

Cyngor Sir Caerfyrddin

Cynllun Strategol Cydraddoldeb

2016-2020



Mae'r ddogfen hon ar gael mewn fformatau eraill.
Os bydd arnoch angen y wybodaeth hon mewn fformat neu iaith
arall, ffoniwch 01267 234567.



Cynnwys

| | |
|---|----|
| Cyflwyniad | 3 |
| Ein hymrwymiad i Gydraddoldeb ac Amrywiaeth | 4 |
| Cefndir cyfreithiol..... | 5 |
| Dyletswyddau Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus..... | 6 |
| Gwybodaeth am Sir Gaerfyrddin..... | 8 |
| Cynllun Strategol Cydraddoldeb Sir Gâr | 10 |
| Cyngor Sir Gâr fel cyflogwr..... | 12 |
| Cyngor Sir Gâr fel darparwr gwasanaethau | 14 |
| Cyngor Sir Gâr fel arweinydd cymunedol | 7 |
| Monitro ac adrodd ar gynnydd..... | 18 |
| Manylion cyswllt | 19 |
| Atodiad 1: Adroddiad tystiolaeth | |
| Atodiad 2: Adroddiad ymgysylltu â'r gymuned | |

Cyflwyniad

Mae Cyngor Sir Caerfyrddin wedi llunio Cynllun Strategol Cydraddoldeb sy'n ymdrin â'n holl ddyletswyddau cyfreithiol ac sy'n cadarnhau ein hymrwymiad i gydraddoldeb ac amrywedd. Dyma'r ail Gynllun i'r cyngor ei baratoi a'i gyhoeddi.

Mae'r cynllun strategol hwn yn nodi egwyddorion ein hymrwymiad i gydraddoldeb ac amrywedd ac yn amlinellu sut y bwriadwn gyflawni ein cyfrifoldebau a sicrhau ein bod yn gwireddu ein hegwyddorion mewn modd ymarferol.

Mae'r ymrwymadau hyn fel a ganlyn:

Rôl y Cyngor Sir fel cyflogwr;

Rôl y Cyngor Sir fel darparwr gwasanaethau;

Rôl y Cyngor Sir yn hyrwyddo goddefgarwch, dealltwriaeth a pharch o fewn y gymuned ehangach.

Mae'r Cynllun hwn yn amlinellu sut y byddwn yn hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywedd am y 4 blynedd nesaf, rhai o'r camau ymarferol y byddwn yn eu cymryd i roi ein hymrwymadau ar waith a sut y byddwn yn monitro ein perfformiad ac effeithiolrwydd y Cynllun Strategol hwn.

Gellir cyflwyno sylwadau ac awgrymiadau ar sut y gall y cyngor wella a pherfformio ar ei orau fel sefydliad cyfleoedd cyfartal, ar unrhyw adeg at:

Y Tîm Polisi a Phartneriaeth,
Cyngor Sir Caerfyrddin,
Neuadd y Sir,
Caerfyrddin
SA31 1JP

neu drwy anfon e-bost at cydraddoldeb@sirgar.gov.uk

Ein Hymrwymiad i Gydraddoldeb ac Amrywedd

Rydym wedi ymrwymo i drin ein staff, a phobl Sir Gaerfyrddin, yn deg. Fe sicrhawn na fyddwn yn gwahaniaethu yn erbyn pobl oherwydd eu hoedran, anabledd, tarddiad ethnig, cenedligrwydd, crefydd, cred neu ddiffyg cred, dosbarth cymdeithasol, rhywedd, cyfeiriadedd rhywiol, newid rhywedd, statws priodasol, cyfrifoldeb dros ddibynyddion neu am unrhyw reswm annheg arall.

Rydym wedi ymrwymo i sicrhau bod gwasanaethau cyhoeddus rhagorol yn cael eu darparu i bawb sy'n byw, yn gweithio, yn astudio yn Sir Gaerfyrddin ac yn ymweld â'r sir.

Mae'r Cynllun Strategol Cydraddoldeb yn amlinellu'r ymrwymiad parhaus sydd gan Gyngor Sir Caerfyrddin i greu amgylchedd o wir gydraddoldeb ac amrywedd ledled y sir.

Cefndir Cyfreithiol

Daeth y Ddeddf Cydraddoldeb newydd i rym ar 1 Hydref 2010. Mae'r Ddeddf Cydraddoldeb yn dod â mwy na 116 o ddarnau gwahanol o ddeddfwriaeth at ei gilydd mewn un Ddeddf. Gyda'i gilydd mae'r rhain yn creu Deddf newydd sy'n rhoi fframwaith cyfreithiol i amddiffyn hawliau unigolion a hyrwyddo cyfle cyfartal i bawb. Mae'r Ddeddf yn symleiddio, yn cryfhau ac yn cysoni'r ddeddfwriaeth bresennol er mwyn sicrhau bod gan Brydain gyfraith gwahaniaethu newydd sy'n amddiffyn unigolion rhag iddynt gael eu trin yn annheg. Un nodwedd bwysig o'r Ddeddf newydd yw ei bod yn cyflwyno Dyletswydd Cydraddoldeb Sengl y Sector Cyhoeddus drwy nodweddion gwarchoddedig, sef:

- Oedran
- Anabledd
- Newid rhywedd
- Beichiogrwydd a mamolaeth
- Hil
- Crefydd a chred
- Rhyw
- Tueddfryd rhywiol
- Priodas a phartneriaeth sifil

Yn Sir Gaerfyrddin, mae hefyd angen penodol i roi ystyriaeth i'r iaith Gymraeg. Er bod hyn yn perthyn i fframwaith deddfwriaethol gwahanol (Mesur y Gymraeg 2011), mae cryn gysylltiad rhwng y modd ehangach y mae'r cyngor yn ymdrin â chydraddoldeb ac amrywedd ac ymrwymiad y cyngor i'r Gymraeg - ac yn enwedig yr angen i sicrhau bod pobl yn gallu ymdrin â'r cyngor yn yr iaith o'u dewis nhw (Cymraeg neu Saesneg).

Gallai'r gofynion i Asesu Effaith mewn perthynas â'r nodweddion a nodwyd, er enghraifft, fod yr un mor berthnasol i'r Gymraeg.

Gellir gweld manylion pellach am Safonau'r Gymraeg ar wefan y Cyngor neu drwy Gomisiynydd y Gymraeg.

Dyletswyddau Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus

Fel nodir ar dudalen 6, mae'r Ddeddf Cydraddoldeb 2010 yn gosod Dyletswyddau Cydraddoldeb ar gyrff a enwir yn y Ddeddf.

Y Ddyletswydd Gyffredinol

Nod y Ddyletswydd Gyffredinol yw sicrhau bod awdurdodau cyhoeddus a'r rhai sy'n cyflawni swyddogaeth gyhoeddus yn ystyried sut y gallant gyfrannu'n gadarnhaol i gymdeithas decach drwy hyrwyddo cydraddoldeb a pherthynas dda yn eu gweithgareddau pob dydd.

Mae'n ofynnol i gyrff cyhoeddus roi sylw priodol i'r angen i:

1. Dileu gwahaniaethu anghyfreithlon, aflonyddu, erledigaeth ac unrhyw ymddygiad arall sydd wedi ei wahardd gan y Ddeddf;
2. Hybu cyfle cyfartal rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig berthnasol a phobl nad ydynt yn ei rhannu;
3. Hybu perthynas dda rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig berthnasol a phobl nad ydynt yn ei rhannu.

Dyletswyddau penodol yng Nghymru

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn caniatáu i Weinidogion Cymru wneud rheoliadau sy'n gosod dyletswyddau cydraddoldeb penodol ar y sector cyhoeddus neu awdurdodau cyhoeddus perthnasol yng Nghymru a restrir yn Rhan 2 o Atodlen 19 y Ddeddf.

Mae'r dyletswyddau wedi'u datblygu i fod yn gymesur, i fod yn berthnasol i angen, yn dryloyw o ran dull ac wedi'u teilwra i arwain awdurdodau cyhoeddus perthnasol Cymru tuag at berfformiad gwell o'r ddyletswydd gyffredinol. Yr uchelgais yw i ddiwallu anghenion dinasyddion Cymru, sy'n dibynnu ar y gwasanaethau a ddarperir iddynt gan y sector cyhoeddus.

Mae'r Dyletswyddau Penodol yng Nghymru yn cael eu nodi yn Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011 a daethant i rym ar 6 Ebrill 2011.

Yng Nghymru, mae'r dyletswyddau penodol yn rhoi cyfrifoldeb ar y gyrff a restrir i ddatblygu a chyflwyno'r canlynol:

- Amcanion
- Cynlluniau Strategol Cydraddoldeb
- Ymgysylltu
- Asesu Effaith
- Gwybodaeth cydraddoldeb
- Gwybodaeth cyflogaeth
- Gwahaniaethau rhwng cyflogau
- Hyfforddiant staff
- Caffael
- Adroddiadau blynyddol (gan Awdurdodau Cyhoeddus a Gweinidogion Cymru)
- Cyhoeddi
- Adolygiad
- Hygyrchedd

Byddwn yn sicrhau ein bod, yn ystod oes y Cynllun hwn, yn cyflawni ac yn cydymffurfio â phob un o'r Dyletswyddau Penodol a nodir uchod.

Gwybodaeth am Sir Gaerfyrddin

Yn ôl Cyfrifiad 2011, 183,777 o bobl yw poblogaeth Sir Gaerfyrddin. Mae hyn yn cynrychioli cynnydd o 10,935 yn nifer y personau, a chynnydd canraddol o 6.3% ers cynnal y Cyfrifiad diwethaf yn 2001. Mewn cymhariaeth, cynyddodd poblogaeth Cymru 5.5% yn ystod y cyfnod o 10 mlynedd, ac roedd cyfanswm y cynnydd o gyfuno Cymru a Lloegr fymryn yn uwch, sef 7.8%, gan gadarnhau bod patrwm twf Sir Gaerfyrddin yn cyfateb fwy neu lai i gyfartaledd Cymru a Lloegr.

Mae gan Sir Gaerfyrddin ddwysedd poblogaeth o 0.8 o bobl yr hectar, sy'n is nag 17 o blith 22 Awdurdod Unedol Cymru. Yr aneddiadau dwysaf eu poblogaeth yn Sir Gaerfyrddin, yn nhrefn disgyniad y niferoedd, yw Tyisha, Lliedi, Bigyn a Phontaman. Yn y flwyddyn a ddaeth i ben ym mis Medi 2012, cyfradd ddiweithdra Sefydliad Llafur Rhyngwladol (ILO) Sir Gaerfyrddin - sef yr unigolion sy'n ddi-waith ac sy'n chwilio am waith - oedd 5.2%, y gyfradd isaf ers 2006, a ffigur sylweddol is na chyfartaledd Cymru, sef 8.4%. Fodd bynnag, dros gyfnod yr un tueddiadau (2006 - 2012) mae nifer y bobl yn Sir Gaerfyrddin y gellir eu galw yn 'bobl ddi-waith yn y tymor hir' (rhai sy'n derbyn Lwfans Ceisio Swydd am fwy na 6 mis) wedi codi 66.2%, gan godi i uchafbwynt o 3,835 o bobl yn 2010, ond gan wastatáu i 3,590 o hawlwr yn 2012. O blith y rhain mae 34.7% (1,245 o bobl) rhwng 16 a 24 oed.

Mae'r newid yn y boblogaeth yn Sir Gaerfyrddin yn adlewyrchu patrymau twf a welwyd ledled Cymru gyfan, yn achos pob grŵp oedran ond un. Gwelir yr eithriad i hyn yn y grŵp oedran 0-15, lle mae gostyngiad o bron 2% ymhlith y plant 0-15 oed rhwng 2001 a 2011 yn Sir Gaerfyrddin yn cyferbynnu â chynnydd o 1.3% ar lefel genedlaethol yn ystod yr un cyfnod. Heblaw am gynnydd bychan iawn, 9.4%, yn y grŵp oedran 0-4 oed yn Sir Gaerfyrddin ers y Cyfrifiad diwethaf, mae poblogaeth ifanc y sir, yn benodol y rhai rhwng 5 a 14 oed, wedi gostwng 7.1%. Mewn cyferbyniad, mae poblogaeth oedolion ifanc Sir Gaerfyrddin (18-24 oed) wedi codi'n sylweddol. Mae Cyfrifiad 2011 yn cofnodi cynnydd o 20.3% yn y categori oedran hwn, a gellir egluro hynny, gan mwyaf, yn sgil y datblygiadau yn y sector addysg uwch (Coleg Sir Gâr a'r Drindod Dewi Sant).

Gwelwyd y cynnydd mwyaf dramatig ymhlith y grwpiau oedran hyn, yn benodol y rhai rhwng 60 a 74 oed a'r rhai 85 oed a throsodd, lle'r adroddwyd am gynnydd o 24.1% a 32.4% yn eu tro. Roedd y ddau gynnydd yn uwch na chyfartaledd Cymru, sef 21.2% (60-74 oed) a 27.7% (85 oed a throsodd), ac maent yn ategu'r model o boblogaeth sy'n heneiddio, sy'n golygu bod nifer uwch o drigolion Sir Gaerfyrddin wedi eu crynhoi mewn grwpiau oedran hŷn sydd wedi mynd heibio i oedran pensiwn.

Pe gallem grebachu poblogaeth Sir Gaerfyrddin i bentref o tua 100 o bobl, gyda phob un o'r cymarebau dynol presennol aros yr un fath, byddai:

- 49 o Wrywod a 51 o Fenywod (Cyfrifiad 2011)
- 18 o blant dan 16 oed (Cyfrifiad 2011)
- 61 o bobl o oedran gweithio (Cyfrifiad 2011)
- 21 o bobl o oedran pensiwn (Cyfrifiad 2011)
- 44 o bobl sy'n gallu siarad Cymraeg (Cyfrifiad 2011)
- 98 o bobl o gefndir gwyn a 2 o gefndir heb fod yn wyn (Cyfrifiad 2011)
- Byddai rhwng 6 a 9 o bobl yn Lesbiaid, Hoyw neu Ddeurywiol (Stonewall Cymru)
- 14 o bobl â salwch tymor hir cyfyngol (Cyfrifiad 2011)
- Byddai 13 o bobl yn darparu gofal di-dâl (Cyfrifiad 2011)
- 24 o'r boblogaeth oedran gweithio gydag anabledd (Ystadegau Gwaith a Phensiynau Mai 2013)
- Byddai 62 o bobl yn Gristnogion, 1 person o grefydd arall, 29 heb unrhyw grefydd ac 8 yn dewis peidio â nodi eu crefydd (Cyfrifiad 2011)

- Byddai 17 o gartrefi yn ennill llai na £10,000 y flwyddyn ac y byddai 5 o gartrefi yn ennill dros £80,000 y flwyddyn (CACI Paycheck 2013)
- Byddai 31 o bobl o gyfanswm y boblogaeth yn hawlio budd-daliadau allweddol gan yr Adran Gwaith a Phensiwn (Ystadegau Mai 2013)
- 18 o aelwydydd rhiant unigol (Cyfrifiad 2011)

O ystyried ein Sir o safbwynt mor gywasgedig â hyn, mae'r angen i dderbyn pobl, dangos parch a dealltwriaeth tuag atynt a meddu ar wybodaeth ynghylch cydraddoldeb ac amrywedd yn dod yn amlwg.

Cynllun Strategol Sir Gaerfyrddin

Mae Cynllun Strategol Cydraddoldeb Sir Gaerfyrddin yn tynnu sylw at dri dimensiwn sy'n rhan o'n cyfrifoldebau, a disgrifir y rhain yn fwy manwl yn y tair pennod ganlynol:

Ein rôl fel cyflogwr: Ni yw cyflogwr mwyaf y sir ac mae ein gweithlu'n cynnwys tua 8,000 o bobl (yn cynnwys gweithlu ysgolion). Rydym wedi ymrwymo i sicrhau cydraddoldeb yn ein gweithlu ac rydym yn dymuno bod yn enghraifft o arfer da i gyflogwyr eraill.

Ein rôl fel darparwr gwasanaeth: Rydym yn darparu tua 300 o wahanol wasanaethau i bobl leol, ac mae'r rhain mor amrywiol â darparu'r gwasanaeth addysg lleol, casglu sbwriel, gofalu am bobl hŷn neu blant sy'n agored i niwed, darparu cyfleusterau hamdden, cynnal a chadw priffyrdd ac rydym yn landlord i 9000 o gartrefi cyngor. Mae llawer o bobl yn dibynnu'n llwyr ar ein gwasanaeth ni ac nid oes unman arall ar gael iddynt. Rydym am sicrhau bod ein holl wasanaethau yn cael eu darparu'n unol â'r ymrwymadau sydd yn y Cynllun Strategol hwn.

Ein rôl fel arweinydd cymunedol: Rydym am hybu goddefgarwch a dealltwriaeth a helpu i adeiladu cymuned gydlynol ac unedig yn Sir Gaerfyrddin. Byddwn yn hyrwyddo egwyddorion cydraddoldeb ac amrywedd fel y'u nodir yn y Cynllun Strategol hwn drwy weithio gyda phartneriaid a chyrrff cymunedol ledled y sir.

Mae'r Cynllun Strategol Cydraddoldeb hwn yn amlinellu'r ymrwymiad parhaus sydd gan Gyngor Sir Gaerfyrddin i greu amgylchedd o wir gydraddoldeb ac amrywedd ledled y sir.

Mae'r Cyngor yn cydnabod pwysigrwydd arweinyddiaeth ar sawl lefel. Mae aelod o'r Bwrdd Gweithredol yn Hyrwyddwr Cydraddoldeb. Mae'r Aelod yma yn chwarae rôl allweddol yn goruchwyllo'r modd y rhoddir y Cynllun Strategol Cydraddoldeb ar waith. Law yn llaw â hyn, mae'r Cynghorydd yn hyrwyddo materion Cydraddoldeb o fewn y Bwrdd Gweithredol ei hun.

Cydraddoldeb ac Amrywedd yng nghyd-destun ein Cynllun Gwella

Mae Rhaglen Cymru ar gyfer Gwella yn sôn yn benodol am 'leihau anghydraddoldeb o ran cael mynediad neu elwa ar wasanaethau, neu wella lle grwpiau dan anfantais'.

Er mwyn llwyddo i gyflawni ein Hamcanion Cydraddoldeb, byddant yn rhan annatod o'n cynlluniau busnes gwasanaeth a'r Cynllun Gwella.

Ymgysylltu

Mae Ymgysylltu yn un o'r dyletswyddau penodol yng Nghymru. Mae'r gwaith o ddatblygu'r Cynllun Strategol hwn wedi cynnwys cynrychiolwyr o blith ein holl rhan ddeiliaid, cwsmeriaid, staff, aelodau etholedig, grwpiau cymunedol a phartneriaid.

O Gynllun Gwella'r Cyngor, Cynghrair Anabledd Sir Gaerfyrddin a phrosiectau a gweithgareddau Cydlynad Cymunedol, mae ein hamcanion wedi cael eu datblygu drwy ymgysylltu â'n cymunedau. Rydym wedi defnyddio arolygon, grwpiau ffocws, fforymau a chyfarfodydd ymgysylltu i bennu'r blaenoriaethau. Er hynny, mae arnom angen gwybod mwy a bydd hynny'n un o flaenoriaethau'r Cynllun.

Mae'r Cynllun Strategol Cydraddoldeb yn adlewyrchu anghenion ein cymunedau a bydd yn datblygu wrth i'n cymunedau newid yn y dyfodol. Dros y pedair blynedd nesaf, bydd y Cyngor yn datblygu ei ddealltwriaeth o anghenion a dyheadau ei gymunedau a'r modd y mae'n cynnwys cymunedau ar gyfer monitro ei berfformiad yn erbyn ein hamcanion.

Gosod ein Hamcanion Cydraddoldeb

Mae ein Hamcanion Cydraddoldeb wedi eu gosod yn dilyn casglu tystiolaeth ac adborth o waith ymgysylltu'r Cyngor. Mae'r Amcanion Cydraddoldeb yn briodol i bob un o'r Nodweddion a Ddiogelir.

Cyngor Sir Caerfyrddin fel cyflogwr – hybu cydraddoldeb ac amrywedd yn ein gweithlu

Amcanion Cydraddoldeb:

- Denu a chadw'r gweithlu gorau posib.
- Gweithio i wella'r data monitro cyflogaeth sy'n cael ei gadw gan yr Awdurdod Lleol a sicrhau fod gwahaniaethau cyflog yn cael eu hadnabod gan gymryd camau priodol.

Er mwyn hyrwyddo cyflawni'r egwyddorion hyn byddwn yn:

- Sicrhau fod y Cyngor yn denu talent o'r ystod fwyaf eang o staff ag sy'n bosib.
- Parhau i ddatblygu staff, yn unol â Strategaeth Pobl y Cyngor.
- Cynnal ymarferiad i ddiweddarau data monitor cyflogaeth y Cyngor a mynd i'r afael ag unrhyw fylchau.
- Dadansoddi data a chywiro yn ôl y gofyn.

Bydd ein cynllun gweithredu manwl yn cynnwys y pwyntiau gweithredu sy'n eistedd o dan bob amcan, ynghyd â'r amserlen y byddwn yn gweithio tuag ati.

Ymwybyddiaeth a hyfforddiant staff

Mae hyfforddiant staff yn un o'r dyletswyddau penodol yng Nghymru, ac yn wir, mae cyfleoedd dysgu a datblygu yn allweddol i lwyddiant ein Cynllun Strategol Cydraddoldeb. Bydd cysylltu gwybodaeth, sgiliau a pherfformiad staff â'r amcanion cydraddoldeb yn helpu i sicrhau bod yr holl adnoddau dysgu a datblygu yn cael eu targedu at flaenoriaethau allweddol a gytunwyd gan alluogi unigolion i gyflawni eu rolau, cefnogi eu Cynlluniau Busnes Lleol a chyflawni cyfrifoldebau personol.

Mae darpariaeth Cydraddoldeb ac Amrywedd yn rhan greiddiol o'r Strategaeth Dysgu a Datblygu a byddwn yn parhau i ddatblygu ein cyrsiau yn unol â'r amcanion cydraddoldeb. Bydd cyfleoedd Dysgu a Datblygu ar gael i Aelodau Etholedig a staff.

Gwahaniaethau tâl

Mae mynd i'r afael gwahaniaethau tâl yn un o'r dyletswyddau penodol yng Nghymru. Yn 2011, gweithredodd yr Awdurdod y broses o werthuso swyddi a statws sengl.

Prif nodweddion hyn yw:

- Strwythur cyflogau a graddfeydd sengl
- Cysoni telerau ac amodau
- Cysoni wythnos waith safonol o 37 awr
- Cwblhawyd asesiad effaith cydraddoldeb annibynnol gan ganolbwyntio'n arbennig ar ryw

Y nodau allweddol yw:

- Sicrhau cyflog cyfartal am swyddi o werth cyfartal
- Moderneiddio strwythur tâl y Cyngor
- Sicrhau bod strategaeth cyflog a gwobrwyo y Cyngor yn cefnogi gweithio hyblyg a darparu gwasanaethau modern
- Cysoni amodau gwaith eraill, er enghraifft, taliadau goramser a lwfansau teithio.

Ym mis Rhagfyr 2013, cytunodd yr Awdurdod â'r undebau llafur cydnabyddedig i gymhathu gweithwyr ar delerau ac amodau 'Llyfr Coch' i mewn i'r strwythur tâl a graddio statws sengl newydd. Yn ystod 2015 mae mwyafrif y gweithwyr ar raddau leuenctid a Chymuned hefyd wedi'u cymathu i strwythur tâl a graddio statws sengl.

Mae'r Awdurdod wedi ymrwymo i gynnal archwiliad cyflog blynyddol a bydd unrhyw newidiadau i'r strwythur cyflog neu delerau ac amodau yn amodol ar asesiad effaith ar gydraddoldeb.

Cyngor Sir Caerfyrddin fel darparwr gwasanaethau

Amcanion Cydraddoldeb:

- Parhau i weithio i ddileu rhwystrau o ran mynediad at wasanaethau'r Cyngor a sicrhau ystyriaeth briodol i bob grŵp wrth wneud penderfyniadau.
- Helpu gwneud y mwyafrif o botensial pobl, trwy'r system addysg a thrwy gefnogi twf yr economi leol.

Er mwyn hyrwyddo'r egwyddorion hyn byddwn yn:

- Ymateb i bryderon mynediad sy'n cael eu codi gan y cyhoedd.
- Adnabod pryderon cymunedol yn fuan trwy gyswllt rheolaidd gyda Chlymblaid Anabledau Sir Gâr a Chydraddoldebau Sir Gâr.
- Parhau i fireinio'r broses o gynnal asesiadau effaith ar gydraddoldeb.
- Priflifo camau gweithredu yn ymwneud ag addysg, cyflogaeth, tlodi a thwf busnes trwy Gynllun Llesiant y Sir.

Bydd ein cynllun gweithredu manwl yn cynnwys y pwyntiau gweithredu sy'n eistedd o dan bob amcan, ynghyd â'r amserlen y byddwn yn gweithio tuag ati.

Asesu Effaith

Mae'r gyfraith yn mynnu bod dyletswydd i roi 'sylw priodol' yn cael ei dangos yn y broses gwneud penderfyniadau. Un o'r prif ffyrdd y gall awdurdodau cyhoeddus ddangos 'sylw priodol' yw trwy asesu effaith bosibl unrhyw newidiadau arfaethedig ar bolisiau, gweithdrefnau ac arferion. Mae Asesu Effaith yn un o'r Dyletswyddau Penodol yng Nghymru.

Mae'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn argymhell bod cyrff cyhoeddus yn asesu'r effaith y gall eu polisi a'u penderfyniadau ariannol ei chael ar y grwpiau gwarchoddedig newydd lle bo'n berthnasol a chymesur, ac y gellir gwneud hyn orau drwy ddefnyddio pecyn Asesu Effaith.

Mae Cyngor Sir Caerfyrddin wedi coleddu'r dull hwn ac wedi llunio ei dempled ei hun ar gyfer asesu polisiau a newidiadau yn y gwasanaethau. Mewn rhai achosion ychwanegir at hyn drwy gael asesiad a datganiad mwy manwl a fydd yn dangos pa gamau a gymerwyd i liniaru unrhyw effeithiau a allai fod yn niweidiol i bersonau sydd ag unrhyw un o'r nodweddion gwarchoddedig a'r iaith Gymraeg.

Mae angen asesu 'polisiau' y deallir yn gyffredinol eu bod yn cynnwys yr holl ystod o swyddogaethau, gweithgareddau (gan gynnwys cyflawni gwasanaethau) a phenderfyniadau y mae'r cyngor yn gyfrifol amdanynt. Mae hyn yn cynnwys polisiau cyfredol a pholisiau newydd sy'n cael eu datblygu.

Mae'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn awgrymu bod pedwar canlyniad posibl i Asesiad a gall mwy nag un canlyniad ddeillio o bolisi unigol:

Canlyniad 1: Dim newid mawr

Mae'r Asesiad yn dangos bod y polisi yn gadarn; nid oes posibilrwydd o wahaniaethu neu effaith niweidiol. Manteisiwyd ar bob cyfle i hybu cydraddoldeb.

Canlyniad 2: Addasu'r polisi

Mae'r Asesiad yn nodi problemau posibl neu gyfleoedd a gollwyd. Dylid addasu'r polisi i ddileu rhwystrau neu i hybu cydraddoldeb yn well.

Canlyniad 3: Parhau â'r polisi

Mae'r Asesiad yn nodi'r posibilrwydd o effaith niweidiol neu golli cyfleoedd i hybu cydraddoldeb. Dylid cyfiawnhau'r rhesymau dros barhau â'r polisi yn glir. Dylid cynnwys y cyfiawnhad yn yr asesiad a sicrhau ei fod yn berthnasol i'r ddyletswydd i roi sylw priodol.

Canlyniad 4: Atal a dileu'r polisi

Mae'r polisi yn gwahaniaethu'n anghyfreithlon, neu fe allai wneud hynny. Rhaid atal a dileu'r polisi, neu ei newid.

(Mae'r codau ymarfer a'r arweiniad ar bob un o'r dyletswyddau sector cyhoeddus ar gael ar wefan Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol sy'n rhoi gwybodaeth am yr hyn sy'n diffinio gwahaniaethu anghyfreithlon (www.equalityhumanrights.com))

Caffael

Mae Caffael yn un o'r Dyletswyddau Penodol yng Nghymru. Mae Cyngor Sir Gaerfyrddin yn cytundebu â sefydliadau allanol yn y sector preifat a'r trydydd sector ar gyfer darparu gwaith, nwyddau neu wasanaethau. Bydd ystyriaethau cydraddoldeb yn fwy perthnasol i rai gwasanaethau, nwyddau neu waith ond rhaid i ni bob amser roi sylw priodol i'r angen i ddileu gwahaniaethu ar sail cydraddoldeb, hybu cyfle cyfartal a meithrin cysylltiadau da.

Byddwn yn rhoi sylw priodol yn ystod pob cam o'r broses gaffael at yr angen i hyrwyddo cydraddoldeb. Er enghraifft, wrth gynllunio a hysbysebu cytundeb; wrth osod y meini prawf gwerthuso a pharatoi manylebau a hefyd wrth fonitro ein contractau gyda thrydydd parti.

Cyngor Sir Gaerfyrddin fel arweinydd cymunedol – yn hyrwyddo goddefgarwch a pharch o fewn y gymuned ehangach

Amcanion Cydraddoldeb: Egwyddorion allweddol:

- Cefnogi cymunedau cydlynol trwy hyrwyddo ymgysylltu cymunedol a dinesig.
- Byddwn yn annog ffordd o fyw iachus a hyrwyddo pwysigrwydd lles .

Er mwyn hyrwyddo'r egwyddorion hyn byddwn yn:

- Priflifo camau gweithredu yn mynd i'r afael ag ymdeimlad o gymuned, dinasyddiaeth, bodlonrwydd o ran gwasanaethau, diogelwch cymunedol, ac ymgysylltu gyda hamdden a diwylliant trwy Gynllun Lles y Sir.
- Priflifo camau gweithredu yn ymwneud â lles (gan gynnwys tai, unigedd, iechyd meddwl a gweithgarwch corfforol) trwy Gynllun Lles y Sir.

Bydd ein cynllun gweithredu manwl yn cynnwys y pwyntiau gweithredu sy'n eistedd o dan bob amcan, ynghyd â'r amserlen y byddwn yn gweithio tuag ati.

Monitro ac Adrodd ar y cynnydd a wneir gan y Cynllun Strategol hwn

Mae Monitro ac Adrodd yn Ddyletswyddau Penodol yng Nghymru. Byddwn yn monitro pa mor dda yw ein perfformiad o ran y blaenoriaethau a'r amcanion a ddatblygwyd gennym sy'n ymwneud â chydaddoldeb ac amrywedd drwy fframwaith rheoli perfformiad y cyngor.

Byddwn yn cynhyrchu adroddiad blynyddol yn amlinellu'r hyn a wnaethom yn y flwyddyn flaenorol, a pha gamau rydym wedi'u cynllunio ar gyfer y flwyddyn i ddod. Gellir gweld Adroddiadau Blynyddol ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol cyntaf ac Adroddiadau ein Gweithlu ar wefan y Cyngor.

Bydd grwpiau cymunedol a'u cynrychiolwyr yn cael cyfle i roi eu sylwadau ar y cynllun hwn ac i gynnig awgrymiadau o ran sut y gallem wella.

Bydd yr Adroddiad Blynyddol yn cael ei gyflwyno i'r Bwrdd Gweithredol ac i'r Pwyllgor Craffu Polisi ac Adnoddau. Bydd y Cynllun Strategol Cydraddoldeb yn cael ei adolygu bob 4 blynedd.

Diolch ichi am roi o'ch amser i ddarllen ein Cynllun Strategol Cydraddoldeb

Os hoffech gael mwy o wybodaeth, cysylltwch â'r

Tîm Polisi a Phartneriaeth

Cyngor Sir Caerfyrddin

Neuadd y Sir

Caerfyrddin

01267 224676 / 224914

cydraddoldeb@sirgar.gov.uk

www.sirgar.llyw.cymru