



Comisiynydd
**Cenedlaethau'r
Dyfodol**
Cymru

**Future
Generations**
Commissioner
for Wales



Taith tuag at

Gymru Fwy Cyfartal

1: Gwaith teg: Sicrhau mynediad cyfartal i swyddi gweddus, gan gydnabod gwerth pawb

2: Cyfleoedd addysgol: Galluogi pobl i ddatblygu'r sgiliau a'r wybodaeth sydd i'w cyflawni

3: Cyfranogiad: Rhoi cyfleoedd cyfartal i bobl gymryd rhan mewn gwneud penderfyniadau, i alluogi canlyniadau cyfartal

4: Canlyniadau iechyd cyfartal: Deall achosion a symptomau anghydraddoldebau iechyd, yn cynnwys Profiadau Niweidiol yn ystod Plentyndod a Cham-drin Domestig yn erbyn Menywod a Thrais Rhywiol





Comisiynydd
**Cenedlaethau'r
Dyfodol**
Cymru

**Future
Generations**
Commissioner
for Wales



Taith tuag at

Gymru Fwy Cyfartal

Yn y Ddeddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol,
diffinnir y nod hwn fel

*“Cymdeithas sy'n galluogi pobl i gyflawni eu potensial ni
waeth beth fo'u cefndir neu eu hamgylchiadau (gan gynnwys
eu cefndir a'u hamgylchiadau cymdeithasol-economaidd).”*



Diffinio'r nod

Mae cydraddoldeb yn fater i bawb. Mae tlodi, sy'n gwaethygu yng Nghymru, yn arwain at fwlch amlycach yng nghyfleoedd pobl sy'n cael eu geni i mewn i wahanol gefndiroedd cymdeithasol-economaidd.

Er gwaethaf y cynnydd yn lefelau cyflogaeth, nid yw gwaith o reidrwydd yn arwain at safon bywyd digonol. Hefyd, dywed un o bob pedwar o bobl o grwpiau ethnig lleiafrifol eu bod yn unig yng Nghymru yn 2017-18; mae bron i dair gwaith yn fwy o bobl anabl yn dweud eu bod yn dioddef o iechyd meddwl gwael na phobl nad ydynt yn anabl, ac mae un o bob tair menyw yng Nghymru'n profi trais corfforol neu rywiol ar ryw adeg yn eu bywydau. Mae'n glir bod angen gwneud llawer mwy o fewn ein sefydliadau ac ar lefel cenedlaethol, a hyn yn golygu mynd tu hwnt i'r dyletswyddau a nodir gan y Ddeddf Cydraddoldeb (2010), a dyletswyddau cydraddoldeb sy'n benodol i Gymru, drwy gymryd camau cadarnhaol i sicrhau bod dyfodol Cymru'n un lle mae gan bobl nid yn unig gyfleoedd cyfartal, ond canlyniadau cyfartal.

Mae gennym i gyd ran i'w chwarae yn y dasg o sicrhau fod pobl yn medru cyflawni eu potensial ni waeth o ble maent yn dod, yn amrywio o sicrhau mynediad i swyddi gweddus drwy waith teg, i fynediad i gyfleoedd addysgol, gan sicrhau cyfleoedd cyfartal i gymryd rhan mewn penderfyniadau, a gweithredu ar anghydraddoldebau cymdeithasol-economaidd.



Astudiaethau achos

Drwy gydol y ddogfen byddwch yn dod o hyd i nifer o adroddiadau sy'n berthnasol i wrthrych y pwnc. Os gwelwch yn dda darllenwch y ddolen os welwch chi'r symbol hwn.



Diffinio'r nod

Ble i ffocysu eich gweithrediadau wrth gyfrannu at y nod hwn

Sicrhau bod gan bobl fynediad cyfartal i swyddi gweddus, gan gydnabod gwerth pawb.

(Gweler taith tuag at Gymru fwy cyfartal pwnc 1: Gwaith teg)

Galluogi pobl i ddatblygu sgiliau a gwybodaeth i gyflawni eu potensial.

(Gweler taith tuag at Gymru fwy cyfartal pwnc 2: Cyfleoedd addysgol)

Rhoi i bobl gyfleoedd cyfartal i gymryd rhan mewn gwneud penderfyniadau, i alluogi canlyniadau cyfartal.

(Gweler Taith tuag at Gymru fwy cyfartal 3: Cyfranogiad)

Cefnogi dealltwriaeth o anghydraddoldebau iechyd.

(Gweler taith tuag at Gymru fwy cyfartal pwnc 4: Cydraddoldeb a chanlyniadau iechyd)

Cefnogi dealltwriaeth o bwysigrwydd cefndir ac amgylchiadau cymdeithasol-economaidd pobl yng nghyflawniad eu potensial.

(Pwnc taith ar anghydraddoldeb cymdeithasol-economaidd i gael ei gynnwys yn y cyfnod nesaf)

Gofynion statudol eraill mewn perthynas â'r nod hwn

Mae **Deddf Cydraddoldeb 2010** yn amddiffyn pobl yn gyfreithiol rhag gwahaniaethu yn y gweithle ac mewn cymdeithas ehangach. Disodlwyd deddfau gwrth-wahaniaethu blaenorol pan grewyd un Ddeddf, gan wneud y gyfraith yn haws ei deall a chryfhau amddiffyniad mewn rhai achosion. Mae'n nodi'r gwahanol ffyrdd a ddefnyddir i drin pobl yn anghyfreithlon.

Am wybodaeth a chanllawiau gweler <https://www.gov.uk/guidance/equality-act-2010-guidance>, yn cynnwys canllawiau sy'n berthnasol i Ddyletswydd Cydraddoldeb y sector cyhoeddus.

Bwriad y **Ddeddf Trais yn erbyn Menywod, Cam-drin Domestig a Thrais Rhywiol (Cymru) 2015** yw gwella'r trefniadau ar gyfer hybu ymwybyddiaeth o, ac atal, amddiffyn, a chynorthwyo dioddefwyr trais ar sail rhywedd, cam-drin domestig a thrais rhywiol.

Darparir dolennau i ganllawiau drwy'r holl ddogfen hon, a gellir dod o hyd i'r Fframwaith Hyfforddiant Cenedlaethol yn <https://gov.wales/national-training-framework-violence-against-women-domestic-abuse-and-sexual-violence-statutory>.



Mae rhai o'r camau a'r gweithredoedd a awgrymir yn y ddogfen hon yn cyd-fynd â'r polisiau a nodir yn y ddeddfwriaeth - camau a gweithrediadau penodol sydd ynghlwm wrth y rhain yw'r rhai a amlygir mewn oren gyda'r symbol 'St'.

Galluogwyr

Mae cyflawni'r nod hwn yn fwy **tebygol o ddigwydd...**

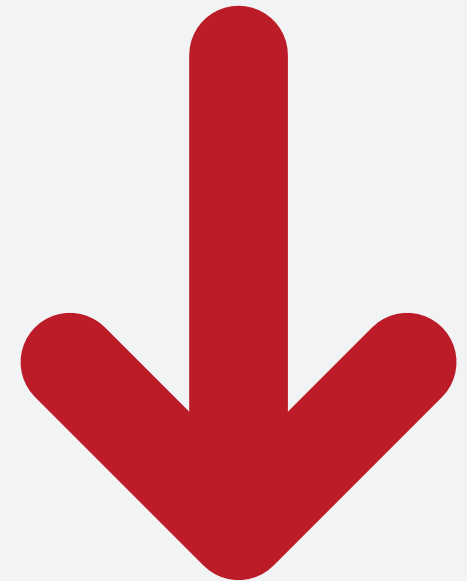
- Pan fydd amrywiaeth yn cael ei ddathlu.
- Pan fydd pobl yn deall beth a olygir gan greu Cymru fwy cyfartal, a phwysigrwydd trawsdoriadoldeb (sut mae gwahanol agweddau ar wahaniaethu'n gorgyffwrdd/croesdorri).
- Pan fydd sefydliadau'n cydnabod bod ganddynt waith i'w wneud yn y maes hwn yn nhermau cynrychiolaeth staff.
- Pan fydd buddsoddiad mewn cydraddoldeb ac amrywiaeth yn cael ei gydnabod fel rhywbeth 'sy'n gwneud synnwyr busnes da', nid yn unig fel y peth 'moesol' i'w wneud.
- Pan werthfawrogir bod creu Cymru fwy cyfartal yn effeithio'n gadarnhaol ar y nodau llesiant eraill.



Analluogwyr

Mae cyflawni'r nod hwn yn llai **tebygol o ddigwydd...**

- Pan fydd y gwaith o wella cydraddoldeb yn disgyn yn unig ar y 'tîm cydraddoldeb'.
- Pan fydd cydraddoldeb ac amrywiaeth yn cael ei weld fel 'rhywbeth braf i'w gael' yn hytrach nag fel rhan hanfodol o fusnes o ddydd i ddydd.
- Pan fydd gwneud unrhyw beth tu hwnt i'r gofyniad cyfreithiol lleiaf yn cael ei weld fel defnydd gwael o adnodd (e.e. gwneud gwybodaeth yn rhywbeth hygyrch).
- Pan fydd cymhlethdod trawsdoriadoldeb (sut mae gwahanol agweddau ar wahaniaethu'n gorgyffwrdd/croesdorri) heb gael ei werthfawrogi.
- Pan na fydd dealltwriaeth o'r cysyniad o fraint.





Comisiynydd
**Cenedlaethau'r
Dyfodol**
Cymru

**Future
Generations**
Commissioner
for Wales



Taith tuag at

Gymru Fwy Cyfartal

1: Gwaith teg

Sicrhau mynediad cyfartal i swyddi gweddus, gan gydnabod gwerth pawb

Diffinio'r mater

Mae tegwch yn y gweithle'n rhan allweddol o fusnes neu gorff cyhoeddus llwyddiannus. Mae'n cael ei gefnogi gan y gyfraith - Deddf Cydraddoldeb 2010 a Dyletswyddau Cydraddoldeb Penodol Cymru - ac mae'n gwneud synnwyr busnes da wrth redeg a datblygu sefydliad. Dylai pob gweithiwr fedru sicrhau safon byw digonol, amodau gwaith diogel ac iach, cyflogau teg, amser i orffwys a'r cyfle i gymryd rhan mewn bywyd cyhoeddus. Dylai pawb hefyd gael y cyfle i gael mynediad i gyflogaeth, aros ynddo a symud ymlaen heb anfantais ar sail nodweddion gwarchoddedig.

Mae ymchwil ledled y DU yn awgrymu bod y rhai mewn swyddi ansicr yn debygol o fethu manteisio ar hawliau ac amddiffyniadau allweddol yn y gwaith. Yng Nghymru roedd y gyfradd gyflogaeth ar gyfer pobl nad ydynt yn anabl (80.5%) gryn dipyn yn uwch nag ar gyfer pobl anabl (48.1%) yn y flwyddyn yn gorffen ar 31 Mawrth 2019, gyda bwlch mewn cyflogaeth anabledd o 32.4%. Y bwlch cyflog cyffredinol rhwng y rhywiau mewn enillion fesul awr ac eithrio goramser i holl weithwyr Cymru yn 2018 oedd 13.6% (ffigurau dros dro). Mae'r mwyafrif o famau (71%) wedi

cael profiad negyddol neu o bosib brofiad o wahaniaethu yn ystod beichiogrwydd neu absenoldeb mamolaeth, neu ar ôl dychwelyd o gyfnod mamolaeth.

Mae corff sylweddol o dystiolaeth ar gael sy'n amlinellu'r modd y mae tlodi neu ddiffyg ymreolaeth economaidd ymhlith menywod yn croesdorri, ac yn atgyfnerthu anghydraddoldebau rhwng y rhywiau. Gall hyn osod menywod mewn perthynas sy'n dibynnu ar ddyinion, gan greu cydbwysedd pŵer mwy a'i gwneud yn anoddach i fenyw adael perthynas dreisgar. Mae 75% o fenywod sy'n profi cam-drin domestig a thrais yn cael eu targedu yn y gwaith - o aflonyddu drwy alwadau ffôn, a phartneriaid treisgar yn cyrraedd y gweithle yn ddirybudd, i drais corfforol. Yn y DU, mae 21% o fenywod a gyflogir yn colli dyddiau gwaith oherwydd cam-drin domestig a 2% yn colli eu gwaith fel canlyniad uniongyrchol i drais. Mae 52% o fenywod wedi profi aflonyddwch a cham-drin rhywiol yn y gweithle. Mae gan y mudiad #MeToo dystiolaeth am y nifer uchel o fenywod a merched sy'n profi aflonyddwch a thrais rhywiol yn y gwaith ac mewn manau cyhoeddus.

Synergedd a chysylltiadau â theithiau eraill



Taith tuag at Gymru Lewyrchus

Pwnc 1: Gwaith teg (noder bod y daith hon yn cyfeirio at y Comisiwn Gwaith Teg)

Gwneud **Newidiadau** Syml

Adolygwch eich polisïau

presennol (megis mabwysiadu, absenoldeb arbennig, absenoldeb rhiant) i sicrhau eu bod yn cynnwys, yn benodol, bobl mewn perthynas un rhyw a defnyddiwch iaith niwtral o ran rhywedd drwyddi draw.

Adolygwch bolisïau presennol a sicrhewch fod pob polisi newydd yn adlewyrchu'r [model cymdeithasol o anabledd](#) ac yn ffocysu ar symud rhwystrau yn y gweithle sydd fel arall yn peryglu cydraddoldeb ac amodau gwaith pobl anabl.

Ymunwch â [Gwasanaeth Cyflogwyr Chwarae Teg](#) sy'n cynorthwyo cyflogwyr i archwilio diwylliant eu gweithle o bersbectif datblygu gweithleoedd cynhwysol sy'n galluogi pawb i ffynnu.

Talwch y Cyflog Byw.

E.e. Gweithiodd **Cyngor Bwrdeistref Sirol Rhondda Cynon Taf** gydag undebau llafur i gyflwyno'n raddol y cyflog byw i'w gweithwyr. Maen nhw nawr yn ystyried sut y gallant adeiladu ar hyn i ddod yn gyflogwyr Cyflog Byw achrededig.

Sicrhewch fod gan eich sefydliad bolisi i gynorthwyo staff sy'n pontio (y term a ddefnyddir i ddisgrifio'r broses a'r camau a gymerir gan unigolion er mwyn byw yn y rhywedd y maent yn uniaethu ag ef) tra'u bod yn y gwaith.

Datblygwch well dealltwriaeth o'ch gweithlu drwy weithredu dadansoddiad o rywedd, oed, hil ac anabledd yng nghyd-destun cyflogaeth, ac archwiliwch hyn yn ôl rolau swydd, graddau, math o gontract ac oriau gwaith.

Cyhoeddwch eich data bwlch tâl yn ôl rhyw, hil ac anabledd. (Ar adeg cyhoeddi, yr unig ofyniad cyfreithiol yw cyhoeddi data bwlch tâl rhwng y rhywiau ond mae'n arfer da i gyhoeddi eich holl ddata bwlch tal.

E.e. ['Mesur ac adrodd ar fylchau cyflog anabledd ac ethnigrwydd Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol.](#)

ee

St

ee

Gwneud **Newidiadau** Syml

Adolygwch eich trefniadau caffael i'w gwneud yn ofynnol i'ch cyflenwyr ddefnyddio staff sydd wedi cael hyfforddiant mewn materion cydraddoldeb ac amrywiaeth.

Cyhoeddwch ddata ar gymhareb menywod i ddynion mewn uwch rolau yn eich sefydliad. Hefyd ystyriwch gyhoeddi data sy'n berthnasol i nodweddion gwarchoddedig eraill lle nad yw hyn yn torri cyfrinachedd data.

Sicrhewch fod hyfforddiant mewn cydraddoldeb ac amrywiaeth yn orfodol i'ch holl staff, ac ymunwch neu sefydlwch fforwm staff sy'n ymdrin â chydraddoldeb.

Defnyddiwch ddiwrnodau/ misoedd ymwybyddiaeth i amlygu materion cydraddoldeb drwy sianeli cyfathrebu staff mewnol, er enghraifft mis Hanes Pobl Dduon.

Ystyriwch gyfleoedd i'ch staff rannu swydd, i'w galluogi i ennill gwell cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith.

Sicrhewch fod gennych bolisi absenoldeb astudio teg a chyfiawn, i annog eich staff i gymryd rhan mewn dysgu ffurfiol.

Hyrwyddwch gyfleoedd arweinyddiaeth i'ch staff i ddeall cyd-destunau byd-eang.

E.e. Drwy hyrwyddo cyfleoedd [Dysgu Rhyngwladol Academi Wales](#).

Ymunwch â'r [Ganolfan Cyflogwyr i Ofalwyr](#) digidol i gyrchu adnoddau a gwybodaeth ymarferol ar sut i gynorthwyo staff â chyfrifoldebau gofal.

E.e. Mae gan **lechyd Cyhoeddus Cymru** fforymau ar gyfer staff LGBT, gofalwyr ac un sy'n ffocysu ar faterion sy'n effeithio ar fenywod.

Dosbarthwch ddata ar y nifer o bobl â nodweddion gwarchoddedig sy'n ceisio am rolau yn eich sefydliad, sy'n cael cyfweiliadau a chynnig safleoedd, er mwyn adnabod os oes yna adeg pan fydd cyfran fawr yn methu symud ymlaen. Archwiliwch opsiynau i fynd i'r afael â'r mater.

Gosodwch dargedau ar gyfer cadw staff benywaidd sy'n dychwelyd o absenoldeb mamolaeth.

E.e. <https://youtu.be/Sr4jC4mVQ1w>

Gwneud **Newidiadau** Syml



Sicrhewch fod mynediad i gyfleoedd swyddi i staff ar dâl isel (yn arbennig lle mae staff yn rhai rhan amser neu'n gweithio sift), yn cael ei gynorthwyo drwy sianeli cyfathrebu mewnol effeithiol.



Sicrhewch fod contractau cyflogaeth ansicr, os yr ydych yn eu defnyddio, yn gwarchod hawliau gweithwyr yn ddigonol.



Sicrhewch fod [Aseidiadau Effaith Cydraddoldeb](#) yn cael eu gweithredu gan staff â'r wybodaeth, y sgiliau, adnoddau a'r amser gwarchoddedig priodol. Dylent gael eu cwblhau fel rhan o'r broses benderfynu a'u defnyddio i symud cydraddoldeb rhagddo, nid yn unig er mwyn osgoi gwahaniaethu.



Sicrhewch fod ymgeiswyr anabl a'r staff sy'n eu recriwtio'n ymwybodol o'u hawl i ofyn am addasiadau rhesymol, a chyflwynwch neu adolygwch bolisiau a gweithdrefnau ar gyfer sefydlu addasiadau rhesymol i sicrhau y gall staff gyrchu'r addasiadau sydd arnynt eu hangen yn gyflym ac yn hawdd ar gyfer perfformio yn y dull gorau posibl.



Sicrhewch fod y manteision y gall [Mynediad i Waith](#) ei roi i bobl anabl yn cael eu cyhoeddi, fel y gellir defnyddio hyn ble mae'n briodol. Ystyriwch gyflwyno 'Pasport Gweithle' i'w gwneud yn haws i staff ag addasiadau i gofnodi addasiadau a siarad â rheolwyr llinell newydd amdanynt.



Mae [Cyngor yr Undebau Llafur a GMB](#) wedi lansio pasport anabledd newydd i helpu pobl anabl i gael y cymorth sydd arnynt ei angen yn y gwaith.



Cynigiwch hyfforddiant mewn cynyddu ymwybyddiaeth o ffoaduriaid a cheiswyr lloches i'ch sefydliad i gynyddu dealltwriaeth staff. Mae ['Displaced People in Action'](#) yn cynnig hyfforddiant mewn cynyddu ymwybyddiaeth o ffoaduriaid a cheiswyr lloches.



E.e. **Cymdeithas Tai Unedig Cymru**

<https://youtu.be/mKrq6f1Vwx8>



Gwneud **Newidiadau** Syml

Galluogwch staff cyflog isel i gyrchu hyfforddiant a chyfleoedd datblygu, gan weithio gyda nhw i oresgyn rhwystrau i gynnydd, megis patrymau sift.

Sicrhewch fod eich mannau gwaith a stafelloedd cyfarfodydd yn gwbl hygyrch i weithwyr ac ymwelwyr.

St

Mae gan **Gyrff Cyhoeddus** ddyletswydd i atal 'trais yn erbyn menywod, cam-drin domestig a thrais rhywiol' (VAWDASV) ac amddiffyn a chynorthwyo'r rhai sydd wedi ei oroesi. O dan y [Fframwaith Hyfforddiant Cenedlaethol](#) dylai pob gweithiwr gwblhau hyfforddiant mewn ymwybyddiaeth o VAWDASV lefel 1 a dylai holl staff perthnasol gwblhau hyfforddiant Gofyn a Gweithredu. Dylai pob

arweinydd strategol ymgysylltu â hyfforddiant lefel 6 ar arweinyddiaeth strategol ar VAWDASV.

Sicrhewch fod gwybodaeth am [Linell Gymorth Byw Heb Ofn](#) yn cael ei harddangos mewn mannau cyhoeddus yn y gweithle yn cynnwys cyfleusterau derbynfa a thoiledau. Anogwch staff i wybod am linell gymorth Byw Heb Ofn a'r gwasanaethau cymorth lleol drwy son am hyn yn eich cyfarfodydd tîm.

Anogwch weithredu gan wlyiedyddion fel ffurf o atal sylfaenol sy'n cynnwys cynorthwyo pobl i herio arferion ac agweddau cymdeithasol sy'n bytholi trais yn erbyn menywod, cam-drin domestig a thrais rhywiol yn y gymuned.

ee

E.e. **Anogodd** ymgyrch [Peidiwch a bod yn Wyliedydd Llywodraeth Cymru](#) bobl i roi cymorth gweithredol mewn dull diogel i unrhyw un yn eu cymunedau a allai fod yn cael eu heffeithio gan VAWDASV.

Darparwch wybodaeth i'ch staff a gwirfoddolwyr ar yr hyn y gallant ei wneud i gynorthwyo rhywun sy'n cael ei effeithio gan VAWDASV. Mae Cymorth i Fenywod Cymru wedi cynhyrchu [taflen wybodaeth](#) i ddarparu cyngor i deuluoedd a ffrindiau.

Bod Yn Fwy Anturus

Sefydlwch y Cyflog Byw drwy ddod yn [gyflogydd Cyflog Byw](#) achrededig.

E.e. Mae **Cyngor Caerdydd** yn achrededig ac mae gan eu Cod Arfer ymrwymiad i'r Cyflog Byw ynghyd â chanllaw ar sut i weithredu hyn drwy gaffael.

Sefydlwch [gynllun mentora](#) o fewn eich sefydliad ar gyfer grwpiau a dangynrychiolir, er enghraifft menywod Du a Lleiafrifoedd ethnig.

Cyflwynwch gynllun mentora o chwith i ddarparu dysgu sefydliadol am amrywiaeth.

ee

E.e. Mae **Llywodraeth Cymru'n** rhedeg cynllun mentora o chwith lle mae aelodau staff iau â nodweddion gwarchoddedig yn cael euparu ag Uwch Weision Siffl i'w mentora (sy'n egluro'r term mentora o chwith) i gynyddu dealltwriaeth o faterion amrywiaeth yn y sefydliad.

St

Datblygwch fentrau i recriwtio pobl o grwpiau sy'n cael eu tangynrychioli yn eich gweithlu.

ee

E.e. Mae **Women Connect First** ac **Elite Employment** wedi gweithio gydag **Iechyd Cyhoeddus Cymru** i recriwtio pobl o grwpiau a dangynrychiolir yn eich gweithlu, sydd wedi arwain at gynigion swyddi.

Deallwch eich defnydd o'r 'economi gig' (ffordd o weithio sy'n seiliedig ar bobl yn cael swyddi dros dro neu'n gwneud darnau o waith ar wahân, pob un yn cael ei dalu ar wahân, yn hytrach na gweithio i gyflogwr) yn eich cadwyn gyflenwi gan y gallai fod yn y ddull a ddefnyddir gan eich cyflenwyr i osgoi eu rhwymedigaethau cyfreithiol i staff.

Mae gan y [Cod Ymarfer ar Gyflogaeth Foesebol mewn Cadwyni Cyflenw](#) i ymrwymadau ynghylch defnyddio contractau oriau heb eu gwarantu'n briodol, ac olrhain ymrwymadau trwy gadwyni cyflenwi.

Bod Yn Fwy Anturus

Casglwch well dealltwriaeth o'ch gweithlu, gan ddadansoddi yn ôl rolau swyddi, graddau, math o gontract a defnyddiwch hyn i gwestiynau eich rhagdybiaethau ynghych y math o oriau a gynigir. Er enghraifft menywod yn 'dewis' gwaith rhan amser neu gontractau dros dro oherwydd mai dyna'r unig rai sy'n cael eu cynnig.

Sicrhewch fod polisiau gwaith hyblyg yn cael eu cyfleu i'ch staff, gan fonitro ac adrodd ar geisiadau am oriau hyblyg a chanlyniadau.

Cydraddolwch becynnau tâl uwch ar gyfer absenoldeb rhiant a rennir gydag absenoldeb mamolaeth (mae llawer o deuluoedd yn dewis peidio defnyddio Absenoldeb Rhiant a Rennir gan nad yw'n gweithio'n ariannol iddynt).

Sicrhewch fod eich holl staff sy'n ymgyfrannu mewn recriwtio a rheoli yn derbyn hyfforddiant effeithiol am duedd anymwybodol neu rywiaeth er mwyn sbarduno newid diwylliant a herio stereoteipiau yng ngweithleoedd Cymru.

Datblygwch hyfforddiant mewn cydraddoldeb ac amrywiaeth fesul pwnc, wedi eu trwytho gan bobl â phrofiad bywyd, megis y gymuned drawsrywiol, pobl hŷn a phobl anabl.

Defnyddiwch [weithredu positif](#) i gynyddu amrywiaeth a gweithiwch i dargedau.

E.e. Mae **Gwasanaeth Tân ac Achub y Canolbarth a'r Gorllewin** yn trefnu diwrnodau arbennig i ddenu menywod i mewn i rôl ymladdwr tân a chyfrannu tuag at weithlu mwy amrywiol yn y dyfodol.

Ymunwch â'r [Cynllun Hyderus o ran Anabledd](#) ac ymrwymwch i wneud cynnydd blynyddol drwy osod targedau i chi eich hunain.

Dewch yn aelod o raglen [Hyrwyddwyr Amrywiaeth Stonewall Cymru](#) ac anogwch sefydliadau yr ydych yn gweithio gyda nhw i wneud yr un fath.

Enwebwch arweinydd yn eich sefydliad a fedr hyrwyddo materion sy'n gysylltiedig â gofalwyr, gan eu helpu i ffynnu yn y gweithle drwy wneud newidiadau rhesymol yn ôl y galw.

Byddwch yn agored ac yn onest am ymrwymiad eich sefydliad i bolisiau absenoldeb rhiant, drwy gyhoeddi eich polisiau absenoldeb rhiant a faint o bobl sy'n hawlio Absenoldeb Rhiant a Rennir.

St

St

ee

Bod Yn Fwy Anturus

Rhedwch ymarfer chwarae rôl, sy'n ymwneud â cheisio am swydd yn eich sefydliad. Mae hyn er mwyn medru deall pa fath o brofiad fyddai gwneud cais fel person o grŵp sy'n cael ei dangynrychioli yn eich gweithlu, megis rhywun â nam ar y synhwyrau, neu sy'n siarad Saesneg fel ail iaith, a'r rhwystrau y gallent eu hwynebu.

Sicrhewch y gellir addasu prosesau cyfweld ac asesu i sicrhau fod pobl â nodweddion gwarchodedig yn cael y cyfleoedd i ddangos eu sgiliau a'u cryfderau.

Lluniwch batrymau sift a rotas drwy ymgynghori ag aelodau staff unigol, gan roi digon o rybudd i staff fel y gallant gynllunio ymlaen llaw ac o gwmpas gweddill eu bywydau neu swyddi eraill.

Pan fyddwch yn gweithio gyda sefydliadau eraill, crëwch lwybrau ymarferol i bobl leol weithio yn yr economi sylfaenol (seilwaith bywyd bob dydd - megis iechyd, tai ac addysg). Lle mae gwasanaethau hanfodol yn rhai'r sector preifat, ystyriwch ddefnyddio caffael a chymalau budd cymunedol i annog cyfleoedd ar gyfer prentisiaethau.

Crëwch fannau urddasol ar gyfer addoli yn eich swyddfeydd.

Sicrhewch fod gan holl reolwyr y sgiliau i ddatblygu staff a chynnal sgysiau'n rheolaidd am ddewisiadau ar sut i symud ymlaen, gan hybu amrywiaeth a chyfle cyfartal i staff ar bob lefel a mynd i'r afael â diwylliannau anffurfiol yn y gweithle.

Cynyddwch ymwybyddiaeth o VAWDASV a'i achosion a'i ganlyniadau drwy ennyn ymgysylltiad staff a gwirfoddolwyr mewn gweithgareddau sy'n nodi'r 16 Diwrnod o Weithredu i ddileu VAWDASV o 25 Tachwedd - 10 Rhagfyr. Crëwch galendr o ddigwyddiadau a fydd yn cynyddu ymwybyddiaeth o VAWDASV, beth mae'r cyflogydd yn ei wneud i gynorthwyo'r rhai hynny sy'n cael eu heffeithio a hybu gwasanaethau cymorth.

Bod Yn Fwy **Anturus**

Heriwch ymagweddau tuag at VAWDASV drwy annog dynion a bechgyn i gymryd rhan mewn gweithgareddau. Dylai ymyriadau gyda dynion fod yn seiliedig ar ddehongliadau o wrywod, pŵer, rhyw a thrais, cynyddu ymwybyddiaeth a newid agweddau tuag at y normau cymdeithasol hyn.

ee

E.e. Mae [canllawiau Cyngor Ewrop](#) ar gyfer erthygl 12 yn amlinellu'n glir egwyddorion ac enghreifftiau o ennyn ymgyfraniad dynion mewn atal VAWDASV.

Perchnogi'r Uchelgais

Gweithredu cenedlaethol neu gydweithredol

Diwygiwch addysg y blynyddoedd cynnar a gofal plant mewn dull radical er mwyn gwella ansawdd, cwmpas a fforddiadwyedd, gan alluogi rhagor o rieni i weithio a chyrchu cyfleoedd eraill. Dylai hyn gynnwys dewisiadau gofal plant ar gyfer plant anabl, siaradwyr laith Arwyddion Prydain a'r rhai ag anghenion dysgu ychwanegol.

Sicrhewch weledigaeth feiddgar a chynhwysol ar gyfer twf cynaliadwy sy'n darparu gwaith gweddus i bobl, a chanlyniadau cyfartal.

Gweithredu sefydliadol

Sicrhewch fod contractau gweithio hyblyg ar gyfer eich holl staff yn ddiodyn, gydag achos yn ofynnol os nad yw hyn yn ymarferol.

E.e. Mae **Oxfam Cymru** wedi [gwneud gweithio hyblyg](#) yn elfen ddiodyn o'u sefydliad.

Sicrhewch fod eich tîm arweinyddiaeth yn dwyn eich sefydliad i gyfrif parthed cynnydd yn eich amcanion cydraddoldeb strategol.

Adlewyrchwch eich ymrwymiad i dalu cyflog byw yn eich holl ddogfennau corfforaethol.

Defnyddiwch [weithredu positif](#) i recriwtio grwpiau a dangynrychiolir a rhai mewn rolau sydd wedi eu gwahanu'n alwedigaethol.

E.e. Adroddiad **[Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol](#)**: 'Exploring positive action as a tool to address under-representation in apprenticeships'.

Gwnewch gais i Fynegai Cydraddoldeb Gweithle **[Stonewall Cymru](#)**, i feincnodi cynnydd eich sefydliad ar gydraddoldeb LGBT (Lesbiaidd, Hoyw, Deurywiol a Thrawsrywiol).

E.e. Mae'r **Swyddfa Eiddo Deallusol** wedi gwneud cais am Fynegai Cydraddoldeb Gweithle Stonewall.

Perchnogi'r Uchelgais

Sicrhewch fod eich polisiau recriwtio'n 'ddall' lle mae data a nodweddion personol ymgeiswyr yn cael eu tynnu oddi ar ffurflenni a welir gan recriwtwyr er mwyn osgoi rhagfarn ymwybodol neu anymwybodol.

Cyflwynwch set safonol o dermau ac amodau gwaith sy'n rhaid i bob contract gael ei seilio arnynt, i sicrhau cydraddoldeb ledled eich sefydliad a'ch cadwyn gyflenwi.

St

Gwnewch hi'n ofynnol i'ch cyflenwyr gael cynllun gweithredu ar gyfer cydraddoldeb rhyw, a'r nodweddion gwarchodedig eraill.

Helpwch i ddiwallu'r holl anghenion sgiliau sylfaenol erbyn 2030 drwy gynnal [prosiect addysg yn y gweithle](#). Gall hwn gynnwys rhaglenni sgiliau ar gyfer sgiliau digidol, llythrennedd, rhifedd a Saesneg sylfaenol i Siaradwyr Ieithoedd Eraill.

Darparwch [ofal plant ychwanegol](#) am ddim i staff sy'n rhieni incwm-isel. I rieni eraill talwch ychwanegiad perthnasol i incwm drwy gyfrifon personol.

Cydweithiwch gyda rhaglen fenter i ddatblygu model busnes sy'n dwyn ansawdd a hyblygrwydd i fywydau pobl, yn cynnwys drwy greu cysylltiad agosach rhwng darparwyr gofal plant a chyflogwyr.

Crewch ysgolion u gellir eu dringo mewn ardaloedd lle nad oes llawer o gyfle ar gyfer symud ymlaen, yn cynnwys cyflwyno cyfnewid swyddi i helpu pobl i ennill sgiliau newydd.

Perchnogi'r Uchelgais

ee

E.e. Edrychodd y rhaglen '[ESF-funded Women Adding Value to the Economy \(WAVE, 2015\)](#)' ar gynnydd llorweddol ac arallgyfeirio sgiliau. Ym meysydd rolau gwasanaethau generig hyblyg, roedd rolau yn awr yn cael eu cylchdroi yn rheolaidd rhwng aelodau tîm. (tud 21)

ee

Darparwch absenoldeb â thâl i rai sydd wedi goroesi VAWDASV fel y gallant gyrchu cymorth, yn cynnwys cyrchu lloches, mynychu apwyntiadau a rhaglenni allgyrchol a mynychu sesiynau cwnsela a chymorth therapiwtig. Lle bo hynny'n briodol, darparwch gymorth ariannol i staff i gyrchu cymorth.

E.e. Mae enghraifft o bolisiau'n ymwneud ag absenoldeb â thâl wedi eu datblygu o fodel [llywodraeth Seland Newydd a lansiwyd yn 2018](#).

Engbreiffiau ac adnoddau eraill

[Bwriad Fframwaith Gofyn a Gweithredu o dan y Ddeddf](#) -

Trais yn erbyn Menywod, Camdrin Domestig a Thrais Rhywiol (Cymru) 2015 (VAWDASV) yw creu diwylliant ledled y Gwasanaeth Cyhoeddus lle mae'r profiad o drais yn erbyn menywod, camdrin domestig a thrais rhywiol yn cael ei ddeall, lle mae datgeliad yn cael ei dderbyn a'i hwyluso, a chymorth yn addas a chyson.

[Gwasanaeth hyfforddi cenedlaethol Cymorth i Ferched](#)

- Ymatebion yn y gweithle i weithwyr sy'n cael eu heffeithio gan VAWDASV yn cynnwys hyfforddi [eiriolwyr gweithle](#).

'[See Around Britain](#)' yw cyfeirlyfr ar-lein o luniau o leoedd yn y DU sy'n hygyrch i bobl â nam symudedd.