i feysydd lle nad ydynt yn cael cynrychiolaeth lawn.
- Mae angen i ni ymchwilio i effaith absenoldeb mamolaeth ar gynnydd gyrfa yn y Comisiwn, gan gynnwys y swyddi y mae menywod yn dychwelyd iddynt, gwybodaeth a roddir pan fyddant yn absennol, yr effaith ar batrymau gwaith, cyfrifoldebau rheoli a diwylliant corfforaethol.
- Mae angen i ni fynd ati yn ymarferol i hyrwyddo rhannu swydd a gweithio'n rhan-amser yn ein harferion recriwtio ar lefelau uwch yn y Comisiwn, ynghyd â chynllun mentora i annog cynnydd menywod i raddau uwch (lle nad oes cynrychiolaeth lawn iddynt).

### **Patrymau gweithio hyblyg**

Mae'r tueddiadau data cenedlaethol cyfredol yn dangos y bydd y galw am arferion gweithio hyblyg ymysg gweithwyr a chyflogwyr yn codi, gan alw am ddulliau arloesol o sicrhau hyblygrwydd yn y gweithle.

#### ***Sylwadau allweddol***

- Mae 83 y cant o'n gweithlu wedi'u cyflogi'n llawn amser o gymharu â 17 y cant sy'n gweithio'n rhan-amser.
- Mae 23 y cant o fenywod yn gweithio'n rhan-amser o gymharu â 6.5 y cant o ddynion.
- Mae staff yn fwy tebygol o weithio'n rhan-amser os ydynt yn gweithio ym mand cyflog lefel 1.
- Mae 20 y cant o'n staff anabl yn gweithio'n rhan-amser.

#### ***Meysydd ar gyfer gwelliant***

- Mae angen i ni sicrhau bod staff sy'n ddynion yn gwbl ymwybodol o'r dewisiadau gweithio hyblyg gan gynnwys cyfleoedd i weithio'n rhan-amser a lleihau'r gwahaniaeth rhwng nifer y gweithwyr cyflogedig sy'n ddynion a menywod sy'n gweithio'n rhan-amser.
- Mae angen i ni gynyddu nifer y staff rhan-amser sy'n fenywod ym mand lefel 4 ac uwch a monitro faint o fenywod sy'n manteisio ar opsiynau gweithio hyblyg ym mand lefel 4 ac uwch.

# 4

## Ein Cynllun Cydraddoldeb 2009–12

### **Cefnogi ein staff sydd ag anableddau**

Mae'r Comisiwn yn ymroddedig i greu amgylchedd gwaith cefnogol a hygyrch, ar sail parch ac ymddiriedaeth y naill i'r llall, er mwyn galluogi staff i gyflawni eu swyddogaethau.

Rydym wedi ymgynghori â staff trwy ein proses gynnwys i nodi meysydd ar gyfer gwelliant a datblygu camau gweithredu priodol a pherthnasol i gefnogi staff anabl.

#### ***Sylwadau allweddol***

- Roedd staff anabl am i ni ddarparu dull integredig i'w cefnogi wrth weithredu a rheoli addasiadau rhesymol.

#### ***Meysydd ar gyfer gwelliant***

- Mae angen i ni recriwtio a datblygu swyddogaeth y Swyddog Mynediad.
- Mae angen i ni wella gallu rheolwyr llinell i gefnogi staff sydd ag anableddau.

## Hyfforddi'r gweithlu

Mae'r Comisiwn yn ymroddedig i gynnig cyfleoedd dysgu a datblygu i'r holl staff, a bydd yn gweithio'n uniongyrchol i sicrhau bod yr holl staff yn gallu cael hyfforddiant a defnyddio'r sgiliau angenrheidiol ar gyfer datblygu gyrfa. Bydd hyn yn sicrhau bod cyfleoedd ar gael sy'n ategu'r ymdrech i gau'r bwlch cyflog.

### *Sylwadau allweddol*

- Mae ein data monitro yn dangos bod y nifer sy'n manteisio ar gyfleoedd hyfforddi yn y Comisiwn yn yr holl grwpiau cydraddoldeb yn gymesur.

### *Meysydd ar gyfer gwelliant*

- Mae angen i ni sicrhau bod trefniadau monitro ar waith er mwyn adolygu mynediad i hyfforddiant a'i werthuso ar gyfer pob maes cydraddoldeb erbyn mis Medi 2009 a nodi a oes unrhyw feysydd posibl ar gyfer gweithredu.

## Disgyblu, cwynion a dyrchafiad y gweithlu

Mae'r Comisiwn yn datblygu proses ddisgyblu a chwyno newydd sy'n cael ei chyflwyno ddechrau 2009–10 ac fel rhan o'r gwaith hwn byddwn yn monitro effaith hyn ar grwpiau cydraddoldeb yn y Comisiwn. Ar hyn o bryd, nid oes gennym unrhyw wrandawiadau disgyblu i'w hadrodd sydd wedi datblygu'n gamau gweithredu ffurfiol.

### *Sylwadau allweddol*

- Mae cyfran y staff sy'n fenywod, Du/Du Prydeinig ac anabl sydd wedi cyflwyno cwyn yn anghymesur i niferoedd cyffredinol yn y Comisiwn.
  - mae 78 y cant o'r holl gwynion wedi'u cyflwyno gan staff sy'n fenywod.
  - mae 29 y cant o'r holl gwynion wedi'u cyflwyno gan staff anabl.
  - mae 17 y cant o gwynion wedi'u cyflwyno gan staff Du/Du Prydeinig.

### *Meysydd ar gyfer gwelliant*

- Mae angen i ni weithio gyda'r staff, rhwydweithiau staff a'n fforwm cydweithwyr i ymchwilio i'r rhesymau dros y gor-gynrychiolaeth o gwynion sy'n cael eu cyflwyno gan staff sy'n fenywod, Du/Du Prydeinig ac anabl, pennu targedau gwella a gweithredu ar y canfyddiadau.

## Diwylliant y gweithle

### *Sylwadau allweddol*

- Roedd ein staff am ein gweld yn cryfhau ein hymrwymiad i drin pob aelod o staff gydag urddas a pharch yn y gweithle trwy well dealltwriaeth ac ymwybyddiaeth o'r amrywiaeth ymysg ein staff a chryfhau ein polisi urddas yn y gwaith.

### *Meysydd ar gyfer gwelliant*

- Byddwn yn cryfhau a hyrwyddo ein polisiâu urddas yn y gwaith ac aflonyddu a bwlio.
- Byddwn yn hyfforddi ein Rheolwyr ar 'Sut i Reoli Gweithlu Amrywiol'.
- Byddwn yn hyrwyddo manteision ein Rhaglen Cymorth Staff.
- Byddwn yn ymgynghori â staff ar ddatblygu polisiâu sy'n cynnig cefnogaeth ar amrywiaeth o faterion a all effeithio ar staff gan gynnwys lles personol ac ariannol ac iechyd meddwl.
- Byddwn yn datblygu, cyhoeddi a rhoi cyhoeddusrwydd i'n polisi ar Drais Domestig.

## Monitro ac asesiadau o effaith ar gydraddoldeb

### Llunio polisi ar sail tystiolaeth

Fel rhan o unrhyw broses effeithiol i ddatblygu polisi, mae'n bwysig ystyried y risgiau posibl i'r sawl a gaiff ei effeithio gan amcanion y polisi, neu wrth roi'r polisi ar waith, gan ddim ond ystyried cyfleoedd sy'n mynd ati i hyrwyddo'r cydraddoldeb y mae'r polisi yn eu cyflwyno.

Mae asesiad o effaith ar gydraddoldeb (EIA) yn ein cynorthwyo i ystyried unrhyw risg posibl i wahanol grwpiau ond mae hefyd yn cynnwys cyfle i ystyried sut gall y polisi ddatblygu cydraddoldeb ymhellach, ac felly sicrhau bod gennym y polisi gorau posibl ar waith.

Mae asesiadau o effaith ar gydraddoldeb yn rhan bwysig o ddull ehangach ar gyfer llunio polisi ar sail tystiolaeth, lle mae egwyddorion monitro, asesiadau o effaith ar gydraddoldeb a chynnwys yn arwain at ddatblygu polisiau sy'n canolbwyntio ar y defnyddiwr ac yn seiliedig ar dystiolaeth gadarn.

Mae cyflawni EIA ar ddechrau'r broses o ddatblygu polisi yn galluogi deiliaid y polisi i nodi, yn ystod bob cam, beth all y canlyniadau fod i wahanol grwpiau, ac a ddylai polisi fabwysiadu cyfeiriad/dull/meini prawf arbennig neu ofyniad cymhwyster neu a oes unrhyw gyfleoedd i hyrwyddo cydraddoldeb.

Mae hyn yn meithrin perchnogaeth a dealltwriaeth go iawn ac ymrwymiad i gael 'ateb cywir'. Yn bwysicach fyth, bydd yn arwain at ganolbwyntio ar y defnyddwyr ac, wrth gynnwys yn briodol, mae yna lai o berygl o greu polisiau a all arwain at wahaniaethu anuniongyrchol a/neu uniongyrchol.

Yn yr adran hon, rydym yn defnyddio'r term 'polisi' fel term byr i gynnwys polisiau, arferion, swyddogaethau, penderfyniadau a strategaethau.

## Adran 4

### Y cynllun

#### ***Beth fyddwn yn ei asesu***

Mae'r tair dyletswydd cydraddoldeb sector cyhoeddus presennol yn ei gwneud yn ofynnol i awdurdodau cyhoeddus wirio'r ffordd y mae eu polisiau yn effeithio ar bobl o wahanol grwpiau a chymunedau o ran cydraddoldeb ar sail anabledd, rhyw a hil. Mae hyn yn ymwneud â pholisïau cyfredol a rhai arfaethedig.

Rydym wedi mapio'n swyddogaethau, ein polisiau a'n harferion ym mhob rhan o'r sefydliad a'u hasesu o safbwynt perthnasedd i gydraddoldeb ar sail anabledd, rhyw a hil ac ymestyn yr asesiad hwn i gynnwys pob maes cydraddoldeb ein cylch gwaith.

Gallwch weld rhagor am y ffordd rydym yn cyflawni ein hasesiadau o effaith ar gydraddoldeb ar ein gwefan: [www.equalityhumanrights.com/equalityscheme](http://www.equalityhumanrights.com/equalityscheme).

Byddwn yn parhau i adolygu ein swyddogaethau, ein polisiau a'n harferion ac yn diweddarau'r rhestr bob blwyddyn gan sicrhau ein bod yn parhau i asesu perthnasedd pob polisi i'r ddyletswydd gydraddoldeb gyffredinol a meysydd cydraddoldeb eraill yn ein cylch gwaith.

Rydym hefyd wedi cymryd camau i gynnwys asesiad o effaith yn ein rhaglen a'n proses rheoli prosiect.

Yn ystod y tair blynedd nesaf, rydym yn ymroddedig i gynyddu ein sylfaen tystiolaeth ein hunain, yn ogystal â defnyddio arfer gorau sefydliadau allanol. Byddwn yn nodi bylchau yn ein sylfaen fonitro ac yn ystyried ymestyn ein gwaith o gasglu data er mwyn mynd i'r afael â'r bylchau hynny.

***Hyfforddi ein staff***

Trwy ein rhaglen hyfforddi fewnol rydym yn darparu hyfforddiant cydraddoldebau gorfodol i'r holl staff er mwyn sicrhau eu bod yn deall eu swyddogaeth ac amcanion o dan ddyletswyddau cydraddoldeb a deddfwriaeth gydraddoldeb ehangach. Hefyd, rydym yn darparu hyfforddiant penodol ar asesiadau o effaith ar gydraddoldeb.

Mae staff yn cael eu hyfforddi i ddeall:

- Beth yw asesiad o effaith ar gydraddoldeb a pham rydym yn eu cynnal
- Manteision asesiadau o effaith ar gydraddoldeb.
- Y gyfraith ynglŷn â chydraddoldeb a hawliau dynol a sut mae hyn yn berthnasol i asesiadau o effaith.
- Y broses ar gyfer cyflawni asesiadau o effaith ar gydraddoldeb yn y Comisiwn.
- Sut i ddefnyddio ein dull o asesu effaith
- Swyddogaethau a chyfrifoldebau staff o ran asesu effaith.

Rydym wedi datblygu dull o asesu effaith ar gydraddoldeb a chyfarwyddyd i gynorthwyo staff i gyflawni asesiadau o effaith mewn modd systematig. I fwrw golwg ar ein dull ewch i adran 'Ein hasesiadau o effaith ar gydraddoldeb' ar ein gwefan: [www.equalityhumanrights.com/equalityscheme](http://www.equalityhumanrights.com/equalityscheme).

Yn ystod ein blwyddyn gyntaf aethom ati i hyfforddi aelodau allweddol o staff ar asesiadau o effaith ar gydraddoldeb. Bellach, rydym am ymestyn hyn fel y gall yr holl staff presennol gwblhau hyfforddiant ar asesu effaith erbyn mis Mawrth 2010 a bydd staff newydd yn cael hyfforddiant fel rhan o'r broses sefydlu. Byddwn yn parhau i adolygu ein darpariaeth o hyfforddiant a'n proses o asesu effaith ar gydraddoldeb i sicrhau ei bod yn addas i'r diben ac yn cael ei diweddarau i adlewyrchu adborth gan staff a rhanddeiliaid.

### ***Sicrhau ansawdd ein hasesiadau o effaith***

Uwch dîm rheoli'r Comisiwn sydd â'r cyfrifoldeb cyffredinol am graffu ar ein hasesiadau o effaith. Bydd cyfarwyddwyr yn gyfrifol am gymeradwyo asesiadau o effaith ar gydraddoldeb sy'n berthnasol i'w swyddogaeth.

Yn ystod 2009/10 byddwn yn sefydlu grŵp safoni mewnol ar draws y gyfarwyddiaeth a bydd ei swyddogaeth yn cynnwys sicrhau ansawdd sampl o'n hasesiadau o effaith ar gydraddoldeb a monitro ac adolygu ein proses gyffredinol..

### ***Monitro***

Rydym yn ymroddedig i gasglu a monitro data i asesu effaith ein polisiau ar staff a rhanddeiliaid ac unigolion rydym yn eu cynrychioli.

Er mwyn cyflawni ein dyletswyddau ar gyfer casglu gwybodaeth a monitro, mae'n rhaid inni fod â systemau addas ar waith i gasglu'r data perthnasol sy'n ein galluogi i asesu polisiau cyfredol a gweld sut y maent yn effeithio ar wahanol grwpiau. Wedyn, gallwn nodi a yw unrhyw rai o'r polisiau yn amharu ar grŵp arbennig neu a ydynt yn colli cyfle i hyrwyddo cydraddoldeb a gweld sut y gallwn adolygu neu ddiwygio'r polisi i ddatrys y sefyllfa.

### ***Pam casglu gwybodaeth am gydraddoldeb***

Wrth ddatblygu polisi gall monitro cydraddoldeb ein cynorthwyo i ddeall:

- a yw'r polisi'n debygol o gael yr effaith y bwriedir iddo ei gael
- sut y gall polisiau arfaethedig effeithio ar grwpiau arbennig, a
- sut y gallwn ddiwygio ein polisiau i ddileu gwahaniaethu a hyrwyddo cydraddoldeb.

# 4

## Ein Cynllun Cydraddoldeb 2009–12

Wrth ddarparu gwasanaethau, gall monitro cydraddoldeb ein cynorthwyo i ddeall:

- anghenion defnyddwyr gwasanaethau
- pa grwpiau sy'n defnyddio ein gwasanaethau
- pa grwpiau sydd heb fod yn defnyddio'n gwasanaethau
- sut i gyrraedd grwpiau sydd heb eu cynrychioli'n llawn
- pa mor fodlon yw'r gwahanol grwpiau gyda'n gwasanaethau
- gwahaniaethau yng nghanlyniadau gwasanaethau, a
- sut i ddefnyddio'n hadnoddau yn well.

Ym maes cyflogaeth, gall monitro cydraddoldeb ein cynorthwyo i:

- fesur cyfansoddiad ein gweithlu a'i gymharu â data cenedlaethol
- dadansoddi arferion a gweithdrefnau personél i weld sut y maent yn effeithio ar wahanol grwpiau o weithwyr cyflogedig, a
- deall beth sy'n achosi unrhyw fwlch cyflog fesul grŵp.

Rydym yn casglu data cyflogaeth ar recriwtio, cadw, dyrchafu, datblygu, math o nam, gwerthuso perfformiad, cwynion, camau disgyblu, y rhai sy'n gadael, staff mewn swyddi, hyfforddiant, gweithio'n rhan-amser a chyfrifoldebau gofal.

Rydym yn dadansoddi'r data hwn fesul rhyw, ailbennu rhywedd, anabledd, grŵp hil, crefydd neu greddo, cyfeiriadedd rhywiol ac oedran.

### **Cyhoeddi canlyniadau ein hasesiadau o effaith, ymgynghoriadau a monitro**

Rydym yn ymroddedig i gyhoeddi canlyniadau ein hasesiadau o effaith, ymgynghoriadau a monitro. Bydd adroddiadau cryno o'n hasesiadau o effaith yn cael eu cyhoeddi ar ein gwefan. Bydd adroddiadau llawn ar gael ar gais hefyd.

## **Cyfrifoldeb ac atebolrwydd**

Ein prif weithredwr, Nicola Brewer, sydd â'r cyfrifoldeb cyffredinol am sicrhau ein bod yn cyflawni camau gweithredu'r cynllun hwn. Mae'r camau gweithredu wedi'u dyrannu i'r cyfarwyddwyr perthnasol ym mhob rhan o'r Comisiwn a hwy sy'n gyfrifol am gyflawni'r rhain ac adrodd ar y cynnydd. Rydym wedi nodi deiliaid swyddi cyfrifol ar gyfer pob pwynt yn y cynllun gweithredu. Bydd ein tîm cynllun cydraddoldeb, sy'n rhan o'r uned gynllunio, yn monitro'n cynnydd.

## **Cyhoeddi ein cynllun cydraddoldeb 2009–12 ac adroddiadau cynnydd**

Mae cynllun 2009–12 ar gael ar ein gwefan ers 1 Ebrill 2009. Bydd y cynllun hwn yn cael ei adolygu'n flynyddol. Cyhoeddir adroddiadau cynnydd bob blwyddyn ar ein gwefan yn fuan ar ôl cwblhau pob proses adolygu.

Bydd ein cynllun cydraddoldeb ac adroddiadau cynnydd ar gael yn y Gymraeg. Os hoffech gopi mewn iaith neu fformat arall (megis braille, CD sain, CD data, Easy Read neu brint mawr) ewch i'n gwefan neu cysylltwch â ni gan ddefnyddio'r manylion ar y clawr cefn.

# 4

Ein Cynllun Cydraddoldeb  
2009–12

## **Sut i roi adborth i ni**

Rydym yn croesawu cael adborth ar ein cynllun cydraddoldeb. Gallwch wneud hyn trwy gysylltu â ni gan ddefnyddio'r wybodaeth isod:

Equality Scheme Team  
Comission for Equality and Human Rights  
Arndale House  
The Arndale Centre  
Manchester M4 3AQ

Ffôn: 0161 829 8100

Ffôn testun: 08456 046 620

Ffacs: 01925 884 275

E-bost: [equalityscheme@equalityhumanrights.com](mailto:equalityscheme@equalityhumanrights.com)

Adran 5

# Ein cynllun gweithredu

Mae'r camau a amlinellir yn y cynllun hwn yn ymwneud â'r hyn a wnawn fel sefydliad. Rydym yn gweithredu deddfwriaeth yn ymwneud â chydraddoldeb oedran, anabledd, rhyw, ailbennu rhywedd, hil, crefydd neu greddo a chyfeiriadedd rhywiol.

### **Dyma'n prif swyddogaethau:**

- Rydym yn cyfleu gwybodaeth, addysgu a hyrwyddo.
- Rydym yn cyflawni ymchwil.
- Rydym yn ymchwilio, cyfryngu, gweithredu a darparu cymorth cyfreithiol.

### **Er mwyn ein cynorthwyo i gyflawni ein swyddogaethau, rydym yn:**

- cyflogi pobl
- cynnwys ac ymgynghori â phobl
- caffael nwyddau, cyfleusterau a gwasanaethau
- sgrinio ac asesu effaith ein gwaith, a
- chyhoeddi ac adolygu ein cynllun cydraddoldeb.

Mae gennym rwymedigaethau cyfreithiol o dan y tair dyletswydd cydraddoldeb i hyrwyddo cydraddoldeb ym meysydd anabledd, rhyw, ailbennu rhywedd a hil. Mae pob un o'r camau yn ein cynllun yn ymwneud ag un neu fwy o rannau penodol o ddyletswydd cydraddoldeb. Er mwyn gwneud hyn yn glir rydym wedi rhifo pob dyletswydd isod. Mae'r tabl yn yr adran hon yn cynnwys colofn yn dangos pa rifau sy'n ymwneud â phob cam gweithredu.

### **Mae'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Hiliol yn rhoi'r cyfrifoldebau canlynol i ni:**

1. Dileu gwahaniaethu anghyfreithlon.
2. Hyrwyddo cyfle cyfartal.
3. Hyrwyddo perthynas dda rhwng pobl o wahanol grwpiau hiliol.

## Adran 5

### Ein cynllun gweithredu

#### **Mae'r Ddyletswydd Cydraddoldeb i Bobl anabl yn rhoi'r cyfrifoldebau canlynol i ni:**

4. Dileu gwahaniaethu anghyfreithlon.
5. Dileu aflonyddwch a dargedir at bobl anabl.
6. Hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng pobl anabl a phobl eraill.
7. Cymryd camau i ystyried anabledau pobl anabl, hyd yn oed pan fo hynny yn cynnwys eu trin yn fwy ffafriol nag eraill.
8. Hyrwyddo agweddau cadarnhaol tuag at bobl anabl.
9. Annog cyfranogiad gan bobl anabl mewn bywyd cyhoeddus.

#### **Mae'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Rhywiol yn rhoi'r cyfrifoldebau canlynol i ni:**

10. Dileu gwahaniaethu anghyfreithlon ar sail rhyw.
11. Dileu aflonyddwch.
12. Hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng dynion a menywod.

Mae'r gofynion i wahardd gwahaniaethu ac aflonyddu anghyfreithlon ar sail rhyw hefyd yn cynnwys gwahaniaethu ac aflonyddu ar sail ailbennu rhywedd.

Wrth weithredu'r cynllun gweithredu hwn rydym yn ymwybodol efallai y bydd yn rhaid i ni deilwra'n blaenoriaethau a'n gweithgareddau i gydweddu â'r cyd-destunau gwahanol yng Nghymru, Lloegr a'r Alban.

## Rydym yn cyfleu gwybodaeth, addysgu a hyrwyddo

**1. Mae ein hymgyrchoedd marchnata yn cyrraedd y gynulleidfa darged.**

**1.1** Dangosyddion perfformiad wedi'u sefydlu ar ddechrau pob ymgyrch sy'n nodi'r gynulleidfa darged yn glir. Byddwn yn defnyddio'r rhain i fonitro ein cynnydd ac addasu'r cyfrwng a ddewiswyd os oes angen.

**1.2** Ar ddiwedd pob ymgyrch farchnata byddwn yn cynhyrchu adroddiad byr i adolygu ein perfformiad gan ddefnyddio'r dangosyddion hyn a'r gwersi a ddysgwyd.

**2. Mae ymgyrchoedd a chyhoeddiadau cysylltiedig yn adlewyrchu delweddau cadarnhaol o'r holl feysydd cydraddoldeb.**

**2.1** Bydd sampl o 10 y cant o'n cyhoeddiadau yn cael ei dethol a'i hasesu yn erbyn ein canllawiau brandio, sy'n berthnasol i bob cyhoeddiad ac yn cyfeirio'n benodol at ddelweddau cadarnhaol. Defnyddir adborth gan randdeiliaid i lywio'r broses hon.

**2.2** Bydd argymhellion yn cael eu defnyddio i lywio hyfforddiant staff ac adnewyddu ein canllawiau brandio.

**3. Cynhyrchu e-fwletin rheolaidd sy'n cyrraedd tanysgrifwyr ym mhob maes cydraddoldeb o'n cylch gwaith.**

**3.1** Coladu data monitro cydraddoldeb ar broffil tanysgrifwyr i'r e-fwletin adeg eu tanysgrifiad a defnyddio'r wybodaeth i dargedu grwpiau nad ydym yn eu cyrraedd.

**3.2** Parhau i fonitro cwmpas yr e-fwletin a mynd i'r afael â bylchau yn ein cynulleidfa.

**4. Creu cyhoeddiadau sy'n hygyrch i bawb.**

**4.1** O fewn chwe wythnos i lansio ymgyrchoedd mawr y Comisiwn, byddwn yn casglu ac yn coladu adborth ar hygyrchedd cyhoeddiadau cysylltiedig. Byddwn yn parhau i wneud hyn.

**Adran 5**  
Ein cynllun gweithredu

**Amserlen**

**Perthnasedd Dyletswydd Gyffredinol**

**Cyfrifoldeb**

**2009–10 ac yn  
parhau**

2, 3, 6-9, 12

Cyfarwyddwr Materion  
Allanol

**2009–10 ac yn  
parhau**

**Rhagfyr 2009 a  
phob blwyddyn ar  
ôl hynny**

2, 3, 6-9, 12

Cyfarwyddwr Materion  
Allanol; Cyfarwyddwr y  
Grŵp Cyfathrebu

**Rhagfyr 2009 a  
phob blwyddyn ar  
ôl hynny**

**2009–10 ac yn  
parhau**

2, 3, 6-9, 12

Cyfarwyddwr Materion  
Allanol

**2010–11 and  
ongoing**

**2009–10 and  
ongoing**

2,3, 6-9,12

Cyfarwyddwr Materion  
Allanol

## Rydym yn cyfleu gwybodaeth, addysgu a hyrwyddo

### 5. Ymgysylltu a chydweithio â'n rhanddeiliaid yn rhanbarthol ac yn genedlaethol.

- 5.1 Mae rhaglenni wedi'u sefydlu i annog mwy o ddylanwad a chyfranogaeth rhanddeiliaid rhanbarthol. Rhoddir sylw arbennig i bartneriaid trydydd sector yn y meysydd canlynol: crefydd neu gredo; ailbennu rhywedd; cyfeiriadedd rhywiol ac oedran.
- 5.2 Monitro ac ymgynghori â rhanddeiliaid ar effeithiolrwydd y rhaglen Datblygu Gallu. Defnyddir hyn i nodi meysydd i'w gwella.
- 5.3 Datblygu strategaeth ymgysylltu ranbarthol yn nodi sut y bydd cydweithwyr rhanbarthol yn cydweithio â'n rhanddeiliaid ar lawr gwlad.
- 5.4 Defnyddir prosesau monitro i nodi meysydd y strategaeth sydd i'w gwella.

### 6. Mae ein gwefan yn hygyrch i bawb ac yn darparu gwybodaeth am bob maes cydraddoldeb o'n cylch gwaith.

- 6.1 Cyflwyno profion sy'n canolbwyntio ar ddefnyddwyr ar gyfer gwefan y Comisiwn a'n presenoldeb digidol ehangach i asesu a yw'n diwallu anghenion grwpiau gwahanol. Adolygu'r canfyddiadau a datblygu cynllun gweithredu i ymdrin ag unrhyw effaith wahaniaethol.
- 6.2 Ail-adrodd profion defnyddwyr i barhau i wella hygyrchedd ein gwefan.
- 6.3 Cynnal arolwg o'n trefniadau casglu gwybodaeth a monitro cyfredol o safbwynt ein presenoldeb digidol, a datblygu cynllun gweithredu i fynd i'r afael ag unrhyw fylchau fel sy'n briodol.
- 6.4 Cyflwyno offer proses a gwerthuso cadarn i asesu datblygiadau technolegol i sicrhau eu bod yn adlewyrchu anghenion y grwpiau gwahanol yr ydym yn eu gwasanaethu.

**Adran 5**  
Ein cynllun gweithredu

**Amserlen**

**Perthnasedd Dyletswydd Gyffredinol**

**Cyfrifoldeb**

**Hydref 2009**

2, 3, 6-9, 12

Cyfarwyddwr  
Cenedlaethol, Cymru;  
Cyfarwyddwr  
Cenedlaethol, yr Alban;  
Cyfarwyddwr  
Rhanbarthau Lloegr  
Cyfarwyddwr  
Rhanddeiliaid;  
Cyfarwyddwr Materion  
Allanol

**2009–10 ac yn  
parhau**

**Hydref 2009**

**Medi 2009 ac yn  
parhau**

**Mehefin 2009 ac yn  
parhau**

4, 6-9

Cyfarwyddwr Materion  
Allanol

**Medi 2009**

**2009–10 ac yn  
parhau**

**Hydref 2009 ac yn  
parhau**

## Canlyniad

## Camau Gweithredu

## Rydym yn cyfleu gwybodaeth, addysgu a hyrwyddo

**7. Mae ein llinell gymorth yn hygyrch i bawb ac yn darparu cyngor ac arweiniad da.**

**7.1** Lansio ymgyrch strategol gan ddefnyddio tystiolaeth gyfredol am amrediad y galwyr er mwyn hyrwyddo gwasanaeth y llinell gymorth.

**7.2** Cynhyrchu adroddiadau monitro chwarterol i fesur bodlonrwydd cwsmeriaid, hygyrchedd, amrediad y galwyr a'u proffil, a'r cwynion a nodi dulliau o wella ansawdd a'r defnydd a wneir o'r gwasanaeth lle bo angen. Mae'n bosibl y bydd hyn yn cynnwys gwaith hyfforddi a datblygu parhaus mewn meysydd a materion cydraddoldeb sy'n esblygu.

**7.3** Defnyddir monitro parhaus i nodi materion a meysydd sydd i'w gwella.

**7.4** Disodli'r rhif 0845 presennol gyda rhif mwy fforddiadwy a hygyrch a rhoi cyhoeddusrwydd i'r newid hwn yn ein hymgyrch hyrwyddo.

**7.5** Rhoi'r 'Gwasanaeth Fideo BSL' ar waith.

## Rydym yn cynnwys ac yn ymgynghori â phobl

**8. Defnyddio rhwydweithiau a sefydliadau sy'n cynrychioli'r meysydd cydraddoldeb perthnasol.**

**8.1** Cwblhau ymarferiad mapio o rwydweithiau cydraddoldebau a hawliau dynol, cysylltiadau, llunwyr safbwyntiau allweddol, sefydliadau'r sector preifat a chyhoeddus ac undebau llafur.

**8.2** Mae'r canfyddiadau wedi'u defnyddio i ddatblygu cronfa ddata o randdeiliaid.

**8.3** Adolygu'r gronfa ddata o randdeiliaid bob chwarter i ddiweddarau manylion cyswllt ac ychwanegu cysylltiadau newydd at y gronfa ddata.

**Adran 5**  
Ein cynllun gweithredu

<b>Amserlen</b>	<b>Perthnasedd Dyletswydd Gyffredinol</b>	<b>Cyfrifoldeb</b>
-----------------	---	--------------------

<b>Mehefin 2009</b>	1, 2, 4, 6, 7, 10, 12	Cyfarwyddwr Cysylltiadau â Rhanddeiliaid
---------------------	-----------------------	--

2009–10 ac yn  
parhau

Medi 2009 ac yn  
parhau

Medi 2009

Medi 2009

<b>Mehefin 2009</b>	2, 3, 6-9, 12	Cyfarwyddwr Cysylltiadau â Rhanddeiliaid; Cyfarwyddwr Rhanbarthau Lloegr; Cyfarwyddwyr Cenedlaethol
---------------------	---------------	---

Medi 2009

2009–10 ac yn  
parhau

## Canlyniad

## Camau Gweithredu

## Rydym yn cynnwys ac yn ymgynghori â phobl

**9. Defnyddio amrywiaeth eang o ddulliau i ymgysylltu â'n rhanddeiliaid ac ymateb iddynt, a defnyddio eu safbwyntiau i lywio'n gwaith (gan gynnwys gwaith polisi, gwaith cyfreithiol a phennu ein blaenoriaethau ymchwil).**

**9.1** Cynnal cyfres o ymgynghoriadau allanol i roi'r cyfle i rhanddeiliaid rannu eu safbwyntiau ar y strategaeth gynnwys ac ymgysylltu.

**9.2** Cyhoeddi'n strategaeth gynnwys ac ymgysylltu.

**9.3** Pennu mesurau meincnodi ar gyfer presenoldeb yn ein digwyddiadau i sicrhau ein bod yn cyrraedd y gynulleidfa darged.

**9.4** Sefydlu gweithgor a fydd yn cyfarfod bob deufis i lunio a gweithredu cynllun gweithredu i greu adnodd "Canfod Ymgynghoriad" ar ein gwefan. Bydd hyn yn galluogi rhanddeiliaid i chwilio ein digwyddiadau cyfredol a rhai'r gorffennol a'r dyfodol.

**9.5** 'Canfod Ymgynghoriad' yn weithredol ac yn bosibl ei chwilio fesul rhanbarth a chod post.

## Cydraddoldeb ym maes cyflogaeth

**10. Cynnal yr amrywiaeth gyfredol o ran ein gweithlu, gan adlewyrchu'r cymunedau yr ydym yn eu gwasanaethu ym mhob maes cydraddoldeb.**

**10.1** Adolygu proffil y gweithlu (gan gynnwys ceisiadau, rhestri byr, pobl sy'n gadael, hyfforddiant a dyrchafiad) ar gyfer pob maes cydraddoldeb bob chwarter i nodi unrhyw feysydd posibl sydd angen gwella eu cynrychiolaeth. Adrodd am y canfyddiadau bob blwyddyn i'r Uwch Dîm Rheoli erbyn 31 Mawrth.

**11. Mae patrymau gweithio hyblyg ledled y Comisiwn yn cael eu mabwysiadu gan yr holl staff, beth bynnag yw eu proffil cydraddoldeb, gan hyrwyddo arferion gwaith arloesol.**

**11.1** Hyrwyddo a datblygu'r opsiynau i weithio'n hyblyg, sy'n adlewyrchu ein menter Gweithio'n Well.

**11.2** Ymchwilio i a lleihau'r niferoedd gwahanol sy'n manteisio ar batrymau gweithio hyblyg o safbwynt:

- dynion a menywod
- menywod sy'n gweithio ar fandiau 4 ac uwch o gymharu â'r rhai sy'n gweithio ar fandiau 1-3

**11.3** Monitro'r nifer sy'n manteisio ar yr opsiwn i weithio'n hyblyg yn ôl proffil cydraddoldeb a mesur cynnydd bob blwyddyn.

**Adran 5**  
Ein cynllun gweithredu

**Amserlen**                      **Perthnasedd Dyletswydd Gyffredinol**                      **Cyfrifoldeb**

**Medi 2009**                      2, 3, 6-9, 12                      Cyfarwyddwr  
Cysylltiadau â  
Rhanddeiliaid;  
**Rhagfyr 2009**                      Cyfarwyddwr  
Rhanbarthau Lloegr;  
**Rhagfyr 2009**                      Cyfarwyddwyr  
Cenedlaethol

**Mehefin 2009**

**Rhagfyr 2009**

**Medi 2009 ac yn  
parhau**                      1-12                      Cyfarwyddwr Pobl

**Rhagfyr 2009**                      1-12                      Cyfarwyddwr Pobl

**Medi 2009**

**2009 ac yn parhau**

## Cydraddoldeb ym maes cyflogaeth

**12. Monitro a mynd i'r afael ag unrhyw fylchau cyflog na ellir eu cyfiawnhau ledled y Comisiwn o safbwynt rhyw, anabledd a hil.**

**12.1** Mesur cynnydd bob blwyddyn yn erbyn targed y bwlch cyflog rhwng y rhywiau, gan roi camau cywiro ar waith a chyflwyno canfyddiadau i'r Uwch Dîm Rheoli.

**12.2** Ymestyn monitro'r bwlch cyflog i gynnwys hil, anabledd, oedran, cyfeiriadedd rhywiol, crefydd neu gredo ac ailbennu rhywedd.

**13. Lleihau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau o fewn y Comisiwn i lai na pump y cant.**

**13.1** Ymchwilio ac ymgynghori â staff ar leihau yr hyn sy'n achosi bwlch cyflog rhwng y rhywiau, a chymryd camau i fynd i'r afael ag unrhyw broblemau gan gynnwys:

- Y rhaniad o safbwynt rhyw rhwng gwahanol fathau o waith yn y Comisiwn (gwahanu ar sail galwedigaeth) a datblygu strategaethau i annog menywod a dynion i weithio mewn meysydd lle maent yn cael eu tangynrychioli.
- Effaith absenoldeb mamolaeth ar ddatblygiad gyrfa yn y Comisiwn, gan gynnwys y swyddi y mae menywod yn dychwelyd iddynt, y wybodaeth a gyflwynir pan fyddant yn absennol, yr effaith ar y patrwm gweithio, y cyfrifoldebau rheoli a'r diwylliant corfforaethol.

**13.2** Hyrwyddo trefniadau rhannu swyddi a gwaith rhan-amser yn ein harferion recriwtio.

**13.3** Sefydlu cynllun mentora i helpu menywod i gyrraedd graddfeydd uwch (lle maent yn cael eu tangynrychioli).

**13.4** Asesu effaith yr holl fentrau i benderfynu pa effaith y maent wedi eu cael ar leihau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Ystyried y mentrau a goblygiadau'r camau hyn ac asesu pa mor addas ydynt i'w gweithredu mewn meysydd cydraddoldeb eraill.

**Adran 5**  
Ein cynllun gweithredu

**Amserlen**

**Perthnasedd Dyletswydd Gyffredinol**

**Cyfrifoldeb**

**Rhagfyr 2009 a  
phob blwyddyn  
wedy**

10, 12

Cyfarwyddwr Pobl

**Rhagfyr 2009**

**Medi 2009**

10, 12

Cyfarwyddwr Pobl

**2010–11 ac yn  
parhau**

**2010–11 ac yn  
parhau**

**2010–11 ac yn  
parhau**

## Cydraddoldeb ym maes cyflogaeth

**14. Mae ein staff yn deall eu swyddogaethau a'u hamcanion o dan y dyletswyddau cydraddoldeb a'r ddeddfwriaeth gydraddoldeb ehangach. Maent yn derbyn hyfforddiant ac maent yn hyderus yn eu gwybodaeth am waith y Comisiwn.**

**14.1** Parhau i weithredu amrywiaeth o gyfleoedd dysgu ar gyfer staff gan gynnwys gweithdai hyfforddiant gorfodol, e-ddysgu a chyfleoedd secondiad a mentora. Pennu mesurau presenoldeb.

**14.2** Monitro prosesau gwerthuso a mynediad i hyfforddiant i staff ym mhob un o'r grwpiau cydraddoldeb. Pennu mesurau gwella os oes angen.

**14.3** Cymharu cynnydd yn erbyn mesurau presenoldeb/gwerthuso/mynediad bob chwarter ac adolygu a diweddarau hyfforddiant i adlewyrchu newidiadau mewn deddfwriaeth cydraddoldeb.

**15. Mae staff anabl yn derbyn cymorth llawn ym mhob agwedd ar eu cyflogaeth.**

**15.2** Adolygu effeithiolrwydd y Swyddog Mynediad yn y gwaith o greu 'pwynt cyswllt sengl' i gefnogi a rheoli anghenion staff anabl mewn ffordd integredig gan gynnwys staff anabl yn y broses.

**15.2** Cyhoeddi canllawiau ar weithredu a rheoli addasiadau rhesymol a chadarnhau swyddogaeth yr arbenigwr mynediad.

**16. Mae adborth gan staff yn cadarnhau bod yna ddiwylliant o drin holl weithwyr y Comisiwn â pharch ac urddas.**

**Parhad ar y dudalen nasaf.**

**16.1** Adolygu ein polisiau urddas yn y gweithle, aflonyddu a bwlio a monitro effaith drwy ein harolwg staff yn ôl proffil cydraddoldeb a data cenedlaethol ar fwlio yn y gweithle ar gyfer grwpiau sy'n cael eu tangynrychioli fel staff trawsrywiol.

**16.2** Bydd rheolwyr yn derbyn hyfforddiant ar 'Sut i Reoli Gweithlu Amrywiol' ac yn pennu meincnodau presenoldeb. Adolygu a diweddarau hyfforddiant a mesur cynnydd yn erbyn meincnodau presenoldeb bob chwarter.

**16.3** Datblygu a hyrwyddo manteision y Rhaglen Cymorth i Staff sy'n hyrwyddo iechyd meddwl a lles emosiynol a monitro'r defnydd ohoni a mynd i'r afael ag unrhyw wahaniaethau yn y cyswllt hwnnw.

Amserlen

Perthnasedd Dyletswydd Gyffredinol

Cyfrifoldeb

Yn parhau

1-12

Cyfarwyddwr Pobl

Medi 2009 ac yn  
parhau

Medi 2009 ac yn  
parhau

Rhagfyr 2009–10 a  
phob blwyddyn  
wedyd

4-9

Cyfarwyddwr Pobl

Rhagfyr 2009

Gorffennaf 2009 a  
phob blwyddyn  
wedyd

1-12

Cyfarwyddwr Pobl

Medi 2009 ac yn  
parhau

Medi 2009 ac yn  
parhau

## Cydraddoldeb ym maes cyflogaeth

## Parhad o'r dudalen flaenorol.

- 16.4** Adolygu a datblygu ein harferion cyflogaeth yn ein fforwm staff.
- 16.5** Ymchwilio i'r rhesymau pam fod nifer anghyfartal o gwynion yn y Comisiwn yn cael eu gwneud gan fenywod, lleiafrifoedd ethnig a staff anabl, a chyflwyno'r canfyddiadau i'r Uwch Dîm Rheoli; datblygu a sefydlu targedau gwella a gweithredu'r argymhellion fel sy'n briodol.
- 16.6** Monitro effaith argymhellion drwy ystyried data ar gwynion a'r arolwg staff yn ôl proffil cydraddoldeb, ac ymdrin â'r canfyddiadau.
- 16.7** Ymgynghori â staff ar ddatblygu polisïau sy'n cynnig cymorth ar amrywiaeth o faterion a all effeithio ar staff, gan gynnwys materion personol, lles, ariannol ac iechyd meddwl.
- 16.8** Datblygu, cyhoeddi a rhoi cyhoeddusrwydd i'n polisi ar Drais Domestig.
- 16.9** Adolygu ein rhaglen cymorth i weithwyr ac ystyried pa mor addas yw hi o ran cynnig cymorth i staff a all fod yn dioddef trais domestig, a gweithredu'r argymhellion.

**17. Mae ein gwasanaethau TGCh yn hygyrch ac yn galluogi staff anabl i weithio ar sail gyfartal â chydweithwyr nad ydynt yn anabl.**

- 17.1** Cyhoeddi adroddiadau monitro bob chwarter i fesur bodlonrwydd cwsmeriaid ein gwasanaethau desg gymorth yn ôl proffil cydraddoldeb, ac ymdrin â'r materion a nodir.
- 17.2** Cynnal arolwg o'n gwasanaethau TGCh mewn partneriaeth â'r Swyddog Mynediad a'r Grŵp Staff Anabl a rhoi cynlluniau gweithredu ar waith i ymdrin â'r canfyddiadau.
- 17.3** Dod o hyd i gorff proffesiynol priodol neu asesydd achrededig annibynnol a chynnal ymarferiad asesu o'n gwasanaethau TGCh.

**Adran 5**  
Ein cynllun gweithredu

**Amserlen**

**Perthnasedd Dyletswydd Gyffredinol**

**Cyfrifoldeb**

**Medi 2009 ac yn  
parhau**

1-12

Cyfarwyddwr Pobl

**Medi 2009 ac yn  
parhau**

**Rhagfyr 2009 ac yn  
parhau**

**Yn parhau**

**Rhagfyr 2009**

**Rhagfyr 2009**

**2009–10 a phob  
blwyddyn wedyn**

4-9

Cyfarwyddwr TG

**Hydref 2009**

**2010–11**

## Canlyniad

## Camau Gweithredu

## Cydraddoldeb ym maes cyflogaeth

**18. Mae'r amgylchedd gwaith yn hygyrch i bob aelod o staff a phob ymwelydd.**

**18.1** Sefydlu gweithgor adeiladau sy'n cynnwys cynrychiolwyr o Dîm y Bobl, Tîm y Cynllun Cydraddoldeb a thîm a staff cynllunio a'r amgylchedd.

**19.2** Bydd y grŵp yn adolygu adborth gan staff, grwpiau staff, rhanddeiliaid a thystiolaeth arall ac yn datblygu cynlluniau drafft i wella mynediad i'n hadeiladau, gan adlewyrchu meincnodau sydd eisoes yn bodoli yn y sector cyhoeddus a'r maes proffesiynol.

**19.3** Ymgynghori â staff ar gamau gweithredu arfaethedig, a dechrau rhoi cynlluniau y cytunwyd arnynt ar waith.

## Rydym yn cyflawni gwaith ymchwil

**19. Mae gennym sylfaen dystiolaeth gadarn sy'n berthnasol i bob maes cydraddoldeb, sy'n llenwi bylchau o ran tystiolaeth gyfredol ac yn llywio ein gwaith parhaol.**

**19.1** Nodi'r bylchau ymchwil ar gyfer gwaith newydd a chyfredol ac ystyried sut i lenwi'r bylchau orau drwy ddefnyddio gwaith ymchwil a gomisiynwyd yn fewnol neu drwy weithio mewn partneriaeth ymchwil.

**19.2** Mae canlyniadau ymchwil yn cael eu hadolygu.

## Rydym yn caffael nwyddau, cyfleusterau a gwasanaethau

**20. Drwy gaffael, rydym yn sicrhau cadwyn gyflenwi amrywiol ac mae'n contractau'n cael eu rheoli gan fframwaith cydraddoldeb cadarn.**

Parhad ar y dudalen nasaf.

**20.1** Mae trefniadau monitro ar waith i asesu a yw contractwyr yn cydymffurfio â'n holiadur cyn-gymhwyso sy'n nodi ein gofynion o ran cydraddoldeb yn glir i gontractwyr cyfredol a rhai'r dyfodol.

**20.2** Sicrhau bod pob aelod o staff yn derbyn hyfforddiant ar y broses gaffael a'i swyddogaeth o fewn yr agenda gydraddoldeb. Pennu mesurau presenoldeb ac adolygu a diweddarau hyfforddiant.

**Adran 5**  
Ein cynllun gweithredu

**Amserlen**

**Perthnasedd Dyletswydd Gyffredinol**

**Cyfrifoldeb**

**Mehefin 2009**

4-9

Cyfarwyddwr Adeiladau

**Medi 2009**

**Hydref 2009**

**Medi 2009 a phob  
blwyddyn wedyn**

1-12 a meysydd newydd

Cyfarwyddwr Ymchwil;  
Cyfarwyddwr  
Cenedlaethol;  
Cyfarwyddwr  
Rhanbarthau Lloegr

**Medi 2009 a phob  
blwyddyn wedyn**

**Medi 2009**

1-12

Cyfarwyddwr Cyllid

**Medi 2009**

## Canlyniad

## Camau Gweithredu

**Rydym yn caffael nwyddau, cyfleusterau a gwasanaethau****Parhad o'r dudalen flaenorol.**

**20.3** Nodi proffil cydraddoldeb sefydliadau a gynrychiolir yn ein cadwyn gyflenwi a phennu targedau i ymgysylltu â sefydliadau sydd â phroffiliau cydraddoldeb wedi'u tangynrychioli.

**20.4** Ymgynghori â rhanddeiliaid mewnol ac allanol i ddatblygu canllawiau sy'n rhoi cymorth a chynghor ar ein prosesau tendro a dethol, gan ddileu rhwystrau i sefydliadau bach a chanolig, a chyhoeddi'r canllawiau.

**Rydym yn ymchwilio, cyfryngu, gweithredu a darparu cymorth cyfreithiol**

**21. Mae ein strategaeth gyfreithiol yn cefnogi achosion yn ymwneud â'r holl feysydd cydraddoldeb yr ydym yn gyfrifol amdanynt.**

**21.1** Datblygu prosesau monitro cadarn ar gyfer yr achosion a gefnogir gan y Comisiwn yn ôl maes cydraddoldeb.

**21.2** Dileu gwahaniaethau drwy weithio gyda grwpiau a ariennir fel Cymorth Cyfreithiol, Cyngor ar Bopeth a phartneriaid allweddol eraill i ddatblygu dulliau gweithredu newydd a nodi a chefnogi achosion strategol.

**22. Mae unigolion sy'n mynd at y Comisiwn am gyngor cyfreithiol yn cynrychioli'r cymunedau yr ydym yn eu gwasanaethu.**

**22.1** Monitro proffil cydraddoldeb yr unigolion sy'n gofyn am gymorth cyfreithiol. Os gwelir bod rhai grwpiau ddim yn gofyn am gymorth y Comisiwn, byddwn yn mynd i'r afael â hyn drwy dargedu ein gwaith yn well.

**Adran 5**  
Ein cynllun gweithredu

**Amserlen**

**Perthnasedd Dyletswydd Gyffredinol**

**Cyfrifoldeb**

**Rhagfyr 2009**

1-12

Cyfarwyddwr Cyllid

**Rhagfyr 2009**

**Hydref 2009 ac yn  
parhau**

1-12

Cyfarwyddwr Gwaith  
Achos

**Hydref 2009 ac yn  
parhau**

**Hydref 2009 ac yn  
parhau**

1-12

Cyfarwyddwr Gwaith  
Achos

## Canlyniad

## Camau Gweithredu

## Rydym yn ymchwilio, cyfryngu, gweithredu a darparu cymorth cyfreithiol

**23. Mae gan randdeiliaid fynediad i'r cyngor cyfreithiol a'r cymorth sydd ei angen arnynt o ganlyniad i gael eu cyfarwyddo a'u hatgyfeirio'n effeithiol.**

**23.1** Parhau i wella'r ffordd yr ydym yn ymdrin ag achosion i sicrhau atgyfeirio effeithiol, gydag adolygiadau bob chwarter.

**23.2** Parhau i fonitro bodlonrwydd cleientiaid o ran cyngor y llinell gymorth ar faterion cyfreithiol a datblygu strategaethau i lenwi bylchau yn ôl yr angen, gydag adolygiadau bob chwe mis.

**23.3** Gweithio gyda grwpiau a ariennir a phartneriaid allanol a chynnal archwiliad i sicrhau bod ein dulliau cyfarwyddo ac atgyfeirio'n gwella.

## Rydym yn sgrinio ac yn asesu effaith ein gwaith

**24. Mae gennym broses gadarn a thryloyw i asesu'r effaith ar gydraddoldeb.**

**24.1** Cyhoeddi adroddiadau cryno a chanlyniadau asesiadau, ymgynghoriadau a gwaith monitro ar ein gwefan.

**24.2** Sefydlu grŵp cymedroli mewnol sy'n cyfarfod bob chwarter i sicrhau ansawdd ein hasesiadau o effaith ar gydraddoldeb.

**24.3** Asesu ansawdd y broses adolygu a gwneud newidiadau os oes angen.

**Adran 5**  
Ein cynllun gweithredu

**Amserlen**

**Perthnasedd Dyletswydd Gyffredinol**

**Cyfrifoldeb**

**Medi 2009 ac yn  
parhau**

1-12

Cyfarwyddwr  
Gweithredu;  
Cyfarwyddwr Polisi;  
Cyfarwyddwr Gwaith  
Achos ac Ymglyfreitha;  
Cyfarwyddwr  
Cysylltiadau â  
Rhanddeiliaid

**Hydref 2009 ac yn  
parhau**

**2010–11**

**2009–10 ac yn  
parhau**

1-12

Cyfarwyddwr Cynllunio  
Busnes

**Mehefin 2009**

**Medi 2009**

## Canlyniad

## Camau Gweithredu

**Rydym yn sgrinio ac yn asesu effaith ein gwaith**

**25. Mae gan ein gweithwyr y sgiliau angenrheidiol i gynnal asesiadau o effaith ar gydraddoldeb.**

**25.1** Darparu hyfforddiant pwrpasol ar gyfer pob aelod o staff a monitro presenoldeb.

**25.2** Adolygu pa mor addas, cywir a chadarn yw ein hyfforddiant bob blwyddyn, drwy adborth gan staff a newidiadau i ddeddfwriaeth.

**25.3** Monitro nifer y staff sy'n mynychu hyfforddiant atodol.

**26. Mae gennym restr gyfoes o bolisiâu, swyddogaethau a strategaethau sydd wedi'i diffinio'n glir.**

**26.1** Adolygu a diweddarau'r rhestr o bolisiâu, arferion, swyddogaethau a strategaethau fel rhan o Adroddiad Cynnydd Blynyddol y Cynllun Cydraddoldeb.

**Rydym yn cyhoeddi ac yn adolygu ein cynllun cydraddoldeb**

**27. Rydym yn rhoi ein cynllun cydraddoldeb ar waith. Byddwn yn ei fonitro ac yn cyhoeddi ein canfyddiadau bob blwyddyn.**

**27.1** Adolygu ac adrodd bob chwarter i'r uwch dîm rheoli a chynhyrchu adroddiad cynnydd blynyddol.

**Adran 5**  
Ein cynllun gweithredu

**Amserlen**

**Perthnasedd Dyletswydd Gyffredinol**

**Cyfrifoldeb**

**Medi 2009**

1-12

Cyfarwyddwr Pobl

**2009–10 a phob  
blwyddyn wedyn**

**Yn parhau**

**Hydref 2009 a  
phob blwyddyn  
wedyd**

1-12

Cyfarwyddwr Cynllunio  
Busnes

**2009–10 a phob  
blwyddyn wedyn**

1-12

Cyfarwyddwr Cynllunio  
Busnes

Atodiad A

**Aesu  
perthnasedd ein  
swyddogaethau  
a'n polisiau**

## Atodiad A

### Asesu perthnasedd ein swyddogaethau a'n polisiau

O dan y Ddyletswydd Cydraddoldeb Hiliol, mae gennym ddyletswydd i asesu ein polisiau a'n swyddogaethau i weld pa mor berthnasol ydynt i'r tair elfen allweddol: (A) dileu gwahaniaethu anghyfreithlon ar sail hil (B) hyrwyddo cyfle cyfartal, a (C) hyrwyddo perthynas dda rhwng pobl o wahanol grwpiau hiliol.

Yn ein cynllun 2009–12 rydym wedi ymestyn y broses hon er mwyn ystyried pa mor berthnasol yw ein polisiau a'n swyddogaethau i'r dyletswyddau rhyw ac anabledd a pha mor berthnasol ydynt i'n hymrwymiaidau mewn perthynas ag oedran, crefydd neu greddo, cyfeiriadedd rhywiol a thrawsrywedd.

Wrth asesu perthnasedd, defnyddiwyd y meini prawf a nodir yn y Cod Ymarfer Statudol ar y Ddyletswydd i Hyrwyddo Cydraddoldeb Hiliol, ynghyd â nifer o feini prawf ychwanegol sy'n adlewyrchu cyfrifoldebau penodol y Comisiwn o safbwynt ein cylch gwaith eang ym maes cydraddoldeb.

Egwyddor sylfaenol wrth asesu perthnasedd yw'r angen i ni raddio ein polisiau a'n swyddogaethau ar sail eu perthnasedd i gydraddoldeb hiliol (hynny yw, a oes ganddynt berthnasedd isel, canolig neu uchel).

### **Mae pob polisi wedi'i asesu drwy ddefnyddio'r meini prawf canlynol:**

A yw'r polisi yn berthnasol i'r ddyletswydd gyffredinol mewn perthynas â hil, anabledd a rhyw?

**Er mwyn ateb hyn, rydym wedi defnyddio'r meini prawf canlynol:**

***Mewn perthynas â Hil***

1. Mae tystiolaeth eisoes yn dangos bod y swyddogaeth neu'r polisi'n cael effaith wahanol ar rai grwpiau.
2. Mae yna bryder ymysg y cyhoedd y gallai'r swyddogaeth neu'r polisi fod yn achosi gwahaniaethu.
3. Mae yna bryderon y gallai'r polisi neu'r swyddogaeth fod yn niweidio cysylltiadau hiliol da.

***Mewn perthynas ag Anabledd***

4. Dileu gwahaniaethu anghyfreithlon.
5. Dileu aflonyddu ar bobl anabl sy'n gysylltiedig â'u hanableddau.
6. Hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng pobl anabl ac eraill.
7. Cymryd camau i ystyried anableddau pobl anabl, hyd yn oed pan fydd hynny'n golygu eu trin yn fwy ffafriol nag eraill.
8. Hyrwyddo agweddau cadarnhaol tuag at bobl anabl.
9. Annog pobl anabl i gymryd rhan mewn bywyd cyhoeddus.

***Mewn perthynas â Rhyw***

10. Dileu gwahaniaethu anghyfreithlon ar sail rhyw.
11. Dileu aflonyddu.
12. Hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng dynion a menywod.

## Atodiad A

Asesu perthnasedd ein swyddogaethau a'n polisïau

### **A yw'n berthnasol i'n hymrwymïadau mewn perthynas ag oedran, crefydd neu greddo, cyfeiriadedd rhywiol a hunaniaeth rywiol?**

A oes gan y polisi / neu a yw'n debygol o gael effaith gadarnhaol neu negyddol ar gymunedau a grwpiau, naill ai oherwydd yr hyn y mae'n ei wneud neu'r hyn nad yw'n ei wneud?

### ***Os yw'r polisi wedi'i nodi fel un sy'n cael effaith ar unrhyw un o feysydd cydraddoldeb ein cylch gwaith, pa mor berthnasol (uchel, canolig neu isel) yw'r polisi i bob maes cydraddoldeb?***

- Mae tystiolaeth eisoes yn dangos bod y swyddogaeth neu'r polisi'n cael effaith wahanol ar rai grwpiau.
- Mae yna bryder ymysg y cyhoedd y gallai'r swyddogaeth neu'r polisi fod yn achosi gwahaniaethu neu aflonyddu.
- Mae yna bryderon y gallai'r polisi neu'r swyddogaeth fod yn niweidio cysylltiadau da.

### ***Mae gan y polisi neu'r swyddogaeth y potensial i:***

- effeithio ar staff a'r cyhoedd
- gael effaith wahanol ar grwpiau a chymunedau
- arwain at gymunedau gwahanol yn cael profiadau gwahanol, a/neu
- lywio'r gwaith o sicrhau cydraddoldeb, dileu gwahaniaethu a/neu hyrwyddo cysylltiadau hiliol da ym Mhrydain.

Swyddogaeth/ Polisi ac arferion	Statws y polisi, y swyddogaeth neu'r arfer	Cysylltu â thri maes dyletswydd hil	Hil Perthnasedd (Uchel/ Canolig/ Isel)	Anabledd Perthnasedd (Uchel/ Canolig/ Isel)	Rhyw Perthnasedd (Uchel/ Canolig/ Isel)
------------------------------------	--	--	---	--	--

## Cydraddoldeb wrth ddarparu ein gwasanaethau

### Rydym yn cyfleu gwybodaeth, addysgu a hyrwyddo

Swyddogaeth a pholisiau cyhoeddiadau	Cyfredol	A, B, C	Uchel	Uchel	Isel
Strategaeth ddigidol (gan gynnwys ail-lansio'r wefan, y fewnrwyd a gwefannau rhwydweithio cymdeithasol)	Arfaethedig	A, B, C	Uchel	Uchel	Canolig
Swyddogaeth y llinell gymorth	Cyfredol	A, B, C	Uchel	Uchel	Uchel
Datblygu polisiau	Cyfredol	A, B, C	Uchel	Uchel	Uchel
Rhaglenni a phrosiectau gwaith mawr	Cyfredol	A, B, C	Uchel	Uchel	Uchel

### Rydym yn ymchwilio, cyfryngu, gweithredu a darparu cymorth cyfreithiol

Y swyddogaeth gyfreithiol gan gynnwys gwaith achos ac ymgyfreitha, gorfodi a pholisiau	Newydd	A, B, C	Uchel	Uchel	Uchel
--	--------	---------	-------	-------	-------

### Rydym yn cyflawni ymchwil

Swyddogaeth ymchwil	Arfaethedig	A, B, C	Uchel	Uchel	Uchel
---------------------	-------------	---------	-------	-------	-------

## Atodiad A

Asesu perthnasedd ein swyddogaethu  
a'n polisiau

	<b>Oedran</b> Perthnasedd (Uchel/ Canolig/Isel))	<b>Cyfeiriadedd</b> <b>rhywiol</b> Perthnasedd (Uchel/ Canolig/Isel))	<b>Crefydd neu</b> <b>Gredo</b> Perthnasedd (Uchel/ Canolig/Isel))	<b>Trawsrywiol</b> Perthnasedd (Uchel/ Canolig/Isel))	<b>Amserlen</b> <b>EIA</b>	<b>Amserlen</b> <b>adolygu</b>
	Canolig	Isel	Isel	Isel	Meh 2009	2011/2012
ig	Uchel	Uchel	Uchel	Uchel	Rhag 2009	2011/2012
	Uchel	Uchel	Uchel	Uchel	Meh 2009	2010/2011
	Uchel	Uchel	Uchel	Uchel	Medi 2009	2011/2012
	Uchel	Uchel	Uchel	Uchel	Parhaus	N/A
	Uchel	Uchel	Uchel	Uchel	Meh 09	2012
	Uchel	Uchel	Uchel	Uchel	Medi 2009	2011/2012

Ein Cynllun Cydraddoldeb  
2009–12

Swyddogaeth/ Polisi ac arferion	Statws y polisi, y swyddogaeth neu'r arfer	Cysylltu â thri maes dyletswydd hil	Hil Perthnasedd (Uchel/ Canolig/ Isel)	Anabledd Perthnasedd (Uchel/ Canolig/ Isel)	Rhyw Perthnasedd (Uchel/ Canolig/ Isel)
------------------------------------	--	--	---	--	--

## Cydraddoldeb yn ein harferion gwaith

### Rydym yn cynnwys ac yn ymgynghori

Strategaeth cysylltiadau, cynnwys ac ymgysylltu â rhanddeiliaid	Arfaethedig	A, B, C	Uchel	Uchel	Uchel
---	-------------	---------	-------	-------	-------

### Rydym yn caffael nwyddau a gwasanaethau

Polisi a gweithdrefnau caffael	Cyfredol	A, B, C	Uchel	Uchel	Uchel
-----------------------------------	----------	---------	-------	-------	-------

### Rydym yn darparu arian (grantiau)

Y broses ymgeisio ac asesu ar gyfer y rhaglen ariannu	Cyfredol	A, B, C	Uchel	Uchel	Uchel
--	----------	---------	-------	-------	-------

### Llywodraethu a Chyfraith Gorfforaethol

Gweithdrefn rhyddid gwybodaeth	Cyfredol	A, B	Canolig	Uchel	Isel
-----------------------------------	----------	------	---------	-------	------

Gweithdrefn gwyno	Cyfredol	A, B, C	Uchel	Uchel	Uchel
-------------------	----------	---------	-------	-------	-------

## Atodiad A

Asesu perthnasedd ein swyddogaethu  
a'n polisïau

	<b>Oedran</b> Perthnasedd (Uchel/ Canolig/Isel))	<b>Cyfeiriadedd</b> <b>rhywiol</b> Perthnasedd (Uchel/ Canolig/Isel))	<b>Crefydd neu</b> <b>Gredo</b> Perthnasedd (Uchel/ Canolig/Isel))	<b>Trawsrywiol</b> Perthnasedd (Uchel/ Canolig/Isel))	<b>Amserlen</b> <b>EIA</b>	<b>Amserlen</b> <b>adolygu</b>
	Uchel	Uchel	Uchel	Uchel	Rhag 2009	2011/2012
	Uchel	Uchel	Uchel	Uchel	Medi 2009	2011/2012
	Uchel	Uchel	Uchel	Uchel	Rhag 2009	2011/2012
	Isel	Isel	Isel	Uchel	Wedi gorffen	2011/2012
	Uchel	Uchel	Uchel	Uchel	Wedi gorffen	2011/2012

Ein Cynllun Cydraddoldeb  
2009–12

Polisi ac arferion	Statws y polisi neu'r arfer	Derbynwyr polisi Mewnol neu Allanol	Cysylltu â thri maes dyletswydd hil	Hil Perthnasedd (Uchel/ Canolig/ Isel)	Anabledd Perthnasedd (Uchel/ Canolig/ Isel)	Rhwyngdwydd (Uchel/ Canolig/ Isel)
--------------------	-----------------------------	-------------------------------------	-------------------------------------	--	---	------------------------------------

### Cydraddoldeb ym maes cyflogaeth

Rheoli presenoldeb	Cyfredol	Mewnol	A, B, C	Uchel	Uchel	Uchel
Disgyblu	Cyfredol	Mewnol ac Allanol	A, B, C	Uchel	Uchel	Uchel
Dysgu a datblygu	Cyfredol	Mewnol ac Allanol	A, B, C	Uchel	Uchel	Uchel
Absenoldeb	Cyfredol	Mewnol	A, B, C	Uchel	Uchel	Uchel
Ymdeol	Cyfredol	Mewnol ac Allanol	A, B	Uchel	Uchel	Uchel
Triniaeth deg yn y gwaith	Cyfredol	Mewnol	A, B, C	Uchel	Uchel	Uchel
Gweithdrefn gallu	Cyfredol	Mewnol	A, B, C	Uchel	Uchel	Uchel
Urddas yn y gwaith	Cyfredol	Mewnol	A, B, C	Uchel	Uchel	Uchel
Ymsefydlu	Newydd	Mewnol	A, B, C	Uchel	Uchel	Uchel
Cyfnod prawf	Newydd	Mewnol	A, B, C	Uchel	Uchel	Uchel
Dileu swyddi	Newydd	Mewnol	A, B, C	Uchel	Uchel	Uchel
Cyflog cyfartal	Newydd	Mewnol	A, B, C	Uchel	Uchel	Uchel
Mamolaeth/ Tadolaeth/ Mabwysiadu	Newydd	Mewnol	A, B	Canolig	Uchel	Uchel
Adleoli	Newydd	Mewnol	A, B	Canolig	Uchel	Uchel
Rheoli straen	Newydd	Mewnol	A, B, C	Uchel	Uchel	Uchel

## Atodiad A

Asesu perthnasedd ein swyddogaethu  
a'n polisiau

<b>rhwy perthnasedd (Uchel/ Canolig/Isel))</b>	<b>Oedran Perthnasedd (Uchel/ Canolig/ Isel))</b>	<b>Cyfeiriadedd rhywiol Perthnasedd (Uchel/ Canolig/Isel))</b>	<b>Crefydd neu Gredo Perthnasedd (Uchel/ Canolig/Isel))</b>	<b>Trawsrywiol Perthnasedd (Uchel/ Canolig/Isel))</b>	<b>Amserlen EIA</b>	<b>Amserlen adolygu</b>
Uchel	Uchel	Uchel	Uchel	Uchel	Meh 2009	2010/2011
Uchel	Uchel	Uchel	Uchel	Uchel	Meh 2009	2010/2011
Uchel	Uchel	Uchel	Uchel	Uchel	Meh 2009	2010/2011
Uchel	Uchel	Uchel	Uchel	Uchel	Meh 2009	2010/2011
Uchel	Uchel	Uchel	Uchel	Uchel	Medi 2009	2010/2011
Uchel	Uchel	Uchel	Uchel	Uchel	Meh 2009	2010/2011
Uchel	Uchel	Uchel	Uchel	Uchel	Meh 2009	2010/2011
Uchel	Uchel	Uchel	Uchel	Uchel	Medi 2009	2010/2011
Uchel	Uchel	Uchel	Uchel	Uchel	Medi 2009	2010/2011
Uchel	Uchel	Uchel	Uchel	Uchel	Medi 2009	2010/2011
Uchel	Uchel	Uchel	Uchel	Uchel	Medi 2009	2010/2011
Uchel	Uchel	Uchel	Uchel	Uchel	Medi 2009	2010/2011
Uchel	Uchel	Uchel	Uchel	Uchel	Medi 2009	2010/2011
Uchel	Uchel	Uchel	Uchel	Uchel	Medi 2009	2010/2011
Uchel	Canolig	Uchel	Canolig	Canolig	Medi 2009	2010/2011
Uchel	Uchel	Canolig	Canolig	Uchel	Medi 2009	2010/2011
Uchel	Uchel	Uchel	Uchel	Uchel	Medi 2009	2010/2011

Polisi ac arferion	Statws y polisi neu'r arfer	Derbynwyr polisi Mewnol neu Allanol	Cysylltu â thri maes dyletswydd hil	Hil Perthnasedd (Uchel/ Canolig/ Isel)	Anabledd Perthnasedd (Uchel/ Canolig/ Isel)	Rheolwr (Uchel/ Canolig/ Isel)
--------------------	-----------------------------	-------------------------------------	-------------------------------------	--	---	--------------------------------

### Cydraddoldeb ym maes cyflogaeth

<b>Recriwtio a dethol</b>	Newydd	Mewnol ac Allanol	A, B, C	Uchel	Uchel	Uchel
<b>Arweiniad i addasiadau rhesymol</b>	Newydd	Mewnol ac Allanol	A, B	Isel	Uchel	Isel
<b>Rheoli perfformiad</b>	Arfaethedig	Mewnol	A, B, C	Uchel	Uchel	Uchel
<b>Newid sefydliadol</b>	Cyfredol ac Arfaethedig	Mewnol	A, B, C	Uchel	Uchel	Uchel
<b>Adolygu ystadau</b>	Arygweill	Mewnol ac Allanol	A, B	Isel	Uchel	Canolig
<b>Swyddogaeth TGCh</b>	Cyfredol	Mewnol	A, B	Isel	Uchel	Isel
<b>Gwasanaethau rheoli gwybodaeth</b>	Cyfredol	Mewnol ac Allanol	A, B, C	Uchel	Uchel	Uchel

## Atodiad A

Aesu perthnasedd ein swyddogaethu  
a'n polisiau

Hyw perthnasedd (Uchel/ Canolig/Isel))	Oedran Perthnasedd (Uchel/ Canolig/ Isel))	Cyfeiriadedd rhywiol Perthnasedd (Uchel/ Canolig/Isel))	Crefydd neu Gredo Perthnasedd (Uchel/ Canolig/Isel))	Trawsrywiol Perthnasedd (Uchel/ Canolig/Isel))	Amserlen EIA	Amserlen adolygu
---	--	---	--	---	-----------------	---------------------

Uchel	Uchel	Uchel	Uchel	Uchel	Medi 2009	2010/2011
Uchel	Canolig	Isel	Isel	Isel	Medi 2009	2010/2011
Uchel	Uchel	Uchel	Uchel	Uchel	Medi 2009	2010/2011
Uchel	Uchel	Uchel	Uchel	Uchel	Meh 2009	2010/2011
Canolig	Isel	Isel	Isel	Isel	Rhag 2009	2011/2012
Uchel	Canolig	Isel	Isel	Isel	Medi2009	2011/2012
Uchel	Uchel	Uchel	Uchel	Uchel	Medi 2009	2011/2012





## **Cysylltwch â ni**

I gael mwy o wybodaeth neu i gysylltu â ni, ewch i'n gwefan [www.equalityhumanrights.com](http://www.equalityhumanrights.com) neu ffoniwch un o'n llinellau cymorth.

Os ydych chi angen copi o'r cyhoeddiad hwn mewn fformat a/neu iaith amgen, cysylltwch â'r llinell gymorth berthnasol i drafod eich anghenion. Mae modd lawrlwytho neu archebu pob cyhoeddiad mewn amrywiaeth o fformatau o'n gwefan.

### ***Llinell gymorth – Cymru***

Rhif ffôn: 0845 604 8810

Ffôn testun: 0845 604 8820

Ffacs: 0845 604 8830

### ***Llinell gymorth – Lloegr***

Rhif ffôn: 0845 604 6610

Ffôn testun: 0845 604 6620

Ffacs: 0845 604 6630

### ***Helpline – Wales***

Rhif ffôn: 0845 604 5510

Ffôn testun: 0845 604 5520

Ffacs: 0845 604 5530

9am–5pm Llun – Gwener ac eithrio dydd Mercher 9am–8pm.

Codir pris galwad lleol am alwadau ffôn o linellau tir, ond gall prisiau galwadau o ffonau symudol a darparwyr eraill amrywio.