

Asesiad Effaith Cydraddoldeb (AEC)

Enw'r Polisi neu'r Arfer	Protocol Doethwaith		
Pennaeth Gwasanaeth sy'n gyfrifol am y Polisi neu'r Arfer	Philip M Davies – Pennaeth Adnoddau Dynol Corfforaethol		
Enw'r swyddog (ion) sy'n llenwi'r ffurflen asesu effaith	Debbie Anchors a Gill Jones Cheryl Roberts (Adolygu yn unig)		
Gwasanaeth	AD Corfforaethol	Dyddiad yr Asesiad	Medi 15 Ebrill/Mai 16 (adolygu) Ionawr 17 (adolygu)

Llenwyd yr AEC gan:		Cytunwyd ar yr AEC gan y Pennaeth Gwasanaeth:	
Dyddiad	Ionawr 2017	Dyddiad	24/01/2017
Enw(au)	Cheryl Roberts	Enw	Phil Davies
Llofnod(ion)		Llofnod	<i>Philip M. Davies</i>

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 :

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

Mae'r ddogfen Protocol Doethwaith wedi'i dylunio i helpu staff addasu i'r newid yn yr amgylchedd gwaith sy'n cael ei weithredu ar draws Cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy. Bydd hefyd yn gweithredu fel canllaw i'r ffordd yr ydym yn gweithio er mwyn darparu cefnogaeth barhaus i gyflawni'r weledigaeth a'r blaenoriaethau yn ei Gynllun Corfforaethol 2012-2015 a bellach, ei Flaenoriaethau Corfforaethol 2017-2022.

Mae'r newidiadau i'r ffordd yr ydym yn gweithio yn caniatáu hyblygrwydd mewn oriau a lleoliadau gweithio ar gyfer staff, gwella cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith a hefyd yn creu amgylchedd swyddfa fwy agored a chynhyrchiol, a fydd dros amser o fudd i'n cwsmeriaid, ein staff a'r sefydliad yn ei gyfanrwydd.

Bydd yn caniatáu i unigolion i weithio yn y lleoliadau mwyaf priodol tra'n parhau i ddarparu a gwella safonau uchel o wasanaeth cwsmeriaid i randdeiliaid mewnol ac allanol.

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

Mae'r protocol yn berthnasol i'r holl weithwyr a fydd yn gweithio o fewn y Fframwaith Doethwaith i sicrhau bod ein dull gweithredu yn hyrwyddo ac yn diogelu cyfleoedd cyfartal o ran cyflwyno gwasanaethau a chyflogaeth bob amser, yn unol â pholisïau a hyfforddiant corfforaethol.

Mae'r holl staff yn debygol o elwa o'r newidiadau o fewn y Protocol Doethwaith, fodd bynnag mae rhyw, crefydd / cred ac anabledd yn debygol o fod y prif safonau cydraddoldeb sy'n cael sylw. Er enghraifft

- amseroedd dechrau/ gorffen /gorffwys hyblyg / ac apwyntiadau meddygol/ ysbyty,
- bodloni gofynion crefyddol,
- galluogi staff i ddanfôn/ nôl plant o'r ysgol neu gyfrifoldebau gofalu eraill.
- grymuso gweithwyr i reoli cyfnodau prysurno ran gofynion gwaith a chyfrifoldebau personol

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

Cyngor Staff
Undebau Llafur
Bwrdd y Rhaglen Foderneiddio
Grŵp Swyddogion y Rhaglen Foderneiddio
Tîm Arweinyddiaeth Strategol
UDRh
Fforwm Rheolwyr
Partneriaid Busnes AD

Swyddog Cydraddoldeb

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.

- 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	Mae Adroddiad Monitro CBSC ar gyfer 2014-2015 yn nodi 27 o weithwyr BME gyda chontractau tymor parhaol neu sefydlog. Ni fydd unrhyw effaith negyddol yn cael ei achosi ar gyfer unrhyw hil o weithredu'r protocol.
Anabledd	<p>Mae 82 o weithwyr parhaol neu dymor penodedig o fewn Cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy wedi datgan anabledd. (Ffynhonnell: Adroddiad Monitro Cyflogaeth 2014-15) Bydd y Protocol Doethwaith yn cael effaith gadarnhaol ar y gweithwyr hyn gan ei fod yn darparu mwy o hyblygrwydd yn eu diwrnod gwaith os oes angen, gan eu galluogi i fynd ar eu cyflymder eu hunain drwy ddechrau yn ddiweddarach yn y dydd, cymryd sawl seibiant drwy gydol y dydd neu weithio o gartref, apwyntiadau meddygol ac ati.</p> <p>Gwneir darpariaeth o fewn y Protocol Doethwaith ar gyfer desgiau a chadeiriau 'defnyddiwr arbenigol' lle bydd gweithwyr sydd angen offer wedi'i addasu yn parhau i gael mynediad at yr eitemau hyn.</p> <p>Mae gwybodaeth a gafwyd gan Awdurdodau Lleol eraill sydd wedi gweithredu gweithio hyblyg, fel Sir y Fflint, yn awgrymu y gallai gweithredu gael effaith bositif ar gyfer gweithwyr anabl, gan y byddai'n eu galluogi i ddechrau / gorffen gwaith pan fo angen, ee, os bydd gweithiwr yn cymryd meddyginiaeth sydd â sgil effeithiau, megis syrthni, gallant ddechrau gweithio yn ddiweddarach, neu gallant weithio gartref.</p>

Rhyw	<p>Rhyw'r gweithwyr yn unol ag Adroddiad Monitro Cyflogaeth 2014-2015 yw: Merched 3,154 a Dynion 1,158 - 74% o ferched a 26% o ddynion. Felly, efallai y bydd y prosiect o bosibl yn effeithio ar fwy o ferched na dynion oherwydd proffil y gweithlu cyfredol.</p> <p>Ni fydd unrhyw effaith negyddol wrth weithredu'r Protocol a bydd yn caniatáu mwy o hyblygrwydd i'r ddau ryw o ran cyfrifoldebau gofalu</p> <p>Mae beichiogrwydd a mamolaeth yn nodwedd warchoddedig o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010. Bydd y protocol Doethwaith yn cael effaith gadarnhaol ar ferched sy'n feichiog drwy ddarparu mwy o hyblygrwydd yn eu diwrnod gwaith os oes angen, gan eu galluogi i ddechrau yn ddiweddarach yn y dydd, cymryd sawl seibiant drwy gydol y dydd neu weithio o gartref.</p>
Oed	<p>Mae'r ffigurau diweddaraf a gyhoeddwyd gan CBSC yn dangos o gyfanswm poblogaeth Conwy yn 2012 bod 115,500, 58.2% rhwng 16 a 64 mlwydd oed. (Oedrannau 0-15 mlwydd oed = 16.5%, 65 oed a throsodd 25.2%) (Ffynhonnell: Conwy mewn Ffigurau 2014)</p> <p>Mewn cymhariaeth, ystod oedran y gweithwyr yn unol ag Adroddiad Monitro Cyflogaeth 2014 - 2015 yw 16-24 oed = 3.2% 25-49 mlwydd oed = 57.5% 50-64 mlwydd oed = 36.5% a 65 oed a throsodd = 2.8%</p> <p>Bydd gweithredu'r Protocol Doethwaith a newidiadau i'r polisi gweithio hyblyg ac oriau hyblyg yn fanteisiol ar gyfer y grwpiau oedran gyda chyfrifoldebau gofal plant a gofalu.</p>
Crefydd a Chred	<p>Bydd gweithredu'r Protocol Doethwaith yn caniatáu i'r rheiny o wahanol grefyddau i reoli eu presenoldeb yn y gwaith o amgylch eu hymrwymadau a seremonïau crefyddol.</p> <p>Mae Adroddiad Monitro Cyflogaeth CBSC 31 Mawrth 2015 yn dangos o'r 4,312 o weithwyr parhaol neu dymor penodol, dywedodd 840 eu bod yn Gristnogion, dywedodd 381 nad oedd ganddynt unrhyw grefydd ac nid oedd 2,895 wedi nodi eu crefydd. Roedd 136 o weithwyr wedi nodi crefyddau eraill</p>

Tueddfryd Rhywiol	Nid ydym yn ymwybodol y bydd unrhyw faterion yn codi trwy weithredu'r Protocol hwn.
Ail-alinio Rhyw	Nid ydym yn ymwybodol y bydd unrhyw faterion yn codi trwy weithredu'r Protocol hwn.
Priodas a Phartneriaeth Sifil	Mae Adroddiad Monitro Cyflogaeth 2014 -2015 yn dangos bod 2,510 o weithwyr yn briod neu mewn partneriaeth sifil. Ni fydd unrhyw effaith negyddol ar weithwyr sy'n briod mewn partneriaeth sifil neu'n sengl o weithredu'r protocol hwn.
Beichiogrwydd a Mamolaeth	Nid ydym yn ymwybodol y bydd unrhyw faterion yn codi drwy weithredu'r Protocol hwn. Bydd y gwaith o ddatblygu arferion gweithio hyblyg yn galluogi rheolwyr sy'n cefnogi gweithwyr sy'n dychwelyd o absenoldeb mamolaeth i greu rhaglen dychwelyd i'r gwaith addas.
Y Gymraeg	<p>Mae'r ffigurau diweddaraf a gyhoeddwyd gan CBSC yn dangos bod yna 44,008 o bobl yn y sir sy'n siarad, darllen, ysgrifennu neu'n deall Cymraeg yn 2012 (39.4%) dros 3 oed (Ffynhonnell: Conwy mewn Ffigurau 2014)</p> <p>Mae 43% o'r holl staff â'u gallu iaith Gymraeg wedi'i gofnodi yn y system iTrent. O'r rheiny, roedd 32.79% wedi cofnodi eu gallu iaith Gymraeg fel Lefel 3-5, roedd 34% wedi cofnodi eu gallu iaith fel Lefel 2-3 a 24% fel Lefel 0.</p> <p>Bydd y Protocol Doethwaith yn cael ei gyhoeddi yn ddwyieithog ac ni fydd yn cael unrhyw effaith negyddol.</p> <p>Bydd gwasanaethau yn parhau i gael eu darparu yn ddwyieithog ac ni fydd unrhyw effaith negyddol i randdeiliaid.</p>
Arall (nodwch)	

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

Data / Gwybodaeth	Esiampiau
<p>Mae'r Protocol wedi cael ei ddatblygu o enghreifftiau o arfer da o fewn CBSC ac Awdurdodau eraill. Mae fersiynau drafft o'r dogfennau wedi cael eu dosbarthu i aelodau'r Grŵp Swyddogion Rhaglen Foderneiddio, Cyngor Staff, Undebau, Archwilio ac wedi cael ei gymeradwyo gan y Bwrdd Rhaglen Foderneiddio</p> <p>Adborth o arolygon peilot.</p> <p>Adroddiad Monitro Cyflogaeth CBSC 2014 - 2015</p>	<p>Sgrinio AEC Cychwynnol Cwynion Canmoliaeth Data Defnyddwyr Gwasanaeth Atborth Defnyddwyr Gwasanaeth Arolygon neu Archwiliadau</p>
Ymchwil neu Wybodaeth Gymharol	Esiampiau
<p>Ymchwil gan Awdurdodau eraill ar draws y DU a Chymru, gan gynnwys Ynys Môn, Gorllewin Sir Gaer, Sir Ddinbych, East Riding, Eastbourne, Fife, Sir y Fflint, Sir Fynwy, Swydd Northampton, Norwich, Rochdale, Surrey, Taunton Dean, Swydd Warwick a Wrecsam, yn ogystal â Swyddfa'r Cabinet.</p> <p>Conwy mewn Ffigyrau 2014 CIPD</p>	<p>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)</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 fel sy'n briodol X)

Os Ydych, ewch ymlaen i Gam 3

Os Nac ydych, efallai yr hoffech ystyried cael saib rŵan 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 bocys isod a nodi beth oedd y canfyddiadau allweddol:

Cafodd y ddogfen wreiddiol ei rhannu gyda staff ac mae ar gael drwy safle'r Mewnwyd Corfforaethol drwy'r adran Polisi'au Drafft. Gwelodd adolygiad o'r protocol yn 2016 ymgysylltu un i un penodol gydag aelod o staff a oedd wedi codi rhai pryderon mewn perthynas ag egwyddorion Doethwaith yn ogystal â Swyddog Cydraddoldeb yr Awdurdod. Cafwyd adborth pellach drwy ddarparu hyfforddiant Croesawu Newid i grwpiau gweithwyr wrth iddynt gyflwyno Doethwaith.

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 (*rhoch 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:

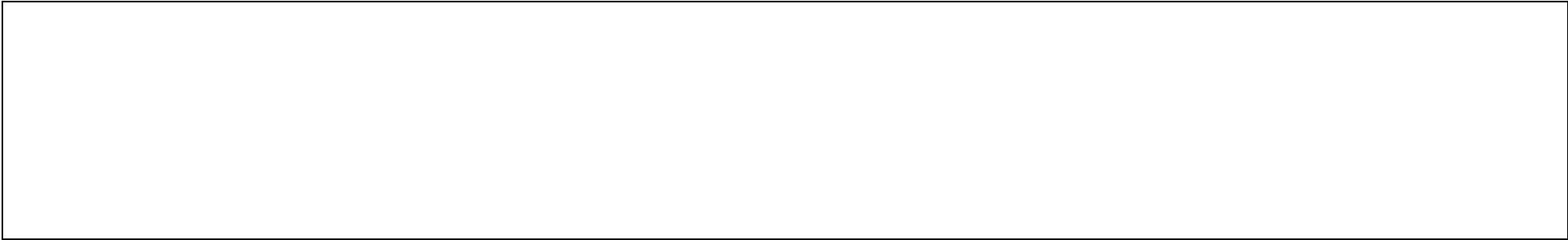
Caffael

- 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:

- Ffonitro 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?

Mae cynlluniau peilot Doethwaith eisoes yn eu lle ac mae adborth yn cael ei gasglu drwy arolygon staff oddi wrth y rhai sy'n gweithredu o dan delerau'r Protocol.

Mae gwybodaeth a dderbyniwyd oddi wrth y cynlluniau peilot yn dangos, yn y mwyafrif o achosion, bod effaith gadarnhaol ar ddarparu gwasanaethau a lles staff.

Mae manau gwan neu'r rhai sydd angen gweithredu a sylw pellach wedi cael eu hadrodd trwy'r Grŵp Swyddogion Rhaglen Moderneiddio i'r Bwrdd Rhaglen

Nid oes unrhyw grŵp neu gymunedau wedi eu gwahardd o ganlyniad i'r Protocol hwn.

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

Bydd y Protocol yn berthnasol i bawb a fydd yn mabwysiadu'r dull Doethwaith o weithio a bydd hyn yn cael ei gymhwyso heb ystyried daearyddiaeth na demograffeg.

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

Yn ystod cwblhau'r EIA gwreiddiol nid oeddem yn ymwybodol o unrhyw rwystrau a chefnogwyd hyn gan adborth oddi wrth y grwpiau peilot. Yn ystod yr adolygiad o'r protocol hwn codwyd materion penodol o ran Anabledd a mynediad at ddesgiau priodol. O ganlyniad i'r deialog hwn cynhaliwyd arolwg o'r holl Wasanaethau i nodi'r nifer o ddefnyddwyr desgiau 'arbenigol' o fewn y Gwasanaethau ar hyn o bryd. Bydd y data ohono yn cyfarwyddo prynu a lleoli desgiau arbenigol ar gyfer defnyddwyr priodol.

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?

Amherthnasol

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 Dehurwydd 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

Amh

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:

Mae'r Protocol yn berthnasol i bob aelod o staff sy'n gweithio yn y dull Doethwaith a chynhaliwyd ymgynghori mewnol, ac mae hynny'n parhau yn anffurfiol, yn ystod hyfforddiant Croesawu Newid i staff a thrwy sioeau teithiol staff. Cofnododd gwybodaeth a gasglwyd yn ystod Arolwg Staff 2015 bod 70% o'r rhai a ymatebodd bod eu rheolwr wedi trafod y rhaglen Doethwaith gyda'r tîm.

Mae data arall a gasglwyd yn yr arolwg staff yn adrodd fod rheoli newid yn parhau i wella. Mae hwn yn gyflawniad pwysig o ystyried y newidiadau mawr sydd wedi digwydd ers arolwg 2013, ac yn cefnogi bod gwybodaeth a chyfathrebu ynghylch newid wedi cynyddu.

- Mae 65% o staff yn credu bod newidiadau yn cael eu cynllunio a'u cyflwyno'n dda, i fyny o 61% yn 2013 a 42% yn 2010.
- Mae 59% yn meddwl bod y rhesymau dros newid wedi cael eu cyfleu'n effeithiol, i fyny o 54% yn 2013. Amherthnasol

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:

Gellir darparu unrhyw wybodaeth ychwanegol yn gyflym ac yn hawdd os bydd angen.

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 fedrwch chi eu cyflwyno i'r polisi neu'r arfer a allai leihau neu ddileu unrhyw effaith neu anfantais anghyfreithlon?

Bydd y Protocol yn cael ei adolygu'n rheolaidd. Bydd unrhyw faterion a godwyd drwy arolygon staff yn cael eu trin drwy'r Grŵp Cyflawni Moderneiddio a'r Bwrdd Rhaglen Moderneiddio. Dylai gweithwyr hefyd gymryd cyfrifoldeb personol i godi unrhyw fater y maent yn brofi neu'n weld gyda'u rheolwr atebol.

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

Mae Swyddog Cydraddoldeb CBSC eisoes wedi cael y cyfle i adolygu a chael mewnbwn i'r Protocol a bydd y ddeialog hwn yn parhau os bydd unrhyw newidiadau yn cael eu gwneud.

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

Mae cydweithio gydag Awdurdodau cyfagos Gogledd Cymru eisoes wedi digwydd yn natblygiad y Protocol. Bydd hyn yn parhau a gellid rhannu'r ddogfen Protocol ac EIA os oes angen.

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 â Chyngor Staff a'r Undebau		Cyngor Staff ar 15.9.15	Emma Roberts / Debbie Anchors (cyn 2016) / Cheryl Roberts	
Trafod ac adolygu yn y Grŵp Swyddogion Rhaglen, UDRh, UDA, Fforwm Rheolwyr a chymeradwyaeth gan Fwrdd y Rhaglen.		Chwefror '15 – Archwilio Chwefror '15 - Bwrdd y Rhaglen Moderneiddio Medi '15 - Fforwm Rheolwyr Hydref '15 - Fforwm Rheoli Rhaglenni a Phrosiectau	Emma Roberts / Debbie Anchors	
Ymgynghori cychwynnol â staff ac arolygu				

Camau ar ôl cwblhau'r AEC a'r polisi / arfer				
Arolygon staff rheolaidd		Bob 8-9 mis	Ffrwd Waith Newid Busnes	
Adolygu a diweddariadau rheolaidd fel mae'r Protocol yn cael ei gyflwyno i Wasanaethau		Yn unol â'r cynllun cyflwyno'r Gwasanaeth Rhaglen Moderneiddio	Ffrwd Waith Newid Busnes	
Cyfleu i staff ynglŷn â lansio'r Protocol ac unrhyw newidiadau a wnaed.	Bydd hyn yn cynnwys cyhoeddi ar y fewnrwyd a thrafodaeth mewn Cyfarfodydd Tîm			
Adolygiad ffurfiol o'r Protocol ar ôl cyfnod o dair blynedd.		Ionawr 2020	Emma Roberts / Cheryl Roberts	x

CAM 7 – Penderfyniad i Fwrw Ymlaen

22. Gan ddefnyddio'r wybodaeth rydych wedi'i chasglu yng nghramau 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 checked="" 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 (✓)
Mae monitro defnydd o'r protocol yn barhaus fel mae Doethwaith yn cael ei gyflwyno i wasanaethau yn unol â chynllun y rhaglen. Bydd unrhyw faterion sy'n codi a allai fod angen adolygiad yn cael ei adrodd i'r Ffrwd Waith Newid Busnes ac os oes angen drwy'r Rhaglen Moderneiddio	Yn mynd rhagddo	Angela Edwards/Cheryl Roberts	

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.