

Cronfa Bensiwn Dyfed

Polisi Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant -

Mehefin 2025



Cynnwys

Cyflwyniad	3
I bwy mae'r strategaeth hon yn berthnasol.....	3
Nodau ac Amcanion	3
Diffiniadau	3
Cydraddoldeb	3
Amrywiaeth	3
Chynhwysiant.....	3
Deddf Cydraddoldeb 2010	4
Y Rheoleiddiwr Pensiynau - Hyfforddiant	4
Gofynion Eraill i'r Awdurdod Gweinyddu	5
Rôl y Cadeiryddion.....	5
Cyflawni ein nodau Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant.....	5
Monitro cynnydd yn erbyn ein nodau a'n hamcanion Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant	6
Adrodd.....	6
Proses Adolygu.....	6
Gwybodaeth Gyswllt	6

Cyflwyniad

Dyma bolisi Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant ar gyfer Cronfa Bensiwn Dyfed, rhan o'r Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol a reolir ac a weinyddir gan Gyngor Sir Caerfyrddin ("yr Awdurdod Gweinyddu").

Datganiad Cenhadaeth Cronfa Bensiwn Dyfed:

[_media_gj0lnkv5_cym-mission-statement-for-the-local-government-pension-scheme.pdf](#)

I bwy mae'r strategaeth hon yn berthnasol

Mae'r polisi hwn yn berthnasol i holl aelodau Pwyllgor y Gronfa Bensiwn a'r Bwrdd Pensiwn, gan gynnwys cynrychiolwyr aelodau a chyflogwyr y cynllun, boed yn aelodau pleidleisio ai peidio. Mae'n berthnasol i'r Cyfarwyddwr Cyllid, y Bwrdd Pensiwn a holl swyddogion y Gronfa.

Nodau ac Amcanion

Mewn perthynas a Chydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant, ein nod yw sicrhau, lle bo modd, fod y rhai sy'n ymwneud â rheoli'r Gronfa, gan gynnwys y Bwrdd Pensiwn a Phwyllgor y Gronfa Bensiwn, yn cynnwys unigolion ag ystod eang o nodweddion, profiadau bywyd, arbenigeddau a sgiliau. Bydd cael ystod eang o unigolion yn sicrhau:

- penderfyniadau mwy effeithiol sy'n adlewyrchu anghenion a gwerthoedd yr aelodau
- penderfyniadau gwell sydd o fudd i'r aelodau a'r cyflogwyr
- gwell dealltwriaeth, mewnwelediad ac empathi tuag at fuddiolwyr y cynllun mewn agweddau lle caiff disgrisiynau eu harfer

Diffiniadau

Rydym wedi cytuno ar y diffiniadau canlynol mewn perthynas â Chydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant:

Cydraddoldeb- sicrhau bod gan bob aelod a chyflogwr gyfle cyfartal i gael mynediad at wybodaeth am y Gronfa, y buddion y mae'n eu cynnig a'r hyn y mae ar y Gronfa ei angen ganddynt i weinyddu'r buddion. Mae'r Gronfa hefyd yn cydnabod y gall gwella amrywiaeth y rhai sy'n ymwneud â rheoli'r Gronfa, gan gynnwys swyddogion, aelodau'r Pwyllgor a'r Bwrdd, wella cydraddoldeb.

Amrywiaeth: Mae Cronfa Bensiwn Dyfed yn ystyried bod amrywiaeth yn golygu'r holl nodweddion sy'n gwneud unigolion yn wahanol; o nodweddion gwarchodedig fel oedran, anabledd, hil, crefydd, rhyw a chyfeiriadedd rhywiol i nodweddion ehangach fel cefndir economaidd-gymdeithasol, profiadau bywyd, lefelau addysg ac ieithoedd.

Cynhwysiant: Nod Cronfa Bensiwn Dyfed yw creu amgylchedd lle gall yr holl unigolion hynny sy'n ymwneud â rheoli'r Gronfa ffynnu a gwireddu eu potensial llawn.

Y cyd-destun o ran deddfwriaeth a pholisi

Deddf Cydraddoldeb 2010

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn amddiffyn unigolion rhag gwahaniaethu yn y gweithle ac yn y gymdeithas ehangach yn gyfreithiol. Mae'r Ddeddf hefyd yn cynnwys dyletswydd cydraddoldeb benodol y sector cyhoeddus sy'n berthnasol i'r Cyngor ac felly'r Gronfa. Yn ôl y ddyletswydd hon mae'n ofynnol i awdurdodau cyhoeddus ystyried yr angen i:

- ddileu neu leihau anfanteision y mae pobl yn eu dioddef oherwydd nodwedd warchodedig,
- bodloni anghenion pobl â nodwedd warchodedig ac
- annog pobl â nodweddion gwarchodedig i gymryd rhan mewn bywyd cyhoeddus a gweithgareddau eraill

Y Rheoleiddiwr Pensiynau - Hyfforddiant

Mae canllawiau'r Rheoleiddiwr Pensiynau ar Gydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn awgrymu y dylai'r awdurdod gweinyddu ddatblygu a chynnal polisi Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant sy'n cynnwys:

- diffiniad cytunedig o Gydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant
- nodau'r Gronfa o ran Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant a
- chynllun hyfforddi Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant ar gyfer y Gronfa

Mae Cod Cyffredinol y Rheoleiddiwr Pensiynau hefyd yn amlinellu'r disgwyliadau canlynol ar gyfer y "corff llywodraethu", er enghraifft, bod y rhai sy'n gyfrifol am gynnal y cynllun:

- yn gytbwys ac amrywiol gyda'i aelodau'n arddangos sgiliau, gwybodaeth a phrofiad amrywiol
- efallai y byddant am ystyried dulliau arfer da i sicrhau bod eu harferion recriwtio yn gynhwysol
- yn adolygu eu haelodaeth yn rheolaidd i sicrhau amrywiaeth eang o aelodau â sgiliau a phrofiad technegol amrywiol

Mae'r Polisi hwn yn ceisio mynd i'r afael â disgwyliadau'r Rheoleiddiwr lle bo'n ymarferol gwneud hynny o fewn y trefniadau llywodraethu ar gyfer cronfeydd cynlluniau pensiwn awdurdodau lleol.

Deddf Llywodraeth Leol 2000

Mae'n ofynnol i holl aelodau Pwyllgor Cronfa Bensiwn Dyfed gydymffurfio â Chod Ymddygiad yr Aelodau fel y'i nodir yng Ngorchymyn Ymddygiad Aelodau (Cod Ymddygiad Enghreifftiol) (Cymru) 2008, fel y'i diwygiwyd, a wnaed o dan Ddeddf Llywodraeth Leol 2000.

Gofynion Eraill i'r Awdurdod Gweinyddu

Yn ogystal â gofynion y Polisi hwn, rhaid i bawb sy'n ymwneud â rheoli'r Gronfa, ac y mae'r polisi hwn yn berthnasol iddynt, ystyried:

- [Polisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Cyngor Sir Caerfyrddin](#)
- [Cod Ymddygiad Swyddogion Cyngor Sir Caerfyrddin](#)
- [Cynllun Cydraddoldeb Strategol Cyngor Sir Caerfyrddin](#)

Wrth eu penodi a'u hailbenodi, bydd pob aelod o'r Bwrdd Pensiwn neu Bwyllgor y Gronfa Bensiwn nad ydynt yn aelodau nac yn gyflogeion i Gyngor Sir Caerfyrddin yn cael copi o bolisiau'r Cyngor mewn perthynas â chydaddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, a gofynnir iddynt gadarnhau y byddant yn cadw atynt.

Rôl y Cadeiryddion

Gall Cadeirydd Pwyllgor y Gronfa Bensiwn a'r Bwrdd Pensiwn chwarae rhan allweddol o ran ymwreiddio nodau Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant y Gronfa yn y modd y caiff cyfarfodydd y Pwyllgor a'r Bwrdd eu cynnal. Rhoddir cefnogaeth a hyfforddiant fel bo'r angen er mwyn helpu'r Cadeiryddion i gyflawni'r rôl honno.

Cyflawni ein nodau Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant

Dyma'r camau gweithredu byddwn yn eu cymryd i gyflawni nodau'r Polisi hwn:

- Annog amrywiaeth a chynhwysiant ymhlith y rhai sy'n ymwneud â rheoli'r Gronfa, (gan nodi bod yr Aelodau Etholedig ar y Pwyllgor yn cael eu pennu gan y Cyngor perthnasol), gan gynnwys:
 - drwy'r broses benodi ar gyfer aelodau'r Bwrdd a chynrychiolwyr aelodau'r cynllun a'r cyflogwyr ar y Pwyllgor
 - pennu cyfnodau swydd ar gyfer aelodau'r Bwrdd ac aelodau cyfetholedig y Pwyllgor
- Cynorthwyo pawb sy'n ymwneud â rheoli'r Gronfa i ddeall rhagfarn ddjarwybod a manteision cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant drwy hyfforddiant a dulliau eraill
- Annog ymddygiadau cynhwysol a darparu amgylchedd cefnogol ar gyfer trafodaethau yng nghyfarfodydd y Pwyllgor a'r Bwrdd a'r Uwch Reolwyr, gan annog aelodau i gyfrannu at y drafodaeth waeth beth fo lefel eu harbenigedd
- Ystyried penderfyniadau'n weithredol o safbwynt amrywiaeth a chynhwysiant, gan gynnwys mewn perthynas ag arfer disgrisiynau awdurdod gweinyddu lle bo'n briodol
- Sicrhau bod ystyriaethau Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn cael eu cynnwys wrth ddatblygu neu adolygu ein polisiau a'n strategaethau, p'un a yw'r rheiny'n berthnasol i weinyddu, cyfathrebu, llywodraethu, cyllido neu fuddsoddi.

- Ystyried polisiau Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant ein cyngorwyr a thrydydd partion eraill yr ydym yn gweithio gyda nhw yn rhan o'r broses gaffael

Monitro cynnydd yn erbyn ein nodau a'n hamcanion Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant

Byddwn yn monitro ein cynnydd o ran cyflawni ein nodau polisi yn y ffyrdd canlynol:

- Gofyn i aelodau a chyflogwyr am eu barn ynghylch sut rydym yn adlewyrchu gwerthoedd Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant wrth ofyn am adborth am ein cefnogaeth a'r modd rydym yn cyfathrebu
- Cynnwys cwestiynau ar Gydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn rhan o'r adolygiad effeithiolrwydd rheolaidd a gynhelir ar gyfer Bwrdd a Phwyllgor y Gronfa Bensiwn
- Cynnwys cwestiynau am nodweddion a dewisiadau personol yn rhan o ddadansoddiad anghenion hyfforddi rheolaidd a gynhelir ar gyfer y Bwrdd a Phwyllgor y Gronfa Bensiwn
- Ceisio adborth penodol am Gydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant gan arsyllwyr allanol mewn cyfarfodydd, lle bo'n briodol

Adrodd

Bydd cynnydd yn erbyn ein nodau a'n hamcanion Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant a chanllawiau perthnasol yn cael eu hadrodd yn yr Adroddiad a Chyfrifon Blynnyddol yn rhan o adroddiad yr Ymgynghorydd Annibynnol.

Proses Adolygu

Bydd y Polisi Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn cael ei adolygu bob dwy flynedd. Cymeradwywyd y Polisi Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant gan y Pwyllgor Pensiynau ym mis Mehefin 2025 a bydd yn cael ei adolygu yn 2027.

Gwybodaeth Gyswllt

Am ragor o wybodaeth neu os oes gennych ymholiadau ynghylch ein polisi cyfathrebu, anogir yr aelodau i gysylltu â ni drwy:

E-bost	pensiynau@sirgar.gov.uk
Ffôn	01267 224 893
Postio	Cyngor Sir Caerfyrddin Neuadd y Sir Caerfyrddin SA31 1JP