

Ail Gynllun Cydraddoldeb Strategol Cwmni Dawns Cenedlaethol Cymru (CCS2) 2020 - 2024

Mabwysiadwyd gan y bwrdd ymddiriedolwyr ar 24 Mehefin 2020

Rhagair

Credwn fod cyfiawnder cymdeithasol, cydraddoldeb a thegwch wrth wraidd holl weithgareddau Cwmni Dawns Cenedlaethol Cymru (CDCCymru).

Rydym yn ymroddedig i bolisi cyfle cyfartal ac wedi rhoi nifer o fentrau newydd ar waith sy'n cael eu hamlinellu yn y Strategaeth hon. Yn ogystal, rydym yn mewnosod y gwerthoedd hyn yn sut ydym yn ymddwyn fel cyflogwr a sut ydym yn gweithio mewn partneriaeth â sefydliadau eraill.

Datblygwyd ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2016 - 2020 cyntaf i ymateb i'r gofyniad cyfreithiol dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010. Roedd hwn yn rhoi mwy o ddiogelwch i unigolion rhag gwahaniaethu annheg ac yn gosod safon i'r rheiny sy'n darparu gwasanaethau cyhoeddus i drin pawb gydag urddas a pharch.

Mae ein hail Gynllun Cydraddoldeb Strategol 2 (CCS 2) 2020-2024 yn gosod ein penderfynoldeb i leihau anghydraddoldeb yn ein sefydliad yn ogystal ag yn y gymdeithas. Mae'n arddangos ein hymrwymiad parhaus i dorri lawr y rhwystron a mynd ati i greu cyfleoedd cyfartal mewn bywyd.

Cafodd CCS2 ei fabwysiadu'n ffurfiol gan y bwrdd ar 24 Mehefin 2020 ac mae'n amlinellu sut y byddwn yn adeiladu ar ein cynllun cydraddoldeb ac amrywiaeth a'n trefniadau blaenorol ar gyfer bodloni'r dyletswyddau deddfwriaethol newydd.

Enw'r Cadeirydd
Jane McCloskey

Enw'r Prif Swyddog Gweithredol
Paul Kaynes

Cyflwyniad

Mae'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol hwn wedi'i ddiweddarau i arddangos ymrwymiad CDCCymru i fodloni Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011, a ddaeth i rym yn 2011. Yn ogystal, mae'n arddangos cysylltiadau â deddfwriaethau a rheoliadau eraill sy'n ymdrin â materion yr Iaith Gymraeg a Hawliau Dynol ac yn cefnogi 6 o'r 7 nod dan Ddeddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015 Llywodraeth Cymru. Mae gan y Cwmni Bolisi Iaith Gymraeg ar wahân sy'n cael ei gadarnhau gan y bwrdd yn flynyddol.

Rydym yn ymroddedig i gyflawni gwell cydraddoldeb fel cyflogwr yn ogystal â sicrhau bod **pawb** yng Nghymru yn cael cyfleoedd cyfartal i gael mynediad at ddawns. Bydd CDCCymru yn ceisio sicrhau nad oes neb yn cael ei drin yn llai ffafriol oherwydd bod ganddo nodwedd warchodedig.

Yn CCS2 (2020-2024), rydym yn amlinellu amcanion cydraddoldeb newydd yn erbyn bob un o'r nodweddion gwarchodedig - yn ogystal â datblygu'r cyflawniadau a wnaed yn CCS1 (2016-2020). I gyflawni'r cynllun hwn, bydd angen i CDCCymru weithio ar y cyd â lleoliadau, gwyliau, a Chyngor Celfyddydau Cymru i sicrhau bod data perthnasol a phriodol yn cael ei gasglu a'i rannu. Bydd y cynllun hwn yn cael ei adolygu'n rheolaidd gan y bwrdd a'r Uwch Dim Rheoli, a'i ddiweddarau â chynnydd bob 6 mis. Ei fwriad yw bod yn gynllun byw, dynamig sy'n arwain ein gweithgareddau, yn cofnodi dysgu, llwyddiannau, a heriau, ac yn dod o hyd i ddatrysiadau newydd wrth i ni barhau â'n taith i ddod yn sefydliad mwy amrywiol byth.

Ysgrifennwyd y ddogfen hon yng nghanol argyfwng Covid-19 ac fel y cyfryw gall mesurau ymbellhau'n gymdeithasol gael effaith ar gyflawniad rhai o'r targedau recriwtio ac roedd rhaid i ni addasu amseroedd y gweithgareddau hynny i adlewyrchu heriau recriwtio yn yr hinsawdd ansicr hon.

Trosolwg o CDCCymru

Mae Cwmni Dawns Cenedlaethol Cymru yn creu gwaith dawns arloesol gyda phob math o bobl, ar gyfer pob math o bobl, mewn pob math o leoedd. Mae'r Cwmni'n cyflwyno ei waith mewn gwahanol fformatau a chyd-destunau ledled Cymru a ledled y byd. Rydym yn credu y cyflawnir mwy o amrywiaeth pan gaiff ei mewnosod yn niwylliant a gwerthoedd sefydliadau. Dylai cyflogwyr ac aelodau'r bwrdd ystyried yn ofalus yr effaith ar amrywiaeth a chydaddoldeb wrth wneud pob penderfyniad. Ein huchelgais yw cyflawni newid ar raddfa eang; rydym eisiau i bawb fod yn angerddol ac ymroddedig i amrywio'r sefydliad a'r byd dawns a bod yn ymwybodol o rwystrau rhag gwneud hynny.

Deddf Cydraddoldeb 2010

Roedd dau brif ddiben dros gyflwyno Deddf Cydraddoldeb 2010: cysoni deddf gwahaniaethu a chryfhau'r ddeddf gyfredol i gefnogi cynnydd o ran cydraddoldeb. Mae gan gyrff y sector cyhoeddus yng Nghymru ddau brif gyfrifoldeb dan y Ddeddf. Yn gyntaf, darparu gwasanaethau i'r cyhoedd a/neu ymarfer swyddogaethau cyhoeddus, rhaid i ni beidio â gwahaniaethu, aflonyddu neu fod yn annheg tuag at unigolyn sydd â 'nodwedd warchodedig', boed hynny'n uniongyrchol neu'n anuniongyrchol. Yn ail, cyflwynodd y Ddeddf un ddyletswydd cydraddoldeb cyffredin yn y sector cyhoeddus i ddisodli'r dyletswyddau cydraddoldeb hil, anabledd a rhyw. Daeth y ddyletswydd hon i rym fis Ebrill 2011 a'i nod yw sicrhau cysondeb ar draws yr holl agweddau ar gydraddoldeb. Fel yr awdurdodau cyhoeddus, mae CDCCymru yn ymrwymedig i weithio tuag at nodau cyffredin i:

- ddileu gwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth
- sicrhau cyfle cyfartal gwell rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchodedig berthnasol a'r rhai nad ydynt yn rhannu nodwedd
- meithrin cysylltiadau da rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchodedig berthnasol a'r rhai nad ydynt yn rhannu'r nodwedd.

Y Nodweddion Gwarchodedig

Oed

Lle cyfeirir at hyn, cyfeirir at unigolyn o oedran penodol (e.e. pobl 32 oed) neu ystod o oedrannau (e.e. pobl 18-30 oed). Yn sgil Deddf Cydraddoldeb 2010, cyflwynwyd materion Oedran yn unol â nodweddion gwarchodedig eraill i ddechrau, gyda darpariaethau ychwanegol yn dod i rym fis Ebrill 2012. Mae'r Ddeddf yn gosod dyletswydd gyfreithiol ar gyrff cyhoeddus i ystyried anghenion pobl o bob oedran wrth ddylunio a darparu gwasanaethau a darparu nwyddau a chyfleusterau. Bydd hyn yn sicrhau bod gyrff cyhoeddus yn ystyried anghenion plant, pobl ifanc, oedolion ieuengach a hyn.

Anabledd

Mae gan unigolyn anabledd os oes ganddo gyflwr corfforol neu feddyliol sy'n cael effaith niweidiol sylweddol a hirdymor ar allu'r unigolyn hwnnw i wneud gweithgareddau arferol, dyddiol. Mae sylweddol yn golygu'r gwrthwyneb i ddibwys neu fach, ac mae hirdymor fel rheol yn golygu o leiaf 12 mis. Mae gweithgareddau dyddiol yn cynnwys pethau fel mynd o gwmpas eich cartref neu weithle heb unrhyw anhawster mawr, gallu cofio eich gwaith a chanolbwyntio arno, a mynd ati i fod yn aelod o'r teulu, cyfaill, cydweithiwr neu gymudwr fel unrhyw un arall. Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn amddiffyn hawliau pobl anabl i sicrhau bod ganddynt yr un hawliau â phobl sydd heb anabledd. Mae model cymdeithasol anabledd yn seiliedig ar yr egwyddor bod anabledd yn cael ei achosi gan y ffordd mae cymdeithas wedi'i threfnu, yn hytrach na nam neu wahaniaeth yn yr unigolyn. Mae cymdeithas yn creu rhwystrau sy'n 'analluogi' pobl rhag cymryd rhan yn llawn ac ar sail gyfartal ag eraill ac er mwyn cyflawni cydraddoldeb, mae angen adnabod a chael gwared ar y rhwystrau hyn.

Yn aml caiff anabledd ei ystyried yn negyddol gan ei fod yn canolbwyntio ar hynny nad yw unigolyn yn gallu ei wneud yn hytrach na beth mae'n gallu ei wneud. Mae rhai pobl yn teimlo ei fod yn label sy'n diffinio eu hunaniaeth: 'unigolyn anabl' yn hytrach nag unigolyn sy'n digwydd bod yn anabl ac felly gallant deimlo'n amharod i ystyried eu hunain fel unigolion anabl. Yn ogystal, mae'n bosibl nad yw rhai pobl yn teimlo bod eu hamgylchiadau yn cael ei gynnwys fel anabledd neu eu bod yn anabl o'u herwydd. Nid yw nifer o bobl fyddar sy'n defnyddio iaith arwyddion Prydain yn ystyried eu hunain yn anabl, yn hytrach fel defnyddwyr iaith leiafrifol. Yn hytrach na chynnwys rhestr o gyflyrau ac anableddau yr ymdrinnir â nhw, mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn ystyried effaith cyflwr i bennu a yw'n anabledd i unigolyn penodol ai peidio.

Ailbennu rhywedd

Y broses o drosglwyddo o un rhyw i'r llall. Mae ailbennu rhywedd yn broses bersonol, gymdeithasol ac weithiau meddygol lle caiff ymddangosiad rhywedd unigolyn (y ffordd mae'n ymddangos i eraill drwy newid priodoleddau ffisiolegol neu nodweddion rhyw eraill) ei newid. Mae unrhyw un sy'n bwriadu, yn dechrau neu wedi cwblhau proses i newid ei rywedd yn cael ei warchod rhag gwahaniaethu dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010. Nid oes rhaid i unigolyn fod yn destun goruchwyliaeth feddygol er mwyn cael ei warchod. Felly, er enghraifft, byddai cyflogai benywaidd sy'n penderfynu byw fel dyn heb ymgymryd ag unrhyw brosesau meddygol yn cael ei gwarchod. Gwahaniaethu yw trin pobl drawsrywiol yn llai ffafriol am fod yn absennol o'r gwaith oherwydd eu bod yn bwriadu ymgymryd â phroses ailbennu rhywedd, yn mynd drwyddi ar hyn o bryd, neu wedi mynd drwyddi, mewn cymhariaeth â sut y byddent yn cael eu trin petaent yn absennol oherwydd salwch neu anaf personol, neu petaent yn absennol am unrhyw reswm arall.

Priodas ac ymestyn priodas i gyplau o'r un rhyw

Mae'n anghyfreithlon i gyflogwyr ac eraill wahaniaethu yn erbyn cyflogeion sy'n berthnasol i un o'r categorïau hyn. Yn 2012, cyhoeddodd Llywodraeth y DU newidiadau deddfwriaethol a fyddai'n cyflwyno deddfwriaeth priodas o'r un rhyw yn unol â phriodasau heterorywiol yng Nghymru a Lloegr. Mewn ymateb i ymgynghoriad eang, cafodd y cynigion eu hymestyn i ganiatáu sefydliadau crefyddol ddewis perfformio priodasau o'r un rhyw pe dymunant. Mae hyn yn caniatáu sefydliadau crefyddol unigol i barhau i wrthod perfformio priodasau o'r un rhyw heb wahaniaethu sy'n mynd yn groes i deddfwriaeth gydraddoldeb. Can ystyried yr addasiad deddfwriaethol hwn, rhaid i gyflogwyr ymdrin â phriodasau o'r un rhyw yn yr un modd â phriodasau heterorywiol. Rhaid i unrhyw fanteision a roddir i gyflogeion mewn priodas heterorywiol gael eu cynnig i gyflogeion mewn priodas o'r un rhyw hefyd, gan gynnwys gweithio'n hyblyg, tâl tadolaeth statudol, absenoldeb tadolaeth a mabwysiadu.

Beichiogrwydd a mamolaeth

Beichiogrwydd yw'r cyflwr o fod yn feichiog neu ddisgwyl babi. Mae mamolaeth yn cyfeirio at y cyfnod ar ôl yr enedigaeth ac yn gysylltiedig ag absenoldeb mamolaeth yn y cyd-destun cyflogaeth. Yn y cyd-destun nad yw'n ymwneud â gwaith, mae diogelwch rhag gwahaniaethu ar sail mamolaeth yn para 26 wythnos ar ôl rhoi genedigaeth, ac mae hyn yn cynnwys trin menyw yn llai ffafriol oherwydd ei bod yn bwydo ar y fron. Caiff menyw ei diogelu rhag gwahaniaethu ar sail beichiogrwydd a mamolaeth yn ystod cyfnod ei beichiogrwydd ac unrhyw gyfnod mamolaeth statudol y mae ganddi hawl iddo, ac eithrio dan rhai agweddau o'r Ddeddfwriaeth Iechyd a Diogelwch. Yn y cyfnod hwn, nid yw gwahaniaethu ar sail beichiogrwydd a mamolaeth yn cael ei drin fel gwahaniaethu ar sail rhyw.

Hil

Mae hil yn cyfeirio at grŵp o bobl sy'n cael eu diffinio gan eu cenedligrwydd (gan gynnwys dinasyddiaeth), neu eu gwreiddiau ethnig neu genedlaethol. Hiliaeth yw'r gred bod y ffactorau genetig sy'n ffurfio hil yn brif benderfynydd nodweddion a galluoedd dynol a bod gwahaniaethau hiliol yn cynhyrchu rhagoriaeth gynhenid hil benodol. Fel rheol mae hiliaeth yn ymdrin â phob ffurf o ragfarn ar sail hil, trais, atgasedd, gwahaniaethu, gormes ac yn gred neu ideoleg bod pob aelod o bob grŵp hiliol yn meddu ar nodweddion neu alluoedd sy'n benodol i'r hil honno, yn enwedig ei wahaniaethu fel naill ai'n rhagori ar grŵp hiliol arall neu'n israddol i grŵp hiliol arall. Dan amgylchiadau hynod gyfyngedig, mae rhai swyddi sy'n gallu ei gwneud yn ofynnol i ddeiliad y swydd fod o grŵp hiliol penodol. Gelwir hyn yn 'ofyniad galwedigaethol'. Un enghraifft yw pan mae deiliad y swydd yn darparu gwasanaethau llesiant personol i nifer gyfyngedig o bobl a gellir darparu'r gwasanaethau hynny yn fwyaf effeithiol gan unigolyn o grŵp hiliol penodol oherwydd anghenion a sensitifeddu diwylliannol.

Crefydd a chred

Mae crefydd yn golygu ei ystyr arferol, ond mae cred yn golygu credoau crefyddol ac athronyddol, gan gynnwys diffyg cred (e.e. Anffyddiaeth). Yn gyffredinol, dylai cred effeithio ar eich penderfyniadau mewn bywyd neu'r ffordd yr ydych yn byw er mwyn ei gynnwys yn y diffiniad. Fodd bynnag, rhaid i unrhyw fynegiant o gredo ystyried yr hawliau a sensitifeddu rhesymol eraill a bydd beth sy'n briodol yn dibynnu ar yr amgylchiadau. Mae dadl iach yn gwbl dderbyniol, fodd bynnag nid yw unrhyw ymgais i fwlio neu orfodi eraill i gydymffurfio â system gred athronyddol neu grefydd benodol yn dderbyniol, nac ychwaith yw unrhyw ymgais i fwlio neu orfodi eraill i wrthod unrhyw system gred athronyddol neu grefydd

Rhyw

Dyn neu ddynes. Gall gwahaniaethu ar sail rhyw fod yn uniongyrchol - trin rhywun yn llai ffafriol ar sail ei ryw - neu'n anuniongyrchol - cymhwyso rheol ymddangosiadol gyffredinol sydd, ar waith, yn rhoi un rhyw dan anfantais ac na ellir ei gyfiawnhau. Mae gan ferched a dynion hawl am dâl cyfartal ac amodau gwaith cyfartal. Ymdrinnir â holl delerau ac amodau cyflogaeth, gan gynnwys unrhyw arfer sy'n cynnwys cymhwyso 'darpariaeth, maen prawf neu arfer' sydd, er ei fod yn berthnasol i ddynion a merched yn gyfartal, yn rhoi un rhywedd dan anfantais ac nad yw'r cyflogwr yn gallu dangos i fod yn ddull cymesurol o gyflawni nod cyfreithiol. Un enghraifft fyddai gofyniad i weithio llawn amser, neu newid oriau gwaith penodedig, sy'n ymddangos o fod o fudd i'r sefydliad ond gallai roi mamau sy'n gweithio dan anfantais sylweddol, ac felly yn cael effaith anghymesurol ar ferched mewn cymhariaeth â dynion.

Cyfeiriadedd rhywiol

Boed atyniad rhywiol unigolyn tuag at ei ryw ei hun, y rhyw arall neu'r ddau ryw. Dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010, mae'n anghyfreithlon i gyrff cyhoeddus wahaniaethu yn erbyn unigolyn oherwydd ei fod yn aelod o'r gymuned LGBTQ+, hynny ydy lesbiad (menywod sy'n cael eu hatynnu at fenywod eraill), hoyw (dynion sy'n cael eu hatynnu at ddynion eraill), deurywiol (dynion neu fenywod yn cael eu hatynnu at y ddau ryw), trawsrywiol (unigolyn nad yw ei ymdeimlad o hunaniaeth bersonol a rhywedd yn cyd-fynd â'u rhyw enedigol), neu unigolyn sy'n adnabod ei hun fel Cwiar (term ymbarél ar gyfer grwpiau rhywiol a lleiafrifoedd rhywedd nad ydynt yn heterorywiol neu'n gisryweddol). Mae agweddau negyddol tuag at bobl neu grwpiau LGBTQ+ wedi arwain at nifer o bobl yn cuddio eu cyfeiriadedd rhywiol rhag eu teulu, cyfeillion a chydweithwyr ers blynnyddoedd. Yn ogystal, caiff homoffobia ei gymhlethu oherwydd ei fod yn digwydd yn sgil canfyddiad y sawl sy'n homoffobig am gyfeiriadedd rhywiol y dioddefwr neu gysylltiad y dioddefwr gydag unigolyn sy'n LGBTQ+, ac felly gall fod yn broblem ddifrifol i'r gymuned ehangach.

Amcanion, camau gweithredu ac amserlen CDCCymru

Mae ein hamcanion cydraddoldeb yn pwysleisio meysydd o anghydraddoldeb o ran yr hyn yr ydym yn ei ddarparu, sut ydym yn darparu a sut ydym yn recriwtio. Mae'r amcanion cydraddoldeb yn cynnwys camau gweithredu i gyflawni canlyniadau penodol, mesuradwy i leihau anghydraddoldebau ar draws bob un o'r nodweddion gwarchodedig. Bydd ein hamcanion newydd yn ein helpu ni i gael gwared ar wahaniaethu, hyrwyddo cyfleoedd cyfartal a mabwysiadu perthnasau da rhwng cymunedau. Byddwn yn penodi hyrwyddwr cydraddoldeb ymhlith ein staff a'n bwrdd - â'u swydd nhw yw codi ymwybyddiaeth o anghenion y rheiny sydd â nodweddion gwarchodedig.

Cyflawniadau CCS I (2016-2020)

OED/HIL/RHYW/ CYFEIRIADEDD RHYWIOL	Bwrdd, staff, cynulleidfaoedd a chyfranogwyr mwy amrywiol o ran oed, hil, rhyw, cyfeiriadedd rhywiol, anabledd (mae angen mwy o gynnydd o ran anabledd, hil a dosbarth); cynnwys pobl anabl a phobl hŷn drwy ehangu ein rhaglenni Dawns ar gyfer Parkinson's a Dawnsio at lechyd
7 NOD Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (DLICD)	Cymunedau Cydlynol a Chymru Fwy Cyfartal: Mwy o weithgareddau cymryd rhan, megis Dawns ar gyfer Parkinson's, a pheth gwaith gydag ysgolion a cholegau mewn ardaloedd o amddifadedd economaidd-gymdeithasol (e.e. Coed-duon ac Abertawe)
ANABLEDD	Mynediad gwell a chynnydd mewn perfformiadau ar gyfer cynulleidfaoedd byddar ac anabl, drwy ddehongliad iaith arwyddion Prydain, a chynnwys ystod ehangach o grwpiau pobl ifanc, yn enwedig ar gyfer Darganfod Dawns; mae'r gyfran o gynulleidfaoedd sy'n disgrifio eu hunain yn fyddar neu anabl wedi cynyddu o 1% i 11% o 2017 hyd at 2018, a'r gyfran o bobl yn y gweithlu sy'n diffinio eu hunain yn anabl ar hyn o bryd yw 17%
7 NOD DLICD	Cymunedau Cydlynol, Cymru Fwy Cyfartal a Chymru Iachach: Lles meddwl gwell a chyflawni potensial cymunedau drwy ddarparu mwy o waith ar gyfer pobl fyddar ac anabl
RHYW	Hysbysu'n weithredol parodrwydd i wneud addasiadau rhesymol i'r gweithle/rolau i fodloni anghenion pobl benodol
7 NOD DLICD	Cymru Fwy Cyfartal: Cymdeithas sy'n galluogi pobl i gyflawni eu potensial drwy brosesau recriwtio diwygiedig

Amcan CCS 2 (2020-2024)

OED

Mae'r rhaglen cyfranogi yn cyrraedd ystod eang o bobl hŷn (e.e. rhaglenni Dawns ar gyfer Parkinson's) a phobl ieuengach (Darganfod Dawns a gwaith Llysgenhadon Dawns) a phobl rhwng 25 a 55 oed (rhaglen dosbarthiadau gyda'r nos a gwaith Llysgenhadon Dawns).

Beth	Sut	Erbyn pryd/ Prif Gyfrifoldeb
Cynyddu cyfranogiad ymhlith pobl hŷn o 15% yn lleoliadau cyfredol a chyflwyno o leiaf un rhaglen newydd ar gyfer 15 o bobl yn mynychu 30 wythnos y flwyddyn	Rhaglen Dawns ar gyfer Parkinson's yn yr Wyddgrug, yn ogystal â chynnydd pellach yn y Coed-duon a Chaerdydd	Erbyn mis Mawrth 2022/ Cynhyrchydd Dysgu a Chyfranogi
Cynyddu cyfranogiad pobl ieuengach o 10%	Amrywio rhaglenni Darganfod Dawns i gynnwys cynulleidfaoedd ieuengach (4-7 oed) ledled Cymru; hyb Aelodau Cyswllt newydd (cwmni ieuentid) yng Ngogledd Cymru i 15 o ddawnsyr (12-19 oed); ehangu rhaglenni Llysgenhadon Dawns i o leiaf 3 lleoliad yng Nghymru (4-21 oed)	Erbyn mis Mawrth 2024/ Cynhyrchydd Dysgu a Chyfranogi
Amrywio ystod oedran y dawnsyr ac artistiaid ar gyfer prosiectau penodol	Casglu data sylfaen Recriwtio ystod oedran fwy amrywiol ymhlith dawnsyr ac artistiaid ar gyfer ymchwil a datblygu, Laboratori a gwaith yn yr awyr agored	Erbyn mis Awst 2021/ Cyfarwyddwr Gweithrediadau Blwyddyn ar ôl blwyddyn/ Cyfarwyddwr Artistig
7 NOD DLICD	Cymru Fwy Cyfartal, Cymru â Diwylliant Bywiog, Cymru Lewyrchus a Chymru Iachach: Mwy o amrywiaeth yn oed y bobl sy'n cymryd rhan mewn dawns ac sy'n cael eu cyflogi yn y maes dawns	

ANABLEDD

Byddwn yn sicrhau bod y Tŷ Dawns yn hygyrch a diogel ar gyfer pobl fyddar ac anabl - boed hynny fel cynulleidfaoedd, cyflogeion neu gontractwyr - a byddwn yn adolygu a monitro ein harferion i gydymffurfio ag unrhyw newidiadau yn y ddeddfwriaeth ehangach, yn arbennig Deddf Cydraddoldeb 2010, gan gynnwys gwneud addasiadau rhesymol i isadeiledd yr adeilad lle bynnag mae hynny'n angenrheidiol. Mae'r rhaglen cyfranogi yn cyrraedd ystod eang o bobl anabl ieuengach a hŷn, drwy Darganfod Dawns, y rhaglen Dawns ar gyfer Parkinson's a Dawns i lechyd. Mae'r Cwmni wedi dechrau rhaglennu perfformiadau Darganfod Dawns drwy iaith arwyddion Prydain ond hyd yn hyn dim mathau o eraill o berfformiadau deongledig.

Beth	Sut	Erbyn pryd/ Prif Gyfrifoldeb
Ymestyn perfformiadau deongledig a hygyrch (iaith arwyddion Prydain, disgrifiad clywedol, perfformiadau anffurfiol etc.) i'r holl deithiau, gan gynyddu i 4 perfformiad deongledig y flwyddyn ac ymrwmo i berfformiadau anffurfiol. Gweler y bennod Cynllun Busnes 'Pob Mathau o Bobl'	Cynyddu cyllideb mynediad o 20% y flwyddyn, i alluogi rhagor o berfformiadau deongledig; ffurfiau ychwanegol a newydd o farchnata a hyrwyddo i dargedu cynulleidfaoedd perthnasol Ymrwmo i greu gwybodaeth hyrwyddol ar ffurfiau mwy hygyrch, megis ffurfiau sy'n rhwydd eu darllen a mabwysiadu safonau Saesneg Syml Sicrhau bod eglurhad i bob allbwn digidol. Yr holl farchnata digidol ar gyfer perfformiadau iaith arwyddion Prydain yn cael ei gefnogi gan iaith arwyddion Prydain	Blwyddyn ar ôl blwyddyn/ Cynhyrchydd Dysgu a Chyfranogi Medi 21/ Cyfarwyddwr Cyfathrebu Blwyddyn ar ôl blwyddyn/ Rheolwr Ymgyrchoedd Marchnata
Gwneud perfformiadau dawns cynhwysol. Gweler y bennod Cynllun Busnes 'Gweledigaeth a Chynllun Artistig'	Sicrhau bod prosesau'r clyweliadau a chyfweliadau yn agored i bobl sydd ag anabledd ac ymchwilio cyfleoedd i sicrhau bod prosiectau yn cynnwys perfformwyr anabl Darparu taith Esgyrn ac Odrau i ddawnsyr anabl a dawnsyr nad ydynt yn anabl drwy gydweithio â CandoCo Datblygu prosiect creadigol gyda pherfformwyr anabl nad ydynt yn broffesiynol, e.e. Ffilm 'Reflections', mewn prosiect i ddawnsyr Dawns ar gyfer Parkinson's yn yr Wyddgrug Sicrhau bod straeon/delweddau/negeseuon marchnata ynglŷn â gwaith y Cwmni yn gynhwysol	Erbyn mis Ionawr 2021/ Cyfarwyddwr Artistig Erbyn diwedd 2023/ Cyfarwyddwr Artistig Erbyn diwedd 2023/ Cyfarwyddwr Artistig Blwyddyn ar ôl blwyddyn/ Cyfarwyddwr Marchnata
Gwella mynediad at y Tŷ Dawns i bobl anabl	Gwneud newidiadau i arwyddion a marciau ffordd ar gyfer y Tŷ Dawns ar gyfer pobl sydd â nam ar y golwg ac anableddau corfforol a/neu wahaniaeth niwro yn unol â chanllawiau	Erbyn mis Ebrill 2021/

	hygyrchedd Ymchwilio i ddichonolrwydd gwelliannau ffisegol i'r Tŷ Dawns i wella hygyrchedd ar gyfer pobl fyddar ac anabl	Cyfarwyddwr Gweithrediadau Erbyn mis Mawrth 2022/ Cyfarwyddwr Gweithrediadau
7 NOD DLICD	Cymru Fwy Cyfartal, Cymru â Diwylliant Bywiog a Chymru sy'n Gyfrifol yn Fyd-eang: Mwy o amrywiaeth o bobl ynghlwm â gwneud a mwynhau dawns, gan wneud cyfraniad cadarnhaol at lesiant pobl	

AILBENNU RHYWEDD

Beth	Sut	Erbyn pryd/ Prif Gyfrifoldeb
Gwella prosesau recriwtio a pholisïau'r Cwmni i adlewyrchu anghenion y rheiny nad yw eu hunaniaeth yn cyd-fynd â'u rhywedd genedigol	Hysbysu'n weithredol parodrwydd i wneud addasiadau rhesymol i'r gweithle/rolau i fodloni anghenion pobl benodol	Blwyddyn ar ôl blwyddyn/ Cyfarwyddwr Gweithrediadau
Myfyrio ar gynhwysiad y rheiny nad yw eu hunaniaeth yn cyd-fynd â'u rhyw enedigol	Trefnu hyfforddiant i'r Cwmni er mwyn ennill dealltwriaeth well o iaith a chymau gweithredu i sicrhau ein bod mor gynhwysol â phosibl Trefnu addasiadau ffisegol i'r Tŷ Dawns Adolygu gwerthoedd i sicrhau bod anghenion y nodweddion gwarchodedig yn cael eu cadw a'u mewnosod yn holl gynlluniau a gweithgareddau'r cwmni.	Blwyddyn ar ôl blwyddyn/ Cyfarwyddwr Gweithrediadau Erbyn mis Ebrill 2021/ Cyfarwyddwr Gweithrediadau Mis Hydref 2020/ Cyfarwyddwr Gweithrediadau
7 NOD DLICD	Cymru Fwy Cyfartal, Cymunedau Mwy Cydlynol a Chymru Iachach: Creu amgylchedd a diwylliant agored, goddefgar a diogel yn y gwaith i bobl nad yw eu hunaniaeth yn cyd-fynd â'u rhyw enedigol	

PRIODAS A PHARTNERIAETH SIFIL

Beth	Sut	Erbyn pryd/ Prif Gyfrifoldeb
Sicrhau bod y manteision sy'n cael eu rhoi i gyflogeion mewn priodas heterorywiol/ cyflogeion mewn partneriaeth sifil yn cael eu cynnig i gyflogeion mewn priodas o'r un rhyw/ partneriaeth sifil hefyd	Sicrhau bod deunyddiau recriwtio yn parhau i wneud polisiau Cyfeillgar i Deuluoedd yn glir Adolygu polisiau'r Cwmni a'r llawlyfr staff i sicrhau cydymffurfriad	Erbyn mis Gorffennaf 2020/ Cyfarwyddwr Gweithrediadau Erbyn mis Hydref 2020/ Cyfarwyddwr Gweithrediadau
7 NOD DLICD	Cymru Iachach a Mwy Cyfartal: Creu amgylchedd a diwylliant agored, goddefgar a diogel yn y gwaith	

BEICHIOWRHYDD A MAMOLAETH

Beth	Sut	Erbyn pryd/ Prif Gyfrifoldeb
Sicrhau bod pawb yn cael eu hamddiffyn rhag gwahaniaethu ar sail beichiogrwydd, IVF a mamolaeth yn ystod eu beichiogrwydd, IVF ac unrhyw gyfnod mamolaeth statudol y mae ganddynt hawl iddo	Hysbysu'n weithredol parodrwydd i wneud addasiadau rhesymol i'r gweithle/rolau i fodloni anghenion pobl benodol Adolygu gwerthoedd y Cwmni er mwyn sicrhau bod anghenion y Nodweddion Gwarchodedig yn cael eu cadw	Erbyn mis Gorffennaf 2020/ Cyfarwyddwr Gweithrediadau Erbyn mis Hydref 2020/ Cyfarwyddwr Gweithrediadau
7 NOD DLICD	Cymru Iachach a Mwy Cyfartal: Bod yn weithredol gefnogol o bobl feichiog a phobl sydd ar absenoldeb mamolaeth	

HIL

Mae mwy o ffocws wedi bod ar recriwtio staff, dawnswyr ac ymddiriedolwyr o gefndiroedd amrywiol, ac mae pobl o gefndiroedd du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig wedi'u recriwtio o ganlyniad (14% o'r gweithlu ar hyn o bryd). Fodd bynnag, y gyfran o'n cynulleidfya sy'n dod o gefndiroedd du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig yn ôl ymchwil diweddar yw 3%, ac mae hwn yn ffigwr isel iawn, er bod methodoleg yr ymchwil wedi lliniaru yn erbyn ymatebion cynulleidfaoedd o gefndir amrywiol. Mae oddeutu 7% o boblogaeth Cymru a bron i 20% o boblogaeth Caerdydd o gefndiroedd du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig a dyma yw ein targed o ran cynulleidfaoedd yng Nghymru a staffio (ar hyn o bryd mae 9% o'r staff o gefndiroedd du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig).

Beth	Sut	Erbyn pryd/ Prif Gyfrifoldeb
Cyflawni 7% o gynulleidfaoedd/cyfranogwyr y DU fel cefndiroedd du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig. Gweler pennod 'Pob Mathau o Bobl' y Cynllun Busnes	Ffocysu marchnata ar dargedu cynulleidfaoedd o gefndiroedd du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig mewn trefi a dinasoedd amlddiwyllynnol penodol yn nheithiau ledled Cymru a'r DU yn ehangach Cyflawni datblygiad cynulleidfa hirdymor drwy gynnal prosiectau sy'n targedu grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol yn benodol mewn trefi a dinasoedd amlddiwyllynnol yng Nghymru	Erbyn mis Mawrth 2024/ Cyfarwyddwr Cyfathrebu Erbyn mis Mawrth 2022/ Cynhyrchydd Dysgu a Chyfranogi
Cyflawni 20%* o gyflogeion o gefndiroedd du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig cyn pen 3 blynedd *Mae hyn yn adlewyrchu canran gyfredol poblogaeth Caerdydd (2020) sydd o gefndiroedd du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig, ond bydd hyn yn newid, a nod y Cwmni yw adlewyrchu'r ganran sy'n newid	Sicrhau rhestr fer amrywiol ar gyfer yr holl swyddi/cyfleoedd recriwtio drwy ymgymryd â Chwiliadau Gweithredol sy'n targedu ymgeiswyr o gymunedau du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig. Cymryd camau gweithredu cadarnhaol i sicrhau'r rhestr ymgeiswyr fwyaf amrywiol bosibl Creu cyfle profiad gwaith penodol ar gyfer aelod o staff o gefndir du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig gyda phrofiad gwaith gwarantedig yn para blwyddyn ac yna swydd Parhau i hyfforddi'r holl staff a'r bwrdd sydd ynghlwm â recriwtio, mewn perthynas â hyfforddiant gwrth-hiliaeth a recriwtio a dethol teg. Ymchwilio hyfforddiant a sicrhau dysgu parhaus	Blwyddyn ar ôl blwyddyn/ Cyfarwyddwr Gweithrediadau Erbyn mis Rhagfyr 2021/ Prif Weithredwr Blwyddyn ar ôl blwyddyn/ Cyfarwyddwr Gweithrediadau
Cynyddu o 10% (1 ymddiriedolwr) i 30% (3 ymddiriedolwr) o gefndir du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig ar y bwrdd	Sicrhau rhestr fer amrywiol drwy ymgymryd â Chwiliadau Gweithredol sy'n targedu ymgeiswyr o gymunedau du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig. Cymryd camau gweithredu cadarnhaol i sicrhau'r rhestr ymgeiswyr fwyaf amrywiol bosibl Ymrwymo i lenwi un o'r swyddi bwrdd newydd gan ymgeisydd o gefndir du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig	Erbyn mis Medi 2022/ Cadeirydd y bwrdd Erbyn mis Ionawr 2021/ Cadeirydd y bwrdd
Mynegi ein hymrwymiad i amrywiaeth a chynnwys gwahanol ddiwylliannau drwy ymrwymo i 6	Cynyddu'r gyllideb addysgu o £1,200 y flwyddyn	Erbyn mis Mawrth 2022/

wythnos o addysgu'r flwyddyn am wahanol arddulliau dawnsio heblaw am bale a chyfoes	Ymrwymo i un wythnos o bob arddull wahanol, er enghraifft/gan gynnwys y canlynol: Affricanaidd, Clasurol Indiaidd, Butoh, Dawns stryd, Flamenco, Ciwbaidd	Cyfarwyddwr Artistig Erbyn mis Mawrth 2022/ Cyfarwyddwr Artistig
Cynnal amrywiaeth gwladwy ymhlith cyflogaion y Cwmni, yn enwedig dawnsyr	Ceisio cyfleoedd i roi straeon/delweddau/negeseuon marchnata ynglŷn â chyfraniad pobl o gefndiroedd du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig yn y Cwmni	Blwyddyn ar ôl blwyddyn/ Cyfarwyddwr Cyfathrebiadau
7 NOD DLICD	Cymru Fwy Cyfartal, Cymunedau Mwy Cydlynol a Chymru â Diwylliant Bywiog: Sicrhau bod cyfran uwch o'n staff, bwrdd a chynulleidfaoedd/cyfranogwyr o gefndir du, Asiaidd a chefnidiroedd ethnig	

CREFYDD A CHRED (a di-gred)

Beth	Sut	Erbyn pryd/ Prif Gyfrifoldeb
Creu amgylchedd a diwylliant sy'n sensitif i grefydd a chredoau pobl	Adolygu gwerthoedd y Cwmni er mwyn sicrhau bod anghenion y nodweddion gwarchodedig yn cael eu cadw	Erbyn mis Hydref 2020/ Cyfarwyddwr Gweithrediadau
7 NOD DLICD	Cymunedau Mwy Cydlynol a Chymru Iachach: Cymdeithas lle caiff llesiant meddyliol ei uchafu a chaiff dewisiadau ac ymddygiadau eu deall	

RHYW

Mae gan y Cwmni gydbwysedd da o ymddiriedolwyr a staff gwrywaidd a benywaidd (gweler atodiad), er bod angen parhau'n wyladwrs o ran tâl cymharol i ddynion a merched. Mae ein cynulleidfa, fel nifer o gwmnïau dawns, ar y cyfan yn fenywaidd (oddeutu 63%) Mae 95% o bobl sy'n mynychu ein rhaglen waith ar gyfer dawnsyr dawns yn fenywod. Mae hyn yn welliant ar flynyddoedd blaenorol, ond mae'n pwysleisio'r stigma parhaus sydd ynghlwm â dawns ar gyfer bechgyn a dynion ifanc yng Nghymru, sydd angen cryn dipyn o waith er mwyn cyrraedd sefyllfa gweddill y DU lle mae rhaglenni dawns ar gyfer bechgyn a dynion ifanc wedi datblygu ymhellach. Bydd y newidiadau hyn yn cymryd amser i'w cyflawni, sy'n golygu bod y targedau sydd wedi'u gosod ar gyfer cynhwysiad mewn cyfranogiad yn is na 50%, ond yn cael eu hystyried yn realistig gan fod angen i'r sector gyflwyno newid sylweddol.

Beth	Sut	Erbyn pryd/ Prif Gyfrifoldeb
------	-----	------------------------------

Sicrhau tâl cyfartal i ddynion a menywod	Ymgymryd â chyfrifiadau 'bwlch cyflog rhwng y rhywiau' blynyddol ac adrodd i'r bwrdd	Erbyn mis Ebrill 2021/ Cyfarwyddwr Gweithrediadau
Cyflawni cyfle cyfartal i brosiectau sy'n cael eu harwain gan fenywod gan anelu at gyflawni cynrychiolaeth o 50%	Ymwybyddiaeth o gynrychiolaeth menywod yn cael ei mewnosod wrth greu gwaith a rhaglenni	Blwyddyn ar ôl blwyddyn/ Cyfarwyddwr Artistig
Cyflawni cyfleoedd cyfartal i ddynion a bechgyn sy'n cymryd rhan mewn dawns ar bob lefel, gan anelu at gyflawni cyfranogiad o 25%	Datblygu rhaglenni gwaith newydd i ddawnsyr gwrywaidd ifanc, gan gynnwys: Cynnal prosiect Diwrnodau Dawns gan dargedu bechgyn yn benodol. Adolygu deunyddiau hyrwyddol i sicrhau bod yr holl ddelweddaeth a chopi yn apelio at ddynion yn ogystal â menywod, gan osgoi tueddiadau rhywedd diarwybod Ceisio cyfleoedd i roi straeon/delweddau/negeseuon marchnata ynglŷn â chyfraniad dawnsyr gwrywaidd yn y Cwmni	Erbyn 2025 Cynhyrchydd Dysgu a Chyfranogi Rheolwr Ymgyrchoedd Marchnata Cyfarwyddwr Cyfathrebu
Cynyddu dynion fel cyfran o'r gynulleidfa o 37% i 45%	Adolygu deunyddiau hyrwyddol i sicrhau bod yr holl ddelweddaeth a chopi yn apelio at ddynion yn ogystal â merched, gan osgoi tueddiadau rhywedd diarwybod	Erbyn mis Ebrill 2021/ Rheolwr Ymgyrchoedd Marchnata
7 NOD DLICD	Cymunedau mwy Cydlynol, Cymru Lewyrchus a Chymru Fwy Cyfartal: Poblogaeth fedrus a hyddysg a chyfartal oherwydd cyfle gwell i chwarae rhan lawn ym mywyd diwylliannol Cymru	

CYFEIRIADEDD RHYWIOL

Mae sylfaen staff LGBTQ+ y cwmni yn cynyddu. Gallai codi proffil y gyfran uchel o staff LGBTQ+ gynnig esiamplau cadarnhaol ac amgylchedd cadarnhaol i gefnogi cyfranogiad LGBTQ+ yn nawns ymhlith y boblogaeth ehangach.

Beth	Sut	Erbyn pryd/ Prif Gyfrifoldeb
Cefnogi pobl LGBTQ+ sydd eisiau dawnsio a	Cofrestru i ddod yn Hyrwyddwr Amrywiaeth Stonewall i hyrwyddo cydraddoldeb lesbiad,	Erbyn mis Rhagfyr 2020/

gwylio dawn ledled Cymru	hoyw, deurywiol a thrawsrywiol yn y gweithlu Archwilio rhaglen ddysgu ddigidol newydd sy'n canolbwyntio ar hunaniaeth o ran rhywedd a chymunedau LGBTQ+ Ceisio cyfleoedd i roi straeon/delweddau/negeseuon marchnata ynglŷn â gwaith/cynulleidfaoedd amrywiol y Cwmni	Cyfarwyddwr Gweithrediadau Erbyn mis Mawrth 2021/ Cynhyrchydd Dysgu a Chyfranogi Blwyddyn ar ôl blwyddyn/ Cyfarwyddwr Cyfathrebu
7 NOD DLICD	Cymunedau Mwy Cydlynol, Cymru â Diwylliant Bywiog a Chymru Fwy Cyfartal: Arwain at gymdeithas ddiogel gyda chysylltiadau cryf drwy ymgysylltu â dawn	

ATODIAD I - Proffil y gweithlu ac ymddiriedolwyr

RHYW	20/21	%	23/24 %	CYFEIRIATED D RHYWIOL	20/21	%	23/24 %	ANABLEDD	20/21	%	23/24 %
Gwryw	12	32	45	Heterorywiol	22	59	55	Dim anabledd	29	78	75
Benyw	24	65	53	LGBTQ+	11	30	40	Anabl	6	17	21
Byddai'n well gennyf beidio â dweud	1	3	2	Byddai'n well gennyf beidio â dweud	4	11	5	Byddai'n well gennyf beidio â dweud	2	5	4
Cyfanswm	37	100	100	Cyfanswm	37	100	100	Cyfanswm	37	100	100

HIL	20/21	%	23/24 %	OED	20/21	%	23/24 %	CREFYDD A CHRED	20/21	%	23/24 %
Affricanaidd	1	3	6	16-24	7	19	20	Cristion	7	19	20

Du Caribiaidd	1	3	7	25-34	14	37	27	Bwdhaidd	1	3	5
Unrhyw gefndir ethnig cymysg/aml gymysg arall	3	8	8	35-44	7	19	22	Anffyddiaeth	23	62	55
Gwyn Prydeinig	26	69	64	45-49	3	8	14	Arall	1	3	8
Unrhyw gefndir gwyn arall	6	17	15	50+	6	17	17	Byddai'n well gennyf beidio â dweud	5	13	12
Cyfanswm	37	100	100	Cyfanswm	37	100	100	Cyfanswm	37	100	100