

CANLLAW

Y canllaw hanfodol i ddyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus: Trosolwg i awdurdodau cyhoeddus rhestredig yng Nghymru

Y canllaw hanfodol i ddyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus: Trosolwg i awdurdodau cyhoeddus rhestredig yng Nghymru

Cynnwys

1. Cyd-destun ar gyfer y canllaw hwn.....	4
1.1 Beth yw awdurdod cyhoeddus rhestredig yng Nghymru?	4
1.2 Deddf Cydraddoldeb 2010	4
1.3 At bwy mae'r canllaw anstatudol wedi ei anelu?	5
2. Y ddyletswydd gyffredinol	6
2.1 Pwy sydd wedi eu cynnwys dan y ddyletswydd gyffredinol?.....	6
2.2 Beth yw'r ddyletswydd gyffredinol?	6
2.3 Gweithredu'r ddyletswydd gyffredinol	7
2.4 Pwy sydd angen bod yn ymwybodol o'r dyletswyddau cyffredinol a phenodol?	9
3. Dyletswyddau penodol yng Nghymru.....	9
3.1 Pwy sydd wedi eu cynnwys dan y dyletswyddau penodol?	9
3.2 Beth yw'r dyletswyddau penodol?.....	10
3.3 Y canllawiau ar y dyletswyddau penodol	10
4. Statws cyfreithiol canllaw anstatudol.....	11
5. Eithriadau.....	12
Amcanion cydraddoldeb	13
Ymgysylltiad.....	13
Asesu effaith	13
Gwybodaeth cydraddoldeb	13
Gwybodaeth cyflogaeth	13
Gwahaniaethau tâl.....	13
Gwahaniaethau tâl rhyw	13
Hyfforddiant staff	13
Caffael	13
Adrodd blynyddol	13
Adrodd Gweinidogion Cymru	13
Cyhoeddi.....	13
Adolygu	13

Y canllaw hanfodol i ddyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus: Trosolwg i awdurdodau cyhoeddus rhestredig yng Nghymru

Hygyrchedd.....	13
Cysylltiadau.....	27

1. Cyd-destun ar gyfer y canllaw hwn

Dyddiadau allweddol ar gyfer y ddyletswydd cydraddoldeb sector cyhoeddus

5 Ebrill 2011	Dyletswydd gyffredinol yn dod i rym
6 Ebrill 2011	Dyletswyddau penodol yng Nghymru yn dod i rym
2 Ebrill 2012	Cyhoeddodd cyrff rhestredig yng Nghymru nodau cydraddoldeb a Chynlluniau Cydraddoldeb Strategol
2 Ebrill 2012	Ymgysylltodd cyrff rhestredig yng Nghymru â phobl â diddordeb yn rhan o gasglu gwybodaeth berthnasol i asesu ei weithgareddau yn erbyn y ddyletswydd gyffredinol. Cyhoeddwyd gwybodaeth berthnasol fel fo'n briodol

1.1 Beth yw awdurdod cyhoeddus rhestredig yng Nghymru?

I ddibenion y canllaw hwn, mae awdurdod cyhoeddus rhestredig yng Nghymru (neu 'gorff rhestredig') yn un sydd wedi ei gynnwys yn Rhan 2 Atodlen 19 y Ddeddf fel y'i hategwyd a'i haddaswyd gan Orchymyn Deddf Cydraddoldeb 2010 (Pennu Awdurdodau Cymreig Perthnasol) 2011. Mae hyn yn cynnwys, er enghraifft, awdurdodau lleol, cyrff addysg (yn cynnwys ysgolion), cyrff iechyd a Llywodraeth Cymru.

1.2 Deddf Cydraddoldeb 2010

Daw Deddf Cydraddoldeb 2010 (y Ddeddf) a deddfau gwrthwahananiaethu blaenorol ynghyd mewn un Ddeddf sy'n eu disodli. Mae'n symleiddio a chryfhau'r gyfraith, yn cael gwared ar anghysonderau ac yn ei gwneud yn haws i bobl ei ddeall a chydymffurfio â'r gofynion. Daeth y rhan fwyaf o'r Ddeddf i rym ar 1 Hydref 2010.

Mae'r Ddeddf yn cynnwys **dyletswydd cydraddoldeb sector cyhoeddus** newydd (y 'ddyletswydd gyffredinol'), sy'n cymryd lle dyletswyddau unigol ar hil, anabledd a chydaddoldeb rhyw. Daeth hyn i rym ar 5 Ebrill 2011.

Mae'r ddyletswydd gyffredinol newydd yn cwmpasu'r nodweddion gwarchoddedig canlynol:

- Oedran

Y canllaw hanfodol i ddyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus: Trosolwg i awdurdodau cyhoeddus rhestredig yng Nghymru

- Ailbennu rhywedd
- Rhyw
- Hil – yn cynnwys tarddiad ethnig neu genedlaethol, lliw neu genedligrwydd
- Anabledd
- Beichiogrwydd a mamolaeth
- Cyfeiriadedd rhywiol
- Crefydd neu gred – gan gynnwys diffyg cred

Mae'n berthnasol i briodas a phartneriaeth sifil, ond dim ond parthed y gofyniad i roi sylw priodol i'r angen i gael gwared ar wahaniaethu.

Mae'r canllaw hwn ar adegau yn defnyddio'r ymadrodd 'grŵp gwarchoddedig' i gyfeirio at bobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig.

1.3 At bwy mae'r canllaw anstatudol wedi ei anelu?

Mae'r canllaw anstatudol wedi ei datblygu yn bennaf i'r rhai sy'n gyfrifol am weithredu'r dyletswyddau penodol i Gymru, yn arbennig y rhai ar lefel uwch a gweithredol sy'n gyfrifol am bolisi a gwneud penderfyniadau. Bydd y canllaw hefyd yn ddefnyddiol i unrhyw un sydd â diddordeb yn y gwaith a gweithgareddau awdurdodau cyhoeddus.

Mae'n bwysig bod uwch benderfynyddion mewn awdurdodau cyhoeddus (megis Prif Weithredwyr, Cadeiryddion ac aelodau Byrddau) yn derbyn cyfarwyddyd digonol ar y ddyletswydd gyffredinol a dyletswyddau penodol. Dylai hyn eu paratoi i sicrhau y rhoddir ystyriaeth briodol i gydraddoldeb yn y sefydliad a dylanwadu ar benderfyniadau ar bob lefel.

Mae'r Comisiwn wedi llunio canllaw gwahanol ar y dyletswyddau cydraddoldeb i awdurdodau cyhoeddus yn Lloegr a'r Alban. Mae'r canllaw yn Lloegr hefyd yn cynnwys awdurdodau cyhoeddus nad ydynt wedi'u datganoli yng Nghymru a'r Alban. Gweler ein gwefan: www.equalityhumanrights.com

Os ydych am y canllaw hwn mewn fformat a/neu iaith wahanol cysylltwch â ni i drafod eich anghenion. Ceir manylion cyswllt ar ddiwedd y cyhoeddiad.

2. Y ddyletswydd gyffredinol

2.1 Pwy sydd wedi eu cynnwys dan y ddyletswydd gyffredinol?

Mae'r rhan fwyaf o awdurdodau cyhoeddus wedi eu cynnwys dan y ddyletswydd gyffredinol. Mae'r rhain wedi eu rhestru yn Rhan 2 Atodlen 19 y Ddeddf, fel y'i hategwyd a'i haddaswyd gan Orchymyn Deddf Cydraddoldeb 2010 (Pennu Awdurdodau Cymreig Perthnasol) 2011.

Mae'r ddyletswydd gyffredinol yn berthnasol i sefydliadau'r sector preifat neu drydydd sector (gwirfoddol a chymunedol) ble maent yn cyflawni swyddogaeth gyhoeddus ar ran awdurdod cyhoeddus neu ar eu rhan eu hunain. Mae swyddogaeth gyhoeddus yn swyddogaeth o natur gyhoeddus fel y diffiniwyd yn y Ddeddf Hawliau Dynol 1998. Enghraifft o hon fyddai cwmni preifat yn rhedeg carchar ar ran y llywodraeth. Byddai'r cwmni fodd bynnag yn cael ei gynnwys dan y ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol yn unig o ran ei swyddogaethau cyhoeddus, ond nid i waith arall, fel darparu gwasanaethau diogelwch i archfarchnad.

2.2 Beth yw'r ddyletswydd gyffredinol?

Nod y ddyletswydd gyffredinol yw sicrhau bod awdurdodau cyhoeddus a'r rhai sy'n cyflawni swyddogaeth gyhoeddus yn ystyried sut y gallant gyfrannu'n bositif i gymdeithas decach trwy hybu cydraddoldeb a chysylltiadau da yn eu gweithgareddau o ddydd i ddydd. Mae'n rhan hanfodol a phwysig y mecanweithiau i sicrhau bod nodau Deddf Cydraddoldeb 2010 yn cael eu cyflawni. Mae'r ddyletswydd yn sicrhau bod ystyriaethau yn cael eu cynnwys yng nghynllun polisiau a chyflawniad gwasanaeth a'u bod yn cael eu cadw dan arolwg. Bydd hyn yn sicrhau gwell deilliannau i bawb.

Wrth weithredu'u swyddogaethau mae gofyn i gyrrff cyhoeddus dalu sylw dyledus i'r angen i:

1. ddiddymu gwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth anghyfreithiol ac ymddygiad arall sydd wedi ei wahardd gan y Ddeddf.
2. hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig berthnasol a'r rhai nad ydynt
3. meithrin perthynas dda rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig a'r rhai nad ydynt.

Mae'r canllaw hwn yn cyfeirio at y tair elfen hyn fel tri 'nod' y ddyletswydd gyffredinol ac felly pan fyddwn yn trafod y ddyletswydd gyffredinol, rydym yn golygu'r tri nod.

Y canllaw hanfodol i ddyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus: Trosolwg i awdurdodau cyhoeddus rhestredig yng Nghymru

Mae'r Ddeddf yn esbonio bod talu sylw dyledus i hybu cyfle cyfartal yn yr ail nod yn golygu:

- cael gwared ar neu leihau anfanteision mae pobl yn profi oherwydd eu nodweddion gwarchoddedig
- cymryd camau i fodloni anghenion pobl o grwpiau gwarchoddedig ble mae'r rhain yn wahanol i anghenion pobl eraill
- annog pobl gyda nodweddion gwarchoddedig i gymryd rhan mewn bywyd cyhoeddus neu mewn gweithgareddau eraill ble mae eu cyfranogiad yn anghymesur o isel.

Mae'r Ddeddf yn disgrifio meithrin perthynas dda yn y drydedd nod fel taelo gwahaniaethu a hyrwyddo dealltwriaeth rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig a'r rhai nad ydynt. Gallai bodloni'r ddyletswydd olygu trin rhai pobl yn fwy ffafriol nag eraill, cyn belled nad yw hyn yn mynd yn groes i ddarpariaethau eraill yn y Ddeddf.

2.3 Gweithredu'r ddyletswydd gyffredinol

Nid yw'r ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol yn rhagnodol ynghylch yr ymagwedd y dylai awdurdod cyhoeddus ei chymryd er mwyn cydymffurfio â'u rhwymedigaethau cyfreithiol.

Mae'r egwyddorion canlynol, a dynnwyd o gyfraith achos ar ddyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus, yn egluro y dylai pob awdurdod cyhoeddus, er mwyn rhoi sylw dyledus priodol i amcanion y ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol, ystyried:

- bod yn rhaid i'r rhai sy'n arfer ei swyddogaethau fod yn ymwybodol o ofynion y ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol. Rhaid bod ag ymagwedd a chyflwr meddwl cydwybodol i gydymffurfio â'r ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol. Nid yw rhoi sylw cyffredinol i gydraddoldeb yn ddigon i gydymffurfio.
- Mae'r ddyletswydd yn gosod ystyriaethau cydraddoldeb, lle bont yn codi, yn ganolog i lunio polisiau, ochr wrth ochr ag amgylchiadau pwysig eraill, pa bwysiced bynnag y gallai'r rheiny fod.
- Mae'r ddyletswydd yn bersonol ar y sawl sy'n gwneud y penderfyniad o ran yr hyn yr oedd ef neu hi yn gwybod amdano a'i ystyried. Ni ellir rhagdybio fod y sawl

Y canllaw hanfodol i ddyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus: Trosolwg i awdurdodau cyhoeddus rhestredig yng Nghymru

sy'n gwneud penderfyniad yn gwybod meddylfryd ei swyddogion wrth iddynt roi cyngor ar y penderfyniad.

- Mae rhaid i bob amcan y ddyletswydd gael ei ystyried. Mae'r gofyniad i roi sylw dyledus i'r angen i hyrwyddo cyfle cyfartal yn rhwymedigaeth ar wahân, yn ychwanegol i'r angen i osgoi gwahaniaethu anghyfreithlon.
- Mae'n rhaid cydymffurfio â'r ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol cyn ac wrth ystyried polisi arbennig, ac wrth wneud penderfyniad. Ni all awdurdod cyhoeddus sy'n ddarostyngedig i'r ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol fodloni'r ddyletswydd drwy gyfiawnhau penderfyniad ar ôl ei wneud.
- Mae'n rhaid i awdurdod cyhoeddus feddwl yn gydwybodol am yr angen i wneud y pethau a amlinellir yn y ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol fel rhan annatod o'r broses gwneud penderfyniadau. Nid ticio blychau yw rhoi sylw dyledus. Mae'n rhaid arfer y ddyletswydd â manwl gywirdeb, gyda meddwl agored mewn modd sy'n dylanwadu ar y penderfyniad terfynol. Dylai fod tystiolaeth o ymdrech strwythurol i ganolbwyntio ar fanylion materion cydraddoldeb.
- Mae'n rhaid i awdurdod cyhoeddus fod â thystiolaeth ddigonol i fod yn sail i ystyriaethau ar effaith polisi neu benderfyniad. Bydd angen iddo ystyried a oes ganddo wybodaeth ddigonol ynghylch effeithiau'r polisi, neu'r ffordd yr ymgwymerir â swyddogaeth, yn ôl amcanion y ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol.
- Mae'n rhaid i awdurdod cyhoeddus gymryd cyfrifoldeb dros gydymffurfio â'r ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol o ran pob swyddogaeth y mae'r ddyletswydd yn gymwys iddi. Ni ellir dirprwyo cyfrifoldeb dros y ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol i sefydliadau allanol sy'n ymgymryd â swyddogaethau ar ei ran.
- Mae'n rhaid i awdurdod cyhoeddus ystyried yn gydwybodol yr angen i gydymffurfio â'r ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol, nid yn unig pan fydd polisi yn cael ei lunio a'i bennu, ond hefyd pan y'i gweithredir. Mae'r ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol yn un barhaus, felly, bydd angen i awdurdodau cyhoeddus efallai adolygu polisiâu neu benderfyniadau yng ngolau'r ddyletswydd, er enghraifft os bydd natur y defnyddwyr gwasanaeth yn newid.
- Er nad yw'n ofynnol i awdurdod cyhoeddus yn ôl y gyfraith gadw cofnod o'i ystyriaethau ynglŷn ag amcanion y ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol wrth wneud penderfyniadau, mae'n arfer dda i wneud hynny ac mae'n annog tryloywder. Os gaiff ei herio, bydd yn anodd i arddangos ei fod wedi rhoi sylw dyledus i amcanion y ddyletswydd os na chedwir cofnodion.

Mae'r ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol yn berthnasol i bob swyddogaeth gyhoeddus wrth ei harfer. Nid yw'r ddyletswydd yn berthnasol yn unig i bob un penderfyniad a wneir wrth arfer swyddogaethau cyhoeddus ond wrth lunio polisi a gwneud penderfyniadau ar lefelau uwch hefyd. I sicrhau cydymffurfiaeth â'r

Y canllaw hanfodol i ddyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus: Trosolwg i awdurdodau cyhoeddus rhestredig yng Nghymru
ddyletswydd ymhob lefel o wneud penderfyniadau, gan gynnwys achos unigol, mae'n rhaid i drefniadau fod ar waith i'w hintegreiddio'n briodol i weithgareddau bob dydd y cyrff y mae'n gymwys iddynt.

2.4 Pwy sydd angen bod yn ymwybodol o'r dyletswyddau cyffredinol a phenodol?

Mae'n bwysig bod pobl ledled cyrff cyhoeddus yn ymwybodol o'r ddyletswydd gydraddoldeb fel ei bod yn cael ei hystyried yn eu gwaith ble fo'n berthnasol. Gallai enghreifftiau gynnwys:

- **Aelodau Bwrdd** – yn y modd maent yn gosod cyfeiriad strategol, adolygu perfformiad a sicrhau llywodraethu da yn y sefydliad
- **Uwch reolwyr** – yn y modd maent yn goruchwylio cynllunio, cyflawni, ansawdd ac effeithiolrwydd swyddogaethau'r sefydliad
- **Staff cydraddoldeb ac amrywiaeth** – yn y modd maent yn codi ymwybyddiaeth ac adeiladu cymhwyster ynglŷn â dyletswyddau cyffredinol a phenodol yn y sefydliad a sut maent yn cefnogi staff i gyflawni ar eu cyfrifoldebau
- **Staff adnoddau dynol** – yn y modd maent yn cynnwys ystyriaethau mewn polisiau a gweithdrefnau cyflogaeth
- **Llunwyr polisi** – yn y modd maent yn adeiladu ystyriaethau cydraddoldeb i bob cam o'r broses gwneud penderfyniadau yn cynnwys adolygu a gwerthuso
- **Staff cyfathrebu** – yn y modd maent yn sicrhau bod gwybodaeth cydraddoldeb ar gael ac yn hygyrch
- **Dadansoddwyr** – yn y modd maent yn cefnogi'r sefydliad i ddeall effaith ei bolisiau ac arferion ar bobl o grwpiau gwarchodedig
- **Staff rheng flaen** – yn y modd maent yn bodloni anghenion pobl o grwpiau gwarchodedig
- **Staff pwrcasu a chomisiynu** – yn y modd maent yn cynnwys ystyriaethau cydraddoldeb i berthynas y sefydliad â chyflenwyr.

3. Dyletswyddau penodol yng Nghymru

Diben eang y dyletswyddau penodol yng Nghymru yw helpu cyrff rhestredig yn eu perfformiad o'r ddyletswydd gyffredinol ac i hwyluso tryloywder.

3.1 Pwy sydd wedi eu cynnwys dan y dyletswyddau penodol?

Y canllaw hanfodol i ddyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus: Trosolwg i awdurdodau cyhoeddus rhestredig yng Nghymru

Mae'r dyletswyddau penodol yn berthnasol i gyrff rhestredig yng Nghymru. Nid ydynt yn berthnasol i awdurdodau cyhoeddus heb ddatganoli sy'n gweithredu yng Nghymru.

Mae'r rhan fwyaf o awdurdodau cyhoeddus datganoledig yng Nghymru sydd wedi eu cynnwys dan y ddyletswydd gyffredinol hefyd wedi eu cynnwys dan y dyletswyddau penodol. Mae'r dyletswyddau penodol yn cyflwyno'r camau y mae'n rhaid i gyrff rhestredig yng Nghymru gymryd er mwyn arddangos eu bod yn talu sylw dyledus i'r ddyletswydd gyffredinol.

3.2 Beth yw'r dyletswyddau penodol?

Fe sefydlir y dyletswyddau penodol yng Nghymru yn y Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) 2011. Daeth y dyletswyddau penodol yng Nghymru i rym ar 6 Ebrill 2011.

Mae'r dyletswyddau penodol yng Nghymru yn cwmpasu:

- Amcanion
- Cynlluniau Cydraddoldeb Strategol
- Ymgysylltiad
- Asesu effaith
- Gwybodaeth cydraddoldeb
- Gwybodaeth cyflogaeth
- Gwahaniaethau tâl
- Hyfforddiant staff
- Caffael
- Adrodd blynyddol
- Cyhoeddi
- Adrodd Gweinidogion Cymru
- Adolygu
- Hygyrchedd

3.3 Y canllawiau ar y dyletswyddau penodol

Mae yna wyth canllaw yn rhoi cyngor ar y dyletswyddau penodol yng Nghymru:

1. Y canllaw hanfodol i ddyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus (trosolwg)
2. Amcanion cydraddoldeb a Chynlluniau Cydraddoldeb Strategol
3. Ymgysylltiad
4. Asesu effaith
5. Gwybodaeth cydraddoldeb

Y canllaw hanfodol i ddyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus: Trosolwg i awdurdodau cyhoeddus rhestredig yng Nghymru

6. Gwybodaeth cyflogaeth, gwahaniaethau tâl a hyfforddiant staff
7. Caffael
8. Adrodd blynyddol, cyhoeddi a dyletswyddau gweinidogol (yn cynnwys arolwg a hygyrchedd)

Mae'r *Canllaw allweddol* yn rhoi trosolwg o'r holl ddyletswyddau penodol sy'n berthnasol i gyrff rhestredig yng Nghymru. Mae'r canllawiau eraill yn y gyfres hon yn rhoi gwybodaeth bellach ar agweddau unigol o bob dyletswydd.

4. Statws cyfreithiol canllaw anstatudol

Mae'r canllaw anstatudol yn darparu crynodeb o'r dyletswyddau penodol ac esboniad ymarferol o beth all awdurdodau yng Nghymru wneud i sicrhau eu bod yn bodloni'r ddyletswydd gyffredinol.

Rydym yn argymhell bod awdurdodau cyhoeddus yn defnyddio'r Canllaw Technegol fel eu prif ganllaw i gyfeirio ato wrth geisio egluro unrhyw faterion cyfreithiol. Ceir hwn ar ein gwefan: www.equalityhumanrights.com .

5. Eithriadau

Mae yna eithriadau cyfyngedig i gymhwysiad y ddyletswydd gyffredinol parthed swyddogaethau penodol, megis mewnfudo (o ran hil, crefydd, oedran a hybu cydraddoldeb) ac i swyddogaethau barnwrol.

Mae nifer fechan o gyrff a fyddai fel arall wedi eu cynnwys dan y ddyletswydd am eu bod yn cyflawni swyddogaethau cyhoeddus wedi eu heithrio o fod yn amodol i'r ddyletswydd. Mae hyn yn cynnwys Cynulliad Cenedlaethol Cymru.

Nid yw'r ddyletswydd gyffredinol parthed oed yn berthnasol i ddarpariaeth addysg a gwasanaeth mewn ysgolion neu parthed cartrefi plant.

Mae gan y llywodraeth y pŵer i amrywio'r eithriadau. Gall awdurdodau cyhoeddus ac eraill gael gwybod am unrhyw newidiadau i'r gyfraith drwy wefan y Comisiwn.

Amcanion cydraddoldeb

Rhaid i gorff rhestredig yng Nghymru:

- fod wedi paratoi a chyhoeddi ei amcanion cydraddoldeb erbyn 2 Ebrill 2012
- gyhoeddi amcanion i fodloni'r ddyletswydd gyffredinol. Os nad oes gan awdurdod amcan ar gyfer pob nodwedd warchoddedig – yn ogystal ag unrhyw amcan i ddelio â gwahaniaethau tâl – rhaid iddo gyhoeddi rhesymau dros beidio
- gyhoeddi datganiad yn sefydlu'r camau mae wedi cymryd neu'n bwriadu cymryd i fodloni'r amcanion a faint o amser mae'n disgwyl bydd yn cymryd i fodloni pob amcan
- wneud trefniadau priodol i fonitro cynnydd tuag at fodloni ei amcanion ac i fonitro effeithiolrwydd ei ymagwedd
- roi ystyriaeth briodol i'r wybodaeth gydraddoldeb berthnasol sydd yn ei feddiant wrth ystyried beth ddylai ei amcanion cydraddoldeb fod.

Amcanion ar wahaniaethau tâl

Rhaid i gorff rhestredig yng Nghymru:

- dalu sylw dyledus i'r angen i sefydlu amcanion i ddelio ag achosion unrhyw wahaniaethau tâl sy'n ymddangos i fod yn rhesymol debygol o fod yn gysylltiedig ag unrhyw un o'r nodweddion gwarchoddedig
- gyhoeddi amcan cydraddoldeb i ddelio ag unrhyw fwlch tâl **rhyw** a nodwyd neu gyhoeddi rhesymau i esbonio pam nad yw wedi gwneud hyn.

Hyd yn oed os yw awdurdod cyhoeddus yn cyhoeddi amcan cydraddoldeb i ddelio â gwahaniaethau tâl parthed unrhyw nodwedd warchoddedig, mae'n dal angen talu sylw dyledus i'r angen i gael amcanion cydraddoldeb eraill parthed y nodwedd warchoddedig honno. Os na fydd corff rhestredig yn cyhoeddi unrhyw amcan arall parthed y nodwedd warchoddedig, bydd angen esbonio pam.

Adolygiad a diwygiad o amcanion

Rhaid i gorff rhestredig yng Nghymru:

- adolygu ei holl amcanion cydraddoldeb o leiaf unwaith pob pedair blynedd.

Gall corff rhestredig adolygu neu ail-lunio ei amcanion cydraddoldeb ar unrhyw adeg. Os bydd yn gwneud hynny, rhaid iddo gyhoeddi'r amcan newydd neu ddiwygiedig ac adlewyrchu unrhyw newidiadau yn ei ddatganiad a gyhoeddwyd ynglŷn â'r amserlen a chamau i fodloni ei amcanion. Os ceir newid i amcan

Ymgysylltiad

Rhaid i gorff rhestredig yng Nghymru:

- gynnwys pobl mae'n ystyried i fod yn gynrychiadol o un neu fwy o'r grwpiau gwarchoddedig sydd â diddordeb mewn sut mae awdurdod yn cyflawni ei swyddogaethau.

Gall corff rhestredig yng Nghymru:

- ymgynghori a chynnwys pobl eraill mae'n ystyried i fod yn briodol. Wrth wneud penderfyniad o ran pwy sy'n briodol, rhaid i awdurdod ystyried yr angen i gynnwys neu ymgynghori â phobl o un neu fwy o'r grwpiau gwarchoddedig sydd â diddordeb yn y modd mae'r awdurdod yn cyflawni ei swyddogaethau, ble'i bod yn rhesymol ymarferol i wneud hynny.

Rhaid i'r ymgysylltiad ddigwydd parthed:

- gosod amcanion cydraddoldeb
- paratoi ac adolygu Cynllun cydraddoldeb Strategol
- nodi sut y gallai gwaith ac amcanion awdurdod gyfrannu tuag at fodloni'r ddyletswydd gyffredinol
- asesu effaith debygol unrhyw bolisïau neu arferion arfaethedig ar grwpiau gwarchoddedig.

Asesu effaith

Rhaid i gorff rhestredig yng Nghymru:

- asesu effaith debygol polisïau ac arferion arfaethedig ar ei allu i gydymffurfio â'r ddyletswydd gyffredinol
- asesu effaith unrhyw bolisi sy'n cael ei adolygu ac unrhyw ddiwygiad arfaethedig
- cyhoeddi adroddiadau o'r asesiadau os ydynt yn dangos effaith sylweddol (neu effaith debygol) ar allu awdurdod i fodloni'r ddyletswydd gyffredinol
- monitro effaith polisïau ac arferion ar ei allu i fodloni'r ddyletswydd honno.

Rhaid i adroddiadau ar asesiadau sefydlu'n benodol:

- bwrpas y polisi neu arfer (neu ddiwygiad) sydd wedi ei asesu
- crynodeb o'r camau mae'r awdurdod wedi cymryd i gyflawni'r asesiad (yn cynnwys ymgysylltu perthnasol)
- crynodeb o'r wybodaeth mae'r awdurdod wedi ei ystyried yn yr asesiad
- canlyniadau'r asesiad
- unrhyw benderfyniadau a wnaed parthed y canlyniadau hynny.

Yn ogystal, wrth asesu ar gyfer effaith ar grwpiau gwarchoddedig, rhaid i awdurdodau rhestredig:

- gydymffurfio â'r darpariaethau ymgysylltu
- dalu sylw dyledus i'r wybodaeth berthnasol sydd gan yr awdurdod.

Gwybodaeth cydraddoldeb

Rhaid i gorff rhestredig yng Nghymru:

- wneud trefniadau priodol i sicrhau ei fod yn nodi gwybodaeth berthnasol sydd yn ei feddiant o bryd i'w gilydd, ac yn nodi a chasglu gwybodaeth nad yw yn ei feddiant
- gwneud trefniadau priodol i nodi a chasglu gwybodaeth ynglŷn â gwahaniaethau mewn tâl, ac achosion gwahaniaethau o'r fath, rhwng cyflogeion sydd â nodwedd warchoddedig a'r rhai sydd heb
- cyhoeddi gwybodaeth berthnasol sydd y ei feddiant, oni bai y byddai'n amhriodol i wneud hynny (e.e. byddai'n groes i Ddiogelu Data neu ddeddfwriaeth arall). Rhaid cyhoeddi'r wybodaeth hon erbyn 2 Ebrill 2012 a'i adolygu o bryd i'w gilydd.

Yn rhan o'r broses o nodi gwybodaeth berthnasol, bydd angen i awdurdod asesu sut y gallai ei waith a'i weithgareddau helpu i gyflawni tri nod y ddyletswydd gyffredinol.

Wrth asesu sut mae'n cyflawni ei weithgareddau yn unol â'r ddyletswydd gyffredinol, rhaid i awdurdod gyflawni'r oblygiadau ymgysylltiad a chael sylw dyledus i wybodaeth berthnasol arall. Rhaid cyflawni'r asesiad hwn erbyn 2 Ebrill 2012 a'i adolygu o bryd i'w gilydd.

Yn rhan o'i ddyletswyddau penodol ar adrodd blynyddol, mae gofyn i gorff rhestredig gyhoeddi ei resymau dros beidio casglu gwybodaeth berthnasol mae wedi nodi, ond nad yw yn ei feddiant.

Rhaid i gyrff rhestredig gasglu a chyhoeddi gwybodaeth fanwl ar broffil ei gyflogeion (gweler **Gwybodaeth cyflogaeth** isod).

Gwybodaeth cyflogaeth

Rhaid i gorff rhestredig yng Nghymru gasglu a chyhoeddi ar sail flynyddol y nifer o:

- bobl a gyflogir gan yr awdurdod ar 13 Mawrth pob blwyddyn yn ôl nodwedd warchoddedig
- dynion a menywod a gyflogir, yn ôl:
 - swydd
 - graddfa (ble ceir system raddio)
 - tâl
 - math o gytundeb (yn cynnwys parhaol a chyfnod sefydlog)
 - patrwm gwaith (yn cynnwys amser llawn, rhan amser a phatrymau gwaith hyblyg eraill)
- pobl sydd wedi gwneud cais am swyddi gyda'r awdurdod yn ystod y flwyddyn ddiwethaf
- cyflogeion nad ydynt wedi gwneud cais i newid swydd yn yr awdurdod, gan nodi faint fu'n llwyddiannus yn eu cais a faint nad oedd
- cyflogeion sydd wedi gwneud cais am hyfforddiant a faint fu'n llwyddiannus yn eu cais
- cyflogeion sydd wedi cwblhau'r hyfforddiant
- cyflogeion sy'n gysylltiedig â gweithdrefnau cwynion naill ai fel achwynydd neu fel y sawl y gwnaethpwyd cwyn yn eu herbyn
- cyflogeion sy'n amodol i weithdrefnau disgyblaethol
- cyflogeion sydd wedi gadael cyflogaeth yr awdurdod.

Rhaid cyflwyno'r holl wybodaeth uchod ar gyfer pob grŵp gwarchoddedig unigol. Yr eithriad i'r gofyniad hwn yw'r data ar swydd, graddfa, tâl, math o gytundeb a phatrwm gwaith, y mae'n rhaid ei ddioli yn ôl menywod a dynion yn unig.

Gall awdurdod ddefnyddio ei adroddiad blynyddol i gyhoeddi'r wybodaeth gyflogaeth hon.

Ni all awdurdod ofyn i unrhyw gyflogai neu ymgeisydd ddarparu unrhyw wybodaeth parthed eu nodweddion gwarchoddedig.

Gwahaniaethau tâl

Rhaid i gorff rhestredig yng Nghymru:

- wrth lunio amcanion cydraddoldeb, dylid talu sylw dyledus i'r angen am amcanion sy'n delio ag achos unrhyw wahaniaeth tâl rhwng cyflogeion nad ydynt o unrhyw grŵp gwarchoddedig a'r rhai nad ydynt, os yr ymddengys i fod yn rhesymol debygol bod y rheswm dros y gwahaniaeth yn gysylltiedig â'r ffaith bod y cyflogeion hynny yn rhannu nodwedd warchoddedig.
- wneud trefniadau priodol i nodi a chasglu gwybodaeth ynglŷn â gwahaniaethau mewn tâl, ac achosion gwahaniaethau o'r fath, rhwng cyflogeion sydd â nodwedd warchoddedig a'r rhai sydd heb. Rhaid cyhoeddi'r wybodaeth hon fel fo'n briodol

Gwahaniaethau tâl rhyw

Rhaid i gorff rhestredig yng Nghymru:

- gyhoeddi amcan cydraddoldeb parthed delio â gwahaniaeth tâl **rhyw** a nodwyd neu gyhoeddi rhesymau i esbonio pam nad yw wedi gwneud hyn
- gyhoeddi cynllun gweithredu parthed tâl rhyw yn sefydlu:
 - unrhyw bolisi sydd ganddo sy'n ymwneud â'r angen i ddelio ag achosion unrhyw wahaniaeth tâl rhyw
 - unrhyw amcan cydraddoldeb tâl mae wedi cyhoeddi (yn cynnwys unrhyw adolygiadau). ble mae wedi nodi gwahaniaeth tâl rhyw ymysg ei staff, ond heb gyhoeddi cydraddoldeb i ddelio ag achosion y gwahaniaeth tâl hwnnw, rhaid i'r cynllun gweithredu sefydlu'r rhesymau dros beidio gwneud hynny amcan cydraddoldeb i ddelio ag achosion y gwahaniaeth tâl hwnnw,
 - datganiad ynglŷn â'r camau mae wedi cymryd neu'n bwriadu cymryd i gyflawni ei amcan tâl rhyw a faint o amser fydd hyn yn cymryd.

Hyfforddiant staff

Rhaid i gorff rhestredig yng Nghymru wneud trefniadau priodol i:

- hyrwyddo gwybodaeth a dealltwriaeth o'r ddyletswydd gyffredinol a dyletswyddau penodol ymysg ei gyflogeion
- defnyddio unrhyw weithdrefnau asesu perfformiad i nodi a delio ag anghenion hyfforddiant cyflogeion parthed y dyletswyddau.

Cynllun Cydraddoldeb Strategol

Rhaid i gorff rhestredig yng Nghymru:

- fod wedi llunio Cynllun Cydraddoldeb Strategol erbyn 2 Ebrill 2012.

Rhaid i'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol hwn gynnwys:

- disgrifiad o'r awdurdod
- ei amcanion cydraddoldeb (yn cynnwys amcanion tâl)
- y camau mae wedi cymryd neu'n bwriadu cymryd i fodloni ei amcanion ac o fewn pa amserlen
- ei drefniadau i fonitro cynnydd ar fodloni ei amcanion cydraddoldeb ac effeithiolrwydd y camau mae'n cymryd i fodloni'r amcanion hynny
- ei drefniadau i nodi a chasglu gwybodaeth cydraddoldeb berthnasol. Mae hyn yn cynnwys gwybodaeth a gasglwyd o ymgysylltu â grwpiau gwarchoddedig ynglŷn â sut y gallai gwaith awdurdod ymwneud â'r ddyletswydd gyffredinol. Mae hefyd yn cynnwys unrhyw wybodaeth am wahaniaethau tâl yn ymwneud â nodwedd warchoddedig ac achosion y gwahaniaethau hyn
- ei drefniadau ar gyfer cyhoeddi gwybodaeth cydraddoldeb berthnasol sydd yn ei feddiant y mae'n ystyried i fod yn briodol i'w gyhoeddi
- ei drefniadau ar gyfer:
 - asesu effaith debygol unrhyw bolisïau ac arferion mae awdurdod yn argymhell, adolygu neu ddiwygio ar grwpiau gwarchoddedig
 - monitro eu heffaith wirioneddol a pharhaus
 - cyhoeddi adroddiadau ble mae asesiad yn dangos effaith sylweddol (neu effaith debygol) ar allu awdurdod i fodloni'r ddyletswydd gyffredinol
- manylion sut fydd awdurdod yn hyrwyddo gwybodaeth a dealltwriaeth o'r dyletswyddau cyffredinol a phenodol ymysg cyflogeion, yn cynnwys trwy weithdrefnau asesu perfformiad i nodi a delio ag anghenion hyfforddiant
- cynllun gweithredu yn ymwneud ag amcanion tâl rhyw (gweler Gwahaniaethau tâl rhyw uchod).

Yr awdurdod sydd i benderfynu a ddylai gynnwys unrhyw wybodaeth arall sy'n berthnasol i'w ddyletswydd gyffredinol yn ei Gynllun Cydraddoldeb Strategol.

Wrth baratoi ac adolygu ei Gynllun Cydraddoldeb Strategol, rhaid i awdurdod ymgysylltu'n briodol a thalu sylw dyledus i wybodaeth cydraddoldeb perthnasol.

Caffael

Wrth gaffael gwaith, nwyddau neu wasanaethau gan sefydliadau eraill ar sail **cytundeb perthnasol, rhaid i gorff rhestredig yng Nghymru:**

- dalu sylw dyledus i p'un a fyddai'n briodol i'r maen prawf dyfarnu ar gyfer y contract hwnnw gynnwys ystyriaethau i helpu bodloni'r ddyletswydd gyffredinol
- dalu sylw dyledus i p'un a fyddai'n briodol i sefydlu amodau yn ymwneud â pherfformiad y contract i helpu bodloni tri nod y ddyletswydd gyffredinol.

Trefniadau perthnasol:

Mae'r ddyletswydd benodol ar gaffael yn berthnasol i gytundebau contract sy'n 'gytundebau perthnasol' yn unig, sydd yn y cyd-destun hwn yn golygu naill ai dyfarniad 'contract cyhoeddus' neu gynnwys 'cytundeb fframwaith', gyda'r ddau wedi eu rheoleiddio gan y Gyfarwyddeb Sector Cyhoeddus (Cyfarwyddeb 2004/18/EC).

Mae'r Gyfarwyddeb yn rheoleiddio trefniadau sydd ar neu'n uwch na throthwyon UE dynodedig. Fe adolygir y trothwyon pob dwy flynedd ac mae gwahanol drothwyon yn berthnasol yn ôl natur y contract cyhoeddus, yn arbennig p'un a yw'r contract yn ymwneud â gwaith neu nwyddau a gwasanaethau. Mae trothwyon ar gyfer nwyddau neu wasanaethau yn wahanol yn ôl natur yr awdurdod contractio.

Awdurdodau cyhoeddus sy'n rhan o'r ddyletswydd gyffredinol:

Pa un bynnag, mae'r gofyniad i fodloni'r **ddyletswydd gyffredinol** yn berthnasol i unrhyw bwrcasu waeth beth yw gwerth y contract.

Hyd yn oed ble, er enghraifft, mae darpariaeth gwasanaeth wedi ei roi ar contract allan gan awdurdod cyhoeddus i sefydliad arall, mae'r awdurdod cyhoeddus yn parhau i fod yn gyfrifol am fodloni'r ddyletswydd gyffredinol. Gall y sefydliad sy'n cyflawni'r gwaith neu'n darparu'r nwyddau neu wasanaethau fod yn arfer swyddogaeth gyhoeddus. Os felly, bydd wedi ei gynnwys yn y ddyletswydd gyffredinol i'r graddau hynny.

Adrodd blynyddol

Rhaid i gorff rhestredig yng Nghymru:

- gynhyrchu adroddiad blynyddol erbyn 31 Mawrth pob blwyddyn.

Rhaid i'r adrodd cydraddoldeb blynyddol sefydlu yn benodol:

- y camau mae awdurdod wedi cymryd i nodi a chasglu gwybodaeth berthnasol
- sut mae'r awdurdod wedi defnyddio'r wybodaeth hon i fodloni tri nod y ddyletswydd gyffredinol
- unrhyw reswm dros beidio casglu gwybodaeth berthnasol
- datganiad ar effeithiolrwydd cytundebau awdurdod i nodi a chasglu gwybodaeth berthnasol
- cynnydd tuag at gyfiawnhau pob un o amcanion cydraddoldeb yr awdurdod
- datganiad ar effeithiolrwydd y camau mae'r awdurdod wedi cymryd i fodloni pob un o'i amcanion cydraddoldeb
- gwybodaeth cyflogaeth benodol, yn cynnwys gwybodaeth ar hyfforddiant a thâl (oni bai ei fod eisoes wedi cyhoeddi'r wybodaeth hon rhywle arall).

Gall awdurdod gynnwys unrhyw fater arall mae'n teimlo sy'n berthnasol i fodloni'r ddyletswydd gyffredinol a'r dyletswyddau penodol yn ei adroddiadau blynyddol.

Adrodd Gweinidogion Cymru

Mae Gweinidogion Cymru yn amodol i'r holl ddyletswyddau penodol yn yr un modd â chyrrff rhestredig eraill yng Nghymru.

Yn ogystal, mae gan Weinidogion Cymru ddyletswydd benodol i gyhoeddi adroddiad ar sut mae awdurdodau cyhoeddus datganoledig yng Nghymru yn bodloni eu dyletswydd gyffredinol. Mae'n ofynnol iddynt fod wedi cyhoeddi adroddiad yn ddim hwyrach na 31 Rhagfyr 2014 a phob pedair blynedd wedi hynny. Mae'n ofynnol iddynt gyhoeddi adroddiad dros dro pob dwy flynedd.

Rhaid i'r adroddiadau hyn sefydlu trosolwg o'r cynnydd a wnaed gan awdurdodau cyhoeddus yng Nghymru tuag at gydymffurfio â'r ddyletswydd gyffredinol a'r cynigion i gydlynu gweithredu gan awdurdodau cyhoeddus yng Nghymru i ysgogi cynnydd pellach ar y ddyletswydd gyffredinol.

Fel cytundeb trosiant ofynion y ddyletswydd cydraddoldeb anabledd blaenorol, rhaid i Weinidogion Cymru hefyd fod wedi cyhoeddi adroddiad erbyn 31 Rhagfyr 2011, yn sefydlu trosolwg o gynnydd a wnaed gan awdurdodau cyhoeddus datganoledig yng Nghymru tuag at fodloni'r ddyletswydd gyffredinol parthed anabledd a chynigion ar gyfer cydlynu gweithredu.

Cyhoeddi

Rhaid i gorff rhestredig yng Nghymru gyhoeddi ar ffurf hygyrch:

- adroddiad cydraddoldeb blynyddol
- Cynllun Cydraddoldeb Strategol (ac unrhyw ddiwygiadau)
- amcanion cydraddoldeb yn cynnwys datganiadau cysylltiedig parthed amserlenni a gweithredoedd i'w cymryd
- ei resymau dros benderfynu peidio cyhoeddi unrhyw amcan cydraddoldeb parthed un nodwedd warchoddedig neu fwy. Rhaid gwneud hyn hyd yn oed os yw awdurdod wedi cyhoeddi amcan cydraddoldeb i ddelio ag achosion unrhyw wahaniaeth tâl yn ymwneud â'r nodwedd warchoddedig honno
- ei resymau dros benderfynu peidio cyhoeddi amcan cydraddoldeb i ddelio ag achosion gwahaniaeth tâl rhyw os yw wedi nodi gwahaniaeth mewn tâl rhwng dynion a menywod
- cynllun gweithredu i ddelio â'r gwahaniaeth tâl rhyw
- adroddiadau o'i asesiadau o effaith polisiâu ac arferion arfaethedig ac unrhyw adolygiadau o bolisiâu ac arferion presennol ar grwpiau gwarchoddedig, **ble fo'r effaith yn sylweddol**. Rhaid i'r adroddiadau gynnwys:
 - pwrpas y polisi neu arfer arfaethedig
 - crynodeb o'r camau a gymerwyd i gyflawni'r asesiad
 - crynodeb o'r wybodaeth a ystyriwyd yn yr asesiad
 - canlyniadau'r asesiad
 - unrhyw benderfyniad a wnaed.
- gwybodaeth cyflogaeth benodol, yn cynnwys gwybodaeth ar hyfforddiant a thâl (gellir cyhoeddi hyn fel rhan o'r adroddiad cydraddoldeb blynyddol)
- unrhyw wybodaeth cydraddoldeb berthnasol (sydd yn ei feddiant ac y mae'n ystyried i fod yn briodol i'w gyhoeddi)

Gall awdurdod gyhoeddi ei adroddiad blynyddol neu Gynllun Cydraddoldeb Strategol ar wahân neu mewn dogfennau eraill.

Y canllaw hanfodol i ddyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus: Trosolwg i awdurdodau cyhoeddus rhestredig yng Nghymru

Pryd i gyhoeddi

- **Amcanion cydraddoldeb:** Rhaid i gorff rhestredig fod wedi cyhoeddi ei amcanion cydraddoldeb erbyn **2 Ebrill 2012**. Gall corff cofrestredig adolygu amcan cydraddoldeb ar unrhyw adeg, ond mae'n rhaid cyhoeddi'r fersiwn newydd (neu ddiwygiadau) cyn gynted â phosibl wedi gwneud unrhyw newidiadau.
- **Cynllun Cydraddoldeb Strategol:** Rhaid i gorff rhestredig gyhoeddi ei Gynllun Cydraddoldeb Strategol cyntaf erbyn **2 Ebrill 2012**. Gall corff cofrestredig adolygu Cynllun Cydraddoldeb Strategol ar unrhyw adeg, ond mae'n rhaid cyhoeddi'r fersiwn newydd (neu ddiwygiadau) cyn gynted â phosibl wedi gwneud unrhyw newidiadau.
- **Gwybodaeth cydraddoldeb:** Mae'n ofynnol i gorff rhestredig wneud trefniadau priodol i sicrhau ei fod o bryd i'w gilydd yn:
 - nodi gwybodaeth berthnasol sydd yn ei feddiant
 - nodi a chasglu gwybodaeth berthnasol nad yw yn ei feddiant
 - Cyhoeddi gwybodaeth berthnasol sydd yn ei feddiant, oni bai y byddai'n amhriodol i wneud hynny.

Roedd rhaid cyhoeddi'r wybodaeth hon erbyn **2 Ebrill 2012** a'i adolygu o bryd i'w gilydd. Bydd yr wybodaeth yn cynnwys asesiad o bethau a wnaed gan yr awdurdod allai gyfrannu iddo fodloni ei ddyletswydd gyffredinol.

- **Gwybodaeth cyflogaeth:** Gallai adroddiad blynyddol gynnwys yr wybodaeth cyflogaeth ddynodedig parthed cyflogeion ac ymgeiswyr o 31 Mawrth pob blwyddyn. Os nad yw'r adroddiad blynyddol yn cynnwys yr wybodaeth honno, bydd angen ei chynnwys mewn dogfennaeth arall ar **sail flynyddol**
- Rhaid cyhoeddi **adroddiadau cydraddoldeb blynyddol erbyn 31 Mawrth pob blwyddyn.**

Adolygu

Rhaid i gyrff rhestredig adolygu:

- eu hamcanion cydraddoldeb o leiaf pob pedair mlynedd
- eu Cynllun Cydraddoldeb Strategol ac unrhyw ddiwygiadau. Rhaid gwneud hyn gan dalu sylw priodol i wybodaeth berthnasol sydd ym meddiant yr awdurdod ac i unrhyw wybodaeth mae'r awdurdod yn ystyried y byddai'n debygol o helpu yn yr arolwg.

O ganlyniad i'r broses adolygu, gall awdurdod benderfynu adolygu'r trefniadau, amcanion neu Gynlluniau Cydraddoldeb Strategol. Os yw'n gwneud hynny, rhaid iddo gyhoeddi'r newidiadau eto cyn gynted â phosibl ac mewn modd hygyrch.

Rhaid i gorff rhestredig yng Nghymru barhau i adolygu ei drefniadau ar gyfer:

- monitro effeithiolrwydd ei gamau, a'i gynnydd tuag at gyflawni ei amcanion cydraddoldeb
- nodi, casglu a chyhoeddi gwybodaeth berthnasol
- asesu effaith polisiau ac arferion sy'n cael eu cynnig neu adolygu
- monitro effaith polisiau ac arferion
- hyrwyddo gwybodaeth a dealltwriaeth o ddyletswyddau cydraddoldeb cyffredinol a phenodol, gan ddefnyddio unrhyw weithdrefnau asesu perfformiad i nodi a delio ag anghenion hyfforddiant cysylltiedig.

Hygyrchedd

Rhaid i gorff rhestredig yng Nghymru:

- gymryd pob cam rhesymol i sicrhau y cyhoeddir unrhyw ddogfen neu wybodaeth y mae'n ofynnol iddo gyhoeddi i fodloni dyletswyddau cydraddoldeb cyffredinol neu benodol yn cael ei gyhoeddi ar ffurf sy'n hygyrch i bobl o grwpiau gwarchoddedig.

Y canllaw hanfodol i ddyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus: Trosolwg i awdurdodau cyhoeddus rhestredig yng Nghymru

Cysylltiadau

Mae'r cyhoeddiad hwn ac adnoddau cydraddoldeb a hawliau dynol cysylltiedig ar gael o wefan y Comisiwn: www.equalityhumanrights.com

Am gyngor, gwybodaeth neu ganllaw ar faterion cydraddoldeb, gwahaniaethu neu hawliau dynol, cysylltwch â'r Gwasanaeth Cyngori a Chymorth Cydraddoldeb, gwasanaeth annibynnol ac am ddim.

Gwefan www.equalityadvisoryservice.com

Ffôn 0808 800 0082

Ffôn Testun 0808 800 0084

Oriau 09:00 i 20:00 (Dydd Llun i ddydd Gwener)
10:00 i 14:00 (Dydd Sadwrn)

Post RHADBOST Gwasanaeth Cyngori a Chymorth Cydraddoldeb
FPN4431

Gellir cyfeirio cwestiynau a sylwadau parthed y cyhoeddiad hwn at:

correspondence@equalityhumanrights.com. Bydd y Comisiwn yn croesawu eich adborth.

Fformatau gwahanol

Ceir y canllaw hwn mewn fersiwn PDF a WORD yn Gymraeg a Saesneg o www.equalityhumanrights.com. Am wybodaeth ar gael mynediad at gyhoeddiad gan y Comisiwn mewn fformat gwahanol, cysylltwch â: correspondence@equalityhumanrights.com

© 2014 Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol

Diweddarwyd ddiwethaf Hydref 2014

ISBN 978-1-84206-570-9