

Yr Adran Ynni a Newid Hinsawdd

Strategaeth Cydraddoldeb ac Amrywiaeth gan gynnwys Cynllun Cydraddoldeb Sengl DECC

Mae'r cyhoeddiad hwn hefyd ar gael ar ffurf tâp sain, Braille a phrint mawr. Os hoffech gael copi yn unrhyw un o'r fformatau hyn, cysylltwch â ni yn:

diversityconsultation@decc.gsi.gov.uk neu fel arall:

Diversity Team, HR Directorate, Department of Energy and Climate Change,
7th floor, Area E, 3 - 8 Whitehall Place, London. SW1A 2HH

Gorffennaf 2010

Cynnwys

Neges gan Ysgrifennydd Parhaol DECC	3
Strategaeth Cydraddoldeb ac Amrywiaeth DECC	4
Strwythur y strategaeth hon	6
Adran un: ffeithiau, ffigurau ac adborth	7
Adran dau: meysydd allweddol ar gyfer gweithredu.....	16
Adran tri: Cynllun gweithredu lefel uchel.....	22
Sut y Gallwch Gyfrannu a Chwyno	24
Cynllun Gweithredu	26

Rhestr o Atodiadau

Atodiad A: Datganiad Cydraddoldeb ac Amrywiaeth DECC.....	33
Atodiad B: Rhestr Ddefnyddiol o Dermau a Thalfyriadau.....	36
Atodiad C: Ein Dyletswyddau Cydraddoldeb Statudol	42
Atodiad Ch: Rhestr o'r Sefydliadau a Gyfrannodd at y Cynllun.....	44
Atodiad D: Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb - Dull Gwella.....	45
Atodiad Dd: Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb ar gyfer y strategaeth hon	47
Atodiad E: Hyfforddiant, ymwybyddiaeth a chymhwysedd.....	52

Neges gan Ysgrifennydd Parhaol DECC

Fel Hyrwyddwr Amrywiaeth DECC, rwy'n gwbl ymrwymedig i greu amgylchedd lle y mae pob unigolyn yn teimlo y caiff ei werthfawrogi a lle y mae ein gweithlu yn cyflawni ei botensial llawn. Mae ein datganiad amrywiaeth yn nodi ein gweledigaeth a'n dull o ymdrin ag amrywiaeth ac mae uwch reolwyr ym mhob rhan o'r Adran yn ei gefnogi'n llawn ac yn gwbl ymrwymedig iddo.

Wrth lunio'r strategaeth cydraddoldeb ac amrywiaeth hon, rydym yn gwneud ymrwymiad cadarnhaol i'n staff. Rydym yn nodi'r hyn yr ydym yn bwriadu ei wneud i gefnogi a datblygu ein pobl ac rydym yn cadarnhau ein hawydd i sicrhau bod DECC yn lle gwych i weithio ynddo.

Rydym am i DECC fod yn weithle lle y caiff pob aelod o staff y cyfle i wneud gwahaniaeth, datblygu a chyflawni ei botensial; gweithle lle y mae ein pobl yn teimlo y cânt eu gwerthfawrogi a'u cefnogi; a gweithle sy'n gymuned o unigolion, gan weithio gyda'i gilydd i gyflawni nod hanfodol a gwerthfawr.

Credwn y dylid trin pob cyflogai mewn ffordd agored a gonest a chyda pharch. Ni fyddwn yn goddef triniaeth annheg na gwahaniaethu. Rydym yn cydnabod bod gan bob cyflogai gyfrifoldeb i drin cyflogeion eraill yn deg a chyda pharch, waeth beth fo'u hil, rhywedd, cyfeiriadedd rhywiol, anabled, oedran, crefydd neu gredoau, rhywedd wedi'i ailbennu, na statws economaidd-gymdeithasol.

Yr her sy'n wynebu DECC yw dangos effaith fesuradwy ym maes Amrywiaeth yn ogystal â rheoli disgwyliadau'n realistig. Byddwn yn anelu at gael gweithlu sy'n adlewyrchu'r gymuned amrywiol yr ydym yn ei gwasanaethu.

Byddwn yn gwerthfawrogi amrywiaeth y dalent a geir yn DECC ac yn manteisio ar y dalent honno fel bod ein pobl yn cyflawni eu potensial ac yn creu'r amodau ar gyfer llwyddo.

Rwy'n bersonol ymrwymedig i helpu DECC i ddod yn lle teg ac agored i bawb weithio ynddo. Mae fy nghyd-aelodau o'r Bwrdd yn gwbl gefnogol, a gofynnaf i chi ymuno â mi yn yr ymgais hon.

Moira Wallace

Ysgrifennydd Parhaol

Strategaeth Cydraddoldeb ac Amrywiaeth DECC

Cyflwyniad

Mae amrywiaeth yn bwysig yn DECC am fod y gwaith a wnawn yn effeithio ar boblogaeth gyfan y DU ac yn cyfrannu at y strategaeth fyd-eang i ymdrin â newid yn yr hinsawdd a diogelu a chyflenwi ynni. Mae hyn yn cynnwys polisiau ar helpu grwpiau sy'n agored i niwed, sy'n golygu bod yn rhaid i bolisiau DECC ystyried sut i ymgysylltu â phobl sy'n anodd eu cyrraedd ac sydd ag anghenion penodol o ran cyflawni'r polisiau'n llwyddiannus. Enghraifft ddiweddar yw'r Strategaeth Rheoli Ynni Cartrefi, 'Cartrefi Cynnes, Cartrefi Mwy Gwyrdd' sy'n nodi sut y bydd DECC yn cyflawni rhai targedau uchelgeisiol i leihau allyriadau carbon gan y sector cartrefi. Bydd y polisiau a amlinellir yn y ddogfen yn effeithio o bosibl ar bob dinesydd a rhai o'r cartrefi sydd fwyaf agored i niwed, felly roedd yn hollbwysig meddwl am faterion cydraddoldeb ehangach fel rhan o'r broses o lunio'r ddogfen.

Gan fod gwaith DECC yn effeithio ar y boblogaeth, yna mae'r ffordd yr ydym yn cyflawni'r gwaith yn effeithio ar y boblogaeth hefyd. Cydnabyddir y bydd grŵp amrywiol o bobl yn ystyried mwy o syniadau, atebion a phrosesau na grŵp o bobl sy'n meddwl mewn ffordd debyg. Felly, bydd gweithlu amrywiol yn ein helpu i ystyried mwy o opsiynau, ac mae hynny yn ei dro yn arwain at fwy o bosibilrwydd o sicrhau atebion ymarferol i bawb.

Yn ogystal â'r ystyriaethau ymarferol o ran cyflawni polisiau gwell, mae DECC yn ymrwymedig i fod yn agored ac yn deg. Dangosir hyn orau os rhoddir cyfle cyfartal i bawb o'r broses ddethol i'r prosesau datblygu a dyrchafu. Disgwylir y bydd ymagwedd agored a theg o'r fath yn arwain at weithlu sy'n adlewyrchu'r boblogaeth gyfan. Fodd bynnag, mae mwyafrif staff DECC yn gweithio yn Llundain, a allai effeithio ar ein gallu i recriwtio mewn rhai meysydd.

Mae'r Strategaeth Cydraddoldeb ac Amrywiaeth hon yn seiliedig ar yr egwyddorion canlynol:

- Credwn y dylid trin pawb mewn ffordd agored a gonest a chyda pharch.
- Ni fyddwn yn goddef triniaeth annheg na gwahaniaethu.
- Rydym am fod yn sefydliad y mae pobl yn falch o fod yn rhan ohono a gweithio gydag ef.
- Byddwn yn anelu at gael gweithlu sy'n adlewyrchu'r gymuned amrywiol yr ydym yn ei gwasanaethu.
- Byddwn yn gwerthfawrogi amrywiaeth y dalent a geir yn DECC ac yn manteisio ar y dalent honno fel bod ein pobl yn cyflawni eu potensial.

Byddwn yn cynnwys amrywiaeth ym mhob polisi a gaiff ei ddatblygu a phob gwasanaeth a gaiff ei ddarparu.

Pam mae amrywiaeth yn bwysig i DECC?

- Rydym yn cydnabod y gall cynnwys pobl o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol wneud gwahaniaeth i berfformiad sefydliadol drwy gynnwys pobl a all feddwl yn

ehangach ac yn fwy creadigol yn unol â'u profiadau amrywiol ac uniaethu'n fwy â gofynion rhanddeiliaid a chwsmeriaid

- Gwell morâl staff, ymgysylltu a chreadadwyedd yn yr Adran os bydd pobl o'r farn y cânt eu trin yn deg a chyda pharch
- Bydd enw da yn fewnol ac yn allanol yn gwella ein gallu i ddenu a chadw talent a meithrin cydberthnasau cryf â'n rhanddeiliaid
- Rydym am ddangos arfer gorau ac osgoi neu leihau gwahaniaethu.

Mae DECC wedi ymgorffori cydraddoldeb ac amrywiaeth yn ei pholisïau adnoddau dynol, ac mae'n gweithio i gyflawni hyn yn ei chamau gweithredu o ran y gweithlu. Mae hyn yn ategu'r angen i sicrhau bod gan bobl y sgiliau cywir i wneud y gwaith, a bydd yn sicrhau tegwch ym mhob rhan o'n polisïau cyflogaeth. Mae'r strategaeth hon wedi'i chynllunio i ddangos y camau gweithredu mewnol o ran y gweithlu, a sut mae DECC hefyd yn dechrau canolbwyntio ar ein gwaith a gyflawnir yn allanol. Er mwyn i ni gyflawni hyn, rydym yn cydnabod y bydd angen hyfforddiant pellach ar ein staff mewn rhai meysydd, ac weithiau bydd yn golygu cyflwyno pethau mewn ffordd wahanol.

Mae gan DECC weithlu amrywiol, ond mae'n cydnabod bod angen iddi ymdrin â'r achosion o ddiffyg cydbwysedd sy'n bodoli o hyd o ran cyfansoddiad ei gweithlu. Ein gweledigaeth yw sicrhau gweithlu mwy amrywiol, sy'n cynrychioli'r gymdeithas lle rydym yn byw ac sy'n gallu dangos ei fod yn deall ei hanghenion, cyflawni ein targedau amrywiaeth o ran yr Uwch Wasanaeth Sifil, ac annog diwylliant agored a thryloyw.

Rydym yn ymrwymedig i hyrwyddo amrywiaeth a chydraddoldeb, gwella ein perfformiad, a sicrhau bod unrhyw achos o ddyrchafu, cydnabod a gwobrwyo staff yn deilwng. Rydym yn gwybod nad yw'n ddigon dim ond deall materion amrywiaeth, oherwydd er mwyn ysgogi perfformiad gwell, mae'n rhaid i ni sicrhau bod amrywiaeth a chydraddoldeb yn elfennau annatod o'n diwylliant, y ffordd yr ydym yn gweithio, a'n strategaethau gwobrwyo fel cyflogwr ac fel un o adrannau'r Llywodraeth.

Fel rhan o'i hymrwymiad i werthfawrogi amrywiaeth, mae DECC wedi sefydlu Grŵp Cynghori ar Amrywiaeth. Sefydliad mantell ydyw sy'n cynrychioli'r holl grwpiau buddiant Amrywiaeth yn DECC. Ar hyn o bryd, ceir tri rhwydwaith sy'n gysylltiedig ag Amrywiaeth yn DECC yn ymwneud â:

- Rhwydwaith Anabledd
- Rhwydwaith Pobl Lesbiaidd, Hoyw, Deurywiol a Thrawsrywedol
- Rhwydwaith Lleiafrifoedd Ethnig a Chrefyddol.

Mae gweithgareddau'n gysylltiedig â'r rhwydweithiau staff yn ddyletsyddau swyddogol, mae rheolwyr yn cytuno arnynt ac fe'u hadlewyrchir mewn adroddiadau arfarnu.

Ochr yn ochr â gwerthfawrogi cydraddoldeb ac amrywiaeth yn ei gweithlu, mae DECC yn ymwybodol o effaith ein polisïau ar y boblogaeth gyfan. Rydym yn ceisio sicrhau ein bod wedi ystyried unrhyw effaith bosibl y bydd ein gwaith yn ei chael ar unigolion neu gymunedau oherwydd eu rhywedd, oedran, hil, anabledd, ethnigrwydd, cyfeiriadedd rhywiol, crefydd neu gred, neu amgylchiadau economaidd-gymdeithasol a rhoi addasiadau priodol ar waith lle y bo'n bosibl.

Caiff dull DECC o ymdrin â chydraddoldeb ac amrywiaeth ei grynhoi yn ein Datganiad Cydraddoldeb a Geir yn Atodiad A. Fe'i cyhoeddir ar wefan DECC.

Strwythur y strategaeth hon

Adran un: 'ffeithiau, ffigurau ac adborth'

Mae'r adran hon yn amlinellu ble rydym ni ar hyn o bryd, beth yw'r sefyllfa bresennol a pha ffeithiau a data sydd gennym o'm harolygon staff diweddar, ymchwil a gwaith dadansoddi.

Adran dau: 'meysydd allweddol ar gyfer gweithredu'

Mae'r adran hon yn egluro ein cynlluniau a'n hymrwymadau'n fanwl, ac yn ymdrin â'n heriau allweddol sef:

- Sut i gyflawni gweithlu mwy amrywiol pan fo'n debyg y bydd y Gwasanaeth Sifil yn lleihau?
- Sut i gyflawni ein targedau o ran yr Uwch Wasanaeth Sifil?
- Sut i symud tuag at ddiwylliant mwy agored a thryloyw?
- Cydnabod nad yw amrywiaeth yr Adran yn rhywbeth annibynnol.

Adran tri: 'pwy fydd yn cyflawni hyn a sut?'

Mae'r adran hon yn amlinellu'r cynlluniau cyflenwi lefel uchel ar gyfer ein dwy brif thema strategol gan gynnwys camau nesaf a chyfrifoldebau:

- Pobl a Diwylliant
 - Dysgu a datblygu
 - Monitro ac adolygu
 - Hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth - rolau Hyrwyddwyr
 - Gweithredu yn DECC - Uwch Weision Sifil a rheolwyr llinell
 - Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb
 - Arolygon staff
 - Archwiliadau o gyflog cyfartal
 - Gweithgareddau sy'n gysylltiedig â chaffael
 - Meithrin hygrychedd
- Polisiâu a Gweithdrefnau
 - Rôl graffu, e.e. adolygu proffiliau'r gweithlu a data perfformiad
 - Gweithdrefnau caffael
 - Rôl yr Ysgrifennydd Parhaol a'r Bwrdd Rheoli wedi'i hategu gan y Gwasanaeth Archwilio Mewnol
 - Rôl y Pwyllgor Gweithrediadau
 - Bydd adroddiadau monitro a'r adolygiad blynyddol ar gael ar-lein yn <http://www.decc.gov.uk/default.aspx>

Dyma'r cefndir i'r Cynllun Gweithredu ar gyfer Cynllun Cydraddoldeb Sengl DECC a ddisgrifir yn ddiweddarach.

Adran un: ffeithiau, ffigurau ac adborth

Pwy ydym ni

Cafodd yr Adran Ynni a Newid Hinsawdd (DECC) ei chreu ym mis Hydref 2008 i ddod â pholisi ynni (yr oedd BERR yn gyfrifol amdano gynt) a pholisi newid yn yr hinsawdd (yr oedd Defra yn gyfrifol amdano gynt) ynghyd. Y Gwir Anrhydeddus Chris Huhne AS yw'r Ysgrifennydd Gwladol dros Ynni a Newid Hinsawdd; Moira Wallace yw'r Ysgrifennydd Parhaol.

Mae gan yr Adran bron 1,200 o staff yn Llundain ac Aberdeen. Mae gan yr Adran gyllideb flynyddol o £3,177 miliwn y flwyddyn ac mae'n gweithio gyda'r cyrff hyd braich a'r partneriaid cyflenwi canlynol¹:

- Yr Awdurdod Heddlu Niwclear Sifil
- Yr Awdurdod Glo
- Y Pwyllgor ar Newid yn yr Hinsawdd
- Yr Awdurdod Digomisiynu Niwclear
- Y Pwyllgor Cynghori ar Dechnolegau Lleihau Carbon
- Y Pwyllgor ar Reoli Gwastraff Ymbelydrol
- Y Grŵp Cynghori ar Diodi Tanwydd
- Y Bwrdd Sicrwydd Ariannu Rhwymedigaethau Niwclear
- Y Bwrdd Cynghori ar Ynni Adnewyddadwy
- Pwyllgor Cynghori Awdurdod Cenedlaethol Confensiwn Arfau Cemegol y DU

Beth rydym yn ei wneud

Mae gan DECC ran hollbwysig i'w chwarae yn rhaglen y Llywodraeth i droi'r DU yn economi carbon isel ac rydym wedi mabwysiadu saith amcan penodol i helpu i ganolbwyntio ar sicrhau dyfodol carbon isel:

1. Sicrhau ymrwymiadau byd-eang sy'n atal newid peryglus yn yr hinsawdd
2. Lleihau allyriadau nwyon tŷ gwydr yn y DU
3. Sicrhau cyflenwadau ynni diogel
4. Hyrwyddo tegwch drwy ein polisiau o ran yr hinsawdd ac ynni yn y DU a thramor
5. Sicrhau bod y DU yn manteisio ar y cyfleoedd busnes a chyflogaeth sy'n gysylltiedig â dyfodol carbon isel
6. Rheoli rhwymedigaethau ynni yn effeithiol ac yn ddiogel
7. Datblygu gallu, systemau cyflenwi a chydberthnasau'r Adran er mwyn sicrhau ein bod yn gwasanaethu'r cyhoedd yn ddiogel.

Ceir rhagor o wybodaeth am waith DECC yn <http://www.decc.gov.uk/default.aspx>

¹ Mae'r rhestr yn cynnwys Cyrff Cyhoeddus Anadrannol Gweithredol a Chynghori. Rydym hefyd yn cydweithio'n agos iawn â'r Ymddiriedolaeth Arbed Ynni, yr Ymddiriedolaeth Garbon ac Ofgem.

Ble rydym ni ar hyn o bryd: ffeithiau a ffigurau

Niferoedd staff

Yn naturiol, mae'r Adran wedi cymryd amser i gael ei chyflenwad llawn o staff. Ym mis Rhagfyr 2009, cwblhawyd ymarfer recriwtio mawr ac mae niferoedd staff bellach ar y lefelau disgwylidig. Mae cynlluniau ar gyfer y dyfodol yn ystyried cyfyngiadau ar gyllidebau gweinyddu fel y dengys y tabl isod:

Niferoedd staff disgwylidig 2009 - 2011		
Tymor yr Hydref 2009	2009-10	2010-11
1200	1129	1250

Gwelir o'r tabl hwn fod DECC yn bwriadu cael 71 yn llai o staff yn 2009/2010 a chynyddu'r nifer eto yn 2010/11. Mae'r gostyngiad cychwynnol hwn yn adlewyrchu'r newid o'r niferoedd a oedd eu hangen i sefydlu'r Adran o'u cymharu â'r niferoedd sydd eu hangen i gyflawni'r gwaith gan edrych at y dyfodol, ar y cyd â'r lleihad cyffredinol yng nghostau gweinyddu'r gwasanaeth sifil. Fel rhan o'r gwaith cynllunio cychwynnol, penodwyd cyfran o'r staff a recriwtiwyd yn ystod 2009 fel staff dros dro ar gontractau tymor penodol yn amrywio o 12 i 24 mis.

Ni chynhwysir staff dros dro yn ein proffil amrywiaeth ac ni fyddant yn effeithio ar gyfansoddiad ein gweithlu o ran amrywiaeth pan gaiff contractau eu terfynu. Fodd bynnag, mae staff ar gontractau tymor penodol yn rhan o'n proffil amrywiaeth oherwydd tybir eu bod yn gyflogeion o dan ddiffiniadau data SYG, a chynhelir ymarfer i fonitro amrywiaeth staff ar gontractau tymor penodol.

Strwythur ac uwch aelodau o staff

Mae'r Adran wedi'i strwythuro'n bum grŵp o dan arweiniad Cyfarwyddwr Cyffredinol, y mae pob un ohonynt yn cyfuno staff o'r ddwy Adran flaenorol. Ceir rhagor o fanylion ar ein gwefan yn <http://www.decc.gov.uk/en/content/cms/about/governance/governance.aspx>

Fel adran polisi a chyflenwi, mae gan DECC gyfran eithaf uchel o Uwch Weision Sifil. Ym mis Rhagfyr 2009, roedd 75 o Uwch Weision Sifil yn ein Hadran.

Beth mae'r gyfraith yn dweud bod yn rhaid i ni ei wneud

Yn ôl y gyfraith, mae'n anghyfreithlon gwahaniaethu ar sail rhywedd (gan gynnwys ailbennu rhywedd), hil, anabledd, tarddiad ethnig neu genedlaethol, cyfeiriadedd rhywiol, oedran, crefydd neu gred. Yn ogystal, mae deddfwriaeth gysylltiedig arall yn cwmpasu cyflog a diogelwch rhag aflonyddu.

Ym mis Ebrill 2010, daeth y Ddeddf Cydraddoldeb yn gyfraith gwlad ac mae'n cynnwys yr holl deddfwriaeth amrywiaeth a chydaddoldeb mewn un Ddeddf. Er i'r Mesur ddod yn gyfraith gwlad ym mis Ebrill 2010, ni fydd rhannau ohono yn dod i rym tan fis Ebrill 2011 a bydd deddfwriaeth sy'n bodoli eisoes yn parhau i fod yn gymwys tan hynny.

Yn ogystal, fel corff cyhoeddus, mae gan DECC nifer o rwymedigaethau o ran datgelu gwybodaeth yn cwmpasu meysydd megis amrywiaeth mewn penodiadau cyhoeddus, targedau amrywiaeth ar gyfer swyddi'r Uwch Wasanaeth Sifil, a phroffiliau cyflogeion ar gyfer hil, anabledd a rhywedd. Caiff y cyfrifoldebau hyn eu hymestyn o dan y Ddeddf Cydraddoldeb i gynnwys categorïau economaidd-gymdeithasol, dosbarthiad amrywiaeth ehangach a chaffael. Yn ogystal, bydd DECC yn gyfrifol am gyhoeddi gwybodaeth am y bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Mae Atodiad B yn cynnwys esboniad o derminoleg cyfle cyfartal, amrywiaeth a chydaddoldeb, ynghyd â rhestr o ddeddfwriaeth berthnasol.

Ble mae DECC arni ar hyn o bryd?

Diben y strategaeth hon yw gwella'r broses gyflenwi, canfyddiadau ac arweinyddiaeth ym meysydd cydraddoldeb ac amrywiaeth. Er mwyn helpu i ddangos a mesur cynnydd, pennwyd targedau cydraddoldeb ac amrywiaeth yn wreiddiol yn y Strategaeth Pobl. Ymhlith y llwyddiannau allweddol mae'r canlynol:

- Cyhoeddwyd strategaeth Amrywiaeth interim ym mis Tachwedd 2009.
- Mae Grŵp Cynghori ar Amrywiaeth sy'n cynrychioli'r rhwydwaith pobl anabl; y rhwydwaith Pobl Lesbiaidd, Hoyw, Deurywiol a Thrawsryweddol; a'r rhwydwaith lleiafrifoedd crefyddol ac ethnig wedi'i sefydlu.
- Mae proffil staff amrywiaeth cychwynnol wedi'i lunio.
- Mae pob addasiad i TG, desgiau neu adeiladau wedi'i gwblhau neu mae cynllun gweithredu wedi'i lunio ar ei gyfer.
- Llwyddodd ymarfer recriwtio allanol a gynhaliwyd yn 2009 i ystyried materion cydraddoldeb ac amrywiaeth, er enghraifft, roedd 17% o'r ymatebwyr o gefndir ethnig ac roedd 5% yn hoyw, yn lesbiaidd neu'n ddeurywiol.
- Mae Hyrwyddwr Amrywiaeth DECC ar y Bwrdd Rheoli (Phil Wynn Owen) wedi'i gyhoeddi.
- Crëwyd adran Amrywiaeth ar fewnwyd DECC.
- Mae archwiliad o fynediad ar gyfer pobl anabl yn 3 Whitehall Place wedi'i gwblhau (caiff camau eu cymryd ar hyn o bryd mewn perthynas â'r argymhellion).

Yn ogystal, mae gwaith yn mynd rhagddo ar fentrau eraill, gan gynnwys cyflwyno e-ddysgu ym meysydd cydraddoldeb ac amrywiaeth.

Cynhelir Aseidiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb ar gyfer pob swyddogaeth a pholisi presennol a newydd er mwyn sicrhau na cheir effaith andwyol ar anabledd, rhywedd na hil, a chânt eu hymestyn i gynnwys ethnigrwydd, oedran, cyfeiriadedd rhywiol, crefydd neu gred, ac amgylchiadau economaidd-gymdeithasol. Bydd pob polisi a gyflwynir i'r Bwrdd i'w gymeradwyo yn cynnwys canlyniadau Aseiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb.

Bydd DECC yn sicrhau bod ymgynghoriadau ar bob polisi perthnasol yn drylwyr ac wedi'u targedu at bob parti priodol. Byddwn yn sicrhau y bydd pob ymgynghoriad a gynhelir yn hygyrch, yn gymesur ac yn briodol gydag ymatebion effeithiol ac ystyrlon gan y Llywodraeth. Gall y dulliau ymgynghori a ddefnyddir gynnwys y canlynol:

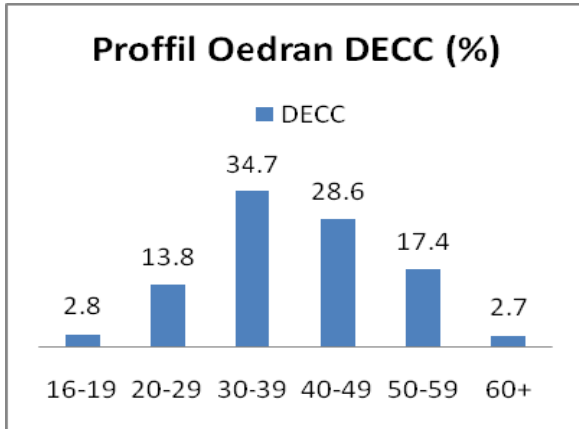
- Cynnal cyfarfodydd â grwpiau ac unigolion perthnasol
- Anfon copiâu o gynigion i ymgynghoreion a dargedir
- Penodi pwyllgorau cynghori ar faterion penodol
- Grwpiau ffocws
- Arolygon
- Ymgynghori drwy'r wefan

Bydd DECC yn cyhoeddi canlyniadau'r Aseidiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb yn electronig ar wefan DECC ac fel rhan o'r broses ymgynghori berthnasol.

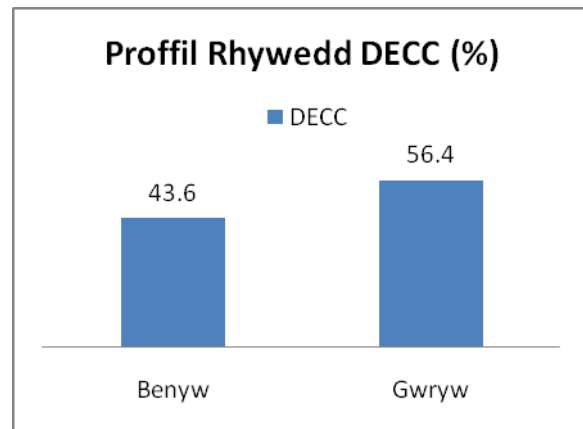
Beth mae ein data yn ei ddweud wrthym?

Y proffiliau cryno yw:

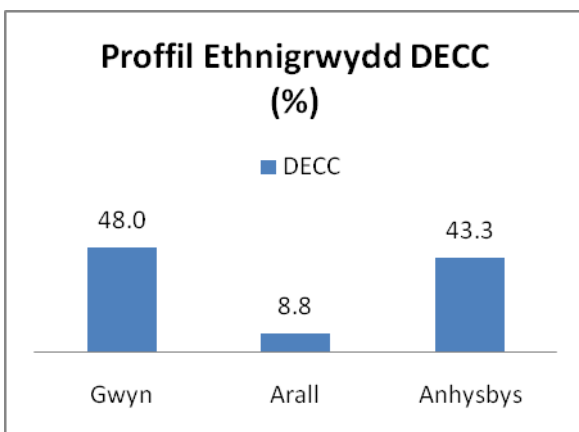
Oedran



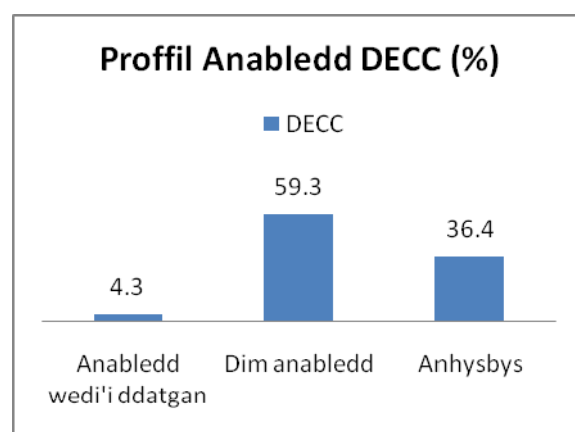
Rhywedd



Hil a Chenedligrwydd



Anabledd



Mae'r dystiolaeth gyfredol o gydraddoldeb hyd yma yn rhoi darlun cymysg, a'r prif bwyntiau i'w nodi yw:

- Proffil cyflogeion
 - Ceir diffyg cydbwysedd o ran y rhywiau o blaid dynion, gan gynyddu yn y graddau uwch.
 - Ceir diffyg cydbwysedd o blaid pobl ifanc o gymharu â phroffil y Gwasanaeth Sifil. Mae hyn yn peri heriau megis:
 - Os bydd rheolwyr yn recriwtio pobl eraill ar eu delw eu hunain, ceir perygl y bydd y proffil oedran yn parhau i fynd yn iau, a fydd yn golygu bod y proffil oedran yn ymbellhau ymhellach oddi wrth y sefyllfa gyffredin yn y Gwasanaeth Sifil.
 - Ni all DECC fanteisio ar brofiad staff hŷn a feithrinwyd dros flynyddoedd helaeth.
 - Ceir perygl o ddiffyg cysondeb rhwng grwpiau rhanddeiliaid, er enghraifft yr henoed, a'r grwpiau pennu polisïau, a allai arwain at ddiffyg empathi neu degwch canfyddedig.

- Mae hyn yn arwain at yr her - a ddylai DECC fod â phroffil oedran hŷn, ac os felly, beth y dylai ei wneud ynghylch newid y sefyllfa bresennol? Ymdrinnir â'r cwestiynau hyn fel rhan o waith pellach ar gamau diweddarach o'r cynllun cyflenwi
- Ni ellir cadarnhau'r proffil ethnigrwydd oherwydd cyfradd ddatgan isel. Fodd bynnag, mae'r data presennol yn nodi bod canran pobl dduon a lleiafrifoedd ethnig sy'n gyson â'r boblogaeth sy'n gweithio a'r Gwasanaeth Sifil yn gyffredinol
- Ni ellir adolygu unrhyw ddata ar bobl anabl, oherwydd cyfraddau datgan isel.
- Mae proffil yr Uwch Wasanaeth Sifil yn dangos nad yw DECC yn cyflawni targedau'r Gwasanaeth Sifil o ran rhywedd, hil nac anabledd:

	Data Amrywiaeth Uwch Wasanaeth Sifil DECC ym mis Rhagfyr 2009			Targed y Gwasanaeth Sifil ar gyfer 1 Ebrill 2011	Cynnydd yn nifer y staff sydd eu hangen i gyflawni targed y Gwasanaeth Sifil
	Nifer y staff lleiafrifol	Nifer y staff yn y Band	Canran		
Uwch Weision Sifil sy'n fenywod	19	75	25.3%	39%	10.2 (13.6%)
Uwch Weision Sifil sy'n fenywod sy'n PB2 ac yn uwch	5	19	26.3%	34%	1.5 (7.9%)
Uwch Weision Sifil sy'n Bobl Dduon a Lleiafrifoedd Ethnig	3	75	4%	5%	0.75 (1%)
Uwch Weision Sifil sy'n Anabl	2	75	2.7%	5%	1.75 (2.3%)

Noder - disgwylir y caiff targedau'r Uwch Wasanaeth Sifil eu hystyngi i gwmpasu pob un o'r saith maes cydraddoldeb (rhywedd, anabledd, hil, tarddiad ethnig neu genedlaethol, cyfeiriadedd rhywiol, crefydd neu gred ac oedran).

- Mae data'r ymarfer recriwtio allanol yn dangos y canlynol:
 - roedd ceisiadau gan ddynion/menywod ar yr un cymarebau â staff presennol fwy neu lai

- roedd gan y categorïau anabledd ac ethnig gymarebau is o ran ceisiadau na staff presennol.
- Mae data arolygon staff yn:
 - Cadarnhau'r diffyg cydbwysedd rhwng y rhywiau (nid oes dadansoddiad o raddau yn bosibl eto), a'r darlun o ran anabledd ac ethnigrwydd.
 - Nodi cyfradd ddatgan pobl lesbiaidd, hoyw a deurywiol sy'n unol â disgwyliadau Stonewall ar gyfer sefydliad o faint DECC
- Asesiad o'r effaith ar gydraddoldeb - mae adolygiad cychwynnol yn dangos na roddir blaenoriaeth i asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb ar adeg gwneud penderfyniadau cychwynnol o ran polisïau. Bu'n anodd dod o hyd i dystiolaeth hefyd y cânt eu cyhoeddi'n allanol. Cydnabyddir y caiff asesiadau o effaith eu cynnal, ond nid yw hyn yn gyson ac ymddengys na chânt eu cynnal yn amserol.
- Cyfraddau datgan data amrywiaeth staff:
 - Mae lefel y data anhysbys, yn enwedig mewn meysydd megis ethnigrwydd, anabledd a chyfeiriadedd rhywiol, yn ddigon mawr i fod yn ystadegol arwyddocaol ac felly'n golygu nad yw dadansoddiad dilys yn bosibl yn y meysydd hyn.
 - Mae proses wedi'i sefydlu gyda BIS a DEFRA i ddarparu diweddariad misol ar yr holl ddata ar amrywiaeth staff.
 - Cwblhawyd ymarfer ym mis Ionawr 2010 i annog pob aelod o staff i ddiweddarau ei broffil amrywiaeth personol. Fodd bynnag, cafwyd adborth bod unigolion wedi cael anawsterau i ddefnyddio'r broses i ddiweddarau'r system. Caiff y system hon ei hadolygu er mwyn ei gwneud yn haws mewnbynnu data yn y dyfodol.
 - Caiff proffil amrywiaeth sylfaenol ei gyhoeddi ar y fewnrwyd.
 - Caiff cyngor ei roi i'r Uwch Wasanaeth Sifil i ymdrin ag unrhyw faterion o ran data ar lefel timau lle y byddai ei ymyriad o fudd.
 - Ar ôl hyn, bydd yr Undebau Llafur a'r Grŵp Cyngori ar Amrywiaeth yn cynnal gweithdai i annog staff i weithredu'r data hwn.
 - Gan ddibynnu ar y canlyniad, bwriedir cynnal ymarfer atgoffa pellach yn ddiweddarach yn y flwyddyn.

Cydnabu'r Adolygiad o Allu nad oes gan DECC y data eto i'n galluogi i benderfynu sut y byddwn yn cyflawni ein targedau o ran amrywiaeth ar lefel yr Uwch Wasanaeth Sifil drwy ddyrchafu'r graddau bwydo. Cadarnhaodd ein hymateb y byddem yn parhau â'r gwaith a ddechreuwyd eisoes i wella ein data ar amrywiaeth, a, chan weithio gyda Grŵp Gweithredu ar Amrywiaeth DECC a'r Undebau Llafur, aethom ati i nodi sut y byddwn yn cyflawni ein targedau o ran amrywiaeth.

Dengys y dystiolaeth o'r arolwg staff ganlyniad cyffredinol cadarnhaol iawn ar gyfer canfyddiad staff DECC o gynhwysiant a thriniaeth deg gyda lefel ymgysylltu gyffredinol o 63%. Ceir dangosyddion hefyd lle y gall DECC geisio gwella, er enghraifft:

- Mae 88% o staff heb brofi achos o wahaniaethu yn ystod y 12 mis diwethaf, ac mae 90% heb brofi achos o fwlio nac aflonyddu. Mae'n amlwg bod hyn yn golygu bod lleiafrif sylweddol sy'n wynebu'r profiadau hyn neu y mae'n well ganddynt beidio â dweud a byddwn yn sicrhau yr ystyrir hyn yn ein hyfforddiant a'n cysylltiadau.
- Dengys dadansoddiad o ymgysylltu â chyflogeion lefelau rhywedd ac ethnigrwydd sy'n debyg i DECC yn gyffredinol, ond ymgysylltir yn llai â staff sy'n datgan bod ganddynt anabledd. Bydd hyn yn ddangosydd ar gyfer y dyfodol o ran y ffordd yr ydym yn gwella'r diwylliant i bobl sy'n ystyried bod ganddynt anabledd.

- Yn gyffredinol, mae staff sy'n ystyried bod ganddynt anabledd yn nodi llai o ymddiriedaeth yn y dulliau arwain a rheoli newid nag yn DECC yn gyffredinol, maent yn llai siŵr nag aelodau eraill o staff ynghylch y ffordd y mae eu gwaith yn gysylltiedig ag amcanion DECC, ac nid ydynt yn teimlo y cânt eu herio na bod dewis ganddynt yn eu gwaith.

Mae'r Grŵp Cynghori ar Amrywiaeth (DAG) o'r farn y caiff amrywiaeth ei gydnabod yn DECC ond nid yw wedi'i ymsefydlu yn y diwylliant eto. Fel enghraifft, cyfeiriodd DAG at ddiffyg cwrteisi/ystyriaeth tuag at gydweithwyr anabl, ac ystyriaeth annigonol o'u hanghenion wrth gyflwyno TG.

Cydnabyddir bod y swyddfeydd a chydbwysedd rhwng bywyd a gwaith yn faterion y mae staff o'r farn y gellir eu gwella. Gall hyn gael effaith anuniongyrchol neu uniongyrchol ar gydraddoldeb ac amrywiaeth. Mae'r Cynllun Gweithredu a ddeilliodd o sioeau teithiol y Bwrdd Rheoli a'r arolwg staff yn 2009 yn cynnwys yr enghreifftiau a'r camau gweithredu canlynol:

- Rydym yn hoffi bod mewn un adeilad ond rydym o'r farn nad yw'r gymhareb desgiau 7/10 yn gweithio'n dda - rydym wedi gosod mwy o ddesgiau, yn bwriadu cynnal mwy o arolygon o ddefnydd i gadarnhau lefelau ac yn ystyried opsiynau swyddfa eraill.
- Mae lle cyfarfod yn brin - mae mwy o le cyfarfod wedi'i neilltuo, a chyhoeddwyd canllawiau ar opsiynau cyfarfod.
- Anhawster gyda'r podau yn y cyntedd - rydym wedi gosod clo cylch ychwanegol yn y dderbynfa a chrëwyd mynedfa newydd i staff o Great Scotland Yard ym mis Ebrill 2010.
- Rydym yn gweithio gormod o oriau yn rhy aml ac ni flaenoriaethir gwaith yn ddigonol - mae nifer o ymrwymadau wedi'u gwneud gan y Bwrdd Rheoli yn y Strategaeth Pobl i sicrhau yr ymddrinir â'r mater hwn. Ymhlith y camau gweithredu eraill mae:
 - Edmund Hosker yw hyrwyddwr Cydbwysedd Bywyd a Gwaith DECC.
 - Sefydlwyd Grŵp Cydbwysedd Bywyd a Gwaith DECC ym mis Rhagfyr 2009 gyda chynrychiolwyr o bob Grŵp a phob gradd.
 - Bydd y Bwrdd Rheoli yn sicrhau bod blaenoriaethau yn cyfateb i adnoddau yng Nghynllun Gweithredu 2010-11 DECC. Caiff uwch reolwyr eu hasesu yn 2010-11 yn erbyn amcan arwain a fydd yn cynnwys cyfrifoldeb i sicrhau nad gweithio oriau hir yw'r arfer cyffredin.

Trefniadaeth Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yn DECC

Yr Ysgrifennydd Parhaol sy'n bennaf cyfrifol am hyrwyddo amrywiaeth. Mae'r Ysgrifennydd Parhaol yn atebol i'r Ysgrifennydd Gwladol am sicrhau bod gan yr Adran (gan gynnwys ei Hasiantaethau Gweithredol) ddigon o adnoddau wrth law i gyflawni ei holl gyfrifoldebau o dan ddeddfwriaeth cydraddoldeb.

Phil Wynn Owen, Cyfarwyddwr Cyffredinol, Newid yn yr Hinsawdd a Chymorth Defnyddwyr Cenedlaethol, yw Hyrwyddwr Amrywiaeth DECC. Mae'n dangos arweiniad ac ymrwymiad i amrywiaeth drwy helpu i sicrhau bod DECC yn bodloni ei gofynion deddfwriaethol, drwy ddangos ei hymrwymiad yn weithredol - e.e. drwy fynd i gyfarfodydd DAG, a thrwy hyrwyddo dull gweithredu arfer gorau.

Mae'r Grŵp Cynghori ar Amrywiaeth yn gynghrair o'r rhwydweithiau staff yn DECC. Ar hyn o bryd, mae'n cynnwys y rhwydwaith pobl anabl, y rhwydwaith lleiafrifoedd crefyddol ac ethnig a'r rhwydwaith pobl lesbiaidd, hoyw, deurywiol a thrawsryweddol. Os caiff

rhwydweithiau eraill megis rhwydweithiau rhywedd neu oedran eu sefydlu, byddant yn ymuno â'r grŵp hwn hefyd. Diben DAG yw hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth i staff a rheolwyr, cyfrannu at greu a monitro polisiau a gweithdrefnau, a darparu rhwydwaith cymorth i staff.

Bydd y Rhwydwaith Hyrwyddo Cydraddoldeb yn grŵp o Uwch Weision Sifil sy'n cynrychioli cydraddoldeb ac amrywiaeth yn eu meysydd. Byddant yn chwilio am gyfleoedd i:

- Hyrwyddo, rhaedru ac annog cydraddoldeb ac amrywiaeth yn eu timau
- Helpu i sicrhau y caiff Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb ei gynnal ar gyfer unrhyw waith y mae'r tîm yn ymwneud ag ef
- Helpu aelodau unigol o staff i nodi cyfleoedd ar gyfer datblygu, yn enwedig pan allai hyn fod yn gysylltiedig ag amrywiaeth, er enghraifft mentora.

Mae pob aelod o staff DECC, gan gynnwys ei Hasiantaethau Gweithredol, yn gyfrifol am gydraddoldeb ac amrywiaeth, ac amlinellir hyn yn fanylach yn Atodiad C.

Adran dau: meysydd allweddol ar gyfer gweithredu

Pam gwneud unrhyw beth?

Mae DECC am fod yn weithle lle y caiff pobl eu trin yn deg a chyda pharch a dangosir hyn yn y cynlluniau cyflawni polisi y mae'r staff yn eu datblygu ac yn eu cydberthnasau â'i gilydd ac â rhanddeiliaid. Un o'n gwerthoedd craidd yn DECC yw estyn allan sy'n sail i'r strategaeth Cydraddoldeb ac Amrywiaeth hon.

Beth yw'r prif heriau?

Y prif heriau yw:

- Sut i gyflawni gweithlu mwy amrywiol pan fo'n debyg y bydd y Gwasanaeth Sifil yn lleihau?
- Sut i gyflawni ein targedau o ran yr Uwch Wasanaeth Sifil? Nid oes gennym y wybodaeth fonitro ar hyn o bryd a rhoddir blaenoriaeth i sicrhau ei bod ar gael ar gyfer graddau bwydo'r Uwch Wasanaeth Sifil. Fodd bynnag, hyd yn oed gyda'r wybodaeth hon, gallwn gydnabod bod y niferoedd dan sylw yn eithaf bach, ac felly mae'n annhebygol y byddwn yn gweld newidiadau mawr yn y byrdymor.
- Sut i symud tuag at ddiwylliant mwy agored a thryloyw?
- Cydnabod nad yw amrywiaeth yr Adran yn rhywbeth annibynnol. Mae materion o ran cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith, hyblygrwydd, a chyfyngiadau oherwydd swyddfeydd oll yn cael effaith uniongyrchol neu anuniongyrchol.
- Cael proffil staff amrywiaeth llawn - ni ellir rheoli'r hyn na ellir ei fesur
- Herio'r diwylliant i werthfawrogi a hyrwyddo amrywiaeth - h.y. ei ymgorffori'n llawn?

Mae ein cynllun gweithredu yn cynnwys camau gweithredu a fydd yn ein helpu i ateb yr heriau hyn.

Beth rydym yn ceisio ei gyflawni?

Rydym am:

- Fod yn gyflogwr sy'n ymwybodol o Gydraddoldeb ac Amrywiaeth.
- Sicrhau y caiff pawb ei drin yn deg.
- Denu, datblygu a chadw staff o amrywiaeth eang o gefndiroedd, diddordebau a phrofiadau, gan sicrhau gweithlu amrywiol.

Mae ein Datganiad Cydraddoldeb a'n Cynllun Gweithredu yn rhoi'r camau lefel uchel i'w cyflawni, a bydd polisiâu unigol yn cynnwys manylion y prosesau pan fo'n berthnasol.

Crynodeb o'r cynllun gweithredu

Dangosir y cynllun gweithredu yn fanwl yn ddiweddarach; y prif bwyntiau yw:

- Cynnwys cydraddoldeb ac amrywiaeth mewn rhaglenni sefydlu ac e-ddysgu.
- Bydd y Bwrdd Rheoli a'r Uwch Wasanaeth Sifil yn fwy datblygedig.
- Gweithredu cadarnhaol ar gyfer grwpiau lleiafrifol lle y bo'n briodol.
- Monitro canlyniad prosesau, gan gynnwys arolwg staff y Gwasanaeth Sifil, megis rheoli perfformiad, archwiliad o gyflog cyfartal a chyhoeddi'r proffil amrywiaeth.

- Sefydlu arweinwyr cydraddoldeb ac amrywiaeth, er enghraifft Hyrwyddwyr Amrywiaeth DECC, Rhwydwaith Hyrwyddo Cydraddoldeb, a'r Grŵp Cynghori ar Amrywiaeth.
- Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb - sefydlu Hyrwyddwr Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb, hyfforddiant a monitro.
- Mae caffael yn cynnwys elfen cydraddoldeb.
- Bydd newidiadau mawr i adeiladau a systemau TG yn cynnwys Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb ac yn cyflwyno addasiadau rhesymol i ddiwallu anghenion ein gweithlu amrywiol.
- Sefydlu cyswllt â'r Grŵp Cydbwysedd Bywyd a Gwaith.
- Cyhoeddi'r Cynllun Cydraddoldeb Sengl a diweddariadau cynnydd rheolaidd.

Cyflawni Dyletswyddau Cydraddoldeb Cyffredinol a Phenodol

Bydd DECC yn rhoi mesurau ar waith i asesiadau o bolisi bennu'r effaith debygol y byddant yn ei chael o bosibl ar hil, rhywedd neu anabledd. I baratoi i fodloni'r Ddeddf Cydraddoldeb, byddwn yn ymestyn hyn i gynnwys oedran, cyfeiriadedd rhywiol a chrefydd/cred. Cynhelir yr asesiad hwn ar gam cynnar, cyn mabwysiadu'r polisïau.

Bydd DECC yn dadansoddi'r amgylchedd polisïau a rhanddeiliaid ac os yw'n briodol, bydd yn nodi ac yn cynnwys rhanddeiliaid ar gam cynnar o'r broses o ddatblygu polisi, yn enwedig pan fydd polisi arfaethedig yn debygol o gael effaith fawr ar grŵp penodol. Os gwelwn, yn ystod y broses asesu ac ymgynghori hon, y gallai'r polisïau arfaethedig gael effaith andwyol ar bobl ar sail hil, rhywedd neu anabledd, byddwn yn eu hadolygu ac yn eu diwygio lle bynnag y bo'n bosibl. Pan nad yw diwygiadau o'r fath yn bosibl, byddwn yn cymryd pob cam rhesymol i leihau effaith wahaniaethol y polisi. Cynhelir Ymgynghoriad Cyhoeddus ar bolisïau newydd yn unol â chanllawiau Swyddfa'r Cabinet, am 12 wythnos o leiaf.

Mae Erthygl 2(5) o Orchymyn Deddf Gwahaniaethu ar sail Rhyw 1975 (Awdurdodau Cyhoeddus) (Dyletswyddau Statudol) 2006 yn ei gwneud yn ofynnol i ni ystyried yr angen i gael amcanion i ymdrin ag achosion unrhyw wahaniaethau rhwng cyflogau dynion a menywod yn gysylltiedig â'u rhyw. Fel rhan o'r adolygiad o gyflogau y flwyddyn nesaf, byddwn yn cynnal archwiliad o'r adolygiad o gyflogau ac wedyn yn ystyried a oes angen gweithredu yn sgîl y canlyniadau. Mae DECC wedi adolygu'r sefyllfa bresennol ond am fod staff ar ddwy gyflogres etifeddol wahanol â dangosyddion lefelau swydd gwahanol, ni fu'n bosibl cyflawni dadansoddiad ystyrlon. Bydd yr adolygiad hwn yn bosibl yn ystod y flwyddyn nesaf pan fydd DECC yn newid i gael un darparwr gwasanaethau a rennir.

Adnoddau ac ystyriaethau ariannol

Rheolir Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yn y tîm Adnoddau Dynol, ac mae'r timau Cyfleusterau a Chyfathrebu Mewnol yn cyfrannu fel y'i nodir yn y Cynllun Gweithredu.

Mae'r Grŵp Cynghori ar Amrywiaeth hefyd yn rhan o drafodaethau a gwaith cynllunio ac yn rhoi cyngor ar weithredu'r strategaeth hon a'r Cynllun Cydraddoldeb Sengl.

Mae rheolwyr llinell a staff yn gyfrifol am sicrhau eu bod yn gweithredu ac yn cyfrannu fel y bo'n briodol.

Caiff y mentrau yn y cynllun gweithredu eu trafod yng nghynllun busnes y tîm Adnoddau Dynol. Ceir goblygiad o ran adnoddau i bob aelod o staff DECC wrth ymgymryd â chyfluoedd dysgu a datblygu perthnasol mewn perthynas â'r strategaeth hon.

Yn ogystal, ceir costau yn gysylltiedig â chyflawni addasiadau rhesymol i'r adeiladau a TG a ddarperir. Nid yw'n bosibl rhoi unrhyw arwydd o'r rhain am eu bod yn amrywio'n fawr gan ddibynnu ar y gwaith neu'r offer angenrheidiol.

Cynllun Cydraddoldeb DECC

Fel corff cyhoeddus, mae gennym rwymedigaeth gyfreithiol gyfredol i ymgynghori ar Gynlluniau Cydraddoldeb sy'n dangos ein cynlluniau gweithredu ar gyfer hil, anabledd a rhywedd a chyhoeddi'r cynlluniau hynny. I baratoi i fodloni'r Ddeddf Cydraddoldeb yn 2011, rydym yn ymestyn hyn o hyn ymlaen i gynnwys oedran, cyfeiriadedd rhywiol a chrefydd/cred. Ceir crynodeb o'n dyletswyddau cydraddoldeb statudol yn Atodiad C.

Mae'r ddogfen hon yn cynnwys Cynllun Cydraddoldeb Sengl DECC, ynghyd â'r Datganiad Cydraddoldeb ac Amrywiaeth byrrach sy'n nodi'r crynodeb lefel uchel y byddwn yn ei gyhoeddi hefyd. Mae'r Cynllun Gweithredu a ddisgrifir yn ddiweddarach yn dangos sut y byddwn yn rhoi'r Cynllun Cydraddoldeb Sengl ar waith.

Bydd Cynllun Cydraddoldeb DECC yn dechrau'r drafodaeth ar ddiwylliant DECC ynghyd ag ymddrin â'n gofynion cyfreithiol. Byddwn yn canolbwyntio ar sut y gall pawb gymryd mwy o ran i sicrhau bod DECC yn weithle teg a chyfiawn.

Mae'r Cynllun Cydraddoldeb Sengl yn gynllun tair blynedd a fydd yn nodi'r hyn y byddwn yn ei wneud yn y byrdymor a'r tymor canolig. Fodd bynnag, er mwyn cyd-daro â chylch arferol y Gwasanaeth Sifil, bydd y Cynllun hwn yn rhedeg tan 31^{ain} Rhagfyr 2011. Mae Prif Weithredwyr DECC craidd a Phrif Weithredwyr Asiantaethau yn gyfrifol am reoli'r Cynlluniau a'r rhaglen waith sy'n deillio ohonynt. Caiff amcanion y Cynllun eu cyflawni drwy ddatblygu camau gweithredu lleol yn DECC graidd a'r asiantaethau.

Mesur llwyddiant

Ein mesurau llwyddiant allweddol fydd:

- Mesurau Swyddfa'r Cabinet - i gyflawni targedau'r Uwch Wasanaeth Sifil
- Adborth y Grŵp Cynghori ar Anabledd - cytunwyd ar gynnydd cadarnhaol
- Arolwg staff - bod yn well na chyfartaledd y Gwasanaeth Sifil pan fo'n bosibl mesur hyn
- Adolygiad o allu - adborth cadarnhaol
- Sgorau meincnodi o Stonewall, Fforwm y Cyflogwyr ar Anabledd, Opportunity Now, Fforwm y Cyflogwyr ar Oedran a Chred, Race for Opportunity i fod yn y 50% uchaf
- Mwy o ymatebion o ran casglu data amrywiaeth staff - mae data ar gyfer pob un o'r saith categori yn ystadegol ddilys.

Byddwn yn cyhoeddi canlyniadau ein cynnydd yn erbyn ein cynlluniau gweithredu ar gydraddoldeb. Byddwn yn cyflawni hyn drwy:

- Adroddiadau cynnydd blynyddol ar gyfer hil, rhywedd ac anabledd a fydd yn cyflawni ein rhwymedigaeth gyfreithiol bresennol ac yn dangos sut mae ein camau gweithredu yn gwneud gwahaniaeth. Nid oes unrhyw dargedu fel y cyfryw ar gyfer y

meysydd hyn ond mae'n rhesymol gweithio tuag at feincnodau megis cyfartaleddau'r Gwasanaeth Sifil a chyfartaleddau gweithlu'r DU.

- Adroddiad yr Ysgrifennydd Gwladol ar gydraddoldeb i bobl anabl sy'n nodi'r cynnydd a wnaed tuag at gydraddoldeb i bobl anabl ym mhob un o'n sectorau polisi a chynigion ar gyfer cydgysylltu gwaith yn y dyfodol.

Ymgynghori

Ni all llunwyr polisïau ar eu pen eu hunain ddatblygu Cynllun Cydraddoldeb Sengl ystyrllon. Byddwn yn cydweithio'n agos â'n rhanddeiliaid mewnol ac allanol, Cyrff Cyhoeddus Anadrannol, darparwyr hyd braich, darparwyr ar contract allanol a chyrrff arbenigol annibynnol i ymgynghori â chynrychiolwyr o'r saith maes cydraddoldeb a'u cynnwys. Ceir rhestr o'r rhanddeiliaid y bwriadwn ymgynghori â hwy yn Atodiad Ch.

Yn ogystal, byddwn yn defnyddio canfyddiadau amrywiaeth o ymgynghoriadau allweddol i ddylanwadu ar flaenoriaethau a champau gweithredu yn y Cynllun:

- Yr arolwg staff
- Arolwg y Rhwydwaith Pobl Lesbiaidd, Hoyw, Deurywiol a Thrawsryweddol
- Arolygon meincnodi allanol blynyddol, megis Stonewall a Fforwm y Cyflogwyr ar Oedran
- Monitro data tueddiadau staff.

Ceir rhwymedigaeth benodol i ymgynghori â phobl anabl mewn perthynas â'r Cynllun Cydraddoldeb Sengl a byddwn yn cyflawni hyn drwy:

- Sicrhau bod Rhwydwaith Pobl Anabl DECC yn cymryd rhan.
- Rhyddhau'r ymgynghoriad drafft hwn i bob aelod o staff a gwahodd staff anabl yn benodol i gynnig sylwadau.
- Cyhoeddi'r ymgynghoriad drafft hwn ar wefan DECC a gwahodd aelodau anabl o'r cyhoedd yn benodol i gynnig sylwadau.
- Ymgynghori â Fforwm y Cyflogwyr ar Anabledd fel grŵp cynrychioliadol.

Yn yr un modd, ceir rhwymedigaeth benodol i ymgynghori ar hil mewn perthynas â'r Cynllun Cydraddoldeb Sengl a byddwn yn cyflawni hyn drwy'r canlynol:

- Byddwn yn ymgynghori â thimau polisi DECC er mwyn bodloni gofyniad Erthygl 2(1) o Orchymyn Deddf Cysylltiadau Hiliol 1976 (Dyletswyddau Statudol) 2006, sy'n ei gwneud yn ofynnol i'r cynllun nodi'r swyddogaethau hynny sydd gennym yr ydym wedi asesu eu bod yn berthnasol i gyflawni'r ddyletswydd gyffredinol.
- Sicrhau bod Rhwydwaith Hil, Ethnigrwydd a Chred DECC yn cymryd rhan.
- Rhyddhau'r ymgynghoriad drafft hwn i bob aelod o staff a gwahodd staff yn benodol i gynnig sylwadau ar hil.
- Cyhoeddi'r ymgynghoriad drafft hwn ar wefan DECC a gwahodd aelodau o'r cyhoedd yn benodol i gynnig sylwadau ar hil.
- Ymgynghori â Race for Opportunity fel grŵp cynrychioliadol.

Rydym yn ymrwmo i gynnwys rhanddeiliaid ymhellach tra bo'r cynllun hwn yn mynd rhagddo. Mae'n rhaid sicrhau bod y cynllun hwn yn amlinellid byw ac esblygol o'n huchelgais ym maes cydraddoldeb yn DECC; mae'n rhaid i'n rhanddeiliaid ddylanwadu ar ein blaenoriaethau a'n hamcanion er mwyn sicrhau ein bod yn cymryd camau ac yn canolbwyntio ar y meysydd lle y ceir yr angen mwyaf.

Llywodraethu a Monitro

Caiff strategaeth Cydraddoldeb ac Amrywiaeth DECC ei llywodraethu drwy'r canlynol:

1. Adolygiad ddwywaith y flwyddyn gan y Bwrdd Rheoli
2. Adolygiad ddwywaith y flwyddyn gan y Pwyllgor Gweithrediadau
3. Caiff polisiâu unigol sy'n ategu'r strategaeth cydraddoldeb ac amrywiaeth eu hadolygu gan y Pwyllgor Gweithrediadau cyn eu rhoi ar waith
4. Adolygiad chwarterol o gynnydd gan y Grŵp Cynghori ar Amrywiaeth
5. Ymgynghoriad polisi unigol â chynrychiolwyr Cyfreithiol, Cyllid, Undebau Llafur a busnes fel y bo'n briodol.

Byddwn yn monitro ein cynnydd mewn sawl ffordd, gan gynnwys:

- Sicrhau y caiff dadansoddiad demograffig o weithlu DECC yn ôl hil, anabledd, rhywedd, cyfeiriadedd rhywiol ac oedran ei gyhoeddi'n flynyddol (dylid cynnwys hyn yn yr adolygiad blynyddol o'r Cynllun Cydraddoldeb Sengl)
- Sicrhau y caiff adolygiad blynyddol o'r Cynllun Cydraddoldeb Sengl hwn ei gyhoeddi, i gynnwys sylwadau penodol ar hil, rhywedd ac anabledd
- Cyhoeddi Adroddiad yr Ysgrifennydd Gwladol ar gydraddoldeb i bobl anabl
- Cyhoeddi cynnydd DECC i gyflawni targedau'r Uwch Wasanaeth Sifil yn yr Adroddiad Blynyddol
- Trosolwg o Bolisi Disgyblu DECC; y Polisi Bwlio ac Aflonyddu; y Polisi Cwyno, a'r cynllun rheoli perfformiad a chaiff y broses o fonitro'r defnydd ohonynt ei dadansoddi yn ôl hil, anabledd, rhywedd, oedran, crefydd/cred, a chyfeiriadedd rhywiol
- Adolygu data ar gydraddoldeb ac amrywiaeth o'r arolwg staff blynyddol
- Meincnodi yn erbyn Race for Opportunity, Fforwm y Cyflogwyr ar Anabledd, Fforwm y Cyflogwyr ar Oedran, a Stonewall (un meincnod y flwyddyn fel rhaglen dreigl)
- Cwblhau adolygiad gan y Gwasanaeth Archwilio Mewnol
- Cyflawni ein rhwymedigaethau cyfreithiol o dan hil drwy sicrhau ein bod yn cyhoeddi ein hasesiadau o'r effaith ar bolisi a gwaith monitro dilynol. Bydd hyn ar y rhyngwyd ac fe'i gwneir fel rhan o gam ymgynghori pob polisi neu newid mawr.
- Adolygu ystadegau recriwtio, dyrchafu a gadael.

Adran tri: Cynllun gweithredu lefel uchel

Mae ein hymgyngoriad a'n hymchwil gychwynnol wedi meithrin dealltwriaeth o'r problemau yr ydym yn eu hwynebu mewn perthynas â chydraddoldeb ac amrywiaeth. O'r rhain, rydym wedi nodi dwy brif thema strategol:

- Pobl a Diwylliant
- Polisiâu a Gweithdrefnau

Pobl a Diwylliant

Er mwyn ymgorffori cydraddoldeb yn DECC, byddwn yn sicrhau bod ein camau gweithredu â blaenoriaeth ym maes cydraddoldeb yn ein Strategaeth Pobl a byddwn yn cyflwyno adroddiad arnynt bob blwyddyn. Bydd hyn yn helpu i sicrhau tryloywder, atebolrwydd a pherchenogaeth ymhlith staff. Bydd nifer o bobl yn gyfrifol am gyflawni hyn a chrynohoir y gweithgareddau allweddol fel a ganlyn:

- Dysgu a datblygu - Rheolwr Dysgu a Datblygu
- Monitro ac adolygu - Bwrdd Rheoli
- Hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth - Hyrwyddwyr Amrywiaeth
- Gweithredu yn DECC - Uwch Weision Sifil a rheolwyr llinell
- Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb - Hyrwyddwr Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb
- Arolygon staff - Rheolwr Cynllunio'r Gweithlu
- Archwiliadau o gyflog cyfartal - Rheolwr Cyflogau a Pherfformiad
- Gweithgareddau sy'n gysylltiedig â chaffael - rheolwyr llinell gyda swyddogion cyllid a chyfreithiol
- Meithrin hygyrchedd - cyfleusterau

Byddwn yn defnyddio Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb (Atodiad D) fel ffordd o gasglu a dadansoddi gwybodaeth am y ffordd y mae ein polisiâu a'n harferion yn effeithio ar gydraddoldeb wrth ddarparu gwasanaethau. Byddwn yn defnyddio'r wybodaeth hon i gyflawni ein dyletswyddau cydraddoldeb a monitro cynnydd, ac os ydym wedi nodi anghydraddoldeb, byddwn yn gweithio i sicrhau y caiff ei ddileu.

Bydd Hyrwyddwr yr Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb yn arwain y gwaith o ymgorffori Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb yn DECC. Ceir enghraifft o Asesiad cyfredol o'r Effaith ar Gydraddoldeb yn

www.decc.gov.uk/en/content/cms/consultations/smart_metering/smart_metering.aspx

Ceir Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb ar gyfer y strategaeth hon yn Atodiad Dd.

Bydd pob aelod o staff yn cael hyfforddiant priodol yn ystod y flwyddyn nesaf i sicrhau bod dealltwriaeth sylfaenol o gydraddoldeb ac amrywiaeth yn gyson ym mhob rhan o DECC. Byddwn yn chwilio am dystiolaeth o effeithiolrwydd o ran y ffordd y mae hyn wedi'i ddefnyddio i benderfynu ar weithgareddau datblygu yn y dyfodol. Wrth gynllunio'r gwaith hwn, rydym yn ymwybodol bod y mwyafrif o'n staff presennol wedi trosglwyddo o BIS neu DEFRA ac felly, mae'n debygol y byddant wedi cael hyfforddiant sylfaenol ym maes ymwybyddiaeth o amrywiaeth yn ystod y ddwy neu dair blynedd diwethaf. Am y rheswm

hwn, mae'r pecyn ymwybyddiaeth cychwynnol wedi'i gynllunio i sicrhau bod gan bawb yr un wybodaeth sylfaenol heb fod yn rhy llafurus. Bydd gwaith yn y dyfodol yn datblygu meysydd penodol yr ydym yn nodi eu bod yn berthnasol i DECC. Bydd y Rheolwr Polisi ac Amrywiaeth Adnoddau Dynol yn arwain y gwaith hwn ar y cyd â'r Rheolwr Dysgu a Datblygu.

Bydd y Bwrdd Rheoli a'r Cyfarwyddwyr yn cymryd rhan mewn gweithgareddau ychwanegol hefyd i'w helpu i godi eu hymwybyddiaeth eu hunain o amrywiaeth yn y gweithle. Ceir rhagor o fanylion am hyn yn Atodiad E.

Polisi a Gweithdrefn

Er mwyn ein helpu yn ein rôl graffu, byddwn yn cael adroddiadau chwarterol a fydd yn rhoi amrywiaeth o wybodaeth yn ymwneud â materion cydraddoldeb ac amrywiaeth, megis proffiliau'r gweithlu a data perfformiad.

Bydd y Rheolwr Cynllunio Gweithlu a Gwybodaeth Adnoddau Dynol yn arwain y gwaith o lunio'r adroddiadau hyn ar y cyd â'r tîm cyllid. Bydd hyn yn defnyddio data a ddarperir gan ein partneriaid gwasanaethau a rennir, sef BIS a DEFRA ar hyn o bryd. Mae'r broses o lunio'r data hwn a'r adroddiadau cysylltiedig yn rhan o'r fanyleb ar gyfer y prosiect gwasanaethau a rennir.

Caiff canlyniadau'r Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb ar gyfer pob un o swyddogaethau a pholisïau presennol a newydd DECC eu cynnwys yn yr adroddiad a gyflwynir i'r Bwrdd Rheoli. Bydd y trosolwg lefel uchel hwn yn sicrhau bod pob gwasanaeth a ddarperir gan DECC yn cydnabod unrhyw effaith andwyol bosibl o ganlyniad i hil, anabledd, rhywedd, oedran, cyfeiriadedd rhywiol neu grefydd/cred unigolyn neu gymuned ac yn ymdrin ag unrhyw effaith andwyol bosibl o'r fath.

Wrth brynu nwyddau a gwasanaethau, byddwn yn dilyn rheolau priodol i sicrhau bod ein gweithredoedd yn gyfreithlon ac yn deg. Nodir y rheolau hyn yng ngweithdrefnau Caffael y Gwasanaeth Sifil. Mae pob rheolwr prosiect yn gyfrifol am weithio gyda'r tîm caffael i sicrhau yr ystyrir materion cydraddoldeb ac amrywiaeth yn ei brosiect.

Rôl yr Ysgrifennydd Parhaol, gyda chymorth y Bwrdd Rheoli a'r Gwasanaeth Archwilio Mewnol, yw sicrhau y caiff ein gweledigaeth ar gyfer cydraddoldeb ac amrywiaeth ei gwireddu.

Bydd y Pwyllgor Gweithrediadau yn monitro'r Cynllun bob chwe mis a chaiff y Bwrdd Rheoli adolygiad blynyddol sy'n nodi cynnydd.

Bydd adroddiadau monitro a'r adolygiad blynyddol ar gael ar-lein yn www.decc.gov.uk/default.aspx a byddant ar gael mewn fformatau amgen ar gais. Cynhelir adolygiad cynhwysfawr ar ddiwedd y Cynllun. Yn yr adolygiad hwn, byddwn yn dangos y camau yr ydym wedi'u cymryd a'r canlyniadau sydd wedi'u cyflawni, gan arwain at lai o wahaniaethu a mwy o gydraddoldeb.

Sut y Gallwch Gyfrannu a Chwyno

Y dyddiad cau ar gyfer ymatebion yw 29^{ain} Hydref 2010.

Mae'n well gennym gael ymatebion drwy neges e-bost. Dylech anfon eich ymatebion i: diversityconsultation@decc.gsi.gov.uk Fel arall, dylid anfon ymatebion ar ffurf copi caled i:

Diversity Team, HR Directorate, Department of Energy and Climate Change, 7th floor, Area E, 3 - 8 Whitehall Place, London. SW1A 2HH

Copïau ychwanegol

Cewch wneud copïau o'r ddogfen hon heb ofyn am ganiatâd.

Mae'r cyhoeddiad hwn hefyd ar gael ar ffurf tâp sain, Braille a phrint mawr. Os hoffech gael copi yn unrhyw un o'r fformatau hyn, cysylltwch â ni uchod.

Cyfrinachedd a Diogelu Data

Pan ddaw'r ymgynghoriad hwn i ben, gall y cyhoedd ofyn am gopi o'r ymatebion o dan ddeddfwriaeth Rhyddid Gwybodaeth.

Os nad ydych am i'ch ymateb - gan gynnwys eich enw, manylion cyswllt ac unrhyw wybodaeth bersonol arall - gael ei gyhoeddi, dylech nodi hynny'n glir yn ysgrifenedig pan fyddwch yn anfon eich ymateb i'r ymgynghoriad. Noder, os yw eich cyfrifiadur yn cynnwys ymwadiad cyfrinachedd yn awtomatig, na fydd hynny'n cyfrif yn gais am gyfrinachedd.

Dylech egluro pam mae angen i'ch manylion gael eu cadw'n gyfrinachol. Byddwn yn ystyried eich rhesymau os bydd rhywun yn gofyn am y wybodaeth hon o dan ddeddfwriaeth Rhyddid Gwybodaeth. Ond, oherwydd y gyfraith, ni allwn addo y byddwn bob amser yn gallu cadw'r manylion hyn yn gyfrinachol.

Byddwn yn crynhoi'r holl ymatebion ac yn rhoi'r crynodeb hwn ar ein gwefan www.decc.gsi.gov.uk Bydd y crynodeb hwn yn cynnwys rhestr o enwau sefydliadau sydd wedi ymateb ond nid enwau personol, cyfeiriadau na manylion cyswllt eraill unigolion.

Help gydag ymholiadau

Dylech gyfeirio unrhyw ymholiadau ynghylch yr ymgynghoriad hwn i'r cyfeiriad e-bost penodedig: diversityconsultation@decc.gsi.gov.uk neu'n ysgrifenedig i:

Diversity Team, HR Directorate, Department of Energy and Climate Change, 7th floor, Area E, 3 - 8 Whitehall Place, London. SW1A 2HH

Os oes gennych unrhyw sylwadau neu gwynion am y broses ymgynghori, dylech eu cyfeirio i:

DECC Consultation Coordinator
Area 6A
3 - 8 Whitehall Place
London. SW1A 2HH

E-bost: consultationcoordinator@decc.gsi.co.uk

Ceir copi o'r cod ymarfer ar ymgynghori yn:
www.decc.gov.uk/media/viewfile.ashx?FilePath=Consultations\1_20090408170031_e_@_codepracticeconsultation.pdf&filetype=4

Mae'r ymgynghoriad hwn ar Gynllun Cydraddoldeb Sengl DECC yn arbennig o berthnasol i unigolion neu sefydliadau â diddordeb mewn hil, a phobl ag anableddau mewn perthynas â'r Cynllun Cydraddoldeb Sengl, felly rydym yn arbennig o awyddus i gael sylwadau gan bobl mewn cysylltiad â'r pynciau hyn.

Cynllun Gweithredu

Bwriedir i'r cynllun gweithredu sengl, cyfunol ac integredig hwn gyflawni ein holl ddyletswyddau cydraddoldeb cyffredinol a phenodol ac mae'n helpu DECC i:

- fod yn systematig o ran y ffordd y mae'n hyrwyddo cydraddoldeb hiliol, cydraddoldeb i bobl anabl, cydraddoldeb rhywiol, a chydraddoldeb o ran oedran, crefydd a chyfeiriadedd rhywiol.
- pennu agenda ddatblygu ag amcanion realistig.
- cynnwys cydraddoldeb hiliol, cydraddoldeb i bobl anabl, cydraddoldeb rhywiol, a chydraddoldeb o ran oedran, crefydd a chyfeiriadedd rhywiol mewn trefniadau rheoli perfformiad (a nodir â √ yn erbyn y cam gweithredu perthnasol).
- Mae'r golofn Adnoddau yn nodi nifer y diwrnodau dyn amcangyfrifedig sydd eu hangen i gyflawni'r cam gweithredu hwn ynghyd ag unrhyw ddigwyddiad neu becyn sydd ei angen.
- Mae'r golofn Costau yn nodi'r costau i'w talu o'r gyllideb weinyddol.

Y camau gweithredu hyn yw cynllun cyflenwi DECC ar gyfer y Cynllun Cydraddoldeb Sengl.

Allwedd H: Hil A: Anabled Rh: Rhywedd LHDT: Lesbiaidd, Hoyw, Deurywiol a Thrawsryweddol O: Oedran C: Crefydd a Chred E: Ethnigrwydd

Thema Strategol 1: Pobl a Diwylliant: Sicrhau bod pawb, p'un a yw'n gweithio i DECC neu gyda DECC, neu y mae ein camau gweithredu yn effeithio arno, yn gweld bod y sefydliad yn deg, yn gynhwysol, yn gefnogol ac yn anwahaniaethol o ran ei gamau gweithredu a'i benderfyniadau.											
Blaenoriaeth Allweddol	Camau i'w cymryd	Cyfrifol	Dyddiad targed	Sut y byddwn yn mesur llwyddiant?	H	A	Rh	LHDT	O	C	E
Datblygu sefydliad sy'n gymwys yn ddiwylliannol ac sy'n cydnabod, yn	Pob aelod o staff, gan gynnwys staff dros dro, contractwyr ac ymgynghorwyr, i ddilyn rhaglen sefydlu i gynnwys ymwybyddiaeth o Gydraddoldeb ac Amrywiaeth (dylid cynnwys hyn yn y Strategaeth Dysgu a Datblygu)	Richard Banks	Parhaus	Mae pob aelod o staff, gan gynnwys staff dros dro, contractwyr ac ymgynghorwyr yn ymrwymedig i Gydraddoldeb ac Amrywiaeth	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Strategaeth Cydraddoldeb ac Amrywiaeth a Chynllun Cydraddoldeb Sengl DECC

	Y Bwrdd Rheoli i gymryd rhan mewn digwyddiad 'Cinio â Gwahaniaeth'	Bwrdd Rheoli / Alison Rumsey	Medi 2010	Mae adborth ac aelodau'r Bwrdd yn dangos ymrwymiad i Anabledd a dealltwriaeth ohono.		✓						
Datblygu sefydliad sy'n gymwys yn ddiwylliannol ac sy'n cydnabod, yn parchu ac yn gwerthfawrogi gwahaniaethau (parhad)	Pob aelod o staff, gan gynnwys staff dros dro, contractwyr ac ymgynghorwyr, i gael hyfforddiant e-ddysgu ymwybyddiaeth o Gydraddoldeb ac Amrywiaeth (dylid cynnwys hyn yn y Strategaeth Dysgu a Datblygu).	Richard Banks	Dechrau mis Awst 2010	Mae pob aelod o staff, gan gynnwys staff dros dro, contractwyr ac ymgynghorwyr yn ymrwymedig i Gydraddoldeb ac Amrywiaeth.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Pob aelod o staff yr Uwch Wasanaeth Sifil i gael sesiynau datblygu Cydraddoldeb ac Amrywiaeth (dylid cynnwys hyn yn y Strategaeth Dysgu a Datblygu). I'w hategu gan drafodaethau tîm i raeadru gwybodaeth.	Uwch Wasanaeth Sifil	Dechrau mis Ionawr 2011	Mae pob aelod o staff yr Uwch Wasanaeth Sifil yn ymrwymedig i Gydraddoldeb ac Amrywiaeth.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Nodi grwpiau lleiafrifol ar gyfer gweithredu cadarnhaol cyfreithlon a phriodol, er enghraifft mentora.	Richard Banks ac Alan Donaghey ynghyd â'r Partneriaid Busnes Adnoddau Dynol	Dechrau mis Ionawr 2011	Mae gweithredu cadarnhaol wedi'i dargedu yn galluogi pob aelod o staff i gael cyfle cyfartal	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Adolygiad blynyddol o'r Strategaeth Pobl er mwyn sicrhau yr adlewyrchir dyletswyddau cydraddoldeb allweddol	Bwrdd Rheoli	I'w gyhoeddi	Mae polisïau a gweithdrefnau yn deg ac yn gyfiawn ac yn ein galluogi i gyflawni ein dyletswyddau	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Parhau i gymryd rhan yn arolwg staff y Gwasanaeth Sifil cyfan i fonitro lefelau boddhad cyflogaion a gweithredu ar yr ymatebion	Laura McArthur	2010 ac yn barhaus	Gwella lefelau boddhad pob aelod o staff	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Strategaeth Cydraddoldeb ac Amrywiaeth a Chynllun Cydraddoldeb Sengl DECC

	Cynnal archwiliad o gyflog cyfartal i asesu a oes unrhyw fwlch cyflog rhwng y rhywiau, cyfathrebu â staff a rhoi newidiadau ar waith	Dan Coughlin	Fel rhan o gylch gwaith cyflogau 2011	Caiff newidiadau eu rhoi ar waith yn llwyddiannus			✓				
	Ymdrin yn effeithiol â chwynion am wahaniaethu a wnei gan staff neu'r cyhoedd	Rheolwyr llinell	Parhaus	Ennyn ymddiriedaeth a magu hyder yn DECC	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Datblygu sefydliad sy'n gymwys yn ddiwylliannol ac sy'n cydnabod, yn parchu ac yn gwerthfawrogi gwahaniaethau (parhad)	Adlewyrchu'r proffil amrywiaeth yn DECC, gan gynnwys staff ar gcontractau tymor penodol, a sut mae'n ymwneud â rhanddeiliaid a'r broses o gyflawni polisïau	Alan Donaghey	Tachwedd 2011	Empathi gwell rhwng y broses o gyflawni polisïau a rhanddeiliaid					✓		
	Annog cynrychiolaeth yn DECC gan grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol, e.e. drwy waith hysbysebu penodol ychwanegol neu weithredu cadarnhaol	Rheolwr recriwtio	Parhaus	Cynrychiolaeth effeithiol	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth	Sefydlu Rhwydwaith Hyrwyddo Cydraddoldeb. Caiff y cylch gwaith ei ymestyn i gynnwys materion ehangach sy'n effeithio ar gydraddoldeb ac amrywiaeth, megis cyfyngiadau ar hyblygrwydd a swyddfeydd	Phil Wynn Owen	Medi 2010	Ceir camau gweithredu o ran cydraddoldeb ac amrywiaeth ym mhob rhan o DECC gan gynnwys Cyrff Cyhoeddus Anadrannol, gan amlinellu ymrwymiad clir i'r cynllun hwn; ac y caiff Hyrwyddwyr yr Uwch Wasanaeth Sifil eu dewis ar gyfer pob maes amrywiaeth.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Cynnal Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb ar gyfer polisïau presennol lle y bo'n berthnasol	Hyrwyddwr Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb ar y cyd â'r Pwyllgor Gweithrediadau	Parhaus	Mae polisïau, swyddogaethau a gweithdrefnau yn gynhwysol, yn dileu gwahaniaethu ac yn hyrwyddo canlyniad cyfartal.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Strategaeth Cydraddoldeb ac Amrywiaeth a Chynllun Cydraddoldeb Sengl DECC

	Adolygu'r broses o gynnal Aseidiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb ar gyfer polisïau, swyddogaethau a gweithdrefnau newydd	Hyrwyddwr Aseidiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb ar y cyd â'r Pwyllgor Gweithrediadau	Ionawr 2011	Mae polisïau, swyddogaethau a gweithdrefnau yn gynhwysol, yn dileu gwahaniaethu ac yn hyrwyddo canlyniad cyfartal.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Darparu hyfforddiant ar Aseidiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb i bob arweinydd polisi	Hyrwyddwr Aseidiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb ar y cyd â	Tymor yr Hydref 2010	Gall staff ac aelodau allweddol ddangos ymrwymiad i Gydraddoldeb ac Amrywiaeth a'u hyrwyddo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth (parhad)	Rhannu canlyniadau Aseidiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb a gwybodaeth amdanynt, gan gynnwys DAG a'r Undebau Llafur	Hyrwyddwr Aseidiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb ar y cyd â Chyfathrebu Mewnol	Ionawr 2011	Mae pob aelod o staff yn ymrwymedig i Gydraddoldeb ac Amrywiaeth ac yn eu deall.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Rheolwyr sy'n caffael nwyddau a gwasanaethau ar gontract i ystyried deddfwriaeth Cydraddoldeb ac Amrywiaeth (dylid cynnwys hyn ym Mholisi Caffael DECC)	Timau Cyllid a Chyfreithiol gyda rheolwyr	Parhaus	Lleihau'r risg o beidio â chydymffurfio. Gwobrwyir contractwyr sy'n hyrwyddo amrywiaeth lle y bo'n gyfreithlon.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Mae pob adeilad yn hygyrch (presennol a newydd)	David Kennedy	Parhaus	Caiff y risg o beidio â bodloni gofynion y Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd ei lleihau		✓					
	Adolygu'r holl achosion y rhoddwyd gwybod amdanynt lle na nodwyd addasiadau perthnasol unigolion yn briodol neu lle nas gweithredwyd mewn cyfnod rhesymol, a defnyddio'r hyn a ddysgir i wella	Timau TG ac Adnoddau Dynol	Parhaus	Caiff y risg o beidio â bodloni gofynion y Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd ei lleihau		✓					

Strategaeth Cydraddoldeb ac Amrywiaeth a Chynllun Cydraddoldeb Sengl DECC

	camau gweithredu ar gyfer gwaith cynllunio yn y dyfodol.											
	Sicrhau bod unrhyw swyddi gwag yn yr Uwch Wasanaeth Sifil yn cyrraedd cynulleidfa eang, e.e. rhoi ar CS Vacs (swyddi gwag y Gwasanaeth Sifil)	Rheolwr recriwtio	Parhaus	Caiff y risg o beidio â chyflawni targedau'r Gwasanaeth Sifil ei lleihau	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Cynllunio ar gyfer diwrnod ymwybyddiaeth o gydraddoldeb ac amrywiaeth	DAG ac Adnoddau Dynol	Mawrth 2011	Ceir camau gweithredu o ran cydraddoldeb ac amrywiaeth ym mhob rhan o DECC	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Ystyried materion o ran rhywedd yn yr Uwch Wasanaeth Sifil a chyflwyno cynnig i'r Bwrdd Rheoli	Adnoddau Dynol	Medi 2010	Cytunir ar gynllun gweithredu i ymdrin â diffyg cydbwysedd rhwng y rhywiau			✓					
	Darparu cyfleoedd mentora, secondio a/neu gysgodi gwaith yn DECC i bobl yn unrhyw un o'r meysydd amrywiaeth lle y mae monitro yn nodi bod hynny'n briodol a'i fod yn berthnasol i gynllun datblygu unigol y cytunwyd arno	Cyfarwyddwyr Cyffredinol	2012/13	Ceir camau gweithredu o ran cydraddoldeb ac amrywiaeth ym mhob rhan o DECC, gan amlinellu ymrwymiad clir i'r cynllun hwn	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth (parhad)	Ystyried materion o ran oedran a chynnwys camau gweithredu penodol os oes angen yn y strategaeth ddiwygiedig ar gyfer y Bwrdd Rheoli	Adnoddau Dynol	Tachwedd 2010	Os yw'n berthnasol, cytunir ar gynllun gweithredu i ymdrin â diffyg cydbwysedd o ran oedran					✓			
	Sefydlu cyswllt â'r grŵp cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith	Phil Wynn Owen ac Edmund Hosker	Medi 2010	Caiff syniadau ac adborth eu cyfnewid rhwng y ddau grŵp i wella polisi ac arferion	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Y Bwrdd Rheoli i adolygu hynt y strategaeth amrywiaeth a'r ymgynghoriad ar y Cynllun Cydraddoldeb Sengl	Bwrdd Rheoli	Tachwedd 2010	Ceir camau gweithredu o ran cydraddoldeb ac amrywiaeth ym mhob rhan o DECC	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Strategaeth Cydraddoldeb ac Amrywiaeth a Chynllun Cydraddoldeb Sengl DECC

Thema Strategol 2: Polisiau a Gweithdrefnau: Sicrhau bod pob gweithgaredd ymgynghori, ymgysylltu a chyfathrebu yn cael ei gynllunio a'i ddarparu i gyflawni ein dyletswyddau, ein hamcanion a'n blaenoriaethau o ran cydraddoldeb.

Blaenoriaeth Allweddol	Camau i'w cymryd	Cyfrifoldebau arweiniol	Dyddiad targed	Sut y byddwn yn gwybod ei fod yn gweithio?	H	A	Rh	LHDT	O	C	E
Meithrin cydberthnasa u cryf â'n rhanddeiliaid	Sefydlu Rhwydweithiau (os nodir diddordeb) na chânt eu cynrychioli ar hyn o bryd yn y Grŵp Cynghori ar Amrywiaeth	Hyrwyddwyr Amrywiaeth	Mawrth 2011	Adborth gwell, e.e. arolwg staff			✓		✓		
	Adolygiad chwarterol gyda'r Grŵp Cynghori ar Amrywiaeth	Hyrwyddwyr Amrywiaeth	Parhaus	Adborth gwell, e.e. arolwg staff	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Adolygiad blynyddol gyda'r Grŵp Cynghori ar Amrywiaeth	Ysgrifennydd Parhaol	Mawrth 2011	Adborth gwell, e.e. arolwg staff	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Sefydlu cyfarfodydd adolygu cydraddoldeb ac amrywiaeth gyda rhanddeiliaid allanol	Hyrwyddwyr Amrywiaeth, Cyfarwyddwyr a Phartneriaid Busnes	Chwefror 2011	Cysylltiadau gwell â rhanddeiliaid allanol	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Sicrhau bod gwybodaeth o ansawdd uchel, yn glir iawn ac yn gyson iawn	Sicrhau bod yr holl wybodaeth a phob gwasanaeth yn hygyrch (adolygu Strategaeth Gyfathrebu DECC)	Alan Donaghey, Steve Hudson a'r Timau Cyfathrebu	Hydref 2010	Codi proffil ymhlith rhanddeiliaid, gan gynnwys staff	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Ymgynghori ar Gynllun Cydraddoldeb Sengl DECC a'i gyhoeddi	Alan Donaghey	Tachwedd 2010	Gall y sefydliad ddangos bod ganddo ymrwymiad cyhoeddus i gydraddoldeb ac amrywiaeth	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Sicrhau bod yr holl wybodaeth yn briodol ac ar gael mewn fformatau neu ieithoedd gwahanol ar gais (dylid cynnwys hyn yn y Strategaeth Gyfathrebu)	Alan Donaghey, Steve Hudson a'r Timau Cyfathrebu	Parhaus	Mae'r sefydliad yn ymrwymedig i ddeialog parhaus	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Strategaeth Cydraddoldeb ac Amrywiaeth a Chynllun Cydraddoldeb Sengl DECC

Sicrhau bod gwybodaeth o ansawdd uchel, yn glir iawn ac yn gyson iawn (parhaus)	Pob Cyfarwyddwr Cyffredinol i gynnal trafodaethau ar gydraddoldeb ac amrywiaeth i gwmpasu polisiâu cyflawni allanol a phrosesau mewnol.	Cyfarwyddwyr Cyffredinol wedi'u cefnogi gan Gyfarwyddwyr a Phartneriaid Busnes Adnoddau Dynol	Cwblhau erbyn diwedd mis Gorffennaf 2010, ac adborth ym mis Awst 2010	Mae'r sefydliad yn ymrwymedig i ddeialog parhaus	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Gwella dulliau o roi adborth i'n rhanddeiliaid	Cyhoeddi adroddiad cynnydd blynyddol ar y Cynllun Cydraddoldeb Sengl	Alan Donaghey a'r Tîm Cyfathrebu	I'w gyhoeddi	Adborth gwell, e.e. arolwg staff, cymarebau amrywiaeth staff gwell	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Datblygu gwefan DECC i sicrhau ei bod mor hygyrch â phosibl i bawb (dylid cynnwys hyn yn y Strategaeth Gyfathrebu)	Tîm Cyfathrebu a TG	Diwedd 2011	Bydd staff a rhanddeiliaid eraill yn gallu cael gafael ar wybodaeth ac mae'n cyrraedd safon AA	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Atodiad A: Datganiad Cydraddoldeb ac Amrywiaeth DECC

Mae Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yn bwysig i ni am fod y gwaith a wnawn fel yr Adran Ynni a Newid Hinsawdd yn effeithio ar boblogaeth gyfan y DU ac yn cyfrannu at y strategaeth fyd-eang i ymdrin â newid yn yr hinsawdd a diogelu a chyflenwi ynni. Mae hyn yn cynnwys polisiâu ar helpu grwpiau sy'n agored i niwed, sy'n golygu bod yn rhaid i bolisiâu cyflawni DECC ystyried sut yr ydym yn cyrraedd y bobl sy'n anodd eu cyrraedd. Mae gennym gylch gwaith eang sy'n cynnwys amcanion cyffredinol i:

- sicrhau bod ein hynni yn ddiogel, yn fforddiadwy ac yn effeithlon
- trawsnewid Prydain yn wlad carbon isel

Er mwyn gwneud hyn, rydym am gael y cymysgedd cywir o bobl â'r sgiliau i wneud y gwaith sydd ei angen. Fel Adran, rydym yn cydnabod bod yn rhaid i ni ddenu, datblygu a chadw staff o amrywiaeth eang o gefndiroedd, diddordebau a phrofiadau. Rydym wedi bod yn gweithio'n galed i ddatblygu ein hunaniaeth, ein diwylliant a'n gwerthoedd ac o ganlyniad, rydym wedi nodi tri gwerth allweddol, a fydd yn llywio'r ffordd yr ydym yn gweithredu a phopeth a wnawn: **Anelu'n uchel, Estyn allan a Chyd-dynnu.**

Fel cyflogwr sy'n ymwybodol o Gydraddoldeb ac Amrywiaeth, rydym yn ymrwymedig i drin pob aelod o staff a phob ymgeisydd am swydd yn deg a heb wahaniaethu. Ein nod yw sicrhau y caiff pawb ei drin yn deg, a chydabod a gwerthfawrogi gwahaniaethau megis oedran, anabledd, rhywedd, statws priodasol, cyfeiriadedd rhywiol, rhywedd wedi'i ailbennu, hil, lliw, cenedligrwydd, tarddiad ethnig neu genedlaethol, crefydd neu gred a/neu statws cyflogaeth.

Mae strategaeth Cydraddoldeb ac Amrywiaeth DECC yn seiliedig ar yr egwyddorion canlynol:

1. Arweinyddiaeth gadarn a bod yn atebol am sicrhau amrywiaeth
 - Credwn y dylid trin pob cyflogai mewn ffordd agored a gonest a chyda pharch.
 - Ni fyddwn yn goddef triniaeth annheg na gwahaniaethu.
 - Rydym am fod yn sefydliad y mae pobl yn falch o fod yn rhan ohono.
2. Newid ymddygiad i greu diwylliant cynhwysol
 - Byddwn yn anelu at gael gweithlu sy'n adlewyrchu'r gymuned amrywiol yr ydym yn ei gwasanaethu.
 - Byddwn yn gwerthfawrogi amrywiaeth y dalent a geir yn DECC ac yn manteisio ar y dalent honno fel bod ein pobl yn cyflawni eu potensial ac yn creu'r amodau i lwyddo mewn busnes.
 - Deall unrhyw ragfarn systemig yn ein marciau arfarnu a gweithredu arnynt
 - Rhoi ein gwerthoedd ar waith
 - Cynnwys amrywiaeth ym mhob polisi a ddatblygir a phob gwasanaeth a ddarperir - sicrhau nas ystyrir yn fater Adnoddau Dynol yn unig
3. Rheoli talent - recriwtio pobl o gefndiroedd gwahanol a'u datblygu
 - Cynnwys amrywiaeth yn ein strategaethau rheoli talent a recriwtio
 - Defnyddio dulliau recriwtio i ddangos ein hymrwymiad i amrywiaeth, e.e. rhoi cyhoeddusrwydd i lwyddiannau a'n haelodaeth ar ymarferion meincnodi allanol, ac ehangu'r gronfa o dalent

- Datblygu a darparu amrywiaeth eang o weithgareddau datblygiadol, e.e. mentora, wythnos mewn busnes, prosiectau adrannol trawsbynciol, cyfleoedd gwirfoddoli yn y gymuned leol

4. Cynrychiolaeth - Targedau'r gweithlu

- Mae'r Gwasanaeth Sifil am gynrychioli'r boblogaeth erbyn 2020 ar bob lefel. Mae DECC yn anelu at gynrychioli'r gymuned rydym yn ei gwasanaethu
- Targedau - mae Swyddfa'r Cabinet yn anelu at gyfradd ddatgan o 90% erbyn 2011
- Cytuno ar un gyfres o dargedau amrywiaeth y byddwn yn eu monitro a'u cyhoeddi ar gyfer pob maes

5. Bodloni deddfwriaeth

- Bydd DECC yn bodloni'r meini prawf gofynnol a nodir mewn deddfwriaeth cydraddoldeb ac amrywiaeth neu'n rhagori arnynt.
- Byddwn yn cyhoeddi data monitro fel sy'n ofynnol gan Swyddfa'r Cabinet
- Byddwn yn cyhoeddi Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb

Mae hawliau a chyfrifoldebau gan gyflogeion yr Adran hefyd:

- a. mae hawliau amrywiol gennych gan gynnwys peidio ag wynebu gwahaniaethu, erledigaeth, bwlio nac aflonyddu ar sail eich hil, rhywedd, cyfeiriadedd rhywiol, anabledd, oedran, crefydd neu gred, rhywedd wedi'i ailbennu, na statws economaidd-gymdeithasol.
- b. rydych yn gyfrifol am gyflawni ein hymrwymiad i gydraddoldeb ac amrywiaeth yn y gweithle, yn eich agwedd at bobl eraill ac yn y ffordd yr ydych yn eu trin.

Camau allweddol DECC i'w cyflawni ym maes cydraddoldeb ac amrywiaeth yw:

- Rydym yn hyrwyddo ymwybyddiaeth a dealltwriaeth o wahaniaethau rhwng pobl drwy hyfforddiant, datblygiad penodol ac arwain drwy esiampl. Bydd y tîm Amrywiaeth a Dysgu a Datblygu yn cydweithio'n agos i ddatblygu mentrau gan gynnwys rhaglenni mentora sydd wedi'u cynllunio i gefnogi grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol megis menywod yn yr Uwch Wasanaeth Sifil.
- Rydym yn sicrhau bod polisiau a gweithdrefnau cyflawni allanol a mewnol DECC yn hyrwyddo Amrywiaeth a Chydraddoldeb ac yn creu ymwybyddiaeth ohonynt. Rydym yn ymrwymedig i ddatblygu'r polisiau hyn yn barhaus er mwyn sicrhau ein bod wedi cynnwys Amrywiaeth a Chydraddoldeb ym mhopeth a wnawn. Ymhlith yr enghreifftiau mae'r asesiad o effaith ar gyfer Mesuryddion Deallus a chynnwys cydraddoldeb ac amrywiaeth mewn sesiynau Sefydlu.
- Rydym yn ymrwymedig i hyrwyddo amrywiaeth a chydraddoldeb, gwella ein perfformiad, a sicrhau bod unrhyw achos o ddyrchafu, cydnabod a gwobrwyo staff yn deilwng. Rydym yn gwybod nad yw'n ddigon dim ond deall materion amrywiaeth, oherwydd er mwyn ysgogi perfformiad gwell, mae'n rhaid i ni sicrhau bod amrywiaeth a chydraddoldeb yn elfennau annatod o'n diwylliant, y ffordd yr ydym yn gweithio, a'n strategaethau gwobrwyo fel cyflogwr ac fel un o adrannau'r Llywodraeth.
- Rydym wedi casglu ystadegau Amrywiaeth ar gyfer ein cyflogeion fel y gallwn ganolbwyntio ar grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol yn DECC a cheisio sicrhau y cânt eu cynrychioli'n dda. Caiff hyn ei ymestyn i gynnwys adolygu prosesau mewnol megis rheoli perfformiad er mwyn sicrhau na chaiff grwpiau o'r fath eu cynrychioli'n anghymesur yn y graddau isaf.
- Rydym wedi sefydlu Grŵp Cynghori ar Amrywiaeth (DAG), sy'n cynrychioli tri Rhwydwaith yn cwmpasu Pobl Lesbïaidd, Hoyw, Deurywiol a Thrawsryweddol, pobl anabl, ac ethnigrwydd a chred. Nod DECC a DAG yw creu amgylchedd lle y mae pob aelod o staff yn teimlo y caiff ei werthfawrogi, waeth beth fo'i oedran, anabledd, rhywedd, hunaniaeth o

ran rhywedd, hil, crefydd neu gred, cyfeiriadedd rhywiol neu unrhyw gyfuniad ohonynt, a'i fod yn gallu cyflawni ei botensial llawn. Mae gweithgareddau'n gysylltiedig â'r rhwydweithiau staff yn ddyletswyddau swyddogol, a dylai rheolwyr gytuno arnynt yn y ffordd arferol, wedi'u hategu lle y bo'n bosibl a'u hadlewyrchu mewn adroddiadau arfarnu. Mae hyn yn cynnwys ariannu costau teithio yn yr un modd ag ar gyfer unrhyw gyfarfod swyddogol arall.

Moira Wallace

Ysgrifennydd Parhaol

Atodiad B: Rhestr Ddefnyddiol o Dermau a Thalfyriadau

Wedi'i haddasu o'r Uned Herio Cydraddoldeb - hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth mewn addysg uwch

Addasiad rhesymol - Mae hyn yn ei gwneud yn ofynnol i sefydliadau gymryd camau rhesymol i sicrhau na chaiff staff nac ymwelwyr anabl eu rhoi o dan anfantais 'sylweddol' oherwydd y ffordd y mae'r sefydliad yn gweithredu.

Aflonyddu - Gellir diffinio aflonyddu fel ymddygiad digroeso a all arwain at darfu ar urddas unigolyn neu greu amgylchedd sy'n bygylu, yn gelyniaethu, yn diraddio neu'n tramgwyddo sy'n ymyrryd â dysgu, gwaith neu amgylchedd cymdeithasol unigolyn neu sy'n ysgogi straen, pryder, ofn neu salwch ar ran yr unigolyn yr aflonyddir arno.

Ailbennu rhywedd - Mae a wnelo ailbennu rhywedd â dilyn proses (neu ran o broses) at ddiben ailbennu rhyw'r unigolyn drwy newid nodweddion ffisiolegol neu nodweddion eraill rhyw.

Amrywiaeth - Mae Amrywiaeth yn cydnabod bod pawb yn wahanol mewn amrywiaeth o ffyrdd gweladwy ac anweladwy, a bod yn rhaid cydnabod, parchu a gwerthfawrogi'r gwahaniaethau hynny.

Anabledd - Mae'r Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd yn diffinio unigolyn anabl fel rhywun â nam corfforol neu feddyliol sy'n cael effaith andwyol sylweddol a hirdymor ar ei allu i gyflawni gweithgareddau beunyddiol cyffredin.

Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb - Mae a wnelo'r asesiadau hyn ag adolygu a gwerthuso pob polisi, gweithdrefn, arfer, cynllun a strategaeth sydd gan sefydliad mewn ffordd systematig er mwyn sicrhau nad ydynt yn wahaniaethol a'u bod yn gwneud cyfraniad cadarnhaol i gydraddoldeb.

BME - Pobl Dduon a Lleiafrifoedd Ethnig. Mae hyn yn cyfeirio at derm mantell, sy'n cwmpasu pob un o nodweddion 'grŵp hiliol', yn ogystal â'r clymau crefyddol a diwylliannol yr ystyrir eu bod yn diffinio Affricaniaid, Mwslemiaid, Rastaffariaid a grwpiau eraill nad oes ganddynt ddiogelwch ffurfiol o bosibl o dan y Ddeddf Cysylltiadau Hiliol.

Bwlio - Gellir diffinio bwlio fel ymddygiad sarhaus sy'n tarfu ar urddas unigolyn, neu sy'n creu amgylchedd sy'n bygylu, yn gelyniaethu, yn diraddio neu'n tramgwyddo, neu sy'n bychanu neu'n tansellio unigolyn neu grŵp.

Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (EHRC) - Sefydlwyd y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol newydd ar 1 Hydref 2007. Mae'r Comisiwn yn ymgymryd â gwaith y tri chomisiwn blaenorol a sefydlwyd i fynd i'r afael â gwahaniaethu a hyrwyddo cydraddoldeb ym Mhrydain Fawr - y Comisiwn Cyfle Cyfartal (EOC), y Comisiwn Cydraddoldeb Hiliol (CRE), a'r Comisiwn Hawliau Anabledd (DRC) yn ogystal â chyfuno cyfrifoldebau a phwerau'r tri chomisiwn cydraddoldeb blaenorol.

Crefydd a chred - Yn ôl Chambers Compact Dictionary 2000, mae a wnelo crefydd â chredu mewn duw neu dduwiau neu addoli duw neu dduwiau fel system cred neu addoli benodol.

Cydraddoldeb - Mae'n ymwneud â chwalu'r rhwystrau sy'n atal cyfleoedd a chanlyniadau i grwpiau penodol o bobl ar hyn o bryd, mewn cymdeithas, yn y gweithle, ym maes addysg ac ati.

Cyfeiriadedd rhywiol - Cyfeirio eich diddordeb rhywiol at aelodau o'r un rhyw, y rhyw arall, neu'r ddau ryw, yn enwedig cyfeiriad y gwelir mai grymoedd ffisiolegol yn hytrach na grymoedd cymdeithasegol sy'n ei bennu.

Cyfle cyfartal - Gellir diffinio cyfle cyfartal fel sicrhau bod gan bawb yr hawl i fod yn rhydd rhag gwahaniaethu.

Cyflog cyfartal - Defnyddir cyflog cyfartal fel arfer i gyfeirio at ddarpariaethau Deddf Cyflog Cyfartal 1970 sy'n ei gwneud yn ofynnol i ddynion a menywod gael eu talu'r un cyflog pan gânt eu cyflogi i wneud gwaith tebyg, gwaith a ddosberthir yn waith cyfatebol o dan gynllun gwerthuso swyddi dilys, neu waith o'r un gwerth, oni bai y gellir cyfiawnhau'r gwahaniaeth mewn cyflog yn wrthrychol.

Cynllun gweithredu - O dan ddyletswyddau hil, anabledd a rhywedd y sector cyhoeddus, mae'n rhaid i bob awdurdod yn y sector cyhoeddus nodi mewn cynllun gweithredu yr hyn y mae'n mynd i'w wneud i ymdrin â materion cydraddoldeb hiliol, cydraddoldeb i bobl anabl a chydaddoldeb rhywiol.

Cynllun(iau) cydraddoldeb - Mae Deddf Cysylltiadau Hiliol 2000, Deddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd 2005 a Deddf Cydraddoldebau 2006 yn ei gwneud yn ofynnol i bob corff cyhoeddus feddu ar Gynlluniau Cydraddoldeb sy'n nodi sut y bydd y sefydliad yn cyflawni ei ddyletswyddau cyffredinol a phenodol mewn perthynas â hil, anabledd a chydaddoldeb rhywiol. Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn cynnig y dylid cyfuno'r dyletswyddau hyn a'u hymestyn i gynnwys oedran, cyfeiriadedd rhywiol, crefydd a chred ac ailbennu rhywedd.

Datgelu - Datgelu yw'r broses lle y mae unigolyn yn datgan gwybodaeth bersonol ym maes cydraddoldeb, megis cyfeiriadedd rhywiol, ethnigrwydd neu a yw'n anabl.

Deurywiol - Mae gan unigolyn deurywiol gyfeiriadedd emosiynol a/neu rywiol tuag at bobl o'r un rhyw a phobl o'r rhyw arall.

Dyletswyddau cydraddoldeb y sector cyhoeddus - Nodir dyletswyddau cydraddoldeb y sector cyhoeddus mewn perthynas â hil, rhywedd ac anabledd yn y gyfraith. Mae codau ymarfer yn llywio'r broses o'u cymhwyso. Caiff pob un o'r dyletswyddau ei rhannu'n [ddyletswydd gyffredinol](#), sy'n rhoi'r amlinelliad bras, a [dyletswyddau penodol](#) sydd wedi'u cynllunio i helpu awdurdodau cyhoeddus i gyflawni'r ddyletswydd gyffredinol.

Eithafiaeth - Term a ddefnyddir i ddisgrifio camau gweithredu neu ideolegau unigolion neu grwpiau y tu allan i ganol gwleidyddol canfyddedig cymdeithas; neu yr honnir fel arall eu bod yn torri safonau moesol cyffredin.

Fformatau amgen - Nid yw ffyrdd safonol na thraddodiadol o gyfleu gwybodaeth bob amser yn hygyrch i bawb; dylid chwilio am ffyrdd amgen o gyfathrebu a darparu gwybodaeth.

Gofyniad galwedigaethol dilys - Gall gofyniad galwedigaethol dilys ganiatáu amddiffyniad dilys i'r hyn a fyddai'n gwahaniaethu uniongyrchol anghyfreithlon fel arall. Mae'n gymwys o dan amgylchiadau cyfyngedig pan all meddu ar nodwedd benodol fod yn un o ofynion dilys swydd.

Grŵp Cynghori ar Amrywiaeth (DAG) - Mae DAG yn sefydliad mantell sy'n cynrychioli'r holl grwpiau buddiant Amrywiaeth yn DECC.

Gwahaniaethu - Gwahaniaethu uniongyrchol ac anuniongyrchol yw'r prif categorïau o wahaniaethu anghyfreithlon. Ceir gwahaniaethu uniongyrchol pan gaiff unigolyn ei drin yn llai ffafriol ar sail rhywedd, hil, anabledd, cyfeiriadedd rhywiol, crefydd neu gred neu oedran. Ceir gwahaniaethu anuniongyrchol pan gaiff polisïau neu arferion effaith andwyol ar grwpiau penodol o bobl yn fwy na grwpiau eraill, mewn ffordd na ellir ei chyfiawnhau. Ymhlith y grwpiau a ddiogelir gan y ddeddfwriaeth mae grwpiau a ddiffinnir yn ôl eu rhywedd, hil, cyfeiriadedd rhywiol, crefydd neu gred, neu oedran.

Gwahaniaethu ar sail oedran (Rhagfarn ar sail oedran) - Gall unrhyw un wynebu gwahaniaethu ar sail oedran, ar unrhyw oedran, boed yn ifanc neu'n hen. Mae'n golygu bod pobl o grwpiau oedran penodol, neu y canfyddir eu bod o'r grwpiau oedran hyn, yn cael eu trin yn llai ffafriol.

Gwahaniaethu cadarnhaol - Mae gwahaniaethu cadarnhaol yn gyfreithlon ac mae'n codi pan gaiff unigolyn neu grŵp o bobl eu trin yn fwy ffafriol nag y byddai rhywun arall, neu grŵp arall, yn cael ei drin yn yr un sefyllfa, yn seiliedig ar nodwedd ddiffiniol.

Gwahaniaethu lluosog - Yn gyffredinol, mae pobl yn perthyn i sawl cymuned yn hytrach na dim ond un. Gall hyn olygu eu bod yn wynebu rhagfarn ar fwy nag un lefel, a gall effeithio ar eu profiad o wahaniaethu.

Gweithio hyblyg - Gellir diffinio gweithio hyblyg yn fras fel unrhyw amrywiad i'r diwrnod/wythnos waith safonol. Mae gan gyflogeion yr hawl i ofyn am gael gweithio oriau hyblyg mewn rhai sefyllfaoedd nad oes yn rhaid i gyflogwyr gytuno arno ond mae'n rhaid bod ganddynt resymau busnes cadarn dros wrthod.

Gweithredu cadarnhaol - Gweithredu cadarnhaol yw'r broses fwriadol o gyflwyno mesurau i ddileu neu leihau gwahaniaethu, neu ei effeithiau. Nid yw'n golygu rhoi triniaeth arbennig i unrhyw grŵp penodol, ond triniaeth deg i bawb.

Hawliau Dynol - Nodir Hawliau'r Confensiwn yn Adran 1 o Ddeddf Hawliau Dynol 1998. Ymhlith y rhain mae'r hawl i fywyd, i fod yn rhydd rhag artaith, triniaeth annynol neu ddiraddiol; i fod yn rhydd rhag caethwasiaeth; i ryddid; i dreial teg neu wrandawriad teg; i barch at eich bywyd preifat a theuluol a'ch cartref; a gohebiaeth; i barch at ryddid meddwl, cydwybod a chrefydd; rhyddid mynegiant; rhyddid cymdeithasiad a rhyddid i ymgynnull; i briodi a chael teulu; i fwynhau eiddo mewn heddwch; i gael yr addysg gywir; etholiadau rhydd ac i beidio ag wynebu gwahaniaethu wrth arddel unrhyw un o'r hawliau hyn.

Hiliaeth - Unrhyw wahaniaeth, hepgoriad, gwaharddiad, neu ffafriaeth yn seiliedig ar hil, lliw, tras, neu darddiad cenedlaethol neu ethnig sydd â'r diben neu'r effaith o ddiddymu neu amharu ar yr hawliau dynol a'r rhyddid sylfaenol a gydnabyddir, a fwynheir, neu a arddelir, ar yr un sail, mewn meysydd gwleidyddol, economaidd, cymdeithasol neu ddiwylliannol neu unrhyw faes arall mewn bywyd cyhoeddus.

Monitro - Proses sy'n golygu casglu, storio, dadansoddi a gwerthuso gwybodaeth, er mwyn mesur perfformiad, cynnydd neu newid.

Polisiau ac arferion - Dyma'r term a ddefnyddir weithiau mewn deddfwriaeth i ddisgrifio'r gweithgareddau a gyflawnir gan sefydliad. Yn y cyd-destun hwn, rydym yn golygu'r polisiau a'r cynlluniau gweithredu yr ydym yn eu datblygu a'r rhaglenni, y mentrau a'r strategaethau yr ydym yn eu cyflawni fel rhan o'n gwaith o ddydd i ddydd.

Rhagfarn - Mae rhagfarn yn ddyfarniad, argyhoeddiad neu farn andwyol a lunnir ymlaen llaw neu heb wybod y ffeithiau na'u harchwilio neu'n seiliedig ar brofiad cyfyngedig. Gellir ei deimlo neu ei fynegi.

Rhywedd - Mae 'rhywedd' yn cyfeirio at y rolau, yr ymddygiad, y gweithgareddau, a'r priodoleddau a grëir gan gymdeithas y mae cymdeithas benodol o'r farn eu bod yn briodol i ddynion a menywod. Ceir dryswch yn aml rhwng 'rhywedd' a 'rhyw', sy'n cyfeirio at y nodweddion biolegol a ffisiolegol sy'n diffinio dynion a menywod.

Trawsryweddol - Term mantell am bobl y mae eu hunaniaeth o ran rhywedd a/neu eu mynegiant o ran rhywedd yn wahanol i'w rhyw genedigol. Gall y term gynnwys pobl drawsrywiol ac eraill sydd o'r farn nad ydynt yn perthyn i'r hunaniaeth wryw na'r hunaniaeth fenyw yn glir, ond nid yw'n gyfyngedig i'r bobl hynny. Gall pobl drawsryweddol ddewis newid eu cyrff drwy hormonau a/neu drwy lawdriniaeth neu gallant ddewis peidio â gwneud hynny. Dim ond fel ansoddair, er enghraifft 'pobl drawsryweddol' y dylid defnyddio'r term trawsryweddol.

Ystyriol o deuluoedd - Mae hyn yn cyfeirio at y polisiau, y gweithdrefnau neu'r arferion (yng nghyd-destun gwaith yn bennaf ond gallant fod mewn meysydd eraill hefyd megis budd-daliadau lles, gofalu cymdeithasol ac iechyd) sydd â'r nod o ystyried digwyddiadau bywyd yn fwy sympathetig, megis genedigaeth plant, magu plant a gofalu amdanynt, salwch yn y teulu, gofalu am berthnasau sâl neu oedrannus, marwolaeth, ac ymdrin â sefyllfa annisgwyl.

Cyfle cyfartal, amrywiaeth a chydraddoldeb

Defnyddir y geiriau Cyfle Cyfartal, Amrywiaeth a Chydraddoldeb yn gyfnewidiol am ei gilydd yn aml, ond yn ymarferol, mae ganddynt darddiadau ac ystyron gwahanol iawn. Yn y 1960au, cyfeiriai Cyfle Cyfartal yn y gweithle at y gwahaniaethau o ran hil a rhywedd yn bennaf, gan adlewyrchu'r mudiadau rhyddid sifil a hawliau sifil. Cefnogwyd hyn gan ddeddfwriaeth yn gwahardd gwahaniaethu ar sail rhyw, hil neu anabledd.

Ystyrir **Cyfle Cyfartal** yn draddodiadol yn swyddogaeth personél - gan sicrhau bod rheolau a gweithdrefnau yn ufudd i'r gyfraith ar gyfer grwpiau cyflogaeth lleiafrifol. Mae cyfle cyfartal yn canolbwyntio ar drin pawb yn yr un ffordd heb gydnabod bod gan bobl wahanol anghenion gwahanol, ac y gallant gyfrannu mewn ffordd gwahanol. Mae diffiniad Llywodraeth y DU o gyfle cyfartal yn mynd y tu hwnt i'r hyn a ddefnyddir gan sefydliadau'r Undeb Ewropeaidd (a gyfyngir i gydraddoldeb rhwng y rhywiau).

Fodd bynnag, ers y 1990au, mae amrywiaeth yn y gweithle wedi datblygu i gwmpasu amrywiaeth eang o wahaniaethau diwylliannol. Mae a wnelo **Amrywiaeth** â deall agweddau a diwylliant yn y gweithle a dylanwadu arnynt, ac mae'n canolbwyntio ar sgiliau, cyfraniadau a photensial unigolion. Mae amrywiaeth yn ystyried materion ehangach na staffio yn unig, a hynny'n bwysig, ac mae'n cydnabod bod cael amrywiaeth yn 'iawn' yn cynnig cyfleoedd busnes enfawr. Gall amrywiaeth yn y gweithle gynnwys popeth o hil, rhywedd ac oedran i gefndir economaidd-gymdeithasol ac addysgol. Gwelir amrywiaeth yn y gweithle hefyd mewn arddulliau cyfathrebu, galluoedd corfforol, dewisiadau ffordd o fyw, sgiliau a nodweddion personoliaeth gwahanol.

Mae a wnelo **Cydraddoldeb** â chreu cymdeithas decach, lle y mae pawb yn gallu cymryd rhan ac yn cael y cyfle i gyflawni ei botensial. Mae a wnelo â nodi patrymau profiad yn seiliedig ar hunaniaeth grŵp, a'r prosesau heriol sy'n cyfyngu ar iechyd a chyfleoedd bywyd 'posibl' unigolyn.

Yn gryno, y brif ddeddfwriaeth sy'n ymwneud ag Amrywiaeth a Chydraddoldeb yw:

- Deddf Cysylltiadau Hiliol 1976 a Deddf Cysylltiadau Hiliol (Diwygio) 2000
- Deddf Gwahaniaethu ar sail Rhyw 1975
- Deddf Adsefydlu Tramgwyddwyr 1974
- Deddf Cyflog Cyfartal 1970
- Deddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd 1995
- Deddf Hawliau Dynol 1998
- Deddf Diogelwch rhag Aflonyddu 1997
- Rheoliadau Gwahaniaethu ar sail Rhyw (Ailbennu Rhywedd) 1999
- Rheoliadau Gweithwyr Rhan Amser (Atal Triniaeth Lai Ffatriol) 2000
- Rheoliadau Cydraddoldeb Cyflogaeth (Crefydd neu Gred) 2003
- Rheoliadau Cyfeiriadedd Rhywiol 2003
- Rheoliadau Cysylltiadau Hiliol (Diwygio) 2003
- Rheoliadau Cydraddoldeb Cyflogaeth (Crefydd neu Gred) 2003
- Rheoliadau Cydraddoldeb Cyflogaeth (Cyfeiriadedd Rhywiol) 2003
- Deddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd 2005
- Deddf Cydraddoldeb 2006
- Rheoliadau Cydraddoldeb Cyflogaeth (Oedran) 2006

(Nid yw hon yn rhestr gyflawn o'r holl ddeddfwriaeth berthnasol.)

Atodiad C: Ein Dyletswyddau Cydraddoldeb Statudol

Mae is-ddeddfwriaeth² a wneir o dan Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Rhyw 1975, Deddf Cysylltiadau Hiliol 1995, a Deddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd 1995, yn ei gwneud yn ofynnol i awdurdodau cyhoeddus gyhoeddi Cynlluniau Cydraddoldeb i ddisgrifio sut y byddwn yn cyflawni'r dyletswyddau cyffredinol a gymhwysir yn statudol i ni drwy'r Deddfau hyn.

Mae gennym ddyletswydd gyffredinol statudol i hyrwyddo cydraddoldeb hiliol, cydraddoldeb i bobl anabl a chydraddoldeb rhywiol. Mae hyn yn golygu dileu gwahaniaethu anghyfreithlon ac aflonyddu, hyrwyddo cyfle cyfartal a hyrwyddo cysylltiadau da rhwng pobl o grwpiau gwahanol.

Rydym hefyd wedi dewis anelu at hyrwyddo cydraddoldeb o ran oedran, cyfeiriadedd rhywiol, a chrefydd/cred, gan ragweld y dyletswyddau sy'n debygol o ddod i rym o dan y Ddeddf Cydraddoldeb. Pan gaiff ein dyletswyddau eu cyfuno, mae'n golygu bod yn rhaid i bob aelod o staff, contractwr neu weithiwr arall yn DECC roi ystyriaeth briodol i'r angen i:

- Ddileu gwahaniaethu anghyfreithlon;
- Dileu aflonyddu anghyfreithlon sy'n gysylltiedig â hil, anabledd, rhywedd, oedran, hunaniaeth neu gyfeiriadedd rhywiol, neu grefydd/cred;
- Hyrwyddo cyfle cyfartal; a
- Hyrwyddo cysylltiadau da rhwng pobl o grŵp hiliol, rhywedd, oedran, crefydd a chyfeiriadedd rhywiol gwahanol a phobl ag anableddau a phobl heb anableddau ac o fewn y grwpiau hynny.

Mae'r Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd a'r Ddeddf Cydraddoldeb hefyd yn nodi rhai dyletswyddau cyffredinol ychwanegol mewn perthynas â chydraddoldeb i bobl anabl a chydraddoldeb rhywiol, sef:

- Hyrwyddo agweddau cadarnhaol at bobl anabl;
- Annog pobl anabl i gymryd rhan mewn bywyd cyhoeddus;
- Cymryd camau i ystyried anableddau pobl anabl, hyd yn oed pan fydd hynny'n golygu trin pobl anabl yn fwy ffafriol na phobl eraill; a
- Dileu achosion o aflonyddu ar bobl drawsrywiol.

Yn ogystal â'r dyletswyddau cyffredinol, mae'n rhaid i ni gyflawni sawl dyletswydd benodol hefyd, a nodir mewn is-ddeddfwriaeth a'r codau ymarfer hil, anabledd a rhywedd a byddwn yn ymdrin â hwy fel petaent yn cwmpasu oedran, cyfeiriadedd rhywiol a chrefydd/cred hefyd.

Mae'r dyletswyddau penodol yn nodi'r camau y mae'n rhaid i ni eu cymryd i'n helpu i gyflawni'r dyletswyddau cyffredinol. Pan gaiff ein dyletswyddau penodol eu cyfuno, gellir eu datgan yn fras fel a ganlyn:

² Gorchymyn Deddf Gwahaniaethu ar sail Rhyw 1975 (Awdurdodau Cyhoeddus) (Dyletswyddau Statudol) 2006; Rheoliadau Gwahaniaethu ar sail Anabledd (Awdurdodau Cyhoeddus) (Dyletswyddau Statudol) 2005; a Gorchymyn Deddf Cysylltiadau Hiliol 1976 (Dyletswyddau Statudol) 2006.

- Nodi ein swyddogaethau a'n polisiau sy'n berthnasol i gyflawni ein dyletswydd gyffredinol o dan y Ddeddf Cysylltiadau Hiliol;
- Cyhoeddi Cynllun Cydraddoldeb sy'n dangos sut y bwriadwn gyflawni ein dyletswyddau cyffredinol a phenodol;
- Cynnwys cyflogeion, defnyddwyr gwasanaethau a phobl eraill o ethnigrwydd, rhywedd, oedran, cyfeiriadedd rhywiol a chrefydd wahanol, a phobl anabl yn y broses o ddatblygu ein Cynllun Cydraddoldeb;
- Ystyried yr angen i gynnwys amcanion i ymdrin ag achosion unrhyw fwlch cyflog rhwng y rhywiau;
- Ymgynghori â rhanddeiliaid ac ystyried gwybodaeth berthnasol er mwyn pennu amcanion o ran cydraddoldeb;
- Casglu a defnyddio gwybodaeth am y ffordd y mae polisiau ac arferion yn effeithio ar gydraddoldeb;
- Asesu effaith ein polisiau a'n harferion cyfredol ac arfaethedig ar saith maes cydraddoldeb (hil, anabledd, rhywedd, oedran, cyfeiriadedd rhywiol, ethnigrwydd, a chrefydd/cred); a
- Cymryd y camau gweithredu a nodir yn ein Cynllun Cydraddoldeb o fewn tair blynedd i'w gyhoeddi, oni bai ei bod yn afresymol neu'n anymarferol gwneud hynny.
- Adolygu ein Cynllun Cydraddoldeb bob tair blynedd.

Mae gennym rwymedigaethau cyfreithiol i hyrwyddo a diogelu hawliau dynol hefyd. Mae egwyddorion hawliau dynol, sef triniaeth deg, urddas, parch, rhyddid a chydraddoldeb yn sail i'n gwaith. Cytunir ar gamau gweithredu fel rhan o'r cynllun hwn er mwyn sicrhau y cyflawnir ein cyfrifoldebau.

Atodiad Ch: Rhestr o'r Sefydliadau a Gyfrannodd at y Cynllun

Noder y caiff y rhestr hon ei datblygu wrth i'r ymgynghoriad fynd rhagddo, a dim ond rhestr ddangosol ydyw ar hyn o bryd.

- Bwrdd Rheoli DECC (gan gynrychioli'r Ysgrifennydd Parhaol a'r Cyfarwyddwyr Cyffredinol)
- Pwyllgor Gweithrediadau DECC (gan gynrychioli staff yr Uwch Wasanaeth Sifil)
- Staff DECC (ymgynghoriad rhithwir)
- Ochr Undebau Llafur DECC
- Grŵp Cynghori DECC ar Amrywiaeth
- Cyrff Cyhoeddus Anadrannol Gweithredol DECC
- Cyrff Cyhoeddus Anadrannol Cynghori DECC
- Sefydliadau sy'n gysylltiedig â DECC megis yr Ymddiriedolaeth Garbon, yr Ymddiriedolaeth Arbed Ynni, y Gronfa Rhwymedigaethau Niwclear, Ofgem, British Energy Group Plc, y Tasglu Peilot ar gyfer Olew a Nwy, Fforwm Glo'r DU
- Rhanddeiliaid allanol
- Tîm Cyfathrebu Mewnol
- Gwasanaethau a rennir - SSD a HR First ar hyn o bryd
- Gwasanaeth Archwilio Mewnol
- Tîm Caffael
- Stonewall
- Fforwm y Cyflogwyr ar Oedran a Chred
- Fforwm y Cyflogwyr ar Anabled
- Race for Opportunity
- Opportunity Now
- Timau cydraddoldeb BIS a Defra (ar gyfer staff ar delerau ac amodau etifeddol)
- Tîm cyfleusterau
- Interserve (yn rhinwedd ei rôl fel darparwr cyfleusterau ar gontract allanol)
- Tîm TG
- Tîm Adnoddau Dynol

Atodiad D: Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb - Dull Gwella

Mae asesu effaith ein polisiau, ein gwasanaethau, ein swyddogaethau a'n gweithdrefnau yn ein galluogi i feddwl yn fwy gofalus am effaith bosibl ein gwaith ar grwpiau gwahanol o bobl (er enghraifft, pobl anabl, pobl o grefydd, ethnigrwydd, cyfeiriadedd rhywiol, oedran a rhywedd gwahanol) ac i gymryd camau i wella ein gwasanaethau.

Mae proses yr Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb yn sicrhau bod ein gwasanaethau yn glir, yn diwallu anghenion pob defnyddiwr gwasanaeth a chyflogai, yn dileu gwahaniaethu anghyfreithlon ac yn hyrwyddo cyfle cyfartal a chysylltiadau da.

Mae Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb yn ein galluogi i:

- gasglu tystiolaeth am effaith ein gweithgareddau ar bob maes cydraddoldeb;
- nodi bylchau, effeithiau negyddol neu gyfleoedd sydd wedi'u colli yn ein gwasanaethau, ein gwybodaeth neu ein cyflogaeth;
- monitro llwyddiant i gyflogi, cadw a datblygu cyflogaethion anabl;
- mesur cynnydd tuag at gydraddoldeb i bobl anabl a nodi lle y gellir gwneud gwelliannau;
- llywio'r broses o gynllunio gwasanaethau er mwyn sicrhau cyfranogiad llawn a theg gan bobl anabl o'r dechrau - gan osgoi gwaith cywiro costus.

Mae dau gam i'r broses:

Cam 1 - Sgrinio: Mae hyn yn golygu gwirio pob polisi, gwasanaeth, swyddogaeth a gweithdrefn. Mae'n ystyried yr effaith negyddol neu gadarnhaol bosibl ar bobl ag anableddau a phobl â chrefydd, hil, cyfeiriadedd rhywiol, oedran, rhywedd, ethnigrwydd neu amgylchiadau economaidd-gymdeithasol gwahanol, neu fylchau yn y wybodaeth am yr effaith arnynt. Proses fer ydyw ac mae'n defnyddio canlyniadau, gwybodaeth a phrofiad blaenorol o ran cyfranogiad, ymchwil ac adroddiadau, cwynion ac adborth, chwiliadau ar y Rhynggrwyd, a chyngor arbenigol mewnol ac allanol.

Cam 2 - Asesiad Llawn: Mae hyn yn golygu asesu'n llawn y polisiau, y gwasanaethau, y swyddogaethau a'r gweithdrefnau, y nodir yn ystod proses Sgrinio Cam 1 y gallent gael effaith negyddol bosibl ar bobl anabl neu bobl â chrefydd, hil, cyfeiriadedd rhywiol, oedran, rhywedd, ethnigrwydd neu amgylchiadau economaidd-gymdeithasol penodol. Mae'n rhoi cyfle i asesu'r dystiolaeth ac mae'n sicrhau y cyflawnir gwaith ymchwil ac ymgysylltu, ymhlith y grwpiau dan sylw (h.y. pobl anabl) gan arwain at welliannau. Os na nodir effaith negyddol yng Ngham 1, yna nid yw Cam 2 yn gymwys.

Beth y byddwn yn ei wneud os bydd yr Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb yn dangos effaith andwyol neu fwllch?

Os nodir effaith andwyol neu fwllch, byddwn yn ystyried yr opsiynau ar gyfer newid y polisi, y gwasanaeth, y swyddogaeth neu'r weithdrefn er mwyn lleihau'r effaith andwyol.

Os yw'r effaith andwyol yn anghyfreithlon, caiff y polisi, y gwasanaeth, y swyddogaeth neu'r weithdrefn (neu elfennau ohonynt) ei newid. Os na ellir ei hosgoi, yna byddwn yn sicrhau y caiff ei chyfiawnhau. Er enghraifft, efallai y byddai modd cyfiawnhau effaith andwyol ar sail deddfwriaeth sy'n cael blaenoriaeth dros ddeddfwriaeth cydraddoldeb. Byddwn yn sicrhau, os byddwn yn lleihau effaith andwyol ar un grŵp, nad yw'n creu effaith andwyol ar grŵp arall. O dan yr amgylchiadau hyn, byddwn yn dewis yr opsiwn sy'n hyrwyddo cyfle cyfartal.

Beth yr ydym wedi ei wneud hyd yma?

Rydym yn sefydlu proses glir ar gyfer cynnal Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb ac yn gweithio i asesu pob polisi a swyddogaeth.

Beth y byddwn yn ei wneud nesaf?

- Cynnal Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb ar gyfer pob cynnig polisi, arfer a gweithdrefn newydd neu newidiadau i bolisiâu, arferion a gweithdrefnau presennol sy'n ddigon arwyddocaol i fynnu penderfyniad gan y Pwyllgor Gweithrediadau
- Sicrhau y caiff barn pob grŵp amrywiol y mae'r cynigion yn debygol o effeithio arno ei cheisio a'i hystyried fel rhan o'r broses benderfynu;
- Sicrhau bod y Pwyllgor Gweithrediadau yn rhoi ystyriaeth briodol i ganlyniadau'r Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb ac y caiff y rhain eu hystyried yn y broses benderfynu;
- Defnyddio canlyniadau'r Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb i ymdrin ag unrhyw faterion o ran effaith wahaniaethol.

Atodiad Dd: Aseiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb ar gyfer y strategaeth hon

Cam Un: Sgrinio ar gyfer Effaith	
Enw'r gwasanaeth/gweithdrefn/polisi neu brosiect:	Strategaeth Cydraddoldeb ac Amrywiaeth, gan gynnwys y Cynllun Cydraddoldeb Sengl
Arweinydd prosiect sy'n cynnal yr aseiad:	Alan Donaghey
Swydd:	Rheolwr Polisi Adnoddau Dynol ac Amrywiaeth
Is-adran/cyfarwyddiaeth:	Adnoddau Dynol
1. Beth yw prif ddiben y gwasanaeth/gweithdrefn/polisi neu brosiect?	
Sefydlu fframwaith Cydraddoldeb ac Amrywiaeth ar gyfer DECC.	
2. Rhestrwch brif weithgareddau'r prosiect/polisi. Ar gyfer strategaethau, rhestrwch y prif feysydd polisi.	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Sefydlu proffil staff presennol a chytuno ar gamau gweithredu i ymdrin ag unrhyw fylchau a nodir. 2. Aseu proffil yr Uwch Wasanaeth Sifil yn erbyn targedau Swyddfa'r Cabinet a chytuno ar gamau gweithredu i ymdrin ag unrhyw fylchau a nodir. 3. Ymgynghori â rhanddeiliaid ar y cynllun gweithredu, a ddangosir fel y Cynllun Cydraddoldeb Sengl. 4. Sefydlu gweithgareddau datblygu. 5. Sefydlu gweithdrefnau ar gyfer yr Aseidiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb. 6. Sefydlu trefniadau monitro ac adolygu. 7. Cyhoeddi'r strategaeth yn fewnol a chyhoeddi'r Datganiad Cydraddoldeb ac Amrywiaeth a'r Cynllun Cydraddoldeb Sengl yn fewnol ac yn allanol. 	

3. Pwy fydd prif randdeiliaid/defnyddwyr y gwasanaeth/gweithdrefn/polisi neu brosiect?

- Bwrdd Rheoli DECC (gan gynrychioli'r Ysgrifennydd Parhaol a'r Cyfarwyddwyr Cyffredinol)
- Pwyllgor Gweithrediadau DECC (gan gynrychioli staff yr Uwch Wasanaeth Sifil)
- Staff DECC
- Undebau Llafur DECC
- Grŵp Cynghori DECC ar Amrywiaeth
- Cyrff Cyhoeddus Anadrannol Gweithredol DECC
- Cyrff Cyhoeddus Anadrannol Cynghori DECC
- Sefydliadau sy'n gysylltiedig â DECC megis yr Ymddiriedolaeth Garbon, yr Ymddiriedolaeth Arbed Ynni, y Gronfa Rhwymedigaethau Niwclear, Ofgem, British Energy Group Plc, y Tasglu Peilot ar gyfer Olew a Nwy, Fforwm Glo'r DU
- Rhanddeiliaid allanol (sampl gynrychioliadol o'r rhestr o 40 oddi wrth y Bwrdd Rheoli)
- Tîm Cyfathrebu Mewnol
- Gwasanaethau a rennir - SSD a HR First ar hyn o bryd
- Gwasanaeth Archwilio Mewnol
- Tîm Caffael
- Timau cydraddoldeb BIS a Defra (ar gyfer staff ar delerau ac amodau etifeddol)
- Tîm cyfleusterau
- Interserve (yn rhinwedd ei rôl fel darparwr cyfleusterau ar gontract allanol)
- Tîm TG
- Tîm Adnoddau Dynol

4. A ydych wedi ymgynghori â phobl am y gwaith hwn eisoes? Os ydych, disgrifiwch yr hyn a wnaethoch a chyda phwy.

- Ymgynghoriad lefel uchel ag arweinwyr polisi'r tîm Adnoddau Dynol, y Grŵp Cynghori ar Amrywiaeth a'r Undebau Llafur.
- Ymgynghoriad blaenorol â'r Bwrdd Dylunio Strategol (y Pwyllgor Gweithrediadau bellach) ar gyhoeddi'r Strategaeth Amrywiaeth Interim.
- Ymgynghoriad blaenorol â'r Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol a Hyrwyddwyr Amrywiaeth DECC ar gyhoeddi'r Strategaeth Amrywiaeth Interim.

5. Defnyddiwch y tabl i dicio:

a) Lle y gallai'r gwasanaeth/gweithdrefn/polisi neu brosiect gael effaith negyddol ar unrhyw un o'r meysydd cydraddoldeb, hynny yw, y gallai eu rhoi o dan anfantais, yn eich barn chi

b) Lle y gallai'r gwasanaeth/gweithdrefn/polisi neu brosiect gael effaith gadarnhaol ar unrhyw un o'r grwpiau neu gyfrannu at hyrwyddo cydraddoldeb, cyfle cyfartal neu wella cysylltiadau mewn meysydd cydraddoldeb, yn eich barn chi.

	Effaith gadarnhaol	Effaith negyddol	Dim effaith	Rheswm a thystiolaeth (rhowch fanylion y grwpiau penodol yr effeithir arnynt) - Ymagwedd gyffredinol DECC yw hyrwyddo ymwybyddiaeth o'r holl categorïau
Oedran	✓			Gan fod gan DECC broffil oedran ifanc, rhagwelir y bydd hyn yn helpu grwpiau hŷn, er enghraifft pobl a fydd am aros o bosibl ar ôl oedran ymddeol arferol
Rhywedd	✓			Gan fod mwy o ddynion yn DECC, bydd hyn yn helpu menywod
Cyfeiriadedd rhywiol	✓			Gan fod gan DECC gyfradd datgan data personol isel iawn, bydd hyn yn helpu oherwydd byddwn yn gallu nodi a oes unrhyw faterion i ymdrin â hwy
Hil	✓			Gan fod gan DECC gyfradd datgan data personol isel iawn, bydd hyn yn helpu oherwydd byddwn yn gallu nodi a oes unrhyw faterion i ymdrin â hwy
Crefydd neu gred	✓			Gan fod gan DECC gyfradd datgan data personol isel iawn, bydd hyn yn helpu oherwydd byddwn yn gallu nodi a oes unrhyw faterion i ymdrin â hwy
Anabledd	✓			Gan fod gan DECC gyfradd datgan data personol isel iawn, bydd hyn yn helpu oherwydd byddwn yn gallu nodi a oes unrhyw faterion i ymdrin â hwy

<p>6. Os ydych wedi nodi bod effaith negyddol ar unrhyw grŵp, a yw'r effaith honno yn: Ni nodwyd effaith negyddol</p>		
<p>Effaith Gyfreithiol? (nid yw'n wahaniaethol o ran deddfwriaeth wrthwahaniaethol)</p>	<p>Ydy Dd/G</p>	<p>Nac ydy Dd/G</p>
<p>Effaith Fwriadedig?</p>	<p>Ydy Dd/G</p>	<p>Nac ydy Dd/G</p>
<p>Lefel yr effaith?</p>	<p>Uchel Dd/G</p>	<p>Isel Dd/G</p>
<p>Os yw'r effaith negyddol yn wahaniaethol o bosibl a heb fod yn fwriadol a/neu ag effaith uchel, mae'n rhaid i chi gwblhau adran dau o'r ffurflen hon. Os nad ydyw, cwblhewch weddill adran un isod ac ystyriwch a fyddai'n ddefnyddiol cwblhau adran dau er mwyn cynnal asesiad trylwyr.</p>		
<p>7. a) A allech leihau neu ddileu unrhyw effaith negyddol sydd o arwyddocâd isel?</p>		
<p>Dd/G</p>		
<p>b) A allech wella effaith gadarnhaol y strategaeth, y prosiect neu'r polisi? Os felly, eglurwch sut. Efallai y byddwch am ddefnyddio'r daflen weithredu ar ddiwedd adran dau.</p>		
<p>Dd/G</p>		
<p>8. Os nad oes tystiolaeth bod y strategaeth, y prosiect neu'r polisi yn hyrwyddo cydraddoldeb, cyfle cyfartal neu gysylltiadau gwell - a ellid addasu'r strategaeth, y prosiect neu'r polisi fel bod hynny'n wir? Os felly, eglurwch sut.</p>		
<p>Dd/G</p>		
<p>Dylech lofnodi a dyddio'r ffurflen hon, cadw un copi ac anfon un copi at Reolwr Amrywiaeth Adnoddau Dynol</p>		
<p>Llofnodwyd: Alan Donaghey</p>	<p>Dyddiad: 2 Chwefror 2010</p>	

Noder: Gan fod yr asesiad yn Rhan 1 yn gadarnhaol, nid oes angen asesiad Rhan 2 na chynlluniau gweithredu.

Atodiad E: Hyfforddiant, ymwybyddiaeth a chymhwysedd

Bydd pob aelod o staff yn cael cyfleoedd datblygu priodol yn ystod y flwyddyn nesaf i sicrhau bod dealltwriaeth sylfaenol o gydraddoldeb ac amrywiaeth yn gyson ym mhob rhan o DECC. Byddwn yn chwilio am dystiolaeth o effeithiolrwydd o ran y ffordd y mae hyn wedi'i ddefnyddio i benderfynu ar weithgareddau datblygu yn y dyfodol. Wrth gynllunio'r gwaith hwn, rydym yn ymwybodol bod y mwyafrif o'n staff presennol wedi trosglwyddo o BIS neu DEFRA ac felly, mae'n debygol y byddant wedi cael hyfforddiant sylfaenol ym maes ymwybyddiaeth o amrywiaeth yn ystod y ddwy neu dair blynedd diwethaf. Am y rheswm hwn, mae'r pecyn ymwybyddiaeth cychwynnol wedi'i gynllunio i sicrhau bod gan bawb yr un wybodaeth sylfaenol heb fod yn rhy llafurus. Bydd gwaith yn y dyfodol yn datblygu meysydd penodol yr ydym yn nodi eu bod yn berthnasol i DECC.

Bydd y Bwrdd Rheoli a'r Cyfarwyddwyr yn cymryd rhan mewn gweithgareddau ychwanegol hefyd i'w helpu i godi eu hymwybyddiaeth eu hunain o amrywiaeth yn y gweithle.

Hyfforddiant sefydlu

Mae pob un o'n cyflogeion yn cael gwybodaeth a chanllawiau clir yn ymwneud ag amrywiaeth yn ystod hyfforddiant sefydlu pan fyddant yn dechrau yn eu swydd. Mae hyn yn cwmpasu ymrwymiad yr Adran i gyflawni amcanion cynlluniau cydraddoldeb, rhwydweithiau staff cyflogeion a'n polisi aflonyddu a bwlio. Mae Rheolwyr Llinell yn gyfrifol am sicrhau bod newydd-ddyfodiaid yn cael y wybodaeth hon am gydraddoldeb ac amrywiaeth fel rhan o'u prosesau sefydlu.

Cyrsiau craidd

Bydd amrywiaeth o hyfforddiant cydraddoldeb ac amrywiaeth E-ddysgu craidd ar gael:

- Hyfforddiant ymwybyddiaeth.
- Ymwybyddiaeth uwch i uwch reolwyr.
- Aseidiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb.

Arweinyddiaeth ym maes Cydraddoldeb ac Amrywiaeth

Bydd y Bwrdd Rheoli yn cymryd rhan mewn digwyddiad 'Cinio â Gwahaniaeth'.

Disgwylir i Gyfarwyddwyr Cyffredinol, Cyfarwyddwyr a Dirprwy Gyfarwyddwyr fod yn bresennol a chefnogi sesiynau ymwybyddiaeth ym maes amrywiaeth er mwyn sicrhau bod uwch reolwyr yn deall eu cyfrifoldebau. Mae hyfforddiant arall ar gyfer swyddi penodol ar gael.

Bydd DECC yn cefnogi rhaglenni megis Rhaglen Arweinyddiaeth Stonewall a lleoliadau dros yr haf ar gyfer staff lleiafrifoedd ethnig neu staff anabl.

Bydd y tîm Amrywiaeth yn cydweithio'n agos â'r tîm Dysgu a Datblygu i ddatblygu mentrau megis rhaglenni mentora, yn ogystal â gwella cynnwys hyfforddiant rheoli ac ymdrin â materion o ran diwylliant adrannol.

Byddwn yn adolygu effaith yr holl fentrau hyn fel rhan o'r adolygiad blynyddol o ymyriadau dysgu a datblygu tuag at ddiwedd pob blwyddyn ariannol. Yn sgîl hyn, byddwn yn gwneud unrhyw argymhellion priodol ar gyfer gwella'r hyfforddiant ac yn casglu unrhyw wybodaeth ychwanegol am anghenion a phroblemau sydd wedi'u nodi, gan fwydo'r rhain i mewn i'r Cynlluniau Gweithredu Amrywiaeth a Dysgu a Datblygu.

(h) Hawlfraint y Goron 2010
Department of Energy & Climate Change
3 Whitehall Place
London SW1A 2HD
www.decc.gov.uk

URN 10D/753W

