

## Atodiad E



### Aseiad o Effaith ar Gydraddoldeb

Enw'r Polisi neu'r Arfer	Polisi Ymddeol		
Pennaeth Gwasanaeth sy'n gyfrifol am y Polisi neu'r Arfer	Phil Davies		
Enw'r swyddog (ion) sy'n llenwi'r ffurflen asesu effaith	Carol Roberts		
Gwasanaeth	Adnoddau Dynol Corfforaethol	Dyddiad yr Aseiad	14.12.16 & 30.12.16

<b>Llenwyd yr Aseiad o Effaith ar Gydraddoldeb gan:</b>		<b>Cytunodd y Pennaeth Gwasanaeth ar yr Aseiad o Effaith ar Gydraddoldeb:</b>	
Dyddiad		Dyddiad	17/1/17
Enw(au)	Carol Roberts	Enw	Phil Davies
Llofnod(ion)		Llofnod	<i>Philipp M. Davies</i>

## CAM 1 – Nodi Prif Nodau ac Amcanion y Polisi neu'r Arfer

1. Beth sy'n cael ei asesu? (**Cliciwch ddwywaith ar y bocs a dewiswch 'checked' fel sy'n briodol 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 prosiectau newydd sy'n effeithio staff, cymunedau neu fynediad at yr amgylchedd adeiledig, e.e. Gwaith adeiladu newydd neu addasiadau i adeiladau presennol
- Arall, eglurwch yn y bocs isod:

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

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

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

## 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 Asesiad o Effaith ar Gydraddoldeb, neu a oes angen i chi gynnal cyfnod ymrwymiad/ymgyngori cyn parhau. Mae'r ddeddfwriaeth yn ymwneud â phroses yr Asesiad o Effaith ar Gydraddoldeb 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 o Effaith ar GYdraddoldeb arno. Efallai eich bod eisoes wedi cynnal ymgyngoriad 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 Asesiad o Effaith ar Gydraddoldeb 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 Asesiad o Effaith ar Gydraddoldeb, 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, yn ddiarwybod 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 ddarpariaeth y gwasanaeth presennol neu ymgysylltu neu ymgyngori blaenorol? Gallech gyfeirio at y Ffurflen Sgrinio Asesiad o Effaith ar Gydraddoldeb Cychwynnol a'r Gronfa Ddata Cynnwys y Gymuned.

Grŵp a Ddiogelir	Perthnasedd y polisi / arfer yn ôl y nodwedd a ddiogelwyd
Hil	27 o weithwyr sy'n Bobl Dduon a Lleiafrifoedd Ethnig ar 31.3.15. Dim
Anabled	82 o weithwyr ar 31.3.15. Bydd adran Ymddeol Ar Sail Afiechyd y Polisi o bosib yn fwy perthnasol i weithwyr gyda'r nodwedd a ddiogelwyd hon.
Rhyw	Effeithir y Gostyngiad Actiwaraidd gan ryw'r gweithiwr. 3154 o weithwyr benywaidd

	<p>1158 o weithwyr gwrywaidd</p> <p>Nid yw'n hysbys faint o weithwyr gwrywaidd a benywaidd sy'n aelodau o'r Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol.</p>
Oedran	<p>Dim ond ar ôl cyrraedd 55 oed y gellir ymddeol.</p> <p>Mae % y Gostyngiad Actiwaraid yn ddibynnol ar y cyfnod o amser cyn Oedran Pensiwn Y Wladwriaeth y bydd yr ymddeoliad yn cael effaith.</p> <p>Mae hyn yn cael ei ddeddfu gan Bensiynau Gwynedd a does gennym ddim rheolaeth dros hyn, er bod hyn wedi bod yn destun Asesiad o Effaith ar Gydraddoldeb ar wahân a gwblhawyd ganddyn nhw.</p> <p>Mae cymal yn y polisi Ymddeoliad Hyblyg fod rhaid i weithwyr nodi ar ba oedran y byddant yn ymddeol yn llawn. Mae'n nodi yn y polisi y gellir ceisio cytundeb i ymestyn hyn mewn amgylchiadau eithriadol. Pe na baem yn ymestyn unrhyw geisiadau, gallai hyn gael ei ystyried fel diswyddo a allai fod yn annheg yn awtomatig, er y dylid gofyn am gyngor gan Adnoddau Dynol cyn gwneud unrhyw benderfyniad.</p>
Crefydd a Chred	<p>Mae 846 o weithwyr wedi mynegi crefydd neu gred ar 31 Mawrth 2015.</p>
Tueddfryd Rhywiol	<p>16 o weithwyr Hoyw, Lesbiad, Deurywiol ar 31 Mawrth 2015</p>
Ailbennu Rhyw	<p>Gan fod y Gostyngiad Actiwaraid yn dibynnu ar ryw, byddai ailbennu rhyw yn effeithio ar y % o Ostyngiad Actiwaraid.</p> <p>Er mwyn sicrhau eu bod yn cael gostyngiad actiwaraid sy'n berthnasol i'w rhyw ar ôl ei ailbennu, bydd angen i weithwyr gyflwyno Tystysgrif Cydnabyddiaeth Rhyw i'r Adran Bensiynau sy'n unol â chanllawiau llywodraeth ar Yswiriant Cenedlaethol a phensiynau. Mae Pensiynau Gwynedd wedi eu holi am gyngor ac ar 30.12.16 disgwylir ymateb.</p> <p>Disgrifiodd 9 o weithwyr eu hunain fel Trawsryweddol ar 31 Mawrth 2015.</p>
Priodas a Phartneriaeth Sifil	<p>Disgrifiodd 2510 o weithwyr eu hunain fel bod mewn Priodas / Partneriaeth Sifil ar 31 Mawrth 2015.</p>

	Rhaid darparu tystysgrifau Priodas a Phartneriaeth Sifil i'r adran bensynau ar adeg ymddeol er mwyn sicrhau fod cofnodion yn cael eu diweddarau ond nid yw hyn yn cael unrhyw effaith ar bensyn y gweithiwr ar adeg ymddeol.															
Beichiogrwydd a Mamolaeth	Roedd 144 o weithwyr yn feichiog neu ar absenoldeb mamolaeth ar 31 Mawrth 2015															
Y Gymraeg	<p>Data Poblogaeth Conwy (yn ôl cyfrifiad 2011) Dyma'r ystadegau o Gyfrifiad 2011 o Gymru a Chonwy:-</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Yn gallu siarad Cymraeg</th> <th>Ddim yn gallu siarad Cymraeg</th> <th>Canran sy'n gallu siarad Cymraeg</th> <th>Cyfanswm</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Cymru</td> <td>562,016</td> <td>2,393,825</td> <td>19.0</td> <td>2,955,841</td> </tr> <tr> <td>Conwy</td> <td>30,600</td> <td>81,124</td> <td>27.4</td> <td>111,724</td> </tr> </tbody> </table> <p>Ar 17.1.17 mae gweithlu Conwy yn 5097 o staff, y mae 2177 ohonynt wedi gwneud datganiad gallu iaith Gymraeg. O'r rheiny mae 714 wedi datgan eu bod yn gallu siarad/deall Cymraeg hy 32.79% o'r rheiny sydd wedi gwneud datganiad.</p> <p>Bydd gohebiaeth drwy ddewis iaith a bydd yr holl ddogfennau ar gael i staff yn Gymraeg a Saesneg.</p>		Yn gallu siarad Cymraeg	Ddim yn gallu siarad Cymraeg	Canran sy'n gallu siarad Cymraeg	Cyfanswm	Cymru	562,016	2,393,825	19.0	2,955,841	Conwy	30,600	81,124	27.4	111,724
	Yn gallu siarad Cymraeg	Ddim yn gallu siarad Cymraeg	Canran sy'n gallu siarad Cymraeg	Cyfanswm												
Cymru	562,016	2,393,825	19.0	2,955,841												
Conwy	30,600	81,124	27.4	111,724												
Arall (nodwch os gwelwch yn dda)																

6. Crynowch y data perthnasol atodol, ymchwil a gwybodaeth rheoli perfformiad sydd gennych yn barod:

Data / Gwybodaeth	Enghreifftiau
<p>Ar 31.1.15</p> <p>3154 o staff benywaidd 1158 o staff gwrywaidd</p> <p>9 o staff Trawsryweddol</p> <p>1571 o staff 50-64 oed 129 o staff 65+ oed</p> <p>Nid yw'n hysbys faint o staff sy'n perthyn i'r Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol</p> <p>2057 o staff yn Addysg</p>	<p>Sgrinio Asesiad o Effaith ar Gydraddoldeb Cychwynnol Cwynion</p> <p>Canmoliaeth</p> <p>Data Defnyddwyr</p> <p>Gwasanaeth</p> <p>Adborth Defnyddwyr</p> <p>Gwasanaeth</p> <p>Arolygon neu Archwiliadau</p>
Ymchwil neu Wybodaeth Gymharol	Enghreifftiau
<p>Mae ychydig mwy o ddynion (58%) wedi gwneud cais am Ymddeoliad Hyblyg na merched, er bod hyn yn seiliedig ar gofnodion papur sydd angen ei wirio. Mae hyn o'i gymharu â'n proffil gweithlu o 75% o ferched a 25% o ddynion.</p>	<p>Arolygon Defnyddwyr</p> <p>Gwasanaeth</p> <p>Astudiaethau gan adrannau'r Llywodraeth neu gyrff proffesiynol</p> <p>Data'r Cyfrifiad</p> <p>Prosiectau ac ymchwil ar sail gwasanaeth</p> <p>Pa mor deg yw Cymru (data'r EHRC)</p>

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 X fel sy'n briodol*) Os Ydych, ewch ymlaen i Gam 3

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

Mae ymgynghori wedi ei wneud gydag Undebau Llafur ac AD Corfforaethol.

### **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 yn y sector preifat sy'n darparu swyddogaeth gyhoeddus ar ein rhan ac mae angen i ni sicrhau bod sefydliadau sy'n arfer y swyddogaethau hynny drwy sicrhau bod ein system o gaffael a monitro'r gwasanaethau hynny yn cydymffurfio â'r Ddyletswydd Gyffredinol.

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

Bydd  Na fydd  (***rhowch groes X fel sy'n briodol***) Os Na fydd, ewch ymlaen i Gam 4

9. Os Bydd, 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 seilïoch chi 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:

- Fonitro Cydraddoldeb data perthnasol
- Asesiad o Effaith ar Gydraddoldeb
- Cyflawni camau gweithredu'r Asesiad o Effaith ar Gydraddoldeb
- Sicrhau bod pob partner yn cydymffurfio â deddfwriaeth cydraddoldeb, hawliau dynol a'r iaith Gymraeg

## CAM 4 – Asesu'r Effaith

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

Mae tystiolaeth fod mwy o ddynion wedi gwneud cais am ymddeoliad hyblyg. Fodd bynnag, mae'n aneglur beth yw'r rhesymau dros hyn.

Yn y flwyddyn diweddaraf, mae'n Adroddiadau Monitro Cyflogaeth yn nodi fod 34 o ymddeoliadau oherwydd oedran, sef 18 menyw ac 16 gwryw. Roedd 14 o ymddeoliadau oherwydd oedran rhwng 50-64 oed a 20 o'r ymddeoliadau yn 65+ oed.

Gadawodd 27 o bobl yn gynnwys oherwydd ymddeoliad gwirfoddol ac roedd 25 rhwng 50-64 oed, 19 ohonynt yn fenywod ac 8 yn ddynion.

11. Yw daearyddiaeth neu ddemograffeg unrhyw grwpiau yn datgelu unrhyw beth?

Mae perthynas agos rhwng ymddeoliad ac oedran.

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

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

Caiff staff eu cofrestru'n awtomatig yn y cynllun pensiwn a rhaid iddynt optio allan os nad ydynt am fod yn aelod.

Mae llawer o staff nad ydynt wedi eu lleoli mewn swyddfeydd ac nid oes ganddynt fynediad uniongyrchol at bolisïau a gwybodaeth

Bydd sgiliau llythrennedd ac iaith yn amrywio ar draws grwpiau gweithwyr ac felly mae'n bosib y byddant angen mwy o gymorth i ddeall polisïau a gwybodaeth ac wrth gwblhau ceisiadau ymddeol. Mae rheolwyr lleol yn cefnogi unigolion yn y broses hon a gall AD Corfforaethol ddarparu cyngor hefyd. Mae'r polisi newydd hwn yn cytuno nifer o wahanol drefniadau ymddeol a byddant yn cael eu cyfathrebu i staff ar bob lefel ar draws yr Awdurdod unwaith y byddant wedi eu cytuno a'u rhoi ar waith.

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?



Mae pob cais o dan y polisi hwn ar gyfer ymddeoliad hyblyg neu gynnar ar gais y gweithiwr. Mae'r penderfyniad i gymeradwyo ymddeoliad hyblyg neu gynnar heb ostyngiad actiwaraidd yn cael ei selio ar yr angen am achos busnes sydd i gymryd anghenion y gwasanaeth a chyfyngiadau ariannol i ystyriaeth.

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

Ydy  Nac ydy  Ddim yn siŵr   
**(rhowch groes X fel sy'n briodol)**

Os mai eich ateb yw Ydy 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 Pobl Dduon A Lleiafrifoedd Ethnig Sipsiwn / Teithwyr Iaith
Anabledd	Symudedd Dehurwydd Dall neu nam ar y golwg Byddar neu nam ar y clyw Iechyd Meddwl Anableddau Dysgu
Rhyw	Dynion Merched
Oedran	Pobl Hŷn Plant Pobl Ifanc
Crefydd a Chred	Cymunedau ffydd
Tueddfryd Rhywiol	Hoyw Lesbiad Deurywiol Heterorywiol
Ailbennu Rhyw	Unigolyn sy'n bwriadu, yn dechrau neu wedi newid ei ryw neu ei rhyw

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?

Ydyn  Nac ydyn  Ddim yn siŵr   
**(rhowch groes X fel sy'n briodol)**

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

Os nad oes gan weithwyr fynediad at Bolisiâu a Gwybodaeth neu os ydynt yn cael trafferth deall Polisiâu a gwybodaeth, gallai hyn gael effaith negyddol arnynt. Yn yr achos hwn, deall eu hopsiynau a'u buddion pensiwn, a gweithdrefnau er mwyn cael mynediad atynt.

Mae'r trefniadau Pensiwn yn cael effaith gwahaniaethol ar ddynion a merched yn seiliedig ar ryw ac oedran, ee gallu ymddeol ar ôl 55, a gwahaniaethau mewn gostyngiadau actiwaraidd yn seiliedig ar ryw. Mae hyn yn seiliedig ar reoliadau Pensiwn sydd y tu hwnt i'n rheolaeth.

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

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

Os mai eich ateb oedd Oes, cyfiawnhewch hyn:

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

Ddim yn gwybod manylion aelodaeth cynllun pensiwn fesul grŵp a ddiogelir.

Nid ydym yn dadansoddi nac yn monitro ymddeoliadau hyblyg ar gyfer unrhyw grŵp a ddiogelir.

18. A yw'n bosibl cael yr wybodaeth sydd ei angen yn sydyn ac yn hawdd, neu a ddylid cynnwys casglu data yn y cynllun gweithredu? Rhowch y manylion isod:

Dylai'r wybodaeth uchod gael ei gasglu'n arferol fel rhan o fonitro cyflogaeth.

## **CAM 5 – Delio gydag 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 fedrwch chi eu cyflwyno i'r polisi neu'r arfer a allai leihau neu ddileu unrhyw effaith neu anfantais anghyfreithlon?

Ni all y Cyngor newid unrhyw ddarpariaeth o Gynllun Pensiwn Llywodraeth Leol a osodir yn genedlaethol. Mae rhai buddion yn cael eu heffeithio gan oedran a rhyw. Roedd yr Asesiad o Effaith ar Gydraddoldeb a gynhaliwyd gan y cynllun pensiwn Llywodraeth Leol yn 2014 yn cynnwys y rhain.

O safbwynt oedran, mae'n rhaid gosod cyfyngiadau ar ba bryd y gellir ymddeol er mwyn sicrhau cynaliadwyedd y cynllun pensiwn, gan fod cyfiawnhad gwrthrychol. Mae'r Gostyngiadau Acwitaraidd ar gyfer ymddeoliad cynnar hefyd yn gysylltiedig ag oedran, ond eto'r cyfiawnhad gwrthrychol ar gyfer hyn yw sicrhau cynaliadwyedd y cynllun pensiwn.

Mae'r Gostyngiad Actiwaraidd hefyd yn wahanol yn ddibynol ar ryw'r gweithiwr. Defnyddiodd yr Asesiad o Effaith ar Gydraddoldeb gan y Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol ddata ynglŷn â disgwyladau byw gwahanol dynion a marchod er mwyn cyfiawnhau'r gwahaniaeth, gan fod marchod fel arfer yn byw'n hirach na dynion.

Mae sefyllfa gweithiwr trawsryweddol yn aneglur o safbwynt y Gostyngiad Actiwaraidd a fyddai'n berthnasol – gofynnwyd i Bensiynau Gwynedd egluro hyn.

Mae cymal yn y polisi Ymddeoliad Hyblyg fod rhaid i weithwyr nodi ar ba oedran y byddant yn ymddeol yn llawn. Mae'n nodi yn y polisi y gellir ceisio cytundeb i ymestyn hyn mewn amgylchiadau eithriadol. Pe na baem yn ymestyn unrhyw geisiadau, gallai hyn gael ei ystyried fel diswyddo a allai fod yn annheg yn awtomatig, er y dylid gofyn am gyngor gan Adnoddau Dynol cyn gwneud unrhyw benderfyniad.

20. Pa fesurau a ellid eu cynnwys er mwyn cryfhau'r polisi / arfer a meithrin cysylltiadau da a gwella cydraddoldeb cyfleoedd?

Sicrhau fod ymwybyddiaeth o'r polisi yn cael ei hyrwyddo drwy sesiynau briffio tîm, cyfarfodydd tîm a sgysiau

21. Pa gamau gweithredu allech chi eu cymryd er mwyn cyflawni'r un nod drwy ddulliau amgen?

**CAM 6 – Cynllun Gweithredu**

Amlinellwch isod y camau y byddwch yn eu cymryd i fwrw ymlaen â'ch cynnig. Gallai'r rhain gynnwys gwneud gweithgareddau Ymgysylltu / Ymwneud ychwanegol, casglu data Cydraddoldeb lle nad oedd hwn ar gael i'ch helpu gyda'r Asesiad o Effaith ar Gydraddoldeb, cynnal dadansoddiad data o ddata dyfodol a gasglwyd er mwyn monitro effaith y polisi/arfer hwn ar yn barhaol, unrhyw gamau gweithredu y mae'n rhaid i chi eu cymryd i sicrhau fod caffael yn cydymffurfio â'r Ddyletswydd Gyffredinol, unrhyw drefniadau y mae'n rhaid i chi eu rhoi mewn lle er mwyn monitro ac adolygu effaith y polisi/arfer hwn yn y dyfodol, ayb.

Cam Gweithredu	Mesur Llwyddiant	Amserlen	Cyfrifoldeb Arweiniol	Ychwanegu i'r Cynllun Gwasanaeth (✓)
<b>Camau i'w cymryd cyn y gellir cwblhau'r Asesiad o Effaith Ar Gydraddoldeb a'r polisi/arfer</b>				
<b>Camau ar ôl cwblhau'r Asesiad o Effaith ar Gydraddoldeb a'r polisi / arfer</b>				

Adolygu data monitro o safbwynt aelodau Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol ar gyfer grwpiau oedran perthnasol	Gwybodaeth ar gael i ddadansoddi a monitro effaith	1 Ebrill 2018		
Monitro nifer o geisiadau a chanlyniadau Ymddeoliad Hyblyg fesul maes gwasanaeth a nodweddion a ddiogelir.  Sicrhau fod ceisiadau Ymddeoliad Hyblyg yn cael eu cofnodi gan AD yn ganolog.	Gwybodaeth ar gael i ddadansoddi a monitro effaith	1 Ebrill 2017		
Ceisio eglurder gan Bensiynau Gwynedd ynglŷn ag unrhyw ddogfennaeth benodol y gellir fod ei angen gan weithwyr trawsryweddol o safbwynt y Gostyngiad Actiwaraidd a seilir ar ryw.	Gwybodaeth ar gael i weithwyr trawsryweddol i'w gynnwys yn y Polisi Trawsryweddol .	1 Ebrill 2017		

## CAM 7 – Penderfyniad i Fwrw Ymlaen

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

*(rhowch groes X fel sy'n briodol)*

Penderfyniad		Cam Gweithredu
<input checked="" type="checkbox"/> Oes	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"/> Oes	Parhau â'r polisi neu'r arfer ond gydag addasiadau i'w wella	Cwblhau'r adrannau Cynllun Gweithredu a Monitro ac Adolygu (Camau 6 & 8) i asesu'r effaith yn barhaus
<input type="checkbox"/> Oes	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"/> Nac oes	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 Aseiad o Effaith ar Gydraddoldeb yn un barhaus nad yw'n dod i ben pan gytunir ar bolisi / arfer a phan gytunir ar yr Aseiad o Effaith ar Gydraddoldeb a'i gyflwyno. Mae dyletswydd gyfreithiol benodol i fonitro effaith polisiâu/arferion ar gydraddoldeb 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:

<b>Trefniadau Monitro ac Adolygu</b> (gan gynnwys ble bydd canlyniadau'n cael eu cofnodi)	<b>Amserlen ac Amllder</b>	<b>Cyfrifoldeb Arweiniol</b>	<b>Ychwanegu i'r Cynllun Gwasanaeth (✓)</b>
Adolygu polisi wedi tair blynedd neu yng ngoleuni unrhyw newidiadau i / gwybodaeth bellach gan y Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol neu ddeddfwriaeth	3 mlynedd	AD	/
Dadansoddi data sy'n deillio o fonitro cydraddoldeb a chymryd camau priodol i fynd i'r afael ag unrhyw faterion cydraddoldeb.	Blynyddol		

### **CAM 9 - Cyhoeddi'r Aseiad o Effaith ar Gydraddoldeb**

Trefnwch i'ch Pennaeth Gwasanaeth gytuno ar yr Aseiad o Effaith ar Gydraddoldeb ar ôl ei gwblhau, gweler y Polisi Aseiad o Effaith ar Gydraddoldeb ynglŷn â threfniadau cyhoeddi ac anfonwch gopi yn ôl at y Swyddog AD a Chydraddoldeb.