

Adroddiad Cynhadledd Rhwydwaith y Gyfnewidfa Gydraddoldeb Mehefin 2012

Sbarduno Newid: Cyflawni Effaith



Comisiwn
Cydraddoldeb a
Hawliau Dynol

1
Equality and
Human Rights
Commission

Pwy ydyn ni

Nod y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yw lleihau anghydraddoldeb, dileu gwahaniaethu, cryfhau perthynas dda rhwng pobl, a hybu a diogelu hawliau dynol.

Ar hyn o bryd, mae gan ein rhwydwaith Cyfnewidfa Gydraddoldeb dros 140 o aelodau. Fforwm ydyw a'i ddiben yw cyfnewid syniadau a chynghor ar gyfer cyflogwyr, darparwyr gwasanaeth, hyfforddwyr ac ymgynghorwyr sy'n ymroi i wireddu cydraddoldeb yn y gweithle ac wrth ddarparu gwasanaeth.

Pam fod yn aelod o'r rhwydwaith?

Mae aelodau'r rhwydwaith yn cael gohebiaethau rheolaidd ynglŷn â'r datblygiadau diweddaraf ym maes cydraddoldeb a hawliau dynol.

Gwahoddir hwy i fynychu a chymryd rhan mewn digwyddiadau a chynadleddau rheolaidd i fwrw golwg ar faterion cydraddoldeb a hawliau dynol.

Mae gan yr aelodau oll y cyfle i gyfarfod a rhannu arfer effeithiol ag aelodau eraill sy hefyd yn gweithio ym maes cydraddoldeb.

Cynadleddau a digwyddiadau rhwydwaith y Gyfnewidfa Gydraddoldeb

Cynhelir digwyddiadau deirgwaith y flwyddyn ac maent yn rhanbarthol; rydym yn trefnu'r un fformat i ogledd Cymru, de Cymru a chanolbarth/gorllewin Cymru. Mae'r man cyfarfod yn newid bob tro wrth i aelodau'r rhwydwaith eu cynnal.

Fel arfer, cynhelir ein cynhadledd flynyddol yng nghanolbarth Cymru a rydd gyfle i'r rhwydwaith gyfarfod a chlywed siaradwyr gwadd, gyfranogi yn y gweithdai a rhwydweithio.

Ceir rhagor o wybodaeth yn:

www.equalityhumanrights/wales/equality-exchange-network



Cynnwys

Pwy ydyn ni	2
Rhagair.....	4
Myfyrdodau Prif Weithredwr: Nodi'r liferi ar gyfer newid.....	6
Asesiadau Effaith ar Gydraddoldeb (EIA)	9
Ffilm: 'Mentro bod yn wahanol': Defnyddio tystiolaeth i gyflawni effaith	11
Sesiynau gweithdy.....	13
Gwneud mwy â llai.....	14
Camau nesaf y rhwydwaith.....	16
Cysylltu â ni	17

Rhagair

Eleni, archwiliodd Cynhadledd y Gyfnewidfa Gydraddoldeb y thema **Sbarduno newid: Cyflawni effaith**, gan adeiladu ar themâu cyn cynadledau ynglŷn â meithrin arweinyddiaeth a hyder mewn cyfnodau anodd.

Eleni mae pawb yn ceisio cyflawni mwy â llai o arian. Mae pwysau cynyddol ar wasanaethau cyhoeddus. Mae mwy o alwadau ynghyd ag adnoddau llai yn golygu na allwn barhau yn yr un modd ag o'r blaen. Mae'n bwysig bod cydraddoldeb a hawliau dynol yn greiddiol i unrhyw newidiadau a wneir gennym. Mae angen inni wneud penderfyniadau da ynglŷn â defnyddio arian - ceisio sicrhau na fydd problemau'n gostus nag yn cael eu sefydlogi. Mae angen inni ddefnyddio tystiolaeth a gwrando ar y bobl mwyaf difreintiedig.

Felly dyma oedd yr her a gyflwynom gerbron ein siaradwyr – sut allwn ni wneud mwy â llai a chynyddu effaith ein gwaith yr un pryd?

Myfyriodd Dr Jo Farrar, Prif Weithredwr Cyngor Sirol Pen-y-bont ar Ogwr ar ei saith mlynedd olaf ym Mhen-y-bont, a rhannodd ei sylwadau â ni ynglŷn â'r arweinyddiaeth a'r newid diwylliannol a wireddwyd yn y cyfnod hwnnw.

Rhannodd Phil Bushby, Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol a Stadau, DVLA ei sylwadau personol â ni ynglŷn â defnyddio Asesiadau Effaith ar Gydraddoldeb fel sbardun ar gyfer newid.

Siaradodd Carmel Napier, Prif Gwnstabl Heddlu Gwent ynglŷn â chymryd cyfrifoldeb personol, gwneud pethau'n wahanol, cael cefnogaeth pobl eraill a manteision gweithio ar y cyd.



Hefyd, gwylodd cynadledwyr ffilm o [Martin Henderson](#) yn cael ei gyfweld. Roedd wedi defnyddio dull yn seiliedig ar dystiolaeth – a Bernie'r ddafad gartŵn – i dacro'r hen broblem o danau glaswellt yn cael eu cynnau'n fwriadol yn Nhonypanyd. Pennaeth lleihau risg yw Martin yng Ngwasanaeth Tân ac Achub De Cymru.

Rhoddodd gweithdai gyfle i gynadledwyr drafod sut y gallent hyrwyddo cydraddoldeb yn eu sefydliadau eu hunain yn sgil y liferi, offer a ffyrdd o ddefnyddio tystiolaeth yr oeddent wedi ei ddysgu yn y sesiwn foreol.

Mae'r Comisiwn, fel y sector cyhoeddus, yn ymdopi ag adnoddau sy'n lleihau. Mae rhaid inni fod yn sefydliad llai gwastraffus a mwy effeithiol. Mae llywodraeth y Deyrnas Unedig wedi cyhoeddi rhai newidiadau i'n cylch gwaith ond braf yw nodi'r ymrwymiad i bresenoldeb cryf ac amlwg yng Nghymru. Gyda'n gilydd, mae rhaid inni yn awr adeiladu ar hynny. Gobeithio, byddwch chi oll yn gweithio gyda ni i helpu nodi beth mae hynny mewn gwirionedd yn ei olygu'n ymarferol. Gobeithio hefyd bydd yr adroddiad hwn yn eich ysbrydoli i nodi'r camau y gallwch yn bersonol eu cymryd wrth fynd i'r afael â'r heriau mawr a fydd yn eich wynebu.

Ann Beynon, Comisiynydd Cymru

Kate Bennett, Cyfarwyddwr Cenedlaethol i Gymru



Myfyrdodau Prif Weithredwr: Nodi'r liferi ar gyfer newid

“Os ydych i wireddu newid parhaol a chynaliadwy, mae rhaid ichi fod yn ddewr a chredu mai dyna'r peth iawn i'w wneud”.

Bu Dr Jo Farrar yn Brif Weithredwr Cyngor Bwrdeistref Sirol Pen-y-bont ar Ogwr ers 2007. Cyn hir, bydd hi'n gadael Cymru i ddod yn Brif Weithredwr Cyngor Caerfaddon a Gogledd Ddwyrain Gwlad yr Haf. Myfyriodd Jo ar ei chyfnod ym Mhen-y-bont a sut y llwyddodd arweinyddiaeth i newid diwylliant y sefydliad a gwella gwasanaethau i ddinasyddion Pen-y-bont.

Siaradodd Jo am bwysigrwydd darganfod 'llwyfan llosgi' i beri newid. Gall arwain ar weddnewid pethau fod yn feichus ac yn arbennig o anodd yn nhermau cydraddoldeb oherwydd gall y llwyfan llosgi fod yn anoddach i'w weld weithiau. Dywedodd, “Mae darlunio'r bywyd a fyddai'n bodoli oni bai i ni newid, a chanlyniadau hynny, yn helpu.” I lawer o sefydliadau, yr argyfwng economaidd presennol yw'r llwyfan llosgi. “Mae angen inni ddefnyddio'r argyfwng economaidd i ddweud



‘gallwch arbed arian ond gallwch wneud pethau'n llawer gwell i bobl os wnewch chi bethau mewn ffordd wahanol’ Mae angen inni werthu'r neges hon” meddai Jo.

Pan ddechreuodd Jo yn ei swydd roedd yn amlwg beth oedd y llwyfan llosgi ym Mhen-y-bont. Roedd y cyngor wedi cael ei feirniadu'n hallt, roedd gwasanaethau plant o dan fesurau arbennig ac roedd gweithio heb ymwneud ag eraill yn endemig. Roedd hi'n amlwg i Jo fod rhaid i'r sefydliad newid drwyddo draw os oedd i ddarparu gwasanaeth da i bobl Pen-y-bont.

Y cam cyntaf oedd ailstrwythuro'r sefydliad cyfan gan gynnwys tîm arweinyddiaeth newydd. Llwyddodd y tîm hwn i weithio gydag arweinwyr gwleidyddol i greu sefydliad newydd. Meddai Jo, “Roedd yn gyfnod eithaf anodd i'r staff ond yn un pwysig iawn gan iddo gymysgu'r diwylliannau cryf iawn yn yr adrannau. Roedd yn

siglo bywydau pobl a'u drysu. Ond bu rhaid iddynt ail-sefydlu eu hunain mewn swyddi newydd a bu hynny o gymorth mawr inni feithrin set o werthoedd newydd”.

Y rhan bwysicaf o wella darpariaeth gwasanaeth oedd gwireddu diwylliant newydd a oedd yn rhoi dinasyddion Pen-y-bont neu'r cwsmer yn greiddiol i'r gwasanaethau. Ar y cychwyn, canolbwynt hyn oedd gwasanaethu pobl mewn modd a oedd yn gadarnhaol ac yn dda, ac wedyn eu helpu i fod yn annibynnol.

Soniodd Jo am sut ddatblygodd staff y cyngor eu set eu hunain o werthoedd: gwerthoedd FACE, yn sefyll am 'Fair', 'Ambitious', 'Customer- focussed' ac 'Efficient'. Yn ôl Jo, i wneud hyn yn llwyddiannus, “Mae angen ichi gynnwys pobl o bob lefel o'r rheng flaen i fyny; mae hyn yn heriol, ond mae cynnwys pawb yn y rhaglen newid drwy sicrhau eu bod yn cyfrannu syniadau ac yn meithrin y gwerthoedd corfforaethol yn wirioneddol bwysig”.

Gall newid fod yn gymhleth iawn, ond mae rhaid iddo ddigwydd mewn ffordd sy'n hawdd i bobl ei ddeall. Ym Mhen-y-bont, gosodwyd y prosiectau gwahanol yn y rhaglen newid o dan un faner: “Trawsnewid Pen-y-bont: Gwneud pethau'n well i gwsmeriaid”. Dywedodd Jo, “Gwnaeth pawb groesawu hyn gan iddo ddileu'r dryswch a'r holl fentrau gwahanol. Creu negeseuon

a gweledigaeth syml yw'r nod a thrwy hynny gall pobl weld ei fod yn hawdd ac nid mor aruthrol”.

Mae buddugoliaethau cyflym yn ddefnyddiol i ennill pobl, ond mae rhaid ichi fod yn hy. Peidiwch â gwastraffu amser wrth geisio gwella prosiectau neu raglenni presennol os ydych chi'n gwybod bod angen eu hail-lunio.

Soniodd Jo hefyd ynglŷn â'i dull personol o arwain. Crybwyllodd tri ymddygiad allweddol; bod yn esiampl benigamp yw'r cyntaf. Dywedodd, “Pan rydych yn arweinydd, chi yw'r drych i'ch sefydliad ac yn sicr rwy wedi gweld cymaint y gall fy ymagwedd a'm hymddygiad personol newid fy sefydliad. Felly mae rhaid ichi fod yn esiampl dda ac yn driw i chi eich hun, a bod yn ddilys.”

Gallu lleisio'r dyfodol yw'r ail. Meddai Jo, “Pan oeddwn yn sôn am y weledigaeth (ar gyfer Pen-y-bont), roedd rhaid i mi ei wneud yn apelgar, a darlunio'r sefyllfa i bobl a



fyddai'n bodoli oni bai i hynny ddigwydd. Mae rhaid ichi leisio hyn fel bo pobl yn ei groesawu”.

Synhwyro'r sefyllfa oedd y trydydd ymddygiad. Yn ôl Jo, “gwrando ar bobl a synhwyro'u hiaith gorfforol yw hyn a bod yn sensitif i'w teimladau ac i amseriad y newid”.

Bod yn driw i'ch pwrpas oedd ystyriaeth olaf Jo, “penderfynu ynglŷn â beth rydych chi'n mynd i'w wneud a bod yn bendant amdano a pheidio â gadael i'r heriau eich gorchfygu, mae yna ffordd o lwyddo

os dyna'r peth iawn i'w wneud.” A chredu y bydd y newid yn digwydd - hyd yn oed os bydd hi'n anodd ei wireddu. Yn olaf, ni ddylid rhoi terfyn ar gyfathrebu â phobl a'u cynnwys yn y broses.

I gloi ei chyflwyniad, rhannodd Jo ddyfyniad â ni a oedd yn ei barn yn arbennig o addas i faes cydraddoldeb “Celfyddyd arweinyddiaeth yw ennill eraill i ymladd dros uchelgeisiau cyffredin.”



Asesiadau Effaith ar Gydraddoldeb (EIA)

“Mae rhaid inni gyflawni peth newid pwysig ac arwyddocaol ac mae asesu effaith ar gydraddoldeb wedi effeithio ar ein penderfyniadau i foderneiddio’n gwasanaethau...”



Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol a Stadau yn y DVLA yw **Phil Bushby**. Swydd gymharol newydd yw hon i Phil o gymryd mai ym mis Ionawr eleni yr ymunodd ef â'r DVLA. Cyn hyn, roedd yn gweithio yn Nhŷ'r Cwmnïau yn dilyn 17 o flynyddoedd yn gweithio o fewn y sector preifat ym maes logisteg. Rhannodd Phil ei fyfyrddodau personol ynglŷn â defnyddio Asesiadau Effaith ar Gydraddoldeb fel sbardun i newid.

Mae'r dirywiad diweddar yn yr hinsawdd economaidd yn debygol o gael effaith arwyddocaol ar awdurdodau cyhoeddus. O ganlyniad i gyfyngiadau ariannol mae llawer o awdurdodau eisoes wedi gwneud penderfyniadau pwysig ynglŷn â'u gweithrediad a'u darpariaeth o wasanaethau. Yn 2011, roedd hi'n costio £557 miliwn i redeg y DVLA, erbyn 2015 bydd rhaid torri £100 miliwn o'r gost honno – her sylweddol i'r sefydliad.

Nid yw dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus yn atal y DVLA neu awdurdodau eraill rhag gwneud

penderfyniadau anodd megis cwtogi gwasanaethau neu benderfyniadau a fydd hwyrach yn effeithio'n fwy ar un grŵp na'r llall. Mae Asesu Effaith ar Gydraddoldeb yn galluogi awdurdodau i arddangos eu bod yn gwneud penderfyniadau mewn ffordd deg, tryloyw ac atebol.

Disgrifiodd Phil y gostyngiad o ran cyllideb yn nhermau 'llwyfan llosgi' Jo Farrar. Disgrifiodd yn yr un termau hefyd ymrwymiad parhaus Llywodraeth y Deyrnas Unedig i 'ddigidol drwy ddamwain' – mae'r DVLA yn prosesu trafodion hanner miliwn o gwsmeriaid bob blwyddyn a dim ond 26% o'r rheiny sy'n electronig; trafodion papur traddodiadol yw'r lleill.

Dywedodd Phil fod Asesu Effaith ar Gydraddoldeb yn bwysig oherwydd pan fo sefydliad yn gwneud penderfyniadau, "...nid yw am yr arian yn unig na'r elw chwaith, ond am sut rydym yn delio â phobl, bod â gofal dros gyflogaion a chwsmeriaid".

Yn y DVLA, uwch reolwyr sy'n arwain y grŵp gweithredu o ran amrywiaeth sy'n sicrhau bod materion amrywiaeth a chydaddoldeb yn cael eu hyrwyddo drwy'r sefydliad cyfan. Mae rhwydweithiau staff hefyd yn darparu cyngor a gwybodaeth fewnol o safbwynt grwpiau gwarchoddedig.

Wrth ystyried y ddau 'lwyfan llosgi', cyhoeddodd y DVLA ei fwriad i gau 39 o swyddfeydd rhanbarthol ar draws Prydain Fawr ym mis Rhagfyr 2011, a cholli swyddi oedd y canlyniad i'r staff yn y lleoliadau hyn.

Mae'r DVLA wedi ymgymryd ag Asesiad Effaith ar Gydraddoldeb ar y penderfyniad hwn, gan fwrw golwg ar yr effaith bosibl ar staff yn ogystal â chwsmeriaid. Meddai Phil, "...mae meddwl am sut gall asesu effaith roi help gwirioneddol i broses fel hon yn hynod o ddiddorol, mae wedi rhoi rhai meysydd lle mae rheolwyr a'n hundeb llafur yn cytuno arnynt. Felly, gyda'n gilydd, rydym wedi bod yn ystyried sut mae hyn yn effeithio ar gwsmeriaid a grwpiau arbennig o gwsmeriaid? A, beth ddylem ni ei wneud i addasu'r gwasanaethau hynny i sicrhau ein bod yn ateb anghenion grwpiau arbennig?"

Teimlai Phil fod y broses wedi rhoi cyfle iddo wrando ar rai o'r 'lleisiau

tawelach' a'i alluogi i **herio tybiaethau cyffredin** a oedd efallai gan sefydliadau neu undebau llafur ynglŷn â grwpiau arbennig – er enghraifft, roedd ymatebion ymgynghoriad i gynlluniau cau swyddfeydd arfaethedig yn awgrymu y byddai effaith anghymesur ar bobl oedrannus yn sgil hynny. Ond darganfu'r Asesiad Effaith ar Gydraddoldeb nad oedd pobl oedrannus yn fwy tebygol o ddefnyddio'r swyddfeydd rhanbarthol nag unrhyw grŵp oedran arall.

Hefyd, dysgodd Phil 'nid ydym bob amser yn sylweddoli beth yw'r pethau nad ydym yn gwybod amdanynt' a sut roedd y broses asesu effaith ar gydraddoldeb wedi amlygu **bylchau mewn gwybodaeth gyfundrefnol** ynglŷn â pha bobl anabl oedd wedi bod yn defnyddio'r swyddfeydd rhanbarthol.

Hyd yn hyn, nid oes penderfyniadau terfynol wedi ei wneud ynglŷn â dyfodol y 39 o swyddfeydd rhanbarthol, ond mae'r DVLA **wedi ymrwymo i ddysgu'r gwersi** a gododd yn sgil yr Asesiad Effaith ar Gydraddoldeb, i sicrhau y caiff gwasanaethau eu datblygu i leihau effaith cau unrhyw swyddfa, ac i roi peth sicrwydd i staff ynglŷn â'u dyfodol.



Ffilm: ‘Mentro bod yn wahanol’: Defnyddio tystiolaeth i gyflawni effaith

“Rwy’n falch ein bod ni wedi mentro bod yn wahanol a fy mod wedi argyhoeddi Llywodraeth Cymru i’n cefnogi ni. Rwy’n hynod o falch bod y plant yn ei hoffi gymaint... ..Ond nid cael gwared â’r broblem o fryniau’n llosgi yw’r peth mwyaf yn unig i mi ond sicrhau nad ydym yn danfon criwiau i ochr mynydd ar draul achub pobl sy wedi eu dal mewn car ar ôl gwrthdrawiad. Os ydych yn achub bywyd yno, ni allwch roi pris ar hwnnw.”

Mae tanau glaswellt sydd wedi eu cynnau’n fwriadol yn costio £7 miliwn y flwyddyn i Wasanaeth Tân ac Achub De Cymru. Nid oedd blynyddoedd o fentrau addysgol confensiynol wedi cwtogi ar nifer yr helyntion o danau glaswellt a oedd yn dal yn achosi problemau difrifol parhaus i gymunedau, Gwasanaeth Tân ac Achub De Cymru, yr Heddlu a’r Comisiwn Coedwigaeth.

Dywedodd Martin Henderson wrthym sut y defnyddiodd tystiolaeth ac ystadegau i nodi ffyrdd o daclo’r hen broblem hon sy’n achosi anhrefn mewn ardal fawr gan beryglu bywydau ac eiddo;



yn effeithio ar fusnesau lleol, twristiaeth a chefn gwlad ac yn dinistrio bywyd gwyllt ac adnoddau coedwigol.

Meddai Martin, “Rydym yn gweld criwiau sydd wedi’u danfon i ochr mynydd am gyfnodau estynedig o amser, ac wrth iddynt fod yno, ni ellir eu defnyddio at helyntion eraill. Mae damweiniau traffig a thanau tai yn dal yn ein hwynebu. Felly i mi, roedd yn ymwneud â’r posibilrwydd o rywrai’n marw.”

Am flynyddoedd, bu Gwasanaeth Tân ac Achub De Cymru yn casglu data ar danau glaswellt a oedd wedi’u cynnau’n fwriadol, ond bob tro, ymddangosai’r broblem yn anhydrin. Dim ond ar ôl dadansoddi’r data y daeth patrymau pendant yn amlwg o ble a phryd roedd yr helyntion yn digwydd.

Roedd Tonypanyd ac Aberdâr yn ddwy gymuned â nifer tebyg bron o helyntion tanau glaswellt yn digwydd yno. Felly, dewisodd Gwasanaeth Tân ac Achub De Cymru Donypanyd fel ardal beilot ar gyfer ymyriad ac Aberdâr yn grŵp rheoli i gymharu canlyniadau wrtho. Nod yr ymgyrch oedd lleihau tanau

glaswellt yn ardal darged Tonypandy o hyd at 15% yn ystod cyfnod y Pasg 2010.

Roedd Gwasanaeth Tân ac Achub De Cymru yn barod i ymgymryd â dull gwahanol drwy lunio prosiect i newid ymddygiad cyhoeddus a chwetogi helyntion o danau glaswellt ac i arloesi dull newydd i newid ymagweddau ynglŷn â thanau. Defnyddion nhw ymchwil manwl ar ymagweddau, ymddygiadau a gwybodaeth llosgwyr posibl a rhanddeiliaid eraill i ddeall yr ymddygiad, ac yna aethant ati i lunio prosiect ymyriad mewn partneriaeth â hwy.

Roedd y prosiect yn hyrwyddo ymddygiadau arall mwy positif drwy gynnwys pobl ifanc a oedd yn rhan o Fwrdd Cynghori Pobl Ifanc a oedd yn cynnwys unigolion yn eu harddegau o Goleg Cymunedol Tonypandy. Helpon nhw i ddatblygu a phrofi negeseuon ac allbynnau'r prosiect. O ganlyniad i'r ymyriad, daeth ystod o bartneriaid ynghyd i gyfuno ymdrechion addysgol a gorfodaeth cyfraith well â gweithredoedd arall apelgar.

Dyfeisiodd myfyrwyr y coleg fascot cartŵn y prosiect sef Bernie'r Ddafad a'r slogan 'Grass is Green, Fire is Mean'. Defnyddiwyd y rhain i

feithrin brand Bernie a datblygu amrywiaeth o gyfleoedd cyfathrebu.

Gweithiodd y bobl ifanc ar y cyd â Gwasanaeth Tân ac Achub De Cymru i lunio rhaglen o weithgareddau ar gyfer y Pasg gan gynnwys sgiliau byw yn y gwyllt, sgiliau DJ, abseilio, gwneud ffilmiau, bod yn Ddyn Tân am Ddiwrnod a gweithdai graffiti. Gwnaeth y gweithredoedd hyn integreiddio'r negeseuon allweddol ynglŷn â gwerthfawrogi eich amgylchedd lleol ac atal tanau.

Gwnaeth y prosiect ostwng y tanau glaswellt yn yr ardal darged o hyd at 46% - tair gwaith yn fwy na'i darged gwreiddiol. Yn ogystal, bu gostyngiad ehangach o ran helyntion ymddygiad gwrth cymdeithasol. O ganlyniad i lwyddiant Bernie, ymestynwyd y prosiect i dri Awdurdod Unedol pellach yn ne Cymru yn ystod 2011 gan gynnwys ystod estynedig o bartneriaid.

Gwylwch ffilm o'r cyfweiliad ar wefan y Comisiwn:

<http://www.equalityhumanrights.com/hafan/cymru/rhwydwaith-y-gyfnewidfa-cydraddoldeb/martin-henderson-talks-to-kate-bennett/>



Sesiynau gweithdy

Defnyddiodd cynadledwyr syniadau a meddyliau o gyflwyniadau'r bore yn sail i'w trafodaethau.

Gwnaethant fwrw golwg ar hyrwyddo cydraddoldeb o fewn eu sefydliadau eu hunain drwy ddefnyddio liferi gwahanol, technegau a ffyrdd o ddefnyddio tystiolaeth. Hefyd, bu trafodaeth ynglŷn â sut y gellid defnyddio'r syniadau newydd hyn ledled Cymru.



Y **syniadau** amlycaf yn y gweithdai oedd:

- Dylai sefydliadau ddefnyddio data ac ystadegau **lleol** i gynnwys rhanddeiliaid a chynrychiolyddion lleol megis pobl broffesiynol, cynghorau a gwasanaeth iechyd.
- Yn ôl cynadledwyr, roedd angen i sefydliadau **rannu** data, tystiolaeth, syniadau ac adnoddau i osgoi dyblygu ymdrech a sicrhau cadernid wrth wneud penderfyniadau.
- Dylid ystyried yr heriau a ddaw yn sgil adnoddau llai fel **cyfle** i fentro i fod yn wahanol, i ail-gyflunio a bod yn fwy penodol o ran camau gweithredu.
- Dylid **dathlu** llwyddiant ac arfer effeithiol a'u rhannu ag eraill. Ym marn y cynadledwyr, dylai sefydliadau feithrin sgiliau adrodd stori i sicrhau y gall y gwersi a ddysgwyd gael eu trosglwyddo ymlaen yn effeithiol.
- Dylai arweinyddiaeth fod yn **awdurdodol** ac ymroddiad yr arweinyddion yn ddilys. Dylai arweinyddion effeithiol gyfathrebu drwy ddefnyddio negeseuon syml a chlir i amlinellu gweledigaeth. Dylai'r ymgysylltu fod yn dryloyw ac yn agored.

Dangosodd **yr adborth** ar y ffurflenni gwerthuso fod cynadledwyr wedi elwa o gael y cyfle i drafod yr heriau hyn â'i gilydd.

Roedd y cynadledwyr yn **gwerthfawrogi** trafodaethau'r gweithdai yn arbennig ac yn awyddus i'w gweld yn rhan arwyddocaol o ddiwrnod cynhadledd.

Gwneud mwy â llai

“I mi, cydraddoldeb a hawliau dynol yw’r llinynnau euraid sy’n rhedeg drwy bopeth y gwnawn – boed hynny o ran pobl, prosesau neu adnoddau”.



Yn 2010, penodwyd Carmel ar ran Cymdeithas Prif Swyddogion yr Heddlu yng Nghymru a Lloegr i arwain ar Gam-drin Domestig, Trais ar sail Anrhydedd, Stelcian ac Aflonyddu. Hi yw’r Prif Gwnstabl yng Nghymru sy’n arwain ar Ddiogelwch Cymuned, Safonau Proffesiynol a Thrais Arbenigol.

Siaradodd Carmel ynglŷn â chymryd cyfrifoldeb personol, gwneud pethau’n wahanol, cael cefnogaeth pobl eraill a manteision gweithio ar y cyd.

Yn gyntaf, soniodd Carmel am bwysigrwydd gwir **ddeall y broblem** yr ydych yn ceisio ei datrys; maint y broblem a beth

mewn gwirionedd yw natur y broblem?

Crybwyllodd am yr hinsawdd economaidd a’r llymder presennol a sut maent wedi ffocysu’r meddwl, sbarduno pobl a’u dwyn at ei gilydd i **weithio ar y cyd**. Fodd bynnag, o fewn partneriaethau mae arweinyddiaeth yn hanfodol, “mae cyfrifoldeb personol ac atebolrwydd yn gwneud pethau i ddigwydd.”

Soniodd hefyd am ba mor bwysig oedd dysgu **oddi wrth bartneriaid** – a chamgymeriadau sefydliadau eraill, “Pam nad ydym ni’n ystyried y gwersi a ddysgwyd gan ymchwiliadau



comisiwn cwynion annibynnol yr heddlu, y gwersi a ddysgwyd wrth adolygu achosion difrifol? Pam fod yr un gwersi'n codi? Nid yw'n dderbyniol..." Mae hi hefyd yn annog partneriaid i ofalu rhag dyblygu ymdrech ac anghysondebau.

Mae Carmel o'r farn mai un o'r heriau mwyaf sy'n wynebu'r sector cyhoeddus yw gosod, yn eglur, anghenion y cyhoedd yn gyntaf. Dylem fod yn **darparu'r gwasanaethau y mae'r cyhoedd mewn gwirionedd eu heisiau**. Soniodd am enghraifft o gam-drin domestig a oedd, gan amlaf, yn digwydd yn yr hwyr neu'n ystod y penwythnos, ond

bod y rhan fwyaf o'r gwasanaethau cymorth serch hynny ar gael ond yn ystod oriau swyddfa cyffredinol.

Siaradodd Carmel hefyd am bwysigrwydd **arweinyddiaeth ar bob lefel** o sefydliad. Dywedodd, "Mae'n ymwneud â bod yn wirioneddol eglur, manwl ac yn weithredol gwyno ynglŷn â beth rydym am i bobl ei wneud a sut rydym ni'n ei wneud. Gwneud y peth iawn a chyflenwi'r hyn rydym yn ei addo. Mae'n ymwneud â chreu ethos o ragoriaeth o ran cyflawni gwasanaeth i'r cyhoedd a bod yn falch o hynny."



Camau nesaf y rhwydwaith

Defnyddio'r dystiolaeth i sbarduno newid

Soniodd cynadleddwyr am eu hymrwymiad i gasglu a defnyddio data cadarn wrth wneud penderfyniadau, i sicrhau bod polisiau ac arferion yn cynyddu cydraddoldeb a mynediad i hawliau dynol. Bydd canfyddiadau Data Cyfrifiad 2011 sydd ar fin cael eu cyhoeddi yn rhoi gwybodaeth ddefnyddiol wrth inni wneud penderfyniadau ynglŷn â blaenoriaethau ac adnoddau.

Gwneud y gorau o'r dyletswyddau penodol newydd i Gymru

Mae'r dyletswyddau penodol yn gyfle gwirioneddol i sbarduno newid a chyflawni effaith. Roedd cynadleddwyr yn awyddus i nodi a rhannu astudiaethau achos fel ffordd rymus i ddylanwadu newid. Mae'r rhain mor hanfodol wrth annog pobl eraill i wneud y gorau o'r cyfle hwn.

Gweithio mewn partneriaeth ar draws sefydliadau

Ystyriwyd fod adeiladu'r rhwydwaith a gweithio mewn partneriaeth ar draws ffiniau i rannu arfer effeithiol a dysgu oddi wrth ein gilydd yn hanfodol i sicrhau newid a chyflawni mwy ag adnoddau llai.

Agenda cydraddoldeb cryf ac amlwg i Gymru

Rydym wedi gwrandao ar eich awgrymiadau ar gyfer digwyddiadau'r rhwydwaith yn y dyfodol ac yn edrych ymlaen i weld aelodau yn eu defnyddio fel fforwm ar gyfer rhannu syniadau ac arfer effeithiol. Bydd digwyddiadau rhanbarthol yn canolbwyntio ar ddiffinio agenda cryf ac amlwg i Gymru.



Cysylltu â ni

Nod y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yw lleihau anghydraddoldeb, dileu gwahaniaethu, cryfhau perthynas dda rhwng pobl, a hybu a diogelu hawliau dynol.

Ceir yr adroddiad hwn a mwy o wybodaeth yn:

<http://www.equalityhumanrights.com/hafan/cymru/>

neu gallwch gysylltu â'n llinell gymorth:

Ffôn: 0845 604 8810 Ffôn testun: 0845 604 8820 Ffacs: 0845 604 8830

E-bost: wales@equalityhumanrights.com

©Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol Gorffennaf 2012