

**Cynigion ar gyfer ein
Cynllun Cydraddoldeb Sengl nesaf**

2010-11

**Dogfen Ymgynghori Gyhoeddus
Rhagfyr 2009**

**Gwasanaeth Erlyn y Goron
Uned Cydraddoldeb ac Amrywiaeth**

Cynnwys

1	Cyflwyniad	3
2	Ynghylch GEG a'n Cynllun Cydraddoldeb Sengl	5
3	Sut y byddwn yn cynnwys pobl ac ymgynghori â hwynt	8
4	Amcanion arfaethedig newydd yn seiliedig ar gynnwys cymuned a staff ac ymgynghori hyd yn hyn	10
5	Ymrwymïadau presennol a barhawyd o'n Cynllun Cydraddoldeb Sengl cyfredol	18
6	Camau nesaf	39

Atodiad

A)	Cefndir Cyfreithiol	41
B)	Aelodaeth y Cyd-Fwrdd Prosiect Cynllun Cydraddoldeb Sengl a'r Grŵp Ymglymiad Anabledd	48
C)	Deilliannau ein Cynllun Cydraddoldeb Sengl cyfredol (2006-10)	49
D)	Eglurhad y termau a ddefnyddir a rhestr o fyrfoddau	56
E)	Ffurflen Ymateb	59

1 Cyflwyniad

1.1 Mae'n bleser gennym gyflwyno'r ddogfen ymgynghori gyhoeddus hon Ar gyfer ein hail Gynllun Cydraddoldeb Sengl (2010-11). Mae'r Cynllun Cydraddoldeb Sengl yn amlinellu sut y byddwn yn gwrthweithio gwahaniaethu ac yn hybu tegwch a chydaddoldeb. Am flwyddyn y bydd y cynllun yn parhau, wrth aros am ddeddfiad y Mesur Cydraddoldeb sydd ar hyn o bryd yn mynd drwy'r Senedd. Yn ystod 2010 byddwn yn paratoi ein cynllun nesaf am y cyfnod 2011-14. Bydd y cynllun hwnnw'n ystyried y cyfrifoldebau ychwanegol 'cyffredinol' a 'phenodol' ar gyfer y sector cyhoeddus a fydd yn orfodol erbyn y Gwanwyn 2011.

1.2 Rydym yn awr yn holi eich barn am ba flaenoriaethau a ddylid eu cynnwys yn y Cynllun Cydraddoldeb Sengl. Yn dilyn yr ymgynghoriad hwn, fe gyhoeddir y cynllun terfynol yn Ebrill 2010.

1.3 Wrth benderfynu pa gynigion a ddylai fynd ymlaen byddwn yn:

- ystyried canlyniadau'r holl ymgynghoriad cymunedol a staff;
- dwyn ymlaen ein hymrwymiaidau o'n Cynllun Cydraddoldeb Sengl presennol yn ôl y gofyn; ac yn
- ystyried blaenoriaethau yn y Cynllun Busnes Corfforaethol ar gyfer 2010-11 ac unrhyw flaenoriaethau traws-lywodraeth eraill.

1.4 Bydd unrhyw gynigiadau nad ellir eu hymgorffori yn y cynllun un flwyddyn hwn yn symud ymlaen ar gyfer ystyriaeth bellach yn ystod datblygiad y cynllun tair blynedd nesaf.

1.5 Amlinellir y prif gwestiynau y byddwn am eich barn arnynt isod.

- A yw'r amcanion newydd a gynigir ar gyfer 2010-11 ac a amlinellir yn adran 4 y ddogfen hon yn eglur?
- Ai dyma yw'r gweithrediadau cywir i gyflawni'r amcanion hyn?
- A oes gennych unrhyw sylwadau ar y gweithrediadau rydym yn eu parhau o'n cynllun presennol, fel y'u hamlinellir hwynt yn adran 5 o'r ddogfen hon?

Terfyn Amser Ymgynghori

1.6 Bydd ymgynghori ar ein Cynllun Cydraddoldeb Sengl yn cau am 5 o'r gloch y prynhawn ar Fawrth 10,2010. Mae'n flin gennym nad allwn ystyried ymatebion hwyr.

Ymgynghori gan ddefnyddio'r We

1.7 Gallwch gyrchu'r ddogfen hon ynghyd â ffurflen ymateb ar ein gwefan http://www.cps.gov.uk/consultations/ses_index.html. Cwblhewch y ffurflen ymateb a'i e-bostio yn ôl atom ar equality.scheme@cps.gsi.gov.uk.

Ymgynghori drwy'r post

1.8 Gallwch bostio eich ymateb wedi ei gwblhau i'r cyfeiriad canlynol:

The Equality and Diversity Unit (Equality Scheme)
CPS
50 Ludgate Hill
London
EC4M 7EX

1.9 Gallwch hefyd ddefnyddio'r cyfeiriad hwnnw os ydych am ofyn am gopi caled o'r ddogfen ymgynghori drwy'r post.

Fformatau eraill

1.10 Mae'r ddogfen hon ar gael mewn Easy Read, mewn Braille, mewn print bras ac ar fformat sain os dymunwch. E-bostiwch equality.scheme@cps.gsi.gov.uk, neu ffoniwch: 020 7796 8790, neu ffacs: 020 7796 8077.

1.11 Noder y bydd ymatebion yn awtomatig yn cael eu hystyried yn eiddo i'r cyhoedd os nad ydynt wedi eu marcio'n glir fel rhai cyfrinachol. Gellir cyhoeddi neu ddatgelu'r ymatebion yn unol â threfniadau mynediad i wybodaeth megis Deddf Rhyddid Gwybodaeth 2000 a Deddf Diogelu Data 1998. Bydd Gwasanaeth Erlyn y Goron yn gwneud bob dim y gall i ymgynghori gyda chwi cyn datgelu dim o'r wybodaeth os derbynnir cais.

② Am y GEG a'n Cynllun Cydraddoldeb Sengl

2.1 Mae'r rhan hon yn amlinellu'r hyn a wnawn, sut mae'r sefydliad yn edrych, cwmpas ac amserlen y Cynllun Cydraddoldeb Sengl a'n dull o weithredu cydraddoldeb ac amrywiaeth.

Yr hyn a wnawn

2.2 Mae Gwasanaeth Erlyn y Goron (GEG) yn darparu gwasanaeth erlyn annibynnol cyhoeddus ar gyfer achosion troseddol yn Lloegr a Chymru. Wrth weithredu'r rôl hon mae GEG yn:

- cyngori'r heddlu yn ystod camau cynnar ymchwiliadau;
- yn penderfynu'r cyhuddiadau priodol ym mhob achos heblaw'r rhai mwyaf rheolaidd;
- adolygu'r holl achosion yn barhaus a phenderfynu pa achosion y dylid eu herlyn;
- paratoi achosion ar gyfer erlyn yn y llys, ac yn erlyn achosion gydag adfocadau mewnol, neu'n cyfarwyddo asiantau a chwmsler i gyflwyno'r achosion
- darparu gwybodaeth a chymorth i ddioddefwyr a thystion yr erlyniad;
- ymgysylltu â chymunedau er mwyn helpu gwella ein gwaith;
- mynd i'r afael â throseddu gan ddefnyddio dewisiadau amgen neu 'ddatrysiadau' lle bo'n briodol.

Sut mae'r sefydliad yn edrych

2.3 Dyma yw strwythur y GEG:

- pennaeth y GEG yw'r Cyfarwyddwr Erlyniadau Cyhoeddus;
- mae'r Cyfarwyddwr Erlyniadau Cyhoeddus yn cael ei oruchwylio gan y Twrnai Cyffredinol sy'n atebol i'r Senedd am y GEG;
- pennaeth Gweinyddiaeth yw'r Prif Weithrdwr
- trefnir y GEG yn 42 Rhanbarth daearyddol ar draws Lloegr a Chymru. Mae'r Rhanbarthau cyd-reddeg gyda rhanbarthau'r heddlu;
- trefnir y Rhanbarthau GEG mewn 14 Grŵp (ynghyd â Llundain)
- mae hefyd wasanaeth tu hwnt i oriau y gall yr heddlu gysylltu er mwyn derbyn cyngor ar unrhyw oriau tu allan i oriau swyddfa
- mae'r GEG yn cyflogi ychydig dros 8,000 o bobl; a

- yn 2008-09, erlynodd y GEG 1,032,598 achos. Roedd y mwyafrif llethol o'r achosion hyn yn llwyddiannus (dros 86%).

2.4 Gellir darganfod mwy o wybodaeth am y GEG ar www.cps.gov.uk neu drwy ysgrifennu at:

Communications Branch, Crown Prosecution Service, 50 Ludgate Hill, London, EC4M 7EX, neu ffonio'r Pwynt Ymholiad Cyhoeddus ar 020 7796 8500. Fel dewis arall e-bostiwch inquiries@cps.gsi.gov.uk

Am Ein Cynllun Cydraddoldeb Sengl

2.5 Roedd ein Cynllun Cydraddoldeb Sengl cyntaf yn rhychwantu'r cyfnod 2006-10 ac fe'i lanswyd yn Rhagfyr 2006. Gellir lawrlwytho'r cynllun o'n gwefan, www.cps.gov.uk/publications/docs/ses_2006_2010.pdf Mae'r Cynllun Cydraddoldeb Sengl yn strategaeth ac yn gynllun gweithredu i gyfarfod â nifer o ofynion y cyfrifoldebau statudol a roddir ar gyrrff cyhoeddus. Crynhoir rhain isod.

2.6 Mae'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Hil yn amlinellu'r cyfrifoldebau canlynol:

- a. dileu gwahaniaethu anghyfreithlon;
- b. hybu cydraddoldeb cyfle; a
- c. hybu cysylltiadau da rhwng pobl o grwpiau hiliol gwahanol

2.7 Mae'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Anabledd yn amlinellu'r cyfrifoldebau canlynol:

- a. dileu gwahaniaethu anghyfreithlon;
- b. dileu aflonyddu a dargedir at bobl anabl;
- c. hybu cydraddoldeb cyfle rhwng pobl anabl ac eraill;
- d. cymryd camau i ystyried anableddau pobl anabl hyd yn oed lle mae'n golygu eu trin yn fwy ffafriol nag eraill;
- e. hybu agweddau cadarnhaol tuag at bobl anabl; ac
- f. annog cyfranogiad gan bobl anabl mewn bywyd cyhoeddus.

2.8 Mae'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Rhyw yn amlinellu'r cyfrifoldebau canlynol:

- a. dileu gwahaniaethu anghyfreithlon ar sail rhyw;
- b. dileu aflonyddu; a
- c. hybu cydraddoldeb cyfle rhwng dynion a menywod.

2.9 Bydd ein Cynllun Cydraddoldeb Sengl hefyd yn adlewyrchu ein hymrwymadau polisi mewn meysydd lle nad oes eto gyfrifoldebau statudol cyhoeddus h.y. oedran, tueddfryd rhywiol, crefydd a chred a thrawsrywiol. Serch hynny, mae deddfwriaeth yn ymwneud â'r meysydd hyn sy'n rhoi cyfrifoldeb ar bob sector i beidio â gwahaniaethu. Darperir mwy o fanylion am y cefndir cyfreithiol yn Atodiad A.

Amserlen ar gyfer cynhyrchu Cynllun Cydraddoldeb Sengl

2.10 Yn ystod Hydref 2009 bydd y Mesur yn mynd drwy'r Senedd. Mae'r mesur yn dod â darnau amrywiol o ddeddfwriaeth ynghyd ar gyfraith camwahaniaethu ac mae'n cryfhau'r gyfraith i gefnogi cynnydd ar gydraddoldeb. Pan gaiff ei ddeddfu, bydd yn dod â dyletswydd cydraddoldeb newydd i holl gyrff cyhoeddus. Bydd dyletswyddau 'penodol' pellach yn dilyn. Mae Swyddfa Cydraddoldebau'r Llywodraeth wedi cadarnhau na fydd y ddyletswydd cydraddoldeb newydd a'r dyletswyddau penodol yn dod i rym hyd gwanwyn 2011. O ganlyniad i'r amseru yma a'r ffaith bydd yn rhaid i GEG adolygu ei chynllun cydraddoldeb cyfredol erbyn diwedd Mawrth 2010, cynlluniwn i:

- gynhyrchu Cynllun Cydraddoldeb Sengl am un flwyddyn i redeg o Ebrill 2010- Mawrth 2011;
- gynhyrchu Cynllun Cydraddoldeb Sengl tair blynedd i redeg o Ebrill 2011 - Mawrth 2014; a
- parhau â'r ymrwymïadau perthnasol o'r cynllun presennol mewn i'r cynllun newydd.

Ein hymagwedd tuag at gydraddoldeb ac amrywiaeth

2.11 I'r GEG, mae cydraddoldeb ac amrywiaeth yn golygu mwy na chwedd â'n gofynion statudol. Mae cydraddoldeb ac amrywiaeth yn hanfodol os ydym am feithrin hyder ynom gan y cymunedau rydym yn eu gwasanaethu. Ein nodau cydraddoldeb ac amrywiaeth yw i:

- a) wneud penderfyniadau erlyn sydd yn ddiuedd a heb ragfarn
 - b) gwella'r gwasanaeth ar gyfer dioddefwyr a thystion a mesur faint gawson nhw eu boddhau.
 - c) cynyddu llwyddiant wrth erlyn troseddau casineb;
 - ch) cynyddu llwyddiant wrth erlyn troseddau trais yn erbyn menywod
 - d) datblygu gwasanaeth sydd yn ymglymu cymunedau amrywiol ac sydd yn defnyddio'r ymglymiad yma i wella'r ffordd rydym yn gweithio;
 - dd) cynyddu boddhad gweithwyr cyflogedig;
 - e) cyflawni gweithlu sydd yn cynrychioli cymunedau ar bob graddfa a lefel; a
 - f) cyfathrebu gyda ac ymglymu staff amrywiol ar bob lefel a defnyddio'r canlyniadau i wella sut rydym yn gweithio
-

3 Sut rydym yn ymglymu ac ymgynghori â phobl

3.1 Golygwn drwy ymglymiad, y broses o gynnwys rhan-ddeiliaid ar ddechrau datblygu ein cynllun a thrwy gydol i frasluniau amrywio. Drwy ymgynghori, golygwn gofyn am safbwyntiau pobl ynglŷn â'n cynigion ar gyfer cynhwysiad yn ein cynllun.

Sut rydym yn ymglymu ac ymgynghori â chymunedau

- a) Rydym wedi sefydlu Cyd-Fwrdd Project gan gynnwys sefydliadau cymunedol i gynrychioli'r holl linyddau cydraddoldeb
 - b) Rydym wedi sefydlu Grŵp Ymglymiad Anabledd sy'n cynnwys pobl anabl o'r gymuned a sefydliadau perthnasol eraill.
 - c) Byddwn hefyd yn cynnal gweithdy i ystyried y ddogfen ymgynghorol gyhoeddus. Bydd pobl anabl hefyd yn gynrychiolwyr yno.
 - d) Am gyfnod o 12 wythnos, bydd aelodau'r cyhoedd yn gallu mewngofnodi i'r ddogfen ymgynghorol gyhoeddus a naill ai e-bostio neu bostio eu sylwadau.
 - e) Caiff pob sefydliad ar gronfa ddata Uned Cydraddoldeb ac Amrywiaeth y GEG gopi drwy e-bost o'r ddogfen ymgynghorol gyhoeddus a gwahoddiad i wneud sylwadau.
 - f) Bydd gwahoddiad i Fforwm Atebolrwydd Cymunedol y GEG i wneud sylwadau ar y ddogfen ymgynghori gyhoeddus.
 - g) Byddwn yn gwahodd aelodau o'n fforymau ymgysylltiad i wneud sylwadau ar y ddogfen ymgynghorol gyhoeddus.
 - h) Caiff ymgynghoriad ychwanegol ei gynnal wrth i gyfleoedd godi.
-

Sut rydym yn ymglymu ac ymgynghori â staff

- a) Rhwydweithiau staff. Ceir tri rhwydwaith: Rhwydwaith y Staff Anabledd; Rhwydwaith y Staff LHDaT a'r Gymdeithas Eryl y Goron Ddu Genedlaethol. Cynrychiolir yr holl rwydweithiau yma ar y Cyd-Fwrdd Project ac mae'r Rhwydwaith Staff Anabledd hefyd wedi ei gynrychioli ar y Grŵp Ymglymiad Anabledd. Bydd yr Uned Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yn gweithio gyda chynrychiolwyr y Rhwydwaith i edrych ar ffyrdd effeithiol o ymgynghori ag aelodau rhwydwaith yn ystod y prif gyfnod ymgynghori o 12 wythnos.
 - b) Ymgynghori ar-lein gyda staff. Bydd staff y GEG yn gallu mewngofnodi i'r ddogfen ymgynghorol gyhoeddus yn ystod y cyfnod ymgynghorol o 12 wythnos ac e-bostio'u sylwadau.
 - c) Undebau Llafur. Bydd gwahoddiad i'r undebau wneud sylwadau ar y ddogfen ymgynghori.
 - d) Cyfarfodydd tîm. Bydd rheolwyr yn cael eu hannog i drafod y ddogfen ymgynghori gyda'u staff yn ystod cyfarfodydd tîm ac i wahodd staff i ymateb.
-

- e) Grwpiau ffocws rhanbarthol gyda staff. Byddwn yn defnyddio canlyniadau'r 5 grŵp ffocws staff rhanbarthol a gynhaliwyd yn ystod 2008 er mwyn hysbysu'r cynllun.
 - f) Arolygon agwedd staff. Bydd y cynllun yn tynnu ar wybodaeth a gafwyd gan *Arolwg Pobl yn y Gwasanaeth Sifil* . Bydd canlyniadau'r arolwg ar gael ym mis Chwefror 2010.
-

Ymgynghoriad Arall

3.2 Byddwn hefyd yn ymgynghori â'n partneriaid yn y System Cyfiawnder Troseddol a phartneriaid perthnasol eraill.

4 Amcanion arfaethedig newydd yn seiliedig ar ymglymiad ac ymgynghori hyd yn hyn â chymunedau a staff

Cyflwyniad

Isod amlinellir rhestr o amcanion a gweithredoedd arfaethedig ar gyfer eu cynnwys yn ein Cynllun Cydraddoldeb Sengl nesaf. Datblygwyd y rhain mewn partneriaeth gyda chynrychiolwyr y sector gwirfoddol a chymunedol, a chyda Rhwydweithiau Cydraddoldeb staff y GEG (gweler Atodiad B am fanylion). Noder bod yr amcanion hyn yn ffurfio rhan yn unig o'r cynigiadau ar gyfer ein Cynllun Cydraddoldeb Sengl, gan y bydd nifer o ymrwymïadau cyfredol yn ein cynllun presennol yn parhau. Rhestrir yr ymrwymïadau y bwriadwn eu trosglwyddo i'n cynllun nesaf yn rhan 5 o'r ddogfen hon

PART 1: Erlyniadau

THEMA: Gwella mynediad at gyfiawnder ar gyfer pobl anabl			
Amcanion	Gweithred	Cyfrifoldeb	Amserlen
1. Herio canfyddiadau bod pobl ag anawsterau dysgu neu faterion iechyd meddyliol yn dystion annibynadwy.	Adolygu cyngor, arweiniad a hyfforddiant presennol ar gyfer staff Uned Gofal Tystion y GEG a chyfreithwyr y GEG a dwyn cynigiadau am welliannau ymlaen.	<i>Prif Swyddog Gweithredu Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth</i>	Adrodd i'r Fforwm Atebolrwydd Cymunedol 2010-11
2. Cynyddu defnydd priodol o fesurau arbennig i gefnogi dioddefwyr a thystion gydag anawsterau dysgu.	Adolygu dulliau presennol a ddefnyddir i godi ymwybyddiaeth am argaeledd mesurau arbennig ymhlith cymunedau'r anabl a dwyn cynigion ymlaen ar gyfer gwella gan gynnwys monitro effeithiol o'r defnydd ohonynt.	<i>Prif Swyddog Gweithredu Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Pennaeth Cyfathrebu Strategol</i>	Adrodd i'r Fforwm Atebolrwydd Cymunedol 2010-11
3. Gwneud yn eglurach y gwahaniaeth rhwng 'agored i niwed' ac	Adolygu cyngor, arweiniad a hyfforddiant presennol ar gyfer staff Uned Gofal Tystion a	<i>Prif Swyddog Gweithredu Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth</i>	2010-11

'anabledd' mewn perthynas â throseddau casineb anabledd.	chyfreithwyr y GEG a dosbarthu arweiniad pellach yn ôl y gofyn.		
4. Darparu mwy o gefnogaeth i ddiodefwyr a thystion gydag anawsterau dysgu.	Gweithredu argymhellion adolygiad thema anabledd 2009-10 o wasanaethau mewn perthynas â chefnogaeth diodefwyr a thystion gydag anawsterau dysgu.	<i>Prif Swyddog Gweithredu Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth</i>	2010-11 ac ymlaen
5. Gwella profiad diodefwyr a thystion anabl o'r gwasanaeth erlyn.	<ul style="list-style-type: none"> • Gweithredu argymhellion adolygiad thema anabledd 2009-10 o wasanaethau mewn perthynas â chefnogaeth diodefwyr a thystion gydag anawsterau dysgu • Adolygu cynnwys anabledd yr hyfforddiant ar gyfer cyfreithwry GEG a staff Uned Gofal Tystion y GEG <p>Ystyried defnyddio pobl anabl i roi mewnbwn i gyrsiau hyfforddi perthnasol ar gyfer Cyfreithwyr GEG a staff gan gynnwys staff Uned Gofal Tystion GEG</p>	<i>Prif Swyddog Gweithredu Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth</i>	2010-11 ac ymlaen
6. Gwella profiad diodefwyr a thystion byddar o'r gwasanaeth erlyn.	Mewn perthynas â diodefwyr a thystion byddar, asesu pa mor bell mae GEG yn cydymffurfio â'r 'Cytundeb Cenedlaethol ar drefniadau i ddefnyddio dehonglwyr, cyfieithwyr a phobl	<i>Prif Swyddog Gweithredu Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth</i>	Adrodd i'r Fforwm Atebolrwydd Cymunedol 2010-11

	broffesiynol y Gwasanaeth Iaith o fewn y System Cyfiawnder Troseddol (Swyddfa Diwygio Cyfiawnder Troseddol) 2007		
THEMA: Gwella amgylchedd gwaith ar gyfer staff LHDaT			
7. Gwella ymateb sefydliadol i faterion trawsrywiol	Adfywio ac ymestyn arweiniad mewnol presennol ar drawsrywioldeb ar gyfer rheolwyr i gynnwys ymwybyddiaeth ar gyfer yr holl staff	<i>Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth</i>	Adrodd i'r Fforwm Atebolrwydd Cymunedol 2010-11
8. Gwella ymateb sefydliadol i faterion deurywiol	Gan gysylltu gyda'r Rhwydwaith Staff LHD aT presennol, ymgynghori gyda'r grŵp staff hyn er mwyn ffurfio cynigion perthnasol (mewn perthynas â chyflogaeth a darparu gwasanaeth) ar gyfer eu cynnwys yn y Cynllun Cydraddoldeb Sengl tair blynedd (2011-14)..	<i>Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth</i>	2010-11
THEMA: Codi ymwybyddiaeth/gwella cyfathrebu			
9. Ymgysylltu gyda phlant a phobl ifanc drwy ysgolion a grwpiau eiriolaeth yr ifanc	Defnyddio arfarniad prosiect cenedlaethol ysgolion y GEG i lunio cynigiadau ar gyfer gwaith pellach gydag ysgolion ar godi ymwybyddiaeth o droseddau casineb ar gyfer eu cynnwys yn y Cynllun Cydraddoldeb Sengl tair blynedd (2011-14). Sicrhau bod hyn yn cynnwys gwaith gyda phlant a phobl ifanc anabl.	<i>Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth</i>	2010-11 ac ymlaen
10. Codi ymwybyddiaeth o	Adolygu pob gweithgaredd	<i>Pennaeth Cyfathrebu</i>	2010-11

droseddau casineb ymhlith pob cymuned	presennol codi ymwybyddiaeth am droseddau casineb ac ystyried dulliau gwella ymhellach ymwybyddiaeth o droseddau casineb	<i>Strategol Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth</i>	
11. Adeiladu hyder cyhoeddus i adrodd ar droseddau casineb drwy weithio gyda'r cyfryngau	Adolygu'r arweiniad presennol i Ranbarthau GEG ar weithio gyda'r cyfryngau i gymell adrodd ar droseddau casineb	<i>Pennaeth Cyfathrebu Strategol Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth</i>	2010-11
THEMA: Defnyddio adran 146 (Deddf Cyfiawnder Troseddol 2003) yn effeithiol			
12. Gwella dynodi sut i ddefnyddio adran 146 gydag achosion perthnasol	Gweithredu'r arweiniad newydd i staff a gynhyrchwyd yn 2009-10 ar ddefnyddio 'baner' adran 146 i ddynodi achosion perthnasol	<i>Prif Swyddog Gweithredu Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth</i>	2010-11 ac ymlaen
13. Sicrhau bod adran 146 yn cael ei godi'n gyson gan y GEG yn y llys mewn achosion priodol	Gweithredu'r arweiniad newydd ar gyfer erlynyddion sy'n cynnwys arweiniad ar rôl yr erlynydd wrth ddedfrydu yn achosion troseddau casineb anabledd a homoffobia	<i>Prif Swyddog Gweithredu Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth</i>	2010-11 ac ymlaen

14. Cynyddu ymwybyddiaeth o adran 146 mewn cymunedau	Darparu arweiniad i'r Rhanbarthau ar hybu ymwybyddiaeth o adran 146 drwy waith ymgysylltu gyda'r gymuned	<i>Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth</i>	2010-11
--	--	---	---------

RHAN 2: Cyflogaeth

THEMA: Cyflawni tegwch o fewn cyflogaeth

15. Gwella ymatebion sefydliadol i faterion cydraddoldeb ac amrywiaeth o fewn cyflogaeth	Adolygu'r 'Mesur Pobl' i gynnwys mesurau cydraddoldeb ac amrywiaeth yn unol â gofynion y Cynllun Traddodi Amrywiaeth	<i>Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth</i>	2010-11
	Cynnal ymgyrch newydd ymwybyddiaeth urddas yn y gweithle ar draws y sefydliad	<i>Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth</i>	2010-11
	Bydd y GEG yn anelu i gyflawni unrhyw weithrediadau a adnabyddir fel canlyniad i'r Indecs Amddiffynnydd Stonewall a'r Indecs Traws Gydraddoldeb	<i>Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth</i>	2010-11
	Datblygu Fforwm staff Crefydd a Chred i alluogi ymgynghori ac ymgysylltu ar draws ystod o grwpiau crefydd a chred	<i>Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth</i>	2010-11
	Datblygu arweiniad pellach ar Aseiad Effaith Cydraddoldeb ar gyfer Staff AD	<i>Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth</i>	2010-11

	<p>Sicrhau bod dulliau recriwtio a dewis yn cefnogi nodau'r Cynllun Traddodi Amrywiaeth.</p> <p>Sicrhau bod:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ffurflenni cais swydd, pecynnau gwybodaeth a phob gwybodaeth berthnasol i ymgeisyddion swydd ddichonadwy ar gael mewn fformatau gwahanol; • agor cyfleoedd swyddi a phrofiad gwaith neu gyfleoedd gwirfoddoli i bobl ag anawsterau dysgu e.e. drwy ail-ddylunio'r swydd • agor cyfleoedd swyddi i bobl ifanc (16-23), a • lleoli hysbysebion swydd mewn cyfryngau wedi eu targedu at ystod amrywiol o gymunedau. 	<p><i>Y Ganolfan Fusnes Recriwtio Cenedlaethol Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth</i></p>	<p>2010-11</p>
	<p>Monitro effaith uno'r Swyddfa Eryllyn Cyllid a Thollau gyda GEG. Adnabod ac ymdrin ag unrhyw faterion cydraddoldeb ac amrywiaeth</p>	<p><i>Prif Swyddog Gweithredu Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth</i></p>	<p>2010-11</p>
	<p>Ymestyn polisi GEG i staff ar drais yn y cartref i gynnwys pob trosedd casineb</p>	<p><i>Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol</i></p>	<p>2010-11</p>
	<p>Hybu ymwybyddiaeth o arweiniad presennol ar gyfer rheolwyr ar sut i (i) gefnogi staff anabl sydd yn cael eu bwlio neu eu haflo yddu a sut i ddelio gyda'r rhai sy'n bwlio neu'n aflonyddu; a (ii)</p>	<p><i>Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol</i></p>	<p>2010-11</p>

	cefnogi staff a all fod wedi datblygu anabled wrth weithio		
16. Gwella cyfathrebu mewnol gyda staff	Hysbysu staff pan fo polisiau'n newid fel canlyniad i asesiad effaith cydraddoldeb neu fonitro	<i>Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol Pennaeth Cyfathrebu Strategol</i>	2010-11
17. Gwella rheolaeth talent	Datblygu nifer o raglenni a mentrau 'arweinyddion' wedi eu targedu er mwyn amlygu staff presennol o bob maes cydraddoldeb yn y pwll talentau	<i>Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth</i>	2010-11
	Adnabod rhaglenni i ymdopi â than-gynrychiolaeth yn y strwythur gyrfa heblaw'r cyfreithiol	<i>Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth</i>	2010-11
	Adeiladu ar, a pharhau i ddatblygu, rhaglenni presennol gweithredu dros dro a secondiad, gan dalu sylw arbennig i grwpiau sydd wedi eu tangynrychioli	<i>Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth</i>	2010-11
	Lleihau'n arwyddocaol y nifer pwyntiau dilyniant cyflog o fewn y bandiau cyflog i gau'r bwloch yn y gwahanrediadau cyflog ac yn y cyfle i gamwahaniaethu. Cyflwyno 'pasio ffiniau graddfa' ar gyfer y mwyafrif o raddfeydd iau yn y strwythur paragyfreithiol i feithrin cynnydd yn yr amrywiaeth staff ar y graddfeydd 'bwydo'	<i>Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol</i>	2010-11
	Ystyried cynhyrchu rhaglen ddatblygu rheolaeth ar gyfer staff anabl	<i>Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol</i>	2010-11
	18. Gwneud arweinyddion yn gyfrifol am hybu cydraddoldeb	Gwella gweithrediad yr arweiniad a pholisiau cydraddoldeb ac amrywiaeth bresennol drwy ei gwneud yn	<i>Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol</i>

	ofynnol bod gan bob arweinydd yn y sefydliad amcanion personol cydraddoldeb ac amrywiaeth		
	Fel bo'n briodol, darparu neu adfywio arweiniad ar gyfer rheolwyr ar weithredu polisiau megis 'desg boeth', rheoli presenoldeb a rheoli absenoldeb, fel na fydd gweithredu'r cyfryw bolisiau'n cael effaith andwyol ar staff anabl.	<i>Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol</i>	2010-11
19. Proffil y gweithlu	Adnabod dulliau o wella data'r gweithlu ar gyfeiriadedd rhywiol, crefydd neu gred ac anableded sy'n derbyn graddfa ymateb arbennig o isel mewn perthynas ag adolygiadau staff mewn swydd ac adolygiadau eraill	<i>Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth</i>	2010-11

5 Ymrwymïadau presennol i'w parhau o'n Cynllun Cydraddoldeb Sengl presennol

Cyflwyniad

Mae nifer o ymrwymïadau yn ein Cynllun Cydraddoldeb Sengl presennol y bwriadwn eu trosglwyddo i'n cynllun nesaf. IYn y mwyafrif o achosion, mae'r ymrwymïadau hyn yn perthyn i ofynion deddfwriaethol. Diweddarwyd yr ymrwymïadau hyn fel mae'n briodol e.e. adnabyddwyd asesiadau effaith cydraddoldeb

RHAN 1 Gweithrediadau sy'n gyffredin i bob Maes Cydraddoldeb

Gweithred	Cyfrifoldeb	Amserlen
C1. Cynhyrchu Cynllun tair blynedd Cydraddoldeb Sengl newydd ar gyfer y cyfnod 2011-14.	<i>Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth</i>	Ebrill 2011
C2. Cynhyrchu adroddiad blynyddol terfynol ar y Cynllun Cydraddoldeb Sengl 2006-10.	<i>Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth</i>	Gorffennaf 2011
C3. Rhanbarthau GEG lleol i gyfeirio at faterion allweddol cydraddoldeb yng nghynlluniau Busnes Rhanbarthol GEG.	<i>Pob Rhanbarth GEG</i>	yn unol â chylchoedd cynllunio Busnes
C4. Cynnal y Fforwm Atebolrwydd Cymunedol i roi gwybodaeth am gynnydd ar weithredu'r cynllun cydraddoldeb.	<i>Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth</i>	Fforwm Atebolrwydd Cymunedol i gyfarfod yn chwarterol
C5. Adolygu a diweddarau rhestr ffwythiannau a pholisïau sy'n berthnasol i ddyletswyddau cyffredinol fel rhan o ddatblygiad y CCS, 2011-2014. Diweddarau'r rhestr blaenoriaethau a Chynllun Gweithredu fel canlyniad i'r diwygiadau.	<i>Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Pob Cyfarwyddwr Pencadlys</i>	Mawrth 2011
C6. Diwygio'r broses asesiad effaith cydraddoldeb a'r arweiniad arno a lledaenu i'r cyfarwyddiaethau a'r Grwpiau GEG.	<i>Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth</i>	Hydref 2010

<p>C7 Cynnal asesiadau effaith cydraddoldeb mewn perthynas â:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Lledaenu Dull yr Erlynydd Cymunedol b) Lledaenu'r Prosiect Cenedlaethol Ysgolion c) Adolygu a diwygio asesiadau effaith cydraddoldeb ar gyhyddo d) Gweithredu argymelliadau o asesiad effaith cydraddoldeb ar y broses sydd wedi ei symleiddio 	<p><i>Prif Swyddog Gweithredu Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth</i></p>	<p>Adrodd i'r Fforwm Atebolrwydd Cymunedol 2010-11</p>
<p>C8 Cynnal asesiadau effaith cydraddoldeb mewn perthynas â pholisïau a ffwythiannau:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Achwyniad b) Apeliadau disgyblol c) Gweithio hyblyg d) Rheoli presenoldeb gwael e) Rheoli perfformiad gwael f) Strwythur gyrfa para gyfreithiol 	<p><i>Prif Swyddog Gweithredu Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Pob Cadeirydd Grŵp</i></p>	<p>Adrodd i'r Fforwm Atebolrwydd Cymunedol 2010-11</p>
<p>C9. Cynnal asesiadau effaith cydraddoldeb mewn perthynas ag ardaloedd traws-wasanaeth:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Caffael b) Gwasanaethau allanol gan y Bar c) Amgylchedd gwaith hyblyg (Desg a TG) d) Adleoli Pencadlys y GEG i swyddfeydd newydd (Rose Court) e) Prosiect Strategol Rheolaeth Rhanddeiliaid f) Uno'r Swyddfa Erlyn Cyllid a Thollau gyda'r GEG 	<p><i>Prif Swyddog Gweithredu Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Cyfarwyddwr Cyllid</i></p>	<p>Adrodd i'r Fforwm Atebolrwydd Cymunedol 2010-11</p>
<p>C10. Monitro achosion o droseddau casineb:</p> <ul style="list-style-type: none"> • troseddau hiliol ac wedi eu gwaethygu gan grefydd • troseddau casineb homoffobig a thrawsffobig • troseddau casineb anabled 	<p><i>Prif Swyddog Gweithredu Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Cyfarwyddwr Polisi</i></p>	<p>Adrodd i'r Fforwm Atebolrwydd Cymunedol 2010-11</p>

C11. Monitro achosion o Drais yn erbyn Menywod.	<i>Prif Swyddog Gweithredu Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth</i>	Adrodd i'r Fforwm Atebolwydd Cymunedol 2010-11
C12. Monitro'r defnydd o fesurau arbennig gan ddiodefwyr a thystion.	<i>Prif Swyddog Gweithredu</i>	Darparu diweddariad yn adroddiad blynyddol y Cynllun Cydraddoldeb Sengl
C13. Monitro 'Cyfathrebu Uniongyrchol gyda Dioddefwyr'.	<i>Prif Swyddog Gweithredu</i>	Darparu diweddariad yn adroddiad blynyddol y Cynllun Cydraddoldeb Sengl
C14. Monitro Erlyniadau Terfysgaeth mewn perthynas ag <ul style="list-style-type: none"> • Ethnigrwydd y rhai a gyhuddir o droseddau cysylltiedig â therfysgaeth • Erlyniad torri gorchmynion rheoli dan Ddeddf Atal Terfysgaeth 2005 • Dewis cyhuddiadau gan y GEG mewn perthynas â chyllido terfysgaeth dan Ddeddf Terfysgaeth (2000) 	<i>Pennaeth Gwrth Derfysgaeth</i>	Darparu diweddariad yn adroddiad blynyddol y Cynllun Cydraddoldeb Sengl
C15. Monitro achosion o Farwolaeth yn y Ddalfa.	<i>Pennaeth Troseddau Arbennig</i>	Darparu diweddariad yn adroddiad blynyddol y Cynllun Cydraddoldeb Sengl
C16. Monitro achosion o droseddau gyda dryll	<i>Prif Swyddog Gweithredu</i>	Darparu diweddariad yn adroddiad blynyddol y Cynllun Cydraddoldeb Sengl
C17. Monitro torri Gorchmynion Ymddygiad Gwrthgymdeithasol.	<i>Prif Swyddog Gweithredu Cyfarwyddwr Polisi</i>	Darparu diweddariad yn adroddiad blynyddol y

		Cynllun Cydraddoldeb Sengl
C18. Monitro Proses Eryl/Ansawdd Gwaith Achos (yn enwedig mewn perthynas â baneru <i>h.y 'flag up'</i> . Troseddau yn erbyn Menywod a throseddau casineb).	<i>Prif Swyddog Gweithredu</i>	Darparu diweddariad yn adroddiad blynyddol y Cynllun Cydraddoldeb Sengl
C19. Ymgysylltu cymunedol. Cynnal lefelau ymgysylltu presennol: <ul style="list-style-type: none"> a) Creu polisi gan ymgynghori gyda'r gymuned b) Fforwm Atebolrwydd Cymunedol c) Paneli cynnwys y gymuned ar lefel Grŵp d) Paneli craffu troseddau casineb ar lefel rhanbarth e) Ymgysylltu gydag ysgolion f) Ymgysylltu cyffredinol cymunedol arall 	<i>Cyfarwyddwyr Perthnasol Uned Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Cadeiryddion Grŵp Prif Erlynyddion y Goron</i>	Yn parhau
C20. Yn dilyn Adolygiad Gallu'r GEG yn 2008 a'r adfywiad adolygiad (2009) bydd adborth monitro staff yn digwydd mewn perthynas â hyder mewn rheolwyr hŷn, rheoli perfformiad gwael a hyder i fynegi barn. Bydd Arolwg Pobl y Gwasanaeth Sifil 2009 yn darparu'r data angenrheidiol i asesu profiadau gweithwyr ar draws bob maes cydraddoldeb.	<i>Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol</i>	Yn parhau
C21. Cynnal Adolygiad Cyflog Cyfartal.	<i>Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol</i>	Adrodd i'r Fforwm Atebolrwydd Cymunedol 2010-11
C22. Arfarnu'r polisi recriwtio a dewis diwygiedig a'r prosesau diwygiedig.	<i>Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol</i>	Darparu diweddariad yn adroddiad blynyddol y Cynllun Cydraddoldeb Sengl

<p>C23. Diwygio'r polisïau AD presennol mewn perthynas ag:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Achwyniad b) Disgyblol c) Gweithio hyblyg d) Rheoli presenoldeb gwael e) Rheoli perfformiad gwael. 	<p><i>Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol</i></p>	<p>Darparu diweddariad yn adroddiad blynyddol y Cynllun Cydraddoldeb Sengl</p>
<p>C24. Hyfforddiant Cydraddoldeb ac Amrywiaeth. Bydd pecyn E-ddysgu diwygiedig a dysgu wyneb-yn-wyneb ar gydraddoldeb ac amrywiaeth ar gael ar draws y GEG drwy gydol 2010-11.</p>	<p><i>Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol</i></p>	<p>Yn parhau</p>
<p>C25. Anwytho. Gweithredir yr anwytho ar sail Rhanbarth, wedi ei ategu gan e-ddysgu mandadol a Diwrnod Croeso cenedlaethol ar gyfer pawb sy'n dechrau mewn swyddi. Mae deilliannau anwytho'n cael eu monitro.</p>	<p><i>Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol</i></p>	<p>Yn parhau</p>
<p>C26. E-ddysgu y Coleg Erlyniad. Diweddarwyd y Coleg Erlyniad i ystyried hygyrchedd ac mae'n cynnwys pecynnau priodol sy'n berthnasol i faterion amrywiaeth, cydraddoldeb a throseddau casineb. Mae mynediad i'r rhaglenni'n cael ei fonitro a rhennir gwybodaeth am y defnydd gyda'r Fforwm Atebolrwydd Cymunedol yn ystod 2010-11.</p>	<p><i>Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol</i></p>	<p>Adrodd i'r Fforwm Atebolrwydd Cymunedol 2010-11</p>
<p>C27. Cynllun Ysgoloriaeth y Gyfraith Rhoddir ystyriaeth i Gynllun Ysgoloriaeth sy'n cwrdd â holl anghenion busnes y Gwasanaeth. Mae dichonoldrwydd a gweithredu'r fath gynllun yn dibynnu ar sefyllfaoedd gallu ar gyfer 2010-11.</p>	<p><i>Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol</i></p>	<p>Yn parhau</p>
<p>C28. Sgiliau Proffesiynol ar gyfer Llywodraeth (SPLI) Mae'r hyfforddiant oll yn cael ei</p>	<p><i>Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol</i></p>	<p>Yn parhau</p>

drefnu yn ôl safonau cyfredol SPLI, mae hyfforddiant sgiliau proffesiynol yn gyfredol ac wedi ei ymgorffori fel rhan o'r rhaglen hyfforddi genedlaethol. Arfarnir hyfforddiant.		
C29. Gweithdrefn Achwyniadau Cydraddoldeb ac Amrywiaeth. Monitro fel rhan o'r Adroddiad Cydraddoldebau Cyflogaeth Blynyddol.	<i>Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol</i>	Adroddiad Blynyddol Cydraddoldebau Cyflogaeth nesaf i fod ar gael Ebrill 2010
C30. Cyhoeddi canlyniadau Aseidiadau, Ymgynghoriadau a Monitro ar y wefan a chopi caled.	<i>Cyfarwyddwyr Perthnasol Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth</i>	Wrth i'r rhain gael eu cwblhau
C31. Cyhoeddi adroddiad cynnydd ar y Cynllun Cydraddoldeb Sengl ar gopi caled ac ar y wefan.	<i>Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth</i>	Gorffennaf 2010, Gorffennaf 2011
C32. Cyhoeddi data monitro cyflogaeth drwy'r Adroddiad Blynyddol Cydraddoldebau Cyflogaeth. (Mae'r adroddiad hwn hefyd yn cynnwys canlyniadau aseidiadau, ymgynghori a monitro).	<i>Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol</i>	Adroddiad Blynyddol Cydraddoldebau Cyflogaeth nesaf i fod ar gael Ebrill 2010
C33. Sicrhau bod trefniadau wedi eu gwneud i alluogi adnabod gofynion gwybodaeth a gwasanaeth drwy'r Grŵp Rheolwyr Cydraddoldeb, Amrywiaeth ac Ymgysylltiad Cymunedol.	<i>Uned Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Rheolwyr Cydraddoldeb, Amrywiaeth ac Ymgysylltiad Cymunedol</i>	Yn parhau
C34. Sicrhau bod trefniadau wedi eu gwneud i alluogi mynediad i wasanaethau. Bydd mynediad i wasanaethau'n cael ei asesu drwy aseidiadau effaith perthnasol	<i>Cyfarwyddwyr Perthnasol Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth</i>	Yn parhau
C35. Monitro cyfieithu a dehongli. I asesu effeithiolrwydd y gwasanaeth cyfredol o'i chymharu ag anghenion ieithoedd a lle mae angen cyfieithu a dehongli.	<i>Prif Swyddog Gweithredu Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Pennaeth Cyfathrebu Strategol</i>	Darparu diweddariad yn adroddiad blynyddol y Cynllun Cydraddoldeb Sengl
C36. E-briffio ar gyfer staff i'w	<i>Cyfarwyddwr Adnoddau</i>	Yn parhau

<p>cymhwyso â'r wybodaeth briodol o'u rôl a'u hymrwymiaadau dan ddyletswyddau cydraddoldebau a deddfwriaeth cydraddoldebau gysylltiedig. Bydd y pecyn E-ddysgu a dysgu wyneb-yn-wyneb ar gydraddoldeb ac amrywiaeth ar gael ar draws y GEG drwy gydol 2010-11.</p>	<p><i>Dynol Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth</i></p>	
<p>C37. Hyfforddiant penodol ar asesiadau effaith cydraddoldeb a monitro ar gyfer staff allweddol megis Cynghorwyr Polisi, Rheolwyr Rhaglen a Phrosiect, staff allweddol Datblygiad Busnes a staff Grŵp yn ôl y gofyn.</p>	<p><i>Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol</i></p>	<p>Cwrs blynyddol fis Tachwedd. Hyfforddiant ar gyfer Rheolwyr Busnes Rhanbarthol a Rheolwyr Busnes Hŷn Gwanwyn 2010</p>
<p>C38. Integreiddio cyfrifoldebau cydraddoldeb a Chynllun Cydraddoldeb y GEG yn y rhaglenni hyfforddi creiddiol. Pob cwrs hyfforddi wedi ei gynllunio a'i ddatblygu i sicrhau y cynhwysir y cyfrifoldebau cydraddoldeb.</p>	<p><i>Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth</i></p>	<p>Yn parhau</p>
<p>C39. Fel rhan o ddatblygiad ac ymgynghori ar y Cynllun Dysgu a Datblygiad cenedlaethol, adnabod ac arfarnu ar sail flynyddol anghenion hyfforddi staff fel y bônt yn berthnasol i'r ddyletswydd o hybu cydraddoldeb. Mae Partneriaid Dysgu AD yn rhan annatod o'r broses o adnabod ac asesu anghenion hyfforddi. Ymgorfforir y gweithgaredd hwn i'r broses hyfforddi genedlaethol.</p>	<p><i>Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth</i></p>	<p>Yn parhau</p>
<p>C40. Trwy'r Adroddiad Blynyddol Cydraddoldebau Cyflogaeth, parhau i fonitro:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Staff mewn swyddi • Ymgeisyddion am gyflogaeth, hyfforddiant a dyrchafiad • Ymgeisyddion am hyfforddiant • Staff sy'n derbyn 	<p><i>Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol</i></p>	<p>Adroddiad Blynyddol Cydraddoldebau Cyflogaeth nesaf i fod ar gael Ebrill 2010</p>

<p>hyfforddiant</p> <ul style="list-style-type: none"> • Staff sy'n elwa neu ddioddef niwed fel canlyniad i weithdrefnau Asesu Perfformiad • Staff sy'n ymwneud â gweithdrefnau achwyniad • Staff sy'n gadael cyflogaeth 		
<p>C41. Ymestyn monitro o fewn cyflogaeth i gynnwys:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dosbarthiad menywod a dynion o fewn ardaloedd gwaith arbennig • Rheolaeth materion staff trawsrywiol a materion gyda photensial trawsryweddol • Diswyddo • Ymddeoliad 	<i>Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol</i>	2010-11
<p>C42. Gosod targedau a fydd yn mynd i'r afael â than-gynrychiolaeth arwyddocaol fel rhan o Gynllun Traddodi Amrywiaeth y GEG.</p>	<i>Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol</i>	I'w osod yn 2010-11
<p>C43. Gweithredu os darganfyddir effaith andwyol nad ellir ei gyfiawnhau. Bydd tîm Galluogrwydd a Gwelliant AD a'r tîm Arweinyddiaeth a Dysgu yn ymdrin ag unrhyw effaith andwyol.</p>	<i>Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol</i>	Yn ôl y gofyn
<p>C44. Cyhoeddi data cyflogaeth drwy'r Adroddiad Blynyddol Cydraddoldebau Cyflogaeth (ABCC).</p>	<i>Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol</i>	Adroddiad Blynyddol Cydraddoldebau Cyflogaeth nesaf i fod ar gael Ebrill 2010

Rhan 2: Cynlluniau Gweithredu penodol i Faes

CYNLLUN GWEITHREDU CYDRADDOLDEB ANABLEDD		
Bylchau yr ymdrinnir â hwy:	Canlyniadau:	
<ul style="list-style-type: none"> • Diffyg monitro cynhwysfawr ar droseddau casineb anabled • Diffyg monitro cynhwysfawr yn ôl anabled difinyddion, dioddefwyr a thystion • Gwahaniaethau arwyddocaol yng nghanfyddiadau staff • Tan-gynrychiolaeth yn y gweithlu. 	<ul style="list-style-type: none"> • Llwyddiant cynyddol wrth erlyn troseddau casineb • Hyder cyhoeddus cynyddol • Boddhad cynyddol gweithwyr cyflogedig • Cynrychiolaeth gynyddol o'r gweithlu • Lleihau gwahaniaethau rhwng profiadau gweithwyr cyflogedig • Ymgysylltu cymunedau a staff er mwyn gwella gwasanaeth 	
Gweithrediadau	Cyfrifoldeb	Amserlen
D1. Parhau i wella pob agwedd o fonitro anabledau ar agweddau allweddol o arferion erlyn mewn perthynas â difinyddion, dioddefwyr a thystion.	<i>Prif Swyddog Gweithredu Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth</i>	Yn parhau
D2. Gweithredu rhaglen hyfforddiant ar erlyn troseddau casineb anabled fel rhan o'r rhaglen newydd ar erlyn pob trosedd casineb.	<i>Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol Cyfarwyddwr Polisi</i>	2010-11
D3. Dadansoddi Arolwg blynyddol Pobl y Gwasanaeth Sifil ac ymdrin ag unrhyw feysydd gwahaniaeth arwyddocaol yn yr ymatebion gan staff anabl.	<i>Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth</i>	2010-11 ac yn parhau

Gweithrediadau	Cyfrifoldeb	Amserlen
<p>D4. Gwella gallu'r Gwasanaeth i ymateb yn briodol i geisiadau rhesymol i addasu.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Adolygu tueddiadau a materion cyfredol • Ymgynghori gyda rhanddeiliaid allweddol gan gynnwys staff anabl • Datblygu rhaglen i wella ymateb y Gwasanaeth • Gweithredu rhaglen ac arfarnu effeithiolrwydd gan gynnwys effaith ar gwynion gweithwyr cyflogedig • Datblygu ymateb cydlynus i ddelio gyda cheisiadau am addasiadau rhwng AD, yr Uned Eiddo Ganolog a'r Systemau Gwybodaeth Busnes. 	<p><i>Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol Cyfarwyddwr Cyllid Prif Swyddog Gweithredu</i></p>	
<p>D5. Hybu agweddau cadarnhaol tuag at bobl anabl: Erthyglau sy'n ymagweddu'n gadarnhaol yn gyson yn y 'CPS News' a chyhoeddiadau eraill y GEG Pob cyhoeddiad i gynnwys datganiad sy'n hysbysu'r darlennydd y gellir gofyn am, a derbyn, dogfennau mewn fformatau gwahanol Mentrau codi ymwybyddiaeth am droseddau casineb anabledd yn fewnol ac yn allanol Paneli recriwtio i adlewyrchu ystod o amrywiaeth gan gynnwys anabledd Ystyried staff anabl, anghenion cysylltiedig ag anabledd a'r sector anabledd wrth gaffael nwyddau a gwasanaethau.</p>	<p><i>Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol Pennaeth Cyfathrebu Strategol Cyfarwyddwr Cyllid</i></p>	<p>2010-11 ac yn parhau</p>

Gweithrediadau	Cyfrifoldeb	Amserlen
D6. Dadansoddi data'r gweithlu, gosod a gweithredu targedau i ymdopi â than-gynrychiolaeth yn y gweithlu.	<i>Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol</i> <i>Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth</i>	2010-11 ac yn parhau

CYNLLUN GWEITHREDU CYDRADDOLDEB RHYWEDD

Bylchau yr ymdrinnir â hwy:	Canlyniadau:
<ul style="list-style-type: none"> Gweithredu strategaeth gyflawn Trais yn erbyn Menywod (TEM) a chysylltu gyda strategaeth draws lywodraeth Trais yn erbyn Menywod a Merched Monitro ac arfarnu strategaeth TEM a pholisïau a mentrau cyfredol ar TEM Parhau i ymdrin ag effaith penderfyniadau cyhuddo, yn ôl rhywedd, ethnigrwydd a chategori trosedd Parhau i ffocysu ar leihau deilliannau aflwyddiannus mewn achosion trais yn y cartref Parhau i ffocysu ar leihau deilliannau aflwyddiannus mewn achosion treisio a throeddau rhywiol Dechrau ffocysu ar leihau deilliannau aflwyddiannus ymhlith achosion eraill TEM gan gynnwys priodas dan orfod, trais seiliedig ar barch, cam-drin plant a masnachu pobl Casglu ystadegau wedi eu dadgyfynno am droseddau sy'n cynnwys TEM ac ymdrin ag unrhyw anghyfartaleddau Casglu ystadegau wedi eu dadgyfuno ar bob polisi a gweithdrefn cyflogaeth Dadansoddi data cynrychiolaeth yn y gweithlu a gosod targedau i ymdopi â than-gynrychiolaeth menywod mewn swyddi graddfa hŷn (Lefel D ac uwch) Dadansoddi canlyniadau archwiliadau staff, yn ôl rhywedd a 	<ul style="list-style-type: none"> Gweithredu strategaeth cydgysylltiedig ar bob math o TEM Hyder cyhoeddus uwch yng ngwaith y GEG wrth ymdrin ag anghydraddoldebau rhywedd Lleihad yn yr erlyniadau aflwyddiannus ar gyfer pob math o TEM Lleihad yn yr erlyniadau aflwyddiannus am dreisio a throeddau rhywiol Datblygu systemau i fonitro erlyniadau aflwyddiannus ar gyfer meysydd TEM eraill Ymestyn modelau arfer dda erlyn TEM - Llysoedd Trias yn y Cartref arbenigol ac ystyriaeth o feysydd TEM eraill Archwilio dichonolrwydd sefydlu a/neu ymestyn paneli craffu ar gyfer meysydd TEM Datblygu systemau i fonitro boddhad rhanddeiliaid TEM Datblygu systemau i fonitro cynhaliaeth y GEG i ddioddefwyr TEM, eu diogelwch a'u boddhad Cynyddu'r nifer menywod mewn swyddi graddfa hŷn(Lefel D ac uwch) Dim gwahaniaethau arwyddocaol ym moddhad staff yn ôl rhywedd Dim gwahaniaethau arwyddocaol mewn profiadau staff yn ôl rhywedd

<p>gweithredu ar unrhyw wahaniaethau</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dadansoddi data'r gweithlu er mwyn adnabod a gweithredu ar unrhyw wahaniaethau mewn perthynas â phrofiad y gweithlu megis y system Adolygu Perfformiad a Datblygiad (APD) ac achosion disgyblaethol, yn ôl rhywedd • Monitro ac arfarnu polisi gweithwyr cyflog y GEG ar drais yn y cartref ac ymestyn i TEM drwyddi draw 	
---	--

Gweithrediadau	Cyfrifoldeb	Amserlen
G1. Monitro ac arfarnu strategaeth Trais yn erbyn Menywod a chysylltu gyda strategaeth draws lywodraeth Trais yn erbyn Menywod a Merched.	<i>Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth</i>	2010-11 ac yn parhau
G2. Lleihau'r erlyniadau aflwyddiannus mewn achosion trais yn y cartref.	<i>Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Prif Swyddog Gweithredu</i>	2010-11 ac yn parhau
G3. Lleihau'r erlyniadau aflwyddiannus mewn achosion treisio a throseddau rhywiol.	<i>Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Prif Swyddog Gweithredu</i>	2010-11 ac yn parhau
G4. Hyfforddi pob erlynydd sy'n arbenigo mewn trais.	<i>Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Prif Swyddog Gweithredu</i>	2010-11 ac yn parhau

Gweithrediadau	Cyfrifoldeb	Amserlen
G5. Cynnwys achosion TEM ar draws hyfforddiant GEG.	<i>Cyfarwyddwr Polisi Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol</i>	2010-11 ac yn parhau
G6. Monitro ac yna lleihau erlyniadau aflwyddiannus mewn achosion eraill TEM.	<i>Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Prif Swyddog Gweithredu</i>	2010-11 ac yn parhau
G7. Cynyddu'r gefnogaeth i ddiodeffwyr troseddau TEM a monitro proffiliau diodeffwyr.	<i>Pob Rhanbarth GEG Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Prif Swyddog Gweithredu</i>	2010-11 ac yn parhau
G8. Gwella Ymgysylltiad Rhanddeiliaid TEM a chymuned yn y Rhanbarthau.	<i>Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Prif Swyddog Gweithredu</i>	2010-11 ac yn parhau
G9. Archwilio dichonadwyedd sefydlu a/neu ymestyn paneli craffu ar gyfer meysydd TEM.	<i>Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Prif Swyddog Gweithredu</i>	2010-11 ac yn parhau
G10. Adnabod a gweithredu ar unrhyw anghyfartaleddau cydraddoldeb mewn erlyniadau.	<i>Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Cyfarwyddwr Polisi Prif Swyddog Gweithredu</i>	2010-11 ac yn parhau
G11. Yn seiliedig ar brofiad y Llysoedd Arbenigol Trais yn erbyn Merched, ystyried modelau arfer dda ar gyfer meysydd eraill TEM.	<i>Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth ac adrannau SCT (System Cyfiawnder Troseddol) Prif Swyddog Gweithredu</i>	2010-11 ac yn parhau
G12. Datblygu systemau i fonitro boddhad rhanddeiliaid TEM	<i>Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth</i>	2010-11 ac yn parhau
G13. Datblygu systemau i fonitro cefnogaeth SCT ar gyfer diodeffwyr TEM, a monitro eu diogelwch a'u boddhad.	<i>Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth ac adrannau SCT</i>	2010-11 ac yn parhau

Gweithrediadau	Cyfrifoldeb	Amserlen
G14. Dadansoddi Arolwg blynyddol Pobl y Gwasanaeth Sifil a gweithredu ar unrhyw ardaloedd o wahaniaeth arwyddocaol mewn ymatebion yn ymwneud a rhywedd.	<i>Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol</i>	2010-11 ac yn parhau
G15. Dadansoddi cynrychiolaeth y gweithlu a gosod targedau ymestynnol i weithredu ar dangynrychiolaeth menywod ar raddfeydd hŷn (graddfa lefel D ac uwch).	<i>Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol</i>	2010-11 ac yn parhau
G16. Dadansoddi data'r gweithlu am unrhyw wahaniaethiadau arwyddocaol mewn profiadau'r gweithlu, megis Adolygiadau Datblygu Perfformiad ac achosion disgyblaethol.	<i>Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol</i>	2010-11 ac yn parhau
G17. Monitro polisiâu a gweithdrefnau cyflogaeth megis cyflog, gweithio hyblyg a mynediad i hyfforddiant a gweithredu mewn perthynas ag unrhyw wahaniaethiadau rhywedd.	<i>Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol</i>	2010-11 ac yn parhau
G18. Ymestyn polisi Adnoddau Dynol ar Drais yn y Cartref i gynnwys Trais yn erbyn Menywod, a monitro.	<i>Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol</i>	2010-11

CYNLLUN GWEITHREDU CYDRADDOLDEB HIL

Bylchau yr ymdrinnir â hwy:	Canlyniadau:	
<ul style="list-style-type: none"> • Angen adolygu a diweddarau hyfforddiant • Gwella dulliau ymdrin â throeddau hiliol • Gwahaniaethau arwyddocaol yng nghanfyddiadau staff o anghydraddoldeb • Gwahaniaethau arwyddocaol ym mhrofiadau'r gweithlu • Tan-gynrychiolaeth y gweithlu • Gwella monitro polisïau ac arferion erlyn 	<ul style="list-style-type: none"> • Cynyddu llwyddiant wrth erlyn troeddau hiliol • Cynnwys cymunedau a staff Du a lleiafrifol ethnig mewn ymgysylltiad i wella'r gwasanaeth • Llwyddiant cynyddol wrth erlyn troeddau hiliol • Lleihau gwahaniaethau arwyddocaol mewn canfyddiadau staff o anghydraddoldeb • Lleihau gwahaniaethau arwyddocaol mewn ansawdd profiadau gweithwyr cyflogedig • Cynyddu cynrychiolaeth y gweithlu • Hyder cyhoeddus cynyddol ymhlith cymunedau Du a lleiafrifol ethnig 	
Gweithrediadau	Cyfrifoldeb	Amserlen
R1. Gweithredu rhaglen hyfforddiant ar erlyn troeddau casineb hiliol fel rhan o raglen hyfforddiant newydd ar erlyn pob math o droeddau casineb.	<i>Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol Cyfarwyddwr Polisi</i>	2010-11 ac yn parhau
R2. Gwella monitro troeddau hiliol drwy gofnodi data allweddol ar ddiodefwyr a thystion, gan adeiladu ar ddata sydd ar gael am ddiffnyddion.	<i>Prif Swyddog Gweithredu Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth</i>	2010-11 ac yn parhau
R3. Arweiniad ar gyfer defnyddwyr System Rheoli Achosion yn cael ei weithredu er mwyn gwella monitro.	<i>Prif Swyddog Gweithredu Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth</i>	2010-11 ac yn parhau

R4. Ymestyn a gweithredu monitro ethnig ar agweddau allweddol o arferion erlyn gan gynnwys mewn perthynas â dioddefwyr a thystion.	<i>Prif Swyddog Gweithredu Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth</i>	2010-11 ac yn parhau
R5. Parhau i ffocysu ar leihau deilliannau aflwyddiannus i droseddau hiliol	<i>Prif Swyddog Gweithredu Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth</i>	2010-11 ac yn parhau
R6. Parhau i fonitro ac asesu penderfyniadau cyhuddo ar gyfer unrhyw effaith negyddol.	<i>Prif Swyddog Gweithredu Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth</i>	Adrodd i'r Fforwm Atebolrwydd Cymunedol 2010-11
R7. Parhau i ffocysu ar godi hyder cymunedau Du a lleiafrifol ethnig yn y GEG fel rhan o'r targed drwyddi draw o godi hyder cymunedau Du a lleiafrifol ethnig yn y STC <ul style="list-style-type: none"> Sicrhau bod gwaith y paneli craffu troseddau hiliol a'r paneli ymglymiad cymunedol yn cynnwys cynrychiolaeth grwpiau Du a lleiafrifol ethnig 	<i>Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth</i>	2010-11 ac yn parhau
R8. Dadansoddi'r Arolwg Pobl y Gwasanaeth Sifil blynyddol a gweithredu ar ardaloedd gwahaniaeth arwyddocaol mewn ymatebion sy'n perthyn i hil.	<i>Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol</i>	2010-11

<p>R9. Cynnwys cydraddoldeb hil o fewn pob asesiad effaith cydraddoldeb yr AD yn y dyfodol a weithredir fel rhan o'r cynllun hwn gyda'r bwriad o ddod i'r afael ag unrhyw wahaniaeth nad ellir eu cyfiawnhau mewn profiadau.</p> <p>Aseidiadau sy'n flaenoriaeth a monitro i gynnwys achosion disgyblol ac achwyniadau, taliadau dros ben arbennig , proses newydd adolygu perfformiad a datblygiad, recriwtio a dilyniant.</p>	<p><i>Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol</i></p>	<p>2010-11 ac yn parhau</p>
<p>R10. Dod i'r afael â than-gynrychiolaeth staff Du a lleiafrifol ethnig ar raddfeydd penodol ac yn y Rhanbarthau lle mae tan-gynrychiolaeth yn parhau, a gosod targedau i wella cynrychiolaeth.</p>	<p><i>Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol</i></p>	<p>2010-11 ac yn parhau</p>

CYNLLUN GWEITHREDU CYDRADDOLDEB RHYWIOLDEB A RHYWEDD

<p>Bylchau yr ymdrinnir â hwy:</p>	<p>Canlyniadau:</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Ymatebion amrywiol rhwng Rhanbarthau GEG i droseddau homoffobig • Monitro'r gweithlu • Gwahaniaethau barn staff 	<ul style="list-style-type: none"> • Llwyddiant cynyddol wrth erlyn Troseddau Casineb • Cynyddu hyder cyhoeddus • Cynnwys cymunedau a staff i wella'r gwasanaeth • Cynyddu boddhad y gweithlu

Gweithrediadau	Cyfrifoldeb	Amserlen
S1. Ymgymryd ag ymarfer monitro staff mewn swyddi, sy'n cynnwys tueddfrydau rhywiol.	<i>Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth</i>	Adrodd i'r Fforwm Atebolrwydd Cymunedol 2010-11
S2. Parhau i gymryd rhan yn Indecs Cydraddoldeb Stonewall ar sail flynyddol a cheisio gwella safle GEG. Ymgysylltu gyda rhwydwaith Staff LHDaT er mwyn gweithredu ar ganlyniadau.	<i>Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth</i>	Adrodd i'r Fforwm Atebolrwydd Cymunedol 2010-11
S3. Gweithredu rhaglen hyfforddi ar erlyn troseddau casineb homoffobaidd a thrawsffobaidd fel rhan o'r rhaglen hyfforddiant newydd ar erlyn pob math o drosedd casineb.	<i>Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol Cyfarwyddwr Polisi</i>	2010-11 ac yn parhau
S4. Cefnogi'r Rhwydwaith Staff LHDaT yn dilyn adolygiad y rhwydweithiau staff.	<i>Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth</i>	2010-11 ac yn parhau
S5. Dadansoddi Arolwg Pobl y Gwasanaeth Sifil 2009 a gweithredu ar ardaloedd gwahaniaeth arwyddocaol yn yr ymatebion sy'n berthnasol i dueddfryd rhywiol.	<i>Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth</i>	2010-11 ac yn parhau
S6. Cynnwys rhywioldeb o fewn asesiadau effaith cydraddoldeb yn y dyfodol lle bo hynny'n berthnasol a lle bo data ar gael	<i>Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth</i>	2010-11 ac yn parhau
S7. Cynnwys rhywioldeb o fewn monitro GEG yn y dyfodol mewn cyflogaeth ac mewn arferion erlyniad lle bo hynny'n briodol a lle bo data ar gael.	<i>Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Prif Swyddog Gweithredu</i>	2010-11 ac yn parhau
S8. Gwella deilliannau perfformiad ar gyfer troseddau Homoffobig a Thrawsffobig.	<i>Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Cyfarwyddwr Polisi</i>	2010-11 ac yn parhau

CYNLLUN GWEITHREDU CYDRADDOLDEB CREFYDD NEU GRED

Bylchau yr ymdrinnir â hwy:	Canlyniadau:	
<ul style="list-style-type: none"> • Monitro Troseddau Crefyddol • Monitro manylion dioddefwyr a thystion • Monitro'r gweithlu • Gwahaniaethau barn staff 	<ul style="list-style-type: none"> • Llwyddiant cynyddol wrth erlyn troseddau casineb crefyddol • Cynyddu hyder cyhoeddus • Cynyddu bodddhad y gweithlu 	
Gweithrediadau	Cyfrifoldeb	Amserlen
RB1. Ymgymryd ag ymarfer monitro 'staff mewn swyddi', sy'n cynnwys crefydd neu broffil cred.	<i>Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth</i>	2010-11
RB2. Dadansoddi Arolwg Pobl y Gwasanaeth Sifil blyneddol a dod i'r afael ag ardaloedd gwahaniaeth arwyddocaol yn yr ymatebion sy'n perthyn i grefydd neu gred.	<i>Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol</i>	2010-11 ac yn parhau
RB3. Monitro troseddau casineb a waethygir gan grefydd.	<i>Prif Swyddog Gweithredu Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth</i>	2010-11 ac yn parhau
RB4. Gweithredu rhaglen hyfforddi ar erlyn troseddau casineb crefyddol fel rhan o'r rhaglen hyfforddiant newydd ar erlyn pob trosedd casineb	<i>Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol Cyfarwyddwr Polisi</i>	2010-11 ac yn parhau
RB5. Cynnwys crefydd neu gred o fewn asesiadau effaith cydraddoldeb yn y dyfodol lle bo hynny'n berthnasol a lle bo data ar gael	<i>Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth</i>	2010-11 ac yn parhau

CYNLLUN GWEITHREDU CYDRADDOLDEB OEDRAN		
Bylchau yr ymdrinnir â hwy:	Canlyniadau:	
<ul style="list-style-type: none"> • Diffyg monitro difinyddion dioddefwyr na thystion yn ôl oedran • Diffyg monitro'r gweithlu • Gwahaniaethau yng nghanfyddiadau staff • Gwahaniaethau ym mhrofiadau'r gweithlu • Gwahaniaethau yng nghynrychiolaeth y gweithlu 	<ul style="list-style-type: none"> • Eryl Troseddau Casineb • Cynyddu hyder y cyhoedd • Cynnwys cymunedau a staff mewn ymgysylltu er mwyn gwella'r gwasanaeth • Lleihau gwahaniaethau arwyddocaol ym mhrofiadau gweithwyr cyflogedig • Gweithlu sy'n gynrychioliadol 	
Gweithrediadau	Cyfrifoldeb	Amserlen
A1. Parhau i adolygu a 'diogelu cydraddoldeb oedran' mewn polisïau AD yng ngoleuni deddfwriaeth cydraddoldeb oedran	<i>Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol</i>	Yn parhau
A2. Cyflwyno monitro oedran fel rhan greiddiol monitro cydraddoldebau mewn cyflogaeth a chynnwys o fewn Adroddiadau Blynyddol Cydraddoldeb mewn Cyflogaeth y GEG. Dadansoddi canlyniadau monitro oedran ac adnabod gwahaniaethau arwyddocaol ym mhrofiadau ac mewn cynrychiolaeth. Yn seiliedig ar y dadansoddiad uchod, pennu targedau sail oedran ar gyfer y gweithlu, yn ôl yr angen.	<i>Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth</i>	2010-11 ac yn parhau
A3. Dadansoddi Arolwg Pobl y Gwasanaeth Sifil blynyddol a dod i'r afael ag ardaloedd gwahaniaeth arwyddocaol yn yr ymatebion sy'n berthnasol i oedran.	<i>Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol</i>	2010-11 ac yn parhau
A4. Ymgysylltu gyda grwpiau cydraddoldeb oedran i sefydlu barn a dechrau adeiladu deialog cyfredol gyda'r grwpiau hyn.	<i>Cyfarwyddwr Polisi Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth</i>	2010-11 ac yn parhau
A5. Rhanbarthau i'w hasesu ar eu perfformiad mewn perthynas ag adolygiad thematig Polisi Troseddau yn erbyn Pobl Hŷn a gynhaliwyd yn 2009 -10.	<i>Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth</i>	2010-11
A6. Cynnwys cydraddoldeb oedran o fewn asesiadau effaith	<i>Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac</i>	2010-11 ac yn parhau

cydraddoldeb ac amrywiaeth yn y dyfodol lle bo'n briodol a lle bo data ar gael.	<i>Amrywiaeth</i>	
A7. Cynnwys monitro oedran o fewn monitro'r dyfodol ar arferion erlyn, dioddefwyr a thystion lle bo'n berthnasol.	<i>Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Prif Swyddog Gweithredu</i>	2010-11 ac yn parhau
A8. Llywio gweithredu polisi'r GEG ar erlyniadau sy'n ymwneud â phlant a phobl ifanc fel dioddefwyr a thystion.	<i>Cyfarwyddwr Polisi Prif Swyddog Gweithredu Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth</i>	2010-11 ac yn parhau

6. Camau Nesaf

6.1 Bydd y cyfnod ymgynghori o ddeuddeg wythnos ar gyfer derbyn sylwadau ynglŷn â'r ddogfen ymgynghorol yn gorffen ar Fawrth 10, 2010. Ar ôl y dyddiad hwnnw byddwn yn:

gwneud cynllun drafft newydd o'r Cynllun Cydraddoldeb Sengl ar gyfer 2010-11 gan gydnabod y canlynol:

- safbwyntiau a fynegwyd yn ystod ymglymiad â'n rhanddeiliaid,
 - safbwyntiau a fynegwyd yn ystod y cyfnod ymgynghori cyhoeddus,
 - blaenoriaethau a osodir yn ein Cynllun Busnes Corfforaethol ar gyfer 2010-11; a
 - blaenoriaethau'r Llywodraeth a osodwyd ar gyfer 2010-11 a thu hwnt.
- Cynhaliwn gyfarfodydd olaf ein Cyd-Fwrdd Project a'r Grŵp Ymglymiad Anabledd i ystyried y cynllun drafft; a
 - Chyhoeddi'r cynllun ym mis Ebrill 2010. (Bydd y cynllun yn cynnwys rhestr lawn o'n holl swyddogaethau a'n polisiau sydd yn berthnasol i ddyletswyddau cydraddoldeb y sector gyhoeddus.)

6.2 Yn ystod 2010-11 bydd y Mesur Cydraddoldeb sydd ar hyn o bryd yn mynd ar ei daith drwy'r senedd yn cael ei ddeddfu. Bydd yn dod â darnau gwahanol o ddeddfwriaeth camwahaniaethu ynghyd a bydd yn cryfhau'r gyfraith i gynorthwyo cynnydd ar gydraddoldeb. Caiff darpariaethau i beidio â chamwahaniaethu mewn perthynas â chyflogaeth a gwasanaethau ei gyflwyno yn hydref 2010. Disgwylir i ddyletswydd cydraddoldeb newydd y sector gyhoeddus a'r dyletswyddau penodol perthnasol i ddod i rym yng ngwanwyn 2011.

6.3 Byddwn yn cydnabod y newidiadau deddfwriaethol yma drwy gydol 2010-11 ac yn ymateb iddyn nhw. Byddwn hefyd yn drafftio Cynllun Cydraddoldeb Sengl tair blynedd newydd i gymryd y dyletswyddau sector cyhoeddus newydd i ystyriaeth. Bydd y cynllun hwnnw yn rhedeg o gyfnod Ebrill 2011 hyd at fis Mawrth 2014.

Atodiad A - Cefndir Cyfreithiol

Mae Cynllun Cydraddoldeb y GEG yn ymdrîn â dyletswyddau cydraddoldeb y sector gyhoeddus o dan Ddeddf Cysylltiadau Hiliol (Diwygio) 2000, Deddf Gwahaniaethu ar Sail Anabledd 1995 (diwygiwyd gan Ddeddf Gwahaniaethu ar Sail Anabledd 2005), a Deddf Cydraddoldeb 2006 (Dyletswydd Rhyw). Er nad oes unrhyw ddyletswydd cydraddoldeb yn y sector gyhoeddus ar hyn o bryd yn ymdrîn ag oed, tueddfryd rhywiol, crefydd neu gred, neu ailbennu rhywedd, ceir cyfreithiau amrywiol yn gwahardd gwahaniaethu ar y seiliau yma.

Deddf Cysylltiadau Hiliol (Diwygio) 2000

Ymateb gan y Llywodraeth i Ymchwiliad Stephen Lawrence oedd Deddf Cysylltiadau Hiliol (Diwygio) 2000. Cyflwynodd yr ymchwiliad hwnnw'r cysyniad o 'hiliaeth sefydliadol' o fewn cyrff cyhoeddus a'r effaith niweidiol y cafodd ar y ffordd byddai cyrff cyhoeddus yn cynnal eu swyddogaethau.

O dan y Ddeddf, mae'r ddyletswydd gyffredinol yn gofyn i gyrff cyhoeddus, fel y GEG i dalu sylw priodol at yr angen i:

- Ddileu gwahaniaethu hiliol anghyfreithlon
- Hyrwyddo cydraddoldeb cyfle rhwng pobl o wahanol grŵp ethnig; a
- Hyrwyddo perthnasau da rhwng pobl o wahanol grwpiau ethnig

Mae elfennau'r ddyletswydd yn rhai cyflenwol ac felly mae angen cyfeirio at bob un o'r tri agwedd er mwyn dangos eu bod yn cydymffurfio â'r ddyletswydd.

Mae yna ddyletswydd benodol ar gyrff cyhoeddus hefyd, fel y GEG i gyhoeddi Cynllun Cydraddoldeb Hiliol sydd yn gosod allan sut rydym yn bwriadu cwrdd â'r ddyletswydd gyffredinol a amlinellir uchod ac i adolygu'r cynllun bob tair blynedd. Bydd ein cynllun cydraddoldeb hiliol yn rhan o'n Cynllun Cydraddoldeb Sengl.

Yn ychwanegol i hyn, mae'r Ddeddf yn gosod dyletswyddau penodol ar y GEG gan gynnwys:

- Asesu ac ymgynghori ar effaith debygol polisiau arfaethedig ar hyrwyddo cydraddoldeb hiliol.
- Monitro polisiau am unrhyw effaith croes ar hyrwyddo cydraddoldeb hiliol
- Cyhoeddi canlyniadau unrhyw asesiadau, ymgynghoriadau a monitro
- Sicrhau mynediad cyhoeddus i wybodaeth a gwasanaethau a ddarperir; a
- Hyfforddi staff ar Ddyletswydd Cydraddoldeb Hiliol.

Ceir dyletswydd benodol hefyd mewn perthynas â materion cyflogaeth sydd yn gofyn i'r GEG i'w fonitro:

- Staff mewn swydd;
- ymgeiswyr am gyflogaeth; hyfforddiant neu ddyrchafiad;
- staff sydd yn derbyn hyfforddiant;
- staff sydd yn elwa neu'n dioddef o ganlyniad i asesiadau perfformiad
- staff sydd yn ymwneud â gweithdrefnau achwyno;
- staff sydd yn ddarostyngedig i weithdrefnau disgyblu; a
- staff sydd yn peidio â bod mewn cyflogaeth

Deddf Gwahaniaethu ar Sail Anabledd 2005

Diwygiwyd Deddf Gwahaniaethu ar Sail Anabledd 1995 gan Ddeddf Gwahaniaethu ar Sail Anabledd 2005. Mae dyletswydd ar bob awdurdod lleol, wrth weithredu eu swyddogaethau, i dalu sylw priodol i'r angen i:

- Hyrwyddo cydraddoldeb cyfle rhwng pobl anabl a phobl eraill;
- Ddileu gwahaniaethu sydd yn anghyfreithlon o dan y Ddeddf
- Ddileu aflonyddu ar bobl anabl sydd yn gysylltiedig â'u hanableddau
- Hybu agweddau cadarnhaol tuag at bobl anabl;
- Annog cyfranogaeth gan bobl anabl mewn bywyd cyhoeddus; a
- Cymryd camau i ystyried anableddau pobl anabl, hyd yn oed lle byddai hynny'n golygu dangos ffafriaeth tuag at bobl anabl o flaen pobl eraill

Mae yna ddyletswydd benodol ar gyrff cyhoeddus hefyd, fel y GEG, i gyhoeddi Cynllun Cydraddoldeb Anabledd sydd yn amlinellu sut rydym yn bwriadu cwrdd â'r ddyletswydd gyffredinol a amlinellir uchod ac i adolygu'r cynllun bob tair blynedd. Bydd ein cynllun cydraddoldeb anabledd yn rhan o'n Cynllun Cydraddoldeb Sengl.

Nod pennaf y ddyletswydd gyffredinol yw hybu cydraddoldeb cyfle ar gyfer pobl anabl mewn cymdeithas lle y cânt eu hallgau a'u hymyleiddio yn aml. Caiff pobl anabl eu cyfyngu'n aml yn gymdeithasol ac yn economaidd wrth wneud eu dewisiadau bywyd. Maent yn aml yn profi tlodi ac allgau cymdeithasol, nid o ganlyniad anochel eu hanableddau ond o ganlyniad i rwystrau agweddol ac amgylcheddol. Drwy ganolbwyntio ar rwystrau agweddol ac amgylcheddol a grëwyd gan gymdeithas sydd yn peri anfantais i bobl anabl, mae'r GEG yn mabwysiadu model cymdeithasol anabledd.

Deddf Cydraddoldeb 2006

Cyflwynodd y Ddeddf Cydraddoldeb ddyletswydd ar gyrff cyhoeddus i hybu cydraddoldeb rhywiol. Cafodd gwahaniaethu ar sail rhyw person ei wahardd eisoes mewn perthynas â chyflogaeth a chyflenwi nwyddau, cyfleusterau a gwasanaethau, o dan y Ddeddf Gwahaniaethu ar Sail Rhyw 1975. Fodd bynnag, gyda chyflwyniad y ddyletswydd cydraddoldeb rhywiol, mae'n ofynnol ar gyrff cyhoeddus i hybu cydraddoldeb rhyw yn weithgar wrth iddyn nhw

ymgyrdd â'u swyddogaethau allweddol. Mae gan hyn berthnasedd arbennig i'r gweithgareddau a gwasanaethau a ymgymerir gan asiantaethau cyfiawnder troseddol. Mae'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Rhywiol yn gofyn i awdurdodau cyhoeddus dalu sylw priodol at yr angen i:

- Ddileu gwahaniaethu anghyfreithlon mewn perthynas ag ymrwymadau o dan y Ddeddf Gwahaniaethu ar Sail Rhyw 1975 a Deddf Cyflog Cyfartal 1970 ac i gymryd camau i sicrhau cydymffurfiaeth gyda'r Deddfau hyn; ac i
- Hybu cydraddoldeb cyfle rhwng dynion a menywod a chymryd camau gweithgar i hybu cydraddoldeb rhywiol wrth gynnal swyddogaethau a gweithgareddau.

Mae yna ddyletswydd benodol ar nifer o gyrff cyhoeddus hefyd, fel y GEG i'w helpu i gwrdd â'u hymrwymadau o dan y ddyletswydd. Mae'r dyletswyddau penodol yn cynnwys:

- Cyhoeddi cynlluniau cydraddoldeb rhywiol, gan gynnwys polisi cyflog cyfartal, mewn ymgynghoriad â gweithwyr a budd-ddeiliaid;
- Monitro cynnydd a chyhoeddi adroddiadau cynnydd bob tair blynedd; a
- Cynnal a chyhoeddi asesiadau effaith ar ryw mewn perthynas â phrif ddeddfwriaeth a pholisi newydd.

Bydd ein cynllun cydraddoldeb rhyw yn rhan o'n Cynllun Cydraddoldeb Sengl.

Mae anghydraddoldeb rhyw yn bodoli ymhob agwedd o fywyd; mae menywod wedi eu tangynrychioli mewn prif swyddi sy'n gyfrifol am wneud penderfyniadau, mae cyflog cyfartalog menyw yn llai nac un dyn ac mae bron i un ymhob dwy fenyw yn dioddef gan drais domestig, ymosodiad rhywiol neu drywyddi (stalking) (Arolwg Trosedd Prydeinig). Bwriad y Ddyletswydd Cydraddoldeb Rhywiol yw mynd i'r afael â'r anghydraddoldebau yma sydd wedi'u gwreiddio'n ddwfn a thrawsffurfio'r gyfraith gwahaniaethu ar sail rhyw a gyflwynwyd yn yr 1970au drwy symud y baich o orfodi'r unigolyn i wneud cwyn, i'r corff cyhoeddus i orfod dangos ei fod yn cymryd camau cadarnhaol i hyrwyddo cydraddoldeb. Gall menywod a dynion, gan gynnwys pobl drawsrywiol, ddioddef o nifer o ffyrdd o wahaniaethu, yn ddibynnol ar eu hoed, ethnigrwydd, rhywioldeb, crefydd neu gred a p'un a ydynt yn anabl ai peidio. Rydym hefyd yn ystyriol o'r effeithiau gall statws economaidd cymdeithasol a phŵer eu cael ac sydd yn aml yn gwaethygu ffurfiau eraill o anghydraddoldeb. Er mwyn deall a chyfeirio at bwnc cydraddoldeb rhywiol - a chydraddoldeb hiliol ac anabled - byddwn yn cyfeirio at y materion yma mewn modd cyfannol gan gydnabod y nifer o wahanol ffurfiau o wahaniaethu mae dynion a menywod yn wynebu.

Mae'r GEG wedi ymrwymo i ddatblygu polisiâu sydd yn sensitif i wahaniaethau rhywiol, cyflenwi gwasanaethau sydd wedi eu teilwra i gwrdd â gwahanol anghenion dynion a menywod, arferion cyflogaeth sydd yn herio gwahaniaethu yn y gweithle ac arferion caffaeliad sydd yn hyrwyddo cydraddoldeb.

DEDDFWRIAETH ARALL

Ceir ymrwymïadau cyfreithiol mewn perthynas ag edau cydraddoldeb 'newydd' crefydd neu gred, rhywioldeb a hunaniaeth rhyw ac oed. Does dim dyletswyddau cydraddoldeb cyffredinol statudol mewn perthynas â'r edau hyn ar hyn o bryd. Disgwylir i'r Mesur Cydraddoldeb, pe bai'n cael ei ddeddfu yn 2010, i gynnwys yr edau hyn a bydd hefyd yn cyflwyno amddiffyniad pellach ar gyfer 'priodweddau' ychwanegol. Mae'r ddeddfwriaeth a restrir isod yn rhoi cyd-destun ar gyfer cynnwys crefydd neu gred, hunaniaeth rhywioldeb a rhyw ac oed yn ein Cynllun Cydraddoldeb Sengl.

Cydraddoldeb mewn Rheoliadau Cyflogaeth (Crefydd neu Gred)

Daeth y rheoliadau yma i rym yn Rhagfyr 2003 ac maen nhw'n gymwys i hyfforddiant galwedigaethol a phob ffased o gyflogaeth, gan gynnwys recriwtio, telerau ac amodau, dyrchafiadau, trosglwyddiadau, diswyddiadau a hyfforddiant. Maent yn ei gwneud hi'n anghyfreithlon i wahaniaethu'n uniongyrchol neu'n anuniongyrchol yn erbyn unrhyw un ar sail crefydd neu gred; peri i rywun ddiodef aflonyddu, erlid rhywun oherwydd eu bod wdi neu'n bwriadu gwneud cwyn neu honiad neu'n bwriadu rhoi tystiolaeth mewn perthynas â chwyn o wahaniaethu ar sail crefydd neu gred neu i wahaniaethu neu aflonyddu ar rywun mewn amgylchiadau arbennig ar ôl i'r berthynas waitth orffen.

Ar yr adeg daeth y rheoliadau yma mewn i rym, roedd polisiâu GEG eisoes yn cynnwys crefydd fel maes ar gyfer gwahaniaethu posib. Fodd bynnag daeth y rheoliadau â hyn o fewn y cydraddoldebau yn fframwaith deddfwriaethol cyflogaeth. Cyhoeddwyd Canllaw Rheolaeth yn 2004 gan roi cyfarwyddyd i reolwyr ynglŷn â recriwtio, arferion cyflogaeth, monitro ac ymlyniad crefyddol yn y gweithle.

Cydraddoldeb yn narpariaeth nwyddau, cyfleusterau a gwasanaethau (Crefydd neu gred)

Mae Rhan 2 o Ddeddf Cydraddoldeb 2006 yn ei gwneud hi'n anghyfreithlon i awdurdod lleol sydd yn ymwneud â darparu nwyddau, cyfleusterau neu wasanaethau i gamwahaniaethu ar sail crefydd neu gred drwy:

- Wrthod rhoi nwyddau, cyfleusterau neu wasanaethau i berson y byddant fel arall yn eu rhoi i'r cyhoedd, neu adran o'r cyhoedd mae'r person hwnnw yn perthyn iddo: a
- Rhoi nwyddau, cyfleusterau a gwasanaethau o ansawdd israddol yn hytrach na'r rhai a fyddai'n cael eu darparu fel arfer, neu mewn modd llai ffafriol (er enghraifft, bod yn elyniaethus neu'n llai cwrtais) neu ar delerau llai ffafriol na fyddai'n arferol.

Cydraddoldeb Mewn Rheoliadau Cyflogaeth (Tueddfryd Rhywiol)

Daeth y rheoliadau hyn i rym ym mis Rhagfyr 2003 ac maen nhw'n gymwys ar gyfer hyfforddiant galwedigaethol a phob ffased o gyflogaeth, gan gynnwys recriwtio, telerau ac amodau, dyrchafiadau, trosglwyddiadau diswyddiadau a hyfforddiant. Maent yn ei gwneud hi'n anghyfreithlon i wahaniaethu'n uniongyrchol neu'n anuniongyrchol yn erbyn unrhyw un ar sail rhywioldeb; peri i rywun ddiodeff aflonyddu, erlid rhywun oherwydd eu bod wdi neu'n bwriadu gwneud cwyn neu honiad neu'n bwriadu rhoi tystiolaeth mewn perthynas â chwyn o wahaniaethu ar sail rhywioldeb neu i gamwahaniaethu neu aflonyddu ar rywun mewn amgylchiadau arbennig ar ôl i'r berthynas waith orffen.

Ar yr adeg daeth y rheoliadau yma mewn i rym, roedd polisïau GEG eisoes yn cynnwys rhywioldeb fel maes ar gyfer gwahaniaethu posib. Fodd bynnag, yn yr un modd â gyda chrefydd neu gred, daeth y rheoliadau â hyn o fewn y cydraddoldebau yn fframwaith ddeddfwriaethol cyflogaeth. Cyhoeddwyd Canllaw Rheolaeth yn 2004 gan roi cyfarwyddyd i reolwyr ynglŷn â recriwtio staff, arferion cyflogaeth a monitro staff.

Cydraddoldeb yn narpariaeth nwyddau, cyfleusterau a gwasanaethau (Tueddfryd Rhywiol)

Mae Adran 81 o Ddeddf Cydraddoldeb 2006 yn ei gwneud hi'n anghyfreithlon i awdurdod lleol sydd yn ymwneud â chyflenwi nwyddau, cyfleusterau neu wasanaethau i wahaniaethu ar sail tueddfryd rhywiol drwy:

- Wrthod rhoi nwyddau, cyfleusterau neu wasanaethau i berson y byddant fel arall yn eu rhoi i'r cyhoedd, neu adran o'r cyhoedd mae'r person hwnnw yn perthyn iddo: a
- Rhoi nwyddau, cyfleusterau a gwasanaethau o ansawdd israddol yn hytrach na'r rhai a fyddai'n cael eu darparu fel arfer, neu mewn modd llai ffafriol (er enghraifft, bod yn elyniaethus neu'n llai cwrtais) neu ar delerau llai ffafriol na fyddai'n arferol.

Rheoliadau Cydraddoldeb Oed Hydref 2006

O'r Cyntaf o Hydref 2006, gwnaeth Rheoliadau Cydraddoldeb (Oed) Cyflogaeth hi'n anghyfreithlon i wahaniaethu yn erbyn gweithwyr, cyflogedigion, pobl yn chwilio am waith a phobl dan hyfforddiant oherwydd eu hoed. Mae'r rheoliadau'n cynnwys recriwtio, telerau ac amodau, dyrchafiadau, trosglwyddiadau, diswyddiadau a hyfforddiant.

Mae'r GEG wedi adolygu polisïau Adnoddau Dynol i sicrhau eu bod yn cydymffurfio gyda'r rheoliadau oed newydd.

Deddf Cydnabod Rhyw 2004

Mae Deddf Cydnabod Rhyw 2004 yn gyfrifol am gydnabyddiaeth gyfreithiol person trawsrywiol yn eu rhyw gaffaeledig a'u cyfle i gael tystysgrif geni 'newydd' ar gyfer eu rhyw newydd. Gelwir hyn yn Dystysgrif Cydnabod Rhyw a bydd hwn yn cymryd lle'r dystysgrif geni wreiddiol ymhob ddogfennaeth swyddogol.

Mae hyn hefyd yn creu trosedd o ddadleniad heb ei awdurdodi yng Nghymal 22 o'r Ddeddf. Mae hi nawr yn drosedd i berson ddatgelu gwybodaeth a gafwyd mewn cyswllt swyddogol ynglŷn â hanes rhyw person sy'n meddu ar Dystysgrif Cydnabod Rhyw gan fod hyn yn "wybodaeth sydd wedi ei warchod". Does dim rhaid i berson sy'n meddu ar Dystysgrif Cydnabod Rhyw ddweud wrth ei gyflogwr bod un ganddyn nhw, ond os ddewisan nhw ddatgelu hynny rhaid sefydlu'n glir fod yr wybodaeth ynglŷn â'u hanes rhyw fod yn "wybodaeth wedi'i warchod".

Nid oes modd cael tystysgrif hyd nes bod dwy flynedd ar ôl trawsnewidiad a hyd yn oed wedi hynny mae rhesymau dilys yn parhau i fodoli yn achos rhai pobl drawsrywiol dros beidio â gwneud cais am gydnabyddiaeth gyfreithiol o'u rhyw gaffaeledig. Fe allant fod yn briod, er enghraifft a ddim yn bwriadu cael ysgariad. Er hynny, ym mha bynnag sefyllfa, mae'n arfer da ac yn unol â'r gyfraith i ystyried pawb sydd â hunaniaeth rhyw drawsrywiol fel pe baent yn meddu ar dystysgrif, o safbwynt cymdeithasol newid rhyw (neu wrth gyflwyno) ymlaen.

Deddf Hawliau Dynol 1998, Erthyglau 6 ac 14

Mae erthygl 6 yn datgan bod hawl gan bawb i brawf teg a gwrandawriad cyhoeddus o fewn amser rhesymol gan driwlynlys diduedd annibynnol wedi'i sefydlu dan gyfraith.

Mae erthygl 14 yn cyfeirio at wahardd gwahaniaethu ac yn datgan caiff mwynhau'r hawliau a rhyddid a osodir yn y Confensiwn [Confensiwn Ewropeaidd ar Hawliau Dynol] ei sicrhau heb wahaniaethu ar unrhyw sail fel rhyw, hil, lliw, iaith, crefydd, barn wleidyddol neu fel arall, tarddiad cenedlaethol neu gymdeithasol, cysylltiad â lleiafrif cenedlaethol, eiddo, genedigaeth neu statws arall.

Atodiad B - Aelodaeth y Cyd-Fwrdd Project Cynllun Cydradoldeb Sengl a'r Grŵp Ymglymiad Anabledd (Budd-ddeiliaid Cymunedol a Rhwydweithiau Staff GEG)

Cyd Fwrdd Project

- Beverley Akinbile, Cymdeithas Erid y Goron Ddu Genedlaethol
- Brian Pearce, Rhwydwaith Rhyngffydd y DU (rhithwir)
- Chris Hartley CEG Rhwydwaith Pobl Lesbiaidd, Hoyw, Deurywiol a Thrawsrywiol
- Davina James-Hanman & Karen Bailey, Project Trais Teuluol Llundain Fawr
- Deborah Gold, Galop
- Derek Munn, Stonewall
- Emma Scott, Hawliau Menywod
- Hal Barraclough A:Gender
- Kate Scott-Hughes, Rhwydwaith Staff Pobl Lesbiaidd, Hoyw, Deurywiol a Thrawsrywiol GEG
- Mark Brookes, Gweithredu Gwerthoedd (Values into Action)
- Mervyn Kohler, Help The Aged
- Mrs Doreen Lawrence, Ymddiriedolaeth Stephen Lawrence
- Norbert Marjolin, NSPCC
- Pepper Harrow, Cymdeithas Ddyneiddiol Prydain
- Pragna Patel, Southall Black Sisters (rhithwir)
- Stephen Brookes, Ymgynghorydd Anabledd
- Suresh Grover a Yasmin Jarwal, Grŵp Monitro
- Suzanne Humphreys, Rhwydwaith Staff Anabledd GEG

Grŵp Ymglymiad Anabledd

- Amy Whitelock, MIND
- Anne Novis, Cyd Gadeirydd Grŵp Ymgynghorol Annibynnol ar Anabledd Gwasanaeth Heddlu Metropolitan
- Carline Ellis, RADAR
- Catherine Bewley, Gweithredu Gwerthoedd (Values into Action)
- Jon Wyllie RNIB
- Louise Wallis, RESPOND
- Marjie Davidson RNID
- Michelle Valentine, Disability Forward Ltd
- Stephen Brookes, Ymgynghorydd Anabledd
- Suzanne Humphreys, Rhwydwaith Staff Anabledd GEG

Atodiad C - Deilliannau ein Cynllun Cydraddoldeb Sengl cyfredol (2006-10)

Cyflwyniad

1. Mae Fforwm Atebolrwydd Cymunedol GEG wedi adolygu'r adroddiadau cynnydd am flynyddoedd 1 a 2 y Cynllun Cydraddoldeb Sengl (2006-2010). Gellir cael mynediad at y ddau adroddiad drwy gyfrwng yr adran Cydraddoldeb ac Amrywiaeth ar wefan GEG ar www.cps.gov.uk Bydd trydydd adroddiad olaf ar gael ym mis Gorffennaf 2010.

Deilliannau allweddol o Flwyddyn 1 y Cynllun Cydraddoldeb Sengl

2. Wedi eu hamlinellu isod mae rhai deilliannau allweddol o flwyddyn gynta'r Cynllun Cydraddoldeb Sengl:
 - Gostyngiadau parhaus yn y nifer o ddeilliannau aflwyddiannus ar gyfer erlyniadau troseddau casineb;
 - Gostyngiadau parhaus yn y nifer o ddeilliannau aflwyddiannus ar gyfer erlyniadau trais teuluol;
 - Gostyngiad yng nghanran aelodau du a lleiafrifoedd ethnig o'r cyhoedd a arolygwyd sydd yn teimlo byddai GEG yn eu trin yn llai ffafriol nac eraill (i lawr o 14% i 11%);
 - Cwblhau Cynllun Gwaith a Strategaeth Trais yn Erbyn Menywod;
 - Cwblhau Polisi Trosedd Casineb Anabledd a Chanllaw ar gyfer erlynyddion;
 - Cyflwyno monitro dioddefwyr anabl, tystion a diffynyddion;
 - Cwblhau polisi newydd ar Droseddau yn Erbyn Pobl Hŷn;
 - Cynhyrchwyd polisi diwygiedig c wedi'i adnewyddu ar homoffobia a Thrawsffobia a chyfarwyddyd ar gyfer erlynyddion;
 - Cynhyrchwyd polisi diwygiedig ac wedi'i adnewyddu ar drosedd Hiliol a Chrefyddol a chyfarwyddyd ar gyfer erlynyddion;
 - Sefydlwyd Uned Cyflenwi Erlyniadau Trais Rhywiol a llawlyfr i erlynyddion trais rhywiol a chynhyrchwyd pecyn e-ddysgu.
 - Cyhoeddi datganiad polisi a chyfarwyddyd ar erlyn trosglwyddo heintiau a drosglwyddir yn rhywiol drwy fwriad ac yn rhyfygus, wedi ei ddiweddarau'n sylweddol gan fewnbwn o'r gymuned a'i dderbyn yn gadarnhaol gan ystod o fudd-ddeiliaid.
 - Cynhaliwyd wyth digwyddiad "Gwybodaeth, gwranddo, a chysuro" ar hyd y wlad mewn ardaloedd a chanddynt boblogaethau Mwslimaidd mawr.
 - Cynhyrchwyd cyfarwyddyd cyfreithiol ar erlyniadau yn ymwneud â phlant a phobl ifainc yn ddioddefwyr neu'n dystion;
 - Cyfarwyddyd trawsrywiol wedi'i ddsbarthu i reolwyr;

- Grwpiau ffocws staff rhanbarthol wedi'u cynnal er mwyn trafod y Cynllun Cydraddoldeb Sengl mewn perthynas â chyflogaeth;
- Cyhoeddi Cydraddoldebau Blynyddol GEG mewn Adroddiad Cyflogaeth
- Cynhaliwyd adolygiad o'r rhwydweithiau cydraddoldeb staff Cynhyrchwyd adroddiad Arolygu Staff dwyflynyddol;
- cynhaliwyd adolygiad cyflog cyfartal; a
- Cyfranogiad llwyddiannus yng nghynllun peilot Swyddfa'r Cabinet ar fonitro cyflogaeth crefydd neu gred a thueddiad rhywiol.

Deilliannau allweddol o Flwyddyn 2 y Cynllun Cydraddoldeb Sengl

3. Wedi eu hamlinellu isod mae rhai o ddeilliannau allweddol ail flwyddyn y Cynllun Cydraddoldeb Sengl.

- Gostyngiadau parhaus mewn deilliannau aflwyddiannus ar gyfer troseddau casineb
- Gostyngiadau parhaus mewn deilliannau aflwyddiannus ar gyfer erlyniadau trais yn erbyn menywod
- Mewnbynnau cydraddoldeb i ystod o adolygiadau polisi Adnoddau Dynol a datblygiadau
- Cyngor a chymorth parhaus er mwyn sicrhau ffurfio Rhwydweithiau Staff GEG effeithiol
- Panel ymgynghori cymunedol wedi ei sefydlu'n genedlaethol ynglŷn ag anogaeth casineb ac eithafiaeth dreisgar
- Cynhaliodd yr Uned Cydraddoldeb ac Amrywiaeth a'r Gyfarwyddiaeth Polisi adolygiad thema o drosedd casineb tuag at anabledd. Mae hyn yn golygu bod Rhanbarthau yn asesu eu perfformiad eu hunain ac yn cynhyrchu eu cynlluniau gwaith eu hunain er mwyn gwella perfformiad. Caiff perfformiad ei asesu yn 2010-11 a 2011-12;
- 4 llys arbenigol pellach a chanddynt ymgynghorwyr Trais yn y Cartref annibynnol mewn lle gan ddod â'r cyfanswm i 104;
- mesur ac asesiad parhaus o'n gweithgareddau ymgysylltu â'r gymuned ar draws pob Rhanbarth ddwywaith y flwyddyn;
- cyngor a chymorth parhaus i Adnoddau Dynol ar Strategaeth Eiriolaeth y GEG (strategaeth i gynyddu'r nifer o achosion a drafodir gan Eiriolwyr y GEG yn y llys);
- Cyhoeddwyd cyfarwyddyd cyfreithiol ym mis Gorffennaf 2008 ar Droseddau yn erbyn Pobl Hŷn
- Cyhoeddwyd a dosbarthwyd cronfa feddalwedd arfer da a gwri a ddysgwyd ynglŷn â throseddau homoffobig a thrawsffobig;
- Gwelwyd asesiad cyntaf y Siambrau mwyaf yn hydref 2008 a ddefnyddiwyd gan y GEG i'w fesur yn erbyn Datganiad Disgywliadau Cydraddoldeb ac Amrywiaeth y GEG. Set o safonau mae'r GEG yn disgwyl i'r Siambrau gwrdd â nhw pan fydd eu haelodau yn ymgymryd â gwaith ar gyfer y GEG yw'r datganiad;
- Rhagfyr 2008 - cyhoeddwyd yr adroddiad blynyddol cyntaf ar droseddau yn erbyn menywod gyda sylw helaeth yn y cyfryngau rhanbarthol a lleol;
- Rhagfyr 2008 - cyhoeddi'r adroddiad cynhwysfawr cyntaf ynglŷn â throseddau casineb ar gyfer 2007/08;

- Rhagfyr 2008 - cyhoeddi'r Cynllun Traddodi Amrywiaeth 2008-2011. Mae hwn yn rhan o fenter gan Swyddfa'r Cabinet i gynyddu amrywiaeth yn y gweithle ar draws y llywodraeth. Rhaid i bob adran o'r llywodraeth gwblhau cynllun i'w gymeradwyo gan Swyddfa'r Cabinet, gweithio i adeiladu diwylliant cynhwysol, a chyflawni targedau penodol erbyn 2011;
- Ionawr 2009 Cymryd cyfrifoldeb am asesiadau effaith ar gydraddoldeb a gynhyrchwyd ar gyfer 2006-07 a 2007-08 ;
- Mawrth 2009 cynhyrchwyd adroddiad drafft deng mlwyddiant i gyfrif stoc ar ymateb y GEG i adroddiad Ymchwiliad Stephen Lawrence a chynhaliwyd seminar bord gron gan wahodd cynrychiolwyr mewnol ac allanol perthnasol; a
- Mawrth 2009 Adnewyddwyd y polisi ar erlyn trais rhywiol.

Deilliannau allweddol mewn perthynas ag ymgysylltiad gan y gymuned ers 2007

4. Mae'r GEG wedi ymgymryd ag ymgysylltiad gan y gymuned ers sawl blwyddyn. Ers 2005, mae rhaglen y GEG ar ymgysylltiad cymunedol wedi dwysau ac mae effeithiolrwydd ymgysylltiad gan y gymuned wedi cael ei fesur.

Ymgysylltiad Cenedlaethol - datblygu polisi

- 5.** Mae polisiau diweddar a elwodd gan ein hymgyngoriad yn cynnwys:
- Polisi trosedd Hiliol a Chrefyddol wedi'i adnewyddu a'i ddiwygio ar yfer erlynyddion;
 - Polisi trosedd Homoffobig a Thrawsffobig wedi'i adnewyddu a'i ddiwygio ar yfer erlynyddion;
 - Polisi trosedd Trais yn y Cartref wedi'i adnewyddu a'i ddiwygio;
 - Polisi trosedd Trais Rhywiol wedi'i adnewyddu a'i ddiwygio;
 - Strategaeth a Chynllun Gwaith Trais yn erbyn Menywod newydd;
 - Polisi a chyfarwyddyd newydd ynglŷn Throseddau Casineb yn erbyn Pobl Anabl ar gyfer erlynyddion; a
 - Polisi newydd ar Droseddau yn erbyn Pobl Hŷn.

Ymgysylltiad Cenedlaethol - Fforwm Atebolrwydd Cymunedol

6. Ar lefel genedlaethol, sefydlwyd y Fforwm Atebolrwydd Cymunedol ac mae wedi cyfarfod 11 gwaith ers 2007. Yn ystod y flwyddyn ddiwethaf rhai o'r eitemau allweddol a gafodd eu cydnabod gan y fforwm oedd:

- Adroddiadau asesiadau effaith ar gydraddoldeb ar benderfyniadau codi tâl 2006-07 a 2007-08;
- Diweddariad ar ddatblygiad paneli craffu troseddau casineb a phaneli ymglymiad gan y gymuned;
- Trafodaeth agored ar bolisi a chyfraith troseddau casineb - gan ganolbwyntio ar anabledd dysgu;

- Ymgynghoriad ar daflenni crynodeb troseddau casineb;
- Ymgynghoriad ar bolisi trais teuluol wedi'i adfywio;
- Ymgynghoriad ar bolisi trais rhywiol wedi'i adfywio
- Ymgynghoriad ar flaenoriaethau cynllunio busnes drafft y GEG am 2009-2010;
- Ymgynghoriad ar ddatganiad strategaeth cydraddoldeb ac amrywiaeth.

Ymgysylltiad ar lefel grŵp - Paneli Ymglymiad Cymunedol

7. Ar lefel Grŵp, sefydlwyd 11 panel ymglymu gan y Gymuned. Mae pedwar panel arall yn dal i fod yn y broses o gael eu sefydlu. Mae'r paneli yn cynnwys aelodau'r gymuned a chyfreithwyr GEG. Mae gan rhai paneli gynrychiolwyr o asiantaethau statudol eraill hefyd. Mae'r paneli hefyd yn darparu fforwm ymgynghorol mewn perthynas ag ystod eang o fusnes GEG.

- Cynlluniau a strategaethau busnes;
- Materion cydraddoldeb ac amrywiaeth;
- Cynlluniau ymgysylltu cymunedol;
- Materion yn ymwneud â dioddefwyr a thystion;
- Craffu, fel yw'n briodol (e.e. mae un panel wedi craffu ar sampl ar hap o ohebiaeth gyda dioddefwyr); a
- Materion lleol eraill a gynigwyd gan naill ai Rhanbarthau Unigol, y Grŵp, neu gan aelodau'r gymuned;

8. Mae rhai o'r camau a gymerwyd gan Grwpiau unigol o ganlyniad i argymhellion gan y paneli ymglymu cymunedol yn cynnwys:

- Cynhyrchu a dosbarthu crynodebau hygyrch o gynlluniau busnes;
- Rhoi gwybod i'r panel ymglymiad cymunedol o'r cynnydd a wnaed mewn perthynas â thargedau a osodwyd yn y cynllun busnes;
- Diwygio cynlluniau busnes er mwyn adlewyrchu'r sylwadau a wnaed gan y panelu;
- Cynrychiolwyr paneli ymglymiad cymunedol i fynychu cynadleddau Rheoli Rhanbarth i drafod Cynlluniau cyflenwi Rhanbarth;
- Cynnal cynadleddau i hysbysu grwpiau cydraddoldeb targed ynglŷn â datganiadau a pholisïau erlyn newydd.
- Cynhyrchu cylchlythyrau rheolaidd i egluro gwaith y panel; cynhyrchu taflenni arbennig wedi eu hanelu at ddiodefwyr penodol;
- Cynhyrchu taflenni sydd yn gwneud polisiau GEG yn fwy hygyrch;
- Cynyddu ymgysylltiad â grwpiau targed yn ôl yr hyn a awgrymwyd gan y paneli;
- Ehangu aelodaeth paneli i'r grwpiau a awgrymwyd gan y paneli;
- Lledaenu gwybodaeth bellach ynglŷn â gwaith y paneli;
- Cynyddu'r defnydd o rwydweithiau cymunedol sydd yn bodoli eisoes, er mwyn lledaenu gwybodaeth ynglŷn â GEG;
- Rhoddwyd cysylltiadau i wefan lleol GEG ar wefannau sefydliadau cymunedol;
- cynyddwyd a defnydd a wnaed o'r cyfryngau lleol i egluro gwaith y GEG;
- Ymwelodd aelodau'r panel ymglymiad cymunedol â chanolfannau cyn-gyghuddo, Unedau Gofal Tystion a llysoedd;
- Gwneud mwy o ddefnydd o rwydweithiau staff;
- Rhoi prosesau mewn lle i wella Cyfathrebu Uniongyrchol gyda Dioddefwyr (DCV) e.e. samplu llythyrau, sicrwydd ansawdd;
- Cynnydd mewn gwaith partner rhwng aelodau panel a GEG tu allan i gyfarfodydd panel ymglymu cymunedol; a
- Fel oedd yn briodol, pasio argymhellion ymlaen i bartneriaid GEG.

Ymgysylltu ar lefel Rhanbarth - Paneli Craffu Troseddau Casineb

9. Ym mis Ebrill 2009 roedd yna 42 panel Craffu Troseddau Casineb ar gyfer 40 Rhanbarth. Mae dwy Rhanbarth wrthi o hyd yn sefydlu paneli ac mae gan ddwy Rhanbarth mwy nac un panel. Mae gwneuthuriad y paneli yn amrywio ar hyd y wlad, ond mae'r mwyafrif llethol yn cynnwys aelodau'r gymuned, cadeirydd/hwylusydd cymunedol annibynnol, cyfreithiwr annibynnol ac uwch gyfreithwyr GEG. Bydd partneriaid eraill yn y system cyfiawnder troseddol hefyd yn cymryd rhan mewn rhai paneli. O'r 42 panel sydd yn weithredol, mae 27 yn craffu achosion mewn perthynas â phob math o drosedd casineb, mae 9 panel yn edrych ar drais teuluol a/neu drais yn erbyn menywod yn unig, mae 3 phanel yn edrych ar droseddau casineb hiliol neu grefyddol yn unig ac mae'r 3 sy'n weddill yn edrych ar droseddau casineb homoffobig a thrawsffobig yn unig.
10. Pwrpas craffu ar hap ar ffeiliau achosion troseddau casineb, sydd wedi dod i ben, yw:
- cynyddu dealltwriaeth cymunedau o brosesau gwneud penderfyniadau GEG mewn perthynas throseddau casineb;
 - cynyddu dealltwriaeth gan GEG ynglŷn â sut gellir gwella'r broses gwneud penderfyniadau o safbwynt y gymuned;
 - rhoi gwybod i gyfreithwyr GEG ac asiantaethau eraill lle yw'n berthnasol, o ddysgu perthnasol yn deillio o graffu'r ffeiliau achos; a
 - adnabod arfer da a gwersi a ddysgwyd er mwyn eu rhannu gyda phob rhan o'r gwasanaeth.
11. Mae rhai o'r camau a gymerwyd gan Rhanbarthau unigol i ganlyniad i argymhellion a gafwyd gan baneli ymglymiad cymunedol yn cynnwys:
- Gwella protocolau gydag asiantaethau eraill, neu ddatblygiad protocolau neu safonau newydd;
 - Atgoffa cyfreithwyr o bwyntiau dysgu drwy gyfrwng cylchlythyrau, briffiau newyddion, cylchlythyrau arbennig, posteri, cyfarfodydd tîm, e-byst, llythyrau unigol;
 - cyfarfodydd wyneb yn wyneb gyda chyfreithwyr achosion er mwyn pasio'r dysgu ymlaen;
 - codi materion ar gyfarfodydd bwrdd rheolaeth strategol;
 - cyfarfodydd gyda phleidiau perthnasol i wella problemau gweithdrefnol neu broblemau eraill a ganfuwyd yn ystod y broses craffu, e.e. cyfarfod gyda gwasanaethau cymdeithasol lleol er mwyn cytuno ar brotocol newydd ar gyfer deunydd trydedd blaid;
 - caiff argymhellion eu pasio ymlaen i bartneriaid y system cyfiawnder troseddol, fel yw'n briodol;
 - darpariaeth hyfforddiant adnewyddu - gyda mewnbwn gan y gymuned;

- aelodau'r gymuned yn traddodi seminarau i staff ar faterion amrywiol;
- defnyddio'r hyn a ddysgwyd o'r broses craffu i ddiweddarau rhaglenni hyfforddiant presennol e.e. yr ail gyflenwad o hyfforddiant proses wedi'i symleiddio;
- adborth i staff gan gynnwys adborth cadarnhaol;
- dysgu gan y broses craffu a ddefnyddiwyd i ddiweddarau adolygiadau thematig sydd o dan ystyriaeth GEG;
- cyfeirio problemau drwy'r broses Sicrwydd Ansawdd Gwaith Achos;
- ymestyn gweithgareddau ymgysylltu i gyrraedd cymunedau lleiafrifol e.e. Cymunedau Sipsiwn a theithwyr; a
- dosbarthu deunydd cyhoeddusrwydd drwy'r gymuned sydd yn egluro gwaith a gwerth y paneli.

Mesur ymgysylltiad

12. Mae GEG wedi mesur effeithiolrwydd ei pherfformiad ymgysylltu â'r cyhoedd ers 2005-06. Gwnaed y dangosydd perfformiad a ddefnyddiwyd yn y broses hon yn fwy cadarn dros y blynyddoedd ac ar hyn o bryd mae'n mesur perfformiad mewn perthynas â:

- Tystiolaeth o arweinyddiaeth;
- Bod ystod eang o ymgysylltiad yn digwydd;
- Bod camau'n cêl eu cymryd i wella'r gwasanaeth Rhanbarth o ganlyniad i wersi a ddysgwyd drwy ymgysylltiad.

13. Gwerthuswyd y 42 Rhanbarth GEG o leiaf unwaith y flwyddyn gan ddefnyddio graddfa golau traffig 'Coch/Melyngoch/Gwyrdd'. Ym mis Hydref 2009, cafodd 26% o'r Rhanbarthau farc gwyrdd, 43% marc melyngoch gwyrdd, 26% melyngoch coch a 5% yn goch.

Project Ysgolion Cenedlaethol

14. Cychwynwyd y project yma gan GEG Swydd Derby mewn partneriaeth gyda'r Awdurdod Addysg Lleol. Mae'n cynnwys gwers ryngweithiol am ddwy awr er mwyn i ddisgyblion dysgu mwy am waith GEG a'r system cyfiawnder troseddol ehangach. Gellir addasu'r wers ar gyfer gwahanol amgylcheddau dysgu a gwahanol grwpiau o ddisgyblion ac fe'i rhoddir fel rhan o gwricwlwm dinasyddiaeth. Yn ystod 2010 bydd y wers hon yn parhau i gael ei rollo allan ar draws holl Rhanbarthau'r GEG.

Dull erlyn cymunedol

15. Dyma'r dull newydd o erlyn sydd yn adeiladu ar symud tuag at ymgysylltiad cymunedol mwy mae'r GEG wedi bod yn symud yn ei flaen yn

ystod y blynyddoedd diweddar. Ceir tri phrif linyr wrth gyflenwi dull erlyn cymunedol:

- Mwy o benderfyniadau 'ymwybodol o'r gymuned', er enghraifft, drwy fod timoedd erlyn yn cymryd pryderon y gymuned i ystyriaeth wrth iddyn nhw ystyried y lles cyhoeddus;
- Mwy o ran i'w ware gan GEG wrth 'ddatrys problemau' troseddau lleol a blaenoriaethau anrhefn, adeiladu ar y gwaith sydd eisoes yn cael ei wneud gan yr erlynyddion ymddygiad gwrthgymdeithasol ac erlynyddion 'arbenigol' eraill; a gwelededd cynyddol i gymunedau ac asiantaethau eraill GEG wrth ymateb i droseddau lleol a phryderon anrhefn.

16. Nod y dull erlyn cymunedol yw galluogi GEG i ddarparu gwasanaeth mwy ymatebol yn lleol nac y gall ar hyn o bryd. Bydd hefyd yn gwella gallu GEG i ymateb i anghenion ac amgylchiadau lleol. Bydd timoedd erlyn GEG wdi eu hysbysu'n well ynglŷn â materion o bryder lleol, bydd ganddyn nhw well dealltwriaeth o'r cymunedau maen nhw'n eu gwasanaethu a bydd gyda nhw gysylltiadau cryfach â phobl o gymdogaethau o'u cwmpas. Bydd pobl leol yn gweld fod yr wybodaeth byddan nhw'n ei roi yn cael ei ddefnyddio'n fwy effeithiol i helpu mynd i'r afael â throseddau sydd yn peri'r pryder mwyaf.

17. Mae dull yr erlynydd cymunedol yn cael ei ddefnyddio mewn 49 lleoliad ar draws amrediad eang o Rhanbarthau GEG yn ystod 2009-2010. Ar gwblhau gwerthuso'r lleoliadau prawf yma, caiff y dull erlyn cymunedol ei ledaenu ar draws Rhanbarthau GEG yn ystod 2010-11.

Atodiad D – Eglurhad y termau a ddefnyddir a rhestr o fyrfodau

Eglurhad o dermau a ddefnyddir

Adolygiad Gallu	Adolygiadau o adrannau'r llywodraeth a drefnir gan Swyddfa'r Cabinet yw'r rhain. Nod adolygiad yw ystyried gallu adrannau'r llywodraeth a'r arweinyddiaeth a geir o fewn yr adrannau hynny i gyflenwi gwasanaethau. Mae adolygiadau dilynol yn digwydd wedyn i sicrhau bod y gwelliannau wedi cael eu gwneud o ganlyniad i'r adolygiadau blaenorol.
Arolwg Pobl y Gwasanaeth Sifil	Arolwg blynyddol o staff yw hwn sydd yn cynnwys 96 adran llywodraethol, asiantaethau a chyrrff anllywodraethol. Drwy ystyried agweddau staff a phrofiadau gwaith, gellir gwella arloesi, effeithlonrwydd a lles staff.
Paneli Ymglymiad Cymunedol	Mae'r paneli yma yn cynnwys ystod amrywiol o aelodau'r gymuned a staff GEG. Nod y paneli yma yw i fod yn bartner i GEG wrth ystyried cynlluniau busnes lleol, gweithredoedd mewn perthynas ag ymgysylltiad a chydaddoldeb, unrhyw faterion fydd yn codi yn ymwneud â dioddefwyr neu dystion, ac unrhyw faterion perthnasol i'r Rhanbarth leol.
Cyfathrebu Uniongyrchol gyda Dioddefwyr	Mae gofyn i gyfathrebiad uniongyrchol gyda dioddefwr trosedd gael ei ddanfôn o fewn pum niwrnod gwaith os gwneir penderfyniad gan GEG i beidio â pharhau mewn perthynas â chyhuddiad penodol, neu, lle cymrir penderfyniad i newid cyhuddiad yn sylweddol. Yn ogystal â hyn, dylid cynnig cyfarfod i'r dioddefwr mewn categorïau o achosion arbennig. Ceir gwasanaeth estynedig ar gyfer dioddefwyr sy'n agored i niwed a/neu ddiodeswyr sy'n cael eu brawychu, a dylid rhoi gwybod iddyn nhw o fewn un diwrnod gwaith o wneud y penderfyniad.
Cynllun Traddodi Amrywiaeth	Ym mis Gorffennaf 2008, lansiwyd strategaeth gwasanaeth sifil newydd ar gydraddoldeb ac amrywiaeth mewn cyflogaeth, 'Hybu Cydraddoldeb, Rhoi Gwerth ar Amrywiaeth'. Mae hwn yn amlinellu meysydd penodol ar gyfer gweithredu sydd yn cynnwys: ffocws ar dargedau; camau i gyfeirio at ymddygiad a newid diwylliant; arweinyddiaeth ac atebolrwydd; rheoli talent a chynrychiolaeth. Mae pob adran o'r llywodraeth wedi cynhyrchu Cynllun Cyflenwi Adrannol sydd yn amlinellu sut fydd pob adran cyflenwi'r strategaeth ar draws y gwasanaeth sifil. Yn GEG, dyma'n Cynllun Traddodi Amrywiaeth.

<p>Asesiad Effaith Cydraddoldeb</p>	<p>Os yw GEG yn penderfynu newid y ffordd mae'n gweithio drwy gyflwyno polisiau neu swyddogaethau newydd, neu drwy newid polisiau neu swyddogaethau cyfredol, bydd angen i GEG ystyried sut allai'r newidiadau yma effeithio gwahanol grwpiau yn y gymuned a'r gweithle. Os oes perygl i'r newidiadau roi grŵp arbennig o dan anfantais heb gyfiawnhad dros wneud hynny, dylid cymryd camau i fynd i'r afael â'r sefyllfa yma. Gelwir y broses gyfan yn Asesiad Effaith Cydraddoldeb.</p>
<p>Troseddau Casineb</p>	<p>Gelwir unrhyw dor-cyfraith troseddol a ysgogir gan elyniaeth neu ragfarn sydd wedi'i seilio ar anabledd; hil; crefydd neu gred; tueddfryd rhywiol ac ailbennu rhywedd yn drosedd casineb.</p>
<p>Paneli Craffu Trosedd Casineb</p>	<p>Mae'r paneli yn cynnwys ystod amrywiol o aelodau'r gymuned a staff GEG. Caiff y paneli eu cadeirio gan aelod o'r gymuned. Nod y paneli yma yw craffu ar hap ar ffeiliau a ddewiswyd ynglŷn ag achosion troseddau casineb sydd wedi dod i ben</p>
<p>Monitro</p>	<p>Proses o gasglu gwybodaeth yw hon (sydd fel arfer yn feintiol ond hefyd yn ansoddol) er mwyn canfod os yw'r modd yr ydym yn rhedeg ein gwasanaeth neu'r ffordd rydym yn trin ein staff, yn peri anfantais neu'n camwahaniaethu yn erbyn unrhyw gymunedau arbennig neu grŵp o bobl cyflogedig</p>
<p>Mesurydd y Bobl</p>	<p>Mae Mesurydd y Bobl yn ddangosydd gan GEG a ddefnyddir i fesur gwellhad yn y modd mae GEG yn arwain, rheoli ac yn ymgysylltu â staff.</p>
<p>Adolygiadau Perfformiad a Datblygiad (APD)</p>	<p>Y system a ddefnyddir gan GEG i fesur perfformiad staff ac i gynllunio'u datblygiad proffesiynol yn y dyfodol.</p>
<p>Project Rheolaeth Rhanddeiliad Strategol</p>	<p>Sefydlwyd y project yma i gymryd golwg ar gydlynu'r weithgaredd sydd gan GEG gyda'r holl rhanddeiliaid allweddol.</p>
<p>Proses wedi ei symleiddio</p>	<p>Anelir y fenter hon i sicrhau, mewn rhai achosion arbennig, caiff y camau cyn gwneud penderfyniad i gyhuddo, a'r gwaith papur a ddefnyddir i wneud y penderfyniadau hynny, eu symleiddio wrth barhau i fod yn ddigonol a chyfatebol.</p>

Talfyriadau

CAF/FfAC -Fforwm Atebolrwydd Cymunedol

CCP/PEG - Prif Erlynydd y Goron

GEG/CPS - Gwasanaeth Erlyn y Goron

DV - Trais yn y Cartref/Trais Teuluol

AD - Adnoddau Dynol

VAW/TEM - Trais yn erbyn Menywod

UGT – Uned Gofal Tystion

Atodiad E – Ffurflen Ymateb

**Cynigion ar gyfer ein
Cynllun Cydraddoldeb Sengl (2010-11)
nesaf
Dogfen Ymgynghyrol Gyhoeddus
Rhagfyr 2009
FFURFLEN YMATEB**

Os ydych yn aelod o'r cyhoedd neu'n dod o sefydliad (gan gynnwys corff statudol) byddwch cystal â llenwi'r manylion canlynol

Eich Enw	
Unrhyw sefydliad rydych chi'n ei gynrychioli	
Cyfeiriad post	
Rhif ffôn cyswllt	
Cyfeiriad e-bost	

Eich Enw	
Eich Rhanbarth, Grŵp, Adran Prif Swyddfa neu Gyfarwyddyd	
Rhif ffôn cyswllt	

1. Ydy'r amcanion newydd ar gyfer 2010-11 a amlinellwyd yn adran 4 o'r ymgynghoriad cyhoeddus yn glir? Os na, beth sydd angen ei newid? Byddwch cystal bob tro â datgan rhif cyfeirnod unrhyw eitem benodol rydych yn rhoi sylw arno.

2. Oes gyda chi unrhyw sylwadau i'w gwneud ynglŷn ag amcanion 2010-11 fel yr amlinellwyd yn adran 4 o'r ddogfen ymgynghorol gyhoeddus? Byddwch cystal bob tro â datgan rhif cyfeirnod unrhyw eitem benodol rydych yn rhoi sylw arno.

3. A yw'r camau i gyflawni'r amcanion a amlinellwyd yn adran 4 o'r ymgynghoriad cyhoeddus yn rai cywir? Byddwch cystal bob tro â datgan rhif cyfeirnod unrhyw eitem benodol rydych yn rhoi sylw arno.

4. Oes gyda chi unrhyw sylwadau i'w gwneud ynglŷn â'r camau rydym yn eu parhau fel y rhestrir yn adran 5 o'r ddogfen ymgynghori gyhoeddus? Byddwch cystal bob tro â datgan rhif cyfeirnod unrhyw eitem benodol rydych yn rhoi sylw arno.

5. A oes gyda chi unrhyw sylwadau pellach byddech yn dymuno eu gwneud yn glŷn â'r ddogfen ymgynghori gyhoeddus?

LLE DDYLECH DDANFON EICH FFURFLEN WEDI'I GWBLHAU

Ebost	Equality.scheme@cps.gsi.gov.uk
Post	Single Equality Scheme Consultation, The Equality and Diversity Unit, CPS, 50 Ludgate Hill, London. EC4M 7EX

**Rhaid derbyn pob ymateb erbyn
5pm DYDD MERCHER, MAWRTH 10, 2010**

Mae'r ddogfen hon ar gael ar wefan GEG: www.cps.gov.uk
Mae'r ddogfen hon hefyd ar gael mewn fformatau eraill

Byddwch cystal â dod i gyswllt â:

The Equality and Diversity Unit (Equality Scheme)
CPS
50 Ludgate Hill
London
EC4M 7EX
Ffôn: 020 7796 8790
Ebst: equalityscheme@cps.gsi.gov.uk

© Hawlfraint y Goron 2009