Cynllun Cydraddoldeb Anabledd

2009 - 2012

Gweithredu i sicrhau bod gan bobl ag anableddau yr un rhyddid, hawliau, dewis, urddas a rheolaeth â dinasyddion eraill.

Mae'r ddogfen hon ar gael yn Saesneg ac yn Gymraeg ac amrywiaeth o ffurfiau eraill yn cynnwys hawdd i'w darllen, print mawr, Braille ac ar gasét sain neu ddisg cyfrifiadur.

Mae
Cyngor Bwrdeistref Sirol Wrecsam
wedi ymrwymo i wella ansawdd bywyd
pob dinesydd.

Cynllun Cydraddoldeb Anabledd
Cyngor Bwrdeistref Sirol Wrecsam
2009 – 2012

Cynnwys

1.	Rhagair gan Brif Weithredwr ac Arweinydd y Cyngor	Tudalen 4
2.	Cyflwyniad	Tudalen 6
3.	Y Fframwaith ar gyfer Cydraddoldeb Anabledd	Tudalen 14
4.	Y Modd y Datblygwyd y Cynllun Cydraddoldeb Anabledd Diwygiedig	Tudalen 18
5.	Dulliau ar gyfer Asesu Effaith Cydraddoldeb	Tudalen 21
6.	Trefniadau Arolygu Cydraddoldeb	Tudalen 23
7.	Trefniadau ar gyfer Adolygu'r Cynllun	Tudalen 25
8.	Cyflawni'r Ddyletswydd Gyffredinol - Cynllun Gweithredu	Tudalen 26
9.	Cysylltiadau Defnyddiol a Grwpiau Lleol	Tudalen 34
10.	Ffurflen Adborth	Tudalen 35

Os oes arnoch chi eisiau copi o'r cynllun hwn ar ffurf hygyrch neu hawdd ei ddarllen, mewn iaith arall heblaw Cymraeg neu Saesneg neu eisiau i rywun ei egluro i chi, mae croeso i chi gysylltu â'r Rheolwr Cydraddoldeb, Cyngor Bwrdeistref Sirol Wrecsam, Stryd y Lampint, Wrecsam. LL11 1AR.

Ffôn: 01978 298365
E-bost: equality@wrexham.gov.uk

1. Rhagair

Croeso i Gynllun Cydraddoldeb Anabledd diwygiedig Cyngor Bwrdeistref Sirol Wrecsam. Mae wedi ei lunio er mwyn helpu i gyflawni gofynion Deddf Gwahaniaethu ar Sail Anabledd 2005 ac mae'n fodd i ni ganolbwyntio ar wneud cydraddoldeb anabledd yn rhan o bopeth yr ydym yn ei wneud a gwella'r modd yr ydym yn gweithio er lles pob dinesydd. Mae'r Cynllun hwn yn rhestru ein cynlluniau ar gyfer gwella mynediad, cyfleoedd a chyfleoedd bywyd pobl ag anableddau.

Mae'r cynllun hwn yn fodd i ni restru cyfres o amcanion y byddwn yn rhoi sylw iddynt yn ystod y tair blynedd nesaf wedi eu llunio i ddod â chanlyniadau cadarnhaol o'n hymrwymiad a gwella ansawdd bywyd pob dinesydd.

Rydym yn ddiolchgar iawn i'r bobl niferus sydd wedi ein helpu i ddiwygio ein cynllun, yn enwedig aelodau Grŵp (arolygu ac adolygu) y Cynllun Cydraddoldeb Anabledd. Mae sicrhau bod gan bobl ag anabledd lais yn lleol yn un o brif nodweddion ein dull o weithredu ar gyfer y pen draw.

Yn Gyngor lleol ar gyfer Wrecsam, rydym wedi ymrwymo i roi cyfle cyfartal i bawb a herio unrhyw fath o anghydraddoldeb a gwahaniaethu. Rydym yn credu bod gweithredu ynghylch cydraddoldeb anabledd yn gwella Wrecsam er lles pawb.

Cydraddoldeb a thegwch yw conglfeini'r gwasanaethau cyhoeddus. Yn ddarparwyr gwasanaethau, cyflogwyr ac arweinwyr y gymuned, rydym yn cydnabod ein swyddogaeth bwysig o ran gwella ansawdd bywyd pawb yn Wrecsam.

Mae cydraddoldeb yn ganolog i'n gwerthoedd fel sefydliad ac yn un o brif themâu holl bolisi'r cyngor.

Rydym wedi ymrwymo i:

- Darparu gwasanaethau o'r radd flaenaf y gall pawb eu defnyddio ac sy'n diwallu anghenion amrywiol ein cwsmeriaid.
- Sicrhau bod adeiladau'r Cyngor mor hygyrch ag y bo modd.
- Darparu gwybodaeth am ein gwasanaethau ar ffurfiau hygyrch fel print mawr, Braille, ar gasét sain neu gryno ddisg cyfrifiadur a darparu gwybodaeth mewn ieithoedd eraill heblaw Saesneg neu gyfieithwyr, yn cynnwys cyfieithwyr Iaith Arwyddion Prydain, lle bynnag y mae eu hangen.
- Hyrwyddo cymunedau cynhwysol lle mae ymdeimlad o gyd-berthyn a balchder yn Wrecsam.
- Herio annhegwch a gwahaniaethu lle bynnag y maent.

- Ymgysylltu â chymunedau amrywiol Wrecsam er mwyn sicrhau bod eu hanghenion wedi eu dynodi a'u diwallu.
- Gwerthfawrogi a chefnogi'r cyfraniad pwysig y mae'r gymuned a'r sector gwirfoddol yn ei wneud i fywyd yn Wrecsam.
- Gweithio mewn partneriaeth i rannu arfer da a hyrwyddo dull cyson o weithredu.
- Gwerthfawrogi a hyfforddi ein gweithwyr i ddarparu gwasanaethau yn deg, yn effeithlon ac yn effeithiol.
- Mynd ati i chwilio am adborth er mwyn datblygu a gwella'n barhaus ein dull o weithredu.

Rydym yn gweithredu i hyrwyddo cyfle cyfartal, gweithredu yn erbyn gwahaniaethu a symud rhwystrau yn cynnwys rhai amgylcheddol, corfforol, economaidd ac agweddol sy'n rhoi pobl ag anableddau o dan anfantais.

Y Cynghorydd Aled Roberts	Isobel Garner
Arweinydd	**Prif Weithredwr**

2. Cyflwyniad

Diben y Cynllun

Diben y Cynllun hwn yw rhoi fframwaith er mwyn i Gyngor Bwrdeistref Sirol Wrecsam gyflawni'r ddyletswydd o ran cydraddoldeb anabledd fel y mae hi wedi ei nodi yn Neddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd 2005 sy'n mynnu bod awdurdodau cyhoeddus yn:

- Hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng pobl ag anableddau a phobl eraill.
- Dileu gwahaniaethu anghyfreithlon.
- Hyrwyddo agweddau cadarnhaol tuag at bobl ag anableddau.
- Annog pobl ag anableddau i gymryd rhan mewn bywyd cyhoeddus; a
- Gweithredu i roi ystyriaeth i anableddau pobl ag anableddau, hyd yn oed pan yw hynny'n golygu trin pobl ag anabledd yn fwy ffafriol na phobl eraill.

Bydd y Cynllun hwn yn gymorth i ni roi sylw i bob agwedd ar anghydraddoldeb anabledd, anfantais a dieithrio cymdeithasol. Mae'n rhan o'n taith tuag at gymdeithas deg a chyfiawn a bydd yn gymorth i ni wneud arfer gorau yn rhan o waith pob adran a swyddogaeth sydd gan y Cyngor.

Rydym wedi cyflawni llawer ers cyhoeddi ein Cynllun Cydraddoldeb Anabledd cyntaf yn 2006 a byddwn yn parhau i wella trwy brif-ffrydio cydraddoldeb i'n systemau, arferion gweithio, polisïau a rhaglenni hyfforddi er mwyn sicrhau ein bod yn sefydliad hygyrch a chynhwysol.

Mae gan bob gweithiwr a phob Cynghorydd ran yn y gwaith o gyflawni'r Cynllun hwn a gwella cyfleoedd pobl ag anableddau yn eu bywydau ym mhob rhan o'r Fwrdeistref.

Ein nod gyda'r Cynllun hwn yw datblygu a galluogi dull cynhwysol o weithredu – sy'n canolbwyntio ar roi sylw i wahanol anghenion a dewisiadau er mwyn rhoi modd i bobl ag anableddau fwynhau'r un hawliau, rhyddid, dewis a rheolaeth â dinasyddion eraill.

Ein Prif Amcanion

Yn unol ag ymrwymiad parhaol y Cyngor i gyflawni'n llwyr y dyletswyddau cydraddoldeb y mae wedi cyflwyno ei flaenoriaethau yn eglur iawn yn chwech o amcanion.

Mae'r chwe amcan yn gydgysylltiedig ac yn cynnig fframwaith ar gyfer prif-ffrydio cydraddoldeb anabledd yn gyfartal ar draws y Cyngor, sef yr hyn y mae hwn, ein hail Gynllun Cydraddoldeb Anabledd yn canolbwyntio arno.

1: Hyfforddi gweithwyr yn unol â'r Dyletswyddau Cydraddoldeb Anabledd
2: Cynnal trefniadau effeithiol ar gyfer cynnal asesiadau o effaith cydraddoldeb
3: Cynnal trefniadau effeithiol ar gyfer arolygu cydraddoldeb
4: Ymgysylltu gyda phobl ag anableddau a'u hannog i gymryd rhan
5: Datblygu trefniadau ar gyfer gweithredu ynghylch aflonyddu ar bobl ag anabledd a throseddau casineb
6: Cynnal trefniadau effeithiol ar gyfer arolygu'r modd yr ydym yn cyflawni'r ddyletswydd o ran cydraddoldeb anabledd

Mae adborth gan y Grŵp CCA ac arolwg o'r gweithwyr wedi chwarae rhan hanfodol o ran penderfynu trefniadau'r Cyngor ar gyfer cyflawni ein hamcanion dan y CCA.

Ciplyn o Wrecsam

Mae poblogaeth Wrecsam yn fwy na 130,000 ac mae oddeutu 21.5% o holl boblogaeth Wrecsam (16.5% o bobl oedran gweithio) yn bobl ag anabledd neu gyflwr tymor hir sy'n effeithio ar eu gallu i gyflawni gweithgareddau arferol pob dydd.

Mae hyn yn cynnwys pobl gyda nam ar y corff ar synhwyrau, iechyd meddwl gwael neu glefydau neu gyflyrau sy'n cyfyngu ar fywyd fel Cancr, HIV.

Diffinio Anabledd

Mae Deddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd 1995 yn dweud "*mae gan oedolyn neu blentyn anabledd os oes ganddo neu ganddi nam ar y corff neu'r meddwl sy'n "amharu'n sylweddol ac am gyfnod hir (sy'n parhau neu y disgwylir iddo barhau am o leiaf flwyddyn) ar ei allu / ei gallu i wneud gweithgareddau arferol o ddydd i ddydd". Mae'r term "nam ar y corff neu'r meddwl" yn cynnwys nam ar y synhwyrau, e.e. nam ar y clyw neu'r golwg."*

Er mai hwn yw'r diffiniad cyfreithiol, rydym yn cydnabod bod llawer o bobl y mae'r Ddeddf hon yn eu diogelu rhag gwahaniaethu nad ydynt yn ystyried eu

hunain yn “bobl ag anableddau” ac nad ydynt yn dymuno cael eu disgrifio felly.

Model Cymdeithasol Anabledd

Mae Model Cymdeithasol Anabledd yn seiliedig ar yr egwyddor nad yw'r tlodi, yr anfantais a'r dieithrio cymdeithasol a ddaw i ran llawer o bobl gydag anableddau yn ganlyniad anochel i'r nam neu'r cyflwr meddygol sydd ganddynt, ond eu bod yn hytrach yn deillio o rwystrau o ran agweddau ac amgylchedd. Mae Model Cymdeithasol Anabledd wedi ei lunio gan y bobl gydag anableddau eu hunain ac oherwydd hyn mae'r Cyngor wedi ei fabwysiadu yn sail iddo ar gyfer gweithredu'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Anabledd.

Trwy fabwysiadu a gweithio yn unol â'r Model Cymdeithasol Anabledd, un o brif amcanion ein cynllun cyntaf, rydym yn gweithio i hyrwyddo dealltwriaeth fwy o anabledd a'r modd y gall gwahaniaethu a dieithrio diarwybod ddigwydd, er mwyn gallu ei osgoi.

Yng ngeiriadur Rhydychen, ystyr “anablu” yw “amddifadu o ryw allu”. Ystyr y gair “anablaeth” yw diystyrwch systematig o anghenion nad ydynt yn rhai prif ffrwd.

Er enghraifft, nid yw pobl Fyddar (y rhai sy'n defnyddio Iaith Arwyddion Prydain (IAP) yn brif fodd i gyfathrebu) yn bobl sy'n clywed gyda nam arnynt; maent yn lleiafrif ieithyddol oherwydd eu bod yn cyfathrebu mewn iaith arwyddion. Mae galluogi pobl i gyfathrebu yn eu hiaith eu hunain yn golygu bod pobl, sef pobl Fyddar yn yr achos hwn) wedi eu grymuso i gynrychioli eu hunain yn rhagweithiol, er mwyn sefydlu cydraddoldeb.

Mae pobl Fyddar yn ystyried eu hunain yn aelodau o gymuned o bobl gyda'r un agweddau, diwylliant ac iaith. Mae Iaith Arwyddion Prydain yn iaith yn ei rhinwedd ei hun ac mae'n rhan annatod o ddiwylliant y Byddar - yn un o brif nodweddion neilltuol y gymuned Fyddar.

Mae methu â chydnabod gwahaniaethau neu anghenion ieithyddol ac eraill yn hyrwyddo tuedd i roi sylw i anghenion “prif ffrwd” yn unig ac mae'r agwedd hon o dybio bod yr un peth yn iawn i bawb yn rhoi llawer o bobl dan anfantais. Nid oes modd i lawer o bobl ymuno â'r gymdeithas na chyfrannu iddi oherwydd bod systemau a strwythurau'r gymdeithas yn seiliedig ar safonau prif ffrwd arferol, ac maent yn dieithrio trwy esgeulustod.

Yr un yw'r egwyddor gyda phobl mewn cadair olwyn. Nid y rheswm y maent yn dibynnu ar gadair olwyn sy'n eu hanablu (sef y nam neu'r cyflwr sydd ganddynt) ond yn hytrach y grisiau, drysau cul a nodweddion ffisegol eraill sy'n rhwystrau

sy'n eu hatal neu'n ei gwneud yn afresymol o anodd iddynt ddod at y gwasanaethau a ddarperir mewn adeilad nad oes modd mynd iddo.

Hyrwyddo a Phrif-ffrydio Cydraddoldeb

Ers llunio ein Cynllun Cydraddoldeb Anabledd cyntaf yn 2006 rydym wedi datblygu a chryfhau ein partneriaethau gyda phobl ag anableddau yn lleol a sefydliadau cynrychiadol ac rydym yn gweithio i ddileu'r gwahaniaethu systematig, amgylcheddol ac o ran agwedd, sy'n anablu pobl.

Rydym yn credu bod gweithredu ynghylch cydraddoldeb ac amrywiaeth yr un pryd â pharhau i wella'r gwasanaethau yn hyrwyddo annibyniaeth ac yn fodd i bobl ag anableddau o bob oed chwarae rhan lawn a chyfartal ym mywyd Wrecsam ac y bydd yn gwella'r canlyniadau ar gyfer yr HOLL ddisgyblion.

Mae prif-ffrydio yn ddull cydnabyddedig o gyflawni cydraddoldeb. Er ei fod yn fwy cyfarwydd ym maes cydraddoldeb rhywiol, mae ei egwyddorion yr un mor effeithiol ym mhob agwedd ar gydraddoldeb - yn cynnwys anabledd, hil, rhyw, cyfeiriadedd rhywiol, oed a chrefydd a chred.

Rydym yn cydnabod bod hyfforddi, hybu ymwybyddiaeth a gwella sgiliau ein gweithlu er mwyn eu galluogi i ddarparu gwasanaethau cynhwysol yn deg yn ffactorau allweddol sy'n cynnal pob amcan a chynllun y mae'r cynllun hwn yn eu cyflwyno ac mai hynny yn y pen draw fydd yn creu'r newidiadau mwyaf.

Byddwn yn cynnal asesiadau o effeithiau cydraddoldeb gyda phob polisi arfaethedig ac yn arolygu cydraddoldeb yn effeithiol fel y mae Rhaglen Asesu Effaith Cydraddoldeb y Cyngor yn ei nodi.

Byddwn yn datblygu nifer fach o fesurau perfformiad ac yn sicrhau bod pob adran yn cynnwys amcanion cydraddoldeb yn eu cynlluniau gwasanaeth.

Gan ychwanegu at ein cynllun blaenorol a'r ymrwymiad sydd gennym ers amser maith i brif-ffrydio cydraddoldeb, mae'r Cyngor wedi gwneud nifer o newidiadau pwysig yn cynnwys y rhai a ganlyn:-

- cyflwyno dull cadarn o wneud Asesiadau Effaith Cydraddoldeb a threfniadau newydd ar gyfer arolygu cydraddoldeb er mwyn sicrhau bod polisïau yn hyrwyddo cydraddoldeb ac yn diwallu anghenion pobl leol
- darparu dewis mawr o gyfleoedd i hyfforddi a dysgu ynghylch anabledd a materion eraill yn ymwneud â chydraddoldeb, amrywiaeth a hawliau dynol
- cyflwyno trefniadau newydd ar gyfer arolygu cydraddoldeb er mwyn sicrhau bod ein harferion cyflogi yn hyrwyddo cyfle cyfartal
- sefydlu'r Grŵp Cynllun Cydraddoldeb Anabledd (arolygu ac adolygu) er mwyn cynnwys pobl leol sydd ag anableddau a'u partneriaid er mwyn

- adolygu cylch gorchwyl y Grŵp Wrecsam Hygyrch ac o ganlyniad mae hwn wedi datblygu a thyfu'n fforwm lleol effeithiol lle mae pobl ag anableddau a swyddogion allweddol y Cyngor wedi gweithio gyda'i gilydd ac wedi cyflawni nifer fawr o welliannau mynediad ledled y fwrdeistref.
- Wedi mabwysiadu gofalyddion yn llinyn cydraddoldeb neilltuol

Cymorth i'r Gweithwyr

Mae rhagor o hyrwyddo ar y cynllun "Mynediad i Waith" wedi creu cynnydd yn nifer yr ymgeiswyr am swyddi a'r gweithwyr sydd wedi elwa ar y cynllun hwn gan Ganolfan Byd Gwaith. Mae'r Cyngor yn gweithio'n glos gydag ymgynghorwyr cyflogaeth anabledd Canolfan Byd Gwaith er mwyn hyrwyddo'r cynllun Mynediad i Waith yn rhagweithiol.

Mae pob gweithiwr Adnoddau Dynol wedi elwa ar hyfforddiant anabledd a chydraddoldeb ac mae cydraddoldeb yn ymddangos yn rheolaidd ar agendau'r Grŵp Swyddogion Adnoddau Dynol a'r Tîm Rheoli Adrannol Adnoddau Dynol.

Grŵp Cyflogi Pobl ag Anabledd

Mae'r Cyngor wedi ymrwymo i gynyddu nifer yr ymgeiswyr am swyddi a'r gweithwyr sydd ag anableddau. Roedd hwn yn un o'r amcanion yn ein cynllun cyntaf. I'n cynorthwyo i gyflawni hyn rydym wedi sefydlu'r Grŵp "Cyflogi Pobl ag Anableddau (CPA), a fydd yn gymorth i'r Cyngor gyda recriwtio, datblygu a chadw gweithlu mwy amrywiol. Mae'r grŵp yn cyfuno gweithwyr allweddol o'r Cyngor, Remploy, Scope a Chanolfan Byd Gwaith ac ar hyn o bryd maent yn datblygu cynllun gweithredu.

Cyflenwi Gwasanaethau

Mae'r Cyngor yn casglu amrywiaeth o wybodaeth am gwsmeriaid a defnyddwyr gwasanaethau ac mae'n gweithredu i ddatblygu rhagor ar ei ddull o arolygu gwasanaethau.

Nid yw arolygu cydraddoldeb yn golygu casglu gwybodaeth yn unig. Mae'n golygu hefyd ei dadansoddi a'i defnyddio i wella ein dealltwriaeth o brofiad ein cwsmeriaid.

Mae'r wybodaeth a'r data o arolygu cydraddoldeb a gesglir yn cael eu defnyddio i hysbysu datblygiad polisi a mentrau i hyrwyddo cynhwysiad a thriniaeth deg ac mae'n helpu i dargedu adnoddau.

Ymgysylltu â Phobl ag Anableddau

Wrth wraidd llwyddiant y Cynllun hwn mae'r Grŵp CCA (arolygu ac adolygu). Mae'r grŵp yn cyfuno defnyddwyr y gwasanaethau a swyddogion allweddol.

Wedi mabwysiadu'r cynllun ym mis Rhagfyr 2006 sefydlwyd y Grŵp Cynllun Cydraddoldeb (monitro ac adolygu) er mwyn sicrhau y byddai cyfle i'r bobl a oedd wedi helpu i lunio'r Cynllun wylio a dylanwadu ar y modd yr oedd yn cael ei gyflawni.

Ar hyn o bryd mae gan y Grŵp CCA fwy na 70 o aelodau yn cynnwys grwpiau a defnyddwyr gwasanaethau gydag anableddau sy'n derbyn diweddariadau rheolaidd ac a wahoddir i fynychu cyfarfodydd chwarterol i ddibenion arolygu'r cynllun a rhoi adborth ar y modd y mae'r cynllun gweithredu yn dod yn ei flaen.

Eu swyddogaeth yw

- Arolygu ac adolygu Cynllun Cydraddoldeb Anabledd y Cyngor
- Arolygu a rhoi adborth i Gyngor Bwrdeistref Sirol Wrecsam
- Cynghori'r Cyngor ynghylch strwythur a chynnwys y Cynllun Cydraddoldeb Anabledd
- Helpu i arolygu Cynllun Gweithredu'r CCA yn cynnwys perfformiad yn erbyn targedau a gytunwyd ac effaith y Cynllun ar ddefnyddwyr gwasanaethau
- Arolygu dull y Cyngor o weithredu ynghylch y Ddyletswydd Cydraddoldeb Anabledd
- Helpu i ddatblygu rhwydwaith cadarn o grwpiau ac unigolion lleol sy'n defnyddio'r gwasanaethau a rhannu gwybodaeth, profiadau ac awgrymiadau perthnasol
- Helpu i lunio adroddiad arolygu blynyddol ynghylch y cynnydd y mae'r Cyngor yn ei gyflawni mewn perthynas â thargedau eu cynllun gweithredu
- Rhoi cyngor a chymorth i adrannau CBSW gyda datblygu, coethi ac adolygu eu cynlluniau gweithredu
- Cynghori ynghylch datblygu trefniadau arolygu
- Helpu'r Cyngor i adolygu a diwygio'r CCA

Pan oedd Cynllun cyntaf y Cyngor ar y gweill yn 2005/6 ymgynghorodd ac ymgysylltodd y Cyngor gyda llawer o bobl leol gydag anableddau, grwpiau a sefydliadau partner a helpodd i sefydlu deg o brif amcanion.

Ar sail y llwyddiant yr ydym wedi ei gael eisoes o ran ymgysylltu â phobl ag anableddau, mae'r Cyngor yn gweithio gydag ac yn cynnal rhwydwaith ffyniannus o grwpiau yn y gymuned leol a'r sector gwirfoddol ledled y Fwrdeistref. Rydym yn gwerthfawrogi'n fawr y cyfraniad i fywyd lleol y mae'r cannoedd o bobl sy'n gweithio yn y sector hwn wedi ei wneud.

Rydym wedi sefydlu'r Grŵp Wrecsam Hygyrch lle gall aelodau'r cyhoedd ddod ymlaen i godi unrhyw fater sy'n ymwneud â mynediad. Mae llawer o bobl yn dod i'r GWH ac mae wedi elwa ar aelodaeth sy'n tyfu'n gyson. Mae'r cadeirydd yn Aelod Etholedig ac mae'r grŵp yn gyfrifol am nifer o newidiadau a gwelliannau ledled y Fwrdeistref.

Rydym yn credu **NA** ddylai defnyddwyr y gwasanaethau fod o dan anfantais ariannol trwy fod yn aelodau o'r grwpiau y mae'r cyngor yn eu harwain ac yn 2009 gwnaethom gyflwyno Canllawiau Ad-dalu Defnyddwyr Gwasanaethau a Chyfranogwyr newydd. Mae'r canllawiau hyn yn egluro'r trefniadau ar gyfer talu treuliau a ddaw o'u pocedi eu hunain i ddefnyddwyr gwasanaethau, gofalyddion a dinasyddion eraill sy'n ymwneud â chynllunio a datblygu'r gwasanaeth.

Gweithio mewn Partneriaeth

Rydym yn cydnabod gwerth gweithio mewn partneriaeth ac y byddwn ni fel sefydliad yn cyflawni ein nodau o ran cydraddoldeb yn llawer mwy effeithiol os byddwn yn gweithio gydag eraill. Rydym yn cydnabod bod gennym ni hefyd swyddogaeth i'w chyflawni o ran cefnogi a gweithio gyda'n partneriaid i gyflawni cydraddoldeb.

Mae'r Cyngor wedi sefydlu cysylltiadau, perthynas a nifer o rwydweithiau rhagorol gyda grwpiau a sefydliadau lleol, a bydd yn parhau i ychwanegu at hyn. Ein swyddogaeth yn aml iawn yw hwyluso, cynnal a grymuso datblygiad y gymuned a'r sector gwirfoddol. Mae'n hanfodol bwysig eu bod hwy'n ymgysylltu er mwyn helpu pob grŵp a chymuned i ddweud eu dweud yn y gymuned leol.

Yn ddiweddar mae Bwrdd Gwasanaeth Lleol Wrecsam wedi sefydlu rhwydwaith ar gyfer gweithwyr cydraddoldeb sy'n gweithio mewn sefydliadau partner ledled y Fwrdeistref. Byddwn yn gweithio mewn partneriaeth lle bynnag y bo hynny'n briodol er mwyn cyflawni ein hamcanion o ran cydraddoldeb a cheisio darganfod meysydd lle bydd gweithio mewn partneriaeth yn ychwanegu gwerth a chryfhau ein dull o weithredu.

Caffael

Rydym yn cydnabod pwysigrwydd gweithredu ynghylch cydraddoldeb trwy gaffael cyhoeddus a byddwn yn rhoi systemau ar waith i sicrhau y cyflawnir ein nodau a'n hamcanion o ran cydraddoldeb yn gyson pa un a ydym yn darparu'r gwasanaeth ein hunain neu drwy drydydd parti.

Rydym yn gweithio i gyflawni cysondeb yn ein dull o weithredu ym mhob adran ac rydym yn gweithio ar hyn o bryd i adolygu'r swyddogaeth gaffael. Tra bydd hyn yn ymffurfio byddwn yn darparu rhagor o hyfforddiant a chyfarwyddyd i'r gweithwyr sy'n gyfrifol am gontractau. Ar ben hyn, rydym yn cynnwys canllawiau ynghylch cydraddoldeb yn y Strategaeth Gaffael.

Tra byddwn yn gweithio i brif-ffrydio cydraddoldeb yn y broses gaffael byddwn yn defnyddio asesiadau o effeithiau cydraddoldeb i'n helpu ni i asesu perthnasedd a phriodoldeb contractau, polisïau a gweithdrefnau cysylltiedig.

Ein Nodau Cydraddoldeb mewn Caffael:

- Sicrhau y cyflawnir pob contract mewn modd nad yw'n wahaniaethol, sy'n hyrwyddo cyfle cyfartal ar gyfer gweithwyr, y cyhoedd a busnesau
- To ensure that goods, works and services provided by contractors cater for all users' needs
- Sicrhau nad oes gwahaniaeth o ran bodlonrwydd ymysg defnyddwyr neu weithwyr o wahanol grwpiau
- Sicrhau lle bo'n briodol bod contractwyr yn cynrychioli'r boblogaeth leol, o'r ardal y daw'r busnesau ohoni
- Sicrhau y bydd contractwyr yn gweithio gyda ni yn wirfoddol er mwyn hyrwyddo cyfle cyfartal y tu hwnt i gwmpas y contractau

3. Y Fframwaith ar gyfer Cydraddoldeb Anabledd

Deddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd 1995

Mae Deddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd 1995 (DGasA 95) yn dweud "*mae gan oedolyn neu blentyn anabledd os oes ganddo neu ganddi nam ar y corff neu'r meddwl sy'n "amharu'n sylweddol ac am gyfnod hir (sy'n parhau neu y disgwylir iddo barhau am o leiaf flwyddyn) ar ei allu / ei gallu i wneud gweithgareddau arferol o ddydd i ddydd". Mae'r term "nam ar y corff neu'r meddwl" yn cynnwys nam ar y synhwyrau, e.e. nam ar y clyw neu'r golwg."* Mae'n cynnwys anffurfiad ac mae'n diogelu pob rhag gwahaniaethu y mae ganddynt Gancr, HIV neu gyflyrau eraill sy'n cyfyngu ar fywyd o safbwynt diagnosis.

Lluniwyd Deddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd 1995 i ddiogelu pobl ag anableddau rhag triniaeth annheg ac mae'n gwahardd gwahaniaethu mewn perthynas â mynediad i nwyddau, cyfleusterau a gwasanaethau a gwerthu/gosod eiddo, cludiant ac addysg.

Ers cyflwyno'r Ddeddf hon mae newidiadau yn y gyfraith yn golygu y diogelir gofalyddion hefyd rhag gwahaniaethu yn eu herbyn, oherwydd eu bod hwythau hefyd yn gallu dioddef gwahaniaethu ar sail y cysylltiad sydd ganddynt â phobl ag anabledd trwy ofalu amdanynt.

Mae gan gyflogwyr ddyletswydd i wneud addasiadau rhesymol ar gyfer anghenion pobl ac ymgeiswyr am swyddi gydag anableddau – mae hyn yn cynnwys cyflogwyr presennol, ymgeiswyr am swyddi, cyfweliadau a mynediad i gyfleusterau.

Mae'n anghyfreithlon hefyd cynnig gwasanaeth o ansawdd is i rywun gydag anabledd oherwydd eu hanabledd. Mae'r DGasA wedi ei llunio er mwyn sicrhau nad yw pobl ag anableddau wedi eu rhwystro rhag cael yr un nwyddau a gwasanaethau â phobl eraill.

Mae'n rhaid i ddarparwyr gwasanaethau ddilyn camau rhesymol i sicrhau eu bod wedi rhoi ystyriaeth i anghenion pobl ag anableddau. Mae'n rhaid i ddarparwyr gwasanaethau adolygu eu polisïau, eu gweithdrefnau a'u harferion i wella mynediad ar gyfer cwsmeriaid ag anableddau ac atal gwahaniaethu.

Mae DGasA 1995 yn datgan:

- Mae'n anghyfreithlon gwrthod gwasanaethu cwsmer ar sail ei anabledd
- Ni ddylai pobl ag anabledd dderbyn gwasanaeth o safon is
- Ni ddylid cynnig telerau llai ffafriol i bobl ag anableddau oherwydd eu hanabledd.

Deddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd 2005

Daeth Deddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd (DGasA) 2005 i rym ym mis Rhagfyr 2006 a daeth â dyletswyddau statudol newydd i gyrff cyhoeddus, sef:

- Hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng pobl ag anableddau a phobl eraill.
- Dileu gwahaniaethu sy'n anghyfreithlon.
- Dileu aflonyddu ar bobl ag anableddau sy'n gysylltiedig â'u hanabledd.
- Hyrwyddo agweddau cadarnhaol at bobl ag anableddau.
- Annog pobl ag anableddau i gymryd rhan mewn bywyd cyhoeddus; a
- Gweithredu i roi ystyriaeth i'r anableddau sydd gan bobl ag anableddau, hyd yn oed lle mae hynny yn golygu ymdrin yn fwy ffafriol â phobl ag anableddau na gyda phobl eraill.

Mae dwy ran i Ddyletswydd DGasA 2005:

Y Ddyletswydd Gyffredinol: bod rhaid i awdurdodau cyhoeddus roi ystyriaeth ddyledus i hyrwyddo cydraddoldeb anabledd mewn perthynas â phob polisi ac arfer yn cynnwys: cynllunio a llunio polisi, cyflenwi gwasanaethau, rheoleiddio, arolygu a gorfodi, cyflogaeth, penderfyniadau ar gyfer y dyfodol, mynd i'r afael â chanlyniadau penderfyniadau gwael o'r gorffennol.

Y Ddyletswydd Benodol: cyhoeddi Cynllun Cydraddoldeb Anabledd erbyn y 4 Rhagfyr 2006 fan bellaf (Ysgolion yng Nghymru erbyn y 1 Ebrill 2007). Dangos bod camau gweithredu yn y cynllun wedi eu cyflawni a'u bod wedi cyflawni canlyniadau priodol. Adroddiad ar gynnydd pob blwyddyn. Adolygu a diwygio'r cynllun pob tair blynedd.

Mae'n rhaid i'r Cynllun Cydraddoldeb Anabledd egluro'r modd y mae'r Cyngor yn bwriadu cyflawni eu dyletswyddau cyffredinol a phenodol. Mae'n rhaid i'r Cyngor gynnwys ac ymgysylltu â phobl ag anableddau wrth ddatblygu'r cynllun a fydd yn rhaid iddo gynnwys datganiad ynglŷn â'r:

- Modd y mae pobl ag anableddau wedi bod yn ymwneud â datblygu'r cynllun.
- Dulliau ar gyfer asesu effeithiau.
- Camau y bydd yr awdurdod yn eu dilyn tuag at gyflawni'r ddyletswydd gyffredinol ar ffurf cynllun gweithredu.
- Trefniadau ar gyfer casglu gwybodaeth mewn perthynas â chyflogaeth a lle bo'n briodol, y modd y mae'n darparu addysg a'i swyddogaethau.

- Trefniadau ar gyfer rhoi'r wybodaeth a gasglwyd ar waith, yn enwedig adolygu effeithiolrwydd ei gynllun gweithredu ac o ran paratoi Cynlluniau Cydraddoldeb Anabledd dilynol.

Mae DGasA 2005 yn gweithio ar y cyd â Deddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd 1995 ac mae'n cyflwyno fframwaith i gynorthwyo cyrff cyhoeddus gyda chynllunio, cyflawni a gwerthuso camau gweithredu ar gyfer cyflawni'r ddyletswydd gyffredinol a rhoi adroddiad ar y gweithgareddau hynny.

Newidiadau yn y Fframwaith Cyfreithiol 2010

Mae'r Mesur Cydraddoldeb yn mynd trwy'r Senedd ar hyn o bryd a'r disgwyl yw y daw i rym yn ystod 2010. Mae'r Ddeddf newydd yn cyfuno mwy na 100 o Offerynnau Statudol a darnau allweddol o ddeddfwriaeth yn cynnwys DGasA 1995 a 2005 mewn un darn o ddeddfwriaeth. Mae'r ddeddfwriaeth wedi ei newid i sicrhau bod cyfle teg i bawb mewn bywyd. Mae hyn yn bwysig i unigolion, ar gyfer cymdeithas gadarn ac economi gystadleuol.

Bydd y ddeddfwriaeth newydd yn helpu i hyrwyddo cydraddoldeb, brwydro yn erbyn gwahaniaethu o bob math, yn cynnwys gwahaniaethu ar sail oedran, a chyflwyno eglurder yn y gweithle sy'n allweddol i fynd i'r afael â'r bwlch rhwng cyflogau merched a dynion.

Nod y Ddeddf yw hyrwyddo tegwch a chyfle cyfartal; mynd i'r afael ag anfantais a gwahaniaethu; a diweddaru a chryfhau cyfraith y DU i'w haddasu ar gyfer yr heriau y mae'r gymdeithas yn eu hwynebu heddiw ac yn y dyfodol.

Dyma brif elfennau Deddf 2010:

- Gwahardd gwahaniaethu ar sail oedran wrth ddarparu nwyddau, cyfleusterau neu wasanaethau a swyddogaethau cyhoeddus. Bydd pethau sy'n fantais i bobl hŷn, fel cerdyn bws am ddim, yn dal i gael eu caniatáu;
- Creu mwy o eglurder yn y gweithle. Os bydd anghydraddoldeb yn parhau i fod yn gudd, ni fydd modd i ni ei fesur a chyflawni cynnydd;
- Gwneud Prydain yn decach trwy un ddyletswydd gydraddoldeb, a fydd yn mynnu bod cyrff cyhoeddus yn ystyried anghenion a gofynion amrywiol eu gweithlu, a'r cymunedau y maent yn eu gwasanaethu, wrth ddatblygu polisïau cyflogaeth ac wrth gynllunio gwasanaethau;
- Estyn mesurau gweithredu cadarnhaol i ganiatáu i gyflogwyr wneud eu sefydliad neu fusnes yn fwy cynrychiadol;
- Caniatáu i bleidiau gwleidyddol ddefnyddio rhestrau byrion gyda merched yn unig y tu hwnt i 2015;

- Lleihau naw o brif ddarnau o ddeddfwriaeth ac oddeutu 100 o offerynnau statudol mewn un Ddeddf, gan wneud y gyfraith yn fwy hygyrch a haws ei deall, er mwyn i bawb ddeall yn iawn beth yw ei hawliau a'i gyfrifoldebau.

Y Fframwaith Gwella Cydraddoldeb

Cyflwynwyd y Fframwaith Gwella Cyfrifoldeb (FfGC) ym mis Ionawr 2008 yn lle'r Safon Cydraddoldeb ar gyfer Llywodraeth Leol yng Nghymru a dynnwyd yn ôl yn 2008.

Datblygwyd yr FfGC gan Brifysgol Edgehill a Llywodraeth Cynulliad Cymru i gynnig modd cyd-drefnus i ddatblygu a phrif-ffrydio cydraddoldeb ac yn fodd i ddarganfod peryglon i gydraddoldeb ar gyfer awdurdodau lleol yng Nghymru. Hefyd, mae'r FfGC yn offeryn rheoli perfformiad effeithiol ar gyfer cydraddoldeb.

Mae'r FfGC yn cynnig fframwaith ar gyfer datblygu cyfle cyfartal yn un o werthoedd llywodraeth leol ac mae wedi ei lunio i wella canlyniadau cydraddoldeb o ran hil, anabledd, rhyw, cyfeiriadedd rhywiol, crefydd a chred a'r iaith Gymraeg. Ar ben hyn, mae'r fframwaith yn gymorth i gyflawni cyfle cyfartal yn effeithiol o dan ddeddfau perthnasol yn cynnwys Deddfau Llywodraeth Cymru 1998 a 2006 a Deddf yr Iaith Gymraeg 1993.

Mabwysiadodd y Cyngor yr FfGC yn 2008 ac wedi i ni gwblhau ein hunanasesiad mewnol yn ystod 2010, byddwn yn gwneud cynllun gweithredu manwl sy'n rhoi sylw i bob elfen o gydraddoldeb.

4. Y Modd yr Adolygwyd y Cynllun

Dechreuodd y gwaith o adolygu Cynllun 2006-2009 gyda gweithdy arbennig a gynhaliwyd gan y Grŵp CCA, ein panel arbenigol o ddefnyddwyr y gwasanaethau, a aeth ymlaen i gynnal gweithdy arall gydag aelodau o Grŵp Wrecsam Hygyrch a'r Grŵp Namau Corfforol, Synhwyraidd a Niwrolegol.

Trefnwyd gweithdy ychwanegol ar gyfer gweithwyr y Cyngor a gwnaethpwyd arolwg staff. Mae hyn wedi bod yn gymorth i ni ddod i ddeall yn dda yr hyn mae'n rhaid i ni ei gynnwys yn ein Cynllun newydd.

Rhoddwyd ystyriaeth i ganlyniad y gweithdai ac i ganlyniadau'r arolwg o'r staff mewn cyfarfod arbennig o'r Grŵp CCA a wnaeth nifer o argymhellion a gyflwynwyd i'r Tîm Rheoli Uwch ynghyd â'r Cynllun diwygiedig er mwyn dangos y modd yr oedd yr argymhellion hynny wedi'u cynnwys yn y Cynllun Cydraddoldeb Anabledd a chynllun gweithredu drafft.

Mae Grŵp y Cynllun Cydraddoldeb Anabledd (Arolygu ac Adolygu) wedi chwarae rhan allweddol wrth adolygu Cynllun 2006 - 2009 a datblygu Cynllun diwygiedig ar gyfer 2009 - 2012. Mae'r grŵp wedi cynnig nifer o sylwadau ac argymhellion ac mae'r rhain wedi eu cynnwys yn y Cynllun diwygiedig.

Crynodeb o Sylwadau ac Argymhellion Grŵp y CCA

1. **Mae CCA 2006 - 2009 yn ddogfen ardderchog sy'n dal i fod yn ddilys a pherthnasol a nodir bod nifer o gamau gweithredu yn rhai rhagorol. Mae angen rhoi ystyriaeth i oblygiadau adnoddau er mwyn gallu cyflawni CAA newydd a diwygiedig.**
   Argymhellir er bod angen rhywfaint o ddiweddaru ar y CCA, y dylid canolbwyntio nawr ar ddiweddaru'r cynllun gweithredu, sicrhau bod digon o adnoddau i'w gyflawni a thrwy hynny gwella gallu'r Cyngor i gyflawni'r gofynion cyfreithiol a chyflawni'r cynllun gweithredu.

2. **Er bod nifer o amcanion wedi cael sylw a chynnydd wedi ei gyflawni'n gyffredinol, erys nifer o gamau gweithredu heb eu cyflawni.**
   Argymhellir y dylid trosglwyddo camau gweithredu sy'n weddill, sy'n dal i fod yn berthnasol ac yn bwysig, ymlaen i'r CCA nesaf.

3. **Bydd Deddf Cydraddoldeb 2010 i bob pwrpas yn dileu'r ddyletswydd o ran cydraddoldeb anabledd ond ni fydd yn weithredol cyn 2011.**
   Argymhellir bod cynllun gweithredu diwygiedig y CCA yn cynnig fframwaith ar gyfer y 18 mis nesaf.

4. **Mae hyfforddiant ac ymwybyddiaeth yn tanategu'r cynllun cyfan a heb hyn mae'n anodd gweld sut bydd y Cyngor yn llwyddo i gyflawni dull o weithredu "Cyngor cyfan", fel y mae'r gyfraith yn ei fynnu.**
Argymhellir bod hyfforddiant i'r staff a'r Aelodau Etholedig ynglŷn â'r dyletswyddau cydraddoldeb yn cael eu gwneud yn flaenoriaeth ac yn orfodol. Argymhellir hefyd cynnwys pobl ag anableddau lleol yn y gwaith o lunio a chyflenwi'r hyfforddiant hwn ac y gwneir hyn yn gyd-drefnus. Dylai'r Cyngor ystyried cynhyrchu DVD "lleisiau lleol" sy'n dangos defnyddwyr gwasanaethau gydag anableddau.
CYFEIRNOD CYNLLUN GWEITHREDU CCA: 1.1

5. **Dylai uwch swyddogion y Cyngor roi gwybodaeth yn uniongyrchol i'r grŵp ynglŷn â'r cynnydd y maent yn ei gyflawni gyda'r camau gweithredu y maent yn gyfrifol amdanynt yng nghynllun gweithredu'r CCA:**
Argymhellir gwahodd y swyddogion hynny i gyfarfodydd Grŵp y CCA i roi'r wybodaeth ddiweddaraf yn uniongyrchol i Grŵp y CCA, hefyd paratoi a chytuno rhaglen ar gyfer 2010. Dylid cynnwys Cydlynydd y Bwrdd Gwasanaeth Lleol ac Uwch Swyddog Polisi yn y rhaglen.
CYFEIRNOD CYNLLUN GWEITHREDU CCA: 6.1

6. **Dylai CBSW weithredu i wella'r modd y cyd-gysylltir gwaith ar faterion anabledd a gwella'r cyfathrebu gyda phob adran.**
Argymhellir bod Grŵp Cydraddoldeb Corfforaethol y Cyngor yn arwain hyn a'u bod yn sicrhau bod yr adrannau yn ymwybodol o'r CCA ac yn rhoi digon o flaenoriaeth iddo yn eu cynlluniau gwasanaeth.
CYFEIRNOD CYNLLUN GWEITHREDU CCA: 4.1 / 4.2 / 6.2

7. **Dylai CBSW weithredu i wella'r cysylltiadau a'r cyfathrebu rhwng y grwpiau presennol.**
Argymhellir bod y CCA yn cynnal cyfarfod arbennig i drafod gyda'r Gynghrair Niwrolegol, Grŵp RHNCNS, Grŵp GWH a Grŵp CCA dulliau y byddent yn gallu cydlynu ac ychwanegu gwerth at waith ei gilydd ac osgoi trwy hynny unrhyw ddyblygu a hyrwyddo effeithlonrwydd ac effeithiolrwydd.
CYFEIRNOD CYNLLUN GWEITHREDU CCA: 4.1

8. **Dylai'r Grwpiau gwahanol sy'n gweithio ar faterion anabledd a mynediad gynhyrchu cylchlythyr ar y cyd yn hytrach na bod pob un yn dosbarthu cofnodion ar wahân gan gyfathrebu uchelbwyntiau cyfarfodydd mewn modd mwy hwylus i'r defnyddwyr a mwy hygyrch.**
Argymhellir cynhyrchu cylchlythyr cydraddoldeb anabledd sy'n crynhoi prif faterion gan bob grŵp, i'w ddosbarthu drwy'r e-bost a'i fod ar gael ar wefan y Cyngor.
CYFEIRNOD CYNLLUN GWEITHREDU CCA: 4.2

9. **Mae angen mwy o sicrwydd ar ddefnyddwyr gwasanaethau bod adrannau'r Cyngor yn rhoi blaenoriaeth i gydraddoldeb anabledd a'u bod yn gwneud y newidiadau a gytunwyd gan y Cyngor yn y CCA:**
   Argymhellir y dylai defnyddwyr gwasanaethau yn y Grwpiau weithio gyda'i gilydd i wneud ymarfer "siopwr cudd" i weld a yw adrannau'r Cyngor yn wir yn ystyried anghenion pobl ag anableddau fel y dylent.
   CYFEIRNOD CYNLLUN GWEITHREDU CCA: 4.7

10. **Nid yw troseddau casineb ar hyn o bryd yn rhan o "Un Wrecsam" nac o'r Strategaeth Diogelwch Cymunedol. Mae'r gyfraith yn mynnu bod cyrff cyhoeddus yn gweithredu yn erbyn aflonyddu ar bobl ag anableddau.**
    Argymhellir bod CBSW yn dechrau bwrw golwg ar hyn gyda phartneriaid lleol fel rhan o'u strategaeth Diogelwch Cymunedol gyffredinol. Awgrymir y byddai cynhadledd leol i gychwyn yn gam cyntaf pendant.
    CYFEIRNOD CYNLLUN GWEITHREDU CCA: 5.1

11. **Hoffai pobl ag anableddau ddathlu eu hamrywiaeth yn Wrecsam yn y diwrnod rhyngwladol ar gyfer pobl ag anableddau bob blwyddyn a chael nifer o wahanol ddigwyddiadau sy'n gysylltiedig ac yn hyrwyddo neges ar y cyd.**
    Argymhellir bod partneriaid ar y Bwrdd Gwasanaeth Lleol yn gweithio gyda'i gilydd i rannu rhaglen o ddigwyddiadau perthnasol a dathlu'r diwrnod rhyngwladol ar gyfer pobl ag anableddau ym mis Rhagfyr pob blwyddyn.
    CYFEIRNOD CYNLLUN GWEITHREDU CCA: 4.8

Rhoddodd Tîm Rheoli Uwch y Cyngor ystyriaeth i'r Cynllun Cydraddoldeb Anabledd ynghyd â'r argymhellion a'r adborth gan Grŵp y CCA, cyn ei gyflwyno i'r Pwyllgor Craffu Trefn Lywodraethol a Pholisi Corfforaethol.

Mae Bwrdd Gweithredol y Cyngor wedi mabwysiadu'r Cynllun terfynol yn ffurfiol.

5. Dull ar gyfer Asesu Effaith

Yn y pen draw, mae asesu effeithiau cydraddoldeb yn gymorth i ni wella gwasanaethau a'r modd yr ydym yn darparu'r gwasanaethau hynny.

Mae asesu effeithiau yn gymorth i ni weld beth fyddai effaith neu ganlyniadau polisi arfaethedig pe byddai'n cael ei roi ar waith. Mae cymharu'r modd y gellid effeithio ar wahanol garfanau o bobl (yn cynnwys grwpiau duon a lleiafrifoedd ethnig, pobl hŷn, pobl iau a phobl gydag anableddau), cyn i ni ddechrau gweithredu ein polisïau, yn golygu bod modd i ni wneud newidiadau neu dynnu allan unrhyw beth a allai beri anfantais i ryw garfan o bobl.

Unwaith y bydd polisi wedi ei gyflwyno, yr arolygu parhaol yn ôl grŵp ethnig, rhyw, anabledd ac ati, sy'n gymorth i ni ddeall yr effaith go iawn ar wahanol garfanau o bobl.

Gall gwahaniaethu ddod i ran llawer o bobl am amrywiaeth o resymau. Er enghraifft, gallai dyn hŷn hoyw sy'n defnyddio cadair olwyn ddioddef mwy nag un math o wahaniaethu sy'n peri mwy o anfanteision iddo.

Dyna pam yr ydym wedi datblygu proses ar gyfer gwneud asesiadau o effeithiau cyffredinol ar bob elfen o gydraddoldeb. Mae hyn yn gymorth i ni edrych ar faterion ehangach yn hytrach na chanolbwyntio ar un garfan o bobl ar wahân.

Yn ymarferol, mae asesiad o effeithiau cydraddoldeb yn broses y mae iddi ddau gyfnod, sy'n golygu gwneud asesiad strwythuredig i weld a allai nodau swyddogaeth neu bolisi, yn cynnwys y modd y'i cyflawnir neu'r modd y'i gweithredir, beri gwahaniaethu anghyfreithlon oherwydd y gallai rhai grwpiau dderbyn (neu fod rheswm i awgrymu y gallent dderbyn) triniaeth neu ganlyniadau llai ffafriol o ganlyniad.

Wedi cwblhau'r asesiad o effeithiau mae'n rhaid i'r sawl sy'n ysgrifennu'r polisi wneud cofnod o'r asesiad ac unrhyw newidiadau sydd wedi eu gwneud i'r polisi drafft o ganlyniad neu unrhyw newidiadau sydd yn yr arfaeth ar gyfer y dyfodol.

Yna cyhoeddir crynodeb o'r asesiad ar wefan y Cyngor.

I gael mwy o wybodaeth am asesiadau o effeithiau cydraddoldeb cyfeiriwch at Becyn Offer Asesu Effeithiau Cydraddoldeb y Cyngor a'r Rhaglen Asesu Effeithiau.

Dogfennau a Threfniadau Ategol

- **Rhaglen Asesu Effeithiau Cydraddoldeb –** atodiad i'r Cynllun hwn. Mae'r ddogfen hon yn rhoi manylion pa rai o bolisïau presennol y Cyngor fydd yn cael eu hasesu a pha bryd. Yn 2008 cafodd asesiad o bob un o swyddogaethau statudol ac anstatudol y Cyngor ei wneud er mwyn gweld pa rai o'r swyddogaethau hynny oedd yn berthnasol i'r dyletswyddau cydraddoldeb. Hysbysodd yr asesiad cyntaf hwn y Rhaglen Asesu Effeithiau Cydraddoldeb (Atodiad Un).

- **Pecyn Offer Asesu Effeithiau Cydraddoldeb** – mae'r ddogfen hon yn cynnig canllawiau newydd ar gyfer gwneud asesiad o effeithiau cydraddoldeb. Asesir pob polisi newydd, arfaethedig a diwygiedig yn unol â'r pecyn offer hwn. Yn hwn mae canllawiau ynglŷn â'r trefniadau dechreuol ar gyfer sgrinio a sut i wneud asesiad manylach. Mae asesu effaith polisi neu swyddogaeth newydd, arfaethedig neu bresennol yn golygu mynd trwy gyfres o gamau ac ateb cwestiynau ynghylch gwahanol elfennau o gydraddoldeb (anabledd, oedran, rhyw, crefydd neu gred, cyfeiriadedd rhywiol a hil). Rydym yn gweithio ar hyn o bryd ar becyn offer diwygiedig sy'n cynnwys Cymraeg.

- **System Asesu Cydraddoldeb Ar-lein** – rydym ar hyn o bryd yn datblygu system ddwyieithog ar-lein newydd i gofnodi a chadw'r asesiadau yr ydym wedi eu gwneud o effeithiau cydraddoldeb. Bydd y system asesu cydraddoldeb gyda mynegai EASI (Equality Assessment System & Index) yn dechrau gweithredu yn ystod 2010.

- **Canllawiau Arolygu Cydraddoldeb** – mae gennym ganllawiau yn barod ar gyfer arolygu cydraddoldeb er mwyn helpu'r adrannau i gasglu, cadw a dadansoddi gwybodaeth a data am ymgeiswyr am swyddi, y gweithlu a defnyddwyr gwasanaethau er mwyn sicrhau bod ein dull o weithredu ynghylch cydraddoldeb a thegwch yn gwella'n barhaus a'n bod yn medru ymateb i anghenion newidiol ein cwsmeriaid a'n preswylwyr.

- **Hyfforddi Gweithwyr** – mae hyfforddiant a chymorth ar gyfer asesu effeithiau cydraddoldeb ar gael i bob gweithiwr er mwyn sicrhau y gwneir asesiadau o effeithiau cydraddoldeb mewn modd cyson ac effeithiol.

6. Dulliau Arolygu Cydraddoldeb

Arolygu Cyflogaeth

Mae'r Cyngor wedi gwneud trefniadau i arolygu gweithwyr yn ôl grwpiau hil, rhyw, oedran ac anabledd. Cesglir gwybodaeth am ymgeiswyr am swyddi, gweithwyr presennol a phobl sy'n ymadael â'r sefydliad. Rydym hefyd yn arolygu cwynion a'r bobl hynny sy'n gwneud cais am hyfforddiant ac yn ei gael.

Cesglir yr wybodaeth hon ar ffurflenni arolygu cydraddoldeb a'i chadw ar system gyfrifiadurol ddiogel a reolir gan Brif Swyddog Adnoddau Dynol y Cyngor. Dadansoddir data o bryd i'w gilydd a chyhoeddir adroddiad arolygu cydraddoldeb yn flynyddol gan y Prif Swyddog Adnoddau Dynol. Mae'r TRhA Adnoddau Dynol yn derbyn diweddariadau rheolaidd ac mae Bwrdd Gweithredol y Cyngor yn rhoi ystyriaeth i adroddiad blynyddol.

Mae'r data hyn yn gymorth gydag asesu a hysbysu polisïau a mentrau sy'n ymwneud â chyflogaeth a gyda llunio camau gweithredu er mwyn gwella cydraddoldeb ar gyfer y gweithwyr presennol, ymgeiswyr am swyddi a gweithwyr dan gontract.

Cafodd y Cyngor ei achredu eilwaith o dan y cynllun "Cadarn o Blaid Pobl Anabl" yn 2009 ac mae'n rhoi'r arwydd Dau Di car ben llythyrau, hysbysebion swyddi a phecynnau ymgeisio am swyddi. O dan y cynllun hwn, mae ymgeisydd am swydd ag anabledd yn sicr o gael cyfweliad os yw'n cyflawni'r meini prawf sydd eu hangen ar gyfer y swydd. Mae arolygaeth fanwl ar y defnydd a wneir o'r cynllun.

Yn 2009 adolygodd adran Adnoddau Dynol y Cyngor eu trefniadau ar gyfer arolygu cydraddoldeb ac maent wedi cyflwyno trefniadau gwell ar gyfer arolygu cydraddoldeb gyda recriwtio a dethol. Mae ffurflen arolygu cydraddoldeb newydd wedi ei chyflwyno ac mae'r pecyn ymgeisio yn cynnwys nodiadau eglurhaol.

Ar ben hynny, cyflwynwyd dull disylw er mwyn i ymgeiswyr am swyddi ofyn am addasiadau yn nhrefniadau'r cyfweliadau, er mwyn sicrhau nad yw statws unigolyn ar gael i'r bobl sy'n gyfrifol am wneud y rhestr fer.

Mae'r Cyngor yn arolygu nifer y gweithwyr ac ymgeiswyr am swyddi yn ôl anabledd. Nid gwaith syml mo hyn oherwydd bod llawer o bobl yn anfodlon rhoi'r wybodaeth hon. Ar ben hynny, mae llawer o bobl gyda nam corfforol neu ar y synhwyrau nad ydynt yn galw eu hunain yn "anabl". O ganlyniad, mae'n anodd cynhyrchu ystadegau ystyrlon ynglŷn â phrofiadau pobl ag anableddau yn y sefydliad.

Rydym yn parchu pob rheswm unigol dros beidio â rhoi'r wybodaeth hon. Rydym yn cydnabod, fodd bynnag, nad oes modd, heb yr wybodaeth hon, i ni weld lle mae pethau'n mynd yn iawn ac a oes agweddau sy'n gofyn mwy o weithredu.

Byddwn yn parhau i hybu ymwybyddiaeth o bwysigrwydd arolygu ansawdd drwy'r gweithlu a byddwn yn cynnal ymarfer hybu ymwybyddiaeth yn 2010 cyn bwrw ymlaen gydag ymarfer i ddiweddaru cofnodion y gweithwyr presennol.

Arolygu Cwsmeriaid a Gwasanaethau

Sefydlodd Grŵp Gwella Cydraddoldeb mewnol y Cyngor is grŵp er mwyn gwella'r arolygaeth ar gydraddoldeb yn 2009. Mae'r grŵp arolygu wedi cwblhau asesiad cyntaf o'r trefniadau presennol ac mae'n gweithio ar hyn o bryd i wella a chryfhau'r arolygaeth ar gydraddoldeb mewn nifer o brif feysydd. Mae'r trefniadau ar gyfer arolygu cydraddoldeb wedi eu gwella mewn nifer o wasanaethau – yn cynnwys ceisiadau am dai, gwasanaethau gofal cymdeithasol oedolion, grantiau, cwynion, maethu a mabwysiadu a'r gwasanaethau addysg. Ar ben hynny, mae'r ganolfan Cwsmer yn Gyntaf yn cyflawni arolygaeth werthfawr ar gydraddoldeb a ddefnyddir i wella mynediad i wasanaethau.

Byddwn yn parhau i weithredu trefniadau newydd neu wedi'u diwygio drwy'r Cyngor a fydd yn gymorth i ni ddeall profiadau ein cwsmeriaid a phobl leol.

Mae llawer o'n cwsmeriaid yn anfodlon rhoi'r math hwn o wybodaeth i ni. I leddfu'r pryderon rydym wedi cyflwyno taflen ar gyfer cwsmeriaid sy'n amlinellu'r rhesymau yr ydym yn casglu'r math hwn o wybodaeth a'r modd y bydd yn cael ei defnyddio a'i chadw.

Mae hyfforddiant i'r gweithwyr wedi ei ddarparu hefyd a bydd mwy o hyfforddiant ar gael.

7. Trefniadau ar gyfer Arolygu ac Adolygu'r Cynllun

Mae Grŵp Defnyddwyr Gwasanaethau'r Cynllun Cydraddoldeb Anabledd yn gyfrifol am arolygu cynnydd yn gyffredinol ac am adolygu'r cynllun hwn, gan weithredu mewn swyddogaeth ymgynghorol. Byddwn yn ymgysylltu hefyd â chyflogwyr, aelodau etholedig, Undebau Llafur, prif bartneriaid a rhanddeiliaid.

Bydd yr Uned Perfformiad a Gwella yn arolygu perfformiad adrannau unigol a'u Cynlluniau Gwasanaeth Adrannol.

Bydd y Grŵp Strategaeth Cydraddoldeb Corfforaethol yn derbyn adroddiadau cynnydd rheolaidd ac yn darparu cyfarwyddyd ac adroddiadau cynnydd oddi wrth bob adran.

Bydd Pwyllgor Craffu Polisi a Threfn Lywodraethol Corfforaethol y Cyngor yn derbyn adroddiadau cynnydd rheolaidd.

Bydd y Cynllun hwn wedi ei adolygu erbyn 2012 fan bellaf ac mae'n amodol ar gyflwyno Deddf Cydraddoldeb 2010.

Cynllun Gweithredu
Cyflawni'r Ddyletswydd Gyffredinol

2009 – 2012

Mae'r cynllun gweithredu hwn yn cyflwyno ein meysydd blaenoriaeth ar gyfer 2009 – 2012. Mae'r chwe maes blaenoriaeth yn canolbwyntio ar brif-ffrydio cydraddoldeb ar draws yr awdurdod cyfan.

1. Hyfforddi gweithwyr yn unol â'r Dyletswyddau Cydraddoldeb Anabledd
2. Cynnal trefniadau effeithiol ar gyfer gwneud Asesiadau o Effeithiau Cydraddoldeb
3. Cynnal trefniadau effeithiol ar gyfer Arolygu Cydraddoldeb
4. ymgysylltu â phobl ag anableddau a'u hannog i gymryd rhan
5. Datblygu trefniadau ar gyfer gweithredu ynghylch aflonyddu ar bobl ag anableddau a throseddau casineb
6. Cynnal trefniadau effeithiol ar gyfer arolygu perfformiad yn erbyn y ddyletswydd cydraddoldeb anabledd

Mae rhan i bawb yn y gwaith o gyflawni'r cynllun gweithredu hwn. Fodd bynnag, y Prif Swyddogion sy'n gyfrifol am gyflawni'r camau gweithredu a sicrhau bod y cynlluniau gwasanaeth adrannol perthnasol yn eu cynnwys. (Mae eglurhad isod o'r acronymau sydd yn y cynllun gweithredu) Hwy fydd yn penderfynu pa swyddog(ion) yn eu hadran fydd yn cyflawni'r cam gweithredu hwnnw, y modd y bydd yn cael ei reoli a'r modd y darperir adnoddau iddo. Nid yw nodi Prif Swyddog arweiniol penodol yn golygu y bydd yn gweithio ar ei ben ei hun i gyflawni'r cam gweithredu. Mae gweithio rhyngadrannol a gweithio gyda phartneriaid allanol i'w annog yn weithredol.

PSGCO	Prif Swyddog Gofal Cymdeithasol ac Oedolion
PSDE	Prif Swyddog Datblygu Economaidd
PSA	Prif Swyddog Amgylchedd
PSCP	Prif Swyddog Cyllid a Pherfformiad
PSAD	Prif Swyddog Adnoddau Dynol
PSTDC	Prif Swyddog Tai a Diogelu'r Cyhoedd
PSSG	Prif Swyddog Systemau Gwybodaeth
PSGCD	Prif Swyddog Gwasanaethau Cyfreithiol a Democrataidd
PSDC	Prif Swyddog Dysgu a Chyflawni
PSHLID	Prif Swyddog Hamdden, Llyfrgelloedd a Diwylliant
PSAC	Prif Swyddog Atal a Chynhwysiad
PSC	Prif Swyddog Cynllunio
PSDC	Prif Swyddog Diogelu a Chymorth
PSCRhA	Prif Swyddog Cludiant a Rheoli Asedau

AMCAN 1: Hyfforddi gweithwyr yn unol â Dyletswyddau Cydraddoldeb Anabledd				
Cyf CCA.	**Gweithredu**	**Swyddog Arweiniol / Cydlynydd**	**Graddfa Amser**	**Adnoddau**
1.1	Llunio cynllun hyfforddiant ac ymwybyddiaeth cydraddoldeb ac amrywiaeth ar gyfer y sefydliad i gyd sy'n cyflwyno amcanion eglur a gofynion hyfforddi gorfodol yn unol â swyddogaeth y swydd a blaenoriaeth.	Rheolwr Cydraddoldeb	2010	Dyraniad Presennol y Gyllideb Hyfforddiant
1.2	Datblygu rhwydwaith o weithwyr i weithredu'r cynllun hyfforddiant a rhaeadru hyfforddiant a sesiynau hybu ymwybyddiaeth drwy'r sefydliad	Rheolwr Dysgu a Datblygu	Dechrau 2010	
1.3	Datblygu arfaeth o gymhorthion hyfforddi a dysgu, deunydd cyfeirio ac adnoddau ar ffurf "pecyn offer" ar y cyd â'r Grŵp CCA er mwyn cynnal y gwaith o weithredu'r cynllun hyfforddiant, yn cynnwys a) DVD yn dangos pobl a mannau lleol b) Cyflwyniad Power Point c) Canllawiau ymddygiad cywir ar gyfer anabledd ch) Nodiadau cyfarwyddyd Gwerthfawrogi Amrywiaeth d) Taflenni ffeithiau ymwybyddiaeth o anabledd dd) Nodiadau gwybodaeth	Rheolwr Cydraddoldeb	Lansio Pecyn Offer 2010	
1.4	Gwneud hyfforddiant cydraddoldeb anabledd a sesiynau ymwybyddiaeth yn rhan o gynllun hyfforddiant craidd yr Aelodau Etholedig	PSGCD	Blynyddol o 2010	Hyfforddwr Mewnol

AMCAN 2: Cynnal trefniadau effeithiol ar gyfer gwneud Asesiadau o Effeithiau Cydraddoldeb				
Cyf CCA.	**Gweithredu**	**Swyddog Arweiniol / Cydlynydd**	**Graddfa Amser**	**Adnoddau**
2.1	Diweddaru Pecyn Offer ac Arweiniad Asesiad Effeithiau Cydraddoldeb	Rheolwr Cydraddoldeb	2010	Amser gweithwyr
2.2	Lansio System Asesu Cydraddoldeb ar-lein (E. A. S. I)	Rheolwr Cydraddoldeb	2010	Mewnrwyd CBSW
2.3	Adolygu'r trefniadau ar gyfer cyhoeddi Asesiadau o Effeithiau Cydraddoldeb wedi eu cwblhau ar wefan y Cyngor	Rheolwr Cydraddoldeb	2010	www.wrexham.gov.uk
2.4	Gwneud y rhaglen asesu effeithau cydraddoldeb yng Nghynlluniau Gwasanaeth pob Adran	Pob PS	2010 ymlaen	Ffynnon
2.5	Datblygu amrediad o adnoddau hyfforddiant a chymorth ar gyfer y rhai sy'n ysgrifennu polisi a'r rhai sy'n ymwneud â'r broses o asesu effeithiau	Rheolwr Cydraddoldeb	2010 ymlaen	Amser gweithwyr Mewnrwyd CBSW
2.6	Sefydlu'r Panel Asesu Effeithiau Cydraddoldeb yn is-grŵp i'r Grŵp Gwella Cydraddoldeb	Grŵp Gwella Cydraddoldeb	2010	Cydlynwyr Cydraddoldeb Adrannol

AMCAN 3: Cynnal Trefniadau Effeithiol ar gyfer Arolygu Cydraddoldeb				
Cyf CCA.	**Gweithredu**	**Swyddog Arweiniol / Cydlynydd**	**Graddfa Amser**	**Adnoddau**
3.1	Cyhoeddi Canllawiau Arolygu Cydraddoldeb gyda thempledi o ffurflenni arolygu cydraddoldeb	Rheolwr Cydraddoldeb	2010	Mewnrwyd CBSW
3.2	Adolygu'r trefniadau ar gyfer arolygu cydraddoldeb a llunio cynlluniau gweithredu adrannol (cysylltiedig â chynlluniau gwasanaeth) sy'n blaenoriaethu'r gwasanaethau hynny sydd wedi eu hasesu'n rhai "perthnasol iawn" i'r ddyletswydd cydraddoldeb anabledd	Grŵp Gwella Cydraddoldeb	2011	Cynlluniau Gwasanaeth Adrannol
3.3	Cyhoeddi adroddiadau arolygu cydraddoldeb blynyddol yn rhan o'r systemau adrodd busnes presennol	PSAD	2011 ymlaen	www.wrexham.gov.uk
3.4	Cynhyrchu amrediad o adnoddau hyfforddiant a chymorth ar gyfer gweithwyr ac adrannau y mae arolygu cydraddoldeb yn newydd iddynt	Grŵp Gwella Cydraddoldeb	2011	Mewnrwyd CBSW
3.5	Cynnal ymarfer cyhoeddusrwydd a hybu ymwybyddiaeth (gweithlu, ymgeiswyr am swyddi a defnyddwyr gwasanaethau)	Rheolwr Cydraddoldeb	2011	www.wrexham.gov.uk Mewnrwyd CBSW Pecyn Recriwtio

AMCAN 4 : Ymgysylltu â phobl ag anableddau a'u hannog i gymryd rhan				
Cyf CCA.	**Gweithredu**	**Swyddog Arweiniol / Cydlynydd**	**Graddfa Amser**	**Adnoddau**
4.1	Trefnu cyfarfod arbennig rhwng grwpiau lleol sy'n ymwneud ag anabledd yn cynnwys y Grŵp CCA*, *GWH, Grŵp *RHNCNS, Y Gynghrair Niwrolegol, Fforwm y Byddar, Fforwm Nam ar y Golwg a Fforwm Tros 50 Wrecsam, i ystyried dulliau y gallant ychwanegu gwerth at waith ei gilydd ac osgoi dyblygu a dryswch.	Rheolwr Cydraddoldeb	Gorffennaf 2010	O fewn yr adnoddau presennol
4.2	Cynhyrchu cylchlythyr e-bost i'w ddosbarthu sy'n tynnu sylw at brif faterion yr agenda.	Rheolwr Cydraddoldeb	Dechrau canol 2010	O fewn yr adnoddau presennol
4.3	Cyflwyno Strategaeth Gyfranogi'r Cyngor i'r Grŵp CCA a GWH	PSGCO	15 Medi 2010	Niwtral
4.4	Hybu ymwybyddiaeth o drefniadau "Ad-dalu Treuliau Gwirfoddolwyr" y Cyngor (GWH/Grŵp CCA)	PSDE	2010	Niwtral
4.5	Cynnwys y Grŵp CCA a GWH mewn asesiadau o effeithiau cydraddoldeb	Grŵp Gwella Cydraddoldeb	Dechrau 2010	O fewn yr adnoddau presennol
4.6	Adolygu cylch gorchwyl *GMC a gweithredu i gael mwy o bobl ag anableddau i gymryd rhan gydag adolygu ceisiadau cynllunio .	PSC	2010	O fewn yr adnoddau presennol
4.7	Galluogi aelodau'r Grŵp CCA a GWH i wneud ymarfer siopwr cudd a rhoi adborth am sylwadau adeiladol yn ôl i'r adrannau	Rheolwr Cydraddoldeb	2010/2011	Grwpiau DES a GWH
4.8	Trwy weithio gyda phartneriaid a grwpiau lleol, dathlu "Diwrnod Blynyddol Dileu Gwahaniaethu ar sail Anabledd" y 4 Rhagfyr bob blwyddyn.	Grŵp Gwella Cydraddoldeb	Blynyddol 4 Rhagfyr 2010	Prifysgol Glyndŵr

CCA (Grŵp Cynllun Cydraddoldeb Anabledd)
GWH (Grŵp Wrecsam Hygyrch)
GMC (Grŵp Mynediad Cynllunio)
RHNCNS (Rhwydwaith Namau Corfforol, Niwrolegol a Synhwyraidd)

AMCAN 5 : Datblygu trefniadau ar gyfer gweithredu ynghylch aflonyddu ar bobl ag anableddau a throseddau casineb				
Cyf CCA.	**Gweithredu**	**Swyddog Arweiniol / Cydlynydd**	**Graddfa Amser**	**Adnoddau**
5.1	Trefnu Cynhadledd Troseddau Casineb Anabledd ar gyfer partneriaid yn Wrecsam gan gynnwys partneriaid y Bwrdd Gwasanaeth Lleol	Rheolwr Cydraddoldeb	2010	Cyllid Cydlyniad Cymunedol
5.2	Gwneud trefniadau ar gyfer hysbysu ac ymdrin â throseddau casineb anabledd yn rhan o'r trefniadau presennol ar gyfer cofnodi ac ymateb i droseddau casineb hiliol ac yn erbyn hoywon.	PSDE	2010	Un Wrecsam
5.3	Rhaglennu cyflwyniad i'r Grŵp CCA ynglŷn â'r Siarter "Un Wrecsam"	PSDE	15 Medi 2010	Un Wrecsam

AMCAN 6 : Cynnal trefniadau effeithiol ar gyfer arolygu perfformiad yn erbyn y ddyletswydd cydraddoldeb anabledd				
Cyf CCA.	**Gweithredu**	**Swyddog Arweiniol / Cydlynydd**	**Graddfa Amser**	**Adnoddau**
6.1	Datblygu rhaglen er mwyn i Brif Swyddogion fynychu'r Grŵp CCA ac amlinellu eu cynigion a'u cynlluniau ar gyfer cyflawni'r ddyletswydd cydraddoldeb anabledd a chyfrannu at gyflawni'r Cynllun hwn.	Rheolwr Cydraddoldeb	Dechrau cyflwyno 2010	Grŵp CCA
6.2	Cyflwyno mesur perfformiad lleol er mwyn arolygu perfformiad pob adran yn erbyn y Rhaglen Asesu Effeithiau Cydraddoldeb	PSAD	2010	Ffynnon
6.3	Introduce local performance measure to monitor mandatory training programme	PSAD	2010	Ffynnon

9. Cysylltiadau Defnyddiol a Grwpiau Lleol

Celia Hart
Rheolwr Cydraddoldeb
Cyngor Bwrdeistref Sirol Wrecsam
Neuadd y Dref
Wrecsam
LL11 1AY

Ffôn 01978 298365
E-bost equality@wrexham.gov.uk

Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (CCHD) Swyddfa Cymru
3ydd Llawr, 3 Sgwâr Callaghan, Caerdydd, CF10 5BT

Gwefan: www.equalityhumanrights.com

Manylion Llinell Gymorth CCHD:
Ffôn: 08456 048810
Ffôn testun: 08456 048820
Ffacs: 08456 048830

Galwadau ar wahân i'r llinell gymorth:
Ffôn: 02920 447710
Ffôn testun: 029 20447713
Ffacs: 02920 447712
E-bost: wales@equalityhumanrights.com

---

10. Ffurflen Adborth

Rydym yn croesawu adborth unrhyw amser yn ystod oes y cynllun hwn. Rydym yn ddiolchgar am y farn a'r sylwadau a rannwyd gyda ni ac am yr amser a roddwyd i wneud hyn.

Bydd adborth yn gymorth i ni ddatblygu ein dull o weithredu ynghylch cydraddoldeb anabledd tros amser a sicrhau ein bod yn ymateb i anghenion lleol.

Eich enw…….

Manylion cysylltu…….

…….

(Nid oes rhaid i chi ddweud wrthym pwy ydych os yw'n well gennych beidio, ond os ydych chi am i ni ymateb ynghylch unrhyw bwynt, fedrwn ni ddim gwneud hynny oni bai fod eich manylion cysylltu gennym.)

Rhowch eich sylwadau i ni yma os gwelwch yn dda.

Byddai'n gymorth pe gallech chi nodi'r dudalen yr ydych yn cyfeirio ati os yw eich sylw yn un penodol iawn. Os oes arnoch chi angen gwneud gallwch fynd ymlaen ar ochr arall y dudalen neu ar daflen ar wahân.

Rhif y dudalen	Eich sylw

Diolch yn fawr

Anfonwch eich sylwadau os gwelwch yn dda at y Rheolwr Cydraddoldeb, Cyngor Bwrdeistref Sirol Wrecsam, Neuadd y Dref, Wrecsam, LL11 1AY