

Democratiaeth ac Amrywiaeth

Strategaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth

a Chynhwysiant

Cynnwys

Cynnwys

Rhagair	5
1 Beth rydym yn ei wneud, yr etholwyr rydym yn eu gwasanaethu a phwy ydym ni 6	
Beth mae'r Comisiwn yn ei wneud	6
Ein hamcanion strategol yw:.....	6
Gwasanaethu etholwyr amrywiol	8
Ein gweithlu ym mis Ebrill 2021	11
2 Ein gweledigaeth ar gyfer Comisiwn amrywiol sy'n gwasanaethu democratiaeth amrywiol	13
Ein hymrwymiad i amrywiaeth: tu hwnt i gydymffurfedd	13
Ein hamcanion ar gyfer hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant	13
Sut y byddwn yn cyflawni'r amcanion hyn	14
3 Hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn y broses ddemocrataidd	15
Ein nod	15
Yr hyn rydym wedi'i gyflawni'n barod.....	16
Rhai enghreifftiau	16
Cymryd camau pellach	18
Yr hyn rydym yn awgrymu ei wneud nesaf	18
4 Gosod cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn ein prosesau ac wrth wneud penderfyniadau.....	19
Ein nod	19
Yr hyn rydym wedi'i gyflawni'n barod.....	19
Cymryd camau pellach	20
Yr hyn rydym yn awgrymu ei wneud nesaf	20
5 Sicrhau cydraddoldeb, cydnabyddiaeth o amrywiaeth a chynhwysiant i bawb sy'n gweithio yn y Comisiwn	21
Ein nod	21
Yr hyn rydyn ni wedi'i wneud hyd yma.....	21
Yr hyn rydym yn awgrymu ei wneud nesaf	23
6 Cyfathrebu ein hymrwymiad i gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.....	26
Cyfathrebu gyda'n cwsmeriaid	26

Cyfathrebu gyda'n pobl	26
Sut i roi adborth i ni a sut i roi gwybod os nad ydych yn fodlon	26
7 Gwneud iddo ddigwydd	28
Ein Cynllun Gweithredu	28
Adrodd ar gynnydd a'i rannu'n fewnol	28
Adrodd ar gynnydd a'i rannu'n allanol	28
Atodiad A: Cynllun Gweithredu	30
Amcan 1	30
Cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn y broses ddemocrataidd	30
Amcan 2	31
Gosod cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn ein prosesau ac wrth wneud penderfyniadau.....	31
Amcan 3	34
Sicrhau cydraddoldeb, cydnabyddiaeth o amrywiaeth a chynhwysiant i bawb yn y Comisiwn.....	34
Cyfathrebu ein hymrwymiad i amrywiaeth	37
Atodiad B: Ein trefniadau ar gyfer cydymffurfio â Deddf Gogledd Iwerddon 1998... 38	38
Cyflwyniad	38
Ein Strategaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant a'n cyfrifoldebau statudol yng Ngogledd Iwerddon	38
Pwy ydym ni a beth ry'n ni'n gwneud.....	39
Ein trefniadau ar gyfer asesu ein cydymffurfiad gyda dyletswyddau adran 75	40
Ein Cynllun Gweithredu	40
Ein trefniadau ar gyfer ymgynghori.....	41
Ein trefniadau ar gyfer asesu, monitro a chyhoeddi effaith polisïau	42
Monitro	43
Trefniadau ar gyfer dysgu a datblygu	44
Trefniadau ar gyfer sicrhau ac asesu mynediad y cyhoedd i wybodaeth a gwasanaethau rydym yn eu darparu	45
Amserlen ar gyfer y mesurau a gynigir	45
Ein gweithdrefn cwynion.....	45
Cyhoeddi'r Cynllun Cydraddoldeb Sengl.....	46
Adolygu ein Cynllun Cydraddoldeb.....	46
Rhestr o ymgynghoreion yng Ngogledd Iwerddon.....	46
Atodiad C: ein cyfrifoldebau cyfreithiol	47
Cyflwyniad.....	47
Gofynion statudol Prydain Fawr	47

Gofynion ychwanegol yng Nghymru.....	48
Y sefyllfa yn yr Alban.....	49
Ein dyletswyddau cydraddoldeb yng Ngogledd Iwerddon	49
Atodiad D: strwythur y Comisiwn Etholiadol	53
Atodiad E: rhestr o ymgynghoreion.....	55
Lloegr	55
Cymru.....	56
Yr Alban.....	56
Gogledd Iwerddon	57
Sefydliadau.....	57
Llywodraeth leol	59
Rhanddeiliaid Gogledd Iwerddon	60
Adrannau Gogledd Iwerddon.....	60
Pleidiau Gogledd Iwerddon	60
Atodiad F: geirfa a diffiniadau	62
Diffiniad o nodweddion pobl sydd wedi'u gwarchod rhag gwahaniaethu yn y DU	64

Rhagair

Mae democratiaeth ac amrywiaeth wedi'u cysylltu â'i gilydd yn annatod. Ni ddylai fod rhwystrau ar sail unrhyw nodwedd sy'n cael ei gwarchod gan ddeddfwriaeth gydraddoldeb. Dylai ein prosesau etholiadol fod yn agored ac yn hygyrch i bawb sydd â'r hawl i bleidleisio, i bawb sy'n sefyll mewn etholiadau ac i bawb sy'n ymgyrchu ar eu rhan. Rydym felly'n falch i gyflwyno'r strategaeth hon sy'n ganolog i waith y Comisiwn o ddiogelu a hyrwyddo'r prosesau etholiadol.

Rydym wedi adeiladu'r strategaeth o amgylch tri amcan allweddol:

- sicrhau bod pawb sy'n gymwys yn gallu cyfranogi yn y broses etholiadol - fel pleidleisiwr, ymgyrchydd neu rywun sy'n sefyll mewn etholiad - trwy ganfod rhwystrau, gwneud argymhellion, a gweithio gydag eraill i ddileu'r rhwystrau
- sicrhau ein bod yn gosod cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn ein holl waith, ein bod yn trin ein rhanddeiliaid a'n partneriaid i gyd yn deg a chyda pharch, ac ein bod yn dryloyw yn y penderfyniadau rydym yn eu gwneud
- sicrhau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant i bawb yn y Comisiwn a bod ein staff i gyd yn cael eu trin yn deg a chyda pharch

Fel unrhyw sefydliad, mae gennym ystod o rwymedigaethau statudol i sicrhau ein bod yn hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Rydym wedi nodi yn y strategaeth beth yw'r rhain a sut rydym yn cydymffurfio â nhw yn ein gweithgareddau. Fodd bynnag, nid yw cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant dim ond yn faterion cydymffurfio. Rydym yn gwybod bod angen i ni wneud mwy i fodloni'r her hon a dangos ein hymrwymiad i symud y tu hwnt i gydymffurfedd. Mae'r strategaeth hon yn nodi ein dyheadau i fynd ymlaen a herio ein hunain i adlewyrchu'n llawn amrywiaeth ein hetholwyr yn ein gwaith o gefnogi democratiaeth.

Mae'r strategaeth hon yn cwmpasu'r DU gyfan. Rydym yn atebol i Senedd Cymru, Senedd yr Alban a Senedd y DU, ac rydym yn rhannu'r strategaeth hon gyda nhw gyd. Mae deddfwriaeth wahanol ar waith yng Ngogledd Iwerddon, ac mae'r Strategaeth hon yn cynnwys y Cynllun Cydraddoldeb sy'n ofynnol o dan Ddeddf Gogledd Iwerddon 1998.

Mae'r Cynllun Gweithredu'n nodi'r hyn y byddwn yn ei wneud a phryd. Byddwn yn monitro cynnydd drwy ein system rheoli ac adrodd, ac yn dwyn ein hunain i gyfrif drwy sicrhau bod ein Grŵp Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant a'n Tasglu Hil yn y Gwaith yn cael eu craffu. Y Prif Weithredwr a'r Tîm Gweithredol sydd â chyfrifoldeb trosfwaol, a byddant yn adrodd ar gynnydd yn rheolaidd i Fwrdd y Comisiwn.

Mae hawl gan bawb i gymryd rhan mewn democratiaeth. Dyna pam mae cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn bwysig.

John Pullinger CB, Cadeirydd
Bob Posner, Prif Weithredwr

1 Beth rydym yn ei wneud, yr etholwyr rydym yn eu gwasanaethu a phwy ydym ni

Beth mae'r Comisiwn yn ei wneud

Y Comisiwn Etholiadol yw'r corff annibynnol sy'n goruchwyllo etholiadau a rheoleiddio cyllid gwleidyddol yn y DU. Sefydlwyd y Comisiwn Etholiadol yn 2000 ac mae'n adrodd yn uniongyrchol i Senedd Cymru, Senedd y DU a Senedd yr Alban. Rydym yn gweithio i hyrwyddo hyder y cyhoedd yn y broses ddemocrataidd a sicrhau ei hygredd: ein nod yw sicrhau bod pobl yn ymddiried mewn etholiadau, yn eu gwerthfawrogi ac yn cymryd rhan ynddynt.

Rydym ni'n gyfrifol am:

- Cynnal y cofrestrau o bleidiau gwleidyddol ac ymgyrchwyr
- Hyrwyddo cydymffurfedd gyda'r cyfreithiau ynghylch ymgyrchu a chyllid ariannol, a gorfodi'r cyfreithiau hyn lle bo hynny'n briodol
- Cyhoeddi cofnodion ariannol gan bleidiau ac ymgyrchwyr, gan gynnwys rhoddion mawr a gwariant ymgyrchu
- Gosod y safonau ar gyfer cofrestru etholiadol a chynnal etholiadau, ac adrodd ar pa mor dda y gwneir hyn
- Hysbysu'r cyhoedd am y broses ddemocrataidd, gan gynnwys gwneud yn siŵr eu bod yn deall ei fod yn bwysig cofrestru i bleidleisio a'u bod yn gwybod sut i bleidleisio
- Cynnal unrhyw refferenda yn unol â PPERA
- Cynghori Llywodraethau a Seneddau ar welliannau i'r system etholiadol

Ein hamcanion strategol yw:

Cofrestru a phleidleisio hygyrch

Mae etholiadau teg sy'n rhad ac am ddim yn dibynnu ar bobl sy'n gymwys i bleidleisio, ac sydd am bleidleisio, yn gallu gwneud hynny.

Byddwn yn gweithio i sicrhau:

- Lefelau cynyddol o gofrestru pleidleiswyr, gan gynnwys ymhlith grwpiau sy'n cael anhawster cysylltu â'r broses ar hyn o bryd

- Cael gwared ar rwystrau, yn enwedig y rheiny sy'n effeithio ar bobl sy'n cael trafferthion ar hyn o bryd wrth geisio pleidleisio

Ymgyrchu gwleidyddol tryloyw a chyllid gwleidyddol sy'n cydymffurfio

Dylai pleidiau ac ymgyrchwyr eraill fod yn gallu ymgyrchu hen wynebu unrhyw rwystrau gwirioneddol neu ymddangosiadol, wrth i ni barhau i sicrhau bod cyllid gwleidyddol yn dryloyw. Bydd hyn yn cynorthwyo pleidleiswyr i glywed ystod o leisiau ymgyrchu i'w helpu i wneud penderfyniadau wrth bleidleisio.

Byddwn yn gweithio i sicrhau:

- Lefelau cynyddol o hyder yn cael eu dangos gan ymgeiswyr, pleidiau ac ymgyrchwyr eraill yn eu gallu i ddeall, gweithredu a chydymffurfio a'r gyfraith ynghylch ymgyrchu a chyllid gwleidyddol
- Lefelau uchel o gydymffurfedd gyda chofrestru, adrodd a deddfau cyllid gwleidyddol eraill

Gwasanaethau etholiadol lleol gwydn

Mae'n rhaid i wasanaethau etholiadol allu ymateb i bwysau economaidd, cymdeithasol ac amgylcheddol sy'n fwyfwy heriol; byddwn yn cefnogi awdurdodau lleol a gweinyddwyr etholiadol wrth iddynt ddarparu gwasanaethau etholiadol effeithiol, cynaliadwy a gwydn, gan sicrhau bod pleidleiswyr yn cael y gwasanaeth y dylent allu ei ddisgwyl.

Byddwn yn gweithio i sicrhau:

- Perfformiad uchel cyson wrth ddarparu etholiadau llwyddiannus
- Lefelau cynyddol o hyder yn cael ei dangos gan weinyddwyr etholiadol yn ystwythder y system etholiadol

Cyfraith etholiadol deg ac effeithiol

Mae'n hanfodol i'r system etholiadol bod y cyfreithiau sy'n ei thanategu'n deg, yn effeithiol ac wedi'u deall yn dda. Mae'n rhaid i'r gyfraith etholiadol hefyd fynd pob yn gam gyda datblygiadau eraill yn ein cymdeithas, gan ddefnyddio technoleg a gweithio ar broses barhaus o foderneiddio.

Byddwn yn gweithio i:

- Cynorthwyo llywodraethau a seneddau i ddiwygio'r gyfraith etholiadol er mwyn ei gwneud yn llai cymhleth
- Lleihau'r risgiau a'r aneffeithlonrwydd sy'n gysylltiedig â'r gyfraith etholiadol sy'n effeithio ar ein system etholiadol

System etholiadol fodern a chynaliadwy

Er mwyn sicrhau bod ein system etholiadol yn wydn i'r herion sydd y tu hwnt i gyfnod y cynllun hwn, mae'n hanfodol ein bod yn gweithio tuag at fwy o werth am arian, tryloywder,

ymddiriedaeth a chydymffurfedd. Mae'n hanfodol bod rolau a chyfrifoldebau cyrff sy'n rhan o'r system etholiadol yn cael eu hegluro. Ac mae'n bwysig ein bod yn deall ac yn gostwng effaith amgylcheddol y system etholiadol.

Byddwn yn gweithio i sicrhau bod:

- Data a thechnoleg yn cael eu defnyddio i ddiwallu anghenion pleidleiswyr, ymgyrchwyr a gweinyddwyr etholiadol
- Y peryglon newidiol i'r system etholiadol a achosir gan gamddefnyddio data a thechnoleg yn cael eu deall a bod camau'n cael eu cymryd i fynd i'r afael â nhw
- Perthnasau cryf ac arferion gwaith symlach gyda'r holl gyrff sy'n rhan o'r system etholiadol, yn cael eu datblygu
- Llywodraethau a'r gymuned etholiadol ehangach yn cael eu cefnogi wrth fabwysiadu strategaeth a chynllun gweithredu sy'n gostwng effaith amgylcheddol ein system etholiadol

Gwasanaethu etholwyr amrywiol

Rydym yma i sicrhau bod pawb sy'n gymwys i bleidleisio'n gwybod sut i wneud hynny a dweud eu dweud, a bod y rheiny sydd am gymryd rhan mewn gwleidyddiaeth fel ymgyrchwyr neu sy'n ceisio cael eu hethol yn cael yr wybodaeth sydd ei hangen arnynt oddi wrthym er mwyn gallu deall y rheolau. Felly mae adnabod anghenion etholwyr a phoblogaeth amrywiol, ac ymateb iddynt, wrth galon ein gwaith a dyma beth rydym wedi ymrwymo i'w wneud. Mae amrywiaeth yn cwmpasu ystod o nodweddion, megis oedran, hil ac ethnigrwydd, rhyw, cyfeiriadedd rhywiol, anabled, statws priodasol, beichiogrwydd a chredoau, yn ogystal â materion ynghylch anfantais gymdeithasol-economaidd a mynediad at gyfleoedd. Rydym yn dangos rhai o'r nodweddion allweddol isod.

Oedran

Mae strwythur oedran y boblogaeth wedi'i nodi isod. Yn ogystal â chefnogi'r rheiny sy'n gymwys i bleidleisio, rhan bwysig o waith y Comisiwn yw paratoi pobl ifanc ar gyfer gallu pleidleisio.

Enw	16-17	18-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65+
Deyrnas Unedig	2.1%	8.5%	13.5%	12.6%	13.6%	12.2%	18.5%
Prydain Fawr	2.1%	8.5%	13.5%	12.6%	13.6%	12.2%	18.6%
Lloegr	2.1%	8.4%	13.5%	12.7%	13.5%	12.0%	18.4%
Cymru	2.1%	8.7%	12.7%	11.2%	13.3%	13.0%	21.0%
Yr Alban	2.0%	8.5%	13.8%	12.3%	14.0%	13.5%	19.1%
Gogledd Iwerddon	2.4%	8.5%	13.2%	12.7%	13.6%	12.2%	16.6%

SYG: Amcangyfrifon poblogaeth canol-flwyddyn 2019

Rydym yn gwybod drwy ystod o ymchwil bod pobl ifanc yn llai tebygol o bleidleisio.

Rydym hefyd yn gwybod bod pobl 18-24 mlwydd oed yn llai tebygol o fod wedi'u cofrestru'n gywir i bleidleisio (76% o bobl 18-24 mlwydd oed o gymharu ag 86% o'r boblogaeth gyfan) a'u bod yn llai tebygol o fod yn fodlon gyda'r broses bleidleisio (66% o gymharu ag 80% o'r boblogaeth gyfan).

Ethnigrwydd

Mae'r DU yn gymdeithas sydd yn fwy ac yn fwy ethnig amrywiol. Mae'r tabl yn dangos y prif ystadegau ar draws y DU.

	Gwyn	Lleiafrifoedd ethnig	Du	Asiaidd	Cymysg ac eraill
Cymru a Lloegr	86%	14%	3.3%	7.5%	3.2%
Cymru	95.6%	4.4%	0.6%	2.3%	1.5%
Yr Alban	96.1%	3.9%	0.7%	2.9%	0.4%
Gogledd Iwerddon	98.2%	1.8%	0.2%	1.1%	0.5%

Daw'r data ar gyfer Cymru a Lloegr o gyfrifiad 2011; daw'r data ar gyfer yr Alban o Adroddiad Amrywiaeth Blynyddol 2018-19 Audit Scotland; daw'r data ar gyfer Gogledd Iwerddon o gyfrifiad 2011. Oherwydd talgrynnu, mae'n bosibl na fydd y cyfansymiau'n symio.

Mae pleidleiswyr sy'n bobl dduon ac o leiafrifoedd ethnig yn llawer yn fwy tebygol na phleidleiswyr gwyn i gael problemau gyda bodlonrwydd a hyder o ran pleidleisio. Yn gyfan gwbl, gwnaeth 31% o'r boblogaeth nodi bod rhwystrau i gyfranogiad gan grwpiau lleiafrifol yn destun pryder. Mae tua chwarter o'r gymuned Asiaidd a Du heb eu cofrestru i bleidleisio o gymharu ag 16% o'r boblogaeth wen.

Anabledd

Amcangyfrifir bod gan 19% o oedolion oedran gweithio yn y DU a 22% o'r holl oedolion yn yr etholaeth (14.1 miliwn o bobl) anabledd fel y'i diffinnir gan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 neu Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd 1995).

Math o nam	%
Symudedd	49
Stamina/anadlu/blinder	36
Deheurwydd	25
Iechyd meddwl	29
Cof	16
Clyw	13
Golwg	12
Dysgu	14
Cymdeithasol/ymddygiadol	9
Arall	17

Arolwg o Adnoddau Teulu 2019-2020. Nid yw'r cyfanswm yn symio i 100 gan fod modd dewis mwy nag un anabledd.

Gwnaeth ein hadroddiad ar Etholiad Cyffredinol Senedd y DU 2019 canfod bod 85% o bobl anabl yn teimlo eu bod wedi cael gwybodaeth dda am yr etholiad, roedd 92% yn fodlon gyda'r broses pleidleisio a theimlodd 96% bod hi'n hawdd cyrraedd y gorsafoddd pleidleisio.

Ond mae yna le am welliant o hyd. Yn Traciwr y Gaeaf 2020, roedd 30% o atebwyr yn pryderu am rwystrau i gyfranogiad ar gyfer pobl anabl. Mae'r rhain yn cwmpasu ystod o broblemau megis mynediad corfforol, argaeledd gwybodaeth mewn fformatau gwahanol ac esmwythdra'r broses bleidleisio. Mae'n bwysig cofio y gall y rhain effeithio ar ofalwyr yn ogystal â'r rheiny y maent yn gofalu amdanynt.

Sefyll mewn etholiad

Nid yw amrywiaeth yr ymgeiswyr sy'n sefyll mewn etholiadau yn adlewyrchu amrywiaeth y boblogaeth gyffredinol. Yn Etholiad Cyffredinol Senedd y DU 2017 er enghraifft:¹

- roedd 29% o ymgeiswyr yn ferched o gymharu â 51% o'r boblogaeth
- roedd 56% dros 50 oed o gymharu â 48% o'r boblogaeth
- roedd 8% o gefndir lleiafrif ethnig o gymharu ag 13% o'r boblogaeth
- roedd 10% yn ystyried bod ganddynt anabledd o gymharu ag 18% o'r boblogaeth

¹ Amrywiaeth ymgeiswyr a swyddogion etholedig ym Mhrydain Fawr, Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol 2019.

- roedd 11% yn lesbiaidd, yn hoyw, yn ddeurywiol a/neu'n drawsrywiol

Amrywiaeth wleidyddol a chrefyddol yng Ngogledd Iwerddon

Mae Adran 75 (2) o Ddeddf Gogledd Iwerddon 1998 yn gosod dyletswyddau ychwanegol yng Ngogledd Iwerddon i hyrwyddo cysylltiadau cymunedol da rhwng y rheiny o gefndiroedd gwleidyddol a chrefyddol gwahanol.

Mae 48.4% o'r boblogaeth yn Brotestant a 45.1% yn Gatholig; mae gan 0.9% ffydd wahanol ac mae gan 5.6% dim ffydd o gwbl.²

Mae 35% yn ystyried eu hunain i fod yn Unoliaethwyr ac 19% yn ystyried eu hunain i fod yn Genedlaetholwyr; dyw 42% ddim yn ystyried eu hunain i fod yn naill neu'r llall, ac mae 4% yn ystyried eu hunain i fod yn arall neu ddim yn siŵr.³

Ein gweithlu ym mis Ebrill 2021

Mae gan y Comisiwn 174 o weithwyr. Mae gan y rhan fwyaf weithleoedd cytundebol yn Llundain; mae hefyd gennym swyddfeydd yng Nghaerdydd, Belfast, a Chaeredin, a nifer o weithwyr gartref parhaol sydd wedi'u lleoli ar draws Lloegr. Rydym yn dangos rhai o'r nodweddion allweddol isod.

Ar hyn o bryd, mae ein gweithwyr wedi'u rhannu fel a ganlyn: 72 o dynion a 102 o ferched.

Yn seiliedig ar y data hunanddatganedig presennol, mae gennym ar hyn o bryd 18 o weithwyr sy'n bobl dduon a lleiafrifoedd ethnig.

Mae ein huwch reolwyr, gan gynnwys ein Tîm Gweithredol, wedi'u rhannu'n gyfartal o ran rhyw. Mae dau allan o dri deg o gefndir du a lleiafrif ethnig.

Caiff ein Bwrdd ei benodi gan Bwyllgor y Llefarydd, ac mae'n cynnwys deg Comisiynydd gan gynnwys y Cadeirydd. O ran rhywedd, mae'r Bwrdd wedi'i gynrychioli'n gyfartal. Fodd bynnag, ar hyn o bryd does dim Comisiynwyr o gefndir du neu leiafrif ethnig.

Mae gan y Comisiwn uwch arweinydd EDI amser llawn sy'n gyfrifol am waith y Comisiwn ar gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.

Mae cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn ganolog i'n Strategaeth Bobl, maent yn ymgorffori ein hymrwymiad. Mae hwn yn thema sy'n rhedeg drwy chwe rhan y Strategaeth, gan gynnwys diwylliant, cynllunio adnoddau, datblygu ein pobl, cael ein pobl yn gwneud eu gorau glas, gwerthfawrogi pobl ac adeiladu diwylliant gweithio hyblyg newydd.

Mae nifer o'r grwpiau yn y Comisiwn yn darparu fforwm ar gyfer trafod, herio adeiladol a'r gallu i ddwyn y sefydliad i gyfrif:

² Cyfrifiad NISRA 2011

³ Arolwg 'NI Life and Times 2020', y modiwl 'Political Attitudes'.

- Y Tasglu Hil yn y Gwaith, sy'n cael ei gadeirio gan y Prif Weithredwr a'i gefnogi gan yr Hyrwyddwr Hil yn y Gwaith
- Y Grŵp Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant
- Y Grŵp Ymgysylltu â Staff, sy'n cynnwys cynrychiolwyr o bob tîm yn y Comisiwn
- Y Grŵp Urddas, Parch a Grymuso, sy'n dod ynghyd ag ymgynghorwyr urddas ac sy'n gweithio gyda'r uwch hyrwyddwr Gwrth-fwlio ac Atal Aflonyddu
- Y grŵp Swyddogion Cymorth Cyntaf Iechyd y Meddwl, sy'n dod ynghyd swyddogion cymorth cyntaf iechyd y meddwl ac yn sicrhau bod y sefydliad yn cefnogi'r rheiny sydd â phroblemau iechyd y meddwl
- Y grŵp Lles, sy'n canolbwyntio ar hyrwyddo lles staff

2 Ein gweledigaeth ar gyfer Comisiwn amrywiol sy'n gwasanaethu democratiaeth amrywiol

Ein hymrwymiad i amrywiaeth: tu hwnt i gydymffurfedd

Mae tegwch a thriniaeth gyfartal yn hanfodol i'r system ddemocrataidd; ein swydd ni yw ei hamddiffyn. Mae'n rhaid i'r system adlewyrchu amrywiaeth y gymdeithas y mae'n ei chynrychioli, nid dim ond yn nhermau nodweddion gwarchoddedig ond hefyd yn nhermau cynhwysiant economaidd-gymdeithasol ehangach. Mae cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn mynd i galon democratiaeth, ac felly maent yn ganolog i'r hyn rydym yn ei wneud.

Caiff hyn ei adlewyrchu yn y ffordd rydym am wasanaethu ein rhanddeiliaid, sy ffordd rydym, am weithio gyda'n partneriaid a'r ffordd rydym yn trin ein staff. Mae hyn yn golygu deall ac adlewyrchu anghenion pobl ar draws holl wledydd a rhanbarthau'r DU. Ac mae hynny'n golygu gweithlu o bobl gydag ystod eang o gefndiroedd, safbwyntiau a phrofiadau sy'n teimlo bod y dulliau gwahanol hynny'n cael eu gwerthfawrogi a'u trin â pharch. Rydym eisoes wedi cymryd nifer o gamau i'n helpu i fodloni'r her hwn. Ond rydym yn gwybod bod mwy i'w wneud.

Ein hamcanion ar gyfer hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant

Mae amcanion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant y Comisiwn yn:

- sicrhau bod pawb sy'n gymwys yn gallu cyfranogi yn y broses ddemocrataidd - fel pleidleisiwr, ymgyrchydd neu rywun sy'n sefyll mewn etholiad - trwy ganfod rhwystrau, gwneud argymhellion, a gweithio gydag eraill i ddileu'r rhwystrau
- sicrhau ein bod yn gosod cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn ein holl waith, ein bod yn trin ein rhanddeiliaid a'n partneriaid i gyd yn deg a chyda pharch, ac ein bod yn dryloyw yn y penderfyniadau rydym yn eu gwneud
- sicrhau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant i bawb yn y Comisiwn ac yn sicrhau bod ein staff i gyd yn cael eu trin yn deg a chyda pharch

Sut y byddwn yn cyflawni'r amcanion hyn

Byddwn yn cyflawni'r amcanion hyn drwy ganolbwyntio ar dri set o weithgareddau.

Amcan 1

Caiff hyn ei gyflawni drwy ystod o weithgareddau sy'n ceisio hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn y broses ddemocrataidd.

Amcan 2

Caiff hyn ei gyflawni drwy sicrhau bod cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant wedi'u gosod yn ein prosesau a'n penderfyniadau.

Amcan 3

Caiff hyn ei gyflawni drwy ystod o bolisiâu sydd wedi'u cynllunio i sicrhau cydraddoldeb, cydnabyddiaeth o amrywiaeth a chynhwysiant ar gyfer pawb sy'n gweithio yn y Comisiwn a phawb sy'n ymgeisio i weithio yn y Comisiwn.

3 Hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn y broses ddemocrataidd

Amcan 1

Sicrhau bod pawb sy'n gymwys yn gallu cyfranogi yn y broses ddemocrataidd - fel pleidleisiwr, ymgyrchydd neu rywun sy'n sefyll mewn etholiad - trwy ganfod rhwystrau, gwneud argymhellion, a gweithio gydag eraill i ddileu'r rhwystrau

Yn y bennod hon rydym yn nodi'r camau y byddwn yn eu cymryd i weithio gyda rhanddeiliaid a phartneriaid i sicrhau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn y broses ddemocrataidd.

Ein nod

Ein nod yw cynyddu cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant a hyrwyddo hyder y cyhoedd yn y broses ddemocrataidd. Rydym am i bawb sydd â hawl i bleidleisio i gofrestru a defnyddio'u pleidlais, i ymgyrchwyr gael yr wybodaeth gywir a theimlo eu bod yn gallu ymgyrchu, ac i'r rheiny sydd eisiau sefyll mewn etholiad i allu teimlo'n hyderus yn gwneud hynny

Rydym yn gwybod bod rhai grwpiau yn fwy tebygol o gymryd rhan yn y broses na rhai eraill. Yn Etholiad Cyffredinol 2019 roedd dynion yn fwy tebygol o bleidleisio na merched (63% o gymharu â 59%); roedd pobl ifanc yn llai tebygol o bleidleisio na phobl hŷn (47% o bobl ifanc 18-24 oed o gymharu â 74% o bobl dros 65 oed); ac roedd pobl gwyn yn fwy tebygol o bleidleisio na phobl du, Asiaidd ac o leiafrifoedd ethnig (63% o gymharu â 52%).⁴

Mae ein dull yn seiliedig ar dair blaenoriaeth:

- Casglu tystiolaeth: deall y problemau drwy ymchwil ac ymgynghori
- Hygyrchedd: sicrhau ein bod yn deall y problemau sy'n cael eu hwynebu gan bleidleiswyr, ymgyrchwyr a'r rheiny sy'n sefyll mewn etholiadau, a sicrhau ein bod yn bodloni arfer gorau o ran hygyrchedd
- Cyfathrebu: sicrhau bod pob pleidleisiwr yn ymwybodol o'u hawl i bleidleisio ac yn gwybod sut i wneud hynny; targedu'r rheiny rydym yn gwybod sydd lleiaf tebygol o

⁴ Sut pleidleisiodd Prydain yn Etholiad Cyffredinol 2019: Ipsos Mori, Rhagfyr 2020.

fod wedi'u cofrestru i bleidleisio; sicrhau ein bod yn cyfathrebu ar draws bob rhan o'r gymuned a reoleiddir

Yr hyn rydym wedi'i gyflawni'n barod

Rhai enghreifftiau

Casglu tystiolaeth drwy ymchwil ac ymgynghori

- Rydym yn adolygu samplau cynrychioladol o etholwyr y DU yn rheolaidd, yn aml yn defnyddio samplau wedi'u chwyddo i roi mwy o ddealltwriaeth o safbwyntiau grwpiau a chymunedau penodol. Er enghraifft:
 - Mae ein hymchwil ar gywirdeb a chyfanrwydd cofrestrau etholiadol yn rhoi gwybodaeth bwysig i ni am grwpiau a allai fod wedi'u tangynrychioli ac a allai fod angen anogaeth a chymorth i gofrestru
 - Mae ein hadroddiadau ôl-etholiadol yn edrych yn benodol ar broblemau o amgylch hygyrchedd, megis argaeledd gwybodaeth am yr etholiadau a'r ymgeiswyr sy'n sefyll ynddynt mewn amrywiaeth o fformatau, ac argaeledd gorsafoddedd pleidleisio
 - Gwnaethom gynnal arolwg hygyrchedd ôl-etholiadol ar ôl Etholiadau Cyffredinol Senedd y DU yn 2017 a 2019 i gael gwell ddealltwriaeth o'r rhwystrau sy'n cael eu hwynebu wrth gofrestru a phleidleisio, a gwnaethom ychwanegu sampl ychwanegol o bleidleiswyr y gwnaethant adnabod eu hunain yn anabl i'n harolwg Barn y Cyhoedd ôl-etholiadol yn 2019

Arweiniodd ein harolwg yn 2017 at yr argymhellion yn ein hadroddiad *Etholiadau i Bawb yn 2017*. Cyfrannodd yr adroddiad at ymgynghoriad Llywodraeth y DU ar hygyrchedd pleidleisio
- Gwnaethom gyhoeddi cyfres o astudiaethau dichonoldeb yn 2019 yn astudio sut y gellid gwneud diwygiadau i'r broses etholiadol er mwyn ei gwneud yn haws i gofrestru
- Rydym yn casglu tystiolaeth yn rheolaidd gan ystod o elusennau i ddiweddarau ein gwaith a sicrhau ein bod yn adlewyrchu ystod eang o nodweddion gwarchoddedig: er enghraifft, gwnaethom weithio gydag elusennau i'n helpu i adfywio dyluniad ein gwefan

Hygyrchedd

- Rydym yn aelodau o Weithgor Hygyrchedd Etholiadau Swyddfa'r Cabinet, sy'n dod ynghyd y llywodraeth a'r drydydd sector i gyflawni'r camau a nodwyd yn ymateb Llywodraeth y DU i'w [Galwad am Dystiolaeth ar Hygyrchedd Etholiadau](#) yn 2017
- Rydym yn sicrhau bod ein canllawiau a'r wybodaeth rydym yn ei rhoi am y system reoleiddio yn hawdd i'w defnyddio ac ar gael mewn ystod o fformatau er mwyn cynyddu eu hygyrchedd

- Rydym yn ymgynghori ag ystod o elusennau ar ein canllawiau i staff gorsafoedd pleidleisio. Mae'r canllawiau'n cwmpasu ystod o feysydd sydd wedi'u cynllunio i sicrhau bod pleidleiswyr yn cael y cymorth sydd eu hangen arnynt yn yr orsaf bleidleisio, megis arwyddion, mynediad gwastad ac argaeledd dyfeisiau pleidleisio cyffyrddadwy.
- Rydym wedi ailddylunio ein gwefan yn gyfan gwbl er mwyn cydymffurfio gyda Chanllawiau Hygyrchedd Cynnwys y We (WCAG) 2.1, a gwnaethom weithio gyda phartneriaid hygyrchedd – Zoonou a'r RNIB – i sicrhau bod y safle newydd hwn yn bodloni anghenion y rheiny sydd ag ystod o anghenion hygyrchedd. Mae gennym gynllun i ddisodli pob PDF gyda chynnwys HTML, er mwyn gwneud y cynnwys yn haws i'w ffeindio, yn haws i lywio trwyddo ac yn hygyrch ar gyfer darllenwyr sgrin a thechnolegau cynorthwyol eraill
- Rydym yn gweithio'n galed i sicrhau bod ein cyfathrebiadau wedi'u hysgrifennu mewn Saesneg plaen, ac yn profi'r cynnwys gyda defnyddwyr mwy a mwy er mwyn cynyddu dealltwriaeth
- Mae holl gynnwys y we sy'n berthnasol i Gymru neu'r DU yn gyfan gwbl ar gael yn Gymraeg hefyd, a gall defnyddwyr ddefnyddio togli i symud rhwng y Gymraeg a'r Saesneg

Cyfathrebu

- Rydym yn ymgymryd â gweithgarwch sylweddol i sicrhau bod pob pleidleisiwr yn ymwybodol o'u hawl i bleidleisio ac yn gwybod sut i wneud hynny. Mae ymgyrchoedd diweddar yn cynnwys yr ymgyrch Oes 5 'da ti? sy'n annog pobl i gofrestru, a'r ymgyrch Croeso i Dy Bleidlais
- Mae ein hymchwil rheolaidd i mewn i gywirdeb a chyfanrwydd y cofrestrau etholiadol yn dangos bod nifer o grwpiau yn debygol o fod wedi'u tan-gofrestru: pobl ifanc, y rheiny sydd ag anableddau dysgu, y rheiny sydd mewn eiddo rhentu byr dymor a/neu'r rheiny sy'n newid eu cartref yn aml, y cymunedau du a lleiafrifoedd ethnig a Theithwyr Gwyddelig. Rydym wedi adeiladu'r cipolygon hyn i'r ffordd rydym yn targedu ein cyfathrebiadau a'r ffordd rydym yn gweithio gyda sefydliadau sy'n cefnogi'r grwpiau hyn: ceir rhagor o fanylion am hyn isod
- Rydym yn datblygu Strategaeth Ddysgu mewn partneriaeth gydag ystod o sefydliadau er mwyn adeiladu llythrennedd gwleidyddol mewn grwpiau sy'n aml yn gallu teimlo eu bod yn bell o'r broses wleidyddol
- Rydym wedi bod yn adeiladu partneriaethau strategol gyda grwpiau ac unigolion sy'n cynrychioli pobl sydd yn draddodiadol yn llai tebygol o fod wedi'u cofrestru i bleidleisio. Hyd yma rydym wedi cwrdd â 90 o sefydliadau gwahanol ar draws y DU. Er enghraifft, rydym wedi:
 - Gweithio gyda Mencap ar ganllawiau hawdd i'w darllen ynghylch etholiadau yn Lloegr
 - Creu blog i godi ymwybyddiaeth o gofrestru dienw drwy Gymorth i Ddiodefwyr yr Alban
 - Creu adnoddau i bleidleiswyr heb gyfeiriad sefydlog

- Cynhyrchu adnoddau ar bleidleisio ac ymgyrchu yng Ngogledd Iwerddon i bobl ifanc 14-18 oed

Cymryd camau pellach

Yr hyn rydym yn awgrymu ei wneud nesaf

Mae'r gweithgareddau hyn yn cynrychioli buddsoddiad sylweddol o amser ac adnoddau gan y Comisiwn. Byddwn yn parhau i weithio gyda'n partneriaid i gyrraedd cymunedau'r rheiny sydd lleiaf tebygol o fod wedi'u cofrestru. Byddwn yn:

- Parhau i wella ein data ymchwil er mwyn gwella ein sylfaen tystiolaeth
- Parhau i sicrhau bod ymgyrchoedd i godi ymwybyddiaeth y cyhoedd am y system etholiadol yn gynhwysol ac yn cymryd i ystyriaeth grwpiau gwahanol.
- Parhau i sicrhau bod ein canllawiau i'r gymuned a reoleiddir yn hygyrch ac yn diwallu anghenion grwpiau gwahanol
- Cymryd camau pellach i sicrhau bod ein gwefan mor hygyrch â phosibl. Byddwn yn parhau i ddiweddarau a gwella ein cynnig, ac yn sicrhau bod ein gwaith yn cael ei gyfarwyddo gan ddadansoddeg ac yn cael ei ddatblygu drwy brofi gan ddefnyddwyr o grwpiau amrywiol.
- Adeiladu ar lwyddiant y gwaith partneriaeth rydym eisoes wedi'i wneud yn sicrhau ein bod yn parhau i nodi anghenion grwpiau amrywiol ac yn ymateb iddynt

4 Gosod cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn ein prosesau ac wrth wneud penderfyniadau

Amcan 2

Sicrhau ein bod yn gosod cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn ein holl waith, ein bod yn trin ein rhanddeiliaid a'n partneriaid i gyd yn deg a chyda pharch, ac ein bod yn dryloyw yn y penderfyniadau rydym yn eu gwneud

Ein nod

Fel rheoleiddiwr cyhoeddus mae gennym ddyletswydd i drin pob cwsmer a phartner yn deg ac mewn modd diduedd. Nid yw hyn ond yn ymwneud â'n dyletswyddau statudol. Mae hyn yn golygu bod ein prosesau i gyd yn trin rhanddeiliaid yn gyfartal, p'un a ydynt yn bobl rydym yn eu rheoleiddio, yn bartneriaid rydym yn gweithio gyda nhw ar weinyddiaeth etholiadau neu'n fusnesau rydym yn prynu gwasanaethau oddi wrthynt. Mae hynny'n golygu rhoi cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yng nghalon ein prosesau a sicrhau ein bod yn dilyn y prosesau hynny i safon uchel

Yr hyn rydym wedi'i gyflawni'n barod

- Rydym wedi dechrau ar ein gwaith o wirio ein prosesau er mwyn sicrhau eu bod yn adlewyrchu'n llawn cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, gan adeiladu ar ein Cynllun Rheoli Ansawdd rheoliadol presennol
- Gwnaethom gynnal arolwg o'n polisiau caffael i sicrhau ein bod yn eu gweithredu'n deg ac yn gyfartal
- Mae ein safonau perfformiad ar gyfer Swyddogion Canlyniadau yn nodi eu cyfrifoldebau i sicrhau bod pob pleidleisiwr yn gallu pleidleisio'n hawdd
- Rydym wedi comisiynu arolwg annibynnol o'n safonau Iaith Gymraeg i'n helpu i nodi meysydd ar gyfer gwelliant
- Fel rheoleiddiwr rydym yn sicrhau cydymffurfedd gyda'r cyfreithiau ar gofrestru a chyllid gwleidyddol yn gymesur, yn gyson ac yn ddiuedd. Byddwn yn gwneud hynny'n gyntaf ac yn bennaf drwy ddarparu cefnogaeth, fel bod pleidiau, ymgyrchwyr a'r rheiny sy'n sefyll mewn etholiad yn gallu deall y rhwymedigaethau y maent oddi tanynt a'r wybodaeth sydd ei hangen arnynt. Rydym am weld system etholiadol lle

mae ymgeiswyr, ymgyrchwyr a phleidiau'n hyderus i gymryd rhan oddi mewn i'r gyfraith ac yn cael eu cefnogi waeth pwy ydynt

- Rydym wedi cyhoeddi ein Polisi Gorfodi sy'n egluro sut rydym yn gorfodi'r gyfraith ac yn cymryd penderfyniadau gorfodi. Rydym hefyd wedi nodi protocolau gweithredol sy'n sicrhau bod gwaith gorfodi'n cael ei gynnal yn rymus, yn gyson ac yn deg, a'n bod yn cymryd i ystyriaeth unrhyw faterion cydraddoldeb, amrywiaeth neu les meddwl perthnasol

Cymryd camau pellach

Yr hyn rydym yn awgrymu ei wneud nesaf

- Byddwn yn sicrhau bod y canllawiau, y cymorth a'r her rydym yn eu rhoi i'r Swyddogion Cofrestru Etholiadol yn annog cofrestriadau gan grwpiau sydd fel arfer wedi'u tan-gofrestru
- Byddwn yn sicrhau bod y canllawiau, y cymorth a'r her rydym yn eu rhoi i'r Swyddogion Canlyniadau yn hyrwyddo mynediad a phrofiad cyfartal i bawb yn yr etholiadau fel y nodwyd yn Strategaeth Anabledd y Llywodraeth
- Byddwn yn ymgynghori ar ac yn cyflwyno prosesau newydd ar gyfer cynnal ac adolygu Aseidiadau o Effaith ar Gydraddoldeb
- Byddwn yn sicrhau bod strategaeth caffael y Comisiwn yn cynnwys canlyniadau EDI clir ar gyfer contractwyr, a bod monitro effeithiol o'r contractwyr hyn yn cael ei wneud er mwyn sicrhau eu bod yn cydymffurfio
- Byddwn yn sicrhau, trwy ein menter Sicrwydd Ansawdd, bod cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant wedi'u gosod yn briodol yn ein prosesau i gyd
- Byddwn yn parhau i gadw ein gweithdrefnau rheoleiddio mewnol dan arolwg i fodloni arfer da a sicrhau bod cysondeb, tegwch ac ansawdd yn sail i'n holl weithgareddau rheoleiddio
- Byddwn yn sicrhau bod cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant wedi'u gosod yn briodol yn ein polisïau, gan gynnwys ein Polisi Gorfodi, wrth iddynt gael eu hadolygu yn unol â'n cylchred arferol
- Byddwn yn rhoi ar waith Cynllun Gweithredu Iaith Gymraeg i wella ein gwasanaeth i siaradwyr Cymraeg

5 Sicrhau cydraddoldeb, cydnabyddiaeth o amrywiaeth a chynhwysiant i bawb sy'n gweithio yn y Comisiwn

Amcan 3

Sicrhau cydraddoldeb, cydnabyddiaeth o amrywiaeth a chynhwysiant i bawb yn y Comisiwn a sicrhau bod ein staff i gyd yn cael eu trin yn deg a chyda pharch

Ein nod

Gan weithio trwy ein Strategaeth Bobl, mae ein hamcanion yn cynnwys bod yn gyflogwr dewisol ac yn enghraifft o arfer da, gan adlewyrchu'r gymdeithas rydym yn ei gwasanaethu. Mae cydraddoldeb yn gyfrifoldeb i bob arweinydd, pob rheolwr a phob un sy'n gweithio yn y sefydliad. Byddwn yn cyflawni hyn ar gyfer ein gweithwyr gan ganolbwyntio ar y meysydd canlynol:

- Sicrhau cydraddoldeb a chydymffurfedd gyda'n cyfrifoldebau cyfreithiol
- Cynyddu amrywiaeth ein gweithlu drwy recriwtio a chyfleoedd camu ymlaen yn eich gyrfa
- Gweithio gyda'n Harweinydd EDI i edrych ar sut y gallwn hyrwyddo cynhwysiant ymhellach
- Ein cynigion dysgu a datblygu
- Perfformiad y gweithwyr, er enghraifft, i sicrhau triniaeth deg
- Gwella sut rydym yn casglu data

Yr hyn rydyn ni wedi'i wneud hyd yma

Rydym wedi cymryd camau mewn ystod eang o feysydd i sicrhau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ar draws y Comisiwn.

Rydym yn defnyddio recriwtio dienw er mwyn osgoi unrhyw duedd dichonadwy wrth wneud rhestr fer. Mae hyfforddiant rhagfarn ddarwybod ar gael ac yn cael ei hyrwyddo i bawb yn y Comisiwn.

Rydym wedi gweithio gydag ymgynghorydd arbenigol i godi ymwybyddiaeth o gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, a gosod ystod o grwpiau a mentrau:

- Grŵp EDI sydd wedi canolbwyntio ar broblemau EDI ers 2019
- Ein Tasglu Hil yn y Gwaith, sy'n cael ei gadeirio gan y Prif Weithredwr
- Dathlu amrywiaeth drwy ddigwyddiadau megis Mis Hanes Pobl Dduon
- Sesiynau briffio anffurfiol yn 2021, sy'n cael eu harwain gan ein harweinydd EDI dros dro
- Comisiynu ar adroddiad allanol ar fwlio ac aflonyddu ymddangosiadol, a phenodi Hyrwyddwr Gwrth-fwlio ac Atal Aflonyddu
- Ein rhwydwaith o Swyddogion Cymorth Cyntaf Iechyd y Meddwl
- Ein cynnig i fod yn gyflogwr dewisol, gan gynnwys gweithio hyblyg mewn ystod o ffyrdd
- Polisi Urddas yn y Gwaith sydd wedi'i ategu gan Gynghorwyr Urddas a Pharch gwirfoddol
- Ein cynnig o ran lles i'r gweithlu, gan gynnwys rhaglen cymorth i weithwyr

Rydym wedi gwneud cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn ganolbwynt i'n cyfleoedd dysgu a datblygu yn y Comisiwn-drwy:

- Defnyddio dulliau dadansoddi anghenion hyfforddiant i'n helpu i dargedu cyfleoedd dysgu a datblygu i weithwyr
- Cynnwys EDI yn ein sesiwn cynefino corfforaethol
- Cynnwys hyfforddiant rhagfarn ddiarwybod i bawb
- Hyfforddiant trylwyr ar Aseidiadau o Effaith ar Gydraddoldeb yn cael ei ddarparu yn 2021
- Cynnwys EDI fel rhan allweddol o'n rhaglen rheoli a datblygu arweinyddiaeth yn 2021
- Y Cynghorydd iaith Gymraeg yn cynorthwyo gyda hyfforddiant a chodi ymwybyddiaeth o'r iaith Gymraeg

Rydym wedi cymryd y camau canlynol ar ddata:

- Rydym yn ymdrechu o'r newydd i gasglu data gan ein gweithwyr ynghylch pob Nodwedd Warchoddedig er mwyn lleihau meysydd data coll
- Rydym yn monitro ein data recriwtio a'n data dethol i sicrhau ein bod yn recriwtio'n deg a bod gan weithwyr gyfleoedd teg i ddatblygu eu gyrfa; rydym yn casglu data ar ddatblygiad gyrfa gweithwyr mewnol
- Drwy'r data a gasglwn ar bwy sy'n cael cyfleoedd dysgu a datblygu, rydym yn sicrhau bod gan bob gweithiwr fynediad i gyfleoedd i wella eu sgiliau a'u gallu.
- Rydym yn monitro trosiant a data o holiaduron ymadael sydd wedi'u cwblhau
- Rydym yn sicrhau bod ein systemau rheoli perfformiad yn deg i bawb

- Rydym yn ymgysylltu â'n grŵp EDI fel y gallant weithio fel cyfeillion beirniadol a herio'r hyn y mae'r data'n ei ddweud wrthym

Mae'r angen am gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant wedi bod yn thema ganolog i'n gwaith i foderneiddio ein swyddfa yn Llundain. Mae ein gwaith ailgynllunio'n cydymffurfio â'r canllawiau gan y Ganolfan ar gyfer Amgylchoedd Hygyrch, gofynion deddfwriaethol a BS 8300. Mae ceginau wedi'i hail-lunio a llai o ddesgiau sefydlog yn creu mwy o le a hygyrchedd i ddefnyddwyr cadeiriau olwyn. Rydym wedi defnyddio lliwiau a hyd yn oed goleuadau i helpu'r rheiny sydd â nam ar y golwg. Ar gyfer y rheiny sydd â nam ar y clyw, mae dolen sain ar gael. Rydym hefyd wedi creu ystafell aml-ffydd ar gyfer myfyrdod tawel

Cymryd camau pellach

Yr hyn rydym yn awgrymu ei wneud nesaf

Mae ein Strategaeth Bobl yn ganolog i fodloni ein hymrwymiad i gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Rydym wedi nodi yma rhai o'r meysydd allweddol y byddwn yn canolbwyntio arnynt er mwyn cyflawni'r ymrwymiad hwn.

Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant ar lefel Bwrdd

Rydym yn cydnabod nad yw lefel yr amrywiaeth o amgylch Bwrdd y Comisiynwyr mor gryf ag y dylai fod. Caiff penodiadau i'n Bwrdd eu llywodraethu gan broses statudol seneddol sy'n cyfyngu ein gallu i newid hyn yn gyflym neu'n uniongyrchol ein hunain. Felly, byddwn yn mabwysiadu strategaeth dau gam:

- Parhau i annog bod amrywiaeth wrth galon pob proses recriwtio ar gyfer penodi aelodau newydd y Bwrdd
- Penodi un neu fwy o ymgynghorwyr annibynnol arbenigol i'r Bwrdd i hwyluso ystod fwy amrywiol o leisiau'n cael eu clywed yn nhrefodaethau'r Bwrdd

Cynyddu amrywiaeth yn y gweithlu

- Byddwn yn parhau i annog amrywiaeth o ymgeiswyr drwy ddefnyddio recriwtio dienw, ystyried sut mae ein swyddi wedi'u cynllunio ac annog ceisiadau gan ystod amrywiol o bobl, ac yn parhau i fonitro prosesau a chanlyniadau;
- Dros amser byddwn yn symud i system recriwtio newydd a fydd yn rhoi capasiti ychwanegol i ni i dynnu a defnyddio data

Hyrwyddo cynhwysiant

- Byddwn yn anelu creu amgylchedd lle gall pob aelod o staff fod eu hunain yn y gwaith, yn falch o'u hunaniaeth a'u hamrywiaeth; caiff hyn ei ategu gan bolisi Urddas yn y Gwaith wedi'i ddiweddarau, a byddwn yn monitro hyn drwy ein harolygon staff i gyd

- Byddwn i gyd yn gweithio ar gyflawni ein hymrwymiad i gael dull dim goddefgarwch o ran bwlio ac aflonyddu
- Mae ein gweithlu wedi rhoi gwybod i ni faint y maent yn gwerthfawrogi'r hyblygrwydd mae'r Comisiwn yn ei roi. Byddwn yn adeiladu ar yr hyn a ddysgwyd o effeithiau perthnasol pandemig Covid-19 2020/21 – gan gynnwys ffyrdd hybrid o weithio, dibyniaeth ar gyfathrebu electronig ac arweinyddiaeth rithwir – i'n helpu i adeiladu ymhellach ar ein diwylliant gweithle hyblyg a chynhwysol
- Byddwn yn parhau gyda'r gwaith rydym wedi dechrau arno, gyda'n Tasglu Hil yn y Gwaith yn gweithredu ein Siarter Hil yn y Gwaith. Rydym wedi penodi ymgynghorydd annibynnol i gefnogi'r gwaith hwn
- Byddwn yn parhau i geisio safbwyntiau ar draws ein gweithlu ac yn hyrwyddo cynhwysiant trwy ein grŵp EDI

Dysgu a datblygu

- Byddwn yn cyflwyno modiwl sy'n canolbwyntio ar gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant fel rhan o'n hyfforddiant rheoli a datblygu arweinyddiaeth i bob rheolwr
- Byddwn yn codi ymwybyddiaeth o sgiliau ein Cynghorydd iaith Gymraeg a'n Cyfieithydd iaith Gymraeg i gefnogi'r hyfforddiant iaith Gymraeg a gwella'r ymwybyddiaeth o'r iaith Gymraeg
- Bydd ein sesiwn cynefino'n sicrhau bod pob gweithiwr newydd yn cael gwybodaeth berthnasol am ymrwymiad y Comisiwn i gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Byddwn hefyd yn rhoi deunydd 'croeso' addas i unrhyw weithwyr asiantaeth rydym yn eu defnyddio
- Byddwn yn edrych ar sut orau i gefnogi cyfleoedd camu ymlaen yn eich gyrfa aelodau o staff sydd mewn grwpiau wedi'u tangynrychioli

Perfformiad

- Byddwn yn rhoi enghreifftiau o 'amcanion EDI' i'w defnyddio wrth reoli perfformiad unigolyn yng nghyd-destun perfformiad gweithwyr
- Byddwn yn sicrhau bod unrhyw faterion sy'n gysylltiedig ag EDI yn cael eu trin mewn modd sensitif ond priodol, gan alw ar bolisïau'r comisiwn pan fod hynny'n briodol

Ymgysylltu â gweithwyr

- Byddwn yn parhau i drafod canlyniadau ein harolygon staff rheolaidd ac yn ceisio adborth drwy dimau a grwpiau staff y Comisiwn, megis y Grŵp Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant a'r Grŵp Ymgysylltu â Staff, a thrwy ein gwaith gyda PCS sef ein hundeb llafur cydnabyddedig

Gwella sut y cesglir data

- Byddwn yn annog gweithwyr i hunanddatgan eu hamrywiaeth yn ein system Adnoddau Dynol er mwyn gwella ein llinell sylfaen. Bydd adroddiadau data lefel uchel yn parhau i gael eu rhannu gyda'n grŵp EDI a'n Tîm Gweithredol. Rydym yn

bwriadu tendro ar gyfer system newydd a fydd yn gwella ein gallu i gasglu ac olrhain data

- Byddwn yn parhau i olrhain amrywiaeth y rheiny sy'n ymgeisio am swyddi'r Comisiwn a'r rhesymau dros adael y Comisiwn a nodwyd gan weithwyr. Bydd y data lefel uchel hyn yn parhau i gael eu rhannu gyda'n Tîm Gweithredol a'n Pwyllgor Tâl ac Adnoddau Dynol

6 Cyfathrebu ein hymrwymiad i gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant

Cyfathrebu gyda'n cwsmeriaid

Mae gweithio gyda rhanddeiliaid yn hanfodol er mwyn cyflawni'r nodau sydd wedi'u nodi yn y strategaeth hon. Felly, rydym wedi ymgynghori gydag ystod eang o bartneriaid.

Cyfathrebu gyda'n pobl

Wrth gynhyrchu'r strategaeth hon rydym wedi ymgynghori'n eang â staff. Mae wedi'i rhannu a'i thrafod gyda staff drwy ystod o grwpiau yn y Comisiwn:

- Ein Grŵp Ymgysylltu â Staff
- Ein Grŵp Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant
- Ein Tasglu Hil yn y Gwaith
- Ein Grŵp Urddas a Pharch
- Ein Swyddogion Cymorth Cyntaf Iechyd y Meddwl

Rydym hefyd wedi ymgynghori â chynrychiolwyr PCS y Comisiwn.

Mae cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant wedi ffurfio rhan allweddol o'n rhaglen rheoli a datblygu arweinyddiaeth, gan sicrhau bod rheolwyr yn seilio'u hymddygiad ar y gwerthoedd y mae'r Comisiwn yn eu cefnogi ac yn eu gosod yn eu timau.

Mae'r Strategaeth hefyd wedi cael ei thrafod gyda'n Pwyllgor Tâl ac Adnoddau Dynol a'n Bwrdd.

Mae sicrhau bod pawb yn y Comisiwn yn gwybod am y Strategaeth a'r safonau mae'n eu gosod yn hanfodol i'w llwyddiant. Felly, mae cynllun cyfathrebu mewnol yn un o'r blaenoriaethau cyntaf a nodwyd yn y Cynllun Gweithredu.

Sut i roi adborth i ni a sut i roi gwybod os nad ydych yn fodlon

Rydym yn croesawu unrhyw adborth ar y Strategaeth hon. Anfonwch eich adborth i'n harweinydd EDI newydd, Cindy Williams, yn Cwilliams@electoralcommission.org.uk, neu drwy'r post i:

Cindy Williams
Electoral Commission
3 Bunhill Row
London
EC1Y 8YZ

Os nad ydych yn fodlon gyda'n dull ac rydych am wneud cwyn, mae'r weithdrefn ar gyfer gwneud hynny wedi'i nodi ar ein gwefan.

7 Gwneud iddo ddigwydd

Yn y bennod hon rydym yn nodi sut y byddwn yn asesu, monitro ac adrodd ar gynnydd yn erbyn y Strategaeth EDI.

Ein Cynllun Gweithredu

Mae ein Cynllun Gweithredu wedi'i atodi yn **Atodiad A**. Mae'n nodi gweithgareddau sy'n gysylltiedig â chydraddoldeb sy'n cael eu cynnal ar draws y Comisiwn.

Bydd y camau hyn wedi'u hadlewyrchu yn ein Cynllun Gweithredol ar gyfer 2022-27, yn ein cynlluniau busnes a'n cynlluniau gweithredol ac yn yr amcanion ar gyfer y staff i gyd pan fod hynny'n briodol. Bydd cynnydd yn cael ei olrhain fel rhan o brosesau olrhain perfformiad y comisiwn drwy adrodd misol a chwarterol.

Caiff y cynllun ei ddiweddarau'n rheolaidd fel rhan o'n cynllunio ehangach.

Adrodd ar gynnydd a'i rannu'n fewnol

Caiff amcanion ar gyfer y sefydliad eu holrhain drwy ein system fewnol ar gyfer monitro perfformiad, gydag adroddiadau misol i'r Tîm Gweithredol ac adroddiadau chwarterol i'r Bwrdd. Bydd yna amcan penodol ar gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant;

- Bydd Pwyllgor Tâl ac Adnoddau Dynol y Comisiwn yn olrhain cynnydd ar ran y Bwrdd ac yn rhoi her adeiladol
- Bydd grwpiau staff mewnol y Comisiwn – yr RAWTF, DARE a'r grŵp EDI – yn gweithredu fel cyfeillion beirniadol, gan fynnu bod arweinyddiaeth y Comisiwn yn atebol am gynnydd

Adrodd ar gynnydd a'i rannu'n allanol

Mae'r Comisiwn yn atebol i Bwyllgor y Llefarydd Senedd y DU, i Senedd Cymru ac i Senedd yr Alban. Mae'r mecanwaith allweddol ar gyfer dangos yr atebolrwydd hwn drwy ein mecanweithiau presennol. Byddwn yn nodi yn ein Cynllun Busnes pa gamau rydym yn bwriadu eu cymryd ac yn adrodd ar gynnydd yn ein Hadroddiad Blynyddol.

Yng Nghymru byddwn yn darparu adroddiad blynyddol ar ein cydymffurfedd â'r 168 o Safonau statudol y Gymraeg a beth mwy y gallwn ei wneud i wella'r gwasanaethau dwyieithog a ddarperir yn fewnol ac yn allanol.

Mae gofynion penodol yn gymwys yng Ngogledd Iwerddon; mae Atodiad B y strategaeth hon yn nodi ein Cynllun Cydraddoldeb Sengl. Byddwn yn darparu arolwg blynyddol o'n perfformiad yn erbyn y strategaeth hon a'n Cynllun Gweithredu Anabledd. Byddwn hefyd yn darparu crynodeb bob pum mlynedd pan fyddwn yn adfywio'r strategaeth.

Atodiad A: Cynllun Gweithredu

Mae'r cynllun gweithredu hwn yn nodi'r hyn y byddwn yn ei wneud yn erbyn yr amcanion a nodwyd yn y Strategaeth hon. Mae'n adlewyrchu'r blaenoriaethau a'r amcanion a nodwyd yn y Cynllun Corfforaethol ar gyfer 2022-27. Caiff y rhain eu hadolygu'n flynyddol fel rhan o'n cylchred Cynllunio Busnes. Byddwn yn adrodd ar gynnydd fel rhan o'n Hadroddiad Blynyddol.

Amcan 1

Cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn y broses ddemocrataidd

Gweithred	Pryd y byddwn yn ei wneud	Mesur llwyddiant	Pwy sy'n gyfrifol
Parhau i wella ein data ymchwil er mwyn gwella ein sylfaen tystiolaeth, gan sicrhau ein bod yn cynnal sgriniadau ac, os yw hynny'n briodol, Asesiad o Effaith ar Gydraddoldeb ar gyfer cynigion ymchwil	Cyfredol	Mae'r sylfaen tystiolaeth yn rhoi data clir i ni i ategu ein nodau ar gyfer cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant	Pennaeth Ymchwil
Parhau i sicrhau bod ymgyrchoedd i godi ymwybyddiaeth y cyhoedd am y system etholiadol yn gynhwysol ac yn cymryd i ystyriaeth grwpiau gwahanol	Cyfredol; i ffurfio rhan o bob ymgyrch	Mae ein negeseuon yn ymddangos mewn cyfryngau a dargedir; ymateb da gan grwpiau a dargedir	Pennaeth Ymgyrchoedd

Gweithred	Pryd y byddwn yn ei wneud	Mesur llwyddiant	Pwy sy'n gyfrifol
Parhau i sicrhau bod ein canllawiau ar gael mewn amrywiaeth o fformatau	Cyfredol	Caiff ein rhanddeiliaid eu cynorthwyo gyda chydymffurfedd	Pennaeth Cefnogaeth Rheoleiddio
Cymryd camau pellach i sicrhau bod ein gwefan a'n cyhoeddiadau mor hygyrch â phosib	Cyfredol: mae ein gwefan eisoes yn bodloni safonau arfer gorau AA	Cynnal yr arfer gorau a gwella arno drwy brofi ac adborth rheolaidd	Pennaeth Cyfathrebu Digidol
Adeiladu ar lwyddiant y gwaith partneriaeth rydym eisoes wedi'i wneud yn sicrhau ein bod yn parhau i nodi anghenion grwpiau amrywiol ac yn ymateb iddynt	Parhau mentrau i nodi grwpiau sy'n llai tebygol o bleidleisio a gweithio i ddod o hyd i ffyrdd i ymateb i'w anghenion	Lefelau da o ymwybyddiaeth gan grwpiau penodol	Pennaeth Ymgyrchoedd yn gweithio gyda swyddfeydd y Comisiwn yng Nghymru, yr Alban a Gogledd Iwerddon

Amcan 2

Gosod cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn ein prosesau ac wrth wneud penderfyniadau

Gweithred	Pryd y byddwn yn ei wneud	Mesur llwyddiant	Pwy sy'n gyfrifol
Sicrhau bod y canllawiau, y cymorth a'r her rydym yn eu rhoi i'r Swyddogion Cofrestru Etholiadol yn eu cynorthwyo i annog cofrestrïadau gan grwpiau sydd fel arfer wedi'u tan-gofrestru yn eu hardaloedd (yn	Cyfredol: rydym wedi gosod y Safonau newydd gerbron Senedd y DU	Rydym yn rhoi canllawiau cywir a chefnogaeth i'r Swyddogion Cofrestru Etholiadol ac yn rhoi sicrwydd ansawdd ein bod wedi gwneud hynny	Pennaeth Canllawiau, Pennaeth Cefnogaeth a Gwelliant, Pennaethiaid y Comisiwn Etholiadol yng Nghymru a'r Alban

Gweithred	Pryd y byddwn yn ei wneud	Mesur llwyddiant	Pwy sy'n gyfrifol
seiliedig ar eu demograffeg)			
Sicrhau bod y canllawiau, y cymorth a'r her rydym yn eu rhoi i'r Swyddogion Canlyniadau yn hyrwyddo mynediad a phrofiad cyfartal i bawb yn yr etholiadau	Cyfredol: rydym yn diweddarau ac yn gwella ein canllawiau yn gyson	Rydym yn rhoi canllawiau cywir a chefnogaeth i'r Swyddogion Canlyniadau	Pennaeth Canllawiau, Pennaeth Cefnogaeth a Gwelliant, Penaethiaid y Comisiwn Etholiadol yng Nghymru a'r Alban
Cyflwyno prosesau newydd ar gyfer cynnal ac adolygu Aseidiadau o Effaith ar Gydraddoldeb	Proses Aseiad o Effaith ar Gydraddoldeb newydd yn cael ei chyflwyno erbyn diwedd 2021	Gallu gwell i asesu effaith newidiadau arfaethedig ar gydraddoldeb	Pennaeth Cynllunio a Pherfformiad; pob aelod o staff sy'n gyfrifol am feysydd lle efallai bod angen sgrinio ac, os yw'n angenrheidiol, Aseiad o Effaith ar Gydraddoldeb llawn
Sicrhau bod strategaeth caffael y Comisiwn yn cynnwys canlyniadau EDI clir ar gyfer contractwyr, a bod monitro effeithiol o'r contractwyr hyn yn cael ei wneud er mwyn sicrhau eu bod yn cydymffurfio	Cyfredol	Mae gan contractwyr bolisiau cydraddoldeb ar waith	Rheolwr Cyllid
Sicrhau, trwy ein menter Sicrwydd Ansawdd, bod cydraddoldeb wedi'i osod yn briodol yn ein prosesau i gyd	Cyfredol	Mae pob proses yn ystyried cydraddoldeb	Pennaeth Prosiectau a phob rheolwr

Gweithred	Pryd y byddwn yn ei wneud	Mesur llwyddiant	Pwy sy'n gyfrifol
<p>Parhau i gadw ein gweithdrefnau rheoleiddio mewnol dan arolwg ar gyfer arfer da a sicrhau bod cysondeb, tegwch ac ansawdd yn sail i'n holl weithgareddau rheoleiddio</p>	<p>Cyfredol</p>	<p>Penderfyniadau y gwelir eu bod yn cael eu gwneud yn dryloyw ac yn deg mewn modd sy'n trin pob rhanddeiliad yn gyfartal</p>	<p>Pennaeth Cofrestru ac Adrodd; Pennaeth Monitro a Gorfodi</p>
<p>Sicrhau bod cydraddoldeb wedi'i osod yn briodol yn ein polisiau i gyd, gan gynnwys ein Polisi Gorfodi, wrth iddynt gael eu hadolygu yn unol â'n cylchred arferol</p>	<p>Cyfredol</p>	<p>Mae pob polisi yn ystyried cydraddoldeb</p>	<p>Mae pob Pennaeth yn gyfrifol am bolisiau cyfundrefnol</p>
<p>Rhoi ar waith Cynllun Gweithredu Iaith Gymraeg i wella ein gwasanaeth i siaradwyr Cymraeg, gan adeiladu ar benodiad uwch gynghorydd Cymraeg parhaol a chyfieithydd parhaol</p>		<p>Mae pob rhan o'r sefydliad yn ymwybodol o'r safonau iaith Gymraeg ac yn eu bodloni</p>	<p>Pennaeth y Comisiwn Etholiadol yng Nghymru; pob Pennaeth</p>

Amcan 3

Sicrhau cydraddoldeb, cydnabyddiaeth o amrywiaeth a chynhwysiant i bawb yn y Comisiwn

Gweithred	Pryd y byddwn yn ei wneud	Mesur llwyddiant	Pwy sy'n gyfrifol
Bodloni'r ymrwymïadau a'r camau a nodwyd yn ein strategaeth bobl	Cyfredol	Cynnydd wedi'i ddangos (diweddarau adroddiad ar gyfer pob Pwyllgor Tâl ac Adnoddau Dynol)	Pennaeth Adnoddau Dynol ac eraill
Byddwn yn parhau i ddefnyddio recriwtio dienw ar gyfer swyddi cyflogedig (nid yw ein system e-recriwtio yn rhannu enwau na gwybodaeth ddemograffeg arall gyda'r rheiny sy'n recriwtio)	Cyfredol	Amrywiaeth y rheiny rydym yn eu recriwtio	Pennaeth Adnoddau Dynol a phob rheolwr sy'n recriwtio
Byddwn yn ystyried sut mae ein swyddi wedi'u cynllunio drwy'r lens o fod yn agored i bawb	Cyfredol	Amrywiaeth y rheiny rydym yn eu recriwtio	Rheolwyr sy'n recriwtio (gyda chymorth gan Adnoddau Dynol)
Byddwn yn tendro ar gyfer system e-recriwtio sy'n bodloni ein hanghenion data	Erbyn 31/12/21	Adroddiadau data amrywiaeth ar ymgeiswyr swyddi cyflogedig	Tîm Adnoddau Dynol
Byddwn yn anelu creu amgylchedd lle gall pob aelod o staff fod eu hunain yn y gwaith	Cyfredol	Canfyddiadau cadarnhaol ym mhob arolwg staff ac yn yr adborth gan grwpiau staff	Gwaith wedi'i arwain gan yr hyrwyddwr Gwrth-fwlio

Gweithred	Pryd y byddwn yn ei wneud	Mesur llwyddiant	Pwy sy'n gyfrifol
Polisi Urddas yn y Gweithle wedi'i ddiweddarar ar gyfer 2021/2.	Erbyn 2022	Polisi wedi'i ddiweddarar sy'n adlewyrchu anghenion a blaenoriaethau'r Comisiwn	Adnoddau Dynol, DARE, Grŵp EDI, Hyrwyddwr Gwrth-fwlio, PCS
Byddwn yn gweithio ar gyflawni ein hymrwymiad i gael dull dim goddefgarwch o ran bwlio ac aflonyddu.	Cyfredol gydag arolwg blynyddol	Y lefelau o fwlio ac aflonyddu a brofir ac a welir yn disgyn	Yr Hyrwyddwr Gwrth-fwlio yn gweithio gyda'r Grŵp Urddas a Pharch; rheolwyr a chydweithwyr i gyd
Byddwn yn adeiladu ar yr hyn a ddysgwyd o effeithiau perthnasol pandemig Covid-19 2020/21 – gan gynnwys ffyrdd hybrid o weithio, dibyniaeth ar gyfathrebu electronig ac arweinyddiaeth rithwir – i'n helpu i ffurfio diwylliant gweithle newydd a chynhwysol	Cyfredol wrth i'r pandemig encilio	Parhau i gydbwysu lefelau uchel o ymgysylltu â staff gyda chyflawni busnes	Pob rheolwr ac aelod o staff
Trwy waith ein Hyrwyddwr Hil yn y Gwaith a'n Tasglu Hil yn y gwaith, byddwn yn gweithredu ein Siarter Hil yn y Gwaith.	Cyfredol	Camau wedi'u cytuno gyda'r Tasglu a'u cynnal yn ôl y disgwyl	Hyrwyddwr Hil yn y Gwaith yn gweithio gyda'r Tasglu

Gweithred	Pryd y byddwn yn ei wneud	Mesur llwyddiant	Pwy sy'n gyfrifol
Byddwn yn cefnogi ac yn gweithio gydag Arweinydd EDI parhaol newydd ar gyfer y Comisiwn,	Haf 2021	Yr Arweinydd EDI yn cyflawni yn erbyn y canlyniadau a gytunwyd	Pennaeth Cynllunio a Pherfformiad
Byddwn yn parhau i geisio safbwyntiau a hyrwyddo EDI drwy ein grŵp EDI	Cyfredol	Ystyried EDI ym mhenderfyniadau a phrosesau'r Comisiwn	Pob Pennaeth
Trwy barhau i roi sesiynau cynefino i weithwyr, byddwn yn rhoi gwybod iddynt am agenda a blaenoriaethau EDI.	Cyfredol	Mae'n rhaid i weithwyr newydd, boed yn barhaol neu dros dro, ddeall disgwyliadau'r comisiwn ynghylch EDI	Adnoddau Dynol, Uwch Grwp Arwain (SLG) a rheolwyr sy'n recriwtio
Byddwn yn parhau i drafod canlyniadau ein harolygon staff ac yn ceisio adborth drwy dimau a grwpiau'r Comisiwn, megis y Grŵp Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant a'r Grŵp Ymgysylltu â Staff, a chyda PCS	Ar ôl pob arolwg llawn i'r staff i gyd	Mae'r staff yn teimlo'n hyderus eu bod yn gallu rhannu eu safbwyntiau i wella proses yr arolwg i'r staff i gyd	Pennaeth Adnoddau Dynol i weithio gyda grwpiau perthnasol
Byddwn yn annog gweithwyr i hunanddatgan eu hamrywiaeth yn ein system Adnoddau Dynol er mwyn gwella ein data EDI cyfundrefnol	Gwanwyn 2021	Lefelau o hunanddatgan yn cynyddu	Pennaeth Adnoddau Dynol

Gweithred	Pryd y byddwn yn ei wneud	Mesur llwyddiant	Pwy sy'n gyfrifol
Byddwn yn parhau i olrhain amrywiaeth ymgeiswyr a'r rheiny sy'n ymadael	Cyfredol	Lefelau o amrywiaeth yn cynyddu	Adnoddau Dynol a rheolwyr

Cyfathrebu ein hymrwymiad i amrywiaeth

Gweithred	Pryd y byddwn yn ei wneud	Mesur llwyddiant	Pwy sy'n gyfrifol
Byddwn yn llunio ac yn gweithredu strategaeth ar gyfer cyfathrebu mewnol er mwyn gwneud yn siŵr bod ein staff i gyd yn ymwybodol o'n hymrwymiad i gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant	Erbyn diwedd 2021	Mae'r staff i gyd yn ymwybodol o'r Strategaeth a'u cyfrifoldebau oddi tani	Yr arweinydd EDI yn gweithio gyda Phennaeth Cyfathrebu Mewnol

Atodiad B: Ein trefniadau ar gyfer cydymffurfio â Deddf Gogledd Iwerddon 1998

Cyflwyniad

Ein Strategaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant a'n cyfrifoldebau statudol yng Ngogledd Iwerddon

Mae'r Comisiwn Etholiadol yn gorff cyhoeddus sy'n gwasanaethu'r etholwyr ar draws y Deyrnas Unedig gyfan. Ein nod yw darparu mynediad cyfartal at ddemocratiaeth i bawb. Dyna pam, yn unol â Chynlluniau Cydraddoldeb blaenorol, rydym wedi cynhyrchu Strategaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant sy'n cwmpasu pob rhan o'r DU. Fel unrhyw sefydliad, mae gennym ystod o rwymedigaethau statudol i sicrhau ein bod yn hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Rydym wedi nodi yn y strategaeth beth yw'r rhain a sut rydym yn cydymffurfio â nhw yn ein gweithgareddau. Ond mae cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn mynd y tu hwnt i gydymffurfio. Rydym yn gwybod bod angen i ni wneud mwy i fodloni'r her hon. Mae'r strategaeth hon yn nodi ein dyheadau i fynd ymlaen a herio ein hunain i adlewyrchu'n llawn amrywiaeth ein hetholwyr yn ein gwaith o gefnogi democratiaeth.

Rydym yn cydnabod fodd bynnag bod deddfwriaeth wahanol ar gydraddoldeb ar waith yng Ngogledd Iwerddon. Yn unol â'n swyddogaethau sy'n gysylltiedig â Gogledd Iwerddon, mae'n rhaid i ni gydymffurfio ag adran 75 Deddf Gogledd Iwerddon, adran 49 y Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd a deddfwriaeth berthnasol arall. Mae hyn yn golygu bod rhaid i ni ystyried yr angen i hyrwyddo cyfle cyfartal:

- rhwng pobl o gredoau crefyddol gwahanol, pobl sydd â barn wleidyddol wahanol, pobl o grwpiau hiliol gwahanol, pobl o oedrannau gwahanol, pobl sydd â statws priodasol gwahanol neu bobl sydd o gyfeiriadedd rhywiol gwahanol
- rhwng dynion a merched yn gyffredinol
- rhwng pobl sydd ag anabledd a phobl sydd heb anabledd, a
- rhwng pobl sydd â dibynnyddion a phobl sydd heb ddibynnyddion

Mae'n rhaid i ni hefyd ystyried dymunoldeb hyrwyddo cysylltiadau da rhwng pobl o gredoau crefyddol gwahanol, barn wleidyddol wahanol neu grwpiau hiliol gwahanol

Mae Atodlen 9, paragraff 4(1) o'r Ddeddf yn gofyn i ni, fel awdurdod cyhoeddus dynodedig, i osod mewn **Cynllun Cydraddoldeb** sut rydym yn bwriadu cyflawni'r dyletswyddau a osodwyd gan Adran 75 mewn perthynas a'n swyddogaethau berthnasol. Mae'r Atodiad hwn yn nodi sut mae Strategaeth EDI y Comisiwn yn ffurfio sail ar gyfer

Cynllun sydd â'r bwriad o gyflawni'r gofyniad statudol hwnnw. Mae'n ddatganiad ar gyfer cyflawni dyletswyddau statudol Adran 75 a'n cynllun ar gyfer eu gweithredu. Mae'n gynllun statudol sy'n rhaid cael ei gymeradwyo gan Gomisiwn Cydraddoldeb Gogledd Iwerddon.

Byddwn yn ymrwymo'r adnoddau angenrheidiol o ran pobl, amser ac arian i wneud yn siŵr ein bod yn cydymffurfio a dyletswyddau statudol Adran 75. Byddwn yn adrodd yn flynyddol i Gomisiwn Cydraddoldeb Gogledd Iwerddon ar sut rydym wedi cyflawni'r cynllun hwn a'n cynnydd o ran cydraddoldeb yng Ngogledd Iwerddon, gan gynnwys ein cynnydd yn erbyn ein Cynllun Gweithredu Anabledd.

Pwy ydym ni a beth ry'n ni'n gwneud

Mae ein Strategaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn nodi pwy ydym ni fel sefydliad a beth rydym am ei gyflawni.

Ein hymrwymiad i gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant

Mae ein Strategaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn nodi ein cyfrifoldebau statudol a'n hymrwymiad i gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Mae gennym dri amcan:

- Amcan 1: sicrhau bod pawb sy'n gymwys yn gallu cyfranogi yn y broses ddemocrataidd - fel pleidleisiwr, ymgyrchydd neu rywun sy'n sefyll mewn etholiad - trwy ganfod rhwystrau, gwneud argymhellion, a gweithio gydag eraill i ddileu'r rhwystrau. Caiff hyn ei gyflawni drwy ystod o weithgareddau sy'n ceisio hyrwyddo cydraddoldeb yn y broses ddemocrataidd.
- Amcan 2: sicrhau ein bod yn gosod cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn ein holl waith, ein bod yn trin ein cwsmeriaid a'n partneriaid i gyd yn deg a chyda pharch, ac ein bod yn dryloyw yn y penderfyniadau rydym yn eu gwneud. Caiff hyn ei gyflawni drwy sicrhau bod cydraddoldeb wedi'i osod yn ein prosesau a'n penderfyniadau.
- Amcan 3: sicrhau cyfle cyfartal i bawb yn y Comisiwn a sicrhau bod ein staff i gyd yn cael eu trin yn deg a chyda pharch. Caiff hyn ei gyflawni drwy ystod o bolisiau sydd wedi'u cynllunio i sicrhau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ar gyfer pawb sy'n gweithio yn y Comisiwn a phawb sy'n ymgeisio i weithio yn y Comisiwn.

Rydym wedi nodi yn y Strategaeth y camau rydym eisoes wedi'u cymryd i hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Mae'r Cynllun Gweithredu'n nodi beth rydym yn bwriadu gwneud nesaf, pryd y byddwn yn ei wneud, sut y byddwn yn mesur llwyddiant a phwy sy'n gyfrifol am ei ddarparu.

Ein trefniadau ar gyfer asesu ein cydymffurfiad gyda dyletswyddau adran 75

Rydym wedi nodi yn ein Strategaeth beth yw ein dyletswyddau statudol a sut rydym yn cynnig asesu cydymffurfedd â nhw.

Drwy awdurdod dirprwyedig, ein Prif Weithredwr sy'n gyfrifol yn gyfan gwbl am Gynllun Cydraddoldeb Sengl y Comisiwn. O ran gweithrediad dydd i ddydd y cynllun, y person sydd â'r cyfrifoldeb gweithredol yng Ngogledd Iwerddon yw:

Cahir Hughes
Head of the Electoral Commission in Northern Ireland
4 Cromac Place
The Gasworks
Belfast
BT7 2JB

0333 103 1928
infonorthernireland@electoralcommission.org.uk

Cyfrifoldeb Arweinydd Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant y Comisiwn yw cynnal, gweithredu ac adolygu ein Cynllun Cydraddoldeb Sengl. Mae'n adrodd i'r Pennaeth Cynllunio a Pherfformiad fel rhan o'r Gyfarwyddiaeth Cyllid a Gwasanaethau Corfforaethol.

Byddwn yn paratoi adolygiad blynyddol o'r cynnydd rydym wedi'i wneud wrth roi ar waith y trefniadau sydd wedi'u nodi yn y cynllun hwn, a sut rydym yn bodloni ein dyletswyddau statudol Adran 75. Byddwn yn anfon yr adroddiad blynyddol hwn o'n cynnydd at Gomisiwn cydraddoldeb Gogledd Iwerddon erbyn 31 Awst bob blwyddyn, a byddwn yn ystyriol o unrhyw ganllawiau ynghylch adrodd blynyddol a gyflwynir gan y comisiwn Cydraddoldeb. Byddwn yn cyhoeddi adroddiadau cynnydd ar ein gwefan ar ôl pob arolwg blynyddol.

Byddwn hefyd yn hysbysu Comisiwn Cydraddoldeb Gogledd Iwerddon am unrhyw ddiwygiadau i'n Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb.

Yn ogystal, byddwn yn cyhoeddi arolwg blynyddol o'n cynnydd fel rhan o'n Hadroddiad Blynyddol sefydliadol.

Byddwn yn gweithio'n agos gyda Chomisiwn Cydraddoldeb Gogledd Iwerddon er mwyn sicrhau bod cynnydd ar weithredu'r cynllun cydraddoldeb hwn yn cael ei gynnal.

Ein Cynllun Gweithredu

- Mae'r Cynllun Gweithredu yn Atodiad A y Strategaeth hon yn gosod ymrwymadau ar draws y Comisiwn Etholiadol cyfan wrth iddo gyflawni ei dri amcan cydraddoldeb. Rydym wedi nodi camau arfaethedig, amserlen, mesurau llwyddiant a chyfrifoldebau.

- Gan ein bod yn gorff y DU, mae'r ymrwymïadau hyn yn berthnasol yng Ngogledd Iwerddon yn ogystal â Phrydain Fawr. Byddwn yn sicrhau ein bod yn nodi camau ac yn eu monitro mewn modd sy'n adlewyrchu ein dyletswyddau statudol penodol yng Ngogledd Iwerddon.
- Bydd y Cynllun Gweithredu wedi'i alinio gyda'n cylchred cynllunio busnes. Bydd ein Cynllun Corfforaethol yn cael ei gyhoeddi ym mis Mawrth 2022, a byddwn yn diweddarau'r cynllun i sicrhau ei fod yn adlewyrchu'r blaenoriaethau a nodwyd yn y Cynllun. Byddwn yn ei gadw dan arolwg i adlewyrchu ein cylchred Cynllunio Busnes blynyddol
- Byddwn yn ymgynghori ar y Cynllun Gweithredu ac yn ei gadw dan arolwg gyda'n rhanddeiliaid.

Ein trefniadau ar gyfer ymgynghori

Rydym yn cydnabod pwysigrwydd ymgynghori ym mhob agwedd o'n gwaith, ac yn enwedig wrth weithredu ein dyletswyddau cydraddoldeb statudol. Byddwn yn ymgynghori ar ein Strategaeth a'n Cynllun Gweithredu, ar Asesiadau o Effaith ar Gydraddoldeb a materion eraill sy'n berthnasol i'n dyletswyddau cydraddoldeb, ac yn enwedig i ddyletswyddau statudol Adran 75.

Felly, byddwn yn ceisio barn y rheiny y mae'r mater/polisi wedi effeithio arnynt yn uniongyrchol. Yng Ngogledd Iwerddon gall hyn gynnwys y Comisiwn Cydraddoldeb ar gyfer Gogledd Iwerddon, grwpiau cynrychioladol o gategorïau Adran 75, grwpiau gwirfoddol a chymunedol, a grwpiau eraill sydd â buddiant dilys yn y mater pan fod hynny'n briodol.

Byddwn yn cynnal ymgynghoriad yng Ngogledd Iwerddon yn unol â chanllaw Comisiwn Cydraddoldeb Gogledd Iwerddon, 'Section 75 1998 of the Northern Ireland Act 2010 – A guide for public authorities (April 2010)'.

Drwy e-bost neu'r post y byddwn yn rhoi gwybod yn gychwynnol i'r ymgynghoreion i gyd am yr ymgynghori ynghylch y mater/polisi, ac wedyn, er mwyn sicrhau'r defnydd mwyaf effeithiol o'n hadnoddau ni ac adnoddau ein hymgyngoreion, byddwn yn defnyddio dull ymgynghori wedi'i dargedu ar gyfer yr ymgynghoreion hynny y gallai fod ganddynt fudd penodol yn y mater/polisi yr ymgynghorir yn ei gylch ac y gallai'r mater/polisi fod yn berthnasol iddynt yn benodol.

Byddwn yn sicrhau bod ymgynghori gyda phob rhanddeiliad yn dechrau cyn gynted â phosibl, a byddwn yn ymgysylltu ag unigolion a grwpiau cynrychioladol sydd wedi cael eu heffeithio i nodi sut orau i ymgynghori a nhw.

Byddwn yn sicrhau bod ymgynghori yn hygyrch ac yn cytuno ar amser priodol ar gyfer pob digwyddiad ymgynghori yn unol â chanllaw Adran 75, yn ogystal â mynegi diddordeb parhaus mewn cael adborth gan rhanddeiliaid.

Byddwn yn ystyried hygyrchedd a fformat pob dull ymgynghori a ddefnyddiwn er mwyn dileu rhwystrau i'r broses ymgynghori. Rhoddir ystyriaeth benodol i sut orau i gyfathrebu

gyda'r grwpiau rhanddeiliaid amrywiol. Byddwn yn cyfrif am arferion da presennol a datblygol.

Byddwn yn sicrhau bod yr holl wybodaeth berthnasol ar gael i ymgynghoreion mewn fformatau priodol er mwyn sicrhau ymgynghori ystyrlon. Mae hyn yn cynnwys gwybodaeth fanwl am y cynnig polisi yr ymgynghorir yn ei gylch ac unrhyw ddata mesurol ac ansoddol.

Wrth wneud unrhyw benderfyniad mewn perthynas â pholisi sy'n cael ei fabwysiadu neu a gynigir i gael ei fabwysiadu, byddwn yn cymryd i ystyriaeth unrhyw asesiad ac ymgynghoriad a gynhaliwyd mewn perthynas â'r polisi. Pan fod rhaid cyflwyno polisïau cyn ymgynghori, byddwn yn sicrhau yn yr amgylchiadau hyn y byddwn yn ceisio'n weithgar i gael adborth gan rhanddeiliaid ar ganlyniadau polisïau a monitro effaith gyfredol ein polisïau.

Byddwn yn rhoi adborth i ymgynghoreion mewn modd amserol. Bydd adborth yn cynnwys gwybodaeth gryno ar y polisi a ymgynghorwyd yn ei gylch, crynodeb o sylwadau'r ymgynghoreion a chrynodeb o'n hystyriaeth o fewnbwn yr ymgynghoreion a'n hymateb iddo. Rhoddir yr adborth mewn fformatau sy'n addas i'r ymgynghoreion.

Mae gan y Comisiwn grŵp Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant mewnol sy'n weithgar. Nod y grŵp hwn yw cynorthwyo a herio'r Comisiwn wrth gyflawni yn erbyn y tri nod yn y maes hwn.

Rydym wedi cynnwys rhestr o'n hymgynghoreion ar ddiwedd yr atodiad hwn ac mae ar gael ar ein gwefan. Nid yw ein rhestr ymgynghori'n gynhwysfawr a chaiff ei diweddarau ar sail flynyddol i sicrhau y bydd yn parhau i fod yn berthnasol i'n swyddogaethau a'n polisïau.

Ein trefniadau ar gyfer asesu, monitro a chyhoeddi effaith polisïau

O ran ein dyletswyddau cydraddoldeb, caiff 'polisi' ei ddiffinio'n eang ac mae'n cwmpasu'r holl ffyrdd yr ydym yn cynnal neu'n bwriadu cynnal ein swyddogaethau - mae hyn yn cynnwys unrhyw strategaeth, cynllun, swyddogaeth, prosiect, gwasanaeth, digwyddiad neu adolygiad. Defnyddir y term 'polisi' hefyd ar gyfer unrhyw strategaeth, menter neu arfer polisi a/neu benderfyniad arfaethedig, diwygiedig neu bresennol, p'un a ydyw wedi'i ysgrifennu neu heb ei ysgrifennu a beth bynnag yw'r label a roddir iddo, e.e. 'drafft', 'peilot'.

Wrth wneud penderfyniadau polisi, byddwn yn cymryd i ystyriaeth unrhyw asesiad ac ymgynghoriad a wnaed mewn perthynas â'r polisi.

Rydym yn defnyddio sgrinio ar sail tystiolaeth ac asesiadau o effaith ar gydraddoldeb i ddadansoddi effaith tebygol polisi ar hyrwyddo cyfle cyfartal a chysylltiadau da. Wrth gynnal yr asesiadau hyn byddwn yn eu cysylltu a chanlyniadau bwriadedig y polisi dan sylw ac yn parhau i ymgysylltu â'r Comisiwn Cydraddoldeb i sicrhau arfer gorau.

Byddwn yn treialu ac yn ymgynghori ar ddull Asesiad o Effaith ar Gydraddoldeb newydd. Mae hyn yn cynnwys ffurflen newydd ar gyfer sgrinio, templed Asesiad o Effaith ar Gydraddoldeb newydd a chanllaw llawn i helpu swyddogion i lenwi Asesiad o Effaith ar Gydraddoldeb. Rydym hefyd wedi egluro ein prosesau craffu a chadarnhau. Bydd recriwtio arweinydd EDI yn rhoi adnoddau a chymorth i'r rheiny sy'n cwblhau Asesiadau o Effaith ar Gydraddoldeb. Rydym hefyd wedi cyflwyno hyfforddiant trylwyr.

Mae sgrinio yn ein galluogi i adnabod y polisïau hynny sy'n debygol o gael effaith ar gyfle cyfartal a/neu gysylltiadau da. Caiff sgrinio ei gwblhau ar y cyfle cynharaf yn y broses datblygu ac adolygu polisi. Y prif swyddog sy'n gyfrifol am roi'r polisi at ei gilydd fydd â'r rôl arweiniol wrth sgrinio'r polisi. Bydd sgrinio hefyd yn cynnwys aelodau perthnasol eraill o'r tîm, er enghraifft, ein huwch arweinydd EDI, y rheiny sy'n gweithredu'r polisi ac aelodau o staff o feysydd gwaith perthnasol eraill. Lle bod hynny'n briodol, byddwn yn cynnwys rhanddeiliaid allweddol yn y broses sgrinio.

Lle bydd ein proses sgrinio yn dod i'r casgliad y bydd polisi, neu y gall polisi, gael effaith ar un neu fwy o nodweddion gwarchoddedig o dan Adran 75, mae'n rhaid symud ymlaen i Asesiad o Effaith ar Gydraddoldeb llawn. Os yw'r broses sgrinio yn dod i'r casgliad na fydd effaith ar unrhyw grŵp, nid oes angen Asesiad o Effaith ar Gydraddoldeb. Yn y naill achos neu'r llall, mae'n rhaid i'r arweinydd EDI a'r Cyfarwyddwr perthnasol gytuno ar a chymeradwyo'r penderfyniad.

Bydd Asesiadau o Effaith ar Gydraddoldeb yn destun ymgynghoriad ar yr adeg briodol. Byddwn yn caniatáu digon o amser am ymgynghori effeithiol ac yn dilyn yr amserlenni a nodwyd yng Nghanllaw Dyletswyddau Statudol Comisiwn Cydraddoldeb Gogledd Iwerddon. Byddwn yn cyhoeddi canlyniadau'r asesiadau o'r effaith tebygol ar ein polisïau o hyrwyddo cyfle cyfartal, ac yn bod yn weithgar wrth roi gwybod am y cyhoeddi.

Mae canlyniadau ein hadroddiadau sgrinio ar ein gwefan yn <http://www.electoralcommission.org.uk/about-us/equality-and-diversity> ac maent ar gael mewn fformatau eraill ar gais. Byddwn yn weithgar wrth roi gwybod am ganlyniadau ein hasesiadau (a fydd yn ddiweddariadau pob chwe mis ar ein gwefan) drwy gysylltu ag ymgynghoreion yng Ngogledd Iwerddon pan fydd y rhain yn cael eu cyhoeddi.

Os bydd ymgynghorai, gan gynnwys y Comisiwn Etholiadol, yn codi pryderon ynghylch penderfyniad sgrinio ar sail tystiolaeth ethol, byddwn yn adolygu'r penderfyniad sgrinio. Byddwn yn cyhoeddi ein hadroddiadau sgrinio'n chwarterol ar ein gwefan ac yn rhoi gwybod i'r ymgynghoreion.

Monitro

Gall monitro ein helpu i ddarparu gwasanaethau cyhoeddus gwell a gwelliannau parhaus. Mae monitro gwybodaeth cydraddoldeb yn cynnwys prosesu data personol sensitif (data yn ymwneud â tharddiad hiliol neu ethnig unigolion, cyfeiriadedd rhywiol, barn wleidyddol, cred grefyddol ac ati). Er mwyn sicrhau ein bod yn monitro gwybodaeth yn gyfrinachol ac yn effeithiol, byddwn yn dilyn canllawiau gan Swyddfa'r Comisiynydd Gwybodaeth a'r comisiwn Cydraddoldeb.

Byddwn yn monitro unrhyw effaith negyddol ar hyrwyddo cyfle cyfartal y polisïau rydym wedi'u mabwysiadu. Rydym hefyd wedi ymrwmo i fonitro yn fwy eang er mwyn adnabod cyfleoedd i hyrwyddo cyfle cyfartal a chysylltiadau da yn well yn unol â chanllawiau'r Comisiwn Etholiadol.

Dyma'r systemau rydym wedi'u sefydlu i fonitro effaith polisïau ac adnabod cyfleoedd i hyrwyddo cyfle cyfartal a chysylltiadau da yn well:

- casglu, dyrannu a dadansoddi data mesurol ac ansoddol perthnasol presennol ar draws y naw categori cydraddoldeb ar sail gyfredol
- adolygiad o wybodaeth a data a gasglwyd o fewn un flwyddyn o gymeradwyo'r cynllun cydraddoldeb hwn, i nodi maint y monitro presennol a chymryd camau i fynd i'r afael ag unrhyw fylchau er mwyn cael yr wybodaeth angenrheidiol i seilio penderfyniadau arnynt, a chasglu data newydd os bydd angen.

Byddwn yn diwygio polisi ar ôl cyfnod monitro o ddwy flynedd os yw gwerthusiad yn dangos mwy o effaith negyddol na'r hyn a ddisgwylir, neu os bydd cyfleoedd yn codi a fyddai'n caniatáu cyfle cyfartal gwell i gael ei hyrwyddo ac yn sicrhau canlyniadau gwell i grwpiau cydraddoldeb perthnasol.

Rydym yn monitro ein gwybodaeth fonitro ar ein hasesiadau o effaith ar gydraddoldeb ar sail flynyddol. Mae gwybodaeth fonitro arall yn cael ei hadolygu ar sail gyfredol

Ar ôl monitro unrhyw effaith negyddol ar bolisïau byddwn yn cyhoeddi'r canlyniadau'n amserol ac yn croesawu adborth i lywio ein prosesau datblygu polisi ymhellach. Byddwn yn weithgar wrth roi gwybod am ganlyniadau ein monitro (a fydd yn ddiweddariadau pob chwe mis ar ein gwefan) drwy gysylltu ag ymgynghoreion yng Ngogledd Iwerddon pan fydd y rhain yn cael eu cyhoeddi.

Trefniadau ar gyfer dysgu a datblygu

Mae'r Comisiwn yn cydnabod gwerth dysgu a datblygu wrth alluogi i ni fod yn gwbl ymwybodol o'n dyletswyddau cydraddoldeb ac i'w rhoi ar waith yn effeithiol. Rydym wedi datblygu rhaglen hyfforddiant cydraddoldeb ac amrywiaeth ar gyfer pob aelod o staff yn y Comisiwn. Mae ein trefniadau hyfforddiant, gan gynnwys amcanion a threfniadau monitro a gwerthuso, wedi'u nodi yn ein Strategaeth EDI.

Caiff i ba raddau y mae'r trefniadau hyfforddiant wedi'u bodloni ei adrodd fel rhan o adroddiad cynnydd blynyddol Adran 75, a fydd yn cael ei anfon at Gomisiwn Cydraddoldeb Gogledd Iwerddon.

Trefniadau ar gyfer sicrhau ac asesu mynediad y cyhoedd i wybodaeth a gwasanaethau rydym yn eu darparu⁵

Mae'r Comisiwn wedi ymrwmo i sicrhau bod yr wybodaeth a'r gwasanaethau rydym yn eu darparu'n gwbl hygyrch i'n holl rhanddeiliaid ar draws y DU. Rydym yn cadw ein trefniadau dan arolwg er mwyn sicrhau eu bod yn parhau i fod yn hygyrch.

Rydym wedi nodi yn ein Strategaeth EDI ein trefniadau ar gyfer sicrhau bod y gwasanaethau rydym yn eu darparu'n gwbl hygyrch i gwsmeriaid a rhanddeiliaid. Rydym yn monitro mynediad i'n gwybodaeth a'n gwasanaethau yn flynyddol yn ein gwaith i gyd i sicrhau ein bod yn hyrwyddo cyfle cyfartal a chysylltiadau da. Rydym yn gwneud argymhellion o ran hygyrchedd ac yn gweithio gydag eraill i gael gwared ar rwystrau fel rhan o'n gwaith i sicrhau bod pawb sy'n gymwys yn gallu cyfranogi yn y broses ddemocrataidd. Rydym yn nodi grwpiau sy'n llai tebygol o gael mynediad at ddemocratiaeth ac yn ymgymryd â nifer o fentrau i'w targedu.

Amserlen ar gyfer y mesurau a gynigir

Mae'r amserlen fel y mae wedi'i nodi yn ein Cynllun Gweithredu.

Byddwn yn adrodd ar gynnydd yn unol â'n rhwymedigaethau statudol.

Ein gweithdrefn cwynion

Os yw unrhyw un o'r farn bod methiant y Comisiwn Etholiadol i gydymffurfio â'n cynllun cydraddoldeb sydd wedi'i gymeradwyo mewn perthynas â'n dyletswyddau cydraddoldeb yng Ngogledd Iwerddon wedi cael effaith uniongyrchol arnynt, fe'u gwahoddir i anfon cwyn at y Pennaeth Swyddfa, Gogledd Iwerddon. Byddwn yn cydnabod derbyn pob cwyni o fewn 20 diwrnod gwaith ac yn cynnal ymchwiliad mewnol o'r cwyn. Os nad yw'r cwyn wedi'i datrys o fewn amser rhesymol, byddwn yn cynghori'r achwynydd bod modd cyflwyno'r cwyn i Gomisiwn Cydraddoldeb Gogledd Iwerddon.

Bydd y Comisiwn Etholiadol yn cydweithio'n llawn gydag unrhyw ymchwiliad gan y Comisiwn Cydraddoldeb ac yn rhoi mynediad yn amserol i unrhyw ddogfen berthnasol y mae'n bosibl y bydd ei hangen ar y Comisiwn.

⁵ Atodlen 9 4 (2) (f)

Cyhoeddi'r Cynllun Cydraddoldeb Sengl

Bydd y cynllun hwn ar gael mewn ystod o fformatau hygyrch. Byddwn yn hysbysu ac yn ymgynghori'n uniongyrchol â'n hymgyngoreion cydraddoldeb a rhanddeiliaid drwy ystod o sianeli.

Adolygu ein Cynllun Cydraddoldeb

Yn unol â'r hyn sy'n ofynnol o dan Atodlen 9 paragraff 8 o Ddeddf 1998, byddwn yn cynnal arolwg o'r Cynllun Cydraddoldeb hwn. Cynhelir yr arolwg hwn o fewn pum mlynedd ond gellid ei gynnal mewn llai o amser. Byddwn yn adolygu ein Cynllun Gweithredu'n flynyddol.

Bydd yr arolwg yn gwerthuso effeithiolrwydd ein Cynllun mewn perthynas â gweithredu dyletswyddau Adran 75 sy'n berthnasol i'n swyddogaethau yng Ngogledd Iwerddon.

Wrth ymgymryd â'r adolygiad hwn byddwn yn dilyn unrhyw ganllawiau a anfonir gan y Comisiwn Etholiadol. Caiff adroddiad o'r arolwg hwn ei gyhoeddi a'i anfon at y Comisiwn Cydraddoldeb.

Rhestr o ymgynghoreion yng Ngogledd Iwerddon

Ceir rhestr o ymgynghoreion yng Ngogledd Iwerddon yn Atodiad E.

Atodiad C: ein cyfrifoldebau cyfreithiol

Cyflwyniad

Mae'r bennod hon yn nodi'r gofynion cyfreithiol sy'n gymwys i'r Comisiwn. Mae gofynion penodol ar gyfer Gogledd Iwerddon, ac rydym wedi nodi ble y mae'r rhain ond yn gymwys yno. Mae deddfwriaeth etholiadol yn fater datganoledig ac mae darpariaethau gwahanol yn gymwys yng Nghymru a'r Alban, er enghraifft ymestyn yr etholfraint.

Gofynion statudol Prydain Fawr

Mae'r fframwaith EDI craidd ar gyfer sefydliadau sector cyhoeddus wedi'i nodi yn Neddf Cydraddoldeb 2010 a'r Dyletswyddau Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus penodol (sydd hefyd yn cael ei adnabod fel y ddyletswydd cydraddoldeb). Mae Senedd Cymru a Senedd yr Alban wedi nodi ychydig o ymrwymadau penodol eu hunain.

O dan Ddeddf Cydraddoldeb 2006, mae gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol gylch gwaith i ddiogelu, gorfodi a hyrwyddo cydraddoldeb ar draws y naw nodwedd warchoddedig sydd wedi'u nodi yn Neddf Cydraddoldeb 2010:

- Ailbennu rhywedd
- Anabledd
- Beichiogrwydd a mamolaeth
- Crefydd neu gred (gan gynnwys yr hawl i beidio â chredu)
- Cyfeiriadedd Rhywiol
- Hil
- Oedran
- Priodas a phartneriaeth sifil
- Rhyw

Mae'r gorchwyl hwn yn cynnwys rheoleiddio Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus. Mae Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus yn ddyletswydd gadarnhaol ar awdurdodau cyhoeddus ac eraill sy'n cyflawni swyddogaethau cyhoeddus. Mae'n ofynnol bod awdurdodau cyhoeddus yn rhoi ystyriaeth briodol i gydraddoldeb yn eu gwaith dydd-i-ddydd wrth lunio polisi, darparu gwasanaethau ac yn eu harferion cyflogaeth. Mae Dyletswyddau Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus yn gweithredu mewn dau ran gysylltiedig – y Ddyletswydd Cydraddoldeb Cyffredinol a'r Dyletswyddau Penodol.

Mae'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Cyffredinol wedi'i nodi yn Adran 149 o Ddeddf Cydraddoldeb 2010, ac mae'n rhaid i awdurdodau cyhoeddus, wrth gyflawni eu swyddogaethau, ystyried yr angen i:

- dileu gwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth anghyfreithlon ac ymddygiad arall sydd wedi'i wahardd
- hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng y rheiny sy'n rhannu nodwedd warchoddedig berthnasol a'r rheiny sydd ddim, a
- meithrin cysylltiadau da rhwng y rheiny sy'n rhannu nodwedd warchoddedig berthnasol a'r rheiny sydd ddim.

Cyfeirir at y rhain weithiau fel y tri nod neu dair braich y ddyletswydd cydraddoldeb cyffredinol. Nid yw hi'n ddigon cydymffurfio'n oddefol drwy geisio peidio â gwahaniaethu. Mae'n rhaid i sefydliadau fynd ati i geisio 'dileu' gwahaniaethu anghyfreithlon, 'hyrwyddo' cydraddoldeb a 'meithrin' cysylltiadau da.

Yn yr un modd, mae'r Ddeddf yn egluro bod ystyried hyrwyddo cydraddoldeb yn cynnwys:

- Dileu neu leihau anfanteision a brofir gan bobl oherwydd eu nodweddion gwarchoddedig.
- Cymryd camau i fodloni anghenion pobl o grwpiau gwarchoddedig lle mae'r rhain yn wahanol i anghenion pobl eraill.
- Annog pobl o grwpiau gwarchoddedig i gymryd rhan mewn bywyd cyhoeddus neu mewn gweithgareddau eraill lle mae eu cyfranogiad yn anghymesurol o isel.

Mae'r Ddeddf yn nodi bod bodloni anghenion gwahanol yn cynnwys cymryd camau i gyfrif am anableddau pobl anabl. Mae'n disgrifio meithrin cysylltiadau da fel mynd i'r afael â rhagfarn a hyrwyddo dealltwriaeth rhwng pobl o grwpiau gwahanol. Mae'n nodi y gall cydymffurfio â'r ddyletswydd gynnwys trin rhai pobl yn fwy ffafriol na rhai eraill.

Deddf Hawliau Dynol 1998 a'r Confensiwn Ewropeaidd ar Hawliau Dynol

O Dan y Ddeddf Hawliau Dynol, mae'n anghyfreithlon i ni weithredu mewn ffordd sy'n anghyson gyda'r hawliau a nodwyd yn y Confensiwn Ewropeaidd ar Hawliau Dynol. Mae Erthygl 14 yn diogelu yn erbyn gwahaniaethu pobl a'u hatal rhag mwynhau'r hawliau hyn ar unrhyw sail, gan gynnwys rhyw, hil, lliw, iaith, crefydd, barn wleidyddol neu farn arall, tarddiad ethnig neu genedlaethol, cysylltiad gyda lleiafrif cenedlaethol, eiddo, genedigaeth neu statws arall. Mae Erthygl 3 protocol 1 o'r Confensiwn Ewropeaidd ar Hawliau Dynol yn sicrhau'r hawl i etholiadau rhydd.

Gofynion ychwanegol yng Nghymru

Mae'r un fframwaith statudol yn gymwys yng Nghymru gydag un eithriad: deddfwriaeth sy'n diffinio statws cyfartal yr iaith Gymraeg. Nid yw'r Comisiwn wedi'i restru fel corff cyhoeddus at ddiben y ddyletswydd economaidd-gymdeithasol yn Adran 1 y Ddeddf Cydraddoldeb. Fodd bynnag, mae gan Weinidogion Cymru'r pŵer drwy reoliadau i ddiwygio'r rheiny y mae'r ddyletswydd economaidd-gymdeithasol yn gymwys.

Yn unol â Mesur y Gymraeg (Cymru) 2011, mae'n rhaid i ni drin y Gymraeg a'r Saesneg yn gyfartal wrth ddarparu gwasanaethau i'r cyhoedd yng Nghymru. Mae'r Comisiwn wedi'i restru yn Atodlen 6 o Reoliadau Safonau'r Gymraeg (Rhif 2) 2016. Yn unol â Rheoliad 2 o Reoliadau 2016, mae'r safonau a nodwyd yno yn gymwys i'r Comisiwn ("y Safonau").

Mae yna 168 o safonau. Yn unol â'r rhain, mae'n rhaid i'r Comisiwn drin y Gymraeg a'r Saesneg yn gyfartal wrth ddarparu gwasanaethau i'r cyhoedd yng Nghymru (y safonau cyflenwi gwasanaethau). Mae yna safonau pellach sy'n gofyn bod ystyriaeth benodol yn cael ei rhoi i'r iaith Gymraeg (y safonau llunio polisi). Mae yna safonau sy'n gymwys i waith dyddiol y Comisiwn (y safonau gweithredol). Mae yna nifer o safonau atodol sy'n gymwys hefyd. Yn olaf, mae'r safonau cadw cofnodion sy'n gofyn bod cofnod yn cael ei chadw o faterion mewnol ac allanol sy'n ymwneud â'r iaith Gymraeg.

Y sefyllfa yn yr Alban

Mae'n rhaid i awdurdodau cyhoeddus gyhoeddi gwybodaeth cydraddoldeb erbyn 30 Ebrill 2021 o dan y dyletswyddau sy'n benodo, i'r Alban (gan gynnwys set newydd o ganlyniadau cydraddoldeb, gwybodaeth bwllch cyflog a datganiadau cyflog cyfartal). Mae'n rhaid iddynt hefyd gyhoeddi adroddiadau ar eu cynnydd wrth gyflawni eu canlyniadau cydraddoldeb ac ar brif ffrydio cydraddoldeb erbyn y dyddiad hwn:

- adroddiad prif ffrydio
- gwybodaeth flynyddol am weithwyr
- adroddiad ar gynnydd a wnaed i gyflawni canlyniadau cydraddoldeb yr awdurdodau, a
- set newydd o ganlyniadau cydraddoldeb.

Mae'n hefyd rhaid i awdurdodau sydd ag 20 (dros 250 yng ngweddill y DU) neu fwy o gyflogeion gyhoeddi'r canlynol:

- datganiad ar gyflog cyfartal (gan gynnwys gwybodaeth am wahanu galwedigaethol), a gwybodaeth bwllch cyflog rhwng y rhywiau.

Mae Deddf BSL (yr Alban) 2015 yn ei gwneud hi'n ofynnol i gyrff cyhoeddus yn yr Alban i gyhoeddi cynlluniau bob chwe mlynedd, gan ddangos sut y byddant yn hyrwyddo a chefnogi BSL.

Ein dyletswyddau cydraddoldeb yng Ngogledd Iwerddon

Fel awdurdod cyhoeddus, mae gan y Comisiwn rwymedigaethau yn unol ag Adran 75 o Ddeddf Gogledd Iwerddon 1998, sy'n ei gwneud yn ofynnol i bob corff llywodraethu ddiogelu a hyrwyddo hawl i gydraddoldeb, gan sicrhau bod cyfle cyfartal a chysylltiadau da ymhlith y prif ystyriaethau wrth ffurfio polisiâu, gweithredu polisiâu a chyflenwi gwasanaethau.

Mae Adran 75 (1) yn rhagnodi:

(1) Bydd awdurdod cyhoeddus, wrth gynnal ei swyddogaethau sy'n gysylltiedig â Gogledd Iwerddon, yn ystyried yr angen i hyrwyddo cyfle cyfartal —

(a) rhwng pobl o gredoau crefyddol gwahanol, pobl sydd â barn wleidyddol wahanol, pobl o grwpiau hiliol gwahanol, pobl o oedrannau gwahanol, pobl sydd â statws priodasol gwahanol neu pobl sydd o gyfeiriadedd rhywiol gwahanol;

(b) rhwng dynion a merched yn gyffredinol;

(c) rhwng pobl sydd ag anabledd a phobl sydd heb anabledd;

a

(d) rhwng pobl sydd â dibynyddion a phobl sydd heb ddibynyddion.

Yn ogystal, mae Teithwyr Gwyddelig yn grŵp adnabyddedig o dan Orchymyn Cysylltiadau Hiliol Gogledd Iwerddon 1997, ac mae barn wleidyddol yn nodwedd warchoddedig unigryw yng Ngogledd Iwerddon.

Wrth gyflawni eu dyletswyddau Adran 75(1), mae'n rhaid i'r Comisiwn 'ystyried' y naw maes cydraddoldeb adnabyddedig wrth gyflawni eu swyddogaethau.

Mae Adran 75 (2) o Ddeddf Gogledd Iwerddon 1998 yn nodi:

(2) Heb leihau effaith ei rwymedigaethau o dan isadran (1), bydd awdurdod cyhoeddus wrth gyflawni ei swyddogaethau sy'n gysylltiedig â Gogledd Iwerddon yn ystyried dymunoldeb hyrwyddo cysylltiadau da rhwng pobl o gredoau crefyddol gwahanol, barn wleidyddol wahanol neu grwpiau hiliol gwahanol.

Dylai'r Comisiwn hyrwyddo cyfle cyfartal a chysylltiadau da drwy ddatblygu polisïau a chymau cadarnhaol a gymerir i leihau effeithiau dichonadwy polisi ar grŵp penodol. Er mwyn cydymffurfio ag Adran 75, mae'n rhaid i'r Comisiwn fonitro data personol sensitif yn unol â'r canllawiau monitro a gynhyrchwyd gan Gomisiwn Cydraddoldeb Gogledd Iwerddon.

Er mwyn dangos cydymffurfedd ag Adran 75 o Ddeddf Gogledd Iwerddon 1998, mae'n ofynnol i'r Comisiwn, o dan Atodlen 9 o'r Ddeddf ddywededig, ddarparu Cynllun Cydraddoldeb i Gomisiwn Cydraddoldeb Gogledd Iwerddon. Mae'r Cynllun Cydraddoldeb yn amodol ar gymeradwyaeth gan y Comisiwn Cydraddoldeb ar gyfer Gogledd Iwerddon.

Y Cynllun Cydraddoldeb yw awgrymiadau'r Comisiwn ar sut y byddant yn cydymffurfio ag Adran 75. Mae'n nodi'r camau (gan gynnwys amserlenni) y bydd y Comisiwn yn eu cymryd i sicrhau bod cyfle cyfartal a chysylltiadau da'n cael eu hyrwyddo. Mae Atodlen 9 o Ddeddf Gogledd Iwerddon 1998 yn nodi gofynion Cynllun Cydraddoldeb, ac atodaf Fodel Cynllun Cydraddoldeb drafft Comisiwn Cydraddoldeb Gogledd Iwerddon er eich gwybodaeth. Mae Comisiwn Cydraddoldeb Gogledd Iwerddon wedi nodi y dylai Cynllun Cydraddoldeb awdurdod cyhoeddus

- asesu ei gydymffurfedd â dyletswyddau statudol Adran 75;
- asesu ac ymgynghori ar effaith debygol polisïau ar hyrwyddo cyfle cyfartal;

- monitro unrhyw effaith negyddol polisïau ar hyrwyddo cyfle cyfartal;
- cyhoeddi canlyniadau asesiadau tebyg;
- hyfforddiant manwl i staff;
- sicrhau ac asesu mynediad y cyhoedd i wybodaeth a gwasanaethau a ddarperir gan yr awdurdod cyhoeddus.

Dylai'r Cynllun Cydraddoldeb hefyd nodi'r gweithdrefnau cwynion mewn perthynas â'r cynllun a gweithdrefnau i gynorthwyo cwynwyr unigol.

Er mwyn monitro effaith tebygol polisïau ar hyrwyddo cyfle cyfartal, dylai'r Comisiwn fabwysiadu dull dau gam o asesu cydraddoldeb fel a ganlyn:

1. *Sgrinio* - drwy'r broses hon mae'r Comisiwn yn adolygu'r Polisi ar y dechrau er mwyn nodi a oes gan y polisi unrhyw broblemau mawr o ran effaith ar gydraddoldeb, a
2. *Asesiad o Effaith ar Gydraddoldeb (EQIA)* - *gellir ystyried hwn i fod yn gall os yw'r polisi yn effeithio ar grŵp mawr o bobl ac mae'n ganolog i'r egwyddor o gyfle cyfartal.* Dylai'r Comisiwn ystyried sut y gallant leihau'r effaith posibl hwn, a gall hyn gynnwys y posibilrwydd o bolisi gwahanol. Dylai'r Comisiwn, fel rhan o'r EQIA, ganiatáu cyfnod ymgynghori o ddeuddeg wythnos ar gyfer unigolion y gallai'r polisi effeithio arnynt. Dylid cyhoeddi canlyniadau'r EQIA.

Yn dilyn y Cynllun Cydraddoldeb cychwynnol mae'n rhaid i'r Comisiwn ymgymryd ag arolwg pob pum mlynedd a rhoi crynodeb i Gomisiwn Cydraddoldeb Gogledd Iwerddon.

Cynlluniau Gweithredu Anabledd

Megis gyda'r rhwymedigaethau a nodwyd o dan Adran 75 o Ddeddf Gogledd Iwerddon 1998, mae'n rhaid i'r Comisiwn hefyd, o dan Adran 49A o Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd 1995 fel y'i diwygiwyd gan Erthygl 5 o Orchymyn Gwahaniaethu ar sail Anabledd (Gogledd Iwerddon) 2006, hyrwyddo agweddau cadarnhaol tuag at unigolion anabl ac annog cyfranogiad mewn bywyd cyhoeddus. Mae'n rhaid manylu hyn mewn **Cynllun Gweithredu Anabledd** a gyflwynir i Gomisiwn Cydraddoldeb Gogledd Iwerddon gan y Comisiwn. Dylai'r Comisiwn ganiatáu cyfnod ymgynghori o ddeufis at ddiben paratoi eu Cynllun Gweithredu Anabledd. Bydd methiant y Comisiwn i gyflwyno Cynllun Gweithredu Anabledd yn arwain at atgyfeiriad gan Gomisiwn Cydraddoldeb Gogledd Iwerddon i Gynulliad Cenedlaethol Gogledd Iwerddon.

Adolygiadau Blynyddol

Mae'n rhaid i'r Comisiwn gyflwyno arolwg blynyddol o'u Cynllun Cydraddoldeb a'u rhwymedigaethau Adran 75, a'u Cynllun Gweithredu Anabledd a'u rhwymedigaethau 49A i Gomisiwn Cydraddoldeb Gogledd Iwerddon, ar **31 Awst pob blwyddyn**.

Monitro cyfansoddiad ein gweithlu o dan Orchymyn Cyflogaeth a Thriniaeth Deg (Gogledd Iwerddon) 1998

O dan Orchymyn Cyflogaeth a Thriniaeth Deg (Gogledd Iwerddon) 1998 (FETO NI), mae'n rhaid i gyrrff cyhoeddus penodol fonitro cyfansoddiad eu gweithluoedd o ran cefndir

cymunedol a rhyw. Er nad yw hyn yn berthnasol i'r Comisiwn oherwydd nifer y staff sydd wedi'u lleoli yng Ngogledd Iwerddon, rydym wedi ein hymrwymo i sicrhau nad oes gwahaniaethu ar sail cred grefyddol a/neu gred wleidyddol. Er nad oes angen i ni adrodd, rydym yn mynd ati i fonitro cyfansoddiad ein gweithlu yng Ngogledd Iwerddon.

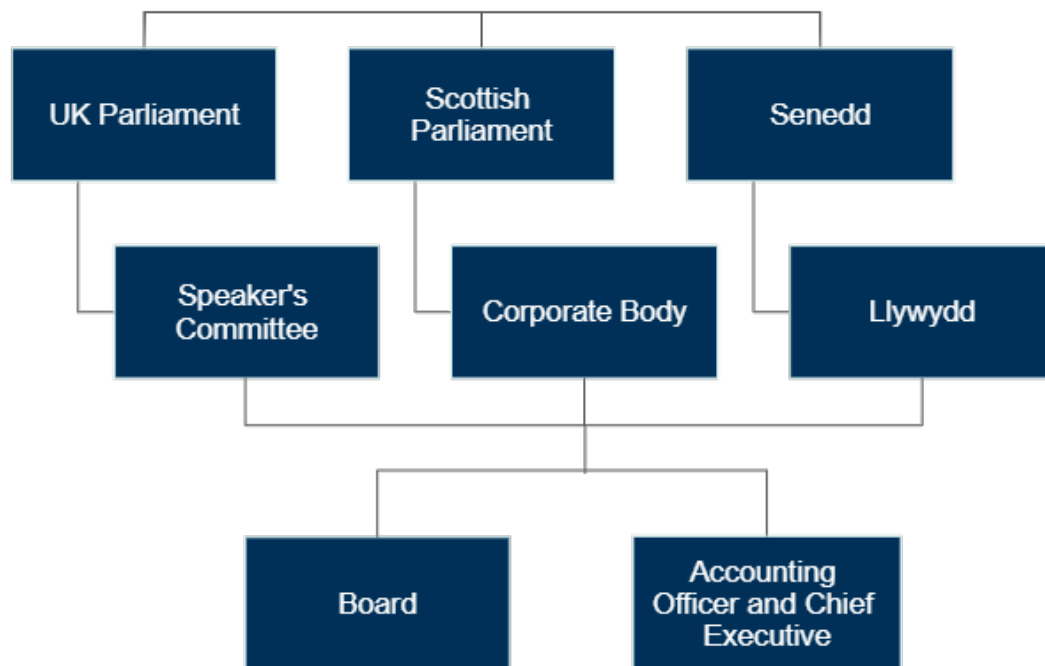
Gwahaniaethu wrth Ddarparu Nwyddau, Cyfleusterau a Gwasanaethau ac wrth ddefnyddio a rheoli eiddo.

Yng Ngogledd Iwerddon, rhoddir diogelwch rhag gwahaniaethu wrth gyrchu nwyddau, cyfleusterau a gwasanaethau, ac wrth ddefnyddio a rheoli eiddo, o dan benaethiaid y ddeddfwriaeth ganlynol,

- Gorchymyn Gwahaniaethu ar sail Rhyw (Gogledd Iwerddon) 1976 (fel y'i diwygiwyd) – SDO
- Deddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd 1995 (fel y'i diwygiwyd) – DDA
- Gorchymyn Anghenion Addysgol Arbennig ac Anabledd (Gogledd Iwerddon) 2005 (fel y'i diwygiwyd) - SENDO
- Gorchymyn Cysylltiadau Hiliol (Gogledd Iwerddon) 1997 (fel y'i diwygiwyd) - RRO. Mae Teithwyr Gwyddelig wedi'u cynnwys yn benodol yn y Gorchymyn sy'n eu cydnabod fel grŵp hiliol.
- Gorchymyn Cyflogaeth a Thriniaeth Deg (Gogledd Iwerddon) 1998 (fel y'i diwygiwyd) – FETO
- Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb (Cyfeiriadedd Rhywiol) (Gogledd Iwerddon) 2006 (fel y'u diwygiwyd) – Rheoliadau Cyfeiriadedd Rhywiol.

Mae'r Comisiwn yn sicrhau ei fod yn dilyn arfer da gyda'r gwasanaeth mae'n ei ddarparu i'w rhanddeiliaid ac i gymunedau.

Atodiad D: strwythur y Comisiwn Etholiadol



Chief Executive

Business Manager
to Chair and Chief
Executive

Regulation

Electoral
Administration
and Guidance

Communications,
Policy and
Research

Finance and
Corporate
Services

General Counsel

Monitoring and
Enforcement

Registration and
Reporting

Regulatory
Support

Electoral
Commission
Scotland

Electoral
Commission
Wales

Electoral
Commission
Northern Ireland

Guidance

Support and
Improvement

Digital
Communications
and Learning

Campaigns and
Corporate
Identity

Research

External
Communications

Policy

Human
Resources

Digital Data,
Technology and
Facilities

Projects

Finance and
Procurement

Strategic
Planning and
Performance

Atodiad E: rhestr o ymgynghoreion

Lloegr

- Age UK
- AKT
- Alzheimer's Trust
- Business Disability Forum
- Busnes yn y Gymuned
- Bwrdd Dirprwyon Iddewon Prydain
- Bwrdd Ysgolheigion ac Imantau Prydain
- Centre for Ageing Better
- Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol
- Cymdeithas Ymchwil ac Addysg Hunaniaeth Rhyw
- Cymorth i Fenywod
- Cyngor Cenedlaethol Mudiadau Gwirfoddol
- Cyngor Eglwysi Prydain
- Cyngor Ieuenctid Prydain
- Disability Rights UK
- Employers Network for Equality and Social Inclusion
- Friends, Families, Travellers
- Homeless Link
- Leonard Cheshire
- Mencap
- MIND
- Mumsnet
- Opportunity Now
- Patchwork Foundation
- Race Equality Foundation
- RNIB
- RNID

- Scope
- Sefydliad Anableddau Dysgu Prydain
- Sefydliad LHDT
- Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu
- Stonewall
- Travellers' Movement
- United Response
- Ymddiriedolaeth Runnymede
- Ymgyrch y Bleidlais Ddu
- Young Womens' Trust

Cymru

- Anabledd Cymru
- Anabledd Dysgu Cymru
- Cangen Cydraddoldeb Llywodraeth Cymru
- Chwarae Teg
- Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (Cymru)
- Comisiynydd y Gymraeg
- Cydraddoldeb Hiliol yn Gyntaf
- Cymorth Cymru
- Cymorth i Ferched Cymru
- Cyngor Mwslimiaid Cymru
- Diverse Cymru
- Race Council Cymru
- RNIB Cymru
- RNID Cymru
- Stonewall Cymru

Yr Alban

- Age Scotland
- Article 12
- BEMIS
- CEMVO

- Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yr Alban
- Deaf Scotland
- Engender
- Homeless Network Scotland
- Inclusion Scotland
- LGBT Youth Scotland
- Rhwydwaith Cydraddoldeb
- Sefydliad Cenedlaethol Brenhinol y Deillion - yr Alban
- Senedd Ieuenctid
- Stonewall Scotland
- Transgender Alliance
- Uned Cydraddoldeb Llywodraeth yr Alban
- Young Scotland

Gogledd Iwerddon

Sefydliadau

- ADAPT Northern Ireland
- Advice NI
- Age NI
- Age Sector Platform
- An Munia Tober
- Association of Talking Newspapers
- Autism NI
- Aware
- Belfast Butterfly Club
- Bryson Charitable Group
- Bryson Intercultural
- Canolfan Cymuned Indiaidd
- Canolfan Islamaidd Belfast
- Carers NI
- Cedar Foundation
- Children in Northern Ireland (CiNI)
- Children's Law Centre

- Chinese Welfare Association
- Chwaraeon Anabledd Gogledd Iwerddon
- Comisiwn Cydraddoldeb Gogledd Iwerddon
- Comisiynydd Plant a Phobl Ifanc Gogledd Iwerddon
- Comisiynydd Pobl Hŷn Gogledd Iwerddon
- Community Development and Health Network (NI)
- Council for the Homeless (NI)
- Cymdeithas Clefyd Niwronau Motor
- Cymdeithas Genedlaethol Awtistiaeth Gogledd Iwerddon
- Cymdeithas ME Gogledd Iwerddon
- Cymdeithas Pobl Fyddar Prydain (Gogledd Iwerddon)
- Cymdeithas Syndrom Down
- Cymuned Iweddig Belfast
- Cynghrair Cyfeiriadedd Rhywiol
- Cyngor Cydraddoldeb Hiliol Gogledd Iwerddon
- Cyngor Cysylltiadau Cymunedol
- Cyngor Gweithredu Gwirfoddol Gogledd Iwerddon
- Cyngor Gweithredu Gwirfoddol Gogledd Iwerddon (NICVA)
- Diabetes UK Gogledd Iwerddon
- Disability Action
- East Belfast Community Development Agency
- Yr Eglwys Bresbyteraidd
- Yr Eglwys Fethodistaidd
- Eglwys Iwerddon
- Employers for Disability NI
- Esgob Down a Connor/Yr Eglwys Gatholig
- Ffederasiwn Cymorth i Ferched Gogledd Iwerddon
- First Division Association
- Gweithredu ar Golled Clyw
- Y Gymdeithas Genedlaethol i Blant Byddar
- Human Rights Consortium
- Inspire
- Marie Curie
- Mencap

- Mindwise
- NI Association for Mental Health
- NI Committee, Irish Congress of Trade Unions
- NI Women's European Platform
- Northern Ireland Association for Mental Health
- Northern Ireland Association for the Care and Resettlement of Offenders (NIACRO)
- Northern Ireland Chest Heart and Stroke Association
- Northern Ireland Dyslexia Centre
- Northern Ireland Union of Supported Employment
- NOW Group
- Parenting NI
- Praxis Care
- Pwyllgor Cyfiawnder Gweinyddol
- Rainbow Project
- Relate NI
- RNIB
- Sefydliad Cenedlaethol Brenhinol y Deillion - Gogledd Iwerddon
- Sense NI
- Start 360
- Swyddfa'r Comisiynydd Plant a Phobl Ifanc
- Training for Women Network
- Women's Support Network

Llywodraeth leol

- Cyngor Bwrdeistref Antrim a Newtownabbey
- Cyngor Bwrdeistref Ards a North Down
- Cyngor Bwrdeistref Armagh City, Banbridge a Craigavon
- Cyngor Bwrdeistref Canolbarth a Dwyrain Antrim
- Cyngor Bwrdeistref Causeway Coast a Glens
- Cyngor Dinas Belfast
- Cyngor Dinas Lisburn a Castlereagh
- Cyngor Dosbarth Canolbarth Ulster
- Cyngor Dosbarth Derry City a Strabane
- Cyngor Dosbarth Fermanagh ac Omagh

- Cyngor Dosbarth Newry, Mourne a Down

Rhanddeiliaid Gogledd Iwerddon

- EONI
- Swyddfa Gogledd Iwerddon

Adrannau Gogledd Iwerddon

- Adran Amaethyddiaeth, yr Amgylchedd a Materion Gwledig
- Adran yr Economi
- Y Swyddfa Weithredol
- Yr Adran Addysg
- Yr Adran Cyfiawnder
- Yr Adran Gyllid
- Yr Adran Gymunedau
- Yr Adran Iechyd
- Yr Adran Seilwaith

Pleidiau Gogledd Iwerddon

- Alliance - Alliance Party of Northern Ireland
- Aontú
- Y Blaid Geidwadol ac Unoliaethol
- Y Blaid Werdd
- Cross-Community Labour Alternative
- Drug Law Reform Party
- Fianna Fáil - Y Blaid Weriniaethol
- Humanity
- People Before Profit Alliance
- Plaid Lles Anifeiliaid
- Plaid Sosialaidd (Gogledd Iwerddon)
- Plaid Unoliaethwyr Ulster
- Plaid yr Unoliaethwyr Democraidd - D.U.P
- Progressive Unionist Party of Northern Ireland
- SDLP (Plaid Democratiaid Cymdeithasol a Llafur)
- Sinn Féin

- The Workers Party
- Traditional Unionist Voice - TUV

Atodiad F: geirfa a diffiniadau

AAA

Canllawiau Hygyrchedd Cynnwys y We 1.0

Mae'r canllawiau hyn yn nodi sut y dylid gwneud ein gwefan yn hygyrch i bobl sydd ag anableddau.

Atodlen 9

Mae Atodlen 9 o Ddeddf Gogledd Iwerddon yn nodi darpariaethau manwl ar gyfer gorfodi dyletswyddau statudol Adran 75, gan gynnwys amlinelliad o'r hyn a ddylid ei gynnwys mewn cynllun cydraddoldeb.

Comisiwn

Y Comisiwn Etholiadol

Deddf Pleidiau Gwleidyddol ac Etholiadau

Deddf Pleidiau Gwleidyddol ac Etholiadau 2009

EAA

Deddf Gweinyddu Etholiadol 2006

Effaith anffafriol

Pan fod polisi yn effeithio'n wahanol ar grŵp o bobl sy'n cael eu gwarchod gan gyfraith cydraddoldeb, ac mae'r effaith hwnnw yn un anffafriol, gelwir hyn yn effaith negyddol.

EIA (EQIA yng Ngogledd Iwerddon)

Asesiad o Effaith ar Gydraddoldeb

Mae Asesiad o Effaith ar Gydraddoldeb yn offeryn i sicrhau nad ydym yn eithrio unrhyw un rhag cael mynediad i'n gwasanaethau ni neu'r rheiny yr ydym yn cyfrannu atynt. Mae hefyd yn gyfle i archwilio ffyrdd o hyrwyddo cydraddoldeb

Grwpiau Gwarchodedig

Yn cyfeirio at nodweddion pobl sydd wedi'u gwarchod yn gyfreithiol rhag gwahaniaethu

IER	Cofrestru etholiadol unigol
Polisi	Mae'r term 'polisi' yn cwmpasu'r diffiniad a'r broses o sut mae sefydliad yn cyflawni ei swyddogaethau, er enghraifft wrth ddod i benderfyniadau
PPERA	Deddf Pleidiau Gwleidyddol, Etholiadau a Refferenda 2000
Prydain Fawr	Cymru, yr Alban a Lloegr
Swyddog Cyfrif Refferendwm	Swyddog Cyfrif Refferendwm
Sgrinio	Y weithdrefn ar gyfer nodi pa bolisiau sy'n agored i asesiadau o effaith ar gydraddoldeb, a sut bydd yr asesiadau o effaith ar gydraddoldeb yn cael eu blaenoriaethu.
Sylw dyledus	I ystyried yn gywir yr angen i hyrwyddo cydraddoldeb, gan gymryd i ystyriaeth ein diben a'r angen i wario arian cyhoeddus yn effeithiol
Ymgynghoriad	Mae ein hymgynghoriad cydraddoldeb yn cynnwys gofyn i'n rhanddeiliaid (h.y. defnyddwyr gwasanaeth, staff, y cyhoedd) am eu barn ar sut orau i gynllunio polisiau sy'n hyrwyddo cydraddoldeb

Diffiniad o nodweddion pobl sydd wedi'u gwarchod rhag gwahaniaethu yn y DU

Ailbennu rhywedd: Mae person trawsrywiol yn berson sydd â nodwedd warchoddedig, sef ailbennu rhywedd.

Anabledd: O dan Bennod 1 o Ddeddf Cydraddoldeb 2010, mae gan berson anabledd os oes ganddo nam ffisegol neu feddyliol sydd ag effeithiau sylweddol a hir-dymor ar ei allu i gyflawni gweithgareddau beunyddiol arferol.

Barn wleidyddol: Mae Adran 75 o Ddeddf Gogledd Iwerddon 1998, yn diffinio barn wleidyddol fel: Unoliaethwyr yn gyffredinol; Cenedlaetholwyr yn gyffredinol; aelodau/cefnogwyr unrhyw blaid wleidyddol; arall.

Beichiogrwydd a mamolaeth: Beichiogrwydd yw'r cyflwr o fod yn feichiog. Mae mamolaeth yn cyfeirio at y cyfnod ar ôl yr enedigaeth, ac mae'n gysylltiedig ag absenoldeb mamolaeth o ran cyd-destun cyflogaeth. Yn y cyd-destun nad yw'n ymwneud â gwaith, mae diogelwch yn erbyn gwahaniaethu ar sail mamolaeth am 26 wythnos ar ôl genedigaeth, ac yn cynnwys trin merch yn anffafriol oherwydd ei bod yn bwydo o'r fron.

Crefydd: Mae gan grefydd yr ystyr a roddir iddi fel arfer ond mae cred yn cynnwys credoau crefyddol ac athronyddol, gan gynnwys diffyg cred (e.e. Anffyddiaeth).

Cyfeiriadedd Rhywiol: Yn ôl Deddf Cydraddoldeb 2010, mae'r term yn cyfeirio at p'un a yw atyniad rhywiol person tuag at ei ryw ei hun, y rhyw arall neu'r ddau ryw

Hil: Yn ôl Deddf Cydraddoldeb 2010, mae Hil yn cynnwys lliw, cenedligrwydd a tharddiad ethnig neu genedlaethol.

Iaith: Yn unol â Deddf yr Iaith Gymraeg 1993 a Mesur y Gymraeg (Cymru) 2011, mae'r ystyriaeth hon yn cyfeirio at grŵp o bobl sy'n cael eu diffinio gan yr iaith maent yn ei siarad. Yng Nghymru mae gennym ddyletswydd i ddarparu gwasanaethau yn Gymraeg a Saesneg yn unol â'r hyn a nodwyd yn Safonau'r Gymraeg.

Oedran: O dan Bennod 1 o Ddeddf Cydraddoldeb 2010, mae hyn yn cyfeirio at bobl a ddiffinnir gan grŵp oedran, p'un ai'n oedran penodol neu'n ystod o oedrannau. Mae canllaw Adran 75 o Ddeddf Gogledd Iwerddon⁶ yn cynnig, ar gyfer y rhan fwyaf o ddibenion, mai'r prif gategoriâu yw'r canlynol: pobl o dan 18 mlwydd oed; pobl rhwng 18 a 65 mlwydd oed; a phobl dros 65 mlwydd oed. Fodd bynnag, bydd y diffiniad o grwpiau oedran yn berthnasol i'r polisi sydd dan ystyriaeth.

Pobl gyda dibynnyddion: Mae Adran 75 o Ddeddf Gogledd Iwerddon 1998 yn diffinio'r grŵp hwn fel: pobl sydd â phrif gyfrifoldeb am: plentyn; person sydd ag anabledd; person hŷn sy'n ddibynnol.

Priodas a Phartneriaeth Sifil: O dan y Ddeddf Cydraddoldeb 2010 mae'n rhaid i bartneriaid sifil gael eu trin yr un fath â chyplau priod ar ystod eang o faterion cyfreithiol. Gall 'statws' gyfeirio at p'un a yw rhywun yn sengl, wedi'i ysgaru, wedi gwahanu, yn briod neu mewn partneriaeth sifil. Mae Adran 75 o Ddeddf Gogledd Iwerddon yn cyfeirio at bobl briod; pobl ddibriod; pobl sydd wedi ysgaru neu bobl sydd wedi gwahanu; a phobl weddw .

Rhyw: Yn ôl y diffiniad yn Deddf Cydraddoldeb 2010, mae'r term yn cyfeirio at ddynion a merched.

⁶ Adran 75 o Ddeddf Gogledd Iwerddon 1988. Canllawiau i Awdurdodau Cyhoeddus Ebrill 2005 ac Ebrill 2010