

Cynnwys

Tablau a Ffigyrau

Tabl 1	Sampl a gyflawnwyd mewn sefydliad a gyfrannodd ac unigolion, fesul sector cyflogaeth a math o ymrwymiad.....	15
Tabl 2	Sampl a gyflawnwyd, fesul swyddogaeth swydd unigolion.....	15
Tabl 3	Enghreiffiau o brosiectau a gwelliannau mewn canlyniadau perthnasol i'r ddyletswydd gyffredinol.....	21
Tabl 4	Enghreiffiau o weithgarwch a chynnydd mewn llywodraeth leol.....	56
Tabl 5	Enghreiffiau o weithgarwch a chynnydd yn y sector iechyd.....	58
Tabl 6	Enghreiffiau o weithgarwch a chynnydd mewn colegau a phrifysgolion...	59
Tabl 7	Enghreiffiau o weithgarwch a chynnydd mewn sefydliadau rhestredig eraill.....	61
Tabl 8	Enghreiffiau o weithgarwch a chynnydd mewn cyrff heb eu rhestru.....	62
Tabl 9	Enghreiffiau o brosiectau a chanlyniadau gwell fesul nodweddion gwarchoddedig.....	65
	Casgliad Allweddol.....	5
	Crynodeb Gweithredol.....	6
1	Cyflwyniad.....	11
1.1	Cyd-destun a nodau.....	11
1.1.1	Rheoleiddio ac adrodd yn ôl.....	12
1.1.2	Nodau ac amcanion.....	12
1.2	Methodoleg a sampl.....	13
1.2.1	Dulliau.....	13
1.2.2	Sampl.....	14
1.2.3	Nodyn ar adolygiad o'r datblygiad.....	16
1.2.4	Strwythur yr adroddiad.....	16
2	Gwerth y PSED.....	17
2.1	'Gwerth ychwanegol' y PSED.....	17
2.1.1	Y Ddyletswydd Gyffredinol.....	17
2.1.2	Y dyletswyddau Cymreig penodol.....	18
2.1.3	Cyrff heb eu rhestru.....	19
3	Tystiolaeth o Gynnydd.....	21
3.1	Cynnydd mewn perthynas â'r Ddyletswydd Gyffredinol.....	21
3.2	Prosesau sy'n Cefnogi Cynnydd.....	22
3.2.1	Y dyletswyddau Cymreig penodol.....	22
3.2.2	Cynnydd cyffredinol a chydysyniad.....	29
3.3	Cynnydd tua Chanlyniadau.....	30
3.3.1	Gwelliannau mewn Gwasanaethau	30

3.3.2	Canlyniadau i staff.....	34
3.4	Ffactorau yn Tanategu y Cynnydd a Wnaed.....	37
4	Heriau a Gwelliannau	42
4.1	Heriau penodol	42
4.1.1	Gwella hyder a meithrin ymagwedd gymesur.....	42
4.1.2	Casglu data cydraddoldeb ac adrodd yn ôl	44
4.1.3	Cyfuno a rhannu monitro	45
4.1.4	Caffael a rheoli wrth gontractio allan	47

Atodiadau

Atodiad A.	Arweiniad i'r Pwnc	48
Atodiad B.	Cwestiynau a Gyflwynwyd yn Ysgrifenedig	53
Atodiad C.	Sefydliadau a Gyfranogodd	54
Atodiad D.	Manylion am gynnydd achosion fesul sector.....	56
Atodiad E.	Manylion achos ar gyfer cyrff rhestredig eraill a chyrff heb eu rhestru.....	61
Atodiad F.	Manylion achosion mewn perthynas â nodweddion gwarchoddedig	65

Talfyriadau

DVLA	Asiantaeth Trwyddedu Gyrwyr a Cherbydau
EHRC	Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol
AEC	Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb
PSED	Dyletswyddau Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus
NEETS	Pobl nad ydynt mewn gwaith, addysg na hyfforddiant
PQQ	Holiadur cyn-gymhwyso
RCT	Rhondda Cynon Taf
CCS	Cynllun Cydraddoldeb Strategol
WLGA	Cymdeithas Llywodraeth Leol Cymru
WS	Cyflwyniad Ysgrifenedig

Barn yr awduron yw'r hyn a nodir yn yr adroddiad hwn ac nid yw o angenrheidrwydd yn cynrychioli barn y Comisiwn. Mae'r Comisiwn yn cyhoeddi'r adroddiad fel cyfraniad i drafodaeth a dadl. Ceir yr adroddiad llawn yn <http://www.equalityhumanrights.com/cy/hafan/cymru/dyletswydd-cydraddoldeb-y-sector-cyhoeddus-yng-nghymru>

Rhagair

Yn 2013 comisiynwyd NatCen i ymgymryd â gwerthusiad annibynnol o Ddyletswyddau Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus (PSED) yng Nghymru. Ein nod oedd casglu a dadansoddi data er mwyn paratoi adrodd ar sut mae awdurdodau cyhoeddus yng Nghymru yn cwrdd â'u dyletswyddau cyffredinol a phenodol dan y Ddeddf Cydraddoldeb (2010). Mae'r adroddiad hwn yn cyflwyno'r casgliadau ac yn archwilio effaith y PSED. Mae wedi caniatáu i ni fesur cynnydd ac ystyried sut mae'r PSED yn gweithredu fel catalydd ar gyfer newid.

Rydym yn falch bod ystod o sefydliadau ledled Cymru, y rhai a ddatganolwyd a rhai heb eu datganoli, wedi cyfrannu i'r ymchwil a hoffem ddiolch i bawb sydd wedi cyfrannu. Mae hyn wedi cynorthwyo i ddangos sut mae'r PSED yn gweithio'n effeithiol yng Nghymru. Rydym wedi ein calonogi o weld, yn yr adroddiad, astudiaethau achos sydd yn dangos ble mae'r PSED wedi gwella canlyniadau ar gyfer defnyddwyr gwasanaethau a staff. Gall eraill ddefnyddio'r astudiaethau achos hyn a'u haddasu ar gyfer eu hamgylchiadau eu hunain.

At hyn, mae'r ymchwil wedi ein galluogi i adnabod a deall yr heriau sy'n wynebu cyrff cyhoeddus wrth gwrdd â'r PSED. Edrychwn ymlaen at archwilio, gydag unigolion a sefydliadau, y datrysiadau sydd wedi eu hawgrymu yn yr adroddiad NatCen hwn



Ann Beynon, Comisiynydd Cymru

Kate Bennett, Cyfarwyddwr Cenedlaethol Cymru

Gorffennaf 2014

Casgliadau Allweddol

- Disgrifiwyd gwerth y PSED, gan sefydliadau a gyfrannodd, fel un oedd yn:
 - codi proffil yr agenda cydraddoldeb;
 - cynnig strwythur clir a ffocws ar gyfer gwaith cydraddoldeb;
 - hyrwyddo diwylliannau o gynwysoldeb, tegwch a pharch.
- Gwelwyd gwerth y dyletswyddau Cymreig penodol gan gyrrff rhestredig a rhai heb eu rhestru gan eu bod yn cynnig eglurder parthed beth oedd angen ei wneud i weithredu'r dyletswyddau.
- Medrai pob un o'r sefydliadau a gyfranogodd gynnig o leiaf un enghraifft o ddatblygiad mewn perthynas â'r dyletswydd cyffredinol. Medrai rhai sefydliadau gynnig mwy nag un enghraifft.
- Gwnaed y cynnydd mwyaf mewn gosod seiliau i wneud gwaith cydraddoldeb. Roedd peth tystiolaeth hefyd o ddatblygiad mewn perthynas uniongyrchol â chanlyniadau ar gyfer defnyddwyr gwasanaethau a staff.
- Ni chanfu'r astudiaeth unrhyw dystiolaeth o dan-gydymffurfio. O'i gymharu ag ymchwil arall ar y dyletswyddau Seisnig penodol, canfu'r astudiaeth hon fwy o dystiolaeth cyfyngedig o orgydymffurfio, sydd yn golygu gwneud mwy na sydd ei angen o ganlyniad i ddiffyg eglurder yn yr arweiniad.
- Cododd heriau allweddol ar gyfer sefydliadau a gyfranogodd oherwydd prinder arweiniad a rhannu gwybodaeth ymarferol. Byddai hyn yn cynorthwyo sefydliadau i wybod eu bod yn ymwneud â'r PSED yn y ffordd orau ac yn osgoi dyblygu ymdrechion.

Crynodeb Gweithredol

Nodau, Dulliau a Sampl

Mae'r adroddiad hwn yn cyflwyno casgliadau adolygiad o weithredu Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus (PSED) yng Nghymru. Y pwrpas oedd asesu'r datblygiad mewn perthynas â gofynion y ddyletswydd, amlygu canlyniadau llwyddiannus ac adnabod unrhyw rwystrau i'r gweithredu.

Cyfranogodd **52 unigolyn o 44 sefydliad**. Seiliwyd yr adroddiad ar:

- **35 cyflwyniad unigol ysgrifenedig trwy** gyfrwng gwefan ddiogel;
- **26 cyfweiliad cynhwysfawr ar y ffôn** i y styried materion yn fwy manwl.

Gwerth y PSED

Adnabu'r sefydliadau a gyfranogodd nifer o ffyrdd roedd y PSED yn ychwanegu at werth eu gwaith ar gydraddoldeb.

Adnabuwyd y 'gwerth ychwanegol' hyn gan y PSED mewn perthynas â'r **ddyletswydd gyffredinol** trwy:

- Godi proffil yr agenda cydraddoldeb ac amrywiaeth;
- Cynorthwyo i brif-ffrydio materion cydraddoldeb ac amrywiaeth;
- Roi strwythur a ffocws mwy clir i weithgareddau cydraddoldeb;
- Roi cylch gwaith sengl ond mwy cynhwysol na chynt;
- Cynorthwyo creu diwylliant o degwch, urddas a pharch yn y gweithle

Credwyd bod y **dyletswyddau Cymreig penodol** yn cefnogi ac yn gyrru ymlaen y gwaith ar gydraddoldeb mewn ffyrdd ychwanegol at y dyletswyddau ledled

Prydain trwy:

- Gynnig mwy o eglurder parthed beth oedd angen ei wneud na'r dyletswyddau Seisnig penodol, a thrwy hynny lleihau'r tebygolrwydd o ddiffyg cydymffurfio neu'r duedd i orgydymffurfio¹ oherwydd ansicrwydd parthed ystyr cydymffurfio;
- Amlygu ac egluro trwy weithredu ac ymarfer y mathau gorau o hyfforddiant sydd eu hangen er mwyn cydymffurfio â'r dyletswyddau cyffredinol a phenodol;
- Sicrhau bod cydraddoldeb ac amrywiaeth wedi ei integreiddio yn llwyr wrth gynllunio gwasanaethau a gwneud penderfyniadau sefydliadol trwy'r gofynion i gynnal asesiadau ar effeithiau cydraddoldeb.

¹ Trwy orgydymffurfio, yr hyn rydym yn ei olygu yw, yn hytrach na dangos ymrwymiad i'r PSED a hybu cydraddoldeb, bod sefydliadau yn gwneud mwy o waith na'r isafswm sydd ei angen er mwyn cydymffurfio â'r dyletswyddau cyffredinol oherwydd yr hyn a ystyrid yn amwysedd yng ngofynion y ddyletswydd a'r risg o ymglyfreitha yn ymhlwg â hynny. Ar gyfer ymchwil ar y dyletswyddau penodol yn Lloegr, gweler Arthur, S., Mitchell, M., Graham, J. and Beninger, K. (2013) Views and Experiences of the Public Sector Cydraddoldeb Duty (PSED): Qualitative research to inform the review, Llundain: Swyddfa Cydraddoldeb y Llywodraeth (tud.27)..

Ar gyfer sefydliadau **heb eu rhestru** roedd y dyletswyddau Cymreig penodol yn fodel defnyddiol ar gyfer gwaith cydraddoldeb gan eu bod yn:

- Darparu eglurder, trylwyredd a chanolbwynt corfforaethol ar sut i drin gwaith cydraddoldeb;
- Cael eu hystyried fel ymarfer gorau;
- Cynorthwyo gwneud eu gwaith yn gydnaws â phartneriaid rhestredig yng Nghymru.

Tystiolaeth o Ddatblygiad

Roedd modd asesu tystiolaeth o gynnydd yn gyffredinol yn nhermau:

- Datblygiad i gefnogi gweithredu'r PSED;
- Datblygiad yn arwain at ganlyniadau gwell ar gyfer defnyddwyr gwasanaethau neu staff.

Yn gyffredinol gwnaed llawer o gynnydd yn y ddau faes; fodd bynnag, gwnaed y datblygiad mwyaf wrth sefydlu'r prosesau sydd eu hangen i gefnogi gweithredu'r PSED.

Datblygiad wrth Gefnogi Gweithredu'r PSED

Mae'n amlwg bod cryn gynnydd wedi digwydd eisoes wrth gwrdd â gofynion y dyletswyddau Cymreig penodol. Daethom i'r casgliad bod:

- Pob corff rhestredig wedi sefydlu CCSau, nodau cydraddoldeb a chynlluniau gweithredu a'u bod yn y broses o'u gweithredu; roedd cyrff nad oeddynt wedi rhestru wedi datblygu CCSau hefyd neu wedi tynnu ar agweddau o'r dull hwn o gynllunio nodau cydraddoldeb.
- Yn gyffredinol, y teimlad oedd bod ymgynghoriad ac ennyn cyswllt gyda defnyddwyr gwasanaethau wedi digwydd yn amlach ac yn well na chyn y PSED. Disgrifiodd sefydliadau ffyrdd yr oedd rhwydweithiau cyflogedigion neu grwpiau wedi ehangu neu wedi ymgynghori yn amlach parthed datblygiadau newydd.
- Defnyddiwyd asesiadau o effeithiau cydraddoldeb yn eang er mwyn gwneud gwahaniaeth wrth ddarparu gwasanaethau. At hyn, roeddynt yn cael eu hadolygu yn gyson er mwyn eu gwneud yn haws eu defnyddio, yn fwy seiliedig ar dystiolaeth ac yn fwy cymesur.
- Gwnaed cynnydd yn y broses o osod systemau yn eu lle ar gyfer casglu gwybodaeth gynhwysfawr, wedi'i gydgrynhoi, ar nodweddion gwarchoddedig defnyddwyr gwasanaethau.
- Gosodwyd prosesau mewn lle ar gyfer casglu gwybodaeth a monitro cyfleoedd cyfartal mewn perthynas â staff.
- Dangosodd sefydliadau y camau roeddynt wedi eu cymryd i adolygu a mynd i'r afael â'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau er mewn rhai achosion roedd yr adolygiadau yn dal i fynd rhagddynt.

- Defnyddiwyd hyfforddiant i hyrwyddo gwybodaeth am a dealltwriaeth o'r PSED a defnyddiwyd hynny hefyd i gefnogi gwelliant yn y gwasanaeth. Mae hefyd wedi creu cyfleoedd ychwanegol a chyfleoedd newydd i staff ddysgu am faterion cydraddoldeb ac amrywiaeth.
- Cymerwyd camau i sicrhau bod prosesau caffael addas yn cael eu gosod mewn lle ond nid oedd gwybodaeth am y prosesau hyn na'u heffeithiolrwydd gystal ag yr oedd mewn meysydd eraill.

Cynnydd ar Ganlyniadau

Gwelliant cyffredinol

- Medrai pob sefydliad a gyfranogodd roi o leiaf un enghraifft o rywbeth roeddent wedi ei wneud a fedrai wneud gwahaniaeth mewn perthynas â'r ddyletswydd gyffredinol. Medrai rhai sefydliadau roi mwy nag un enghraifft.
- Gwelid tystiolaeth hefyd o waith a ragwelid y byddai'n gwneud gwahaniaeth yn y dyfodol.
- Gwelid tystiolaeth o sefydliadau a gymerodd ran yn mynd i'r afael â thair gwedd y dyletswydd cyffredinol, er y cafwyd llai o enghreifftiau o waith oedd yn hyrwyddo perthnasau da a lleihau gwahaniaeth anghyfreithiol o'i gymharu â hyrwyddo cydraddoldeb cyfleoedd.

Mewn perthynas â **nodweddion gwarchoddedig**:

- Cafwyd enghreifftiau da o gynnydd a wnaed mewn perthynas ag oedran, rhyw, hil, anabledd a chyfeiriadedd rhywiol.
- Roedd llai o enghreifftiau a oedd wedi peri newid mewn perthynas ag ailbennu rhywedd ac a chrefydd neu gred, a hyn yn adlewyrchu'r anawsterau roedd sefydliadau yn adrodd amdanynt wrth ymdrin â'r poblogaethau hyn.
- Disgrifiodd rhai sefydliadau y gwaith pwysig oedd ei angen, yn eu barn hwy, i fynd i'r afael ag anghydraddoldebau nad oeddynt yn dod yn daclus dan faner y nodweddion gwarchoddedig (e.e. y rhai hynny nad oeddynt ym myd addysg, byd gwaith, neu hyfforddiant (NEETS); a thrafod telerau cyflog byw ar gyfer staff a gontractiwyd allan).

Fesul **sector**:

- Roedd gwahaniaeth ym maint y cynnydd ar draws y sectorau ond roedd pob sector yn symud ymlaen wrth gwrdd â'r dyletswyddau cyffredinol a'r dyletswyddau Cymreig penodol.
- Gwelid y cynnydd mwyaf ymhlith y sefydliadau rhestredig ym meysydd llywodraeth leol, addysg ac iechyd.
- Roedd cyrff eraill rhestredig heb wneud yr un math o gynnydd o'i gymharu â'r sectorau hyn ond, er hyn, roeddynt yn symud ymlaen trwy osod isadeiledd cydraddoldeb mewn lle.

- Roedd cyrff heb eu rhestru hefyd wedi ymgymryd â llawer o waith ac mewn ambell achos wedi cynyddu cymaint â chyrff rhestredig.
- **Canlyniadau ar gyfer staff a defnyddwyr gwasanaethau:** Roedd rhai sefydliadau wedi symud y tu hwnt i archwilio anghydraddoldebau trwy archwilio cyflogau cyfartal ac adolygiadau i ddechrau mynd i'r afael â'r rhesymau dros wahaniaethau ar sail rhyw a gwahaniaethau eraill mewn cyflogau megis stereoteipio rhywiau a gwahanu ar ran swyddogaeth mewn cyflogaeth.
- Teimlai cyfranogwyr bod staff yn cael gwell cefnogaeth gan arbenigwyr argydraddoldeb ac amrywiaeth ac o'r herwydd yn fwy hyderus wrth fabwysiadu agwedd gynhwysol yn eu gwaith.
- Cyflwynwyd mentrau i gefnogi iechyd a lles staff gan gynnwys mentrau i fynd i'r afael â thrais ar yr aelwyd a iechyd meddwl.
- Roedd rhai sefydliadau wedi cymryd camau i sicrhau bod proffil eu staff yn adlewyrchu amrywiaeth yn y gymuned leol yn well trwy annog grwpiau heb fawr o gynrychiolaeth i gynnig am swyddi a dyrchafiadau.
- Defnyddiwyd asesiadau o effeithiau cydraddoldeb i wella darpariaeth gwasanaethau a lliniaru effeithiau cyfyngu ar adnoddau.

Ffactorau yn tanategu datblygiad

Roedd ystod o ffactorau yn tanategu'r datblygiad a wnaed ar draws y gwahanolsefydliadau. Roedd hyn yn cynnwys:

- Ethos cydraddoldeb a chynwysoldeb cryf oedd yn bodoli eisoes gyda chefnogaeth arweiniad cadarn gan uwch reolwyr a'u cynnwys gweithredol wrth gefnogi gwaith mewn perthynas â'r PSED.
- Lefel uchel o wybodaeth ar sut i fynd i'r afael yn ymarferol â'r PSED.
- Perchnogaeth eang o'r agenda cydraddoldeb ac amrywiaeth, yn enwedig mewn sefydliadau â gallu cyfyngedig neu allu gostyngol i ymdrin â gwaith o'r math hwn.
- Cael hyd i gydbwysedd addas rhwng datrysiadau tymor byr a rhaglenni gwaith tymor hwy.
- Adnoddau digonol i ymwneud â phob agwedd o'r PSED.
- Canolbwyntio parhaol ar y PSED er gwaethaf blaenoriaethau eraill a naratif negyddol a sylw gan y cyfryngau.

Heriau a gwelliannau

- Roedd sefydliadau eisieu rhagor o wybodaeth ymarferol a chefnogaeth er mwyn sicrhau eu bod yn gweithredu'r PSED yn y dull mwyaf cymesur, effeithiol. Er enghraifft trwy Rwydwaith Cyfnewid Cydraddoldeb yr EHRCau a gwell darpariaeth a sylw i'r adnoddau ar-lein.

- Cododd heriau wrth gasglu gwybodaeth monitro cydraddoldeb oherwydd yr angen i wella ansawdd y data a'r systemau. Cododd pryderon pellach parthed sensitifrwydd casglu'r data a'i ddefnyddioldeb pan oedd data ar rai nodweddion gwarchoddedig yn anghyflawn. Byddai cyfranogwyr yn croesawu arweiniad gan yr EHRC ar ymateb i'r materion hyn. Byddai codi ymwybyddiaeth ac atgyfnerthu cyhoeddus o bwysigrwydd casglu a dadansoddi data cydraddoldeb o gymorth hefyd.
- Roedd pryder y gallai'r PSED, wrth iddo sefydlogi, roi gormod o bwysau ar aelodau o'r cyhoedd, staff a sefydliadau gwirfoddol, trwy ofyn am eu barn drosodd a thro. Roedd awydd cryf i rannu'r wybodaeth a gasglwyd fel rhan o'r ymgynghori, yr AECau a chasglu gwybodaeth er mwyn osgoi hyn.
- Roedd yn anodd hefyd sicrhau bod contractwyr yn cwrdd â'u hymrwymiaadau i'r PSED. Nodwyd hyn yn benodol pan oedd gan gontractwyr fonopoli ar wasanaeth arbennig neu lle roedd y gofynion, yn llygaid y contractwyr, yn llafurus mewn perthynas â maint y contract. Byddai sicrhau eglurder a chodi ymwybyddiaeth o'r PSED o gymorth.

1 Cyflwyniad

1.1 Cyd-destun a nodau

Mae'r adroddiad hwn yn cyflwyno casgliadau adolygiad o weithrediad y PSED yng Nghymru. Pwrpas yr adolygiad oedd asesu datblygiad mewn perthynas â gofynion y ddyletswydd, amlygu canlyniadau llwyddiannus a nodi unrhyw rwystrau rhag gweithredu.

Nododd y Ddeddf Cydraddoldeb (2010) 'newid cam' yn y ddeddf cydraddoldeb ym Mhrydain Fawr. Mae'n gosod dyletswydd cyffredinol i hyrwyddo cydraddoldeb mewn perthynas ag oedran, ailbennu rhywedd, rhyw, hil (gan gynnwys gwreiddiau ethnig neu genedlaethol, lliw neu genedligrwydd), anabledd, beichiogrwydd a mamolaeth, tueddiadau rhywiol, crefydd neu gred (gan gynnwys diffyg cred). O dan y PSED mae gofyn i gyrrff rhestredig dalu sylw dyledus i'r angen i:

1. Ddileu gwahaniaethu anghyfreithlon, aflonyddu ac erledigaeth ac ymddygiad arall a waherddir gan y Ddeddf;
2. Cynyddu cydraddoldeb cyfleoedd rhwng pobl sydd yn rhannu nodwedd warchoddedig berthnasol a'r rhai hynny nad ydynt;
3. Meithrin perthnasau da rhwng pobl sydd yn rhannu nodwedd warchoddedig a'r rhai hynny nad ydynt.

Daeth y ddyletswydd gyffredinol i rym ar draws Prydain Fawr ar 5 Ebrill 2011 – ac ar 6 Ebrill 2011 daeth y dyletswyddau penodol yng Nghymru i rym. Gosodir y dyletswyddau penodol yng Nghymru yn Neddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) Rheoliadau 2011. Maent yn cwmpasu: nodau sefydliadol, cynlluniau cydraddoldeb strategol, ymrwymiad, asesu effaith, gwybodaeth am gydraddoldeb, gwybodaeth am gyflogaeth, gwahaniaethau mewn cyflogau, hyfforddiant staff, a chaffael². Dan dermau'r rheoliadau a gyhoeddwyd i hyrwyddo'r Ddeddf Cydraddoldeb (2010) mae gan Weinidogion Cymreig ddyletswydd penodol i gyhoeddi adroddiad ar sut mae awdurdodau cyhoeddus a ddatganolwyd yn cwrdd â'u dyletswyddau cyffredinol.³ Rhaid iddynt gyhoeddi adroddiad ddim hwyrach na 31 Rhagfyr 2014 (a phob pedair mlynedd wedi hynny).

Er bod y dyletswyddau penodol yn berthnasol i gyrrff rhestredig yng Nghymru, mae nifer o gyrrff heb eu datganoli yn gweithredu yn ôl ysbryd y ddyletswydd.

² Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol. Yr arweiniad angenrheidiol i ddyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus. Codwyd Tachwedd 2013 o http://www.equalityhumanrights.com/uploaded_files/Wales/1._psed_wales_essential_guide.pdf

³ <http://www.legislation.gov.uk/wsi/2011/1064/regulation/17/made>

1.1.1 Rheoleiddio ac adrodd yn ôl

Mae'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (EHRC) yn gyfrifol am reoleiddio'r PSED a Dyletswyddau Cymreig Penodol. Dull yr EHRC o wneud y gorau o'r ddyletswydd yng Nghymru yw gweithio gyda chyrrff cyhoeddus Cymreig trwy:

- Annog: dangos sut y gall dyletswydd gyflwyno canlyniadau gwell, amlygu a rhannu ymarfer da, yn enwedig trwy'r Rhwydwaith Cyfnewid Cydraddoldeb.
- Arwain: cynorthwyo ymarferwyr i ddeall eu cyfrifoldebau a sut i yrru gwelliannau mewn gwasanaethau cyhoeddus yn eu blaen.
- Monitro: monitro wedi ei dargedu i adnabod a rhannu trendiau ac ymarfer da.

Yn 2012 -13 bu'r EHRC yng Nghymru yn monitro gwaith oedd yn canolbwyntio ar un agwedd o'r dyletswyddau penodol yn y sectorau allweddol: iechyd, llywodraeth leol, tân ac achub a phrifysgolion. Cynhelir fonitro debyg gyda'r sectorau hyn yn 2013-14.

Mae'r ymchwil hwn yn cyfannu ac yn ychwanegu at weithredu monitro yr EHRC trwy ddarparu darlun mwy cyflawn a mwy cyfoethog o ddatblygiad. Roedd yn bwysig cynnal asesiad annibynnol o'r EHRC fel rheoleiddiwr y PSED yng Nghymru. O ganlyniad, ym mis Hydref 2013 comisiynodd yr EHRC NatCen – sefydliad ymchwil annibynnol heb ogwydd wleidyddol – i gynnal yr adolygiad.

Mae'r ymchwil wedi casglu barn oddi wrth sampl fwy cynhwysfawr o sefydliadau asafbwyntiau gwahanol. Archwiliodd nodau cydraddoldeb mwy eang, y cynnydd a wnaed a ffactorau sydd yn cynnal neu'n llesteirio cynnydd. O ganlyniad gall yr adroddiad hwn gyflwyno tystiolaeth mwy manwl ar ffurf enghreifftiau o achosion bywyd go-iawn. Nid yw'r ymchwil yn darparu mesur diffiniol o effaith annibynnol y PSED ond yn hytrach mae o gymorth i'r EHRC, Llywodraeth Cymru, sefydliadau yn y sector cyhoeddus, arbenigwyr ar gydraddoldeb a chyrrff eraill i ddilyn ac i ddeall datblygiady PSED yng Nghymru. Bydd hefyd yn gosod meysydd y gall yr EHRC, o bosibl, eu hystyried yn y dyfodol.

1.1.2 Nodau ac amcanion

Nodau allweddol yr astudiaeth yw i:

- Asesu datblygiad cyrrff cyhoeddus wrth iddynt gwrdd â'u dyletswyddau cydraddoldeb;
- Adnabod a deall unrhyw faterion neu ddiffygion sydd yn wynebu cyrrff cyhoedduswrth iddynt gwrdd â'u dyletswyddau cydraddoldeb;
- Adnabod enghreifftiau o ymarfer da ac amlygu canlyniadau llwyddiannus;
- Adnabod cyfraniad y PSED yng Nghymru i welliannau mewn gwasanaethau cyhoeddus a chanlyniadau i staff;
- Galluogi yr EHRC i gynghori Llywodraeth Cymru;

- Cynnig argymhellion a all:
 - o Wella gweithdrefnau cyrff cyhoeddus i gwrdd â'u dyletswyddau yn well a sicrhau canlyniadau addas;
 - o Wella cyfathrebu, ymwybyddiaeth a gwybodaeth am ddyletswyddau cyrff cyhoeddus a'r angen i gydymffurfio;
 - o Gynorthwyo Gweinidogion i baratoi eu hadrodd gwerthuso ym mis Rhagfyr 2014.

1.2 Methodoleg a sampl

Mae'r nodau hyn yn cynnig eu hunain i archwiliad ansoddol er mwyn hel manylion cyfoethog a manwl o brofiadau sefydliadau wrth iddynt weithredu'r PSED. Felly, rydym yn anelu at ddeall rhychwant ac amrywiaeth y gwahanol safbwyntiau a phrofiadau, nid mesur mynychter y safbwyntiau hynny.

1.2.1 Dulliau

Defnyddiodd yr ymchwil ddau ddull ansoddol o hel data:

35 cyflwyniad unigol ysgrifenedig trwy gyfrwng gwefan ddiogel;

26 cyfweiliad cynhwysfawr ar y ffôn i ystyried materion yn fwy manwl.

Trwy gyfrwng e-bost, gwahoddwyd staff cydraddoldeb ac amrywiaeth o gyrrff cyhoeddus rhestredig, a sefydliadau a leolwyd yng Nghymru oedd yn gweithredu yn ysbryd y dyletswyddau Cymreig penodol, i gyfrannu i'r astudiaeth. Roedd gofyn i'r cyflwyniad ysgrifenedig ymateb ar-lein i 6 chwestiwn allweddol (Gweler y cwestiynau yn Atodiad B). Gofynnwyd hefyd i gyfranogwyr nodi os oeddynt yn dymuno cyfrannu i gyfweiliad. Mewn rhai achosion roedd mwy nag un person o sefydliad wedi gwneud cyflwyniad ysgrifenedig neu gael cyfweiliad. Er enghraifft, roedd hyn yn cynnwys y person sydd yn bennaf gyfrifol am gydraddoldeb ac amrywiaeth oddi mewn i sefydliad (e.e. Rheolwr Cydraddoldeb, Swyddog Polisi Cydraddoldeb) ond hefyd pobl eraill â rhyw fath o swyddogaeth mewn perthynas â'r PSED (e.e. Uwch-Swyddog Gweithredol, Adnoddau Dynol, rhywun oedd wedi cynnal AEC ac ati). Roedd hyn yn ein galluogi i gasglu safbwyntiau pobl nad oeddynt o anghenraid yn arbenigwyr ar gydraddoldeb ac amrywiaeth ond a oedd yn cyflenwi swyddogaeth wrth ddarparu'r PSED. Roedd ambell sefydliad wedi penderfynu cyflwyno ymateb a gytunwyd ar y lefel sefydliadol. Roedd eraill wedi ymateb ar y cyd â sefydliadau eraill tebyg. Erenghraifft, roedd y tri Gwasanaeth Tân ac Achub wedi cyflwyno ymateb ar y cyd.

Cynhaliwyd cyfweiliadau ar y ffôn gan ddefnyddio arweiniad pwnc a gytunwyd gyda'r EHRC. Roedd y arweiniad hwn yn cynnwys themâu'r broses o wneudpenderfyniadau a gweithredu; effeithiolrwydd y PSED; a'r rhwystrau a'r heriau i'r gweithredu gydag awgrymiadau ar gyfer gwelliannau (Gweler Atodiad A am gopi o'r arweiniad i'r pwnc). Cafodd y cyfweiliadau ar y ffôn eu recordio yn ddigidol a'u hadysgrifio air am air. Dadansoddwyd y cyflwyniadau ysgrifenedig a'r cyfweiliadau ar

y ffôn fesul thema.

Teimlai'r EHRC y byddai gwerth yn y cyflwyniadau ysgrifenedig a'r cyfweiliadau 'ar y record' fel y gellid rhannu enghreifftiau o ddatblygiado wahanol sefydliadau gyda Llywodraeth Cymru a sefydliadau eraill yng Nghymru. Roedd adrannau yn y cyflwyniadau ysgrifenedig a'r cyfweiliadau lle medrai'r cyfranogwyr gynnig sylwadau yn gyfrinachol ac yn ddiennw os mai dyna oedd eu dewis. Ar ddiwedd y cyfweiliadau gofynnwyd i'r cyfranogwyr a oedd yna unrhyw beth, o edrych yn ôl, y byddai'n well ganddynt beidio eu priodoli iddynt hwy neu i'w sefydliad a nodwyd hyn hefyd.

1.2.2 Sampl

Cafwyd cyfraniadau i'r astudiaeth gan 52 unigolyn o 44 sefydliad. Roedd wyth cyfranogwr yn cynrychioli chwe sefydliad heb eu rhestru a 46 cyfranogwr o 40 sefydliad rhestredig, yn ôl diffiniad Adran 2, Atodlen 19 o'r Ddeddf Cydraddoldeb⁴.

Buom yn monitro nodweddion y rhai hynny oedd i'w cyfweld er mwyn sicrhau sampl gref ac amrywiol. Roedd y nodweddion hyn yn cynnwys: y sector oedd yn cyflogi'r cyfranogwyr; eu swyddogaeth; yr ardal roeddynt yn gweithio ynddi; maint y sefydliad;

⁴ <https://www.gov.uk/government/publications/equality-act-2010-schedule-19-consolidated-april-2011>

Tabl 1 Sampl a gyflawnwyd mewn sefydliadau a gyfrannodd ac unigolion, fesul sector cyflogaeth a math o ymrwymiad

Sector cyflogaeth ⁵	Cyflwynia dau ysgrifenedig yn unig	Cyflwynia d ysgrifenedig a chyfweliad	Cyfweliad yn unig	Cyfanswm
1. Coleg	3	0	0	3
2. Cyngor neu Fwrdd Iechyd Cymuned	0	0	0	0
3. Gwasanaeth Tân ac Achub	3	0	0	3
4. Llywodraeth Leol	9	3	5	17
5. Bwrdd Iechyd Lleol neu Ymddiriedolaeth GIG	2	2	1	5
6. Awdurdod Parc	1	0	2	3
7. Rheoleiddiwr	0	0	1	1
8. Prifysgol neu Athrofa Addysg Uwch	2	2	3	7
9. Cyrff eraill rhestredig (e.e. Chwaraeon Cymru, HEFCW, GTCW, Comisiynydd Pobl Hŷn Cymru)	4	0	0	4
10. Cyrff eraill heb eu rhestru dan y PSED Cymreig (e.e. Anabledd Cymru, WLGA, Heddlu Gogledd Cymru, DVLA, Cartrefi RCT, Cynulliad Cenedlaethol Cymru)	2	2	4	8
CYFANSWM	26 unigolyn	9 unigolyn	17 unigolyn	52 unigolyn

Tabl 2 Sampl a gyflawnwyd, fesul rolau swyddi unigolion

Rolau swyddi	Sampl a gyflawnwyd
Arweinydd Cydraddoldeb ac Amrywiaeth, gyda chyfrifoldebau C & A ffurfiol (gan gynnwys rheolwyr C & A)	29
Rhywun mewn swydd Cydraddoldeb ac Amrywiaeth broffesiynol, gyda pheth cyfrifoldeb am C & A (e.e. eiriolwyr cydraddoldeb / Polisi/AD)	9
Rheolwyr, gyda chyfrifoldebau C & A cyfyngedig (e.e. PSG/Dirprwy/ Cyfarwyddwr/Pennaeth /Rheolwyr heb fod yn Reolwyr C & A)	7
Eraill (Swyddogaeth heb ei nodi)	7
CYFAWNSWM	52 unigolyn

⁵ Penderfynodd cynrychiolwyr o lywodraeth Cymru nad oeddynt am gyfrannu i'r ymchwil hwn gan eu bod eisiau gwneud hynny yn uniongyrchol i adroddiad y Gweinidog ar ddiwedd 2014.

1.2.3 Nodyn ar adolygiad o'r datblygiad

Mae'n bwysig nodi mai adolygiad ansoddol o'r cynnydd hyd yma yw hwn, nid gwerthusiad cyflawn o weithredu'r PSED yng Nghymru. Roedd cyfrannu i'r astudiaeth yn wirfoddol. Er i bron hanner y cyrff rhestredig yng Nghymru gyfranogi, nid yw'n bosibl dweud a ydynt yn cynrychioli, yn ystadegol, cynnydd y cyrff rhestredig yng Nghymru fel cyfanrwydd. Gall yr astudiaeth ei wneud yw fapio'r ystod tebygol o weithgarwch a chynnydd mewn perthynas â'r ddyletswydd yn gyffredinol a'r ddyletswydd Gymreig benodol a nodi meysydd ble mae lle i wella.

Wrth edrych ar gynnydd rydym hefyd wedi gwahaniaethu rhwng:

- gosod mewn lle y seiliau neu'r 'blociau adeiladu' i wneud gwaith cydraddoldeb a,
- gwaith fydd yn arwain at welliannau mewn gwasanaethau a gwell canlyniadau i staff (boed hynny yn perthyn i newidiadau mewn ymarferion gwaith o ddydd i ddydd neu waith newydd penodol)

Trwy gydol yr adolygiad rydym hefyd wedi ceisio tynnu ar yr amrywiaeth o ffyrdd gwahanol o edrych ar gynnydd a sut y gall hyn wahaniaethu yn nhermau 'lles sydyn' (newidiadau syml neu fentrau fydd yn arwain at ganlyniadau cyflym) neu brosiectau tymor-hwy megis nodau sefydliadol eang neu raglenni gwaith cymhleth. Yn amlwg, bydd angen mwy o amser ar rai materion i ddod i rym a mwy o ymrwymiad gan fwy o bobl cyn cyrraedd datrysiad.

1.2.4 Strwythur yr adroddiad

Mae strwythur yr adroddiad yn edych yn gyntaf ar werthoedd ymddangosiadol y PSED mewn perthynas â'r ddyletswydd gyffredinol ledled Prydain Fawr, y dyletswyddau Cymreig penodol a'r effeithiau ar gyrff heb eu rhestru sydd yn gweithredu yn y cyd-destun datganoledig (Pennod 2). Yn dilyn hyn rydym yn disgrifio'r cynnydd a wneir mewn perthynas â'r PSED: yn gyntaf, yn nhermau cynnydd cyffredinol; yn ail, yn nhermau'r prosesau sydd yn cefnogi'r PSED; yn drydydd, mewn perthynas â thystiolaeth o welliant mewn gwasanaethau a chanlyniadau i staff; ac, yn olaf, edrych ar ffactorau sydd yn tanategu cynnydd (Pennod 3). Mae Pennod 4 yn cydnabod y rhwystrau a'r heriau i weithredu'r PSED ac yn cynnig awgrymiadau o'r hyn y gall yr EHRC ei wneud i fynd i'r afael â hwy.

Trwy gydol yr adroddiad rydym yn cyfeirio at ddyfyniadau ac enghreifftiau i nodi a gawsant eu codi mewn cyfweiliad (Cyfweiliad) neu mewn cyflwyniad ysgrifenedig (CY). Rydym wedi enwi'r sefydliadau a gyfranogodd yn Gymraeg neu yn Saesneg yn ôl yr iaith a ddewiswyd gan y sefydliadau hynny wrth gyfrannu i'r astudiaeth.

2 Gwerth y PSED

Mae'r adran hon yn edrych ar dystiolaeth o gynnydd perthnasol i'r PSED yng Nghymru yn gyffredinol a'r cynnydd a wnaed mewn perthynas â'r ddyletswydd gyffredinol. Mae'n disgrifio safbwyntiau'r cyfranogwyr ar werth ychwanegol y PSED.

2.1 'Gwerth ychwanegol' y PSED

Ar draws y sampl o sefydliadau a fu'n rhan o'r ymchwil canfuwyd nifer o ffyrdd y mae mabwysiadu'r PSED wedi ychwanegu at werth. Mae'r rhain yn berthnasol i'r ddyletswydd gyffredinol, y dyletswyddau Cymreig penodol ac hefyd i'r effaith ar gyrrff heb eu rhestru.

2.1.1 Y Ddyletswydd Gyffredinol

Credid bod dyletswydd cyffredinol y PSED yn ychwanegu gwerth mewn nifer o ffyrdd.

Yn gyntaf, disgrifiodd sefydliadau y ffordd mae'r PSED wedi cynorthwyo **codi proffil yr agenda cydraddoldeb ac** amrywiaeth fel dyletswydd statudol ac yn nhermau ymrwymiad corfforaethol. Roedd hyn yn rhoi cefnogaeth ychwanegol i staff cydraddoldeb yn ogystal â sail i'w gwaith. Roedd yn cynorthwyo **prif-ffrydio materion cydraddoldeb ac amrywiaeth** fel rhan gyfannol o weithgareddau o ddydd i ddydd. Ar gyfer **Cyngor Bwrdeistref Sirol Blaenau Gwent** mae'r PSED wedi cynorthwyo i:

'Ffocysu cyfeiriad cydraddoldeb mewn llywodraeth leol ac wedi rhoi proffil wleidyddol uwch iddo...[a] newid meddylfryd am gydraddoldeb yn ei gyfanrwydd... Hebdo, byddai Cydraddoldeb yn dal i ymladd am gydnabyddiaeth a byddai'n fwy o rywbeth o bendroni amdano wedyn yn hytrach na bod yn y prif ffrwd' (CY).

Yn ail, gwelid bod y PSED yn darparu gwaith cydraddoldeb a gweithgareddau gyda **strwythur clir a ffocws** ar gyfer cynllunio ac adrodd yn ôl. Dywedodd sefydliadau y siaradom â hwy bod hyn yn golygu y gellid ymdrin â chydraddoldeb mewn dull mwy cynhyrchiol. Eglurodd **Cyngor Abertawe** werth ychwanegol y gofynion adrodd yn ôl trwy gadw swyddogion yn atebol a dangos i uwch reolwyr bod gwaith yn cael ei wneud i safon da (cyfweliad). At hyn, canfu **Coleg Sir Gar** bod y PSED yn ffocysu'r Coleg ar allu cyrraedd y nodau a ddiffiniwyd yn dda trwy ddarparu arweiniad clir ar yr hyn roedd disgwyl iddynt ei wneud. (CY)

Yn drydydd, eglurodd sefydliadau y ffordd yr oedd y PSED yn darparu **cylch gwaith mwy eglur a chynhwysol** trwy hyrwyddo darn sengl a chynhwysfawr o ddeddfwriaeth. Credid ei fod yn decach a mwy cynhwysfawr bod naw nodwedd warchoddedig wedi eu cynnwys dan un ymbarél. Cydnabu **Ymddiriedolaeth Felindre** fantais y PSED dros ei ragflaenwyr gan ei 'fod yn dwyn ynghyd y darnau gwahanol o'r silos unigol ac erbyn hyn mae mewn siop un-stop' (Cyfweliad).

Yn olaf, ac efallai yn fwy sylfaenol, dywedodd sefydliadau hefyd bod y PSED yn cynorthwyo **gosod diwylliant o degwch, urddas a pharch** yn y gweithle. Nid oedd

hyn yn cyfeirio o reidrwydd at weithgareddau penodol na gosod cydraddoldeb oddi mewn i brosesau ond yn hytrach yn ymddygiad cyffredinol y staff. Canfu **Prifysgol De Cymru** bod:

Y Ddeddf Cydraddoldeb yn darparu llwyfan ar gyfer ymagwedd adeiledig i gydraddoldeb ac yn caniatáu i'w sefydliad dreiddio ar hyd ac ar draws y corff i'r Bwrdd Rheolwyr, staff, myfyrwyr ac undebau llafur fel ei gilydd' (CY)

Er gwaethaf yr enghreifftiau clir hyn o werth ychwanegol, cyfaddefodd cyfranogwyr o ystod o sefydliadau ei bod yn **anodd datod effaith y PSED** oddi wrth waith arall. Roedd hyn ynghlwm â'r ffaith bod cyfranogwyr, a'r sefydliadau roeddynt yn gweithio ynddynt, yn gwneud llawer o waith gyda phobl ag anfanteision, roedd ganddynt ddiwylliant o wella cynhwysol parhaol neu roeddynt eisoes yn gwneud gwaithperthnasol i degwch, urddas a pharch yn y gweithle. Fodd bynnag, credai'r cyfranogwyr hyn bod y PSED yn cefnogi, os weithiau yn ategu, y gwaith roeddynt yn ei wneud eisoes.

2.1.2 Y dyletswyddau Cymreig penodol

Roedd y dyletswyddau Cymreig penodol yn ychwanegu gwerth at waith cydraddoldeb hefyd mewn sawl ffordd.

Yn gyntaf, y teimlad oedd bod **mwyafrif o eglurder** dan y PSED Cymreig na'r dyletswyddau Seisnig penodol⁶. Golygai hyn bod sefydliadau yn llai tebygol o dangydymffurfio neu o orgydymffurfio mewn perthynas â'r gofynion statudol.

Canfu Cyngor Sir Powys bod y PSED yn cynnig mwyafrif o eglurder ac yn gwelladatblygiad ymhlith y staff am ei fod yn nodi yn union beth sydd ei angen a bod ei ffocws ar y canlyniadau. Gwell gan y Cyngor ddyletswyddau a ragnodwyd yn hytrach na'r hyn a ddisgrifiwyd fel y dyletswyddau aneglur a ddilynir yn Lloegr (Cyfweiliad). Tra eu bod yn cydnabod bod hyn yn ychwanegu at y pwysau gwaith o bryd i'w gilydd, teimlai sefydliadau ei fod yn werth chweil am ei fod yn dwyn eglurder parthed yr hyn roedd angen ei wneud.

Yn ail, teimlid bod y PSED Cymreig yn well wrth gyfuno proses a chanlyniad. Disgrifiodd sefydliadau y modd yr oedd y dyletswyddau yn **tanlinellu'r prosesau oedd angen eu gosod mewn lle er mwyn gwella canlyniadau cydraddoldeb**. Roedd hyn yn cynnwys cynllunio strategol, ymgysylltu, asesu effaith, casglu gwybodaeth am gydraddoldeb, caffael ac adrodd yn ôl. Disgrifiodd **Bwrdd IechydPrifysgol Cwm Taf** sut y bu'r PSED o gymorth wrth gynnig ffocws yn benodol ar gynllunio a datblygu gwasanaethau.

Yn gysylltiedig â hyn, trydydd maes yr oedd y dyletswyddau Cymreig penodol wedi ychwanegu gwerth atynt oedd wrth **egluro'r math o hyfforddiant oedd ei angen** i weithredu'r prosesau hyn. Roedd **Parc Cenedlaethol Brycheiniog**, er

⁶ Gwnaed cymariaethau gan gyfranogwyr ond fe'u hwyluswyd hefyd trwy Ymchwil Cymdeithasol NatCen ar ran Swyddfa Cydraddoldeb y Llywodraeth fel rhan o adolygiad y PSED yn Lloegr yn 2013:: https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/237200/PSED_Revised_Report_Final_030913_-_FINAL.PDF

enghraifft, wedi egluro sut roedd eu hyfforddiant ymwybyddiaeth cyffredinol 'wedi cynorthwyo pobl i ddeall pam roedd gofyn iddynt wneud yr hyn y disgwyliid iddynt ei wneud' (Cyfweliad). Cafwyd enghraifft fwy penodol gan **Gyngor Caerffili**.

Roedd y Cyngor wedi brwydro i sicrhau bod y gwaith papur a ddarparwyd gyda thendrau yn egluro gofynion y Cyngor ar gydraddoldeb cyn cynnig hyfforddiant addas. Yn dilyn hyfforddiant addas ar gydraddoldeb, gan ddefnyddio astudiaethau achos caffael gan y Sefydliad Arweinyddiaeth a Rheolaeth, cafwyd gwared ar y cyndynrywdd i ymwneud â'r math hyn o weithgarwch. Roedd y tîm yn deall bellach pam yr oedd angen cymryd y camau hyn. (Cyfweliad).

Disgrifiodd eraill werth yr hyfforddiant wrth fynd i'r afael yn dda â'r ddyletswydd, ac roedd hefyd wedi cynorthwyo staff i weld gwerth mewn talu sylw i faterion cydraddoldeb. Teimlai Ymddiriedolaeth GIG Felindre, cyn y PSED:

'Arferai pobl weld cydraddoldeb ac amrywiaeth fel rhywbeth ychwanegol, ond dros gyfnod o amser, diolch i'r hyfforddiant, maent wedi gweld ei werth' (Cyfweliad).

Pedwerydd maes o werth ychwanegol oedd **gwella cefnogaeth wrth gynlluniogwasanaethau a gwneud penderfyniadau sefydliadol** ar bolisiâu ac ymarferion. Nodwyd hyn yn benodol mewn perthynas â dyletswyddau arbennig ymrwymiad, casglu gwybodaeth am gydraddoldeb ar ddefnyddwyr gwasanaethau a staff ac asesu effaith. Trwy gasglu gwybodaeth o'r math hwn teimlid y byddai mwy o sail tystiolaeth i nodau cydraddoldeb, y byddent yn fwy cynhwysol ac wedi eu targedu'n well.

Amod allweddol i'r adroddiadau cadarnhaol, yn bennaf, o'r dyletswyddau Cymreig penodol wrth gefnogi cynnydd, oedd barn rhai cyfranogwyr y gellid targedu monitro ac adborth yn erbyn y dyletswyddau penodol yn well. Ble roedd gan sefydliadau hanes hir o waith ar gydraddoldeb, teimlai cyfranogwyr weithiau nad monitro gweithgareddau oedd y defnydd gorau o adnoddau'r EHRC, o gofio'r cynnydd roeddynt wedi ei wneud eisoes.

2.1.3 Cyrff heb eu rhestru

Canfu nifer o gyrff heb eu rhestru bod y dyletswyddau Cymreig penodol yn ddefnyddiol fel model i'w ddefnyddio wrth fynd i'r afael eu hunain â chydraddoldeb ac amrywiaeth. O'r chwe sefydliad, heb eu rhestru, a leolwyd yng Nghymru a gyfranogodd ac a oedd yn gweithredu yn ysbryd dyletswydd, un yn unig oedd heb ddatblygu CCS ac wedi dilyn pob elfen, neu'r rhan fwyaf o elfennau, yn y dyletswyddau Cymreig penodol. Roedd y rhain yn cynnwys Anabledd Cymru, yr Asiantaeth Trwyddedu Gyrrwyr a Cherbydau, Gwasanaeth Heddlu Gogledd Cymru, Cynulliad Cenedlaethol Cymru, Cartrefi RCT a Chymdeithas Llywodraeth Leol Cymru. Symbylwyd eu sefydliadau i ymateb i ofynion y PSED am fod ei ethos yn cyd-fynd â'i hethos corfforaethol, am ei fod yn cael ei gydnabod fel yr ymarfer gorau, a/neu am fod y gwaith roeddynt yn ei wneud yn cyd-fynd â sefydliadau eraill oedd yn gyrff rhestredig.

Disgrifiwyd un o fanteision hyn ar gyrff heb eu rhestru gan Heddlu Gogledd Cymru. Gan eu bod hwy'n gweithio gydag ystod o gyrff rhestredig, roedd dilyn y dyletswyddau Cymreig penodol a dyletswyddau y DU yn gwneud y cydweithredu yn fwy effeithiol o lawer. Golygai hyn bod eu gofynion cydraddoldeb wedi eu safoni. Roedd gwneud hyn yn cynorthwyo codi safonau cydraddoldeb gyda'r heddlu mewn ffordd gadarnhaol.

'Mae'n anodd iawn peidio pan fo'r holl gydweithwyr o'ch amgylch yn (gweithio yn ôl y dyletswyddau). Mae'n safonol ymhlith y cyngor, y bwrdd iechyd, y gwasanaethau ambiwlans. Mae'n anodd iawn 'cydweithio gyda'n cymheiriaid yn y sector cyhoeddus os nad ydym yn gweithio tuag at yr un goblygiadau cyfreithiol' (Cyfweiliad).

Dyweddodd cyrff eraill heb eu rhestru bod y dyletswyddau wedi darparu eglurder a llymder i ambell broses. Roedd Cartrefi RCT wedi canfod bod **cynnal asesiadau effaith** o werth nodedig. Mae wedi *'gwneud gwahaniaeth ... wedi rhoi fframwaith[iddyn nhw] ar ba bryd y mae angen (iddynt) gychwyn asesiad llawn neu beidio'* (Cyfweiliad). Disgrifiodd **Cynulliad Cenedlaethol Cymru** hefyd sut roedd y dyletswyddau penodol wedi galluogi'r sefydliad i weithio tuag at osod asesiadau effaith cydraddoldeb fel proses fwy systematig, ffurfiol. (Cyfweiliad).

Yn olaf, roedd y PSED wedi cynorthwyo i sicrhau **mwyafrif o ffocws corfforaethol ar waith cydraddoldeb** i gyrff heb eu rhestru. Disgrifiodd **Cymdeithas Llywodraeth Leol Cymru** y modd yr oedd y dyletswyddau wedi cynorthwyo cydlynu gwaith gyda sefydliadau a hwyluso cydweithredu rhwng sefydliadau partner:

'mae'r ddyletswydd benodol i gael Cynllun Cydraddoldeb Strategol (CCS) wedi bod yn gyfrwng i symud hyn ymlaen trwy ddwyn ynghyd elfennau a oedd yn unigol cyn hyn ac annog trafodaeth ar draws adrannau a gwasanaethau. Trwy hyn, gosodir sylfaen cydraddoldeb ar draws sefydliadau, gan ychwanegu gwerth mewn nifer o feysydd. Mae'r symleiddio hyn yn fodd hefyd o gefnogi ymdrin rhwng partneriaid, gan ychwanegu at gyfleoedd i uno gweithgareddau ar draws sectorau a gwella cysylltiadau gyda meysydd blaenoriaethol megis mynd i'r afael ag anghydraddoldebau iechyd. (CY).

Mae pob un o'r enghreifftiau hyn yn brawf defnyddiol o werth y PSED i gyrff hen eu rhestru. Mae hyn yn arbennig o wir mewn achosion ble mae'r sefydliadau hyn yn gweithio'n agos gyda chyrff rhestredig ac eisiau offeryn i gynorthwyo ffurfioli prosesau a datblygu diwylliant wedi ei seilio ar gydraddoldeb a thegwch.

3 Tystiolaeth o Gynnydd

Mae'r bennod hon yn edrych yn benodol ar rychwant a mathau gwahanol o gynnydd a wnaed wrth gwrdd â gofynion y PSED yng Nghymru. Ar ôl edrych ar gynnydd cyffredinol mewn perthynas â'r ddyletswydd gyffredinol, rydym yn adolygu'r cynnydd a wnaed wrth osod mewn lle y blociau adeiladu ar gyfer cefnogi gweithredu'r PSED mewn perthynas â'r dyletswyddau Cymreig penodol. Yna rydym am edrych ar yr ystod o ganlyniadau a nodwyd yn nhermau gwelliannau mewn gwasanaethau a chanlyniadau i staff. Mae'r bennod yn cau trwy archwilio'r ffactorau sydd yn tanategu cynnydd.

3.1 Cynnydd mewn perthynas â'r Ddyletswydd Gyffredinol

Cafwyd tystiolaeth i'r sefydliadau a gyfranogodd fynd i'r afael â thair agwedd y ddyletswydd gyffredinol (gellir gweld enghreifftiau yn Nhabl 3). Medrai pob un o'r sefydliadau a gyfranogodd ddarparu o leiaf un enghraifft o rywbeth yr oeddynt wedi ei wneud a fyddai'n gwneud gwahaniaeth mewn perthynas â'r ddyletswydd gyffredinol; medrai rhai sefydliadau gynnig mwy nag un.

Er bod enghreifftiau dros y dair elfen o'r ddyletswydd gyffredinol, gosodwyd y ffocws pennaf ar hyrwyddo cydraddoldeb cyfle ac yna ar ddileu gwahaniaethu anghyfreithlon. Roedd ychydig yn llai o ffocws ar feithrin perthnasau da, er ei bod yn bosibl gweld llawer o'r gwaith ar leihau troseddau casineb yn y golau hyn.

Tabl 3 Enghreifftiau o brosiectau a chanlyniadau gwell mewn perthynas â'r ddyletswydd gyffredinol

Dileu gwahaniaethu anghyfreithlon

Polisi Gwasanaethau Hamdden **Cyngor Sir y Fflint** oedd codi tâl ar ofalwyr/cynorthwyr personol oedd yn cynorthwyo pobl ag anabledd wrth iddynt ddefnyddio canolfannau hamdden y Cyngor. Roedd hyn yn atal pobl ag anabledd rhag defnyddio'r gwasanaethau hamdden ac yn ddull anuniongyrchol, o bosibl, o wahaniaethu: *'...roeddem yn meddwl ei fod yn wahaniaethol am ei fod yn gweithredu fel rhwystr, gan atal pobl ag anabledd rhag defnyddio ein hadnoddau hamdden. Felly newidiom y polisi hwnnw. Rhoesom gerdyn i bobl ag anabledd – os oeddynt yn cwrdd â meini prawf penodol – rhoesom gerdyn iddyn nhw... yn nodi nad oedd gofyn i'r gofalwr dalu'* (Cyfweiliad).

Hyrwyddo cydraddoldeb cyfleoedd

Roedd gan **Ddinas a Sir Abertawe** Wasanaeth Cyrhaeddiad i Ddysgwyr o Leiafrifoedd Ethnig oedd yn cynnig cefnogaeth mewn addysg i blant, pobl ifainc a'u teuluoedd toc wedi iddynt gyrraedd y wlad hon a'r sir. Adroddodd eu Rheolwr Rhanddeiliad a Chyfathrebu bod hyn wedi cynorthwyo plant i 'ffynnu' yn yr ysgol ac mewn ambell achos i berfformio'n well na'u cyd-ddisgyblion brodorol fesul hyd at 10% (Cyfweiliad).

Meithrin perthnasau da

Gweithredodd **Coleg Sir Gar** ‘ymgyrch “parch” fel modd o hybu agweddau cadarnhaol tuag at gydraddoldeb a defnyddiwyd nifer o weithgareddau i hyrwyddo’r neges’. Mewnperthynas â chyfeiriadedd rhywiol yn benodol roeddynt wedi cefnogi ymgyrch gan fyfyrwyr Lesbaid, Hoyw, Deurywiol a Thrawsrywiol i fynd i’r afael â bwlio homoffobaid a lleihau’r defnydd o iaith sarhaus yn eu herbyn (CY).

Ymgwymerodd **Coleg Gŵyr Abertawe** â nifer o weithgareddau i hybu perthnasau da a hyrwyddo ymwybyddiaeth o faterion cydraddoldeb ymhlith eu myfyrwyr. Maent wedi sefydlu Ffeiriau Amrywiaeth blynyddol sydd yn fwyfwy poblogaidd, gan gynnwys perfformiadau, gweithdai a stondinau. Mae tua 1,000 o fyfyrwyr wedi mynychu’r ffeiriau bob blwyddyn. Roedd tua 120 o fyfyrwyr Chwaraeon wedi mynd i’r gweithdai Dangoswch y Cerdyn Coch yn y coleg fel rhan o ymgyrch ehangach, genedlaethol, i ddileu hiliaeth mewn chwaraeon. (CY).

Er nad yw’r enghreifftiau hyn yn gyflawn, maent yn dangos yr ystod eang o waith a wneid a’r dulliau amrywiol y maent wedi neu yn debygol o wneud gwahaniaeth.

3.2 Prosesau sy’n Cefnogi Cynnydd

Yn yr adran hon disgrifir prosesau a osodwyd mewn lle a fyddai, ym marn ycyfranogwyr, wedi neu a fedrai gyfrannu at gwrdd â’r ddyletswydd gyffredinol. Yn benodol, mae’n adnabod y ffyrdd mae’r cynnydd wedi cysylltu â’r dyletswyddau penodol fel y blociau adeiladu hanfodol ar gyfer cwrdd â’r PSED. Mae’r adran hon yn amlinellu’r cynnydd wnaed mewn perthynas â phob un o’r prosesau hyn.

3.2.1 Y dyletswyddau Cymreig penodol

Mae’r arweiniad hanfodol i’r PSED yng Nghymru⁷ yn gosod allan nifer o brosesau y disgwylir i gyrff rhestredig fynd i’r afael â hwy. Pwrpas cyffredinol y dyletswyddau penodol yng Nghymru yw cynorthwyo sefydliadau wrth iddynt berfformio eu dyletswydd cyffredinol ac i gynorthwyo tryloywder.

Roedd yn amlwg bod llawer o gynnydd wedi ei wneud wrth gwrdd â’r dyletswyddau penodol. Mae’r adran hon yn archwilio’r cynnydd hwn ac yn disgrifio’r prosesau a roddwyd mewn lle a oedd, ym marn y cyfranogwyr wedi, neu a fyddai yn, talu sylw dyledus i’r ddyletswydd gyffredinol.

Cynlluniau a nodau cydraddoldeb strategol

Roedd pob un o’r gyrff rhestredig wedi sefydlu CCSau, nodau a chynlluniau gweithredu ac roeddynt yn y broses o’u gweithredu; roedd gyrff heb eu rhestru wedi datblygu CCSau hefyd neu wedi defnyddio agweddau ohonynt ar

⁷ http://www.equalityhumanrights.com/uploaded_files/Wales/1._psed_wales_essential_guide.pdf

gyfercynlluniau nodau cydraddoldeb. Roedd nifer y nodau yn ymddangos yn llai pwysig na'r graddau yr oeddynt yn benodol ac roedd y tîm cydraddoldeb yn glir bod ganddynt y gallu i ymwneud â neu i gydlynu'r gwaith oedd ei angen i yrru'r broses ymlaen. Roedd rhai CCSau a chynlluniau gweithredu yn debyg iawn i arweiniad hanfodol yr EHRC. Roedd sefydliadau heb eu rhestru wedi ysgrifennu CCSau hefyd.

Ymrwymiad ac ymgynghori

Yn gyffredinol, teimlid bod ymgynghori ac ymrwymiad yn digwydd yn fwy cyson ac yn well na chyn y PSED. Ble roedd cyfle roedd sefydliadau wedi cynnal digwyddiadau i gynnwys y gymuned neu wedi ymgynghori â grwpiau penodol gwarchodedig a fforymau. Mewn ambell achos roedd hyn wedi cynnwys defnyddwyr oedd yn bodoli eisoes neu baneli o ddefnyddwyr newydd. Roedd eraill yn dal yn y broses o adeiladu ac yn ceisio cynnal y cysylltiadau roeddynt eu hangen.

Eglurodd **Cyngor Caerffili** nad oeddynt, cyn y PSED, yn ymwybodol o'r holl grwpiau lleol a oedd, o bosibl, yn cynrychioli nodweddion gwarchodedig y medrent fynd atynt at gyfer ymgynghori. Ers cyflwyno'r PSED roeddynt wedi nodi mwy o grwpiau ac unigolion. Erbyn hyn maent yn ymgynghori â'r grwpiau hyn fel rhan o'u proses cynigion. Er enghraifft, roedd eu gwasanaethau amgylcheddol wedi ymgynghori ar newidiadau i barcio ar gyfer pobl ag anabledd gyda grwpiau lleol o bobl ag anableddau. Er mwyn cefnogi staff oedd yn ymwneud ag ymarferion ymrwymiad, mae'r Cyngor wedi cynhyrchu arweiniad ymgynghori sydd yn cynnwys gwybodaeth ar bwysigrwydd ymrwymiad i grwpiau gwarchodedig a rhestr o grwpiau lleol a sefydliadau gwirfoddol. (Cyfweliad).

Lle roedd llai o adnoddau neu amser i ymwneud â defnyddwyr gwasanaethau, megis ymhlith sefydliadau llai, gwnaed ymdrechion i ymgynghori yn effeithiol ac effeithlon gydag aelodau o'r gymuned. Roedd Awdurdod Parc Cenedlaethol Eryri wedi cyfuno eu cysylltiadau a'u hadnoddau gyda sefydliadau eraill yng Ngogledd Cymru ac wedi darparu digwyddiad ymrwymiad ar y cyd. Trwy wneud hyn roeddynt o'r farn eu bod wedi cael mwy o fudd o ymgynghori â mwy o aelodau o'r gymuned a grwpiau am eu hanghenion, a helpu gyrru ymlaen eu nodau cydraddoldeb, yn fwy nag y byddent wedi ei wneud fel sefydliad unigol. (CY)

Dywedwyd bod ymrwymiad gan staff yn digwydd cyn cyflwyno'r PSED yng Nghymru. Fodd bynnag, roedd sefydliadau wedi disgrifio'r ffyrdd yr oedd rhwydweithiau gweithwyr neu grwpiau wedi ehangu neu wedi ymgynghori yn amlach parthed datblygiadau newydd. Roedd creu grwpiau yn ymwneud ag anabledd a mynediad wedi cynorthwyo gwella mynediad corfforol ar draws ystadau Prifysgol Bangor (CY), ac wedi cefnogi myfyrwyr ag anabledd tra eu bod yn dysgu. Yn yr un modd roedd ymgynghori wedi digwydd gyda staff oedd yn cynrychioli ystod o nodweddion gwarchodedig.

Roedd Swyddfa Archwilio Cymru wedi sefydlu grwpiau diddordeb cydraddoldeb gyda gwirfoddolwyr ymhlith y staff yn bresennol er mwyn cynrychioli pobl â nodweddion gwarchodedig. Bydd ymgynghori â'r grŵp yn digwydd parthed polisïau

newydd, yn effeithio ar staff a defnyddwyr gwasanaethau fel ei gilydd. Er mwyn dangos eu hymrwymiad i ymwneud â staff ar bob lefel, roedd y grwpiau wedi ethol dau aelod o staff i'r bwrdd. Trwy sefydlu grwpiau o'r math hwn teimlai'r cyfranogwr bod llai o risg i bolisïau ac ymarferion weithredu yn erbyn 'grwpiau gwarchodedig' (CY).

Asesu effaith

Defnyddid asesiadau effaith cydraddoldeb yn eang i wneud gwahaniaeth i ddarpariaeth gwasanaethau. Roeddynt yn cael eu hadolygu yn gyson hefyd i'w gwneud yn haws eu defnyddio, gyda mwy o dystiolaeth yn sail iddynt ac yn fwy cymesur. Gwelid asesiadau effaith cydraddoldeb fel ffordd bwysig o dalu 'sylw dyledus' i faterion cydraddoldeb ac i godi proffil cydraddoldeb a gweithgareddau perthnasol y PSED i sefydliadau. I rai, roedd yr AECau wedi rhoi i sefydliadau 'y ddisgyblaeth, y fframwaith, ac yn wir y rheidrwydd, i sicrhau bod y cynigion i gyd yn edrych trwy lens y nodweddion gwarchodedig' (Bwrdd Iechyd Aneurin Bevan, Cyfweiliad). Roedd barn hefyd bod dyletswydd cydraddoldeb unigol yn golygu y medrai AEC asesu effaith dros bob un o'r nodweddion yn hytrach nag edrych ar bob un yn unigol.

Yn ddigon trawiadol, roedd proses yr AEC yn gymwys ar gyfer gwelliannau i wasanaethau a newidiadau megis ail-strwythuro staff. Er enghraifft, bu Cyngor **Bwrdeistref Sirol Conwy** yn trafod sut y buont yn defnyddio AEC gyda'u staff: 'Rydym hefyd yn defnyddio AEC adeg ailstrwythuro staff ac mae'r broses AEC yn cynorthwyo'r swyddogion perthnasol i ystyried y ffordd orau i gefnogi staff trwy brif raglenni newid'(CY).

Roedd peth pryder bod yr AEC yn cael eu defnyddio yn yr un ffordd i fynd i'r afael â'r holl newidiadau polisi, yn hytrach na defnyddio agwedd oedd yn fwy addas a chymesur i'r polisi dan sylw. Ymddangosodd patrwm cyson o gyrff cyhoeddus yn cyflwyno systemau haenog. Roedd hyn yn golygu bod mwy o bolisïau amgylchynu (e.e. ad-drefnu gwasanaeth) yn cael mwy o sylw, tra bod llai o sylw yn cael ei roi i newidiadau llai arwyddocaol. Yn yr ystyr hwn gwnaed cynnydd mewn perthynas â dangos mor pa effeithiol roedd yr AEC yn cael eu defnyddio a'r meini prawf a ddefnyddid i sefydlu'r math o asesiadau i'w gwneud a pha mor hir fyddai hyn yn cymryd. Cafwyd enghraifft o hyn gan Gyngor Bwrdeistref Sirol Pen-y-bont ar Ogwr.

Adolygodd a diweddarodd **Cyngor Bwrdeistref Sirol Pen-y-bont ar Ogwr** eu hoffer AEC trwy arbrofi gyda sawl fersiwn i benderfynu pa mor hawdd oedd i'w drafod. Roedd un elfen o'r offer yn cynnwys darparu arweiniad ar sgrinio cychwynnol gan yr AEC i benderfynu a oedd angen AEC llawn. Mae'r haenau yn cynnwys lefel uchel ac angen AEC cyflawn ymhen chwe mis; lefel canolog ac angen AEC ymhen blwyddyn; a lefel isel angen AEC ymhen tair blynedd. Mae'r Cyngor yn gweld y sgriniocychwynnol fel cyfle i baratoi ar gyfer AEC llawn, os oes angen. Nid yw'r gwaith yn wastraff; yn hytrach gellir adeiladu arno os credir bod angen asesiad llawn (Cyfweiliad).

Roedd enghreifftiau o amgylchiadau pan ddefnyddid AEC i wneud gwahaniaeth mewn perthynas â darparu gwasanaeth yn cynnwys lliniaru effaith toriadau ar wasanaethau cyhoeddus. Cydnabuwyd y gall y rhain gael effaith niweidiol ar grwpiau gwarchoddedig penodol neu o bosibl arwain at wahaniaethu anuniongyrchol. Er enghraifft:

Mae Cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy wedi defnyddio gwybodaeth sociodemograffaid ac ymgynghori i osgoi toriadau yn eu gwasanaethau llyfrgell a allai fod wedi effeithio'n niweidiol ar bobl oedrannus a phobl ag anableddau. 'O ganlyniad i'r ymgynghori, mae'r Gwasanaeth Llyfrgelloedd wedi bod yn gweithio gyda chymunedau lleol i drefnu Llyfrgelloedd Cymunedol r mwyn ateb galwadau cymunedau. Mae hyn wedi cynnwys defnyddio gwirfoddolwyr i ymestyn y nifer o oriau a gyllidir gan yr Awdurdod Lleol' (CY).

Rhodddwyd enghraifft arall o AEC yn cael eu defnyddio i liniaru toriadau gan **Gyngor Sir Fynwy**. Yn yr achos hwn teimlai'r cyfranogwr bod asesiad effaith wedi atal gwahaniaethu anuniongyrchol trwy atal toriadau yn y gyllideb drafnidiaeth ar gyfer disgyblion oedd yn mynychu ysgol Cymraeg ac ysgolion ffydd. Credid y byddai hyn yn gwahaniaethu oherwydd mewn rhai achosion roedd yr ysgol ffydd agosaf dros awr i ffwrdd ac ni fedrai disgyblion fynychu ysgol ffydd o'u dewis.

Roedd sefydliadau oedd yn gweithio yn ysbryd y ddyletswydd hefyd yn defnyddio AEC. Pan oedd **Cartrefi RCT** yn adnewyddu uned o dai gwarchod ar gyfer pobl oedrannus roeddynt wedi talu sylw penodol i anghenion y tenantiaid oedd yn gorfod cael eu symud dros dro. Er mwyn osgoi gwahaniaethu yn erbyn tenant â dementia, roeddynt wedi ei symud i fflat yn debyg i'w fflat ei hun. Roedd hyn yn sicrhau bod y tenant mor gyfarwydd a chysurus â phosibl. (CY).

Roedd peth pryder hefyd ymhlith rhai cyfranogwyr bod yr AEC yn cael eu defnyddio i liniaru toriadau yn hytrach na gweithredu mewn dull rhagweithiol i newidiadau cadarnhaol. Roedd anghytundeb ymhlith cyfranogwyr a oedd y defnydd o AEC i liniaru toriadau ar gynnydd.

Gwybodaeth am gydraddoldeb

Gwnaed cynnydd yn y broses o osod systemau mewn lle i hwyluso casglu data cyflawn wedi ei gydgrynhoi ar nodweddion gwarchoddedig defnyddwyr gwasanaethau. Cydnabu sefydliadau bod data am ddefnyddwyr gwasanaethu yn aml yn 'dameidiog'. Roedd hyn yn arbennig o wir mewn perthynas ag ailbennu rhywedd ac â chrefydd neu gred. Cydnabuwyd hefyd bod materion yn codi perthnasol i fethu datgelu anabledd. Roedd hel data yn un maes lle byddai cyfranogwyr yn croesau mwy o arweiniad oddi wrth yr EHRC parthed beth i'w gasglu a pha bryd, a sut i ymdrin â materion preifatrwydd a datgelu gwybodaeth sensitif. Ar adegau roedd angen cefnogaeth arnynt i hel adnoddau er mwyn gosod systemau addas mewn lle. Er gwaethaf y ffaith bod y cynnydd mwyaf wedi ei wneud mewn perthynas â systemau, roedd rhai enghreifftiau o ddefnyddio data mewn dull positif.

Roedd Prifysgol Caerdydd wedi defnyddio data monitro cydraddoldeb i ddarganfod bod myfyrwyr ag anableddau ddim yn dod ymlaen cystal â myfyrwyr

heb anabledau. Rhoddwyd rhaglen waith mewn lle i geisio darganfod beth oedd achos hyn ac i geisio gwella profiadau myfyriwr ag anabledau ar y campws. (CY).a programme of work to find out why this was the case and to try to improve the experience of disabled students on campus (W.S.).

Gwybodaeth am Gyflogaeth

Gosodwyd prosesau mewn lle i wella casglu data a chywirdeb monitro

cyfleoedd cyfartal y staff. Thema amlwg ar draws y cyrff rhestredig a yfranogodd i'r ymchwil oedd yr angen am adolygu'r systemau a'r prosesau perthnasol i hel gwybodaeth ac adrodd yn ôl am staff yn erbyn nodweddion gwarchoddedig. Cynhaliwyd adolygiadau i asesu cyflwr y data oedd yn bod eisoes ar nodweddion gwarchoddedig staff cyn datblygu gweithrediadau i wella'r dull o gasglu gwybodaeth. Roedd rhai sefydliadau yn dal i adolygu. Roedd gwelliannau yn cynnwys diweddarau systemau meddalwedd, glanhau data oedd yn bodoli eisoes, a diweddarau ffurflenni monitro i gynnwys y naw nodwedd warchoddedig. Cynigiwyd yr enghraifft a ganlyn:

Sylwodd **Cynulliad Cenedlaethol Cymru** nad oedd aelodau o'u staff yn adrodd gwybodaeth am gydraddoldeb yn llawn ar system TG AD. Er mwyn gwella'r bylchau yn eu gwybodaeth monitro, bu cydweithwyr AD a'r Tîm Cydraddoldeb yn adolygu'r system AD ac yna yn datblygu system hysbysu i annog staff i gyfrannu trwy gyfrwng atgoffeb cyson awtomatig ar e-bost. Defnyddiodd Cynulliad Cenedlaethol Cymru arweiniad Stonewall i egluro pam roedd AD yn monitro a chasglu'r wybodaeth i gefnogi staff yn well wrth ddeall pwysigrwydd datgelu eu gwybodaeth. Trwy wneud hyn cynyddodd gwybodaeth am dueddiadau rhywiol, er enghraifft, o 28% i 80% o'u gweithlu. (Cyfweliad).

Roedd y mentrau hyn wedi cyfrannu at adroddiadau am gydraddoldeb a'r teimlad oedd bod ystadegau cydraddoldeb staff yn fwy cywir, ac yn lleihau natur 'dameidiog' data'r staff. Cyflwynwyd ystod o ddangosyddion monitro newydd gan sefydliadau i hel gwybodaeth yn well am nodweddion gwarchoddedig staff megis monitro trosiant gweithwyr i gynyddu amrywiaeth y gweithlu ac adlewyrchu'r boblogaeth leol yn well. Mae diweddarau'r ffurflenni monitro i adlewyrchu yr holl nodweddion gwarchoddedig wedi ei gwblhau hefyd.

Gwahaniaethau mewn cyflogau

Disgwylir i'r holl gyrff rhestredig yng Nghymru fynd i'r afael â'r gwahaniaethau mewn cyflogau ac, yn arbennig, i osod nod i ymdrin â'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Dangosodd sefydliadau gamau roeddynt wedi eu cymryd i adolygu a mynd i'r afael â'r gwahaniaethau mewn cyflogau, yn enwedig y bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Roedd rhain yn cynnwys archwilio cyflogau, creu tasglu cyflogau cyfartal, a cheisio cyngor gan grwpiau cynghori. Roedd eraill wedi cyfrannu i ymchwil y tu hwnt i'w sefydliadau oedd yn edrych ar y rhesymau dros y bwlch cyflog rhwng y rhywiau a sut i fynd i'r afael â hwy yn ehangach yng Nghymru.

Cynhaliodd **Swyddfa Archwilio Cymru** ymarfer gwerthuso o a chasglu manylion am sut mae pobl ar yr un raddfa gyflog yn cael eu talu. Dangoson nhw bod mwy

o ddynion nag o fenywod mewn swyddi uwch a gwahaniaeth yn strwythur y cyflogau gyda menywod yn ennill 20% yn llai na dynion, ar gyfartaledd. Roedd y gwell dealltwriaeth hyn o faterion perthnasol i gyflogau wedi eu hannog i adolygu'r prosesau recriwtio a dyrchafu. Maent yn y broses o lansio arolwg ymhlith y staff i roi cyfle iddynt siarad am y mater. (CY).

Teimlai rhai awdurdodau lleol eu bod eisoes wedi gwneud llawer o waith am y bwlch cyflog rhwng y rhywiau fel rhan o'r broses o asesu swyddi ar gyfer tâl cyfartal ar gyfer gwerth cyfartal. Roedd awdurdodau eraill wedi edrych yn ehangach ar wahaniaethau mewn cyflogau. Er enghraifft, roedd **Cyngor Bwrdeistref Sirol Wreccsam** wedi cynnal archwiliad cyflogau cyfartal; wedi datblygu cynllun gweithredu i fynd i'r afael â'r bylchau mewn gwybodaeth am eu gweithwyr; wedi cwblhau arolwg barn a boddhad gweithwyr; a chyhoeddi gwybodaeth monitro cyflogaeth. Byddant yn defnyddio'r wybodaeth i archwilio beth arall y medrant ei wneud i leihau'r gwahaniaethau annheg mewn cyflogau. (Cyfweliad).

Hyfforddiant staff

Defnyddid hyfforddiant mewn ffyrdd oedd yn hyrwyddo gwybodaeth am a dealltwriaeth o'r PSED ac roedd hynny yn gweithio i gefnogi gwelliant mewn gwasanaethau. Roedd yr holl sefydliadau oedd yn cymryd rhan yn y broses o sicrhau bod gan eu staff lefel sylfaenol o hyfforddiant cydraddoldeb, gan gynnwys ymsefydlu, e-ddysgu a chodi ymwybyddiaeth. At hyn, cyflwynwyd gweithdai hyfforddiant ar sail ambell senario ble roedd amrywiaeth ymysg y defnyddwyr er mwyn sicrhau bod y gwasanaethau ddim yn cael eu darparu mewn ffyrdd cyfyngol neu wahaniaethol. Disgrifiodd dau Gyngor y ffyrdd maent wedi gwneud eu gwasanaethau yn fwy cynhwysol i ddefnyddwyr gwasanaethau:

Roedd **Cyngor Sir y Fflint** yn cymryd camau i sicrhau bod eu gwasanaethau i ieuenctid yn atyniadol a chynhwysol i'r gymuned LHD. Mae'r Cyngor wedi cyflwyno elfen yn eu rhaglen ymsefydlu i weithwyr ieuenctid newydd o gwmpasymwybyddiaeth o a sensitifrwyd ar gyfer anghenion LHD. (CY).

Mae Cyngor arall, **Cyngor Rhondda Cynon Taf**, wedi gweithredu hyfforddiant i weithwyr cymdeithasol ar y system DASH (Trais ar yr Aelwyd, Stelcian ac Aflonyddu) i'w cynorthwyo i adnabod yn well y bobl hynny sy'n wynebu risg o drais ar yr aelwyd. Byddai hyn yn galluogi gweithwyr cymdeithasol i gyfeirio pobl fregus i'r cydlynnydd digwyddiad a thrais ar yr aelwyd. (CY)

Nododd sefydliadau a gyfranogodd yr angen i reolwyr gael hyfforddiant perthnasol i ymddygiad yr AEC er mwyn cefnogi newidiadau mewn polisi a chynllunio gwasanaethau. Er enghraifft, bu **Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr** yn gweithio gyda swyddogion hŷn ar draws y sefydliad i sicrhau bod yr AEC wedi eu gosod oddi mewn i Gylch Gorchwyl pob un o'u prosiectau. Trwy gynnig hyfforddiant a chynghor wedi ei dargedu a datblygu offer a dogfennau arweiniad mae'r Bwrdd wedi cynorthwyo staff hŷn i ddeall mwy am yr AEC a sut i fwrw ati (CY).

Roedd y PSED wedi paratoi mwy o gyfleoedd a chyfleoedd newydd i staff

ddysgu am faterion cydraddoldeb ac amrywiaeth. Soniodd cyfranogwyr am gael mwy o gefnogaeth gan eu sefydliadau i gwrdd â gofynion y PSED megis hyfforddiant ymwybyddiaeth cyffredinol, cyrsiau cydraddoldeb penodol a gwell adnoddau er mwyn mynd i'r afael â hwy. Er enghraifft, yn ddiweddar roedd un Cyngor wedi darparu hyfforddiant cyffredinol am y PSED i fwy na 900 o staff, gan ddod a'r cyfanswm o'r rhai oedd wedi derbyn hyfforddiant i 1800. Yn ogystal â hyfforddiant cydraddoldeb cyffredinol, roedd gweithwyr dros nifer o sefydliadau wedi medru manteisio ar gyrsiau mewn ymwybyddiaeth o fyddardod, materion trawsryweddol, anghenion pobl oedrannus, ymateb yn briodol i ieuenctid LGBT, a gwella cymwysterau a mynediad i waith i bobl ifainc mewn gofal. Mae **Cyngor Abertawe** yn gweithio gyda Stonewall i ddarparu hyfforddiant i athrawon ysgol wrth ddelio â bwlio homoffobaidd. Roedd hyn yn ogystal â'r hyfforddiant cyffredinol i bob pennaeth parthed y nodweddion gwarchoddedig a'r PSED. Cafwyd nifer o enghreifftiau eraill o'r ffordd yr oedd hyfforddiant newydd a gwell yn debygol o gael effaith ar wybodaeth gweithwyr a darparu gwasanaethau.

Nododd bwrdd **Iechyd Betsi Cadwaladr** angen am weithdai sgiliau AEC ar sut i gasglu a defnyddio gwybodaeth oedd eisoes ar gael i hysbysu AEC. Fe greon nhw adnodd mewnwyd oedd yn cynorthwyo staff i gael hyd i AEC eraill, wedi eu cwblhau, a allai fod o ddefnydd. Mae'r ymdrechion hyn yn gosod cydraddoldeb ac amrywiaeth oddi mewn i brosesau'r sefydliad ac yn cefnogi staff yn effeithiol wrth iddynt gwrdd â gofynion y dyletswyddau Cymreig penodol (W.S.).

Bu **Cyngor Bwrdeistref Sirol Pen-y-bont ar Ogwr** yn ailfeddwl am y ffordd roeddynt yn mynd i'r afael â hyfforddiant cydraddoldeb ac amrywiaeth ar gyfer eustaff. Maent yn dal i gynnig hyfforddiant ymwybyddiaeth cyffredinol ond maent yn gweithio i ddatblygu agwedd mwy 'ymarferol'. Er enghraifft, mae'r Cyngor yn bwriadu gwahodd cynrychiolwyr o grwpiau cynrychiadol ym Mhen-y-bont i weithio gyda'u canolfan gyswllt i gwsmeriaid parthed y ffordd orau o ddarparu gwasanaethau i grwpiau arbennig. Byddai Cymdeithas Pobl â Nam ar eu Golwg yn gweithio gyda staff i roi profiad ymarferol iddynt o sut i siarad â a chefnogi rhywun â nam ar eu golwg. (Cyfweiliad)

Yn aml roedd hi'n anodd asesu effaith uniongyrchol cyfleoedd hyfforddiant ond roedd peth tystiolaeth anecdotaidd bod hyfforddiant cydraddoldeb yn cael ei ystyried yn ddiddorol a llawn gwybodaeth. Mae **Ymddiriedolaeth GIG Felindre**, er enghraifft, yn cynnig hyfforddiant cydraddoldeb ac amrywiaeth dros ddau ddiwrnod ac yn canolbwyntio ar gysylltu egwyddorion cydraddoldeb a deddfwriaeth i swyddogaethau unigol y rhai hynny sydd yn bresennol. Mae'r Ymddiriedolaeth yn adrodd bod yr effaith yn gynnil ond yn adnabyddadwy; mae'r staff yn mynd at yr hyfforddwraig ac yn dweud 'Rown i'n meddwl y byddai [yr hyfforddiant] yn ddiflas iawn ond mewn gwirionedd mae'n ddiddorol iawn; rwyf wedi dysgu rhywbeth na wyddwn amdano' (W.S.). Felly roedd tystiolaeth nid yn unig bod gwell cyfleoedd ar gyfer hyfforddiant ond bod ei ansawdd a'i ddefnyddioldeb yn gwella hefyd.

Caffael

Cymerwyd camau i sicrhau bod prosesau caffael addas mewn lle ond nid oedd gwybodaeth am y prosesau hyn na'u heffeithiolrwydd gystal ag mewn meysydd

eraill. Pan gyfeirid at gaffael mewn cyfweiliadau neu gyflwyniadau ysgrifenedig, cawsai ei ddisgrifio fel ychydig o “rywbeth ychwanegol” i'r ddyletswydd. Roedd gwybodaeth am y ffordd yr oedd y ddyletswydd gyffredinol wedi ei hintegreiddio i'r broses gaffael yn amrywio'n fawr, er bod hyn weithiau yn adlewyrchu nad dyma oedd swyddogaeth y cyfranogwr. Gan amlaf roedd galw am holiadur cyngymhwys (PQQ) neu system ble roedd ystyriaethau cydraddoldeb yn ffurfio rhan o sgôr cyffredinol i benderfynu ble byddai sefydliadau eraill yn cael cynnig contract. Ceir disgrifiad o enghraifft o'r mathau o gynnwys mewn holiadur cyn-gymhwys gan **Gynulliad Cenedlaethol Cymru**:

Mae'r Cynulliad yn talu sylw arbennig i gydraddoldeb yn ystod y broses gaffael. Cyn dechrau ymarfer caffael mae'n ymhél ag Asesiad Risg Cynaliadwyedd, fydd yn edrych ar faterion cydraddoldeb ac amrywiaeth sydd angen eu hystyried wrth ddarparu'r contract. Os cydnabyddir materion sy'n peri pryder, mae'n ceisio mynd i'r afael â'r rhain yn y fanyleb ac mae gofyn i'r darparwr nodi yn union sut mae'n bwriadu ymdrin â'r materion cydraddoldeb. Mae'r holiadur cyn-gymhwys yn gofyn cwestiynau megis a ganfu Tribiwnlys Cyflogaeth fod y cyflenwr wedi gwahaniaethuyn anghyfreithlon yn y dair blynedd flaenorol. Fe all y cyflenwyr hynny sydd wedi gwahaniaethu gael eu gwahardd o'r broses dendro, oni bai bod ganddynt dystiolaeth eu bod wedi gweithredu mewn modd i atal hyn rhag digwydd eto. Yn y pen draw mae eu cyfleoedd o gael eu gwahodd i dendro yn lleihau. Nododd y Cynulliad y byddant yn rhannu eu polisiau cydraddoldeb gyda chontractwyr aflwyddiannus, mewn ymgais i'w codi i'w safonau hwy ar gyfer contractau yn y dyfodol. (Cyfweiliad).

Dylid nodi bod Cyngor Bwrdeistref Sirol Caerffili wedi darparu hyfforddiant ar y PSED i'w tîm caffael. Mae hyn wedi eu cynorthwyo i ddeall y ddyletswydd yn well ac wedi hwyluso mwy o drafod parthed sut y gellir ei weithredu yn gymesur ac yn effeithiol.

Roedd y farn yn amrywio parthed a oedd y math hyn o prosesau caffael yn gwella'r datblygiad tuag at gydraddoldeb. Yn ôl barn un roedd yn darparu darlun clir i'r trydydd sector a'r sector preifat o'r hyn roedd angen iddynt ei wneud. Barn un arall oedd y medrai prosesau o'r math hyn fod yn anghymesur i gontractwyr llai neu gontractau llai o ran eu gwerth ac y gallai hyn eu hatal rhag cynnig am gontractau. Roedd problemau penodol ble nad oedd ystyriaethau cydraddoldeb yn effeithio ar sgôr cyffredinol â record gwael ym maes cydraddoldeb neu, fel yn achos Meddygon Teulu yn cael contractau gan Fyrddau lechyd, ble nad oedd darpariaeth amgen ar gael.

3.2.2 Cynnydd cyffredinol a chydysyniad

Yn gyffredinol, **roedd yn glir bod cynnydd wedi ei wneud wrth osod mewn lle y gefnogaeth sydd ei angen i wella darpariaeth gwasanaethau a gwella canlyniadau i staff.** Yn benodol, y sylw a dalwyd i gydsynio â'r ddyletswyddau Cymreig penodol megis ysgrifennu Cynllun Cydraddoldeb Strategol (CCS), gosod nodau cydraddoldeb (gan gynnwys un ar wahaniaethau mewn cyflog rhwng y rhywiau), cynnal Asesiadau Effeithiau Cydraddoldeb (AEC) a hel gwybodaeth monitro cydraddoldeb. Mewn achosion eraill, roedd sefydliadau wedi trafod y ffordd

yr oedd y dyletswyddau penodol wedi hwyluso'r gwaith oedd eisoes yn cynhyrchu canlyniadau cadarnhaol mesuradwy.

Ar yr un pryd, **doedd dim tystiolaeth o ddiffyg cydsyniad gan sefydliadau a gyfranogodd, hyd yn oed o ofyn yn gyfrinachol.** Tra bod rhai ddim mor bell ymlaen ag eraill wrth gwrdd â'r ddyletswydd gyffredinol, ni chafwyd enghreifftiau o sefydliadau nad oeddynt yn cwrdd â neu ar y ffordd i gwrdd â'r dyletswyddau Cymreig penodol. Priodolwyd cydsyniad gan gyfranogwyr i natur fanwl y dyletswyddau Cymreig penodol o'i gymharu â'r hyblygrwydd tybiedig a gynigir yn y dyletswyddau cymharol yn Lloegr.

3.3 Cynnydd tua Chanlyniadau

Mae'r adran hon yn ystyried a oedd y PSED wedi cefnogi'r newidiadau a'r mentrau oedd yn mynd i'r afael â'r ddyletswydd gyffredinol. Mewn geiriau eraill, a oedd tystiolaeth bod sefydliadau yn y sector cyhoeddus yng Nghymru yn gweithredu mewn ffyrdd oedd wedi neu yn debygol o ddileu gwahaniaethu anghyfreithlon, hybucydraddoldeb cyfleoedd a/neu meithrin perthnasau da. Rydym yn gwneud hyn yn gyntaf ar gyfer *gwella gwasanaethau* ac yna ar gyfer *gwelliannau i staff*. Yn benodol, rydym yn disgrifio: (1) beth oedd yn cael ei wneud i gwrdd â thair elfen y ddyletswydd gyffredinol; (2) a oedd a sut roedd yr elfennau hynny yn cael eu cwrdd o fewn y sectorau gwahanol; a (3) pha gynnydd a wnaed neu oedd ar droed mewn perthynas â phob un o'r nodweddion gwarchoddedig. Mae'r bennod yn gorffen gyda golwg ar y ffactorau oedd i'w gweld yn tanategu cynnydd.

3.3.1 Gwelliannau mewn Gwasanaethau

Fel y trafodwyd yn adran 1.2.3 roedd gwahanol lefelau o dystiolaeth o gynydd yn ymestyn o drafod newidiadau mewn polisiau ac ymarferion oedd yn bodoli eisoes, i raglenni newydd a mentrau a oedd eisoes yn gwneud gwahaniaeth i ddefnyddwyr gwasanaethau, neu a ddisgwyliid i wneud gwahaniaeth yn y dyfodol. Er gwaetha'r ffaith bod llawer o gyfranogwyr yn meddwl ei bod yn 'rhy gynnar' ar ôl gweithredu'r PSED i fedru cyflwyno tystiolaeth gref o newidiadau yn nhermau canlyniadau, **medrai'r cyfranogwyr i gyd gynnig o leiaf un enghraifft o newid mewn ymarfer neu fenter newydd a oedd, yn eu barn hwy, yn gwneud gwahaniaeth.** Medrai cyfranogwyr mewn llywodraeth leol a sectorau iechyd ac addysg uwch gynnig mwy nag un enghraifft; roedd hyn yn wir hefyd yn achos cyrff heb eu rhestru. Ble nad oedd y PSED yn gwneud gwahaniaeth mesuradwy i wella gwasanaethau roedd tystiolaeth i gefnogi barn y cyfranogwyr y byddai rhyw radd o newid gweladwy yn y dyfodol.

Cynnydd fesul sector

Wrth siarad am sectorau rydym wedi rhannu'r sefydliadau a gyfranogodd i bum grŵp llydan:

- **Llywodraeth leol;** iechyd (gan gynnwys Byrddau Iechyd Lleol ac Ymddiriedolaethau);

- **Addysg** (gan gynnwys colegau, prifysgolion a sefydliadu addysg uwch eraill);
- **Cyrff rhestredig eraill** (e.e. tân ac achub, rheoleiddwyr ac awdurdodau parciau);
- **Cyrff heb eu rhestru** sydd yn gweithredu yn ysbryd neu ran o ysbryd y dyletswyddau Cymreig penodol.

Roedd peth tystiolaeth bod sectorau Llywodraeth Leol, iechyd ac addysg ymhellach ymlaen yn yr ystod o weithgareddau roeddynt yn ymwneud â hwy i gwrdd â'r dyletswydd gyffredinol na chyrff rhestredig eraill a oedd yn dal i osod sylfeini ar gyfer gwaith tebyg a chwrdd â'r dyletswyddau Cymreig penodol. Er hyn, roedd yr holl gyrff a gyfranogodd wedi mynd i'r afael ag o leiaf un ddyletswydd gyffredinol, gyda'r rhan fwyaf ohonynt yn gwneud llawer mwy. Roedd y gwahaniaethau yn ystod a lefel y gweithgarwch, i raddau, yn adlewyrchu natur wahanol a chylch gwaith y sefydliadau. Er enghraifft, roedd cylch gwaith eang yr awdurdodau lleol yn golygu ei bod yn haws iddynt weld ystod eang y gwaith y medrent ei wneud.

Mae gan gyrff rhestredig eraill megis tân ac achub, cynghorau cyllido ac archwilwyr gylch gwaith mwy penodol yn y gwasanaethau maent yn eu darparu. Wrth gymeryd agwedd gymesur roeddynt yn llai abl i gynnig rhestr o'r meysydd lle bu gwelliant yn eu gwasanaethau perthnasol i'w gwaith.

Llywodraeth Leol

Fel y gellid disgwyl, roedd llawer o weithgarwch a chynnydd mewn perthynas â'r ddyletswydd gyffredinol oedd yn cydweddu i'r ystod eang o waith mae'r awdurdodau lleol yn ei wneud. Er enghraifft, canfuom enghreifftiau o weithgarwch mewn perthynas â darparu gwasanaethau cymdeithasol, hybu iechyd a lles, gwasanaethau hamdden, gwasanaethau trafndiaeth, gwasanaethau ysgolion, partneriaethau diogelwch, yr amgylchedd a glanhau strydoedd a gwasanaethau etholiadol. Roedd tystiolaeth hefyd o waith i hyrwyddo gwell dealltwriaeth o gydraddoldeb ac amrywiaeth ar draws yr awdurdodau lleol fel cyfanrwydd. Roedd gwaith allweddol gan yr awdurdodau lleol yn cynnwys:

- Codi ymwybyddiaeth ymhlith staff am anghenion y 'grwpiau gwarchoddedig' gwahanol;
- Lleihau effaith arbed costau ar grwpiau sy'n cael eu heffeithio'n niweidiol;
- Lleihau troseddau casineb trwy hwyluso mwy o ffyrdd i fynd i'r afael ag ef a sicrhau delio â'r mater mor ddifrifol a sydyn â phosibl;
- Gwella mynediad i wasanaethau ac adeiladau'r Cyngor, yn enwedig i bobl ag anabledd;
- Mynd i'r afael â than-gynrychiolaeth grwpiau penodol mewn prosesau etholiadol a phrosesau cynrychiadol eraill;
- Mentrau iechyd a lles megis sefydlu gwasanaethau i gefnogi dioddefwyr trais

ar yr aelwyd neu dynnu mwy o sylw at y gwasanaethau sydd ar gael eisoes;

- Targedu rhaglenni ymarfer corff ar y cyd ag awdurdodau iechyd er mwyn gwella iechyd cyhoeddus.

Ceir enghreifftiau o'r prif fathau o weithgareddau a chynnydd a drafodwyd yn Atodiad D.

Yn arwyddocaol, roedd peth o'r gwaith roedd awdurdodau lleol yn ei wneud mewn partneriaeth â chyrrff cyhoeddus eraill. Roedd hyn yn cynnwys gweithio gyda sefydliadau yn y sector iechyd neu dargedu rhaglenni ymarferion er mwyn gwella iechyd cyhoeddus; gweithio gyda'r heddlu mewn partneriaethau diogelwch cymunedol i leihau troseddau casineb a thrais ar yr aelwyd; a gydag ysgolion i leihau bwlio homoffobaidd.

Iechyd

Roedd mentrau ymhlith sefydliadau a gyfranogodd yn y **sector iechyd** wedi canolbwyntio ar bum prif faes, sef:

- Asesu profiadau a chwynion cleifion mewn enghreifftiau o wahaniaethu anghyfreithlon ac ar gyfer gwelliannau eraill;
- Gwella argaeledd data a gwybodaeth am anghenion iechyd a phrofiadau perthnasol i nodweddion gwarchoddedig;
- Hyrwyddo mynediad haws i wybodaeth am iechyd a gwasanaethau;
- Targedu hyrwyddiad ymarfer corff;
- Hyrwyddo mwy o urddas.

Ceir enghreifftiau mewn perthynas â phob un o'r agweddau hyn yn Nabl 5, Atodiad D.

Addysg

Yn nhermau'r **sector addysg** roedd colegau a phrifysgolion wedi gwneud cynnydd mewn nifer o feysydd. Fe'u gwelir yn Nhabl 6, Atodiad D. Y prif rai oedd:

- Mynd i'r afael â phrinder data cydraddoldeb ar fyfyrwyr a staff er mwyn medru asesu gwahaniaethu a cydraddoldeb cyfleoedd;
- Asesu patrymau mynediad a chynnydd i weld sut mae modd eu gwella ar gyfer 'grwpiau gwarchoddedig';
- Adolygu cwricwlwm i sicrhau ei fod yn gynhwysol a heb wahaniaethu;
- Mynd i'r afael â stereoteip dewisiadau pwnc, llwybrau gyrfa oedd addysg ar wahân rhwng y rhywiau a'r canlyniadau ar gyfer hynafedd a chyflog;
- Meincnodi gyda HEIs eraill a chyrraedd achrediadau cydraddoldeb.

Nododd rhai awdurdodau lleol waith mewn perthynas â'r PSED mewn ysgolion.

Er bod hyn y tu allan i ystod yr astudiaeth hon, nodwyd datblygiadau cadarnhaol. Roedd hyn yn cynnwys datblygu Cynlluniau Cydraddoldeb Strategol gan rai ysgolion a mentrau megis mynd i'r afael â bwlio homoffobaidd, a gefnogwyd gan awdurdodau lleol.

Cyrff rhestredig eraill

Nid oed cyrff rhestredig eraill wedi gwneud yr un cynnydd bob tro wrth ddatblygu gweithgareddau a gwaith prosiect o'i gymharu â'r sectorau uchod ond roeddynt yn symud ymlaen beth bynnag. Yn benodol, roeddynt yn gosod isadeiledd a phrosesau mewn lle neu, ble roeddynt yn rheoleiddwyr, cyllidwyr neu gymdeithasau, yn gosod prosesau mewn lle a fyddai'n cefnogi'r PSED ymhlith y sefydliadau roeddynt yn gweithio gyda hwy.

Roedd sefydliadau eraill hefyd yn gwneud gwaith oedd yn adlewyrchu eu cylchoedd gwaith a'u swyddogaethau:

Roedd Cyngor Cyllido Addysg Uwch Cymru (HEFCW) wedi gwneud cynnyddmewn perthynas ag archwilio sut roedd eu sector yn ymateb i faterion megis darparu ar gyfer pobl o wahanol grefyddau a phobl â chyflyrau iechyd meddwl, ac roedd wedi cyhoeddi arweiniad ar gyngor i fyfyrwyr beichiog. (CY).

Cyrff heb eu rhestru

Roedd cyrff heb eu rhestru hefyd wedi gwneud llawer o waith ac mewn ambell achos roeddynt mor bell yn eu blaenau â chyrff rhestredig.

Roedd Heddlu Gogledd Cymru wedi canolbwyntio, er enghraifft, ar fynd i'r afael â throeddau casineb ac aflonyddu ar bobl ag anableddau ar drafnidiaeth gyhoeddus trwy bartneriaethau gyda chwmni bws lleol. Dywedodd eu Pennaeth Cydraddoldeb: 'lansiwyd ymgyrch cyn y Nadolig parthed anabledd a'r gamdriniaeth roedd pobl yn ei ddioddef ar drafnidiaeth gyhoeddus. Buom ni, mewn partneriaeth â bysus Arriva a grwpiau cymunedol lleol, yn gosod poster ar hyd y lle am droseddau casineb anabledd. Roedd yma neges glir i ddioddefwyr ddweud wrth yr heddlu am y digwyddiadau hyn a rhybuddio troseddwr posibl bod yr heddlu yn edrych yn ddifrifol ar y materion hyn ac yn barod i arestio' (Cyfweiliad).

Er ei bod yn anodd i'r heddlu asesu effaith adrodd yn ôl am droseddau casineb yn erbyn pobl ag anabledd yn nhermau a fyddai'r troseddu yn cynyddu neu yn lleihau, nododd y cyfranogwr ei fod wedi derbyn adborth gan bobl ag anableddau. Dywedodd eu bod yn teimlo'n fwy cyffyrddus wrth deithio ar drafnidiaeth gyhoeddus. Roedd y poster yn rhoi sicrwydd iddynt bod y cyhoedd yn gwybod bod aflonyddu ar bobl ag anableddau yn fater difrifol.

Ceir enghreifftiau pellach yn Atodiad E

Cynnydd mewn perthynas â nodweddion gwarchodedig

Trafodwyd prosiectau a chanlyniadau mewn perthynas â nifer o nodweddion gwarchodedig fel yn Nhabl 4 yn Atodiad D. Canolbwyntiodd llawer iawn o waith

o gwmpas rhyw, anabledd, cyfeiriadedd rhywiol a hil. Teimlai nifer o gyfranogwyr benywaidd bod rhywiaeth ymhlith defnyddwyr gwasanaethau a rhai cyd-weithwyr yn dal yn fater o bryder. Nodwyd llai o weithgareddau mewn perthynas ag ailbennu rhywedd a chrefydd neu gred. Cafwyd rhai enghreifftiau o weithgareddau i godi ymwybyddiaeth mewn perthynas ag ailbennu rhywedd. Ambell dro byddai gwaith mewn perthynas â'r nodwedd warchoddedig hon yn cael ei gynnwys dan ymdrechion i leihau gwahaniaethau neu i hyrwyddo cydraddoldeb cyfle ar y cyd â gwaith cysylltiedig â chyfeiriadedd rhywiol. Roedd rhai enghreifftiau hefyd o waith oedd yn hyrwyddo perthnasau da rhwng crefyddau a chredoau, megis Wythnos Ffydd mewn prifysgol. Roedd cyrff rhestredig eraill yn ei chael yn anodd cyrraedd cymunedau ffydd gwahanol yn eu hardaloedd. Cysylltid gwaith mewn perthynas â beichiogrwydd a mamolaeth gyda rhyw tra bod materion yn ymwneud â phriodas a phartneriaethau sifil yn cael eu trin mewn perthynas â chyfeiriadedd rhywiol.

Materion socio-economaidd ac eraill

Disgrifiodd rhai cyfranogwyr waith pwysig arall roeddynt yn ei wneud ym maes cydraddoldeb ac amrywiaeth ond roeddynt yn teimlo ei fod yn fwy i wneud gyda gwahaniaethu ac anghydraddoldeb ac nad oedd yn ffitio'n daclus i'r nodweddion gwarchoddedig. Gallai hyn, er enghraifft, gynnwys gwaith chwilio am brentisiaethau i bobl ifainc nad ydynt mewn gwaith, addysg na hyfforddiant (NEETS) a'r defnydd o'r broses gaffael a chontractio i geisio trafod telerau 'cyflog byw' (yn hytrach na'r isafswm cyflog) i weithwyr is-gontractwyr awdurdodau lleol. Roedd enghreifftiau eraill a gyflwynwyd yn cynnwys mynd i'r afael ag adroddiadau nad oedd cleifion wedi cael eu trin ag urddas a pharch.

Roedd Cyngor Sir Ynys Môn wedi ceisio mynd i'r afael â'r lleihad mewn defnydd o brydau ysgol am ddim trwy gynnig ymagwedd 'dim arian' i dalu am giniawau ysgol ileihau'r stigma i blant difreintiedig o beidio â thalu gerbron y plant eraill. (CY).

Gall enghreifftiau fel hyn ddarparu tystiolaeth i Lywodraeth Cymru wrth benderfynu a ydynt am weithredu dyletswydd socio-economaidd yn y dyfodol.

3.3.2 Canlyniadau i staff

Cyflogau cyfartal

Roedd rhai sefydliadau wedi symud y tu hwnt i archwilio cyflogau cyfartal ac wedi dechrau mynd i'r afael â'r rhesymau dros wahaniaethau mewn cyflogau, gan gynnwys ffocws ar ryw. Ble roedd asesiadau cyflogau cyfartal wedi dangos enghreifftiau o wahaniaethau mewn cyflogau rhwng y rhywiau ymgwymerwyd â mentrau i leihau'r bwch. Un enghraifft amlwg oedd rhaglen Athena SWAN sydd yn ceisio hyrwyddo menywod mewn gwyddoniaeth, technoleg, peirianeg, meddygaeth a mathemateg. Yn 2013 roedd **Prifysgol Aberystwyth** wedi ceisio am wobwr efydd ar y rhaglen hon ac roedd yr adborth a gawsant yn ddefnyddiol gan fod bylchau yn eu data a bod angen iddynt gynnal arolwg staff. Erbyn hyn maent wedi casglu data gwell ac maent yn cynnal yr arolwg er mwyn canfod pan mai nifer fechan yn unig o

fenywod sydd yn cynnig am swyddi uwch. Caiff y gwaith hwn ei ategu gan grwpiau trafod staff(CY).

Roedd **Prifysgol De Cymru** yn arbrofi gyda Chynllun Mentora Menywod mewn Prifysgolion (WUMS) a daethant yn un o'r sefydliadau Cymreig i gydweddu mentorau benywaidd â'r rhai oedd yn cael eu mentora ar draws sefydliadau Cymreig i annog menywod i geisio am swyddi uwch. Adroddodd mai'r Brifysgol oedd bellach yn arwain y blaen ymhlith sefydliadau Cymreig ym maes y cydweddu hyn (CY).

Roedd sefydliadau eraill wedi datblygu eu mentrau eu hunain i geisio mynd i'r afael ag anghyfartaledd rhwng cyflogau naill ai trwy ddeall yn well y rhesymau am y bwlch cyflog rhwng y rhywiau neu trwy geisio symud y rhwystrau a herio'r stereoteip o ddynion/menywod yn chwilio am swyddi penodol. Mae Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr wedi cwblhau dadansoddiad o'r gwahaniaethau mewn cyfartaledd cyflog rhwng aelodau staff gwrywaidd a benywaidd. Maent bellach wedi sefydlu Grŵp Gorchwyl a Gorffen er mwyn cael gwell dealltwriaeth o'r rhesymau dros y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn y sefydliad ac i ddatblygu gweithredoedd i fynd i'r afael â'r mater. Er enghraifft, maent yn cysgodi'r gwaith sy'n cael ei wneud gyda phrosiect WAVE ym Mhrifysgol Caerdydd sydd yn edrych ar y ffactorau sy'n arwain at y bwlch cyflog rhwng y rhywiau mewn sefydliadau yn y sector cyhoeddus. (CY, Cyn, C & A)

Roedd Cynulliad Cenedlaethol Cymru wedi dadansoddi data staff a recriwtio ar gyfer Adroddiad Cydraddoldeb Blynnyddol 2012-13 a chanfod bod 70% o'r gweithlu Pobl Dduon a Lleiafrifoedd Ethnig (BME) yn y band cyflog isaf. Ar ôl siarad gydag aelodau unigol BME y staff drafftiodd y Tîm Cydraddoldeb gynllun gweithredu a oedd yn cynnwys mentrau megis cynyddu ymddiriedaeth a chael gwared â rhwystrau i staff BME. At hyn, roedd y Bwrdd Rheoli wedi cymeradwyo'r cynllun gweithredu a neilltuo adnoddau i roi'r cynllun ar waith. (Cyfweiliad).

Cefnogi staff i fod yn fwy cynhwysol yn eu gwaith

Roedd gan ddatblygu offer newydd a sefydlu timoedd amrywiaeth i gwrdd â'r PSED a chefnogi staff y potensial i wneud darparu gwasanaethau yn fwy cynhwysol. Thema a gododd yn gyson oedd bod Swyddogion Cydraddoldeb ac Amrywiaeth wedi defnyddio'r PSED i cynorthwyo darparu adnoddau oedd yn caniatáu i staff cyffredin fod yn fwy cynhwysol yn eu hagwedd at waith. Rhoddwyd enghraifft mewn perthynas â chefnogi staff i weithredu AECau:

Roedd **Cyngor Addysgu Cyffredinol Cymru** wedi creu lyfrgell adnoddau i'w ddefnyddio wrth gynnal AECau a chodwyd tîm bychan â phrofiad o AECau i weithredu fel adnodd i weddill y sefydliad. Yr enghraifft amlycaf o'r offer oedd datblygu taflenni byrion. wedi eu teilwria, ar gael ar y rhyngwyd yn aml er mwyn mynediad sydyn. Roedd y taflenni hyn yn crynhoi'r ffeithiau i weithwyr a allai fod o ddefnydd cyfeirio yn eu swyddogaeth. (CY).

Nid oedd pob sefydliad wedi ymestyn eu hyfforddiant a'u cefnogaeth i'r holl staff. Yn hytrach, disgrifiodd rhai cyfranogwyr ambell ymdrech â ffocws strategol er mwyn darparu cefnogaeth i bobl pan oedd angen. Roedd y gefnogaeth hon yn cynorthwyo

staff i gael gafael ar wybodaeth addas ac arweiniad er mwyn gweithredu eu swyddogaeth yn unol â'r PSED ac mewn modd cynhwysol. Yn yr un modd, mae Heddlu Gogledd Cymru yn cynnig mynediad, i'r uwch swyddogion, i grŵp cynghori ar gydraddoldeb sydd ar gael pan fo angen mewn materion yn ymwneud â chydaddoldeb. Mae'r gefnogaeth hon, sydd wedi ei thargedu at staff uwch, yn eu galluogi i fod yn fwy cynhwysol yn eu gwaith ac yn fwy abl i ymateb i dasgau perthnasol i gydraddoldeb.

Mentrau i gefnogi iechyd a lles staff

Roedd Mentrau i gefnogi iechyd a lles staff wedi eu cyflwyno ymhlith awdurdodau iechyd ac awdurdodau lleol, y Cynulliad Cenedlaethol a phrifysgol. Roedd y rhain yn canolbwyntio ar ddau brif faes: trais ar yr aelwyd (a gysylltir yn bennaf â nodweddion gwarchoddedig rhyw) a iechyd meddwl (a gysylltir yn bennaf ag anabledd). Roedd sefydliadau nad oeddynt wedi gwneud gwaith newydd yn y meysydd hyn wedi priodoli hyn i'r her o gystadlu rhwng blaenoriaethau neu oherwydd bod ganddynt bolisiau mewn lle eisoes oedd yn ymdrin ag iechyd meddwl fel rhan o'u polisi ehangach ar anabledd ac afiechyd. Mewn perthynas â **thrais ar yr aelwyd** roedd awdurdodau iechyd ac awdurdodau lleol wedi rhoi sylw arbennig i ddenu sylw gweithwyr benywaidd at yr adnoddau oedd ar gael.

Cynhaliwyd adolygiad o'i bolisi ar drais ar yr aelwyd gan **Fwrdd Iechyd Aneurin Bevan** er mwyn sicrhau ei fod yn gynhwysol ac fe'i hyrwyddwyd trwy ymgynghori â staff a recriwtio eiriolwyr staff. O ganlyniad cafwyd cynnydd mewn ymholiadau am gefnogaeth o blith staff mewn perthnasau treisgar. Teimlid bod hyn yn arbennig o berthnasol i'r sefydliad gan mai menywod yw 80% o'r gweithlu. (CY).

Mae **Cyngor Pen-y-bont ar Ogwr** yn mynd â'u menter trais ar yr aelwyd gam ymhellach ac yn gobeithio penodi cynrychiolwyr trais ar yr aelwyd ym mhob un o feysydd gwasanaeth y Cyngor erbyn 2015 (Cyfweliad).

Roedd ambell sefydliad yn ceisio gweld a oedd modd ymestyn y polisi i warchod dynion a chyplau o'r un rhyw.

Roedd cyflogwyr gan gynnwys awdurdodau iechyd ac awdurdodau lleol, y Cynulliad Cenedlaethol a phrifysgol wedi dangos eu hymrwymiad pellach y i gefnogi **iechyd meddwl** eu staff trwy arwyddo ar gyfer rhaglenni a siarteri megis Time to Change Wales⁸ a Mindful Employer⁹. Nid oedd yn glir a oedd gan y rhain ganlyniadau uniongyrchol i staff ond roedd tystiolaeth anecdotaidd yn awgrymu bod staff yn teimlo'n fwy cyffyrddus am drafod materion o'r math hyn yn y gweithle.

Mentrau i wneud sefydliadau yn fwy cynrychiadol

Cafwyd tystiolaeth bod sefydliadau yn cymryd camau i wella cynrychiolaeth eu staff er mwyn adlewyrchu'r gymuned leol yn well ac i annog staff heb fawr o gynrychiolaeth i gynnig am swyddi a dyrchafiadau. Roedd mentrau i wneud

⁸ <http://www.timetochangewales.org.uk/en/>

⁹ <http://www.mindfulemployer.net/>

sefydliadau yn fwy cynrychiadol o'r gymuned leol yn cynnwys newidiadau i bolisi a digwyddiadau i ddenu aelodau BME o blith y staff.

Er enghraifft, casglodd y **DVLA**, wrth ddadansoddi data staff bod unigolion BME yn cael eu tan-gynrychioli yn y sefydliad. Awgrymodd ymgynghoriadau gyda grwpiau lleiafrifoedd ethnig lleol nad oedd pobl yn deall y cymwysterau oedd eu hangen ar gyfer swyddi gyda'r DVLA. Mewn ymateb i hyn cynhaliodd y sefydliad ffair swyddi yn ddiweddar, yn targedu unigolion BME, a gweithdai i gynnig mwy o wybodaeth i bobl am y cymwysterau sydd eu hangen ar gyfer y gwahanol swyddi. Mae'n rhy gynnar i wybod a yw hyn wedi gwella recriwtio ond mae'r sefydliad yn rhagweld mwy o geisiadau gan unigolion BME yn y gymuned. (CY).

Disgrifiwyd y ffordd roedd sefydliadau wedi cydnabod anghydraddoldebau a gwahanu o ran swyddi oddi mewn i sefydliadau. Er enghraifft:

Nododd Cyfarwyddwr Cartrefi RCT bod dynion, yn gyffredinol, yn dominyddu'r 'crefftai' sydd yn cynnal eu cartrefi. Mewn ymdrech i ddenu menywod i gynnig am y swyddi hyn, roeddynt wedi darparu diwrnodau blasu, sgysiau mewn ysgolion, gweithdai, a chysgodi-gwaith i fenywod.

Bu awdurdodau lleol hefyd yn trafod ymdrechion i fynd i'r afael â than-gynrychiolaeth o bobl ag anabledd a phobl o grwpiau BME yn eu sefydliadau yn unol â phoblogaethau eu cymunedau lleol.

3.4 Ffactorau yn Tanategu y Cynnydd a Wnaed

Roedd nifer o ffactorau yn tanategu maint y cynnydd a wnaed ar draws sefydliadau gwahanol. Trafodir y rhain dan y penawdau isod.

Arweiniad cryf ac ethos ar gydraddoldeb

Roedd sefydliadau ag ethos cydraddoldeb a chynwysoldeb cryf cyn y PSED ymhellach ymlaen na'r rhai hynny heb. Roeddynt yn teimlo eu bod ar y blaen am fod ganddynt arweinyddiaeth sefydliadol ac ethos oedd yn cefnogi cydraddoldeb ac amrywiaeth, yn hytrach na bod cynnydd yn digwydd y gellid ei briodoli i effaith y PSED. Ar yr un pryd, roedd sefydliadau ac isadeiledd cydraddoldeb eisoes yn gweld bod ganddynt lai o waith i'w wneud na'r rhai hynny ble roedd angen cyflwyno o'r dechrau neu ble roedd galw am ddatblygu pellach. Roedd y syniad o fod 'ar y blaen' yn cyfeirio hefyd at sefydliadau a oedd yn teimlo bod ganddynt ddiwylliant o 'wella parhaus' oedd yn ceisio mynd i'r afael â holl anghenion eu cwsmeriaid neu eu cleientiaid. I'r gwrthwyneb, roedd sefydliadau megis yr heddlu a gwasanaethau tân ac achub yn dweud bod yn rhaid iddynt fynd i'r afael â diwylliannau a oedd yn llai blaengar yn hanesyddol ond, er hyn, roeddynt yn gwneud cynnydd arwyddocaol.

Nododd cyfranogwyr i'r cyfweiliadau bwysigrwydd arweiniad o frig y sefydliad os oedd y PSED i'w weithredu'r llwyr. Er enghraifft, mewn un heddlu teimlid bod eu cynnydd yn dod yn rhannol o gefnogaeth gan y Prif Gwnstabl a oedd wedi cymryd perchnogaeth bersonol o amrywiaeth. Cafwyd enghraifft arall gan **y DVLA**.

Eglurodd y DVLA bod 'cefnogaeth glir ac arweiniad da o frig y sefydliad ac yn yr Adran Drafnidiaeth eto mae arweiniad da a chydberthynas am fod gennym eiriolwyr amrywiaeth sydd yn credu'n gryf ynddo ac yn cyfarfod yn rheolaidd i wthio rhai o'r materion ymlaen' (Cyfweliad).

Nododd rhai cyfranogwyr y byddai o fudd pe byddai'r EHRC yn targedu prif weithredwyr o bryd i bryd i'w hatgoffa o'u dyletswyddau mewn perthynas â'r PSED i'w cynorthwyo i gael adnoddau i fynd i'r afael â'r problemau a ganfuwyd.

Gwybodaeth dda ar sut i fynd i'r afael â'r PSED ar lefel ymarferol

Roedd amrywiaeth yn lefel y wybodaeth oedd gan sefydliadau ac unigolion oddi mewn iddynt ar sut i fynd i'r afael â'r PSED ar lefel ymarferol. Roedd rhai sefydliadau yn wynebu her wrth sicrhau bod y sgiliau a'r rhwydweithiau cywir mewn lle i weithredu'r PSED ar draws y sefydliad. Roedd hyn yn cyfeirio at fonitro data a dadansoddi, addysg gyffredinol parthed materion cydraddoldeb a hwyluso ymrwymiad ehangach. Trafodwyd dwy ffordd i fynd i'r afael â hyn. Roedd nifer o sefydliadau yng Ngogledd Cymru wedi gosod eu hadnoddau at ei gilydd ac wedi dysgu wrth ar ei gilydd yn y broses. Roedd cyfarfodydd Cyfnewid Cydraddoldeb yr EHRC yn cael eu hystyried fel cyfleoedd defnyddiol i rannu gwybodaeth a phrofiad i wneud datblygiad yn haws. Cododd anhawster yn nhermau bylchau mewn gwybodaeth am fod rhai cyfranogwyr yn dweud ei bod yn anodd gwarantu bod staff yn cael eu rhyddhau ar gyfer hyfforddiant cydraddoldeb.

Perchnogaeth o'r PSED o fewn y sefydliad

Roedd y graddau yr oedd staff ar wahân i staff cydraddoldeb ac amrywiaeth yn derbyn perchnogaeth o'r PSED yn bwysig mewn sefydliadau llai o faint gyda llai o staff C & A ac mewn sefydliadau mwy ble roedd maint y timau C & A wedi crebachu. Roedd gan rai o'r sefydliadau mwy o ran maint dimau ydraddoldeb ac amrywiaeth mawrion tra bod gan sefydliadau llai o faint ddim un person wedi neilltuo ar gyfer materion cydraddoldeb. Roedd barn gref ymhlith rhai cyfranogwyr bod angen talu mwy o sylw i'r gwahaniaeth rhwng gallu sefydliadau i neilltuo person ar gyfer cydraddoldeb wrth i'r EHRC fonitro. Mae hyn oherwydd bod y sefydliadau llai heb swyddogaeth neilltuo i'w gweld yn datblygu yn fwy araf oherwydd bod ganddynt lai o allu i gadw ar yr un lefel â chyrrff mwy o faint. Roedd cwmplas y PSED i'w weld yn arbennig o heriol i gyrff rhestredig bychain. Er na chawsant eu cynnwys yn yr astudiaeth hon, roedd pryder hefyd bod rhai ysgolion yn brwydro i ysgrifennu eu CCSau eu hunain ac i wneud AECau, ac roedd hyn yn destun gofid i'r awdurdodau lleol sydd yn eu harolygu.

Ar y cyfan, fodd bynnag, *roedd cynnydd yn digwydd yn fwy cyflym lle roedd cydraddoldeb ac amrywiaeth wedi prif-ffrydio a'u gosod.* Yn yr enghreifftiau hyn roedd y sefydliad ehangach wedi cymryd perchnogaeth o'r PSED yn hytrach na'i adael yng ngofal ychydig o 'eiriolwyr cydraddoldeb'.

'Yn ein cynllun cydraddoldeb mae gennym weithrediadau ar gyfer pob un o'r meysydd gwasanaeth. Nid cynllun cydraddoldeb y tîm mohono, ond cynllun

weithredu (y sefydliad). Felly maent yn sicrhau eu bod yn hyrwyddo cydraddoldeb ac yn herio gwahaniaethu. Bu'n llawer o waith dros yr ychydig flynyddoedd diwethaf. Symud oddi wrth “anfonwch e i'r tîm cydraddoldeb” (Cyfweliad).

Cydbwysu 'canlyniadau sydyn' a rhaglenni gwaith tymor hir

Effeithiwyd ar gynnydd gan ystod a chwmpas nodau cydraddoldeb, yn enwedig os oedd cydbwysedd da rhwng canlyniadau sydyn tymor byr a gwaith cymhleth oedd angen mwy o amser. Er na soniwyd yn benodol am hyn gan gyfranogwyr, roedd yn eglur bod rhai sefydliadau wedi gwneud cynnydd trwy ddewis nifer o weithgareddau fyddai'n sicrhau 'canlyniadau sydyn'. Er enghraifft, roedd sefydliadau wedi disgrifio newid fformat gwybodaeth i'w wneud yn fwy hygyrch neu gynnal gweithgareddau codi ymwybyddiaeth. Mewn cyferbyniad, roedd sefydliadau eraill, mwy o ran maint gan amlaf, wedi cynnal rhaglenni cyflawn o ymrwymiad ac wedi gosod mewn lle polisïau ac ymarferion a allai gynnwys nifer o wahanol elfennau o waith prosiect neu a fedrai gynnwys amrywiad eang o randdeiliaid. Gan amlaf mewn perthynas â gwaith fel hyn – ehangach, tymor hwy – dywedodd cyfranogwyr ei bod yn 'rhy gynnar' i asesu effaith. Bu peth trafod hefyd parthed sut roedd yn bosibl asesu effeithiau gwaith mor gymhleth.

Adnoddau digonol

Gwelwyd bod cryn her yn y gallu i sicrhau adnoddau i ymwneud â phob agwedd o waith y PSED. Yn gyffredinol gwelwyd bod cwmpawd y PSED yn uchelgeisiol. Un farn oedd bod cynnal AEC ar gyfer pob polisi yn anghymesur. Cododd yr AECau y mater o sut i ymateb yn briodol ac effeithiol. Gallai'r gwaith yr oedd angen ei wneud godi heriau mewn perthynas ag adnoddau digonol a gallu staff.

'Wel mae'n fath o gleddyf ddeufin fan yma achos unwaith eto [rydych yn siarad am] adnoddau diddiwedd. Mewn byd delfrydol byddai modd i ni binbwyntio beth yw'n anghenion arbennig ni a symud ymlaen gyda'r rhai hynny ond nid yw hynny 'da ni...A dyna beth rydyn ni'n ceisio ei wneud am fod ein harian yn gyfyngedig, nid arian yn y pot yn y, yn y pot, ond staff ar y llawr hefyd. Felly, wyddoch chi, rhaid ichi fod yn glyfar yn y ffordd rydych yn gwneud hynny' (Cyfweliad).

Roedd barn arall yn pwysleisio'r angen am gydbwysedd rhwng adrodd yn ôl a monitro, a gweithgareddau ac ymrwymiad. Roed rhai cyfranogwyr wedi datgan pryder nad oedd y cydbwysedd hyn yn digwydd bob tro. Y gofid oedd bod gormod o amser yn cael ei dreulio ar y cyntaf. Roedd ambell sefydliad wedi cynnwys yr angen i ddarparu gwybodaeth fanwl ar gyfer rhai achrediadau ac ymarferion meincnodi y mae rhai sefydliadau wedi dewis bod yn rhan ohonynt fel rhan o'u baich adrodd yn ôl. Roedd hyn yn tynnu'n drwm ar adnoddau a hynny yn golygu nad oedd hi'n bosibl i sefydliadau fod wedi gwneud gymaint o gynnydd mewn perthynas â chanlyniadau mewn gwelliannau gwasanaethau a chanlyniadau ag y byddent wedi ei ddymuno. (Trafodir ymhellach yr heriau i'r AECau yn adran 4.1.1).

Cododd pryderon hefyd am adnoddau a maint y timau cydraddoldeb gan fod llawer wedi gweld lleihad yn nifer y staff oherwydd mesurau *darbodaeth*. Roedd cyfranogwyr yn awyddus bod effaith toriadau ar bob math o weithgareddau yn y sector cyhoeddus yn cael eu cydnabod mewn perthynas â'r PSED. Er enghraifft, mewn tîm gyda llai o swyddogion cydraddoldeb ac amrywiaeth, roedd y swyddogion eraill yn wynebu llwyth gwaith trymach a chwmpas daearyddol ehangach. Credid bod hyn wedi lleihau maint yr ymrwymiad cymunedol y gellid ei gyflawni yn realistig. Sylwodd cyfranogwyr hefyd bod rheolwyr yn rhyddhau staff yn llai aml i fynychu digwyddiadau amrywiaeth neu'n rhoi amser iddynt drefnu cyfarfodydd neu drafodaethau am gydraddoldeb. Gwelid hefyd bod mesurau *darbodaeth* yn effeithio ar allu rhai sefydliadau i benodi staff wedi eu neilltuo ar gyfer cydraddoldeb ac yn mynnu bod staff yn derbyn gwaith cydraddoldeb. Mewn rhai enghreifftiau, roedd hyn yn creu'r argraff bod gwaith cydraddoldeb yn cael ei ddadflaenoriaethu. Yn hyn o beth dywedodd cyfranogwyr y byddent yn croesawu cael yr EHRC i atgyfnerthu'r neges ymhlith uwch swyddogion a phrif weithredwyr nad oedd cydraddoldeb ac amrywiaeth yn rhywbeth y gellid ei anwybyddu mewn cyfnodau mwy anodd.

Nodwyd pryderon hefyd y gallai toriadau i'r arian a roddir i'r EHRC leihau cefnogaeth yr EHRC gan gynnwys cefnogaeth wyneb-yn-wyneb a'r Cyfnewid Cydraddoldeb yng Nghymru. Teimlid y gallai toriadau i gyrff eraill a sefydliadau yn y trydydd sector olygu llai o gyfleoedd i gydweithio gyda a derbyn cefnogaeth gan eraill. Mater arall ynghlwm â'r toriadau oedd a oedd angen i wybodaeth gyhoeddus gael ei gyhoeddi yn Gymraeg ac yn Saesneg; teimlai rhai y gallai hyn roi straen ar eu hadnoddau.

Cydbwyso cystadleuaeth rhwng blaenoriaethau

Gallai newidiadau mawr i'r sefydliad a'i gyllido arafu gwaith cydraddoldeb. Roedd hyn yn arbennig o wir ble roedd uno sefydliadol, ad-drefnu gwasanaethau neu doriadau sylweddol i wasanaethau yn arwain at ailstrwythuro. Yn ogystal â hyn roedd sefydliadau yn ei chael yn anodd blaenoriaethu a rhoi digon o sylw i faterion cydraddoldeb pan oedd cynlluniau eraill yn gweithredu ar yr un pryd, megis y Cynllun Integredig Sengl, y Cynllun Datblygu Lleol, Cynllun Iaith Gymraeg a Strategaeth Sgiliau Ieithyddol, ymhlith eraill. Tra bod y sefydliadau yn credu na fedrid anwybyddu'r PSED yn y cyd-destunau hyn, teimlid bod hyn yn ffactor pwysig mewn perthynas â datblygiad.

Goresgyn grymodd amheuol a naratif

Y graddau roedd gwrthwynebiad i waith ar gydraddoldeb yn codi ac yn bwyo naratif negyddol am 'gywirdeb gwleidyddol' ble nad oedd yr angen am y gwaith wedi ei ystyried yn ddigon dwys a/neu ei egluro yn gywir. Cododd y materion hyn yn benodol ar y pwynt ble gofynnwyd i staff am wybodaeth monitro cyfleoedd cyfartal heb egluro yn iawn beth oedd pwrpas y casglu; neu pan oedd gofyn i reolwyr gynnal AECau a oedd , yn eu barn hwy yn ddiangen neu yn anghymesur â'r polisi neu'r ymarfer ynghlwm. Mewn rhai sefydliadau roedd y materion hyn yn cyd-daro â naratifcymdeithasol ehangach am yr agenda cydraddoldeb fel 'cywirdeb gwleidyddol' a gefnogid, yn eu barn hwy, gan lawer o'r

cyfryngau.

'Wel mae'n ffaith wyddoch chi bod pobl yn amharod i lenwi'r ffurflenni a ... phan fo sylw negyddol iawn am awdurdod sydd wedi bod yn gofyn y cwestiynau monitro cydraddoldeb ac mae adlach wedi digwydd, mae'n gwneud i wasanaethau ofni gofyn am yr wybodaeth honno' (Cyfweliad).

Wrth wraidd barn fel yr uchod roedd y naratif bod y PSED yn rhan o ymwithgarwch ehangach a 'llywodraeth fawr'. Teimlid bod Red Tape Challenge Llywodraeth y DU benben â'r cyfeiriad. Roedd ei bwyslais ar leihau llwythi biwrocraidaidd yn benodol i'w weld gan rai cyfranogwyr i fod o ddim cymorth o fath yn y byd wrth hyrwyddo cydraddoldeb. Teimlid bod fframio adolygiad cynnar y PSED yn Lloegr fel ffordd i archwilio sut y gellid lleihau 'biwrocraetiaeth' wedi anfon negeseuon negyddol am werth y PSED. Tra nad oedd hyd yr un cyfranogwr yn cytuno bod yr anawsterau wrth weithredu'r PSED yn drech na'r buddion, teimlent bod y negeseuon anghyson â'i gilydd rhwng y cyd-destunau Cymreig datganoledig a'r DU yn peri dryswch a'u bod wedi eu defnyddio gan rai uwch reolwyr yn eu sefydliadau i danseilio eu hymdrechion. Awgrymon nhw y dylai bod gwell cyd-lynu ac arweiniad gan lywodraeth ganolog (yng Nghymru a'r DU fel ei gilydd). Yn benodol, teimlid bod neges llywodraeth y DU nad oedd AECau yn rhan hanfodol o weithredu'r PSED yn fodd o danseilio ymdrechion Cymreig i gynnal proses asesu effaith.

4 Heriau a Gwelliannau

Mae'r bennod hon yn tynnu sylw at y rhwystrau a'r heriau i weithredu'r PSED fel yr adnabuwyd hwy gan y cyfranogwyr. Mae hefyd yn tynnu sylw at yr hyn, yn ôl y cyfranogwyr, y medrai'r EHRC ei wneud i'w cynorthwyo i gwblhau eu dyletswyddau yn well ac i wella cyfathrebu, ymwybyddiaeth a gwybodaeth o'r PSED. Rydym am edrych yn gyntaf ar yr heriau penodol sydd yn codi o'r PSED a'i ofynion ac yna at y cyd-destun ehangach y mae'r PSED yn gweithredu ynddo yng Nghymru.

4.1 Heriau penodol

Nodwyd pedwar prif faes gan gyfranogwyr:

4.1.1 Gwella hyder a meithrin ymagwedd gymesur

Roedd sefydliadau angen rhagor o wybodaeth ymarferol a chefnogaeth er mwyn sicrhau eu bod yn gweithredu'r PSED yn unol ag ymarfer gorau ac mewn dull cymesur. O'u cymharu â'r dyletswyddau Seisnig penodol canmolwyd y dyletswyddau Cymreig am fod yn fwy manwl ac felly yn haws eu gweithredu. Credid hefyd eu bod yn fwy clir ac yn haws eu dehongli i bobl nad oeddynt yn arbenigwyr ym maes cydraddoldeb ac amrywiaeth. Fodd bynnag, teimlwyd bod modd gwella mewn tair ffordd, er mwyn hybu hyder sefydliad eu bod yn dehongli'r PSED yn gywir.

- Yn gyntaf, roedd dymuniad am **fwy o adborth gan yr EHRC a chyfoedion** bodsefydliadau yn cydymffurfio â'r Dyletswyddau Cymreig penodol yn y ffordd gywir. Teimlai cyfranogwyr ar draws ystod o sefydliadau y byddai o fudd i dderbyn adborth ar addaswydd eu CCSau ar gyfer eu sector penodol hwy ac unrhyw ffordd y gellid gwella eu cynlluniau.
- Yn ail, roedd dymuniad cryf am adnoddau **haws eu trin yn dangos beth oeddEHRC, Llywodraeth Cymru a Llywodraeth y DU yn eu hystyried fel ymarfer effeithiol pan yn gweithredu'r PSED**. Efallai bod hyn i'w weld yn gwrth-ddweud y farn a nodwyd yn gynharach bod llawer o arweiniad cyffredinol ar gydraddoldeb ar gael i sefydliadau dynnu arnynt. Fodd bynnag, roedd cyfranogwyr yn galw am enghreifftiau mwy penodol neu astudiaethau achosion y medrid eu haddasu ar gyfer eu hamgylchiadau eu hunain. Yn benodol, roedd awydd i gael mwy o enghreifftiau ar sut i ddarparu asesiadau effaith ar bolisiau ac ymarferion mewn dull cymesur. Y farn oedd bod yr arweiniad statudol sydd yn bodoli eisoes yn hir, yn anodd ei lywio ac yn agored i gamddehongli parthed, er enghraifft, faint o wybodaeth i'w gasglu a'i gyhoeddi mewn adroddiadau blynyddol. Er gwaethaf adborth da yn gyffredinol gan gyfranogwyr am swyddogaethau cefnogaeth yr EHRC, roedd rhai cyfranogwyr wedi profi oedi ac ymatebion llai perthnasol gan yr EHRC na'r arweiniad a gynigiwyd gan sefydliadau megis Acas. Yn y cyd-destun hwn credid bod hyn wedi digwydd oherwydd lleihad cynyddol yn adnoddau'r Comisiwn.
- Yn olaf, roedd cyfranogwyr eisiau bod **mwy o wybodaeth yn cael ei rannu parthed sut roedd sefydliadau yn cynnal AECau**. Y farn oedd bod y diffyg

gwybodaeth am y ffyrdd gorau i gynnal AECau yn gymesur yn golygu bod y broses o asesu effaith yn medru hawlio gormod o amser. Roedd hyn yn peri mwy o bryder mewn sefydliadau llai gydag ond ychydig o adnoddau ar gyfer cydraddoldeb yn ogystal â sefydliadau lle ystyrir cydraddoldeb fel rhan arwahanol o'r gwaith yn hytrach na'u osod oddi mewn i bob ymarfer. Teimlid bod AECau weithiau yn dyblygu gwaith tebyg mewn sefydliadau eraill ac y medrai rhannu'r wybodaeth hon rhyngddynt (yn enwedig yn yr un sector) fod yn fodd i leihau dyblygu. Ar brydiau gwelwyd bod yr AECau yn anghymesur a'r awgrym oedd y dylai'r gwaith oedd ei angen fod yn berthnasol i faint y sefydliad a'i swyddogaeth cydraddoldeb ac amrywiaeth.

Fodd bynnag cafwyd enghreifftiau o sefydliadau oedd yn teimlo'n gysurus gyda'r ffordd yr oeddynt yn cydymffurfio â dyletswydd benodol asesu effaith. Roedd cyfranogwyr o'r sefydliadau hyn yn dadlau bod gweld yr AEC yn llwyth gwaith ychwanegol neu beidio yn dibynnu ar y gefnogaeth a oedd ar gael ym maes cydraddoldeb ac amrywiaeth ac ar ddehongliad sefydliad o sut i weithredu'r ddyletswydd hon. Ble roedd AECau wedi eu teilwria i gwrdd â natur a chwmpas newidiadau trwy ymagweddau 'haenog' teimlid bod modd eu gweithredu yn fwy cymesur. Fel y trafodwyd uchod, roedd rhai sefydliadau eisoes wedi dechrau gweithio ar y materion hyn eu hunain ac efallai daw cyfle iddynt rannu'r hyn a ddysgwyd yng nghyfarfodydd Cyfnewid Cydraddoldeb yr EHRC. Mewn cyferbyniad roedd rhai sefydliadau yn brwydro gydag ystyr cymryd ymagwedd 'gymesur' oherwydd mor gyflawn oedd yr AEC yn eu llygaid hwy.

Pwysleisiodd rhai cyfranogwyr werth cynnal asesiadau trwy adolygu eu templedi i danlinellu buddion cadarnhaol gwaith cydraddoldeb ac nid y gofyn i gydymffurfio yn unig. Roedd rhain yn cynnwys bod yn fwy parod i gynllunio gwasanaethau, adnabod pa grwpiau all fod dan anfantais ac, yn eu tro, gwella graddau effeithiolrwydd a bodlonrwydd.

DULLIAU AWGRYMEDIG I WELLA HYDER A SICRHAU YMAGWEDD GYMESUR

- **Parhau gyda chyfarfodydd Cyfnewid Cydraddoldeb yr EHRC a defnyddio'r cyfle i weithio ar y materion a godwyd yn yr adroddiad hwn. Cyhoeddi canlyniadau'r trafodaethau, enghreifftiau ymarfer, defnyddio templedi (e.e. AECau, CCSau), ac ati ar y rhyngwyd i bobl na fedrai fynychu'r cyfarfodydd.**
- **Gwella'r rhan honno o wefan yr EHRC sydd yn cefnogi'r cyfarfodydd Cyfnewid trwy:** (a) gynnig gwell arwyddion i'r arweiniad sydd yn bodoli eisoes ar AECau; (b) enghreifftiau achos o'r ffyrdd mae sefydliadau wedi cynnal AECau. Gallai hyn gynnwys enghreifftiau a ystyrir yn gymesur i'r polisi neu'r ymarfer dan ystyriaeth ac yn berthnasol i faint y sefydliad, adnoddau a swyddogaeth cydraddoldeb.
- **Gallai'r EHRC chwilio am ffyrdd i gynnig gwell cefnogaeth i'r sefydliadau sydd angen mwy o arweiniad,** er enghraifft, trwy rannu gwybodaeth ar ymrwymiad yn well, gosod nodau a ffyrdd i gwrdd â hwy fel y nodwyd gan nifer o sefydliadau yn gweithio ar y cyd yng Ngogledd Cymru.

4.1.2 Casglu data cydraddoldeb ac adrodd yn ôl

Yn gyson, disgrifiwyd y mater o gasglu data cydraddoldeb ac adrodd yn ôl yn feysydd heriol a byddid yn gwerthfawrogi gwybodaeth ar sut i fynd i'r afael â heriau a chael cefnogaeth gan yr EHRC. Cododd tri phrif fater:

- **Ansawdd data a systemau:** roedd rhai sefydliadau, yn enwedig sefydliadau llai o faint, heb yr isadeiledd TG neu'r sgiliau data i gasglu gwybodaeth monitro cydraddoldeb o ansawdd uchel a chaglu'r wybodaeth honno yn effeithiol. Roedd casglu gwybodaeth monitro o ansawdd da yn peri pryder i sefydliadau mwy o ran maint hefyd, ble roedd systemau gwybodaeth wedi eu gosod cyn PSED a ble roedd yn anodd newid y ffordd o gasglu data. Disgrifiodd cyfranogwyr yr heriau wrth addasu systemau oedd yn bod eisoes i gwrdd â gofynion y PSED heb wynebu costau cynyddol ychwanegol sylweddol. Mewn ambell achos roedd cyfranogwyr wedi disgrifio defnyddio llawer o'u hadnoddau ar gasglu data yn y manylder hanfodol ar gyfer adroddiad i'r PSED. Gwelid bod hyn yn ormodol ac, o ganlyniad, codwyd cwestiynau weithiau am werth neilltuo adnoddau i gasglu'r math hwn o wybodaeth. Yn enwedig pan all y canlyniadau fod yn dameidiog neu'n annibynadwy.
- **Preifatrwydd:** roedd rhai sefydliadau yn wynebu ymwrthedd wrth hel data ar nodweddion gwarchoddedig, yn enwedig crefydd neu gred, tueddiadau rhywiol, ailbennu rhywedd ac anabledd (gan gynnwys cyflyrau iechyd cronig a iechyd meddwl). Nid oedd defnyddwyr gwasanaethau a staff yn deall, bob amser, pam roedd y wybodaeth yn cael ei chasglu (er bod y pryderon hyn yn lleihau ar ôl clywed esboniad digonol). Roedd hel data yn fwy mewn meysydd sensitif lle roedd data yn cael ei hel ochr yn ochr â gwybodaeth am gyflyrau iechyd, er enghraifft. Mewn ambell gyd-destun roedd cyfranogwyr yn wynebu her wrth egluro pam roedd angen casglu'r data hyn. Er enghraifft, roedd un brifysgol wedi wynebu ymwrthedd wrth gasglu data ar grefydd neu gred. Teimlai rhai myfyrwyr ei fod, o bosibl, yn tarfu ar eu hawliau dynol i breifatrwydd a rhyddid crefyddol wrth ofyn amdano. Roedd hyn er gwaetha'r ffaith bod angen y data er mwyn archwilio patrymau cynnydd addysgol. Mewn un achos roedd awdurdod lleol wedi denu cyhoeddusrwydd negyddol gan y cyfryngau cenedlaethol oherwydd ymarfer monitro cydraddoldeb a oedd yn peri anesmwythyd parthed casglu'r fath wybodaeth.
- **Diffyg gofynion gweithredu:** disgrifiodd llawer o gyfranogwyr sut y medrai cwrdd â'r heriau data hyn fod yn fwy anodd gan fod y PSED ond yn gofyn i sefydliadau gyhoeddi'r wybodaeth ac nid o reidrwydd i weithredu ar yr hyn a ganfuwyd. Roedd yna farn bod y ffocws ar gasglu data, er yn bwysig, wedi arwain at ganfyddiad mai casglu data heb amcan penodol oedd hyn a'i fod creu adroddiadau er mwyn adrodd yn ôl yn unig. Awgrymwyd y byddai fframio a gweithredu'r PSED yn cael budd o roi mwy o bwyslais ar weithredu a sut i ddefnyddio'r data er mwyn peri newid.
- **Y gwaith roedd ei angen wrth gasglu a chyhoeddi gwybodaeth am gydraddoldeb:** weithiau gwelid casglu data a gofynion monitro fel tasgau llafurus. Gwelid bod y gwaith roedd angen ei wneud wrth gasglu data a gwybodaeth ar gyfer AECau yn benodol yn llyncu amser sefydliad, yn enwedig

ochr yn ochr â gofynion eraill megis datblygu nodau ac ysgrifennu'r cynllun cydraddoldeb strategol. Ond er y canfyddiad o lwyth gwaith trwm ynghlwm â chasglu a chyhoeddi gwybodaeth, cytunai cyfranogwyr gyda gofynion ehangach y dyletswyddau Cymreig penodol. Teimlid, dan y model Seisnig, bod ansicrwydd a oedd angen asesu effaith, a gallai hyn olygu esgeuluso. materion pwysig. Roedd y ddyletswydd Gymreig hefyd yn galluogi sefydliadau i gynhyrchu cofnod o gyraeddiadau y gallant gyfeirio yn ôl atynt a gwelwyd hyn fel budd allweddol.

DULLIAU AWGRYMEDIG Y GALL YR EHRC AC ERAILL GEFNOGI CASGLU DATA AC ADRODD YN ÔL

- Gwell arweiniad i sefydliadau ar ymchwil a chanllawiau ar sut i ofyn am wybodaeth monitro cydraddoldeb mewn perthynas â phob nodwedd warchoddedig, yn enwedig nodweddion lle gwelir bod preifatrwydd yn fater.
- Atgyfnerthu, yn gyhoeddus, pwysigrwydd a'r rhesymau dros gasglu gwybodaeth monitro ymateb i ymgyrchoedd negyddol yn y cyfryngau ac addysgu uwch reolwyr a'r cyhoedd yn gyffredinol am werth y math hyn o gasglu data. Teimlai cyfranogwyr y medrai'r EHRC wneud peth gwaith trwy hyrwyddo buddion y PSED i sefydliadau trwy gyfeirio at sut mae bywydau pobl wedi eu newid o ganlyniad i fonitro cydraddoldeb neu'r AECau.

4.1.3 Cyfuno a rhannu monitro

Teimlwyd bod y ffaith bod gofyn am wybodaeth monitro gan yr EHRC a rheoleiddwyr yn dyblygu gwaith. Nodwyd tair ardal o bryder:

- **Y potensial i ddyblygu monitro:** nododd cyfranogwyr, gan fod rhai rheoleiddwyr yn amodol hefyd ar y PSED, bod y sefydliadau roeddynt yn eu rheoleiddio yn cael cais ddwywaith am wybodaeth monitro; unwaith gan yr EHRC ac eto gan reoleiddiwr eu sector. Nodwyd hefyd bod y gofynion hyn wedi tyfu wrth i'r PSED ymsefydlu. Roedd sefydliadau yn cael eu monitro hefyd gan eu bod yn glynu at ganllawiau a safonau proffesiynol. Gwelid bod gweithdrefnau Adnoddau Dynol, er enghraifft, eisoes yn mynd i'r afael â nifer o'r materion sylfaenol oedd o ddiddordeb i'r PSED trwy ddilyn arweiniad gan Acas neu'r CIPD. Roedd sefydliadau comisiynu megis Cynghorau Sir hefyd wedi adnabod aneffeithlonrwydd yn eu systemau eu hunain oedd yn disgwyl i gontractwyr ddarparu AEC ar gyfer pob prosiect neu gontract unigol a chynnig yr un wybodaeth drosodd a thro

FFYRDD AWGRYMEDIG O LEIHOU DYBLYGU

- **Gallai'r EHRC hwyluso mwy o drafod ymhlith rheoleiddwyr ar sut i hel gwybodaeth heb ddyblygu ceisiadau am wybodaeth.** Un awgrym oedd y medrai cyrff rheoleiddio gael mynediad i wybodaeth berthnasol trwy ffynonellau cyhoeddus megis adroddiadau blynyddol ac adroddiadau SMT chwarterol.
- **Gallai cyrff cyhoeddus ystyried lleihau'r nifer o geisiadau am wybodaeth newydd gan sefydliadau a gontractiwyd i wneud gwaith ar eu rhan... Gellid gwneud hyn trwy ofyn unwaith yn unig am**

wybodaeth am gydraddoldeb gan sefydliadau sydd wedi eu contractio o'r blaen. Dylid ond gofyn am wybodaeth newydd yn ogystal â'r hyn sydd ar gael eisoes pan fo'i angen i ddangos gwelliannau wrth gydymffurfio â'r PSED a'r contract.

- **Monitro fesul sector gan yr EHRC:** roedd rhai unigolion mewn sefydliadau oedd yn teimlo bod ganddynt enw da ym maes cydraddoldeb ac amrywiaeth yn pryderu bod monitro blynyddol yr EHRC yn ystyried yr holl gyrff rhestredig mewn sector penodol. Yn yr ystyr hwn gwelid monitro fel chwilio am ymarfer gwael neu ddiffyg cydsyniad yn hytrach na modd i gydnabod a rhannu ymarfer da.

Un farn oedd y dylid bod wedi targedu monitro cydsyniad â'r PSED tuag at sectorau neu sefydliadau oedd yn perfformio'n wael yn hytrach na cheisio cynnwys pob un o sefydliadau'r sector a/neu sector fel cyfanrwydd. Y ddadl oedd bod yr ymagwedd hon yn fwy effeithiol ac yn fwy tebygol o sicrhau cydsyniad ac ymarfer gorau yn hytrach na dosbarthu adnoddau yn rhy denau. Fodd bynnag, gellid dadlau hefyd bod budd i'w gael o rannu gwybodaeth parthed ffyrdd i gydymffurfio â'r PSED y gallai'r EHRC hyrwyddo yn well.

Roedd pryder bod prinder rhannu gwybodaeth rhwng sefydliadau trwy ymgynghori, ymrwymiad a chasglu data yn arwain at 'flinder ymrwymiad' ymhlith y cyhoedd, staff a sefydliadau eraill.

Roedd cyfranogwyr yn gofidio bod cydweithwyr a sefydliadau oedd yn cydweithio â hwy yn blino ar orfod cynnig eu barn ar bolisiau ac ymarferion newydd drosodd a thro. Dyma oedd yr achos pan roedd staff naill ai'n teimlo bod dim angen y fath ymrwymiad yn y lle cyntaf neu gan nad oeddynt wedi gweld unrhyw newid ers yr ymrwymiad cynt. Roedd hyn yn arbennig o wir mewn perthynas â chymunedau llai amlwg: er enghraifft, disgrifiodd cyfranogwyr or-ddibyniaeth ar yr un arweinwyr cymunedol. Y gofid pennaf oedd nad oedd gwybodaeth ac ymchwil yn cael ei rannu'n ddigonol a bod hyn yn golygu bod yn rhaid casglu'r data 'o'r dechrau' bob tro.

FFYRDD AWGRYMEDIG O LEIHOU'R TEBYGOLRWYDD O FLINDER YMRWYMIAD

- Gallai cyrff cyhoeddus ystyried gwneud gwell defnydd o wybodaeth sydd eisoes wedi ei gasglu oddi mewn i'w sefydliad.
- Gallai cyrff cyhoeddus, eu cymdeithasau cynrychiadol, cyllidwyr, rheoleiddwyr a'r EHRC hwyluso gwell ffyrdd o rannu gwybodaeth am anghenion, pryderon a'r data a gasglwyd mewn perthynas ag AECau, materion a grwpiau gwarchoddedig. Roedd tystiolaeth o'u cyflwyniad ysgrifenedig bod Cymdeithas Llywodraeth Leol Cymru a Chyngor Cyllido Addysg Uwch Cymru yn gwneud hyn eisoes yn eu sectorau ac fe all fod ganddynt swyddogaeth allweddol i'w chwarae.

4.1.4 Caffael a rheoli wrth gcontractio allan

Roedd y gallu i reoli contractwyr yn eu cais am y PSED yn her i gyfranogwyr

Disgrifiodd sefydliadau sector cyhoeddus, megis awdurdodau lleol a Byrddau Iechyd sydd yn contractio allan llawer o'u gwasanaethau, yr anawsterau sy'n eu wynebu wrth sicrhau bod is-gontractwyr yn cwrdd â safonau perthnasol i gydraddoldeb sydd yn hanfodol fel rhan o weithdrefnau rheoli contractau. Unwaith roedd y broses gaffael wedi digwydd, nid oedd cyfranogwyr yn medru mynnu, bob amser, bod y contractwyr yn cydymffurfio â'r gofynion hyn. Roedd dau senario ble roedd y broblem hon yn fwy amlwg: pan, ym mhob maes arall, y contractwr yw'r cynigiwr dewisol mewn proses dendro gystadleuol; neu ble mae gan adnoddau megis meddygfa Meddygon Teulu fonopoli dros ddarpariaethau gwasanaethau lleol.

Teimlwyd bod rhai agweddau o'r PSED megis AECau yn or-lafurus mewn perthynas â maint neu werth y contract. Roedd cyfranogwyr wedi disgrifio, hefyd, adborth gan gontractwyr bod y gofynion i'w gweld yn anelu yn fwy at warchod cyrff cyhoeddus yn gyfreithiol nag amddiffyn buddion grwpiau dan anfantais. Er mwyn mynd i'r afael âsyniad hwn, roedd cyfranogwyr wedi amlygu potensialcadarnhaol y broses gaffael a'i gyflwyno mewn ffordd o gefnogi sefydliadau eraill wrth iddynt wella eu perfformiad ar faterion cydraddoldeb yn hytrach na'u cosbi am dan-gyflawni.

FFYRDD AWGRYMEDIG O WELLA'R BROSES GAFFAEL A CHONTRACTIO

- Dylai cyrff sy'n contractio fodd yn glir gyda chontractwyr posibl, llwyddiannus ac aflwyddiannus am y swyddogaeth bwysig mae cydraddoldeb yn chwarae yn y broses o werthuso tendr.
- Gallai cyrff sy'n contractio egluro yn well bwrpas a nodau y ddyletswydd gyffredinol yn y broses gcontractio i gontractwyr a dangos y buddion cadarnhaol i'w sefydliadau o wneud hyn. At hyn, gallai'r broses hon gynnwys rhoi arwyddion i'r adnoddau a fyddai'n helpu'r contractwr fod yn gyflogwr gwell yn nhermau cydraddoldeb ac amrywiaeth eu staff.

Er gwaethaf yr heriau hyn, roedd teimlad cryf bod y PSED, mewn egwyddor, yn beth da. Teimlai cyfranogwyr ei fod yn cynnig gwelededd, ffocws a hwb tuag at waith cydraddoldeb. Roeddynt yn awyddus i weld y PSED yn ymsefydlu a rhybuddiwyd yn erbyn gormod o newid nes dod i ddeall ei effaith yn well dros y tymor hir.

Atodiad A. Arweiniad i'r Pwnc

1. Ynglŷn â hwy a'u swyddogaeth lle maent yn gweithio

Nod: i ddeall swyddogaeth person yn well a sut mae hyn wedi dylanwadu ar euprofiad, gwybodaeth a'u barn am y PSED. Noder y bydd trafodaeth am wybodaeth neu natur nodau cydraddoldeb yn amrywio yn ôl swyddogaeth y person

- **Ynglŷn â hwy a'u swyddogaeth**
 - Eu sefydliad
 - Eu swyddogaeth
 - Y ffordd maent ynghlwm â'r PSED
- **Deall sut mae'r PSED yn effeithio ar eu sefydliad**
 - Dyletswydd cyffredinol
 - Dyletswyddau penodol
 - Gwahaniaethau mewn dealltwriaeth o fewn y sefydliad
 - Os yw corff yn gweithredu yn ysbryd y ddyletswydd, sut mae'r dyletswyddau wedi eu defnyddio
- **Gwybodaeth am nodau cydraddoldeb/cynllun strategol sefydliad**
 - Beth mae nodau cydraddoldeb yn golygu iddynt hwy
 - Os yw'r PSED wedi effeithio ar eu gwaith
 - Unrhyw wahaniaeth o'r gwaith cydraddoldeb blaenorol oddi mewn i'r sefydliad cyfredol
 - Gwerth ychwanegol?
 - Unrhyw anawsterau
- **Natur y nodau o fewn eu sefydliad**
 - Sut cyrhaeddwyd y rhain
 - A ddefnyddiwyd yr adroddiad How Fair is Wales
 - Prif bwyslais / unrhyw flaenoriaethu, pam?
 - Cyflogau cyfartal?
 - Adolygiad parhaol/arfaethedig?
 - Integreiddio i'r broses gynllunio/gwneud penderfyniadau?
 - Ffocws ar 'nodweddion gwarchoddedig' penodol, pam?
 - Heriau

2. Tystiolaeth o gynnydd ac enghreifftiau o ymarfer da – darparu wasanaethau

Amcan: casglu tystiolaeth o gynnydd mewn perthynas â lleihau gwahaniaethu, hyrwyddo

cydraddoldeb cyfleoedd a meithrin perthnasau da parthed DARPARU GWASANAETHAU. Enghreifftiau o ymarfer da a all hyrwyddo cynnydd a/neu sydd wedi arwain at ganlyniadau cadarnhaol.

Caiff heriau a datrysiadau mewn perthynas â'r gwahanol waith a wneir gan sefydliadau eu harchwilio yn yr adrannau hyn.

Dechreuwch gyda pha wahaniaeth mae'r PSED wedi ei wneud mewn perthynas â phob pennawd isod a dilyn gyda pha brosesau oedd wedi cynorthwyo gyda'r cynnydd hwnnw.

- **Prif enghreifftiau o gynnydd wrth gwrdd â'r PSED**

- **Meysydd gwaith allweddol** (defnyddiwch hyn a gwybodaeth sampl am gyfranogwyr o'r cyflwyniadau ysgrifenedig i benderfynu pa feysydd trafodaeth i'w blaenoriaethu isod)

Ymateb digymell yn gyntaf yna gofyn mewn perthynas â phob adran isod, yn dibynnu ar swyddogaeth y cyfranogwr a'i ymwneud â'r PSED

- **Hyfforddiant**

- Beth a wnaed NEU a ydynt wedi derbyn unrhyw hyfforddiant (*disgrifiad byr*)
 - Math (e.e. hyfforddiant ymwybyddiaeth cyffredinol, penodol i'r PSED, arall)
- Unrhyw beth arall a wnaed i hyrwyddo dealltwriaeth o'r dyletswyddau
- Pa wahaniaeth mae wedi ei wneud (gofynnwch am enghraifft os yn bosibl)
- Heriau a sut y'u gorchfygwyd

- **Ymrwymiad neu ymrwymiad arfaethedig**

- Beth a a wnaed /a gaiff ei wneud (*disgrifiad byr*)
 - Defnyddwyr gwasanaethau
 - Eraill
- Oedd ymrwymiad wedi gwneud gwahaniaeth/ sut mae disgwyl iddo wneud gwahaniaeth:
 - I nodau
 - I bolisi/ ymarfer
 - I'w gwaith o ddydd i ddydd

- **Asesiadau effaith**

- Ydyn nhw yn eu gweithredu
- Gwneud penderfyniadau perthnasol i beth i'w asesu
 - Effeithiau 'sylweddol'

- Effeithiau/newidiadau eraill
 - o Cyhoeddiad?
 - o A yw wedi gwneud gwahaniaeth (gofynnwch am enghraifft)
 - o Unrhyw heriau perthnasol i dalu 'sylw dyledus'
 - o Heriau eraill
- **Monitro yn erbyn nodau**
 - o Prosesau hel data (disgrifiad byr)
 - o Prosesau newydd neu rai sy'n bod eisoes
 - o Heriau wrth hel data/ hel data ar nodweddion gwarchodedig penodol
 - o Y defnydd a wneid o wybodaeth sydd yn bod eisoes
 - o Sut mae data yn cyfrannu at fwy o gydraddoldeb
- **Caffael**
 - o Sut y defnyddir y PSED mewn perthynas â chaffael
 - o Effaith ar gomisiynu gwasanaethau / y broses dendro
 - o Effeithiau eraill
 - o Heriau
- **Adroddiadau cydraddoldeb blynyddol**
 - o Rhwyddineb/anhawster adrodd yn ôl
 - Adroddiad llawn
 - Ffyrdd eraill o gyhoeddi gwybodaeth
 - o Pa effaith
 - Defnyddwyr gwasanaethau
 - Rhanddeiliaid
 - Staff
 - o Cydbwysedd rhwng cyflwyno gwybodaeth a chynnal gwaith cydraddoldeb
- **Barn ar ganlyniadau'r PSED hyd yma**
 - o Enghreifftiau o wella darpariaeth gwasanaethau
 - Meintiol
 - Ansoddol
 - Arall?
 - o Rhy gynnar, pam a pha bryd disgwylir canlyniadau?

- o Pa mor wahanol i ddylanwadau cydraddoldeb eraill?
- o Prosesau a osodwyd lle

3. Tystiolaeth o gynnydd ac enghreifftiau o ymarfer da – canlyniadau i staff

Amcan: i hel tystiolaeth o gynnydd a wnaed mewn perthynas â lleihau gwahaniaethu, hyrwyddo cydraddoldeb cyfleoedd a meithrin perthnasau da perthnasol i GANLYNIADAU I STAFF. Enghreifftiau o ymarfer da a all hwyluso cynnydd a/neu sydd wedi arwain at ganlyniadau cadarnhaol. Caiff heriau a datrysiadau mewn perthynas â'r gwaith gwahanol a wneir gan sefydliadau eu harchwilio trwy'r adrannau hyn.

- **Unrhyw waith penodol perthnasol i weithwyr**

- o Beth wnaed (disgrifiad byr)
 - Fforymau
 - Hyfforddiant/ datblygiad
- o Blaenoriaethau penodol, pam?
 - Trais ar yr aelwyd
 - Iechyd meddwl

- o Gwahaniaeth a wnaed
- o Heriau penodol/datrysiadau

- **Gwahaniaethau cyflogau**

- o Pa 'grwpiau '
 - Rhyw
 - Arall
- o Pa weithredu
- o Gwahaniaeth/au a wnaed hyd yma
- o Disgwyliadau yn y dyfodol
- o Heriau

- **Gwybodaeth cyflogaeth arall a gasglwyd**

- o Natur y wybodaeth
- o Sut cafodd ei ddefnyddio
- o Gwahaniaeth a wnaed
- o Heriau

4. Heriau a Gwelliannau

Amcan: i fynd i'r afael â heriau a drafodwyd cynt mewn perthynas â gweithredu'r

PSED a datrysiadau posibl

ATGOFFER CYFRANOGWYR BOD MODD IDDYNT SIARAD YN GYFRINACHOL AR DDIWEDD Y CYFWELIAD OS HOFFENT WNEUD HYNFY.

- **Y prif heriau, rhwystrau neu ffactorau yn atal cynnydd**
 - Beth ydyn nhw
 - Awgrymiadau sut i fynd i'r afael â hwy
- **Cydbwyso buddion a heriau**
 - Buddion
 - Heriau
- **Gwelliannau**
 - Gwybodaeth allweddol / profiadau i'w rhannu
 - Ffyrdd o wella gwybodaeth am y dyletswyddau
 - Arweiniad sydd ar gael a defnyddioldeb
 - Arweiniad hanfodol EHRC
 - Arweiniad arall
 - Ffyrdd o wella cyfathrebu
 - Cyfathrebu sector-penodol
- Unrhyw negeseuon allweddol eraill
 - Am y PSED
 - Am yr hyn y gall yr EHRC ei wneud i gael y budd mwyaf o'r PSED

5. Gwybodaeth arall cyfrinachol (os mai dyma'r dewis)

Amcan: i fynd i'r afael, yn gyfrinachol, ag unrhyw faterion mae'r cyfranogwr am eu trafod am y PSED a'i weithredu

- **Meysydd diffygion mewn perthynas â'r PSED / cydsyniad gyda'r dyletswyddau**
 - Rhesymau
 - Ffyrdd y gellir gwella gweithdrefnau ar gyfer cwrdd â'r dyletswyddau
- **Unrhyw negeseuon allweddol eraill**
 - Am y PSED
 - Am yr hyn y gall yr EHRC ei wneud i gael y budd mwyaf o'r PSED
- **Unrhyw beth arall yn gyfrinachol**
- **GOFYNNWCH I BAWB: Unrhyw beth yr hoffent ei drafod yn gyfrinachol neu ei ddileu o'r trawsgrifiad**

GORFFEN RECORDIO

Atodiad B. Cwestiynau a Gyflwynwyd yn Ysgrifenedig

Seiliwyd cyflwyniadau ysgrifenedig ar ymatebion i chwe chwestiwn allweddol:

1. Soniwch wrthym am y ffordd rydych chi wedi ymwneud â gweithredu'r PSED yn eich sefydliad hyd yma a beth mae eich sefydliad wedi ei wneud?
2. Gan feddwl am nodau cydraddoldeb eich sefydliad, pa dystiolaeth neu enghreifftiau fydddech chi'n tynnu sylw atynt fel cynnydd yn yr amcan o'u cyflenwi?
3. Ym mha ffyrdd mae'r PSED wedi cynorthwyo i wella darpariaeth gwasanaethau eich sefydliad?
4. Ym mha ffyrdd mae'r PSED wedi eich cynorthwyo i wella canlyniadau cydraddoldeb i staff, neu sut ydych chi'n rhagweld y digwydd hynny yn y flwyddyn i ddod, yn eich sefydliad?
5. Beth ydych chi'n meddwl yw'r prif heriau neu rwystrau sydd wedi atal cynnydd mewn perthynas â'r PSED hyd yma?
6. Oes yna unrhyw beth arall yr hoffech ei ddweud am ddyletswydd cydraddoldeb yn y sector cyhoeddus neu sut mae modd ei wella yn y dyfodol?

Atodiad C. Sefydliadau a Gyfranogodd

Sefydliad	Cyflwyniad Ysgrifenedig yn unig	Y ddau	Cyfweliad yn unig	Cyfanswm
Prifysgol Aberystwyth			2	2
Bwrdd Iechyd Aneurin Bevan		1		1
Cynulliad Cenedlaethol Cymru			2	2
Awdurdod Parc Cenedlaethol Eryri	1			1
Prifysgol Bangor	1			1
Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr	1			1
Bwrdeistref Cyngor Blaenau Gwent	1			1
Parc Cenedlaethol Brycheiniog			2	2
Cyngor Bwrdeistref Pen- ybont ar Ogwr			1	1
Coleg Caerdydd a'r Fro	1		1	2
Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro			1	1
Prifysgol Caerdydd		1		1
Cyngor Dinas a Sir Abertawe		2		2
Coleg Sir Gar	1			1
Cyngor Bwrdeistref Conwy	1			1
Bwrdd Iechyd Prifysgol Cwm Taf	1			1
Cyngor Bwrdeistref Sirol Caerffili		1		1
Cyngor Gwynedd	1			1
Cyngor Sir Fynwy			1	1
Cyngor Sir Ynys Môn	1			1
Cyngor Sir Ddinbych	1			1
Anabledd Cymru	1			1
Asiantaeth Trwyddedu Gyrwyr a Cherbydau			1	1
Cyngor Sir y Fflint		1		1

Cyngor Addysgu Cyffredinol Cymru	1			1
Coleg Gŵyr Abertawe	1			1
Cyngor Cyllido Addysg Uwch Cymru	1			1
Heddlu Gogledd Cymru			1	1
Comisiynydd Pobl Hŷn Cymru	1			1
Cyngor Sir Penfro	1			1
Cyngor Sir Powys			2	2
Cartrefi RCT	1	1		2
Cyngor Bwrdeistref Rhondda Cynon Taf	1	1		2
Chwaraeon Cymru	1			1
Prifysgol Abertawe		1	1	2
Gwasanaethau Tân ac Achub Cymru	3			3
Prifysgol De Cymru	1			1
Ymddiriedolaeth GIG Felindre		1		1
Swyddfa Archwilio Cymru			1	1
Cymdeithas Llywodraeth Leol Cymru		1		1
Cyngor Bwrdeistref Wrecsam	1			1
44 sefydliad				52 unigolyn

Atodiad D. Manylion am gynnydd achosion fesul sector

Llywodraeth Leol

Tabl 4 Enghreifftiau o weithgarwch a chynnydd mewn Llywodraeth Leol

Cynyddu ymwybyddiaeth ymhlith staff am anghenion grwpiau gwahanol

Roedd **Cyngor Bwrdeistref Sirol Rhondda Cynon Taf** wedi datblygu amcan o gwmpas mater 'Mynd i'r Afael ag Ymddygiad Negyddol' a ddeilliodd o'u hymgyngoriad gyda'r gymuned leol am eu Cynllun Cydraddoldeb Strategol. Datblygodd y Cyngor hyfforddiant i wneud eu gweithwyr yn fwy ymwybodol o sut gall agweddau ac ymddygiad negyddol gael effaith andwyol ar ddefnyddwyr eu gwasanaethau.

Lliniaru effaith toriadau ariannol a oedd yn cael effaith niweidiol ar grwpiau penodol

Roedd **Ymddiriedolaeth Felindre** wedi adolygu trosiadau a fformat taflenni i gleifion. Tra eu bod, ar y dechrau, wedi ystyried cynnig taflenni yn y 'deg uchaf' ymhlith ieithoedd, nid oedd hyn wedi gweithio oherwydd natur eu gwaith a'r ardal. Yn lle hynny roeddynt wedi ystyried y defnydd gorau o adnoddau mewn perthynas ag anghenion y gymuned. Roeddynt wedi 'cydnabod yr angen yn hytrach na'r syniad bod un patrwm yn addas i bawb ac roedd hynny hefyd yn arbed arian'. Er enghraifft, yn lle cynnig Braille ar gyfer nifer fechan iawn, buont yn ystyried dewisiadau sain i gynorthwyo grŵp ehangach o bobl megis rhai â nam ar eu golwg, pobl ag anawsterau dysgu a'r rhai hynny heb Saesneg fel iaith gyntaf. 'Mae fel gweithio gyda chymunedau gwahanol, gofyn iddyn nhw beth maen nhw ei eisiau ac yna ei roddi gerbron i gae ei ystyried'.

Lleihau troseddau casineb trwy hwyluso mwy o ffyrdd i fynd i'r afael ag ef a sicrhau delio â'r mater mor ddifrifol a sydyn â phosibl;

Roedd **Cyngor Bwrdeistref Sirol Wrecsam** yn dweud eu bod wedi ceisio yn benodol 'dileu gwahaniaethu anghyfreithlon, aflonyddu ac erledigaeth' mewn perthynas â throseddau casineb ar sail hil. Nodwyd bod 42 adroddiad am droseddau casineb yn ystod 2011-12, y mwyafrif ohonynt ar sail hil. Roedd y Cyngor wedi darparu hyfforddiant i Weithwyr leuenctid, Gweithwyr Cymdeithasol ysgolion a thîm cefnogi myfyriwr Prifysgol Glyndŵr. Trwy gynyddu'r llwybrau i adrodd am droseddau casineb i 41 ar draws y sir y gobaith oedd y gellid adnabod troseddau ar sail hil a mynd i'r afael â hwy yn gyflymach. Nodwyd bod y 'Street Scene', menter arall a oedd yn rhan o'r un amcan i leihau troseddau casineb, wedi dileu 13 enghraifft o graffiti hiliol ar yr un diwrnod yr adroddwyd amdanynt. (CY).

Gwella mynediad i wasanaethau ac adeiladau'r Cyngor, yn enwedig i bobl ag anabledd

Roedd **Cyngor Sir a Bwrdeistref Abertawe** wedi datblygu amcan i 'wella mynediad i ddarpariaeth Gwasanaethau Cymdeithasol, gan sicrhau bod anghenion y defnyddiwr wrth galon pob gweithgarwch cynllunio a chomisiynu (CY). Fel rhan o hyn roeddynt wedi annog hybu taliadau uniongyrchol; ac roedd hyn wedi arwain at gynnydd net o 7% yn y dull hwn. Bu cynnydd yn yr aelodau o'r gymuned BME yn derbyn cefnogaeth yn y ffordd hon.

Mae **Cyngor Bwrdeistref Sirol Pen-y-bont** wedi gwella eu gwasanaethau i bobl â nam ar eu clyw a phobl fyddar trwy gynhyrchu fideo gwybodaeth am Iaith Arwyddo Prydain y gellid ei ddefnyddio ar ddesgiau blaen y Cyngor. (Cyfweiliad).

Mynd i'r afael â than-gynrychiolaeth grwpiau penodol mewn prosesau etholiadol a phrosesau cynrychiadol eraill

Roedd **Cyngor Sir Ynys Môn** wedi datblygu amcan i leihau anghydraddoldebau perthnasol i 'Gynrychiolaeth a Llais y Bobl'. Fel rhan o raglen adfywiogi ddemocrataidd y Cyngor, defnyddiwyd dulliau amrywiol i godi proffil etholiad lleol Ynys Môn yn 2013, gan gynnwys: Cyfres o hysbysebion a datganiadau i'r wasg a ymddangosodd yn y wasg leol ac ar wefan y Cyngor, yn ogystal ag ar y Gweplyfr; ymgyrch 'Drydar' yn targedu grwpiau o ferched a phobl ifainc a gofyn iddynt rannu'r gair; Tîm Gwasanaethau Etholiadol a oedd ar gael i gynnig gwybodaeth i ymgeiswyr posibl – yn sioe Môn a sioe deithiol mewn pum lleoliad gwahanol ar draws yr ynys; Erthygl yn hyrwyddo adfywiogi democrataidd yn "Dan Do Môn" – newyddlen i'r sector gwirfoddol. Trwy'r gwaith hwn y gobaith oedd denu grwpiau heb lawer o gynrychiolaeth i ymwneud mwy â'r prosesau etholiadol. (CY).

Mentrau iechyd a lles megis sefydlu gwasanaethau i gefnogi dioddefwyr trais ar yr aelwyd neu hysbysebu'n well y gwasanaethau sydd yn bod eisoes

Roedd Cyngor Dinas a Bwrdeistref Abertawe eisiau lleihau trais ar yr aelwyd trwy gynnig lefel uchel o wybodaeth am drais yn y cartref a'r gwasanaethau cefnogaeth oedd ar gael. Nodwyd bod gwaith ar droed i sefydlu gwasanaeth a chyngor 'Popeth dan yr Un To' i fenywod, dynion a phlant sydd wedi profi camdriniaeth' (CY).

Iechyd

Canolbwyntiodd mentrau ymhlith sefydliadau a gyfranogodd o'r sector iechyd ar bum prif faes. Fe'u dangosir yn Nhabl 5

Tabl 5 Enghreifftiau o weithgarwch a chynnydd yn y sector iechyd

Asesu profiadau a chwynion cleifion er enghraifft gwahaniaethu anghyfreithlon, ac ar gyfer gwelliannau eraill

Roedd **Ymddiriedolaeth GIG Felindre** wedi gwneud ymdrechion penodol mewn perthynas â 'Gwella Profiadau Cleifion'. Yn benodol, roeddynt wedi datblygu adroddiadau misol ar Brofiadau Cleifion i'w cyflwyno i'r Bwrdd ochr yn ochr â diweddariadau ar eu hadnoddau cydraddoldeb. 'O fewn yr Ymddiriedolaeth mae'r grŵp Urddas Cleifion a Gofalwyr yn ymateb i bryderon a nodir gan staff, cleifion, gofalwyr ac ymwelwyr parthed urddas, ac fel tîm aml-ddisgyblaeth, yn gweithio ar y cyd i awgrymu datrysiadau neu i ysgrifennu cynlluniau busnes os oes angen. Cafodd y tîm hwn Wobr y Nursing Times am Wella Urddas y Claf yn 2013' (CY).

Gwella argaeledd data a gwybodaeth am anghenion iechyd a phrofiadau perthnasol i nodweddion gwarchoddedig

Roedd **Bwrdd Iechyd Prifysgol Cwm Taf** wedi gosod nod tymor hir o wella canlyniadau iechyd i bawb trwy adnabod, coladu a 'gwneud ar gael i bawb y dystiolaeth genedlaethol am anghenion iechyd unigryw ac ystyriaethau eraill mewn perthynas â'r nodwedd(ion) gwarchoddedig ar gyfer pob defnyddiwr a aseswyd o'r newydd, a all fod yn dioddef o gyflwr iechyd meddwl'. Roeddynt yn y broses o osod yr adnodd hwn mewn lle. (CY).

Roedd **Cyngor Sir Ddinbych** wedi gosod nod o leihau anghydraddoldebau iechyd. Maent yn bwriadu gwneud hyn trwy 'dargedu eu hyrwyddiad o ymarfer corff a chyfleoedd hamdden gweithredol' ac wedi dechrau'r cynllunio angenrheidiol i gyflawni hyn (CY).

Promoting better access and accessibility of health information and services

Roedd rheolwr cydraddoldeb ac amrywiaeth yn Ymddiriedolaeth Felindre wedi nodi eu bod wedi gwella wrth ddarparu gwybodaeth am eu gwasanaethau mewn ffordd oedd o fudd i'w defnyddwyr gwasanaethau trwy ymgynghori â hwy ac ystyried eu darpariaeth yn fwy cyflawn. Dywedon nhw, 'er enghraifft Braille, roedd pawb yn meddwl, 'O, mae'n rhaid i chi gael Braille, ar gyfer pobl sy'n ddall mae'n rhaid cael Braille'. Wel mae'r ganran o bobl â nam ar eu golwg sy'n defnyddio Braille oherwydd, chi'n gwybod, pan fyddwch chi'n edrych ar, sut, faint o bobl sy'n cael eu geni'n ddall ac felly yn dysgu'n gynnar iawn i'r rhai hynny sydd yn colli eu golwg... os edrychwn ni ar sain mae hwnnw nid yn unig yn cynorthwyo pobl sydd yn ddall ond hefyd y rhai hynny ag anawsterau dysgu, y rhai hynny heb Saesneg yn iaith gyntaf, achos mae llawer, llawer haws. Chi'n gwybod mae'n cynorthwyo rhychwant gyfan o bobl, felly mae'n newid dealltwriaeth pobl o'r hyn maen nhw'n tybio sydd ei eisiau a medru gweithio gyda chymunedau gwahanol, gofyn iddyn nhw beth hoffen nhw ac yna dod a hynny yn ôl i'r bwrdd' (Cyfweliad)

Hyrwyddo mwy o urddas a pharch i gleifion a defnyddwyr gwasanaethau

Mae Bwrdd Iechyd Betsi Cadwaladr wedi datblygu 'ymagwedd ar sail hawliau dynol mewn meysydd clinigol gan gynnwys datblygu *Cit Offer Hawliau Dynol i'w ddefnyddio ar bob ward, dan yr enw "Putting Human Rights at the Heart of Nutrition and Hydration"*; cynlluniwyd hwn i cynorthwyo staff clinigol i gwrdd yn well ag anghenion pobl oedrannus ar wardiau ysbytai gan sicrhau eu bod yn cael eu trin ag urddas a pharch. (CY).

Addysg

Roedd Colegau a Phrifysgolion wedi gwneud cynnydd mewn sawl maes. Ceir yr enghreifftiau yn Nhabl 6.

Tabl 6 Enghreifftiau o weithgarwch a chynnydd mewn Colegau a Phrifysgolion

Mynd i'r afael â bylchau mewn data ar fyfyrwyr a staff fel bod modd asesu gwahaniaethu a chydraddoldeb cyfle

Cymerodd Prifysgolion amrywiaeth o gamau i gyfeirio at batrymau o weithgarwch ta addysg neu i gynnydd is ar gyfer rhai grwpiau o fyfyrwyr. Roedd y gweithgareddau yn cynnwys gosod arolygon mewn lle i ddarganfod yr achos am hyn a sefydlu prosiectau megis adeiladu hyder a mentora i annog mwy o fenywod, pobl o grwpiau BME, pobl ag anableddau a phobl LGBT, i fyd addysg.

Er enghraifft roedd Prifysgol Abertawe yn hel gwybodaeth i 'sefydlu a oedd cenedligrwydd yn arwyddocaol i gael gradd dda'. Mae Gweithgor Cydraddoldeb Hil a Chrefydd y Brifysgol wedi bod yn casglu data a'i ddadansoddi ar gyfer ei arwyddocâd. (CY).

Asesu patrymau mynediad a datblygiad i weld sut mae modd eu gwella ar gyfer 'grwpiau gwarchodedig'

Roedd **Coleg Sir Gar** wedi defnyddio gwybodaeth am gydraddoldeb i gydnabod maimaterion perthnasol i anabledd oedd yn gosod yr her fwyaf mewn perthynas â mynediad i adeiladau a datblygiad yn eu cyrsiau. Cymerodd y coleg gamau i gwrdd ag anghenion staff a myfyrwyr ag anableddau megis darparu *'mwy o addasiadau ... i sicrhau bod yr ystâd yn ateb y diben' a 'mwy o hyfforddiant i staff ... i sicrhau bod staff yn ymwybodol o ac yn deall anghenion pobl ag anabledd.* (CY).

Roedd **Coleg Gŵyr Abertawe** wedi bod yn hel gwybodaeth ac adborth fesul nodweddion gwarchodedig, a oedd, medden nhw, *'wedi cynorthwyo'r Coleg i adnabod materion yn effeithio ar wahanol grwpiau a chymharu bodlonrwydd.* *'Mae hefyd wedi galluogi'r Coleg i 'adnabod grwpiau sydd wedi eu tan-gynrychioli a gweithredu strategaethau gweithgarwch cadarnhaol megis targedu sesiynau blasu i recriwtio mwy o fenywod i fyd Peirianeg a hysbysebu swyddi trwy ein cysylltiadau gyda grwpiau a*

sefydliadau BME yn y gymuned. Yn olaf, yr oedd 'wedi arwain at fwy o ffocws ar ymrwymiad i grwpiau gwarchoddedig gwahanol, yn enwedig ymrwymiad i fyfyrwyr ag anableddau a gofalwyr a sefydliadau anabledd i gynorthwyo'r Coleg i wella mynediad i gyfleusterau, gwasanaethau, pontio a chefnogi gwasanaethau' (CY).

Mynd i'r afael â stereoteip dewisiadau pwnc, llwybrau gyrfa oedd addysg ar wahân rhwng y rhywiau a'r canlyniadau ar gyfer hynafedd a chyflog

Roedd **Prifysgol Abertawe** wedi cefnogi menywod i gymryd at ystod ehangach o bynciau ymchwil a swyddi uwch mewn nifer o ffyrdd. Yn adroddiad ysgrifenedig y Brifysgol nodwydeu bod 'wedi ymrwymo i noddau nifer o leoedd ar raglen Arweiniad a Sefydliad "Aurora"¹⁰. O ganlyniad i ysgogi ar y cyd a gweithgarwch hyrwyddo mae gan y Brifysgol [hefyd] nifer uwch nag erioed o fenywod yn cynnig am le ar Gynllun WUMS, y Cynllun Mentora menywod mewn Prifysgolion¹¹ (dros 30 cais am rai i'w mentora). Rydym wedi sicrhau gwerth £6,000 o gyllid i weithio ar y cyd gyda Chwarae Teg¹² i godi proffil gweithio hyblyg yn y gweithle. Ar hyn o bryd darperir sesiynau hyfforddiant ledled y Brifysgol, gyda chynnydd penodol mewn perthynas â rhyw a chenedl. Mae Dirprwy Is-Ganghellor benywaidd yn gweithredu fel Eiriolwr Cydraddoldeb y Brifysgol (CY).

Adroddodd **Coleg Gŵyr Abertawe** bod eu myfyrwyr yn adrannau 'gwallt, chwaraeon, plymio, electroneg a harddwch wedi cymryd rhan mewn cyfnewid sesiynau er mwyn herio stereoteip o ran rhyw' (CY).

Meincnodi gyda HEIs eraill a chyrraedd achrediadau cydraddoldeb

Bu Prifysgol Abertawe yn gweithio i wella profiad myfyrwyr a staff ymchwil mewn pynciau gwyddoniaeth, technoleg, peirianneg, meddygaeth a mathemateg (STEM) trwy gynnig am wobwr efydd Athena Swan¹³ Roedd y Coleg Gwyddorau Dynol ac Iechyd wedi ennill y wobwr bellach ac roedd eu Colegau Meddygaeth a Gwyddoniaeth ill dau wedi cyflwyno ceisiadau am eu gwobrau efydd eu hunain. (CY).

Yn ogystal â'r rhaglen Athena Swan, roedd Prifysgol Caerdydd yn cymryd rhan ym Mynegai Cydraddoldeb y Gweithle Stonewall¹⁴, a oedd, yn eu barn hwy, wedi cynorthwyo'r Brifysgol i 'brif-ffrydio cydraddoldeb i'n hymarferion gan arwain at welliannau i staff a myfyrwyr'. Gwnaeth hyn trwy eu cynorthwyo 'i adolygu ein polisïau, gweithdrefnau ac ymarferion er mwyn sicrhau bod cydraddoldeb LGB wedi ei osod ynddynt' (CY).

¹⁰ The Leadership Foundation's Aurora programme encourages a broad range of female academics to see themselves as leaders: <http://www.lfhe.ac.uk/en/programmes-events/you/aurora/>

¹¹ The WUMS scheme, which is based in South Wales: <http://wums.southwales.ac.uk/howwumsworks/>

¹² Chwarae Teg is a charity aimed at help women develop can enter the workplace and build promising careers: <http://chwaraeteg.com/about-us/>

¹³ Athena Swan awards: <http://www.athenaswan.org.uk/>

¹⁴ Stonewall's Workplace Equality Index is part of their Diversity Challenge Programme and rates organisations according to their sensitivity to issues of sexual orientation: http://www.stonewall.org.uk/at_work/diversity_champions_programme/default.asp

Atodiad E. Manylion achos ar gyfer cyrff rhestredig eraill a chyrrff heb eu rhestru

Cyrff Rhestredig Eraill

Roedd cyrff rhestredig eraill yn cynnwys Gwasanaethau Tân ac Achub Gwasanaethau, Awdurdodau Parciau Cenedlaethol, cyngorau cyllido a dysgu, archwilwyr, a chyrrff cydlynu megis Comisiynydd Pobl Hŷn Cymru a Chwaraeon Cymru. Nid oedd pob un o'r cyrrff hyn mor bell ymlaen wrth ddatblygu gweithgareddau neu waith prosiect o'i gymharu â sectorau Llywodraeth Leol, iechyd ac addysg. Ond er hyn, roeddynt yn gwneud cynnydd da, fel y gwelir yn y tabl isod.

Tabl 7 Enghreifftiau o weithgarwch a chynnydd mewn cyrff rhestredig eraill

Cynnydd wrth osod mewn lle isadeileddau cydraddoldeb a phrosesau gyda golwg ar ganlyniadau cydraddoldeb yn y dyfodol

Roedd y Gwasanaethau Tân ac Achub, Swyddfa Archwilio Cymru, Cyngor Addysgu Cyffredinol Cymru, a Chwaraeon Cymru oll yn adrodd eu bod yn gwneud cynnydd.

Er enghraifft, mae **Chwaraeon Cymru** wedi sefydlu grwpiau cydraddoldeb a fydd yn darparu cipolwg werthfawr ar gyfer AECau y dyfodol ac ymgynghoriadau ar newidiadau arfaethedig sydd yn berthnasol i grwpiau gwarchoddedig. Maent hefyd wedi sicrhau ymrwymiad ar lefel y Bwrdd ac wedi cyflwyno cynlluniau gweithredu a chardiau sgorio er mwyn gyrru gweithredu eu nodau ymlaen.

Yn ddiweddar, mae **Comisiynydd Pobl Hŷn Cymru** wedi diweddarau ei offer asesu effaith Cydraddoldeb a Hawliau Dynol er mwyn annog mwy o drafod yn hytrach na gosod tic mewn blwch.

Gwneud cynnydd wrth fynd i'r afael â materion penodol perthnasol i brif faes eu gwaith

Mae'r **Gwasanaeth Tân ac Achub** wedi addasu eu neges ffôn fel bo hunan- gyfeirwyr yn gallu nodi unrhyw anghenion sydd ganddynt, megis nam ar eu clyw neu ar eu golwg. Maent hefyd wedi gosod dolenni sain mewn ystafelloedd cyfarfod allweddol ac ystafelloedd cynhadledd i gynnig gwell cefnogaeth i ymwelwyr a staff a all gael budd o'r gwasanaeth hwn.

Roedd **Cyngor Cyllido Addysg Uwch Cymru** (HEFCW) wedi gwneud cynnydd mewn perthynas ag archwilio sut roedd eu sector yn ymateb i faterion megis darparu ar gyferpobl o grefyddau gwahanol a phobl â phroblemau iechyd meddwl ac roeddynt wedi darparu arweiniad ar gynghori myfyrwyr beichiog (CY).

Gwneud cynnydd mewn monitro data cyfleoedd cyfartal ac archwilio cyflogau

Roedd y Gwasanaeth Tân ac Achub wedi cynnal ymarfer casglu data am yr hollnodweddion gwarchoddedig, ar gyfer eu gweithwyr cyfredol, a phobl oedd yn ymgeisio am swyddi yn y Gwasanaeth er mwyn darparu gwybodaeth ystadegol ystyrlon a chyfoes. Er mwyn hybu cefnogaeth bellach ar gasglu gwybodaeth a monitro data cyfleoedd cyfartal, roedd y Gwasanaeth Tân ac Achub wedi gweithredu system feddalwedd AD newydd hefyd, system sydd yn cynnwys meysydd y gall pobl fewnbynnu neu ddiweddarau eu gwybodaeth ar sail nodweddion gwarchoddedig (CY)

Cyrff heb eu rhestru

Roedd rhai cyrff heb eu rhestru yn gwneud cymaint o waith ac wedi gwneud yr un faint o gynnydd â llawer o'r cyrff rhestredig. Roeddynt yn medru pwyntio at enghreifftiau penodol o weithgarwch a oedd wedi neu yn debygol o gydymffurfio â'r PSED.

Tabl 8 Enghreifftiau o weithgarwch a chynnydd mewn cyrff heb eu rhestru

Ymagweddau cydweithredol wrth fynd i'r afael â materion cydraddoldeb ac amrywiaeth

Roedd **Heddlu Gogledd Cymru** wedi canolbwyntio, er enghraifft, ar fynd i'r afael â throeddau casineb ac aflonyddu ar bobl gydag anableddau ar drafnidiaeth gyhoeddus trwy bartneriaethau gyda chwmni bws lleol. Dywedodd eu Pennaeth Cydraddoldeb: 'lansiwyd ymgyrch cyn y Nadolig parthed anabledd a'r camdriniaeth roedd pobl yn ei ddioddef ar drafnidiaeth gyhoeddus. Buom ni mewn partneriaeth gyda bysus Arriva a grwpiau cymunedol lleol yn gosod posterï ar hyd y lle am droseddau casineb anabledd. Roedd yma neges glir i ddioddefwyr ddweud wrth yr heddlu am y digwyddiadau hyn a rhybuddio troseddwr posibl bod yr heddlu yn edrych yn ddifrifol ar y materion hyn ac yn barod i arestio' (Cyfweliad).

Er ei bod yn anodd i'r heddlu asesu effaith adrodd yn ôl am droseddau casineb roedd wedi bod yn anodd i'r heddlu asesu'r effaith ar droseddau casineb yn erbyn posibl ag anabledd yn nhermau a fyddai'r troseddu yn cynyddu neu yn lleihau ond nododd y cyfranogwr ei fod wedi derbyn adborth gan bobl ag anableddau. Dywedodd eu bod yn teimlo'n fwy cyffyrddus wrth deithio ar drafnidiaeth gyhoeddus. Roedd y posterï yn rhoi sicrwydd iddynt bod y cyhoedd yn gwybod bod aflonyddu ar bobl ag anableddau yn fater difrifol.

Gwella mynediad i wasanaethau

Roedd yr **Asiantaeth Trwyddedu Gyrrwyr a Cherbydau (DVLA)** wedi gwneud gwaithmewn perthynas â gwella gwasanaethau. Enghraifft allweddol o weithgarwch a chynnydd mewn perthynas â'r PSED oedd ystyried bod y ffordd o osod mwy o'u gwasanaethau arlein yn debyg o effeithio pobl â nam ar eu golwg

Cynhaliodd y DVLA gynhadledd fawr i adolygu effeithiau posibl y newidiadau i'w isadeiledd digidol ymhlith grwpiau â nodweddion gwarchoddedig. Roedd staff y DVLA yno, ynghyd ag eiriolwyr amrywiaeth, cynrychiolwyr o sefydliadau eraill yn y sector cyhoeddus, grwpiau cydraddoldeb ac aelodau o'r gymuned. Roedd y cynrychiolwyr wedi cyfrannu i weithdai a sesiynau siaradwyr a oedd yn cynnwys Eiriolwr Amrywiaeth y Gwasanaeth Sifil, Sir Paul Jenkins. Yn benodol, edrychodd y DVLA ar y modd roedd meddalwedd cynorthwyol yn rhyngweithio gyda rhai o'i systemau, gan gynnwys sgriniau cyfrifiadur a'r effaith bosibl ar hygyrchedd, gan gynnwys hygyrchedd i bobl â nam ar eu golwg. Roedd un grŵp yn cynnwys pobl ag anabledd yn trafod hygyrchedd TG ac roedd yr ymgynghoriad hwn wedi cynorthwyo staff i ystyried sut maent yn trafod newidiadau mewn meddalwedd a mynediad i wasanaethau er mwyn cwrdd ag anghenion eu holl gwsmeriaid. (CY)

Datblygu CCS i adnabod meysydd gwelliant a chefnogi cynllun gweithredu

Roedd Cartrefi RCT wedi ymgymryd â llawer o waith mewn ymateb i'r PSED. Roeddynt wedi adnabod meysydd ble roedd angen sylw ac wedi dechrau gosod mewn lle y gwaith oedd ei angen er mwyn gwella'r ddarpariaeth i'w tenantiaid. Buont yn amlinellu'r ffordd yr oeddynt wedi sefydlu eu Cynllun Cydraddoldeb Strategol (CCS) ac hefyd sut roeddynt yn cynllunio i asesu'r newidiadau mewn polisi ac ymarfer maent am eu cyflwyno.

Dywedodd Cartrefi RCT bod eu 'CCS wedi ei ddatblygu trwy ddadansoddi data cyfrifiad i Rhondda Cynon Taf a defnyddiwyd ein data proffilio i roi syniad i ni o'r prif faterion sydd yn effeithio ar ein cymunedau. Cynhaliwyd grwpiau trafod yn allanol gyda staff a thenantiaid tra bod y strategaeth hon yn cael ei datblygu er mwyn deall beth oedd ystyr cydraddoldeb ac amrywiaeth i wahanol grwpiau ac i adnabod y prif faterion oedd yn effeithio arnynt. Mae gennym gynllun cysylltiedig sydd yn manylu ar y nodau, sut rydym am eu cyrraedd a'u mesur. Adolygir y cynllun hwn o leiaf unwaith bob blwyddyn. (CY).

Roedd datblygiadau yn codi o'r gwaith hwn wedi cynnwys teilwria gwasanaethau i gwrdd ag anghenion pobl â nam ar eu golwg, mynd i'r afael â throeddau casineb ac ymddygiad anghymdeithasol, cefnogi tenantiaid sydd yn wynebu trais ar yr aelwyd a rhoi llais cryfach i bob tenant yn y penderfyniadau a wneir gan y gymdeithas. Un maes arall o gynnydd a nodwyd gan Gyfarwyddwr y gymdeithas oedd achrediad yr RNIB. Cynigiodd enghraifft o'r ffordd yr oedd hyn wedi lleihau unigrwydd cymdeithasol un tenant oedrannus â nam ar ei golwg '...rydym wedi cynnal achrediad RNIB, eto, mewn cartrefi i bobl oedrannus yn nhermau tai cysgodol a chartrefi gofal... *Pan fyddwn yn clywed am bobl sydd yn ddall neu â nam ar eu golwg, pan fyddant yn dweud wrthym gallwn wneud y gwaith. Felly fe ddefnyddiom y data proffil i edrych ar bobl oedd wedi asesu eu hunain a nodi bod ganddynt nam ar eu golwg ac fe ddysgom bod dros 500 o bobl... Gwnaethom ddarn o waith sampl, mewn partneriaeth â'r RNIB, gan wneud gwaith rhagweithiol gyda phobl i archwilio'r math o wasanaethau byddent yn eu hoffi neu gael budd ohonynt nad ydynt yn eu derbyn ar hyn o bryd. Ac ... rydym yn cyflogi Swyddog Cefnogaeth Golwg... [Un] wraig hŷn na fu yn yr eglwys am ddeng mlynedd – roedd hi [y Swyddog] wedi cysylltu â'r offeiriad, yntau wedi cysylltu ag aelod o'r plwyf*

a oedd wedi trefnu ei chasglu a mynd â hi i'r eglwys...Felly, ei galluogi hi a lliniaru ei hunigrwydd cymdeithasol yn y gymuned' (Cyfweliad).

Adolygu cydbwysedd yn y gweithlu a sefydlu isadeileddau cydraddoldeb

Roedd cyrff eraill heb eu rhestru, megis **Cynulliad Cenedlaethol Cymru** wedi gwneud gwaith ychwanegol mewn perthynas â'r gweithlu (e.e. edrych ar recriwtio a chynnydd staff BME).

Roedd **Cymdeithas Llywodraeth Leol Cymru** hefyd wedi bod yn cefnogi awdurdodau lleol a gwasanaethau eraill, megis Tân ac Achub, i osod ei hisadeiledd cydraddoldeb mewn lle, eu cynorthwyo i wella'r data monitro cydraddoldeb ac ymchwilio i sut roedd cyrff cyhoeddus yn defnyddio AECau yn y dull mwyaf addas.

O ganlyniad i hyn, tra bod peth amrywiaeth ym maint y cynnydd dros y sectorau gwahanol, **roedd yn glir bod yr holl gyrff yn ymateb mewn rhyw ffordd i'r ddyletswydd DU gyffredinol a'r dyletswyddau Cymreig penodol. Ni chafwyd unrhyw dystiolaeth o sefydliadau yn gwneud ond ychydig neu'n gwneud dim neu fod wedi drysu'n llwyr am yr hyn yr oedd angen iddynt ei wneud.**

Atodiad F. Manylion achosion mewn perthynas â nodweddion gwarchoddedig

Trafodwyd prosiectau a chanlyniadau mewn perthynas â nodweddion gwarchoddedig fel yn y tabl isod.

Tabl 9 Enghreifftiau o brosiectau a chanlyniad gwell fesul nodweddion gwarchoddedig
Oedran
<p>Mae Cyngor Sir Fynwy wedi gwella ei phroses AEC, a bellach rhaid i holl gynigion y Cyngor gael eu cyflwyno gydag AEC a gaiff ei ystyried yn gynnar yn y broses benderfynu. Mae'r ymagwedd newydd hon wedi arwain at ganlyniadau amrywiol ar gyfer y gymuned. Er enghraifft, canfuwyd bod cynnig i ddiffodd goleuadau stryd yn y nos wedi peri pryder i bobl oedrannus. Mae'r cynnig yn dilyn proses apêl i sicrhau nad yw yn gweithredu yn erbyn oedran. Nododd Swyddog Cydraddoldeb y Cyngor: 'Yn y gorffennol, byddai'n fater o 'dyna anlwcus' a byddem wedi diffodd y goleuadau stryd. Ond gan fod ganddo gymaint o effaith negyddol ar bobl oedrannus, mae swyddogion yn tueddu i'w ystyried yn fwy gofalus bellach' (Cyfweiliad).</p>
Rhyw
<p>Sefydlodd Bwrdd Iechyd Aneurin Bevan grŵp gweithredu ar fater trais ar yr aelwyd. Mae'r grŵp wedi darparu mentrau i wella canlyniadau i bobl sydd yn dioddef trais ar yr aelwyd, waeth beth fo'u rhyw. Roedd y mentrau hyn yn cynnwys sicrhau bod bydwagedd wedi eu hyfforddi i ofyn cwestiynau cyffredinol parthed trais ar yr aelwyd ac ymestyn y cwestiynau cyffredinol i bawb, waeth beth fo'u rhyw.</p>
Hil
<p>Mae Awdurdod Parc Cenedlaethol Eryri wedi bod yn rhedeg Prosiect Brithwaith gyda Pharciau Cenedlaethol eraill. Roedd hyn yn golygu datblygu cynllun gweithredu i wella mynediad ac i ddenu mwy o bobl o grwpiau BME i ddefnyddio'r parc cenedlaethol. Penodwyd swyddogion ym mis Ionawr 2012. Ers hynny mae 20 Eiriolwr Cymunedol wedi eu recriwtio a chynhaliwyd digwyddiadau blynyddol ym Mharciau Cenedlaethol Eryri a Bannau Brycheiniog. Bu'r Eiriolwyr Cymunedol yn gyfrifol am drefnu nifer o ymweliadau â'r parc yn ystod y dydd a'r nos i bobl BME.</p>

Anabledd

Roedd **Cyngor Bwrdeistref Sirol Caerffili** wedi ymgynghori â nifer o grwpiau o bobl ag anabledd a dynnodd sylw at y ffaith bod trafndiaeth yn fater o bryder mawr i ddefnyddwyr cadeiriau olwyn a phobl â nam ar eu golwg. Mewn ymateb, roedd y Cyngor wedi cymryd sawl cam i gefnogi'r aelodau hyn o'r gymuned yn well, megis sefydlu fforwm tacsî i wella "profiad y tacsî" i bobl ag anableddau a dechrau deialog gyda gyrwyr parthed rhoi cymorth i ddefnyddwyr cadeiriau olwyn.

Cyfeiriadedd Rhywiol

IMewn ymateb i'r PSED roedd **Prifysgol Abertawe** wedi gweithredu nifer o fentrau i gwrdd â'r ddyletswydd gyffredinol a'r dyletswyddau penodol. Yn benodol, maent wedi gweithio ar nodwedd warchoddedig cyfeiriadedd rhywiol, er enghraifft trwy adeiladu ymddiriedaeth gyda'r gymuned LGBT leol (e.e. sicrhau presenoldeb Prifysgol Abertawe yn Nigwyddiadau Pride, cefnogi fforwm staff LGBT ac ati. Er mwyn cynorthwyo wrth ddatblygu'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol a gwella ymrwymiad ac ymwybyddiaeth ymhlith y staff a'r gymuned fyfyrwyr ar faterion LGB, gwnaeth y Brifysgol gais i Fyngai Cydraddoldeb yn y Gweithle Stonewall. Hyd yma maent wedi cyflwyno tri chais ac wedi codi dros 100 safle ar ranc y mynegai.

Gweithio ar draws ystod o nodweddion gwarchoddedig

Roedd **Cyngor Sir Penfro** yn ceisio lleihau'r troseddau casineb a wynebir gan bobl â nifer o nodweddion gwarchoddedig: hil, anabledd, crefydd neu gred, cyfeiriadedd rhywiol ac ailbennu rhywedd. Er mwyn gwneud hyn roeddynt yn datblygu ymagwedd Cynhadledd Asesu Risg Aml Asiantaeth, i atgyfnerthu cysondeb yn y dull o asesu pryderon pobl sydd wedi profi troseddau casineb. At hyn, bydd yn galluogi sefydliadau partner i rannu gwybodaeth. At hyn, mae'r Cyngor wedi parhau'r ymrwymiad i grwpiau cymunedol sydd yn ystyried troseddau casineb yn fater o bryder mawr. Lanswyd deunydd e-ddysgu ym mis Medi 2013 hefyd, i godi ymwybyddiaeth ymhlith y gweithlu o droseddau casineb yn y gymuned.

Pwy ydyn ni

Nod y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yw lleihau anghydraddoldeb, dileu gwahaniaethu, cryfhau cysylltiadau da rhwng pobl, a hyrwyddo a diogelu hawliau dynol.

Cysylltwch â ni

Cysylltwch â'r Comisiwn yng Nghymru ar gyfer gwybodaeth bellach am Ddyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus yng Nghymru, neu ymwelwch â'n gwefan: www.equalityhumanrights.com/wales

Ebost: wales@equalityhumanrights.com

Ffôn: 029 2044 7710

