



Awdurdod Parc Cenedlaethol Eryri

Cynllun Cydraddoldeb Strategol Adroddiad Blynyddol 2012-13

Cynnwys

| | | |
|----|---|---------|
| 1. | Cyflwyniad | 2 – 3 |
| 2. | Adnabod a Chasglu Gwybodaeth Perthnasol | 3 – 4 |
| 3. | Defnyddio'r wybodaeth i gwrdd â'r Dyletswyddau Cyffredinol a'r rhai Penodol i Gymru | 4 – 5 |
| 4. | Beth Gyflawnwyd | 6 – 14 |
| 5. | Asesiadau Effaith Cydraddoldeb | 15 – 17 |
| 6. | Gwybodaeth Cyflogaeth | 17 – 20 |

1. Cyflwyniad

Mae'r Ddeddf Cydraddoldeb 2010 wedi cyflwyno dyletswydd cyffredinol newydd ar y sector cyhoeddus. Mae'n ofynnol ar awdurdodau cyhoeddus i roi sylw dyledus i'r angen i:

1. Gael gwared ar wahaniaethu, aflonyddu, erledigaeth ac unrhyw ymddygiad arall a waherddir gan y ddeddf.
2. Hyrwyddo cyfleoedd cyfartal ymysg pobl sy'n meddu ar un o'r nodweddion sydd wedi'u diogelu a'r rhai nad ydynt.
3. Meithrin perthynas dda ymysg pobl sy'n meddu ar un o'r nodweddion sydd wedi'u diogelu a'r rhai nad ydynt.

Pwy a ddiogelir o dan y Ddeddf?

Mae'r ddeddf yn cyflwyno rhestr newydd o nodweddion sydd i'w diogelu yn lle amryw agweddau cydraddoldeb. Mae'r carfanau hynny i'w diogelu trwy gyfrwng dyletswydd gyffredinol a dyletswyddau penodol y ddeddf.

Mae'r ddyletswydd gyffredinol yn ymwneud â'r nodweddion isod:

- Oedran
- Newid rhyw
- Rhyw
- Tras – gan gynnwys tarddiad ethnig / cenedlaethol, lliw a chenedl
- Anableddau
- Beichiogrwydd a mamolaeth
- Tueddfryd rhywiol
- Crefydd neu gred

Mae'n ymwneud â phriodasau a phartneriaethau sifil hefyd, ond dim ond ynglŷn â rhoi ystyriaeth briodol i'r angen i gael gwared ar anffafiaeth.

Dyletswyddau Penodol

Yn ychwanegol i'r ddyletswydd gyffredinol, mae Llywodraeth Cymru wedi cyflwyno dyletswyddau penodol i awdurdodau cyhoeddus yng Nghymru. Mae'r dyletswyddau penodol hyn wedi cael eu hamlinellu yn Neddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) Rheoliadau 2011.

Mae'r dyletswyddau penodol yng Nghymru yn ymdrin â:

- Amcanion
- Cynlluniau Cydraddoldeb Strategol
- Ymgysylltu
- Asesu effaith
- Gwybodaeth am gydraddoldeb
- Gwybodaeth am gyflogaeth

- Gwahaniaethau tâl
- Hyfforddiant staff
- Pwrcasu
- Adrodd blynyddol
- Cyhoeddi
- Adroddiad Gweinidog Cymru
- Adolygu
- Hygyrchedd

Fe ddaeth y ddyletswydd gyffredinol yn ogystal â'r dyletswyddau cydraddoldeb penodol i Gymru i rym ar 6 Ebrill 2011. Mae'r adroddiad blynyddol hwn yn rhoi gwybod am y cynnydd a wnaeth yr Awdurdod o ran cydymffurfio â'r gofynion statudol hyn.

2. Adnabod a Chasglu Gwybodaeth Perthnasol

Gwybodaeth Ystadegol

Mae'r Awdurdod wedi cyhoeddi data cyfrifiad 2011 ar gyfer trigolion y Parc Cenedlaethol ar ei wefan. Mae'r data ar gyfer y boblogaeth amcangyfrifedig o 25,702 wedi cael ei rannu i amrywiol gategorïau gan gynnwys proffiliau wardiau, gweithgaredd economaidd, statws tai, statws teuluol a sgiliau iaith Gymraeg. Mae data'r cyfrifiad yn darparu darlun o fywyd o fewn cymunedau unigol o fewn y PC yn ogystal â darparu gwybodaeth leol werthfawr. Fodd bynnag, mae'n bwysig nodi na fydd data'r cyfrifiad yn gallu darparu gwybodaeth ar bob nodwedd a ddiogelir.

Gwybodaeth ac Ymglymiad

Bob blwyddyn treulir rhwng 6 a 10 miliwn o ddyddiau ymwelwyr yn Eryri. Mae arolwg ymwelwyr blynyddol yn cael ei gynnal drwy wefan yr awdurdod sy'n darparu gwybodaeth werthfawr, nid yn unig ar ba fath o bobl sy'n ymweld ag Eryri, ond am eu profiadau tra maen nhw yma.

Yn ogystal â'r wybodaeth hon, mae holiaduron lleol llai eu maint yn cael eu cwblhau gan wardeiniaid ac mae data ymwelwyr yn cael ei ddefnyddio o wahanol ffynonellau megis Visit Britain ac ati, er mwyn galluogi'r awdurdod i gael darlun ehangach o'r bobl sy'n ymweld â'r ardal.

Yn ogystal â chael gwybodaeth uniongyrchol drwy holiaduron ac arolygon, mae'r Awdurdod yn parhau i ymwneud yn rheolaidd ag ystod eang o randdeiliaid drwy Fforwm Cydraddoldeb yr Awdurdod, Grwpiau Mynediad y Gogledd a'r De, cynghorau tref a chymuned, asiantau cynllunio, gweithgareddau awyr agored a grwpiau hamdden, tîrfeddianwyr ac ati.

Mae ymgynghoriadau cyhoeddus penodol hefyd yn digwydd wrth ddatblygu strategaethau a pholisïau megis y Strategaeth Hamdden, Canllawiau Cynllunio Atodol ac ati.

Staff ac Aelodau

Mae'r Awdurdod yn anfon holiadur cyfrinachol i'w staff a'i aelodau i ofyn iddynt adnabod unrhyw grwpiau sydd â nodweddion a ddiogelir y maent yn perthyn iddynt. Fodd bynnag nid yw'r rhain yn orfodol ac mae'r graddau dychwelwyd yn amrywio.

3. Defnyddio'r Wybodaeth i gwrdd â'r Dyletswyddau Cyffredinol a'r rhai Penodol i Gymru

Wedi dadansoddi'r wybodaeth a oedd ar gael yn 2011 ynghyd â chynnal ymarferiad ymgynghorol mewn partneriaeth gyda phob un o'r 6 Awdurdod Lleol yng Ngogledd Cymru, Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr, Heddlu Gogledd Cymru, Gwasanaethau Tân ac Achub Gogledd Cymru ac Ymddiriedolaeth GIG Ambiwylans Cymru o dan faner gyfunol Rhwydwaith Cydraddoldeb Sector Cyhoeddus Gogledd Cymru, datblygwyd 6 o amcanion lefel uchel, a'r rhain fydd y 6 amcan mabwysiedig ar gyfer Gogledd Cymru.

I gyd-fynd gyda phob amcan mae set o feysydd gweithredu. Mae'r meysydd gweithredu yn diffinio'r 6 amcan ac yn paratoi'r sylfaen i bob partner allu cynllunio eu cyfraniad tuag at gyflawni'r amcanion hynny.

Er bod pob partner wedi ymrwymo eu hunain i'r 6 amcan lefel uchaf, mae'r Rhwydwaith wedi cytuno y dylai pawb gael yr hyblygrwydd i ddewis cyfrannu tuag at y meysydd gweithredu sy'n faes blaenoriaeth iddynt hwy yn unig ac sy'n seiliedig ar y gwasanaeth a ddarperir ganddynt.

Y 6 Amcan Cydraddoldeb ar gyfer Gogledd Cymru a fabwysiadwyd yw:

1. Lleihau anghydraddoldebau mewn **Iechyd**
2. Lleihau canlyniadau anghyfartal mewn **Addysg** er mwyn cyflawni potensial yr unigolyn
3. Lleihau anghydraddoldebau mewn **Cyflogaeth a Thâl**
4. Lleihau anghydraddoldebau mewn **Diogelwch** personol
5. Lleihau anghydraddoldebau o ran **Cynrychiolaeth a Llais**
6. Lleihau anghydraddoldebau o ran **Mynediad** at wybodaeth, gwasanaethau, adeiladau a'r amgylchedd

Allan o'r 6 Amcanion Cydraddoldeb sydd wedi'u nodi uwchlaw, mae'r Awdurdod wedi mabwysiadu'r Amcanion Cydraddoldeb canlynol ynghyd â'r meysydd gweithredu sydd ynghlwm iddynt:

A1. Lleihau anghydraddoldebau mewn **lechyd**

Man Gweithredu: Mae'r nifer o bobl sydd mewn grwpiau a dangynrychiolir sy'n dewis ffordd iachach o fyw yn cynyddu

A3. Lleihau anghydraddoldebau mewn **Cyflogaeth a Thâl**

Man Gweithredu: Adnabyddir ac mynd i'r afael ag anghydraddoldebau mewn recriwtio, dargadwad (cadw staff), hyfforddiant a phrosesau dyrchafu

Man Gweithredu: Bydd unrhyw fylchau mewn tâl rhwng nodweddiad a ddiogelir yn cael eu hadnabod ac fe eir i'r afael â hwy

A4. Lleihau anghydraddoldebau mewn **Diogelwch** personol

Man Gweithredu: Bydd adrodd ar droseddau casineb ac aflonyddwch yn cynyddu a bydd camau yn cael eu cymryd i leihau'r digwyddiadau o droseddau casineb ac aflonyddwch

A5. Lleihau anghydraddoldebau mewn **Cynrychiolaeth a Llais**

Man Gweithredu: Bydd cyrff sy'n gwneud penderfyniadau yn dod yn fwy cynrychiadol o'r cymunedau a wasanaethir

A6. Lleihau anghydraddoldebau mewn **Mynediad** at wybodaeth, gwasanaethau, adeiladau a'r amgylchedd

Man Gweithredu: Bydd fynediad at wybodaeth a chyfathrebu ynghyd â phrofiad y cwsmer yn gwella

Man Gweithredu: Bydd mynediad corfforol at wasanaethau, trafnidiaeth, yr amgylchedd adeiledig a mannau agored yn gwella

4. Beth Gyflawnwyd

Amcan Un: Lleihau anghydraddoldebau mewn **lechyd**

Man Gweithredu: Mae'r nifer o bobl sydd mewn grwpiau a dangynrychiolir sy'n dewis ffordd iachach o fyw yn cynyddu

| Prosiect / Menter / Gweithred | Amserlen | Sut mae hyn yn cyfrannu tuag at y man gweithredu? | Nodweddion a Ddiogelir | Swyddog Arweiniol |
|---|-----------------|--|-----------------------------------|--------------------------------|
| Penodi Swyddog Prosiect Mosaic a datblygu cynllun gweithredu cynhwysfawr a fydd yn gweithio tuag at wella mynediad a denu pobl o grwpiau du ac ethnig lleiafrifol i ddefnyddio'r Parc Cenedlaethol. | Rhagfyr 2012 | Trwy ddenu mwy o bobl o grwpiau du a lleiafrifoedd ethnig i gael mynediad at, ac i fwynhau'r cefn gwlad, bydd hyn yn arwain at fuddion iechyd. Mae'r ymchwil yn nodi bod pobl o grwpiau ethnig lleiafrifol yn llai tebygol o wneud y cwbl o'r ymarfer corff a argymhellir. | Tras | Swyddog Cynladwyedd a Chymuned |
| <p>Penodwyd Swyddog Mosaic ym mis Ionawr 2012. Ers hyn, mae 20 o Bencampwyr Cymunedol wedi cael eu recriwtio; 2 digwyddiad blynyddol wedi cymryd lle - yn Aberhonddu ac Eryri; a nifer o ymweliadau dydd a dros nos wedi cael eu trefnu ar gyfer y Pencampwyr Cymunedol.</p> | | | | |

Amcan Tri: Lleihau anghydraddoldebau mewn **Cyflogaeth a Thâl**

Man Gweithredu: Adnabyddir ac mynd i'r afael ag anghydraddoldebau mewn recriwtio, dargadwad (cadw staff), hyfforddiant a phrosesau dyrchafu

| Prosiect / Menter / Gweithred | Amserlen | Sut mae hyn yn cyfrannu tuag at y man gweithredu? | Nodweddion a Ddiogelir | Swyddog Arweiniol |
|---|-----------------------------|--|-------------------------------|--------------------------|
| Asesu'r gyfradd gyfredol o staff o fewn y gweithlu sy'n dod o grwpiau a dangynrychiolwyd, trwy ymgymryd ag arolwg staff cyfrinachol. | Mehefin 2012. | Bydd hyn yn sefydlu gwaelodlin i alluogi cymhariaeth gyda chanlyniadau monitro'r dyfodol. Mae'r dystiolaeth yn awgrymu bod cyfraddau cyflogi pobl hŷn ac anabl yng Ngogledd Cymru yn isel. | Pawb | Pennaeth Personél |
| Mae ein gweithlu wedi cael ei asesu ac mae gwybodaeth am ein cyflogaeth wedi cael ei adrodd yn Adran 6 o'r adroddiad yma ynghyd ag Adroddiadau Blynnyddol blaenorol. | | | | |
| Monitro cyfraddau o unigolion o grwpiau a dangynrychiolir sy'n ymgeisio am swyddi gwag. | Yn ei le erbyn Mehefin2012. | Bydd y data a gasglwyd yn bwydo gwybodaeth i unrhyw newidiadau i'r Polisi Recriwtio yn y dyfodol, i alluogi aelodau o grwpiau tangynrychiolwyd i ymgeisio a chael swyddi gyda'r Awdurdod. | Pawb | Pennaeth Personél |
| Roedd y wybodaeth yn 2012 wedi darparu ffigyrau gwaelodlin ar gyfer y weithred yma. Mae'r data yn parhau i fod yn gyson. | | | | |

Amcan Tri: Lleihau anghydraddoldebau mewn **Cyflogaeth a Thâl**

Man Gweithredu: Bydd unrhyw fylchau mewn tâl rhwng nodweddion a ddiogelir yn cael eu hadnabod ac fe eir i'r afael â hwy

| Prosiect / Menter / Gweithred | Amserlen | Sut mae hyn yn cyfrannu tuag at y man gweithredu? | Nodweddion a Ddiogelir | Swyddog Arweiniol |
|--|--------------|---|------------------------|-------------------|
| Asesu'r bwch tâl rhyw gyfredol (rhyw yn unig gan fod unrhyw asesiad o nodweddion eraill yn gallu adnabod unigolion). | Mehefin 2012 | Bydd hyn yn sefydlu gwaelodlin i alluogi cymhariaeth gyda chanlyniadau monitro'r dyfodol. | Rhyw | Pennaeth Personél |

Yn seiliedig ar gyfraddau canolrif fesul awr gosodwyd gwaelodlin gyda data ar gyfer 31.03.2012 fel y canlynol:

| | Dynion | Merched | Holl Staff | Bwlch Tâl Merched / Holl Staff | Bwlch Tâl Merched / Dynion |
|-------------|--------|---------|------------|--------------------------------|----------------------------|
| Llawn Amser | £13.61 | £12.77 | £12.77 | Dim | £0.84 |
| Rhan Amser | £8.00 | £8.00 | £8.00 | Dim | Dim |
| Holl Staff | £12.77 | £8.72 | £9.91 | £1.19 | £4.05 |

Mae'r data ar gyfer 31.03.2013 wedi'i ddangos islaw:

| | Dynion | Merched | Holl Staff | Bwlch Tâl Merched / Holl Staff | Bwlch Tâl Merched / Dynion |
|-------------|--------|---------|------------|--------------------------------|----------------------------|
| Llawn Amser | £13.61 | £12.77 | £13.61 | £0.84 | £0.84 |
| Rhan Amser | £8.00 | £8.00 | £8.00 | Dim | Dim |
| Holl Staff | £12.77 | £8.72 | £9.91 | £1.19 | £4.05 |

Mae yna newid i'r Bwlch Tâl lle mae'r gyfradd canolrif fesul awr i ferched yn cael ei gymharu i'r gyfradd canolrif fesul awr i'r holl staff. Dylid nodi gan ein bod yn Awdurdod bach, mae newid bychan mewn rhifau staffio ar wahanol lefelau yn gallu cael effaith ar y bwch.

Amcan Pedwar: Lleihau anghydraddoldebau mewn **Diogelwch** personol

Man Gweithredu: Bydd adrodd ar droseddau casineb ac aflonyddwch yn cynyddu a bydd camau yn cael eu cymryd i leihau'r digwyddiadau o droseddau casineb ac aflonyddwch

| Prosiect / Menter / Gweithred | Amserlen | Sut mae hyn yn cyfrannu tuag at y man gweithredu? | Nodweddion a Ddiogelir | Swyddog Arweiniol |
|---|-----------------|--|-------------------------------|--|
| Fel rhan o'r hyfforddiant cydraddoldeb ar gyfer staff, bydd rhan ohono ar droseddau casineb ac aflonyddwch a sut i adrodd ynghylch hyn. | Rhagfyr 2012. | Bydd hyn yn gwella ymwybyddiaeth a dealltwriaeth staff troseddau casineb ac aflonyddwch ac yn galluogi staff rheng flaen i roi cymorth i aelodau o'r cyhoedd o ran adrodd ynghylch digwyddiadau. | Pawb | Pennaeth Personél / Swyddog Cymunedol / Pennaeth Gweinyddol a Gofal Cwsmer |
| <p>Bu hyfforddiant cydraddoldeb cymryd lle gyda staff ac aelodau ar yr 8fed o Fai 2013.</p> <p>Darparwyd ffurflenni adrodd a defnyddiau hyrwyddo gan Gymru Ddiogelach yn ein prif dderbynfeydd a Chanolfannau Gwybodaeth trwy gydol y Parc Cenedlaethol, fel bod staff yn gallu rhoi cymorth i unrhyw ddioddefwyr maen nhw'n dod ar eu traws gyda'r drefn adrodd.</p> | | | | |

Amcan Pump: Lleihau anghydraddoldebau mewn **Cynrychiolaeth a Llais**

Man Gweithredu: Bydd cyrff sy'n gwneud penderfyniadau yn dod yn fwy cynrychiadol o'r cymunedau a wasanaethir

| Prosiect / Menter / Gweithred | Amserlen | Sut mae hyn yn cyfrannu tuag at y man gweithredu? | Nodweddion a Ddiogelir | Swyddog Arweiniol |
|--|------------------------------------|---|-------------------------------|------------------------------------|
| Asesu'r gyfradd bresennol o aelodau'r awdurdod sydd o grwpiau a dangynrychiolir, trwy ymgymryd ag arolwg cyfrinachol. | Ionawr 2013 | Bydd hyn yn sefydlu gwaelodlin er mwyn galluogi cymhariaeth gyda chanlyniadau monitro'r dyfodol. | Pawb | Pennaeth Gweinyddol a Gofal Cwsmer |
| Gyrrwyd allan arolwg cyfrinachol ym mis Medi 2018 i'r 18 aelod o'r Awdurdod. Gan mai ond 4 aelod ymatebodd, nid oedd hi'n bosib dod i unrhyw gasgliad ynglŷn â chynrychiolaeth yr aelodau o grwpiau a warchodwyd. | | | | |
| Cynnal arolwg blynyddol gyda'r aelodau ynghylch lleoliad, amseroedd a chyfleusterau cyfarfodydd. | Rhagfyr 2012 ac wedyn yn flynyddol | Bydd y data a gasglwyd yn rhoi cymorth tuag at adnabod unrhyw rwystrau i aelodau wrth iddynt ymgymryd â'u dyletswyddau. | Pawb | Pennaeth Gweinyddol a Gofal Cwsmer |
| Gyrrwyd allan arolwg ym mis Tachwedd 2012 i'r 18 aelod o'r Awdurdod. O'r 6 pobl ac ymatebodd, trafodwyd yn uniongyrchol gyda'r unigolion unrhyw faterion neu rwystrau a wynebwyd a chymerwyd i ystyriaeth a gweithredwyd ar unrhyw adborth mwy cyffredinol e.e. ail-dylinwyd rhaglenni electronig i geisio gwneud nhw'n rhwyddach i'w dilyn ac i alluogi iddynt gael eu defnyddio ar bob dyfais electroneg. | | | | |

Amcan Chwech: Lleihau anghydraddoldebau mewn **Mynediad** at wybodaeth, gwasanaethau, adeiladau a'r amgylchedd

Man Gweithredu: Bydd fynediad at wybodaeth a chyfathrebu ynghyd â phrofiad y cwsmer yn gwella

| Prosiect / Menter / Gweithred | Amserlen | Sut mae hyn yn cyfrannu tuag at y man gweithredu? | Nodweddion a Ddiogelir | Swyddog Arweiniol |
|---|-----------------|---|-------------------------------|--------------------------|
| Gweithred ar gyfer y Strategaeth Cyfathrebu 2009-12: Sicrhau bod yr holl staff perthnasol yn derbyn hyfforddiant ar ddarparu gwybodaeth hygyrch. | Rhagfyr 2012 | Bydd gwybodaeth a chyfathrebu yn gwella oherwydd bydd yn cael ei gynhyrchu trwy ddefnyddio canllawiau ymarfer da mewn perthynas â materion sydd a wnelo hygyrchedd. | Anabledd | Pennaeth Cyfathrebu |
| <p>Nid oes hyfforddiant ffurfiol wedi cymryd lle gyda staff cyfathrebu. Pryn bynnag, mae gan y staff canllawiau ysgrifenedig ar hygyrchedd i'w ddilyn, ac maen nhw'n cadw'n gyfoes gyda datblygiadau newydd ac ymarfer da yn y maes trwy wefannau RNIB a'r Swyddfa'r Llywodraeth ar Faterion Anabledd.</p> | | | | |

Amcan Chwech: Lleihau anghydraddoldebau mewn **Mynediad** at wybodaeth, gwasanaethau, adeiladau a'r amgylchedd

Man Gweithredu: Bydd mynediad corfforol at wasanaethau, trafndiaeth, yr amgylchedd adeiledig a manau agored yn gwella

| Prosiect / Menter / Gweithred | Amserlen | Sut mae hyn yn cyfrannu tuag at y man gweithredu? | Nodweddion a Ddiogelir | Swyddog Arweiniol |
|--|-----------------|--|-----------------------------------|---|
| Bydd trafodaethau a digwyddiadau codi ymwybyddiaeth yn digwydd gydag Asiantau Cynllunio ynghylch mynd i'r afael ag anghenion hygyrchedd o fewn eu Datganiadau Dylunio a Mynediad sydd yn cydfynd gyda'r ceisiadau cynllunio. | Mawrth 2013 | Bydd Asiantwyr Cynllunio yn gallu mynd i'r afael yn well gyda'r anghenion mynediad yn eu cynlluniau. | Anabledd | Pennaeth Rheoli Datblygu a Chydymffurfiaeth |
| <p>Mae trafodaethau cyffredinol wedi cymryd lle yn y Diwrnod Agored Blynyddol ar gyfer Asiantwyr Cynllunio, ac mae trafodaethau hir un-i-un wedi cymryd lle gyda rhai asiantwyr ar ddisgwyliadau'r awdurdod mewn termau cynnwys y Datganiadau Dylunio a Mynediad. Ar ôl anawsterau cychwynnol ar bob ochr o'r herwydd diffyg canllawiau, mae Cymorth Cynllunio Cymru wedi cyhoeddi dogfen ddefnyddiol iawn 'Canllaw Datganiad Mynediad', a trwy broses o ddysgu trwy brofiad mae dealltwriaeth dda wedi cael ei adeiladu o anghenion mynediad gan yr Asiantwyr Cynllunio ynghyd â'r Swyddogion Cynllunio.</p> | | | | |

| | | | | |
|---|--------------------------------|--|----------|------------------------------------|
| Gwerthuso'r canlyniadau o'r arolwg Defnyddwyr Hamdden a Thrigolion y Parc Cenedlaethol a chynhyrchu cynllun gweithredu i ymateb i unrhyw broblemau a rhwystrau a adnabuwyd. | Mai 2012 | Bydd ymateb i broblemau a godwyd gan y cyhoedd yn gwella cyfleoedd mynediad i bawb. | Pawb | Pennaeth Gweinyddol a Gofal Cwsmer |
| <p>Gwerthuswyd canlyniadau'r ddau arolwg yn llawn a rhoddwyd mewn lle cynlluniau gweithredu gan bob un o'r gwasanaethau perthnasol i ymateb i'r materion hynny oedd angen sylw. Mae'r gwaith a gymerwyd lle i gynnal yr arolwg, i werthuso'r canlyniadau ac wedyn i weithredu cynlluniau gwelliant wedi cael eu cyflwyno fel rhan o dystiolaeth yr awdurdod ar gyfer y Wobr Rhagoriaeth mewn Gwasanaeth i Gwsmeriaid. Lwyddodd yr awdurdod i dderbyn y wobwr ym mis Medi 2012.</p> | | | | |
| Bydd y gweithrediadau a amlinellir yn y Cynllun Cydraddoldeb i'r Anabl yn cael eu cwblhau. Bydd gweithrediadau parhaus yn cael eu hymgorffori i'r Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb. | Nodir amserlenni yn y cynllun. | Bydd cwblhau prosiectau a gweithgareddau o fewn y Cynllun Cydraddoldeb i'r Anabl yn gwella mynediad at wybodaeth ar amgylchedd i bobl anabl. | Anabledd | Swyddog Cymunedol |
| <p>Mae'r rhan fwyaf o'r gweithrediadau a amlinellwyd yn y Cynlluniau Gweithredu Cydraddoldeb Anabledd wedi cael eu cwblhau.</p> <p>Mae'r gweithrediadau parhaus wedi cael eu hymgorffori i'r Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb.</p> | | | | |

Gwaith ychwanegol y mae'r Awdurdod am ymgymryd ag o er mwyn cyfrannu tuag at yr Amcanion cyffredinol

(Yn seiliedig ar yr ymateb yn yr ymgynghoriad gyda grwpiau lleol)

| Prosiect / Menter / Gweithred | Amserlen | Sut mae hyn yn cyfrannu tuag at y man gweithredu? | Nodweddion a Ddiogelir | Swyddog Arweiniol |
|--|-----------------|--|-------------------------------|--------------------------|
| Cryfhau ein cyswllt gyda chlybiau cerdded, i alluogi pobl gyda materion iechyd meddwl i ymuno a chael cyfeillgarwch. | Mawrth 2013 | Mae tystiolaeth yn dangos bod gweithgareddau awyr agored fel teithiau tywys yn cynnig buddion positif ar bobl gyda materion iechyd meddwl. | Anabledd | Swyddog Cymunedol |
| <p>Cynhaliwyd teithiau cerdded misol gydag aelodau Hafal (canolfan galw i mewn ym Mhorthmadog ar gyfer pobl gyda materion iechyd meddwl difrifol) a chleientau'r tîm Iechyd Meddwl Gwasanaethau Cymdeithasol ym Meirionnydd.</p> <p>Codwyd ymwybyddiaeth am hyfforddiant Cymorth Cyntaf Iechyd Meddwl mewn cyfarfod rhwydwaith i grwpiau cerdded yng Ngwynedd.</p> | | | | |
| Codi ymwybyddiaeth o fanylion cyswllt cynlluniau trafndiaeth o fewn ac o gwmpas ffin y Parc. | Mawrth 2013 | Mae tystiolaeth yn dangos y buasai mwy o bobl yn hoffi cymryd rhan mewn gweithgareddau awyr agored, ond mae ganddynt broblemau gyda thrafnidiaeth. Bydd hyn yn galluogi pobl i wybod sut gallant gael mynediad at weithgareddau awyr agored yn y Parc. | Oed ac Anabledd | Swyddog Cymunedol |
| <p>Rhoddwyd cyflwyniad yn Fforwm Cydraddoldeb Eryri gan Gerwyn Jones, Rheolwr Trafnidiaeth Integredig, Cyngor Gwynedd.</p> <p>Mae cysylltiadau a manylion cyswllt Trafnidiaeth Gyhoeddus yn cynnwys Trafnidiaeth Gymunedol ar gael ar wefan yr Awdurdod.</p> | | | | |

5. Asesiadau Effaith Cydraddoldeb

Mae gan yr Awdurdod systemau wedi eu sefydlu i asesu effaith unrhyw strategaethau diwygiedig, cynlluniau, gweithdrefnau, arferion neu unrhyw benderfyniadau mawr y maen eu gwneud. Yn ystod y flwyddyn, cynhaliwyd 10 o sgriniadau effaith cydraddoldeb, ac o ganlyniad i hynny nid oedd dim ohonynt yn golygu bod angen cynnal asesiad effaith llawn. O'r 10 asesiad, yr oedd y rhan fwyaf yn cynnwys polisïau personél diwygiedig neu rhai a oedd wedi cael eu diweddarau.

Isod mae rhestr o'r holl sgriniadau asesu effaith a gynhaliwyd sy'n cynnwys crynodeb byr o'r materion a ystyriwyd.

1. Polisi Straen a'r Canllaw Polisi Straen

Diben y polisi hwn yw amlinellu pwysigrwydd adnabod a lleihau straen yn y gweithle. Mae'r canllawiau ar gael i gynorthwyo rheolwyr i helpu staff a all fod yn dioddef o straen. Mae Aelodau o'r awdurdod, yn ogystal â staff yn cael eu heffeithio gan y polisi hwn.

Cafodd cynrychiolaeth o'r undebau eu cynnwys yn y tîm drafftio'r dogfennau hyn ac fe ymgynghorwyd ymhellach arnynt gyda'r Undebau cyn mabwysiadu'r polisi. Defnyddiwyd gwybodaeth ac ymchwil gan ACAS, Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu a'r Awdurdod Gweithredol dros lechyd a Diogelwch i gynhyrchu dogfennau hyn. Nid wnaeth y sgriniad cychwynnol nodi unrhyw effeithiau negyddol ar unrhyw unigolion sydd â nodweddion a ddiogelir.

2. Rheoli presenoldeb ac Absenoldeb sy'n berthnasol i Salwch : Polisi a Gweithdrefn

Diben y polisi a'r weithdrefn yw hyrwyddo agwedd gadarnhaol tuag at reoli presenoldeb ac absenoldeb sy'n ymwneud â salwch. Ymgynghorwyd â chynrychiolwyr yr undebau yn flaenorol ar fabwysiadu'r polisi llawn. Yr oedd y sgrinio yn seiliedig ar y diwygiad a wnaed i'r polisi a'r weithdrefn wreiddiol ar drefniadau monitro. Mae'r gwelliant yn ymwneud â monitro mwy amserol sy'n caniatáu ar gyfer ymyriadau mwy rhagweithiol i gynorthwyo staff.

3. Gweithdrefn Gwyno Ddiwygiedig

Mae'r weithdrefn ddiwygiedig yn symleiddio'r broses gwyno drwy gael gwared â nifer o gamau. Mae'r broses ddiwygiedig hefyd yn ei gwneud yn haws i unigolion sydd angen cymorth i wneud cwyn i gael rhywun i weithredu ar eu rhan, neu i nodi eu hanghenion ychwanegol fel y gall yr awdurdod gymryd y rhain i ystyriaeth wrth fynd i'r afael â'r gwyn.

Mae'r weithdrefn hon yn seiliedig ar Weithdrefn Gwynion Enghreifftiol (Model) Llywodraeth Cymru sydd wedi bod yn destun ymgynghori helaeth. Nid oedd y sgriniad cychwynnol yn nodi unrhyw effeithiau negyddol.

4. Strategaeth Hamdden Parc Cenedlaethol Eryri
Mae'r strategaeth hon yn berthnasol i bawb sy'n cymryd rhan mewn gweithgareddau hamdden ac yn arbennig y rhai sy'n ymwneud â rheoli hamdden.

Ymgwymerwyd â phroses ymgynghori drylwyr a oedd yn cynnwys ystyriaeth gan Fforwm Cydraddoldeb yr Awdurdod a dau Fforwm Mynediad, yn ogystal ag ymgynghoriad cyhoeddus 8 wythnos. O ganlyniad, nid oes unrhyw effeithiau negyddol wedi cael eu nodi ar unrhyw nodweddion a ddiogelir. Mae'r strategaeth wedi 'sicrhau mynediad i bawb' fel thema trawsbynciol o fewn y ddogfen yn ogystal â bod yn thema annibynnol gyda chyfres o gamau gweithredu penodol. Mae gan y strategaeth y potensial, felly, i hyrwyddo cydraddoldeb ac agweddau cadarnhaol tuag at bobl â nodweddion a ddiogelir.
5. Cael gwared â lwfansau Defnyddwyr Car Hanfodol ac Achlysurol a Mudo Staff i gyfraddau Cyllid a Thollau Ei Mawrhydi
Y bobl a effeithir arnynt gan y polisi hwn yw staff presennol sy'n defnyddio eu cerbydau ar fusnes yr awdurdod. Nododd y sgriniad cychwynnol y bydd, 64 o staff neu 44% o'r gweithlu yn cael eu heffeithio'n andwyol gan y newidiadau. Datgelodd dadansoddiad pellach o'r ffigurau hyn nad yw unrhyw un o'r grwpiau a ddiogelir o dan y Ddeddf Cydraddoldeb yn cael eu heffeithio yn anghymesurol yn sgil y newid hwn mewn polisi.
6. Adolygu'r Strategaeth AD
Nod y strategaeth hon yw canolbwyntio ar reoli pobl, gan sicrhau bod gan yr awdurdod y bobl orau ar gyfer y gwaith, wedi eu datblygu a'u cynnal. Cafodd cynrychiolwyr o'r undebau, y tîm rheoli ac aelodau o'r awdurdod y cyfle i wneud sylwadau ar y strategaeth. Ni ddaethpwyd o hyd i effeithiau negyddol. Mae gan y strategaeth y gallu i hyrwyddo cydraddoldeb yn gadarnhaol (camau gweithredu penodol a nodir yn 5.6 o'r cynllun gweithredu).
7. Adolygu'r Weithdrefn Ddisgyblu
Mae'r weithdrefn ddisgyblu yn nodi'r prosesau sydd i'w dilyn er mwyn sicrhau yr ymdrinnir yn deg a chyson gyda staff mewn perthynas â materion disgyblu. Ymgynghorwyd gyda chynrychiolwyr undebau, y tîm rheoli ac aelodau o'r awdurdod ac ymgwymerwyd â hyfforddiant gydag ACAS ar weithredu'r weithdrefn yn deg. Ni ddaethpwyd o hyd i effeithiau negyddol.
8. Gweithdrefn Achwyno Ddiwygiedig
Mae'r weithdrefn gwyno yn nodi'r prosesau i'w dilyn er mwyn sicrhau yr ymdrinnir gyda staff yn deg a chyson mewn perthynas â chodi a delio â chwynion. Ymgynghorwyd gyda chynrychiolwyr o'r undebau, y tîm rheoli ac aelodau o'r awdurdod i gyd ac fe ymgwymerwyd â hyfforddiant gydag ACAS ar weithredu'r weithdrefn yn deg. Ni ddaethpwyd o hyd i effeithiau negyddol.
9. Polisi a Chanllawiau Recriwtio
Mae'r ddogfen yn gosod polisi'r awdurdod ac mae'n cynnwys canllawiau ar y broses a ddylid ei dilyn i sicrhau y defnyddir patrwm gweithredu teg a chyson tuag at recriwtio. Ymgynghorwyd gyda chynrychiolwyr o'r undebau, y tîm

rheoli ac aelodau o'r awdurdod i gyd. Mae'r polisi a'r canllawiau yn seiliedig ar arfer gorau fel y'i cyhoeddwyd gan ACAS, Y Sefydliad Siartredig ar Ddatblygiad Personél a XpertHR.

10. Polisi Diwygiedig Ymddeol, Ymddeol yn Gynnar ac Ymddeoliad Hyblyg
Diben y polisi hwn yw gosod y sefyllfa o ran opsiynau ymddeol ar gyfer staff. Ymgynghorwyd gyda chynrychiolwyr o'r undebau, y tîm rheoli ac aelodau o'r awdurdod i gyd. Mae'r oedran ymddeol diofyn wedi cael ei ddileu o'r polisi, er mwyn cael gwared ar unrhyw wahaniaethu posibl mewn perthynas â phobl hŷn ac yn sgil hynny sicrhau nad oes effaith negyddol ar y grŵp hwn a ddiogelir.

6. Gwybodaeth Cyflogaeth

Mae'r ddyletswydd yn gofyn am yr wybodaeth ganlynol am gyflogaeth:

Rhaid i gorff rhestredig yng Nghymru gasglu a chyhoeddi bob blwyddyn nifer y:

- Bobl a gyflogir gan yr Awdurdod ar 31 Mawrth bob blwyddyn yn ôl nodwedd a ddiogelir
- Gwrywod a menywod a gyflogir, yn ôl:
 - Swydd
 - Graddfa (lle bo systemau graddio mewn lle)
 - Tâl
 - Math o gontract (gan gynnwys contractau parhaol a thymor penodol)
 - Patrymau gwaith (gan gynnwys amser llawn, rhan amser a phatrymau gwaith hyblyg eraill)
- Pobl sydd wedi ymgeisio am swyddi gyda'r Awdurdod yn ystod y flwyddyn ddiwethaf
- Gweithwyr sydd wedi ymgeisio i newid swydd o fewn yr Awdurdod, gan nodi sawl un a oedd yn llwyddiannus â'u cais a sawl un a oedd wedi methu
- Gweithwyr sydd wedi ymgeisio am hyfforddiant a sawl un a oedd wedi llwyddo â'u cais
- Gweithwyr a oedd wedi cwblhau'r hyfforddiant
- Gweithwyr a fu'n ymwneud â gweithdrefnau cwyno, un ai fel achwynydd neu fel un a wnaed y gŵyn yn ei erbyn ef / hi
- Gweithwyr a fu'n destun gweithdrefnau disgyblu
- Gweithwyr sydd wedi gadael eu swyddi â'r Awdurdod

Rhaid cyflwyno'r holl wybodaeth uchod ar gyfer pob un o'r grwpiau unigol a ddiogelir. Yr eithriad i'r gofyniad hwn yw'r data am swyddi, graddfa, tâl, math o gontract a phatrwm gwaith - dim ond ei ddadansoddi mewn perthynas â benywod a gwrywod yn unig sydd ei angen bryd hynny.

Pobl a gyflogir gan yr Awdurdod ar 31 Mawrth bob blwyddyn yn ôl nodwedd a ddiogelir

Cyfanswm y gweithwyr ar 31 Mawrth 2013

161

Proffil oedran

| | |
|-------------------|----|
| 24 ac oddi tanodd | 5 |
| 25 – 34 | 23 |
| 35 – 44 | 45 |
| 45 – 54 | 46 |
| 55 – 64 | 37 |
| 65 a throsodd | 5 |

Dosbarthiad Benywod / Gwrywod

| | |
|---------|----|
| Benywod | 73 |
| Gwrywod | 88 |

Mae 0.5% o'r staff wedi datgan eu bod yn anabl o dan delerau'r Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd.

Roedd 2 aelod o staff ar absenoldeb mamolaeth.

O fewn yr Awdurdod, mae'r staff sydd wedi datgan eu tarddiad ethnig yn disgyn o fewn y categori Gwyn Cymreig, ac nid oes unrhyw un ohonynt o'r prif grwpiau ethnig eraill (Cymysg, Asiaidd, Du neu Dsieineaidd).

Yn sgil y nifer isel o weithwyr, ni chyhoeddir yr wybodaeth yn fanylach er mwyn diogelu hunaniaeth yr unigolion.

Y gwrywod a'r menywod a gyflogir, yn ôl:

- Swydd
- Graddfa (lle bo systemau graddio mewn lle)
- Tâl
- Math o gontract (gan gynnwys contractau parhaol a thymor penodol)
- Patrwm gwaith (gan gynnwys amser llawn, rhan amser a phatrymau gwaith hyblyg eraill)

Mae'r tabl isod yn dangos dosbarthiad gwrywod a menywod a gyflogir yn ôl graddfa, patrwm gwaith a'r math o gontract (mae gan yr Awdurdod nifer o deitlau swydd gwahanol o fewn y graddfeydd):

| | | Patrwm Gwaith | | | | | | Math o Gontract | | | | | |
|--------------------------------|---------|---------------|----|------------|---|--------|---|-----------------|----|----------|---|---------------|---|
| | | Amser llawn | | Rhan amser | | Hyblyg | | Parhaol | | Dros Dro | | Tymor Penodol | |
| Graddfa | Tâl/Awr | B | G | B | G | B | G | B | G | B | G | B | G |
| 1 | £6.47 | | | 8 | 4 | | | 7 | | 1 | 4 | | |
| 2 | £7.04 | | | 5 | 2 | | | 5 | 1 | | 1 | | |
| 3 | £8.00 | | 1 | 14 | 5 | | | 12 | 6 | 1 | | 1 | |
| 4 | £8.72 | 5 | 17 | 7 | 2 | | 2 | 11 | 18 | 1 | 3 | | |
| 5 | £9.91 | 3 | 5 | 3 | 1 | | | 6 | 5 | | | | 1 |
| 6 | £11.15 | | 4 | | | | | | 4 | | | | |
| 7 | £12.77 | 6 | 12 | | 1 | 2 | | 8 | 13 | | | | |
| 8 | £14.43 | 8 | 9 | | | | 1 | 8 | 9 | | 1 | | |
| 9 | £15.55 | 2 | 8 | | 1 | 1 | 1 | 3 | 9 | | 1 | | |
| 10 | £16.45 | 2 | 3 | | | | | 2 | 3 | | | | |
| 11 | £17.44 | 2 | 1 | | 1 | | | 2 | 2 | | | | |
| 12 | £18.36 | | 4 | | | 1 | | 1 | 4 | | | | |
| 13 | £19.28 | 1 | 3 | | | | | 1 | 3 | | | | |
| Prif Swyddog - Cyfarwyddwr | £27.21 | | 3 | | | | | | 3 | | | | |
| Prif Swyddog – Prif Weithredwr | £38.89 | | 1 | | | | | | 1 | | | | |

Pobl sydd wedi ymgeisio am swyddi gyda'r Awdurdod yn ystod y flwyddyn ddiwethaf

Roedd **231** o ymgeiswyr wedi llenwi ffurflenni monitro.

Tarddiad Ethnig

231 Gwyn

0 Cymysg

0 Asiaidd, Asiaidd Prydeinig, Asiaidd Cymreig, Asiaidd Saesneg, Asiaidd Albanaidd

0 Du, Du Prydeinig, Du Saesneg, Du Albanaidd, Du Cymreig

0 Tsieineaidd, Tsieineaidd Prydeinig, Tsieineaidd Saesneg, Tsieineaidd Albanaidd, Tsieineaidd Cymreig neu Grŵp Ethnig Arall

Cenedl

184 Gwryw

47 Benyw

Anabledd

5 ymgeiswyr ag anabledd yr hoffent roi gwybod amdano

Gweithwyr sydd wedi ymgeisio i newid swydd o fewn yr Awdurdod, gan nodi sawl un a oedd yn llwyddiannus â'u cais a sawl un a oedd wedi methu

| | Ceisiadau | Penodiadau |
|----------|-----------|------------|
| Gwryw | 4 | 2 |
| Benyw | 5 | 3 |
| | | |
| Cyfanswm | 9 | 5 |

Gweithwyr sydd wedi ymgeisio am hyfforddiant a sawl un a oedd wedi llwyddo â'u cais

Gweithwyr a oedd wedi cwblhau'r hyfforddiant

Roedd ceisiadau a hyfforddiant a fynychwyd ar 80 achlysur gan fenywod a 119 gwaith gan wrywod (roedd rhai aelodau o staff wedi ymgeisio a bod yn bresennol ar fwy nag un achlysur.)

Gweithwyr a fu'n ymwneud â gweithdrefnau cwyno, un ai fel achwynydd neu fel un a wnaed y gŵyn yn ei erbyn ef / hi

Nid oedd unrhyw gwynion yn ystod y cyfnod hwn.

Gweithwyr a fu'n destun gweithdrefnau disgyblu

Roedd un gweithiwr (gwryw) yn destun gweithdrefnau disgyblu

Gweithwyr sydd wedi gadael eu swyddi â'r Awdurdod

Benyw 6
Gwryw 3
Cyfanswm 9