

Deall Dyletswydd

Cydraddoldeb

y Sector Cyhoeddus:

Adnoddau ar gyfer y  
trydydd sector yng



Comisiwn  
Cydraddoldeb a  
Hawliau Dynol

Equality and  
Human Rights  
Commission

## Rhagair

Mae hybu cydraddoldeb ac amrywiaeth yn werthoedd canolog ar gyfer y trydydd sector.

Yng Nghymru, mae'r sector yn gymysgedd amrywiol a nwyfus o elusennau, grwpiau gwirfoddol a chymunedol wedi'u trefnu mewn ffyrdd ffurfiol ac anffurfiol fel ei gilydd. Mae cael mynediad i wybodaeth gynhwysfawr a hygyrch yn hanfodol ar gyfer ein gwybodaeth a'n dirnadaeth yn ogystal â'n galluogi i ddylanwadu ar benderfyniadau a gwireddu newid. Mae Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus yn ddyletswydd bwysig i ni ei deall a'i defnyddio i hyrwyddo buddiannau pobl a chymunedau ledled Cymru.

Mae'r adnoddau hyn yn darparu amrywiaeth o wybodaeth a fydd yn ddefnyddiol i'r sector.

Ruth Marks

Prif Weithredwr, Cyngor Gweithredu Gwirfoddol Cymru

## Cysylltu â ni

Mae'r adroddiad hwn a rhagor o wybodaeth ar gael yn:

Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol ar  
029 20447710 neu ar [wales@equalityhumanrights.com](mailto:wales@equalityhumanrights.com)

[www.equalityhumanrights.com/wales](http://www.equalityhumanrights.com/wales)

## Pwerau a gwaith cyfreithiol y Comisiwn Cydraddoldeb

### a Hawliau Dynol

TY Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (y Comisiwn) yw'r corff rheoleiddio sy'n gyfrifol am orfodi Deddf Cydraddoldeb 2010. Mae ein dyletswyddau'n cynnwys lleihau anghydraddoldeb, dileu gwahaniaethu a hybu a diogelu hawliau dynol. Mae nifer o wahanol ymagweddau y gallwn ni eu cymryd, yn dibynnu ar yr amgylchiadau penodol rydym yn ceisio eu newid. Maent yn amrywio o gyfarwyddyd a chymorth i ymchwiliadau a gweithredu yn y llys. Nid ydym yn cymryd rhan ym mhob mater neu anghydfod. Rydym yn defnyddio ein pwerau cyfreithiol neu orfodi dim ond os mai dyna'r ffordd orau o gyflawni newid, megis:

- egluro'r gyfraith, fel bod gan bobl a sefydliadau ddealltwriaeth gliriach o'u hawliau a'u dyletswyddau
- tynnu sylw at faterion blaenoriaethol a gorfodi'r rhain yn ôl i frig yr agenda, a
- herio polisiau neu arferion sy'n achosi anfantais sylweddol, weithiau ar draws diwydiant neu sector cyfan.

Ers i'r Comisiwn gael ei ffurfio rydym wedi cynorthwyo neu ymyrryd mewn mwy na 300 achos o bwysigrwydd cenedlaethol.

Mae ein gwaith cyfreithiol yn cynnwys:

- gwaith cyn-orfodi i ddatrys materion ynghylch cydymffurfio â'r Ddeddf Cydraddoldeb yn anffurfiol
- gwaith gorfodi megis ymholiadau ac ymchwiliadau, ac
- ymglyfreitha strategol.

I ddysgu rhagor am waith cyfreithiol y Comisiwn, ewch i dudalennau cyfreithiol ein gwefan.

### Monitro a chydymffurfio â Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus yng

Y Comisiwn yng Nghymru yw rheoleiddiwr Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus (PSED) ac mae'n cymryd ymagwedd strategol at weithio ag awdurdodau cyhoeddus rhestredig o amgylch y PSED er mwyn annog, arwain, monitro a rheoleiddio gweithgarwch.

Yn 2017 cytunodd y Comisiwn ar strategaeth PSED i Gymru, sy'n cynnwys dadansoddi cydymffurfiaeth â'r dyletswyddau penodol, monitro canlyniadau'r camau a gymerir mewn cysylltiad â'r PSED a gweithio â'r trydydd sector i gynyddu ymwybyddiaeth a dealltwriaeth o'r rhwymedigaethau a osodir ar awdurdodau cyhoeddus rhestredig gan y PSED.

Dysgwch ragor am ein gwaith monitro ar ein gwefan.

## Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus fel ysgogiad

Mae'r PSED yn ei wneud yn ofynnol i sefydliadau'r sector cyhoeddus roi sylw dyladwy i'r angen i ddileu gwahaniaethu anghyfreithlon, cynyddu cyfle cyfartal, a meithrin cysylltiadau da rhwng cymunedau. Ar gyfer y trydydd sector, mae'r PSED yn rhoi cyfle i herio gwahaniaethu a chyfrannu at wneud Cymru yn lle decach. Gall sefydliadau ddefnyddio'r PSED i fynd i'r afael ag achosion unigol o wahaniaethu a materion ehangach o anghydraddoldeb.

Gall deall y dyletswyddau mae'r PSED yn eu gosod ar awdurdodau cyhoeddus rhestredig eu helpu i herio diffyg cydymffurfio, lleihau anghydraddoldeb a herio gwahaniaethu.

Bydd yr wybodaeth a geir yn y ddogfen hon yn eich helpu i ddeall y PSED. Bydd yn eich galluogi i gymryd camau ymarferol i herio gwahaniaethu ac anghydraddoldeb gan ddefnyddio'r adnoddau eraill a ddatblygwyd fel rhan o'r pecyn adnoddau hwn.

## Deddf Cydraddoldeb 2010

Fe wnaeth Deddf Cydraddoldeb 2010 (y Ddeddf) gyfuno a disodli deddfau gwrth-wahaniaethu blaenorol mewn un Ddeddf. Fe wnaeth symleiddio a chryfhau'r gyfraith, gael gwared ar anghysondebau a'i wneud yn haws i bobl ddeall a chydymffurfio â hi. Daeth y rhan fwyaf o'r Ddeddf i rym ar 1 Hydref 2010.

## Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn cynnwys Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus (y 'ddyletswydd gyffredinol'), gan ddisodli'r dyletswyddau ar wahân ar gydraddoldeb hil, anabledd a rhyw. Daeth hon i rym ar 5 Ebrill 2011. Mae'r ddyletswydd gyffredinol yn berthnasol ledled Cymru, Lloegr a'r Alban ac mae'n cwmpasu'r nodweddion gwarchodedig isod:

- oedran
- ailbennu rhywedd
- rhyw
- hil - gan gynnwys tarddiad ethnig neu genedlaethol, lliw neu genedligrwydd
- anabledd
- beichiogrwydd a mamolaeth
- cyfeiriadedd rhywiol, a
- chrefydd neu gred - gan gynnwys diffyg cred.

Mae'n gymwys i briodas a phartneriaeth sifil, ond dim ond mewn cysylltiad â'r gofyniad i roi sylw dyladwy i'r angen i ddileu gwahaniaethu.

Yn ychwanegol at y ddyletswydd gyffredinol yng Nghymru mae nifer o ddyletswyddau penodol sy'n berthnasol i awdurdodau cyhoeddus rhestredig yng Nghymru yn unig.

<sup>1</sup> Mae awdurdod cyhoeddus rhestredig yng Nghymru (neu 'gorff rhestredig') yn un a gynhwysir yn Rhan 2 o Atodlen 19 y Ddeddf fel mae wedi'i ategu a'i diwygio gan Orchymyn Deddf Cydraddoldeb 2010 (Manyleb Awdurdodau Cymreig Cymru) 2011.

## Y ddyletswydd gyffredinol

### Pwy sy'n cael ei gwmpasu gan y ddyletswydd gyffredinol?

Mae'r ddyletswydd gyffredinol yn cwmpasu'r rhan fwyaf o gyrff rhestredig. Mae'r ddyletswydd gyffredinol yn berthnasol i sefydliadau preifat neu drydydd sector (gwirfoddol a chymunedol) lle maent yn cyflawni swyddogaeth gyhoeddus ar ran corff rhestredig neu yn eu rhinwedd eu hun. Mae swyddogaeth gyhoeddus yn swyddogaeth o natur gyhoeddus fel y'i diffinnir yn Neddf Hawliau Dynol 1998. Enghraifft o hyn fyddai cwmni preifat sy'n rhedeg carchar ar ran y Llywodraeth. Byddai'r ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol yn cynnwys y cwmni dim ond o ran ei swyddogaethau cyhoeddus. Ni fyddai'r ddyletswydd gyffredinol yn berthnasol i waith arall y cwmni, megis darparu gwasanaethau diogelwch ar gyfer archfarchnad.

### Beth yw swyddogaeth gyhoeddus?

Fel y nodwyd yn y Ddeddf Hawliau Dynol mae nifer o ffactorau y mae'n rhaid eu hystyried wrth benderfynu a yw swyddogaeth o natur gyhoeddus:

- i ba raddau mae'r wladwriaeth wedi cymryd cyfrifoldeb dros y swyddogaeth
- rôl a chyfrifoldeb y wladwriaeth mewn cysylltiad â'r pwnc
- natur a graddau buddiant y cyhoedd yn y swyddogaeth
- natur a graddau unrhyw bŵer neu ddyletswydd statudol mewn cysylltiad â'r swyddogaeth
- i ba raddau mae'r wladwriaeth, yn uniongyrchol neu'n anuniongyrchol, yn rheoleiddio, goruchwylio neu arolygu cyflawni'r swyddogaeth
- i ba raddau mae'r wladwriaeth yn talu am y swyddogaeth
- a yw'r swyddogaeth yn cynnwys neu a allai gynnwys defnyddio pwerau gorfodi statudol, a
- maint y risg y gallai cyflawni amhriodol o'r swyddogaeth dorri ar yr hawl unigolyn ynghylch y Confensiwn.

<sup>2</sup> Deddf Hawliau Dynol 1998

## Beth yw'r ddyletswydd gyffredinol?

Nod y ddyletswydd gyffredinol yw sicrhau bod cyrff rhestredig a'r rhai sy'n cyflawni swyddogaeth gyhoeddus yn ystyried sut y gallant gyfrannu'n gadarnhaol at gymdeithas decach trwy hyrwyddo cydraddoldeb a chysylltiadau da yn eu gweithgareddau o ddydd i ddydd. Mae'r ddyletswydd gyffredinol yn rhan annatod a phwysig o'r mecanweithiau ar gyfer sicrhau bod amcanion Deddf Cydraddoldeb 2010 yn cael eu cyflawni. Mae'r ddyletswydd yn sicrhau bod ystyriaethau cydraddoldeb yn rhan o ddyluniad polisiau a'r ddarpariaeth o wasanaethau a'u bod yn cael eu cadw dan adolygiad. Bydd hyn yn cyflawni gwell canlyniadau i bawb. Wrth arfer eu swyddogaethau, mae'n ofynnol i gyrff rhestredig roi sylw dyladwy i'r angen i:

1. ddileu gwahaniaethu anghyfreithlon, aflonyddu ac erledigaeth ac ymddygiad arall a waherddir gan y Ddeddf
2. cynyddu cyfle cyfartal rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig berthnasol a'r rhai nad ydynt, a
3. meithrin cysylltiadau da rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig a'r rhai nad ydynt.

Mae'r cyfarwyddyd hwn yn cyfeirio at y tair elfen hon fel tair 'nôd' y ddyletswydd gyffredinol ac felly pan fyddwn ni'n trafod y ddyletswydd gyffredinol rydym yn golygu'r tair nod.

Mae'r Ddeddf yn egluro bod rhoi sylw dyladwy i hyrwyddo cyfle cyfartal (yr ail nod) yn golygu:

- dileu neu leihau anfanteision a brofir gan bobl oherwydd eu nodweddion gwarchoddedig
- cymryd camau i ddiwallu anghenion pobl o grwpiau gwarchoddedig lle mae'r rhain yn wahanol i anghenion pobl eraill, ac
- annog pobl â nodweddion gwarchoddedig i gymryd rhan ym mywyd cyhoeddus neu mewn gweithgareddau eraill lle mae eu cyfranogiad yn anghymesur isel.

Mae'r Ddeddf yn disgrifio meithrin cysylltiadau da (y trydedd nod) fel mynd i'r afael â rhagfarn a hybu dealltwriaeth rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig a'r rhai nad ydynt. Gall diwallu'r ddyletswydd gynnwys trin rhai pobl yn fwy ffafriol nag eraill, cyhyd â nad yw hyn yn mynd yn groes i ddarpariaethau eraill o fewn y Ddeddf.

## Y dyletswyddau penodol yng

Mae'r dyletswyddau penodol yn gymwys i gyrff rhestredig yng Nghymru. Nid ydynt yn gymwys i gyrff rhestredig nad ydynt wedi'u datganoli sy'n gweithredu yng Nghymru. Mae'r rhan fwyaf o gyrff rhestredig datganoledig yng Nghymru a gwmpesir gan y ddyletswydd gyffredinol wedi'u cwmpasu hefyd gan y dyletswyddau penodol. Mae'r dyletswyddau penodol yn cyflwyno'r camau mae'n rhaid i gyrff rhestredig yng Nghymru eu cymryd er mwyn dangos eu bod yn rhoi sylw dyladwy i'r ddyletswydd gyffredinol.

Cyflwynir y dyletswyddau penodol yng Nghymru yn Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011. Daeth y dyletswyddau hyn i rym yng Nghymru ar 6 Ebrill 2011. Mae'r dyletswyddau penodol yng Nghymru yn cwmpasu:

- [amcanion](#)
- [Cynlluniau Cydraddoldeb Strategol](#)
- [ymgysylltu](#)
- [asesu effaith](#)
- [gwybodaeth am gydraddoldeb](#)
- [gwybodaeth am gyflogaeth](#)
- [gwahaniaethau tâl](#)
- [hyfforddi staff](#)
- [caffael](#)
- [adrodd blynyddol](#)
- [cyhoeddi](#)
- [arolwg adrodd Gweinidogion](#)
- [Cymru a](#)
- [hygyrchedd.](#)

Enghraifft: Mae'n ofynnol i bob corff rhestredig gyhoeddi amcanion cydraddoldeb yn seiliedig ar wybodaeth gydraddoldeb berthnasol ac asesiad o effaith ar gydraddoldeb.

Bydd yr adnoddau hyn yn cyflwyno'r gofynion mae pob un o'r dyletswyddau penodol yn eu rhoi ar gyffwrthwedd

## Eithriadau

Mae eithriadau cyfyngedig i gymhwyso'r ddyletswydd gyffredinol mewn perthynas â rhai swyddogaethau, megis mewn fudo (mewn perthynas â hil, crefydd, oedran a hyrwyddo cydraddoldeb) ac i swyddogaethau barnwrol. Mae nifer fechan o gyrff a fyddai fel arall yn cael eu cynnwys gan y ddyletswydd oherwydd eu bod yn cyflawni swyddogaethau cyhoeddus wedi'u heithrio'n benodol rhag bod yn ddarostyngedig i'r ddyletswydd. Mae hyn yn cynnwys Cynulliad Cenedlaethol Cymru. Nid yw'r ddyletswydd gyffredinol mewn perthynas ag oedran yn berthnasol mewn perthynas ag addysg a darpariaeth gwasanaeth mewn ysgolion nac mewn perthynas â char-trefi plant.

## Deall y dyletswyddau penodol sydd ar waith

Mae rhai o'r dyletswyddau penodol yn fwy tebygol o greu cyfleoedd i herio gwahaniaethu a lleihau anghydraddoldeb. Mae gan y dyletswyddau ar ymgysylltu, amcanion, cynlluniau cydraddoldeb strategol, gwybodaeth gydraddoldeb ac asesiadau o effaith cydraddoldeb y potensial mwyaf ac felly maent wedi'u cynnwys yn fanylach yn yr adnoddau hyn. Gellir dod o hyd i ragor o wybodaeth am yr holl ddyletswyddau ar wefan y Comisiwn.

<sup>3</sup> Mae awdurdod cyhoeddus rhestredig yng Nghymru (neu 'gorff rhestredig') yn un a gynhwysir yn Rhan 2 o Atodlen 19 y Ddeddf fel mawr wedi'i ategu a'i ddiwygio gan Orchymyn Deddf Cydraddoldeb 2010 (Manyleb Awdurdodau Cymreig Perthnasol) 2011.

## Amcanion cydraddoldeb

Mae'n ofynnol i gyrff rhestredig baratoi a chyhoeddi amcanion cydraddoldeb i ddiwallu'r ddyletswydd gyffredinol. Dylai gyrff rhestredig fod ag amcanion i gwmpasu pob un o'r nodweddion a warchodir a dangos sut y byddant yn mynd i'r afael ag unrhyw fylchau cyflog a nodwyd. Rhaid i gyrff rhestredig nad oes ganddynt amcan ar gyfer y bwch cyflog rhwng y rhywiau neu amcan sy'n cwmpasu pob un o'r nodweddion gwarchoddedig gyhoeddi eu rhesymu dros beidio â chael yr amcanion hyn.

Dylai amcanion cydraddoldeb fod yn seiliedig ar wybodaeth berthnasol ar gydraddoldeb, er enghraifft, efallai y bydd gan fwrdd iechyd amcan cydraddoldeb i gynyddu'r nifer sy'n manteisio ar wasanaethau iechyd meddwl ymhlith dynion oherwydd bod data'n dangos eu bod wedi'u tangynrychioli.

Wrth baratoi eu hamcanion cydraddoldeb, dylai gyrff rhestredig ymgysylltu ag unigolion neu grwpiau perthnasol a fyddai â buddiant yn yr amcan hwn.

Rhaid gwneud trefniadau i sicrhau bod cynnydd yn ôl pob amcan yn cael ei fonitro a bod yr amserlenni'n cael eu cyhoeddi ochr yn ochr â'r amcanion.

Gall gyrff rhestredig adolygu eu hamcanion ar unrhyw adeg. Felly mae'n rhesymol disgwyl i gyrff rhestredig adolygu eu hamcanion pan fydd tystiolaeth newydd ar gael sy'n berthnasol i'w gweithgareddau.

## Cynlluniau Cydraddoldeb Strategol

Rhaid i bob corff rhestredig yng Nghymru fod â Chynlluniau Cydraddoldeb Strategol sy'n cynnwys:

- disgrifiad o'r corff rhestredig
- ei amcanion cydraddoldeb
- sut mae'n bwriadu cyflawni ei amcanion
- pa drefniadau sydd ganddo i nodi a chasglu gwybodaeth gydraddoldeb berthnasol (a'r trefniadau ar gyfer cyhoeddi hon)
- manylion ynghylch sut y bydd yn hyrwyddo gwybodaeth a dealltwriaeth o'r dyletswyddau cyffredinol a phenodol
- ei drefniadau ar gyfer asesu effaith, monitro effaith wirioneddol a pharhaus a chyhoeddi adroddiadau lle mae asesiad yn dangos effaith sylweddol, a
- chynllun gweithredu sy'n ymwneud ag amcanion cyflog rhyw.

Wrth baratoi ei gynllun Cydraddoldeb Strategol mae'n rhaid i gyrff rhestredig ymgysylltu'n briodol a rhoi sylw dyladwy i unrhyw wybodaeth berthnasol ynghylch cydraddoldeb.

## Ymgysylltu

Rhaid i gyrff rhestredig yng Nghymru gynnwys pobl maen nhw'n eu hystyried yn gynrychiolwyr un neu fwy o'r grwpiau gwarchoddedig sydd â buddiant yn y modd mae'r corff rhestredig yn cyflawni ei swyddogaethau. Rhaid i ymgysylltu dddigwydd mewn cysylltiad â: phennu amcanion cydraddoldeb, paratoi ac adolygu Cynlluniau Cydraddoldeb Strategol, gan nodi sut y gall gwaith a gweithgareddau'r corff rhestredig gyfrannu at gyflawni ei ddyletswydd gyffredinol ac asesu'r effaith debygol ar grwpiau gwarchoddedig a achosir gan unrhyw bolisïau neu arferion sy'n cael eu cynnig neu eu hadolygu.

Dylai gyrff rhestredig:

- ddeall bod angen ymgysylltu yn hytrach nag ymgynghori; dylai ymgysylltu gynnwys cyfranogiad gweithredol gan randdeiliaid a deialog agored lle mae gan y rheini sy'n gysylltiedig ddylanwad amlwg ar y broses o wneud penderfyniadau
- ymgysylltu pan fo cynigion ar gam ffurfiannol, ac
- ymgynghori â'r Egwyddor Genedlaethol ar gyfer Ymgysylltu â'r Cyhoedd. 4

## Asesu effaith

Rhaid i gyrff rhestredig asesu effaith debygol polisïau ac arferion arfaethedig ar eu gallu i gydymffurfio â'r ddyletswydd gyffredinol, gan gynnwys unrhyw bolisïau neu arferion sy'n cael eu hadolygu neu eu diwygio.

Rhaid iddynt hefyd gyhoeddi adroddiadau o'r asesiad lle maent wedi nodi effaith sylweddol (neu effaith debygol) ar allu'r corff rhestredig i ddiwallu'r ddyletswydd gyffredinol. Yn dilyn cyflwyno neu adolygu polisïau ac arferion, rhaid i gyrff rhestredig fonitro effaith barhaus eu gallu i ddiwallu'r ddyletswydd gyffredinol.

Rhaid i adroddiadau ar asesiadau gynnwys diben y polisi neu arfer a aseswyd, y camau a gymerwyd i gyflawni'r asesiad, yr wybodaeth a ddefnyddiwyd fel rhan o'r asesiad, canlyniad yr asesiad ac unrhyw benderfyniad a gymerwyd mewn cysylltiad â'r rheini.

Yn ychwanegol, mae'n rhaid bod gyrff rhestredig wedi ymgysylltu fel rhan o'r broses ac wedi rhoi sylw dyladwy i'r wybodaeth berthnasol sydd ganddo.

<sup>4</sup> <https://participation.cymru/en/principles/>

## Gwybodaeth am gydraddoldeb

Dylai cyrff rhestredig yng Nghymru nodi gwybodaeth berthnasol i'w galluogi i asesu sut y gallai'r gwaith maent yn ei wneud helpu i gyflawni tair nod y ddyletswydd gyffredinol. Dylai'r wybodaeth hon gael ei defnyddio wrth ddatblygu amcanion cydraddoldeb, cynlluniau cydraddoldeb strategol ac wrth asesu effaith.

Rhaid i gyrff rhestredig:

- wneud trefniadau i nodi'r wybodaeth berthnasol a ddelir yn achlysurol, a nodi a chasglu gwybodaeth berthnasol nad yw'n ei dal
- gwneud trefniadau i nodi a chasglu gwybodaeth ynghylch gwahaniaethau mewn cyflog, achosion unrhyw wahaniaethau rhwng gweithwyr ag a heb nodwedd warchoddedig, a
- chyhoeddi gwybodaeth berthnasol os yw'n briodol gwneud hynny.

Fel rhan o'r ddyletswydd benodol ar adrodd yn flynyddol rhaid i'r cyrff hyn gyhoeddi'r rhesymau dros beidio â chasglu gwybodaeth berthnasol mae wedi'i nodi ond nad yw'n ei dal.

## Dyletswyddau penodol eraill

**Gwybodaeth ynghylch cyflogaeth** - mae'n rhaid i gyrff rhestredig gasglu a chyhoeddi gwybodaeth yn flynyddol ar eu gweithlu yn ôl nodwedd warchoddedig.

**Gwahaniaethau cyflog** – mae'n rhaid i gyrff rhestredig roi sylw dyladwy i'r angen i gael amcanion i fynd i'r afael ag achosion unrhyw wahaniaethau cyflog rhwng y rhai sy'n dod o grwpiau gwarchoddedig a'r rhai nad ydynt; neu i wneud trefniadau i nodi a chasglu gwybodaeth ynghylch gwahaniaethau mewn cyflog rhwng y rhai sy'n rhannu nodwedd warchoddedig a'r rhai nad ydynt.

Rhaid i gyrff rhestredig hefyd baratoi a chyhoeddi amcan mewn cysylltiad â mynd i'r afael ag unrhyw wahaniaethau cyflog rhwng y rhywiau a nodwyd.

**Hyfforddi staff** – mae'n rhaid i gyrff rhestredig wneud trefniadau i hyrwyddo gwybodaeth a dealltwriaeth o'r PSED ymysg ei weithwyr.

**Caffael** – wrth gaffael gwaith, nwyddau neu wasanaethau mae'n rhaid i gyrff rhestredig ystyried a yw'n briodol cynnwys meini prawf dyfarnu a fyddai'n helpu i ddiwallu'r ddyletswydd gyffredinol, ac a fyddai'n briodol cynnwys amodau yn ymwneud â pherfformiad y contract.

**Adrodd yn flynyddol** – mae'n rhaid i gyrff rhestredig yng Nghymru gynhyrchu adroddiad blynyddol sy'n cynnwys gwybodaeth sy'n ofynnol gan y dyletswyddau penodol ac sy'n cyflwyno'r cynnydd yn ôl eu hamcanion cydraddoldeb.

**Adrodd gan weinidogion Cymru** – mae gweinidogion Cymru yn destun i'r holl ddyletswyddau penodol yn yr un modd â chyrrff rhestredig eraill yng Nghymru. Yn ychwanegol, mae gan weinidogion Cymru ddyletswydd benodol i gyhoeddi adroddiad ar sut mae cyrff rhestredig datganoledig yng Nghymru yn diwallu eu dyletswydd gyffredinol.

**Cyhoeddi** – rhaid i gyrff rhestredig gyhoeddi mewn fformat hygyrch: adroddiad blynyddol, Cynllun Cydraddoldeb Strategol, amcanion cydraddoldeb, eu rhesymau dros beidio â chyhoeddi amcan cydraddoldeb mewn cysylltiad ag un neu fwy o nodweddion gwarchoddedig neu wahaniaeth cyflog rhwng y rhywiau a nodir, adroddiadau ar asesiadau effaith lle mae effaith yn sylweddol, gwybodaeth gyflogaeth benodol ac unrhyw wybodaeth berthnasol ar gydraddoldeb.

**Adolygu** – mae'n rhaid i gyrff rhestredig adolygu eu hamcanion cydraddoldeb o leiaf bob pedair blynedd ond gallant eu diweddarau pryd bynnag maen nhw'n ystyried ei fod yn angenrheidiol. Rhaid iddynt hefyd adolygu eu Cynllun Cydraddoldeb Strategol gan roi ystyriaeth briodol i wybodaeth berthnasol a allai fod ar gael.

**Hygyrchedd** – mae'n rhaid i gyrff rhestredig yng Nghymru gymryd pob cam rhesymol i sicrhau bod unrhyw ddogfen neu wybodaeth mae'n ofynnol iddynt ei chyhoeddi i ddiwallu eu dyletswyddau cydraddoldeb cyffredinol neu benodol yn cael ei chyhoeddi ar ffurf sy'n hygyrch i bobl o grwpiau gwarchoddedig.

## Rhagor o wybodaeth

Mae gwefan y Comisiwn yn cynnwys nifer o ganllawiau sy'n rhoi mwy o fanylion ar y dyletswyddau cyffredinol a phenodol yng Nghymru:

1. [The essential guide to the public sector equality duty: An overview for listed public authorities in Wales](#)
2. [Equality objectives and Strategic Equality Plans: A guide for listed public authorities in Wales](#)
3. [Engagement: A guide for listed public authorities in Wales](#)
4. [Assessing impact: A guide for listed public authorities in Wales](#)
5. [Equality information: A guide for listed public authorities in Wales](#)
6. [Employment information, pay differences and staff training: A guide for listed public authorities in Wales](#)
7. [Procurement: A guide for listed public authorities in Wales](#)
8. [Annual reporting, publishing and Ministerial duties: A guide for listed public authorities in Wales](#)

## Adnoddau ar gyfer y trydydd sector yng Nghymru

Mae nifer o adnoddau ymarferol yn cyd-fynd â'r ddogfen hon a gellir eu defnyddio i symud eich blaenoriaethau ymlaen:

1. [Defnyddio'r pecyn adnoddau hwn](#)
2. [Briff a rhestr wirio amcan cydraddoldeb a Chynllun Cydraddoldeb Strategol](#)
3. [Briff a rhestr wirio hyfforddiant staff](#)
4. [Briff a rhestr wirio Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb](#)
5. [Briff a rhestr wirio ymgysylltu â chynrychiolwyr grwpiau gwarchoddedig](#)
6. [Pwy sy'n cael ei gwmpasu gan y PSED?](#)
7. [Y naw nodwedd warchoddedig](#)
8. [Taflen: Cyflwyno'r PSED](#)
9. [Templed llythyrau](#)

## Cyngor i unigolion

Mae'r [Equality Advisory Support Service](#) yn darparu cyngor am ddim i unigolion a allai fod wedi cael eu trin yn annheg:

Rhadffôn 0808 800 0082, Ffôn testun 0808 800 0084

Neu ysgrifennwch atynt yn:

RHADBOST  
HELPLINE EASS  
FPN6521