

Y Strategaeth Gydraddoldeb – Adeiladu Prydain Decach

Aelodau o'r Grŵp Rhyng-weinidogaethol ar Gydraddoldebau, dan gadeiryddiaeth Theresa May, yr Ysgrifennydd Cartref a'r Gweinidog dros Fenywod a Chydraddoldebau



Jeremy Browne
Gweinidog Gwladol,
y Swyddfa Dramor a'r
Gymanwlad



Paul Burstow
Gweinidog dros
Wasanaethau Gofal,
yr Adran Iechyd



Edward Davey
Gweinidog dros
Gyberthnasau Cyflogi,
Materion Prynwyr a'r Post,
yr Adran dros Fusnes,
Arloesedd a Sgiliau



Lynne Featherstone
Gweinidog dros
Gydraddoldebau,
Swyddfa
Cydraddoldebau'r
Llywodraeth, y Swyddfa
Gartref



Justine Greening
Ysgrifennydd
Economaid i'r Trysorlys,
Trysorlys Ei Mawrhydi



Nick Hurd
Gweinidog dros
Gymdeithas Sifil,
Swyddfa'r Cabinet



Rt. Hon Lord McNally
Gweinidog Gwladol,
y Weinyddiaeth dros
Gyfiawnder



Maria Miller
Minister for Disabled
Gweinidog dros Bobl
Anabl, Swyddfa
Materion Anabled, y
Adran Gwaith a
Phensiynau



Stephen O'Brien
Is-ysgrifennydd Gwladol
Seneddol, yr Adran dros
Ddatblygu Rhyngwladol



Hugh Robertson
Gweinidog dros
Chwaraeon a'r Gemau
Olympaidd, yr Adran
dros Ddiwylliant, y
Cyfryngau a Chwaraeon



Andrew Stunell
Gweinidog dros
Gydraddoldeb Hiliol,
yr Adran dros
Gymunedau a
Llywodraeth Leol



Sarah Teather
Gweinidog dros Blant a
Theuluoedd, yr Adran
dros Addysg

Y Strategaeth Gydraddoldeb – Adeiladu Prydain Decach

Cynnwys

Rhagair gan y Gweinidog dros Fenywod a Chydraddoldebau	3
Rhagarweiniad	4
Adran 1: Blynyddoedd cynnar, addysg a symudedd cymdeithasol	10
Adran 2: Marchnad lafur deg a hyblyg	13
Adran 3: Gwneud gwasanaethau cyhoeddus yn fwy agored a rhoi grym i unigolion a chymunedau	17
Adran 4: Newid diwylliant ac agweddau	20
Adran 5: Gwneud i hyn ddigwydd	23
Cyfeiriadau	25

Rhagair gan y Gweinidog dros Fenywod a Chydraddoldebau



Mae cydraddoldeb wrth galon y Llywodraeth Clymblaid hon. Mae'n sylfaenol er mwyn adeiladu economi cryf a chymdeithas deg; ac yn y cyfnod economaidd anodd hwn mae cydraddoldeb yn bwysicach fyth. Wrth i ni ail-adeiladu ein heconomi, mae'n hanfodol ein bod yn sicrhau ein bod yn elwa o dalentau pawb yn y DU. Fel byddwn yn dod i'r penderfyniadau anodd sy'n angenrheidiol er mwyn mynd i'r afael â diffyg ariannol uchaf erioed y DU, rydym yn benderfynol o wneud hyn mewn dull teg, gan ddiogelu'r rhai mwyaf bregus a rhoi blaenoriaeth i gyfleoedd cyfartal ar gyfer pawb.

Adeiladir y strategaeth hon ar ddwy egwyddor o gydraddoldeb: triniaeth gyfartal a chyfle cyfartal. Fel gwlad rydym wedi gwneud cynnydd mawr dros yr hanner can mlynedd diwethaf: o'r Ddeddf Cyflogau Cyfartal ym 1970 i Ddeddfwriaeth Partneriaeth Sifil yn 2004; rydym yn wlad fwy amrywiol a goddefgar, a dylem fod yn falch o'r ffaith honno. Ond erys y realiti, er gwaethaf mwy a mwy o ddeddfwriaeth gan y llywodraeth, bod cyfleoedd bywyd llawer gormod o bobl yn parhau i ddibynnu ar bwy ydynt neu o ble maent yn dod, yn hytrach nag ar eu hymdrech neu eu gallu.

Mae'r strategaeth hon yn gosod allan dull newydd o gaffael cydraddoldeb. Un sy'n cydnabod ein bod yn parhau i fod angen gweithredoedd penodol er mwyn ymdrin â phroblemau penodol, ond bod angen i ni symud tu hwnt i ddiffinio pobl dim ond oherwydd eu bod wedi ticio blwch ar ffurflen. Byddwn yn gweithio gyda phobl, cymunedau a busnesau er mwyn rhoi'r grym iddynt fedru newid pethau. Byddwn yn mynd i'r afael mewn dull newydd â'r pethau sy'n achosi anghydraddoldeb yn ogystal â defnyddio gweithredoedd wedi'u targedu i ddelio â'i ganlyniadau. Byddwn yn sicrhau atebolrwydd drwy sgleinio golau eglurdeb ar sefydliadau, gan ganiatáu i'w perfformiad gael ei herio a gweithredu fel ysgogwr ar gyfer newid. Mae cydraddoldeb yn allweddol i'n holl waith. Dyna pam rwyf wedi sefydlu grŵp rhyng-weinidogaethol er mwyn sicrhau ein bod yn parhau i yrru gwaith yn ei flaen er mwyn cefnogi'r strategaeth hon ar draws y llywodraeth, gan gydweithio'n agos â phawb sy'n gyfrannog: mae'r strategaeth hon yn cynrychioli cychwyn y gwaith hwn yn unig.

Mae cydraddoldeb yn gysail i egwyddorion arweiniol y glymblaid hon o ryddid, tegwch a chyfrifoldeb. Ond, yn y pen draw, bydd rhaid i bob un ohonom gydweithio er mwyn adeiladu'r Brydain gref, fodern a theg rydym ni oll yn dymuno'i gweld.

Theresa May

Ysgrifennydd Cartref a Gweinidog dros
Fenywod a Chydraddoldebau

Rhagarweiniad

Yn ein Cytundeb Clymblaid, ymrwymodd y Llywodraeth hon i gydweithio er mwyn dymchwel y rhwystrau i symudedd cymdeithasol a chyfleoedd cyfartal ym Mhrydain, ac adeiladu cymdeithas decach. Ni ddylai neb gael eu dal yn ôl o ganlyniad i bwy ydynt neu oherwydd eu cefndir. Ond, yn yr un modd, ni ddylai neb gael eu diffinio gan y nodweddion hyn yn unig. Ein dymuniad ni yw cymdeithas ble cydnabyddir pobl o ganlyniad i bwy ydynt a beth maent yn ei gyflawni, nid oherwydd o ble maent yn dod.

Mae gennym rywfaint o'r ddeddfwriaeth gydraddoldeb gryfaf yn Ewrop. Mae Prydain heddiw yn gymdeithas fwy amrywiol a goddefgar o lawer nag yr oedd cenhedlaeth yn ôl. Mae hynny'n rhywbeth i fod yn falch yn ei gyfch. Ond ni all deddfwriaeth gyflawni'r cyfan. Mae'r buddion o ddeddfwriaeth newydd a mwy o reoleiddio wedi mynd yn gynyddol lai, ac yn ystod y blynyddoedd diwethaf ni wnaethpwyd cynnydd ar gydraddoldeb, ac mewn rhai meysydd mae wedi dechrau cildroi.

Camddefnyddiwyd a chamddeallwyd y gair 'cydraddoldeb' yn rhy fynych oherwydd daeth i olygu cywirdeb gwleidyddol, peiriannu cymdeithasol, llenwi ffurflenni a thicio blychau. Dyna pam rydym yn diddymu dyletswydd gymdeithasol-economaidd y weinyddiaeth olaf.

Mae'r strategaeth yn gosod allan dull newydd o ymdrin â chydraddoldebau, gan symud i ffwrdd o wleidyddiaeth hunaniaeth y gorffennol a thuag at agwedd sy'n cydnabod unigolrwydd pobl. Ac mae'n gosod allan rôl newydd ar gyfer y Llywodraeth, gan symud tu hwnt i wneud dim ond cyflwyno mwy o ddeddfwriaeth, i hyrwyddo cydraddoldeb trwy eglurder a newid mewn ymddygiad. Bydd y Llywodraeth yn gweithredu

fel catalydd a hyrwyddwr newid, gan weithio gyda busnes, y sector gwirfoddol a chymdeithas sifil yn ehangach er mwyn creu cyfleoedd cyfartal.

Beth a olygwn ni gan gydraddoldeb

Gall cydraddoldeb olygu llawer o bethau gwahanol i lawer o bobl wahanol. Mae'r strategaeth yn ffocysu ar ddwy egwyddor o gydraddoldeb; triniaeth gyfartal a chyfle cyfartal.

Nid yw'n iawn nac yn deg fod pobl yn dioddef anffafiaeth oherwydd pwy ydynt neu beth maent yn ei gredu. Felly mae angen i ni atal yr anffafiaeth honno a newid ymddygiad.

Ac nid yw'n iawn nac yn deg nad yw'r cyfleoedd sy'n agored i bobl wedi'u seilio ar eu huchelgais, eu gallu neu eu gwaith caled, ond ar bwy yw eu rhieni neu ble maent yn byw. Felly mae angen i ni ddymchwel y rhwystrau sy'n dal pobl yn ôl a rhoi'r cyfleoedd iddynt fedru llwyddo.

Cydraddoldeb heddiw

Mae sicrhau fod gan bawb yr hawl i gydraddoldeb yn ddyletswydd sylfaenol i unrhyw lywodraeth, ac o ran hyn, mae gan y DU hanes y gall fod yn falch ohono. Mae gennym rywfaint o'r ddeddfwriaeth gydraddoldeb gryfaf yn Ewrop, o'r Ddeddf Cydberthnasau Hiliol gyntaf ym 1965 a'r Ddeddf Cyflogau Cyfartal ym 1970 hyd at gyflwyno partneriaethau sifil.

Ond tra bod deddfwriaeth wedi helpu i blannu hawliau pobl o fewn y gyfraith, mae angen mwy na deddfwriaeth er mwyn newid agweddau pobl neu eu hymddygiad er mwyn sicrhau na chamddefnyddir yr hawliau hyn:

- Degawdau ar ôl sefydlu deddfau cyflogau cyfartal, telir 12 y cant yn llai i fenywod nag i ddynion ar draws ystod o sectorau, gan godi i 22 y cant pan gynhwysir gweithwyr rhan-amser¹. Mae'r ffactorau tu ôl i'r bwlch mewn cyflog rhwng y dynion a menywod yn gymhleth. Mae disgwyliadau hen ffasiwn ynghylch swyddi menywod a rolau o fewn y teulu, gwahaniad galwedigaethol a dulliau traddodiadol o ddylunio swyddi, ar y cyd â diffyg hyblygrwydd yn ein systemau o dâl mamolaeth a thadolaeth ac anawsterau ynghylch canfod gofal plant sy'n hyblyg, i gyd yn cyfrannu.
- Mae gan rai grwpiau ethnig gyfraddau diweithdra sydd deirgwaith yn uwch na dynion gwyn.² Dynion Mwslimaidd sydd â'r cyfraddau cyflogaeth isaf o'u cymharu â'r rheiny o grwpiau ffydd pwysig eraill neu ddim ffydd.³
- Mae plant a ystyrir yn 'wahanol' fel plant anabl, yn dioddef mwy o fwlio nag eraill.⁴
- Cyhuddwyd 70 o lofruddiaethau yng Nghymru a Lloegr rhwng 2007 a 2008, a 2009 a 2010 fel rhai a oeddent yn deillio o droseddau casineb wedi'u gwaethygu gan ffactorau hiliol neu grefyddol, trawsffobaidd neu homoffobaidd, neu'n gysylltiedig ag anabledd.⁵
- Er gwaethaf deddfwriaeth anffafiaeth ar sail anabledd, mae oddeutu treian o bobl anabl yn dioddef anawsterau wrth geisio caffael nwyddau neu wasanaethau, gan gynnwys gwasanaethau iechyd. Mae cyfradd gyflogi pobl anabl ym Mhrydain Fawr yn is o lawer na'r gyfradd ymysg y boblogaeth gyffredinol o oedran gwaith: 48.4 y cant o 'i gymharu â

72.2 y cant. O fewn hynny, mae rhai grwpiau'n wynebu rhwystrau mwy fyth i gaffael gwaith, er enghraifft ,6.4 y cant yn unig o oedolion gydag anawsterau dysgu, sy'n defnyddio gwasanaethau cymdeithasol, sydd â swydd.⁶

Ni allwn fynd i'r afael â'r pynciau hyn trwy wneud dim ond llunio rhagor o ddeddfwriaeth.

Arweiniodd esblygiad graddol deddfwriaeth cydraddoldeb i agwedd 'fesul cainc' tuag at gydraddoldeb gyda chyfreithiau gwahanol er mwyn gwarchod grwpiau gwahanol. Mae rhoi pobl mewn categorïau oherwydd iddynt wneud dim mwy na thicio blwch ar ffurflen yn anwybyddu eu hanghenion i. Ar yr un pryd, gwnaeth i rai pobl deimlo nad yw cydraddoldeb yn rhywbeth y gallant fod yn rhan ohono.

Os gwelwyd deddfwriaeth fel y llwybr a fyddai'n arwain at driniaeth gyfartal, gwelwyd arian yn fynych fel yr ateb i gydraddoldeb cyfle. Fodd bynnag, er y gwariwyd biliynau o bunnau gan y llywodraeth, mae nifer fawr o gyfleoedd yn parhau i fod ar gau i'r rheiny dan anfantais:

- Mae'r cyfleoedd i blant mewn teuluoedd ag incwm is fod yn symudol yn gymdeithasol yn llai yn y DU nag yn y rhan fwyaf o'i chymheiriaid rhyngwladol. Erbyn iddynt gyrraedd saith oed, mae plant o gefndir dosbarth cymdeithasol uwch, ond â gallu isel wedi'i asesu, yn goddiweddyd y rheiny o gefndir dosbarth cymdeithasol is gyda gallu uchel.⁷

- Mae pobl yn byw'n hwy ond gall dynion a menywod yn y grŵp cymdeithasol-economaidd uchaf ddisgwyl byw am hyd at saith mlynedd yn hwy na'r rheiny yn y grwpiau cymdeithasol-economaidd is⁸. Er bod cyfraddau marwolaethau babanod yn is nag a fuont erioed, mae babanod du Caribiaidd a Phacistanaid ddwywaith yn fwy tebygol o farw yn eu blwyddyn gyntaf â babanod Bangladeshi neu wyn Prydeinig.⁹
- Mae anghydraddoldebau parhaus yn bodoli ar gyfer rhai grwpiau. Er enghraifft, mae llai na 10 y cant o ddisgyblion o blith Sipsiwn a Theithwyr yn ennill pump TGAU neu gymwysterau cyfwerth ar lefel A*-C gan gynnwys Saesneg a Mathemateg o'i gymharu â thros 50 y cant ar gyfer y boblogaeth gyfartalog.¹⁰
- Mae disgyblion Caribiaidd du deirgwaith yn fwy tebygol o gael eu gwahardd o'r ysgol yn barhaus na'r boblogaeth ysgol yn gyffredinol.¹¹

Pam fod cydraddoldeb yn bwysig

Mae'r anghydraddoldebau hyn o bwys i bob un ohonom. Mae methu â mynd i'r afael ag anffafiaeth a darparu cyfleoedd cyfartal, yn gwneud drwg i unigolion, yn gwanhau ein cymdeithas ac yn costio arian i'n heconomi. Er enghraifft:

- amcangyfrifodd y Swyddfa Archwilio Wladol y gallai'r gost gyffredinol i'r economi o fethu â defnyddio talentau pobl o leiafrifoedd ethnig yn llawn ddod i oddeutu £8.6 biliwn y flwyddyn;¹²
- amcangyfrifodd y Comisiwn Menywod a Gwaith y gallai'r buddion posibl o gynyddu faint o fenywod a gyflogir a mynd i'r afael ag gwahaniad galwedigaethol ar sail rhyw fod yn

werth oddeutu £15 billion i £23 biliwn i'r economi bob blwyddyn;¹³

- amcangyfrifir bod y gost economaidd o drais yn erbyn menywod yn y DU yn dod i £37.6 biliwn bob blwyddyn.¹⁴

Mewn cyfnod o bwysau economaidd byd-eang, mae cydraddoldeb yn dyfod yn fwy pwysig, nid yn llai. Rydym wedi ymrwymo i fynd i'r afael â diffyg ariannol mwyaf erioed Prydain nawr, fel nad oes rhaid i'r genhedlaeth nesaf dalu am gamgymeriadau'r genhedlaeth hon, a byddwn yn gwarchod a diogelu'r gwasanaethau hynny sy'n hollbwysig o ran cyfleoedd bywyd unigolion.

Ein nod yw cymdeithas deg ble caiff bob plentyn y cyfle i wneud y cynnydd mwyaf a ganiateir gan eu talentau, ac nid un ble gyrrir cyfleoedd pobl gan y lle maent yn dod ohono, sut mae eraill yn eu gweld, neu gan bwy yw eu rhieni. Mae angen marchnad lafur arnom sy'n defnyddio talentau pawb, nid un ble diystyrir pobl oherwydd rhagdybiaethau ar ôl yr oes. Mae ein strwythurau democrataidd a'n cymunedau'n gryfach ac yn fwy effeithiol os cynhwysir pob llais, ac mae gan bawb y cyfle i lunio a dylanwadu ar y penderfyniadau sy'n effeithio arnynt.

Dull newydd o fynd ati

Mae'r llywodraeth hwn eisoes wedi cymryd camau er mwyn gweithredu'r rhan fwyaf o Ddeddf Gydraddoldeb 2010 sy'n symleiddio'r fframwaith deddfwriaethol, gan gynnwys y darpariaethau newydd hynny a fyddant yn gwneud gwahaniaeth gwirioneddol a chael gwared ar y rheiny, fel 'dyletswydd gymdeithasol-economaidd' biwrocraidd y

weinyddiaeth ddiwethaf sy'n creu mwy o fiwrocratiaeth, yn hytrach na mwy o gydraddoldeb. Byddwn yn parhau i gamu i'r adwy mewn dull wedi'i dargedu ble ceir tystiolaeth glir fod angen deddfwriaeth. Ond tra bod deddfwriaeth wedi gwneud gwahaniaeth yn y gorffennol, nid yw'n feddyginiaeth holliachaol ar gyfer y bylchau sy'n dal i fodoli yn yr anghydraddoldeb a wynebwn.

Mae'r strategaeth hon yn gosod allan dull newydd y Llywodraeth o fynd i'r afael ag anghydraddoldeb: un sy'n symud i ffwrdd o drin pobl fel grwpiau neu 'geinciau cydraddoldeb' ac yn lle hyn, yn cydnabod ein bod yn genedl o 62 miliwn o unigolion.

Bydd y Llywodraeth yn gweithio gyda chyflogwyr, gweithwyr a'r gymdeithas ehangach fel hyrwyddwr newid, yn hytrach na phennu beth ddylai'r agwedd gywir fod trwy reolau a rheoliadau. Mae llawer o fusnesau eisoes wedi mynd gam ymhellach na'r llywodraeth gyda pholisïau sy'n achub y blaen ar ddeddfwriaeth ac, mewn rhai meysydd, wedi mynd tu hwnt i ofynion y gyfraith; ac mae gan lawer o gyrff yn y sector gwirfoddol fewnwelediad craff eisoes o'r pethau sy'n achosi anghydraddoldeb a'i symptomau a sut i weithio gydag unigolion er mwyn mynd i'r afael â nhw. Byddwn yn cefnogi pobl i wneud y dewisiadau cywir, helpu i greu cyfleoedd cyfartal a defnyddio eglurder er mwyn gyrru atebolrwydd yn ei flaen. Dim ond rhan o'r dull hwn o fynd ati yw deddfwriaeth.

Er mai ein blaenoriaeth ar gyfer gwariant y llywodraeth yw mynd i'r afael â diffyg ariannol uchaf erioed y DU, gan sicrhau twf economaidd a ffyniant yn y dyfodol, sylweddolwn fod arian yn bwysig wrth ystyried cydraddoldeb. Ond nid yw'n ateb ynddo'i hun. Er mwyn i arian wneud gwahaniaeth gwirioneddol rhaid ei dargedu ar y manau cywir. Yn hollbwysig, yn hytrach na gwneud dim ond delio â chanlyniadau anghydraddoldeb, rhaid targedu arian ar ymdrin â beth sy'n achosi anghydraddoldeb a'r rhwystrau i symudedd cymdeithasol. Dros y cyfnod gwario hwn, er gwaethaf y penderfyniadau anodd y bu'n rhaid dod iddynt, rydym wedi blaenoriaethau a byddwn yn parhau i flaenoriaethu ymyriadau a fyddant yn gyrru cydraddoldeb cyfle yn ei flaen a gwneud y gwahaniaeth mwyaf i fywydau pobl.

Egwyddorion ar gyfer newid

Seilir ein dull o fynd ati ar bump o egwyddorion cysylltiedig, ategol:

- **Creu cyfleoedd cyfartal ar gyfer pawb:** symud i ffwrdd o edrych ar atebion wedi'u llunio er mwyn rhoi triniaeth arbennig i 'grwpiau' tuag at ddatblygu fframweithiau sy'n helpu i greu cyfleoedd teg i bawb trwy, er enghraifft, ehangu'r hawl i ofyn am gael gweithio'n hyblyg i gynnwys pawb, ac nid yn unig y rheiny gyda chyfrifoldebau gofal.. Nid yw triniaeth gyfartal a chyfleoedd cyfartal i bawb yn golygu unffurfiaeth – mae'n rhoi hawl cyfartal i bawb gael eu trin yn deg fel unigolyn, gan gydnabod eu hanghenion a'u talentau a rhoi cyfle cyfartal iddynt wneud cynnydd.

- **Datganoli grym i bobl:** cefnogi pawb i fod yn gyfrannog yn ein strwythurau democrataidd a'n cymunedau, er mwyn iddynt fedru cael gafael ar y gwasanaethau maent eu hangen a llunio'u bywydau eu hunain. Yn lle targedau o'r brig i lawr, byddwn yn datganoli grym, gan ryddhau busnesau, gwasanaethau cyhoeddus, y sector gwirfoddol, cymunedau a dinasyddion i ddatblygu atebion a hyrwyddo arfer da.
- **Eglurder:** dod ag anghydraddoldebau i'r golau a rhoi'r arfau a'r wybodaeth i unigolion a chymunedau y maent eu hangen er mwyn herio sefydliadau nad ydynt yn cynnig cyfleoedd teg, a gwasanaethau cyhoeddus nad ydynt yn rhoi gwasanaeth effeithiol i'r holl bobl maent yn eu gwasanaethu. Bydd y Ddyletswydd Gydraddoldeb sector cyhoeddus wedi'i ddiwygio yn mynnu fod cyrff cyhoeddus yn cyhoeddi mwy o wybodaeth ynghylch cydraddoldeb nag o'r blaen, a dangos sut maent yn darparu gwelliannau, gan roi atebolrwydd democrataidd yn lle atebolrwydd biwrocataidd.
- **Cefnogi gweithredu cymdeithasol:** rhoi 'r rhyddid i'r sector gwirfoddol a gweithwyr proffesiynol y sector cyhoeddus gydweithio er mwyn arloesi a gyrru mesurau effeithiol sy'n adeiladu cymdeithas fwy cynhwysol a chydlynol wedi'i seilio ar oddefgarwch a pharch tuag at bawb. Byddwn yn cefnogi a hyrwyddo rhaglenni sy'n gweithio'n effeithiol ar draws gwahanfâu cymdeithasol. Er enghraifft, bydd y Gwasanaeth Dinasyddion Gwladol yn dod â phobl ifainc 16 oed at ei gilydd o gefndiroedd gwahanol o bob cwr o'r wlad i ddyfod yn wirfoddolwyr cymunedol ac ymuno mewn gweithgareddau awyr agored.

- **Plannu cydraddoldeb yn ddwfn:** arwain trwy esiampl a phlannu cydraddoldeb o fewn popeth a wnawn yn y llywodraeth fel rhan annatod o'n polisiau a'n rhaglenni. Rydym wedi dechrau hyn gyda'r Grŵp Gweinidogaethol ar Gydraddoldebau cyntaf erioed.

Mae'r strategaeth hon yn gosod allan sut bydd y llywodraeth yn gweithio gyda busnesau, cymunedau lleol, gwasanaethau cyhoeddus, y sector gwirfoddol ac eraill er mwyn gyrru newid gwirioneddol a chynaliadwy yn ei flaen, ac adeiladu cymdeithas decach ac economi cryfach. Ni fwriedir iddi fod yn rhestr gynhwysfawr o'r holl waith a wneir ar draws y llywodraeth ar gydraddoldebau, ond yn hytrach yn fframwaith strategol sy'n gosod allan dull newydd y llywodraeth hon o fynd ati. Byddwn yn parhau i gynnal deialog gyda sefydliadau a'r cyhoedd a byddwn yn cyhoeddi adroddiad ymhen blwyddyn sy'n datgan beth rydym wedi'i gyflawni a sut rydym wedi adeiladu ar beth a gyflawnwyd gennym eisoes.

Mae'r strategaeth hon yn gosod allan ymrwymiad Llywodraeth y DU i fynd i'r afael â'r rhwystrau i gyfleoedd cyfartal a symudedd cymdeithasol. Mae'n gosod y fframwaith ar gyfer sut bydd cydraddoldeb yn rhan sylfaenol o raglenni'r Llywodraeth ar draws y DU. Cymhwysir rhai polisiau a osodir allan y strategaeth hon ar draws y DU, rhai i Brydain Fawr yn unig, rhai i Gymru a Lloegr a rhai i Loegr yn unig, gan ddibynnu ar y pwnc.

Mae'r sylfaen deddfwriaethol, ar ffurf Deddf Gydraddoldeb 2010, yn berthnasol yn fras i Brydain Fawr. Mae gan Ogledd Iwerddon ei deddfwriaeth gydraddoldeb ei hun.

O fewn y fframwaith hwn, datganolir cyfrifoldeb dros ddarparu llawer o wasanaethau cyhoeddus sy'n bwysig o ran cyflawni mwy o gydraddoldeb. Fodd bynnag, ceir nifer fawr o feysydd yn ogystal ble neilltuir cyfrifoldeb. Oherwydd hyn, cyflawnir y gweithredoedd manwl yn y strategaeth hon mewn dull sy'n briodol i sut rennir cyfrifoldebau ar draws y Deyrnas Unedig.

Adran 1: Blynyddoedd cynnar, addysg a symudedd cymdeithasol

Nod: mynd i'r afael â difreiniad ac anghydraddoldebau yng nghyswllt cefndir teuluol, a gwella symudedd cymdeithasol.

Caiff blynyddoedd cynnar plentyn a'i addysg ddylanwad aruthrol ar ei gyfleoedd mewn bywyd. Ond dengys ymchwil bod plant addawol o gefndiroedd tlawd, hyd yn oed erbyn iddynt ddechrau ei diwrnod cyntaf yn yr ysgol, wedi colli tir i blant o gartrefi mwy cyfoethog. Nid yw gwario mwy o arian, yn syml, wedi culhau'r bwllch. Gwnaeth Sure Start wahaniaeth pwysig i deuluoedd ond dymunwn ei ffocysu'n fwy effeithiol er mwyn iddo ddarparu cynhorthwy i'r teuluoedd mwyaf bregus a than anfantais. Mae gwario mwy ar addysg wedi mynd law yn llaw â mwy o drafferth a biwrocratiaeth, gan adael llai o amser i athrawon fedru canolbwyntio ar godi safonau. Ac yn lle helpu pobl i symud allan o dlodi, mae ein system budd-daliadau wedi dal gormod o deuluoedd a phlant o fewn dibyniaeth ar y system les.

Mae cynyddu cyfle'n golygu mwy na buddsoddi mwy o arian mewn gwasanaethau cyhoeddus. Mae gan rieni rôl anferth i'w chwarae wrth sicrhau fod eu plant yn cael y cychwyn gorau. Mae angen i ni atgyfnerthu cymunedau, hyrwyddo cyfalaf cymdeithasol a symudedd cymdeithasol a sicrhau fod plant yn datblygu'r sgiliau byddant eu hangen er mwyn llwyddo mewn bywyd.

Gweithredu

Blynyddoedd cynnar

Yn fynych, mae plant a theuluoedd o'r cefndiroedd tlotaf yn arunig a heb rwydweithiau effeithiol i'w cefnogi wrth gael gafael ar

gyfleoedd. Gall gwasanaethau sy'n gweithio ochr yn ochr â theuluoedd mewn anhawster, gan eu cefnogi a bod yn gyfaill iddynt, gael effaith rymus.

Byddwn yn:

- hyrwyddo creu gwasanaethau cyhoeddus newydd a arweinir gan y gymuned, gan ddysgu gan sefydliadau fel y National Childbirth Trust sy'n gweithio gyda mamau senl yn eu harddegau er mwyn lledaenu gwybodaeth ac arfer da;
- ariannu 4,200 ymwelwyr iechyd ychwanegol i gefnogi teuluoedd gyda phlant ifainc;
- ehangu addysg blynyddoedd cynnar am ddim i bob plentyn 2 flwydd oed dan anfantais o 2013;
- dychwelyd Sure Start i'w bwrpas gwreiddiol o wella cyfleoedd bywyd plant dan anfantais. Bydd gwasanaethau Sure Start yn targedu ymyriad cynnar ar y teuluoedd mwyaf difreintiedig neu fwyaf mewn perygl; ac
- ystyried argymelliadau Arolwg Graham Allen ar Ymyriad Cynnar y disgwylir ei adroddiad interim yn Ionawr 2011.

Ysgolion a phobl ifainc

Bydd ysgolion yn derbyn mwy o gyllid ar gyfer disgyblion o gefndir difreintiedig a byddant yn penderfynu'r dull gorau o ddefnyddio'r cyllid ar gyfer disgyblion, oherwydd nhw sydd yn y sefyllfa orau i ddeall anghenion eu disgyblion. Byddwn yn:

- cyflwyno Premiwm Disgybl o 2011–2012 er mwyn galluogi'r plant tlotaf i dderbyn y cynhorthwy maent ei angen er mwyn cyrraedd eu potensial a rhoi anogaethau i ysgolion da

gymryd disgyblion o gefndiroedd mwy difreintiedig. Bydd y Premiwm Disgybl yn darparu cyllid ychwanegol, a fydd yn werth £2.5 biliwn erbyn 2014–2015 ac fe'i dosrannir yn gyfan gwbl i ysgolion;

- eglur ynghylch cyfrifyddu ar gyfer y Premiwm Disgybl, gydag ysgolion yn adrodd i rieni ynghylch sut maent wedi defnyddio'r Premiwm Disgybl fel y gall rhieni ddal yr ysgolion yn atebol;
- sicrhau fod gan arweinwyr ysgolion y rhyddid i arloesi, y grymoedd i gadw disgyblaeth deg ac yr anogir nhw i rannu beth maent wedi'i ddysgu gydag ysgolion eraill wrth fynd i'r afael â beth sy'n achosi anghydraddoldeb;
- cefnogi ysgolion gyda'r ymchwil ddiweddaraf, gan gynnwys i'r pynciau gwaelodol sy'n gysylltiedig â'r gyfradd uwch o wahardd bechgyn o dras Affricanaidd – Caribiaidd;
- sefydlu Cronfa Gwaddoli Addysg, er mwyn cyllido dulliau beiddgar ac arloesol o godi cyrhaeddiad disgyblion dan anfantais mewn ysgolion sy'n tanberfformio, fel ymateb i gynigion o ysgolion, awdurdodau lleol, rhieni, sefydliadau o'r sector gwirfoddol a'r gymuned a mentrau cymdeithasol;
- sefydlu Grŵp Gweithio Gweinidogaethol newydd i yrru'r dull o weithredu ar draws llywodraeth er mwyn mynd i'r afael â'r ystod eang o anghydraddoldebau a chanlyniadau cymdeithasol gwael a brofir gan Sipsiwn a Theithwyr. Mae wyth a deugain o awdurdodau lleol eisoes yn cynnig cynhorthwy wedi'i dargedu i ddisgyblion o blith y Sipsiwn, y Roma a Theithwyr;

- gosod allan y camau nesaf ar gyfer Anghenion Addysg Arbennig (SEN) ac Anabledau, gan gynnwys canfod ac asesu cynnar, cyllido, cynhorthwy i deuluoedd a dewis o ysgolion, mewn Papur Gwyrdd sydd i'w gyhoeddi ar ddiwedd 2010; a
- chefnogi pobl ifainc wrth iddynt ddyfod yn oedolion, trwy godi'r oedran cyfranogi mewn addysg i 18 erbyn 2015, gan ddarparu cyfleoedd ar gyfer gwirfoddoli a datblygiad personol a chymdeithasol trwy'r Gwasanaeth Dinasyddion Gwladol, a chynhorthwy wedi'i dargedu ar gyfer pobl ifainc bregus trwy'r Grant Ymyriad Cynnar. Mae'r premiwm tegwch hefyd yn cynnwys cronfa Ysgoloriaeth Wladol newydd o £150 miliwn er mwyn rhoi cynhorthwy i fyfyrwyr o gefndiroedd dan anfantais.

[Noder: gosodwn allan beth rydym yn ei wneud er mwyn mynd i'r afael â bwlio mewn ysgolion yn Adran 4.]

Tlodi, gwaith a symudedd cymdeithasol

Rydym wedi ymrwmo i'r uchelgais o roi terfyn ar dlodi plant yn y DU erbyn 2020 fel y gosodir allan yn Neddf Tlodi Plant 2010 a byddwn yn cyhoeddi strategaeth tlodi plant y gwanwyn nesaf. Bydd hyn yn cynnwys dadansoddiad o'r plant â'r risgiau uchaf o dlodi a bod dan anfantais, gan gynnwys rhai lleiafrifoedd ethnig; ymofynwyr noddfa a ffoaduriaid; plant anabl a phlant mewn teuluoedd â brawd, chwaer neu riant anabl; a phlant o deuluoedd Sipsiwn, Roma a Theithwyr.

- Mae'r Llywodraeth wedi penodi Frank Field AS i arwain arolwg annibynnol i dlodi a chyfleoedd bywyd. Bydd yr arolwg yn edrych ar sut mae amgylchfyd cartref plentyn yn effeithio ar ba mor debygol y mae o fod yn barod i fanteisio i'r eithaf ar ei addysg ac argymell gweithredoedd posibl gan y llywodraeth a sefydliadau eraill er mwyn lleihau tlodi a gwella cyfleoedd bywyd ar gyfer y rhai dan yr anfantais fwyaf, yn gyson â strategaeth ariannol y Llywodraeth; ac i edrych ar y ddadl dros ddiwygio'r mesurau tlodi.
- Rydym wedi eithrio'r gweithwyr sector cyhoeddus gyda'r cyflogau isaf o'r unfannu cyflogau ac Ebrill nesaf byddwn yn rhyddhau 880,000 o'r gweithwyr â'r cyflogau isaf o dreth incwm yn gyfan gwbl.
- Yn y cyfamser, bydd codiadau sy'n uwch na chwyddiant yn y Credyd Treth Plant yn sicrhau na fydd y mesurau i fynd i'r afael â'r diffyg ariannol yn y Gyllideb Argyfwng a'r Arolwg Gwariant yn arwain at unrhyw gynnydd mesuradwy mewn tlodi plant dros y ddwy flynedd nesaf.

Mae datgloi symudedd cymdeithasol wrth galon agenda'r Llywodraeth. Mae'r Dirprwy Brif Weinidog wedi sefydlu grŵp Gweinidogaethol anffurfiol er mwyn sicrhau ymrwymiad a gweithredu ledled y Llywodraeth:

- Penodwyd Alan Milburn fel Arolygydd Annibynnol ar symudedd cymdeithasol a bydd yn cynnal arolwg blynyddol o effeithiolrwydd gweithredoedd y Llywodraeth a'r cyfraniadau a wneir gan y gymdeithas ehangach, gan gynnwys cyflogwyr a sefydliadau cymunedol; a
- byddwn yn cyhoeddi strategaeth symudedd cymdeithasol erbyn Chwefror 2011.

Adran 2: Marchnad lafur deg a hyblyg

Nod: gweithio gyda busnes er mwyn datblygu marchnad lafur decach a mwy hyblyg sy'n defnyddio talentau pawb ac yn adeiladu economi cryf.

Mae adeiladu Prydain gryfach yn golygu sicrhau ein bod yn defnyddio talentau pawb a bod pawb a all weithio'n cael cyfleoedd gwirioneddol i weithio. Er mwyn gwneud hyn, mae angen i ni weithio gyda busnes er mwyn mynd i'r afael â heriau i gydraddoldeb yn y gweithle, sef: mynediad teg i'r farchnad lafur; marchnad lafur sy'n fwy hyblyg a chynhwysol; a chyflog cyfartal a chyfleoedd cyfartal ar gyfer dyrchafiadau a gwneud cynnydd. Rhaid i ni fynd i'r afael ag anffafiaeth ddigamsyniol yn y gweithle a chywiro agweddau diwylliannol parhaus sy'n gosod rhwystrau i atal unigolion rhag cael swydd a gwneud cynnydd yn y gweithle o ganlyniad i ragdybiaethau ac arferion ar ôl yr oes.

Mae gennym y ddeddfwriaeth yn ei lle i fynd i'r afael ag anffafiaeth ddigamsyniol ac mae angen i ni weithio er mwyn gorfodi hyn, a gwneud y gyfraith gyfredol yn hawdd i'w deall a'i rhoi ar waith. Gallai mewnwelediadau i ymddygiad ein helpu i gywiro agweddau diwylliannol. Er enghraifft gwyddom fod gan rai pobl ragfarn gynhenid ynghylch galluoedd gwrywaidd a benywaidd, sy'n cael effaith negyddol ar allu menywod i wneud cynnydd mewn gyrfa¹⁵. Dim ond 5 y cant o'r bwlch cyflog rhwng y ddau ryw sydd o ganlyniad i sgiliau tra bod cyfran uwch o lawer (22 y cant) o ganlyniad i'r galwedigaethau a'r diwydiannu gwahanol mae dynion a menywod yn gweithio ynddynt^{16, 17}.

Gweithredu

Cyflog a chynnydd cyfartal

Gwneud cyflog yn eglur yw'r cam cyntaf tuag at ei wneud yn deg, gan weithio er mwyn cyflawni norm cymdeithasol newydd ble mae'n fwy derbyniol i drafod cyflog a datgelu faint mae pobl yn ei ennill. Gall y Llywodraeth arwain drwy esiampl o ran hyn a gwobrwyo arfer da. Byddwn yn:

- arwain trwy esiampl trwy hyrwyddo eglurder ac arfer da yn y sector cyhoeddus. Bydd y dyletswyddau penodol newydd a luniwyd er mwyn cefnogi'r Ddyletswydd Gydraddoldeb ar gyfer y sector cyhoeddus yn mynnu fod cyrff cyhoeddus mawr yn eglur ac amlwg ynghylch y gwahanol fathau o weithwyr sydd ganddynt, rhoi'r wybodaeth i'r cyhoedd maent ei hangen er mwyn gwneud sefydliadau'n atebol a hyrwyddo newid. Er enghraifft, fel rhan o hyn, byddwn yn eu hannog yn gryf i gynnwys gwybodaeth ynghylch eu bwlch cyflog rhwng y rhywiau;
- gweithio gyda busnes ac eraill er mwyn datblygu cynllun gwirfoddol ar gyfer adrodd am gyflog y rhywiau yn y sector preifat a gwirfoddol a fydd ar gael i bob busnes yn y sector preifat a gwirfoddol, ond yn arbennig y rheiny gyda 150 neu fwy o weithwyr. Disgwyliwn a dymunwn i'r dull gwirfoddol hwn weithio. Bydd hyn yn rhoi gwell gwybodaeth ac mae'n fwy tebygol o yrru newid llwyddiannus yn ei flaen. Bob blwyddyn byddwn yn adolygu'r niferoedd o gwmnïau sy'n rhyddhau gwybodaeth a'i ansawdd, o dan y dull gwirfoddol o fynd ati, er mwyn asesu p'un ai yw'r dull hwn yn llwyddiant ac ystyried, dros amser p'un ai oes angen dulliau amgen, gan gynnwys defnyddio dull gorfodol

trwy adran 78 Deddf Gydraddoldeb 2010.

Tra byddwn yn gweithio gyda busnes ac eraill er mwyn sicrhau fod y dull gwirfoddol o fynd ati'n llwyddiannus, ni fyddwn yn dechrau, diwygio na diddymu adran 78;

- gweithio gyda sefydliadau masnach busnes er mwyn amlygu'r rheiny sy'n hyrwyddo cydraddoldeb yn dda a'r rheiny nad ydynt yn gwneud cystal;
- gweithredu'n bendant ble ceir tystiolaeth o anffafiaeth, er enghraifft, yn erbyn menywod ynghylch tâl, ble fyddwn yn gosod allan ein dull o fynd ati cyn bo hir mewn dogfen ymgynghori;
- gwella cyngor gyrfaeodd ar gyfer merched, menywod, lleiafrifoedd ethnig, pobl anabl ac eraill y gellir eu hanfanteisio trwy arwahaniad galwedigaethol, er mwyn helpu i sicrhau eu bod yn ymwybodol o'r dewisiadau sy'n agored iddynt;
- o Ebrill 2011, caniatáu i gyflogwyr, ar sail ganiataol, i gymhwyso gweithredu positif gwirfoddol mewn prosesau recriwtio a dyrchafu pan wynebir nhw gan ddau ymgeisydd neu fwy â'r un teilyngdod, er mwyn mynd i'r afael â than-gynrychioliad yn y gweithle. Nid yw hyn yn golygu 'cwotâu' neu roi swydd i rywun dim ond oherwydd eu bod yn fenyw neu o leiafrif ethnig – mae anffafiaeth bositif yn annerbyniol ac yn anghyfreithlon;
- gweithio gyda busnes er mwyn datblygu mesurau a arweinir gan fusnes er mwyn dyrchafu mwy o fenywod i fyrddau cwmnïau rhestredig. Ar hyn o bryd mae'r Arglwydd Davies yn cynnal arolwg i'r diffyg yng nghynrychioliad menywod ar fyrddau corfforaethol a busnes a bydd yn adrodd yn gynnar yn y flwyddyn nesaf;

- arwain trwy esiampl. Rydym wedi gosod uchelgais newydd y bydd 50 y cant o bob penodiad newydd i fyrddau cyhoeddus yn fenywod cyn diwedd y Senedd cyfredol. Bydd rhaglen waith gynhwysfawr yn gysail i'r uchelgais hwn, gan ddatblygu cydberthnasau strategol mwy trefnus ar lefel bwrdd gyda Chwmnïau FTSE a rhwydweithiau busnes eraill;
- cyhoeddi ymchwil sy'n archwilio'r rhwystrau a wynebir gan gyflogwyr wrth sefydlu gweithleoedd sy'n ystyriol o lesbiaid, hoywon, a phobl deurywiol a thrawsryw (LGB&T). Byddwn yn gweithio gyda busnes i ystyried argymelliadau'r adroddiad a chymryd camau er mwyn gwella cydraddoldeb LGB&T yn y gweithle.

Gweithleoedd modern

Mae patrymau gwaith anhyblyg yn rhwystr i lawer. Mae'r busnesau gorau'n deall eisoes fod cynnig gweithio hyblyg yn gwneud synnwyr busnes da, gan helpu i ddenu a chadw'r gweithwyr gorau. Mae gweithio hyblyg yn caniatáu i bob busnes addasu eu patrymau gweithio er mwyn iddynt gyd-fynd â'u hanghenion, yn hytrach na gwneud dim ond cydymffurfio â'r patrwm 9-5 traddodiadol. Mae rhai o fusnesau bach a chanolig eu maint mwyaf llwyddiannus ac arloesol Prydain yn dangos fod gweithio hyblyg yn dda ar gyfer eu busnesau nhw hefyd. A gall gweithio hyblyg fod o fudd i'r holl staff, nid yn unig y rheiny â chyfrifoldebau gofal, o gymunedau ffydd gydag anghenion gwyliau crefyddol gwahanol hyd at helpu pobl hŷn i reoli'r newid rhwng gwaith ac ymddeol.

Byddwn yn:

- ehangu'r hawl i ofyn am weithio hyblyg i bob gweithiwr, gan hyrwyddo gweithio hyblyg fel arfer busnes call yn hytrach na thriniaeth arbennig. Byddwn yn ymgynghori â busnesau a'r cyhoedd wrth i ni ddatblygu ein cynigion;
- hyrwyddo dulliau arloesol er mwyn helpu pobl ganfod mwy am gyfleoedd sy'n bodloni eu hanghenion, gan adeiladu ar enghreifftiau fel Women Like Us, menter gymdeithasol sy'n rhedeg gwasanaeth recriwtio sy'n arbenigo mewn swyddi rhan-amser ac yn gweithio gyda chyflogwyr er mwyn llunio swyddi rhan-amser sydd er mantais i'w busnesau;
- edrych ar sut gall y Credyd Cyffredinol newydd gefnogi patrymau gwaith nad ydynt yn draddodiadol, fel 'mini-swyddi' a fedrant yn aml fod y cam cyntaf yn ôl i'r gwaith;
- annog dull o fagu plant a rennir o gam cynharaf beichiogrwydd, ac ymgynghori ynghylch system newydd o saib rhienioli hyblyg sy'n caniatáu i rieni o bob math o deulu rannu'r saib rhyngddynt;
- diddymu'r Oedran Ymddeol Rhagosodedig yn raddol, gan ganiatáu i weithwyr hŷn aros yn y gwaith os ydynt yn dymuno ac yn gallu gwneud y swydd. Yn ddiweddar, buom yn ymfyn am farnau ynghylch ein cynigion a byddwn yn ymateb i'r ymgynghoriad erbyn diwedd 2010;
- ystyried sut gall y ddarpariaeth yn y Ddeddf Gydraddoldeb er mwyn gwahardd anffafiaeth ar sail oedran wrth ddarparu gwasanaethau ac ymarfer swyddogaethau cyhoeddus gael ei gweithredu yn y dull gorau ar gyfer busnes ac

eraill yr effeithir arnynt. Byddai angen ymgynghoriad cyhoeddus llawn ar eithriadau i'r gwaharddiad ar anffafiaeth ar sail oedran, er mwyn sicrhau y gall triniaeth fuddiol neu y gellid ei chyfiawnhau ar sail oedran barhau.

Astudiaeth Achos

Mae Botanic Inns yn un o brif ddarparwyr lletygarwch ac adloniant Gogledd Iwerddon, gyda gweithlu o oddeutu 600 o staff a 17 o farrau a bwytai a 2 westy. Mae'r diwydiant lletygarwch yn gysylltiedig â throsiant llafur uchel ac oriau anghymdeithasol. Sylweddolodd y cwmni fod hyn yn cael cryn effaith ar y busnes a bywyd teuluol.

Bu iddynt sylweddoli hefyd bod gweithwyr medrus a oeddent yn mwynhau gweithio yn y sector lletygarwch ac a fedrent gynnig buddion sylweddol i gyflogwr, weithiau'n cael eu rhwystro rhag aros yn y diwydiant oherwydd natur y gwaith ac oriau gwaith. Gan gydnabod hyn, datblygodd y cwmni becyn buddiannau cystadleuol, gan gynnwys gweithio hyblyg y trefnwyd ei fod ar gael i bawb. Mae'r dewisiadau'n cynnwys wythnosau gwaith cywasgedig, gweithio yn ystod tymhorau ysgol, oriau hyblyg, rhan-amser, seibiannau gyrfa a gweithio o gartref ble'r oedd y swydd yn caniatáu hyn. O ganlyniad, mae'r cwmni wedi llwyddo i gadw staff am gyfnodau hir, gyda gweithwyr yn cyrraedd 5, 10, 15, 20, 25 ac am y tro cyntaf eleni, 30 mlynedd o wasanaeth!

Mae'r cwmni hefyd wedi ennill a chadw Ardystiad Buddsoddwyr mewn Pobl ac wedi ennill nifer o wobrau cyfundrefnol, gan gynnwys Gweithredwr Lluosog Gorau yng Ngwobrau DU-eang y Tafarnwyr. Dywedodd Dominic McGeown, pennaeth adnoddau dynol: "Gall gweithio hyblyg, os rheolir ef yn effeithiol, dalu ar ei ganfed ar sail unigol a hefyd o ran proffidioldeb cwmni. Mae'n hen strydeb, ond os yw ein gweithwyr yn hapus, bydd ein cwsmeriaid yn hapus, a dyna'r rysâit anffaeledig i'w cael i ddod yn ôl, dro ar ôl tro! Mae gweithio hyblyg yn ymwneud â chytuno a chyfaddawdu ac ni ddylai fod yn ffactor ataliol ar gyfer yr aelod unigol o'r staff nac ar gyfer y cwmni"¹⁸.

Gwneud cynnydd a chael dyrchafiad

Ar gyfer y rheiny sy'n gallu gweithio, gwaith yw'r llwybr gorau allan o dlodi. Bydd y Llywodraeth yn rhoi, i bawb sy'n gallu gweithio, y cynhorthwy maent ei angen er mwyn caffael, ac aros, mewn swydd ac yn gyfnewid am hyn, maent yn disgwyl i bobl weithredu ar y cyfleoedd a gynigir iddynt. Byddwn yn:

- cyflwyno Rhaglen Waith newydd erbyn haf 2011. Bydd yn cynnig cynhorthwy wedi'i bersonoli i amrediad o bobl – o'r rheiny sy'n derbyn Lwfans Chwilio am Waith sydd wedi bod yn ddi-waith am beth amser, i'r rheiny a fedrent, yn flaenorol, fod wedi derbyn Budd-dal Analluogrwydd am flynyddoedd;
- cyflwyno Credyd Cyffredinol o 2013, a luniwyd er mwyn symleiddio'r system budd-daliadau, cynnig anogaeth i weithio a lleihau'r risg o symud i mewn i waith taledig;

- cefnogi pobl sydd wedi bod yn ddi-waith am fwy na chwe mis ac sydd eisiau cychwyn eu busnes eu hunain trwy'r Lwfans Menter Newydd. I gychwyn, bydd y Lwfans Menter Newydd ar gael yn yr ardaloedd hynny sy'n wynebu'r her diweithdra mwyaf;
- diwygio Mynediad at Waith er mwyn i bobl anabl fedru ymgeisio am swyddi gyda chyllid wedi'i ddiogelu eisoes ar gyfer unrhyw addasiadau ac offer byddant eu hangen; a
- darparu cynhorthwy arbenigol ar gyfer pobl anabl trwy Dewis Gwaith, er mwyn cefnogi'r rheiny sy'n wynebu rhwystrau cymhleth nad ellir mo'u datrys trwy'r Rhaglen Waith.

Astudiaeth Achos

Mae gan Ian, 43, anabledydd dysgu ac nid yw'n defnyddio llawer o eiriau. Treuliodd y rhan fwyaf o'i oes mewn gwasanaethau wedi'u harwahanu. Ond chwe blynedd yn ôl, gyda chynhorthwy oddi wrth asiantaeth cyflogaeth â chynhorthwy Pure Innovations (menter gymdeithasol), cafodd swydd gyda'r cwmni arlwyyo SSP ym Maes Awyr Manceinion. Erbyn hyn mae'n gweithio am 18 awr yr wythnos a gall fforddio i fyw'n annibynnol a mynd ar ei wyliau. Dywed Ian: "Dwi'n hoffi'r bobl byddaf yn gweithio gyda nhw'n fawr iawn a'm cyflog". Dywed ei chwaer: "Mae bod â swydd yn wirioneddol yn gwneud iddo deimlo ei fod yn rhan o gymdeithas."

Adran 3: Gwneud gwasanaethau cyhoeddus yn fwy agored a rhoi grym i unigolion a chymunedau

Nod: Datganoli grym i gymunedau lleol a hyrwyddo mwy o gyfranogaeth a chwarae rhan mewn bywyd cyhoeddus, gwleidyddol a chymunedol.

Rydym wedi ymrwymo i ddatganoli grym a rheolaeth i ddinasyddion a chymunedau lleol. Byddwn yn agor gwasanaethau cyhoeddus i grwpiau cymunedol lleol, rhoi mwy o ddewis a rheolaeth i ddinasyddion yn eu bywydau bob dydd a hyrwyddo mwy o gyfranogaeth mewn bywyd cyhoeddus. Mae sicrhau bod gan bawb lais yn ein sefydliadau democrataidd, ein cymdeithas sifil a chymunedau lleol yn gwneud democratiaeth Prydain yn gryfach, yn gwella atebolrwydd ac yn rhoi'r cyfle i bob un o'n dinasyddion ddylanwadu ar a llunio'r penderfyniadau sy'n effeithio ar eu bywyd bob dydd.

Er y gwnaethpwyd cynnydd, mae mwy i'w wneud er mwyn sicrhau y gall pawb fod yn gyfrannog ym mywyd cyhoeddus, gwleidyddol a chymunedol. Er enghraifft, er i'r gyfran o fenywod a lleiafrifoedd ethnig yn Senedd San Steffan gynyddu yn dilyn etholiad cyffredinol 2010, mae menywod, lleiafrifoedd ethnig, pobl anabl ac eraill yn parhau i fod wedi'u tangynrychioli yn ein strwythurau democrataidd.¹⁹

Bydd cynyddu cyfranogaeth yn galluogi cymunedau i greu gwasanaethau a luniwyd gan y bobl a fyddant yn eu defnyddio.

Gweithredu

Datganoli grym a rheolaeth

Mae'r llywodraeth hwn yn cydnabod y cyfraniad pwysig a gwerthfawr a wneir gan grwpiau ffydd, grwpiau cymunedol lleol, elusennau a sefydliadau dinesig i gymdeithas. Rhown y grym iddynt ddyfod yn fwy cyfrannog yn y gwaith o ddarparu gwasanaethau cyhoeddus. Yn aml, mae'r grwpiau hyn yn llwyddo i gynnwys a denu pobl a dangynrychiolir yn well na'r llywodraeth, gan agor darpariaeth gwasanaethau cyhoeddus i ystod ehangach o gyfranogion. A byddwn yn rhoi mwy o ddewis a rheolaeth i unigolion eu hunain dros y gwasanaethau a dderbyniant. Mae gwasanaethau a ddylunnir gan y bobl sy'n eu derbyn yn fwy addas ar gyfer unigolion, yn fwy ymatebol i'w hanghenion ac yn fwy effeithiol o ran cyflawni'r canlyniadau a ddymunwn.

Byddwn yn:

- gwneud gwasanaethau cyhoeddus yn agored i'w darparu gan grwpiau cymunedol lleol, elusennau, grwpiau ffydd a sefydliadau dinesig eraill;
- darparu Cronfa Trawsnewid o £100 miliwn i helpu'r sefydliadau gwirfoddol a chymunedol, elusennau, mentrau cymdeithasol, cydweithfeydd a grwpiau a arweinir gan ddefnyddwyr yn Lloegr a fedrant ddarparu gwasanaethau cyhoeddus, reoli'r newid i amgylchfyd cyllido llymach a dull newydd o weithio gyda'r sector cyhoeddus;
- trwy *Weledigaeth ar gyfer Gofal Cymdeithasol i Oedolion: Cymunedau Galluog a Dinasyddion Gweithredol* y Llywodraeth a lansiwyd ar 16 Tachwedd 2010, herio cynghorau i ddarparu cyllidebau personol, o ddewis ar ffurf taliadau

uniongyrchol, ar gyfer pawb sy'n gymwys erbyn Ebrill 2013. Golygai hyn byddai oddeutu miliwn o bobl yn derbyn taliadau uniongyrchol neu gyllidebau personol – i fyny o 216,000 ar hyn o bryd;

- rhoi prawf ar yr Hawl i Reoli mewn pum ardal Arloesi'r Ffordd gychwynnol o Ragfyr 2010. Bydd gan bobl anabl sy'n gyfrannog yr hawl cyfreithiol i gael gwybod faint o gynhorthwy maent yn gymwys i'w dderbyn, penderfynu ynghylch a chytuno ar y canlyniadau y dymunant eu cyflawni a bydd ganddynt ddewis a rheolaeth dros sut maent yn derbyn cynhorthwy;
- diogelu cyllid ar gyfer y Grant Cyfleusterau i'r Anabl, gan helpu i gynnal annibyniaeth llawer o bobl anabl trwy ddarparu cynhorthwy ar gyfer addasiadau fel lifftiau grisiau, cawodydd cerdded i mewn ac estyniadau i'w cartref.

Astudiaeth Achos

Mae Canolfan Cardinal Hume yn Llundain yn gweithio gyda phobl ifainc digartref, teuluoedd ac anghenion am dai, ffoaduriaid, ymofynwyr lloches a mudwyr trwy eu helpu i gaffael gwaith a thorri allan o'r cylchred o fod yn ddigartref a chael eu cau allan o gymdeithas. Trwy ddarparu ystod lawn o wasanaethau – llety, cynhorthwy ymarferol ac emosiynol, gofal iechyd a chynghori, addysg, hyfforddiant a chynghor cyflogaeth i gyd ar yr un safle, maent yn helpu pobl ifainc i wneud eu dewisiadau eu hunain, gan eu galluogi i ganfod dyfodol sy'n berchen yn wirioneddol iddynt hwy.

Ehangu cyfranogaeth

Rydym wedi ymrwymo i hyrwyddo mwy o gyfranogaeth mewn bywyd cyhoeddus. Er mwyn gwneud hyn rhaid i ni gael gwared ar y rhwystrau i gyfranogaeth lawn. Byddwn yn:

- hyfforddi cenhedlaeth newydd o drefnwyr cymunedol i weithio gyda chymunedau er mwyn ysgogi gweithredu cymdeithasol;
- o dan y rhaglen Gwasanaeth Dinasyddion Gwladol, byddwn yn cynnal rhaglen haf beilot wedi'i threfnu er mwyn rhoi cyfle i bobl ifainc o bob cefndir a gallu fedru datblygu'r sgiliau sy'n angenrheidiol i fod yn ddinasyddion gweithgar a chyfrifol, cymysgu gyda phobl o gefndiroedd gwahanol a dechrau cyfranogi yn eu cymunedau;
- darparu cynhorthwy ychwanegol er mwyn goresgyn y rhwystrau penodol a wynebir gan bobl anabl sy'n dymuno dyfod yn Aelodau Seneddol, cynghorwyr neu swyddogion etholedig eraill; ac
- ystyried dulliau o gefnogi pobl LGB&T i ddyfod yn fwy cyfrannog yn eu cymuned – gan ymestyn o fod yn llywodraethwr ysgol i fod yn ymgeisydd Seneddol – wedi'i seilio ar ymchwil y disgwylir iddi gael ei chyhoeddi'n ddiweddarach eleni ynghylch y rhwystrau a wynebir gan bobl LGB&T pan fyddant eisiau bod yn gyfrannog mewn cymdeithas sifil.

Yn ogystal, byddwn yn:

- gweithio gyda Maer Llundain er mwyn sicrhau Gemau Olympaidd a Pharalympaidd diogel a llwyddiannus, ac etifeddiaeth barhaol sy'n hyrwyddo cynhwysiad ac yn annog mwy i gyfranogi mewn chwaraeon ymhlith pob rhan o gymdeithas ar draws y DU gyfan;

- ysbrydoli cenhedlaeth o bobl ifainc i fod yn gyfrannog mewn chwaraeon cystadleuol yn yr ysgol trwy'r gystadleuaeth newydd ar ffurf y gemau Olympaidd a Pharalympaidd. Bydd hyn yn rhoi'r cyfle i bob ysgol (prif ffrwd ac arbennig) a phob disgybl (gan gynnwys y rheiny ag anabledau neu anghenion addysgol arbennig) i fod yn gyfrannog; a
- sicrhau etifeddiaeth chwaraeon, cymdeithasol ac economaidd ehangach o Lundain 2012 ar draws y DU ac ysbrydoli cyfnod newydd o ran agweddau'r cyhoedd tuag at gynhwysiad a chydaddoldeb. Yn arbennig, rydym wedi ymrwymo i ddefnyddio cyfle'r Gemau Paralympaidd er mwyn helpu i newid agweddau tuag at, a rhagdybiaethau ynghylch, pobl anabl.

Adran 4: Newid diwylliant ac agweddau

Nod: adeiladu parch tuag at bawb, mynd i'r afael ag anffafiaeth, troseddau casineb a thrais.

Mae neges y llywodraeth hon yn glir – dyma gymdeithas ble nad oddefir anffafiaeth ac fe herir y rheiny sy'n ceisio tansilio cymunedau trwy ennyn casineb a rhaniad. Mae agweddau'n newid. Rydym yn gymdeithas fwy amrywiol a theg: canfu'r arolwg dinasyddiaeth fod 85 y cant o ymatebwyr yn cytuno fod pobl o gefndiroedd gwahanol yn eu hardal leol yn cyd-dynnu'n dda.²⁰

Ond mae'r gwirionedd trist yn parhau fod gormod o bobl yn dioddef anffafiaeth a throseddau casineb yn y DU heddiw. Mae gennym ddeddfwriaeth gadarn a ddyluniwyd er mwyn mynd i'r afael ag anffafiaeth a throseddau casineb, a byddwn yn parhau i sicrhau y gweithredir yn llym ble mae pobl yn torri'r gyfraith. Ond ni fydd deddfwriaeth ar ei phen ei hunan yn gallu newid yr agweddau sydd y tu ôl i'r ymddygiad hwn, Byddwn yn gweithio gyda chymunedau er mwyn hyrwyddo rhyngweithiadau positif, adeiladu cysylltiadau ac ymddiriedaeth rhwng pobl.

Newid diwylliannau ac agweddau

Mae herio a newid agweddau ymhlith pobl ifainc yn hanfodol os ydym am sicrhau ein bod yn parhau i ddyfod yn gymdeithas fwy goddefgar. Mae angen i'r Llywodraeth arwain trwy esiampl. Byddwn yn:

- cyflwyno'r Ddyletswydd Gydraddoldeb newydd a fydd yn mynnu fod pob corff cyhoeddus yn rhoi sylw haeddiannol i'r angen i feithrin cyberthnasau da rhwng gwahanol grwpiau. Byddwn yn cyhoeddi canllawiau clir

fel bod sefydliadau'n gwybod beth sydd angen iddynt ei wneud ynghylch hyn;

- gweithio gyda sefydliadau gwrth-fwlio gyda hanes profedig o fynd i'r afael â bwlio wedi'i seilio ar ragfarn, er mwyn cefnogi ysgolion wrth iddynt fynd i'r afael â phob math o fwlio, gan gynnwys bwlio homoffobaidd a thrawsffobaidd. Byddwn yn atgyfnerthu hyn trwy ein cyfarwyddyd wedi'i symleiddio ynghylch bwlio ac rydym wedi cynnwys gweithredu er mwyn atal bwlio yn y Papur Gwyn ar Ysgolion;
- gweithio gyda chyrff llywodraethol chwaraeon gwahanol er mwyn mynd i'r afael â homoffobia a thrawsffobia o fewn chwaraeon;
- Cyhoeddi ymchwil ynghylch sut i atal ac ymateb i fwlio plant anabl a phlant ag Anghenion Addysgol Arbennig (SEN);
- gweithredu'n gryf yn erbyn hysbysebu a marchnata anghyfrifol, yn arbennig i blant, a chymryd camau er mwyn mynd i'r afael â masnacheiddio a rhywioli plentyndod; a
- dod â grŵp o arbenigwyr at ei gilydd i weithio er mwyn canfod atebion heb fod yn ddeddfwriaethol i fynd i'r afael â lefel isel o hyder corff.

Mynd i'r afael â thrais a throseddau casineb

Rydym wedi ymrwymo i roi mesurau mwy effeithiol yn eu lle er mwyn mynd i'r afael â throseddau casineb a'r trais sydd yn aml yn rhan ohonynt. Byddwn yn:

- hyrwyddo cofnodi pob trosedd gasineb yn well, ond yn arbennig y rheiny nad ydynt ar hyn o bryd yn cael eu cofnodi'n ganolog yn aml, er enghraifft, yn erbyn pobl anabl a phobl LGB&T;

- annog y rheiny sy'n dioddef trosedd gasineb i adrodd yn ei chylch;
- parhau i weithio gyda Grŵp Ymgynghorol Annibynnol y Llywodraeth ar Droseddau Casineb. Mae aelodau'n cynnwys ymgynghorwyr ynghylch hil, crefydd a chred, cyfeiriadedd rhywiol, anabledd a phynciau hunaniaeth rhyw;
- parhau i fod yn effro i droseddau a gyflawnir yn erbyn aelod o bob cymuned ffydd a gweithio gyda chymunedau lleol er mwyn cymryd camau priodol i ddiogelu pobl ac eiddo;
- hyrwyddo arfer da wrth ymateb i bob math o drosedd gasineb – er enghraifft fel rhan o ddull ehangach y llywodraeth o fynd i'r afael â throseddau rhyngwyd, byddwn yn cynnal seminar gweinidogaethol ar weithredu'n effeithiol i fynd i'r afael â chasineb a enynnir dros y Rhyngwyd; a
- chyhoeddi cynllun gweithredu ar draws yr holl Lywodraeth i fynd i'r afael â thrais yn erbyn menywod a merched yn y gwanwyn, Rydym wedi ymrwymo eisoes i roi ariannu canolfannau argyfwng trais rhywiol ar sail sefydlog, gydag arian ar gyfer canolfannau newydd ble ceir bylchau yn y ddarpariaeth.
- mabwysiadu gwarchodaethau'r model Sgotaidd o gadw DNA, gan wneud gostyngiad anferth yn y niferoedd ar y gronfa ddata DNA Genedlaethol na chawsant mo'u dedfrydu, Byddwn yn sicrhau'n ogystal fod gan bawb o'r rheiny a ddedfrydwyd yn euog yn y gorffennol am droseddau difrifol broffil DNA ar y Gronfa Ddata, gan sicrhau drwy hyn fod gan y cyhoedd y warchodaeth uchaf rhag yr unigolion hyn;
- newid y gyfraith fel gall pobl â dedfrydau hanesyddol am ryw hoyw cydsyniol gyda phobl dros 16 oed wneud cais i ddileu eu cofnod o Gyfrifiadur Cenedlaethol yr Heddlu, gan sicrhau nad oes rhaid ei ddatgan mwyach ac ni fydd yn ymddangos pan wneir gwiriadau am gofnodion troseddol; ac
- adolygu'r gyfundrefn ar gyfer rheoli cofnodion troseddol, y broses ar gyfer datgelu a'r drefn chwilio hanes a gwahardd er mwyn ei ostwng yn ôl i lefelau synnwyr cyffredin.

Cofnodion troseddau tecach

Byddwn yn mynd i'r afael ag annhegwch yn ein dull o gadw a defnyddio gwybodaeth droseddol. Mae'r Gronfa Ddata DNA Genedlaethol yn cynnwys cyfran uwch o ddynion duon ifainc nag yn y boblogaeth yn gyffredinol oherwydd mae cyfran uwch ohonynt yn cael eu harestio, eu cyhuddo a'u dedfrydu'n euog. Ond mae gorgynrychiolaeth yn uwch pan gânt eu harestio na phan gânt eu dedfrydu. Byddwn yn:

Cymdeithas fwy cynhwysol

Mae dros 40,000 o barau yn y DU wedi cymryd y cam pwysig o gofrestru eu perthynas fel partneriaeth sifil, gan ennill hawliau cyfreithiol hanfodol, cyfrifoldebau a gwarchodaethau ble nad oedd ganddynt y rhain yn flaenorol. Rydym yn siarad â'r rheiny sydd â diddordeb brwd yn y pwnc hwn, gan gynnwys cynrychiolwyr grwpiau ffydd a grwpiau lesbiaidd, hoyw a deurywiol, ynghylch beth ddylai'r cam nesaf fod ar gyfer partneriaethau sifil, a chan gynnwys sut gall rhai sefydliadau crefyddol ganiatáu'r cyfle i barau o'r un rhyw i gofrestru eu perthynas mewn amgylchfyd crefyddol os ydynt yn dymuno gwneud hynny.

Hyrwyddo hawliau'n rhyngwladol

Mae bron i un ym mhob deg o ddinasyddion Prydain yn byw, gweithio neu astudio dramor: mwy nag a welwyd fyth o'r blaen.²¹ Byddwn yn gweithio er mwyn gwarchod a hyrwyddo hawliau dinasyddion Prydeinig dramor a defnyddio ein dylanwad i newid diwylliant ac agweddau a hyrwyddo cydraddoldeb, gan arwain trwy esiampl. Byddwn yn:

- defnyddio ein cynrychiolaeth DU mewn cyfarfodydd o'r Undeb Ewropeaidd (EU), Cenhedloedd Unedig (UN), Cyngor Ewrop, y Sefydliad dros Ddiogelwch a Chydweithrediad yn Ewrop (OSCE) a'r Gymanwlad er mwyn hyrwyddo cydraddoldeb;
 - diweddarau'r rhestr o bartneriaethau tramor o'r un rhyw a gydnabyddir yn awtomatig gan y DU fel rhai sy'n gyfwerth â phartneriaethau sifil y DU a gweithio'n ddwyochrol gyda gwledydd Ewropeaidd eraill er mwyn goresgyn y rhwystrau deddfwriaethol neu bolisi sy'n eu hatal rhag cydnabod partneriaethau sifil y DU;
 - holi 42 o wledydd y Gymanwlad yn rhagweithiol sy'n dal i feddu ar ddeddfwriaeth homoffobaidd²², gyda ffocws arbennig ar y gwledydd rheiny sydd â dedfryd o farwolaeth ar gyfer gweithredoedd cyfunrywiol;
 - parhau i annog cadarnhad a gweithrediad cyffredinol cytundebau'r UN ar anffafiaeth ar sail hiliol ac anffafiaeth yn erbyn menywod, a'r rheiny sy'n hyrwyddo hawliau plant a phobl anabl²³ – a gosod esiampl dda trwy ein gweithrediad domestig o'r cytundebau hyn a thrwy'r system o adrodd o bryd i'w gilydd;
- atal alltudiaeth ymfynwyr lloches y bu'n rhaid iddynt adael eu gwledydd arbennig oherwydd bod eu cyfeiriadedd rhywiol neu eu hunaniaeth rywiol yn eu gosod mewn perygl profedig o gael eu carcharu, eu harteithio neu eu dienyddio;
 - cydnabod rôl hanfodol menywod o fewn datblygu, a cheisio cynyddu'r nifer o fenywod a merched sy'n cael addysg; gwella iechyd mamau a'u gallu i gynllunio teulu; gwella'r grym economaidd a roddir i fenywod trwy swyddi; hyrwyddo cydraddoldeb rhwng y rhywiau; a ffocysu ar hawliau menywod, plant a phobl anabl i fedru caffael gwasanaethau; a
 - Gweithio gydag UN Women er mwyn sicrhau ei fod yn ffocysu ar flaenoriaethau allweddol, gan gynnwys trais yn erbyn menywod a chyrraedd Nodau Datblygu'r Mileniwm, ac yn cyflawni cynnydd gwirioneddol ar gyfer menywod a merched dros y byd i gyd.

Adran 5: Gwneud i hyn ddigwydd

Nod: bydd y sector cyhoeddus yn arwain trwy esiampl a rhoi grym i ddinasyddion a chymunedol gyda'r wybodaeth maent ei hangen er mwyn dal gwasanaethau'n atebol.

Mae'r strategaeth hon yn gosod allan cyfeiriad newydd a golyga hynny rôl newydd ar gyfer y sector cyhoeddus gyda'r llywodraeth yn ffocysu ar eglurder, atebolrwydd a rhoi grym.

Gwasanaethau cyhoeddus mwy atebol ac eglur

Fel cynsail i'n gwaith ar degwch ceir ein hymrwymiad i eglurder a datganoli grym i'r cyhoedd. Trwy eglurder, gall y cyhoedd ddal y rheiny sy'n darparu gwasanaethau cyhoeddus yn atebol. Byddwn yn:

- cyflwyno'r Ddyletswydd Gydraddoldeb sector cyhoeddus newydd. Trwy'r Ddyletswydd hon byddwn yn cael gwared ar y targedau o'r brig i lawr a'r prosesau biwrocraidd sydd ynghlwm wrth y dyletswyddau cyfredol, ac yn lle'r rhain byddwn yn mynnu fod cyrff cyhoeddus yn cyhoeddi data ar y canlyniadau cydraddoldeb yn eu gwasanaethau a'u gweithlu;
- cyflwyno hawl newydd i weld data fel y gall y cyhoedd ofyn am a defnyddio data a ddelir gan y llywodraeth a'i gyhoeddi;
- sicrhau fod gwybodaeth yn hawdd i'w chyrchu gan bawb. Trwy'r Fframwaith Rheoliadol e-Hygyrchedd, rydym yn gweithio gyda'r diwydiant TG er mwyn sicrhau fod eu cynhyrchion yn cwrdd ag anghenion pobl hŷn ac anabl; a

- sicrhau fod pob gwefan y llywodraeth yn cwrdd â safonau e-hygyrchedd. Rydym wedi datblygu a lledaenu cyfarwyddyd ar gyfer staff y llywodraeth ynghylch cyfathrebiadau hygyrch a chynhwysol, gan gynnwys creu ymgynghoriadau hygyrch, fideo, a safonau hawdd i'w ddarllen.

Cydraddoldeb wrth galon llywodraeth

Rhown gydraddoldeb wrth galon llywodraeth, gan sicrhau ein bod yn arwain trwy esiampl, plannu cydraddoldebau ar draws pob adran a gweithio mewn partneriaeth â busnes, grwpiau cymunedol a'r gymdeithas ehangach er mwyn cyflawni canlyniadau pendant. Byddwn yn:

- sicrhau fod pob adran yn parhau i weithio er mwyn hyrwyddo amrywioldeb, er enghraifft, trwy gynlluniau swyddi hyfforddi er mwyn ehangu mynediad i'r gwasanaeth sifil ar gyfer y rheiny sydd wedi'u tangynrychioli ar hyn o bryd fel lleiafrifoedd ethnig a phobl anabl;
- gwranddo ar a chynnwys y cyhoedd a phartneriaid wrth ddatblygu polisi, gan gynnwys trwy strategaeth newydd ar gyfer cysylltu â menywod a chymdeithasau menywod;
- cynnwys pobl hŷn yn ein gwaith ynghylch anffafiaeth ar sail oedran trwy Fforwm Ymgynghorol y DU ar Heneiddio;
- parhau i weithio gyda grwpiau arbenigol eraill fel y Grŵp Ymgynghorol Lleiafrifoedd Ethnig (EMAG) annibynnol, sy'n gweithio mewn partneriaeth â'r llywodraeth er mwyn darparu cyngor ynghylch pynciau cyflogaeth lleiafrifoedd ethnig, ac sydd wedi datblygu a chyhoeddi cit arfau am ddim o'r enw *5-Points for Progress*. Mae'n cynnwys y camau

allweddol y dylai cyflogwyr eu cymryd er mwyn recriwtio'r dalent orau ar gyfer eu sefydliad, sut i leihau trosiant gweithwyr a gostwng costau cysylltiedig;

- trwy'r Swyddfa dros Faterion Anabledd, parhau i weithio gydag Equality 2025 a mynd i'r afael â'r rhwystrau penodol a wynebir gan bobl anabl o ganlyniad i natur asymmetrig y gwaith o ddatblygu polisi;
- gweithredu'r rhaglen croes-lywodraeth gyntaf erioed er mwyn cefnogi pobl LGB&T. Sylweddolwn, yn ogystal, fod pynciau penodol yn bodoli a wynebir gan bobl drawsrywiol ac felly byddwn yn gweithio gyda phobl drawsrywiol er mwyn datblygu Cynllun Gweithredu cyntaf y Llywodraeth ar gydraddoldeb trawsrywiol y flwyddyn nesaf;
- sicrhau fod materion o bryder ynghylch tlodi plant yn cael eu cynnwys o fewn llunio polisiâu ar draws y llywodraeth, gyda chynhorthwy'r Uned Tlodi plant, wedi'i noddi ar y cyd gan yr Adran dros Addysg (DfE), Trysorlys EM (HMT) a'r Adran Gwaith a Phensiynau (DWP);
- diwygio'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (EHRC) er mwyn iddo ganolbwyntio ar ei rolau allweddol fel rheolydd modern ac fel sefydliad gwladol dros hawliau dynol; a
- sicrhau fod adrannau'n cymryd cyfrifoldeb a pherchnogaeth dros gwneud cynnydd mewn ymrwymadau cydraddoldeb. Rydym wedi sefydlu Grŵp Rhyng-Weinidogaethol ar Gydraddoldebau er mwyn mynd i'r afael â materion cyffredin, goruchwyllo gweithredu'r strategaeth hon ac adrodd yn flynyddol ynghylch y cynnydd a wneir.

Casgliad

Nid rhywbeth i'w ychwanegu ar y diwedd yw cydraddoldeb ond rhan annatod o ymrwymiad y llywodraeth hon i adeiladu economi cryfach a chymdeithas decach. Mae'r strategaeth hon yn gosod allan dull newydd o gyflawni cydraddoldeb: un sy'n symud i ffwrdd o drin pobl fel grwpiau neu 'geinciau cydraddoldeb' ac yn lle hynny'n cydnabod ein bod yn genedl o 62 miliwn o unigolion.

Bydd y Llywodraeth yn gweithredu fel arweinydd, catalydd a hyrwyddwr newid. Byddwn yn parhau i gyflwyno ymyriadau wedi'u targedu ble fydd y rhain yn gwneud gwahaniaeth gwirioneddol, ond ni all llywodraeth, ar ei phen ei hunan, fyth wneud dim ond cynnydd cyfyngedig.

Byddwn yn gweithio gyda phobl, cymunedau a busnesau er mwyn rhoi'r grym iddynt i roi newid ar waith. Dim ond trwy wneud hynny; dim ond os gweithiwn gyda graen y natur ddynol, yn lle yn ei erbyn, y gallwn ni wireddu'r gymdeithas decach, fwy cyfartal a mwy llewyrchus y mae pawb ohonom yn dymuno'i gweld.

Cyfeiriadau

- 1 Swyddfa Ystadegau Gwladol (SYG) Arolwg Blynyddol o Oriau ac Enillion. (2009). dyfynnwyd yn *Working Towards Equality*, cyhoeddwyd gan Swyddfa Gydraddoldeb y Llywodraeth (GEO). (2009); a Metcalf, H. (2009). *Pay Gaps Across the Equality Strands: A Review*. Adroddiad Ymchwil 14, Manceinion, Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (EHRC).
- 2 Swyddfa Ystadegau Gwladol (SYG). (2004). Prydain Fawr: Canfu Cyfraddau Gweithgarwch Economaidd ar gyfer pobl o oedran gwaith fesul grŵp ethnig a rhyw fod gan ddynion o grwpiau du Caribiaidd, du Affricanaidd, Bangladeshi a grwpiau ethnig cymysg y cyfraddau diweithdra uchaf (13 i 14 y cant) o'u cymharu â'r cyfraddau ar gyfer dynion gwyn Prydeinig a dynion gwyn Gwyddelig (5 y cant ym mhob achos). Gan fenywod Pacistanaidd oedd y gyfradd ddiweithdra uchaf ym Mhrydain Fawr, sef 20 y cant. Y cyfraddau benywaidd uchaf nesaf oedd ymhlith menywod o'r grwpiau du Affricanaidd neu grwpiau ethnig cymysg (12 y cant bob un), o'i gymharu â'r cyfraddau ar gyfer menywod gwyn Prydeinig a menywod gwyn Gwyddelig (4 y cant bob un). Dangosodd arolwg poblogaeth 2009/10 fod y gyfradd gyflogaeth gyffredinol ymhlith lleiafrifoedd ethnig yn y DU yn 58.4 y cant o'i gymharu â 70.2 y cant ar gyfer y boblogaeth yn gyffredinol.
- 3 Canfu dadansoddiad yr Arolwg Gweithlu Llafur y Panel Cydraddoldeb Cenedlaethol (2006 i 2008): p114, Fig 4.3(a): Statws Cyflogaeth fesul tadogaeth grefyddol, dynion, DU, fod fymryn dros 60 y cant o ddynion Mwslimaidd mewn cyflogaeth daledig, amser llawn neu ran-amser neu'n hunangyflogedig, o'i gymharu ag oddeutu 80 y cant ar gyfer Hindws, Cristnogion a'r rheiny heb unrhyw ffydd. Dangosodd arolwg poblogaeth blynyddol 2009/10 fod y gyfradd gyflogaeth ar gyfer Mwslemiaid y DU o oedran gwaith yn dod i 45.9 y cant o'i gymharu â 70.2 y cant ar gyfer y boblogaeth yn gyffredinol.
- 4 Adran dros Blant, Ysgolion a Theuluoedd (DCSF). (2008). *Youth Cohort Study and Longitudinal Study of Young People in England*. <http://www.dcsf.gov.uk/rsgateway/DB/SBU/b000795/index.shtml>; Ar ben hyn mae nifer o astudiaethau wedi amlygu bwlïo grwpiau penodol ee adroddiad Rhyng-grefydd. (2008). *Beat Bullying*, Llundain: Interfaith; a Stonewall. (2007). *School's Out: the Experience of Young Gay People in Britain's Schools*, Llundain.
- 5 Cyflenwyd data gan System Gwybodaeth Rheoli Erlyniad y Goron. (dyfynnwyd yn Arolwg Bob Tair Blynedd EHRC).
- 6 Williams, B. et al. (2008). *Experiences and Expectations of Disabled People*. Adroddiad ymchwil ar gyfer ODI, Llundain; Arolwg Omnibws SYG, 2009; ac Arolwg y Gweithlu Llafur Chwarter 2, 2010; Data ar gyfer oedolion ag anableddau dysgu sy'n derbyn gwasanaethau cymdeithasol ar gyfer oedolion, Canolfan Gwybodaeth GIG, 2010. Gweler hefyd http://www.equalityhumanrights.com/uploaded_files/research/disability_skills_and_employment.doc
- 7 Feinstein, L. (2003). *Very Early: How early can we predict future educational achievement?* CentrePiece. <http://cep.lse.ac.uk/pubs/download/CP146.pdf>
- 8 Arolwg Bob Tair Blynedd yr EHRC. (2010). Ffigyrau wedi'u seilio ar ddisgwyliad oes ar enedigaeth, gan ddefnyddio data'r SYG.
- 9 Allmark, P. et al. (2010). *Life and Health: An evidence reviews and synthesis for the Equality and Human Rights Commission*, Prifysgol Sheffield Hallam Dadansoddiad o Boblogaeth yr Alban 2008 – Arolwg Blynyddol y Cofrestrydd Cyffredinol o Dueddiadau Demograffig – Pennod 3 Marwolaethau. Ar gael yn: <http://www.gro-scotland.gov.uk/statistics/publications-and-data/annual-report-publications/annual-review-2008/figures-chapter3.html>
- 10 DCSF. (2008/9). *GCSE Attainment by pupil characteristics*, England.

- ¹¹ Mae arolwg Bob Tair Blynedd EHRC http://www.equalityhumanrights.com/uploaded_files/triennial_review/how_fair_is_britain_ch10.pdf pp 312-3) yn datgan mai'r raddfa wahardd ar gyfer disgyblion gwyn Prydeinig yw 9 am bob 10,000 o ddisgyblion ac mai'r raddfa ar gyfer disgyblion duon Caribiaidd yw 30 am bob 10,000 o ddisgyblion. Gweler hefyd DCSF, (2009). *Permanent and fixed period exclusions from schools and exclusion appeals in England, 2007/08*. Statistical First Release 18/2009. Ar gael o: <http://www.dcsf.gov.uk/rsgateway/DB/SFR/s000942/index.shtml> Cyrchwyd 21/10/2010.
- ¹² Swyddfa Archwilio Wladol. (2008). *Increasing Employment Rates for Ethnic Minorities*. Y Llyfrfa, Llundain.
- ¹³ Comisiwn Menywod a Gwaith. (2006). *Shaping a Fairer Future*. Llundain, GEO.
- ¹⁴ HMG. *Call to End Violence Against Women and Girls*. (2010). www.homeoffice.gov.uk/VAWG, citing Jarvinen, J. et al. (2008). *New Philanthropy Capital Hard Knock Life: Violence against women, A guide for donors*. New Philanthropy Capital www.philanthropycapital.org/publications/community/violence_against_women/default.aspx and Walby, S. *The Cost of Domestic Violence: Up-date 2009*. Prifysgol Lancaster.
- ¹⁵ Bohnet, I., van Geen, A. a Bazerman, M. *When Performance Dominates Gender Bias: Joint vs Separate Evaluation*. Ysgol Harvard Kennedy.
- ¹⁶ Olsen, W. (2010). *Study on Gender Pay Gap*. Prifysgol Manceinion.
- ¹⁷ Kirkup, G. et al. (2010). *Women and men in science, engineering and technology: the UK statistics guide 2010*. UKRC Bradford.
- ¹⁸ Addaswyd o *Talent not Tokenism: The Business Benefits of Workforce Diversity*. Cyh. EHRC, TUC, CBI. (2008).
- ¹⁹ Nifer o ffynonellau gan gynnwys:
- Swyddfa Gwybodaeth Tŷ'r Cyffredin. (2010). *Women in the House of Commons*. Dalen Ffeithiau M4: Cyfres Aelodau. Tudalen 7. Ar gael yn: <http://www.parliament.uk/documents/commons-information-office/m04.pdf> Cyrchwyd 25/08/2010.
 - Cracknell, R. (2010). *General Election 2010: detailed analysis*. Papur Briffio Tŷ'r Cyffredin 10/36. Adran 7, tudalen 45. Ar gael yn: <http://www.parliament.uk/briefingpapers/commons/lib/research/rp2010/RP10-036.pdf>
 - Comisiwn Ewropeaidd. (2010). *Employment, Social Affairs and Equal Opportunities: Gender balance in Decision-Making*. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=774&langId=en>
 - Fieldhouse, E. et al. (2009a). *National Census of local authority councillors in England 2008*, Sefydliad Cenedlaethol ar gyfer Ymchwil Addysgol (NFER), Slough. <http://www.nfer.ac.uk/nfer/publications/LGZ01/LGZ01.pdf> a
 - Fieldhouse, E. et al. (2009b). Taylor, E., et al. (2010). Swyddfa dros Faterion Anabledd (ODI). (2010). Dangosydd E1 – *Volunteering, Citizenship survey*. Llundain. <http://www.officefordisability.gov.uk/roadmap2025/indicators.php#>
- ²⁰ Cymunedau a Llywodraeth Leol. (2010). Arolwg Dinasyddiaeth: 2009/10 (Ebrill 2009 – Mawrth 2010), Lloegr, Datganiad Ystadegol Ymchwil i Gydlynad 12.
- ²¹ Sriskandarajah, D. a Drew, C. (2006). *Brits Abroad: Mapping the Scale and Nature of British Emigration*. Adroddiad IPPR www.ippr.org/publicationsandreports

- ²² Ottoson, D. (2010). *A world survey of laws prohibiting same sex activity between consenting adults*. Adroddiad ILGA Report, London.
- ²³ Y Cytundeb Rhyngwladol er mwyn Dileu pob math o Anffafiaeth ar sail Hil; y Cytundeb er mwyn dileu pob math o Anffafiaeth yn erbyn Menywod; y Cytundeb ar Hawliau'r Plentyn; y Cytundeb ar Hawliau Pobl ag Anableddau.

Nodiadau

A series of horizontal dotted lines for taking notes.



Government Equalities Office

Putting equality at the heart of government

Am gopïau pellach o'r ddogfen hon neu er mwyn dysgu mwy am sut mae'r llywodraeth yn gwneud cynnydd yn y rhwymedigaethau hyn, byddwch gystal ag ymweld â gwefan Swyddfa Cydraddoldebau'r Llywodraeth yn www.equalities.gov.uk

Os hoffech chi'r cyhoeddiad hwn ar ffurf wahanol, mae croeso i chi gysylltu â ni yn:

Government Equalities Office,
9th Floor, Eland House,
Bressenden Place,
London SW1E 5DU
Teleffon 0303 444 1204
E-bost:enquiries@geo.gsi.gov.uk