



**Awdurdod Parc Cenedlaethol Eryri
Cynllun Cydraddoldeb Strategol**

Cynllun Cydraddoldeb Strategol Cynnwys

Cyflwyniad	3
Y Ddeddf Cydraddoldeb 2010	4 – 6
Sut y datblygwyd ein Hamcanion	6 – 8
Amcanion Cydraddoldeb	7 – 18
Asesiadau Effaith Cydraddoldeb	18
Monitro'r Cynllun a Chyhoeddi Gwybodaeth	19
Manylion Cyswllt	19
Atodiad 1: Polisi Cydraddoldeb	20 – 26
Atodiad 2: Templed i Asesu Effaith Cydraddoldeb	27 – 32

Cyflwyniad

Parc Cenedlaethol Eryri

Dynodwyd Parc Cenedlaethol Eryri ym 1951 o dan Ddeddf Parciau Cenedlaethol a Mynediad i Gefn Gwlad 1949.

Mae'r Parc Cenedlaethol yn ymestyn dros 213,200 hectar o gefn gwlad sy'n amrywio o fynyddoedd a gweundir i goetir ac arfordir. Mae tua 26,000 o bobl yn byw yn y Parc a chredir bod 10.5 miliwn yn ymweld â'r ardal bob blwyddyn.

Mae tua 65% o drigolion y Parc Cenedlaethol yn siarad Cymraeg.

Awdurdod Parc Cenedlaethol Eryri

Sefydlwyd Awdurdod Parc Cenedlaethol Eryri gan Ddeddf yr Amgylchedd 1995 fel awdurdod lleol un pwrpas. Mae ganddo'r pwrpasau canlynol yn ôl diffiniad y Ddeddf:

- Gwarchod a gwella'r harddwch naturiol, bywyd gwylt a'r dreftadaeth ddiwylliannol; a
- Hyrwyddo cyfleoedd i'r cyhoedd ddeall a mwynhau nodweddion arbennig y Parc (Cenedlaethol).

Yr Awdurdod sy'n gyfrifol am gynllunio, cadwraeth, rheoli tir, mynediad a hamdden, ond nid yw'n gyfrifol am ofalu am yr henoed, ysgolion, priffyrdd, gwagio biniau ysbwriel a dyletswyddau eraill Awdurdod Lleol.

Â'r Ddeddf yn ei blaen i ddweud y dylai Awdurdod y Parc Cenedlaethol geisio meithrin lles economaidd a chymdeithasol cymunedau lleol o fewn y Parc Cenedlaethol wrth iddo ddiwallu Pwrpasau'r Parc Cenedlaethol ac i'r diben hwnnw dylai gydweithredu gyda'r awdurdodau lleol a chyrrff cyhoeddus hynny lle mae hyrwyddo datblygiad economaidd a chymdeithasol yn ardal y Parc Cenedlaethol yn rhan o'u dyletswyddau.

At hyn, o dan Ddeddf yr Amgylchedd 1995, yr Awdurdod yw'r awdurdod cynllunio lleol ar gyfer y Parc Cenedlaethol cyfan. Mae'r Awdurdod felly'n gyfrifol am gynhyrchu Cynllun Rheolaeth y Parc, y Cynllun Datblygu Lleol ac am benderfynu ceisiadau cynllunio.

Y Ddeddf Cydraddoldeb 2010

Diben Deddf 'Cydraddoldeb' 2010 yw gofalu bod chwarae teg i bawb trwy roi terfyn ar wahaniaethu, hyrwyddo cyfleoedd a deilliannau cyfartal a meithrin perthynas dda rhwng gwahanol unigolion a chymunedau.

Mae'r ddeddf yn amnewid y 116 o statudau ar wahân am gydraddoldeb gan symleiddio ac egluro rôl yr awdurdodau lleol fel arweinyddion ar gyfer gwella cydraddoldeb ymhlith cymunedau a'u dinasyddion. Mae Llywodraeth Cymru wedi llunio dyletswyddau penodol ac iddyn nhw ofynion manwl a heriol i awdurdodau lleol – ond mae pwyslais ar 'ystyriaeth briodol' yn rhoi mwy o ryddid i awdurdodau i gynhyrchu'r atebion cywir mewn ymateb i broblemau penodol lleol ac maent yn fwy atebol i'w cymunedau.

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.

Yr Iaith Gymraeg

Er nad ystyrir bod yr iaith Gymraeg yn nodwedd a ddiogelir o dan y ddeddfwriaeth, mae'r Awdurdod yn credu na ddylai pobl Cymru ddioddef unrhyw anffafiaeth yn sgil defnydd o'r iaith Gymraeg na'r dymuniad i gyfathrebu trwy gyfrwng y Gymraeg. Mae hyn yn arbennig o berthnasol o fewn ffiniau Parc Cenedlaethol Eryri, gan fod 63% o'r boblogaeth yn Gymry Cymraeg.

Yn unol â'r ymrwymiad a amlinellir yng Nghynllun Iaith Gymraeg yr Awdurdod, bydd yr iaith Gymraeg yn cael ei chynnwys fel rhan o becyn asesu'r effaith ar gydraddoldeb. Mae Atodiad 4 yn cynnwys copi o dempled asesu'r effaith ar gydraddoldeb. Trwy ddefnyddio'r templed hwn, byddwn yn sicrhau na fydd unrhyw strategaethau, polisïau, cynlluniau a gweithdrefnau

sy'n cael eu cynhyrchu gan yr Awdurdod yn gwahaniaethu yn erbyn pobl sy'n siarad Cymraeg, a bydd yn hytrach yn edrych ar ffyrdd o hyrwyddo defnydd o'r iaith Gymraeg.

Am fanylion llawn ar sut mae'r Awdurdod yn sicrhau bod y Gymreag a'r Saesneg yn cael eu trin yn gyfartal, gweler Cynllun Iaith Gymraeg yr Awdurdod.

Y ddyletswydd gyffredinol

Rhaid i awdurdodau lleol a chyrrff cyhoeddus eraill roi ystyriaeth briodol 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.

Golyga rhoi ystyriaeth briodol i'r angen i gyflawni'r rhain y dylid:

- chwalu neu leddfu'r anfanteision a deimlir gan bobl oherwydd y nodweddion sydd wedi'u diogelu sydd ganddynt;
- cymryd camau i ddiwallu anghenion pobl y carfanau sydd wedi'u diogelu, pan fo'r rhain yn wahanol i anghenion pobl eraill;
- annog pobl sydd â nodweddion wedi'u diogelu i gymryd rhan mewn bywyd cyhoeddus neu weithgareddau eraill lle mae nifer cymharol fychan ohonynt yn cyfranogi.

Dyletswyddau Penodol

Yn ychwanegol i'r ddyletswydd gyffredinol, mae Llywodraeth Cynulliad Cymru wedi cyflwyno dyletswyddau penodol i awdurdodau cyhoeddus yng Nghymru. Mae'r dyletswyddau penodol hyn wedi cael eu hamlinellu yn Ndedf 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

Sut y datblygwyd ein Hamcanion

Ymgynghori ac Ymgysylltu

Rhan hanfodol o ddatblygiad y Cynllun Cydraddoldeb Strategol hwn ac yn neilltuol yr Amcanion Cydraddoldeb ynddo, oedd yr ymgynghori a'r ymgysylltu dwys a wnaed gyda'r gymuned leol yn ogystal â nifer helaeth o grwpiau sy'n cynrychioli pob un o'r nodweddion a ddiogelir.

Mae trefnu a chydlynu ymgynghoriad mor fawr yn cymryd llawer o amser ac yn fusnes costus, ac fel awdurdod cyhoeddus bychan mae adnoddau yn gyfyngedig iawn. I alluogi'r Awdurdod i gyflawni ei nod, roedd angen ymgynnull a gweithio mewn partneriaeth gydag awdurdodau cyhoeddus eraill yng Ngogledd Cymru.

Cyd-ymunodd yr Awdurdod gyda phob un o'r 6 Awdurdod Lleol yng Ngogledd Cymru, Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr, Heddlu Gogledd Cymru, Swyddfa Comisiynydd Heddlu a Throsedd Gogledd Cymru, Gwasanaethau Tân ac Achub Gogledd Cymru ac Ymddiriedolaeth GIG Ambiwlans Cymru o dan faner gyfunol Rhwydwaith Cydraddoldeb Sector Cyhoeddus Gogledd Cymru (cyfeirir ato fel "y Rhwydwaith" ar ôl hyn).

Mae'r Rhwydwaith wedi galluogi'r Awdurdod i gydweithio gyda phartneriaid awdurdod cyhoeddus i ddatblygu a hwyluso ymgynghoriad arloesol ar y cyd ar draws gogledd Cymru. Arweiniodd hyn nid yn unig at rannu adnoddau a lleihau costau yn yr hinsawdd economaidd heriol hon, ond bu'n fuddiol i'r ymgynghorwyr (gyda nifer ohonynt yn gweithio yn wirfoddol) gan eu bod wedi gallu cymryd rhan mewn un ymgynghoriad mawr ar draws gogledd Cymru yn lle mynychu nifer o ymgynghoriadau unigol yr awdurdodau.

Cynhaliwyd y Digwyddiad Rhanbarthol ar gyfer Rhanddeiliaid dydd Mawrth, yr 20fed o Fedi 2011 yng Nghanolfan Fusnes Conwy yng Nghyffordd Llandudno. Roedd dros 40 o grwpiau, sefydliadau ac elusennau yn bresennol a oedd yn cynrychioli pob un o'r nodweddion a ddiogelir. Yn dilyn yr ymgynghoriad yma ynghyd ag adolygiad o'r holl dystiolaeth oedd ar gael, cynhyrchwyd 6 Amcan Cydrddoldeb, gyda'r bwriad o rannu'r Amcanion yma ar draws y sector gyhoeddus yng Ngogledd Cymru.

Ar yr 2il o Dachwedd 2015, cynhaliodd y Rhwydwaith Ddigwyddiad Ymgysylltu arall gyda Rhanddeiliaid o Ogledd Cymru yng Nghanolfan Fusnes Conwy yng Nghyffordd Llandudno. Nod y digwyddiad oedd adolygu'r Amcanion Cydraddoldeb cyfredol yn unol ag anghenion Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Gyhoeddus. Roedd yr Amcanion gwreiddiol a ddatblygwyd yn 2011/12 yn seiliedig i raddau helaeth ar dystiolaeth o anghydraddoldeb a gyhoeddwyd yn adroddiad y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol "Pa mor Deg yw Cymru?". Roedd ein tystiolaeth anecdotaidd a gwybodaeth o adroddiadau sydd wedi'u cyhoeddi yn dangos bod y rhan fwyaf, os nad pob un o'r Amcanion hyn yn dal i fod yn

berthnasol heddiw. Felly pwrpas y digwyddiad oedd ymgynghori ar berthnasedd parhaus yr Amcanion hyn ac i ganfod pa newidiadau, os o gwbl oedd angen eu gwneud iddynt.

Roedd dros 60 o fynychwyr yn bresennol ar y diwrnod, yn cynrychioli 29 o sefydliadau a oedd yn cynnwys grwpiau cymunedol, sefydliadau gwirfoddol, grwpiau elusennol, sefydliadau addysgol a chyrrff ac ariennir yn gyhoeddus sy'n gweithio gyda, neu'n cynnwys grwpiau amrywiol o bobl â nodweddion gwarchoddedig.

Cytunodd Kate Bennett, y Cyfarwyddwr Cenedlaethol y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yng Nghymru i fod yn siaradwraig gwadd, a chychwynnodd y digwyddiad gyda chrynodeb o'r heriau allweddol a gafodd eu hadnabod drwy ymchwil y Comisiwn, a gafodd ei wneud er mwyn diweddarur'r adroddiadau "Pa mor deg yw Cymru / Prydain?"

Cafodd hyn ei ddilyn gyda thrafodaethau wedi'u hwyluso o amgylch y bwrdd gyda mynychwyr yn cyflwyno sylwadau ac adborth ar berthnasedd parhaus yr Amcanion Cydraddoldeb, a pa gamau gweithredu ychwanegol sydd eu hangen o dan bob un i alluogi mynd i'r afael â'r anghydraddoldeb.

Ar ôl y digwyddiad, cyhoeddwyd adroddiad a gafodd ei ddsbarthu i bawb a oedd yn bresennol, ac fe'i cyhoeddwyd ar wefan pob Aelod.

O ganlyniad i'r ymgynghoriad adnabuwyd fod yr Amcanion Cydraddoldeb cyfredol, gyda mân newidiadau iddynt, yn parhau i fod yn berthnasol iawn. Adnabuwyd bod angen ymrwymiad hir dymor i'r Amcanion hyn, er mwyn cael unrhyw gyfle iddynt fedru cael effaith sylweddol ar leihau anghydraddoldebau yn ein cymunedau; ac er bod y gwaith yn parhau ar y manau gweithredu sy'n eistedd o dan yr amcanion hyn, mae llwyddiant go iawn yn anodd iawn i'w fesur a'i arddangos ar hyn o bryd.

Gwybodaeth o Ymchwil Lleol a Chenedlaethol

Mae ymchwil cenedlaethol wedi bod yn bwysig o ran paratoi man cychwyn ar gyfer sylweddoli ac adnabod anghydraddoldeb yng Ngogledd Cymru. Ymgwymerwyd â chwiliad helaeth o'r dystiolaeth sydd ar gael o gwmpas anghydraddoldeb gan y Rhwydwaith, er mwyn gallu archwilio'r data manwl sydd angen ei ystyried wrth ddatblygu'r amcanion a rennir. Yn ychwanegol at hynny, edrychodd pob awdurdod cyhoeddus ar ei wybodaeth ei hun er mwyn gweld a oes tueddiadau cenedlaethol yn cael eu hadlewyrchu yn eu hardaloedd hwy eu hunain.

Wedi dadansoddi'r wybodaeth a oedd ar gael ac yn dilyn yr ymarferiad ymgynghorol, 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 (am restr gynhwysfawr o'r amcanion a'r manau gweithredu i gyd, ynghyd â pha rhai o'r partneriaid sy'n cyfrannu, gweler y ddogfen 'Amcanion Cydraddoldeb ar y Cyd').

Amcanion Cydraddoldeb

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

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

Yn sgil swyddogaeth a dyletswyddau penodol Awdurdod y Parc Cenedlaethol, ychydig iawn, os unrhyw ddylanwad sydd gennym ar rai o'r amcanion a'r meysydd gweithredu hyn. Fodd bynnag, mae'n bosib gwneud cyfraniadau cadarnhaol trwy gyfrwng meysydd gwaith unigol, a fydd yn cyfrannu tuag at gyflawni canlyniadau ar draws Gogledd Cymru.

Gosodwyd isod amcanion cydraddoldeb a'r meysydd gweithredu hynny lle gall Awdurdod yr gallu gyfrannu tuag atynt drwy gyfrwng prosiectau, mentrau a gweithrediadau. Yn ychwanegol at hynny, trwy'r gyfrwng y broses o ymgynghori lleol fe adnabuwyd manau blaenoriaeth ychwanegol sydd angen gweithredu arnynt, ac mae'r rhain hefyd wedi'u nodi isod.

Amcan Un: Ymdrin ag 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
Daw penodiad y Swyddog Prosiect Mosaic i ben ym mis Mawrth 2015. Gwerthuso canlyniadau'r prosiect a sicrhau cysylltiad parhaus	Parhaus	Trwy ddenu mwy o bobl o grwpiau du a lleiafrifoedd ethnig i gael mynediad at, a mwynhau, cefn gwlad, fe fydd hyn yn arwain at fuddion iechyd.	Hil	Swyddog Cymunedol

â'r Hyrwyddwyr Cymunedol a sicrhau y rhoddir cymorth digonol iddynt barhau yn eu rôl.		Mae'r ymchwil yn nodi bod pobl o grwpiau lleiafrifoedd ethnig yn llai tebygol o ymgymryd â'r holl ymarfer corff a argymhellir.		
Gwella mynediad i gefn gwlad drwy barhau â'r rhaglen o deithiau cerdded misol ar gyfer pobl â nam ar eu golwg. Annog mwy o wirfoddolwyr o bob oed i gymryd rhan.	Parhaus	Mae'r dystiolaeth yn awgrymu po fwyaf o waith integreiddio sy'n digwydd, y fwyaf o rwystrau sy'n cael eu goresgyn, a bod pobl yn fwy tebygol o dderbyn ei gilydd.	Anabledd Pawb	Swyddog Cymunedol
Gwella mynediad i gefn gwlad drwy barhau i drefnu teithiau cerdded misol ar gyfer y rhai sy'n mynd i Hafal - canolfan galw i mewn sy'n darparu cefnogaeth yn gysylltiedig â phroblemau iechyd meddwl difrifol.	Parhaus	Mae'r dystiolaeth yn awgrymu y gall awyr iach ac ymarfer corff gael effaith gadarnhaol ar bobl â phroblemau iechyd meddwl penodol.	Anabledd	Swyddog Cymunedol
Graddio llwybrau troed ar gyfer hygyrchedd - edrych ar yr arfer da a sefydlwyd gan brosiect Cyfoeth Naturiol Cymru a chynllun 'Miles Without Styles' LDNPA ar hyn.	Mawrth 2014 – Mawrth 2018	Bydd hyn yn ei gwneud yn haws i bobl ag anableddau corfforol a rhieni â phlant ifanc wneud dewisiadau gwybodus am addasrwydd gwahanol lwybrau iddynt.	Oed Anabledd	Swyddog Mynediad Swyddog Dehongli

Prosiect / Menter / Gweithred	Amserlen	Sut mae hyn yn cyfrannu tuag at y man gweithredu?	Nodweddion a Ddiogelir	Swyddog Arweiniol
Ar y cyd â'r ddau Barc Cenedlaethol arall yng Nghymru - datblygu Datganiad Cenhadaeth ynghyd â Gweithredoedd â Blaenoriaeth ar sut y gellir defnyddio'r Parciau Cenedlaethol orau i wella iechyd a Lles y gymuned.	Mawrth 2016	Trwy ddatblygu a gwella gweithgareddau Awdurdod y Parc Cenedlaethol mewn ffordd strwythuredig i gefnogi gwelliannau mewn iechyd cyhoeddus a lles cymdeithasol ymhellach drwy ryngweithio â'r Parc Cenedlaethol	Pawb	Uwch Swyddog Polisi Swyddog Cynladwyedd a Chymuned
Ar y cyd â'r ddau Barc Cenedlaethol arall yng Nghymru, cefnogi Bid Ymgyrch y Parciau Cenedlaethol i'r Loteri ar gyfer prosiect olyniaeth Mosaic.	Gorffennaf 2015 – Gorffennaf 2018	Petai'n llwyddiannus, mae'r prosiect newydd yn bwriadu adeiladu ar lwyddiant y prosiect Mosaic presennol. Gan ddefnyddio'r un model o ddefnyddio Hyrwyddwyr Cymunedol ni fydd ond yn berthnasol i bobl dduon a lleiafrifoedd ethnig yn unig. Gan weithio mewn ardaloedd Cymunedau yn Gyntaf bydd yn hybu'r Parciau Cenedlaethol fel adnoddau i wella iechyd a lles pobl.	Hil Pawb	Swyddog Cymunedol

Amcan Dau: Ymdrin ag canlyniadau anghyfartal o ran **Addysg** er mwyn manteisio i'r eithaf ar botensial unigolion

Man Gweithredu: Bwlch cyflawniad addysgol rhwng y gwahanol grwpiau yn gostwng

Prosiect / Menter / Gweithred	Amserlen	Sut mae hyn yn cyfrannu tuag at y man gweithredu?	Nodweddion a Ddiogelir	Swyddog Arweiniol
<p>Galluogi pob plentyn waeth beth yw ei anabledd / anghenion ychwanegol i allu mynychu cyrsiau dydd a / neu hamdden ym Mhlas Tan y Bwlch gyda'u grwpiau ysgol.</p> <p>Gwneir hyn drwy asesiadau risg cynhwysfawr sy'n cynnwys yr ysgol a'r rhieni a sefydlu cymorth lleol ynghylch gofynion iechyd pan fo angen e.e. meddygon teulu lleol, ambiwlans awyr ac ati.</p>	Parhaus	Cael gwared ar y rhwystrau y mae plant a phobl ifanc yn eu hwynebu er mwyn iddynt gael dysgu am, profi a mwynhau pob agwedd ar y Parc Cenedlaethol.	Anabledd Oed	Swyddogion Addysg
<p>Trefnu a hwyluso cwrs preswyl ar gyfer disgyblion Tŷ Meirion, i'w galluogi i brofi chwaraeon dŵr ac ati.</p> <p>Gwneir hyn drwy asesiadau risg cynhwysfawr a threfnir ymweliadau cymorthdaledig gyda phartneriaid.</p>	Blynyddol	Cael gwared ar y rhwystrau y mae plant a phobl ifanc yn eu hwynebu er mwyn iddynt gael profi gweithgareddau amrywiol yn yr awyr agored.	Anabledd Oed	Pennaeth Busnes

Amcan Tri: Ymdrin ag anghydraddoldebau mewn **Cyflogaeth a Thâl**

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

Man Gweithredu: Bydd unrhyw fylchau mewn tâl rhwng nodweddion a ddiogelir yn cael eu hadnabod ac 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
Monitro cyfraddau o unigolion o grwpiau a dangynrychiolir sy'n ymgeisio am swyddi gwag.	Blynyddol	Bydd y data a gasglwyd yn hysbysu unrhyw newidiadau i'r Polisi Recriwtio yn y dyfodol, i alluogi aelodau o grwpiau a dangynrychiolir i ymgeisio a chael swyddi gyda'r Awdurdod.	Pawb	Pennaeth Personél
Asesu a monitro'r bwlch tâl rhyw yn flynyddol.	Blynyddol	Bydd y data a gasglwyd yn hysbysu unrhyw newidiadau i'r Polisi Recriwtio yn y dyfodol.	Rhyw	Pennaeth Personél

Amcan Pedwar: Ymdrin ag 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
<p>Gweithio ar y cyd â phartneriaid Rhwydwaith i godi ymwybyddiaeth o droseddau casineb a dulliau adrodd, gan ddefnyddio Wythnos Ymwybyddiaeth Troseddau Casineb i ganolbwyntio'r cyhoeddusrwydd.</p> <p>Gwaith yn cael ei arwain gan Heddlu Gogledd Cymru a Swyddfa'r Comisiynydd Heddlu a Throseddu.</p>	Blynyddol	Codi ymwybyddiaeth o droseddau casineb a sut i'w hadnabod, ynghyd â thynnu sylw at bwysigrwydd adrodd am ddigwyddiadau.	Pawb	Pennaeth Gweinyddol a Gofal Cwsmer

Amcan Pump: Ymdrin ag anghydraddoldebau mewn **Cynrychiolaeth a Llais**

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

Man Gweithredu: Ymgynghoriad ac ymgysylltiad yn gwella trwy gryfhau'r cysylltiadau rhwng y Sector Cyhoeddus ac unigolion sy'n cynrychioli pobl leol o bob grŵp wedi'i ddiogelu

Prosiect / Menter / Gweithred	Amserlen	Sut mae hyn yn cyfrannu tuag at y man gweithredu?	Nodweddion a Ddiogelir	Swyddog Arweiniol
Datblygu rhaglen wardeiniaid gwirfoddol yr Awdurdod ymhellach, gan alluogi pobl o bob cefndir ac o grwpiau nodweddion gwarchoddedig i fod yn rhan o waith yr Awdurdod.	Parhaus	Mae gwaith gwirfoddol yn ffordd dda i bobl o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol gymryd rhan, heb ofni bod diffyg profiad neu gymwysterau yn rhwystr.	Pawb	Pennaeth Wardeniaid a Mynediad
Datblygu cyfleoedd gwirfoddoli ymhellach o fewn prosiect Yr Ysgwrn, o Gyfeillion Yr Ysgwrn, canllawiau gwirfoddolwyr a datblygu Fforwm Ieuenctid.	Ail ran o'r prosiect	Mae gwaith gwirfoddol yn ffordd dda i bobl o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol gymryd rhan, heb ofni bod diffyg profiad neu gymwysterau yn rhwystr.	Pawb	Rheolwr Prosiect Yr Ysgwrn Swyddog Datblygu Cynulleidfa
Parhau i weithio'n agos â Chymdeithas Eryri a phartneriaid eraill i ddatblygu diwrnodau prosiectau gwirfoddolwyr penodol yn ystod y flwyddyn.	Parhaus	Mae gwaith gwirfoddol yn ffordd dda i bobl o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol gymryd rhan, heb ofni bod diffyg profiad neu gymwysterau yn rhwystr.	Pawb	Pennaeth Wardeiniaid a Mynediad Pennaeth Cadwraeth, Coed ac Amaeth Pennaeth Busnes

<p>Fforwm Cydraddoldeb Eryri i gyfrannu at yr adolygiad o Gynllun Rheolaeth y Parc</p>	<p>Adolygiad yn dechrau yn y Gwanwyn 2015</p>	<p>Trwy brif ffrydio cydraddoldeb a chynhwysiant cymdeithasol yng ngwaith yr Awdurdod, bydd yn cael effaith gadarnhaol yn yr hirdymor ar strategaethau a pholisïau'r Awdurdod.</p>	<p>Pawb</p>	<p>Rheolwr Partneriaethau</p>
<p>Fforwm Cydraddoldeb Eryri i gyfrannu at yr adolygiad o Gynllun Datblygu Lleol Eryri</p>	<p>Haf 2017</p>	<p>Trwy brif ffrydio cydraddoldeb a chynhwysiant cymdeithasol yng ngwaith yr Awdurdod, bydd yn cael effaith gadarnhaol yn yr hirdymor ar strategaethau a pholisïau'r Awdurdod.</p>	<p>Pawb</p>	<p>Pennaeth Polisïau a Chynlluniau Strategol</p>

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

Man Gweithredu: Bydd mynediad 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

Prosiect / Menter / Gweithred	Amserlen	Sut mae hyn yn cyfrannu tuag at y man gweithredu?	Nodweddion a Ddiogelir	Swyddog Arweiniol
Bydd y camau gweithredu a amlinellir yn y Strategaeth Hamdden ar gyfer darparu ystod eang o gyfleoedd sy'n hygyrch yn cael eu cwblhau.	Yn ystod oes y strategaeth (5 mlynedd)	Bydd mynediad i fannau agored ac ystod amrywiol o gyfleusterau hamdden yn cael ei wella.	Pawb	Pennaeth Wardeiniaid a Mynediad
Ymgysylltu ac ymgynghori â Fforymau Mynediad y Gogledd a'r De a grwpiau mynediad perthnasol o gyfnod datblygu unrhyw brosiectau llwybrau troed hygyrch.	Parhaus	Bydd hyn yn sicrhau y bydd materion hygyrchedd yn cael eu hystyried a'u hymgorffori o gyfnod cynnar yn y prosiect.	Anabledd	Pennaeth Wardeiniaid a Mynediad Swyddog Mynediad
Diweddaru tudalennau gwefan Eryri i Bawb. Cynnwys gwybodaeth am etifeddiaeth y Prosiect Mosaic ar y wefan ynghyd â manylion cyswllt ar gyfer staff perthnasol y Parc Cenedlaethol.	Mawrth 2017	Gwybodaeth werthfawr ar gyfer pobl anabl neu blant ifanc mewn pramiau am gyfleusterau, llwybrau a chyfleoedd hamdden hygyrch yn Eryri. Bydd hyn yn galluogi pobl i gynllunio ymlaen llaw ar gyfer eu hymweliad a chael y mwyaf o'r ardal. Bydd hyn yn annog pobl o grwpiau du a lleiafrifoedd ethnig i ymweld ag Eryri	Anabledd Hil Pawb	Swyddog Dehongli Swyddog Mynediad

<p>Hyrwyddo amgylchedd hanesyddol y Parc i grwpiau cymuned lleol a'r cyhoedd ehangach drwy sgysiau, teithiau tywys ac ysgol ddydd Archeoleg PCE</p>	<p>Parhaus</p>	<p>Drwy godi ymwybyddiaeth o amgylchedd hanesyddol a diwylliannol y Parc Cenedlaethol, anogir pobl nad ydynt am ymgymryd â gweithgareddau hamdden corfforol i fentro allan ac archwilio'r Parc Cenedlaethol, ac felly annog grwpiau eraill i fynd i gefn gwlad.</p>	<p>Pawb</p>	<p>Archeolegydd</p>
<p>CLG ffurfiol â Chyngor BS Conwy i barhau o ran rheoli'r Hawliau Tramwy. Parhau i ddatblygu dull partneriaeth gyda Chyngor Gwynedd i reoli'r Hawliau Tramwy yn y Parc.</p>	<p>Yn parhau</p>	<p>Bydd rheoli hawliau tramwy i sicrhau eu bod yn aros yn agored, yn ddiogel ac mewn cyflwr da, yn annog mwy o ddefnyddwyr o bob gallu i fwynhau manteision cerdded / beicio yng nghefn gwlad agored.</p>	<p>Pawb</p>	<p>Pennaeth Wardeiniaid a Mynediad</p>
<p>Sicrhau bod Cronfa Ddata Hawliau Tramwy Eryri yn cael ei datblygu a'i gweithredu ymhellach, a hyrwyddo ei hargaeledd i'r cyhoedd.</p>	<p>Mawrth 2016</p>	<p>Bydd defnydd effeithiol o'r gronfa ddata yn sicrhau bod adnoddau yn cael eu defnyddio'n effeithlon ac yn effeithiol o ran cynnal hawliau tramwy, ac yn rhoi cyfle i'r cyhoedd roi gwybod am broblemau y maent yn dod ar eu traws yn gyflym ac yn rhwydd fel y gellir cymryd camau yn gyflym i ddatrys pethau.</p>	<p>Pawb</p>	<p>Pennaeth Wardeiniaid a Mynediad Cydlynnydd GIS</p>

Mae'r Swyddogion Addysg yn ymweld ag ysgolion ac yn rhoi cyflwyniadau rhyngweithiol ar bob agwedd ar y Parc Cenedlaethol sy'n eu cyflwyno i'r ystafell ddosbarth yn yr awyr agored.	Parhaus	Codi ymwybyddiaeth a hysbysu plant, yn enwedig ar gyfer ysgolion mewn ardaloedd trefol ac amddifadedd economaidd nad ydynt yn gallu cael mynediad yn hawdd i gefn gwlad.	Oed	Swyddogion Addysg
Diweddarau'r Strategaeth Gyfathrebu gan Sicrhau bod Fforwm Cydraddoldeb Eryri yn cyfrannu at y broses.	Mawrth 2016	Mynediad at wybodaeth a chyfathrebu'n gwella.	Pawb	Pennaeth Addysg a Chyfathrebu

Aseidiadau Effaith Cydraddoldeb

Mae'r ddeddfwriaeth yn ei gwneud hi'n ofynnol i'r Awdurdod gael trefniadau yn eu lle i alluogi ar gyfer asesu'r effaith tebygol unrhyw bolisiâu ac ymarferion arfaethedig ar ein gallu i gydymffurfio gyda'r ddyletswydd gyffredinol, ynghyd ag effaith unrhyw bolisiâu neu ymarferion rydym yn penderfynu eu hadolygu neu eu diwygio.

Am bob polisi neu ymarfer newydd (neu adolygiad o bolisi neu ymarfer presennol) bydd yr Awdurdod yn asesu'r effaith tebygol ar bobl fydd yn rhannu nodweddion a ddiogelir trwy ymgymryd ag asesiad sgrinio cychwynol.

Os yw'r polisi neu ymarfer yn debygol o gael effaith, bydd asesiad o effaith cydraddoldeb llawn yn cael i gyflawni a bydd adroddiad o'r asesiad yn cael ei gynhyrchu. Bydd pob adroddiad ar yr asesiad yn cynnwys y canlynol:

- pwrpas y polisi neu'r ymarfer sy'n cael ei asesu, os yw'n bolisi newydd neu yn un sy'n bodoli'n barod sy'n cael ei adolygu neu ei ddiwygio;
- crynodeb o'r camau a gymerwyd i asesu'r effaith tebygol ar y polisi neu ymarfer diwygiedig neu arfaethedig;
- crynodeb o'r dystiolaeth a chafodd ei ystyried fel rhan o'r broses asesu;
- canlyniadau'r asesiad; ynghyd â
- unrhyw benderfyniadau cymerwyd yn dilyn yr asesiad.

Cynhyrchwyd ffurflen newydd ar gyfer asesu effaith cydraddoldeb chynhaliwyd hyfforddiant gyda'r staff perthnasol ar sut i ymgymryd ag aseidiadau effaith cydraddoldeb llawn. Mae'r broses nawr yn gwbl weithredol, a byddwn yn gallu adrodd yn flynyddol ar ganlyniadau'r aseidiadau sydd wedi'u cwblhau (gweler atodiad 4 am gopi o'r templed Asesu Effaith Cydraddoldeb).

Monitro'r Cynllun a Chyhoeddi Gwybodaeth

Bydd y gweithrediadau sydd wedi eu hamlinellu yn y cynllun hwn ac sydd yn cyfrannu tuag at gyflawni'r amcanion cydraddoldeb yn cael eu monitro'n rheolaidd. Bydd y canlyniadau yn cael eu hadrodd i'r Pwyllgor Perfformiad ac Adnoddau yn flynyddol ym mis Gorffennaf.

Bydd bob Asesiad Effaith Cydraddoldeb llawn sydd wedi digwydd mewn perthynas ag unrhyw bolisi neu ymarfer newydd neu ddiwygiedig yn cael ei gyhoeddi gan yr Awdurdod ar y wefan. Yn ychwanegol at hyn, bydd crynodeb o'r holl Asesiadau Effaith Cydraddoldeb a ddigwyddodd yn cael ei adrodd wrth y pwyllgor Perfformiad ac Adnoddau yn flynyddol ym mis Gorffennaf.

Mae'r rheoliadau hefyd yn ei gwneud hi'n ofynnol i ni adrodd yn flynyddol a gwneud datganiadau cynnydd ar yr hyn a ganlyn:

- y camau y mae'r awdurdod wedi eu cymryd er mwyn adnabod a hel gwybodaeth berthnasol;
- mewn perthynas a'r wybodaeth sydd ganddo, sut mae'r awdurdod wedi defnyddio'r wybodaeth hwnnw ar gyfer y diben o gyflawni'r pwrpas o gydymffurfio gyda'r ddyletswydd gyffredinol a'r dyletswyddau yn y rheoliadau;
- y rheswm pan nad yw wedi hel y wybodaeth a adnabuwyd fel gwybodath berthnasol ond sydd ddim yn ei feddiant;
- y cynnydd a wnaethpwyd tuag at gyflawni pob un o'r amcanion cydraddoldeb;
- datganiad ynghylch effeithiolrwydd y trefniadau ar gyfer adnabod a hel gwybodaeth berthnasol, a'r camau a gymerwyd tuag at gyflawni pob un o'r amcanion cydraddoldeb; a'r
- gwybodaeth y mae'n ofynnol i'r awdurdod ei chyhoeddi mewn perthynas â gwybodaeth cyflogaeth.

Bydd y Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn ei le am 4 mlynedd, ond fe'i adolygir a'i ddiwygio fel yr angen ar sail flynyddol.

Gellir cael rhagor o wybodaeth ynghylch y manylion a osodwyd allan yn y Cynllun Cydraddoldeb Strategol yma trwy ysgrifennu neu yrru e-bost i:

Bethan Wyn Hughes

Pennaeth Gweinyddol a Gofal Cwsmer
E-bost: Bethan.Hughes@eryri-npa.gov.uk

Jo Worrall

Pennaeth Personél
E-bost: Jo.Worrall@eryri-npa.gov.uk

Carys Dafydd

Swyddog Cymunedol
E-bost: Carys.Dafydd@eryri-npa.gov.uk

Awdurdod Parc Cenedlaethol Eryri
Swyddfa'r Parc Cenedlaethol, Penrhyndeudraeth, Gwynedd, LL48 6LF

Polisi Cydraddoldeb

Mae'r ddogfen hon yn gosod allan beth yw Datganiad Polisi'r Awdurdod. Mae'n rhan o swît o ddogfennau mewn perthynas â'r Ddyletswydd Gyffredinol.

Mae'n ofynnol i Awdurdodau Lleol a chyrrff cyhoeddus eraill i roi ystyriaeth ddyledus i'r angen i:

1. waredu ag anffafiaeth anghyfreithlon ac erledigaeth ac ymddygiad arall sy'n cael ei wahardd gan y Ddeddf
2. gwella cydraddoldeb cyfleoedd rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd berthnasol a'r rhai sydd ddim
3. meithrin perthynas dda rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd berthnasol a'r rhai sydd ddim;

Mae rhoi ystyriaeth ddyledus tuag at wella'r amcanion cydraddoldeb hyn yn cynnwys:

- Symud neu leihau'r anafanteision y mae pobl yn ei brofi oherwydd eu nodweddion a ddiogelir
- Cymryd camau i gwrdd ag anghenion pobl o grwpiau a ddiogelir pan fo'r rhain yn wahanol i anghenion pobl eraill
- Annog pobl gyda nodweddion a ddiogelir i gymryd rhan / gyfranogi mewn bywyd cyhoeddus neu mewn gweithgareddau eraill lle mae eu cyfranogiad yn ddadgyfrannol isel.

A'r dyletswyddau penodol a amlinellir yn y *Rheoliadau'r Ddeddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011*. Bydd yn ofynnol i'r Awdurdod ddatblygu a chyhoeddi Amcanion Cydraddoldeb a Chynllun Cydraddoldeb Strategol (gan gynnwys Asesiadau Effaith Cydraddoldeb) erbyn ddim hwyrach na 2 Ebrill 2012.

Mae Awdurdod Parc Cenedlaethol Eryri yn ymroddedig i gael gwared ar wahaniaethu ac annog amrywiaeth o fewn ei weithlu. Mae'n anelu tuag at gael gweithlu a fydd yn cynrychioli pob rhan o gymdeithas a lle mae pob gweithiwr yn teimlo eu bod yn cael eu parchu ac yn gallu rhoi o'i gorau.

Wrth arddel hyn, pwrpas y polisi hwn yw darparu cydraddoldeb a thegwch i bawb sy'n cael eu cyflogi gan yr Awdurdod a pheidio â gwahaniaethu oherwydd oedran, anabledd, ail-aseinio rhyw, yn sgil priodas a phartneriaeth sifil, beichiogrwydd, tras (sy'n cynnwys lliw, cenedligrwydd a tharddiad ethnig neu genedlaethol), crefydd neu gredo, rhyw neu dueddiad rhywiol. Mae'r Awdurdod yn ymwrthod â phob ffurf o wahaniaethu anghyfreithlon neu annheg.

Bydd yr holl weithwyr, boed hwy'n rhan amser, llawn amser neu dros dro, yn cael eu trin yn deg a gyda pharch. Bydd dethol ar gyfer cyflogi, dyrchafiad, hyfforddiant neu unrhyw fudd arall yn digwydd ar sail addasrwydd a gallu. Bydd yr holl weithwyr yn cael eu helpu a'u hannog i ddatblygu eu llawn botensial a'u talentau a bydd adnoddau'r gweithlu yn cael eu defnyddio yn llawn er mwyn gwneud y gorau o effeithlonrwydd yr Awdurdod.

Y mae'r Awdurdod yn ymroddedig i :

- Greu amgylchedd lle mae gwahaniaethau unigol a chyfraniadau ei holl staff yn cael eu cydnabod a'u gwerthfawrogi.
- Mae gan bob gweithiwr yr hawl i amgylchedd weithio sy'n hyrwyddo urddas a pharch i bawb. Ni chaniateir brawychu, bwlio nac aflonyddu ar unrhyw ffurf. Mae gan yr Awdurdod Bolisi Urddas a Pharc ar wahân.
- Mae cyfleoedd hyfforddiant, datblygiad a chynnydd ar gael i'r holl staff.
- Mae cydraddoldeb yn y gweithle yn arferiad rheoli da.
- Bydd yr Awdurdod yn adolygu ei arferion a'i weithdrefnau cyflogaeth er mwyn sicrhau eu bod yn deg.
- Bydd torri rheolau Polisi Cydraddoldeb yr Awdurdod yn cael ei ystyried fel camymddwyn ac fe all arwain at weithdrefnau disgyblu.
- Mae'r polisi hwn yn cael ei gefnogi yn llawn gan yr Awdurdod, ei reolwyr a'i staff ac fe'i datblygwyd gyda'r Undebau Llafur cydnabyddedig.
- Bydd y polisi yn cael ei fonitro a'i adolygu yn flynyddol.

Y Gyfraith

Mae'n anghyfreithlon i wahaniaethu yn uniongyrchol neu'n anuniongyrchol wrth recriwtio neu wrth gyflogi oherwydd "nodweddion a ddiogelir", sef:

- Oedran
- Anabledd
- Ailaseinio cenedl / rhyw
- Priodas a phartneriaeth sifil
- Beichiogrwydd a mamolaeth
- Tras (sy'n cynnwys lliw, cenedligrwydd a tharddiad ethnig neu genedlaethol)
- Crefydd neu gred
- Rhyw neu dueddiad rhywiol

Fe all gwahaniaethu ar ôl cyflogi rhywun fod yn anghyfreithlon hefyd, er enghraifft, gwrthod rhoi geirada am reswm sy'n gysylltiedig gyda'r nodweddion a ddiogelir.

Ni ddylai'r Awdurdod a'r staff wahaniaethu yn erbyn nac aflonyddu ar aelod o'r cyhoedd wrth ddarparu gwasanaethau neu nwyddau. Mae'n anghyfreithlon i fethu â peidio gwneud addasiadau rhesymol i oresgyn rhwystrau rhag defnyddio gwasanaethau a achosir gan anabledd. Mae'r ddyletswydd i wneud addasiadau rhesymol yn cynnwys symud, addasu neu newid nodweddion corfforol, os yw'r nodweddion corfforol yn ei gwneud yn amhosib i bobl anabl wneud defnydd o'r gwasanaethau. Yn ychwanegol at hynny, mae gan ddarparwyr

gwasanaethau rwymedigaeth i feddwl ymlaen llaw a mynd i'r afael ag unrhyw rwystrau a all atal pobl anabl rhag defnyddio gwasanaeth.

Mathau o wahaniaethu anghyfreithlon

Gwahaniaethu uniongyrchol yw pan ymdrinnir â pherson yn llai ffafriol nac un arall yn sgil nodwedd a ddiogelir. Enghraifft o wahaniaethu uniongyrchol fyddai gwrthod cyflogi dynes am ei bod yn feichiog.

Mewn amgylchiadau cyfyngedig, gall cyflogwyr wahaniaethu yn uniongyrchol yn erbyn unigolyn am reswm sy'n berthnasol i'r nodweddion a ddiogelir pan fo gofyniad galwedigaethol. Mae'n rhaid i'r gofyniad galwedigaethol fod yn gwbl hanfodol i'w swydd a'i fod yn ddull cymesur o gyflawni nod gyfreithlon.

Gwahaniaethu Anuniongyrchol yw pan fo darpariaeth, maen prawf neu ymarferiad yn cael ei gymhwyso sy'n gwahaniaethu mewn perthynas ag unigolion sydd gan nodwedd a ddiogelir berthnasol (er nid yw'n benodol yn cynnwys beichiogrwydd a mamolaeth. Sy'n cael ei gynnwys o dan wahaniaethu rhyw anuniongyrchol) i'r graddau fel ei fod yn niweidiol i bobl sy'n rhannu'r nodwedd a ddiogelir o'u cymharu â phobl sydd ddim, ac ni ellir dangos ei fod yn ddull cymesur o gyflawni nod gyfreithlon.

Aflonyddu yw pan fo ymddygiad digroeso yn digwydd, sy'n berthnasol i un o'r nodweddion a ddiogelir (heblaw priodas a phartneriaeth sifil, beichiogrwydd a mamolaeth) a'r pwrpas neu'r effaith yw troseddu yn erbyn urddas person; neu greu amgylchedd ddychrynlyd, gelyniaethus, bychanol neu ffaidd. Nid oes ots os mai dyma oedd yr effaith bwriadol gan y person sy'n gyfrifol am ymddygiad o'r fath.

Gwahaniaethu cysylltiol yw pan wahaniaethir yn erbyn unigolyn neu fe'i haflonyddir am fod ganddynt gysylltiad gydag unigolyn arall sydd gan nodwedd a ddiogelir (er nid yw'n cynnwys aflonyddu oherwydd priodas a phartneriaeth sifil, a beichiogrwydd a mamolaeth).

Gwahaniaethu Canfyddiadol yw pan wahaniaethir yn uniongyrchol yn erbyn unigolyn neu fe'i haflonyddir yn seiliedig ar y canfyddiad fod ganddo ef / hi nodwedd a ddiogelir penodol pan nad oes ganddo ef / hi, mewn gwirionedd, y nodwedd honno a ddiogelir (heblaw priodas a phartneriaeth sifil, a beichiogrwydd a mamolaeth).

Aflonyddu Trydydd Parti mae hyn yn digwydd pan fo gweithiwr yn cael ei aflonyddu ac mae'r aflonyddwch hwnnw yn berthnasol i nodwedd a ddiogelir (heblaw priodas a phartneriaeth sifil, a beichiogrwydd a mamolaeth), gan drydydd parti fel cleientiaid neu gwsmeriaid. Er mwyn i'r cyflogwr fod yn atebol mae'n rhaid i'r:

- Aflonyddu fod wedi digwydd ar o leiaf dau achlysur blaenorol (er nid o anghenraid gan yr un aflonyddwr nac yn goddef yr un math o aflonyddwch);
- Mae'n rhaid i'r cyflogwr fod yn ymwybodol fod yr aflonyddwch blaenorol wedi digwydd; ac
- Mae'n rhaid bod y cyflogwr wedi methu â chymryd camau rhesymol i atal yr aflonyddwch rhag digwydd eto.

Erledigaeth mae erledigaeth yn digwydd pan fo gweithiwr yn destun niwed, fel cael eu heithrio rhag manteisio ar gyfle hyfforddiant neu ddyrchafiad am ei fod o / hi wedi cefnogi cwyn neu wedi codi achwyniad o dan y Ddeddf Cydraddoldeb 2010, neu am ei fod o neu hi yn cael eu hamau o wneud hynny. Fodd bynnag, ni warchodir gweithiwr rhag erledigaeth os ydi o neu hi wedi gweithredu yn faleisus neu os ydyn wedi cefnogi cwyn sydd ddim yn wir.

Methu a gwneud addasiadau rhesymol yw pan fo nodwedd gorfforol neu ddarpariaeth, meini prawf neu arferiad yn rhoi person anabl dan anfantais sylweddol o'u cymharu gyda pherson nad oes gan y nodwedd honno a ddiogelir a pan fo'r gweithiwr wedi methu a gwneud addasiadau rhesymo i alluogi'r person anabl i oresgyn yr anfantais.

Cyfleoedd Cyfartal mewn Cyflogaeth / Gwaith

Bydd yr Awdurdod yn osgoi anffafiaeth anghyfreithlon ymhob agwedd o'r gwaith gan gynnwys yn y broses recriwtio, dyrchafu, cyfleoedd ar gyfer hyfforddiant, tâl a buddion, disgyblaeth a dethol ar gyfer diswyddiad.

Bydd disgrifiadau swyddi a manylebau person yn cael eu cyfyngu i'r gofynion hynny sy'n angenrheidiol ar gyfer perfformio'r swydd yn effeithiol. Bydd ymgeiswyr ar gyfer cael eu cyflogi neu eu dyrchafu yn cael eu hasesu yn wrthrychol yn erbyn gofynion y swydd, gan gymryd i ystyriaeth unrhyw addasiadau rhesymol a all fod yn angenrheidiol ar gyfer ymgeiswyr gydag anabledd. Ni fydd anabledd nac ymrwymadau personol neu adref yn ffurfio sail y penderfyniad i gyflogi heblaw pan fo'r rhain o'r math fel na all yr ymgeisydd gydymffurfio gyda gwir ofyniad galwedigaethol.

Bydd yr Awdurdod yn ystyried unrhyw effaith anffafriol anuniongyrchol yn sgil ei arferion gweithio safonol, gan gynnwys y nifer o oriau a weithir, yr amser y dylid gweithio'r rhain a'r man lle ddylai'r gwaith gael ei wneud, wrth iddo ystyried ceisiadau i amrywio'r arferion gweithio safonol hyn a bydd ddim ond yn gwrthod ceisiadau o'r fath os yw'r Awdurdod yn ystyried fod ganddo resymau da dros wneud hynny, a'i fod yn amherthnasol i unrhyw nodweddion a ddiogelir. Bydd yr Awdurdod yn cydymffurfio gyda'i oblygiadau mewn perthynas ag amrywiadau cytundeb. Hefyd fe fydd yr Awdurdod yn gwneud addasiadau rhesymol i'w arferion gweithio safonol er mwyn goresgyn y rhwystrau a achosir gan anabledd

Bydd yr Awdurdod yn monitro cyfansoddiad ethnig, cenedl ac oedran ei weithlu presennol ac ymgeiswyr am swyddi, a nifer y bobl gydag anableddau o fewn y grwpiau hyn.

Ni all yr Awdurdod yn gyfreithlon wahaniaethu wrth ddethol gweithwyr ar gyfer eu recriwtio neu eu dyrchafu, ond fe all ddefnyddio dulliau cyfreithlon priodol, gan gynnwys gweithredu cadarnhaol cyfreithlon, i fynd i'r afael ag achosion pan fo unrhyw grwpiau a adnabyddir ganddo fel rhai sy'n cael eu tan-gynrychioli mewn math penodol o swydd yn cael eu tan gynrychiloli.

Urddas yn y gwaith

Mae gan yr Awdurdod bolisi urddas a pharch yn y gwaith ar wahân sy'n ymwneud â materion bwlio ac aflonyddu ar unrhyw sail, a sut y delir gyda chwynion o'r math hwn.

Cwsmeriaid, cyflenwyr a phobl eraill nad ydynt yn gyflogedig gan yr Awdurdod

Ni fydd yr Awdurdod yn gwahaniaethu yn anghyfreithlon yn erbyn cwsmeriaid sy'n defnyddio neu'n sy'n ceisio defnyddio nwyddau, cyfleusterau neu wasanaethau a ddarperir gan yr Awdurdod.

Dylai cyflogeion / gweithwyr adrodd ynghylch unrhyw fwlio neu aflonyddu o du cwsmeriaid, cyflenwyr, ymwelwyr neu eraill wrth eu rheolwr a fydd gweithredu'n briodol.

Hyfforddiant

Bydd yr Awdurdod yn darparu hyfforddiant mewn cyfleoedd cyfartal i'w reolwyr ac eraill sy'n debygol o chwarae rhan mewn recriwtio neu benderfyniad arall lle mae materion sydd a wnelo cyfleoedd cyfartal yn debygol o godi.

Bydd gwybodaeth / hyfforddiant ymwybyddiaeth gyffredinol hefyd ar gael ar gyfer yr holl weithwyr presennol a gweithwyr newydd i'w helpu nhw i ddeall eu hawliau a'u cyfrifoldebau o dan y polisi urddas yn y gwaith a beth allant ei wneud i helpu i greu amgylchedd gwaith sy'n rhydd rhag bwlio ac aflonyddwch.

Cyfrifoldebau Gweithwyr

Mae'n ofynnol i bob gweithiwr gynorthwyo'r Awdurdod i ddiwallu ei ymrwymiad i ddarparu cyfleoedd cyfartal mewn gwaith ac osgoi gwahaniaethu anghyfreithlon.

Gall gweithwyr gael eu dal yn atebol yn bersonol yn ogystal â, neu yn lle, yr Awdurdod am unrhyw weithred gwahaniaethu anghyfreithlon. Gall gweithwyr sy'n cyflawni gweithred sy'n aflonyddu fod yn euog o dramgwydd troseddol.

Mae gweithredoedd gwahaniaethu, aflonyddu, bwlio neu erledigaeth yn erbyn gweithwyr neu gwsmeriaid yn droseddau disgyblu ac fe ddeler gyda hwy o dan weithdrefn disgyblu'r Awdurdod.

Achwynion

Os yw gweithiwr yn ystyried y eu bod wedi cael eu trin yn anffafriol yn anghyfreithlon yna fe ddylent ddefnyddio gweithdrefn achwyno'r Awdurdod i wneud cwyn. Os yw'r gwyn yn ymwneud â bwlio neu aflonyddu, yna bydd y weithdrefn achwyno yn cael ei haddasu fel y'i gosodir allan yn y polisi urddas a pharch yn y gwaith.

Bydd yr Awdurdod yn ystyried unrhyw gwyn o ddifrif ac fe fydd yn ceisio datrys unrhyw gwyn sy'n cael ei gynnal ganddo. Ni fydd gweithwyr yn cael eu cosbi am godi achwyniad, hyd yn oed os nad yw'r achwyniad yn cael ei gynnal, oni bai fod y gwyn yn anwir ac wedi cael ei gwneud mewn ewyllys drwg.

Monitro

Pwrpas monitro yw galluogi'r Awdurdod i archwilio sut mae ei bolisi a'i gynllun gweithredu yn gweithio.

Tabl gan ACAS : llyfryn 'Cyflawni cydraddoldeb ac amrywiaeth'.

	Y Safbwynt Cyfreithiol	Arwyddion o Arfer Da
Hil ac ethnigrwydd	Ymfyniad cyfreithiol i gyrrff cyhoeddus fonitro ethnigrwydd. Defnyddiwch y grwpiau ethnig a osodir allan yn safonau'r Cyfrifiad 2011 fel y lleiafswm.	<ul style="list-style-type: none"> • A yw eich gweithwyr yn gwybod pam eich bod yn eu holi ynghylch ethnigrwydd? • A ydych wedi egluro beth rydych yn ei olygu gydag 'ethnigrwydd'?
Rhyw	Ymfyniad cyfreithiol i gyrrff cyhoeddus fonitro rhyw – gwryw a benyw.	<ul style="list-style-type: none"> • A oes mwy nac un rhyw mewn swyddi penodol? • Gall gweithio hyblyg helpu i annog cydraddoldeb rhyw
Adnabyddiaeth Rywiol	Nid yw'n ymfyniad cyfreithiol ei fonitro. Yr argymhelliad yw peidio â'i fonitro. Gall datgelu ail aseiniad rhywiol person fod yn dramgwydd troseddol.	<ul style="list-style-type: none"> • Os cyflawnir gwaith monitro, dylid gwarantu cyfrinachedd.
Anabledd	Ymfyniad cyfreithiol i gyrrff cyhoeddus fonitro anabledd. Mae'n ofynnol i chwi wneud addasiadau rhesymol i helpu person anabl i roi o'u gorau.	<ul style="list-style-type: none"> • Peidier â gwneud rhagdybiaethau ynghylch gallu person - siaradwch â hwy. • Cadwch gyfrinachedd - nid yw nifer o bobl anabledd eisiau datgelu eu hanabledd. • Mewn rhai achosion gallwch wahaniaethu o blaid person anabl wrth recriwtio (gweler arweiniad EHRC).
Tueddfryd rhywiol	Nid yw'n ymfyniad cyfreithiol ei fonitro. Mae ymchwil ACAS yn dangos fod gwahaniaethu ar sail tueddfryd rhywiol yn gyffredin - gweler y wefan.	<ul style="list-style-type: none"> • A oes yna unrhyw rwystrau di-lais sy'n atal cydweithwyr hoyw a lesbiaid rhag rhoi o'u gorau neu gael mynediad at gyfleoedd? • Gwnewch yn siŵr nad ydych yn datgelu pobl hoyw yn anfwriadol. • Gwnewch yn siŵr fod eich gweithle yn gynhwysol tuag at bobl hoyw/lesbiaid.
Crefydd a chredo	Nid yw'n ymfyniad cyfreithiol ei fonitro. Mae ymchwil ACAS yn dangos fod gwahaniaethu ar sail crefyddol yn digwydd (gweler y wefan).	<ul style="list-style-type: none"> • Ystyriwch gynnal hyfforddiant ymwybyddiaeth ar ffydd a chredoau. • Adolygwch eich polisi gwisg - efallai y byddai rhai gweithwyr yn dymuno dangos eu ffyrdd neu eu credoau trwy gyfrwng eu hymddangosiad.
Oedran	Nid yw'n ymfyniad cyfreithiol ei fonitro.	<ul style="list-style-type: none"> • Monitro bandiau oedran a gytunwyd arnynt ac nid oedrannau unigol. • Canolbwyntio ar gyfleoedd hyfforddiant a datblygiad.

Mae'r Awdurdod angen monitro ei weithwyr ar bob gwedd o'u bywyd gwaith : o'r adeg recriwtio trwodd hyd ymddeoliad. Mae hyn yn golygu gofyn i bobl:

- Sy'n gweithio i'r Awdurdod
- Sy'n cael eu cyfweld a'u recriwtio
- Sy'n cael eu dyrchafu
- Sy'n cael eu hyfforddi ac ym mha feysydd gwaith
- Sy'n cymryd achwynion allan o'r gwaith
- Sy'n cael eu disgyblu ac am beth
- Sy'n absennol neu'n sâl ac am ba resymau
- Sy'n cael eu diswyddo
- Sy'n gadael yr Awdurdod.

Gofynnir i ymgeiswyr am swyddi i gwblhau taflen ddata monitro sy'n gallu cael ei gwahanu oddi wrth y ffurflen gais. Ni fydd y wybodaeth ar y taflenni hyn yn cael eu defnyddio i dynnu rhestr fer.

Mae angen darlun manwl o'r gweithlu ac fe fydd aelodau presennol o staff yn cael eu monitro. Bydd y wybodaeth hon yn cael ei chasglu yn ddienw.

Ymdrinnir â'r holl wybodaeth yn gwbl gyfrinachol.

**SGRINIO ASESU EFFAITH:
Cwestiynau Allweddol**

1. Beth sy'n cael ei asesu a beth yw ei brif bwrpas?
Nodwch os gwelwch yn dda enw'r strategaeth, polisi, cynllun, canllaw neu'r ymarfer sy'n cael ei asesu ynghyd â disgrifiad byr o'i brif bwrpas neu nod.

2. Pwy sy'n cael ei effeithio gan y strategaeth, polisi, cynllun, canllaw neu'r ymarfer hwn?
Pwy sydd yn mynd i gael budd o hyn ac ym mha ffordd?

3. A ymgynghorwyd gyda'r bobl hynny a fydd yn cael eu heffeithio gan y strategaeth, polisi, cynllun, canllaw neu'r ymarfer hwn, ac a gawsant gyfle i ymateb? Os na, a gaofdd ei hyrwyddo a'i esbonio i'r bobl hynny a fydd yn cael eu heffeithio?

4. A oes cyfleoedd o fewn y strategaeth, polisi, cynllun, canllaw neu'r ymarfer i hyrwyddo cydraddoldeb ac a oes cyfle i hyrwyddo agweddau cadarnhaol tuag at bobl sy'n rhannu nodweddion a ddiogelir ac i hyrwyddo cysylltiadau da rhwng grwpiau a chymunedau gwahanol?

5. A oes posibil i'r strategaeth, polisi, cynllun, canllaw neu'r ymarfer hwn effeithio yn anghyfartal ac yn negyddol ar unrhyw rhai o'r grwpiau islaw?

Pobl Ifanc	<input type="checkbox"/>	Benywod	<input type="checkbox"/>
Pobl Hŷn	<input type="checkbox"/>	Gwrywod	<input type="checkbox"/>
Pobl Anabl	<input type="checkbox"/>	Hoyw / Lesbiaid / Pobl Deurywiol	<input type="checkbox"/>
Pobl o Leiafrif Ethnig	<input type="checkbox"/>	Pobl Thrawsrywiol	<input type="checkbox"/>
Merched beichiog	<input type="checkbox"/>	Pobl o grefydd neu goel neilltuol	<input type="checkbox"/>
Pobl sydd wedi priodi neu mewn partneriaeth sifil	<input type="checkbox"/>	Pobl sy'n siarad Cymraeg	<input type="checkbox"/>

6. Pa ddata, gwybodaeth, ymchwil neu dystiolaeth a ddenwydd gennych ar gyfer ateb cwestiwn 3?

Os ydych wedi penderfynu nad yw'r strategaeth, polisi, cynllun, canllaw neu ymarfer arfaethedig yn berthnasol i unrhyw grŵp, rydych yn awr wedi cwblhau'r broses. Llofnodwch a rhowch ddyddiad isod os gwelwch yn dda ac anfonwch gopi at y Pennaeth Gweinyddol a Gofal Cwsmer.

Enw (print bras): _____

Llofnod: _____

Dyddiad: _____

Os ydych y gwaethoch ddarganfod yn sgil y broses sgrinio uchod bod y strategaeth, polisi, cynllun, canllaw neu'r ymarfer arfaethedig yn mynd i gael effaith negyddol ac anghyfartal ar un neu fwy o'r grwpiau, cwblhewch asesiad effaith cydraddoldeb llawn os gwelwch yn dda.

ASESIAD EFFAITH CYDRADDOLDEB

Yn dilyn eich asesiad sgrinio cychwynnol rydych wedi darganfod bod y strategaeth, polisi, cynllun, canllaw neu'r ymarfer arfaethedig yn mynd i gael effaith negyddol ac anghyfartal ar un neu fwy o'r grwpiau. Cwblhewch y tabl isod er mwyn asesu'r effaith yn llawn.

	Effaith Positif	Effaith Negyddol	Dim Effaith	Rheswm a Thystiolaeth
Pobl Ifanc				
Pobl Hŷn				
Pobl Anabl				
Pobl o Leiafrifoedd Ethnig				
Merched beichiog				
Pobl sydd wedi priodi neu mewn partneriaeth sifil				

	Effaith Positif	Effaith Negyddol	Dim Effaith	Rheswm a Thystiolaeth
Benywod				
Gwrywod				
Hoyw / Lesbiaid / Pobl Deurywiol				
Pobl Trawsrywiol				
Pobl o grefydd neu goel neilltuol				
Pobl sy'n siarad Cymraeg				

1. A yw'r effaith negyddol yn fwriadol ac a yw'n gyfreithiol?

2. A fu'r unigolion a'r grwpiau gyda'r nodweddion a ddiogelir wedi bod yn rhan o'r broses ac a wnaethoch ymgynghori â hwy? Os na, pa gamau a fwriedir eu cymryd gennych er mwyn ymgynghori â hwy?

3. Beth mae'r ymgynghoriad / ymchwil / data yn ei ddangos ynghylch yr effaith negyddol?

4. Nodwch y mesurau a ellir eu cylfawni er mwyn ddiddymu neu leihau'r effaith anghyfartal neu niweidiol a adnabuwyd.

Ar ôl ystyried y cwestiynau uchod ac wedi gweithredu arnynt lle mae'n addas i wneud hynny; un ai ewch ati i addasu'r polisi i liniaru rhag yr effaith niweidiol, parhewch gyda'r polisi ond nodwch yn glir eich cyfiawnhad dros wneud hynny, neu gwaredwch â'r polisi yn gyfan gwbl.

Llofnodwch a rhowch ddyddiad isod os gwelwch yn dda ac anfonwch gopi at y Pennaeth Gweinyddol a Gofal Cwsmer.

Enw (printiwch): _____

Llofnod: _____

Dyddiad: _____