



**CYNLLUN
CYDRADDOLDEB STRATEGOL**

2014 - 2018

1.0 CYFLWYNIAD

- 1.1 Yn y Cynllun hwn, drwyddo draw, mae “cydraddoldeb” yn golygu sicrhau fod pawb yn gallu ymgymryd i’r un graddau yn ein holl weithgareddau, ac mae "amrywedd" yn cydnabod bod yna wahaniaethau rhwng unigolion a phobl ac y dylai’r gwahaniaethau hynny gael eu cydnabod, eu parchu a’u clodfori.
- 1.2 Mae Llyfrgell Genedlaethol Cymru yn ymfalchïo yn ei chymuned amrywiol o staff, darllenwyr ac ymwelwyr ac mae wedi ymrwymo i gynnal ei record ardderchog o sicrhau bod cyfle cyfartal i bawb, a hynny wedi’i feithrin mewn amgylchedd o barch ac urddas.
- 1.3 Mae hyrwyddo Cydraddoldeb ac Amrywedd yn ymwneud â phob un ohonom ac mae’n gyfrifoldeb ar bob aelod o gymuned y Llyfrgell. Fel aelodau o’r gymuned hon, disgwylir y byddwn yn cyfrannu at sicrhau bod Llyfrgell Genedlaethol Cymru yn parhau i fod yn amgylchedd diogel, croesawgar a chynhyrchiol.

2.0 CEFNDIR A GOFYNION DEDDFWRIAETHOL

- 2.1 Mae yna nifer o ddarnau o ddeddfwriaeth sy’n gwahardd gwahaniaethu, a daeth rhai ohonyn (o ran cyflog cyfartal, hil a gwahaniaethu ar sail rhyw) i rym yn y 1970au. Er mwyn rhoi anogaeth i’r dasg o ddileu gwahaniaethu, mae llywodraeth y Deyrnas Unedig wedi diwygio ac/neu gyflwyno rhai newydd sydd â gofynion penodol iawn i sefydliadau’r sector cyhoeddus, ac mae llywodraeth Cymru hefyd wedi cyflwyno nifer o fentrau sy’n hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywedd. Mae’r rhain yn ei gwneud yn ofynnol inni weithio i hybu cydraddoldeb a dileu gwahaniaethu yn ein holl weithgareddau
- 2.2 Mae tri maes yn benodol (Hil, Anabledd a Rhywedd) lle disgwylir inni gynhyrchu polisi neu gynllun yn ogystal â chynllun gweithredu cyfatebol.
- 2.3 Deddf Cysylltiadau Hiliol (Diwygio) (2000)
 - 2.3.1 Roedd y Ddeddf wreiddiol Cysylltiadau Hiliol (1976) yn gwahardd gwahaniaethu ar sail hil, lliw, cenedligrwydd a tharddiad ethnig neu genedlaethol ac roedd yn cwmpasu cyflogaeth, addysg, a darparu cyfleusterau neu wasanaethau. Mae Deddf 2000 yn diwygio’r ddeddfwriaeth hon ac yn ei gwneud yn ofynnol i gyrff cyhoeddus fod ag agwedd mwy rhagweithiol wrth:
 - ddileu gwahaniaethu hiliol anghyfreithlon
 - hyrwyddo cyfle cyfartal
 - hyrwyddo cysylltiadau hiliol da rhwng pobl o grwpiau hiliol gwahanol
 - 2.3.2 Yn ogystal, mae’n rhaid i’r Llyfrgell gydymffurfio â nifer o amodau eraill, sef:
 - llunio polisi ysgrifenedig ar gydraddoldeb hiliol
 - asesu effaith ein polisiâu ar ddefnyddwyr a staff
 - monitro recriwtio a chynnydd staff
 - nodi trefniadau ar gyfer cyhoeddi canlyniadau monitro

2.4 Y Ddeddf Gwahaniaethu ar Sail Anabledd (2005)

2.4.1 Mae'r Ddeddf yn diwygio Deddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd (1995) a gyflwynodd y diffiniad gwreiddiol o anabledd fel "Amhariad meddyliol neu gorfforol sydd yn cael effaith andwyol sylweddol a thros dymor hir ar allu person i wneud gweithgareddau arferol o ddydd i ddydd". Mae Deddf 2005 wedi ehangu'r diffiniad hwn, o ran ei bod yn cynnwys rhai cyflyrau fel cancer o ddiwrnod y diagnosis ac yn dileu'r gofyniad i nam meddyliol fod wedi'i "gydnabod yn glinigol amlwg". Caiff "sylweddol" ei ddiffinio yn y Ddeddf fel bod yn fwy na bach neu ddibwys ac mae "gweithgareddau arferol o ddydd i ddydd" yn cynnwys gweithgareddau amlwg yn ogystal â'r gallu i symud, codi pethau, y clyw, golwg, lleferydd, y cof a'r gallu i ganolbwytio, dysgu neu ddeall. Yn gyffredinol, fodd bynnag, er mwyn i gyflwr gael ei drin fel anabledd mae'n rhaid iddo bara neu fod disgwyl iddo bara am ddeuddeg mis neu fwy.

2.4.2 Mae'r Ddeddf 2005 hon yn ei gwneud yn ofynnol inni:

- hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng pobl anabl a phobl eraill
- dileu gwahaniaethu sy'n anghyfreithlon o dan y Ddeddf
- dileu aflonyddu ar bobl anabl sy'n gysylltiedig â'u hanableddau
- hyrwyddo agweddau cadarnhaol tuag at bobl anabl
- annog pobl anabl i gymryd rhan mewn bywyd cyhoeddus
- cymryd camau i ystyried anableddau pobl anabl, hyd yn oed lle mae hynny'n golygu trin pobl anabl yn fwy ffafriol na phobl eraill

2.4.3 Er mwyn cyflawni'r amcanion uchod, mae'n rhaid i'r Llyfrgell lunio a chyhoeddi Cynllun Cydraddoldeb Anabledd, gan ei weithredu, adrodd arno, a'i adolygu a'i ddiwygio o leiaf unwaith bob pedair blynedd. Wrth wneud hynny, mae gofyniad penodol iawn arnom i gynnwys pobl anabl wrth lunio'r Cynllun.

2.5 Dyletswydd Cydraddoldeb Rhywiol (2007)

2.5.1 Roedd y Ddeddf wreiddiol Gwahaniaethu ar Sail Rhyw (1975) yn gwahardd gwahaniaethu ar sail rhyw, statws priodasol, neu newid rhyw ac roedd yn cwmpasu cyflogaeth, addysg, a darparu cyfleusterau neu wasanaethau. Yn Neddf Cydraddoldeb (2006) (sy'n diwygio Deddf Gwahaniaethu ar Sail Rhyw 1975) cyflwynwyd y Ddyletswydd Cydraddoldeb Rhywiol – sef ei gwneud yn ofynnol inni dalu "sylv dyladwy" i'r angen i:

- ddileu gwahaniaethu ac aflonyddu sy'n anghyfreithlon o dan y Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Rhyw a gwahaniaethu sy'n anghyfreithlon o dan y Ddeddf Cyflog Cyfartal a
- hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng dynion a menywod

2.5.2 Yn ogystal mae gofyn inni gydymffurfio â nifer o amodau eraill, sef bod yn rhaid inni:

- baratoi cynllun ysgrifenedig ar gydraddoldeb rhyw, gan gynnwys cynllun gweithredu sydd ag amcanion sicrhau cydraddoldeb rhwng y rhywiau
- llunio amcanion i sicrhau cydraddoldeb rhwng y rhywiau, gan ystyried yr angen i gael amcanion sy'n mynd i'r afael ag achosion o unrhyw fwlch cyflog rhwng y rhywiau
- casglu a defnyddio gwybodaeth ar sut mae polisiau ac arferion yn effeithio ar gydraddoldeb rhwng y rhywiau
- ymgynghori â staff, defnyddwyr gwasanaeth ac eraill

- asesu effaith polisiau ac arferion presennol ac arfaethedig ar gydraddoldeb rhwng y rhywiau
- gweithredu'r camau a nodir yn y cynllun ysgrifenedig ac adolygu cynnydd o leiaf unwaith bob pedair blynedd

2.5.3 Defnyddir y term "rhyw" i ddisgrifio gwahaniaethau biolegol rhwng menywod a dynion. Mae'r term "rhywedd" yn cyfeirio at y rolau a'r cysylltiadau cymdeithasol ehangach sy'n rhoi strwythur i fywydau dynion a menywod. Mae'r ddyletswydd cydraddoldeb rhywiol yn cynnwys dynion, menywod ac unigolion trawsrywiol. Mae trawsrywedd neu drawsrywioldeb yn gyflwr meddygol cydnabyddedig lle mae unigolyn yn credu eu bod wedi eu geni yng nghorff y rhyw anghywir.

2.6 Crynodeb o ofynion – deddfwriaethau Hil, Anabledd a Rhywedd

2.6.1 Fel y gwelir o'r amlinelliad uchod ar ddeddfwriaeth sy'n ymwneud â Hil, Anabledd a Rhywedd, mae themâu cyffredin i'r gofynion y maent yn eu gosod arnom, sef:

- dileu gwahaniaethu / aflonyddu anghyfreithlon
- hyrwyddo cyfle cyfartal
- llunio polisi neu gynllun ysgrifenedig ar sut y byddwn yn mynd i'r afael â'r amcanion uchod
- asesu effaith ein polisiau, arferion a gweithdrefnau ar grwpiau gwahanol a chyhoeddi canlyniadau
- monitro recriwtio staff a chyhoeddi'r canlyniadau
- adolygu a diwygio polisiau ac/neu gynlluniau a chynlluniau gweithredu unwaith bob pedair blynedd

2.6.2 Mae'r gofynion ychwanegol penodol ar gyfer Hil, Anabledd a Rhywedd wedi eu crynhoi yn y tabl isod:

Hil	Anabledd	Rhywedd
hyrwyddo cysylltiadau da rhwng pobl o grwpiau hiliol gwahanol	hyrwyddo agweddau cadarnhaol tuag at bobl anabl annog pobl anabl i gymryd rhan mewn bywyd cyhoeddus cymryd camau i ystyried anableddau pobl anabl, hyd yn oed lle mae hynny'n golygu trin pobl anabl yn fwy ffafriol na phobl eraill	ystyried yr angen i gael amcanion i fynd i'r afael ag achosion o unrhyw fwlch cyflog rhwng y rhywiau

3.0 DEDDFWRIAETH ARALL

3.1 Yn ychwanegol at y Deddfau a nodir uchod, mae darnau perthnasol eraill o ddeddfwriaeth sy'n effeithio ar ein gwaith ar gydraddoldeb ac amrywiaeth.

3.2 Gwahaniaethu ar sail Oedran

3.2.1 Mae Rheoliadau Cydraddoldeb Cyflogaeth (Oed) 2006 yn gwahardd gwahaniaethu ar sail oedran yn erbyn gweithwyr (gan gynnwys ymgeiswyr ar gyfer swyddi) a defnyddwyr. Yn yr un modd, ni allwn wahaniaethu yn erbyn pobl o ran recriwtio a dethol, mynediad i hyfforddiant a datblygiad, cyfleoedd dyrchafu, ac ymddeol. Mae gan staff yr hawl i wneud cais i weithio y tu hwnt i'w dyddiad ymddeol arferol, ac i'r cais hwnnw gael ei ystyried.

3.3 Cyfeiriadedd Rhywiol

3.3.1 Mae Rheoliadau Cydraddoldeb Cyflogaeth (Cyfeiriadedd Rhywiol) 2003 yn gwahardd gwahaniaethu ar sail tueddfryd rhywiol mewn cyflogaeth. Diffinnir cyfeiriadedd rhywiol fel cyfeiriadedd tuag at yr un rhyw, y rhyw arall, neu'r un rhyw a'r rhyw arall. Mae Deddf Cydraddoldeb 2006 wedi ehangu cwmpas y Rheoliadau i gwmpasu darparu nwyddau, cyfleusterau, gwasanaethau ac addysg. Mae'r gyfraith hefyd yn cynnwys gwahaniaethu yn erbyn rhywun oherwydd canfyddiad ynghylch eu tueddfryd rhywiol, hyd yn oed os nad yw'r canfyddiad hwnnw yn wir.

3.3.2 Mae deddfwriaeth yn cydnabod gwahaniaethu uniongyrchol ac anuniongyrchol ar sail tueddfryd rhywiol. Ni ddylid trin person sy'n bartner sifil mewn partneriaeth sifil gofrestredig sydd â chwpl o'r un rhyw yn llai ffafriol na pherson priod mewn amgylchiadau tebyg. Os caiff partner sifil ei drin yn llai ffafriol, gallant ddwyn achos am wahaniaethu ar sail cyfeiriadedd rhywiol o dan Reoliadau Cyfeiriadedd Rhywiol neu achos am wahaniaethu ar sail rhyw.

3.3.3 Mae'r Rheoliadau yn gwahardd gwahaniaethu uniongyrchol, gwahaniaethu anuniongyrchol, aflonyddu ac erledigaeth ar sail tueddfryd rhywiol. Mae hefyd yn anghyfreithlon i wahaniaethu yn erbyn rhywun neu eu haflonyddu ar ôl i'r berthynas waith ddod i ben. Mae diffiniadau o wahaniaethu yn cynnwys gwahaniaethu yn erbyn rhywun oherwydd eu cyfeiriadedd rhywiol canfyddedig (hyd yn oed os daw i'r amlwg nad yw hyn yn wir) neu oherwydd eu bod yn gyfeillgar ag eraill sydd o gyfeiriadedd rhywiol penodol.

3.3.4 Mewn amgylchiadau cyfyngedig iawn, mae'n gyfreithlon i gyflogwr drin pobl yn wahanol os yw'n ofyniad galwedigaethol gwirioneddol fod yn rhaid i ddeiliad y swydd fod o dueddfryd rhywiol penodol. Er enghraifft, gallai corff cyhoeddus sy'n hyrwyddo a chynghori ar hawliau hoywon ddangos ei bod yn hanfodol i hygredd ei brif weithredwr, wrth fod yn wyneb cyhoeddus y sefydliad, y dylai ef/hi fod yn hoyw. Gallai cyfeiriadedd rhywiol deiliad y swydd honno felly fod yn ofyniad galwedigaethol dilys.

3.4 Crefydd neu Gred

3.4.1 Mae Rheoliadau Cydraddoldeb Cyflogaeth (Crefydd neu Gred) 2003 yn gwahardd gwahaniaethu ar sail crefydd neu gred person, mewn cyflogaeth. Caiff crefydd neu gred ei ddiffinio fel "unrhyw grefydd, cred grefyddol, neu gred athronyddol". Yn gyffredinol, defnyddir tri maen prawf i nodi crefydd:

- cred mewn Bod Mawr
- addoli'r Bod Mawr hwnnw; a

- dilynwyr neu grŵp o bobl sydd yn cadw at gredoau, gwerthoedd, arferion a thraddodiadau fel y'u pennwyd gan y Bod Mawr hwnnw.

- 3.4.2 Fodd bynnag, nid oes diffiniad cystal ar gredoau athronyddol, ac mae credoau gwleidyddol yn benodol wedi'u heithrio o'r ddeddfwriaeth. Mae Deddf Cydraddoldeb 2006 yn ymestyn cwmpas y Rheoliadau hyn i gwmpasu darparu nwyddau, cyfleusterau, gwasanaethau ac addysg.
- 3.4.3 Mae'r ddeddfwriaeth yn cynnwys gwahaniaethu ar sail crefydd neu gred canfyddedig yn ogystal â gwirioneddol, a hefyd grefydd neu gred pobl y mae gan y person cyswllt â hwy.
- 3.4.4 Mae'r Rheoliadau yn gwahardd gwahaniaethu uniongyrchol, gwahaniaethu anuniongyrchol, aflonyddu ac erledigaeth ar sail crefydd neu gred. Mae hefyd yn anghyfreithlon gwahaniaethu yn erbyn rhywun neu aflonyddu arnynt ar ôl i'r berthynas waith ddod i ben. Mae diffiniadau o wahaniaethu yn cynnwys gwahaniaethu yn erbyn rhywun oherwydd eu crefydd neu gred canfyddedig (hyd yn oed os daw i'r amlwg nad yw hyn yn wir) neu oherwydd eu bod yn gyfeillgar ag eraill o grefyddau neu gredoau penodol.
- 3.4.5 Mewn amgylchiadau cyfyngedig iawn bydd yn gyfreithlon i gyflogwr drin pobl yn wahanol os yw'n ofyniad galwedigaethol gwirioneddol bod yn rhaid i ddeiliad y swydd fod o grefydd neu gred arbennig. Er enghraifft, mae gan rai sefydliadau, megis ysgolion ffydd, ethos sy'n seiliedig ar grefydd neu gred. Gallant hwy osod gofyniad galwedigaethol gwirioneddol i rai o'u swyddi (ond efallai nid i bob un) a byddai angen cyfiawnhau pob achos. Mae'n annhebygol iawn y bydd unrhyw swydd yn y Llyfrgell yn dod i'r categori hwn.

4.0 GWERTHOEDD AC EGWYDDORION Y LLYFRGELL

- 4.1 Mae bodolaeth a gwaith y Llyfrgell yn dibynnu ar egwyddorion a gwerthoedd penodol – rhai a rennir gan y bobl sy'n ei llywodraethu, yn gweithio ynddi ac yn ei defnyddio. Caent eu gweld yn gydategol i werthoedd ac egwyddorion Cynulliad Cenedlaethol Cymru wrth arwain gwaith y Llyfrgell.
- 4.2 Mae gan y Llyfrgell rôl hanfodol fel casglwr a gwarcheidwad cofnod deallusol bywyd Cymru a'i phobl. Mae hyn yn bwysig ynddo'i hun, yn ogystal â bod yn elfen bwysig o ran diffinio hunaniaethau diwylliannol y wlad.

Mae statws gwleidyddol newydd Cymru yn ffrwyth y sylw o'r newydd a roddir i hunaniaethau diwylliannol, a bydd y statws ei hun yn cyfrannu at y sylw hwn. Mae'r Llyfrgell yn debygol o gael rhan bwysig wrth adlewyrchu, cofnodi a hyd yn oed ffurfio'r hunaniaethau hynny.

- 4.3 Nid yw'r cofnod deallusol hwn wedi'i gyfyngu i unrhyw gyfrwng, fformat, iaith neu gyfnod penodol.

Ers ei sefydlu, mae'r Llyfrgell wedi bod yn fwy na'r hyn a gydnabyddir yn gonfensiynol fel 'llyfrgell', hynny yw casgliad o waith printiedig. Mae'n cadw amrywiaeth eang – ac un sy'n dal i ehangu – o fformatau sy'n gallu cadw cynnwys deallusol. Ymhlith y rhain mae: llyfrau a chyfnodolion, llawysgrifau ac archifau, lluniau, ffotograffau a mapiau, sain a delweddau symudol, a deunydd electronig.

- 4.4 Mae'r cofnod hwn o 'gynnyrch Cymru' (a'r gwledydd Celtaidd eraill), fodd bynnag, yn rhan o barth gwybodaeth a gofnodwyd sy'n ehangach, ac yn wir yn fyd-eang, sydd wedi'i gynhyrchu mewn nifer o

ieithoedd a thros sawl canrif, a pharth y mae'r Llyfrgell yn ymdrechu i'w gynrychioli yn ei chasgliadau er budd ei defnyddwyr.

Mae casgliadau ehangach y Llyfrgell, wedi'u cael yn bennaf ar ffurf print drwy adnau cyfreithiol, yn hanfodol i'w gallu i gefnogi astudio a dysgu, nid yn unig mewn meysydd Cymreig neu Geltaidd, ond hefyd mewn amrywiaeth eang iawn o bynciau eraill

- 4.5 Mae casgliadau a gwasanaethau'r Llyfrgell yn bodoli er mwyn diwallu anghenion pawb all gael budd ohonynt.

Ymfalchïa'r Llyfrgell yn y ffaith ei bod yn llyfrgell gyhoeddus, yn yr ystyr bod croeso i unrhyw un sy'n 16 oed neu drosodd ddefnyddio ei chasgliadau at ddibenion cyfeirio gydag ond ychydig o ffurfioldeb a heb dâl. Ymhlith y grwpiau sydd yn gwneud defnydd o'r Llyfrgell ar hyn o bryd ar gyfer ymgynghori a chyfeirio y mae ymchwilyr academiaidd a phersonol, myfyrwyr a dysgwyr eraill, busnesau, y cyfryngau, ac ymwelwyr o Brydain a thramor. Mae'r hawl hwn i gael mynediad digyfngiad yn rhan o hawliau democrataidd dinasyddion wrth geisio gwybodaeth ac eglurhad, ac mae'n cyfrannu at hyrwyddo 'cynhwysiant cymdeithasol'.

- 4.6 Mae gan y Llyfrgell ddyletswydd nid yn unig i 'gadw ei drysau ar agor', ond hefyd i annog ymwybyddiaeth a defnydd o'i chasgliadau a'i gwasanaethau, drwy'r holl adnoddau sydd ar gael iddi.

Yn y gorffennol, byddai'n ofynnol fel arfer ymweld yn bersonol â'r Llyfrgell yn Aberystwyth er mwyn manteisio ar yr hyn oedd gan y Llyfrgell i'w gynnig; yn y dyfodol, bydd mynediad drwy rwydwaith o bell, ac yn enwedig yn ddigidol, yn dod yn fwyfwy pwysig. Erbyn hyn mae defnydd o bell (gan gynnwys ar-lein) ar y Llyfrgell yn fwy o lawer na nifer yr ymweliadau mewn person.

- 4.7 Gan mai hi yw'r sefydliad pwysicaf a mwyaf o'i fath yng Nghymru, mae gan y Llyfrgell rôl bwysig wrth arwain, cydlynu a chefnogi datblygu gwasanaethau archifau a llyfrgell yng Nghymru. Nid yw hyn yn rhan ddewisol o'i chenhadaeth, ond yn rôl hollbwysig mewn gwlad lle mae gwasanaethau archifau a llyfrgelloedd yn tueddu i fod yn fach ac ar wasgar.

Yn ei thro, mae'r Llyfrgell Genedlaethol hithau yn rhan o strwythur ehangach a chydgyssylltiedig o lyfrgelloedd a sefydliadau gwybodaeth ac archifau yn y Deyrnas Unedig a ledled y byd. Mae hi'n cydweithio â hwy i wneud y defnydd gorau o'r adnoddau sydd ar gael i bawb.

- 4.8 Ym mhopeth a wna - boed yn ateb ymholiadau, cyhoeddi llyfrau, llunio arddangosfeydd, neu unrhyw weithgarwch perthnasol arall – mae'r Llyfrgell Genedlaethol yn anelu am y safon uchaf posibl, gyda rhagoriaeth yn ddelfryd a gedwir yn gyson mewn cof.

5.0 GWELEDIGAETH AR GYFER CYDRADDOLDEB AC AMRYWEDD YN Y LLYFRGELL

5.1 Fel y nodwyd yn y Cyflwyniad yn 1.0 uchod, mae'r Llyfrgell yn ymfalchïo yn ei chymuned amrywiol. Mae'r cynllun hwn wedi'i gynllunio i ddisgrifio ymhellach ymrwymiad y Llyfrgell i gydraddoldeb ac amrywiaeth mewn modd strwythuredig a chydlynol, gyda chasgliad o amcanion a blaenoriaethau yn dod gydag ef, fel y nodir yn y Cynllun Gweithredu.

6.0 CYNLLUN CYDRADDOLDEB STRATEGOL AR GYFER Y LLYFRGELL

6.1 Mae'r Llyfrgell, yn y blynyddoedd diwethaf, wedi llunio amrywiaeth o bolisiau, cynlluniau a chynlluniau gweithredu mewn ymateb i ddeddfwriaeth, yn ogystal ag oherwydd ei hawydd ei hun i fynegi ei Strategaeth a'i Gweledigaeth.

6.2 Wrth benderfynu sut orau i symud ymlaen, datblygwyd y Cynllun hwn i roi momentwm pellach i'r agenda cydraddoldeb ac amrywiaeth drwy adrodd ar y camau gweithredu a wnaed hyd yn hyn, a nodi cynllun gweithredu cyffredinol a fydd yn ymdrin â'r holl feysydd cydraddoldeb ac yn mynd â ni ymlaen am y bedair blynedd nesaf. Fel y nodwyd uchod, y nod yw hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth ym mhob rhan o fywyd y Llyfrgell.

6.3 Bydd y Cynllun hwn yn disodli'r dogfennau canlynol:

- Polisi a Chynllun Gweithredu Cydraddoldeb ac Amrywiaeth
- Polisi Cydraddoldeb a Chynllun Gweithredu Hiliol
- Cynllun Cydraddoldeb a Chynllun Gweithredu Anabledd
- Cynllun Cydraddoldeb a Chynllun Gweithredu Rhywedd
- Cynllun Iaith Gymraeg

6.4 Mae'r Cynllun Gweithredu (Atodiad A) wedi cymryd i ystyriaeth y cynnydd a gafwyd yn y cynlluniau gweithredu presennol, yn ogystal â strategaeth a gweledigaeth y Llyfrgell. Lluniwyd y cynllun er mwyn ceisio sicrhau ymagwedd gyfannol tuag at gydraddoldeb ac amrywiaeth yn y Llyfrgell, ac o ganlyniad mae'n cynnwys camau gweithredu ar bob un o'r meysydd cydraddoldeb.

6.5 Mae'r Llyfrgell wedi cynnwys staff a defnyddwyr ac wedi ymgynghori â hwy ar gynnwys y Cynllun hwn.

7.0 YMGYNGHORI, CYFRANOGIAD, HYFFORDDIANT PARHAUS

7.1 Bydd y Llyfrgell am barhau i gynnwys ac ymgynghori â staff, defnyddwyr ac unrhyw un arall sydd â diddordeb yn y Cynllun hwn a'r Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Sengl, yn ogystal ag unrhyw fentrau eraill yn ymwneud â chydaddoldeb ac amrywiaeth fel y bo'n briodol. Yn ogystal, bydd yn parhau â hyfforddiant ymwybyddiaeth gyffredinol ar gydraddoldeb ac amrywedd; caiff mentrau hyfforddi penodol eu cynnwys yng Nghynllun Gweithredu Cydraddoldeb Sengl.

7.2 Mae gan y Llyfrgell nifer o ddulliau ar gyfer cynnwys staff a defnyddwyr ac i ymgynghori â hwy, sef:

- Grŵp Cydraddoldeb ac Amrywiaeth, sy'n adrodd i'r Tîm Rheoli Uwch
- cynrychiolwyr Amrywiaeth yn yr adrannau
- Corff Ymgynghorol
- Rhwydwaith Cyfeillion Beirniadol (Anabledd)
- Undebau Llafur a Chyngor Whitley

- Pwyllgor Ethnigrwydd

8.0 ARWEINYDDIAETH, RHEOLAETH A CHYFRIFOLDEBAU

- 8.1 Mae'r Llyfrgellydd yn adrodd i'r Bwrdd Ymddiriedolwyr ac ef sydd â'r cyfrifoldeb cyffredinol am Gydraddoldeb ac Amrywedd yn y Llyfrgell. Bydd y Grŵp Cydraddoldeb ac Amrywedd yn llunio polisi ac yn adrodd ar gynnydd y Cynllun hwn a'r Cynllun Gweithredu cysylltiedig i'r Tîm Gweithredol. Cymeradwyr aelodaeth y Grŵp Cydraddoldeb ac Amrywedd gan y Tîm Gweithredol er mwyn sicrhau cynrychiolaeth ar draws staff a defnyddwyr.
- 8.2 Mae rheolwyr llinell, goruchwylwyr a Phenaethiaid Adrannau yn gyfrifol am fonitro bod eu staff yn cydymffurfio â'r Cynllun, yn ogystal â bod yn gyfrifol am wneud y camau gweithredu sy'n deillio o'r Cynllun Gweithredu cysylltiedig ag am hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth drwy'r Llyfrgell gyfan.
- 8.3 Disgwylir i bob aelod o gymuned y Llyfrgell gydymffurfio â'r Cynllun hwn ac â'r Cynllun Gweithredu yn ogystal ag unrhyw un o fentrau cydraddoldeb ac amrywiaeth y Llyfrgell.

9.0 ASESIAU EFFAITH CYDRADDOLDEB

- 9.1 Rhwng mis Ebrill a Rhagfyr 2015 cynhelir prosiect lle asesir polisiâu, arferion a gweithdrefnau'r Llyfrgell am eu heffaith ar gydraddoldeb naill ai yn ganolog neu'n lleol mewn adrannau. Caiff canlyniadau'r asesiadau hyn eu casglu ynghyd, a'u hadrodd wrth y Grŵp Cydraddoldeb ac Amrywedd yn gynnar yn 2016.
- 9.2 Bydd y prosiect hefyd yn nodi sut y gall asesiadau effaith ar gydraddoldeb eu hymgorffori orau yng ngwaith beunyddiol y Llyfrgell.
- 9.3 Yn ychwanegol, llunnir asesiad effaith ar gydraddoldeb gyda phob polisi newydd a gyflwynir ac a gymeradwyr yn ffurfiol gan y Tîm Gweithredol.
- 9.4 Yn olaf, caiff Adroddiad Blynyddol Cydraddoldeb ac Amrywiaeth ei gyflwyno i'w drafod a'i gymeradwyo gan Fwrdd yr Ymddiriedolwyr yn ystod ei gyfarfod cyntaf yn y flwyddyn galendr newydd.

10.0 MONITRO A CHYNNAL PARHAUS

- 10.1 Parheir i gynnal nifer o weithgareddau, fel arfer da, a chaiff y rhain eu hamlinellu yma yn hytrach nag ar wahân yn y Cynllun Gweithredu:
- monitro (staff) - ceisiadau am swyddi gwag, proffil staff, dyrchafiadau, gweithgareddau hyfforddi a datblygu, gweithdrefnau cwyno a disgyblu, ymddiswyddiadau, diswyddiadau a dileu swyddi, achosion o aflonyddu, a chymryd rhan mewn hyfforddiant a datblygiad (gweler adran 12.0 isod)
 - monitro (swyddogion ac Ymddiriedolwyr) – ceisiadau ar gyfer proffil penodiadau (gweler adran 12.0 isod)
 - ymgynghorir yn rheolaidd â staff a defnyddwyr drwy'r amrywiaeth o ddulliau a amlinellir uchod. Cynhelir ymgynghoriadau ar bynciau penodol yn ôl yr angen

- Aseidiadau o Effaith ar Gydraddoldeb - gweler uchod o dan 9.0
- Ymarfer Glanhau Data - bydd hyn yn digwydd yn rheolaidd i sicrhau bod data staff mor gyfoes ag y bo modd
- meincnodi yn erbyn sefydliadau eraill - bydd Adnoddau Dynol yn parhau i feincnodi gweithgareddau'r Llyfrgell o ran materion cydraddoldeb ac amrywiaeth i sicrhau ein bod yn adnabod yr arfer gorau ac, lle y bo'n briodol, yn ei roi ar waith.
- parhau â'r Cynllun Iaith

11.0 ADRODD AR GYNNYDD

11.1 Bob blwyddyn bydd y Grŵp Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yn anfon adroddiadau ymlaen gydag argymhellion priodol i'r Tîm Gweithredol.

11.2 Bydd yr adroddiadau hyn yn cynnwys y canlynol:

- adolygiad o'r Cynllun hwn, gan gynnwys unrhyw adborth a diwygiadau a gynigwyd
- adolygiad o'r cynnydd ar y Cynllun Gweithredu
- adolygiad o unrhyw bolisiau cydraddoldeb ac amrywiaeth perthnasol, a chynigion ar gyfer unrhyw bolisiau newydd
- proffil staff (gweler 11.1 uchod)
- adroddiad ar weithgareddau dysgu a datblygu
- unrhyw weithgareddau perthnasol eraill sydd wedi digwydd yn ystod y flwyddyn

12.0 CYSYLLTIADAU A GWYBODAETH BELLACH

12.1 Mae gwybodaeth bellach ar gael o <http://www.llgc.org.uk>.

Os ydych angen y cyhoeddiad hwn ar ffurf copi caled neu mewn fformat arall, cysylltwch â Annwen Isaac ar 01970 632577 (cai@llgc.org.uk)

13.0 ADOLYGU

14.1 Bydd y Grŵp Cydraddoldeb ac Amrywedd yn adolygu'r Cynllun hwn yn flynyddol.