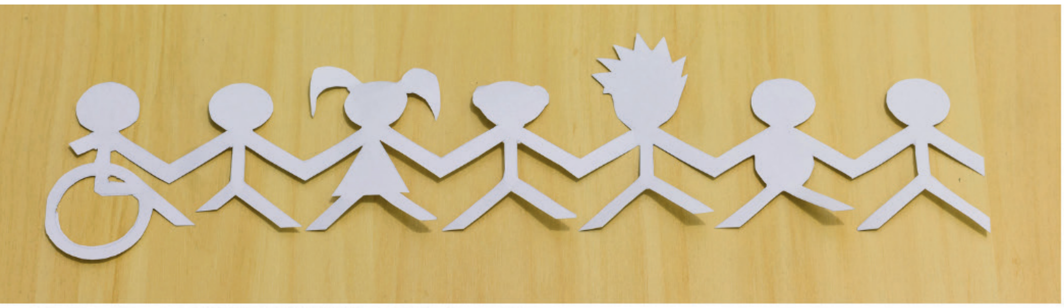
Adroddiad Blynyddol Cydraddoldeb Cyngor Gwynedd
2020-21



@CyngorGwyneddCouncil

@CyngorGwynedd

01766 771000

www.gwynedd.llyw.cymru

CYNGOR GWYNEDD COUNCIL

Rhagair

Mae'n rhaid cyfaddef fod y flwyddyn o Ebrill 2020 i Fawrth 2021 wedi bod yn un anarferol iawn! Pan nes i ddod â'n Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-24 at y Cabinet ddechrau Mawrth 2020 er mwyn ei gymeradwyo 'doedd gan neb unrhyw syniad beth oedd o'n blaenau.

Mae'r pandemig wedi dangos fod llawer o annhegwch yn dal i fodoli yng Ngwynedd fel yng ngweddill Cymru. Mae Covid-19 wedi taro rhai pobl yn galetach na'i gilydd, gan gynnwys pobl hŷn a phobl â chyflyrau neu salwch penodol. Gwelwyd hefyd ei fod wedi cael mwy o effaith ar bobl o leiafrifoedd ethnig sydd, yn ôl ystadegau, yn fwy tebygol o fod yn dioddef o anfantais economaidd.

Yn ystod y flwyddyn ddiwethaf daeth nifer o ffactorau eraill i'r amlwg e.e. gwaith y mudiad Mae Bywydau Du o Bwys, problemau economaidd, twf mewn cyflyrau iechyd meddwl ac unigrwydd, a'r ffordd wych y mae gweithwyr allweddol a gwirfoddolwyr wedi cefnogi cymunedau yn ystod y pandemig.

Gan fod pwysigrwydd materion cydraddoldeb wedi dod yn fwy amlwg yn ystod y flwyddyn dwi'n falch o ddweud ein bod wedi gallu symud ymlaen gyda'r gwaith o fewn Amcanion ein Cynllun Cydraddoldeb. Er ein bod wedi gorfod gwneud nifer o bethau mewn ffordd wahanol i'r hyn a fwriadwyd, pleser gennyf yw cyflwyno ein Hadroddiad Blynyddol ar gyfer 2020-21 sy'n dangos y gwaith da sydd wedi digwydd er gwaetha'r problemau.

Edrychwn ymlaen rwan at fyd sy'n raddol wella oherwydd y brechiad ond fyddwn ni ddim yn anghofio'r gwersi sydd wedi eu dysgu yn ystod y cyfnod unigryw yma.

N. Jeffreys

Y Cynghorydd Nia Jeffreys,
Aelod Cabinet Cefnogaeth Corfforaethol
Cyngor Gwynedd.

1. Cyflwyniad

Ym mis Mawrth 2020 cyhoeddodd y Cyngor 'Gynllun Cydraddoldeb Strategol Cyngor Gwynedd 2020-24' (y Cynllun) er mwyn parhau gyda'r gwaith o sicrhau tegwch i bawb. Mae hyn yn bodloni dyletswyddau'r sector cyhoeddus o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010. Mae'r Ddeddf wedi ei chynllunio i leihau anghydraddoldeb rhwng grwpiau penodol drwy ofyn i gyrff cyhoeddus roi sylw dyledus i'r angen i:

- ddiddymu gwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth anghyfreithiol ac ymddygiad arall sydd wedi ei wahardd gan y Ddeddf.
- hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchodedig berthnasol a'r rhai nad ydynt.
- meithrin perthynas dda rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchodedig a'r rhai nad ydynt.

Mae'r Cynllun yn edrych ar degwch o ran 9 o nodweddion gwarchodedig sef:

- Oedran
- Ailbennu rhywedd
- Rhywedd
- Hil (gan gynnwys tarddiad ethnig neu genedlaethol, lliw neu genedligrwydd)
- Anabledd
- Beichiogrwydd a mamolaeth
- Cyfeiriadedd rhywiol
- Crefydd neu gred – gan gynnwys diffyg cred
- Priodas a phartneriaeth sifil

(Deddf Cydraddoldeb 2010)

Mae'r Cynllun gosod ac yn disgrifio'r gwaith fyddai o flaenoriaeth i'r Cyngor yn y maes yma am y bedair blynedd dan sylw, ac rydym wedi rhannu'r gwaith i bum amcan sef:

- **Amcan 1:** Cryfhau a dyfnhau capasiti ac ymrwymiad staff ac Aelodau Etholedig Cyngor Gwynedd ym maes Cydraddoldeb, trwy sicrhau eu bod yn derbyn yr hyfforddiant cywir.

- **Amcan 2:** Gwella'r wybodaeth sydd gennym gan ac am bobl gyda nodweddion gwarchodedig.

- **Amcan 3:** Adeiladu ar y gwaith sydd wedi ei wneud yn barod i wreiddio Asesiadau Effaith Cydraddoldeb fel arf i sicrhau gwell penderfyniadau.

- **Amcan 4:** Gweithredu i leihau'r bwlch tâl rhwng y rhywiau ac adnabod unrhyw fwlch tâl ar sail unrhyw nodwedd arall.

- **Amcan 5:** Gweithredu i ddenu amrediad o ymgeiswyr er mwyn cynyddu amrywiaeth ein gweithlu.

Wrth gwrs, mae llawer wedi digwydd ers i'r ddogfen gael ei chymeradwyo gan y Cabinet ar 10 Mawrth 2020. Er bod argyfwng Covid-19 ar droed, a'r Clo Mawr ar fin cychwyn, prin fyddai neb wedi meddwl y byddai wedi parhau i gael cymaint o effaith am y flwyddyn gyfan a thu hwnt.

Mae'n amlwg fod yr argyfwng wedi amlygu nifer o anghydraddoldebau ac mae'n bwysig ein bod yn edrych ar ein gwasanaethau yn sgil hyn i sicrhau ein bod yn deg.

Rhywbeth arall dylanwadol yn ystod y flwyddyn fu'r ymgyrch "Mae bywydau du o bwys" yn sgil llofruddiaeth George Floyd yn Unol Daleithiau'r America. Fe amlygodd, wrth gwrs, yr angen i barhau i oresgyn unrhyw enghreifftiau o wahaniaethu ar sail hil.

Mae Llywodraeth Cymru hefyd wedi dod â'r Ddyletswydd Economaidd Gymdeithasol i rym sy'n rhoi dyletswydd arnom fel Cyngor i ystyried amddifadedd economaidd-gymdeithasol. Mae hyn yn golygu lleihau'r bwlch rhwng pobl sy'n byw gyda thlodi a gweddill cymdeithas. Mae golygu tlodi o bob math, boed hynny'n dlodi ariannol, tlodi digidol, anhawster i gael gwasanaethau oherwydd ble mae nhw'n byw neu unrhyw fath arall o dlodi.

Rydym wedi edrych ar 5 amcan y Cynllun yn sgil y digwyddiadau hyn. Er bod argyfwng Covid-19 wedi golygu ein bod yn gorfod gweithredu'n wahanol, e.e. rydym yn aml wedi gorfod gweithio ar-lein yn unig yn hytrach nag wyneb i wyneb, credwn fod ein hamcanion yn parhau i fod yn addas. Mae Amcan 2 - Canfod Barn - yn hollbwysig wrth symud ymlaen ac ystyried sut i weithredu. Byddwn yn sicrhau y bydd lle teilwng yn cael ei roi i'r rhai sydd wedi eu heffeithio fwyaf, sef pobl o leiafrifoedd ethnig, pobl anabl a gofalwyr, pobl ifanc, pobl hŷn a phobl sy'n byw ag anfantais economaidd-gymdeithasol.

Mae hyfforddi ein staff (Amcan 1) yn bwysig iawn wrth symud ymlaen a byddwn yn cynnwys gwybodaeth am effeithiau argyfwng Covid-19 ac anghenion grwpiau ethnig leiafrifol ayb. Felly hefyd efo'n hamcanion cyflogaeth (Amcan 4 a 5). Bydd Amcan 3 - Asesu Effaith - yn bwysig yn ogystal wrth symud ymlaen ac yn cynnwys yr wybodaeth uchod. Mewn ymateb i'r ddyletswydd economaidd-gymdeithasol rydym fel rhanbarth wedi addasu ein dull o asesu sut effaith fydd newidiadau mewn polisïau a gwasanaethau yn ei gael. Bydd yn cynnwys cydraddoldeb, y ddyletswydd economaidd-gymdeithasol a'r Gymraeg er mwyn eu cryfhau ac osgoi dyblygu.

Er nad ydym wedi newid ein hamcanion mae ein dulliau o weithio a'r amserlenni yn anorfod wedi cael eu haddasu yn ystod 2020/21. Mae hyn yn golygu y bydd nifer o bwyntiau gweithredu yn cael eu cyflawni rhai misoedd yn ddiweddarach na'r bwriad gwreiddiol. Mae mwy o wybodaeth am hyn wrth i ni edrych ar yr amcanion mewn mwy o fanylder isod.

Mae'r adroddiad yma yn amlinellu, fesul amcan, beth yw'r pwyntiau gweithredu rydym wedi ymrwymo iddynt yn ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol, beth oedden ni'n gobeithio'i gyflawni yn ystod 2020/21 a beth y wnaethom lwyddo i'w wneud mewn gwirionedd. Mae'r adroddiad hefyd yn edrych ar y math o wybodaeth y mae'r Cyngor yn ei gasglu ym maes cydraddoldeb ac yn dangos sut mae cydraddoldeb wedi gwreiddio o fewn gwaith dydd i ddydd y Cyngor.

Amcan 1:

Cryfhau a dyfnhau capasiti ac ymrwymiad staff ac Aelodau Etholedig Cyngor Gwynedd ym maes Cydraddoldeb, trwy sicrhau eu bod yn derbyn yr hyfforddiant cywir.

Fel nodir yn y Cynllun Cydraddoldeb nid yw'r Cyngor yn credu fod pob aelod o staff yn llawn deall yr angen i flaenoriaethu ystyriaethau cydraddoldeb neu'n ansicr sut i wneud hynny'n iawn. Yn ogystal, mae ein deunydd hyfforddiant wedi dyddio ac rydym wedi adnabod yr angen i ail-edrych arnynt er mwyn eu gwneud yn fwy pwrpasol a sicrhau fod pobl yn fwy parod i'w cwblhau. Rydym hefyd wedi adnabod yr angen i blethu egwyddorion cydraddoldeb i mewn i hyfforddiant perthnasol arall hefyd, er mwyn gwreiddio cydraddoldeb yn ddyfnach o fewn gwaith y Cyngor.

Ein bwriad wrth wneud hyn ydi i sicrhau fod gan y gweithlu, beth bynnag eu swyddi, ddealltwriaeth drylwyr o'r maes a'u bod yn hyderus i weithredu ar eu dyletswydd tuag at unigolion a grwpiau sydd â nodweddion gwarchodedig. Bydd yr Aelodau Etholedig hefyd yn deall ac yn fwy hyderus yn eu dyletswydd i herio a gwneud penderfyniadau.

Pwynt Gweithredu 1:

Byddwn yn creu rhaglen hyfforddiant cydraddoldeb fel maes craidd fydd yn amrywiol, blaengar, penodol ac o'r ansawdd uchaf. Bydd wedi ei deilwra'n briodol ar gyfer pob aelod o staff ar bob lefel, ynghyd ag Aelodau Etholedig, er mwyn gwella eu dealltwriaeth o'u dyletswydd tuag at gydraddoldeb.

Beth wnaethom ni ddweud y byddem yn ei wneud yn 2020/21?

- ystyried effeithiolrwydd ein hyfforddiant presennol a darganfod beth fyddai'n helpu staff i ddeall mwy am y maes

- cydweithio gyda Rheolwyr y Cyngor er mwyn darganfod pa ddulliau cyflwyno fyddai fwyaf addas ar gyfer anghenion staff amrywiol, e.e. staff rheng flaen, rheolwyr

- comisiynu darparwyr hyfforddiant gyda phrofiad bywyd o'r maes i ddarparu hyfforddiant arbenigol wyneb yn wyneb i'n staff yn ôl yr angen.

Beth wnaethom ni?

Yn anffodus, ni fu'n bosib gwneud unrhyw hyfforddiant yn ystod misoedd cyntaf y flwyddyn o ganlyniad i argyfwng Covid-19 gan nad oedd ein dulliau o weithredu wyneb-yn-wyneb arferol yn bosibl yn unol â'r canllawiau iechyd cyhoeddus newydd. Mae'n deg dweud hefyd fod blaenoriaethau wedi newid yn ystod y cyfnod. Bu'n rhaid i Wasanaethau roi blaenoriaeth i wasanaethu pobl Gwynedd drwy'r argyfwng Covid-19 yn hytrach na thrafod darpariaeth hyfforddiant briodol i staff. Mae'r amserlen ar gyfer hyn felly wedi llithro.

Fodd bynnag, dros y flwyddyn ddiwethaf, rydym wedi ymgysylltu gyda staff i adnabod rhwystrau a rhesymau pam nad ydi pob aelod o staff yn cwblhau'r hyfforddiant sydd ar gael yn y maes cydraddoldeb. Oherwydd argyfwng Covid-19, nid oeddem yn gallu gwneud unrhyw weithgareddau ymgysylltu wyneb yn wyneb â staff, felly gwahoddwyd staff i lenwi'r holiadur ar-lein. Lansiwyd yr holiadur ym mis Mawrth, gyda'r cyfnod ymgysylltu ar agor am 8 wythnos. Yn ogystal, buom yn gwneud gwaith i asesu sgiliau a mynediad Technoleg Gwybodaeth staff.

Rydym hefyd wedi bod yn treialu ystod o dechnegau dysgu o bell gan greu adnodd ar-lein ADoB (Amgylchedd Dysgu o Bell) sy'n llawer mwy nac 'e-ddysgu.' Y weledigaeth gyffredinol ar gyfer yr hyfforddiant yw ein bod yn medru creu 'gofod dysgu' sy'n cynnwys amrywiaeth eang o gyfleoedd dysgu (gan gynnwys dysgu ffurfiol, modiwlau, sesiynau Teams, Webinarau ayyb) yn ogystal ag adnoddau (dogfennau, llyfrau, fideo, clipiau awdio, dolenni i erthyglau) a fforymau trafod (fforymau ar-lein gan gynnwys cyfryngau cymdeithasol). Gall unigolion reoli a theilwro eu dysgu eu hunain a chymryd cyfrifoldeb dros beth i'w astudio yn ogystal â sut a phryd. Mae'r amgylchedd yn 'fyw' ac yn esblygu, gan dyfu'n barhaus.

Yn ystod 2021/22 byddwn yn symud ymlaen i ddatblygu'r rhaglen a deunyddiau dysgu, gan gynnwys diweddaru'r modiwl e-ddysgu yn ogystal ag adnabod hyfforddwr arbenigol gyda phrofiad uniongyrchol o'r maes cydraddoldeb, fel y bwriadwyd ei wneud yn 2020/21. Rydym yn adnabod nad ydi'r un datrysiad yn addas i bawb a fod aelodau staff sydd heb fynediad a gyfrifiaduron y Cyngor. Byddwn yn gweithio gyda'r Gwasanaethau i'w helpu gyda'u cyfrifoldeb i sicrhau fod pob un o'u gweithwyr yn gallu elwa ar hyfforddiant. Byddwn yn gwneud hynny drwy baratoi dulliau amrywiol, sy'n addas i'r Gwasanaeth, fel fideos y gellir eu gwylio ar ffonau clyfar, sesiynau wyneb-yn-wyneb neu ddarparu llechen ar fenthig.

Pwynt Gweithredu 2:

Mae gan Aelodau Etholedig fynediad i Borth Aelodau, sef mewnrwyd electroneg, sy'n cynnwys gwybodaeth am hyfforddiant a digwyddiadau sy'n berthnasol iddynt. Dros gyfnod y Cynllun byddwn yn diweddaru'r Porth gyda chanllawiau hyfforddi a gwybodaeth sy'n berthnasol i'r maes cydraddoldeb. Byddwn hefyd yn cynnal ymgyrch hyrwyddo gan ddefnyddio e-newyddlen yr Aelodau, "Rhaeadr", i wella dealltwriaeth o'r wybodaeth sydd ar gael ar y Porth.

Beth wnaethom ni ddweud y byddem yn ei wneud yn 2020/21?

- Diweddaru'r Porth Aelodau gan roi gwybodaeth am gydraddoldeb megis gwybodaeth am hygyrchedd neu fudiadau sy'n gweithio efo pobl anabl. Byddem hefyd yn cynnwys gwybodaeth ynghylch dyletswyddau'r Cyngor e.e. yr angen i gynnal asesiadau effaith cydraddoldeb wrth wneud unrhyw newidiadau i wasanaethau neu bolisi.

- Gwneud gwaith er mwyn cynnwys gwybodaeth am y Ddyletswydd Economaidd-Gymdeithasol newydd ar y Porth Aelodau hefyd.

Beth wnaethom ni?

Mae rhannau o'r gwaith yma wedi llithro oherwydd yr angen i gael arweiniad terfynol ar y Ddyletswydd Economaidd-Gymdeithasol gan Lywodraeth Cymru cyn cychwyn y gwaith. Gohiriwyd cyhoeddi'r ddyletswydd o Ebrill 2020 i Ebrill 2021 ac felly gohiriwyd y gwaith yma yn ei sgil.

Rydym, drwy weithio â'n partneriaid yn rhanbarthol, wedi creu templed asesu effaith cyfansawdd newydd (gweler Amcan 3, Pwynt Gweithredu 1) ac rydym yn y broses o'i addasu ar gyfer defnydd y Cyngor.

Hefyd, bydd y Porth Aelodau yn cael ei lansio ar ei newydd wedd, fel Mewnrwyd Aelodau, yn fuan yn 2021/22. Bydd yr wybodaeth berthnasol yn cael ei osod ar y fewnrwyd newydd yn ystod chwarter cyntaf y flwyddyn.

Pwynt Gweithredu 3:

"Ffordd Gwynedd" yw'r enw a roddwyd ar y "ffordd" y byddwn ni yng Nghyngor Gwynedd yn sicrhau ein bod yn rhoi pobl Gwynedd yn ganolog i bopeth yr ydym yn ei wneud. Yn y pen draw, llwyddiant Ffordd Gwynedd fydd sefyllfa lle bydd profiadau unigolion wrth iddynt ddod i gyswllt â'r Cyngor yn rai positif ac yn cwrdd â'u hanghenion. Wrth symud ymlaen, byddwn yn parhau i weithio ar gryfhau'r elfen cydraddoldeb fel rhan o hyfforddiant "Ffordd Gwynedd". Felly hefyd gyda'r drefn Croesawu i'r Cyngor ar gyfer aelodau o staff newydd.

Beth wnaethom ni ddweud y byddem yn ei wneud yn 2020/21?

- addasu'r hyfforddiant Ffordd Gwynedd i gynnwys mwy o ystyriaeth o faterion cydraddoldeb, ac

- addasu'r drefn Croesawu i'r Cyngor i gynnwys mwy am gydraddoldeb

Beth wnaethom ni?

Gwnaethpwyd gwaith er mwyn addasu hyfforddiant Ffordd Gwynedd ac mae'r hyfforddiant ar ei newydd wedd wedi dechrau cael ei gyflwyno i'n staff.

Rydym hefyd wedi gweithio ar gynnwys y drefn Croesawu i'r Cyngor, ac yn falch o ddweud fod cydraddoldeb bellach yn rhan greiddiol ohono.

Amcan 2:

Gwella'r wybodaeth sydd gennym gan ac am bobl gyda nodweddion gwarchodedig.

Mae rhoi pobl Gwynedd yn ganolog i bopeth rydym yn ei wneud yn gonglfaen i'r ffordd mae'r Cyngor yn gweithio, ac mae hynny wrth gwrs yn cynnwys pobl gyda nodweddion gwarchodedig gwahanol. Nid yw'n bosib gwneud hynny heb dderbyn a gweithredu ar farn arbenigol y bobl dan sylw. Er bod gwybodaeth wedi ei gasglu am bobl Gwynedd rydym wedi adnabod nad ydym fel Cyngor yn gwneud digon i sicrhau fod llais y bobl gyda nodweddion gwarchodedig yn cael ei gynnwys yn naturiol o ddydd i ddydd wrth wneud penderfyniadau.

Ein bwriad wrth wneud hyn yw cael gwell dealltwriaeth o'r anghenion a'r rhwystrau sy'n wynebu pobl sy'n derbyn ein gwasanaethau oherwydd eu nodweddion gwarchodedig, a gallwn ddefnyddio hynny i wella ein gweithdrefnau. Gallwn ddefnyddio ein grwpiau rhwydweithio presennol er mwyn manteisio ar gyfarfodydd a digwyddiadau sydd eisoes wedi eu rhaglennu.

Pwynt Gweithredu 1:

Er mwyn deall unrhyw rwystrau sy'n wynebu pobl Gwynedd sydd â gwahanol nodweddion gwarchodedig wrth iddynt ymwneud â'r Cyngor, byddwn yn cynnal arolwg cyhoeddus trylwyr. Bydd yr arolwg yn adnabod beth yw'r rhwystrau hynny a'r hyn y gallwn ei wneud er mwyn ymateb. Bydd y gwaith yma'n cynnwys amrywiaeth o wahanol ddulliau er mwyn cyrraedd croestoriad o bobl, yn enwedig y rhai sydd ddim fel arfer yn cymryd rhan. Byddwn yn sicrhau cyfrinachedd y rhai sy'n cymryd rhan.

Beth wnaethom ni ddweud y byddem yn ei wneud yn 2020/21?

- Cwblhau'r arolwg dan sylw erbyn diwedd Mawrth 2021.

Beth wnaethom ni?

Er bod argyfwng Covid-19 wedi golygu y bu'n rhaid addasu ein ffordd o weithio'n sylweddol, llwyddwyd i ymgymryd â gwaith ymchwil ar yr wybodaeth rydym yn ei ddal o arolygon blaenorol. Llwyddwyd hefyd i lunio cynllun prosiect, mapio budd-ddeiliaid a chysylltu â grwpiau a mudiadau i ddwyn eu sylw i'r ymarferiad.

Bu'r arolwg cyhoeddus ar agor rhwng 22 Chwefror a 30 Ebrill felly roedd ar agor i unrhyw un ei gwblhau am 10 wythnos. Nod yr ymarferiad oedd canfod os oedd pobl Gwynedd yn wynebu rhwystrau neu annhegwch wrth ymwneud â'r Cyngor. Agorwyd arolwg ar-lein/papur gyda Phanel Trigolion Gwynedd i'r un perwyl hefyd.

Yn ogystal, agorwyd arolwg i staff oedd yn anelu at gael gwybodaeth i'r un nod a'r arolwg cyhoeddus, gan hefyd gynnwys cwestiynau am weithio i'r Cyngor ac am yr hyfforddiant sydd ar gael.

Gwnaethom hefyd ymgymryd ag ymgyrch gynhwysfawr i annog unigolion i fanteisio ar y cyfle i ddweud eu dweud drwy gynhyrchu deunyddiau megis clipiau fideo, clipiau BSL, copïau papur, datganiadau i'r wasg, erthyglau a thudalennau gwefan i hyrwyddo'r ymarferiad. Cynhyrchwyd a hyrwyddwyd copïau papur o'r holiadur ar gyfer yr unigolion hynny nad oedd ganddynt fynediad at y we a chopïau hawdd-eu-darllen hefyd.

Mae'r angen i ail-flaenoriaethu adnoddau ac edrych ar ffyrdd gwahanol o weithio oherwydd argyfwng Covid-19 wedi arwain at rywfaint o lithriad yn yr amserlen o 2020/21 i 2021/22.

Oherwydd hyn, fe wnaethom ymestyn yr amser yr oedd yr holiadur ar agor hyd at ddiwedd Ebrill 2021 yn hytrach na Chwefror 2021. Roedd hyn yn caniatáu i fwy o drigolion Gwynedd ddweud eu dweud. Bwriedir cynnal ymarferion ymgysylltu amrywiol hefyd gydag unigolion a grwpiau ar-lein neu wyneb yn wyneb yn y dyfodol, os fydd cyfyngiadau Covid-19 yn caniatáu hynny.

Pwynt Gweithredu 2:

Byddwn yn gweithio i ddatblygu mwy o gyswllt gyda grwpiau neu unigolion sydd â nodweddion gwarchodedig drwy barhau i weithio efo'r Grŵp Craidd Cydraddoldeb a'i ehangu a gwneud cyswllt gyda grwpiau ychwanegol o bobl gyda nodweddion gwarchodedig penodol er mwyn parhau i dderbyn barn amrywiol. Byddwn hefyd yn cymryd camau pellach i sicrhau fod ein Panel Trigolion yn cynnwys amrywiaeth o bobl gyda nodweddion gwarchodedig, drwy dargedu yn ôl yr angen.

Beth wnaethom ni ddweud y byddem yn ei wneud yn 2020/21?

Mae hwn yn waith parhaol felly nid oedd unrhyw waith penodol wedi ei nodi ar gyfer y cyfnod yma.

Beth wnaethom ni?

Rydym wedi cyfathrebu gyda nifer o fudiadau i godi ymwybyddiaeth o'r Grŵp Craidd Cydraddoldeb. Fodd bynnag, mae cyfathrebu gyda rhai mudiadau wedi bod yn heriol yn ystod y flwyddyn am nifer o resymau'n cynnwys nad oedd staff wrth eu gwaith oherwydd argyfwng Covid-19 neu fod unigolion heb fynediad i'r we.

Bydd y gwaith yma'n parhau yn ystod 2021/22 gan ddefnyddio gwahanol ddulliau o gyfathrebu. Hefyd, os fydd y sefyllfa yn parhau i wella dylai fod pobl yn dychwelyd i'w gwaith a bydd yn haws i gysylltu gyda phobl.

Pwynt Gweithredu 3:

Drwy weithio gyda rheolwyr a phenaethiaid byddwn yn sicrhau fod pawb sy'n gweithio i'r Cyngor yn deall anghenion pobl gyda nodweddion gwarchodedig penodol. Byddwn yn defnyddio'r wybodaeth a gesglir i wella ein gwasanaethau a chreu Asesiadau Effaith Cydraddoldeb. Bydd angen adolygu ein Polisi Mynediad/Cydraddoldeb gan ystyried hefyd argymhellion gweithredol y Grŵp Craidd Cydraddoldeb.

Beth wnaethom ni ddweud y byddem yn ei wneud yn 2020/21?

Roedd y pwynt gweithredu yma'n waith parhaol ond fe wnaethom osod nod o adolygu'r Polisi Mynediad/Cydraddoldeb erbyn Medi 2021.

Beth wnaethom ni?

Mae'r gwaith i gyfarch y pwynt gweithredu hwn yn mynd yn ei flaen. Mae'r Ymgynghorydd Cydraddoldeb wedi bod yn rhoi cymorth i reolwyr wrth addasu gwasanaethau i gyd-fynd â chyfyngiadau argyfwng Covid-19. Mae hefyd wedi bod yn sicrhau fod gwybodaeth ar gael am effaith Covid-19 ar grwpiau nodwedd gwahanol.

Rhagwelir y bydd y Polisi Mynediad/Cydraddoldeb wedi ei gwblhau erbyn Medi 2021 fel y bwriadwyd.

Amcan 3:

Adeiladu ar y gwaith sydd wedi ei wneud yn barod i wreiddio Asesiadau Effaith Cydraddoldeb fel arf i sicrhau gwell penderfyniadau.

Er bod nifer ac ansawdd ein hasesiadau wedi gwella yn ystod cyfnod Cynllun Cydraddoldeb 2016-20 mae lle i wella ymhellach. O gyflawni'r asesiadau i'w llawn botensial gallwn sicrhau ein bod yn rhoi pob un o bobl Gwynedd yn ganolog i bopeth rydym yn ei wneud fel Cyngor, drwy roi sylw dyledus i faterion cydraddoldeb. Mae'r Amcan yma'n clymu'n agos i Amcan 2 gan y bydd angen defnyddio'r gwaith ymgysylltu i wneud yr Asesiadau Effaith Cydraddoldeb.

Ein bwriad wrth wneud hynny yw sicrhau fod penderfyniadau wedi eu gwneud ar sail gadarn ar bob lefel yn y Cyngor gan fod staff ac Aelodau Etholedig yn llawn ddeall eu dyletswyddau ac yn gallu gweithredu arnynt.

Pwynt Gweithredu 1:

Byddwn yn creu hyfforddiant ychwanegol penodol ar gyfer staff perthnasol ac Aelodau Etholedig. Bydd yn canolbwyntio ar fanteision Asesiad Effaith Cydraddoldeb ac yn darparu arweiniad a chyngor ar eu cynnal er mwyn ystyried yn drylwyr unrhyw effeithiau posib ar bobl Gwynedd. Bydd cynnwys yr hyfforddiant yn cael ei adolygu'n gyson er mwyn sicrhau ei fod yn gyfredol.

Beth wnaethom ni ddweud y byddem yn ei wneud yn 2020/21?

Creu hyfforddiant penodol ar asesu effaith polisi neu weithdrefn newydd/wedi'i haddasu ar gyfer Aelodau.

Beth wnaethom ni?

Fel yn y sefyllfa gydag hyfforddiant Amcan 1 mae'r dyddiad cwblhau arfaethedig wedi llithro i Ebrill 2022 oherwydd yr angen i ganfod dulliau newydd o'i gyflwyno. Byddwn yn gweithio i'w gwblhau erbyn diwedd y flwyddyn 2021/22.

Pwynt Gweithredu 2:

Dros y blynyddoedd nesaf, byddwn yn cryfhau trefniadau drwy sicrhau fod Aelodau Etholedig yn gynyddol hyderus i herio ansawdd Asesiadau Effaith Cydraddoldeb fel rhan naturiol o'u gwaith wrth dderbyn adroddiadau/gwybodaeth ar gyfer gwneud penderfyniadau mewn cyfarfodydd Cabinet, Pwyllgorau Craffu a chyfarfodydd Herio Perfformiad. Bydd yr hyfforddiant uchod yn allweddol i sicrhau llwyddiant y drefn hon a byddwn yn darparu canllawiau ar gyfer y cyfarfodydd gwahanol.

Beth wnaethom ni ddweud y byddem yn ei wneud yn 2020/21?

Cwblhau'r canllawiau ar gyfer Aelodau sy'n aelodau o wahanol gyfarfodydd erbyn Medi 2020.

Beth wnaethom ni?

Roedd llithriad hyd at Ebrill 2021 yn amserlen Llywodraeth Cymru i gyhoeddi'r Ddyletswydd Economaidd-Gymdeithasol. O ganlyniad, gan fod angen cynnwys gwybodaeth ynghylch y ddyletswydd yn y canllawiau bu llithriad yn yr amserlen hwn hefyd - o Ebrill 2020 i Ebrill 2021. Mae'r gwaith wedi llithro ymhellach wedyn gan ein bod wedi penderfynu creu ffurflen Asesiad Effaith Cyfansawdd newydd wedi ei selio ar ffurflen ranbarthol newydd ac nad oedd hwnnw'n barod erbyn diwedd y flwyddyn. Byddwn yn sicrhau ein bod yn cwblhau'r gwaith yma'n ystod 2021/22.

Pwynt Gweithredu 3:

Byddwn yn parhau i gydweithio ag Adrannau'r Cyngor i sicrhau y caiff sylw dyledus ei roi i anghenion cydraddoldeb mewn unrhyw gyfundrefn i adnabod arbedion neu doriadau. Yn ystod cyfnod y Cynllun hwn byddwn yn sicrhau fod Asesiadau Effaith Cydraddoldeb amserol ac o ansawdd yn cael eu cynnal ac yn cyfrannu at y broses o adnabod unrhyw gynlluniau. Gobeithiwn y byddwn drwy hynny'n ymwybodol o unrhyw oblygiadau negyddol fyddai penderfyniad am doriad mewn cyllideb yn ei gael ar grwpiau lleiafrifol penodol yng Ngwynedd, a'u lleihau lle'n bosib.

Beth wnaethom ni ddweud y byddem yn ei wneud yn 2020/21?

Mae'r gwaith yma'n barhaol ac yn digwydd yn ôl yr angen.

Beth wnaethom ni?

Gan nad oedd angen adnabod arbedion neu doriadau o'r newydd yn y cyfnod dan sylw arbedion y tro hyn nid oedd angen gweithredu ar y pwynt penodol yma. Fodd bynnag, mae staff ac adrannau'r Cyngor wedi derbyn cymorth a chefnogaeth barhaol gydag asesiadau effaith mewn meysydd eraill.

Amcan 4:

Gweithredu i leihau'r bwlch tâl rhwng y rhywiau ac adnabod unrhyw fwlch tâl ar sail unrhyw nodwedd arall.

Er bod y ddau awdit diweddaraf wedi dangos fod y cyngor yn rhoi tâl cyfartal i ferched a dynion fel ei gilydd, mae'r bwlch tâl ar gyfartaledd yn parhau, fel ymhob awdurdod lleol arall. Mae hyn, ar y cyfan, oherwydd bod merched yn llai tebygol o ymgeisio ac felly o gael cynnig swyddi ar raddfeydd cyflog uwch o fewn y Cyngor. Rydym eisoes wedi adnabod hyn fel mater o flaenoriaeth sydd angen sylw, a dyna pam fod y prosiect 'Merched mewn Arweinyddiaeth' wedi'i gynnwys yng Nghynllun Cyngor Gwynedd 2018-2023.

Er bod tystiolaeth genedlaethol yn dangos fod bylchau cyflog eraill yn bodoli, megis y gwahaniaeth rhwng pobl anabl a gweddill unrhyw weithlu, mae'n profi'n anodd casglu digon o wybodaeth o fewn y Cyngor gan ein bod yn ddibynnol ar aelodau staff i wirfoddoli'r wybodaeth. Fel ymhob sefydliad cyhoeddus arall, mae'r niferoedd sy'n gwneud hynny'n isel.

Ein bwriad wrth weithredu'r amcan yma yw i gael mwy o ferched yn ymgeisio am swyddi arweiniol, monitro a lleihau'r bwlch tâl yn ôl rhyw ac adnabod bylchau eraill gan gychwyn ar y gwaith i'w lliniaru.

Pwynt Gweithredu 1:

Dros y blynyddoedd nesaf, byddwn yn canolbwyntio ar annog mwy o staff i gwblhau'r holiadur data cydraddoldeb dewisol er mwyn cynyddu faint o wybodaeth sydd gennym am ein gweithlu. Bydd hyn yn ein galluogi i sefydlu gwaelodlin, adnabod bylchau yn ein gweithlu ac i gynnal archwiliadau ar sail nodweddion gwarchodedig eraill. Byddwn yn gwneud hyn drwy amrywiol ddulliau yn ystod cyfnod y cynllun, gan gynnwys cynnal ymgyrch hysbysebu a chodi ymwybyddiaeth yr aelodau staff sy'n newydd i'r system hunanwasanaeth.

Beth wnaethom ni ddweud y byddem yn ei wneud yn 2020/21?

Mae hyn yn waith fydd angen sylw parhaol am beth amser ac felly nid oedd gwaith penodol wedi ei nodi am y flwyddyn yma.

Beth wnaethom ni?

Yn debyg i sefydliadau eraill mae'r niferoedd sydd wedi rhoi'r wybodaeth yma'n isel. Mae'r niferoedd yn codi'n araf ond er gwaetha'r ymdrechion ychwanegol mae'r nifer dal yn isel gydag ychydig dros 40% wedi ei gwblhau erbyn diwedd y flwyddyn. Credwn mai'r prif reswm yw ei fod yn ddewisol a bod yr wybodaeth rydym ni'n holi amdano yn wybodaeth na fyddai bawb o bosib yn gyfforddus yn ei rannu.

Rydym wedi bod yn annog staff i lenwi holiadur er mwyn adnabod nodweddion gwarchodedig ein gweithlu ers i'r holiadur gael ei ddiweddaru rhyw dair blynedd yn ôl. Yn ystod y flwyddyn rydym wedi:

- cyhoeddi erthygl yn Gair o Gyngor (newyddlen fewnol y Cyngor)
- sicrhau fod y Prif Weithredwr yn ei godi ac yn sôn amdano yn ystod sesiwn byw rhithiol ganddo ef i unrhyw staff y cyngor fyddai'n dymuno mynychu ar 17eg o Ragfyr
- annog staff sy'n newydd i'n system hunanwasanaeth i'w lenwi

Byddwn yn parhau i annog staff i gwblhau'r holiadur dros y flwyddyn nesaf trwy wahanol ddulliau megis:

- rhannu neges ddwywaith y flwyddyn i atgoffa pobl fod modd newid yr wybodaeth, e.e. mewn sefyllfa lle y bydd aelod o staff wedi priodi neu wedi cael salwch hirdymor
- atgoffa'r sawl sydd heb ei lenwi o'r angen i wneud hynny
- trafod gyda Phenaethiaid unigol i ganfod y dulliau gorau o gyrraedd eu gweithlu.

Pwynt Gweithredu 2:

Byddwn yn parhau i gynnal archwiliad blynyddol ar y bwlch cyflog rhwng dynion a merched, a thrwy gasglu'r data yn unol â Phwynt Gweithredu 1, yn gweithio i ddatblygu'n gallu i gynnal archwiliad o'r fath mewn perthynas â nodweddion eraill sydd wedi'u gwarchod. Yn ogystal, byddwn yn cynnal awdit tâl bob tair blynedd er mwyn sicrhau ein bod yn parhau i dalu cyflog cyfartal. Byddwn hefyd yn gweithio tuag at gael cynlluniau mewn lle i leihau unrhyw fylchau sy'n dod i'r amlwg yn sgil yr awdit.

Beth wnaethom ni ddweud y byddem yn ei wneud yn 2020/21?

- Cynnal awdit ar y gwahaniaeth cyflog rhwng dynion a merched (gender pay gap)
- Cynnal awdit tâl ar sail rhyw (equal pay audit)

Beth wnaethom ni?

Mae llithriad wedi bod yn yr amserlen ar gyfer cynnal y ddau awdit. Y bwriad yw ein bod ni'n cynnal yr awdit ar y gwahaniaeth cyflog yn fewnol yn y Cyngor, tra ein bod yn ôl yr arfer a'r angen yn talu ymgynghorydd allanol i gwblhau'r awdit tâl ar sail rhyw. Mae'r ddau ddarn gwaith yn dibynnu i raddau ar gynhyrchu'r un set o ddata, ac mae angen symleiddio'r drefn gyfrifiadurol o gynhyrchu'r wybodaeth. Mae peth oedi wedi bod ar yr elfen hon, sydd yn ei dro wedi taro'r amserlen. Ein bwriad yn y tymor byr yw parhau i geisio datrys y broblem fewnol wrth symud ymlaen gyda'r awdit allanol. Gobeithiwn allu cyflawni hyn erbyn canol yr Haf.

Pwynt Gweithredu 3:

Mae gwaith hefyd wedi bod yn digwydd fel rhan o brosiect Merched mewn Arweinyddiaeth (sy'n un o brosiectau Cynllun y Cyngor 2018-23). Rydym wedi adnabod bod y nifer o ferched sy'n cyflawni swyddogaeth reolaethol o fewn y Cyngor yn anghymesur o isel o ystyried mai merched sy'n ffurfio 70% o'r gweithlu cyfan. Prif amcan y prosiect yw hybu'r nifer o ferched sy'n ymgeisio ac yn cyrraedd swyddi arweiniol o fewn y Cyngor trwy adolygu'r amodau a'r amgylchedd gwaith i ddenu mwy o ferched i ymgymryd â'r gwaith i'r dyfodol.

Beth wnaethom ni ddweud y byddem yn ei wneud yn 2020/21?

- Adolygu amodau a'r amgylchedd gwaith er mwyn sicrhau ein bod yn flaengar yn annog Merched Mewn Arweinyddiaeth ac yn adnabod a cheisio dileu unrhyw rwystrau all fod yn atal merched rhag cyrraedd swyddi arweiniol a rheolaethol o fewn y Cyngor.

- Gweithredu rhaglen waith sy'n cynnwys cyflwyno rhaglen datblygu potensial ar gyfer merched, cynnal awdit o'n dulliau recriwtio a phenodi ar gyfer swyddi rheolaethol, a chreu fforwm ar gyfer arweinwyr a darpar arweinwyr benywaidd o fewn y Cyngor.

Beth wnaethom ni?

Trefnwyd cyfres o fforymau trafod i ferched y cyngor ac Aelodau Etholedig gyda rhai o uwch swyddogion benywaidd y Cyngor yn hwyluso. Trafodwyd pynciau megis profiadau o arwain a rheoli yn ystod yr argyfwng Covid-19 a chafwyd trafodaeth am baratoi ar gyfer swyddi uwch. Mynychodd cyfanswm o 40 o ferched. Cafwyd adborth cadarnhaol am y sesiynau a mynegwyd y byddai cynnal mwy ohonynt o fudd.

Mae'r prif negeseuon a ddeilliodd o'r "sgyrsiau dros baned" hyn wedi eu cofnodi ac o ganlyniad trefnwyd gweithgareddau pellach - sef sesiynau ar "imposter syndrome" ble bu i gyfanswm o 79 o staff, a 18 o Aelodau Etholedig fynychu. Mae trefniadau pellach ar y gweill ar gyfer cyflwyno rhaglen fentora i arweinwyr a darpar-arweinwyr benywaidd y Cyngor fel rhan o'r rhaglen datblygu potensial ar gyfer merched tra bo'r "sgyrsiau dros baned" wedi'i sefydlu fel trefniant parhaus.

Mae'r gwaith o adolygu trefniadau recriwtio a phenodi ar gyfer swyddi rheolaethol wedi llithro yn ystod y flwyddyn ond mae'r Grŵp Prosiect wedi derbyn cyflwyniad ar faterion i'w hystyried ymhellach gan y Rheolwr Adnoddau Dynol.

Amcan 5:

Gweithredu i ddenu amrediad o ymgeiswyr er mwyn cynyddu amrywiaeth ein gweithlu.

Mae'r Cyngor yn un o brif gyflogwyr y sir. Mae'n bwysig felly ein bod yn gweithio tuag at sicrhau fod ein gweithlu'n adlewyrchu poblogaeth oed gweithiol Gwynedd cymaint ag y mae'n bosib. Mae'r Cabinet wedi nodi hyn fel un o'u prif flaenoriaethau ar gyfer y Cynllun yn eu trafodaeth gychwynnol. Rydym eisoes wedi nodi bod diffyg data am nodweddion gwarchodedig ein gweithlu, ac yn anffodus mae'r diffyg yma'n creu problemau wrth i ni geisio gweithredu'n addas. Er mwyn cyflawni Amcan 5 felly, bydd llwyddiant y gwaith sydd wedi'i amlinellu uchod o dan Amcan 4 yn greiddiol. Dylid nodi nad oes gennym unrhyw fwriad i wneud y gwaith mewn ffordd artiffisial. Yn hytrach byddwn yn mynd ati i amlygu'r cyfleoedd sydd ar gael i bobl o wahanol gefndiroedd, er mwyn sicrhau ein bod yn gallu denu'r dewis mwyaf posib o ymgeiswyr. Bydd hyn yn ein galluogi i sicrhau ein bod yn canfod y person gorau ar gyfer pob swydd er mwyn ein galluogi i gynnig y gwasanaeth gorau a chyson ar draws y sir ac ateb anghenion y boblogaeth.

Ein bwriad wrth wneud hynny yw sicrhau gwell amrywiaeth ymysg yr ymgeiswyr am swyddi fydd yn arwain at weithlu sy'n adlewyrchu ein poblogaeth.

Pwynt Gweithredu 1:

Byddwn yn defnyddio'r wybodaeth sydd wedi'i gasglu o'r holiadur cydraddoldeb (gweler Amcan 4, Pwynt Gweithredu 1) ac yn cynnal ymchwil ac ymgysylltu gyda'r cyhoedd a'n staff er mwyn canfod unrhyw ffactorau sy'n rhwystro carfannau penodol o bobl â nodweddion gwarchodedig rhag ymgeisio am swyddi. Byddwn hefyd yn gweithio er mwyn darganfod ffyrdd o'u hannog i ymgeisio e.e. drwy hysbysebu swyddi'n ehangach nag ar wefan y Cyngor yn unig er mwyn denu ystod ehangach o geisiadau.

Beth wnaethom ni ddweud y byddem yn ei wneud yn 2020/21?

Mae'r gwaith yma'n barhaol ond roeddem yn anelu i gwblhau'r arolwg cyhoeddus er mwyn adnabod beth yw'r rhwystrau sy'n wynebu pobl Gwynedd â gwahanol nodweddion (yn unol ag Amcan 2, Pwynt Gweithredu 1) cyn diwedd y flwyddyn.

Beth wnaethom ni?

Rydym wedi cychwyn ar y gwaith o ymgysylltu â staff a'r cyhoedd er mwyn deall beth sydd yn rhwystro pobl â nodweddion gwarchodedig rhag ymgeisio am swyddi â'r Cyngor fel rhan o'r gwaith a amlinellir yn Amcan 2. Fodd bynnag, fel eglurwyd o dan Amcan 2, mae'r angen i ail-flaenoriaethu adnoddau ac edrych ar ffyrdd gwahanol o weithio oherwydd bod argyfwng Covid-19 wedi arwain at lithriad yn yr amserlen o 2020/21 i 2021/22.

Oherwydd hyn, penderfynwyd ymestyn yr amser yr oedd yr holiadur ar agor i roi rhagor o amser i drigolion Gwynedd allu cyfrannu a dweud eu dweud. Roedd hyn hefyd yn caniatáu mwy o amser i gyrraedd grwpiau sy'n ddim yn aml yn cael eu clywed. Gobeithiwn hefyd allu cynnal ymarferion ymgysylltu amrywiol gydag unigolion a grwpiau ar lein neu wyneb yn wyneb os fydd cyfyngiadau Covid-19 yn caniatáu hynny.

Pwynt Gweithredu 2:

Gweithio ar y cyd gyda chyrff cyhoeddus eraill o fewn ein rhanbarth megis Heddlu Gogledd Cymru neu Fwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr er mwyn cyfarch unrhyw rwystrau a amlygir. Gallai hyn ddarparu mynediad at amrywiaeth ehangach o bobl hefyd, o gofio nad yw proffil cydraddoldeb bob gweithlu'n debygol o fod yr un fath.

Beth wnaethom ni ddweud y byddem yn ei wneud yn 2020/21?

Mae'r gwaith yma'n barhaol felly nid oedd gwaith penodol wedi ei glustnodi ar gyfer y flwyddyn yma.

Beth wnaethom ni?

Roeddem yn bwriadu cydweithio ar draws Gogledd Cymru i gynnal digwyddiadau fyddai'n annog pobl o gefndiroedd amrywiol i geisio am waith yn y sector cyhoeddus. Byddai'r cyfarfodydd yn delio gyda'r rhagdybiaethau anghywir sydd gan rhai pobl ynglŷn â gweithio yn y sector ac yn rhoi gwybodaeth ddefnyddiol megis cymorth ar sut i lenwi ffurflen gais yn effeithiol. Ni fu'n bosib symud y gwaith yma ymlaen gan ei fod yn cael ei drefnu gan is-grŵp o Rwydwaith Cydraddoldeb Sector Gyhoeddus Gogledd Cymru a bod gwaith yn ymwneud â'r argyfwng wedi golygu na fu'n bosib iddynt gyfarfod. Bydd y Rhwydwaith yn ail ystyried eu blaenoriaethau i'r dyfodol ac yn penderfynu a fydd y gwaith yma'n parhau ar yr un ffurf.

Pwynt Gweithredu 3:

Blaenoriaethu gweithio tuag at gyrraedd Lefel 2 y Cynllun 'Hyderus o ran Anabledd' er mwyn bod yn 'Gyflogwr Hyderus' ac edrych ar ddod yn Bencampwr Stonewall.

Beth wnaethom ni ddweud y byddem yn ei wneud yn 2020/21?

Nid oedd unrhyw waith penodol wedi ei nodi ar gyfer y flwyddyn yma.

Beth wnaethom ni?

Mae'r gwaith o gyrraedd Lefel 2 yn mynd yn ei flaen a rhagwelir y byddwn yn cyrraedd yr amserlen (Medi 2022). Rydym eisoes wedi adnabod yr hyn fydd angen ei gyflawni er mwyn cyrraedd Lefel 2 y cynllun, gyda'r camau yn cwmpasu'r themâu canlynol:

- Ceisio dylanwadu ar sefydliadau eraill i fod yn hyderus o ran anabledd
- Sicrhau fod gan staff y mynediad at hyfforddiant pwrpasol yn y maes
- Parhau i gymryd camau i gael gwared ar rwystrau allai fod yn atal datblygiad mewn swydd ar gyfer staff anabl
- Datblygu ymhellach y cyfleoedd sydd yna i staff anabl allu rhoi adborth, trwy annog sgyrsiau rhwng rheolwyr a staff ond hefyd trwy ddatblygu rhwydweithiau penodol.
- Datblygu ymhellach sut rydym yn recriwtio a phenodi staff anabl.

Nid ydym eto wedi cwblhau'n llawn y dasg o ddeall aelodaeth Stonewall yn well; mae'r gwaith hwnnw yn parhau, gyda phenderfyniad ynghylch a ydym am ddilyn y trywydd penodol hwn ai peidio i ddod yn ystod y flwyddyn hon.

Gwybodaeth

Mae hi'n ofynnol i Gyngor Gwynedd, yn unol â chanllawiau'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol i adrodd ar yr wybodaeth rydym yn ei gasglu ym maes cydraddoldeb yn flynyddol.

Monitro Manylion Cydraddoldeb Staff

Oherwydd bod llenwi'r ffurflen yn ddewisol (yn unol â'r canllawiau) nid oes digon o bobl wedi ei lenwi. Rydym wedi adnabod hyn, ac wedi addo gweithio i annog mwy o bobl i wneud (Amcan 4, Pwynt Gweithredu 1). Pan fydd gennym wybodaeth ddigonol byddwn yn gallu adnabod bylchau cyflog, yn gyntaf rhwng y rhywiau, ac yna'n fwy eang (Amcan 4, Pwynt Gweithredu 2) a gweld os oes angen gweithredu i wella amrywiaeth ein gweithlu (Amcan 5). Bwriad hyn fydd adnabod a delio ag unrhyw wahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth, gan hybu cyfleoedd cyfartal a chreu perthynas well rhwng pobl hefo nodwedd warchodedig penodol a phobl sydd heb y nodweddion yna.

Mae'r wybodaeth am nodweddion cydraddoldeb ein gweithlu i'w weld yn Atodiad 1.

Cwynion a phryderon

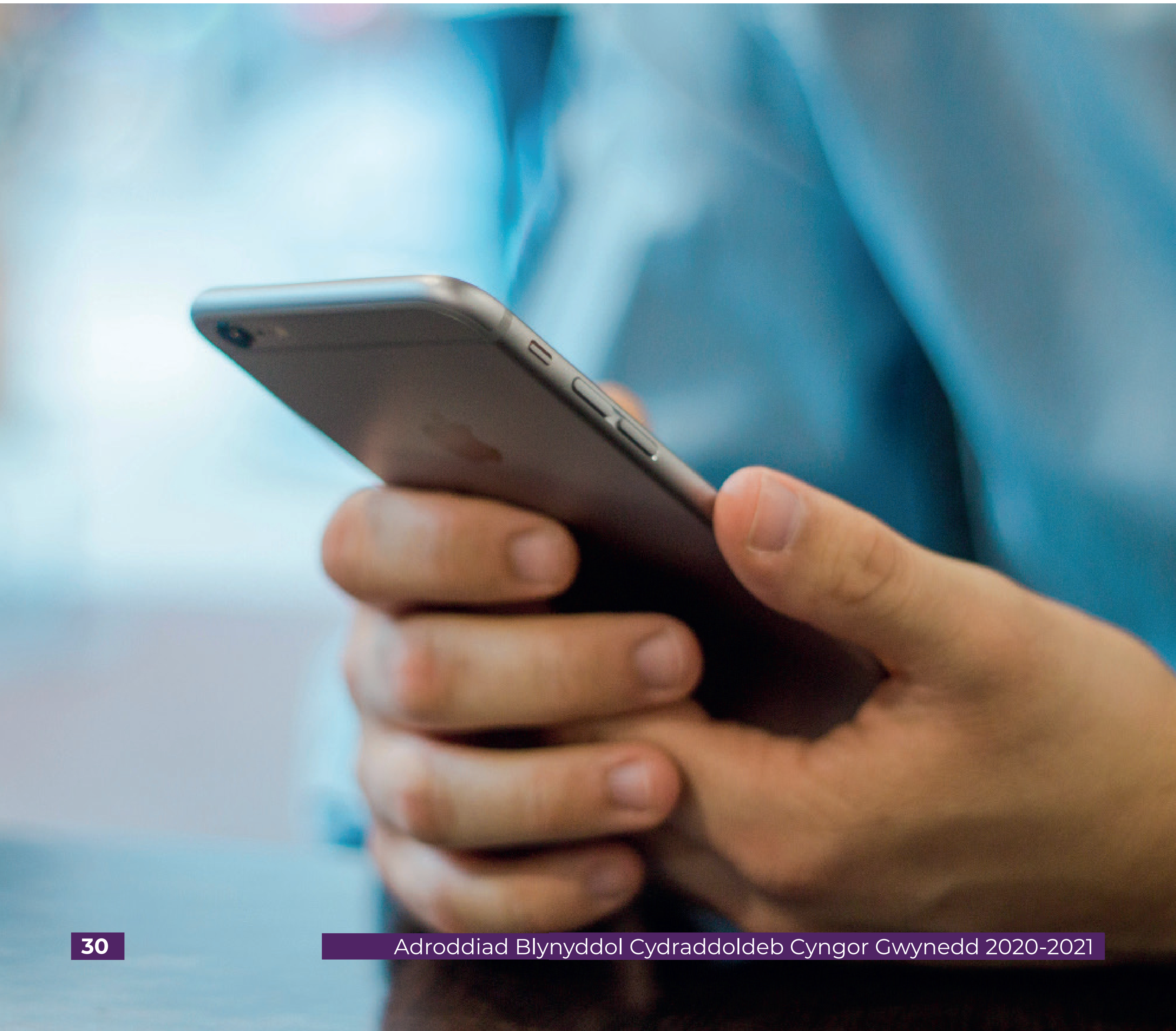
Mae'r Ymgynghorydd Cydraddoldeb yn rhoi cyngor ar unrhyw gwyn sy'n cael ei wneud ar sail nodwedd warchodedig neu ddyletswydd cydraddoldeb. Rydym hefyd yn edrych am batrymau'n flynyddol fydd hyn yn ein galluogi i adnabod a dysgu gwersi. Mae'n sicrhau ein bod yn gallu adnabod a delio ag unrhyw wahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth, hybu cyfleoedd cyfartal a hybu perthnasau da rhwng pobl sydd â nodwedd benodol a'r rhai sydd ddim.

Roedd y rhan fwyaf o'r cwynion a phryderon ar sail cydraddoldeb y flwyddyn yma yn gwneud honiadau o hiliaeth yn erbyn y Cyngor neu swyddogion penodol. Roedd y rhan fwyaf o'r rheini yn ymwneud ag argyfwng Covid-19 ac yn honni nad oedd y Cyngor wedi gweithredu yn addas oherwydd eu cenedligrwydd. Derbyniwyd 2 hefyd oedd yn honni hiliaeth ar sail eu bod o grŵp ethnig leiafrifol, gan gynnwys un aeth at yr Ombwdsmon. Ymchwiliwyd i'r cwynion hyn i gyd a chanfod nad oedd sail iddynt oherwydd bod y Cyngor yn gweithredu yn unol â deddfwriaeth neu ganllawiau. Mae'r Cyngor yn ystyried pa gamau i'w cymryd yn sgil y patrwm yma.

Derbyniwyd cwynion hefyd ar sail anabledd ond nid oedd unrhyw batrymau i'w adnabod.

Ymgysylltu

Er bod y Cyngor yn ymgysylltu'n aml gyda'r cyhoedd am bob math o bynciau rydym wedi sylweddoli nad oes gennym ddigon o wybodaeth benodol am yr union rwystrau sy'n wynebu pobl Gwynedd wrth ymwneud â'r Cyngor. Mae Amcan 2 yn cydnabod ac yn mynd i'r afael â hyn. Byddwn yn defnyddio'r wybodaeth i asesu effaith ein gwasanaethau sy'n bodloni tri nod y ddyletswydd (sef cael gwared ar wahaniaeth, aflonyddu ac erledigaeth, hybu cyfle cyfartal a hybu perthnasau da).



Data

Bu i Rwydwaith Cydraddoldeb Sector Gyhoeddus Gogledd Cymru, ar y cyd gyda'r Byrddau Gwasanaethau Cyhoeddus, greu dogfen ddata rhanbarthol yn 2019/20 ar yr un llinellau ag *A yw Cymru'n Decach?* Llywodraeth Cymru ar gyfer creu'r Cynllun Cydraddoldeb 2020-21. Mae'n dangos fod diffyg gwybodaeth ar gael mewn rhai meysydd craidd ar lefel sirol neu ranbarthol. Mae'n debygol fod hyn yn deillio yn rhannol o'r niferoedd isel. Ond mae gwybodaeth ddefnyddiol sy'n dangos sut fod y rhanbarth neu'r sir yn cymharu gyda Chymru yn ei gyfanrwydd mewn meysydd fel addysg, tai ac anfantais economaidd-gymdeithasol. Mae'r wybodaeth yma ar gael ar gyfer creu asesiadau effaith sy'n bodloni tri nod y ddyletswydd (sef cael gwared ar wahaniaeth, aflonyddu ac erledigaeth, hybu cyfle cyfartal a hybu perthnasau da). Ond rydym yn ymwybodol fod bylchau yn yr wybodaeth yma yn enwedig ar lefel sirol ac mae hyn yn rhywbeth fyddwn ni'n edrych arno'n symud ymlaen.

Gwaith dydd i ddydd

Oherwydd bod bob un ohonom yn berchen ar o leiaf 5 nodwedd warchodedig nid oes unrhyw ran o waith y Cyngor sydd ddim yn cyfrannu tuag at lesiant ar sail cydraddoldeb. Ond mae dipyn o waith dydd i ddydd y Cyngor hefyd yn ymwneud â diwallu anghenion pobl hefo nodweddion gwarchodedig penodol ac ymateb i'r 3 dyletswydd gyffredinol. Er bod pethau wedi bod yn anodd dros y flwyddyn ddiwethaf mae'r Cyngor wedi parhau i wneud hynny, ac mae gweithio gyda phartneriaid o bob math wedi bod yn greiddiol. Mae'r Cyngor yn ddyledus iawn i bob mudiad ac unigolyn sydd wedi bod ynghlwm a'r gwaith yma, yn enwedig yr holl wirfoddolwyr sydd wedi rhoi gwasanaeth amhrisiadwy yn ystod y Cyfnodau Clo.

Ceir esiamplau o'r gwaith o dan y 3 dyletswydd isod:

a) Dileu gwahaniaethu anghyfreithlon, aflonyddu ac erledigaeth ac ymddygiadau eraill sydd wedi'u gwahardd gan y Ddeddf.

Mae gan y Cyngor drefniadau yn eu lle i ymateb i'r ddyletswydd yma. Mae gennym bolisïau i wahardd aflonyddu ac erledigaeth e.e. polisi canu'r gloch a pholisi urddas yn y gwaith ynghyd â rhai i atal gwahaniaethu yn y gweithle e.e. polisi menopôs a pholisi trawsryweddol. Mae gennym hefyd wrth gwrs weithdrefnau i sicrhau parch ac urddas tuag at ddefnyddwyr ein gwasanaethau. Bydd y Polisi Cydraddoldeb a'r Polisi Mynediad yn cael eu diweddaru yn ystod 2021/22 yn unol ag Amcan 2 uchod.

Mae'r asesiadau effaith sy'n cael eu gwneud ar newidiadau i bolisïau neu brosiectau yn ein helpu i adnabod gwahaniaethu anghyfreithlon posib a'u lliniaru. Gan ein bod wedi gorfod addasu ein ffyrdd o weithio er mwyn diogelwch dros gyfnodau clo roedd asesu'r effaith yn gymorth i sicrhau nad oedd y newidiadau'n gwahaniaethu yn erbyn pobl hefo nodweddion cydraddoldeb penodol.

Ceisiwyd sicrhau fod y tudalennau ar wefan y Cyngor oedd yn rhoi gwybodaeth am Covid-19 mor hygyrch â phosib, drwy gynnwys clipiau sain mewn Cymraeg a Saesneg. Yn ogystal bu'r Cyngor yn gweithio gyda chwmni *Recite* er mwyn gwneud yn siŵr fod yr wybodaeth sydd ar y wefan yn y fformat mwyaf addas iddyn nhw - roedd yn bosib newid maint y testun, newid lliw a chyferbyniad y testun a'r cefndir. Roedd yna hefyd ddarllenydd sgrin mewn sawl iaith wahanol ynghyd â fersiwn hawdd ei ddarllen.

b) Hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd a'r rhai nad ydynt

Er mwyn gwella'r cyfleoedd addysgol i ddysgwyr a'u teuluoedd defnyddiodd Storiel ym Mangor yr adnoddau hanesyddol sydd ganddyn nhw yn yr amgueddfa ar gychwyn i greu taflenni gwybodaeth ar gyfer y teulu cyfan ac i helpu efo addysgu gartref.

Mae tlodi bwyd yn gallu effeithio rhai carfannau hefo nodweddion cydraddoldeb yn fwy nag eraill, ac yn sicr daeth yr argyfwng Covid-19 a'r gwahaniaethau I'r amlwg fel sydd wedi ei ddatgan eisoes. Roedd y Cyngor yn falch o weithio gydag amrywiaeth o bartneriaid, cwmnïau ac unigolion eraill i helpu i ddosbarthu bwyd mewn gwahanol ffyrdd:

- Bu'r Cyngor yn cefnogi gwaith y banciau bwyd yn ystod y Cyfnod Clo drwy ddosbarthu bwyd o geginau ysgolion, a fyddai wedi mynd yn wastraff fel arall. Yn ogystal, defnyddiwyd dwy o ysgolion y sir, Ysgol Maesincla yng Nghaernarfon ac Ysgol Hafod Lon ym Mhenrhyndeudraeth, fel hwb i gasglu a dosbarthu rhoddion gan gwmnïau ac unigolion, ynghyd â bwyd wedi ei archebu o'r newydd gan y Cyngor. Rhannwyd y bwyd i'r Banciau Bwyd ar draws y sir gan Adra, darparwr tai cymdeithasol Gwynedd a gogledd Cymru.

- Bu'r Cyngor hefyd yn rhan allweddol o gynllun dosbarthu bocsys bwyd Llywodraeth Cymru i'r bron i 3,500 o bobl ar draws y sir oedd yn gorfod gwarchod a hunan ynysu, gan sicrhau nad oedd unrhyw unigolyn yn wynebu rhwystr i dderbyn bwyd oherwydd ei amgylchiadau personol.

- I'r bobl hynny nad oedd yn syrthio i gategori gwarchod a hunan-ynysu Llywodraeth Cymru, ond yn dal i fethu a chael mynediad at fwyd, fe sefydlodd y Cyngor gynllun pwrpasol o'r enw Neges ar y cyd â Menter Môn, Cyngor Sir Ynys Môn a chwmni Dylan's. Dosbarthwyd pecyn bwyd wythnosol i bobl ifanc oedd newydd adael amgylchiadau gofal, pobl ddigartref mewn llety dros dro, a phlant a'u teuluoedd gydag angen gofal ychwanegol.

Hefyd i sicrhau diogelwch pobl yn ystod y Cyfnod Clo bu'r Cyngor yn cynnig cefnogaeth i'r grwpiau cyfaill oedd yn gwneud y gwaith amhrisiadwy yn eu bröydd o wneud pob math o gymwynasau i'r trigolion oedd yn hunan ynysu e.e. siopa, nôl meddyginiaeth a mynd â'r ci am dro. Y brif gefnogaeth oedd drwy ganfod cyfarpar diogelu personol (PPE) iddynt, yn enwedig ar amser pan roedd prinder mawr ohono. Adra oedd yn dosbarthu'r cyfarpar yma hefyd.

Fel modd o daclo tlodi mislif ymysg merched, roedd Cyngor Gwynedd yn gallu rhedeg ymgyrchoedd i sicrhau mynediad at nwyddau mislif gydag urddas, diolch i grant gan Lywodraeth Cymru. Roedd hefyd yn siawns i godi ymwybyddiaeth o fuddiannau amgylcheddol cynnyrch y gellir ei ail-ddefnyddio. Roedd y gwaith yn cynnwys dargyfeirio'r cyflenwad fyddai mewn llyfrgelloedd fel arfer, fel bod cyflenwad am ddim ar gael yn y banciau bwyd a dosbarthwyd nwyddau o'r ysgolion i'r disgyblion oedd eu hangen. Bu hysbysebion ar y gwefannau cymdeithasol i annog pobl ifanc difreintiedig sydd ddim mewn cyswllt â'r gyfundrefn addysg brif-ffrwd i gysylltu i gael nwyddau mislif hefyd a pharhaodd y drefn o'u ddosbarthu drwy 6 canolfan cefnogi teuluoedd Canolfannau Dechrau'n Deg.

I wireddu ei weledigaeth o sicrhau bod pob un o ddisgyblion y sir yn medru cyflawni ei lawn botensial mae Cabinet Cyngor Gwynedd yn anelu i ddarparu gliniaduron neu ddyfeisiau electronig i holl ddisgyblion ysgol y sir. Y bwriad yw rhoi gliniadur i ddisgyblion blwyddyn 3 i fyny a llechen i blant cyfnod sylfaen dros y blynyddoedd nesaf. Mae'r cynllun yn cael ei ariannu'n rhannol yn y blynyddoedd cynnar gan Lywodraeth Cymru. Disgyblion Blwyddyn 10 ac 11 fydd y cyntaf i dderbyn y cyfarpar, gyda'r broses yn cychwyn yn ystod 2020/21. Yna bydd y rhaglen yn cael ei ymestyn i weddill disgyblion Gwynedd.

Mae delio â digartrefedd yn rhan bwysig o sicrhau cydraddoldeb gan fod perthynas rhwng rhai nodweddion cydraddoldeb penodol fel anabledd ac ethnigrwydd leiafrifol a digartrefedd. Mae cynnydd o bron i 40% wedi bod yng nghanran digartrefedd yng Ngwynedd dros y 5 mlynedd diwethaf. Gyda chynnydd mewn achosion Credyd Cynhwysol eleni a cholli gwaith o ganlyniad i argyfwng Covid-19, mae yna alw am lety a gwasanaeth fel hyn yn fwy nag erioed. Fel rhan o weithredu Strategaeth Tai Gwynedd 2019-22 ymgymerwyd â nifer o gynlluniau ar gyfer diwallu'r anghenion cynyddol ym maes digartrefedd:

- Cychwynnodd cynllun tai newydd arloesol yn Hydref 2020, y prosiect adeiladu cartrefi cyntaf gan Gyngor Gwynedd ers dros chwarter canrif. Adeiladwyd pedair uned ecogyfeillgar (fydd yn defnyddio 90% yn llai o ynni na chartrefi traddodiadol, gan gadw costau'n isel i denantiaid) ar safle hen adeilad Ysgol Pendalar yng Nghaernarfon. Eu pwrpas yw cartrefu'r rhai sy'n wynebu'r risg o ddigartrefedd yn ein cymunedau.

- Mewn cynllun ar y cyd rhwng Cyngor Gwynedd ac Adra, darparwr tai gogledd Cymru, cynigwyd cartrefi cysurus ac addas i bobl hŷn lleol yn ardal Llŷn ym mis Tachwedd 2020. Roedd yn golygu datblygu 28 o fflatiau pwrpasol ar hen safle adeiladau Cyngor Gwynedd yn Frondeg, Pwllheli, lleoliad cyfleus gerllaw canol y dref. Mae'r datblygiad yn ymateb i'r prinder llety addas i bobl leol 55 oed a hŷn a/neu ar gyfer unrhyw un sydd ag anghenion gofal.

- Ym mis Rhagfyr derbyniwyd caniatâd cynllunio er mwyn ail ddatblygu'r safle segur ym Mangor i fod yn 12 o fflatiau gyda chefnogaeth i atal digartrefedd yng Ngwynedd. Adra sy'n arwain ar y datblygiad, tra y bydd yr adeilad yn cael ei reoli mewn partneriaeth gan Gyngor Gwynedd a Thai Gogledd Cymru.

- Ym mis Ionawr mi wnaeth Cabinet Cyngor Gwynedd gymeradwyo adroddiad sydd yn gofyn am ganiatâd i fenthyca £15.4 miliwn er mwyn prynu oddeutu 100 o dai er mwyn eu gosod ar rent fforddiadwy i bobl lrol dros y chwe blynedd nesaf.

- Er mwyn cynnig llety a chyfleoedd i bobl ifanc bregus i ddatblygu eu sgiliau bywyd mae cyllid sylweddol wedi ei sicrhau ar gyfer cynllun adfywio arloesol i drawsnewid 2 adeilad amlwg ar y Maes yng Nghaernarfon. Mae'r cynllun gwerth £950,000 yn cael ei arwain gan Gyngor Gwynedd â'r elusen cefnogi pobl ifanc GISDA gyda chyllid gan Lywodraeth Cymru. Bydd yn creu pedwar o fflatiau ar gyfer hyd at bump o bobl ifanc bregus, gofod hyfforddi a swyddfeydd i GISDA. Bydd y caffi hyfforddi presennol yn cael estyniad i gefnogi mwy o bobl ifanc i ddatblygu eu sgiliau er mwyn cynyddu'r cyfleoedd i ymuno â'r gweithlu lleol. Mae'r prosiect yn cefnogi ymdrechion y Cyngor i wneud yn siŵr fod pobl ifanc Gwynedd yn cael mynediad i'r gefnogaeth maen nhw eu hangen gan weithwyr profiadol GISDA fel eu bod yn medru byw'n annibynnol a chyflawni eu llawn botensial yn eu cymunedau.

Datblygiad Frondeg, Pwllheli

I gynorthwyo i gynnal llesiant ac iechyd meddwl eu disgyblion dechreuodd ysgolion cynradd y Cyngor, ar ddiwedd 2020, ddefnyddio cyfres o fideos dyddiol drwy gyfrwng y Gymraeg. Roedd y fideos wedi eu paratoi gan Leisa Mererid, athrawes yoga ac ymwybyddiaeth ofalgar ac wedi eu hariannu gan Hunaniaith: Menter Iaith Gwynedd.

Er mwyn cychwyn 2021 mewn ffordd bositif gan gefnogi llesiant meddyliol yn dilyn blwyddyn digon anodd i bawb cynigwyd gweithgareddau creadigol ar-lein gan Dîm Llesiant Cyngor Gwynedd a Chyngor Celfyddydau Cymru. Mae'r prosiect 'Llesiant i Mi', wedi'i seilio o amgylch y 'pum ffordd at les', sef pum gweithred sy'n cyfrannu'n bositif tuag at lesiant meddyliol - cysylltu, dal i ddysgu, bod yn actif, sylwgar a rhoi. Roedd y rhaglen yn cael ei gynnig drwy grŵp Facebook caeedig gyda thîm bychan yn rhannu eu profiadau a'u syniadau o ran creadigrwydd a llesiant. Nid rhaglen o driniaeth na therapi mohono ond yn hytrach mae'n gynllun i ysbrydoli a rhannu syniadau a all fod o gefnogaeth i bobl Gwynedd.

Oherwydd cyfyngiadau diogelwch yn ystod yr argyfwng mae'r Cyngor wedi gorfod addasu ei ffyrdd o weithio yn sylweddol. Wrth wneud hynny rydym wedi ceisio sicrhau eu bod yn gwneud hynny yn y ffordd mwyaf addas posib ar gyfer pobl gydag amrywiol anghenion. Dyma gwpl o esiamplau:

- Yn dilyn rhai misoedd ar gau oherwydd y Clo Mawr ail-gychwynnwyd y Gwasanaeth Llyfrgelloedd ar ddiwedd mis Mehefin mewn ffyrdd diogel oedd yn addas ar gyfer pawb. Roedd yn rhaid cysylltu gyda'r llyfrgell ymlaen llaw i archebu llyfrau a'r llyfrgell wedyn yn cysylltu gyda'r defnyddwyr pan oedd y llyfrau yn barod i'w casglu. Gan adnabod na fyddai hynny'n addas i bawb trefnwyd i lyfrau gael eu cludo i'r cartref hefyd. Gan fod y Gwasanaeth Llyfrgell i'r Cartref, sy'n gweithio mewn ffordd ychydig yn wahanol, yn fwy addas i rai pobl, bu'n bosib ei ailsefydlu yn ddiweddarach hefyd.

- Tua'r un pryd cychwynnodd sesiynau byw ar-lein i bobl ifanc gan nad oedd Gwasanaethau Ieuenctid yn gallu cyfarfod wyneb-yn-wyneb. Cofrestrodd 100 o bobl ifanc o fewn yr wythnos gyntaf yn unig. Mae'r sesiynau'n cael eu rhedeg gan weithwyr ieuenctid Gwynedd sydd wedi eu hyfforddi i gynnal sesiynau ar-lein gyda phobl ifanc.

c) Meithrin perthynas dda rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd a'r rhai nad ydynt

Dathlodd y Cyngor Wythnos Gofalwyr ar 8-14 Mehefin 2020 mewn ffordd wahanol i'r arfer. Yn hytrach na chyfarfodydd ar draws y sir, postiwyd cyfres o fideos ar wefannau cymdeithasol er mwyn dathlu a chydnabod cyfraniad gwerthfawr y gofalwyr. Amcangyfrifir bod oddeutu 12,500 o ofalwyr yng Ngwynedd. Dyma'r bobol sydd yn edrych ar ôl aelod o'r teulu neu ffrindiau (yr hyn a elwir weithiau yn ofalwyr di-dâl) ac yn aml iawn maent yn ofalwyr cudd.

Roedd gan Fis Hanes Pobl Dduon ym Medi 2020 ing ychwanegol y flwyddyn yma hefyd yn sgil marwolaeth George Floyd a'r ymgyrch "Mae Bywydau Pobl Ddu o Bwys". Gofynnodd Cyngor Gwynedd i bobl anfon straeon ysbrydoledig, lluniau ac atgofion am bobl ddu, ac o'r cymunedau lleiafrif ethnig eraill, sydd wedi cyfoethogi ein cymunedau mewn sawl ffordd. Bydd y rhain yn cael eu coladu'n electronig ac yn cael eu cadw fel sylfaen ar gyfer mentrau yn y dyfodol i ddathlu amrywiaeth Gwynedd.

Er nad oedd hi'n bosib i fynychu digwyddiad y tro hyn, nododd Cyngor Gwynedd Diwrnod Coffau'r Holocost ar 27 Ionawr 2021 drwy roi neges ar y gwefannau cymdeithasol. Credwn fod angen nodi'r diwrnod yma yn fwy nag erioed. Mae'r diwrnod yn gyfle i gymunedau fyfyrio ar sut y gall pob un ohonom wneud dyfodol gwell, a mwy diogel, i bawb trwy ddysgu o'r gorffennol. Mae'n bwysig cofio fod ystod o bobl wedi eu heffeithio gan gynnwys Iddewon, Tystion Jehova, dynion hoyw, pobl o dras sipsiwn a Roma a phobl anabl.

Mae DementiaGo yn rhaglen gweithgaredd corfforol ar gyfer pobl sydd wedi'u heffeithio gan ddementia, gan gynnwys y rhai sydd wedi cael diagnosis a'u gofalwyr, teulu a ffrindiau. Gyda dyfodiad argyfwng Covid-19 roedd yn rhaid i sesiynau wyneb yn wyneb ddod i ben gan gynnwys 13 o ddosbarthiadau ymarferion ledled Gwynedd, digwyddiadau chwaraeon cymunedol, anturiaethau awyr agored, dawnsfeydd, sesiynau ymwybyddiaeth a digwyddiadau arbennig. Ymatebodd y tîm i'r argyfwng gan gynnig cefnogaeth barhaus i aelodau yn cynnwys gweithgareddau ar-lein gan gynnwys gwefan newydd hawdd ei ddefnyddio. Roedd yn cynnwys gweithgareddau cefnogol, ac yn rhoi pobl mewn cyswllt â gwasanaethau a sefydliadau yng Ngwynedd all eu helpu a'u cefnogi. Er mwyn cyfleu'r holl wahanol agweddau, dewisodd y tîm, mewn ymgynghoriad â'u haelodau, enw newydd - Dementia Actif Gwynedd. Ariannwyd y wefan trwy roddion gan deuluoedd er cof am anwyliaid ac mae'r Cyngor yn hynod ddiolchgar amdanynt.

Mae Blaentroed yn gynllun arloesol cyffrous, sy'n cynnig cyfnod o waith a hyfforddiant i bobl ifanc yng Ngwynedd sydd heb swydd, a chyfle i fusnesau lleol gael help heb gost wrth iddynt ail-agor ac adfer. Amcan y prosiect ydi ychwanegu gwerth i gynllun Kickstart Llywodraeth Cymru, gwerth £2bn, sy'n anelu i greu miloedd o gyfleoedd gwaith am chwe mis i bobl ifanc heb fod angen i'r cyflogwr gyfrannu unrhyw arian. Ond gan y gall fod yn anodd i fusnesau llai eu maint fanteisio ar y cynllun a bod cynifer o fusnesau bach yng Ngwynedd, sefydlwyd partneriaeth rhwng mentrau cymdeithasol yn Nantlle, Ogwen a Bro Ffestiniog ynghyd â Chyngor Gwynedd a Grŵp Llandrillo Menai i'w wneud yn haws i bobl ifanc a busnesau lleol gymryd rhan.

Mae Cyngor Gwynedd, ar ran ystod o fudd-ddeiliaid, yn datblygu enwebiad i geisio sicrhau statws safle treftadaeth y byd i dirwedd llechi gogledd orllewin Cymru sy'n cynnwys chwe ardal allweddol. Ochr yn ochr â hyn mae'r Cyngor wedi sicrhau arian gan Gronfa Dreftadaeth y Loteri Genedlaethol, Cynllun Lle Arbennig, Cronfa Partneriaeth Eryri ac Arloesi Gwynedd Wledig, i greu Cynllun 'LleCHI' sy'n canolbwyntio ar ymgysylltu cymunedol, grymuso lleol, gwella cyrchfannau, adfywio cymunedol a chodi balchder. Enghraifft ddiweddar o'i waith mewn ysgolion cynradd ydi'r gwaith celf disgyblion Ysgol y Felinheli ar wal amddiffyn rhag llifogydd yn y pentref. Ar y lefel uwchradd mae 15 o bobl ifanc ardaloedd Llechi Cymru wedi dod at ei gilydd, ar y cyd ag Amgueddfa Lechi Cymru, i gael llu bo brofiadau amrywiol megis dod yn Lysgenhadon Ifanc i'r Cais Treftadaeth Byd. Mae profiadau eraill yn cynnwys creu blogs, dylunio logo, cyfarfod rhithiol gydag Asesydd i'r cais Safle Treftadaeth y Byd a holi'r gôl-geidwad rhyngwladol Owain Fôn Williams am sut mae tirwedd chwarelyddol Dyffryn Nantlle yn ysbrydoli ei waith celf.