

Asesiad Effaith Cydraddoldeb (AEC)

Enw'r Polisi neu'r Arfer	Cynnig Tâl 2019/20		
Pennaeth Gwasanaeth sy'n gyfrifol am y Polisi neu'r Arfer	Phil Davies; AD Corfforaethol ac Andrew Kirkham; Cyfarwyddwr Strategol Cyllid ac Adnoddau		
Enw'r swyddog (ion) sy'n llenwi'r ffurflen asesu effaith	Donna Roberts a Tracey Pardoe		
Gwasanaeth	AD Corfforaethol	Dyddiad yr Asesiad	16.8.2018

Llenwyd yr AEC gan:		Cytunwyd ar yr AEC gan y Pennaeth Gwasanaeth:	
Dyddiad	16.8.2018	Dyddiad	30/11/18
Enw(au)	Donna Roberts a Tracey Pardoe	Enw	Phil Davies
Llofnod(ion)		Llofnod	

CAM 1 – Nodwch Brif Nodau ac Amcanion y Polisi neu'r Arfer

1. Beth sy'n cael ei asesu? (**Cliciwch ddwywaith ar y bocs a dewiswch 'checked'** i roi croes X)
- Polisiâu neu arferion newydd a diwygiedig
 - Trefnau newydd (sy'n addasu arferion darparu gwasanaeth neu gyflogaeth)
 - Cynigion adolygu neu ad-drefnu gwasanaeth sy'n effeithio ar y gymuned ac/neu staff
 - Cynigion effeithlonrwydd neu arbed
 - Gosod dyraniadau cyllideb ar gyfer y flwyddyn ariannol newydd
 - Penderfyniadau yn effeithio ar ddefnyddwyr gwasanaeth, gweithwyr neu'r gymuned ehangach
 - Cynigion prosiect newydd sy'n effeithio ar staff, cymunedau neu fynediad i'r amgylchedd adeiledig, ee, gwaith adeiladu newydd neu addasiadau i adeiladau presennol
 - Arall, eglurwch yn y bocs isod :

Ystyried Cynnig Tâl newydd a gyflwynwyd ar gyfer 2019/20 ac ystyried newidiadau lleol yn benodol. Graddfeydd presennol G07 i G12 heb newidiadau lleol arfaethedig a byddant yn derbyn y cynnydd tâl 2% a gytunwyd yn genedlaethol nad oes gan CBSC unrhyw reolaeth arno. Ar gyfer graddau G01 i G06 mae yna % o gynnydd o 2% ac uwch i adlewyrchu'r cynnydd tâl a gytunwyd yn genedlaethol ac i adlewyrchu profi ar gyfer Cyflog Byw Cenedlaethol y dyfodol, eto nid oes gan CBSC unrhyw reolaeth dros hwn. Yr hyn a gynigir yw peidio mabwysiadu 8 SCP Graddau G01, G04, G05 a G06 i ddarparu cynnydd SCP teg ar draws graddau sy'n adlewyrchu hyd amser i fod yn fedrus mewn graddfa. Bydd hyn yn arwain at rai staff yn cyrraedd brig y raddfa yn gynt nag os na ystyrir unrhyw newidiadau lleol.

2. Beth yw nodau ac amcanion cyffredinol y polisi neu'r arfer?

Gweithredu cynnig tâl a dyfarniad cyflog newydd 2019/20 i Strwythur Tâl Statws Sengl Cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy gyda newidiadau lleol i ddarparu strwythur tâl teg a chyfartal.

3. Pwy mae'r polisi neu'r arfer yn bwriadu ei helpu neu elwa (cyfranogion)?

Bydd y cynnig er budd uniongyrchol gweithwyr Cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy.

4. Pwy yw'r prif grwpiau ymgynghorol neu gymuned gyda buddiannau cyffredin?

Undebau Llafur, Uwch Dîm Arweinyddiaeth, AD Corfforaethol, Craffu a'r Cabinet

CAM 2 – Ystyried Gwybodaeth Bresennol a Beth Mae Hyn yn Dweud Wrthyich

Wrth lenwi'r adran hon, mae angen i chi ystyried os oes gennych wybodaeth ddigonol er mwyn llenwi eich AEC, neu a oes angen i chi gynnal cyfnod ymgysylltu/ymgynghori cyn parhau. Mae'r ddeddfwriaeth yn ymwneud â'r broses AEC yn eich gorchymyn i **gynnwys ac ymgysylltu â phobl sy'n cynrychioli buddiannau'r rhai sy'n rhannu un neu fwy o'r nodweddion a ddiogelir a gyda'r rhai sydd â diddordeb yn y modd rydych yn cyflawni eich swyddogaethau.** Mae'n rhaid i hyn fod yn gymesur â'r polisi neu'r arfer y cynhelir Asesiad Effaith Cydraddoldeb arno. Efallai eich bod eisoes wedi cynnal ymgynghoriad yn ddiweddar yn benodol ar y polisi neu'r arfer hwn. Efallai bod rhai o swyddogion eraill CBSC wedi gwneud gwaith ymgysylltu a fydd yn berthnasol i'r AEC hwn a gallwch adolygu'r Gronfa Ddata Cynnwys y Gymuned i ddarganfod pa weithgarwch ymgysylltu sydd wedi digwydd yng Nghonwy a phenderfynu a yw hyn yn berthnasol. Os nad oes unrhyw wybodaeth o'ch ymgysylltu blaenorol yn berthnasol i'r AEC, neu ddim ond ychydig iawn ohono, dylech ystyried gwneud rhywfaint o waith ymgysylltu gyda'ch cyfranogion a gyda grwpiau o gynrychiolwyr perthnasol i sicrhau nad ydych chi, heb yn wybod i chi, yn anwybyddu anghenion pob grŵp a ddiogelir.

5. Beth ydych chi eisoes yn gwybod am yr effaith ar bob nodwedd a ddiogelir o'ch profiad o'r ddarpariaeth gwasanaeth bresennol neu ymgysylltu neu ymgynghori blaenorol? Gallech gyfeirio at y Ffurflen Sgrinio Asesiad Effaith Cydraddoldeb Cychwynnol a'r Gronfa Ddata Cynnwys y Gymuned.

Grŵp a Ddiogelir	Perthnasedd y polisi / arfer fesul nodwedd a ddiogelwyd
Hil	O'r 6197 o weithwyr ar Statws Sengl G01-G12, mae 72 wedi datgan eu bod o gefndir Pobl Dduon a Lleiafrifoedd Ethnig a Gwyn Arall. Mae 59 o'r 72 (82%) ar raddau G01-G06, lle mae'r enillion % mwyaf i'w derbyn o safbwynt codiad cyflog o ganlyniad i'r cynigion i ddileu/beidio mabwysiadu rhai SCP yn G01-G06 a hefyd profi strwythur tâl Cyflog Byw Cenedlaethol ar gyfer y dyfodol. Mae 5607 o staff yn gyffredinol yn G01 i G06 sef 90% o'r gweithlu. Mae'r cynnydd % wedi'i gytuno'n genedlaethol gan yr NJC a'r Undebau ac allan o reolaeth CBSC. Bydd graddfeydd G07-G12 hefyd yn

	<p>derbyn cynyddiad o 2% ac nid oes unrhyw newid i'r strwythur graddio presennol a gynigiwyd o ganlyniad i'r graddau hyn.</p> <p>Ar gyfer cenedligrwydd roedd 2367 o weithwyr (38%) yn datgan eu bod yn Brydeinig neu'n Wyddelig o'i gymharu â 41 Ewropeaidd a gweddill y byd. Mae'n ddiddorol bod 2444 wedi dewis peidio datgan eu Cenedligrwydd 2283 (93%) yn G01-G06. 1958 o'r gweithlu Prydeinig/Gwyddelig (31.6%) yn y dosbarth G01-G06 (83%). Nid oes gennym ddata ar gyfer 1345 (21.7%) o'r gweithlu.</p>
<p>Anabledd</p>	<p>Mae yna 99 o weithwyr (1.6%) sydd wedi datgan anabledd ar draws pob graddfa a 2608 yn dweud nad oes ganddynt anabledd (42.1%) fodd bynnag nid yw 3490 (56.3%) o weithwyr wedi darparu'r wybodaeth hon. O'r 99 sydd wedi datgan Anabledd mae yna 82 ar raddfa G01-G06 (83%) ar fudd-dal, o'i gymharu â 90% o'r gweithlu cyfan yn y graddfeydd hyn. Mae yna 17% o'n gweithwyr anabl ar raddfa G07 ac uwch o'i gymharu â ffigur y gweithlu cyffredinol sy'n 10% y gellir ei ystyried yn gyfran gadarnhaol i bobl anabl.</p>
<p>Rhyw</p>	<p>O'r 6197 o weithwyr mae 4564 yn ferched (73.6%) a 1633 yn ddynion (26.4%). Roedd 4180 o ferched yn G01-G06 sy'n 91.6% a 1427 yn ddynion 87% o'i gymharu a'r gweithlu cyffredinol o 90% yn y categori hwn. Mae yna fwy o ferched na dynion mewn swydd ar gyfer graddfeydd G01-G06 fel y dangosir isod, mae'r dosbarthiad yn ymwneud â'r math o waith a wnaed ac yn fater parhaus gydag arwahaniad rhyw mewn swyddi gradd is.</p> <p>G01 87% merched a 13% dynion G02 64% merched 36% dynion G03 68% merched 32% dynion G04 76% merched 24% dynion G05 72% merched 28% dynion G06 55% merched 45% dynion</p> <p>Fodd bynnag, fel yr amlygwyd uchod, bydd y graddfeydd hyn yn cael budd o % tâl uwch o ganlyniad i gynnig tâl NJC a newidiadau lleol. Felly er enghraifft, yn G01, os gweithredir SCP yr NJC byddai yna 3 o gynnydrannau ar y raddfa hon. Bydd y cynnig i dynnu 1 SCP yn G01 yn symud gweithwyr i ben uchaf graddfa yn gynt e.e. ym mlwyddyn 1 o'i gymharu â blwyddyn 2 os byddai'r 3 SCP yn parhau sy'n fwy buddiol wrth iddynt gyrraedd brig y raddfa blwyddyn yn gynt. Byddai hyn hefyd yn ei wneud yn gyson i G02 a G03 yn y cynnig tâl newydd.</p> <p>Yn G04 y cynnig yw tynnu 1 SCP ym mlynnyddoedd 2 a 3 sy'n adlewyrchu ein strwythur presennol ac</p>

	<p>yn arwain at 3 SCP a staff yn codi i frig graddfa ar ôl 2 flynedd yn hytrach na 3. Yn y cynnig lle mae 1 SCP yn cael ei ddileu byddai'r effaith yn 4% o gynnydd posibl yn hytrach na 2% sef y cynnydd rhwng SCP sy'n fwy buddiol i'r staff hynny.</p> <p>Yn G05 y cynnig yw dileu 4 SCP sy'n arwain at y camau rhwng y gwaelod a'r brig yn 4 cynyddran i fod yn gyson gyda G07 ac uwch i gyrraedd brig graddfa mewn mwyafswm o 4 blynedd a G06 eto am yr un rheswm yn tynnu 2 SCP i gyflawni graddfa 4 SCP.</p> <p>Wrth edrych ar y rhaniad rhyw ar gyfer y graddfeydd hyn (G04-G06) fydd yn effeithio ar y mwyafrif o 1214 o ferched (71%) a 503 o ddynion (29%) sy'n adlewyrchu ein gweithlu yn gyffredinol. Mae hyn yn effaith gadarnhaol yn hytrach nag un negyddol.</p>
Oed	<p>Bydd gweithwyr o dan 25 oed yn gweld y cynnydd mwyaf mewn degawd yn eu hisafswm cyflog statudol yn Ebrill 2018, eglura'r Comisiwn Cyflogau Isel. Mae cyfradd mynegol o Ebrill 2019 yn cael ei weld fel £8.20 ac £8.57 o 2020, byddai strwythur tâl 2019/20 yn darparu cyfradd fesul awr isaf o £9.00 gan gynnig rhywfaint o hyblygrwydd.</p> <p>O'r 6197 mae gennym 586 sydd o dan 25 oed a bron 100% o'r rhain ar raddfa G01-G06 sydd ddim yn syndod gyda'r mwyaf yn G01 a G02 gan y bydd hyn yn adlewyrchu faint o brofiad sydd ganddynt yn ôl oedran. Ar gyfer grŵp oed 25-44 o'r 2413 mae 90% yn G01-G06. Ar gyfer 45-64 oed mae 89% o'r 2990 o weithwyr yn y band G01-G06 ac o'r 208 dros 65 oed mae yna 96% yn G01 i G06 gyda'r mwyafrif yn G01 a G02 yr effeithir arnynt yn gadarnhaol hefyd.</p> <p>Mae yna 20 Prentis Modern hyd at fis Mawrth 2018 sydd wedi eu heffeithio neu wedi eu cynnwys yn y data hwn gan nad ydynt ar G01-G12.</p>
Crefydd a Chred	<p>O'r 2056 (33% o'r gweithlu) sydd wedi nodi Crefydd neu wedi datgan nad oes ganddynt unrhyw grefydd, mae 1200 (58%) o'r gweithwyr hyn wedi nodi eu bod yn Gristion. Nid yw 4085 (66% o'r gweithlu) wedi datgan eu Crefydd neu gred.</p> <p>Mae 1675 o'r 2056 (81%) sydd wedi nodi Crefydd neu gred yn G01 i G06 ac eto effeithir arnynt yn gadarnhaol gan y cynigion sy'n adlewyrchu dosbarthiad y gweithlu yn gyffredinol.</p>
Tueddfryd Rhywiol	<p>O'r 2046 oedd wedi nodi eu bod yn Heterorywiol, mae 1161 (81%) yn G01-G06. Roedd y ffigyrau ar gyfer Deurywiol, Hoyw a Lesbiad yn debyg (53 mewn cyfanswm) ac yng ngraddau G01-G06 yn 79% Roedd 134 o weithwyr sef 107 (80%) yng ngraddau G01-G06 yn dewis peidio dweud. Roedd yna 3964 o weithwyr heb nodi neu ddarparu'r data hwn.</p>
Ail-alinio Rhyw	<p>Mae'r niferoedd yn y categori hwn mor fach mae'n anodd dod i unrhyw gasgliadau ystyrlon.</p>
Priodas a Phartneriaeth Sifil	<p>Mae 89% o'r 3014 sydd wedi nodi eu bod yn Briod neu mewn Partneriaeth Sifil yng Ngraddau G01-G06 lle bydd yr effaith cadarnhaol ac mae'n adlewyrchu proffil y gweithlu yn gyffredinol.</p>
Beichiogrwydd a Mamolaeth	<p>Yn y Monitro Cyflogaeth ar 31 Mawrth 2017 roedd yna 162 o staff sef 4% o'r gweithlu bryd hynny oedd yn datgan eu bod yn Feichiog neu ar Gyfnod Mamolaeth. Mae hyn wedi'i gynnwys yn bennaf yn y categori Rhyw uchod ac yn ogystal maent wedi eu diogelu gan Gyfraith Mamolaeth a rheoliadau</p>

	Cyflogaeth. Bydd staff ar Gyfnod Mamolaeth sy'n derbyn cyfran o'r tâl yn derbyn y cynyddrannau sy'n berthnasol i enillion fel sy'n berthnasol i holl staff arall a bydd yn parhau i ddenu cynyddrannau yn ystod unrhyw gyfnod Mamolaeth a byddent yn cael budd ar ôl dychwelyd fel petai heb gynnwys toriad. Felly, ni ystyrir bod unrhyw effaith negyddol.
Y Gymraeg	Nid yw'n ymddangos bod unrhyw effaith ar yr iaith Gymraeg o ganlyniad i weithredu'r polisi hwn, byddai unrhyw strwythur tâl a graddio newydd yn cael ei gyfieithu ar ôl cytuno arno. Yn ôl yr Adroddiad Monitro Blynyddol ar yr Iaith Gymraeg 2017-2018 mae'n nodi eu bod wedi casglu data gan yr 1813 aelod o staff parhaol 30% ohonynt yn cael eu hystyried yn rhugl yn Gwrando/Siarad a Deall a 27% ar gyfer Cymraeg ysgrifenedig. Mae oddeutu 44% yn cael eu hystyried yn ddysgwyr ac oddeutu 26% heb unrhyw sgiliau siarad/gwrando Cymraeg.
Arall (nodwch)	Amherthnasol

6. Crynhowch y data atodol perthnasol, ymchwil a'r wybodaeth rheoli perfformiad sydd eisoes gennych:

Data / Gwybodaeth	Esiamplau
<p>Nid ydyn wedi derbyn unrhyw gwynion ar y tâl a graddio presennol na'r cynigion hyd yma drwy'r Uwch Dim Arweinyddiaeth a'r Undebau Llafur.</p> <p>Mae'r defnydd o'r Strwythur Tâl a Graddio yn cynnwys Undebau Llafur sy'n cynrychioli staff. Mae'r graddfeydd cyflog a newidiadau i SCP a % o gynnydd wedi eu trafod a'u cytuno'n genedlaethol ac nid ydym yn gallu dylanwadu ar y rhain.</p> <p>Mae'r camau arfaethedig yn gyson ac yn debyg i'r strwythur presennol (gan gynnwys peidio mabwysiadu SCP i rai graddau) a weithredwyd hyd at 2009/10 a chynhaliwyd Aseiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb bryd hynny.</p> <p>Mae gwaith ar Archwiliadau Cyflog Cyfartal yn y blynyddoedd diwethaf wedi gweithredu polisi lle mae gweithwyr newydd yn cael eu penodi ar waelod SCP mewn gradd fel y sefyllfa diodyn gydag unrhyw wyriad angen cytundeb gan Reolwyr Lleol ac AD Corfforaethol i sicrhau y gweithredir proses deg a chyson.</p>	<p>Sgrinio AEC Cychwynnol</p> <p>Cwynion</p> <p>Canmoliaeth</p> <p>Data Defnyddwyr</p> <p>Gwasanaeth</p> <p>Atborth Defnyddwyr</p> <p>Gwasanaeth</p> <p>Arolygon neu</p> <p>Archwiliadau</p>
Ymchwil neu Wybodaeth Gymharol	Esiamplau

Mae strwythur cyflog a graddio Conwy yn unigryw i Gonwy felly er y bydd y strwythurau cyflog a graddio yn cael eu mabwysiadu ar draws Llywodraeth Leol mae yna sgôp ar gyfer cytundebau lleol ar sut mae hyn yn cael ei fabwysiadu ac yn berthnasol i strwythur cyflog lleol fel Gwerthuso Swydd.

Mae Ydy Cymru yn Decach 2015 (EHRC) yn nodi prif heriau o amgylch cau bylchau cyflog a lleihau tlodi yn arbennig ymhlith bobl anabl a phobl lleiafrif ethnig.

Arolygon Defnyddwyr
Gwasanaeth
Astudiaethau gan
adrannau'r Llywodraeth
neu gyrff proffesiynol
Data'r Cyfrifiad
Prosiectau ac ymchwil ar
sail gwasanaeth
Pa mor deg yw Cymru
(data'r EHRC)

7. Ydych chi wedi cydymffurfio â'r ddyletswydd i Ymgysylltu fel y disgrifiwyd ar ddechrau'r adran hon ac ydych chi'n ddigon gwybodus i fwrw ymlaen?

Ydw Nac ydw (***rhowch groes fel sy'n briodol X***) Os Ydych, ewch ymlaen i Gam 3

Os Nac ydych, efallai yr hoffech ystyried cael saib rwan er mwyn gwneud eich gweithgarwch ymgysylltu (a dylech eu hychwanegu i'ch cynllun gweithredu - Cam 6). Dylech ymgorffori unrhyw wybodaeth a gawsoch o'r gweithgarwch ychwanegol hwn yn y bocs isod a nodi beth oedd y canfyddiadau allweddol:

CAM 3 – Caffael a Phartneriaethau

Mae Dyletswydd Cyffredinol y sector cyhoeddus yn golygu bod angen i bob awdurdod cyhoeddus ystyried anghenion gwahanol grwpiau wrth ddylunio a darparu gwasanaethau cyhoeddus. Mae'r ddyletswydd hon hefyd yn berthnasol i sefydliadau sector cyhoeddus sy'n darparu swyddogaeth gyhoeddus ar ein rhan ac mae angen i ni sicrhau bod y sefydliadau hynny'n arfer y swyddogaethau hynny drwy sicrhau bod ein trefniadau caffael a monitro'n cydymffurfio â'r Ddyletswydd Gyffredinol.

8. A fydd y polisi neu'r arfer hwn yn cael ei gyflawni'n llwyr neu'n rhannol gan gontractwyr mewn partneriaeth â sefydliad(au) arall/eraill?

Ydw Nac ydw (***rhowch groes fel sy'n briodol X***) Os Ydych, ewch ymlaen i Gam 4

9. Os Ydych, sut byddwch chi'n cydymffurfio â Deddfwriaeth Cydraddoldeb, Hawliau Dynol a'r Iaith Gymraeg?
Meddyliwch am:

Caffael

- Gosod disgwyliadau clir o ran cydraddoldeb yn y dogfennau Tendro a Manylebau
- Ar be seiliwyd eich penderfyniadau yn y broses ddyfarnu
- Bod cymalau'r contract yn cynnwys gofynion cydraddoldeb deddfwriaethol
- Mae mesurau Perfformiad a Monitro wedi'u cynnwys i fonitro cydymffurfiaeth

Partneriaethau

Pwy sy'n gyfrifol am:

- Fonitoro Cydraddoldeb data perthnasol
- Aseiad Effaith Cydraddoldeb
- Cyflawni camau gweithredu'r AEC
- Sicrhau bod pob partner yn cydymffurfio â deddfwriaeth cydraddoldeb, hawliau dynol a'r iaith Gymraeg

CAM 4 – Aesu'r Effaith

10. Oes unrhyw dystiolaeth o ddefnydd neu fodlonrwydd uwch neu is gan unrhyw grŵp(iau), ac os felly, sut gaiff hyn ei egluro?

Fel y dangosir uchod mae'r effaith mwyaf (cadarnhaol) o'r cynnig yng Ngraddfeydd G01-G06 sy'n cynnwys 90% o'n gweithlu gyda 75% yn ferched, 1.5% yn anabl, 1% o gefndir BME a Gwyn arall. Mae'r ffigyrau hyn yn adlewyrchu'r proffil gweithlu cyffredinol ac ni fydd yn newid o ganlyniad i'r cynnig hwn. Yn wir, amlygwyd bod y rhai yn G01-G06 wedi eu heffeithio fwyaf ond mae hyn yn effaith gadarnhaol o ganlyniad i gyrraedd brig y raddfa yn gynt nac y byddem os na fyddem wedi gwneud unrhyw beth a gweithredu sefyllfa diofyn yr NJC.

11. Ydy daearyddiaeth neu ddemograffeg unrhyw grŵp yn datgelu unrhyw beth?

Gweler data yn adran 5 uchod o ran y grwpiau yr effeithir arnynt nad oes gennym lawer o reolaeth dros pwy sy'n ymgeisio am ba swydd ond rydym yn sicrhau proses recriwtio teg a thryloyw. Mae nifer y staff rydym eu hangen ym mhob graddfa yn dibynnu ar angen wasanaeth.

12. Yw unrhyw reolau neu ofynion neu'r modd y cyflawnir polisi neu arfer yn atal unrhyw grwpiau rhag defnyddio neu gael mynediad, neu'n gostwng tebygolrwydd hynny, neu a oes unrhyw rwystrau eraill yn cael eu creu iddynt?

Ee: yn sgil incwm cyfyngedig, lleoliad, amser darparu, mynediad i adeiladau, gwybodaeth neu iaith, rheolau cymhwyso, cod gwisg, materion diwylliannol

Mae'r strwythur cyflog a graddio wedi'i anelu tuag at staff ar raddfeydd is gan yr NJC a bydd y cynnig lleol hefyd yn effeithio'n gadarnhaol ar y graddfeydd hyn yn G01-G06 fel y disgrifir uchod gan y byddant yn cyrraedd brig y raddfa yn gynt.

13. A ellir cyfiawnhau unrhyw un o'r cyfyngiadau hyn ar sail gwella cyfleoedd cyfartal neu feithrin perthnasau da rhwng y rhai sy'n rhannu nodwedd a ddiogelir a'r rhai nad ydynt yn gwneud?

Nid ydym yn credu bod yna unrhyw gyfyngiadau o ganlyniad i'r cynigion.

14. A yw unrhyw un o'r cyfyngiadau hyn yn gyfystyr â gwahaniaethu anghyfreithlon?

Ydi Nac ydi Ddim yn siŵr
(rhowch groes fel sy'n briodol X)

Os mai eich ateb yw Ydi neu Ddim yn siŵr, nodwch ar y tabl isod, pa grŵp(iau) a ddiogelir y mae'n berthnasol iddynt ac os yw'n bosibl egluro pam (gan gynnwys effaith neu effeithiau tebygol y newid bwriedig hwn):

Hil	Grwpiau Leiafrif Ethnig Du Sipsiwn / Teithwyr Iaith
Anabledd	Symudedd Deheurwydd Dall neu nam ar y golwg Byddar neu nam ar y clyw Iechyd Meddwl Anableddau Dysgu
Rhyw	Dynion Merched
Oed	Pobl Hŷn Plant Pobl Ifanc
Crefydd a Chred	Cymunedau ffydd
Tueddfryd Rhywiol	Hoyw Lesbiad Deurywiol Heterorywiol
Ail-alinio Rhywedd	Unigolyn sy'n bwriadu, yn dechrau neu wedi newid ei rywedd neu ei rhywedd
Priodas a Phartneriaeth Sifil	

Beichiogrwydd a Mamolaeth	
Hawliau Dynol	Hawl i Addysg, Bywyd Preifat a Theuluol, Diogelu eiddo, ac ati
Cymunedau Cymraeg eu Iaith	
Grwpiau neu gymunedau eraill wedi'u heithrio yn gymdeithasol (nodwch)	

15. Os mai Na oedd eich ateb i Gwestiwn 14, a yw'r rhwystrau a'r cyfyngiadau yn gyfystyr â thriniaeth wahaniaethol i grwpiau penodol?

Ydynt Nac ydynt Ddim yn siŵr

(rhowch groes fel sy'n briodol X)

16. Os mai eich ateb i Gwestiwn 15 oedd Ydynt neu Ddim yn siŵr, rhowch fanylion yn y bocs isod ac eglurwch pam

17. Oes digon o wybodaeth gennych i wneud penderfyniad gwybodus?

Oes Nac oes **(rhowch groes fel sy'n briodol X)**

Os mai eich ateb oedd Oes, cyfiawnhewch hyn:

Rydym wedi ymgymryd â rhywfaint o waith modelu cyflog i ddeall effaith y cynigion hyn ac maent yn adlewyrchu'r strwythur cyflog a graddio presennol sydd wedi bodoli ers 2009/2010 sydd heb wynebu unrhyw her yn ystod y cyfnod hwnnw.

Eto, mae unrhyw effaith ar unrhyw grwpiau yn cael ei ystyried yn gadarnhaol.

Os mai eich ateb oedd Nac oes, pa wybodaeth ydych chi angen am grwpiau a ddiogelir?

18. Oes modd cael yr wybodaeth sydd angen yn sydyn ac yn hawdd, neu a ddylid cynnwys casglu data yn y cynllun gweithredu? Rhowch y manylion isod:

CAM 5 – Delio ag Effaith Niweidiol neu Anghyfreithlon a Chryfhau'r Polisi neu'r Arfer

Yn yr adran hon, byddwch yn ystyried a oes unrhyw fesurau i leihau neu ddileu unrhyw effaith negyddol. Dylech hefyd archwilio dulliau eraill o gyflawni'r un nod ac / neu ddulliau gwahanol o ddarparu gwasanaeth i ddiwallu anghenion gwahanol grwpiau.

19. Pa fesurau fedrwy chi eu cyflwyno i'r polisi neu'r arfer a allai leihau neu ddileu unrhyw effaith neu anfantais anghyfreithlon?

Mae'r mesurau a gynigir yn dileu'r effaith anghyfreithlon e.e. peidio mabwysiadu sawl cam cynyddrannol i ddarparu cynnydd cyflog cyfartal ar draws graddfeydd o fewn G01, G04, G05 a G06:

Graddfa JE	2018/19 Nifer Band SCP	2019/20 Nifer Band SCP	2019/20 os bydd newid arfaethedig yn cael ei weithredu
G01	3	3	2
G02	3	2	2
G03	3	2	2
G04	3	4	3
G05	4	8	4
G06	4	6	4
G07	4	4	4
G08	4	4	4
G09	4	4	4
G10	4	4	4
G11	4	4	4
G12	4	4	4

20. Pa fesurau a ellid eu cynnwys i gryfhau'r polisi/arfer a meithrin perthnasau da a gweithredu cyfleoedd cyfartal?

Bydd y newidiadau arfaethedig a strwythur newydd ar ôl eu cymeradwyo yn cael eu cyflwyno yn y Briff Tîm, cyfarfodydd tîm a thrwy Undebau Llafur i sicrhau bod staff yn deall yr effeithiau.

--

21. Pa gamau allech chi eu cymryd i gyflawni'r un nod drwy ddull gwahanol?

Yr unig ddewis arall a ystyrir fyddai adolygu lle mae'r SCP yn disgyn ac yn cyfateb i'n cynllun Statws Sengl presennol a byddai hyn angen llawer o adnoddau ac yn amharu'n sylweddol ar y gweithlu cyfan dros nifer o flynyddoedd. Nid yw hwn yn cael ei ystyried fel dewis realistig neu ymarferol o ganlyniad i adnoddau cyfyngedig ac effaith niweidiol ar staff a chost

CAM 6 – Cynllun Gweithredu

Amlinellwch isod y camau y byddwch yn eu cymryd i fwrw ymlaen â'ch cynnig. Gallai'r rhain gynnwys cyflawni gweithgarwch Ymgysylltu/Cynnwys, casglu data Cydraddoldeb lle nad yw hyn ar gael yn rhwydd helpu gyda'r AEC hwn, cynnal dadansoddiad data o'r data a geir yn y dyfodol i fonitro effaith y polisi / arfer hwn yn barhaus, unrhyw gamau sydd angen i chi eu cymryd i sicrhau bod caffael yn cydymffurfio â'r Ddyletswydd Gyffredinol, unrhyw drefniadau sydd angen i chi eu rhoi ar waith i fonitro ac adolygu effaith y polisi / arfer hwn yn y dyfodol, ac yn y blaen.

Cam Gweithredu	Mesur Llwyddiant	Amserlen	Cyfrifoldeb Arweiniol	Ychwanegu i'r Cynllun Gwasanaeth (✓)
Camau i'w cymryd cyn y gellir cwblhau'r polisi/arfer				
Ymgynghori gydag Undebau Llafur, UDA ac Uwch Reolwyr	Cymeradwywyd i symud i gymeradwyaeth gan y Cyngor	Medi 2018	Donna Roberts (AD)	
Ymgynghori gyda Chyllid/AD		Medi	Donna Roberts	

			(AD)	
Cymeradwyo drwy'r Pwyllgor Craffu a'r Cabinet	Cymeradwyo i symud ymlaen	Hydref 2018	Phil Davies (AD)	
Camau ar ôl cwblhau'r AEC a'r polisi / arfer				
Cyfathrebu gydag Undebau Llafur, Staff a Chyflogau/Cyllid	Ymwybyddiaeth a dealltwriaeth lawn	Ion-Ebr 2019	Donna Roberts (AD)	
Cadarnhau trefniadau gyda'r adran gyflogau i weithredu gwaith yn iTrent yn barod ar gyfer 1 Ebrill 2019	Talu'r cyfraddau newydd o Ebrill 2019	Tachwedd 2018	Donna Roberts(AD)/Tony Walter	

CAM 7 – Penderfyniad i Fwrw Ymlaen

22. Gan ddefnyddio'r wybodaeth rydych wedi'i chasglu yng nghanau 1 - 5 uchod, nodwch ar y tabl isod a fedrwch chi fwrw ymlaen â'r polisi neu'r arfer ac os gallwch chi, ar ba sail?

(rhowch groes fel sy'n briodol X)

Penderfyniad		Cam Gweithredu
<input type="checkbox"/> Gellir	Parhau â'r polisi neu'r arfer ar ei ffurf bresennol	Cwblhau'r adain Monitro ac Adolygu (Cam 8) i sicrhau bod y canlyniadau'n cael eu monitro a'u hadolygu'n rheolaidd
<input type="checkbox"/> Gellir	Parhau â'r polisi neu'r arfer ond gydag addasiadau i'w wella	Cwblhau'r adrannau Cynllun Gweithredu a Monitro ac Adolygu (Camau 6 ac 8) i asesu'r effaith yn barhaus
<input type="checkbox"/> Gellir	Parhau â'r polisi neu'r arfer ond gydag addasiadau i ddileu unrhyw feysydd lle byddai effaith negyddol a nodwyd yng Ngham 5	Cwblhau Cynllun Gweithredu (Cam 6) i fynd i'r afael ag unrhyw feysydd lle mae effaith negyddol a Monitro ac Adolygu (Cam 8) i asesu'r effaith yn barhaus
<input type="checkbox"/> Na ellir	Rhoi'r gorau i'r polisi neu'r arfer hwn gan nad yw'n bosibl mynd i'r afael â'r effaith negyddol, ac ystyried ffyrdd eraill o fynd i'r afael â'r materion	Cwblhau Cynllun Gweithredu i fynd i'r afael ag unrhyw faterion yn deillio o roi'r gorau i'r polisi a delio â'r effaith negyddol a ddynodwyd

CAM 8 – Trefniadau ar gyfer Monitro Canlyniadau ac Adolygu Data

Mae proses yr AEC yn un barhaus, ac nid yw'n dod i ben pan gytunir ar bolisi / arfer a phan gytunir ar AEC a'i gyflwyno. Mae dyletswydd gyfreithiol benodol i fonitro effaith polisiâu/arferion o ran cydraddoldeb yn barhaus i nodi a yw'r canlyniadau wedi newid ers i chi gyflwyno'r polisi neu'r arfer newydd hwn.

23. Amlinellwch pa drefniadau y byddwch yn eu gwneud i fonitro ac adolygu effaith barhaus y polisi neu'r arfer hwn:

Trefniadau Monitro ac Adolygu (gan gynnwys ble bydd canlyniadau'n cael eu cofnodi)	Amserlen ac Amllder	Cyfrifoldeb Arweiniol	Ychwanegu i'r Cynllun Gwasanaeth (✓)
Monitro drwy archwiliad tâl cyfartal blynyddol	Blynyddol	Tracey Pardoe (AD)	

CAM 9 - Cyhoeddi'r Asesiad Effaith Cydraddoldeb

Trefnwch i'ch Pennaeth Gwasanaeth gytuno ar yr AEC ar ôl ei gwblhau, gweler y Polisi AEC yn ymwneud â chyhoeddi trefniadau cyhoeddi ac anfon copi yn ôl at y Swyddog AD a Chydraddoldeb.