



Cyngor Bwrdeistref Sirol Pen-y-bont ar Ogwr
Cynllun Cydraddoldeb Strategol
2020 - 2024

Cynnwys

Cyflwyniad a chefnidir	4
Amdanom ni	5
Pwrpas y Cynllun Cydraddoldeb Strategol	6
Yr wybodaeth a ddefnyddiwyd gennym i ddatblygu ein hamcanion Cydraddoldeb	10
Ein Hamcanion Cydraddoldeb	11
Sut byddwn yn cyflwyno ac yn monitro'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol	15



Cyflwyniad a chefnidir

Croeso i drydydd Cynllun Cydraddoldeb Strategol Cyngor Bwrdeistref Sirol Pen-y-bont ar Ogwr ar gyfer y cyfnod rhwng 2020 a 2024.

Fel ei ragflaenwyr, mae'n sicrhau bod cydraddoldeb a thegwch yn parhau'n gadarn wrth galon sut mae'r cyngor yn cynllunio, yn darparu ac yn cyflwyno gwasanaethau pwysig i bobl Bwrdeistref Sirol Pen-y-bont ar Ogwr.

Gan adeiladu ar ein gwaith cydraddoldeb blaenorol, mae'r cynllun yn manylu ar sut mae Cyngor Bwrdeistref Sirol Pen-y-bont ar Ogwr yn bwriadu cyflawni ei ymrwymiadau cydraddoldeb gan barhau i fod yn sefydliad cynhwysol ac effeithiol.

Mae ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn dangos nid yn unig gyfrifoldeb y cyngor tuag at gyflawni Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011, ond hefyd mae'n datgan ein gweledigaeth i hybu cyfleoedd cyfartal wrth i ni fynd ati i wneud byd o wahaniaeth i fywydau'r bobl rydym yn eu gwasanaethu. Rydym eisiau sicrhau bod Pen-y-bont ar Ogwr yn ardal lle nad oes unrhyw un yn profi anfantais na gwahaniaethu oherwydd ei gefndir neu ei hunaniaeth, gan sicrhau bod pob un o drigolion y sir yn gallu defnyddio gwasanaethau o ansawdd uchel sy'n diwallu eu hanghenion unigol.

Yn ystod 2016-2020, roedd rhai o'r cyflawniadau allweddol o ran cyflawni ein hamcanion cydraddoldeb yn cynnwys y canlynol:

- Cynnal sesiynau ymwybyddiaeth Troseddau Casineb rheolaidd ledled y fwrdeistref sirol gyda Heddlu De Cymru;
- Cynnig archwiliad iechyd misol i gyflogaion, gan gynnwys monitro colesterol a mesuriadau bodimetrig;
- Gweithio gyda Stonewall a Dangos y Cerdyn Coch i Hiloliaeth i gefnogi atal bwllo hiliol ac LGBTQ mewn ysgolion;
- Cyflwyno rhaglen lwyddiannus o weithgareddau cefnogol i ddementia gyda phartneriaid fel BAVO, Halo ac Awen;
- Datblygu Tim Grwpiau Agored i Niwed yn yr adran Addysg a Chefnogi Teuluoedd sy'n darparu cefnogaeth integredig i amrywiaeth o ddisgyblion sydd wedi'u datgan gan Estyn fel rhai agored i niwed neu â photensial i fod yn agored i niwed;
- Datblygu rhwydwaith ysgolion LGBTQ gyda'r tîm grwpiau agored i niwed, cynhwysiant ac ysgolion;

- Cefnogi mwy na 30 o ffoaduriaid o Syria i ailsefydlu yn y fwrdeistref sirol, gyda mynediad da at wasanaethau lleol ac ysgolion;
- Sefydlu Canolfannau Adnoddau Dysgu ar gyfer plant ag anghenion ychwanegol ledled y fwrdeistref sirol mewn rhai o'n hysgolion prif ffrwd cyfrwng Saesneg a chyfrwng Cymraeg.

Mae'r cynllun newydd hwn yn ceisio adeiladu ar y cyflawniadau hyn. Rydym eisiau bod yn gwbl gynrychioliadol o'n cymuned, a dangos yn effeithiol na fyddwn yn goddef gwahaniaethu o unrhyw fath, os yw'n ymwneud â hil, rhyw, anabledd, oedran, crefydd neu gred, statws trawsryweddol, beichiogrwydd a mamolaeth, priodas neu bartneriaeth sifil, neu gyfeiriadedd rhywiol.

Fel cyflogwr cyfrifol, mae ein hymrwymiad i gydraddoldeb yn cynnwys ein staff, ac rydym yn cydnabod ac yn croesawu'r ddyletswydd y mae'r Llywodraeth a'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol wedi'i rhoi i ni i sicrhau bod ein hamcanion cydraddoldeb yn cynnwys ein swyddogaethau mewnol gymaint â'n swyddogaethau allanol.

O'r herwydd, mae ein polisiau, ein harferion, ein gweithdrefnau a'n gweithgareddau hyfforddi i gyd wedi'u cynllunio i ddileu gwahaniaethu sefydliadol, gan adlewyrchu ein gwerthoedd craidd bob amser, a sicrhau bod cydraddoldeb yn parhau'n egwyddor arweiniol ym mhopeth rydym yn ei wneud.

Rydym yn gobeithio y byddwch yn teimlo bod y Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn ddiddorol ac yn llawn gwybodaeth. Mae'n adlewyrchu ein cred nad oes lle o gwbl i wahaniaethu a rhagfarn ym Mwrdeistref Sirol Pen-y-bont ar Ogwr ac y dylid parchu pobl a'u trin yn gyfartal bob amser.



Huw David

**Cllr Huw David –
Arweinydd y Cyngor**



M. Shephard

**Mark Shephard –
Prif Weithredwr**

Amdanom ni

Mae Bwrdeistref Sirol Pen-y-bont ar Ogwr yn ardal amrywiol a bywiog gyda 144,876 o drigolion a mwy na thair miliwn o ymwelwyr blyneddol. Fel un o gyflogwyr a darparwyr gwasanaeth mwyaf y fwrdeistref sirol, rydym yn cydnabod ein rôl unigryw a'n sefyllfa ddylanwadol yn yr ardal a'r cyfraniad y gallwn ei wneud at ddatblygu cymunedau cynhwysol a hyderus.

Rydym wedi ymrwymo i egwyddorion cydraddoldeb ac amrywiaeth ac rydym yn gweithio i sicrhau bod hyn yn cael ei ddangos yn ein darpariaeth o wasanaethau a'n harferion cyflogaeth.

Mae gennym dri amcan lles/tair blaenoriaeth gorfforaethol:

Blaenoriaeth un: Cefnogi economi gynaliadwy lwyddiannus

Ym mlaenoriaeth un ein hamcanion allweddol yw:

- Cefnogi pobl leol i ddatblygu sgiliau a manteisio ar gyfleoedd i lwyddo
- Creu amodau ar gyfer twf a menter
- Creu canol trefi a chymunedau sy'n gwella ansawdd bywyd dinasyddion

Blaenoriaeth dau: Helpu pobl a chymunedau i fod yn iachach ac yn wytnach

Ym mlaenoriaeth dau ein hamcanion allweddol yw:

- Rhoi mwy o ddewis a rheolaeth i bobl o ran y gefnogaeth maent yn ei chael drwy ddarparu mynediad cynnar at gyngor a gwybodaeth
- Lleihau'r galw drwy gymorth cynnar wedi'i dargedu a rhaglenni ymyriadau
- Datblygu cymunedau mwy egniol, iach a gwydn drwy weithio mewn partneriaeth â'r trydydd sector, cyngorau tref a chymuned a grwpiau cymunedol

Blaenoriaeth tri: Defnydd mwy effeithlon o adnoddau

Ym mlaenoriaeth tri ein hamcanion allweddol yw:

- Sicrhau bod y cyngor yn gynaliadwy yn ariannol yn y tymor hwy
- Gwella effeithlonrwydd gwasanaethau a mynediad iddynt drwy ailgynllunio ein systemau a'n prosesau
- Cydweithredu i fanteisio i'r eithaf ar asedau naturiol a ffisegol
- Datblygu'r diwylliant a'r sgiliau gofynnol i ddiwallu anghenion sefydliad sy'n newid

Rydym yn darparu amrywiaeth eang o wasanaethau mewn ffyrdd amrywiol. Mae rhai'n cael eu darparu'n ganolog o'n prif swyddfeydd dinesig ac mae eraill yn cael eu darparu ar y rheng flaen yn ein cymunedau, e.e. cynnal a chadw priffyrdd a gofal/cefnogaeth yn y cartref. Mae eraill, fel gweithgareddau casglu sbwriel, hamdden, llyfrgelloedd a diwylliannol, yn cael eu darparu gan asiantaethau allanol neu gontractwyr.

Mae'r cyngor yn cael ei lywodraethu gan **54** o Aelodau etholedig gyda **39** ward ac mae'n gweithredu system Cabinet. Mae ganddo Uwch Dîm Rheoli o dan arweiniad y Prif Weithredwr ac mae'n cyflogi mwy na **6,000** o gyflogeion mewn amrywiaeth o feysydd gwasanaethu a swyddogaethau yn y cyfarwyddiaethau canlynol:

- Prif Weithredwyr
- Addysg a Chefnogi Teuluoedd
- Gwasanaethau Cymdeithasol a Lles
- Cymunedau



Pwrpas y Cynllun Cydraddoldeb Strategol

Mae'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-2024 wedi cael ei ddatblygu i ddangos ymrwymiad y Cyngor i fodloni Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011, a ddaeth i rym ar 6 Ebrill 2011.

Gan adeiladu ar ein gwaith cydraddoldeb blaenorol, bydd y Cynllun yn esbonio i'n trigolion, ein gweithlu, yr aelodau etholedig a rhanddeiliaid sut bydd Cyngor Bwrdeistref Sirol Pen-y-bont ar Ogwr yn cyflawni ei ymrwymadau cydraddoldeb gan barhau i fod yn sefydliad cynhwysol ac effeithiol sy'n gynrychioliadol o'n cymuned a heb oddef gwahaniaethu o unrhyw fath. Byddwn yn darparu gwasanaethau o ansawdd uchel i'n trigolion, gan ystyried eu gwahanol anghenion a hefyd sicrhau nad oes unrhyw un yn profi anfantaes na gwahaniaethu oherwydd eu cefndir neu eu hunaniaeth.

Yn Neddf Cydraddoldeb 2010, mae gan gyrff cyhoeddus gyfrifoldeb ychwanegol i fodloni Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus. Mae'r rhain wedi'u hamlinellu isod:

Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus

Y Ddyletswydd Gyffredinol

Wrth wneud penderfyniadau a darparu gwasanaethau, rhaid i ni roi ystyriaeth briodol i'r canlynol:

- Dileu gwahaniaethu, aflonyddu, erlid ac unrhyw ymddygiad arall sydd wedi'i wahardd o dan y Ddeddf.
- Hybu cyfleoedd cyfartal rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchodedig berthnasol a phobl nad ydynt yn ei rhannu (mae nodweddion gwarchodedig yn cael eu hesbonio yn nes ymlaen yn yr adroddiad hwn).
- Meithrin perthnasoedd da rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchodedig berthnasol a phobl nad ydynt yn ei rhannu.

Wrth feddwl am sut i hybu cyfleoedd cyfartal rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchodedig berthnasol a'r rhai nad ydynt, mae'n rhaid i ni hefyd wneud y canlynol:

- Dileu neu leihau'r anfanteision a ddioddefir gan bobl sy'n rhannu nodwedd warchodedig berthnasol ac sy'n gysylltiedig â'r nodwedd honno.
- Diwallu anghenion pobl sy'n rhannu nodwedd warchodedig berthnasol sy'n wahanol i anghenion pobl nad ydynt yn ei rhannu.
- Annog pobl sy'n rhannu nodwedd warchodedig berthnasol i gymryd rhan mewn bywyd cyhoeddus neu mewn unrhyw weithgaredd arall lle mae'r cyfranogiad gan bobl o'r fath yn llawer is.
- Hefyd mae'n rhaid i ni feddwl yn benodol am sut bydd yn mynd i'r afael â rhagfarn a hybu dealltwriaeth.

Y Dyletswyddau Penodol

Mae'r Ddeddf Cydraddoldeb yn darparu pŵer i wneud rheoliadau sy'n gorfodi dyletswyddau ar gyrrff cyhoeddus i gefnogi perfformiad gwell o ran y ddyletswydd gyhoeddus; yr enw ar y rhain yw Dyletswyddau Cydraddoldeb Penodol y Sector Cyhoeddus ac maent yn wahanol yn Lloegr, yr Alban a Chymru.

Mae'r Dyletswyddau Penodol yn sail i'r Ddyletswydd Gyffredinol ac maent wedi cael eu datblygu yn seiliedig ar bedair prif egwyddor:

1. Defnydd o Dystiolaeth
2. Ymgynghori ac Ymwneud
3. Tryloywder
4. Arweinyddiaeth

Cyhoeddodd Llywodraeth Cymru reoliadau oedd yn cyflwyno'r Dyletswyddau Penodol ar gyfer Cymru ym mis Mawrth 2011. Roedd y rhain yn datgan y camau gweithredu y mae'n rhaid i'r Cyngor eu rhoi ar waith er mwyn cydymffurfio a chynnwys y meysydd canlynol:

- Pennu Amcanion Cydraddoldeb a chyhoeddi Cynllun Cydraddoldeb Strategol
- Sicrhau ei fod yn ymwneud â phobl sydd â diddordeb mewn sut mae penderfyniadau'r Cyngor yn effeithio arnynt
- Casglu a chyhoeddi gwybodaeth sy'n berthnasol i gydymffurfio â'r Ddyletswydd Gyffredinol
- Cynnal Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb a chyhoeddi'r canlyniadau os oes effaith sylweddol ar y Cyngor
- Cyhoeddi gwybodaeth monitro cyflogaeth yn flynyddol
- Hybu gwybodaeth a dealltwriaeth o'r Ddyletswydd Gyffredinol ymhlith ei gyflogeion a defnyddio ei weithdrefnau asesu perfformiad er mwyn datgan a rhoi sylw i anghenion hyfforddi ei gyflogeion mewn perthynas â'r Dyletswyddau Cyffredinol
- Pennu amcan cydraddoldeb cyflog y rhywiau lle mae'r gwahaniaeth rhwng cyflog y rhywiau yn cael ei nodi
- Meddwl am gynnwys amodau perthnasol i'r Ddyletswydd Gyffredinol yn ei brosesau caffael.

Pwy sydd wedi'u gwarchod o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010?

Mae yn erbyn y gyfraith i wahaniaethu yn erbyn rhywun oherwydd ei nodwedd warchodedig.

Defnyddir y term hwn yn Neddf Cydraddoldeb 2010 er mwyn nodi'r mathau o bethau sy'n effeithio ar sut mae pobl yn cael eu trin a gall olygu y bydd pobl yn profi gwahaniaethu.

Mae'r gyfraith wedi'i chynllunio i'w gwarchod a dyma'r nodweddion:

Oedran

Anabledd

Ailbennu
rhywedd

Prïodas a
phartneriaeth
sifil

Beichiogrwydd
a mamolaeth

Hil

Crefydd neu
gred

Rhyw

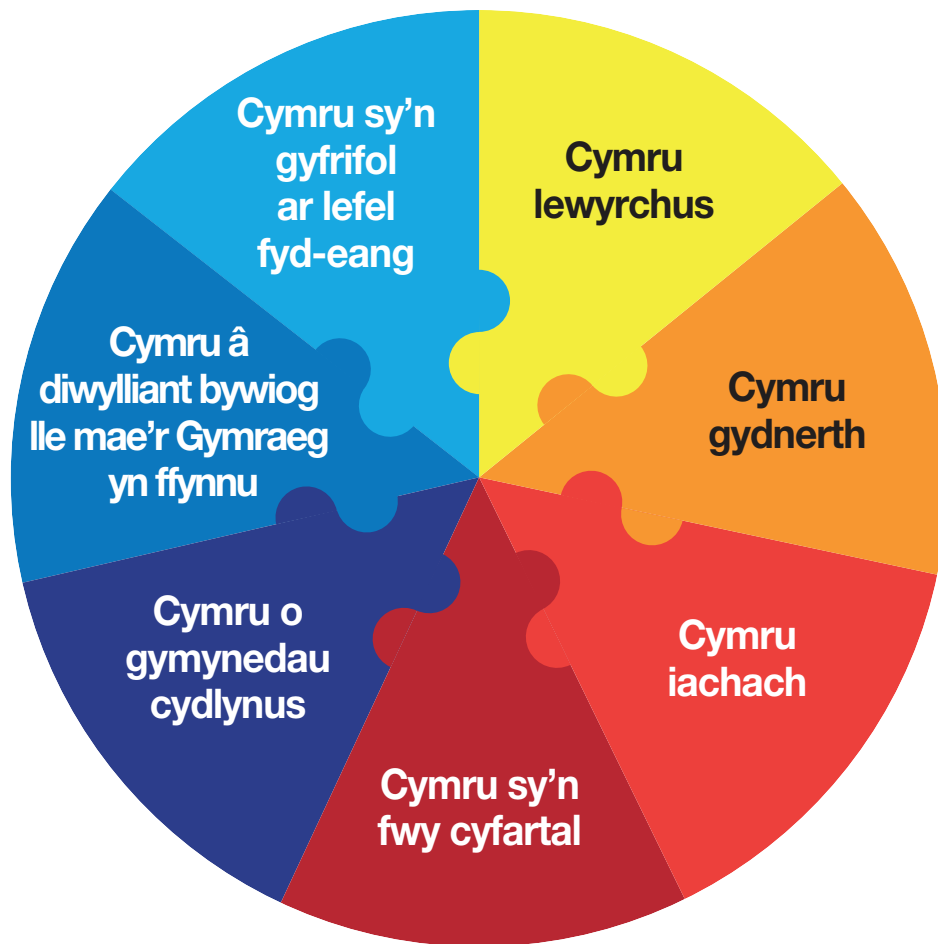
Cyfeiriadedd
rhywiol

Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015

Mae'r Cyngor wedi ymrwymo i ymgorffori Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015 yn yr holl wasanaethau mae'n eu darparu a'i weithgareddau, gan sicrhau ein bod, wrth wneud penderfyniadau, yn ystyried yr effaith y gallent ei chael ar bobl sy'n byw eu bywydau yng Nghymru yn y dyfodol. Mae'r ddeddf yn ceisio creu Cymru sy'n fwy cyfartal, lle mae pawb yn cael cyfle i gymryd rhan, cyrraedd eu llawn botensial a gallu cyfrannu yn llawn at yr economi, gan alluogi Cymru i fod yn fwy ffyniannus ac arloesol. Mae'r Ddeddf wedi cael ei sefydlu er mwyn sicrhau bod cyrff cyhoeddus yn gwneud popeth o fewn eu gallu i gyfrannu at wella lles cymdeithasol, economaidd, amgylcheddol a diwylliannol Cymru.

Mae'r Ddeddf yn sefydlu egwyddor datblygu cynaliadwy sy'n golygu bod rhaid i ni 'weithredu mewn ffordd sy'n ceisio sicrhau bod anghenion y presennol yn cael eu bodloni heb gyfaddawdu ar allu cenedlaethau'r dyfodol i ddiwallu eu hanghenion'.

Mae'r Ddeddf yn cyflwyno saith nod llesiant tymor hir ac yn sefydlu egwyddor datblygu cynaliadwy. Mae'r Ddeddf yn cyflwyno dyletswydd i'r Cyngor fel corff cyhoeddus i sicrhau'r cyfraniad gorau posib at y saith nod llesiant cenedlaethol a ddangosir isod:





Hirdymor

Pwysigrwydd sicrhau cydbwysedd rhwng anghenion tymor byr a'r angen am ddiogelu'r gallu i ddiwallu anghenion tymor hir hefyd.

Atal

Sut gall gweithredu i atal problemau rhag digwydd neu waethygu helpu cyrff cyhoeddus i gyflawni eu hamcanion.



Integreiddio

Ystyried sut gall amcanion llesiant y corff cyhoeddus effeithio ar bob un o'r nodau llesiant, ar bob un o'u hamcanion eraill, neu ar amcanion cyrff cyhoeddus eraill.

Cydweithio

Gallai cydweithredu ag unrhyw berson arall (neu wahanol adrannau yn y corff ei hun) helpu'r corff i fodloni ei amcanion llesiant.



Cynnwys

Pwysigrwydd cynnwys pobl sydd â diddordeb mewn cyflawni'r nodau llesiant a sicrhau bod y bobl hynny'n adlewyrchu amrywiaeth yr ardal mae'r corff yn ei wasanaethu.

Mae'r pum dull o weithio wedi cael eu defnyddio i ddylanwadu ar amcanion cydraddoldeb y Cyngor.



Yr wybodaeth a ddefnyddiwyd gennym i ddatblygu ein hamcanion Cydraddoldeb

Yn ogystal â gwrandao ar ein trigolion, ein cymunedau a'n staff, rydym hefyd wedi defnyddio gwybodaeth cydraddoldeb amrywiol i'n cefnogi i ddatgan amcanion cydraddoldeb.

Rydym wedi edrych ar flaenoriaethau rhanbarthol ar gyfer Pen-y-bont ar Ogwr, Blaenoriaethau'r Cyngor, Cynlluniau Cyflawni Gwasanaeth a'u Hunan Asesiadau ac rydym wedi adolygu cynnydd gwasanaethau'r Cyngor eisoes mewn perthynas â Dyletswyddau Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus.

Hefyd rydym wedi adolygu ffynonellau cenedlaethol ac allanol fel adroddiadau gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, polisi a blaenoriaethau Llywodraeth Cymru, adroddiadau ymchwil ac ystadegau perthnasol eraill.

Er bod nifer yr adroddiadau allanol ac ymholiadau EHRC wedi cyfrannu at ddatblygu'r Amcanion Cydraddoldeb, wedi'i amlinellu isod mae'r adroddiad allweddol a gynorthwyodd gyda dylanwadu ar yr amcanion:

A yw Cymru'n Decach? 2018 – Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (EHRC)

Mae'r adroddiad hwn yn rhoi sylw i saith her allweddol sydd angen cael sylw yng Nghymru. Dywed EHRC bod anghydraddoldeb mawr a cham-drin ar hawliau dynol sydd wedi hen sefydlu a fydd yn gofyn am ymdrech sylweddol gan sefydliadau'r sectorau cyhoeddus a phreifat a'r trydydd sector, ac unigolion, er mwyn eu lleihau.

Dyma'r 7 her:

- Cau bylchau cyrhaeddiad yn y byd addysg
- Annog recriwtio, datblygu a gwobrwyo teg mewn cyflogaeth
- Gwellu amodau byw mewn cymunedau cydlynus
- Cynyddu mynediad at gyfiawnder ac annog cyfranogiad democrataidd
- Gwellu mynediad at wasanaethau iechyd meddwl a chefnogi pobl sy'n profi iechyd meddwl gwael
- Atal cam-drin, esgeuluso a thriniaeth wael mewn gofal a chadw
- Dileu trais, cam-drin ac aflonyddu yn y gymuned.

Mae'r adroddiad hwn wedi gweithredu fel sbardun allweddol ar gyfer datblygu Amcanion Cydraddoldeb y Cyngor.

Ein Hamcanion Cydraddoldeb

Er mwyn datblygu'r amcanion cydraddoldeb, rydym wedi gweithio gyda'n trigolion, rhanddeiliaid a'n gweithlu ac wedi defnyddio gwybodaeth berthnasol, gan gynnwys adroddiadau EHRC, adroddiadau Llywodraeth Cymru a strategaethau mewnol.

Hefyd rydym wedi gwneud y canlynol:

- Adolygu ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2016 – 2020 a'n cynllun gweithredu ar gyfer y cyfnod hwn ac ystyried ein cyflawniadau hyd yma;
- Defnyddio amcanion corfforaethol y cyngor o gefnogi economi gynaliadwy a llwyddiannus; helpu pobl a chymunedau i fod yn iachach ac yn wytnach a gwneud defnydd mwy effeithlon o adnoddau i helpu i ddarparu strwythur a dull gweithredu i adolygu ein hamcanion, e.e. rydym wedi datblygu pecyn adnoddau ymgynghori i gefnogi dull mwy effeithiol a chyson o weithredu gydag ymgynghori ac ymgysylltu â'n cymunedau;
- Rhoi ystyriaeth bellach i bob un o'r naw nodwedd warchodedig sy'n dod o dan dri phrif amcan y ddyletswydd gyffredinol a'r gofyniad i ddileu gwahaniaethu, aflonyddu a chamau gweithredu eraill sydd wedi'u gwahardd yn Neddf Cydraddoldeb 2010;
- Ystyried materion cenedlaethol a lleol fel mewnfudo;
- Asesu beth rydym wedi'i ddysgu gan rwydweithiau a phartneriaethau rhanbarthol fel dulliau rhanbarthol o weithredu i ddiwallu anghenion teuluoedd Sipsi a Theithwyr, cam-drin domestig, trais yn erbyn merched, a thrais rhywiol a throseddau casineb;
- Edrych ar nifer o gynlluniau a strategaethau presennol y Cyngor, yn ogystal ag ymgynghoriadau a gynhaliwyd fel sail i'w datblygu, e.e. rydym wedi ymgynghori yn ddiweddar ar gynigion i adolygu ein toiledau cyhoeddus, bysiau gyda chymhorthdal a chyllideb y cyngor (Llunio Dyfodol Pen-y-bont ar Ogwr);
- Defnyddio adborth rydym yn ei gael yn rheolaidd gan grwpiau cydraddoldeb ac amrywiaeth lleol a thrwy Fforwm Cydlyniant Cymunedol a Chydraddoldeb Pen-y-bont ar Ogwr, fel pa mor hygyrch yw ein gwasanaethau a sut gallwn helpu i gefnogi, hybu a chodi ymwybyddiaeth o faterion fel troseddau casineb a Mis Hanes LGBTQ;
- Cynnal ymarferion ymgynghori ac ymgysylltu gyda'r cyhoedd, partneriaid a grwpiau cydraddoldeb ac amrywiaeth. Aethom ati i ofyn iddynt am eu barn am yr amcanion drafft ar gyfer 2020-2024 a gofyn iddynt gyflwyno sylwadau i'n helpu ni i ddatblygu ein cynllun gweithredu. Drwy gydol yr ymgynghoriad, buom yn ymwneud â 647 o bobl a rannodd eu safbwyntiau gyda ni ac rydym wedi defnyddio'r safbwyntiau hyn i helpu i lunio ein hamcanion cydraddoldeb terfynol.



Rydym wedi pennu ein hamcanion yn unol â chanfyddiadau adroddiad A yw Cymru'n Decach EHRC a'r ymgynghoriad cyhoeddus. Mae'r amcanion cyffredinol canlynol wedi cael eu datblygu yn dilyn yr ymgynghoriad i adlewyrchu ar safbwyntiau trigolion a rhanddeiliaid ledled y fwrdeistref sirol:



Addysg

Dylai pawb sy'n cael addysg fod yn rhydd o wahaniaethu, bwlio a cham-drin mewn lleoliadau addysgol.

Rhoedd **95%** o'r rhai a ymatebodd i'r ymgynghoriad yn cytuno y dylai hwn fod yn amcan cydraddoldeb gan y Cyngor. Dywedodd yr ymatebwyr wrthym eu bod yn meddwl y dylem addysgu pobl am effaith bwlio, hybu'r gwasanaethau sydd ar gael ac y dylent gynnwys staff yn ogystal â dysgwyr.



Gwaith

Hybu gweithlu mwy cynhwysol a gwella cyfranogiad, lles a chyfleoedd ar gyfer datblygu'r rhai sydd â nodweddion gwarchodedig.

Rhoedd **83%** o'r rhai a ymatebodd i'r ymgynghoriad yn cytuno y dylai hwn fod yn amcan cydraddoldeb gan y Cyngor. Dywedodd yr ymatebwyr wrthym y dylid sicrhau cyflog cyfartal am waith cyfartal a bod angen gwneud mwy gyda rheolwyr a busnesau i ddeall bylchau cyflog.



Safonau byw

Trechu tlodi a chefnogi byw yn annibynnol drwy ystyried effaith unrhyw newidiadau neu benderfyniadau polisi o dan y ddyletswydd economaidd-gymdeithasol.

Rhoedd **87%** o'r rhai a ymatebodd i'r ymgynghoriad yn cytuno y dylai hwn fod yn amcan cydraddoldeb gan y Cyngor. Dywedodd yr ymatebwyr wrthym y gallai'r amcan hwn fod yn anodd ei gyflawni ond roeddent yn cytuno y dylem hybu a darparu mynediad at wasanaethau a hybu adnoddau ar gyfer byw yn annibynnol.



Iechyd a lles

Cefnogi a hybu iechyd meddwl a chorfforol da yn ein cymunedau a'n gweithlu a darparu cyfleoedd i gymryd rhan mewn gweithgareddau hamdden a diwylliannol.

Rhoedd **92%** o'r rhai a ymatebodd i'r ymgynghoriad yn cytuno y dylai hwn fod yn amcan cydraddoldeb gan y Cyngor. Dywedodd yr ymatebwyr wrthym y dylem gefnogi gwasanaethau ac ymwybyddiaeth o iechyd meddwl a bod angen mwy o gyfleusterau ar gyfer pobl hŷn ac y dylem wella mynediad at wasanaethau yn ogystal â hybu gwasanaethau.



Diogelwch a pharch

Sicrhau bod gan bobl yn ein cymunedau fynediad at wasanaethau sy'n eu cefnogi i fyw heb ofn o drais neu gam-drin, a chael eu trin gyda pharch.

Rhoedd **94%** o'r rhai a ymatebodd i'r ymgynghoriad yn cytuno y dylai hwn fod yn amcan cydraddoldeb gan y Cyngor. Dywedodd yr ymatebwyr wrthym y dylem weithio i hybu diogelwch a pharch mewn ysgolion ac y dylai'r Cyngor geisio cyllido prosiectau ieuencid a chymunedol yn ogystal â phrosiectau sy'n pontio'r cenedlaethau.



Cyfranogiad

Annog pobl a chymunedau i gymryd rhan ac ymgysylltu â materion sy'n bwysig iddynt, a dylanwadu ar y penderfyniadau sy'n effeithio ar eu bywydau.

Rhoedd **91%** o'r rhai a ymatebodd i'r ymgynghoriad yn cytuno y dylai hwn fod yn amcan cydraddoldeb gan y Cyngor. Dywedodd yr ymatebwyr wrthym y dylem ddarparu mwy o gyfleoedd ar gyfer ymgysylltu wyneb yn wyneb a gweithredu ar safbwyntiau'r cyhoedd, nid dim ond gwrando arnynt. Dywedodd yr ymatebwyr wrthym y dylai cyfranogiad fod yn broses dwy ffordd gan mai dim ond cymunedau sy'n gwybod beth sy'n bwysig iddynt.



Byddwn yn datblygu **Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Strategol** gyda'i ffocws ar ganlyniadau i gefnogi'r cynllun hwn a fydd yn amlinellu'r canlynol:

- Y camau gweithredu rydym yn ceisio eu rhoi ar waith o dan bob un o'n hamcanion a fydd yn gwneud gwahaniaeth cadarnhaol i fywydau trigolion a chyflogeion;
- Pryd gallwn ddisgwyl cyflawni'r camau gweithredu hyn;
- Pwy sy'n gyfrifol am roi'r camau gweithredu ar waith; a
- Sut byddwn yn mesur ein llwyddiant.

Gan adeiladu ar y gwaith rydym wedi'i wneud yn ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol blaenorol, yn 2020-2024 byddwn yn gwneud y canlynol:

- Parhau i weithio gyda'n partneriaid i ddarparu amrywiaeth o wasanaethau ar gyfer pobl yn ein cymunedau;
- Gweithio gyda'r heddlu i adnabod a threchgu troseddau casineb yn ein cymunedau;
- Cryfhau casglu a dadansoddi data ar gyfer achosion o fwlio mewn ysgolion;
- Cynnal monitro ar gydraddoldeb y gweithle;
- Sicrhau bod ein trigolion yn gallu cymryd rhan mewn ymgynghoriadau mewn fformatau amrywiol, gan gynnwys rhyngweithio wyneb yn wyneb;
- Datblygu gwaith y Panel Dinasyddion;
- Adolygu ein prosesau Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb i gynnwys y ddyletswydd economaidd-gymdeithasol.

Byddwn yn defnyddio'r wybodaeth a geir o'r ymgynghoriad i gefnogi datblygu ein camau gweithredu. Bydd y cynllun gweithredu'n cael ei lunio'n derfynol yn haf 2020 a'i ychwanegu at y cynllun hwn fel atodiad un.

Sut byddwn yn cyflwyno ac yn monitro'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol

Mae cyflawni ein hamcanion yn llwyddiannus yn gofyn am arweinyddiaeth gadarn sy'n cael ei sbarduno yn bennaf gan yr Aelod Cabinet ar gyfer Cenedlaethau'r Dyfodol a Llesiant, ein Prif Weithredwr ac Arweinydd y Cyngor.

Mae pob maes a thîm gwasanaeth yn yr awdurdod yn gyfrifol am gyflawni gweithredol. Mae pob Cyfarwyddwr Corfforaethol a Phennaeth Gwasanaeth yn sicrhau bod gan eu cyflogaion y sgiliau a'r wybodaeth briodol am gydraddoldeb fel sy'n ofynnol. Mae Pwyllgor Cydraddoldeb y Cabinet yn monitro'r cyflawni yn erbyn yr amcanion ac yn craffu ar yr wybodaeth sydd ar gael i sicrhau ein bod yn datgan ac yn gweithredu strategaethau ac amcanion newydd yn briodol.

Hefyd bydd adroddiadau sy'n crynhoi cynnydd yn erbyn pob un o'r amcanion yn cael eu cyflwyno i Bwyllgor Cydraddoldeb y Cabinet ar gyfer ystyriaeth.

Ein prif faes ffocws wrth fonitro cynnydd yw cynnal ymgynghori ac ymgysylltu pellach a rheolaidd gyda'r holl grwpiau nodweddion gwarchodedig. Rydym yn sylweddoli mai ein mesur mwyaf dibynadwy o ran llwyddiant ein hamcanion cydraddoldeb yw drwy gyfrwng ein trigolion, defnyddwyr gwasanaeth a chyflogaion wrth iddynt ddefnyddio ein gwasanaethau a gallu dweud wrthym ble rydym wedi gwneud cynnydd a ble mae angen i ni barhau i wella.

I ddangos ein hymrwymiad i gyflawni ein hamcanion cydraddoldeb, byddwn yn gwneud y canlynol:

Casglu a chyhoeddi gwybodaeth berthnasol am gydraddoldeb

Rydym wedi ymrwymo i gasglu data lle maent yn ddefnyddiol a defnyddio'r data hynny mewn ffordd effeithiol i ganfod lle mae rhai grwpiau nodweddion gwarchodedig yn profi effaith annheg neu lle mae cyfleoedd i ddarparu gwasanaethau mewn ffordd wahanol. Byddwn yn casglu data am gwsmeriaid a thrigolion drwy gyfrwng ein gweithgareddau ymgynghori ac ymgysylltu ac am ein cyflogaion drwy gyfrwng ein systemau mewnol.

Byddwn yn casglu ac yn defnyddio'r data cydraddoldeb canlynol:

- Data proffil cyflogaeth mewn perthynas â'r holl nodweddion gwarchodedig;
- Data defnyddwyr gwasanaeth fel ein bod yn deall nodweddion y bobl sy'n defnyddio ein gwasanaethau;
- Ymgeiswyr am swyddi mewn perthynas â'r holl nodweddion gwarchodedig.

Bydd y data hyn yn cael eu cyhoeddi'n flynyddol fel rhan o broses adrodd yn ôl ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol. Hefyd, byddwn yn cyhoeddi'r canlynol yn flynyddol:

- Yr Asesiadau Llawn o'r Effaith ar Gydraddoldeb a gynhelir;
- Adolygiad cynllun gweithredu'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol;
- Adroddiad blynyddol y Cynllun Cydraddoldeb Strategol



Asesu effaith neu effaith bosib grwpiau gwarchodedig?

Rydym wedi ymrwymo i asesu effaith polisiâu, arferion a gweithdrefnau presennol ar bob grŵp cydraddoldeb drwy gynnal asesiadau priodol o'r effaith ar gydraddoldeb. Mae tudalen yr Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb ar gael yma ar wefan y Cyngor. Wrth gynnal asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb, byddwn yn gwneud y canlynol:

- casglu a dadansoddi data perthnasol;
- ymgysylltu'n briodol, drwy ymwneud ac ymgynghori â phobl sy'n debygol o gael eu heffeithio gan bolisiau a rhaglenni o ddechrau'r prosesau datblygu a chynllunio;
- darparu hyfforddiant a chefnogaeth i'n staff i sicrhau eu bod yn cynnal asesiadau cadarn ac ystyrlon o'r effaith ar gydraddoldeb gyda hyder a gwybodaeth.

Hefyd rydym wedi creu pecyn adnoddau Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb sy'n ganllaw ymarferol ar gyfer rheolwyr gwasanaethau i'w ddefnyddio i asesu effaith debygol eu swyddogaethau, eu polisiâu a'u gweithdrefnau ar wahanol grwpiau o bobl. Yn ychwanegol at gyhoeddi ein Hasesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb, rydym hefyd wedi cyhoeddi'r canllaw hwn ar ein gwefan.

Hybu gwybodaeth a dealltwriaeth o'r dyletswyddau cyffredinol a phenodol ymhlith cyflogaion?

Bydd ein hamcanion yn cynnwys yr ymrwymiad i barhau i ddatblygu a gweithredu rhaglen gynhwysfawr o hyfforddiant ac ymwybyddiaeth ar gyfer staff mewn perthynas â dyletswyddau cyffredinol a phenodol. Byddwn yn datblygu rhaglen hyfforddi barhaus ar gyfer cyfnod y cynllun hwn.

Parhau i ymgysylltu drwy gydol oes y cynllun hwn

Mae cydraddoldeb yn amrywiol a rhaid i ni gynnwys pobl a'u grwpiau cynrychioliadol yn ein prosesau cynllunio a gwneud penderfyniadau i'w helpu i ddatgloi eu potensial. Hefyd rhaid i ni ymgysylltu'n briodol â phobl i'n helpu i gyflawni ein dyletswyddau fel rhan o Ddyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus er mwyn cyflawni'r canlynol:

- Pennu amcanion cydraddoldeb ar gyfer y dyfodol;
- Adolygu ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol;
- Datgan sut gall ein gwaith a'n gweithgareddau gyfrannu at gyflawni'r ddyletswydd gyffredinol;
- Asesu effaith debygol ein polisiâu a'n harferion ar grwpiau gwarchodedig wrth iddynt gael eu cynnig neu eu hadolygu.

Rydym yn cydnabod bod arnom angen prosesau penodol i sicrhau bod anghenion pobl yn cael eu hystyried. Byddwn yn parhau i ddefnyddio amrywiaeth o ddulliau gweithredu i ymgysylltu â phobl, o weithgareddau ymgynghori ac ymgysylltu ffurfiol i gyfarfodydd anffurfiol gyda grwpiau ac unigolion lleol.